

보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향

Effect of Childcare Teachers' Empowerment on Affective Commitment

문호성
한려대학교 교양과

Ho-Seong Mun(msh-9558@naver.com)

요약

본 연구는 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하였으며, 조사대상은 전라남도 S시에 소재한 민간보육시설에서 근무하는 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지 중 불성실 응답을 제외한 247부를 분석 자료로 활용하였으며, SPSS 18.0을 이용하여 신뢰도 분석, 확인적 요인분석, t/F-test, Scheffe 사후검증, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 보육교사의 인구사회학적 특성 중 연령, 보수에 따른 정서적 몰입에 차이가 있는 것으로 나타났으며, 보육교사의 인구사회학적 특성을 통제한 상태에서 임파워먼트의 각 하위변인을 투입한 위계적 회귀분석 결과, 보육교사의 임파워먼트 변인 중 의미성, 역량, 자기결정성이 정서적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 영향력은 정서적 몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 최종적으로 보육교사의 정서적 몰입에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 임파워먼트 변인 중 의미성으로 나타났다. 이는 보육교사가 자신의 업무 수행에 다른 공시적 또는 비공식적 차원의 업무 가치에 대한 자신의 열정, 과업활동에 대한 개인적 연계성, 업무수행자의 정서적 측면의 역할 등에 대한 임파워먼트가 형성될 경우 자신의 직무에 대한 정서적 몰입이 높아짐을 의미한다.

■ 중심어 : | 보육교사 | 임파워먼트 | 정서적 몰입 |

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of childcare teachers' empowerment on affective commitment. For that, a survey was conducted of childcare teachers working at private-sector childcare facilities located at S City of Jeollanam-do. Data collected from 247 questionnaires were used for analysis, excluding those containing insincere answers. The collected data were investigated using SPSS 18.0, a statistical program, through reliability analysis, confirmatory factor analysis, t/F-test, Scheffe post-hoc test, and hierarchical regression analysis. Major results of analysis were as follows: A difference in affective commitment was observed, depending on age and remuneration, the demographic characteristics of childcare teachers. Hierarchical regression analysis was conducted by factoring in each sub-variable of empowerment with demographic characteristics of childcare teachers being controlled. Among the empowerment variables of childcare teachers, significance, capability, and self-determination were found to have an effect on affective commitment. Meanwhile, the extent of influence did not have any effect on affective commitment. Finally, the variable that had the greatest effect on affective commitment of childcare teachers was significance among empowerment variables.

■ keyword : | Childcare Teachers' | Empowerment | Affective Commitment |

I. 서론

1991년 영유아보육법 제정과 함께 국가차원의 보육 서비스가 제공되기 시작되면서 보육시설의 양적 팽창과 함께 기능적 측면에 있어 단순 보호의 차원을 벗어난 양질의 보육서비스를 제공하게 되었다. 이에 보육서비스의 질에 영향을 미칠 수 있는 보육프로그램, 부모, 교사, 보육시설의 조직적 특성 등 다양한 변인들에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다.

또한, 저출산의 영향으로 보육 아동의 수가 감소함에 따라 양적으로 증가한 보육시설의 입소 정원 미달 현상이 발생함에 따라 양질의 보육서비스 제공을 위한 인적 자원 관리의 중요성이 부각되고 있다. 이는 지식기반 경제 사회로 진입하게 됨에 따라 보육시설 간 경쟁의 심화 현상에서 비롯된 것으로 볼 수 있다. 특히 보육환경에서 다양하게 표출되는 보육서비스 이용자들의 요구에 신속하게 대응하기 위해서는 보육교사의 자율성과 유연한 대응능력을 갖춘 임파워 된 조직구성원이 필요로 한 것이다.

이러한 관점에서 최근 들어 질적으로 우수한 보육을 실현하기 위한 변인으로 보육교사의 임파워먼트가 교사의 행동을 분석하고 설명하는 새로운 관점으로 부각되고 있다[1]. 특히 임파워먼트는 종업원들이 역량을 증대시키며 급변하는 환경에 신속한 대응력과 적응력을 높이게 한다. 보육시설의 경우 시설장의 지시와 명령 없이도 상황에 능동적이고 적극적으로 대응할 수 있는 역량을 가진 보육교사들을 필요로 하는데 임파워먼트는 그러한 능력을 갖추도록 해준다.

임파워먼트는 권한 위임과 달리 리더와 종업원들이 서로 영향을 주고받는 과정에서 함께 역량을 확대하는 것으로, 구성원의 임파워먼트는 조직의 효율적인 운영에 커다란 영향을 주고 경쟁적이고 복잡한 환경 속에서는 조직이 생존하기 위한 필수적인 요건이 되었다.

