

# 어린이집 원장의 자기 인성에 관한 인식 차이 - 기관유형, 경력을 중심으로 -

Child care Center Directors' Perception on Personality  
- Focusing on Types of Institutes and Teaching Experiences -

박정빈<sup>1</sup> 조미영<sup>2</sup> 황은희<sup>3</sup>

Jeong-bin Park<sup>1</sup> Mi-Young Cho<sup>2</sup> Eun-hee Hwang<sup>3</sup>

## ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study was to examine child care center directors' personalities in different types of institutes and teaching experiences.

**Methods:** A cluster random sampling of 236 child care center directors in Seoul and Gyeonggi-do was taken. The participants answered a set of questionnaires measuring child care center directors' personalities. The collected data were analyzed by using descriptive statistics, *t*-test, ANOVA analysis, and Scheffé test.

**Results:** The results of this study were as follows. First, national and private child care center directors' personalities were rated higher than family child care center directors' personalities. Second, child care center directors with more than of 16 years of experience were rated higher than child care center directors with 6-10 years experience in regards to personality.

**Conclusion/Implications:** Academic and educational systematic support is needed to cultivate the personality of the child care center director, who has to perform various roles for young children, infants, parents, staff, and the community.

**Key words** personality, child care center director, child care center

### <sup>1</sup> 제1저자

동원대학교 사회복지학과  
겸임교수

### <sup>2</sup> 교신저자

한중대학교 유아교육학과  
전임교수  
(e-mail : myc6543@hanmail.net)

### <sup>3</sup> 공동저자

한양여자대학교 유아교육과  
강사

## I. 서론

교육의 사조는 시대의 요구에 따라 끊임없이 변화되어 왔지만, 기관의 장인 어린이집 원장에 게 요구되는 핵심 역량은 시대를 불문하고 교육철학, 전문성과 그리고 인성으로 집약할 수 있으며, 최근에 들어서는 원장의 인성적 측면이 더욱 부각되고 있다.

인성을 이해하기 위해서는 교육학, 심리학, 철학, 문화인류학 등과 같은 다양한 기초 학문들의 소양이 종합적으로 필요하다. 인성의 사전적 개념은 '사람의 품성'이다. 품성이란 타고난 성품으로 개인의 독특한 특성을 바탕으로 길러지는 그 사람의 사람됨을 의미한다(교육과학기술부, 2011). 교육학에서는 인성이란 한 사람이 갖는 개인적이며 사회적인 행동, 지식, 태도와 가치관

을 포함하는 포괄적인 개념으로서, 개인이 속한 사회 또는 집단의 일원으로 살아가기 위해 필요한 바람직한 개인의 사회적 특성이다. 즉, 인성은 일반적으로 성격과 인격을 포함하는 용어로 사용하고 있다(최혜순, 이미현, 김계중, 2016). 심리학에서는 인성은 한 사람의 바른 성격이나 품격, 또는 도덕적으로 시비선악을 판단하고 실천할 수 있는 특성을 내포하고 있으며 성격은 한 개인의 산 개인의 특성, 성향의 의미로 사용하고 있다(최혜순 등, 2016). 인간의 본질을 이해하는 철학적 이해의 한 측면으로(김현수, 2017), 아리스토텔레스는 사람의 잠재적 역량으로서 덕을 실천적 행동을 통해 실현해 내야 한다고 하였으며 그는 이것이 자아실현의 길이라고 보았다(정상봉, 2016). 인성은 여전히 다양한 논의를 통해 지속적으로 발전하며 구성되어가는 동시에 일정 부분 사회적 합의를 통해 구성되어가는 진행 중인 준거(working criteria)라고 할 수 있다(김현수, 2017).

인성은 선천적으로 타고난 성향뿐만 아니라 후천적으로 환경이나 교육을 통해 형성되는 성향까지 포함하여 사람의 행동양식과 가치관 등을 포괄적으로 포함하는 것이다(강선보 등, 2008). 이처럼 바른 인성을 갖추기 위해서는 적절한 교육적 접근을 통한 노력이 필요하다.

Dewey(1938)는 인간은 사람과 적절한 인간관계를 갖기 위해서 인성교육이 필요하다고 하였으며, Csikszentmihalyi(1996)는 인성의 창의적 성향 요인 중 관계, 사회적 관심, 책임감, 개방성, 인내, 근면 등을 인성교육의 중요한 요소로 보고 있다. Sternberg(2005)는 인성과 창의성은 지혜, 통합능력 등이 곧 인성과 직결되는 항목으로서 미래 리더들은 창의성과 인성이 필수적이라고 하고 있다. 그리고 Gardner(2007)는 우리와 다음 세대가 21세기를 성공적으로 살아나가기 위해서 반드시 갖추어야 할 5가지 마음 즉, 훈련된 마음, 종합하는 마음, 창조하는 마음, 존중하는 마음, 윤리적인 마음을 예시하였는데 이 중 창조하는 마음, 존중하는 마음, 윤리적인 마음은 창의성 및 인성 모두와 관련되며, 이러한 마음은 시간과 노력을 투자하면 누구든지 얻을 수 있는 사고방식이라 강조하여 창의·인성에 대한 교육의 중요성을 강조하였다.

교육과학기술부(2011)가 인성이 진정한 실력이라는 표어를 내세워 인성교육 비전을 발표하면서 최근 배려, 공감, 협동심 등을 핵심 가치로 하는 바른 인성을 키우는 실천중심의 인성교육이 강조되고 있다(류성창 등, 2011; 한유경, 정제영, 김성기, 정성수, 윤신덕, 2012; Griffin, McGraw, & Care, 2012; OECD, 2005). 이와 같이 시대적 변화에 따른 인성교육의 변화는 다른 국가들에서도 공통적으로 중요한 교육지표로 활용되고 있음을 알 수 있다. 이러한 인성교육은 인성교육의 결정적 시기인 영유아기에 교육적 접근이 이루어져야 그 효과성이 크다고 할 수 있으며, 우리나라 속담에 ‘세살 버릇 여든까지 간다’는 말은 영유아기 인성교육의 중요성이 잘 나타난다. ‘잘 될 나무는 떡잎부터 안다’ 또한 어린 시기에 형성되는 교육이 평생을 통해 영향을 미친다는 것을 의미하는 것이다. 이처럼 한 인간의 인성이 영유아기 부터 형성되기 때문에 어떠한 교육보다도 올바른 인간이 되기 위한 인성교육이 우선되어야 한다는 것을 알 수 있다.

영유아의 올바른 인성교육에 있어서 원장과 보육교직원은 매우 중요한 인적요인이 된다. 보육교사의 양성과정에 있어서도 보육교사의 자격 취득을 위한 교과목이 보육 필수 영역의 보육교사론 과목에서 교사 인성 영역이 신설되어 보육교사(인성)론으로 변경되고, 보육교사 및 어린이집 원장의 보수교육 및 승급교육, 어린이집 원장 사전직무교육의 영역에 있어서도 인성에 대한

영역이 편성된 것 역시 원장 및 보육교사 인성의 중요성이 반영된 결과라 할 수 있다(보건복지부, 2017). 이러한 변화는 보육교사로 입문하기 이전부터 꾸준히 보육교사로 좋은 인성을 내면화하는 과정이 중요함을 나타내고(박경옥, 2010), 현직 교육에서도 보육교사 및 원장의 인성의 중요성이 강조된 결과라고 할 수 있다. 이러한 영유아의 인성교육은 원장, 교사, 부모, 또래 등 영유아의 많은 요인들에 의해 영향을 받지만 그 중 기관의 운영자로서 원장의 영향력은 매우 크다(서현, 임지윤, 박미자, 2013).

