

본 연구는 원장의 코칭리더십, 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감 및 직무만족도 간의 구조적 인과 관계를 파악하는 데 목적을 두었다. 유아교사 575명을 대상으로 자료가 수집되었으며 Pearson의 적률상관분석과 구조방정식모형 분석을 통하여 분석되었다. 그 결과 첫째, 유아교사의 직무만족도에 원장의 코칭리더십은 직접적 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직문화와 교사의 임파워먼트 및 교사효능감을 매개로 간접적인 영향도 나타났다. 둘째, 유아교사의 직무만족도에 조직문화는 직접적 영향을 미칠 뿐만 아니라 임파워먼트를 매개로 간접적 영향도 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 유아교사의 직무만족도에 임파워먼트는 직접적 영향을 미칠 뿐만 아니라 교사효능감을 매개로 간접적 영향도 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 유아교사의 직무만족도에 교사효능감은 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 유아교사의 직무만족도에 원장의 코칭리더십이 가장 큰 효과가 나타났다. 이는 유아교사의 직무만족도 증진을 위하여 원장 코칭리더십의 강화가 필수적이며 조직문화와 교사의 임파워먼트 및 교사효능감의 증진도 중요함을 시사한다.

■ 주제어: 직무만족도(Job Satisfaction)
코칭리더십(Coaching Leadership)
조직문화(Organizational Culture)

유아교사의 직무만족도에 대한 원장의 코칭리더십, 조직문화, 교사의 임파워먼트, 교사효능감 간의 구조적 관계*

Structural Relationships Among Directors' Coaching Leadership, Organizational Culture, Early Childhood Teachers' Empowerment, Teacher-Efficacy and Job Satisfaction

김 영 미¹⁾ 이 경 님²⁾
Yeoung Mi Kim, Kyung Nim Lee

I. 서론

오늘날 기혼 여성의 경제활동 증대와 가족양육 기능의 약화로 인한 공적양육의 필요성과 함께 저출산 문제를 해결하기 위한 정부의 공보육 및 교육정책은 유아교육기관의 괄목할 만한 양적인 성장을 이끌어 내고 있다. 그러나 뚜렷한 양적인 성장과는 달리 유아교육과 보육의 질적인 측면에 대한 문제점은 여전히 지적되고 있으며, 이에 대한 개선과 보완의 요구는 더욱 커지고 있다(김선녀, 2014; 이준희, 2012).

지금까지 유아교육과 보육의 질의 향상을 위한 관련 연구들에 의하면, 유아교육과 보육의 가장 중요한 인적자원이자 중심점인 교사의 역할과 자질이 교육의 질을 결정하는 중요 요인임을 제시하고 있다(김보경, 이경님, 2016; 김현지, 2006; 신혜영, 2004; Downer, Sabol, & Hamre, 2010; Murray, Murray, & Waas, 2007). 유아교사는 유치원이나 어린이집에서 하루 일과 동안 유아와 가장 오랜 시간 상호작용하므로 유아의 지적, 정서적, 사회적 발달에 중요한 영향을 미칠 뿐만 아니라(장은지, 이상희, 2009) 유아교육 프로그램 운영의 효과나 교육성과에도 결정적 영향을 미치게 된다(신혜영, 2004). 무엇보다 유아교육기관의 궁극적인 목적은 영유아의 최상의 발달을 도우며 영유아 교육과 보육의 성과를 효율적으로 산출하고 발전시키는데 있다. 이러한 목표 달성에는 교사가 주도적인 역할을 하므로 그 성과는 교사의 역할과 자질에 따라 달라질 수밖에 없다. 많은 연구들은 유아교사의 역할과 자질향상을 위하여 교사의 직무만족도 증진이 중요함을 강조하고 있다(서주희, 2013; 한선희, 2014). 즉, 유치원이나 어린이집 현장에서 실제로 교육과 보육활동에 임하고 있는 교사가 얼마나 직무에 만족하느냐는 직무를 수행하는 과정에서 자신의 역량

* 동아대학교 박사학위논문 일부임

1) 동아대학교 아동학과 겸임교수, 제 1차자

2) 동아대학교 아동학과 교수, 교신저자
(knlee@dau.ac.kr)

과 자질을 충분히 발휘하기 위한 선행요건이 되며, 나아가 이는 유아교육과 보육의 성과나 질을 결정하는 요인이 될 수 있다(김영실, 신애선, 김선미, 광경화, 2014).

직무만족도란 개인의 조직 내에서 자신의 직무를 수행하거나 경험하는 과정에서 발생하는 긍정적이거나 부정적인 정서 상태를 의미한다(김정주, 박형신, 2012; 민혜영, 2015; 이향란, 이소영, 이미애, 2009). 이에 비추어 볼 때 유아교사의 직무만족도란 교사가 유치원이나 어린이집에서 교육과정의 목적을 달성하기 위하여 교육과 보육에 관련된 내·외적 직무를 수행하는 과정에서 지각하는 정서적 상태를 의미한다. 유아교육과 보육 기관에서의 직무는 내적으로는 교수-학습활동, 유아지도, 학급운영, 행정업무 등을 포함하며, 외적으로는 교육정보, 교사교육 및 연수기회 등 행정적 혹은 정책적 지원, 외부의 요구 등을 포함한다.

유아교사의 직무만족도와 관련된 선행연구들을 검토해보면, 유아교사의 직무만족도는 교사 개인의 주관적 안녕감, 삶의 질이나 행복(김규수, 고정미, 김경숙, 2014; 김하니, 2012; 이경애, 2010; 정향미, 박인숙, 허혜경, 2015; 조경서, 김은주, 2014; 최민수, 조다혜, 2015; 황해익, 2016) 뿐만 아니라 유아의 사회적 능력, 자아존중감과 내·외현적 문제행동(김정희, 2007; 서주희, 2013), 유아와의 상호작용과 교육성과의 질과도 밀접한 관련이 있으므로(고경미, 이선경, 2017; 김은영, 권성민, 2014; 최해주, 문수백, 2013) 그 중요성이 강조되고 있다. 이와 같은 유아교사의 직무만족도의 중요성을 밝힌 많은 연구들에 의하면 직무만족도 증진이 유아교육 및 보육의 질을 향상시킬 수 있는 가장 중요한 요인 중 하나가 될 수 있음을 의미하므로 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 연구는 의의 있다고 본다.

많은 연구들은 유아교사의 직무만족도와 관련된 요인을 크게 직무 환경 요인과 교사의 심리적 요인으로 구분하여 살펴보고 있다(노종희, 2001; 배민지, 신정숙, 임민정, 2016; 송아름, 2012). 이에 따라 본 연구에서는 최근 선행연구들에 의하여 중요하게 다루어지고 있는 직무 환경 요인으로 원장의 코칭리더십, 조직문화, 교사의 심리적 요인으로 임파워먼트, 교사효능감을 선정하여 직무만족도와 관련성을 살펴보고자 한다.

최근 직무만족도에 영향을 미치는 직무 환경 요인으로 조직 구성원의 역량을 극대화하고 조직몰입을 강화

하게 하는 원장의 코칭리더십(coaching leadership)이 강조되고 있다(정소라, 이경남, 2016; 조경희, 2013). 원장의 코칭리더십이란 유아교사 간의 신뢰와 소통을 바탕으로 하는 양방향 커뮤니케이션의 관계에서 교사 스스로 역량을 강화할 수 있도록 동기를 부여하고 교사의 잠재력을 개발시키도록 지원하며, 조직의 목표인 양질의 교육과 보육 서비스 향상을 달성하게 하는 영향력을 의미한다(강진숙, 이경남, 2015; 안현미, 2011). 코칭리더십은 조직구성원의 자기효능감(self-efficacy)을 높이고, 궁극적으로 조직이 추구하는 조직성과와 목표의 향상을 가져오게 되므로 직무만족도를 높일 수 있으리라 유추된다(Arnold, Semple, Beale, & Fletcher-Flinn, 2000). 이러한 추정은 실제로 보육교사가 원장의 코칭리더십을 높게 지각할수록 교사의 직무만족도가 높은 것으로 보고한 연구(조경희, 2013)에서 확인되고 있다. 유사하게 원장의 코칭리더십이 교사의 직무스트레스를 완화하게 하고 조직몰입에 직접적 영향을 미친다는 연구(강진숙, 이경남, 2015; 정소라, 이경남, 2016)들이 있어 원장의 코칭리더십은 직무만족도를 증대시키는데 중요한 요인으로 작용할 것으로 예상된다. 그런데 원장의 코칭리더십과 교사의 직무만족도의 직접적인 관계를 살펴본 연구는 드물어 이와 관련된 연구의 보완을 통하여 결과의 일반화를 높일 필요가 있다.

또한, 유아교사의 직무만족도에 영향력 있는 직무 환경 요인으로 조직문화를 들 수 있다(조도현, 2014). 조직문화는 조직구성원들이 공유하는 가치와 신념, 규범이며 구성원들과 전체의 행동에 영향을 주어 표출되는 상징물과 행위의 복합체를 의미한다(김인숙, 2009; Deal & Kennedy, 1999; Schein, 2004). 조직문화는 구성원들 간에 관계를 맺는 방식의 신념과 기대로(Fullan & Hargreaves, 2006, 정계숙, 윤갑정, 문지애, 2017 재인용), 일체감 형성, 헌신성, 안정성 증진 뿐만 아니라 조직의 생존과 적응을 위한 내적 과정을 통합하는 기능을 한다(Schein, 2004). 조직문화의 이러한 기능은 조직의 구조적 특징보다 구성원들 간의 관계 만족도에 더 많은 영향을 미치며 이는 직무수행 역량의 향상을 돕게 된다. 이러한 측면에서 유치원이나 어린이집의 조직문화가 교사의 직무만족도에 직접적으로 긍정적인 영향을 미침을 가정할 수 있다. 이러한 가정은 다수의 연구에서 확인되고 있는데, 예를 들어 유아교사의

직무만족에 조직문화가 의미 있는 영향을 미치는 것으로 보고되었고(박영신, 2009; 조도현, 2014), 보육교사가 지각한 조직문화가 유아교사의 직무만족도와 관련이 있다는 연구(김진아, 2008)에 의하여 검증되고 있다. 유사하게 유치원 교사가 지각한 협동적 조직문화는 교사의 심리적 안녕감에 긍정적 영향을 미치며(박신영, 박은혜, 2011), 어린이집의 조직문화가 보육교사의 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있어(이새별, 황희숙, 2016) 유아교사의 직무만족도에 대한 조직문화의 영향은 의미 있다고 할 수 있다.

