

유아교육 · 보육기관 교사의 집단주의 및 역할갈등이 조직몰입에 미치는 영향*

The Relationships Among Collectivism, Role Conflict, and the Organizational Commitment of Teachers in Kindergartens and Childcare Centers

서울사이버대학교 복지시설경영학과

조 교수 권기남**

대구가톨릭대학교 아동학과

부 교수 민하영***

Dept. of Social Welfare Management, Univ. of Seoul Cyber

Assistant Professor : Gwon, Gi Nam

Dept. of Child, Catholic Univ. of DaeGu

Associate Professor : Min, Ha Yeoung

<Abstract>

This study investigated the relationships among collectivism, role conflict, and the organizational commitment of teachers in kindergartens and childcare centers. The subjects were 190 teachers who worked in a kindergarten or a childcare center in Daegu and in Gyeongbuk Province. Questionnaires were used to investigate collectivism, role conflict, and organizational commitment by self-reports from teachers. The collected data were analyzed by factor analysis, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression using SPSS Win 15.0.

The results were as follows. (1) Collectivism was positively associated with the organizational commitment of the teachers. (2) Role conflict was negatively associated with the organizational commitment of the teachers. Among the different types of role conflict, teaching profession conflict, co-worker conflict, and administration conflict were negatively associated with organizational commitment. (3) Role conflict was a better predictor of organizational commitment than collectivism. Additionally, administration conflict as a type of role conflict was a better predictor of organizational commitment than collectivism.

▲주요어(Key Words) : 집단주의(collectivism), 역할갈등(role conflict), 조직몰입(organizational commitment), 유아교육·보육교사 (teachers in kindergartens and childcare centers)

I. 문제제기

유아교육 · 보육기관의 효율적 운영 및 조직 관리에 있어

인적자원 관리는 근무자의 안녕감을 높임으로써 조직의 효율성을 높일 수 있다는 면에서 중요하다. 인적자원 관리와 관련하여 근무자의 조직몰입은 결론이나 이직률을 예측할 수 있다는 측면에서 또는 근무수행 성과를 예상할 수 있다는 측면(Porter et al., 1974)에서 주요 주제로 평가되고 있다. 근무자의 조직몰입이란 직무태도의 하나(권기준 등, 2009)로 조직에 대한 근무자의 동일시와 헌신 및 공헌의 정도를 의미

* 이 논문은 2009년 한국가정관리학회 추계학술대회에서 포스터 발표한 것을 수정 · 확장한 것임.

** 주 저 자 : 권기남 (E-mail : rossanam@hanmail.net)

*** 교신저자 : 민하영 (E-mail : hymin@cu.ac.kr)

한다(Mowday et al., 1982). 조직의 목표와 가치에 대한 개인의 강한 신념과 믿음을 의미하며, 조직을 위하여 노력을 기울이려는 자발적 의지 및 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 요구를 의미하는 조직몰입은 직무만족을 토대(Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Nguni et al., 2006)로 조직 성과와 조직 효율성에 영향을 미치는 주요개념으로 알려져 있다(하용규 · 강상복, 2009). 그러나 영유아 보육 및 유아교육 관련 분야에서는 유아교육 · 보육기관 교사의 조직몰입에 대한 관심(정다운 · 문혁준, 2009; 조성자 등, 2008)은 상대적으로 부진하다 할 수 있다. 이는 아동학이나 유아교육 분야에서 유아교육 · 보육기관의 조직 관리에 대한 연구에 본격적 관심을 갖기 시작한 것이 1990년대 중반일 뿐 아니라 1994에서 2004년까지 이루어진 유아교육연구 논문 442편 중 조직 관리에 관련된 논문이 5편(한태숙 등, 2005)일 만큼 조직 관리와 관련된 연구가 전반적으로 저조했기 때문이다. 이처럼 조직 관리에 대한 연구가 부진했던 것은 영유아 보육 및 유아교육과 관련된 다수의 연구들이 조직으로써의 유아교육 · 보육기관을 탐색하기보다 보육이나 교육 활동의 장으로써 유아교육 · 보육기관을 강조해 왔기 때문으로 해석될 수 있다.

보육시설과 유치원은 영유아의 보육 및 교육활동을 수행하는 유아교육 · 보육기관으로, 운영과 관리가 요구되는 직장 조직이다. 최근 보육교사나 유치원 교사의 직무만족이나 직무스트레스, 역할갈등에 대한 연구(김동춘 · 송미선, 2005; 문채련 · 이소은, 2005; 심숙영, 1999; 조성연, 2006; 조부경 등, 2003)가 증가추세를 보이고 있는 것은 유아교육 · 보육기관의 교육적 활동 뿐 아니라 조직의 효율적 관리가 보육 및 교육의 질 확보에 중요하다(Hallinger & Leithwood, 1996)는 인식이 확산되고 있음을 반영하는 것이라 할 수 있다. 이에 이 연구에서는 보육시설과 유치원에 근무하는 유아교육 · 보육기관 교사를 대상으로, 조직의 인적자원 관리에서 중요하게 평가되는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변인을 살펴봄으로써 유아교육 · 보육기관 교사의 조직몰입 관리에 필요한 정보를 제공하고자 한다.