인성진흥교육법에 의하면 학교장은 매년 자체 인성교육 수립하여 실시해야 하고 인성교육을 수행하기 위해 핵심 가치 덕목을 중심으로 핵심 역량을 함양하는 교육과정을 편성 운영해야 한다고 명시적으로 밝히고 있다. 그리고 종전과는 달리 향후 인성교육을 체계적으로 해야 할 의무를 지니게 되었다. 인성교육을 위한 체계적인 준비와 효과적인 전략 마련을 위해 학교장의 인성교육과 관련된 안목과 신념, 리더십, 교사의 전문성 및 열정 등은 교육의 성패를 좌우하는 결정적 요인이므로 학교장의 인성교육에 대한 관심, 열정 그리고 능력 함양은 절실히 필요하다. 특히, 어린이집은 다른 학교 급에 비해 밀착된 시공간에서 직무를 수행하는 특성이 있어 어느 조직보다 원장과 교사간의 협력이 중요하다. 따라서 원장의 배려, 협력, 공감적 이해와 원활하게 의사소통 할 수 있는 인성을 갖추면 좀 더 협력적인 조직문화를 조성할 수 있다. 규모가 작고 인간관계가 밀접한 조직 특성 때문에 조직의 책임자인 원장의 영향력이 다른 조직에 비해 매우 크다(전윤숙, 2013). 그러므로 어린이집의 교사 및 원장이 왜 인성을 갖추어야 하는지가 중요한 요인이 되며, 올바른 인성을 갖춘 원장의 바른 판단과 실천은 한 사람의 인생에 깊이 관여하여 영향을 미친다(최명희, 2016). 즉, 좋은 인성을 갖춘 원장은 교사들에게 직·간접적으로 매우 큰 영향을 주어 교사로서 자신의 인성에 대해 검토해 보고 발전적인 교사로서의 모습을 갖추는데 큰 도움이 되며 나아가 영유아뿐만 아니라 사회적인 측면에서도 매우 중요하다. 이러한 이유로 어린이집의 원장은 타 교육기관의 장보다는 차별화된 보다 훌륭한 인성과 세심한 전문성이 요구된다(김은영, 2016; 오미형, 2008; 이윤경, 임충기, 2005).

더욱이 어린이집을 운영하고 확고한 교육철학과 신념을 가진 원장이 영유아의 인성형성에 지대한 영향을 주기 때문에 원장의 자질과 역할이 매우 중요하다(김민정, 2007; 장영숙, 2004). 원장의 전문성을 극대화할 수 있는 주요 변인으로 인성의 하위범주를 인간애, 긍정적 자아개념, 사회관계, 직무수행, 창의성으로 나누고 있다(전재선, 2011). 첫째, 인간애는 이타심과 용서를 포함하며, 교사의 자질 중 개인적인 인성 특성이다. 즉, 유아를 존중하고 이해하며 애정적인 관계를 형성하는 것을 의미한다. 둘째, 긍정적 자아개념은 자기 개발, 주도적인 자아성취, 자기 조절을 포함하며 열정적인 교수 행동, 합리적인 의사결정, 동기부여와 같은 인성 특성을 나타낸다. 셋째, 사회관계는 의사소통, 공감적 이해를 포함하고, 더불어 살아가는 능력으로 원만한 인간관계를 촉진하는 능력이다. 넷째, 직무수행과 관련된 인성 특성은 인간 됨됨이와 직무에 대한 적응성 및 발전성 등으로 직무를 중요하게 생각하고 그 역할에 충실하게 임하는가의 가치와 태도를 의미한다. 마지막으로 창의 및 인성은 유머·위트, 사회문제 인식, 창의적 성향을 포함하며, 창의적 인성은 21세기 사회변화에 따라 새롭게 요구되는 능력임과 동시에 개인의 삶을 만족스럽게 하고 직무의 효율성을 높여줄 수 있는 인성의 특성이라고 할 수 있다. 이러한 원장의 올바른 자

기인성의 함양은 유아교육의 질을 확보하기 위한 가장 필수적인 요소이며, 유아교육의 대상이 되는 유아들에게까지 그 영향을 미치게 된다. 그러므로 원장이 자기 자신의 인성을 이해하고 파악해보는 과정을 통해 인성의 주체인 나를 형성하게 됨을 고찰하면서 자기 이해의 가능성을 제시하고 이 가능성을 확장시키는 방향으로 인성교육이 이루어질 때 인성교육이 올바른 방향으로 나아갈 수 있다(김민수, 2014).

그러나 자기 인성에 관한 선행연구는 예비유아교사(박진희, 손원경, 2015; 서의정, 성영란, 김윤희, 2016; 서현 등, 2013; 엄은나, 전우경, 박지희, 2014), 현직유아교사를 대상으로 이루어진 연구(김수미, 2013; 전재선, 2011; 서현 등, 2013; 최선미, 부성숙, 2017)들로 제한된다. 예비유아교사를 대상으로 한 연구들은 주로 유아인성교육의 인식에 관한 연구(김순환, 남옥선, 박선훈, 2014), 인성교육 프로그램과 관련된 연구(김형재, 현혜정, 이순애, 2017; 이은영, 우민정, 2013; 전재선, 2013), 인성 측정도구 개발(원혜경, 이소정, 2017; 전재선, 2013)과 관련된 연구들이 이루어졌다. 현직 유아교사를 대상으로 한 연구는 인성교육에 대한 현장 교사들의 인식 및 신념, 교수 전략, 이에 대한 인식과 경험적 토대 부족으로 인성교육에 대한 지도가 소홀함을 지적하며 인성교육 프로그램(김영옥, 장명림, 유희정, 2009; 임수진, 2014; 최민수, 2011)이 개발되었다. 그러나 원장을 대상으로 이루어진 연구는 창의 인성이 어린이집 원장의 자기존중감에 미치는 효과와 관련된 연구(손은주, 2015), 원장의 인성영역에 대해 어린이집 원장이 인식하는 이미지 분석(전윤숙, 2013)과 관련된 연구 정도에 불과하며 어린이집 원장의 자기인성에 관한 연구는 없는 실정이다.

원장은 어린이집을 총체적으로 관리·감독하는 책임자이며 기본적인 보육운영계획의 수립 및 평가와 어린이집 교사의 보육활동을 조정하고 통합하여 보육 목표에 도달하도록 하는 역할을 수행해야 한다. 즉 어린이집의 조직문화와 운영 및 교사의 직무수행에 원장의 교육철학, 신념 및 태도, 경영관, 조직 관리능력, 리더십 등이 많은 영향을 미치게 된다(김지은, 2010). 어린이집 운영 능력은 조직을 성공적으로 이끄느냐 그렇지 못하느냐를 결정하는 중요한 요인으로 교수행동에 있어서 교사들이 자발적이고 상호협동적인 노력을 이끌어 내게 하여 궁극적으로 보육 목표를 달성할 수 있도록 하는데 영향을 미친다. 이런 의미에서 어린이집 원장의 자기 인성에 대한 이해와 인식을 파악해 보는 일은 매우 의미가 있다. 따라서 본 연구는 어린이집 원장의 자기인성에 대한 인식을 알아보고 실제적으로 보육과정 전반에 인성 역량 요소를 반영함으로써 원장의 실천적 인성함양과 보육의 수준을 향상시키고자 한다.

