한국보육지원학회지 제13권 제1호
Korean J of Childcare & Education
https://doi.org/10.14698/jkcce.2017.13.01.065 2017, Vol. 13, No. 1, pp. 65-83

유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 교수몰입, 행복감 간의 관계*

The Relationship among Director's Servant Leadership Perceived by Early Childhood Teachers, Teaching Flow and Happiness

이강훈[1] 조은래[2]

Kang Hoon Lee[1] Eun Lae Cho[2]

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to examine the mediating effect of teaching flow on the relationship between director's servant leadership and early childhood teachers'happiness.

Methods: The subjects in this study were 241 early childhood teachers in Busan and South Gyeongsang Province in South Korea. Three different inventories were utilized. The Servant Leadership Scale, Teaching Flow Scale and Happiness Scale were used. As for data analysis, SPSS & AMOS 21.0 and PROCESS macro were utilized.

Results: First, the director's servant leadership, teaching flow and happiness of the teachers were all above average, and there was a significant positive correlation between their total scores of servant leadership, teaching flow and happiness. Second, The teaching flow was found to have a partial mediation effect on the on the relationship between director's servant leadership and happiness of the early childhood teachers.

Conclusion/Implications: These results indicate that effort to promote director's servant leadership and teaching flow is needed to promote early childhood teachers'happiness.

key words early childhood teacher, director's servant leadership, teaching flow, happiness

* 이 논문은 2016년도 한국보육지원학회 추계학술대회 포스터 발표 논문을 확장한 것임.

[1] **제1저자**
부산대학교 유아교육학과
박사과정

[2] **교신저자**
부산대학교 교육발전연구소
전임연구원
(e-mail : zpd2015@naver.com)

Ⅰ. 서 론

모든 사람은 자신이 행복해지기를 바란다. 행복이 무엇인지, 행복하게 살아가는 방법이 무엇인지 알고 싶어 한다. 21세기에 접어들면서 행복이라는 주제는 개인적 가치를 넘어 시대적・국가적・교육적 화두로 떠올랐다. 행복에 대한 탐구는 고대 그리스 시대부터 많은 철학자와 종교인들에 의해 이루어져 왔지만 이들의 행복론은 사변적 학문이라는 비판을 받아왔다. 그러나 198

0년대 중반부터 행복에 대한 과학적 접근이 시도되었고 Seligman과 Peterson을 비롯한 여러 심리학자들이 과학적인 연구방법론을 통해 행복에 대한 연구를 시작하였다(권석만, 2015). 행복에 대한 과학적, 경험적 연구들은 심리학, 교육학, 인문학 등 다양한 학문 분야에서 이루어지고 있으며, 유아교육분야에 있어서도 매년 행복 관련 연구물이 증가하는 추세다. 그 중 유아교사와 관련된 연구들이 가장 많은 것으로 나타났다(강현경, 2014; 송미선, 2014).

이는 과거 교사와 학생이라는 위계적인 관계 속에서 단지 가르치고 배우는 등 주어진 역할에 충실한 것이 교육기관 내 구성원들의 바람직한 역할이라고 믿어왔던 관념에서 탈피하여, 구성원들 간의 관계가 더 긍정적이고 행복한 성격을 띄기를 원하는 오늘날의 가치관을 잘 드러내고 있는 것으로 해석할 수 있다. 또한 다른 학제와 비교해 보았을 때, 학습보다는 긍정적인 관계형성에 더욱 초점을 두고 있는 유아교육기관이라는 특수성이 작용하고 있음을 짐작할 수 있다(홍지명, 2015). 이러한 관점에서 유아교사가 가지는 가치관이 유아의 인지적・기능적・정의적 발달에도 지대한 영향을 미칠 수 있다고 본 연구(곽희경, 2011; 홍지명, 2015)들과 같은 맥락으로, 유아교사가 행복감을 지각하는 것은 유아들에게 긍정적 정서 경험을 제공하여 유아가 성숙한 인간으로 성장・발달하는 데에도 중요한 역할을 하는 것(최윤정, 이경민, 2010; Noddings, 2008)으로 해석할 수 있다. 이처럼 유아의 긍정적인 발달을 기대하기 위해서는 유아교사의 긍정적인 인식과 행복이 선행되어야 함을 알 수 있으며, 유아교사의 행복한 교직생활을 위해서는 유아교사 스스로가 자신들이 속한 유아교육기관에 대해 어떻게 인식하는가를 살펴보는 것 또한 의미 있는 일이 될 것이다(김미진, 김병만, 2015).

행복에 대한 정의는 학계와 연구자에 따라 조금씩 상이하게 정의하고 있으나 유아교육에서 행복은 유아들의 참모습을 찾아가는 과정이자 유아교육이 궁극적으로 추구하고자 하는 지향점으로서(황해익, 2013), 인간으로서의 존엄과 가치를 가지면서 행복한 삶을 추구할 권리를 가진다고 밝힌 우리나라 헌법 제10조의 행복추구권과도 무관하지 않다고 볼 수 있다. 그렇다면 유아교사의 행복감이란 교사로서 주어진 직무를 잘해낼 수 있을 것이라고 믿는 긍정적 정서를 포함하여 자신이 소속된 유아교육기관 내 구성원들과도 긍정적 관계를 형성하고, 또한 가르치는 것에 있어서 잘 몰입하며 직업적성 또한 높이는 것이라 할 수 있다(황해익, 강현미, 탁정화, 2014; Peterson & Seligman, 2004). 즉, 행복한 유아교사는 삶을 보다 더 긍정적으로 바라보고, 스트레스에 잘 대처하며 건강한 생활을 지향할 뿐만 아니라, 본인의 직무에서도 적극적으로 몰입함으로써(Csikszentmihalyi, 2004) 높은 만족감을 통해 열정적으로 유아를 대할 것이다.

이러한 유아교사의 행복감은 교직생활에 있어서도 긍정적인 역할을 기대할 수 있게 한다(Hoggard, 2006; Seligman, 2014). 특히 유아교사의 행복감은 유아의 건강한 발달과 행복한 성장에 영향을 미칠 뿐만 아니라 교사와 유아 간의 상호작용에도 긍정적인 영향을 미치며(김시연, 오재연, 2014), 직무만족도와 교사효능감 및 교사역할 수행능력이 높고, 이직의도가 낮다고 보고되고 있다(이경애, 2010). 유아교사의 행복감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되는 요인들 간의 관련성을 파악하기 위한 다양한 선행연구들이 진행되고 있으며, 최근에는 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 인구사회학적 요인뿐만 아니라 심리적 또는 성격적 요인과 직무관련 요인 등 유아교사의 행복에 영향을 미치는 다양한 요인들에 대한 연구가 이루어지고 있음을 확인할 수 있다

(강현경, 2014; 송미선, 2014).

주관적 행복감을 연구하는 학자들(Argyle, 2001; Hart, 1999)에 따르면 직업은 행복과 밀접한 관련이 있으며 직업만족도는 행복에 중요한 영향을 미친다고 한다. 또한 영유아교사의 행복감은 내적요인인 직무만족(배수희, 2009; 이정희, 안효진, 2016; 정민정, 김유진, 2009), 교수몰입(고경미, 이선경, 심성경, 2014; 임수진, 여은진, 이혜원, 2013)과 함께 외적요인으로 그들이 지각한 기관장의 리더십(이호주, 2013; 최혜진, 이호필, 2015) 등에 의해 직·간접적인 영향을 받는 것으로 보고되고 있다. 이러한 선행연구들은 유아교사 행복감과 관련된 직무관련 변인들을 주로 제시하고 있으며, 유아교사의 행복이 유아들의 삶에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려해 본다면 심리적 요인과 함께 직무중심 관점에 기반한 유아교사의 행복 관련 변인들을 유의 깊게 살펴볼 필요가 있을 것이다.

