

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.6.365>

JCCT 2022-11-44

어린이집 원장의 서번트리더십이 보육교사의 역할수행에 미치는 영향 : 조직문화 및 교직윤리의식의 매개효과

Directors' Servant Leadership and Role Performance in Nursery School : The Mediating Effects of Organizational Culture and Teaching Ethics

김미송*, 신승연**

Misong Kim*, Seungyeun Shin**

요 약 본 연구는 어린이집 원장의 서번트리더십이 보육교사가 인식하는 역할수행에 미치는 영향을 살펴보고, 보육교사가 인지하는 어린이집 조직문화와 교직윤리의식이 원장의 서번트리더십과 보육교사의 역할수행의 관계를 매개하는지 확인하고자 하였다. 서울과 경기도에 위치한 민간어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였고 AMOS 24.0을 활용하여 구조방정식 분석을 하였다. 그 결과 원장의 서번트리더십은 보육교사가 인식하는 역할수행에 유의미한 정적 영향을 미치고, 보육교사가 인지하는 조직문화와 교직윤리의식은 원장의 서번트리더십과 보육교사의 역할수행 간의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 또한 원장의 서번트리더십은 조직문화와 교직윤리의식을 순차적으로 거쳐 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 역할수행을 향상시키기 위해서는 원장의 서번트리더십뿐만 아니라 조직문화와 보육교사의 교직윤리의식을 높이기 위한 교육프로그램과 정책적 지원이 필요함을 제안하였다.

주요어 : 서번트리더십, 역할행동, 조직문화, 교직윤리의식, 어린이집

Abstract This study explored the influence of servant leadership of directors on role performance of teachers in nursery school with examination of how perceptions of an organizational culture and teaching ethics of teachers intermediate the relationship between servant leadership and role performance of teachers. The data were collected from 501 teachers in nursery school working in Seoul and Gyung-gi-do and data analysis was done through structural equation modeling using AMOS 24.0. The study results show that the servant leadership of directors was positively related to the role performance of teachers, and organizational culture and teaching ethics of teachers were found to mediate the relationship between servant leadership of directors and role performances of teachers. In addition, he servant leadership of directors influenced the role performance of teachers through organizational culture and teaching ethics.

Key words : Servant Leadership, Role Performance, Organizational Culture, Teaching Ethics, Nursery School

*정회원, 자연나라 어린이집 원장 (제1저자)

**정회원, 평택대학교 사회복지학과 교수 (교신저자)

접수일: 2022년 9월 30일, 수정완료일: 2022년 10월 27일

게재확정일: 2022년 11월 3일

Received: September 30, 2022 / Revised: October 27, 2022

Accepted: November 3, 2022

**Corresponding Author: fenny@ptu.ac.kr

Dept. of Social Welfare, Peongtaek University, Korea

1. 서 론

오늘날 여성의 경제활동 참여에 따른 저출산 문제는 미래 인적자산 육성 면에서 관심받고 있으며, 이를 극복하기 위한 질 높은 보육서비스 제공은 국가적 차원의 과제가 되고 있다. 정부는 그동안 평가인증을 받지 않았던 어린이집도 평가를 받게 함으로써 보육서비스 품질관리의 사각지대를 해소하고, 표준보육과정과 누리과정을 개정하여 놀이 중심, 영유아 중심, 현장 자율성 확대, 보육수준 적정화를 통한 아동의 전인적 발달 및 창의성 신장에 더욱 노력을 기울이고 있다. 그러나 이러한 요건에 대한 정비만큼이나 중요한 것은 보육의 질을 좌우하는 주요 요인인 보육교사의 전문성 확보와 그들의 전문적인 역할수행을 위한 지속적인 노력이다.

부모를 대신하여 양육의 역할과 교육의 역할을 담당하는 보육교사는 영유아의 신체적, 정서적, 심리·사회적 성장과 발달에 중추적 역할을 담당하고 있다. 근래 들어 비교적 어린 영아들이 입소하고 있고, 보육 시간도 길어져 장시간 동안 영유아와 밀접한 관계를 유지하게 되면서 보육교사로서의 이러한 역할수행은 그 중요성이 더욱 커지고 있다. 초기의 보육교사의 역할은 단순히 영유아를 보살피는 보호적인 차원의 수동적인 역할만 강조되었다. 그러나 현재는 교육개념과 보호개념을 통합한 역할이 강조되어 교육과정의 계획 및 질적인 교육환경 제공, 영유아와의 상호작용, 부모 상담 등 다양한 역할로 변화되었다[1]. 특히, 최근 개정 표준보육과정과 개정 누리과정의 변화로 보육교사는 영유아가 주도하는 놀이를 통해 배움이 구현될 수 있도록 놀이지원과 교육과정 운영의 자율권을 가진 놀이지원자로서의 역할 또한 강조되고 있다. 따라서 보육교사는 영유아들의 성장과 발달을 촉진하고 이끌어 주는 전문적인 지식과 기술을 가진 교수자로서의 역할을 수행해야 한다[2].

