

보육교사의 혁신자적 인지형태, 성격 및 개인 특성이 감정적 애착을 매개요인으로 조직신뢰에 미치는 효과

이재무* · 김형수**

초 록

본 연구는 어린이집 보육교사들의 성격 등 제반 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태 수준의 차이를 확인하고, 조직문화와 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 확인된 혁신자적 인지형태가 조직신뢰에는 어떠한 영향을 미치는지, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이에서 감정적 애착은 매개 효과를 보이는지에 대해 검증하였다. 그 결과, 첫째, 통상적인 인식과 달리 연령, 학력, 경력 등의 개인 특성적 요인에 따라 혁신자적 인지형태의 차이는 없는 것으로 확인되었다. 둘째, 보육교사 성격의 선호지표별로는 외향형(E), 감각형(S), 감정형(F), 판단형(J)이 많았으며, 성격유형별로는 ESFP유형이 가장 많은 것으로 파악되었다. 이러한 성격에 따른 혁신자적 인지형태의 차이는 에너지의 방향, 판단기능 선호지표 상에서만 있는 것으로 규명되었다. 셋째, 혁신자적 인지형태는 동료신뢰와 기관신뢰에 유의한 수준에서 긍정적인 영향을 미치지만 감정적 애착은 매개요인으로써 작동하지 않는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과에 근거해 적절한 인사·조직관리 측면의 시사점을 제언하였다.

주제어 : 어린이집 보육교사, MBTI, 성격, 개인특성, 혁신자적 인지형태, 조직신뢰, 감정적 애착

* 제1저자, 단국대학교 평생교육원 초빙교수

** 교신저자, 단국대학교 행정법무대학원 조교수

I. 서론

저출산·고령화 사회의 대응이라는 아젠다의 형성과 함께 보육정책(Child Care-Education Policy)에 대한 정책 당국의 관심이 확대되고 있다. 과거에는 ‘양육 기능에 집중’ 혹은 ‘교육 기능까지 확대’ 등과 같은 서비스 범주에 대한 잦은 정책기조 전환 속에서 보육정책이 점진적이고 소극적으로 운용(김영모, 1995)되어 그 역할이 두드러지지 못했다는 평가이다. 그러나 최근에는 국가존립을 위한 인구 유지가 가장 중요한 국정 과제로 대두됨으로써 정책의 효용성이 부각되고 있다(신영진, 2011). 특히 한국에서는 보육정책이 고령화 문제 해결과 다원화 사회의 사회적 평등에 기여한다는 측면에서 보다 큰 의미를 갖는다(Mechel & Mahon, 2002). 그에 따라 공보육(Public Child Care-Education Programs) 체제의 구현이 어느 때보다 강력하게 요구되고 있으며(표갑수, 2006), 국가의 미래 인적 자원으로서 아동에 대한 생애초기 교육 및 지속적 역량 개발의 중요성이 강조되기 시작하면서 보육정책의 양적·질적 수준 향상에 대한 관심도 급속하게 높아지고 있다(성원정, 2009).

이러한 사회적 관심에 부응해 정부는 영유아보육료 및 어린이집 미이용 아동에 대한 지원, 평가인증제도의 본격적인 활성화, 어린이집에 대한 건강·영양·안전 관리 강화, 아이사랑 카드 도입, 국공립 어린이집 및 각종 보육시설 확충 등 보육서비스의 양적 증대에 많은 노력을 기울이고 있다. 또한 보육서비스의 질적 개선을 위한 보육시설에 대한 적절한 재정 지원, 종사자의 자격 조건에 관한 엄정한 관리, 관계 규범 및 교육 확대(김승자·김진선, 2011), 정책 기획 및 집행에 시민 참여 강화, 각종 모니터링 체계 구축 및 운영 등 다양한 정책 프로그램을 운영하고 있다.

이와 같은 보육서비스의 전반적인 강화와 함께 더욱 세밀한 관심을 기울이고 있는 분야가 보육교사들에 대한 조치와 관리 부문이다. 보육교사는 보육 현장에서 보육정책을 실천하는 실무자이자 보육시설의 핵심구성원이다. 보육교사는 영유아들과 직접 대면을 통해 상호작용을 수행하는 행위자로서 영유아 발달과 능력 개발에 깊은 연관성을 보이며(유희정 등,

2003: 160; 이미화·김명순, 2004; 이점자·김형모, 2012), 분리불안장애(separation anxiety disorder)와 같은 영유아 이상 징후의 초기 발견자와 대응자로서의 역할까지 수행(이재무·송영선, 2012)하고 있다. 선행연구의 공통점은 보육서비스의 안정적 유지와 효과성 강화 측면에서 보육교사들의 역할과 비중이 중요하다는 점을 일관되게 제시하고 있다. 따라서 이 글은 보육교사 개개인의 인적 자원 관리 방안에 대한 심도 있는 실증 분석과 이에 근거한 논의를 바탕으로 어린이집의 효율적인 운영 및 정부에 의한 보육서비스 정책의 효과성 확보에 유용한 정보를 제공할 것으로 기대한다. 이를 위해서 본 연구는 다음과 같은 분석 변수를 선정하고 관련 변수 간의 상관관계를 규명하여 의미 있는 결과를 도출할 계획이다.

첫째, 개인의 특성적 요인으로 규정되고 있는 다양한 개념들 중에서 연령(age), 학력(academic ability), 경력(career)을 변수로 선정하였다. 이들은 특정 개인을 설명할 수 있는 가장 일반적이고 모든 사람에게 있어 기본이 되는 요인들이다. 둘째, 모든 인간의 사고(thinking)와 행동(action)의 근간이 되어 그 중요성이 남다른 성격(personality)(강봉규, 2007: 155)을 개인적 특성과 별도의 분석을 요하는 변수로 설정하였다. 셋째, 상황과 문제에 관계없이 정보의 획득과 처리, 환경 대처에 있어 나타나는 개인 특유의 일관된 심리적 패턴(Gardner etc., 1959; Ausburn & Ausburn, 1978)이자 창의성(creativity)에 기반하고 있는 혁신자적 인지형태(innovator cognition style)를 선정하였다. 혁신자적 인지형태는 작동 근원인 창의성이 현대사회에서 가장 미래지향적이고 성과창출에 필수적인 요인으로 인정받고 있으며(유왕진, 2011), 개인이 습득한 정보를 지각하고 처리하거나 행동을 결정하고 대인관계 방식을 구성하는 등(김영봉 등, 2007) 인간의 행태에 필수적으로 작용하기 때문이다. 즉 조직을 위한 창의성 발휘와 창조적인 행동을 하기 위한 원동력으로 작용한다는 뜻이다. 아울러 혁신자적 인지형태가 조직문화(organizational culture)와 조직몰입(organizational commitment)에 영향을 미치는 것이 확인(이재무·김형수, 2013) 되었기 때문에 조직행태에도 영향력을 행사하는 요인으로써 분석에 특별한 의미를 갖게 된다. 이렇게 설정된 성격과 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태의 차이를 확인함으로써 보육교사의

인사관리 차원의 유의한 내용을 구상할 것이다.

또한, 조직행태관리 측면의 연구로 앞서 규정한 혁신자적 인지형태가 조직신뢰(trust in organization)에 미치는 영향에 대해 파악할 것이다. 조직신뢰는 조직의 성과 창출과 존속, 조직 내 협력 증진 등을 제고시키는 효과를 갖고 있는 지속적인 경쟁력 확보 요인(강철희 등, 2012)으로 조직신뢰에 대한 혁신자적 인지형태의 영향력이 규명되면 조직을 신뢰할 수 있는 관리 방안을 개발에 기여할 수 있을 것이다. 다만 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이의 영향력 규명에 있어 타당성과 객관성을 확보하기 위해서는 복잡한 현실에서 존재하는 강한 개연성을 지닌 여러 변수들에 대한 체계적이고 추가적인 고려가 필요하다. 모든 매개요인에 대한 검토가 이상적이지만 현실적으로 불가능하기 때문에 본 연구에서는 관련 비용이나 묵시적 의무에 개의치 않고 단순히 감정적으로 조직에 전념하는 것을 의미하는 개념인 감정적 애착(affective attachment)을 매개효과가 있을 것으로 추정되는 요인으로 선정하였다. 많은 선행연구에서 조직 내 신뢰와 상호 간 밀접한 영향관계를 갖고 있음이 입증되었고(김호정, 1999; 김왕배·이경용, 2002; 김해룡, 2004; 유영현, 2009), 신뢰와 조직시민행동 관계에서 매개 작용을 하는 것이 실증(최익봉, 2005) 되었기 때문이다.

이상과 같은 변수들의 규정과 이들 간 검토 과정에 의해 획득한 본 연구의 결과는 보육교사와 어린이집 등 보육시설에 대한 건전한 인사관리 및 조직관리 방안을 재고하는 계기를 마련할 것이며, 국가 보육정책의 합리적인 총괄 관리 상 함의를 제공하게 될 것이다.