원장의 리더십은 조직의 크기나 구조 또는 분위기 등에 결정되는 조직문화와 함께 유아교사의 직무에 대한 몰입과 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 변인이다(Meyer & Allen, 1997). 긍정적인 리더십을 가진 원장은 유아교사의 직무만족도를 높일 뿐 아니라(김신혜, 2007), 직무스트레스를 줄이는 데에도 긍정적인 영향을 미친다고 보고되었다(김혜정, 2002). 또한 원장이 보여주는 리더십의 경향은 구성원들의 의사소통 양상과도 관련이 있으며, 이는 교사효능감, 자아탄력성 및 조직몰입에도 영향을 미칠 뿐 아니라(권귀염, 2002; 오승현, 2016), 원장의 리더십 유형이 유아교사의 주관적 삶의 질에도 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되었다(권기남, 민하영, 2009). 한편, 유아교사가 인식하는 조직문화와 원장의 리더십 유형에 따라서도 행복감이 달라질 수 있다고 보았으며(이종림, 2014), 이러한 결과들은 원장의 긍정적인 리더십이 유아교사의 행복한 교직수행에도 유의미한 영향을 미칠 수 있을 것으로 짐작해 볼 수 있게 한다. 이상에서 살펴본 바와 같이 유아교사 지각하는 원장의 리더십은 유아교사의 교직수행에 있어서 직·간접적 영향을 미친다는 것을 전제하고 있으며, 특히 유아교사가 행복한 교직생활을 위한 선행요인들 중 하나인 인적환경으로서 원장의 리더십이 중요한 영향요인이 될 수 있음을 시사한다.

최근 배려하는 삶에 대한 관심이 높아지고 있는 요즘 유아교육기관에서도 직책에 상관없이 조직구성원들 간의 배려와 섬김을 통한 리더십인 서번트 리더십이 주목받고 있다(예남희, 2014; 오승현, 2016; Hunter, 2013). 서번트 리더십은 과거 부여된 권한에 따라 구성원들의 복종을 요구하던 전통적 리더십과는 달리 조직구성원들에 대한 존중과 배려를 기반으로 지시와 명령보다는 지원과 대화를 통한 자발적 행동을 유도하는 리더십으로서(Greenleaf, 2003), 최근 인성과 배려에 대한 관심이 높아지고 있는 유아교육의 동향을 반영해 볼 때 주의 깊게 살펴볼 필요가 있는 변인이다(예남희, 민하영, 최인화, 2015). 이에 본 연구에서도 유아교사의 행복에 영향을 미치는 원장의 리더십 변인으로서 유아교사를 섬기는 서번트 리더십을 중심으로 살펴보고자 한다.

한편, 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 몰입(flow)이 중요하게 다루어지고 있다(강수정, 이지연, 장진이, 2014; 황해익, 2013; Csikszentmihalyi, 2004). 교수몰입은 Csikszentmihalyi(2004)가 제안한 몰입, 즉 행위 자체에 깊게 몰입함으로써 시간의 흐름이나 공간 또는 자신에 대한 사소한 생각까지도 잊게 만들어 버리는 심리적 상태와 교수행위 간의 관계 속에서 논의된 개념으로서, 일반적인 행위 자체에 대한 몰입으로 제한된 개념이 아니라 교수행위라는 특수한

맥락에서 교사가 경험하는 최적의 몰입 상태라고 볼 수 있다(백영숙, 오현숙, 2013). 이러한 관점에서 유아교사에게 교수몰입은 수업을 진행하는 것뿐만 아니라 구체적인 계획 단계에서부터 동기, 반응, 조절, 도전, 집중하는 등의 활동을 준비하고 실행하는 모든 과정에서 발생하기 때문에 다른 학제에 있는 교사와는 달리 좀 더 포괄적으로 접근할 필요가 있다(김미진, 김병만, 2015).

따라서 본 연구에서도 이러한 관점에서 송주연과 황해익(2014)이 제안한 유아교사의 교수몰입을 중심으로 살펴보고자 하였으며, 특히 유아교사가 가진 교수몰입이 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 행복감 간의 관계에서 매개변인으로서 어떠한 영향력을 보여주는지를 알아보고자 하였다. 유아교사의 교수몰입과 행복감 간의 관계에 관한 선행연구를 살펴보면 유아교사의 교수몰입은 행복감 및 전문성 발달과 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며(고경미 등, 2014), 원지현과 이순복(2015)의 연구에서는 유아교사의 자아탄력성, 교사효능감, 직무만족도와 함께 유아교사의 교수몰입이 유아교사의 행복감에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 유아교사의 행복감 관련 변인들 간의 관계에서 매개변인으로서도 유의미한 영향을 미친다고 밝혔다. 이정희와 안효진(2016)은 교수몰입과 직무스트레스가 행복감에 미치는 영향을 알아본 연구에서 교수몰입이 유아교사 행복감의 33%를 설명한다고 보고하였으며, 탁정화(2015)의 연구에서는 유아교사의 교수몰입 수준이 높을수록 유아교사로서의 삶의 번영인 행복플로리시가 증진된다고 보고하였다. 또한 황해익과 이강훈(2016)의 연구에서는 유아교사의 교수효능감이 행복플로리시에 미치는 영향에서 교수몰입과 조직몰입이 완전 매개하는 것으로 나타났다.

유아교사의 행복 관련 변인들 간 관계성을 살펴본 선행연구들을 종합해 보면 유아교사가 지각한 관리자의 리더십과 행복감 간의 관계에 관한 연구(박영신, 2013), 관리자의 리더십과 교수몰입 간의 관계에 관한 연구(이수진, 2016; 전은주, 2014), 교수몰입과 행복감 간의 관계에 관한 연구(강수정 등, 2014; 양난미, 이지연, 2008; 원지현, 2015; 최혜진, 이호필, 2015; 황해익, 2016)에서 관리자 리더십과 유아교사 행복, 관리자 리더십과 교수몰입, 교수몰입과 행복감 간에 밀접한 관련이 있음을 보고하고 있다. 이러한 결과들을 고려해 볼 때 관리자의 리더십이 높을수록 교수몰입과 교사 행복감은 높아지며, 관리자의 리더십과 유아교사의 교수몰입 수준은 유아교사의 행복감에 주요한 영향을 미치는 변인임을 시사한다. 이를 통해 유아교사가 가지는 교수몰입 수준은 유아교사의 행복한 삶의 질을 결정하는데 있어서 주요한 영향을 미치는 변인으로 볼 수 있을 뿐만 아니라, 유아교사의 행복감 증진을 위한 관련 변인들 간의 관계에서도 매개변인으로서 효과적인 영향력을 보일 것으로 사료된다. 그러나 기존의 선행연구들은 단순히 관리자 리더십, 교수몰입, 행복감 간의 관계를 살펴보고 있으며 독립변인간의 상호작용 효과나 간접효과에 대한 결과는 제시하고 있지 않아 아쉬움이 남는다.

