

어린이집 보육 교사의 자기분화와 내현적 자기애에 따른 조직시민행동

The Relationship Between Self-Differentiation and Covert Narcissism in Terms of
Teachers' Organization Citizenship Behavior in Childcare Centers

민하영(Min, Ha Young)¹⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between self-differentiation and covert narcissism with organization citizenship behavior on the part of teachers in childcare centers. The subjects consisted of 522 teachers who worked in childcare centers in Daegu and Gyeongbuk Province. The data collected were analyzed by means of Pearson's correlation, and hierarchical regression, using SPSS Win 19.0. The results were as follows.

(1) Self-differentiation was positively associated with organization citizenship behavior. However when covert narcissism was operating as control, self-differentiation was not associated with organization citizenship behavior.

(2) Covert narcissism was negatively associated with organization citizenship behavior.

(3) Between both covert narcissism and self-differentiation, only covert narcissism was associated with organization citizenship behavior.

(4) There were observable interactional effects between self-differentiation and covert narcissism to organization citizenship behavior.

Key Words : 자기분화(self-differentiation), 내현적 자기애(covert narcissism), 보육 교사의 조직시민 행동(organization citizenship behavior of teachers in childcare centers).

¹⁾ 대구가톨릭대학교 아동학과 부교수

Corresponding Author : Min, Ha Young, Dept. of Child Studies, Catholic Univ. of DaeGu, 712-702, Rep. of Korea
E-mail : hymin@cu.ac.kr

I. 서 론

누리 사업의 포괄적이며 보편적 실행이 2013년 전격 이루어짐으로써, 어린이집에 근무하는 보육 교사는 변화하는 보육 과정 및 환경에 재적응해야 하는 과제에 직면해 있다. 2005년 보육시설 평가인증제 도입 시에도 그러했지만 재적응은 보육 교사들에게 긴장감과 부담감을 증가시킬 수 있다. 긴장감이나 부담감이 증가할 수 있는 상황에서 보육 교사의 조직시민행동은 함께 근무하는 동료 교사의 업무 부담감이나 긴장감을 줄일 수 있는 환경적 요소로 고려될 수 있다. 조직시민행동은 어려움에 처한 동료를 돕거나, 동료가 업무에 쉽게 적응할 수 있도록 도와주는 행동 등 과업수행에 있어서 문제에 직면한 다른 사람을 도와주는 자발적 행동을 의미(Organ, 1988)하기 때문이다. 실질적으로 조직시민행동은 다른 사람을 도와주는 행동 즉 이타적 행동 외에 조직 내 활동에 책임의식을 가지고 참여하거나 조직의 발전에 뒤처지지 않기 위해 스스로 노력하는 행동 등이 포함된다. 뿐만 아니라 시간엄수와 같이 조직의 규정이나 규칙에 근거한 최소한의 수준을 넘는 행동도 포함된다. 그리고 조직 내에서 발생하는 고충이나 불만을 참고 이러한 애로사항을 바람직한 방향으로 인식하려는 행동이나 취득한 정보를 동료와 함께 공유하거나 사전활동을 통해 업무와 관련된 문제의 발생을 미연에 방지하려는 행동도 포함된다(Organ, 1988). 이러한 행동은 복무규정으로 정해지거나 요구되어진 역할이 아니라 개인의 자유 의사에 의해 자발적으로 수행되는 행동이다. 따라서 조직시민행동은 조직의 유효성이나 효율성 측면에서 긍정적으로 평가되고 있으며 권장되고 있다. 보육 교사의 조직시민행동 역시 유아교육기관의 효율적

운영을 위해 기대되거나 요구되는 근무행동이라 할 수 있다.

일반적으로 조직원의 조직시민행동은 기관장의 리더십과 연결되어 연구(Song, Kang, Shin, & Kim, 2012; Twigg, Fuller, & Hester, 2008; Yang & Shim, 2013)되어 왔다. 그러나 조직시민행동이 조직의 효율적 기능을 촉진하는 개인의 자발적 행위(Organ, 1997; Williams & Anderson, 1991)라는 점을 고려해 볼 때, 기관장의 리더십 유형과 같은 환경 외적 요인만큼이나 조직시민행동의 주체자인 조직원의 개인 내적 요인에서 접근하는 것도 필요하다. 이에 이 연구에서는 어린이집에 근무하는 보육 교사를 대상으로 조직시민행동에 영향을 미치는 개인 내적 요인에 대해 탐색해보고자 한다.

