



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

권 경 숙 교수지도
석사학위 청구논문

어린이집의 조직문화와 교사의
자아탄력성과의 관계

2013

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

이 지 은

어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 관계

권 경 숙 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2012년 11월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

이 지 은

인 준 서

이지은의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____(인)

심사위원 _____(인)

심사위원 _____(인)

성신여자대학교 교육대학원

논문 개요

본 연구의 목적은 어린이집의 조직문화 및 교사의 자아탄력성에 대한 전반적인 경향을 알아보고, 이들 요인이 개인적 배경에 따라 각각 어떠한 차이를 보이며, 어린이집의 조직문화와 자아탄력성간의 관계가 어떠한지 알아보는 데 있다. 이를 위해 설정된 연구 문제는 다음과 같다.

1. 어린이집의 조직문화와 자아탄력성은 교사의 개인변인에 따라 어떠한 차이가 있는가?
2. 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성간의 관계는 어떠한가?
3. 어린이집의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구에서는 어린이집의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 서울, 경기 지역 내에 소재하고 있는 어린이집에 재직 중인 보육교사 300명을 대상으로 설문지를 배부 하였다. 설문지 배부방법은 기관 방문과, 이메일 발송, 우편발송의 방법을 통해 설문지를 배포하여 회수하였으며, 설문조사기간은 2012년 6월 11일부터 7월 27일 까지 총 7주에 걸쳐 실시 하였다.

어린이집의 조직 문화를 측정하기 위해 Quinn와 Mcgrath(1985), 서인덕(1986), 이석열(1997)의 학교 조직문화 유형 설문지를 기초로, 서영란(2006)의 연구에서 사용한 설문지를 수정, 보완하여 본 연구의 대상인 학교 조직문화를 어린이집 조직문화에 맞게 문항의 내용을 재구성하여 사용하였다.

보육교사의 자아탄력성을 측정하기 위해 Klohn(1996)이 California 성격 검사(California Personality Inventory : CPI)에서 Block(1978)의 자아탄력성 검사와 상관이 있는 것을 박현진(1996), 심순애(2007)의 연구에서 사용한 설문지를 수정. 보완한 문항의 내용에 맞게 재구성 하여 사용하였다. 수집된 자료의 통계처리는 연구문제에 따라 t-test와 ANOVA, 상관관계분석, 단계적 중다회귀분석을 실시하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 보육시설의 조직문화에 대한 교사의 개인배경에 따른 차이를 알아본 결과 경력, 최종학력, 어린이집유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 경력이 10년 이상의 경우 조직문화 중 집단적 문화 대하여 높게 인식하고 있었으며, 최종학력은 보육교사교육원에서 조직문화 중 합리적 문화에 대하여 높게 인식하고 있었다. 어린이집 유형에서는 직장어린이집의 경우 혁신적 문화와 집단적 문화에서 높게 인식하였으며, 국공립어린이집의 경우 위계적 문화, 합리적 문화에서 조직문화를 높게 인식하였다.

둘째, 보육교사의 자아탄력성에 대한 교사의 개인배경에 따른 차이를 알아본 결과 최종학력과 어린이집유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 최종학력이 4년제 대학의 경우 자아탄력성 전체와 자신감, 대인관계 효율성에서 높게 인식하고 있었으며, 대학원의 경우 낙관적 태도에서 높게 인식되었다. 어린이집유형에서는 직장어린이집에서 자아탄력성 전체와 4개의 하위요인을 모두 높게 인식하였다.

셋째, 어린이집의 조직문화와 자아탄력성간의 상관관계에서 두 가지 모두 정적인 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 즉, 교사의 자아탄력성 점수가 높을수록 어린이집의 조직문화도 높다는 경향을 띄었다. 반면 자아탄력성 전체와 합리적 문화는 부적으로 유의미한 상관관계 보였다.

넷째, 어린이집의 조직문화는 교사의 자아탄력성에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향의 설명력은 37.8%로 나타나서 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
2. 연구 문제	5
3. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	7
1. 조직문화	7
1) 조직문화의 개념	7
2) 조직문화의 유형	9
3) 어린이집의 조직문화	13
2. 자아탄력성	16
1) 자아탄력성의 개념	16
2) 보육교사의 자아탄력성	20
III. 연구방법	23
1. 연구 대상	23
2. 연구 도구	24

3. 연구 절차	26
4. 자료 분석	27
IV. 결과 및 해석	28
1. 어린이집의 조직문화	28
2. 보육교사의 자아탄력성	35
3. 어린이집의 조직문화와 자아탄력성간의 관계	42
4. 어린이집의 조직문화가 자아탄력성에 미치는 영향	44
V. 논의 및 결론	49
1. 논의	49
2. 결론	57
3. 제언	58

참 고 문 헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표-1> 연구 대상 보육교사의 일반적 특성	23
<표-2> 어린이집 조직문화의 측정 설문지의 구성	25
<표-3> 교사의 자아탄력성의 측정 설문지의 구성	26
<표-4> 경력에 따른 어린이집의 조직문화	29
<표-5> 최종학력에 따른 어린이집의 조직문화	31
<표-6> 어린이집유형에 따른 어린이집의 조직문화	32
<표-7> 경력에 따른 보육교사의 자아탄력성	36
<표-8> 최종학력에 따른 보육교사의 자아탄력성	37
<표-9> 어린이집유형에 따른 보육교사의 자아탄력성	39
<표-10> 어린이집의 조직문화와 자아탄력성과의 상관관계	42
<표-11> 어린이집의 조직문화가 자신감에 미치는 영향	44
<표-12> 어린이집의 조직문화가 대인관계 효율성에 미치는 영향	45
<표-13> 어린이집의 조직문화가 낙관적 태도에 미치는 영향	45
<표-14> 어린이집의 조직문화가 분노조절에 미치는 영향	46
<표-15> 어린이집의 조직문화전체가 자아탄력성 전체에 미치는 영향	47

그 립 목 차

<그림-1> 킨의 조직문화 경쟁가치 모형	11
------------------------------	----

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

어린이집은 영·유아의 전인적인 발달과 보육을 책임지기 위하여 의도적으로 구성된 조직사회이다. 일반적으로 조직은 개인에게 있어 지위와 역할을 부여하고 그 조직구성원 안에서 부여된 과정을 통하여 자신의 욕구를 만족시킨다. 그리고 이러한 만족감은 조직구성원들에게 긍정적인 동기유발과 행동으로 이어져 조직의 목표를 효과적으로 달성할 수 있게 해준다(김인숙, 2012).

어린이집의 조직은 원장과 보육교사, 그리고 그 외 교직원으로 구성된 조직원으로서 그들만의 문화를 유지하고 구성해나가고 있으며, 영·유아의 보호와 교육이라는 목적아래 중추적인 역할을 담당하고 있다. 특히 어린이집의 교사는 보육의 질을 결정지을 수 있는 중요한 요소로서 교사들에게 있어 다양한 역할이 주어지며 기대를 수반하기도 한다.(김정아, 2012). 결국 이러한 문화에 따라 어린이집의 보육에 대한 효율성과 질적 향상이 결정되고 바람직한 결과를 가져오게 하여 어린이집의 조직문화는 매우 중요하다고 볼 수 있다(김진아, 이종희, 2008).

우리나라에서 조직문화라는 용어는 1970년대 까지만 하더라도 주로 경영학자나 행동과학자들만 사용한 학문적 용어였다. 그러다가 1980년대부터 다양한 학문영역에서 사용하기 시작하였으며, 사회의 각 조직을 이해하고 운영하는데 있어서 발생하는 문제를 해결하고 조직의 목표를 최대한 효율적으로 이끌어 나가며 달성하고자 하는 방법을 알아내기 위해서 조직문화에 대한 연구가 확대되기 시작하였다.(이학중, 2005). 어린이집의 조직문화는 어린이집의 구성원들이 공유하는 가치와 신념, 그리고 표면화된 상징물, 또는 상징적 행위의 총체이다(김진아, 이종희 2008). 즉, 조직은 그들만이 가지고 있는 고유한 문화를

형성하고 또 새롭게 창출해 나가면서 자신의 직업적 삶과 행동에 지속적으로 작용하기도 하며(오영재, 2006) 교사들이 처한 직무조건과 문화를 해석할 수 있으며, 그에 따라 행동하고 이해하는 가운데 영·유아들의 교육에도 직·간접적으로 영향을 미치기도 한다(진동섭, 1989). 또한 이렇게 형성된 어린이집의 조직문화는 자신의 내적인 발전을 물론 보육조직의 목표달성에 결정적인 영향을 미치는 요인이 될 수 있다(김태운, 2012). 결과적으로 조직문화는 본질적으로 구성원들이 공유하는 기본 전제와 가치관에 대한 거시적인 개념이므로 조직구성원의 개인의 행동은 물론 조직체 전체 행동에 중대한 영향을 미친다고 할 수 있다(신복기 외, 2003). 따라서 어린이집의 조직문화는 보육서비스의 질과 보육시설의 효과성을 결정하는 중요한 요소가 될 수 있다.

조직문화를 대표하는 어린이집의 조직문화의 유형으로는 즉, 집단적 문화, 위계적 문화, 합리적 문화, 혁신적 문화의 네 가지 문화 유형이 공존하는 포괄적인 문화의 특성이 있는 것으로 나타났다. 어린이집의 조직문화는 다른 조직문화와는 다르게 원장, 교사, 학부모, 그 외 교직원과 지역사회 등의 다양한 구성원들이 서로 상호작용하면서 다른 조직구성원들과는 다르게 단순한 인간관계망을 형성하고 있는 조직이라는 특성과 영유아의 성장과 발달에 대한 중추적인 기능을 담당하면서 보육의 목적 달성을 위해 내부통합과 통제, 안정과 질서, 그리고 효율성을 높이는 것이 필요한 조직이라는 특성들로 인해 문화적 특성도 이채롭게 나타난 것으로 해석하였다(박은미, 2011).

김수영(1992)도 어린이집의 조직문화의 특성을 보육과 교육이라는 목적성과 기능성에서 오는 특성을 가지고 있으며 규모가 작고 인적 구성이 단순하여 어린이집의 질을 결정하는 조직구성원인 교사의 업무성격이 매우 독립적이고 개인적이다 라고 하였다. 특히 원장을 중심으로 업무나 역할에 대한 통제가 발휘되는 위계적 문화인 조직문화는 긍정적인 측면도 있지만, 업무에 대한 역할 분담이 불명확하고 일관성이 결여되어 보육교사의 업무 부담을 더욱 가중시키

기도 하여 교사들 간의 역할갈등을 가져오기도 하였으며, 권위적인 조직문화는 따뜻한 인간관계와 개별적 배려에 대한 인식을 감소시키는 것을 나타냈다(조인숙, 2005).

어린이집의 조직문화에 대한 선행 연구들(강종수, 2006 ; 조혜진, 2011; 김진아, 이종희 , 2008; 김미예, 2010; 김진영, 2007; 안지혜, 유현정, 2009)은 조직문화탐색과 함께 어린이집의 조직문화 특성을 분석하거나 그 특성들을 분류하고 유형화 하는 연구, 보육시설의 효율적인 조직문화 구축과 함께 보육경영의 효과성을 높이는데 그 연구 목적을 두고자 하였다. 그 중 강종수(2006)는 원장과 교사들의 인간관계와 일체감을 강조하며 상호간의 친밀성, 유대감, 협조성을 강조하는 집단적 문화의 중요성과, 효과적인 조직문화를 개발해야 한다고 하였으며 김진아, 이종희(2008)는 어린이집의 조직문화 개념과 바람직한 조직문화 유형에 대한 다양한 연구방법에 대한 필요성을 말하였다. 반면, 석은조, 신성철(2008)은 유아교육기관의 조직문화 유형에서 오는 교사의 스트레스와 스트레스 대처방안에 초점을 맞추고 있는데, 이는 어린이집의 조직문화와 직무스트레스에 대한 관계를 살펴보는 과정에서 교사의 스트레스와 조직문화의 관계성을 연구목적에 두고 있다. 김인숙(2009)도 어린이집의 조직문화를 통하여 교사들의 자아탄력성이 간접적으로 직무만족에 미치는 영향이 크다고 하여 자아탄력성이 교사들에게 있어 중요한 변인임을 입증하였다. 이처럼 보육교사의 역량을 강화시키는 방안으로 조직문화의 연구와 함께 교사의 자아탄력성이 대두되고 있다.

자아탄력성(ego-reilience)이란 개인의 적응을 위협하는 외적자극으로부터 잠재적인 적응기제로 환경에 대해 자아 통제의 특정 수준을 조절하고 적응하는 능력으로 이는 역경적 환경이나 스트레스 상황에서 그 기능 수행을 이전의 적응 수준으로 회복할 수 있는 능력을 의미하는 것이며(김애숙, 2010) 개인의 내·외적 스트레스에 대해 융통성 있고 유연하게 적응해 가는 능력이다(김윤경,

2011). 이를 조절할 수 있는 개인적 역동 능력으로는 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절의 하위요인을 포함하며, 여기서 자아탄력성의 긍정적인 정서성은 정적인 관계를 부정적인 정서성은 부적인 관계를 가져올 수 있다고 하였다(박옥숙, 2011에서 재인용).

그동안 이루어진 자아탄력성의 초기 연구는 주로 심각한 우울, 빈곤, 가정불화, 정신 병력을 가진 부모들과 그 위험요소에 노출되어 있는 환자나 어린이, 청소년들의 대상으로 하는 연구가 대부분이었다. 하지만 최근 들어 빠르게 변화하는 조직사회 속에서 겪게 되는 다양한 스트레스 상황에 놓인 대학생 이상의 성인들과 교사들에게까지도 확대되어져 다양한 연구가 필요하다고 보고 있다.

자아탄력성에 관한 선행연구를 살펴보면 자아탄력적인 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 불안과 우울 등 스트레스 상황을 덜 지각하며, 이런 스트레스 상황을 극복하기 위해 적극적으로 동참하거나 대처 전략을 사용한다고 하였다(고민숙, 2002).

심순애(2007)도 높은 자아탄력성을 가진 교사일수록 낙관적인 태도로 영·유아를 보육함에 있어 여유롭게 기다려 줄 수 있는 요인과 그 과정에서 교사는 유아와 온정적인 관계를 형성할 수 있다고 하였으며, 유지연(2010)도 유아교사의 긍정적인 자아탄력성은 자신에게 있어 전문성 함양을 더 발달시킬 수 있는 요인으로 작용할 수 있다고 하였다. 그러나 현재 우리나라 어린이집 교사의 자아탄력성을 배경 변인으로 한 다양한 연구는 실질적으로 이루어지지 않고 있는 실정이다. 교사들은 각기 다른 경험과 교육수준, 보육환경을 가지고 생활하고 있으며 이러한 개인적인 특성은 교사가 인식하는 교육목표와 교수방법, 그리고 교사 생활을 하는데 있어서 다양하면서도 개인적인 변인으로 각기 다르게 작용하고 있기 때문에 보육교사의 자아탄력성과 관련된 연구들이 더욱더 필요하다(박근희, 2003).

오늘날의 보육교사는 매일 매일 영·유아와 함께 생활해가는 과정에서 심리적인 스트레스와 함께 체력소진을 겪고 있다. 또 자신의 과업과 업무수행을 하기 위한 시간의 어려움과 정서적 고갈을 느끼면서, 교사로서의 자부심과 스스로의 내적발전에 대해 부정적으로 생각하게 되었다. 이는 양질의 보육서비스와 보육발전을 방해하는 위협적인 요소가 될 수 있어 보육교사들에게는 이를 대처하고 회복할 수 있는 능력인 자아탄력성이 필요하다. 그리고 이러한 보육교사의 자아탄력성은 어린이집 내의 조직문화 수준에 따라 다르게 느낄 수 있는 변인으로 작용할 수 있는 한 부분이기 때문에 어린이집의 조직문화와 자아탄력성간의 연구가 필요하다고 볼 수 있다. 이는 이정희와 조성연(2011)의 연구에서 원장이나 동료 보육교사의 관계 및 서로에 대한 지지가 자아탄력성에 긍정적인 영향력을 미친다고 하였으며, 황혜신(2008)도 동료교사의 정적인 영향력은 개인의 자아탄력성을 높일 수 있다고 하였다.