유아교육 · 보육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인으로 조직(집단)에 대한 개인적 가치 특성인 집단주의와 조직에 소속됨으로 인해 비로소 발생하는 역할갈등을 고려해 볼 수 있다. 유아교육 · 보육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인으로 집단주의를 고려하는 것은 집단주의가 조직(집단)에 대한 개인의 태도나 가치를 반영하기 때문이다. 집단주의란 자신보다 자신이 속한 집단의 관점, 욕구, 규범, 의무, 쾌락, 신념, 이익 등에 보다 가치를 두는 태도를 의미하는 것(Hofstede, 1984)으로 동서양의 문화적 특성을 이해하기 위해 개발된 개념이다. 그러나 최근에는 문화적 특성을 이해하기 위한 개념에서 벗어나 개인의 가치 특성을 이해하는 틀로 확장하여 사용하고 있다. 따라서 집단주의는 동양

의 문화적 가치 특성인 동시에 문화의 영향을 받은 개인의 신념을 반영한다고 볼 수 있다(서재현, 1997). 개인의 신념을 반영하는 집단주의는 개인적인 요구나 관심 사항보다 조직의 이익을 우선시 하며 개인의 이익과 일치하지 않더라도 조직에 바람직하다면 그것을 행하는 특성을 지닌다(Wagner, 1995). 이러한 집단주의 특성 때문에 집단주의적 성향을 지닌 사람은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려 하는 성향이 높은 것(권중욱 · 차인현, 2002; 장진숙, 2008; Hofstede, 1991; Triandis, 1995)으로 보고되고 있으며 팀웍이 요구되는 직무가 적합한 것으로 보고(Wagner & Moch, 1986)되고 있다. 그러나 개인의 집단주의 성향 특히 유아교육 · 보육기관 교사의 집단주의 성향이 조직에 대한 개인의 태도에 어떤 영향을 미치는지는 연구되지 않고 있다. 일반적으로 집단주의 성향이 큰 사람은 집단의 이익을 우선시하기 때문에 조직에 대한 충성과 의무감이 강하며 집단과의 보다 긴밀한 상호작용을 선호하는 등 조직에 대한 감정적 애착이 크다고 보고(Hofstede, 1991; Triandis, 1995)되고 있다. 이러한 점을 고려해 볼 때 집단주의적 성향이 높은 교사의 경우 자신이 속해있는 집단이나 조직에 대하여 몰입하거나 헌신 또는 공헌할 가능성이 높을 수 있다. 유아교육 · 보육기관 교사의 조직몰입에 교사 자신의 집단주의가 유의한 영향을 미칠 경우, 교사의 조직몰입 강화를 위한 프로그램 개발 시 교사의 가치 신념인 집단주의를 활용할 수 있는 경험적 자료의 확보 기회가 될 수 있을 것이다. 이에 이 연구에서는 유아교육 · 보육기관 교사의 집단주의적 성향이 교사의 조직몰입을 예측하는 유의한 요소로 기능하는가를 살펴보고자 한다.

한편 조직에 소속되어 직무가 부여됨으로 인해 발생하는 역할갈등은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 그리고 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 구성원으로 조직에 남고자 하는 강한 의지를 반영하고 있는 조직몰입에 영향을 미치는 변인으로 고려될 수 있다(양춘희 · 권용만, 2005; Kahn et al., 1964). 역할갈등이란 직무요구가 조직 구성원의 개인적 기준이나 가치, 직무요건 등과 불일치하거나 직무가 개인의 가치관과 반대되는 행동을 요구할 때 발생하는 것을 말한다(Rogers & Molnar, 1976). 즉 역할갈등은 자신이 수행하여야 하는 역할요구와 타인이 기대하는 역할요구가 불일치할 때 유발되는 것이다. 이러한 역할갈등의 정의를 고려해 볼 때, 유아교육 · 보육기관 교사들(Musgrove & Taylor, 1975)은 직무특성 상 유아와 학부모, 직장동료, 지역사회 등 다양한 주체로부터 다양한 역할 수행을 기대받고 있음으로 인해 역할요구의 불일치에 의한 역할갈등 문제를 항상 안고 있다고 볼 수 있다. 유아교육 · 보육기관 교사들은 과다한 일의 양, 잡무, 집단 협력의 부족, 상급자의 역할제시의 불분명함, 사회적 지지의 부족, 유아, 동료교사, 기관에 대한 교사 자신의 조절 능력 부족,