II. 이론적 배경과 연구문제의 설정

1. 성격 및 개인 특성적 요인

첫째, 성격은 특정 개인이 갈망하는 의식적 목표와 가치에 대한 자기 개념을 반영하며, 기질(temperament)을 바탕으로 환경과 상호작용하는 과정으로 평생 변화하며 성숙한다(최민경·이행은, 2013). 또한 항상성·변용성, 가지성·불가지성, 결정성·자유성 등 극단적으로 대치되어 있는

가정을 모두 갖고 있는 매우 모호한 개념(강봉규, 2007)이다. 그에 따라 인지과정에 누적적 영향을 미쳐 인지형태를 창출한 요인으로 규정되기도 하고(조연순·성진숙·이혜주, 2008), 인지형태의 영향을 받아 논리적으로 생산된다고 설명되기도 한다(윤덕병, 2006). 하지만 무슨 명제가 합리적 인지 여부와 무관하게 인지형태와 불가분의 관계인 것은 분명하다. 따라서 이론이 아닌 실체적 상황에서의 인지형태에 대한 정확한 이해를 위해서는 성격이라는 개인적 특성에 대한 이해는 반드시 선행되어야 한다(정성휘, 2007). 성격의 유형이나 파악하는 방법은 다채롭게 존재하지만 본 연구는 융(Jung)의 심리유형론에 근거하여 마이어와 브릭스(Myers & Briggs)가 창출한 검사도구인 MBTI(Myers-Briggs type Indicator)를 활용하여 구조화 하였다. 보육교사와 관련되어 MBTI를 활용한 연구는 매우 다양하며 선행연구들은 MBTI를 통해 성격 분포상황이나 스트레스, 직무만족도 등과의 관계를 설명하고 있다(이경호, 1994; 고영인, 1996; 박성미, 2003; 박성미·김정신, 2007; 하종덕·송경애, 2007; 이은주 등, 2012). MBTI는 에너지 방향 및 주의초점에 따라 외향형(E)·내향형(I), 인식기능(정보수집)에 따라 감각형(S)·직관(N)형, 판단기능(판단·결정)에 따라 사고형(T)·감정형(F), 이행 및 생활양식에 따라 판단형(J)·인식형(P) 등 크게 네 가지로 분류된 선호지표로 구성되며, 이들 선호지표의 축에 의해 <표 1>과 같이 16가지 성격유형으로 세분화된다(김정택·심혜숙·제석봉, 2007).

〈표 1〉 MBTI의 16가지 성격유형

		감각형		직관형	
		사고	감정	감정	사고
내향	판단	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
	인식	ISTP	ISFP	INFP	INTP
외향	인식	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
	판단	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

외향형(E)은 주로 외부 세계와 행동 지향적이며, 내향형(I)은 내적 세계와 사고 지향적이다. 감각형(S)은 정보획득을 자신의 오감에 의존하고,

직관형(N)은 육감에 의존한다. 사고형(T)은 논리적 결과를 예측해 의사를 결정하며 객관적이고, 감정형(F)은 인간관계를 선호하고 보편성과 조화를 중시한다. 판단형(J)은 분명한 계획수립과 질서정연함, 조직적·구조화된 환경을 선호하고 명확한 목적의식을 보유하며, 인식형(P)은 상황에 맞춰 자율적으로 활동하는 편이고 개방적·자발적이며 적응력이 좋다.

둘째, 개인 특성적 요인 중에서 연령은 개인의 특징을 가장 기초적이고 명확하게 나타내주는 요인이다. 그로 인해 많은 연구에서 연구대상으로써 필수적인 요소로 다루어졌고 인지형태 결정에 영향을 미치는 기본적인 요인으로 규정되어져왔다. 일반적으로 선행연구들은 연령이 많아질수록 행정적·지역적·보수적 경향을 보이고 적을수록 탈권위적·진보적 경향을 보이는 등 인지형태 결정에 영향을 크게 미친다고 인정하고 있다(나동진·김진철, 2003; 이옥주, 1984). 다음, 학력과 경력은 각각 인지형태에 대한 결정요인으로써 직접적 연계수준을 실증하거나 논리적으로 밝힌 선행연구는 찾을 수 없었지만, 본 연구의 핵심 분석요소인 혁신자적 인지형태의 근원이 되는 창의성을 준거로 진행한 선행연구들의 결과를 보면 학력과 경력은 창의성과 어떠한 형태로든 연관되어 있음을 알 수 있다(김영실·김연화·한세영, 2009; 장영숙, 2007; 강민정, 2007; 박숙희, 2007). 이들 요인들은 설문지를 통해 일반적 특성으로써 파악하는 것이 통상적이기 때문에 본 연구에서도 별도의 구조화를 실시하지는 않았다.

2. 혁신자적 인지형태와 조직신뢰, 감정적 애착

첫째, 인지형태(cognition style)는 올포트(Allport)에 의해 최초로 사용된 개념이다(이옥섭, 1998). 특정 개인이 환경과의 대면 속에서 해당상황을 판단하는 요인으로 개인의 지적능력 및 성격 등과 깊게 관련되어 있다(김영봉 등, 2008). 또한 사회화 과정을 통해 형성된 인간의 지각 체제 및 조직(perceptual system and organization)이며, 개인의 자아개념·세계관·반사적 행동·관념 등이 내포되어 개인의 지식획득·사고·학습·신념 등 인간행동을 결정하는 중요 작용요소이다(Forgus & Shulman, 1979). 그 때문에 외국에서는 1940년대부터 1950년대 초반까지 인지형태의

개인별 차이에 대한 확인과 분류를 위한 실험연구가 다채롭게 이루어져 왔다(Kozhevnikov, 2007). 혁신자적 인지형태는 이러한 인지형태에 대한 선행연구의 개념 중 하나로 최근 조직관리 차원에서 가장 부각되고 있는 창의성의 수준에 기반을 두어 유형화된 인지형태이다. 혁신자적 인지형태는 커튼(Kirton, 1976)이 창의성 기반의 혁신-적응 사고양식 검사 도구를 통해 창출했으며, 푸치오(Puccio etc., 1995)가 산출과의 관계분석을 통해 혁신자적 인지형태를 가진 이들이 독창적·매력적이며, 표현적·변환적인 산출물을 만들어낸다는 것을 실증한 개념이다(김호, 2007). 또한 학습과 훈련으로 잘 변화되지 않으며, 다양한 상황에서 개인행동의 성향을 이해하는 가치 독립적인 수단일 뿐 다른 인지형태보다 우열을 판단하는 기준은 아니다. 혁신자적 인지형태를 가진 사람은 직면한 문제를 재조직 혹은 재구조화하여 새로운 관점에서 접근하려고 하기 때문에 기존의 결정 가정이나 관습적 반응에서 자유롭다. 따라서 문제해결에 있어 기존 방법과 차별화된 접근(do things differently)을 시도하는 경향이 강하며 그 결과 예측 불가능하고 때로는 수용하기 어려운 해결책을 제시하기도 한다. 이들은 새로운 정보 수용에 매우 개방적이어서 정보 확산에 있어 제일 먼저 이를 수용함으로써 이후에 수용하는 사람들의 의사결정에 영향을 미쳐 확산에 영향을 준다(옥경영, 2012). 혁신자적 인지형태와 관련된 선행연구는 활발한 편이 아니어서 초·중·고등학생의 기술적 창의력 계발에 대한 연구(문대영·류창열, 2001)와 초등과학영재들의 창의성 유형과 관련된 연구(박신규 등, 2011) 등이 존재할 뿐, 보육교사와 관련된 연구는 어린이집의 조직문화와 보육교사의 조직몰입 간 관계를 설명하는 연구(이재무·김형수, 2013) 외에는 찾을 수 없었다.

둘째, 조직신뢰는 사회적 교환관계의 근간이 되는 집합적 행동으로 인간이나 제도, 진술 등에 대한 확신이자 의존행위(Sitikin & Roth, 1998)를 의미하는 신뢰의 조직 내 수준을 뜻한다. 조직신뢰의 유형은 매우 다양하게 규정되고 있지만 통상 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰 등 세 가지 유형이 가장 많이 활용된다. 상사신뢰는 상사와 부하 사이의 믿음과 확신 등에 근거한 인간관계에서 비롯된다. 상사의 능력과 말 등에 대한 부하들의 기대로써 조직 내 결속과 부하들의 태도형성에 크게 영향을 미친다(채희용

· 윤세환, 2009). 동료신뢰는 동료 간 서로 존중하는 마음과 태도에서 비롯된다. 조직생활의 복잡함을 감소시켜 협력적·참여적 분위기를 창출하고 의사소통과 주인의식 등의 수준을 향상시킨다(송운석·김용빈, 2010). 기관신뢰는 자신이 소속한 기관에 대한 확신과 지지의 감정으로(이진원·조주영·박세훈, 2009), 기관 자체에 대한 순수한 믿음을 의미한다. 이상의 세 가지 신뢰는 각각 신뢰의 수준이 다른 신뢰의 수준에 영향을 주지 않는다. 즉 상사신뢰 수준이 낮아도 동료신뢰나 기관신뢰의 수준이 높을 수 있고, 상사신뢰와 동료신뢰 수준이 높아도 기관신뢰 수준은 낮을 수 있다.(주재진, 2012). 본 연구가 채택한 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰를 내포하는 조직신뢰에 대한 연구 역시 다른 인사 및 조직관리 분야에 비해 미흡한 편이다. 보육교사들의 동료·시설장 신뢰와 직무만족도 간 관계 연구(문영숙, 2008), 시설장의 서번트 리더십과 보육교사의 시설장 신뢰 간 관계 연구(정미영, 2009), 시설장 신뢰와 보육교사의 조직몰입·직무효능감 간 관계 연구(전갑선, 2011) 등 조직신뢰 내 세부 신뢰를 택 일하여 진행한 연구가 일부 존재하지만 세 가지 신뢰유형을 모두 고찰한 선행연구는 찾지 못하였다.

셋째, 감정적 애착은 조직에 대해 느끼는 심리적·감정적 애정·헌신(attachment)과 동일화(identification), 관여(involvement)를 말한다(Meyer & Allen 1982). 또한 조직을 위해 상당한 노력을 기울이려는 자발적 의지, 조직목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 열망 등(심효정, 2006)이며, 의무적 근무의 지속이나 이직으로 인한 희생 비용의 고려 등에 의한 조직에 대한 전념보다 내재적 가치를 더 반영하는 요인이다(이홍재, 2012). 감정적 애착은 보육교사와 관련된 연구에서 의미 있게 활용되고 있다. 앞서 기술한 것처럼 조직신뢰와 밀접한 관계를 형성하고 있으며, 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하는 연구(유현정, 2009), 시설장의 변혁적·거래적 리더십에 따른 차이 연구(부정민·권순용, 2009), 보육교사가 지각한 보상인식이 미치는 영향에 관한 연구(이종각·문수백, 2011), 보육교사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(임동호, 2012) 등 보육교사 인적관리 측면의 선행연구가 다수 존재한다.