따라서 본 연구에서는 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 선행요인으로서 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 과정요인으로서 유아교사의 교수몰입을 연구변인으로 선정하였으며, 이들 간의 인과적 관계성을 살펴보기 위해 연구모형을 설정하고 실증적으로 검증하고자 한다. 이를 통해 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 행복감의 관계를 살펴보고 다음으로 유아교사의 교수몰입의 매개효과를 증명하여 유아교사의 행복감 향상에 도움을 줄 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 교수몰입, 행복감 간의 관계는 어떠한가?
연구문제 2. 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 행복감 간의 관계에서 교수몰입의 매개효과는 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 부산광역시와 경상남도에 소재한 유아교육기관에 재직 중인 유아교사 219명을 임의표집으로 선정하였다. 설문지의 회수율을 높이기 위하여 사전에 유선 상으로 연구 참여에 동의한 연구대상의 수를 파악한 다음 방문하여 배부하였으며, 설문지 수거는 연구대상의 편의에 따라 방문하여 수거하거나 반송봉투를 활용한 우편 수거방법으로 활용하였다. 전체 250명을 대상으로 250부의 설문지를 배부하였으며 241부(96.4%)가 회수 되었다. 이중 불성실하게 작성된 22부(8.8%)를 제외한 219부(87.6%)를 활용하여 최종분석을 실시하였다. 연구대상의 일반적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구대상의 일반적특성 (*N* = 219)

변인	구분	*n*	%	변인	구분	*n*	%
경력	3년 미만	80	36.5	전공	유아교육학과	195	89.0
	3년 이상 5년 이하	74	33.8		아동 및 보육관련학과	24	11.0
	5년 초과	65	29.7	기관유형	유치원	175	79.9
연령	20대	148	67.6		어린이집	44	20.1
	30대 이상	71	32.4	담당학급	만3세	76	34.7
학력	전문대졸 이하	127	58.0		만4세	70	32.0
	4년제 대졸 이상	92	42.0		만5세	73	33.3

2. 연구도구

1) 서번트 리더십(Servant Leadership Scale: SLS)

서번트 리더십 척도는 Barbuto와 Wheeler(2006)에 의해 개발된 척도로 고현(2015), 예남희(2014) 등의 연구에서 사용된 척도를 활용하였다. 서번트 리더십 척도는 감정적 치유 4문항, 이타적 소명 4문항, 설득 5문항, 지혜 5문항, 조직의 청지기 정신 5문항, 전체 23문항으로 구성되어 있으며, 자신의 생각과 일치하는 수준을 5점 Likert 척도로 솔직하게 응답하도록 안내하였다. 본 연구에서 활용한 서번트 리더십 척도의 신뢰도는 Cronbach's α = .97로 높게 나타났다.

2) 교수몰입(Teaching Flow Scale: TFS)

교수몰입 척도는 송주연과 황해익(2014)이 유아교사의 교수몰입을 측정하기 위해 개발된 척도로 이새별, 홍성희 그리고 황희숙(2015), 탁정화(2015), 황해익과 이강훈(2016) 등의 연구에서 사용된 척도를 활용하였다. 교수몰입 척도의 문항은 구체적 계획 5문항, 반응 3문항, 조절 3문항, 도전 3문항, 자연스러운 수행 15문항, 집중 4문항, 내적동기 12문항, 전체 45문항으로 구성되어 있으며, 자신의 생각과 일치하는 수준을 5점 Likert 척도로 솔직하게 응답하도록 안내하였다. 본 연구에서 활용한 교수몰입 척도의 신뢰도는 Cronbach's α = .97로 높게 나타났다.

3) 행복감(Happiness Scale: HS)

행복감 척도는 Argyle(2001)이 행복감을 측정하기 위해 개발한 옥스퍼드 행복 척도로 권석만(2015)이 번안·수정하고 황해익(2013), 황해익 등(2014)의 연구에서 사용된 척도를 활용하였다. 행복감 척도의 문항은 외적 행복 10문항, 내적 행복 6문항, 자기조절 행복 5문항, 전체 21문항으로 구성되어 있으며, 자신의 생각과 일치하는 수준을 5점 Likert 척도로 솔직하게 응답하도록 안내하였다. 본 연구에서 활용한 행복감 척도의 신뢰도는 Cronbach's α = .95로 높게 나타났다.

3. 자료처리 및 분석

본 연구의 자료분석을 위해 SPSS & AMOS 21.0 프로그램과 Hayes(2014, 2015)의 PROCESS 매크로를 활용하였다. 첫째, 연구대상의 일반적인 경향을 살펴보기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 연구변인들 간 관계를 살펴보기 위해 pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 셋째, 교수몰입의 매개효과를 검증하기 위해 Hoyle과 Smith(1994)의 접근법을 활용한 구조방정식모형 검증을 실시하였으며, 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 Hayes(2014, 2015)의 PROCESS 매크로를 활용한 부트스트랩(Bootstrapping) 검증을 실시하였다. 본 연구에서 활용한 적합도 지수는 x^2(p > .05), CMIN/df(3.0 이하), NFI(0.9 이상), RFI(0.9 이상), IFI(0.9 이상), TLI(0.9 이상), CFI(0.9 이상), RMR(0.05 이하), RMSEA(0.05 이하)로, 모형적합도를 높이기 위해 수정지수인 M.I.값과 Par Change값을 기준으로 공변량을 설정하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 연구변인의 일반적 경향

최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 활용한 구조방정식모형 검증을 위해서는 연구변인들이 정규분포를 가정하고 다중공선성에 따른 오류가 발생하지 않는지를 검증할 필요가 있다(김주환, 홍세희, 김민규, 2009). 이에 본 연구에서 활용한 연구변인을 대상으로 기술통계분석과 상관분석을 실시하였으며, 원장의 서번트 리더십, 교수몰입, 행복감의 일반적 경향성을 살펴보

〈표 2〉 연구변인의 일반적 경향 (N = 219)

연구변인	1	2	3
1. 원장의 서번트 리더십	1.00		
2. 교수몰입	.45**	1.00	
3. 행복감	.47**	.74**	1.00
M	3.90	3.66	3.60
SD	.55	.39	.49
왜도	.09	.25	-.09
첨도	-.51	.30	-.26

**p < .01.

면 <표 2>와 같다.

평균(M)과 표준편차(SD)를 살펴본 결과 원장의 서번트 리더십(M = 3.90, SD = .55), 교수몰입(M = 3.66, SD = .39), 행복감(M = 3.60, SD = .49) 모두에서 높은 수준을 보였으며(3.4 ≦ M ≦ 4.2), 본 연구에서 활용한 연구변인들은 모두 |왜도| ≦ 2, |첨도| ≦ 4로 나타나 정규분포를 가정하는 것으로 나타났다. 또한 연구변인들 간 상관분석 결과 원장의 서번트 리더십, 교수몰입, 행복감 간 통계적으로 유의미한 수준에서 정적(+)으로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며(.40 ≦ r ≦ .70, p < .01), 이를 바탕으로 다중공선성 검증을 실시한 결과 연구변인 간 상관계수가 .43~.74로 .80을 넘지 않고, p < .01 수준에서 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 나타나 다중공선성에 따른 문제가 없는 것으로 판단되었다.

2. 구조방정식모형(Structural Equation Modeling: SEM) 검증

1) 측정모형의 적합성

구조방정식모형 검증에 앞서 잠재변인과 측정변인 간의 관계 및 잠재변인 간의 관계성을 검증하기 위해 측정모형의 적합성 검증이 선행되어야 한다. 따라서 잠재변인들 간 상관계수를 살펴본 결과 r = .43~.74(r ≦ .90, p < .01)로 변별타당도가 있는 것으로 나타났으며, 측정변인들의 표준화 계수(β)를 살펴본 결과 모두 β ≧ 0.5로 수렴타당도가 있는 것으로 나타나 본 연구에서 설정한 측정모형이 적합한 것으로 나타났다.

