한국보육지원학회지, 제12권 제1호
Korean Journal of Childcare and Education
2016 Vol. 12. No. 1. pp. 187-202
http://dx.doi.org/10.14698/jkcce.2016.12.187

어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향 : 조직문화와 조직몰입의 매개효과*

오교선[1] 공인숙[2]

The Effect of Childcare Center President´s Transformative Leadership on Childcare Teacher´s Satisfaction: Focusing on the Effect of Organization Culture and Organization Committment*

Oh, Gyo Seon[1] Kong, In Sook[2]

본 연구는 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도 간의 관계를 밝히고, 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향에서 조직문화와 조직몰입의 매개효과를 알아보는데 목적이 있다. 연구대상은 전라남도 S시에 소재하고 있는 어린이집에 근무하고 있는 보육교사 323명을 대상으로 설문지 조사를 실시하였다. 연구결과 첫째, 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 관계는 정적으로 유의미한 상관관계가 나타났다. 둘째, 원장의 변혁적 리더십이 조직문화와 조직몰입을 통해 직무만족도에 미치는 영향 및 매개효과가 있음을 확인하였다. 어린이집 원장이 발휘한 변혁적 리더십은 보육교사의 직무만족도에 유의미한 영향을 미쳤으며, 조직문화와 조직몰입은 보육교사의 직무만족도에 긍정적인 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구는 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 조직문화와 조직몰입을 통해 직무만족도에 미치는 영향 및 매개효과를 밝혀봄으로 어린이집의 효율적 운영방안의 기초 자료로 제공될 것으로 기대하였으며, 결과는 보육교사의 직무만족도 향상에 있어 주목해야 할 요소로 원장의 변혁적 리더십과 조직문화와 조직몰입의 중요성을 시사한다.

주제어 변혁적 리더십, 조직문화, 조직몰입, 직무만족도

* 본 논문은 2015년 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터발표 논문을 확장한 것임
본 연구는 2015년 순천대학교 대학원 석사학위 청구논문을 수정, 보완한 것임

[1] 제1저자 : 순천대학교 교육학과 박사과정(E-mail : kosun107@naver.com)
[2] 교신저자 : 순천대학교 소비자 · 가족 아동학과 교수(E-mail : iskong@sunchon.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

가족의 구조가 핵가족화 되고 여성의 일·가정 양립으로 '자녀는 부모가 키워야 한다.'는 전통적 자녀 양육관은 아동의 보육 및 교육이 국가와 사회적 책임이라는 인식으로 확산되었다(임현순, 2010). 이를 반영해서 영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회 구성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 함으로써 가정 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 영유아보육법이 실천되고 있다. 어린이집의 보육서비스는 보호, 건강, 안전, 교육 등을 종합하여 보호기능, 양육기능, 교육기능을 통합하게 되었고, 보육교사는 일·가정 양립 여성들을 위한 보호자 역할과 가정과 연계한 교육자의 역할을 담당하게 되었다. 보육의 질은 보육교직원, 보육프로그램과 보육과정, 재정지원 및 교사 대 아동비율 등 다양한 변인에 의해 영향을 받으며, 그 중 보육교사는 보육서비스의 질을 나타내는 중요한 요소라고 말할 수 있다. 무엇보다 영유아와 매순간 함께 하는 보육교직원의 태도와 행동, 보육업무에 대한 가치는 영유아의 신체적, 인지적 및 정서적 발달에 직접적으로 영향을 미친다고 할 수 있다.

최근 일·가정 양립의 여성이 증가하면서 어린이집에서는 만 0세 영아의 보육은 물론 야간보육이나 24시간 보육을 실시하고 있으며, 어린이집이 제 2의 가정과 보육교사가 제 2의 어머니 역할을 수행하게 되었다. 또한 국가적 차원에서 무상보육의 실시는 어린이집의 질적 성장을 위한 평가인증제와 시간 연장 보육, 휴일보육 등 보육의 다각적 접근을 시도하였다. 이로 인하여 보육교사는 장시간 근무, 보육 외 서류업무와 행정적 업무 등으로 어려움이 가중되고 있는 것으로 나타났다(송경섭, 2007). 어린이집에서의 보육교사 직무만족도는 교사 자신의 사기를 결정하게 되며 영유아들의 신체적 성장 뿐 아니라 심리적 성장에까지 영향을 주게 된다. 보육교사의 직무만족도는 보육의 질과 자신의 삶의 질과 관련하여 무엇보다도 중요한 요인이며, 최천효(2014)는 보육교사 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 동료교사와의 관계 및 원장과의 관계, 근무환경과 보수 및 승진 기회에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 보았으며, 보육교사의 직무만족에 관한 연구에서는 보수와 승진이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치며 보육교사들이 자신의 직무자체에는 만족도가 높게 나타났으나 근무량과 근무시간, 서류작성과 행사준비 등에 대해서는 만족도가 낮게 나타났다고 하였다(이은희, 2012; 이준구, 2009; 임현순, 2010).

오늘날과 같이 일·가정 양립을 위한 여성이 증가하고 보육의 질적 성장이 절실히 요구되는 상황에서 보육교사의 직무만족도를 이끌어 내는 여러 가지 요인 중의 하나는 보육교사와 직접적으로 상호작용하는 어린이집 원장의 리더십이라고 볼 수 있다. 이는 보육교사가 어린이집 업무수행에 있어서 많은 의견 교환과 심리적 교류를 행하는 보육교직원이 원장이라고 판단하였기 때문이다. 어린이집 원장은 대부분의 의사결정 권한을 가지고 있으며, 업무수행, 조직생활 및 조직문화의 형태를 구성하는 데 있어서 보육교사와 직접적인 관계를 가진다고 할 수 있다. 어린이집의 효율적인 운영을 위하여 어린이집 원장의 변화와 비전을 줄 수 있는 리더십, 조직문화와 윤리를 새롭게 창출할 수 있는 리더십 및 조직의 운영을 합리적으로 타당하게 실천할 수 있는 리더십이 강조되어야 한다. 즉 변혁적 리더십은 어린이집 원장이 꼭 갖추어야 할 리더십으로 보육교사의 욕구를 파악하여 미래에 대한 비전을 제시하며, 보육교사들에게 꿈과 희망을 성취할 수 있도록 자극하고, 영유아 발달을 위한 가치를 인식시키는 것이라고 할 수 있다.