유아의 요구 또는 학부모들과 기관의 요구 및 압력 등(Owens, 1995)으로 인해 갈등을 경험하는 것으로 보고되고 있다(송연숙·유수경, 2008). 또는 학부모와의 관계에서, 유아교육·보육기관 교사에 대한 사회의 잘못된 인식으로 인해, 동료교사와의 관계 및 원장 또는 시설장과의 관계에서, 교수활동자로 충분히 역할하지 못한다는 개인내적 문제로 인해(김희태, 2004), 교사직업에 대한 개인적인 가치관이나 신념 또는 적성의 문제 때문에, 원장이나 교사 등 직장 구성원과의 관계 때문에, 학부모와의 관계 때문에, 장학행정에 관한 업무 때문에, 사회인식 때문에(송연숙·유수경, 2008) 역할갈등의 문제를 경험하는 것으로 보고되고 있다. 이는 유아교육·보육기관 교사들이 얼마나 다양한 주제로부터 얼마나 다양한 역할을 기대받고 있는지를 알 수 있게 해준다. 또한 유아교육·보육기관 교사들이 다양한 역할기대로 인해 역할간 충돌이나 상충, 불일치 등을 경험할 가능성이 실질적으로 클 수 있음을 인식하게 해준다. 역할상호 요구되는 것과 실제로 조직원들이 수행하는 것 사이에서 조화가 잘 되지 않음으로써 발생하는 역할갈등(Rizzo et al., 1970)은 직무스트레스를 높이고 직무만족을 낮추며 결근을 높이는 등 직무수행에 매우 부정적 요인으로 평가받고 있다(서재현, 1997; Guteck et al., 1991). 이는 역할갈등이 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 역할갈등의 문제가 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 수 있는 것은 역할갈등이 조직 밖에서 대체물을 찾도록 동기화시키기 때문이다(Kahn et al., 1964). 역할갈등의 문제가 심각해지면 조직 내 역할 유보나 거부, 이탈 또는 포기와 같이 역할갈등의 원천인 조직으로부터 벗어나고자 하는 동기가 강화된다. 이러한 동기가 결국 자발적으로 조직에 남아 있으려는 요구인 조직몰입을 위협하는 것이다. 실질적으로 역할갈등은 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(이현림·윤경원, 2004; Becker et al., 1995; Fisher & Gitelson, 1983). 그러나 유아교육·보육기관 교사와 관련된 연구에서는 역할갈등의 요인만을 분석하고 있을 뿐 역할갈등이 조직의 효율성에 부정적 영향을 미치는 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 관해서는 거의 연구되고 있지 않다. 송연숙과 유수경(2008)은 유아교육·보육기관 교사가 느끼는 역할갈등의 요소들은 교육의 질을 결정하는데 매우 중요한 요소로 작용할 수 있다고 지적한 바 있다. 그러나 교육의 질에 영향을 미치는 교사의 역할갈등의 문제가 직무태도의 하나인 조직몰입(권기준 등, 2009)에 어떠한 영향을 미치는지 또는 역할갈등의 문제 중 어떠한 요인이 교사의 조직몰입에 더 많은 영향을 미치는지에 관해서는 연구되고 있지 않다. 이에 이 연구에서는 앞서 지적한 집단주의와 함께 교사가 지각하는 역할갈등이 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는지 그리고 이들 변인 중 어떤 변인이 조직몰입에 더 많은 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다.

유아교육·보육기관 교사 조직몰입은 교사 스스로 조직에

남아 조직이 지향하는 목표와 가치를 위해 자발적으로 노력하도록 하는 견인역할을 하기 때문에 유아교육·보육기관의 효율성을 높이는데 매우 중요한 요소라 할 수 있다. 따라서 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입 향상에 도움이 될 수 있는 정보 및 자료를 제공할 수 있는 이 연구의 결과는 보육시설의 시설장이나 유치원 원장 등이 인적자원 관리 측면에서 교사의 직무 성과를 높이고 직무 효율성을 증대시키는데 활용될 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 유아교육·보육기관장의 보수교육이나 승급 교육 등에서 유아교육·보육기관 운영 관리와 관련된 교육자료로 활용될 수 있을 것이다. 이러한 활용 기대를 토대로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- <연구문제 1> 유아교육·보육기관 교사의 집단주의와 역할갈등은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는가?
 [1-1] 유아교육·보육기관 교사의 집단주의는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는가?
 [1-2] 유아교육·보육기관 교사의 역할갈등(역할갈등의 하위요인)은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는가?
 [1-3] 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 대한 집단주의와 역할갈등(역할갈등의 하위요인)의 상대적 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

대구경북지역 보육시설과 유치원의 유아교육·보육기관에 근무하는 교사 190명을 연구대상으로 하였다. 연구대상 유아교육·보육기관 교사 중 보육시설 근무자는 47명(24.7%), 유치원 근무자는 143명(75.3%), 전문대 이하 졸업자는 144명(75.8%), 4년제 대학 이상 졸업자는 43명(22.74%), 결측치 3명(1.6%)으로 나타났다. 한편 25세 미만인자는 99명(52.1%), 25-30세인자는 65명(34.2%), 30세 이상인자는 26명(13.7%)으로 나타났다.

2. 연구척도

유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 대한 집단주의와 역할갈등의 영향력을 규명하기 위해 다음과 같은 척도를 사용하였다.

1) 집단주의

Triandis(1994)가 개발한 집단주의 척도를 사용하였다. '다른 사람들과 함께 어떤 일을 할 때 기분이 좋다.', '내 주변 사람

들이 행복해야 나도 행복하다.' 등 8문항으로 구성된 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '정말 그렇다(5점)'의 5점 리커트 척도로 측정되었다. 한편 측정된 척도의 구성타당도를 확보하기 위해 8문항을 대상으로 요인분석을 실시하였다. 아이겐(Eigen)값 1.0을 기준으로 한 주성분분석 및 Varimax 방식의 직교회전을 이용한 요인분석을 실시한 결과 8개 문항은 1개 요인으로 이루어졌으나 전체설명량이 50.20%를 나타냈다. 요인분석결과 전체설명량이 60%를 확보했을 때 바람직하다는 점(채서일·김범중, 1998)을 고려하여, 주성분분석에서 요인적재치가 낮게 나타난 문항을 하나씩 제외하면서 아이겐(Eigen)값 1.0을 기준으로 한 주성분분석 및 Varimax 방식의 직교회전을 이용한 요인분석을 반복 실시하였다. 3개 문항 제외 시, 전체설명량이 60%이상인 60.70%를 나타내었기 때문에 5개 문항을 집단주의 측정 문항으로 사용하였다. 5개 문항으로 이루어진 척도의 문항간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .83으로 나타났다. 응답범위는 5-25점이며 응답점수가 높을수록 집단주의 성향이 높은 것을 의미한다.