2) 교수몰입의 매개효과 검증

유아교사의 행복감 증진을 위한 선행연구와 문헌분석 결과를 바탕으로 그림 2와 같이 연구모형을 설정하였으며, 본 연구에서는 원장의 서번트 리더십(H1), 교수몰입(H2)이 행복감에 직접적인 영향을 미치고, 원장의 리더십이 교수몰입(H3)에 영향을 미치며 원장의 서번트 리더십이 교수몰입을 매개로 행복감에 간접적인 영향(H4)을 미치는 것으로 가정하였다. 매개효과분석의 방법들로는 Baron과 Kenny(1986)의 위계적 다중회귀분석(HMRA) 검증, Hayes(2014, 2015)의 부트스

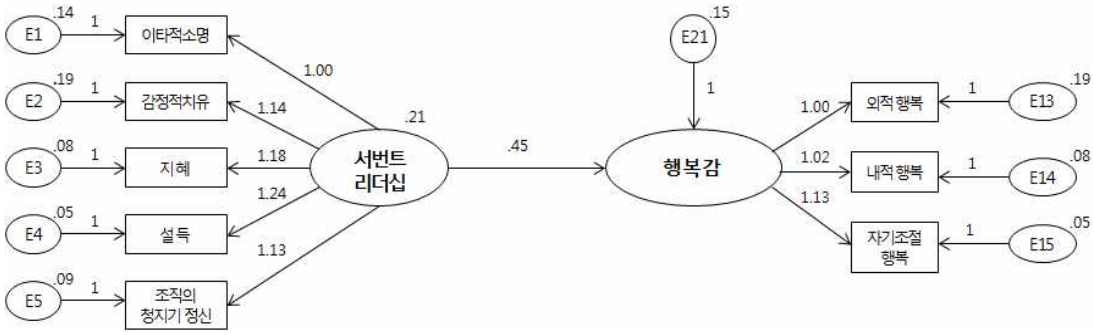
〈표 3〉 Hoyle과 Smith(1994)의 매개효과 검증 3단계

단계	수행내용
Step1	매개변수(B)를 배재한 비내포 연구모형(non-nested Model)에서 독립변수(A)가 종속변수(C)에 미치는 영향이 통계적으로 유의미해야 한다.
Step2	매개변수(B)를 투입한 내포 연구모형(nested Model)에서 독립변수(A)가 매개변수(B), 매개변수(B)가 종속변수(C)에 미치는 영향이 통계적으로 유의미해야 한다.
Step3	Step 2에서 도출된 독립변수(A)의 표준화 계수(β) 값이 Step 1에서 도출된 독립변수(A)의 표준화 계수(β)보다 감소해야 하며, 이때 독립변수(A)가 종속변수(C)에 여전히 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있다면 부분매개효과를 보인다고 해석하며, 반면 독립변수(A)가 종속변수(C)에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 않고 있다면 완전매개효과를 보인다고 해석한다.

트랩(Bootstrapping) 검증, 구조방정식모형 검증이 있으며, 특히 구조방정식 모형검증에서도 Holmbeck(1997)의 접근법과 Hoyle과 Smith(1994)의 접근법이 소개되고 있다. 본 연구에서는 Hoyle과 Smith(1994)의 접근법을 활용하였으며, Hoyle과 Smith(1994)가 제안한 매개효과 검증 절차는 <표 3>과 같다.

1단계에서는 〔그림 1〕과 같이 비내포 연구모형(non-nested Model)을 설정하였으며, 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 영향을 확인하였다. 분석결과 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 영향의 경로계수가 .45(p < .001)로 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

비내포 연구모형의 모형적합도 검증 결과 χ^2값이 41.186으로 p < .001 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 그러나 χ^2은 표본의 크기에 민감하기 때문에 표본의 크기에 따라 민감하게 영향을 받지 않으면서도 간명한 적합도 지수를 중심으로 연구모형의 적합도를 살펴볼 필요가 있다. 모형적합도 지수를 충족하기 위해 M.I값과 Par Change값을 활용한 수정모형을 설정하고 연구모형과 수정모형 간의 χ^2검증을 실시한 결과, $\Delta\chi^2$ = 41.186(가설모형) - 21.034(수정모형) = 20.152, 자유도의 차이는 3으로 $\Delta\chi^2$.050의 임계값인 7.815보다 크고 통계적으로 유의미한 차이를 보였기 때문에 수정모형이 가설모형보다 간명하다고 볼 수 있다. 연구모형의 적합도 지수를 살펴본



〔그림 1〕 비내포 연구모형(non-nested Model)

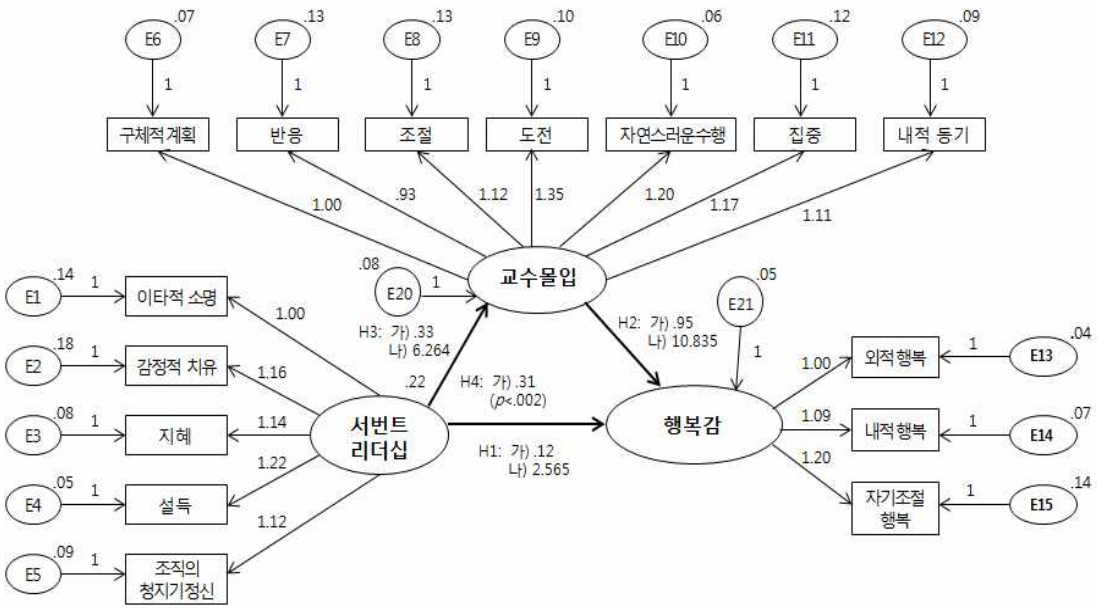
〈표 4〉 비내포 연구모형의 적합도 지수

적합도	χ^2	*df*	CMIN/*df*	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
비내포 가설모형	41.186	17	2.423	.971	.952	.983	.971	.982	.013	.081
비내포 수정모형	21.034	14	1.502	.985	.970	.995	.990	.995	.012	.048
수용기준	p〉.05	-	≦3.0	≧.90	≧.90	≧.90	≧.90	≧.90	≦.05	≦.05

결과 CMIN/*df*= 1.502, NFI = .985, RFI = .970, IFI = .995, TLI = .990, CFI = .995, RMR = .012, RMSEA = .048로 본 연구에서 활용한 비내포 연구모형의 적합도 지수가 수용기준을 충족하여 적합한 것으로 나타났다.

