

박사학위논문

어린이집 원장의 리더십이 보육교사의
이직의도에 미치는 영향

-어린이집 특성의 조절효과를 중심으로-

2021년

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

이 인 순

박 사 학 위 논 문
지도교수 윤경준

어린이집 원장의 리더십이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향

-어린이집 특성의 조절효과를 중심으로-

The Influence of the Director's Leadership Style on
the Turnover Intention of Childcare Teachers in
Daycare Centers

-Testing Moderating Effects of the Characteristics of
Daycare Centers-

2020년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

이 인 순

박 사 학 위 논 문
지도교수 윤경준

어린이집 원장의 리더십이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향

-어린이집 특성의 조절효과를 중심으로-

The Influence of the Director's Leadership Style on
the Turnover Intention of Childcare Teachers in
Daycare Centers

-Testing Moderating Effects of the Characteristics of
Daycare Centers-

위 논문을 정책학 박사학위 논문으로 제출함

2020년 12월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

이 인 순

이인순의 정책학 박사학위 논문을 인준함

2020년 12월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

어린이집 원장의 리더십이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 -어린이집 특성의 조절효과를 중심으로-

한 성 대 학 교 대 학 원
행 정 학 과
정 책 학 전 공
이 인 순

보육정책의 중요성 증가에 따라 보육서비스는 양적으로 크게 성장하였으나 질적인 측면에서는 여전히 많은 과제를 안고 있다. 특히 영유아의 하루 일과 중 대부분을 함께 하는 보육교사는 보육서비스의 질을 결정하는 핵심요소이다. 본 연구는 어린이집 원장의 리더십이 보육교사에게 상당한 영향을 미침으로써 보육서비스의 질을 결정하는 요인이라는 전제로부터 출발했다. 특히 본 연구는 보육교사의 이직의도에 초점을 맞추어, 원장의 리더십 유형에 따라 보육교사의 이직의도가 달라질 수 있는지를 검증하는 데 주력하였다. 또한 리더십 유형이 이직의도에 미치는 영향의 강도에 영향을 미치는 조절변수들에 대해서도 분석함으로써 이론적 및 실천적 측면에서 시사점을 제시하고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 서울, 인천, 경기지역 소재 어린이집에 근무하는 보육교사 494명을 대상으로 설문조사를 실시하고 이를 바탕으로 실증분석을 실시하였다. 실증분석을 통해 도출한 본 연구의 의의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 이직의도에 영향을 주는 변수로 변혁적 리더십, 서번트

리더십, 거래적 리더십을 설정하였고, 리더십과 이직의도 간 조절변수로 어린이집 유형, 지역, 규모를 포함시켜 포괄적인 연구모형을 제시하였다는 점에 의의가 있다.

둘째, 원장의 리더십은 보육교사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사들의 이직의도에 원장의 리더십이 큰 영향을 미친다는 본 연구의 검증결과는 중요한 의미가 있다. 이러한 결과는 보육교사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 리더십 유형을 밝혀냄으로 이직문제에 대한 해결책을 마련하는 데 기초자료로 활용될 수 있다.

셋째, 어린이집 유형, 지역, 규모는 보육교사의 이직의도에 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다. 이는 어린이집의 특성보다는 원장의 리더십이 더 중요하다는 것을 간접적으로 시사한다. 특히 신세대 교사들에게는 어린이집 유형이나 규모 및 지역적 특성보다는 원장과의 관계가 이직의도에 영향을 크게 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 자기존중과 신념이 보육교사 직업유지의 주요 조건임을 시사한다.

넷째, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향에서 어린이집 규모의 조절효과가 확인되었다. 어린이집의 규모가 클수록 원장이 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 발휘할 경우 교사의 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 서번트 리더십이 이직의도에 미치는 영향에서는 어린이집 규모의 영향을 받지 않았다. 따라서 서번트 리더십은 유형, 규모, 지역에 관계없이 모든 보육교사의 이직의도에 효과적인 리더십으로 해석할 수 있다.

【주제어】 변혁적, 서번트, 거래적 리더십, 이직의도, 어린이집

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	3
1) 연구의 범위	3
2) 연구의 방법	4
제 2 장 이론적 배경	5
제 1 절 리더십	5
1) 리더십의 개념	5
2) 리더십 이론의 변천 과정	6
가) 특성이론	7
나) 행동이론	8
다) 상황이론	9
3) 현대적 리더십 이론	10
가) 변혁적 리더십	11
나) 서번트 리더십	13
다) 거래적 리더십	15
제 2 절 이직의도	17
1) 이직의도의 개념과 유형	17
가) 이직의도의 개념	17
나) 이직의 유형	18
2) 이직의도의 결정요인	19
가) 조직관련 요인	20
나) 직무관련 요인	20

다) 개인관련 요인	21
제 3 절 조절변수: 어린이집의 특성	22
1) 어린이집의 유형	23
2) 어린이집의 지역	24
3) 어린이집의 규모	25
제 4 절 선행연구 고찰	27
1) 연구대상별 선행연구	27
가) 공공부문 대상 선행연구	27
나) 민간부문 대상 선행연구	28
다) 어린이집 대상 선행연구	29
라) 어린이집 특성 관련 선행연구	31
2) 선행연구의 시사점	32
 제 3 장 연구설계	 34
제 1 절 연구모형 및 연구가설	34
1) 연구모형	34
2) 연구가설	35
제 2 절 자료수집 및 분석방법	36
1) 자료수집	36
2) 분석방법	36
제 3 절 주요변수의 조작적 정의 및 측정 도구	37
1) 독립변수: 리더십 유형	37
가) 변혁적 리더십	37
나) 서번트 리더십	40
다) 거래적 리더십	43
2) 종속변수: 이직의도	45
3) 조절변수: 어린이집의 특성	47

제 4 장 연구결과	48
------------------	----

제 1 절 연구대상자의 일반적 특성	48
---------------------------	----

1) 인구통계학적 현황	48
--------------------	----

2) 어린이집 현황	49
------------------	----

제 2 절 변수들의 통계적 특징	50
-------------------------	----

1) 기술통계	50
---------------	----

2) 평균 차이검증	51
------------------	----

가) 연령대에 따른 평균 차이검증	51
--------------------------	----

나) 학력에 따른 평균 차이검증	52
-------------------------	----

다) 결혼여부에 따른 평균 차이검증	54
---------------------------	----

라) 근무경력에 따른 평균 차이검증	55
---------------------------	----

마) 어린이집 유형에 따른 평균 차이검증	56
------------------------------	----

바) 어린이집 규모에 따른 평균 차이검증	58
------------------------------	----

사) 어린이집 지역에 따른 평균 차이검증	60
------------------------------	----

제 3 절 가설검증	62
------------------	----

1) 원장의 리더십이 이직의도에 미치는 영향	62
--------------------------------	----

2) 어린이집 특성변수의 조절효과 분석	64
-----------------------------	----

가) 어린이집 유형의 주효과 및 상호작용 효과	65
---------------------------------	----

나) 어린이집 지역의 주효과 및 상호작용 효과	70
---------------------------------	----

다) 어린이집 규모의 주효과 및 상호작용 효과	74
---------------------------------	----

3) 분석결과와 종합 및 가설검증 결과	83
-----------------------------	----

제 5 장 결 론	86
-----------------	----

제 1 절 연구결과의 요약	86
----------------------	----

제 2 절 연구의 시사점 및 한계	88
--------------------------	----

1) 연구의 시사점	88
2) 연구의 한계 및 과제	91
【참 고 문 헌】	92
【부 록】	115
1. 설문지	115
2. 선행연구 정리	119
【ABSTRACT】	133

표 목 차

〈표 2-1〉 리더십의 개념정리	6
〈표 2-2〉 변혁적 리더십의 구성요소	13
〈표 2-3〉 서번트 리더십의 구성요소	15
〈표 2-4〉 거래적 리더십의 구성요소	17
〈표 2-5〉 어린이집 유형별 보육 아동 수 및 비율	24
〈표 2-6〉 전국 어린이집 아동 정·현원 현황	25
〈표 2-7〉 연도별 교직원 현황	26
〈표 3-1〉 변혁적 리더십의 측정 도구 및 신뢰도 분석	38
〈표 3-2〉 변혁적 리더십의 확인적 요인분석 적합도	39
〈표 3-3〉 변혁적 리더십의 확인적 요인분석 결과	40
〈표 3-4〉 서번트 리더십의 측정 도구 및 신뢰도 분석	41
〈표 3-5〉 서번트 리더십의 확인적 요인분석 적합도	42
〈표 3-6〉 서번트 리더십의 확인적 요인분석 결과	43
〈표 3-7〉 거래적 리더십의 측정 도구 및 신뢰도 분석	44
〈표 3-8〉 거래적 리더십의 확인적 요인분석 적합도	45
〈표 3-9〉 거래적 리더십의 확인적 요인분석 결과	45
〈표 3-10〉 이직의도의 측정 도구 및 신뢰도 분석	46
〈표 3-11〉 이직의도의 확인적 요인분석 적합도	46
〈표 3-12〉 이직의도의 확인적 요인분석 결과	47
〈표 4-1〉 응답자의 인구통계학적 현황	48
〈표 4-2〉 응답자 소속 어린이집의 현황	49
〈표 4-3〉 기술통계 분석	51
〈표 4-4〉 연령대에 따른 평균 차이검증	52
〈표 4-5〉 학력에 따른 평균 차이검증	53
〈표 4-6〉 결혼여부에 따른 평균 차이검증	54
〈표 4-7〉 근무경력에 따른 평균 차이검증	56
〈표 4-8〉 어린이집 유형에 따른 평균 차이검증	57

〈표 4-9〉 어린이집 규모에 따른 평균 차이검증	59
〈표 4-10〉 어린이집 지역에 따른 평균 차이검증(자치단체별 구분)	60
〈표 4-11〉 어린이집 지역에 따른 평균 차이검증(도시와 농촌 구분)	61
〈표 4-12〉 이직의도에 미치는 영향	62
〈표 4-13〉 변혁적 리더십과 어린이집 유형의 상호작용효과 분석	66
〈표 4-14〉 서번트 리더십과 어린이집 유형의 상호작용효과 분석	67
〈표 4-15〉 거래적 리더십과 어린이집 유형의 상호작용효과 분석	69
〈표 4-16〉 변혁적 리더십과 어린이집 지역의 상호작용효과 분석	70
〈표 4-17〉 서번트 리더십과 어린이집 지역의 상호작용효과 분석	72
〈표 4-18〉 거래적 리더십과 어린이집 지역의 상호작용효과 분석	73
〈표 4-19〉 변혁적 리더십과 어린이집 규모의 상호작용효과 분석	75
〈표 4-20〉 변혁적 리더십과 어린이집 규모의 특정 값 선택방법	76
〈표 4-21〉 존슨 네이만 방법의 조절효과 분석	78
〈표 4-22〉 서번트 리더십과 어린이집 규모의 상호작용효과 분석	79
〈표 4-23〉 거래적 리더십과 어린이집 규모의 상호작용효과 분석	80
〈표 4-24〉 거래적 리더십과 어린이집 규모의 특정 값 선택방법	80
〈표 4-25〉 존슨 네이만 방법의 조절효과 분석	82
〈표 4-26〉 조절효과 분석 종합정리	83
〈표 4-27〉 연구모형의 가설검증 결과	85

그 립 목 차

〈그림 3-1〉 연구모형	34
〈그림 4-1〉 Hayes의 Model 1 : Conceptual Diagram	64
〈그림 4-2〉 Hayes의 Model 1 : Statistical Diagram	65
〈그림 4-3〉 변혁적 리더십과 어린이집 유형의 조절효과	66
〈그림 4-4〉 서번트 리더십과 어린이집 유형의 조절효과	68
〈그림 4-5〉 거래적 리더십과 어린이집 유형의 조절효과	69
〈그림 4-6〉 변혁적 리더십과 어린이집 지역의 조절효과	71
〈그림 4-7〉 서번트 리더십과 어린이집 지역의 조절효과	72
〈그림 4-8〉 거래적 리더십과 어린이집 지역의 조절효과	74
〈그림 4-9〉 변혁적 리더십과 어린이집 규모의 조절효과	77
〈그림 4-10〉 서번트 리더십과 어린이집 규모의 조절효과	79
〈그림 4-11〉 거래적 리더십과 어린이집 규모의 조절효과	81
〈그림 4-12〉 가설검증 종합정리	84

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

여성의 사회활동 증가와 핵가족화로 인해 자녀 양육에 대한 어려움이 커지면서 보육문제는 국가적 정책과제로 대두되었다. 특히, 자녀 양육은 더 이상 가정만의 문제가 아닌 국가와 사회의 공동 책임이라는 인식의 확산으로 정부는 다양한 대책을 마련해 왔다. 1991년 영유아보호법 제정을 시작으로 어린이집 개설에 박차를 가하면서 원년에 3,690개소였던 어린이집은 2019년 37,371개소로 증가하여 양적 측면에서 괄목할 만한 성장을 이루었다(보건복지부, 2020). 하지만 이러한 양적 성장에도 불구하고 질적인 측면에서는 여전히 개선되어야 할 여지가 많이 남아있다. 질적 성장이 수반되지 않은 어린이집의 양적 확대는 보육서비스의 질 저하로 이어져 또 다른 사회문제를 야기할 수 있다.

보육서비스의 질적 수준 향상을 제고 할 수 있는 요인으로 관련 법령, 보육 프로그램, 시설과 설비, 교재와 교구개발 등도 중요하지만 보육교사의 역량과 전문성이 가장 중요한 요인으로 지적되고 있다. 어린이집의 시설이나 프로그램이 아무리 뛰어나더라도 이를 운용하는 보육교사의 전문성이 확보되지 못하면 보육서비스의 질은 만족스럽지 못할 것이기 때문이다. 특히 어린이집은 부모를 대신하여 장시간 영유아를 보호하고 교육하는 공간으로서 영유아의 신체적·정서적·인지적 발달에 가장 중요한 영향을 미칠 수 있는 결정적 시기를 보내는 곳이다. 하루 일과 대부분을 함께 보내는 보육교사들은 영유아들에게 행동, 표정, 말투를 비롯한 정서 전반에 영향을 미친다. 보육서비스의 질을 논할 때 보육교사의 전문적 자질을 논하는 이유가 여기에 있다. 즉, 보육교사는 영유아에 대한 보육서비스 제공의 주체이자 보육의 질을 결정하는 가장 중요한 요소라 할 수 있다.

어린이집은 소규모 조직으로 원장의 보육철학과 신념이 어린이집 운영 전반에 매우 큰 영향을 미친다. 어린이집의 특성상 운영권과 인사권을 갖는 원

장은 보육교사에 대해 절대적인 영향력을 지니는 것이 일반적이다. 따라서 보육서비스의 질적 수준은 어린이집 원장의 보육철학과 운영 방향에 따라 크게 달라질 수 있고, 결국 보육서비스의 질적 수준 향상을 위해 어린이집 원장의 리더십은 매우 중요한 변인 중 하나라 할 수 있다. 리더십은 특정 상황에서 목표를 달성하기 위해 구성원들의 동기를 자극하고 만족도를 높이는 제도적, 정치적, 심리적, 기타 자원들을 동원하는 과정이다. 이러한 관점은 어린이집에도 그대로 원용될 수 있다. 보육서비스 목표달성을 위해서는 구성원인 보육교사의 동기부여와 직무만족이 매우 중요하며 이를 위한 원장의 리더십이 관건 중 하나인 것이다. 어린이집 원장의 리더십이 어떠한가에 따라 보육교사들의 전문성 향상과 직무만족을 유도하여 보육서비스의 질을 향상시킬 수 있는가 하면 반대의 결과를 초래하여 결국 이직을 고려하게 할 수도 있다.

이직은 구성원이 조직을 떠나 구성원이기를 포기하는 것이고, 이직의도는 이직 전 자신이 속한 조직을 떠날 것인지를 결정하는 심리적 갈등 단계이다 (Price & Mueller, 1981). 보육교사는 개인적 특성, 근무조건, 사회적 인정 등 여러 요인에 따라, 교사로서의 신념이 약화되고 능력을 발휘하지 못할 경우 이직의도가 높아지고 이것이 이직으로 이어질 수 있다. 특히, 보육교사는 애착형성기에 있는 영유아를 돌본다는 점에서 영유아와 보육교사와의 정서적 유대가 보육의 질을 좌우한다 해도 과언이 아니다. 이러한 특성에 비추어 볼 때 보육교사의 잦은 이직은 교사의 전문성 확보에 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 영유아의 발달에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

또한 이직은 보육교사 자신에게도 스트레스 증가, 경력과 기회의 축소, 사회적 관계의 손실 등의 역기능을 동반하며, 잔류 동료 교사들의 사기 저하와 새로운 교사가 업무에 숙달될 때까지의 업무 가중을 초래하기도 한다. 이직한 교사의 기존 어린이집에 대한 부정적 이미지 표출(Mobley, 1982)로 인해 보호자의 불신을 초래하기도 하며 보육교사에 대한 불안과 불신이 어린이집 전반에 대한 신뢰저하로 이어지기도 한다(Modigliani, 1986; Neugebauer, 1994). 반면, 보육교사의 장기근속은 업무에 대한 자신감과 안정적 역할수행을 가능케 함으로써 영유아들의 심리적, 정서적, 안정감 형성 및 발달에 긍정적인 영향을 준다. 장기근속 보육교사는 전문성이 강화되고 부모 및 가정과의

연계성을 긴밀하게 유지할 수 있는 기초를 형성한다(백영숙, 2014).

이상의 논의들을 종합해 보면 보육서비스의 질은 보육교사에 달려있고, 특히 보육교사의 전문성과 직무만족을 높여 이직을 줄이고 보육교사로서의 소명과 열의를 바탕으로 영유아의 발달에 기여하도록 하는 데 달려있다. 또한 이러한 과정에 어린이집 원장의 리더십이 큰 영향을 미치게 된다. 이러한 관점에 입각하여, 본 연구의 일차적 목적은 어린이집 원장의 리더십 유형에 따라 보육교사의 이직의도가 어떻게 달라지는가를 분석하고 관련된 시사점을 제시하는 데 있다. 동시에 본 연구는 리더십과 이직의도의 영향 관계에 작용하는 조절변수들의 효과도 함께 분석하였다. 조절변수로는 보육교사의 직무환경에 큰 영향을 미치는 것으로 판단되는 유형, 지역, 규모 등의 어린이집 특성변수들을 선정하였다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

1) 연구의 범위

본 연구의 범위는 변수선정 범위와 조사대상 범위로 구분할 수 있다. 첫째, 변수선정 범위이다. 독립변수인 리더십 유형으로는 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십을 선정하였다. 이 세 가지 리더십 유형은 현대 리더십 연구에서 가장 널리 활용되는 분류방식 중 하나이며 어린이집 원장의 리더십도 이렇게 구분할 수 있다고 보았다. 변혁적 리더십은 20개, 서번트 리더십은 23개, 거래적 리더십은 12개의 설문 문항으로 각각 측정되었다. 종속변수인 이직의도는 6개의 문항으로 측정되었다. 조절변수로는 어린이집의 유형, 지역, 규모를 설정하였고, 이 역시 설문조사를 통해 자료를 획득하였다. 둘째, 조사대상 범위이다. 본 연구에서는 서울특별시, 인천광역시, 경기도 등 수도권 3개 광역지방자치단체 소재 현직 어린이집교사들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 모두 494명의 응답 자료를 분석하였다. 조사는 2020년 6월과 7월에 집중적으로 실시되었다.

2) 연구의 방법

본 연구에서는 네 가지 측면의 분석방법들이 활용되었다. 첫째, 자료의 일반적 특성을 파악하기 위하여 응답자의 인구통계학적 현황 및 소속 어린이집 현황을 분석하였다. 둘째, 본 연구에서 활용한 독립변수, 종속변수, 조절변수의 통계적 특징을 파악하기 위해 기술통계와 평균차이 검증을 실시하였다. 셋째, 리더십 유형이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 활용하였으며, 응답자의 개인 속성 변수들이 통제변수로 포함되었다. 끝으로 어린이집 특성변수인 유형, 지역, 규모의 조절효과를 분석하기 위해 Process Macro Model 1을 통한 검증을 실시하였다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 리더십

1) 리더십의 개념

리더십은 일반적으로 무리를 이끌거나 다스리는 지도자로서 능력을 말하지만 리더십에 대한 학술적 정의는 학자들에 따라 다소간의 차이를 보이고 있다. Stogdill(1974)은 “특정 상황에서 목표를 달성하기 위하여 구성원에게 영향력을 주는 과정”으로, Burns(1978)는 “개인이 구성원들의 동기를 자극하고, 끌어들이며, 만족시키기 위하여 제도적, 정치적, 심리적 등 기타 자원을 동원할 때 발휘되는 것”으로 정의하였다. 또한, Kats와 Kahn(1978)은 “조직의 일상적인 지시에 기계적으로 순응하는 것을 넘어서도록 영향력을 행사하는 것”으로, Richards와 Engle(1986)은 “명확한 비전, 가치의 구체화, 성취할 일에 대한 환경을 창출하는 것”으로 정의하였다(Quick & Nelson, 2013: 하미승, 2018, 재인용).

한편 Bass(1990)는 “상황이나 구성원의 인식이나 기대를 구조화 또는 재구조화하기 위한 구성원 간 교류과정”으로, Forsyth(1990)는 “집단과 구성원들의 목표달성을 촉진하기 위하여 각 구성원이 다른 구성원들에게 영향을 미칠 뿐만 아니라, 그들을 동기화시키는 호의적, 교환적 및 변환적 과정”으로 리더십을 정의하였다(노광호 외 2018, 재인용). 또한, Baron & Greenberg(1995)는 “한 개인이 단체나 조직의 목표를 성취하기 위하여 조직 구성원들에게 영향력을 행사하는 과정”으로, 그리고 Northouse(2012)는 “공동의 목표를 달성하기 위해 한 개인이 조직원들에게 영향력을 행사하는 과정”을 리더십으로 각각 정의하였다(김남현 옮김, 2013).

백기복(2015)은 “리더와 추종자들이 특정 목적을 효율적으로 달성하기 위해서 서로 영향을 교류하며 함께 성장하는 과정”으로 정의하였다. 한편 박보식(2017)은 리더를 “목표달성을 위하여 집단 구성원을 도와 그들의 목표를 성취하고, 욕구를 충족시키는 사람”으로 정의하고, “비전설정과 역할모델, 그

리고 개별적 배려 등을 통해 추종자들을 변화시키고, 발전시켜서 효과적으로 목표를 달성하도록 하는 것”을 리더십으로 정의하였다. 리더십에 대한 이러한 다양한 정의는 <표 2-1>과 같이 정리할 수 있다. 다양한 정의들로부터 가장 기초적이고 핵심적인 개념을 추려본다면, 리더십은 조직의 목표를 달성하기 위하여 리더가 구성원에게 영향력을 행사하는 과정으로 정의될 수 있을 것이다.

〈표 2-1〉 리더십의 개념정리

연구자	리더십의 정의
Stogdill (1974)	특정 상황에서 목표를 달성하기 위해서 구성원에게 영향력을 행사하는 과정
Burns (1978)	구성원의 동기를 자극하고, 끌어들이며 만족시키기 위해서 제도적, 정치적, 심리적 기타 자원 등을 동원하는 것
Kats & Kahn (1978)	조직의 일상적인 지시에 대한 기계적 순응을 넘어서도록 영향력을 발휘하는 것
Richards & Engle (1986)	명확한 비전과 가치의 구체화 및 성취할 업무에 대한 환경을 창출하는 것
Bass (1990)	상황이나 구성원들의 인식이나 기대를 구조화 및 재구조화하기 위한 구성원 간의 교류 과정
Forsyth (1990)	집단과 구성원들의 목표달성을 위하여 구성원들이 다른 구성원에게 영향을 미칠 뿐 아니라 동기화시키는 호의적, 교환적, 변환적 과정
Baron & Greenberg (1993)	한 개인이 조직의 목표를 성취하기 위하여 다른 조직이나 단체의 구성원에게 영향력을 행사하는 과정
Northouse (2012)	공동의 목표를 달성하기 위하여 한 개인이 조직원들에게 영향력을 미치는 과정
Quick & Nelson (2013)	집단이나 조직에서 활동하는 사람들의 행동을 일정 방향으로 이끌어 나가는 과정
김남현 (2013)	공동의 목표를 성취하기 위해 한 개인이 집단의 구성원에게 영향을 미치는 과정
백기복 (2015)	리더와 추종자들이 특정 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 서로 영향력을 교류하며 함께 성장하는 과정
박보식 (2017)	비전설정, 역할모델, 개별적배려 등을 통해 추종자들을 변화시키고 발전시켜 효율적으로 목표를 달성하도록 하는 것

2) 리더십 이론의 변천 과정

리더십 연구는 1930년대에 인간관계론에서 시작되어 다양한 분야에서 진

행되어왔다. 초기에는 리더는 특별한 특성을 선천적으로 갖고 태어난다는 가정을 바탕으로 한 이른바 특성이론이 주류를 이루었다. 이후 특성이론의 한계를 극복하기 위해 행동이론이 등장하였다. 행동이론에서는 리더의 특성이나 자질보다는 리더의 행동에 초점을 두었다. 1970년대에는 특성이론이나 행동이론의 한계를 극복하기 위하여 상황이론이 등장했다(Robbins, 2010:320-330; 오세덕 외, 2018, 재인용). 이때까지의 리더십 이론들은 전통적 이론으로 분류될 수 있다. 전통적 이론에서는 리더가 구성원들의 개인적 이익에 호소하고 동기부여 시키는 과정에 주안점을 두었다. 반면, 1980년대 이후에는 구성원들의 도덕적 가치와 정서에 초점을 두고 조직의 비전을 제시하는 이론들이 등장하였다(Yukl, 2006). 이러한 이론들을 현대적 이론으로 구분할 수 있을 것이다. 이하에서는 이러한 이론적 흐름들을 좀 더 자세히 살펴보기로 한다.

가) 특성이론

특성이론(trait theory)은 일반적으로 자질론이라고도 하는데, 리더는 평범한 사람에게는 없는 특별한 특성이나 자질을 선천적으로 타고난다는 가정에서 출발했다. 리더는 평범한 사람과 다른 개인적 특성인 신체적 조건, 성격, 인지능력, 사회적 배경, 사교적 능력, 과업 지향성 등 어떤 능력을 가지고 있다는 이론이다(하미승, 2018). 특성이론은 위대한 인물이 가졌던 탁월한 역량을 파악하여 리더가 되고자 하는 사람에게 교육하고자 하는 취지를 바탕으로 한 이론이라 할 수 있다. Stogdill(1974)은 성공한 리더의 특성은 일반인과 다르며 특별한 특성을 갖지 않으면 리더가 될 수 없다고 하였다. 또한 Bennis(1989)는 성공한 리더의 특성으로 열정, 비전, 성실성, 용기를 주는 요소를 제시했다(박보식, 2017:79, 재인용). 하지만 특성이론은 정작 성공적인 리더의 특성이나 자질이 무엇인지에 대한 합의된 결론을 도출하지 못했다. 리더와 리더가 아닌 사람을 구분하는 특성은 연구자에 따라 다르게 도출되었고 상황에 따라 리더가 지닌 특성의 효과와 결과가 다르다는 점이 특성이론의 한계로 지적되었다(오세덕, 이명제 외, 2018).

나) 행동이론

특성이론의 한계를 극복하기 위하여 등장한 이론이 행동이론(behavioral theory)이라 할 수 있다. 행동이론에서는 인간을 중시하느냐 성과를 중시하느냐에 대한 논의가 초점이 되었다. 행동이론의 초기 연구로는 미시간대학의 연구와 오하이오 주립대학의 연구가 있으며, 대표적인 이론으로 Blake와 Mouton의 관리그리드 모형을 들 수 있다.

미시간대학 사회조사연구소에서 Likert(1961)와 그의 동료들은 인간을 중시하는 부하중심(employee - centered) 리더십과 성과를 중시하는 과업중심(task - centered) 리더십으로 구분하였다. 부하중심 리더십은 조직 내 직원의 욕구를 중시면서 좋은 관계 형성을 도모하는 리더십 유형이고, 과업중심 리더십은 조직의 생산성 향상과 성과달성을 중시하는 리더십이다. 연구팀의 분석에 의하면 과업중심 리더십에 비해 부하중심 리더십이 조직의 생산성을 높이는데 효과적인 것으로 나타났다(하미승 2018).

오하이오대학 연구팀은 리더의 행동을 구조주도(initiating structure)와 배려중심(consideration)으로 구분하고 이에 따라 리더십 유형을 4가지로 구분하였다. 구조주도 행동은 조직과 직원 간의 공식적 관계에 초점을 두고, 업무와 역할을 명확히 규정하며, 업무방식에 따라 성과가 달성되기를 기대하는 행동방식이다. 반면 배려 행동은 직원이 처한 상황을 파악하고, 능력의 발휘 및 업무상 어려움을 이해하는 데 중점을 두는 행동방식이다. 배려 행동이 강한 리더십을 충분히 발휘할수록 직원의 만족도를 높여 조직의 성과가 더 잘 달성될 수 있다고 주장하였다(하미승, 2018).

한편 Blake와 Mouton의 관리그리드 모형은 인간에 대한 관심과 결과에 대한 관심이라는 두 가지 차원에서 리더십 유형을 구분하였다. 인간에 대한 관심은 직원을 배려하고 높은 만족을 주는 차원을 말하고, 결과에 대한 관심은 조직성과를 높이도록 만드는 차원을 말한다. 두 가지 차원을 어느 정도 반영하느냐에 따라 리더십 유형을 이상형, 과업형, 무관심형, 컨트리클럽형, 중간형 리더십으로 구분하였다. 하지만 인간에 대한 관심과 결과에 대한 관심이 라는 두 측면에만 초점을 맞춘 이분법적 접근은 사회나 조직 내 현실적으로

존재하는 다양한 형태의 리더 행동유형을 충분히 담아내지 못했다는 비판을 받기도 한다(하미승, 2018).

다) 상황이론

상황이론(situation theory)은 1960년대 이후 특성이론과 행동이론에 대한 비판에서 출발한 이론으로 리더의 효과적인 행동은 상황에 따라 다르다는 점에 착안하고 있다. 어떤 상황에서도나 최선인 리더십은 존재하지 않고 상황에 따라 리더십의 효과성이 다르다는 것이다. 대표적으로 Fiedler의 상황이론, Hersey와 Blanchard의 상황이론, Evans와 House의 경로 - 목표이론, Kerr와 Jermier의 대체이론 등을 들 수 있다(박보식, 2017;오세덕 외, 2018;하미승, 2018).

Fiedler의 상황이론에서는 조직의 성공을 위하여 경영과 관리수준이 중요하며 그 수준을 리더의 역량으로 여겼다. 리더의 지도력 발휘를 둘러싼 상황적 요소로는 조직의 직무성격, 권력 구조, 리더 - 구성원 관계 등이 고려되었다. Hersey와 Blanchard의 상황이론은 오하이오대학 리더십 연구와 Reddin의 3차원적 리더십 유형 이론, 구성원의 성숙도를 상황 변수로 하여 구성된 이론이다. Evans & House의 목표-경로 이론은 경로에 따라 조직의 성과가 달라진다는 이론이다. 목표-경로 이론에서는 리더십 유형을 성취지향적 리더십, 지원적 리더십, 지시적 리더십, 참여적 리더십으로 구분하였다. Kerr & Jermier의 대체이론은 리더의 행동효과가 제한되는 상황을 찾는 것에 주목했다. 목표가 분명하고 규칙이나 규정이 구체적이고 많을수록 리더의 행동은 필요 없거나 효과가 약화 될 수 있다고 하였다.

대부분의 상황이론들은 명제가 명확하게 진술되어 있지 않기 때문에 구체적이고 검증 가능한 명제는 도출하기 어렵고 연구결과도 간접적 또는 부분적으로만 지지되고 있다. 전반적으로 측정의 정확성과 연구설계의 신뢰성에서 취약하다는 평가를 받기도 한다(오세덕 외, 2018:26).

3) 현대적 리더십이론

1970년대 이후 환경변화로 다양한 조직형태가 제시되었고, 이러한 조직변화에 대응하기 위한 새로운 리더십 이론이 부상하였다. 이때 등장한 리더십 이론은 전통적 리더십 이론에서 벗어나 리더와 구성원 간의 실질적 영향력에 초점을 둔 현대적 리더십 이론이라 할 수 있다. 현대적 리더십 이론에서는 구성원의 정서적 측면에 관심을 가지고 자발적 기여를 통한 변화와 혁신을 추구하였다. 또한 전통적 리더십 이론에서 등한시되었던 리더 - 구성원 간 영향력 관계를 파악하려 하였고 리더 - 구성원 간 신뢰를 바탕으로 수평적 관계를 강조함으로써 오늘날과 같이 다원화된 사회에 부합하는 리더십 이론을 구성하려 하였다. 이러한 관점에서 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 코칭 리더십, 윤리적 리더십, 감성 리더십, 카리스마 리더십, 셀프 리더십 등 다양한 리더십 유형들이 제시되었다.

다양한 현대적 리더십 유형 중 특히 많이 연구되고 있는 유형들로 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십을 들 수 있다. 최근 어린이집에도 기존 종일형 보육과 맞춤형 보육형태에서 기본반과 연장반 형태로 바뀌고, 보육 프로그램도 제4차 표준보육과정 개정으로 영유아의 흥미와 놀이 중심보육을 강조하고 있다. 이러한 환경변화 속에서 원장은 보육교사가 보육정책을 일선에서 자발적으로 구현하고 직무에 몰입할 수 있는 기반을 마련하는 데 중요한 역할을 담당한다. 본 연구에서는 이처럼 변화하는 보육환경에 적합한 리더십이 무엇인지에 대한 관심을 바탕으로 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십이 교사의 이직의도에 미치는 영향을 검증하는 데 초점을 두고 있다. 이하에서는 이러한 세 가지 리더십 유형들의 개념 및 하위 구성요소들을 고찰하기로 한다.

가) 변혁적 리더십

(1) 변혁적 리더십의 개념과 특징

변혁적 리더십(transformational leadership)이라는 용어를 처음 사용한 것은 Downton(1973)의 거래적·변혁적 리더십 연구인 것으로 알려져 있다. 이후 Burns(1978)는 저서『변혁적 리더십』에서 리더십의 새로운 접근법으로 거래적 형태와 변혁적 형태를 구분하고 이를 바탕으로 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 체계화했다. Kuhnert와 Lewis(1987)는 변혁적 리더십을 추종자들의 신념과 믿음을 유발시켜 술선수범을 보이며 확실한 목표를 설정하는 리더십으로 보았다. Bass(1990)는 Burns의 변혁적 리더십을 더욱 정교화하면서 확장·발전시켰다. 그는 변혁적 리더십을 개인적 이해관계를 넘어 기대 이상의 목표를 성취하도록 하는 과정으로 정의하였다. 또한 Bass와 Avolio(1990)은 변혁적 리더십을 조직의 방향과 목표를 설정하고 그 목표를 달성하기 위해 부하들의 업적과 관련하여 잠재력을 최대한 발휘하게 하는 것과 관련된 구성원의 질적 변화를 추구하는 리더십으로 정의하였다(오세덕 외 2018, 재인용). House(1977)은 높은 지배 욕구와 영향 욕구, 강한 자신감 및 자기신념의 도덕적 정당성에 대한 확신을 지닌 리더를 변혁적 리더로 보았다.

이정숙(2012)은 변혁적 리더십을 외부 상황을 예측하고 조직에 유리한 비전을 제시하며 제도화하는 등 조직의 상황을 주도하고 변화시켜 구성원 스스로 잠재력을 발휘하여 기대 이상을 성취시키는 리더십으로 정의하였다. 이삼주(2017)는 변혁적 리더십을 리더와 부하들이 서로 사기를 높여주며, 자신감을 증대시켜 추가적인 노력을 이끌며, 장기적 비전을 제시하여 더 많은 성과를 달성하도록 동기 유발하여 기대 이상의 성과를 제고시키는 능력으로 정의했다. 최병권과 문형구(2017)은 변혁적 리더십을 조직의 변화와 관련된 대표적인 리더십으로 분류하고, 조직구성원의 다양한 생산적 행동을 촉진하는 역할에 일관된 결과를 제시하는 것을 변혁적 리더십이라고 정의했다. 하미승(2018)은 변혁적 리더십을 리더와 부하가 서로 더 높은 수준의 동기부여와 도덕성을 끌어올리는 방식으로 상호작용함으로써 개인, 집단, 조직의 변화를

조장하는 리더십으로 정의했다.

여러 연구자들의 리더십 정의를 고려할 때, 변혁적 리더십이란 새로운 변화와 혁신을 주도하고, 더 높은 수준의 동기부여와 도덕성을 이끌어 구성원의 잠재력을 최대한 발휘하게 함으로써, 개인, 집단, 조직의 변화와 성장을 유도하는 리더십으로 정의될 수 있을 것이다.

(2) 변혁적 리더십의 구성요소

Bass(1985)는 Burns의 리더십 연구를 기초로 조직에서 적용할 수 있는 모델을 제시하였다. 그는 리더십 모델을 자유방임적, 거래적, 변혁적 리더십 등 세 단계로 구분하고, 하위요소로 자유방임 또는 비거래, 성과에 대한 보상, 예외에 의한 관리, 카리스마, 영감에 의한 동기부여, 개별적 배려, 지적자극 등 7개 요인을 제시하였다. 한편 Bass와 Avolio(1990, 1995)는 카리스마, 영감적 동기부여, 지적 자극, 개인적 배려 등 네 가지를 변혁적 리더십의 하위 구성요소로 제시했다(오세덕, 이명재 외. 2018). 본 연구에서도 이러한 네 가지 구성요소를 활용하여 연구하였다.

