

유아교육기관의 조직풍토와 원장의 지도성유형이 교사의 직무만족도에 미치는 영향

The Influence of Organizational Culture in Preschool Institutes and Management Styles on Job Satisfaction among Teachers

대구가톨릭대학교 아동학과
강 사 오 미 형*

Dept. of Child Studies, The Catholic Univ. of Daegu
Lecturer : Oh Mee-Hyeong

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the influence of the organizational culture at preschool institutes and management styles on job satisfaction levels among teachers. For this study, 256 teachers responded to questionnaires dealing with the following topics: the organization culture and the management styles of administrators at schools they work in and job satisfaction.

The results were as follows: First, there was a significant positive correlation between organizational culture and job satisfaction. Second, there was a significant positive correlation between several sub-factors of job satisfaction and management styles. Third, in multiple regression analysis of variables, innovativeness in the organizational culture had the most significant influence on job satisfaction. Also sub-factors of organizational culture and management styles of administrators that influenced teachers' job satisfaction ratings included collegiality, supervisory support, physical settings, reward systems and task-centered management styles.

▲주요어(Key Words) : 조직풍토(organizational culture), 지도성(management style), 교사 직무만족도(teachers occupational satisfaction), 유아교사(teachers on preschool institution)

I. 서 론

유아의 신체적 성장만이 아니라 정신적인 성장, 감성적인 성장에 이르기까지 전인적인 성장을 이해하고 총체적인 교육을 담당해야 하며 유아에게 신뢰감을 주고 부모의 대리자로서 사랑을 베풀어야 하는 유아교사(임옥희, 2004)는 직무의 성격상 봉사를 강조하는 전문직에 속한다(김종철 등, 2001). 또한 유아에 대한 교육과 환경 중 인적 환경인 교사가 미치는 영향이 가장 크기 때문에 그 역할과 책임이 상당히 중요하다. 이와

같이 유아교육에 중요한 역할을 하는 교사가 자신의 직무에 만족하고 직무에 임하는 것은 유아교육의 발전을 위해 필수적 요소가 되는 것이므로 유아교사의 직무만족에 대한 연구를 통해 이들의 만족도 향상에 기여할 수 있는 방안을 모색하는 것은 의미 있는 것이라 할 수 있다.

일찍이 Lewin(1948)은 인간의 행위는 인간의 개성과 환경과의 상호작용의 결과라는 명제를 발표한 바 있다. 이를 학교조직에 적용시킨다면 학교조직에서 개인의 행동은 개인적 특성과 학교조직의 환경에 의해 결정된다고 볼 수 있다(송화섭, 1993). 학교 조직 내의 사회·심리환경 중 대표적인 것으로 조직풍토를 들 수 있으며(김종철 등, 2001) 유아교사를 둘러싸고 있는

* 주 저 자 : 오미형 (E-mail : bemom64@cu.ac.kr)

환경적 변인인 유아교육기관의 조직풍토(organizational climate) 또한 유아교사의 태도와 행동에 영향을 미치므로 중요한 변인으로 다루어져야 한다.

인간사회에는 많은 조직체가 존재하고 그 조직체는 독특한 성격을 지니고 있어 종류가 같은 조직체라 하더라도 그 성격이 각기 다르다. 조직이란 어떤 공동의 목표를 추구하고 있는 사람의 집단 또는 목적을 수행하기 위한 업무의 체계이다. 인간에게도 개성이 있듯이 조직에도 그 나름의 성격이 있다. 이와 같이 각각의 조직이 가지고 있는 성격적 특성을 그 조직의 풍토라고 할 수 있다. 조직체는 오랜 시간이 지남에 따라 형성되어 가기 때문에 한 번 개성이 형성되면 쉽게 변하지 않고 계속 유지되어 그 조직 풍토로 형성되어 간다(윤정일 외, 1996). 이러한 조직 풍토는 조직 수준과 개인수준 분석 간에 개념적 연결고리를 제공한다는 점에서 중요하며 조직풍토 관련연구는 조직 풍토가 조직 구성원들의 태도와 행동, 그리고 성과에 영향을 미친다는 것을 기본전제로 삼고 수행되어 왔다(Field & Abelson, 1982). Owens(1970)은 개인의 인성이 개인의 행동 전반에 지배적인 영향을 미치는 것과 마찬가지로 학교의 조직풍토는 조직구성원들의 행동에 지대한 영향을 미친다고 보았으며 Halpin(1971)은 조직의 보다 효율적 운영은 조직풍토가 어떻게 형성되느냐에 의해 결정된다고 하였다.

조직풍토와 직무만족에 관한 선행연구를 살펴보면 초등학교의 조직풍토와 교사의 직무만족도의 관련성을 살펴본 연구들(박은정, 2007; 윤선재, 1999; 윤영희, 2000; 이명희, 2005; 이태원, 1995; 황선철, 1998)과 중등학교의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구들(노옥자, 2002; 배석균, 2007; 이재수, 2002; 태석준, 2002)이 있으며 이들 연구들에서는 학교조직풍토는 교사들의 제 특성에 따라 서로 다른 결과를 가져오며 또한 학교의 조직풍토에 따라 교사의 사기, 직무만족 등이 다르게 나타나고 있음을 밝히고 있다. 이와 같이 교사의 직무만족에 영향을 미치는 환경요인으로 조직풍토에 대한 지금까지의 연구는 주로 초·중등학교를 대상으로 한 연구가 주를 이루고 있다. 유아교사와 유아교육기관을 대상으로 조직풍토와 유아교사의 직무만족도를 고찰한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 이에 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 환경적 요인으로 유아교육기관의 조직풍토를 살펴볼 필요성이 있다.

초·중등학교의 조직풍토를 측정하기 위한 선행연구들에서 주로 사용한 도구는 Halpin과 Croft(1966)의 풍토기술설문지(O.C.D.Q)이며 이것은 교사집단의 특징과 교장의 지도성이라는 두 차원으로 구분되고 두 차원의 상호작용에 따라 개방적 풍토와 폐쇄적 풍토로 조직풍토 유형을 설명하고 있다. 그러나 이는 초·중등체계에 적합한 측정도구로 유아교육기관의 조직 특성, 즉 의사결정 방법이나, 역할 분담, 보수와 승급의 기회 등의 영역에서도 일반학교의 조직 특성과 다르다고 볼 수 있다. 이에 Jorde-Bloom(1993)은 유아교육기관의 근무환경을 조사

를 통해 조직풍토의 의미에 포함된 10가지 요소를 제시한 바 있다. 즉 종사자 간에 친근하고 지지적이며 상호 신뢰하는 정도, 개인의 전문성 성장을 지원하는 정도, 종사자들에 대한 기대를 명확히 나타내면서 지지적인 원장의 리더십 여부, 정책, 절차, 책임에 관한 것이 명확하고 의사소통되는지의 여부, 공정하고 공평한 보수와 승급의 기회, 종사자들에게 주어지는 자율성과 의사결정 과정에의 참여정도, 시설의 목적과 목표에 동의하는 정도, 효율적 계획수립과 업무수행, 종사자들이 업무를 수행하는데 장비, 시설, 공간배치 등이 도움이 되는지의 여부, 종사자들이 창의적인 방식으로 문제를 해결할 수 있도록 격려하는지의 정도를 측정해야 한다고 제안 하였다.

Jorde-Bloom의 조직풍토의 개념에 근거하여 유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족도 간의 관계를 본 선행연구들(김영인, 1995; 김미해, 2000; 송유진, 1993; 이분려, 1998; Pope & Stremmel, 1992)에서는 교사가 지각하는 유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족도는 전체적으로 상관이 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 선행 연구들에서는 조직풍토의 하위요인과 직무만족도간의 단순상관관계만을 살펴 본 분석 방법상의 제한점이 있으므로 본 연구에서는 교사의 직무만족에 대한 조직풍토의 하위요인들의 상대적 영향력의 크기를 측정해 보고 변수들 간의 인과관계를 살펴보고자 한다.

