

보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향

The Effects of Child Care Teachers' Professionalism, Learning Agility and Positive Psychological Capital on Their Job Satisfaction

최진숙*, 하정윤**, 김대명**, 강지연***

순천제일대학교 유아교육과*, 순천제일대학교 유아교육과**, 충북대학교 교육혁신연구원***

Jin-Sook Choi(jschoi@suncheon.ac.kr)*, Jung-Youn Ha(hajy9615@suncheon.ac.kr)**,
Dae-Myung Kim(dmkim0225@suncheon.ac.kr)***, Jiyeon Kang(jyriver@chungbuk.ac.kr)***

요약

본 연구의 목적은 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 등이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하여 보육교사의 긍정적인 직무 수행에 필요한 정책적 시사점을 제안하는 것이다. 이를 위해 전남 지역의 보육교사 283명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였고, 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 5년 이상의 경력을 가진 보육교사들이 전문성 인식과 긍정심리자본에 있어서 높은 수준을 보여주었다. 둘째, 보육교사의 직무만족도는 전문성 인식, 긍정심리자본, 학습민첩성의 순으로 높은 상관을 보였다. 셋째, 보육교사의 전문성 인식과 긍정심리자본이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 통해 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본은 직무만족도를 설명하는 유의미한 변인임을 확인하였다. 따라서 어린이집에서의 직무만족도를 높이기 위해서는 전문 연수과정과 컨설팅 등을 지원하여 스스로 전문직업인이라는 인식을 갖도록 하고 나아가 교사들에게 보다 많은 자율성을 부여하며 수직적인 어린이집의 운영 시스템을 개선할 필요가 있다.

■ 중심어 : | 보육교사 | 전문성 인식 | 학습민첩성 | 긍정심리자본 | 직무만족도 |

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of childcare teacher's professional recognition, learning agility, and positive psychological capital on job satisfaction in order to suggest policies that required for child care teacher's positive performance. For this purpose, an online survey was conducted with 283 in-service nursery teachers in Jeonnam and the results are as follows. First, teachers with more than five years of experience showed higher levels of professional recognition and positive psychological capital. Second, the job satisfaction of child care teachers was highly correlated in order of professional recognition, positive psychological capital, and learning agility. Third, the professional recognition and positive psychological capital of the childcare teachers have positive effects on their job satisfaction. Through this study, it was confirmed that the professional recognition, learning agility, and positive psychological capital of the childcare teachers were significant variables in explaining job satisfaction. Therefore, in order to increase job satisfaction in daycare centers, it is necessary to firmly recognize that they are professional workers by providing training courses and consulting supports. Furthermore, there is a need to allow teachers more autonomy and to reform the hierarchical system in day care places.

■ keyword : | Child Care Teacher | Professionalism | Learning Agility | Positive Psychological Capital | Job Satisfaction |

접수일자 : 2019년 11월 15일
수정일자 : 2019년 12월 27일

심사완료일 : 2019년 12월 27일
교신저자 : 강지연, e-mail : jyriver@chungbuk.ac.kr

I. 서론

영유아기는 인간발달단계에서 가장 중요한 시기라고 할 수 있다. 따라서 이 시기에 가장 많은 시간을 보내는 보육시설의 질적인 측면과 교사의 수준은 매우 중요한 변인이다.

선행연구들을 살펴보면, 보육교사의 직무만족이 낮은 경우, 조직헌신도가 낮아지고 이직률이 높아지게 되며, 보육시설의 이러한 교사 불안정성은 보육의 질을 저하시키게 된다. 보육교사의 높은 직무만족도는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 반면, 부정적 정서나 이직의도와 부적상관을 나타내고 있다[1-4].

교사의 직무만족도는 교사 자신의 생활뿐 아니라 역할수행 및 관계형성 등을 매개로 영유아의 성장과 발달에 영향을 미칠 수 있다. 보육교사의 역할을 단순히 양육자의 역할만이 아니라 교육과정을 설계하고, 운영하며 의사결정과 진단, 그리고 상담 및 조언자의 역할을 수행하는 것으로 보고 있다[5]. 즉, 보육교사는 행정 업무와 영유아 발달에 대한 관찰, 학습 서비스를 제공하는 수행자로서 보육서비스 전반에서 중요한 역할을 차지하고 있음을 알 수 있다.

하지만 실제 보육현장에서 교사는 자신의 역할과 권한을 명확하게 인지하지 못하거나 학부모들의 다양한 요구와 주기적인 인증평가 준비, 각종 행정 업무 등으로 본연의 업무가 소홀히 되어 갈등으로 이어지며 보육교사의 직무만족도에 부정적인 영향을 주고 있다. 이와 같이 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인 중에서 자신에 대한 전문성 인식은 매우 중요한 요인이라는 것이 여러 선행연구를 통해 밝혀졌다[2][4][9-15].

그리고 전문성 인식에 대한 연구에서 전문성 인식이 직무만족도에 영향을 준다는 점에서 보육의 질 향상에 중요한 변인임을 알 수 있다[12-17]. 즉, 이러한 연구결과들을 볼 때 교사들의 전문성 인식 정도가 전문성 발달의 정도를 결정짓는 매우 중요한 요인이 된다는 것을 알 수 있다. 또한 교사의 학습민첩성은 직무수행 준비뿐 아니라 자율적인 직무 수행에도 영향을 주기 때문에 학습민첩성은 학교조직몰입에 영향을 미치는 중요한 역량이다[18][19]. 기업에서도 학습민첩성이 조직문화에 긍정적인 영향을 미치는[20-22] 것으로 나타나, 학

습민첩성은 인지능력과 개인적인 특성에 영향을 받으며 직무성과에도 영향을 주는 변인인 것으로 볼 수 있다[23][24]. 또한 긍정심리자본과 관련한 연구에서, 연구직이나 사무직에 종사하는 직장인들에게도 긍정심리자본이 직무만족도에 영향을 미친다는 결과를 보여주고 있다[25]. 뿐만 아니라 보육교사의 긍정심리자본 관련 연구[26]에서 교사의 긍정적인 정서와 감정 등을 측정하여 부정적인 문제점을 전환한다는 점에서 정적 상황이 있다고 보고하고 있다.

위에서 살펴본 바와 같이 보육교사의 직무만족도와 교사 전문성 인식과 직무만족도, 긍정심리자본과 직무만족도 관련 연구는 이루어지고 있지만, 보육교사의 직무만족도와 긍정심리자본, 전문성 인식, 학습민첩성과의 관계에 대한 연구는 미미한 실정이다. 영유아의 양육문제가 가정에서 사회의 책임으로 전환되는 시점에서 그 책임의 실질을 직접 담당해야 할 보육교사가 전문적인 신념을 갖고 그 직무를 수행할 수 있는 기반을 마련하는데 도움이 될 수 있는 관련 연구가 필요한 때라 하겠다.