3. 가설의 설정

선행연구의 결과를 보면 창의성과 혁신성은 연령, 학력, 경력에 따라 유의한 차이가 있다. 즉, 연령이 적을수록, 학력이 높을수록, 경력이 많을수록 높은 수준의 창의성과 혁신성을 보이고, 반대로 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 경력이 적을수록 낮은 수준의 창의성과 혁신성을 보인다(김정희, 2008; 김희태·백영숙, 2009; 강민정, 2007). 혁신자적 인지형태는 창의성과 혁신성을 근원으로 하기 때문에 연령과 학력, 경력에 따른 차이가 있을 것으로 추정된다. 보육교사의 성격유형에 대한 선행연구는 다수가 존재한다(김정택·심혜숙, 1990; 이경호, 1994; 박성미, 2003; 하종덕·송경애; 2007). 따라서 기존 연구에서 제시된 보육교사의 보편적인 성격유형과 본 연구의 결과를 비견할 필요가 있다. 또한 성격과 혁신자적 인지형태에 대한 선행연구가 없기 때문에 탐색적 차원에서 이를 검토하는 과정이 요구된다.

또한 앞서 고찰한 것처럼, 혁신자적 인지형태는 특정 개인의 자아개념, 가치관, 관념체계 등을 포괄하며 생각과 믿음, 행동에 결정적인 영향을 미치는 인지형태의 한 분류이다(Forgus & Shulman, 1979). 따라서 믿음의 형태인 조직신뢰와 심리적 표출인 감정적 애착에 대한 영향력이 있을 것으로 판단할 수 있다. 더불어 감정적 애착은 이미 많은 선행연구를 통해 조직신뢰와 여러 개념들의 관계에서 매개요인으로 작용하고 있음이 확인되었다(김호정, 1999; 김왕배·이경용, 2002; 김해룡, 2004; 최익봉, 2005; 유영현, 2009). 따라서 본 연구에서 규정한 혁신자적 인지형태 및 조직신뢰 두 변수 사이에서 매개적 작용을 하는지도 파악할 필요가 있다. 본 연구는 이러한 내용을 감안하여 확인하고자 하는 가설들을 다음과 같이 설정하였다.

1. 보육교사 연령, 학력, 경력, 성격에 따라 혁신자적 인지형태는 차이가 있을 것이다.
2. 보육교사의 혁신자적 인지형태는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
3. 보육교사의 혁신자적 인지형태는 감정적 애착에 정(+)의 영향을

미칠 것이다.

4. 보육교사의 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착은 매개역할을 할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 일반적 특성

본 연구의 대상은 수도권 국공립어린이집과 민간어린이집 등 25개 시설에서 근무하고 있는 보육교사들이며, 연령, 학력, 경력을 제외한 일반적 특성은 다음 <표 2>의 내용과 같다.

<표 2> 연구대상자의 일반적 특성

변수	구분	빈도	%	변수	구분	빈도	%
성별	남	3	1.1	어린이집 종류	국공립	174	66.2
	여	260	98.9		사립	89	33.8
근무 시간	4시간▼	7	2.7	월평균 소득	100▽	8	3.0
	8시간	78	29.7		100▲ 150▽	52	19.8
	9시간	125	47.5		150▲ 200▽	149	56.7
	10시간	46	17.5		200▲ 250▽	43	16.3
	11시간	4	1.5		250▲ 300▽	9	3.4
	12시간▲	3	1.1		300▲	2	0.8
보유 자격증	유치원1급	8	3.0	담당 반 연령	0세	35	13.3
	유치원2급	66	25.1		만1세	43	16.3
	보육교사1급	118	44.9		만2세	53	20.2
	보육교사2급	58	22.1		만3세	44	16.7
	보육교사3급	1	0.4		만4세	40	15.2
	기타	12	4.6		만5세	48	18.3
혼인 형태	미혼	156	59.3	근무 시간	4시간▼	7	2.7
	기혼	107	40.7		8시간	78	29.7
	5명▼	59	22.4		9시간	125	47.5
	6-15명	95	36.1		10시간	46	17.5
	16-20명	73	27.8		11시간	4	1.5
	21-25명	34	12.9		12시간▲	3	1.1
	26명▲	2	0.8				

※ ▽: 미만, ▲: 이상, ▼: 이하

연구대상자들의 일반적 특성에 대한 기술통계량을 살펴보면, 성별로는 여성(260명, 98.9%)이 남성보다 압도적으로 많았다. 종사 어린이집 종류별로는 국공립어린이집 종사자(174명, 66.2%), 혼인형태별로는 미혼자(156명, 59.3%)가 다수를 이루고 있었다. 담당연령별로는 큰 간극 없이 고른 응답비율을 보인 편이지만 만2세를 담당하고 있는 경우가 가장 많았으며, 보육교사 1급 자격증을 가장 많은 118명(44.9%)이 보유하고 있었다. 근무시간은 9시간을 근무한다는 응답(125명, 47.5%)이 가장 많았고, 주로 6명에서 15명 정도의 아동을 담당하고 월 150만 원에서 200만 원 수준의 소득을 올리고 있는 것으로 확인되었다(95명, 36.1%).

2. 자료 수집절차 및 분석방법

본 연구의 자료는 편의표집(convenient sampling) 방법에 의해 추출되었으며, 연구조사 목적을 설명하고 사전 허락을 득한 서울, 분당, 성남, 판교 등 수도권 국공립어린이집과 민간어린이집 등 25개 시설에서 근무하고 있는 보육교사들을 대상으로 실시되었다. 설문은 2013년 4월 1일부터 4월 20일까지 각 기관마다 방문하여 배포, 회수한 구조화된 자기응답식 설문지를 통해 이루어졌으며, 배포 설문 총 297부에 272부가 회수되어 91.6%의 회수율을 보였다. 하지만 응답 설문지 중에서 일부만 기재되었거나 지나치게 일관된 중앙값을 보이는 불성실 응답이 9부가 존재하여, 해당 9부의 응답지를 배제한 최종적으로 총 263부의 응답 내용을 분석 자료로써 활용하였다. 이렇게 수집된 자료는 SPSS 12.0K for Window를 이용해 기술통계량과 척도의 신뢰도를 산출하였다. 우선 연령, 학력, 경력, 성격에 따라 혁신자적 인지형태가 차이가 있는지 확인하기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 그리고 의미 있는 차이를 보이는 경우 사후검증 절차를 통해 유의한 수준에서 차이를 보이는 집단을 세부적으로 확인하였다. 이러한 과정 후 혁신자적 인지형태, 조직신뢰, 감정적 애착 사이의 상관분석을 통해 1차 진단을 행하고, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착의 매개효과 검증을 위해 Baron & Kenny의 3단계 매개효과 검증절차에 따라 위계적 회귀분석을

실시하였다. 최종적으로 매개효과의 유의성 검증을 위해 Sobel Test를 추가적으로 실시하였다.

각 변수에 대한 세부적 측정도구를 살펴보면, 먼저, 연령, 학력, 경력은 설문을 통해 일반적 특성으로써 확인하였다. 연령은 10년 단위로 세분해 총 4등급, 학력은 고졸부터 박사 학위자까지 총 5등급, 경력은 2년 단위로 세분해 총 6등급으로 구분해 각각 파악하였다. 연령의 10년 단위 세분화는 많은 보육교사 관련 연구에서 선택하고 있으며(강종수, 2006; 김현진·신은수, 2008; 문영숙, 2008), 혁신자적 인지형태의 근원에 대한 연구가 연령을 10년 단위로 분류해 진행한 것과 같이(김정희, 2008), 보육교사와 혁신자적 인지형태 근원에 관련된 연구에서도 10년 단위의 연령 세분화를 설정하고 있다(이미혜, 2010). 또한 학력을 고졸부터 박사학위자까지로 구분한 이유는 보육교사의 현실적인 학력 범주가 이 범주 내에 모두 포함되기 때문이며, 비록 그 수가 많지 않더라도 실제 보육교사의 구성원으로 존재하고 있는 범주의 경우를 모두 포괄하여 검토하려는 의도 때문이다. 그리고 경력의 경우, 연령과 마찬가지로 2년 단위 세분화가 보육교사 관련 연구에서 통상적인 구분이며(박해미·이순영, 2009; 전갑선, 2011; 정미영, 2010) 보육교사의 혁신자적 인지형태 근원에 관련된 연구에서도 이러한 세분화 방식을 선용하고 있다(김희태·백영숙, 2009).

성격은 가장 일반적으로 통용되는 MBTI Form G Answer Sheet를 한국어판으로 표준화한 MBTI 설문지를 사용했으며 자가 채점용인 GS형, MBTI-A1을 사용하였다. 이어 혁신자적 인지형태의 경우, 선행연구에서 제시한 혁신자적 인지형태를 파악할 수 있는 특징(문대영, 2001)을 기반으로 문항을 구성하였으며, 조직신뢰에 대한 측정 역시 조직신뢰를 포괄적으로 가장 잘 설명할 수 있기에 선행연구에서 가장 많이 활용(McCauley & Kuhnert, 1992; 김호정, 1999; 박진영, 2009; 유영현, 2009; 채희용, 윤세환, 2009; 주재진, 2009; 송운석, 김용빈, 2010; 홍순복, 2010; 문유석, 2011)된 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰 세 가지 유형을 선택하여 각 신뢰유형 별로 관련된 문항을 구성하였다. 마지막으로 감정적 애착시의 측정 역시 다양한 선행연구(김형균, 1999; 김재현, 2001; 최상필, 2006; 김홍수, 2008; 진경희, 2010; 박영호, 2012; 홍석, 2013)에서 공통적으로

활용한 문항들을 선정하고 조정한 문항을 가지고 측정하였다. 이상 설문 문항의 구성을 정리하면 다음 <표 3>의 내용과 같다.