Kizilos[2]는 임파워된 개인은 업무를 성공적으로 수행하고자 하며, 도전적 상황에서 좌절하지 않고 일을 주도적으로 처리한다고 하였다. 이는 자신을 조직과 동일시하여 과업수행에 있어서 주도적 역할을 담당하게 되고 조직몰입이 높아지게 된다는 것이다. 임파워된 중

사원들은 대부분의 과업수행 과정을 스스로 계획, 실행, 통제, 조정하게 되므로 타 부서의 협조나 도움을 받을 일이 극소화되어 자긍심과 조직몰입도를 높일 수 있다고 하였다.

한편, 조직몰입은 조직구성원에게 근무동기를 촉진시켜서 독창성과 아이디어를 창조하게 하는데, 이는 인간의 내부적 요인과 외부적 요인에 의해서 발생된다. 그 중 내부적 요인은 임파워먼트에 의해서 더욱 강화[3] 되는 특징이 있다. 또한 임파워된 종사원은 근무환경의 통제가 보다 용이하기 때문에 직무에 대한 소속감과 조직의 성공에 기여하며, 임파워된 종사원은 감정적 수준에서 조직몰입이 강화된다[4]. 이때 조직몰입의 하위변인 중 정서적 몰입은 조직의 상황 및 문화적 맥락에서 그 개념이 잘 부합되는 반면, 지식적 몰입과 규범적 몰입은 그렇지 않은 것으로 나타났다[2].

전통적인 인적자원관리는 조직구성원의 이직의도를 줄이기 위한 물리적 근무환경의 개선, 임금 인상, 승진 기회 제공 등의 수단을 이용하는 것으로 보면서, 기존 보육교사를 중심으로 이루어진 선행연구들은 직무만족을 분석한 연구[5][6], 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구[7], 보육교사의 감정노동 및 소진에 관한 연구[8], 보육시설 시설장의 리더십과 조직관리에 관한 연구[9][10]들을 중심으로 이루어지고 있으나, 임파워먼트와 정서적 몰입에 관한 연구는 미흡한 실정이다.

그러나 시대적 환경 변화에 대한 신속한 대응 능력을 갖추기 위해서는 조직 구성원들이 조직에 대한 애착과 일체감을 갖도록 임파워먼트를 제공하는 것이 중요하며, 임파워먼트를 느낀 보육교사들의 정서적 몰입도를 높게 함으로써 궁극적으로는 보육서비스의 질적 향상을 이루게 되어 보육시설의 경쟁력을 강화시키는 수단이 될 것이다.

이에 본 연구에서는 보육서비스의 중요한 전달체계인 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였으며, 분석결과를 바탕으로 보육교사의 임파워먼트 향상을 위한 실천 방안을 제시하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 임파워먼트

Conger & Kanungo[11]는 임파워먼트에 대해 관계구조적인 측면과 동기부여적인 측면의 양 측면에 대해서 개념을 정의 하였다. 관계구조적인 측면에서는 임파워먼트를 조직구성원의 활력을 조성하기 위해 권한을 부여하는 과정, 또는 조직 내에서 일정한 권한의 배분이나 법적 파위를 조직구성원에게 배분하는 과정이라고 하였으며, 동기부여 측면에서는 조직구성원이 이양 받는 권한의 측면으로 정의하였다. 이러한 맥락에서 Thomas & Velthouse[12]는 임파워먼트는 기본적으로 동기부여이며, 과업성취에서 자신의 노력이 결과에 미치는 영향(impact), 주어진 직무를 능숙하게 처리할 수 있는 능력(competence), 자신의 목표를 기준으로 한 직무의 의미(meaningfulness), 스스로의 결정에 의해 직무행동을 결정하는 선택(choice)등의 내재적 과업을 구성원에게 부여하는 과정으로 보았다.

이에 Spreitzer[13]는 기존의 임파워먼트 차원을 단일 차원이 아닌 다차원으로 해석하고, 임파워먼트의 구성요소를 의미성, 역량, 자기결정성, 영향력의 네 가지 차원으로 구분 하였으며, 임파워먼트의 네 가지 차원이 증대되면 집단의 관리 성과가 나타나고 혁신이 이루어지는 만족감과 조직몰입이 증대 된다고 하였다. 이에 국내 선행 연구자들[14-17]도 임파워먼트 수준을 평가하는 중요한 구성요인으로서 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력의 네 가지 요인을 강조하고 있다.

