

보육시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향

오승란·박옥임*·문희**
영육어린이집·순천대학교 사회복지학과*·광양보건대학 간호과**

The Effect of the Child Care Center Director's Transformational Leadership on the Organizational Commitment of the Child Care Teachers

Oh, Seong Ran · Park, Ok Im* · Moon, Hee**
Young Ok Child Care Center, Suncheon, Korea
Dept. of Social Welfare, Suncheon National University, Suncheon, Korea*
Dept. of Nursing, Gwangyang Health College, Gwangyang, Korea**

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effect of the child care center director's transformational leadership on the organizational commitment of the child care teachers. The research subjects were 292 child care teachers who worked in 43 facilities of the eastern part of Jeon Nam Province. The data analysis was performed by using SPSS Win 15.0 Program. The results of this study were as follows. First, the teachers rated the transformational leadership of the director as 2.39 points in a scale of 5 points which was recognized as a normal level. Among the transformational leadership categories, the category of vision setting was the highest and the category of setting an example was the lowest. Second, the level of organizational commitment of the teachers is rated 3.70 points in a scale of 5 points. Among the organizational commitment categories, the category of normative commitment was the highest and followed by the category of affective and continuance commitment. More transformational leadership was related to more organizational commitment from teachers.

Key words: child care teacher, transformational leadership, organizational commitment

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 가족규모의 변화와 취업여성의 증

가로 여성들의 사회진출이 확대되면서 보육시설의 양적확대를 가져와 1990년도에 1,919개소에서 2009년에는 35,550개소로 증가하였다(보건복지부 2009). 또한 2004년 영유아보육법의 전면개정으

로 보육서비스 다양화, 질적 수준 향상, 그리고 보육에 대한 공적책임이 강화되었고 2006년부터는 평가인증 제도를 도입하여 국가적으로도 보육시설의 질적 수준 향상을 위하여 노력하고 있다.

보육시설의 질은 보육교사에 의해 영향을 받는다. 보육교사는 보호, 교육, 가족서비스 등의 포괄적인 서비스를 제공하는 가장 중요한 전문적 인력이며 최일선에서 유아에게 서비스를 전달하는 자로 교육의 질에 결정적인 영향을 미친다(김옥석 2002). 즉, 보육교사는 양질의 보육을 가능하게 하는 핵심요소라 할 수 있기 때문에 교사가 직무에 만족하고 몰입하는 것은 다른 어떤 요인보다 중요하다(임난희 2009).

조직몰입은 최근에 조직을 효과적으로 운영하기 위한 중요한 개념으로 관심을 받고 있다(정현욱 1998). 조직몰입이란 조직에 대한 수동적 충성심 이상의 의미를 나타내며 조직구성원이 조직의 안녕에 기여하기 위하여 조직구성원 스스로의 어떠한 행위를 기꺼이 하려는 것으로 조직구성원의 행위에 의해서 나타내어질 수 있다(이화진 2005). 하용규(2003)는 조직몰입은 조직과 관련한 개인의 심리적 상태를 말하는 것이며 이 태도는 외재적 보상 또는 가치일치 등 여러 근거에 의해 발생하지만 개인과 조직 간의 목표나 가치일치가 가장 핵심적이라고도 할 수 있다. 또한 단순히 조직에 대한 충성과는 다른 개념으로 판단되고 조직이 존속하고 발전하도록 조직구성원이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 관계라고 볼 수 있다고 하였다.

조직몰입은 현재완료적인 개념을 포함하는 직무만족과는 달리 좀 더 미래지향적인 개념으로 조직구성원들의 행동과 근무의욕, 나아가서는 조직성과에 직접적인 영향을 미친다(정다운 2009). 보육교사의 높은 조직몰입은 이직률을 낮추고(안성아 2004; 홍춘자 2008), 보육조직의 운영에 안정적이며 조직성과에 대한 예측이 가능하므로 조직의 긍정적인 활동을 유도할 수 있다(김진아 2008).

그러므로 보육시설에서 보육교사들의 조직몰입이 높은 수준일 경우 효과적으로 조직이 운영되어 보육의 질이 높아질 것을 예측할 수 있는데, 특히 Steers(1977)는 조직몰입은 조직의 효과

성을 높이는 원동력으로 보고 있으며 이러한 조직몰입에는 지도자의 리더십이 중요한 영향을 미친다고 하였다.

리더십은 20세기 초 특성이론에서 시작하여 행동이론, 상황이론 등으로 전개되어 왔으며 1980년대에 들어와서는 새로운 변화에 적응하고 조직을 개선하기 위해서 지도자의 다양한 능력이 요구되는 변혁적 리더십이 등장하였다.

변혁적 리더십은 지도자의 과제나 배려의 차원을 넘어서 다양한 능력을 요구하는 다차원적인 리더십이다. 변혁적 리더십은 조직의 문제를 개선하기 위하여 구조변화를 추구하는 것이 아니라 구성원들 의식의 변화를 전제로 하며 구성원들로 하여금 기대이상의 성과를 달성할 수 있도록 조직운영에 참여하도록 한다(최정희 2004).

보육시설이 급격한 사회변화에 적응하고 새로운 변화를 통해 질적 향상을 도모하기 위해서는 기존의 원장중심의 리더십 개념이 원장과 교사관계 중심의 변혁적 리더십으로의 전환이 바람직하다. 이를 통해 보육시설장은 효율적으로 시설을 운영관리하고 내부의 구성원들을 동기화시킬 수 있으며 유아에게 수준 높고 질 높은 보육이 이루어지도록 할 수 있다(안양숙 2008).

특히 보육시설은 다른 교육기관에 비해 규모가 작으며 인간관계가 밀접한 조직의 특수성을 지니고 있기 때문에 보육시설장의 리더십이 보육교사에게 보다 직접적으로 영향을 미치게 된다(권기욱 2006). 그러나 현재까지 변혁적 리더십과 조직몰입과의 관계를 다룬 연구는 손소빈(2001), 양관석(2001), 윤순희(2006), 이기형(2006), 국승오(2009) 등의 연구로 이들은 주로 초·중·고등학교에서 학교장의 리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향을 주로 다루었으며 보육시설에서의 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 조직몰입간의 관계를 다룬 연구는 거의 없는 실정이다.

