

원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향*

임정희** · 도미향***

본 연구는 어린이집 원장의 리더십코칭이 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 하였다. 이를 위해 P시, C시, A시에 소재한 어린이집에 근무 중인 보육교사 322명을 대상으로 설문조사를 실시하고, 기술통계, 상관분석, 회귀분석을 통해 자료를 분석하였다. 분석 결과, 원장의 리더십코칭은 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입에 모두 유의미한 정적 관련성을 보였으며, 긍정심리자본 또한 조직몰입과 정적으로 관련되어 있는 것으로 나타났다. 이는 보육 조직 내에서 원장의 코칭 행동이 교사의 심리적 자원을 강화하고, 조직에 대한 헌신과 소속감을 촉진할 수 있음을 시사한다. 본 연구는 보육교사의 조직몰입을 높이기 위한 효과적인 리더십코칭의 필요성을 제시하며, 교사의 심리적 자원을 지원하는 실천적 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

주제어 : 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본, 조직몰입

논문 투고일: 2025. 08. 02. 최종심사일: 2025. 08. 20. 게재확정일: 2025. 09. 20.

* 이 논문은 남서울대학교 아동복지학과 석사학위 논문의 일부로, 일부 내용을 수정 보완함.

** sk베베 어린이집 원장

*** 남서울대학교 대학원 아동복지학과 교수

Corresponding Author: Do, Mi Hyang, Room 610, Namseoul University Children's Welfare Center, 91, Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan-si, Chungcheongnam-do. 31020. E-mail: domi@nsu.ac.kr

I. 서론

최근 영유아 교육기관은 다양한 교육적 요구의 증가와 가족 환경의 변화 등 대내외적 변화에 직면하고 있다. 이에 따라 어린이집과 유치원 등 영유아 교육기관의 질적 수준 향상에 대한 사회적 요구와 압력이 점차 가중되고 있는 실정이다. 특히 여성의 경제활동 증가와 가족 구조 변화로 인해 보육과 교육의 책임이 부모와 가족 중심에서 어린이집 교사와 같은 전문 인력으로 점차 이양되고 있다. 이는 보육의 양적 확장뿐 아니라, 영유아 발달 단계에 따른 질적 향상의 필요성을 더욱 강조하는 결과를 가져왔다. 2024년 4월 기준 보육통계에 따르면(KOSIS, 2024), 전국 어린이집은 28,954개소이며 약 302,800명의 교사가 근무 중이고, 전체 영유아의 약 62%인 1,011,813명이 어린이집을 이용하고 있다. 이처럼 보육기관 이용률이 높아짐에 따라, 기관의 질적 발전과 이에 대한 기대도 함께 증가하고 있다. 특히 보육의 질은 영유아의 전인적 발달을 지원하는 핵심 요소로, 이 시기에 제공되는 양질의 보육과 교육은 아동의 인지·정서·사회 발달에 긍정적인 영향을 미친다.

이러한 맥락에서 보육교사의 조직몰입은 교사의 직무수행 태도와 기관 운영 성과를 결정하는 중요한 요인으로, 조직몰입이 높은 교사는 기관의 목표와 가치를 적극적으로 수용하고 헌신적인 자세로 업무에 임하게 된다. Meyer과 Allen(1991)는 조직몰입을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 요인으로 설명하였으며, 특히 정서적 몰입은 구성원이 조직과 정서적으로 일체화되어 자발적으로 헌신하려는 상태를 의미한다. 또한 Marsh와 Mannari(1977)는 조직에 남는 것이 도덕적으로 옳다고 믿는 규범적 몰입을 제시하며, 윤리적 책임에 기반한 조직헌신의 측면을 강조하였다(김신호, 2020). 이처럼 조직몰입은 단순한 직무 만족을 넘어 교사의 책임감, 기관의 안정성, 교육의 질을 좌우하는 결정적 요인으로 작용한다. 반대로 낮은 조직몰입은 직무 불만족, 이직 의도 증가, 관계 회피 등 부정적인 결과를 초래하며, 이는 결국 보육 서비스의 질 저하로 이어질 수 있다.

