creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:21031-000002299611

교 육 학 석 사 학 위 논 문

원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 구조적 관계

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

2016년 6월

부경대학교교육대학원

유아교육전공

오 승 현

교 육 학 석 사 학 위 논 문

원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 구조적 관계

지도교수 권 연 희

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2016년 6월

부경대학교교육대학원

유아교육전공

오 승 현

오승현의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2016년 8월 26일

주심 철학박사 이 희 영 (인)

위원 철학박사 이 연 우 (인)

위원 문학박사 권 연 희 (인)

목 차

<ABSTRACT>

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구문제 및 연구모형 ····· 7
3. 용어의 정의 ····· 8

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 11

1. 조직몰입 ····· 11
   가. 조직몰입의 개념 및 하위요인 ····· 11
   나. 조직몰입의 선행연구 고찰 ····· 18
2. 서번트 리더십 ····· 23
   가. 서번트 리더십의 개념 및 하위요인 ····· 23
   나. 서번트 리더십의 선행연구 고찰 ····· 30
3. 자아탄력성 ····· 32
   가. 자아탄력성의 개념 및 하위요인 ····· 32
   나. 자아탄력성의 선행연구 고찰 ····· 39
4. 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 조직몰입 및 자아탄력성의 관계 ····· 41
   가. 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 조직몰입의 관계 ····· 41
   나. 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 관계 ····· 43

다. 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 자아탄력성의 관계 ····· 45

Ⅲ. 연구방법 ····· 47

1. 연구대상 ····· 47
2. 측정도구 ····· 49
3. 연구절차 ····· 56
4. 자료처리 및 분석 ····· 59

Ⅳ. 연구결과 및 해석 ····· 60

1. 유아교사의 인구사회학적 변인에 따른 조직몰입의 차이 ····· 60
2. 유아교사의 조직몰입, 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 간의 관계 ····· 62
3. 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 자아탄력성의 매개효과 ····· 64

Ⅴ. 논의 및 결론 ····· 70

1. 논의 ····· 70
2. 결론 및 제언 ····· 76

참고문헌 ····· 78

부 록 ····· 91

표 목 차

<표 1> 연구대상의 인구사회학적 특성 ····· 48
<표 2> 유아교사의 조직몰입 척도의 하위영역별 개념 및 문항수와 신뢰도 ····· 50
<표 3> 원장의 서번트 리더십 척도에 대한 탐색적 요인분석 결과 ····· 52
<표 4> 원장의 서번트 리더십 척도의 하위영역별 개념 및 문항수와 신뢰도 ····· 53
<표 5> 유아교사의 자아탄력성 척도의 하위영역별 개념 및 문항수와 신뢰도 ····· 55
<표 6> 유아교사의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 차이 ····· 60
<표 7> 측정변인 간 기술통계 분석 및 적률상관 분석결과 ····· 62
<표 8> 확인적 요인분석 결과 ····· 64
<표 9> 연구모형의 적합도 검증 결과 ····· 66
<표 10> 최종모형의 경로 검증 결과 ····· 68
<표 11> 경로계수 간의 직·간접효과 검증 결과 ····· 68
<표 12> 유아교사의 자아탄력성의 매개효과에 대한 Bootstrapping 결과 ····· 69

그 림 목 차

[그림 1] 연구모형 ····· 8
[그림 2] Meyer와 Allen(1997)의 조직몰입 다중체계 모델 ····· 22
[그림 3] 연구절차 ····· 56
[그림 4] 유아교사의 조직몰입에 영향을 미치는 연구변인의 확인적 요인분석 모형 ····· 65
[그림 5] 최종 연구모형 ····· 67

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

Structural Correlation among Ego-Resilience,
Organizational Commitment in Kindergarten Teachers and
Directors' Servant Leadership

Oh, Seung Hyun

Graduate School of Education,
Pukyong National University

Abstract

This paper aims to understand the level of organizational commitment among kindergarten teachers and their employer. In order to realize such goal, the following tasks were selected:

Task 1. How big of an impact does each individual's socio-demographic traits make to his/her organizational commitment level?

Task 2. Is there a correlation among an instructor's organizational commitment, ego-resilience, and a director's servant leadership?

Task 3. How great of an influence does servant leadership have on a kindergarten teacher's ego-resilience?

In order to solve the aforementioned tasks, a survey across 50 kindergartens and 400 kindergarten teachers in "B" metropolitan city was conducted from July 15st to 31th, 2015. Total of 394 samples were collected and 387 (96.7%) samples were analyzed. (7 samples were excluded since they were dishonestly answered.) In order to measure multiple variables, studies previously done regarding organizational commitment scale by Allen & Meyer (1990) and Lee (2013), the studies regarding servant leadership

scale by Ye (2014), and self-resilience measuring tools by Kim (2009) were utilized.

For data analysis purpose, Programs like SPSS and AMOS 21.0 were used, and analysis method that was used is described below.

1, To identify whether an instructor's socio-demographical traits influence organizational commitment, SPSS analysis and one-way ANOVA analysis were applied and Scheffe test was conducted post-hoc.

2, To understand the correlation among a teacher's organizational commitment, ego-resilience, and a director's servant leadership, Pearson's product-moment correlation analysis was used.

3, A structural equation modeling using Bootstrapping method was created to comprehend the effects of a director's servant leadership to kindergarten teachers.

A brief summary of the research result follows:

First, kindergarten teachers' organizational commitment scale appeared to be positively above average. While the age, experience and average hours influenced the scale, academic background did not. Next, an instructor's organizational commitment, ego-resilience, and a director's servant leadership appeared to have a static correlation. Finally, a director's servant leadership had partially mediating effects to kindergarten teachers' ego-resilience. While servant leadership has a direct influence to his/her employees' organizational commitment, their growth in ego-resilience would eventually influence their level of organizational commitment. Based on these observations and understandings, Both servant leadership of the director(external factor) and self-resilience of the employee(internal factor) should both be carefully examined to achieve the optimal level of organizational commitment.

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 국가의 경쟁력을 결정하는데 있어서 인적자원의 중요성이 높게 평가되고 있다. 이에 인적자원의 기본적인 잠재력이 형성되는 유아기의 교육에 대한 관심이 높이지고 있으며, 특히 맞벌이 가정의 증가와 학부모들의 유아기 교육에 대한 관심이 높아짐에 따라 유아기 보육과 교육을 책임지는 유아교사의 역할이 중요해지고 있다.

유아교사는 유아교육의 질적 수준을 결정하는데 가장 중요한 인적 요인이며(류다영, 2011; 박경화, 2011), 그들이 가진 자질과 역량은 교육의 효과성을 결정하는 데에도 매우 중요한 척도가 된다(소병만, 1998; 이정한, 이영자, 배소연, 1991). 다수의 연구자들은 유아교사가 어떠한 사명감과 자질을 갖추고 아이들을 지도하느냐에 따라 교육의 효과성이 달라질 수 있다고 보고 있으며(주봉관, 2008), 그들이 가진 인지적, 기능적, 정의적 역량은 고스란히 유아의 발달에도 영향을 미친다고 보고 있다. 유아교사는 아이들과 직·간접적으로 상호작용하는 교수·학습자 역할뿐만 아니라 교육활동의 계획, 자료준비, 환경구성, 문서관리, 행사계획, 차량지도 등 학급운영의 전방위적인 역할을 담당하고 있으며(신희연, 2004), 최근 들어 아동의 안전문제가 민감해짐에 따라 유아의 안전을 책임지는 보호자로서의 역할까지 수행하고 있다.

이처럼 유아교사들에게는 다양한 역할이 요구되는 반면, 여전히 열악한 처우와 근무환경에서 직무를 수행하는 경우가 많다. 그럼에도 불구하고 유

아교사 스스로가 직무를 선택하게 된 동기나 교사로서의 사명감으로 인해 유아교육기관이 가진 교육 목표를 달성하기 위해 기꺼이 최선을 다한다. 유아교사직이 무보수로 봉사하는 역할은 아니지만 다른 직종에 비해 상대적으로 높은 헌신과 희생을 요구하는 직무이기에 자신이 소속된 조직에 대한 사랑, 즉 긍정적 조직몰입이 없이는 근속을 유지하기가 쉽지 않은 직종 중 하나이다. 따라서 교사 스스로가 소속된 유아교육기관에 몰입하는 것은 직무를 유지하는데 매우 중요하다고 볼 수 있다.

조직몰입이란 조직과 구성원간의 관계가 전제되었을 때 성립되는 것으로 유아교육기관에서는 유치원 또는 어린이집 조직을 유지하며 대내외적으로 발전하기 위하여 유아교사들이 조직에 대해 긍정적인 정서를 갖는 것을 말한다(정다운, 2009). 이러한 조직몰입은 다양한 형태로 나타나는데 크게 정의적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입, 세 가지 유형으로 구분해 볼 수 있다. 우리는 때론 직무에 몰두하게 될 때의 즐거운 경험만으로도 자발적으로 몰입을 보이는 경우가 있으며(Mayer, Allen, 1991), 유아교사의 경우 자신과 유아교육기관을 동일시함으로써 내적동기에 따라 정의적 조직몰입을 보이는 경우가 많다. 이는 지속적 몰입과 같이 보수나 인센티브에 따라 조직몰입 수준을 결정하기가 쉽지 않으며, 오히려 유아교사로서 자신이 몸담고 있는 기관을 위해 마땅히 희생을 감수해야 한다는 규범적 몰입을 요구받는 경우가 많다.

이러한 현상은 민간조직을 대상으로 한 Ko, Price 와 Muller(1997)의 연구와 우리나라 공무원을 대상으로 한 Kwon(2001)의 연구에서도 관찰할 수 있었으며, 특히 유아교사를 대상으로 한 예님희(2014)와 한미자(2013)의 연구에서는 지속적 몰입이 조직몰입을 설명하는데 한계가 있다고 보았다. 따라서 본 연구에서도 유아교사의 조직몰입을 설명하는 요인으로 지속적 몰입을 제외한 정의적 몰입과 규범적 몰입을 중심으로 살펴보고자 한다.

조직몰입에 대한 대표적인 학자로 Meyer와 Allen(1997)가 있으며, 그들은 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 개인적 특성 요인뿐만 아니라 조직의 분위기나 조직 구성원들 간의 사회적 경험에 의해 영향을 받는다고 보았다. 최소연(2005) 역시 구성원들의 조직몰입은 단순히 개인적 특성에 이루어진다기보다 구성원 스스로가 조직을 어떻게 바라보는가에 대한 인식에 의해 결정된다고 보았다. 예남희(2014)의 연구에서도 이러한 맥락에서 교사가 인식한 기관장의 서번트 리더십이 그들의 조직몰입에 영향을 미친다고 밝혔다. 이 같은 측면에서 유아교사의 조직몰입을 이해하기 위해서는 유아교사의 사회인구학적 변인, 자아탄력성과 같은 개인적 특성요인 뿐 아니라 원장의 서번트 리더십과 같은 외적인 요인의 영향을 함께 살펴볼 필요가 있다.

먼저 유아교사의 조직몰입에 영향을 미치는 개인 요인으로 사회인구학적 요인의 영향을 살펴본 연구들(강은아, 2013; 김윤재, 남궁선, 강영숙, 2014; 김정희, 김동춘, 2010; 박동현, 2014; 박현주, 2011; 방경애, 2013; 서정은, 2013; 오교션, 2015; 오승란, 2010; 윤창섭, 2011; 한미자, 2013; 한신애, 문수백, 2012)에 의하면, 대체로 사회인구학적 특성에 따라 유아교사가 가지는 조직몰입 수준에 차이가 있는 것으로 나타났다. 어린이집에 근무하는 교사를 중심으로 살펴본 연구들(강은아. 2013; 김윤재, 남궁선, 강영숙; 2014; 박동현, 2014; 방경애, 2013; 서정은, 2013; 오교선, 2015; 오승란, 2010; 윤창섭, 2011)에서 결혼여부, 연령, 기관규모, 학력, 경력, 월평균 보수, 근무시간에 따라 조직몰입에 차이가 있다고 보았으며, 유아교사를 대상으로 한 연구들(김동춘, 2010; 박현주, 2011; 한미자, 2013)에서 경력, 연령, 결혼여부, 기관유형, 기관규모, 근속기간에 따라서 교사의 조직몰입 수준에 차이가 있다고 보았다. 하지만 일부 연구들(문태형, 2013; 이시연, 2012; 전은정, 2014; 한미자, 2013)의 연구에서는 학력, 연령, 경력에 따라서 차이가

없다고 밝혔다.

이와 같이 사회인구학적 특성에 따른 조직몰입에 대한 선행연구를 종합해 보았을 때 교사의 사회인구학적 특성(연령, 학력, 경력, 근무시간)에 따라 조직몰입 수준에 차이가 있는가에 대해 의견이 분분한 것으로 나타났다. 일부 연구들에서는 결과가 배치되는 경우가 확인되고 있으므로 이에 본 연구에서는 이러한 사회인구학적 특성들을 중심으로 조직몰입에 차이가 나타나는지를 살펴보고자 한다. 따라서 본 연구에서 유아교사의 사회인구학적 특성이 조직몰입 수준에 영향을 미치는지를 살펴보는 것은 유아교육기관에서 교사 채용 및 배치에 권한을 가진 원장으로 하여금 조직몰입 수준이 높은 교사를 채용하는데 의미 있는 기준을 제시할 것으로 기대된다.

다음으로 유아교사의 긍정적인 조직몰입에 영향을 미치는 외적인 변인으로 원장의 리더십이 주목받고 있으며, 리더십의 유형에 있어서는 과거에는 강력한 능력을 가진 영웅의 카리스마적 리더십이 곽광 받았다면 오늘날에는 소프트하고도 유연한 서번트 리더십이 떠오르고 있다. 최근 유아교육기관을 대상으로 한 선행연구들(고현, 2015; 백경숙, 2006; 윤성희, 2012; 정미영, 2010)에서 원장의 서번트 리더십이 보육교사의 조직몰입에 영향을 미친다고 보고하였다. 그 이유로는 유아교사라는 직무 자체가 타인을 위한 헌신이 요구되며, 열악한 근무환경과 과도한 업무, 낮은 임금 등으로 교사의 잦은 이직 등이 이슈화 되면서 보수나 인센티브와 같은 많은 재정이 드는 외적동기 보다는 교사조직의 사명감이나 조직에 대한 애착을 높이기 위한 동기부여가 더욱 효과적으로 인식하기 때문인 것으로 나타났다(김현정, 2004; 조혜선, 2008).

이러한 결과는 원장의 서번트 리더십이 교육의 질적 향상을 목표로 하는데 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있으며, 이는 고현(2015), 백경숙(2006), 예남희, 민하영(2013), 윤성희(2012), 정미영(2010), 최혜윤(2015) 등

의 연구에서 조직을 이끌어 갈 리더의 서번트 리더십이 조직구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미침으로써 업무의 효율성을 높인다는 결과와 맥을 같이한다.

한편, 유아교사의 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 또 하나의 개인 변인으로 유아교사의 자아탄력성을 들 수 있다. 자아탄력성은 변화하는 환경에 대한 상황적 사건에 대한 풍부한 적응능력이며, 인지적, 사회적, 개인적 영역과 관련된 문제해결에 있어서 융통성 있게 대처하는 능력을 말하는 것으로(Block & Block, 1980), 매우 어려운 여건 속에서도 적절한 대안을 마련함으로써 스트레스나 위험요소를 제거하거나 외상적인 사건으로부터 빠르게 회복하려는 성질(김인숙, 2009; 문태형, 2013; 정혜욱, 이옥형, 2011) 또는 궁극적으로 어려운 문제를 긍정적인 방향으로 해결하고자 하는데 있어서 직접적인 영향을 미치는 요인이라고 볼 수 있다(이수련, 이정화, 2010). 다시 말해 자아탄력성이 높은 사람들은 스트레스 상황에서도 쉽게 적응하려는 회복력, 즉 탄력성이 높아 문제 상황을 적절히 잘 대처해 내거나, 좋지 않은 상황에 따른 외상으로부터 빠른 회복력을 보이게 된다(Masten, Hubbard, Gest, Tellegen, Garmezy & Ramirez, 1990). 이처럼 구성원들이 조직에 몰입하고 헌신하는 정도는 기관장의 서번트 리더십과 같은 외적 요인뿐만 아니라 자아탄력성과 같은 개인적 특성요인 역시 매우 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있으며(문태형, 2013), 자아탄력성이 높은 사람은 자신이 직면한 상황에 대한 스트레스 수준을 적절히 조절할 수 있기 때문에 조직 내 목적이나 목표를 달성을 성공적으로 이루어 낼 수 있지만, 반대로 자아탄력성이 낮은 사람은 자신의 스트레스 수준을 효과적으로 통제하지 못하여 부정적인 결과를 초래하기도 한다(Block & Kremen, 1996).

최근 유아교육분야에서도 교사의 조직몰입에 대한 영향요인으로써 자아탄력성에 대한 관심이 높아지게 됨으로써 이에 대한 연구가 다수 이루어지

고 있다(김인숙, 2009; 이재성, 문영경, 최형임, 2012; 이지원, 유형근, 신효선, 2012; 정혜욱, 이옥형, 2011). 유아교육기관 내에서 근무하고 있는 유아교사 역시 자아탄력성이 조직몰입에 영향을 미치고 있다는 점에서 예외일 수 없으며, 유아교사의 자아탄력성이 높을수록 유아교육기관에 대한 조직몰입 역시 긍정적인 것으로 나타났다(문태형, 2013). 특히 조직구성원의 자아탄력성이 변화하는 환경과 예측이 어려운 환경 속에서도 융통성을 갖고 조직에 적응하는데 도움을 준다고 본 Block과 Block(1980)의 견해에 따라 유아교육기관이라는 특수성을 감안하더라도 유아교사의 자아탄력성이 유아교사의 조직몰입에 영향을 미칠 수 있음을 미뤄 짐작할 수 있다.

즉, 유아교사의 자아탄력성은 자신의 기관에 대한 조직몰입에 직간접적으로 영향을 미치고 있기에 더욱 관심을 가져야 할 것이다(문태형, 2013; Block, Kremen, 1996). 국내의 선행연구를 중심으로 살펴보았을 때에도 김인숙(2009)과 정혜옥, 이옥형(2011) 등의 연구에서 자아탄력성은 직무만족도에 영향을 미친다고 보았다. 결국 유아교사가 가지게 되는 자아탄력성은 스트레스를 줄이고 직무만족도를 높이며, 궁극적으로 소속된 조직에 대한 긍정적인 마인드를 가지게 함으로써 조직에 대한 몰입도를 높이는 선순환을 가져오게 되는 것이다. 이처럼 유아교사의 조직몰입은 유아교사가 인식한 원장의 서번트 리더십과 유아교사 자신의 자아탄력성에 유의미한 영향을 받고 있음을 선행연구들을 통해 확인할 수 있었다.

한편, 원장의 서번트 리더십은 유아교사의 자아탄력성에도 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 강진숙과 이경남(2015)의 연구에서도 원장의 리더십과 교사의 자아탄력성 간에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

하지만 선행연구를 살펴본 결과 유아교육분야에서 원장의 서번트 리더십과 자아탄력성, 자아탄력성과 조직몰입, 원장의 서번트리더십과 자아탄력성 간의 관계를 살펴본 연구는 일부 있으나, 이 세 변인 간의 상호관련성을

모두 고려하여 원장의 서번트 리더십과 자아탄력성 및 조직몰입 간의 직, 간접적 관계성을 살펴본 연구는 부족하였다. 이에 유아교육기관이라는 조직을 이끄는 원장의 서번트 리더십이 조직 내 구성원인 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 개인적 특성인 자아탄력성이 어떠한 역할을 하는지를 살펴보는 것은 의미 있는 연구가 될 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 원장의 리더십이 유아교육기관에서 근무하는 교사에게 영향을 미치는 주요한 변인이라고 보았을 때, 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 살펴보는 것 또한 교사의 조직에 대한 인식을 이해하는데 도움을 줄 것이다. 본 연구에서 자아탄력성이 교사의 조직몰입에 유의미한 매개효과를 보인다면, 교사의 조직몰입 증진을 통해 교사의 이직과 전직을 예방하고 우수한 교사의 인력풀을 확보하기 위한 방안마련을 위해서라도 자아탄력성 변인에 대한 관심을 가질만한 충분한 근거가 될 것으로 사료된다.

따라서 본 연구에서는 유아교사의 조직몰입을 이해하기 위해 인구사회학적 변인에 따른 조직몰입 수준의 차이가 나타나는지를 확인함과 동시에 원장의 서번트 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 자아탄력성이 매개효과를 보이는지를 살펴보고자 한다. 이를 통해 유아교육기관 내 소속된 유아교사의 조직몰입 수준을 이해하고 이들의 조직몰입 증진을 위한 방안을 마련하는 데에도 의미 있는 시사점을 제공할 것으로 기대한다.

2. 연구문제 및 연구모형

본 연구의 목적에 따른 구체적 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 유아교사의 인구사회학적 변인에 따른 조직몰입의 차이는

어떠한가?

연구문제 2. 유아교사의 조직몰입, 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 3. 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 구조적 관계는 어떠한가?