최근 유아교사의 직무만족도에 영향을 미치는 교사의 심리적 요인으로 임파워먼트(empowerment)의 중요성이 부각되고 있다. 유아교사의 임파워먼트란 교사에게 자율성, 효능감, 전문성을 갖도록 동기를 부여하고 권한을 배분하여 유아교육기관에서 교사의 역량을 최대한 발휘하도록 하는 과정으로(예남희, 2014) 의사결정성, 전문성 신장, 자기결정성, 자기효능감을 포함한다(Short & Rinehart, 1992). 임파워먼트가 높은 교사는 직무수행과정에서 자신의 역량을 최대한 발휘하고(강경수, 2007) 조직에 몰입하며(한신애, 문수백, 2012a) 전반적으로 높은 직무역량을 보이므로 교사가 전문성을 발휘하고 사명감을 가질 수 있도록 하는데 중요한 역할을 한다(강중수, 2006; 김민환, 2007). 또한 임파워먼트가 높은 교사는 자신의 직무에 대한 동기부여가 높고 교육목표를 달성하게 위하여 직무를 수행하는 과정에서 적극적이며 긍정적인 태도로 임하게 되므로 직무에 대한 만족도도 높다고 볼 수 있다. 실제로 유아교사의 임파워먼트와 직무만족도의 관계에 관한 많은 연구들은 일관되게 유아교사의 임파워먼트와 직무만족도가 정적 관계가 있음을 밝히고 있다(이윤행, 2014; 황은식, 2012; Eckley, 1997). 따라서 임파워먼트는 유아교사의 직무만족도에 직접적으로 영향을 미침을 알 수 있다.

그리고 유아교사의 직무만족도에 교수-학습 상황에서의 교사효능감이 강력한 예측력을 가지는 것으로 보고되고 있다(권영자, 2009; 송순옥, 김하중, 성연경, 2015; 최옥련, 2012). 교사효능감은 교사가 자신의 교육 장면에서 의도한 목표와 결과를 이끌어 낼 수 있다는 신념과 교육과 수업 능력에 대한 자신감으로(박영태, 이경님, 하수연, 2009) 교사로서의 전문성과(김안나, 2014) 유아와의 상호작용(이현주, 2015) 및 직무수행의 결과에 의미 있는 영향을 미치게 된다. 교사효능

감과 직무만족도의 관련성에 관한 연구는 꾸준히 이루어지고 있으며, 이들 연구들에 의하면 유아교사의 교사효능감은 직무만족도와 유의미한 정적 관계가 있다는데 일치된 결과를 보고하고 있다(박영태 외, 2009; 조경희, 2013; 최옥련, 유구중, 2015). 이처럼 교사효능감과 직무만족도 간의 관계에 대한 일관된 결과에 따라 교사효능감은 유아교사의 직무만족도에 직접적 영향을 미치리라 볼 수 있다.

한편 위에서 살펴본 유아교사의 직무만족도에 직접적 영향을 미치는 원장의 코칭리더십, 조직문화, 교사의 임파워먼트와 교사효능감 간의 관계를 밝힌 연구도 많았다. 먼저, 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십은 조직문화와 상관관계가 있다고 보고되어(김정림, 조혜진, 2012; 한샘, 2017) 원장의 코칭리더십이 조직문화에 직접적인 영향을 미침을 추정할 수 있다. 또한 원장의 코칭리더십이 교사의 심리적 임파워먼트를 강화시키는 요인이 될 수 있음을 밝히고 있어(엄지현, 2014; 정소라, 이경님, 2016) 코칭리더십이 교사의 심리적 임파워먼트에 미치는 직접적인 영향을 유추할 수 있다. 그리고 많은 연구에서 원장의 코칭리더십과 교사효능감은 유의한 상관관계가 있다고 보고되고 있어(노옥란, 2013; 임미연, 2017; 조경희, 2013) 코칭리더십이 교사효능감에도 영향을 미침을 유추할 수 있다. 또한, 유아교육기관의 조직문화와 유아교사의 임파워먼트는 정적인 상관관계가 있음을 밝히고 있으며(강중수, 2006; 박민우, 2012), 조직문화와 교사효능감과의 상관관계가 있음을 밝힌 연구(유미림, 2008)도 있어 조직문화가 유아교사의 임파워먼트와 교사효능감에 영향을 미치리라 추측할 수 있다. 그리고 유아교사의 임파워먼트와 교사효능감은 정적인 상관관계가 있음을 밝힌 연구(이수원, 2007), 교사의 임파워먼트는 교사효능감에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타난 연구(강영식, 문현경, 2011)를 통하여 유아교사의 임파워먼트는 교사효능감에 의미 있는 영향을 미침을 알 수 있다.

요약하면 원장의 코칭리더십, 조직문화, 임파워먼트, 교사효능감은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 선행요인이면서 상호간에 밀접한 관련성이 있음을 알 수 있다. 따라서 원장의 코칭리더십, 조직문화, 교사의 임파워먼트, 교사효능감은 서로 인과적으로 관련되어 다음과 같은 직·간접적 영향을 미칠 수 있음을 가정할 수 있다. 첫째, 원장의 코칭리더십과 조직문화, 임파워

먼트, 교사효능감은 유아교사의 직무만족도에 직접적으로 영향을 미침을 예상할 수 있다. 둘째, 원장의 코칭 리더십은 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감을 매개로 하여 유아교사의 직무만족도에 간접적인 영향도 미침을 예측할 수 있다. 셋째, 조직문화는 유아교사의 임파워먼트와 교사효능감을 매개로하여 교사의 직무만족도에 간접적인 영향도 미침을 예상할 수 있다. 넷째, 유아교사의 임파워먼트는 교사효능감을 매개로하여 직무만족도에 간접적인 영향도 미침을 예측할 수 있다.

그런데 유아교사의 직무만족도에 관련된 요인에 관심을 둔 선행연구들을 검토하면, 교사의 직무만족도에 대한 원장의 코칭리더십과 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감과의 관계를 단선적으로 밝히는데 그치고 있으며, 원장의 코칭리더십 및 조직문화의 직무환경 요인과 교사의 심리적 요인을 통합적으로 살펴보거나 이들 요인 간의 인과적 관련성을 살펴본 연구는 없는 실정이다. 따라서 유아교사들의 직무만족도에 대해 원장의 코칭리더십과 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감을 통합하여 그 인과적 관련성을 살펴보는 연구는 필요하다.

이에 본 연구는 유아교사의 직무만족도에 대한 원장의 코칭리더십 및 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감의 인과적 관계를 구조방정식모형 분석을 통하여 파악하고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정된 연구문제는 다음과 같으며, 가설적 연구모형은 그림 1과 같다.

연구문제 1. 유아교사의 직무만족도에 대한 원장의 코칭리더십과 조직문화 및 유아교사의 임파워먼트와 교사효능감의 직접적인 영향은 어떠한가?

연구문제 2. 유아교사의 직무만족도에 대한 원장의 코칭리더십의 조직문화와 유아교사의 임파워먼트 및 교사효능감을 매개로한 간접적인 영향은 어떠한가?

연구문제3. 유아교사의 직무만족도에 대한 조직문화의 유아교사의 임파워먼트와 교사효능감을 매개로 한 간접적인 영향은 어떠한가?

연구문제4. 유아교사의 직무만족도에 대한 임파워먼트의 교사효능감을 매개로한 간접적인 영향은 어떠한가?

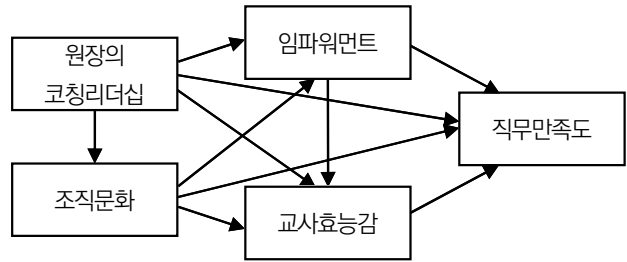


그림 1. 가설적 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 부산광역시 16개 구와 경상남도 5개시에 소재한 유치원과 어린이집에 재직하고 있는 575명의 유아교사이다. 연구대상 교사의 일반적 특성을 살펴보면 표 1과 같다. 연령의 경우 20~29세가 194명(33.7%), 30~39세 267명(46.5%), 40세 이상 114명(19.8%)으로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 367명(63.8%) 기혼 208명(36.2%)이었으며, 학력의 경우 2, 3년제 대학졸업이 228명(39.7%), 4년제 대학졸업 155명(27.0%), 대학원졸 106명(18.3%), 고등학교졸업 86명(15.0%)으로 나타났다. 경력은 10년 이상 244명(42.5%), 4~6년 144명(25.0%), 7~9년 112명(19.5%), 3년 이하 75명(13.0%) 이었다. 기관유형으로는 민간어린이집에 근무하는 경우가 181명(31.5%), 공립 또는 사립유치원 164명(28.5%), 국공립어린이집 93명(16.2%), 법인어린이집 72명(12.5%), 직장어린이집 65명(11.3%)으로 나타났다. 담당연령은 만 5세를 담당하는 경우가 178명(31.0%), 만 4세 164명(28.5%), 만 3세 132명(23.0%), 연령 혼합반 101명(17.5%)으로 나타났다.