따라서 본 연구에서는 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 등이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴봄으로써 보육교사가 자신의 업무에 대한 보람과 신념을 갖고 영유아 보육에 참여할 수 있도록 하는 변인을 살펴보고자 한다. 본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1. 보육교사의 배경변인(연령, 경력, 학력)에 따른 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 등의 차이는 어떠한가?
2. 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 등의 관계는 어떠한가?
3. 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 전문성 인식

전문성(Professionalism)이란 전문적 직업에서의 태

도와 행동 양식의 개인적 특성이며, 자기 일에 대한 가치와 신념으로[27] 오랫동안 그 분야에서 활동을 하는 것을 말한다. 이러한 전문성을 가지기 위해서는 자신이 속한 사회에 공헌할 수 있어야 하며, 이론적 배경을 바탕으로 실제적인 활용을 위한 모색과, 사회가 그 일을 정의하는 데 있어서 권위적 가치를 부여해야 한다[27]. 보육교사의 전문성이란 교사로서 영유아에게 양질의 서비스를 제공해주기 위해 보육교사가 갖추어야 할 전문적 소양과 능력 즉, 지식이나 기술로서, 충분한 경험을 바탕으로 자신의 역할을 수행하는 것과 더불어 신념과 책임감이 중요한 요소가 된다[5]. 즉, 보육교사의 전문성은 영유아에 대한 자신의 중요한 영향력을 이해하고 이에 대한 보육교사로서의 신념과 철학을 바탕으로 책무성을 갖추어야 한다. 또한 전문적인 지식과 기술 및 이를 실무에 적용할 수 있는 능력과 자율성을 필요로 한다[28]. 교직의 전문성을 고도의 지적 능력, 장기간의 교육, 봉사 지향적 직무의 성격에서 오는 사회적 책임감, 그리고 전문직에 요구되는 고도의 윤리강령과 자율적 단체 구성 등으로 그 특성을 정리하고 있다[29]. 특히 유아교사는 지적으로 신체적으로 충분히 발달되지 않은 유아를 가르친다는 점이 초중등교사와 다르며 그들의 교직 전문성에 대한 논의에서와 같이 유아교사의 전문성에 대한 논의도 활발하게 이루어졌다.

보육교사의 전문성 인식과 관련된 연구들은 학력이 높을수록 전문성 발달수준을 높게 인식하는 것으로 보고하고 있다[17][29-32]. 그리고 교직 경력이 높을수록 교사의 전문성 발달 수준이 높다는 연구결과[33]와 어린이집 보육교사의 전문성 인식과 직무만족도[32][34]에서도 유의미한 결과를 보이고 있다. 뿐만 아니라 효능감이 높을수록 전문성에 대한 인식이 높다는 결과[35]에서와 같이 교사들의 직무만족도와 전문성 인식의 상관성이 높아 교사의 직무만족도가 높을수록 전문성 인식도 높다는 결과를 보이고 있다[14][36-39]는 것이다. 보육 및 유아교사의 전문성은 조직현실에 영향을 미치는 것으로 나타났으며[40][41], 보육교사의 전문성인식은 보육교사의 역할수행능력과 자기발전에 대한 동기 유발 및 전문성 발달의 촉진 요인이 되는 것으로 나타났다[42]. 이처럼 보육교사의 높은 전문성 인식이 자신의 직업에 대한 만족으로 연결되어 교사 자신의 발달과

영유아 발달 및 보육에도 중요한 변인이 된다고 하겠다.

2. 학습민첩성

학습민첩성(Learning Agility)이란 경험으로부터 학습하고자 하는 의지 및 능력으로, 새로운 환경에서도 빠르게 배우고 생각과 행동을 유연하게 변화할 수 있는 역량을 말하며, 학습민첩성이 높은 인재가 곧 핵심인재로서의 가능성이 높다는 것을 의미한다[43]. 학습민첩성 연구를 처음으로 언급한 이후 개념과 특성에 대한 연구가 주로 이루어지다가 최근에 실증연구가 진행되기 시작했다[44]. 높은 학습민첩성을 가진 사람들의 특징을 첫째, 타인의 피드백을 수용하고, 둘째, 일이 잘되지 않을 때 유연한 행동의 변화, 셋째, 호기심이 많고 질문이 많은 것, 넷째, 자기인식, 다섯째, 새로운 지식과 스킬에 대한 학습열의, 여섯째, 성장과 행상 추구, 일곱째, 새로운 도전과 경험추구, 여덟째, 변화와 새로운 아이디어 수용, 아홉째, 실무로부터 학습 등으로 설명하고 있다. 이러한 학습민첩성은 직무성과와 관계를 연구하면서 경험으로부터의 학습능력을 강조하였다. 영유아의 학습특성이 경험학습임을 미루어볼 때 이는 보육교사의 직무수행에 있어서도 중요한 요인이 될 수 있음을 뜻한다[24].

학습민첩성과 직무만족도의 관계를 선행연구들을 통해 확인한 결과, 먼저 국내 기업에서 근무한 경험이 있는 사람을 대상으로 학습민첩성이 조직변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 학습민첩성이 정서적 조직변화몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다[22]. 이는 학습민첩성이 높은 구성원이 조직의 성공적인 변화에 더 몰입하는 것으로 볼 수 있다. 학습민첩성이 매개효과로서 영향을 준다고 밝힌 연구에서는 조직사회화 전략과 문화 성향이 신입사원의 조직 적응에 미치는 영향에서 학습민첩성의 조절 효과가 확인되었다[45]. 이 연구에 따르면 사원의 사회적 관계가 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 데 학습민첩성이 그 정도를 증가시키는 매개효과를 갖고 있음을 밝혔다. 또한, 개인의 문화성향 중 수평적 개인주의가 강한 사람은 학습민첩성이 높을수록 직무만족이 하락하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회관계, 개인 문화 성향과 직무만

죽 관계에서 학습민첩성이 긍정적 매개 역할을 하는 것을 알 수 있다. 이는 인재 선발의 관점이 아닌 인적자원 개발 관점에서 학습민첩성을 요구하는 것이다[46].

보육교사 역시 직무만족도를 높이기 위해 타인이나 자기 스스로에게 피드백 하는 등의 자기성찰을 하며, 자신의 행동을 평가하게 된다. 교사의 학습민첩성에 대한 선행연구[18][19]에 따르면, 학습민첩성이 직무만족에 영향을 주는 변인이라는 점에서 보육교사의 학습민첩성 정도가 직무만족에 어떤 영향을 주는지 밝힘으로써 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

3. 긍정심리자본

긍정심리자본(Positive Psychological Capital)은 개인이 지니고 있는 긍정적 심리상태이며, 정신적 건강과 신체적 건강뿐 만 아니라 직업이나 학업에서도 높은 성과를 달성한다. 따라서 긍정심리자본은 자신의 직무와 과업을 성공적으로 이끌기 위한 긍정적이고 동기 부여적인 개인의 다양한 심리적 성향이라고 할 수 있다[47].

긍정심리자본의 구성요소는 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등이며, 이는 과학적 근거에 의해 측정 및 개발되는 것이라고 강조하였다[48][49]. 이러한 긍정심리자본은 조직 내 구성원들로 하여금 도전적 과업의 성공에 필요한 자신감(자기효능감)을 지니게 하고, 또한 현재와 미래의 성공에 대하여 낙관적이며(낙관주의), 달성해야 할 목표를 위하여 인내하게 만든다. 뿐만 아니라 성공하기 위하여 목표에 대한 경로 재설정(희망)과 역경이나 문제에 직면하였을 경우 견뎌내어 좌절로부터 원래상태로 돌아오거나(복원력) 그것을 뛰어 넘게 하는 개개인의 긍정적인 심리상태로 정의되어 질 수 있다[50].

이렇듯 긍정심리자본은 목표 달성을 위해 필요한 긍정적인 인지상태와 동기부여를 촉진함으로써 조직에 긍정적인 태도나 성과에 기여하고, 조직에서는 구성원 개인의 심리적 강점인 긍정심리를 자본화 하고, 조직차원의 노력과 개입을 통해 효율적으로 육성 및 관리하여야 한다고 보고하고 있다[51][52].