이에 본 연구는 보육시설에서 보육교사가 인지하는 보육시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 하며 이를 위한 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 인구사회학적 특성 및 보육시설 특성에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십 수준은 어떠한

가? 둘째, 보육교사의 인가사회학적 특성 및 보육시설 특성에 따른 조직몰입 수준은 어떠한가? 셋째, 보육교사가 인지하는 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 선행연구고찰

1. 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 부하들이 자신들에게 주어지는 기대이상의 노력을 행하도록 영향력을 발휘하게 되며 그에 의해 부하들로부터 기대이상의 성과를 이끌어낼 수 있다. 이러한 Bass의 입장은 변혁적 리더십이 결국 ‘변화’라는 결과에 의해 판단될 수 있음을 의미한다(정기수 1997). 변혁적 리더십이 기대이상의 성과를 이끌어내는 방식은 첫째, 변혁적 리더는 명시된 결과들의 중요성과 가치, 이들 결과를 성취하기 위한 방법들에 관한 부하의 의식수준을 고양시키고 둘째, 변혁적 리더는 집단, 부서, 조직의 이익을 위하여 부하에게 자신을 초월하도록 하며 셋째, Maslow 또는 Alderfer의 욕구계층에 있어서 부하의 욕구를 안정, 소속의 욕구와 같은 하위욕구에서 자아실현과 같은 상위수준의 욕구로 변화시켜 이러한 세 가지 요소를 결합시켜 부하들이 더 높은 목표에 대해 부여하는 가치를 상승시킨다(이재은 2007).

우리나라에서도 최근 교육개혁을 추진하는 과정에서 학교경영의 구조적 개혁을 선도할 수 있는 리더십으로 변혁적 리더십이 부상하고 있다. 노종희(1994)는 변혁적 리더십이란 리더와 부하가 상호간의 동기를 부여하고 조직구성원의 태도와 신념에 중요한 변화를 일으키고 조직목표에 대한 헌신성을 가지게 한다고 보면서 그 구성요소는 변화선도, 인간존중, 솔선수범으로 제시하였고, 추후 연구(1996)에서 비전설정 및 공유, 인간존중, 지적자극, 높은 성과기대, 목표수용, 행동차원과 그에 따른 육성방안을 제시하였다. 권인탁(1994)은 변혁적 리더십은 지도자가 구성원의 의식수준을 향상시키고 구성원 자신의 이해관계를 초월하면서 부하의 목표수준을 변경함으로써 구성원으로 하여금 본래 기대된 것 이상으로 과업을 수행하도록 부하들을 동기화시키는 것이라

고 하였다. 김정숙(2006)은 지도력은 사람들에게 미치는 영향력이며 유치원 원장의 지도력 여하에 따라 교육의 성공여부가 결정된다고 하였다. 유치원 조직의 궁극적인 목적을 달성하고 교사들의 헌신도를 높여 교육의 질적 향상을 위하여서는 끊임없이 변화하는 사회에서 원장의 리더십 또한 변화시켜야 한다고 하였다.

최근에는 리더십의 변화 요구에 따라 기존의 원장 중심의 리더십 개념이 원장과 교사 관계 중심의 변혁적 리더십으로 옮겨가고 있다. 그러므로 보육시설에서도 조직 구성원인 시설장이 교사들에게 어떻게 행동하느냐에 따라 보육의 질이 달라질 수 있기 때문에 보육시설장에게도 변혁적 리더십이 보다 필요하고 중요하다고 본다.

2. 조직몰입

조직은 자신을 유지하고 대내외적으로 적응, 발전하기 위해서는 조직구성원의 몰입이나 조직 헌신성이 요구되며 조직구성원들은 조직에의 참여를 통하여 조직의 목표달성과 자신의 욕구충족을 이루려는 조직과 구성원간의 상호교환 관계가 성립된다. 또한 구성원의 조직에 대한 일체감과 귀속감을 전제로 하는 조직몰입은 조직성과, 결근율, 이직률 등을 나타내는 조직구성원들의 행동적인 결과의 예측요인이다(이한주 2007).

조직몰입은 Becker(1960)가 구성원이 기존에 투자한 자신의 노력, 시간, 비용 때문에 지대한 관심을 갖고 지속적으로 어떤 행위를 유지하려는 현상이라고 정의 한 이래 많은 학자들이 나름대로 조직몰입을 설명하고 있다. 그러나 학자들마다 상이한 방식으로 접근하고 있을 뿐만 아니라 그 개념 또한 다양하게 정의되고 있다. 조직몰입의 구체적인 개념이나 측정에 있어서는 학자들 간에 명확하게 일치하지 않는다는 점이 최근까지 지적되고 있으나 전반적으로 조직몰입은 여러 가지의 특성으로 구성되는 포괄적인 개념이라는 데에 학자들은 의견을 같이 한다(이화진 2004).

이 연구에서는 조직몰입의 구성요소로 Allen과 Meyer(1991)가 제시한 세가지 요소 즉, 규범적 몰입, 정의적 몰입, 근속적 몰입으로 한다. 정의적 몰입은 그 동안 조직몰입 중 가장 많이 연구

되어 왔던 부분으로 구성원들이 조직에 대해 느끼는 심리적 일체감의 정도이며 몰입된 구성원들은 조직의 목표 및 가치관을 받아들여 조직을 위해 노력을 아끼지 않는다. 근속적 몰입은 자신이 조직에 투자한 가치가 증가하여 조직에 남음으로써 얻는 이득이 이직함으로써 얻는 이득보다 크기 때문에 조직구성원의 신분을 유지하고자 하는 심리적 필요성이다. 따라서 근속적 몰입은 자신과 조직간의 손익관계에 의거한 경제적 합리적 측면의 태도이다. 규범적 몰입은 조직구성원으로서 수행해야 할 도덕적 의무감으로 이는 회사에 충직하고 의무를 수행해야 한다는 가치관이며, 조직목표를 달성하는 방향으로 압력을 가하는 내적 규범 체계이다(김형철 2001).

3. 변혁적 리더십과 조직몰입

변혁적 리더십은 변화와 혁신을 위한 의지를 높이고 구성원 모두의 열의와 역량을 결집해 나가야 하는 오늘날의 리더에게 새로운 패러다임의 하나로 대두되었다. 오늘날 지식사회를 살아가는 구성원들의 적극적인 능력개발과 조직혁신에 필수적인 리더의 자질로 평가된다(박영신 2010).

직장인을 대상으로 연구한 이순형(2005)은 최고관리자는 부하직원들에게 성공의 표상이 되거나 미래에 대한 강력한 비전을 제시하여야 하고 또한 부하에게 개별적 관심을 보임으로써 역량을 배양시키며 창의성을 발휘하게 만드는 리더십이 기업성과 공익성을 추구하는 공기기업집단 구성원의 조직몰입에 필요하다고 하였다. 김창규(2009)는 공무원을 대상으로 연구한 결과 성공적인 조직을 만들기 위해 높은 성과 기준에 헌신하고 조직에 대한 자발적인 공지와 애착을 이끌어 내는 조직원들의 조직몰입을 통한 직무 효과성 즉 경쟁력 향상을 위해서는 비전을 제시하고 지적자극을 주는 변혁적 리더십이 가장 효과가 크다고 하였다.