표 1. 연구대상 유아교사의 일반적 특성

						(N=575)	
	구분	n	%	구분	n	%	
연령	20~29세	194	33.7	기관유형	공립 또는 사립유치원	164	28.5
	30~39세	267	46.5		국공립어린이집	93	16.2
	40세 이상	114	19.8		법인어린이집	72	12.5
학력	고졸	86	15.0	직장어린이집	65	11.3	
	2,3년제 대학졸업	228	39.7	민간어린이집	181	31.5	
	4년제대학졸업	155	27.0	결혼여부	미혼	367	63.8
	대학원졸 이상	106	18.3		기혼	208	36.2
경력	3년이하	75	13.0	담당연령	만3세	132	23.0
	4-6년	144	25.0		만4세	164	28.5
	7-9년	112	19.5		만5세	178	31.0
	10년 이상	244	42.5		연령 혼합반	101	17.5
	합계	575	100.0		합계	575	100.0

2. 연구도구

1) 원장의 코칭리더십

원장의 코칭리더십을 측정하기 위하여 안현미(2011)가 사용한 코칭리더십 척도를 유아교육기관의 원장평정에 적합하도록 강진숙과 이경님(2015)이 수정한 원장의 코칭리더십 척도를 사용하였다. 본 척도는 방향제시(3문항), 개발(3문항), 수행평가(3문항), 관계(4문항)의 4요인, 모두 13문항으로 구성되어 있다. 방향 제시는 원장이 유아교사의 목표와 업무방향 설정에 대한 내용으로 '원장님은 내가 달성해야할 구체적 업무 목표를 스스로 적극적으로 도와준다.' 등의 문항으로 구성된다. 개발의 경우 원장이 유아교사의 역량, 기술, 재능 등 성과 향상을 지원하는 내용으로 '원장님은 나의 발전을 위한 교육기회를 준다.' 등의 문항으로 구성된다. 수행평가의 경우 원장이 유아교사의 업무에 책임지도록 공정한 평가를 수행하는 내용으로 '원장님은 나의 업무성과를 정기적으로 공정하게 평가해준다.' 등의 문항으로 구성된다. 관계의 경우 원장이 유아교사와 개방적이고 신뢰할 수 있는 인간관계를 지원하는 내용으로 '원장님은 나를 수시로 격려하고 칭찬하는 일에 인색하지 않다.'

등의 문항으로 구성된다. 본 척도는 5점 Likert식 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점의 범위로 평정하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 원장의 코칭리더십이 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 방향 제시 .77, 개발 .87, 수행평가 .80, 관계 .91, 전체 .90으로 나타났다.

2) 조직문화

유아교사의 조직문화를 측정하기 위하여 정일환(2001)이 사용한 초·중등학교 조직 문화형성 척도를 유아교육기관 평정에 적합하도록 이정희(2005)가 수정한 조직문화 척도를 사용하였다. 본 척도는 협동적 지도성(6문항), 교사의 협동성(6문항), 동료지원(4문항), 학습동반자(4문항)의 4요인, 모두 20문항으로 구성되어 있다. 협동적 지도성은 원장이 유아교사의 협동적 관계 및 의견을 반영하여 지원하는 내용으로 '우리 원장님은 교사들의 의견을 존중한다.' 등의 문항으로 구성된다. 교사의 협동성의 경우 교사간의 교육 활동과 교육 계획 수립의 협조에 관한 내용으로 '나는 유아관리 및 계획 수립을 위해 동료 교사들과 시간을 같이 보낸다.' 등의 문항으로 구성된다. 동료지원의 경우 교사들이 공동의

로 업무를 수행하는 정도에 대한 내용으로 '우리 원에서는 문제가 발생했을 때 마다 교사들이 서로 돕는다.' 등의 문항으로 구성된다. 학습동반자의 경우 교사, 유아, 부모가 교육에 대한 의사소통의 정도 및 책임에 관련된 내용으로 '우리 원에서는 유아를 위한 교육활동 목표에 대해 교사와 학부모가 같은 생각을 가진다.' 등의 문항으로 구성된다. 본 척도는 5점 Likert식 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점의 범위로 평정하게 되어있으며, 점수가 높을수록 유아교육기관의 조직문화가 긍정적임을 의미한다. 측정도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 협동적 지도성 .81, 교사 협동성 .84, 동료지원 .88, 학습동반자 .87, 전체 .89로 나타났다.

3) 임파워먼트

유아교사의 임파워먼트를 측정하기 위하여 Short와 Rinehart(1992)의 SPES (School Participant Empowerment Scale)를 유아교육기관에 적합하게 수정·보완한 임효선, 신재흡(2010)의 척도를 사용하였다. 본 척도는 의사결정(5문항), 전문성 신장(3문항), 자기결정성(6문항), 자기효능감(4문항)의 4요인으로 모두 18문항으로 구성되어 있다. 의사결정의 경우 교육철학, 교육과정, 교수전략 등에 대한 의사 결정 참여 정도에 대한 내용으로 '나는 새로운 프로그램 도입과 실행에 대해 결정에 참여 한다' 등의 문항으로 구성된다. 전문성 신장의 경우 교사들의 지속적 교육성장과 발전의 기회제공에 대한 내용으로 '나는 어린이집(유치원)에서 나의 전문성 신장을 위한 기회가 있다.' 등의 문항으로 구성된다. 자기 결정성의 경우 직무수행과 관련하여 교사의 선택 및 재량권에 대한 내용으로 '나는 유아들이 배울 내용을 선정할 수 있다.' 등의 문항으로 구성된다. 자기효능감의 경우 교사의 직무수행에 필요한 기술과 능력에 대한 자신감에 대한 내용으로 '나는 원장, 다른 교사 그리고 직원들이 나에게 조언을 부탁한다.' 등의 문항으로 구성된다. 본 척도는 5점 Likert식 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다'의 5점 범위로 평정하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 유아교사의 임파워먼트가 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 의사결정 .88, 전문성 신장 .90, 자기결정성 .95, 자기효능감 .94, 전체 .92로 나타났다.

4) 교사효능감

유아교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 정현주(2008)가 사용한 유아교사용 교사효능감 척도에서 문항을 선정하고 수정하여 사용하였다. 본 척도는 자신감(7문항), 자기조절감(7문항), 도전감(4문항)의 3요인, 모두 18문항으로 구성되어 있다. 자신감은 유아교사가 교육을 수행하는데 필요한 능력과 태도에 대한 자신감에 관한 내용으로 '나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다.' 등의 문항으로 구성된다. 자기조절감은 유아교사가 자신의 학습활동에 대한 판단과 적절한 조절에 대한 내용으로 '나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.' 등의 문항으로 구성된다. 도전감의 경우 유아교사가 교수학습 계획 및 목표 달성을 위한 전략과 노력에 대한 내용으로 '만일 일을 선택 할 수 있다면 어려운 것 보다 쉬운 것을 선택 할 것이다.' 등의 문항으로 구성된다. 본 척도는 5점 Likert식 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점의 범위로 평정하게 되어 있으며, 부정문항은 역채점하여 점수가 높을수록 교사효능감이 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 자신감 .95, 자기조절감 .85, 도전감 .80, 전체 .89로 나타났다.

5) 직무만족도

유아교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 노종희(2001)가 교직현실에 적합하도록 개발한 교사 직무만족 질문지(Teacher Job Satisfaction Questionnaire: TJSQ)를 유아교육기관 평정에 적합하도록 수정·보완한 김정희(2007)의 척도를 사용하였다. 본 척도는 외적요인(16문항)과 내적요인(12문항)의 2요인으로 모두 28문항으로 구성되어 있다. 외적요인은 직무상황의 만족에 관계되는 업무 부담 및 보수, 복지 등의 관련된 내용으로 '나는 일 한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.', '나는 후생·복지가 적정하게 주어지고 있다고 생각한다.' 등의 문항으로 구성된다. 내적요인의 경우 교사 개인에게 만족을 주는 교직 의식, 발전성, 자율성 등에 관한 내용으로 '나는 새로운 교수방법을 사용한다.', '나는 유아 교사로서 자부심을 느낀다.' 등의 문항으로 구성된다. 본 척도는 5점 Likert식 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점의 범위로 평정하

게 되어 있으며, 점수가 높을수록 유아교사의 직무만족도가 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 외적요인 .93, 내적요인 .92, 전체 .95로 나타났다.

3. 연구절차

2016년 8월 1일부터 8월 10일까지 부산광역시와 경상남도에 소재한 유치원 1개 기관과 어린이집 2개 기관에 재직하고 있는 만 3세~5세의 유아를 담당하는 교사 40명을 대상으로 예비 조사를 실시하였다. 그 결과 문항 이해에 대한 어려움은 없었고 문항의 내용도 적합하였으며 조사절차나 시간 소요에 대한 문제점은 거의 발견되지 않았다. 본 조사는 2016년 10월 1일부터 2016년 11월 26일까지 실시하였다. 대상표집에 있어서는 표본의 대표성을 고려하여 부산광역시 16개구와 경상남도 5개시를 포함하였으며, 공립 및 사립유치원, 국공립 및 법인, 민간, 직장어린이집 83개 기관을 임의선정한 후 유아교사 640명을 대상으로 실시하였다. 먼저 연구자가 유치원 및 어린이집에 전화를 통하여 원장의 동의를 구한 후 유치원과 어린이집을 직접 방문하였다. 교사에게 본 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 구한 후 조사에 동의한 교사를 대상으로 질문지를 배부하고 응답하게 한 후 밀봉하여 그 자리에서 회수하였다. 회수된 질문지는 610부(회수율 90%)였으며, 불성실한 응답 및 누락된 답변이 포함된 자료를 제외하고 최종 575부를 분석 자료로 사용하였다.

4. 자료처리 및 분석

수집한 자료의 통계처리는 SPSS 22.0, AMOS 22.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 기술 통계치를 살펴보고 척도의 신뢰도를 살펴보기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 원장의 코칭리더십, 조직문화, 임파워먼트, 교사효능감, 직무만족도의 직·간접효과를 분석하기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시한 후 구조방정식 모형(SEM) 분석을 실시하였다. 또한 직무만족도와 관련변인 간의 경로에서 각 변인들의 효과분석을 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 실시하였으며 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel(1982)검증을 실시하였다. 마지막으로 교차 타당화 검증을 위한

다중집단분석(Multiple Group Structural Equation Model)을 실시하였으며, 집단 간 경로계수의 차이는 비제약모델과 제약모델 간 χ^2 차이를 통해 검증하였다.

