

Cluster Analysis on the Transformational Leadership of Childcare Center Directors, Building Learning Organizations and Teacher Efficacy of Child Care Teachers

Yun, Young Soon¹⁾ (Gangdong University, Assistant Professor)

< ABSTRACT >

The purpose of this study was to analyze clusters of childcare teachers on the transformational leadership of childcare center director's abilities to build learning organizations and teacher efficacy in childcare teachers. A survey was conducted of 307 teachers in private childcare centers located in G Metropolitan City. The survey provided questions about the director's transformational leadership, and teacher's learning organization building and teacher efficacy. As a result of cluster analysis, on teacher backgrounds, three types of clusters were derived. The three clusters were divided into teachers working in small centers, and high and low-career teachers working in large centers. As a result of cluster analysis, first, it was found that there was a difference in the transformational leadership of the daycare center director's according to the cluster and the background variable of the childcare teachers. Second, it was found that there were differences in the learning organization's building factors and sub-factors. These factors include continuous learning opportunities, team learning, vision sharing and empowerment, knowledge sharing systems, mutual connection between the organization and its environment, and strategic leadership. Finally, it was confirmed that there is a difference in teacher efficacy according to the background variable of the childcare teachers.

Key Words : Transformational leadership, building factors of learning organization, teacher efficacy, clustering analysis, childcare center directors

1) Corresponding Author: Yun, Young Soon, Assistant Professor, Gangdong University, Janghown Post office, Icheon-Si, Gyeonggi-Do, Korea, 17419 / E-mail: kidlove2@gangdong.ac.kr

보육교사의 배경에 따른 어린이집 원장의 변혁적 리더십, 학습조직 구축요인과 교사의 효능감 비교 연구

윤영순¹⁾ (강동대학교, 조교수)

< 요약 >

본 연구는 보육교사의 배경변인에 따른 군집을 분석하고 보육교사 배경 군집에 따라 속한 어린이집 원장의 변혁적 리더십, 학습조직 구축요인, 교사효능감에 차이가 있는지 알아보는데 그 목적이 있다. 이를 위해 G시에 위치한 사립 민간어린이집 교사 307명을 대상으로 원장의 변혁적 리더십, 학습조직 구축요인과 교사효능감에 대해 설문조사를 실시하였다. 교사 배경에 대한 군집분석결과 최종적으로 3개의 유형이 도출되었다. 3개의 군집은 작은 규모의 어린이집에 근무하는 교사와, 큰 규모의 어린이집의 고경력 및 저경력 교사로 나뉘었다. 그 결과, 첫째, 보육교사 배경변인에 따른 군집유형에 따라 어린이집 원장의 변혁적 리더십의 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 둘째, 학습조직 구축요인과 하위요인인 지속적인 학습기회, 팀 학습, 비전공유와 임파워먼트, 지식 공유시스템, 조직과 환경과의 상호연계, 전략적 리더십에 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 셋째, 보육교사 배경변인에 따라 교사효능감에 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다.

주요어 : 변혁적 리더십, 학습조직구축요인, 교사효능감, 군집분석, 어린이집 원장

1) 교신저자: 윤영순, 조교수, (17419) 경기도 이천시 장호원우체국 사서함 1호, 강동대학교 / E-mail: kidlove2@gangdong.ac.kr

논문투고일자: 2020. 11. 15 / 심사일자: 2020. 11. 19 / 게재확정일자: 2020. 12. 9

I. 서론

영유아기는 인간 발달에서 토대가 되며 상대적으로 짧은 시간 동안 많은 성장을 이루는 시기이다. 우리나라는 지난 10년간 영유아에 대한 무상보육과 교육이 제공된 이래 대부분의 유아와 상당수의 영아가 어린이집 및 유치원을 이용하고 있다. 영유아는 어린이집에서 교사와의 상호작용을 통해 사회에 적응하는 방법을 학습하게 되며(Morrison, 2011), 교사의 태도와 행동에 많은 영향을 받고 있어 보육교사의 역할 강조는 부각되고 있다(Rudasil, 2011). 즉 영유아 보육의 질을 결정하는 것이 보육교사로서 보육의 질적 향상을 위해 환경적 요인도 중요하나 인적 구성원의 중요성을 더 강조해도 어색하지 않다.

어린이집 교사가 수행하는 직무는 보육교사가 담당하는 영유아 연령에 따라 차이가 있으나 대체적으로 영유아를 안전하게 보호하고 양육하는 일뿐만 아니라 교육활동의 계획, 실행, 평가하는 교수학습 수행과 사무관리, 부모상담, 교사연수 참여 등 전문적인 역할수행 등 다양한 일을 하고 있다(Kim & Park, 2006; Yeom et al., 2014). 이처럼 보육교사는 다양한 관계 속에서 자신의 역할을 수행하고 있으며, 유아존중, 상호작용, 유아관찰, 개방적인 교육과정, 풍부한 교육환경을 구성하며 보육의 질을 높이고 있다(Laevers, 2005). 또한, 국가수준 교육과정인 2019 개정 누리과정으로 유아중심과 놀이중심으로 유아발달의 균형을 도모하고 있다.

어린이집의 조직이 발전하고 성과를 창출하기 위해서는 원장의 리더십이 매우 중요하다. 훌륭한 리더가 있다면 업무 만족과 충성심이 높아져 협동적 노력이 나타나지만 그렇지 못할 때에는 갈등과 대립, 불만이 증가된다(Park, 2006). 원장은 어린이집의 책임자이자 리더이다. 원장은 어린이집을 운영함과 동시에 교사들의 가치를 신임하고 교사의 성장을 돕고 영유아 보호와 교육계획 등 다양하고 주도적인 역할을 수행한다(Kim, 2006). 보육의 질적 향상을 위해 원장이 발휘하는 리더십은 절대적 요소가 된다(Hong, 2010). 리더가 새로운 비전을 갖고 변화 촉진자로서의 리더십을 수행할 때 그 조직은 변화되고 구성원들도 자신에게 주어진 역할을 최대한 수행하며 업무에 만족하게 된다(Northouse, 2007).

변혁적 리더십은 조직 내에서 변화와 혁신을 추구하는 리더십으로 자신의 개인적 이해관계를 넘어 집단의 조화와 균형을 이루며 목적을 달성할 수 있도록 내적 동기를 유발시키는 리더십이다(Park, 2010; Jeong, 2011). 조직 구성원의 본질적인 변혁을 통해 기대 이상의 성과를 성취할 수 있도록 하는 것으로 질 높은 유아 교육기관으로 발전하기 위해서는 원장의 변혁적 리더십이 무엇보다 중요하다(Jo, 2015). 특히 어린이집의 원장은 교사의 능력개발을 위해 최대한 지원을 해야 하며, 그들의 업무 방식과 업무량을 파악하여 기대하거나 개선할

사항과 방법을 알려 주고 격려를 해야 한다(Lee et al., 2013). 즉 시대적인 환경변화에 도전하고 적응할 수 있는 변혁적 리더십을 발휘하는 원장이 요구되고 있다.