[그림 1] 연구모형

3. 용어의 정의

가. 조직몰입

조직몰입은 조직 내 구성원인 교사가 자신이 소속된 조직에 대해 심리적

애착을 가짐으로써 조직을 지속적으로 발전시키기 위해 노력하는 의지로, 본 연구에서는 조직몰입을 교사가 유아교육기관이라는 특수한 조직 내에서 얼마나 깊은 소속감을 가지고 몰입하느냐의 정도를 말한다(예남희, 2014). 즉, 유아교사가 자신이 근무하는 조직에 대해 심리적인 동일시나 의무감 또는 책임감으로 유아교육기관에 남고자 하는 교사의 경향을 말한다. 본 연구에서는 예남희(2014), 이종각(2013), 한미자(2013)의 입장을 토대로 조직몰입의 구성개념을 정의적 몰입과 규범적 몰입의 2가지 하위요인으로 구성된 개념으로 본다.

나. 서번트 리더십

서번트 리더십은 조직 내 구성원들을 배려하고 존중하며 그들의 목소리에 귀를 기울임으로써 그들의 역량을 발휘 할 수 있도록 기회를 제공하여 개인적 목적보다는 공동체적 목표를 함께 달성할 수 있도록 발휘하는 리더십이다(예남희, 2014). 즉, 유아교육기관에서 교사의 윤리·도덕적으로 공동체 의식을 함양하게 하고 교사 개인적 어려움에도 헌신적인 도움을 줌으로써 조직이 나아갈 방향성을 적절히 제시할 수 있는 능력을 말하는 것으로

본 연구에서는 요인분석결과를 바탕으로 원장이 업무와 관련된 환경을 잘 파악하여 구성원에게 안내하며 비전과 방향성을 논리적으로 제시하고 공동체 의식을 고무하는 업무 지향 서번트 리더십과 구성원의 요구 충족을 위해 최선을 다하며 심리적 특성을 지원함으로써 정서를 지원하는 정서지향 서번트 리더십의 두 가지 하위요인으로 된 개념으로 본다.

다. 자아탄력성

자아탄력성은 어려운 환경이나 스트레스 상황에서도 부정적 영향을 덜 받거나, 급작스러운 변화나 역경 속에서도 유능하게 대처함으로써 충격이나 역경으로부터 쉽게 회복할 수 있는 능력으로, 본 연구에서는 김인숙(2009)의 입장을 토대로 자아탄력성의 구성개념을 흥미와 관심의 다양성, 감정조절, 긍정적 미래지향성의 세 가지 하위요인으로 된 개념으로 본다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

Ⅱ. 이론적 배경

1. 조직몰입(organizational commitment)

가. 조직몰입의 개념 및 하위요인

(1) 조직몰입의 개념

조직몰입에 대한 의미를 정확히 파악하기 위해서는 우선 몰입(commitment)에 대해 살펴볼 필요가 있다. 이러한 몰입은 한 개인이 어떠한 사람이나 사물 또는 사고 따위를 대할 때 개인의 행동과 태도에서 그 대상과 일체화(identification)되는 과정에서 발현된 고도의 집중 상태를 말하는 것으로, 조직몰입 역시 한 개인이 자신이 소속된 조직과 일체감을 가지고 몰두하는 상태를 말한다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 김용학(2010)도 조직몰입은 조직 구성원들이 자신이 소속된 조직과 자신을 동일시하고 조직에 몰두하는 경향을 보일뿐 아니라, 조직의 목표나 가치 따위를 신봉하여 무비판적으로 수용하며 조직을 위해 스스로 노력하며, 조직의 일원으로 남으려는 요구가 포함되어 있다고 하였다.

조직몰입에 대한 관심은 1960년대 이후 조직의 효율성을 높이고 구성원들의 직무만족도를 높이기 위한 주요한 변인으로써 지금까지 경영학 분야에서 주로 연구되어져 왔다. 이후 조직의 성과를 평가하기 위한 주요한 지표로써 경영학 분야뿐만 아니라 정치, 경제, 사회, 문화, 종교, 교육, 심리학 분야 등 사회관계가 형성되는 모든 조직분야에서 관심이 고조되고 있는 변인이다. 최동주(2008) 역시 조직몰입을 조직의 성과를 나타내기 위한 주요

한 지표중 하나로 보았으며 이는 경영학, 사회학, 종교학, 심리학, 교육학 등에서 널리 사용되는 개념으로 보았다. 각 학문적 배경에 따라 조직몰입에 대한 정의가 조금씩 상이하지만(강경석, 정남숙, 2007; 김용학, 2010; 양창삼, 1999; 이종각, 2013; Becker, 1960; Brown, 1996; Mowday et al., 1982; Williams & Anderson, 1991), 자신이 속한 조직에 대한 사랑과 애정을 가지고 목표 달성을 위해 몰두하는 수준을 나타낸다는 점에서 그 의미를 같이하고 있다.

서번트 리더십과 조직몰입과의 관계를 살펴본 김용학(2010)의 연구에서 문헌분석을 통해 조직몰입에 대한 정의를 살펴본 결과 조직 내 구성원들이 자신의 가치와 조직의 목표를 동일시함으로써 구성원들이 조직에 계속적으로 몸담을 수 있기를 기대하는 상대적 수준으로 보았으며, 양창삼(1999)은 몰입을 하는 개인과 조직과의 관계에서 주로 조직에 대해 개인이 가지는 일체감과 집착, 애착, 관여(몰입), 충성도, 동일시, 소속감 등의 수준을 의미한다고 보고, 조직몰입의 성격을 다섯 가지로 제시하였다.

첫째, 조직을 위해 에너지와 충성심을 바치고자하는 의사

둘째, 개인에게는 약간의 보수와 자유만이 주어지고 막중한 책임감이 주어져도 조직을 떠나지 않고 남고자 하는 욕구

셋째, 조직에 대한 긍정적인 인식과 평가

넷째, 조직의 목표와 가치에 대해 무한한 신뢰를 가지고 이러한 목표를 위해 일하고자하는 의사

다섯째, 조직 내 구성원으로써의 소속감을 유지하기 위한 강한 욕망

한편, 강경석과 정남숙(2007)은 문헌분석을 토대로 하여 학교 내 조직몰입을 교사들이 학교가 추구하는 목표와 가치를 수용하고자 할뿐 아니라 학교 조직에 대한 일체감을 통해 학교 조직을 위해 전력을 다해 노력하고 학교에서 교사로서 계속적으로 근무하고자 하는 욕망을 나타내는 행위로 정

의하였다. 예남희(2014)는 유아교육기관 조직의 구성원인 교사가 자신이 속하는 조직인 유아교육기관에 대해 심리적으로 애착을 가지고 기관의 발전을 위해 노력하려는 의지, 그리고 이와 함께 그 기관의 구성원으로 계속 남아 있으려는 상태로 개념적 정의하였다.

이렇듯 조직몰입에 대한 정의는 각계의 학자들마다 어디에 초점을 두느냐에 따라 조금씩 다르게 정의를 하고 있으며, 그 원인으로는 조직몰입을 구성하는 하위요인들을 학자들마다 다르게 바라보고 있기 때문인 것으로 사료된다(예남희, 2014). 이는 조직몰입을 행동적 측면에서 바라보느냐, 태도적 측면에서 바라보느냐에 따라서도 다양하게 해설될 수 있으며(이종각, 2013), 많은 학자들이 조직몰입의 하위요인은 다양하며 다차원적이기 때문에 조직몰입이 태도적 현상인지, 행동적 현상인지에 대해서 확실한 정의를 내리기 어려운 점이 있어(김용학, 2010), 보편적인 조작적 정의를 쉽게 내릴 수 없다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 조직몰입을 교사가 유아교육기관이라는 특수한 조직 내에서 얼마나 깊은 소속감을 가지고 몰입하느냐의 정도를 말하는 것으로, 유아교사가 자신이 근무하는 조직에 대해 심리적인 동일시나 의무감 또는 책임감으로 유아교육기관에 남고자 하는 교사의 경향으로 정의하였다.

(2) 조직몰입의 하위요인

조직몰입에 대한 초기 연구자들 중 하나인 Etzioni(1961)는 조직몰입을 권력에 의해 뒷받침되는 조직의 명령에 대한 조직 구성원의 수용이라는 관점에서 조직의 목표와 가치 재고의 내재화에 기초한 긍정적인 성향인 도덕적 몰입, 이익과 보상의 합리적인 관계에 기초한 산술적 몰입, 착취 관계에서 볼 수 있는 부정적인 성향인 소외적 몰입의 세 가지로 구분하였다.

Kanter(1968)의 경우 조직몰입의 하위요인을 조직에 투여한 노력과 희생으로 인해 조직을 떠나는 비용이 많이 들거나 불가능한 상황에서 조직의 성공을 위한 노력인 근속몰입, 집단의 응집력을 강화하기 위한 의식이나 사회적 유대관계의 단념 등으로 인해 조직에 대해 가지는 사회적 관계에 대한 애착인 응집몰입, 조직 가치관의 관점에서 과거의 규범 또는 자아개념을 바람직한 방향으로 행동하려는 조직 규범에 대한 애착인 통제몰입의 세 가지로 구분하였다. 한편, Staw와 Salancik(1981)은 사회심리학적 접근법과 행위론적 접근법 관점에서 다양한 요인들에 의한 조직과의 강한 동일시 또는 조직에의 심취인 태도적 몰입, 조직에 투자된 매몰비용에 의해 조직에 구속된 상태인 행위적 몰입 두 가지로 구분하였다.

또 다른 조직몰입 연구의 대표 학자인 Mowday 등(1982)는 조직몰입을 정의적 몰입과 지속적 몰입으로 구분하기도 하였으며, 이후 Meyer와 Allen(1991)의 이론에도 영향을 미쳤다. Meyer와 Allen(1991)은 Mowday et al.(1982)의 조직몰입에 대한 정의와 하위요인들에 일부 동의하면서도 선행연구의 문헌분석을 통해 다양한 연구자들이 내린 정의를 토대로 새로운 몰입의 하위요인으로 세 가지를 제시 하였으며(이종각, 2013에서 재인용), 이들은 조직몰입의 하위요인으로 정서적 경향, 비용-근거, 의무 혹은 도덕적 책임의 세 범주로 각각 분류하고 각각 정의적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)의 세 가지 하위요인으로 조직몰입을 구성하였다. 오늘날에도 Meyer와 Allen(1991)의 하위요인이 조직몰입을 연구하는 다양한 학자들에 의해 보편적으로 받아들여지고 있으며, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(가) 정의적 몰입(affective commitment)

정의적 몰입은 직무에 몰두할 때 즐거운 경험을 하는 것으로, 정의적 몰입 상태에서는 조직 구성원은 조직의 목표달성에 기꺼이 참여하려는 경향을 보이며, 단순히 조직에 대한 충성심을 보이기보다는 조직이 성공하고 번창하도록 필요한 부분을 파악하고 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적으로 행동하려는 성향을 보인다(Mowday et al., 1982). Meyer와 Allen(1991)은 조직 구성원의 정의적 몰입을 조직에 대한 애착(attachment), 동일시(identification), 관여(involvement)를 보이는 것이라고 보았으며, 조직에 대한 강한 정의적 몰입을 가지고 있는 조직 내 구성원들은 그들이 자발적으로 참여하기를 원하기 때문에 조직 구성원으로 남는다고 보았다. 즉, 정서적으로 몰입된 조직 구성원들은 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시하고 공동의 목표달성에 관심을 기울이며 조직의 구성원이라는데 긍지를 갖는다는 것이다(예남희, 2014). 따라서 정의적 몰입이란 조직 구성원이 스스로 자신의 직무에 몰두할 때 구성원 개인의 내재적 가치 충족은 물론 조직의 목표달성을 이룰 수 있게 만들어주는 심리적 힘, 즉 자발적인 내적동기라고 볼 수 있다.

(나) 지속적 몰입(continuance commitment)

지속적 몰입은 Becker(1960)의 부수적 보수(side-bet)이론에서 유래되었으며 거래적 몰입이라고도 한다. 용어에서도 알 수 있듯이 어떠한 유인가에 대하 가치를 부여함으로써 득과 실을 따져 득이 되는 방향으로 몰입을 하게 되는 경향을 말한다. 이러한 지속적 몰입수준이 높은 조직 구성원이 조직에 남기를 바라는 이유는 조직을 떠나는 것보다 자신이 더 많이 투자를 했기 때문에 조직을 떠나게 되면 손해가 될 것이라는 인식에서 자신이

받게 될 손실을 염려하기 때문에 조직에 더욱 몰입하려는 경향을 보이게 된다. 이러한 지속적 몰입은 개인이 조직에 남으려는 개인의 정의적인 동기가 아닌 조직을 떠날 때 발생하는 기회비용과 결부되어 지극히 이해타산적인 의도에서 조직 내 구성원으로 계속 잔류하고 싶어 하는 수준을 의미하며, 조직 구성원이 조직을 떠나 다른 조직으로 옮길 때 발생하는 비용이나 손실에 기초한 몰입의 차원으로 이직 시 포기해야만 하는 이익이나 혜택 따위로 인해 지속적으로 조직의 구성원으로 남고자하는 심리 수준이라고 할 수 있다(예남희, 2014). 다시 말해, 조직의 구성원이 조직과의 관계에서 손익을 따져 계산적인 이해관계에 따라 현재의 조직에 남을 필요성이 더 크기에 조직에 남으려 몰입하게 되고, 조직에 남음으로 인해 이득이 증가하거나 조직을 떠나게 될 때의 기회비용이 크다고 느낄 때, 기존에 몸담고 있던 조직에 더욱 몰입하게 된다고 볼 수 있다.

(다) 규범적 몰입(normative commitment)

규범적 몰입은 조직 구성원이라면 마땅히 자신이 몸담고 있는 조직을 위해 자신의 역할을 다해내야 한다는 의무감에 기초하여 조직에 대한 사명감, 책임감을 바탕으로 하는 몰입이다. 구성원들이 조직에서 몰입하게 되는 이유가 조직에서의 자신의 지위나 만족도와는 별개로 단지 조직에서 자신의 역할을 해내야한다는 의무감을 바탕으로 한 몰입상태로써, 규범적 몰입의 수준이 높은 조직 구성원들은 그들이 조직에서 얻게되는 보상이나 조직의 목표보다는 사회문화적 맥락에서 학습된 패러다임으로 인해 조직에 남아야 한다는 책임감(feeling of obligation), 또는 남아야 한다(ought to remain)는 당위성을 느끼게 된다. 이러한 규범적 몰입은 입사 전 개인이 가진 선험적 경험인 가정교육이나 문화적 배경 등을 통해 형성되거나 입사

후 조직이 구성원들에게 기대하는 가치나 요구사항들에 따른 문화적 경험을 통해서 이루어 질 수 있다(Chen & Fransisco, 2003).

하지만 이러한 세 가지 조직몰입의 하위요인들 중 지속적 몰입의 경우 조직과의 관계에서 지나치게 계산적이고 비(非)자발적 몰입 상태로써 조직몰입을 설명하는 데에는 한계가 있을 것으로 사료된다. 예남희(2014) 역시 이러한 지속적 몰입은 조직의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다고 보았으며, 조직 구성원이 조직에 남고자 하는 이유가 조직을 떠나게 될 시점에서 자신이 투자한 시간과 노력 비용에 비해 얻는 이득이 적을 경우에만 나타나는 몰입유형으로 다른 몰입유형에 비해 조직의 성과에 대한 관심이나 중요도는 떨어진다고 보았다.

따라서 Meyer와 Allen(1991)은 이 세 가지 몰입을 단지 어느 유형으로 분류하기 보다는 조직몰입을 설명하기 위한 하위요인으로 보았으며, 이는 독립적이라기보다 두 가지 이상이 동시에 발현된다고 보았다. 이후 후속연구들에서도 조직몰입을 설명하기 위해 정의적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 등을 조직몰입을 설명하기 위한 하위요인으로 본 연구들이 등장하였으며, 특히 조직의 성과와 관련성이 낮은 지속적 몰입이 조직의 성향과 특성 등에 따라 일관되지 못한 결과를 보이고 있어 조직몰입을 설명하기 위한 타당도가 떨어진다는 연구가 보고되기 시작하였다. Ko, Price & Muller(1997)의 경우 한국의 민간 조직을 대상으로 조직몰입을 살펴본 결과 지속적 몰입의 일부 항목들이 조직몰입의 개념에 대한 구성타당도가 부족하다는 것을 확인적 요인분석을 통해 발견하였으며, Kwon(2001) 역시 우리나라 공무원을 대상으로 정의적 몰입과 지속적 몰입을 측정하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 정의적 몰입에 관한 문항들은 조직몰입의 정의적 특성을 잘 설명하고 있었으나, 지속적 몰입에 관한 문항들은 지속적 몰입에 대한 개념을 충분히 설명하고 있지 못한 것으로 보고하였다. 이처

럼 지속적 몰입의 경우 우리나라의 조직의 문화와 사회문화적 패러다임이 외국의 조직문화와는 이질적인 모습을 보이고 있음을 확인시켜 주는 것으로, 개인의 이익보다는 공동체를 더욱 중요시 하는 우리나라 문화에서의 지속적 몰입은 조직몰입을 설명하는데 다소 설명력이 부족한 변인으로 볼 수 있다. 예남희(2014), 한미자(2013) 역시 여러 선행 연구들의 제안과 유아교육기관 교사의 특성 상 지속적 몰입을 배제하여 정의적 몰입과 규범적 몰입의 두 가지 하위요인을 가지고 조직몰입을 구성하였다.

나. 조직몰입의 선행연구 고찰

그 동안의 조직몰입에 대한 연구들은 조직 형태론자들에 의해 조직몰입이 형성되는 과정이나 이러한 조직몰입에 어떠한 변인들이 영향을 미치고 있는지와 함께 더 나아가 이러한 조직몰입을 증진시키기 위한 방안은 무엇인지를 중심으로 연구가 이루어져 왔다. 특히 조직몰입은 조직 구성원들의 이직이나 퇴직의사, 생산성 등의 성과, 구성원의 신체적·심리적 건강상태 등 다양한 변인들에도 영향을 미친다는 점에서 주목을 받고 있다는 점에서 현대인들의 사회생활에 영향을 크게 미치고 있는 변인으로도 주목받고 있다.

조직몰입에 영향을 미치는 변인을 탐색하는 연구들 중 Steer(1977)의 연구에서는 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다양한 선행변인들을 통합하여 조직몰입에 관현 연구모형을 제시하였으며, 이러한 선행변인으로는 성취욕구, 조직에 대한 집단 태도, 개인적 중요성 등 제시하였다. 이러한 변인들은 조직몰입에 높은 정적 상관을 보이는 것으로 보고되었으며 지금까지 다양한 후속연구에서도 주요한 변인으로 고려되고 있다. Stevens, Beyer와 Trice(1978)의 연구에서는 조직몰입을 개인의 심리적 결정인자와

조직의 구조적 결정인자를 동시에 포함하는 다양한 힘의 결과로 보았으며, 이러한 조직몰입에는 구성원의 연령, 근무연수, 기술수준, 직무관여 등이 정적인 상관관계에 있는 것으로 나타났다. Mowday 등(1982)은 조직몰입에 영향을 미치는 변인으로 개인적 요인, 직무관련 요인, 조직특성 요인으로 제시하면서 인간중심 조직특성, 직무중심 조직특성과 같은 조직문화와 관리구조, 관리자의 리더십, 보수, 승진, 복지후생, 자원의 적합성 등이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

다수의 연구자들(강은아, 2013; 김윤재, 남궁선, 강영숙, 2014; 김정희, 김동춘, 2010; 박동현, 2014; 박현주, 2011; 방경애, 2013; 서정은, 2013; 오교션, 2015; 오승란, 2010; 윤창섭, 2011; 한미자, 2013; 한신애, 문수백, 2012)은 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향요인으로 교사 개인의 인구사회학적 특성들을 들고 있다.

보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입수준을 조사한 강은아(2013)의 연구에서는 결혼여부에 따라 정서적 몰입과 지속적 몰입에 영향을 미친다고 보았으며, 연령에 따라서는 30대 이하보다는 40대가 높은 조직몰입을 보인다고 밝힌 반면, 보육교사 자격증이나, 근무연한, 직위, 전공 등에 따라서는 조직몰입에 차이가 없다고 보고하였다. 보육교사의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 조사한 김윤재, 남궁선, 강영숙(2014)의 연구에서는 조사대상자들의 일반적 특성을 인구관련 특성과 직장관련 특성으로 구분하여 살펴본 결과 인구관련 특성의 경우 연령, 교육수준(학력)에서 직장관련 특성의 경우 시설규모, 보육교사 근무기간, 직급에 따라 조직몰입에 차이가 있었으며, 성별, 결혼여부, 시설유형, 현시설 근무기간에 따라서는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 또한 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향을 살펴본 박동현(2014)의 연구에서는 보육교사의 보육경력, 근무기관유형에 따라서만 조

직몰입에 차이를 보였으며, 연령, 학력, 직위 따라서는 차이가 없었다. 다만 학력, 보육경력, 직위에 따라서는 규범적 몰입에 차이를 보였으며, 근무기관 유형에 따라서는 지속적 몰입에 차이를 보였다. 유아교육기관 원장의 변화 지향적 리더십과 조직몰입과의 간계를 살펴본 방경애(2013)의 연구에서는 기관학급규모, 교직경력에 따라 조직몰입에 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 서정은(2013)의 연구에 월평균 보수에 따라서만 차이가 나타났으며, 연령, 경력에 따라서는 규범적 몰입에 대해서만 차이를 보였고 학력은 차이가 없다. 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 오교선(2015)의 연구에서는 결혼여부, 연령, 경력, 기관규모, 기관유형 및 근무시간에 따라서도 조직몰입에 차이를 보였다. 보육시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 오승란(2010)의 연구에서는 연령, 결혼상태, 근무기간에 따라서 조직몰입에 차이를 보였으며, 교육정도에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 직장어린이집을 중심으로 변혁적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 윤창섭(2011)의 연구에서도 연령, 결혼유무, 근무경력, 직급, 근무지역에 따라 조직몰입에 차이를 보안인 반면, 교육정도에 따라서는 차이가 없었다.