조직몰입에 영향을 미치는 요인으로서는 교사의 자기효능감, 심리적 안녕감, 긍정심리자본과 같은 내적 심리 자원뿐만 아니라, 원장의 리더십이나 조직문화와 같은 외적 환경 요인도 포함된다.

보육교사의 자기개발욕구에는 서번트 리더십보다 근무환경이 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 교사의 조직몰입이 개인의 심리적 자원뿐 아니라 근무환경과 같은 외적

요인에도 크게 영향을 받음을 보여준다(김용미·윤준호, 2020).

또한 보육교사의 교수효능감은 직무스트레스를 완화하고 역할 수행을 촉진하는 것으로 보고되었으며(강이슬·김민경, 2011), 긍정심리자본은 교사의 조직몰입과 교사-부모 협력관계에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김명화, 2024). 아울러 학원 강사의 코칭리더십은 수강생의 긍정심리자본을 강화하는 것으로 확인되어, 코칭리더십이 교육 현장의 다양한 맥락에서 긍정심리자본과 밀접하게 연결됨을 보여준다(김지연, 2018). 더 나아가 코칭리더십은 자기효능감을 높이고 이를 통해 조직몰입을 강화하며, 결과적으로 이직의도를 낮추는 경로를 형성하는 것으로 나타났다(마미나, 2021). 이러한 결과들은 코칭리더십과 긍정심리자본이 조직몰입에 영향을 미친다는 본 연구의 가설을 뒷받침하는 근거라 할 수 있다.

특히 원장의 리더십코칭은 교사의 역량 개발과 긍정적 조직문화 형성에 기여하며, 교사가 원장의 지원을 정서적 지지로 인식할 경우 직무 환경 통제력과 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다(이인순, 2021). 또한 리더십코칭은 교사와의 신뢰 관계를 기반으로 명확한 목표 설정과 피드백을 제공하여 교사의 동기부여와 성장을 지원하며, 이는 조직몰입을 높이는 데 긍정적으로 작용한다(허윤경, 2022). 유아교육기관 원장의 리더십코칭 척도를 개발한 결과, 리더십코칭이 교사의 직무성과 및 협력적 분위기 조성에 유효함을 확인하였다(도미향·한민아·류은수(2023)). 이러한 연구 결과는 리더십코칭이 단순한 지도 방식이 아니라, 조직의 심리적 자원을 강화하고 교사의 몰입을 촉진하는 핵심 요인임을 뒷받침한다.

긍정심리자본은 개인이 직무와 삶에서 겪는 도전과 스트레스를 극복하고 조직 내 긍정적 태도를 유지하게 하는 심리적 자산으로 정의된다. Luthans, Youssef, Avolio(2007)은 긍정심리자본의 구성 요소로 자기효능감, 희망, 낙관성, 탄력성을 제시하며, 이러한 자원이 조직 내 몰입도와 직무만족도 향상에 기여함을 강조하였다. 긍정심리자본이 높은 보육교사는 긍정적 정서를 유지하며 영유아와의 상호작용에 긍정적 영향을 미치고, 이는 직무성과와 조직몰입 향상에 기여하는 핵심 요인으로 작용한다(박은선, 2023). 또한 자기효능감과 같은 긍정심리자본의 하위 요소는 교사의 직무스트레스를 완화하고 역할 수행을 촉진하며, 결과적으로 교사의 잠재력 발현과 조직몰입 향상에 기여한다(김신덕, 2000). 긍정심리자본은 교사의 행복감과 스트레스 대처 능력에도 긍정적인 영향을 미치며, 이러한 심리적 자원이 높을수록 조직몰입도도 함께 향상된다(정숙희, 2020).

