

A Study on Self-Leadership and Job Involvement of Multicultural Family Home-Visit Instructors

Jin-Young Chae¹, Hera Kim², Hae Shin Hwang³, Ki Nam Kwon⁴,
Bogjeong Kang⁵, Joo Hyun Suh³

Department of Child Studies, Chonbuk National University, Jeonju, Korea¹

Department of Early Childhood Education, Daeduk Colloge, Daejeon, Korea²

Department of Family Welfare, Sangmyung University, Seoul, Korea³

Department of Child Care and Welfare, Osan University, Osan, Korea⁴

Management Planning Bureau, Korea Institute For Healthy Family, Seoul, Korea⁵

다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십과 직무몰입에 관한 연구

채진영¹, 김혜라², 황혜신³, 권기남⁴, 강복정⁵, 서주현³

전북대학교 아동학과¹, 대덕대학교 유아교육과², 상명대학교 가족복지학과³, 오산대학교 아동보육과⁴,
한국건강가정진흥원 경영기획국⁵

Objective: The purpose of this study was to investigate differences in self-leadership and job involvement based on the education levels, majors, and teaching experiences of multicultural family home-visit instructors and the influence of self-leadership on job involvement.

Methods: 668 home-visit instructors participated in the online survey from 140 multicultural family support centers in Seoul, 6 metropolitan cities, 9 provinces, and other cities and counties. Data were analyzed through frequency, percentages, Pearson's correlations, one-way ANOVA, Scheffé post-hoc test, and stepwise multi-regression using SPSS 21.0.

Results: The main findings are as follows. First, instructors who were high school graduates had significantly higher scores in self-leadership than the other groups. There was only a significant difference in self-reward of self-leadership based on their majors. There were no significant differences in job involvement based on the education level and major. The greater their home-visit teaching experiences, the higher their scores in self-leadership and job involvement. Second, the stepwise multiple regression model showed that self-expectation, self-goal setting, constructive thinking, and rehearsal of self-leadership explained 49% of the total variance in job involvement.

Conclusion: Even though the high school graduates had significantly higher scores in self-expectation, rehearsal, and constructive thinking of self-leadership than the other groups, over-generalization should be avoided because the sample size was relatively small. Based on the finding that greater home-visit teaching experiences was associated with higher self-leadership and job involvement, it would be necessary to improve working condition to prevent instructors from changing jobs. These findings stress the importance of providing opportunities for home-visit instructors to develop leadership, thus improving job involvement.

Keywords: multicultural family, home-visit instructor, self-leadership, job involvement, postnatal depression, mother's depression, mother's parenting stress

서론

국내로 유입되는 외국인이 급격히 증가하면서 단일민족이던 우리 사회가 다문화사회로 빠르게 변하고 있다. 2008년에 13,443명이었던 다문화가족 출생 아동수가 빠른 속도로 증가하여 2014년에는 21,174명에 이르렀다(Statistics Korea, 2015). 다문화가족 아동은 비다문화가족 아동에 비해 언어발달이 늦고(Woo, Juong, Choi, Yi, & Lee, 2009), 부족한 사회적 지지로 인해 학교 부적응 사례 비율이 더 많은 것으로 보고(Han, 2012)되어 있어, 이들을 지원해주고자 정부에서는 관련 정책을 쏟아내며 많은 예산을 배정하는 실정이다. 실제로 18세 미만의 다문화 자녀수가 최근 8년 사이 8배가 증가하여 2015년 현재 21만여명에 달하였다(Ministry of the Interior, 2015). 비다문화학생을 포함한 전체 학생의 학업중단률은 0.83%인 반면, 다문화 학생만의 학업 중단률은 1.01%로 전체 학생의 학업중단률보다 높게 나타난다(Ministry of Education, 2015). 학령기 자녀가 증가함에 따라 최근 정부는 다문화 자녀의 언어발달이 지체되지 않도록 성장주기별 맞춤지원을 확대하고 부모교육을 통해 부모-자녀 간 정서적 유대강화도 지원한다는 정책을 발표하였다(Ministry of Gender Equality & Family [MOGEF], 2016b).

증가하는 다문화가족을 정책적으로 지원하고 경력단절여성을 경제인구로 확보하기 위한 일자리 창출을 위해 다문화가족 방문교육서비스를 지속적으로 실시하고 있다(MOGEF, 2009). 다문화가족 방문교육사업은 여건상 교육장소에 참석하기 어려운 다문화가족을 위해 방문교육지도사가 가정으로 방문하는 사업이다. 방문교육지도사는 결혼이민자와 중도입국자녀들이 경험하는 문화 충돌 및 언어 장벽 등의 어려움을 해소하기 위해 4단계의 체계적인 1:1 한국어교육을 진행한다. 또한 이들은 임신~만 12세 이하 자녀를 양육중인 결혼이민자가 자녀와의 갈등을 해소하고 올바르게 지도할 수 있도록 부모교육을 실시, 가족 간 유대감 형성을 위한 정서적인 지원과 가족 관련 상담 서비스뿐 아니라 한국생활에 필요한 다양한 정보를 제공하고 있다. 사회성이 부족하거나 학업 성취도가 낮은 다문화가족 자녀의 정체성 및 사회성 발달을 위해 인지, 사회, 문화, 교육, 생활 등의 영역을 지도하는 자녀생활서비스도 방문교육지도사의 역할이다(MOGEF, 2016a). 다문화가족정책 시행계획 보고서에 의하면, 2012년 다문화가족 자녀 3,721명, 2015년 4,748명이 자녀의 언어발달 지원 및 다문화가족 자녀의 건강한 성장과 발달 지원을 위한 자녀생활서비스 지원을 받았고, 2012년 다문화가족 부모 6,464명, 2015년

5,336명이 부모의 자녀교육 역량 강화를 위한 부모교육 지원을 받았다(MOGEF, 2013, 2016a). 2015년에는 방문 자녀생활서비스 소득수준별 자기부담금 전면 시행 및 법적 근거가 마련되었고, 한국어교육을 필요로 하는 중도입국자녀 지원을 강화하기 위해 방문 한국어 교육서비스 대상 범위를 만 19세 미만에서 만 24세 이하로 확대할 계획이다(MOGEF, 2016b). 이들은 다문화가족에게 교육을 담당하는 전문교사 역할뿐 아니라 한국생활의 적응 및 일상생활에 대한 멘토 역할까지 수행하고 있어(Bang & Lee, 2014) 다문화가족의 생활 전반에 많은 도움을 제공하고 주요한 업무를 수행하고 있으며 정부에서도 지속적으로 방문교육서비스 사업을 실시, 확장하고 있는 만큼, 국가가 제시하는 다문화 관련 정책의 성공적인 실현을 위해서라도 다문화가족들과 정서적인 상호작용을 하며 실질적이고 직접적인 도움을 제공하는 다문화가족 방문교육지도사의 자질과 역량을 파악하는 일은 꼭 필요한 일이다(Chae, Kim, Kang, Hwang, & Kwon, 2014).

