Korean Journal of Human Ecology
2017. Vol. 26, No. 5, 393-401

http://dx.doi.org/10.5934/kjhe.2017.26.5.393
ISSN 1226-0851(Print)/ISSN 2234-3768(Online)

시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 근무소진에 미치는 영향: 역할갈등을 매개변인으로

Mediating Effect of Role Conflict of Teachers on the Relationship Between Supervisors' Transformational Leadership and Burnout in Childcare Centers Teachers

조우미*
서울고등법원 바로미어린이집

Woo-Mi Cho*
Seoul High Court Baromi child care center

Abstract

The purpose of this study was to examine mediating effect of teachers' role conflict on the relationship between supervisors' transformational leadership and burnout of teachers in childcare centers. Subjects were 234 teachers in childcare centers. Questionnaires requiring self-reporting by teachers at childcare centers, were used in this study. Collected data were analyzed with Pearson's correlation, Single and Multiple Regression, and Bootstrapping with the use of SPSS 19.0 and AMOS. Results were as follows. Supervisors transformational leadership exerted indirect impact on teachers burnout mediated by role conflict in teachers at childcare centers. In preventing teachers burnout at childcare centers, teachers' role conflict should be considered.

Key words: supervisors' transformational leadership, role conflict of teachers, childcare centers teachers' burnout

Ⅰ. 서 론

맞벌이 부부의 증가와 가족구조의 변화 등으로 가정에서의 역할인 보육의 기능이 사회로 이전되고 있다. 이처럼 보육기능이 사회화됨에 따라 사회에서는 어린이집 및 보육교사 확충 등으로 보육시설의 양적 증대에 주된 관심을 기울였다. 최근에는 양적으로 증가한 보육시설의 질적 수준의 향상이 중요해짐에 따라 보육시설의 질에 결정적 요소인 보육교사의 질에 학문적, 정책적 관심이 집중되고 있다(Ghazvini & Mullis, 2002; Scarr et al., 1994). 보육교사는 유아의 정서적 환경을 구성하는 요소로 유아의 발달에 직접적 영향을 미치는 중요한 요인이다(Pianta et al., 2003). 질 높은 보육을 위해서는 보육교사에 안정적 근무환경을 제공해주는 것이 중요하다는 것을 알 수 있다.

그러나 실제로 보육교사는 열악한 근무환경, 과중한 업무, 낮은 사회적 인식 등 보육교사를 둘러싼 사회적 환경에 의해 다양한 직무 스트레스를 경험하고 있다(Hwang & Bae, 2014). 이로 인해 보육교사는 신체적, 정신적, 정

이 논문은 2017년도 한국생활과학회 하계 학술대회에서 포스터 발표한 것을 확장한 것임.

* Corresponding Author: Cho, Woo Mi
Tel: 02-530-2632, Fax: 02-530-2634
E-mail: ccwwm@naver.com

ⓒ 2017, Korean Association of Human Ecology. All rights reserved.

서적 측면에서 불만족스러운 상황에 처할 수 있으며, 이러한 상황이 장기간 지속되는 경우에는 근무소진으로 이어질 수 있다. 근무소진은 타인과 직업적으로 접촉하는 직종에 근무하는 사람들에게 빈번하게 발생하는 신체적, 정신적, 정서적 고갈 상태를 의미한다(Maslach & Jackson, 1981). 근무소진 상태의 보육교사는 자신의 직무에 대한 의욕을 상실하고 피곤해하며 유아에게 부정적 태도나 무감각한 모습을 보이는 등 영유아의 발달에 적합한 상호작용을 제공하지 못하게 된다. 영유아의 발달에 지대한 영향을 미치는 보육교사의 근무소진은 다른 직종의 사람들보다 더 심각한 문제를 초래할 수 있다. 보육교사의 근무소진을 사전에 예방하기 위해서는 근무소진을 유발할 수 있는 변인들을 규명하는 것이 중요하다. 그리고 이러한 변인들 간에 관계 규명을 통해 근무소진 상태의 교사에 대한 중재나 개입 시 유용한 정보로 활용할 수 있다.

