시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 교사효능감에 미치는 영향: 보육교사의 집단적 효능감의 매개효과를 중심으로

The Effect of Principals' Transformational Leadership on Efficacy of Teachers in Day Care Centers: A Focus on the Mediating Effect of Collective Efficacy of Teachers

최인숙 · 성미영*
상명대학교 가족복지학과 · 서경대학교 아동학과

Choi, InSuk · Sung, Mi Young*
Dept. of Family Welfare, Sangmyung University
Dept. of Child Studies, Seokyeong University

Abstract

This study examined the relationships among principals' transformational leadership, collective efficacy and efficacy of teachers based on the survey data from 196 teachers working in day care centers in the Incheon and Gyeonggi-do areas. These valuables were all measured by teachers. The collected data were analyzed by Simple Regression and Hierarchical Multiple Regression. The main results of this study were as follows. First, principals' transformational leadership had positive effects on collective efficacy and efficacy of teachers. Second, collective efficacy of teachers had a positive influence on efficacy of teachers. Finally, the effects of principals' leadership on efficacy of teachers was totally mediated by collective efficacy of teachers. Most importantly, the collective efficacy of teachers totally mediated the positive relation between principals' leadership and the individual efficacy of teachers.

Keywords: transformational leadership, early childhood teacher, collective efficacy, teacher efficacy

Ⅰ. 서 론

2010년 보육통계에 따르면 보육시설을 이용하는 우리나라 영유아의 수는 1,279,910명에 이른다(보건복지부, 2011). 이처럼 많은 수의 영유아가 발달이 급격히 이루어지는 시기에 일정 시간을 보육시설에서 보내고 있다는 사실은 보육시설이 우리나라 영유아의 발달에 미치는 영향이 상당히 크다는 점을 시사한다. 영유아의 성장에 의미있는 역할을 담당하는 보육시설의 질을 개선하고 유지하는 것은 정부나 관련 연구자들에게 중요한 관심사이다. 출산율이 계속 하락하고 있는 현재 우리나라 상황에서 양질의 보육시설을 충분히 공급하는 것은 출산율을 높이는 효과적인 유인책이 될 수 있다.

보육시설의 질을 좌우하는 가장 중요한 요인 가운데 하나는 교사 요인이다. 매일 영유아와 상호작용하고 돌봄과 교육을 행하는 보육교사는 영유아의 발달에 직접적인 영향을 미치게 된다. 이에 따라 많은 연구자들이 아동의 발달이나 적응과 관련 있는 교사요인에 관심을 가져왔다.

* Corresponding author: Sung, Miyoung
Tel: 02-940-7554, Fax: 02-940-7554
Email: minie@skuniv.ac.kr

선행연구에 따르면 교사에 대한 훈련, 교직의 안정성, 교사의 임금과 복지수준 등의 교사관련 구조적 요인이 보육의 질과 관련이 있는 것으로 보고되었다(Ghazvini & Mullis, 2002; Phillips *et al.*, 1991; Scarr *et al.*, 1994). 또한 교사와 아동의 상호작용이나 교사의 교육과정 계획과 운영 등의 과정 요인이 아동의 발달 및 사회적 능력과 관련이 있는 것으로 나타났다(이숙, 오선영, 1998; Philips *et al.*, 1987).

최근 들어 보육교사의 전문성에 대한 요구와 교사교육에 대한 필요성이 강조되면서 보육교사의 구조적 및 과정 요인과 함께 실제 교수행동에서의 개인 차이를 가져오는 교사의 내적 요인인 교사효능감이 교사 관련 연구의 주된 주제로 다루어졌다. 반두라의 사회학습 이론에 따르면, 효능감은 한 개인이 정해진 임무를 수행하기 위해 필요한 행동을 조직하고 실행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념이다(Bandura, 1997). 따라서 교사의 자기효능감은 주어진 교육목표를 달성하기 위해 필요한 활동을 계획하고 조직, 실행할 수 있는 자신의 능력에 대해 개별 교사가 가지는 신념으로 정의된다(Skaalvik & Skaalvik, 2007). 주로 학교 교사를 대상으로 한 교사효능감에 관한 연구는 교사의 효능감이 학생의 학업성취와 관계가 있음을 보여주었다(Ashton & Webb, 1986; Ross, 1992). 또한 교사효능감은 교사의 교수전략(Allinder, 1994; Woolfolk *et al.*, 1990), 교직에 대한 헌신도(Burley *et al.*, 1991), 교사 소진(Chwalisz *et al.*, 1992)과도 관련이 있는 것으로 나타났다. 보육교사나 유치원 교사를 대상으로 한 연구에서도 교사효능감이 교수행동 및 교사와 아동의 상호작용과 관계가 있는 것으로 나타나서(신은수, 2000; 신혜영, 이은해, 2005), 자신의 교사효능감이 높은 교사일수록 영유아에게 더 적절한 활동을 계획하고, 까다로운 아동을 포기하지 않으며 적절한 교수자료를 찾기 위해 더 많은 노력을 보이는 것으로 나타났다.