카리스마(charisma)는 대중을 따르게 하는 초인적 자질이나 조직구성원을 복종하게 만드는 강한 마력 또는 능력을 의미한다. 카리스마를 지닌 리더는 신념에 기초한 목표 제시로 성공에 대한 확신은 물론 구성원들에게 상위수준의 욕구를 자극하여 목표달성을 향한 강한 동기를 부여한다. 영감적 동기부여(inspiration)는 구성원에게 비전을 제시하고 일에 대한 의미와 변화를 부여하는 등 끊임없이 노력하도록 열정을 불어 넣어 동기유발을 촉진하는 것을 의미한다. 지적 자극(intellectual stimulation)은 조직구성원이 문제해결 방법을 새로운 관점에서 바라보고 해결을 시도하는 것을 의미한다. 감정적인 자극에 의한 즉각적인 변화가 아니라 믿음과 가치, 상상력과 사고, 문제 인식과 해결에 있어 구성원을 변화시키고 자극하는 행동을 의미한다(노광호, 김영록, 2018). 개별적 배려(individualized consideration)는 조직구성원들에게 조직의 일원으로써 뿐만 아니라 개인적으로도 존중한다는 것을 전달하여 조직의 생산성 향상에 공헌하게 하는 것이다. 이 구성요소들의 주요 내용은 <표 2-2>

와 같다.

〈표 2-2〉 변혁적 리더십의 구성요소

구분	내용
카리스마	리더가 난관을 극복하고, 비전과 사명감을 제공하고, 부하들에게 자긍심과 신념을 부여
영감	리더가 부하에게 도전적 목표와 임무, 미래에 대한 비전을 제시하고, 칭찬, 격려를 통해 업무에 매진할 수 있도록 활기를 제공
지적자극	부하들의 개인적 성장을 이루도록 개별적 관심을 갖고, 개인적 욕구차이를 인정하고, 알맞은 업무를 부여하고, 잠재력 개발을 지원
개별적 배려	부하에게 특별한 관심을 가지고, 각 부하의 특정한 욕구를 이해해 줌으로써 부하에 대해 개인적으로 존중한다는 것을 전달

※출처: Bass, B. M. & Avolio, B. J. 1990(오세덕, 2018, 재인용)

나) 서번트 리더십

(1) 서번트 리더십의 개념 및 특성

Greenleaf(1970)는 그의 저서 ‘The Servant Leadership’에서 서번트 리더십 이론을 정립하기 시작하였다. 서번트 리더십(servant leadership)은 타인을 위한 존중과 배려 및 헌신에 중점을 두고, 구성원, 지역공동체 및 의사소통을 최우선으로 하여 조직원들의 욕구를 충족시키기 위해 희생하는 리더십으로 정의했다. Sims(1997)은 리더가 조직구성원의 인간 존엄성과 가치를 존중하고, 그들의 창조적 역량을 일깨워 주는 리더십으로, Boyer(1999)는 섬세하고 경청하며, 부하와 동료의 발전을 장려하고, 권한 부여를 중시하는 리더십으로 서번트 리더십을 정의하였다(오세덕 외, 2018. 재인용).

Bass(2000)는 서번트 리더십을 변혁적 리더십의 섬김, 신뢰, 비전, 진실성, 영향력 등의 특성들을 가지고 부하들을 동기부여하는, 변혁적 리더십을 능가하는 리더십이라고 주장했다. Spears(2002)는 서번트 리더십을 타인에 대한 봉사와 업무에 있어 전체론적 접근, 집단의식의 형성, 의사결정에 조직구성원들 힘의 공유를 강조하는 리더십으로 정의하였다. 한편, 조영선(2015)은 서번트 리더십을 인간존중을 바탕으로 조직원을 섬기며, 조직원들이 자신들의 능력을 펼칠 수 있는 기회를 제공하고, 조직의 목표달성을 위하여 실무담당자에

게 권한과 책임을 부여하고 능동적으로 대처하도록 지원하는 리더십으로, 하미승(2018)은 봉사적 리더십 내지 보살핌의 리더십으로 각각 정의하였다.

이와 같은 여러 선행연구들의 개념들을 종합하면, 서번트 리더십은 리더가 부하에게 일방적으로 역할을 부여하기보다는, 리더와 부하가 협력하고, 부하가 의사결정에 참여하게 하고, 그들이 원하는 바를 해결해 주며, 지배하기보다는 섬기는 리더십이라 할 수 있다.

(2) 서번트 리더십의 구성요소

서번트 리더십의 구성요소들로 Greenleaf(1970)는 존중, 정의, 정직, 공동체 윤리, 봉사 등 다섯 가지 구성요소를, Spears(1995)는 경청, 공감, 설득, 통찰, 인지, 치유, 비전 제시, 청지기 정신, 구성원의 성장, 공동체 형성 등 10가지 구성요소들을 각각 제시하였다. 또한 Barbuto와 Wheeler(2006)는 이타적 소명, 감정치유, 설득력, 지혜, 청지기 정신 등 5가지를 제시하였다. 이와같이 학자들마다 서번트 리더십의 구성요소는 조금씩 다르게 제시되고 있다. 하지만 학자들이 제시하는 대부분의 구성요소들은 Spears가 제시한 구성요소 범위에 있다고 할 수 있다. 본 연구에서는 Barbuto와 Wheeler(2006)가 제시한 이타적 소명, 감정치유, 설득력, 지혜, 청지기 정신을 하위요소로 설정하여 연구하였다. 이 구성요소들의 주요 내용은 <표 2-3>과 같다.

〈표 2-3〉 서번트 리더십의 구성요소

구 분	내 용
이타적 소명	타인의 삶에 긍정적인 변화를 주고자 하는 리더의 욕구. 섬기는 것이 궁극적인 목표이기 때문에 이타적 소명의식이 강한 리더는 타인의 이익을 우선시하며 추종자들의 욕구충족을 위해 움직임.
감정치유	감정이입 능력이 뛰어난 훌륭한 경청자로 직원들이 개인적 이슈를 말할 수 있는 안전한 환경을 조성함으로써 역경과 고난으로부터 정신적 회복을 돕는 헌신과 기술
지혜	주변 환경 인지와 결과예측을 합한 것. 지혜가 있는 리더는 주어진 환경에서 해결할 수 있는 단서를 찾고 영향을 이해하는데 뛰어남.
설득력	건전한 추론과 프레임 워크를 사용하는 정도를 의미. 설득적 매핑의 특성이 높은 리더는 타인이 무언가를 행하도록 하는 이유를 제시하고 설득력 있는 모습을 보임.
청지기정신	공동체 발전, 프로그램 및 봉사를 통하여 사회에 긍정적으로 기여할 수 있도록 준비시키는 것을 의미. 청지기 정신은 공동선을 위해 기존의 것보다 나은 것을 남기려는 전략과 의사결정을 포함함.

※출처 :Barbuto, J. E. & Wheeler, D. W. (2006).

다) 거래적 리더십

(1) 거래적 리더십의 개념과 특징

거래적 리더십(transactional leadership)은 리더가 구성원들로부터 조직성과를 위한 적극적 역할을 기대하고, 구성원들은 리더로부터 보상을 받는다는 교환관계에 착안한 리더십이다(하미승, 2018). Burns(1978)는 리더가 부하들에게 교환적 의도를 가지고 접근하는 과정을 거래적 리더십으로 정의하고, 리더와 부하는 상대방의 힘과 태도 및 제공 가능한 자원을 인식하고, 거래의 대상은 경제적, 정신적 또는 정치적 요소까지도 포함한다고 보았다. Bass(1985)는 Burns의 주장을 토대로 거래적 리더십을 부하들과의 관계에서 교환 또는 협상을 토대로 기대되는 노력 또는 동기부여하는 것으로 정의했다. 구성원의 성과에 미치는 영향요인으로 인정이나 승진, 임금인상을 제시하고, 부정적 요소로는 징계나 해고를 제시했다.

고시성(2011)은 리더가 보상과 인센티브를 사용하여 구성원으로 하여금

올바른 행동을 유발하게 하는 과정, 민진(2012)은 실적이 높은 부하에게는 인센티브를 제공하고 실적이 낮은 부하에게는 벌을 주는 상관과 부하의 상호작용을 강조하는 리더십으로, 박보식(2017)은 교환이나 거래를 기본으로 하여 리더와 부하가 서로 동의한 목표를 달성했을 때 리더는 보상을 제공하는 것으로, 그리고 하미승(2018)은 리더가 부하에게 어떤 역할을 부여하고 그 역할이 성공적으로 수행될 때 그에 합당한 보상을 적극적으로 해주는 거래적 리더십을 각각 정의했다.

이러한 선행연구들의 개념들을 종합할 때 거래적 리더십은 상황에 따라 보상과 처벌을 통해 부하들이 과업의 성과를 높일 수 있도록 동기부여하는 것에 초점을 둔다고 할 수 있다. 따라서 거래적 리더십은 리더가 구성원에게 역할을 부여하고, 그 역할이 성공적으로 수행될 때, 그에 합당한 보상을 제공하는 리더십으로 정의될 수 있을 것이다.

(2) 거래적 리더십 구성요소

Bass와 Avolio(2000)는 다중리더십설문(MLQ)을 통하여 거래적 리더십의 구성요소를 상황적 보상과 예외적 관리로 구분하였다. 그 내용은 다음과 같다.

상황적 보상(contingent reward)은 리더가 부여한 목표를 달성했을 때 구성원에게 인센티브나 보상을 제공하는 것이다. 바람직한 성과에 대해 적절한 보상을 제공한다는 점에서 지식 창출보다는 효율적 관리에 초점을 둔다. 이러한 상황적 보상이 발휘되기 위해 리더에게는 강한 권한이 부여되어야 하고 구성원은 보상을 위해 리더에게 의존해야 한다. 한편 예외적 관리(management by exception)는 적극적 예외관리와 소극적 예외관리로 구분될 수 있다. 적극적 예외관리는 문제가 발생하기 전에 구성원을 감독하고 점검함으로써 과업의 효율적 수행을 돕는 것이다. 즉, 업무수행의 과정 중에 잘못을 찾고 구성원의 성과를 점검하는 것이다. 반면 소극적 예외관리는 수용 가능한 성과 기준에서 명백하게 이탈되었음을 확인한 후에 사후적으로 개입, 처벌, 교정하는 것이다. 이 구성요소들의 주요 내용은 <표 2-4>와 같다.

〈표 2-4〉 거래적 리더십의 구성요소

구분	내용
상황적 보상	리더가 부여한 목표를 달성했을 때 구성원에게 인센티브나 보상을 제공하는 것. 바람직한 성과에 대한 적절한 보상을 제공하는 것으로 지식창출보다는 효율적인 관리에 초점을 둠
예외적 관리	• 적극적 예외관리: 문제가 발생하지 않도록 과업수행 과정에 리더가 구성원을 감독하고 점검함으로써 효율적 과업수행을 돕는 것 • 소극적 예외관리: 수용 가능한 성과 기준에서 명백하게 이탈되었을 때 사후적으로 개입하고 처벌하고 교정

※출처: Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000).

제 2 절 이직의도

1) 이직의도의 개념과 유형

가) 이직의도의 개념

이직(turnover)은 근로계약을 종료하고 타 조직으로 이동하는 것을 의미한다. 이직은 이직당사자뿐만 아니라 조직에도 부정적 영향을 미친다. 조직의 입장에서 구성원의 이직은 유능한 구성원의 상실을 의미하므로 조직의 성과에 부정적 결과를 초래하게 된다. 또한 신규 인력의 모집과 훈련에 많은 비용과 시간이 소요될 뿐 아니라, 조직에 잔류하는 구성원의 사기에도 부정적 영향을 미치게 된다(Mobley, 1982).

이직의 개념은 다양하게 정의되어 왔다. Price(1977)는 이직을 사회시스템 하에서 구성원의 경계를 넘나드는 개인적 이동이라고 폭넓게 정의하고, 이직의 동적 측면을 강조하였으며, 조직을 떠나가는 행위뿐만 아니라 조직에 진입하려는 행위를 포함하는 개념으로 보았다. Mobley(1982)는 개인이 자발적으로 구성원으로서 자격을 종결짓는 것으로 이직을 정의했다. Allen과 Meyer(1990)는 재직과 반대의 개념으로 이직을 정의하면서, 구체적으로 이직을 조직이나 개인의 의지와 상관없는 고용의 종료이며, 담당하던 업무를 그만두고 새로운 조직으로 이동하는 것으로 정의했다.

이직의도(turnover intention)는 종사자가 자신의 직업이나 조직으로부터 이탈하려는 마음가짐으로, 이직을 예측하는 데 중요한 척도로 활용되고 있다 (Price & Mueller, 1981). Bluedorn(1982)에 의하면 이직의도는 현재의 업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 자발적으로 이탈하려는 의도를 말한다. Michael와 Spector(1982)는 이직의도를 이직의 전 단계로 이해하면서, 모든 역할과 혜택을 포기하고 조직을 떠나고자 하는 심리상태로 정의했다. 또한 Robert와 John(1993)은 조직을 떠나려는 계획적인 생각을 갖는 것을 이직의도라고 정의했다.

이직의도는 이직의 전 단계이자 결정적 요인으로 제시되어 왔으며, 이직 행동과 이직의도 간에는 강력한 인과관계가 존재한다. 따라서 본 연구에서는 이직의도를 이직을 예측하기 위한 측정 도구로 사용하고자 한다.

나) 이직의 유형

이직은 분류기준에 따라 다양하게 분류할 수 있다. 이직의 결정 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로, 회피 가능 여부에 따라 회피 가능 이직과 회피 불가능 이직으로, 그리고 이직의 결과에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류할 수 있다. 부연하면 다음과 같다.

첫째, 전통적 분류로 종사자의 자발성 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류한다. 자발적 이직은 구성원 개인 의사에 의한 결혼, 임신, 출산, 임금, 작업조건, 리더십 등을 이유로 이직 또는 사직을 단행하는 것이다. 반면 비자발적 이직은 종사자 개인의 의사와 무관하게 사망, 해고, 정년퇴직, 업무 능력 부족, 규칙 위반, 경제 불황 등의 이유로 조직에서 방출되는 것을 말한다(Glaser, 1995).

둘째, 조직의 통제 가능 여부에 따라 회피 가능 이직과 회피 불가능 이직으로 분류할 수 있다. 회피 가능 이직은 사용자가 통제할 수 있는 요인의 이직으로 임금, 복리후생, 근로조건, 인간관계, 리더십, 작업조건, 감독, 해고, 강제 은퇴, 일시적 해고 등이 포함된다. 대부분의 자발적 이직은 회피 가능 이직에 속하며 관리가 가능하다. 반면 회피 불가능 이직은 학업, 가정문제, 정년

퇴직, 가족부양, 이사, 임신, 출산, 질병, 사망, 경력변화 등 조직에서 통제할 수 없는 원인에 의한 이직을 의미한다(Glaser, 1995).

셋째, 이직의 결과가 조직이나 개인에 미치는 영향에 따라 순기능적 이직과 역기능적 이직으로 분류할 수 있다. 순기능적 이직은 성과나 평가가 좋지 않은 조직구성원들이 성과평가 결과에 따라 조직을 이탈함으로써 조직에 이익이 되는 이직을 말한다. 반면 역기능적 이직은 조직 내부에서 성과나 평가가 좋은 조직구성원이 새로운 직장으로 이탈하는 것으로 조직에 손해가 되는 이직을 말한다(Dalton et al, 1982; 이환정, 2014. 재인용).

자발적 이직의 긍정적 기능과 부정적 기능에 대하여 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 긍정적 기능이다. 우선 신입 인력에 의한 새로운 아이디어 유입, 경력이 많은 고임금의 근로자를 임금이 낮은 신입 인력으로 대체하는 데 따라 비용 절감 등이 가능하다. 또한 무능하거나 불필요한 근로자를 보다 유용하고 우수한 인력으로 대체하는 기회가 될 수 있으며, 이직으로 남아있는 근로자의 승진이나 부서이동의 기회를 창출할 수 있다. 이직당사자 본인에게도 경력축적, 자기개발, 보수 등 근로조건 개선 등의 기회가 될 수 있다. 둘째, 부정적 기능이다. 조직의 입장에서 구성원의 이직에 따른 신입인력 모집과 훈련 등의 비용이 발생할 수 있다. 또한 인간관계의 파괴 및 숙련된 인력의 손실로 인한 조직의 생산성 저하를 가져올 수 있다. 경우에 따라서는 이직당사자의 비방에 따라 조직 이미지에 부정적 영향이 발생하는 경우도 있다. 이직당사자에 대해서도 선임으로서 권리 상실, 기존 조직구성원들과 대인관계 손실, 이직이나 이동에 따른 스트레스 증가, 경력기회의 축소 등을 초래할 수 있다. 조직에 잔류하는 구성원의 경우에는 동료의 이직으로 대인관계 파괴, 호의적 동료 손실에 따른 직무몰입의 감소, 작업량 증가와 같은 손해가 발생할 수 있다(Mobley, 1982).

2) 이직의도의 결정요인

이직의도의 결정요인은 조직 관련 요인과 직무 관련 요인, 기타 개인적 요인으로 분류할 수 있다(Poster & Steers, 1973). 이러한 요인들을 부연하면

다음과 같다.

가) 조직관련 요인

조직관련 요인이란 조직 규모, 임금, 승진정책 등 조직구성원에게 영향을 미치는 것들을 말한다. 조직 규모는 통상 구성원의 수나 자산 등으로 평가된다(Donaldson, 2001). 조직 규모는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김주엽, 송계충 외, 2016). 조직 규모가 이직의도에 영향을 미친다는 연구들도 다수 발표되었다. 병원 병상 규모에 따라서 간호사의 이직의도 요인에 차이가 있으며(김문자, 이지원 외, 2017), 기업 규모가 직원들의 임금 만족과 조직몰입 및 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되었다(이상현, 정대용, 2020). 조직 규모는 조직 내 인간관계와 밀접한 관계가 있는데(임창희, 2015), 상사와의 관계가 원활할수록 이직의도는 낮고(양점도, 정영주, 2012), 동료와의 관계가 좋을수록 직무만족이 높고 이직의도는 낮은 것으로 나타났다(배의식 외, 2013).

임금 역시 이직의도에 중요한 영향을 미치는 변수이다. 일반적으로 임금수준에 대한 만족도가 높을수록 이직의도는 낮아진다(김민주, 2015; 이동하 외, 2016; 김재엽, 최장호, 2018). 중국기업 대상 연구에 따르면 임금에 만족할수록 직무만족도가 높고, 직무만족이 높으면 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(주사충, 이정언, 2016). 사회복지사 대상 연구에서도 월 보수가 적을수록, 직무 스트레스가 높을수록, 변혁적 리더십 인식수준이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다(허남식, 박옥임 외, 2015).

나) 직무관련 요인

직무와 관련된 대표적인 요인들로 리더십, 직무만족도, 업무량, 책임감, 직무의 자율성, 외부에 대한 인식도, 안정성, 복리후생, 작업단위의 크기, 동료집단과의 상호작용과 신뢰도 등이 있다(Porter & Steers, 1973). 이 중 다양한 요인들이 이직의도와 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다. 우선 직무만

족은 조직몰입 및 이직의도와 관련성이 크고, 직장생활의 질뿐만 아니라 조직의 효과성을 평가하는 중요한 기준이 되고 있다. 많은 연구에서 직무만족과 이직의도의 부(-)의 관계가 있음을 보고하고 있다(Porter & Steers, 1974; 이만기, 2013; 김준환, 2014).

직무스트레스와 소진 역시 직무 태도와 이직의도에 영향을 미치는 요소로 보고되고 있다(Manlove & Guzell, 1997; Stremmel, Benson & Powell, 1993). 전문성 향상기회(연수 참여 등), 원장의 지지, 행정적 지원이 많은 교사는 직무만족도가 높고, 이직의도는 낮은 것으로 나타났다(Fleischer, 1985; Stremmel, Benson & Powell, 1993). 국내 사회복지사 대상 연구에서도 근무 환경이 열악할수록 이직의도는 높다고 보고하였다(양점도, 정영주, 2012). 또한 사립유치원 교사의 이직 결정요인으로 대인관계 요인(동료 관계, 원장과의 관계, 학부모와의 관계)과 직무 관련 요인(직무환경, 직무보상) 등이 제시되었다(우경애, 김세곤, 2013).

보육교사 대상 연구들에 따르면 원장의 지도력 및 행정지원의 부족, 업무 과중, 직무특성 등이 이직의도를 높이며, 동료와의 관계가 좋을수록 이직의도가 낮은 것으로 조사되었다(표갑수, 황영자, 2011). 민간어린이집 교사의 이직 의도 결정요인으로 보수, 후생복지, 직무자체, 조직몰입 등이 제시되고 있으며(표갑수, 엄영숙, 2012), 보육교사의 직무만족이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다(이병록, 이광연, 2012). 또한 보육교사의 이직 의도 결정변수로 원장과의 관계, 근무하는 어린이집의 분위기, 전문성 개발의 기회 등을 제시한 연구(백영숙, 2014), 보육교사의 이직의도의 조절변수로 원장의 리더십을 제시한 연구(강구수, 2018) 등이 있다.

다) 개인관련 요인

개인적 특성도 이직의도에 영향을 미친다. Price(2001)에 따르면 가족부양 책임이 이직에 영향을 미치며, Cotton과 Tuttle(1986)에 따르면 신입 사회복지사의 이직의도가 경력 많은 사회복지사의 이직의도보다 큰 것으로 나타났다. 또한 교육수준이 높을수록 기대수준과 성취 욕구가 강해져 직무가 자신의

기대에 못 미칠 경우 불만을 빠르게 느끼며, 새로운 기회를 찾을 가능성이 높아 이직의도가 높아지는 경향이 있다.

이 밖에 개인들은 자아효능감이나 자아탄력성과 같은 자신만의 특성에 따라 문제해결 방식에 차이를 보이는 것으로 나타났다(김동배, 권중돈, 2013). 자아효능감은 과업을 달성하기 위한 개인의 능력에 대한 믿음으로 정의되며(Holden et al., 2002. 이웅, 2019, 재인용), Bandura에 따르면 이는 교육훈련이나 경험 등을 통해 개발이나 변화가 가능하다(김주엽, 송계총 외, 2016. 재인용). 자아효능감은 일반적으로 직무에 대한 자부심, 직무를 통한 경제적 이득, 직무특성에 대한 책임감 등으로 구성되는 동시에, 개인의 내면적 성향을 나타내기 때문에 구성원 간 문제해결 방식의 차이를 가져오는 요소이므로(강영순, 2012) 자아효능감에 따라 이직의도에 차이를 보일 수 있다. 또한 자아탄력성은 위기나 어려운 상황 등 적응이 필요한 환경에서 빨리 평정을 회복하고 자아통제 수준을 유지하도록 하는 개인의 역량으로 정의된다(정혜옥, 이옥형, 2011). 자아탄력성이 높은 어린이집교사는 긍정적인 것 뿐만 아니라 적극적인 자세와 개방적 대인관계로 영·유아와 온정적 관계를 형성하는 것으로 보고되고 있다(김영실, 신애선 외 2014; 이선미, 방지은, 2015). 또한 강진숙과 이정님(2015)은 자아탄력성이 유아교사의 이직의도를 직접 낮출 뿐만 아니라 직무스트레스를 완화한다고 보고하였다. 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과로 이직의도를 낮출 수 있다는 연구도 발표된 바 있다(박봉환, 2018; 배계순, 2018).

제 3 절 조절변수: 어린이집의 특성

조절변수란 독립변수와 종속변수 사이에 강하면서도 불확정적인 영향을 미치는 변수로, 이 변수가 존재할 때 이론적 관계가 성립한다(채서일, 김주영, 2016). 본 연구에서는 원장의 리더십이 교사의 이직의도에 미치는 영향에 대해 조절효과를 지닐 것으로 판단되는 어린이집 특성변수로, 어린이집의 유형, 지역, 규모를 선정하였다.

1) 어린이집 유형

어린이집의 유형은 설치 및 운영 주체에 따라 국·공립, 민간, 가정, 직장어린이집, 사회복지법인 어린이집 등으로 분류한다. 구체적으로 국가나 지방자치단체가 설치·운영(위탁운영 포함)하는 형태인 국·공립어린이집(직장어린이집 제외), 사회복지사업법에 의해 사회복지법인이 설치·운영하는 사회복지법인 어린이집, 각종 법인이나 단체 등이 설치·운영하는 법인·단체 어린이집, 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 직장어린이집, 개인이 가정 또는 그에 준하는 장소에 설치·운영하는 20인 이하의 가정어린이집, 보호자 또는 보육 교직원 11인 이상이 조합을 결성하여 설치·운영하는 협동어린이집 등 다양하다(보건복지부, 2019).

우리나라는 어린이집 운영(설립)주체에 따라 정부의 지원정책이 다르고 이는 보육서비스의 질적 차이로 연결될 수 있다. 일례로 표준보육비용의 가장 큰 비중을 차지하는 인건비 미 지원시설은 재정 건전성이 낮아 우수하고 숙련된 보육교사의 고용 및 유지가 어려운 상황이다. 보육교사는 안정된 고용과 양질의 급여체계를 선호하는 것이 당연하므로 유능한 보육교사 확보를 위하여 그에 부합하는 보수와 처우가 필요하기 마련이다. 이에 따라 정부지원 시설인 국공립어린이집에 숙련된 교사의 진입이나 장기근무 가능성이 높을 수 있다. 결국 어린이집 유형에 따른 차이가 직무만족에 영향을 미치고 직무만족이 이직의도에 영향을 줄 것이라는 가정이 가능하다는 것이다. 실제로 어린이집의 유형과 관련한 선행연구에서 최미란 등(2016)은 어린이집 유형에 따른 보육교사의 이직의도의 차이를 확인한 바 있는데, 민간이나 가정어린이집 교사의 이직의도가 법인이나 국·공립어린이집에 비해 높게 나타났다. 윤경미와 전병주(2015)도 교사의 직무스트레스 요인으로 어린이집의 유형과 규모를 제시하고, 그 효과성을 입증하였으며, 신광순과 유연옥(2016)의 연구에서도 어린이집 유형에 따른 보육교사의 만족도와 효능감의 차이를 밝혔다.

이러한 이론적 개연성과 선행연구들에 입각하여, 본 연구에서는 어린이집 유형이 조절효과를 보이는지를 검증하고자 한다. 참고로 어린이집 유형별 보육 아동 수와 비율은 <표 2-5>와 같다.

〈표 2-5〉 어린이집 유형별 보육 아동 수 및 비율

어린이집 유형	2019년		2018년		2017년	
	보육아동	비율(%)	보육아동	비율(%)	보육아동	비율(%)
합계	1,365,085	100	1,415,742	100	1,450,243	100
국·공립	232,123	17.0	200,783	14.2	186,916	12.9
사회복지법인	86,775	6.4	92,787	6.6	96,794	6.7
법인·단체 등	38,538	2.8	41,298	2.9	43,404	3.0
민간	664,106	48.7	711,209	50.2	738,559	50
가정	273,399	20.0	302,674	21.4	321,608	22.2
협동	4,121	0.3	4,360	0.3	4,508	0.3
직장	66,023	4.8	62,631	4.4	58,454	4.0

※ 출처; 어린이집 및 이용자 통계(보건복지부, 2020)

2) 어린이집 지역

어린이집이 소재하는 지역에 따라 교사에게 지급하는 수당이나 처우개선비 등이 다르므로 지역도 이직의도에 영향을 미치는 변수가 될 수 있다. 또한 도시와 농촌 지역의 문화와 정서가 다를 수 있고 이것이 원장의 리더십과 보육 교사의 이직의도에 영향을 미칠 개연성도 있다. 그럼에도 불구하고 어린이집 교사의 이직의도 연구들에서 지역을 변수로 포함한 연구는 거의 찾아보기 어렵다. 본 연구에서는 어린이집이 어떤 지역에 속하는지, 도시지역에 속하는지 농촌 지역에 속하는지에 따라 해당 어린이집 원장의 리더십과 소속 보육교사의 이직의도가 다를 수 있다는 점에 착안하여 이를 조절변수로 선정하였다. 참고로 전국 광역지방자치단체별 어린이집 보육 아동현황은 〈표 2-6〉과 같다.¹⁾

1) 다만 본 연구에서 전국을 대상으로 조사를 실시하지는 않았다. 본 연구에서는 수도권 광역지방자치단체인 서울특별시, 경기도, 인천광역시 소재 어린이집 교사들을 대상으로 조사하고, 각 교사가 속한 지방자치단체를 도시와 농촌으로 구분하여 분석하였음을 밝힌다.

〈표 2-6〉 전국 어린이집 아동 정·현원 현황 (단위: 명)

지역	2019년		2018년		2017년	
	정원	현원	정원	현원	정원	현원
전국	1,686,873	1,365,085	1,732,324	1,415,742	1,756,602	1,450,243
서울	254,538	217,444	263,157	226,959	268,100	234,867
부산	86,553	70,977	88,222	73,586	89,040	74,971
대구	69,390	54,641	72,500	56,943	74,696	58,591
인천	91,615	76,084	93,888	79,164	93,938	80,895
광주	57,756	41,530	61,121	44,134	63,161	46,650
대전	47,923	38,526	51,025	41,553	53,688	43,761
울산	39,650	33,315	39,894	34,436	40,305	34,657
세종	19,300	15,525	17,687	14,298	14,658	12,580
경기	464,409	389,004	467,296	393,149	466,020	394,882
강원	49,912	37,902	51,285	39,337	53,468	41,020
충북	60,113	47,266	61,211	48,774	62,582	49,896
충남	82,697	65,304	86,149	68,411	87,488	69,787
전북	62,327	46,698	66,016	49,670	69,650	52,105
전남	66,001	47,796	68,425	51,201	70,248	53,772
경북	85,567	64,120	89,483	67,914	92,669	70,901
경남	119,534	93,756	125,015	99,755	127,325	103,717
제주	29,588	25,197	29,950	26,458	31,176	126,361

※ 출처; 어린이집 및 이용자 통계(보건복지부, 2020)

3) 어린이집의 규모

어린이집은 아동 수에 따라 교직원 배치기준과 예산 규모가 다르다. 어린이집의 규모와 관련한 선행연구가 부족한 실정이므로 여기서는 다른 조직의 규모 관련 선행연구를 살펴보았다. 일반적으로 조직 규모는 조직원의 태도나 행동에 영향을 미치며(김주엽, 송계충 외, 2016), 병상 규모가 간호사의 이직 의도 요인에 영향을 미친다는 보고가 있다(김문자, 이지원 외, 2017). 기업조직의 규모가 조직원의 조직몰입 및 이직의도에 영향을 미치며(이상현, 정대용, 2020), 경찰조직의 규모는 경찰의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치고(신성원, 2015), 사업 규모가 직원의 직무중요도, 직무수행도, 직무만족도 및

이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다(서원경, 노정옥, 2020). 다양한 조직들을 대상으로 한 이러한 연구결과들은 일반적으로 조직의 규모가 이직의도에 영향을 미침을 시사한다.

어린이집의 규모와 관련한 연구에서도 어린이집의 규모는 보육교사의 소진과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 즉, 규모가 큰 어린이집의 조직몰입도가 작은 어린이집보다 높은 것으로 나타났다(조유나, 최윤이 외, 2012). 조직몰입도는 이직의도에 영향을 미치는 변수로 인식된다는 점에서 어린이집의 규모가 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것임을 유추할 수 있을 것이다. 규모가 큰 어린이집은 근무 중인 교직원 수가 많아 세부적인 업무분장이 가능하고, 세부적 업무분장으로 업무성고가 높아지므로 보육교사의 직무스트레스와 이직의도가 낮아질 것으로 추측해 볼 수 있다. 어린이집 규모는 교직원 수로 판단할 수도 있다. 참고로 전국의 어린이집에 근무하는 교직원 수 변화는 <표 2-7>과 같다.

〈표 2-7〉 연도별 교직원 현황

(단위: 명)

직종별	2019년	2018년	2017년
합계	331,444	333,419	330,217
원장	37,168	38,975	40,085
보육교사	239,973	239,996	235,704
특수교사	2,014	2,017	2,106
치료사	658	633	600
영양사	923	927	944
간호사	1,121	1,170	1,249
사무원	1,103	1,099	1,135
조리원	31,090	30,634	30,180
기 타	17,394	17,968	18,214

※ 출처; 어린이집 및 이용자 통계(보건복지부, 2020)

제 4절 선행연구 고찰

1) 연구대상별 선행연구

본 연구의 목적인 어린이집 원장의 리더십이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 연구대상별 선행연구를 살펴보고자 한다. 공공부문과 민간부문 대상 및 어린이집 대상 선행연구 순으로 살펴본 후 본 연구와 관련한 시사점을 도출하고자 한다.²⁾

가) 공공부문 대상 선행연구

공공요양원 대상 연구에서 박진희와 장윤정(2014)은 시설장의 변혁적 리더십이 요양보호사의 이직의도를 낮춘다는 연구결과를 얻었다. 또한 요양보호사가 속한 집단문화와 연령에 따라 이직의도가 다르다는 것도 확인하였다. 이 선행연구는 원장과 보육교사 모두 여성으로 구성되어 특유의 집단문화를 가지고 있는 어린이집을 대상으로 한 본 연구에 일정한 시사점을 제공하고 있다. 과연 어린이집이라는 특유의 집단문화 속에서 원장의 리더십 유형이 교사의 이직의도에 미치는 영향이 다른 조직과 어떻게 달리 나타날 것인지에 대한 검증은 의미 있는 작업이 될 것이다.

공공정신보건시설 대상 연구에서 허남식과 박옥임 등(2015)은 시설장의 변혁적 리더십이 사회복지사의 이직의도를 낮춘다고 보고하였다. 월 보수가 적고, 직무 스트레스가 높을수록, 그리고 시설장의 변혁적 리더십이 낮을수록 이직의도가 높다고 보고하였다. 김혁수(2017)는 지역문화재단 경영자의 특성과 변혁적 리더십이 조직구성원의 직무 태도에 영향을 미치며 경영자의 특성보다는 리더십 유형이 더 강한 영향력을 미치는 것으로 보고하였다. 노광호와 김영록(2018)은 해군조직원들은 상사의 변혁적 리더십 인식수준이 높을수록 직무만족은 높아지고 이직의도는 낮아진다는 연구결과를 도출했다. 이기태와

2) 여기서는 국내 선행연구 중심으로 고찰하였다. 선행연구들이 대단히 다양하고 많기 때문에 본문에서는 이 중 일부를 인용하였으며, 전반적인 선행연구에 대해서는 [부록 2]에 요약하였다.

이남겸 등(2018)은 공기업 상사의 변혁적 리더십은 조직몰입에 긍정적 영향을 이직의도에는 부정적 영향을 미친다고 보고하면서, 인적자원의 확보와 유지 측면에서 변혁적 리더십 발휘가 효과적이라는 시사점을 제시하고 있다.

조영선(2015)에 따르면 노인요양시설 시설장의 서번트 리더십이 사회복지사의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 주며 이직의도를 낮춘다고 하고, 이정훈과 박희수(2016)도 노인요양시설장의 서번트 리더십이 사회복지시설 종사자의 직무만족에 긍정적 영향을 미쳐 직무스트레스를 낮추고 이직의도를 낮춘다고 보고했다. 또한 김영태(2014)는 노인요양시설장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 노인요양시설 종사자의 직무만족과 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며, 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 리더에 대한 신뢰를 매개로 이직의도를 낮춘다고 보고했다.

공공부문을 대상으로 한 연구들은 전반적으로 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 이직의도를 낮추며 직무만족과 조직몰입 등을 높이는 긍정적 효과가 있음을 시사하고 있다. 본 연구의 대상인 어린이집에 있어서도 이러한 경향성이 나타나는지 확인하는 것은 의미 있는 작업이 될 것이다.

나) 민간부문 대상 선행연구

민간부문을 대상으로 리더십과 이직의도를 분석한 선행연구들을 통해서도 나름대로의 시사점을 도출할 수 있다. 이승진(2015)은 중국 IT산업 근로자의 변혁적 리더십 인식수준이 조직몰입과 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치며, 조직몰입은 이직의도를 낮춘다고 보고하고 있다. 전정민과 이강성 등(2016)은 간호사가 지각하는 변혁적 리더십은 심리적 자본과 일의 의미 및 이직의도에 직접적 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있다. 교사의 업무증가 그리고 부모와의 긍정적 상호작용을 위한 심리적 스트레스가 확대되고 있는 어린이집 상황을 분석하는 본 연구에 일정한 시사점을 제공하는 선행연구라 할 수 있을 것이다. 한편 김성대(2019)에 따르면 기업관리자의 변혁적 리더십은 조직공정성과 조직몰입을 증대시키고 이직의도를 감소시키며, 조직공정성과 조직몰입 역시 이직의도를 낮추는 데 간접적 영향을 미치는 것으로

보고하고 있다.

김봉규(2013)는 호텔기업 관리자의 서번트 리더십은 종사자의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는 한편, 직무만족 역시 이직의도를 낮춘다고 보고하였다. 인적 의존성이 높은 호텔기업의 특성상 관리자들은 바람직한 리더십 발휘는 불필요한 이직을 줄여 호텔의 수익에 도움이 된다고 주장하고 있다. 인적 의존성이 높은 조직인 어린이집을 대상으로 한 본 연구에 시사점을 제공하는 선행연구라 할 것이다. 전은영과 박영례(2018)는 관리자의 서번트 리더십이 간호 인력의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 주요변인임을 확인하였다. 이주용과 권석균(2020)에 따르면 중소기업 CEO의 서번트 리더십은 종사원의 이직의도를 낮춘다고 하였다.