2) 역할갈등

송연숙과 유수경(2008)이 개발한 유아교사용 역할갈등 척도 중 일부를 선택하여 사용하였다. 교직갈등, 동료갈등, 학부모갈등, 행정업무갈등, 사회적 인식갈등의 5개 영역 6문항씩 총 30문항을 선정 후 아이겐(Eigen)값 1.0을 기준으로 한 주성분분석 및 Varimax 방식의 직교회전을 이용한 요인분석을 실시하였다. 실시결과 5개 영역이 아닌 6개 영역으로 구분되었다. 이는 사회적 인식갈등이 4개 문항으로 이루어진 1개 요인과 2개 문항으로 이루어진 또 다른 1개 요인으로 구분되었기 때문이다. 이에 설명변량이 낮게 나타났을 뿐 아니라 2개 문항으로 이루어진 사회적 인식갈등의 1개 요인을 제외하고 4개 문항으로 묶어진 사회적 인식갈등 요인만을 측정변인으로 사용하기로 하였다. 그리고 역할갈등의 하위요인별 비교를 용이하기 위해, 사회적 인식갈등 요인의 문항 수인 4개 문항에 맞추어 교직갈등, 동료갈등, 학부모갈등, 행정업무갈등 요인 중 요인적재치가 높게 나타난 문항을 각각 상위 4개씩 선정하였다. 그리고 선정된 20문항을 대상으로 구성타당도를 확보하기 위해 아이겐(Eigen)값 1.0을 기준으로 한 주성분분석 및 Varimax 방식의 직교회전을 이용한 요인분석을 재실시하였다. 요인분석결과 5개 요인의 전체설명량은 73.97%를 나타냈다. '나는 유아교사직이 나의 적성에 맞지 않아 갈등을 느낀다.', '나는 과도한 업무로 인해 내가 과연 교사인지에 대해 갈등을 느낀다.' 등 20문항으로 구성된 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '정말 그렇다(5점)'의 5점 리커트 척도로 측정되었다. 한편 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 교직갈등 .85, 조직구성원갈등 .90, 학부모갈등 .88, 행정업무갈등 .87, 사회적 인식갈등 .85로 그리고 전체 역할갈등은 .91로 나타났다. 역할

갈등의 응답범위는 20-100점이며 하위영역의 응답범위는 각각 4-20점이다. 응답점수가 높을수록 역할갈등이 높은 것을 의미한다.

3) 조직몰입

Porter 등(1974)이 개발한 '친구들에게 우리 원이 일하기 좋은 곳이라 말하겠다', '나는 우리 원이 잘 될 수 있도록 보통 수준 이상으로 노력할 용의가 있다' 등 총 8문항으로 구성된 척도의 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '정말 그렇다(5점)'의 5점 리커트 척도로 측정되었다. 구성타당도를 확보하기 위해 아이겐(Eigen)값 1.0을 기준으로 한 주성분분석 및 Varimax 방식의 직교회전을 이용한 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 1개 요인이 전체 변수를 설명하는 비율은 65.41%로 나타났다. 문항간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .92로 나타났다. 응답범위는 8-40점으로 응답점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

3. 조사 절차

대구경북 지역 내 보육시설과 유치원 등 유아교육·보육기관에 근무하는 교사를 대상으로 질문지 조사를 실시하였다. 유아교육·보육기관을 방문하여 자료 조사를 허락받은 후, 교사에게 연구의 목적과 질문지 응답 요령을 설명하였다. 그리고 봉투에 밀봉된 질문지를 각 교사에게 한 부씩 배부하였다. 배부된 질문지는 1주일 후 재방문하여 직접 수거하거나 우편을 통해 회수하였다. 회수된 213개의 질문지 가운데 교사 외 자료뿐 아니라 응답 자료의 결측치 값을 최소화하기 위해 부실하거나 성의없게 응답한 자료는 모두 제외하였다. 이에 따라 190명의 자료가 최종 분석되었다.

4. 자료 분석

수집된 자료분석은 SPSS Win 15.0프로그램의 요인분석, Pearson의 적률상관관계, 단계적 중회귀분석을 통해 이루어졌으며, 분석결과는 유의수준 .05미만에서 검증하였다.

III. 연구결과

연구문제를 분석하기 전 유아교육·보육기관 교사의 집단주의, 역할갈등 및 조직몰입 변인에 관한 평균 및 표준편차를 <표 1>에서 살펴보았다. 유아교육·보육기관 교사의 집단주의는 5점 척도에 평균 4.16(.55)을 나타냈다. 이는 유아교육·보육기관 교사의 대부분이 높은 집단주의 성향을 갖고 있음을 의미하는 것이다. 역할갈등은 행정업무갈등 2.97(.97), 사회적 인식

<표 1> 유아교육·보육기관 교사의 집단주의, 역할갈등 및 조직몰입의 평균(표준편차)