따라서 보육교사의 임파워먼트는 보육서비스의 질, 서비스 효과성에 있어 긍정적 행동을 이끌어내는 에너지의 중요한 원천으로 볼 수 있으며, 보육교사의 임파워먼트 하위요인의 의미는 다음과 같이 설명할 수 있다. 첫째, 아동들에게 신뢰성 있는 서비스를 제공하고, 둘째, 아동의 발달 육구에 따라 적절하고 신속하게 대응하며, 셋째, 아동들에게 보육서비스 제공자로서의 확신감을 주는 서비스를 제공하며, 넷째, 아동의 민감한 감정을 이해하고, 다섯째, 서비스의 제공과 관련된 물리적 환경 및 자신의 이미지 개선에 최선을 다하는 것으로 정의할 수 있다.

2. 정서적 몰입

정서적 몰입은 조직몰입을 구성하는 하위 영역의 하나로 조직에 대한 감성적 애착, 조직의 가치에 대한 신념을 의미함으로써 조직에 대한 헌신과 충성의 정도를 결정하는 중요한 요인이다[18]. 즉 정서적으로 몰입하는 조직구성원은 소속감과 정체감을 갖고, 조직 활동에 열의를 다하며, 기꺼이 조직의 목표를 달성하려 하고, 가능한 한 오래 조직에 남아있으려는 경향이 있다 [18][19].

정서적 몰입에 의한 개인과 조직과 기업사이의 바람직한 연결은 개인, 조직, 그리고 사회적 측면에서 다음과 같은 결과를 가져온다[19]. 첫째, 개인에 대해 조직은 경제적 욕구의 원천, 미래에 대해 몰입하는 정도가 높으면 높을수록 조직으로부터 얻을 수 있는 보상이 증가한다. 둘째, 조직측면에서는 높은 이직률과 결근률은 조직에 큰 경제적 손실을 가져다주지만 조직구성원들의 몰입 정도를 높임으로써 이직률과 결근율을 감소시킬 수 있다. 셋째, 조직 특성과 결과는 각종 조직으로 구성되어 있는 사회에 영향을 미친다. 이는 조직의 성과와 성장에 밀접한 관계가 있으므로 몰입은 사회에도 간접적인 영향을 미친다.

이러한 정서적 몰입은 업무특성에 대한 인식, 이직의도, 직무만족, 직무성과 등과 같은 결과 변수들과 강한 상관관계를 갖는 것으로 나타남에 따라 최근 정서적 몰입을 중심으로 조직몰입을 측정하고 있는 추세이다[20].

이에 본 연구에서는 조직몰입을 측정하는 대표적 개념으로 정서적 몰입을 선정하였으며, 보육교사의 정서적 몰입을 자기가 속한 보육시설의 목표와 가치를 수용하고 서비스 조직에 심리적 일체감을 가지며, 개인의 이익을 넘어 보육서비스에 몰입하는 태도로 정의하였다.

3. 선행연구 검토

임파워먼트는 조직몰입, 직무만족, 스트레스에 긍정적 영향을 주고 있다고 보고되고 있으며[21], 개인의 임파워먼트는 다양한 직무특성, 작업맥락에 대한 인지에서부터 발생한다[22]. 특히 개인은 임파워먼트를 부여하는 작업환경을 지각하게 되면 조직에 대한 긍정적인 태도를 가지게 되므로 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며

[23][24], 반대로 조직 구성원은 임파워먼트를 통해 내적 직무동기가 강화되어 조직몰입을 하게 되는 것이다[12].

이러한 맥락에서 Kizilos[2]는 조직구성원이 임파워먼트를 지각할 때 자신을 조직과 동일시하게 되어 직무수행에서 주도적 역할을 하게 되며, 결과적으로 조직몰입을 높인다고 주장하였으며, Gist[22]는 임파워먼트를 통한 자신감이 증가함으로써 종업원은 더욱더 많은 노력을 기울이고 인내하며, 직무관련 장애물을 대처하는 법을 더 배운다고 하였다.

한편, 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직몰입의 하위요인 중 정서적 몰입에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며[25], 보육교사의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 조직몰입의 하위변인이 정서적 몰입으로 나타났다[26]. 최철수[27]의 여행사 종사원을 대상으로 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향관계를 분석한 연구결과, 조직몰입에 영향을 미치는 원인 변수들의 영향은 의미성과 영향력이 유의적인 영향을 미치고 있으며, 임파워먼트는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

반면, 임파워먼트가 전적으로 조직몰입에 정(+의) 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 김금수[28]는 임파워먼트의 구성요소로 의미성, 역량, 영향력 및 결단력으로 보고, 조직성과인 조직몰입의 구성요소로 회사에 대한 충성심과 애사심으로 구성하여, 상장회사 중에서 대기업을 그룹사를 중심으로 제조업체에 근무하는 관리사원을 대상으로 한 연구에서 의미성과 영향력은 회사에 대한 충성심에 긍정적인 영향을 미치며, 또한 의미성과 결단력은 회사에 대한 애착심에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행연구들을 검토한 결과, 임파워먼트는 정서적 몰입에 영향을 미치는 중요한 변인으로 볼 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 가설

본 연구는 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석하고자 하였으며, 연구모형은 [그림

1]과 같다.

