

# 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십이 조직냉소주의에 미치는 영향†

## The Influence of Covert Narcissism and Supervisors' Servant Leadership on Childcare Center Teachers' Organizational Cynicism

민하영·김영주\*,

대구가톨릭대학교 아동학과·울산대학교 아동가정복지학과

**Min Ha-Young·Kim Young-Joo\***

Dept. of Child Studies, Catholic University of Daegu

Dept. of Child & Family Welfare, University of Ulsan

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the influence of teachers' covert narcissism and supervisors' servant leadership on teachers' organizational cynicism. The subjects were 279 teachers employed in childcare centers in K Province. Data was collected by questionnaires, which required self-report by teachers. The collected data were analyzed by mean, standard deviation, Pearson's correlation, hierarchical regression, by using SPSS Win 19.0. The results of our study was as follows. First, main effects of teachers' covert narcissism and supervisors' servant leadership on teachers' organizational cynicism was observed. teachers' covert narcissism was positively associated with teachers' organizational cynicism. and supervisors' servant leadership was negatively associated with teachers' organizational cynicism. Second, supervisors' servant leadership was a better predictor of teachers' organizational cynicism than teachers' covert narcissism. Finally, interaction effects of teachers' covert narcissism and supervisors' servant leadership on teachers' organizational cynicism was not observed.

**KeyWords** : Covert Narcissism of Teachers in Childcare Centers, Teachers' Organization Cynicism, Supervisors' Servant Leadership

### I. 문제제기

조직냉소주의는 조직에 대한 신뢰감과 구별되는 개념 (Chiaburu, Peng, Oh, Banks & Lomeli, 2013)으로, 조직 관행과 제도의 부당함을 경험할 때 조직 구성원이 가지는 조직에 대한 환멸과 실망, 좌절감을 의미한다(Andersson

& Bateman, 1997). 이러한 조직냉소주의는 조직변화의 노력에 저항하고, 목표 달성을 위한 실행의지를 약화시키며 조직혁신이 요구되는 상황에서 조직구성원의 참여율을 떨어뜨림으로써 조직혁신을 무력화시키는 요인(Reichers, Wanous, & Austin, 1997)으로 기능함으로써 조직몰입이나 직무만족, 조직시민행동 등 조직의 성과를 높이는 직무 특성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다

† 이 논문은 2013년도 한국가정관리학회 학술대회에서 포스터 발표한 것을 확장한 것임.

\* Corresponding Author: Kim Young-Joo

Tel: +82-52-259-2741, Fax: +82-52-259-2888

E-mail: grace609@hanmail.net

© 2015, Korean Association of Human Ecology. All rights reserved.

(Abraham, 2000; Wanous, Reichers, & Austin, 2000). 조직냉소주의가 갖는 이러한 점 때문에 2013년 누리사업 실행으로 보육 환경 변화 및 혁신이 요구되고 있는 보육현장에서 보육교사가 나타내는 조직냉소주의는 성공적인 조직혁신을 위협하고 제한하는 요인으로 고려될 수 있다. 이에 이 연구에서는 보육교사의 조직냉소주의에 영향을 미치는 변인을 내현적 자기애적 성향의 개인적 변인과 원장의 서번트 리더십의 환경적 변인으로 각각 접근해봄으로써, 보육교사의 조직냉소주의가 발현되는 것을 조기 예방할 수 있는 정보와 자료를 제시해 보고자 한다.

