

유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지,  
교사효능감의 구조적 관계: 사회적 지지의 매개효과를 중심으로  
The Structural Relationship between the Director's Authentic Leadership, Social Support,  
and Teacher Efficacy Perceived by Early Childhood Teachers  
- Focusing on the Mediating Effect of Social Support -

최양미<sup>1</sup> 김보현<sup>2</sup> 이홍재<sup>3</sup>

Yang Mi, Choi<sup>1</sup> Bo Hyun, Kim<sup>2</sup> Hong Jae, Lee<sup>3</sup>

ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study was to analyze the structural relationship between the authentic leadership of the director, social support, and teacher efficacy perceived by early childhood teachers.

**Methods:** The participants of the study were 433 teachers working at kindergartens and daycare centers in Seoul and Gyeonggi Province. The data collected through the survey were analyzed by applying a structural equation model.

**Results:** As a result of the study, it was found that the authentic leadership of the director perceived by early childhood teachers had a positive (+) effect on the early childhood teachers' social support and teacher efficacy, respectively, and social support had a positive (+) effect on teacher efficacy of the early childhood teachers. The results showed that social support had a positive mediating effect in the relationship between the director's authentic leadership and teacher efficacy perceived by early childhood teachers.

**Conclusion/Implications:** The results suggest that it is necessary to establish a social support system through the exercise of the director's authentic leadership in order to improve the teacher efficacy of early childhood teachers.

**key words** authentic leadership, social support, teacher efficacy, early childhood teachers

<sup>1</sup> 제1저자

안양대학교 유아교육과 교수

<sup>2</sup> 교신저자

안양대학교 유아교육과 조교수  
(e-mail:bohyun@anyang.ac.kr)

<sup>3</sup> 공동저자

안양대학교 공공행정학과 교수

I. 서론

교사는 교육의 질에 가장 직접적인 영향을 미치는 변인이므로 교육의 질을 높이기 위해서는 교사와 관련된 변인들에 대한 고려가 매우 중요하다. 교사는 가르치는 일뿐 아니라 생활지도와 상담, 학급경영 및 행정업무 처리 등 수행해야 할 업무가 복잡하고 업무량이 많아 다양한 스트레

스를 받으며 근무해야 하는 직업군 중의 하나이다. 특히 유아교사는 많은 돌봄을 필요로 하는 유아, 교사에 대한 요구와 기대를 가진 부모, 그리고 소규모의 기관에서 함께 근무하는 원장 및 동료교사와의 밀접한 관계 속에서 생활하기 때문에 스트레스가 많고 이직율과 소진이 가장 자주 거론되는 상황이다. 이런 상황적 여건에도 불구하고 교사들이 직무수행과 관련된 인적, 물적 네트워크로부터 지원과 지지를 받아 자신의 일에 대해 애정과 자신감을 가지고 교직생활에 임한다면 직무 만족, 이직율 감소 등의 효과를 거둘 수 있을 것이다. 특히 교사가 자신의 직무수행능력에 대해 자신감을 가질 때, 즉 자신의 지도활동을 통해 학생들의 학습이나 교육활동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 믿음인 교사효능감을 가지고 있을 때 교육의 질이 향상될 수 있다.

교사효능감이 높은 교사들은 자신이 학생의 성장과 발달에 긍정적인 영향을 미친다는 믿음을 가지고 있으며 이를 통해 교수에 대한 자신감과 성취감을 느낀다. 그들은 가르치는 일에 책임감을 느끼며 학생들과 긴밀하게 상호작용할 뿐 아니라 학습효과 제고를 위한 교수 방법을 탐구한다(Ashton, 1984). 따라서 교사효능감은 학생들의 성취뿐만 아니라 교사의 직업만족과 근속에도 영향을 미치는 요인(Korte, 2017)으로서 교육의 질을 높이는데 매우 중요하다. 유아교사의 경우에도 교사효능감이 높은 교사는 유아 주도의 참여 활동을 계획하고 실행하며 유아가 긍정적으로 발달해 나갈 수 있도록 지속적인 노력을 기울이는 것으로 나타나고 있다(강영식, 김규수, 2004; 김순남, 2000). 이와 같이 교사효능감은 유아교육 질의 결정요인이며 이를 향상하기 위한 노력이 필요하다. 특히 저출산과 맞벌이 가정의 증가로 유아교육에 대한 사회적 책임이 증가하면서 유아교육의 질에 영향을 미치는 교사효능감에 대한 관심이 증가하고 있다(김숙자, 2019; 이채호, 박인영, 2021). 교사가 일상생활 속에서 경험하는 문제 상황들을 어떠한 자세와 태도로 해결해 나가느냐 하는 것은 발달에 기초를 형성해 나가는 유아들에게 직접적인 영향을 미치는 요인이 될 수 있다. 유아교사가 스스로를 유아에게 중요한 영향을 미치는 존재로 인지하고 자신감과 책임감을 가지고 교육에 임할 때 유아교육의 성과는 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 유아교육기관의 역할과 기대가 증가하고 있는 시점에서 안정적인 교육 환경 및 질 높은 교육 서비스 제공을 위해서는 유아교사의 교사효능감을 높여 나가는 것이 필요하다.

유아교사의 교사효능감을 높여 주기 위해서는 유아교사의 교사효능감에 영향을 미치는 요인을 이해하는 것이 요구된다. 선행연구들에서는 유아교사의 자아탄력성과 자기결정성(신은정, 2016), 정서지능(이채호, 박인영, 2021; 조영옥, 2015), 창의적 인성과 문제중심적 대처전략(이강재, 이유미, 2017), 성격특성(김민솔, 2019), 직무만족(권정해, 2014) 교사의 협업에 대한 인식과 아동의 참여(Guo et al, 2011) 등이 교사효능감에 영향을 미치는 요인이 되고 있음을 입증해오고 있다.

최근에는 원장의 리더십과 유아교사의 교사효능감의 관계에 주목하는 연구들이 진행되고 있다. 선행연구들에서는 원장의 감성리더십(권정해, 2014; 김은아, 2018; 송은경, 2012; 조정대, 2016; 홍자영, 2015), 변혁적 리더십(권성민, 2013; 이정숙, 2012), 코칭리더십(김영미, 2018) 등이 유아교사의 교사효능감 향상에 긍정적인 영향을 미치는 요인이 되고 있음을 밝히고 있다. 교사효능감은 유아교육기관 내 구성원들 간의 관계 특성에 따라 영향을 받게 되는데, 특히 원장이 큰 영향을 미치게 된다(Hoy & Woolfolk, 1993; Schaller, 1993). 특히, 소규모인 유아교육기관의 경우 원장이 조직에서 차지하는 중요도나 구성원에게 미치는 영향이 다른 조직에 비해 더 크고 직

접적일 수 있다. 유아교육기관에서는 원장과 교사가 생각과 감정을 공유하는 것이 수월하며 원장의 교육적 가치관 및 원 운영 철학이 교사의 신념과 행동에 영향을 미칠 가능성이 높기 때문이다(김정희, 문혁준, 2007; 조인숙, 2005). 이는 원장이 완벽한 모습을 보여주며 교사를 이끌어 나가는 리더십의 발휘보다는 교사와 긴밀한 관계를 맺고 협력하고 소통하는 원장의 진정성 리더십이 교사효능감에 긍정적으로 작용할 수 있음을 시사한다.