유아교사의 성격유형과 배경변인에 따른 조직몰입 수준을 비교분석한 박현주(2011)의 연구를 살펴보면 연령, 결혼여부, 경력에 따라서 조직몰입에 차이가 있었으나, 학력, 기관유형, 유아연령에 따라서는 통계적인 차이가 나타나지 않았다. 유아교육기관장의 진성 리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 한미자(2013)의 연구에서도 근무기관, 연령, 기관규모, 근속기간, 교사경력에 따라 조직몰입에 차이가 있는 것으로 나타났으며, 학

력에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

반면, 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 섬김리더십과 조직몰입과의 관계를 살펴본 이시연(2012)의 연구에서는 연령, 경력, 학력, 기관규모에 따라 조직몰입에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았으며, 보육교사가 인식하는 어린이집 원장의 리더십특성 및 원장에 대한 신뢰가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향을 조사한 전은정(2014)의 연구에서도 직위나 보육시설유형, 보육정원에 따라서만 차이를 보였으며, 연령, 결혼여부, 최종학력, 근무경력, 담당학급연령, 근무시간, 월수입에 따라서는 조직몰입에 차이가 없는 것으로 나타났다. 한편 유아교사의 자아탄력성 및 사회지능과 조직몰입 간의 관계를 살펴본 문태형의 연구에서도 유아교사의 경력에 따른 조직몰입의 차이가 나타나지 않았다.

이처럼 연구자별로 유아교사의 조직몰입 수준에 차이를 보이는 인구사회학적 변인의 종류나 내용이 조금씩 상이하지만 분명 다수의 연구자들이 유아교사의 인구사회학적 특성들이 유아교사의 조직몰입 수준을 결정하는제 지대한 영향을 미친다고 보고 있다. Steers(1984) 역시 개인적 특성이 조직몰입에 영향을 미친다고 보았으며, 조직몰입의 선행 변인으로 신분, 개인적 특성, 조직 및 업무특성, 조직문화, 리더십을 제시하였으며, 예남희(2014)는 이러한 선행 연구들에서 제시한 다양한 영향요인들이 주로 조직의 성과와 목표 달성에 직접적인 영향을 미쳐 결과적으로 조직에 근속할지에 대한 결정에 영향을 미치게 된다고 보았다.

한편 조직몰입의 대표적 학자인 Meyer와 Allen(1997)은 그림 2와 같이 조직몰입의 선행 변인과 결과 변인에 관한 다중차원의 모델을 제시하였다.

[그림 2] Meyer와 Allen(1997)의 조직몰입 다중체계 모델

이들이 제시한 조직몰입의 선행 변인과 결과 변인의 모델은 조직구성원의 인구사회학적 변인뿐만 아니라 조직특성, 개인특성, 사회화 경험, 관리실행, 환경조건 등의 비근접(distal) 선행변인과 업무경험, 역할 상태, 심리적 계약 등과 같은 근접(proximal) 선행변인 그리고 정서, 규범, 비용 관련 과정들을 통해 조직, 조합 또는 팀에 대한 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 수준을 결정하게 됨으로써 결과요인으로 재직여부, 생산적 행동, 직원의 복지 등을 예측해 볼 수 있도록 도식화한 모델이다. 이러한 조직몰입의 다차원적 모델을 통해 조직의 분위기나 사회화 경험, 그리고 인적환경으로써의 원장의 서번트 리더십이 조직 몰입에 영향을 미치고 있음을 확인 할 수 있었으며 이때 정서적 자기합리화 즉, 유아교사의 자아탄력성이 매개한다는 것을 전재하고 있다. 이는 조직 내 구성원이 조직을 어떻게 인식하고 몰입하는지에 따라서 결과론적으로 재직 중인 기관에서의 소속감의 질을 결정지을 수 있음을 시사한다. 이러한 조직몰입을 매개로 한 다중체계 모델은 조직 구성원의 행동이 조직 관리의 연속선상에서 다양한 조직의

측면에 대한 순차적인 인지과정 속에서 나타나는 것이라고 판단해 볼 수 있으며, 조직몰입이 조직이나 개인의 특성으로 역할·행동화되기보다 구성원의 인지와 인지로 인한 태도의 과정을 거치게 된다는 것을 알 수 있다(최소연, 2005). 이에 예남희(2014)는 조직의 기능적인 행동이나 성과의 매개역할로서 조직몰입이 차지하는 영향력은 매우 크다고 보았다. 그의 연구에서 원장의 서번트 리더십과 같은 환경(인적환경)적 요인과 조직 냉소주의와 임파워먼트와 같은 내적요인은 유아교육기관에 근무하는 교사들의 조직몰입에 지대한 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

2. 서번트 리더십(servant leadership)

가. 서번트 리더십의 개념 및 하위요인

(1) 서번트 리더십의 개념

서번트 리더십이란 리더가 조직 내 구성원들을 존중하는 태도를 가지고 구성원들이 허용적인 분위기 속에서 창의성을 발휘하도록 기회를 제공함으로써 개인 및 조직의 성장을 돕고, 부서 혹은 팀이 진정한 공동체를 이루도록 이끌어가는 리더십을 말한다(Senge, 1995). 다시 말해 서번트 리더십은 어떠한 조직이든 그 조직을 이끄는 리더를 중심으로 조직 구성원과의 관계를 형성하는 데에서 비롯된 리더십 이론으로써 하나의 조직을 이끌어가는 힘을 지극히 인간 중심적으로 바라보는 관점이다.

이러한 서번트 리더십에 대한 연구는 사주의 권의주위가 만연한 국내보다는 조직의 주인은 조직을 구성하는 구성원이라는 마인드를 가진 국외에서 더욱 활발히 이루어졌으며, 서번트 리더십에 대한 용어의 정의는 리더

를 어떻게 정의하느냐에 따라서 서번트 리더십, 하인의 리더십, 또는 섬기는 리더십, 배려의 리더십 등을 불리고 있다. 이처럼 서번트 리더십은 국·내외 리더십을 연구하는 수많은 연구자들을 중심으로 다양하게 정의 내려지고 있는데(강경석, 정남숙, 2007; 김보경, 2015; 김성은, 2014; 예남희, 2014; 이관응, 2006; 이명환, 2009; 황신덕, 2004; Boyer, 1999; Greenleaf, 1970; Senge, 1995; Sims, 1997), 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

우선, 국외의 연구자들을 중심으로 살펴보면 Greenleaf(1970)는 서번트 리더십의 창시자로서 리더가 가져야할 덕목으로 타인을 위해 봉사하는 자세로 조직 내 구성원과 고객 그리고 그들이 속한 지역사회를 우선적으로 섬기고 그들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신해야 한다고 보았다(예남희, 2014에서 재인용). Boyer(1999)는 서번트 리더십을 카리스마 리더십보다도 좀 더 미시적이면서도 조직 구성원을 대하는 있어서 섬세하며 경청하는 리더, 구성원들의 발전을 장려하고 권한을 위임하는 리더, 구성원들을 이해하려고 노력하는 리더, 구성원을 격려하고 보살피며 편안한 분위기를 만들려고 노력하는 리더, 구성원을 존중하는 리더, 도덕성을 갖추고 신뢰할 만한 리더, 상하 관계에 상관없이 공동체를 형성하는 리더, 구성원들의 가능성을 신뢰하는 리더 등, 리더가 갖춰야할 자질들을 구체적으로 명시하고 있다. 특히 Senge(1995)는 Greenleaf(1970)의 이론에 기초하여 서번트 리더십은 모든 사람들은 존엄성과 가치를 가진 존재라는 것에 대한 믿음에 기초하여 리더의 권력은 그들 자신이 아닌 조직을 구성하는 구성원들로부터 나온다는 민주적인 원칙에 따른다고 보았으며, 이를 통해 모든 조직 내 구성원들이 부서나 팀의 일에 자발적으로 참여함으로써 업무에 대한 습득력이 증진된다고 보았다. 이후에도 Sims(1997)와 같은 연구자들은 서번트 리더십을 조직 구성원의 인간 존엄성과 가치를 존중하고, 그들의 창조적인 역량을 일깨워 주는 리더십이라 정의하면서, 현재의 상태보다는 미래의 비전 공유

하도록 촉진시킬 뿐 아니라 학습자 또는 구성원들의 요구를 충족시켜주기 위해서만 권력을 사용하고, 공동체와 협력을 장려하는 리더, 그리고 다른 사람의 의견을 잘 수용할 뿐 아니라 정직하게 의사소통하는 리더, 마지막으로 다른 사람을 고무시키는 리더라고 하였다.

이러한 서번트 리더십에 대한 정의는 국내에서도 다양하게 나타나고 있으며 그 중 강경석과 정남숙(2007)은 서번트 리더십을 인간존중 사상을 바탕으로 리더가 조직 내 구성원들을 지원하고 그들의 잠재력을 발현시켜, 이를 통해 조직의 최대 성과를 이끌어 내는 리더십이라고 보았으며, 이관응(2006)은 타인을 섬길줄 알며, 특히 조직 구성원의 성공과 성장을 목표로 그들의 일에서 성공하고 성장할 수 있도록 적극적으로 지원하고 코칭을 하는 것이라고 보았다. 이 때 가장 중요한 덕복이 바로 윗사람의 관점이 아닌 아랫사람의 관점에서 조직을 이끌어가는 오너에 대한 믿음을 강화할 수 있는 다양한 행동을 보여야 한다고 주장하였다. 이명환(2009) 역시 서번트 리더십을 갖춘 리더란 조직의 바람직한 목표를 선정하고 이를 효과적으로 달성하기 위해 조직 내 구성원들의 자발적 행동을 이끌어 내는 지도자의 영향력 행사과정이라고 보았다. 한편 김보경(2015)과 김성은(2014)은 리더십은 업무적 성격을 반영하고 있으며 어떠한 위치에 있는지가 관리자의 리더십 유형을 결정짓는다고 보았으며, 조직 구성원을 불신하고 직원에 대해 상당한 압력을 가하는 것은 비인격적인 관리감독 즉, 서번트 리더십이 아니라고 보았다. 이러한 상사의 리더십은 상사에 신뢰도와 구성원의 태도와 밀접한 관련이 있는 것으로 보았다. 종합적으로 서번트 리더십에 대한 정의는 학자들 마다 다양하지만 근본적으로 타인 즉, 조직 내 구성원에 대한 배려와 존중을 바탕으로 하고 있음을 알 수 있다.

본 연구에서는 요인분석결과를 바탕으로 원장이 업무와 관련된 환경을 잘 파악하여 구성원에게 안내하며 비전과 방향성을 논리적으로 제시하고

공동체 의식을 고무하는 업무 지향 서번트 리더십과 구성원의 요구 충족을 위해 최선을 다하며 심리적 특성을 지원함으로써 정서를 지원하는 정서지향 서번트 리더십의 두 가지 하위요인을 중심으로 살펴보았다

(2) 서번트 리더십의 하위요인

서번트 리더십에 대한 초기 개념을 정립한 Greenleaf(1970)는 리더가 가져야할 덕목으로 존중, 봉사, 정의, 정직, 공동체 윤리 등의 다섯 가지 원칙에 입각하여 조직 내 구성원의 말을 경청하고 그들과 공감대를 형성하며, 자신의 잘못을 고쳐나갈 줄 알뿐만 아니라, 무지를 깨닫고자 부단히 노력해야 하며, 구성원들을 효과적으로 설득해 나가야 할 뿐만 아니라, 자신의 능력 개발을 통해 위대한 꿈을 실현한다고 최선을 다해야 한다고 보았다. 또한 선견지명을 가지고 청지기 의식을 발휘해야할 뿐만 아니라, 조직 구성원을 잘 성장할 수 있도록 몰입하고, 공동체 의식을 구축하도록 노력해야 한다고 보았다.

Spears(1995)는 위와 같이 Greenleaf(1970)이 초기에 제시한 덕목을 확장하고 구체화시켜 경청, 공감, 치유, 설득, 인지, 통찰, 비전의 제시, 청지기 의식, 구성원의 성장, 공동체 형성이라는 10가지 요인을 서번트 리더십의 구성요인으로 제시하였다(예남희, 2014에서 재인용). 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 경청(listening)은 서번트 리더가 가져야 할 가장 기본적 자질로서, 조직 내 구성원들을 존중하고 그들의 의견을 늘 수용하고자 하는 태도로써 구성원의 의견을 주의 깊게 잘 들어주는 것이며, 둘째, 공감(empathy)은 역지사지의 자세로 타인의 입장에서 생각해보고 구성원의 입장이나 상황을 충분히 이해하려고 노력하는 태도이다. 셋째, 치유(healing)는 업무로 인해

건강을 잃는 다거나 가족이나 직장 내 구성원들과의 충돌에서 오는 상처와 스트레스를 줄일 수 있도록 하는 리더의 다양한 행동과 노력의 과정에서 발생하는 결과물이며, 넷째, 설득(persuasion)은 리더가 가지는 권위나 권력을 이용해 조직 내 구성원에게 일방적인 지시나 통제를 가하기보다는 그들을 섬김으로써 구성원들에게도 충분한 발언권을 주어 양방향적인 대화와 설득을 통해 영향력을 행사하는 행위이다. 다섯째, 인지(awareness)는 조직 내 그 어떤 구성원들보다도 조직이 어떻게 나아가는지를 잘 알고 주변 환경요인에 대해 좀 더 잘 파악하고 있음으로써 전반적인 상황을 잘 판단해 낼 뿐만 아니라, 그 상황을 발생시키는 다양한 영향요인들 또한 정확히 잘 파악하고 있는 능력이라고 할 수 있으며, 여섯째, 통찰(foresight)은 리더 자신의 경험과 직관을 이용해 선견지명을 가지고 현재뿐 아니라 미래를 예측해 내는 능력을 말한다. 일곱 번째, 비전의 제시(conceptualization)는 리더 자신이 제시한 비전을 분명한 목표와 함께 연결시켜 방향을 설정해 주는 행위이며, 여덟 번째, 청지기 의식(stewardship)은 조직이 나타가야 할 방향에 대한 의사결정이나 행동이 있을 때, 그 결과가 구성원에게 미치는 영향을 먼저 고려해 보는 태도와 행위로써 서번트 리더가 갖추어야 할 가장 기본적인 덕목이라고 볼 수 있다. 아홉 번째, 구성원의 성장(commitment to growth)은 구성원들이 자발적이고 능동적으로 행동할 수 있도록 적절히 지원하여 그들의 잠재력을 발휘하도록 할 뿐만 아니라, 그들 개인에게도 성장할 수 있는 기회를 제공하는 것을 말하며, 열 번째, 공동체 형성(community building)은 구성원 자신들이 하고 있는 일과 그 일이 갖는 의미를 함께 공유함으로써 그들이 해야할 일을 충분히 이해하고 자발적으로 행동하도록 하는 역동적인 시스템을 형성하는 것으로, 리더는 구성원들 간의 깊은 유대 관계를 가질 수 있도록 활발한 의사소통과 협력을 적극 장려해줌으로써 조직되는 것이라고 보았다.

이후 Spears(1995)는 Greenleaf(1970)의 이론에서 출발한 열 가지 서번트 리더십의 특성에 Barbuto와 Wheeler(2006)가 주장한 소명(calling)이라는 특성을 추가하여 총 11개의 특성을 제시하였다(예남희, 2014에서 재인용). 소명(calling)은 구성원들의 마음속에 내재된 이타적이면서도 타인에 대해 자연스럽게 생겨나는 봉사 욕구라고 볼 수 있으며, 이후 서번트 리더십의 창시자인 Greenleaf(1970)가 강조하던 부분이기도 하다. Barbuto와 Wheeler(2006)는 이와 같은 11개의 특성을 가지고 최초 56개의 설문 항목을 만들어 388명의 전문가 집단을 대상으로 한 요인분석을 거쳐 최종 23개의 항목으로 구성한 다음 이타적 소명, 감정적 치유, 지혜, 설득, 조직의 청지기 정신과 같은 5개의 하위요인을 추출하였다. 이러한 5개의 하위요인을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(가) 이타적 소명(altruistic calling)

이타적 소명은 타인의 삶에서 긍정적인 영역을 만들어 주고자 하는 리더의 마음속 깊이 내재된 소망이라고 할 수 있으며, 이러한 소망은 타인을 여유롭게 대하는 모습에서 발견할 수 있는 태도이다(예남희, 2014). 결국 이타적 소명이란 타인에 대한 봉사에 있기 때문에 궁극적으로 이타적 소명을 가진 리더들은 자신의 이익보다 타인의 이익을 우선순위에 두어 조직 내에서 조직 구성원들의 요구를 충족시키기 위하여 최선을 다하는 태도라고 볼 수 있다.

(나) 감정적 치유(emotional healing)

감정적 치유는 고통과 어려움으로 인해 스트레스 상황에 놓인 조직 내

구성원들에게 심리적으로나마 회복을 지원하는 리더의 몰입기술이라고 정의할 수 있으며, 이러한 몰입기술을 활용하는 리더들은 구성원과의 감정교환을 잘하며, 구성원의 이야기를 진지하게 경청할 뿐만 아니라, 치유 과정에 있어서도 헌신적으로 임함으로 구성원들로 하여금 지지를 이끌어 내도록 하는 능력이다(예남희, 2014). 또한 감정적 치유의 기술을 가진 리더들은 구성원들이 개인적인 내용이나 조직과 관련된 민감한 이야기를 하는데 있어서도 부담을 느끼게 하기 보다는 허용적인 분위기를 통해 조직 내에서 겪는 개인적 어려움들을 치유해주기 위해 노력하는 자세라고 볼 수 있다.

(다) 지혜(wisdom)

지혜는 주변 환경에 대한 충분한 파악과 추진 중인 업무에 대한 결과를 정확히 예측해내는 능력으로, 이러한 주변환경에 대한 인지능력과 미래에 대한 예측의 특성이 조화를 이룰 때야 비로소 주변 환경에서 발현되는 다양한 상황들에 대한 숨겨진 의미들을 충분히 이해해 낼 수 있으며, 이를 통해 다양한 문제해결을 위한 의미 있는 단서를 도출해 낼 수 있다(예남희, 2014). 따라서 우수한 지혜를 가진 리더들은 하나의 현상뿐 아니라 이와 관련된 다양한 요소들과 배경에 대해 좀 더 민감하게 반응할 수 있으며, 미래를 적절히 예측하고 미리 준비하는 자세를 보이게 된다. 즉, 지혜는 최고의 지식과 효용이 조화를 이룬 완벽과 실용 그 이상라고 볼 수 있다.

(라) 설득(persuasion)

설득은 조직의 목표를 달성하기 위해 조직의 구성원들에게 업무에 대한

지적 체계를 안내하고 충분한 논리적 근거를 바탕으로 구성원들을 행동하도록 이끄는 힘이라 정의할 수 있으며, 설득에 능한 리더들은 구성원들에게 자신들이 나아가야할 방향성과 비전을 제시할 수 있을 뿐 아니라 보다 큰 가능성을 열어주어 구성원들에게도 기회가 주어질 수 있도록 하여 그들이 리더를 따를 수밖에 없도록 만드는 능력이다(예남희, 2014). 이러한 리더들은 구성원들 스스로 조직의 목표와 자신의 비전을 동일시해 볼 수 있으며, 자발적으로 행동하게 하여 그들의 업무에 대해 긍정적으로 수행하도록 이끈다.

(마) 조직의 청지기 정신(organizational stewardship)

조직의 청지기 정신은 리더가 사회적 공헌을 목적으로 조직을 구성한다거나, 그러한 프로그램을 개발하고 봉사활동을 통해 사회에 긍정적인 기여를 하도록 이끄는 정신이라 정의할 수 있으며, 이러한 조직의 청지기 정신은 개인의 이익보다는 공동선의 선을 위해 책무를 가지도록 하는 윤리적·도덕적 가치를 말한다(예남희, 2014). 다시 말해 사회적 공헌을 위해 현재보다 나은 것을 유물로 남기려는 몰입정신에 기반을 두어 전략을 모색하고 의사결정을 하는 것으로, 이러한 리더들은 조직 내 구성원들의 공동체 의식을 고무시킬 뿐만 아니라 긍정적인 유산을 남기도록 돕는다.