또한 김철환(2010)은 중학교·고등학교 학생들과 담임교사를 대상으로 학생들이 인식하는 교사의 변혁적 지도성과 교사의 조직몰입의 관계를 살펴본 결과 교사의 변혁적 지도성 수준이 높을수록 조직몰입 정도도 높은 것으로 나타났다. 손

소빈(2001)은 중학교·고등학교 교사들을 대상으로 교장의 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 결과, 교사들에게 미래지향적인 방향제시와 도전적인 목표를 부과하고 그들을 신뢰하고 인간적으로 존중하며 교장이 솔선수범하여 희생하며 열정을 보이는 변혁적 리더십이 교사들의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

이와 같은 선행연구들의 결과를 살펴보면, 예측할 수 없는 미래사회의 변화는 유아교육의 패러다임을 변화시키고 있으며 이러한 새로운 시대적 변화에 능동적으로 대처하고 주도해 나가기 위해서는 교사들의 조직몰입을 유도할 수 있는 교육시설장의 변혁적 리더십의 발휘가 요구된다.

III. 연구방법

1. 연구 대상

이 연구의 조사 대상은 전남 동부 지역의 보육시설에서 근무하는 보육교사를 대상으로 한다. 조사 대상자 선정은 연구자가 보육시설에 직접 방문하여 연구목적과 연구내용을 설명하고 협조를 구한 후 설문요청에 응한 시설의 보육교사를 대상으로 실시하였다. 설문조사는 보육시설장을 통해 연구에 참여하기를 동의한 보육교사가 자기 기입식 질문지에 직접 기입하는 방식으로 실시되었다. 설문지는 43개 기관에 총 330부를 배포하여 310부가 회수되었으며 그 중 부실기재문항과 불성실하게 응답한 18부를 제외한 총292부를 이 연구에 사용하였다. 조사 기간은 2010년 4월 6일부터 4월 28일까지 실시하였다.

조사대상자의 인구사회학적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 20-29세가 180명으로 61.6%로 가장 많았으며 30-39세는 80명(27.4%), 40-49세는 32명(11.0%)순이었다. 결혼상태는 미혼이 179명으로 61.3%를 차지하였으며 기혼은 113명으로 38.7%이었다. 대상자들의 교육정도는 208명인 71.2%가 전문대학을 졸업하였으며 4년제 대학 졸업자는 84명으로 28.8%이었다. 보육시설 설립주체는 법인인 128명으로 43.8%를 차지하였으며 민간(개인)이 98명(33.6%), 국공립은 66명으로 22.6%를

Table 1. Demographic variables

	Classification	Frequency (%)
Age	20 ~ 29	180 (61.6)
	30 ~ 39	80 (27.4)
	40 ~ 49	32 (11.0)
Marriage	unmarried	179 (61.3)
	married	113 (38.7)
Education	college	208 (71.2)
	university	84 (28.8)
Type of facility	national public	66 (22.6)
	corporation	128 (43.8)
	private	98 (33.6)
Facility location	urban	191 (65.4)
	rural	101 (34.6)
Years of service	1 - 5 yrs	204 (69.9)
	5 - 10 yrs	61 (20.9)
	10 yrs more	27 (9.2)
Class of responsiveness	0-1 yr old class	48 (16.4)
	2 yr old class	86 (29.5)
	3 yr old class	67 (22.9)
	4 yr old class	41 (14.0)
	5 yr old class	50 (17.1)
Total		292 (100.0)

차지하였다. 보육시설의 소재지는 도시가 191명으로 65.4%, 농촌(읍면)은 101명으로 34.6%를 차지하였다. 근무경력은 1-5년 미만이 204명으로 69.9%를 차지하였고 5-10년 미만은 61명(20.9%), 10년 이상은 27명(9.2%)순이었다. 이 연구결과 20대가 가장 많았고, 대부분이 전문대학을 졸업하였으며 근무경력도 5년 이하로 짧은 것으로 조사되었다. 이는 유치원 교사 및 보육교사를 대상으로 한 연구에서 나타나는 일반적인 결과라고 볼 수 있었다(김화윤 2006; 양세자 2009; 원철호 2010; 신미숙 2010). 담당학급은 만 2세반이 86명(29.5%), 만 3세반은 67명(22.9%), 만 5세반은 50명(17.1%), 만 0-1세반은 48명(16.4%), 만 4세반은 41명(14.0%)를 차지하였다.

2. 조사 도구

1) 일반적 특성

조사 대상자의 일반적 특성은 보육교사의 연령, 결혼상태, 교육정도, 근무경력 4문항과 근무하는 보육시설의 설립주체, 시설 소재지, 담당학급 3문항으로 총 7문항으로 구성되었다.

2) 변혁적 리더십

노종희(1996)의 변혁 지향적 리더십 설문지를 양세자(2009)가 재구성하여 사용한 설문지를 사용하였다. 변혁적 리더십은 비전설정 6문항, 개인적 배려 6문항, 지적자극 6문항, 솔선수범 6문항으로 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었으며 ‘매우 그렇다’ 5점부터 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점까지로 점수가 높을수록 보육교사가 인지하는 보육시설장의 변혁적 리더십 수준이 높음을 의미한다. 이 연구에서의 변혁적 리더십 전체 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .924$ 이었다

(1) 비전설정

보육시설이 추구해야 할 미래지향적인 발전방향과 성취해야 할 도전적 목표를 설정하고 보육교사들에게 이를 내면화시키기 위해 노력하는 행동을 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .675$ 이었다

(2) 개인적 배려

보육교사들을 동등하고 사려 깊게 대우하고 그들의 노고를 인정하며 그들의 문제와 처지에 관심을 기울이는 행동을 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .816$ 였다.

(3) 지적자극

보육교사들에게 자신의 교직생활을 반성, 개선하고 혁신과 변화를 추구하도록 독려하는 행동을 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .740$ 이었다.