III. 연구결과

1. 기초분석: 다변량 정규분포성 검증 및 상관관계 분석

표 2에 의하여 구조방정식 모형분석을 위한 다변량 정규분포성이 충족되는지를 검토하기 위하여 측정변수의 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 확인한 결과, 왜도 .00~.68, 첨도 .00~1.68의 범위로 모든 변수의 왜도는 절대 값 3이하, 첨도는 절대 값 10이하로 표본의 다변량 정규분포성에 대한 가정을 만족하였다.

또한 표 2에 의하여 측정변인들 간의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도는 방향제시(내적요인: $r=.48, p<.001$, 외적요인: $r=.43, p<.001$), 개발(내적요인: $r=.41, p<.001$, 외적요인: $r=.36, p<.001$), 수행평가(내적요인: $r=.38, p<.001$, 외적요인: $r=.40, p<.001$), 관계(내적요인: $r=.52, p<.001$, 외적요인: $r=.49, p<.001$)의 원장코칭리더십, 협동적 지도성(내적요인: $r=.44, p<.001$, 외적요인: $r=.47, p<.001$), 교사의 협동성(내적요인: $r=.42, p<.001$, 외적요인: $r=.43, p<.001$), 동료지원(내적요인: $r=.36, p<.001$, 외적요인: $r=.37, p<.001$), 학습동반자(내적요인: $r=.44, p<.001$, 외적요인: $r=.43, p<.001$)의 조직문화, 의사결정(내적요인: $r=.46, p<.001$, 외적요인: $r=.44, p<.001$), 자기결정성(내적요인: $r=.46, p<.001$, 외적요인: $r=.44, p<.001$), 자기효능감(내적요인: $r=.41, p<.001$, 외적요인: $r=.42, p<.001$)의 임파워먼트, 자신감(내적요인: $r=.47, p<.001$, 외적요인: $r=.36, p<.001$), 자기조절감(내적요인: $r=.45, p<.001$, 외적요인: $r=.33, p<.001$) 그리고 도전감(내적요인: $r=.47, p<.001$, 외적요인: $r=.33, p<.001$)의 교사효능감은 정적인 상관관계가 나타났다.

또한 잠재변인 간의 상관관계 및 평균, 표준편차는 표 3과 같다.

표 2. 측정변수 간의 기술 통계치 및 상관관계

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	1																	
원장의 코칭 리더십	2	.47***	1															
	3	.41***	.37***	1														
	4	.48***	.47***	.47***	1													
	5	.32***	.24***	.31***	.38***	1												
조직 문화	6	.26***	.24***	.25***	.32***	.38***	1											
	7	.25***	.26***	.19***	.25***	.37***	.32***	1										
	8	.31***	.17***	.29***	.36***	.42***	.39***	.43	1									
	9	.31***	.29***	.31***	.40***	.29***	.28***	.31***	.27***	1								
임파워 먼트	10	.27***	.28***	.29***	.35***	.29***	.28***	.24***	.35***	.28***	1							
	11	.27***	.22***	.27***	.38***	.30***	.34***	.33***	.40***	.38***	.47***	1						
	12	.30***	.30***	.32***	.42***	.29***	.28***	.28***	.31***	.34***	.27***	.38***	1					
	13	.32***	.30***	.28***	.34***	.26***	.27***	.21***	.27***	.30***	.25***	.28***	.29***	1				
교사 효능감	14	.31***	.22***	.26***	.25***	.24***	.26***	.16***	.28***	.24***	.23***	.29***	.29***	.42***	1			
	15	.26***	.26***	.25***	.32***	.27***	.24***	.15***	.26***	.30***	.25***	.24***	.25***	.40***	.41***	1		
	16	.48***	.41***	.38***	.52***	.44***	.42***	.36***	.44***	.46***	.41***	.46***	.41***	.47***	.45***	.47***	1	
직무 만족도	17	.43***	.36***	.40***	.49***	.47***	.43***	.37***	.43***	.44***	.38***	.44***	.42***	.36***	.33***	.33***	.72***	1
	<i>M</i>	3.62	3.61	3.58	3.53	3.61	3.55	3.64	3.77	3.30	3.51	3.82	2.50	3.66	3.82	3.61	3.71	3.49
<i>SD</i>	.55	.60	.59	.71	.49	.48	.53	.51	.57	.62	.59	.56	.50	.50	.46	.50	.47	
왜도	-.40	-.61	-.68	-.34	.32	.25	.50	.34	.17	-.16	.00	-.10	-.07	.37	.39	.06	.02	
첨도	-.43	.00	-.13	-.52	.17	.54	-.15	.54	-.35	-.17	-.06	-.24	-.47	.20	-.32	.30	1.68	

*** $p < .001$

1.방향제시, 2.개발, 3.수행평가, 4.관계, 5.협동적지도성, 6.교사의협동성, 7.동료지원, 8.학습동반자, 9.의사결정, 10.전문성신장, 11.자기결정성, 12.자기효능감, 13.자신감, 14.자기조절감, 15.도전감, 16.내적요인, 17.외적요인

표 3. 잠재변인 간 상관관계 및 평균, 표준편차

	1	2	3	4	5
1. 원장코칭리더십					
2. 조직문화	.49***				
3. 임파워먼트	.57***	.58***			
4. 교사효능감	.47***	.42***	.48***		
5. 직무만족도	.62***	.62***	.64***	.56***	
<i>M</i>	3.58	3.66	3.28	3.67	3.60
<i>SD</i>	.47	.37	.42	.38	.45

*** $p < .001$

표 3에 의하여 유아교사의 직무만족도와 원장의 코칭리더십, 조직문화, 임파워먼트, 교사효능감 간의 상관관계는 $r = .42 \sim .64$ ($p < .001$)의 범위로 정적 관계가 나타났다.

2. 측정모형의 부합도 및 모수치 추정결과

연구모형을 검증하기 위하여 먼저 관측변인들이 잠재변인을 잘 측정하고 있는지를 알아보기 위하여 측정구조에 대하여 최대우도추정법(MLE: Maximum Likelihood Estimation)을 실시하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 먼저 측정모형의 적합도를 알아본 결과는 표 4와 같다.

표 4. 측정모형의 적합도

적합도 지수	χ^2 (<i>p-value</i>)	<i>df</i>	χ^2/df	<i>RMR</i>	<i>GFI</i>	<i>TLI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
측정모형	187.791 (.000)	109	1.723	.009	.964	.970	.976	.035
권장기준	$p > .05$		< 3.0	$\leq .05$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$

표 4에 의하면 적합도 지수 결과는 $RMR = .009$, $GFI = .964$, $TLI = .970$, $CFI = .976$, $RMSEA = .035$ 로 나타났다. 모든 적합도 지수가 권장수준을 충족하는 것으로 확인되었다. 또한, 측정모형의 확인적 요인분석을 실시하여 검증된 측정모형을 그림 2에 제시하였다.

그림 2에 의하면 본 연구의 잠재변인과 관측변수간의 관계를 검토한 결과, 잠재변수에 있어서 측정변수의 요인부하량이 .57~.89로 모두 .50 이상이므로 각 관측변수들은 해당 잠재변수를 적절하게 측정하고 있는 것으로 판단되었다(김계수, 2007).

또한 그림 2에 의하여 잠재변수들 간에 상관관계를 검토한 결과 $r = .60 \sim .83$ 의 상관을 가지고 있는 것으로 나타나 잠재변수들 간의 상관계수는 .85이하이어야 한다는 의견(문수백, 2013)을 충족하는 것으로 나타났다.

따라서 연구모델의 각 잠재변수들을 측정하기 위하여 선정된 지표 변수들이 충분한 수렴성과 타당성을 보이고 있고, 또한, 잠재변수들 간에도 충분한 변별성을

가지고 있는 것으로 나타났으며 측정모형에 대한 어떠한 수정도 필요하지 않는 것으로 나타났다.