나. 서번트 리더십의 선행연구 고찰

오늘날 사회가 급격히 발전하고 빠르게 변화하면서 기존의 수직적이고 지시적인 마인드를 견지한 보수성향의 리더들이 그들의 리더십을 활용해 조직의 운영관리 하는데 있어서 상당한 결함이 있음을 인지하기 시작하였

다. 흔히들 불통으로 일컬어지는 관료제적 리더십이 어떠한 상황에서는 카리스마적 리더십으로써 긍정적인 영향을 미치는 반면, 대게는 다양한 부작용을 안고 있으며, 과정보다는 목표달성에 초점을 맞추어 외압으로 이끌려가는 경향도 나타난다. 오늘날의 조직들은 여전히 과거의 관료제적 조직의 형태를 띠고는 있지만, 과거와 같이, 리더가 가진 영향력만으로 조직 내 구성원들의 관계를 형성해 낼 수 없다고 보고 조직 구성원들 간의 관계에서 발현되는 영향력에 더욱 집중하고 있다(예남희, 2014). 이처럼 현대 사회의 패러다임이 변화함에 따라 조직의 리더 역시 그들이 가져야할 리더십의 유형에 변화가 요구되고 있으며, 하향식 관료적 리더십이 아닌 상향식 혹은 섬기는 리더십에 대한 요구가 증대되고 있다. 이러한 사회의 변화에 따라 조직을 이끄는 리더가 가진 서번트 리더십이 조직 내 구성원들의 심리와 행동에 긍정적 영향을 미친다는 가정 하에 국내외에서 많은 연구자들(예남희, 2014; 윤대균, 2004; 정성현, 2007; 최동주, 2008; Herbert, 2003; Laub, 1999; Walker, 1997)이 서번트 리더십에 대한 연구를 활발히 진행하고 있다.

예남희(2014)의 연구에서는 리더의 서번트 리더십이 구성원들로 하여금 조직에 대한 만족도나 리더, 또는 조직에 대한 신뢰, 조직의 유효성 지표인 조직몰입에 직·간접적으로 영향을 미친다고 보았으며, 윤대균(2004)은 관리자가 가지는 리더십은 종사자의 태도에도 영향을 미칠 뿐 아니라 이러한 과정에서 종사자가 가지는 리더에 대한 신뢰와 가치의 일치 수준이 매개효과를 보인다고 밝혔다. 또한 정성현(2007) 또한 서번트 리더십이 조직 구성원의 조직몰입에 영향을 미친다고 보았으며, 이러한 조직몰입은 조직의 성과에도 영향을 미칠 뿐 아니라, 조직의 기대 이상의 성과를 얻는다거나 구성원들 간 자발적 협동을 증진 시킨다고 보았다.

최동주(2008)는 리더의 서번트 리더십이 증가하게 되면 조직 내 구성원

들이 리더에 대한 신뢰가 증가함은 물론 이는 곧, 조직 구성원 자신들뿐 아니라 조직에 몸담고 있는 모든 임직원에게도 긍정적인 상호작용이 일어날 수 있다고 보았다. Walker(1997)는 서번트 리더십이 어떻게 조직에 적용되며 어떠한 영향을 미치는지를 살펴본 결과, 조직의 의사결정 구조가 수평적 구조로 변화시키고 구성원들 간의 신뢰가 높여 조직내 구성원들의 만족도가 높아진다고 보고하였다. 이러한 결과는 Herbert(2003) Laub(1999) 역시 자신의 연구에서도 같은 결과를 보였으며 조직 구성원의 지각된 리더의 서번트 리더십 수준과 구성원의 업무 만족은 정적인 상관관계가 있다고 보았다.

이처럼 선행 연구들의 결과를 통해 조직 리더의 서번트 리더십이 조직 구성원들의 조직에 대한 만족도뿐 아니라 리더와 조직에 대한 신뢰감 형성 및 조직 내의 공동의 목표를 달성하기 위한 긍정적 조직몰입에도 직·간접적으로 영향을 미치고 있음을 확인 할 수 있다. 이러한 연구 결과들은 유아교육기관 원장이 서번트 리더십을 발휘할 때, 교사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며, 더 나아가 지극히 개인적이고 내적요인인 교사 개인의 자아탄력성에도 직·간접적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구는 유아교육기관 원장의 서번트 리더십이 교사의 조직몰입, 자아탄력성에 미치는 직·간접적인 영향을 살펴보고자 한다.

3. 자아탄력성

가. 자아탄력성의 개념 및 하위요인

(1) 자아탄력성의 개념

오늘날 급변하는 사회 속에서 살아가는 현대인들은 슬로우를 지향하던 과거에 비해 더 많은 스트레스 상황에 노출되고 있다. 이러한 상황에서 얼마나 잘 적응하고 적절히 대응하느냐에 따라서 스트레스로 인한 정신적·신체적 문제 상황에 대한 면역체계를 잘 형성할 수 있을지에 대한 성패가 갈린다. 다양한 스트레스 상황에서 적절히 대처하지 못하는 사람들은 심각한 스트레스 상황에 놓일 뿐만 아니라, 개인의 정신적·신체적 건강에 심각한 부작용을 초래하여 사회 부적응 상태에 처하게 할 수 도 있다(김준기,1999). 하지만 반드시 스트레스나 부정적인 사건들이 모든 사람들에게 심각한 영향을 주거나 다른 부적응 상태를 초래하는 것만은 아니다. 단지 위험한 환경이나 부정적인 생활사건 등 스트레스가 증가하는 상황 하에서도 스트레스의 영향을 거의 받지 않거나 덜 받으며, 변화나 역경에 유능하게 대처함으로써 충격, 역경으로부터 빨리 회복되는 능력인 자아탄력성이 높을 경우 이러한 스트레스 상황을 적절히 잘 극복해 낼 수 있으며(김인숙, 2009), 이러한 자아탄력성이 높을수록 부정적인 외부요인들로부터 잘 견뎌내게 되어 업무 수행의 질이나 성과에서도 긍정적인 영향을 미칠 수 있게 된다.

이처럼 스트레스를 개인의 심리적인 문제를 진단하고 치료하는 데에만 국한하기 보다는 개인의 적응력과 건강한 발달에 초점을 두는 긍정심리학적 패러다임에서는 본연의 상태로 돌아오는 능력인 회복력 즉, 탄력성(resilience)이란 개념이 포함된다(Rutter, 1987). 탄력성에 대한 체계적인 연구는 1970년대에 들어서 본격적으로 시작되었으며, 위험집단 아동의 정신 병리학적 이론에 관심을 가지고 있었던 심리학자들과 정신과 의사들에 의해 많이 다루어졌다. 다시 말해 정신분열증 등의 생물학적 유전 질환에 걸린 부모나 빈곤과 불우한 가정환경 등과 같은 요인들로 인해 위험환경에 노출됨으로써 심각한 문제를 보일 것으로 예상되는 위험집단에 대한 종단

연구를 실시한 Rutter(1979), Antohony(1974), Garmezy(1991) 등은 높은 위험요인에도 불구하고 예상된 문제 상황이 발생하기 보다는 정상적인 발달상황을 보이는 결과를 발견하게 되었다. 이후 이러한 위험요인에서도 문제상황을 발생시키기 보다는 자신을 적절히 통제함으로써 회복해 내는 특성을 '탄력성(resilience)'이라고 명명하였다.

Masten, Hubbard, Gest, Tellegen, Garmezy와 Ramirez (1990)는 탄력성을 매우 위험한 환경 속에서도 긍정적인 결과를 보이거나 급성 또는 만성적인 주요한 생활스트레스 사건에서도 적절히 잘 대처하는 등의 외상적인 사건으로부터 빠른 회복을 보이는 현상으로 정의하였으며, Luther(1991)는 위험상황에 직면하였을 때 긍정적인 결과를 만들어 내거나, 위기상황 등에서도 잘 견디고 회복하여 힘을 얻는 등 전화위복의 상황을 만들어 냄으로써 자원을 풍부하게 하는 것이라고 정의하였다. 즉, 탄력성이란 스트레스가 증가하는 상황에서 조차 스트레스의 영향을 거의 받지 않거나 덜 받으며, 스트레스 상황에서 유능하게 대처함으로써 스트레스를 현저하게 낮출 수 있는 능력으로, 사전적 의미로는 변화나 역경에 쉽게 적응하거나 회복하는 능력, 질병이나 충격, 역경으로부터 빨리 회복되는 힘 혹은 상황에 따라서 알맞게 대처하는 능력으로 보았다(김인숙, 2009에서 재인용).

자아탄력성 역시 스트레스가 매우 높고 위험한 상황 속에서도 상황을 그대로 받아들이기보다는 좀 더 긍정적이고 희망적으로 바라보려는 태도를 취함으로써, 문제 상황을 회피하기보다는 극복하기 위해 노력한다거나, 외상적인 사건들로부터 빠른 회복력을 보이는 현상을 말하는 것으로(김인숙, 2009; 정혜욱, 이옥형, 2011; Masten et. al., 1990), 김인숙(2009)과 이수련, 이정화(2010) 등은 자아탄력성이 긍정적인 방향으로 문제를 해결하고자 하는 것에 직접적인 영향을 주어 결국 그 문제를 해결할 수 있도록 한다고 보았다.

선행연구들에서 자아탄력성에 대한 개념과 대상 그리고 하위요인 등에 따라서 세가지 관점에서 바라보고 있다(Luthar, Cicchetti & Becker, 2000). 먼저, 원인으로써의 자아탄력성이다. Block은 정신분석학적 입장에서 자아탄력성을 성격의 한 유형으로 보고 변화하는 상황이나 강압적인 요구 또는 스트레스가 많은 환경 하에서 융통성 있게 반응할 수 있는 능력으로써 자아-탄력적(ego-resilient)부분과 자아-취약한(ego-brittle)부분의 연속선상에서 적절히 자아를 통제할 수 있을 때 발현된다고 보았다(Block & Kremen, 1996; Block & Block, 1980). 한편, Leithwood(1994)는 심리사회적 입장에서 자아탄력성을 선천적으로 타고난 생득적 특성으로 바라보았으며, 이러한 관점에서는 인간이 통제할 수 없는 역경에서도 견디어 내는 심리·사회적 능력이 있어 상실감을 느끼거나 위기의 상황에서도 어려움을 극복해 내기 위해 대안을 마련해 내도록하는 역동적인 힘이나 능력이라고 하였다(Leithwood & Jantzi, 1999).

둘째, 결과로써의 자아탄력성이다. Garmezy(1991)는 발달정신 병리학적 관점에서 자아탄력성에 대한 연구를 실시하였으며, 높은 위험에 처한 사람들이 정서적인 괴로움을 잘 드러내지 않으려는 경향이 있다는 사실에 기초하여 자아탄력성의 개념을 도출하였다. 그는 후속 연구를 통해 자아탄력성을 고위험군에 속한 사람들이 위험 상태나 만성적 스트레스 혹은 그에 따른 심각한 외상에도 불구하고 긍정적으로 문제를 해결해 내는 능력으로 정의 하였으며(Garmezy, 1993; Masten, et. al., 1990), 이러한 자아탄력성을 역경과 성공적 적응 사이를 중재하는 요인으로 보고 높은 위험에 처한 사람들에게서 나타나는 긍정적 발달결과를 측정함으로써 확인할 수 있다고 보았다.

셋째, 과정으로써의 자아탄력성이다. Cicchetti, Rogosch, Lynch 그리고 Holt(1993), Masten 등(1990), Gibson과 Dembo(1984) 등은 종단연구를 통

하여 사람들이 가진 적응유연성이나 부적응 등은 극심한 스트레스 상황에서는 물론 전 생애동안 발생할 수 있다고 보고 한 시점에서 자아탄력성이 높은 유아들도 또 다른 시점에서는 그렇지 못한 경우가 발생할 수 있으므로 자아탄력성이란 한 시기에 고정된 일관된 특성이 아니라 유동적인 특성이라고 보았다. 발달적 관점의 주장에서도 이러한 특성에 대한 근거를 뒷받침 할 수 있으며, 개인과 환경 간의 상호작용적 맥락에서 발현되는 결과로써 이러한 상호작용의 결과는 대부분의 개인과 맥락 사이에서 일치 혹은 불일치와 같은 상황에 의존하기 때문에 발달적 특성이 개인적 특성에만 기인하기 보다는 사회적 맥락 또한 살펴봄으로써 시간의 흐름에 따라 가변적일 수 있음을 염두에 두어야 한다고 주장하였다(Grane & Scandura, 1987).

본 연구에서는 자아탄력성을 어려운 환경이나 스트레스 상황에서도 부정적 영향을 덜 받거나, 급작스러운 변화나 역경 속에서도 유능하게 대처함으로써 충격이나 역경으로부터 쉽게 회복할 수 있는 능력으로 조작적 정의를 하였다.

(2) 자아탄력성의 하위요인

우리는 주위에서 자주 경직되는 사람들이 유연하게 대처하는 사람들보다 현재의 상황을 스트레스를 받을만한 상황으로 지각하는 경향이 많고, 그러한 상황에서도 더욱 불안해하거나 우울해 하는 경향을 발견할 수 있다. 그러나 자신을 잘 통제하고 유연한 사고를 가진 사람들일수록 스트레스 상황이나 불안한 상황에서도 당황하기 보다는 그 상황에서도 긍정적인 장면을 찾아내고 적극적으로 동참함으로써 긍정적인 정서를 보이게 된다(손희대, 1998; 이정, 2003). 이러한 자아탄력성은 개개인이 가진 구체적인 행동적 특성을 살펴보면 쉽게 파악할 수 있으며(김인숙, 2009), 흔히 어떠한 문제

상황에서도 적절히 잘 해결해 낼 수 있다고 믿는 유능감과 함께 효과적으로 인지능력을 활용하고 스트레스 상황에서도 잘 적응할 줄 알며, 특정 요구상항에서도 유연하게 대처해 내는 인지적·행동적 전략을 변화시키는 것으로 잘 묘사될 수 있다(Funder & Block, 1983; Block & Block, 1980).

Kelley(1994)는 아동 청소년을 대상으로 한 탄력성 연구를 실시한 결과, 공통적으로 나타난 하위요인들이 낙천성, 자율성, 능동적인 활동성, 타인에 대한 공감능력, 원만한 대인관계 등으로 보았으며, 이러한 자율성과 능동적인 활동성은 사회적 활동에 적극적인 참여를 유도하고, 타인에 대한 공감과 능숙한 표현기술 요소는 또래관계를 형성하는데 중요한 기여를 하는 것으로 보인다. 이후 Kirkman과 Rosen(1999)은 자아탄력성의 하위요인으로 탄력적인 개인의 특성들인 통찰력, 독립성, 관계성, 주도성, 유머, 창의성, 도덕성으로 보았으며, 높은 자기 효능감과 자존감, 긍정적인 자아상과 명확한 정체성을 특징으로 한다고 보고하였다. 이러한 탄력적인 개인은 현실적인 통제감과 자긍심이 높고, 사회적 유능감 수준이 높아서 문제해결능력이나 의사소통 능력이 뛰어날 뿐 아니라(이영미, 2007), 탄력적인 개인은 문제 해결에 있어서 유능하게 대처하고, 타인으로부터 긍정적인 관심을 받으며, 인생에서 펼쳐지는 도전을 받아들여 헤쳐 나가게 됨으로써 삶에 대해 통제력을 갖는다고 보았다(Czerniak & Schriver, 1994).

구형모, 황순택(2001)은 자아탄력성이 높은 사람들은 적절한 수준으로 자아를 통제할 수 있으며 외향적이면서도 친화력이 높을 뿐 아니라 정서적 안정감이 있고 자신의 경험에 대해 개방적이라고 보았으며, 이하나(2006)는 자아탄력성이 높을수록 언어적 표현력이 뛰어나 똑똑해 보일뿐 아니라 자신감이 넘치며 자기주장을 잘 펼칠 뿐 아니라, 생경하거나 위기의 상황에서도 융통성 있고 효율적으로 잘 적응해 냄으로써 문제를 해결해 내기 위한 과정에서 충동성을 잘 조절해 낸다고 보았다. 따라서 자아탄력성의 주

요한 하위요인으로 항상 긍정적 자아상에 대한 명확한 느낌과 높은 자기 효능감, 적절한 수준의 자아통제, 정서적 안정 및 효율적이고 융통성 있는 문제해결 방식 등이 포함됨을 확인할 수 있다(김인숙, 2009).

자아탄력성의 하위요인과 관련된 내용으로 자아탄력성의 구체적 평가에 대해서 김인숙(2009), 문태형(2013), 정다운(2009), Atsushi, Hitoshi, Shinji & Motoyuki(2002)는 탄력성 내적요인(꿈, 목표, 인생의 목적, 인생의 존재의미, 숭고함, 독립성, 내적통제의 소재, 희망, 낙관주의, 의지결정, 인내력 등)을 참고하여 흥미와 관심의 다양성, 감정조절, 긍정적인 미래지향성과 같은 3개의 하위요인으로 추출하였다. 이러한 3개의 하위요인을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(가) 흥미와 관심의 다양성

Atsushi 등(2002)은 자아탄력성의 3가지 하위요인들 중 흥미와 관심의 다양성을 가장 먼저 꼽았으며, 흥미와 관심의 다양성은 여러 가지 사물에 흥미나 관심을 가지는 것으로써 청년기에 있어 탄력적인 많은 사람들은 고위험 스트레스나 상처 받은 감정을 극복하기 위하여 글쓰기, 음악활동, 그림그리기, 춤추기 등을 활용한다고 보고하였다. 따라서 탄력적인 사람은 다양한 사물에 흥미나 관심을 나타내고, 새로운 활동을 시작함으로써 위험요인들을 적절히 극복해 낸다고 볼 수 있다(Vrugt, 1994).

(나) 감정조절

자아탄력성의 3가지 요인들 중 두 번째 요인으로써, Tam과 Cheng(1996)은 어떠한 상황에서 발현되는 극도의 긍정적·부정적 감정에 대한 대처과정

을 감정조절 상황으로 정의하고, 감정과 행동의 조절이 탄력성에 미치는 영향을 검토함으로써, 감정 조절이 행동보다 탄력성에 직접적인 영향을 주는 유의미한 변인으로 보고하였다.

(다) 긍정적 미래지향성

자아탄력성의 3가지 요인들 중 세 번째 요인으로써 긍정적인 미래지향성은 개인이 꿈이나 목표를 가지고 장래에 대한 긍정적인 계획을 세우는 것으로, 탄력성이 높은 사람일수록 불확실한 미래상황에 대해 불안해하기보다는 위기의 상황 하에서도 장미 빛 전망을 가지고 나아가줄 알며 정신적인 회복 능력을 충분히 이끌어내는 특성을 보인다고 하였다(Rutter, 1987).

나. 자아탄력성의 선행연구 고찰

자아탄력성에 대한 연구는 다양한 교육 분야에서 많이 다루어져 왔으나(이재성, 문영경, 최형임, 2012; 이지원, 유형근, 신효선, 2012), 최근에는 유아교육 분야에서도 자아탄력성에 대한 관심이 매우 높아지고 있다(김인숙, 2009; 정혜욱, 이옥형, 2011).

유아교사의 자아탄력성에 대한 선행연구를 살펴본 결과 김지선(2014)의 연구에서 유아교사의 자아탄력성은 의사소통능력과 유아와의 친밀감에 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 장예진(2015) 연구에서는 자아탄력성이 교사효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 유아의 문제행동에 대한 인식과 지도전략에서 자아탄력성 집단에 따른 차이를 살펴본 정호경(2014)의 연구결과 자아탄력성이 낮은 유아교사 집단보다는 자아탄력성이 높은 유아교사 집단이 더 높은 인식과 전략을 보이는 것으로

나타났다. 한편 유아교사의 팔로우십 유형에 따른 원장과 교사 간의 교환관계, 자아탄력성, 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 김인숙(2009)의 연구에서 유아교사의 자아탄력성은 다른 모든 요인과 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 특히 자아탄력성은 조직문화 중 합리문화와 집단문화에서 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

사립유치원 유아교사를 대상으로 조사한 오미향(2014)의 연구에서는 유아교사의 자아탄력성이 교사효능감과 자아탄력성에 통계적으로 유의미한 상관관계가 있고 직무만족이 자아탄력성의 영향을 많이 받고 있었으며, 특히 교수효능감과 직무만족은 자신의 역량이 발휘 될 수 있는 부분에서만 자아탄력성에 영향을 받는 것으로 나타났다.

유아교사의 정서노동, 자아탄력성, 직무만족도에 관한 구조모형분석을 실시한 이운성(2013)의 연구결과 유아교사의 자아탄력성이 유아교사의 정서노동과 직무만족도에 통계적으로 유의미한 상관관계를 보였으며 유아교사의 정서노동이 직무만족도에 미치는 영향에서 자아탄력성이 매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 문태형(2013)의 연구에서 유아교사의 자아탄력성이 조직몰입과의 관계성을 살펴본 결과 저경력 집단에서 정서적 조직몰입에 자아탄력성 중 감정조절과 긍정미래지향성이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 유지연(2011)의 연구에서는 자아탄력성과 직무스트레스 그리고 전문성 인식 간의 관계를 살펴본 결과 자아탄력성과 전문성 인식 간에는 정적인 상관이 직무스트레스와는 부적인 상관이 있고 통계적으로도 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 자아탄력성은 교사들에게 직무스트레스나 직무만족도 등과 같이 정서적인 영역에 대한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 뿐만 아니라 또한 업무 중 자아탄력적인 교사들은 감정의 조절이 행동의 조절보다 우선적으로 영향을 받아 일의 처리가 가능할 수 있을 것

이다. 그리고 자아탄력적인 교사들을 업무 분위기가 불안하거나 위협적인 상황에서도 긍정적인 전망을 가질 수 있으며, 정신적인 회복이 충분히 가능하도록 도울 수 있을 것으로 사료된다. 이러한 자아탄력성은 교사가 유아교육기관이라는 조직에 몰입하는 데에도 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다.