이상과 같은 연구 목적 하에 설정한 연구문제는 다음과 같다.

**연구문제 1.** 어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식(인간애, 긍정적 자아개념, 사회관계, 직무수행, 창의·인성)은 기관유형에 따라 차이가 있는가?

**연구문제 2.** 어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식(인간애, 긍정적 자아개념, 사회관계, 직무수행, 창의·인성)은 경력에 따라 차이가 있는가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

서울과 경기도에 위치한 어린이집(국공립어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집)에 근무하는 원장 중 연구에 참여하기를 희망하는 원장 236명을 무선표집하여 자료를 수집하였다. 연구대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

(N = 236)

구분	n (%)
<b>기관유형</b>	
국공립어린이집	73( 30.9)
민간어린이집	89( 37.7)
가정어린이집	74( 31.4)
<b>학력</b>	
2-3년제 대학교 졸업	84( 35.6)
4년제 대학교 졸업	41( 18.4)
석사 졸업	80( 33.9)
박사과정 재학 이상	31( 13.1)
<b>경력</b>	
5년 미만	19( 8.1)
6-10년	62( 26.3)
11-15년	64( 27.1)
16-20년	50( 21.2)
21년 이상	41( 17.4)
계	236(100.0)

### 2. 연구도구

#### 1) 어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식

어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식을 알아보기 위해 전채선(2011)의 유아교사 인성 자기 평가도구의 설문지를 기초로 어린이집 원장에게 맞도록 수정·보완하여 사용하였다. 설문지의 구성 및 내용타당도는 유아교육 전문가 2인(대학 교수, 박사학위 소지자)에게 검증하였다. 문항은 총 80문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 평정되며, 각 문항의 점수가 높을수록 원장의 자기 인성에 대한 인식이 높음을 의미한다.

〈표 2〉 어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식 측정도구의 문항구성 및 신뢰도

구분	문항수	Cronbach's $\alpha$
인간애		
이타심	6	.89
용서	4	
긍정적 자아개념		
자기개발	4	.92
주도적 자아성취	9	
자기조절	7	
사회관계		
의사소통	9	.91
공감적 이해	4	
직무수행	13	.80
창의·인성		
유머·위트	9	.91
사회적 문제인식	4	
창의적 성향	11	
전체	80	.91

2) 인성의 범주

본 연구에서 인성의 범주는 인간애, 긍정적 자아개념, 사회관계, 직무수행, 창의·인성, 총 5개 범주로 구성하다(전재선, 2011).

(1) 인간애(humanity)

사전적으로 인간애(人間愛)는 인간애 한 사랑이나 인정이 많고 깊음을 의미하며(국립특수교육원, 2009), 이는 인간을 대상으로 하는 직업인으로서 갖추어야 할 기본인 성향으로, 페미니즘의 유아교육에서 강조하는 원장의 인성 특성이다. 이 범주는 이타심과 용서를 구성요인으로 한다.

(2) 긍정적 자아개념(positive self -concept)

본 연구에서 긍정적인 자아개념은 원장으로서의 삶에서 행동을 결정하고, 행동의 방향과 목표를 조정하는 지속으로 변화 가능한 특성으로 자기 조절, 자기개발과 주도적인 성취동기를 구성요인으로 한다.

(3) 사회관계(social relations)

본 연구에서 원장의 사회관계란 동료, 유아, 학부모, 지역사회 등 관련 집단 내 또는 그 집단 간의 관계가 원활하도록 노력하는 것으로, 자신과 다른 사람의 감정 상태를 잘 파악하고 적절하게 정서 표현을 할 수 있는 능력과 이를 바탕으로 원만하게 인간관계를 유지하는 것을 의미한다.

다. 이 범주는 의사소통, 공감이해를 구성요인으로 한다.

(4) 직무수행(performance of teacher's duties)

본 연구에서 직무수행이란 구성원이 집단의 일원으로서 효과적으로 일하고, 조직의 활동을 조정하며 목적 달성을 해 최선을 다하도록 동기를 유발하는 기술을 의미한다. 이 범주에서는 원장이 직무를 수행하는 데 대표적으로 요구되는 성실성, 책무성, 신뢰성을 기본으로 나타나는 다양한 특성을 직무수행 태도로 함축하여 그 구성요인으로 한다.

(5) 창의·인성(creative personality)

본 연구에서 창의·인성이란 21세기 유아교사의 인성 특성으로 개방성, 다양성과 같이 창의성과 인성의 동일한 요인이면서 유머, 협력, 사회문제 인식과 같이 21세기의 바람직한 인성특성이 창의성 개발로 이어지는 상호 동반 효과가 높은 자질로 정의하고 그 구성요인을 유머·위트, 사회문제 인식, 창의적 성향으로 한다.

### 3. 연구절차

1) 예비연구

2017년 8월 7일부터 8월 18일까지 연구도구의 적절성과 소요시간 등을 알아보기 위하여 유아교육 전문가 2인(대학 교수, 박사학위 소지자)와 연구에 참여하지 않는 국공립어린이집 원장, 민간어린이집 원장, 가정어린이집 원장 15명을 대상으로 예비연구를 위한 설문지를 배부하여 회수하였다. 설문 문항 중 이해가 어려운 내용이 있는지 등을 검토한 결과 별다른 문제가 발견되지 않아 원 설문지를 수정하지 않고 사용하였다.

2) 본 연구

2017년 8월 21일부터 9월 7일까지 서울과 경기도에 위치한 국공립어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집에 직접 방문, 우편 발송, E-mail 발송으로 300부를 배부한 후 회수하였다. 회수율은 83.3%(250부)로 응답이 누락되었거나 불성실하게 응답한 설문지 14부를 제외하고 최종적으로 236부(78.7%)를 분석 자료로 사용하였다.

### 4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 PASW 20.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였다.

첫째, 연구 대상자의 특성은 빈도와 백분율을 산출하였고, 본 연구에서 사용된 연구도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다.