연구모형을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 보육교사의 인구사회학적 특성에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.

1-1. 보육교사의 연령에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.

1-2. 보육교사의 학력에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.

1-3. 보육교사의 자격증에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.

1-4. 보육교사의 경력에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.

1-5. 보육교사의 보수에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.

가설 2. 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.

2-1. 보육교사의 의미성은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.

2-2. 보육교사의 역량은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.

2-3. 보육교사의 자기결정성은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.

2-4. 보육교사의 영향력은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.

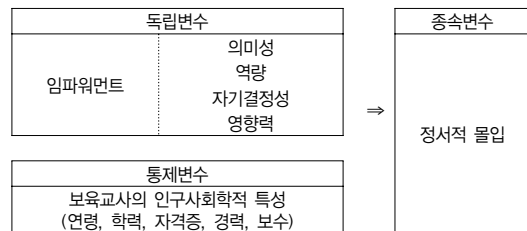


그림 1. 연구모형

2. 연구대상

본 연구는 전라남도 S시에 소재한 민간보육시설에서 근무하는 보육교사를 대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2015년 12월 1일부터 15일까지 15일간 우편조사 및 방문조사 방식으로 조사하였으며, 총 400부를 배포하여

260부를 회수하였다. 회수된 설문지 중 불성실 응답 설문지 및 결측값 13부를 제외한 247부를 분석 자료로 활용하였다.

연구대상의 인구사회학적 특성은 [표 1]과 같다.

연령은 ‘20-25세’ 23명(9.3%), ‘26-30세’ 55명(22.3%), ‘31-35세’ 62명(25.1%), ‘36-40세’ 58명(23.5%), ‘41세 이상’ 49명(19.8%)으로 나타났으며, 학력은 ‘전문대학 졸업 이하’ 135명(54.7%), ‘대학교 졸업 이상’ 112명(45.3%)으로 나타났다. 자격증은 ‘보육교사 1급’ 132명(53.4%), ‘보육교사 2급’ 94명(38.1%), ‘보육교사 3급’ 21명(8.5%)으로 나타났으며, 경력은 ‘3년 이하’ 170명(68.8%), ‘4년 이상’ 77명(31.2%)으로 나타났다. 보수는 ‘140만원 이하’ 69명(27.9%), ‘141만원-170만원’ 124명(50.2%), ‘171만원 이상’ 54명(21.9%)으로 나타났다.

표 1. 보육교사의 인구사회학적 특성

변인	구분	N	%
연령	20-25세	23	9.3
	26-30세	55	22.3
	31-35세	62	25.1
	36-40세	58	23.5
	41세 이상	49	19.8
학력	전문대학 졸업 이하	135	54.7
	대학교 졸업 이상	112	45.3
자격증	1급	132	53.4
	2급	94	38.1
	3급	21	8.5
경력	3년 이하	170	68.8
	4년 이상	77	31.2
보수	140만원 이하	69	27.9
	141만원-170만원	124	50.2
	171만원 이상	54	21.9
합계		247	100

3. 연구도구

3.1 독립변수

본 연구의 독립변수인 보육교사의 임파워먼트를 측정하기 위하여 Thomas & Velthouse[12]의 척도를 수정·보완하여 작성된 임동호[17], 이승길[29]의 척도를 사용하였다. 임파워먼트 척도는 의미성(5문항), 역량(4문항), 자기결정성(4문항), 영향력(4문항)으로 구성하였으며, 총 응답문항은 17문항으로 구성하였다. 각 응답문항은 리커트 5점 척도이며, 응답문항의 점수가 높을수록

보육교사의 임파워먼트 수준이 높음을 의미한다.

임파워먼트 척도의 각 응답문항이 이론에서 가정하는 요인구조를 타당하게 반영하고 있는지를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며 그 결과는 [표 2]와 같다. 요인추출방식은 주성분(principal component) 분석을 사용하였으며, 요인 적재값(factor loading)은 varimax rotation 방식을 사용하였다. 문항의 선택은 고유값 1 이상을 기준으로 하였으며, 초기 분석결과 17개의 문항 중 이론구조와 다르게 적재된 1개 문항을 제외하고 4개요인 16문항을 바탕으로 하였다. 임파워먼트 척도의 신뢰도 Cronbah's α 값은 .920으로 높게 나타났다.