한편, 조직은 어떤 공동의 목표를 달성하기 위해 두 사람이 이상이 모여 상호 작용하는 사회체제이다. 유아교육기관도 교육목적을 이루기 위한 사회조직이며 유아교육의 효율을 극대화하는데 목적이 있다. 교육이라는 특정한 목표를 달성하기 위해 이루어진 유아교육기관은 행정가, 교사, 그리고 학생으로 이루어지는 수직적 관계와 동료교사들 간의 수평적 관계, 그리고 학교 외적인 교육행정의 상부기관이나 사회조직 등과 서로 영기는 복잡한 조직으로, 보다 조직적인 운영이 요구되고 있으며 이에 상응하는 원장의 지도성이 요구된다(이연승, 2004). 즉, 학교조직의 효율을 극대화시키는 요인 중에 핵심적인 것으로 학교장의 지도성을 들 수 있다. 교육현장에서 학교장의 역할은 매우 중요한데, 이것은 유아교육기관에서도 예외는 아니다. 원장이 어떤 지도성 유형을 가지고 있으며 어떻게 그 역할을 수행하느냐에 따라 유아교육기관의 풍토가 개방적이거나 아니면 폐쇄적이거나 등의 차이가 생기게 되고 이것은 결국 교육활동의 질적 차이를 가져오게 된다(박정선·전예화, 1998).

유아 교사들이 직무에 만족을 느끼고 자신의 과업에 적극적으로 전념하는 것은 기관의 원장의 지도성 유형에 상당한 영향을 받는다고 할 수 있다. 유아교육기관의 조직은 대체로 다른 상급 교육기관의 조직과는 달리 규모면에서 더욱 강력한 인간관계 유대가 강조되는 소규모 조직에 속하므로 조직의 리더인 원장의 지도성은 조직 발전에 보다 중요한 요인이 되는 것이다. 그러나 교사의 직무만족 관련 변인으로 지도자의 지도성에 대한 연구는 초등학교 이상을 대상으로 이루어진 연구(김태수,

1999; 안창길, 2000)가 많은 편이며 유아교육기관을 대상으로 한 연구는 드문 편이다. 따라서 본 연구에서는 유치원 교사의 직무만족에 영향을 미치는 조직의 중요한 환경적 요인으로 조직 풍토와 더불어 원장의 지도성 유형을 살펴보고자 한다.

지도성에 대한 연구체계는 특성이론(traits theory), 상황이론(situational theory), 행동이론(behavioral theory), 상황중심이론(contingency theory)으로 변천되어 왔다(김태수, 1999).

특성이론은 기본적으로 사람이 지닌 특성을 중심으로 지도성을 연구해 온 이론으로 대인관계와 같은 사회학적인 측면에 대한 고려 없이 개인의 인성적 측면에 초점을 두고 설명한 초기의 이론이다. 지도자가 되려면 일정한 특성을 갖추어야 하지만 그것은 단일적이고 일원적인 것이 아니라 지도자마다 그가 처해 있는 상황에 따라 특성이 달라지는 것이다.

상황이론은 지도자로서의 일정한 자질이나 특성의 중요성을 인정하면서도 지도자가 등장하게 되는 상황을 분석하여 지도성을 설명하려는 이론이다. 따라서 상황이론은 효과적인 지도성을 지도자의 특성보다 사회적 상황에 근거하여 판단하고 지도자 행동의 적절성은 조직의 상황에 의해 결정될 수 있다는 사회학적 접근이다. 그러나 지도성의 대한 상황이론적 접근은 상황요소에 국한하여 수동적인 입장에서 지도성행위를 봄으로써 지도자의 능동적이고 의도적인 노력을 간과하였다는 단점을 가진다. 또한 상황마다 그에 적합한 지도성이 있다는 믿음 아래 상황별로 효과적인 지도자를 규명하고자 하였으나 실증적으로 밝히지는 못하였다(권기욱, 1995).

인간의 행동은 개인의 특성과 환경과의 상호작용의 결과라고 볼 수 있으므로 개인적 특성과 환경적인 측면을 모두 살펴보는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 지도성을 설명하고자 한 이론이 행동과학적 접근법이며 최근의 지도성에 관한 연구의 경향은 개인과 조직의 양 차원 모두에 관심을 갖는 행동과학적 측면의 접근방법이 시도되고 있다(이혜영, 1991). 그러므로 본 연구에서는 행동과학적 측면에서 원장의 지도성을 측정하고자 한다. 행동과학적 측면의 초기의 연구인 Halpin(1967)의 연구에서는 그가 개발한 지도자의 행동조사표(Leader Behavior Description Questionnaire: L.B.D.Q)를 사용하여 지도자의 유형을 연구한 결과, 지도성 유형을 크게 인화중심차원과 과업중심차원으로 분류하였다. 인화중심 지도자는 집단유지를 위해 관리자와 조직구성원들과의 관계에서 우호적인 상호신뢰존중을 바탕으로 개인의 인성면을 강조하는 유형이며 과업중심지도자는 조직구성원 각자의 직무경향, 의사소통의 방법 및 절차, 업무의 계획수립·평가 등 관리자의 과업수행 행동을 평가하고 관리자의 과업수행 행동을 조직체의 목표달성과 관련시키는 유형을 말한다.

중학교와 고등학교 교사들을 대상으로 학교장의 지도성유형에 따른 교사의 직무만족도를 살펴 본 안창길(2000)의 연구에 의하면, 과업중심의 리더십이 인화중심의 리더십에 비해 월등히 높게 나타났으며 학교장의 리더십이 인화중심보다는 과업중

심의 지도성이 더 강하게 작용하는 것으로 나타났다. 그리고 인화중심 지도성과 과업중심지도성에 대한 직무만족도는 교사의 성별, 경력 등에 따라서 불규칙하게 나타났다. 또한 초등학교 교사들을 대상으로 학교장의 지도성 유형에 따른 교사의 직무만족도를 살펴본 김태수(1999)의 연구에서는 인화요인의 점수와 과업요인의 점수가 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 종합하면 교사가 지각한 중학교와 고등학교 학교장의 리더십은 과업중심이 높게 나타나고 과업중심과 인화중심이 높을수록 교사의 직무만족도가 높은 것으로 나타난다. 그러나 교사의 직무만족도는 교장의 지도성유형이 교사의 다른 특성에 따라 불규칙하게 나타남으로써 과업중심과 인화중심의 지도성 유형 중 교사의 직무만족도를 높이는 지도성 차원에 대한 일치된 결과는 나타나지 않았다. 이는 교사의 직무만족도를 설명하기 위해 지도성이외의 다른 요인을 살펴보아야 함을 시사하는 것이다. 한편 유치원 원장의 지도성유형과 교사의 직무만족도 간의 관계를 살펴 본 김경순(2004)의 연구에서는 원장의 지도성 유형을 효율형과 인화중심형으로 인식하는 교사집단이 과업중심형과 비효율형으로 인식하는 집단에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 유아교육기관과 중등학교 모두 과업중심과 인화중심의 점수가 높을수록, 즉 지도자의 지도성이 효율적인 경우 교사의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

이상에서 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 조직풍토와 지도성 변인을 살펴보았다. 지금까지의 교사의 직무만족에 영향을 미치는 교육기관의 환경적 특성과의 관련성을 본 연구는 주로 초·중등이상의 교육기관을 대상으로 한 것이었으며 유아교육기관을 대상으로 한 연구는 상대적으로 적었다. 또한 선행연구들에서는 교사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 변인으로 기관의 조직풍토와 기관장의 지도성 유형이 연구되었으나 두 변인을 동시에 고려한 연구는 없었다. 인간의 행위는 인간의 개성과 환경과의 상호작용의 결과이므로 인간의 행동을 설명하기 위해서는 개인적 특성과 상호작용하는 여러 차원의 환경 변인을 동시에 고려하는 것이 필요하다 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 유아교육기관의 조직의 환경적 특성으로 조직풍토와 원장의 지도성유형을 설정하고 유아교사의 직무만족에 대한 영향력과 상대적 설명력을 살펴보고자 하며 구체적인 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

- <연구문제 1> 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도 간의 상관은 어떠한가?
- <연구문제 2> 원장의 지도성과 교사의 직무만족도 간의 상관은 어떠한가?
- <연구문제 3> 유아교사의 직무만족에 대한 기관의 조직풍토와 원장의 지도성 변인의 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 대구와 경북에 위치한 유치원과 어린이집에 2008년 3월 현재 재직 중인 유아교사 256명을 대상으로 하였다. 설문지는 직무연수에 참가한 어린이집 교사들에게 150부를 배부하여 138부가 회수되었으며 우편을 통해 유치원에 배부된 250부 중에서 141부가 회수되었다. 회수된 279부 중 분석에 적절하지 않은 23부를 제외하고 총 256부를 분석하였다. 연구대상 교사의 일반적 특성을 <표 1>에 제시하였다.

