

보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 심리적 복지에 미치는 영향

The Effect of Role Conflict, Self Leadership on Teacher's Psychological Welfare

장성화*, 권경*, 변길희*, 최성열**, 박영진***
전북과학대학교 유아교육과*, 경북과학대학교 유아교육과**, 용인대학교 교육대학원***

Sung-Hwa Jang(j911149@jbsc.ac.kr)*, Kyung Kwon(kkwon96@jbsc.ac.kr)*,
Kil-hee Byon(kilhee@jbsc.ac.kr)*, Sung-Yeol Choi(heart007@kbsc.ac.kr)**,
Young-Jin Park(youngzhen@hanmail.net)***

요약

본 연구에서는 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 심리적 복지에 미치는 영향에 대하여 연구하였다. 연구대상은 서울과 경기도에 소재한 어린이집 64개를 선정하여 보육교사 260명을 대상으로 상관계수와 중다회귀분석을 실시하였다. 연구결과는 첫째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지 간의 관계를 살펴보면, 역할 스트레스와 역할모호성, 행동지향, 건설적 사고는 긍정적 복지가, 역할모호성과 행동지향은 긍정적복지가, 그리고 자연보상과 부정적복지의 하위변인을 제외한 모든 하위영역에서 상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 중다회귀분석 결과, 심리적 복지에 영향을 미치는 가장 높은 변인은 자연보상, 역할모호성, 그리고 역할스트레스 순으로 나타난 반면, 그 외 모든 하위변인에서는 통계적으로 유의미한 예측변인이 아닌 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 보육교사 | 역할갈등 | 셀프 리더십 | 심리적 복지 |

Abstract

This study investigated the effects of childcare teachers' role conflict and self leadership on psychological welfare. 64 day care centers located in Seoul and Gyeonggi-do were selected as its subjects and correlations and multiple regression analysis were conducted for 260 childcare teachers from the day care centers. The results of this study were as below.

First, in terms of the relationships between childcare teachers' role conflict, self-leadership and psychological welfare, it has been shown that correlations of role stress, role ambiguity, action orientedness, constructive thought, and positive welfare were found in all sub-areas except for the sub-variables of natural reward and negative welfare, whereas correlations of role ambiguity, action orientedness, positive welfare were found also in all sub-areas except for the same sub-variables above. Second, after conducting multiple regression analysis, it has been noted that the variables that affected psychological welfare the most were natural reward followed by role ambiguity and role stress, whereas no statistical significance was found in all other sub-variables.

■ keyword : | Child-care Teachers | Role Conflict | Self Leadership | Psychological Welfare |

I. 서론

1. 문제제기

최근 사회적 변화에 따른 보육기관의 양적 팽창으로

보육사업이 영유아들에게 바람직한 보육서비스를 제공하고 있는가에 대한 심각한 우려가 제기되고 있다. 보육기관의 질적 변화와 교육의 책무성 강화에 대한 논의들은 보육에 대한 질적 향상을 위한 기본요인으로 보육

시설에 대한 적절한 재정지원과 종사자의 자격조건, 교육, 집단규모, 교육과정 등과 같은 구조적인 변인들이 거론되고 있다[1][2]. 또한 한국보육교사회의(2001)는 보육교사의 근무 환경에 대한 실태 조사 결과 평균 근무 시간이 평일 10.6시간, 60만원 이하의 급여를 받는 비율이 20%로 나타났다[3]. 이것은 보육교사들의 업무에 비해 낮은 보수와 과도한 업무량, 전문성에 대한 낮은 인식, 승진 기회 부족, 직무 스트레스, 신분과 고용의 불안정이 중첩되는 힘든 환경에서 일하고 있는 현실을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 특히 과중한 업무부담은 보육교사가 공통적으로 경험하는 직무 스트레스이며, 이러한 직무에 대한 불만족, 역할갈등 등은 조직을 효율적이며 원활하게 운영되는데 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[4].

보육교사가 직무 스트레스를 많이 받을수록 보육교사에게 정신적, 신체적으로 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 보육을 담당하고 있는 영·유아에게도 부정적인 영향을 미친다고 하였다[20]. 이것은 보육교사에 대한 사회적 인식수준이 낮고, 저임금 등으로 근무환경이 열악하여 이직율도 높다는 점과 무관하지 않을 것이다. 그러므로 보육교사의 중요성이 높아지고 있는 현 시점에서 보육교사에 영향을 주는 변인들과 영향력의 정도를 살펴보는 것도 의의가 있는 일이라고 사료된다.