최근 긍정심리자본이 직무만족[53], 직무성과[50][53], 정서적 몰입[54], 직무스트레스[55][56], 직무

과부하와 직무 탈진[57] 등 서비스 관련 직무에서 연구들이 이루어지고 있다. 그리고 긍정심리자본과 직무소외감, 직무만족과의 관계연구에서 긍정심리자본이 직무소외감에는 부적영향을, 직무만족에는 정적영향을 나타내며 긍정심리자본과 직무소외감, 직무만족 사이에 종사자의 정서적 매개역할을 하는 것으로 나타내고 있다[58]. 보육교사와 관련된 선행연구에서 [26]는 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족 및 교사-영유아 간 상호작용에 정적상관이 있다는 결과를 보였으며, 보육교사의 심리적 안녕감에 따른 교사효능감 연구[59], 직무만족도[60] 관련 선행연구, 보육교사의 긍정적 심리자본과 윤리적 책무성에 대한 연구[61] 등이 이루어지고 있다. 하지만 긍정심리자본과 전문성 인식이 보육교사 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구는 미미하다.

4. 직무만족도

직무만족도(Job Satisfaction)는 ‘자신의 직무 또는 직무경험에 대한 평가로서 윤택하고 긍정적인 감정상태’로 정의된다[62]. 일반적으로 직무만족도는 자신의 직무상황에 대하여 갖는 정서적 반응이며[63], 직무에 대해 느끼는 긍정적 및 부정적 감정과 태도로 규정하고 있다. 자신의 직무에 대한 태도는 직무상의 과업 직무의 조건, 동료와의 관계에도 영향을 줄 수 있다. 따라서 보육교사의 직무만족도는 교사가 일과를 진행하고자 하는, 즉 목표를 달성하는 과정에서 자신의 욕구가 충족되어 느껴지는 주관적인 감정적 상태라고 할 수 있다[64][65]. 직무만족은 조직과 그 구성원의 행동을 이해하는데 중요한 변인이 되었다. 특히 보육서비스를 제공하고 있는 어린이집 운영에 있어서도 구성원의 직무만족은 중요한 요인이 된다. 질 높은 보육서비스와 보육교사의 직무만족에 대한 연구에서 보육교사의 직무만족도가 높을수록 직무성과가 높을 뿐만 아니라 직무몰입도가 높아져 질 높은 보육서비스를 제공할 가능성이 큰 것으로 나타났다[66][67]. 이렇듯 보육교사의 직무만족도는 영유아에게 직접적인 영향을 주며, 보육의 질을 제고하는 중요한 요인이 된다.

그러나 현재 보육교사에 대한 우리나라의 사회적 인식 수준이 낮을 뿐만 아니라 과도동, 저임금, 학급당 영유아수 과다 등의 매우 열악한 근무환경 등은 보육교사

로 하여금 신체적, 심리적으로 직무에 스트레스를 야기시켜 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨리기도 한다. 보육교사의 직무만족도 효과 크기를 비교한 연구[68]에서, 보육교사의 직무만족도는 직무자체, 보상, 근무환경, 전문성, 원장의 지도성 등의 순으로 효과가 크게 나타났다. 보육교사의 직무만족도와 자아존중감을 살펴본 연구[69]에서는 보육교사들이 인구 사회학적 특성 가운데 직무만족에 관계를 보인 변인은 연령, 학력, 근무경력, 소지하고 있는 자격증 등이고 연령이 적거나 많을 때 학력이 높을수록, 근무 경력이 오래될수록 높은 것으로 나타났고, 시설 종류별로는 국공립 보육시설에서 근무하는 보육교사들의 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다. 보육교사의 직무만족도가 중요한 이유를 선행연구에서 살펴보면 직무스트레스는 이직의도가 높다는 것이다[70-72]. 이는 곧 보육 환경이 열악하고, 교사가 스트레스 상황일 경우 보육의 질을 떨어뜨리는 원인이 된다는 것이다. 이러한 면에서 살펴볼 때 보육교사는 다른 어느 직업보다 자신의 직업에 대해 긍정적인 만족감을 갖고 성취와 보람을 느낄 수 있어야 한다. 그 이유는 영유아뿐만 아니라 가족 및 지역사회의 포괄적인 서비스 전달자로서의 보육의 질을 결정하는 중추적인 역할을 하고 있기 때문이다[73]. 보육의 질은 교사 자신에게도 영향을 주지만 영유아의 학습, 발달, 정서, 성장에 많은 영향을 미치는 존재로서, 보육의 질을 향상시키기 위해서는 교사의 직무만족도를 긍정적으로 높일 수 있는 방안을 마련하는 것은 중요하다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 연구가설

본 연구의 목적은 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 등이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 이를 위해 독립변인으로는 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 등을, 종속변인으로는 직무만족도를 설정하였다. 본 연구의 연구모형을 도식화하면 [그림 1]과 같다.



그림 1. 연구모형

본 연구의 연구모형과 연구문제에 기반한 연구가설은 다음과 같다.

[가설 1] 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 등은 보육교사의 배경변인(연령, 경력, 학력)에 따라 차이가 있을 것이다.

[가설 2] 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 간에는 유의미한 관계가 있을 것이다.

[가설 3] 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 등은 직무만족도에 유의미한 영향을 끼칠 것이다.

2. 연구대상

본 연구의 자료는 전남 지역 283명의 현직 보육교사들을 대상으로 2018년 9월 10일부터 21일까지 약 2주간 실시한 온라인 설문조사를 통해 수집되었다. 연구대상자의 연령을 살펴보면, 20대에서 50대에 걸쳐 고르게 분포되어 있는 가운데 40대 이상이 45.7%로 가장 큰 비중을 차지하였으며 20대가 그 다음으로 32.1%, 30대가 22.1%를 차지하고 있었다. 연구대상자의 보육교사로서의 경력 기간을 살펴보면, 경력 2년 이하의 신규 교사가 전체의 29.3%, 3~4년차 교사가 28.3%, 그리고 5년 이상의 교사가 42.3%를 차지하고 있어, 이 세 집단이 보육교사 경력에 있어서 어느 정도 비슷한 비중을 차지하고 있다. 연구대상자 학력의 경우에는 전문대학 졸업이 전체의 60.4%로 나타나 가장 큰 비중을 차지하였고, 4년제 대학 졸업이 29.3%로 그 다음으로 나타났다. 본 연구의 대상으로 참여한 보육교사들의 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 연구대상 보육교사들의 특성

변인	집단	빈도(N)	비율
연령	20대	90	32.1%
	30대	62	22.1%
	40대 이상	128	45.7%
	전체	280	100.0%
경력	2년 이하	83	29.3%
	3~4년	80	28.3%
	5년 이상	120	42.3%
	전체	283	100.0%
학력	고등학교 졸	20	7.1%
	전문대학 졸	171	60.4%
	대학교 졸	83	29.3%
	대학원 졸	9	3.1%
	전체	283	100.0%

3. 연구도구

3.1 전문성 인식

본 연구에서 보육교사들의 전문성 인식을 측정하기 위해 사용한 도구는 [74]의 전문성 인식 도구를 우리나라 실정에 맞게 수정·보완하고 재구성한 질문지[27][75]를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용한 척도는 총 23문항 6개 하위영역, 즉 전문적 지식(4문항), 사회봉사(3문항), 자율성(4문항), 직업윤리(5문항), 사회경제적 지위(4문항), 직업전문성(3문항)으로 이루어져 있다.

각 문항의 평정점수는 5점 Likert식 척도로 '전혀 그렇지 않다'(1점), '대체로 그렇지 않다'(2점), '보통이다'(3점), '대체로 그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 교사의 전문성 인식이 높음을 의미한다. 척도의 하위영역별 문항 수와 문항번호 및 신뢰도 계수는 [표 2]와 같다.