Maccoby(2010)는 조직의 리더는 구성원에 대한 올바른 이해가 필요하다고 하였다. 원장은 변혁적 리더십을 통해 교사들을 변화시키고 그들의 능력을 극대화할 수 있게 하여 차별화된 경쟁력 확보와 변화하는 환경에 적응할 수 있도록 영향력을 발휘할 수 있어야 한다(Lee, 2010). 이러한 원장의 변혁적 리더십은 보육교사가 학습조직 구축에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 개인, 팀, 조직 및 사회 차원에서 연계되어 이루어져야 한다(Son, 2015; Wang, 2013). Watkins & Marsick(1993)은 학습조직 구축요인을 구성원이 조직 내에서 형식적, 비형식적 형태를 통해 지속적인 학습을 진행해 가는 지속적 학습과 의문점에 대해 조직 내에서 자유롭게 이야기할 수 있는 대화와 질의, 팀을 중심으로 학습이 이루어지는 팀 학습, 주인의식을 가지고 자신이 맡은 업무에 대해 책임감을 가지고 목표를 이루는 권한 위임으로 구성하였다. Park & Chung(2009)은 보육의 질적 향상을 위해 교사들의 변화는 지속적으로 이루어져야 한다고 하였다. 실제로 보육교사의 바람직한 관계 형성과 보육교사들 간의 원만한 대인관계가 이루어지도록 돕는 조력자는 원장이다. 또한, 어린이집의 운영 목표를 달성하기 위해서는 학습조직이 구축되어야 하며, 보육교사의 내적 동기를 유발하여 효과적으로 학습조직이 구축될 수 있도록 의사소통하며 분위기를 제공해야 한다(Kim & Youn, 2011; Lee, 2001). 초중등 교육에서는 이러한 학습조직 혹은 학교 내 교사 조직에 관한 연구들이 다수 이루어지고 있으나(Lim et al., 2019), 보육교사의 학습조직에 관한 연구는 거의 이루어진 바가 없다.

한편 보육교사의 교수효능감은 교육의 질을 결정하는 중요한 요소이다(Lee & Lee, 2019; Lee & Lee, 2018). 교수효능감은 교수 능력에 적용한 것으로 교수·학습 상황에서 요구되는 행동을 조직하고 실행하는 자신의 능력에 대한 신념이다(Tschannen-Moran & Hoy, 2001). 또한, 교사가 학생의 성취 및 동기유발과 학습에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 신념이다(Guo et al., 2011). 이러한 교수효능감이 높은 교사는 교수전략에 대한 자신감, 새로운 도전, 자신의 직업 만족, 자신과 학생들의 성공 기대와 의사결정, 교수 학습 방법에 대해 긍정적으로 생각한다(Bullock et al., 2015). 그리고 교사와 유아와 관계에서 수용적인 태도를 보이고 유아들이 발달적으로 행동을 하도록 유도하고 지원한다(Skaalvik & Skaalvik, 2016). 반면, 교수효능감이 낮은 교사는 가르치는 데 어려움을 겪고(Fantuzzo et al., 2012), 직무 관련 스트레스가 더 높으며, 직업만족도도 낮다(Klassen & Chiu, 2010).

지금까지 이루어진 선행연구들(Bullock et al., 2015; Goleman et al., 2002; Son, 2015; Wang, 2013)은 보육교사들의 배경과 전문성 역량이 매우 중요하다는 것을 밝히고 있다. 특히 보육교사의 배경에 따라 원장의 변혁적 리더십은 보육교사의 특성에 따라 적용하며

(Jeong, 2011), 조직운영과 교사와의 관계에서 중요한 역할을 한다(Goleman et al., 2002). 최근 국가 수준 교육과정에서 지향하고 있는 유아중심과 놀이중심의 2019 개정 누리과정 시행에도 교사의 다양한 배경에 따라 유아의 경험과 흥미를 더 강화해 줄 수 있도록 지원하도록 하고 있다. 보육의 질적 향상을 위해 원장이 변혁적 리더십을 행할 때 보육교사는 질 높은 교육과정의 실행을 위한 계획을 하게 된다(Kim & Youn, 2011). 또한, Wang(2013)은 보육교사의 전문성에 따라 학습조직 구축요인에 영향을 미친다고 하였다. Son(2015)은 한 사람의 이해 수준을 넘어서 참가자들의 복잡하고 어려운 이슈를 여러 가지 관점에서 조사하고 자유롭게 의사소통하기 위해 학습조직을 구축한다고 하였다. Song(2012)도 교사가 어린이집 교육계획의 목표나 교육과정 실행, 성과를 달성하기 위해서는 원장과의 의견을 교환하는 의사소통이 매우 중요한데 원장의 변혁적 리더십에 따라 신뢰와 의사소통을 통해 대인관계를 형성한다고 하였다. 더불어 보육교사의 역량에 따라 교사효능감에도 긍정적으로 생각하게 하여 보육교사의 교수학습 전략에 영향을 미친다고 하였다(Bullock et al., 2015).

이처럼 보육교사가 영유아를 단순히 보호만 하는 것이 아니라 연령에 적합하고 개별적 발달에 적합한 교육을 수행할 수 있도록 원장의 변혁적 리더십 발휘와 학습조직 구축요인 그리고 교사의 효능감은 매우 중요하나 아직까지 많은 연구가 이루어지지 않고 있다. 따라서 보육교사의 배경에 따라 원장의 변혁적 리더십과 학습조직 구축요인 및 교사효능감에 차이가 있는지 알아보려고 한다. 그 결과를 토대로 보육교사에게 영향을 미치는 원장의 변혁적 리더십과 의사소통이 중요한 변수가 되는 학습조직 구축요인 그리고 교사효능감을 증진시킬 수 있는 다양한 보육교사 프로그램 개발 및 복지를 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

위와 같은 연구 목적에 따라 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

- 연구문제 1. 보육교사의 배경 변인에 따른 군집유형은 어떠한가?
- 연구문제 2. 보육교사 배경변인에 따른 군집유형에 따라 원장의 변혁적 리더십은 어떤 차이를 나타내는가?
- 연구문제 3. 보육교사 배경변인에 따른 군집유형에 따라 어린이집 학습조직 구축요인이 어떤 차이를 나타내는가?
- 연구문제 4. 보육교사 배경변인에 따른 군집유형에 따라 어린이집 교사들의 교사효능감이 어떤 차이를 나타내는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에 참여한 연구대상은 G시에 소재한 어린이집의 교사 307명이며 구체적인 일반적 배경에 대한 빈도표는 다음의 <표 1>과 같다. 이 외에 교사의 평균 나이는 39.24세이며, 교사의 평균 경력은 5.60년이었다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경

		빈도	백분율	누가백분율	
학력	고졸	23	7.5	7.5	
	전문대졸	142	46.3	53.7	
	대졸	133	43.3	97.1	
	대학원이상	9	2.9	100.0	
전공	아동보육관련	79	25.7	25.7	
	유아교육	88	28.7	54.4	
	사회복지	61	19.9	74.3	
	두 가지 이상	29	9.4	83.7	
	기타	50	16.3	100.0	
기관 교사 수	1	1	.3	.3	
	2	3	1.0	1.3	
	3	10	3.3	4.6	
	4	30	9.8	14.4	
	5	25	8.2	22.5	
	6	23	7.5	30.1	
	7	38	12.4	42.5	
	8	28	9.2	51.6	
	9	22	7.2	58.8	
	10	11	3.6	62.4	
	11	30	9.8	72.2	
	12	16	5.2	77.5	
	13	16	5.2	82.7	
	14	16	5.2	87.9	
	15	8	2.6	90.5	
	16	11	3.6	94.1	
	17	2	.7	94.8	
	18	3	1.0	95.8	
	19	1	.3	96.1	
	20	7	2.3	98.4	
	23	5	1.6	100.0	
	합계		307	100.0	