보육교사의 조직냉소주의에 영향을 미치는 개인 변인 중 내현적 자기애적 성향을 고려하는 것은 내현적 자기애적 성향이 나타내는 특성이 조직냉소주의를 증가시킬 수 있는 부정적인 정서 특성으로 간주되기 때문이다. 내현적 자기애적 성향이란 자신의 자아상을 유지하고 보호하기 위해 타인의 평가나 반응에 지나치게 민감한 태도를 보일 뿐 아니라 타인의 비판적인 말에 수치심이나 굴욕감을 쉽게 느끼는 성향을 말한다(Akhtar & Thomson, 1982; Cooper, 1998; Wink, 1991). 이러한 성향 때문에 내현적 자기애적 성향의 사람은 주변 환경으로부터의 부정적 자극에 보다 민감하며 자주 소진감을 느끼고 부족한 자신감과 심리적 불편감을 더 많이 느낀다(Lee & Jang, 2011). 따라서 내현적 자기애적 성향의 보육교사는 그렇지 않은 보육교사에 비해 조직에 대한 실망이나 좌절감을 쉽게 경험할 수 있다. 그리고 이러한 부정적인 정서 경험이 조직에 대한 냉소적 태도로 발전되어 높은 조직냉소주의로 나타날 수 있다. 그러나 이러한 가능성을 지지할만한 연구를 찾는 것은 쉽지 않다. 내현적 자기애적 성향과 조직냉소주의의 관련성을 직접 다룬 연구를 찾기 어렵기 때문이다. 다만 내현적 자기애적 성향과 정적 관계를 나타내는 신경증적 경향성(Gang & Chung, 2002)이 조직냉소주의와 정적 관계를 나타낸다는 사실(Lee & Kang, 2006)을 기반으로 내현적 자기애적 성향의 보육교사가 보다 높은 조직냉소주의를 나타낼 것이라 예상하는 것이다.

한편 보육교사의 어린이집 기관에 대한 냉소적 태도는 내현적 자기애적 성향이라는 개인적 성향 외에 원장의 리더십에 의해서도 영향받을 수 있다. 조직냉소주의가 조직에 대한 부정적 감정과 환멸적 태도를 동반하는 감정(Andersson & Bateman, 1997)으로 자신이 속해 있는 조직에 대한 부정적 태도(Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998)임을 고려해 볼 때, 원장의 리더십

은 어린이집에 대한 보육교사의 감정에 직접적 영향을 미칠 것으로 보인다. 왜냐하면 리더십은 조직내 구성원의 태도와 행동 및 조직 유효성에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 지목되기 때문이다(Chah, 2004). 다양한 리더십 중 원장이 지니는 서번트 리더십은 보육교사의 조직냉소주의를 감소시키는 리더십으로 고려될 수 있다. 서번트 리더십은 리더 자신이나 조직의 관심과 이익보다는 조직내 구성원의 관심과 이익을 우선하며, 타인을 위해 봉사하는데 초점을 둘 뿐만 아니라 구성원들을 위한 헌신을 강조하는 리더십이다(Greenleaf, 1970). 서번트 리더십을 가진 리더는 구성원들을 가치있게 여기고 발전시키는데 노력하며 그러한 과정에서 진정성을 경험토록 함으로써 조직 구성원들이 리더나 조직에 대한 신뢰를 가지도록 하며(Jun, 2012; Shin & Chang, 2011; Tak & Son, 2012) 조직에 대한 긍정적 태도와 행동을 유발(Laub, 1999)시키는 것으로 알려져 있다. 이는 원장의 서번트 리더십이 보육교사의 조직에 대한 냉소적 태도에 부적 영향을 미치는 의미있는 변인으로 기능할 것임을 시사하는 것이다. 서번트 리더십을 통해 지각되는 원장에 대한 긍정적 경험은 보육교사의 조직냉소주의를 낮춤으로써 궁극적으로 보육활동의 효용성을 높일 것으로 보여진다. 원장의 서번트 리더십이 유아교육기관 교사의 조직헌신성(Choi, 2005)에, 직무만족(Baek & Youn, 2006)과 직장 내 인간관계(Hur & Jung, 2009)에 정적 영향을 미친다는 연구를 통해 이 연구의 가정이나 예측의 개연성을 확인해 볼 수 있다. 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 조직냉소주의와 같은 연구결과 뿐 아니라 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 보육교사의 조직냉소주의와 같은 연구결과가 부진하거나 거의 이루어지지 않고 있는 이유는 조직냉소주의와 같은 부정적 측면보다 조직몰입, 조직헌신 등 긍정적 측면에서 조직 효용성을 진작시키려는 노력이 보육관련 연구에서 대부분을 차지하기 때문이다. 조직냉소주의에 대한 연구가 경영학 등 기업을 대상으로 한 분야에서조차 상대적으로 부진한 가운데 보육교사의 조직냉소주의와 관련하여 개인적 변인으로 내현적 자기애적 성향을, 환경적 변인으로 원장의 서번트 리더십을 선정하여 이의 영향력 즉 주요효과를 살펴보고자 하는 이 연구에서 연구의 가설을 지지할만한 선행 연구를 찾는 것은 쉽지 않다. 그러나 보육교사의 어린이집에 대한 냉소적 태도 즉 조직냉소주의는 개인적 변인인 내현적 자기애적 성향보다는 환경적 변인인 원장의 서번트 리