표 2. 전문성 인식 검사의 하위영역별 문항 수 및 신뢰도

하위영역	문항 수	Cronbach's alpha
전문적 지식	4	.76
사회봉사	3	.44
자율성	4	.59
직업윤리	5	.85
사회경제적 지위	4	.75
직업전문성	3	.72
전체	23	.85

3.2 학습민첩성

본 연구에서는 학습민첩성을 측정하기 위해 임창현 외[43]가 개발한 학습민첩성 측정도구를 활용하였다.

본 도구는 자기인식, 성장지향, 사고유연, 성찰추구, 행동변화의 다섯 가지 요소로 구성되어 있다.

표 3. 학습민첩성 검사의 하위영역별 문항 수 및 신뢰도

하위영역	문항 수	Cronbach's alpha
자기인식	4	.86
성장지향	7	.90
사고유연	3	.87
성찰추구	5	.88
행동변화	6	.89
전체	25	.96

3.3 긍정심리자본

보육교사들의 긍정심리자본을 측정하기 위해 Luthans, Youssef & Avolio[47]의 기존 측정도구를 변안한 질문지[76]를 사용하였다. 본 측정도구는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성 4개의 하위요인, 총 24 문항으로 구성되어 있다.

표 4. 긍정심리자본 검사의 하위영역별 문항 수 및 신뢰도

하위영역	문항 수	Cronbach's alpha
자기효능감	6	.84
희망	5	.72
낙관주의	5	.69
탄력성	5	.73
전체	24	.92

3.4 직무만족도

본 연구에서 보육교사들의 직무만족도 측정을 위해 Jorde-Bloom[77]이 제작한 유치원 직무만족도 측정 도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey, ECJSS)와 Fleischer[78]의 연구에서 사용된 도구를 변안한 도구[72]를 사용했다. 본 측정도구의 문항은 보육교사들의 직무만족과 밀접한 관계가 있는 것으로 생각되는 직무 자체의 특성, 인간관계, 재교육지원체계, 사회적 인정, 보수, 전문성 신장의 6개 하위 요인에 걸쳐 총 36문항으로 구성되어 있다.

표 5. 직무만족도 검사의 하위영역별 문항 수 및 신뢰도

하위영역	문항 수	Cronbach's alpha
직무자체의 특성	5	.87
인간관계	10	.90
사회적 인정	4	.85
재교육지원체계	4	.84
복지후생	6	.87

보수	6	.81
전체	35	.96

4. 분석방법

본 연구에 참여한 보육교사들의 배경변인에 따라 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 등에 있어서 차이가 있는지를 확인하기 위해서는 일원변량 분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 집단 간에 유의미한 차이가 발견되는 경우에 한하여 Scheffe의 사후검정을 진행하였다.

보육교사들의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 간의 관계를 파악하기 위해 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였고, 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 등이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 배경 변인에 따른 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 및 직무만족도의 차이

보육교사들의 배경 변인에 따른 각 변인별 기초통계량은 [표 6]과 같다.

표 6. 보육교사의 배경변인에 따른 비교

배경 변인	집단	빈도 (N)	변인 M / (SD)			
			직무 만족도	전문성 인식	학습 민첩성	긍정 심리 자본
연령	20대	90	126.48 (24.10)	86.73 (9.80)	92.53 (13.45)	81.70 (11.71)
	30대	62	124.19 (20.40)	87.55 (8.49)	95.50 (10.99)	86.31 (9.11)
	40대 이상	128	125.18 (16.97)	88.22 (7.81)	94.62 (11.63)	86.62 (10.30)
	전체	280	125.38 (20.22)	87.59 (8.64)	94.14 (12.13)	84.97 (10.74)
경력	2년 이하	83	127.77 (21.80)	87.96 (8.68)	94.52 (13.22)	83.99 (11.59)
	3~4년	80	121.25 (21.55)	85.51 (9.69)	91.86 (12.36)	82.40 (10.69)
	5년 이상	120	126.27 (17.81)	88.56 (7.74)	95.27 (11.02)	87.24 (9.69)
	전체	283	125.28 (20.24)	87.52 (8.67)	94.08 (12.12)	84.92 (10.73)
학력	고등학교	20	124.21 (16.42)	89.65 (7.94)	96.20 (13.88)	87.30 (10.76)

전문대학	171	125.25 (19.54)	87.70 (8.54)	93.24 (11.86)	84.42 (10.77)
대학교	83	126.10 (22.01)	87.16 (8.89)	94.88 (12.33)	85.20 (10.86)
대학원	9	120.78 (25.93)	82.78 (10.07)	98.11 (11.10)	86.44 (9.29)
전체	283	125.28 (20.24)	87.52 (8.67)	94.08 (12.12)	84.92 (10.73)

보육교사들의 배경 변인에 따른 각 변인별 하위집단 간 차이를 살펴본 결과는 [표 7]과 같다.

표 7. 보육교사의 배경변인에 따른 비교(ANOVA 분석)

변인 (종속 변인)	배경변인 (독립 변인)	집단 수	F	유의확률	사후분석 (Scheffe)
직무 만족도	연령	3	.244	.784	-
	경력	3	2.379	.095	-
	학력	4	2.09	.890	-
전문성 인식	연령	3	.782	.459	-
	경력	3	3.161	.044	5년이상)3~4년
	학력	4	1.379	.249	-
학습 민첩성	연령	3	1.282	.279	-
	경력	3	1.982	.140	-
	학력	4	.929	.427	-
긍정심리자본	연령	3	6.400	.002	30대/40대)20대
	경력	3	5.503	.005	5년이상)3~4년
	학력	4	.529	.663	-

*전체 사례수 N=283 (단, 연령의 경우에는 N=280)

[표 7]에 나타난 바와 같이 연령, 경력, 학력 등의 배경변인에 따라 보육교사를 하위집단으로 구분하여 여러 변인들에 있어서의 집단 간 차이를 살펴본 결과 전문성 인식에 있어서는 경력 차이에 따라, 긍정심리자본의 경우에는 연령과 경력의 차이에 따라 집단 간 유의미한 차이가 발견되었다.

전문성 인식의 경우, 보육교사의 경력에 따른 하위집단별 차이에 대한 사후분석을 실시한 결과, 5년 이상의 경력을 가진 보육교사들이 3~4년 정도의 경력을 가진 보육교사들에 비해 의미 있게 높은 수준의 전문성 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 통계적으로 유의하지 않았으나 2년 이하 경력의 교사들이 3~4년 경력 교사들보다 전문성 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

긍정심리자본의 경우, 연령 및 경력에 따라 구분한 하위집단 간에 유의미한 차이가 나타났는데, 연령에 따른 하위집단별 사후분석 결과 30대와 40대 보육교사들이 20대 보육교사들에 비하여 통계적으로 유의미한 수준에서 상대적으로 높은 긍정심리자본을 가지고 있음

을 확인할 수 있었다. 그리고 경력에 따른 하위집단별 사후분석 결과 5년 이상의 경력을 가진 보육교사들이 3~4년 정도의 경력을 가진 보육교사들에 비하여 의미 있게 높은 수준의 전문성 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 통계적으로 유의하지 않았으나 전문성 인식과 동일하게 2년 이하 경력의 교사들이 3~4년 경력 교사들보다 긍정심리자본 수준이 높은 것으로 나타났다.

보육교사들이 인식하는 직무만족도는 본 연구에서 가장 관심을 가지고 있는 변인이다. 본 연구의 목적이 보육교사들의 직무만족도가 어떤 변인에 의해 영향을 받는지 확인해보고자 하는 것을 고려해 볼 때, 연령, 경력, 학력 등 보육교사의 배경 변인이 이들의 직무만족도를 설명함에 있어서 그다지 의미 있는 변인이 되지 못한다는 것도 중요한 연구결과라 할 수 있다.

2. 보육교사의 직무만족도와 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본과의 관계

보육교사들의 직무만족도와 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 등과의 상관관계 결과는 [표 8]과 같다.