보육 교사의 조직시민행동에 영향을 미치는 개인 내적 요인으로 자기분화와 내현적 자기에 대해 고려해 볼 수 있다. 자기분화는 개인의 동기 능력적 요인으로, 내현적 자기에는 개인의 역기능적 요인으로 각각 간주될 수 있기 때문이다. 자기분화는 개인이 사고와 정서를 분리시킬 수 있는 능력과 함께 가족원이나 어머니와 같은 의미있는 타인(significant others)과의 관계에서 관계 훼손이나 정서적 단절없이 성숙과 독립성을 가질 수 있는 능력을 말한다(Bowen, 1978; Kerr & Bowen, 1988). 다세대 가족치료의 핵심 개념으로 Bowen(1978)에 의해 제시된 자기분화는 심리 내적 차원과 대인 관계 차원을 포괄한다. 심리 내적 차원의 자기분화는 이성과 감정을 분리할 수 있는 능력을 말하며, 대인 관계 차원의 자기분화는 심리 내적 차원의 자기분화를 전제로 자신과 타인을 분리할 수 있는 능력을 말한다. 그러므로 심리 내적 차원에서 사고와 감정을 분화시키지 못하면 대인 관계 차원의 자기분화는 발달하기 어렵다. 자기분화가 낮

은 사람은 심리 내적 차원의 자기분화와 대인 관계 차원의 자기분화가 발달하지 못한 사람이다. 따라서 심리 내적 차원에서 감정에 치우친 삶을 살며(Kim, 2003), 대인 관계 차원에서 자신이 선택한 삶보다는 타인에 의해 움직이는 삶을 살 가능성이 높다. 반면 자기분화 수준이 높은 사람은 심리 내적 차원에서 자신의 감정을 충분히 느끼면서도 이성적으로 대처하거나 반응할 수 있다. 또한 대인 관계 측면에서 타인의 존재를 인정하면서도 자기 스스로 의사결정하고 그 결정에 책임을 지는 등 자신의 삶을 살 가능성이 높다(Bowen, 1978; Skowron & Friedlander, 1998).

이와 같은 특성을 지닌 자기분화는 삶의 능동성이나 자율성을 주관한다는 측면에서 개인의 순기능적 내적 요인이라 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 자기분화가 조직원의 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지에 관해서는 구체적으로 연구되고 있지 않다. 다만 자기분화가 지니는 삶의 능동성이나 자율성 등을 토대로 보육 교사의 자유 재량적 행동인 조직시민행동에 정적인 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있다. 그리고 이러한 예상은 자기분화가 직무수행과 유의한 관계를 맺고 있는 핵심 자기평가(Judge & Bono, 2001)와 정적 상관관계를 보인다는 연구결과(Park, 2001) 및 자기분화가 높은 직장인의 경우 낮은 직무소진과 높은 직무성취를 보인다는 연구결과(Hanson, 1997) 등을 통해 간접적으로 지지될 수 있다고 보여진다.

자기분화가 보육 교사의 조직시민행동에 정적 영향을 미치는 순기능적인 개인 내적 요인이라면 내현적 자기에 대한 보육 교사의 조직시민행동을 억제하거나 방해하는 역기능적인 개인 내적 요인으로 고려될 수 있다. 내현적 자기에 대한 자기 구조의 취약성으로 자기관련 인지가 부정적이며 타인의 비판이나 반응에 민감하고 취약하며 대인관계에서

수동적이며 회피적 특성(McCullough, Emmons, Kilpatrick, & Mooney, 2003)을 나타내기 때문이다. 일반적으로 자기에 대해서는 자신에 대한 웅대하고 거대한 자아상을 발달시킨다. 자기에 대해 가운데 웅대하고 거대한 자아상을 자기 과시적으로 표출하는 경우 외현적 자기에자로 구분된다. 반면 거대한 자기표상을 외부로 표출되지 않도록 억압하는 경우 내현적 자기에자로 구분된다. 내현적 자기에자들은 자신의 자아상을 유지하고 보호하기 위해 타인의 평가나 반응에 지나치게 민감한 태도를 보일 뿐 아니라 타인의 비판적인 말에 수치심이나 굴욕감을 쉽게 느낀다(Akhtar & Thomson, 1982; Cooper, 1998; Wink, 1991). 이러한 특성 때문에 기능적 적응성이나 건강한 적응성으로 평가되기도 하는 외현적 자기에와 달리 내현적 자기에는 역기능적 적응성이나 부적응성을 예측하는 주요 변인으로 일관되게 평가되고 있다.