심리적 복지란 삶에 대한 전반적이고 주관적인 평가인 주관적 안녕감과 개인의 삶의 질을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면을 의미한다. 따라서 여기서 삶의 질이 높은 사람은 자기를 있는 그대로 수용하고 긍정적 대인관계를 유지하고, 자신의 행동을 독립적으로 혹은 스스로 조절하는 능력을 갖춘 사람이다. 특히, 주위환경에 대한 통제력이 있고, 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현시키려는 동기가 있는 사람을 의미한다[6][8][9]. 실제로 많은 보육교사들은 개인의 심리적 건강상태를 측정해 주는 지표로서 전반적인 삶에 대한 주관적 평가인 심리적 복지를 거론하고 있다.

지금까지 밝혀진 심리적 복지와 관련된 연구들은 단일 변인 간의 관계만을 규명한 것이 대부분이지만, 심리적 복지에 대한 주요변인들은 환경적인 변인과 개인적인 변인으로 구분된다[10][11]. 환경적인 변인은 가족

건강성, 직무 스트레스, 직무 몰입, 역할수행 등이 있으며, 개인적인 변인은 교사 효능감, 의사 결정 유형, 우울, 리더십 등이 있다. 따라서 이 연구에서는 보육교사들이 심리적 복지에 영향을 미칠 수 있는 환경적인 변인과 개인적인 변인 중 시설장과 교사의 중간자적 입장을 나타내 주는 척도를 역할갈등으로 보았다. 또한 보육교사들도 대부분의 시간을 어린이 집에서 보내고 있기 때문에 어린이 집은 일상생활장소 및 대인관계의 장이 되므로 셀프 리더십에 관심을 두고 연구하고자 한다.

먼저, 보육교사들의 심리적 복지에 영향을 미치는 변인을 구체적으로 살펴보면, 환경적인 변인 중 일차적으로 역할갈등이 매우 중요한 변인이라고 볼 수 있다[19]. 특히 역할갈등은 역할 담당자가 역할기대를 지각하고 수행하는 과정에서 발생하게 된다. 즉, 한 조직 안에서 특정한 지위에 있는 개인에게 기대하는 역할 행동이 있으며 역할 담당자는 이러한 역할기대를 지각하고 그에 따라 역할을 수행하게 된다. 그러나 역할 담당자에게 요구되는 역할기대와 역할 담당자가 지각하는 역할기대는 다를 수 있으며 외부적 역할기대와 주관적으로 지각하는 역할기대 사이의 차이로 심리적 역할갈등이 발생한다[16][21]. 이와 같이 역할갈등은 역할을 수행하는 과정에서 구성원들과 서로 상충되거나 역할이 모호한 상태에서 다양한 역할을 동시에 수행해야 하기 때문에 실제 역할 수행은 일치하지 않을 수 있다. 즉, 역할갈등은 구성원들 간의 갈등과 의견 차이를 조정하고 조직 상호간에 의사전달을 적절히 중재하지 못할 때 갈등이 일어난다.

심리적 복지와 역할갈등에 관한 대부분의 선행연구들을 살펴보면, 역할갈등, 역할 모호성, 지도성 유형, 자아존중, 갈등 및 모호성의 해소 경험과 방법 등의 세부적인 내용이 심리적 복지에 영향을 미치는 것으로 나타났다[11][22]. 또한 주임교사 자신 뿐 아니라 보육시설의 다른 구성원의 직무만족에도 영향을 미쳐 직무 스트레스로 인한 직무효율성 저하가 나타나는 것으로 조사되었다[23]. 따라서 이 연구에서는 역할갈등이 심리적 복지에 미치는 영향에 대하여 살펴보고자 한다.

한편, 심리적 복지에 영향을 미치는 또 다른 변인은 셀프 리더십이다[10]. 셀프 리더십은 지시, 명령, 통제,

보상, 처벌 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십보다는 스스로 목표설정, 자기통제력 등과 같이 자율성을 중심으로 내적 리더십이 조직구성원들의 헌신과 열정을 불러일으키는가가 중요하다. Manz와 Sims(1990)은 셀프 리더십란 자기영향력을 행사하기 위해 사용되고 사고 및 행동전략으로 셀프 리더십을 정의하였다[5]. 즉, 자기 학습을 창의적이고 자발적인 능력발휘를 통해 운영해야 하는 교사에게는 기존의 관점을 벗어나 새로운 패러다임을 창출할 수 있는 과정이 될 수 있을 때 사용해야 한다[10].

보육교사의 셀프 리더십에 대한 선행연구를 살펴보면 심리적 복지가 셀프 리더십에 중대한 영향을 미친다고 보고하였고[10], 안상태(2009)는 변혁적·거래적 리더십이 코치의 셀프 리더십, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 연구하였는데 변혁적·거래적 리더십에 적절히 대처하지 않을 경우 리더십이 낮은 것으로 보고하였다[18]. 또한 고기숙(2005)과 유주연(1995)은 우울이나 위기감과 같은 부정적인 정서를 가지고 있을 경우, 심리적 복지에 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 이 연구에서는 셀프 리더십이 심리적 복지에 영향을 미치고 다시 역할갈등이 심리적 복지에 영향을 미칠 가능성을 고려하여 탐색해 보고자 한다[7].

