

지역아동센터장의 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향 -교사효능감을 매개효과로-

The Transformative Leadership of the Community Child-Care Center President and Its Effect on Organizational Effectiveness -the Mediating Effect of Teacher's Self-Efficacy-

소선주, 정민숙
남부대학교 사회복지학과

Seon-Ju So(ssj3505@hanmail.net), Min-Suk Jung(welfarej@nambu.ac.kr)

요약

본 연구는 지역아동센터 센터장의 변혁적 리더십이 해당 지역아동센터 종사자들의 교사효능감을 매개로 하여 조직효과성에 미치는 영향을 검증하기 위해 수행되었다. 연구대상은 광주 및 전남 지역의 지역아동센터에 종사하고 있는 생활복지교사로 총 199부가 분석에 사용되었다. 수집된 자료는 SPSS 12.0, AMOS 7.0 프로그램을 사용해 센터장의 변혁적 리더십과 종사자의 교사효능감, 조직효과성 간의 연구모형의 요인분석과 신뢰도 검증, 구조방정식 모형분석을 실시하였다. 연구결과, 사회복지시설과 교육·보육기관에서와 마찬가지로 지역아동센터 종사자들이 인지하는 센터장의 변혁적리더십은 교사효능감과 조직효과성에 모두 유의미하게 직간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이같은 결과를 바탕으로 본 연구에서는 지역아동센터 센터장의 변혁적 리더십 향상을 위한 정책적 지원의 필요성을 제시하였다.

■ 중심어 : | 지역아동센터 | 센터장 | 변혁적 리더십 | 교사효능감 | 조직효과성 |

Abstract

This study examines how the president's transformative leadership in community child-care centers influence organizational effectiveness through the mediation of teachers' self-efficacy. Survey has been conducted on teachers who work in community child-care centers in the Kwangju and Jeonnam region. The data is analyzed using Factor Analysis, Structural Equation Modeling and structural equation Modeling in order to test the relationship among the president's transformative leadership, teachers' self-efficacy, and organizational effectiveness. The results indicate that the transformative leadership of the president has a positive and significant effect on both teachers' self-efficacy and organizational effectiveness. Moreover, teachers' self-efficacy mediates the relationship between transformative leadership and organizational effectiveness. The results have implications for the importance of the president's leadership and suggest that governmental support should be directed towards the enhancement of the president's leadership in community child-care centers.

■ keyword : | Community Child-care Center | President of center | Transformative Leadership | Effectiveness of Organization | Teacher's Self-Efficacy |

I. 서론

1. 연구의 필요성

2000년대 이후 여성의 사회진출과 결혼 문화의 변화, 저출산·고령화의 심화 등 급변하는 사회 구조 속에서 맞벌이 가정, 저소득층 가정, 한부모 가정, 결혼이민자가정 등이 지속적으로 증가하고 있다. 이에 가정 내에서 제대로 돌봄을 받지 못하는 방임아동과 청소년 폭력, 부적응 아동 등이 늘어나면서 방과 후 아동 보호에 대한 관심이 높아지고 있다[2].

2013년 기준으로 전국 4036곳의 지역아동센터에서 10만여명의 아동·청소년들에게 방과후 돌봄 서비스를 제공하고 있으나[29], 아직까지 지역아동센터의 조직 특성을 반영한 발전 방향에 대한 연구는 부족한 실정이다.

지금까지 지역아동센터에 관한 연구는 주로 정책적인 측면에서 운영[7][25]과 평가[22][59], 방과후 보육 정책[39][48]에 대해, 이용 아동과 생활복지교사를 중심으로 이뤄져왔다. 지역아동센터 이용아동의 입장에서 아동들의 이용경험[35][45][57]과 그로인한 영향과 만족도[8][16][41][47][55]에 관한 연구가 풍부하게 진행되었다. 종사자와 관련해서는 생활복지사의 직무인식[28][37][61]과 직무만족[30], 직무스트레스[46][26], 그에 따른 소진[3][51]과 이직[43]에 관한 연구가 풍부하게 진행되었으나, 센터운영의 중심축이 되고 있는 센터장에 관한 독립적인 연구[25]는 미비한 실정이다.

특히 다른 사회복지조직이나 교육기관·보육시설 등의 교장·원장의 리더십에 관한 연구[9][10][36][52]가 활발히 진행되고 있는 것에 비해 대부분 소규모로 운영되고 있는 지역아동센터의 특성상 운영에 절대적인 영향력을 발휘하고 있는 센터장의 리더십에 대한 연구는 전무한 상황이다.

현재 전국 지역아동센터의 종사자 현황을 살펴보면 종사자의 절반 가량을 시설장이 차지하고 있으며, 2000곳 이상이 센터장 1명과 생활복지교사 1명 등 2명으로 운영되고 있다. 때문에 센터장의 경험과 가치관이 센터의 운영에 상당한 영향력을 미치고 있다고 볼 수 있다. 또 지역아동센터의 특성상 교사와 아동의 관계가 밀접

하고 아동의 성장과 발달에 교사의 영향력이 큰 만큼 돌봄 서비스의 질을 좌우할 교사들의 효능감과 만족감이 지역아동센터의 조직효과성에도 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다.

한편 기관장의 리더십은 보육기관과 교육기관 등의 조직운영과 발전에 있어서 핵심적인 요인으로 여러 연구를 통해 지목되어 왔으며, 최근 교육현장과 사회복지 시설 등 다양한 조직에서는 급변하는 시대의 변화를 읽고 변화를 주도해 나가는 변혁적 리더십이 부각되고 있다.

이에 본 연구에서는 지역아동센터 서비스의 질적 향상의 중심을 센터의 구심점이자 운영의 중심인 센터장의 리더십에서 찾고, 센터장의 변혁적 리더십을 중심으로 조직효과성과 교사효능감에 센터장의 리더십이 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 이론적 배경

1.1 변혁적 리더십

리더십이란 공통된 목표의 달성을 위해 조직된 집단의 행동에 영향을 주는 과정[71]으로서 조직구성원이 리더의 뜻에 따라 목적을 달성하고, 리더가 그에 해당하는 보상을 제공하는 방식의 거래적 리더십(Transactional Leadership)과 리더가 비전을 제시하고 구성원의 능력과 자신감을 향상시켜 기대 이상의 성과를 얻도록 유도하는 변혁적 리더십(Transformational Leadership)이 대표적인 리더십으로 연구되고 있다.