보육교사의 역할수행의 중요성이 부각되면서 최근 원장의 리더십이 주목받고 있는데[3], 이는 어린이집 특성상 보육교사가 조직의 리더인 원장에게 가장 큰 영향을 받기 때문이다. 리더십 유형 중 서번트리더십은 섬김의 정신으로 리더십을 발휘하는 것으로, 구성원들의 창의성과 잠재력 등을 최대한 발휘할 수 있는 기회를 제공해준다[4, 5]. 어린이집 원장의 서번트리더십은

보육교사로 하여금 영유아에게 양질의 서비스를 제공하기 위한 지식이나 기술 등 전문성을 향상시키고[6], 전문적인 교직 수행을 활성화시키는 것으로 보고되고 있다[7].

보육교사의 역할수행을 높이기 위한 직무자원으로 조직문화를 들 수 있다. 조직문화는 개인과 집단, 그리고 조직구성원의 태도와 행동에 영향을 주는 공유된 가치와 규범을 말하는 것으로[8], 조직구성원들 간의 일체감을 가지게 하고, 조직 내 바람직한 행동을 형성시키는 역할을 수행한다. 보육교사의 역할수행은 개인만의 역량이라 볼 수 없으며, 교사의 모든 역할수행은 어린이집의 조직문화에 영향을 받는다[9]. 한편, 조직문화는 서번트리더십에 의해 영향을 받으며[10], 유치원에서도 이러한 영향 관계를 확인할 수 있다[11]. 따라서 어린이집에 있어서도 원장의 서번트리더십과 보육교사의 역할수행과의 관계에서 어린이집 조직문화가 매개역할을 할 것으로 유추해 볼 수 있다.

또한 보육교사는 교수자로서 교육과정 설계, 일과 계획 및 수행, 상담 및 조언, 행정업무 및 관리 등의 다양한 역할수행을 이행함에 있어 윤리의식을 필요로 한다. 윤리의식은 보육교사가 갖추어야 할 자질이나 태도이며, 교수 행위에 대한 방향과 판단기준을 제시함으로써 역할수행에 중요한 의미를 가지므로[12], 보육교사의 윤리의식이 역할수행에 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다. 한편, 서번트리더십을 실행하는 어린이집 원장은 보육교사들의 감성을 조정하고 그들 간의 협력하는 관계와 호의적인 분위기를 조성함으로써 긍정적인 동기부여를 가능하게 하고, 이러한 내적동기화는 개인이 가진 교직에 대한 의식을 새롭게 인식하게 해 주며, 교직의 목표를 내면화함으로써 보육교사의 교직윤리의식을 높이게 된다[13]. 특히 최근 어린이집에서 발생하고 있는 아동학대 사건들은 어린이집에서의 윤리적인 분위기 형성에 핵심적인 역할을 하는 원장의 서번트리더십에 주목하게 한다. 서번트리더십은 윤리적인 요소와 사람 중심적인 접근으로 인해 지도자와 조직에 대한 신뢰를 형성하며[14], 조직의 윤리적인 실천과 절차와 관련되어 있는 것으로 밝혀지고 있다[15]. 따라서 원장의 서번트리더십은 보육교사의 윤리의식에 영향을 미치고 보육교사의 윤리의식은 역할수행에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

지금까지 어린이집에 있어 서번트리더십과 이들

변수들 간의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구에서는 원장의 서번트리더십이 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는지, 서번트리더십과 보육교사의 역할수행 간의 관계에서 조직문화와 교직윤리의식이 매개효과를 갖는지를 검증하고자 한다. 이를 통해 보육교사의 역할수행을 증진시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 어린이집 원장의 서번트리더십과 보육교사의 역할수행 간의 관계에서 보육교사가 인식하는 조직문화와 교직윤리의식의 매개효과를 검증하고자 한다. 연구모형은 아래와 같다.