이에 본 연구는 어린이집 교사의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 유의적인 상호관계성을 가지고 서로에게 상대적인 영향력을 미칠 것으로 보고 이를 검증해 보고자 한다. 그리고 이러한 연구를 통해 산출된 결과는 보육교사의 자아탄력성을 증진시키고 개선시키는데 있어 긍정적인 효과를 제공하는 데 목적을 두고자 하며, 더 나아가 보육교사의 원활한 활동과 목표수행을 함에 있어 보육 산업의 질적인 발전에 도움을 줄 수 있는 기초자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구문제

본 연구에서는 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 관계를 알아 보는데 목적이 있으며 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 1) 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성은 개인변인에 따라 영향을 미치는가?
- 2) 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성간의 관계는 어떠한가?
- 3) 어린이집의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향력은 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 어린이집의 조직문화

조직문화는 어린이집의 변화하는 환경에 적응하여, 조직구성원들에게 나아가 갈 방향성과 가치를 실현시키고, 조직 간의 원활한 의사소통에 영향을 미쳐 어린이집의 목표달성에 결정적인 영향을 미친다. 본 연구에서의 조직문화는 어린이집의 조직문화로 제한하여 집단적 문화, 위계적 문화, 합리적 문화, 혁신적 문화의 4가지유형으로 구성하였다.

2) 보육교사의 자아탄력성

자아탄력성이란 자신의 내·외적 환경에서 오는 역경과 스트레스를 잘 극복하고 융통성 있게 대처하는 자신의 회복성 및 적응능력이다. 본 연구에서는 보육교사의 자아탄력성을 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절로 구성하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 조직문화(organizational culture)

1) 조직문화의 개념

인간은 태어나고 자라면서부터 어떤 형태로든 조직 속에서 또는 조직의 영향을 받으며 생활하게 된다. 인간은 인간에 의해 교육되어지며 인간이 만들어 놓은 집단의 조직으로부터 인간다운 사고와 행동, 관습 등을 모방하고 학습하는 사회화 과정을 거쳐 성장한다고 할 수 있다(안지혜, 유현정, 2009).

문화란(culture)란, 사회를 구성하고 있는 모든 사람들이 공통으로 소유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 전통, 상징체계, 그리고 지식과 기술을 포함한 거시적이고 종합적인 개념으로 사회구성원의 행동에 영향을 주는 요소이다. 따라서 문화는 사회구성원의 행동을 규명하고, 사회체제를 형성하며 이를 연결하고 조정하는 종합요소라 할 수 있다(최병엽, 2000). 문화를 통해 구성원들은 지식, 태도, 기술, 도덕, 법률, 습관등 사회구성원으로서의 획득한 생활양식 및 행위양식을 총체적으로 포함하는데 그 안에서 독특한 문화적 공동체를 이루고 조직이 형성되어 구성원들은 그 집단에 귀속감을 가지고 생활하게 된다(정진철, 최승준, 2011). 이러한 문화의 개념을 조직의 근원적인 가치관과 신념 등에 관련되어 조직체 수준에 적용한 것이 조직문화의 개념이다.

조직문화(organizational culture)는 구성원들에게 집단의 정체성을 형성하게 하고 효과적으로 공동업무 수행방법을 알아 가는데 도움을 준다(김영옥, 2003). 또한 구성원들이 조직에서 어떻게 의사소통하고 어떤 행동이 옳은지 판단하게 하고, 조직 체계가 어떻게 배분되는지를 알게 해주는 것이 바로 조

직문화이다. 결국, 구성원의 행위를 규제, 촉진, 동기화하여 그 행위의 의미와 방향을 제시해주는 사회적 힘으로서 작용하여 교육기관의 목표 달성에 중요한 기능을 하게 한다(정진철 외, 2011).

이러한 조직문화에 관한 개념은 학자에 따라 다양하게 정의되었는데 Pettigrew(1979)는 조직문화는 상징, 언어, 이념, 신념, 의식, 전통 등 조직의 총체적 개념으로 정의하였고, Deal & Kenndy(1982)는 다양한 조직체 상황에서 구성원들이 어떻게 행동해야 할지를 명시해 주는 응집요소로 보고 조직문화의 중요한 요소로서 가치관, 영웅적 또는 중심적 인물, 의식, 관례 및 커뮤니케이션 등을 들었다(황윤정, 2011에서 재인용).

Schein(1985)은 조직문화는 조직 구성원들이 어떻게 생각하고, 느끼고, 행동하는 가를 알기 위해 반드시 이해되어야 하는 것이고, 기본 전제로서의 조직문화 개념에는 조직체 환경과의 상호작용 관계뿐만 아니라 인간의 본성과 활동, 그리고 시간과 공간에 의한 과정도 포함된다고 보고 있다. Louis(1983)는 조직문화란 조직 구성원들이 조직 맥락에서 가치판단을 할 수 있도록 해주는 공유적 이해와 해석, 그리고 관점의 집합체라고 하였다(김문희, 2011에서 재인용). 김재영(1999)은 조직문화를 개인적인 고유특성으로 타인과 구별되며, 공유되지 않고 특정집단의 구성원들에게 공유된 것으로 다른 집단과 구별되며, 모든 사람에게 공유되어 있는 인체의 생물학적 시스템이라고 정의하였다.

이러한 조직문화에 대한 학자들의 개념을 살펴보면, 조직문화가 가진 몇 가지 중요한 요소들을 알 수 있다. 첫째, 조직문화는 조직구성원들의 사고와 태도, 행동에 영향을 미치며, 둘째, 조직 구성원들을 결속하게 하여 동질성을 느끼게 하며 소속감과 일체감을 심어준다. 셋째, 다른 조직과 차별화된 조직의 성격을 부여해주고 넷째, 조직문화는 일정한 행동양식이기 때문에 일시적인 것이 아니라 지속적이고 안정적이며, 현 상황에서 조직이 해결해야 할 고민을 안고 있으며, 미래의 희망과 기대가 섞여있다(황윤정, 2011).

최근 많은 조직들이 팀워크, 협동의식 및 상호신뢰를 복돋는 강력한 조직문화 개발에 중점을 두고 있다. 신뢰가 있는 조직 환경에서 구성원들은 아이디어를 공유하고 창의성을 발휘하며, 이를 통해 지식과 역량을 높일 수 있기 때문이다. 결국 조직문화는 구성원들을 동기 부여시키고 열정을 불러일으키고 공유 미션과 목적 달성을 통합하여 조직성과에 영향을 미치는 중요한 요소이다.

이와 같이 조직문화는 상위문화 및 다른 영역의 문화와 구분되며 다양한 하위문화를 포함하면서 조직구성원 개개인에 영향을 미친다. 또한 외부 환경에 부딪히고 새로운 것을 받아들이면서 서로 상호작용하고, 발전하는 학습 및 진화하는 것으로 파악된다. 따라서 조직의 발전 및 조직 혁신을 위해서는 이를 위한 분위기가 조성되어야 하고, 분위기 조성을 위해서는 발전 및 혁신을 조장하는 조직문화 형성이 필요하다(최만기, 김영복, 2012).

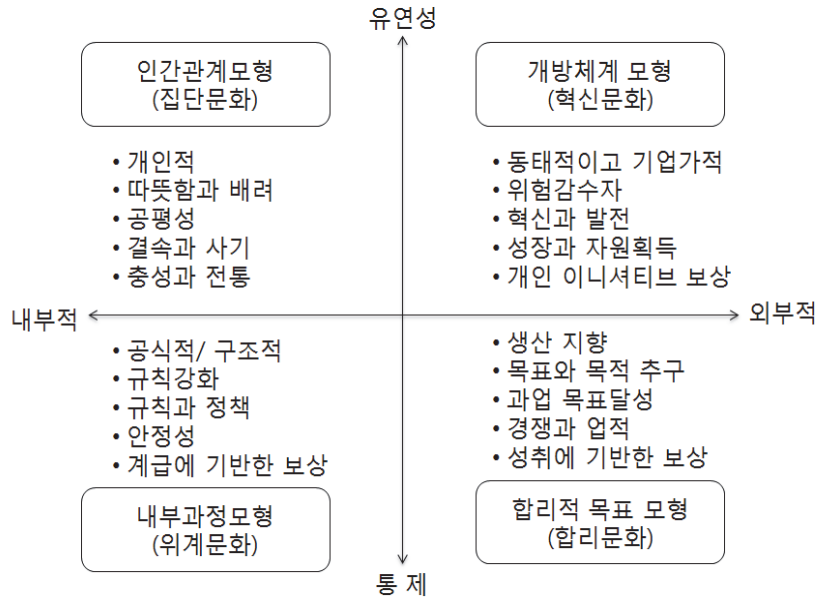
이상에서 살펴본 바와 같이 조직문화란 조직 구성원들이 행위지침을 제공하여 조직의 올바른 방향으로 나아갈 수 있도록 도와주는(장영숙, 2005) 조직 구성원들이 공유하고 있는 가치관과, 신념, 태도, 감정, 기준, 이데올로기 등을 결속시키는 규범으로 정의할 수 있다.

2) 조직문화의 유형

조직문화는 긍정적이든 부정적이든 조직 전체에 커다란 영향을 미치는 중요한 요소이다. 여러 학자들은 조직문화의 유형에 대한 다양한 연구와 견해를 정의하였는데 조직문화를 유형화 하는 이유는 문화를 구분해서 이들에 대한 가치판단을 하려는 의도보다는 조직이 가지고 있는 공통적 특성과 문제를 살펴봄으로써 조직 및 구성원들의 특성과 환경에 따라 가장 적절한 유형을 탐색하고, 조직문화간의 기본적인 구조와 관계를 인식시켜 준다(유정은, 2012). 또

한 조직문화 유형을 정확히 이해함으로써 직면한 환경에 적용하고 체계화하여 새로운 환경변화에 대해 효과적으로 대처할 수 있기 때문이다(김민정, 1998). 여기서 가장 많은 학자들이 공감하는 대표적인 조직문화 분류유형인 Quinn(1988)의 유형을 살펴보고자 한다.

Quinn(1988)은 신축성-질서의 차원과 외부지향-내부통합의 차원을 토대로 가족 같은 운명공동체를 지향하며, 참여와 배려, 충성심과 사기에 기반을 둔 집단적 문화, 혁신과 자율성을 최대한 보장하는 혁신적 문화, 공식적이고 효율성을 중시하는 위계적 문화, 시장침투력과 점유율, 경쟁의 우선순위를 중시하는 합리적 문화로 분류하였다(주효진, 2003). 이 모형의 기본 틀은 조직이 내부적이거나 외부적인 것에 초점을 맞추고, 조직문화를 평가하는 도구로써 조직의 특성 및 조직의 지배적인 가치를 파악하고자 설계된 것이다(Cameron & Quinn, 1999; Harris & Mossholder, 1996; Kalliar et al., 1999; O' Neill & Quinn, 1993에서 재인용). Quinn(1988)은 조직이 상호 모순되는 몇 가지 가치를 동시에 충족시켜야 한다는데 초점을 맞춰 조직문화 유형을 그림-1에서 보는 바와 같이, 문화의 네 가지 유형으로 분류하였다. 또한 그는 문화의 네 가지 속성인 집단적 문화, 위계적 문화, 합리적 문화, 그리고 혁신적 문화가 어느 쪽으로도 치우치지 않고 균형을 이루어야 한다고 주장하였는데 이에 대한 구체적인 설명은 다음과 같다.



자료 : zammuto & krakower(1991); Bradely & Parker(2002)

< 그림-1 > 퀴(Quinn)의 조직문화 경쟁가치 모형

(1) 집단적 문화(group culture)

이는 가족공동체와 비슷한 특성을 가진 내부지향적이고 유연한 문화를 말한다. 관계중심 문화란 인간관계 모형(human relation model), 또는 합의문화, 집단문화라고도 하며, 내부조직의 통합과 연성을 중시하는 문화로, 구성원의 신뢰, 팀워크를 통한 참여, 충성, 사기 등의 가치를 중시하는 문화유형이다(구연원, 2005). 조직원들의 충성심과 참여를 중시하며 가족같이 상호배려하고 협동적으로 활동하며, 조직에 대한 관심을 증대시키고, 책임과 자긍심을 향상시키면서 주인의식도 갖게 한다. 구성원들의 단합과 관련된 규범 및 가치관에 기반을 두고 인적자원개발을 중시하고, 구성원의 의사결정 참여에 가치를 둔다. 이러한 문화유형에서는 무엇보다 조직 내 가족적인 인간관계의 유지에 최대의 역점을 둔다(Parker & Bradley, 2000).

(2) 혁신적 문화(developmental culture)

혁신적 문화란 개방체계 모형 (open system model), 또는 발전문화, 개발문화라고도 하며, 주로 사람과 조직에 있어서 조직의 외부환경을 중시하고 통제보다는 유연성을 중요시하는 문화 유형이다(강종혁, 2008). 혁신지향 문화에서는 구성원들이 하고 싶은 일을 도전과 창조정신 하에서 조직의 최대 지원과 자원을 받으면서 자율적으로 수행할 수 있으므로 조직과의 일체감 및 유대감을 촉진 시킨다(한주희, 황원일, 박석구, 1997에서 재인용). 서로간의 의사교환이 자유로우며, 새로운 교수방법을 채택하여 적용하기도 하여 혁신과 발전으로 나아갈 수 있다. 외부의 환경변화에 적극적으로 반응하고 대응하는데, 이는 외부 지향적이고 안정적으로 질서를 유지한다. 각 개인의 창의를 존중하고 도전과 혁신을 장려하는 분위기를 유지하면서 조직 내부를 통합시키는 역할을 한다.

(3) 위계적 문화(hierarchical culture)

위계적 문화는 안정적인 기반위에서 조직 내부의 효율성을 강조한다. 내부과정 모형(internal process model)또는 관료적 또는 위계문화라고도 하며, 이는 내부 통합적이고 안정적으로 질서를 중시하는 문화를 말한다. 또한 명령, 규칙, 규제등 통제와 능률, 안정을 특징으로 하는 일종의 비적용적 문화라고도 한다(김미예, 2010). 비용을 통제하고 업무를 철저하게 관리하므로 예측 불가능한 일은 허용되지 않기 때문에 안정성과 통제에 대한 필요성과 함께 조직 내부적 유지와 통합에 강조점을 두고 있으며, 질서에 대한강조와 규칙에 의한 규제가 핵심가치가 되면서 조직리더는 안전지향의 관리자, 조정자로서의 역할이 중요하다고 할 수 있다.

(4) 합리적 문화(rational culture)

합리적 문화란 합리적 목적모형(rational goal model), 또는 시장지향문화라고도 하며, 사내 질서와 규정을 중시하지만 외부 지향적 조직문화를 말한다. 이러한 문화적 특성이 지배적인 조직은 조직의 목표 달성과 과업수행에 있어서 경쟁우위를 차지하기 위해 시장침투 전략을 전개하며 생산성 향상을 추구한다. 주로 사람과 조직에 있어서 조직을 중요시하고 유연성보다는 안정성과 통제를 중요시한다(강종혁, 2008). 외부지향, 성과성, 개인주의는 응집력과 팀워크를 약화 시키고 방어적 태도는 조직에 대한 애착과 주인의식을 고취시킬 수 있는 기회를 잃게 한다(김미예, 2010). 그러나 체계적이고 능률적인 조직관리를 강조하면서 환경변화에 적극적으로 대처해 나가는 특징이 있다. 이러한 문화는 목표, 과업, 성취를 강조하고 경쟁을 장려하지만 인간적 배려와 인간관계를 기본으로 하는 직무만족에는 소호해질 수 있다(한주희 외, 1997; 최은영, 2007).

네 가지 조직문화의 경쟁가치모델 유형은 경쟁관계에 있으면서도 장점과 단점을 복합적으로 가지고 있어 조직문화 유형별로 균형을 이룰 경우 조직 효과성이 극대화될 수 있다(주효진, 김옥일, 박광국, 2007). 또한 다차원적이고 포괄적이어서 통계적 분석과정을 통해 조직간 문화비교, 시대별 조직문화의 변화추이나 조직의 발전 단계별 조직문화 비교에 용이하다

그리고 이러한 비교 분석을 통해 단계적이고 체계적인 인력조직관리 방안을 제시할 수 있다(김호정, 2002).

4) 어린이집의 조직문화

우리 사회에 존재하는 수많은 조직들 가운데 어린이집은 다른 조직들과 달

리 영·유아를 보호와 교육이라는 목적을 설정하고, 그러한 목적의 성취를 위한 교육환경과 직무 구조 하에 운영되고 있으므로 특별한 종류의 학교조직이라고 할 수 있다(김진아, 이종희, 2008). 유아교육은 초·중등 학교조직과 달리 놀이 중심의 통합교육과정운영과 유아의 자유선택활동 및 자기 주도 학습, 교실환경의 탈 구조화 등으로 운영되고 있으며(양옥승, 2004) 유아가 일상 속에서 자유로이 선택한 놀이 활동을 통해 사람, 사물, 사건과 다양하게 상호작용하고, 스스로 발견해 나가는 교수·학습과정을 가장 중요한 원리로 삼고 있다.

즉, 학교 조직문화가 교육의 목적을 달성하기 위한 활동과정이라면 어린이집의 조직문화는 구성원들이 집단 경험을 공유하면서 나타나는 사고방식 및 생활방식이라고 할 수 있다(김재환, 2003). 현재 우리나라의 어린이집 수요는 1980년대 이후 산업화의 급속한 발전과 기혼여성의 사회진출 증가에 따라 어린이집의 비율이 커지고 있으며 영·유아 교육을 담당하는 기관으로서 큰 비중을 차지하고 있다.