2단계에서는 〔그림 2〕와 같이 내포 연구모형(nested Model)을 설정하였으며, 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 영향에서 원장의 서번트 리더십이 교수몰입에 미치는 영향(H3)과 교수몰입이 행복감에 미치는 영향(H2)을 확인하였다. 분석결과 원장의 서번트 리더십이 교수몰입에 미치는 영향의 경로계수가 .33(p < .001), 교수몰입이 행복감에 미치는 영향의 경로계수가 .95(p < .001), 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 영향의 경로계수가 .12(p < .05)로 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

내포 연구모형의 모형적합도 검증 결과 χ^2값이 210.155로 p < .001 수준에서 유의미한 것으로 나타났으나 모형적합도 지수를 충족하기 위해 M.I값과 Par Change값을 활용한 수정모형을 설정하고 연구모형과 수정모형 간의 χ^2검증을 실시한 결과, $\Delta\chi^2$ = 210.155(가설모형) - 113.595(수정



〔그림 2〕 내포 연구모형(nested Model)

주. 가) 경로계수 나) t-value

〈표 5〉 내포 연구모형의 적합도 지수

적합도	χ^2	*df*	CMIN/*df*	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
내포 가설모형	210.155	84	2.502	.919	.899	.950	.937	.949	.016	.083
내포 수정모형	113.595	74	1.535	.956	.938	.984	.977	.984	.014	.050
수용기준	*p*〉.05	-	≦3.0	≧.90	≧.90	≧.90	≧.90	≧.90	≦.05	≦.05

모형) = 96.560, 자유도의 차이는 10으로 $\Delta\chi^2$.050의 임계값인 18.307보다 크고 통계적으로 유의미한 차이를 보였기 때문에 수정모형이 가설모형보다 간명하다고 볼 수 있다.

간명한 적합도 지수를 중심으로 살펴본 결과 CMIN/*df*= 1.535, NFI = .956, RFI = .938, IFI = .984, TLI = .977, CFI = .984, RMR = .014, RMSEA = .050으로 본 연구에서 활용한 내포 연구모형의 적합도 지수가 수용기준을 충족하여 적합한 것으로 나타났다.

3단계에서는 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십, 교수몰입, 행복감 간의 경로를 통해 매개효과 검증을 실시하였으며 결과는 <표 6>과 같다. 이러한 결과를 통해 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 영향에서 교수몰입이 부분매개하고 있음을 확인할 수 있었다.

본 연구에서 설정한 연구모형 연구변인들 간의 경로에 대한 직접효과, 간접효과, 총효과를 살펴보면 <표 7>과 같다. 구조방정식모형 검증을 통한 매개효과 분석 결과 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 직접효과는 .133(p < .05), 원장의 서번트 리더십이 교수몰입에 미치는 직접효과는 .464(p < .001), 교수몰입이 행복감에 미치는 직접효과는 .755(p < .001)로 통계적으로 유의미한 영향력을 보였다. 이때 간접효과는 원장의 서번트 리더십 ⇨ 교수몰입 ⇨ 행복감으로 연결되는 경로계수(β)를 말한다. 즉, 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 간접효과는 .464×.755

〈표 6〉 연구가설 검증 결과

가설	경로	*B*	β	*SE*	*t*(*p*)
H1	원장의 서번트 리더십 → 행복감	.118	.133	.046	2.565*
H2	교수몰입 → 행복감	.946	.755	.087	10.835***
H3	원장의 서번트 리더십 → 교수몰입	.327	.464	.052	6.264***
H4	원장의 서번트 리더십 → 교수몰입 →행복감	.309	.350	.058	(.002)**

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

〈표 7〉 연구모형의 연구변인 간 직·간접효과와 총효과 검증 결과

가설	경로	직접효과	간접효과	총효과
H1/H4	원장의 서번트 리더십 → 행복감	.133*	.350**	.483**
H2	교수몰입 → 행복감	.755***	-	.775***
H3	원장의 서번트 리더십 → 교수몰입	.464***	-	.454***

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

=.350으로 높게 나타났으며(p < .01), 원장의 서번트 리더십이 행복감에 미치는 총효과는 .483으로 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p < .01).

매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위한 방법으로는 Preacher와 Leonardelli(2006)가 제안한 Aroian 검증, Goodman 검증, Sobel(1982)의 Sobel-test 검증 그리고 부트스트랩(Bootstrapping) 등이 있으나, Hayes(2015)는 매개효과의 표본분포의 정규성을 가정해야하는 Sobel-test 검증 대신 PROCESS 매크로를 이용하여 신뢰구간을 활용한 부트스트랩 검증을 실시할 것을 권장하고 있다. 따라서 본 연구에서는 Hayes(2014, 2015)의 PROCESS 매크로를 활용한 부트스트랩 검증을 실시하였다.

3) Hayes의 부트스트랩 검증

유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 행복감 간의 관계에서 교수몰입의 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Hayes(2014, 2015)의 부트스트랩 검증을 실시하였으며, Hayes(2014, 2015)가 제안한 매개효과 검증 절차는 <표 8>과 같다.

Hayes(2014, 2015)의 부트스트랩(bootstrap samples = 5000) 검증을 실시한 결과 매개효과 크기는 .2687이며 하한값은 .1814, 상한값은 .3654로 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 매개효과가 통계적으로 유의함이 확인되었다.

〈표 8〉 Hayes의 부트스트랩 검증 7단계

단계	수행내용
Step1	모집단에서 n개의 표본집단을 추출한다.
Step2	Step 1에서 추출한 n개의 표본집단과 이와 비교할 수 있는 n개의 무작위 표본집단을 추출한다.
Step3	Step 2에서 얻은 재표본집단(re-sampling group)에서 통계치를 계산한다.
Step4	Step 2와 Step 3를 총 5000번 수행한다.
Step5	Step 2에서 Step 4를 거쳐 산출된 5000개의 통계치를 가장 낮은 값에서부터 높은 값 순으로 나열한다.
Step6	95% 신뢰구간의 하한값은 Step 5의 통계치 분포에서 125번째 통계치로 설정하고 상한값은 Step 5의 통계치 분포에서 4875번째 통계치로 설정한다.
Step7	Step 6에서 도출 된 신뢰구간 상한값과 하한값 사이에 0이 존재하지 않는지 않는다면 매개효과를 보인다고 해석한다. 만약 상한값과 하한값 사이에 0이 존재할 경우 매개효과가 유의미하지 않는다고 해석한다.

〈표 9〉 Hayes의 부트스트랩 검증 결과

	경로	Level of confidence	Index	*SE* (Boot)	BootLLCI	BootULCI
Total	서번트 리더십 → 행복감	95%	.4134	.0533	.3083	.5185
	서번트 리더십 → 교수몰입 → 행복감					
Direct	서번트 리더십 → 행복감		.1447	.0444	.0572	.2323
Indirect	서번트 리더십 → 교수몰입 → 행복감		.2687	.0470	.1814	.3654