이처럼 보육교사의 조직몰입은 원장의 리더십코칭과 교사의 긍정심리자본에 영향을 받는 주요 요인으로 확인되며, 이를 통합적으로 분석하는 연구의 필요성이 제기된다. 그러나 지금까지 보육교사가 지각하는 원장의 리더십코칭과 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향을

동시에 다른 연구는 드문 실정이다. 따라서 본 연구는 어린이집 보육교사를 대상으로, 보육교사가 인식하는 원장의 리더십코칭과 자신의 긍정심리자본이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 이를 통해 보육교사의 심리적 안정과 직무 몰입 강화를 위한 실천적 기반을 마련하고, 향후 조직문화 개선 및 리더십 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본, 조직몰입의 일반적 경향은 어떠한가?
- 연구문제 2. 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본, 조직몰입 간의 상관관계는 어떠한가?
- 연구문제 3. 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2024년 7월부터 8월까지 약 2개월간 P시, C시, A시에 위치한 어린이집에 근무 중인 보육교사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 각 어린이집의 원장에게 연구의 목적과 취지를 설명한 후, 자발적 참여에 동의한 보육교사를 대상으로 구글폼을 통해 설문을 진행하였다. 총 350부의 설문지를 배포하였으며, 이 중 응답 내용이 불성실하거나 누락된 28부를 제외한 322부를 최종 분석에 사용하였다. 연구 참여자의 일반적 특성은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상 보육교사의 일반적 특성

(N=322)

구 분		빈도(명)	백분율(%)
연령	20대	20	6.2
	30대	63	19.6
	40대	155	48.1
	50대 이상	84	26.1
결혼 상태	미혼	45	14.0
	기혼	277	86.0
학력	고등학교 졸업	35	10.9
	전문대학 졸업	118	36.6
	4년제 대학 졸업	143	44.4
	대학원 이상	26	8.1
근무기관 유형	국공립, 법인 어린이집	83	25.8
	민간 어린이집	84	26.1
	가정 어린이집	151	46.9
	직장 어린이집	4	1.2
보육 경력	1년 미만	9	2.8
	1년~3년 미만	30	9.3
	3년~6년 미만	70	21.7
	6년~9년 미만	65	20.2
	9년~12년 미만	74	23.0
	12년 이상	74	23.0
합계		322	100.0

2. 연구 도구

1) 어린이집 원장의 리더십코칭 척도

본 연구에서는 어린이집 원장의 리더십코칭을 측정하기 위해 도미향 외(2023)가 개발한 척도를 사용하였다. 본 척도는 관계, 마인드, 피드백, 윤리적 실천, 계획과 실행, 방향 제시, 모델링의 7개 하위요인으로 구성되어 있으며, 총 46문항으로 이루어져 있다.

본 연구에서 타당성 결과로 신뢰도 통계량의 Cronbach's α 계수는 .98이다. 원장의 리더십 코칭 척도의 문항구성과 신뢰도는 <표 2>와 같다.

<표 2> 원장의 리더십 코칭 측정도구의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
관계	1 ~ 9	9	.97
마인드	10 ~ 17	8	.91
피드백	18 ~ 25	8	.96
윤리적 실천	26 ~ 31	6	.95
계획과 실행	32 ~ 36	5	.94
방향 제시	37 ~ 41	5	.95
모델링	42 ~ 46	5	.95
전체	1 ~ 46	46	.98

2) 보육교사의 긍정심리자본 척도

보육교사의 긍정심리자본을 측정하기 위해 Luthans, Youssef, Avolio(2007)가 개발한 척도를 조운서(2015)가 번안한 도구를 사용하였다. 본 척도는 자기효능감, 희망, 낙관성, 탄력성의 4개 하위요인으로 구성되어 있으며, 총 24문항으로 이루어져 있다.

본 연구에서 타당성 결과로 신뢰도 통계량의 Cronbach's α 계수는 .96이다. 보육교사의 긍정심리자본 척도의 문항구성과 신뢰도는 <표 3>과 같다.