한편 최근 들어 보육시설의 변화에 대한 사회적 요구와 맞물려 교사에게 영향을 미치는 환경요인 가운데 중요한 요인의 하나로 시설장의 리더십이 부각되고 있다. 보육시설은 대부분 소규모로 운영되는 조직이기 때문에 보육시설장과 보육교사의 관계는 다른 조직에 비해 상대적으로 긴밀하다. 또한 보육교사는 나이 어린 영유아를 대상으로 하는 신체적, 정서적으로 힘든 노동인데 반해 근무환경이나 복지여건은 열악해 직무스트레스가 높은 직종이다(유희정, 이미화, 2004). 정부 및 지방자치단체에서 시행하는 보육시설 평가인증 등 보육시설의 전반적인 질의 향상을 위한 사회적인 요구가 증가하면서 변화를 주도하는 시설장의 역할이 더 커지고 있다. 이에 따라 보육교사의 직무환경을 이해하면서 보육시설의 변화를 주도해 나갈 시설장의 변혁적 리더십이 필요한 시점이다.

변혁적 리더십은 조직원의 목표를 고양시킴으로써 조직원의 성장을 장려하고 조직몰입을 강화하는 리더십의 유형이다(Burns, 1978). 변혁적 리더십을 가진 지도자는 조직원들이 오래된 문제를 새로운 시각에서 보고 더 높은 수준의 것을 시도해보도록 자극한다. 또한 조직원들이 자신의 목적이나 이익 이상의 것을 생각하게 하고 더 큰 조직의 목표에 집중하도록 고무한다. 이러한 지도자들은 가치, 윤리에 대한 뚜렷한 입장과 이에 대한 장기적인 목표를 가지고 임하며 조직원들의 능력을 증대시키기 위해 조직원들의 발전과 수행에 집중한다(Seltzer *et al.*, 1989; Sosik & Godshalk, 2000). 보육시설장과 유치원 원장의 변혁적 리더십은 보육교사의 임파워먼트(강종수, 2010), 조직몰입과 직무만족(권기남, 민하영, 2009; 이명환, 2009)과 관련이 있는 것으로 나타났다. 상대적으로 많은 연구가 이루어진 학교 현장에서의 변혁적 리더십에 관한 선행연구들에 의하면 학교장의 변혁적 리더십이 교사의 조직헌신을 높이고 직무소진을 낮추는 것으로 보고되었다(Dee *et al.*, 2004; Leithwood *et al.*, 1999).

시설장의 변혁적 리더십이 직무만족도와 같은 보육교사의 직무관련 결과나 안녕에 미치는 영향이 밝혀졌음에도 불구하고 실제 시설장의 리더십이 교수행동의 차이를 가져오는 교사효능감에 미치는 영향에 관한 연구는 아직 미흡한 실정이다. 학교장의 변혁적 리더십과 교사효능감을 함께 살펴본 선행연구(이인회, 2010)는 변혁적 리더십과 교사의 직무 관련 결과 사이의 관계에서 교사효능감이 매개역할을 하는 것으로 보고했다. 이 연구의 결과에 따르면 교사효능감은 학교장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타나 보육현장에서 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 효능감과의 관계를 확인할 필요성이 제기된다.

한편 상대적으로 소규모 조직에 해당하는 보육시설에서 보육교사 모두가 각자 독립적으로 일하지는 않으며, 보육과정의 계획과 조직 등의 업무는 보육교사들의 공동작업으로 이루어진다. 따라서 개별 보육교사의 효능감은 조직 전체가 어떻게 기능하는가에 따라 좌우될 수 있다(Skaalvik & Skaalvik, 2007). 개별교사들은 주어진 조직의 목표를 달성하는데 필요한 행동을 실행하기 위해 조직구성원 전체의 능력에 대한 신념을 가질 수 있는데, 이는

집단적 효능감으로 나타난다(Bandura, 1997). 집단적 효능감은 교육연구에서 상대적으로 새로운 개념이지만 최근 들어 개인의 효능감 만큼 집단적 효능감이 조직의 성공에 필수적인 요소로 다루어지고 있다. 집단적 효능감은 목표성취에 대한 기대로 작용할 수 있으며, 높은 수준의 집단적 효능감을 보이는 조직은 도전적인 목표를 설정하고 이러한 목적을 달성하기 위해 지속적으로 노력하는 것으로 보고되었다. 학교 교사를 대상으로 한 연구에서는 집단적 효능감과 학생의 학업성취가 관련이 있는 것으로 나타났다(Goddard *et al.*, 2000). 또한 교사의 집단적 효능감이 직업몰입과 교사의 공동체 의식과 관련이 있는 것으로 보고되었으며(Ware & Kitsantas, 2007), 한국, 미국, 캐나다 교사에 관한 선행연구(Klassen *et al.*, 2010)에서도 교사의 집단적 효능감과 직무만족도와의 관련성을 보고하였다.