〈표 3〉 측정도구의 설문 문항 구성

변수	세부변수	측 정 지 표
개인 특성적 요인	연령	20세~29세, 30세~39세, 40세~49세, 50세 이상
	학력	고졸, 전문대졸, 대졸, 석사, 박사
	경력	1년 미만, 1년 이상~3년 미만, 3년 이상~5년 미만, 5년 이상~7년 미만, 7년 이상~10년 미만, 10년 이상
	성격	EI(외향성·내향성), SN(감각형·직관형), TF(사고형·감정형), JP(판단형·인식형)
혁신자적 인지형태		문제에 대한 새로운 인식, 독창적 아이디어 제시, 획기적·변혁적 의견 도출, 부가적 아이디어 창출 등에 대한 수준
조직 신뢰	상사신뢰	원장의 개인역량, 정직함과 성실함 등 심성, 비전과 사명의식 등 리더십 등
	동료신뢰	동료 능력에 대한 믿음, 근면성·열정·동료의식, 업무 상 협력 관계 형성 등
	기관신뢰	역할 수행의 충실도, 투명성과 경쟁력, 기관에 대한 집중과 애정 등
감정적 애착		조직과의 동일시, 신분에 대한 의미부여

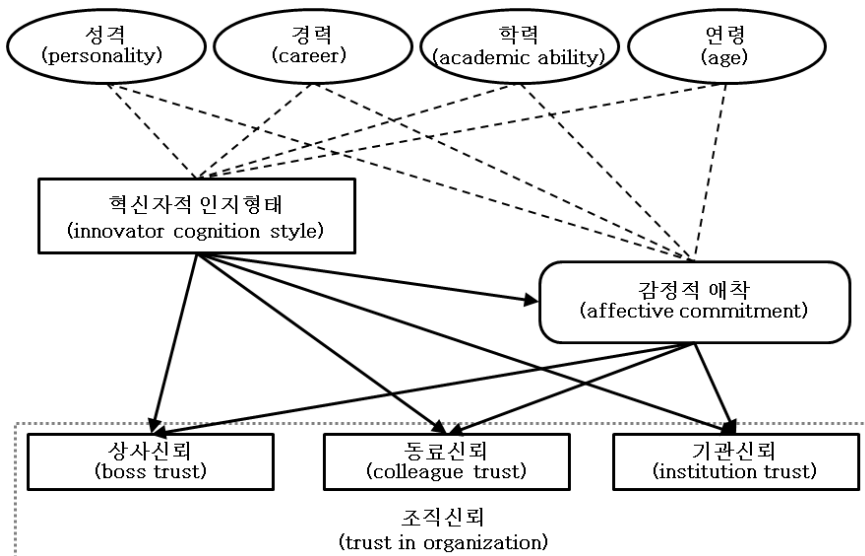
개인 특성적 요인은 각 1문항씩이며 해당되는 등급에 표시함으로써 내용을 확인할 수 있다. 혁신자적 인지형태의 문항은 5개, 조직신뢰는 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰 등 세부 신뢰항목마다 7개씩 총 21개, 감정적 애착은 2개 문항으로 구성되었다. 이들은 모두 Likert형 5점 척도로 응답자가 해당 문항의 내용과 일치하는 정도에 따라 “매우 아니다(1점)”에서 “매우 그렇다(5점)”사이에 표시하도록 배점하였는데 값이 클수록 해당 변수의 수준이 높은 정도를 갖는다고 판단할 수 있다. 척도의 구성적 타당성 확보를 위해 주성분 분석(principle component analysis) 추출방법과 배리맥스(vari-max) 회전방법을 적용하여 요인분석을 실시하였다. 그리고 요인적재량이 0.5이상일 때 적재량 수준이 매우 높은 것임을 감안하여 0.5이상의 척도만을 채택하였다.(원용희, 2003). 이상의 기준을 바탕으로 변수를 구성한 결과, 혁신자적 인지형태, 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰, 감정적 애착 모든 문항이 .798~.559의 성분행렬 값을 보여 원래 구성한

문항을 모두 사용 가능한 것으로 나타났다. 또한 이러한 과정을 통해 최종 선정된 본 연구의 척도들에 대한 신뢰도는 MBTI의 반분법과 크론바하 알파 계수(Cronbach's α)를 사용하여 검정한 결과 <표 4>의 내용처럼 모든 척도가 .704를 넘는 높은 수준의 신뢰도를 보였다. 특히 상사신뢰는 상사가 보유한 능력에 대한 믿음, 상사의 정직함과 성실함 등 심성에 대한 믿음, 비전과 사명의식 등 리더십에 대한 믿음, 상사의 의사소통의 적절함에 대한 믿음 등 각기 상이한 부분을 파악했음에도 .934의 매우 높은 신뢰도를 보였다.

〈표 4〉 측정도구의 신뢰도

변수	세부변수	문항수	신뢰도
성 격	E·I (외향성 · 내향성)	10	.773
	S·N (감각형 · 직관형)	10	.809
	T·F (사고형 · 감정형)	10	.779
	J·P (판단형 · 인식형)	10	.821
혁 신 자 적	인 지 형 태	5	.752
조직신뢰	상 사 신 뢰	7	.934
	동 료 신 뢰	7	.896
	기 관 신 뢰	7	.856
감 정 적	애 착	2	.704

이상의 과정에서 국공립어린이집, 민간어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 법인어린이집 등 어린이집 유형에 따른 분석은 실시하지 않았다. 개인의 인지형태는 특정상황이나 문제에 구애받지 않고 일관적으로 나타나는 특유의 인지통제 패턴(Gardner etc., 1959)이기 때문에 혁신자적 인지형태에 종사하는 기관의 유형이 영향을 미칠 것이라고 판단하지 않았기 때문이다. 이상의 내용을 종합하여 본 연구의 연구모형을 제시하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

IV. 연구결과

1. 성격 및 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태, 감정적 애착의 차이

1) 연령, 학력, 경력에 따른 혁신자적 인지형태의 차이

보육교사의 연령, 학력, 경력 등 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태의 차이를 보기 위해 기술통계분석과 일원분산분석을 실시하였으며, 그에 따른 분석결과는 <표 5>의 내용과 같다.

내용을 보면, 연령의 경우, 50세 이상의 연령 집단(3.38)에서 혁신자적 인지형태가 가장 크게 나타났지만 여타 집단과의 차이는 미미하며 통계적으로 연령별 혁신자적 인지형태는 .297($p>.05$)로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 동일한 기준으로 실시된 선행연구의 결과와 상이하나 결과이기 때문에 그 의미가 있다. 그리고 학력의 경우, 고졸 집단(3.36)에서 혁신자적 인지형태가 가장 크게 나타났지만 연령과

마찬가지로 다른 집단과 큰 차이를 보인 것은 아니며, 통계적으로도 학력별 혁신자적 인지형태는 .311($p>.05$)로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 박사소지자는 해당자가 없어 분석에서 배제되었으며, 고졸자와 석사학위자의 수가 상대적으로 적지만 분명히 현재 근무하고 있는 보육교사의 학력별 특성을 반영하고 있기 때문에 분석에 활용하는 것이 타당하다. 시간불변 변수인 학력의 경우 포괄적 접근을 위해 가장 큰 비중을 차지하고 있는 전문대졸과 대졸자로 이분화하여 유의성 검토를 추가적으로 시행하였는데, 그 결과 역시 유의확률 .261($p>.05$)로 나타나 의미 있는 차이가 없음이 확인되었다. 마지막 경력의 경우, 3년 이상 5년 미만 경력자 집단(3.23)에서 혁신자적 인지형태가 가장 크게 나타났지만 마찬가지로 다른 집단과의 차이는 크지 않으며 통계적으로도 경력별 혁신자적 인지형태는 .422($p>.05$)로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

경력 역시 연령의 경우와 마찬가지로 동일한 기준으로 설정되었던 선행연구 결과와는 다른 결과이다. 이상 연령과 학력, 경력 요인 모두 유의성을 보이지 않았기 때문에 사후검증은 실시하지 않았다.

〈표 5〉 보육교사의 개인적 특성 요인에 따른 혁신자적 인지형태 차이분석

	독립변수	n(%)	평균(M)	표준편차(SD)	F	p
연령	20-29세	106(40.3)	3.10	.508	1.24	.297
	30-39세	105(39.9)	3.12	.497		
	40-49세	40(15.2)	3.16	.517		
	50세 이상	12(4.6)	3.38	.366		
학력	고졸	10(3.8)	3.36	.386	1.20	.311
	전문대졸	117(44.5)	3.08	.521		
	대졸	123(46.8)	3.15	.500		
	석사	13(4.9)	3.14	.350		
경력	1▽	19(7.2)	3.06	.534	0.99	.422
	1▲3▽	64(24.3)	3.08	.457		
	3▲5▽	66(25.1)	3.23	.532		
	5▲7▽	38(14.4)	3.09	.517		
	7▲10▽	45(17.1)	3.06	.513		
	10▲	31(11.8)	3.17	.456		

※ ▽: 미만, ▲: 이상, ▼: 이하

2) 연령, 학력, 경력에 따른 감정적 애착의 차이

보육교사의 연령, 학력, 경력 등 개인 특성적 요인에 따른 감정적 애착의 차이를 보기 위해 기술통계분석과 일원분산분석을 실시하였으며, 그에 따른 분석결과는 <표 6>의 내용과 같다. 내용을 보면 연령, 학력, 경력에 따라 감정적 애착은 조금씩 차이를 보이고 있지만 연령이 .269($p>.05$), 학력이 .919($p>.05$), 경력이 .210($p>.05$)의 유의확률을 나타내어 연령, 학력, 경력에 따른 감정적 애착은 의미 있는 차이를 보이지 않은 것으로 확인되었다. 그에 따라 전문대졸 및 대졸 이분화에 따른 추가 분석이나 사후검증은 실시하지 않았다.