진정성 리더십(authentic leadership)은 높은 윤리성을 강조한다(Avolio & Gardner, 2005). 진정성 리더십은 높은 수준의 자아인식(self awareness), 조직구성원과의 관계적 투명성(relational transparency), 균형적 정보처리(balanced processing of information)와 내재화된 도덕관점(internalized moral perspective)을 포함하는 개념으로 구성원의 긍정적인 자기개발을 촉진시키는 리더의 행동 유형이라고 할 수 있다(최미애, 2020). 진정성 리더십은 교사의 학문적 낙관주의(academic optimism)뿐 아니라(Kulophas et al, 2018; Srivastava & Dhar, 2016) 교사의 심리적 자본과도 긍정적으로 유의미한 관련성이 있음이(Feng-I, 2016) 보고되고 있다. 교사의 학문적 낙관주의는 학습의 중요성 강조(academic emphasis), 자신이 학생들을 효과적으로 가르칠 수 있다는 믿음(self-efficacy), 학생과 부모에 대한 신뢰(trust in parents and students)를 의미한다(Kulophas et al, 2015, 2018). 심리적 자본이란 자기효능감, 희망, 낙관주의 및 회복탄력성을 포함하는 개념이다. 학문적 낙관주의와 심리적 자본은 자기효능감을 포함하는 개념이므로(Srivastava & Dhar, 2016) 이러한 연구결과로 미루어 원장의 진정성 리더십이 교사의 효능감에 긍정적인 영향을 미친다고 추론할 수 있다. 이러한 연구결과는 초중등교사를 대상으로 교장의 진정성 리더십과 교사효능감의 관계에 대한 연구를 통해 밝혀진 결과(김지현, 2017)이다. 유아교육 분야에서는 원장의 진정성 리더십과 유아교사의 반성적 사고 및 전문성의 관계(최미애, 최양미, 2020), 보육교사의 보육헌신과의 관계(추연정, 2020)를 밝히는데 그치고 있다. 이러한 연구 결과들은 원장이 진정성을 가지고 소통하고 협력할 때 교사들은 자신의 능력을 최대한 발휘할 뿐 아니라 전문성 개발을 위해 노력할 수 있음을 보여준다. 선행연구들은 고려한다면 규모가 작고 원장과 교사 간의 관계가 긴밀한 유아교육기관에서 교사가 책임감과 자신감을 가지고 역할을 수행해 나가는 데 원장의 진정성 리더십이 중요한 요인으로 작용할 수 있음을 예측해 볼 수 있다. 특히 긍정적 자기 인식과 자기조절이라는 기반 위에 교사와 소통하며 끊임없이 자신을 개발해나가는 진정성 있는 리더는 교사에게 자신을 긍정적으로 인식하고 교사로서의 역량을 지속적으로 개발해 나가야 함을 인식시키는 긍정적인 모델로도 작용할 수 있다. 이는 유아교사의 교사효능감 증진에 원장의 진정성 리더십이 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 이러한 점들을 종합해 볼 때 유아교사의 교사효능감 증진을 위한 방안 모색을 위해서는 원장의 진정성 리더십과 유아 교사효능감의 관련성을 분석해 보는 것이 필요하겠다.

유아교사가 지각하는 사회적 지지도 교사효능감에 영향을 미치는 요인으로 논의되고 있다. 사회적 지지는 개인이 사회적 네트워크에 속해있는 사람들로부터 보호받고 사랑받고 있다는 믿음이다(Cohen & Hoberman, 1983). 유아교사는 유아교육기관과 관련된 다양한 사람들과 네트워크를 형성하고 상호작용한다. 예를 들어 동료교사 간에는 상호 우호적인 관계형성을 통해 긍정적인 관심과 격려는 물론 정보를 공유해 나간다(정계숙, 최은아, 2019). 유아교사는 원장, 동료교사 및 주변 사람들로부터 제공받는 도움과 지원을 통해 업무수행 과정에서 경험하는 스트레스를 줄이

고 안정감을 높여 나갈 수 있다(권영란, 문영경, 2016; 명준희, 2006). 특히 유아를 교육하는 과정에서 제공받는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지는 교사의 역할을 성공적으로 수행하는 데 도움을 제공할 뿐 아니라 자신의 직무와 역할을 긍정적으로 수용할 수 있도록 도와준다(유화, 2017). 또한 유아교사가 사회적 지지를 많이 받을수록 교사역할 수행능력은 높아지고(최미숙, 2016), 유아와 긍정적으로 상호작용한다(문명화, 김남희, 2020)는 연구결과가 보고되고 있다. 이는 원장, 동료교사를 비롯한 주변 사람들로부터 제공받는 사회적 지지가 교사로서의 정체성을 형성하는 데 도움이 될 뿐 아니라 교사로서 자긍심을 높여나가는 데 도움이 될 수 있음을 의미한다. 선행연구들에서도 유아교사가 사회적 지지를 많이 받고 있다고 인식할수록 교사효능감은 향상될 수 있음을 밝히고 있다(김희정, 2019; 유화, 2017; 주미정, 2009). 특히, 유아교육기관은 교직원과 학급 수가 작고 대부분 여성으로 구성되어 있다. 따라서 구성원들 간의 관계가 긴밀하며 유아교사 역할수행에 있어 서로 간에 많은 도움과 지지를 주고받는 경향이 있다. 이러한 긴밀한 관계 속에서 제공되는 사회적인 지지는 유아교사의 스트레스를 줄여주며 자신을 긍정적으로 인식하고 교사로서의 역할을 충실히 수행하는 데 중요한 역할을 담당한다. 이는 유아교사의 교사효능감 형성에 있어 사회적 지지가 핵심적인 예측변인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 이에 본 연구에서는 유아교사의 교사효능감에 영향을 미치는 요인으로 사회적 지지에 주목한다.