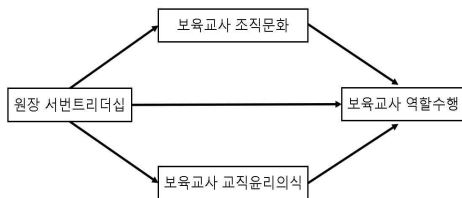


그림 1. 연구모형
 Figure 1. Research framework

2. 연구대상자

본 연구는 서울 및 경기도에 위치한 47개 민간어린이집에 근무 중인 보육교사를 대상으로 하였다. 2021년 1월 중에 걸쳐 총 621부를 배부하여 총 501부를 회수하여 80.67%의 회수율을 보였다. 불성실하게 응답한 설문지와 무응답이 많은 24부를 제외하고 총 477부가 최종 분석에 사용되었다.

3. 측정도구

1) 종속변수: 역할수행

이희경과 김성수[16]의 유아교사의 역할 Q-set를 김은희[17]가 보육교사에 적합하도록 수정·보완한 척도를 사용하였다. 척도는 ‘보육 및 기본생활지도’, ‘교육 및 교수활동’, ‘상담 및 정서적 지원’, ‘연구 및 반성적 실천’, ‘관련적 역할’의 5개 하위영역을 포함하고 있다. 총 27개의 문항으로 5점 척도로 구성되었고 점수가 높을수록 역할수행의 정도가 높음을 의미한다. 본 연구

에서의 신뢰도는 Cronbach's α 계수는 0.92이다.

2) 독립변수: 서번트리더십

Barbuto과 Wheeler[18]가 제시한 구성요인을 토대로 손지향[11](이 보육교사 및 유아교사를 대상으로 개발한 측정도구를 사용하였다. ‘이타적 소명’, ‘감정적 치유’, ‘지혜’, ‘설득’, ‘조직의 청지기 정신’ 등의 5개 하위영역으로 구성되었다. 총 20개의 문항으로 이루어진 5점 척도로, 점수가 높을수록 서번트리더십의 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 계수는 0.90이다.

3) 매개변수: 조직문화

김진아[19]가 보육교사에 적합하도록 개발한 측정도구를 사용하였으며 ‘개발문화’, ‘합리문화’, ‘집단문화’, ‘위계문화’ 등 4개의 하위영역을 포함하고 있다. 총 28개의 문항으로 구성된 5점 척도로, 유형별 점수가 그 유형의 문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 계수는 0.92이다.

4) 매개변수: 교직윤리의식

김희정[20]의 연구에서 사용한 한국보육시설연합회의 보육교사 윤리강령을 사용하였다. ‘영유아에 대한 윤리의식’, ‘가정에 대한 윤리의식’, ‘동료에 대한 윤리의식’, ‘사회에 대한 윤리의식’ 등을 측정하는 총 29개 문항, 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 서번트리더십의 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 계수는 0.90이다.

4. 자료 분석방법

수집된 자료는 SPSS 25.0과 AMOS 24.0을 사용하여 분석하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성은 기술통계를 사용하였고 주요변인에 대해서는 기술통계 및 피어슨의 이변량 상관분석을 하였다. 요인간 인과관계를 살펴보기 위해서 구조경로 모형 분석을 진행하였고, 주요 매개변수의 유의성 검증을 위해서 비모수 부트스트래핑 방법을 적용하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

응답자 477명 중 연령은 41-50세가 39.8%, 31-40세가 30.8%로 다수를 차지하였고, 학력은 2-3년제 대학 졸업이 44.9%로 가장 많았다. 현 어린이집에서의 근무기간은 1년-3년 미만인 36.9%로 가장 많은 것으로 나타났다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성
Table 1. General Characteristics of Participants (N=477)

	구분	빈도	백분율
연령	21-30세	86	18.0
	31-40세	143	30.0
	41-50세	190	39.8
	51세 이상	58	12.2
학력	고등학교졸업	91	19.1
	2-3년제 대학 졸업	214	44.9
	4년제 대학 졸업	152	31.9
	대학원 졸업	20	4.2
근무기간	1년미만	96	20.1
	1년-3년미만	176	36.9
	3년-5년미만	109	22.9
	5년-7년미만	43	9.0
	7년-10년 미만	24	5.0
	10년 이상	29	6.1

2. 주요변인의 기술통계

주요변인의 기술통계를 분석한 결과, 왜도와 첨도의 절대값이 0에 가까워 정규분포의 가정을 충족하는 것으로 나타났다.