내현적 자기에가 조직시민행동의 영향 요인으로 고려되는 것은 내현적 자기에가 나타내는 회피적 또는 수동적 특성 때문이다. 내현적 자기에가 갖는 타율성이나 수동성은 자율성이나 능동성을 바탕으로 나타나는 조직시민행동과는 상반된 특성이라 할 수 있다. 따라서 조직시민행동의 발현을 방해하거나 회피하도록 만드는 장애 요인으로 기능할 수 있다. 그러나 이러한 가능성을 구체적으로 지지할 만한 선행연구를 찾는 것은 쉽지 않다. 내현적 자기에에 대한 대부분의 연구(Cooper, 1998; McCullough et al., 2003)가 우울이나 불안 또는 자존감과 같은 정서적 측면에 치중되었을 뿐 조직행동과 관련시켜 연구된 것은 거의 없기 때문이다. 그러나 내현적 자기에가 나타내는 대인관계에 대한 불편감이나 순종적 대인관계적 특성 그리고 타인의 비난이나 지적에 대한 과민성 등(Cooper, 1998)은 동료들을 자발적

으로 도와주거나 조직 발전을 위해 동료들과 협업하려는 조직시민행동을 점화시키기보다 회피하게 만드는 인성 특성이라 볼 수 있다. 따라서 어린이집 보육 교사의 내현적 자기애적 성향이 조직시민행동에 부적 영향을 미칠 것이라 예상하는 것은 개인적 측면에서 타당하다고 보여진다.

이에 이 연구에서는 어린이집 보육 교사의 조직시민행동이 보육 교사의 자기분화 능력에 의해 정적인 영향을 받는지, 내현적 자기애적 성향에 의해 부적 영향을 받는지를 각각 살펴보고자 한다. 그리고 보육 교사의 조직시민행동이 자기분화와 같은 순기능적 측면과 내현적 자기애와 같은 역기능적 측면 중 어느 측면에 의해 더 많이 설명될 수 있는지를 살펴보고자 한다.

한편 보육 교사의 조직시민행동이 자기분화나 내현적 자기애에 의한 정적 또는 부적인 영향 외에 두 변인의 상호작용 효과도 살펴보고자 한다. 어린이집 보육 교사의 조직시민행동이 내현적 자기애에 의해 부적 영향을 받는다할 때, 부적 영향의 효과는 자기분화가 높은 사람보다 낮은 사람에게서 그 영향이 더 크게 나타날 것으로 기대되기 때문이다. 자기분화가 낮은 사람의 경우 개인의 감정에 몰입하는 특성(Bowen, 1978; Skowron & Friedlander, 1998) 때문에 내현적 자기애적 특성이 나타날 경우 타인의 비판이나 반응에 더 민감하고 더 취약할 수 있으며 대인관계에서 더 수동적이며 더 회피적(McCullough et al., 2003)일 수 있다. 따라서 이들은 자기분화가 높으면서 내현적 자기애적 특성이 있는 사람에 비해 업무 상 어려움에 처한 동료를 돕거나, 동료가 업무에 쉽게 적응할 수 있도록 도와주는 것과 같은 자발적 행위의 조직시민행동(Organ, 1997; Williams & Anderson, 1991)이 나타나기 어려울 수 있다. 이에 이 연구에서는 보육 교사의 조직시민행동이 자기분화와 내현적 자기애의 상호작용 효과에 의

해 영향받는가를 살펴봄으로써 이를 확인해 보고자 한다. 상호작용 효과를 살펴보는 것은 보육 교사의 조직시민행동을 동기화시키거나 유발하는데 보다 유용성있는 개인 내적 특성이나 주의 관찰해야 할 개인 내적 특성을 규명하는데 도움을 줄 수 있기 때문이다. 이를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 보육 교사의 조직시민행동은 자기분화와 내현적 자기애에 의해 영향을 받는가?

1-1. 보육 교사의 조직시민행동은 자기분화에 의해 정적인 영향을 받는가?

1-2. 보육 교사의 조직시민행동은 내현적 자기애에 의해 부적인 영향을 받는가?

1-3. 보육 교사의 조직시민행동에 대한 자기분화와 내현적 자기애의 상대적 영향력은 어떠한가?

1-4. 보육 교사의 조직시민행동은 자기분화와 내현적 자기애의 상호작용 효과에 의해 영향받는가?

이와 같은 연구문제의 해결은 보육 교사들의 조직시민행동을 동기화하거나 강화하는데 필요한 정보와 자료로 활용될 수 있을 것이다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

대구경북 지역 내 어린이집에 재직 중으로 보수교육이나 승급교육을 위해 대학 내 보육교사

양성원에 등록된 어린이집 보육교사들을 대상으로 질문지 조사를 실시하였다. 보수교육이나 승급교육을 위해 대학 내 보육교사 양성원에 등록된 어린이집 보육교사들을 조사 대상으로 선정한 것은 대구경북의 다양한 지역에 분포되어 있는 보육교사들로부터 연구 관련 정보를 보다 경제적으로 접근하여 수집할 수 있다고 판단했기 때문이다. 연구대상 보육 교사의 일반적 특성은 Table 1과 같다. Table 1에서 보는 바와 같이 26세에서 30세가 78명(14.9%), 31세에서 35세가 85명(16.3%), 35세에서 40세가 147명(28.2%)으로 나타났다. 한편 2년제 전문대학 출신이 49.4%(258명)를 차지했다. 522명 조사 대상자 중 463명(88.7%)이 민간 어린이집에 근무하고 있었으며, 근무 경력은 5년 미만이 462명(88.5%)을 차지했으며 50.6%인 264명이 9시간 미만의 근무 시간을 갖는 것으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 자기분화 척도