한편 유아교사들에게 진정성을 보여주는 원장은 교사들에게 신뢰의 대상이 되며 유아교사로서의 역할에 몰입할 수 있도록 도와줄 수 있다. 자신의 말과 행동에 진실성과 일관성을 보여주는 진정성 리더십이 높은 원장은 유아교사들의 신뢰를 얻을 가능성이 높기 때문이다(Bamford et al, 2013). 유아교사들과 진정성 있는 관계를 맺는 진정성 리더는 유아교사들이 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 도와줄 수 있다(Walumbwa et al., 2008). 이는 진정성리더십이 높은 원장은 유아교사에게 긍정적인 도움을 제공하는 사회적 지지 원천이 될 수 있음을 시사한다. 그럼에도 불구하고 진정성리더십과 사회적 지지 간의 관계를 밝힌 연구들은 찾아보기 어려운 실정이다. 최근 들어 사회적 지지와 유아교육 공동체 인식이 서로 관련성이 있음을 분석한 연구(정계숙, 최은아, 2019)에서 조직구성원이 함께 한다는 동반자 의식과 사회적 지지 간에 정적인 상관성이 있음이 밝혀지고 있다. 이는 조직구성원들과 소통하고 협력하며 의사결정을 함께하는 원장의 진정성 리더십과 사회적인 지지가 관련성을 가질 수 있음을 시사한다. 즉, 유아교사가 지각하는 원장의 진정성 리더십 수준이 높을수록 유아교사는 사회적 지지를 긍정적으로 인식할 수 있을 것이다. 이러한 내용을 종합해 볼 때 유아교사가 지각하는 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지, 교사효능감의 구조적 관계를 유추해 볼 수 있다. 특히 사회적 지지는 유아교사가 지각하는 원장의 진정성 리더십과 교사효능감의 매개변인으로 가정해 볼 수 있다. 원장의 진정성 있는 지도력은 교사가 자신감을 가지고 역할을 수행해 나가는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러나 교사효능감은 교사가 자신의 능력에 관한 성공적인 경험을 통해 더욱 높아질 수 있다(Bandura, 1986). 따라서 원장의 진정성 리더십과 교사효능감의 관계에서 자신을 둘러싼 환경 속에서 지원받을 수 있는 긍정적인 자원인 사회적 지지를 매개변인으로 가정해보고자 한다.

이상의 선행연구 고찰을 통해서 알 수 있듯이, 유아교사의 교사효능감에 영향을 미치는 요인으로 다양한 변인들이 논의되고 있으나 교사 개인의 외적 변인인 조직내 인간관계 측면 변인과의

관련성을 분석한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 원장의 리더십과 유아교사의 기관 내 상호 작용 관계가 교사 역할수행에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려한다면, 유아교육현장에서 경험하는 원장의 진정성 리더십과 구성원들과의 관계 속에서 제공받는 사회적 지지, 유아교사의 교사효능감 간의 구조적 관계를 분석하고 이해해 볼 필요가 있다. 이를 근거로 본 연구에서는 유아교사의 교사효능감에 미치는 외적 변인으로 조직내 구성원과의 관계에 초점을 맞추고자 한다.

본 연구의 목적은 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지, 그리고 교사효능감의 구조적 관계를 분석하고 이론적·실천적 함의를 논의하는데 있다. 이를 통해 유아교육 현장에서 유아교사의 교사효능감 및 사회적 지지를 향상시키기 위한 원장의 진정성 리더십 개발 및 실천을 위한 경험적 자료를 제공하고자 한다. 이를 위한 연구문제는 아래와 같다.

**연구문제 1.** 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십, 사회적 지지, 교사효능감 간의 구조적 관계는 어떠한가?

**연구문제 2.** 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사효능감의 관계에서 사회적 지지의 매개효과는 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

연구대상은 유아교육기관에 근무하는 유치원교사와 어린이집교사 433명이다. 연구대상 선정을 위해 서울·경기 지역의 유치원과 어린이집을 대상으로 편의표집(convenience sampling)을 실시하였다.

표 1. 연구대상 특성 (N = 433)

내 용	N	%	내 용	N	%
연령			학력		
20대	201	46.4	전문대졸	259	59.8
30대	111	25.6	대졸	150	34.7
40대	89	20.6	대학원졸	24	5.5
50대 이상	32	7.4	교육경력		
기관유형			1년 미만	47	10.9
국공립유치원	62	14.3	1년~4년미만	120	27.7
사립유치원	164	37.9	4년~7년미만	112	25.9
국공립어린이집	93	21.5	7년~10년미만	75	17.3
민간어린이집	114	26.3	10년 이상	79	18.2

연구대상의 일반적 배경을 살펴보면, 첫째, 교사의 연령대는 20대가 46.4%(201명)로 가장 많고, 다음으로 30대 25.6%(111명), 40대 20.6%(89명), 50대 이상 교사가 7.4%(32명)로 나타났다. 둘째, 학력수준의 경우 전문대 졸업 유아교사가 59.8%(259명)로 가장 많고, 4년제 대졸 34.7%(150명), 대학원 졸업 이상이 5.5%(24명)로 나타났다. 셋째, 교사경력에의 경우 1년-4년 미만의 교사가 27.7%(120명), 4년-7년 미만이 25.9%(112명), 10년 이상이 18.2%(79명), 7년-10년 미만이 17.3%(75명), 1년 미만은 10.9%(47명)의 분포를 보였다. 넷째, 기관 유형별로는 국·공립유치원 교사 14.3%(62명), 사립유치원 교사 37.9%(164명), 국·공립 어린이집 교사 21.5%(93명), 민간어린이집 교사 26.3%(114명)의 분포를 보였다(표 1 참조).

## 2. 연구도구

### 1) 원장의 진정성 리더십

유아교사가 인식한 원장의 진정성 리더십을 측정하기 위한 연구도구는 Avolio 등(2007)에 의해 개발된 문항(Authentic Leadership Questionnaire)을 이나미(2018)가 재구성하고, 유아교육기관 원장에 맞게 수정·보완하여 사용한 최미애(2020)의 설문문항을 사용하였다. 관계적 투명성은 ‘원장은 자신의 생각을 솔직하게 이야기한다’를 포함한 5문항, 균형잡힌 정보처리 ‘원장은 의사결정 전에 다양한 의견에 귀기울인다’를 포함한 3문항, 내재화된 도덕관점은 ‘원장은 언행이 일치한다’를 포함한 4문항, 자아인식은 ‘원장은 교직원과의 관계에서 자신의 개선점이 무엇인지 알고 애쓴다’를 포함한 4문항 등 총 16개 문항으로 구성하였다. 원장의 진정성 리더십 측정도구는 5점 Likert 척도를 활용하였다. 5점에 가까울수록 유아교사가 원장의 진정성 리더십에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 원장의 진정성 리더십 전체 문항의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .97이고, 하위변인별 문항구성 및 Cronbach’s  $\alpha$ 는 표 2와 같다.