2. 연구도구

가. 원장의 변혁적 리더십

어린이집 원장의 변혁적 리더십을 측정하기 본 연구에서는 Bass(1985)가 제시한 변혁적 리더십의 하위요인으로 카리스마, 개별적 고려, 동기부여를 변혁적 리더십을 측정하기 위한 구성요인으로 설정하였다. 본 도구는 5점 Likert 척도로 동기부여(4문항), 카리스마(4문항), 개인적 배려(4문항)의 총 12문항으로 이루어져 있다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 동기부여 .854, 카리스마 .843, 개별적 배려 .928, 전체 .938로 나타났다.

나. 학습조직 구축요인

학습조직 구축요인을 측정하는 도구로 사용된 DLOQ(Dimensions of Learning Organizations Questionnaires)는 여러 주요 연구들에서 활용되어 신뢰도 및 타당도가 충분히 검증되었다고 볼 수 있는 척도이다(Hernandez & Watkins, 2003; Watkins & Marsick 1993, 1996; Yang et al., 2004). Watkins & Marsick(1997)이 개발한 DLOQ(Dimensions of Learning Organization Questionnaire)를 Jeong(2005)이 번안하여 사용한 것을 본 연구에 적합하게 수정한 뒤 유아교육 전문가 2인에게 내용을 검토 받은 후 사용하였다. 본 척도는 지속적인 학습기회, 대화와 연구의 촉진, 팀학습, 비전공유와 임파워먼트, 지식의 공유시스템, 조직과 환경과의 상호연계, 전략적 리더십의 7개 하위요인 총 43문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출한 결과, 지속적인 학습기회 .832, 대화와 연구의 촉진 .879, 팀학습 .857, 비전공유와 임파워먼트 .888, 지식의 공유시스템 .842, 조직과 환경과의 상호연계 .862, 전략적 리더십 .939, 전체 학습조직구축요인 .970으로 비교적 높은 신뢰도를 나타내었다.

다. 교사효능감

본 연구에서는 어린이집 교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 Sin(2004)의 교사효능감 척도를 참고하여 구성하였다. 본 척도는 하위영역으로 일반 효능감, 개인 효능감으로 나누어져 있다. 각 문항은 일반 효능감 9문항, 개인 효능감 13문항, 총 22문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘별로 그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘조금 그렇다’, ‘매우 그렇다’의 5점 척도로 평정하였고, 점수가 높을수록 교사효능감이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach α 계수를 산출한 결과, 교사 일반효

능감 .764, 교사 개인효능감 .828, 전체 교사의 효능감 .838로 신뢰할 만한 수준인 것으로 나타났다.

본 연구에 사용된 측정도구의 하위요인, 문항 수 및 신뢰도를 다음의 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 연구도구의 내용 및 신뢰도

	하위요인	문항수	Cronbach α
원장의 변혁적 리더십	동기부여	4	.854
	카리스마	4	.843
	개별적 배려	4	.928
	원장의 변혁적 리더십 전체	12	.938
학습조직구축요인	지속적인 학습기회	7	.832
	대화와 연구의 촉진	6	.879
	팀학습	6	.857
	비전공유와 임파워먼트	6	.888
	지식의 공유시스템	6	.842
	조직과 환경과의 상호연계	6	.862
	전략적 리더십	6	.939
	학습조직구축요인 전체	43	.970
교사효능감	교사 일반효능감	9	.764
	교사 개인효능감	13	.828
	교사효능감 전체	22	.838

3. 연구절차

본 연구를 위해 G시 지역의 어린이집 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 조사는 임의표집 방식으로 이루어졌으며, 어린이집 교사 320명을 대상으로 2020년 8월 3일부터 17일까지 설문을 실시하였다. 총 307부가 회수되어 96%의 회수율을 나타냈으며, 회수된 설문지 모두가 최종 분석 자료로 사용되었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저 연구대상의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하고, 문항의 신뢰로 검증을 위해 Cronbach α 계수를 산출하였으며, 연구변인의 일반적 경향을 살펴보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였다. 다음

으로 연구문제에 따라 K-군집분석을 사용하여 유아교육기관의 조직문화를 분석하고, 조직 문화에 따른 원장 리더십의 차이를 살펴보기 위해 일원변량분석을 실시하였다. 마지막으로 유아교육기관의 조직문화에 대한 원장 리더십의 판별력을 알아보기 위해 판별분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 교사의 배경 변인에 따른 군집분석 결과

교사의 나이, 경력, 학력과 어린이집의 규모(기관 내 교사의 수)에 따라 군집유형이 어떻게 형성되는지를 알아보기 위하여 2단계 군집분석을 실시하였다. 먼저 1단계로 위계적 군집 방법인 Wards 방법을 사용하여 군집 수를 결정하였다. 군집화 일정표의 계수 변화와 해석 가능성 등을 고려할 때 최적의 군집 수는 3개로 결정하였다. 2단계로는 비위계적 군집분석인 K-means 군집분석을 실시하였는데 1단계에서 결정된 군집 수를 사용하여 사례별로 소속 군집을 파악하였다.

그 결과 다음의 <표 3>에서 제시한 바와 같이 군집 1은 134명(43.8%), 군집 2는 79명(25.8%), 군집 3은 93명(30.4%)으로 구성되었다. 군집분석 결과 각 군집의 내용을 살펴보자면 <표 3>에서 보는 바와 같이 군집 1의 중심점은 어린이집 교사 수가 7명으로 어린이집의 규모가 상대적으로 작고, 교사 나이는 41세로 전체 교사 중 중간 수준이고, 학력은 전문대졸업, 경력은 4.6년으로 낮은 편이다. 한편 군집 2와 군집 3의 중심점은 모두 기관 내 교사의 수가 11명으로 어린이집의 규모가 상대적으로 큰 기관이었다. 또한, 군집 2는 교사의 나이 중심점이 50세로 세 개의 군집 중에서 가장 많았으며, 학력은 전문대졸업이었다. 반면 경력은 8.95년으로 세 군집 중에서 가장 경력이 많았다. 한편 군집 3은 교사 나이는 27세이며, 학력은 4년제 졸업으로 3 개의 군집 중에서 가장 높았다. 그러나 경력은 4.23년으로 가장 낮았다.

<표 3> K-means 최종 군집 중심점

	군집 1	군집 2	군집 3
기관 내 교사 수	7명	11명	11명
교사 나이	41세	50세	27세
교사 학력	전문대졸	전문대졸	4년제졸
교사 경력	4.60년	8.95년	4.23년
사례 수(%)	134명(43.8%)	79명(25.8%)	93명(30.4%)

이에 따라 군집 1은 작은 규모의 어린이집에 근무하며, 교사의 나이는 중간이며 경력은 낮은 전문학사 출신 교사들이며, 군집 2는 큰 규모의 어린이집에 근무하며, 교사의 나이는 많고 경력은 많은 전문학사 출신의 교사들이고, 마지막으로 군집 3은 큰 규모의 어린이집에 근무하며 교사의 나이는 젊고 경력은 짧은 4년제 학사학위를 소지한 교사들이다.