보육 교사의 자기분화를 측정하기 위해 Chung & Cho(2007)가 개발한 한국형 자기분화 척도를

사용하였다. ‘누군가와 논쟁을 벌이는 와중에도 나는 감정에 치우치지 않고 내 입장을 분명히 할 수 있다.’, ‘나는 어떤 일이 일어나도 별로 흔들리지 않는다’ ‘누군가가 압력을 가해도, 내 감정과 신념을 분명히 드러낼 수 있다.’ 등의 38문항으로 구성된 각 문항은 ‘전혀 아니다(1점)’ ‘별로 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 구성되었다. 응답가능 점수는 38-190점이며 점수가 높을수록 자기분화가 높은 것을 의미한다. 자기분화 척도의 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .89로 나타났다.

2) 내현적 자기애 척도

보육 교사의 내현적 자기애를 측정하기 위해서 Gang & Chung(2002)이 개발한 내현적 자기애 척도를 사용하였다. ‘많은 고민을 했지만, 아직도 인생의 목표에 대해서 갈피를 못 잡고 있다’, ‘나는 내가 잘 한 일에 대해서 다른 사람들이 알아주기를 바란다’, ‘누군가가 보고 있는 자리에서 일하는 것은 아주 힘이 든다’ 등의 45문항으로 이루어졌다. 각 문항은 ‘전혀 아니다(1점)’ ‘별로 그렇지 않다(2점)’,

<Table 1> General Characteristics of Kindergarten and Childcare Teachers (n=522)

Variables	Classification	Frequency(%)	Variables	Classification	Frequency(%)
Age	20 ~ 25	47(9.0)	Education	High school	141(27.0)
	26 ~ 30	78(14.9)		2 years College	258(49.4)
	31 ~ 35	85(16.3)		University	118(22.6)
	35 ~ 40	147(28.2)		Graduated school	5(1.0)
	41 ~ 45	119(22.8)	Establish-ment	Public	59(11.3)
	> 45	46(8.8)		Private	463(88.7)
Teaching Experience	5 <	462(88.5)	Work Time	9 hr <	264(50.6)
	5 ~ 10	48(9.2)		9 hr ~ 11 hr	219(41.9)
	>10	12(2.3)		> 11 hr	39(7.5)

‘보통이다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 구성되었다. 응답가능 범위는 45-225점이며 점수가 높을수록 내현적 자기애가 높음을 의미하는 것이다. 내현적 자기애의 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .92로 나타났다.

3) 조직시민행동 척도

보육 교사의 조직시민행동은 Choi(1994)의 조직시민행동 척도를 사용하였다. ‘나는 평소에 문제에 부딪힌 동료들을 도와준다.’, ‘나는 평소에 원의 단합대회, 야유회, 회식 등에 적극적으로 참여한다.’, ‘나는 업무상 요구되진 않지만 도움이 된다고 생각되는 강좌나 워크샵에 자발적으로 참여한다.’ 등의 10 문항으로 이루어진 이 척도는 ‘전혀 아니다(1점)’, ‘별로 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정하였다. 응답가능 범위는 10-50점이며 점수가 높을수록 조직시민행동이 높게 나타남을 의미하는 것이다. 조직시민행동의 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .80으로 나타났다.

3. 연구절차

대구경북의 다양한 지역에 분포되어 있는 보육교사들로부터 연구 관련 정보를 보다 경제적으로 접근하여 수집하기 위해 보수교육이나 승

급교육을 위해 대구경북 지역의 대학 내 보육교사 양성원에 2012년 8월 등록된 어린이집 보육교사들에게 질문지를 배부하였다. 질문지는 보수교육이나 승급교육이 시작되는 시간에 배부하였으며 연구자와 연구 보조자가 보육교사들에게 응답 요령을 설명하였다. 질문지에 대한 응답시간은 평균 20분이 소요되었으며 응답된 질문지는 수업 종료 후 회수하였다. 600부의 질문지가 배부되었으며 회수된 질문지 가운데 응답 자료의 결측치 값을 최소화하기 위해 부실하거나 성의없이 응답한 자료는 제외하였다. 이에 따라 522명의 자료가 최종 분석되었다.

4. 자료분석

수집된 자료분석은 SPSS Win 19.0프로그램의 Pearson의 적률상관관계, 위계적 중회귀분석을 통해 이루어졌으며, 분석결과는 유의수준 .05 미만에서 검증하였다.