더십에 의해 상대적으로 보다 더 많이 설명될 것으로 예측된다. 왜냐하면 조직냉소주의는 조직 생활을 통해 경험하게 되는 직무, 사람, 사건 등에 따라서 다르게 형성되고 변화될 수 있기 때문이다(Lee, Kim, & Lee, 2011). 그러나 이러한 예측 또한 보육교사의 조직냉소주의가 내현적 자기애적 성향에 의해 유의하게 영향받는지 또는 원장의 서번트 리더십에 의해 유의하게 영향받는지 예측하기 어려운 만큼 쉽지 않다. 조직냉소주의에 대한 연구의 부진으로 이와 관련된 선행연구를 찾기 어렵기 때문이다.

한편 이 연구에서는 보육교사의 조직냉소주의가 개인적 인성 특성인 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 상호작용 효과에 의해 영향받는지 살펴보고자 한다. 즉 보육교사의 조직냉소주의에 미치는 원장의 서번트 리더십의 영향이 보육교사의 내현적 자기애적 성향에 의해 조절되는지를 살펴보고자 한다. 원장의 서번트 리더십이 보육교사의 조직냉소주의에 영향을 미친다해도, 보육교사 자신이 지니는 내현적 자기애적 성향 때문에 보육교사의 조직냉소주의에 미치는 원장의 서번트 리더십의 영향이 달라질 수 있기 때문이다. 만약 이와 같은 예상이 경험적 자료에 의해 지지된다면 보육교사의 조직냉소주의 감소나 역제를 위한 원장의 리더십 적용은 보육교사의 내현적 자기애적 성향에 따라 달라져야 할 필요가 있다. 이에 이 연구에서는 보육교사의 조직냉소주의에 미치는 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 영향을 주효과 측면에서 살펴보고, 각 변인의 상대적 영향력과 함께 변인 간 상호작용 효과까지 살펴보고자 한다. 이를 위해 이 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십은 보육교사의 조직냉소주의에 유의한 영향을 미치는가?

연구문제 1-1. 보육교사의 조직냉소주의에 대한 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 주효과는 유의한가?

연구문제 1-2. 보육교사의 조직냉소주의에 대한 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 상대적 영향력은 어떠한가?

연구문제 1-3. 보육교사의 조직냉소주의에 대한 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 상호작용 효과는 유의한가?

## II. 연구방법

### 1. 조사대상

K지역 대학 내 보육교사 양성원에서 보수교육이나 승급교육을 받는 민간 어린이집 보육교사를 대상으로 질문지 조사를 실시하였다. 600부의 질문지가 배포되었으며 그중 10년 미만 민간 어린이집 보육 경력 교사만을 질문지 분석 대상으로 선정하였다. 국공립 어린이집 교사를 제외하고 민간 어린이집 교사만을 선정한 것은 근무 기관 통일을 통해 혹시 발생할 수도 있을 기관 유형에 따른 영향력을 최대한 배제하기 위해서이다. 또한 10년 미만의 보육교사만을 분석 대상으로 선정한 것은 연공서열로 인한 기관 내 직책 등으로 기관 내 원장의 리더십을 평가하는데 오염효과를 나타낼 수도 있는 보육교사를 최대한 배제하기 위해서이다. 이에 따라 279명만을 연구문제를 위한 분석 대상으로 활용하였다. 조사대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 조사대상자 중 30세 이상인 자가 73.5%인 205명, 51.3%인 143명이 전문대를 졸업한 것으로 나타났다. 조사대상자의 대부분인 70.6%인 197명이 3년 미만의 보육경력을 지닌 것으로 나타났다.