직무몰입은 자신의 직무에 대해 가지는 명확한 신념, 애착과 헌신 정도로서 자신이 직무에 정신적으로 몰입되어 만족을 느끼는 상태를 의미한다. “자신의 일과 심리적으로 일치하는 정도 또는 자신의 전체 이미지에 일이 갖는 영향력의 정도(Lodahl & Kejner, 1965)”, “직무 상황이 자신과 자신의 자아에 중심적 역할을 하는 정도(Lawler & Hall, 1970)”로 정의되는 직무몰입은 개인의 자기 정의에 의해 많은 영향을 받게 되므로 쉽게 변하지 않는 변인이며 따라서 조직 구성원의 행동을 예측하는데 더 유용하게 이용될 수 있다(Rabinowitz & Hall, 1977). 직무몰입이 조직의 효과성을 예측하는데 있어서 직무만족보다 더 강한 설명력을 보인다는 연구(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974)와 학교조직의 효과성을 강력하게 예측하는 지표들이 교사의 몰입 수준과 정적인 관련성을 보인다는 선행연구 결과(Brooke, Rusell, & Price, 1988), 교사의 직무몰입은 학습자의 성취도와 밀접한 관계가 있다는 결과들(Kanungo, 1982; Lorence & Mortimer, 1985)은 교사의 몰입에 대한 연구가 활발히 진행될 필요가 있음을 시사한다. 교사의 높은 자질과 자신의 직무에 관한 책무성과 몰입은 교육의 질적인 수준을 향상시킬 수 있을 것이며 학습자에게도 학습동기와 만족감을 유발시켜 교육이 갖고자 하는 궁극적인 목표를 달성할 수 있을 것이다. 다문화가족 방문교육지도사가 다문화가족 자녀의 교사 및 부모교육자, 멘토 등의 많은 역할을 하고 있음을 고려할 때 많은 국가적 예산을 할애하는 다문화가족 방문교육사업의 성패여부는 방문교육지도사에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 이직의도와 직무몰입도가 부적 상관

을 보이며 조직의 풍토에 대한 지각이 긍정적일수록 직무만족도가 높아진다는 연구(McElroy, Morrow, & Wardlow, 1999), 직무몰입이 직무에 대한 노력과 수행에 정적으로 관련된다는 연구(Blau & Ryan, 1977)에서 볼 수 있듯이 방문교육사업의 질적인 향상은 방문교육지도사가 자신이 담당하는 직무에 몰입해 있을 때 가능할 것이다(K.-H. Kim & Min, 2011). 직무몰입에 영향을 미치는 개인적 요인은 연령, 교육정도, 결혼상태, 성별, 경력 등이 있다(Rabinowitz & Hall, 1977). 특수교사를 대상으로 직무몰입에 영향을 미치는 변인을 연구한 Choi (2009)는 교사의 연령과 교직경력에 높을수록 직무몰입 수준이 더 높다고 밝혔고 보육교사를 대상으로 한 C. I. Lee (2014)는 학력과 근무경력이 높을수록 직무몰입이 더 높다고 보고하고 있다. 교사를 대상으로 한 개인적 변인이 직무몰입에 영향을 미치는 연구들이 이루어졌지만 어떠한 직무를 수행하는 교사인가에 따라서 직무몰입에 영향을 미치는 변인들이 다양하게 나타나고 있는 실정이다. Chae 등(2014)은 다문화가족 방문교육지도사를 대상으로 이들의 직무만족은 연령, 학력, 전공의 개인 특성에 따라 차이가 있음을 밝혔고, 교사의 직무만족과 직무몰입의 상관성이 매우 높다는 연구결과(Wiener & Gechman, 1977)을 고려할 때 다문화가족 방문지도사의 개인적 특성에 따라 직무몰입이 차이가 있음을 예측할 수 있다. 이에 이 연구에서는 전국의 방문교육지도사를 대상으로 학력, 경력, 전공이라는 개인적 특성에 따른 직무몰입의 차이를 살펴봄으로서 이들의 직무몰입 수준을 끌어올리기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

또한 이 연구에서는 다문화가족 방문교육지도사의 직무몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변인으로 셀프리더십을 살펴보고자 한다. 셀프리더십이란 자기 스스로에게 영향을 미쳐 자신을 리드하며, 이에 대해 책임을 지는 자기관리전략의 행동으로 과업수행을 위해 자기지시 및 동기 부여를 활성화하기 위해 자신에게 영향력을 미치도록 하는 과정으로 정의할 수 있다(Manz & Sims, 1987). 셀프리더십은 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘으로서 조직 구성원의 자기관리 역량과 내적인 동기부여에 초점을 두고 있어 업무에 대한 열정 향상 및 창의성 증진, 자발적 능력 발휘를 통해 효율성을 증대 시키는데 효과적이다(Manz & Sims, 1991). 셀프리더십은 자기 관찰, 자기 설정 목표, 스스로의 문제해결, 스스로의 직무할당, 스스로의 과업계획, 긍정적 관점 등의 관리를 필요로 하는 개념인데, 다문화가족 방문교육의 특성상 교육의 질과 그 효과성을 고려하기 위해서는 교육을 수행하는 방문교육지도사가 스스로를 리드하고 이에 대한 관리전략을 지니고 역할을 수행

하는 것이 중요하므로 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십을 살펴보는 것은 의미가 있다. 타인의 행동변화를 가져오기 위한 영향력은 내면에서부터 훈련된 힘이 바탕이 될 때 효과적이기 때문에(B.-N. Cho, 2011), 다문화가족의 구성원에게 영향력을 미치는 방문교육지도사에게는 자신의 삶을 리드할 수 있는 셀프리더십이 꼭 필요한 덕목이라 할 수 있다.