III. 연구 결과

연구문제를 분석하기 전에 관련 변인에 관한 평균 및 표준편차를 살펴보았다. Table 2에 나타난 바와 같이 내현적 자기애의 평균점수(M(SD) = 2.54(.53))로 나타났다. 내현적 자기애가 5점 리커트로 측정된 점을 고려해 볼 때, 내현적 자기애

<Table 2> The mean(SD) of covert narcissism, self-differentiation and organization citizenship behavior

Variables	Min ~ Max	Mean(SD)
Self-differentiation	1.47 ~ 4.82	3.05(.51)
Covert narcissism	1.27 ~ 4.42	2.54(.53)
Organization citizenship behavior	1.10 ~ 5	3.46(.63)

는 비교적 낮게 나타났다고 보여진다. 한편 5점 리커트로 측정되어진 자기분화(M(SD) = 3.05(.51))의 평균점수 및 조직시민행동(M(SD) = 3.46(.63))의 평균점수를 고려해 볼 때, 보육교사의 자기분화는 조직시민행동보다 조금 낮다고 볼 수 있다.

1. 보육 교사의 조직시민행동에 대한 자기분화와 내현적 자기애의 영향

보육 교사의 조직시민행동에 대한 자기분화와 내현적 자기애의 영향을 살펴보기 위한 연구문제의 1-1, 1-2, 1-3, 그리고 1-4를 일괄 해결하기 위해 위계적 중회귀분석을 실시하였다. 위계적 중회귀분석은 연구문제 1-1을 해결하기 위한 1단계, 연구문제 1-2와 1-3을 해결하기 위한 2단계 그리고 연구문제 1-4를 해결하기 위한 3단계로 이루어졌다.

위계적 중회귀분석을 위해 보육 교사의 조직시민행동을 종속변인으로 설정하고, 1단계에서는 자기분화(A)를, 2단계에서는 내현적 자기애

(B)를 독립변인으로 추가 투입하였다. 그리고 3 단계에서는 자기분화와 내현적 자기애의 상호작용 변인(A×B)을 독립변인으로 투입하였다. 이때 투입되는 상호작용 변인은 자기분화와 내현적 자기애에서 각각 평균값을 빼는 센터링(Centering) 작업을 통해 만들었다. 이와 같이 센터링을 하는 것은 독립변인 간 다중공선성을 예방하기 위해서이다(Yang, 2007). 이러한 절차 과정을 통한 후, 독립변인 간의 다중공선성의 가능성을 확인하기 위해 공차한계와 분산팽창요인(VIF)을 살펴보았다. 공차한계값인 Tolerance는 .50에서 .96의 범위에서 그리고 분산팽창계수 VIF 값은 1.04-2.03 범위에서 나타났다. 이는 독립변인 간 다중공선성의 위험이 없음을 의미하는 것이다. 한편 더빈 왓슨(D-W)값을 통해 잔차의 독립성을 알아보았다. 더빈 왓슨(D-W)값은 2에 가까운 1.71로 나타나 오차항의 자기상관 문제가 없는 것으로 나타났다(Yang, 2007).

이와 같은 과정을 통해 실시된 위계적 중회귀분석의 결과는 Table 3에 제시하였다. Table

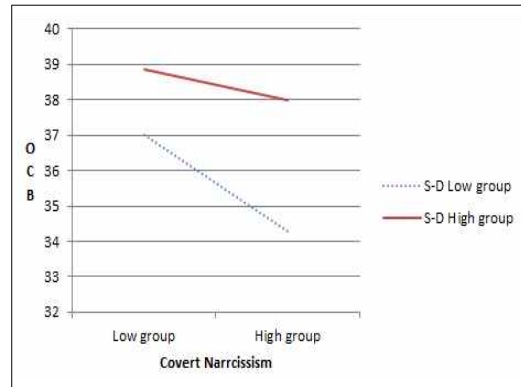
<Table 3> Results of simple regression of organization citizenship behavior with covert narcissism and self-differentiation

Step	Variables	Organization citizenship behavior		R ²	ΔR ²	F(df)
		B	β			
1	Constant	30.37		.01		6.48* (1, 520)
	Self-differentiation(A)	.34	.11*			
2	Constant	42.43		.03	.02**	9.20*** (2, 519)
	Self-differentiation(A)	-.01	-.07			
	Covert narcissism(B)	-.08	-.28***			
3	Constant	44.83		.10	.07***	19.76*** (3, 518)
	Self-differentiation(A)	-.03	-.07			
	Covert narcissism(B)	-.08	-.28***			
	A × B	.002	.27***			