4. 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 조직몰입 및 자아탄력성의 관계

가. 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 조직몰입의 관계

흔히 유아교육기관에서 근무하는 교사들은 자신의 조직인 어린이집이나 유치원에서 몰입하기 위해서는 많은 환경적 요인들로부터 다양한 도움을 필요로 하게 된다. 그 중에서도 교사의 근무환경과 처우를 개선해 주는데 가장 큰 영향력을 행사할 수 있는 대상이 유아교육기관을 실질적으로 이끌어가고 있는 원장이며, 이러한 원장이 가진 철학이나 신념은 그가 가진 조직의 목표나 구성원들을 대하는 태도에 그대로 들어나게 됨으로써 리더로서의 지도성은 기관의 앞날을 좌우 할 수 있을 만큼 그 기관에 근무하는 교사에게 많은 영향을 미치게 된다. 이에 다수의 국내외 학자들이 다양한 조직에서 리더가 가진 리더십이 조직 내 구성원들의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 많은 연구를 수행해 왔다(강경석, 정남숙, 2007; 국승오, 2009; 김성철, 2007; 김용학, 2010; 최남례, 2005; 최동주, 2008; Dannhauser & Boshoff, 2006; Mowday et al., 1982; Steers, 1984 Zahra, 1984).

먼저 해외 연구를 살펴보면, Mowday(1982)과 Steers(1984)은 조직몰입에 영향을 미치는 선행 변인으로 조직 문화와 관리구조 측면에서 관리자의 리더십이 중요하다고 보았으며, 조직원의 태도, 분위기, 개인의 자아실현, 리더십 유형 등이 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이라고 본 Zahra(1984)의 연구에서도 조직 문화 측면에서의 서번트 리더십이 조직 구성원들의 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 Dannhauser와 Boshoff(2006)는 자동차 산업의 조직 구성원을 대상으로 그들이 지각한 서번트 리더십이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

한편 국내의 연구들을 중심으로 살펴보면, 최남례(2005)가 실시한 서번트 리더십에 대한 유아교육기관 종사자의 지각이 조직 헌신에 미치는 영향에 관한 연구에서 서번트 리더십과 교사의 조직 헌신성 간에는 높은 상관이 있음을 밝혔으며, 원장이 가진 서번트 리더십이 교사의 조직 헌신성에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다고 보고하였다. 이는 교사가 가진 조직 헌신성이 조직몰입과 유사한 개념인 조직의 유효성 또는 효과성을 예측하는 변인으로써 유아교육기관 원장의 서번트 리더십이 교사의 조직몰입에도 유의한 영향을 미칠 수 있음을 가정해 볼 수 있게 한다. 강경석과 정남숙(2007)의 연구에서도 학교장의 서번트 리더십과 교사의 학교 조직몰입에 영향을 미치는지를 살펴본 결과, 학교장의 서번트 리더십이 교사의 학교 조직몰입에 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 김성철(2007) 또한 사회복지기관장의 서번트 리더십이 사회복지사의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 정성현(2007)의 연구에서는 조직 구성원들에게 조직에 머무르고 애착을 가지도록하기 위해서는 인간적 측면의 서번트 리더십이 필요하다고 강조하면서 리더십과 조직몰입과의 관계에서 서번트 리더십은 조직 구성원들의 조직몰입에, 조직몰입은 조직의

서비스 성과에 각각 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 국승오(2009)의 연구에서도 390여명의 교사를 대상으로 교사가 지각한 학교장의 서번트 리더십과 조직몰입 간의 관계성을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 보고하였으며, 김용학(2010)은 중소기업 관리자의 서번트 리더십이 조직유효성을 결정하는 유효한 변수로써 조직몰입에 직접적 영향을 미친다고 보고하고, 조직구성원이 조직을 위해 일하도록 하기 위해서는 리더가 지시와 통제하려 들기보다는 솔선수범하여 모범을 보이고 조직 구성원을 사랑하고 그들의 어려운 환경 개선에 최선을 다하는 등의 섬김의 리더십을 가져야 한다고 주장하였다. 최동주(2008) 역시 16개 다양한 업종의 기업에 근무하는 종사자 530여명을 대상으로 그들이 지각하는 조직 리더의 서번트 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 알아본 결과 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

이상의 국내외 선행 연구 결과들을 통해 조직의 구성원들이 지각하는 리더의 서번트 리더십은 조직의 유효성, 또는 효과성을 나타내는 지표만큼 조직 내 구성원들의 조직몰입에 긍정적 또는 부정적인 영향을 미침을 알 수가 있다. 따라서 본 연구에서도 유아교육기관 원장의 서번트 리더십이 교사의 조직몰입에 유의한 직접적 영향을 미칠 것으로 기대하며 원장의 서번트 리더십 개발을 통한 교사의 조직몰입을 살펴보기 위한 실증적 연구를 실시하고자 한다.

나. 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 관계

다양한 구성원들이 하나의 조직 내에서 공동의 목표를 달성하기 위해서는 분명 각 개인이 추구하는 가치가 공동의 목표와 동일시되었을 때야 비로소 구성원들의 업무수행 능력뿐만 아니라 조직의 목표달성 여부의 승패

가 달렸다고 해도 과언이 아니다. 유아교육기관에서도 역시 각 교사들의 개인적인 가치가 유아교육기관 내의 공동의 목표와도 어느 정도 일치해야 지만 조직 내에 몰입하는 수준이 높아져 공동의 목표달성에 한 발 더 다가갈 수 있는 것이다. 하지만 이러한 이상적인 상황은 결코 쉽게 만들어 질 수 없으며, 가끔은 어느 한 쪽의 일방적인 희생을 강요한다거나 어쩔 수 없다는 명분하에 업무 수행 과정에서 구성원의 자존감에 심각한 타격을 입기도 한다. 유아교육기관에서 근무하는 교사들에게도 예외는 아니며, 교사가 가진 자아탄력성은 스트레스와 업무적 압박감을 이겨내는데 매우 큰 도움이 주어 조직몰입에도 긍정적인 영향을 준다.

Block과 Kremen(1996)은 자아탄력성이 높은 사람일수록 그가 직면하는 긴장상황에서 인내해 낼 수 있는 능력을 적절히 조절할 수 있기 때문에 조직 내에서의 적응을 성공적으로 이룰 수 있는 반면, 그렇지 못한 사람은 이러한 조절능력이 부족하기 때문에 부정적인 영향을 미쳐 낯선 상황에 대한 스트레스에 유연하게 반응하지 못해 효율적으로 대처해 내지 못한다고 보았다. 이러한 자아탄력성은 직무에 대한 만족도를 높이는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라(김인숙, 2009; 정혜욱, 이옥형, 2011), 직무만족도가 높을수록 조직에 대한 몰입수준이 높기 때문에(김정희, 문혁준, 2006; 서은희, 2002) 이는 곧 자아탄력성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 가정해 볼 수 있다(문태형, 2013).

이러한 결과는 국내의 선행연구들에서도 찾아 볼 수 있으며, 류다정(2014)의 연구에서는 신입사원의 자아탄력성 수준에 따른 조직적응에 관한 연구에서 자아탄력성이 조직몰입과 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며, 자아탄력성 수준에 다라서도 조직몰입에 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 송혜옥(2014)의 연구에서도 병원 종사자의 회복탄력성과 조직몰입의 관계를 살펴본 결과, 회복탄력성과 조직몰입 간의

다소 높은 정적 상관관계가 나타났으며, 생활만족도, 감사하기와 함께 자아낙관성이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 문태형(2013)의 연구에서도 유아교사의 자아탄력성 및 사회지능과 조직몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 유아교사의 자아탄력성의 하위요인들(흥미와 관심의 다양성, 감정조절, 긍정적 미래지향성) 중 흥미와 관심의 다양성을 제외한 두 하위요인에서 모두 통계적으로 유의미한 영향력을 보이는 것으로 나타났다.

다. 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 자아탄력성의 관계

유아교육기관에서 근무하는 많은 교사들은 다양한 인적·물리적 환경에 의해 업무과중에 시달리는 경우가 많다. 자신이 지도하고 있는 부모에게서 보육과 교육에 대한 위탁을 받는 그 순간부터 해당 아동을 중심으로 형성되는 모든 발달환경에 대해 적절한 지원을 계획하고 수행해야하며, 오히려 과거의 교사들에 비해 사회와 가정으로부터 더 많은 역할수행을 요구받고 있는 것이 현실이다. 따라서 교사는 다양한 대상들로부터 순간순간 스트레스와 긴장상황에 놓이게 될 개연성이 높아졌으며, 영유아기를 대상으로 교직을 수행하는 교사들의 아동학대 사례가 뉴스에 연일 보도되고 있는 요즘은 더욱이 교직에 대한 스트레스가 높다고 볼 수 있다. 이 때 교사의 자아탄력성은 업무에 대한 직무몰입과 교사효능감 등에 매우 큰 영향을 미치게 된다.

교육 분야뿐만 아니라 교육 외의 분야에서도 운영자 또는 관리자의 리더십은 다분히 그 조직의 분이기를 좌우할 수 있다고 보고하고 있으며, 이러한 리더들의 리더십에 자아탄력성은 직·간접적인 영향을 미치고 있는 것으로 보고되고 있다(김보경, 2015; 김성은 2014; 황신덕, 2004). 김성은(2014)

의 연구에서는 상사의 비인격적 감독이 정서적 소진에 미치는 영향에서 자아탄력성의 조절효과를 살펴본 결과, 이 역시 상사의 비인격적인 리더십이 정서적 리더십에 유사조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 한편, 황신덕(2004)의 연구에서는 상사의 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원태도와의 관계에 있어서 자아탄력성의 조절효과를 살펴본 결과, 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 조직시민행동에 미치는 영향에서 자아탄력성이 유사조절효과를 보이는 것으로 나타난 반면, 상사의 변혁적 리더십이 구성원의 조직몰입 미치는 영향에서는 그 어떠한 조절효과도 보이지 않는 것으로 나타났다.

유아교육기관을 중심으로 살펴보면, 강진숙, 이경남(2015)의 연구에서 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 간에 유의미한 상관관계가 있으며, 교사의 이직의도에 원장의 리더십은 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 자아탄력성 및 직무스트레스를 통해서 간접적인 영향도 미치는 것으로 나타났다. 또한 원장의 리더십이 유아교사의 이직의도에 미치는 영향에서 교사의 자아탄력성은 매개효과를 보이고 있었으며 이는 원장의 리더십과 직무스트레스 사이에서 스트레스를 효율적으로 대처함으로써 이직의도를 완화 할 수 있다고 보았다. 보육교사를 대상으로 한 조성연, 이정희(2010)의 연구에서도 직무스트레스 상황에서 노출된 보육교사들이 이를 유연하고 융통성 있게 대처하는 자아탄력성을 가지는데 있어서 리더인 원장의 사회적 지지가 매우 중요한 역할을 하고 있었다.

이상의 선행연구에서 밝힌 바와 같이, 조직을 이끌어 가는 관리자나 기관장들의 리더십이 조직 내 구성원들의 역할수행에 미치는 영향에서 구성원들의 자아탄력성은 충분히 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 B광역시에 위치한 유치원과 어린이집 50개 기관 유아교사 400명을 대상으로 임의 선정하였으며, 설문조사에 앞서 연구내용을 설명하고 연구참여에 대해 동의를 구하였다. 연구대상으로 선정 된 유아교사 400명을 대상으로 유아교사가 지각한 원자의 서번트 리더십과 자신의 자아탄력성 및 조직몰입에 대한 내용을 알아보기 위한 설문지 400부를 직접 방문하여 연구목적 및 연구내용을 상세히 설명한 뒤 배부하였고, 그 중 394부가 회수되었으며 불성실하게 작성된 7부를 제외한 387부(96.7%)를 최종 분석 자료로 활용하였다. 최종 분석대상으로 선정된 연구대상의 인구사회학적 특성은 표 1과 같다.

<표 1> 연구대상의 인구사회학적 특성 (N=387)

변 인	구 분	빈도(N)	비율(%)
기관유형	유치원	321	82.9
	어린이집	66	17.1
교사연령	20대	266	68.7
	30대	86	22.2
	40대 이상	35	9.0
학력	전문대졸	247	63.8
	4년제 대학교졸	112	28.9
	대학원졸	28	7.2
교직경력	1년 이하	125	32.3
	1-3년	95	24.5
	3-5년	60	15.5
	5-10년	75	19.4
	10년 초과	32	8.3
일평균 근무시간	9시간 이하	78	20.2
	9-10시간	133	34.4
	10-11시간	122	31.5
	11시간 초과	54	14.0

표 1에 의하면, 기관유형별로는 유치원이 321명(82.9%), 어린이집이 66명(17.1%)이며, 교사연령별로는 20대가 266명(68.7%)으로 가장 많았고, 30대가 86명(22.2%), 40대 이상이 35명(9.0%) 순으로 나타났다. 학력별로는 전체 연구대상 중 2/3인 247명(63.8%)이 전문대졸로 나타났으며, 4년제 대학교졸이 112명(28.9%), 대학원졸이 28명(7.2%) 순으로 나타났다. 교직경력별로는 1년 이하가 125명(32.3%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 1-3년이 95명(24.5%), 5-10년이 75명(19.4%), 3-5년이 60명(15.5%), 10년 초과가 32명(8.3%) 순으로 나타났다. 일평균 근무시간별로는 9-10시간이 133명(34.4%)로 가장 많았고, 그 다음으로 10-11시간이 122명(31.5%), 9시간 이하가 78명(20.2%), 11시간 초과가 54명(14.0%) 순으로 나타났다.

2. 측정도구

가. 조직몰입 척도

유아교사의 조직몰입을 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)이 개발하고 마상진(2004)가 번안하여 이종각(2013)의 연구에서 활용한 조직몰입 척도(Organization Commitment Scale)를 본 연구의 대상과 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 이 도구는 정의적 몰입 7문항, 지속적 몰입 5문항, 규범적 몰입 5문항의 3개 하위 요인으로 구성되어 있었으나, 선행연구들의 제안(예남희, 2014; Ko et al., 1997; Kwon, 2001)에 따라 지속적 몰입을 제외한 정의적 몰입 7문항, 규범적 몰입 5문항의 2개 요인으로 구성하였다.

각 문항에 대해 유아교사는 자신의 생각 및 행동과 일치하는 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도로 평정하였다. 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높다는 것을 의미한다. 전반적 조직몰입의 내적 합치도에 의한 신뢰도 계수인 Cronbach's α는 .89이며, 구체적인 하위영역의 개념 및 문항수와 신뢰도는 표 2에 제시하였다.

<표 2> 유아교사의 조직몰입 척도의 하위영역별 개념 및 문항수와 신뢰도

하위영역	개념 및 문항의 예	문항구성	문항수	신뢰도
정의적 몰입	조직에 대해 심리적인 애착을 느끼는 정도로 조직과 구성원의 가치가 일치하여 조직에 남아있기를 원하는 형태 (예: 나는 이 유치원/어린이집에 애착을 가지고 있다).	1, 2, 4, 6, 7*, 8, 11	7	.83
규범적 몰입	조직에 남는 것이 도덕적으로 옳다고 생각하는 정도로 개인이 형성하는 의무감 때문에 조직에 남아있게 되는 몰입의 형태 (예: 나는 이 유치원/어린이집에 계속 남아 있어야 할 사회적·도덕적 사명감을 느낀다)	3, 5, 9, 10, 12	5	.80
전체	-	-	12	.89

*는 역문항

나. 서번트 리더십 척도

교사가 지각하는 원장의 서번트 리더십을 측정하기 위해 Greenleaf(1970)의 10가지 구성개념에 Barbuto & Wheeler(2006)가 소명이라는 구성개념을 추가하여 개발하고 예남희(2014)의 연구에서 사용한 서번트 리더십 척도를 본 연구의 대상에 맞게 수정하여 사용하였다. 이 척도는 이타적 소명 4문항, 감정적 치유 4문항, 지혜 5문항, 설득 5문항, 조직의 청지기 정신 5문항의 총 23문항 5개 요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 평정으로 측정되며, 점수가 높을수록 교사가 지각하는 원장의 서번트 리더십 수준이 높다는 것을 의미한다.

하위영역별 개념을 살펴보면 먼저 '이타적 소명'은 리더가 자신의 이익보

다는 타인의 이익을 우선순위에 두고 조직 구성원의 요구를 충족시키기 위해 최선을 다하는 태도를 의미하며, ‘감정적 치유’는 리더가 구성원과 감정 교환을 잘하며 스트레스 상황에 놓인 조직 구성원에게 심리적으로 회복을 지원하는 자세를 나타낸다. 다음으로 ‘지혜’는 리더가 주변 환경에 대해 충분히 파악하고 추진중인 업무에 대해 결과를 정확히 예측하는 것을 의미하며, ‘설득’은 조직 구성원에게 업무에 대한 지적 체계를 아내하고 충분한 논리적 근거로 방향성과 비전을 제시하는 태도를 나타내며, ‘조직의 청지기 정신’은 리더가 개인의 이익보다 공동체 의식을 고무하여 사회적 공헌을 위해 전략을 모색하고 의사결정하는 태도를 의미한다.

본 연구에서 수집된 자료를 바탕으로 서번트 리더십 척도에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 표 3에서 나타난 바와 같이 2개요인 23문항으로 나타났다.

<표 3> 원장의 서번트 리더십 척도에 대한 탐색적 요인분석 결과

항목		요인분석		
		업무지향 서번트 리더십	정서지향 서번트 리더십	공통성
업무지향 서번트 리더십	SLS313	.830		.758
	SLS522	.825		.756
	SLS311	.805		.751
	SLS312	.793		.740
	SLS519	.772		.728
	SLS523	.768		.674
	SLS521	.753		.695
	SLS520	744		.688
	SLS309	.730		.645
	SLS417	.677		.744
	SLS418	.663		.731
	SLS416	.659		.749
	SLS415	.655		.734
	SLS414	.618		.720
	SLS310	.608		.646
정서지향 서번트 리더십	SLS207		.851	.806
	SLS206		.840	.808
	SLS205		.829	.738
	SLS103		.775	.741
	SLS104		.766	.679
	SLS208		.724	.748
	SLS102		.710	.706
	SLS101		.697	.696
고유값		9.100	7.581	총분산
분산설명		39.564	32.960	72.524
KMO .968	Bartlett의 구형성 검정	근사카이제곱	9521.278	df=253 p<.000

요인 1은 전체 총변량의 39.56%를 설명하는 주요인으로 지혜/설득/조직의 청지기 정신과 관련된 15문항으로 이루어진 요인으로, 원장이 기관의 업무와 관련된 리더십을 발휘하면서 조직구성원에게 업무와 관련된 환경을

잘 파악하고 안내하며, 비전과 방향성을 논리적으로 제시하고 공동체 의식을 고무하는 태도를 취하는 것과 관련되어 있어 업무지향 서번트 리더십으로 명명하였다. 요인 2는 전체 총 변량의 32.96%를 설명하는 요인으로 이타적 소명/감정적 치유과 관련된 8문항으로 이루어져 있는데, 원장이 조직 구성원의 요구를 충족하기 위해 최선을 다하며 심리적 측면을 지원하는 태도를 취하는 것과 관련되어 있어 정서지향 서번트 리더십으로 명명하였다.

원장의 서번트 리더십에 대한 내적 합치도에 의한 신뢰도 계수인 Cronbach's α는 .98이며, 구체적인 하위영역의 개념 및 문항수와 신뢰도는 표 4에 제시하였다.