(4) 솔선수범

선봉 하는 가치에 따라 말보다는 행동으로 모범을 보이며 헌신적으로 직무수행에 임하는 행동을 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .852$ 이었다

3) 조직몰입

Allen과 Meyer(1990)의 척도를 이연용(2007)이 번안하여 사용한 설문문항을 이 연구의 대상과 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 조직몰입은 정의적 몰입 7문항, 규범적 몰입 7문항, 근속적 몰입 7문항으로 총 21문항으로 구성되었으며 의미의 일관성을 유지하기 위해 부록에 제시된 문항 중 3, 4, 9, 10번 문항은 역코딩 하여 계산하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었으며 '매우 그렇다' 5점부터 '전혀 그렇지 않다' 1점까지로 점수가 높을수록 보육교사의 조직몰입 수준이 높음을 의미한다. 이 연구에서의 조직몰입 전체 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .861$ 이었다

(1) 정의적 몰입

조직 구성원이 조직에 대하여 느끼는 애착심으로 조직에 대한 정의적 유대와 조직목표에 대한 일체감을 갖는 것을 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .800$ 이었다

(2) 규범적 몰입

조직 구성원이 조직에 대하여 느끼는 도덕적 의무감으로서 조직에 헌신하고 의무를 성실히 수행해야 한다는 내재적인 가치관이며 조직의 운영 방침과 이익을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내재적 규범체계를 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .714$ 이었다

(3) 근속적 몰입

조직 구성원이 조직을 떠남으로써 발생하는 기회비용과 비교해서 현재의 조직에 남음으로써 얻게 되는 이익이 커짐에 따라 현재 조직에 남고자 노력하고 조직과 관계를 유지하는 것을 선호하게 하는 요인을 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .666$ 이었다

3. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS Win 15.0 Program을 이용하여 통계분석을 하였다. 첫째, 보육교사의 인구사회학적 특성과 보육시설의 특성 및 변혁적 리더십과 조직몰입 수준을 알아보기 위하여 빈도와 백분율 그리고 평균 및 표준편차를 구하였다. 둘째, 보육교사의 인구사회학적 특성과 보육시설의 특성에 따른 변혁적 리더십과 조직몰입의 차이를 알아보기 위하여 t-test와 일원변량분석(one-way ANOVA)을 이용하여 분석하였으며 Duncan 사후검정을 이용하였다. 모든 분석은 유의수준 5%에서 검증하였다. 셋째, 변혁적 리더십이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위하여 상관관계 분석과 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 보육시설장의 변혁적 리더십

1) 보육시설장의 변혁적 리더십 수준

보육시설장의 변혁적 리더십 수준에 대해 보육교사들의 인식을 살펴본 결과 5점 만점 중 전체 평균 2.39점으로 보육교사들은 보육시설장의 변혁적 리더십에 대해 보통이하의 수준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 유치원 교사를 대상으로 한 양세자(2009)의 연구에서는 교사들이 인식하는 유치원 원장의 변혁적 리더십 수준은 3.99점으로 다소 높게 나타나 이 연구와 상반됨을 알 수 있었다. 이는 이 연구에서는 보육시설의 설립주체가 국공립과 법인이 66.4%를 차지하고 민간이 33.6%를 차지한 반면 양세자(2009)의 연구에서는 사립유치원만을 대상으로 하였으며 그 결과 기관이 다른 환경 속에서 근무하는 교사들은 원장 및 보육시설장의 리더십에 대한 평가의 기준도 나름대로 다른데서 오는 결과라고 사료된다. 변혁적 리더십의 하위요인 중에서는 비전설정이 2.58점으로 가장 높았다(Table 2). 이는 교육개혁과 교육의 질적 향상을 요청받고 있는 현실에서 보육시설장은 미래에 대하여 분명하고 확실한 통찰력을 가지고 보육시설이 추

Table 2. Transformational leadership of child care center director

Variable	Mean ± SD
Vision setting	2.58 ± .42
Consideration for teachers	2.34 ± .58
Intellectual stimulus	2.39 ± .49
Setting an example	2.21 ± .62
Transformational leadership	2.39 ± .46

구하는 발전방향과 도달해야 할 목표를 설정하여 교사로 하여금 이를 실천하도록 격려하고 노력하는 비전설정에 중점을 두고 있기 때문인 것으로 사료된다. 그러나 변혁적 리더십의 하위요인 중 솔선수범은 2.21점으로 가장 낮게 나타났다. 보육시설의 장은 시대상황과 지역사회의 변화에 민감하게 대처하는 능력을 가지고 급격한 변화와 새로운 도전에 적극적으로 대응할 수 있는 변혁적 리더십을 발휘하여야 한다. 하지만 이 연구에서

Table 3. The differences of the child care center director's transformational leadership according to demographic variables of child care teachers and characteristics of facilities

	Classification	Transformational leadership	Vision setting	Consideration for teachers	Intellectual stimulus	Setting an example
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Age	20-29	2.38±.46	2.59±.40	2.32±.57	2.39±.48	2.20±.59
	30-39	2.53±.50	2.53±.45	2.34±.62	2.39±.50	2.22±.67
	40-50	2.45±.51	2.67±.49	2.45±.58	2.41±.52	2.25±.66
t/F		.320	1.374	.710	.016	.075
Marriage	unmarried	2.37±.43	2.54±.40	2.35±.56	2.35±.42	2.20±.58
	married	2.40±.50	2.61±.44	2.34±.60	2.42±.52	2.22±.64
t/F		-.662	-1.332	.102	-1.081	-.356
Education	college	2.41±.46	2.60±.41	2.37±.60	2.42±.45	2.24±.60
	university	2.33±.50	2.54±.44	2.27±.55	2.33±.56	2.15±.65
t/F		1.320	1.209	1.245	1.238	1.097
Years of service	1-5 yrs	2.39±.49	2.60±.43	2.34±.60	2.40±.52	2.22±.63
	5-10 yrs	2.39±.42	2.57±.41	2.35±.52	2.40±.39	2.22±.57
	10 yrs more	2.34±.46	2.49±.38	2.35±.58	2.39±.49	2.17±.62
t/F		.142	.852	.047	.226	.069
Type of facility	national public	2.26±.42	2.46±.39	2.21±.56	2.28±.39	2.05±.51
	corporation	2.50±.53	2.66±.46	2.47±.62	2.48±.54	2.37±.68
	private	2.33±.41	2.57±.37	2.26±.52	2.35±.45	2.12±.62
t/F		6.848**	4.903**	5.646**	4.601**	7.889***
post-hoc		a c < b	a < b	a c < b	a < b	a c < b
Facility location	urban	2.46±.49	2.64±.43	2.43±.60	2.45±.51	2.29±.65
	rural	2.26±.41	2.47±.38	2.17±.51	2.28±.43	2.07±.53
t/F		3.518**	3.361**	3.634***	2.859**	2.833**
Class of responsiveness	1 yr old class	2.42±.33	2.60±.25	2.42±.41	2.35±.41	2.26±.51
	2 yr old class	2.34±.54	2.48±.45	2.29±.63	2.38±.55	2.16±.71
	3 yr old class	2.32±.47	2.54±.39	2.21±.59	2.33±.47	2.15±.58
	4 yr old class	2.52±.46	2.76±.47	2.46±.63	2.51±.44	2.32±.55
	5 yr old class	2.45±.49	2.64±.46	2.42±.57	2.43±.50	2.26±.64
t/F		1.653	3.623**	1.787	.983	.832
post-hoc			a b c < d			

p<.01 *p<.001

는 보육교사들이 보육시설장의 리더십에 대해 대체로 낮게 인식하고 있는 것으로 나타난 바, 비전설정 뿐만 아니라 개인적 배려와 솔선수범을 통하여 보육교사들이 보육시설장으로부터의 변혁적 리더십을 인식할 수 있도록 신뢰를 구축하여 리더십이 잘 발휘될 수 있도록 하여야 할 것이다.