변혁적 리더십의 특징이 조직원들에게 많은 기대를 표현하며, 조직원들의 집단적 동기를 강화할 수 있는 능력이라는 점을 고려했을 때(Bass, 1985), 리더의 변혁적 리더십이 조직원의 집단적 효능감에 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 실제로 선행연구에 의하면 조직의 리더가 조직원들로 하여금 전체 집단과 동일시하도록 장려할수록 조직원들의 집단의 목표에 대한 자발적 기여가 더 증가하는 것으로 나타났다(Shamir *et al.*, 2000). 학교장의 변혁적 리더십과 학교교사의 조직몰입 간의 관계에서 집단적 효능감의 역할을 살펴본 선행연구(Ross & Gray, 2006)에서는 변혁적 리더십이 집단적 효능감을 거쳐 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 집단적 효능감과 교사의 효능감과의 관계에 관한 분석(Goddard *et al.*, 2004; Skaalvik & Skaalvik, 2007)에 따르면 집단적 효능감은 조직의 목표를 달성하기 위한 기대 요인으로 작용한다. 조직의 목표에 대한 높은 기대는 교사들로 하여금 성공적인 업무 수행을 위한 압력으로 작용하게 되고 어려운 상황에서도 포기하지 않고 도전할 수 있도록 한다. 이러한 관점은 자기효능감 측면에서 집단 내의 동료에 대한 긍정적인 평가가 개인의 교사효능감에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다고 본 것이다. 실제로 학교교사나 유아교사를 대상으로 한 선행연구(김아영, 김미진, 2004; 안선희, 2005)에서 집단적 효능감과 개인적 교사효능감의 관련성을 보고했으나, 보육교사의 집단적 효능감이 개인적 교사효능감에 미치는 영향에 대해서 명확하게 검증된 바가 없다.

이에 따라 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감 및 교사효능감 간의 관련성을 예측할 수 있으며, 지금까지의 선행연구에 대한 고찰을 토대로 보육시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 집단적 효능감을 매개로 교사효능감에 영향을 미칠 것이라고 가정해볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 Baron과 Kenny(1986)의 매개변인 탐색을 위한 전략 즉, 첫째, 독립변인이 매개변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 둘째, 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 셋째, 독립변인 통제 시 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 종속변인에 대한 독립변인의 효과가 매개변인 통제 시 사라지거나 감소해야 한다는 조건에 근거하여 먼저 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 집단적 효능감에 미치는 영향을, 다음으로 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 교사효능감에 미치는 영향을 함께 살펴본다. 이와 더불어 보육교사의 교사효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향이 보육교사의 집단적 효능감에 의해 매개되는지를 살펴볼 것이다. 이를 통해 교사 효능감을 증진시킬 수 있는 시설장의 리더십을 조명하고 집단적 효능감과 교사효능감과의 관계를 밝힘으로써 보육의 질을 높이기 위한 교사교육을 위해 근거자료를 제공할 수 있을 것이다.

이와 같은 연구목적을 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 집단적 효능감에 유의한 영향을 미치는가?

<연구문제 2> 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 교사효능감(일반 교수효능감, 개인 교수효능감)에 유의한 영향을 미치는가?

<연구문제 3> 보육교사의 교사효능감(일반 교수효능감, 개인 교수효능감)에 대한 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 집단적 교사효능감에 의해 매개되는가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 경기 및 인천지역의 어린이집 43곳을 임의표집하여 재직 중인 228명의 보육교사 가운데 211명의 보육교사에게 설문조사를 실시하였다. 설문지는 연구자

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 특성

구분		N(%)
연령	20대	98(50.0)
	30대	61(31.2)
	40대 이상	34(17.3)
	무응답	3(1.5)
학력	전문대학 졸업 이하	170(86.7)
	대학 졸업 이상	24(14.3)
	무응답	2(1.0)
결혼여부	미혼	103(52.6)
	기혼	93(47.4)
자격등급	보육교사 1급	82(41.8)
	보육교사 2급	79(40.4)
	보육교사 3급	4(2.0)
	유치원 정교사	30(15.3)
	무응답	1(0.5)
경력	1년 이하	18(9.2)
	1-3년 이하	50(25.5)
	3-5년 이하	50(25.5)
	5-10년 이하	51(26.0)
	10년 초과	18(9.2)
	무응답	9(4.6)

가 사전에 조사대상에게 동의를 구하고 조사에 응한 교사에게 직접 배포하고 수거하였다. 회수된 질문지 가운데 일부 문항에 대한 응답이 누락된 15부를 제외한 196부가 최종 분석 자료로 사용되었다. 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 연구도구