표 2. 임파워먼트 척도의 요인분석과 신뢰도 분석

측정문항	요인분석				신뢰도분석 Cronbah's α
	요인1	요인2	요인3	요인4	
영향력3	.878	.098	.251	.180	.923
영향력4	.863	.077	.127	.258	
영향력2	.849	.067	.179	.242	
영향력1	.763	-.031	.261	.254	
의미성3	.055	.914	.086	.117	.883
의미성2	.015	.894	.162	.058	
의미성1	-.083	.877	.117	.154	
의미성5	.268	.680	.250	-.015	
역량1	.185	.175	.808	.222	
역량3	.223	.279	.783	.239	.893
역량2	.338	.092	.755	.264	
역량4	.155	.210	.717	.415	
자기결정성3	.326	.009	.262	.784	
자기결정성1	.186	.170	.381	.718	.865
자기결정성4	.480	.092	.197	.675	
자기결정성2	.297	.171	.394	.635	
고유값	3.584	3.117	3.047	2.601	-
설명분산	22.401	19.480	19.045	16.256	
누적분산	22.401	41.881	60.926	77.182	

3.2 종속변수

본 연구의 종속변수인 보육교사의 정서적 몰입을 측정하기 위해 Mowday, Steers, Porter[19]가 개발하고 이명하[30]의 연구에서 사용된바 있는 조직몰입 척도(Organizational Commitment Questionnaires: OCQ) 중 정서적 몰입 변인을 사용하였다. 정서적 몰입 척도는 단일척도로 구성하였으며, 응답문항은 총 6문항이다. 각 응답문항은 리커트 5점 척도이며, 응답문항의 점수가 높을수록 정서적 몰입이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbah's α 값은 .816으로 높게 나타

났다.

3.3 통제변수

조직몰입의 영향요인에 관한 선행연구들을 분석한 결과, 연령, 근무경력, 결혼여부, 성별, 경력 등이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며[25-27], 이은희[32]의 연구에서는 연령, 성별, 교육수준이 조직몰입에 영향을 미치는 요인 제시되고 있다. Mowday, Steers, Porter[19]의 연구에서 개인적 특성 중 연령, 근무년수, 성별, 교육정도 등이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 오인근[33]의 연구에서도 직위와 급여수준이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 선행연구의 결과를 바탕으로 보육교사의 정서적 몰입에 영향을 미치는 변인으로 연령, 학력, 자격증, 경력, 보수를 제시하였으며, 회귀분석을 위해 학력(전문대학 졸업 이하-0, 대학교 졸업 이상-1), 자격증(1급-0, 2급이하-0)은 가변수로 처리하였다.

4. 분석방법

본 연구의 자료 분석 도구는 SPSS 18.0을 사용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 조사도구의 타당성과 신뢰성을 알아보기 위해 확인적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 둘째, 보육교사의 인구통계학적 특성에 따른 정서적 몰입의 차이 검증에 위해 t/F-test, Scheffe 사후검증을 실시하였다. 셋째, 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 정서적 몰입

가설 1의 “보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 정서적 몰입의 차이가 있을 것이다”의 가설을 검증하였다 [표 3]. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 연령에 따른 정서적 몰입은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며($t=2.713, p<.05$), ‘26-30세’($M=23.43, SD=3.76$)가 가장 높았고, ‘20-25

세’($M=23.30, SD=4.02$), ‘36-40세’($M=23.27, SD=3.27$), ‘41세 이상’($M=21.97, SD=3.30$), ‘31-35세’($M=21.75, SD=3.65$)의 순으로 나타났다.

둘째, 보수에 따른 정서적 몰입은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며($F=8.005, p<.001$), ‘140만원 이하’($M=21.24, SD=3.16$), ‘141만원-170만원’($M=23.16, SD=3.69$), ‘171만원 이상’($M=23.37, SD=3.49$)으로 나타났다. 즉 보수 수준이 높을수록 정서적 몰입이 높아짐을 의미한다.

반면, 학력, 자격증, 경력에 따른 정서적 몰입은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 3. 보육교사의 정서적 몰입 차이 분석

변인	구분	M	SD	t/F
연령	20-25세	23.30	4.02	2.713*
	26-30세	23.43	3.76	
	31-35세	21.75	3.65	
	36-40세	23.27	3.27	
	41세 이상	21.97	3.30	
학력	전문대학 졸업 이하	22.42	4.27	.162
	대학교 졸업 이상	22.30	3.50	
자격증	보육교사 1급	22.81	3.19	2.359
	보육교사 2급	22.84	4.08	
	보육교사 3급	21.04	3.58	
경력	3년 이하	22.58	3.85	-.567
	4년 이상	22.87	3.01	
보수	140만원 이하(a)	21.24	3.16	8.005*** a(b/c)
	141만원-170만원(b)	23.16	3.69	
	171만원 이상(c)	23.38	3.49	

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

2. 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향

가설 2의 “보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다”의 가설을 검증하였다[표 4]. 가설 검증을 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 분석 결과는 다음과 같다.