한편 정유준과 강신호(2016)에 따르면 패밀리레스토랑 상사의 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 그 양상은 상반된 것으로 나타났다. 변혁적 리더십은 부정적 감정을 감소시켜 이직의도를 줄이는 반면 거래적 리더십은 부정적 감정을 증가시켜 이직의도를 강화시켰다. 김지영과 윤태환(2017)은 카지노 산업의 여성 인력을 중심으로 한 연구에서 거래적 리더십은 개인주의적 성향에 긍정적인 영향을 미치고 집단주의적 성향에는 부정적인 영향을 미친다고 보고했다. 개인주의적 성향은 이직의도를 높이고 집단주의적 성향은 이직의도를 낮추는 결과가 나타났다. 즉 거래적 리더십이 개인주의적 성향을 높여 이직의도를 높일 수 있다는 것이다.

민간부문을 대상으로 한 선행연구들에 따르면 대체로 변혁적 리더십과 서번트 리더십은 이직의도를 낮추고 여타 조직몰입이나 직무만족 등의 측면에서 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 하지만 거래적 리더십은 부정적 감정을 증가시키거나 개인주의적 성향을 강화시켜 이직의도를 높인다는 연구결과가 제시되고 있다. 어린이집의 경우에 원장의 리더십 유형에 따라 교사의 이직의도가 상반된 경향을 보일 것인지를 파악하는 것은 이론적으로나 실무적 측면에서 흥미로운 주제가 될 것이다.

다) 어린이집 대상 선행연구

어린이집 대상으로도 연구들이 이루어졌다. 이정애와 이주연(2012)은 원장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 보육교사의 경력몰입에 긍정적 영향을 미치고 이직의도에는 부정적 영향을 미친다는 연구결과를 제시했다. 이정숙(2012)은 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무스트레스와 효능감에 영향을 미치는데 이러한 영향은 어린이집 유형에 따라 달라질 수 있음을 시사하고 있다. 강구수(2018)는 보육교사의 감정노동은 이직의도를 높이지만 원장의 서번트 리더십이 이를 조절한다는 연구결과를 얻었다. 한편, 박봉환(2018)의 연구에서는 보육교사가 지각한 원장의 서번트 리더십은 보육교사의 이직의도를 직접 낮출 뿐만 아니라 자아탄력성을 매개로 이직의도가 낮아진다는 연구결과를 제시하고 있다. 이 두 선행연구는 어린이집 원장의 서번트 리더십이 보육교사의 이직의도를 낮춘다는 것을 시사하고 있다.

어린이집 원장의 감성리더십, 진성리더십, 코칭리더십 등에 대한 분석들도 이루어졌다. 원장의 감성리더십은 보육효능감과 교사민감성을 높여 교사가 현재 근무하는 어린이집에 만족하고 타 어린이집으로의 이직은 생각하지 않게 한다는 연구(박지영, 정정희, 2016:송준석, 송순옥, 2017:김정희, 오승아, 2018), 원장의 진성리더십은 보육교사의 직무만족과 조직몰입의 이중매개 경로를 통해 이직의도를 낮춘다는 연구(조운성, 홍아정, 2016), 원장의 코칭리더십은 보육교사의 이직의도를 직접 낮출 뿐만 아니라 교사의 조직몰입과 자아탄력성의 이중매개로 이직의도를 낮춘다는 연구(강진숙, 이경남, 2015: 하미선, 도미향, 2015) 등이 있다.

어린이집을 대상으로 한 선행연구들은 대부분 특정한 한 가지 리더십 유형을 분석하거나, 어린이집의 특성을 나타내는 변수들을 포함하지 않고 있다는 한계를 보이고 있다. 본 연구는 원장의 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 분석하는 동시에, 어린이집 특성변수로 유형, 지역, 규모 등을 조절변수로 포함함으로써 어린이집 원장의 리더십 유형이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 분석의 타당성을 높이고자 한다는 점에서 선행연구들과 차별성을 보인다.

라) 어린이집 특성 관련 선행연구

본 연구에서 조절변수로 선정한 어린이집 특성변수 중 유형 관련 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 백영숙(2014)의 연구에서는 보육교사의 직무스트레스가 이직의도를 높이는데, 민간어린이집과 가정어린이집 교사의 직무스트레스가 국공립어린이집에 비해 높다는 것을 확인했다. 이는 어린이집의 유형이 교사의 이직의도에 영향을 미치는 것을 보여준다. 윤경미와 전병주(2015)에서는 민간어린이집 교사의 이직의도가 가장 높고, 법인어린이집 교사가 이직의도가 가장 낮은 것으로 조사되었다. 신광순과 유연옥(2016)의 연구에서는 어린이집 유형과 경력에 따라 교사의 만족도와 효능감의 차이가 있음을 보이고 있다. 가정어린이집의 경우 경력이 낮은 교사의 만족도가 높은 반면 민간어린이집의 경우에는 경력이 높은 교사의 만족도가 높았다. 만족도가 낮은 경우 이직의도를 높일 개연성이 있다. 한편 전정민과 김정미(2016)는 시설유형에 따른 보육교사의 역할수행, 직무스트레스, 직무만족도를 분석하고 있다. 역할수행 면에서 국공립어린이집보다 민간어린이집과 가정어린이집이 낮은 것으로 나타났다. 국공립어린이집은 정부의 지원이 상대적으로 많아 양질의 보육서비스를 위한 프로그램과 교수계획이 수립된다는 점과 관련된 것으로 볼 수 있다.

어린이집 지역과 관련된 선행연구를 살펴보면, 윤재석과 이완정(2014)은 보육교사의 보수수준이 직무만족도에 미치는 영향 연구에서 보육교사의 보수수준은 연령과 평균 근무시간에 따라 차이가 있음을 보고하고 있다. 미지원 어린이집의 경우 지자체에서 지급하는 급여성 보조금은 농촌지역이 도시지역보다 높고, 직무만족도도 농촌지역, 중소도시, 대도시 순으로 높다는 연구결과를 얻었다. 보육교사의 직무만족은 이직의도에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구들에 입각해 볼 때, 결국 어린이집 지역이 교사의 이직의도에 영향을 미친다는 것을 시사하는 것이다.

규모와 관련된 선행연구를 살펴보면, 조유나와 최윤이 등(2012)은 어린이집 유형과 규모에 따라 보육교사의 소진과 조직몰입에 차이가 있음을 보고하였다. 민간어린이집 교사가 비인간화와 개인적 성취감 상실수준이 가장 높았

고, 정서적 몰입은 국공립어린이집 교사가 가장 높았다. 직장어린이집과 같은 규모가 큰 어린이집교사의 조직몰입이 상대적으로 높다는 연구결과도 나타났다.

어린이집의 특성을 나타내는 유형, 지역, 규모 등을 포함한 선행연구들에 따르면 대체로, 국공립어린이집일수록, 규모가 클수록 이직의도가 낮고 직무만족, 조직몰입, 정서적 몰입 등이 높은 것으로 나타나고 있다. 다만 어린이집이 소재한 지역에 따라 이직의도가 어떠한가는 선행연구에서는 명확히 드러나지 않고 있다. 아울러 어린이집 원장의 리더십 유형이 교사의 이직의도에 미치는 영향에 대해 이러한 다양한 특성변수들이 미치는 조절효과들이 포괄적으로 분석된 선행연구들은 찾아보기 어렵다. 본 연구는 세 가지 리더십 유형에 따른 이직의도의 변인뿐만 아니라 이러한 영향 관계를 조절하는 세 가지 어린이집 특성변수를 모두 포함하고 있다는 점에서 선행연구와 차별화된다고 할 수 있을 것이다.

2) 선행연구의 시사점

지금까지 논의한 선행연구들이 본 연구와 관련하여 주는 시사점은 크게 두 가지로 구분할 수 있다.

첫째, 리더십 유형과 이직의도 간 관계 논의의 중요성이다. 2000년대 이후 리더십 연구의 경향은 구성원의 성장과 발전을 통한 조직의 목표달성에 초점을 두고 있다. 많은 선행연구들에서 리더십 유형이 조직구성원의 이직의도와 깊이 관계되어 있음을 보여주고 있다. 대체로 변혁적 리더십과 서번트 리더십은 이직의도를 낮추는 효과가 있는 것으로 보고하고 있으며, 거래적 리더십은 그 연구결과가 엇갈리는 것으로 나타나고 있다. 또한 리더십이 조직몰입, 직무만족, 정서몰입, 직무스트레스, 소진 등에 영향을 미치고 이를 매개로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구들의 시사점은 어린이집 연구에도 그대로 적용할 수 있다. 상대적으로 소규모이고 인적 유대가 강한 특성을 지니고 있는 어린이집에 있어 최상의 보육서비스와 효율적인 어린이집 운영을 위해서는 원장의 리더십이 매우 중요한 요소일 수밖에 없다.

또한 보육교사의 이직은 영·유아기 성장과 발달에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 어린이집에 아이를 맡기는 보호자들의 불안과 불신으로 이어질 수 있다. 아울러 안정적 보육환경 및 그 핵심을 구성하는 보육교사의 전문성과 업무수행은 최근 우리나라의 중요 사회문제인 저출생 문제와도 연결된 사안이다. 이러한 제반 중요성에 비추어 볼 때 어린이집 원장의 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 간 관계연구는 매우 중요한 의미가 있는 것으로 판단된다.

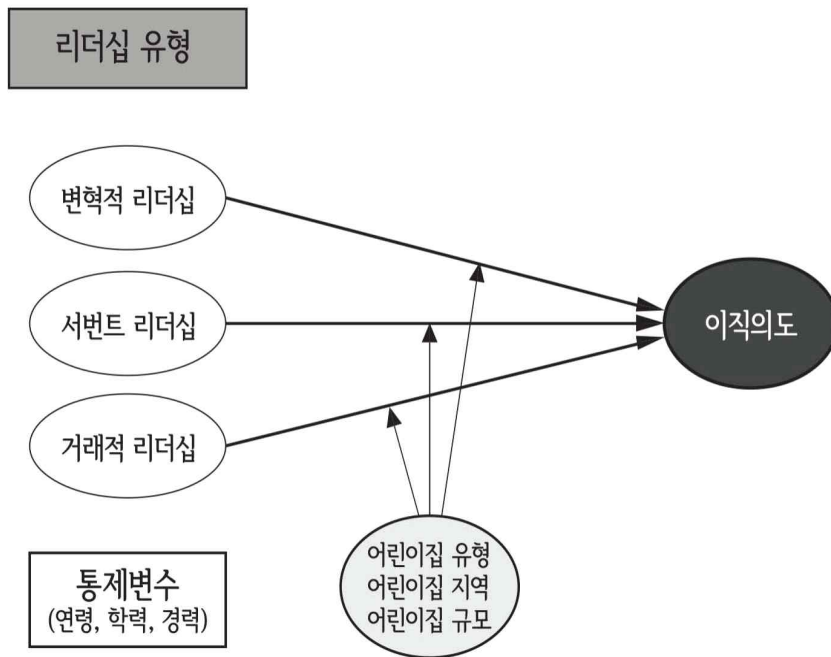
둘째, 리더십 유형과 이직의도 간 관계는 다른 변수들에 의해 조절될 가능성이 높다. 경찰, 병원, 급식관리지원센터, 기업 등 다양한 조직을 대상으로 한 연구들에 따르면 조직의 유형이나 규모와 같은 조직특성 변수들이 중요 조절변수로 다루어져 왔다. 어린이집 연구에 있어 이러한 조직특성 변수를 포함한 분석은 그동안 많지 않았고 향후 충분히 논의할 필요가 있다. 앞서 논의한 바와 같이 본 연구에서는 이러한 조절변수로 어린이집의 유형, 규모, 지역을 선정하였다. 규모가 클수록 분업에 따른 업무성과 향상과 직무스트레스 감소를 기대할 수 있으므로 이직의도가 낮다거나, 국공립어린이집의 경우에 교사의 신분안정과 충분한 재정적 지원에 따라 이직의도가 낮다거나, 도시 소재 어린이집일수록 개방적이고 덜 권위적인 집단문화에 따라 이직의도가 낮다거나 하는 개연성 차원에서의 가정을 해볼 수 있다. 중요한 것은 이러한 개연성 차원이 아니라 경험적 자료를 바탕으로 실제로 어떠한 조절효과가 나타나는지를 검증하는 것이라 하겠는데 이와 관련한 선행연구는 거의 없었다. 본 연구는 선행연구와 달리 어린이집의 유형, 지역, 규모를 모두 포함하여 보다 현실 적합성이 높은 모델을 구성하고 있다는 점에서 의의가 있다.

제 3 장 연구설계

제 1 절 연구모형 및 연구가설

1) 연구모형

본 연구에서는 어린이집 원장의 리더십 유형이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 이러한 관계에서 어린이집의 유형, 지역, 규모를 조절변수로 채택하고, 응답자 개인 속성인 연령, 학력, 경력을 통제하였다. 연구모형은 <그림 3-1>과 같다.



<그림 3-1> 연구모형

2) 연구가설

연구모형을 근거로 구성한 연구가설은 다음과 같다.

연구가설 1. 어린이집 원장의 리더십 유형은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 변혁적 리더십은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 서번트 리더십은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 거래적 리더십은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2. 어린이집 유형, 어린이집 지역, 어린이집 규모는 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 어린이집 유형은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 어린이집 지역은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 어린이집 규모는 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3. 어린이집 유형은 원장의 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

- 3-1. 어린이집 유형은 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.
- 3-2. 어린이집 유형은 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.
- 3-3. 어린이집 유형은 원장의 거래적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

연구가설 4. 어린이집 지역은 원장의 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

- 4-1. 어린이집 지역은 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.
- 4-2. 어린이집 지역은 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 이직의도 간에

조절효과가 있을 것이다.

4-3. 어린이집 지역은 원장의 거래적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

연구가설 5. 어린이집 규모는 원장의 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

5-1. 어린이집 규모는 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

5-2. 어린이집 규모는 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

5-3. 어린이집 규모는 원장의 거래적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.

제 2 절 자료수집 및 분석방법

1) 자료수집

본 연구는 서울시, 인천시, 경기도에 소재한 어린이집에 근무 중인 보육교사를 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 설문조사는 2020년 6월부터 7월 말까지 2개월 동안, 어린이집을 직접 방문하거나 보육교사 1, 2급 승급 교육 대상자 교육현장에서 진행되었다. 어린이집의 유형, 지역, 규모 등을 고루 반영함으로써 대표성 있는 자료를 얻고자 노력하였다. 모두 520부의 설문이 회수되었으며, 이 중 불성실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 26부를 제외한 494부의 설문지를 대상으로 분석이 이루어졌다.

2) 분석방법

본 연구에서 사용한 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 측정 도구의 타당도와 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 둘째, 수집된 자료들

의 인구통계학적 현황과 어린이집 현황을 알아보기 위하여 빈도와 백분율, 평균 등 기술통계를 통해 기본적인 특성을 파악하였다. 셋째, 연구대상자의 인구통계학적 현황과 어린이집 현황에 따른 주요변인의 평균 차이 확인을 위하여 t-검증과 ANOVA 검증을 실시하였다. 넷째, 원장의 리더십 유형과 이직 의도의 인과관계 규명을 위해 회귀분석을 실시하였다. 다섯째, 어린이집 특성 변수인 유형, 지역, 규모의 조절효과 검증을 위해 Hayes(2013)가 개발한 SPSS 21과 PROCESS macro for SPSS v3의 Model 1을 사용하였다.

제 3 절 주요변수의 조작적 정의 및 측정 도구

1) 독립변수: 리더십 유형

앞서 논의한 바와 같이 본 연구에서는 리더십 유형을 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십으로 구분하였다. 변혁적 리더십의 하위요인은 ‘카리스마’, ‘영감적 동기부여’, ‘지적 자극’, ‘개별적 배려’로, 서번트 리더십의 하위요인은 ‘이타적 소명’, ‘감정적 치유’, ‘설득력’, ‘지혜’, ‘청지기 정신’으로, 그리고 거래적 리더십의 하위요인은 ‘상황적 보상’, ‘적극적 예외관리’, ‘소극적 예외관리’로 각각 구성하였다. 설문 문항 및 수집된 데이터를 바탕으로 한 측정 도구의 신뢰도 및 타당도 분석결과는 다음과 같다.

가) 변혁적 리더십

본 연구에서는 변혁적 리더십 측정 도구로 Bass(1985)가 제시한 MLQ Form 5x (Bass & Avolio, 1990)문항을 사용하였다. 변혁적 리더십의 구성요소인 ‘카리스마’, ‘지적 자극’, ‘개별적 배려’, ‘영감적 동기부여’에 관해 각각 5개 문항씩 총 20개 항목으로 구성하였다. 각 문항별 응답범주는 Likert 척도를 사용하였다. “1. 전혀 그렇지 않다, 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 그렇다, 5. 매우 그렇다”로 점수가 높을수록 변혁적 리더십 수준이 높은 것으로 판단한다.

(1) 측정 도구의 신뢰도 분석

〈표 3-1〉에서는 변혁적 리더십의 하위요인별 신뢰도 분석결과를 보여주고 있다. 카리스마는 .945, 개별적 배려는 .938, 지적 자극은 .931, 영감적 동기 부여는 .928이며 전체적인 Cronbach's α 값은 .979로 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용하는 자료가 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 신뢰성을 확보한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 3-1〉 변혁적 리더십의 측정 도구 및 신뢰도 분석

하위 요소	설문문항	Cronbach's α
카 리 스 마	1. 나는 원장과 함께 일하는 것이 자랑스럽다. 2. 내가 존경하도록 행동한다. 3. 항상 조직의 발전을 위한 새로운 기회를 제공한다. 4. 미래에 대한 비전을 제시해 준다. 5. 자신의 이익보다 모두의 이익에 중점을 둔다.	.945
개 별 적 배 려	6. 교사의 어려움을 공유한다. 7. 나의 새로운 업무 수행 방법에 개별적인 관심을 갖는다. 8. 나를 조직의 일원으로 볼뿐만 아니라 인격적으로 존중한다. 9. 나를 업무 수행에 개별적인 능력이나 욕구 및 열정을 가진 특별한 개인으로 인정한다. 10. 전문적인 능력을 키우는데 도움을 준다.	.938
지 적 자 극	11. 습관적인 업무처리 방식에 대해 다시 생각하게 한다. 12. 어린이집의 목표 달성을 위한 기준을 제시할 능력이 있다. 13. 업무의 적절성을 검토한다. 14. 과업 완성을 위해 새로운 방법을 찾아보도록 제시한다. 15. 문제를 해결할 때 기존 방식과는 다른 창의적인 방법을 모색한다.	.931
영 감 적 동 기 부 여	16. 의사결정시 도덕적, 윤리적인 면을 먼저 생각한다. 17. 훌륭한 능력과 자신감을 보여준다. 18. 사명의식의 중요성을 강조한다. 19. 미래에 대해 낙관적이다. 20. 목표를 달성할 수 있다는 확신을 표현해 준다.	.928
전체		.979

(2) 측정 도구의 타당도 분석

본 연구에서는 측정항목들의 타당도 검증을 위하여 확인적 요인분석을 실시했다. 이를 통해 관측변수인 문항들이 잠재요인을 얼마나 잘 설명하는지 알 수 있기 때문이다(우종필, 2014).³⁾ <표 3-2>에서 보는 바와 같이 수용기준에서 보면 모든 적합도 평가요소들이 기준치를 충족함으로써 본 연구에서 활용한 변혁적 리더십 측정 도구들이 타당성을 확보한 것으로 평가할 수 있다. 또한 <표 3-3>에서 보는 바와 같이 잠재변수를 구성하는 모든 관측변수들의 표준화 계수가 모두 .5 이상으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 활용한 측정 도구들이 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 타당도를 확보한 것으로 평가할 수 있다.

<표 3-2> 변혁적 리더십의 확인적 요인분석 적합도

구성개념	χ^2	df	p	NFI	RMR	CFI	RMSEA
연구결과	635.8	164	.000	.943	.024	.957	.076
판단기준			$p > .05$	$p > .09$	$p < .05$	$p > .09$	$p < .08$

3) 확인적 요인분석에서는 항목의 요인적재량을 평가하여 측정변수 간의 일치성인 집중타당도를 확인한다. 집중타당도의 검증기준은 표준화계수 .5이상, 평균분산추출값(AVE)이 .5 이상, 개념신뢰도 .7이상이다(노경섭, 2014).

〈표 3-3〉 변혁적 리더십의 확인적 요인분석 결과

관측변수		잠재변수	표준화	비표준화	S.E.	C.R.	P	AVE	개념 신뢰도
변혁적5	←	카리스마	0.873	1				.764	.942
변혁적4	←	카리스마	0.858	0.906	0.034	26.485	***		
변혁적3	←	카리스마	0.869	0.91	0.033	27.183	***		
변혁적2	←	카리스마	0.899	0.953	0.033	29.17	***		
변혁적1	←	카리스마	0.905	0.934	0.032	29.611	***		
변혁적10	←	개별적배려	0.887	1				.748	.937
변혁적9	←	개별적배려	0.871	0.957	0.034	28.186	***		
변혁적8	←	개별적배려	0.872	1	0.035	28.251	***		
변혁적7	←	개별적배려	0.845	0.959	0.036	26.446	***		
변혁적6	←	개별적배려	0.86	1.049	0.038	27.406	***		
변혁적15	←	지적자극	0.872	1				.753	.938
변혁적14	←	지적자극	0.873	0.921	0.034	27.119	***		
변혁적13	←	지적자극	0.869	0.901	0.034	26.879	***		
변혁적12	←	지적자극	0.89	0.932	0.033	28.23	***		
변혁적11	←	지적자극	0.771	0.808	0.037	21.593	***		
변혁적20	←	영감적동기부여	0.888	1				.718	.927
변혁적19	←	영감적동기부여	0.811	0.887	0.036	24.322	***		
변혁적18	←	영감적동기부여	0.805	0.819	0.034	23.944	***		
변혁적17	←	영감적동기부여	0.876	0.974	0.034	28.453	***		
변혁적16	←	영감적동기부여	0.858	0.956	0.035	27.242	***		

나) 서번트 리더십

본 연구에서 서번트 리더십의 측정도구는 Barbuto와 Wheeler(2006)가 개발한 척도를 사용하였다. 서번트 리더십의 세부적 구성요소로는 ‘이타적 소명’, ‘감정적 치유’, ‘설득력’, ‘지혜’, ‘청지기 정신’이며 총 23개 설문으로 구성하였다. 각 문항 응답의 범주는 Likert 척도를 사용하였다. “1. 전혀 그렇지 않다, 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 그렇다, 5. 매우 그렇다”로 점수가 높을수록 서번트 리더십 수준이 높은 것으로 판단한다.

(1) 측정도구의 신뢰도 분석

〈표 3-4〉에서는 서번트 리더십의 하위요인별 신뢰도 분석결과를 보여주고 있다. 이타적 소명은 .927, 감정적 치유는 .973, 지혜는 .919, 설득력은 .955, 청지기 정신은 .959이며 전체적인 Cronbach's α 값은 .979로 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용하는 자료가 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 신뢰성을 확보한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 3-4〉 서번트 리더십의 측정 도구 및 신뢰도 분석

하위 요소	설문문항	Cronbach's α
이타적 소명	1. 자신의 이익보다 나의 이익을 우선한다. 2. 자신이 할 수 있는 모든 것을 동원해 나를 도와준다. 3. 내 필요를 위해 본인의 이익을 양보한다. 4. 내 필요를 위해서라면 자신의 책임 범위를 넘어서까지 도와 준다.	.927
감정적 치유	5. 마음이 힘들 때 의지할 수 있는 사람이다. 6. 감정이 상했을 때 많은 위로가 되는 사람이다. 7. 감정적 치유를 돕는 재능이 있다. 8. 마음의 상처를 치유하는 데 도움을 줄 수 있는 사람이다.	.973
지혜	9. 어린이집 내의 문제 발생을 민감하게 알아채는 것 같다. 10. 의사결정에 따른 결과 예측 능력이 있다. 11. 어린이집 내의 모든 상황을 잘 알고 있다. 12. 어린이집 내의 모든 상황을 장악하고 있는 것 같다. 13. 앞으로 발생할 문제들을 예측하고 있는 것 같다.	.919
설 득 력	14. 업무 수행의 타당성을 설득력 있게 제시하며 업무를 지시한다. 15. 내가 어린이집에 대한 꿈을 지닐 수 있도록 격려한다. 16. 설득하는 능력이 뛰어나다. 17. 업무에 임하도록 잘 설득한다. 18. 이해시키고 설득하는 데 탁월한 재능이 있다.	.955
청지기 정신	19. 어린이집이 사회에서 도덕적 역할을 할 필요가 있다고 믿는다. 20. 어린이집이 공동체로서의 기능을 수행하여야 한다고 믿는다. 21. 어린이집이 사회에 기여할 수 있는 잠재력이 있다고 생각한다. 22. 어린이집에서 공동체 의식을 갖도록 격려한다. 23. 어린이집이 긍정적인 변화를 만들어낼 수 있도록 준비하고 있다.	.959
전체		.979

(2) 측정도구의 타당도 분석

〈표 3-5〉에서 보는 바와 같이 수용기준에서 보면 모든 적합도 평가요소들이 기준치를 충족함으로써 본 연구에서 활용한 서번트 리더십 측정 도구들이 타당성을 확보한 것으로 평가할 수 있다. 또한 〈표 3-6〉에서 보는 바와 같이 잠재변수를 구성하는 모든 관측변수들의 표준화 계수가 모두 .5 이상으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 활용한 측정 도구들이 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 타당도를 확보한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 3-5〉 서번트 리더십의 확인적 요인분석 적합도

구성개념	χ^2	df	p	NFI	RMR	CFI	RMSEA
연구결과	1,049.4	220	.000	.930	.047	.943	.087
판단기준			$p > .05$	$p > .09$	$p < .05$	$p > .09$	$p < .08$

〈표 3-6〉 서번트 리더십의 확인적 요인분석 결과

관측변수		잠재변수	표준화	비표준화	S.E.	C.R.	P	AVE	개념신뢰도
서번트4	←	이타적소명	0.902	1				.730	.915
서번트3	←	이타적소명	0.92	1	0.03	33.028	***		
서번트2	←	이타적소명	0.915	0.984	0.03	32.546	***		
서번트1	←	이타적소명	0.759	0.843	0.038	21.92	***		
서번트8	←	감정적치유	0.95	1				.870	.964
서번트7	←	감정적치유	0.947	0.964	0.021	46.181	***		
서번트6	←	감정적치유	0.959	0.98	0.02	49.086	***		
서번트5	←	감정적치유	0.938	0.943	0.021	44.094	***		
서번트13	←	지혜	0.874	1				.687	.916
서번트12	←	지혜	0.739	0.859	0.043	19.918	***		
서번트11	←	지혜	0.844	0.954	0.038	24.951	***		
서번트10	←	지혜	0.883	0.98	0.036	27.185	***		
서번트9	←	지혜	0.814	0.96	0.041	23.382	***		
서번트18	←	설득력	0.939	1				.789	.949
서번트17	←	설득력	0.942	0.991	0.024	41.994	***		
서번트16	←	설득력	0.913	0.984	0.026	37.382	***		
서번트15	←	설득력	0.863	0.961	0.031	31.338	***		
서번트14	←	설득력	0.854	0.918	0.03	30.541	***		
서번트23	←	칭지기정신	0.891	1				.834	.962
서번트22	←	칭지기정신	0.897	1.013	0.033	30.57	***		
서번트21	←	칭지기정신	0.935	1.003	0.03	33.972	***		
서번트20	←	칭지기정신	0.918	0.956	0.03	32.391	***		
서번트19	←	칭지기정신	0.904	0.946	0.03	31.158	***		

다) 거래적 리더십

본 연구에서는 거래적 리더십의 측정 도구로 Bass & Avolio가 개발한 MLQ Form 5x(Bass & Avolio, 1990)를 사용하였다. 거래적 리더십의 세부적 구성요소로는 ‘상황적 보상’, ‘적극적 예외관리’, ‘소극적 예외관리’로 구성하였으며 각 구성요소별로 4개 문항씩 모두 12개 문항으로 측정 도구를 구성하였다. 각 문항 응답의 범주는 Likert 척도를 사용하였다. “1. 전혀 그렇지 않다, 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 그렇다, 5. 매우 그렇다”로 점수가 높

을수록 거래적 리더십 수준이 높은 것으로 판단한다.

(1) 측정 도구의 신뢰도 분석

〈표 3-7〉에서는 거래적 리더십의 하위요인별 신뢰도 분석결과를 보여주고 있다. 상황적 보상 .900, 적극적 예외관리 .905, 소극적 예외관리 .870, 전체 Cronbach's α 값은 .783으로 매우 높게 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용하는 자료가 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 신뢰성을 확보한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 3-7〉 거래적 리더십의 측정 도구 및 신뢰도 분석

하위요소	설문문항	Cronbach's α
상황적 보상	1. 노력한 만큼 보상을 한다. 2. 목표를 달성하는 데 누가 얼마나 기여했는지 구체적으로 설명한다. 3. 목표를 달성하면 기대할 수 있는 보상을 명확하게 제시한다. 4. 기대에 부응하면 만족함을 표현한다.	.900
적극적 예외 관리	5. 변칙, 실수, 예외 및 지침 위반 등에 기준을 두고 사전에 관리한다. 6. 실수나 불평, 태만을 바로잡기 위해 주의를 집중한다. 7. 모든 실수를 파악하고 있다. 8. 실패를 예방하기 위해 온 힘을 다한다.	.905
소극적 예외 관리	9. 문제가 심각해 질 때까지 간섭하지 않으려 한다. 10. 문제가 심각해진 후에야 조치를 취한다. 11. 큰 문제가 없는 한 그대로 내버려 둔다. 12. 문제가 만성화되어 있다는 것을 확인해야 조치를 취한다.	.870
전체		.783

(2) 측정 도구의 타당도 분석

〈표 3-8〉에서 보는 바와 같이 수용기준에서 보면 모든 적합도 평가요소들이 기준치를 충족함으로써 본 연구에서 활용한 거래적 리더십 측정 도구들이 타당성을 확보한 것으로 평가할 수 있다. 또한 〈표 3-9〉에서 보는 바와 같이 잠재변수를 구성하는 모든 관측변수들의 표준화 계수가 모두 .5 이상으로 나타

났다. 따라서 본 연구에서 활용한 측정 도구들이 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 타당도를 확보한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 3-8〉 거래적 리더십의 확인적 요인분석 적합도

구성개념	χ^2	df	p	NFI	RMR	CFI	RMSEA
연구결과	211.0	41	.000	.942	.069	.953	.092
판단기준			p>.05	p>.09	p<.05	p>.09	p<.08

〈표 3-9〉 거래적 리더십의 확인적 요인분석 결과

관측변수		잠재변수	표준화	비표준화	S.E.	C.R.	P	AVE	개념신뢰도
거래적4	←	상황적보상	0.771	1				.684	.896
거래적3	←	상황적보상	0.902	1.268	0.059	21.619	***		
거래적2	←	상황적보상	0.814	1.124	0.059	19.188	***		
거래적1	←	상황적보상	0.852	1.164	0.057	20.274	***		
거래적8	←	적극적예외관리	0.816	1				.713	.908
거래적7	←	적극적예외관리	0.804	0.917	0.045	20.383	***		
거래적6	←	적극적예외관리	0.865	1.019	0.045	22.541	***		
거래적5	←	적극적예외관리	0.873	1.021	0.045	22.831	***		
거래적12	←	소극적예외관리	0.838	1			***	.552	.785
거래적11	←	소극적예외관리	0.787	0.895	0.045	19.784			
거래적10	←	소극적예외관리	0.891	1.026	0.045	22.678			
거래적9	←	소극적예외관리	0.649	0.738	0.048	15.344	***		

2) 종속변수: 이직의도

이직의도란 자신이 속한 조직에서 자발적 및 비자발적으로 계속 남을 것인지 조직을 떠나 새로운 조직으로 이동을 할 것인지를 결정하는 심리적 갈등단계를 의미한다. 본 연구에서는 보육교사의 이직의도를 측정하기 위하여 Mobley(1982)가 제시한 6문항을 사용하였다. 각 문항 응답의 범주는 Likert 척도를 사용하였다. “1. 전혀 그렇지 않다, 2. 그렇지 않다, 3. 보통이다, 4. 그렇다, 5. 매우 그렇다”로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 판단한

다. <표 3-10>에서는 이직의도의 신뢰도 분석결과를 보여주고 있다. 이직의도의 Cronbach's α 값은 .941로 매우 높게 나타나 본 연구에서 사용하는 자료가 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 신뢰성을 확보한 것으로 평가할 수 있다.

<표 3-10> 이직의도 측정도구 및 신뢰도 분석

구분	설문문항	Cronbach's α
이직의도	1. 조만간 새로운 직장을 구할 생각이다. 2. 이 어린이집을 그만두고 싶다는 생각을 가끔 한다. 3. 최소한의 여건만 달라져도 이직할 용의가 있다. 4. 이 어린이집에서 계속 근무해도 더이상 얻을 것이 거의 없다. 5. 선택의 기회가 있다면 이 어린이집을 선택하지 않을 것이다. 6. 계속 이 어린이집에 남아 근무할 생각이다. ^{*4)}	.941

<표 3-11>에서 보는 바와 같이 수용기준에서 보면 모든 적합도 평가요소들이 기준치를 충족함으로써 본 연구에서 활용한 이직의도 측정 도구들이 타당성을 확보한 것으로 평가할 수 있다. 또한 <표 3-3>에서 보는 바와 같이 잠재변수를 구성하는 모든 관측변수들의 표준화 계수가 모두 .5 이상으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 활용한 측정 도구들이 후속 분석을 수행하기에 큰 문제가 없는 수준의 타당도를 확보한 것으로 평가할 수 있다.

<표 3-11> 이직의도의 확인적 요인분석 적합도

구성개념	χ^2	df	p	NFI	RMR	CFI	RMSEA
연구결과	95.105	9	.000	.963	.038	.966	.139
판단기준			p>.05	p>.09	p<.05	p>.09	p<.08

4) *역점척도 문항

〈표 3-12〉 이직의도의 확인적 요인분석 결과

관측변수		잠재 변수	표준화 계수	비표준 화계수	S.E.	C.R.	P	AVE	개념 신뢰도
이직의도4	<--	이직의도	0.848	1.038	0.042	24.654	***	.654	.919
이직의도3	<--	이직의도	0.841	1.043	0.043	24.25	***		
이직의도2	<--	이직의도	0.881	1.143	0.043	26.403	***		
이직의도1	<--	이직의도	0.818	0.993	0.043	23.128	***		
이직의도5	<--	이직의도	0.868	1.094	0.043	25.724	***		
이직의도6	<--	이직의도	0.859	1					

3) 조절변수: 어린이집의 특성

조절변수란 독립변수와 종속변수 사이에 강하면서도 불확정적인 영향을 미치는 변수를 말한다(채서일, 김주영, 2016). 본 연구에서는 어린이집의 유형, 지역, 규모를 조절변수로 선정하여 그 조절효과를 파악하고자 한다.

첫째, 어린이집의 유형은 설치나 운영 주체에 따라 국·공립, 민간, 가정, 직장, 기타 어린이집으로 분류하였다. 이러한 어린이집의 유형이 원장의 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 둘째, 서울특별시, 인천광역시, 경기지역 어린이집을 대상으로 조사하고 어린이집 소재 지역을 도시지역과 농어촌(군)지역으로 구분하였다. 어린이집 소재 지역이 원장의 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 셋째, 어린이집의 규모는 각 어린이집별 보육 아동의 수에 따라 측정하였다. 어린이집의 규모가 원장의 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

제 4 장 연구결과

제 1 절 연구대상자의 일반적 특성

1) 인구통계학적 현황

응답자의 인구통계학적 현황은 <표 4-1>에서 보는 바와 같다. 연령은 40대가 179명(36.6%), 20대 133명(27.2%), 30대 95명(19.4%), 50대 이상 82명(16.8%) 순으로 나타났고, 평균 38.9세로 조사되었다. 학력은 전문대졸이 237명(48%), 4년제 졸업 143명(28.9%), 고졸 90명(18.2%), 대학원 이상 24명(4.95) 순으로 나타났다. 결혼 여부를 보면 기혼 297명(60.2%), 미혼 185명(37.5%), 기타가 11명(2.2%)으로 조사되었다. 종교는 없음이 210명(42.8%)으로 가장 많았으며, 기독교 204명(41.5%), 천주교 34명(6.9%), 불교가 33명(6.7%), 기타 10명(2%) 순으로 나타났다. 응답자의 인구통계학적 현황은 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 응답자의 인구통계학적 현황

구분		빈도(명)	백분율(%)
연령대	20대	133	27.2
	30대	95	19.4
	40대	179	36.6
	50대 이상	82	16.8
	평균	38.9세	
학력	고졸	90	18.2
	전문대졸	237	48
	4년제졸	143	28.9
	대학원 이상	24	4.9
결혼여부	미혼	185	37.5
	기혼	297	60.2
	기타	11	2.2
종교	기독교	204	41.5
	천주교	34	6.9
	불교	33	6.7
	종교없음	210	42.8
	기타	10	2.0

2) 어린이집 현황

응답자가 속한 어린이집의 현황은 <표 4-2>와 같이 조사되었다.