보육교사의 근무소진을 초래할 수 있는 개인적 요인으로는 성별이나 결혼여부 등의 인구통계학적 요인(Lee & Lee, 2010)이나 충동성, 자신감, 완벽주의, 참을성 등의 심리학적 요인(Maslach et al., 2001)이 보고되었다. 또한 근무소진을 초래하는 환경적 요인으로는 주로 보육교사의 직무특성을 중심으로 연구가 진행되었다(Maslach & Jackson, 1986). 주로 장시간 근무, 학부모나 동료와의 빈번한 접촉, 저임금과 같은 직무특성이 근무소진을 초래한다고 하였다. 최근에는 시설장과 보육교사 간 관계가 긴밀한 보육시설의 조직적 특성을 고려하여 시설장의 리더십이 보육교사에게 미치는 영향에 관한 연구들에 관심이 집중되고 있다(Kwon & Min, 2009). 보육시설의 경우 시설장이 보육환경의 변화에 어떠한 방식으로 대처하는지가 보육교사의 근무에 직접적 영향을 미치기 때문에 시설장의 리더십이 더욱 중요해지고 있다. 특히 보육환경의 질적 향상에 대한 요구가 증가하면서 급격히 변화하는 보육환경에 적극적으로 대처할 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사에게 더욱 중요한 영향을 미칠 수 있음을 예측할 수 있다.

변혁적 리더십은 지도자가 조직구성원의 목표를 보다 높은 단계로 향상시키고 목표 달성을 위한 욕구를 내적으로 동기화함으로써 조직구성원들이 행동을 지속적으로 변화시켜 효과적으로 조직의 목표를 달성하도록 하는 리더십을 의미한다(Burns, 1978). 지도자가 조직구성원의 의견을 존중하고 배려함으로써 조직의 목표에 대해 구성원들의 인식수준을 제고시키고 구성원들이 개인적인 이익을 넘어서서 조직 전체의 이익을 고려하도록 만든다. 또한 조직구성원의 내적 욕구수준을 상위수준으로 향상시키기 때문에 구성원이 근본적으로 변화할 수 있도록 한다(Bass, 1990). 이러한 이유로 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사가 조직에 몰입하도록 하며(Lee & Lee, 2012) 직무만족도(Boo & Kweon, 2009; Oh & Kong 2016)를 높이는 것으로 나타났다.

이러한 연구목적을 위해 이 연구에서는 시설장의 변혁적 리더십을 보육교사의 근무소진과 관련이 있는 환경변인으로 우선 고려하였다. 기존에 근무소진을 초래하는 환경변인으로 대부분 보육교사의 직무특성과 관련이 있는 변인들이 주로 연구되었으나 조직적 특성과 관련이 있는 변인에 관해서는 연구가 거의 없었다. 특히 다른 조직에 비해 소규모로 운영이 되기 때문에 보육시설장과 보육교사의 관계는 상대적으로 밀접히 연결되어 있다(Choi & Sung, 2011). 따라서 보육시설장의 리더십이 보육교사의 근무소진에 영향을 미치는 중요한 요인이 될 수 있음을 알 수 있다. 학교장의 변혁적 리더십과 교사의 근무소진을 살펴본 선행연구에 따르면 학교장이 변혁적 리더십을 발휘한다고 지각하는 교사일수록 소진될 가능성이 낮은 것으로 나타났다(Leithworth et al., 1999).

보육교사의 근무소진에 영향을 미칠 수 있는 또 다른 변인으로 역할갈등을 고려할 수 있다. 보육교사는 보육대상 부모의 대리양육자와 상담사로서, 보육대상 아동에 대한 교육자로서, 조직에서는 교직원으로서의 역할을 수행해야한다. 이처럼 보육교사는 다양한 역할이 동시에 요구되는 직종 중 하나로 기대된 다양한 역할을 제대로 수행하지 못할 때 관련된 구성원들과 갈등을 경험하게 된다. 특히 보육의 질 향상에 대한 요구가 높아지면서 보육교사는 이전과 비교해 더욱 다양한 역할을 수행해야하기 때문에 역할갈등 상황도 증가하였다. 역할갈등 상황의 보육교사는 다양한 역할을 수행해야 한다는 과도한 심리적 부담감 때문에 정서적으로 에너지가 부족한 상태이며, 보육교사의 역할갈등은 일을 지속하고자 하는 의지를 떨어뜨리는 것으로 나타났다(Lee, 2013). 따라서 역할갈등 상황의 교사는 역할에 몰입하지 못하며 역할수행능력이 떨어지는 것으로 나타났다(Chung & Moon, 2010). 이러한 선행연구 결과들을 통해 보육교사의 역할갈등이 근무소진으로 이어질 수 있음을 예상할 수 있다.

