creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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

dCollection

[UCI]I804:48009-200000222789

가정학석사 학위논문

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과

-직장어린이집을 중심으로-

The Mediating Effect of Teacher's Efficacy on the Relationship between the Job Environment and Happiness

-Focusing on Employer Supported Child Care Centers-

울 산 대 학 교 대 학 원
아 동·가 정 복 지 학 과
이 해 원

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과

-직장어린이집을 중심으로-

지도교수 김영주

이 논문을 가정학석사학위 논문으로 제출함

2019년 7월

울 산 대 학 교 대 학 원
아 동·가 정 복 지 학 과
이 해 원

이혜원의 가정학석사학위 논문을 인준함

심사위원장 박 혜 원 (인)

심 사 위 원 이 채 호 (인)

심 사 위 원 김 영 주 (인)

울 산 대 학 교 대 학 원

2019년 7월

국 문 초 록

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과

-직장어린이집을 중심으로-

울산대학교 대학원
아동・가정복지학 전공
이 해 원

최근 아동보육분야에서 행복이 중요한 주제가 되고 있다. 특히 교사의 행복은 영유아의 행복에 중요한 영향을 미치는 변인으로, 보육교사의 직무환경과 교사효능감과 관련이 있다. 본 연구에서는 보육교사의 행복감을 중심으로 직무환경, 교사효능감과의 관계를 규명하고자 한다. 연구문제는 다음과 같다.

1. 보육교사의 개인변인에 따른 행복감, 직무환경 및 교사효능감의 차이는 어떠한가?
2. 보육교사의 직무환경과 교사효능감 및 행복감 간의 관계는 어떠한가?
3. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과는 어떠한가?

연구대상은 U시에 소재한 32개 직장어린이집에 재직 중인 보육교사 238명이다. 보육교사의 행복감을 측정하기 위해 Argyle(2001)이 개발한 옥스퍼드 행복 척도(Oxford Happiness Questionnaire: OHR)를 권석만(2008)이 번안한 것을 토대로 최영옥(2011)이 일부 수정·보완한 척도를 사용하였다. 보육교사의 직무환경을 측정하기 위하여 서지영(2001)이 유아교육기관의 직무환경을 분석하기 위해 사용된 척도를 박복매(2011)가 보육교사들에게 적합하게 수정·보완한 척도를 사용하였다. 보육교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 Tschannen-Moran과 Woolfolk-Hoy(2001)가 개발한 'Ohio State Teacher Efficacy Scale(OSTES)'를 번안하여 연구자가 어린이집 상황에 맞게 재구성한 교사효능감 척도를 사용하였다.

자료처리는 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향을 알아보고, 직무환경이 행복감과의 관계에서 교사효능감이 이를 매개하는지 알아보기 위하여 SPSS 25.0 프로그램과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하였으며, 다음과 같은 절차에 따라 통계 분석을 하였다. 첫째, 개인변인에 따른 변인들 간 차이를 알아보기 위해서 독립표본 t검증(Independent samples t-test)과 F검증(ANOVA) 및 사후분석을 실시하였다. 둘째, 직

무환경과 교사효능감 및 행복감 간의 상관관계를 알아보기 위하여 *Pearson's* 상관계수를 산출하였다. 셋째, 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 확인하기 위하여 AMOS 22.0 프로그램을 이용한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling; SEM)을 통해 Bootstrapping 절차를 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이는 보육교사의 연령과 결혼여부에서 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이는 최종학력과 급여(실수령액)에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이는 연령과 결혼여부, 보육경력, 급여(실수령액)에서 통계적으로 유의미하게 나타났다.

둘째, 보육교사의 직무환경 전체와 행복감 전체는 정적 상관관계를 나타냈다. 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정과 행복감 전체는 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 셋째, 보육교사의 직무환경 전체와 교사효능감 전체는 정적 상관관계를 나타냈다. 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정과 교사효능감의 하위요인인 학생참여, 수업전략, 교사경영은 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 넷째, 보육교사의 교사효능감 전체와 행복감 전체는 정적 상관관계를 나타냈다. 교사효능감의 하위요인인 학생참여, 수업전략, 교사경영은 행복감 전체와 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 다섯째, 직무환경과 교사효능감은 행복감에 직접효과가 있는 것으로 나타났고 직무환경은 행복감에 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 검증한 결과 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 부분매개효과를 확인하였다는 점에 의의를 찾을 수 있다. 본 연구결과를 바탕으로 보육교사의 직업적 특성 및 직장어린이집의 특수성이 고려된 교사효능감 증진 프로그램 개발을 비롯한 다양한 지원 체계 구축을 통해 보육교사의 행복감을 높임으로써 보육의 질적 향상에 도움 되기를 기대한다.