1) 보육시설장의 변혁적 리더십

교사가 지각한 보육시설장의 변혁적 리더십을 측정하기 위하여 Leithwood *et al.*(1999), Ross와 Gray(2006)의 변혁적 리더십 척도를 사용하였다. 이 척도에서 본 연구에 적합한 12문항을 선정하여 우리나라 보육시설의 상황에 적합하게 번안 및 수정하여 사용하였다. 척도는 시설장과 보육전문가 5인에게 자문을 구해 내용타당도를 검증받았다. 이 척도는 ‘훌륭한 직무 실제, 개별적 지원, 지적 자극, 높은 수준의 수행 기대’라는 4개의 하위요인으로 구성되어 있으며, 척도의 문항은 ‘우리 어린이집의 원장님은 나의 관심과 일치하는 새로운 교수법을 시도해보도록 장려한다.’, ‘우리 어린이집의 원장님은 교사들의 교수법을 평가하고 필요하면 개선하는 것을 장려한다.’ 등이 있다. 전체 문항은 6점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 ‘항상 그렇다’의 6점까지 응답하도록 되어 있다. 변혁적 리더십 전체 문항의 신뢰도를 알아보기 위한 Cronbach's α 값은 .88로 양호하였다.

2) 보육교사의 집단적 효능감

보육교사의 집단적 효능감을 측정하기 위하여 Goddard *et al.*(2000)이 개발한 집단적 효능감 척도(Collective Efficacy Scale: CES)를 한국 상황에 적합하게 구성한 김아영, 김미진(2004)의 집단적 효능감 척도를 사용하였다. 기존의 집단적 효능감 척도는 학교 교사를 대상으로 한 척도이므로 문항의 어휘를 보육교사에게 적절한 어휘로 수정하였고, 아동학 전공자 2인의 검토를 통해 각 문항이 구성요인과 내용을 잘 반영하는지 확인하였다. 보육교사의 집단적 효능감 척도는 '우리 어린이집 교사들은 주어진 교육영역을 잘 가르칠 수 있는 만반의 준비가 되어 있다.', '우리 어린이집 교사들은 모든 유아들이 무엇이든 배울 수 있다고 진심으로 믿는다.' 등의 총 12문항으로 구성되어 있다. 전체 문항은 6점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '항상 그렇다'의 6점까지 응답하도록 되어 있으며, 집단적 효능감 전체문항의 신뢰도를 알아보기 위한 Cronbach's α 계수는 .80로 양호하였다.

3) 보육교사의 교사효능감

보육교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 Riggs와 Enochs(1990)이 개발한 Science Teaching Efficacy Belief Instrument(STEBI)를 김희진, 이분려(1999)가 유아교사의 교사효능감 도구로 번안 및 수정한 척도를 사용하였다. 이 척도는 일반 교수효능감과 개인 교수효능감이라는 2개의 하위요인으로 구성되어 있으며, 각각 12문항과 13문항으로 전체 문항은 25문항이다. 예를 들어, 일반 교수효능감을 평가하는 문항은 '유아가 평소에 적극적으로 활동하는 것은 교사의 노력 때문이다.', '유아의 능력이 다소 부족하더라도 교사가 효과적인 교수방법을 사용하면 극복될 수 있다.' 등이 있다. 개인 교수효능감을 평가하는 문항은 '나는 유아들이 질문할 때 적절하게 대답할 자신이 있다.', '나는 유아들을 지도하는데 필요한 만큼의 지식이 있다.' 등이 있다. 전체 교수 효능감 문항은 5점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '항상 그렇다'의 5점까지 응답하도록 되어 있으며, 일반 교수효능감의 Cronbach's α 계수는 .67이고, 개인 교수효능감의 Cronbach's α 계수는 .79이며, 전체 교사효능감의 Cronbach's α 계수는 .81로 양호하였다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 18.0을 이용하여 분석하였다. 각 척도의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α값을 산출하였으며, 연구대상의 일반적 특성 파악을 위해 기술적 통계분석을, 연구문제에 따른 결과 분석을 위해 단순회귀분석과 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

1. 보육교사의 집단적 효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향

보육교사의 집단적 효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향을 알아보기 위해, 시설장의 변혁적 리더십을 독립변인으로 하고 보육교사의 집단적 효능감을 종속변인으로 하는 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과, <표 2>에서와 같이 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 집단적 효능감(β=.73, p<.001)에 유의한 정적인 영향을 미치며, 보육교사의 집단적 효능감을 53% 설명하는 것으로 나타났다. 즉, 시설장의 변혁적 리더십이 강할수록 보육교사의 집단적 효능감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증을 위한 첫 번째 조건 즉, 독립변인이 매개변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 조건을 충족한다.

2. 보육교사의 교사효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향

보육교사의 교사효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향을 알아보기 위해, 시설장의 변혁적 리더십을 독립변인으로 하고 보육교사의 교사효능감을 종속변인으로 하는 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과, <표 3>에서와 같이 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 교사효능감(β=.47, p<.001)에 유의한 정적 영향을 미치며, 보육교사의 교사효능감에 대한 설명력은 22%인 것으로 나타났다. 즉, 시설장의 변혁적 리더십이 강할수록 보육교사의 교사효능감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증을 위한 두 번째 조건 즉, 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 조건을 충족한다.