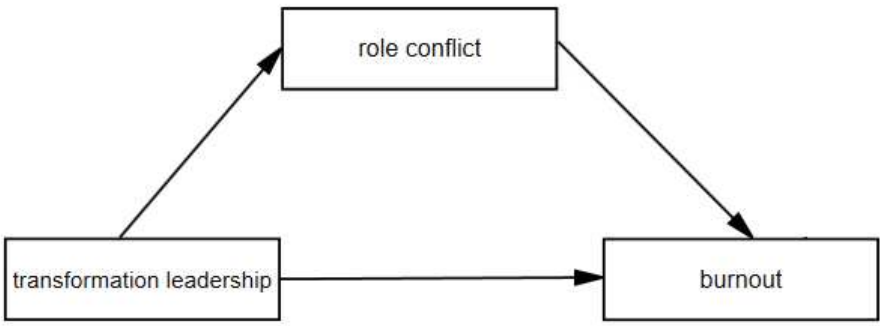
이와 같이 보육교사의 근무소진은 시설장의 변혁적

리더십과 보육교사의 역할갈등을 통해 설명될 수 있다. 그러나 여기서 고려해야할 점은 보육교사의 근무소진에 영향을 미치는 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 역할갈등 간의 관련성이다. 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 근무소진에 영향을 미치나, 보육교사의 근무소진에 정적 영향을 미칠 것으로 예상되는 보육교사의 역할갈등은 시설장의 변혁적 리더십과 연결되어 설명될 수 있다는 점이다. 보육시설보다 상대적으로 많은 연구가 이루어진 학교 현장이나 공공기관에서는 조직 내에서 구성원들이 경험하는 역할갈등이 지도자의 리더십과 유의미한 관련이 있음을 보고하였다. 학교장의 리더십 유형이 지시적이거나 비효율적일 때 교사의 역할갈등이 심화되며(Choi, 2015), 지도자의 변혁적 리더십이 공무원들의 역할갈등을 완화시킬 수 있다고 하였다(Kim, 2009). 이러한 시각은 시설장의 리더십과 보육교사의 역할갈등 간의 유의미한 관계를 보고한 연구(Song & Jang, 2008)에 의해서 지지되고 있다. 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사 개개인의 내적 동기를 강화시키기 때문에 보육교사가 주어진 역할을 수행할 때 책임감을 갖고 수행할 수 있다. 또한 보육교사가 의사결정을 할 때 개인의 이익을 넘어서 조직 전체의 이익을 고려하도록 하기 때문에 보육교사에게 주어진 다양한 역할을 수행할 때 경험할 수 있는 관련된 구성원들 간의 역할갈등 상황을 줄일 수 있다. 그리고 이러한 상황은 역할갈등과 부적 관계에 있는 조직몰입이나 조직만족도를 높이기 때문에(Chung & Moon, 2010) 보육교사의 근무소진을 예방하도록 할 수 있다.

이와 같은 선행연구들을 종합하면 보육교사의 근무소진은 시설장의 변혁적 리더십 및 보육교사의 역할갈등과 관련이 있으며, 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 역할갈등과 관련이 있다고 볼 수 있다. 이는 보육교사의 근무소진에 대한 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 역할갈등의 영향이 독립적으로 각각 영향을 미칠 수도 있지만 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 역할갈등 간의 관계를 매개로 한 간접적인 영향일 수 있음을 시사하는 것이다. 지도자의 변혁적 리더십과 조직구성원의 역할갈등 간에 밀접한 관계가 있을 가능성에도 불구하고, 보육교사의 근무소진을 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 역할갈등과 관련을 지어 살펴본 연구는 거의 없으며, 보육시설보다 상대적으로 많은 연구가 이루어진 학교를 대상으로 한 연구에서도 찾아보기 어렵다. 리더의 변혁적 리더십과 구성원의 역할갈등 간의 부적 관련성을 고려하여, 보육교사의 근무소진에 미치는 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 역할갈등을 매개로 한 영향인지를 살펴보는 것은 보육교사의 근무소진을 예방할 수 있는 개인 내적 변인과 환경변인을 규명하는 데 도움이 되는 정보를 제공할 수 있다. 즉, 근무소진을 경험할 가능성이 높은 보육교사를 대상으로 근무소진을 예방하는데 우선적으로 적용할 수 있는 프로그램을 구성하는데 필요한 정보를 제공한다는 측면에서 의미가 있다. 이에 이 연구에서는 보육교사를 대상으로, 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 역할갈등을 매개로 보육교사의 근무소진에 미치는 직, 간접 영향을 알아보고자 한다. 이에 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증절차를 활용한 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

<연구문제 1> 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 역할갈등에 유의한 영향을 미치는가?

<연구문제 2> 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 근무소진에 유의한 영향을 미치는가?