2. 연구도구

1) 조직풍토

조직풍토에 관한 설문지는 Jorde-Bloom(1988)이 제작한 유치원근무환경측정도구(ECWES: Early Childhood Work Environments Survey)를 송유진(1993)이 수정한 것을 사용하였다. 조직풍토 구성요인은 동료관계, 전문성 증진기회, 원장의 지지, 조직기능의 명확성, 보상체제, 의사 결정과정, 목표일치도, 업무수행, 물리적 환경, 개혁성의 10가지 차원으로 구성되어 있다. 하위 요인의 신뢰도는 Cronbach α 계수 .752~.778 이며 전체 신뢰도는 .910인 것으로 나타났다.

2) 직무만족도

직무만족도에 관한 설문지는 Jorde-Bloom(1988)이 제작한 유치원 직무만족 측정도구(ECJSS: Early Childhood Job Satisfaction Survey)중에서 직무만족도 구성요인만을 번역하여 송유진(1993) 수정, 보완한 것을 사용하였다. 직무만족도 구성요인은 5가지 하위요인으로 이루어지며 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무 자체의 특성, 보수/승진기회, 근무환경으로 구성되어 있다. 하위 요인의 신뢰도는 Cronbach α 계수 .725~.865 이며 전체 신뢰도는 .892인 것으로 나타났다.

3) 원장의 지도성유형

유아교육기관 원장의 지도성 유형을 분석하기 위한 도구로는 김옥련(1997)이 변안한 Halpin(1967)의 지도자 행동기술질문지(LBDQ: Leadership Behavior Description Questionnaire)를 사용하였다. 지도성 유형은 두 개의 하위요인(인화중심, 과업중심)으로 구성되어 있으며 총 30문항의 Likert형 5단계평정척도이다. 이 척도는 인화중심과 과업중심의 두 개의 차원별 점수의 평균치를 중심으로 4유형으로 구분하도록 되어있다. 인화중심, 과업중심 모두 평균득점 이상인 경우는 효율적 유형으로 인화중심차원은 평균득점 이상이지만 과업중심차원은 평균득점 이하인 경우는 인화중심 유형, 인화중심은 평균득점 이하이지만 과업중심은 평균이상인 경우는 과업중심 유형으로 그리고 인화중심, 과업중심모두 평균득점 이하인 경우는 비효율적 유형으로 구분한다. 본 연구에서는 네 가지 지도성 유형에 따른 차이를 보고자 하는 것이 아니므로 인화중심과 과업중심의 두 가지 차원의 연속 점수를 사용하여 분석하고자 한다.

본 연구에서의 신뢰도는 과업중심, .837, 인화중심, .827, 전체 척도의 신뢰도는 .924로 나타났다.

3. 자료분석

첫째, 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족, 원장의 지도성과 교사의 직무만족간의 상관을 알아보기 위해 Pearson 적률상관계수를 산출하였다.

둘째, 유아교사의 직무만족에 대한 기관의 조직풍토와 원장의 지도성 변인의 상대적 영향력을 알아보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

셋째, 독립변인들 간의 다중공선성 여부를 알아보기 위해 Tolerance와 VIF값을 산출하였으며 연구도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach' α 계수를 산출하였다.

Tolerance와 VIF값을 산출한 결과, Tolerance 값은 .627~.958의 분포를 나타내었고 VIF값은 1.596-4.618의 분포를 나타내어 다중공선성의 문제는 없다고 볼 수 있다.

넷째, 유의도 수준 .05에서 통계적 유의성을 검증하였다.

<표 1> 연구대상 교사의 일반적 특성

경 력	사례 수(%)	학 력	사례 수(%)
1년 미만	27(10.6)	고 졸	0(0)
1년 이상-2년 미만	33(12.9)	보육교사 교육원 졸	4(1.6)
2년 이상-3년 미만	40(15.6)	2년제 대학 졸	128(50.0)
3년 이상-4년 미만	71(27.7)	3년제 대학 졸	61(23.8)
5년 이상-10년 미만	74(28.9)	4년제 대학 졸	60(23.4)
10년 이상	11(4.3)	대학원 졸	3(1.2)
전 체	256(100)	전체	256(100)

III. 연구 결과

1. 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도와의 관계

유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도와의 상관분석을 실시한 결과를 <표 2>에 나타내었다.

<표 2>에서 볼 수 있는 바와 같이 전체 조직풍토와 교사의 직무만족도 간에 통계적으로 유의한 다소 높은 수준의 정적 상관이 있는 것으로 나타났다($r=.68, p<.05$). 교사의 직무만족 하위요인별 조직풍토 하위요인과의 상관을 살펴보면, 첫째, 동료만족의 경우, 동료관계($r=.47, p<.05$), 전문성증진($r=.14, p<.05$), 조직기능의 명확성($r=.25, p<.05$), 보상체제($r=.15, p<.05$), 목표일치도($r=.27, p<.05$), 업무수행($r=.22, p<.05$), 개혁성($r=.18, p<.05$)의 요인과 유의한 정적 상관이 있었다. 동료관계 요인과는 상관관계가 다소 높았으며 동료관계 요인을 제외한 다른 요인과는 낮은 정도의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 협력적이고 친근한 동료관계, 전문성증진을 위한 지원, 일관적 규칙과 정책절차의 명확성, 공정한 보상체제, 기관의 교육철학이나 목표에 대한 교사들의 일치된 견해, 능률적 업무수행, 창의적이고 새로운 시도에 대한 허용적인 유아교육기관의 조직풍토는 교사의 직무만족의 하위요인 중 동료관계 만족도와 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다.

둘째, 직무만족도의 하위요인 중 원장에 대한 만족은 유아교육기관의 조직풍토의 모든 하위요인, 즉 동료관계($r=.32, p<.05$), 전문성증진($r=.27, p<.05$), 원장의 지지($r=.69, p<.05$), 조직기능의 명확성($r=.27, p<.05$), 보상체제($r=.36, p<.05$), 의사결정과정($r=.55, p<.05$), 목표일치도($r=.49, p<.05$), 업무수행($r=.35, p<.05$), 물리적 환경($r=.31, p<.05$), 개혁성($r=.58, p<.05$)요인에서 정적인 상관이 유의한 것으로 나타났다. 원장

에 대한 만족도는 원장의 지지, 의사결정과정, 목표일치도, 개혁성과는 다소 높은 정도의 상관관계가 나타났으며 동료관계, 전문성증진, 조직기능의 명확성, 보상체제, 업무수행, 물리적 환경과는 낮은 정도의 정적 상관관계를 나타내었다.

셋째, 보수에 대한 만족도는 조직 기능의 명확성 요인과는 유의한 상관이 없으나 동료관계($r=.19, p<.05$), 전문성증진($r=.14, p<.05$), 원장의지지($r=.34, p<.05$), 보상체제($r=.32, p<.05$), 의사결정과정($r=.34, p<.05$), 목표일치도($r=.32, p<.05$), 업무수행($r=.20, p<.05$), 물리적 환경($r=.26, p<.05$), 개혁성($r=.37, p<.05$)의 하위요인들과는 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 보수에 대한 만족도는 상관이 유의한 조직풍토의 하위요인들과 낮은 정도의 상관관계를 나타내었다.

넷째, 유아교사의 직무자체 만족도는 유아교육기관의 조직풍토의 모든 하위요인, 즉 동료관계($r=.32, p<.05$), 전문성증진($r=.31, p<.05$), 원장의 지지($r=.23, p<.05$), 조직기능의 명확성($r=.25, p<.05$), 보상체제($r=.19, p<.05$), 의사결정과정($r=.21, p<.05$), 목표일치도($r=.26, p<.05$), 업무수행($r=.14, p<.05$), 물리적 환경($r=.21, p<.05$), 개혁성($r=.38, p<.05$)요인에서 낮은 정도의 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 근무환경에 대한 만족도 또한 조직풍토의 모든 하위요인과의 상관이 유의한 것으로 나타났다. 동료관계($r=.33, p<.05$), 전문성증진($r=.34, p<.05$), 원장의 지지($r=.34, p<.05$), 조직기능의 명확성($r=.25, p<.05$), 보상체제($r=.42, p<.05$), 의사결정과정($r=.19, p<.05$), 목표일치도($r=.28, p<.05$), 업무수행($r=.31, p<.05$), 물리적 환경($r=.40, p<.05$), 개혁성($r=.37, p<.05$)의 모든 요인에서 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 근무환경에 대한 만족도는 보상체제, 물리적 환경요인과는 다소 높은 정도의 정적 상관을 나타내었으나 보상체제와 물리적 환경요인을 제외한 요인에서는 낮은 정도의 상관이 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 조직풍토와 교사의 직무만족도와의 상관