표 2. 원장의 진정성 리더십 하위변인별 문항구성 및 신뢰도

하위변인	문항수	문항번호	Cronbach’s $\alpha$
관계적 투명성	5	1-5	.89
내재화된 도덕관점	4	6-9	.91
균형잡힌 정보처리	3	10-12	.93
자아인식	4	13-16	.94
전 체	16	1-16	.97

### 2) 유아교사의 사회적 지지

유아교사가 인식한 사회적 지지에 관한 연구도구는 박지원(1985)이 개발하고, 유아교사를 대상으로 수정·보완한 김민술(2019)의 척도를 사용하였다. 사회적 지지 측정도구는 총 25개 문항이며, 정서지지는 ‘동료교사는 함께 있으면 친밀감을 들게 해준다’를 포함해 7문항으로 측정하였

다. 정보지지는 ‘동료교사는 내가 하는 일에 자부심을 가질수 있도록 나의 일을 인정해준다’를 포함한 6문항, 평가지지는 ‘동료교사는 내가 한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해 준다’를 포함한 6문항, 도구지지는 ‘동료교사는 내가 필요하다면 자신이 소유한 것들을 빌려준다’를 포함한 6문항으로 구성된다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하였다. 5점으로 갈수록 유아교사가 인식한 사회적 지지 수준이 높음을 의미한다. 사회적 지지 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .98이고, 하위변인별 문항구성 및 Cronbach's  $\alpha$ 는 표 3과 같다.

표 3. 유아교사의 사회적 지지 하위변인별 문항구성 및 신뢰도

하위변인	문항수	문항번호	Cronbach's $\alpha$
정서지지	7	1-7	.95
정보지지	6	8-13	.95
평가지지	6	14-19	.95
도구지지	6	20-25	.92
전 체	25	1-25	.98

### 3) 교사효능감

교사효능감을 측정하기 위한 연구도구는 Riggs & Enochs(1990)이 개발한 과학 교사효능감 측정도구를 어린이집 교사를 대상으로 수정·보완한 신혜영(2004)의 도구를 사용하였다. 교사효능감은 총 24개 문항으로 일반적 교사효능감은 ‘유아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다’를 포함한 11개 문항, 개인적 교사효능감은 ‘나는 유아지도에 필요한 지식을 가지고 있다’를 포함한 13개 문항으로 5점 Likert 척도로 측정하였다. 5점에 가까울수록 교사효능감에 대한 인식이 높음을 의미한다. 교사효능감 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이고, 하위변인별 문항구성 및 Cronbach's  $\alpha$ 는 표 4와 같다.

표 4. 유아교사의 사회적 지지 하위변인별 문항구성 및 신뢰도

하위변인	문항수	문항번호	Cronbach's $\alpha$
일반적 교사효능감	11	1-12	.90
개인적 교사효능감	13	13-25	.86
전 체	24	1-25	.88

## 3. 연구절차

설문문항 내용의 적절성 및 가독성을 파악하기 위해 2020년 4월 27일부터 5월 2일까지 유치원 교사 3인, 어린이집 교사 3인을 대상으로 안면타당도를 검토하고, 유아교육을 전공한 교수 2인에게 내용타당도를 검토받아 예비조사 설문지를 완성하였다. 예비조사 결과 설문문항은 원장의 진

정성 리더십, 사회적 지지, 교사효능감을 측정하는 데 어려움이 없는 것으로 조사되었다.

본 조사는 서울, 경기 지역의 유아교육기관에 근무하는 유치원교사와 어린이집 교사를 대상으로 2020년 5월 16일~6월 26일까지 수행되었다. 설문조사는 직접 방문 조사와 구글(google)을 활용한 온라인 조사를 병행하였다. 총 550부 중 442부(전체 회수율 80.4%)가 회수되었다. 자료분석에 활용하기 어려울 정도로 무응답 또는 획일적 답변을 포함하고 있는 불성실한 설문지 9부를 제외하고, 최종 433부(유효회수율: 78.7%)를 분석에 활용하였다.

#### 4. 자료분석

유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지, 교사효능감의 구조적 관계를 분석하기 위해 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 사용하였다. 연구도구의 신뢰도를 검증하기 위한 내적 일관성 분석과 표본의 배경 특성을 파악하기 위한 빈도분석, 기술통계량 검토를 위한 평균 및 표준편차를 산출하였다. 변인들의 상관성 분석을 Pearson 상관관계 분석을 실시하고, 구조적 영향관계를 파악하기 위해 구조방정식 모형을 분석하였다. 사회적 지지의 매개효과 분석을 위해 부트스트랩핑(bootstrapping)에 의한 통계적 유의성 검증을 시행하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 기술통계 및 상관성 분석

표 5는 유아교사가 인식한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지, 교사효능감의 기술통계량과 상관성 분석결과를 보여준다. 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십 하위변인에 관한 인식의 평균은 내면화된 도덕관점( $M=4.01, SD=.77$ )이 가장 높고, 균형적 정보처리( $M=4.00, SD=.82$ ), 관계투명성( $M=3.97, SD=.73$ ), 자아인식( $M=3.92, SD=.81$ )도 긍정적 인식이 많은 것으로 나타났다. 유아교사의 사회적 지지의 경우, 정서지지의 평균이 4.19( $SD=.63$ )로 가장 높은 것으로 나타났다으며, 정보지지( $M=4.14, SD=.64$ ), 평가지지( $M=4.14, SD=.64$ ), 물질지지( $M=3.85, SD=.69$ )도 보통이상의 인식을 보이고 있다. 교사효능감의 하위변인인 일반적 교사효능감( $M=3.72, SD=.53$ ) 및 개인적 교사효능감( $M=3.57, SD=.51$ )도 긍정적인 인식이 많은 것으로 조사되었다.

표 5. 기술통계량 및 상관성 분석 (N = 433)

	M	SD	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
①	3.97	.73	1.00									
②	4.01	.77	.83**	1.00								
③	4.00	.82	.78**	.84**	1.00							
④	3.92	.81	.84**	.85**	.86**	1.00						



표 5. 계속

	M	SD	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
⑤	4.19	.63	.44**	.47**	.44**	.46**	1.00					
⑥	4.14	.64	.47**	.51**	.46**	.51**	.87**	1.00				
⑦	4.14	.64	.44**	.50**	.44**	.50**	.83**	.88**	1.00			
⑧	3.85	.69	.42**	.42**	.38**	.44**	.71**	.71**	.72**	1.00		
⑨	3.72	.53	.43**	.40**	.37**	.46**	.39**	.41**	.41**	.45**	1.00	
⑩	3.57	.51	.32**	.37**	.35**	.34**	.26**	.31**	.31**	.31**	.26**	1.00

주: ① 관계투명성, ② 내면화된 도덕관점, ③ 균형적 정보처리, ④ 자아인식, ⑤ 정서지지, ⑥ 정보지지, ⑦ 평가 지지, ⑧ 물질지지, ⑨ 일반적 교사효능감, ⑩ 개인적 교사효능감

\*\*  $p < .01$

변인들 간의 상관계수( $r$ )는 모두  $p < .01$  수준에서 긍정적인(positive) 상관성을 보이고 있다. 유아교사가 지각한 진정성 리더십과 사회적 지지 하위변인의 상관계수( $r$ )는 .38~.51, 원장의 진정성 리더십과 교사효능감 하위변인의 상관계수( $r$ )는 .32~.46, 사회적 지지와 교사효능감 하위변인의 상관계수( $r$ )는 .26~.45로 나타나 정(+)의 상관성이 있음을 보여주고 있다.