2. 교사군집에 따른 비교

어린이집 원장의 변혁적 리더십이 교사의 군집에 따라 차이를 보이는지를 일원변량분석을 실시하였다. 그 결과 다음의 <표 4>에서 제시한 바와 같이, 어린이집 원장의 변혁적 리더십은 교사의 군집에 따라 전체 결과($F=6.190, p<.01$)를 비롯해 동기부여($F=5.948, p<.01$), 카리스마($F=5.522, p<.01$), 개별적 배려($F=3.870, p<.05$)에서 모두 차이를 보였다. 이에 각 군집 간의 차이를 비교하기 위하여 사후검정을 실시하였는데, 어린이집 원장의 변혁적 리더십 전체와 3가지 세부 하위요인에서 모두 군집 2의 평균값이 군집 1의 평균값에 비하여 높았다. 즉, 기관이 크고, 교사의 나이와 경력이 높은 교사집단이 기관이 작고, 교사의 나이와 경력이 낮은 집단에 비하여 자신의 소속된 어린이집의 원장의 변혁적 리더십이 더 높다고 보고한 것이다.

<표 4> 어린이집 원장의 변혁적 리더십의 군집별 일원변량분석 결과

변량원	군집			F	p	Scheffé
	1	2	3			
동기부여	3.30	3.66	3.56	5.948	.003	1<2
카리스마	3.59	3.94	3.81	5.522	.004	1<2
개별적배려	3.46	3.79	3.66	3.870	.022	1<2
리더십 전체	3.45	3.80	3.68	6.190	.002	1<2

다음으로 어린이집의 학습조직구축요인이 교사의 군집에 따라 차이를 보이는지를 일원변량분석을 실시하였다. 그 결과 다음의 <표 5>에서 제시한 바와 같이, 학습조직구축요인은 교사의 군집에 따라 전체 결과($F=6.087, p<.01$)를 비롯해 대부분의 하위요인에서 군집별로 차이를 보였다. 하위요인 중 군집 간 차이를 보인 요인은 지속적인 학습기회($F=6.384, p<.01$), 팀 학습($F=4.654, p<.01$), 비전공유와 임파워먼트($F=10.066, p<.001$), 조직과 환경과의 상호연계($F=5.866, p<.01$), 전략적 리더십($F=8.159, p<.001$)이 있었으며, 이 하위요인들의 경우 사후검증 결과 군집 1이 군집 2와 군집 3에 비하여 낮은 평균을 보인 것으로 나타났다. 그러나

지식 공유시스템의 경우에는 일원변량분석 결과는 유의미하게 나타났으나($F=4.244, p<.05$), 사후검증 결과가 군집 1이 군집 3에 비하여 낮은 것으로 나타났고, 군집 1과 군집 2, 혹은 군집 2와 군집 3 간에는 유의미한 차이를 발견할 수 없었다. 한편 학습조직구축요인의 하위요인 중 유일하게 대화와 연구의 촉진은 3가지 유형의 군집들 간에 차이를 확인할 수 없는 요인으로 확인되었다($F=.184, p>.05$).

7개의 하위요인 중 5개의 하위요인의 결과와 전체 합계 결과를 볼 때 규모가 상대적으로 큰 어린이집의 경우 규모가 작은 어린이집에 비하여 학습조직구축요인이 더 높은 것을 확인할 수 있었다.

<표 5> 어린이집 학습조직 구축요인의 군집별 일원변량분석 결과

변량원	군집			F	p	Scheffé
	1	2	3			
지속적 학습기회	3.05	3.40	3.34	6.384	.002	1<2,3
대화과 연구의 촉진	3.85	3.79	3.78	.184	.832	-
팀 학습	2.98	3.28	3.32	4.654	.010	1<2,3
비전공유와 입과워먼트	2.89	3.37	3.40	10.066	.000	1<2,3
지식 공유시스템	3.30	3.52	3.64	4.244	.015	1<3
조직과 환경과의 상호연계	3.25	3.59	3.63	5.866	.003	1<2,3
전략적 리더십	3.34	3.80	3.89	8.159	.000	1<2,3
학습조직 전체	3.23	3.53	3.57	6.087	.003	1<2,3

마지막으로 연구자는 어린이집 교사들의 교사효능감이 교사의 군집에 따라 차이를 보이는지를 일원변량분석을 실시하였다. 그 결과 다음의 <표 6>에서 제시한 바와 같이, 교사효능감은 교사의 군집에 따라 전체 결과($F=7.979, p<.001$)에서 군집별 차이를 보였다. 사후검증 결과 세 개의 군집들 중 군집 3과 군집 1의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았으나, 이들 두 군집은 모두 군집 2보다 낮은 교사효능감을 보인 것을 확인할 수 있었다. 두 가지 하위요인으로 구성된 교사효능감은 특히 개인적 효능감에 있어서 차이를 보였으며($F=12.144, p<.001$), 세 개의 군집 간에 모두 차이를 보였다. 즉 군집 2는 군집 1보다 높은 평균을 보였으며, 군집 3은 다른 두 개의 군집보다 낮은 개인적 효능감을 가진 것으로 나타났다. 즉 개인적 효능감은 교사의 경력이나 학력, 기관의 규모와는 관계없이 교사의 나이에 의해서 차이를 보인 것이며 이는 교사효능감 전체 결과에서도 일부 확인할 수 있었다. 한편 일반 효능감은 군집들 간에 차이를 보이지 않았다($F=.997, p>.05$).

〈표 6〉 어린이집 교사효능감의 군집별 일원변량분석 결과

변량원	군집			F	p	Scheffé
	1	2	3			
일반효능감	3.54	3.63	3.57	.997	.370	-
개인효능감	3.39	3.55	3.24	12.144	.000	3<1<2
효능감 전체	3.45	3.58	3.38	7.979	.000	3,1<2