이러한 어린이집에서 수많은 원장과 보육교사들은 그들의 고유 업무를 수행하기 위해 독특한 조직문화를 형성하고 적용하면서 생활하고 있다(김진아, 2008). 모든 조직들이 그렇듯이 어린이집의 경우에도 조직의 구성원 특히, 원장과 동료교사와의 관계는 교사 개개인의 교직에 대한 만족과 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라, 조직의 발전에도 커다란 영향을 미친다. 특히 다른 조직에 비해 소인수로 구성되어 있기에 동료교사 간의 관계가 돈독하고 상호협력적일 경우에 따뜻하고 편안한 가족적인 분위기를 형성하여 영·유아들을 보호하고 교육함에 있어서 바람직한 조직문화를 조성할 수 있다. 이는 나아가 서로가 서로에게 격려하고 자극을 주어 보다 나은 교육을 지향하고자 하는 분위기를 만들어 나갈 수 있다(이윤경 외, 2012). 결국, 어린이집에서 나타나는 조직문화는 교사들의 태도와 행동 그리고 어린이집의 성과와 보육의 효과성 등을 나타내며, 서로 유기적인 상관관계를 가지고 있다.

어린이집의 조직문화를 유형별로 살펴보면 강종수(2006)와 김진아, 이종희(2008), 김문희(2011)는 통제성-유연성, 내부지향-외부지향을 기준으로 집단적 문화, 위계적 문화, 합리적 문화, 혁신적 문화를 제시하였다.

그 유형을 특징별로 살펴보면 첫째, 집단적 문화는 구성원들 간의 결속력 및 팀웍을 강조하며, 보육교사들 간에 존중과 신뢰를 바탕으로 유기적인 관계를 형성한다. 이는 효율적인 업무수행을 위한 원동력이 되고 있으나 새로운 보육정책에는 소극적인 면을 보이기도 한다. 둘째, 위계적 문화는 조직 구성원들이 외부환경의 변화에 대해 소극적으로 반응하며 경직성을 보이고, 구성원 간의 서열의식이 강조되어 규칙과 질서를 유지하려고 하는 것을 말한다. 보육교사들은 생활하는 과정에서 원장의 지시에 의한 일과를 운영하고 있으며, 모든 서류의 문서화와 일지점검 및 출·퇴근의 대한 보고를 하고 있다. 셋째, 합리적 문화는 교사들이 외부 환경변화에 적극적으로 반응하고, 보육의 효율성을 중시하나 문제 해결방식의 경직성을 보인다. 이는 교사들의 성과성을 특징으로 하는 문화로 목표, 과업, 성취를 강조하고 경쟁을 장려하는 문화이다. 하지만 이런 문화는 교사들로 하여금 과도한 인력과 물리적 자원을 소모하게 함으로써 그로 인한 업무스트레스와 체력소진으로 이어질 수 있다고 하였다. 넷째, 혁신적 문화는 외부환경에 대한 변화에 대한 적응성과 문제해결 과정에서 유연성을 보인다. 이는 교사들이 창의적인 생각과 도전으로 새로운 교수방법과 프로그램을 개발하는 등 환경변화에 혁신적으로 대응한다.

이러한 4가지의 어린이집 조직문화 유형은 보육의 공공성을 강화하면서도 보육시설의 대·내외적 경쟁력을 확보하기 위한 방편으로 조직문화가 경쟁력의 한 원천 또는 조직성과의 향상을 가져올 수 있다고 할 수 있다.

어린이집의 조직문화와 관련된 선행연구로는 유아교육기관의 조직문화 집단 연구(김재환, 2003), 보육종사자가 지각한 어린이집의 조직문화(김진아, 이종희 2008), 공동체 인식에 비추어 본 어린이집의 조직문화 연구(박은미, 2011), 조

직문화와 보육의 질의 관계를 분석한 연구(조인숙, 2005), 어린이집의 조직문화와 교사의 직무만족도에 관한 연구(김문희, 2011). 조직문화유형에 따른 교사의 직무스트레스에 관한 연구(석은조, 신성철, 2008)등 보육현장을 대상으로 하는 한 조직문화 연구가 최근 들어 시도되고 있다. 이처럼 어린이집의 조직문화와 관련된 연구들은 어린이집 조직이 갖게 되는 중요한 역할과 교사 개개인의 내적인 성장은 물론이며 질적인 성장을 추구하는 보육현장에서 신속하게 대응하도록 한다.

이에 어린이집의 조직문화는 어린이집의 효과성을 달성할 수 있는 기반을 가져오며, 목표달성에 결정적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 결과적으로 어린이집도 일종의 조직으로서 조직구성원들이 형성·유지되고 있는 문화에 따라 보육의 효과성과 효율성이 좌우될 뿐만 아니라 그들의 문화적 특성들은 직업적 삶과 행동에 계속적으로 영향을 미친다(진동섭, 1989)

3. 자아탄력성(ego-resilience)

1) 자아탄력성의 개념

정신분석학적인 조명에서 탄력성을 정의한 Block(1980)은 ego라는 접두사를 붙여 자아탄력성(ego-resilience)이라 명명하고(Block & Kremen, 1996; Block & Block, 1980) 일시적이고 적응이 필요한 스트레스의 영향으로부터 다시 그 이전의 자아-통제 수준을 변화시키고, 되돌아 갈 수 있는 역동적인 능력을 탄력성(resilience)과 구별하여 자아탄력성(ego-resilience)이라고 하였다(Block, 1982, 심순애, 2007에서 재인용). 탄력성은 Rutter(1987)에 의해 처음 소개된 이후 여러 연구들에서 다양하게 정의되어 왔으나 일반적으로 두 가지 관점에서 정의를 내리고 있다.

첫째, 정신분석학적 관점에서 탄력성을 성격의 한 유형으로 규정하여 ‘아주 심각한 상태나 만성적 스트레스의 외상에도 불구하고 성공적인 적응으로 이끌 수 있는 능력’으로 정의된다(Garmezy, 1993). 둘째, 발달 정신 병리학적 관점에서는 탄력성을 발달상의 적응 과정으로 규정하여 ‘생활에서의 위기와 스트레스 상황 속에서도 좌절하지 않고 성공적으로 그 상황에 대처하는 역동적 과정’으로 정의된다(Rolfe, 2004).

즉, 탄력성은 높은 위험상태에 처해있거나 만성적 스트레스와 그 스트레스로 인한 심한 외상 적 경험이 있음에도 불구하고 이를 극복하여 성공적으로 적응할 수 있는 능력이라고 정의할 수 있다(박유진, 2012)

Block과 Block(1980)은 탄력성이란 개념과 자아통제라는 개념을 접목시켜 자아탄력성(ego-resilience)이란 용어를 소개하였다(이하나, 정현주, 이기학, 이학주, 2006에서 재인용). 자아탄력성은 역동적인 성격과정을 설명하는 이론적 기반으로 Block(1980)에 의해 초기 성격구조로 개념화하기도 하였는데, 한 사람의 사회적 능력은 자신의 개인적 감정차원을 조절하여 내적 긴장과 갈등을 적절히 늦추고 해소하며 환경에서 오는 스트레스에 대처할 수 있는 적응능력이라고 하였다(유지연, 2010). 인간은 누구나 자신이 속한 사회 속에서 타인과의 상호작용에 영향을 미칠 수 있고, 타인과의 상호작용을 통해 구성원으로서 조화를 이루며 살아가기 마련인데, 더구나 현대사회처럼 급격한 변화 속에서 사회에 잘 적응하고 조화와 균형을 이루며 살아가기 위해서는 적응능력이 필요하다(김윤경, 2011)

Fine(1991)은 자아탄력성을 인간이 통제할 수 없는 역경에서 견디어 내는 심리 사회적 능력으로 정의하였고, Heinzer(1995)는 위험상태에 처해있거나 상실, 어려움에도 불구하고 그것을 극복하고 성공적으로 적응할 수 있는 개인적 능력을 자아탄력성이라고 보았다(민동일, 2007에서 재인용).

O' Connell-higgins (1983)는 다음과 같이 자아탄력성의 특성을 제시하였는

데 첫째, 삶의 어려운 문제들을 해결하는데 활동적이고 환기적인(evocative)인 접근을 하고 둘째, 고통이나 어려운 상황에서도 그들의 경험을 구조적으로 인식하는 능력이며 셋째, 유아 때부터 계속 다른 사람의 긍정적인 관심을 얻는 능력, 넷째, 삶의 의미에서 긍정적인 신념을 유지하는 강한 능력을 가지고 있다고 하였다.

이처럼 자아탄력성은 몇 명 사람들에게만 나타나는 특수한 상황이 아니라 평범한 사람들이 높은 위험환경, 스트레스 상황에 적응하는 과정에서 발휘될 수 있는 보편적인 적응기제라고 할 수 있으며(Lazarus, 1984) 또한 인간의 기질적인 특성을 반영하는 보다 원초적이면서 유전적인 개념이라 할 수 있다(유성경, 홍세희, 최보윤, 2004). 결국 자아탄력성은 개인의 자아에 내재된 적응적 자원이면서도 환경에 대해 적응할 수 있게 하는 행동과 정서이며, 인지적, 역동적인 조절능력이라고 정의할 수 있다(김윤경, 2011).

국내에서도 여러 학자들이 자아탄력성에 대해 논의하였는데 안진희(2010)는 자아탄력성으로 적절한 자아통제 수준을 유지하면서 환경적인 제약과 가능성에 적응하며, 자기를 회복하면서 장기적인 목표를 이루어 낼 수 있게 한다고 논의하였으며, 고혜진(2005)은 자아탄력성은 피할 수 없는 삶의 상황적 요구에 맞춰 행동적 통제수준을 줄이거나 증가시키고, 주의력을 제한, 확장 하여 자신 내부의 작용을 통해 정서와 행동을 조절할 수 있다고 하였다. 이는 불안감이 줄고 정서적으로 안정되어 긍정적인 마음과 신뢰감으로 여러 분야에서 효율적인 기능을 할 수 있으며, 대인관계에서나 사회적인 측면에서 잘 적응할 수 있게 된다고 하였다(구형모, 2000).

자아탄력성은 접근 방법이 다양해 그 개념의 정의도 광범위하며, 그 유형 또한 여러 가지로 언급되어 지고 있다. 따라서 여러 학자들이 밝힌 자아탄력성의 유형을 살펴보면 다음과 같다.

Klohen(1996)연구에서는 자아탄력성을 내·외적 긴장 상황에서 맞서 유연하

고 풍부하게 적용할 수 있는 개인의 태도와 능력으로 정의하고, 자아탄력성의 특성을 4개지 하위요인으로 하여, 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노 조절을 자아탄력성의 구성요소로 정의하였다(박유진, 2011).

특히, Klohen(1996)은 자아탄력성의 구성 개념 중 대인관계에서의 따뜻함과 능숙한 자기 표현력은 서로 결합하면서 사회적 적응성을 갖는 능력을 포함하는 개념이라는 점에서 자아탄력성과 많은 부분에서 중요한 연결을 가지고 볼 수 있었다(강창실, 2008). Wloin(1993)은 자아탄력적인 사람은 통찰력, 독립성, 관계성, 주도성, 창의성, 도덕성을 지니고 있으며 이를 바탕으로 자아탄력성의 구성요소를 알 수 있다고 하였다(박병기, 이선영, 송정화, 2011).

국내에서의 박은희(1996)는 대인관계, 활력성, 감제통제능력, 호기심, 낙관성의 5가지 요소로, 윤현희 외(2001)은 또래 관계와 낙관성, 공감과 자기수용, 집중력과 자신감, 이해력, 리더십의 5가지 요소를 바탕으로 개인의 자아탄력성을 분석할 수 있었다. 자아탄력성을 구성하는 요인에 관한 연구들에서는 공통적으로 낙천성, 자율성 및 능동적인 활동성, 타인에 대한 공감, 원만한 대인 관계 등이다. 이러한 낙천성, 자율성 및 능동적인 활동성 등은 삶에 대한 자신감, 통제감, 긍정성 등을 가져오게 함으로서, 가족 또는 타인에게서 긍정적인 반응과 함께 좋은 유대감 및 신뢰감을 형성한다. 그리고 자기 자신에 대한 효능감과 자존감이 높아져서 전반적으로 긍정적인 자아상과 정체성에 대한 명확한 느낌을 가지게 한다(Rutter, 1987; Klohn, 1960).

사람은 대부분 인생에서 위기와 순간을 맞게 된다. 위기는 '위험 과 또 다른 기회'의 두 측면을 가지고 있으며, 이러한 측면에서 볼 때 자아탄력성은 인간에게 가장 힘들고 좋지 않은 상황에서 최선으로 나아가는 방법이 될 수 있도록 도와주는 능력이다(서지영, 2001). 모든 사람들은 자신의 삶 속에서 위기와 여러 가지의 스트레스를 경험하고 있으며, 그것을 회복할 수 있는 자아탄력성을 가지고 있다. 그렇기 때문에 자아탄력성은 개인의 긍정적이고 적극적인 능

력과 자원에 관심을 집중하여, 개인의 잠재적 성장인 가능성의 이해 및 발달시킬 수 있는 기제와 다양한 문제해결 전략으로 사용할 수 있다(홍은숙, 2006).

2) 보육교사의 자아탄력성

매일 매일의 보육환경에서 영유아와 상호작용하고 여러 스트레스를 경험하는 보육교사에게 있어서 심리적인 자아탄력성은 의미 있는 적응능력이라고 할 수 있다. 자아탄력성이 높은 교사는 긍정적인 마인드인 낙천성과 생산적 활동으로 영유아들에게 질적인 보육과 환경을 제공할 수 있다.

그동안 보육교사들은 과중한 업무와 어린이집 안에서 갖게 되는 스트레스 등에 유연하게 적응하기 위한 건강하고 탄력적인 자아를 만들어 나갈 수 있는 능력이 요구되었다. 자아탄력성이 높은 교사는 영유아와 함께 하는 스트레스 상황에서도 불안과 어려움에 빠지지 않고, 환경과 상황에 적합한 문제해결방식을 찾아 문제를 해결하는 적응력을 보여주었으며(서연주, 2007) 조직사회에서 가지고 있는 타인에게서 긍정적인 반응을 이끌어내고 더불어 가족에게도 긍정적인 영향력을 미쳤다(Garmezy, 1993; Rutter, 1985). 그리고 자아탄력적인 교사들은 삶의 어려운 문제들을 해결하는데 있어 활동적이고, 환기적인(evocative) 접근을 하고, 감정적으로 어려운 경험을 잘 헤쳐 나가는 능력을 가지고 있다. 이는 같은 수준의 스트레스 상황이 주어지더라도 적극적이고 능동적으로 대처하는 경우가 있는가 하면은 심리적 안녕감을 상실하고 좌절하며 부 적응적 양상을 보이는 경우도 있다(이하나 외, 2006에서 재인용). 그러므로 보육교사의 건강하고 자신의 탄력적인 자아를 만들어 나갈 수 있는 능력이 요구되고 있으며, 적응하는데 있어서 보육교사의 자아탄력성의 중요성이 점차 부각되고 있다.

보육교사의 자아탄력성과 관련된 선행연구를 살펴보면, 심리 사회적 특성인 자아탄력성이 보육교사로서의 적응과 관련한 중요한 개인적 변인으로 주목받고 있다(박옥숙, 2012에서 재인용). Block & Kremen(1996)의 연구에 의하면 성인을 대상으로 자아탄력성이 높은 사람들의 특성을 분석해본 결과, 자아탄력성이 높은 사람은 불분명한 장면이나 대인관계에서 보다 자신감이 있고 유능함을 느끼는 경향을 나타낸다고 하였다. 그리고 자아탄력적인 보육교사들은 가족 또는 타인에게서 긍정적인 반응을 이끌어 내는 심리적 특징을 가지고 있다고 하였다(Garmezy, 1983; Rutter, 1978; 심순애, 2007). 또한 심순애(2007)는 높은 수준의 자아탄력성을 지닌 보육교사는 자아탄력성의 구성요소 중 하나인 낙관적이고 적극적인 태도를 지녀 대인관계에 있어 더 적극적이고, 개방적이어서 유아와 온정적인 관계를 형성하고 심리적인 소진을 덜 경험하게 한다는 결과를 제시하였으며, 이상옥(2005)은 자아탄력적인 교사들은 불안에 민감하게 반응하지 않을 뿐만 아니라 새로운 경험에 개방적이고 긍정적인 정서를 경험하여 중간 수준의 자아통제를 지니는 경향이 있다고 하였다. 이는 체계의 평형을 유지하거나 증진시키기 위하여 환경적 요구에 따라 자아통제의 수준을 융통성 있게 조절할 수 있는 능력을 가져 보육교사들이 보다 상황적 요구에 유연하게 반응하고 대처할 수 있는 것으로 나타났다. 김혜순(2011)도 보육현장에서 받는 스트레스의 영향을 자아탄력성으로 최소화 시키고 긍정적인 상태로 유지할 수 있는 보호 요인이 될 수 있다고 하였다.