<표 3> 보육교사의 긍정심리자본 측정도구의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자기효능감	1, 5, 9, 13, 17, 21	6	.90
희망	2, 6, 10, 14, 18, 22	6	.90
낙관성	3, 7, 11, 15, 19, 23	6	.88
탄력성	4, 8, 12, 16, 20, 24	6	.88
전체		24	.96

3) 조직몰입 측정도구

조직몰입을 측정하기 위해 Meyer와 Allen(1991)이 개발한 척도를 이재영(2012)이 유아교육기관의 교사에게 맞게 번안·수정한 척도를 사용하였다. 본 척도는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 3개 하위요인으로 구성되어 있으며, 일부 문항은 역채점 처리되었다. 신뢰도 검증 결과, 정서적 몰입 4번, 규범적 몰입 17번, 추가적으로 8번 문항을 제외하고 총 21문

항으로 분석을 진행하였으며, 전체 Cronbach's α 는 .84로 나타났다. 보육교사의 조직몰입 척도의 문항구성과 신뢰도는 <표 4>와 같다.

<표 4> 보육교사의 조직몰입 측정도구의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
정서적 몰입	1, 2, 3, (4*), 5*, 6*, 7, (8)	6	.86
지속적 몰입	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8	.78
규범적 몰입	(17*) 18*, 19*, 20, 21, 22, 23, 24	7	.70
전체		21	.84

*역채점 문항

3. 자료 분석 방법

본 연구는 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본이 보육교사의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위한것으로 수집된 자료는 SPSS 26.0 통계 프로그램을 사용하여 다음과같이 분석하였다.

첫째, 연구대상 보육교사의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 본 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 문항의 내적 신뢰도 계수인 Cronbach's α 를 산출하였다.셋째, 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입의 일반적 경향을 알아보기 위해 평균과 표준편차, 왜도와 첨도등 기술통계량을 살펴해보았다. 넷째, 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하여 Pearson의적률상관계수를 산출하였다. 다섯째, 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본이보육교사의 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본 및 조직몰입의 일반적 경향

어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본 및 조직몰입에 대한 일반적 경향을 파악하기 위하여 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 산출하였다. 그 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입의 일반적 경향

(N=322)

구분		평균 (M)	표준 편차 (SD)	왜도	첨도
원장의 리더십코칭	관계	3.97	.98	-1.00	.40
	마인드	4.08	.75	-1.11	1.22
	피드백	3.86	.93	-.80	-.09
	윤리적 실천	3.94	.99	-1.06	.50
	계획과 실행	3.95	.94	-.96	.49
	방향 제시	3.90	.95	-.87	.07
	모델링	3.91	.97	-.95	.32
	전체	3.95	.85	-.93	.04
보육교사의 긍정심리자본	자기효능감	3.95	.69	-.70	.05
	희망	4.00	.68	-.85	.28
	낙관성	3.91	.71	-.64	.07
	탄력성	4.00	.68	-.80	.32
	전체	3.97	.64	-.95	.56
보육교사의 조직몰입	정서적 몰입	3.94	.80	-.83	-.07
	지속적 몰입	2.89	.77	.44	.40
	규범적 몰입	3.18	.66	-.43	.37
	전체	3.32	.55	-.39	.36

먼저, 어린이집 원장의 리더십코칭 수준은 전체 평균이 3.95(SD=.85)로 나타나 전반적으로 높은 수준으로 평가되었다. 하위요인 중에서는 ‘마인드’(M=4.08)가 가장 높았으며, 그 뒤로 ‘관계’, ‘계획과 실행’, ‘윤리적 실천’, ‘모델링’, ‘방향 제시’, ‘피드백’ 순으로 높게 나타났다.

보육교사의 긍정심리자본 수준은 전체 평균이 3.97(SD=.64)로 나타났으며, 하위요인 중에서는 ‘희망’(M=4.00)과 ‘탄력성’(M=4.00)이 가장 높았고, 그 뒤로 ‘자기효능감’, ‘낙관성’ 요인

순으로 나타났다. 이는 전반적으로 교사들이 긍정적 심리 자원을 비교적 높게 지각하고 있음을 시사한다. 조직몰입 수준의 경우 전체 평균은 3.32(SD=.55)로 보육교사의 조직몰입은 보통 이상 수준으로 나타났으며, 하위요인 중에서는 ‘정서적 몰입’(M=3.94)이 가장 높았고, ‘규범적 몰입’, ‘지속적 몰입’ 요인 순으로 나타났다.