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 교수몰입, 행복감 간의 관계를 알아보고 서번트 리더십과 행복감의 관계에서 교수몰입의 매개 효과가 어떠한지 밝혀보고자 하였다. 이를 위하여 선행연구를 토대로 원장의 서번트 리더십과 유아교사의 행복감의 관계에서 교수몰입이 매개효과를 가진다는 연구모형을 수립한 후, 세 변인 사의의 관련성을 확인하고 연구모형의 적합성을 검증하였다. 본 연구에서 나타난 결과를 연구문제 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십, 교수몰입, 행복감, 세 변인의 관련성을 살펴본 결과 세 변인들 간 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 원장의 서번트 리더십이 높고 교수몰입이 높은 유아교사는 행복감이 높은 것으로 해석할 수 있다. 먼저, 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 교수몰입 간의 상관관계를 살펴보면 통계적으로 유의미한 수준에서 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r = .45, p < .01). 이와 같은 연구결과는 원장의 서번트십과 교사의 조직몰입의 관계를 살펴본 예남희(2014)의 연구, 학교장의 서번트 리더십과 조직몰입 사이에 유의한 상관이 있었으며 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고한 강경석과 정남숙(2007)의 연구, 교장의 인간지향적 행동이 교사의 교수몰입과 유의한 정적상관을 보인다고 밝힌 이혜란(2011)의 연구와 맥을 같이한다. 또한 유아교사가 재직 중인 유아교육기관장의 서번트 리더십을 높게 인식하거나 동료 교사들과의 관계를 긍정적으로 인식할수록 교수-학습상황에서 몰입하는 정도가 높게 나타났다고 보고한 박영신(2013)의 연구, 섬김의 리더십을 보여주는 조직 내 구성원들에게서 조직에 대한 몰입 수준이 더욱 높다고 보고한 김용학(2010)의 연구 등을 지지하는 것으로 나타났다. 이처럼 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십이 교수몰입과 정적 상관이 있다는 것은 원장의 서번트 리더십을 높게 지각한 교사일수록 교수몰입의 수준이 높다는 것을 의미하며, 궁극적으로 유아교사들의 성장과 발전을 위해 헌신하는 원장으로부터 긍정적인 영향을 받아 교사가 수업하는 동안 몰입경험을 할 가능성이 높음을 예상해 볼 수 있다(강진숙, 이경님, 2015). 특히 교육과 보육의 기능을 함께 가지는 유아교육기관의 특성상, 유아교육기관장에게는 배려, 돌봄, 관계성, 사랑과 같은 전문성이 요구되므로 타인을 위한 봉사에 초점을 두고 유아교사들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신하는 서번트 리더십(Greenleaf, 2002)을 증진시키는 데에도 노력과 지원이 제공되어야 함을 시사한다.

다음으로 유아교사의 교수몰입과 행복감 간의 상관관계를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 수준에서 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r = .74, p < .01). 이러한 결과는 교수몰입 정도가 높으면 행복감이 높은 것을 의미하고 반대로 행복감이 높으면 교수몰입 또한 높다는 것을 의미한다. 이는 교수몰입이 높을수록 주관적 행복감이 높아졌다는 양난미와 이지연(2008)의 연구, 유아교사의 교수몰입이 높을수록 행복감 수준이 높인다고 보고한 고경미 등(2014)의 연구, 교수몰입이 유아교사의 행복을 57% 설명한다고 보고한 이새별 등(2015)의 연구결과를 지지한다. 교수몰입은 교사의 내적동기와 성취감을 불러일으킬 수 있다는 점에서 교사의 전문성 관련 개인변인으로 볼 수 있는데, 교수몰입 수준이 높을수록 유아교사의 행복감이 증진된다고 밝혀진 연구결과들(이정희, 안효진, 2016; 원지현, 이순복, 2015; 황해익, 2016)과 함께 내적인 만족감을 통

해 행복감 증진에 가중치가 부여된다고 본 Seligman(2011)의 주장을 고려해 보았을 때, 유아교사가 교수활동에 대한 몰입을 통해 만족감을 느끼게 된다는 것은 곧 자신의 직무에 대해서도 긍정적 정서를 가지게 된다는 것을 의미하는 것으로 본 연구의 결과와 맥을 같이하는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 교수몰입은 좋은 수업과 관련성이 높으며(Dave, 2013), 학습자의 몰입(Csikszentmihalyi, 1997)에도 긍정적인 영향을 미치기 때문에, 교수몰입은 교사와 유아들 모두가 기쁘고 즐거운 경험을 할 수 있도록 하여 궁극적으로는 행복한 학급공동체를 만드는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 행복감의 상관관계를 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 수준에서 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r = .47, p < .01). 이러한 결과는 원장의 리더십 수준이 높을수록 유아교사의 행복감이 높음을 의미하며, 반대로 유아교사의 행복감이 높을수록 재직 중인 유아교육기관장의 리더십 또한 긍정적일 가능성이 높음을 의미한다(고영미, 김종훈, 김성주, 2015). 이와 같은 연구결과는 보육교사를 대상으로 조직문화와 행복감, 셀프리더십 간의 관계를 살펴본 연구(김영은, 2014), 유아교사를 대상으로 행복감 및 셀프리더십, 교수몰입 간의 관계성을 살펴본 연구(최혜진, 이호필, 2015) 등에서 리더십과 행복감 간에는 밀접한 정적 상관관계가 있다고 밝힌 연구결과와 맥을 같이 한다. 또한 긍정심리가 리더십 유형에 미치는 영향을 살펴본 우문식(2010)의 연구에서 서번트 리더십은 긍정심리 변인들 중 행복, 열정, 자긍심, 기쁨과 같은 현재의 긍정정서와 상관이 가장 높게 나타났다고 보고한 연구 결과들을 지지하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 유아교육기관의 과업달성과 함께 인간관계의 유지를 추구하는 서번트 리더십에서는 무엇보다도 긍정적 정서가 중요한 요소이며, 이러한 원장의 자질은 유아교사들의 행복감 증진에도 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 짐작해 볼 수 있다. 이와 같은 관점에서 보았을 때 유아교사의 행복한 교직생활을 위해서는 그들이 속한 유아교육기관의 관리자인 원장의 리더십이 주요한 영향요인으로 작용하고 있음을 의미한다(이호주, 2013; 전은주, 2014). 만약 원장이 이타적인 소명을 가지고 교사를 대상으로 정서적인 지원을 아끼지 않는다면 유아교사로 하여금 자신이 소속된 기관이 안정적이면서도 유의미한 조직으로 운영 · 관리되고 있다고 느끼게 하는 것으로 해석해 볼 수 있다. 이는 유아교사가 원장을 지혜롭고 현명한 리더로 인식하게 됨으로써 유아교사가 자신의 교직생활을 행복하게 느끼는 데에도 영향을 줄 수 있음을 시사한다.

둘째, 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십과 행복감의 관계에서 교수몰입의 매개효과를 검증한 결과에 의하면, 유아교사가 지각한 원장의 서번트 리더십은 교수몰입을 부분매개로 행복감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 원장의 서번트 리더십이 유아교사의 행복감에 직접적인 영향을 미치는 것은 물론 교수·학습과정에서 유아교사의 교수몰입 수준에 따라 간접적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 연구가설에 따른 경로를 구체적으로 살펴보았을 때 원장의 서번트 리더십이 교수몰입을 매개로 행복감에 미치는 간접효과는 35.0%(β = .350)로 직접효과 13.3%(β = .133)보다 2배 이상의 영향력을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 유아교사의 행복에 있어서 교수몰입은 중요한 매개변인임을 시사한다. 따라서 유아교육기관장이 유아교사의 행복감 향상을 위한 지원을 하고자 할 때 유아교사의 교수몰입 수준을 증진하기 위한 방안들을 중심으로 지원하는 것이 더욱 효과적일 것으로 예상해 볼 수 있다. 이는 상

사의 리더십이 구성원의 태도에 유의미한 영향을 미친다고 본 관점(황신덕, 2004)에서 유아교육기관의 기관장의 서번트 리더십과 코칭리더십이 유아교사의 교수몰입 관련 변인들에 영향을 미친다고 보고한 연구(강진숙, 이경님, 2015)와 함께 유아교사의 교수몰입 수준이 행복감과 행복플로리시에 영향을 미친다고 본 연구(탁정화, 2015; 황해익, 이강훈, 2016)의 결과를 지지하는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 유아교사의 행복한 교직 생활을 위한 선행요인인 원장의 서번트 리더십과 함께 유아교사의 교수몰입 요인에 대해서 주의 깊게 살펴볼 필요가 있음을 알 수 있다. 또한 원장의 서번트 리더십과 행복감의 관계에서 교수몰입이 매개효과를 보였다는 점에서 향후 유아교사의 행복감 향상을 위해 교수몰입을 위한 환경구성 및 지원체계를 마련할 필요가 있을 것이다.