직무만족	유아교육기관의 조직풍토										
	동료관계	전문성 증진	원장의 지지	조직기능명확성	보상체제	의사결정과정	목표 일치도	업무수행	물리적 환경	개혁성	전 체
동료만족	.47 *	.14 *	-.04	.25 *	.15 *	.04	.27 *	.22 *	.03	.18 *	.28 *
원장만족	.32 *	.27 *	.69 *	.27 *	.36 *	.55 *	.49 *	.35 *	.31 *	.58 *	.69 *
보수만족	.19 *	.14 *	.34 *	.08	.32 *	.34 *	.32 *	.20 *	.26 *	.37 *	.41 *
직무자체	.32 *	.31 *	.23 *	.25 *	.19 *	.21 *	.26 *	.14 *	.21 *	.38 *	.41 *
환경만족	.33 *	.34 *	.34 *	.25 *	.42 *	.19 *	.28 *	.31 *	.40 *	.37 *	.52 *
전 체	.46 *	.34 *	.48 *	.32 *	.42 *	.41 *	.48 *	.35 *	.35 *	.56 *	.68 *

* $p<.05$

<표 3> 원장의 지도성과 교사의 직무만족도와의 상관

원장의 지도성	직무만족					
	동료만족	원장만족	보수만족	직무자체	환경만족	전 체
인화중심	.33*	.11	-.24*	.23*	.22*	.17*
과업중심	.36*	.09	-.15*	.22*	.25*	.21*
전 체	.35*	.10	-.20*	.23*	.24*	.19*

* $p < .05$

2. 원장의 지도성과 교사의 직무만족도와의 관계

원장의 지도성과 교사의 직무만족도와의 상관분석을 실시한 결과를 <표 3>에 나타내었다.

<표 3>에 나타난 바와 같이 교사의 전체 직무만족과 원장의 전체 지도성은 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다($r=.19, p<.05$). 즉, 교사의 직무만족도는 원장의 효율적 지도성과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 하위 요인별로 살펴보면, 인화중심의 지도성은 원장만족과는 유의한 상관이 없는 것으로 나타났으나 보수만족과는 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다($r=-.24, p<.05$). 또한 동료만족($r=.33, p<.05$), 직무자체 만족($r=.23, p<.05$), 근무환경 만족($r=.22, p<.05$)과는 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며 이들 요인과의 상관정도는 낮은 정도의 상관인 것으로 나타났다. 과업중심의 지도성 또한 인화중심 지도성과 마찬가지로 원장만족과는 유의한 상관이 없으나 보수만족과는 부적 상관이 유의하며($r=-.15, p<.05$) 동료만족($r=.36, p<.05$), 직무자체($r=.22, p<.05$), 환경만족($r=.25, p<.05$)과는 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 인화중심 지도성 요인 또한 직무만족도의 하위요인과의 상관정도는 낮은 정도의 상관을 나타내었다.

3. 유아교육기관의 조직풍토와 원장의 지도성이 교사의 직무만족도에 미치는 영향

유아교육기관의 조직풍토와 원장의 지도성이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 교사의 직무만족도(동료관계 만족도, 원장과의 관계 만족도, 직무자체 만족도, 근무환경 만족도, 보수승진기회 만족도)를 종속변인으로 하고 조직풍토(동료관계, 전문성증진, 원장의 지지, 조직기능의 명확성, 보상체제, 의사결정, 목표일치도, 업무수행, 물리적 환경, 개혁성)와 원장의 지도성(과업중심, 인화중심)을 독립변인으로 하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

1) 교사의 전체 직무만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 요인

<표 4>에서 나타난 바와 같이, 유아교사의 전체 직무만족에 대한 조직풍토와 지도성의 설명력을 확인하기 위해 유아교육기

관의 조직풍토의 하위 요인인 동료관계, 전문성 증진, 원장의 지지, 조직 기능의 명확성, 보상체제, 의사결정, 목표일치도, 업무수행, 물리적 환경, 개혁성 요인과 원장의 지도성의 하위요인인 인화중심과 과업중심 요인을 단계적으로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 모형 1에서 조직풍토의 하위 요인 중 개혁성 요인이 직무만족의 31%를 설명하는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 동료관계 요인이 추가 되어 직무만족에 대해 41%의 설명력을 가지며, 모형3에서는 물리적 환경, 모형4에서는 원장의 지지, 모형5에서는 목표일치도 요인이 추가되어 교사의 전체 직무만족도를 50% 설명하는 것으로 나타났다. 또한 모형6에서는 원장의 지도성 요인 중 과업중심 요인이 추가되어 3%의 설명력이 늘어 나 53%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 전체 직무만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 유형의 상대적인 중요도에서는 개혁성, 동료관계, 물리적 환경, 과업중심의 지도성, 원장의 지지, 목표일치도의 순으로 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 교사의 동료관계 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 요인

다음으로 교사의 직무만족도 중 동료관계 만족도에 영향을 주는 요인을 살펴보기 위해 분석한 결과는 <표 5>에 나타난 바와 같다.

모형1에서는 조직풍토의 요인 중 동료관계 요인이 투입되어 동료관계 만족도의 22%를 설명하는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 원장의 지지 요인이 투입되어 3%가 늘어나 총 25%의 설명력이 있는 것으로 나타났으며 모형3에서는 조직 기능의 명확성, 모형 4에서는 개혁성의 요인이 투입되어 동료관계 만족도를 30% 설명하는 것으로 나타났다. 모형5에서는 의사결정의 요인이 투입되어 1%의 설명력이 늘어났으며 모형6에서는 원장의 지도성 요인인 과업중심 요인이 추가되어 동료관계 만족도의 39%를 설명하는 것으로 나타났다. 동료관계 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 유형의 상대적인 중요도는 동료관계가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며 다음으로 과업중심의 지도성, 조직기능의 명확성, 원장의 지지, 개혁성, 의사결정의 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 6>에서 나타난 바와 같이 교사의 직무만족도 중 원장과의

<표 4> 전체 직무만족도에 대한 조직풍토와 원장의 지도성의 설명력

	모 형	B	Beta	R	F	R ²	R ² 변화량
1	상 수	137.93					
	개혁성	4.24	.56	.56	113.51	.31	
2	상 수	125.34					
	개혁성	3.55	.47				
	동료관계	2.59	.34	.64	89.33	.41	.10
3	상 수	116.58					
	개혁성	2.97	.39				
	동료관계	2.76	.36				
	물리적 환경	1.95	.24	.68	73.42	.47	.06
4	상 수	114.92					
	개혁성	2.38	.31				
	동료관계	2.52	.33				
	물리적환경	1.80	.22				
	원장의지지	1.54	.18	.70	60.14	.49	.02
5	상 수	114.14					
	개혁성	2.10	.28				
	동료관계	2.27	.30				
	물리적환경	1.58	.19				
	원장의지지	1.49	.17				
	목표일치도	1.01	.12	.71	49.90	.50	.01
6	상 수	90.78					
	개혁성	1.98	.26				
	동료관계	2.20	.29				
	물리적환경	1.53	.19				
	원장의지지	1.78	.21				
	목표일치도	.87	.11				
	과업중심	.49	.17	.73	46.32	.53	.03

*p<.05

<표 5> 동료관계 만족도에 대한 조직풍토와 원장의 지도성의 설명력

	모 형	B	Beta	R	F	R ²	R ² 변화량
1	상 수	30.86					
	동료관계	.99	.47	.47	71.99	.22	
2	상 수	32.32					
	동료관계	1.10	.52				
	원장의지지	-.44	-.19	.50	42.87	.25	.03
3	상 수	31.21					
	동료관계	1.04	.49				
	원장의지지	-.48	-.21				
	조직기능의 명확성	.42	.18	.53	33.43	.29	.04
4	상 수	30.60					
	동료관계	1.00	.48				
	원장의지지	-.64	-.27				
	조직기능의 명확성	.35	.15				
	개혁성	.31	.15	.55	26.87	.30	.01
5	상 수	30.69					
	동료관계	1.05	.50				
	원장의지지	-.50	-.21				
	조직기능의 명확성	.38	.17				
	개혁성	.38	.18				
	의사결정	-.29	-.15	.56	22.76	.31	.01
6	상 수	19.96					
	동료관계	.99	.47				
	원장의지지	-.44	-.19				
	조직기능의 명확성	.36	.15				
	개혁성	.27	.13				
	의사결정	-.15	-.08				
	과업중심	.22	.28	.62	26.15	.39	.08