결국 교사가 자아탄력성을 가지고 보육을 하게 되면, 영유아와 생활에서의 어려움이나 상호작용에서도 긍정적인 영향을 주어, 상대적으로 정서적 고갈을 덜 느끼며 덜 비인간화 되어 개인적 성취 감각이 덜 감소되는 것을 알 수 있었으며 상황에 따라 긴장, 인내의 수준을 강화시키거나 약화시키는 조절능력이 생겨 영·유아와의 반응적 상황들에 대해서 유연하게 반응하고 대처할 수 있다고 하였다(안진희, 2010)

보육교사의 자아탄력성 하위요인을 유형별로 살펴보면 다음과 같이 들 수 있다. 첫째, 자신감을 가진 교사는 자신에 대한 긍정적인 자아개념을 가지고 생활 할 수 있으며, 그 안에서 생산적인 활동으로 유아에게 실질적인 교육을 기대할 수 있다. 둘째, 보육교사에게 있어 낙관적 태도는 새로운 경험에 개방적이고 낙천적인 성향을 보여 영·유아와 생활하는데 있어 즐겁게 상호작용 할 수 있다. 셋째, 원장과 동료 교사들 그리고 학부모와의 대인 관계에 있어 효율성을 보이고 긍정적인 사회관계를 맺으며 넷째, 분노조절은 교사 수행에 있어 긴장과 인내의 수준을 강화시키거나 약화시킬 수 있는 조절 능력을 가질 수 있다고 하였다. 이와 같이 보육교사의 자아탄력성은 개인의 성장과 발달, 자신이 이루고자 하는 목표에서 오는 성취감에도 영향을 미치고, 더 나아가 교사와 영·유아의 긍정적인 상호작용과 보육의 질적 효과에도 영향을 줄 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 자아탄력적인 보육교사들은 영·유아들과 함께 생활하는 시간동안에도 긍정적인 태도와 유연하면서도 생산적 활동으로 영·유아들에게 보육의 효과와 목표를 기대할 수 있는 인적자원인 교사가 자아탄력적인 보육교사라고 말할 수 있다(심순애, 2007).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 관계를 알아보기 위하여 서울, 경기 지역 내에 소재하고 있는 어린이집에 재직 중인 보육교사 300명을 대상으로 하였다. 설문 방법은 기관방문과, 이메일 발송, 우편발송 방법을 통해 설문지를 배포하여 실시하였고, 설문기간은 2012년 6월 11일부터 7월 27일 까지 총 7주에 걸쳐 실시하였다.

총 300부의 설문지 중 회수된 설문지는 290부로 검토하는 과정에서 문항이 누락되었거나 부실 기재 등 통계처리가 곤란한 설문지 9부를 제외하고 최종적으로 281부의 설문지를 분석 자료로 사용하였다.

설문에 참여한 응답자 281명을 대상으로 배경변인별 빈도와 백분율을 구한 결과는 다음의 표 1과 같다.

<표 1> 보육교사의 일반적 특성 (N=281)

변인	구분	빈 도(%)	백분율
경력	1~3년 미만	70	24.9
	3년~5년 미만	92	32.7
	5년~10년 미만	95	33.8
	10년 이상	24	8.5
최종학력	보육교사 교육원	30	10.7
	전문대	84	29.9
	4년제 대학	133	47.3
	대학원/기타	34	12.1
어린이집 유형	국공립 어린이집	86	30.6
	민간 어린이집	56	19.9
	법인 어린이집	55	19.6
	직장 어린이집	84	29.9
	전체	281	100.0

위 표 1에서와 같이 교사 281명을 대상으로 배경변인별 빈도와 백분율을 구한 결과 경력별로는 5년~10년 미만 95명(33.8%), 3년~5년 미만 92명(32.7%), 1~3년 미만 70명(24.9%), 10년 이상 24명(8.5%)의 순으로 5년-10년 미만 경력자가 가장 많았다. 최종학력별로는 4년제 대학 133명(47.3%), 전문대 84명(29.9%), 대학원/기타 34명(12.1%), 보육교사 교육원 30명(10.7%)의 순으로 4년제 대학졸업자가 가장 많았다. 어린이집유형별로는 국공립 어린이집 86명(30.6%), 직장 어린이집 84명(29.9%), 민간 어린이집 56명(19.9%), 법인 어린이집 55명(19.6%)의 순으로 국공립 어린이집이 가장 많았다.

2. 연구도구

1) 어린이집의 조직문화

어린이집의 조직 문화를 측정하기 위해 Quinn와 Mcgrath(1985), 서인덕(1986), 이석열(1997)의 학교 조직문화 유형 설문지를 기초로, 서영란(2006)의 연구에서 사용한 설문지를 수정·보완하여 본 연구의 대상인 학교 조직 문화를 어린이집 조직문화에 맞게 문항의 내용을 재구성하여 사용하였다.

질문지의 내용은 어린이집 조직문화의 관계적 문화, 혁신적 문화, 위계적 문화, 합리적 문화로 4개의 하위 영역으로 구성되어 있으며 총 20문항이다. 각 문항은 5단계의 Likert식 평정척도를 사용하였으며 문항 당 점수를 전혀 그렇지 않다는 1점, 그렇지 않다는 2점, 보통이라는 3점, 그렇다는 4점, 매우 그렇다는 5점으로 산정하였고 점수가 높을수록 어린이집의 조직문화가 높은 것을 의미한다.

어린이집 조직문화에 관한 검사도구 문항의 신뢰도에서 보면 집단적 문화는 .890, 혁신적 문화가 .808, 위계적 문화는 .796, 합리적 문화가 .815로

나타나 본 측정도구의 신뢰도를 입증하였다. 어린이집의 조직문화 측정 질문지 문항 하위범주와 문항 구성 및 신뢰도의 내용을 정리해 보면 다음의 표 2와 같다.

<표 2> 어린이집 조직문화 측정 설문지의 문항구성 및 하위요인과 신뢰도

하위요인	문항번호	신뢰도
집단적 문화	1,2,3,4,5	.890
혁신적 문화	6,7,8,9,10	.808
위계적 문화	11,12,13,14,15	.796
합리적 문화	16,17,18,19,20	.815
총 문항 수	20문항	.842

3) 보육교사의 자아탄력성

보육교사의 자아탄력성을 측정하기 위해 Klohn(1996)이 California 성격검사(California Personality Inventory : CPI)에서 Block(1978)의 자아탄력성검사와 상관이 있는 것을 박현진(1996), 심순애(2007)의 연구에서 사용한 설문지를 수정. 보완하문항의 내용에 맞게 재구성 하여 사용하였다.

질문지의 내용은 보육교사 자신의 삶과 일에 대한 자신감, 다른 사람과의 원만한 대인관계의 효율성, 긍정적인 생각을 유지하는 낙관적인 태도, 감정을 조절하고 통제할 수 있는 분노조절의 4개의 하위영역으로 구성되어 있으며 총 29문항이다.

각 문항마다 5단계의 Likert식 평정척도가 주어졌으며 문항 당 점수를 전혀 그렇지 않다는 1점, 그렇지 않다는 2점, 보통이다는 3점, 그렇다는 4점, 매우 그렇다는 5점으로 산정하였고 점수가 높을수록 보육교사의 자아탄력성

이 높은 것을 의미한다.

보육교사의 자아탄력성에 관한 검사도구 문항의 신뢰도는 자신감이 .818, 대인관계 효율성이 .781, 낙관적 태도가 .709, 분노조절이 .691로 나타났다. 보육교사의 자아탄력성 측정 설문지 문항 하위요인과 문항 구성 및 신뢰도의 내용을 정리해 보면 다음의 표 3과 같다.

<표 3> 자아탄력성 측정 설문지의 문항구성 및 하위요인과 신뢰도

하위요인	문항번호	신뢰도
자신감	7, 10, 11, 12, 13, 22, 23, 24, 26	.818
대인관계효율성	3, 4, 5, 8, 9, 14, 15, 21	.781
낙관적 태도	1, 2, 6, 16, 17, 18, 20, 25, 28, 29	.709
분노조절	19, 27	.691
총 문항 수	29문항	.893

※ 역채점(밑줄)

3. 연구절차

1) 예비연구

본 연구를 시작하기에 앞서 설문 문항의 적합성을 알아보기 위해 2012년 5월 14일부터 5월 30일까지 보육교사 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였다.

설문지는 현재 교육대학원에 재학 중인 현직 보육교사 20명을 대상으로 자료를 수집하였다. 그 결과를 토대로 각 문항의 이해도 및 내용의 적절성을 조사하여 최종 설문지를 완성하였다.

2) 본 연구

예비연구를 바탕으로 본 연구의 조사는 2012년 6월 11부터 7월 27일까지 서울과 경기도 지역의 보육교사 300명을 대상으로 조사가 이루어 졌고, 어린이집에 직접 방문하여 설문지를 배부하거나 우편 또는 이메일 발송을 이용하여 이루어졌다. 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 관계를 알아보기 위해 총 281부의 설문지를 최종분석에 사용하였다.

4. 자료 분석

본 연구를 위한 자료의 처리는 수집된 자료를 분류하여 SPSS Window 16.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 분석방법을 사용하였다.

첫째, 보육교사의 개인 변인(경력, 학력, 어린이집유형)에 따라 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성에 대한 차이가 있는지 살펴보기 위하여 t-test 와 Oneway ANOVA를 실시하였으며, 사후분석으로 scheffe검증을 이용하였다.

둘째, 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 상호 관련성을 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하여 상관관계 분석을 실시하였다.

셋째, 어린이집의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단계적 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 어린이집의 조직문화

어린이집의 조직문화는 교사의 개인변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 알아보았다. 그 결과는 다음과 같다.

1) 교사의 경력에 따른 어린이집의 조직문화

교사의 경력에 따른 어린이집의 조직문화 차이는 표 4와 같다.

아래 표 4에서와 같이 교사의 경력에 따른 어린이집의 조직문화 차이에 대하여 살펴본 결과 조직문화의 전체 평균은 3.76이며, 10년 이상(M=4.14), 1~3년 미만(M=3.82), 5년~10년 미만(M=3.69), 3년~5년 미만(M=3.69)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=5.196, p<.01$). 이를 사후검증 한 결과 '3년~5년 미만'- '10년 이상', '5년~10년 미만'- '10년 이상'에서 차이를 보였다.

각 하위요인별로 살펴보면, 혁신적 문화의 전체 평균은 3.85이며, 10년 이상(M=4.23), 1~3년 미만(M=3.87), 5년~10년 미만(M=3.8), 3년~5년 미만(M=3.79)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

하위요인 집단적 문화의 전체 평균은 3.68이며, 10년 이상(M=4.15), 1~3년 미만(M=3.8), 5년~10년 미만(M=3.58), 3년~5년 미만(M=3.56)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=4.550, p<.01$). 이를 사후검증 한 결과 '3년~5년 미만'- '10년 이상', '5년~10년 미만'- '10년 이상'에서 차이를 보였다.

<표 4> 교사의 경력에 따른 어린이집의 조직문화

변인	경력	N	M	SD	F	Scheffe'
혁신적 문화	1~3년 미만	70	3.87	0.71	2.388	
	3년~5년 미만	92	3.79	0.78		
	5년~10년 미만	95	3.80	0.74		
	10년 이상	24	4.23	0.83		
	합계	281	3.85	0.76		
집단적 문화	1~3년 미만 [㉠]	70	3.80	0.78	4.550**	b<d c<d
	3년~5년 미만 [㉡]	92	3.56	0.76		
	5년~10년 미만 [㉢]	95	3.58	0.79		
	10년 이상 [㉣]	24	4.15	0.89		
	합계	281	3.68	0.80		
위계적 문화	1~3년 미만	70	3.95	0.61	2.425	
	3년~5년 미만	92	3.81	0.58		
	5년~10년 미만	95	3.88	0.64		
	10년 이상	24	4.19	0.70		
	합계	281	3.90	0.62		
합리적 문화	1~3년 미만	70	3.65	0.83	2.528	
	3년~5년 미만	92	3.59	0.78		
	5년~10년 미만	95	3.48	0.82		
	10년 이상	24	3.99	0.88		
	합계	281	3.60	0.83		
조직문화 전체	1~3년 미만 [㉠]	70	3.82	0.60	5.196**	b<d c<d
	3년~5년 미만 [㉡]	92	3.69	0.49		
	5년~10년 미만 [㉢]	95	3.69	0.51		
	10년 이상 [㉣]	24	4.14	0.73		
	합계	281	3.76	0.56		

**p<.01

하위요인 위계적 문화의 전체 평균은 3.9이며, 10년 이상(M=4.19), 1~3년 미만(M=3.95), 5년~10년 미만(M=3.88), 3년~5년 미만(M=3.81)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

하위요인 합리적 문화의 전체 평균은 3.6이며, 10년 이상(M=3.99), 1~3년 미만(M=3.65), 3년~5년 미만(M=3.59), 5년~10년 미만(M=3.48)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

다.

3) 교사의 최종학력에 따른 어린이집의 조직문화

교사의 최종학력에 따른 어린이집의 조직문화 차이는 표 5와 같다.

<표 5> 교사의 최종학력에 따른 어린이집의 조직문화

변인	최종학력	N	M	SD	F	Scheffe'
혁신적 문화	보육교사교육원	30	3.64	0.93	1.246	
	전문대	84	3.80	0.78		
	4년제 대학	133	3.92	0.71		
	대학원/기타	34	3.85	0.71		
	합계	281	3.85	0.76		
집단적 문화	보육교사교육원	30	3.55	0.99	.812	
	전문대	84	3.61	0.86		
	4년제 대학	133	3.75	0.74		
	대학원/기타	34	3.68	0.72		
	합계	281	3.68	0.80		
위계적 문화	보육교사교육원	30	3.91	0.74	.154	
	전문대	84	3.90	0.60		
	4년제 대학	133	3.92	0.65		
	대학원/기타	34	3.84	0.51		
	합계	281	3.90	0.62		
합리적 문화	보육교사교육원 [㉠]	30	3.95	0.91	4.505**	㉠>㉢
	전문대 [㉡]	84	3.75	0.76		
	4년제 대학 [㉢]	133	3.48	0.86		
	대학원/기타 [㉣]	34	3.39	0.63		
	합계	281	3.60	0.83		
조직문화 전체	보육교사교육원	30	3.77	0.57	.181	
	전문대	84	3.77	0.58		
	4년제 대학	133	3.77	0.57		
	대학원/기타	34	3.70	0.47		
	합계	281	3.76	0.56		

** $p < .01$

위 표 5에서와 같이 교사의 최종학력에 따른 어린이집의 조직문화 차이에

대하여 살펴본 결과 조직문화의 전체 평균은 3.76이며, 4년제 대학(M=3.77), 전문대(M=3.77), 보육교사교육원(M=3.77), 대학원/기타(M=3.7)의 순으로 대학원/기타에서 가장 낮은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

각 하위요인별로 살펴보면, 혁신적 문화의 전체 평균은 3.85이며, 4년제 대학(M=3.92), 대학원/기타(M=3.85), 전문대(M=3.8), 보육교사교육원(M=3.64)의 순으로 4년제 대학에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

하위요인 집단적 문화의 전체 평균은 3.68이며, 4년제 대학(M=3.75), 대학원/기타(M=3.68), 전문대(M=3.61), 보육교사교육원(M=3.55)의 순으로 4년제 대학에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

하위요인 위계적 문화의 전체 평균은 3.9이며, 4년제 대학(M=3.92), 보육교사교육원(M=3.91), 전문대(M=3.9), 대학원/기타(M=3.84)의 순으로 4년제 대학에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

하위요인 합리적 문화의 전체 평균은 3.6이며, 보육교사교육원(M=3.95), 전문대(M=3.75), 4년제 대학(M=3.48), 대학원/기타(M=3.39)의 순으로 보육교사교육원에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=4.505, p<.01$). 이를 사후검증 한 결과 ‘보육교사교육원’- ‘4년제 대학’에서 차이를 보였다.

4) 교사의 어린이집유형에 따른 어린이집의 조직문화

교사의 어린이집 유형에 따른 어린이집의 조직문화 차이는 표 6과 같다.