결론적으로 유아교사가 지각한 서번트 리더십과 교수몰입, 유아교사 행복감은 밀접한 관련이 있으며, 서번트 리더십과 행복감의 관계에서 교수몰입이 중요한 매개변인임을 알 수 있다. 즉, 단순히 원장이라는 외적동기 요인뿐만 아니라 유아교사 개인이 교수활동을 구체적으로 계획하고 준비하는 등의 전 과정에 깊게 몰입하려는 자세를 보일 때 비로소 행복한 교직생활을 기대할 수 있음을 시사한다. 따라서 유아교사의 행복을 위해서는 원장의 심리적 지지나 교육 환경적 준비도 뿐만 아니라 유아교사의 교수역량과 교수몰입 수준을 높이기 위한 다양한 교사교육 프로그램 개발이 요구된다. 더불어 유아교사의 행복은 개인적 차원의 문제가 아니며, 그 과정에서 원장과 교사가 모두 함께 참여하여 관계성 및 전문성 신장을 위한 다양한 노력이 필요함을 알 수 있다. 이러한 측면에서 본 연구는 행복감 증진을 위한 영향요인으로 단편적인 요인이 아닌 외적요인인 원장의 서번트 리더십과 내적요인인 교수몰입을 함께 다루어 보았다는 점에서 유아교사의 행복한 직업생활과 유아교육현장의 질 향상을 위한 중요한 요소를 확인하는데 그 의의가 있다고 볼 수 있다.

끝으로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 유아교육기관장의 리더십이 유아교사의 행복감에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 밝힌 김영은(2014)과 이수진(2016)의 주장과 같이 유아교사의 행복한 교직 생활을 보장하고 행복한 조직문화를 바탕으로 유아교육기관을 운영관리하기 위해서는 원장의 서번트 리더십이 발휘될 수 있도록 하는 사회적 분위기를 조성할 필요가 있다. 이를 위해서는 미디어 매체를 활용한 공익광고의 확대와 함께 사회실천적인 수준의 서번트 리더십 실천 운동이 필요할 것이며, 정부의 정책적 지원과 함께 원장의 서번트 리더십 교육프로그램이 원장의 자격 연수 또는 원장의 보수교육과정에서 이루어지도록 프로그램 개발에 관한 연구가 이루어지길 기대한다.

둘째, 본 연구에서 외적 요인을 원장의 서번트 리더십으로, 내적 요인을 교수몰입만으로 대상으로 살펴보았다는 점에서 유아교사의 행복감 증진을 위한 영향요인을 총체적으로 살펴보는 데에는 한계가 있다. 따라서 유아교사의 행복을 위한 효과적인 대안을 마련하는데 있어서 효과성이 높은 변인이 무엇인지에 대한 검증에는 제한적임을 밝힌다. 이에 후속연구에서는 유아교사의 행복을 위한 연구변인을 외적요인과 내적요인 및 인구사회학적 관점과 심리사회학적 관점 그리고 직무중심 관점 등으로 다각화하여 살펴볼 것을 제안하며, 이러한 연구변인들의 상대적 효과성을 검증함으로써 최적의 대안 마련에 기여하기를 기대한다.

셋째, 본 연구에서는 연구변인별 인과적 관계성만을 중심으로 살펴보았다. 따라서 후속연구에서는 유아교사의 개인적 배경변인에 따라 유아교사가 지각한 원장의 리더십과 교수몰입, 행복감에 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 최근 영가설 유의성 검증이 적절하지 못하다는 비판이 사회과학분야에서 일고 있으며, 이를 해결하는 방안으로 원자료(raw data)를 보고한다거나 영가설 유의성 검증을 완전히 폐기하고 동료평가를 실시하는 등의 움직임이 나타나고 있다. 이와 함께 또 다른 대안으로 기존의 유의성 검증 절차를 유지한 채 원자료의 특성을 파악할 수 있도록 돕는 항목들을 제시하도록 권고하면서 연구 사전 등록제를 시행하자는 등 다각적인 노력을 기울이고 있다. Cohen(1988) 등은 연구가설의 검증력에 대한 효과크기(effect size)를 활용할 것을 제안하였으며, 이와 더불어 Cumming(2014), Wasserstein과 Lazar(2016) 등은 신뢰구간 표기를 하도록 권고하고 있다. 따라서 본 연구에서는 Hoyle과 Smith(1994)의 접근법에 따른 구조방정식 분석을 실시하였기에 원자료에 대한 추론에 도움이 되도록 왜도, 첨도와 함께 표준오차(*SE*) 등의 기초자료를 제시하기 위해 노력을 기울였으며, 매개모형의 유의성을 검증하기 위해 Hayes(2014, 2015)의 PROCESS 매크로를 활용하여 신뢰구간을 표기하였다. 따라서 본 연구에서 제시한 검증 결과는 영가설 유의성 검증 정차의 한계를 보완하기 위한 다양한 노력을 기울여 연구가설의 효과성을 검증하였다는 점에서 의의가 있으며, 후속연구에서도 이에 대한 고민이 충분히 이루어지길 기대한다.

참고문헌

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

강수정, 이지연, 장진이 (2014). 교사의 교수 몰입과 행복과의 관계에서 감사 성향과 대인관계 유능성의 조절 효과. **열린교육연구, 22**(1), 257-277.

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

강현경 (2014). 유아교육분야 행복 관련 논문의 연구동향. **한국영유아보육학, 89**, 1-28.

고경미, 이선경, 심성경 (2014). 유아교사의 교수몰입도와 행복감 및 전문성 발달수준과의 관계. **한국교원교육연구, 31**(1), 69-94.

고영미, 김종훈, 김성주 (2015). 어린이집 교사의 내적통제소재가 삶의 행복에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과. **유아교육연구, 35**(5), 499-514.

고현 (2015). 원장의 서번트 리더십이 보육교사 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. **유아교육연구, 35**(1), 5-28.

곽희경 (2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.