[Figure 1] The Study Model

<연구문제 3> 보육교사의 근무소진에 대한 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 역할갈등에 의해 매개되는가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 서울과 경기 지역 내 어린이집에 근무하는 보육교사 234명을 대상으로 연구하였다. 연구대상 중 25세 이하 보육교사는 138명(59%), 26세에서 30세 사이의 보육교사는 59명(25.2%), 31세 이상의 보육교사는 37명(15.8%)이였다. 한 반의 보육을 책임지는 담임교사는 199명(85.0%), 담임교사들을 대표하는 주임교사는 35명(15%)이었으며 고등학교 졸업 보육교사는 7명(3%), 2-3년제 대학졸업 보육교사는 165명(70.5%), 4년제 대학졸업 보육교사는 55명(23.5%), 대학원 이상의 학력을 가진 보육교사는 7명(3.0%)으로 나타났다. 연구대상자의 결혼 여부는 기혼이 28명(12%), 미혼이 206명(88%)였다.

2. 연구척도

1) 시설장의 변혁적 리더십 척도

보육교사가 지각한 시설장의 변혁적 리더십은 Bass와 Avolio(2000)의 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)를 사용해 측정하였다. 변혁적 리더십은 ‘우리 시설장님은 교사들의 고충을 이해한다’, ‘우리 시설장님은 원의 발전을 위해 혁신적인 것을 추구하려고 노력한다’, ‘우리 시설장님은 교사들이 각자의 일에서 의미를 찾도록 격려를 해준다’ 등 총 19개 문항으로 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘정말 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정하였다. 문항 간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α는 .97로 나타났다. 응답가능 범위는 19-95점이며, 점수가 높을수록 시설장의 변혁적 리더십을 높이 지각하고 있음을 의미한다.

2) 보육교사의 역할갈등 척도

Song과 Yoo(2008)가 개발한 유아교사용 역할갈등 척도 중 일부를 보육교사의 역할갈등 척도로 사용하였다. Song과 Yoo(2008)가 개발한 유아교사용 역할갈등 척도인 학부모, 유아관련, 조직구성원, 사회적 인식, 행정 및 업무 지원 관련 요인, 장학관련, 교사 개인 영역 중 본 연구에 적합한 네 가지 영역을 선정하여 사용하였다. ‘나는 교육에 대한 소신이 부족하여 갈등을 느낀다.’, ‘나는 동료교사와의 과잉경쟁으로 인해 갈등을 느낀다.’, ‘나는 아이들과의 상호작용 기술이 부족한 것 같아 갈등을 느낀다.’ 등 학부모, 조직구성원, 사회적 인식, 교사 개인 영역의 네 가지 영역으로 구성된 척도는 총 42문항으로 구성되었다. 42문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘정말 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정되었다. 척도의 문항 간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α는 .94로 나타났다. 응답범위는 42-210점으로 응답점수가 높을수록 직장 생활 내 역할갈등이 높은 것을 의미한다.

3) 보육교사의 근무소진

보육교사의 근무소진은 Maslach와 Jackson(1986)이 개발한 The Maslach Burnout Inventory(MBI)를 토대로 보육교사의 직무소진을 측정한 Lee(2007)의 직무소진 척도를 사용하였다. ‘나는 하루 일과가 끝나면 기진맥진한다.’ ‘나는 일 때문에 기력을 다 소모한 느낌이 든다.’ ‘나는 몇몇 유아들을 사무적으로 대하고 있다.’ 등의 15문항으로 이루어진 척도는 ‘전혀 아니다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정한다. 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α는 .89로 나타났다. 응답가능 점수는 각각 15-75점이며 응답점수가 높을수록 직무소진이 높음을 의미한다.

3. 조사절차

서울과 경기 지역 내 어린이집에 재직 중이면서, 보수교육이나 승급교육을 위해 대학 내 교육원을 찾은 어린이집 교사들에게 질문지를 배부하였다. 연구자가 교사들에게 응답 요령을 설명한 후 질문지에 응답하도록 하였다. 질문지는 보수교육이나 승급교육이 시작되는 시간에 배부한 후, 수업 종료 후 회수하였다. 회수된 질문지 가운데 응답자료의 결측치 값을 최소화하기 위해 부실하거나 성의없이 응답한 자료는 모두 제외하였다. 회수된 설문지 가운데 응답이 누락된 21부를 제외한 234명의 자료가 최종 분석 자료로 사용되었다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS Win 19.0프로그램의 Pearson의 적률상관관계, 단순회귀분석, 중회귀분석과 Amos의 Bootstrapping을 통해 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