핵심어 : 직장어린이집, 행복감, 직무환경, 교사효능감

차 례

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구문제 ····· 5
3. 용어의 조작적 정의 ····· 6

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 8
1. 직장어린이집 ····· 8
1) 직장어린이집의 개념 ····· 8
2) 직장어린이집의 현황 ····· 9
3) 직장어린이집 교사의 특성 ····· 11
2. 행복감 ····· 13
1) 행복감의 개념 ····· 13
2) 보육교사의 행복감 ····· 14
3. 직무환경 ····· 16
1) 직무환경의 개념 ····· 16
2) 보육교사의 직무환경 ····· 17
3) 보육교사의 직무환경과 행복감 ····· 18
4. 교사효능감 ····· 20
1) 교사효능감의 개념 ····· 20
2) 보육교사의 교사효능감 ····· 21
3) 보육교사의 직무환경, 교사효능감 및 행복감 ····· 22

Ⅲ. 연구방법 ····· 25
1. 연구대상 ····· 25
2. 연구도구 ····· 27
3. 연구절차 ····· 31
4. 자료분석 ····· 32

Ⅳ. 연구결과 ····· 33
1. 보육교사의 개인변인에 따른 행복감, 직무환경 및 교사효능감의 차이 ····· 33
2. 보육교사의 직무환경과 교사효능감 및 행복감 간의 관계 ····· 41
3. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과 ····· 44

1) 측정모델 ····· 44
2) 연구모델 ····· 46
3) Bootstrapping을 통한 간접효과 검증 ····· 48

Ⅴ. 논의 ····· 49
1. 논의 및 결론 ····· 49
2. 제언 ····· 55

참고문헌 ····· 57
부　　록 ····· 68
Abstract ····· 74

표 목 차

<표 1> 전국 어린이집 및 아동 현황 ····· 10
<표 2> 연도별 직장어린이집 현황 및 이용 영유아 수 ····· 10
<표 3> 보육교사 개인변인 ····· 25
<표 4> 행복감의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도 ····· 27
<표 5> 직무환경의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도 ····· 29
<표 6> 교사효능감의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도 ····· 30
<표 7> 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이 ····· 33
<표 8> 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이 ····· 35
<표 9> 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이 ····· 38
<표 10> 보육교사의 직무환경과 교사효능감, 행복감 간의 상관 및 기술통계치 · 41
<표 11> 측정모델의 적합도 ····· 45
<표 12> 연구모델의 적합도 ····· 46
<표 13> 수정모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검정결과 ····· 47
<표 14> Bootstrap 간접효과 검증 ····· 48

그 림 목 차

<그림 1> 연구모델 ····· 5
<그림 2> 측정모델 ····· 44
<그림 3> 연구모델 ····· 46

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 국내 아동보육분야에 있어서 행복이라는 주제는 긍정심리학에 대한 사회적 관심과 맞물려 지대한 조명을 받고 있다(강현경, 2014; 송미선, 2014; 이경민, 윤혜경, 변소연, 2016). 이는 교사가 행복해야 그들과 관계를 형성하고 있는 영유아들이 행복해질 수 있음을 전제하기 때문이다(홍종관, 2015; 황해익, 2013; 황해익, 김은정, 2016).

보육교사는 하루 중 대부분의 시간을 영유아와 함께 보내면서 신체적 발달을 지원하고, 인지적인 면이나 정서적인 면 등 영유아의 성장에 가장 크게 영향을 미친다(장미선, 2007). 영유아는 발달 특성상 아직 미성숙할 뿐만 아니라 계속적인 성장 과정에 놓여 있기 때문에 물리적 환경이나 내용보다는 종합적이며 구체적인 보육 환경을 조성해 주는 보육교사의 역할이 절대적으로 중요하기 때문이다(김문숙, 2002). 그러므로 정신적, 심리적으로 건강하고 수준 높은 삶의 질을 유지하는 보육교사는 자신이 보육하는 영유아와도 긍정적인 관계를 맺음으로써 영유아가 건강하고 행복하게 성장하는데 가장 적절한 조건을 제시할 수 있게 된다(이미란, 김정원, 2011).