특히 변혁적 리더십은 구성원들이 자신의 능력을 최대한 발휘하도록 잠재력을 자극하고, 조직 목적에 헌신하도록 권한을 부여하여 변화가 요구되는 상황에 적합한 리더십이라고 평가받으며 오늘날 민간과 공공기업 등 다양한 조직에서 유용성을 인정받고 있다. 변혁적 리더십은 리더와 조직원이 서로 동기를 부여하고 목적 의식을 높여주는 상호과정이라 할 수 있으며, 리더가 조직 구성원의 목표를 고양시켜 조직원 개인의 성장을 독려하고 조직몰입을 강화하여 결국 조직의 목표를 달

성하도록 하는 리더십이다[67]. Bass는 변혁적 리더십의 개념을 정교화하면서 특히 카리스마(charisma)와 개인적 배려(individual consideration), 지적 자극(intellectual stimulation) 등 3가지 요소를 변혁적 리더십의 필요조건으로 설정했다[64]. 더불어 변혁적 리더십을 가진 리더는 자신의 이해관계를 넘어 집단의 목적을 이해하고 이를 달성하도록 조직구성원을 유도하며, 구성원에게 업무성과의 중요성과 가치를 인식시키는 방식으로 동기부여를 한다[17].

카리스마란 구성원에게 자신감과 사명감을 주고 도전적인 목표 설정을 통해 구성원의 존경과 신뢰를 얻는 것이며, 구성원에게 리더와 동일시하고자 하는 강한 열정을 일으키는 것이다. 개인적 배려는 구성원의 개인적 욕구를 파악하고 이를 지원하고 격려하는 멘토(mentor)의 역할을 뜻한다. 지적 자극은 구성원이 스스로 판단하도록 격려하고, 문제해결 능력을 향상시키며 새로운 도전을 모색하도록 유도하는 것이다.

변혁적 리더십이란 변화에 대한 필요성을 인식하고, 새로운 비전을 창조하며, 변화를 제도화하기 위한 노력이다[66]. 때문에 일반조직뿐 아니라 교육조직과 사회복지조직에서도 변혁적 리더십에 대한 연구가 지속적으로 이루어지고 있다. 기업과 공공조직에서 리더의 변혁적 리더십이 직무성과, 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미치는 것[6][18][50][62]으로 나타났으며, 교육 조직에서도 학교장과 보육기관 원장의 변혁적 리더십이 교사효능감과 조직효과성을 높이는 중요한 요인으로 작용하는 것[20][38][42][60]으로 보고되었다. 지역아동센터와 관련해서도 지역아동센터장의 변혁적 리더십이 높아지면 종사자의 직무스트레스는 낮아지고, 직무만족은 높아진다[53]는 연구결과가 나온 바 있으나 센터장의 변혁적 리더십과 조직효과성 간의 관계에 초점을 맞춘 연구결과는 미흡한 실정이다.

본 연구에서는 권인택(1995)과 안우환(2006)의 연구등을 바탕으로 카리스마, 개인적 배려, 지적자극, 비전 제시 등을 변혁적 리더십의 주요 요소로 보았다[5][34]. 또한 변혁적 리더십을 갖춘 지역아동센터장은 센터의 발전을 위해 희생을 감수하고, 매사에 높은 자신감과 열정을 갖고 업무를 추진하며, 종사자들을 순응케 하는

권위를 갖고 있는 것으로 판단했다. 또한 종사자의 입장을 잘 이해하고 의견을 경청하며, 각자의 재능을 발휘하고 능력을 향상하도록 돕고, 개인적인 고충에도 관심을 갖는 것을 변혁적 리더십으로 보았다.

1.2 교사효능감

심리학에서 교사효능감(自己效能感, self-efficacy)이란 어떤 상황에서 적절한 행동을 할 수 있다는 기대와 신념으로 1970년대 캐나다의 심리학자 앨버트 밴두라(Albert Bandura)가 제시한 사회인지론(social cognitive theory)에 근거한 개념이다. Bandura의 자아효능감을 교사에게 적용한 것이 교사효능감(teacher's self efficacy)으로 Ashton은 교사효능감에 대해 학습자의 학업수행에 영향을 미칠 수 있는 능력을 갖고 있다는 믿음과 자신의 교수 행위가 아동의 성취에 긍정적인 영향을 줄 것에 대한 기대감이라고 보았다[67]. 때문에 동일한 능력을 가진 교사 간에도 교사효능감의 차이가 아동의 성취 결과에 영향을 미치게 되는 것으로 분석되어 왔다. 1980년대부터 수많은 연구자들이 교사의 효능감이 교수학습에 매우 영향력있는 변인이라고 보고해 왔다[72]. Woolfolk 등은 교사 효능감을 특수한 상황에서 특정 교수 과업을 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 행동과정을 조직하고 실행할 수 있는 능력에 대한 교사의 믿음으로서 학습자의 성취, 학생의 교사효능감, 학생 동기화, 교사의 끈기, 열정, 책임감, 교수행동과 밀접한 관련이 있다고 보고했다[63]. 본 연구에서는 이와 같은 선행 연구들의 결과를 토대로 지역아동센터 생활복지사의 교사효능감에 대해 아동들의 목표 달성에 필요한 과업을 수행하기 위해 필요한 행동을 조직하고 실행할 수 있는 교사 자신의 능력에 대한 믿음과 교사의 행위가 아동의 성장과 발달에 영향을 미칠 수 있다는 능력에 대한 믿음으로 보고 연구를 진행했다.

1.3 조직효과성

조직효과성이란 조직구성원들이 만족스러운 상태에서 환경의 변화와 요구에 적응해 가면서 조직의 목표를 달성하는 정도를 뜻한다[11]. Argyris는 조직효과성에 대해 조직이 수행해야 할 세 가지 핵심적 활동인 목표

달성, 조직 자체의 유지, 외부환경 적응을 효과적으로 수행하는 것이라고 정의했으며[65], Parsons는 모든 사회체제가 기본적으로 해결해야할 문제를 적응, 목표달성, 통합, 형식의 유지 등 네 가지로 제시하면서 이를 잘 해결하는 것을 조직효과성이라고 보았다[72]. 한편 학교조직의 효과성에 대해 김창걸은 교직원들이 만족스러운 상태에서 노력을 하며 조직이 환경에 적응해 가면서 교육 성과를 확보하는 것이라고 정의했고[54], 박현정 등은 효과적인 학생의 학업 성취와 전인적 성장을 이끌어주는 것을 효과적인 학교교육이라고 보았다[27]. 본 연구에서는 지역아동센터의 조직효과성을 구성하는 요소로 신재홍 등의 연구를 토대로 종사자들의 직무만족과 직무성과, 조직적응성 등을 선정했다[21][56][60].

2. 선행연구

변혁적 리더십과 조직효과성이나 교사효능감 간의 영향을 분석한 연구들은 다양한 조직을 대상으로 이뤄져왔다. 상사의 변혁적 리더십은 일반 공·사 조직에서 거래적 리더십보다 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[49]. 더불어 일반 기업[19] 뿐 아니라 사회복지 조직[15]에서도 변혁적 리더십이 조직 성과에 끼치는 영향이 보고되었다.

또 유치원[12]과 보육시설[58][24]에서도 변혁적 리더십이 교사효능감에 영향을 주는 것으로 나타났다. 학교를 대상으로 한 연구에서는 학교장의 변혁적 리더십이 조직효과성과 교사효능감에 영향을 준다 [1][13][23][32][33][36][60]는 연구가 상당수이나, 일부 연구에서는 변혁적 리더십이 교사효능감이나 조직효과성에 대한 직접적인 영향을 미치지 않으나 교사간 커뮤니케이션이나 교사효능감 등을 매개로 간접적인 영향을 미치는 것[20][42]으로 보고되었다[표 1].