<Table 1> Characteristics of participants(n=279)

Variables	Class	N(%)
Age	< 30 age	74(26.5)
	30 age ≤	205(73.5)
Education	high school	70(25.1)
	2 years college	143(51.3)
	university	66(23.7)
Career	< 3 year	197(70.6)
	3 year ≤	82(29.4)

### 2. 조사도구

질문지법을 이용한 이 연구는 다음과 같은 척도를 사용하였다.

#### 1) 보육교사의 내현적 자기애적 성향 척도

보육교사의 내현적 자기애적 성향을 측정하기 위해서 Gang과 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’ 등 45문항으로 이루어졌다. 각 문항은 ‘전혀 아니다(1점)’, ‘별로 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 구성되었다. 응답가능 범위는 45점~225점이며 점수가 높을수록 내현적 자기애적 성향이 높음을 의미하는 것이다. 문항간 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92로 나타났다.

### 2) 원장의 서번트 리더십 척도

원장의 서번트 리더십을 측정하기 위해서 Barbuto와 Wheeler(2006)가 제작한 서번트 리더십 척도를 기반으로 Choi(2008)가 작성한 척도를 사용하였다. ‘나의 시 설장은 교사를 돕는 일을 우선적으로 생각한다.’ 등 23 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 23점~115점이며 점수가 높을수록 원장의 서번트 리더십을 교사가 높게 지각하고 있음을 의미한다. 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96으로 나타났다.

### 3) 보육교사의 조직냉소주의 척도

보육교사의 조직냉소주의를 측정하기 위해서 Park (2001)의 인지, 정서, 행동의 3개 요인으로 구성되어 있는 조직냉소주의 척도를 본 연구의 대상과 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. ‘원에서 발표되는 프로그램들은 대부분 전시효과를 목적으로 하는 것들이 많다’, ‘우리나라 어린이집에서 지닌 잘못된 문화를 우리 원 역시도 가지고 있다고 생각한다’, ‘우리 원장님은 말하는 것과 실제 행동하는 것이 다르다’ 등 47문항으로 이루어진 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정하였다. 부적인 문항은 역채점하여 사용하였으며, 응답가능 점수는 47점~235점으로 응답 점수가 높을수록 보육교사의 조직냉소주의 수준이 높음을 의미한다. 문항간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94로 나타났다.

### 3. 연구절차

K지역에 분포되어 있는 보육교사들로부터 연구 관련 정보를 폭 넓게 수집하기 위해 보수교육이나 승급교육을 위해 지역의 대학 내 보육교사 양성원에 등록된 보육교사들에게 질문지를 배부하였다. 질문지는 보수교육이나 승급교육이 시작되기 전에 배부하였으며 연구자와 연구 보조자가 보육교사들에게 응답 요령을 설명하였다. 질문지에 대한 응답시간은 평균 20분이 소요되었으며 응답된 질문지는 수업 종료 후 회수하였다. 배포된 600부의 질문지 중 10년 미만 민간 어린이집 보육 경력 일반 교사만을 대상으로 질문지 분석하였다. 회수된 질문지 가운데 응답 자료의 결측치 값을 최소화하고자 부실하거나 성의없이 응답한 자료는 제외하였다. 이에 따라 279명의 자료가 최종 분석되었다.

### 4. 자료 분석

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

## Ⅲ. 연구결과

연구문제를 분석하기 전 관련 변인에 관한 평균 및 표준편차를 살펴보았다. <Table 2>에서 나타난 바와 같이 보육교사의 조직냉소주의, 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 문항평균(표준편차)는 각각 2.89(SD=.67), 2.62(SD=.52)와 2.74(SD=.89)로 나타났다. 각 변인이 5점 리커트 임을 고려할 때 보육교사는 조직냉소주의, 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십은 보통(3점)보다 조금 낮게 지각하는 것으로 나타났다.