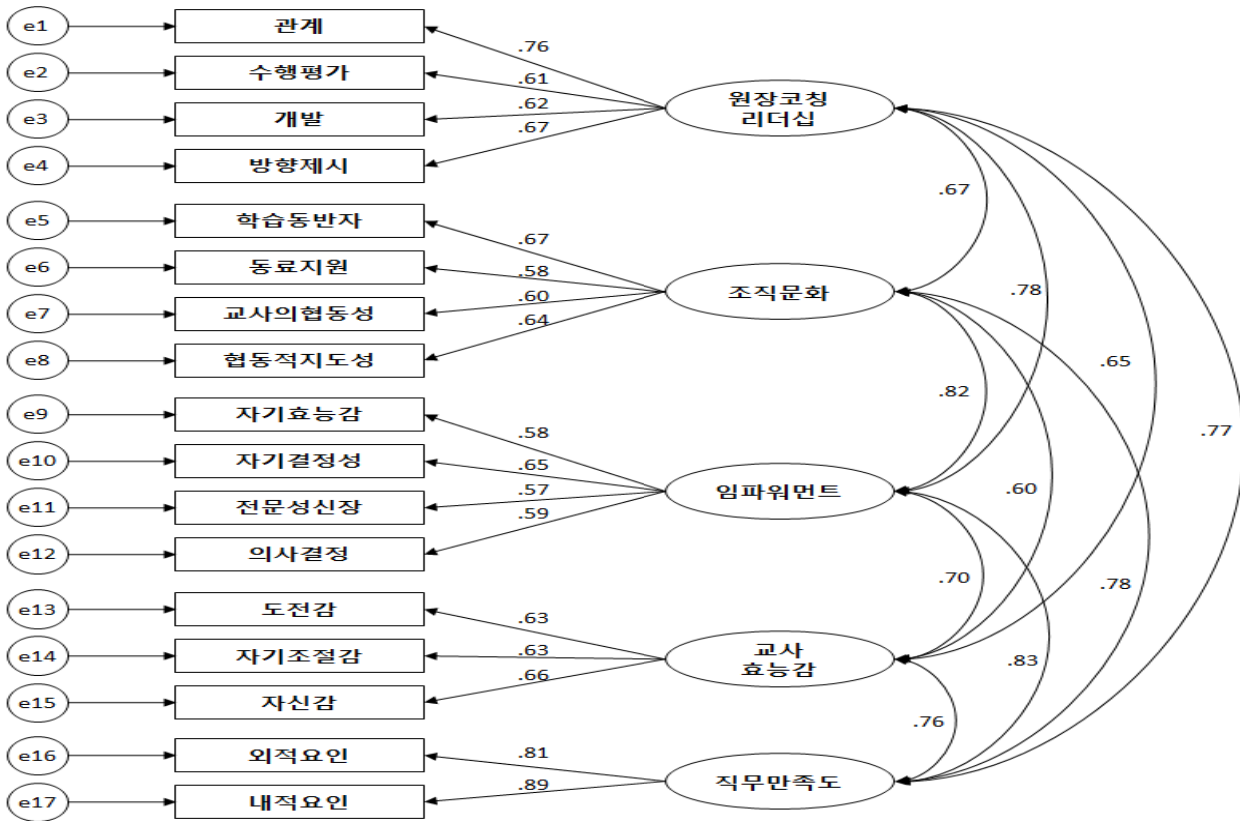


그림 2. 측정모델

3. 구조적 관계모형 분석

측정된 잠재변수들 간의 인과적 관계를 설정한 구조회귀모델의 부합도 및 모수치를 최대우도추정(MLE: Maximum Likelihood Estimation) 절차를 적용하여 추정 하였으며, 그 결과, $\chi^2=187.791$, $p=.000$, df (자유도)=109, 표준카이자승치(χ^2/df)=1.723, $RMR=.009$, $GFI=.964$, $TLI=.970$, $CFI=.976$, $RMSEA=.035$ 로 나타났다. 일반적인 적합도 지수의 기준은 GFI , TLI , CFI 는 .90 이상일 경우 좋은 적합도이고, $RMSEA$ 는 .08 이하이면 양호한 적합도로 판단된다. 따라서 본 연구의 구조적 관계모형은 적합함을 알 수 있다.

다음 구조적 관계 모형의 모수치 추정 결과는 표 5와 같으며, 이 중 유의한 경로는 실선으로, 유의하지 않는 경로는 점선으로 표시한 최종 경로모형을 그림 3에 제시하였다.

그림 3에 의하면, 유아교사의 직무만족도에 원장의 코칭리더십은 직접적인 영향($\beta=.20$, $p<.01$)을 미칠 뿐

만 아니라 임파워먼트($\beta=.43$, $p<.001$)와 조직문화($\beta=.67$, $p<.001$) 및 교사효능감($\beta=.26$, $p<.05$)을 통하여 간접적인 영향도 미치는 것으로 나타났다.

유아교사의 직무만족도에 조직문화는 직접적으로 영향($\beta=.27$, $p<.01$)을 미칠 뿐만 아니라 임파워먼트를 통하여 간접적 영향($\beta=.53$, $p<.001$)도 미치는 것으로 나타났다.

유아교사의 직무만족도에 임파워먼트는 직접적 영향($\beta=.25$, $p<.05$)을 미칠 뿐만 아니라 교사효능감을 통하여 간접적 영향($\beta=.43$, $p<.05$)도 미치는 것으로 나타났다.

유아교사의 직무만족도에 교사효능감은 직접적으로 영향($\beta=.29$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 최종 구조적 관계모형의 다중상관승치를 살펴본 결과 관련변인들의 설명력은 80%로 나타났다.

한편 유아교사의 직무만족도에 대한 관련변인들의 직·간접 효과 분해를 위하여 부트스트래핑 방법을 실시한 결과는 표 6과 같다.

표 5. 구조적 관계 모형의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증 결과

변인 간 경로	B	β	S.E	C.R
원장코칭리더십→조직문화	.39	.67	.04	10.34***
원장코칭리더십→임파워먼트	.27	.43	.05	5.61***
조직문화→임파워먼트	.58	.53	.09	6.34***
원장코칭리더십→교사효능감	.14	.26	.06	2.39*
조직문화→교사효능감	.07	.08	.12	.57
임파워먼트→교사효능감	.37	.43	.16	2.40*
원장코칭리더십→직무만족도	.14	.20	.05	2.66**
조직문화→직무만족도	.33	.27	.11	2.97**
교사효능감→직무만족도	.39	.29	.09	4.41***
임파워먼트→직무만족도	.29	.25	.14	2.00*

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

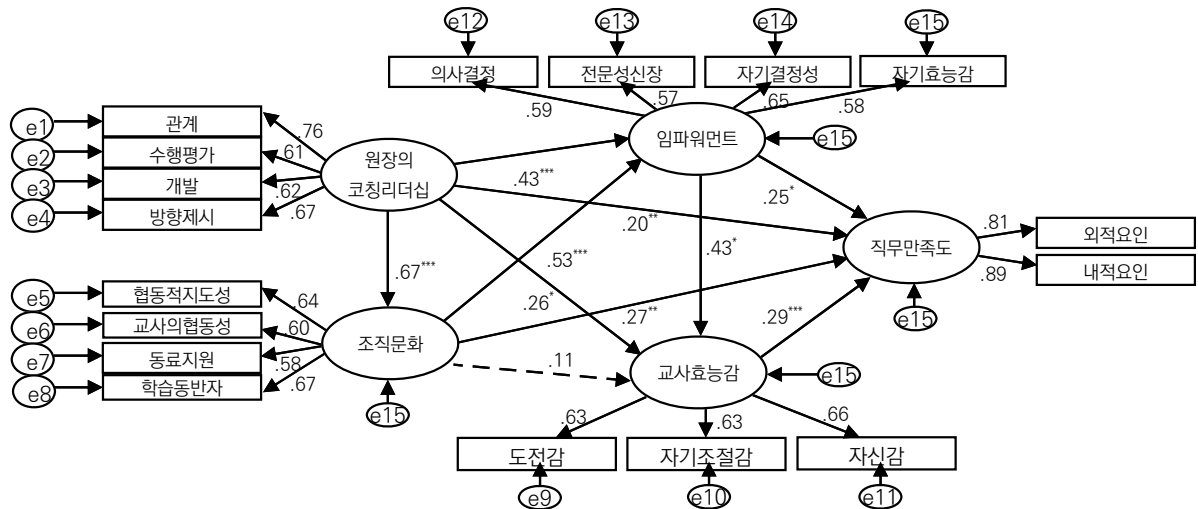


그림 3. 최종 구조적 관계 모형

표 6. 직무만족도에 영향을 주는 관련변인 간의 직·간접 효과와 총 효과

측정변인	잠재변인	직접효과	간접효과	총효과	R^2
원장코칭리더십	직무만족도	.20*	.57*	.77**	.80
조직문화		.27*	.22*	.49*	
임파워먼트		.25	.13*	.38*	
교사효능감		.29*		.29*	
원장코칭리더십	교사효능감	.26	.39**	.65**	.52
조직문화		.08	.23*	.31*	
임파워먼트		.43*		.43*	
원장코칭리더십	임파워먼트	.43*	.36**	.79**	.77
조직문화		.53*		.53*	
원장코칭리더십	조직문화	.67**		.67**	.45

* $p < .05$ ** $p < .01$

또한 유아교사의 직무만족도에 대한 원장의 코칭리더십, 조직문화, 임파워먼트가 영향을 미치는 경로에서 각 매개변인의 매개효과와 유의성 검증을 위해 Sobel 검증으로 분석한 결과는 표 7과 같다.

표 7에 의하여 원장코칭리더십 → 직무만족도의 경로에서 조직문화, 교사효능감, 임파워먼트의 개별 매개효과를 살펴본 결과, 조직문화($Z=2.43, p<.05$), 교사효능감($Z=2.60, p<.05$), 임파워먼트($Z=1.75, p>.05$)로 나타났다. 이로써 원장의 코칭리더십이 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 경로에서 조직문화와 교사효능감의 매개효과가 확인되었다.

또한 표 7에 의하여 조직문화→직무만족도의 경로에서 교사효능감과 임파워먼트의 개별 매개효과를 살펴본 결과 교사효능감($Z=.65, p>.05$), 임파워먼트($Z=1.97, p<.05$)로 나타났다. 이로써 원장의 코칭리더십이 유아교사의 직무만족도에 영향을 미치는 경로에서 임파워먼트의 매개효과가 확인되었다. 즉, 조직문화는 유아교사의 임파워먼트를 증진하게 하여 직무만족도를 높이는 것으로 해석된다.

그리고 표 7에 의하여 임파워먼트→직무만족도의 경로에서 교사효능감의 매개효과를 살펴본 결과, $Z=2.04, (p<.05)$ 로 나타났다. 따라서 유아교사의 임파워먼트가

표 7. 유아교사의 직무만족도에 대한 매개변인의 효과에 대한 유의도 검증

매개경로				Z(score)	
원장코칭리더십→직무만족도					
원장코칭리더십	→	조직문화	→	직무만족도	2.43*
원장코칭리더십	→	임파워먼트	→	직무만족도	1.75
원장코칭리더십	→	교사효능감	→	직무만족도	2.59**
조직문화→직무만족도					
조직문화	→	임파워먼트	→	직무만족도	1.97*
조직문화	→	교사효능감	→	직무만족도	.65
임파워먼트→직무만족도					
임파워먼트	→	교사효능감	→	직무만족도	2.04*

* $p < .05$ ** $p < .01$

표 8. 교차 타당화 모델의 합치도 결과

Model	NPAR	χ^2	df	χ^2/df	GFI	RMSEA	CFI	TLI	NFI
A	92	257.833	214	1.205	.951	.019	.986	.982	.925
B	80	274.114	226	1.213	.947	.019	.985	.982	.920
C	70	288.489	236	1.222	.944	.020	.983	.981	.916

A : B $\chi^2_B - \chi^2_A = 16.281$ $df_B - df_A = 12$ $p=.179 > .05$

A : C $\chi^2_C - \chi^2_A = 30.657$ $df_C - df_A = 22$ $p=.103 > .05$

A= 비제약모델(Unconstrained Model)

B= 측정제약모델(Constrained Model: Measurement Weights)

C= 구조제약모델(Constrained Model: Structural Weights)

직무만족도에 영향을 미치는 경로에서 교사효능감의 매개효과가 확인되었다. 즉, 임파워먼트는 교사효능감을 증진하게 하여 직무만족도를 높이는 것으로 해석된다.