<표 4> 원장의 서번트 리더십 척도의 하위영역별 개념 및 문항수와 신뢰도

하위영역	개념 및 문항의 예	문항구성	문항수	신뢰도
업무지향	원장이 업무와 관련된 환경을 잘 파악하여 구성원에게 안내하며, 비전과 방향성을 논리적으로 제시하고 공동체 의식을 고무하는 태도로 지니는 것으로, 기관의 업무와 관련된 리더십을 발휘하면서 지혜/설득/조직의 청지기 정신의 개념을 포함하는 리더십 유형 (예: 우리 원의 원장은 앞으로 원이 나아가야할 방향을 알고 있는 것 같다.)	9-23	15	.97
정서지향	원장이 조직구성원의 요구를 충족하기 위해 최선을 다하며 심리적 측면을 지원하는 태도를 취하는 것으로 조직 구성원의 정서를 지원하는 리더십을 발휘하면서 이타적 소명/감정적 치유의 개념을 포함하는 리더십 유형 (예: 우리원의 원장은 나의 정서적인 문제를 잘 도와줄 수 있는 사람이다.)	1-8	8	.95
전체	-	-	23	.98

다. 자아탄력성

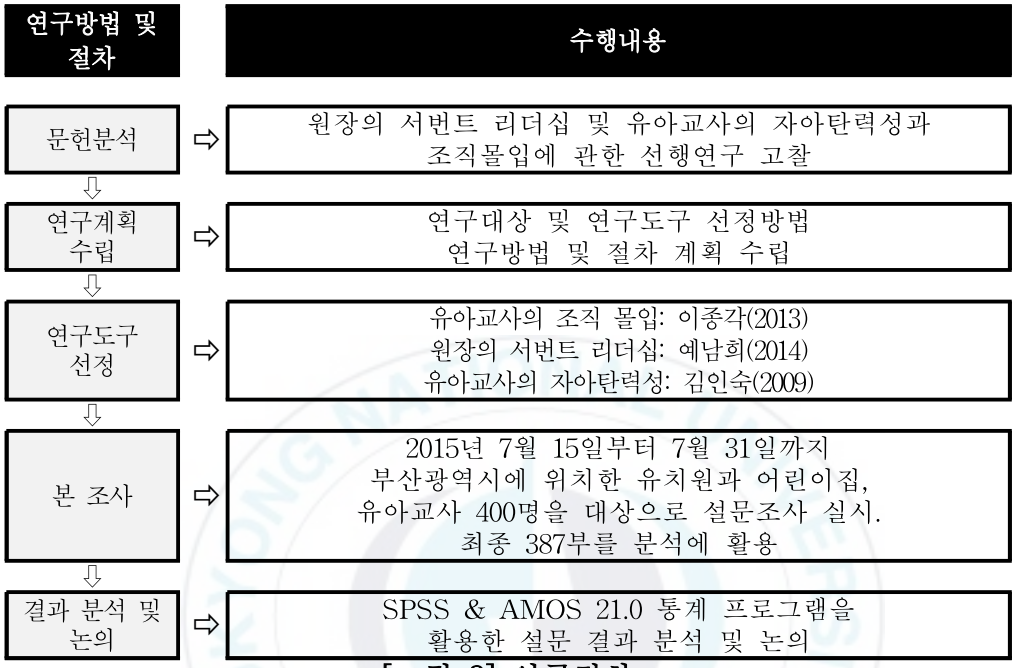
유아교사의 자아탄력성을 측정하기 위해 Atsushi, Hitoshi, Shinji 그리고 Motoyuki(2002)가 개발하고 민동일(2007)이 번안하여 김인숙(2009)의 연구에서 사용한 도구를 사용하였는데, 본 척도는 흥미와 관심의 다양성 7문항, 감정조절 8문항, 긍정적 미래지향성 6문항의 총 21문항 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 평정으로 측정되며, 점수가 높을수록 교사의 자아탄력성 수준이 높다는 것을 의미한다.

유아교사의 자아탄력성에 대한 내적 합치도에 의한 신뢰도 계수인 Cronbach's α는 .92이며, 구체적인 하위영역의 개념 및 문항수와 신뢰도는 표 5에 제시하였다.

<표 5> 유아교사의 자아탄력성 척도의 하위영역별 개념 및 문항수와 신뢰도

하위영역	개념 및 문항의 예	문항구성	문항수	신뢰도
흥미와 관심의 다양성	여러 가지 사물에 흥미와 관심을 가지는 태도로, 새로운 활동을 시작하면서 위험요인을 적절히 극복함 (예: 나는 다양한 경험에 도전하는 것을 좋아한다).	1, 4, 8, 12, 16, 18, 20	7	87
감정 조절	어떠한 상황에서 발현되는 긍정적·부정적 감정을 조절하여 적절히 대처함 (예: 나는 내 감정을 잘 조절할 수 있는 편이다).	2, 5, 7, 9, 11, 13, 19, 21	8	83
긍정적 미래 지향성	꿈이나 목표를 가지고 장래에 대한 긍정적 계획을 세우는 태도로, 불확실한 미래상황에 불안해 하기 보다 긍정적인 자세로 대처함 (예: 나는 미래에 반드시 좋은 일이 있다고 생각한다).	3, 6, 10, 14, 15, 17	6	89
전체	-	-	21	.92

3. 연구절차



[그림 3] 연구절차

가. 문헌분석

유아교사의 조직몰입 증진을 위한 방안마련을 위해 선행연구 및 간행물을 고찰함으로써 문헌분석을 실시한 결과 유아교사의 인구사회학적 특성 중 교사연령, 학력, 교직경력, 일평균 근무시간에 따라 조직몰입에 차이가 있으며, 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성이 매개효과가 나타날 가능성이 있음을 확인하였다. 또한 서번트 리더십, 조직몰입, 자아탄력성의 구성개념들이 선행연구별로 차이가 있을 뿐만 아니라 서번트 리더십의 경우 표준화된 도구라고 보기에 어려움이

있어 척도를 타당화 할 필요가 있는 것으로 판단되었다. 이에 박사학위 청구논문 및 등재지 수준의 학술지에서 활용한 척도를 대상으로 본 연구에서 활용할 설문도구 작성을 위한 기초자료를 마련하였다.

나. 연구계획 수립

본 연구의 목적을 달성하기 위해 연구문제 및 연구가설을 설정하고 가설을 검증하기 위한 연구대상 선정, 연구도구 선정, 연구방법 및 절차 계획 등 연구모형 전반에 대한 계획을 수립하였다. 연구대상은 B광역시에 위치한 유치원 및 어린이집에 재직 중인 유아교사를 대상으로 하고, 연구도구는 문헌분석 결과를 바탕으로 예남희(2014), 이종각(2013), 김인숙(2009)의 연구에서 활용한 서번트 리더십, 조직몰입, 자아탄력성 척도를 연구목적에 부합하게 수정·보완하여 활용하였다. 본 연구에서 활용한 설문도구의 적절성 및 문제점을 파악하고자 전문가 집단(유아교육과 교수 1인 및 석·박사 5인)을 통한 협의과정을 거쳤으며, 본 조사에는 유아교사의 인구사회학적 특성에 따라 조직몰이에 차이가 나타나는지를 확인하고 유아교사가 인식한 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 자아탄력성이 매개효과가 나타나는지도 검증하고자 하였다.

다. 연구도구 선정 및 타당화

본 조사에 앞서 유아교사가 인식한 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 조직몰입 및 자아탄력성을 측정하기 위해 예남희(2014), 이종각(2013), 김인숙(2009)의 연구에서 활용한 연구도구를 바탕으로 본 연구자가 연구목적에 부합하도록 수정·보완하였으며 연구결과의 타당도를 높이기 위해 변수정제

과정을 거쳤다.

본 연구에서 활용한 연구도구의 타당화를 위해 본 조사에서 수집한 원자료를 바탕으로 탐색적 요인분석, 상관분석, 신뢰도분석, 확인적 요인분석을 실시하였으며, 내용타당도를 확보하기 위해 유아교육과 교수 1인, 석·박사 과정 5인에게 문항 내용에 대한 타당도를 검증받았다.

본 연구에서는 척도의 구성개념을 단일요인으로 설정하기 보다는 각 잠재변수에 영향을 미치는 복합요인들이 전제되었을 때야 비로소 해당 변수를 가장 잘 설명할 수 있다고 보았으며, 문헌분석 결과를 바탕으로 추출된 척도별 구성개념들을 최종 구성요인으로 결정하였다. 최종 설문도구로 활용한 척도별 구성개념을 구체적으로 살펴보면, 유아교사의 조직몰입 척도의 경우 2요인(정의적 몰입, 규범적 몰입) 12문항, 원장의 서번트 리더십 척도의 경우 2요인(업무지향 서번트 리더십, 정서 몰입 서번트 리더십) 23문항, 유아교사의 자아탄력성의 경우 3요인 21문항이다.

라. 본 조사

본 조사에서는 2015년 7월 15일부터 7월 31일까지 부산광역시에 위치한 유치원 및 어린이집에 재직 중인 유아교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구대상의 표집방법은 설문지의 회수율을 높이기 위해 주로 연구에 동의한 유치원 및 어린이집을 대상으로 연구자가 직접 방문하여 연구목적 및 연구내용을 상세히 설명하고 연구도구를 직접 배부 및 직접 회수하는 방법을 채택하였으며, 구조방정식을 위한 적정표집수를 확보하기 위해 기존에 섭외된 연구대상들의 소개를 받아 추가적으로 섭외하는 눈덩이 표집을 병행하였다. 일부 거리상 방문이 어려운 경우 E-mail을 이용하기도 하였으며, 유치원과 어린이집에 재직 중인 유아교사 400명을 대상으로 설문

지 400부를 배부하였고, 그 중 394부가 회수되었으며 불성실하게 작성된 7부를 제외한 387부(96.7%)를 최종 분석 자료로 활용하였다.

4. 자료처리 및 분석

본 연구에서 질문지로 수집된 자료는 SPSS & AMOS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 첫째, 연구대상의 인구사회학적 특성을 확인하고 이에 따라 유아교사의 조직몰입에 차이가 나타나는지를 확인하기 위해 기술통계 분석과 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하고 사후검증(Post-hoc)으로는 *Scheffé*검증을 실시하였다. 둘째, 유아교사의 조직몰입에 대한 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성 간의 관계를 살펴보기 위해 기술통계분석 및 Pearson's 적률상관분석을 실시하였다. 이때 왜도와 첨도를 활용한 정규성 검증을 실시하였으며(문수백, 2008), 측정변인 간 다중공선성에 따른 문제는 없는지를 확인하였다(황해익, 강현미, 탁정화, 2015). 셋째, 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 보이는지를 확인하기 위해 AMOS 21.0 프로그램을 통해 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 자아탄력성의 부분매개효과 검증에 대한 모형 검증을 실시하였다. 모형의 적합도를 판별하기 위한 적합도 지수로 $x^2(p>.05)$, CMIN/*df*(2.0 이하), GFI(0.9 이상), TLI(0.9 이상), CFI(0.9 이상), RMSEA(0.1 이하)를 사용하였으며, 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식 Bootstrapping 기법을 활용한 구조방정식모형(SME) 검증을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 해석

1. 유아교사의 사회인구학적 변인에 따른 조직몰입의 차이

유아교사의 사회인구학적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 살펴보면 표 6과 같다.

<표 6> 유아교사의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 차이 (*N*=387)

구분		*N*	*M*	*SD*	*F*	*Scheffé*
교사연령	20대	266	3.48[b]	.50	4.41*	a>b
	30대	86	3.60	.66		
	40대 이상	35	3.74[a]	.61		
학력	전문대졸	247	3.54	.58	.07	-
	4년제 대학교졸	112	3.53	.46		
	대학원졸	28	3.51	.70		
교직경력	1년 이하	125	3.57	.50	3.94**	a>b
	1-3년	95	3.50[b]	.52		
	3-5년	60	3.39[b]	.48		
	5-10년	75	3.49[b]	.68		
	10년 초과	32	3.84[a]	.56		
일평균 근무시간	9시간 이하	78	3.67[a]	.56	7.31***	a>b
	9-10시간	133	3.63[a]	.61		
	10-11시간	122	3.42[b]	.44		
	11시간 초과	54	3.33[b]	.53		

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

표 6에 의하면, 유아교사의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 살펴본 결과 학력을 제외한 교사연령(F=4.41, p<.05), 교직경력(F=3.94, p<.01), 일평균 근무시간(F=7.31, p<.001)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면 유아교사의 연령에 따라 차이가 있었는데, 40대 이상 교사 집단이 20대 교사 집단보다 더 높은 조직 몰입을 보이는 것으로 나타났다. 다음으로 유아교사의 교직경력에 따라 조직몰입에 차이가 있었는데, 사후검증 결과 10년이 넘는 경력을 지닌 유아교사가 1년에서 10년 이하의 경력을 보이는 집단보다 더 높은 조직몰입을 보이는 것으로 나타났다. 일평균 근무시간에 따라서도 조직몰입 정도에 차이가 있었는데, 대체로 근무시간이 길수록 조직몰입의 정도가 낮았으며 사후검증 결과 10시간을 기준으로 10시간을 초과해서 근무하는 집단보다 10시간 이하로 근무하는 집단의 유아교사가 더 높은 조직몰입 정도를 보여주었다.

요약하면 본 연구대상 유아교사의 조직몰입 정도는 학력에 따라서는 차이가 없지만, 교사연령, 교직경력, 일평균 근무시간에 따라서는 차이가 있었다. 구체적으로 유아교사가 40대 이상이고, 10년 초과의 경력을 지니고, 일평균 10시간 이하로 근무하는 경우에 조직몰입 정도가 가장 높은 것으로 나타났다.

2. 유아교사의 조직몰입, 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 간의 관계

유아교사의 조직몰입, 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 간의 기술통계 분석 및 적률상관 분석결과를 살펴보면 표 7과 같다.

<표 7> 측정변인 간 기술통계 분석 및 적률상관 분석결과 (N=387)

변인		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
유아교사의 조직몰입	(1)	1.0						
	(2)	75***	1.0					
원장의 서번트 리더십	(3)	.61***	.54***	1.0				
	(4)	.67***	.55***	.81***	1.0			
유아교사의 자아탄력성	(5)	.34***	.33***	.26***	.28***	1.0		
	(6)	.29***	.25***	.25***	.25***	.51***	1.0	
	(7)	.48***	.43***	.33***	.38***	.67***	.55***	1.0
M		3.63	3.39	3.57	3.86	3.67	3.45	3.86
SD		.57	.63	.75	.70	.57	.51	.60
왜도		.09	.28	-.05	-.08	-.24	-.16	-.31
첨도		.48	.71	.10	-.29	.51	.41	.40

***p<.001

주: (1)정의적 몰입 (2)규범적 몰입 (3)정서지향 서번트 리더십(이타적 소명/감정적 치유) (4)업무지향 서번트 리더십(지혜/설득/청지기정신) (5)흥미와 관심의 다양성 (6)감정조절 (7)긍정적 미래지향성

표 7에 의하면, 유아교사의 조직몰입 중 정의적 몰입 3.63, 규범적 몰입이 3.39의 문항평균을 보여 1~5점의 점수범위를 고려할 때 중간보다 약간

높은 정도의 조직몰입 정도를 나타내었다. 원장의 서번트 리더십 중 이타적 소명/감정적 치유와 같은 교사의 정서요구를 충족하고 보살피려는 정서지향 서번트 리더십의 문항 평균이 3.57, 지혜/설득/청지기정신과 같이 업무와 관련하여 조직원을 격려하는 업무지향 서번트 리더십의 문항 평균이 3.86으로 나타나 1~5점의 점수범위를 고려할 때 중간보다 다소 높은 정도의 서번트 리더십 정도를 보였다. 유아교사의 자아탄력성의 하위영역 중 흥미와 관심의 다양성 3.67, 감정조절 3.45, 긍정적 미래지향성 3.86의 문항 평균을 보여 1~5점의 점수범위를 고려할 때 유아교사는 대체로 중간보다 다소 높은 정도의 자아탄력성을 보여주었다.

한편, 통계적으로 모델의 추정방법을 결정하기 위해 다변인 정규분포성 검증을 실시한 결과, 변인별 왜도는 3미만(SSI<3.0)이 나왔으며, 첨도는 10미만값(SKI<10.0)이 나왔으므로 정규분포를 이룬다고 할 수 있다(문수백, 2009). 따라서 최대우도추정 절차를 이용하여 모델의 부합도와 모수치를 추정하였다.

다음으로 유아교사의 조직몰입에 대한 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성의 상관관계를 살펴본 결과, 원장의 서번트 리더십의 모든 하위 변인은 유아교사의 조직몰입 및 자아탄력성의 모든 하위변인에 대해 유의한 정적 상관관계를 보였으며(p<.001), 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입 간에도 유의한 정적 상관관계가 있었다. 그러나 측정변수 간 상관계수가 .80을 넘지 않는 것으로 보아 다중공선성에 따른 문제가 없는 것으로 판단되었다(황해익, 강현미, 탁정화, 2015).

3. 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 자아탄력성의 매개효과

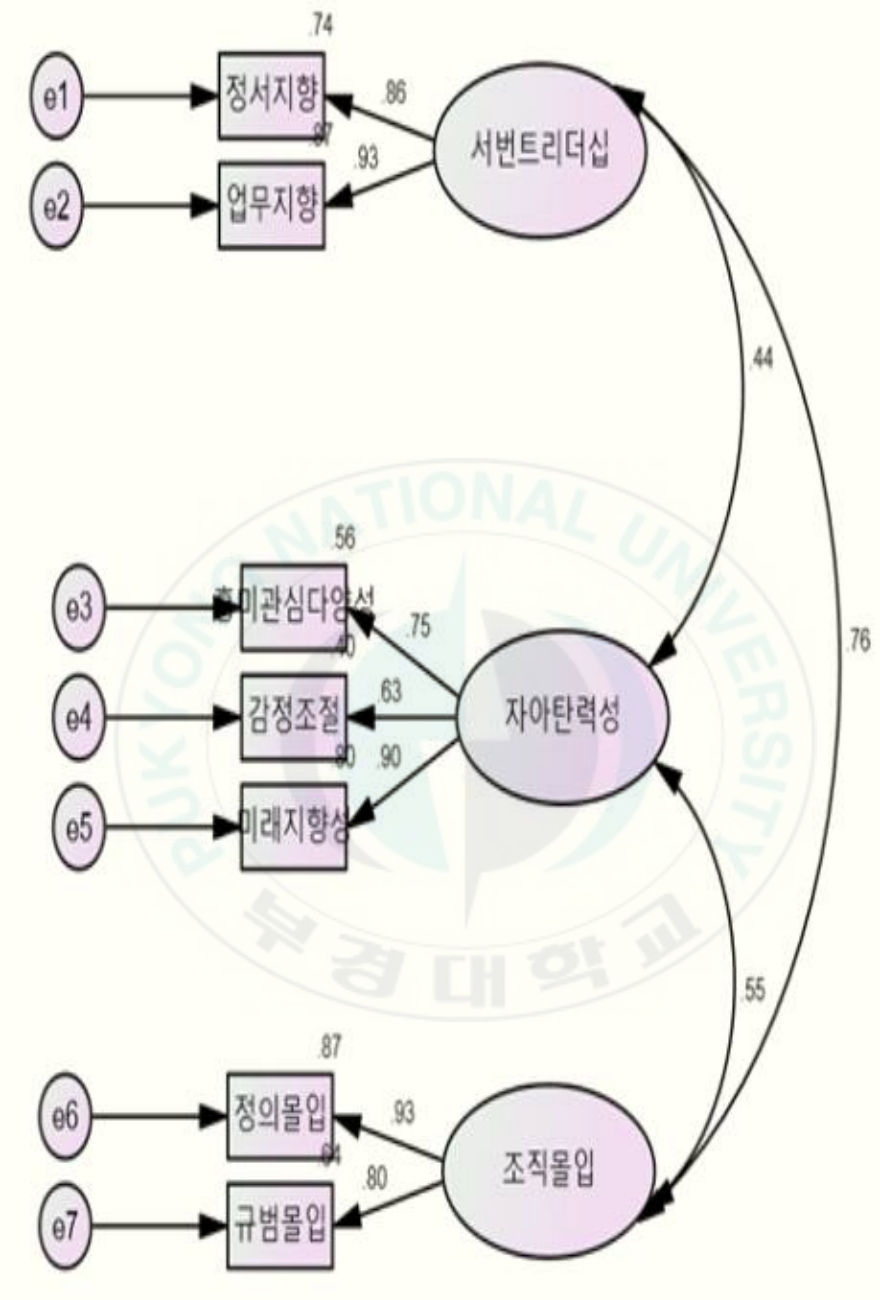
가. 측정모형 검증

본 연구에서 선정한 이론모형을 검증하기 전 각 이론 변인을 측정하는 척도들이 적절하게 이론 변인을 측정하고 있는지를 알아보고자 확인적 요인분석을 실시하였다. 각 요인구조의 적합성을 검증하는데 있어 GFI, CFI, TLI, NFI, RMSEA를 사용하였으며, 측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과는 표 8, 그림 4와 같다.

<표 8> 확인적 요인분석 결과

모형	χ^2	*df*	*CMIN/df*	*GFI*	*CFI*	*TLI*	*NFI*	*RMSEA*
전체모형	16.318	11	1.483	.988	.996	.993	.989	.035 (.000~.068)

표 8에 의하면, 전체 모형에 대한 적합도에서 RMSEA가 .035로 간명성이 매우 좋은 편이었으며, χ^2=16.318(df=11, p>.05), 표준카이자승값(*CMIN/df*)이 1.483, *GFI* .988, *CFI* .996, *TLI* .993, *NFI* .989로 매우 적절하였다. 이에 만족스러운 모형 적합도를 보여주는 것으로 판단되어 연구자가 설정한 측정모형을 본 분석에 그대로 사용하였다.



[그림 4] 유아교사의 조직몰입에 영향을 미치는 연구변인의 확인적 요인분석 모형

그림 4는 측정모델의 각 잠재 변인과 측정변인들 간의 요인부하량과 잠재변인들 간의 상관관계를 나타낸 것이다. 각 잠재변인과 측정변인들 간 요인부하량은 모두 .63이상으로 나타났으며, 잠재변인들 간의 상호상관계수는 .44~.76으로 나타났다. 이는 각 측정모델 하의 측정변인들이 대체로 각 잠재변인에 대해 수렴타당도 및 변별타당도를 보여주고 있다고 할 수 있다.