연구문제 분석 전에 시설장의 변혁적 리더십, 보육교사의 역할갈등, 근무소진에 대한 최소-최대값과 평균(표준편차)의 기술통계치를 살펴보았다. <Table 1>에 나타난 바와 같이 보육교사들은 시설장의 변혁적 리더십에 대해서는 5점 리커트에서 평균 3.70(.60)을 나타냈다. 이는 시설장의 변혁적 리더십을 높이 평가하고 있음을 시사하는 것이다. 한편 보육교사는 역할갈등과 근무소진의 경우 5점 리커트에서 평균 2.43(.59), 2.35(.61)를 나타냈다. 이는 보육교사들이 어린이집 근무과정에서 역할갈등이나 근무소진을 높이 경험하지 않음을 시사하는 것이다.

한편 이 연구에서는 연구문제 분석을 위해 <Table 2>에 나타난 바와 같이 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 과정을 활용하였다. Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 과정을 이행하기 위해 우선 예측변인과 종속변인 간 관계가 유의한지(연구문제 1-1), 예측변인과 매개변인 간 관계가 유의한지(연구문제 1-2) 그리고 매개변인과 종속변인 간 관계가 유의한지(연구문제 1-3)를 단순회귀분석을 통해 살펴보았다.

<Table 2>에 제시된 1단계의 경우, 독립변인인 시설장의 변혁적 리더십은 종속변인인 보육교사의 근무소진에 부적인 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다(β = -.45, p <.001). 이는 Baron과 Kenny(1986)의 첫 번째 조건을 만족하는 것으로, 시설장의 변혁적 리더십이 높을수록 보육교사의 근무소진은 적어지는 것으로 나타났다.

2단계에서는 독립변인인 시설장의 변혁적 리더십이 매개변인인 보육교사의 역할갈등에 유의하게 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(β = -.40, p < .001). 이는

〈Table 1〉 The Mean(SD) of Supervisors' Transformational Leadership, Role conflict, Burnout

(n=234)

Variables	Min-Max	Mean(SD)
Supervisors' transformational leadership	1.63-5.00	3.70(.60)
Teachers' role conflict	1.00-4.16	2.43(.59)
Teachers' burnout	1.00-4.00	2.35(.61)

〈Table 2〉 The Results of Simple Regression Analysis and Multiple Regression Analysis (n=234)

step	Variables	*B*	*Std.Error*	*β*	*F(df)*	R^2	*Constant*
step 1	Supervisors' transformational leadership →Teachers' burnout	-.36	.05	-.45***	58.95*** (1, 232)	.20	60.27
step 2	Supervisors' transformational leadership →Teachers' role conflict	-.61	.09	-.40***	44.72*** (1, 232)	.16	112.43
step 3	Teachers' role conflict →Teachers' burnout	.34	.03	.65***	168.28*** (1, 232)	.42	11.34
step 4	Supervisors' transformational leadership Teachers' role conflict → Teachers' burnout	-.18 .29	.04 .03	-.23*** .56***	99.67*** (2, 231)	.46	72.08

*** p < .001

Baron과 Kenny(1986)의 두 번째 조건을 만족하는 것으로, 시설장의 변혁적 리더십이 높을수록 보육교사의 역할갈등은 적어지는 것으로 나타났다. 3단계에서는 매개변인인 보육교사의 역할갈등이 종속변인인 근무소진에 정적인 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다(β = .65, p < .001). 이는 Baron과 Kenny(1986)의 세 번째 조건을 만족하는 것으로, 역할갈등을 높이 지각하는 교사가 높은 근무소진을 경험하는 것으로 나타났다.

이와 같은 단순 회귀분석결과를 토대로 보육교사의 근무소진에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 유의한 영향(연구문제 1-1의 결과)이 역할갈등을 통제했을 때도 유의하게 나타나는지를 중다회귀분석을 통해 알아보았다. 중다회귀분석의 경우, 회귀모델의 기본 가정인 독립변인 간 다중공선성의 문제를 확인해야 하므로 변인 간 상관관계, 공차한계 값과 분산팽창 계수를 살펴보았다. <Table 3>에 나타난 바와 같이 독립변인 간 상관관계는 절대값 .64, 공차한계값인 Tolerance는 .84, 분산팽창계수 VIF 값은 1.19로 나타나 독립변인간 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다. 한편 Durbin-Watson (D-W) 계수는 2에 가까운 1.64으로 나타나 오차항간 자기 상관도 없는 것으로 나타났다(Yang, 2002).