따라서 본 연구에서는 기존에 다양한 조직을 대상으로 연구되어온 변혁적 리더십을 비교적 최근에 발달한 소규모 아동복지시설인 지역아동센터에 적용할 수 있는지의 여부를 새로이 밝히고자 한다. 또한 변혁적 리더십이 교사효능감이나 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구들이 그동안 상반된 결과를 보여온 만큼 이에 관해 보다 구체적으로 규명하고자 한다.

표 1. 변혁적 리더십 관련 선행연구

연구자	조직	연구 결과
장임숙 (2001)	일반	변혁적 리더십은 거래적 리더십보다 조직효과성에 기여.
문송현 조세형 (2010)	기업	변혁적 리더십은 학습활동을 매개로 조직 성과에 영향.
남기민 남기예 (2008)	복지 조직	최고관리층의 변혁적 리더십은 사회복지사의 임파워먼트를 매개로 조직효과성에 영향.
김혜심 (2005)	유치원	원장의 변혁적 지도성은 교사효능감에 영향.
최인숙 성미영 (2011)	보육 시설	시설장의 변혁적 리더십은 교사들의 집단적 효능감을 매개로 교사효능감에 영향.
박윤조 한아림 (2012)		어린이집 원장의 변혁적 리더십은 교사의 직무스트레스와 교사효능감에 영향.
신재홍 (2002)	학교	학교장의 변혁적 리더십은 조직문화를 통해 조직 효과성에 영향.
신은아 (2004)		학교장의 변혁적 리더십은 교사 효능감에 영향.
한홍진 (2004)		상고 교장의 변혁적 리더십은 학습조직화를 매개로 조직 효과성에 영향.
박균열 (2009)		학교장의 변혁적 리더십은 교사의 직무만족에 영향.
강경석 강경수 (2006)		학교장의 변혁적 리더십은 교사팔로워십을 매개로 조직효과성에 영향.
민상기 나승일 (2010)		학교장의 변혁적 리더십은 교사효능감에 유의한 영향을 미치지 않음. 단, 교사들 간의 커뮤니케이션을 매개로 간접 영향.
김희규 (2010)		학교장의 변혁적 리더십은 학교효과성에 유의한 효과를 보였음.
유학근 이정렬 (2012)		학교장의 변혁적 리더십은 학교장신뢰를 매개로 조직효과성에 영향.
이윤식 최상균 (2012)		학교장의 변혁적 리더십은 교사효능감을 매개로 조직효과성에 영향. 단, 변혁적 리더십의 조직효과성에 대한 직접 효과는 미약.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집

본 연구는 지역아동센터장의 리더십이 조직효과성에 미치는 연구로서 상대적으로 재정 상황이 열악한 광주 및 전남 지역의 지역아동센터 종사자를 대상으로 설문 조사하였고, 표본추출방법은 비확률 의도적 표집방법이 사용되었다. 광주 지역은 2012년 기준으로 지자체

별도지원금이 전국 최하위(평균 97만원, 전국 평균 295만원) 수준으로 지원됐으며, 전남 지역은 종사자처우개선비가 전혀 지원되지 않아(전국 283곳, 평균 438만원 지원) 센터별 총수입 분야에서 전국 최하위 수준을(광주 평균 3396만원, 전남 평균 3468만원, 전국 평균 3850만원) 보였다[30]. 본 연구를 위한 설문조사는 2013년 4월에 진행되었다. 총 250여부를 배포하였고, 225부를 회수하였으나, 무응답이나 본 연구에 활용하는데 오류가 있는 26부를 제외한 199부를 최종분석에 사용하였다.

2. 설문지 구성 및 자료분석 방법

선행연구를 토대로 각 요인별 설문지 구성은 [표 1]과 같다. 변혁적 리더십을 측정하기 위하여 카리스마, 개인적 배려, 지적자극에 관한 척도는 권인택(1995)이 조직에서 변혁적 리더십을 측정하기 위하여 TSLQ(Transformational School Leadership Questionnaire)와 안우환(2006)의 설문 문항을 본 연구에서 수정 보완하여 사용하였고[5][34], 비전제시 설문 척도는 이성근과 권순교(2006)가 노종희(1994)의 변혁적 리더십 설문지 PTLQ(Principal's Transformational Leadership Questionnaire) 문항을 수정 한 것을 보완하여 사용하였다[40][17]. 변혁적 리더십 척도의 하위변인인 카리스마(2문항), 개인적 배려(4문항), 지적자극(4문항), 비전제시(2문항)로 총 12문항이며 Likert 5점 척도를 사용하였고, 각 점수를 합산하여 점수가 높으면 지역아동센터장의 변혁적 리더십이 잘 발휘된다고 할 수 있다. 교사효능감 검사도구는 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 교사효능감 검사도구를 김희진과 이분려(1999)가 번역하여 사용한 것을 권나연(2011)이 수정한 설문지를 본 연구에 맞도록 수정 보완하여 사용하였다 [4][14][68]. 교사효능감은 총 10문항으로 개인적 효능감에 대한 5문항과 일반적 효능감에 대한 5문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 Likert 5점 척도로 되어 있고, 각 하위변인들의 점수가 높을수록 교사효능감이 높다는 것을 의미한다. 조직효과성을 측정하기 위하여 본 연구에서는 최연인(2004), 이진원(2010) 등의 연구에서 검증된 문항들을 수정 보완하여 사용하였다[44][56]. 본 연구의 척도는 직무성과(3문항), 직무만족(2문항), 조직

적응성(4문항)으로 전체 9문항으로 되어 있다. 문항반응 방식은 Likert 5점 척도를 사용하였고, 각 점수를 합산하여 점수가 높으면 조직효과성이 높다고 할 수 있다.

수집된 자료의 분석은 SPSS 12.0 for Windows와 AMOS 7.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 첫째, 조사대상자의 특성을 파악하기 위한 빈도분석, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 분석을 실시하였다. 둘째, 변혁적리더십, 교사효능감, 조직효과성을 변인으로 삼고, 본 연구에서 제시한 중요한 결정요인들에 대한 피어슨 상관관계분석을 실시하였다. 셋째, 연구모형 검증과 가설검증을 위해 구조방정식을 실시하였다.

표 2. 설문지의 구성

변인	요인	문항수	척도	출처
변혁적 리더십	카리스마	2	Likert 5점	안우환(2006) 이성근, 권순교(2006) 민석홍(2010)
	개인적배려	4		
	비전제시	2		
	지적자극	4		
조직 효과성	직무성과	3	Likert 5점	신재홍(2000) 최연인(2004) 민석홍(2010)
	직무만족	2		
	조직적응성	4		
자기 효능감	개인적효능감	5	Likert 5점	Enochs & Riggs(1990) 권나연(2011)
	일반적효능감	5		
인구통계학적		7	명목	
계		38		

3. 연구모형 및 가설

본 연구는 지역아동센터장의 변혁적 리더십이 조직 효과성에 미치는 인과적 관계를 분석하고, 이러한 관계 속에서 교사효능감의 직·간접효과를 파악하기 위하여 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.