다시 말해 교사의 긍정적인 정서, 즉 행복감은 행복한 영유아의 양성 및 보육의 질적 향상에 있어 매우 중요한 요인이며(하재희, 2016), 보육교사가 인식하는 행복은 교사의 개인적인 삶의 질뿐만 아니라 영유아의 행복한 삶의 주요자원임과 동시에 영유아의 전인적 발달 및 보육의 질 제고에 기여하여 궁극적으로는 보육의 질을 높이는 중요한 심리적 자원이라고 할 수 있다(최윤정, 2009).

이에 김시연(2014)은 교사의 행복감이 영유아의 건강한 발달과 행복한 성장에 영향을 미친다고 하였으며, 최윤정과 이경민(2010)은 교사가 행복감을 자각하는 것은 긍정적 정서경험을 제공하여 영유아가 성숙한 인간으로 성장하고 발달하는데 중요한 역할을 한다고 강조하였다. 이처럼 보육의 질에 중요한 영향을 미치는 인적 요인인 보육교사의 행복에 대해 살펴보는 것은 교사 개인의 삶의 만족도 향상 뿐 아니라 질 높은 보육 수준 향상을 위한 방향을 제시하는 데 도움이 될 것이라 생각이 되므로 연구할 필요가 있다.

보육교사의 행복감과 관련된 선행연구를 살펴보면 교사의 행복은 교사-영유아 간 상호작용, 교사효능감 및 직무만족도, 역할수행능력, 교사 헌신 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며(곽희경, 2011; 김시연, 오재연, 2014; 배성희, 2009; 이경민, 최윤정, 이경애, 2012), 직무환경, 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지, 이직의도, 심리적 소진 등의 변인과도 관계(강이슬, 김민경, 2011; 김정민, 2018; 김희정, 2019; 오

혜경, 2017; 이경애, 2010; 이선경, 이민희, 김경의, 2014; 이은숙, 이경님, 2015; 최영옥, 2011)가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 선행연구의 결과는 영유아에게 직접적인 영향을 미치고 있는 보육교사의 행복감이 보육의 질과 관련된 변인이며, 보육교사의 행복감을 높이기 위한 지원이 필요함을 나타내고 있다(최인숙, 2015). 즉 행복감은 환경과 개인의 역동적인 상호작용에 의해 형성된다고 볼 수 있다(최진원, 2001).

이에 보육교사의 질적 향상을 위하여 교사 자신의 감성적, 도덕적, 인간적, 지각적 능력과 같은 개인적 변인에 초점을 맞추는 연구가 진행되었고(홍계옥, 강혜원, 2011) 그 중 교사효능감에 대한 중요성이 강조되고 있다(백영숙, 2013). 보육교사의 교사효능감은 보육교사의 심리적 안녕감에도 영향을 주고(박수경, 2013) 보육교사와 영유아의 상호작용에 영향을 미친다(곽희경, 2011). 이러한 교사효능감(teacher efficacy)은 교사가 학생의 결과물이나 성취에 대해 긍정적인 결과를 이끌어 낼 수 있다고 생각하는 주관적 신념을 의미하며(Berman, McLaughlin, Bass, Pauly, & Zelleman, 1977), 인간의 행동과 성취수준이 관련 있다고 보는 개념이다(이채호, 2019; Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2001). 즉 보육교사의 교사효능감은 교사 자신이 영유아에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 스스로에 대한 믿음이며, 교사가 자신의 역할을 인식하고 성공적인 교육의 수행으로 유아의 전인적인 성장과 발달에 긍정적인 영향을 미치므로 보육교사 역할 수행의 결정적 요인이다(이리자, 2015).