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 보육교사 배경변인 군집에 따른 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 학습조직 구축요인 및 교사의 효능감을 알아보고자 하였다. 연구문제에 따라 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 군집분석 결과 분류된 집단의 특성은 군집 1은 규모가 작은 어린이집에서 근무하며 학력은 전문대 졸업이고 나이는 중간이고 경력은 낮은 집단이라고 할 수 있다. 반면 군집 2와 3은 규모가 큰 어린이집에 근무하는 교사들이지만 군집 2는 나이와 경력이 가장 많지만 학력은 전문대 졸업이고, 군집 3은 나이와 경력이 가장 낮은 4년제대 졸업으로 구분할 수 있다. 이 설문에 응한 교사들의 특징이 배경변인으로 구분하였을 때 이와 같이 3가지 군집으로 묶을 수 있었는데, 규모가 큰 어린이집에서 나이와 경력이 많은 교사들이 학력은 전문대 졸업인 집단과 나이와 경력은 낮으나 학력은 4년제대 졸업인 집단으로 구분되는 것을 확인할 수 있었다. 한편 규모가 작은 어린이집의 경우 교사들의 나이는 중간 수준이었으나 경력에 있어서 규모가 큰 어린이집의 젊은 교사들과 크게 다를 바가 없었다는 것을 확인할 수 있었다. 이와 같이 군집분석을 통해 각 기관에서 근무하는 대표적인 교사의 특성을 살펴볼 수 있었다. 비록 체계적인 유층 표집으로 교사를 표집한 것은 아니지만, 군집 결과로 미루어 어린이집 교사를 규모가 작은 어린이집에 근무하는 교사의 특성이 대체로 학력과 나이는 보통 수준이라고 할 수 있지만 경력이 낮은 점이 두드러지고, 규모가 큰 어린이집에는 두 가지 유형의 교사가 있는데, 경력과 나이는 많으나 학력은 보통인 교사, 그리고 경력과 나이는 가장 적지만 학력은 높은 유형으로 나눌 수 있었다. 이를 통해 소규모의 어린이집에 근무하는 교사들이 상대적으로 나이에 비하여 낮은 경력을 지닌 것이 특징인데 이는 경력이 단절되었던 교사들이 상대적으로 손쉽게 취직하는 어린이집이 규모가 작은 경우가 많다는 것을 유추할 수 있게 한다. 반면 규모가 큰 어린이집에서는 신규 교사를 채용할 때 상대적으로 학사학위를 갖춘 교사들을 최근 많이 채용하고 있다는 것도 확인할 수 있었다.

둘째, 보육교사 군집에 따라 어린이집 원장의 변혁적 리더십의 차이를 알아본 결과 변혁

적 리더십에 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 사후검증 결과 군집 1에 비하여 군집 2의 교사들이 평가한 어린이집 원장의 변혁적 리더십 평가가 높았다. 본 연구에서 군집 2의 특징이 교사의 연령과 경력이 가장 높은 집단이었기에 이는 교사의 연령이 높을수록 원장의 변혁적 리더십이 높게 나타난다는 Yang(2008)과 Mun(2020)의 연구결과와 일치하는 결과이다. 이는 교사의 평가가 교사의 연령과 경력에 따라 달라진다고 이해할 수도 있겠지만, 연구자는 변혁적 리더십을 갖춘 어린이집 원장의 경우 비용의 부담이 커짐에도 불구하고 고경력의 교사들을 채용하기 때문은 아닐까 추론한다. 한편 이러한 본 연구의 결과는 어린이집의 규모보다 원장의 변혁적 리더십이 교사의 직무스트레스, 효능감 등에 더 많은 영향을 끼친다는 연구결과(Lee, 2012; Lee, 2013)에 비추어 볼 때 더욱 그러하다. 원장의 변혁적 리더십은 자신의 개인적 이해관계와 상관없이 조직의 조화와 균형 그리고 조직의 목적을 달성하기 위해 발휘하는 리더십(Park, 2010)으로 유아교육기관으로 발전하기 위해서는 원장의 변혁적 리더십이 중요하다(Jo, 2015). 즉 어린이집의 원장은 교사의 능력개발을 위해 최대한 지원을 해야 하며, 그들의 업무방식과 업무량을 파악하여 보육교사에 맞는 리더십을 수행해야 함을 의미한다(Lee et al., 2013).

또한, 변혁적 리더십의 세 가지 하위요인 중 동기부여는 보육교사의 배경에 따라 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 보육교사가 인식한 원장의 변혁적 리더십 동기부여가 보육교사 출신수범에 중요한 역할은 한다는 Mun(2020)의 연구결과와 부분적으로 일치하는 결과이다. 그리고 원장이 변혁적 리더십을 수행할 때 보육교사는 질 높은 교육과정의 실행을 위한 동기부여를 하게 되며(Kim, 2012), 교육과정의 목적을 달성할 수 있도록 내적 동기를 유발시킨다는 Jeong(2011)의 연구결과와 일치하는 결과이다. 이는 원장의 변혁적 리더십은 교사들을 변화시키고 그들의 능력을 극대화하며 변화하는 환경에 적응하여 유아들과 질 좋은 상호작용을 하게 한다는 Lee(2010)의 연구결과를 지지해주는 결과이다. 따라서 원장의 변혁적 리더십은 보육교사와의 관계에서 중요한 역할을 하고 있다는 것을 밝혀주는 연구라고 할 수 있다.

변혁적 리더십의 또 다른 하위요인, 카리스마 또한 보육교사의 배경에 따라 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 변혁적 리더십의 카리스마는 교사들에게 업무에 대한 동기를 부여하고, 자신감, 자기통제감, 목적의식을 함양하는데 직접적인 영향을 미치게 한다는 연구(Bass, 1985; Jeon, 2014; Pillai & Williams, 2004)결과와 일치한다. 원장의 카리스마가 보육교사의 특성에 따라 전문성에 영향을 미치게 한다는 Wang(2013)의 연구결과와 같은 맥락이라 할 수 있다. 더불어 어린이집 원장은 보육교사들과 합의한 공동된 목표를 달성하기 위해 카리스마적인 리더십을 발휘하여 보육교사의 개인적 이기심을 초월하고 자신감을 고취할 수 있도록 돕는다는 주장(Kim & Mun, 2007)을 지지해준 결과이다. 따라서 원장의 변혁적

리더십의 하위요인인 카리스마는 보육교사가 교육계획의 목표나 교육과정 실행, 성과를 달성하는데 의견 교환에 중요한 신뢰와 의사소통을 하게 하는 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

변혁적 리더십의 마지막 하위요인인 개별적 배려도 보육교사의 배경에 따라 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 보육교사의 배경에 따라 원장의 변혁적 리더십 개별적 배려는 보육교사의 특성에 따라 적용하고 있어(Jeong, 2011), 영유아 교육의 질적 수준 향상에 기여하게 한다는 Lee(2013)의 보고를 지지해준 결과이다. 특히 어린이집은 일반 기업과는 달리 대부분 여성으로 구성되어 있고, 작은 규모로 운영되고 있어 원장이 개별적 배려를 통한 리더십을 발휘할 때 보육교사는 어린이집에 대한 정서적인 애착과 일체감을 더 느낀다는 Jeon(2014)의 연구와 같은 맥락이라 할 수 있다.

이상의 결과를 통해서 전반적으로 변혁적 리더십을 가진 원장은 교사의 경력을 중시하고 있음을 짐작할 수 있었다.

셋째, 보육교사 군집에 따라 어린이집의 학습조직 구축요인의 차이를 알아본 결과 학습조직 구축요인과 하위요인 지속적인 학습기회, 팀 학습, 비전공유와 임파워먼트, 지식 공유시스템, 조직과 환경과의 상호연계, 전략적 리더십에 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 사후분석을 통해서 살펴본 결과 학습조직 전체를 비롯해 2개의 하위요인을 제외한 5개의 하위요인에서 군집 1은 군집 2와 군집 3에 비하여 낮은 값을 보였다. 즉 규모가 큰 어린이집이 규모가 작은 어린이집에 비하여 높은 학습조직 구축요인을 갖춘 것을 확인할 수 있었다. 하위요인을 구체적으로 살펴보면 지속적 학습기회, 팀학습, 비전공유와 임파워먼트, 조직과 환경과의 상호연계, 전략적 리더십에 있어서 규모가 큰 어린이집에서 더 높은 값을 보이는 것을 확인할 수 있었다. 지식의 공유시스템의 경우엔 군집 2와 군집 1간의 차이가 통계적으로 유의한 수준이 아니었으며, 대화와 연구의 촉진은 군집 간의 차이를 확인할 수 없었다.