다음으로 연구 변인들의 정규성을 검토한 결과, 왜도는 -1.11에서 .44 사이, 첨도는 -.09에서 1.22 사이로 나타나 정규성 가정을 충족하는 수준으로 확인되었다. 일반적으로 왜도의 절댓값이 2 이하, 첨도의 절댓값이 10 이하일 경우 정규성을 만족하는 것으로 간주하며 (Kline, 2010), 본 연구의 주요 변인들은 이 기준을 충족하였다.

2. 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입 간의 관계

어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 6>에 제시하였다.

<표 6> 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입 간의 상관관계

(N=322)

구 분	원장의 리더십코칭								보육교사의 긍정심리자본					보육교사의 조직몰입			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.관계	1																
2.마인드	.78**	1															
3.피드백	.84**	.77**	1														
4.윤리적 실천	.84**	.77**	.81**	1													
5.계획과 실행	.81**	.76**	.81**	.84**	1												
6.방향 제시	.84**	.76**	.84**	.82**	.84**	1											
7.모델링	.83**	.73**	.85**	.80**	.83**	.84**	1										
8.전체	.94**	.87**	.93**	.92**	.91**	.92**	.91**	1									
9.자기효능감	.53**	.54**	.54**	.53**	.55**	.59**	.55**	.59**	1								
10.희망	.56**	.55**	.61**	.54**	.59**	.59**	.58**	.63**	.79**	1							
11.낙관성	.54**	.55**	.57**	.56**	.56**	.61**	.56**	.61**	.81**	.83**	1						
12.탄력성	.54**	.54**	.57**	.56**	.60**	.63**	.59**	.62**	.81**	.83**	.88**	1					
13.전체	.58**	.58**	.62**	.59**	.62**	.65**	.61**	.66**	.92**	.92**	.94**	.94**	1				
14.정서적 몰입	.62**	.61**	.61**	.61**	.65**	.66**	.62**	.68**	.71**	.69**	.75**	.71**	.76**	1			
15.지속적 몰입	.28**	.19**	.25**	.24**	.27**	.28**	.24**	.27**	.18**	.18**	.15**	.15**	.16**	.21**	1		
16.규범적 몰입	.45**	.38**	.43**	.38**	.45**	.47**	.41**	.46**	.37**	.37**	.38**	.37**	.40**	.47**	.34**	1	
17.전체	.60**	.52**	.57**	.55**	.61**	.63**	.56**	.63**	.56**	.52**	.57**	.54**	.59**	.74**	.73**	.77**	1

p<.01, *p<.001

어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 조직몰입 간에는 전체적으로 유의미한 정적 상관($r=.63, p<.001$)이 나타나, 원장의 리더십코칭 수준이 높을수록 교사의 조직몰입 수준도 높은 경향을 보였다. 특히 하위요인별로는 ‘방향 제시’($r=.63$), ‘계획과 실행’($r=.61$), ‘관계’($r=.60$), ‘피드백’($r=.57$), ‘모델링’($r=.56$), ‘윤리적 실천’($r=.55$), ‘마인드’($r=.52$) 순으로 조직몰입과 높은 상관을 보였다. 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입 간에도 유의미한 정적 상관($r=.59, p<.001$)이 나타났으며, 하위요인 중 ‘낙관성’($r=.57$), ‘자기효능감’($r=.56$), ‘탄력성’($r=.54$), ‘희망’($r=.52$) 순으로 상관이 높았다. 이는 긍정적 자원이 풍부한 교사일수록 조직에 대한 몰입이 높다는 것을 의미한다.

또한 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본 간에도 유의미한 정적 상관($r=.66, p<.001$)을 보였으며, 각 하위요인 간에도 모두 유의미한 정적 상관($r=.53\sim.63, p<.05\sim.001$)을 나타내었다. 이는 원장의 리더십코칭이 보육교사의 심리적 자원을 강화하는데 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다.