셀프리더십은 목표설정, 리허설, 자기기대, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등의 요인으로 구성된다(Manz & Sims, 1989). 자신의 목표를 설정하고 리허설을 하며 자신에 대한 긍정적인 평가를 하고 바람직한 행동에 보상하며 바람직하지 못한 행동을 비판할 수 있는 행동전략과 어려운 상황을 오히려 긍정적인 기회로 보는 건설적 사고를 통한 인지전략이 셀프리더십으로 나타나게 된다. 이러한 셀프리더십은 팀워크, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 등에 정적인 영향을 미친다(Y.-S. Kim & Kim, 2010; Shin, 2010). 또한 교육자의 셀프리더십은 전문성과 관련이 있어, 자율성, 의사소통능력, 반성적 사고 능력 등과 비슷한 특성을 지니고 있다(J. Kim & Sung, 2012). 셀프리더십 교육활동을 통해 예비교사의 효능감이 향상되었고(B.-K. Cho & Seo, 2011), 보육교사의 셀프리더십은 교사-유아의 상호작용을 더욱 활발하게 하며(Jang, 2015), 유아교사의 셀프리더십이 교사효능감에 영향을 미치고(Wang, 2011) 교사가 높은 효능감을 지니고 있을 때 직무몰입을 더 많이 한다는 선행연구 결과(Yang, Kao, & Huang, 2006)로 미루어 보았을 때, 셀프리더십이 높은 경우 직무몰입을 더 잘 할 것이라고 추측할 수 있다. 한편 셀프리더십은 개인의 외향성, 정서적 안정성, 성실성 등 성격특성과 관련되고(Houghton, Bonham, Neck, & Singh, 2004), 자기통제 및 규제 효과를 강화하기 위한 전략과 관련이 된다는 개인의 심리적 요인들에 대한 분석이 주로 이루어져왔을 뿐(Neck & Houghton, 2006), 연구 대상의 학력, 경력, 전공 등과 같은 심리 외적인 특성에 대한 분석은 거의 이루어지지 않았다. 다만 교사의 경력 및 직위에 따라서 셀프리더십 수준이 유의하게 차이가 있음을 밝힌 J.-J. Lee (2009)의 연구를 고려할 때 교사의 개인적 배경이 셀프리더십과 관련이 있을 것이라 예측 가능하다. 이 연구에서는 다문화가족 방문교육지도사가 다양한 학력과 전공을 지닌 개인들로 독특한 특성을 지닌 집단임에 주목하고 이들의 학력, 경력, 전공 등 일반적 배경에 따른 셀프리더십에 차이가 있는지 확인해보고자 한다. 다문화가족을 직접 방문하여 교육 및 사회적 지지를 제공하는 방문교육지도사의 자질과 그들의 직무에 관한 신념과 애착 정도가 정부에서 많은 예산을 할애한 다문화정책의 성공적인 결과에 중요한 역할을 할 것으로 예상하는 바, 이들이 지니

는 셀프리더십과 직무몰입의 특성을 살펴본다면, 방문교육지도사를 양성하고 재교육시킴에 있어 중요한 자료가 될 수 있다. 이상의 목적으로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1.

다문화가족 방문교육지도사의 일반적 배경에 따른 셀프리더십과 직무몰입의 차이는 어떠한가?

연구문제 2.

다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

연구방법

연구대상

서울 및 6개 광역시, 9개 도 및 시군구 등 전국 140개의 다문화가족지원센터에 소속되어 있는 다문화가족 방문교육지도사 668명이 연구대상이었다. Table 1과 같이 99.7%가 여성이었고, 연령으로는 51세 이상이 53.1%로 가장 많았으며 41세 이상이 전체 96.8%를 차지하였다. 5년 이상 경력을 가진 지도사가 가장 많아 44.5%를 차지하였고, 방문교육을 통한 월소득은 100만원 이하가 94.5%였다. 연구대상의 71.3%는 4년제 대학 졸업자이며, 55.2%는 전공이 아동/유아교육/교육계열이었으며, 경상지역에서 활동하는 응답자가 가장 많았다(29.3%).

연구도구

직무몰입

Lodahl과 Kejner (1965)가 개발한 도구, Weiss, Dawis, England와 Lofquist (1967)가 개발한 MMSQ (Manual for Minnesota Questionnaire), Kanugo (1982)가 개발한 도구를 이용하여 Ha (2005)가 수정, 보완한 도구 가운데 Park (2013)이 선별한 14문항을 사용하였다. “나는 내 시간의 대부분을 나의 직무에 할애하고 있다.” 등과 같은 내용의 단일요인으로 이루어져 있으며 전혀 그렇지 않다를 1점, 매우 그렇다를 5점으로 하는 5점 리커트 형식으로 구성되어 있다. 아동학 관련 교수 5인이 내용타당도를 검토하였으며, 점수가 높을수록 직무몰입도가 높음을 의미하며, 총 14문항에 대한 Cronbach의 α 계수는 .84이다.

셀프리더십

Manz와 Sims (1987)가 개발한 Self Leadership Questionnaire (SLQ)를 R. H. Lee (2012)가 교사대상으로 6개 하위요인 중 성취를 감소시키는 자기비판을 제외한 5개의 하위요인으로 수정, 보완한 도구를 사용하였다. “주어진 일을 잘할 수 있다고 생각한다.” 등의 자기기대 관련 3문항, “중요한 일을 시작하기 전에 연습한다.” 등의 리허설 관련 3문항, “성과목표를 설정한다.” 등의 목표설정 관련 3문항, “성공적으로 수행했을 때 스스로 보상한다.” 등의 자기보상 관련 3문항, “실패를 보다는 성과를 위한 배움의 기회로 생각한다.” 등의 건설적 사고 관련 3문항 등 총 15문항으로 이루어져 있으며 전혀 그렇지 않다를 1점, 매우 그렇다를 5점으로 하는 5점 리커트 형식으로 구성되어 있다. 아동학 관련 교수 5인이 내용타당도를 검토하였으며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높을 것을 의미하며, 하위요인별 신뢰도 계수는 순서대로 .81, .79, .74, .71, .65이며 전체 15문항에 대한 Cronbach의 α 계수는 .89이다.

연구절차

한국건강진흥원의 사내 시스템을 이용하여 전국 다문화가족지원센터의 방문교육지도사를 대상으로 온라인 설문조사를 실행하였다. C대학교의 생명윤리위원회(Institutional Review Board [IRB])의 승인을 거친 연구의 취지가 설명되었고, 조사 참여에 동의한 총 875명이 설문조사에 응하였으나, 부실응답이 포함된 207명의 자료는 제외한 총 668명의 응답이 최종적으로 분석되었다.

자료분석

수집된 자료의 분석을 위해 SPSS 21.0 (IBM Co., Armonk, NY)을 사용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, Pearson의 적률상관관계를 산출하였다. 다문화 방문교육지도사의 일반적 배경에 따른 셀프리더십과 직무몰입의 차이를 알아보기 위해 일변량분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였고, 집단 간 차이의 유의성은 Scheffé의 사후검증을 통해 살펴보았다. 다문화 방문교육지도사의 셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향은 단계적 중다회귀분석으로 알아보았고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor [VIF])를 통한 다중공선성과 Durbin-Watson 값으로 회귀모델의 적합성을 확인하였다.