지금까지 국내의 심리적 복지에 대한 연구들은 주로 노인을 대상으로 많이 이루어져 왔다고 볼 수 있으며 교사에 대한 연구는 극히 제한적이다[6]. 또한 보육시설의 경우 타 분야에 비해 규모가 작고 인간관계가 밀접한 구성원이기 때문에 교사의 리더십은 유아에게도 영향이 파급될 수 있지만[10] 보육교사의 셀프리더십에 대한 연구는 미비한 실정이다.

지금까지 살펴 본 바와 같이 보육교사의 심리적 복지와 관련된 변인들에 대한 연구는 개별적 또는 부분적으로 살펴본 것이 대부분이다. 이에 보육교사들의 당면 문제인 심리적 복지와 관련된 환경변인인 역할갈등과 개인변인인 셀프 리더십을 함께 살펴볼 필요가 있다. 그리고 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 심리적 복지의 긍정적 복지, 부정적 복지에 미치는 영향력을 고찰함으로써 보육교사의 주관적 안녕감, 긍정심리학, 삶의 의미, 삶의 질 등에 해당되는 심리적인 변인에 대한

연구를 수행해야 한다. 이를 바탕으로 교사 자체에 대한 이해와 분석이 가능한 연구에 기초하여, 보육교사의 현장교육 및 삶의 질을 높여줄 수 있는 프로그램의 개발 등에 시사점을 제공할 수 있어야 할 것이다.

2. 연구목적

본 연구에서는 보육교사의 현장교육 및 삶의 질을 높여줄 수 있는 프로그램의 개발 등에 기초자료를 제공하기 위하여 심리적 복지와 관련된 환경변인인 보육교사의 역할갈등, 개인변인인 셀프 리더십의 영향을 확인하여 심리적 복지 개선을 위한 시사점을 제공하는데 궁극적인 목적이 있다.

본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지의 관계는 어떠한가?

둘째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 심리적 복지에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구에서 설정한 연구가설은 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지 간에는 유의미한 상관성이 있을 것이다.

둘째, 보육교사의 역할갈등과 셀프 리더십은 심리적 복지에 유의미하게 영향을 미칠 것이다.

II. 이론적 배경

1. 역할갈등

역할갈등이란 구성원이 그들의 역할 파트너(동료, 상사, 고객)로부터 동시에 만족시킬 수 없는 모순된 직무 요구나 기대를 받게 되는 정도이다. 개인이 상반된 기대를 받는 지위에 처해져 자신의 역할 상 요구되는 것과 실제 역할이 서로 일치하지 않거나 양립되지 않아 발생하는 정신적 혼돈의 인식정도로 정의할 수 있다 [24].

보육교사는 보육시설이라는 조직 속에서 한 유아의 대리 양육자, 혹은 보호자로서, 영유아의 교육을 담당하는 교수자로서 그 역할을 담당하게 된다. 또한 보육시설이라는 사회에서 시설장, 원감(주임), 담임교사로서

의 중첩된 역할을 수행하게 되고 부모와의 관계 속에서 부모의 상담자이며 부모교육자의 역할도 수행하게 된다. 이러한 중첩되는 위치와 지위에 따라 다양한 역할이 각각의 구성원들로부터 기대됨으로써 그 역할을 제대로 수행하지 못하게 될 때 갈등을 경험하게 된다[25]. 뿐만 아니라 보육교사는 부모와의 관계에서, 동료교사 및 원장과의 관계에서 직무가 개인의 도덕이나 가치관과 반대되는 행동을 요구할 경우 역할갈등을 경험할 수 있다. 이러한 역할갈등은 일에 대한 좌절감, 감정적 고갈 등을 유발시키고 결국에는 보육서비스 품질에 영향을 미치게 된다[26].

2. 셀프리더십

현대사회의 조직은 더 높은 정보와 지식, 기술 뿐 아니라 높은 수준의 독립성, 자아신뢰와 같은 내면적인 면에서 주도권을 행사할 수 있는 능력과 자존심을 필요로 하고 있다. 그 결과로 인간내부, 즉 자기 자신으로부터의 리더십을 발휘하고 조직에서 강한 자존심을 가진 새로운 형태의 인간형을 요구하는 등의 요건으로 기존의 리더십과는 다른 셀프리더십이 현대사회에 등장하게 된 배경이 되었다[27].