변인(문항수)	최소-최대값	평균(표준편차)	평균(표준편차)/문항수
집단주의(5문항: 5점 척도)	10-20	20.79(2.73)	4.16(.55)
역할갈등(20문항: 5점 척도)	20-83	50.22(12.56)	2.51(.63)
교직(4문항)	4-17	8.(2.97)	2.20(.73)
동료(4문항)	4-19	8.31(3.21)	2.09(.81)
학부모(4문항)	4-20	9.44(3.46)	2.38(.85)
행정업무(4문항)	4-20	11.81(3.88)	2.97(.97)
사회적 인식(4문항)	4-20	11.59(3.93)	2.91(.97)
조직몰입(8문항: 5점 척도)	17-40	29.86(5.07)	3.70(.62)

<표 2> 유아교육·보육기관 교사의 집단주의와 역할갈등간 상관관계

(n=190)

변인	집단주의	역할갈등	역할갈등					
			교 직	동 료	학부모	행정업무	사회적 인식	
집단주의	1							
역할갈등	-.29***	1						
교 직	-.23**	.64***	1					
동 료	-.35***	.69***	.38***	1				
학부모	-.18*	.71***	.36***	.41***	1			
행정업무	-.22**	.81***	.42***	.41***	.44***	1		
사회적 인식	-.11	.75***	.28***	.35***	.37***	.59***	1	

주) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 3> 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 대한 집단주의와 역할갈등의 단계적 중회귀분석

(n=190)

모델	독립변인	유아교육·보육기관 교사의 조직몰입								
		종속변인	B	Std. Error	β	adjR ²	Δ adjR ²	F값	Tolerance	VIF
1	상 수		39.17	1.32						
	역할갈등		-.19	.03	-.48***	.23	.23***	55.83*** (df=1, 188)	1	1
2	상 수		25.90	3.05						
	역할갈등		-.16	.03	-.39***	.31	.08***	42.53*** (df=2, 187)	.92	1.09
	집단주의		.55	.12	.30***				.92	1.09

주) ***p<.001

갈등 2.91(.97), 학부모갈등 2.38(.85), 교직갈등 2.20(.73), 동료갈등 2.09(.81) 순으로 나타났다.

<연구문제 1> 유아교육·보육기관 교사의 집단주의와 역할갈등이 조직몰입에 미치는 영향

유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 대한 교사의 집단주의와 역할갈등(역할갈등의 하위요인)의 영향 및 상대적 영향력을 살펴보기 위해 집단주의와 역할갈등을 독립변인으로, 조직몰입을 종속변인으로 한 단계적 중회귀분석을 실시하였다. 단계적 중회귀분석 전 독립변인간 상관관계를 Pearson의 적률상관계수를 통해 살펴보았다.

Pearson의 적률상관분석결과, <표 2>에서와 같이 집단주의

와 역할갈등간 상관관계는 .30이하로 나타났으며, 집단주의와 역할갈등의 하위변인간 상관관계도 .40이하로 그리고 역할갈등의 하위변인간 상관관계도 대부분 .50이하로 나타나, 독립변인간 다중공선성의 위험성은 낮은 것으로 판단되었다. 독립변인간 상관관계 뿐 아니라 <표 3>과 <표 4>에서 나타나듯 공차한계 값도 .76에서 1의 범위에서 그리고 분산팽창계수 VIF 값도 1-1.31 범위에서 나타나 독립변인간 다중공선성의 위험은 배제할 수준이라 볼 수 있다(양병화, 2002).

유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 대한 교사의 집단주의와 역할갈등의 영향 및 이들 변인의 상대적 영향력을 단계적 중회귀분석을 통해 살펴보았다.

그 결과 <표 3>에 나타나듯 교사의 집단주의는 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.30, p<.001$). 즉 집

<표 4> 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 대한 집단주의와 역할갈등의 하위요인의 단계적 중회귀분석 (n=190)

모델	종속변인		유아교육·보육기관 교사의 조직몰입						
	독립변인	B	Std. Error	β	$adjR^2$	$\Delta adjR^2$	F값	Tolerance	VIF
1	상수	36.66	1.05		.21	.21***	50.13*** (df=1, 188)	1	1
	행정업무갈등	.59	.08	-.46***					
2	상수	22.93	2.75		.31	.10***	42.97*** (df=2, 187)	.95	1.05
	행정업무갈등	-.50	.08	-.39***					
	집단주의	.61	.11	.33***				.95	1.05
3	상수	25.56	3.00		.32	.01*	30.75*** (df=3, 186)	.82	1.22
	행정업무갈등	-.43	.09	-.33***					
	집단주의	.53	.12	.29***					
	동료갈등	-.23	.11	-.15*					

주) **p<.01, ***p<.01

단주의 성향이 높은 교사일수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 그에 반해 교사의 역할갈등은 조직몰입에 부정 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-.39, p<.001$). 즉 역할갈등이 높은 교사일수록 조직몰입이 낮은 것으로 나타났다. 한편 교사의 조직몰입에 대한 역할갈등과 집단주의의 설명변량은 31%인 것($adjR^2=.31, p<.001$)으로 나타났으며 31% 중 23%가 역할갈등($adjR^2=.23, p<.001$)으로, 8%가 집단주의($adjR^2=.08, p<.001$)의 설명량으로 나타났다. 이는 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 미치는 역할갈등의 영향력이 집단주의가 미치는 영향력에 비해 상대적으로 더 높음을 의미하는 것이다.