<표 6> 보육교사의 개인적 특성 요인에 따른 감정적 애착 차이분석

	독립변수	n(%)	평균(M)	표준편차(SD)	F	p
연령	20-29세	106(40.3)	3.86	.710	1.318	.269
	30-39세	105(39.9)	4.01	.055		
	40-49세	40(15.2)	3.93	.087		
	50세 이상	12(4.6)	4.08	.149		
학력	고졸	10(3.8)	4.00	.527	0.166	.919
	전문대졸	117(44.5)	3.96	.687		
	대졸	123(46.8)	3.91	.596		
	석사	13(4.9)	4.00	.354		
경력	1▽	19(7.2)	3.92	.559	1.442	.210
	1▲3▽	64(24.3)	3.83	.551		
	3▲5▽	66(25.1)	4.05	.657		
	5▲7▽	38(14.4)	3.96	.711		
	7▲10▽	45(17.1)	3.83	.594		
	10▲	31(11.8)	4.08	.647		

※ ▽ : 미만, ▲ : 이상, ▼ : 이하

3) 성격에 따른 혁신자적 인지형태의 차이

첫째, 보육교사 성격 유형에 따른 기술통계 분석결과는 <표 7>의 내용과 같다. 분석결과를 보면, 외향형(E) 58.2%, 내향형(I) 41.8%로 외향형(E)이, 감각형(S) 78.7%, 직관형(N) 21.3%로 감각형(S)이, 사고형(T)

19.4%, 감정형(F)은 80.6%로 감정형(F)이, 판단형(J) 59.7%, 인식형(P) 40.3%로 판단형(J)이 각각 많았다. 특히 감각형(S)과 감정형(F)이 매우 높은 비율을 보이고 있었다. 기능별 성격 유형은 SF유형이 63.9%로 가장 큰 비중을 차지하고 있었으며, 기질별 성격 유형은 SP유형이 상대적으로 가장 많았다. 끝으로 MBTI 16개 유형에서는 ESFP유형(27.8%), ISFP유형(16.0%), ISFJ유형(11.4%)순으로 비중이 크게 나타났다.

〈표 7〉 보육교사 성격 유형의 기술통계

성격.1	에너지 방향		인식기능		판단기능		이해·생활양식	
	E	I	S	N	T	F	J	P
n	153	110	207	56	51	212	157	106
(%)	(58.2)	(41.8)	(78.7)	(21.3)	(19.4)	(80.6)	(59.7)	(40.3)
성격.2	기능별 유형				기질별 유형			
	ST	SF	NT	NF	SJ	SP	NT	NF
n	39	168	12	44	68	139	12	44
(%)	(14.8)	(63.9)	(4.6)	(16.7)	(25.9)	(52.9)	(4.6)	(16.7)
성격.3	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	ISTP	ISFP	INFP	INTP
n	5	30	4	6	5	42	16	2
(%)	(1.9)	(11.4)	(1.5)	(2.3)	(1.9)	(16.0)	(6.1)	(0.8)
	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ
n	19	73	18	2	10	23	7	2
(%)	(7.2)	(27.8)	(6.8)	(0.8)	(3.8)	(8.7)	(2.3)	(0.8)

둘째, 에너지방향 및 주의초점(외향형(E)과 내향형(I)), 인식기능(정보수집)(감각형(S)·직관형(N)), 판단기능(판단, 결정)(사고형(T)·감정형(F)), 이해 및 생활양식(판단형(J)·인식형(P)) 등 4가지 선호경향에 따른 혁신자적 인지형태의 차이를 확인하기 위해 실시한 t-Test 분석결과는 <표 8>의 내용과 같다. 내용을 보면, 성격유형이 외향적(E)인 보육교사와 내향적(I)인 보육교사의 혁신자적 인지형태는 유의미한 차이를 보였다. 또한 사고형(T) 성격 보육교사와 감정형(F) 성격 보육교사의 혁신자적 인지형태 역시 유의미한 차이를 나타냈다. 반면에 감각형(S) 성격과 직관형(N) 성격, 판단형(J) 성격과 인식형(P) 성격은 혁신자적 인지형태에 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 더불어 유의함이

발견된 에너지방향 및 주의초점 성격 집단과 판단기능(판단, 결정)에 대한 사후검정은 속해 있는 집단의 수가 2개로 한정되어 있기 때문에 별도로 실시하지 않았다.

〈표 8〉 외향(E)·내향(I), 감각(S)·직관(N), 사고(T)·감정(F), 판단(J) · 인식(P) 성격 유형에 따른 혁신자적 인지형태의 차이분석

	에너지 방향		인식기능		판단기능		이해·생활양식	
	E	I	S	N	T	F	J	P
M	3.22	3.00	3.13	3.13	3.26	3.09	3.15	3.10
(SD)	(.491)	(.490)	(.506)	(.485)	(.466)	(.505)	(.511)	(.486)
t	3.46		-.027		2.28		.826	
p	.001**		.978		.025*		.410	

** $p < .01$, * $p < .05$ 수준에서 유의함.

4) 성격에 따른 감정적 애착의 차이

에너지방향 및 주의초점(외향형(E)과 내향형(I)), 인식기능(정보수집)(감각형(S)·직관형(N)), 판단기능(판단, 결정)(사고형(T)·감정형(F)), 이해 및 생활양식(판단형(J)·인식형(P)) 등 4가지 선호경향에 따른 감정적 애착의 차이를 확인하기 위해 실시한 t-Test 분석결과는 <표 9>의 내용과 같다. 내용을 보면, 모든 성격유형에 따른 감정적 애착은 의미 있는 차이를 보이지 않았다.

〈표 9〉 외향(E)·내향(I), 감각(S)·직관(N), 사고(T)·감정(F), 판단(J) · 인식(P) 성격 유형에 따른 감정적 애착의 차이분석

	에너지 방향		인식기능		판단기능		이해·생활양식	
	E	I	S	N	T	F	J	P
M	3.88	4.03	3.94	3.93	3.85	3.96	3.90	4.00
(SD)	(.610)	(.638)	(.620)	(.650)	(.577)	(.635)	(.591)	(.671)
t	-1.91		0.17		-1.12		-1.16	
p	.997		.819		.724		.546	

2. 혁신자적 인지형태가 조직신뢰에 미치는 영향과 감정적 애착의 매개효과

1) 주요변수의 기술통계 및 상관관계 분석

회귀분석 실행에 앞서 투입된 변수들에 대해 기술통계분석과 상관분석을 실시하였는데, 그 결과는 <표 10>의 내용과 같다.

<표 10> 혁신자적 인지형태, 조직신뢰, 감정적 애착 간 기술통계 및 상관관계 분석

	M(SD)	①	②	③	④	⑤
① 혁신자적 인지형태	3.12(.501)	1	.117	.213**	.181**	.308**
② 상사신뢰	3.81(.760)	.117	1	.545**	.796**	.449**
③ 동료신뢰	3.83(.586)	.213**	.545**	1	.703**	.578**
④ 기관신뢰	3.93(.682)	.181**	.796**	.703**	1	.599**
⑤ 감정적 애착	3.94(.625)	.308**	.449**	.578**	.599**	1

** $p < .01$ 수준에서 유의함

기술통계분석의 결과, 혁신자적 인지형태는 3.12로 변수의 값이 중간 값보다 약간 높은 수준으로 확인되었고, 상사신뢰 3.81, 동료신뢰 3.83, 기관신뢰 3.93 등 나머지 변수의 값은 중간 값보다 높은 수준으로 확인되었으며, 특히 기관신뢰의 정도가 높게 나타났으며, 감정적 애착은 3.94로 중간 값보다 가장 높은 수준으로 확인되었다. 또한 상관분석 결과는, 혁신자적 인지형태와 상사신뢰 간에는 .117($p > .01$)로 유의함이 없었으나, 혁신자적 인지형태와 동료신뢰 간 .213($p < .01$), 혁신자적 인지형태와 기관신뢰 간 .181($p < .01$), 혁신자적 인지형태와 감정적 애착 간 .308($p < .01$)로 유의한 수준에서 정(+)의 관계를 보이고 있었다. 이러한 결과에 근거하여 이후 이루어지는 영향력 여부에 대한 확인 분석에서 상사신뢰는 배제하였다.

2) 혁신자적 인지형태가 감정적 애착과 조직신뢰에 미치는 영향

첫째, 독립변수인 혁신자적 인지형태가 매개변수인 감정적 애착에

미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 11>의 내용과 같다. 내용을 보면, 혁신자적 인지형태의 감정적 애착에 대한 회귀모형 설명력은 8.7%, 회귀모형 적합도는 $F=7.24(p<.01)$ 로 통계 상 유의한 결과가 나타나 회귀모형 적합성이 검증되었다. 또한 $\beta=.303(p<.01)$ 의 영향력이 있는 것으로 파악되었는데 이는 감정적 애착이 혁신자적 인지형태의 영향을 받는다는 것을 의미한다.

〈표 11〉 혁신자적 인지형태가 감정적 애착에 미치는 영향 분석

	<i>B</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>F</i>
혁신자적 인지형태 → 감정적 애착	.378	.303	5.11**	.087	7.24**

** $p<.01$ 수준에서 유의함.

둘째, 독립변수인 혁신자적 인지형태가 종속변수인 조직신뢰 중 동료신뢰와 기관신뢰에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 12>의 내용과 같다. 내용을 보면, 혁신자적 인지형태의 동료신뢰에 대한 회귀모형 설명력은 3.5%, 회귀모형 적합도는 $F=3.40(p<.01)$, 혁신자적 인지형태의 기관신뢰에 대한 회귀모형 설명력은 1.9%, 회귀모형 적합도는 $F=2.25(p<.01)$ 로 통계 상 유의한 결과가 나타나 회귀모형 적합성이 검증되었다. 또한 동료신뢰에 대하여 $\beta=.217(p<.01)$, 기관신뢰에 대하여 $\beta=.182(p<.01)$ 의 영향력이 있는 것으로 파악되었는데, 이는 동료신뢰, 기관신뢰가 모두 혁신자적 인지형태의 영향을 받으며 그중 특히 동료신뢰가 더 큰 영향을 받는다는 것을 의미한다.