〈표 2〉 보육교사의 집단적 효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 단순회귀분석

변수	집단적 효능감			
	b	*β*	R^2	*F*
상수	1.69(.18)		.53	221.43***
변혁적 리더십	.57(.04)	.73***		

*** p<.001

〈표 3〉 보육교사의 교사효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 단순회귀분석

변수	전체 교사효능감			
	b	*β*	R^2	*F*
상수	2.38(.13)		.22	54.52***
변혁적 리더십	.22(.03)	.47***		

*** p<.001

〈표 4〉 보육교사의 일반 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 단순회귀분석

변수	교사효능감(일반 교수효능감)			
	b	*β*	R^2	*F*
상수	33.80(1.97)		.06	12.87***
변혁적 리더십	1.54(.43)	.25***		

*** p<.001

보육교사의 교사효능감의 하위영역 중 일반 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향을 알아보기 위해, 시설장의 변혁적 리더십을 독립변인으로 하고 보육교사의 일반 교수효능감을 종속변인으로 하는 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과, <표 4>에서와 같이 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 일반 교수효능감(β=.25, p<.001)에 유의한 정적 영향을 미치며, 보육교사의 일반 교수효능감에 대한 설명력은 6%인 것으로 나타났다. 즉, 시설장의 변혁적 리더십이 강할수록 보육교사의 교사효능감 중 일반 교수효능감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증을 위한 두 번째 조건 즉, 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 조건을 충족한다.

보육교사의 교사효능감의 하위영역 중 개인 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향을 알아보기 위해, 시설장의 변혁적 리더십을 독립변인으로 하고 보육교사의 개인 교수효능감을 종속변인으로 하는 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과, <표 5>에서와 같이 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 개인 교수효능감(β=.49, p<.001)에 유의한 정적 영향을 미치며, 보육교사의 개인 교수효능감에 대한 설명력은 24%인 것으로 나타났다. 즉, 시설장의 변혁적 리더십이 강할수록 보육교사의 교사효능감 중 개인 교수효능감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증을 위한 두 번째 조건 즉, 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다는 조건을 충족한다.

〈표 5〉 보육교사의 개인 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 단순회귀분석

변수	교사효능감(개인 교수효능감)			
	b	*β*	R^2	*F*
상수	1.98(.17)		.24	62.71***
변혁적 리더십	.30(.04)	.49***		

*** $p<.001$

〈표 6〉 보육교사의 교사효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감의 위계적 중다회귀분석

변수	전체 교사효능감			
	1단계		2단계	
	b	*β*	*b*	*β*
변혁적 리더십	.22(.03)	.47***	.08(.04)	.17
집단적 효능감			.24(.05)	.41***
R^2	.22		.30	
F	54.52***		40.92***	

*** $p<.001$

3. 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 교사효능감 간의 관계에서 보육교사의 집단적 효능감의 역할

시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감이 보육교사의 교사효능감(일반 교수효능감, 개인 교수효능감)에 미치는 영향을 알아보기 위해, 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감을 독립변인으로 하고 보육교사의 교사효능감(일반 교수효능감, 개인 교수효능감)을 종속변인으로 하는 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 중다회귀분석을 실시하기에 앞서 독립변인들 간의 다중공선성의 가능성 여부를 파악하기 위해 분산팽창요인(VIF)과 더빈 왓슨(Durbin- Watson) 지수를 살펴본 결과, 분산팽창요인 지수는 2.14, 더빈 왓슨 지수는 1.90으로 독립변인 간 다중공선성의 위험은 배제된 것으로 볼 수 있다.

먼저 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감 및 교사효능감의 관계를 <표 6>에서 살펴본 결과, 1단계 분석에서 보육교사의 교사효능감에 정적으로 유의한 영향을 미쳤던 시설장의 변혁적 리더십이 2단계 분석에서는 더 이상 유의하지 않은 것으로 나타났고, 보육교사의 집단적 효능감(β=.41, p<.001)이 보육교사의 교사효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사의 집단적 효능감 변인이 추가 투입된 경우 보육교사의 교사효능감에 대한 설명력이 22%에서 30%로 향상된 것으로 나타났다.

즉, 시설장의 변혁적 리더십을 통제할 경우, 이를 통제하기 이전에 존재하던 보육교사의 교사효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향이 사라진 것이다. 이는 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 완전매개 관계가 이루어지기 위한 세 번째 조건 즉, 독립변인 통제 시 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 종속변인에 대한 독립변인의 효과가 매개변인 통제 시 무의미해져야 한다는 조건을 충족하는 결과로써, 보육교사의 집단적 효능감은 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 교사효능감의 관계를 완전매개하고 있음을 보여준다.