<표 4-2> 응답자 소속 어린이집의 현황

구분		빈도(명)	백분율(%)
어린이집 유형	국공립	127	25.7
	민간	254	51.4
	가정	87	17.6
	직장	20	4
	기타	6	1.2
어린이집 지역	서울	234	47.5
	인천	99	20.1
	경기	160	32.5
지역 특성	도시	381	77.3
	농촌	113	22.7
근무경력	1년 미만	18	3.6
	1~5년 이하	283	57.3
	6~10년 이하	129	26.1
	11~15년 이하	40	8.1
	16년 이상	24	4.9
	평균근무경력(SD)	5.9년(4.65)	
	최소/최대근무경력	1개월/26년	
아동 수	20명 미만	82	16.7
	20~40명 미만	123	25
	40~60명 미만	101	20.5
	60~80명 미만	57	11.6
	80~100명 미만	70	14.2
	100명 이상	59	12
	평균아동 수(SD)	58명(45.8)	
	최소/최대아동수	4명/300명	
교직원 수	5명 이하	37	7.5
	6~10명	218	44.4
	11~15명	131	26.7
	16~20명	65	13.2
	21명 이상	40	8.1
	5명 이하	37	
	6~10명	218	

유형별로는 민간어린이집이 254명(51.4%)으로 가장 많았고, 국공립어린이집 127명(25.7%), 가정어린이집 87명(17.6%), 직장어린이집 20명(4%) 순으로 나타났다. 소재하는 지역은 서울특별시 234명(47.5%), 인천광역시 99명(20.1%), 경기도 160명(32.5%)이며, 지역적 특성을 보면 도시지역 381명(77.3%), 농촌지역 113명(22.7%)이었다. 근무경력은 1~5년이 283명(57.3%)으로 가장 많았으며, 6~10년이 129명(26.1%), 11~15년이 40명(8.1%), 16년 이상이 24명(4.9%) 이었다. 평균 근무경력은 5년 9개월이며, 최소근무경력은 1개월이며 최대근무경력은 26년으로 나타났다.

응답자가 속한 어린이집의 아동 수는 20~40명 미만이 123명(25%)으로 가장 많았다. 40~60명 미만 101명(20.5%), 20명 미만 82명(16.7%), 80~100명 미만이 70명(14.2%) 등이었다. 평균 아동 수는 58명이었으며, 최소아동 수는 4명이며, 최대아동 수는 300명이었다. 교직원 수는 6~10명이 218명(44.4%)으로 가장 많았으며, 11~15명 131명(26.7%), 16~20명 65명(13.2%) 순으로 나타났다. 평균 교직원 수는 11명이며 최소인원은 2명이며 최대인원은 50명이었다.

제 2 절 변수들의 통계적 특징

1) 기술통계

설문조사를 통해 조사한 주요변인들의 기술통계는 <표 4-3>과 같다. 조사 대상 보육교사들이 인식한 원장의 리더십 유형을 보면, 5점 만점을 기준으로 변혁적 리더십 3.69, 서번트 리더십 3.56, 거래적 리더십 3.21로 나타났다. 또한 이직의도는 평균 2.58로 나타나 높지 않은 것으로 평가되었다. 한편 변인들의 정규성 판단을 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 살펴보면, Kline(2011)이 제시한 “|왜도|<3, |첨도|<10” 기준을 충족하여, 모든 변인들이 정규성을 확보한 것으로 평가할 수 있다.

〈표 4-3〉 기술통계 분석

구분		N	평균	표준편차	왜도	첨도
리더십 유형	변혁적 리더십	494	3.69	.848	-.668	.318
	서번트 리더십	494	3.56	.882	-.572	.066
	거래적 리더십	494	3.21	.576	-.161	1.731
이직의도		494	2.58	1.04	.433	-.435

2) 평균 차이검증

가) 연령대에 따른 평균 차이검증

연령에 따라 리더십 유형에 대한 인식과 이직의도가 어떻게 다른지를 판단하기 위해 분산분석을 실시하고 그 결과를 〈표 4-4〉에 제시하였다.

변혁적 리더십 인식은 50대 이상이 3.92로 가장 높았으며, 40대가 3.84, 30대가 3.72, 20대가 3.34인 것으로 조사되었고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석(Duncan) 결과에 따르면 20대보다는 30대, 40대, 50대에서 이러한 인식이 더 강한 것으로 나타났다. 서번트 리더십 인식은 50대 이상이 3.18로 가장 높았으며, 40대는 3.74, 30대는 3.61, 20대는 3.1인 것으로 조사되었고, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 20대보다는 30대, 40대, 50대에서 이러한 인식이 더 강한 것으로 나타났다. 거래적 리더십 인식은 50대 이상이 3.3으로 가장 높았으며, 30대와 40대가 각각 3.25, 20대가 3.07로 나타났다. 또한 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과 20대보다는 30대, 40대, 50대에서 이러한 인식이 더 강한 것으로 나타났다.

한편 이직의도는 20대가 3.09로 가장 높았으며, 30대가 2.48, 40대가 2.41로 나타났으며, 50대 이상이 2.24로 가장 낮은 수준이었다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였으며, 사후분석결과에 따르면 20대의 이직의도가 다른 연령대의 이직의도에 높게 나타났음을 볼 수 있다.

종합해 보면 세 가지 리더십 유형에 대한 인식은 연령에 따라 유의미한 차이를 보였으며, 사후분석에 따르면 모든 유형에 있어 20대보다는 30대, 40

대, 50대에서 이러한 인식이 더 강한 것으로 나타났다. 한편 이직의도에 있어서는 20대의 이직의도가 현저하게 높음을 알 수 있는데 이 결과는 중요한 시사점을 제공하고 있다. 보육의 질적 향상을 위해서는 보육교사의 장기근속 및 그에 따른 전문성 향상이 긴요한 과제임에도 불구하고, 상대적으로 젊은 교사들의 이직의도가 높게 나타나고 있다는 것은 큰 문제이기 때문이다. 젊은 보육교사가 보육현장에서 느끼는 좌절과 실망을 줄이는 개선방안들을 적극 고민할 필요성을 제기하는 대목이다.

〈표 4-4〉 연령대에 따른 평균 차이검증

변인		연령	N	M	SD	F	Duncan
리더십 유형	변혁적 리더십	20대(a)	133	3.34	.933	12.042***	a<b,c,d
		30대(b)	95	3.72	.867		
		40대(c)	179	3.84	.761		
		50대이상(d)	82	3.92	.697		
		합계	489	3.69	.850		
	서번트 리더십	20대(a)	133	3.15	.935	15.691***	a<b,c,d
		30대(b)	95	3.61	.866		
		40대(c)	179	3.74	.813		
		50대이상(d)	82	3.81	.742		
		합계	489	3.57	.885		
	거래적 리더십	20대(a)	133	3.07	.693	3.918***	a<b,c,d
		30대(b)	95	3.25	.550		
		40대(c)	179	3.25	.515		
		50대이상(d)	82	3.30	.481		
		합계	489	3.21	.575		
이직의도		20대(a)	133	3.09	1.048	16.837***	a>b,c,d
		30대(b)	95	2.48	.981		
		40대(c)	179	2.41	.978		
		50대이상(d)	82	2.24	.987		
		합계	489	2.58	1.047		

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

나) 학력에 따른 평균 차이검증

학력에 따라 리더십 유형에 대한 인식과 이직의도가 어떻게 다른지를 판단하기 위해 분산분석을 실시하고 그 결과를 〈표 4-5〉에 제시하였다.

〈표 4-5〉 학력에 따른 평균 차이검증

변인		학력	N	M	SD	F	Duncan
리더십 유형	변혁적 리더십	고졸(a)	90	3.61	.955	2.858*	a,b<d
		전문대졸(b)	237	3.62	.842		
		4년제졸(c)	143	3.83	.768		
		대학원이상(d)	24	3.95	.838		
		합계	494	3.69	.848		
	서번트 리더십	고졸(a)	90	3.51	.936	2.942*	a,b<d
		전문대졸(b)	237	3.48	.865		
		4년제졸(c)	143	3.70	.855		
		대학원이상(d)	24	3.86	.912		
		합계	494	3.57	.883		
	거래적 리더십	고졸(a)	90	3.16	.627	.744	-
		전문대졸(b)	237	3.22	.571		
		4년제졸(c)	143	3.22	.531		
		대학원이상(d)	24	3.35	.684		
		합계	494	3.21	.576		
이직의도		고졸(a)	90	2.57	1.244	1.288	-
		전문대졸(b)	237	2.67	1.029		
		4년제졸(c)	143	2.48	.938		
		대학원이상(d)	24	2.37	1.014		
		합계	494	2.58	1.047		

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

변혁적 리더십 인식은 대학원 이상이 3.95로 가장 높았으며, 4년제졸 3.83, 전문대졸 3.83, 고졸 3.61로 조사되었고, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 고학력자인 대학원졸업자에서 이러한 인식이 더 강한 것으로 나타났다. 서번트 리더십 인식에 있어서도 비슷한 결과가 도출되었다. 대학원 이상이 3.86로 가장 높았으며, 4년제 졸 3.7, 전문대졸 3.48, 고졸 3.51로 조사되었고, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과 고학력자인 대학원졸업자에서 이러한 인식이 더 강한 것으로 나타났다. 반면 거래적 리더십과 이직의도는 학력에 따른 평균 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

다) 결혼여부에 따른 평균 차이검증

결혼여부에 따라 리더십 유형에 대한 인식과 이직의도가 어떻게 다른지를 판단하기 위해 분산분석을 실시하고 결과를 <표 4-6>에 제시했다.

<표 4-6> 결혼여부에 따른 평균 차이검증

변인		결혼여부	N	M	SD	F	Duncan
리더십 유형	변혁적 리더십	미혼(a)	185	3.47	.930	12.831* **	a<b
		기혼(b)	297	3.85	.744		
		기타(c)	11	3.45	.906		
		합계	493	3.70	.842		
	서번트 리더십	미혼(a)	185	3.31	.923	15.720* **	a<b
		기혼(b)	297	3.75	.795		
		기타(c)	11	3.37	1.049		
		합계	493	3.57	.876		
	거래적 리더십	미혼(a)	185	3.18	.685	1.449	-
		기혼(b)	297	3.24	.493		
		기타(c)	11	3.02	.630		
		합계	493	3.21	.576		
이직의도		미혼(a)	185	2.90	1.047	15.639* **	a>b
		기혼(b)	297	2.37	.971		
		기타(c)	11	2.61	1.542		
		합계	493	2.58	1.045		

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

변혁적 리더십 인식은 기혼이 3.85로 가장 높았으며, 미혼이 3.47, 기타가 3.45로 조사되었으며,⁵⁾ 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과를 보면 미혼집단보다는 기혼집단에서 원장의 변혁적 리더십을 높게 인식하였다. 서번트 리더십 인식은 기혼 3.75로, 미혼 3.31, 기타 3.37로 조사되었으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과를 보면 미혼집단보다는 기혼집단에서 원장의 서번트 리더십을 높게 인식하였다. 거래적 리더십 인식은 기혼 3.24, 미혼 3.18로 차이가 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다.

한편 이직의도는 미혼이 2.9, 기혼이 2.37, 기타가 2.61로 조사되었고, 이

5) 여기서 기타는 이혼이나 사별의 경우이다.

러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과를 보면 미혼집단보다는 기혼집단에서 원장의 변혁적 리더십을 높게 인식하였다. 사후분석 결과 미혼집단이 기혼집단보다 이직의도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 결혼한 보육교사들은 자녀의 부양과 보상에 대한 만족으로 이직을 쉽게 생각하지 못하는 것으로 추측된다.

라) 근무경력에 따른 평균 차이검증

근무경력에 따라 리더십 유형에 대한 인식과 이직의도가 어떻게 다른지를 판단하기 위해 분산분석을 실시하고 결과를 <표 4-7>에 제시했다.

원장의 변혁적 리더십에 대한 인식수준은 1년 미만이 4.28로 가장 높았다. 11~15년 이하가 3.96, 6~10년 이하가 3.95, 16년 이상이 3.86, 1~5년 이하가 3.49로 조사되었으며, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과를 보면 특히 1년 미만 집단일수록 이러한 인식이 더 강한 반면 1~5년 경력집단은 이러한 인식이 매우 약한 것으로 나타났다. 서번트 리더십의 인식수준 역시 1년 미만이 4.05로 가장 높았다. 6~10년 이하가 3.87, 11~15년 이하가 3.83, 16년 이상이 3.71, 1~5년 이하가 3.35로 조사되었고, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 특히 1~5년 경력집단에 있어 이러한 인식이 약한 것으로 나타났다. 거래적 리더십 인식수준은 1년 미만이 3.56으로 가장 높았으며, 6~10년 이하가 3.34, 11~15년 이하가 3.31, 16년 이상이 3.24, 1~5년 이하가 3.11로 조사되었고, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과 1년 미만 경력집단에서 특히 이러한 인식이 강하게 나타났다.

이직의도는 1~5년 이하가 2.81로 가장 높았으며, 6~10년 이하가 2.28, 16년 이상이 2.4, 11~15년이 2.2, 1년 미만이 2.18로 가장 낮은 것으로 조사되었고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 사후분석 결과에 따르면 특히 1~5년 이하 경력집단에서 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 교사 생활을 시작하여 어느 정도 적응하기 시작한 1~5년 경력 교사들의 이직의도가 높게 나타난 것은 심각한 문제라 할 것이다. 이것은 보육현장의 내면을 파

악한 이후에 느끼는 좌절감과 실망감을 반영한 것일 수 있고, 지속가능하고 수준 높은 보육정책 추진을 저해하는 요소가 될 수 있기 때문이다.

〈표 4-7〉 근무경력에 따른 평균 차이검증

변인		근무경력	N	M	SD	F	Duncan
리더십 유형	변혁적 리더십	1년 미만(a)	18	4.28	.708	11.124***	a>b
		1~5년 이하(b)	283	3.49	.877		
		6~10년 이하(c)	129	3.95	.751		
		11~15년 이하(d)	40	3.96	.600		
		16년 이상(e)	24	3.86	.760		
		합계	494	3.69	.848		
	서번트 리더십	1년 미만(a)	18	4.05	.681	11.263***	a,c,d<b
		1~5년 이하(b)	283	3.35	.912		
		6~10년 이하(c)	129	3.87	.781		
		11~15년 이하(d)	40	3.83	.687		
		16년 이상(e)	24	3.71	.754		
		합계	494	3.57	.883		
	거래적 리더십	1년 미만(a)	18	3.56	.634	5.925**	a>b,c
		1~5년 이하(b)	283	3.11	.608		
		6~10년 이하(c)	129	3.34	.512		
		11~15년 이하(d)	40	3.31	.400		
		16년 이상(e)	24	3.24	.474		
		합계	494	3.21	.576		
이직의도		1년 미만(a)	18	2.18	1.082	8.782**	a,c,d<b
		1~5년 이하(b)	283	2.81	1.055		
		6~10년 이하(c)	129	2.28	.944		
		11~15년 이하(d)	40	2.20	.955		
		16년 이상(e)	24	2.40	.957		
		합계	494	2.58	1.047		

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

마) 어린이집 유형에 따른 평균 차이검증

어린이집 유형에 따라 리더십 유형에 대한 인식과 이직의도가 어떻게 다른지 보기 위해 분산분석을 실시하고 결과를 〈표 4-8〉에 제시했다.

〈표 4-8〉 어린이집 유형에 따른 평균 차이검증

변인		어린이집 유형	N	M	SD	F	Duncan
리더십 유형	변혁적 리더십	국공립(a)	127	3.72	.816	2.759*	b<c
		민간(b)	254	3.61	.929		
		가정(c)	87	3.93	.609		
		직장(d)	20	3.46	.812		
		기타(e)	6	3.83	.121		
		합계	494	3.69	.848		
	서번트 리더십	국공립(a)	127	3.56	.825	2.756*	c>d
		민간(b)	254	3.52	.965		
		가정(c)	87	3.80	.687		
		직장(d)	20	3.15	.829		
		기타(e)	6	3.61	.392		
		합계	494	3.57	.883		
	거래적 리더십	국공립(a)	127	3.27	.609	2.137	-
		민간(b)	254	3.16	.591		
		가정(c)	87	3.32	.486		
		직장(d)	20	3.03	.512		
		기타(e)	6	3.11	.306		
		합계	494	3.21	.576		
이직의도		국공립(a)	127	2.51	.987	2.812*	b>c
		민간(b)	254	2.67	1.086		
		가정(c)	87	2.31	.974		
		직장(d)	20	2.88	1.005		
		기타(e)	6	3.03	1.176		
		합계	494	2.58	1.047		

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

변혁적 리더십에 대한 인식수준은 가정어린이집 교사가 3.93으로 가장 높았다. 기타가 3.83, 국공립어린이집이 3.72, 민간어린이집이 3.61, 직장어린이집이 3.46으로 조사되었고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 인식수준은 특히 가정어린이집 교사의 인식수준이 민간어린이집 교사에 비해 더 높게 나타났다. 서번트 리더십에 대한 교사의 인식은 가정어린이집 3.8, 기타 3.61, 국공립 3.56, 민간 3.52, 직장 3.15 순으로 조사되었고, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 특히 가정어린이집과 직장어린이집에서 유의한 차이를 보였다. 가정어린이집의 교사들이 직장어린이집 교사에 비해 원장의 서번트 리더십을 더 높게 인

식하는 경향을 보였다. 거래적 리더십에 대한 교사의 인식은 가정어린이집 3.32, 국공립 3.27, 민간 3.16, 기타 3.11, 직장 3.03으로 조사되었으며, 통계적으로 유의미하지는 않았다.

한편 이직의도는 기타가 3.03로 가장 높았으며, 직장어린이집이 2.88, 민간어린이집이 2.67, 국공립어린이집이 2.51, 가정어린이집이 2.31로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 특히 민간어린이집 교사들은 가정어린이집 교사들보다 통계적으로 유의미한 수준의 높은 이직의도를 보였다.

바) 어린이집 규모에 따른 평균 차이검증

어린이집 규모에 따라 리더십 유형에 대한 인식과 이직의도가 어떻게 다른지 보기 위해 분산분석을 실시하고 결과를 <표 4-9>에 제시했다.

원장의 변혁적 리더십에 대한 인식수준은 아동 수가 20명 미만의 어린이집이 3.91로 가장 높았다. 60~80명 미만의 어린이집이 3.79, 20~40명 미만의 어린이집이 3.78, 80~100명 미만의 어린이집이 3.70, 100명 이상의 어린이집이 3.33으로 가장 낮게 나타났다. 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 특히 20명 미만인 어린이집 보육교사들이 아동 수가 100명 이상인 어린이집에 비해 원장의 변혁적 리더십을 상대적으로 높게 인식하였다. 서번트 리더십에 대한 인식수준은 20명 미만의 어린이집이 3.75로 가장 높게 나타났다. 20~40명 미만의 어린이집이 3.69, 60~80명이 3.65, 80~100명 미만의 어린이집이 3.54, 100명 이상의 어린이집이 3.17로 나타났다. 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다($p<.05$). 사후분석 결과에 따르면 특히 100명 이하의 어린이집 교사들이 원장의 서번트 리더십을 더 높게 인식하였다. 거래적 리더십에 대한 인식은 20명 미만의 어린이집이 3.33으로 가장 높았으며, 100명 이상의 어린이집이 3.05로 가장 낮게 조사되었으나, 이러한 인식 차이가 통계적으로 유의미하지는 않았다.

〈표 4-9〉 어린이집 규모에 따른 평균 차이검증

변인		아동수	N	M	SD	F	Duncan
리더십 유형	변혁적 리더십	20명 미만(a)	82	3.91	.585	4.141 ***	a>f
		20~40명 미만(b)	123	3.78	.838		
		40~60명 미만(c)	101	3.58	.840		
		60~80명 미만(d)	57	3.79	.994		
		80~100명 미만(e)	70	3.70	.769		
		100명 이상(f)	59	3.33	1.015		
	서번트 리더십	20명 미만(a)	82	3.75	.680	4.021 ***	a,b,c,d,e >f
		20~40명 미만(b)	123	3.69	.807		
		40~60명 미만(c)	101	3.49	.900		
		60~80명 미만(d)	57	3.65	1.068		
		80~100명 미만(e)	70	3.54	.862		
		100명 이상(f)	59	3.17	.973		
	거래적 리더십	20명 미만(a)	82	3.33	.538	1.730	-
		20~40명 미만(b)	123	3.22	.599		
		40~60명 미만(c)	101	3.20	.637		
		60~80명 미만(d)	57	3.23	.487		
		80~100명 미만(e)	70	3.19	.520		
		100명 이상(f)	59	3.05	.599		
이직의도		20명 미만(a)	82	2.39	1.064	3.749 **	a,b,c,d,e <f
		20~40명 미만(b)	123	2.53	.936		
		40~60명 미만(c)	101	2.68	.955		
		60~80명 미만(d)	57	2.50	1.142		
		80~100명 미만(e)	70	2.39	.943		
		100명 이상(f)	59	3.05	1.279		

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

한편 이직의도는 100명 이상의 어린이집 소속 교사들이 3.05로 가장 높게 나타났다. 40~60명 미만의 어린이집이 2.68, 20~40명 미만의 어린이집이 2.53, 60~80명 미만의 어린이집이 2.50, 20명 미만이 2.39 순으로 조사되었으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 특히 아동 수 100명 이상인 어린이집 교사의 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

사) 어린이집 지역에 따른 평균 차이검증

어린이집이 소재한 지역에 따라 리더십 유형에 대한 인식과 이직의도가 어떻게 다른지 보기 위해 평균 차이 분석은 두 가지 차원에서 이루어졌다. 우선 서울, 인천, 경기 등 3개 지역으로 구분하여 분산분석을 실시한 결과는 <표 4-10>에 제시하였다. 다음으로 도시와 농촌으로 2분하여 t-검정을 실시한 결과는 <표 4-11>에 제시하였다.

<표 4-10> 어린이집 지역에 따른 평균 차이검증(자치단체별 구분)

변인		지역	N	M	SD	F	Duncan
리더십 유형	변혁적리 더십	서울(a)	234	3.58	.853	8.436 ***	a,b<c
		인천(b)	99	3.61	.977		
		경기(c)	160	3.92	.709		
	서번트 리더십	서울(a)	234	3.44	.863	8.831 ***	a,b<c
		인천(b)	99	3.49	1.038		
		경기(c)	160	3.81	.755		
	거래적리 더십	서울(a)	234	3.22	.596	1.067	-
		인천(b)	99	3.14	.602		
		경기(c)	160	3.25	.529		
이직의도		서울(a)	234	2.71	1.003	14.310 ***	a,b>c
		인천(b)	99	2.83	1.211		
		경기(c)	160	2.23	.912		

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

우선 <표 4-10>의 분석결과는 다음과 같다. 변혁적 리더십에 대한 인식은 경기지역 어린이집 소속 교사들이 3.92로 가장 높았으며, 인천지역 어린이집은 3.61, 서울지역 어린이집은 3.58로 조사되었다. 아울러 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과 서울·인천지역과 경기지역에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 서울·인천지역의 보육교사보다 경기지역에 근무하는 보육교사들이 원장의 변혁적 리더십을 높게 인식하였다. 서번트 리더십 인식은 경기지역이 3.81, 인천이 3.49, 서울이 3.44로 조사되었고, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 서울과 인천지역에 근무하는 보육교사보다 경기지역의 보육교사들이 원장의 서번트 리더십을 높게

인식하는 것으로 나타났다. 한편 거래적 리더십에 대한 인식은 경기도 3.25, 서울이 3.22, 인천이 3.14로 차이를 보였으나, 이러한 인식 차이가 통계적으로 유의미하지는 않았다.

이직의도는 인천이 2.83로 가장 높았으며, 서울이 2.71, 경기도 2.23로 조사되었고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 사후분석 결과에 따르면 경기지역에 근무하는 보육교사보다 서울·인천지역에 있는 어린이집 보육교사들의 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-11〉 어린이집 지역에 따른 평균 차이검증(도시와 농촌 구분)

주요변수		지리적 특성	N	평균	표준편차	t
리더십 유형	변혁적 리더십	도시	381	3.64	0.861	-2.632**
		농촌	112	3.88	0.783	
	서번트 리더십	도시	381	3.50	0.891	-3.093**
		농촌	112	3.80	0.817	
	거래적 리더십	도시	381	3.21	0.590	-.010
		농촌	112	3.21	0.531	
이직의도		도시	381	2.65	1.071	2.813**
		농촌	112	2.34	0.931	

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

〈표 4-11〉의 분석결과는 변혁적 리더십에 대한 인식은 도시지역이 3.64, 농촌 지역이 3.88로 농촌 지역이 도시지역에 비해 높은 것으로 조사되었으며, 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 서번트 리더십에 대한 인식은 도시지역이 3.50, 농촌 지역이 3.80으로 조사되었고 이러한 인식 차이는 통계적으로 유의미했다. 한편 거래적 리더십은 도시와 농촌에서 모두 3.21로 차이가 없었다.

이직의도는 도시지역이 2.65, 농촌지역이 2.34로 조사되었고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미했다. 농촌지역에 비해 도시지역 보육교사들의 이직의도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 대체로 농촌지역은 대도시지역에 비해 대체로 일자리가 적고, 농어촌 교사에게 지급되는 수당 등의 효과로 인해 이러한 결과가 나타난 것으로 판단된다

제 3 절 가설검증

1) 원장의 리더십이 이직의도에 미치는 영향

본 연구의 일차적 목적은 어린이집 원장의 리더십 유형이 보육교사의 이직의도에 어떤 영향을 미치는지를 분석하는 데 있다. 이를 위해 리더십 유형을 변혁적, 서번트, 거래적 리더십으로 구분하고 보육교사 대상 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 한편 같은 조건에 있더라도 보육교사 개인의 특성에 따라 이직의도가 달라질 가능성이 있다는 점에서, 보육교사의 연령, 학력, 근무경력 등 본 설문조사를 통해 자료획득이 가능한 개인특성 변수들을 통제변수로 포함시켜 함께 분석하였다. 또한 조절변수로 채택된 어린이집의 유형, 지역, 규모 역시 일차적으로 이직의도에 미치는 영향에 대한 확인을 바탕으로 조절효과를 검증하게 된다는 점에서 회귀모형에 포함시켰다. 이러한 회귀분석 결과는 <표 4-12>와 같다.

<표 4-12> 이직의도에 미치는 영향

독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	공선성통계량	
	B	표준오차	베타		공차	VIF
(상수)	5.454	.281		19.383		
연령	-.012	.004	-.116	-2.862**	.688	1.453
학력	.031	.046	.023	.681	.955	1.047
근무경력	-.002	.009	-.010	-.249	.760	1.316
변혁적 리더십	-.446	.107	-.365	-4.179***	.149	6.732
서번트 리더십	-.437	.109	-.371	-4.013***	.132	7.552
거래적 리더십	.220	.084	.122	2.610**	.519	1.927
어린이집 유형	.037	.047	.028	.789	.931	1.074
어린이집 지역	-.057	.088	-.023	-.642	.904	1.106
어린이집 규모	-.001	.001	-.030	-.849	.884	1.131
R=.684, R ² =.467, F=45.792, p=.000						

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

참고 : 어린이집 유형(국공립=0, 민간=1), 어린이집 지역(도시=0, 농촌=1), 어린이집 규모(원아 수)

우선 전체 회귀모형의 설명력과 모형의 적합성을 살펴보면, 이직의도의 설명력은 46.7%($R^2 = .467$)로 나타났다. 연구에서 설정한 회귀모형은 통계적으로 적합한 것으로 파악되었다($F=45.792$, $p=.000$). 한편, 독립변수 간 선형관계를 갖고 있을 때 발생하는 다중공선성이 의심되어 다중공선성의 문제를 검증한 결과, 공차한계(Tolerance)는 모두 1.0 이하이며, 분산팽창요인(VIF)은 10.0 미만으로 낮게 나타나 다중공선성 문제는 없다고 판단된다. 이직의도에 미치는 영향을 변인별로 보면 다음과 같다.

통제 변인의 영향은 다음과 같았다. 보육교사의 연령($\beta = -.116$, $p < .01$)은 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 학력($\beta = .023$, $p > .05$)과 근무경력($\beta = -.010$, $p > .05$)이 이직의도에 미치는 영향은 확인되지 않았다. 연령이 높을수록 이직의도가 높아지는 것에 대한 설명은 추가적 연구가 필요할 것이지만, 연령이 높을수록 다른 일자리를 찾기 어렵고 보육교사로서의 업무에 대한 익숙함과 사명감이 증가할 수 있다는 점 등을 개연적 수준에서의 원인으로 생각해 볼 수 있을 것이다.

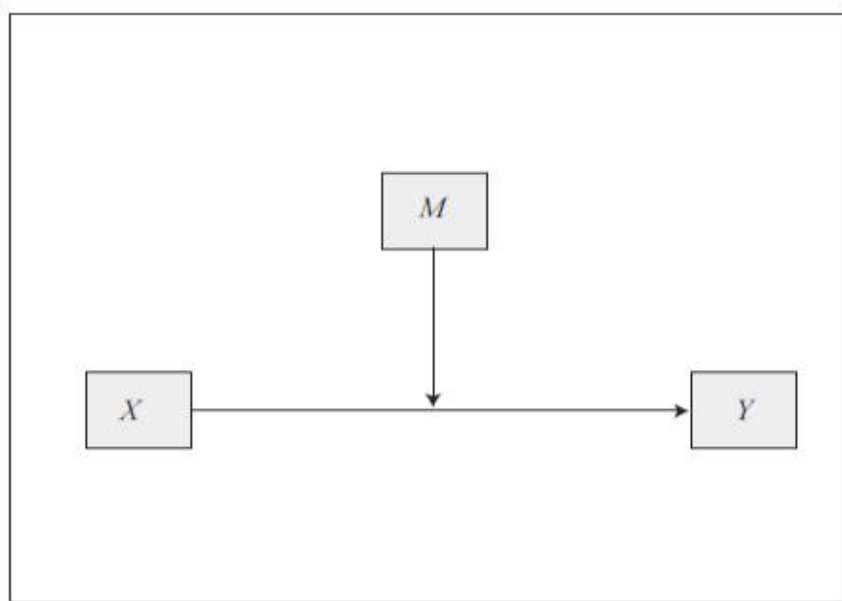
리더십 유형들이 이직의도에 미치는 영향은 모두 유의미한 것으로 나타났다. 변혁적 리더십($\beta = -.365$, $t = -4.179$, $p < .001$), 서번트 리더십($\beta = -.371$, $t = -4.013$, $p < .001$)은 이직의도에 부(-)의 유의미한 영향을 미치고, 거래적 리더십($\beta = .122$, $t = 2.610$, $p < .01$)은 정(+)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 원장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 높으면 높을수록 보육교사의 이직의도가 낮아지는 반면, 거래적 리더십은 높으면 높을수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 이렇게 볼 때 연구가설 1-1, 연구가설 1-2, 연구가설 1-3은 모두 채택되었다. 반면, 조절변인인 어린이집 유형($\beta = .028$, $t = .789$, $p > .05$), 어린이집 지역($\beta = -.023$, $t = -.642$, $p > .05$), 어린이집 규모($\beta = -.030$, $t = -.849$, $p > .05$)는 통계적으로 유의하지 않았다. 그러므로 연구가설 2-1, 연구가설 2-2, 연구가설 2-3은 모두 기각되었다.

이러한 결과는 보육교사가 이직을 생각하지 않고, 안정적으로 근무하기 위해서는 원장은 변혁적 리더십과 서번트 리더십 발휘가 필요하다는 시사점을 제공하고 있다. 즉, 보육교사에게 미래에 대한 비전을 제시해 주고, 업무에 대

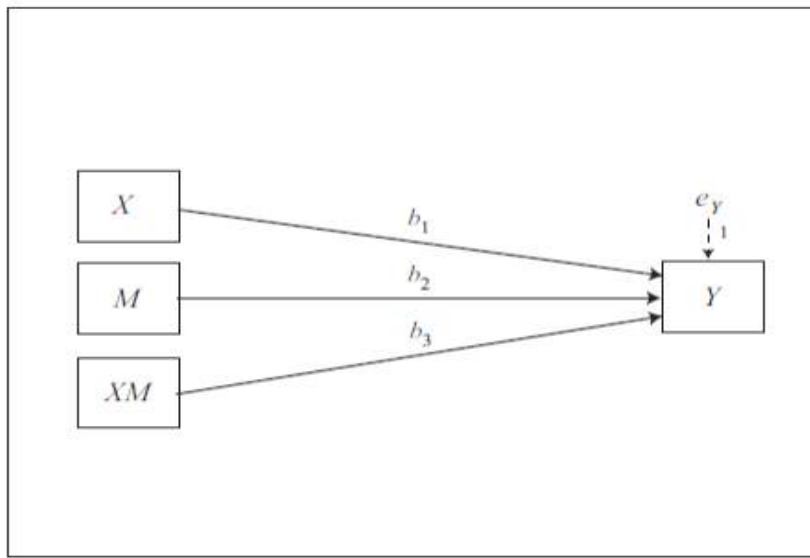
한 확신을 주며, 최신 정보를 제공하고, 의견을 제시할 수 있는 리더십이 효과적이다. 또한 원장이 솔선수범하고, 교사들을 인격적으로 존중하며 그들의 고충을 이해하고, 개인의 강점을 개발해주면 교사들은 이직을 생각하지 않는다. 반면, 업무성과를 위해 보상과 처벌 등을 이용한다면 교사는 이직을 생각할 가능성이 높아진다. 또한 위의 분석결과는 보육교사의 이직원인으로 어린이집의 특성(유형, 지역, 규모)보다 원장의 리더십 영향력이 더 크다는 결과로 해석된다.

2) 어린이집 특성변수의 조절효과 분석

원장의 리더십 유형이 교사의 이직의도에 미치는 영향에 대한 본 연구의 조절변수들(어린이집의 유형, 지역, 규모)의 조절효과를 검증하기 위해 Hayes(2009)의 Process Macro의 모델 1을 이용하였다. 이 모델의 이론적 및 통계적 도식은 각각 <그림 4-1>, <그림 4-2>와 같다.



<그림 4-1> Hayes의 Model 1 : Conceptual Diagram



Conditional effect of X on $Y = b_1 + b_3M$

〈그림 4-2〉 Hayes의 Model 1 : Statistical Diagram

가) 어린이집 유형의 주효과 및 상호작용효과

어린이집 유형의 주효과 및 상호작용 효과를 검증하기 위해 원장의 리더십 유형을 독립변수, 이직의도를 종속변인으로 투입하였다. 더불어 어린이집 유형을 조절변인으로 투입하고 어린이집 유형의 주효과 및 상호작용 효과를 확인하였다. 〈그림4-2〉와 같이 Process Macro의 모델1을 통해 어린이집 유형의 조절효과를 분석하였으며 본 연구에서는 PROCESS에서 기본적으로 산출하는 비표준화 계수(B)를 사용하였다.

(1) 변혁적 리더십과 이직의도의 영향 관계에서 어린이집 유형의 조절효과

〈표 4-13〉에서 변혁적 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 유형의 조절효과 검증을 위해 Process Macro의 모델1로 분석을 실시하였으며, 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입하였다. 변혁적 리더십과 어린이집 유형의 상호작용 항이 통계적으로 유의하지 않았다($B=.041$,

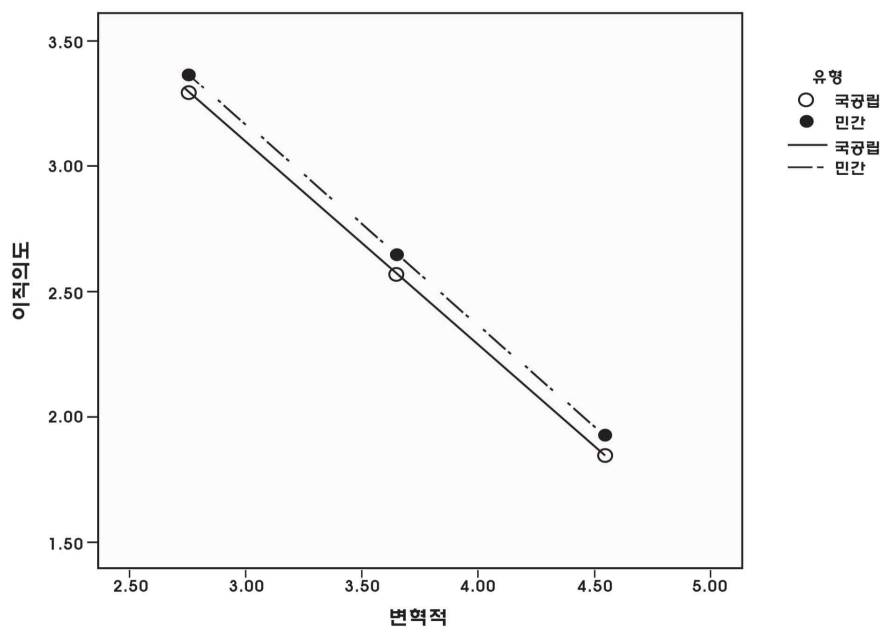
t=.667, p>.05).

〈표 4-13〉 변혁적 리더십과 어린이집 유형의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	6.095	0.488	12.486***	5.136	7.054
변혁적 리더십	-0.838	0.125	-6.688***	-1.084	-0.592
어린이집 유형	-0.107	0.232	-0.461	-0.562	0.349
상호작용	0.041	0.061	0.667	-0.079	0.161
연령	-0.014	0.004	-3.656***	-0.021	-0.006
학력	0.017	0.046	0.379	-0.073	0.108
교직원 수	-0.001	0.006	-0.177	-0.014	0.011

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

특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 〈그림 4-3〉과 같이 제시하였다.