넷째, 보육교사 군집에 따라 교사효능감의 차이를 알아본 결과 보육교사 군집에 따라 교사효능감에 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 전체 교사효능감의 차이는 군집 1과 군집 3이 군집 2와 차이를 보여 교사의 경력에 따라 차이가 나타난 것으로 드러났다. 이러한 본 연구의 결과는 보육교사의 경력은 교사의 효능감에 영향을 주는데 경력이 많을수록 교사의 효능감이 높아진다는 연구결과(Ahn, 2005; Goddard & Goddard, 2001; Kurz & Knight, 2004)와 유사한 결과이다. 또한 보육교사 직위에 따라 교사효능감은 원감과 주임교사가 더 높게 나타났다는 Mun(2020)의 연구와 보육교사의 직위가 높을수록 교사효능감이 높다는 Choi(2019)의 연구결과와도 비슷한 맥락이다. 이는 교수효능감은 교사의 교수학습에 대한 능력을 적용하는 것으로 보육교사의 배경에 따라 유아들의 놀이 확장을 위한 동기유발과 학습에 긍정적인 영향을 준다는 보고(Guo et al., 2011; Tschannen-Moran & Hoy, 2001)에 힘을

실어주는 결과이다.

그러나 하위요인 개인효능감은 세 개의 군집 간에 차이가 있는 것으로 밝혀졌으나, 일반 효능감은 군집 간에 차이를 확인할 수 없었다. 먼저 개인효능감에 대한 본 연구의 결과는 교사의 연령에 따른 차이를 분명하게 확인할 수 있었다. 본 연구 결과에서는 교사의 경력은 별 차이가 없는 군집 1과 군집 3 간에서도 분명한 차이가 발견됨으로써 이는 경력이 아닌 연령의 효과인 것으로 보인다. 교사의 연령과 경력은 매우 상관이 높은 변인이다. 그러나 본 연구의 군집분석에서 드러난 바처럼 경력보다 연령의 영향이 더 큰 것이 확인된 만큼 추후 더 많은 연구들에서 이와 같이 교사효능감의 차이가 교사의 연령 차이에 따른 것인지, 경력 차이에 따른 것인지 더 면밀하게 분석할 필요가 있어 보인다. 한편 이러한 결과는 어린이집 보육교사의 일반적 특성에 따라 교사효능감의 개인효능감에 차이가 있다는 Choi(2015)의 연구결과와 일치하는 결과이다. 보육교사의 다양한 배경에 따라 유아와의 관계에서 경력이 높거나 학력이 높은 교사는 대체적으로 유아에게 수용적인 태도를 보이며 발달적인 행동을 유도하도록 지원한다는 Skaalvik & Skaalvik(2016)의 연구결과와 같은 맥락이라 할 수 있다. 교수 효능감은 교사역할수행에 직접적인 영향을 미치는 것으로 개인효능감은 보육교사의 역할수행능력을 결정한다는 Lee & Lee(2006)와 Jeong(2002)의 연구결과와 일치하는 결과이다. 하지만 Jo & Noh(2011)는 보육교사의 경력, 직위에 따라 개인효능감은 차이가 없다고 밝힌 바 있어 본 연구결과와는 상반된 결과이다. 따라서 유아교사의 효능감은 유아의 애착관계, 문제행동, 자아존중감, 자아효능감, 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력 등 유아의 성장 발달 전반에 걸쳐 지대한 영향을 미치고 있으므로(Kim, 2011; Park, 2012; Seo, 2013), 지속적으로 교사효능감에 대한 연구가 요구된다는 것을 시사한다.

한편 일반효능감의 경우 응답한 교사가 자신의 효능감이 아닌 교사의 일반적인 영향력에 대한 의견을 구하는 것으로 각 군집 간에 차이를 보이지 않았다는 것은 교사의 배경 변인에 무관하게 교사들은 일정하게 교사의 역할 및 영향력 등에 동질한 수준의 관점을 공유하고 있는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

이 연구의 결과를 총체적으로 살펴볼 때, 변혁적 리더십을 가진 어린이집 원장은 상대적으로 규모가 큰 어린이집을 운영하는 경우가 많으며, 큰 규모의 어린이집은 학습조직 구축요인을 상대적으로 더 잘 갖추고 있었다. 변혁적 리더십을 가진 어린이집 원장은 또한 교사의 경력을 중시하는 경향이 있었으며 경력이 많은 교사들이 교사효능감이 높았다. 즉 변혁적 리더십이 교사의 경력을 매개로 학습조직의 구축 및 교사효능감에 고루 영향을 미치는 것을 시사한다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구의 목적은 매개효과를 검증하는 것이 아니었기에 추후 연구를 통하여 교사의 경력이 과연 이러한 원장의 변혁적 리더십을 매개하여 위와 같은 변인에 영향을 미치는지 확인할 수 있기를 희망한다.

References

- Ahn, S. H. (2005). Relationship between the individual teacher efficacy and collective teacher efficacy. *The Journal of Future Early Childhood Education, 12*(4), 147-163. ㉮ 국문: 안선희(2005). 유아교사의 개인적 교사효능감과 집단적 교사효능감의 관계. **미래유아교육학회지, 12**(4), 147-163.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bullock, A., Coplan, R. J., & Bosacki, S. (2015). Exploring links between early childhood educators' psychological characteristics and classroom management self-efficacy beliefs. *Canadian Journal of Behavioral Science, 47*(2), 175-183. <https://doi.org/10.1037/a0038547>
- Choi, I. S. (2015). *The influence of daycare teachers' work environment and happiness on their efficacy as teachers: With emphasis on national/public daycare and private daycare* [Unpublished master's thesis]. Kwangwoon University. ㉮ 국문: 최인숙(2015). 보육교사의 근무환경과 행복감이 교사효능감에 미치는 영향: 국공립어린이집과 민간어린이집 중심으로. 석사학위논문, 광운대학교.
- Choi, J. S. (2019). *The effect of early childhood teacher perceived childcare center head person's transformational leadership on teacher efficacy and job satisfaction* [Unpublished master's thesis]. Chung-Ang University. ㉮ 국문: 최진숙(2019). 영아반 보육교사가 인식한 원장의 변혁적 리더십이 교사효능감과 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 중앙대학교.
- Fantuzzo, J., Perlman, S., Sproul, F., Minney, A., Perry, M. A., & Li, F. (2012). Making visible teacher reports of their teaching experiences: The early childhood teacher experiences scale. *Psychology in the Schools, 49*(2), 194-205. <https://doi.org/10.1002/pits.20623>
- Goddard, R. D., & Goddard, Y. L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between teacher and collective efficacy in urban schools. *Teaching and Teacher Education, 17*(7), 807-818. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00032-4)
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Principal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Press.
- Guo, Y., Justice, L., Sawyer, B., & Tompkins, V. (2011). Exploring factors related to preschool teachers' self-efficacy. *Teaching and Teacher Education, 27*(5), 961-968. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.03.008>