*p<.05

<표 6> 원장과의 관계 만족도에 대한 조직풍토와 원장의 지도성의 설명력

모형		B	Beta	R	F	R ²	R ² 변화량
1	상수	22.24					
	원장의지지	2.17	.69	.69	235.35	.48	
2	상수	18.78					
	원장의지지	1.86	.60				
	목표일치도	.89	.30	.75	159.66	.56	.08
3	상수	17.68					
	원장의지지	1.59	.51				
	목표일치도	.67	.22				
	개혁성	.61	.22	.77	120.35	.59	.03
4	상수	17.32					
	원장의지지	1.43	.46				
	목표일치도	.64	.21				
	개혁성	.52	.19				
	의사결정	.33	.13	.77	93.73	.60	.01
5	상수	10.47					
	원장의지지	1.46	.47				
	목표일치도	.58	.19				
	개혁성	.46	.17				
	의사결정	.41	.16				
	과업중심	.14	.13	.78	79.99	.61	.01

* $p < .05$

<표 7> 직무자체 만족도에 대한 조직풍토와 원장의 지도성의 설명력

모형		B	Beta	R	F	R ²	R ² 변화량
1	상수	27.74					
	개혁성	.72	.38	.38	41.91	.14	
2	상수	25.54					
	개혁성	.60	.31				
3	동료관계	.45	.23	.44	30.15	.19	.05
	상수	25.05					
	개혁성	.49	.25				
4	동료관계	.42	.22				
	전문성증진	.29	.16	.46	22.88	.21	.02
	상수	18.61					
5	개혁성	.45	.24				
	동료관계	.43	.22				
	전문성증진	.26	.15				
	인화중심	.13	.18	.50	20.45	.25	.04

* $p < .05$

관계 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 요인을 분석한 결과, 모형1에서는 원장의 지지요인이 투입되어 원장과의 관계 만족도에 대해 48%의 설명량을 보이는 것으로 나타났다. 모형2에서는 목표일치도 요인이 추가되었고 모형 3에서는 조직의 개혁성요인이 추가되어 원장과의 관계 만족도를 59% 설명하는 것으로 나타났다. 모형 4에서는 의사결정 요인이 추가되었으며 모형5에서는 원장의 지도성 요인 중 과업 중심 요인이 추가되어 원장과의 관계 만족도의 설명량이 61%로 늘어났다. 원장과의 관계 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 유형의 상대적인 중요도는 원장의 지지, 목표일

치도, 개혁성, 의사결정, 과업중심의 지도성의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4) 직무자체 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 요인

<표 7>에서는 유아교사의 직무만족도 요인 중 직무 자체에 대한 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 요인을 분석하여 나타내었다. 모형 1에서 조직의 개혁성 요인이 투입되어 직무자체 만족도의 14%를 설명하는 것으로 나타났으며 모형2에서는 동료관계 요인이 투입되어 5% 설명량 증가를

<표 8> 근무환경 만족도에 대한 조직풍토와 원장의 지도성의 설명력

모형		B	Beta	R	F	R ²	R ² 변화량
1	상수	27.95					
	물리적환경	.96	.42	.42	55.27	.18	
2	상수	5.35					
	물리적환경	.79	.35				
	보상체제	.64	.32	.52	47.82	.27	.11
3	상수	23.02					
	물리적환경	.61	.27				
	보상체제	.68	.34				
	동료관계	.49	.26	.58	42.25	.34	.07
4	상수	22.74					
	물리적환경	.52	.23				
	보상체제	.63	.32				
	동료관계	.45	.24				
	개혁성	.22	.12	.59	33.03	.35	.01
5	상수	22.87					
	물리적환경	.57	.25				
	보상체제	.63	.31				
	동료관계	.49	.26				
	개혁성	.31	.16				
	의사결정	-.22	-.13	.60	27.60	.36	.01
6	상수	15.12					
	물리적환경	.62	.27				
	보상체제	.60	.30				
	동료관계	.44	.23				
	개혁성	.23	.12				
	의사결정	-.11	-.07				
	과업중심	.16	.23	.64	28.00	.40	.04

*p<.05

보였으며 모형3에는 전문성증진 요인이 투입되었고 모형 4에서는 원장의 지도성 요인 중 인화중심 요인이 추가되어 4%의 설명력 증가를 보였다. 즉 조직풍토 요인 중 개혁성, 동료관계, 전문성 증진과 원장의 지도성 요인 중 인화중심 요인이 직무자체 만족도의 25%를 설명하는 것으로 나타났다. 직무자체 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 유형의 상대적인 중요도는 개혁성 요인이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며 동료관계, 인화중심의 원장의 지도성, 전문성 증진의 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5) 근무환경 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 요인

<표 8>에 나타난 바와 같이 근무환경에 대한 만족도에 영향을 미치는 변인은 조직풍토의 하위 요인 중에서 물리적 환경, 보상체제, 동료관계, 개혁성, 의사결정 요인 그리고 원장의 지도성 요인 중 과업중심 요인인 것으로 나타났다.

모형 1에서는 조직의 물리적 환경 요인이 투입되어 근무환경 만족도에 대해 18%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 모형2에서는 보상체제요인이 추가되어 11% 설명력이 증가하며 모형

3에서는 동료관계 요인이 투입되어 7% 설명력의 증가를 보여 34%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 모형 4와 5에서는 개혁성과 의사결정 요인이 추가되었으며 모형 6에서는 원장의 지도성 요인 중 과업중심 요인이 추가되어 4%의 설명력의 증가를 보여 근무환경만족도에 대한 설명력은 총 40% 인 것으로 나타났다. 근무환경 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 유형의 상대적인 중요도는 물리적 환경, 보상체제, 동료관계와 과업중심의 지도성, 개혁성, 의사결정의 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

6) 보수승진 기회 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 요인

<표 9>에서 볼 수 있는 바와 같이 직무만족도 요인 중 보수승진의 기회의 만족도에 영향을 미치는 변인은 조직풍토의 요인 중 조직의 개혁성, 보상체제, 목표일치도, 의사결정, 물리적 환경, 조직 기능의 명확성 요인이 유의한 설명력을 가지며 원장의 지도성 요인에서는 인화중심과 과업중심의 모든 요인이 보수승진 기회의 만족도에 유의한 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 모형 1에서는 개혁성 요인이

<표 9> 보수승진 기회 만족도에 대한 조직풍토와 원장의 지도성의 설명력

모 형		B	Beta	R	F	R ²	R ² 변화량
1	상 수	22.56					
	개혁성	.83	.37	.37	40.22	.14	
2	상 수	20.49					
	개혁성	.64	.28				
	보상체제	.55	.20	.41	25.83	.17	.03
3	상 수	19.42					
	개혁성	.48	.21				
	보상체제	.51	.19				
	목표일치도	.40	.17	.44	19.83	.19	.02
4	상 수	19.10					
	개혁성	.36	.16				
	보상체제	.43	.16				
	목표일치도	.37	.15				
	의사결정	.30	.15	.45	16.28	.21	.02
5	상 수	18.28					
	개혁성	.31	.14				
	보상체제	.38	.14				
	목표일치도	.30	.12				
	의사결정	.32	.15				
	물리적 환경	.29	.12	.47	13.96	.22	.01
6	상 수	18.56					
	개혁성	.33	.15				
	보상체제	.42	.15				
	목표일치도	.37	.15				
	의사결정	.34	.17				
	물리적 환경	.32	.13				
	조직기능의 명확성	-.32	-.13	.48	12.5	.23	.01
7	상 수	29.97					
	개혁성	.45	.21				
	보상체제	.34	.12				
	목표일치도	.40	.17				
	의사결정	.21	.10				
	물리적 환경	.34	.14				
	조직기능의 명확성	-.25	-.10				
	인화중심	-.23	-.27	.54	14.92	.30	.07
8	상 수	28.74					
	개혁성	.51	.23				
	보상체제	.31	.12				
	목표일치도	.33	.14				
	의사결정	.24	.12				
	물리적 환경	.37	.15				
	조직기능의 명확성	-.21	-.08				
	인화중심	-.49	-.57				
	과업중심	.29	.34	.57	14.63	.32	.02