〈표 12〉 보육교사의 혁신자적 인지형태가 조직신뢰에 미치는 영향 분석

	<i>B</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>F</i>
혁신자적 인지형태 → 동료신뢰	.254	.217	3.55**	.035	3.40**
혁신자적 인지형태 → 기관신뢰	.247	.182	2.95**	.019	2.25**

** $p<.01$ 수준에서 유의함.

상기 두 결과를 보면, 혁신자적 인지형태가 감정적 애착이나 동료신뢰, 기관신뢰에 미치는 영향결과가 통계적으로 유의하지만 혁신자적 인지

형태와 감정적 애착 사이 8.7% 혁신자적 인지형태와 동료신뢰 사이 3.5%, 혁신자적 인지형태와 기관신뢰 사이 1.9% 등으로 회귀모형의 설명력이 낮은 편이다. 그 이유는, 일반적으로 회귀식의 설명력은 독립변수가 많아질수록 높아지는데 본 연구의 경우 혁신자적 인지형태의 독립변수로서 확인을 위한 설문문항이 많이 개발되지 않아 독립변수의 수가 다소 부족했기 때문으로 판단된다.

3) 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 영향관계에서 감정적 애착의 매개효과

독립변수인 혁신자적 인지형태에 매개변수인 감정적 애착이 포함되었을 때 조직신뢰에 대한 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 13>의 내용과 같다. 내용을 보면, 동료신뢰와 기관신뢰에 대한 혁신자적 인지형태가 모두 β 값이 감소되었으나 동료신뢰의 경우 유의확률이 $p=.410(p>.05)$, 기관신뢰의 경우 유의확률이 $p=.972(p>.05)$ 로 모두 유의한 수준을 벗어나 있기 때문에 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착은 매개효과가 있다고 볼 수 없다. 아울러 감정적 애착의 매개효과 유의성 검증을 위한 Sobel Test를 한 결과 역시 동료신뢰에 대한 혁신자적 인지형태의 Z값과 기관신뢰에 대한 혁신자적 인지형태의 Z값이 모두 1.96보다 작게 나타났다. 요컨대 보육교사의 감정적 애착은 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간의 관계를 통계적으로 유의하게 매개하지 않는다.

앞서 행한 모든 회귀분석 과정에는 연령과 학력, 경력의 일반적 특성이 모두 통제변수로 포함되었다. 그래야만 혁신자적 인지형태가 동료 및 기관신뢰 등 조직신뢰에 대한 순효과(net effect)와 감정적 애착의 매개효과를 명확히 확인할 수 있기 때문이다. 다만 혁신자적 인지형태와 연령과 학력, 경력 이외의 일반적 특성 간의 관계를 규명하고자 시도한 선행연구가 전무하며, 탐색적 차원에서 연구를 진행하기에는 연구의 사전 준비가 적절하지 않아 여타 일반적 특성은 통제변수로 포함시키지 않았다.

〈표 13〉 감정적 애착이 매개변수로 포함되었을 때 보육교사의 혁신자적 인지 형태가 조직신뢰에 미치는 영향 분석

	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
혁신자적 인지형태 → 동료신뢰	.052	.044	0.82	.329	26.67**
감정적 애착 → 동료신뢰	.534	.569	10.67**		
혁신자적 인지형태 → 기관신뢰	-.003	-.002	-0.35	.350	29.231**
감정적 애착 → 기관신뢰	.660	.605	11.52**		

** $p < .01$ 수준에서 유의함.

IV. 결 론

본 연구는 보육교사의 성격 등 개인 특성적 요인들에 따른 혁신자적 인지형태의 차이, 혁신자적 인지형태 및 조직신뢰 간의 영향력 관계 여부, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착의 매개효과 가부 등을 확인하고자 수행되었다. 분석결과, 가설 1은 연령, 학력, 경력 수준에 따라 혁신자적 인지형태가 차이를 보이지 않는다는 것이 확인되어 채택되었으며, 성격은 MBTI 유형 중 에너지방향·주의초점, 판단기능(판단·결정)만 통계적으로 유의한 차이가 있을 뿐 나머지 인식기능(정보수집), 이행·생활양식은 의미 있는 차이가 없다는 것이 확인되어 일부 채택되었다. 또한 가설 2는 혁신자적 인지형태가 조직신뢰 세부요소들 중에서 상사신뢰를 제외한 동료신뢰와 기관신뢰에 정(+)의 영향을 미치는 것이 확인되어 채택되었으며, 가설 3 역시 혁신자적 인지형태가 감정적 애착에 정(+)의 영향을 미치는 것이 확인되어 채택되었다. 그러나 가설 4는 위계적 회귀분석 결과 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이에서 감정적 애착이 매개역할을 하지 않는 것으로 확인되어 기각되었다.

이상의 연구결과가 의미하는 것을 구체적으로 기술하면 다음과 같다. 첫째, 연령, 학력, 경력에 따른 혁신자적 인지형태가 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않은 것은 일반적인 인식 및 선행연구의 결과들과 상이한 결과이다. 먼저 연령의 경우, 혁신자적 인지형태의 핵심 속성인 창의성이 젊을수록 높게 나타나고 나이가 들수록 감퇴된다는 것이 통상적 인식이다(김정희, 2008). 따라서 기존 연구결과대로라면 연령이 높아질수록

혁신자적 인지형태도 낮아지는 양상을 보여야 한다. 하지만 본 연구의 결과를 보면 20대부터 50대 이상까지 전 연령대에서 창의성에 근간한 혁신자적 인지형태가 차이를 보이고 있지 않다. 또한 학력에 따라 창의적·혁신적 사고가 차이가 있다는 선행연구 결과(김희태·백영숙, 2009)와 달리 학력에 따른 혁신자적 인지형태의 차이 역시 없었다. 상기 기술한 것처럼 인지형태가 개인의 지식획득과 학습 등을 결정하는 요소이기 때문에 영향요인으로만 작용할 뿐 피영향 요인이 되지 않기 때문으로 추측된다. 더불어 연령과 학력처럼 경력 역시 많아질수록 창의성이 떨어지는 것으로 인식하고 있으나(강민정, 2007) 본 연구결과는 이러한 선행연구결과에 반하여 경력에 따른 혁신자적 인지형태의 차이가 없음을 확인하였다.

둘째, MBTI 분류에 따른 성격유형의 확인에서 외향형(E), 감각형(S), 감정형(F), 판단형(J) 등이 대응하는 성격보다 많은 수를 보였다. 이러한 결과는 선행연구들의 결과와 완전히 일치하는 결과는 아니다(김정택·심혜숙, 1990; 이경호, 1994; 박성미, 2003; 하종덕·송경애, 2007). 외향형(E) 성격의 특성이 폭넓은 대인관계와 사교적·정열적·활동적이라는 점, 감각형(S) 성격의 특성이 오감에 의존해 실천 경험을 중시하고 현재업무를 정확하고 철저하게 처리한다는 점, 감정형(F) 성격의 특성이 사람과 관계에 관심을 두고 상황과 정상을 충분히 참작한다는 점, 판단형(J) 성격의 특성이 분명한 목적과 방향 설정과 계획적·체계적이라는 점(강봉규, 2007)을 감안하면 어린이집과 보육시설을 이용하는 다채로운 존재들과의 관계 형성과 형성된 연계 속에서 활력을 갖춰야 하며, 보육현장에 대한 실효적 적용 역량이 필요하며 영유아들에게 다양한 내용을 제공해야 하는 보육교사의 업무특성과 가치관적 특성 등에 기인하는 것으로 추정할 수 있다. 다음, 16가지 성격유형의 분포를 보면 ESFP유형(27.8%), ISFP유형(16.0%), ISFJ유형(11.4%)순이었다. 이런 결과는 선행연구의 결과와 동일한 결과이다(하종덕·송경애, 2007). ESFP유형 성격은 사교적·긍정적·자발적이고, 타인과의 공동 활동과 상호작용을 선호하며 융통성을 기반으로 현실적인 접근으로 업무를 재미있게 수행한다는 측면에서 보육교사들의 소임수행에 적절한 성격유형이라고 볼 수 있다. ISFP유형 역시 친절하고 조용하며, 논쟁과 갈등을 지양하는 상태에서

의미 있는 사람들에게 충실하고 헌신적이라는 특성에 미루어 보건대 역시 보육교사들을 대변할 수 있는 성격유형이라고 판단된다. 이와 같은 성격유형에 따른 혁신자적 인지형태는 각기 다른 양상을 보였다. 에너지의 방향에 따라서는 혁신자적 인지형태의 차이를 보였으며 외향적(E)인 경우 더 혁신자적 인지형태를 보이는 것으로 확인되었다. 또한 판단기능에 따라서도 사고형(T) 성격을 가진 사람이 보다 높은 혁신자적 인지형태를 갖고 있어 차이가 있는 것으로 확인되었다. 하지만 인식기능과 이해·생활양식에 따라서는 혁신자적 인지형태가 의미 있는 차이를 보이지 않는 것으로 파악되었다.

셋째, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 중 동료신뢰와 기관신뢰, 감정적 애착은 각각 상관관계를 형성하고 있는 것으로 확인되었다. 또한 혁신자적 인지형태가 동료신뢰와 기관신뢰, 혁신자적 인지형태가 감정적 애착에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 창의적 사고 기반의 인지형태 수준이 높은 보육교사들은 동료들과의 신뢰, 기관에 대한 신뢰를 높게 형성하고 있다는 것이다. 이는 혁신적 사고와 아이디어의 개발·관철에는 여러 장애요인들로 인해 집중적 노력이 요구되는 경우가 다분하고 실패 시 책임부담도 크게 작용하기 때문에 동료나 소속기관에 대한 상호의존 관계에서 위험성과 취약함을 감수할 수 있는 동인으로써 신뢰가 필요한 상황에서 기인한다고 볼 수 있다(송운석·김진해, 2009). 하지만 비용이나 의무에 상관없이 감정적으로 조직에 애정을 쏟는 감정적 애착이 매개요인으로써 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이에서 상호영향력을 행사하지 못하는 것으로 나타난 것은 감정적 애착에 관한 선행연구(김호정, 1999; 김왕배·이경용, 2002; 김해룡, 2004; 최익봉, 2005; 유영현, 2009)와 본 연구가 사전에 예측했던 판단과 완전히 상반되는 결과이다.

이상의 연구결과를 기반으로 본 연구에서 논의해볼 수 있는 내용은 다음과 같다.