중다회귀분석 조건이 충족되고 있음을 확인 한 후, Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 마지막 단계 검증절차에 따라 중다회귀분석을 실시하였다. <Table 2>의 4단계에서 나타난 바와 같이, 보육교사의 근무소진에 미치는 시설장의 변혁적 리더십의 영향은 매개변인인 역할갈등(β = .56, p < .001)를 통제했을 때 영향력이 1단계 분석결과(β = -.45, p <.001)에 비해 낮아지는 것(β = -.23, p <.001)으로 나타났다. 이는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 과정을 고려해 볼 때, 보육교사의 근무소진에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향이 역할갈등에 의해 부분 매개되고 있음을 의미하는 것이다.

한편 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 근무소진 간 관계에서 역할갈등이 부분 매개의 간접효과가 통계적으로 유의한지 검증하기 위해 Bootstrapping을 실시하였다. <Table 4>에 나타난 바와 같이 간접효과는 p < .001 수준에서 유의한 것으로 나타났다. Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 과정을 토대로 분석한 연구문제의 결과를 그림으로 나타내면 [Figure 2] 로 나타낼 수 있다.

〈Table 3〉 Bivariate Correlations Between Variables(n=234)

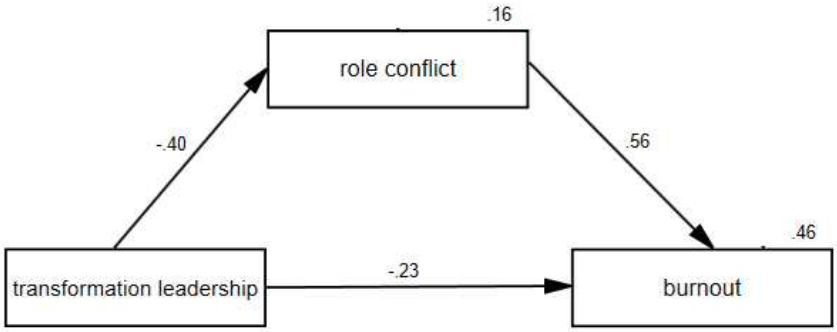
Variables	Supervisors' transformational leadership	Teachers' role conflict	Teachers' burnout
Supervisors' transformational leadership	1		
Teachers' role conflict	-.40***	1	
Teachers' burnout	-.45***	.64***	1

*** p < .001

〈Table 4〉 A Table of Path Model for Supervisors' Transformational Leadership and Teachers' Role Conflict in Teachers' Burnout

Variable Path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect
Supervisors' transformational leadership →Teachers' role conflict	-.40***	-.40***	-
Supervisors' transformational leadership →Teachers' burnout	-.45***	-.23***	-.22***
Teachers' role conflict →Teachers' burnout	56***	.56***	-

*** p < .001



[Figure 2] Mediating Effect of Role Conflict of Teachers on the Relationship Between Supervisors' Transformational Leadership and Teachers' Burnout

Ⅳ. 논의 및 결론

이 연구는 서울과 경기 지역 내 어린이집에 근무하는 보육교사 234명을 연구대상으로, 보육교사의 근무소진에 미치는 시설장의 변혁적 리더십을 보육교사의 역할갈등이 매개하는가를 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 과정을 통해 분석하였다. 연구결과 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 근무소진에 부적인 영향을 유의하게 미친다. 시설장의 변혁적 리더십이 높을 때 보육교사의 근무소진이 유의하게 낮게 나타난 결과는 리더의 리더십과 구성원의 근무소진이 부적 관계가 있다고 보고한 선행연구(Leithworth et al., 1999)와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 조직의 리더가 조직 구성원의 목표 달성을 위한 내적 동기를 높여주고 의사 결정에 있어 구성원의 수행과 발전에 집중할 때, 보육교사는 보육 과정에서 경험할 수 있는 다양한 직무 스트레스 상황을 새로운 시각에서 해석하고 이를 극복하기 위한 대처방안을 강구하도록 만들 수 있다(Sosik & Godshalk, 2000). 이러한 태도는 보육교사가 직무 스트레스 상황을 근원적으로 해결할 수 있도록 도와줄 수 있다. 따라서 시설장이 변혁적 리더십을 발휘한다고 지각하는 보육교사는 직무와 관련한 문제 상황에서 근무소진으로 이어질 가능성이 낮다고 볼 수 있다.