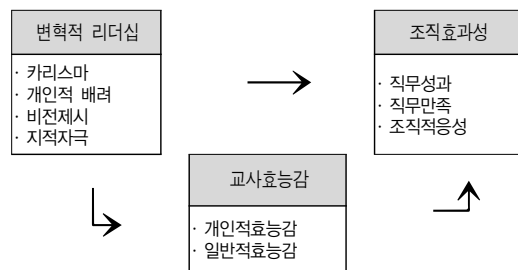


그림 1. 연구모형

연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1: 지역아동센터장의 변혁적 리더십은 센터 종사자들의 교사효능감에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 지역아동센터 종사자들의 교사효능감은 센터의 조직효과성에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 지역아동센터장의 변혁적 리더십은 센터의 조직효과성에 영향을 미칠 것이다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성에 대한 빈도 분석 결과는 [표 2]와 같다. 종사자 성별은 남성 6명(3.0%), 여성 193명(97.0%)으로 여성 비율이 매우 높았다. 이들의 근무 경력은 1년 이하 67명(33.7%), 1년~3년은 75명(37.7%), 3년 이상 57명(28.6%)로 조사되었다. 지역아동센터 규모는 19인 이하 19명(9.5%), 20인~28인 105명(52.8%), 29인 이상 75명(37.7%)이었고, 지역아동센터장의 성별은 남성 23명(11.6%), 여성 176명(88.4%)으로 여성 센터장 비율이 매우 높았다. 이들의 센터장 경력은 3년 이하 57명(28.6%), 4년 ~ 6년 96명(48.2%), 7년 이상 46명(23.1%)으로 조사되었다.

표 3. 인구사회학적 특성

변수	내용	빈도(명)	백분율(%)
종사자 성별	남성	6	3.0
	여성	193	97.0
종사자 근무경력	1년 이하	67	33.7
	1년 ~ 3년	75	37.7
	3년 이상	57	28.6
지역아동센터규모	19인 이하	19	9.5
	20 ~ 28인	105	52.8
	29인 이상	75	37.7
센터장 성별	남성	23	11.6
	여성	176	88.4
센터장 경력	3년 이하	57	28.6
	4년 ~ 6년	96	48.2
	7년 이상	46	23.1
	합계	199	100

2. 탐색적 요인분석

변혁적리더십 요인간의 KMO 측도가 .926이며, 요인 분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett 구형성 검정치는 2238.396이고, 자유도 66, 유의수준이 .000 이다. 고유값은 2.09이고, 누적분산은 85.85로, 고유값 1.0 과 누적분산 60.0을 상회하게 나타나 적합하다고 판단되어진다[표 4]. 조직효과성 변수간의 KMO 측도가 .891이며, 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett 구형성 검정치는 1123.309이고, 자유도 36, 유의수준이 .000이다. 고유값은 1.65이었고, 누적 분산값은 78.49로 고유값 1.0과 누적분산 60.0을 상회하게 나타나 적합하다고 판단되어진다[표 5]. 교사효능감 변수간의 KMO 측도가 .814이므로 요인분석을 위한 변수 선정이 대체로 좋은 것으로 판정되며, 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett 구형성 검정치는 769.532이고, 자유도 45, 유의수준이 .000이다. 고유값은 2.71이고, 누적 분산값은 60.79로 고유값 1.0과 누적분산 60.0을 상회하게 나타나 적합하다고 판단되어진다[표 6].

표 4. 변혁적리더십 요인분석

구분	개인적배려	지적자극	비전제시	카리스마	공통성
배려3	.851	.254	.221	.223	.887
배려4	.836	.236	.266	.220	.874
배려2	.744	.440	.235	.119	.816
배려1	.611	.519	.321	.279	.824
지적3	.335	.805	.275	.208	.879
지적4	.392	.724	.319	.231	.834
지적2	.372	.633	.481	.208	.814
지적1	.284	.615	.513	.245	.782
비전3	.339	.292	.820	.159	.897
비전4	.253	.445	.740	.237	.865
카리1	.167	.164	.166	.918	.925
카리2	.235	.224	.159	.880	.905
신뢰도	.929	.926	.631	.904	
고유값	3.098	2.896	2.221	2.09	
분산	25.813	24.130	18.506	17.40	
누적	25.813	49.943	68.450	85.85	

표 5. 조직효과성 요인분석

구분	조직적응	직무성과	직무만족	공통성
조직적응2	.847	.228	.163	.796
조직적응3	.836	.253	.241	.821
조직적응1	.758	.186	.441	.804
조직적응4	.714	.304	.359	.732
직무성과3	.248	.829	.246	.810
직무성과4	.107	.801	.296	.741
직무성과2	.413	.747	-.103	.740
직무만족2	.330	.152	.855	.863
직무만족3	.546	.323	.596	.758
신뢰계수	.909	.800	.798	
고유값	3.153	2.259	1.65	
분산	35.031	25.098	18.36	
누적	35.031	60.129	78.49	

표 6. 교사효능감 요인분석

구분	개인적효능감	일반적효능감	공통성
개인적3	.827	.041	.686
개인적4	.821	.070	.678
개인적1	.818	.046	.671
개인적5	.803	.008	.645
개인적2	.798	.072	.642
일반적2	.005	.803	.645
일반적1	.103	.767	.599
일반적4	.017	.711	.506
일반적3	.202	.700	.531
일반적5	-.075	.686	.476
신뢰계수	.873	.787	
고유값	3.365	2.71	
분산	33.652	27.13	
누적	33.652	60.79	

3. 모형 적합도 검증

3.1 상관분석

본 연구에서 사용되고 있는 각 변수들 간의 상관관계를 위해 피어슨 상관분석 결과는 [표 7]과 같다. 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마, 개인적 배려, 지적자극, 비전제시, 조직효과성의 하위요인인 직무성과, 직무만족, 조직적응성, 그리고 교사효능감의 일반적효능감은 상호간 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 가졌다. 또한 교사효능감의 개인적효능감은 조직적응성 하위요인인 직무성과, 직무만족, 조직적응성, 변혁적리더십의 하

위요인인 카리스마와 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 다만, 개인적효능감이 변혁적리더십의 개인적배려, 지적자극, 비전제시와는 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 교사효능감의 하위요인인 개인적효능감과 일반적효능감의 상관관계도 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다.