셀프리더십의 개념은 임상심리학의 자기통제 개념에 근간을 두고, Kerr와 Jermier의 리더십 대체 개념 이후 자기관리를 바탕으로 자기 스스로를 이끌어가는 리더십의 개념으로서 1980년대 중반에 처음으로 나타났다. 셀프리더십은 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기주도와 자기동기부여를 이루기 위해 스스로 자신에게 영향력을 행사하는 과정이다[18].

3. 심리적 복지

심리적 복지감은 개인이 지각하는 주관적 행복감 또는 생활 전반에 대한 총체적임 점을 의미한다. 또 삶의 일상을 총괄적으로 포함하여 삶의 부정적인 측면과 긍정적인 측면을 동시에 포함하는 것이라고 제시하였으며, 개인이 삶에 대해 느끼는 주관적인 만족감과 안녕감을 사회인지의 차원에서 파악한 개념으로도 보았다[6].

한편 심리적 복지감은 객관적 상황에 영향을 받기는 하지만, 상황에 따라 변화하는 일시적 감정이 아니라 생활 전반 또는 인생 전반에 대한 긍정적 정서의 지속 상태로 보고, 환경과 개인 간의 역동적인 상호작용에 의해 갖게 되는 총체적이고 주관적 평가의 긍정적인 측면으로 정의하였다[6].

III. 연구 방법

1. 대상자 및 자료수집방법

본 연구의 대상은 서울과 경기도에 소재한 어린이집 64개를 선정하여 이곳에서 근무하고 있는 보육교사 304을 대상으로 질문지를 배포하였다. 이 과정에서 회수된 질문지 중 문항에 끝까지 응답하지 않았거나, 불성실한 응답지 44부를 제외한 나머지 260명을 최종 자료 분석을 사용하였다. 연구 대상자의 일반적 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 연구대상자 현황

구분		빈도	퍼센트(%)
연령	20대	143	55.0%
	30대	106	40.8%
	40대	11	4.2%
학력	전문대졸	127	48.8%
	대졸	118	45.4%
	석사졸	19	5.7%
결혼	미혼	198	76.2%
	기혼	62	23.8%

2. 연구 도구

2.1 역할갈등 척도

본 연구에서는 역할갈등을 측정하기 위하여 Nielson, Carlson과 Lankau(2001)의 연구를 토대로 임재문(2008)이 번안 및 수정한 검사지를 사용하였다[17]. 이 척도의 하위변인인 역할스트레스 7문항, 역할 모호성 6문항으로 구성되어 총 13문항에 대하여 Likert의 5단계 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그렇다, 5: 매우 그렇다)를 사용하였다. 본 척도의 하위영역별 신뢰도(Cronbach α)는 역할 스트레스 .83, 역

할 모호성 .81 그리고 전체 신뢰도는 .84로 나타났다.

2.2 셀프 리더십 척도

본 연구에서는 Houghton와 Neck(2002)의 연구를 토대로 이주연, 지명원, 김경화(2011)이 번안 및 수정한 검사지를 이용하였다[10][14]. 이 척도는 총 20문항이며, 행동지향, 자연보상, 건설적 사고 등 3가지 하위변인으로 구성되어 있으며, Likert의 5단계 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그렇다, 5: 매우 그렇다)를 사용하였다. 본 척도의 하위영역별 신뢰도(Cronbach α)는 행동지향 .76, 자연보상 .86, 건설적사고 .83 그리고 전체 신뢰도는 .88로 나타났다.

2.3 심리적 복지 척도

본 연구에서는 심리적 복지의 측정은 Ryff(1989)의 Psychological Well-Being Scale를 토대로 개발한 것을 이주연, 지명원, 김경화(2011)가 재사용한 것을 이용하였다[10]. 이 척도는 총 31문항이며, 긍정적 복지, 부정적 복지 등의 2가지 하위변인으로 구성되어 Likert의 5단계 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그렇다, 5: 매우 그렇다)를 사용하였다. 본 척도의 하위영역별 신뢰도(Cronbach α)는 긍정적 복지 .81, 부정적 복지 .77 그리고 전체 신뢰도는 .86로 나타났다.

3. 자료 분석

본 연구에서는 수집된 설문자료를 SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 이 연구에서 실시한 통계처리 방법은 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하여 상관관계 분석을 실시하였다.