둘째, 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 역할갈등에 유의하게 부적인 영향을 미친다. 시설장의 변혁적 리더십이 높을수록 보육교사의 역할갈등이 유의하게 낮게 나타난 결과는 시설장의 변혁적 리더십과 보육교사의 역할갈등 간에 부적 관계가 있다고 보고한 선행연구(Kim, 2009; Song & Jang, 2008)를 지지하는 것이다. 변혁적 리더십을 발휘하는 시설장의 경우에 보육교사가 목표를 설정하고 의사 결정을 할 때 조직 전체의 이익을 고려하도록 하기 때문에 보육교사 간에 발생할 수 있는 역할 갈등 상황을 줄일 수 있다. 또한 시설장의 변혁적 리더십이 보육교사 개개인의 역할 수행에 대한 성취 동기를 강화시키기 때문에 보육교사에게 다양한 역할이 주어졌을 때 좌절하기 보다는 달성 가능성에 대한 인식을 높일 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 이 연구는 상대적으로 다양한 역할이 동시에 요구되는 보육교사의 역할갈등 상황으로부터 발생할 수 있는 문제점을 줄이기 위해 시설장의 변혁적 리더십이 중요한 역할을 할 수 있다는 점을 밝혔다는 점에서 의의가 있다.

셋째, 보육교사의 역할갈등이 근무소진에 유의한 정적 영향을 미친다. 역할갈등을 높이 지각하는 교사가 높은 근무소진을 경험한다는 결과는 보육교사의 역할갈등과 근무소진 간에 정적 관계를 보고한 선행연구(Kang et al., 2008) 결과를 지지하는 것이다. 자신에게 주어진 역할에 대한 기대와 실제 역할 수행이 불일치할 때 관련된 구성원들로부터의 부정적 평가나 반응을 예상하여 심리적으로 위축감을 느낄 수 있다. 또한 동시에 주어진 역할이 다양할 때 보육교사는 어떠한 역할에 집중을 해야하는지를 고민하는 과정에서 스트레스를 경험할 수 있다. 이때 보육교사가 경험하는 심리적 위축감이나 스트레스가 과도한 경우 근무소진으로 이어질 수 있다. 이와 같은 연구결과는 조직원의 역할갈등이 근무소진을 초래하는 중요한 요인이라는 연구결과(Kong, 2005)와 맥을 같이하며 역할갈

등을 높이 지각하는 보육교사가 근무 스트레스 상황에서 보다 취약할 수 있음을 시사한다.

넷째, 시설장의 변혁적 리더십은 보육교사의 근무소진에 유의한 부적 영향을 미치지만 보육교사의 역할갈등을 통제했을 때 영향력이 줄어드는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 근무소진에 대한 시설장의 변혁적 리더십의 영향은 보육교사의 역할갈등에 의해 부분 매개됨(Baron & Kenny, 1986)을 시사하는 것이다. 시설장의 변혁적 리더십의 영향력이 보육교사의 역할갈등에 의해 부분 매개되고 있다는 것은 시설장의 변혁적 리더십보다 보육교사의 역할갈등이 보육교사의 근무소진에 더 직접적 영향이 있음을 의미하는 것이다. 이러한 결과는 보육교사의 근무소진을 예방하기 위해서는 시설장의 변혁적 리더십을 기르기 위한 개입방안뿐만 아니라 역할갈등으로 인해 스트레스를 경험하는 보육교사에 대한 개입과 중재방안을 함께 모색하는 것이 보다 효과적임을 시사한다. 특히, 보육교사의 근무소진 중재 시, 역할갈등으로 인해 스트레스를 경험하는 보육교사에 대한 관리가 우선될 필요가 있다.

보육의 질을 저하시킬 수 있는 보육교사의 근무소진을 예방하기 위해 보육교사를 대상으로 근무소진에 미치는 변인을 탐색하고 변인들 간의 관계를 매개적 측면에서 살펴보고자 한 이 연구는 근무소진에 대한 예방에서 보육교사들의 역할갈등에 대한 관리가 필요할 수 있음을 시사했다는데 의미가 있다. 그렇지만 이 연구는 근무소진에 영향을 미치는 변인을 리더의 다양한 리더십 유형 중 변혁적 리더십만을 대상으로 실시하였다. 이점은 이 연구가 갖는 한계점으로, 후속 연구에서는 변혁적 리더십뿐만 아니라 리더의 다양한 리더십 유형을 포함시켜 연구를 보완할 필요가 있을 것이다.

주제어: 시설장의 변혁적 리더십, 보육교사의 역할갈등, 보육교사의 근무소진

REFERENCES

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.

Bass, B. M. & Avolio, B. J.(2000). *MLQ-multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind garden.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics, 18*(3), 19-31.