*p<.05

투입되어 보수승진 기회만족도에 대해 14%의 설명력을 가지는 것으로 나타났으며 모형 2에서는 보상체제의 요인이 투입되어 3%의 설명력 증가를 보였다. 모형 3과 4에서는 목표일치도 요인과 의사결정 요인이 추가 되었으며 모형 5와 6에서는 물리적 환경과 조직기능의 명확성 요인이 추가되어 보수승진기회 만족도에 대해 조직풍토의 6개 요인이 23%의 설명력을 가지는

것으로 나타났다. 또한 모형 7에서는 원장의 지도성 요인 중 인화중심 요인이 투입되어 7%의 설명력이 증가되었으며 모형 8에서는 과업중심 요인이 추가되어 2%의 설명력 증가를 보여 총 32%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 보수승진기회 만족도에 영향을 미치는 조직풍토와 원장의 지도성 유형의 상대적인 중요도는 조직의 개혁성 요인이 가장 영향력이 큰

것으로 나타났으며 다음으로 인화중심의 지도성 그리고 보상체제, 의사결정과 과업중심의 지도성, 그리고 물리적 환경과 조직기능의 명확성의 순으로 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 유아교육기관에 근무하고 있는 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 환경요인으로 조직풍토와 원장의 지도성요인을 선정하고 상대적 설명력과 영향력을 크기를 분석하고자 하였다.

연구 결과에서 나타난 조직풍토와 교사의 직무만족도, 원장의 지도성과 교사의 직무만족도와의 상관을 개관해 보면, 조직풍토의 하위요인과 직무만족도와의 상관은 전체적으로 볼 때, 개혁성요인이 가장 높은 것으로 나타났으며 다음으로 원장의 지지와 목표일치도, 동료관계, 보상체제, 의사결정과정의 순으로 상관의 크기가 큰 것으로 나타났다. 또한 지도성의 하위요인과 직무만족도의 전체적인 상관은 동료만족과의 상관이 가장 큰 것으로 나타났으며 다음으로 환경만족, 직무자체 만족의 순으로 나타났다. 보수만족과는 부적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 조직풍토와 지도성의 각각의 변인의 상관의 크기를 두 변인을 동시의 고려할 경우, 상대적인 영향력과 설명력은 어떤 양상을 보일 것인지를 살펴볼 필요성에 따라 회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과를 선행연구와 이론에 근거하여 논의 하면 다음과 같다.

첫째, 전체 조직풍토와 교사의 직무만족도 간에 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는 동료만족의 경우 동료관계, 전문성증진, 조직기능의 명확성, 보상체제, 목표일치도, 업무수행, 개혁성의 요인과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 보수에 대한 만족도는 동료관계, 전문성증진, 원장의 지지, 보상체제, 의사결정과정, 목표일치도, 업무수행, 물리적 환경, 개혁성의 하위요인들과는 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 원장에 대한 만족도, 직무자체 만족도, 근무환경에 대한 만족도는 조직풍토의 모든 하위요인과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 유아교육기관의 조직풍토가 협력적이고 친근한 동료관계, 전문성증진을 위한 적극적 지원, 일관적 규칙과 정책절차의 명확성, 공정한 보상체제, 기관의 교육철학이나 목표에 대한 교사들의 일치된 견해, 능률적 업무수행, 창의적이고 새로운 시도에 대한 허용적이고 도움이 되는 원장의 피드백과 지지, 정돈 되고 안전한 물리적 환경, 주요 의사결정에서 교사의 의견을 가치 있게 여기는 것과 같은 긍정적 조직풍토일수록, 다시 말하면 교사가 조직풍토를 긍정적으로 지각할수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

이와 같은 결과는 유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족도 간에 정적 상관이 있는 것으로 보고한 김미혜(2000)와 이분려

(1998), 정현숙(1994)의 연구와 일치하는 결과이며 유치원과 어린이집을 대상으로 기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도간의 관계를 연구한 송유진(1993)의 연구에서 전체적으로 조직풍토와 교사의 직무만족도 간에는 높은 정도의 정적 상관이 있는 것으로 나타난 것과도 일치하는 결과이다. 또한 Pope와 Stremmel(1992), Taylor와 Tashakkori(1994)의 연구에서는 유치원 조직이 교사들을 격려하며 전문성 증진 기회를 지원하는 풍토일 때 교사들이 직무에 만족하는 정도가 높게 나타난 것과 장애아 보육교사를 대상으로 조직풍토에 대한 지각에 따라 직무만족에 차이가 있는지 살펴본 이경화(2007)의 연구결과에서 조직풍토의 양호도를 높게 평가한 집단이 상대적으로 낮게 평가한 집단에 비해 직무만족도가 모두 높게 나타난 것은 본 연구의 결과와 맥을 같이하는 것이다.

어떤 조직이든지 간에 조직은 각각 나름대로 특유한 조직풍토를 가지고 있으며 그 조직풍토는 조직체제 전반의 사회적, 심리적 특징이며 분위기로써 개개인에게 영향을 미치게 되며 조직 내에서의 인간관계에 중대한 영향을 미친다(정태범, 1998). 그러므로 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 유아교육기관의 조직풍토는 중요한 변인이며 긍정적 조직풍토의 조성은 교사의 직무만족과 이로 인한 유아교육의 질적 향상을 이끌 수 있을 것이라고 추론해 볼 수 있다.

둘째, 교사의 전체 직무만족과 원장의 전체 지도성은 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 원장의 지도성이 효율적 일수록 교사의 직무만족도가 높아짐을 보여주는 결과이다. 구체적으로는 원장의 인화중심의 지도성과 과업중심 지도성 모두 원장에 대한 만족과는 유의한 상관이 없으며 보수만족과는 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 동료만족, 직무자체 만족, 근무환경 만족과는 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

유아교육기관 원장의 지도성유형과 교사의 직무만족과의 관계를 살펴 본 이희자·송민재(2001)의 연구에서 인화중심, 과업중심, 효율형의 지도성과 교사의 직무만족 간에는 유의한 정적 상관을 보이나 비효율적 지도성과 교사의 직무만족도 간에는 부적상관을 보이는 것으로 나타났으며 유치원 원장의 지도성이 교사의 직무만족에 미치는 영향을 연구한 국진경(2006)의 연구에서는 원장의 지도성 하위요인 중 인간지향성과 목표지향성의 요인은 교사의 직무만족도 하위요인과 정적 상관을 나타내었고 관료지향성 요인은 직무만족도와 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 본 연구에서 원장의 지도성이 원장과의 관계만족도와 상관이 없게 나타난 것과 보수만족도와는 부적 상관이 있는 것으로 나타난 것과는 일치하지 않는 결과이나 동료관계 만족, 직무자체 만족, 근무환경 만족과는 정적 상관이 있는 것으로 나타난 것과는 부분적으로 일치하는 결과이다.

원장의 인화중심의 지도성과 과업중심 지도성 모두 원장에

대한 만족과는 유의한 상관이 없는 것으로 나타난 결과는 중학교와 고등학교를 대상으로 한 안창길(2000)의 연구에서 인화중심 지도성과 과업중심지도성에 대한 직무만족도가 교사의 성별과 경력 등의 교사특성에 따라 다르게 나타난 것과 맥을 같이하는 결과라고 볼 수 있다. 즉, 직무만족 요인 중 원장에 대한 만족도는 교사 개인의 특성이나 원장의 지도성 이외의 특성과 같은 요인에 의해 간접영향을 받을 수 있음을 시사하는 것으로 다른 요인들과의 경로를 파악할 필요성을 제시한다. 또한 본 연구의 결과에서 교사의 보수만족은 원장의 지도성 유형과 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 유아교사들은 원장의 지도성과는 별개의 문제로 보수문제를 인식하고 있음을 뜻하며 유아교사의 직무만족도를 살펴본 연구들(이연승, 2004; 국진경, 2006)에서 직무자체와 인간관계에 대해서는 비교적 만족을 하고 있지만 보수와 사회적 인정에 대한 만족도는 상대적으로 가장 낮게 나타나고 있음과 관련지어 생각해볼 수 있다. 즉, 유아교사의 보수에 대한 만족은 유아교육기관 원장의 효율적인 지도성으로 대체될 수 있기보다는 사회적인 차원의 인식전환과 국가적인 차원의 지원 등과 같은 다른 요인이 관계함을 시사하는 것이다.