어린이집 원장의 변혁적 리더십에 관한 연구로 강영숙(2014)은 어린이집 조직 구조가 자율적인 분위기와 권한 위임으로 확산되면서 과거와 같이 지시적이고 권위적인 모습을 보이기보다는 교사들의 의견을 경청하고 설득과 헌신으로 보육교사들을 이끌어 가야 한다고 말하고 있으며, 직무만족도와 관련하여 황은영(2011)은 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족도와 더 높은 상관관계가 있는 것으로 보았고, 정혜란(2011)은 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족도 간에는 의미 있는 정적 상관이 있으며, 변혁적 리더십의 하위영역 중 비전설정의 영향력이 가장 높았다고 밝혔다. 윤지은(2011)은 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아본 결과 변혁적 리더십의 하위영역에 있어서 높은 성과기대에 대한 인식이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치고, 비전설정과 공유, 기관문화 창조에 대한 인식 수준으로 영향을 미친다고 하였다. 이러한 연구들은 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도 형성에 중요한 영향을 미친다는 것을 밝히고 있다. 결국 보육교사의 직무만족도는 어린이집 내에서 보육교직원 간의 상호소통을 전제로 하며 특히 어린이집 원장의 변혁적 리더십의 발휘와 영향이 있다고 볼 수 있다. 또한 원장의 변혁적 리더십은 어린이집 조직의 문화와 보육교사의 조직몰입과 연관이 있다고 선행연구들은 밝히고 있다. 김진아(2008)와 조인숙(2005)은 어린이집의 조직 문화는 부모, 교사 및 영유아가 가족과 같은 친밀감, 따뜻함 및 사랑 등을 요구하기 때문에 보육교사에게도 그러한 성향과 역할을 강하게 요구한다고 강조하였으며, 어린이집은 다양한 문화가 함께 공존하며, 어린이집 문화의 유형은 운영주체와 보육교사의 직위, 학력과 연령 및 경력에 따라 차이가 있다고 하였다. 또한 보육교사의 조직몰입은 현재 근무하고 있는 어린이집에 대해 긍정적인 감정을 가지고, 이직이나 전직을 고려하지 않고 직무에 몰입함으로 영유아가 사회적·정서적으로 안정감을 느끼게 하는 것으로 서미연(2009)은 보육교사에 대한 사회적 지지 및 정서적 지지가 조직몰입을 높일 수 있다고 밝혔다.

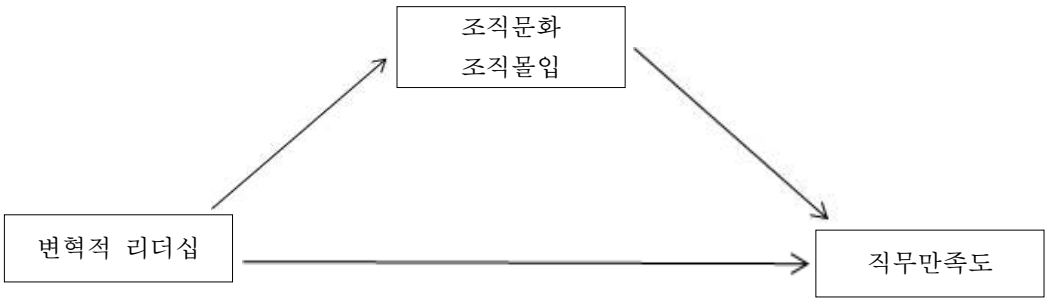
이러한 조직문화와 조직몰입은 어린이집 내에서 보육교사의 직무만족도와 관련된 하나의 설명 변인으로 선행연구에서 살펴보고 있다. 예를 들면 박영신(2010)은 유치원, 어린이집 교사의 직무만족에 원장의 변혁적 리더십, 임파워먼트 및 조직문화의 영향력 차이를 알아본 결과, 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 하위변인들은 보육교사의 직무만족에 영향을 주는 변인임을 확인할 수 있었다고 하였다. 유사한 결과로 송영호(2012)의 연구에서도 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 의사소통 및 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향에 대한 분석에 있어서 가장 큰 영향력을 주는 변인은 임파워먼트로 보육교사의 임파워먼트를 높이는 요인은 원장의 리더십의 실행이라고 강조하고 있다. 또한 이현숙(2011)은 원장의 의사소통 능력이 유치원 교사의 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 원장의 의사소통 능력은 교사의 직무만족도 및 조직 몰입에 영향을 미치는 요인이고, 이러한 직무만족도나 조직몰입은 조직효과성에 영향을 미친다고 밝히고 있다.

지금까지 살펴본 선행연구들을 보면 보육교사의 직무만족도는 원장의 변혁적 리더십과 어린이집 조직문화, 보육교사의 조직몰입과 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 보육교사 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 변혁적 리더십이 중요한 역할을 하며, 조직문화와 조직몰입은 변혁적 리더십에 의해 강화되어 보육교사의 직무만족도에 긍정적인 역할을 하는 매개변인이 된다고 예측할 수 있다. 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 조직몰입이 보육교사의 직무만족도에 작용하면서 어린이집 운영의 효율적인 방안이 될 것이라는 사실에도 불구하고 원장의 변혁적 리더

십과 보육교사의 직무만족도 간의 관계에서 조직문화와 조직몰입의 매개효과를 분석한 연구는 미흡하다고 볼 수 있다. 따라서 이들 변인이 보육교사의 직무만족도에 미치는 상대적 영향력을 살펴보고, 특히 이 영향 관계에서 조직문화와 조직몰입이 갖는 매개효과를 구체적으로 분석하는 것은 매우 의미 있는 연구라고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 보육교사들이 어린이집에서 관계를 맺고 있는 원장, 동료들과의 관계를 통하여 보육업무, 동료 및 보수와 승진 요인의 직무만족도에 대한 원장의 변혁적 리더십과 조직몰입의 특성변인, 조직문화와 같은 환경 변인의 영향력을 실증적으로 분석하는데 목적을 두고자 한다. 본 연구를 통해 어린이집 운영의 효율적인 방안과 관련성이 있는 보육교사의 직무만족도 향상이라는 궁극적인 목표를 추구함에 있어 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 조직몰입은 보육교사의 직무만족도를 향상시키는 중요한 구성요소라는 의미 있는 결론을 도출할 수 있을 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제와 연구모형은 다음과 같다.