표 2. 기술통계
Table 2. Descriptive Statistics (N=477)

변인	평균(SD)	왜도	첨도
역할수행	2.99(SD=0.93)	0.02	-0.58
서번트리더십	3.01(SD=0.94)	0.09	-0.51
조직문화	3.00(SD=0.93)	-0.04	-0.61
교직윤리의식	3.01(SD=0.89)	0.03	-0.37

3. 주요변인 상관관계

표 3. 주요변인 상관관계
Table 3. Correlation between Major Variables

	1	2	3	4
서번트리더십	1			
조직문화	0.356***	1		
교직윤리의식	0.383***	0.405***	1	
역할수행	0.414***	0.414***	0.498***	1

***p<0.001

주요변인들 간의 상관계수는 통계적 유의수준 0.001 이하에서 모두 유의미한 값을 보인다. 상관계수는 모두

0.7보다 낮아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

4. 구조방정식 모형분석

1) 확인적 요인분석

구조방정식 모형결과를 수용할 근거로 모형에 대한 적합도를 검토하였다(그림2). 모형의 적합도는 $\chi^2(129) = 210.665$ 이고 유의미하였다($p < .001$). 이는 모형과 데이터의 괴리가 크다는 의미이나 표본 수가 증가할수록 카이제곱값 역시 증가하는 경향을 보이기 때문에 단순히 카이제곱의 유의성 검정엔 한계가 있다. 보통 이를 보완하기 위해서 RMSEA 값이 0.08 이하의 수준이면 수용할만한 적합도로 간주되는 것에 비추어볼 때 본 연구에서의 RMSEA 값은 0.04로 적합하다고 볼 수 있다. 모형의 적합도 지수는 RMR=0.038, GFI=0.954, AGFI=0.954, NFI=, TLI=0.933, CFI=0.944, RMSEA=0.036 으로 모든 적합지수가 수용가능한 적합도를 보여 본 모형의 측정모형은 그 타당성을 갖추었다고 해석할 수 있다.

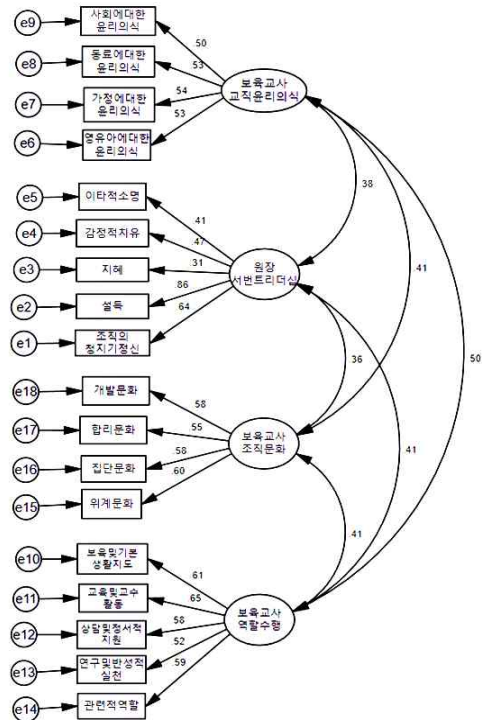


그림 2. 잠재요인에 대한 확인적 요인분석 결과
Figure 2. Confirmatory fFactor Analysis

2) 대안모형에 대한 적합도 검증

<그림3>은 최종 적합된 구조모형을 제시한 것으로 분석모형에 대한 적합도 결과를 보여준다. 원 모형의 적합도도 만족스러우나 대안모형을 통해 원 모형의 개선 여지가 있는지 살펴봄으로써 데이터에 대한 설명력이 높은 모형을 탐색하고자 하였다. 이를 위해 보육교사가 인지하는 조직문화가 보육교사의 교직윤리의식에 영향을 미친다는 선행연구 결과를 참조하여 조직문화와 교직윤리의식 사이에 순차매개를 살펴보았다. 대안 모형의 카이제곱값은 210.665로 유의한 것으로 나타났다($p < .001$). RMSEA 값은 0.036으로 0.08 이하의 수준으로 적합한 것으로 나타났고, AGFI는 0.939, GFI는 0.954, CFI는 0.944, TLI는 0.933으로 원 모형보다 전반적으로 모형 적합도가 개선된 것으로 나타났다.