둘째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 심리적 복지에 미치는 영향을 살펴보고자 중다회귀분석을 실시하였다. 각 독립변인들이 종속변인에 미치는 영향을 총괄적으로 분석하기 위하여 변수 투입 방법은 입력(enter)방식을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지 간의 상관관계

보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지 간의 상관관계수(Pearson)를 살펴본 결과는 [표 2]과 같다. [표 2]에 제시된 결과에 따르면, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인에서 심리적 복지 하위변인 간의 상관관계수($r=-.406\sim.640, p<.05$)가 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 역할갈등의 하위변인 중 역할 스트레스와 자연보상($r=-.151$), 부정적 복지($r=.145$)가, 역할모호성과 행동지향($r=-.514$), 자연보상($r=-.287$), 건설적사고($r=-.406$), 부정적 복지($r=.382$)가, 셀프 리더십의 하위변인 중 행동지향과 자연보상($r=.460$), 건설적사고($r=.640$), 부정적 복지($r=-.302$)가, 자연보상과 건설적사고($r=.603$), 긍정적 복지($r=.325$)가, 건설적사고와 긍정적 복지($r=.239$), 부정적 복지($r=-.297$), 심리적 복지의 하위변인 중 긍정적 복지와 부정적 복지($r=.171$) 간에 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 반면, 역할 스트레스와 역할모호성, 행동지향, 건설적사고, 긍정적 복지가, 역할모호성과 행동지향은 긍정적복지가, 그리고 자연보상과 부정적복지의 하위변인들은 통계적으로 유의미한 관계가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

표 2. 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지 간의 상관계수

구분	1	2	3	4	5	6	7
역할스 트레스	-						
역할모 호성	-.040	-					
행동 지향	-.037	-.514***	-				
자연 보상	-.151*	-.287***	.460**	-			
건설적 사고	-.052	-.406***	.640***	.603***	-		
긍정적 복지	-.063	.000	.118	.325***	.239***	-	
부정적 복지	.145*	.382***	-.302***	-.108	-.297***	.171**	-

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

2. 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 심리적 복지에 미치는 영향

역할갈등, 셀프 리더십의 하위영역과 심리적복지감의 전체에 미치는 영향을 살펴보기 위해 입력방식 중다회귀분석을 실시한 결과는 [표 3]에서 [표 5]와 같다.

2.1 보육교사의 긍정적 복지

보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인이 긍정적 복지에 미치는 영향을 알아보기로 중다회귀분석을 한 결과는 [표 3]와 같다.

표 3. 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 긍정적 복지에 미치는 영향

종속 변인	독립변인	B	β	t	R ²	수정된 R ²	F
긍정적 복지	(상수)	26.443		4.932***	.352	.124	7.150***
	역할스트레스	-.011	-.008	-.138			
	역할모호성	-.211	-.116	-1.671			
	행동지향	-.101	-.047	-.567			
	자연보상	.582	.295	3.926***			
	건설적사고	.262	.138	1.597			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

[표 3]에 제시된 바와 같이 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인들은 긍정적 복지 변인의 35.2%(R²=.352)의 설명력을 지니고 있다. 셀프 리더십의 하위변인 중에서 자연보상(β =.295, p<.05)이 긍정적 복지에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타난 반면, 역할갈등 하위변인인 역할스트레스(β =-.008, p>.05), 역할모호성(β =-.116, p>.05), 그리고 셀프 리더십 하위변인 중 행동지향(β =-.047, p>.05)과 건설적 사고(β =.138, p>.05)는 긍정적 복지에 유의미한 차이가 없는 것을 알 수 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 셀프 리더십 하위변인 중 하나인 자연보상이 긍정적 복지에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 나타났다.

2.2 보육교사의 부정적 복지

보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인이 부정적 복지에 미치는 영향을 알아보기로 중다회귀분석을 한 결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 부정적 복지에 미치는 영향

종속 변인	독립변인	B	β	t	R ²	수정된 R ²	F
부정적 복지	(상수)	19.755		2.025*	.461	.213	13.720***
	역할스트레스	.448	.170	3.002**			
	역할모호성	1.088	.311	4.741***			
	행동지향	-.311	-.076	-.965			
	자연보상	-.659	-.174	-2.443*			
	건설적사고	-.799	-.219	-2.680**			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

[표 4]에 제시된 바와 같이 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인들은 부정적 복지 변인의 46.1%(R²=.461)의 설명력을 지니고 있다. 역할갈등 하위변인인 역할스트레스(β =.170, p<.05), 역할모호성(β =.311, p<.05)이 부정적 복지에 유의미한 영향을 미치고 있다. 또한 셀프 리더십 하위변인 중 자연보상(β =-.174, p<.05), 건설적 사고(β =-.219, p<.05)가 부정적 복지에 유의미한 영향을 미치고 있다. 그리고 셀프 리더십의 하위변인 중에서 행동지향(β =-.076, p>.05)은 부정적 복지에 유의미한 차이가 없는 것을 알 수 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 역할갈등 하위변인 중 역할모호성이 부정적 복지에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 나타났다.