1. 보육교사가 인식한 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 관계는 어떠한가?
2. 어린이집 원장의 변혁적 리더십은 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?
   2-1. 어린이집 원장의 변혁적 리더십은 보육교사의 조직문화를 통해 직무만족도에 영향을 미치는가?
   2-2. 어린이집 원장의 변혁적 리더십은 보육교사의 조직몰입을 통해 직무만족도에 영향을 미치는가?



〔그림 1〕 원장의 변혁적 리더십, 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도 간의 인과관계 모형

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 전라남도 S시에 소재하고 있는 어린이집에 근무하고 있는 교사 323명을 대상으로 하였다. 연구대상에서 기혼의 보육교사가 234명(72,4%), 연령별로는 40대가 132명(40.9%), 학력

은 전문대학졸업자가 226명(70%), 경력은 5년 이상~10년 미만이 99명(30.7%), 현재 근무하고 있는 시설의 규모는 40인 ~ 100인 시설이 162명(50.2%)으로 가장 많았다. 보육교사 자격증은 보육교사 1급 자격증 소지자가 205명(63.5%), 근무시간은 하루 평균 8시간이상 ~ 9시간미만을 근무하는 경우가 168명(52%), 보육교사의 직위는 담임교사가 290명(89.8%), 어린이집 유형은 민간어린이집이 142명(44%)로 가장 많은 구성비를 보였다. 연구대상자의 사회 인구학적 배경은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구 대상자의 일반적 특성 (*N*=323)

변인	구분	*n*(%)	변인	구분	*n*(%)
결혼 여부	미혼	89(27.6%)	직위	담임교사	290(89.8%)
	기혼	234(72.4%)		주임교사	33(10.2%)
연령	30세 미만	65(20.1%)	경력	3년 미만	72(22.3%)
	30대	109(33.7%)		3년 이상~5년 미만	88(27.2%)
	40대	132(40.9%)		5년 이상~10년 미만	99(30.7%)
	50세 이상	17(5.3%)		10년 이상	64(19.8%)
학력	고등학교졸업	18(5.6%)	근무시간별	8시간 ~ 9시간미만	168(52%)
	전문대학졸업	226(70.0%)		9시간이상~10시간미만	113(35%)
	대학교졸업이상	79(24.4%)		10시간 이상	42(13%)
규모	20인 이하	64(19.8%)	유형	가정어린이집	60(18.6%)
	21인~39인	44(13.6%)		민간어린이집	142(44%)
	40인~100인	162(50.2%)		국. 공립어린이집	60(18.6%)
	100인 이상	53(16.4%)		직장어린이집	10(3.1%)
자격	보육교사2급 이하	118(36.5%)		법인. 단체어린이집	51(15.8%)
	보육교사1급	205(63.5%)			

2. 연구도구

1) 어린이집 원장의 변혁적 리더십

어린이집원장의 변혁적 리더십을 측정하기 위하여 Avolio와 Bass(1990)가 개발한 리더십 다요인설문지인 Multifactor Leadership Questionnaire-5X (MLQ-5X)를 중심으로 어린이집에 맞게 재구성하여 사용한 강영숙(2014)의 설문지 중 동기부여 4문항이 개별적 배려와 중복된 내용으로 제외하여 총 20문항을 카리스마 5문항, 개별적 배려 5문항, 지적자극 6문항으로 16문항으로 연구자가 재구성하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '1 = 전혀 그렇지 않다' 부터 '5 = 매우 그렇다'로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 보육교사가 인식하는 변혁적 리더십이 높은 것을 의미한다. 어린이집 원장의 변혁적 리더십 개념을 구성하는 16개 항목에 대해 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's α 테스트를 진행한 결과 전체문항 신뢰도 계수가 .93로 임계치인 .6을 넘어 신뢰도는 매우 높은 것으로 나타났다. 하부 요인별로 살펴보면, 카리스마 요인의 신뢰도 계수 .88, 개별적 배려 요인의 신뢰도 계수 .81, 지적자극 요인의 신뢰도 계수 .87로써 임계치인 .6을 넘

어 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

2) 조직문화

어린이집의 조직문화는 경쟁가치 모형을 기반으로 Quinn과 Mcgrath(1985)가 제시한 관계문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 유형화하여 설정하였다. 이를 측정하기 위해 송지혜(2013)의 측정도구를 사용하였으며, 관계문화 1문항, 합리문화 1문항의 내용이 중복되어 총 18문항을 관계문화 4문항, 개발문화 4문항, 위계문화 4문항, 합리문화 4문항의 16문항으로 연구자가 재구성하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '1 = 전혀 그렇지 않다' 부터 '5 = 매우 그렇다'로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 보육교사의 조직문화에 대한 의식이 높음을 의미한다. 보육교사의 조직문화를 구성하는 16개 항목에 대해 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's α 테스트를 진행한 결과 전체문항 신뢰도 계수가 .89로 임계치인 .6을 넘어 신뢰도는 높은 것으로 나타났다. 하부요인별로 살펴보면, 관계문화 요인의 신뢰도 계수 .81,개발문화 요인의 신뢰도 계수 .79, 위계문화 요인의 신뢰도 계수 .86, 합리문화 요인의 신뢰도 계수 .79로써 임계치인 .6을 넘어 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