Table 1
Demographics of the Participants

Variable	n (%)	Variable	n (%)
Age		Gender	
26-30yrs old	1 (0.1)	Female	666 (99.7)
31-35yrs old	6 (0.9)	Male	2 (0.3)
36-40yrs old	14 (2.1)	Education level	
41-45yrs old	109 (16.3)	High school graduates	5 (0.7)
45-50yrs old	183 (27.4)	Two/Three-year college graduates	108 (16.2)
Over 51yrs old	355 (53.1)	Four-year college graduates	476 (71.3)
Home-visit teaching experiences		Graduate school or beyond	79 (11.8)
Less than 1yr	41 (6.1)	Major	
1-2yrs	9 (1.3)	Child/Education	369 (55.2)
2-3yrs	84 (12.6)	Humanities/Social science	234 (35.0)
3-4yrs	102 (15.3)	Arts/Physical	12 (1.8)
4-5yrs	135 (20.2)	Engineering	16 (2.4)
More than 5yrs	297 (44.5)	Etc.	37 (5.5)
Monthly income from home-visit teaching		Work-place location	
Less than 1.0M*	631 (94.5)	Seoul	79 (11.8)
1.01-1.5M	32 (4.8)	Gyeonggi	126 (18.9)
1.51-2.0M	1 (0.1)	Chungcheong	100 (15.0)
2.01-2.5M	2 (0.3)	Jeolla	121 (18.1)
2.51-3.0M	0 (0.0)	Kyeongsang	196 (29.3)
3.01-3.5M	1 (0.1)	Gangwon	40 (6.0)
3.51-4.0M	1 (0.1)	Jeju	6 (0.9)

Note. N = 668.

*M = million Korean Won.

연구결과

다문화가족 방문교육지도사의 일반적 배경에 따른 셀프리더십과 직무몰입의 차이

다문화 방문교육지도사의 일반적 배경(최종학력, 전공, 경력)에 따른 셀프리더십과 직무몰입의 차이를 알아보기 위해 일변량분산분석을 실시하였고, 집단 간 차이의 유의성은 Scheffé의 사후검증을 통해 확인하였다. 그 결과는 Table 2와 같이 셀프리더십의 자기기대에 관해서는 학력과 경력에서 차이가 있었는데, 고졸 이하 학력을 지닌 방문교육지도사의 자기기대가 가장 높았고($M = 4.73, SD = 0.60$), 이는 대학원 이상의 학력을 가진 방문교육지도사($M = 4.30, SD = 0.52$)보다 유의하게 높은 것이었다($F = 3.02, p < .05$). 경력에 따른 차이는 4-5년 이상 경력을 지닌 방문교육지도사($M = 4.41, SD = 0.46$)와 5년 이상 경력을 지닌 방문교육지도사($M = 4.41, SD = 0.50$)의 자기기대가

가장 높았는데, 이는 가장 낮은 1년 미만의 방문교육지도사($M = 4.11, SD = 0.53$)보다 유의하게 높은 것이었다($F = 4.22, p < .01$).

셀프리더십의 리허설에 대해서도 학력 및 경력에 따른 차이가 있었는데, 학력에 따라서는 고졸 이하의 집단($M = 4.93, SD = 0.15$)이 가장 많이 하였으며, 이는 2-3년제 대학 졸업 집단($M = 4.16, SD = 0.53$)과 4년제 대학 졸업 집단($M = 4.20, SD = 0.56$)보다 유의하게 많이 하는 것이었다($F = 2.95, p < .05$). 경력에 따른 차이는 3-4년 이상 경력을 지닌 방문교육지도사($M = 4.26, SD = 0.50$)와 5년 이상 경력을 지닌 방문교육지도사($M = 4.26, SD = 0.55$)의 리허설을 가장 많이 하였는데, 이는 가장 적게 하는 1년 미만의 방문교육지도사($M = 3.93, SD = 0.72$)보다 유의하게 높은 것이었다($F = 3.16, p < .01$).

셀프리더십의 목표설정에 대한 방문교육지도사의 학력, 전공, 경력에 따른 차이는 없었다.

셀프리더십의 자기보상에 대해서는 전공에 따른 차이만 있

Table 2
Difference in Self-Leadership and Job Involvement Based on the Education Levels, Majors, and Teaching Experiences of Multicultural Family Home-Visit Instructors

Variable	Self-leadership					Job involvement
	Self-expectation <i>M (SD)</i>	Rehearsal <i>M (SD)</i>	Self-goal setting <i>M (SD)</i>	Self-reward <i>M (SD)</i>	Constructive thinking <i>M (SD)</i>	
Education level						
High school graduates	4.73 (0.60) ^a	4.93 (0.15) ^a	4.60 (0.43)	4.47 (0.65)	4.80 (0.45) ^a	4.19 (0.44)
Two/Three-year college graduates	4.24 (0.53)	4.16 (0.53) ^{bc}	4.01 (0.65)	4.27 (0.57)	4.02 (0.57) ^{bc}	3.79 (0.45)
Four-year college graduates	4.37 (0.52)	4.20 (0.56) ^{bc}	4.10 (0.58)	4.25 (0.54)	4.04 (0.58) ^{bc}	3.80 (0.45)
Graduate school or beyond	4.30 (0.52) ^b	4.21 (0.64)	4.15 (0.62)	4.27 (0.63)	4.09 (0.65)	3.83 (0.42)
<i>F</i>	3.02*	2.95*	2.23	0.32	2.97*	1.37
Major						
Child/Education	4.38 (0.52)	4.21 (0.58)	4.12 (0.60)	4.31 (0.55) ^a	4.07 (0.58)	3.83 (0.44)
Humanities/Social science	4.30 (0.52)	4.19 (0.55)	4.05 (0.57)	4.17 (0.56) ^b	4.02 (0.60)	3.77 (0.46)
Arts/Physical	4.17 (0.56)	4.11 (0.59)	3.97 (0.69)	4.39 (0.72)	3.94 (0.72)	3.83 (0.46)
Engineering	4.38 (0.47)	4.27 (0.62)	4.23 (0.71)	4.31 (0.63)	4.04 (0.54)	3.82 (0.44)
Etc.	4.34 (0.45)	4.27 (0.53)	4.02 (0.72)	4.18 (0.55)	4.05 (0.58)	3.76 (0.41)
<i>F</i>	1.34	0.33	0.97	2.47*	0.39	.74
Home-visit teaching experiences						
Less than 1yr	4.11 (0.53) ^a	3.93 (0.72) ^a	3.93 (0.51)	4.16 (0.56)	3.91 (0.56)	3.64 (0.47) ^a
1-2yrs	4.15 (0.63)	4.11 (0.55)	3.89 (0.58)	3.96 (0.70)	3.59 (0.70)	3.66 (0.43)
2-3yrs	4.27 (0.59)	4.14 (0.58)	3.96 (0.70)	4.21 (0.34)	4.00 (0.61)	3.78 (0.48)
3-4yrs	4.26 (0.52)	4.26 (0.50) ^b	4.09 (0.57)	4.21 (0.53)	4.03 (0.56)	3.74 (0.46)
4-5yrs	4.41 (0.46) ^{bc}	4.17 (0.58)	4.16 (0.61)	4.27 (0.55)	4.10 (0.64)	3.83 (0.42)
More than 5yrs	4.41 (0.50) ^{bc}	4.26 (0.55) ^b	4.12 (0.58)	4.29 (0.54)	4.08 (0.56)	3.85 (0.44) ^b
<i>F</i>	4.22**	3.16**	2.17	1.34	2.07	2.33*

Note. *N* = 668.