한편 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 대한 역할갈등의 하위요인의 영향력을 보다 구체적으로 알아보기 위해 <표 4>에서 역할갈등을 하위요인으로 세분화하여 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 미치는 집단주의와 역할갈등의 하위요인의 영향 및 이들 변인의 상대적 영향력을 단계적 중회귀분석을 통해 살펴보았다. 역할갈등의 하위요인을 역할갈등(총점)과 함께 <표 3>에서 그 결과를 볼 수 없는 것은 <표 2>의 Pearson의 적률상관계수에서도 나타나듯이 독립변인간 높은 상관관계로 인해 다중공선성이 높아져, 중회귀분석의 기본적 가정을 충족할 수 없기 때문이다(양병화, 2002).

<표 4>에서와 같이 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 역할갈등은 행정업무갈등과 동료갈등으로 나타났다. 행정업무갈등($\beta=-.33, p<.001$)과 동료갈등($\beta=-.15, p<.05$)은 각각 조직몰입에 부정 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 행정업무갈등이 높을수록, 동료와의 갈등이 높을수록 조직몰입은 보다 낮아지는 것으로 나타났다. 집단주의는 <표 3>에서와 같이 정적 영향을 미치는 것($\beta=.29, p<.001$)으로 나타났다. 한편 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 미치는 집단주의와 역할갈등의 하위요인의 상대적 영향력을 살펴보면, 집단주의와 행정업무갈등 및 동료갈등에 의해 유의하게 설명되는 변량 32%($adjR^2=.32, p<.001$) 중 행정업무갈등의 설

명력($adjR^2=.21, p<.001$)은 21%로 상대적으로 가장 높게 나타났으며, 집단주의($\Delta adjR^2=.10, p<.001$)는 10%로 역할갈등의 동료갈등 1%($\Delta adjR^2=.01, p<.05$)보다 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

대구경북지역의 보육시설과 유치원에 근무하는 유아교육·보육기관 교사 190명을 대상으로 집단주의와 역할갈등이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 규명한 이 연구는 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다.

첫째, 유아교육·보육기관 교사의 집단주의는 조직몰입에 정적 영향을 미친다. 즉 집단주의 성향이 높은 교사일수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 집단주의 성향이 높은 근로자의 경우 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려 하는 특성인 조직몰입이 높게 나타난다고 보고한 연구결과(권종욱·차인현, 2002; 장진숙, 2008; Hofstede, 1991; Triandis, 1995)를 지지하는 것이다. 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입이 교사의 집단주의에 의해 정적으로 영향받는 것은 집단주의 성향이 높은 유아교육·보육기관 교사의 경우 집단의 목표를 개인적 목표와 동일시하거나 집단의 목표를 개인의 목표보다 중요시하기 때문으로 볼 수 있다. 이러한 특성 때문에 집단주의적 성향이 높은 교사는 조직과의 일체감을 보다 많이 지각한다고 볼 수 있다.

둘째, 유아교육·보육기관 교사의 역할갈등은 조직몰입에 부정 영향을 미친다. 이와 같은 연구결과는 정규직과 비정규직 직장인을 대상으로 한 연구에서 역할갈등이 조직몰입에 부정적 영향을 미친다는 연구결과(양춘희·권용만, 2005)와 산업체 상담원을 대상으로 한 연구에서 역할갈등은 직무 스트레스

보다 조직몰입에 더 많은 영향을 미친다고 보고한 연구결과(이현림·윤경원, 2004)와 같은 맥락을 지닌다. 그리고 역할갈등을 하위 변인으로 하고 있는 직무스트레스(Blau, 1981)가 조직몰입에 부적 영향을 미친다고 보고한 양안숙(2008)의 연구결과와 일치한다.

한편 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 미치는 역할갈등의 부적 영향은 행정업무갈등과 동료갈등에 의해서 나타난 것이다. 이와 같은 연구결과는 행정이나 업무 지원이 호주 유아교육기관 교사의 직장 근속을 설명하는 요인 중 하나라고 보고한 연구(Kilgallon et al., 2008) 및 그리스의 유아교육기관 교사의 직무 소진은 조직구성원으로부터의 지지가 높을 때 감소된다는 연구결과(Tsigilis et al., 2006)와 유사하다 할 수 있다. 다양한 주제로부터 다양한 역할기대를 받고 있는 유아교육·보육기관 교사의 경우 유아교육기관에 대한 애착이나 충성도는 행정업무 등으로 인해 갈등이 발생하거나 동료교사 등과의 인간관계에서 갈등을 경험할 경우 더욱 위협받는다고 볼 수 있다. 아마도 조직내 과도한 업무량과 열악한 인간관계는 직업에 대한 회의감이나 불만 등 부정적 감정의 발생을 보다 가속화시킨다고 볼 수 있다. 그리고 이러한 부정적 감정이 조직에 대한 동일시나 헌신 또는 공헌하려는 의지를 약화시킨다고 볼 수 있다.

셋째, 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입은 집단주의와 역할갈등 중 역할갈등에 의해 상대적으로 더 많이 영향받는 것으로 나타났다. 특히 역할갈등 중 행정업무갈등은 동료갈등이나 집단주의에 비해 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 역할갈등이라도 동료갈등의 영향은 교사의 집단주의에 비해 그 영향력이 낮은 것으로 나타났다. 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입은 집단주의와 역할갈등 중 행정업무갈등과 동료갈등에 의해 32% 설명(<표 4>의 3모델)되고 있으나, 동료갈등은 1%의 설명력만을 지닐 뿐 집단주의와 행정업무갈등이 31%의 설명력(<표 4>의 2모델)을 지니는 것으로 나타났다. 2개의 변인으로 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입을 31% 설명한다는 것은 조직몰입에 대한 집단주의와 행정업무갈등의 예측력이 작지 않음을 시사하는 것이다. 특히 행정업무갈등의 영향이 조직몰입에 미치는 영향이 가장 크게 나타난 것은 행정관련 업무가 조직에 대한 충성이나 근속을 위협할만큼 교사들에게 가장 부담스러운 영역임을 시사하는 것이다.