3) 보육교사의 조직몰입

보육교사의 조직몰입을 측정하기 위한 검사 도구는 Porter, Steers와 Mowday(1974)가 개발한 조직몰입 설문지 Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)를 서인숙(2012)이 수정. 보완한 도구를 사용하였다. Allen과 Meyer(1991)의 조직몰입 정의에 근거하여 보육교사의 조직몰입의 요인을 정서적 몰입, 지속적 몰입 및 규범적 몰입으로 구성하여 3개의 하위요인으로 설문을 작성하였다. 정서적 몰입 5문항, 지속적 몰입 4문항, 규범적 몰입 4문항으로 총 13문항으로 구성하였으며, 각 문항은 5점 Likert 척도로 '1 = 전혀 그렇지 않다' 부터 '5 = 매우 그렇다'로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 보육교사의 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 보육교사의 조직몰입을 구성하는 13개 항목에 대해 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's α 테스트를 진행한 결과 전체문항 신뢰도 계수가 .67로 임계치인 .6을 넘어 신뢰도는 약간 높은 것으로 나타났다. 하부 요인별로 살펴보면, 정서적 몰입 요인의 신뢰도 계수 .83, 규범적 몰입 요인의 신뢰도 계수 .80, 지속적 몰입 요인의 신뢰도 계수 .83으로 임계치인 .6을 넘어 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

4) 보육교사의 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위해서 Bloom(1989)의 직무만족도 변인에 근거한 보육교사 직무만족도 선행연구(김성신, 2003: 최천효, 2014)에서 사용된 도구를 사용하였다. 보육교사의 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 원장관계와 직무전반, 동료 관계와 보수와 승진의 기회로 구성한 설문 중에서 원장관계는 독립변인인 원장의 변혁적 리더십과 중복된 내용으로 제외하고, 직무전반 6문항, 동료관계 6문항, 보수와 승진 6문항으로 총 24문항에서 18문항으로 연구자가 재구성하였으며, 각 문항은 5점 Likert 척도로 '1 = 전혀 그렇지 않다' 부터 '5 = 매우 그렇다'로 이루어졌으며, 부정적인 경우 이를 역으로 계산하는 평가방법을 사용했으며, 점수가 높을수록 보육교사 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 보육교사의 직무만족도를 구성하는 18개 항목에 대해 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's α 테스트를 진행한 결과 전체문항 신뢰도 계수

가 .66로 임계치인 .6을 넘어 신뢰도는 약간 높은 것으로 나타났다. 하부 요인별로 살펴보면, 직무 요인의 신뢰도 계수 .77, 동료 요인의 신뢰도 계수 .86, 보수와 승진 요인의 신뢰도 계수 .92로써 임계치인 .6을 넘어 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

3. 연구절차

본 연구를 수행하기 전 설문지의 적절성 여부를 알아보기 위해 본 연구대상이 아닌 보육교사 10명을 대상으로 2014년 9월 30일부터 10월 4일 사이에 1차 예비조사를 실시하였다. 예비 조사 후 어린이집 전문가의 자문을 구하여 설문지의 문항을 재수정한 후 본 조사를 실시하였다. 본 조사는 2014년 10월 10일부터 10월 31일 사이에 전라남도 S시에 근무하고 있는 어린이집 교사 350명을 대상으로 방문을 통해 배부. 회수하는 방법으로 실시되었다. 총 회수된 설문지 333부(95.1%) 중에서 불성실한 응답 10부(3.1%)를 제외한 323부(96.9%)를 연구 문제에 따라 정리, 분석하였다.

4. 자료 분석

본 연구는 자료 분석을 위해 SPSS 22 통계프로그램을 사용하였으며, 연구대상자의 일반적인 특성 분석을 위하여 빈도와 백분율을 산출하였다. 연구문제 1에서는 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였고, 연구문제 2에서는 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고, 원장의 변혁적 리더십이 조직문화 및 조직몰입을 통해 교사의 직무만족도에 미치는 매개효과를 알아보기 위해 Sobel test를 사용하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도 상관관계

어린이집 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도 간의 관계를 <표 2>에 제시하였다. 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 관계를 분석한 결과 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 조직문화, 직무만족도 및 조직몰입의 상관관계는 .57 ~ .74 로 정적으로 높은 유의미한 상관관계를 보였다. 세부적으로 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 직무만족도 및 조직몰입 간 상관관계는 조직문화(r= .74, p < .01), 조직몰입(r = .58, p < .01), 직무만족도(r = .57, p < .01)의 순으로 나타났다. 즉 원장의 변혁적 리더십을 높게 인식한 보육교사일수록 조직문화, 직무만족도와 조직몰입의 정도가 높다는 것을

〈표 2〉 변혁적 리더십과 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1																
2	.94**	1															
3	.94**	.84**	1														
4	.95**	.83**	.84**	1													
5	.74**	.68**	.69**	.72**	1												
6	.54**	.52**	.51**	.51**	.81**	1											
7	.75**	.70**	.70**	.72**	.92**	.67**	1										
8	.57**	.52**	.52**	.57**	.85**	.53**	.72**	1									
9	.71**	.63**	.67**	.70**	.89**	.59**	.82**	.70**	1								
10	.58**	.55**	.50**	.57**	.54**	.38**	.57**	.44**	.49**	1							
11	.72**	.68**	.64**	.72**	.68**	.47**	.68**	.57**	.64**	.85**	1						
12	.39**	.37**	.34**	.39**	.37**	.28**	.39**	.32**	.30**	.76**	.54**	1					
13	.19**	.20**	.14*	.19**	.17**	.11*	.22**	.10	.15**	.75**	.37**	.40**	1				
14	.57**	.55**	.53**	.54**	.62**	.43**	.64**	.51**	.56**	.56**	.66**	.36**	.25**	1			
15	.48**	.49**	.43**	.43**	.48**	.34**	.50**	.40**	.43**	.44**	.55**	.26**	.16**	.79**	1		
16	.60**	.58**	.57**	.56**	.73**	.56**	.71**	.63**	.66**	.46**	.59**	.29**	.14*	.75**	.55**	1	
17	.33**	.29**	.31**	.34**	.32**	.19**	.37**	.24**	.31**	.44**	.45**	.29**	.26**	.80**	.39**	.35**	1