#### 연구문제 1) 보육교사의 조직냉소주의에 대한 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 영향

보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십이 보육교사의 조직냉소주의에 미치는 영향은 첫째, 보육교사의 조직냉소주의에 대한 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 주효과 유의성 둘째, 보육교사의 조직냉소주의에 대한 보육교사의 내현적 자기

<Table 2> Descriptive statistics of childcare center teachers' organizational cynicism, covert narcissism and supervisors' servant leadership(n=279)

Variable	Likert	Least-Most	Mean(SD)	Item mean(SD)
Organizational cynicism	5	65-213	138.30(31.06)	2.89(.67)
Covert narcissism	5	67-199	117.69(23.42)	2.62(.52)
Servant leadership	5	23-114	63.06(20.39)	2.74(.89)

애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 상대적 영향력 셋째, 보육교사의 조직냉소주의에 대한 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 상호작용 효과의 유의성을 통해 살펴보았다. 이를 위해 위계적 중회귀분석을 실시하였다. 위계적 중회귀분석은 독립변인의 투입 순서를 서열 배치하는 방법으로 1단계에서는 교사의 조직냉소주의를 종속변인으로 하고, 교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십을 독립변인으로 투입하고 2단계에서 교사의 내현적 자기애적 성향(A)과 원장의 서번트 리더십(B)의 상호작용 변인(A×B)을 독립변인으로 추가 투입하도록 서열화 하였다. 2단계에서 투입되는 상호작용 변인은 교사의 내현적 자기애적 성향(A)과 원장의 서번트 리더십(B)의 곱(A×B)으로 만들어지기 때문에 독립변인간 다중공선성 문제가 발생된다. 따라서 상호작용 변인은 교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 변혁적 리더십 점수에서 각각의 평균값을 뺀 센터링 값(Park, 2003)을 각각 구한 후 이를 곱한 값으로 사용하였다. 이러한 절차과정을 거친 후 독립변인들간의 다중공선성의 가능성을 확인하기 위해 공차한계, 분산팽창요인(VIF) 그리고 독립변수간 상관관계를 살펴보았다(Cha & Cha, 2013). <Table 3>에 나타나 듯 상관계수의 경우 최소 절대값 .03에서 최대 절대값 .16으로 나타났으며, 공차한계 값인 Tolerance는 .97에서 .99의 범위에서 그리고 분산팽창계수 VIF 값은 1.00-1.03 범위에서 나타나, 독립변인간 다중공선성의 위험은 없는 것으로 판단하였다. 공차한계 값이 0.1이하이거나 분산팽창요인(VIF) 값이 10이상, 독립변수간 상관계수가 .90 이상일 경우 독립변수들 간에 다중공선성이 존재하는 것으로 간주(Kutner, Nachtsheim, & Neter, 2004)하기 때문이다.

<Table 3> Correlation between independent variables(n=279)

Variables	Covert narcissism(A)	Servant leadership(B)	A×B
Covert narcissism(A)			
Servant leadership(B)	-.04		
A × B	.16**	-.03	1

\*\* p < .01

위계적 중회귀분석 결과 <Table 4>에 1단계에 나타난 바와 같이 보육교사의 조직냉소주의는 교사 자신의 내현적 자기애적 성향과 정적 관계의 주효과를 나타내고 있다. 보육교사의 내현적 자기애적 성향이 높을 때 조직에 대한 냉소는 보다 높은 것( $\beta = .17, p < .001$ )으로 나타났다. 한편 보육교사의 조직냉소주의는 원장의 서번트 리더십과 부적 관계의 주효과를 나타내고 있다. 원장으로부터 서번트 리더십을 높이 지각할수록 조직에 대한 냉소는 보다 낮아지는 것으로 나타났다( $\beta = -.70, p < .001$ ). 한편 주효과를 나타내는 변인들의 표준화계수 절대값을 고려해 볼 때, 보육교사의 조직냉소주의는 교사 자신의 개인적 특성인 내현적 자기애적 성향( $\beta = .17, p < .001$ )보다, 환경적 특성인 원장의 서번트 리더십( $\beta = -.70, p < .001$ )에 의해 상대적으로 보다 더 많이 설명되는 것으로 나타났다. 마지막으로 보육교사의 조직냉소주의는 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십에 의해 52% 설명되는 것( $adjR^2 = .52$ )으로 나타났으나 <Table 4>의 2단계에 나타난 바와 같이 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 상호작용 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다( $\beta = .01, p > .05$ ).