Halpin(1966)은 과업중심이란 지도자가 주로 자신의 구성원간의 관계를 명확히 하는 동시에 조직 구성원들의 직무와 역할을 규정하고, 의사소통 절차, 직무수행 방법 등을 확립하는 등의 지도자의 행동을 말하는 개념이며, 인화중심이란 지도자와 구성원간의 관계에 있어서 우정, 상호신뢰, 따뜻함, 존경 등을 나타내주는 지도자의 행동이라고 규정하였다. 이와 같은 개념에 근거하여 본 연구 결과를 살펴보면, 원장의 지도성이 높은 정도의 과업중심, 높은 정도의 인화중심일수록 동료관계, 직무자체, 근무환경에 대한 교사의 만족도가 높아짐을 의미한다. 즉, 과업중심과 인화중심의 두 가지 차원은 연속선상의 양극이 아니므로 각각 독립된 차원으로 한쪽 차원이 낮으면 다른 차원이 높아지는 것을 의미하는 것이 아니다(진미석, 1995).

셋째, 유아교육기관의 조직풍토와 원장의 지도성이 교사의 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 분석한 결과, 유아교사의 전체 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 조직풍토의 하위 요인인 개혁성이었으며 동료관계, 물리적 환경, 원장의 지지, 목표일치도 그리고 과업중심 지도성 요인이 전체 직무만족도에 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다.

교사의 직무만족도에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 조직이 변화를 시도하고 교사들이 문제해결 시 창의적 방법을 발견하도록 격려해주는 정도를 의미하는 개혁성요인으로 전체 직무만족도의 약 1/3을 설명하는 것으로 나타났다. 모든 조직은 생존을 위해 변화에 적응해야만 하는데 유아교육 기관도 예외는 아닐 것이다. Jorde-Bloom(1988)은 효과적인 조직풍토에서는 교사들이 독창적인 문제해결방법을 발견하도록 격려하는

반면 건강하지 못한 풍토는 자기만족, 유사성추구, 전통에 대한 강한 집착 등 지나친 보수 경향을 지닌다고 하였다. 변화에 적응하기 위해 조직이 변화를 시도하는 것은 구성원의 지지와 동의도 필요하지만 지도자로서 원장의 역할이 더욱 중요할 것이다. 변화의 필요성을 감지하고 변화를 시도하는 조직의 지도력, 그리고 조직의 구성원인 교사들의 창의적이고 독창적인 문제해결방법을 지지하는 풍토가 교사의 직무만족도를 높일 수 있는 핵심이 될 것이다.

또한 동료관계 만족도에 영향을 주는 요인은 동료관계, 원장의 지지, 조직 기능의 명확성, 개혁성, 의사결정, 과업중심 요인으로 나타났다. 원장과의 관계 만족도에 영향을 미치는 요인은 원장의 지지요인이 가장 많은 설명량을 보이는 것으로 나타났으며 목표일치도, 개혁성, 의사결정, 과업 중심 요인이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료관계와 원장과의 관계만족도와 같은 인간관계 만족에 가장 많은 영향력을 미치는 요인은 동료관계와 원장의 지지요인이었다. 동료관계는 교사들이 서로 우호적이고 지지하며 신뢰하는 정도를 말하는 것으로 교사들의 동료 결속력을 말한다(Jorde-Bloom, 1988). 동료들 간에 강한 결속력이 있는 학교에서는 교사들이 단합된 팀 정신과 집단적인 효율성을 보이며 상호작용이 원활하고 개인은 자신의 생각을 자유롭게 표현할 수 있다(Little, 1982: 이분려, 1998에서 재인용). 이 같은 동료 간의 결속력은 동료관계 만족도에 가장 많은 영향을 미치는 요인이다. 또한 교사에 대한 명확한 기대, 지지, 격려를 제공해 주는 원장의 태도는 교사와 원장과의 관계를 원활히 해주고 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 된다. 원장이 교사에게 주는 일종의 심리적인 지지는 다른 어떤 특별한 자료의 제공보다 교사의 업무 수행에 지속적 영향을 미칠 수 있다(Jorde-Bloom, 1988: 이분려, 1998에서 재인용).

직무 자체에 대한 만족도에 영향을 미치는 요인으로는 조직의 개혁성 요인이 가장 많은 설명량을 가지며 동료관계, 전문성 증진과 원장의 지도성 요인 중 인화중심 요인이 직무자체 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전체 직무만족도와 마찬가지로 직무자체에 대한 만족도에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 개혁성이었으며 원장의 지도성 요인 중 인화중심 요인이 직무자체 만족에 영향을 미치는 요인이었다. 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족과의 관련성을 살펴 본 연구들(이희자, 송민재, 2001; 정연국, 1996)에서는 원장의 지도성이 인화중심의 지도성이 높을 때 교사의 직무만족도가 높아짐을 보고하고 있으며 이는 본 연구의 결과와 맥을 같이 한다. 인화중심의 지도성은 지도자와 구성원 간의 관계에 있어 상호신뢰, 따뜻함, 존경과 같은 인간관계를 중심으로 하는 지도유형이다. 이는 조직풍토의 중 동료관계의 요인 그리고 인화중심의 지도성과 같은 인간관계가 유아교사의 직무자체의 만족도를 높이는 중요한 요인임을 보여주는 것이다.

근무환경에 대한 만족도에 영향을 미치는 변인은 물리적

환경요인이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유아교육기관의 공간 배치는 직무 태도에 영향을 미치고 조직의 분위기를 좌우하며 빈약하고 잘 못 준비된 환경은 교사들에게 일에 대한 스트레스와 좌절감을 줄 수 있다(Jorde-Bloom, 1988). 그러므로 효율적 공간배치와 수업에 위해 필요한 비품과 교구, 자료를 만족하게 갖추는 것 또한 교사의 직무만족을 위해 필수적이라고 할 수 있다.

마지막으로 보수승진의 기회의 만족도에 영향을 미치는 변인은 조직풍토의 요인 중 조직의 개혁성요인이 가장 많은 설명량을 지니며 보상체제, 목표일치도, 의사결정, 물리적 환경, 조직 기능의 명확성 요인이 유의한 설명력을 가지며 원장의 지도성 요인에서는 인화중심과 과업중심의 모든 요인이 보수승진 기회의 만족도에 유의한 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 전체직무만족도, 그리고 직무자체 만족도와 마찬가지로 보수승진의 기회의 만족도에서도 개혁성이 가장 많은 영향을 미치는 요인이며 더불어 보상체제도 많은 설명력을 지닌다. 건강한 조직풍토를 지닌 기관에서는 일반적으로 보수, 직무안정성, 승진정책들이 공정하고 공평하게 운영되는 보상체제를 가지고 있다(임재택, 1992). 유아교육기관의 공정한 보상체제는 건강한 조직풍토의 요인이 되며 조직에 속한 교사의 직무만족도에도 영향을 미치게 된다. 원장의 지도성 요인 중 인화중심요인과 과업중심 요인이 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으며 인화중심요인이 과업중심 요인에 비해 더 많은 설명량을 가지는 것으로 나타났다. 다시 말하면 원장이 교사에 대해 우호적이고 상호신뢰 존중하는 지도성을 가질 경우 보수 승진기회에 더 많은 관심을 가지게 되고 이는 교사의 보수승진기회만족도에 영향을 미치는 것으로 생각해 볼 수 있다.

유아는 미분화된 발달적 특징을 가지고 있으므로 유아에게 종합적이고 구체적인 학습경험을 조성해 주는 교사의 역할은 다른 어느 시기보다도 절대적이어서 어떤 물리적 환경이나 내용보다 더욱 중요하다(심영옥, 2003). 교사가 가지고 있는 교육적 기술보다는 교사가 가진 신념체계, 직업의식, 자아개념과 같은 질적인 변인이 교육의 실제에 있어서 중요한 역할을 하며 교사의 질적능력을 극대화하고 발전시키기 위해서는 그들이 속한 조직에 대한 만족도의 역할은 지대하다고 할 수 있다(안홍연, 2003). 이러한 관점에서 본 연구에서는 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았으며 위의 결과와 논의를 통해서 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 전체 조직풍토와 교사의 직무만족도 간에 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타나 유아교육기관의 조직풍토가 긍정적일수록 유아교사의 직무만족도가 높아지게 된다. 즉, 협력적 동료관계, 전문성증진을 위한 기관의 지원, 도움이 되는 원장의 지지와 피드백, 공정한 보상체제, 주요 의사결정 과정에서 교사의 의견을 가치 있게 여기는 것, 기관의 교육철학이나 목표에 대한 교사들의 일치된 견해, 정돈되고 안정적인 물리적 환경,

교사가 능률적 업무수행을 하고 있다고 지각할수록, 그리고 유아교육 기관의 조직풍토가 창의적이고 새로운 교사의 시도에 허용적일수록 교사의 직무만족도는 높아지게 된다.