표 8. 보육교사의 직무만족도와 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본의 관계

	직무만족도	전문성 인식	학습민첩성	긍정심리자본
직무만족도	1	.68**	.42**	.58**
전문성 인식	.68**	1	.62**	.71**
학습민첩성	.42**	.62**	1	.74**
긍정심리자본	.58**	.71**	.74**	1

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

직무만족도와 다른 변인들과의 상관계수는 .42~.68 수준으로 나타났다. 전문성 인식의 경우 가장 높은 .68이며, 다음은 긍정심리자본(.58), 학습민첩성(.42)의 순으로 나타났다. 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 추정된 변인들 간 상관계수는 .62~.74수준으로 나타났다.

3. 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향

3.1 보육교사의 직무만족도를 설명하기 위한 관련변

인들의 회귀모형 탐색

보육교사들의 직무만족도에 대한 의미 있는 설명 변인들을 확인하기 위해 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본을 독립변인으로 한 회귀분석을 실시하였다. 보육교사의 직무만족도를 설명함에 있어서 유효한 변인과 불필요한 변인을 판단하기 위해 축차변인선택법(step-wise regression)을 활용하였으며, 회귀모형별 통계치는 [표 9]와 같다.

표 9. 보육교사의 전문성 인식, 긍정심리자본, 학습민첩성이 직무만족도에 미치는 영향(다중회귀분석)

모형	독립 변인	비표준화계수		표준화 계수 β	t	p	공선성 통계량	
		B	표준 오차				공차 한계	VIF
1	(상수)	-14.88	8.99		-1.66	.099		
	전문성 인식	1.60	.10	.68	15.66	.000	1.00	1.00
R ² =.468, (수정)R ² =.466, df=1, F=245.28, p<.001								
2	(상수)	-18.00	8.89		-2.02	.044		
	전문성 인식	1.27	.14	.54	8.94	.000	.50	2.00
	긍정심리자본	.38	.12	.20	3.28	.001	.50	2.00
R ² =.488, (수정)R ² =.484, df=2, F=132.29, p<.001								
3	(상수)	-14.59	8.92		-1.64	.103		
	전문성 인식	1.35	.14	.58	9.34	.000	.48	2.10
	긍정심리자본	.56	.14	.29	4.12	.000	.36	2.81
	학습민첩성	-.27	.11	-.16	-2.47	.014	.44	2.29
R ² =.499, (수정)R ² =.493, df=3, F=91.85, p<.001								

보육교사의 직무만족도를 설명하기 위해 본 연구에서 도출한 회귀모형은 전문성 인식, 긍정심리자본, 학습민첩성 등이 모두 통계적으로 유효한 설명변인임을 보여주고 있다. 편회귀계수의 통계적 유의성만을 고려한다면 모형3이 가장 설명력 높은 모형이라고 할 수 있는데, 해당 모형은 F값이 91.85, 유의수준 p<.001로 통계적으로 유의한 모형으로 나타났고, (수정)R²=.493으로 모형3의 직무만족도에 대한 설명력이 49.3%로 나타나 매우 높은 설명력을 가진 모형임을 보여주고 있다. 공차한계는 .36~.48로 나타나 기준치인 .1보다 높았고 VIF는 2.10-2.81로 나타나 모두 기준치인 10 이하로서 독립변인 간 다중공선성의 문제도 없었다. 그러나

모형3의 독립변인인 학습민첩성이 직무만족도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 보육교사의 직무 특성상 교사의 학습민첩성이 높을수록 직무만족도에 실제로 부적 영향을 미치기 때문인지, 아니면 다중공선성을 진단하는 기준을 통해서는 드러나지 않으나 학습민첩성과 다른 독립변인들과의 상관, 즉 전문성 인식(.62) 및 긍정심리자본(.74)과의 높은 상관으로 인한 것인지는 다소 해석하기 어렵다. 다만, 보육교사의 직무만족도가 학습민첩성과 부적 관계로 나타나는 것에 대한 해석이 두 변인에 대한 상식적인 이해에서 벗어나는 만큼 학습민첩성을 포함하는 모형3보다는 학습민첩성이 제외된 모형2가 가장 합리적으로 선택할 수 있는 회귀모형으로 판단된다. 또한 보육교사의 직무만족도에 대한 모형2의 설명력이 이미 48.4%를 보여주고 있고, 독립변인으로 학습민첩성을 추가한 모형3이 제공하는 추가적인 설명력이 0.9%에 불과하다는 점을 함께 고려한다면 모형3을 선택함으로써 얻을 수 있는 실질적 이득보다는 보다 간명한 모형2를 통해 보육교사의 직무만족도를 설명하는 것이 보다 합리적이라고 하겠다.

보육교사의 직무만족도를 설명하기 위해 확인한 정보는 보육교사의 직무만족도에 대한 전문성 인식 수준의 설명력이 크다는 점이다. 이는 보육교사의 직무만족도를 전문성 인식 변인 하나만으로 설명할 때 이미 46.6%의 설명량을 보였으나, 다른 독립변인들을 추가로 투입하여 얻을 수 있는 추가 설명량이 단지 1.8~2.7%에 불과하다는 것을 통해 확인할 수 있다.

3.2 보육교사들의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향

보육교사들의 직무만족도에 대한 전문성 인식 수준의 큰 설명력을 고려할 때 전문성 인식의 여러 하위요인들 중 어떤 변인들이 보육교사의 직무만족도를 얼마나 설명해내는지를 살펴봄으로써 보육교사의 직무만족도에 어떤 요인들이 영향을 끼치는지를 이해하는데 도움이 될 수 있다. 따라서 전문성 인식의 하위요인들, 즉 전문지식, 사회봉사, 자율성, 직업윤리, 사회경제적 지위, 직업전문성 등에 대한 보육교사들의 인식을 독립변

인으로 하고 직무만족도를 종속변인으로 한 다중회귀분석을 추가적으로 실시하였다. 회귀분석을 실시한 결과는 [표 10]과 같다.

표 10. 보육교사의 전문성 인식의 하위 요인들이 직무만족도에 미치는 영향(다중회귀분석)

종속변인: 직무만족도

독립 변인	비표준화계수		표준화 계수β	t	p	공선성 통계량		
	B	표준오차				공차 한계	VIF	
(상수)	-2.19	8.68		-.25	.801			
전문지식	.91	.54	.09	1.67	.097	.59	1.71	
사회봉사	2.36	.61	.19	3.86	.000	.67	1.50	
전문성 인식	자율성	2.68	.45	.30	5.94	.000	.67	1.51
	직업윤리	.50	.52	.06	.95	.343	.45	2.24
사회경제적 지위	2.58	.30	.39	8.64	.000	.84	1.20	
직업 전문성	.40	.59	.03	.68	.499	.67	1.49	

R²=.541, (수정)R²=.531, df=6, F=53.91, p<.001

보육교사의 직무만족도를 전문성 인식의 하위요인들로 설명하는 회귀모형은 F값이 95.76, 유의수준 p<.001로서 유의미한 것으로 나타났고, (수정)R²=.531로 나타나 본 모형의 직무만족도에 대한 설명력이 53.1%로 나타나 매우 높은 설명력을 보여주고 있다. 한편, 공차한계는 .45-.84으로 나타나 기준치인 .1보다 높았고 VIF는 1.20~2.24으로 나타나 모두 기준치인 10 이하로 나타나 독립변인 간 다중공선성의 문제는 없었다.