2.3 보육교사의 심리적 복지 전체

보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인이 심리적 복지 전체에 미치는 영향을 알아보기로 중다회귀분석을 한 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십이 심리적 복지 전체에 미치는 영향

종속 변인	독립변인	B	β	t	R ²	수정된 R ²	F
심리적 복지 전체	(상수)	45.941		3.770***	.398	.158	9.543***
	역할스트레스	-.447	-.140	-2.397**			
	역할모호성	-1.298	-.307	-4.525***			
	행동지향	-.421	-.084	-1.044			
	자연보상	1.243	.271	3.688***			
	건설적사고	-.530	-.120	-1.422			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

[표 5]에 제시된 바와 같이 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인들은 심리적 복지 전체 변인에 39.8%(R²=.398)의 설명력을 지니고 있다. 역할갈등 하

위변인인 역할스트레스($\beta=-.140, p<.05$), 역할모호성($\beta=-.307, p<.05$)이 심리적 복지 전체에 유의미한 영향을 미치고 있다. 또한 셀프 리더십 하위변인 중 자연보상($\beta=.271, p<.05$)이 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 건설적 사고($\beta=-.120, p>.05$), 행동지향($\beta=-.084, p>.05$)은 긍정적 복지 전체에 유의미한 차이가 없는 것을 알 수 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 셀프 리더십 하위변인 중 자연보상이 심리적 복지 전체에 미치는 영향이 가장 큰 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

본 연구의 분석 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십, 심리적 복지와의 관계를 살펴본 연구에서 역할갈등의 하위변인 중 역할 스트레스와 자연보상, 부정적 복지가, 역할모호성과 행동지향, 자연보상, 건설적사고, 부정적 복지가, 셀프 리더십의 하위변인 중 행동지향과 자연보상, 건설적사고, 부정적 복지가, 자연보상과 건설적사고, 긍정적 복지가, 건설적사고와 긍정적 복지, 부정적 복지, 심리적 복지의 하위변인 중 긍정적 복지와 부정적 복지에 상관이 있는 것으로 나타났다.

종합적으로 살펴보면, 역할갈등과 셀프 리더십의 관계는 부적상관을 보였고, 셀프 리더십과 심리적 복지의 관계는 부정적 복지를 제외한 모든 관계에서 정적인 상관이 나타났다. 이를 바탕으로 선행연구를 살펴보면 보육교사의 역할갈등이 높을수록, 셀프 리더십이 낮을수록 부정적 복지는 높아진다고 해석할 수 있다.

이는 역할갈등과 셀프 리더십 간의 관계를 분석한 선행연구[13]와 부분적으로 일치한다. 또한 이무영, 박상희, 문수경(2008)은 보육교사의 심리적 복지가 아동교육에 영향을 미치고 교사의 직무만족도를 높이고, 직무스트레스는 낮추는 것이 중요한 요인으로 본 연구와도 일치한다고 볼 수 있다[6].

따라서 보육교사의 심리적 복지 중 긍정적 복지를 향상시키기 위하여 보육교사들의 삶의 질을 향상시키기 위한 프로그램 개발, 동료 보육교사와 친밀감 및 보상

증진을 통하여 심리적 복지를 높이는 데 중요한 방법이라고 사료된다. 그리고 역할갈등은 교사의 내재적 요인보다 외부 환경적인 요인에 의해서 발생된다는 점을 고려해 볼 때 보육교사의 근무환경을 개선시키는 것도 보육서비스의 질적 수준을 향상시키는 중요한 방안일 것이다.

둘째, 보육교사의 역할갈등, 셀프 리더십의 하위변인들이 심리적 복지에 미치는 영향을 살펴보면, 심리적 복지 하위변인에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자연보상이며, 역할모호성, 그리고 역할스트레스로 나타났다. 결과에 따르면 보육교사의 역할갈등과 셀프 리더십은 심리적 복지 전체에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 이들 하위변인 중 자연보상, 역할모호성, 역할스트레스가 심리적 복지에 가장 많은 영향을 주는 설명변인임을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 심리적 복지를 높이기 위해서 역할갈등(역할모호성, 역할스트레스), 셀프 리더십(자연보상)이 중요한 과제임을 시사하고 있다. 이중 가장 큰 영향을 미치는 것은 자연보상으로 나타났으며, 선행연구 결과인 이주연, 지명원, 김경화(2012)와 이무영, 박상희, 문수경(2008)의 선행연구와 일치했다 [6][10][20]. 이는 보육교사의 성과에 따라 승진, 칭찬, 격려 등과 같은 보상을 높여줌으로 셀프 리더십의 하위변인인 자연보상을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

다음은 역할모호성으로 나타났으며, 이는 황영원(2006)과 김윤주(2005)의 선행연구와 일치한다[15][12]. 이러한 보육교사의 심리적 복지를 높이기 위해서는 보육교사의 역할모호성과 역할 스트레스를 해소하는 가장 좋은 방법은 근무환경 개선이라고 할 수 있다. 즉, 시설장과 달리 보육교사는 담당하는 학급과 주임교사라는 이중적인 역할, 과대한 업무 및 기대와 현실 간의 차이, 교육원칙에 어긋나는 시설장의 지시를 수행함으로써 역할갈등이 개선되어야 한다. 따라서 이중역할로 인한 업무과중으로 인한 역할모호성과 역할스트레스를 감소시켜 줄 수 있는 보조교사의 증원이 요청된다.