〈그림 4-3〉 변혁적 리더십과 어린이집 유형의 조절효과

(2) 서번트 리더십과 이직의도의 영향 관계에서 어린이집 유형의 조절효과

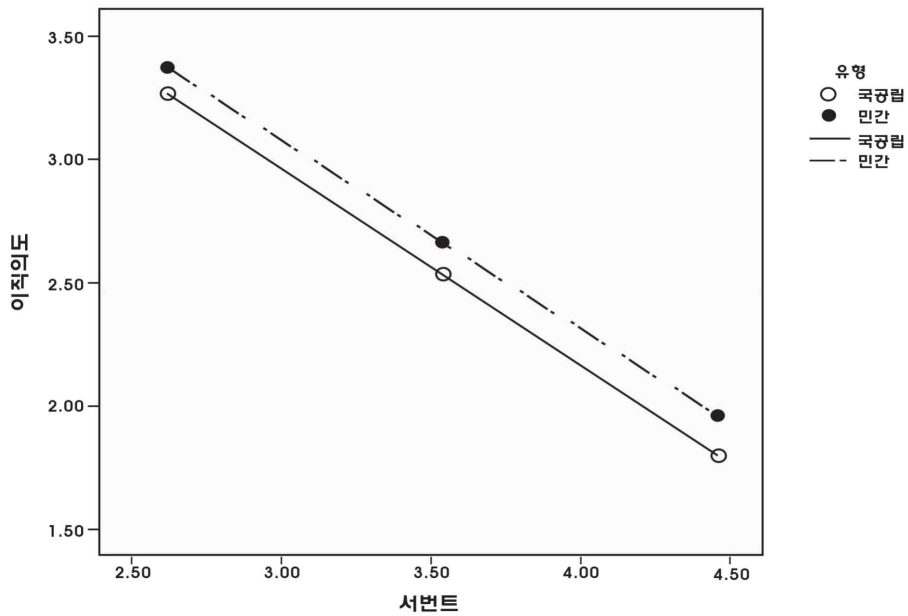
〈표 4-14〉에서 서번트 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 유형의 조절효과 검증을 위해, 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델1로 분석을 실시하였다. 분석결과, 서번트 리더십과 어린이집 유형의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다 ($B=.028, t=.488, p>.05$).

〈표 4-14〉 서번트 리더십과 어린이집 유형의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.794	0.458	12.654***	4.894	6.693
서번트 리더십	-0.79	0.121	-6.517***	-1.029	-0.552
어린이집 유형	-0.067	0.211	-0.32	-0.481	0.346
상호작용	0.028	0.058	0.488	-0.086	0.143
연령	-0.012	0.004	-3.166**	-0.02	-0.005
학력	0.018	0.046	0.388	-0.073	0.109
교직원 수	-0.003	0.006	-0.472	-0.016	0.01

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

특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 〈그림 4-4〉와 같이 제시하였다.



〈그림 4-4〉 서번트 리더십과 어린이집 유형의 조절효과

(3) 거래적 리더십과 이직의도의 영향 관계에서 어린이집 유형의 조절효과

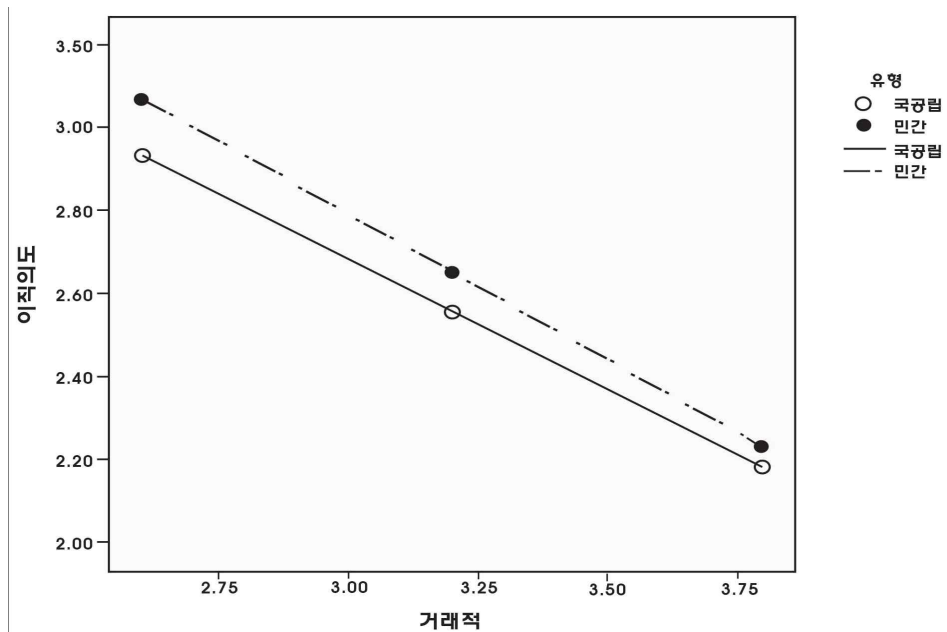
〈표 4-15〉에서 거래적 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 유형의 조절효과 검증을 위해, 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입 후 Process Macro의 모델1로 분석을 실시하였다. 분석결과, 거래적 리더십과 어린이집 유형의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다 ($B=-.003$, $t=-.033$, $p>.05$).

〈표 4-15〉 거래적 리더십과 어린이집 유형의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.518	0.691	7.983***	4.16	6.877
거래적 리더십	-0.617	0.206	-2.991**	-1.023	-0.212
어린이집 유형	0.067	0.329	0.204	-0.58	0.714
상호작용	-0.003	0.101	-0.033	-0.201	0.194
연령	-0.024	0.004	-5.421***	-0.033	-0.015
학력	-0.06	0.055	-1.09	-0.168	0.048
교직원 수	0	0.008	-0.058	-0.015	0.014

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

특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 〈그림 4-5〉와 같이 제시하였다.



〈그림 4-5〉 거래적 리더십과 어린이집 유형의 조절효과

그러므로 연구가설 3과 관련하여 어린이집 유형은 원장의 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 간 영향 관계에서 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

즉, 연구가설 3-1, 연구가설 3-2, 연구가설 3-3은 모두 기각되었다. 이는, 어린이집 유형에 따라 정부의 지원으로 운영되는 어린이집의 경우에는 지급되는 급여나 처우가 좋지만, 그에 따른 업무량이 많은 게 현실이다. 이에, 신세대 보육교사들은 보수보다는 자신을 지지하고 인정하는 원장과 근무하며, 자신에게 더 많은 시간을 투자할 수 있는 어린이집을 선호하는 것으로 추측할 수 있다.

나) 어린이집 지역의 주효과 및 상호작용 효과

어린이집 지역의 주 효과 및 상호작용 효과를 검증하기 위해 리더십 유형을 독립변수, 이직의도를 종속변수, 지리적 특성을 조절변수로 투입하고, 지리적 특성의 주효과 및 상호작용 효과를 확인하였다.

(1) 변혁적 리더십과 이직의도의 영향 관계에서 어린이집 지역의 조절효과

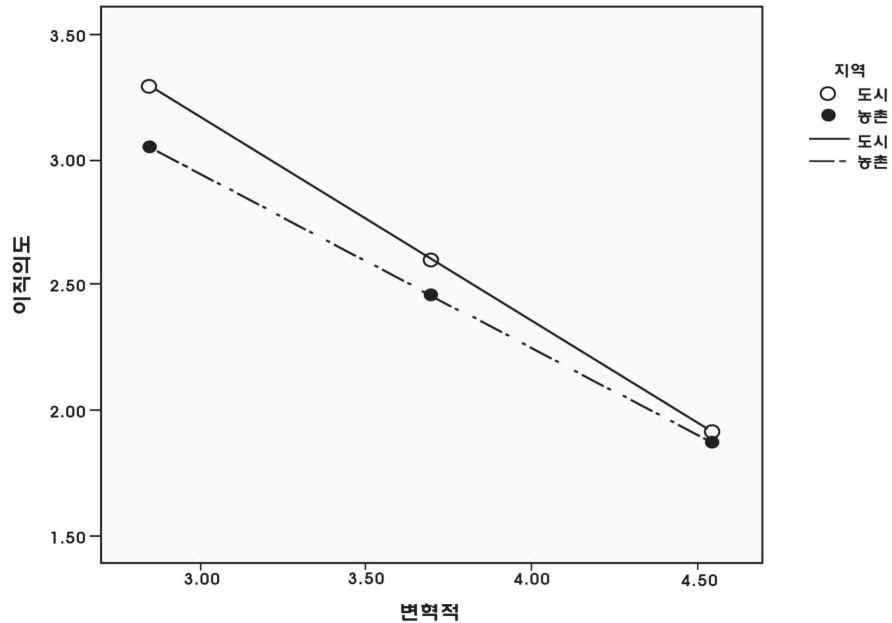
〈표 4-16〉에서 변혁적 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 지역의 조절효과 검증을 위해 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델1로 분석하였다. 분석결과, 변혁적 리더십과 어린이집 지역의 상호작용 항이 통계적으로 유의하지 않았다($B=.083$, $t=.761$, $p>.05$).

〈표 4-16〉 변혁적 리더십과 어린이집 지역의 상호작용 효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.907	0.253	23.36***	5.41	6.404
변혁적 리더십	-0.774	0.049	-15.645***	-0.872	-0.677
어린이집 지역	-0.426	0.427	-0.998	-1.266	0.413
상호작용	0.083	0.109	0.761	-0.132	0.298
연령	-0.012	0.004	-3.299***	-0.02	-0.005
학력	0.029	0.046	0.623	-0.062	0.119
교직원수	-0.002	0.006	-0.39	-0.015	0.01

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

특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 <그림 4-6>과 같이 제시하였다.



<그림 4-6> 변혁적 리더십과 어린이집 지역의 조절효과

(2) 서번트 리더십과 이직의도의 영향관계에서 어린이집 지역의 조절효과

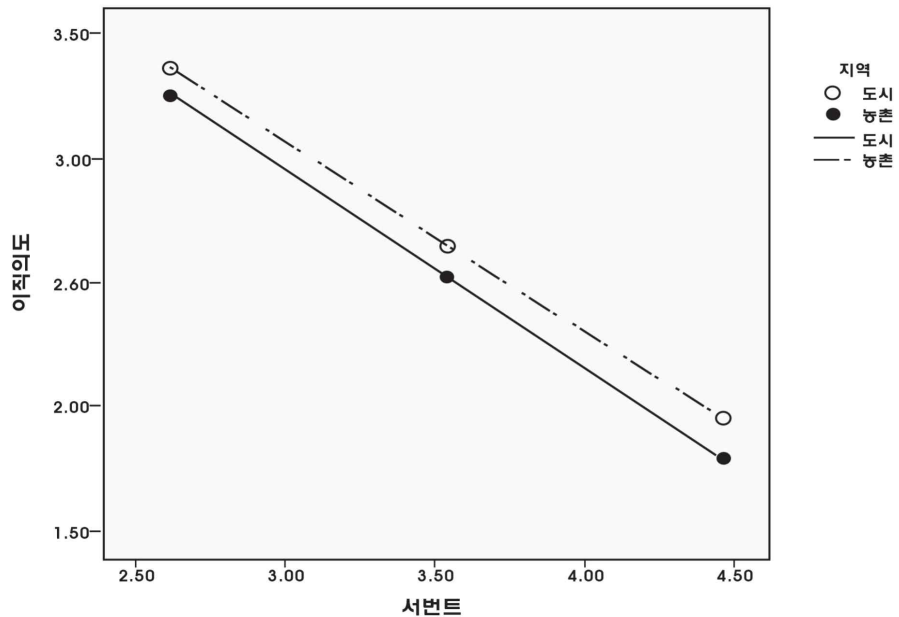
<표 4-17>에서 서번트 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 지역의 조절효과 검증을 위해 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입 후 Process Macro의 모델1로 분석하였다. 분석결과, 서번트 리더십과 지리적 특성의 상호작용 항이 통계적으로 유의하지 않았다($B=.082$, $t=.778$, $p>.05$).

〈표 4-17〉 서번트 리더십과 어린이집 지역의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.697	0.245	23.25***	5.215	6.178
서번트 리더십	-0.754	0.048	-15.629***	-0.849	-0.659
어린이집 지역	-0.382	0.4	-0.953	-1.169	0.405
상호작용	0.082	0.105	0.778	-0.125	0.288
연령	-0.011	0.004	-2.856**	-0.018	-0.003
학력	0.025	0.046	0.538	-0.066	0.116
교직원 수	-0.004	0.006	-0.647	-0.017	0.008

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

특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 〈그림 4-7〉과 같이 제시하였다.



〈그림 4-7〉 서번트 리더십과 어린이집 지역의 조절효과

(3) 거래적 리더십과 이직의도의 영향 관계에서 어린이집 지역의 조절효과

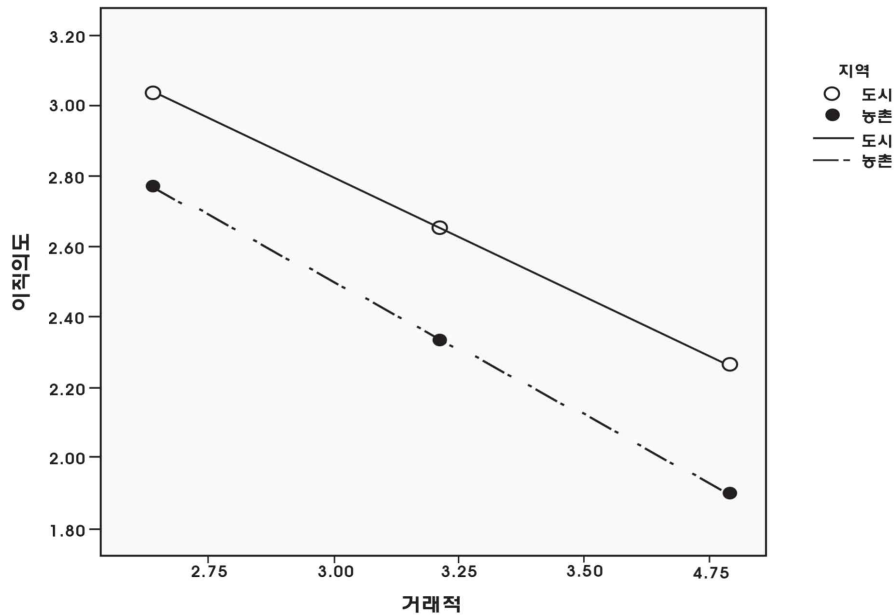
〈표 4-18〉에서 거래적 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 지역의 조절효과 검증을 위해 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입 후 Process Macro의 모델1로 분석하였다. 분석결과, 거래적 리더십과 어린이집 지역의 상호작용 항이 통계적으로 유의하지 않았다($B=-.198$, $t=-1.029$, $p>.05$).

〈표 4-18〉 거래적 리더십과 어린이집 지역의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.461	0.347	15.736***	4.779	6.143
거래적 리더십	-0.591	0.084	-7.047***	-0.755	-0.426
어린이집 지역	0.385	0.624	0.616	-0.842	1.611
상호작용	-0.198	0.192	-1.029	-0.575	0.18
연령	-0.022	0.004	-5.078***	-0.031	-0.014
학력	-0.041	0.054	-0.744	-0.148	0.067
교직원 수	0.001	0.008	0.191	-0.013	0.016

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

특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 〈그림 4-8〉과 같이 제시하였다.



〈그림 4-8〉 거래적 리더십과 어린이집 지역의 조절효과

종합적으로 연구가설 4와 관련하여 어린이집 지역은 원장의 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 따라서 연구가설 4-1, 연구가설 4-2, 연구가설 4-3은 모두 기각되었다. 이는, 연구대상 어린이집의 소재 지역이 수도권에 한정되어 수도권은 하나의 교통망으로 연계되어 있어 수도권 내에서는 지역적 특성은 원장의 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 영향력이 나타나지 않은 것으로 추측된다.

다) 어린이집 규모의 주효과 및 상호작용효과

어린이집 규모의 주효과 및 상호작용 효과를 검증하기 위해 리더십 유형을 독립변수, 이직의도를 종속변수로 투입하였다. 한편, 어린이집 규모를 조절변인으로 투입하고, 어린이집 규모의 주효과 및 상호작용 효과를 확인하였다.

(1) 변혁적 리더십과 이직의도의 영향 관계에서 어린이집 규모의 조절효과

〈표 4-19〉에서 변혁적 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 규모의 조절효과 검증을 위해 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델1로 분석하였다. 분석결과, 변혁적 리더십과 어린이집 규모의 상호작용 항($B=-.002$, $t=-2.118$, $p<.05$)이 95%의 신뢰구간에서 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하였다.

〈표 4-19〉 변혁적 리더십과 어린이집 규모의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.382	0.324	16.637***	4.747	6.018
변혁적 리더십	-0.633	0.074	-8.515***	-0.779	-0.487
어린이집 규모	0.006	0.004	1.443	-0.002	0.013
상호작용	-0.002	0.001	-2.118*	-0.004	0
연령	-0.013	0.004	-3.574	-0.02	-0.006
학력	0.018	0.046	0.382	-0.073	0.109
교직원 수	0.008	0.013	0.577	-0.019	0.034

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

따라서 상호작용 항이 유의함에 따라 어린이집 규모의 특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과를 탐색하였다. 특정 값 선택방법(pick - a - point approach)은 단순기울기(simple slopes) 분석방법으로 상호효과의 탐색에서 가장 많이 사용되는 방법이다(Hayes, A. F. 저, 이형권편역, 2015). 이 방법은 조절변수 M의 특정 값을 선택하여 특정 값에서의 X가 Y에 미치는 조건부효과를 계산하고, 조건부효과의 추론 검정을 실시하는 일련의 과정들을 포함하고 있다. 또한, M이 이분형 변수인 경우에는 M의 두 집단에 대한 표준 오차 및 양측검증에 의한 p값 그리고 신뢰구간을 보여준다. M이 연속형 변수인 경우에는 $-1SD$, M , $+1SD$ 값을 제시해 준다(Hayes, A. F. 저, 이형권편역, 2015).

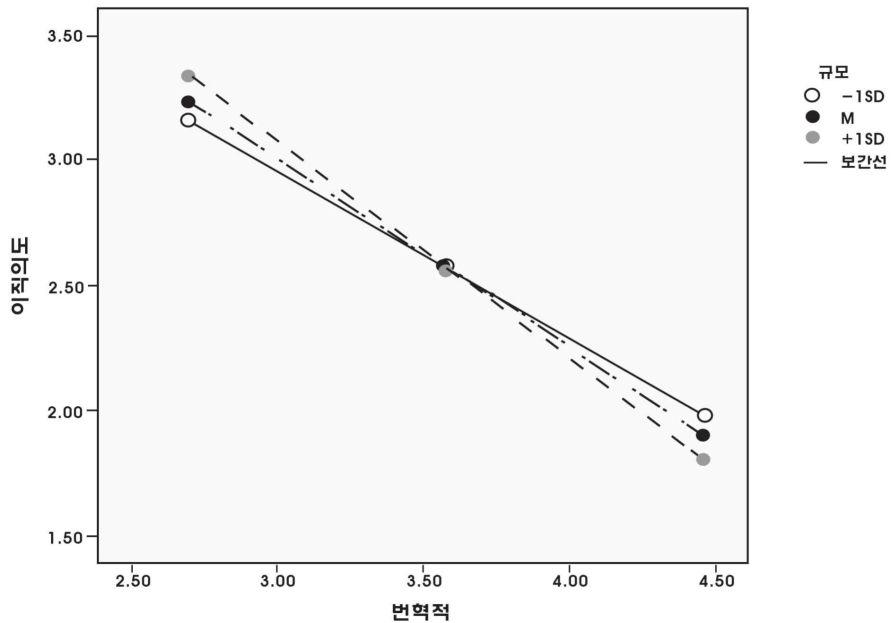
〈표 4-20〉 변혁적 리더십과 어린이집 규모의 특정 값 선택방법

어린이집 규모	B	se	t	LLCI	ULCI
-1SD	-0.656	0.066	-9.977***	-0.785	-0.527
M	-0.745	0.044	-16.799***	-0.832	-0.658
+1SD	-0.834	0.056	-14.888***	-0.944	-0.724

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

〈표 4-20〉에서 어린이집 규모에 따라 변혁적 리더십이 이직의도에 미치는 영향을 탐색한 결과, 어린이집 규모가 적을 때(-1SD) $B = -.656$, $t = -9.977$, $p < .001$ 로 나타났다. 어린이집 규모가 중간일 때(M), $B = -.745$, $t = -16.799$, $p < .001$ 로 나타났으며, 어린이집 규모가 가장 클 때(+1SD)는 $B = -.834$, $t = -14.888$, $p < .001$ 로 나타나 변혁적 리더십은 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈그림 4-9〉에서 어린이집 규모가 적은 집단(-1SD)에서는 변혁적 리더십이 이직의도에 미치는 영향이 낮게 나타났으나 어린이집 규모가 큰 집단(+1SD)에서는 변혁적 리더십이 이직의도에 미치는 영향이 크게 나타났다. 그러므로 어린이집 규모가 적은 어린이집보다는 규모가 큰 어린이집일수록 변혁적 리더십이 높으면 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다.



〈그림 4-9〉 변혁적 리더십과 어린이집 규모의 조절효과

〈표 4-21〉에서 상호작용 항이 유의함에 따라 어린이집 규모의 조전부효과 탐색을 위해 존슨 네이만(Johnson - Neyman technique : JN) 방법을 사용하여 조절효과를 탐색하였다. 존슨 네이만 방법은 조명등분석법(Floodlight analysis)라고 하며 M의 자의적 선택에서 벗어나게 해준다(Hayes, A. F. 저. Hayes 저, 이형권편역, 2015). 어린이집 규모가 가장 적은 원아가 4명일 때 변혁적 리더십($B = -.641$, $p < .001$)은 이직의도에 통계적으로 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 규모가 가장 큰 300명일 때 변혁적 리더십($B = -1.213$, $p < .001$)은 이직의도에 통계적으로 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 변혁적 리더십이 높을수록 이직의도가 낮아지는 영향 관계에서 어린이집 규모가 클수록 보육교사의 이직의도를 더욱 낮추는 것으로 나타났다. 즉, 변혁적 리더십이 높을수록 이직의도가 낮아지는 영향 관계에서 어린이집 규모가 작을 때보다 클 때 보육교사의 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 4-21〉 존슨 네이만 방법의 조절효과 분석

어린이집 규모	B	se	t	LLCI	ULCI
4	-0.641	0.071	-8.971***	-0.781	-0.5
18	-0.669	0.061	-10.918***	-0.79	-0.549
48	-0.726	0.047	-15.598***	-0.818	-0.635
63	-0.755	0.044	-17.219***	-0.841	-0.669
78	-0.784	0.045	-17.344***	-0.872	-0.695
92	-0.812	0.05	-16.163***	-0.911	-0.714
107	-0.841	0.058	-14.475***	-0.955	-0.727
122	-0.87	0.068	-12.836***	-1.003	-0.736
152	-0.927	0.09	-10.289***	-1.104	-0.75
166	-0.955	0.102	-9.358***	-1.156	-0.755
181	-0.984	0.114	-8.598***	-1.209	-0.759
196	-1.013	0.127	-7.971***	-1.262	-0.763
211	-1.041	0.14	-7.448***	-1.316	-0.767
240	-1.098	0.166	-6.63***	-1.424	-0.773
255	-1.127	0.179	-6.305***	-1.478	-0.776
270	-1.156	0.192	-6.023***	-1.533	-0.779
300	-1.213	0.218	-5.557***	-1.642	-0.784

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

(2) 서번트 리더십과 이직의도의 영향관계에서 어린이집 규모의 조절효과

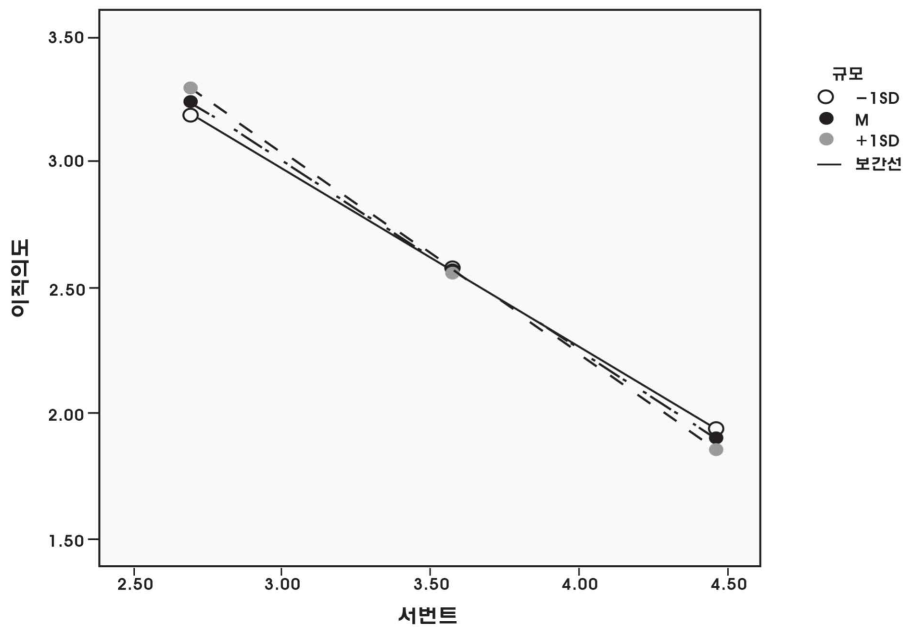
〈표 4-22〉에서 서번트 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 규모의 조절효과 검증을 위해 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델1로 분석하였다. 분석결과, 서번트 리더십과 어린이집 규모의 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다 ($B=-.001$, $t=-1.567$, $p>.05$).

〈표 4-22〉 서번트 리더십과 어린이집 규모의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.309	0.316	16.79***	4.688	5.931
서번트 리더십	-0.646	0.073	-8.79***	-0.79	-0.501
어린이집 규모	0.005	0.004	1.25	-0.003	0.013
상호작용	-0.001	0.001	-1.567	-0.003	0
연령	-0.011	0.004	-3.01**	-0.019	-0.004
학력	0.021	0.047	0.452	-0.07	0.112
교직원 수	-0.002	0.014	-0.127	-0.028	0.025

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

특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과에 대한 그래프를 〈그림 4-10〉과 같이 제시하였다.



〈그림 4-10〉 서번트 리더십과 어린이집 규모의 조절효과

(3) 거래적 리더십과 이직의도의 영향 관계에서 어린이집 규모의 조절효과

〈표 4-23〉에서 거래적 리더십이 이직의도에 미치는 영향에 있어 어린이집 규모의 조절효과 검증을 위해 보육교사의 연령, 학력, 교직원 수를 통제변수로 투입한 후 Process Macro의 모델1로 분석하였다. 분석결과, 거래적 리더십과 어린이집 규모의 상호작용 항이 통계적으로 유의하지 않았으나 ($B=-.003$, $t=-1.65$, $p>.05$), 95%의 신뢰구간($-.007\sim.000$)이 유의하였다.

〈표 4-23〉 거래적 리더십과 어린이집 규모의 상호작용효과 분석

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
constant	5.038	0.468	10.77***	4.119	5.958
거래적 리더십	-0.452	0.127	-3.553***	-0.702	-0.202
어린이집 규모	0.008	0.006	1.302	-0.004	0.021
상호작용	-0.003	0.002	-1.65	-0.007	0.001
연령	-0.023	0.004	-5.382***	-0.032	-0.015
학력	-0.058	0.055	-1.044	-0.166	0.051
교직원 수	0.009	0.016	0.531	-0.023	0.04

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

따라서 상호작용 항이 유의함에 따라 어린이집 규모의 특정 값 선택방법을 사용하여 조절효과를 탐색하였다.

〈표 4-24〉 거래적 리더십과 어린이집 규모의 특정 값 선택방법

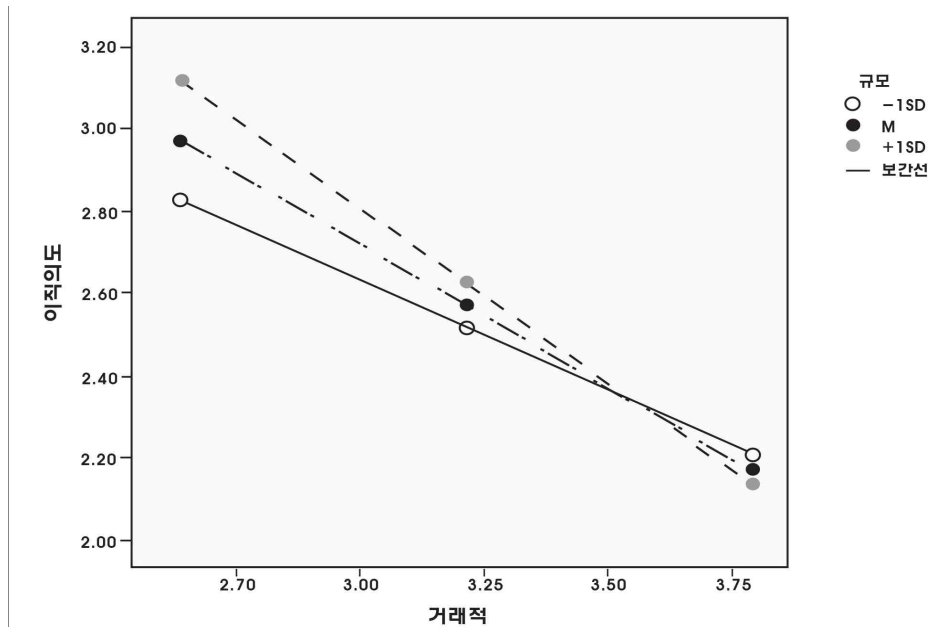
어린이집 규모	B	se	t	LLCI	ULCI
-1SD	-0.489	0.11	-4.44***	-0.705	-0.272
M	-0.629	0.076	-8.332***	-0.777	-0.481
+1SD	-0.769	0.117	-6.558***	-1	-0.539

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

〈표 4-24〉에서 어린이집 규모에 따라 거래적 리더십이 이직의도에 미치는 영향을 탐색한 결과, 어린이집 규모의 수준이 적은 집단(-1SD)이 $B=-.489$, $t=-4.44$, $p<.001$ 이었으며, 중간 집단(M)은 $B=-.629$, $t=-8.332$, $p<.001$ 이었다. 규모가 큰 집단(+1SD)은 $B=-.769$, $t=-6.558$, $p<.001$ 로 나타나 거래적 리더십이 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타

났다.

〈그림 4-11〉에서 어린이집 규모가 작은 집단(-1SD)에서는 거래적 리더십이 이직의도에 미치는 영향이 낮게 나타났으나 어린이집 규모가 큰 집단(+1SD)에서는 거래적 리더십이 이직의도에 미치는 영향이 크게 나타났다. 그러므로 어린이집 규모가 작은 어린이집보다는 큰 어린이집에서 거래적 리더십이 높으면 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다.



〈그림 4-11〉 거래적 리더십과 어린이집 규모의 조절효과

또한, 〈표 4-25〉에서 상호작용 항이 유의함에 따라 어린이집 규모의 조건부효과 탐색을 위해 존슨 네이만(Johnson-Neyman technique : JN) 방법을 사용하여 조절효과를 탐색하였다.

〈표 4-25〉 존슨 네이만 방법의 조절효과 분석

어린이집 규모	B	se	t	LLCI	ULCI
4	-0.464	0.121	-3.826***	-0.703	-0.226
18	-0.509	0.101	-5.028***	-0.708	-0.31
33	-0.555	0.085	-6.487***	-0.722	-0.387
48	-0.6	0.076	-7.843***	-0.75	-0.449
63	-0.645	0.077	-8.406***	-0.796	-0.494
78	-0.69	0.086	-8.009***	-0.859	-0.521
107	-0.78	0.122	-6.373***	-1.021	-0.54
137	-0.871	0.169	-5.152***	-1.202	-0.539
166	-0.961	0.219	-4.381***	-1.392	-0.53
196	-1.051	0.271	-3.873***	-1.584	-0.518
211	-1.096	0.298	-3.682***	-1.681	-0.511
226	-1.141	0.324	-3.52***	-1.779	-0.504
240	-1.187	0.351	-3.381***	-1.876	-0.497
270	-1.277	0.405	-3.156**	-2.072	-0.482
300	-1.367	0.458	-2.982**	-2.268	-0.466

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

어린이집 규모가 가장 적은 원아 수 4명일 때, 거래적 리더십($B = -.464$, $p < .001$)이 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 규모가 가장 큰 300명일 때 거래적 리더십($B = -1.367$, $p < .001$)은 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 거래적 리더십이 높을수록 이직의도가 낮아지는 영향 관계에서 어린이집 규모가 클수록 이직의도는 더욱 낮아지는 것으로 나타났다. 연구가설 5. 어린이집 규모는 어린이집 원장의 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 간의 조절효과가 일부 있는 것으로 나타났다. 그러므로 연구가설 5-1과 연구가설 5-3은 채택되었으나, 연구가설 5-2는 기각되었다.

이상의 결과를 종합하면 어린이집 원장의 거래적 리더십이 높으면 보육교사의 이직의도도 높아지지만 어린이집 규모가 크면 이직의도가 낮아진다고 볼 수 있다. 어린이집 원장의 거래적 리더십에서 어린이집 규모는 이직의도에 중요한 요인으로 작용하였다. 어린이집은 규모가 적은 여성조직이라는 특수성

때문에 교사 각자의 고충을 이해하고, 해결해 주는 인간관계와 의사소통을 중심으로 하는 교사 관리가 효과적이다. 하지만, 규모가 큰 어린이집의 경우에는 경제적, 사회적 교환을 조건으로 하는 보상을 적절히 조화하는 리더십을 발휘하면 보육교사는 이직을 생각하지 않고 업무에 전념할 것이다.

3) 분석결과의 종합 및 가설검증 결과

이상의 논의들을 바탕으로 리더십 유형과 어린이집 유형, 지역, 규모의 조절효과를 정리하면 <표4-26>과 같다.

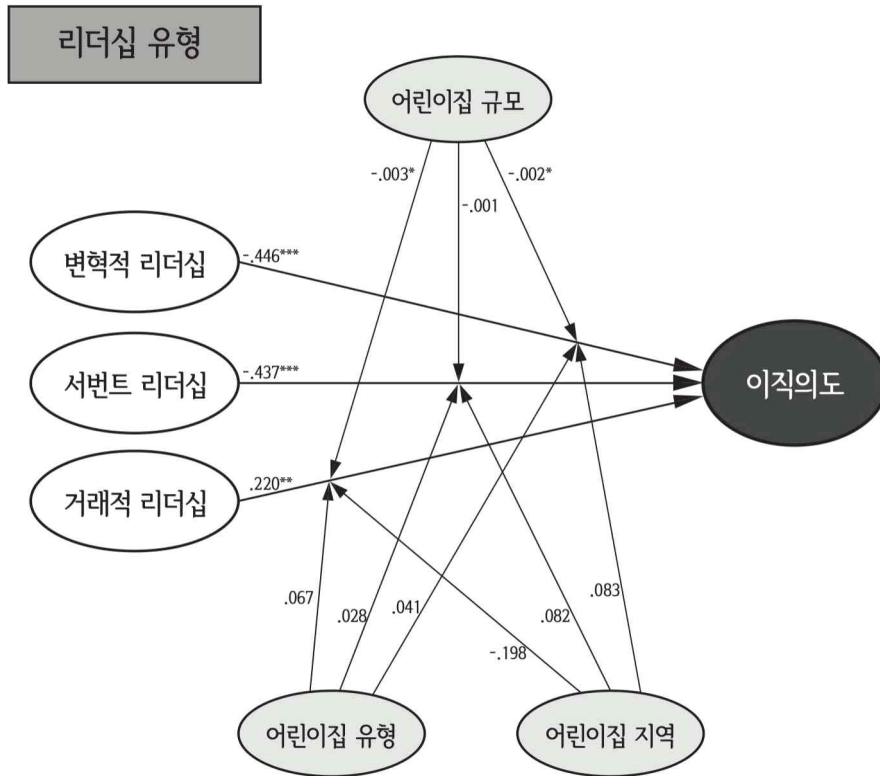
<표 4-26> 조절효과 분석 종합정리

구분	B	se	t	LLCI	ULCI
변혁적 리더십 × 어린이집 유형	0.041	0.061	0.667	-0.079	0.161
서번트 리더십 × 어린이집 유형	0.028	0.058	0.488	-0.086	0.143
거래적 리더십 × 어린이집 유형	0.067	0.329	0.204	-0.58	0.714
변혁적 리더십 × 어린이집 지역	0.083	0.109	0.761	-0.132	0.298
서번트 리더십 × 어린이집 지역	0.082	0.105	0.778	-0.125	0.288
거래적 리더십 × 어린이집 지역	-0.198	0.192	-1.029	-0.575	0.18
변혁적 리더십 × 어린이집 규모	-0.002	0.001	-2.118*	-0.004	0
서번트 리더십 × 어린이집 규모	-0.001	0.001	-1.567	-0.003	0
거래적 리더십 × 어린이집 규모	-0.003	0.002	-1.65	-0.007	0.001

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

먼저 변혁적 리더십×어린이집 유형($B=.041$), 서번트 리더십×어린이집 유형($B=.028$), 거래적 리더십×어린이집 유형($B=.067$)은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았다($p>.05$). 변혁적 리더십×어린이집 지역($B=.083$), 서번트 리더십×어린이집 지역($B=.082$), 거래적 리더십×어린이집 지역($B=-.198$)은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았다($p>.05$). 변혁적 리더십×어린이집 규모($B=-.002$), 거래적 리더십×어린이집 규모($B=-.003$)은 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다($p<.05$). 반면 서번트 리더십×어린이집 규모($B=-.001$), 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않았다($p>.05$). 이 결과를 종합적으로 정리한

것이 <그림 4-12>이다.