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

3의 1단계를 살펴보면, 보육 교사의 조직시민 행동은 보육 교사의 자기분화와 유의한 정적 관계($\beta = .11, p < .05$)를 나타냈다. 즉 보육 교사의 조직시민행동은 보육 교사의 자기분화 수준이 높을 때 보다 높아지는 것으로 나타났다. 한편 위계적 분석 2단계에서 보여지듯, 보육 교사의 조직시민행동은 내현적 자기에와는 유의한 부적 관계($\beta = -.28, p < .001$)를 나타냈다. 즉 보육 교사의 조직시민행동은 보육 교사 자신의 내현적 자기가 낮을 때 보다 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 여기서 주의할 것은 보육 교사의 내현적 자기가 투입되었을 때 조직시민행동에 정적 영향을 미치는 자기분화의 영향력은 유의성을 상실했다는 점이다. 이는 보육 교사의 조직시민행동이 순기능적 측면의 자기분화보다 역기능적 측면의 내현적 자기에 의해 상대적으로 더 많이 예측될 수 있음을 시사하는 것이다.

한편 보육 교사의 조직시민행동은 자기분화와 내현적 자기에의 상호작용($\beta = .27, p < .001$)에 의해서도 유의하게 설명되는 것으로 나타났다. 이는 조직시민행동에 미치는 내현적 자기에의 영향을 자기분화가 조절하고 있음을 시사하는 것이다. 조직시민행동에 미치는 자기분화와 내현적 자기에의 상호작용 효과를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 상호작용 효과를 Figure 1로 나타냈다. 상호작용 효과를 그림으로 나타내기 위해 자기분화와 내현적 자기에의 점수 범위 중 상하위 33%에 해당하는 점수를 기준으로 자기분화가 높은 집단과 낮은 집단으로, 내현적 자기가 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하였다. Figure 1에 나타난 상호작용 효과를 살펴보면, 자기분화 수준이 높고 낮음에 따라 내현적 자기에의 변화량에 따른 조직시민행동의 변화량(기울기)이 크게 달라지는 것을 알 수 있다.



<Figure 1> Interaction effects of self-differentiation and covert narcissism on the organization citizenship behavior

내현적 자기가 높아짐에 따라 보육 교사의 조직시민행동은 감소하나 자기분화가 높은 집단보다 자기분화가 낮은 집단에서 보다 급격히 감소하는 것으로 나타났다. 이는 내현적 자기에 따른 보육 교사의 조직시민행동이 자기분화 수준에 따라 차이가 남을 함의하는 것이다.

IV. 논의 및 결론

대구경북지역 522명의 보육 교사를 대상으로 조직시민행동에 영향을 미치는 개인 내적 변인 탐색 및 변인 간 관계를 규명하기 위해서 자기분화와 내현적 자기에 따른 보육 교사의 조직시민행동을 살펴보았다. 그리고 질문지 조사 자료의 통계적 검증 결과로 나타난 연구 문제 분석 결과를 바탕으로 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다.

첫째, 자기분화는 보육 교사의 조직시민행동에 정적 영향을 미친다. 이와 같은 연구결과는 자기분화가 높은 직장인의 경우 낮은 직무소진과 높은 직무성취를 보인다는 연구결과(Hanson,

1997)와 유사한 것이다. 보육 교사의 조직시민행동은 자기분화 수준이 높을 때 보다 쉽게 발현된다고 볼 수 있다. 자기분화가 높은 보육 교사에게 보다 높은 조직시민행동이 나타나는 것은 타인의 압력에도 비교적 불안을 느끼지 않고 이성적으로 사고하고 자신의 입장을 분명하게 지킬 수 있는 능력 뿐 아니라 자기 스스로 의사결정하는 등의 내재적 주체성(Chung & Cho, 2007)이 조직시민행동의 근간이 되는 자유재량의 자율성과 유사하기 때문으로 보여진다.

둘째, 내현적 자기애는 보육 교사의 조직시민행동에 부적 영향을 미친다. 이와 같은 연구 결과는 조직시민행동이 성격의 Big 5 요인 중 신경증적 경향성과 부적 관계를 보인다는 연구(Kumar, Bakhshi, & Rani, 2009)와 유사하다. 신경증적 경향성이 있는 경우 일반적으로 불안감이 높고 당황하거나 불안정한 태도를 보이거나(Barrick & Mount, 1991), 과도한 갈망을 보이는 등 정서적 안정성이 결여되어 있다. 뿐만 아니라 사회적 행동에서 소극성을 보인다(Barrick, Parks, & Mount, 2005). 이와 같은 신경증적 경향성은 내현적 자기애와 유사한 특성이라 할 수 있다. 따라서 신경증적 경향성이 높은 사람이 조직시민행동에 낮게 나타나는 것(Kumar, et al., 2009)처럼 내현적 자기애 역시 조직시민행동에 부적 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 내현적 자기애가 상대적으로 높은 사람은 자신의 자아상이 상처 입는 것에 예민하기 때문에 타인의 반응이나 평가에 민감하고 취약한 성향(Cooper, 1998)을 보인다. 아마도 이러한 성향 때문에 타인의 비판이나 평가가 수반될 수도 있는 규정 외 업무를 자기 주도적으로 수행하거나 처리하려 하지 않는다고 볼 수 있다. 한편 내현적 자기애자는 대인관계에서 형성될 수 있는 친밀감을 두려워한다. 이

것이 이타적 행동을 기반으로 한 조직시민행동을 회피하는 이유가 될 수도 있다. 조직시민행동을 통해 형성될 수 있는 대인관계의 친밀성이 내현적 자기애자에게는 불편감이나 심리적 부담감으로 작용할 수도 있기 때문이다.