또한 보육교사의 역할갈등을 줄일 수 있는 방법은 보육교사들의 업무환경 개선이나 지원책에 관심을 기울여야 할 필요성이 있다. 그러므로 전문성 향상을 위한 재교육의 기회를 지속적으로 제공하는 지원 방안이 필

요하며, 경험이나 연령이 적은 신입교사에게는 경력교사의 멘토링, 친밀감, 신뢰감 교육을 통한 보상체계가 필요하다. 더불어 보육시설장은 교사의 역할이나 업무의 범위를 명확하게 규정하는 것과 환경이나 처우를 개선하는 등의 노력을 통해서 이들의 심리적 복지를 높임으로써 보육교사의 이직률을 낮추고, 동료교사들과 공감훈련을 통해 보육서비스의 질적 수준을 향상시키는 노력이 필요하다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 서울과 경기지역 260명의 보육교사를 대상으로 조사를 실시하였으므로 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 따라서 후속연구에서는 지역적으로 보다 폭 넓은 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 교사들의 자기보고식 응답내용을 중심으로 연구하였으므로, 후속연구에서는 면담, 서신, 현장조사 등의 탐색적 실증분석이 병행된 자료수집이 이루어진다면 보다 타당성 있는 자료로 검증할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 보육교사의 질적 수준을 높이기 위해서 보육교사의 역할모호성과 역할 스트레스를 느끼지 않도록 업무수행과정에 대한 정확한 정보제공, 보육시설장의 분명하고 정확한 업무 지시, 동료교사들과의 인간관계 개선 등으로 인한 갈등문제를 해결할 수 있는 다양한 프로그램 개발이 필요하다.

넷째, 본 연구에서는 보육교사의 직급에 따라서 연구문제를 살펴보기 못하였으나 직급에 따라서 지각하는 수준이 차이가 있을 것으로 사료된다. 따라서 후속연구에서는 보육교사의 직급에 따른 연구가 이루어지는 것이 필요할 것으로 본다.

참 고 문 헌

[1] 나정, "OECD 검토보고서: 한국유아교육과 보육 정책에 대한 총괄적 진단과 대정부 권고", 한국교육개발원, 2004.
 [2] 박형신, 김정주, "보육교사의 전문성 지원환경 인

식과 조직현신도, 전문성 인식 간의 관계", 아동교육, 제19권, 제2호, pp.87-102, 2010.
 [3] 한국보육교사사회, "보육교사 근무 환경 실태 조사 결과 보고 및 개선책 마련을 위한 정책 토론회 자료집", 한국보육교사사회, 2001.
 [4] 조성연, "보육교사의 직무만족도와 직무 스트레스", 한국영유아보육학, 제36권, pp.23-44, 2004.
 [5] C. C. Manz and H. P. Sims, "Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective," Academy of Management Review, Vol.5, pp.361-367, 1990.
 [6] 이무영, 박상희, 문수경, "보육교사의 심리적 복지감에 영향을 미치는 관련변인에 관한 연구", 유아교육학논단, 제12권, 제2호, pp.277-294, 2008.
 [7] 고기숙, *중년기 남성의 심리적 위기에 관한 연구*, 성균관대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
 [8] R. Veenhoven, "Is happiness relative?," Social Indicators Research, Vol.24, No.1, pp.1-34, 1991.
 [9] I. McDowell and C. Newll, "Measuring health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires," Oxford, 1990.
 [10] 이주연, 지명원, 김경화, "보육교사의 직무 스트레스와 직무 몰입이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 셀프 리더십의 조절효과 연구", 한국보육학회, 제11권, 제1호, pp.41-57, 2011.
 [11] 심현정, 김현주, 김남연, "어린이집 주임교사의 역할수행 및 어려움에 관한 연구", 유아교육논집, 제13권, 제5호, pp.5-26, 2009.
 [12] 김윤주, *보육교사의 직무 스트레스와 대처방안 연구*, 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
 [13] D. C. Ryff, "Happiness is everything or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being," Journal of Personality and Social Psychology, Vol.57, pp.1069-1081, 1989.
 [14] D. J. Houghton and P. C. Neck, "The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership," Journal of Managerial Psychology, Vol.17,

pp.672-901, 2002.