전문성 인식의 하위요인들 중 보육교사의 직무만족도를 가장 잘 설명해주는 요인은 사회경제적 지위(표준화계수β=.39)와 관련한 인식인 것으로 나타났으며, 그 다음으로 자율성(표준화계수β=.30), 사회봉사(표준화계수β=.19)의 순으로 나타났다. 기타 요인들, 즉 전문지식, 직업윤리, 직업전문성 등은 유의미한 수준의 설명력을 보여주지 않았다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 전문성 인식과 학습민첩성, 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적으로 수행하였다. 본 연구의 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사들의 연령, 경력, 학력에 따른 전문성 인식과 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 수준을 비교한 결과, 전문성 인식과 긍정심리자본은 연령과 경력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 반면, 보육교사의 학습민첩성과 직무만족도는 연령, 경력, 학력 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

먼저, 전문성 인식의 경우 5년 이상 경력 교사들이 3~4년 경력의 교사들 보다 더 높았다. 이는 경력이 많을수록 교사의 전문성 발달이 높다는 연구 결과 [6][7][33][34]를 지지한다. 또한 보육교사가 지각하는 전문성인식은 동료교사와의 협력에도 영향을 미친다는 [79] 연구결과와 방향을 같이하고 있다. 이러한 결과는 어린이집에서 5년 이상 근무한 교사들이 다양한 직무 경험을 통해 숙련성이 높아지고 상황에 대한 대처 능력이 높아져 신입이나 저경력 교사들에 비해 전문성을 인식하는 수준이 더 높은 것으로 해석할 수 있다.

그리고 긍정심리자본의 경우, 30대와 40대 교사들이 20대 교사보다 더 높았고 5년 이상 경력 교사들이 3~4년 경력의 교사들보다 통계적으로 유의하게 높은 것을 확인하였다. 이러한 결과는 조직 내 구성원들이 긍정심리자본이 잘 형성되어지면 조직에 관하여 우호적인 태도를 불러일으킨다는 선행연구[80]의 주장과 맥을 같이하고 있다.

또한 경력이나 직급이 높을수록 긍정심리자본이 높다고 보고한 연구[25] 결과를 지지한다. 신입이나 저경력 교사들이 5년 이상의 경력 교사들(주로 30-40대) 보다 긍정심리자본이 낮다는 점에서 이들의 긍정심리자본을 높이기 위한 방안을 강구할 필요가 있다. 물론 교사 개인의 심리내적 요인들과도 관련이 있겠지만 어린이집에서 저경력 교사들의 자기효능감과 희망, 복원력 등을 갖도록 지원할 필요가 있다. 아직 현장에서 충분한 경험을 갖고 있지 못하기 때문에 직무수행 과정에서 실수를 하거나 기대한 성과가 나타나지 않을 수 있다. 이때, 관리자나 고경력 교사들이 이들에게 지속적인 지지와 격려를 보내줄 필요가 있다. 교사회의나 업무

수행과정, 친목 모임 등 다양한 상황에서 저경력 교사들의 사기를 높이고 긍정적인 심리 상태를 유지하도록 지원해야 할 것이다.

둘째, 보육교사의 직무만족도와 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본 간의 상관을 살펴본 결과, 보육교사의 직무만족도는 전문성 인식 수준과 가장 높은 상관을 보였고 긍정심리자본, 학습민첩성의 순으로 나타났다. 그리고 전문성 인식, 긍정심리자본, 학습민첩성 간의 상호 상관은 매우 높은 것으로 확인되었다. 이와 같은 결과에서 전문성 인식과 긍정심리자본, 그리고 학습민첩성이 높은 교사가 그렇지 않은 교사보다 더 높은 직무만족을 유발시키는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과는 선행연구[25-29]의 결과와 맥을 같이 한다.

셋째, 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향을 확인한 결과, 전문성 인식과 긍정심리자본이 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전문성 인식과 긍정심리자본이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 한 선행연구[13][14][26][81]의 결과를 지지한다. 특히, 고도의 지적 능력, 자율성, 직업윤리, 사회봉사 기능의 순으로 높게 나타났으나, 사회 경제적 지위는 전체 평균 이하로써 유치원 교사들이 비교적 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다[81]. 이는 교사들이 스스로 자신의 직무가 사회봉사라는 인식이 직무만족도를 높이는 요인임을 알 수 있다.

하지만 보육교사들의 사회경제적 지위를 개선하기 위한 노력이 필요하다. 과거에 비해 처우가 개선되었다고 하나 아직 연봉이나 근무 여건 등이 더욱 개선되어야 한다. 또한, 어린이집에서 원장이나 경력 교사 중심의 경직되고 수직적인 분위기를 지양하고 교사에게 자율성을 부여할 필요가 있음을 시사한다. 이는 관리자의 각종 책임과 권한을 위임하여 성과를 창출할 수 있다는 최근의 연구[82]와도 그 맥을 같이 한다. 즉, 소수의 관리자가 통솔하는 조직이 아닌 교사들이 보다 많은 권한과 책임, 자율성을 갖고 직무를 수행할 때 더 높은 성과를 창출할 수 있다. 그리고 보육교사들은 직장 내·외의 사회적 지지가 전문성 인식에 차이를 나타낸다는 연구결과[83]와 맥을 같이하고 있는데, 이는 곧 사회적 관계가 정서적 측면에서의 위로, 위안, 그리고 업무를 직

접 도와주는 행위가 더욱 지지를 받는다고 지각한다는 것이다. 나아가 일반 직업들과 달리 자신의 직무 수행이 사회에 봉사한다는 인식을 갖도록 교직관을 확립할 필요가 있다. 교원양성과정에서부터 체계적인 교육과 인식의 제고가 필요하다.

본 연구에서 도출된 결과를 토대로 실천적 제언을 하면 다음과 같다. 보육교사의 직무만족도는 전문성 인식 수준과 가장 높은 관계를 갖고 있으며 정적인 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다. 따라서 보육교사들이 먼저 스스로 전문직업인이라는 인식을 확고히 가질 필요가 있다. 보육교사는 3~4년 간의 전문교육을 마치고 현장에 진출하여 직무를 수행하게 되지만, 지속적인 연수와 전문성 증진 활동 참여가 필요하며, 나아가 보육교사의 전문성에 대한 사회적 지지와 인식 개선도 함께 이루어질 필요가 있다.

또한, 어린이집에서 원장이 권한과 책임을 독점하면서 지시하는 것이 아니라 교사들에게 보다 많은 자율성을 부여할 필요가 있다. 이는 교사들의 의욕과 사기를 떨어뜨릴 수 있는 수직적인 운영 시스템을 개선해야 함을 의미한다. 왜냐하면 권위적이고 경직된 조직문화와 원장의 지나친 간섭은 교사를 위축시키고 전문성과 자율적인 능력 발휘에 부정적인 영향을 주기 때문이다.

따라서 어린이집 운영과 관련하여 교사들이 자율성을 갖고 참여할 수 있는 조직문화를 만들어 나가는 것과 교사들 간 자료와 교수방법 공유, 보육실행에서 오는 지침에 대한 지원, 교사의 발달 단계에 따른 맞춤형 재교육, 보육교사의 전문성 신장을 위한 연수 기회가 확대될 필요가 있다. 보육교사의 전문성인식은 직업에 대한 자긍심을 제고할 것이며, 최근 교육과정의 개정으로 교사의 자율성이 강조되고 있는 시점에서 보육교사의 학습민첩성, 긍정심리자본 역시 직무만족에 많은 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이를 통해 교사들의 열정과 헌신을 이끌어냄으로써 보다 높은 수준의 보육이 제공될 수 있을 것이다.