교사효능감과 관련된 선행연구를 살펴보면 높은 교사효능감을 가지고 있는 보육교사는 자신이 수행하는 보육활동에 대해 책임감을 느끼고, 적절한 교수법을 사용하여 목표 달성을 추구하며, 활동에 있어 민주적 의사결정을 통해 영유아의 참여를 독려하고 영유아의 성장과 발달에 긍정적인 기대를 지닌다(박태준, 2016). 또한 교사효능감이 높을수록 행복감이 높은 것으로 나타났으며(황해익, 2013), 교사효능감이 낮은 교사에 비해 실제 역할수행 시, 영유아 중심으로 활동을 계획하고 전개하며 영유아의 발달을 위해 지속적인 노력을 보이는 것으로 보고되고 있다(강영식, 김규수, 2004; 김순남, 2000; 최미란, 이세은, 이선임, 장경은, 2016). 반면 낮은 교사효능감을 가지고 있는 교사는 보육활동을 수행하는 도중에 자주 당혹감을 느끼고 영유아의 활동 실패를 우려하는 모습을 보이며, 활동을 실패하게 되면 책임을 영유아들에게 전가하는 경향이 있고 보육목표 달성에 필요한 교수법에 대한 아이디어가 부족하다(김동현, 2017; 김현지, 나동진, 2006)는 점에서 교사효능감이 행복감과 깊은 관련이 있음을 알 수 있다.

이러한 선행연구 결과들을 종합해보면 보육교사의 직무환경과 교사효능감은 행복감에 긍정적인 영향을 미치며, 보육교사의 내적·외적·자기조절 행복에 긍정적인 자원 역할을 한다. 이러한 측면에서 보육교사의 행복감에 미치는 환경적 요인인 직무환경과 개인적 요인인 교사효능감은 깊은 연관성을 가지고 있음을 예측해 볼 수 있다.

보육교사의 행복감에 영향을 미치는 환경적 요인으로는 어린이집의 직무환경과 사회적지지, 조직문화(김영희, 안효진, 2016; 오봉숙, 2017; 최인숙, 2015) 등이 있으며,

개인적 요인으로는 정서지능, 직무스트레스, 소진 등으로(강이슬, 김민경, 2011; 곽희경, 2011; 민재철, 2012; 이선경 외, 2014; 이은숙, 이경님, 2016) 나누어 살펴볼 수 있다. 따라서 보육교사의 행복감과 관련요인에 접근하기 위하여 교사의 개인적 특성요인과 환경적 요인의 관계를 고려하는 것이 필요하다(이은숙, 이경님, 2015; 최진원, 2001; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013).

그 중 어린이집의 직무환경은 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 환경적 요인으로 작용한다(박복매, 2011). 어린이집 보육교사의 직무환경은 교사와 영유아 간의 상호작용을 통해 신뢰감이 형성되는 곳이며, 영유아를 보육하는데 있어서 교사의 직무를 효율적이고 효과적으로 수행할 수 있도록 하는 전반적인 환경을 의미한다(곽미라, 2018). 서지영과 서영숙(2002)은 직무환경의 하위요인을 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사 전문성 지원, 운영 및 의사결정으로 분류하였다. 직무환경과 관련된 선행연구를 살펴보면, 만족스러운 직무환경에서 근무하는 교사는 영유아를 보육하면서 보람을 느끼게 되고 보육의 질 역시 높아진다(황화란, 2011; Pope & Stremmel, 1992). 그러나 직무환경에 만족하지 못하는 교사는 전문성뿐만 아니라 전반적인 보육의 질을 향상시키는 데 어려움을 느끼게 된다(김혜리, 2014). 따라서 보육교사가 안정적으로 보육에 집중할 수 있는 인적·물리적 환경으로서의 직무환경은 중요한 요인으로 작용한다(박복매, 2011). 보육교사의 행복감과 직무환경 관련 선행연구를 살펴보면 보육교사의 행복을 증진시킬 수 있는 직무환경이 구성되지 않는다면, 보육교사로서의 전문성뿐만 아니라 전반적인 보육의 질까지도 저해할 수 있다고 주장하고 있다(김혜리, 2014). 즉 보육교사의 직무환경은 개인의 능력을 향상시키고 업무를 성공적으로 수행하는데 큰 영향을 미치며, 자신이 속해 있는 직무환경에 대한 만족도와 행복감을 높이는데 필요한 환경적 변인으로 볼 수 있다(박수미, 2018, 재인용).