<그림 4-12> 가설검증 종합정리

이상의 결과를 종합해 보면, 이직의도의 원인 변인으로 선정했던 리더십은 이직의도의 중요 변인으로 원장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것을 알 수 있다. 반면, 거래적 리더십이 높을수록 보육교사들은 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 조절변수로 선택한 어린이집 특성인 어린이집의 유형과 지역은 원장의 리더십과 이직의도 간에 영향을 미치지 않았다. 반면, 어린이집의 규모에 따른 효율적인 리더십 유형이 검증되었다. 즉, 규모가 큰 어린이집은 원장이 변혁적 리더십과 거래적

리더십을 적절히 조화롭게 발휘한다면 보육교사들이 안정적으로 업무에 임하며, 이직을 고려하지 않을 것으로 판단된다.

종합적으로 보면, 본 연구에서 설정한 연구모형에 대한 연구가설 검증결과를 정리하면 <표 4-27>과 같다.

<표 4-27> 연구모형의 가설검증 결과

가설	가설문항	가설검증
H1-1	변혁적 리더십은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	서번트 리더십은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	거래적 리더십은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-1	어린이집 유형은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.	기각
H2-2	어린이집 지역은 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.	기각
H2-3	어린이집 규모는 보육교사의 이직의도에 영향을 미칠 것이다.	기각
H3-1	어린이집 유형은 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	기각
H3-2	어린이집 유형은 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	기각
H3-3	어린이집 유형은 원장의 거래적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	기각
H4-1	어린이집 지역은 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	기각
H4-2	어린이집 지역은 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	기각
H4-3	어린이집 지역은 원장의 거래적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	기각
H5-1	어린이집 규모는 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	채택
H5-1	어린이집 규모는 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	기각
H5-1	어린이집 규모는 원장의 거래적 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 조절효과가 있을 것이다.	채택

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 서울, 경기, 인천지역 어린이집에 근무 중인 보육교사를 대상으로 어린이집의 원장의 리더십(변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십)이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 및 이들 간의 관계에서 어린이집 유형, 지역, 규모의 조절역할을 검증하기 위해 설문조사를 실시하고 이를 근거로 실증 분석하였다. 서울, 인천, 경기지역으로 구분하고, 지역의 특성을 고려하여 550부를 배포하였으며, 이 중 520부를 회수하여 불성실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 26부를 제외한 총 494부의 설문지를 분석에 사용하였다. 분석을 위하여 IBM SPSS 21.0 프로그램과 AMOS 22.0 프로그램을 활용하였다. 더불어 어린이집 유형, 지역, 규모의 조절효과 검증을 위하여 Process Macro의 모델 1을 시행하였다. 본 연구에서 사용한 자료 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 설문에 응한 보육교사 494명의 일반적인 특성은 연령대는 40대가 179명(36.6%)으로 가장 많았다. 20대가 133명(27.2%), 30대가 95명(19.4%), 50대 이상이 82명(16.8%) 순으로 평균연령은 38.9세로 나타났다. 학력은 전문대졸이 237명(48%)으로 가장 많았다. 4년제 졸업이 143명(28.9%), 고졸이 90명(18.2%), 대학원 이상이 24명(4.95%)으로 나타났다. 결혼 여부는 기혼이 297명(60.2%), 미혼이 185명(37.5%), 기타가 11명(2.2%)으로 조사되었다. 종교는 종교 없음이 210명(42.8%)으로 가장 많았으며, 기독교가 204명(41.5%), 천주교가 34명(6.9%), 불교가 33명(6.7%), 기타가 10명(2%)으로 나타났다.

둘째, 평균 차이검증결과 연령에 따라 이직의도에 차이가 나타났다. 즉, 20대가 3.09로 가장 높았으며, 30대가 2.48, 40대가 2.41로 나타났으며, 50대 이상이 2.24로 가장 낮게 나타났다. 한편, 경력에 따라 이직의도에 차이가 나타났다. 즉, 1~5년 이하가 2.81로 가장 높았으며, 6~10년 이하가 2.28, 16년 이상이 2.4, 11~15년이 2.2, 1년 미만이 2.18로 가장 낮은 것으로 나타났다.

어린이집 유형에 따라 이직의도에 차이가 나타났다. 즉, 직장어린이집이 2.88, 민간어린이집이 2.67, 국공립어린이집이 2.51, 가정어린이집이 2.31로 나타났다.

셋째, 어린이집 원장의 리더십 유형에 따라 보육교사의 이직의도는 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것을 알 수 있었다. 보육교사들은 원장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십 수준을 높게 인식할수록 이직의도가 낮게 나타났다. 반면, 원장이 거래적 리더십을 높게 인식할 경우에는 이직의도가 높아지는 경향을 보였다. 이러한 결과는 변혁적 리더십이 직무만족과 조직몰입과 정(+)의 영향을 미치며, 이직의도에 직·간접적인 부(-)의 영향을 미친다(이경애, 이주연, 2012;이정숙, 2012;백영숙, 2014;강지연, 김혜숙, 2019;김성대, 2019)는 선행연구 결과들과 유사하다. 또한, 서번트 리더십은 상사 신뢰와 직무만족, 조직몰입을 높이고, 높아진 직무 만족과 조직몰입이 이직의도를 낮춘다(조영선, 2015: 이정훈, 박희수, 2016: 하방원, 2017: 강구수, 2018:박봉환, 2018)는 연구결과와도 유사하다. 한편 본 연구의 거래적 리더십 분석결과는 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다(이상희, 김혁수, 2015:전영길, 2015:정유준, 강신호, 2016:김지영, 윤태환, 2017:변선영, 김진욱, 2018)는 연구결과와는 유사하나 거래적 리더십이 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다(김영태, 2014:김명자, 2015:이철우, 2015:강지연, 김혜숙, 2019:김영신, 조영삼 외, 2019)는 연구와는 상반된다. 본 연구의 결과는 경제적, 사회적 교환에 의한 보상은 보육교사로 하여금 오히려 이직을 생각하게 하는 것으로 해석될 수 있다. 따라서 소규모 여성조직인 어린이집의 경우 경제적 교환에 의한 조건적 보상보다 인간관계와 의사소통을 통하여 교사 각자의 욕구를 이해하고, 충족해 주는 리더십이 효과적일 것으로 판단된다.

넷째, 어린이집 특성과 어린이집 원장의 리더십이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 관계를 살펴본 결과, 어린이집 유형과 지역은 교사의 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이 결과는 가정어린이집과 민간어린이집 교사의 이직의도가 국공립어린이집이나 법인어린이집 교사에 비해 높다고 주장한 연구결과(이정숙, 2012;백영숙, 2014;이혜경, 2018)와 상반된 결과이다. 국공립어린이집은 보수나 처우가 좋지만, 정부의 지원으로 운영하는

어린이집으로써 민간어린이집이나 가정어린이집에 비해 업무량이 많은 현실을 반영하는 것일 수 있다. 또한 신세대 교사들은 보수보다는 인권과 평등, 비전 제시와 이상을 추구하는 리더십을 원하는 것으로 해석할 수 있다. 자신을 더 지지하고, 인정하는 원장과 근무하며, 자신에게 더 많은 시간을 투자할 수 있는 근무여건을 선호하는 것으로 추측할 수 있다. 한편 본 연구의 결과는 교사의 직무만족도가 농촌지역, 중소도시, 대도시 순으로 높다고 주장한 선행연구(윤재석, 이완정, 2014)를 지지하지 않았다. 이는, 수도권은 광역 교통망으로 인하여 지역적 차이가 원장의 리더십과 보육교사의 이직의도 간에 영향이 나타나지 않음을 의미한다.

다섯째, 독립변인인 어린이집 원장의 리더십 유형이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 관계에서 어린이집 특성의 조절효과 검증을 위하여 Process Macro 모델¹로 분석하였다. 원장의 리더십 유형이 교사의 이직의도에 미치는 영향에서 어린이집 유형과 어린이집 지역의 주효과 및 상호작용 항 검증결과 통계적으로 유의하지 않았다. 반면, 어린이집 규모의 주효과 및 상호작용 효과 검증결과, 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 높으면 보육교사의 이직의도가 낮아지는 영향 관계에서 어린이집 규모가 클수록 보육교사의 이직의도를 더욱 낮추는 것으로 나타났다. 그러므로 원장의 거래적 리더십이 높으면 보육교사의 이직의도도 높아지지만 어린이집 규모가 크면 이직의도가 낮아진다고 볼 수 있다. 원장의 거래적 리더십에서 어린이집 규모는 이직의도에 중요한 요인으로 작용하였다.

제 2 절 연구의 시사점 및 한계

1) 연구의 시사점

본 연구에서는 어린이집 원장 리더십 유형과 보육교사의 이직의도 영향 관계에서 어린이집 특성(유형, 지역, 규모)의 조절효과 분석을 실시하였다. 이와 같은 결과를 바탕으로 연구의 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 이론적 배경에서 전술한 바와 같이, 본 연구는 이직의도에 영향을 주는 변수로 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 거래적 리더십을 설정하여, 변수 간 관계에 있어 어린이집 유형, 지역, 규모를 조절변수로 다룬 연구모형을 제시하였다는 점에 의의가 있다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성에서 보육교사의 연령과 학력이 높고, 결혼한 보육교사들은 원장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십을 높게 인식하였다. 이는, 연령이 많고, 학력이 높은 교사가 원장으로부터 긍정적인 평가를 받으므로, 교사 스스로 자기계발의 기회를 확대하여 업무의 창의성과 유연성을 발휘한다는 것을 알 수 있다. 예컨대 보육교사는 자신의 업무에 대한 긍정적인 인정감이 클수록 적극적인 근무태도를 형성하고 그에 따른 업무 효율성도 높아질 수 있다. 따라서 교사의 개인적 특성과 경력에 걸맞는 현직교사 재교육 프로그램으로 전문성을 신장·유지할 수 있는 제도적 개선이 요구된다.

셋째, 원장의 리더십은 보육교사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사들의 높은 이직의 원인으로 원장의 리더십의 영향력이 크다는 본 연구의 검증결과는 큰 수확이다. 향후 본 연구결과를 기초로 보육교사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 리더십 유형을 밝혀냄으로 어린이집의 문제점으로 지적되는 보육교사의 이직문제에 해결책이 될 것으로 사료된다. 선행연구에서도 보고되었듯 원장의 리더십으로 보육교사의 자기계발과 지속 가능한 발전을 독려하고, 어린이집의 질적 성장 동력에 영향을 미칠 수 있다. 이를 감안하여 예비 원장 교육과 원장 재교육 과정에 리더십 교육은 필수적임이 입증되었다. 워크숍이나 사례발표를 통한 효과적인 교육프로그램을 통해 원장의 인식과 태도 변화에 주력해야 할 것이다. 특히 제반 보육업무를 컨설팅하고 학습 장학 활동을 리드할 수 있는 전문성을 겸비한 원장 역할이 수반될 때 보육교사들과 원장은 보다 수평적이고 효율적인 파트너십을 유지할 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 어린이집의 특성과 원장의 리더십이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 관계를 살펴본 결과, 어린이집 유형이나 지역, 규모와 교사의 이직의도와 관계에 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀짐에 따라 어린이집의 특성보다는 원장의 리더십이 중요하다는 것을 간접적으로 시사한다. 특히 신세대 교

사들은 어린이집 유형이나 규모 및 지역의 특성보다는, 원장과의 관계가 이직 의도에 영향을 크게 미친다는 것을 알 수 있다. 이는 보수 등의 근무조건보다는 자기존중과 신념이 직업유지의 주요 조건임을 알 수 있다. 특히, 애착 형성이 중요하고 전문적 돌봄서비스에 주력해야 하는 영아반 담임교사는 이직률이 상대적으로 낮은 40대 이상 연령의 고경력 교사(11년~16년)를 배치하는 것이 효율적임을 시사한다. 그러나 현재 영아반 교사의 수당은 유아반 교사의 수당보다 낮게 책정되어 있다. 따라서 보육교사의 경력에 따른 처우, 그리고 경력단절 보육교사의 현장 복귀를 높일 수 있는 효과적인 정책 수립이 요구된다.

다섯째, 독립변인인 원장의 리더십 유형이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 관계에서 어린이집 특성의 조절효과를 검증하였다. 이 두 관계에서 어린이집 유형과 지역은 상호작용 항은 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 보육교사는 어린이집 유형이나 지역에 관계없이 원장 리더십의 영향력이 큰 것으로 나타났다. 반면, 어린이집 규모의 상호작용 항 분석에서는, 어린이집 규모는 원장의 리더십과 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 원장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 교사의 이직의도에 미치는 영향에서 어린이집의 규모의 조절효과가 나타났다. 이 결과는 어린이집의 규모가 클수록 원장이 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 발휘할 경우 교사의 이직의도가 더욱 더 낮아질 수 있을 것으로 생각된다. 그러나 서번트 리더십이 이직의도에 미치는 영향에서 규모에 영향을 받지 않았다. 이는, 서번트 리더십은 유형, 규모, 지역에 관계없이 모든 보육교사의 이직의도에 효과적인 리더십으로 해석할 수 있다. 이에, 보육현장에서는 교사의 이직의도를 낮추기 위해서는 원장의 변혁적 리더십 및 서번트 리더십 개발을 위한 프로그램 및 실행에 집중할 필요가 있다. 특히, 여성 구성원이 대부분인 어린이집 특성을 반영한 리더십 실천 방안 프로그램이 절실하다. 이를 바탕으로 어린이집 원장에 대하여 보육교사들이 신뢰할 수 있는 조직 문화가 정착되어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 거래적 리더십이 이직의도에 영향을 미치는 관계에서 어린이집 규모가 클수록 이직의도가 낮아진다는 조절효과를 검증한 점에 연구의 의미가 크다고 볼 수 있다. 많은 선행연구에서 보육교사의 이직

의도를 낮출 수 있는 직접적인 변인들은 보고되었으나 변인들간 상호작용 항 검증의 연구는 미흡하였다. 본 연구에서 변인들 간의 상호작용 항을 검증함으로써 보육교사의 안정적 근무를 지원하고 이직의도를 낮출 수 있는 자료를 활용할 수 있다는 점에 의의를 두고자 한다.

2) 연구의 한계 및 과제

본 연구의 한계점과 향후 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 수도권으로 한정된 설문조사의 결과로 나타나는 ‘과도한 일반화(over-generalization)’의 한계이다. 전국에 걸쳐 표본을 수집하여 연구하는 것이 바람직하나 수도권으로 한정된 것으로 본 연구의 함의를 일반화하기에 무리가 있다. 또한, 실제 이직을 경험한 대상군과 비경험 대상군을 비교하는 인터뷰, 사례연구 등의 연구방법으로 검증한다면 더욱 심층적인 연구가 될 것이다. 본 연구에서 사용한 설문지는 내용과 응답자의 인식에 따라 결과가 좌우되는 경향을 피하기 위한 연구방법론적 문제점 보완이 필요하다.

둘째, 본 연구의 표본추출 방법은 사회복지 연구에서 자주 활용하는 단순 무작위 표본추출을 방법을 사용하였다. 그러나 지역이나 규모에 따른 표본의 균등한 수집을 통해 객관적 연구결과의 도출을 위하여 확률표본추출 방법의 하나인 층화표집법(stratified random sampling)을 활용한 수집이 필요할 것이다.

셋째, 이직의도에 미치는 변수들로 개인적 특성, 감정노동, 회복탄력성 등 다양하지만 본 연구에서는 원장의 리더십과 어린이집의 특성만을 검증하였다. 이에, 보육교사의 이직의도를 명확하게 밝히기 위해서는 개인적 특성, 감정노동, 회복탄력성 등과 같은 외적 변인을 포함한 다양한 변수들을 고려하는 연구가 필요하다.

본 연구를 마무리하며 연구자의 역량과 노력의 부족으로 인한 연구방법과 설계의 한계는 후속연구에서 이를 보완하여 보육교사의 이직문제 해결을 위한 심도 있는 연구를 기대해 본다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강구수. (2018). “보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향:원장의 서번트리더십과 직무소진의 매개효과”. 평택대학교대학원 박사학위논문.
- 강동철. (2016). 지방공무원의 공공봉사동기(PSM)가 인간관계를 통해 이직의도에 미치는 영향. 『사회과학연구』, 55(2), 381-418.
- 강성천. (2018). “윤리적 리더십이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향”. 남서울대학교대학원 박사학위논문.
- 강영순. (2012). 개인환경적합성과 직무수행 간의 차별적 영향관계와 매개효과. 『인적자원관리연구』, 19(4), 75-98.
- 강지연, 김혜숙. (2019). 잠재계층분석에 의한 간호사가 지각하는 간호 관리자의 리더십 유형이 업무수행능력과 이직의도에 미치는 영향. 『국제문화기술진흥원』, 5(1), 193-203.
- 강진숙, 이경남. (2015). 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 『유아교육학논집』, 19(1), 321-342.
- 강한철, 오종철. (2014). 컨택센터 상담사의 감정노동, 직무소진, 자기효능감, 이직의도 간의 관계 연구: 슈퍼리더십의 조절효과를 중심으로. 『한국기업경영학회』, 21(6), 61-80.
- 고시성, 이창원. (2011). 한국 국방조직 구성신분별 효과적 리더십 유형에 관한 연구. 『한국정책과학학회보』, 15(2), 111-139.
- 구동우. (2013). “호텔기업에서 총지배인의 진정성리더십에 의한 리더신뢰와 조직신뢰가 정서적 몰입과 이직의도에 미치는 영향”. 세종대학교대학원 박사학위논문.
- 구동우. (2015). 로젠탈효과를 적용한 호텔조리장의 피그말리온 리더십 연구.

- 『외식경영학회』, 18(3), 127-151.
- 권기창, 양해술. (2016). 기업의 융복합 환경에서 코칭리더십, 직무특성, 조직효과성 변인 간의 구조적 관계. 『디지털융복합연구』, 14(5), 247-262.
- 권상민, 권말숙. (2019). 간호사의 셀프리더십, 직무몰입 및 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향. 『한국산학기술학회논문지』, 20(1), 152-161.
- 권혁기. (2017). 진성리더십과 상사에 대한 신뢰, 조직침묵, 이직의도, 반생산적 과업행동 간의 구조적 관계에 관한 연구. 『한국산업정보학회』, 22(4), 131-147.
- 권현숙. (2014). “아동복지시설 사회복지사의 조직스트레스 요인이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”. 청주대학교대학원 박사학위논문.
- 권혜원, 권순원. (2013). 일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향:후원적 리더십과 조직문화의 효과를 중심으로. 『산업관계연구』, 23(3), 89-117.
- 김경민, 최병창. (2013). 관광종사자의 감정노동이 조직유효성에 미치는 영향 연구: 리더십을 조절효과로. 『대한관광경영학회』, 28(3), 327-352.
- 김기태, 조정정, 용진. (2013). 리더십과 조직의 약속과 이직 경향의 관계에 관한 연구: 중국 산둥(山東)성 상업은행 직원 연구대상. 『한중 사회과학연구』, 11(1), 345-374.
- 김대영, 이길석, 정원호. (2016). 임파워링 리더십이 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향:긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. 『리더십연구』, 7(2), 33-60.
- 김도훈, 김종우. (2015). 원제 컨트리클럽 CEO의 진정성 리더십과 리더신뢰, 직무만족 및 이직의도와의 관계. 『한국체육과학회지』, 24(2), 677-688.
- 김동배, 권중돈. (2013). 『인간행동이론과 사회복지실천』. 서울: 학지사.
- 김명숙. (2011). “재가노인방문요양시설장의 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향과 조직신뢰의 조절효과”. 호서대학교 벤처전문대학원 박사

학위논문.

- 김명자. (2015). 직무스트레스, 조직몰입, 직무만족과 리더십 스타일이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 『군진간호연구』, 33(1), 95-115.
- 김문자, 이지원, 박정숙. (2017). 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무 배태성이 이직의도에 미치는 영향. 『한국산학기술학회』, 18(1), 222-230.
- 김미영, 윤천성. (2016). 피부미용종사자의 진정성 리더십과 이직의도 관계에서 인적자원 유연성의 조절효과 연구. 『인문사회 21』, 7(5), 831-856.
- 김민주. (2015). 돌봄서비스 제공인력의 이직의도에 미치는 영향에 관한 비교 연구. 『비판사회정책』, 46, 48-84.
- 김병준, 김수정. (2017). 보육기관 유형에 따른 교사의 직무수행과 직무스트레스에 관한 연구. 『인문사회 21』, 8(2), 557-582.
- 김보인. (2017). 근로자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구: 근로자 구성특성별 비교. 『인적자원관리연구』, 24(5), 31-47.
- 김봉규. (2013). 호텔기업의 리더십 유형이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 『관광학연구』, 37(1), 237-258.
- 김사엽. (2012). 공공스포츠센터 관리자의 리더십 유형이 조직구성원의 몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 『한국스포츠학회지』, 10(4), 1-10.
- 김상미, 김효선. (2017). 여성 관리자의 이직의도, 이직행동에 관한 연구. 『한국인사조직학회』, 2017(2), 1-34.
- 김서영, 김상순. (2014). 신입사원의 셀프리더십이 이직의도에 미치는 영향 조직몰입의 조절효과. 『한국경영학회 통합학술발표 논문집』, 3241-3241.
- 김성대. (2019). 변혁적 리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 조직공정성의 매개효과. 『관광경영연구』, 23(6), 57-81.
- 김소영, 이인석, 전무경. (2018). 임파워링 리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 과업특성 및 부하 목표지향성의 상호작용효과를 중심으로. 『경영연구』, 33(2), 285-309.

- 김영곤, 노성민. (2017). 상관의 유해한(Toxic) 리더십이 조직 구성원의 이직의도에 미치는 영향: 지방공기업을 대상으로. 『한국지방행정학보』, 14(2), 285-309.
- 김영수. (2012). “리더십 유형이 종사자의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 노인장기요양기관 원장과 요양보호사를 중심으로”. 한성대학교대학원 박사학위논문.
- 김영신, 조영삼, 박지환, 이재학. (2019). 고성과 작업시스템 인식이 이직의도에 미치는 영향에 대한 거래적 리더십의 조절효과: 멕시코 현지 직원의 상사신뢰와 조직정당성인식의 매개효과를 중심으로. 『국제경영리뷰』, 23(2), 123-146.
- 김영실, 신애선, 김선미, 곽경화. (2014). 영·유아 어린이집 보육교사의 자아탄력성이 직무만족도에 미치는 영향. 『한국보육학회지』, 14(1), 73-90.
- 김영태. (2014). “노인요양시설장의 리더십이 요양보호사의 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 리더신뢰의 매개효과를 중심으로”. 가천대학교대학원 박사학위논문.
- 김용태. (2011). 치과의원의 이직의도 제고 방안에 관한 연구:리더십, 임파워먼트, 조직유효성을 중심으로. 『대한경영학회 학술발표대회 발표논문집』, 2011(11), 258-278.
- 김우진. (2018). 호텔조직의 변혁적 리더십, 팀 구성원 간 교환관계와 팀몰입 및 이직의도 간 인과관계 분석. 『관광레저연구』, 30(9), 63-78.
- 김은아. (2018). “유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 직무스트레스, 교사 효능감과 이직의도 간의 관계 구조분석”. 대구가톨릭대학교대학원 박사학위논문.
- 김은지, 정현주, 전재균. (2012). 호텔기업의 변혁적, 거래적, 서번트 리더십이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 『한국자료분석학회』, 14(6), 3283-3293.
- 김인숙, 지성호, 강영순. (2014). 상사의 권력과 이직의도 관계에서 다차원 저항의 매개효과. 『리더십연구』, 5(4), 33-54.

- 김재엽, 최장호. (2018). 수직적 임금격차와 이직의도의 관계:참조집단 및 직급별 효과 차이의 탐색적 연구역량개발. 『학습연구』, 13(2), 59-83.
- 김정희, 신시연. (2015). 영아교사의 스트레스 대처방안과 원장의 감성리더십이 이직의도에 미치는 영향, 『한국보육지원학회지』, 11(3), 45-62.
- 김정희, 오승아. (2018). 원장의 감성리더십, 초임영아교사의 이직의도가 보육 효능감에 미치는 영향: 교사민감성의 매개효과를 중심으로. 『학습자 중심교과교육연구』, 18(22), 433-450.
- 김주엽, 송계충, 정범구, 박상언. (2016). 『조직행위론 (제 3판)』. 서울: 경문사.
- 김준환. (2014). “사회복지사 이직의도 영향요인에 관한 연구: SSO(Stress-Strain-Outcome) 모형을 중심으로”. 고려대학교대학원 박사학위논문.
- 김지영, 윤태환. (2017). 관리자 리더십 유형이 조직원의 집단주의 및 개인주의 성향과 이직의도에 미치는 영향: 카지노 산업의 여성 인력을 중심으로. 『동북아관광연구』, 13(1), 243-260.
- 김진수, 윤국. (2017). 진성리더십이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 물류기업중심으로. 『물류학회지』, 27(1), 123-137.
- 김창규, 배복태. (2018). 중소IT서비스기업 종사자의 이직의도에 미치는 영향 요인에 관한 연구 :리더십-문화 적합성의 조절효과를 중심으로. 『한국IT서비스학회』, 17(2), 1-16.
- 김혁수. (2017). “지역문화재단 경영자의 특성 및 변혁적 리더십이 조직 구성원의 직무태도에 미치는 영향”, 단국대학교대학원 박사학위논문.
- 김혜경, 최미건. (2019). 간호사가 지각하는 간호리더의 감성리더십과 간호사의 직무만족도, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 『학습자중심교과교육연구』, 19(2), 1267-1282.
- 김혜경. (2019). 뷰티살롱 종사자의 셀프 리더십이 조직시민행동과 이직의사에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회논문지』, 19(1), 484-495.
- 김호석, 김민성, 구동우. (2013). 호텔기업 총지배인의 변혁적 리더십이 외식 종사원의 직무열의, 직무성과 그리고 이직의도에 미치는 영향. 『한국 외식산업학회』, 9(3), 29-43.

- 김홍영, 서철준, 강대석. (2011). 신뢰관계를 촉진하는 서번트 리더십이 중국 외자 기업 종업원들의 태도에 미치는 영향. 『인적자원개발연구』, 14(2), 55-75.
- 김화. (2011). “변혁적 리더십과 서번트 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구; 상사에 대한 신뢰의 매개효과와 집단주의 성향의 조절효과를 중심으로”. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 나수양, 박한중. (2019). 간호사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향:소진의 매개효과와 오센틱 리더십의 조절된 매개효과. 『한국간호학회』, 49(3), 286-297.
- 노경섭. (2014). 『제대로 알고 쓰는 논문 통계분석 : SPSS & AMOS 21』. 서울 : 한빛 아카데미.
- 노광호, 김영록. (2018). 해군조직에서의 변혁적 리더십이 직무태도에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 『한국정책학회 학술대회』, 2018(1), 53-74.
- 류정란, 조영복, 주규하. (2017). 윤리적 리더십이 구성원의 혁신행동과 이직의도에 미치는 영향. 『관광레저연구』, 30(10), 265-284.
- 모정희. (2019). 피부미용사의 코칭리더십이 상사신뢰와 성장욕구 및 이직의도에 미치는 영향. 『한국디자인문화학회지』, 25(2), 189-200.
- 민진. (2012). 『조직관리론 (제 4판)』. 서울: 대영문화사.
- 박건미, 김정숙. (2018). 카지노 관리자의 진정성 리더십이 딜러의 자기효능감 및 이직의도에 미치는 영향: 공기업을 중심으로, 『관광레저연구』, 30(10), 265-284.
- 박금희, 박기찬. (2016). 변혁적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 중국기업에 있어서 Guanxi와 신뢰의 매개효과. 『창조와 혁신』, 9(2), 137-176.
- 박병규, 원상봉. (2019). 윤리적 리더십이 이직의도에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. 『한국산학기술학회 논문지』, 20(8), 548-559.
- 박보식. (2017). 『리더십 이론과 실제』. 서울: 대영문화사.
- 박봉환. (2018). 보육교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 이직의도의 관계에서

- 자아탄력성의 매개효과. 『학습자중심교과교육연구』, 18(24), 913-928.
- 박소정, 강희경, 최수형. (2016). 신입사원(Freshman)의 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향: 상사의 슈퍼리더십을 조절효과로. 『한국경영학회 통합학술발표논문집』, 8, 1280-1299.
- 박애준, 이연숙. (2019). 간호사의 진성리더십이 조직시민행동 및 이직의도에 미치는 영향: LMX 및 직무요구-자원의 매개효과를 중심으로. 『학습자중심교과교육연구』, 19(11), 745-761.
- 박영진. (2013). “여행기업 관리자의 리더십 유형이 직장 내에서 직원들의 직업존중감과 직장만족 및 이직의도에 미치는 영향”. 경희대학교대학원 박사학위논문.
- 박영진, 윤지환. (2013). 관리자의 리더십 유형이 직업존중감, 직장만족, 이직의도와 의 영향관계: 상장과 비상장여행사 비교 중심으로. 『한국호텔경영학연구』, 22(3), 265-282.
- 박재춘. (2015). 차상위 리더의 팀장에 대한 윤리적 리더십의 적하효과: 윤리적 리더십의 다차원적 접근을 중심으로. 『인적자원관리연구』, 22(3), 339-357.
- 박종철. (2014). 호텔종사원의 상사의 리더십에 따른 침묵현상이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 27(2), 235-255.
- 박지영, 윤동열, 장제욱. (2019). 진성리더십이 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과. 『인적자원관리연구』, 26(3), 33-55.
- 박지영, 정정희. (2016). 보육교사가 지각한 어린이집 원장의 감성리더십이 조직효과성에 미치는 영향. 『한국유아교육학회』, 1, 143-143.
- 박진희, 장윤정. (2014). 변혁적 리더십과 집단문화가 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 『보건사회연구』, 34(2), 161-186.
- 박철원, 이정자. (2014). 리조트 기업 식음료 조직구성원의 셀프리더십과 LMX가 조직시민행동에 미치는 영향. 『한국외식산업학회지』, 10(3), 97-112.

- 배건, 이규만. (2018). 비인격적 감독과 이직의도 간의 관계 및 직무스트레스와 회복탄력성의 조절효과. 『기업경영리뷰』, 9(2), 193-207.
- 배계순. (2018). “보육교사의 직무만족도와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과”. 중부대학교대학원 박사학위논문.
- 배규환, 최우재. (2013). 조직 냉소주의와 반응적 조직행동이 조직성과에 미치는 영향에 대한 고찰: 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로. 『리더십연구』, 5(1), 5-27.
- 배의식, 류지선, 박해궁. (2013). 사회복지사의 직무만족과 이직의도 영향 요인에 관한 연구:이용시설과 생활시설 사회복지사 비교연구. 『한국사회복지학』, 65(1), 59-81.
- 백기복, 신제구, 김정훈. (2015), 『리더십의 이해』, 창민사.
- 백수민, 양해술. (2017). 성격특성과 셀프리더십이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 심리적 주인의식의 매개효과를 중심으로. 『한국디지털정책학회』, 15(9), 111-123.
- 백영숙. (2014). “보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적· 환경적 보호요인의 조절효과연구”. 숙명여자대학교대학원 박사학위논문.
- 변선영, 김진욱. (2018). 중국기업의 리더십이 조직만족도, 이직의도에 미치는 영향: 글로벌화를 중심으로. 『경영과 정보연구』, 37(1), 55-74.
- 보건복지부. (2019). 『2019 보육사업안내』.
- 보건복지부. (2020). 『2020 보육사업안내』.
- 보건복지부. (2020). 『어린이집 및 이용자 통계』.
- 서원경, 노정옥. (2020). 어린이급식관리지원센터의 사업규모에 따른 직원의 직무중요도, 직무수행도, 직무만족도 및 이직의도 분석. 『한국식품영양과학회지』, 49(9), 1023-1035.
- 서재원, 이영숙. (2016). 한식레스토랑의 매니저리더십이 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향:의사소통의 매개효과를 중심으로, 『관광연구』, 31(5), 357-378.
- 성운동, 윤동열, 장제욱. (2019). 진성리더십이 한국 조선업에 종사하는 외국인

- 근로자의 이직의도에 미치는 영향: 직무열의의 조절효과. 『아태연구』, 26(3), 253-286.
- 송순옥. (2017). ”유아교사의 권리 및 의무에 관한 인식이 이직의도에 미치는 영향“. 안양대학교대학원 박사학위논문.
- 송준석, 송순옥. (2017). 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십이 보육교사의 조직몰입 및 이직의도에 주는 영향력. 『한국영유아보육학』, 106, 57-77.
- 신경희. (2018). 객실 사무장의 감성리더십이 객실 승무원의 직무 스트레스 및 이직의도에 미치는 영향: 항공사 객실 서비스 파트. 『호텔경영학연구』, 27(4), 87-102.
- 신광순, 유연옥. (2016). 어린이집 유형과 보육교사 경력에 따른 직무만족도에 교사효능감의 관계. 『한국사회과학연구소』, 35(1), 115-141.
- 신선미. (2019). “보육교사의 인권감수성과 개인 직무적합성 및 조직지원 인식이 직무만족도에 미치는 영향:자아존중감의 조절효과를 중심으로”. 안양대학교대학원 박사학위논문.
- 신성원. (2015). 경찰관서 규모가 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(2), 233-241.
- 신용석. (2015). 휴먼서비스조직의 감성리더십이 종사자의 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 최고관리자의 근무형태별 다집단분석. 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(4), 431-442.
- 신중환. (2019). 조직 내 가치불일치가 사회복지사의 감정부조화, 이직의도, 반생산적 행동에 미치는 영향: 윤리적 리더십의 조절효과를 중심으로. 『한국사회복지행정학』, 21(2), 25-52.
- 안순희. (2017). 진정성 리더십이 부하의 이직의도와 감정에 미치는 영향에 있어서 신뢰의 매개효과와 팔로워십의 조절효과. 『대전대학교 대학원 논문집』, 19(1), 33-63.
- 양점도, 정영주. (2012). 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향요인에 관한 연구. 『복지행정논총』, 22(1), 177-198.
- 양현철, 정현선, 박동건. (2013). 직장 유연성이 신입사원급 직장인들의 이직

- 의도와 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 『한국심리학회지 산업 및 조직』, 26(1), 149-176.
- 엄윤경, 김민, 박은준. (2016). 헤어샵 관리자의 윤리적 리더십이 직원의 이직 의도에 미치는 영향. 『미용예술경영연구』, 10(3), 59-86.
- 오세덕, 이명재, 강제상, 임영제. (2018). 『조직형태론』. 서울:윤성사.
- 오진숙, 윤천성. (2012). 리더십 지각이 미용서비스종사자의 임파워먼트와 장기근속 의도에 미치는 영향. 『서울벤처대학원대학교』, 6(2), 5-24.
- 우경애, 김세곤. (2013). 사립유치원교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 『유아교육학논집』, 17(2), 265-286.
- 우상호. (2018). “중소기업 초기 경력자들의 이직 의도 최소화 방법에 관한 연구”. 성균관대학교대학원 박사학위논문.
- 우종필. (2014). 『구조방정식모델 오해와 편견』. 서울: 한나래 출판사.
- 원효진. (2014). “간호단위의 사회연결망 특성과 관리자의 리더십, 간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계”. 서울대학교대학원 박사학위 논문.
- 유양숙, 조옥희. (2018). HIV/AIDS 상담간호사의 상담스트레스, 셀프리더십, 소진과 이직의도와의 관계. 『한국간호과학회 학술대회』, 10, 242-242.
- 유영기. (2014). “카리스마적 리더십이 조직유효성이 미치는 영향에 관한 연구”. 서울벤처대학교대학원 박사학위논문.
- 유정선. (2017). 항공사 객실승무원이 인지한 조직역량이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 『사회과학연구』, 36(1), 69-93.
- 윤경미, 전병주. (2015). 어린이집 유형에 따른 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 『한국디지털정책학회』, 13(1), 25-35.
- 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진. (2013). 소명 의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향:심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과. 『인적자원관리연구』, 20(4), 61-86.
- 윤은주, 안희경, 이의령. (2012). 상사의 리더십 유형이 조직구성원의 인간관

- 계 만족 및 이직의도에 미치는 영향: PCO를 중심으로. 『한국컨벤션학회』, 12(2), 129-149.
- 윤인한, 장영철. (2015). 건설현장 소장의 진성리더십이 현장직원의 이직의도에 미치는 영향: 조직후원인식의 매개효과. 『경영과 정보연구』, 34(2), 1-20.
- 윤재석, 이완정. (2014). 어린이집교사의 보수수준이 직무만족도에 미치는 영향: 인건비지원 및 미지원어린이집을 중심으로. 『육아정책연구』, 8(1), 257-280.
- 이경애, 이주연. (2012). 시설장 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. 『한국아동복지학』, 38, 187-210.
- 이기태, 이남겸, 황일영, 송준화, 이수옥. (2018). 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 『기업경영리뷰』, 9(3), 167-186.
- 이남규. (2018). “위탁급식 전문 업체 관리자의 진정성리더십이 조직유효성과 이직의도에 미치는 영향: 팔로워십 조절효과를 중심으로”. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이동하, 우선진, 강현아, 정익중, 노충래, 전종설. (2016). 임금이 사회복지사의 이직에 미치는 효과. 『유라시아연구』, 13(2), 87-102.
- 이만기. (2013). 대졸 초기경력자의 이직의도에 미치는 영향요인 분석: 기업 규모별을 중심으로. 『고용패널학술대회』, 712-734.
- 이민. (2018). 조직문화와 직원가치제안이 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향: 특급호텔 식음조리부서 직원중심으로. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 이범재. (2015). “호텔기업의 감성리더십이 LMX와 이직의도에 미치는 영향: 직무만족, 조직몰입을 매개변수로.” 안양대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이병록, 이광연. (2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 『한국영유아보육학』, 71, 53-72.
- 이삼주. (2017). “현대적 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향: 육군 지위

- 관의 리더십을 중심으로”. 전북대학교대학원 박사학위논문.
- 이상현, 정대용. (2020). 진성 리더십이 이직의도에 미치는 영향: 임금만족, 정서적 몰입 및 근속몰입의 매개효과. 『경영연구』, 35(1), 89-119.
- 이상희, 김혁수. (2015). 변혁적 리더십이 종사원의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감 조절효과 검증. 『관광연구저널』, 29(1), 157-171.
- 이석만. (2011). “외식기업 관리자의 코칭리더십이 자아개념과 직무성과에 미치는 영향”. 경기대학교대학원 박사학위논문.
- 이선규, 이다정. (2016). 부하정서에 따른 진실리더십과 심리적자본이 창의성 및 직무결과에 미치는 영향. 『조직과 인사관리연구』, 40(1), 1-39.
- 이선미, 방지은. (2015). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과, 『미래유아교육학회지』, 22(3), 83-104.
- 이성규. (2014). 보육교사의 직무특성과 이직의도에 관한 연구: 직무만족 매개효과를 중심으로. 『유아교육·보육복지연구』, 18(4), 593-612.
- 이승성, 최범조, 임상호. (2019). 상사의 리더십 유형이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. 『산업진흥연구』, 4(2), 53-60.
- 이승숙, 김연순, 이동수. (2017). 학교내 식당에서 리더십 권한이 직무만족도에 미치는 영향. 『호텔리조트연구』, 16(4), 289-311.
- 이승진. (2015). “중국 IT산업 근로자의 조직관련 태도와 이직의도간의 관계 및 리더십의 역할에 관한 연구”. 경기대학교대학원 박사학위논문.
- 이영진, 서문경애. (2016). 간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 『디지털 융복합연구』, 14(6), 355-362.
- 이웅. (2019). “장애인거주시설 생활지도원의 이직의도 영향요인 연구”. 성균관대학교대학원 박사학위논문.
- 이은정, 박희수. (2015). 코칭 리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 『한국자치행정학보』, 29(1), 181-198.
- 이장로, 김보인. (2012). 한국과 미국 근로자의 감정적 조직몰입과 이직의도에 관한 실증연구: 직장상사의 리더십 행동과 근로자의 역할 스트레스를 중심으로. 『한국인력개발학회』, 14(4), 73-99.