^{a, b, c}No significant difference between the same letters.

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

었는데, 아동/유아교육/교육계열을 전공한 방문교육지도사 (*M* = 4.31, *SD* = 0.55)는 인문사회계열 전공자(*M* = 4.17, *SD* = 0.56)보다 자기보상을 더 많이 하였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(*F* = 2.47, *p* < .05).

셀프리더십의 건설적 사고에 대해서는 학력에 따른 차이만 있었는데, 고졸 이하의 학력을 가진 집단(*M* = 4.80, *SD* = 0.45)이 가장 많이 하였고, 이는 2-3년제 대 졸업 집단(*M* = 4.02, *SD* = 0.57)과 4년제 대 졸업 집단(*M* = 4.04, *SD* = 0.58)보다 유의하게 많이 하는 것이었다(*F* = 2.97, *p* < .05).

직무몰입에 대해서는 경력에 따른 차이만 있었는데, 5년 이상 집단(*M* = 3.85, *SD* = 0.44)에서 직무몰입을 가장 많이 하였고, 1년 미만 집단(*M* = 3.64, *SD* = 0.47)에서 가장 적게 하였는데, 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다(*F* = 2.33, *p* < .05).

다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향

다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십이 직무몰입에 미

치는 영향을 알아보기 위해 우선 변인들 간의 상관관계를 분석하였고 그 결과는 Table 3에 제시하였다. 각 변인들의 상관계수는 .37~.62로 각각 정적인 상관관계를 보였고, 모든 상관계수는 유의수준 .01 범위 내에서 통계적으로 유의하였다. 즉 셀프리더십의 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 건설적 사고를 많이 할수록 직무몰입이 높음을 알 수 있다.

이러한 상관관계 결과를 바탕으로 셀프리더십의 각 하위요인이 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다 회귀분석을 실시하였고, 그 결과 Table 4와 같다. 셀프리더십의 하위요인 가운데 자기기대($\beta = .27, p < .001$)가 다문화가족 방문교육지도사의 직무몰입에 가장 큰 영향을 미쳤고, 목표설정($\beta = .24, p < .001$), 건설적사고($\beta = .24, p < .001$), 리허설($\beta = .13, p < .001$)의 순서로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같이 자기보상을 제외한 네 개의 변인이 순서대로 투입되어 다문화가족 방문교육지도사의 직무몰입을 설명하는 회귀모델에서 49%를 설명하였으며($F = 162.23, p < .001$), 이는 적합한 회귀모델 범주에 속하였다(VIF = 1.38, Durbin-Watson = 1.87).

논의 및 결론

이 연구는 전국 다문화가족지원센터에 소속되어 있는 다문화가족 방문교육지도사의 일반적 배경에 따른 셀프리더십과 직무몰입의 차이를 살펴보고, 셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 실시되었다. 주요결과를 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십 하위요인 가운데 자기기대, 리허설, 건설적 사고에서 고졸의 학력을 가진 지도사가 유의하게 높은 점수를 보였고, 직무몰입에서도 유의한 차이를 보이지는 않았지만 가장 점수가 높았다. 이는 호텔주방 종사원 직무를 수행하는 연구대상의 셀프리더십이 학력이 높을수록 높다는 결과(Chae, 2012), 신입직원의 학력에 따른 셀프리더십의 차이가 나타나지 않는 연구 결과(J.-Y. Kim, 2007)과는 상이한 결과이다. 그러나 다문화가족 방문교육지도사를 대상으로 한 연구에서도 학력이 낮을수록 직업만족도가 높게 나타났다는 연구결과(Kang & Park, 2015)는 이 연구결과를 부분적으로 지지해준다. 이러한 결과가 나타나는 이유는 방문교육지도사라는 특수성 때문에 나타난 것으로

Table 3

Intercorrelations Between the Self-Leadership and Job Involvement of Multicultural Family Home-Visit Instructors

	1	2	3	4	5
Self-leadership					
1. Self-expectation	—				
2. Rehearsal	.44**	—			
3. Self-goal setting	.61**	.48**	—		
4. Self-reward	.56**	.47**	.62**	—	
5. Constructive thinking	.51**	.37**	.51**	.44**	—
6. Job involvement	.60**	.46**	.59**	.49**	.55**

** $p < .01$.

Table 4

Results of Multiple Regression Analyses, With Job Involvement as the Dependent Variable and Self-Leadership as the Independent Variable

Dependent variable	Independent variable	B	β	R^2	Adj. R^2	F	VIF	Durbin-Watson
Job involvement	Self-leadership					162.23***	1.38	1.87
	Self-expectation	.23	.27	.36	.36			
	Self-goal setting	.18	.24	.44	.44			
	Constructive thinking	.18	.24	.48	.48			
	Rehearsal	.10	.13	.50	.49			

*** $p < .001$.

해석할 수 있다. 방문교육지도사의 자격은 다문화가족에 대한 교육 제공의 주체가 되므로 그 자격 기준이 엄격하다(Bang, 2013). 한국어교원 자격이 있거나 아동복지학, 아동가족학, 유아교육학, 가족복지학, 사회복지학, 보육학 전공자 및 교원, 보육교사, 건강가정사의 자격을 요구하므로 방문교육지도사의 학력은 높은 편이다. 각 가정을 직접 방문해야 하는 수고스러움과 다문화가족들과의 의사소통이 비다문화가족들과의 의사소통보다 원활하지 않은 상황이라 더 많은 노력을 해야 함에도 불구하고 방문교육을 통해 월 100만원 이하를 받는다고 응답한 비율이 94.5%로 높은 학력에 비해 보수는 매우 낮은 편임을 고려할 때, 학력이 낮을수록 셀프리더십과 직무몰입에 관해 더 높게 지각했을 것이라고 조심스러운 해석을 해본다. 그러나 본 연구대상에 고졸 이하의 학력을 가진 지도사의 수가 5명으로 전체 연구대상의 0.7%에 해당되어 사례수가 적은 집단으로 인해 월소득에 따른 차이검증 및 사후검증을 할 수 없는 상황에서 이러한 결과를 일반화시키기에는 무리가 있으므로 해석상 주의를 요망한다.