한편 현대사회는 초저출산의 위기 속에서 여성의 경력단절을 막고 경제활동을 활성화하며 일과 가정양립이라는 사회적 요구에 부응하는 보육환경이 절실하다(육아정책연구소, 2018). 육아정책연구소(2018)의 연구에 의하면 국공립, 민간, 가정 등 다양한 어린이집 유형의 직무환경 중 직장어린이집의 경우 운영 및 보육의 질적 수준 부분에서 다른 유형의 어린이집보다 높은 점수를 얻었으며, 직장어린이집을 이용하는 부모 또한 높은 만족도를 나타내므로 직장어린이집 설치가 필요하다. 직장어린이집은 부모들이 지속적으로 선호하고 만족하는 보육 유형으로 2012년 보육실태조사에 이어 2017년 보육실태조사에서도 직장어린이집에 대한 부모의 만족도가 높다(보건복지부, 2016). 이에 정부는 직장어린이집의 활성화를 위하여 직장어린이집 설치 의무사업장의 의무 이행을 높이는 정책을 추진하였으며, 정부조사 결과 2016년 직장어린이집 설치 의무 이행률이 81.5%로 조사되었다(보건복지부, 2018). 이러한 정책은 지속될 것으로 전망되므로 향후 직장어린이집 교사의 양적 증가를 예측할 수 있다(이지연, 2018).

그러나 직장어린이집 보육교사는 해당 사업장 근로자의 근무시간에 따라 하루 10시

간 이상 영유아들과 함께 일과를 보내며(송경섭, 2007), 직장어린이집이 부모의 후생복지서비스 차원에서 운영됨에 따라 사업장과 부모들의 인식과 태도에 의해 정신적·신체적으로 긴장하는(황해익, 탁정화, 김미진, 2012) 등 직장어린이집의 직무환경의 특수성으로 인한 어려움을 겪고 있다. 이러한 직장어린이집 특수성은 보육교사의 스트레스를 가중시킬 수 있으며, 발달 측면에서 중요한 시기를 보내게 되는 영유들에게도 부정적인 영향을 주고(이지연, 2018), 보육서비스의 질을 높이는 데 장애가 될 수 있다(이지원, 2010; 현미옥, 2005). 그러므로 직장어린이집 보육교사의 직무에 대한 어려움을 해소하고 신체·정신적 건강을 증진하기 위하여 보육교사의 행복감에 영향을 주는 환경적 요인인 직무환경과 관련한 연구는 보육의 질적 향상을 위해 필요하다.

직무스트레스는 그 자체가 일상생활의 불가피한 일부분이므로 직장어린이집 보육교사 또한 끊임없이 다양한 어려움에 당면하게 된다(석은조, 신성철, 2008). 하지만 교사효능감을 통해 보육교사는 자신의 교수행위에 대한 긍정적 인식과 자신감을 가져, 직무환경 변화에 대해 건강하게 적응함으로서 자신의 성장과 발달의 동기로 받아들이고 행복감을 증진시키는 데 긍정적인 역할을 하는 교사들도 있으므로 보육의 질적 향상을 위해서 직장어린이집 교사의 직무환경, 교사효능감, 행복에 관한 연구는 중요하다고 볼 수 있다.

이상의 선행연구 결과들을 종합하면 직장어린이집 보육교사의 직무환경과 교사효능감은 행복감에 긍정적인 영향을 미치며, 보육교사의 내적·외적·자기조절 행복에 긍정적인 역할을 한다. 이러한 측면에서 보육교사의 행복감에 미치는 환경적 요인인 직무환경과 개인적 요인인 교사효능감은 깊은 연관성을 가지고 있음을 예측해 볼 수 있다. 즉 보육교사의 행복감은 보육의 질을 향상시키기 위한 가장 중요한 요인이며, 교사의 행복감에 영향을 미치는 변인들을 찾아 변인들 간의 관계를 분석하는 것이 필요하다. 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족도, 이직의도, 자기효능감 등에 영향을 미친다는 선행연구들이 있으나, 직무환경에 대한 행복감과의 관계가 통계적으로 유의한지에 대한 실증적 연구가 부족하다. 또한 보육교사의 직무환경과 행복감과의 관계에서 행복감을 매개하는 변인으로 교사효능감의 역할을 가정해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 행복감, 직무환경, 교사효능감의 관계에서 요인들 간의 직·간접효과를 통해 변인들 간의 관계를 분석하여, 교사효능감이 보육교사의 직무환경과 행복감에 영향을 미치는 과정에서의 매개효과를 살펴보고자 한다. 이러한 결과는 추후 보육교사의 행복감을 증진시킬 수 있는 요인을 확인하고, 보육교사의 행복을 증진하는 프로그램 개발에 기초자료로 활용됨과 동시에 보육서비스의 질적 향상의 도모 및 보육교사의 행복을 추구하는 보육환경을 구축하는 자료로 활용될 것이다.