3. 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향

어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>은 리더십코칭과 긍정심리자본의 하위요인 각각이 보육교사의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 보여준다. 먼저, 모형 1에서 리더십코칭 요인만 투입한 결과, 조직몰입에 대한 설명력은 42%(수정된 $R^2=.41$)로 나타났으며, 관계($\beta=.21, p<.05$), 계획과 실행($\beta=.24, p<.05$), 방향 제시($\beta=.34, p<.001$) 요인이 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 모형 2에서는 보육교사의 긍정심리자본 하위요인도 함께 투입하였고, 설명력이 48%(수정된 $R^2=.47$)로 증가하였다($\Delta R^2=.06, p<.001$). 이때 리더십코칭 하위요인 중 관계($\beta=.23, p<.05$), 계획과 실행($\beta=.25, p<.01$), 방향 제시($\beta=.23, p<.05$)가 여전히 유의미한 영향력을 보였으며, 긍정심리자본 하위요인 중에서는 자기효능감($\beta=.19, p<.05$), 낙관성($\beta=.25, p<.01$)이 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 7> 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본 하위 요인이 조직몰입에 미치는 영향

구분		모형 1				모형 2				VIF
		B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)		1.76	.13		13.25	1.31	.16		8.33***	
원장의 리더십 코칭	관계	.12	.06	.21	2.09*	.13	.05	.23	2.45*	5.51
	마인드	.00	.06	.00	-.03	-.04	.05	-.06	-.81	3.22
	피드백	.01	.06	.02	.24	.01	.06	.01	.09	5.45
	윤리적 실천	-.05	.05	-.09	-.92	-.06	.05	-.11	-1.25	4.96
	계획과 실행	.14	.06	.24	2.51*	.15	.06	.25	2.65**	5.30
	방향 제시	.20	.06	.34	3.45**	.13	.06	.23	2.34*	5.76
	모델링	-.03	.06	-.05	-.54	-.04	.05	-.07	-.79	5.15
보육교사의 긍정심리 자본	자기효능감					.15	.06	.19	2.40*	3.75
	희망					-.05	.07	-.07	-.78	4.37
	낙관성					.20	.08	.25	2.62**	5.53
	탄력성					-.05	.08	-.06	-.67	5.65
R^2 (수정된 R^2)		.42(.41)				.48(.47)				
ΔR^2		-				.06***				
F		33.00***				26.39**				

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

이어서, 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본의 전체 요인 수준에서 조직몰입에 미치는 영향력을 비교하고자 한 위계적 회귀분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 긍정심리자본이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향

구분	모형 1				모형 2				VIF
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	.98	.21		4.62***	-.41	.19		-2.10*	
원장의 코칭리더십	.78	.05	.66	15.84***	.35	.05	.29	7.06***	1.77
보육교사의 긍정심리자본					.72	.05	.59	14.23***	1.77
R^2 (수정된 R^2)	.44(.43)				.65(.65)				
ΔR^2	-				.21***				
F	250.81***				304.74***				

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

모형 1에서는 리더십코칭만 독립변수로 투입한 결과, 조직몰입에 대한 설명력은 44%(수정된 $R^2=.43$)였고, 리더십코칭은 유의미한 정적 영향($\beta=.66$, $p<.001$)을 미쳤다. 모형 2에서는 긍정심리자본 변인을 추가로 투입하여 설명력이 65%(수정된 $R^2=.65$)로 유의미하게 증가하였으며($\Delta R^2=.21$, $p<.001$), 이때 리더십코칭($\beta=.29$, $p<.001$)과 긍정심리자본($\beta=.59$, $p<.001$) 모두 조직몰입에 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 표준화계수로 볼 때 긍정심리자본이 리더십코칭보다 상대적으로 더 큰 영향력을 보이는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 어린이집 조직 내에서 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며, 동시에 교사 개인의 심리자원이자 내부 역량인 긍정심리자본도 조직에 대한 자발적 헌신을 높이는 핵심 요인임을 시사한다. 특히 하위 요인 분석과 전체 요인 분석 모두에서 계획과 실행, 관계, 낙관성 등의 요인이 일관되게 유의미한 영향을 미쳐, 이러한 측면을 강화하는 조직 차원의 개입이 요구된다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 원장의 리더십코칭과 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 P시, C시, A시에 소재한 어린이집 보육교사 322명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구 결과는 다음과 같은 논의점과 시사점을 도출하였다.