Boo, J. M. & Kweon, S. Y. (2009). Child Care Teachers` Empowerment, Job Satisfaction, and Commitment to the Organization with Different Levels of Directors` Transformational Leadership and Transactional Leadership. *Korean Journal of Family Welfare, 14*(3), 51-74.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. NY: Harper & Row.

Choi, I. S. & Sung, M. Y.(2011). The Effect of Principals' Transformational Leadership on Efficacy of Teachers in Day Care Centers: A Focus on the Mediating Effect of Collective Efficacy of Teachers. *Korean Journal of Human Ecology, 20*(4), 789-800.

Choi, M. S.(2015). Qualitative Analysis of Role Conflicts and Burnout in Beginning Early Childhood Special Education Teachers. *Korean Journal of early childhood special education, 15*(4), 115-138.

Chung, D. W. & Moon, H. J. (2010). A Study on Teacher` Perception of Organizational Communication, Conflict, Commitment in Child Care Center. *Family and Environment Research, 48*(10), 11-23.

Ghazvini, A. & Mullis, R. L. (2002). Center-based care for young children: Examining predictors of quality. *The Journal of Genetic Psychology, 163*(1), 112-125.

Hwang, J. K. & Bae, S. H. (2014). Work Stress and Self-Efficacy in Different Types of Working Conditions of Child Care Teachers. *Journal of Korea Entertainment Industry Association, 8*(2), 227-239.

Kang, H. A., Noh, C. R., Park, E. M., & Shin, H. R. (2008). The Relationships among Work Stress, Burnout, and Turnover Intentions of Child Welfare Employees. *Korean Journal of Social Welfare, 60*(3), 107-127.

Kong, G. S. (2005). Factors Associated with Turnover Intention of Korean Child Protection Workers. *Journal of the Korean society of child welfare, 19*, 7-35.

Kim, Y. H. (2009). A Study on the Effect of Leadership on Organizational Conflict and Organizational Commitment. Unpublished doctoral dissertation. Kyungnam University, Korea.

Kwon, G. N. & Min, H. Y. (2009). The Relationships among Principal's Transformational and Transactional Leadership, Subjective Quality of Life of Teacher, and Organizational Commitment of Teacher in Kindergarten and Day Care Center. *Korean Journal of Human Ecology, 18*(4), 857-867.

Lee, J. H. (2007). Exploration of the relations with emotional labor of childcare teachers, individual, and organizational emotional-values, job satisfaction, burnout. Unpublished doctoral dissertation, The Graduate School of Ewha Womans University.

Lee, K. A. & Lee, J. Y. (2012). Influence of Director`s Leadership Type on Career Immersion, and Turnover Intention among Child Care Teachers. *Journal of the Korean society of child welfare*, 38, 187-210.

Lee, K. H. (2013). Canonical Relationship between Flow at Work and Role Conflict of Kindergarten Teachers. *The Journal of Vocational Education Research, 32*(2), 25-44.

Lee, S. Y. & Lee, J. H. (2010). Kindergarten teachers` burnout and ego-resiliency based on their teaching experiences. *Korean Journal of Early Childhood Education, 30*(6), 51-65.

Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). Changing leadership for changing times. Buckingham: Open University Press.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior, 2*(2), 99-113.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual.* Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422.

Oh, K. S. & Kong, I. S. (2016). The Effect of Childcare Center President´s Transformative Leadership on Childcare Teacher´s Satisfaction: Focusing on the Effect of Organization Culture and Organization Committment. *Korean Journal of Childcare and Education, 12*(1), 187-202.

Pianta, R. C., Hamre, B., & Stuhlman, M. (2003). Relationships between teachers and children. Handbook of psychology.

Scarr, S., Eisenberg, M., & Deater-Deckard, K. (1994). Measurement of quality in child care centers. *Early Childhood Research Quarterly, 9*(2), 131-151.

Song, J. A. & Jang, J. S. (2008). A Study of the Effects of Child-care Teachers` Role Conflicts on their Role Performances. *Korean Journal of Family Welfare, 13*(4), 229-249.

Song, Y. S. & Yoo, S. K. (2008). Development and validation of a role-conflict scale for kindergarten teachers. *Korean Journal of Early Childhood Education, 28*(4), 189-213.

Sosik, J. J. & Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior, 21*(4), 365-390.

Yang, B. H. (1998). *Understanding and utilizing of multivariate data analysis*. Seoul: Hakjisa.

Received 31 July 2017;
1st Revised 16 August 2017;
2nd Revised 6 September 2017;
Received 6 September 2017