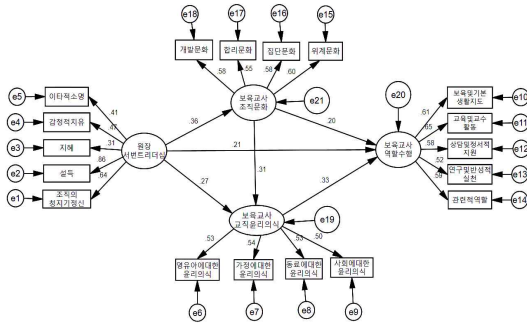


그림 3. 최종모형
 Figure 3. Final Model

표 4. 최종모형에 대한 적합도 검증
 Table 4. Goodness of Fit Index for Final Model

	χ^2	AGFI	GFI	CFI	TLI	RMSEA
초기 모형	226.639*** (df=130)	0.936	0.951	0.933	0.921	0.040
대안 모형	210.665*** (df=129)	0.939	0.954	0.944	0.933	0.036

*** $p < 0.001$

원장의 서번트리더십은 보육교사가 인지하는 조직문화에 정(+)적인 영향을 미치고($\beta = .36, p < .001$). 보육교사의 교직윤리의식에도 유의한 정(+)적 영향을 미친다($\beta = .27, p < .001$). 보육교사의 교직윤리의식은 보육교사의 역할수행에 정(+)적인 영향을 미치고($\beta = .33, p < .001$). 보육교사가 인지하는 조직문화도 보육교사의 역할수행에 정(+)적인 영향을 미쳤다($\beta = .20, p < .01$). 보육

교사가 인지하는 조직문화는 보육교사의 교직윤리의식에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .31, p < .001$). 또한 원장의 서번트리더십은 보육교사 역할수행에 정(+)적인 영향을 미친다($\beta = .21, p < .01$).

표 5. 대안모형의 모수 추정치
 Table 5. Parameter Estimates of the Alternate Model

경로	β	SE	C.R	R ²
서번트리더십→조직문화	0.356	0.06	5.183***	0.127
서번트리더십→교직윤리의식	0.274	0.057	3.632***	0.230
조직문화→교직윤리의식	0.308	0.074	3.660***	0.339
교직윤리의식→역할수행	0.334	0.104	3.849***	0.342
조직문화→역할수행	0.202	0.079	2.691**	0.299
서번트리더십→역할수행	0.214	0.061	3.19*	0.341

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

원장 서번트리더십이 보육교사의 역할수행에 직접 미친 효과나 매개변인을 통해 미친 간접효과 모두 0.05의 유의수준에서 유의한 것으로 나타났다. 그 이외에도 보육교사의 교직윤리의식이나 보육교사의 역할수행 모두 유의한 간접효과를 나타냈다($p < .05$).

표 6. 대안모형의 직접, 간접, 총효과
 Table 6. Direct, Indirect and Total Effects

경로	직접효과	간접효과	총효과
서번트리더십→조직문화	0.309***	0	0.309***
서번트리더십→교직윤리의식	0.209***	0.084***	0.293***
조직문화→교직윤리의식	0.271***	0	0.271***
교직윤리의식→역할수행	0.399***	0	0.399***
조직문화→역할수행	0.212*	0.108***	0.32***
서번트리더십→역할수행	0.195***	0.182***	0.378***

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

IV. 결론

본 연구는 어린이집의 보육교사들이 인식하고 있는 원장의 서번트리더십이 보육교사들의 역할수행에 미치는 영향을 살펴보고, 이들 간의 관계에서 보육교사가