다음으로 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감 및 일반 교수효능감의 관계를 <표 7>에서 살펴본 결과, 1단계 분석에서 보육교사의 일반 교수효능감

〈표 7〉 보육교사의 일반 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감의 위계적 중다회귀분석

변수	교사효능감(일반 교수효능감)			
	1단계		2단계	
	b	*β*	*b*	*β*
변혁적 리더십	.13(.04)	.25***	.05(.05)	.11
집단적 효능감			.13(.07)	.20
R^2	.06		.08	
F	12.87***		8.45***	

*** p<.001

〈표 8〉 보육교사의 개인 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감의 위계적 중다회귀분석

변수	교사효능감(개인 교수효능감)			
	1단계		2단계	
	b	*β*	*b*	*β*
변혁적 리더십	.30(.04)	.49***	.10(.05)	.17
집단적 효능감			.34(.07)	.45***
R^2	.24		.34	
F	62.71***		49.30***	

*** p<.001

에 정적으로 유의한 영향을 미쳤던 시설장의 변혁적 리더십이 2단계 분석에서는 더 이상 유의하지 않은 것으로 나타났다. 보육교사의 집단적 효능감 변인이 추가 투입된 경우 보육교사의 일반 교수효능감에 대한 설명력이 6%에서 8%로 향상되었으나, 보육교사의 집단적 효능감은 보육교사의 교사효능감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 완전매개 관계가 이루어지기 위한 세 번째 조건(독립변인 통제 시 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 종속변인에 대한 독립변인의 효과가 매개변인 통제 시 무의미해져야 한다는 조건)이나 부분매개 관계가 이루어지기 위한 세 번째 조건(독립변인 통제 시 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 종속변인에 대한 독립변인의 효과가 매개변인 통제 시 감소해야 한다는 조건)을 모두 충족시키지 못하는 결과로써, 보육교사의 집단적 효능감은 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 일반 교수효능감의 관계를 완전매개하거나 부분매개하지 못함을 보여준다.

마지막으로 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감 및 개인 교수효능감의 관계를 <표 8>에서 살펴본 결과, 1단계 분석에서 보육교사의 개인 교수효능감에 정적으로 유의한 영향을 미쳤던 시설장의 변혁적 리더십이 2단계 분석에서는 더 이상 유의하지 않은 것으로 나타났고, 보육교사의 집단적 효능감(β=.45, p<.001)이 보육교사의 개인 교수효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사의 집단적 효능감 변인이 추가 투입된 경우 보육교사의 개인 교수효능감에 대한 설명력

이 24%에서 34%로 향상된 것으로 나타났다. 즉, 시설장의 변혁적 리더십을 통제할 경우, 이를 통제하기 이전에 존재하던 보육교사의 개인 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향이 사라진 것이다. 이는 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 완전매개 관계가 이루어지기 위한 세 번째 조건 즉, 독립변인 통제 시 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 종속변인에 대한 독립변인의 효과가 매개변인 통제 시 무의미해져야 한다는 조건을 충족하는 결과로써, 보육교사의 집단적 효능감은 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 개인 교수효능감의 관계를 완전매개하고 있음을 보여준다.

Ⅳ. 결론 및 논의

이 연구에서는 시설장의 변혁적 리더십, 보육교사의 집단적 효능감과 교사효능감 간의 관련성을 파악하고자 보육교사를 연구대상으로 선정하고 자료를 수집하였다. 분석된 자료를 토대로 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 보육교사의 집단적 효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향을 살펴본 결과, 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 집단적 효능감에 정적인 영향을 미쳐서 시설장의 변혁적 리더십이 강할수록 보육교사의 집단적 효능감은 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 집단적 효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 설명력은 53%로 나타나서 보육시설의 리더인 시설장이 보육교사들의 성장을 장려하고 조직에 대한 몰입을 강조하는 변혁적 리더십의 정도가 보육교사의 집단적 효능감, 즉 조직구성원의 달성 가능한 성과 수준과 달성 가능성에 대한 인식에 상당한 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 보육시설장과 유치원 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 임파워먼트(강종수, 2010), 조직몰입과 직무만족(권기남, 민하영, 2009; 이명환, 2009)과 관련이 있다고 보고한 선행연구 결과와 맥을 같이 하며, 학교장의 변혁적 리더십이 학교교사의 조직헌신을 높이고 직무소진을 낮추는 것으로 보고한 선행연구들(Dee *et al.*, 2004; Leithwood *et al.*, 1999)을 지지하는 결과로 볼 수 있다. 이는 시설장이 목표에 대한 정확한 비전을 제시하고 도전의 기회를 제공하여 성취동기를 장려하는 리더십을 발휘할수록 보육교사가 동료교사와 전체 조직에 대해 가지는 자존감과 애착이 더 강해질 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 이 연구는 상대적으로 열악한 근무환경에도 불구하고 영유아 보육이라는 중책을 수행하고 있는 보육교사의 조직에 대한 애착과 자발적인 기여를 이끌어내기 위해 시설장의 변혁적 리더십이 중요한 역할을 할 수 있다는 점을 조명했다는데 그 의의가 있다.