- 이재무, 조성명, 송영선. (2013). 보육교사의 경력과 근무여건에 따른 조직신뢰가 어린이집 내 협력관계에 미치는 영향. 『한국보육학회지』, 13(3), 71-93.
- 이정숙. (2012). “유아교육기관의 학급규모와 원장의 변혁적 리더십이 교사효능감 및 직무 스트레스에 미치는 영향”. 대구대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 이정환, 박한규. (2013). 진성리더십 효과 요인에 관한 통합적 문헌고찰. 『대한경영학회지』, 26(1), 2791-2814.
- 이정훈, 박희수. (2016). 노인요양시설 종사자 이직의도에 미치는 영향요인: 직무만족 매개효과를 중심으로. 『신학과 사회』, 30(3), 295 - 320.
- 이정훈, 차정익. (2015). 진정성 리더십이 직무성과와 이직의도에 미치는 영향: 조직 동일시의 매개효과를 중심으로. 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(12), 421-435.
- 이주용, 권석균. (2020). 중소기업 CEO의 서번트 리더십이 조직구성원의 과업성과와 이직의도에 미치는 영향: 조직지원인식과 자발적 동기의 이중 매개효과. 『인적자원개발연구』, 23(1), 31-60.
- 이철우. (2015). “전문병원 경영자의 리더십이 조직유효성과 고객지향성에 미치는 영향”. 가천대학교대학원 박사학위논문.
- 이현정, 엄명용. (2017). 장기요양기관 내 위험발생가능성, 감정노동, 감성리더십이 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향. 『한국사회복지학』, 69(2), 191-218.
- 이환정. (2014). “사회복지시설 종사자의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향 연구: 직무소진의 매개효과를 중심으로”. 한성대학교대학원 박사학위논문.
- 임대성, 정형일. (2015). 학원장의 진성 리더십이 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 22(4), 75-99.
- 임윤경, 김민, 박은준. (2016). 헤어샵 관리자의 윤리적 리더십이 직원의 이직의도에 미치는 영향. 『미용예술경영연구』, 10(3), 59-86.
- 임창희. (2015). 『조직론 이해 (제 2판)』. 서울:학현사.

- 장리, 먼즈보, 김진강. (2019). 전략적 인적자원관리가 중국 호텔종사원의 이직 의도에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 조절효과. 『동북아관광연구』, 15(4), 131-150.
- 장여옥. (2016). 윤리적 리더십과 공감적 리더십이 청소년지도자의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 『청소년학연구』, 23(2), 175-197.
- 전선영, 최혜순. (2013). 원장의 리더십 및 보육교사이 심리적 안녕감과 이직 의도의 관계. 『어린이미디어연구』, 12(1), 203-220.
- 전영길. (2015). 농협 조직구성원의 이직 의도와 중간관리자의 리더십 유형 관계에서 직무만족도의 매개효과. 『디지털융합연구』, 13(3), 85-93.
- 전은영, 박영례. (2016). 간호사가 지각하는 간호단위 관리자의 서번트 리더십이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 『보건과 사회과학』, 49, 117-137.
- 전정민, 김정미. (2016). 시설유형별 보육교사의 역할수행, 직무스트레스, 직무만족도 차이와 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 『유아교육학논집』, 20(3), 89-108.
- 전정민, 이강성, 박철주, 우희영. (2016). 간호사가 지각하는 변혁적 리더십이 일의 의미와 이직 의도에 미치는 영향: 심리적 자본 매개 효과. 『한국산학기술학회』, 17(7), 228-236.
- 전제란. (2011). 병원경영자의 리더십 유형이 병원근무자의 이직의도에 미치는 영향. 『한국산학기술학회』, 12(12), 5550-5557.
- 정동화, 강준상. (2014). 스포츠센터관리자의 변혁적 리더십과 조직몰입, 직무만족, 이직의도와의 관계연구. 『한국사회체육학회지』, 55(1), 197-206.
- 정연국, 문혜리, 석기현. (2012). 특급호텔의 거래적 리더십이 종사원의 조직유효성 및 경영성과에 미치는 영향 연구. 『대한관광경영학회』, 27(5), 501-520.
- 정유준, 강신호. (2016). 리더십이 이직의도에 미치는 영향관계에서 감정의 매개효과 검증: 패밀리 레스토랑을 중심으로. 『관광경영연구』, 20(5), 283-307.

- 정은정. (2015). “감성리더십이 자기효능감과 조직성가에 미치는 영향 연구: 감성지능의 조절효과를 중심으로”, 경기대학교대학원 박사학위논문.
- 정진경, 유규창, 서재현. (2014). 콜센터 관리자의 코칭리더십이 상담사의 직무성과와 이직의도에 미치는 영향. 『대한경영학회 학술발표대회 발표논문집』, 5, 114-138.
- 정혜옥, 이옥형. (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 『유아교육연구』, 31(3), 31-54.
- 정환호, 이혜영, 강은주, 한주희. (2011). 교향악단에서 지휘자의 변혁적 리더십과 리더구성원 교환관계간의 관계가 단원의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 『대한경영학회지』, 24(4), 2053-2071.
- 조세형, 윤동열. (2013). 중소기업에서 전략적 인적자원관리와 구성원의 이직의도 간 관계: 감성리더십의 조절효과. 『인적자원관리연구』, 20(3), 285-300.
- 조영삼, 김영신, 이재학. (2018). 서번트 리더십이 멕시코 종업원들의 이직의도에 미치는 영향: 리더신뢰 및 직무통제의 매개역할. 『조직과 인사관리연구』, 42(3), 67-95.
- 조영선. (2015). “시설장의 서번트 리더십과 조직유효성에 관한 연구: 노인요양시설 사회복지사의 인식을 중심으로”. 서남대학교대학원 박사학위논문.
- 조용식. (2011). “리더십 유형이 종업원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 고용형태 및 브랜드인지도의 조절효과를 중심으로”. 청주대학교대학원 박사학위논문.
- 조유나, 최윤이, 김현경. (2012). 어린이집 특성에 따른 보육교사의 소진과 조직몰입에 관한 연구. 『유아교육·보육행정연구』, 16(4), 234-253.
- 조운성, 홍아정. (2016). 보육교사가 지각한 원장의 진성리더십, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간 구조적 관계. 『한국교원교육학회』, 33(2), 337-366.
- 조혜숙, 조성연. (2013). 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도

- 와의 관계에서 직무만족도의 매개효과 검증. 『대한가정학회』, 51(5), 527-535.
- 주사총, 이정언. (2016). 임금만족이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 『한국콘텐츠학회』, 16(10), 693-700.
- 차동옥, 문지영, 이정훈, 김용재, 허일무, 노준형. (2015). 리더의 행동적 성실성이 조직구성원의 대인관계 시민행동과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구:리더의 조직시민행동의 매개효과를 중심으로. 『대한경영학회지』, 28(1), 1-20.
- 차정익. (2016). “경영진의 조직 정체성과 정체성리더십이 조직 정체성에 미치는 영향; 진정한 자부심의 매개효과를 중심으로”. 성균관대학교 경영전문대학원 박사학위논문.
- 채서일, 김주영. (2016). 『사회조사방법론(4판)』. 서울: 비앤엠 북스.
- 최웅, 박장미, 김영길. (2013). 외식업체 중간 관리자의 리더십 유형에 따른 종사원의 조직몰입, 만족, 이직의도에 관한 연구. 『한국호텔리조트학회』, 12(2), 373-400.
- 최미란, 이세은, 이선임, 장경은. (2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. 『한국영유아보육학』, 99, 35-59.
- 최병권, 문형구, 주영란, 정재식. (2017). 변혁적·거래적 리더십의 국내 연구동향과 향후 연구방향. 『인사·조직연구』, 25(2):69-127.
- 최석봉, 김인주. (2014). 윤리적 리더십이 조직구성원의 태도에 미치는 영향과 리더-부하관계의 조절효과. 『인적자원관리연구』, 21(1), 1-20.
- 최승혜, 장인순, 박승미, 이해영. (2014). 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 『간호행정학회지』, 20(2), 206-214.
- 최은경. (2013). “보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구”. 가천대학교대학원 박사학위논문.
- 최점락. (2018). “슈얼리 산업종사자의 셀프 리더십이 감성지능과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 경기대학교 서비스경영전문대학원 박사학

위논문.

- 최혜주, 정정희, 이효림. (2019). 보육교사가 지각한 직무환경이 이직의도에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과. 『한국열린유아교육학회』, 11, 469-484.
- 태인순, 김태형. (2018). 윤리풍토가 감성리더십과 구성원 행동성과간 관계에 미치는 조절영향. 『한국산업경영학회』, 33(1), 249-273.
- 팽박, 조태준, 이찬. (2018). 중국 현지 채용인의 이직의도와 상사의 변혁적 리더십, 경력개발지원 및 조직몰입의 관계:중국 진출 한국 대기업을 중심으로. 『국제경영리뷰』, 22(4), 67-93.
- 표갑수, 엄영숙. (2012). 민간어린이집 교직원의 정서노동이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 『한국영유아보육학』, 71, 309-332.
- 표갑수, 황영자. (2011). 중소도시 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 시설장 리더십의 조절효과를 중심으로. 『한국영유아보육학』, 66, 1-23.
- 하미선, 도미향. (2015). 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 『코칭연구』, 8(3), 5-24.
- 하미승. (2018). 『리더십이론과 개발』. 서울: 윤성사.
- 하방원. (2017). “서번트 리더십이 직무태도와 서비스품질에 미치는 영향: 상사신뢰의 조절효과를 중심으로”. 상지대학교대학원 박사학위논문.
- 한미라, 구정아, 유일영. (2014). 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘, 리더-구성원 교환관계가 이직의도에 미치는 영향. 『간호행정학회지』, 20(4), 383-393.
- 한은하, 태동원, 김근식, 권민숙. (2015). 사회복지기관 조직문화유형이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향: 코칭리더십의 조절효과. 『한국자치행정학보』, 29(1), 311-330.
- 한진환. (2015). 직장-가정 갈등과 이직의도간 서번트 리더십의 조절효과. 『인적자원관리연구』, 22(2), 23-38.
- 허남식, 박옥임, 최광신, 김진희. (2015). 정신보건시설 시설장의 변혁적 리더십이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향. 『한국지역사회생활과학

회』, 4, 193-193.

허상구. (2018). “상사의 비인격적 감독이 조직구성원의 직무열의, 조직몰입, 조직침묵, 이직의도에 미치는 영향:경력몰입의 매개효과와 동료지원의 조절효과를 중심으로”. 인천대학교대학원 박사학위논문.

홍성윤, 신승호. (2018) 검토장 관장의 진정성리더십이 검토지도자의 조직시민 행동 및 이직의도에 미치는 영향. 『한국스포츠학회지』,16(1), 127-137.

황규현. (2019). “신입과 경력사원의 조직사회화 단계별 차이와 조직사회화와 이직의도의 관계에서 조직몰입과 감성리더십의 조절된 매개효과”. 경상대학교대학원 박사학위논문.

황혜정. (2017). “보육교사의 배경변인과 원장의 리더십이 보육교사의 직무수행 정도에 미치는 영향”. 『유아교육학논집』, 21(4), 155-174.

2. 국외문헌

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215.재인용.
- Barbuto, J. E. & Wheeler, D. W. (2006). Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership, *Group and Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1995), *Behavior in Organizations*(5th ed), Prentice-Hall, 181-182.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to transformational leadership: Learning to Share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-31.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning Organization. *Journal of Leadership & Organization studies*, 7, 18-40.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional leadership for individual team, and organization development, In R. W. Woodman & W. A. Pasmore(Eds.). *Research in organizational change and development*, 4, 231-272, Greenwich, CT; JAI Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1995). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multi factor Leadership Questionnaire*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Bennis, W. G. (1989). *On Becoming a Leader*, Reading, Mass:

- Addison-Wesley.재인용.
- Blake, R. & Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX:Guif Publishing Company.재인용.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A Meta-analysis and Review with Implications for research. *Academy of Management Review*. 11, 55-70.
- Dlaton, D. R., Todor, W. D., Krackhardt, D. M. (1982), Turnover Overstated: The Functional Taxonomy. *The Academy of Management Review*, 7(1), 117-123.재인용.
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organization*. Sage Publications, Inc. 『조직의 상황적합이론』. 김남현 옮김(2003). 경문사.
- Downton, J. V. (1973). *Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary precess*. New York: The Free Press.
- Fiedler. F. E. (1965). Engineer the Job to Fit the Manager. *Harvard Business Review*. 43(5), 115-122.재인용.
- Fleischer, B. J. (1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers. *Child Care Quarterly*, 14(2), 130-139.
- Forsyth, D. R. (1990). The pecking order. In R. Brown (Ed.), *Human behavior: How groups work*, New York: Marshall Cavendish. 15, 1820-1827.재인용
- Glaser, J. K., Marucha, P, T & Mercado A, M. (1995). Slowing of wound healing by psychological stress. *The Lancet*, 346(4), 1194-1196.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Indianapolis. The Robert

- K. Greenleaf Center, 1-37.
- Hayes, A. F. (2013). 『PROCESS MACRO를 이용한 매개분석·조절분석 및 조절된 매개분석』. 이형권 편역(2015). 신영사.
- Hersey, P. & K, H, Blanchard. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources(6th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ; Rrentice Hall.재인용.
- Holden, G., Meenaghan, T., Anastas, J., & Metrey, G. (2002). Outcomes of Social Work Education: The case for social work self-efficacy. *Journal of Social Work Education*, 38(1), 115-133.재인용.
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson(eds.), *Leadership: The cutting edge. Carbondale*. IL: Southern Illinois University Press.
- Kats, D. & Kahn, R. (1978). *The Social Psychology of Organizations, 2nd ed.* New York; John Wiley & Sons.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation mideling (3rd ed.)*, New Youk, NY : The Guilford press.
- Kuhnert, K. W. & Lewis, P, (1987). Transactional and Transformational leadership. A Constructive Developmental Analysis. *Academy of Management Review*, 12, 648-657.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*, NY:McGraw-Hill.
- Manlove, E., & Guzell, J. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving and 12 month turnover of child care staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 12, 145-167.
- Michael, C. E. & Spector, P. E. (1982). “Cause of Employee Turnover; A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model”. *Journal of Applied Psychology*, 62, 52-59.
- Mobley, W. H. (1982). “Employee Turnover Causes, Consequences and Control, Reading”. Mass: Addison Wesley Publishing Co, 1011.
- Modigliani. K. (1986). But Who will take care of the children? Child

- care, women, and devalued labor. *Journal of Education*, 168(3), 46-49.
- Neugebauer, R. (1994). *Impressive growth projected for centers into the 21st Century*. Child care Information Exchange, 95, 80-87.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Theory and practice*. 『리더십 이론과 실제』. 김남현 옮김(2013). 경문사.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151-176.
- Porter, L. W., Steers, R., M, & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames. LA; Iowa State University press.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600-624.
- Price, J. L. & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses, *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Quick, J. & Nelson, D. (2013). *Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges*. US; South-Weastern Cengage Learning. 재인용.
- Richards. D. & Engle, S. (1986). *After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions*, In J. D. Adams (Ed), *Transforming leadership*. Alexandria, VA: Miles River Press, 199-214.재인용.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo; traducción, Yago Moreno; revisión técnica, Ester Martínez-Ros, Eduardo Melero Martín, Miriam Sánchez-Manzanares*. Madrid: Pearson Educación, 2010, 10^a ed.재인용.

- Robert, P. T., & John, P. M. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover : path analysis based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Sims, R. J. (1997). *Servant hood: Leadership for the third millennium*. Boston; Cowley publications.
- Spears, L. C. (1995). *Insight leadership: servant, stewardship, spirit and servant leadership*. New York: John Wiley. Andwons, Inc.
- Spears, L. C. (2002). *Introduction: tracing the past, present and future of servant-leadership*, In L. C. Spears(Ed). *Focus on leadership*, New York: John Wiley, 1–18.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Stremmel, A. J., Benson, M. J., & Powell, D. R. (1993). Communication, satisfaction, and emotional exhaustion among child care center staff: Directors, teachers, and assistant teachers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 221–233.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations, (6th ed.)*. Upper Saddle River NJ; Prentice Hall.

[부록 1] 설문지

I. 다음은 원장의 리더십유형에 관한 질문입니다. 각 문항을 읽고
선생님께서 생각하시는 해당번호에 V표해 주십시오.

1. 변혁적 리더십 (우리 원장은.....)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 원장과 함께 일하는 것이 자랑스럽다.	①	②	③	④	⑤
2. 교사의 존경을 받을 만하게 행동한다.	①	②	③	④	⑤
3. 항상 조직의 발전을 위한 새로운 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
4. 교사의 발전 방향을 명확히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 자신의 이익보다 모두의 이익에 주안점을 둔다.	①	②	③	④	⑤
6. 종종 교사의 어려움을 공유한다.	①	②	③	④	⑤
7. 교사의 새로운 업무 수행 방법에 개인적인 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
8. 나를 조직의 일원으로 볼 뿐만 아니라 인격적으로 존중한다.	①	②	③	④	⑤
9. 업무 수행에 관한 남과 다른 능력이나 욕구 및 열의에 대하여 개인적으로 배려한다.	①	②	③	④	⑤
10. 강점에 대한 동기부여를 위하여 도와주며, 맡은 업무의 중요성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
11. 습관적인 업무처리 방식에 대해 다시 생각하게 한다.	①	②	③	④	⑤
12. 어린이집의 목표 성취를 위한 기준을 제시할 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 종종 업무의 적절성을 검토한다.	①	②	③	④	⑤
14. 모든 문제를 새로운 관점에서 고려하도록 한다.	①	②	③	④	⑤
15. 문제를 해결하기 위하여 표준 방식과 새로운 창의적인 방법을 함께 사용하도록 한다.	①	②	③	④	⑤
16. 의사결정시 도덕적, 윤리적인 면을 먼저 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17. 훌륭한 능력과 자신감을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
18. 종종 사명의식의 중요성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
19. 미래에 대해 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤
20. 항상 열정적으로 말하고 무엇이든 성취할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

2. 서번트 리더십 (우리 원장은.....)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 자신의 이익보다 나의 이익을 우선한다.	①	②	③	④	⑤
2. 자신이 할 수 있는 모든 것을 동원해 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
3. 내 필요를 위해 본인의 이익을 양보한다.	①	②	③	④	⑤
4. 내 필요를 위해서라면 자신의 책임 범위를 넘어서까지 도와준다.	①	②	③	④	⑤
5. 마음이 힘들 때 의지할 수 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
6. 감정이 상했을 때, 많은 위로가 되는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
7. 감정적 치유를 돕는 재능이 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 마음의 상처를 치유하는데, 도움을 줄 수 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
9. 어린이집 내의 문제 발생을 민감하게 알아채는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
10. 의사결정에 따른 결과를 예측하는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
11. 어린이집 내의 모든 상황을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 어린이집 내의 모든 상황을 장악하고 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13. 앞으로 발생할 문제들을 예측하고 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
14. 업무 수행의 타당성을 설득력 있게 제시하며 업무를 지시한다.	①	②	③	④	⑤
15. 어린이집에서 "큰 꿈"을 품을 수 있도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
16. 설득하는 능력이 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
17. 업무에 임하도록 잘 설득한다.	①	②	③	④	⑤
18. 이해시키고 설득하는데 탁월한 재능이 있다.	①	②	③	④	⑤
19. 어린이집이 사회에 도덕적 역할을 할 필요가 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
20. 어린이집이 공동체로서의 기능을 수행하여야 한다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
21. 어린이집이 사회에 기여할 수 있는 잠재력이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22. 어린이집에서 공동체 의식을 갖도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
23. 어린이집이 미래에 긍정적인 변화를 만들어낼 수 있도록 준비하고 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 거래적 리더십 (우리 원장은.....)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 노력한 만큼 보상을 한다.	①	②	③	④	⑤
2. 목표를 성취하는데 누가 얼마나 기여했는지 구체적으로 설명한다.	①	②	③	④	⑤
3. 목표를 달성하면 기대할 수 있는 보상을 명확하게 제시한다.	①	②	③	④	⑤
4. 기대에 부응하면 만족함을 표현한다.	①	②	③	④	⑤
5. 변칙, 실수, 예외 및 지침 위반 등에 기준을 두고 사전에 관리한다.	①	②	③	④	⑤
6. 실수와 불평 및 실패를 처리하기 위해 주의를 집중한다.	①	②	③	④	⑤
7. 모든 실수에 대하여 예의 주시하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 실패 시에 지침을 충족하도록 주의를 환기시킨다.	①	②	③	④	⑤
9. 문제가 심각한 지경에 이르도록 방치한다.	①	②	③	④	⑤
10. 문제가 심각해진 후에야 조치를 취한다.	①	②	③	④	⑤
11. '당장 잘못된 것이 없다면 미리 고칠 필요는 없다'는 확고한 생각을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 문제가 심각해져야만 조치를 취한다.	①	②	③	④	⑤

II. 이직 의도 관련 설문지입니다.

이직의도	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 조만간 새로운 직장을 구할 생각이다.	①	②	③	④	⑤
2. 가끔 이 어린이집을 그만두고 싶다는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
3. 최소한의 여건만 달라져도 이직할 용의가 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 이 어린이집에 계속 근무해도 더 이상 얻을 것이 거의 없다.	①	②	③	④	⑤
5. 선택의 기회가 주어진다면 이 어린이집을 선택하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
6. 계속 이 어린이집에 남아 근무할 생각이다.	①	②	③	④	⑤

※ 선생님의 일반적인 사항에 관한 질문입니다.

1. 선생님의 연령은 어떻게 되십니까? 만()세
2. 선생님의 학력은 어떻게 되십니까?()
① 고졸 ② 전문대 졸업 ③ 4년제 졸업 ④ 대학원 졸업(석/박사포함)
3. 선생님의 결혼여부는 어떻게 되십니까?()
① 미혼 ② 기혼 ③ 기타
4. 선생님께서 보육교사로 근무한 경력은 어떻게 되십니까?()년 ()개월
(만 1년이 안되었다면 개월 수만 표시해 주시면 됩니다)
5. 선생님께서 근무하시는 어린이집의 유형은?()
①국·공립어린이집 ②민간어린이집 ③가정어린이집 ④직장어린이집 ⑤기타()
6. 선생님께서 종사하시는 어린이집의 총 아동 수는 몇 명 정도입니까?(명)
7. 선생님께서 종사하시는 어린이집의 종사자 수는 몇 명 정도입니까?(명)
① 담임교사(명) ② 보조교사(명) ③ 기타(명)
8. 현재 어린이집이 있는 지역은?
① 서울특별시 _____ 구 _____ 동
② 인천광역시 _____ (구, 군) _____ (읍, 면, 동)
③ 경기도 _____ (시, 군) _____ (읍, 면, 동)
9. 선생님의 종교는 어떻게 되십니까?
① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 종교 없음 ⑤ 기타()
10. 선생님께서 보육교사로 근무를 시작한 연령은 어떻게 되십니까?(세)

♣ 바쁜 업무 중에도 성실하게 응답해 주신 선생님께 진심으로 감사드립니다.
작성한 설문지는 비밀보호를 위하여 봉투에 넣어 밀봉해 주시기 바랍니다.

[부록 2] 선행연구 정리

가) 공공부문 대상 선행연구

연구자	연구대상및 방법	주요변수	연구결과
김명숙. (2011).	요양보호사 290명 설문	변혁적 리더십, 이 직의도, 직무만족	시설장의 변혁적 리더십은 요양보호사의 직무 만족에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)의 영향.
이석만. (2011).	외식기업 구성원 540명 설문	코칭리더십, 조직 몰입, 이직의도	코칭리더십은 조직몰입을 높여 이직의도와 부(-)의 영향
김영수. (2012).	노인요양시설별 요양보호사 588명 설문조사	변혁적, 거래적 리더십, 이직의도, 임파워먼트	변혁적, 거래적 리더십은 이직의도에 직접 부(-)에 영향을 미치고, 심리적 임파워먼트가 매개변수
양점도. 정영주. (2012).	사회복지시설 사회복지사 208명 설문	이직의도, 근무 환경요인, 리더십, 자아존중감, 성취동기,	리더십, 의사결정참여, 상사와의 관계, 근무 환경은 이직의도와 부(-)적 관계, 역할갈등은 이직의도와 정(+)적 영향,
김사엽. (2012).	시설관리공단 스포츠센터 직원 217명 설문	정서몰입, 리더십 유형, 이직의도.	리더십 유형이 구성원의 조직몰입에 정(+)적 영향 을 미치고 이직의도에 부(-)적 영향을 미쳤다.
김영태. (2014).	요양보호사 302명의 설문	변혁적/거래적 리더십, 이직의도, 조직유효성 리더신뢰	변혁적 리더십과 거래적 리더십은 리더 신뢰에 긍정영향을 미쳐 조직유효성에 정적영향, 이직의도에 부(-)적영향
박진희. 장윤정. (2014).	노인요양시설 요양보호사 187명 설문	변혁적 리더십, 이직의도, 집단문화	변혁적 리더십과 집단문화 수준은 이직의도에 부적 영향, 연령이 높을수록 이직의도가 낮다.
조영선. (2015)	노인요양시설 사회복지사 403명의 설문	서번트 리더십, 조직유효성, 이직의도,	서번트 리더십은 조직유효성에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향
박재춘. (2015).	공공기관 및 대학을 대상 236명 설문	윤리적 리더십, 조직몰입, 이직의도, 팀성과	윤리적 리더십은 조직몰입(+), 이직의도에 부(-)적 영향, 리더십 효과 지각된 팀성과에 정(+)의 영향.
신용석. (2015).	건강가정지원센터 종사자 295명 설문	감성리더십, 직무 만족, 이직의도, 근무형태.	감성리더십은 직무만족에 정(+)적, 이직의도에 부(-)적 영향. 감성리더십과 이직의도 간의 직무만족이 매개.
한은하, 태동원 외 (2015).	전라북도 사회 복지사 166명 설문	조직문화유형, 이직의도, 코칭 리더십,	코칭리더십이 이직의도에 부(-)적 영향. 조직 문화유형과 이직의도 간에 집단문화 위계문화 와 합리문화조절효과.
이은정 박희수. (2015).	노인요양시설 종사자 200명 설문	코칭리더십, 조직 몰입, 이직의도	코칭리더십은 종사자의 조직몰입에 정(+)의 영향. 이직의도에 부(-)적 영향.

허남식, 박옥임외 (2015).	정신보건시설의 사회복지사 236명 설문	직무스트레스, 변혁적 리더십, 이직의도	변혁적 리더십은 이직의도와 부(-)적, 직무 스트레스에 정(+)적 영향. 변혁적 리더십이 직무스트레스와 이직의도 관계 매개
장여옥. (2016).	서울시 청소년 수련관 지도자 143명 설문	윤리적, 공감적 리더십, 직무만족, 이직의도	기관장의 윤리적 리더십 및 공감적 리더십은 청소년 지도자의 이직의도에 부(-)적 영향
강동철. (2016).	공무원 218명 설문	윤리적 리더십, 이직의도, 규범적 동기, 정서적 동기	윤리적 리더십은 정서적 동기와 인간관계를 통해 이직의도에 부(-)적 영향
김대영, 이길석 외 (2016).	육군 중대급 간부 231명 설문	임파워링 리더십, 긍정심리자본, 직무만족, 이직 의도, 직무스트레스	임파워링 리더십은 직무만족과 긍정심리자본에 정(+)의 영향. 긍정심리자본은 임파워링 리더 십과 직무만족, 이직의도, 직무스트레스간 매개.
이정훈 박희수. (2016).	지역노인요양시설 종사자 309명 설문	서번트 리더십, 직무스트레스, 직무소진, 직무 만족, 이직의도	서번트 리더십은 직무만족에 정(+)적 영향, 직무스트레스에 부(-)의 영향. 직무스트레스와 직무소진은 이직의도에 정(+)적 영향, 직무 만족이 매개역할.
김혁수. (2017).	지역문화재단 근무자 287명 설문	경영자 특성, 리더십 스타일, 변혁적 리더십	변혁적 리더십 중, 개별적 배려는 직무만족에 정(+)적 영향. 이직의도에 부(-)적 영향
김영곤· 노성민. (2017).	요양보호사 302명의 설문	변혁적/거래적 리더십, 이직의도, 조직유효성 리더신뢰	변혁적 리더십과 거래적 리더십은 리더 신뢰에 긍정영향을 미쳐 조직유효성에 정적영향, 이직의도에 부(-)적영향
하방원. (2017).	육군 군수부대 간부 245명 설문	서번트 리더십, 직 무태도, 이직의도	서번트 리더십은 이직의도에 부(-)적 영향, 상사신뢰와 이직의도 부(-)의 관계.
이현정, 엄명용. (2017)	노인요양시설 요양보호사 434명설문	이직의도, 위험 발생가능성, 감정 노동, 감성리더십, 위험관리	상사의 감성리더십 인식 수준이 이직의도에 부(-)적 영향. 경영위험 및 종사자위험 발생 가능성은 이직의도에 정(+)적 영향.
배건· 이규만. (2018).	강원· 경기권의 군조직의 초급간부 411명 설문	비인격적 리더십, 이직의도, 직무스트레스	비인격적 리더십은 이직의도에 정(+)의 영향, 비인격적 감독과 이직의도 간에 회복탄력성이 조절효과
노광호· 김영록. (2018).	미연방공무원 485,000명 설문	직무만족, 변혁적 리더십, 이직의도, 자기효능감	해군은 변혁적 리더십 인식수준은 직무만족에 정(+)적 영향. 이직의도와 부(-)적 관계. 자기효능감 인식이 직무만족에 조절효과
이기태· 이남겸외 (2018).	공기업 근무자 320명 설문	변혁적 리더십, 조직몰입, 이직의도	변혁적 리더십은 조직몰입도에 정(+)적 영향을 미쳐 이직의도에 부(-)적 영향.
신중환. (2019).	수도권 복지시설 사회복지사 275명 설문	가치불일치, 윤리적 리더십, 감정 부조화, 이직의도	감정부조화가 이직의도에 정적 영향, 이직의도 와 반생산적 조직행동간에 윤리적 리더십이 조절

나) 민간부문 대상 선행연구

연구자	연구대상및 방법	주요변수	연구결과
전제란 (2011).	종합병원 20곳의 인터넷 설문	거래적/변혁적 리더십, 직무만족, 이직의도	변혁적 리더십은 직무만족도에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향.
정환호, 이혜영 외 (2011).	수도권 교향악단원 195명 설문	변혁적 리더십, 직무만족, 이직의도, LMX	변혁적 리더십은 LMX는 직무만족에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향. 직무만족이 이직의도에 부(-)적 영향.
조용식 (2011)).	백화점 종업원 223명 설문	거래적/변혁적 리더십, 직무만족, 이직의도	변혁적 리더십은 직무만족에 정(+)적 영향. 직무만족은 이직의도에 부(-)적 영향.
김홍영, 서철준 외 (2011).	중국 외자기업 근로자 205명 설문	서번트 리더십, 상사신뢰, 직무만족, 조직몰입, 이직의도,	서번트 리더십이 상사신뢰에 정(+)적인 영향, 부하직원들의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 부(-)
김용태 (2011).	치과종사자 310명의 설문	변혁적/ 거래적 리더십, 직무만족, 조직몰입, 이직의도	리더십 유형이 구성원의 조직몰입에 정(+)적 영향을 미치고 이직의도에 부(-)적 영향을 미쳤다.
오진숙, 윤천성 (2012).	미용서비스 종사자 200명 설문	임파워먼트, 조직시민행동, 이직의도, 변혁적/거래적 리더십	변혁적 리더십은 조직시민행동 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향. 임파워먼트는 변혁적 리더십/거래적 리더십이 조직시민행동과 이직의도 간 부분 매개.
이장로, 김보인 (2012).	한국 및 미국 사무직원 423명 설문	리더십 행동, 역할스트레스, 감정적 조직몰입, 이직의도	직장상사의 리더십 행동이 감정적 조직몰입에 직접적인 영향보다 역할스트레스와의 상호작용을 통하여 이직의도에 부정적 영향
정연국, 문혜리 외 (2012)	특급호텔종사자 245명을 설문	조직유효성, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 거래적 리더십	거래적 리더십과 조직유효성의 관계에서 상향적 보상이 직무만족, 조직몰입이 매개. 이직의도에 부(-)적 영향. 조직몰입은 경영성과에 정(+)적 영향,
윤은주, 안희경 외 (2012).	컨벤션산업 종사자 121명 설문	변혁적 리더십, 직무만족, 거래적 리더십, 이직의도	변혁적 리더십이 이직의도에 부(-)적 영향. 거래적 리더십은 이직의도에 예외 관리가 정(+)적 영향
김은지, 정현주 외 (2012).	호텔종사자 233명 설문	변혁적/거래적/서번트 리더십, 이직의도, 직무만족	변혁적 리더십과 서번트 리더십은 직무만족과 정(+)적 관계, 이직의도와 부(-)적 관계, 거래적 리더십은 이직의도와 상관관계가 없었다.
김기태, 조정정 외 (2013).	중국 산둥성 상업은행 직원 150명 설문	리더십, 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 조직몰입, 이직의도	거래적 리더십과 변혁적 리더십은 조직몰입과 정(+)적 영향. 거래적 리더십보다 변혁적 리더십이 더 크게 부(-)적 영향

김봉규 (2013).	호텔종사자 237명 설문	서번트/변혁적/ 거래적 리더십, 직업존중감, 직장 만족, 이직의도	서번트 리더십은 직업존중감에 정(+)의 영향, 변혁적 리더십은 성취만족에만 정(+)적 영향, 거래적 리더십과 서번트 리더십은 이직의도에 부(-)적 영향.
박영진, 윤지환 (2013).	여행사직원 817명 설문	변혁적/거래적 리더십, 직업존중감, 직장만족, 이직의도	변혁적 리더십은 직업존중감에 정(+)적 영향. 거래적 리더십은 직업존중감에서 비상장여행사만 정(+)적 영향. 이직의도에 상장여행사만 부(-)적 영향.
조세형, 윤동열 (2013).	중소기업의 315명 설문	인적자원관리, 전략적 인적자원 관리, 감성리더십, 이직의도	전략적 인적자원관리 관행은 이직의도에 부(-)적 영향. 감성리더십은 평가공정성과 이직의도의 간에 조절효과.
권혜원, 권순원 (2013).	여성 관리자 341기업 1,670명 설문	일-가정 양립정책, 조직몰입, 이직의도, 후원적 리더십, 조직문화	일-가정 양립정책은 여성 관리자의 조직몰입에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향. 지원적 조직문화와 상사의 후원적 리더십이 조절
김호석 외 (2013).	호텔 종사자 221명 설문	직무열의, 직무성과, 이직의도, 변혁적 리더십	변혁적 리더십은 직무열의와 직무성과에 정(+) 의 영향. 직무열의와 직무성과는 이직의도에 부(-)의 영향
구동우 (2013).	서울시 특급호텔 종사자 316 설문	진정성 리더십, 정서적 몰입, 이직의도, 조직신뢰	진정성 리더십은 조직신뢰에 정(+)의 영향. 또한 종사원들의 리더신뢰는 정서적 몰입에 정(+) 의 영향, 정서적 몰입은 이직의도에 부(-)의 영향
김경민, 최병창 (2013).	관광업 종사자 371명 설문	감정노동, 조직 유효성, 이직의도, 미래중심적 리더십	감정노동은 이직의도에 정(+)적 영향. 특히 직무만족, 직무몰입과 이직의도 간에 미래 중심적 리더십이 조절효과
최 웅, 박장미 외 (2013).	외식업 종사자 300명 설문	변혁적/거래적 리더십, 직무만족, 조직몰입, 이직의도	거래적 리더십과 변혁적 리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향, 조직몰입은 종사원만족에 정(+) 의 관계이고, 이직의도에 부(-)의 영향.
윤소천 외 (2013).	교육 관련 기업 근로자 262 설문	변혁적 리더십, 소명의식, 조직몰입	변혁적 리더십과 지각된 상사의 지지에 소명 의식이 조절효과. 소명의식은 조직몰입과 이직의도에 부(-)의 영향.
배규환, 최우재 (2013).	문헌연구	냉소주의, 조직행동, 변혁적 리더십	변혁적 리더십은 조직시민행동과 정(+)적 영향 관계. 이직의도와 부(-)적 영향관계
이정환, 박한규 (2013).	학위논문, 학술지총 21편 문헌연구	조직 몰입, 조직 시민행동, 이직 의도, 직무만족, 리더십, 과업도전감	진성리더십의 효과 요인 중 심리적 요인은 조직 몰입, 조직시민행동, 심리적 웰빙, 심리적 자본, 적응적 수행성과, 희망, 직무만족, 초월적 리더십, 심리적 주인의식, 과업도전감, 직무열의, 관계적 요인이 이직의도에 부(-)의 영향
양현철 정현선 외 (2013).	직장인 182명 설문	직장 유연성, 일-성장 균형, 이직의도, 셀프 리더십	이직의도에 대한 일-성장 균형 조직지원인식의 매개효과. 셀프 리더십 수준에 따라 직장 유연성이 갖는 긍정적인 효과에 영향

강한철, 오종철 (2014).	컨택센터 상담사 432명 설문	감정노동, 직무 소진, 자기효능감, 이직의도, 슈퍼리더십	직무소진이 이직의도에 정(+)의 영향. 슈퍼 리더십은 직무소진에 부(-)적 영향. 이직의도에 부(-)의 영향. 자기효능감과 이직의도 간에 슈퍼리더십이 조절
권현숙 (2014).	아동복지시설에 사회복지사 214명 설문	조직스트레스, 직무 요구, 보상부적절, 관계갈등, 조직문화, 이직의도, 조직몰입, 소진, 서번트리더십	사회복지사의 조직스트레스 요인 중 보상부적절, 관계갈등, 조직문화와 조직몰입에 부(-)의 영향, 이직의도 에는 정(+)의 영향. 조직스트레스 요인 중에서 직무요구와 조직몰입 간에 서번트리더십 조절역할
김서영, 김상순 (2014).	대기업 신입사원 106명 설문	셀프리더십, 이직 의도, 조직몰입	셀프리더십은 이직의도에 정(+)의 영향. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향
김인숙, 조영삼 외 (2014).	손해보험회사 설계사 276명 설문	개인권력, 직위권력, 건설적 저항, 역기능 적 저항, 이직의도	개인권력은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고, 직위권력은 정(+)의 영향.
박종철 (2014).	특급호텔종사자 372명 설문	이직의도, 자유 방임적, 변혁적, 거래적 리더십,	자유방임적 리더십은 이직의도와 정(+)적 관계, 변혁적, 거래적 리더십은 이직의도와 부(-)적 관계.
유영기 (2014).	대기업 및 중소기업 대상 342명 설문	카리스마 리더십, 이직의도, 직무만족 유능성, 의미성	카리스마 리더십은 조직유효성과 임파워먼트에 정(+)적 영향관계, 이직의도와 부(-)의 관계.
원효진 (2014).	종합병원 간호사 420명의 설문	이직의도, 관리자 의 리더십, 월 급여, 임상경력,	관리자의 리더십은 책임간호사의 근접 중심성 으로 나타났으며, 이직의도에 부(-)적 영향
정동화, 강준상 (2014).	스포츠센터 직원 261명 설문	변혁적 리더십, 거래적 리더십, 조직몰입, 직무 만족, 이직의도	변혁적 리더십과 거래적 리더십은 조직몰입과 직무만족에 긍정적 영향을 미치며, 조직몰입과 직무만족은 이직의도에 부정적 영향.
정진경, 유규창 외 (2014).	콜센터 상담사 183명 설문	코칭리더십, 이직 의도, 직무성과	콜센터 관리자의 코칭리더십은 직무성과에 긍정적 영향을 미쳤다. 또한 이직의도에는 부(-)적 영향
최석봉, 김인주 (2014).	제조업종사자 256명 설문	이직의도, 조직 몰입, 직무만족, 윤리적 리더십, LMX	윤리적 리더십은 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향, 이직의도에 부(-)의 영향. LMX는 윤리적 리더십과 종업원의 직무만족 및 조직몰입간 조절
최승혜, 장인순 외 (2014).	종합병원 간호사 286명 설문	셀프리더십, 직무 만족, 이직의도, 변혁적 리더십, 임파워먼트	셀프리더십과 임파워먼트 및 조직문화가 직무 만족에 정(+)의 영향. 이직의도에 부(-)의 영향. 변혁적 리더십은 직무만족과 간호행위에 정(+)의 영향.
한미라, 구정아 외 (2014).	간호사 364명 설문	리더-구성원 상호 관계, 관계지향적 리더십, 이직의도	간호사의 직장 내 약자 괴롭힘과 리더-구성원 교환관계가 이직의도에 정(+) 영향, 리더-구성원 관계 질과 이직의도 간 부(-)적.