4. 구조적 관계 모형의 교차 타당성 검증

원장의 코칭리더십, 조직문화, 유아교사의 임파워먼트 및 교사효능감이 직무만족도에 미치는 최종 구조적 관계 모형의 일반화가 가능한가를 살펴보기 위해서는 교차타당성 검증이 필요하다. 교차 타당화 과정은 모집단에서 추출한 다른 표본을 대상으로 동일한 분석결과가 나타나는지를 검토하는 과정이며, 이러한 과정을 통하여 모형의 적합성을 타당화 할 수 있다. 이를 위하여 본 연구의 모형의 적용성을 검토하기 위하여 난수표에 의한 무작위 표출법에 의해 2개 집단으로 구분하여, 이들 표본을 대상으로 다중집단분석을 실시하였다. 최종 모형에 대한 교차 타당화 분석결과는 표 8과 같다.

표 8에서 비제약모델은 측정제약모델 및 구조제약모델과 유의확률 0.05수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않아 집단 1과 집단 2가 서로 동일한 모형을 가지는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 어떠한 제약도 가하지 않은 비제약모델(Unconstrained Model: A)과 집단 간의 요인부하량이 동일하다는 제약을 가한 측정제약모델(Measurement Weights: B)을 비교하였다. $\Delta\chi^2=16.281(274.114 - 257.833)$, $\Delta df=12(226 - 214)$, $p=.179$ 로 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한, 측정모델의 제약뿐 아니라 비제약모델과 구조제약모델(Structural Weights: C)간의 비교분석에서도 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($\Delta\chi^2=30.656(288.489 - 257.833)$, $\Delta df=22(236-214)$, $p=.103$). 따라서 집단 간 교차 타당성이 확보됨을 확인하여 본 연구의 모형은 다른 표본 집단에도 일반화하여 사용할 수 있음을 알 수 있다.

IV. 논 의

본 연구는 원장의 코칭리더십과 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감 및 직무만족도 간의 구조적 관계를 알아보기 위하여 이론적 근거와 선행연구를 바탕으로 구조회귀모형을 가설적으로 설정하여 이러한 모

델이 실제 경험적 자료와 일치하는지를 분석하였다. 나아가 이들 구조모델에 대한 교차 타당화 과정을 통해 인과구조모형의 타당화를 확인하고, 연구모델의 일반화 가능성을 검토하였다. 본 연구에서 나타난 주요결과를 선행연구와 관련지어 논의하면 다음과 같다.

첫째, 원장의 코칭리더십은 유아교사의 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사가 원장의 코칭리더십을 높게 지각할수록 교사의 직무만족도가 높은 것으로 밝혀진 연구(조경희, 2013)와 맥락을 같이 하며, 리더의 코칭리더십이 조직구성원들의 직무만족을 비롯한 조직유효성을 높이는 데 긍정적인 효과가 있다는 연구(양일선, 이승호, 이덕로, 2015)에 의하여 지지된다. 이는 원장이 유아교육기관의 리더로서 코칭리더십을 발휘하면 유아교사의 직무만족도가 높아질 수 있음을 의미한다. 이에 대한 이유를 살펴보면 다음과 같다. 원장의 코칭리더십은 상호신뢰를 바탕으로 교사의 직무에 대한 명확한 방향 제시, 역량 기술 향상, 지원을 통한 역량개발, 수행평가와 피드백 및 소통관계에 초점을 둔다(Stowell, 1986). 이러한 원장의 코칭리더십은 조직구성원이 교사로 하여금 조직에 몰입하는데 직접적인 영향을 미치며 (정소라, 이경남, 2016) 이는 교사의 정서적, 심리적 안정감을 도와 직무수행의 성과와 효율을 증진시키게 하여 궁극적으로 직무만족도도 높아지게 한다고 볼 수 있다. 즉 원장의 코칭리더십은 교사의 심리적 안정과 함께 역량개발에 도움이 되어 직무수행에 긍정적인 영향을 주고, 결과적으로 직무만족도에도 영향을 미치기 때문으로 볼 수 있다. 이로써 원장의 코칭리더십은 유아교사의 교육과 보육활동 과정에서 교사역량을 충분히 발휘할 수 있도록 도와 직무성과나 효율성을 높여 직무만족도를 증가하게 하는 중요한 요인임을 알 수 있다. 이는 유아교사의 직무만족도 증진을 위하여 교사에 대한 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계를 포함한 코칭리더십을 함양하는 원장교육이 선행되어야 함을 시사한다.

또한 조직문화는 유아교사의 직무만족도에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유치원 교사의 직무만족도에 대하여 조직문화가 영향력이 있는 것으로 나타난 연구(박영신, 2009; 조도현, 2014), 보육시설의 조직문화가 보육교사의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 보고한 연구(김진아, 2008)와 유아교육기관의 구성원들이 서로가 존중해주고 이해

하는 조직문화가 조성될 때 교사들이 만족하는 정도가 높다고 보고한 연구(박민우, 2012)와 맥락을 같이 한다. 따라서 유아교육기관의 긍정적인 조직문화는 유아교사의 직무만족도에 직접적으로 기여하는 것으로 볼 수 있다. 이에 대하여 다음과 같은 해석이 가능하다. 유치원이나 어린이집은 다른 조직에 비하여 규모가 크지 않으며, 인적구성이 단순하여 조직의 긍정적인 문화가 교사의 직무성과나 만족도에 큰 영향을 미칠 수 있다. 즉, 인간관계가 비교적 밀접한 유아교육기관에서 교사가 조직문화를 긍정적으로 지각할수록 교사의 직무성과와 직무만족도가 높아지기 때문이다. 따라서, 원장의 협동적 지도성이 긍정적이며 교사 간의 협동성과 동료 간의 정서적, 심리적 지원이 적절할 뿐만 아니라 교사와 학부모의 관계를 동반적으로 지각하는 교사가 직무만족도도 높다고 볼 수 있다. 그러므로 유아교사의 직무만족도를 증대시키기 위해서는 원장, 교사, 학부모 간에 서로 협동적으로 일할 수 있는 분위기를 만들고 변화를 지향하며 발전할 수 있는 긍정적인 조직문화가 조성되어야 할 것이다.

그리고 유아교사의 임파워먼트는 유아교사의 직무만족도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 임파워먼트가 높을수록 직무만족이 높게 나타난 많은 연구들(이윤행, 2014; 정혜영, 박영준, 2005; 한신애, 문수백, 2012b; 황은식, 2012)과 맥락을 같이 한다. 따라서 유아교사의 임파워먼트는 직무만족도에 직접적으로 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있다. 이러한 이유로는 임파워먼트가 높은 유아교사는 유아교육과 보육기관 운영에 대한 주인의식을 갖게 되고, 교사역할에서 자신감을 얻게 되며, 자신의 능력에 대한 신념을 형성(Short & Rinehart, 1992)함으로써 자신의 직무에 대해서도 긍정적인 태도를 유지하여 직무만족도가 증가하게 된 것으로 보인다. 따라서 어린이집이나 유치원에서 유아교사 스스로 자신의 직무와 역할에 대해 자신감을 가지고 직무과정에 대한 내적동기와 통제력을 포함한 임파워먼트를 강화할 수 있도록 다각적인 지원과 접근이 필요함을 시사한다.

교사효능감은 유아교사의 직무만족도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사의 직무만족도에 효능감이 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구(이점자, 김형모, 2012)와 일치하며, 교사효능감이 높을수록 직무만족도가 높다고 보고한 연구(김난숙,

2015; 박선훈, 2008; 이미영, 2005; 이성희, 박영신, 2007; 전은주, 2015; 조성연, 2005)와 맥락을 같이 한다. 이는 교사가 자신의 교육 및 보육 능력에 대한 확신을 가지고 유아들의 최선의 발달을 끌어낼 수 있다는 신념을 가지면 직무에 대한 긍정적 태도와 만족도가 높아질 수 있음을 의미한다. 따라서 유아교사의 직무만족도를 증진하기 위하여 교사효능감을 강화하기 위한 교사교육이나 정책 및 행정적 지원이 효과적임을 알 수 있다.

둘째, 원장의 코칭리더십은 조직문화를 매개로 하여 직무만족도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 원장의 코칭리더십은 조직문화를 높여 유아교사의 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십이 조직문화와 상관관계가 있음을 보고한 연구(김정림, 조혜진, 2012), 유치원의 조직문화와 교사의 직무만족도의 관계를 밝힌 연구(박영신, 2009; 조도현, 2014)에 의해 지지된다. 이러한 결과를 통해 원장의 코칭리더십이 높을수록 긍정적인 조직문화가 향상되어 유아교사의 직무만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다. 이는 원장이 코칭리더십을 발휘할 때 합리적이고 긍정적인 조직문화가 형성되어 유아교사의 직무만족도도 향상됨을 의미한다. 즉, 긍정적인 조직문화를 조성하도록 지원하는 원장의 코칭리더십이 교사의 직무만족도를 증진하게 함을 알 수 있다.

또한, 원장의 코칭리더십은 교사효능감을 매개로 직무만족도에 간접적 영향도 미치는 것으로 나타났다. 이는 원장의 코칭리더십은 유아교사의 교사효능감을 높여 교사의 직무만족도를 증대시키는 간접적 효과도 있음을 의미한다. 이러한 결과는 교사가 지각하는 어린이집 원장의 코칭리더십과 교사효능감 간의 상관관계를 확인한 연구들(노옥란, 2013; 임미연, 2017; 조경희, 2013), 리더십코칭은 보육교사의 교수효능감에 긍정적인 영향을 가져온다고 밝힌 연구(김순천, 2008), 교사효능감이 높을수록 직무만족도가 높다고 보고한 연구(박영태 외, 2009; 조경희, 2013; 최옥련, 유구종, 2015)와 맥락을 같이 한다. 이는 원장의 코칭리더십이 높을수록 유아교사의 교사효능감이 높아지고, 높은 교사효능감은 유아교사의 직무만족도의 증대로 이어진다고 해석할 수 있다. 이는 유아교육기관의 원장은 코칭리더십의 중요성을 인식하고 유아교사의 교사효능감 증진을 위해 노력

하며, 궁극적으로 직무만족도 증대를 위하여 코칭리더십을 적극 발휘할 필요가 있음을 시사한다.