전공에 대해서는 셀프리더십의 자기기대, 리허설, 목표설정, 건설적 사고에서는 유의미한 차이가 없었으나 자기보상에서는 유의미가 차이가 있었다. 자기보상은 바람직한 행동을 완수했을 때 개인적으로 가치 있는 보상을 자기 자신에게 제공하여 직무에 대한 의욕을 북돋고 이후 행동을 선택하는데 중요한 영향을 미치는 요인이다(Manz & Sims, 1991). 방문교육지도사의 전공이 보육 및 교육과 관련된 경우 자신의 직무를 의욕적으로 수행하고자 하는 태도를 보인다는 결과에 기초하여, 방문교육지도사 선발 및 양성 시 아동학, 유아교육학 및 교육계열 전공자 우선 선발관련 항목을 고려해야 할 것이다.

경력에 따라서는 경력이 많을수록 셀프리더십과 직무몰입의 점수가 유의하게 높게 나타났다. 이는 경험이 많은 방문교육지도사가 자신의 직무를 수행하는데 자신감을 지각한다는 K.-H. Kim과 Min (2011)의 연구 결과, 이직의도와 직무몰입도가 부적 상관을 보인다는 연구결과(McElroy et al., 1999)와 같은 맥락이라 할 수 있다. 그러나 방문교육지도사의 활동 경력이 낮을수록 직업안정성이 높게 나타난다는 Kang과 Park (2015)의 연구결과와는 일치하지 않은 결과이다. 방문교육지도사는 업무에 대한 흥미나 만족은 높게 나타나는 대신 업무를 지속하는데 주요한 요인이 되는 보수 등이 높지 않아서 직업안정성이 낮은 만큼(Kang & Park, 2015), 방문교육지도사들이 이직을 고려하지 않고 더욱 안정적으로 역할을 계속 수행할 수 있는 처우개선과 근무환경 개선이 동반되어 정책사업의 안정성과 공공성, 경력단절 여성의 경제활동 보장이라는 일석

삼조의 효과를 거둬야 할 것이다. 지도사들을 양성하기 위한 교육에도 해마다 많은 예산이 들어가므로 이들이 경력을 계속 이어가면서 교육의 지속성 및 전문성을 확보할 수 있는 근무환경을 제공해야 할 것이다. 근무조건이 교사의 직무몰입에 영향을 미친다는 연구결과(Lim, 2012)와 다문화가족 방문교육지도사의 직무환경, 특히 조직 특성의 보상체계가 좋을수록 지도사의 임파워먼트가 향상된다는 연구결과(Joo & Kim, 2013)로 미루어 볼 때, 방문교육지도사의 근무조건 중의 하나인 급여를 향상시켜 직무에 더욱 몰입을 할 수 있는 환경을 제공하는 것이 필요하다.

둘째, 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십이 직무몰입에 미치는 영향에서는 자기보상을 제외한 자기기대, 목표설정, 건설적 사고, 리허설이 49%의 영향력을 보였다. 이 결과는 셀프리더십의 행동전략, 자연적 보상전략, 건설적 사고가 직무몰입에 유의한 영향을 미친다는 J.-H. Lee (2015), S.-Y. Kim (2011)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. 또한 직무몰입과 직무만족, 조직몰입의 높은 상관성을 고려할 때 셀프리더십 행동전략이 높을수록 직무만족이 높게 나타난다는 Jung (2008)의 연구, 셀프리더십의 자기기대, 목표설정, 자기비판, 리허설이 조직몰입에 영향을 미친다는 Y.-I. Kim (2008)의 연구 결과에 의해 부분적으로 지지된다. 다문화가족 방문교육지도사는 업무의 특성 상 업무 수행 시기나 수행 방법을 스스로 선택하고 결정하게 되는 경우가 많다. 이들의 셀프리더십이 강할수록 직무몰입이 높아져 직무와 스스로를 동일시하고 일에 초점을 맞추게 되므로, 다문화가족 방문사업은 효율적으로 이루어질 수 있을 것이다. Manz와 Sims (1991)에 의하면 셀프리더십은 누구나 가지고 있지만 개인에 따라서 차이가 있으며 학습이나 교육에 의해서 발달될 수 있다. 따라서 다문화가족 방문교육지도사 양성교육 및 보수교육 과정에 셀프리더십 교육 및 향상 프로그램을 추가한다면 지도사의 직무몰입을 향상 시킴으로써 방문교육의 효과를 극대화시킬 수 있을 것이다.

직무몰입에 영향을 미치는 셀프리더십의 하위 요인들에 대해서는 연구에 따라 그 결과가 일치하지 않는다. 또한 변수들의 상대적 영향력 역시 연구대상에 따라서 매우 다르게 나타난다. 셀프리더십은 자신의 목표를 설정하고 리허설을 하며 자신에 대한 긍정적인 평가를 하고 바람직한 행동에 보상하며 바람직하지 못한 행동을 비판할 수 있는 행동전략과 어려운 상황을 오히려 긍정적인 기회로 보는 건설적 사고를 통한 인지전략으로 구분하여 설명할 수 있는데, 금융업 종사자의 셀프리더십과 직무몰입을 살펴 본 J.-H. Lee (2015)의 연구에서는 셀프리더십의 행동전략과 인지전략이 직무몰입에 영향을

미치는 것으로 나타났으나, 신입사원의 셀프리더십과 직무몰입에 대하여 연구한 S.-Y. Kim (2011)의 연구에서는 셀프리더십의 행동전략과 인지전략이 결합되었을 때는 직무몰입에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 다문화가족 방문지도사를 대상으로 한 이 연구에서는 행동전략 중 자기기대, 목표설정, 리허설이 직무몰입에 영향을 미치고, 인지전략 중 건설적 사고가 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 다문화가족 방문교육지도사라는 특수성에 기인한 것으로 사료되며, 연구대상자 집단의 특성에 따라 직무몰입에 영향을 미치는 셀프리더십의 요인이 다르게 나타날 수 있음을 의미한다. 다문화가족 방문지도사는 행동전략을 설계할 때 각 가정마다 상황과 환경이 모두 달라서 하나의 정보를 일괄적으로 활용할 수 없는 특성 때문에 자신의 업무에 대한 정보를 스스로 수집하는 경우가 많다. 다문화가정 어머니들은 입국 후 다른 가족구성원과 다른 가치관, 음식, 주거문화, 생활방식 등의 차이로 인해 각 가정마다 겪는 어려움이 다양하게 나타난다(Koo, 2007). 따라서 방문교육지도자들은 각 가정에 필요한 직무를 수행하기 위해 한국어 및 부모교육, 자녀생활지원 프로그램의 매뉴얼, 다문화 이해 및 가족 상담 등의 교육경험뿐 아니라 개인적 경험까지 활용하여 정보를 수집하고 이 과정을 통해 자신의 업무 활동의 효율성을 기대하고 자신이 수행하는 교사 역할에 대해 성취감과 자신감을 지니게 된다(K. S. Lee, 2011). 자기 스스로 자신의 일의 결과에 대한 목표를 설정하고 직무를 수행하며, 실제로 업무를 수행하기 전 자신이 지닌 재능과 특성을 활용하여 자녀에게 의미 있는 교육 활동을 제공하고자 준비하고 연습하는 리허설 과정을 통해 업무 수행의 효과를 높인다(Kwon & Bong, 2013). 또한 다문화가족 방문지도사는 인지적으로 긍정적인 사고를 통해 장애요인에 집착하지 않고 어떻게 하면 다문화가족에게 도움이 될 수 있을지를 고민하며 전략을 세운다. 방문지도사는 다문화가정 어머니들이 보다 높은 목표를 세우고 꿈을 향해 도전할 수 있는 용기를 주고 방향을 설정할 수 있도록 노력하고 있었고, 이들의 정신적인 성장의 중요성을 인식하고 있었다(Kwon & Bong, 2013). 따라서 셀프리더십의 인지전략에서 건설적 사고가 직무몰입에 영향을 미치는 변인으로 나타난 결과에 대해서 방문교육지도사는 다문화가족 어머니가 부정적인 감정에 사로잡혀 수동적인 태도를 보이지 않도록 지원하기 위해, 방문교육지도사 스스로 건설적이고 긍정적으로 사고하고자 노력하면서 자신의 직무에 몰입하기 때문이라고 해석할 수 있다. 그러나 다문화가족 방문교육지도사의 셀프리더십과 직무몰입에 대한 연구는 거의 실행되지 않아 일반적인 결론을 내리기까지는 다양한 연구가