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

1.변혁적 리더십 전체 2.카리스마 3.개별적 배려 4.지적자극 5.조직문화 전체 6.관계문화 7.개발문화 8.위계문화 9.합리문화 10.조직몰입 전체 11.정서적 몰입 12.규범적 몰입 13.지속적 몰입 14.직무만족도 전체 15.직무전반 16.동료관계 17.보수와 승진

알 수 있었다. 세부적으로 원장의 변혁적 리더십의 하위요인 카리스마, 개별적 배려 및 지적자극이 조직문화의 하위요인 중 개발문화와 합리문화가 높은 정적 상관관계를 나타냈다. 이는 원장의 변혁적 리더십을 높게 인지한 보육교사가 창의적 업무능력을 발휘하고 합리적인 조직문화를 인식함을 확인하였다.

원장의 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에서는 카리스마, 개별적 배려 및 지적자극 요인이 보육교사의 정서적 몰입과 높은 상관관계를 보였으나, 지속적 몰입과는 통계적으로 유의미하였으나 비교적 높지 않은 상관관계를 보였다. 이는 원장의 변혁적 리더십을 높게 인지한 보육교사는 현재 근무하고 있는 시설에 소속감과 애착은 가지지만 지속적인 근무 의향은 비교적 높지 않은 것으로 확인되었다.

원장의 변혁적 리더십의 하위요인 카리스마, 개별적 배려 및 지적자극은 보육교사의 직무만족도의 하위요인 중 동료관계에서 높은 상관관계를 보였으나 보수와 승진에서는 비교적 높지 않은 상관관계를 보였다. 이는 원장의 변혁적 리더십을 높게 인식한 보육교사는 동료관계에서 긍정적인 면을 보이지만 낮은 보수와 승진기회 제한으로 직무만족도는 비교적 높지 않은 것으로 확인되었다.

보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 관계를 살펴보면 조직문화와 직무만족도(r = .62), 조직몰입과 직무만족도(r = .56)에서 정적으로 높은 상관관계를 보였다. 세부적으로 업무활

동을 협조적으로 하는 어린이집의 문화가 동료관계 속에서 직무만족도를 더 높게 지각하였고, 정서적으로 안정감을 느끼는 보육교사는 직무전반과 동료관계를 높게 인식하였다. 그러나 보육교사간의 긍정적인 문화를 형성하더라도 보수와 승진에 대한 만족은 비교적 높지 않게 나타났으며, 직무만족과 보육교사의 지속적 근무는 다르게 인식하고 있는 것으로 확인하였다. 이는 보육교사의 낮은 보수는 현재 근무하고 있는 어린이집 조직의 문화와 직무만족도가 높다고 하더라도 별개로 인식하고 있었으며, 지속적인 근무도 마찬가지로 확인할 수 있었다.

2. 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화와 조직몰입을 통해 직무만족도에 미치는 영향

원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 변혁적 리더십을 독립변수로 하고, 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도를 종속변수로 하여 중다회귀 분석을 실시하였고 효과검증을 위해 Sobel test를 실시하였다. 먼저 독립변수들 간의 공차와 상승변량(VIF)이 1.00 ~ 2.20으로 1에 접근하여 변수 간 다중공선성에 문제가 없는 것으로 분석되었으며, 종속변수의 측정치에서 독립성 가정이 충족되는지의 점검을 위한 Durbin-Watson 계수가 1.53 ~ 1.73으로 2에 접근하여 자기상관이 없음을 확인하는 과정을 거쳤다. 본 연구모형에서는 원장의 변혁적 리더십, 조직문화, 조직몰입, 직무만족도를 각 하위영역별로 구분하지 않고 원장의 변혁적 리더십 → 조직문화 → 직무만족도의 연구모형과 원장의 변혁적 리더십 → 조직몰입 → 직무만족도의 연구모형을 사용하였으며 그 결과는 <표 3>, <표 4>와 같다.

1) 변혁적 리더십이 교사의 조직문화를 통해 직무만족도에 미치는 영향

<표 3>의 모형 3에서는 원장의 변혁적 리더십이 조직문화를 통해 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 회귀모형의 설명력은 41%이고, 모형2에서 독립변수 β값이 .57이었으나, 조직문화를 통한 독립변수의 β값이 .26으로 그 값이 감소하였다. 따라서 원장의 변혁적 리더십이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직문화의 매개효과가 있음을 확인할 수 있었다.

효과의 통계적 의미를 검증하기 위해 Sobel test 실시한 결과 $z = 12.60(p < .001)$으로 유의미하여 조직문화의 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 어린이집 원장의 변혁적 리더십은 조직문화를 통해 보육교사의 직무만족도를 향상시켜 보육의 질적 성장에 기여함을 확인하였다.