셋째, 자기분화는 보육 교사의 조직시민행동에 정적 영향을 미치나, 내현적 자기애가 통제될 때 조직시민행동에 미치는 유의한 정적 영향은 사라지는 것으로 나타났다. 이는 보육 교사의 조직시민행동이 자기분화와 내현적 자기애 중 내현적 자기애에 의해 더 유의하게 설명됨을 시사하는 것이다. 또한 보육 교사의 조직시민행동을 촉발하기 위해서는 보육 교사의 내현적 자기애를 관리하는 것이 원장에게 중요함을 시사하는 것이다.

내현적 자기애자는 자신의 웅대한 자아상을 유지하고 보호하기 위해 자기 자신을 열등하고 무가치한 존재라고 느끼도록 만드는 타인의 부정적 평가에 대해 매우 취약하다(Wink, 1991). 따라서 대인관계 회피라든지 위축과 같은 왜곡된 반응을 나타내기 쉽다. 이점을 고려해 볼 때, 보육 교사의 관리자인 원장은 보육 교사의 조직시민행동을 증진시키기 위해서라도 내현적 자기애가 발현되거나 강화될 수 있는 근무 환경이 형성되지 않도록 주의할 필요가 있다. 또한 인지적 정서조절전략 훈련 등을 통해 내현적 자기애가 왜곡되어 나타나지 않도록 사전에 예방할 필요가 있다. 인지적 정서조절이란 어떤 자극이나 사건에 의해 정서가 촉발되었을 때, 촉발된 정서를 조절하기 위해 사용하는 인지적 재해석의 대처기술을 말한다(An & Lee, 2013). 이러한 대처기술은 내현적 자기애의 부정적 영향을 예방하는데 효과적인 것으로 알려져 있다(Martin & Dahlen, 2005). 중요한 것은 보육 교사의 조직시민행동을 유도하기 위해서는 교사의 순기능

적 내적 변인인 자기분화를 증진시키는 방안도 중요하지만, 역기능적 내적 변인인 내현적 자기애를 약화시키거나 전환시키는 방안 마련이 우선적으로 마련되어야 한다는 점이다.

넷째, 자기분화와 내현적 자기애는 상호작용을 통해 보육 교사의 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육 교사의 자기분화는 내현적 자기애가 통제될 때, 조직시민행동에 미치는 유의한 영향력을 상실했지만, 내현적 자기애와의 상호작용을 통해 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 보육 교사의 조직시민행동은 내현적 자기애가 높아질 때 감소하지만, 자기분화가 높은 집단보다 자기분화가 낮은 집단에서 내현적 자기애에 의한 조직시민행동 감소는 더 크게 나타났다. 자기분화가 낮은 사람의 경우 개인의 감정에 몰입하는 특성(Bowen, 1978; Skowron & Friedlander, 1998) 때문에 내현적 자기애적 특성이 높을 경우 타인의 비판이나 반응에 더 민감하고 대인관계에서 더 수동적이고 회피적(McCullough et al., 2003)일 수 있다. 따라서 과업수행에 있어서 문제에 직면한 다른 사람을 도와주는 자발적 행동인 조직시민행동(Organ, 1988)이 나타나기 쉽지 않을 수 있다. 반면 자기분화가 낮지 않은 경우 감정과 사고 간 균형을 유지하려하기 때문에 내현적 자기애적 특성이 높다하더라도 이에 몰입하는 정도가 상대적으로 낮을 수 있다. 따라서 대인관계적 차원에서 조직시민행동이 기대될 때 자신의 감정에 몰입되거나 치우치기보다 이성적 사고를 토대로 조직시민행동에 참여할 수 있다고 보여진다.

연구문제 1-3을 통해 보육 교사의 조직시민행동이 자기분화에 비해 내현적 자기애에 의해 보다 많이 영향받음을 확인했지만, 보육 교사의 조직시민행동에 대한 자기분화와 내현적 자기애의

상호작용 효과를 통해 자기분화가 보육 교사의 조직시민행동에 대한 내현적 자기애의 부적 영향을 조절할 수 있는 의미있는 변인으로 나타났다. 이러한 사실은 관리자인 원장이 보육 교사의 조직시민행동 참여를 유도하기 위해서 보육 교사의 내현적 자기애를 약화시키거나 전환시키는 방안을 마련할 때, 자기분화가 낮은 교사의 경우보다 강도 높은 훈련이나 교육 방안을 준비하여 제시할 필요가 있음을 의미하는 것이다.