둘째, 연구문제 1, 2의 어린이집 원장의 기관유형과 경력에 따른 어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식의 차이를 검증하기 위하여 평균과 표준편차, One-way ANOVA, Scheffé 검증을 실시하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 어린이집 원장의 기관유형에 따른 자기 인성

어린이집 원장의 기관유형에 따른 자기 인성의 차이를 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 어린이집 원장의 기관유형에 따른 자기 인성의 차이 (N = 236)

구분	국공립 어린이집① (n = 73) M(SD)	민간 어린이집② (n = 89) M(SD)	가정 어린이집③ (n = 74) M(SD)	계 (n = 236) M(SD)	F	사후검증결과
인간애	3.91(.54)	3.89(.58)	3.52(.67)	3.78(.62)	10.38***	①, ② > ③
이타심	3.86(.65)	3.91(.67)	3.36(.75)	3.72(.73)	14.97***	①, ② > ③
용서	3.98(.62)	3.86(.61)	3.75(.71)	3.86(.65)	2.33	
긍정적 자아개념	4.25(.49)	4.33(.40)	4.08(.43)	4.23(.45)	6.66**	② > ③
자기개발	4.28(.51)	4.29(.51)	4.06(.56)	4.22(.53)	4.70*	①, ② > ③
주도적 자아성취	4.34(.53)	4.37(.43)	4.13(.49)	4.28(.49)	5.72**	①, ② > ③
자기조절	4.13(.54)	4.30(.53)	4.02(.51)	4.16(.54)	5.82**	
사회관계	4.19(.49)	4.37(.43)	4.15(.41)	4.25(.45)	5.64**	② > ①, ③
의사소통	4.22(.48)	4.36(.45)	4.14(.41)	4.25(.46)	5.25**	② > ③
공감적 이해	4.12(.60)	4.39(.52)	4.19(.50)	4.25(.55)	5.59**	② > ①
직무수행	4.15(.46)	4.17(.32)	4.14(.35)	4.15(.37)	.11	
창의 · 인성	3.76(.48)	3.89(.54)	3.63(.42)	3.77(.50)	5.71**	② > ③
유머 · 위트	3.69(.62)	3.56(.83)	3.40(.70)	3.55(.74)	2.90	
사회 문제 인식	3.74(.65)	3.96(.76)	3.54(.63)	3.76(.71)	7.37**	② > ③
창의적 성향	3.83(.52)	4.13(.47)	3.84(.44)	3.95(.50)	10.28***	② > ①
자기 인성 전체	4.05(.43)	4.13(.35)	3.90(.32)	4.03(.38)	7.75**	①, ② > ③

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

어린이집 원장의 기관유형에 따른 자기 인성의 차이를 분석한 결과, 기관유형에 따라 자기 인성 전체에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 7.75, p < .01$ ). 사후검증 결과 가정어린이집의 원장( $M = 3.90, SD = .32$ )보다 국공립어린이집 원장( $M = 4.05, SD = .43$ )과 민간어린이집 원장( $M = 4.13, SD = .35$ )의 자기 인성이 더 높은 것으로 나타났다.

하위요인별로 살펴보면 인간애에서 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 10.38, p < .001$ ). 사후검증 결과 가정어린이집의 원장( $M = 3.52, SD = .67$ )보다 국공립어린이집 원장( $M = 3.91, SD = .54$ )과 민간어린이집 원장( $M = 3.89, SD = .58$ )의 인간애가 더 높은 것으로 나타났다. 인간애 중 이타심이 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것



으로 나타났다( $F(2, 233) = 14.97, p < .001$ ). 사후검증 결과 가정어린이집의 원장( $M = 3.36, SD = .75$ )보다 국공립어린이집 원장( $M = 3.86, SD = .65$ )과 민간어린이집 원장( $M = 3.91, SD = .67$ )의 이타심이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 용서는 어린이집 원장의 기관유형에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다( $F(2, 233) = 2.33, p > .05$ ).

긍정적 자아개념에서 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 6.66, p < .01$ ). 사후검증 결과 가정어린이집 원장( $M = 4.08, SD = .43$ )보다 민간어린이집 원장( $M = 4.33, SD = .40$ )의 긍정적 자아개념이 더 높은 것으로 나타났다. 긍정적 자아개념 중 자기개발이 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 4.70, p < .05$ ). 사후검증 결과 가정어린이집의 원장( $M = 4.06, SD = .56$ )보다 국공립어린이집 원장( $M = 4.28, SD = .51$ )과 민간어린이집 원장( $M = 4.29, SD = .51$ )이 자기개발을 더 잘 하는 것으로 나타났다. 긍정적 자아개념 중 주도적 자아성취가 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 5.72, p < .01$ ). 사후검증 결과 가정어린이집의 원장( $M = 4.13, SD = .49$ )보다 국공립어린이집 원장( $M = 4.34, SD = .53$ )과 민간어린이집 원장( $M = 4.37, SD = .43$ )이 주도적 자아성취가 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 자기조절은 어린이집 원장의 기관유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나( $F(2, 233) = 5.82, p < .01$ ), 사후검증 결과 유의한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 원장은 긍정적 자아 형성과 자기개발을 위한 노력의 일환으로 각종 연수와 보수교육 등 지속적인 참여를 하고 있으나 가정어린이집 원장은 대부분 다면적인 업무수행으로 자기개발을 위한 각종 연수에 참여하기에 어려움이 있음으로 해석할 수 있다(임해진, 2015).

사회관계에서 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 5.64, p < .01$ ). 사후검증 결과 국공립어린이집 원장( $M = 4.25, SD = .49$ )과 가정어린이집 원장( $M = 4.15, SD = .41$ )보다 민간어린이집 원장( $M = 4.37, SD = .43$ )의 사회관계가 더 많은 것으로 나타났다. 사회관계 중 의사소통이 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 5.25, p < .01$ ). 사후검증 결과 가정어린이집 원장( $M = 4.14, SD = .41$ )보다 민간어린이집 원장( $M = 4.36, SD = .45$ )이 의사소통을 더 잘하는 것으로 나타났다. 사회관계 중 공감적 이해가 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 5.59, p < .01$ ). 사후검증 결과 국공립어린이집 원장( $M = 4.12, SD = .60$ )보다 민간어린이집 원장( $M = 4.39, SD = .52$ )의 공감적 이해를 더 잘하는 것으로 나타났다. 기관 유형에 따라 민간어린이집 원장이 공감적 이해를 더 잘 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 민간어린이집 원장이 유아, 학부모, 지역사회 등 상호 관계가 원활하도록 보다 노력하는 것으로 이해할 수 있다.

창의·인성에서 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 5.71, p < .01$ ). 사후검증 결과 가정어린이집 원장( $M = 3.50, SD = .50$ )보다 국공립어린이집 원장( $M = 3.29, SD = .48$ )과 민간어린이집 원장( $M = 3.61, SD = .57$ )의 창의·인성이 더 높은 것으로 나타났다. 창의·인성 중 사회 문제 인식이 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 7.37, p < .01$ ). 사후검증 결과 가정어린이집 원장( $M = 3.54, SD = .63$ )보다 민간어린이집 원장( $M = 3.96, SD = .76$ )의 사회 문제 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 창의·인

성 중 창의적 성향이 기관유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(2, 233) = 10.28, p < .001$ ). 사후검증 결과 국공립어린이집 원장( $M = 3.83, SD = .52$ )보다 민간어린이집 원장( $M = 4.13, SD = .47$ )의 창의적 성향이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 창의·인성의 하위요인인 사회문제 인식, 창의적 성향, 특히 원장의 유머감각은 어린이집의 분위기를 밝게 하는데 매우 중요한 요인이며, 영유아의 창의·인성의 교육환경을 제공하는 환경제공자로서 원장의 역할이 매우 중요한데 본 연구결과에서 민간어린이집 원장이 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 그러나 창의·인성 중 워트·유머는 어린이집 원장의 기관유형에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다( $F(2, 233) = 2.90, p > .05$ ).