둘째, 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 교사효능감에 정적 영향을 미쳐서 시설장의 변혁적 리더십이 강할수록 보육교사의 교사효능감 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한, 보육교사의 교사효능감 하위영역에 대해서도 시설장의 변혁적 리더십이 정적 영향을 미치는 것으로 나타나서 시설장의 변혁적 리더십이 강할수록 보육교사의 일반 교수효능감과 개인 교수효능감 수준이 모두 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 일반 교수효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 설명력은 6%인 반면, 보육교사의 개인 교수효능감에 대한 설명력은 24%, 보육교사의 전체 교사효능감에 대한 설명력은 22%로 나타나서 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 일반 교수효능감보다 개인 교수효능감에 대해 더 많이 설명함을 확인할 수 있다. 이 연구의 결과는 학교장의 변혁적 리더십과 교사효능감을 함께 살펴본 선행연구(이인회, 2010)의 결과를 지지한다. 학교장의 변혁적 리더십이 학교교사의 교사효능감에 직접적인 영향을 미친 것으로 나타난 선행연구결과와 유사하게 이 연구의 결과에서도 보육교사의 교사효능감에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향력을 확인할 수 있었다. 또한 이 연구의 결과는 시설장의 변혁적 리더십이 직무만족도와 같은 보육교사의 직무관련 결과나 안녕에 미치는 영향(권기남, 민하영, 2009; 이명환, 2009; Dee *et al.*, 2004; Leithwood *et al.*, 1999)이 밝혀졌음에도 불구하고 실제 시설장의 리더십이 교수행동의 차이를 가져오는 교사효능감에 미치는 영향에 관한 연구는 미흡한 상황에서 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 교사효능감, 특히 개인 교수효능감에 미치는 영향을 보여주었다는 점에서 의의를 가진다. 이것은 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사 일반에 대한 효능감보다는 교사 개인의 교수 효능감을 높임으로써 실제 현장에서 교사의 교수행동에 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 따라서 시설장의 리더십에 초점을 맞춘 집중 교육이나 지원이 보육의 질을 높이는데 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 보육교사의 집단적 효능감은 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 교사효능감의 관계를 완전매개하고 있는 것으로 나타났으며, 교사효능감의 하위영역 중 개인 교수효능감의 경우에도 보육교사의 집단적 효능감에 의

해 완전매개되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구(김아영, 김미진, 2004; 안선희, 2005)와 맥을 같이하는 결과로 학교교사나 유아교사를 대상으로 집단적 효능감과 교사효능감의 관련성을 살펴본 선행연구결과가 보육교사의 경우에도 적용됨을 보여주는 예이다. 또한 변혁적 리더십과 교사의 직무 관련 결과 사이의 관계에서 교사효능감이 매개역할을 하는 것으로 보고한 선행연구결과(이인회, 2010)와도 유사한 결과로 해석된다. 조직 내의 동료에 대한 긍정적인 평가가 개인의 교사효능감에 긍정적으로 영향을 미친다는 관점에서 집단적 효능감과 교사효능감과의 관계를 분석한 연구(Goddard *et al.*, 2004: Skaalvik & Skaalvik, 2007)에 의하면, 집단적 효능감은 조직의 목표를 달성하기 위한 기대 요인으로 작용하고, 조직의 목표에 대한 높은 기대는 교사로 하여금 성공적인 업무 수행을 위한 압력으로 작용하게 되므로 어려운 상황에서도 포기하지 않고 도전할 수 있도록 한다. 이 연구의 결과 역시 이러한 관점과 유사한 맥락에서 해석된다. 학교교사나 유아교사를 대상으로 집단적 효능감과 교사효능감의 관련성을 보고한 선행연구(김아영, 김미진, 2004; 안선희, 2005)는 이루어졌으나, 보육교사를 대상으로 집단적 효능감이 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 교사효능감을 완전매개한다는 결과를 직접적으로 제시한 연구는 찾아보기 어려우므로 이러한 점에서 이 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한 이러한 연구 결과는 시설장이 보육교사 개인의 교사효능감을 높이기 위한 직접적인 시도보다는 조직 전체의 효능감을 높이도록 이끌어줌으로써 교사효능감을 증신시키고 궁극적으로 교육의 질을 향상시킬 수 있음을 의미한다. 따라서 이러한 결과는 시설장을 위한 직무 연수 프로그램에서 교사효능감을 증진시키 위해 시설장이 할 수 있는 역할, 구체적인 리더십의 유형과 내용을 제시하는데 중요한 근거 자료로 이용될 수 있을 것이다.