첫째, 연령, 학력, 경력 수준에 따라 혁신자적 인지형태가 유의한 차이가 나타나지 않았으므로 혁신자적 인지형태를 구성하는 창의성 강화 교육 및 훈련의 기획과 수립, 집행에 있어 개인 특성적 요인을 고려하지 않고

포괄적인 수행을 지향해야 한다. 이러한 조치는 일반적 특성을 감안하여 구성된 세부 교육·훈련 마련으로 인해 발생할 수 있는 비용 부담을 감소할 수 있을 것이다. 또한 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태의 유의한 차이가 없음을 고려하여 어린이집과 보육시설의 모든 변화지향적인 활동, 예컨대 브레인스토밍과 같이 창의적이고 혁신적인 아이디어 창출 활동에 있어 개인적 특성에 따른 선입견과 편견을 배제하고, 시설 내 바람직한 조직문화 정립을 위한 노력이 필요하다.

둘째, 어린이집의 원장과 보육교사가 모두 성격의 유형별 특성에 대한 이해를 바탕으로 시설 내 다각적인 활용 시도가 있어야 한다. 먼저 성격 유형에 따른 혁신자적 인지형태의 차이에서 외향형(E)과 사고형(T)이 유의한 차이를 보인 것을 숙고하여 혁신자적 인지형태의 강화와 관련된 보육교사 인사관리 개선과 혁신을 시도하고, 보육교사 개개인의 성격 특성에 부합하는 직무부여를 통해 원활한 시설 운용과 높은 성과 창출에 전념해야 한다. 요컨대 현재 보육교사 성격의 절반을 상회(55.2%)하는 성격유형이 감정형(F)이므로 지나치게 감정적 측면이 부각되는 관리는 조정하고 보육교사들의 논리적·분석적·객관적 판단 역량과 성격 유인을 배양시키는 방안의 구상 등이 필요하다는 의미이다. 또한 일부 성격유형은 그 존재에 따라 혁신자적 인지형태의 차이를 확인했기 때문에 보육교사 스스로가 본인의 성격 특성을 충분히 이해하여 강점은 살리고 약점을 보완하려는 노력을 기울여야 한다.

셋째, 혁신자적 인지형태가 조직신뢰 중 동료신뢰와 기관신뢰에 긍정적인 영향을 미치고 있음이 확인되었기 때문에 혁신자적 인지형태를 양성할 수 있는 활동에 집중해야 한다. 대표적 활동으로는 학습조직(learning organization) 활동이 있다. 학습조직 활동은 이미 선행연구들을 통해 혁신성과 창의성에 영향을 미치는 것으로 확인되었고(이재훈·이종만·정인호, 2009), 조직성취도 개선·창의성 및 적응성을 위해 의도적으로 조직화를 실행하고 외부환경에 대처하고 조직의 내적성장 능력을 극대화하기 위해 끊임없이 학습을 추구(이순철, 1997)하는 활동으로, 부단한 변화를 추구하고 참가자들의 창조적 아이디어와 혁신적 사고를 창출을 적극적으로 유도한다(유영만, 2001). 따라서 보육시설 내

학습조직의 도입과 활용은 보육교사들의 혁신자적 인지형태 강화에 유용한 결과를 도출해 낼 수 있을 것으로 기대된다.

이상과 같은 의미 있는 결론에 도달했음에도 불구하고 본 연구를 객관적인 사실로 이해하는 되는 다음과 같은 제약이 따른다. 첫째, 연구대상 선정에 있어 서울과 경기남부 소재 도시 일부의 어린이집만을 대상으로 국한되었다는 점이다. 인지형태의 속성에 기인하여 어린이집 유형별 분석은 수행하지 않았는데 어린이집 유형·시설규모·인원 등이 함께 고려될 경우 결과의 변동 가능성을 완전히 배제할 수 없다. 둘째, 보육교사의 성격과 혁신자적 인지형태를 보다 명확히 측정하기 위해 보다 전문적이고 세밀한 MBTI 검사 도구와 혁신-적응 사고양식 검사 도구를 활용했어야 하지만 이미 사전에 정립된 도구를 통해 표층적으로 자료를 수집했기 때문에 응답자의 혁신자적 인지형태 성향이 실제와 동일하게 반영되었다고 보기 어렵다. 셋째, 본 연구가 독립변수인 혁신자적 인지형태에 영향을 미치는 요인으로 연령, 학력, 경력, 성격에만 두고 있어 다른 요인들은 통제되어 있기 때문에 이들 요인들에 의해 나타날 수 있는 사항만이 타당성을 인정받을 수 있다는 점, 연령과 경력은 연속변수로 설정하여 분석에 임할 경우 통계적으로 차이가 있을 수도 있기 때문에 이에 대한 고려가 있었어야 하지만 그렇지 못하다는 점, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰의 영향 관계에서 감정적 애착을 매개요인으로 적용하였지만 실제 현실에서는 더 많은 매개변수들이 영향을 미치고 있지만 한정적인 매개요인만을 선택하였다는 점 등을 고려해야 한다. 향후 본 연구의 합리적 이해를 제약하고 있는 요소들을 극복하여 보다 성과 높고 심도 있는 보육정책의 함의를 내포할 수 있는 후속연구 진행을 통해 보완할 계획이다.

참고문헌

- 강민정(2007). 교육경력과 MBTI 선호경향에 따른 유아교사의 창의성의 차이. 미래유아교육학회지, 제14권 제3호, pp.25-44.
- 강봉규(2007). 심리검사의 이론과 기법. 서울: 동문사.
- 강종수(2006). 조직문화가 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향 연구. 한국영유아보육학, 제45권, pp.99-126.
- 강철희·주명관·이상철(2012). 사회복지사의 조직공정성인식, 조직신뢰, 조직냉소주의와 조직몰입의 통합적 관계에 관한 연구 -일 가치감 효과에 대한 결합 분석. 한국사회복지학, 제64권 제1호, pp.31-52.
- 고영인(1996). 예비 보육교사들의 성격 분석 : 성격유형, 자아구조, 인생태도 및 특성분포를 중심으로. 영유아보육연구, 제1권, pp.73-104.
- 김승자·김진선(2011). 보육교사의 교육신념과 전문성 인식이 보육의 질에 미치는 영향. 제8권 제2호, pp. 31-52.
- 김영모(1995). 한국 영유아보육정책의 과제와 방향. 한국영유아보육학, 제2권, pp. 1-14.
- 김영봉·김경수·강병재·나항진·박선미(2008). 신교육학개론. 고양: 서현사.
- 김영봉·최철용·강병재·박혜경·김혜진(2007). 교육학개론. 고양: 서현사.
- 김영실·김연화·한세영(2009). 교사의 창의적 인성과 자기효능감이 유아의 창의성 증진을 위한 교사 역할에 미치는 영향. 한국생활과학회지, 제18권 제3호, pp.557-570.
- 김왕배·이경용(2002). 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입. 한국사회학, 제36집 제3호, pp.1-23.
- 김재연(2001). 공무원의 규범적 조직몰입 결정요인과 역할에 관한 연구. 단국대학교 박사학위논문.
- 김정택·심혜숙(1990). 성격유형검사(MBTI)의 한국표준화에 대한 일 연구. 한국상담심리학회지, 제3권 제1호, -----(1995). MBTI 질문과 응답. 서울: 한국심리검사연구소.
- 김정택·심혜숙·제석봉(2007). MBTI 개발과 활용. 서울 : 한국심리검사연구소.
- 김정희(2008). 창의성과 발달: 나이가 들면 창의성이 감소하는가. 영재와 영재교육, 제7호 제1호. pp.133-145.
- 김해룡(2004). 직무특성과 조직신뢰가 직무불안과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. 조직과 인사관리연구, 제28권 제4호, pp.1-23.

- 김현진·신은수(2008). 보육교사의 전문성 발달 수준에 대한 연구 - 교사의 개인적 변인(연령, 학력 및 전공, 자격유형, 과거 직업유형)을 중심으로. 한국교원 교육연구, 제25권 제3호, pp.239-259.
- 김형균(1999). 농업계 고등학교 교사의 조직몰입과 관련변인. 서울대학교 박사학위논문.
- 김호(2007). 다층자료분석을 활용한 유아의 창의성에 관련된 교사와 유아 변인 탐색. 한국교원대학교 박사학위논문.
- 김호정(1999). 신뢰와 조직몰입. 한국행정학보, 제33권 제2호, pp.19-35.
- 김홍수(2008). 조직몰입의 결정요인에 관한 연구 : 공공조직과 민간조직의 비교. 서울시립대학교 박사학위논문.
- 김희태·백영숙(2009). 유아교사의 창의성과 교수효능감. 유아교육학논집, 제13권 제3호, pp.51-67.
- 나동진·김진철(2003). 과학영재의 사고양식과 학업성취의 관계. 열린교육연구, 제11권 제1호, pp.275-291.
- 문대영(2001). 초등학교 학생의 기술적 창의력 계발을 위한 적응자·혁신자 역할 분담 문제 해결 활동의 효과. 한국실과교육학회지, 제14권 제2호, pp.169-184.
- 문대영·류창열(2001). 초, 중등학교 학생의 적응자, 혁신자 역할 분담 문제 해결 활동이 기술적 창의력 계발에 미치는 효과. 대한공업교육학회지, 제26권 제1호, pp.20-30.
- 문영숙(2008). 보육교사의 직무만족도와 조직 내 신뢰에 관한 연구. 광운대학교 석사학위 논문.
- 박성미(2003). 예비보육교사의 성격유형과 자아개념 및 자기효능감의 관계. 영유아 보육연구, 제9권, pp.1-23.
- 박성미·김정신(2007). 예비보육교사의 성격유형 및 자아효능감에 관한 연구. 한국영유아보육학, 제50권, pp.253-273.
- 박숙희(2007). 교사 창의성의 관련 변인 탐색. 영재와 영재교육, 제6권 제2호, pp.149-164.
- 박신규·정원우·박영관·홍순천·박경미·김중옥(2011). 초등과학영재들의 창의성 유형 분석. pp.885-905.
- 박영호(2012). 보육교사의 커뮤니케이션 만족이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 안양대학교 박사학위논문.
- 박해미·이순영(2009). 보육교사의 근무유형, 자격, 경력, 연령에 따른 장학요구 유형 연구. 한국유아교육·보육행정연구, 제13권 제3호, pp.139-153.