그러나 직무수행에서는 어린이집 원장의 기관유형에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다( $F(2, 233) = .11, p > .05$ ).

## 2. 어린이집 원장의 경력에 따른 자기 인식

어린이집 원장의 경력에 따른 자기 인식의 차이를 분석한 결과는 <표 4>와 같다.

어린이집 원장의 경력에 따른 자기 인식의 차이를 분석한 결과, 경력에 따라 자기 인식 전체에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 11.53, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.82, SD = .38$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.18, SD = .37$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.16, SD = .36$ )의 자기 인성이 더 높은 것으로 나타났다.

하위요인별로 살펴보면 인간애에서 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 7.17, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.49, SD = .68$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 3.91, SD = .64$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.00, SD = .62$ )의 인간애가 더 높은 것으로 나타났다. 인간애 중 이타심이 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 10.21, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.34, SD = .77$ )보다 11-15년 경력의 원장( $M = 3.76, SD = .61$ ), 16-20년 경력의 원장( $M = 3.92, SD = .70$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.03, SD = .72$ )의 이타심이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 용서는 어린이집 원장의 경력에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다( $F(2, 213) = 1.26, p > .05$ ). 이는 영유아를 대상으로 하는 원장이 갖추어야 할 기본적인 성향으로 원장의 경력이 높아짐에 따라 인성함양이 중요한 요인임을 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 어린이집 원장의 경력에 따른 자기 인식의 차이 (N = 217)

구분	6-10년 ①	11-15년 ②	16-20년 ③	21년 이상 ④	계	F	사후검증 결과
	(n = 62) M(SD)	(n = 64) M(SD)	(n = 50) M(SD)	(n = 41) M(SD)	(n = 217) M(SD)		
인간애	3.49(.68)	3.80(.51)	3.91(.64)	4.00(.62)	3.78(.64)	7.17***	①<③,④
이타심	3.34(.77)	3.76(.61)	3.92(.70)	4.03(.72)	3.73(.74)	10.21***	①<②,③,④
용서	3.72(.69)	3.87(.52)	3.89(.74)	3.96(.66)	3.85(.65)	1.26	

〈표 4〉 계속

구분	6-10년 ① (n = 62) M(SD)	11-15년 ② (n = 64) M(SD)	16-20년 ③ (n = 50) M(SD)	21년 이상 ④ (n = 41) M(SD)	계 (n = 217) M(SD)	F	사후검증 결과
긍정적 자아개념	3.97(.47)	4.19(.42)	4.39(.39)	4.37(.40)	4.21(.46)	11.55***	①<③,④
자기개발	3.95(.54)	4.20(.50)	4.35(.46)	4.35(.48)	4.19(.53)	7.96***	①<③,④
주도적 자아성취	4.04(.52)	4.25(.47)	4.44(.43)	4.41(.44)	4.27(.49)	8.41***	①<③,④
자기조절	3.89(.56)	4.10(.52)	4.36(.46)	4.33(.52)	4.14(.55)	9.48***	①<③,④
사회관계	4.06(.43)	4.21(.42)	4.40(.41)	4.34(.50)	4.23(.45)	6.57***	①<③,④
의사소통	4.05(.41)	4.21(.43)	4.40(.41)	4.36(.50)	4.24(.45)	7.10***	①<③,④
공감적 이해	4.06(.55)	4.20(.50)	4.42(.53)	4.28(.61)	4.23(.55)	4.14**	①<③
직무수행	4.06(.43)	4.16(.32)	4.26(.36)	4.11(.35)	4.14(.38)	2.89*	
창의 · 인성	3.54(.47)	3.73(.43)	3.94(.52)	3.96(.52)	3.77(.51)	9.33***	①<③,④
유머 · 위트	3.34(.75)	3.46(.71)	3.76(.70)	3.78(.77)	3.55(.75)	4.40**	①<③,④
사회 문제 인식	3.53(.70)	3.76(.67)	3.91(.67)	4.04(.73)	3.78(.71)	5.15**	①<④
창의적 성향	3.70(.54)	3.94(.39)	4.10(.49)	4.09(.52)	3.94(.51)	8.35***	①<③,④
자기 인성 전체	3.82(.38)	4.02(.33)	4.18(.37)	4.16(.36)	4.03(.38)	11.53***	①<③,④

주 1. 원장의 경력 중 1-5년은 사례수가 적어 분석에서 제외함.

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

긍정적 자아개념에서 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 11.55, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.97, SD = .47$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.39, SD = .39$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.37, SD = .40$ )의 긍정적 자아개념이 더 높은 것으로 나타났다. 긍정적 자아개념 중 자기개발이 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 7.96, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.95, SD = .54$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.35, SD = .46$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.35, SD = .48$ )이 자기개발을 더 잘 하고 있는 것으로 나타났다. 긍정적 자아개념 중 주도적 자아성취가 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 8.41, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 4.04, SD = .52$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.44, SD = .43$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.41, SD = .44$ )이 주도적 자아성취가 더 높은 것으로 나타났다. 긍정적 자아개념 중 자기조절이 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 9.48, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.89, SD = .56$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.36, SD = .46$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.33, SD = .52$ )이 자기조절을 더 잘 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 원장이 경력이 높을수록 긍정적인 자아개념 형성을 위해 자기개발, 주도적 자아성취를 위한 노력을 아끼지 않음을 보여주고 있다.

사회관계에서 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 6.57, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 4.06, SD = .43$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.40, SD = .41$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.34, SD = .50$ )의 사회관계가 더 많은 것으로 나타났

다. 사회관계 중 의사소통이 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 7.10, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 4.05, SD = .41$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.40, SD = .41$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.36, SD = .50$ )이 의사소통을 더 잘하는 것으로 나타났다. 사회관계 중 공감적 이해가 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 4.14, p < .01$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 4.06, SD = .55$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.42, SD = .53$ )이 공감적 이해를 더 잘하는 것으로 나타났다.

창의·인성에서 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 9.33, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.54, SD = .47$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 3.94, SD = .52$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 3.96, SD = .52$ )의 창의·인성이 더 높은 것으로 나타났다. 창의·인성 중 유머·위트가 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 4.70, p < .01$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.34, SD = .75$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 3.76, SD = .70$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 3.78, SD = .77$ )의 유머·위트가 더 많은 것으로 나타났다. 창의·인성 중 사회 문제 인식이 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 5.15, p < .01$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.53, SD = .70$ )보다 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.04, SD = .73$ )의 사회 문제 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 창의·인성 중 창의적 성향이 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F(3, 213) = 8.35, p < .001$ ). 사후검증 결과 6-10년 경력의 원장( $M = 3.70, SD = .54$ )보다 16-20년 경력의 원장( $M = 4.10, SD = .49$ )과 21년 이상 경력의 원장( $M = 4.09, SD = .52$ )의 창의적 성향이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 원장의 경력은 곧 다양한 경험의 축적을 의미하며 보다 성숙된 교육자로서 인성함양을 위해 자기 인성 요인인 공감적 이해, 사회문제 인식, 창의적 성향 등을 갖추고자 노력하고 있음으로 이해할 수 있다.