2) 보육교사의 인구사회학적 특성과 보육시설 특성에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십의 차이

보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십의 차이를 살펴본 결과는 Table 3과 같다. 연령에 있어서는 30-39세에서 2.53점으로 가장 높게 인식하고 있었고 40-50세 2.45점, 20-29세 2.38점 순이었으며 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다. 결혼 상태에 따라서는 기혼자가 2.40점으로 미혼자의 2.37점보다 약간 높았지만 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 교육정도에 따라서는 전문대학 졸업자가 2.41점으로 4년제 대학 졸업자의 2.33점보다 약간 높았으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 근무경력에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십은 2.39점과 2.34점으로 거의 유사하게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

이 연구결과 보육교사의 연령, 결혼상태, 교육정도, 근무경력에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십의 차이와 관련이 없음을 알 수 있었으며 이는 보육교사를 대상으로 한 원철호(2010)와 김화윤(2006)의 연구결과와 일치하였다. 하지만 양세자(2009)는 유치원교사의 연령이나 근무경력은 원장의 리더십 인식에 영향을 미치지 않았지만 학력에 따라서는 학력이 높을수록 원장의 리더십에 대해 더 높은 인식을 했고, 김영금(2008)은 보육교사의 연령, 학력에 따라서는 차이가 없지만 근무경력이 많을수록 보육시설장의 리더십 수준에 대한 인식이 높다고 하여 부분적으로 다른 결과를 나타내었다.

보육시설의 특성에 따른 보육시설장의 변혁적 리더십 수준은 보육시설의 설립주체와 소재지에 따라 차이가 나타났다. 즉 설립주체가 법인보육

시설의 경우 2.50점으로 민간보육시설 2.33점, 국공립 2.26점보다 더 높게 인식하는 것으로 나타났다(F=6.85, $p<.01$), 보육시설의 소재지가 도시지역인 경우 2.46점으로 농촌 지역의 2.26점보다 높은 인식을 보였으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($t=3.52$, $p<.01$). 변혁적 리더십의 하위요인別に 있어서도 보육시설의 특성에 따른 차이가 나타났는데 설립주체와 소재지 모두에서 비전제시에서 가장 높은 인식을 보였으며 지적자극, 개인적 배려, 솔선수범 순으로 조사되었다. 담당학급의 경우 변혁적 리더십은 통계적으로 유의한 차이가 없었지만 리더십의 하위영역 중 비전제시 영역에서 만4세반에서 2.52점으로 가장 높았으며 만5세반 2.45점, 만1세반 2.42점, 만2세반 2.34점, 만3세반 2.32점 순으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다(F=3.62, $p<.01$). 본 연구결과 전반적으로 보육시설의 설립주체의 차이, 소재지에 따라 보육시설장의 리더십 인지수준이 명확하였지만 담당학급별 교사인식의 차이는 미미한 것을 알 수 있었다.

3. 보육교사의 조직몰입

1) 보육교사의 조직몰입 정도

보육교사의 조직몰입 정도에 대해 살펴본 결과는 Table 4와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.70점으로 보육교사들의 조직몰입 정도는 높은 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 조직몰입을 연구한 송미경(2004)의 연구에서 조직몰입 정도는 3.76점과 공립유치원 교사의 조직몰입을 연구한 서명순(2008)의 연구에서의 3.66점, 신미숙(2010)의 연구에서의 3.36점과 유사하여 일반적으로 보육시설 및 유치원 교사들의 조직몰입 정도는 높다고 볼 수 있다. 이 연구의 대상자들인 보육교사들은 자신이 속한 보육시설의 목표와 가치를 수용하고 조직과 일체감을 가지고 조직의 목표를 이루기 위하여 최선의 노력을 다하고 있음을 알 수 있었다. 조직몰입의 하위요인별로는 규범적 몰입이 3.86점으로 가장 높은 반면 근속적 몰입은 3.44점으로 가장 낮았다.

Table 4. Organizational commitment level of the child care teachers

Variables	Mean ± SD
Affective commitment	3.79 ± .55
Normative commitment	3.86 ± .44
Continuance commitment	3.44 ± .44
Organizational commitment	3.70 ± .41

2) 보육교사의 인구사회학적 특성 및 보육 시설에 따른 조직몰입의 차이

보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 정도를 살펴본 결과는 Table 5와 같다. 연령에 있어서는 40-50세가 3.90점, 30-39세가 3.78점으로 20-29세의 3.62점보다 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다(F=9.01, p<.001). 연령에 따른 조직몰입의 하위요인별 수준

Table 5. The differences of the organizational commitment according to demographic variables of child care teachers and characteristics of facilities

	Classification	Organizational commitment	Affective commitment	Normative commitment	Continuance commitment
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Age	20-29	3.62±.40	3.72±.54	3.75±.43	3.40±.42
	30-39	3.78±.39	3.87±.55	4.01±.37	3.48±.47
	40-50	3.90±.42	4.01±.53	4.06±.50	3.63±.39
t/F		9.009***	4.919**	14.335***	4.117*
post-hoc		a < b c	a < c	a < b c	a < c
Marriage	unmarried	3.62±.42	3.70±.58	3.78±.42	3.39±.45
	married	3.82±.37	3.94±.46	4.00±.43	3.53±.40
t/F		4.294***	3.752***	4.520***	2.848**
Education	college	3.67±.41	3.77±.55	3.84±.45	3.41±.43
	university	3.76±.40	3.87±.52	3.88±.42	3.52±.44
t/F		-1.560	-1.425	-.749	-1.853*
Years of service	1-5 yrs	3.67±.41	3.75±.56	3.84±.44	3.41±.42
	5-10 yrs	3.70±.43	3.82±.56	3.81±.48	3.45±.46
	10 yrs more	3.94±.30	3.94±.30	4.08±.30	3.86±.44
t/F		5.661**	4.763**	4.166*	3.952*
post-hoc		a b < c	a b < c	a b < c	a b < c
Type of facility	national public	3.83±.36	3.95±.46	3.93±.42	3.60±.39
	corporation	3.67±.41	3.73±.57	3.87±.46	3.40±.43
	private	3.65±.43	3.76±.56	3.79±.42	3.40±.45
t/F		4.270*	3.829*	1.849	5.351**
post-hoc		b c < a	b c < a		b c < a
Facility location	urban	3.67±.39	3.75±.52	3.86±.41	3.39±.44
	rural	3.75±.45	3.88±.58	3.85±.50	3.53±.41
t/F		-1.744(.082)	-1.958(.049)*	.278(.781)	-2.765(.006)**
Class of responsibility	1 yr old class	3.77±.36	3.88±.46	3.92±.37	3.53±.42
	2 yr old class	3.75±.48	3.87±.63	3.91±.48	3.47±.52
	3 yr old class	3.67±.39	3.75±.53	3.78±.41	3.48±.36
	4 yr old class	3.63±.41	3.72±.53	3.82±.49	3.36±.43
	5 yr old class	3.62±.35	3.70±.48	3.83±.42	3.34±.39
t/F		1.549(.188)	1.403(.233)	1.154(.331)	1.710(.148)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