표 7. 주요 변인의 상관관계

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	.523**	1							
3	.542**	.803**	1						
4	.486**	.705**	.821**	1					
5	.375**	.393**	.448**	.325**	1				
6	.514**	.673**	.597**	.541**	.521**	1			
7	.598**	.580**	.592**	.504**	.583**	.732**	1		
8	.160*	.022	-.021	-.047	.334**	.170*	.260**	1	
9	.413**	.380**	.412**	.352**	.435**	.469**	.514**	.125	1
mean	4.03	3.71	3.51	3.47	3.84	3.91	3.92	3.56	3.63
SD	.769	.766	.749	.766	.605	.767	.680	.716	.537

주1) * p<.05, ** p<.001

주2) 1. 카리스마 2. 개인적배려 3. 지적자극 4. 비전제시
5. 직무성과 6. 직무만족 7. 조직적응성 8. 개인적효능감
9. 일반적효능감

3.2 확인적 요인 분석

확인적 요인 분석과 신뢰도 검증을 한 결과, 조직효과성에 대한 3개의 측정변인들의 표준화 경로계수는 .660~.872사이의 값을 가지며 p<.001 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, Cronbach α 값은 .983으로 높았다. 변혁적 리더십에 대한 4개의 측정변인들의 표준화 경로계수는 .601~.942 사이의 값을 가지며 p<.001 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며 Cronbach α 값은 .949로 높았다. 교사효능감에 대한 2개의 측정변인들의 표준화 경로계수는 .859~.952 사이의 값을 가지며 p<.001 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며 Cronbach α 값은 .927로 높았다.

본 연구에서는 모델적합도를 평가하기 위해 Hoyle과

Panter(1995)가 추천하는 CMIN, GFI, TLI, CFI 지수를 사용하였고[70], 모두 수용 가능한 수준으로 분석되었다.

표 8. 확인적 요인분석

개념	측정 변수	β	B	S.E.	C.R.	SMC	신뢰 계수
조직 효과성	직무 성과	1.000	.660			.435	.983
	직무 만족	1.602	.833	.163	9.851***	.694	
	조직 적응성	1.487	.872	.147	10.136***	.760	
변혁적 리더십	카리스마	.655	.601	.067	9.739***	.361	.949
	개인적배려	.929	.855	.051	18.094***	.731	
	비전 제시	.923	.851	.052	17.901***	.724	
자기 효능감	지적 자극	1.000	.942			.888	.927
	개인적효능감	1.000	.254			.065	
	일반적효능감	1.447	.490	.391	3.702***	.240	

$\chi^2=94.050$, $df=24$, $p=.000$, $CMIN/DF=3.919$, $GFI=.903$, $AGFI=.818$, $CFI=.931$, $RMR=.040$, $RMSEA=.121$, $NFI=.910$, $IFI=.931$, $TLI=.896$

주) Hoyle과 Panter(1995)[70]의 모델적합도 평가시 주요지수 사용함

4. 연구모형의 적합도 검증

공분산 구조분석에서 적합성 검증은 모델의 부합지수와 경로계수에 의해 검증되어진다. 본 연구에서는 표본의 크기에 민감하지 않고 모형의 간명성을 고려하며, 적합도 평가 지수의 기준이 확립된 RMR, RMSEA, GFI, CFI, NFI, IFI, TLI를 통해 연구모형의 적합도를 평가하였다. 본 연구모형의 적합도 분석결과 $\chi^2=95.202$, $DF=25$, $p=.000$, $CMIN/DF=3.808$, $RMR=.039$, $GFI=.901$, $AGFI=.822$, $NFI=.909$, $IFI=.931$, $TLI=.900$, $CFI=.930$, $RMSEA=.119$ 로 나타났다. 연구모형의 적합도 기준은 GFI, NFI, IFI, TLI, CFI 값은 .9 이상, RMR과 RMSEA .05~.08 수준이다. 본 연구모형에서는 AGFI, RMSEA 값을 제외하고 적합 기준에 부합하였다. AGFI 값은 0.9 이하의 수치를 보였는데, AGFI는 표본특성에 기인한 비일관성으로 인하여 영향을 받을 수 있기 때문에 표본 특성으로부터 자유로운 CFI를 권고하고 있는 점에서 CFI 값이 0.9이상으로 나타났으므로, 본 모델은 수용가능하다고 판단된다[33]. 이상과 같이 모델의 적합도 평

가 결과를 통해 볼 때, 본 연구모형의 적합도는 수용 가능하며, 제시된 자료를 잘 설명하는 것으로 판단된다.

표 9. 모형적합도

구분	측정값	적합여부	구분	측정값	적합여부
χ^2	95.202	-	GFI	.901	적합
DF	25	-	AGFI	.822	부적합
p	.000	유의	CFI	.930	적합
CMIN/DF	3.808	적합	NFI	.909	적합
RMR	.039	적합	IFI	.931	적합
RMSEA	.119	부적합	TLI	.900	적합

5. 구조모형 분석

지역아동센터장의 변혁적리더십은 교사효능감, 조직 효과성에 모두 유의미하게 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변혁적리더십은 교사효능감에 유의하게 양의 영향을 주는 것으로 나타났는데($t=3.350$, $p<.001$), 변혁적리더십이 높을수록 지역아동센터 종사자의 교사효능감 수준이 높아지는 것을 의미한다. 변혁적리더십이 증가하게 되면 교사효능감도 63.4%증가하는 것으로 나타났다. 또한 변혁적리더십은 조직효과성에 유의하게 양의 영향을 주는 것으로 나타났는데($t=2.046$, $p<.05$), 변혁적리더십이 높을수록 지역아동센터의 조직효과성이 높아지는 것을 의미한다. 변혁적리더십이 한 단위 증가하면 조직효과성도 24.6% 증가하는 것으로 나타나 직접적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 다음으로 교사효능감이 조직효과성에 유의미하게 직접적인 영향력을 미치는 변인으로 확인되었다($t=3.292$, $p<.001$). 교사효능감 정도가 한 단위 증가하면 조직효과성은 81.0% 증가하는 것으로 분석되었다.

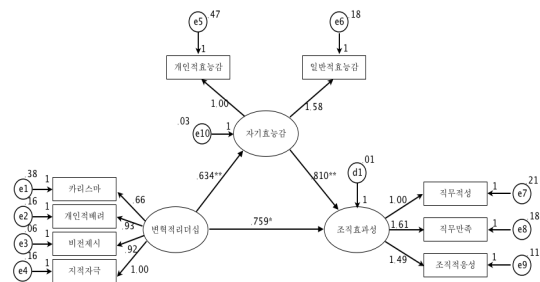


그림 2. 구조모형 검증(경로계수 : 표준화계수)

표 10. 연구모형의 모수 추정치

구분	Estimate		S.E.	C.R.
	비표준화	표준화		
변혁적리더십 →교사효능감	.185	.634	.055	3.350***
교사효능감 →조직효과성	1.568	.810	.476	3.292***
변혁적리더십 →조직효과성	.139	.246	.068	2.046*

총효과 분석 및 연구 모형의 심층적인 이해를 위해 각 변수들 간의 영향관계를 직접효과와 간접효과로 분석하였다. 그 결과는 [표 11]과 같다.