심층적으로 이루어져야 할 것이다.

방문교육지도사의 직무몰입에 셀프리더십의 설명력이 49%까지 나타나는 결과를 고려할 때 방문교육지도사의 셀프리더십 향상은 이들의 직무수행에 매우 중요한 의의를 지닌다. 방문교육지도사는 다문화가족 자녀의 놀이수행자, 학습지도자, 자녀양육에 대한 정보제공자, 다문화가족 어머니의 적응 및 성장을 돕는 지원자, 문제해결 및 조율자의 역할(Kwon & Bong, 2013)을 수행하고 있으므로 이들의 역할은 매우 광범위하다. 다양한 역할을 수행할 수 있는 동력 중 하나의 요인인 직무몰입을 높이기 위해서는 이들의 자기기대, 목표설정, 건설적 사고, 리허설 수행의 향상을 위한 다방면의 노력 및 지원이 필요하다. 셀프리더십은 학습이나 교육에 의해서 발달될 수 있는 개념이므로 다문화가족 방문교육지도사 양성교육 및 보수교육 과정에 셀프리더십 교육 및 향상 프로그램을 추가한다면 지도사의 직무몰입을 향상시킴으로써 방문교육의 효과를 극대화시킬 수 있을 것이다. 이와 더불어 방문교육지도사의 전공이 보육 및 교육과 관련된 경우 자신의 직무를 의욕적으로 수행하고자 하는 태도를 보인다는 결과에 기초하여, 방문교육지도사 양성 시 아동발달, 유아교육과 관련된 교육 프로그램을 확대할 필요성을 제기할 수 있다. 또한 방문교육지도사의 경력이 높을수록 셀프리더십과 직무몰입 점수에 높게 나타난 결과를 고려하여 이들이 이직하지 않고 지속적으로 방문교육지도사 직무를 수행할 수 있는 여건을 마련해야 할 것이다. 이를 위해서는 다양한 기술과 능력을 발휘할 수 있는 직무환경과 노력한 만큼의 성취감을 느낄 수 있는 보상체계, 직업 전문성을 확보할 수 있는 보수교육 등 직무 역량을 강화할 수 있는 조직 환경을 만드는 일이 우선적으로 실행되어야 하겠다.

끝으로 이 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 제시 하도록 하겠다. 첫째, 이 연구에서는 방문교육지도사의 직무몰입과 셀프리더십과 관련된 개인적 특성과 변인을 선정하여 조사하였지만 후속 연구에서는 개인의 학력, 경력, 전공 이외에 개인 내·외적 다양한 변인에 대한 추가 탐색을 통해 보다 더 의미 있는 변수를 찾아낼 필요가 있다. 둘째, 다문화가족 방문교육지도사의 직무몰입은 이들의 개인적 특성 및 셀프리더십 이외에도 다양한 질적인 변수의 영향이 있을 것이다. 다양한 업무를 수행해야 하는 직무 특성상 양적인 척도로 측정이 불가능한 영역이 있을 수 있으므로 추후 연구에서는 직무 몰입을 질적으로 측정하는 방법적인 보완이 이루어질 필요가 있다.

이러한 한계가 있음에도 이 연구는 다음과 같은 의의를 지닌다. 먼저 다문화가족 방문교육지도사의 직무몰입과 셀프리

더십과 관련된 이들의 개인적 특성을 파악하여 이들의 셀프 리더십 강화와 직무몰입을 높이기 위한 방향성을 제안하였다. 또한 다문화가족 방문교육지도사의 직무몰입에 영향을 미치는 셀프리더십의 구체적 하위 요인을 파악하였고 이는 다문화가족 방문교육지도사의 직무 몰입 향상을 위한 기초 자료로 활용될 수 있으리라 기대한다.

Notes

This article was presented at the 2016 Annual Spring Conference of the Korean Association of Child Studies.

Conflict of Interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

References

In English

- Blau, G., & Ryan, J. (1997). On measuring work ethic: A neglected work commitment facet. *Journal of Vocational Behavior, 51*(3), 435-438. doi:10.1006/jvbe.1996.1568
- Brooke, P. P., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 73*(2), 139-145. doi:10.1037/0021-9010.73.2.139
- Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality. *Journal of Managerial Psychology, 19*(4), 427-441. doi:10.1108/02683940410537963
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341-349. doi:10.1037/0021-9010.67.3.341
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology, 54*(4), 305-312. doi:10.1037/h0029692
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*(1), 24-33. doi:10.1037/h0021692.
- Lorence, J., & Mortimer, J. T. (1985). Job involvement through

- the life course. *American Sociological Review, 50*(5), 618-638. <http://www.jstor.org/stable/2095378>
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1987). Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. *Administrative Science Quarterly, 32*(1), 106-129. doi:10.2307/2392745
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). Super leadership, beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics, 19*(4), 18-35. doi:10.1016/0090-2616(91)90051-A
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Super leadership: Leading others to lead themselves*. New York: Berkley Books.
- McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Wardlow, T. R. (1999). A career stage analysis of police officer work commitment. *Journal of Criminal Justice, 27*(6), 507-516. doi:10.1016/S0047-2352(99)00021-5
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology, 21*(4), 270-295. doi:10.1108/02683940610663097
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 84*(2), 265-288. doi:10.1037/0033-2909.84.2.265
- Wiener, Y., & Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior, 10*(1), 47-51. doi:10.1016/0001-8791(77)90041-0
- Yang, H.-L., Kao, Y.-H., & Huang, Y.-C. (2006). The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. *Journal of Nursing Research, 14*(3), 237-249. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16967406>