그러나 직무수행에서는 어린이집 원장의 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으나( $F(3, 213) = 2.89, p < .05$ ), 사후검증 결과 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 기관, 경력에 따른 어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식의 차이를 알아보았다. 본 연구의 주요 결과를 연구문제별로 논의하면 다음과 같다.

어린이집 원장의 기관유형에 따른 자기 인성의 차이를 분석한 결과 기관에 따라 자기 인성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 대체적으로 가정어린이집 원장보다 국공립어린이집 원장과 민간어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 자기 인성의 하위요인별로 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 인간애에서 가정어린이집 원장보다 국공립어린이집 원장과 민간어린이집 원장의 인간애가 더 높은 것으로 나타났다. 인간애란 인간에 대한 사랑이나 인정이 많고 깊음을 의미하며(국립특수교육원, 2009), 본 연구에서 인간애의 하위요인으로 이타심과 용서를 포함하고 있다.

그리고 영유아교육의 철학적 기반이 되고 있는 근대 교육사상가들인 코메니우스, 루소, 페스탈로찌, 슈타이너 등 유아교육을 담당하고 있는 교육자는 유아를 존중하고 이해하며 애정적인 관계 즉, 인간애를 형성해야 함을 강조해왔다(손영빈, 윤기영, 2011). 이처럼 원장은 유아교육을 담당하는 교육자이며 기관의 장으로서 인간애는 인성의 기본적 토대가 된다. 그러므로 영유아의 교육을 총괄하는 국공립, 민간, 가정어린이집 원장이 인간애의 자기 인성에 대해 탐색할 기회를 갖고, 기관의 장으로서 훌륭한 인성을 발달시키기 위해서는 의도적이고 행동지향적이며 지속적인 노력이 필요하다(Lickona, 1993). 이에 인간애의 가장 대표적인 요인은 사랑으로, 영아기는 사랑과 애착형성에 결정적 시기이며, 초기의 애착 경험이 성인기 인간관계에 중요한 영향을 미치기 때문에(Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978), 원장의 역할이 중요하다. 그러나 가정어린이집 원장의 경우 기관의 규모가 작을수록 인력이 부족하고 원장과 교사의 역할이 명확히 분리되지 않아 원장의 책무 외에도 다면적 겸직 업무를 수행하고 있다(서문희, 이미호, 구미진, 2006). 이러한 과중한 업무 스트레스로 인해 가정어린이집 원장은 어린이집 운영에 심각한 갈등을 경험하고 있기 때문에(강모숙, 2013), 현실적으로 자기 인성을 쌓는데 방해요인으로 작용할 수 있다. 따라서 가정어린이집 원장의 과중된 업무를 최소화 할 수 있는 방안을 모색하고 실천적 인성 함양을 위한 시간적 안배와 교육적 지원이 제공되어야 한다.

긍정적 자아개념에서도 가정어린이집 원장보다 국공립어린이집 원장과 민간어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 긍정적 자아개념은 원장이 지닌 생각이나 태도, 신념을 보여주는 것으로, 교육적인 측면에서 영유아와의 관계 형성에 중요한 영향을 미치게 되는 인성적 특성이다(김민정, 2007; 장영숙, 2004). 그러므로 어린이집의 리더로서 원장은 자기개발, 주도적 자아성취, 자기조절을 포함하고 있는 긍정적 자아를 형성하기 위한 노력이 필요하다. 그러기 위해서 어린이집 원장은 각종 연수와 보수교육 등 교육적 참여를 통한 자기개발을 지속적으로 해나가야 한다. 그러나 가정어린이집 원장의 업무특성상 다면적인 업무수행과 원장이 자리를 비우는 것이 어린이집에 큰 부담이 되기 때문에 자기개발을 위한 각종 연수에 참여하기 어려운 실정이다(임해진, 2015). 그러므로 이러한 현실을 감안하여 가정어린이집의 원장이 시·공간적 제한에서 벗어나 자기 인성을 함양할 수 있는 다양한 온라인 교육 활성화 및 인성관련 온라인 프로그램이 개발되어야 함을 시사하고 있다.

사회관계에서는 국공립어린이집 원장과 가정어린이집 원장 보다 민간어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 사회관계는 의사소통과 공감적 이해를 의미하는 것이나, 어린이집에서 원장의 업무수행에 주된 사회관계의 대상은 교사와의 관계이다. 그러나 원장과 교사와의 사회적 관계에서 원장의 사회적 관계성이 부족할 경우, 교사의 의견을 고려하지 않는 의사결정, 리더십, 관심과 배려, 공감적 이해 등에 갈등요인이 된다는 연구결과(이남희, 2008)에 주목할 필요가 있다. 김희태(2004)도 원장은 교사와의 갈등은 공감적 이해, 의사소통의 기술 부족 등의 원인이기 때문에 공감적 이해는 교육현장에서 요구되는 인성요인이다. 그러므로 원장은 사회관계에서 중요한 핵심 요인인 의사소통과 공감적 이해의 중요성을 인식하고 다각적인 실천적 지식을 적용한 의사소통 기술능력 향상을 위한 노력이 필요하다. 또한 본 연구결과에서 보면 사회관계에 있어서 기관 유형에 따라 민간어린이집 원장이 공감적 이해를 더 잘 하는

것으로 나타났다. 이는 민간어린이집 원장이 유아, 학부모, 지역사회 등 관련 집단 내 또는 그 집단 간의 관계가 원활하도록 보다 노력하는 것으로 이해할 수 있다. 이처럼 공감적 이해능력은 타인의 입장에서 생각하고 이해하고 느낄 수 있는 매우 중요한 인성 특성이라고 한 서미옥(2007)의 연구에 비추어볼 때 원장의 공감적 이해능력은 어린이집의 장으로서 바람직한 조직문화를 형성해 가는데 매우 중요하다.

창의·인성에서 가정어린이집 원장보다 국공립어린이집 원장과 민간어린이집 원장의 자기 인성에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 창의·인성은 유머, 위트, 사회문제 인식, 창의적 성향에 대한 자기 인성을 의미하며, 창의성은 인성 특성과 서로 밀접한 관련성을 갖고 있다(Csikszentmihalyi, 1996). 특히 유머와 위트는 자신뿐만 아니라 주변사람들을 즐겁게 만듦으로써 친화적인 인간관계를 촉진하는 능력이다(권석만, 2008). 이러한 유머감각을 지닌 교사는 원장과 관계에서 친밀감을 쉽게 형성할 수 있다는 연구결과(허영주, 2009)를 볼 때 교사의 유머감각뿐만 아니라 원장의 유머감각은 어린이집의 분위기를 밝게 하는데 매우 중요한 요인임을 인식해야 한다. 더욱이 교육과학기술부(2010)는 21세기가 요구하는 인간상은 창의·인성을 갖춘 사람으로 창의·인성을 새로운 교육의 방향으로 제시하고 있다. 창의성과 인성을 하나의 선상에서 상호 필요충분조건으로 보고 있음으로(Urban, 1995), 영유아의 창의·인성의 교육환경을 제공하는 환경제공자로서 원장의 역할이 매우 중요하다. 따라서 가정어린이집 원장이 가정어린이집의 특성을 고려한 창의·인성의 새로운 교육의 방향으로 제시하고 그 중추적인 역할을 할 수 있도록 역량을 강화해 나가야 함을 시사하고 있다.