<Table 4> Results of hierarchical regression of covert narcissism and servant leadership on childcare teachers' organizational cynicism( $n=279$ )

Step	Variables	B	Std. Error	$\beta$	F(df)	$adjR^2$	$\Delta R^2$
1	Covert narcissism(A)	.22	.06	.17***	152.71 (2, 276)	.52	
	Servant leadership(B)	-1.06	.06	-.70***			
2	A×B	.00	.002	.01	112.33 (3, 275)	.52	0

\*\*\*  $p < .001$

## V. 논의 및 결론

K지역 민간 어린이집에 근무하는 10년 미만 경력의 279명 보육교사를 대상으로, 보육교사의 조직냉소주의에 미치는 개인적 변인과 환경적 변인의 영향을 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십을 통해 주효과와 상호작용 효과 측면에서 살펴본 이 연구는 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다

첫째, 보육교사의 내현적 자기애적 성향은 보육교사의 조직냉소주의에 대해 정적 관계의 주효과를 나타냈다. 이는 보육교사의 내현적 자기애적 성향이 높을 때 보육교사의 조직냉소주의도 높아짐을 의미하는 것이다. 이와 같은 연구결과는 내현적 자기애적 성향과 정적 관계를 보이는 신경증 지향군의 호텔종사자가 보다 높은 조직냉소주의를 나타냈다는 연구결과(Lee & Kang, 2006)와 유사하며, 부정적 정서특성을 가진 근무자들이 조직냉소주의가 높게 나타났다는 연구 결과와 일치한다(Chiaburu et al., 2013). 내현적 자기애적 성향의 보육교사는 원장이나 주변 동료 등 타인의 지적이나 비난에 보다 과민하게 반응(Cooper, 1998)할 수 있다. 그리고 과민 반응 과정에서 조직에 대한 실망이나 좌절감 등을 상대적으로 높이 경험하면서 조직에 대한 냉소적 태도가 강화되었다고 볼 수 있다. 보육교사의 조직냉소주의가 내현적 자기애적 성향에 의해 정적 영향을 미친다는 사실은 관리자로서 또는 인화조성자로서 역할해야 하는 원장(Kwon, 2012)이 기관 운영과정에서 숙지해야 할 부분이라 보여진다. 내현적 자기애적 성향이 높은 보육교사의 경우 조직시민행동도 낮게 나타났다는 점에서, 내현적 자기애적 성향이 높은 보육교사에 대한 업무지

원이나 정서지원 등에서 보다 많은 주의와 관심이 제공되어야 할 것이다.

한편 원장의 서번트 리더십은 보육교사의 조직냉소주의에 부적인 주효과를 나타냈다. 이는 보육교사의 조직냉소주의가 원장의 서번트 리더십이 높아질 때 보다 낮아질 수 있음을 의미하는 것이다. 이와 같은 연구결과는 조직냉소주의가 리더 비전 제시 등 리더의 긍정적 역할에 의해 유의하게 부적 영향을 받는다고 보고한 연구결과(Jang & Tak, 2013)와 유사하다고 볼 수 있다. 한편 유치원 원장의 서번트 리더십이 조직효과성에(Kim, Kim, & Kwan, 2013), 시설장과의 관계, 직무만족도 및 직무환경만족도에(Hur & Joung, 2009)에 정적 영향을 미친다는 연구 결과와 유관하다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 서번트 리더십이 조직리더에 대한 신뢰감을 향상시키고(Jun, 2012; Shin & Chang, 2011; Tak & Son, 2012) 조직에 대한 부정적인 감정을 감소시키고 조직을 위한 행동을 강화시키는 요인이 됨을 보여준다. 즉 조직냉소주의가 조직에 대한 부정적 정서에 기반해 발달하는 심리적 특성임을 고려해 볼 때, 진정성을 가지고 구성원의 욕구를 채워 주려할 뿐 아니라, 구성원의 성장과 발전을 우선시하는 서번트 리더십(Greenleaf, 2002)은 조직냉소주의의 발현을 억제하는 의미있는 환경적 요인이라 할 수 있다.