회귀분석에 앞서 독립변수 간 상관관계를 분석한 결과 상관관계 계수가 0.7 이상인 경우는 없었고, 공차한계는 모두 0.1 이상으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석에서는 2개의 회귀모델이 제시되었는데, 모델 1에서는 본 연구의 통제변수인 보육교사의 연령, 학력, 자격증, 경력, 보수를 독립변수로 투입하였

다. 모델 1은 보육교사의 정서적 몰입의 변량 중 5.9%($R^2=.059$)를 설명하는 것으로 나타났으며, 정서적 몰입에 영향을 미치는 변인은 보수($\beta=.217, p<.01$)로 나타났다. 즉 보수가 높을수록 보육교사의 정서적 몰입은 높아지는 것으로 나타났다.

반면, 연령, 학력, 자격증, 경력은 정서적 몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

표 4. 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향

변인	모델 1			모델 2		
	B	β	t	B	β	t
상수	21.365		12.413***	7.933		3.781***
연령	-.218	-.076	-1.168	-.413	-.144	-2.572*
학력	.192	.040	.572	.061	.013	.209
자격증	-.064	-.011	-.152	.103	.019	.285
경력	-.376	-.048	-.672	.212	.027	.437
보수	1.111	.217	2.921**	.606	.118	1.816
의미성				.641	.524	8.510***
역량				-.311	-.214	-2.604**
자기결정성				.253	.167	1.932*
영향력				.134	.106	1.435
F	3.015**			12.893***		
R	.243			.573		
R ²	.059			.329		
D/W				1.677		

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

모델 2는 모델 1에 보육교사의 임파워먼트 하위변인인 의미성, 역량, 자기결정성, 영향력을 추가로 투입하였으며, 보육교사의 정서적 몰입의 변량 중 32.9%($R^2=.329$)를 설명하는 것으로 나타났다.

분석결과, 모델 1에서 유의미한 변인으로 확인된 보수는 모델 2에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 모델 1에서 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연령이 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.144, p<.05$). 즉 연령이 높아질수록 정서적 몰입이 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

한편, 추가로 투입한 임파워먼트의 하위변인은 영향력을 제외한 의미성($\beta=.524, p<.001$), 역량($\beta=-.214, p<.01$), 자기결정성($\beta=.167, p<.05$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 의미성과 자기결정성은 정(+의 영향력이 있는 것으로 나타났으나, 역량은 부(-)의 영향력이 있는 것으로 나타났다.

이상의 가설 검증 결과를 제시하면 [표 5]와 같다.

표 5. 가설 검증 결과

가설	검증 결과
가설 1. 보육교사의 인구사회학적 특성에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.	
1-1. 보육교사의 연령에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.	채택
1-2. 보육교사의 학력에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.	기각
1-3. 보육교사의 자격증에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.	기각
1-4. 보육교사의 경력에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.	기각
1-5. 보육교사의 보수에 따라 정서적 몰입에 차이가 있을 것이다.	채택
가설 2. 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.	
2-1. 보육교사의 의미성은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.	채택
2-2. 보육교사의 역량은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.	채택
2-3. 보육교사의 자기결정성은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.	채택
2-4. 보육교사의 영향력은 정서적 몰입에 영향을 미칠 것이다.	기각

V. 결론

본 연구는 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석하였으며, 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 정서적 몰입의 차이를 분석한 결과, 연령, 결혼여부, 보수에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 연령은 '20-25세' 연령이 가장 높게 나타났으며, '31-35세' 연령이 가장 낮게 나타났다. 이는 초임 보육교사의 정서적 몰입이 가장 높으며, '31-35세'의 경우 보육교사 개인의 결혼, 출산, 육아 등의 직·간접적 영향이 미치는 것으로 생각된다.

또한, 보수에 따라서는 보수수준이 높을수록 정서적 몰입이 높게 나타나 오인근[33]의 연구결과를 뒷받침하고 있다. 보수와 관련해서는 이선경[34], 서은희와 이미숙[35]의 연구에서 보수 및 승진이 조직몰입에 유의한 상관을 미치는 요인으로 밝혀진 결과와 같은 결과로, 실제로 보육교사의 2016년 초임호봉은 월지급액 1,567천원으로 매우 열악한 수준으로 볼 수 있다. 이러한 저임금은 양질의 보육교사 수급과 이직을 발생시키는 요인으로 볼 수 있다. 따라서 보육교사들의 보수 안정성

을 확보해야 할 것이다.