<표 6> 교사의 어린이집 유형에 따른 어린이집의 조직문화

변인	보육시설 유형	N	M	SD	F	Scheffe'
혁신적 문화	국공립 어린이집①	86	4.02	0.71	12.634***	①>② ②<④ ③<④
	민간 어린이집②	56	3.40	0.80		
	법인 어린이집③	55	3.69	0.79		
	직장 어린이집④	84	4.07	0.61		
	합계	281	3.85	0.76		
집단적 문화	국공립 어린이집①	86	3.71	0.81	7.360***	②<④ ③<④
	민간 어린이집②	56	3.38	0.84		
	법인 어린이집③	55	3.50	0.79		
	직장 어린이집④	84	3.96	0.68		
	합계	281	3.68	0.80		
위계적 문화	국공립 어린이집①	86	4.06	0.62	3.928**	①>③
	민간 어린이집②	56	3.78	0.53		
	법인 어린이집③	55	3.73	0.59		
	직장 어린이집④	84	3.94	0.67		
	합계	281	3.90	0.62		
합리적 문화	국공립 어린이집①	86	3.92	0.83	7.695***	①>③ ①<④ ②<④
	민간 어린이집②	56	3.62	0.74		
	법인 어린이집③	55	3.42	0.64		
	직장 어린이집④	84	3.38	0.88		
	합계	281	3.60	0.83		
조직문화 전체	국공립 어린이집①	86	3.93	0.59	8.178***	①>② ①<③ ②<④
	민간 어린이집②	56	3.55	0.47		
	법인 어린이집③	55	3.59	0.44		
	직장 어린이집④	84	3.84	0.59		
	합계	281	3.76	0.56		

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

위 표 6에서와 같이 교사의 어린이집 유형에 따른 어린이집의 조직문화 차이에 대하여 살펴본 결과 조직문화의 전체 평균은 3.76이며, 국공립 어린이집(M=3.93), 직장 어린이집(M=3.84), 법인 어린이집(M=3.59), 민간 어린이집(M=3.55)의 순으로 국공립 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=8.178, p < .001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘민간 어린이집’, ‘국공립 어린이집’- ‘법인 어린이집’, ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

각 하위요인별로 살펴보면, 혁신적 문화의 전체 평균은 3.85이며, 직장 어린이집(M=4.07), 국공립 어린이집(M=4.02), 법인 어린이집(M=3.69), 민간 어린이집(M=3.4)의 순으로 직장 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=12.634, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘민간 어린이집’, ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘법인 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

하위요인 집단적 문화의 전체 평균은 3.68이며, 직장 어린이집(M=3.96), 국공립 어린이집(M=3.71), 법인 어린이집(M=3.5), 민간 어린이집(M=3.38)의 순으로 직장 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=7.360, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘법인 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

하위요인 위계적 문화의 전체 평균은 3.9이며, 국공립 어린이집(M=4.06), 직장 어린이집(M=3.94), 민간 어린이집(M=3.78), 법인 어린이집(M=3.73)의 순으로 국공립 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=3.928, p<.01$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘법인 어린이집’에서 차이를 보였다.

하위요인 합리적 문화의 전체 평균은 3.6이며, 국공립 어린이집(M=3.92), 민간 어린이집(M=3.62), 법인 어린이집(M=3.42), 직장 어린이집(M=3.38)의 순으로 국공립 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=7.695, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘국공립 어린이집’- ‘법인 어린이집’, ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

3. 보육교사의 자아탄력성

교사의 자아탄력성은 교사의 개인변인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 알아보았다. 그 결과는 다음과 같다.

1) 교사의 경력에 따른 교사의 자아탄력성

교사의 경력에 따른 교사의 자아탄력성 차이는 표 7과 같다.

아래 <표 7>에서와 같이 교사의 경력에 따른 교사의 자아탄력성 차이에 대하여 살펴본 결과 자아탄력성의 전체 평균은 3.75이며, 10년 이상(M=3.80), 1~3년 미만(M=3.79), 5년~10년 미만(M=3.76), 3년~5년 미만(M=3.71)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

각 하위요인별로 살펴보면, 자신감의 전체 평균은 3.79이며, 5년~10년 미만(M=3.83), 10년 이상(M=3.81), 1~3년 미만(M=3.78), 3년~5년 미만(M=3.73)의 순으로 5년~10년 미만에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

하위요인 대인관계 효율성의 전체 평균은 3.71이며, 10년 이상(M=3.75), 1~3년 미만(M=3.74), 3년~5년 미만(M=3.7), 5년~10년 미만(M=3.69)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

하위요인 낙관적 태도의 전체 평균은 3.81이며, 1~3년 미만(M=3.91), 10년 이상(M=3.85), 5년~10년 미만(M=3.82), 3년~5년 미만(M=3.71)의 순으로 1~3년 미만에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

<표 7> 교사의 경력에 따른 교사의 자아탄력성

변인	경력	N	M	SD	F
자신감	1~3년 미만	70	3.78	0.55	.436
	3년~5년 미만	92	3.73	0.65	
	5년~10년 미만	95	3.83	0.62	
	10년 이상	24	3.81	0.69	
	합계	281	3.79	0.62	
대인관계 효율성	1~3년 미만	70	3.74	0.62	.101
	3년~5년 미만	92	3.70	0.76	
	5년~10년 미만	95	3.69	0.73	
	10년 이상	24	3.75	0.78	
	합계	281	3.71	0.71	
낙관적 태도	1~3년 미만	70	3.91	0.56	1.177
	3년~5년 미만	92	3.71	0.69	
	5년~10년 미만	95	3.82	0.68	
	10년 이상	24	3.85	0.73	
	합계	281	3.81	0.66	
분노조절	1~3년 미만	70	3.38	0.93	.786
	3년~5년 미만	92	3.51	0.81	
	5년~10년 미만	95	3.38	0.90	
	10년 이상	24	3.62	0.72	
	합계	281	3.44	0.86	
자아탄력성 전체	1~3년 미만	70	3.79	0.55	.311
	3년~5년 미만	92	3.71	0.66	
	5년~10년 미만	95	3.76	0.64	
	10년 이상	24	3.80	0.69	
	합계	281	3.75	0.63	

하위요인 분노조절의 전체 평균은 3.44이며, 10년 이상(M=3.62), 3년~5년 미만(M=3.51), 1~3년 미만(M=3.38), 5년~10년 미만(M=3.38)의 순으로 10년 이상에서 가장 높은 수준을 보였으나 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았다.

3) 교사의 최종학력에 따른 교사의 자아탄력성

교사의 최종학력에 따른 교사의 자아탄력성 차이는 표 8과 같다.

<표 8> 교사의 최종학력에 따른 교사의 자아탄력성

변인	최종학력	N	M	SD	F	Scheffe'
자신감	보육교사교육원 [㉠]	30	3.47	0.70	6.373***	①<③ ②<③
	전문대 [㉡]	84	3.66	0.56		
	4년제대학 [㉢]	133	3.92	0.64		
	대학원/기타 [㉣]	34	3.85	0.44		
	합계	281	3.79	0.62		
대인관계 효율성	보육교사교육원 [㉠]	30	3.39	0.80	5.920**	①<③ ②<③
	전문대 [㉡]	84	3.54	0.69		
	4년제대학 [㉢]	133	3.85	0.73		
	대학원/기타 [㉣]	34	3.84	0.39		
	합계	281	3.71	0.71		
낙관적태도	보육교사교육원 [㉠]	30	3.48	0.71	6.747***	①<③,④ ②<③
	전문대 [㉡]	84	3.66	0.64		
	4년제대학 [㉢]	133	3.94	0.67		
	대학원/기타 [㉣]	34	3.97	0.42		
	합계	281	3.81	0.66		
분노조절	보육교사교육원	30	3.25	0.83	2.097	
	전문대	84	3.33	0.79		
	4년제대학	133	3.57	0.91		
	대학원/기타	34	3.36	0.81		
	합계	281	3.44	0.86		
자아탄력성 전체	보육교사교육원 [㉠]	30	3.44	0.71	6.860***	①<③ ②<③
	전문대 [㉡]	84	3.61	0.58		
	4년제대학 [㉢]	133	3.89	0.65		
	대학원/기타 [㉣]	34	3.86	0.36		
	합계	281	3.75	0.63		

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

위 표 8에서와 같이 교사의 최종학력에 따른 교사의 자아탄력성 차이에 대하여 살펴본 결과 자아탄력성의 전체 평균은 3.75이며, 4년제 대학(M=3.89), 대학원/기타(M=3.86), 전문대(M=3.61), 보육교사교육원(M=3.44)의 순으로 4년제 대학에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=6.860$, $p < .001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘보육교사교육원’- ‘4년제 대학’, ‘전문대’- ‘4년제 대학’에서 차이를 보였다.

각 하위요인별로 살펴보면, 자신감의 전체 평균은 3.79이며, 4년제 대학(M=3.92), 대학원/기타(M=3.85), 전문대(M=3.66), 보육교사교육원(M=3.47)의 순으로 4년제 대학에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=6.373, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘보육교사교육원’- ‘4년제 대학’, ‘전문대’- ‘4년제 대학’에서 차이를 보였다.

하위요인 대인관계 효율성의 전체 평균은 3.71이며, 4년제 대학(M=3.85), 대학원/기타(M=3.84), 전문대(M=3.54), 보육교사교육원(M=3.39)의 순으로 4년제 대학에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=5.920, p<.01$). 이를 사후검증 한 결과 ‘보육교사교육원’- ‘4년제 대학’, ‘전문대’- ‘4년제 대학’에서 차이를 보였다.

하위요인 낙관적 태도의 전체 평균은 3.81이며, 대학원/기타(M=3.97), 4년제 대학(M=3.94), 전문대(M=3.66), 보육교사교육원(M=3.48)의 순으로 대학원/기타에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=6.747, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘보육교사교육원’- ‘4년제 대학’, ‘보육교사교육원’- ‘대학원/기타’, ‘전문대’- ‘4년제 대학’에서 차이를 보였다.

하위요인 분노조절의 전체 평균은 3.44이며, 4년제 대학(M=3.57), 대학원/기타(M=3.36), 전문대(M=3.33), 보육교사교육원(M=3.25)의 순으로 4년제 대학에서 가장 높은 수준을 보였으나, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

4) 교사의 어린이집 유형에 따른 교사의 자아탄력성

교사의 어린이집 유형에 따른 교사의 자아탄력성 차이는 표 9와 같다.

<표 9> 교사의 어린이집 유형에 따른 교사의 자아탄력성

변인	보육시설 유형	N	M	SD	F	Scheffe'
자신감	국공립 어린이집①	86	3.70	0.54	13.725***	a<d b<d c<d
	민간 어린이집②	56	3.48	0.66		
	법인 어린이집③	55	3.76	0.55		
	직장 어린이집④	84	4.10	0.57		
	합계	281	3.79	0.62		
대인관계 효율성	국공립 어린이집①	86	3.69	0.64	12.022***	a>b a<d b<d c<d
	민간 어린이집②	56	3.35	0.72		
	법인 어린이집③	55	3.61	0.63		
	직장 어린이집④	84	4.03	0.71		
	합계	281	3.71	0.71		
낙관적 태도	국공립 어린이집①	86	3.75	0.60	14.573***	a<d b<d c<d
	민간 어린이집②	56	3.46	0.67		
	법인 어린이집③	55	3.74	0.66		
	직장 어린이집④	84	4.15	0.58		
	합계	281	3.81	0.66		
분노조절	국공립 어린이집①	86	3.40	0.78	3.764*	b<d
	민간 어린이집②	56	3.18	0.85		
	법인 어린이집③	55	3.43	0.77		
	직장 어린이집④	84	3.67	0.96		
	합계	281	3.44	0.86		
자아탄력성 전체	국공립 어린이집①	86	3.70	0.56	14.695***	a<d b<d c<d
	민간 어린이집②	56	3.42	0.64		
	법인 어린이집③	55	3.69	0.57		
	직장 어린이집④	84	4.07	0.59		
	합계	281	3.75	0.63		

* $p<.05$, *** $p<.001$

위 표 9에서와 같이 교사의 어린이집 유형에 따른 교사의 자아탄력성 차이에 대하여 살펴본 결과 자아탄력성의 전체 평균은 3.75이며, 직장 어린이집(M=4.07), 국공립 어린이집(M=3.7), 법인 어린이집(M=3.69), 민간 어린이집(M=3.42)의 순으로 직장 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=14.695$, $p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘법인 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

각 하위요인별로 살펴보면, 자신감의 전체 평균은 3.79이며, 직장 어린이집(M=4.1), 법인 어린이집(M=3.76), 국공립 어린이집(M=3.7), 민간 어린이집(M=3.48)의 순으로 직장 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=13.725, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘법인 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

하위요인 대인관계 효율성의 전체 평균은 3.71이며, 직장 어린이집(M=4.03), 국공립 어린이집(M=3.69), 법인 어린이집(M=3.61), 민간 어린이집(M=3.35)의 순으로 직장 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=12.022, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘민간 어린이집’, ‘국공립 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘법인 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

하위요인 낙관적 태도의 전체 평균은 3.81이며, 직장 어린이집(M=4.15), 국공립 어린이집(M=3.75), 법인 어린이집(M=3.74), 민간 어린이집(M=3.46)의 순으로 직장 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=14.573, p<.001$). 이를 사후검증 한 결과 ‘국공립 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’, ‘법인 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

하위요인 분노조절의 전체 평균은 3.44이며, 직장 어린이집(M=3.67), 법인 어린이집(M=3.43), 국공립 어린이집(M=3.4), 민간 어린이집(M=3.18)의 순으로 직장 어린이집에서 가장 높은 수준을 보였으며 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다($F=3.764, p<.05$). 이를 사후검증 한 결과 ‘민간 어린이집’- ‘직장 어린이집’에서 차이를 보였다.

4. 어린이집의 조직문화, 교사의 자아탄력성의 관계

1) 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성간의 상관관계

어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 상관관계를 분석한 결과는 표 10과 같다.

아래 표 10에서 제시한 바와 같이 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성 하위요인 간 상관관계를 분석한 결과 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성 간에는 정적으로 높은 유의미한 상관관계를 보였다($r=.351, p<.001$).

세부적으로 조직문화 전체와 자아탄력성의 하위요인 간 상관관계를 살펴보면, 낙관적 태도($r=.342, p<.001$), 대인관계 효율성($r=.328, p<.001$), 자신감($r=.312, p<.001$), 분노조절($r=.274, p<.001$)의 순으로 나타나 보육교사의 조직문화를 높게 인식하는 교사일수록 자신의 자아탄력성 정도가 높아진다는 것을 알 수 있었다.

자아탄력성 전체와 조직문화 하위요인 간 상관관계를 살펴보면 혁신적 문화($r=.535, p<.001$), 집단적 문화($r=.520, p<.001$), 위계적 문화($r=.193, p<.01$)의 순으로 나타났으며 정(+)적으로도 유의미한 상관관계를 보였다. 반면 자아탄력성 전체와 조직문화의 하위요인 중 합리적 문화($r=-.197, p<.01$)간에는 부(-)적으로 유의미한 상관관계를 보였다.

<표 10> 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 상관관계

	혁신적 문화	집단적 문화	위계적 문화	합리적 문화	조직 문화 전체	자신감	대인 관계 효율성	낙관적 태도	분노 조절	자아탄력성 전체
혁신적 문화	1									
집단적 문화	.787***	1								
위계적 문화	.483***	.465***	1							
합리적 문화	.088	.104	.515***	1						
조직 문화 전체	.793***	.798***	.804***	.583***	1					
자신감	.493***	.464***	.163**	-.187**	.312***	1				
대인 관계 효율성	.478***	.478***	.193**	-.167**	.328***	.870***	1			
낙관적 태도	.538***	.523***	.176**	-.215***	.342***	.831***	.804***	1		
분노 조절	.366***	.362***	.182**	-.087	.274***	.639***	.649***	.626***	1	
자아탄력성 전체	.535***	.520***	.193**	-.197**	.351***	.948***	.940***	.935***	.726***	1

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

5. 어린이집의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향

1) 어린이집의 조직문화가 자신감에 미치는 영향

어린이집 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향에 대하여 알아보았다. 그 결과는 표 11과 같다.

<표 11> 어린이집의 조직문화가 자신감에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>R</i> ²
	B	표준오차	β			
(상수)	2.700	.216		12.478		
혁신적 문화	.101	.121	.124	.830	31.863***	.316
위계적 문화	-.130	.099	-.131	-1.310		
합리적 문화	-.360	.076	-.479	-4.727***		

a. 종속변수: 자신감

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

위 표 11에서 제시한 바와 같이 어린이집의 조직문화가 자신감에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 31.6%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=31.863$, $p < .001$).

독립변수에서는 합리적 문화($t=-4.727$, $p < .001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 혁신적 문화, 위계적 문화에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

2) 어린이집의 조직문화가 대인관계 효율성에 미치는 영향

어린이집의 조직문화가 대인관계 효율성에 미치는 영향에 대하여 알아보았다. 그 결과는 표 12와 같다.