〈표 3〉 변혁적 리더십이 교사의 조직문화를 통해 직무만족도에 미치는 영향

모형	독립변수	종속변수	*B*	β	*t*	$R^2(adj.R^2)$	*F*
1	변혁적 리더십	조직문화	.63	.74	19.63	.55(.54)	385.38***
2	변혁적 리더십	직무만족도	.50	.57	12.53	.33(.33)	156.99***
3	변혁적 리더십	직무만족도	.23	.26	4.11	.41(.41)	110.68***
	조직문화		.43	.42	6.60		

***$p < .001$.

2) 변혁적 리더십이 교사의 조직몰입을 통해 직무만족도에 미치는 영향

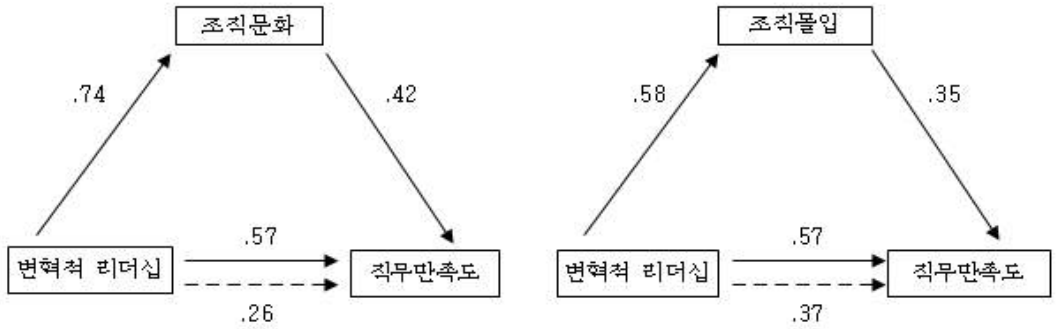
<표 4>의 모형 3에서는 원장의 변혁적 리더십이 조직몰입을 통해 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 회귀모형의 설명력은 41%이고, 모형2에서 독립변수 β값이 .57이었으나, 조직몰입을 통한 독립변수의 β값이 .37으로 그 값이 감소하였다. 따라서 원장의 변혁적 리더십이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과가 있음을 확인할 수 있었다.

효과의 통계적 의미를 검증하기 위해 Sobel test를 실시한 결과 $z = 8.84(p < .001)$으로 유의미하여 조직몰입의 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 어린이집 원장의 변혁적 리더십은 조직몰입 통해 보육교사의 직무 전반, 동료관계, 보수와 승진의 직무만족도를 향상시켜 보육의 질적 성장에 기여함을 확인하였다.

〈표 4〉 변혁적 리더십이 교사의 조직몰입을 통해 직무만족도에 미치는 영향

모형	독립변수	종속변수	*B*	β	*t*	$R^2(adj.R^2)$	*F*
1	변혁적 리더십	조직몰입	.38	.58	12.68	.33(.33)	160.78***
2	변혁적 리더십	직무만족도	.50	.57	12.53	.33(.33)	156.99***
3	변혁적 리더십	직무만족도	.32	.37	7.05	.41(.41)	111.29***
	조직몰입		.46	.35	6.66		

***$p < .001$.



〔그림 2〕 연구모형 검증결과

원장의 변혁적 리더십이 직무만족도의 영향관계에서 조직문화는 정적인 매개효과가 나타났으며 통계적으로 유의미하였고(β = .26, $p < .001$), 원장의 변혁적 리더십이 직무만족도의 영향관계에서 조직몰입은 정적인 매개효과가 나타났고, 통계적으로 유의미하였으며(β = .37, $p < .001$) 검증결과는 〔그림 2〕와 같다.

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도의 관계를 알아보고, 원장의 변혁적 리더십이 직무만족도에 미치는 영향관계에서 보육교사의 조직문화와 조직몰입의 매개효과를 검증하여 보육교사의 직무만족도의 수준을 높여 어린이집의 효율적인 운영방안의 자료를 제공하는데 목적을 두었다.

본 연구를 통하여 얻은 결과를 근거로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있었다.

첫째, 원장의 변혁적 리더십은 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 특히 원장의 변혁적 리더십은 조직문화와 정적상관이 높았으며, 세부적으로 원장의 변혁적 리더십과 조직문화의 하위요인 중 개발문화와 상관관계가 높았고, 조직문화와 원장의 변혁적 리더십의 하위요인 중 지적자극과 정적 상관계수가 높게 나타났다. 이는 원장이 보육교사의 생각이나 견해를 지지하고, 새로운 문제해결방식을 제시함으로 보육교사가 보육업무에 대한 전문적 소양을 갖추어 자기발전에 기여한다고 볼 수 있다. 원장의 변혁적 리더십과 조직문화 간의 유의한 관련성이 있다는 본 연구결과는 이미 여러 연구(권민정, 2014; 김주현, 2010; 박은미, 2012; 서인숙, 2012; 송지혜, 2013)를 통해 입증되었다. 강종수(2006)는 유아교육기관 가운데 어린이집의 조직문화에 대한 보육교사들의 인식이 개발문화의 인식경향이 높았다는 결과는 본 연구와 일치하였으며, 김진아(2008)의 연구에서 영유아의 보호와 교육을 담당하는 어린이집에는 그 구성원인 원장과 교사가 답습하고, 유지하고, 창출하는 문화가 있으며, 이러한 문화에 따라 어린이집의 효과성도 좌우되므로 어린이집 내의 조직문화는 매우 중요하다고 하여 본 연구와 맥을 같이하고 있다.

다음으로 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 조직몰입의 정적 상관관계에서는 조직몰입의 하위요인 중 정서적 몰입과 변혁적 리더십의 지적 자극과의 높은 상관계수를 나타냈다. 이는 원장의 보육교사에 대한 적극적 격려와 지지가 보육교사로 하여금 현재 근무하고 있는 어린이집에 소속감과 애착을 가지고 근무하는 것이 가치 있는 일이라는 것이라고 할 수 있다. 송영호(2012)는 원장의 의사소통 능력이 조직몰입과 통계적으로 유의하게 양적 상관관계 설명력이 있고, 교사의 의사결정 참여기회와 원장의 지지 정도가 조직 헌신에 가장 큰 영향을 미치는 관련 변인이라고 본 선행연구 결과와 일치함을 보였다.