첫째, 어린이집 원장의 리더십코칭, 보육교사의 긍정심리자본, 조직몰입은 모두 평균 이상 수준으로 나타나, 보육조직 내 전반적인 긍정적 경향을 확인할 수 있었다. 특히 리더십코칭의 하위 요인 중 ‘마인드’와 ‘관계’, 긍정심리자본의 ‘희망’과 ‘탄력성’, 조직몰입의 ‘정서적 몰입’ 수준이 높게 나타난 점은 정서적 안정과 심리적 자원의 중요성을 부각시킨다.

둘째, 원장의 리더십코칭과 보육교사의 조직몰입 간에는 유의미한 정적 상관관계가 확인되었으며, 하위 요인 분석에서도 ‘방향 제시’, ‘계획과 실행’, ‘관계’ 등이 조직몰입과 밀접하게 관련되었다. 이는 원장의 코칭 행동이 교사의 자발적 조직 헌신에 실질적으로 기여함을 보여준다. 이러한 결과는 원장의 리더십이 보육교사의 정서적 몰입과 조직에 대한 애착을 강화한다고 밝힌 정혜영·김윤희(2018)의 연구와 일치하며, 소규모 조직일수록 원장의 리더십 영향

력이 더욱 크게 작용한다는 선행연구의 결과와도 맥락을 같이 한다(하미선·도미향, 2015; 허윤경, 2022).

셋째, 위계적 회귀분석 결과, 리더십코칭과 긍정심리자본은 모두 조직몰입에 유의미한 정적 영향을 미쳤으며, 특히 리더십코칭의 ‘계획과 실행’, ‘관계’, 긍정심리자본의 ‘자기효능감’, ‘낙관성’이 주요 예측 요인으로 나타났다. 이는 원장의 리더십코칭이 교사의 심리적 자원을 강화하고, 이를 매개로 조직몰입을 촉진한다는 점을 보여준다. 이러한 결과는 리더십코칭이 교사의 동기부여와 성장을 지원한다는 기존 연구(허윤경, 2022)와 일치하며, 긍정심리자본이 직무성과와 조직몰입을 높이는 핵심 요인임을 강조한 연구(Luthans, 2007; 정숙희, 2020)와도 부합한다. 더 나아가 긍정심리자본이 반복적 학습과 피드백을 통해 형성되며, 이 과정에서 리더십코칭이 중요한 촉진 요인으로 작용한다는 보고(이하운, 2022)와도 맥을 같이 한다. 결국 리더십코칭은 긍정심리자본을 강화함으로써 조직몰입을 간접적으로 높이는 이중적 효과를 발휘한다는 점에서 의의가 크다.

이러한 결과를 바탕으로 세 가지 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 원장의 리더십코칭 역량 강화를 위해 신뢰 관계 형성, 목표 실행 지원, 방향 제시에 초점을 둔 체계적인 리더십 교육이 필요하다. 둘째, 교사의 긍정심리자본 향상을 위한 조직적 지원이 요구되며, 자기효능감과 낙관성을 높이는 워크숍이나 심리 지원 프로그램이 효과적일 수 있다. 셋째, 조직몰입은 단순히 개인의 태도 차원이 아니라 조직문화의 반영이므로, 원장과 교사 간의 소통과 신뢰를 기반으로 한 긍정적 조직 분위기 조성이 중요하다.