둘째, 교사의 전체 직무만족과 원장의 인화중심 지도성과 과업중심 지도성은 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 그러므로 유아교육기관의 원장은 집단유지를 위해 관리자와 조직구성원들과의 관계에서 우호적인 상호신뢰 존중을 바탕으로 개인의 인성면을 강조함과 동시에 조직구성원 각자의 직무경향, 의사소통의 방법 및 절차, 업무의 계획수립·평가 등 관리자의 과업수행능력도 증진시켜야 한다. 그러나 원장의 인화중심 지도성과 과업중심성의 지도성 모두 직무만족의 요인 중 원장에 대한 만족도와는 상관이 없었으며 교사의 보수만족은 원장의 지도성 유형과 부적 상관이 있는 것으로 나타남으로써 원장에 대한 만족과 보수만족은 원장의 지도성 유형이외의 다른 환경적 요인이나 교사와 원장의 개인적 특성 요인을 살펴봐야 함을 시사하였다.

셋째, 교사의 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 조직 풍토 요인 중 개혁성이며 조직 내에서의 인간관계인 동료 관계와 원장의 지지도 중요한 요인이 된다. 더불어 물리적 환경과 공정한 보상체제 또한 교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인이며 원장이 구성원들의 직무와 역할, 의사소통 절차, 직무수행 방법을 명확히 규정하고 확립하는 과업중심의 지도성 또한 교사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이 된다. 특히 변화의 필요성을 감지하고 변화를 시도하는 조직의 개혁적인 성향과 조직의 구성원인 교사들의 창의적이고 독창적인 문제해결방법을 지지하는 풍토가 교사의 직무만족을 높일 수 있는 핵심적인 요인이라 할 수 있다.

이상의 연구결과를 토대로 후속연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 직무만족이란 개념은 일반적으로 직무와 관련된 유쾌한 정서상태를 의미하는 것으로 개인 내적인 특성과 환경적 특성의 상호작용의 결과라고 볼 수 있다. 본 연구에서는 교사의 직무만족에 영향을 미치는 환경적 요인인 조직풍토와 원장의 지도성만을 살펴보았다. 후속 연구에서는 조직의 환경적 요인과 교사의 다양한 개인적 특성 변인과의 상호작용을 살펴보는 것이 필요하다 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 유아교육기관의 교사를 대상으로 직무만족도에 대한 조직풍토와 원장의 지도성요인의 영향을 살펴보았다. 후속연구에서는 유아교육기관의 종류에 따른 차이를 살펴보는 것이 의미가 있을 것으로 생각된다.

셋째, 교사의 직무만족도를 높이기 위해 유아교육기관의 조직풍토를 개선시킬 수 있는 구체적인 지원 방안에 대한 연구가 필요할 것이며 효율적인 원장의 지도성을 증진시키기 위한 프로그램의 개발이 요구된다.

【참 고 문 헌】

- 국진경(2006). 유치원 원장의 지도성이 교사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 권기욱(1995). **교육행정학 개론**. 서울: 양서원
- 권종원(2003). **학교조직풍토와 교사의 직무만족과의 관계**. 대구 교육대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김경순(2004). **유치원 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족에 관한 연구**. 수원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김미해(2000). **유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구**. 동아대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김성렬 · 문락진 · 신현호 · 이군현 · 이기문 · 정영수 · 주영환 (1995). **교육행정 및 교육경영**. 서울: 삼광출판사.
- 김영인(1995). **유치원의 조직풍토와 교사의 직무만족도와의 관계**. 성신여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김옥련(1997). **유치원 경영관리**. 서울: 교육과학사.
- 김종철 · 김종서 · 서정화 · 정우현(2001). **최신 교사론**. 서울: 교육과학사.
- 김창걸(1983). **교장의 지도성 행위 상황 및 조직 효과성 간의 상관연구**. 중앙대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김태수(1999). **초등학교장의 지도성유형이 교사의 직무만족도에 미치는 영향**. 수원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 노옥자(2002). **교사가 지각한 학교조직풍토와 직무만족의 관계 연구**. 전북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 박은정(2007). **학교조직풍토와 교사의 직무스트레스의 관계**. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위 청구논문
- 박정선 · 전예화(1998). 유치원 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도간의 관계. **인제논총**, 14(1), 425-435.
- 배석균(2007). **상업계 고등학교 조직풍토에 따른 교사의 직무만족도**. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 송유진(1993). **유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구**. 이화여대 대학원 석사학위 청구논문.
- 송화섭(1993). **교육행정이론과 경영론**. 서울: 양서원.
- 심영옥(2003). **학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족과의 관계 연구**. 인하대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 안창길(2000). **학교장의 지도성유형에 따른 교사의 직무만족도에 대한 연구**. 수원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 안홍연(2003). **학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도**. 동양대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 윤선재(1999). **초등학교의 조직풍토와 직무만족에 관한 연구**. 관동대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 윤영희(2000). **교사가 지각한 학교조직풍토와 직무만족의 관계 연구**. 충북대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 윤정일(1996). **교육행정학 원론**. 서울: 학지사
- 이경화(2007). **직업의 전문성에 대한 인식과 조직풍토가 장애아 보육교사의 직무만족에 미치는 영향**. **미래유아교육학회지**, 14(2), 1-20.
- 이명희(2005). **초등학교 교사의 학교조직풍토 및 직무만족도에 대한 인식 차이**. 영남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이분려(1998). **유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사효능감의 관계**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이연승(2004). **교사가 인식하는 유아교육기관 원장의 변혁적 지도성과 교사의 직무만족도와의 관계**. **열린유아교육연구**, 8(4), 1-27.
- 이재수(2002). **농업계 고등학교 교사의 조직풍토와 직무만족간의 관계**. 아주대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이태원(1995). **학교의 조직풍토가 교사들의 직무만족에 미치는 영향**. 충남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이혜영(1991). **유아교육기관 원장의 지도성 지각에 관한 연구 -전북지역을 중심으로-**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이희자 · 송민재(2001). **교사가 지각한 유아교육기관 원장의 지도성유형과 교사의 직무만족도**. **한국생활과학회지**, 10(2), 153-163
- 임옥희(2004). **보육교사의 교육신념과 직무만족**. **한국가정과학회지**, 7(1), 101-111.
- 임재택(1992). **유치원 운영관리**. 서울: 창지사.
- 정연국(1996). **유치원 교사의 직무만족에 관한 실증적 연구: 유치원원장의 리더십을 중심으로**. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정태범(1998). **교육행정학, 기초와 발전**. 서울: 양서원
- 정현숙(1994). **유치원의 조직풍토, 직무만족도, 헌신도에 관한 연구**. **학생생활연구**, 12, 75-100.
- 진미석(1995). **교육조직의 이론과 실제**. 서울: 길안사.
- 태석준(2002). **실업계고등학교의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구**. 경상대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 황선철(1998). **학교 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구**. 고려대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- Field, R. H. C., & Abelson, M. A. (1982). Climate: A conceptualization and proposed model. *Human Relations*, 35, 181-201.
- Halpin, A. W. (1967). *Theory and Research in Administration*, N.Y.: The Macmillan Co.
- Halpin, A. W. (1971). *Theory and Research in Administration*, N.Y.: The Macmillan Co.
- Halpin, A. W. & Croft, D. B.(1966). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center.

The Univ. of Chicago.

Jorde-Bloom(1988). *A grate place to work: Improving conditions for staff in young children's program*. Washington, DC: NAEYC.

Jorde-Bloom(1993). *Early childhood work environment survey*. Evanston, IL: Early Childhood Professional Development Project, National-Louis University.

Lewin, K. (1948). *Social Conflict*, N.Y.: Harper & Row.

Little, J. W.(1982). Norms of collegiality and experimentation: Work place conditions of school success. *American Educational Research Journal*, 19, 325-340.

Owens, R. G. (1970). *Organizational Behavior in Education*. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall.

Pope, S. & Stremmel, A. J.(1992). Organization Climate and Job Satisfaction Among Child Care Teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 39-54.

접수일 : 2008년 07월 13일

심사일 : 2008년 08월 02일

심사완료일 : 2008년 10월 02일