<표 12> 어린이집의 조직문화가 대인관계 효율성에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>R</i> ²
	B	표준오차	β			
(상수)	2.372	.251		9.443		
혁신적 문화	-.014	.141	-.015	-.100	30.579***	.307
위계적 문화	-.156	.115	-.136	-1.351		
합리적 문화	-.468	.088	-.540	-5.297***		

a. 종속변수: 대인관계 효율성

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

위 표 12에서 제시한 바와 같이 어린이집의 조직문화가 대인관계 효율성에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 30.7%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다 ($F=30.579$, $p < .001$). 독립변수에서는 합리적 문화($t=-5.297$, $p < .01$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 혁신적 문화, 위계적 문화에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

3) 어린이집의 조직문화가 낙관적 태도에 미치는 영향

어린이집의 조직문화가 낙관적 태도에 미치는 영향에 대하여 알아보았다. 그 결과는 표 13과 같다.

아래 표 13에서 제시한 바와 같이 어린이집의 조직문화가 낙관적 태도에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 39.1%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다 ($F=44.334$, $p < .001$). 독립변수에서는 합리적 문화($t=-6.067$, $p < .001$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 혁신적 문화, 위계적 문화에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 13> 어린이집의 조직문화가 낙관적 태도에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>R</i> ²
	B	표준오차	β			
(상수)	2.556	.218		11.700		
혁신적 문화	.054	.122	.062	.441	44.334***	.391
위계적 문화	-.186	.100	-.175	-1.852		
합리적 문화	-.466	.077	-.580	-6.067***		

a. 종속변수: 낙관적 태도

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

4) 어린이집의 조직문화가 분노조절에 미치는 영향

어린이집의 조직문화가 분노조절에 미치는 영향에 대하여 알아보았다. 그 결과는 표 14와 같다.

<표 14> 어린이집의 조직문화가 분노조절에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>R</i> ²
	B	표준오차	β			
(상수)	2.026	.332		6.112		
혁신적 문화	.012	.186	.010	.063	14.028***	.169
위계적 문화	-.078	.152	-.056	-.509		
합리적 문화	-.380	.117	-.364	-3.260**		

a. 종속변수: 분노 조절

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

위 표 14에서 제시한 바와 같이 어린이집의 조직문화가 분노조절에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 16.9%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다($F=14.028$, $p < .001$). 독립변수에서는 합리적 문화($t=-3.260$ $p < .01$)에서 유의미한 영향을 미

치는 것으로 나타났다. 반면 혁신적 문화, 위계적 문화에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

5) 어린이집의 조직문화전체가 자아탄력성 전체에 미치는 영향

어린이집의 조직문화전체가 자아탄력성전체에 미치는 영향에 대하여 알아보았다. 그 결과는 표 15와 같다.

<표 15> 어린이집의 조직문화전체가 자아탄력성전체에 미치는 영향

	비표준화계수		표준화계수	t	F	R ²
	B	표준오차	β			
(상수)	2.514	.208		12.090		
혁신적 문화	.047	.117	.057	.402	42.003***	.378
위계적 문화	-.153	.095	-.153	-1.601		
합리적 문화	-.428	.073	-.565	-5.850***		
조직문화전체	.850	.243	.758	3.503**		

a. 종속변수: 자아탄력성 전체

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

위 표 15에서 제시한 바와 같이 어린이집의 조직문화전체가 자아탄력성전체에 어떠한 영향을 미치는지 선형회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 37.8%이고 회귀식은 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다 ($F=42.003$, $p < .001$). 독립변수에서는 합리적 문화($t=-5.850$, $p < .001$), 조직문화전체($t=3.503$, $p < .01$)에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 혁신적 문화, 위계적 문화에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 어린이집 조직문화와 교사의 자아탄력성간의 전반적인 경향을 알아보고 이 두 요인이 개인적 배경변인에 따라 각각 어떠한 차이를 보이며, 또한 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성간의 상호 관련성은 어떠한지 알아보는데 목적을 두었다.

이러한 결과를 바탕으로 효율적인 어린이집 운영 및 교사교육에 필요한 기초 자료를 제공 하고자 하며, 어린이집의 바람직한 조직문화 구축 및 교사의 심리적 복지감인 자아탄력성 향상에도 긍정적인 도움을 줄 수 있을 것으로 보고 있다.

1. 요약 및 논의

본 연구를 통해 얻은 결과를 중심으로 연구문제에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 경력, 최종학력, 어린이집유형에 따른 어린이집의 조직문화를 알아본 결과 경력, 최종학력, 어린이집유형에서 모두 유의미한 차이가 나타났다. 이는 유아교육기관의 조직문화가 기관유형과 학력수준에 유의한 관계가 있다고 한 서영숙, 김재환(2004)의 연구와 비슷한 결과를 보여주었지만, 유아교육기관의 조직문화 지각은 경력과 최종 학력에서는 유의미한 차이가 없다고 한 김진영(2007)의 연구와는 다소 차이가 있었다.

선행연구의 결과와 비교했을 때, 본 연구의 결과와 다르게 나타난 원인 중에 하나는 개인적인 배경의 기준과 관점을 다르게 해석하였기 때문으로 추정되며, 다른 하나는 유치원과 어린이집의 학급의 수나 교사 수와 같은 규모면과 학급 일정에 따른 차이가 있기 때문으로 보인다. 또한 유치원과 달리 보육교사는 중

일제 보육으로 인한 과업에 대한 과중한 업무와 안정되지 않은 처우와 사회적 인식 등으로 인한 여러 가지 환경적 요인에 의한 차이 때문인 것으로 해석된다.

보육교사의 개인 배경에 따른 조직문화의 하위요인 별 차이를 보면, 혁신적 문화는 어린이집유형에서 유의미한 차이가 나타났고, 집단적 문화는 경력과 어린이집유형에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 위계적 문화는 어린이집유형에서 유의미한 차이가 나타났으며, 합리적 문화는 최종학력과 어린이집유형에서 유의미한 차이가 나타났다.

각 하위요인에게 유의미한 차이를 주는 요인들을 사후 분석하여 세부적인 결과를 알아본 결과, 혁신적 문화는 어린이집유형이 직장어린이집에서 조직문화를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 어린이집 조직문화의 지각정도에 있어서 개발 문화 즉, 혁신적 문화에서 직장어린이집이 가장 높았다고 밝힌 김문희(2011)의 연구와 같은 결과이다. 최근 들어 직장어린이집은 교사들 사이에서 각광받기 시작하였는데 이는 직무자체, 보수와 사회적 인정, 안정적인 근무환경에 대한 높은 만족을 보여 이를 뒷받침 하고 있음을 알 수 있다. 하지만 정선희(2009)의 연구결과에서는 보육교사들의 직장어린이집 근무환경에서는 대체로 만족을 보이지만 장시간의 근무시간, 과도한 업무, 그리고 급여에 대해서는 낮은 만족도를 보여주고 있어 본 연구결과와는 일치하지 않았다. 이는 각기 다른 사업장의 사업주가 근로자를 위해 운영하는 운영방침 및 그에 따른 지원 등 근무하고 있는 사업장의 환경적 특성에서 오는 개인적인 변인이라고 할 수 있다. 따라서 직장어린이집에서의 교사 직무만족도 및 근무환경에 대한 후속 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

집단적 문화는 경력이 10년 이상과 직장어린이집에서 통계적으로 유의미하다고 나타났다. 이는 집단적 문화에서 교사의 경력에 따라 유의미하다는 김정림(2011)의 연구결과와 일치하고 있으나, 국공립 어린이집에서 조직문화를 가장 높게 지각하고 있다는 점에서는 다소 차이가 있었다. 이런 연구결과는 경력이

높은 교사일수록 구성원들에게서 신뢰감을 형성할 수 있으며, 그동안의 교사 경험을 바탕으로 동료교사의 지원과 조언등 이해의 폭이 넓어지기 때문이라고 볼 수 있다. Katz(1984) 또한 교사로서의 많은 경험과 경력은 조직문화 속에서 동료와의 관계에 자신감을 보이고 긍정적인 사고를 가져와 외부환경에도 적극적으로 반응하고 대처하며 원장과의 적극적인 의사소통을 할 수 있다고 하였다.

위계적 문화는 어린이집 유형이 국공립어린이집에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 어린이집의 위계문화적인 특성이 국공립어린이집일 수록 더 높게 지각하는 경향이 있다는 김진아, 이종희(2008)의 연구와 같은 결과이다. 국공립어린이집은 가족적인 인간관계의 유지도 중요하지만, 조직내부의 통합과 통제, 질서와 규칙 준수, 효율성을 높이기 위한 목적달성에도 가치를 두고 있다. 결국 국공립어린이집 보육교사는 원장으로부터 통제와 관리를 받는 입장이고, 부여된 업무에 대해서 실천하고 평가를 받는 위치라는 생각이 지배적이기 때문에 시설장이나 주임교사에 비하여 위계문화를 더 많이 지각하는 경향이 있는 것으로 나타났다고 생각한다. 이는 또한 국공립이나 법인 어린이집은 민간이나 가정어린이집에 비해 집단 문화가 낮고, 위계문화는 상대적으로 높게 나타났다는 강중수(2006)의 연구와도 같은 맥락에서 이해된다.

합리적 문화는 최종학력이 보육교사교육원에서 어린이집유형이 국공립 어린이집에서 조직문화를 높게 인식한다는 결과를 할 수 있었다. 합리적 문화는 목표 달성과 성취를 강조하면서 외부지향과 안정성을 특징으로 하는 문화인데, 특히 국공립어린이집에서의 교사들은 시설장의 통제아래서 철저한 출.퇴근 점검과, 교사 회의를 통한 업무규정, 문서를 통한 규정화와, 교수 연수 전달교육, 일지와 다양한 서류양식에 있다는 점에서 과업의 효율적인 수행과 안정성을 보여주고 있다. 하지만 과도한 생산성, 효율성, 안정성 등의 가치를 중시하는 합리적 문화는 보육교사의 조직문화에 부정적인 영향을 미쳐 조직과의 일체감형성이나 관여도를 낮게 할 수 있을 것으로 보인다. 따라서 보육교사의 조직문화

를 높이기 위해서는 어린이집 현장의 상황을 고려하여 다양한 조직문화 분석을 통한 연구가 필요하다

둘째, 보육교사의 경력, 최종학력, 어린이집유형에 따른 자아탄력성을 알아본 결과 최종학력과 어린이집유형에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 경력에서는 유의미한 차이가 없지만 어린이집유형에서 유의미한 차이가 있다고 밝힌 김윤경(2011)의 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 하지만 보육교사의 경력과 학력, 어린이집유형에서는 유의미한 차이가 없다고 밝힌 박옥숙(2011)의 연구결과와는 일치하지 않았다. 선행연구와 본 연구와의 결과가 일부 다르게 나타난 것은 각각의 연구들이 교사의 개인적인 배경에서 차이에서 비롯된 것이라고 예상한다. Cicchetti(1993)와 Germezy(1993)도 개인의 자아탄력성은 시간에 따라 변화하고 개인의 특성이 사회적 맥락과 상호작용에 기인되기 때문에 적합을 이루는 양상은 학업기간에서도 의존될 수 있다고 하였다(김인숙, 2009). 결국 원장과 현직 교사 교육을 담당하는 기관들은 교사들의 자아탄력성 증진을 위한 노력과 교사 양성기간이 서로 다름을 인식하여 현장에서의 과중한 업무 부담과 동료 교사나 부모들의 스트레스로부터 자신이 탄력적으로 대처할 수 있는 경험이나 연수를 통한 교육 기회가 필요함을 시사한다.

보육교사의 개인 배경에 따른 자아탄력성의 하위요인 별 차이를 보면 자아탄력성의 하위요인 인 자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도는 최종학력과 어린이집유형에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났지만, 분노 조절은 어린이집유형에서만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

각 하위요인에게 유의미한 차이를 주는 요인들을 사후 분석하여 세부적인 결과를 알아본 결과, 자아탄력성의 하위요인 인 자신감은 최종학력이 4년제 대학과 직장어린이집에서 유의미한 차이가 나타났다. 이는 대졸 이상의 학력이 높은 교사들에서 자신감이 높게 나타났다는 황혜신(2010)의 연구결과와 일치한다. 이러한 결과는 교육정도가 높을수록 자신의 능력과 가치를 높게 평가하고, 자신의 전문성과 자신감 함양에 대한 기초가 될 수 있는 것으로도 추측해 볼 수

있었다. 하지만 4년제 대학이상의 교사들이 영·유아와 관련된 직무요인에서 스트레스가 가장 높게 나타나 유의한 차이를 보였다는 정행숙(2012), 강혜경(2002)의 연구결과와는 다소 차이가 있었다. 이는 학력이 높아질수록 전문성 함양과 함께 지식을 적용하는 과정에서 겪는 어려움을 나타내는 것이라고 생각된다.

대인관계 효율성은 4년제 대학과 직장어린이집에서 유의미한 차이를 나타냈는데, 이는 김윤경(2011)의 근무기관의 설립유형에 따른 대인관계 효율성이 직장어린이집에서 가장 높게 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 이런 결과는 학력이 높아질수록 자신에 대한 폭넓은 이해와 함께 전문적인 지식이나 기술에서 대인관계를 효율적으로 이끌어 가는 유아교사가 성취감을 더 많이 경험한다는 임정숙(1998)의 결과와도 부분적으로 일치한다.

낙관적 태도는 대학원과 직장어린이집에서 유의미한 차이가 나타났다. 이런 연구결과는 김윤경(2011)의 어린이집유형에 따른 낙관적 태도가 직장 어린이집에서 가장 높게 나타나 유의한 차이가 있었다고 하여 본 연구와 비슷한 맥락이었다. 이는 보육교사의 낙관적인 태도를 증진시키기 위한 다양한 긍정적 강화와 프로그램이 필요할 것이라 생각된다. 낙관적 태도를 가진 교사일수록 긍정적인 마인드와 안정감, 인내심을 가지고 자신의 교사수행과 조직구성원으로서의 역할을 할 수 있으며, 자신의 생활에 있어서도 낙관적 태도는 타인과의 친밀한 관계형성 및 목적성취, 즉 전문성 발달에도 영향을 줄 수 있을 것으로 보고 있다.

분노조절은 어린이집유형이 직장어린이집에서 교사의 자아탄력성을 높게 인식한다는 결과를 알 수 있었다. 황혜신(2010)도 분노조절을 잘하는 교사일수록 비인간화와 정서고갈을 덜 경험하는 것으로 밝혔으며, 보육현장에서 발생하는 부정적인 사건이나 일에 대해 분노조절을 잘하여 높은 자아탄력성을 보인다고 하였다. 이정희, 조성연(2011)도 분노조절을 잘하는 교사가 업무를 더 효율적으로 수행한다고 하였다. 특히 직장어린이집의 경우 직장으로부터의 재정적 지원

을 받아, 교사 대 아동비율이 낮고, 물리적 시설도 보육교사들이 활동하기에 더 적합하게 만들어져 있기 때문에 효율적인 업무 수행을 할 수 있다고 하였다. 하지만 정행숙(2012)의 연구에서 직장어린이집은 특성상 장시간으로 운영되고 있어 종일제 보육으로 인한 스트레스와 체력 소진이 많으며, 교사 면담에서도 직장 어린이집 부모들은 전문적인 보육에 대한 기대치를 모두 교사에게 부담하고 있다는 인식 때문에 직장어린이집에서의 스트레스를 나타내고 있다고 하였다. 이는 보육교사들이 장시간 영·유아와 함께 생활하면서 오는 과업에 대한 스트레스와 과중한 근무시간 등 열악한 근무환경에 처해 있는 경우가 많이 있다는 것을 보여주는 것으로서 교사들이 일하기에 심적으로 편안하고 안정된 환경을 제공해 주어야 한다는 것을 의미한다.

셋째, 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성간의 상관관계를 분석해 본 결과, 조직문화와 교사의 자아탄력성간에는 정적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 자아탄력성 전체와 조직문화 하위요인 간 상관관계를 살펴보면 혁신적 문화, 집단적 문화, 위계적 문화의 순으로 나타났으며, 정적으로도 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 반면 자아탄력성 전체와 합리적 문화 간에는 부적으로 유의미한 상관관계를 보였다. 조직문화 전체와 자아탄력성의 하위요인 간의 상관관계를 살펴보면 낙관적 태도, 대인관계 효율성, 자신감, 분노조절 순으로 나타나 자아탄력성이 높은 교사일수록 어린이집의 조직문화를 높게 인식하는 것으로 나타났다.