인지하는 조직문화와 교직윤리의식이 매개효과를 가지는지를 검증하여 보육교사의 역할수행을 위한 증진방안을 제시하고자 하였다. 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 원장의 서번트리더십은 보육교사의 역할수행에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 각각의 매개효과 분석 결과 조직문화와 교직윤리의식은 원장의 서번트리더십과 보육교사의 역할수행을 직접 매개하는 것으로 나타났다. 또한 원장의 서번트리더십은 조직문화와 교직윤리의식을 순차적으로 거쳐 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 실천적·정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 원장의 서번트리더십은 보육교사의 교직윤리의식과 역할수행 및 어린이집 조직문화에 긍정적 영향을 미치는 중요한 요인으로, 이를 향상시키기 위한 정책적 방안 및 보육현장에서의 다양한 노력들이 요구된다. 먼저, 전문적인 서번트리더십 프로그램 개발연구 및 서번트리더십을 전문적으로 강의할 수 있는 전문인력을 양성할 필요가 있다. 이를 위한 정부 차원의 재정적 지원이 요구된다. 더불어 원장 스스로 서번트리더십 정도를 수시로 체크할 수 있는 어플 등을 개발·보급함으로써 서번트리더십의 효과성과 중요성을 지속적으로 인식시키는 것도 효과적이라고 본다. 또한 개인적 차원에서 원장은 무엇보다도 이타적 소명을 가질 필요가 있다. 원장은 교사가 관심 있어 하는 일에 대해 우선적으로 도움을 주어야 하는데, 교사가 필요하다면 자신의 것을 희생하더라도 도와주려는 태도를 가질 필요가 있다. 즉, 교사가 '우리 원장은 언제나 나를 도와주기 위해 최선을 다하고 있다.'는 것을 인지하도록 하여야 한다. 원장 스스로 서번트의 마음에서 우리나라는 자세를 갖추어야 하며 보육교사가 행복해야 아이들이 행복하다는 것을 깊이 인지할 필요가 있다.

둘째, 원장의 서번트리더십이 효과적으로 보육교사의 역할수행 능력을 향상시키도록 어린이집 내 긍정적인 조직문화의 정착이 요구된다. 이를 위해 보육교사 양성 및 보수교육 등에서 관련 교과목을 개설하는 등의 노력이 필요하다. 또한 보육현장에서는 긍정적 조직문화 형성을 위한 연합회 차원의 캠페인이나 관련 홍보영상 등을 제작하여 보급하고 모범적인 사례를 발굴하여 이를 적극적으로 권장하는 등의 다양한 노력을

기울일 필요가 있다. 이러한 긍정적 조직문화가 잘 자리 잡을 수 있도록 보육교직원에 대한 교육도 병행되어 이뤄질 필요가 있다. 특히, 긍정적 조직문화에 가장 큰 영향을 미치는 원장은 새로운 정책적 변화를 꺼리지 말고 적극적으로 받아들이려는 자세가 필요하며, 교사들의 다양한 의견에 귀 기울여 교사들의 개인 능력이나 아이디어를 공유할 수 있는 분위기를 조성해 주어야 한다. 또한 원장과 보육교사들 간의 친근감을 바탕으로 결속력을 다지며 개별적 업적보다는 교사들 간의 끈끈한 협동심을 강조하도록 분위기를 이끌 필요가 있다.

셋째, 보육교사의 교직윤리의식 강화를 위한 교육프로그램 개발이 필요하다. 교직윤리는 보육교사의 역할수행에 있어 지키고 따라야 하는 사회적 행동규범이다. 즉 이는 스스로 보호할 수 없고 상처받기 쉬운 영유아들을 돌보는 가운데 교사로서 권력을 남용하지 않고 그들의 인권과 발달을 지켜 주기 위한 높은 교직윤리의식이며 사명감이다. 하지만 근래에 보육교사들의 비윤리적인 형태들이 공개되고 있으며, 사회적 문제로도 부각되고 있다. 이는 교직에 대한 권위나 사회적 존경심을 떨어뜨려 보육교사들의 정체감에 대한 혼란을 가져올 수 있다. 또한 보육교사의 높은 교직윤리의식과 도덕 수준은 영유아의 가치관, 언행, 태도 등에 모델로 작용하여 사회·도덕적 성장뿐 아니라 학습에도 지대한 영향을 미칠 수 있다. 이러한 중요성에도 불구하고 영유아교육 분야에서 교직윤리에 대한 연구는 관련 요인에 대한 영향 관계를 밝히는 연구가 대부분이다. 따라서 보육교사의 교직윤리의식을 강화하기 위한 전문적인 프로그램 개발연구를 수행하고 효과적으로 적용하기 위해 찾아가는 윤리의식 강화 프로그램을 계획하여 실행하고, 여건이 갖춰지지 않은 시설의 경우 온라인을 통한 교육프로그램을 보급하여 효과성을 높이는 것도 필요하다.

본 연구는 서울과 경기도에 위치한 일부 민간어린이집 보육교사들로 한정되어 있어 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 향후 연구에서는 보육교사의 역할수행에 대한 심도 있는 이해를 위해 어린이집의 설립 유형 및 조사지역의 범위를 넓히고, 서번트리더십과 조직문화의 유형별 세부적인 영향 관계를 규명할기 기대해본다.