둘째, 보육교사의 조직냉소주의는 보육교사 개인의 내현적 자기애적 성향보다 원장의 서번트 리더십에 의해 보다 많이 설명된다. 이와 같은 연구결과는 조직냉소주의가 개인들이 지니는 성격 특성보다는 조직 환경 안에서 경험하는 내용에 의해 보다 더 영향받았다고 지적한 Wanous 등(2000)의 시각을 지지하는 것이라 할 수 있다. 원장의 효과적인 역할 수행이 어린이집 목표 달성의 성공 여부를 결정하는 주요요인이라는 지적(Lee

& Lee, 2010)처럼, 원장이 교사를 존중하고, 교사의 성장을 지원하며 교사를 가치 있게 생각하고 정직과 신뢰를 유지하며, 분명한 비전을 제시하고 함께 공유하는 등 섬김의 자세(Kim et al., 2013)를 취한다면 보육교사의 조직에 대한 냉소적 태도는 발현되지 않거나 억제됨으로써 궁극적으로 보육의 질 향상을 도모할 수 있을 것으로 보여진다. 한편 원장의 서번트 리더십이 보육교사의 조직냉소주의의 발현 억제에 유의한 영향을 미치고 있음을 고려해 볼 때 원장 승급교육이나 직무교육 시, 서번트 리더십 강화를 위한 프로그램 제공은 효율성 측면에서 상당히 유용할 것으로 보여진다.

셋째, 보육교사의 조직냉소주의는 보육교사의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십의 상호작용 효과에 의해 영향받지 않는다. 이러한 연구결과는 보육교사의 조직냉소주의에 대한 원장의 서번트 리더십 영향은 교사 자신의 내현적 자기애적 성향에 의해 높아지거나 낮아지는 것은 아니라는 것이다. 즉 보육교사의 내현적 자기애적 성향의 높음과 낮음에 관계없이 원장의 서번트 리더십은 보육교사의 조직냉소주의를 억제하는 주요 요인임을 시사하는 것이다. 이와 같은 사실은 원장의 서번트 리더십이 내현적 자기애적 성향과 같은 교사 개인의 인성 특성보다 조직 운용과 관리에 있어 매우 의미있고 중요한 요인임을 시사하는 것이다.

이 연구에서는 보육교사의 조직냉소주의를 보육교사 자신의 내현적 자기애적 성향과 원장의 서번트 리더십을 통해 설명함으로써 보육현장에서 거의 연구되지 않았던 보육교사의 조직냉소주의에 관해 학문적 관심을 유도했다는 면에서 연구의 의미를 평가받을 수 있다. 그러나 보육교사의 조직냉소주의에 영향을 미치는 변인만을 탐색했을 뿐 보육교사의 조직냉소주의가 보육교사의 근무태도에 어떤 영향을 미치는지에 대해서는 함께 살펴볼 수 없었다. 또한 이 연구는 국공립 어린이집 보육교사 및 10년 이상 된 보육교사에 대한 자료를 포함시키지 못했다. 기관 유형에 따른 차이나 직책에 따른 오염효과를 최대한 예방하기 위한 노력이었지만 궁극적으로 포괄적 자료를 포함시키지 못했다는 점에서 이 연구의 제한점이라 할 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 이 연구가 갖는 제한점 등을 기반으로 보육교사의 조직냉소주의가 조직몰입이나 근무태만과 같은 조직행동에 어떠한 영향을 미치는지를 경험적 자료를 통해 규명함으로써 보육교사의 조직냉소주의가 보육현장에서 의미있게 관리되어야 할 위협 요인임을 확인해 주었으면 한다.