표 11. 잠재변수 간의 직·간접 효과

독립변수	직접효과	간접효과	총효과
변혁적리더십 → 교사효능감	.634**	-	.634**
변혁적리더십 → 조직효과성	.810**	-	.810**
교사효능감 → 조직효과성	.246	.513**	.759*

** p<.010

교사효능감은 변혁적리더십이 조직효과성에 미치는 영향관계에서 간접효과를 갖는 것으로 나타났다. 간접효과의 크기는 .513이었으며 부트스트래핑 방식을 통한 유의도 검증결과 p<.010 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

V. 결론

1. 연구요약

본 연구는 지역아동센터 내에서 센터장의 변혁적 리더십과 종사자들의 교사효능감, 센터의 조직효과성 간의 영향관계에 대하여 분석하였다. 구체적인 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 지역아동센터장의 변혁적 리더십은 센터 종사자들의 교사효능감에 직접적인 영향을 끼치는 것(t=3.350, p<.001)으로 나타났다. 이러한 결과는 변혁적 리더십과 교사효능감의 관련성을 검증한 선행연구와

일치하며, <가설1>을 지지한다. 더불어 변혁적 리더십의 하위 요소인 카리스마는 교사효능감의 일반적효능감과 개인적효능감에 두루 영향을 끼쳤다. 이는 센터장이 비전을 제시하고 카리스마를 보여줄 때 구성원들의 교사효능감과 개인적효능감을 향상시킬 수 있음을 보여주는 것이다.

둘째, 지역아동센터장의 변혁적 리더십은 조직효과성에 유의미한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지역아동센터장이 변혁적 리더십을 잘 발휘할수록 조직효과성에 긍정적인 영향을 미쳐 결국 구성원들의 직무성고가 높아지고, 직무만족도와 조직적응성도 향상된다는 것을 뜻한다. 이는 장임숙(2001), 신재흡(2001) 등의 선행연구 결과와는 일치하는 결과이지만 변혁적 리더십이 조직효과성에 간접적인 영향은 미치지 직접적인 영향은 미치지 않는다는 민상기·나승일(2010), 이윤식·최상균(2012)의 연구와는 상반되는 결과로서 추가 연구가 필요한 지점이라고 볼 수 있다 [20][33][42][49].

셋째, 지역아동센터 종사자들의 교사효능감은 센터의 조직효과성에 유의미한 영향력을 미치는 변인으로 확인되었고 이는 <가설3>을 지지한다. 이 같은 결과는 다양한 방법으로 지역아동센터 종사자들의 교사효능감을 향상시킬 때 센터의 조직효과성도 높아질 수 있음을 보여준다. 또한 센터장의 변혁적 리더십은 센터의 조직효과성에 직접적인 영향 뿐 아니라 교사효능감을 통한 간접적인 영향도 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 특히 변혁적 리더십은 지역아동센터의 조직효과성 향상에 직·간접적으로 영향을 미쳤으나, 직접적 효과보다는 교사효능감 향상을 통한 간접적 효과가 더 컸다는 점에 주목할 만하다고 볼 수 있다.

결론적으로 지역아동센터의 센터장은 구성원의 교사효능감을 높이고 이를 통해 조직효과성을 높일 수 있도록 변혁적 리더십을 키워나가야 하며, 이 중에서도 카리스마가 가장 중요한 리더십의 요인임을 알 수 있었다.

2. 시사점 및 정책적 함의

그동안 기업과 공사조직, 사회복지, 교육 조직에서는 리더십에 관한 연구가 폭넓게 이뤄져 왔으나, 최근 10

년간 급속하게 성장해온 신생 복지기관인 지역아동센터의 특성을 반영한 리더십 연구는 전무한 상황이었다. 특히 운영의 어려움 속에서 인력이 가장 중요한 자원인 소규모 조직으로서 센터장의 리더십에 관한 연구의 포문을 열었다는 점에서 본 연구의 가장 큰 의의를 찾을 수 있겠다.

또한 기존 연구 중 변혁적 리더십이 조직효과성[42]이나 교사효능감[20]에 직접적으로 미치는 영향은 미미하되 교사들 간의 커뮤니케이션을 통한 간접효과는 유의하다는 결과를 냈던 선행 연구와는 달리, 센터장의 변혁적 리더십이 직접적으로 조직효과성과 교사효능감에 영향을 미친다는 결과를 도출하는 점은 관련 연구에 새로운 방향성을 제시할 수 있을 것으로 본다.

연구 결과 지역아동센터 센터장의 리더십은 지역아동센터 종사자의 교사효능감과 조직효과성에 상당히 중요한 영향을 끼치는 것으로 나타났으며, 그 중에서도 변혁적 리더십의 하위요소인 카리스마가 교사효능감에 직접적으로 가장 큰 영향을 끼치는 것으로 밝혀졌다. 이는 아직 조직구조가 완비되지 않은 소규모 조직으로서 여전히 센터장의 자신감과 열정, 헌신성을 바탕으로 한 카리스마적 요소가 교사효능감과 조직효과성에 영향을 미치고 있는 것으로 해석할 수 있다.

이같은 연구 결과를 통해 소규모의 지역아동센터가 급변하는 방과후 교육 정책 환경 속에서 질적 발전을 거듭하기 위해 센터장의 리더십이 중요한 요소임을 확인했다고 할 수 있다. 이를 토대로 지역아동센터의 조직적 특성에 걸맞은 리더십 프로그램의 개발과 교육 예산 확보가 센터의 교사효능감과 조직효과성에 총체적으로 기여할 수 있을 것으로 보인다.

다만 지역아동센터 조직효과성 향상을 위한 방안을 제시하기 위한 본 연구는 다음과 같은 한계를 갖는다. 첫째, 본 연구의 범위는 센터별 총수입이 전국 최하위 수준으로 재정 상황이 상대적으로 열악한 광주·전남 지역으로 한정되어 있어, 연구 결과를 전국적으로 일반화하기에 한계를 지닌다. 향후 전국적 규모의 표본을 통한 후속 연구가 필요하다고 본다. 둘째, 본 연구에서는 교육기관을 대상으로 한 기존의 연구 도구를 수정·보완한 측정도구를 사용했기 때문에 향후 지역아동센터의

조직적 특성을 반영한 측정도구의 개발이 필요하다. 셋째, 변혁적 리더십과 지역아동센터의 조직효과성 간의 관계에서 직접적 효과보다는 교사효능감 향상을 통한 간접적 영향이 더 컸다는 점과 관련한 후속 연구가 필요하다. 넷째, 더불어 최근 돌봄 정책의 변화 등을 반영하여 향후 센터장의 리더십과 조직효과성, 교사효능감과의 관계 뿐 아니라 변화물입과 조직혁신 등 다양한 요소 간의 연구가 이뤄진다면 지역아동센터의 질적 발전에 기여할 수 있을 것으로 보인다.