행정업무갈등이 조직몰입을 위협하는 가장 큰 요인으로 나타난 사실은, 조직몰입에 부적 영향(양안숙, 2008)을 미치는 직무스트레스 중 유아교육·보육기관의 교사들에게 많은 비중을 차지하고 있는 직무스트레스가 업무과다임을 보고한 연구결과(구은미, 2007; 송미선·김소양, 2009; 신화식, 1997) 등과 유사한 맥락이라고 이해할 수 있다. 그러나 이 연구에서 의미있는 것은 조직몰입에 부적 영향을 미치는 역할갈등 중 행정

업무갈등을 제외하고는 교사 자신의 가치인 집단주의 성향보다 더 의미있는 역할갈등의 하위요인이 없었다는 점이다. 이는 직무환경으로부터 유발된 역할갈등만큼이나 교사 개인의 내적 가치 특성이 조직몰입에 있어 중요변인임을 시사하는 것이다. 일반적으로 유치원 교사나 보육교사의 직무만족, 조직몰입, 이직 등과 같은 직무태도는 보수 및 승진체계, 동료 및 시설장과의 관계, 행정지원 등 직무환경적 측면에서 연구(고현, 2009; 김진아·이종희, 2009)되어 왔다. 그러나 이 연구에서는 유아교육·보육기관 교사의 직무태도 중 하나인 조직몰입이 교사 개인의 가치특성인 집단주의에 의해서도 의미있게 영향받는다는 사실을 확인해주고 있다. 이러한 사실은 행정업무갈등을 줄이는 것만큼 교사 자신의 집단주의를 강화시킬 수 있는 방안을 강구할 필요가 있음을 시사하는 것이다.

교사의 집단주의를 강화하는 방안 마련 시, 조직몰입에 영향을 미치는 역할갈등의 문제와 연결시켜 접근한다면 조직몰입에 대한 시너지 효과는 보다 클 것으로 예상된다. 특히 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 역할갈등의 하위요인이 행정업무갈등을 고려할 때, 팀위 중심의 행정업무 배치나 집단중심의 인사관리 및 평가와 같은 관계중심적 행정업무 조치는 교사 개인이 지니고 있는 집단주의 가치의 긍정성을 직무환경이 강화시켜주는 계기가 될 수 있을 것이다. 그러나 이러한 제안과 함께 주의가 요구되는 것은 집단구성원이 이질적일 때 집단주의는 효과적이기 보다 서로 다른 갈등의 양상을 일으킬 수 있는 요인이라는 점(Oetzel, 1998)이다. <표 4>의 연구결과에서도 나타나듯이 집단주의와 함께 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 역할갈등 중 하위요인은 행정업무갈등 외에 동료갈등이다. 이는 집단구성원간 갈등인 동료갈등 역시 조직몰입에서 중요하게 다루어야 할 문제임을 시사하는 것이다. 이러한 시사점을 고려할 때 집단주의를 강화시키는 관리 조치가 동료간 갈등을 불러일으킬 수 있다면 오히려 조직몰입 측면에서는 바람직하지 않을 수 있다. 따라서 유아교육·보육기관 교사의 집단주의에 기초한 조직 관리 조치가 조직몰입과 관련하여 효과성을 갖기 위해서라도 집단주의 조치의 적정 수준을 탐색하는 연구가 추후 신속히 이루어져야 할 것이다.

이 연구는 대구경북지역의 제한된 지역에서 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입을 집단주의와 역할갈등만으로 접근했다는 연구의 한계점이 있으므로 연구의 결과를 일반화할 때 주의가 요구된다. 그러나 조직몰입 등 조직 관리에 대한 연구가 상대적으로 부족한 아동학이나 유아교육 분야에서 유아교육·보육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인을 경험적 자료를 기반으로 탐색해봄으로써 유아교육·보육기관의 인적자원 관리에 대한 정보 및 유아교육·보육기관장의 보수 및 자격연수용 교육자료를 제공했다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다.