둘째, 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과에서, 보육교사의 인구통계학적 특성을 투입한 모델 1에서는 보수가 정서적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보육교사의 임파워먼트의 각 하위변인을 투입한 모델 2에서는 인구통계학적 특성 중 연령이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 임파워먼트의 하위변인 중 의미성, 역량, 자기결정성이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 최종적으로 의미성이 가장 큰 영향이 있는 것으로 나타났다. 인구사회학적 특성의 영향력을 볼 때 보수가 많을수록, 연령이 낮을수록 정서적 몰입이 높음을 의미한다. 이는 임동호[26]의 연구결과와 같은 결과로 보수 수준은 정서적 몰입을 높이는 중요한 변인인 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 임파워먼트가 인구통계학적 특성 변인보다 더 많은 영향이 있는 것으로 나타났으며, 그 중 보육교사의 의미성이 가장 큰 영향력이 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사가 자신의 업무 수행에 다른 공식적 또는 비공식적 차원의 업무 가치에 대한 자신의 열정, 과업활동에 대한 개인적 연계성, 업무수행자의 정서적 측면의 역할 등에 대한 임파워먼트가 형성될 경우 자신의 직무에 대한 정서적 몰입이 높아짐을 알 수 있다. 즉 보육교사의 임파워먼트는 보육서비스의 질적 수준을 향상시키고 보육시설의 역량을 강화에 매우 긍정적으로 작용함을 인식해야 할 것이며, 임파워된 보육시설일수록 환경변화에 탄력적이고 보육교사의 사기와 직무만족도가 높아 조직유효성이 증가하고 서비스의 질도 강화될 수 있을 것이다.

반면, 임파워먼트의 하위변인인 역량이 높을수록 정서적 몰입은 낮아지는 현상은 보육교사의 근속연수의 증가, 학력 및 보육서비스에 관한 전문지식의 증가 등에 따른 보육교사의 급여, 승진 기회 등의 제약으로 인해 발생하는 것으로 생각된다. 즉 보육시설의 조직 특성이 보육교사와 시설장으로 이루어진 조직 체계이며, 급여 체계의 단일화의 문제는 현실에 적합한 개편이 필요함을 나타내는 것으로 볼 수 있다.

본 연구는 전라남도 S시에 한정하여 설문조사를 실시하였기 때문에 설문조사 과정에서 보육교사 자신의

지각에 기초한 자기보고식 설문지를 이용함으로써 발생 할 수 있는 변수 간의 관계 왜곡과 지역적 일반화의 한계가 있으나, 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 영향 관계를 다루었다는 점에서 그 의의가 있을 것이다. 또한 임파워먼트가 정서적 몰입에 영향을 미치는 기초자료를 토대로 보육교사들의 지속적인 지원과 효과적인 보육서비스 제공을 위한 다양한 후속연구가 지속되길 바란다.

참고 문헌

- [1] 정혜영, 박영준, “보육교사의 임파워먼트 조직건강, 직무만족도의 인과모형 분석,” 열린유아교육연구, 제10권, 제4호, pp.45-67, 2005.
- [2] P. Kizilos, “Crazy about empowerment?,” Training, Vol.27, No.12, pp.47-51, 1990.
- [3] C. Argyris, “Managers, workers, and organizations,” Society, Vol.35, No.2, pp.343-346, 1998.
- [4] M. D. Hartline and O. C. Ferrell, “The management of customer-contact service employees: An empirical investigation,” Journal of Marketing, Vol.60, No.4, pp.52-70, 1994.
- [5] 이혜원, “보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향,” 유아교육·보육행정연구, 제15권, 제2호, pp.109-126, 2011.
- [6] 이진화, “유아교사의 정서지능과 직무만족도, 소진과의 관계,” 아동교육, 제16권, 제4호, pp.199-210, 2007.
- [7] 송미선, 김소양, “보육교사의 정서지능과 직무스트레스와의 관계,” 미래유아교육학회지, 제16권, 제4호, pp.99-119, 2009.
- [8] 김영은, “보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향,” 한국보육지원학회지, 제18권, 제6호, pp.57-76, 2012.
- [9] 김영은, “사회적 교환이론에 근거한 조직지원인식이 보육교사의 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향,” 한국보육학회지, 제11권, 제3호, pp.45-64,