어린이집원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 직무만족도의 관계에서 하위요인 중 동료관계와 변혁적 리더십의 지적자극이 높은 상관관계를 나타냈으며, 특히 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 직무만족도 하위요인 중 보수와 승진에서는 비교적 높지 않은 상관관계를 확인하였다. 이러한 결과는 선행연구 최미정(2005)의 보육교사의 직무만족 분석연구에서 연령이 높은 보육교사는 자기 자신에 대한 만족도와 원장과의 관계가 높아지고, 연령이 낮은 교사일수록 보수승진에 대한 만족도가 높은 것으로 분석되어, 보육교사의 이직을 막을 수 있는 보수체계가 현실적으로 적용되어 보육교사의 전문성을 확보하는 것이 중요한 것으로 제시하는 연구와 일치함을 보였다. 여기서 어린이집 원장의 변혁적 리더십의 발휘는 직무전반, 긍정적인 동료관계를 형성하는 것과 밀접한 관계가 있으며, 지속적인 근무와 보수와 승진에서는 보육교사의 업무를 감정노동이라는 사회적 인식으로 잦은 이직을 초래하는 결과와 관련이 있음을 확인하였다. 따라

서 영유아의 무상보육 및 공교육화와 더불어 영유아를 보육하는 보육교사의 열악한 근무환경과 관련한 사회적 관심, 처우개선 등의 여러 산재한 제도적 문제를 위한 사회적, 국가적 대책마련이 필요하다고 볼 수 있다.

조직문화와 조직몰입이 보육교사의 직무만족도 간에도 유의한 관련성이 있는 것으로 나타난 본 연구 결과에서 김태윤(2012)은 보육교사가 인식하는 조직문화와 조직몰입이 영유아권리존중의 보육 간의 유의미한 관계성을 밝혔으며, 서인숙(2012)은 조직문화와 조직몰입, 조직헌신도가 자기지도성의 영향을 미친다고 강조하였다. 또한 한인규(2012)는 직무만족과 조직몰입에 조직문화 유형의 강도를 밝힘으로 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

따라서 어린이집 조직의 문화와 보육교사의 조직몰입의 정도가 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높음을 확인한 바에 근거하여 어린이집에서는 보육교사의 직무만족도 향상을 위한 프로그램을 구성함에 있어 어린이집 원장의 변혁적 리더십 증진을 위한 다양한 프로그램에 관심을 가져야 하며, 어린이집 조직에서 창출되는 효과적인 문화와 조직몰입 증진을 위한 측면에서도 한층 더 성숙해 질 수 있는 방안을 검토해야 할 것이다.

둘째, 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향에서 조직문화, 조직몰입의 매개효과를 분석한 결과, 어린이집 조직문화와 보육교사의 조직몰입은 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 직무만족도 간의 관계에서 유의한 매개효과를 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 조직문화와 조직몰입이 보육교사의 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 선행연구에 비추어 볼 때 현재 근무하고 있는 어린이집에 소속감과 애착을 가진 조직문화와 보육교사의 정서적 안정과 지속적 근무 의지가 직무만족도 향상으로 발전된다고 볼 수 있다.

또한 다수의 연구에서 원장의 변혁적 리더십과 조직문화와 조직몰입의 관계를 강조함으로 원장의 변혁적 리더십이 조직문화와 조직몰입의 영향관계에 대한 본 연구의 결과를 지지해주고 있다. 송영호(2012)는 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 의사소통 및 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향에 대한 분석에 있어서는 모든 유형의 어린이집에서 가장 큰 영향력을 주는 변인은 임파워먼트로 나타났으며, 원장의 변혁적 리더십 및 조직문화와 조직몰입과 보육교사의 직무만족도의 관계를 밝히는데 목적을 둔 강영숙(2014)의 변혁적 리더십의 하위요인 카리스마, 개별적 배려 및 지적자극이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향에서 조직문화의 하위변인과 조직몰입의 하위변인에서에서 매개효과를 지닌다고 볼 수 있었다. 따라서 조직문화와 조직몰입이 보육교사의 직무만족도에 영향을 준다는 것을 확인한 바와 같이 제 2의 가정인 어린이집의 조직문화와 보육교사의 조직몰입을 최대화할 수 있도록 다양한 프로그램을 마련할 필요가 있다.

이상의 논의를 종합적으로 고려할 때, 보육교사의 직무만족도는 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 조직몰입에 의해 예측되며, 조직문화와 조직몰입은 원장의 변혁적 리더십에 의해 강화되어 유의미한 정적 영향을 미치는 매개효과를 가진다는 것을 알 수 있다. 이러한 매개효과를 고려해볼 때 원장의 변혁적 리더십이 조직문화와 조직몰입이라는 매개변인을 거쳐 보육교사 직무만족도에 정적 영향을 미치는 간접영향관계로 전환된다는 점에서 중요성을 가지게 된다. 따라서 변혁적 리더십과 어린이집 조직문화, 보육교사의 조직몰입의 측면에 동시에 관심을 기울이면서 이러한 매개적 상승작용을 통해 효과적인 보육교사의 직무만족도를 기대할 수 있을 것으로 예상된다. 구체적으로 어린이집 보육교사를 위한 명상, 요가 등의 힐링교육 프로그램을 실

시와 대체교사 제도의 활성화, 조직몰입을 위한 컨설팅 장학 등의 방안과 함께 보육교사가 업무를 진행함에 있어 업무절차의 간소화와 동료들 간의 세심한 배려가 무엇보다도 요구될 것으로 본다.

이와 같은 연구결과를 토대로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 직무만족도에서 조직문화와 조직몰입의 효과가 있음이 본 연구에서 밝혀졌듯이 향후연구에서는 원장의 감성적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십 등 최근 활발히 논의되고 있는 리더십을 함께 제시하여 보육교사의 조직문화와 조직몰입, 직무만족도에 미치는 영향들을 포괄적으로 규명할 필요가 있다. 또한 원장의 변혁적 리더십 증진을 위한 다양한 요인들을 투입시켜 봄으로써 보육교사의 직무만족도를 상승시키는 보다 실질적인 방안을 도출할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도 간의 상관 및 영향 관계를 위주로 분석하고 효과를 검증하였으나, 추후 연구에서는 보육교사가 인식하는 원장의 변혁적 리더십과 조직문화와 조직몰입, 직무만족도 각각의 하위요인별 효과검증과 분석을 통하여 세부적으로 논의해 볼 필요가 있다고 본다. 보육교사의 조직문화 내 위계문화의 인식이 높음과 변혁적 리더십의 하위요인별 관련성, 조직몰입 내 지속적 몰입과 변혁적 리더십의 하위요인별 관련성과 직무만족도의 하위요인 중 보수와 승진요인의 문제를 해결을 위한 변혁적 리더십의 하위요인별에 관하여도 심도 있게 모색할 필요가 있다고 본다.