은 규범적 몰입, 정의적 몰입, 근속적 몰입 순으로 높게 나타났으며 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼에 따른 조직몰입의 정도는 기혼 교사가 3.82점으로 미혼인 교사의 3.62점보다 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다($t=4.29, p<.001$). 조직몰입의 하위요인별 수준 또한 기혼 교사가 미혼인 교사보다 높았으며, 규범적 몰입, 정의적 몰입, 근속적 몰입 순으로 나타났다. 교육정도에 따라서는 전문대학 졸업과 4년제 대학 졸업에서 조직몰입의 차이는 없는 것으로 나타났지만 하위요인 중 근속적 몰입에서는 4년제 대학이 3.52점으로 전문대학 졸업 3.41점보다 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-1.85, p<.05$). 근무경력에 따른 조직몰입의 차이는 10년 이상인 경우 3.94점으로 5-10년 미만 3.70점, 1-5년 미만 3.67점보다 높은 것으로 조사되었으며 통계적으로도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=5.66, p<.01$). 근무경력에 따른 조직몰입의 하위요인별 수준은 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이 연구결과 보육교사들은 연령, 결혼상태, 근무경력에 따라서 조직몰입의 정도가 차이가 있는 것으로 조사되었으며 교육정도에 따라서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 송미경(2004)은 연령이 많은 집단일수록, 미혼보다는 기혼 교사들일수록 그리고 근무경력이 오래될수록 조직몰입의 점수가 높았으며 학력에 따라서는 차이가 없다고 하여 이 연구결과와 일치하였다. 임난희(2009)의 연구에서는 연령과 근무경력에 따라서는 차이가 있었지만 결혼여부와 최종학력에 따라서는 차이가 없는 것으로 나타나 부분적으로 일치하였다. 신미숙(2010)은 연령에 따라서는 차이가 없었지만 최종학력이나 근무경력에 따라서는 차이가 있다고 하여 역시 부분적으로 일치하였다. 이 연구결과 연령이 많고 기혼인 교사들의 조직몰입 정도가 높은 이유는 연령이 많은 교사일수록 보육교사로서의 경험이 많고 자신의 결혼과 자녀 양육 경험으로 자신의 역할에 대한 어려움을 이미 극복하고 당면한 문제에 대한 능숙한 처리능력이 형성되어 있기 때문이며 또한 경제학

동을 위해 보육현장을 다시 찾는 경우도 많아 이들이 조직몰입의 정도가 더 높은 것으로 사료된다. 조직몰입의 하위요인 중 규범적 몰입의 정도가 가장 높게 나타났으며 근속적 몰입이 가장 낮았다. 이는 조직몰입이란 구성원의 열성적인 조직에의 참여에 의한 일체감과 귀속감을 전제로 하여 조직구성원들의 행동적인 결과의 예측이며 규범적 몰입은 조직구성원으로서 수행해야 할 도덕적 의무감이라고 볼 때 이 연구의 대상자들은 조직에 대한 책임감을 가지고 의무를 충실히 해야 한다는 내적인 규범체계를 더 강하게 가지고 있는 것으로 사료된다. 또한 근속적 몰입은 자신이 조직에 남음으로써 얻는 이득이 이직함으로써 얻는 이득보다 크기 때문에 조직구성원으로서의 신분을 유지하고자 하는 심리적 필요성이다. 이 연구에서는 이러한 근속적 몰입의 정도가 가장 낮은 것으로 나타났는데 이는 연구 대상자들의 대부분이 30세 이하로 아직 미혼인 경우가 많고 일반적으로 미혼자들은 비교적 변화지향적인 특성을 보이고 외부환경의 변화에 두려움을 덜 갖고 있기 때문인 것으로 사료된다.

보육시설의 특성에 따른 조직몰입 정도의 차이를 보면, 국공립에서 보육교사의 조직몰입은 3.83점으로 법인 3.67점, 민간 3.65점 보다 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입의 하위요인별 수준은 정의적 몰입과 근속적 몰입에서 국공립이 법인 및 민간시설 보다 조직몰입 정도가 더 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 보육시설의 소재지에 따른 조직몰입 정도는 두 구간 통계적으로 유의한 차이는 없었지만 하위요인 중 정의적 몰입과 근속적 몰입은 농촌에 소재한 보육시설의 보육교사들이 점수가 더 높았으며 통계적으로도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 담당학급에 따른 조직몰입 정도는 만1세반 보육교사의 조직몰입이 3.77점으로 가장 높았고 만5세반 보육교사의 조직몰입 수준은 3.62점으로 가장 낮았으며 담당학급의 아이 연령이 많을수록 조직몰입은 감소하는 것으로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 송미경(2004), 서명순(2008), 임난희(2009) 등의 연

Table 6. Correlation coefficients of the transformational leadership and organizational commitment

	Transformational leadership	Vision setting	Consideration for teachers	Intellectual stimulus	Setting an example	Organizational commitment
Transformational leadership	-					
Vision setting	.642**	-				
Consideration for teachers	.727**	.658**	-			
Intellectual stimulus	.707**	.667**	.668**	-		
Setting an example	.741**	.715**	.733**	.738**	-	
Organizational commitment	.559**	.483**	.496**	.513**	.535**	-

**p<.01

구에서도 설립주체가 국공립인 경우가 법인이나 민간보다 조직몰입의 정도가 높게 나타나 이 연구결과와 일치하였지만 신미숙(2010)의 연구에서는 차이가 없는 것으로 나타나기도 하였다. 이는 일반적으로 법인이나 민간보다는 국공립 시설의 경우 교사의 학력도 높고, 근무조건이 더 좋기 때문에 교사들의 경력도 많아지고 그 결과 교사들의 연령도 높고 기혼교사들이 많아 조직몰입이 더 높다고 볼 수 있으며, 또한 공립시설의 경우에는 교사들의 공립에 대한 취업선호도도 높아 자긍심을 가지고 책임감과 의무를 성실성의껏 수행하는 조직몰입이 더 잘 발휘될 수 있기 때문인 것으로 사료된다.