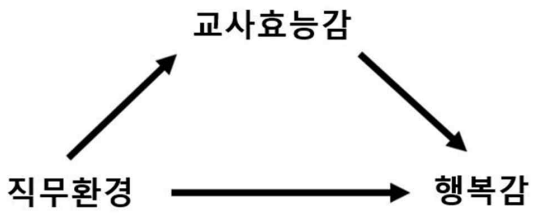
2. 연구문제

본 연구의 목적에 따라 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 알아보기 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 개인변인에 따른 행복감, 직무환경 및 교사효능감의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 직무환경과 교사효능감 및 행복감 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 3. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과는 어떠한가?



<그림 1> 가설모델

3. 용어의 조작적 정의

1) 직장어린이집

직장어린이집이란 사업주가 사업장에 근무하는 근로자를 위해 설치하고 운영하는 어린이집(국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원 및 국가나 지방자치단체의 장과 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자를 위해 설치하고 운영하는 어린이집을 포함)을 의미한다(개정 영유아보육법 제 10조). 그리고 사업장의 사업주가 여성근로자 300인 이상이나 남녀 근로자 500인 이상의 근로자를 위하여 후생복지 차원에서 설립 운영하는 어린이집을 말한다(직장보육지원센터, 2019).

2) 행복감

행복(happiness)은 우리의 생활에 대해 전반적으로 느끼는 만족으로서 생활에서 충분한 만족과 행복을 느끼는 흐뭇한 상태 또는 그러한 상태라고 사전적 의미를 가진다(국립국어원, 2019). 즉 행복감이란 만족과 기쁨을 누리면서 자신의 삶이 좋고 의미와 가치 있다고 생각하는 상태를 의미한다(곽희경, 2011; Lyubomirsky, 2008).

본 연구에서는 행복감을 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복의 하위요인으로 나눈다. 내적 행복은 자신의 내면적 특성과 관련하여 느끼는 정서이고, 외적 행복은 외적의 환경적 특성으로 인한 심리적·정서적 느낌으로 타인과의 관계형성에서 느껴지는 정서이며, 자기조절 행복은 스스로 자신의 문제 소재를 잘 발휘함으로써 느껴지는 정서의 개념(권석만, 2008)으로 정의한다.

3) 직무환경

직무환경(job environment)은 직업의 종류에 따라 그 범위가 넓고 다양하지만, 보육교사의 직무환경은 교사를 둘러싼 주변의 인간관계, 사회·심리적 근무조건, 정책 및 재정적인 것에 관한 것이다(서지영, 2002).

본 연구에서는 직무환경을 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정의 하위요인으로 나눈다. 원장과의 관계는 교사가 원장과의 관계에서 정서적 지지와 직무수행에 관한 지지를 의미하며, 동료교사와의 관계는 주위의 동료로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도이며, 복지환경은 어린이집에서 교사가 지각하는 보상의 정도이고, 교사전문성 지원은 교사에게 주어지는 전문적 성장의 기회에 대한 지원이고, 운영 및 의사결정은 어린이집에서 일어나는 의사결정과

정에 참여하는 정도, 기관 목표에 대한 의견일치 정도를 포함한 개념(서지영, 2002)으로 정의한다.

4) 교사효능감

교사효능감(teacher efficacy)은 교사가 학생의 결과물이나 성취에 대해 긍정적인 결과를 이끌어 낼 수 있다고 생각하는 주관적 신념을 의미하며(Berman, McLaughlin, Bass, Pauly, & Zelleman, 1977), Bandura의 자기효능감을 교사에게 적용한 것으로 인간의 행동과 성취수준이 관련 있다고 보는 개념이다(이채호, 2019; Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2001).

본 연구에서는 교사효능감을 학생참여, 수업전략, 교실경영으로 하위요인을 나눈다. 학생참여는 영유아들의 동기나 가치 및 이해를 증진시킬 수 있는 정도이고, 수업전략은 영유아들이 어린이집에서 생활하는데 어려움이 없게 하거나 활동하는데 도움을 주는 전략이며, 교실경영은 영유아들이 반에서 생활하거나 활동을 하는데 방해가 되지 않게 지원하는 개념(이채호, 2019)으로 정의한다.

II. 이론적 배경

본 연구에서는 보육교사를 대상으로 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 직장어린이집 보육교사의 행복감, 직무환경, 교사효능감 순서로 각 주제와 관련된 연구들을 살펴보고자 한다.