즉, 보육교사의 조직문화는 낙관적이고 자신감 있는 적극적인 태도로 원만한 대인관계를 맺고, 자신의 내적인 감정을 탄력 있게 조절할 수 있는 교사일수록 조직문화를 더욱 높게 지각 한다는 것을 알 수 있었다. 김윤경(2011)의 연구에서도 교사 자아탄력성의 하위요인과 정서노동이 유의한 상관관계가 있다고 밝혔으며, 김인숙(2009)도 조직문화와 교사 자아탄력성의 하위요인은 고른 상관관계를 나타낸다고 하였다. 또한 박옥숙(2011)도 보육교사의 낙관적인 태도가 보육교사의 직무만족도 수준과 가장 높은 상관관계를 나타냄으로써 보육활동을

임하는 보육교사의 긍정적인 태도가 무엇보다 중요하다는 점이 드러났다고 하였다.

이러한 교사들의 자아탄력성을 높이기 위한 방안으로 우리는 교사의 근무환경 향상과 업무량에 적절한 급여, 그리고 무엇보다 심리적인 복지감 향상을 위한 프로그램 개선을 필요로 하고 있다. 즉, 상담 전문가의 도움은 교사들의 심리적인 스트레스와 내적인 문제를 극복할 수 있도록 도와줄 수 있을 것으로 보인다. 또한 무엇보다 조직 안에서의 자신에 맞는 지위부여와 팀웍을 다지기 위한 프로그램, 멘티와 멘토의 교감과 지원, 교육 및 업무보조, 전문성 발달과 교사 재교육, 정기적인 모임과 산학 연계는(이정화, 이수련, 2010) 교사의 보육활동과 과업을 수행 하는데 있어 자신은 물론이며 보육 발전에도 밑거름이 될 수 있을 것으로 보고 있다. 이제 교사가 가지고 있는 스트레스와 어려움은 개인의 문제가 아니며, 사회 전체가 함께 고민하고 해결해 나가야 하는 부분이다.

결국, 보육교사에게 있어 자아탄력성의 향상은 자신의 내적인 성장은 물론이며 새로운 과업에 대한 의지와 도전을 주어 자신을 높이고, 보육의 효과성을 높일 수 있는 활동의 기초가 될 수 있을 것으로 생각한다. 그동안의 보육조직의 관계가 친화를 바탕으로 보육의 내부안정과 체제의 기틀을 마련하는 질서유지였다면, 현재의 어린이집은 그 어느 때보다도 더 획기적인 변화를 추구하는 상황에 놓여져 다양한 문화적 특성과 공존해야 하며 새로운 보육 조직문화 구축과 함께 보육교사의 자아탄력성이 필요하다.

넷째, 어린이집의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향력과 그 설명력을 분석한 결과 회귀모형의 설명력은 37.8%이고 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 독립변수에서는 합리적 문화, 조직문화 전체에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 혁신적 문화, 위계적 문화에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 하위 요인 간의 영향력은 낙관적 태도, 자신감, 대인관계 효율성, 분노조절 순으로 모두 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 어린이집의 조직문화가 높을수록 교사의 자아탄력성도 높아지는 것으로 해석된다. 이는 어린이집의 조직문화 중 합리적 문화가 자아탄력성에 미치는 영향력에서 유아교육기관의 조직문화유형을 집단문화와 합리문화로 인식한 교사들의 스트레스 수준이 상대적으로 낮게 나타났다는 석은조, 신성철(2008)의 연구결과와 부분적으로 일치하며, 보육시설의 조직문화 중 합리문화가 교사효능감에 유의한 영향력을 갖는다고 한(유계숙 외 2011) 연구와 일치한다. 이는 교육의 실천과 효율성을 강조하는 합리적 문화에서 성공적인 과업에 대한 성취감은 교사의 자아탄력성을 향상시킬 수 있음을 의미한다. 그로 인한 성취결과를 보상받거나 주위로부터의 인정 등은 결국 교사 자신감 향상은 물론이며, 긍정적인 자아개념을 가져와 긍정적인 사회관계를 맺고 자신을 좀 더 탄력적으로 조절하며 내적인 성장을 이룰 수 있다.

어린이집의 보육교사는 현대사회에서의 여러 사회 조직 중 비교적 작은 조직체 안에서 다양한 인간관계를 맺으며 생활하고 있으며, 그 안에서 겪게 되는 여러 문제 상황으로부터 오는 스트레스와 당면하는 과제들은 많은 어려움과 소진은 교사들의 높은 이직률과도 관계를 보여 자아탄력성이 높은 보육교사를 양성하기 위한 환경의 제공이 필요하다(김윤경, 2011). 이를 위해 교사는 우선 자신의 삶에 대한 기대와 노력을 자발적으로 하도록 해야 하며, 조직에서 맺고 있는 다양한 관계에서 원만한 대인관계를 형성할 수 있도록 원장 및 동료교사 및 구성원간의 존중과 이해를 바탕으로 한 우호적인 관계와 협조적인 분위기를 만들도록 노력해야 한다.

결국 교사의 자아탄력성은 교사가 지각하는 조직문화형태에 따라 달라질 수 있다는 것을 의미하며 교사가 긍정적이고 적극적인 방향으로 직무역할을 수행한다면 자신이 느낄 수 있는 어려움과 스트레스 상황에서도 유연하게 대처할 수 있을 것으로 보인다. 그리고 이런 교사의 자아탄력성 증진과 함께 현실적으로 어려운 우리나라 보육시스템에 대한 재점검과 보육의 질을 높이기 위한 보육정책 및 보육조직을 위한 프로그램을 구축시킬 수 있도록 노력이 이루어져야

할 것이다.

2. 결 론

본 연구는 어린이집의 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 경향을 전반적으로 살펴보고, 보육교사의 개인변인에 따라 차이가 있는지, 그 관계는 어떠한지 알아보았다. 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 보육시설의 조직문화에 대한 교사의 개인배경에 따른 차이를 알아본 결과 경력, 최종학력, 어린이집유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 경력이 10년 이상의 경우 조직문화 중 집단적 문화 대하여 높게 인식하고 있었으며, 최종학력은 보육교사교육원에서 조직문화 중 합리적 문화에 대하여 높게 인식하고 있었다. 어린이집 유형에서는 직장어린이집의 경우 혁신적 문화와 집단적 문화에서 높게 인식하였으며, 국공립어린이집의 경우 위계적 문화, 합리적 문화에서 조직문화를 높게 인식하였다.

둘째, 보육교사의 자아탄력성에 대한 교사의 개인배경에 따른 차이를 알아본 결과 최종학력과 어린이집유형에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 최종학력이 4년제 대학의 경우 자아탄력성 전체와 자신감, 대인관계 효율성에서 높게 인식하고 있었으며, 대학원의 경우 낙관적 태도에서 높게 인식되었다. 어린이집유형에서는 직장어린이집에서 자아탄력성 전체와 4개의 하위요인을 모두 높게 인식하였다.

셋째, 어린이집의 조직문화와 자아탄력성간의 상관관계에서 두 가지 모두 정적인 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 즉, 교사의 자아탄력성 점수가 높을수록 어린이집의 조직문화도 높다는 경향을 띄었다. 반면 자아탄력성 전체와 합리적 문화는 부적으로 유의미한 상관관계 보였다.

넷째, 어린이집의 조직문화는 교사의 자아탄력성에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화가 교사의 자아탄력성에 미치는 영향의 설명력은 37.8%로 나타나서 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 제 언

본 연구의 결과를 통해 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 서울, 경기 일대의 보육교사만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있다. 이에 앞으로의 후속연구에서는 연구의 다양한 지역으로 확장하여 좀 더 객관적인 연구결과로서 폭 넓은 이해를 도울 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 직장어린이집과 국공립 어린이집보육교사에서 어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성을 높게 인식하는 경향이 있었다. 이는 직장 어린이집과 국공립어린이집에 대한 근무환경과 처우가 높아 취업과 이직에 대한 교사들의 인식이 민간이나 가정어린이집보다 높았다. 이는 직무만족도와도 직결될 수 있는 결과이므로, 이러한 연구과정을 거쳐 정부나 직장지원어린이집과 민간어린이집의 차이를 극복할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

셋째, 유아교육기관과 관련하여 자아탄력성의 주체인 교사를 대상으로 한 선행연구의 사례가 전무한 상태여서 시대의 변화 및 유아교육발전을 위한 교사의 특성에 따라 각기 다르기 나타나는 자아탄력성에 대한 좀 더 다양한 방법의 폭 넓은 후속 연구가 필요하다.

넷째, 본 연구에서는 어린이집의 조직문화, 자아탄력성과의 관계에 대해 설문 지법을 통한 양적연구로 제한했다는 점에 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서

는 다양한 변인을 고려하여 심층적인 면접과 관찰을 통해 더욱 포괄적인 연구가 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 강종수(2006). 조직문화가 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향 연구. **한국영유아보육학**, 45, 99-126.
- 강종혁(2008). 조직문화의 유형과 직무스트레스. 국민대학교 대학원 박사학위 논문.
- 강혜경(2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구 :부천시 보육시설 보육교사를 중심으로. 이화여자대학교 사회복지학원 석사학위논문.
- 강창실(2008). 청소년의 자아탄력성과 학교적응과의 관계. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권기태(1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 구연원(2005). 조직문화 유형과 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 용인대학교 대학원 박사학위논문.
- 구형모(2000). 자아탄력집단의 성격특질에 관한 연구. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 구혜영, 김미예(2010). 보육교사의 조직문화인식이 조직몰입에 미치는 영향연구. **한국비영리연구**, 9(2), 171-202.
- 구희정, 강정원(2009). 유아교사의 교수 스트레스와 유아와의 관계가 유아의 자아탄력성에 미치는 영향. **한국유아교육·보육행정연구**, 13(1), 281-297.
- 고민숙(2002). 자아탄력성, 의사결정 유형 및 성패귀인 유형과의 관계. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고혜진(2005). 양육스트레스와 양육태도의 관계에 미치는 자아탄력성의 중재효과 및 매개효과. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김광웅, 최명선, 김현주(2005). 아동상담자의 경력, 훈련 경험에 따른

- 자아탄력성 및 스트레스 대처방식에 대한 연구. **인간발달연구**, 12(4), 1-18. 서울 : 한국 인간발달학회.
- 김교성, 김경희(2003). 직장보육시설과 일반보육시설 이용하는 여성근로자의 보육의 질에 대한 평가와 만족도 및 격리불안정도에 관한 비교 연구 **한국영유아보육학**, 33, 1-22.
- 김미예(2010). 보육교사의 조직문화 인식이 조직몰입에 미치는 영향 연구. 한양 대학교 행정. 자치대학원 석사학위논문.
- 김민정(1989). 조직문화 유형 및 종업원의 참여도가 경영혁신 수용태도에 미치는 영향에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김신혜(2007). 유치원 교사의 직무스트레스관련 변인 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진아(2008). 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성. 동덕여자대학교 박사학위논문.
- 김진아, 이종희(2008). 보육시설의 조직문화 연구를 위한 방법론 고찰. **생활과학연구**, 13, 56-72.
- 김진아, 이종희(2008). 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화. **한국영유아보육학**, 55, 119-149.
- 김영옥(2003). 한국유치원의 조직문화연구, **유아교육연구**, 23(1), 261-290.
- 김윤경(2011). 유아교사의 정서노동과 자아탄력성과의 관계. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김애숙(2010). 병원종사자의 직무스트레스, 감정노동 및 자아 탄력성과 정신건강과의 관계. 아주대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 김인숙(2009). 교사의 팔로우십유형에 따른 원장-교사교환관계. 자아탄력성. 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 김문희(2011). 보육시설의 조직문화와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

- 김태운(2012). 보육교사가 인식하는 조직문화 및 조직몰입과 영유아 권리존중보육과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현주(2005). 놀이치료자의 자아탄력성 및 스트레스 대처 방식과 역전이 관리능력. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문
- 김혜순(2011). 유치원 교사가 인식하는 원장의 리더십과 교사의 전문성 발달의 관계. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 김호정(2002). 행정조직과 기업조직의 조직문화 비교. **한국행정학보**, 38(3), 49-67.
- 김재영(1999). 정부출연(연)의 조직문화 특성연구. **한국기술혁신학회 학술대회 발표논문집**, 1999(5), 313-334.
- 김재환(2003). 유아교육기관의 교직문화 진단 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정아(2012) 어린이집 교사가 지각한 주임교사의 리더십이 교사의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정림(2011). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진영(2007). 유아교육기관의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세명대학교 대학원 석사학위논문.
- 민동일(2007). 청소년의 가정건강성, 학교생활건강성 및 자아탄력성이 정신건강에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 박근희(2003). 유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박병기, 이선영, 송정화(2010). 자아탄력성 증진 프로그램의 개발 및 효과검증. **교육심리연구**, 24(1), 61-82.
- 박영신(2010). 유아교사의 직무만족에 대한 원장의 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력. 대구대학교 박사학위논문.

- 박유진(2012). 예비유아교사가 인식하는 안녕감과 자아탄력성. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박옥숙(2011). 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도의 관계분석. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은미(2011). 공동체 인식에 비추어 본 어린이집 조직문화 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은희(1996). 자아탄력성, 지능 및 학업성취도와 관계연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박인학(1993). 신 교육학 개론. 서울: 대왕사
- 서미례(2003). 조직문화유형과 지식경영. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 서영숙, 김재환(2004). 유치원·어린이집 유형별 교직원문화 특성탐구. **열린유아교육연구**, 9(2), 297-318.
- 서석립(1995). 내외통제성과 사회적 지지에 따른 특수교사의 소진(燒盡)에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 서지영(2001). 유치원 교사 이직에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 서지영, 서영숙(2002). 유치원교사의 직무만족, 조직 헌신도에 영향을 미치는 관련 변인연구-프로그램의 질과 직무환경을 중심으로. **미래유아교육학회지**, 9(2), 115-136.
- 석은조, 신성철 (2008). 유아교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화유형에 따른 직무 스트레스와 스트레스대처방안. **미래유아교육학회지**, 15(1), 327-374.
- 송미선(2009). 유아교사가 지각한 원장의 변혁적 리더십과 교사의 직무스트레스와의 관계. **영유아교육연구**, 12, 5-17.
- 신복기·박경일·장중탁·이명현(2002) 사회복지행정론, 서울: 양서원
- 신혜영, 이은해(2005). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의

- 질에 미치는 영향. **아동학회지**, 26(5), 105-122.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명 여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 안지혜, 유현정 (2009). 보육교사가 지각한 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 9(3), 25-40.
- 안진희(2010). 유치원 교사의 전문성 발달에 따른 소진과 자아탄력성과의 차이. 부경대학교 석사학위논문.
- 양옥승, 김지현(2004). 유아교육에서의 잠재적 교육과정 탐구. **사회과학연구**, 10. 184-201.
- 오영재(2006). 학교 조직 질적 연구. 서울: 학지사
- 유계숙, 김수경, 강경화, 박지혜, 황지영(2011). 보육시설의 조직문화, 초임보육교사의 배경변인, 교사효능감 및 직무스트레스 간의 관련성에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 18(3), 81-104.
- 유선영(2011). 원장의 감성리더십이 교사의 책무성과 교수효능감에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유성경, 홍세희, 최보운(2004). 가정의 위험요소와 적응의 관계에서 자아 탄력성, 애착, 실존적 영성의 매개 효과 검증. **교육심리연구**, 18(1), 393-408.
- 유정은(2012). 셀프리더십과 조직시민행동의 관계에서 조직문화 유형수준의 조절 효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유지연(2011). 유아교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 전문성 인식에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤복남(2001). 직장보육시설의 운영유형과 부모의 타아만족 및 요구에 관한 연구. **영유아교육연구**, 14. 127-150.
- 윤현희, 홍창희, 이진환(2001). 부모 보고형 자아탄력성 척도의 개발. **심리과학**, 1(10), 33-53.
- 이상욱(2005). 초등학생의 시험스트레스와 신체화 증상 : 자기 탄력성의 중재효

- 과. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은화. 김영옥 (2000). 유아사회교육. 서울: 양서원
- 이윤경 외(2012). 유아교사의 교직실무. 서울: 교육과학사
- 이정화, 이수련(2010).유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. **영유아보육학**. 30(6), 51-65.
- 이정희, 조성연(2009). 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과. **한국지역사회생활과학회지**, 20(4), 559-570.
- 이정희, 조성연(2011). 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적지지. **아동학회지**, 32(1). 157-172.
- 이하나, 정현주, 이기학, 이학주(2006). 대학생의 자아 탄력성, 행복감과 스트레스 지각 및 대처와의 관계. **상담학 연구**, 7(3), 701-713.
- 이학중(1990). 조직행동론. 서울: 세경사
- 임정숙(1997). 보육교사 직무만족에 관한 조사 연구 : 충남지역 어린이집을 중심으로. 한남대 지역개발대학원 석사학위논문.
- 장영숙(2005). 유아교육기관의 조직문화와 유아교사의 임파워먼트의 관계. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 전명식, 남정결(1999). 학교조직 문화와 학교조직 효과성의 관계 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 정선희(2010). 직장보육시설 교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용에 관한 연구. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 전명식(2000). 학교조직문화와 학교 조직 효과성의 관계연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 정진철, 최승준 역(2011). 리더십(5e). 서울: 한경사
- 정행숙(2012). 직장 어린이집과 국·공립어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 연구 성신여자교육대학원 석사학위논문.
- 조혜진, 김수연(2011). 유아교사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 정서지능의