권귀염 (2002). 유치원 교사 효능감과 관련된 외적 요인에 대한 연구. 계명대학교 대학원 석사학

위논문.
권기남, 민하영 (2009). 유아교육기관 시설장의 변혁적리더쉽과 거래적리더쉽, 교사의 주관적 삶의 질 및 조직헌신 간의 관계. **한국생활과학회지, 19**(4), 857-867.
권석만 (2015). **긍정심리학**. 서울: 학지사.
김미진, 김병만 (2015). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 변인의 경로분석. **생태유아교육연구, 14**(4), 99-120.
김시연, 오재연 (2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들 간의 구조분석. **열린유아교육연구, 19**(5), 23-50.
김신혜 (2007). 유치원 교사의 직무스트레스 관련 변인 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
김영은 (2014). 어린이집 조직문화가 보육교사의 행복감 및 셀프리더십에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구, 18**(4), 319-340.
김용학 (2010). 서번트 리더십과 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트와 상사신뢰의 매개효과. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
김주환, 홍세희, 김민규 (2009). **구조방정식모형으로 논문 쓰기**. 서울: 커뮤니케이션북스.
김혜정 (2002). 유치원의 조직풍토, 교사 효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
박영신 (2013). 유아교사가 지각한 교수몰입과 자기결정성 및 유아교육기관 원장의 서번트 리더십에 대한 연구. **어린이문학교육연구, 14**(4), 609-629.
배수희 (2009). 교사의 행복감에 따른 교사효능감 및 직무만족도. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
백영숙, 오현숙 (2013). 어린이집 교사의 교수몰입과 교수효능감과의 관계에서 교수창의성의 매개효과. **한국교육문제연구, 31**(4), 293-311.
송미선 (2014). 유아교사의 행복 관련 연구의 동향분석. **어린이미디어연구, 13**(3), 149-169.
송주연, 황해익 (2014). 유아교사 교수몰입척도 개발 및 타당화. **열린유아교육연구, 19**(5), 265-290.
양난미, 이지연 (2008). 교사들의 내적 외적 동기, 교수몰입과 행복감의 관계. **상담학연구, 9**(1), 1-14.
예남희 (2014). 영유아교육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 원장의 서번트 리더십과 교사의 조직 냉소주의, 임파워먼트 간의 구조적 관계. 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
예남희, 민하영, 최인화 (2015). 어린이집 교사의 정서적 몰입이 조직시민행동에 미치는 영향: 원장의 서번트 리더쉽의 조절효과를 중심으로. **인간발달연구, 22**(2), 112-125.
오승현 (2016). 원장의 서번트 리더십 및 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입의 구조적 관계. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
우문식 (2010). 긍정심리가 리더십 유형에 미치는 영향에 관한 연구. 안양대학교 대학원 석사학위논문.
원지현 (2015). 유아교사의 심리적 안녕감, 교사효능감이 교수몰입에 미치는 영향. **학습자중심**

교과교육연구, 15(10), 51-73.

원지현, 이순복 (2015). 유아교사의 행복감 관련 변인 구조분석. **생태유아교육연구, 14**(3), 166-193.

이경애 (2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석: 직무만족, 교사효능감, 역할수행능력, 이직의도를 중심으로. 동의대학교 교육대학원 박사학위논문.

이새별, 홍성희, 황희숙 (2015). 유아교육기관의 창의적 역량과 유아교사의 자기효능감 및 교수몰입이 유아교사의 행복에 미치는 영향. **미래유아교육학회지, 22**(4), 345-367.

이수진 (2016). 원장과 유아교사가 지각하는 감성리더십에 따른 유아교사 행복감과 직무스트레스. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

이정희, 안효진 (2016). 유치원교사의 교수몰입과 직무스트레스가 행복감에 미치는 영향. **미래유아교육학회지, 23**(4), 427-447.

이종림 (2014). 보육교사의 직무만족도에 영향을 주는 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 행복감. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

이호주 (2013). 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십이 교사의 행복감 및 교사효능감에 미치는 영향. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.

이혜란 (2011). 학교조직풍토, 교사효능감 및 교수몰입간의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

임수진, 여은진, 이혜원 (2013). 영유아 교사의 직무만족, 교사효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구. **유아교육연구, 33**(3), 301-318.

전은주 (2014). 유아교육기관 중간관리자의 변혁적 리더십, 정서지능 및 직무만족도와 행복감과의 관계. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.

정민정, 김유진 (2009). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도가 심리적 행복감에 미치는 영향. **한국생활과학회지, 18**(1), 65-74.

최윤정, 이경민 (2010). 유아교사의 교직만족에 영향을 주는 생활만족과 몰입경험의 관계분석 연구. **유아교육연구, 30**(3), 195-215.

최혜진, 이호필 (2015). 유아교사의 행복감과 셀프리더십이 교수몰입에 미치는 영향. **어린이문학교육연구, 16**(2), 515-537.

탁정화 (2015). 유아교사의 교수몰입과 행복플로리시의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. **학습자중심교과교육연구, 15**(3), 235-264.

홍지명 (2015). 유아교사의 행복감 및 자아탄력성과 교사-유아 상호작용 간의 관계 연구. **인문사회21, 6**(3), 591-607.

황신덕 (2004). 상사의 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원태도와의 관계에 있어서 자아탄력성의 조절효과에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.

황해익 (2013). 유아교사의 행복감과 교사효능감과의 관계에서 직무만족도의 매개효과. **생태유아교육연구, 12**(2), 157-180.

황해익 (2016). 유아교사의 행복플로리시에 영향을 미치는 교수몰입, 향유신념, 직무만족도의 구조적 관계. **생태유아교육연구, 15**(1), 135-159.

황해익, 강현미, 탁정화 (2014). 유아교사의 유머와 행복감의 관계에서 긍정성의 매개효과. **유아교육학논집, 18**(1), 341-363.

황해익, 이강훈 (2016, 11). **유아교사의 교사효능감, 조직몰입, 교수몰입, 행복플로리시 간의 구조관계 분석**. 한국열린유아교육학회 국제학술대회 트랙발표 논문, 서울.

Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness* (2nd ed.). East Sussex, England: Routledge.

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

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

Cohen, J. (1988). *Statistical power nalysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cumming, G. (2014). The new statistics: Why and how. *Psychological Science, 25*(1), 7-29.

Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. NJ: Paulist Press.

Greenleaf, R. K. (2003). *The servant-leader within: A transformative path*. NJ: Paulist Press.

Hart, P. M. (1999). Preductuing employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and non-work experience, and domain satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 564-584.

Hayes, A. F. (2014). *Comparing conditional effects in moderated multiple regression: Implementation using PROCESS for SPSS and SAS*. Retrieved August 5, 2013, http://www.afhayes.com/public/comparingslopes.pdf

Hayes, A. F. (2015). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach, **PROCESS macro를 이용한 매개분석·조절분석 및 조절된 매개분석**(이형권, 옮김). 서울: 신영사(원판 2013).

Hoggard, L. (2006). How to be happy, **행복**(이경아 옮김). 서울: 예담(원판 2005).

Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65*(4), 599-610.

Hoyle, R. H., & Smith, G. T. (1994). Formulating clinical research hypotheses as structural equation models: A conceptual overview. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 62*(3), 429-440.

Hunter, J. C. (2013). The servant: a simple story about the true essence of leadership, **서번트 리더십: 내안의 위대한 혁명**(김광수, 옮김). 서울: 시대의 창(원판 1998).

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. NY: Basic Books.

Csikszentmihalyi, M. (2004). Flow: the psychology of optimal experience, **몰입: 미치도록 행복한**

나를 만나다(최인수 옮김). 서울: 한울림(원판 1990).

Dave, B. (2013). Teach like a pirate: Increase student engagement, boost your creativity, and transform your life, **무엇이 수업에 몰입하게 하는가**(강순이 옮김). 서울: 도트(원판 2012).

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

Noddings, N. (2008). All our students thinking. *Educational Leadership, 65*(5), 8-13.

Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.

Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2006). *Calculation for the sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests*. Retrieved August 5, 2013, from http://www.unc.edu/~preacher/sobel/sobel.htm

Seligman, M. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being, **마틴 셀리그만의 플로리시**(우문식, 윤상운 옮김). 경기: 물푸레(원판 2011).

Seligman, M. (2014). Authentic happiness. **마틴 셀리그만의 긍정심리학**(김인자, 우문식 옮김). 경기: 물푸레(원판 2004).

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirected effects in structural equation models. In S. Leinhart (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 290-312). SanFrancisco: Jessey-Bass.

Wasserstein, R. L., & Lazar, N. A. (2016). The ASA's statement on p-values: Context, process, and purpose. *The American Statistician, 70*(2), 129-133.

논 문 투 고 : 16.12.15
수정원고접수 : 17.01.16
최종게재결정 : 17.01.26