- Hernandez, M., & Watkins, K. E. (2003). Translation, validation and adaptation of the Spanish version of the modified Dimensions of the learning organization questionnaire. *Human Resource Development International*, 6(2), 187-196. <https://doi.org/10.1080/13678860110087923>
- Hong, K. J. (2010). *The effects of childcare teacher's perception of their director's transformational leadership on the self-efficacy and organizational commitment* [Unpublished master's thesis]. Kookmin University. ☞ 국문: 홍경진(2010). **보육교사가 지각한 시설장의 변혁적 리더십 특성이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향**. 석사학위논문, 국민대학교.
- Jeon, E. J. (2014). *Relationship of transformational leadership, emotional intelligence and job satisfaction on happiness among middle managers in early childhood education institutions* [Unpublished master's thesis]. Pusan National University. ☞ 국문: 전은주 (2014). **유아교육기관 중간관리자의 변혁적 리더십, 정서지능 및 직무만족도와 행복감의 관계**. 석사학위논문, 부산대학교.
- Jeong, H. L. (2011). *The effects of childcare center directors' transformational leadership on teachers' job satisfaction* [Unpublished master's thesis]. Chosun University. ☞ 국문: 정혜란(2011). **보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향**. 석사학위논문, 조선대학교.
- Jeong, M. (2002). A relation between the efficiency of children's teachers and the recognition of role reforming ability. *Journal of Educational Research*, 14(1), 194-206. ☞ 국문: 정미(2002). **유아교사의 효능감과 역할수행능력간의 관계 연구**. *교육연구*, 14(1), 194-206.
- Jeong, M. K., Bae, D. J., & Han, S. I. (2005). *New paradigmization of public officials education: A plan to introduce lifelong learning system for learning organization of government organizations*. New Paradigm Center. Korea labor institute. ☞ 국문: 정무권, 배득중, 한상일 (2005). **공무원 교육의 뉴 패러다임화: 정부조직의 학습조직화를 위한 평생 학습체계 도입방안**. 뉴패러다임센터. 한국노동연구원.
- Jo, D. H. (2015). *Analysis of variables related with kindergarten organization on the job satisfaction of kindergarten teachers* [Unpublished doctoral dissertation]. Wonkwang University. ☞ 국문: 조도현(2015). **유치원 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 배경 관련 변인 영향**. 박사학위논문, 원광대학교.
- Jo, E. S., & Noh, J. A. (2011). A study on childcare teachers' efficacy about education of young children with disabilities and affecting factors. *The Journal of Special Children Education*, 13(2), 193-211. ☞ 국문: 조은숙, 노진아(2011). **일반 및 통합 보육교사의 배**

- 경변인별 장애영유아 교육에 대한 교사효능감 연구. *특수아동교육연구*, 13(2), 193-211.
- Kim, E. Y., & Park, E. H. (2006). Job analysis of kindergarten teachers. *The Journal of Korean Teacher Education*, 23(2), 303-323. ㉮ 국문: 김은영, 박은혜(2006). 유치원 교사의 직무 분석. *한국교원교육연구*, 23(2), 303-323.
- Kim, H. J. (2006). *The effects on the connection between duty achievement and the human relationship with the chief of the nurture facility recognized by nursery teachers* [Unpublished master's thesis]. Chung-Ang University. ㉮ 국문: 김혜정(2006). **보육교사가 인식하는 보육시설장과의 인간관계가 업무수행에 미치는 영향**. 석사학위논문, 중앙대학교.
- Kim, J. H., & Moon, H. J. (2007). Moderating effects of personal and organizational characteristics on the relationship between director's Leadership and teacher's empowerment in early childhood educational Institutes. *The journal of early childhood education*, 27(6), 143-163. ㉮ 국문: 김정희, 문혁준, (2007). 유아교육기관 운영자의 리더십과 유아교사의 임파워먼트에 대한 교사 개인특성과 조직특성의 중재효과. *유아교육연구*, 27(6), 143-163
- Kim, J. Y., & Youn, J. U. (2011). The relationship between professional development, efficacy, and role performance of child care teachers. *The journal of child education*, 20(4), 127-137. ㉮ 국문: 김지영, 윤진주(2011). 보육교사의 전문성발달과 효능감, 역할 수행 간의 관계. *아동교육*, 20(4), 127-137.
- Kim, M. H. (2011). *Correlations of educare teachers' adult attachment, efficacy, discipline styles and the child's adjustment* [Unpublished doctoral dissertation]. Dongduk Women's University. ㉮ 국문: 김명희(2011). **보육교사의 성인애착, 효능감, 훈육방식과 유아의 적응간의 관계**. 박사학위논문, 동덕여자대학교.
- Kim, Y. J., Park, S. K., Lim, J. J., & Ahn, S. H. (2011). The effect of director-teacher relationships and colleagues' support on teacher self-efficacy of early childhood teachers. *Korea Journal of Child Care and Education*, 68, 189-213. ㉮ 국문: 김유정, 박수경, 임정진, 안선희(2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 68, 189-213.
- Kim, M. S. (2012). *A relationship between the director's leadership characteristics recognized by teachers and job satisfaction together with the turnover intention of childcare teachers* [Unpublished master's thesis]. Kookmin University. ㉮ 국문: 김명수 (2012). **보육교사가 인식한 원장의 리더십특성에 따른 보육교사의 직무만족도 및 이직의도와와의 관계**. 석사학위논문, 국민대학교.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction:

- Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kurz, T. B., & Knight, S. L. (2004). An exploration of the relationship among teacher efficacy, collective teacher efficacy, and goal consensus. *Learning Environments Research, 7*(2), 111-128. <https://doi.org/10.1023/B:LERI.0000037198.37750.0e>
- Laevers, F. (2005). The curriculum as means to raise the quality of ECE implications for policy. *European Early Childhood Education Research Journal, 13*(1), 17-30. <https://doi.org/10.1080/13502930585209531>
- Lee, H. J. (2013). *Impact of organizational culture and director's transformational leadership on happiness and teacher efficacy among kindergarten teachers* [Unpublished master's thesis]. Pusan National University. ☞ 국문: 이호주(2013). **유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십이 교사의 행복감 및 교사효능감에 미치는 영향**. 석사학위논문, 부산대학교.
- Lee, J. (2012). *The effects of classes' sizes and principal's transformational leadership on teacher efficacy and job stress* [Unpublished doctoral dissertation]. Daegu University. ☞ 국문: 이정숙(2012). **유아교육기관의 학급규모와 원장의 변혁적리더십이 교사효능감 및 직무스트레스에 미치는 영향**. 박사학위논문, 대구대학교.
- Lee, J. G. (2010). Differences between exemplary performers and average performers: Review of the literature and implications for WLP practitioners. *The Korean Journal of Human Resource Development, 12*(3), 59-81. ☞ 국문: 이진구(2010). 우수 업무 수행자와 평균 업무 수행자의 차이점: 일터에서의 학습과 성과 전문가를 위한 시사점. **HRD연구, 12**(3), 59-81.
- Lee, J. M., & Lee, K. O. (2019). Development and validation of the teaching efficacy scale for early childhood teachers. *Korean Journal of Early Childhood Education, 39*(5), 189-212. <http://dx.doi.org/10.18023/kjece.2019.39.5.008> ☞ 국문: 이정미, 이경옥(2019). 유아교사 교수효능감 척도 개발 및 타당화 연구. **유아교육연구, 39**(5), 189-212.
- Lee, S. H., & Lee, K. H. (2018). The effect of early childhood teachers' empowerment on teacher efficacy and organizational commitment. *Global Creative Leader, 8*(2), 39-50. <https://dx.doi.org/10.34226/gcl.2018.8.2.39> ☞ 국문: 이숙향, 이경화 (2018). 보육교사의 임파워먼트가 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향. **Global Creative Leader, 8**(2), 39-50.
- Lee, S. H., Kwon, G. N., Kim, J. W., Min, M. H., Kim J. M., Kim, E. Y., Lee, S. O., Jeong, H. S., Sim, D. H., & Ahn, H. K. (2013). *Childcare teacher education*. Yangseowon. ☞ 국문: 이순형, 권기남, 김지옥, 민미희, 김정민, 김은영, 이성옥, 정현심, 심도현, 안혜경 (2013). **보육교사론**. 양서원.