나. 구조모형 검증

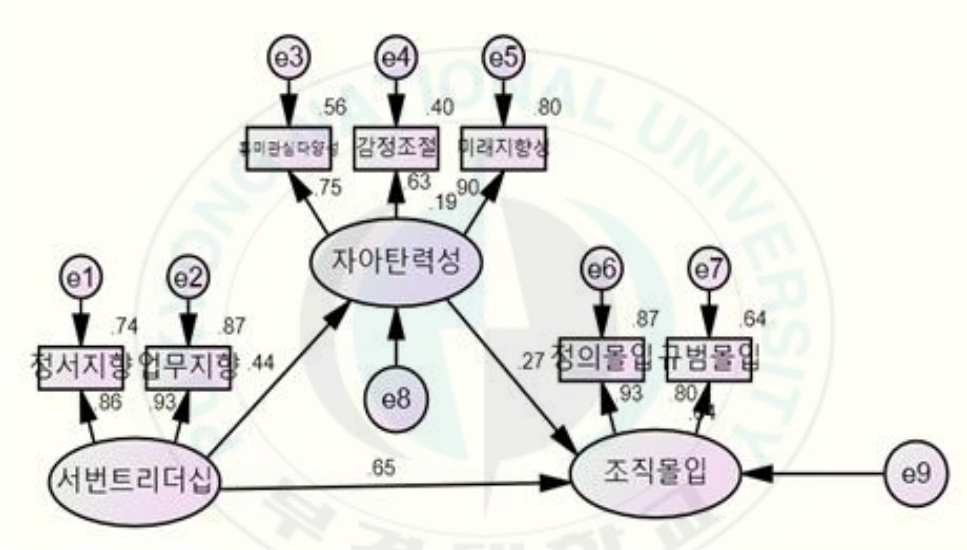
유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성이 이들의 조직몰입에 어떠한 경로를 통해 영향을 미치는지를 확인하기 위해 구조적 관계모형을 분석하였다. 유아교사의 자아탄력성의 매개효과를 검증하기 위하여 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 모든 경로가 포함된 부분매개모형을 연구모형으로 하였으며, 그 결과는 표 9, 그림 5와 같다.

<표 9> 연구모형의 적합도 검증 결과

모형	χ^2	*df*	*CMIN/df*	*GFI*	*CFI*	*TLI*	*NFI*	*RMSEA*
연구모형 (부분매개)	16.318	11	1.483	.988	.996	.993	.989	.035

구조모형분석을 통해 연구모형의 적합도를 살펴본 결과, 표 9에서 알 수 있듯이 본 연구에서 활용한 적합도 지수인 χ^2(p>.05), *CMIN/df*(2.0이하), *GFI*(0.9이상), *CFI*(0.9이상), *TLI*(0.9이상), *NFI*(0.9이상), *RMSEA*(0.1이하) 모두에서 매우 양호한 적합도를 보이는 것으로 나타났다. 즉, 원장의

서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대해 유아교사의 자아탄력성이 부분 매개하는 연구모형이 지지되었다. 이는 원장이 서번트 리더십을 사용할 경우 유아교사의 자아탄력성이 증진되며, 나아가 이들의 조직몰입 수준이 높아진다는 것을 보여주는 것으로. 유아교사의 자아탄력성은 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 조직몰입 간의 관계에 대해 부분 매개효과를 나타내었다. 이러한 결과를 모형으로 제시하면 그림 5와 같다.



[그림 5] 최종 연구모형

원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성이 이들의 조직몰입에 어떻게 영향을 미치는지 알아보기 위해 직접효과, 간접효과 및 총 효과를 살펴보았으며, 그 결과는 표 10에 제시하였다.

<표 10> 최종모형의 경로 검증 결과

경로	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C-R
서번트 리더십→자아탄력성	.290	.439	.039	7.362***
자아탄력성→조직몰입	.330	.266	.060	5.553***
서번트 리더십→조직몰입	.531	.647	.040	13.198***

***p<.001

또한 구조모형의 결과로는 변인들 간의 직, 간접 효과의 유의성을 검증하기 위해 Bootstrapping 방법을 통한 변인들 간의 직, 간접 효과의 유의성을 살펴본 결과는 표 11와 같다.

<표 11> 경로계수 간의 직·간접효과 검증 결과

경로	직접효과	간접효과	총효과
서번트 리더십→자아탄력성	.439***		.439***
자아탄력성→조직몰입	.266***		.266***
서번트 리더십→조직몰입	.647***	.117**	.764***

**p<.01 ***p<.001

원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 직접효과(β=.647, p<.001) 및 간접효과(β=.117, p<.01), 유아교사의 자아탄력성이 조직몰입에 미치는 직접효과(β=.266, p<.001), 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 자아탄력성에 미치는 직접효과(β=.439, p<.001)가 유의하게 나타났다. 이를 통해 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 자아탄력성을 통해 조직몰입에 영향을 미치는 부분 매개 경로를 확인하였다. 즉, 원장의 서번트 리더십은 유아교사의 조직몰입에 직접 영향을 미치는 동시에 이들의 자아탄력

성을 통해 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 유아교사의 자아탄력성의 매개효과가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 Bootstrapping test를 실시한 결과, 표 12에서 나타나듯이 원장의 서번트 리더십 → 유아교사의 조직몰입의 간접효과는 95% 신뢰구간을 기준으로 할 때 .062~.179로 나타나 유의하였다. Shrout와 Bolger(2002)의 제안에 따르면 신뢰구간 95%에서 간접효과의 유의도를 검증 할 때 간접효과의 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 경우 α=.05 수준에서 유의한 것으로 판단할 수 있다. 또한 Bootrapping을 통한 간접효과의 유의성을 살펴본 결과 유의도 값이 p=.004로 나타났는데 95% 신뢰구간에서 p<.01이므로 간접효과는 유의하다고 할 수 있다. 따라서 유아교사의 자아탄력성은 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 과정에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

<표 12> 유아교사의 자아탄력성의 매개효과에 대한 Bootstrapping 결과

변인	Estimate	S.E.	총효과		
			유의도	하한값	상한값
유아교사의 자아탄력성	.117	.029	.004	.062	.179

Ⅴ. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 구조적 관계를 살펴봄으로써 유아교사의 조직몰입 증진을 위한 방안마련에 대한 시사점을 제시하는데 그 목적을 두었다. 본 연구의 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 조직몰입 수준을 살펴보면 정의적 몰입이 M=3.63(SD=.57), 규범적 몰입이 M=3.39(SD=.63), 전체 조직몰입이 M=3.17(SD=.50)로 나타났으며, 1~5점의 점수 범위를 고려할 때, 보통 이상의 긍정적 수준을 보였다. 이는 조직몰입이 보통수준보다 높아 대체로 중간수준 이상의 조직몰입 수준을 보인다고 밝힌 선행연구(김윤재, 남궁선, 강영숙, 2014; 박현주, 2011; 박동현, 2014; 서정은, 2013; 오교선, 2015; 오승란, 2010; 윤창섭, 2011; 이시연, 2012; 전은정, 2014)와 유사한 결과이다.

또한 유아교사의 인구사회학적 변인에 따른 조직몰입의 차이를 살펴본 결과 교사연령(F=4.41, p<.05), 교직경력(F=3.94, p<.01), 일평균 근무시간(F=7.31, p<.001)에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 학력(F=.07, p>.05)에 따라서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다. 교사연령별로는 교사의 연령이 높을수록 조직몰입 수준이 높은 것으로 나타났으며 이러한 결과는 강은아(2013), 강영숙(2014), 오교선(2015), 오승란(2010), 윤창섭(2011), 박현주(2011), 한미자(2013)의 연구에서 연령에 따라 유아교사의 조직몰입에 차이가 있다고 밝힌 결과와 맥을 같이한 반면, 박동현(2014), 방경애(2013), 서정은(2013), 이시연(2012), 전은정(2014)의 연구에서

교사의 연령에 따른 조직몰입의 차이가 나타나지 않는 다는 결과는 지지받지 못하였다. 구체적으로 교사의 연령이 많을수록 조직몰입 수준이 높다고 본 강은아(2013), 오교선(2015), 오승란(2010), 윤창섭(2011), 한미자(2013)의 연구 결과는 지지된 반면, 교사연령이 적을수록 조직몰입 수준이 높다고 밝힌 강영숙(2014)의 연구결과와는 배치되었다. 이러한 결과는 대체로 유아교사의 연령이 많을수록 조직에 대해 헌신한다거나 공동의 목표를 향해 몰입하는 경향이 높다고 볼 수 있으며, 한미자(2013) 등의 일부 연구들에서 초임교사들의 조직몰입도가 높다고 밝힌 결과나 강영숙(2014)의 연구에서 연령이 적을수록 새로운 조직에 대한 적응을 위한 스트레스가 높아지고 조직에 대한 빠른 적응을 위한 극도의 긴장 상태의 몰입을 보이는 데에서 기인한 것으로 연령이 높은 교사가 가지는 높은 수준의 몰입과는 질적으로 차이가 있을 것으로 사료된다.

교사의 학력별로는 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았으며 이러한 결과는 방경애(2013), 서정은(2013), 오승란(2010), 윤창섭(2011), 박현주(2011), 한미자(2013), 이시연(2012), 전은정(2014)의 연구에서 학력에 따라 유아교사의 조직몰입에 차이가 없다고 밝힌 결과와 일치하는 결과이다.

교직경력별로는 교사의 경력이 많을수록 조직몰입수준이 높은 것으로 나타났으며 이러한 결과는 교사의 경력이 많을수록 조직몰입 수준이 높다고 본 박동현(2014), 방경애(2013), 오교선(2015), 윤창섭(2011), 박현주(2011), 한미자(2013)의 연구 결과와 같은 맥락을 보였다. 이는 유아교사의 경력이 높을수록 유아교육기관 조직 내에서 역할이 커지고 자신이 결정할 수 있는 범위가 많아질 가능성이 높아지며 이에 따라 조직에 대한 정서적인 만족과 책임이 커지고 충성도도 높아지면서 조직몰입의 수준이 높아질 수 있음을 의미한다. 따라서 유아교육현장에서 유아교사가 자신의 경력을 단절하지

않고 지속할 수 있도록 다양한 지원체계를 마련하여 주는 것이 궁극적으로 조직에 대한 몰입 수준을 높이는데 기여할 수 있음을 시사하여 준다.

일평균 근무시간별로는 교사의 근무시간이 10시간 이상 집단보다는 10시간 이하집단에서 조직몰입 수준이 높은 것으로 나타났으며, 결국 근무시간이 줄어들수록 조직몰입 수준을 높일 수 있는 방법이 될 수 있을 것이다. 이러한 결과는 오교선(2015)의 연구에서 근무시간에 따라 조직몰입에 수준에 차이가 있다고 밝힌 견해와 같은 맥락을 보인 반면 전은정(2014)의 연구에서 일평균 근무시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는다고 밝힌 결과와는 배치되는 결과를 보였다. 구체적으로 오교선(2015)의 연구에서 9시간 이하 집단보다 9시간 이상 집단에서 조직몰입 수준이 높은 것으로 본 연구에서 10시간 이상 집단보다 10시간 이하 집단에서 통계적으로 조직몰입 수준이 높다는 결과와는 집단 간 차이를 보인 기준시간과 근무시간의 많고 적음에 대한 방향성이 전혀 달랐다. 이러한 차이는 연구대상의 다양한 물리적·심리적 환경에 따른 차이에서 기인한 것으로 사료되며 후속연구에서 이러한 영향요인을 탐색함으로써 그 원인이 밝혀지길 기대한다.

둘째, 유아교사의 조직몰입, 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 간의 관계를 살펴본 결과 유아교사의 조직몰입과 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 간에는 모두 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 또한 각 하위요인별로 구체적으로 살펴보면 유아교사의 조직몰입 원장의 업무지향 서번트 리더십(지혜/설득/청지기 정신)이 가장 높은 상관을 보이는 것으로 나타났으며, 그 다음으로 원장의 정서지향 서번트 리더십(이타적 소명/감정적 치유), 유아교사의 긍정적 미래지향성, 유아교사의 흥미와 관심의 다양성, 유아교사의 감정조절 순으로 나타났다. 즉, 유아교사의 조직몰입에 원장의 서번트 리더십과 유아교사의

자아탄력성 모두 유의미한 관련성이 있는 것으로 판단되며 특히 유아교사의 자아탄력성 보다는 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 더 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 유아교사의 자아탄력성에도 원장의 서번트 리더십이 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 나타내고 있었다. 이러한 결과는 유아교사의 조직몰입과 원장의 서번트 리더십 간의 상관관계를 보인다고 밝힌 연구들(고현, 2015; 고현, 정명자, 2013; 백경숙, 2006; 정미영, 2010; 홍경진, 2010)과, 유아교사의 조직몰입과 자아탄력성 간의 상관관계를 보인다고 밝힌 연구들(문태형, 2013, 강정희, 2015; 이재영, 2012), 유아교사의 자아탄력성과 원장의 서번트 리더십 간의 상관관계를 보인다고 밝힌 연구들(강진숙, 이경남, 2015)을 지지하는 결과이며, 이는 유아교사의 조직몰입과 원장의 서번트 리더십 그리고 유아교사의 조직몰입 간에 유의미한 구조적 관계를 가지고 있음을 미뤄 짐작해 볼 수 있었다. 따라서 이러한 관계를 밝힐 구조관계 분석을 실시할 필요성에 따라 매개효과 검증을 실시하였다.

셋째, 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 자아탄력성의 매개효과는 어떠한지를 살펴본 결과 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입에, 유아교사의 자아탄력성은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 원장의 서번트 리더십이 조직몰입에 영향을 미친다고 본 연구들(고현, 2015; 고현, 정명자, 2013; 백경숙, 2006; 정미영, 2010; 홍경진, 2010), 유아교사의 자아탄력성이 조직몰입에 영향을 미친다는 연구들(강정희, 2015; 문태형, 2013; 이재영, 2012), 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 자아탄력성에 영향을 미친다고 본 연구들(강진숙, 이경남, 2015; 조성연, 이정희, 2010)에서 보고한 결과를 모두 지지하는 것으로 이는 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입뿐만 아니라 자아탄력성에도 영향을 미치고 있으며,

유아교사의 자아탄력성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 본 연구의 결과를 토대로 각 측정변인들 간의 매개효과 검증이 가능할 것이라는 가설이 수립될 수 있었으며, 이에 따라 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 자아탄력성의 매개효과 검증을 실시한 결과 전체적인 경로가 통계적으로 유의미한 영향력을 보이고 있으므로 유아교사의 자아탄력성이 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 조직몰입 간의 관계에서 부분매개효과를 보이는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 원장이 정서적으로 지지해주고 업무를 명확히 지시해주는 원장의 서번트 리더십이 유아교사로 하여금 정서적으로 책임감을 느끼게 하고 정서적으로 몰입하게 하는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 교사의 조직몰입을 높이기 위해서는 업무를 명확하게 지시하고 감정적으로 잘 보살펴줌으로써 교사로 하여금 정서적 지지를 받을 수 있도록 한다면 유아교사가 높은 조직몰입을 기대할 수 있을 것으로 사료된다. 또한 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 영향을 미치는 관계에서 유아교사가 가지는 자아탄력성이 부분매개효과를 보이고 있으므로 원장은 유아교사가 가지는 흥미와 관심의 다양성을 가지고 감정을 적절히 조절할 수 있도록 하며 긍정적인 미래를 지향할 수 있도록 지지하는 과정을 통해서도 유아교사의 조직몰입 수준을 높이는데 도움을 줄 수 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 본 연구결과를 통해 유아교사들이 조직에 대해 긍정적인 몰입을 하게 하는데 있어서 Meyer와 Allen(1997)의 조직몰입 다중체계 모델에서 제시한 선행요인들 중 외제적 요인인 원장의 서번트 리더십뿐만 아니라 내제적 요인인 유아교사의 자아탄력성 또한 중요한 요인으로 다루어질 필요가 있다. 이에 유아교육기관에서도 다른 직종에 비해 비교적 과도한 업무와 낮은 처우로 인한 직무스트레스 증가와 낮은 직무만족도를 개선하기 위하여 원장은 교사의 어려움을 이해해주고 요구를 충족시켜주기

위해 최선을 다하는 자세를 가져야 할 것이며, 교사 역시 자신의 직무스트레스를 적절히 통제하고 직무에 대한 만족도를 높이기 위한 자아탄력성 증진을 위한 노력을 기울일 필요가 있음을 시시하였다.

본 연구를 통해 우리는 조직의 구성원으로서 조직과 개인 모두 만족감을 가지고 긍정적인 방향으로 나아가기 위해서는 물질적인 유인가에 의한 일시적인 해결방안이 아니라 조직의 결속과 단결 그리고 조직에 대한 애정을 가질 수 있기 위한 작은 행동의 변화와 인식의 전환이 중요함을 알 수 있었으며, 이러한 패러다임을 유아교육이라는 조직적 특성을 고려하여 원장은 원장의 입장에서, 교사는 교사의 입장에서 적극적으로 개선하려는 노력이 뒤따라야 할 것으로 보인다.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY 부경대학교

2. 결론 및 제언

이상의 연구결과와 논의를 토대로 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 인구사회학적 변인에 따른 조직몰입의 차이를 살펴본 결과 교사연령, 교직경력, 일평균 근무시간에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 학력에 따라서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 유아교사의 조직몰입, 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 간의 관계를 살펴본 결과 모두 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

셋째, 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에서 유아교사의 자아탄력성은 부분매개효과를 지니는 것으로 나타났다.

끝으로 본 연구의 제한점을 바탕으로 후속연구를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

본 연구는 유아교육기관 내 조직구성원인 원장과 유아교사 간의 관계에서 원장이 가지는 서번트 리더십이 유아교사의 조직몰입과 자아탄력성에 미치는 영향을 살펴봄으로써 유아교사의 조직몰입을 증진시키기 위해 원장과 교사가 가져야 할 태도와 역할에는 무엇이 있는가에 대한 문제의식에서 출발하였다. 하지만 불구하고 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 지닌다. 첫째, 연구대상의 선정 지역이 B광역시에 위치한 유아교육기관에 재직 중인 유아교사만을 대상으로 하였다. 둘째, 본 연구는 원장의 리더십을 유아교사가 주관적 평가자의 인식에 기초하여 측정하고 있기에 실제 원장의 리더십 유형과는 다른 양상을 보일 개연성이 있다. 셋째, 본 연구는 유아교사의 자가평정방식에 따라 모든 변인을 측정하였으며, 동일한 시점에

서 독립변인, 매개변인, 종속변인을 모두 측정하였다는 점에서 동일방법편의에 따른 문제가 발생할 개연성이 있었다. 따라서 향후 연구에서는 연구대상을 좀 더 넓은 지역으로 확대하여 수행할 필요성이 있었으며, 측정변인들의 측정시기를 각기 달리한다거나 응답의 대상을 원장과 유아교사로 다양화하는 등 동일방법편의에 따른 문제가 발생하지 않도록 하는 연구설계가 필요할 것으로 사료된다. 또한 유아교사의 조직몰입을 위한 기관 내의 다양한 노력이 필요할 것으로 보이며 이를 위해 원장은 유아교사가 조직 내에 몰입하기 위한 환경 조성을 위해 적절한 리더십을 보이고 있는지를 평가해볼 필요가 있으며, 원장의 서번트 리더십을 증진하기 위한 다양한 교육프로그램들이 마련되고 참여의 기회를 제공해야 할 것이다.

그럼에도 불구하고 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입 간의 관계를 살펴봄으로써 유아교사가 긍정적인 조직몰입을 위해서는 원장의 서번트 리더십이 매우 중요한 역할을 할 것으로 기대할 수 있었으며 이때 유아교사 개인적으로도 자아탄력성을 높이는 것이 유아교사 스스로가 조직몰입 수준을 높이는데 크게 기여할 수 있다는 점을 시사하였다. 즉 유아교사의 조직몰입은 단순히 원장의 리더로써의 태도뿐만 아니라 개인적인 자아탄력성 역시 주요한 변인임을 확인할 수 있었으며 이러한 부분에 대해 관심을 가져야 함을 제안하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 하겠다.

참 고 문 헌

강진숙, 이경남 (2015). 원장의 코칭리더십과 영아교사의 자아탄력성 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 유아교육학논집, 19(1), 321-342.

강경석, 정남숙 (2007). 학교장의 서번트 리더십, 교사효능감 및 학교조직 몰입 간의 관계. 한국교원교육연구, 24(3), 1-24.

강은아 (2013). 보육교사의 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입수준. 동아대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

강정희 (2015). 유아교사의 회복탄력성 및 교수효능감이 조직몰입도에 미치는 영향. 군산대학교 교육대학원 석사학위논문.

고 현 (2015). 원장의 서번트 리더십이 보육교사 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. 幼兒敎育硏究, 35(1). 5-28.

고 현, 정명자 (2013). 어린이집 원장의 서번트 리더십과 보육교사 임파워먼트 및 조직몰입 간의 인과관계. 한국유아교육학회 정기학술발표논문집, 2013, 582-583.

구형모, 황순택 (2001). CCQ 자아탄력척도와 자아통제척도의 타당도 연구. 한국임상심리학회, 20(2), 345-358.

국승오 (2009). 학교장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 공주대학교 대학원 박사학위 청구논문.