## 2. 구조모형 분석

표 6은 구조모형 적합도를 보여준다.  $\chi^2$ 를 제외한 모든 적합도 지수가 수용기준을 충족하는 것으로 나타나 연구모형과 실제 자료 간의 적합도가 양호함을 확인할 수 있다.

표 6. 구조모형의 적합도

적합도지수	$\chi^2$	Q	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI
수용기준	$p > .05$	$\leq 3.0$	$\geq .90$	$\geq .85$	$\leq .05$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
값	78.35 ( $p < .05$ )	2.45	.97	.94	.01	.06	.98	.98	.99

표 7은 구조모형 분석결과를 보여준다. 첫째, 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지 간의 경로계수는 .50( $t = 12.14$ )이고,  $p < .001$ 에서 유의하다. 이는 유아교사가 지각하는 원장의 진정성 리더십이 사회적 지지에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 의미한다. 둘째, 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사효능감 간의 경로계수는 .27( $t = 6.89$ )이고,  $p < .001$ 에서 유의하게 나타나 원장의 진정성 리더십이 교사효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 사회적 지지와 교사효능감의 경로계수는 .24( $t = 5.57$ )이고,  $p < .001$  수준에서 유의하다. 이는 유아교사의 교사효능감에 대해 사회적 지지가 긍정적인 효과가 있음을 보여준다.

표 7. 구조모형 분석결과

변인간 경로	B	$\beta$	S.E.	t	Sig.
원장의 진정성 리더십 → 사회적 지지	.50***	.56	.04	12.14	.00
원장의 진정성 리더십 → 교사효능감	.27***	.56	.04	6.89	.00
사회적 지지 → 교사효능감	.24***	.44	.04	5.57	.00

\*\*\*  $p < .001$

한편 그림 1은 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지, 그리고 교사효능감의 관계에 관한 모수추정치를 보여준다. 외생변인인 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십에 의한 사회적 지지 변량은 31.3%로 나타났으며, 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지에 의해 설명되는 교사효능감의 변량은 78.2%로 높은 설명력을 보여주고 있다.

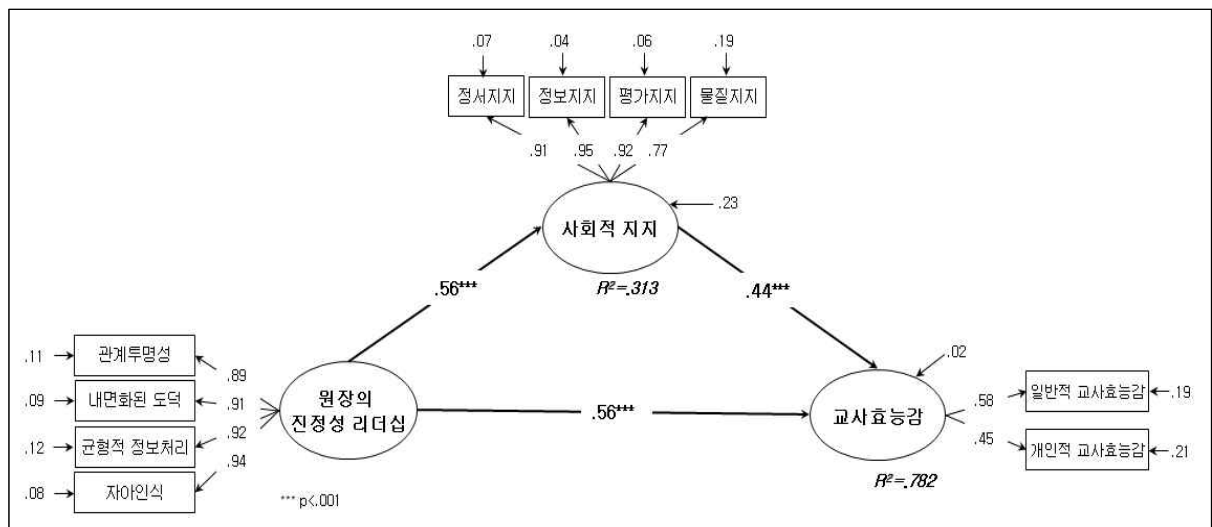


그림 1 구조모형의 모수추정치: 표준화계수

### 3. 매개효과 분석

유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사효능감의 관계에서 사회적 지지의 매개효과는 부트스트랩 방법을 통해 분석하였다. 간접효과의 통계적 유의성 검증을 위한 부트스트래핑의 신뢰구간은 95%로 설정하고 1,000회 실시하였다. 유아교사가 지각한 진정성 리더십이 사회적 지지를 매개로 교사효능감에 미치는 간접효과는 .25( $p < .01$ )로 나타났다. 이는 유아교사가 지각하는 원장의 진정성 리더십과 교사효능감의 관계에서 사회적 지지가 긍정적인 매개효과를 가지고 있음을 의미한다.

표 8은 변인들 간의 구조적 관계에서 나타난 직접, 간접, 총효과의 분해 결과를 보여준다. 총효과를 기준으로 할 때, 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십이 교사효능감에 미치는 총효과

(β)는 .81로 나타났다. 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십이 교사효능감에 미치는 총효과는 직접효과와 사회적 지지를 매개로 하는 간접효과로 구성된다. 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십이 교사효능감에 미치는 직접효과는 .56( $p < .001$ ), 교사의 사회적 지지를 매개로 교사효능감에 미치는 간접효과는 .25( $p < .01$ )으로 나타나 간접효과보다는 직접효과가 상대적으로 큰 것을 확인할 수 있다. 이상이 분석결과는 유아교사의 교사효능감을 향상시키기 위해서는 원장의 진정성 리더십이 개발될 필요가 있으며, 동시에 교사들을 위한 사회적 지지체계가 구축되어야 함을 시사한다.