참고 문헌

- [1] 강경석, 강경수, “학교장의 변혁적 리더십, 교사 팔로워십 및 학교조직 효과성 간의 관계 연구”, 교육행정학연구, 제24권, 제4호, pp.239-262, 2006.
- [2] 공창숙, *지역아동센터 운영평가 및 발전방안에 관한 연구: 경기도 지역을 중심으로*, 박사학위 논문, 중앙대학교 대학원, 2008.
- [3] 공계순, “지역아동센터 종사자의 소진관련 요인에 대한 연구”, 한국가족복지학, 제15권, 제3호, pp.27-51, 2010.
- [4] 권나연, *유치원교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할*, 부정대학교, 석사학위논문, 2011.
- [5] 권인탁, “교육조직에서 변화 지향적 지도성 측정도구의 타당화 연구”, 교육행정학연구, 제13권, 제4호, pp.1-24, 1995.
- [6] 권혁기, “변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직 성과에 미치는 영향: 교사효능감과 직무만족의 매개효과를 중심으로”, 경영정보연구, 제31권, 제2호, pp.1-20, 2012.
- [7] 김남숙, “비영리조직으로서 지역아동센터의 성공적 운영 전략을 위한 고찰”, 한국경영교육학회 학술발표대회논문집, 제9호, pp.435-445, 2011.
- [8] 김선숙, 유민상, “지역아동센터의 사례관리자 아동방임 감소에 미치는 효과”, 학교사회복지, 제24권, pp.181-195, 2013.

- [9] 김영은, 신정숙, “원장의 감성리더십이 보육교사의 역할수행에 미치는 영향”, 한국보육학회지, 제12권, 제4호, pp.189-207, 2012.
- [10] 김유정, 박수경, 임정진, 안선희, “보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향”, 한국영유아보육학, 제68권, pp.189-213, 2011.
- [11] 김창걸, 교장의 지도성 행위, 상황 및 조직효과성 간의 관계 연구, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문, 1983.
- [12] 김혜심, 유치원 원장의 변혁적 지도성에 대한 교사의 인식과 교사효능감 간의 관계, 건국대학교 대학원, 석사학위논문, 2005.
- [13] 김희규, “홀리스틱 교육의 관점에서 본 교장의 변혁적 지도성과 학교 효과성과의 관계”, 홀리스틱교육연구, 제14권, 제1호, pp.19-41, 2010.
- [14] 김희진, 이분려, 유아 교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구, 한국교원교육연구, 제16호, 제1권, pp.161-181, 1999.
- [15] 남기민, 남기예, “사회복지조직 최고관리층의 변혁적 리더십과 조직효과성 간의 관계”, 한국사회복지행정학, 제10권, 제3호, p.106, 2008.
- [16] 노병일, 김현채, “지역사회중심의 방과후 아동보호를 이용하는 부모의 욕구와 만족도에 대한 연구”, 지역사회학, 제7권, 제1호, pp.167-191, 2005.
- [17] 노중희, 교육제도론, 한국교육행정학회, 1996.
- [18] 류동웅, 신진교, “변혁적 리더십이 직무만족과 직무성공에 미치는 영향 및 개인특성의 조절효과”, 인적자원관리연구, 제20권, 제2호, pp.215-238, 2013.
- [19] 문승현, 조세형, “중소기업에서 상사의 변혁적 리더십이 조직성공에 미치는 영향: 조직구성원 학습활동의 매개효과를 중심으로”, 인적자원개발연구, 제13권, 제2호, p.59, 2010.
- [20] 민상기, 나승일, “마이스터고 교사의 변화몰입과 학교장 변혁적 리더십, 커뮤니케이션 및 교사효능감의 구조적 관계”, 농업교육과 인적자원개발, 제42권, 제1호, pp.1-23, 2010.
- [21] 민석홍, 교장의 관리적 리더십, 교육적 리더십 및 변혁적 리더십과 학교조직효과성 간의 관계, 동아대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [22] 민혜연, 서영숙, “지역아동센터 평가도구 개발 연구”, 방과후아동지도연구, 제4권, 제1호, pp.37-63, 2007.
- [23] 박근열, “학교장의 변혁적 지도성과 학교풍토 및 교사 직무만족 간의 인과관계 분석”, 교육행정학연구, 제27권, 제3호, pp.205-228, 2009.
- [24] 박윤조, 한아림, “교사가 지각한 원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무스트레스 및 교사효능감 간의 관계”, 연차학술발표대회 2012 논문집, 한국심리학회, pp.183-183, 2012.
- [25] 박태정, 박형원, 이희연, “지역아동센터는 어떻게 운영되고 있는가? 지역아동센터의 운영경험에 관한 질적연구”, 한국아동복지학, 제33권, pp.75-109, 2010.
- [26] 박해선, 박옥임, 강희순, “지역아동센터 종사자의 직무환경 및 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향”, 한국생활과학학회지, 제19권, 제5호, pp.805-816, 2010.
- [27] 박현정, 강주연, 이수진, 현주, KEDI 종합검사도구 개발연구(II): 가정특성과 학교특성을 중심으로, 한국교육개발원, 2006.
- [28] 변숙영, “지역아동센터 종사자의 직무인식도에 관한 연구”, 청소년복지연구, 제12권, 제4호, pp.23-41, 2010.
- [29] 보건복지부 지역아동정보센터, 전국지역아동센터 실태조사 보고서, 보건복지부, 2013.
- [30] 성미영, 서영숙, “지역아동센터 생활복지사의 직무만족도와 조직헌신도 연구”, 방과후아동지도연구, 제5권, 제1호, pp.49-65, 2008.
- [31] 송지준, (논문작성에 필요한)SPSS AMOS 통계 분석방법, 21세기사, 2011.
- [32] 신은아, “초등학교 교사가 지각한 학교장의 변혁적 리더십과 교사효능감의 관계”, 초등교육학연구, 제11권, 제2호, pp.85-103, 2004.
- [33] 신재흠, “교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도성과 학교 조직 문화 및 학교 조직효과성 간의 관