- 매개효과. **열린유아교육연구**, 16(6), 231-247.
- 주효진(2004). 조직구조·문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 영남대학교 대학원, 박사학위논문.
- 주효진, 김옥일, 박광국(2007). 행정조직의 문화유형에 대한 실증적 분석: 조직문화 평가도구의 적용. **한국사회와 행정연구**, 18(3), 41-59.
- 진동섭(1989). 학교장과 교사의 결합: 결합의 개념적 모델 탐색교육이론, 4(1), 45-72.
- 최만기, 김영복(2012). 조직설계 이론과 실제. 서울: 탐북스
- 최병엽(2000). 학교장의 역할 특성과 조직문화에 대한 초등교사의 인식. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최은영(2007). 조직문화가 성과평가체제에 미치는 영향에 관한 연구. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 한주희, 황원일, 박석구(1997). 조직문화 인식유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구. **인사·조직연구**, 5(2), 95-134.
- 한민경(2009). 유아교사의 조직몰입에 대한 원장의 변혁적 리더십 및 교사 임파워먼트의 영향. **미래유아교육학회지**, 16(2), 193-215.
- 황윤정(2011). 조직문화의 개방성이 지식공유를 통하여 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 황혜신(2010). 정서노동 및 자아탄력성이 보육교사의 소진에 주는 영향. **대한가정학회지**, 48(7), 23-32.
- 홍은숙(2006). 탄력성(resilience)의 개념적 이해와 교육적 방안. **특수교육학연구**, 41(2), 45-67.
- Block, J. H., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connection and separation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Cicchetti, D., Rogosch, F. A., & Lynch, M., & Holt, K. (1993). Resilience in Maltreated Children: Process leading to adaptive outcome. *Development*

and psychopathology, 5, 629-647

- Deal, T. T., & Keddedy, A. A. (1982). *Corporate Culture: The Rities and Rituals of Corporate Life, Na: Addison-Wesley.*
- Downton, J. V. (1973). *RebelLeadership:Commitmentandcharismain are evolutionary process, New York: Free Press.*
- Fiedler, F, E. (1969). *A Theory of Leadership Effectivenses, Mcgraw-hill,* p. 3.
- Fine, S . B. (1991). Resilience and human adaptability: Whorises above adversity, Eleanor Clarke Slagle Lecture. *American Journal of Occupational Therapy, 45(6), 493-503.*
- Garmezy, N. Z. (1983). *Stres sorsinchildhood.*In N. *Garmezy& M. Rutter (Eds.), Stress, coping, and developmentin children .New York: Mcgraw-Hill.*
- Garmezy, N. Z. (1985). *Stress-resistantchlidren: The Search for protective factor.* In. J. E. Stevenson(Eds.), *Recentresearchin developmental psychopathology* (pp.213-233). New York: Pregamon Press.
- Garmezy, N. (1993). *Vulnerability and resilience.* In C. C. Funder, R. D. Parke,C. Tomlinson-Keesey, & K. Widaman (Eds.), *Studying lives through time: Approaches to personality and development.* (pp. 377-398). Washington, DC: American Psychological Association.
- Jorde-Bloom, P. (1989). *Measuring work attitudes in early child setting.* technical manual for early childhood job satisfaction survet and early childhood work environment survey. *Illionois carly childhood Professional Development project.*
- Katz, L, G. (1984). *The professional early childhood teacher, young children,* 39(5), 3-10.
- Klohnen, E. C. (1996). *Conceptual analysis and measurement of the*

- construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1067-1079.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and coping*, New York: McGraw-Hill.
- Light, D. Jr & Keller, S. (1979). *Sociology*, NY, Alfred A. Knopf.
- Louis, M. R. (1985). An inter-organizational guide to workplace culture. In J. Frost, et al (eds), *Organizational Culture*, (pp, 73-93). Sage publication.
- Lowe, K. B. & Gardner, W. L. (2001). "Ten years of the Leadership Quarterly: Contribution and challenges for the future.", *Leadership Quarterly* 11 (4), pp. 459-514.
- Northouse, Peter. G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*, 2nd., California. Sage Publishing, Inc. Hersey, P., and Blanchard, K. II, op. cit, p. 91. Rolfe, S. A. (2004). Rethinking attachment for early childhood practice: *promoting security, autonomy and resilience in young children*. *Crows Nest, IN: Allen & Unwin*
- Rutter, M. (1979). Protective factors in children's responses to stress and disadvantage. In M. W. Kent & J. E. Rolf (Eds.): *Primary prevention of psychopathology: Social competence in children* (pp.49-62). Hanover, NH: University Press of Vermont Press.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and Leadership*. California San Francisco; Jossey-Bass.
- Stogdill, R. M. (1990). "Leadership, Membership and Organization", Psychological. Sergio Avanni, T. J. Value added Leadership: *How to get extraordinary performance in school*. in P. W. Thurstin & L. S. Lotto (Eds). *Advances in educational administration*, 1, Greenwich: JAI Press Inc.

- O'Connell- D. F. & Decotis, T. A. (1983). Organizational Determinants of job stress. *Organization Behavior and Human, Performance*, 32, 160-177.
- O'Connell- D. G., & Bussey, K. (1984). *Social development, new Jersey: Pretnice*.
- Pettigrew, A, A, (1979). On studying Organizational Culture, *Administrative Science Quauterly*, 24, 570-581.
- Quinn, R. E, & Kimberiy, J. R. (1984). Paradox, planing and perseverance: Guidelines for managerial practise. *Managing Organizational Transitions*, 295-313. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Quinn, R. E, & Mcgrath, M. R. (1985). The transformation of Organizational Culture: a competing values approach. in Peter J. Frost et al., *Organizational Culture, Beverly hills, ca: sage*.
- Quinn, R. E. (1988). Beyond Rational Management: *Matering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*, SanFrancisco: Jossey-bass.

ABSTRACT

Relationships of Nursery Organizational Culture and Teachers Self-Resilience

Lee, Ji Eun

Department of Early Childhood Education

The Graduate School

Sungshin Women's University

The purpose of this study is to find out the overall trend for the organizational culture of a nursery and a teacher's self-resiliency; the difference these factors show respectively depending on personal background; and the relationship between the nursery organizational culture and the self-resilience. The research questions for this are as follows.

1. What are the differences in nursery organizational culture and ego resilience depending on the teacher's personal variables ?
2. What is the relationship between Nursery organizational culture and teachers ego resiliency?
3. What is the impact of Nursery organizational culture on the teacher's self-resilience?

In this study, questionnaires were distributed to 300 Nursery teachers in Seoul and Gyeonggi area in order to investigate the impact the Nursery organizational culture on the teacher's ego resilience. Questionnaires were distributed and collected by visits and e-mails; the survey was conducted across a total of seven weeks from June 11-27, 2012.

In order to measure the organizational culture of the Nursery, the questionnaire was prepared based on the questionnaire on organizational culture of schools developed by Quinn and Mcgrath (1985), Indeok Seo (1986) and Seokyol Lee (1997), and modifying the questionnaire used in the study of Youngran Seo(2006), reconstructing the contents by changing the target organization to study from school to Nurseries to suit the purpose of the study.

To measure the ego elasticity of the child care teachers, the questionnaires used in the studies of Hyeonjin Park (1996) and Sunae Shim (2007) were modified and reconstructed to include relevant questions of CPI (California Personality Inventory) of Klohnen (1996) and the ego-resilience test of Block (1978). Statistical processing of the data collected was carried out by the t-test and ANOVA, correlation analysis, and stepwise multiple regression analysis according to the research problem.

The results obtained through this study are as follows.

First, the organizational culture of childcare facilities depending on the teacher's personal background showed significant difference according to the career and education of the teachers, and the type of the Nursery. To be specific, Nursery teachers with career more than 10 years recognized the collective culture highly among organizational cultures, and teachers

with education from Nursery Teachers Training Institute recognized the rational culture highly among organizational cultures. According to the type of Nursery, innovative culture and were highly recognized in the case of workplace Nursery; hierarchical culture and rational culture were highly recognized in the case of national and public Nursery.

Second, the analysis of the difference in ego resiliency of child care teachers according to the teacher's personal background, significant difference was found depending on the final education and type of the Nursery. To be specific, nursery teachers with final education of a four-year college highly recognized the full ego resiliency, self-confidence and interpersonal relationships efficiency; teachers with graduate school education highly recognized an optimistic attitude. For the type of Nursery, all of ego resiliency and the four sub-factors were recognized highly in the workplace Nursery.

Third, it was found that both the Nursery organizational culture and ego resiliency have static correlations. In other words, the tendency is that higher the organizational culture of the Nursery is, the higher the score in the teacher's self-resilience is. On the other hand, the ego resilience as a whole and rational culture showed a negatively significant correlation.

Fourth, the organization culture of the daycare centers showed a positive effect on the self-resilience of the teachers. In other words, the explanatory power of the impact of organization culture on the teacher's self-resilience showed 37.8%, meaning a significant positive effect.

VI. 부 록

1. 어린이집 조직문화 질문지
- 2 보육교사 자아탄력성 질문지

〈어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 관계에 관한 연구〉

안녕하십니까?

영유아 보육을 위해 보육 현장에서 애쓰시는 노고에 경의를 표합니다.

저는 성신여자대학교 교육대학원에서 유아교육을 전공하는 학생으로 ‘어린이집의 조직문화와 교사의 자아탄력성과의 관계에 관한 연구’에 대해 논문을 준비하고 있습니다.

설문지의 응답 내용은 저의 연구에 소중한 자료가 될 것이며, 보육교사의 교육 및 연수 프로그램을 위한 귀중한 자료로 활용될 것입니다. 보육의 발전을 위해 애쓰시느라 무척 바쁘신데 이렇게 설문을 부탁드려 대단히 송구스럽게 생각하며, 귀한 시간 내어주심에 진심으로 감사드립니다.

응답하신 내용은 무기명으로 처리 되며, 연구 목적 이외에는 절대 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 15분 정도로 예상되며, 내용을 잘 읽어 보신다음 한 문항도 빠짐없이 답하여 주시면 연구에 많은 도움이 될 것입니다.

설문지 작성 중 의문사항이 있으시면 연락주시기 바랍니다.

귀원의 무궁한 발전을 기원하며 다시 한 번 감사드립니다.

2012년 5월

성신여자대학교 교육대학원

유아교육전공 연구자: 이지은 드림

지도교수: 권 경 속

질문 응답 시 주의사항에 대한 안내문입니다.

* 누락문항이 있는 질문지는 분석에서 제외되오니 모든 문항에 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다.

* 해당되는 번호에 표지(√)하시고, 해당내용이 없는 경우 기타의 ()속 자세히 적어 주시기 바랍니다.

* 본 질문과 관련하여 질문 있으시면 연락바랍니다.

연구자: 이지은 (lje426@nate.com)

- ▶ 다음은 선생님의 일반적인 사항을 알아보기 위한 질문입니다.
 각 질문에 가장 해당되는 번호에 “√”해 주시거나, 직접 답을 써 주시기 바랍니다.

1	교사연령 (실제나이)	_____세
2	어린이집 유형	_____① 국공립 어린이집 _____② 민간 어린이집 _____③ 법인 어린이집 _____④ 직장 어린이집
3	최종학력 (졸업기준)	_____① 보육교사 교육원 _____② 전문대(2.3년제) _____③ 4년제 대학 _____④ 대학원 이상 _____⑤ 기 타 ()
4	경 력	_____① 1~3년 미만 _____② 3년~5년 미만 _____③ 5년~10년 미만 _____④ 10년 이상
5	맡고 있는 반 연령	_____① 만2세미만 _____② 만2세 _____③ 만3세 _____④ 만4세 _____⑤ 만5세 _____⑥ 만4.5세 혼합
6	전 공	_____① 유아교육학 _____② 보육학 _____③ 사회복지학 _____④ 간호학 _____⑤ 가정학 _____⑥ 아동학 _____⑤ 기 타 ()

▶ 선생님의 견해와 일치하는 것 하나만 골라 해당 난에 “√”표하여 주십시오.

1. 어린이집의 조직문화 질문지

	우리어린이집은	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보 통 이 다	그렇 다	매 우 그렇 다
1	외부환경의 변화에 적극적으로 대처한다.					
2	어린이집 조직 내 창의성, 혁신성등의 변화 가치등을 중시한다.					
3	교사들은 유아들의 욕구에 맞게 다양한 교수-학습방법을 적용한다.					
4	어린이집 조직에서 발생하는 문제는 규칙, 절차보다는 교직원들의 자유로운 의사소통을 통해 유연하게 해결된다.					
5	어린이집 발전을 위해 학부모 및 어린이집교육 관련기관들과 관계를 중요시한다.					
6	교사들은 상호 협조적이며 신뢰감이 높다.					
7	어린이집 원장은 직장상사라기 보다는 친근한 직장선배로서 느껴진다.					
8	어린이집업무 추진에서 교사 상호간의 팀워크나 협동이 강조된다.					
9	교사들은 동료교사들의 어려움이나 개인적 사정에 대해 자신의 일처럼 관심을 갖고 받아준다.					
10	교직원들의 집단 사기와 응집성을 어린이집발전의 중요한 척도로 간주한다.					
11	안정성과 일관성을 중요시한다.					

12	교직원들 간의 서열의식이 강조된다.					
13	어린이집 업무 추진 시 원장이나 원감의 지시를 받아서 처리한다.					
14	업무 수행 시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다.					
15	어린이집 업무활동의 모든 결과들을 문서화하는 것을 선호 및 강조한다.					
16	최소의 비용으로 최대의 효과를 올리는 효율성이 중요한 하나의 규범이다.					
17	직무수행과 실적이 교사들의 핵심적인 평가기준이다.					
18	업무 처리에서 인간관계보다는 실리성을 강조한다.					
19	어린이집 달성을 위해 성과중심의 어린이집경영 조직을 편성한다.					
20	교육운영 시 과정보다는 항상 결과를 중요시 한다.					

▶ 선생님의 견해와 일치하는 것 하나만 골라 해당 난에 “√”표하여 주십시오.

2. 보육교사의 자아탄력성 질문지

	나는	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보 통 이 다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 종종 전공 선택을 잘못했다고 느낀다.					
2	일주일에도 몇 번씩이나 나에게 끔찍한 일이 일어날 것 같은 느낌이 든다.					
3	강한 사람은 자신의 느낌이나 감정을 드러내지 않는다고 생각한다.					
4	내가 다른 사람들을 잘 이끌 수 있을지 확신이 서지 않는다.					
5	낮선 사람에게 말을 붙이는 것이 어렵다.					
6	종종 내 삶은 무의미한 것 같다					
7	나는 다른 사람들보다 집중하는데 어려움이 있다.					
8	누군가에게 나에게 대해서 말하는 것이 몹시 힘들다					
9	많은 사람들과 같이 있을 때 나는 어떤 얘기를 하는 것이 적절한지 생각이 안 난다.					
10	나는 확실히 자신감이 부족하다.					

11	나는 일이 잘 안될 것 같으면 빨리 포기하고 싶은 느낌이 든다.					
12	나는 올바르게 살아오지 못했다					
13	나는 종종 쓸데없는 생각들에 사로잡혀 짜증이 난다.					
14	나는 수업 중에 앞에 나가서 얘기하는 것이 어렵다.					
15	나는 아주 잘 아는 사람들이 아니면 말을 많이 하는 것을 꺼려한다.					
16	내 일상엔 흥미진진한 것들로 꽉 차있다.					
17	내가 보기엔 미래란 희망이 없는 것 같다.					
18	대체로 나는 행복하다고 느낀다.					
19	나는 종종 벌컥 화를 낸다.					
20	나는 세상이 그저 스쳐 지나가는 것이라는 느낌이 자주 든다.					
21	나는 잘 모르는 사람들과 함께 있으면 당혹스럽다.					
22	나는 어려운 문제에 부딪히면 쉽게 포기하는 경향이 있다.					

23	뭔가 결정해야 할 일이 있을 때 사람들은 대체로 나에게 조언을 구한다.					
24	일이 진행되고 있을 때에도 그 일이 잘 이루어지리라는 희망을 갖기가 어렵다.					
25	확실히 나는 쓸모없는 존재라는 느낌이 든다.					
26	때로 나는 일을 해낼 수 없을 것 같다.					
27	나는 일단 화가 나면 성질이 고약해진다는 것을 인정할 수밖에 없다.					
28	나는 유아교육기관에 다니는 것을 좋아한다.					
29	나는 다른 사람들이 생각하는 만큼 그렇게 행복하지 않다.					

- 응답해 주셔서 감사합니다. -