후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일부 지역의 보육교사를 대상으로 한 연구라는 점에서 일반화하기에 무리가 있다. 둘째, 본 연구는 자기보고식 설문조사 방법을 사용했다는 점에서 보다 깊이 있는 연구결과를 제시하는데 한계가 있다. 현장에 근무하

는 보육교사를 대상으로 심층면담의 방법을 함께 수행한다면 보다 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 강미자, “보육교사의 역할스트레스가 정서적 고갈에 미치는 영향,” 열린유아교육연구, 제18권, 제4호, pp.153-179, 2013.
- [2] 강재희, 김진영, “가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도,” 한국영유아보육학, 제76호, pp.121-138, 2013.
- [3] 김의석, 김성원, “근무환경과 사회지지가 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향,” 열린유아교육연구, 제18권, 제3호, pp.25-41, 2013.
- [4] 임수진, 여은진, 이혜원. “영유아 교사의 직무만족, 교사효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구,” 유아교육연구, 제33권, 제3호, pp.301-318, 2013.
- [5] O. N. Saracho and B. Spodeck, *Professionalism and the preparation of early childhood education practitioners*, Early Childhood Development and care, Gordem and Breach science publisher S. A, 1993.
- [6] 권준경, *보육시설장의 리더십에 따른 보육교사의 직무만족도에 관한 연구*, 계명대학교, 석사학위논문, 2010.
- [7] 신영은, *초등학교 방과후 보육교사 직무만족도에 관한 연구*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2010.
- [8] 윤정란, *보육시설장의 리더십유형과 교사의 직무만족도와의 관계 연구*, 성균관대학교, 석사학위논문, 2005.
- [9] 이효진, *어린이집 보육교사 전문성이 직무만족에 미치는 영향*, 동국대학교, 석사학위논문, 2007.
- [10] 정명자, *보육교사의 직무만족에 관한 연구*, 인제대학교, 석사학위논문, 2008.
- [11] 하주희, *우리나라 보육교사의 직무만족 결정변인에 관한 연구: 송파구를 중심으로*, 서울시립대학교, 석사학위논문, 2009.
- [12] 김미영, *영아전담 어린이집 보육교사의 교사민감성에 관한 연구: 환경변인 및 개인변인을 중심으로*, 고려대학교, 석사학위논문, 2010.

- [13] 성현숙, *국공립 및 직장 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무만족도 간의 관계*, 연세대학교, 석사학위논문, 2013.
- [14] 안점님, *보육교사의 직업전문성 인식과 직무만족도 및 역할수행능력 간의 관계*, 인천대학교, 석사학위논문, 2017.
- [15] 이순애, *보육교사의 배경변인 및 근무환경에 따른 직무만족도*, 계명대학교, 석사학위논문, 2011.
- [16] 이재경, *보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구*, 가톨릭대학교, 석사학위논문, 2006.
- [17] 정인화, *어린이집 대체교사의 전문성 인식 및 직무만족도에 관한 연구*, 전남대학교, 석사학위논문, 2012.
- [18] 김영일, *중등교사의 자기주도 학습능력, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 간의 구조적 관계*, 송실대학교, 박사학위논문, 2017.
- [19] 박영주, *초등학교 교사의 직무수행 준비도, 학습민첩성, 직무자율성, 학교조직문화, 학교조직몰입 간의 구조적 관계*, 송실대학교, 박사학위논문, 2017.
- [20] 장지선, 탁진국, “긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전제시가 정서적 조직변화몰입에 미치는 영향: 변화 이점, 조직냉소주의 조절효과,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제26권, 제1호, pp.1-25, 2013.
- [21] 이성중, 유태용, “지속학습활동이 조직몰입과 일 몰입에 미치는 영향: 고용경쟁력의 매개효과를 중심으로,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제26권, 제1호, pp.47-72, 2013.
- [22] 김택진, *학습민첩성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 직무자율성의 조절효과*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2015.
- [23] 김미리내, *국내 대기업 종사자가 인식하는 학습민첩성 수준이 직무 성과에 미치는 영향: 혁신적 업무행동의 매개효과를 중심으로*, 한양대학교, 석사학위논문, 2016.
- [24] C. L. Bedford, *The role of learning agility in workplace performance and career advancement*, University of Minnesota, Doctoral dissertation, 2011.
- [25] 김혜영, *긍정심리자본과 직무만족의 관계에서 커뮤니케이션 만족의 매개효과*, 고려대학교, 석사학위논문, 2013.
- [26] 박선희, *보육교사의 긍정심리자본이 직무만족 및 교사-영유아 간 상호작용에 미치는 영향*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2016.
- [27] 조은주, *보육교사의 전문성 인식 및 직무만족도, 삶의 만족도에 관한 연구*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2012.
- [28] 오연주, 한유미, “스웨덴과 한국 보육교사의 직무만족도와 전문성에 대한 인식 비교연구,” *미래유아교육학회지*, 제12권, 제1호, pp.99-122, 2005.
- [29] 김현진, 신은수, “보육교사 전문성 발달 수준에 대한 연구: 교사의 개인적 변인(연령, 학력 및 전공, 자격유형, 과거 직업유형)을 중심으로,” *한국교원교육연구*, 제25권, 제3호, pp.239-259, 2008.
- [30] 이순영, “보육교사의 전문성 인식(근무유형, 학력, 경력, 연령간의 관계),” *한국유아보육행정 연구*, 제13권, 제1호, pp.301-317, 2009.
- [31] 윤일순, *부모협동보육시설 보육교사의 전문성인식과 직무만족도와의 관계 연구*, 성공회대학교, 석사학위논문, 2008.
- [32] 김순영, *어린이집 보육교사의 전문성 인식과 직무만족도와의 관계*, 건국대학교, 석사학위논문, 2005.
- [33] 이경돈, *영아보육교사의 영아발달지식과 보육효능감이 전문성 발달 수준에 미치는 영향*, 경희대학교, 석사학위논문, 2010.
- [34] 손인숙, *공공형 어린이집 교사관련 변인에 따른 교사의 전문성 인식과 직무만족도 및 이직의도*, 인천대학교, 석사학위논문, 2014.
- [35] L. M. Coleman, L. Jussim, and J. L. Isaac, “Black students' reactions to feedback conveyed by White and Black teachers,” *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.21, No.6, pp.460-481, 1991.
- [36] 노수래, *영아보육교사의 전문성 인식에 미치는 요인*, 안양대학교, 석사학위논문, 2011.
- [37] 윤혜영, *보육교사의 배경변인 및 전문성인식에 따른 영아의 애착안정성 연구*, 공주대학교, 석사학위논문, 2010.
- [38] 정은숙, *가정어린이집 영아보육교사의 전문성과 행복감에 관한 연구*, 한국성서대학교, 석사학위논문, 2013.
- [39] 정재일, *초등학교 교사의 교육관과 직무만족도의 관계*, 수원대학교, 석사학위논문, 2002.
- [40] 김정희, 김동춘, “유아교사의 전문성에 대한 인식이 직무성과 조직헌신에 미치는 영향,” *유아교육학논집*, 제16권, 제5호, pp.77-96, 2012.
- [41] 신희이, 문혁진, “영아교사의 민감성과 보육교사직