유아교육기관의 효율적 운영 측면에서 보육 교사의 조직시민행동은 소중히 평가될 수 있다. 그럼에도 불구하고 보육 교사의 조직시민행동에 관한 학문적, 사회적 관심은 상대적으로 저조했다고 볼 수 있다. 이러한 상황에서 보육 교사의 조직시민행동에 영향을 미치는 개인 내적 변인을 규명한 이 연구는 보육 교사의 조직시민행동을 촉발하거나 강화하는데 도움이 될 수 있는 의미있는 정보를 제공했다고 볼 수 있다. 그러나 개인 내적 요인 외에 직무 환경적 요인을 포함시키지 않은 것은 이 연구의 한계점이 될 수 있다. 이러한 점을 고려하여 추후 연구에서는 보육 교사의 조직시민행동을 영향을 미치는 변인을 개인 내적 측면과 환경 외적 측면에서 접근함으로써 보육 교사의 조직시민행동을 통합적으로 이해할 수 있는 기회를 마련해 주었으면 한다.

References

- Akhtar., S. & Thomson, A. (1982) Overview : Narcissistic personality disorder. *American Journal of Psychiatry*, 139, 12-19.
- An, J. H. & Lee, S. Y. (2013). The relations among covert narcissism, shame, anger, and reactive

- aggression, focusing on the role of adaptive cognitive emotion regulation strategies among middle school students. *The Korean Journal of Developmental Psychology*, 26(1), 61-84.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance : A meta analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Parks, L., & Mount, M. K. (2005) Self-monitoring as a moderator of the relationship personality traits and performance. *Personnel Psychology*, 58(3), 745-767.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. New York : Jason Aronson.
- Choi, C. H. (1994). The dimensions of organizational citizenship behavior and its relationships with organizational justice and individualism-collectivism disposition. Unpublished master thesis, Seoul University, Korea.
- Chung, H. J. & Cho, E. K. (2007). Korean self-differentiation inventory : Development and validation. *Journal of Korean Family Therapy*, 15(1), 19-46.
- Cooper, A. (1998). Further developments in the clinical diagnosis of narcissistic personality disorder. In E. Ronningstam(Ed.), *Disorders of narcissism : Diagnostic, clinical, and empirical implications*(pp. 53-74). Washington, DC : American Psychiatric Press.
- Gang, S. H. & Chung, N. W. (2002). A study on the development and validation of the covert narcissism scale. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 14(4), 969-990.
- Hanson, P. A. (1997). An application of Bowen Family Systems theory : Triangulation, differentiation of self and nurse manager job stress responses. Unpublished doctoral dissertation, University of Rochester School of Nursing, USA.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Kerr, M. & Bowen, M. (1988). *Family evaluation*. New York : Norton.
- Kim, W. I. (2003). The effects of self-differentiation and meaning dimension on depression. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 15(4), 633-650.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the ‘big five’ personality domains to organization citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- Martin, R. C. & Dahlen, E. R. (2005). Cognitive emotion regulation in the prediction of depression, anxiety, stress, and anger. *Personality and Individual Differences*, 39(7), 1249-1260.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., Kilpatrick, S. D., & Mooney, C. N. (2003). Narcissists as “victims” : The role of narcissism in the perception of transgressions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 885-893.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior : It’s construct cleanup time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Park, K. H. (2001). The influence of perceived parenting attitudes and self-differentiations on the core self-evaluations in the employees. *The Korean Journal of Psychology, 30*(1), 243-264.
- Skowron, E. A. & Friedlander, M. L. (1998). The differentiation of self inventory : Development and initial validation. *Journal of Counseling Psychology, 45*, 1-11.
- Song, J. H., Kang, I. G., Shin, Y. H., & Kim, H. K. (2012). The impact of an organization's procedural justice and transformational leadership on employees' citizenship behaviors in the Korean business context. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 19*(4), 424-436.
- Twigg, N., W., Fuller, J. B., & Hester, K. (2008). Transformational leadership in labor organizations : The effects on union citizenship behaviors. *Journal of Labor Research, 29*(1), 27-41.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.
- Wink, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 590-597.
- Yang, B. H. (2002). *Understanding and utilizing of multivariate data analysis*. Seoul : Hakjisa.
- Yang, D. M. & Shim, D. S. (2013). The effects of transformational leadership on in-role behavior, OCB and innovative behavior : The mediating effects of personal identification and social identification. *Korean Management Review, 42*(1), 121-152.

2013년 6월 30일 투고, 2013년 10월 4일 수정
2013년 10월 14일 채택