1. 직장어린이집

1) 직장어린이집의 개념

우리나라 어린이집은 설립 주체에 따라 국공립 어린이집, 법인·단체어린이집, 사회복지법인 어린이집, 직장어린이집, 부모협동어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집의 7종류로 나누어진다. 그중 직장어린이집의 경우 사업주가 사업장에 근무하는 근로자를 위해 단독 또는 공동으로 설치하고 운영하는 어린이집으로서 영유아 5인 이상을 상시 보육할 수 있는 시설을 의미하며, 국가 또는 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 설치하고 운영하는 어린이집 또한 직장어린이집에 포함된다(개정 영유아보육법 제 10조). 직장어린이집은 단독 또는 공동으로 설치하고 운영할 수 있으며, 사업장 내 또는 사업장 외에 설치할 수 있고, 직장어린이집 운영시간은 일반적으로 어린이집 운영시간을 원칙으로 하되, 사업장의 근무 특성에 따라 탄력적으로 조정할 수 있다(육아정책연구소, 2018).

남녀고용평등법에 의해 1987년부터 직장 탁아제가 시작되었는데 '탁아'라는 개념이 아이를 단순히 맡겨서 보호한다는 측면만을 의미하고 있다는 비판이 생기자, 정부는 1991년 영유아보호법 제정과 더불어 '보호와 교육'을 의미하는 '보육'으로 바꾸게 되었고, '직장탁아'의 용어도 '직장보육'으로 바뀌게 되었다(조원종, 2011). 현재 직장어린이집의 명칭은 2012년 영·유아보육법 개정에 따라 '보육시설'이 '어린이집'으로, '시설장'이 '원장'으로 변경되었으며, '직장보육시설'이란 명칭 또한 '직장어린이집'으로 변경되어 현재 사용되고 있다.

이처럼 직장어린이집은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치하고 운영하므로 여성 인력을 창출하는데 많은 기여를 할 수 있다는 기대감을 가지고 있다. 부모는 자녀를 직장어린이집에 맡김으로서 자녀양육의 부담이 줄어들어 심리적으로 안정이 되고, 보육비 부담이 절감되는 동시에 자녀와 함께 출·퇴근하면서 시간도 단축 된다. 또

한 직장어린이집을 이용하는 부모는 양육스트레스가 낮으며, 직장어린이집에 대한 만족도가 높을수록 직무의 몰입과 만족도가 높게 나타났다(서은희, 이미숙, 2011). 그러므로 직장어린이집은 영유아가 부모와의 안정된 애착을 갖도록 하여 건전한 발달을 할 수 있도록 도울 수 있는 환경을 제공한다는 점이 가장 큰 강점이라 할 수 있다(이진옥, 2011).

직장어린이집과 관련된 선행연구를 살펴보면 자녀 양육의 어려움을 해결할 수 있는 방법으로 직장어린이집을 선호하고 있으며(박봉주, 2006), 직장어린이집을 이용하는 것이 타 기관을 이용할 때보다 자녀 보육에 대한 안정감과 만족도가 더 높은 것으로 나타났다(하정희, 강병재, 2000). 또한 직장어린이집의 설치·운영은 여성 근로자의 출산 후 경제시장으로의 복귀 가능성 증가에 영향을 주어 여성의 고용안정에 효과가 있다고 보고되고 있다(김미정, 김온기, 원종욱, 황해익, 2013). 육아정책연구소(2018)의 연구결과에 따르면 직장어린이집은 운영의 질적 수준 부분에서 다른 유형의 어린이집보다 점수가 높았으며, 직장어린이집을 이용하는 부모 만족도 역시 매우 높았다. 이러한 선행연구 결과를 통해 직장어린이집은 부모와 자녀인 영유아들 그리고 사업자에게 다양한 긍정적인 효과를 나타내며, 나아가 국가적인 차원에서도 매우 중요하며 직장어린이집의 활성화는 반드시 필요하다는 것을 알 수 있다. 또한 직장어린이집 관련 연구를 통해 직장어린이집의 효과와 필요성 그리고 만족도뿐만 아니라 구체적인 활성화 방안과 정책, 운영과 보육 실태 및 양적·질적 개선방안 등에 관한 연구 등의 다양한 주제로 연구가 활성화되어야 함을 알 수 있다.