따라서 본 연구는 보육조직 내에서 리더십코칭과 긍정심리자본이 조직몰입을 증진시키는 주요 요인임을 실증적으로 확인하였다는 점에서 의의가 있으며, 향후 보육교사의 이직률 감소와 교육의 질 제고를 위한 실천적 대안을 마련하는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 강이슬·김민경(2011). 영아 보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 관한 연구. **한국보육지원학회지**, 7(4), 325-352.
- 국가통계포털(2024). <http://www.kosis.kr>.
- 김명화(2024). 보육교사의 긍정심리자본과 교사-부모 협력관계가 조직몰입에 미치는 영향. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 김신덕(2000). 유아교사의 효능감과 역할 수행 능력 인식. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김신희(2020). 요양원 원장의 코칭 리더십과 변혁적 리더십이 요양보호사의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향 연구. 성결대학교 대학원 박사학위논문.
- 김용미·윤준호(2020). 보육교사가 인식한 원장의 서번트 리더십과 근무환경이 자기개발 욕구에 미치는 영향. **코칭연구**, 13(1), 69-89.
- 김지연(2018). 학원 강사의 코칭리더십이 학원 수강생의 긍정심리자본에 미치는 영향. **코칭연구**, 11(4), 31-51.
- 도미향·한민아·류은수(2023). 유아교육기관 원장의 리더십코칭 척도 개발. **코칭연구**, 16(2), 5-27.
- 마미나(2024). 코칭리더십, 자기효능감, 조직몰입 및 이직의도 간의 구조적 관계 연구 - 서울, 인천, 경기 지역 중소기업의 조직구성원을 대상으로-. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박은선(2023). 기업 중간관리자의 코칭역량과 인적자원관리가 부하직 원의 직무성과에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이인순(2021). 보육교사의 교사효능감, 사회적 지지와 심리적 안녕감간의 관계에서 자아탄력성 매개효과. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계. 대구카톨릭 대학교 대학원 박사학위논문.
- 이하운(2022). 어린이집 원장의 코칭리더십과 긍정심리자본, 조직효과성, 웰니스(Wellness)의 구조적 관계. 협성대학교 대학원 문학박사학위논문.
- 정숙희(2020). 보육교사의 긍정심리자본과 행복감 및 조직몰입과의 구조관계분석. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 정혜영·김윤희(2018). 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 셀프리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 18(19), 1087-1108.
- 조운서(2015). 긍정심리자본과 조직유효성의 관계 분석. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 하미선·도미향(2015). 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. **코칭연구**, 8(3), 5-24.
- 허윤경(2022). 어린이집 원장의 코칭리더십과 사회적지지가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향: 보육교사의 심리적 안녕감의 매개효과. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*(3rd ed). New York, NY:

Guilford Press.

Meyer, J., & Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Marsh, R. M., & Mannari, H.(1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative science quarterly*, 57-75.

Luthans, F. Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford, UK: Oxford University Press.

Abstract

The Impact of Leadership Coaching by Childcare Center Directors and the Positive Psychological Capital of Childcare Teachers on Organizational Commitment

Lim, jung hui* · Do, Mi Hyang**

This study attempts to analyze how the leadership coaching of the director of a daycare center affects the positive psychological capital and organizational commitment of childcare teachers. To this end, a survey was conducted on 322 childcare teachers working at daycare centers located in P city, C city, and A city, and data were analyzed through descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis. As a result of the analysis, the director's leadership coaching showed a significant positive relationship with both the positive psychological capital and organizational commitment of childcare teachers, and positive psychological capital was positively related to organizational commitment. This suggests that the director's coaching behavior within the childcare organization can strengthen the teacher's psychological resources and promote a sense of commitment and belonging to the organization. This study suggests the necessity of effective leadership coaching to increase the organizational commitment of childcare teachers and can be used as practical basic data to support teachers' psychological resources.

Keywords : leadership coaching of daycare center directors, positive psychological capital of childcare teachers, organizational commitment

* Director, SK Bebe Daycare Center

** Professor, Department of Child Welfare, Graduate School, Namseoul University