조직문화는 유아교사의 임파워먼트를 매개로 하여 간접적인 정적 영향도 미치는 것으로 나타났다. 즉 조직문화는 유아교사의 임파워먼트를 높여 유아교사의 직무만족도를 증대시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교육기관의 조직문화와 교사의 임파워먼트는 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타난 연구(김요한, 2006; 박민우, 2012; 장영숙, 2005), 교사의 임파워먼트가 직무만족도에 영향을 미친다는 연구(이윤행, 2014; 정혜영, 박영준, 2005; 한신애, 문수백, 2012b; 황은식, 2012)와 맥락을 같이한다. 이로써 합리적인 조직문화는 유아교사의 임파워먼트를 높여 유아교사의 직무만족도를 증가시키는 효과가 있음을 알 수 있다. 즉, 유아교육기관의 조직문화가 유아교사의 임파워먼트를 높이며 이는 결과적으로 교사의 직무만족도에 긍정적인 효과를 보이는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 유아교사들 간에 상호 존중해주고 이해하며 원장과 동료 간의 협동성 및 동료 및 학부모 간의 동반자적 관계를 포함하는 긍정적인 조직문화가 형성되어 교사의 임파워먼트를 높일 수 있도록 하는 다각적인 정책지원과 노력이 교사의 직무만족도 증진에 필요함을 알 수 있다.

유아교사의 임파워먼트는 직무만족도에 교사효능감을 매개로하여 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 유아교사의 임파워먼트는 교사효능감을 높여 유아교사의 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 교사의 임파워먼트 수준이 높을수록 교사효능감 수준도 높게 나타난 연구(강영식, 문현경, 2011; 이수원, 2007)와 교사효능감이 높을수록 직무만족도도 높다는 많은 연구(박영태 외, 2009; 조경희, 2013; 최옥련, 유구중, 2015)와 맥락을 같이 한다. 이는 유아교사의 임파워먼트는 교사 스스로 자신의 능력을 발휘할 수 있다는 믿음을 갖게 하여 교사효능감을 증대시키고 결과적으로 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 즉, 유아교사의 임파워먼트는 교사효능감을 부여하는 요인으로 작용하며 이는 궁극적으로 교사효능감을 향상시켜 직무만족도를 증진하게 하는데 기여한다고 할 수 있다.

셋째, 원장의 코칭리더십, 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감이 유아교사의 직무만족도에 미치는 상대적 영향을 살펴본 결과, 원장의 코칭리더십은 가장

큰 총 효과가 나타났다. 이는 원장의 코칭리더십이 유아교사의 직무만족도를 증진시키기 위한 가장 중요한 선행요인임을 의미한다. 원장의 코칭리더십이 유아교사의 직무만족도를 증진시키는 가장 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 교사가 인식하는 원장의 코칭리더십이 교사의 직무만족도와 높은 관계가 있음을 보고한 연구(조경희, 2013), 관리자의 코칭리더십은 조직유효성에 긍정적인 영향을 미친다고 밝힌 연구(김수정, 2015)와 일치한다. 이러한 결과에 비추어 보면 원장의 코칭리더십은 유아교사가 목표달성을 위해 자신의 태도와 행동을 바람직한 방향으로 이끄는 데 있어 긍정적인 역할을 수행할 뿐만 아니라(Chew & Wong, 2008), 교사의 직무수행에 대한 안내자나 촉진자로서 교사의 효율적인 직무수행을 촉진하므로 교사의 만족도를 높인다고 볼 수 있다(심명순, 2015). 본 연구에서 원장의 코칭리더십이 유아교사의 직무만족도에 가장 중요한 요인으로 나타난 결과는 유아교사의 직무만족도 향상을 위하여 코칭리더십을 발휘할 수 있는 역량을 함양하는데 초점을 맞춘 원장 교육이나 연수 등이 필수적임을 알 수 있다. 아울러 이는 유아교사의 직무만족도 증진을 위해서는 원장의 코칭 기술을 증진할 수 있는 교육을 통한 원장의 리더십 함양이 매우 효과적임을 시사한다. 결과적으로 원장의 코칭리더십은 유아교사의 직무만족도를 증진시키는 가장 중요한 선행요인임이 밝혀지고 있으므로 원장의 코칭리더십을 강화할 수 있는 교육 및 보육의 정책적 지원과 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다.

본 연구의 결과를 일반화하기 위한 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 유아교사의 직무만족도를 포함한 관련변인들의 측정을 위하여 설문지를 통한 교사의 자기보고에 의존한 한계점이 있다. 후속 연구에서는 원장을 비롯한 동료교사 보고 및 심층면담을 포함한 다중원적 측정과 질적 분석이 병행되어 유아교사의 직무만족도에 대한 관련변인의 인과적 관련성을 심도 있게 살펴보는 결과의 일반화를 극대화할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 학교교사용으로 개발된 척도를 유아교사용으로 수정한 척도를 일부 사용한 한계가 있다. 이러한 경우 유아교사용으로 측정하기에는 타당도가 확보되지 못하므로 후속연구에서는 유아교사를 대상으로 문항을 개발하고 구성하여 신뢰도와 타당도가 확보된 척도가 개발될 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 유아교사의 일반적 특성에 연령과 경력의 경우 범위를 폭넓게 정하여 좀 더 세밀하게 연구대상의 배경 특성을 살펴보지 못한 한계가 있다. 후속연구에서는 연령 및 경력 등 배경특성의 급간을 좀 더 세분화 할 필요가 있다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 유아교육과 보육의 질을 향상시키기 위한 선행요소로서 유아교사의 직무만족도가 절대적으로 요구되는 시점에서 직무만족도에 영향을 미치는 원장의 코칭리더십, 조직문화, 임파워먼트, 교사효능감 간의 인과관계에 대한 방향을 규명한 점에 의의가 있다. 더불어 유아교사의 직무만족도 증진을 위하여 원장의 코칭리더십, 조직문화, 임파워먼트, 교사효능감 간의 인과적 관련성을 고려하여 접근함이 효과적임을 시사하고 있다. 무엇보다 유아교사의 직무만족도 증진을 위하여 원장의 코칭리더십 함양을 강조하고 있어 코칭리더십에 초점을 맞춘 원장교육이 필수적임을 시사하고 있다. 또한 이들의 구조모델에 대한 교차 타당화 과정을 통하여 구조적 관계모형의 타당성을 검증하고 연구모델의 일반화 가능성을 확인한 점에 의의가 있다.

본 연구의 결과는 유아교사의 직무만족도를 증진하기 위한 유아교육 및 보육 정책 제언의 실효성을 높이기 위하여 필요한 주요 요인을 선정하고 나아가 유아교육 및 보육현장과 연계하여 원장교육과 교사교육 및 프로그램 개발을 위한 기초자료에 기여할 것으로 기대된다.

참고문헌

강경수(2007). 학교장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트, 팔로워십 및 학교장신뢰가 학교조직효과성에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.

강영식, 문현경(2011). 어린이집 교사의 임파워먼트가 교사효능감 및 교육전문성에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 16(4), 161-181.

강중수(2006). 조직문화가 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향 연구. **한국영유아보육학**, 45, 99-126.

강진숙, 이경남(2015). 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 19(1), 321-342.

권영자(2009). 유치원 교사와 어린이집 교사의 DAP 교육신념과 교사효능감 및 직무만족도 연구. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.

고경미, 이선경(2017). 보육교사의 직무만족도가 교사-유아 상호작용 및 가족-교사 간 의사소통에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 17(3), 397-414.

김규수, 고경미, 김경숙(2014). 유아교사의 근무환경 및 직무만족도 관련변인이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 구조모형 분석. **열린유아교육연구**, 19(1), 251-268.

김난숙(2015). 유아교사의 정서지능과 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교 대학원 박사학위논문.

김민환(2007). 교사 임파워먼트에 관한 연구동향과 전망 과제. **한국교원교육연구**, 24(1), 31-34.

김보경, 이경남(2016). 원장의 코칭리더십과 유아교사의 정서지능이 교사-유아상호작용에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 15(1), 109-133.

김수정(2015). 관리자의 코칭리더십과 조직유효성의 관계: 개별성, 관계성 및 직무자율성의 매개효과를 중심으로. 한국기술대학교 테크노인력개발전문대학원 박사학위논문.

김순천(2008). 리더십 코칭 프로그램이 보육교사의 교수효능감과 직무만족도에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.

김선녀(2014). 저출산 시대에 대응한 유아교육, 보육시설 현황분석 및 현황분석을 통한 개선연구. **아동교육**, 24(3), 163-189.

김안나(2014). 유치원교사의 교사효능감과 교사전문성 및 유아교육 프로그램의 질과의 관계. **한국보육학회지**, 14(3), 153-175.

김영실, 신애선, 김선미, 광경화(2014). 영·유아 어린이집 보육교사의 자아탄력성이 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 14(1), 73-90.

김요한(2006). 학교조직문화와 교사의 임파워먼트와의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

김은영, 권성민(2014). 유아교사의 생태실천행동, 경력이 직무만족도에 미치는 영향: 생태유아교육효과와 교사효능감을 매개로. **생태유아교육연구**, 13(1), 131-153.

김인숙(2009). 교사의 팔로워십 유형에 따른 원장-교사 교환관계, 자아탄력성, 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.