References

- [1] J.H. Hong. “The Relationship between Job Stress, Attributional Type, Teacher’s Sense of Self-efficacy and Role Performance of Early Childhood Educator”, Doctoral dissertation, Daegu University, Daegu, 2019
- [2] H.S. Ryu and J.J. Kim, “A Survey on the Perception of Early Childhood Teachers’ Core Competencies for Implementing the 2019 Revised Nuri Curriculum”, *The Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 11, No. 6, pp. 1743–1758, 2020.
- [3] Y.O. Kim, The Structural Relationships among the Directors’ Transformational Leadership, Teachers’ Role Performance, and Organizational Effectiveness Perceived by Childcare Teachers: The Moderating Effect of Organizational Culture, Doctoral dissertation, Anyang University, Anyang, 2020.
- [4] S.J. Lee and S.H. Park, “The Effect of Modern Leadership Style on Organizational Effectiveness”, *Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol.6, No.1, pp.201–207, 2020.
- [5] E.J. Kim, “The Effect of Child Care Director’s Emotional Leadership and Servant Leadership on the Effect for Child Care Teachers on Flourishing”, *Journal of Korean Coaching Research*, Vol. 13, No. 3, pp. 79–98, 2020.
- [6] G.Y. Kim, The Relationship with Servant Leadership of Child Center Principals, Teacher’s Professional Development and Joy Satisfaction, Master thesis, Incheon National University, Incheon, 2017.
- [7] Y.J. Jung, Child-care House Teacher-perceived President’s Servantship on Their Job Satisfaction Through Their Dedication as a Mediator, Doctoral dissertation, Hanyoung Theological University, Seoul, 2015.
- [8] J.S. Bae, Human Value Creation, Seoul: Hong Moon Sa, 2012.
- [9] J.H. Ahn and H.J. Yu, “The Study of Child Care Teacher’s Organizational Culture and Organization Effectiveness”, *Korean Journal of Child Education and Care*, Vol. 9, No. 3, pp. 25–40, 2009.
- [10] D.Y. Park, “Relationship between the Leadership Types, Organizational Culture and Organizational Effectiveness by Taekwondo Leaders”, *The Journal of Korean Alliance of Martial Arts*, Vol. 13, No. 2, pp.161–175, 2011.
- [11] J.H. Sohn, The Effect of the Servant Leadership of Kindergarten Director on Teachers’ Work Engagement: Mediator Analysis of the Culture of Kindergarten and Moderating Analysis of Positive Psychological Capital of Teachers, Doctoral dissertation, Kyungpook National University, Daegu, 2019.
- [12] H.J. Kim and H.A. Seo, “Structural Analysis of the relationship among teaching Profession, Teaching Efficacy, Professional Ethics in Teaching, and Role Performance of Child Care Teachers”, *Child Educational Research*, Vol. 39, No. 3, pp. 89–114, 2019.
- [13] L. Burton, J. Peachey, & J. Wells, “The Role of Servant Leadership in Developing an Ethical Climate in Sport Organizations”, *Journal of Sport Management*, 31(3), pp. 229–240, 2017.
- [14] S. Sendjaya & A. Pekerti, Servant Leadership as Antecedent of Trust in Organizations”, *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), pp. 643–663, 2010.
- [15] B. Victor & J. Cullen, “The Organizational Bases of Ethical Work Climates”, *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101–125, 1988.
- [16] H.K. Yoo and S.S. Kim, “A Study on the Development of the Role Q-test for Early Childhood Teachers”, *Early Childhood Education Research and Review*, Vol. 4, No. 1, pp. 25–27, 2000.
- [17] E.H. Kim, A study on determinants to child care teachers’ performance, Master thesis, Yeonsei University, Seoul, 2016.
- [18] J. Barbutto and D. Wheeler, “Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership”, *Group & Organization Management*, 31(3), 301–303, 2006.
- [19] J.A. Kim, Organizational Culture and Effectiveness of Child Care Centers Perceived by Child Care Practitioners, Doctoral dissertation, Dongduk University, Seoul, 2015.
- [20] H.J. Kim, A Study on the Analysis of Structural Relationship among Child Care Teachers’ Pedagogical Personality, Teaching Efficacy, Teaching Ethics, and Role Performance, Doctoral dissertation, Kyungsung University, Pusan, 2019.