표 8. 경로분석: 직접효과, 간접효과, 총효과

변인간 경로		직접효과	간접효과	총효과
원장의 진정성 리더십	→ 사회적 지지	.56***	-	.56
	→ 교사효능감	.56***	-	.81
	→ 사회적 지지 → 교사효능감	-	.25**	
사회적 지지	→ 교사효능감	.44***	-	.44

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

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사를 대상으로 교사들이 지각한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지, 교사효능감의 구조적 관계를 분석하였다. 특히 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사효능감의 관계에서 사회적 지지의 매개효과를 분석하였다. 연구문제를 중심으로 주요 연구결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십은 사회적 지지에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교사가 원장의 진정성 리더십에 대해 긍정적으로 인식하고 있을수록 사회적 지지도 향상될 수 있음을 의미한다. 이는 원장의 리더십이 사회적 지지에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(함은희, 2021)와 맥을 같이 한다. 유아교사들과 진실된 관계를 형성하는 진정성 리더는 유아교사들의 요구를 객관적으로 이해하기 위해 노력할 뿐 아니라 합당한 노력을 통해 요구를 성취해 나갈 수 있도록 다양한 자원을 제공해준다(Laschinger & Fida, 2014), 이는 진정성 리더십 수준이 높은 원장일수록 유아교사가 경험하는 다양한 문제 해결에 긍정적인 도움과 지원을 제공해 줄 수 있음을 시사한다. 특히, 진정성 리더십이 자아인식과 자아성찰을 바탕으로 발현되는 리더십이라는 점을 고려한다면(Walumbwa et al., 2008) 진정성 리더십 수준이 높은 원장일수록 유아교사 요구에 적절한 사회적 지지를 제공하는 것이 가능할 수 있다. 진정성 리더는 자신의 장단점 및 기관에서의 영향력을 이해하고 있을 뿐 아니라 교사와의 관계에서 개선해야 할 점을 파악하고 사회적 지지를 적절하게 탄력적으로 제공하는 것이 가능하기 때문이다(백승준, 2017). 이는 원장의 진정성 리더십 수준이 높을수록 유아교사는 적절한 사회적 지지를

제공받을 가능성이 높아질 수 있음을 시사한다. 유아교사는 유아교육기관의 사회적 관계 속에서 적절한 지지를 받을 때 심리적으로 안정감을 느끼고 교직 업무에 몰입할 수 있게 된다(유은경, 2012; 유화, 2017; 조성자 등, 2008). 특히 원의 운영·관리를 담당하는 원장에게서 제공받는 지지는 유아교사의 업무수행은 물론 전문성을 갖춘 교사로 성장하는 데 핵심적인 요소로 작용할 수 있다(이호주, 2013). 따라서 원장은 유아교사와 긴밀하고 협조적인 관계를 형성하고 진실성 있는 상호작용을 통해 교사가 의지하고 존경하는 원장으로 성장해 나갈 수 있도록 노력할 필요가 있겠다.

유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십은 교사효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 유아교사가 원장의 진정성 리더십에 대해 긍정적으로 인식하고 있을수록 교사효능감도 개선될 수 있음을 보여준다. 이는 원장의 리더십이 유아교사의 교사 효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(권정해, 2014; 김영미, 2018; 김은아, 2018; 송은경, 2012; 이정숙, 2012; 조정대, 2016; 홍자영, 2015)들을 지지하는 결과라고 할 수 있다. 유아를 교육하는 데 있어 자신의 교수활동이 유아의 발달과 학업 성취에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 믿는 교사 효능감은 교사가 유아교육을 위한 역할 수행에 자신감을 가지고 적극적으로 임할 수 있도록 도와준다(신혜영, 이은혜, 2005; Gibson, Dembo, 1984). 이러한 유아 교사효능감은 유아교육기관이 가지고 있는 교사에 대한 기대감과 밀접한 관련이 있다(Hoy & Woolfolk, 1993). 유아교사가 원 운영을 위한 의사결정에 참여하는 등 전문성을 존중받으며 원장 및 동료교사들과 응집력을 높여 나갈 때 교사효능감 수준은 개선될 수 있다. 진정성 리더십이 높은 원장은 원 운영에 관한 일을 결정할 때 의사결정에 교사를 참여시켜 진정성 있게 소통한다. 진정성 리더는 교사가 자신의 의사를 솔직하게 표현하도록 하며 자신의 가치관에 따라 행동할 수 있도록 격려한다(주희경, 2017; 이나미, 2018). 이는 진정성 리더십이 높은 원장과 교사와의 진실된 관계는 교사 자신의 역량에 믿음을 가질 수 있도록 도와주는 요인임을 의미한다. 특히 내면화된 도덕성을 기반으로 끊임없는 자아성찰을 통해 말과 행동에 진실됨과 일관성을 보여주는 진정성 리더는 유아교사의 진정성 촉진에 기여한다(Avolio & Gardner, 2005). 즉, 진정성 리더십이 높은 원장과 함께 하는 교사는 자아인식과 성찰을 바탕으로 자신의 교수 역량에 대한 믿음을 키워나가는 것이 가능할 수 있음을 의미한다. 이는 진정성 리더십이 높은 원장일수록 유아교사의 교사효능감 개선에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 시사한다. 유아교사가 가지고 있는 교육에 대한 신념이나 가치관은 유아교육의 질을 결정하는 핵심적인 요소로 작용한다(김순남, 2000). 교사효능감이 유아교육의 질적 수준을 결정하는 요인이라는 점을 고려할 때 교사가 자신의 역량에 믿음을 가지고 교사효능감을 발전시켜 나갈 수 있도록 지원하는 원장 역량을 길러 나가는 것이 요구된다. 또한 원장이 진정성을 기반으로 유아교사와 소통하고 협력하는 관계를 구축해 나가는 것은 유아교육의 질을 향상시켜 나갈 수 있는 하나의 방안이 될 수 있겠다.

유아교사가 지각한 사회적 지지는 교사효능감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 긍정적인 사회적 지지를 많이 받는다고 생각하는 유아교사일수록 교사효능감도 향상될 수 있음을 의미한다. 이러한 결과는 사회적 지지를 높게 인식한 어린이집 교사일수록 교사효능감이 높게 나타나고 있음을 밝힌 유화(2017), 김희정(2019)의 연구, 유치원교사가 지각하는 사회적 지지

와 교사효능감이 정적 상관이 있음을 밝힌 주미정(2009)의 연구를 지지하는 결과이다. 유아를 교육하는 과정에서 유아교사는 다양한 문제 상황에 직면하게 되는데, 유아교육의 성과를 높이기 위해서는 주어진 상황에서 요구되는 유아교사의 역할과 행동을 잘 수행해낼 것이라는 믿음을 가지고 있는 것이 필요하다. 교사 자신의 교사 역량을 어떻게 판단하고 있느냐에 따라 교사 행동 및 역할 수행 정도는 달라질 수 있기 때문이다(Bandura, 1977; Gibson & Dembo, 1984). 유아교사가 자신의 역량을 판단하는 데 강력한 정보원은 바로 경험이다(Ashton, 1984). 특히 유아교사는 현장의 문제에 대한 성공적인 수행 경험을 통해 자신의 역량에 대한 믿음과 자신감을 향상시켜 나갈 수 있다(Bandura, 1986). 원장과 동료교사의 지지는 유아교사가 교육현장에서 경험하는 다양한 문제를 효과적으로 해결하도록 하는 긍정적 원천으로 작용한다. 유아교사는 교육과정에서 원장과 동료교사로부터 긍정적인 정서, 물질, 정보, 평가 지지를 제공받을 때 심리적 안정은 물론 문제해결 능력을 강화시켜 나갈 수 있다(김정희 등, 2014). 원장과 동료교사들로부터의 지지는 유아교사로 하여금 자신을 가치있는 존재임을 인식하고 자신의 직무를 긍정적으로 수용하게 한다(문명화, 김남희, 2020). 이는 원장과 동료교사에 의한 사회적 지지가 유아교사의 역할 수행에 긍정적인 효과가 있음을 의미하며, 유아교사의 성장과 유아교육의 질 향상을 위해 교사를 위해 사회적 지지체계 구축이 필요함을 시사한다.