- 김진아(2008). 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성. 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정림, 조혜진(2012). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성 리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(1), 65-83.
- 김정주, 박형신(2012). 보육시설의 조직공정성이 보육교사의 직무만족도, 조직헌신도에 미치는 영향력 분석. **한국보육학회지**, 12(1), 59-78.
- 김정희(2007). 교사의 직무만족도와 효능감이 유아의 내·외현적 행동문제와 자아존중감에 미치는 영향. 광주대학교 대학원 석사학위논문.
- 김하니(2012). 보육교사의 정서지능, 교사효능감 및 직무만족도가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현지(2006). 보육교사의 효능감과 교사역할수행과의 관계. **한국생활과학회지**, 15(1), 45-53.
- 노옥란(2013). 보육교사가 지각한 어린이집 원장의 코칭역량이 교사효능감에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. **교육행정학 연구**, 19(2), 163-181.
- 민혜영(2015). 보육교사가 인식한 원장의 지도성 유형 및 의사결정 유형에 따른 직무만족도 연구. **한국보육지원학회지**, 11(1), 83-100.
- 박민우(2012). 교사가 지각한 유아교육기관 조직문화와 교사 임파워먼트와의 관계. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박선혜(2008). 어린이집 교사의 교수효능감과 직무만족도와의 관계. 군산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박신영, 박은혜(2011). 유치원교사가 인식하는 심리적 안녕감과 협동적 조직문화. **한국교육연구**, 28(2), 167-189.
- 박영신(2009). 유아교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박영태, 이경남, 하수연(2009). 유아교사의 교사효능감과 직무만족도 및 창의적 인성의 관계. **미래유아교육학회지**, 16(1), 275-298.
- 배민지, 신정숙, 임민정(2016). 유아교사의 직무만족도 관련 국내학술지 연구동향 분석. **유아교육학논집**, 20(1), 149-171.
- 서주희(2013). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 유아의 사회적 능력의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 송순옥, 김하중, 성연경(2015). 보육교사의 교사효능감이 직무만족도와 행복감에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 15(3), 89-107.
- 송아름(2012). 초등교사가 인식한 학교장의 서번트 리더십과 교사의 직무만족의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 심명순(2015). 학교장의 리더십과 조직성과와의 관계: 교사의 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 안현미(2011). 코칭리더십이 조직구성원의 이직의도에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양일선, 이승호, 이덕로(2015). 코칭리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 부하의 감정지능의 매개효과를 중심으로. **인적자원관리연구**, 22(5), 49-72.
- 엄지현(2014). 코칭리더십이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향: 학습목표지향성과 직무개선의 조절효과. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 예남희(2014). 영유아교육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 원장의 서번트 리더십과 교사의 조직 냉소주의, 임파워먼트 간의 구조적 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 유미림(2008). 유치원 교사가 지각한 조직문화와 교사효능감의 관계. 명지대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경애(2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석: 직무만족, 교사효능감, 역할수행능력, 이직의도를 중심으로. 동의대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미영(2005). 어린이집 교사의 효능감과 직무만족도의 관계 연구. 성결대학교 대학원 석사학위논문.
- 이새별, 황희숙(2016). 어린이집의 조직문화와 보육교사의 창의적 인성이 보육교사의 행복에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 23(2), 137-156.
- 이성희, 박영신(2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 12(1), 31-50.
- 이수원(2007). 교사발달관계, 임파워먼트 및 교사효능감 간의 관계 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이운행(2014). 유아교사의 임파워먼트가 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 강남대학교 교육대학원 석사학

- 위논문.
- 이점자, 김형모(2012). 보육교사의 효능감이 직무만족에 미치는 영향: 국공립어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 비교 분석. **한국보육지원학회지**, 8(2), 101-120.
- 이정희(2005). 유아교육기관의 협동적 조직문화에 관한 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이준희(2012). 유치원 교육복지 우선지원 사업에 대한 교사만족도와 개선방향연구: 인천광역시 유치원을 중심으로. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
- 이향란, 이소영, 이미애(2009). 간호사의 직무만족 관련 요인. **동서간호학연구지**, 15(2), 91-101.
- 이현주(2015). 보육교사효능감이 유아와의 상호작용에 미치는 영향: 전문성 인식의 매개효과. **한국보육학회지**, 15(4), 93-112.
- 임미연(2017). 교사가 지각하는 어린이집 원장의 코칭리더십과 교사효능감 간의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임효선, 신재홍(2010). 유아교사가 지각한 조직현신성과의 관계연구. **한국유아교육보육복지연구**, 14(4), 171-195.
- 장영숙(2005). 유치원교사의 임파워먼트, 직무만족도, 교사리더십 및 교직원신 간의 인과관계. **학습자중심교과교육연구**, 15(4), 159-179.
- 장은지, 이상희(2009). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. **아동복지연구**, 7(1), 69-84.
- 전은주(2015). 유아교사의 직무스트레스와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교 대학원 박사학위논문.
- 정계숙, 윤갑정, 문지애(2017). 유치원 교사가 인식한 조직문화와 기관 구성원과의 관계만족도의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 17(3), 237-264.
- 정소라, 이경남(2016). 원장의 코칭리더십과 보육교사의 직무스트레스 및 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 21(4), 225-249.
- 정일환(2001). 초·중등학교의 조직문화 분석에 관한 연구. **교육학논총**, 21(1), 1-32.
- 정향미, 박인숙, 허혜경(2015). 유아교사의 주관적 안녕감에 대한 직무만족의 영향. **한국보육학회지**, 15(4), 239-257.
- 정현주(2008). 유아교사들의 교사효능감 및 역할수행 연구. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 정혜영, 박영준(2005). 보육교사의 임파워먼트, 조직건강, 직무만족도의 인과모형분석. **열린유아교육연구**, 10(4), 45-67.
- 조경서, 김은주(2014). 유아교사의 삶의 질에 영향을 미치는 자기결정성, 직무스트레스, 직무만족도 간의 관계 검증. **열린유아교육연구**, 19(1), 269-288.
- 조경희(2013). 보육교사가 지각한 원장의 코칭리더십과 교사효능감 및 직무만족도와와의 관계. **코칭연구**, 6(2), 87-108.
- 조도현(2014). 유치원 교사의 직무만족도에 미치는 개인 및 조직 관련 변인 영향. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. **교육과학연구**, 36(1), 81-104.
- 최민수, 조다혜(2015). 영유아교사의 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 22(4), 239-256.
- 최옥련(2012). 유아교육기관 교사의 의사결정 참여정도와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 관동대학교 대학원 박사학위논문.
- 최옥련, 유구종(2015). 유아교육기관 교사의 의사결정 참여정도와 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 18(3), 201-224.
- 최해주, 문수백(2013). 보육교사의 직무만족도, 원장의 변혁적 지도성, 그리고 부모-교사 협력관계와 교사-유아 상호작용간의 관계구조분석. **미래유아교육학회지**, 20(3), 69-87.
- 한 샘(2017). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 협동적 조직문화가 교사 임파워먼트에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위 논문.
- 한선희(2014). 어린이집 영아반과 유아반 교사의 보육신념, 역할수행 인식 및 직무만족도. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한신애, 문수백(2012a). 보육교사의 조직몰입 관련변인들 간의 관계 구조분석. **한국보육학회지**, 12(3), 1-20.
- 한신애, 문수백(2012b). 보육교사의 직무만족 관련변인들 간의 관계 구조분석. **한국영유아보육학**, 72, 105-126.
- 황은식(2012). 유아교사가 인지한 임파워먼트와 직무만족도와와의 관계연구. 한성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황해익(2016). 유년교사의 행복플러시에 영향을 미치는 교수몰입, 향유신념, 직무만족도의 구조적 관계. **생태유아**

- 교육연구, 15(1), 135-159.
- Arnold, A., Semple, R. J., Beale, I., & Fletcher-Flinn, C. M. (2000). Eye contact in children's social interactions: What is normal behavior. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 25*, 207-216.
- Chew Y. T., & Wong, S. K. (2008). Effects of career mentoring experience and perceived organizational support on employee commitment and intention to leave: a study among hotel workers in Malaysia. *International Journal of Management, 25*(4), 692-700.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1999). *The new corporate cultures: revitalizing the workplace after downsizing, merger and reengineering*. London: Orion Business.
- Downer, J., Sabol, T. J., & Hamre, B. (2010). Teacher-child interactions in the classroom: Toward a theory of within-and cross-domain links to children's developmental outcomes. *Early Education and Development, 21*(5), 699-723.
- Eckley, M. E. (1997). *The relationship between teacher empowerment and principal leadership styles*. Doctoral Dissertation. University of Pennsylvania State, USA.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (2006). *What's worth fighting for in your school*. 최의창 역. 학교를 개선하는 교사. 서울: 도서출판 무지개사. (원서 1996 출판).
- Murray, C., Murray, K. M., & Waas, G. A. (2007). Child and teacher reports of teacher-student relationships: Concordance of perspectives and associations with school adjustment in urban kindergarten classrooms. *Applied Developmental Psychology, 29*, 49-61.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement, 52*(6), 951-960.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology, 13*, 290-312.
- Stowell, J. S. (1986). *Leadership and the coaching in organizations*. Unpublished doctoral dissertation. University of Utah, USA.

Structural Relationships Among Directors' Coaching Leadership, Organizational Culture, Early Childhood Teachers' Empowerment, Teacher-Efficacy and Job Satisfaction

Yeoung Mi Kim, Kyung Nim Lee
Dept. of Child Studies, Dong-A University

Abstract

The purpose of this study was to examine structural relationships among directors' coaching leadership, organizational culture, early childhood teachers' empowerment, teacher-efficacy and job satisfaction. The data were collected from 575 early childhood teachers and analyzed with Pearson's correlation and structural equation modelling analysis. The results were as follows: first, directors' coaching leadership was found to have a direct effect on early childhood teachers' job satisfaction and an indirect effect through organizational culture, teachers' empowerment and teacher-efficacy. Second, organizational culture was found to have a direct effect on early childhood teachers' job satisfaction and an indirect effect through teacher-efficacy. Third, early childhood teachers' empowerment was found to have a direct effect on job satisfaction and an indirect effect through teacher-efficacy. Fourth, teachers' teacher efficacy was found to have a direct effect on job satisfaction. Additionally, directors' coaching leadership was found to be the most important variable predicting early childhood teachers' job satisfaction. These results suggest that improving directors' coaching leadership, organizational culture, teachers' empowerment, teacher-efficacy could help facilitate early childhood teachers' job satisfaction.

Received April 30, 2018

Revision received May 25, 2018

Accepted June 21, 2018