- Lee, S. N., & Lee, Y. S. (2006). A study of efficacy of educare center' s teachers and preception of role performing ability. *The Journal of Future Early Childhood Education*, 13(1), 25-54. ☞ 국문: 이세나, 이영석(2006). 보육교사의 효능감과 역할수행능력 인식에 관한 연구. *미래유아교육학회지*, 13(1), 25-54.
- Lee, Y. H. (2001). *Ways to promote corporate learning organization*. Korea research institute for vocational education & training. <http://www.krivet.re.kr/repository/handle/201303/11859>
☞ 국문: 이영현(2001). **기업의 학습조직화 촉진 방안**. 한국직업능력개발원.
- Lim, H. K., Park, Y. J., & Jun, J. S. (2019). The effects of elementary school teachers' job performance readiness, learning agility, job autonomy, and school organizational culture on school organization commitment. *Global Creative Leader*, 9(5), 181-198. <https://dx.doi.org/10.34226/gcl.2019.9.5.181> ☞ 국문: 임혜경, 박영주, 전주성(2019). 초등학교 사의 학교조직 몰입에 영향을 미치는 변인 분석. *Global Creative Leader*, 9(5), 181-198.
- Maccoby, M. (2010). *The leaders we need* (O. O. Kwon, Trans.). Vision and Leadership. (Original work published 2007). ☞ 국문: Maccoby, M. (2010). **우리는 왜 리더를 따를까** (권오열 역). 비전과 리더십. (원서출판 2007).
- Morrison, G. S. (2011). *Early childhood education today*. Pearson
- Mun, E. Y. (2020). *The influence of transformational leadership of daycare center director and teachers efficacy perceived by day care center teachers on job satisfaction* [Unpublished master' s thesis]. Incheon National University. ☞ 국문: 문은영(2020). **보육교사가 인식한 원장의 변혁적 리더십과 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향**. 석사학위논문, 인천대학교.
- Northouse, P. G. (2007). *Leaderships*. Doubleday.
- Park, K. A., & Chung, J. S. (2009). Developing a assessment tool for the construction level of the learning organization. *Journal of Educational Technology*, 25(4), 241-262. ☞ 국문: 박귀애, 정재삼(2009). Senge의 이론에 기반한 학습조직 구축수준 측정도구의 개발 및 타당성 검증. *교육공학연구*, 25(4), 241-262.
- Park, K. J. (2012). *The effect of early childhood teachers' efficacy on teachers' coping strategies regarding infants' problem behavior* [Unpublished master' s thesis]. The Catholic University. ☞ 국문: 박금자(2012). **유아교사의 효능감이 유아문제행동에 대한 교사의 대처전략에 미치는 영향**. 석사학위논문, 카톨릭대학교.
- Park, N. H. (2006). *Organizational behavior*. Parkyoungsa. ☞ 국문: 박내희(2006). **조직행동론**. 박영사.
- Park, Y. S. (2010). *The influence of the director' s transformational leadership, the teacher' s empowerment and organizational culture on the job satisfaction of an early*

- childhood teacher* [Unpublished doctoral dissertation]. Daegu University. ㉮ 국문: 박영신(2010). **유아교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직 문화의 영향력**. 박사학위논문, 대구대학교.
- Pillai, R., & Williams, E. A. (2004). Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance. *Journal of Organizational Change Management, 17*(2), 144-159. <https://doi.org/10.1108/09534810410530584>
- Rudasil, K. M. (2011). Child temperament, teacher-child interaction, and teacher-child relationship: A longitudinal investigation from first to third grade. *Early Childhood Research Quarterly, 26*(2), 147-156. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2010.07.002>
- Seo, J. H. (2013). *The relationship between childcare teachers' job satisfaction, efficacy, and children's social competence* [Unpublished master's thesis]. Chonnam National University. ㉮ 국문: 서주희(2013). **보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 유아의 사회적 능력의 관계**. 석사학위논문, 전남대학교.
- Sin, H. Y. (2004). *Effects of teachers' job stress and belief of efficacy on the quality of teachers' interaction behaviors in child care* [Unpublished doctoral dissertation]. Yonsei University. ㉮ 국문: 신혜영(2004). **어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향**. 박사학위논문, 연세대학교.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology and Marketing, 114*(1), 68-77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- Son, Y. J. (2015). *The effects of organizational support, supervisor support, peer support on organizational commitment and innovative behavior: A research based on domestic service enterprises employee* [Unpublished master's thesis]. Kyonggi University. ㉮ 국문: 손예진(2015). **조직지원, 상사지원, 동료지원이 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향**. 석사학위논문, 경기대학교.
- Song, Y. H. (2012). *An analysis on influential factors of transformational leadership of director, organizational culture, communication, and empowerment on childcare center on organizational effectiveness* [Unpublished doctoral dissertation]. Changwon National University. ㉮ 국문: 송영호(2012). **어린이집 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 의사소통, 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향요인 분석**. 박사학위논문, 창원대학교.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct.

Teaching and Teacher Education, 17(7), 783-805.

- Wang, H. L. (2013). *A study of examining relationships among organizational justice, perceived organizational support and organizational commitment* [Unpublished master's thesis]. Kyunghee University. ☞ 국문: 왕학림(2013). **조직공정성, 조직지원인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 석사학위논문, 경희대학교.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. Jossey-Bass.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1997). *Dimensions of learning organization*. Partners for the Learning Organization.
- Yang, S. J. (2008). *An influence of teachers' job satisfaction by changeable leadership of a kindergarten principal* [Unpublished master's thesis]. Gangnam University. ☞ 국문: 양세자(2008). **유치원 원장의 변혁적 지도성이 교사의 직무만족에 미치는 영향**. 석사학위논문, 강남대학교.
- Yeom, J. S., Lee, M. S., Jo, H. S., & Kim, H. J. (2014). *Early childhood teacher education*. Changjisa. ☞ 국문: 염지숙, 이명순, 조형숙, 김현주(2014). **유아교사론**. 창지사.