【참 고 문 헌】

- 고현(2009). 유치원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무스트레스 및 교사 헌신 간의 관계 연구. *미래유아교육학회지*, 16(4), 447-469.
- 구은미(2007). 보육교사의 건강지각, 건강증진 생활양식과 직무스트레스에 관한 연구. *열린유아교육연구*, 12(4), 97-113.
- 권기준·어윤선·이형룡(2009). 조직후원인식이 신뢰와 직무태도에 미치는 영향 -체인레스토랑 VIPS 직원들을 대상으로. *호텔경영학연구*, 18(3), 153-170.
- 권종욱·차인현(2002). 한국중업원의 개인 - 집단주의 구조 분석과 조직성과. *국제통상연구*, 17(1), 1-24.
- 김동춘·송미선(2005). 유치원 교사의 갈등관리 유형과 직무스트레스와의 관계. *미래유아교육학회지*, 12(4), 261-280.
- 김진아·이종희(2009). 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직효과성. *미래유아교육학회지*, 16(3), 25-57.
- 김희태(2004). 유아교사의 갈등에 대한 질적 연구. *유아교육논집*, 8(2), 5-34.
- 문채련·이소은(2005). 유아교사의 직무만족도와 소진. *한국생활과학회지*, 14(3), 387-399.
- 서재현(1997). 직무와 관련된 역할과 조직내 대인관계가 결근에 미치는 영향에 관한 연구. *경영학연구*, 26(3), 633-655.
- 송미선·김소양(2009). 보육교사의 정서지능과 직무스트레스와의 관계. *미래유아교육학회지*, 16(4), 99-119.
- 송연숙·유수경(2008). 유아교사용 역할갈등 척도의 개발과 타당화. *유아교육연구*, 28(4), 189-213.
- 송정애·장정순(2008). 보육교사의 역할갈등이 역할수행에 미치는 영향에 관한 연구. *한국가족복지학*, 13(4), 229-249.
- 신화식(1997). 유치원 반일제 및 종일제 운영에 따른 교사의 직무스트레스와 대처 방안. *유아교육학논집*, 1(2), 193-215.
- 심숙영(1999). 유아교사의 직무만족이 이직에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 4(2), 159-171.
- 양병화(2002). 다변량 자료분석의 이해와 활용. 서울: 학지사.
- 양안숙(2008). 직무스트레스에 의한 소진이 이직의도에 미치는 영향: 보육시설 종사자를 중심으로. *한국정책과학학회보*, 12(4), 367-388.
- 양춘희·권용만(2005). 직무스트레스에 따른 조직몰입과 직무만족 - 고용형태에 따른 조절효과를 중심으로. *관광연구저널*, 19(3), 229-241.
- 이봉섭(1991). 역할갈등과 역할모호성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현림·윤경원(2004). 산업체 상담원의 역할갈등 및 직무스트레스가 직무성공에 미치는 영향. *한국심리학회지 상담 및 심리치료*, 16(2), 309-325.
- 장진숙(2008). 조직구성원의 개인-집합주의 성향에 따른 조직문화 지각이 조직몰입에 미치는 영향. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 정다운·문혁준(2009). 보육교사의 개인특성 및 보육시설의 조직특성이 조직갈등과 조직몰입에 미치는 영향. *유아교육연구*, 29(5), 163-183.
- 조부경·고영미·박근희(2003). 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아 개념 요인에 관한 연구. *아동학회지*, 24(6), 81-94.
- 조성연(2006). 영국보육교사의 직무만족도와 직무 스트레스. *한국생활과학회지*, 15(5), 719-727.
- 조성자·문수백·민하영(2008). 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적 지지가 조직 몰입에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 26(2), 25-32.
- 채서일·김범중(1998). SPSS/PC+를 이용한 통계분석. 서울: 법문사.
- 하용규·강상목(2009). 호텔기업 인적자원관리시스템과 조직몰입의 관계에서 신뢰의 매개효과. *한국콘텐츠학회논문지*, 9(12), 865-876.
- 한태숙·김연·황혜정(2005). 『유아교육연구』의 연구동향 분석: 1994-2004. *유아교육연구*, 25(3), 219-238.
- Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, social support, service length, and job strain. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(2), 279-302
- Becker, T. E, Randal, D. M, & Riegel, C. D.(1995). The multidimensional view of commitment and theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617-638.
- Fisher, C. D., & Gitelson, R.(1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68, 320-333.
- Guteck B. A, Searle, S. & Klepa, A.(1991). Rational versus gender role explanation for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hofstede, G.(1984). Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific Journal of Management*, 1, 81-99.
- Hofstede, G.(1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Hallinger, P. & Leithwood, K.(1996). Culture and educational administration: An introduction. *Journal of Educational Administration*, 34(5), 4 - 11.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A.(1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. N.Y.: Wiley.

- Kilgallon, P., Maloney, C., & Lock, G.(2008). Early childhood teachers' sustainment in the classroom. *Australian Journal of Teacher Education*, 33(2), 41-54.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M.(1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108(2). 171-194.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publishing, Inc.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M.(1982). *Employees organization linkages*. N.Y.: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W.(1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nguni, S. Slegers, P. & Denessen, E.(2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Musgrove, F. & Taylor, P. H.(1975). *Society and the teacher's role*. London: RKP.
- Oetzel, J. G.(1998). Explaining individual communication processes in homogeneous and heterogeneous groups through individualism-collectivism and self-construal. *Human Communication Research*, 25(2), 202-224.
- Owens, R.(1995). *Organizational behavior in education*. Boston, MA: Allyn & Bacon
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P.(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I.(1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rogers, D. L., & Molnar, J.(1976). Organizational antecedents of role conflict and ambiguity in top-level administrators. *Administrative Science Quarterly*, 21, 598-610.
- Steer, R. M., Mowday, R. T., & Porter, L. W.(1982). *Employee organization linkages*. N.Y.: Academic Press.
- Triandis, H. C.(1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. & Grammatikopoulos, V.(2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256-261.
- Wagner, J. A. III.(1995). Studies of individualism - collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal*, 38, 152 - 172.
- Wagner, J. A., III, & Moch, M. K.(1986). Individualism-collectivism: Concept and measure. *Group and Organization Studies*, 11, 280-304.

접수 일 : 2010년 03월 15일
 심사 일 : 2010년 03월 24일
 심사완료일 : 2010년 06월 10일