반면 직무수행에서는 국공립어린이집, 가정어린이집, 민간어린이집 원장의 기관유형에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다. 직무수행과 관련된 인성 특성은 인간됨됨이와 직무에 대한 적응성과 발전성 그리고 그 사람을 평가하는 준거가 된다(엄덕수, 2010). 이에 직무수행에 있어서 기관 유형에 따라 원장의 자기 인성에 대한 인식에 차이가 나타나지 않은 본 연구결과는 연구에 참여한 원장들이 기관 유형에 상관없이 원장으로서의 전문성을 갖추고 있음을 알 수 있다. 더욱이 본 연구결과는 원장의 인성과 전문성의 관계를 재해석하는 기회를 제공하고 있다는 것에 의의가 있다(전재선, 2011). 따라서 어린이집 원장의 자질은 기본적으로 바른 인성을 갖추어야 함과 동시에 보육에 대한 학문적 지식을 토대로 한 전문성이 균형적으로 발달할 수 있도록 하는 이해가 선행되어야 함을 시사하고 있다.

둘째, 어린이집 원장의 경력에 따른 자기 인성의 차이를 분석한 결과 경력에 따라 자기 인성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 6-10년 경력의 원장 보다 16-20년 경력의 원장과 21년 이상 경력의 원장의 자기 인성에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 자기 인성의 하위요인인 인간애 중 이타심이 경력이 높아짐에 따라 높게 나타났는데 영유아를 대상으로 하는 원장이 갖추어야 할 기본적인 성향으로 경력이 높아짐에 따라 자기 인성의 중요한 요인임을 알 수 있다.

긍정적 자아개념에서도 하위요인인 자기개발, 주도적 자아성취, 자기조절이 경력이 높아짐에 따라 자기 인성이 높게 나타났다. 긍정적인 자아개념은 원장으로서의 삶에서 행동을 결정하고, 행동의 방향과 목표를 조정하는 지속으로 변화 가능한 특성으로 원장이 경력이 높을수록 자기개발, 주도적 자아성취를 위한 노력을 아끼지 않고 있음을 보여주고 있음을 알 수 있다.

또한 사회관계에서도 하위요인인 의사소통과 공감적 이해가 경력이 높아짐에 따라 창의·인성 모두에서 6-10년 경력의 원장보다 16-20년 경력의 원장과 21년 이상 경력 원장의 자기 인성에 대한 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 원장이 경력에 따른 차이의 특성을 고려한 사회관계의 하위요인인 의사소통, 공감적 이해 향상을 위한 실천적 지식과 기술 습득이 요구된다. 그러나 직무수행에서는 어린이집 원장의 경력에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다. 이와 같이 원장의 경력이 높음에 따라 인성의 특성이 높게 나타난다는 본 연구결과에 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 Katz(1985)가 제시한 교사 발달단계에서 5년 이상의 경력을 지닌 성숙단계 이후의 교사들은 안정감과 자기존중감이 높아지고 인간관계에서도 관계 지향적이며 개인 발전의 정점에 이르게 된다는 연구결과(곽현주, 2004; 이명순, 2001)와 맥을 같이 한다. 더욱이 원감 이상의 직위를 지닌 교사들이 유아에 대한 이타심이나 공감적 이해, 유머·위트 그리고 사회문제 인식, 창의적 성향 등 개인의 발전을 위한 인성 요인이 높게 나타난 연구결과(전재선, 2011)와도 맥을 같이 한다. 이처럼 원장은 교사로서 경력을 쌓고 원장의 자격이 부여되기 때문에 원장 경력은 교사의 성숙단계를 상회하는 경험의 축적이라고 할 수 있다. 그러므로 원장의 발달단계별 접근을 통한 인성교육의 단계별 접근에 주목할 필요가 있다. 최근 강조되고 있는 인성은 개인적인 특성의 소극적 개념에서 벗어나 행동, 지식, 태도와 가치, 신념을 포함한 적극적이고 광의적인 개념으로 변화하고 있다. 인성은 단순히 교육으로 습득할 수 없으며(최지윤, 2013), 인성의 내재적이고 추상적인 특성상 수치화해서 평가하는 일은 어려운 일(김정희, 2014)이라는 연구에 비추어볼 때 시대적 요구와 변화에 맞게 원장의 경력에 따라 학문적 접근을 꾸준히 추구하는 것은 매우 바람직한 변화과정이다. 따라서 현재의 일회성으로 이루어지는 원장 역량 강화를 위한 인성교육을 재검토하고 원장의 발달단계별 접근을 통한 장기적인 관점에서 차별화된 인성교육의 단계별 접근이 이루어질 수 있도록 다각적인 연구와 인성교육과 관련된 지원이 필요함을 시사하고 있다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 서울, 경기지역의 원장을 대상으로 이루어졌다는 한계가 있으므로 연구의 일반화를 위하여 보다 포괄적인 지역을 대상으로 연구를 진행하여야 할 것이다. 둘째, 원장의 배경변인에 따른 양적 연구가 이루어졌으나 인성에 대한 원장의 심층적인 면담을 통한 질적 연구 분석이 이루어질 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서는 기관유형, 학력, 경력에 따른 원장의 자기 인성에 대한 인식을 알아보았으나 가치관이나 의식구조, 행동, 습관 등의 질적 요소에 대한 연구가 추후에 심도 있게 이루어져야 한다. 넷째, 본 연구결과를 통해 어린이집 원장의 변인에 따라 인성이 차이를 보인다는 것을 알 수 있었으며, 본 연구의 자료가 어린이집 원장이 근무하는 기관, 경력에 따라 인성을 함양할 수 있는 다양하고 체계화된 인성교육 프로그램 개발 및 지원을 위한 기초자료를 제공하는데 큰 의의가 있다.