- 현신도가 전문성 발달에 미치는 영향,” 육아정책연구, 제6권, 제2호, pp.1-24, 2012.
- [42] 김리진, 홍연애, “보육교사의 자아탄력성, 심리적 안녕감, 직무스트레스가 전문성 인식에 미치는 영향,” 육아정책연구, 제7권, 제2호, pp.263-282, 2013.
- [43] 임창현, 위영은, 이효선, “학습민첩성(Learning Agility) 측정도구 개발 연구,” HRD연구, 제19권, 제2호, pp.81-108, 2017.
- [44] M. M. Lombardo and R. W. Eichinger, “High potentials as high learners,” *Human Resource Management*, Vol.39, pp.321-330, 2000.
- [45] 이승연, *조직사회화 전략과 문화성향이 신입사원의 조직적응에 미치는 영향에서 학습민첩성의 조절효과 분석*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2015.
- [46] 류혜현, 오현석, “학습민첩성 연구의 쟁점과 과제,” HRD연구, 제18권, 제4호, pp.119-147, 2016.
- [47] M. E. P. Seligman, *Learned optimism: How to change your mind and your life*, New York: Pocket Books, 1998.
- [48] A. D. Stajkovic, “Development of a core confidence-higher order construct,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, No.6, pp.1208-1224, 2006.
- [49] F. Luthans and S. M. Jensen, “Hope: A new positive strength for human resource development,” *Human Resource Development Review*, Vol.1, pp.304-322, 2002.
- [50] F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, *Psychological capital : Developing the human competitive edge*, Oxford, UK: Oxford University Press, 2007.
- [51] 박은혜, “개인 및 기관 정서변인이 보육교사의 정서노동에 미치는 영향,” *한국교원교육연구*, 제25권, 제1호, pp.5-27, 2008.
- [52] 이규용, 송정수, “심리적자본이 임파워먼트와 학습성숙에 미치는 영향,” *대한안전경영과학회지*, 제12권, 제4호, pp.289-300, 2010.
- [53] F. Luthans, S. M. Norman, B. J. Avolio, and J. B. Avey, “The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.28, pp.219-238, 2008.
- [54] 김주엽, 김명수, “긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향,” *경영교육연구*, 제26권, 제3호, pp.117-148, 2011.
- [55] 이미영, *수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로*, 조선대학교, 박사학위논문, 2011.
- [56] 한광현, “근로자의 감정 성향에 따른 이직의향 : 직무만족과 자기효능감의 매개효과를 중심으로,” *대한경영학회지*, 제41권, pp.2197-2215, 2003.
- [57] 김형주, 유태용, “직무과부하가 직무탈진에 미치는 영향,” *한국심리학회지*, 제26권, 제2호, pp.317-340, 2013.
- [58] 김주엽, 이혜진, “긍정심리자본이 직무만족과 직무소외감에 미치는 영향: 정서의 매개효과,” *글로벌경영학회지*, 제11권, 제3호, pp.151-178, 2014.
- [59] 서현주, *어린이집 교사의 심리적 안녕감과 교사 효능감과의 관련성 연구*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2006.
- [60] 권남경, *어린이집 교사의 심리적 안녕감에 따른 교사 효능감 및 직무만족도*, 가천대학교, 석사학위논문, 2013.
- [61] 최재숙, *보육교사의 긍정심리자본이 윤리적 책무성에 미치는 영향*, 안양대학교, 석사학위논문, 2015.
- [62] E. A. Locke, “What is job satisfaction?,” *Organizational Behavior And Human Performance*, Vol.7, pp.211-230, 1976.
- [63] B. Kusma, D. A. Groneberg, A. Nienhaus, and S. Mache, “Determinants of day care teachers' job satisfaction,” *Cent Eur J Public Health*, Vol.20, No.3, pp.191-198, 2012.
- [64] D. P. Schultz and S. E. Schultz, *일과 심리학*, (양윤, 이재식, 신강현 역), 서울: 박학사(원본발간 2005), 2008.
- [65] 송유진, *유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구*, 이화여자대학교, 박사학위논문, 1993.
- [66] 김춘희, 문승연, 박희수, “서비스 질의 영향 요인에 관한 구조적 분석: 보육, 서비스를 중심으로,” *한국자치행정학보*, 제27권, 제3호, pp.145-164, 2013.
- [67] 이명환, “유아교육기관 원장의 리더십유형이 교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향,” *교육의 이론과 실천*, 제14권, 제2호, pp.55-78, 2009.

[68] 변미희, “보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석,” 한국영유아보육학, 제36권, pp.96-117, 2004.

[69] 조성연, “보육교사의 직무만족도와 교사 효능감,” 교육과학연구, 제36권, 제1호, pp.81-104, 2005.

[70] 박진희, *보육교사의 직무스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향*, 한국외국어대학교, 석사학위논문, 2013.

[71] 김기화, *직무만족도와 소진이 어린이집 교사의 이직 의도에 미치는 영향*, 한국방송통신대학교, 석사학위논문, 2013.

[72] 문미선, *보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와와의 관계연구*, 덕성여자대학교, 석사학위논문, 2007.

[73] 김상수, *영유아교사의 직무환경, 소진과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과*, 강남대학교, 박사학위논문, 2017.

[74] P. Lindsay and C. H. Lindsay, “Teachers in Preschools and Child Care Centers: Overlooked and Under valued,” *Child and Youth Care Quarterly*, Vol.16, No.1, pp.91-105, 1987.

[75] 구은미, *보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련변인 분석*, 숙명여자대학교, 박사학위논문, 2004.

[76] 한혜영, *대학생의 유머감각이 긍정심리자본과 셀프 리더십에 미치는 영향*, 명지대학교, 석사학위논문, 2013.

[77] P. Jorde-Bloom, *Measuring Work Attitudes in the Early Childhood Setting, Technical Manual for the Early Childhood Job Satisfaction Survey and Early Childhood Work Environment Survey*, Illinois Early Childhood Professional Development Project, 1989.

[78] B. Fleischer, “Identification of strategies to reduce turnover among child care workers,” *Child Care Quarterly*, Vol.14, No.2, pp.90-99, 1995.

[79] 성진희, *보육교사가 지각한 직무만족, 전문성인식, 동료교사협력과 어린이집 조직효과성 간의 구조관계*, 경상대학교, 박사학위논문, 2017.

[80] 김태만, *긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*, 동의대학교, 석사학위논문, 2017.

[81] 이선혜, “유치원 교사의 교직전문성 인식과 개인연구

에 대한 요구,” 한국유아교육연구, 제8권, 제1호, pp.121-144, 2006.

[82] 하정운, 김진화, 정민진, 나민주, “분산적 리더십이 유치원 교사의 교직헌신에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제3호, pp.115-128, 2017.

[83] 오숙자, *보육교사의 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향: 직무만족도와 집단 자존감의 매개효과*, 동신대학교, 박사학위논문, 2017.

저 자 소개

최 진 숙(Sook-Jin Choi)

정희원



- 1999년 2월 : 전남대학교 유아교육학과(교육학석사)
- 2016년 8월 : 전남대학교 특수교육학과(교육학박사)
- 2002년 3월 ~ 현재 : 순천제일대학교 유아교육과 교수

〈관심분야〉 : 유아교육, 특수교육, 다문화

하 정 윤(Jung-Youn Ha)

정희원



- 2003년 2월 : 충북대학교 교육학과(문학사)
- 2015년 8월 : 충북대학교 교육학과 교육행정전공(교육학박사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 순천제일대학교 유아교육과 교수

〈관심분야〉 : 교육정책, 지방교육, 고등교육

김 대 명(Dae-Myung Kim)

정희원



- 2005년 2월 : 전북대학교 교육학과(교육학사)
- 2014년 2월 : 전북대학교 교육학과 평생교육전공(교육학박사)
- 2010년 3월 ~ 2018년 2월 : 광양보건대학교 유아교육과 교수
- 2018년 3월 ~ 현재 : 순천제일대학교 유아교육과 교수

〈관심분야〉 : 평생교육정책, 여성교육, 직업교육

강 지 연(Jiyeon Kang)

정회원



- 2006년 8월 : 충북대학교 교육학과 (문학사)
- 2016년 8월 : 건국대학교 교육학과 영재교육전공(교육학박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 충북대학교 교육혁신연구원 전임연구원

〈관심분야〉 : 영재교육, 교육심리, 고등교육