## REFERENCE

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126*(3), 269-292.
- Akhtar., S. & Thomson, J. A. (1982) Overview: Narcissistic personality disorder. *American Journal of Psychiatry, 139*, 12-19.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior, 18*(5), 449-469.
- Baek, K. S. & Youn, J. Y. (2006). Teacher's perspectives on job satisfaction and perceived servant leadership in an early childhood educational institution. *Korean Journal of Child Studies, 27*(1), 67-79.
- Barbuto, J. E., Jr. & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management, 31*(3), 300-326.
- Cha, B. K. & Cha, K. W. (2013). *Empirical research methods in social sciences*. Seoul: Seoul National University Press.
- Chah, D. O. (2004). The relation of organizational cynicism to leadership, organizational justice, and organizational effectiveness. *Journal of Organization and Management, 28*(4), 249-277.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 181-197.
- Choi, D. J. (2008). *A study on the influence of servant leadership on organizational citizenship behavior and organizational commitment: Focused on the moderating effect of superior-organizational fit*. Unpublished doctoral dissertation, Soong Sil University, Korea.
- Choi, N. R. (2005). The influence that the perception

- of teachers in the early childhood educational institution regarding servant-leadership has on the organization commitment. *Korea Journal of Child Care and Education*, 42, 41-57.
- 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.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- 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.
- Greenleaf, R. K. (1970). *Servant as leader*. Republished in 1991 by The Robert K. Greenleaf Center in Indianapolis, Indiana, USA.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Indianapolis, Indiana: The Robert K. Greenleaf Center.
- Hur, Y. R. & Joung, S. Y. (2009). The effects of servant leadership on preschool teachers' satisfaction with their human relationship, job and work environment. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 14(2), 91-110.
- Jang, J. S. & Tak, J. K. (2013). The effects of positive psychological capital, learning goal orientation, articulating a vision on affective commitment to organizational change: The moderating effects of benefits of change, organizational cynicism. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 26(1), 1-25.
- Jun, H. W. (2012). The effects of servant leadership on trust in supervisor, organizational trust and group cohesiveness in hotel employee. *Tourism Research*, 36, 187-212.
- Kim, E. S., Kim, S. W., & Kwon, S. M. (2013). The effect of the kindergarten director's servant leadership on organizational effectiveness: Via followership. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 18(6), 333-351.
- Kutner, M. H., Nachtsheim, C., & Neter, J. (2004). *Applied linear regression models*(4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Kwon, K. S. (2012). An exploration of the difficulties faced by newly appointed national/public child care directors and the process of overcoming them. *Journal of Early Childhood Education*, 18(6), 333-351.
- Laub, A. J. (1999). *Assessing the servant organization development of the servant organizational leadership assessment(SOLA) instrument*. Unpublished doctoral dissertation. Florida Atlantic University.
- Lee, J. W. & Jang, E. Y. (2011). Longitudinal effects of self-enhancement motive, implicit and explicit narcissism on depressive mood. *The Korean Journal of Clinical Psychology*, 30(2), 441-458.
- Lee, H. R. & Kang, Y. W. (2006). The relation of organizational cynicism between organizational performance in hotel industry: Focused on moderating effect of individual characteristics. *Journal of Tourism Sciences*, 30(5), 31-50.
- Lee, I. H., Kim, K. T., & Lee, D. S. (2011). The relationships among organizational cynicism, servant leadership, and organizational commitment. *Ordo Economics Journal*, 14(4), 19-37.
- Lee, M. S. & Lee, M. O. (2010). A study on the role performance and demands of childcare center directors. *Journal of Future Early Childhood Education*, 17(1), 207-225.
- Park, K. B. (2003). *Analysis of variance and regression analysis*. Seoul: Hakjisa.
- Park, Y. H. (2001). *Organizational cynicism:*



- Dimensions measurement and correlates.* Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, Korea.
- Reicher, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive, 11*(1), 48 - .59.
- Shin, S. H. & Chang, Y. C. (2011). A study on the influence of servant leadership on employees' trust on the leader - Focusing on the leader trust in the historical context of servant leadership -. *The Review of Business History, 58*, 143-180.
- Tak, J. K. & Son, D. S. (2012). The effect of servant leadership on employee behaviors: Mediating effects of supervisory trust and organizational trust. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 25*(2), 373-395.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organizational Management, 25*(2), 132-153.
- Wink, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 590-597.

Received 03 November 2014;

1st Revised 02 December 2014;

Accepted 31 December 2014