김보경 (2015). 카지노 관리자의 비인격적 감독이 종사원의 적대감과 고객 지향성에 미치는 영향-종사원의 자아 탄력성을 조절효과로. 경기대학교 관광전문대학원 박사학위 청구논문.

김성은 (2014). 상사의 비인격적 감독이 정서적 소진을 통해 조직 냉소주의에 미치는 영향: 자아탄력성, 상사와 조직의 동일시 정도 인식, 동료지원 인식의 조절효과를 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문.

김성철 (2007). 노인복지관장의 서번트 리더십이 사회복지사의 조직몰입에 미치는 영향 요인에 관한 연구. 노인복지연구, 36, 247-266.

김용학 (2010). 서번트 리더십과 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트와 상사신뢰의 매개효과. 영남대학교 대학원 박사학위 청구논문.

김윤재 ,남궁선, 강영숙 (2014). 보육교사 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향요인 분석. 벤처창업연구, 9(4), 135-144.

김인숙 (2009). 교사의 팔로우십 유형에 따른 원장-교사 교환관계·자아탄력성·조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위 청구논문.

김정희, 김동춘 (2010). 영유아교사의 조직몰입에 대한 사회 인구학적 변인, 조직커뮤니케이션 만족의 영향. 한국유아교육학회, 학술저널, 167-192

김정희, 문혁준 (2006). 국공립과 사집 유치원교사의 조직헌신에 영향을 미치는 변인. 유아교육연구, 26(5), 307-331.

김준기 (1999). 교사의 리더십 인지도와 임파워먼트의 관계에 관한 연구. 상지대학교 대학원 박사학위 청구논문.

김지선 (2014). 유아교사의 자아탄력성과 의사소통능력 및 교사-유아관계. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

김현정 (2004). 초등학교장의 변혁적 지도성과 교사 효능감과의 관계. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.

류다영 (2011). 유치원 교사의 이직의도와 근무환경 및 직무 만족도와의

관계연구. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
류다정 (2014). 신입사원의 자아탄력성과 사회적 지지 수준에 따른 조직적응 차이. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
마상진 (2004). 실업계 고등학교 교사 직업교육 가치성향과 조직몰입의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위 청구논문.
문수백 (2008). 구조방정식모델링의 이해와 적용. 서울: 학지사.
문태형 (2013). 유아교사의 자아탄력성 및 사회지능과 조직몰입간의 관계. 아동교육, 22(1), 5-19.
민동일 (2007). 청소년의 가정건강성, 학교생활건강성 및 자아탄력성이 정신건강에 미치는 영향. 인하대학교 대학교 박사학위 청구논문.
박동현 (2014). 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
박경화 (2011). 민간어린이집 보육교사의 직무만족도 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
박현주 (2011). 사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 청주대학교 대학원 박사학위 청구논문.
방경애 (2013). 유아교육기관 원장의 변화지향적 리더십과 조직몰입과의 관계. 한성대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
백경숙 (2006). 교사가 지각하는 유아교육기관의 서번트 리더십과 직무만족도와의 관계. 兒童學會誌, 27(1), 67-79.
서은희 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도의 관계. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 청구논문.
서정은 (2013). 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위

청구논문.

소병만 (1998). 유치원 교사의 이직의도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

손희대 (1998). 조직문화 유형과 팔로워십 유형의 관계가 조직 구성원의 직무만족에 미치는 영향. 국방대학원 석사학위 청구논문.

송혜옥 (2014). 병원 종사자의 회복탄력성과 조직몰입의 관계. 고려대학교 보건대학원 석사학위 청구논문.

신희연 (2004). 영아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

양창삼 (1999). 조직행동의 이해. 서울: 법문사.

예남희 (2014). 영유아교육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 원장의 서번트 리더십과 교사의 조직 냉소주의, 임파워먼트 간의 구조적 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위 청구논문.

예남희 ,민하영(2013). 유아교육기관 원장의 서번트 리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향 ; 교사의 임파우먼트와 조직냉소주의를 매개변인으로. 한국생활과학회, 2013, 232-233.

오교선 (2015). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직문화, 조직몰입 및 직무만족도에 미치는 영향. 순천대학교 대학원 석사학위 청구논문.

오미향 (2014). 유아 교사의 자아탄력성이 교사 효능감과 직무만족도에 미치는 영향: 사립유치원 교사를 대상으로. 배재대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

오승란 (2010). 보육시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. 순천대학교 사회문화예술대학원 석사학위 청구논문.

유지연 (2011). 유아교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 전문성 인식에

미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
윤대균 (2004). 호텔 조직에서의 서번트 리더십이 종사원의 태도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위 청구논문.
윤성희(2012). 보육시설에서 원장의 서번트 리더십이 보육교사의 조직충성도에 미치는 영향 : 직무만족도와 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 경기대학교 서비스경영전문대학원 석사학위 청구논문.
윤창섭 (2011). 변혁적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 : 공공직장 보육시설을 중심으로. 한국방송통신대학교 평생대학원 석사학위 청구논문.
이관응 (2006). GWP 구현을 위한 서번트 리더십 모델의 개념적 모색. 숙명리더십연구, 3, 25-39.
이명환 (2009). 영유아교육기관 원장의 리더십유형이 교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 교육의 이론과 실천, 14(2), 55-78.
이수련, 이정화 (2010). 유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. 유아교육연구, 30(6), 51-65.
이시연 (2012) 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 섬김리더십과 조직몰입과의 관계. 한성대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
이영미 (2007). 사회적 지지 지각과 자아탄력성이 문제해결 능력에 미치는 영향. 가톨릭대 상담심리대학원 석사학위 청구논문.
이운성 (2013). 유아교사의 정서노동, 자아탄력성, 직무만족도에 관한 구조모형분석. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위 청구논문.
이재성, 문영경, 최형임 (2012). 아동이 인지한 부모의 양육행동이 아동의 학교생활적응에 미치는 영향. 아동의 자아탄력성의 매개효과. 아동교육, 21(2), 233-246.
이재영 (2012) 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직

몰입 간의 관계. 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

이 정 (2003). 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 대학원 박사학위 청구논문.

이정한, 이영자, 배소연 (1991). 유아교육 교원의 전문성 신장을 위한 연수교육과정 체계화 연구. 서울: 한국어린이육영회.

이종각 (2013). 어린이집 교사가 지각한 보상인식, 정서노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직몰입 간의 관계 구조분석. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위 청구논문.

이지원, 유형근, 신효선 (2012). 역할놀이를 이용한 초등학교 저학년의 자아탄력성 증진프로그램 개발. 아동교육, 18(3), 201-212.

이하나 (2006). 정서인식의 명확성, 정서 표현 및 갈등과 대인불안관계: 자아탄력성의 매개 검증 효과. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문.

장예진 (2015). 보육 교사의 정서 지능과 자아 탄력성이 교사 효능감에 미치는 영향. 수원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

전은정 (2014) 보육교사가 인식하는 어린이집 원장의 리더십특성 및 원장에 대한 신뢰가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. 수원대학교 유아교육 석사학위 청구논문.

정다운 (2009). 보육시설의 조직 커뮤니케이션과 갈등, 몰입에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 박사학위 청구논문.

정미영(2010) 보육교사가 지각한 시설장의 서번트 리더십 특성이 시설장 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

정성현 (2007). 서번트 리더십 특성이 종업원의 서비스 성과에 미치는 영향. 청주대학교 대학원 박사학위 청구논문.

정혜욱, 이옥형 (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향, 유아교육연구, 31(3), 31-53.

정호경 (2014). 유아교사의 자아탄력성에 따른 유아 문제행동 인식과 지도전략. 인천대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

조성연, 이정희 (2010). 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장·동료의 사회적지지. 한국가정관리학회지, 28(4), 29-42.

조혜선 (2008). 유치원 교직문화 분석: 경력교사 10인의 인식을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.

주봉관 (2008). 유아교사의 사기. 중앙대학교 일반대학원 박사학위 청구논문.

최남례 (2005). 서번트 리더십에 대한 영유아교육기관 종사자의 지각이 조직헌신성에 미치는 영향. 한국영유아보육학회, 42, 41-57.

최동주 (2008). 서번트리더십이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 상사-조직 적합도의 조절효과를 중심으로. 숭실대학교 대학원 박사학위 청구논문.

최소연 (2005). 조직냉소와 정서적 몰입이 사회복지사의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 한국사회복지행정학, 7(2), 1-31.

최혜윤 (2015) 유아교사 조직 몰입에 대한 원장의 서번트 리더십과 협동적 조직문화의 영향. 미래유아교육학회, 22(4), 301-322.

한미자 (2013). 유아교육기관장의 진성 리더십이 교사의 조직 몰입에 미치는 영향 : 교사 자기주도학습 능력의 매개효과. 인하대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

한신애, 문수백 (2012). 보육교사의 조직몰입 관련변인들 간의 관계 구조분석. 한국보육학회지, 학술저널, 1-20.

홍경진 (2010). 보육교사가 지각한 시설장의 변혁적 리더십 특성이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

황신덕 (2004). 상사의 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원태도와의 관계에 있어서 자아탄력성. 충남대학교 대학원 석사학위 청구논문.

황해익, 강현미, 탁정화 (2015). 예비유아교사의 행복감, 낙관성, 희망, 정서성 간의 구조 관계 분석. 유아교육연구, 35(3), 365-386.

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.

Anthony, E. J. (1974). *Risk, vulnerability and resilience*: An overview. In E. J. Anthony & B. J. Cohler(Eds.), The Invulnerable Child(3-48) New York: Guilford Press.

Atsushi, O., Hitoshi, N, Shinji, N. & Motoyuki, K. (2002). Development and validation of an adolescent resilience Scale. *Japanese Journal of Counseling Science. 35*, 57-65.

Barbuto, J. E. & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management, 31*(3), 300-325.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 66*, 32-42.

Block, J. H. & Block, J. (1980). The rold of ego-control and ego-resiliency in he organization of behavior. In W. A. Collins(Ed.), Minnesota *symposium on Child Psychology, 13*, 39-101.

Block, J. & Kermen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 349-361.

Boyer, G. B. (1999). *Turning points in the development of male servant leader*. Unpublished doctoral dissertation, The Fielding Institute.

Brown. R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the exisiting construct typology. *Journal of Vacational Behavior, 49*, 230-251.

Chen, Z. & Fransisco, A. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vacational Behavior, 62*(3), 490-510.

Ciechetti., D., Rogosch, F. A., Lynch, M., & Holt, K. (1993). Resilience in Maltreated Children: Process leading to adaptive outcome. *Development and psychopathology, 5*, 629-647.

Czerniak, C. M. & Schriver, M. L. (1994). An Examination of Preservice Science Teachers' Beliefs and Behaviors as Related to Self-Efficacy. *Journal of Science Teacher Education, 5*(3), 77-86.

Dannhauser, Z. & Boshoff, A. B. (2006). *The relationships between servant leadership, trust, team commitment and demographic variables*. Servant Leadership Research Roundtable Proceedings.

Etzioni, A. (1961). *The semi-professions and their organization*: Teachers, Nurse, Social Workers. New York: Free Press.

Funder, D. C. & Block, J. (1983). The role of ego-control, ego-resiliency and IQ in delay of gratification in adolescence.

Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1041-1050.

Garmezy, N. (1991). Vulnerability research and the issue of primary prevention. *American Journal of Orthopsychiatry, 41*, 101-116.

_____ (1993). Resilience and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist, 34*, 416-430.

Gibson, S., Dembo, M. H. (1984). Teacher Efficacy: A Construct Validation. *Journal of Educational Psychology, 76*(4), 569-582.

Grane, G. B. & Scandura, T. A. (1987) Toward a Psychology of Dyadic Organizing. *Research in Organizational Behavior, 9*, 175-208.

Greenleaf, R. K. (1970). *Servant as leader*. republished in 1991 by The Robert K. Greenleaf Center in Indianapolis, Indiana, USA.

Herbert, S. C. (2003). *The relationship of perceived servant leadership and job satisfaction from the follower's perspective*. Doctoral dissertation of Capella University.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization. *American Sociological Review, 33*, 499-517.

Kelley, R. E. (1994). The Power of followership, new York, Doubleday Dell, and Sxilagyi, A. D., employee Reactions to Leader Behavior. *Academy of Management Journal, 19*, 97-158.

Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal, 42* (1), 58-74.

Ko, J., Price, J. J., & Muller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and

Allen's three component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology, 82*, 961-973.

Kwon, Y. S. (2001). *The Relationship of HRM practices, Trust, and justice with organizational commitment during organizational change in the Korean public sector*: An application of the psychological contract model. Doctoral dissertation, University at Albany. SUNY.

Laub, J. A. (1999). *Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership assessment(SOLA) instrument*. Unpublished doctoral dissertation, Florida Atlantic University.

Leithwood, K. A. (1994). Leadership for School Restructuring. *Educational Administration Quarterly, 30*(4), 498-518.

Leithwood, K. & Jantzi, D. (1999). The Relative Effects of Principal and Teacher Sources of Leadership on Student Engagement with School. *Educational Administration Quarterly, 35*, 679-706.

Luther, S. S, (1991). Vulnerability & resilience: A study of high rist adolescents. *Child Development. 62*, 600-612.

Luther, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*, 543-562.

Masten, A. S., Hubbard. J., Gest, S., Tellegen, A., Garmezy, N. & Ramirez, M. (1990). Competence in the context of adversity: Pathways to resilience and maladaptation from childhood to late adolescence. Development and Psychopathology, 11, 143-169.

Meyer, J. R. & Allen, N. J. (1991). *Development and Consequences of Three Components of Organizational Commitment*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Administrative Sciences Association of Canada, Whistler, British Columbia.

Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Organization linkages*: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Press.

Rutter, M. (1979). Maternal deprivation, 1972-1978: new findings, new concepts, new approaches. *Child Development, 50*, 283-305.

_____ (1987). Psychological resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry, 57*, 316-331.

Senge, P. M. (1995). *Robert Greenleaf' legacy*: A new foundation for twenty-first century institution, reflection on leadership. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Shrout. P. E. & Bolger. N. (2002) Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. Psy-chologicalMethod, 7, 422-445.

Sims, B. J. (1997). *Servant hood*: Leadership for the group effectiveness. The wharton school, University of pennsylvania.

Staw, B. M., & Salancik, G. R.(1981). *The escalation of commitment to a course of action*. Academy of Management Review. 6.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56.

_____. (1984). Introduction to Organization Behavior. 2nd ed, Glenview.

Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal, 21*, 380-396.

Tam, W. M., & Cheng, Y. C. (1996). A Typology of Primary-School Environments: Synergistic, Headless, Mediocre and Disengage. *Educational Management & Administration, 24*, 237-252.

Vrugt, A. (1994). Perceived Self-Efficacy, Social Comparison, Affective Reaction and Academic Performance. *British Journal of Educational Psychology, 64*, 465-472.

Walker, P. D. (1997). *A case study of servant leadership, Unpublished*. doctoral dissertation, The university of San Francisco.

Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology, 21*, 1490-1501.

Zahra, S. A. (1984). Antecedents and consequences of organizational commitment: An integrative approach. *Akron Business & Economic Review, 15*, 26-32.

부 록

<부록 1> 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 구조적 관계 조사용 설문지

<부록 1> 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 구조적 관계 조사용 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 일과 중에 귀중한 시간을 내어 본 연구에 참여해주심에 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 석사학위 논문의 자료 수집을 위한 것으로 원장의 서번트 리더십이 영유아교사의 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고 이러한 과정에서 자아탄력성이 매개하는지를 알아보기 위해 작성된 것입니다. 각 문항에 기재하신 항목은 무기명으로 처리되어 본 연구의 통계자료로만 사용될 것이며, 설문결과는 연구목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것입니다.

귀하의 답변이 소중한 자료로 쓰일 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주신다면 본 연구에 큰 도움이 되겠습니다.

협조에 응해주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

부경대학교 교육대학원 유아교육과
지도교수: 권연희
연 구 자: 오승현

※ 본 조사의 내용은 통계법 제 13조에 의거 비밀이 보장되며 통계 목적 외에는 사용하지 않습니다.

※ 응답자의 배경에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 ✔표시 해 주십시오.

교사연령	( ) 세	교사 수	( ) 명	정원	( ) 명	
교육경력	( ) 년 ( ) 개월			일평균 근무시간	일평균 ( )시간	
최종학력	□ 2·3년제졸 이하 (사이버대학 양성과정, 학점은행제 등 포함)			□ 4년제 대졸	□ 대학원 재학 이상 (대학원 재학 포함)	
재직기관	□ 병·단설 유치원	□ 사립 유치원	□ 국·공립 어린이집	□ 가정 어린이집	□ 민간 어린이집	□ 법인·직장 어린이집

1. 다음에 제시되는 문항은 영유아교사가 인식한 원장의 서번트 리더십을 알아보기 위한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 ✔표시 해 주십시오.

질문 내용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리원의 원장은 교사를 돕는 일을 우선적으로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리원의 원장은 할 수 있는 모든 것을 통해 교사를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
3	우리원의 원장은 교사를 돕기 위해 자신의 이익까지도 양보한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리원의 원장은 업무범위를 넘어서까지 교사를 돕고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	우리원의 원장은 개인적인 고통이 있을 때 기꺼이 상의할 수 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
6	우리원의 원장은 나의 정서적인 문제를 잘 도와 줄 수 있는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
7	우리원의 원장은 나를 마음적으로 치유하는 훌륭한 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
8	우리원의 원장은 내가 어려움에 빠져있을 때 힘을 북돋아 주는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
9	우리원의 원장은 원의 업무동향에 항상 관심을 가지고 생활한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리원의 원장은 의사결정 이후에 일어날 상황을 예측하는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
11	우리원의 원장은 원의 운영과 관련된 중요사항에 대해 깊이 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	우리원의 원장은 원의 운영에 있어 즉시 대응 할 수 있도록 준비되어 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13	우리원의 원장은 앞으로 원이 나아가야할 방향을 알고 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
14	우리원의 원장은 교사들에게 특정한 업무를 해야 하는 설득력 있는 이유를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
15	우리원의 원장은 교사들이 원에 대해 큰 꿈을 품을 수 있도록 격려하며 잘 이끌어 나간다.	①	②	③	④	⑤
16	우리원의 원장은 교사들에게 매우 설득력이 있다.	①	②	③	④	⑤
17	우리원의 원장은 교사에게 업무에 대한 당위성을 잘 설명하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	우리원의 원장은 이해와 설득을 이끌어 내는 일에 타고난 재능이 있다.	①	②	③	④	⑤
19	우리원의 원장은 우리 원이 영유아교육기관으로써 모범적이고 교훈적인 역할을 할 필요가 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
20	우리원의 원장은 우리 원이 지역사회를 배려하는 일을 할 필요가 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
21	우리원의 원장은 우리 원이 사회에 기여할 수 있는 잠재력의 관점에서 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22	우리원의 원장은 교사들이 공동체 의식을 가지고 생활하길 장려한다.	①	②	③	④	⑤
23	우리원의 원장은 우리 원을 더욱 발전시킬 수 있게 여러 가지 프로그램을 준비하고 있다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음에 제시되는 문항은 교사의 조직몰입을 알아보기 위한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 ✔표시 해 주십시오.

질문 내용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 이 유치원(어린이집)에 애착을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 이 유치원(어린이집)에 근무하면서 가족 같은 분위기를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 이 유치원(어린이집)에 계속 남아 있어야 할 사회적·도덕적 사명감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 이 유치원(어린이집)에 강한 소속감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 이 유치원(어린이집)의 운영방침을 잘 준수하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	이 유치원(어린이집)에서 근무하는 것이 나에게 큰 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
7*	이 유치원(어린이집)이 직면한 문제들과 나와는 상관이 없다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 남은 교사생활도 이 유치원(어린이집)에서 근무하며 보내고 싶다.	①	②	③	④	⑤
9	다른 곳에서 보다 좋은 직업을 구할 수 있더라도 이 유치원(어린이집)을 그만두는 것은 옳지 않다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
10	사람이 직장을 자주 옮기는 것은 비윤리적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 이 유치원(어린이집)에 대한 애착심을 다른 유치원(어린이집)에서는 쉽게 느낄 수 없을 것이다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 이 유치원(어린이집)에 계속 남아 있어야할 사회적·도적적 사명감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음에 제시되는 문항은 교사의 자아탄력성을 알아보기 위한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 ✔표시 해 주십시오.

	질문 내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 다양한 경험에 도전하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내 감정을 잘 조절 할 수 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 미래에 반드시 좋은 일이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 새로운 것이나 독특한 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 어려운 상황에서도 침착함을 유지 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 미래가 밝다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 쉽게 싫증을 내지 않는다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 흥미나 관심이 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 항상 침착함을 유지하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내 미래에 대한 희망을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 분노조절이 잘 되는 편이다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 다양한 것을 알고 싶어 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 인내심이 강한 편이다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 미래에 대한 목표가 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 어려움이 있더라도 그것이 인생에 가치 있는 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 기분전환을 잘 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 미래의 목표를 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 익숙하지 않은 일도 재미있게 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 어려운 일을 잘 견디는 편이다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 새로운 것을 시작하는 것이 흥미롭다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 일상 기분에 따라 행동이 쉽게 변하지 않는 차분한 성격이다.	①	②	③	④	⑤

– 설문지에 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다 –