## 참고문헌

- 강선보, 박의수, 김귀성, 송순재, 정윤경, 김영래, 고미숙 (2008). **인성교육**. 서울: 양서원.
- 강모숙 (2013). 가정어린이집 원장의 경험: 운영의 어려움과 극복. 배재대학교 석사학위논문.
- 곽현주 (2004). 수업반성과 유치원 교사의 교수행동. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 교육과학기술부 (2010). **창의와 배려의 조화를 통한 인재육성**. 창의인성교육 기본방안. 서울: 교육과학기술부.
- 교육과학기술부 (2011). **유치원 기본과정 내실화를 위한 인성교육 프로그램**. 서울: 교육과학기술부.
- 국립특수교육원 (2009). **특수교육학용어사전**. 서울: 하우.
- 권석만 (2008). **긍정심리학, 행복의 과학적 탐구**. 서울: 학지사.
- 김민수 (2014). 인성교육 담론에서 인성 개념의 근거. **교양교육연구**, 8(8), 169-206.
- 김민정 (2007). 유아교사 및 예비유아교사의 자아개념과 교사효능감의 관계. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수미 (2013). 어린이집 교사의 인성 및 전문성 발달과 교사-유아 상호작용 간의 관계. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위 논문.
- 김순환, 남옥선, 박선혜 (2014). 인성교육에 대한 예비유아교사의 인식 조사-3, 4년제 유아교육과 학생을 대상으로. **열린유아교육연구**, 19(1), 363-391.
- 김영옥, 장명림, 유희정 (2009). 유아인성교육 프로그램 개발 및 효과. **열린유아교육연구**, 14(5), 297-324.
- 김은영 (2016). 유치원교사와 보육교사 양성교육과정에 대한 인식에 기초한 영유아교사 양성교육과정 개선 방안. **유아교육학론집**, 20(2), 29-52.
- 김정희 (2014). 예비유아교사의 인성특성 및 인성교육에 대한 인식. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지은 (2010). 유치원 원장의 변혁적 지도성이 교사의 임파워먼트, 스트레스를 통해 조직효과성에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현수 (2017). 도덕과 교육에서 인성교육 관련 연구의 현황과 전망. **한국윤리학회**, 114(1), 141-162. doi: 10.15801/je.1.114.201706.141
- 김형재, 현혜정, 이순애 (2017). 명화를 활용한 스토리텔링 인성교육 프로그램이 예비유아교사의 인성 및 창의적 인성에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 24(3), 25-54. doi:10.22155/JFECE.24.3.25.54
- 김희태 (2004). 유아교사의 갈등에 대한 질적 연구. **유아교육학논집**, 8(2), 5-34.
- 류성창, 김태완, 장혜승, 서혜원, 권기석, 박중효 (2011). **스마트 세대를 위한 KEDI 교육 미래비전 연구(OR2011-09)**. 서울: 한국교육개발원 연구보고서.
- 박경옥 (2010). 유아 인성교육에 대한 예비유아교사의 인식에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.



- 박진희, 손원경 (2015). 유아 인성교육에 대한 예비유아교사의 인식 및 자기평가. **생태유아교육 연구**, **14**(1), 173-193.
- 보건복지부 (2017). **2017 보육사업안내**. 세종: 보건복지부.
- 서문희, 이미호, 구미진 (2006). **보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태분석**. 여성가족부 연구용역 보고서. 서울: 한국보건사회연구원.
- 서미옥 (2007). 유아교사와 예비교사의 공감적 이해 및 도덕 판단력. **교육연구논총**, **28**(2), 79-98.
- 서의정, 성영란, 김윤희 (2016). 예비유아교사의 자기 인성 및 유아 인성교육에 대한 인식 비교. **홀리스틱교육연구**, **20**(2), 29-52.
- 서현, 임지윤, 박미자 (2013). 유아교사의 바람직한 인성에 대한 예비유아교사와 현직유아교사의 인식비교. **한국영유아보육학**, **77**(1), 41-71.
- 손영빈, 윤기영 (2011). 유치원 평가에 참여한 교사들의 평가준비, 평가수행, 평가이후 과정 경험 이야기. **한국영유아보육학**, **67**(1), 299-325.
- 손은주 (2015). 창의인성이 어린이집 원장의 자기존중감에 미치는 효과. **인지발달장애학회지**, **6**(2), 83-96.
- 엄덕수 (2010). 교사의 신뢰가 학업성과에 미치는 영향. 경원대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 엄은나, 전우경, 박지희 (2014). 유아교사 인성에 대한 예비유아교사의 기대와 자기평가. **유아교육학논집**, **20**(1), 73-95.
- 오미형 (2008). 유아교육기관의 조직풍토와 원장의 지도성 유형이 교사의 직무만족도에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, **26**(5), 225-239.
- 원혜경, 이소정 (2017). 예비유아교사를 위한 간편형 교직 적·인성 척도 타당화 연구. **유아교육학론집**, **21**(1), 133-165.
- 이남희 (2008). 유아교사의 이직결정에 영향을 미치는 동료, 원장, 학부모와의 인간관계 연구. 성균관대학교 생활과학대학원 석사학위논문.
- 이명순 (2001). 유치원 교사가 되어 가는 과정에 관한 이야기. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이운경, 임충기 (2005). 유치원 원장의 역할수행에 대한 초등학교 병설유치원 원(교)장과 교사의 지각 및 기대의 차이와 유치원의 조직 효과성과의 관계. **유아교육연구**, **24**(4), 55-74.
- 이은영, 우민정 (2013). 예비유아교사를 위한 다문화 인성교육 프로그램 모형 개발. **유아교육학론집**, **17**(3), 433-455.
- 임수진 (2014). 유아인성교육 프로그램 효과에 대한 메타분석. **유아교육학론집**, **34**(6), 347-363.
- 임혜진 (2015). 어린이집 원장의 배경변인에 따른 전문성 비교. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장영숙 (2004). 예비 유아교사들의 자아개념과 교사역할에 대한 인식과의 관계. **열린유아교육연구**, **9**(4), 137-153.
- 전윤숙 (2013). 유치원 교사가 인식하는 원장의 이미지 분석. **유아교육연구**, **33**(1), 345-359.
- 전채선 (2011). 유아교사 인성 자기평가도구 개발 및 타당화 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.

- 전재선 (2013). 예비유아교사 인성교육 프로그램 모형 개발. **한국보육학회지**, **13**(4), 305-327.
- 정상봉 (2016). 한국인성교육과 그 철학적 기초. **한국철학논집**, **51**(1), 157-180.
- 최명희 (2016). **영유아 교사를 위한 인성 지침서 교사다움**. 경기: 공동체.
- 최민수 (2011). 유아교육현장에서의 영유아 인성교육 방안 모색. **유아교육·보육복지연구**, **15**(4), 143-168.
- 최선미, 부성숙 (2017). 유아교사의 인성과 사회적 관계의 관련성 연구. **육아지원연구**, **12**(1), 5-27. doi:10.16978/ecec.2017.12.01.001
- 최지윤 (2013). 공감을 중심으로 한 프로젝트형 인성교육 방안연구. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최혜순, 이미현, 김계중 (2016). **영유아 뇌발달과 인성교육**. 경기: 어가.
- 한유경, 정제영, 김성기, 정성수, 윤신타 (2012). **인성교육 강화를 위한 학교문화 선진화 방안연구**(CR 2012-36). 서울: 한국교육개발원.
- 허영주 (2009). 교사유머의 교육적 효과와 성공적 활용의 조건 및 전략 탐색. **교육방법연구**, **21**(1), 115-139. doi:10.17927/tkjems.2009.21.1.115
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: Assessed in the strange situation and at home*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and intention*. New York: Harper Collins.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Collier Books.
- Gardner, H. (2007). *Five mind for the future*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Griffin, P., McGraw, B., & Care, E. (2012). *Assessment and teaching of 21 century skills*. Netherlands: Springer.
- Katz, L. G. (1985) Research Currents : Teachers as learners. *Language Arts*, *62*(7), 778-782.
- Lickona, T. (1993). The Return of Character Education. *Education Leadership*, *51*(3), 6-11.
- OECD (2005). *Formative assessment: Improving learning in secondary classrooms*. Paris: OECD publishing.
- Sternberg, R. J. (2005). The WICS model of giftedness. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 327 - 342), New York: Cambridge University Press.
- Urban, K. K. (1995, August). *Creativity: A componential approach*. Post conference China meeting of 11th world conference on gifted and talented children. Beijing, China.

논문투고: 17.10.15  
수정원고접수: 17.01.18  
최종게재결정: 18.02.12