[15] 황영원, 노인의 주관적 행복감에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 인제대학교 대학원 석사학위 논문, 2006.

[16] 송정애, 장정순, “보육교사의 역할갈등이 역할수행에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국가족복지학, 제13권, 제4호, pp.229-249, 2008.

[17] 임재문, 멘토링기능이 호텔직원의 역할스트레스와 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향, 세종대학교 대학원 석사학위논문, 2008.

[18] 안상태, 학교장의 변혁적·거래적 리더십이 교사의 셀프 리더십, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향, 부산대학교 대학원 박사학위논문, 2009.

[19] 김낙홍, 손수민, “보육시설 주임교사의 역할수행과 역할갈등과의 관계”, 아동교육학논단, 제14권, 제2호, pp.395-416, 2010.

[20] 이수연, 보육교사의 역할갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 경원대학교 사회정책대학원 석사학위논문, 2011.

[21] 김한나, 송지연, 오유경, 최지원, 유계숙, “보육교사의 교사직 지속·이직 이유가 직업만족도에 미치는 영향”, 아동교육학논단, 제15권, 제3호, pp.91-116, 2011.

[22] 임태현, 유치원 원장의 역할갈등에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000.

[23] 채병영, 정철영, ‘고등학교 교사의 역할갈등, 학교조직풍토, 자아효능감, 직무만족의 관계’, 농업교육과 인적자원개발, 제38권, 제3호, pp.223-250, 2006.

[24] 지명원, 여행사 종사자의 직무불안정성, 역할갈등 및 심리적 복지 간의 관계에서 셀프리더십의 매개효과 연구, 동국대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.

[25] 남용란, 교사가 지각한 유치원 원장의 의사결정 유형과 교사의 역할갈등 및 조직건강과의 관계, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1990.

[26] 이주연, 지명원, “감정노동자의 직무스트레스, 역할갈등, 자아탄력성 및 의직의도의 관계”, 한국콘

텐츠학회논문지, 제12권, 제6호, pp.191-200, 2012.

[27] 김연선, “셀프리더십의 유형에 따른 팀웍, 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 관한 연구: 특급호텔 Wine & Dining을 중심으로”, 한국콘텐츠학회 논문지, 제9권, 제7호, pp.352-360, 2009.

저 자 소 개

장 성 화(Sung-Hwa Jang)

정희원



- 2000년 12월 : 건국대학교(공학사)
- 2005년 8월 : 건국대학교 일반대학원 교육학과(교육학석사)
- 2010년 2월 : 건국대학교 일반대학원 교육학과(교육학박사)

- 2010년 3월 ~ 2012년 2월 : 세계사이버대학교 상담심리학과 교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 전북과학대학교 유아교육과 교수 <관심분야> : 청소년 중독(인터넷, 휴대폰), 학교상담, 진로상담, 가족상담, 교정상담

권 경(Kyung Kwon)

정희원



- 1984년 2월 : 덕성여자대학교 서양화과(미술학사)
- 1988년 2월 : 이화여자대학교 대학원 서양화과(미술학석사)
- 2009년 3월 : The University of Manila 교육학과(교육학박사)

- 2000년 3월 ~ 2005년 2월 : 명신대학교 조형예술학과 교수
- 2005년 3월 ~ 현재 : 전북과학대학교 유아교육과 교수 <관심분야> : 유아미술교육, 아동미술, 창작공예

변 길 희(Kil-Hee Byon)

정회원



- 1993년 2월 : 원광대학교 유아교육과(문학사)
 - 1999년 8월 : 원광대학교 유아교육과(교육학석사)
 - 2006년 2월 : 원광대학교 유아교육과(문학박사)
 - 2009년 3월 ~ 현재 : 전북과학대학교 유아교육과 교수
- <관심분야> : 유아교육론, 유아교육과정, 유아놀이지도

최 성 열(Sung-Yeol Choi)

정회원



- 2001년 2월 : 계명대학교 일반대학원 교육학과(교육학석사)
 - 2006년 8월 : 계명대학교 일반대학원 교육학과(교육학박사)
 - 2005년 9월 ~ 현재 : 경북과학대학 유아교육과 교수
- <관심분야> : 검사 연계화, 학교심리, 발달심리

박 영 진(Young-Jin Park)

정회원



- 1994년 2월 : 침례신학대학교(문학사)
 - 1998년 7월 : 북경사범대학교 국제비교교육연구소(교육학석사과정)
 - 2001년 7월 : 북경사범대학교 국제비교교육연구소(교육학박사)
 - 2006년 3월 ~ 현재 : 용인대학교 교육대학원 교수
- <관심분야> : 교육제도, 교육정책, 비교교육, 국제교육