4. 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향

변혁적 리더십과 조직몰입과의 상관관계를 살펴본 결과는 Table 6과 같다. 변혁적 리더십과 조직몰입은 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 변혁적 리더십의 하위요인인 비전설정, 개

인배려, 지적인 자극, 술선수범 모두 조직몰입과 정적인 상관관계가 있는 것으로 조사되었다.

변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향정도를 회귀분석을 통해 살펴본 결과는 Table 7과 같다. 회귀분석을 위해 설정된 모델은 F값 131.76으로 유의수준 p<.001수준에서 통계적으로 유의미하게 나왔으며, 모델설명력(Adj R²)은 31.0%였다. 변혁적 리더십에 대한 인식수준이 높을수록 보육교사들의 조직몰입 정도가 증가함을 알 수 있었는데 이는 변혁적 리더십에서 내포하고 있는 여러 요인들이 환경의 변화에 적응할 수 있도록 교사들을 자극하고 새로운 시도를 하게끔 하는 동시에 이러한 영향력이 궁극적으로는 조직몰입을 가져온다고 할 수 있다.

Table 8은 변혁적 리더십의 하위요인인 비전설정, 개인배려, 지적인 자극, 술선수범이 조직몰입

Table 7. Results of multiple regression on organizational commitment

	Organizational commitment			
	B	SE	β	t
Constant	4.849	.102	-	47.489***
Transformational leadership	-.482	.042	-.559	-11.479***
Model coefficient	adjusted R ² = 0.310 F = 131.758***			

*** p <.001

Table 8. Results of multiple regression on organizational commitment

	Organizational commitment			
	B	SE	β	t
Constant	4.881	.137	-	35.513***
Vision setting	-.164	.072	-.169	-2.281
Consideration for teachers	-.046	.066	-.065	-.692
Intellectual stimulus	-.136	.080	-.162	-1.706
Setting an example	-.148	.074	-.223	-2.008*
Model coefficient	adjusted R ² = 0.307 F = 33.154***			

* p<.05, *** p <.001

에 미치는 영향정도를 회귀분석을 통해 살펴본 결과이다. 회귀분석을 위해 설정된 모델은 F값 33.15로 유의수준 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하게 나왔으며, 모델설명력(Adj R^2)은 30.7%였다. 네 가지 하위요인 중 비전설정($p < .01$), 솔선수범($p < .05$)이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 즉 보육교사가 인식하는 보육시설장의 비전설정과 솔선수범의 리더십 수준이 높을수록 조직몰입이 증가함을 알 수 있다. 하위요인들 중 솔선수범이 가장 큰 설명력을 지니는 것으로 나타나고 있는데 중·고등학교 교사들을 대상으로 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계를 연구한 손소빈(2001)의 연구에서도 솔선수범만이 조직몰입에 유의한 설명력을 지닌 것으로 나타났다. 이는 하위자의 욕구수준을 상사수준의 욕구수준으로 고양시키기 위해서는 먼저 시설장이 언행이 일치하는 모델이 되어야 한다는 것을 보여주고 있다. 성공적인 조직을 만들기 위해 설정된 높은 성과기준에 헌신하고 조직에 대한 자발적인 긍지와 애착을 이끌어내는 조직원들의 조직몰입을 통한 경쟁력 향상을 위해서는 비전을 제시하고 솔선수범을 하는 것이 가장 효과가 큰 것으로 나타났다. 그러나 리더십의 하위요인 중 개인적인 배려 리더십은 조직구성원으로 하여금 조직몰입을 이끌어 내지 못하는 것으로 나타났다. 이는 공무원을 대상으로 한 이순형(2005)의 연구에서도 개인적인 배려는 조직구성원으로 하여금 조직몰입을 이끌어내지 못한다고 하였다. 이는 변혁적 리더십은 보육교사들의 극히 개인적인 부분까지 영향을 미치기에는 어려움이 있을 수 있으며 보육시설장의 보육교사에 대한 개별적인 배려가 교사들의 상황적 요인, 즉 사회 환경적 요인을 극복할 수 있을 정도의 영향은 미치지 못하는 것으로 사료된다. 그러나 보육시설장은 변혁적 리더십을 높이기 위한 노력에 힘써야 하며 특히 보육교사와의 관계에서 인간적으로 존중해 주며 관심 있는 세심한 배려와 시대에 맞는 변화 관계를 형성할 때 조직몰입을 더욱 높일 수 있을 것이다.

V. 결론 및 제언

이 연구는 보육교사가 인지하는 보육시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하며 이 연구결과를 토대로 보육시설의 효율적인 운영과 보육의 질을 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다. 이를 위해 전라남도 동부지역의 43개 보육시설에서 근무하고 있는 보육교사 292명을 대상으로 하였으며 설문조사 결과는 SPSS 프로그램에 의해 분석하였으며 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

보육교사가 인식하는 보육시설장의 변혁적 리더십은 보통정도의 수준으로 인식하고 있었으며 변혁적 리더십의 하위요인 중에서는 비전설정이 가장 높았고, 솔선수범은 가장 낮았다. 보육교사의 연령, 결혼상태, 교육정도, 근무경력 등의 인구사회학적 특성은 보육시설장의 변혁적 리더십의 차이와 관련이 없었으며, 보육시설의 특성의 경우 설립주체가 법인인 경우 보육교사가 인지하는 보육시설장의 변혁적 리더십 수준이 가장 높았고, 도시지역에 있는 보육시설이 농촌지역보다 보육시설장의 변혁적 리더십 수준을 더 높게 인식하고 있었다. 또한 담당학급에 있어서는 만 4세반의 보육교사가 인지하는 보육시설장의 리더십 수준이 가장 높았으며 만 5세반, 만 1세반, 만 2세반, 만 3세반 순으로 나타났다.

보육교사의 조직몰입정도는 높은 것으로 나타났다. 하위요인 중 규범적 몰입정도가 가장 높았고, 정의적 몰입, 근속적 몰입 순이었다. 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입은 연령이 많을수록, 미혼교사보다는 기혼교사가, 그리고 근무경력이 길수록 보육교사들의 조직몰입정도가 높게 나타났으며, 보육시설의 특성에 따라서는 국공립의 경우가 법인이나 민간보다 보육교사들의 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타났다.