구동우 (2015).	수도권 지역 특급 호텔 조리사 243명 설문	피그말리온 리더십, 자기효능감, 직무 성과, 팀워크, 이직의도	피그말리온 리더십은 자기효능감에 정(+)의 영향, 자기효능감은 직무성과, 팀워크에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향
김도훈, 김종우 (2015).	컨트리클럽 정규직 382명 설문	진정성 리더십, 직무만족, 신뢰감, 이직의도	진정성 리더십은 리더 신뢰와 직무만족에 정(+) 적 영향을 미치고, 이렇게 형성된 리더에 대한 신뢰감과 업무만족이 이직의도에 부(-)적 영향
김명자 (2015).	경북지역 간호사 976명 설문	조직몰입, 직무 만족, 직무 스트 레스, 이직의도, 변혁적/거래적 리더십	직무스트레스가 이직의도에 정(+)적 직무만족, 조직몰입은 부(-)영향. 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 이직의도에 부(-)적 영향, 직무 스트레스와 이직의도간 조절
박철원 이정자 (2015).	리조트 기업 종사자 421명 설문	셀프리더십, 이직의도, 자기효능감	셀프리더십은 리더-구성원 교환관계(LMX)및 조직시민행동, 조직몰입에 직.간접적 영향. 자기효능감은 리더-구성원의 충성과 공헌도에 정(+)의 영향, 이직의도에 부(-)영향.
이범재 (2015).	특1급호텔 종사원자 377명 설문	감성리더십, LMX, 이직의도, 가치적 관계	감성리더십은 이직의도에 부(-)적 영향, 상사-부하 가치적인 관계는 매개효과.
이상희, 김혁수 (2015).	외식산업 종사자 316명 설문	변혁적 리더십, 거래적 리더십, 이직의도	변혁적 리더십의 하위요인 중 분발고취가 직무 만족에 정(+)의 영향. 거래적 리더십은 이직의도에 부(-)의 영향. .
이철우 (2015).	전문병원 책임자 786명 설문	변혁적/거래적 리더십, 직무만족, 조직몰입, 이직의도	변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향이 크다.
이승진 (2015).	중국 IT 산업종사자 520명의 설문	변혁적 리더십, 거래적 리더십, 이직의도	변혁적 리더십은 직무만족에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향.
전영길 (2015).	농협직원 192명 설문	변혁적/거래적 리더십, 이직 의도, 직무 만족도	변혁적 리더십과 이직 의도간 직무만족이 매개. 거래적 리더십의 상황적 보상은 직무만족에 정(+)적 효과
임대성, 정형일 외 (2015).	학원강사 274명 설문	진성 리더십, 상사신뢰, 이직의도, 팀에너지	진성 리더십은 상사신뢰에 정(+)적 영향, 이직 의도에 부(-)적 영향. 또한 상사신뢰는 진성 리더십과 이직의도 간매개효과
정은정 (2015).	호텔에 종사자 433 설문	감성 리더십, 자기 인식능력, 자기 효능감, 이직의도,	감성리더십은 자기효능감에 정(+)의 영향, 이직의도에 (-)적 영향. 감성지능은 감성리더십 은 자기효능감 관계 조절효과.
한진환 (2015).	서비스기업의 종사원 323명 설문	직장-가정 갈등, 일초래 갈등(WIF), 서번트 리더십, 이직의도	일초래 갈등(WIF)이 이직의도에 정(+)의 영향. 가정초래 갈등(FIW)은 이직의도에 정(+) 의 영향. 서번트 리더십은 일초래 갈등(FIW)과 상호작용에서 조절효과
차동옥, 문지영 외 (2015).	기업 종사자 245명 설문	리더의 조직시민 행동, 대인관계 시민행동, 이직의도	리더의 행동적 성실성이 조직시민행동 매개로 하여 조직구성원의 사람중심형 대인관계 시민 행동에 정(+)의 영향, 이직의도에는 부(-)의 영향

윤인한, 장영철 (2015).	건설현장 직원 622명 설문	진성리더십, 조직후원인식, 이직의도	진성리더십은 현장직원의 조직후원 인식 및 조직 시민행동, 종업원몰입에 정(+). 조직후원인식과 이직의도 간 부(-) 영향
이정훈, 차정익 (2015).	국내 기업 근로자 299명 설문	진정성 리더십, 조직동일시, 직무 성과, 이직의도	진정성 리더십은 조직동일시와 직무성과에 정(+)의 영향, 이직의도에는 부(-)의 영향. 조직구성원의 직무성과와 이직의도를 부분 매개.
권기창, 양해술 (2016).	기업의 직원 288명 설문	코칭리더십, 직무 특성, 조직효과성, 조직시민행동, 이직의도.	코칭리더십이 이직의도에 부(-)적 영향. 직무 특성과 조직시민행동에 정(+)적 영향. 코칭 리더십이 이직의도와 직무특성과 조직시민 행동의 매개효과
김미영, 윤천성 (2016).	피부미용종사자 313명 설문	진정성리더십, 피부 미용종사자, 이직의 도, 인적자원유연성	진정성 리더십은 이직 의도에 부(-)의 관계, 행동 유연성과 기술유연성 및 관계 유연성과 정(+) 의 관계.
박소정, 장희경 외 (2016).	신입사원 204명 설문	역할갈등, 이직 의도, 슈퍼리더십	신입사원의 역할과다와 역할모호성은 이직 의도에 정의 영향 상사의 슈퍼리더십이 조절 신입사원의 역할과다와 이직의도의 조절관계.
박금희, 박기찬 (2016).	중국기업 종업원 223명 설문	중국기업, 변혁적 리더십, 조직유효성, 이직의도	중국기업의 경우, 조직몰입, 직무만족에 대해서는 Guanxi가 신뢰보다 더 큰 영향. 변혁적 리더십 및 신뢰는 이직의도에 직접적 영향.
이선규, 이다정 (2016).	구미시 제조업 기업근로자 243명 설문	진실리더십, 심리적 자본, 부정정서, 긍정정서, 조직성과, 직무몰입, 이직의도	진실리더십은 부하의 긍정정서에 정(+) 적 영향, 부정정서에 부(-)적 영향. 긍정정서는 직무몰입 에 정(+) 적 영향. 이직의도에 부(-)적 영향
임운경, 김민 외 (2016).	수도권 미용종사자 736명 설문	윤리적 리더십, 성별, 헤어샵, 관리자, 이직의도	윤리적 리더십이 이직의도에 부(-)적 영향. 변화와 융통성을 강조하며 구성원 신뢰와 배려를 지향하는 관계지향 문화와 혁신지향 문화를 조성.
서재원, 여영숙 (2016).	한식레스토랑 종사원 184명 설문	변혁적/거래적 리더십, 조직몰입, 직무만족, 이직의도, 의사소통	변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무태도 (조직몰입, 이직의사, 직무만족)관계에 의사소통이 매개역할
이영진, 서문경애 (2016).	서울 소재 의료기관 간호사 267명 설문	이직의도, 인적자원 관리, 리더십, 간호 근무환경	간호사의 이직의도는 간호근무환경, 관리자의 리더십, 간호사와 의사의 관계가 이직의도에 중요한 예측요인
전정민, 이강성 외 (2016).	서울 소재 종합병원 간호사 201명 설문	변혁적 리더십, 심리적 자본의 관계, 일의 의미, 이직의도	변혁적 리더십은 심리적 자본의 관계에 직접적인 영향, 일의 의미에 간접적 영향. 변혁적 리더십은 심리적 자본, 일의 의미, 이직의도 간에 심리적 자본이 매개
정유준, 강신호 (2016).	패밀리 레스토랑 관계자 488명 설문	변혁적/거래적 리더십, 이직 의도	변혁적 리더십은 이직의도에 부(-)의 영향, 거래적 리더십은 정(+) 의 영향. 리더십과 이직의도 간에 감정이 매개효과.

차정익 (2016).	수도권 기업체 근무자 476명 설문	정체성 리더십, 조직정체성, 창의적 성과, 이직의도	상사의 정체성 리더십이 자부심에 정(+)의 영향을 미치고, 이직의도에 부(-)의 영향.
권혁기 (2017).	제조업체 종업원 305명 설문	진성리더십, 상사 신뢰, 조직침묵, 이직의도, 반생산적 과업행동	진성리더십은 상사 신뢰에 정(+)의 영향, 상사 신뢰는 조직침묵에 부(-)의 영향. 조직침묵은 이직의도와 반생산적 과업행동에 정(+)의 영향.
김보인 (2017).	근로자 713명 설문	이직의도, 직무특성, 조직특성, 리더십 행동	조직분배공정성과 상사의 배려적 행동은 이직 의도를 감소시키고 직무보호성과 직무갈등은 이직의도를 증가
김상미, 김효선 (2017).	산업체 여성 관리자 2,415명 종단연구	가족친화적 지원행동 이직의도, 성 평등 행동, 배려행동	가족친화적 지원행동이 이직의도에 부(-)의 영향 으로 나타난다. 리더십행동이론에 따라, 최고 경영자의 배려행동 중 성 평등 행동이 여성 관리자의 이직(전직)에 부 (-)적 영향
김지영, 윤태환 (2017).	카지노 여성종사자 242명 설문	변혁적 리더십, 거래적 리더십, 개인주의성향, 집단주의성향,	신입사원의 역할과다와 역할보호성은 이직 의도에 정의 영향 상사의 슈퍼리더십이 조절 신입사원의 역할과다와 이직의도의 조절관계.
김진수, 윤 국 (2017).	물류기업 근로자 376명 설문	진성리더십, 이직 의도, 조직몰입, 자기효능감	진성리더십은 자기효능감을 매개로 조직몰입에 정(+)의 영향. 이직의도에 부(-)의 영향.
백수민, 양해술 (2017).	국내기업 직장인 246명의 설문	성격특성, 셀프 리더십, 직무열의, 이직의도	셀프리더십은 이직의도에는 직접 정(+)적 영향과 직무열의에 의한 간접 영향, 심리적주인 의식은 매개효과.
류정란, 조영복 외 (2017).	부산경남 기업체 근무자 251명 설문	혁신행동, 이직의도, 조직동일시, 윤리적 리더십	윤리적 리더십은 조직동일시를 매개로 혁신행동 에 정의 영향을 미쳐 이직의도에 부의 영향을 미쳤다.
안순희 (2017).	공·사기업의 283명 설문	진정성 리더십, 신뢰, 팔로워십, 이직의도	진정성 리더십은 이직의도에 부(-)의 영향. 조직 소속감에 정(+)의 영향. 긍정적 감정 간에 신뢰가 매개효과, 진정성리더십, 이직의도, 긍정적 감정 간에 팔로워가 조절.
이승숙, 김연순 (2017).	시간제 학생 161명 설문	리더십 권한, 직업 만족도, 학생 직원, 이직의도	리더십 권한의 자율성. 결정 권한에 대한 참여도, 직무 수행의 자신감이 직업 만족도에 정(+)의 영향, 업무 만족도는 이직의도에 부(-)적 영향
유정선 (2017).	항공사 객실승무원	조직역량, 조직 유효성, 직무만족, 조직몰입, 이직의도	조직역량에서 팀장의 리더십역량 직무만족과 조직몰입에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)의 영향.
강성천 (2018).	300인 이상 기업체 근로자 521명 설문	조직시민행동, 이직의도 윤리적 리더십, 윤리의식	윤리적 리더십이 조직시민행동을 높이고, 이직 의도를 낮춘다고 하였다. 또한, 윤리의식은 조직시민행동을 높이고, 윤리적 풍토는 윤리적 리더십과 이직의도 조절

김소영, 이인석 외 (2018).	ICT 관련 기업 구성원 215명 설문	임파워링 리더십, 직무열의, 이직의도, 과업특성, 목표지향성	임파워링 리더십은 직무열의에 정(+)적, 이직의도에 부(-)적 영향.
김우진 (2018).	서울지역 특급 호텔조직 285명	변혁적 리더십, 정서적 몰입, 이직 의도, 교환관계	변혁적 리더십은 팀몰입에 정(+)의 영향. 이직 의도에 부(-)의 영향. 구성원 간 교환관계는 팀몰입에 정(+)의 영향, 이직의도에 (-)의 영향.
김창규, 배복태 (2018).	IT업계 종사자 418명 설문	조직의 적합성, 리더십, 조직문화, 역할모호성, 이직의도,	조직의 적합성이 높거나 리더십이 조직문화를 압도할 경우 역할모호성이 극복되고, 이직의도를 낮추는 효과.
박건미, 김경숙 (2018).	카지노 딜러 281명 설문	진정성 리더십, 관계적 투명성, 자기효능감, 과업 도전감, 이직의도	진정성 리더십은 자기효능감에 정(+)에 영향. 자기효능감은 이직의도에 부(-)의 영향, 과업 도전감, 업무량 과다와 열악한 근무조건은 은 이직의도에 정(+)적 영향.
변선영, 김진욱 (2018).	MBA학생 178명 설문	거래적, 변혁적, 서번트 리더십, 글로벌화, 조직 만족도, 이직의도	거래적, 변혁적, 서번트 리더십은 조직만족도에 정적 영향. 거래적 리더십은 이직의도에 정(+)적 영향. 글로벌화는 리더십과 이직의도 간 조절.
신경희 (2018).	객실 승무원 280명 설문	감성리더십, 직무 스트레스, 이직의도	감성리더십(자기인식, 자기관리, 사회적인식, 관계관리)은 이직의도에 부(-)의 영향. 직무 스트레스와 이직의도 간에 정(+).
우상호 (2018).	중소기업 종업원 220명 설문	이직 의도, 초기 경력자, 조직 충성도	관리자의 리더십은 구성원들의 조직 충성도를 높여 이직의도와 부(-)적 관계.
유양숙, 조옥희 (2018).	HIV/AIDS 상담 간호사 24명 설문	직업관련 스트레스, 소진, 간호사, 셀프 리더십, 이직의도	HIV/AIDS 상담간호사의 이직의도는 상담 스트레스 및 소진과 정(+)적 관계가 있고, 셀프리더십과는 부(-)적 관계
이남규 (2018).	위탁급식 전문업체 종사자 716명 설문	진정성리더십, 팔로 워십, 조직유효성, 이직의도	관리자의 진정성 리더십이 이직의도 간에 부(-)의 관계.
이 민 (2018).	특급호텔 식음 조리부직원 527명 설문	조직문화, 긍정심리 자본, 조직몰입, 이직의도성	능력에 따른 권한, 위임이 자신감을 높이고, 스트레스에 부(-)적 영향. 이직의도에 부(-)적 영향
전은영, 박영례 (2018).	종합병원 간호사 228명 설문	간호사, 서번트 리더십, 조직몰입, 이직의도, 직무만족,	서번트 리더십은 직무만족, 조직몰입 정(+)적 관계, 이직의도와 부(-)적 관계. 이 밖에 이직 의도에 영향을 미치는 요인은 종교, 직위..
조영삼, 김영신 외 (2018).	멕시코 내 한국기업 관계자 318명 설문	서번트 리더십, 리더신뢰, 직무통제, 이직의도	서번트 리더십이 리더 신뢰와 직무통제가 매개. 서번트 리더십의 리더 신뢰는 이직의도와 부적 관계, 직무통제는 이직의도와 정적 관계.

태인순, 김태영 (2018).	국제라이온스클럽 회원 360명 설문	감성리더십, 이직 의도, 조직몰입, 행동성과, 윤리풍토 직무만족,	감성리더십이 직무만족과 조직몰입에 정(+) 적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향. 자기중심주의 윤리풍토인 경우 관계관리 감성리더십이 이직의도 에 부(-)적 영향.
팽박, 조태준 외 (2018).	중국 진출 현지 채용인 303명 설문	이직의도, 변혁적 리더십, 조직몰입	변혁적 리더십이 조직몰입에 정(+) 적 영향. 이직의도에 부(-)적 영향.
최점락 (2018).	쥬얼리 기업 종사자 459명 설문	셀프리더십, 이직 의도, 직무만족, 조직몰입	셀프리더십은 직무만족, 직무몰입과 정(+) 의 관계, 직무만족과 조직몰입은 이직의도와 부(-)의 관계.
허상구 (2018).	반도체 및 IT업종 종사자 540명 설문	비인격적 감독, 직무 열의, 조직몰입, 조직침묵, 이직의도	비인격적 감독이 직무열의와 조직몰입에 부(-) 의 영향, 조직침묵과 이직의도에 정(+) 의 영향.
홍성윤, 신승호 (2018).	검도지도자 239 설문	조직시민행동진정성 리더십, 이직의도	진정성리더십은 조직시민행동에 정(+) 의 영향, 이직의도에 부(-)적 영향. 조직시민행동도 이직 의도에 부(-)적 영향
강지연, 김혜숙 (2019).	종합병원 간호사 214명 설문	업무수행능력, 이직 의도, 변혁적, 거래 적, 감성적 리더십	변혁적-거래적-감성적 리더십을 높게 지각할수록 업무수행능력과 이직의도에 부(-)의 영향
강성천 (2019).	대기업 직원 521명 설문	윤리적 리더십, 평직원의 조직시민 행동, 윤리의식	윤리적 리더십은 직원의 윤리의식과 조직시민 행동에 정(+) 적 관계, 조직시민행동은 이직의도와 부(-)적관계
권상민, 권말숙 (2019).	간호사 173명 설문	직무몰입, 이직의도 자기 주도권, 직무 관여, 셀프리더십	이직의도에 셀프리더십, 직무몰입, 임파워먼트는 유의한 부(-)의 상관관계
김영신, 조영삼 외 (2019).	멕시코 현지직원 316명 설문	고성과작업시스템, 이직의도, 거래적 리더십, 상사신뢰, 조직정당성 인식	상사신뢰와 조직정당성에 정(+) 적 효과, 이직 의도를 감소시키는 매개효과. 거래적 리더십의 조절효과는 상사신뢰가 매개 이직의도에 부(-) 적 영향.
김성대 (2019).	서울시 특급 호텔 종사자 233명 설문	변혁적리더십, 조직 몰입, 이직의도, 조직 공정성	변혁적 리더십은 조직공정성과 조직몰입에 정(+) 적 영향. 이직의도에 부(-)적 영향. 조직공정성은 매개효과
김혜경, 최미진 (2019).	서울 공공병원 간호사 191명 설문	직무만족, 조직몰입, 이직의도, 감성리더십	리더의 감성리더십이 직무만족과 조직몰입에 정(+) 의 영향. 이직의도에 부(-)의 영향
김혜정 (2019).	뷰티살롱 종사자 330명 설문	셀프리더십, 조직 시민행동, 직무만족 이직의도	셀프리더십은 조직시민행동에 정(+) 의 영향, 직무만족에 정(+) 적 영향, 이직의도에 부(-) 적 영향.
나수영, 박한중 (2019).	간호사 227명 설문	오센틱 리더십, 소진, 이직의도, 감정노동	감정노동이 소진에 영향을 미쳐 이직의도로 이어진다. 오센틱 리더십은 감정노동과 이직의도를 조절.
모정희 (2019).	광주, 전남지역 피부미용사 250명 설문	코칭리더십, 방향 제시, 상사신뢰, 이직의도, 성장욕구	코칭리더십의 상사신뢰, 성장욕구, 방향제시가 이직의도에 부(-)의 영향

박병규, 원상봉 (2019).	수도권 기업 종사자 304명 설문	윤리적 리더십, 임파워먼트, 이직의도	윤리적 리더십은 임파워먼트에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향.
박애준, 이연숙 (2019).	수도권 상급병원 간호사 274명 설문	진성리더십, 리더- 구성원 교환관계, 직무요구-자원, 이직의도	진성리더십은 조직시민행동에 직무특성과 LMX을 매개, 진성리더십이 이직의도에 부(-)의 영향 미쳤다. 진성리더십과 이직의도 간에 직무특성과 LMX가 완전매개.
박지영, 윤동열 외 (2019).	경상도지역 외국인근로자 247명 설문	진성리더십, 이직의도, 직무스트레스	진성 리더십은 외국인 근로자의 이직의도에 부(-)적 영향, 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향. 진성리더십과 이직의도를 매개효과
성운동, 윤동열 외 (2019).	울산지역 외국인 근로자 176명 설문	진성리더십, 이직의도, 직무열의	진성리더십은 외국인 근로자의 이직의도에 부(-)적 영향, 직무열의(활력)는 이직의도에 정(+)의 영향.
이승성, 최범조 외 (2019).	서울.경기.인천 직장인 40명 설문	리더십유형, 이직 의도, 직무태도, 조직몰입, 직무만족	리더십 유형이 조직구성원의 직무태도 및 행동에 직접적 영향. 이직의도와 카리스마 간에 낮은 상 관관계, 이직의도에 예외적 관리가 부(-)적 영향.
이주용, 권석균 (2020).	중소기업직원 211명 설문	서번트 리더십, 조직지원인식, 자발적 동기, 과업 성과, 이직의도	서번트 리더십은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고, 서번트 리더십과 이직의도 간에 조직 지원인식이 매개역할
장리, 먼즈보 외 (2019).	호텔종사자 247명 설문	이직의도, 변혁적 리더십, 전략적 인적자원관리	조직의 전략적 인적자원관리 중 교육훈련, 평가 및 보상제도와 종사원 참여와 이직의도 간 부(-)적 영향, 변혁적 리더십이 조절
황규현 (2019).	경남 소재의 제조업 사원 300 명 설문	감성리더십, 조직 사회화, 조직몰입 간, 이직의도	감성리더십과 조직사회화는 조절된 매개효과. 조직사회화와 이직의도 간에 부(-)의 영향.

다) 어린이집 대상 선행연구

연구자	연구대상 및 방법	주요 변수	연구 결과
이정숙 (2012)	유치원 및 어린이집 교사 433명 설문	변혁적 리더십, 교사 효능감, 직무 스트레스, 기관 유형	기관 유형이 교사의 효능감과 직무스트레스에 영향. 국공립 유치원과 국공립어린이집이 가장 높고, 민간어린이집 교사가 가장 낮다.
조유나, 최윤이 외 (2012).	경기도 보육교사 218명 설문	어린이집 특성 (유형, 규모, 평가 인증유, 무), 소진, 조직몰입	어린이집 유형이 소진과 조직 몰입 이직의도에 영향. 민간어린이집이 비인간화와 성취감 상실 및 이직의도가 가장 높다.
이재무 조성명 외 (2013).	국공립어린이집 174명, 사립어린이 집교사 89명 설문	시설 유형, 직무스트 레스, 경력, 근무 여건, 직무만족	국공립어린이집이 상사신뢰, 동료신뢰, 기관 신뢰가 사립어린이집보다 높고, 사립어린이집은 보상 조직 신뢰, 조직신뢰 수준이 경력에 따른 차이 없다
백영숙. (2014).	수도권 보육교사 609명 설문	기관 유형, 직무스트 레스, 이직의도, 근무환경	직무스트레스와 근무환경은 이직의도와 정(+)의 관계. 민간어린이집교사가 직무스트레스와 근무 환경에 상대적으로 열악, 이직의도를 높였다.
윤재석, 이완정 (2014).	유치원교사, 어린이집교사 2,158명 설문	보수수준, 급여성 보조금, 보수준공 영제, 직무만족도,	직무만족도는 도시유형별로 농촌지역, 중소도시, 대도시 순으로 높고, 급여성보조금은 미지원 어린이집은 농촌지역이 높았다.
윤경미, 전병주. (2015).	충청지역 보육교사 375명 설문	이직의도, 스트레스 어린이집 유형	이직요인으로 리더십과 직무스트레스는 모든유형 어린이집. 공공형교사는 행정업무가 스트레스, 민간어린이집 교사는 영유아관리가 스트레스요인
전정민, 김정미. (2016).	수도권 보육교사 208명 설문	역할수행, 시설 유형, 직무만족도, 직무스트레스	사립 어린이집이 국공립어린이집보다 근무조건 이나 처우개선 등이 열악. 시설유형과 역할수행의 차이가 스트레스 요인
신광순, 유연옥. (2016).	민간, 가정어린이집 교사 284명 설문	어린이집 유형, 교사 경력, 교사 효능감, 직무만족도	가정 어린이집 경력에 낮은 교사가 직무만족이 가장 높았고, 경력이 높아질수록 직무만족이 떨어졌다.
김병준, 김수정. (2017).	전북유치원교사, 어린이집교사	보육시설유형 직무스트레스, 직무수행	기관유형에 따라 급여수준이나 처우가 다르고, 급여나 처우는 직무만족의 정(+)의 영향.
황혜정. (2017).	수도권 소재 어린 이집 교사 382명 설문	원장 리더십성, 어린이집의 유형, 직무수행	어린이집의 유형 및 보육교사의 직무수행 정도는 정(+)적 영향. 원장의 리더십은 원장 신뢰와 보육교사의 직무수행 능력과 정(+)
신선미. (2019).	수도권 보육교사 434명 설문	인권감수성, 조직지원 인식, 직무만족도, 자아존중감	국공립 어린이집 교사의 직무만족도가 상대적 으로 높고, 민간과 가정어린이집 교사가 낮다.

송준석, 송순옥. (2017)	보육교사 288명 설문	감성리더십, 조직 몰입, 이직의도	보육교사가 지각한 원장의 감성리더십은 조직 몰입에 정(+)적 영향, 이직의도에 부(-)적 영향.
김정희, 오승아. (2018)	초임영아교사 148명 설문	감성리더십, 이직 의도, 초임영아 교사, 교사민감성	원장의 감성리더십과 보육효능감 간에 교사의 민감성이 부분 매개. 초임영아교사의 민감성이 이직의도와 보육효능감 간에 부분 매개역할.
김은아. (2018).	유아교사 625명 설문	감성리더십, 직무 스트레스, 교사 효능감, 이직의도	원장의 감성리더십은 교사효능감과 정(+)적 관계, 이직의도와 부(-)적 관계.
박봉환. (2018).	보육교사 212명 설문	서번트 리더십, 이직의도, 자아탄력성	원장의 서번트 리더십은 이직의도에 부(-)적 영향. 서번트 리더십과 이직의도에 자아탄력성이 매개효과.
강구수 (2018).	경기도내 보육교사 628명 설문	이직의도, 감정 노동, 서번트 리더십, 직무소진	감정노동이 이직의도에 정(+) 영향. 원장의 서번트 리더십의 매개효과, 감정노동이 소진에 정(+)의 영향을 미쳐 이직의도에 (+)의 영향.
최혜주 외 (2019).	대구, 경북 보육교사 231명 설문	이직의도, 직무 환경, 심리적소진, 원장 리더십	직무환경과 이직 의도는 부(-)의 관계, 원장의 리더십이 심리적 소진과 이직의도에 조절효과

라) 어린이집 특성관련 선행연구

연구자	연구대상및 방법	주요변수	연구결과
이정숙 (2012)	유치원 및 어린이집 교사 433명 설문	변혁적 리더십, 교사효능감, 직무 스트레스, 기관유형	기관유형이 교사의 효능감과 직무스트레스에 영향. 국공립 유치원과 국공립어린이집이 가장 높고, 민간어린이집 교사가 가장 낮다.
조유나, 최윤이 외 (2012).	경기도 보육교사 218명 설문	어린이집 특성 (유형, 규모, 평가 인증유, 무), 소진, 조직몰입	어린이집 유형이 소진과 조직 몰입 이직의도에 영향. 민간어린이집이 비인간화와 성취감 상실 및 이직의도가 가장 높다.
이재무 조성명 외 (2013).	국공립어린이집 174명, 사립어린이 집교사 89명 설문	시설유형, 직무스트 레스, 경력, 근무 여건, 직무만족	국공립어린이집이 상사신뢰, 동료신뢰, 기관 신뢰가 사립어린이집보다 높고, 사립어린이집은 보상 조직 신뢰, 조직신뢰 수준이 경력에 따른 차이 없다
백영숙. (2014).	수도권보육교사 609명 설문	기관유형, 직무스트 레스, 이직의도, 근무환경	직무스트레스와 근무환경은 이직의도와 정(+) 의 관계. 민간어린이집교사가 직무스트레스와 근무 환경에 상대적으로 열악, 이직의도를 높였다.
윤재석, 이완정 (2014).	유치원교사, 어린이집교사 2,158명 설문	보수수준, 급여성 보조금, 보수준공 영제, 직무만족도,	직무만족도는 도시유형별로 농촌지역, 중소도시, 대도시 순으로 높고, 급여성보조금은 미지원 어린이집은 농촌지역이 높았다.
윤경미, 전병주. (2015).	충청지역 보육교사 375명 설문	이직의도, 스트레스 어린이집 유형	이직요인으로 리더십과 직무스트레스는 모든유형 어린이집. 공공형교사는 행정업무가 스트레스, 민간어린이집 교사는 영유아관리가 스트레스요인
전정민, 김정미. (2016).	수도권 보육교사 208명 설문	역할수행, 시설 유형, 직무만족도, 직무스트레스	사립 어린이집이 국공립어린이집보다 근무조건 이나 처우개선 등이 열악. 시설유형과 역할수행의 차이가 스트레스 요인
신광순, 유연옥. (2016).	민간, 가정어린이집 교사 284명 설문	어린이집 유형, 교사 경력, 교사 효능감, 직무만족도	가정 어린이집 경력이 낮은 교사가 직무만족이 가장 높았고, 경력이 높아질수록 직무만족이 떨어졌다.
김병준, 김수정. (2017).	전북유치원교사, 어린이집교사	보육시설유형 직무스트레스, 직무수행	기관유형에 따라 급여수준이나 처우가 다르고, 급여나 처우는 직무만족의 정(+) 의 영향.
황혜정. (2017).	수도권 소재 어린 이집 교사 382명 설문	원장 리더십성, 어린이집의 유형, 직무수행	어린이집의 유형 및 보육교사의 직무수행 정도는 정(+) 적 영향. 원장의 리더십은 원장 신뢰와 보육교사의 직무수행 능력과 정(+)
신선미. (2019).	수도권 보육교사 434명 설문	인권감수성, 조직지원 인식, 직무만족도, 자아존중감	국공립 어린이집 교사의 직무만족도가 상대적 으로 높고, 민간과 가정어린이집 교사가 낮다.

ABSTRACT

The Influence of the Director's Leadership Style
on the Turnover Intention of Childcare Teachers
in Daycare Centers
-Testing Moderating Effects of the Characteristics of
Daycare Centers-

Lee, In-Soon

Major in Public Policy

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

With the increasing importance of childcare policies, childcare services have grown significantly in quantity, but still face many challenges in terms of quality. In particular, a childcare teacher who shares most of a child's daily routine is a key factor in determining the quality of childcare services. This study started from the premise that the leadership of the daycare center director has a significant influence on childcare teachers, which determines the quality of childcare services. In particular, this study focused on the childcare teacher's turnover intention and focused on verifying whether the childcare center teacher's turnover intention could vary according to the leadership type of the director. In addition, by analyzing the moderating variables that influence the intensity of the influence of the leadership type on turnover intention, it is

intended to present implications in both theoretical and practical aspects. To this end, in this study, a survey was conducted on 494 child care teachers working in daycare centers in Seoul, Incheon, and Gyeonggi area, and based on this, an empirical analysis was conducted. The significance and implications of this study derived through empirical analysis are as follows.

First, this study set transformational leadership, servant leadership, and transactional leadership as variables that influence turnover intention, and a comprehensive research model that includes type, region, and scale of daycare centers as the moderating variables between leadership and turnover intention.

Second, it was found that the director's leadership had a significant effect on the childcare teacher's turnover intention. This findings can be used as basic data to come up with a solution to the turnover problem by identifying the leadership type that can reduce the turnover intention of childcare teachers.

Third, the type, region, and size of the daycare center did not affect the teacher's turnover intention. This indirectly suggests that the leadership of the director is more important than the characteristics of the daycare center. In particular, it can be seen that for new generation teachers, the relationship with the director rather than the type, size, and regional characteristics of the daycare center greatly influences the turnover intention. These findings suggest that self-respect and belief are the main conditions for job maintenance.

Fourth, The moderating effect of the size of the daycare center was confirmed in the influence of the director's transformational leadership and transactional leadership on the teacher's turnover intention. This result is interpreted that the larger the scale of the daycare center, the lower the teacher's turnover intention can be if the director exerts

transformative and transactional leadership. However, the influence of servant leadership on turnover intention was not affected by scale. Therefore, servant leadership can be interpreted as effective leadership for all childcare teachers' turnover intentions regardless of type, size, and region.

【Keyword】 Transformation leadership, Servant leadership, Transactional leadership, Turnover intention, Daycare center,