- 계”, 교육행정학연구, 제20권, 제3호, pp.91-115, 2002.
- [34] 안우환, *학교조직 사회의 이해*, 한국학술정보, 2006
- [35] 오봉욱, “지역아동센터 공부방 경험이 농촌지역 아동의 사회적 능력에 미치는 영향”, 청소년복지연구, 제7권, 제1호, pp.61-86, 2005.
- [36] 유학근, 이정열, “중등학교장의 변혁적 리더십과 조직효과성의 관계에서 학교장신뢰의 매개효과와 조절효과”, HRD연구, 제14권, 제2호, pp.163-190, 2012.
- [37] 윤혜순, “지역아동센터 교사의 역할인식에 관한 연구”, 청소년시설환경, 제9권, 제3호, pp.13-23, 2011.
- [38] 이경순, 노진형, “유아교육기관 원장의 변혁적 리더십이 교사효능감과 직무만족에 미치는 영향”, 육아지원연구, 제8권, 제1호, pp.269-284, 2013.
- [39] 이선애, “보육시설과 지역아동센터의 방과후 보육정책 비교연구”, 한국보육학회지, 제6권, 제2호, pp.43-67, 2006.
- [40] 이성은, 권순교, “초등학교 학교장의 변혁적 지도성 측정 도구의 타당화”, 한국교원교육연구, 제23권, 제2호, 2006.
- [41] 이영순, 민소영, “지역아동센터 이용자와 제공자의 프로그램 욕구 인식에 대한 비교 연구”, 제11권, 제1호, pp.13-25, 2013.
- [42] 이윤식, 최상균, “교사가 지각한 학교장의 변혁적 리더십 및 교사리더십과 교사효능감, 학교조직효과성 간의 관계”, 한국교육행정학회, 제30권, 제2호, pp.133-158, 2012.
- [43] 이재영, 김진숙, “아동복지시설에 종사하는 교사의 소진이 이직의도에 미치는 영향 - 전라남도 지역아동센터를 중심으로”, 아동교육, 제20권, 제4호, pp.79-95, 2011.
- [44] 이진원, *학교장의 변혁적·거래적 지도성이 조직공정성과 학교장 신뢰에 따라 조직효과성에 미치는 영향*, 전북대학교, 2010.
- [45] 이현주, “집단미술치료가 지역아동센터 이용아동의 자아존중감 및 사회성에 미치는 영향”, 미술치료연구, 제18권, 제2호, pp.245-255, 2011.
- [46] 이형민, “보육교사의 교사효능감 및 교사신념이 직무스트레스에 미치는 영향”, 한국영유아보육학, 제56권, pp.187-208, 2009.
- [47] 임춘희, 이선형, “아동이 지각하는 지역아동센터 서비스 만족도가 아동의 정신건강에 미치는 영향 - 지역아동센터를 이용하는 초등학생 고학년을 중심으로”, 한국가족관계학회지, 제15권, 제1호, pp.77-98, 2010.
- [48] 장을진, 강창현, “저소득층 아동 방과후서비스 체계 연구: 방과후학교와 지역아동센터 사례를 중심으로”, 한국자치행정정보, 제23권, 제2호, pp.483-508, 2009.
- [49] 장임숙, “변혁적·거래적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 공·사 조직간 비교연구를 중심으로”, 지방과 행정연구, 제13권, 제1호, p.221, 2001.
- [50] 정대용, “중소기업 최고경영자의 변혁적리더십이 기업성과에 미치는 영향: 학습지향성, 시장지향성, 혁신성의 매개효과를 중심으로”, 경영교육연구, 제62권, pp.245-270, 2010.
- [51] 정익중, 이경림, 이정은, “지역아동센터 종사자 소진이 아동의 심리사회적 적응에 미치는 영향”, 한국아동복지학, 제31권, pp.205-234, 2001.
- [52] 조운주, “유아교육기관 원장이 인식한 리더십의 특성 및 갈등”, 육아지원연구, 제6권, 제2호, pp.5-27, 2011.
- [53] 최규호, *지역아동센터 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로*, 군산대학교, 석사학위논문, 2012.
- [54] 최기만, *학교조직문화와 조직효과성과의 관계연구*, 충남대학교 대학원, 석사학위논문, 1990.
- [55] 최순옥, 조상윤, “지역아동센터 이용 아동의 자존감 및 스트레스 대처 기술 향상을 위한 프로그램 개발과 효과분석”, 한국가족복지학, 제16권, 제4호, pp.97-117, 2011.
- [56] 최연인, “교사가 지각한 학교장의 변혁적 지도성과 교사 집단의 임파워먼트 및 학교 조직효과성의 관계”, 한국교육논단, 제5권, 제1호, pp.1-24, 2006.
- [57] 최은희, 손영빈, 김현주, “지역아동센터 이용아동

의 경험에 관한 연구”, 아동과 권리, 제12권, 제2호, pp.135-159, 2008.

[58] 최인숙, 성미영, “시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 교사효능감에 미치는 영향: 보육교사의 집단적 효능감의 매개효과를 중심으로”, 한국생활과학회지, 제20권, 제4호, pp.797-798, 2011.

[59] 한현지, 김희숙, 구민정, “지역아동센터 종사자가 경험한 지역아동센터 평가과정에서의 어려움과 개선방향”, 방과후아동지도연구, 제9권, 제2호, pp.1-24, 2012.

[60] 한홍진, “상고 교장의 변혁적 리더십이 조직 효과성에 미치는 영향과 학습조직화의 조절효과”, 한국상업교육학회, 제9권, pp.121-154, 2004.

[61] 허재영, 양혜술, “부산지역 아동센터 복지교사의 직업인식”, 한국콘텐츠학회논문지, 제8권, 제4호, pp.211-226, 2008.

[62] 황기순, 김재득, 이창원, “경찰지구대장의 변혁적 리더십이 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구: 서울지방경찰청 경찰지구대를 중심으로”, 한국정책과학학회보, 제9권, 제2호, pp.65-90, 2010.

[63] A. E. Woolfolk and W. K. Hoy, “Prospective teachers’ sense of efficacy and beliefs about control,” *Journal of educational Psychology*, 1990.

[64] B. M. Bass, *Leadership and Performance beyond Expectation*, Free Press, 1985.

[65] C. Argyris, *Integrating the Individual and the Organization*, New York: Wiley, 1964.

[66] D. Hellriegel, J. W. Solcum, and R. W. Woodman, *Organizational behavior(8th ed)*, Cincinnati, OH: South-Western College publishing, 1998.

[67] J. M. Burns, *Leadership*, Harper and Row, 1978.

[68] L. G. Enochs and I. M. Riggs, “Toward the development of an elementary teacher’s science teaching efficacy belief instrument,” *Science Education*, 제74권, 제6호, pp.625-637, 1990.

[69] P. T. Ashton, *Motivation and the teachers’ sense of efficacy*, Research on motivation in education, Academic Press, 1984.

[70] R. H. Hoyle and A. T. Panter, *Writing about structural equation models*, Sage Publications, 1995.

[71] R. M. Stogdill, *Handbook of leadership: A survey of theory and research*, Free Press, 1974.

[72] T. Parsons, *Social Systems and the Evolution of Action Theory*, Free Press, 1977.

[73] W. K. Hoy and A. E. Woolfolk, “Socialization of student teachers,” *American Educational Research Journal*, Vol.27, pp.279-300, 1990.

저 자 소 개

소 선 주(Seon-Ju So)

정회원



- 1985년 2월 : 목포대학교 가정학과(학사)
 - 1987년 8월 : 성신여자대학교 일반대학원 가정관리학과(석사)
 - 2013년 2월 : 남부대학교 일반대학원 사회복지학과(박사과정 수료)
 - 2002년 12월 ~ 현재 : 자연친구지역아동센터 대표 및 시설장
- <관심분야> : 아동, 청소년, 가족

정 민 숙(Min-Suk Chung)

정회원



- 1976년 2월 : 조선대학교 물리학과(이학사)
 - 1998년 8월 : 서울여자대학교 사회사업학과(사회복지학석사)
 - 2003년 2월 : 부산대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
 - 2003년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 사회복지학과 교수
- <관심분야> : 노인, 사회복지실천, 여성