셋째, 본 연구는 연구대상이 전라남도 S시에 근무하는 보육교사를 유의 표집해서 나타난 결과를 근거로 하였으므로 일반화하기에 다소 미흡하다고 할 수 있으며, 향후 연구에서는 표집대상을 지역과 장소, 유형별로 확대하는 필요성이 있다. 또한 측정도구로 설문지를 사용하였으나 설문지에 대한 응답이 객관적이고 정확하게 측정되었는지에 대해서는 근본적인 한계를 지니고 있으며, 각 변인들을 정의한 개념이 변인에 대한 모든 특성을 포괄하고 있다고 보기에는 어렵기 때문에 향후 연구에서는 설문지외 양적, 질적 연구방법을 활용한 측정이 필요하다.

본 연구의 결과는 보육교사의 직무만족도에서 주목해야 할 요소로 어린이집 원장의 변혁적 리더십, 조직문화와 조직몰입의 중요성을 확인할 수 있었다. 또한 어린이집 조직문화와 조직몰입이 원장의 변혁적 리더십에 의해 강화되어 보육교사의 직무만족도에 긍정적인 매개효과를 분석하였다는 점에서 의의를 가진다. 따라서 보육교사의 직무만족도 향상을 위한 교육 프로그램 및 정책 마련에 있어 이러한 요소들을 고려한다면 영유아의 전인적 발달의 도모 뿐 아니라 어린이집 보육서비스의 효율적 운영방안에도 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

강영숙 (2014). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. 한영신학 대학교대학원 박사학위논문.

강종수 (2007). 사회복지사의 다중몰입에 관한 연구. 부산대학교 대학원 박사학위논문.

권민정 (2014). 조직문화 차이가 조직효과성에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.

김성신 (2003). 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위 논문.

김주현 (2010). 조직문화와 조직효과성간 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

김진아 (2008). 보육종사자가 지각한 어린이집의 조직문화와 조직효과성. 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문.

김태윤 (2012). 보육교사가 인식하는 조직문화 및 조직몰입과 영유아권리존중보육과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

박영신(2010). 유아교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력. 대구대학교 대학원 박사학위논문.

박은미 (2012). 공동체 인식에 비추어 본 어린이집 조직문화. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

서미연 (2009). 유치원교사의 역량강화와 직무만족 및 조직몰입과의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

서인숙 (2012). 보육교사의 조직문화, 조직몰입, 조직헌신도가 자기지도성에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

송경섭 (2007). 직장어린이집 보육교사의 생활문화 탐구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.

송영호 (2012). 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 의사소통, 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향요인분석. 창원대학교 대학원 박사학위논문.

송지혜 (2013). 어린이집 조직문화가 보육교사의 윤리의식에 미치는 영향. 경북대학교 과학기술대학원 석사학위논문.

윤지은 (2011). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무만족. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

이은희 (2012). 사립유치원 종일반 초임교사의 교직 생활에 관한 문화 기술적 연구. 성신여자대학교 대학원 박사학위논문.

이준구 (2009). 영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.

이현숙 (2011). 민간보육시설 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 한국국제대학교 대학원 석사학위논문.

임현순 (2010). 보육교사의 직무만족에 관한연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.

정혜란 (2011) 어린이집장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 석사학위논문.

조인숙 (2005). 보육 서비스 질과 어린이집 조직문화의 관계분석. 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.

최미정 (2005). 보육교사의 직무만족 분석연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

최천효 (2014). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 경남과학기술대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

한인규 (2012). 조직문화유형 및 강도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 광운대학교 대학원 박사학위논문.

황은영 (2011). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 대한 비교연구. 한양대학교 공공정책대학원 석사학위논문.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18.

Avolio, J., & Bass, B. M. (1990). *Transformational leadership development.* California, CA: Consulting Psychologists Press.

Bloom, P. J. (1989). *Measuring work attitudes: A technical manual for the early childhood work environment survey and the early childhod job satisfaction survey.* Brandon, VT: Psychology Press.

Porter, L. W. Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Organizational Commitment*, *59*(5), 603-609.

Quinn, R. E., & Mcgrath, M. E. (1985). *The transformation organizaional cultures.* Beveriy Hills, CA: Sagepublications.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between childcare center president's transformative leadership, organization culture, organization commitmen, organization culture, organization commitmen of the mediating effect in the effect of the childcare center president's transformative leadership and job satisfaction of childcare teachters. Three hundred twenty three childcare teachers located in S City in Jeollanam-do were selected as subjects of this study and subsequently surveyed.
The results of this study were as follows: First, a positive correlation was observed between childcare center president's transformative leadership and organization culture, job satisfaction and organization commitment of childcare teachers. Second, childcare center president's transformative leadership had an influence on job satisfaction through the medium of organization culture and organization commitment. This study examined the effect that childcare center president's transformative leadership would have on job satisfaction of childcare teachers through the medium of organization culture and organization commitment. The results of this study may provide basic data for efficient operations of childcare centers, and such results are remarkable elements in job satisfaction of childcare teachers, implying the importance of childcare center president's transformative leadership, organization culture and organization commitment.

▌Key words transformative leadership, organization culture, organization commitment, job satisfaction

논 문 투 고 2015.08.15
수정원고접수 2015.12.15
최종게재결정 2016.02.05