변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 보육교사가 인식하는 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식수준이 높을수록 보육교사들의 조직몰입 정도가 증가함을 알 수 있었다. 특히 변혁적 리더십의 하위요인 중 솔선수범과 비전설정이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로

조사되었다.

오늘날의 보육과 교육은 급변하는 사회 환경과 교육의 자율성 증대, 그리고 미래에 대한 교육적 비전을 요구하는 상황에서 교육의 질적 향상을 요구받고 있으며 보육시설장은 집단의 변화와 혁신을 도모하기 위하여 리더십을 발휘하는 것이 중요하다. 그러나 보육시설장이 조직 내에서 아무리 효과적인 리더십을 발휘할지라도 보육교사들의 조직몰입이 형성되기 이전에는 효과를 발휘할 수가 없다. 따라서 보육교사들의 조직몰입을 높이기 위한 노력이 요구되며 이 연구결과 보육시설장이 변혁적 리더십을 발휘할 때 보육교사의 조직몰입이 증가함을 알 수 있었다. 따라서 보육시설장은 변혁적 리더십을 높이기 위하여 노력하여야 할 것이며 보육교사들의 조직몰입 정도를 높이기 위해서는 미래에 대한 비전설정에 중점을 두고 솔선수범 할뿐만 아니라 보육교사들을 인간적으로 신뢰하고 존중하면서 친밀감이나 관심을 나타내는 개인적 배려와 그들의 능력을 개발하도록 고무하는 지적인 자극을 제공하는 노력을 하여야 할 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 이 연구에서 보육시설장의 변혁적 리더십은 보육교사들의 조직몰입을 증진시키는 주요 요인임을 알 수 있었다. 그러나 변혁적 리더십의 하위요인중 비전설정과 솔선수범만이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 따라서 보육교사들의 조직몰입을 증진시키기 위해서 개인적 배려와 지적인 자극요인들이 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 방안에 대한 연구가 필요할 것이다. 둘째, 리더십에 대한 연구는 인지적 측면을 기반으로 하고 있다. 그러나 이 연구는 특정시점에서 횡단적 연구에 국한되어 있기 때문에 당시 상황적 특성에 따른 효과를 배제할 수 없었으므로 관계의 정확한 검증을 위해서는 조사시점을 달리한 종단적 연구의 시도가 필요할 것이다. 셋째, 이 연구결과 연령이 많고 근무경력이 증가할수록 조직몰입의 정도도 증가함을 알 수 있었다. 그러나 일반적으로 보육시설의 경우 젊은 연령의 교사들 즉, 근무경력이 짧은 교사들이 많은 점을 감안하면 근무기간이 짧은 교사들

에게 조직의 몰입을 이끌어낼 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다. 넷째, 조직몰입의 하위요인중 규범적 몰입은 변혁적 리더십에 영향을 받지 않은 것으로 나타났다. 따라서 이에 영향을 줄 수 있는 다양한 변인들에 대한 심도 있고 체계적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 전남 동부지역에 근무하고 있는 보육교사만을 표집하여 설문조사하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데에는 제한점이 따르며, 설문조사방법을 이용한 양적 연구로서 심리적 측면을 측정하는 데에는 한계가 따르며 분석의 결과가 응답자의 주관적인 판단에 치우칠 가능성이 높은 제한점이 있다.

참고문헌

국승오(2009) 학교장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 공주대학교 대학원 석사학위논문.

권기욱(2006) 장애영유아 교육 보육재정지원제도 개선방향. 특수교육저널: 이론과 실천 7(4), 1-26.

김영금(2008) 변혁적 리더십에 대한 유아교육기관장 및 교사의 인식에 관한 연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.

김옥석(2002) 우리나라 보육교사의 직무만족도에 관한 실증적 연구. 경기대학교 대학원 석사학위논문.

김화윤(2006) 보육시설 원장의 변혁적 지도성과 교사효능감과와의 관계연구. 공주대학교 대학원 석사학위논문.

노종희(1996) 교육행정가의 변혁적 리더십의 진단 및 육성방안 연구. 교육행정학 연구 14-3, 265-284.

보건복지가족부(2009) 보육통계.

손소빈(2001) 교장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

송미경(2004) 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 사회과학대학원 석사학위논문.

신미숙(2010) 유치원 교사의 자기지도성과 조직몰입과의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

안성아(2004) 어린이집 근무환경이 보육교사의 이직률에 미치는 영향에 관한 연구. 경원대학교 행정대학원 석사학위논문.

안양숙(2008) 보육시설장의 변혁적 리더십과 성격유형간의 관계. 동양대학교 교육대학원 석사학위논문.

양관석(2001) 교사집단의 변혁적, 거래적 리더십이

- 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 양세자(2009) 유치원 원장의 변혁적지도성이 교사의 직무만족에 미치는 영향. 강남대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤순희(2006) 학교장의 리더십이 의사소통과 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 이기형(2006) 상업정보계 고등학교장의 변혁적 리더십이 교사의 학교 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 공주대학교 대학원 박사학위논문.
- 이순형(2005) 최고관리자의 변혁적 리더십유형에 따른 조직구성원의 조직몰입에 관한 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.
- 이연용(2007) 초등학교 교사 임파워먼트와 조직몰입과의 관계. 전주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이화진(2005) 변혁적 리더십과 조직몰입간의 리더십 대체요인에 관한 연구. 경기대학교 관광전문대학원 석사학위논문.
- 임난희(2009) 평가인증제도 실시유무에 따른 보육교사의 직무만족과 조직몰입 비교 연구. 한양대학교 행정 자치 대학원 석사학위논문.
- 원철호(2010) 보육교사가 지각한 보육시설장의 변혁적 지도성과 보육교사의 조직헌신에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 정다운(2009) 보육시설의 조직 커뮤니케이션과 갈등, 몰입에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 정현욱(1998) 탈 관료제적 특성이 조직몰입에 미치는 영향력 분석: 경찰공무원을 대상으로. 한국행정학회지, 12, 253-265.
- 최정희(2004) 교사의 변환적 지도력과 학생의 수업 참여의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 하용규(2003) 호텔 임파워먼트 도입이 리더십과 조직몰입의 관계에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍춘자(2008) 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 상지대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문.
- Allen, NJ, and Meyer, JP(1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(4), 1-19.
- Meyer, JP, & Allen, NJ(1991) Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1(1), 61-89.
- Steers, RM(1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 22, 46-56.