둘째, 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사효능감의 관계에서 사회적 지지는 긍정적인 매개효과를 가지는 것으로 분석되었다. 이러한 분석결과는 유아교사의 교사효능감을 개선시키기 위해서는 원장의 진정성 리더십 발휘를 통한 사회적 지지체계 구축이 필요함을 시사한다. 원장의 진정성 리더십의 발휘는 교사가 존중받고 있다는 믿음을 느끼게 하고 문제해결 과정에서 자신감을 가질 수 있도록 해준다(김지현, 2017). 유아교사의 효능감은 교육현장에서 경험하는 문제들을 효과적으로 완수하는 과정을 통해 강화된다. 이는 유아교사가 필요로 하는 지지와 도움을 적실성 있게 제공하는 유아교육기관 환경의 구축은 유아교사의 교사효능감 증진에 도움이 될 수 있음을 의미한다. 따라서 원장은 진실성 있는 의사소통을 통해 교사의 어려움을 민감하게 수용할 수 있어야 할 뿐 아니라 이를 해결해 나갈 수 있는 실효성 높은 사회적 지지체계를 구축해 나가는 것이 필요하다. 특히 유아교사가 지각한 진정성 리더십이 교사효능감에 미치는 직접효과가 사회적 지지를 매개로 하는 간접효과보다 상대적으로 크다는 결과는 주목할 만하다. 이는 유아교사의 교사효능감 향상을 위해서는 원장의 진정성 리더십 개발이 우선적으로 요구됨을 의미한다. 원장의 진정성 리더십은 유아교사의 전문성 발달(최미애, 2020) 뿐 아니라 자기개발 욕구(서혜은, 2018)에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 분석되고 있다. 이는 진정성 리더십은 교사가 스스로 성장해 나갈 수 있도록 동기 부여해 줄 수 있는 리더십임을 보여준다. 따라서 원장은 자신의 장단점과 교사와의 관계에서 자신의 영향력을 이해하고 교사에게 긍정적인 영향력을 발휘할 수 있도록 스스로를 끊임없이 개선하려는 노력이 필요하겠다. 원장을 교육 및 지원하는 기관에서는 원장이 자신의 특성, 동기, 감정 등을 이해하고 상황에 맞게 자신을 조절해 나갈 수 있도록 상담 및 힐링 프로그램을 개발, 운영해 나가는 것이 요구된다. 변화하는 교육환경을 주도해 나갈 수 있도록 원장의 전문성 강화 프로그램을 운영함으로써 올바른 교육적 가치관 및 윤리적 기준을 가지고 교사와 소통하고 협력해 나갈 수 있도록 지원하는 것이 필요하겠다.

이상을 종합해볼 때, 유아교사가 지각하는 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지는 교사효능감에 직접, 간접 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 유아교사의 교사효능감은 교육의 방향성과 성과를 결정짓는 핵심적인 요인이 된다. 따라서 원장은 교사가 안정감을 가지고 유아교육에 몰입할 수 있도록 유아교사와 진정성 있는 관계를 구축해 나가는 것이 요구된다. 또한 교사 자신의 교육역량이 유아에게 미치는 영향을 이해하고 지속적으로 교육역량을 개발해 나갈 수 있도록 유아교사에게 적실성 있는 사회적 지지를 제공해줄 수 있어야 하겠다. 이를 위해 원장은 관계적 투명성, 자신의 내면화된 도덕적 관점, 균형적 정보처리, 자아인식 등 진정성 리더십 증진을 위한 자기개발에 힘써야 할 것이다. 또한 원장의 교육을 담당하는 기관에서는 원장의 진정리더십 강화를 위해 진정성 리더십 계발을 위한 다양한 프로그램을 개발, 보급하려는 노력이 통합적으로 이루어질 필요가 있겠다.

결론을 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 원장의 진정성 리더십과 교사의 효능감 관계에 초점을 두었지만 추후 연구에서는 교사효능감 증진을 위해 가장 효과적인 리더십이 무엇인지에 관한 연구도 진행되어야 할 것이다. 둘째, 본 연구는 유아교사의 자기보고식 설문응답 자료를 토대로 변인을 측정하고 구조적 관계를 분석하였다. 후속 연구에서는 동료 교사 등 타인에 의한 평정 등 다양한 측정방법을 활용할 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 결과는 어린이집과 유치원 교사를 통합하여 분석한 것이다. 유아교육기관 유형에 따른 차이를 감안할 때, 후속연구에서는 연구대상에 포함된 어린이집 교사와 유치원 교사의 동질성 확보를 통한 비교연구나 교사의 전공에 따른 차이 등에 관한 심도있는 분석이 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 강영식, 김규수 (2004). 교사의 자기효능감과 유아-교사 관계의 질에 따른 유아교사의 스케폴딩 분석, **열린유아교육연구**, 9(3), 1-28.
- 권성민 (2013). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 유아교사의 직무만족 간의 구조적 관계 분석: 교사 효능감, 직무스트레스, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 영남대학교 박사학위논문.
- 권영란, 문영경 (2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석, **한국보육학회지**, 16(1), 99-119. <https://doi.org/10.21213/kjcec.2016.16.1.99>
- 권정혜 (2014). 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 교사효능감, 직무만족, 조직몰입 간의 구조적 관계. 계명대학교 박사학위논문.
- 김민솔 (2019). 유아교사의 성격특성, 사회적 지지 및 교사효능감 간의 관계. 대구대학교 박사학위논문.
- 김순남 (2000). 유치원 교사의 교사효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 김영미 (2018). 원장의 코칭리더십, 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감 및 직무만족도