In Korean

- Bang, H., & Lee, M. (2014). A study on the perception of the role and education experience of the home educators for multicultural families through the activity experiences. *The Journal of Yeolin Education, 22*(1), 217-238. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A99940277>
- Bang, H.-H. (2013). *A study on the way to empowerment of the home educators for multicultural families* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13247187>
- Chae, J.-Y. (2012). *A study on the effect that hotel kitchen employee's self leadership gets to organizational commitment and job satisfaction* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13137672>
- Chae, J.-Y., Kim, H., Kang, B.-J., Hwang, H.-S., & Kwon, K.-N. (2014). A study on multicultural family visiting instructor's multicultural efficacy and job satisfaction. *Journal of Korean*

- Home Management Association*, 32(5), 1-13. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A100133524>
- Cho, B.-K., & Seo, Y.-H. (2011). The effects of the self-leadership program on pre-service early childhood teachers' self-efficacy and perception of teacher profession. *The Journal of Korean Open Association for Early Childhood Education*, 16(6), 93-115. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A99891793>
- Cho, B.-N. (2011). A study on the necessity of self leadership of teacher for the youth education. *The Journal of Korean Educational Forum*, 9(3), 151-171. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A82454109>
- Choi, H.-J. (2009). *A study of the effective variables for teachers' organizational commitment in special schools* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T11721698>
- Han, H.-S. (2012). *The relations between parent-child communication in multicultural families and school adjustment: Focusing on the mediating effect of ego resiliency and the moderating effect of social support* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12845368>
- Jang, H.-B. (2015). *Impact of child care teacher self-leadership on occupational satisfaction and teacher-child interaction* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13849546>
- Joo, Y.-O., & Kim, M.-W. (2013). The impact of working environment on the empowerment of visiting instructor for multi-cultural families: Focusing on the multi-cultural families visiting instructor. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(4), 119-127. <http://www.riss.kr/link?id=A101723975>
- Jung, Y.-H. (2008). *A study on the relationship of child care center organization leaders and child care teachers' job satisfaction, organization commitment* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T11475008>
- Kang, S.-A., & Park, J.-Y. (2015). A study on job satisfaction and relevant variables in employees of multi-cultural family support center: Focused home-visiting educator. *Family and Environment Research*, 53(4), 391-404. doi:10.6115/fer.2015.031
- Kim, J.-Y. (2007). *A study on the correlation between new employees' self-leadership and their job satisfaction and organizational commitment* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T10811228>
- Kim, J., & Sung, W. (2012). Relationships between kindergarten teacher's self-leadership and perceptions of teaching professionalism. *The Journal of Vocational Education Research*, 31(2), 123-140. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A60162162>
- Kim, K.-H., & Min, H.-Y. (2011). A study on related variables of job involvement of visiting supervisors for multicultural families. *Journal of Family Relations*, 16(1), 143-158. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A82591233>
- Kim, S.-Y. (2011). *The effect of new employees' self-leadership on job involvement* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12500967>
- Kim, Y.-I. (2008). *A study on the effect of self-leadership on organizational commitment and job satisfaction* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T11381353>
- Kim, Y.-S., & Kim, S.-H. (2010). A study on relationship among self leadership, teamwork, self-efficacy, job satisfaction, organizational commitment and job performance of hotel staffs. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 37, 97-108. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A82356636>
- Koo, C. S. (2007). Study on the interracially married female immigrant's adaptation of multicultural family. *Korea Journal of Family Social Work*, 20, 319-360. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A75049974>
- Kwon, K.-S., & Bong, J.-Y. (2013). A study of the practical role and difficulties facing home visiting supervisors for multicultural families. *Journal of Early Childhood Education*, 33(3), 59-81. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A99705170>
- Lee, C. I. (2014). *The relationship between child-care teachers' empowerment and job self-sacrifice to working devotion* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13522444>
- Lee, J.-H. (2015). *Impact of self leadership of the banking industry insiders on job commitment, job satisfaction, and job performance* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13843075>
- Lee, J.-J. (2009). *The relationships between the self-leadership and the job satisfaction of public general high school teacher* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12028877>
- Lee, K. S. (2011). *Job satisfaction and job perception of home visiting educators: Child care teachers vs. Korean language instructors: A study on home visiting educators in Seoul metropolitan city* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12379253>
- Lee, R. H. (2012). *The relationship between teacher's self-leadership and the job satisfaction at elementary school* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12670989>
- Lim, S. (2001). A structural analysis of determinants of teachers' job involvement. *Journal of Educational Psychology*, 15(4), 441-462. Retrieved from <http://kepa.re.kr>
- Ministry of Education. (2015). *The basic education statistics in 2015*. Retrieved from <http://www.moe.go.kr>
- Ministry of Gender Equality and Family. (2009). *Visiting service helping multicultural family's settling down*. Retrieved from <http://www.mogef.go.kr>
- Ministry of Gender Equality & Family. (2013). *Multicultural family*

- policy plan in 2013*. Retrieved from <http://www.mogef.go.kr>
- Ministry of Gender Equality & Family. (2016a). *Multicultural family policy plan in 2016*. Retrieved from <http://www.mogef.go.kr>
- Ministry of Gender Equality & Family. (2016b). *Multicultural family policy, now supporting the growth of children*. Retrieved from <http://www.mogef.go.kr>
- Ministry of the Interior. (2015). *2015 statistics on foreign residents by local governments*. Retrieved from <http://www.moi.go.kr>
- Park, D.-C. (2013). *The relation of private academy manager's job competence with instructors' job involvement* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13241146>
- Shin, K.-B. (2010). The effects of self-leadership on self-efficacy and job performance of service employees. *The Journal of Human Resource Management, 17*(1), 91-104. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A82758185>
- Statistics Korea. (2015). *Multicultural live births by province: Period annual 2008-2014*. Retrieved from <http://kosis.kr>
- Wang, J. S. (2011). *The relationship between kindergarten teacher's self-leadership and teacher efficacy* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T12530105>
- Woo, H. K., Juong, H. S., Choi, N., Yi, S. H., & Lee, G. (2009). Mothers' Korean language ability and preschoolers' language development in multi-cultural families. *Korean Journal of Child Studies, 30*(3), 23-36. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A76494933>

ORCID

Jin-Young Chae	http://orcid.org/0000-0003-4298-467X
Hera Kim	http://orcid.org/0000-0001-6196-7627
Hae Shin Hwang	http://orcid.org/0000-0002-2905-354X
Ki Nam Kwon	http://orcid.org/0000-0002-9158-4552
Bogjeong Kang	http://orcid.org/0000-0003-4400-9616
Joo Hyun Suh	http://orcid.org/0000-0001-6953-4420

Received October 1, 2016

Revision received December 17, 2016

Accepted December 19, 2016