끝으로 본 연구의 제한점을 살펴보고 이를 근거로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 조사대상이 일부 지역에 한정되어 연구결과를 일반화하는데 주의할 필요가 있다. 따라서 후속연구에서는 보육교사뿐 아니라 유아교육기관까지 포괄하여 조사대상을 확대할 필요가 있다. 또한 교사의 직급 및 경력을 포함하여 사회인구학적 특성에 따라 차이가 있을 수 있으므로 이러한 요인들을 통제하거나 교사의 다른 요인들을 고려한 연구가 추가로 이루어져야 할 것이다. 또한 둘째, 본 연구에서는 시설장의 리더십을 변혁적 리더십에 한정해서 살펴보았다. 시설장의 리더십은 다양한 유형으로 나타날 수 있으므로, 후속연구에서 각 리더십 유형이 집단적 효능감과 교사 효능감에 미치는 영향을 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서는 시설장의 리더십에 대해 보육교사가 지각한 정도를 교사의 자기보고 형식으로 자료가 수집되었다. 이후에 시설별로 시설장의 리더십과 교사효능감 자료를 관찰법이나 심층면접법을 이용해 수집함으로써 각 시설의 환경 등 개별 환경에서 나타날 수 있는 특수한 요인들까지 고려한다면 시설장의 리더십과 보육교사의 집단적 효능감 및 교사효능감과의 관계를 좀 더 명확히 밝힐 수 있을 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구에서는 보육시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 집단적 효능감 및 자기효능감과의 관계를 살펴봄으로써 보육의 질을 높이기 위해 보육시설의 인적자원에 대한 지원 및 교육 자료를 마련하는데 기여할 수 있을 것이다.

주제어: 변혁적 리더십, 보육교사, 집단적 효능감, 교사효능감

참 고 문 헌

강종수. (2010). 보육시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동 간의 인과모형 연구. **한국영유아보육학**, **61**(2), 153-173.

권기남, 민하영. (2009). 유아교육기관 시설장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십, 교사의 주관적 삶의 질 및 조직헌신 간의 관계. **한국생활과학회지**, **16**(4), 857- 867.

김아영, 김미진. (2004). 교사효능감 척도 타당화. **교육심리연구**, **18**(1), 37-58.

김희진, 이분려. (1999). 유아 교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사 내 · 외적 요인에 대한 연구. **한국교원교육연구**, **16**(1), 161-181.

보건복지부. (2011). **보육통계**. 서울: 보건복지부.

신은수. (2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아 놀이 발달에 미치는 영향. **유아교육연구**, **20**(1), 27-42.

신혜영, 이은해. (2005). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. **아동**

학회지, **26**(5), 105-121.

안선희. (2005). 유아교사의 개인적 교사효능감과 집단적 교사효능감과의 관계. **미래유아교육학회지**, **12**(4), 147-163.

유희정, 이미화. (2004). **보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석**. 서울: 한국여성개발원.

이명환. (2009). 유아교육기관 원장의 리더십유형이 교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. **교육의 이론과 실천**, **14**(2), 55-78.

이숙, 오선영. (1998). 보육시설의 질에 따른 유아의 사회적 능력. **대한가정학회지**, **36**(4), 189-198.

이인회. (2010). 교사의 직무만족에 영향을 미치는 학교조직 변인의 구조적 관계. **교육행정학연구**, **29**(2), 81-102.

조성연. (2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, **14**(1), 69-79.

Allinder, R. M. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, *17*, 86-95.

Ashton, P. T., & Webb, R. B., (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. NY: Longman.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* NY: W. H. Freeman & Company.

Baron, R., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* NY: Free Press.

Burley, W. W., Hall, B. W., Villeme, M. G., & Brockmeier, L. L. (1991). *A path analysis of the mediating role of efficacy in first-year teachers' experiences, reactions, and plans.* Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* NY: Harper & Row.

Chwalisz, K., Altmaier, E., & Russell, D. (1992). Causal attributions, self-efficacy cognitions, and coping with stress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *11*, 377-400.

Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2004). *Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures.* Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA.

Ghazvini, A., & Mullis, R. L. (2002). Center-based care for young children: Examining predictors of quality. *The Journal of Genetic Psychology*, *163*, 112-125.

Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, *37*, 479-508.

Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective efficacy: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, *33*, 3-13.

Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, *78*, 464-486.

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times.* Buckingham: Open University Press.

Phillips, D., Howes, C., & Whitebook, M. (1991). Child care as an adult work environment. *Journal of Social Issues*, *47*, 49-70.

Phillips, D., McCartney, K., & Scarr, S., (1987). Child care quality and children's social development. *Developmental Psychology*, *23*, 537-543.

Ross, J. A. (1992). Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement. *Canadian Journal of Education*, *17*, 51-65.

Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, *17*, 179-199.

Scarr, S., Eisenberg, M., & Deater-Deckard, K. (1994).

Measurement of quality in child care centers. *Early Childhood Research Quarterly*, *9*, 131-151.

Seltzer, J., Numerof, R. E., & Bass, B. M. (1989). Transformational leadership: Is it a source of more or less burnout or stress? *Journal of Health and Human Resources Administration*, *12*, 174-185.

Shamir, B., Breinin, E., Zakay, E., & Popper, M. (2000). Leadership and social identification in military units: Direct and indirect effects. *Journal of Applied Social Psychology*, *30*(3), 612-640.

Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relation with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, *99*, 611-625.

Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, *21*, 365-390.

Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, *100*, 303-310.

Woolfolk, A. E., Rosoff, B., & Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching and Teacher Education*, *6*, 137-148.

접 수 일 : 2011. 07. 11.
수정완료일 : 2011. 08. 18.
게재확정일 : 2011. 08. 18.