- 간의 구조적 관계. 동아대학교 박사학위논문.
- 김숙자 (2019). 보육교사의 교사효능감과 관련변인들 간의 관계 구조 분석. 대구카톨릭대학교 박사학위논문.
- 김은아 (2018). 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 직무스트레스, 교사효능감과 이직의도 간의 관계 구조분석. 대구가톨릭대학교 박사학위논문.
- 김정희, 문혁준 (2007). 국공립과 사립 유치원교사의 임파워먼트와 직무만족 간 관계 비교. **아동학회지**, 28(4), 155-168.
- 김정희, 이용주, 김동춘 (2014). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계. **한국보육지원학회**, 10(3), 103-120. <https://doi.org/10.14698/jkce.2014.10.3.103>
- 김지현 (2017). 중학교 교장의 진정성 리더십, 교사효능감, 조직몰입, 학교조직효과성 간의 구조적 관계. 성균관대학교 박사학위논문.
- 김희정 (2019). 직장어린이집 보육교사의 사회적 지지와 교사효능감의 관계에서 행복감의 매개효과. 울산대학교 석사학위논문.
- 명준희 (2006). 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 문명화, 김남희 (2020). 동료 교사의 사회적 지지와 교사-유아 상호작용 관계에서 교사 자아탄력성의 매개효과. **한국보육지원학회**, 16(6), 185-202. <https://doi.org/10.14698/jkce.2020.16.06.185>
- 박지원 (1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 박사학위논문.
- 백승준 (2017). 진정성 리더십과 선제적 행동, 업무성과, 변화저항 행동 간의 관계: 심리적 오너십의 매개효과를 중심으로. 성균관대학교 박사학위논문.
- 서혜은 (2019). 어린이집 원장의 리더십이 교사의 자기개발욕구에 미치는 영향. 경기대학교 석사학위논문.
- 송은경 (2012). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입 간의 인과적 관계. 대구대학교 박사학위논문.
- 신은정 (2016). 경력에 따른 유아교사의 자아탄력성, 자기결정성이 유아교사효능감에 미치는 영향. 대구대학교 박사학위논문.
- 신혜영 (2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 신혜영, 이은혜 (2005). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. **아동학회지**, 26(5), 105-121.
- 유은경 (2012). 보육교사의 직무만족도와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 가천대학교 석사학위논문.
- 유화 (2017). 어린이집교사에 대한 사회적 지지가 조직몰입 및 교수효능감에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이강재, 이유미 (2017). 어린이집 교사의 창의적 인성이 교사효능감에 미치는 영향에서 스트레스 대처전략의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 13(4), 19-35. <https://doi.org/10.14698/jkce.2017>.

13.04.019

- 이나미 (2018). 유치원 교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사의 직무만족도: 교사의 소명의식과 유치원의 조직풍토의 매개효과. 호서대학교 박사학위논문.
- 이정숙 (2012). 유아교육기관의 학급규모와 원장의 변혁적 리더십이 교사효능감 및 직무스트레스에 미치는 영향. 대구대학교 박사학위논문.
- 이채호, 박인영 (2021). 어린이집의 직무환경과 교사효능감 간의 관계에서 교사 정서지능의 매개효과. **한국보육지원학회**, 17(6), 15-28. <https://doi.org/10.14698/jkccce.2021.17.06.015>
- 이호주 (2013). 유치원 조직문화와 원장의 변혁적 리더십이 교사의 행복감 및 교사효능감에 미치는 영향. 부산대학교 석사학위논문.
- 정계숙, 최은아 (2019). 보육교사의 대인 관련 직무스트레스와 동료교사의 사회적지지가 유아교육 공동체 인식에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 18(3), 23-48. <https://doi.org/10.30761/ecoece.2019.18.3.23>
- 조성자, 문백수, 민하영 (2008). 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. **가정과삶의질연구**, 26(2), 25-32.
- 조영옥 (2015). 유아교사의 의사결정 참여도와 정서지능이 교사 효능감에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교 박사학위논문.
- 조인숙 (2005). 보육서비스 질과 보육시설 조직문화의 관계 분석. 덕성여자대학교 박사학위논문.
- 조정대 (2016). 사립유치원 원장의 감성적 리더십, 유치원 교사의 정서지능, 교사효능감 및 직무만족 간의 관계. 인하대학교 박사학위논문.
- 주미정 (2009). 유치원 교사가 지각하는 교사효능감, 사회적 지지, 소진의 인과적 구조분석. 부경대학교 석사학위논문.
- 주희경 (2017). 원장의 전문성과 진정성 리더십이 열린어린이집 운영에 미치는 영향. 호서대학교 박사학위논문.
- 추연정 (2020). 어린이집 원장의 진성 리더십과 보육교사의 조직몰입의 관계에서 보육현신의 매개효과. **인문사회**21, 11(4), 1445-1460. <https://doi.org/10.22143/HSS21.11.4.102>
- 최미숙 (2016). 유아 부모-교사 파트너십이 교사효능감에 미치는 영향력. **열린부모교육연구**, 8(2), 111-124. <https://doi.org/10.20437/KOAECE25-2-15>
- 최미애 (2020). 유아교육기관 원장의 진정성 리더십과 교사의 반성적 사고 및 전문성의 구조적 관계. 안양대학교 박사학위논문.
- 최미애, 최양미 (2020). 유아교육기관 원장의 진정성 리더십과 교사의 반성적 사고 및 전문성의 구조적 관계. **열린유아교육연구**, 25(2), 347-369. <https://doi.org/10.20437/KOAECE25-2-15>
- 함은희 (2021). 유아교사의 셀프리더십과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향: 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 한국방송통신대학교 석사학위논문.
- 홍자영 (2015). 어린이집 원장의 감성리더십, 교사의 감성지능, 교사효능감, 교사-유아 상호작용 간의 관계. 안양대학교 박사학위논문.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivation paradigm for effective teacher education. *Journal*



- of Teacher Education*. 35(5), 28-32. <https://doi.org/10.1177/002248718403500507>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive form of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., & Walumbwa, F. O. (2007). *Authentic Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of reeregistered nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 529-540. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01399.x>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). A self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Cohen, S., & Hoberman, H. (1983). Positive events and social support as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Feng-I, F. (2016). School principals' authentic leadership and teachers' psychological capital: Teachers' perspectives. *International Education Studies*, 9(10), 245-255. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n10p245>
- Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.76.4.569>
- Guo, Y., Justice, L. M., Sawyer, B., & Tompkins, V. (2011). Exploring factors related to preschool teachers' self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 961-968. doi:10.1016/j.tate.2011.03.008
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355-372. <https://doi.org/10.1086/461729>
- Korte, D. S. (2017). *The influence of social support on teacher self-efficacy in novice agricultural education teachers*. [Doctoral dissertation] University of Missouri-Columbia.
- Kulophas, D., Hallinger, P., Ruengtrakul, A. and Wongwanich, S. (2015). The relationship among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2554-2558. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.298>
- Kulophas, D., Hallinger, P., Ruengtrakul, A. and Wongwanich, S. (2018). Exploring the effects of authentic leadership on academic optimism and teacher engagement in Thailand. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 27-45. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0233>
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work*

- and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.804646>
- Riggs, I. M., & Enochs, L. G. (1990). Toward the development of an efficacy belief instrument for elementary teachers. *Science Education*, 74(6), 625-637.
- Schaller, K.. (1993). *The development of communication-based model of teacher efficacy*. [Doctoral dissertation]. Ohio University.
- Srivastava, A. and Dhar, R. (2016), Authentic leadership for teacher's academic optimism, *European Journal of Training and Development*, 40(5), 321-344. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2015-0096>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

논문투고: 22.03.09

수정원고접수: 22.05.25

최종게재결정: 22.06.10