- 부정민·권순용(2009). 시설장의 변혁적, 거래적 리더십 수준에서 본 보육교사의 임파워먼트, 직무만족도와 조직몰입과의 차이 분석. 제14권 제3호, pp.51-74.
- 성원경(2009). 현장 경험에 따른 예비보육교사의 보육교사 역할에 대한 지식변화. 유아교육·보육행정연구, 제13권 제4호, pp.5-26.
- 송병호·성용은(2005). 경찰관의 리더신뢰와 조직몰입의 관계분석. 한국경찰연구, 제4권 제2호, pp.57-89.
- 송운석·김용빈(2010). 조직신뢰와 혁신행동과의 관계에 관한 연구 : 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 사회과학연구, 제26권 제3호, pp.127-151.
- 송운석·김진해(2009). 조직·상사신뢰와 혁신행동의 관계 : 조직몰입의 매개효과와 동료신뢰의 조절효과를 중심으로. 한국행정학회 2009년 동계학술대회 논문집, pp.1-17.
- 신영진(2011). 우리나라 보육지원정책의 개선방안에 관한 연구 : 보육시설, 보육재정, 보육프로그램에 관한 국내외 사례비교를 중심으로. 공공정책과 국정관리, 제5권 제2호, pp. 85-110.
- 심효정(2012). 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 제40권 제4호, pp.307-331.
- 옥경영(2012). 관계네트워크의 정보 확산에서 혁신자와 허브가 Early Takeoff와 확산크기에 미치는 영향 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 제12권 제9호, pp.348-356.
- 유영만 역(2001). 살아있는 학습조직. D. A. Garvin, 2000.. Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work. 서울: 세종서적.
- 유영현(2009). 해양경찰공무원의 조직내 신뢰와 조직몰입과의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 제9권 제12호, pp.805-813.
- 유왕진(2011). 리더십으로 무장하라. 서울: 영진닷컴.
- 유현정(2009). 보육교사의 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국보육학회지, 제9권 제2호, pp.71-83.
- 유희정·이옥·서문희·윤선영·최영신·강정희·주재선·이미화(2003). 보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구. 여성부 연구보고서. pp.1-270.
- 윤덕병(2006). IT요원의 인지형태 분석에 관한 연구— 금융권을 중심으로. 상업교육연구, 제12권, pp.409-424.
- 이경호(1994). 보육교사의 성격유형에 관한 연구. 중앙승가대학논문집, 제3권, pp.277-302.

- 이미화·김명순(2004). 영아를 위한 대화식 그림책 읽기 교사교육 프로그램의 효과. 한국아동학회지, 제25권 제2호, pp.41-57.
- 이미혜(2010). 유아교사의 자기효능감이 교사의 창의성에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 제61권, pp.281-297.
- 이순철(1997). 신경영기법. 서울: 매일경제신문사.
- 이옥섭(1998). 인지양식과 대인 문제 해결력에 관한 연구: 장독립성과 장의존성을 중심으로. 사회과학연구, 제7권 제1호, pp.72-95.
- 이옥주(1984). 창의성의 특성과 측정에 관한 연구: 아동기 창의성 개발을 위한 기초연구. 서울여자대학논문집, 제13권, pp.229-245.
- 이은주·윤혜영·부성숙(2012). 어린이집 원장, 교사의 성격유형에 따른 교사의 직무스트레스 및 직무만족도. 발도르프교육연구, 제4권 제1호, pp.19-36.
- 이점자·김형모(2012) 보육교사의 효능감이 직무만족에 미치는 영향: 국공립 어린이집과 민간어린이집 보육교사의 비교 분석. 한국보육지원학회지, 제8권 제2호, pp.101-120.
- 이재무·김형수(2013) 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구 - 혁신자적 인지형태의 매개효과를 중심으로. 한국영유아보육학, 제81권, pp.65-83.
- 이재무·송형선(2012) 영유아 보육료 지원정책의 확대 시행에 따른 만족도 조사 연구. 한국영유아보육학, 제72권, pp.379-399.
- 이재훈·이종만·정인호(2009). 학습조직 활동이 학습전이와 혁신성에 미치는 영향에 관한 연구: 자기조절학습의 조절효과를 중심으로. 경영교육연구, 제57권, pp.183-207.
- 이종각·문수백(2011). 보육교사가 지각한 보상인식이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 제18권 제4호, pp.165-184.
- 이진원·조주영·박세훈(2009). 교사가 지각한 조직공정성과 신뢰의 관계. 교육종합연구, 제7권 제1호, pp.73-95.
- 이학식·김영(2001). SPSS 10.0 매뉴얼. 서울: 법문사.
- 이홍재(2012). 경찰공무원의 직무만족이 정서적 몰입에 미치는 영향. 한국공공관리학보, 제26권 제3호, pp.81-104.
- 임동호(2012). 보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. 한국보육학회지, 제12권 제3호, pp.21-38.
- 장영숙(2007). 유아교사의 총체적 언어교수법과 유아의 창의성 증진을 위한 교사의 역할 수행과의 관계. 아동교육, 제16권 제3호, pp.265-277.

- 전갑선(2011). 보육교사가 인식하는 시설장의 지도성과 신뢰가 보육교사의 교사 효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 정미영(2009). 보육교사가 지각한 시설장의 서번트 리더십 특성이 시설장 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 석사학위논문.
- 정성휘(2008). 비서의 개인특성과 직무 및 환경특성이 창의성에 미치는 영향. 한국비서학회지, 제17권 제1호, pp.23-47.
- 조연순 · 성진숙 · 이혜주(2008). 창의성 교육. 서울: 이화여자대학교출판부.
- 주재진(2012). 경찰공무원의 신뢰형성요인, 신뢰 및 조직효과성간의 관계에 관한 연구. 한국경찰학회보, 제14권 제1호, pp.149-180.
- 진경희(2010). 보육교사의 특성과 보육시설의 분위기가 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향 : 보육교사의 창의적 행동을 매개로하여. 경기대학교 박사학위논문.
- 최민경 · 이행은(2013). 청소년 기업영재의 기질 및 성격 특성. 영재교육연구, 제23권 제1호, pp.89-107.
- 최상필(2006). 직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구 : 강원도 사회복지서비스전달자를 중심으로. 관동대학교 박사학위논문.
- 채희용 · 윤세환(2009). 여행사 종사원의 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 관광연구, 제24권 제5호, pp.231-250.
- 표갑수(2006). 공보육을 위한 보육정책의 쟁점분석과 과제. 한국영유아보육학, 제45권, pp. 305-337.
- 하종덕 · 송격애(2007). 예비유아교사의 성격유형과 스트레스 및 대처방식, 대학 생활적응력의 관계. 한국유아교육 · 보육행정연구, 제11권 제4호, pp.29-58.
- 한국MBTI연구소(2008) MBTI 전문자격교육 초급과정 자료집. 서울: 한국MBTI연구소.
- 홍 석(2013). 학교장의 감성리더십과 교사의 자기주도적 학습능력 및 직무만족이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향. 숭실대학교 박사학위논문.
- Forgus, R., & Shulman, R.(1979). *Personality : a Cognitive View*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gardner, R. W., Holzman, P. S., Klein, G. S., Linton, H. P., & Spence, D. P.(1959). Cognitive control: A study of individual consistencies in cognitive behavior. *Psychological Issues*, 1(4), 1-186.
- Kirton, M.(1976). Adaptors and innovators: a description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622 - 629.

- Kozhevnikov, M.(2007). Cognitive Styles in the Context of Modern Psychology: Toward an Integrated Framework of Cognitive Style. *Psychological Bulletin*, 133(3), 464-481.
- Mechel, S., & Mahon, R.(2002). *Child Care Policy at the Crossroads: Gender and Welfare State Restructuring*. New York: Routledge.
- Myers, I. B., & McCauly, M. H.(1962). *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indication*, CA: Consulting Psychologists Press.
- Meyer, J. H & Allen, N. J.(1982). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3), 372-378.
- Puccio, G. J., Treffinger, D. J., & Talbot, R. J.(1995). Exploratory examination of relationships between creativity styles and creative products. *Creativity Research Journal*, 1.8(2), 157-172.
- Sitkin, S. B., & Roth, N. L.(1993). Explaining the Limited Effectiveness of Legalistic "Remedies" for Trust/Distrust. *Organization Science*, 4, 367-392.

ABSTRACT

**A Study on the Child-Care Teachers's
Innovator Cognition Style difference by
Personality and Personal Characteristic
Factors, and the Influence of Innovator
Cognition Style to Trust in Organization
- Focused on Mediated Effect of Child-Care
Teachers's Affective Attachment -**

Lee Jae-Moo* · Kim Hyeong-Soo**

This study is based on personality of child-care teachers and the innovator cognition style who confined the difference between a form of multilateral level. Innovator cognition style is verified electronically affect the organizational culture and commitment, which impacts on organizational trust verification. And analysis about mediated effect of the affective attachment between innovator cognition style and trust in organization. In conclusions, derived from the verification process. First, unlike the commonly recognized age, education, experience depending on the nature of the individual differences in the form of innovation is not electronically. Second, the nature of teachers' prefer to indicators Extroversion, Sensing, Feeling, Judging. ESFP personality type that was identified with the most. The multilateral nature of innovation is due to the difference in the form of energy, direction, judgment

* Dankook University(ljm-policy@hanmail.net)

** Dankook University(songmook@dankook.ac.kr)

function in preference indicators that have been identified. Third, innovation is a form of multilateral institutions, colleagues trust at a significant level of trust had a positive impact. So finding about affective attachment not mediated effect between innovator cognition style and trust in organization. In this study contributes the appropriate personnel and organizational management perspective advise.

Key words : Child-Care Teacher, MBTI, Personality, Personal Characteristic Factors, Innovator Cognition Style, Trust in Organization, Affective Attachment.