- 2011.
- [10] 이경애, 이주연, “시설장의 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향,” 한국아동복지학, 제38호, pp.187-210, 2012.
- [11] J. A. Conger and R. N. Kanungo, “The empowerment process: Integration theory and practice,” *Academy of Management Review*, Vol.13, pp.471-482, 1988.
- [12] K. W. Thomas and B. A. Velthous, “Cognitive Elements of Empowerment : An Interpretive, Model of Intrinsic Task Motivation,” *Academy of Management Review*, Vol.15, pp.666-681, 1990.
- [13] G. M. Spreitzer, “Psychological in the work place ; Dimensions, measurement, and validation,” *Academy of Management Journal*, Vol.38, No.5, pp.1442-1465, 1995.
- [14] 신호준, *서비스기업의 유형에 따른 종업원 임파워먼트가 직무만족 및 서비스품질에 미치는 영향*, 서강대학교 대학원, 석사학위논문, 2001.
- [15] 최철수, “여행자 종사원의 임파워먼트에 관한 연구,” *인문사회연구*, 제2권, pp.107-126, 2001.
- [16] 김정선, *사회복지사의 조직유효성 인식에 관한 연구 : 임파워먼트(Empowerment)의 매개효과를 중심으로*, 이화여자대학교, 석사학위논문, 2002.
- [17] 임동호, *아동복지생활시설 생활지도원의 임파워먼트가 서비스의 질에 미치는 영향*, 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 2009.
- [18] N. J. Allen and L. P. Meyer, “A three-commitment conceptualization of organizational commitment,” *Human Resource Management Review*, Vol.1, pp.61-89, 1991.
- [19] R. T. Mowday, L. M. Porter, and R. M. Steers, “employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover,” New York : Academic Press, 1982.
- [20] 김명수, 장춘수, “Authentic Leadership에 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향,” *인간자원개발연구*, 제15권, 제1호, pp.101-125, 2012.
- [21] 유영식, 김영택, 양태식, “서비스기업의 팔로워십 특성이 직원의 관계교환(LMX)의 질, 임파워먼트, 직무태도간에 미치는 영향,” *서비스경영학회지*, 제8권, 제1호, pp.57-78, 2007.
- [22] E. Gist, “Self-efficacy: implications for organizational behavior and human resource management,” *Academy of Management Review*, Vol.12, No.13, pp.472-485, 1987.
- [23] 이재훈, “조직공정성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향,” *경영연구*, 제13권, 제1호, pp.253-272, 1998.
- [24] J. Bhatnager, “The power of psychological empowerment as an antecedents to organizational commitment in indian managers human resource development international,” Vol.8, pp.419-433, 2005.
- [25] 백종철, 김영국, 윤지환, “호텔기업의 리더십 유형이 구성원의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향,” *관광학연구*, 제26권, 제2호, pp.73-95, 2002.
- [26] 임동호, “보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향,” *보육학회지*, 제12권, pp.21-38, 2012.
- [27] 최철수, *여행사 종사원의 임파워먼트와 직무성취에 관한 연구*, 경기대학교 대학원, 박사학위논문, 2002.
- [28] 김금수, *임파워먼트가 조직성취에 미치는 영향에 관한 연구*, 가천대학교, 석사학위논문, 1999.
- [29] 이승길, *경찰공무원의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*, 원광대학교 대학원, 박사학위논문, 2003.
- [30] 이명하, *병원의 조직문화 유형과 조직유효성의 관계: 간호사를 대상으로*, 충남대학교 대학원, 박사학위논문, 1998.
- [31] H. C. Smith, *Psychology of industrial behavior*, New York: Mcgraw Hill Book Co. Inc, 1955.
- [32] 이은희, “유교적 근로가치가 직무관여, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향,” *한국산업및조직심*

리학회지, 제14권, 제1호, pp.1-25, 2001.

[33] 오인근, *사회복지사가 지각한 직무특성이 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구*-서울시 소재 중합사회복지관, 노인장애인복지관 비교-, 연세대학교 사회복지대학원, 석사학위논문, 2003.

[34] 이선경, *유치원의 조직풍토와 교사의 헌신도에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1990.

[35] 서은희, 이미숙, “유치원 교사의 직무만족, 조직 헌신 및 이직의도에 관한 연구,” *열린유아교육연구*, 제7권, 제3호, pp.155-170, 2002.

저 자 소 개

문 호 성(Ho-Seong Mun)

정회원



- 1999년 12월 : 전남대학교 대학원(문학박사)
- 1996년 3월 ~ 현재 : 한려대학교 교양과 교수

<관심분야> : 아동문학, 청소년문화, 영·유아보육