2) 직장어린이집의 현황

직장어린이집의 설치와 관련된 법적 근거는 ‘남녀고용평등과 일과 가정의 양립지원에 관한 법’과 ‘영유아보육법’에 두고 있으며, 남녀 고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법(법률 제15109호)에서 사업주는 사업장의 근로자 취업을 지원하기 위해 수유·탁아 등 자녀를 양육하는데 필요한 어린이집을 설치해야 한다. 그러므로 영유아보육법, 동법 시행령 및 시행 규칙에 의해 사업장의 사업주는 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있으면 의무적으로 직장어린이집을 설치해야 한다(영유아보육법 제 14조, 시행령 제 20조 1항).

우리나라는 설립과 운영주체에 따라 국공립어린이집, 법인·단체 등 어린이집, 사회복지법인 어린이집, 직장어린이집, 민간어린이집, 협동어린이집, 가정어린이집으로 구분하고 있다(보건복지부, 2018). 현재 우리나라 전체 어린이집 및 아동 현황을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 전국 어린이집 및 아동 현황 (단위: 개소, 명)

구분		계	국·공립 어린이집	법인·단체 어린이집	사회복지 법인 어린이집	민간 어린이집	협동 어린이집	가정 어린이집	직장 어린이집
어린이집 수	개소	40,238	3,157	771	1,392	14,045	164	19,656	1,053
	비율	100.0	7.8	1.9	3.5	34.9	0.4	48.8	2.6
아동 현황	인원	1,756,603	209,727	56,514	131,820	915,855	5,506	360,397	76,784
	비율	100.0	11.9	3.2	7.5	52.1	0.3	20.5	4.4

출처: 보건복지부 보육통계 2017. 12. 31

<표 1>에서 제시된 바와 같이 2018년 보건복지부가 발표한 자료에 의하면 2017년 말 기준 전체 어린이집 수는 전체 어린이집 40.238개소 중에서 직장어린이집은 1,053개소로 전체 비율의 2.6%이며, 어린이집을 이용하는 보육아동 1,756,603명 중 직장어린이집을 이용하는 아동은 76,784명으로 전체의 4.4%에 해당한다. 다른 유형의 어린이집에 비하여 직장어린이집은 상대적으로 낮은 비율을 차지하고 있지만 연도별 직장어린이집의 설치 현황과 이용 영유아 수만 살펴보았을 때 꾸준히 양적 성장을 하고 있음을 아래의 <표 2>를 통하여 알 수 있다.

<표 2> 연도별 직장어린이집 현황 및 이용 영유아 수(2010~2017) (단위: 개소, 명)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
어린이집 수	401	449	523	619	692	785	948	1.053
영유아 수	21,901	24,987	29,881	34,479	39,265	44,765	52,302	58,454

출처: 보건복지부 보육통계 2017. 12. 31

<표 2>에서 제시된 바와 같이 연도별 직장어린이집의 수는 최근 8년간 2010년 401개소에서 2017년 1,053개소로 확충되었으며, 직장어린이집에서 보육하고 있는 영유아 수도 2010년 21,901명에서 58,454명으로 증가하고 있는 것으로 나타났다. 위 통계자료에서 나타난 바와 같이 직장어린이집은 꾸준한 양적 성장을 하고 있으며 향후 여성의 경제 활동의 증가에 따른 직장 보육서비스의 수요를 고려해 볼 때, 직장어린이집은

꾸준히 증가할 것으로 예상된다. 또한 직장어린이집을 이용하는 영유아 수 또한 점차적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

박소형(2007)의 연구에 따르면 실제로 많은 직장어린이집의 부모들은 자녀를 안심하고 맡길 수 있는 질 높은 어린이집을 필요로 한다고 하였다. 또한 직장어린이집을 탄력적으로 운영함으로써 취업모의 심리적 부담을 덜어줄 뿐만 아니라 취업모의 보육서비스 질에 대한 지속적인 관심과 평가로 적정수준의 보육서비스 질의 보장이 가능하다(김현주, 2004). 이와 같이 직장어린이집의 양적 성장과 더불어 근로여성 및 맞벌이 부부의 고용안정에 따른 적절하고 안정적인 보육과 일의 성공을 지원하기 위해서는 일·가정 양립을 위한 직장어린이집의 질적 향상이 함께 이루어져야 한다(박찬옥, 조현정, 2006).

3) 직장어린이집 보육교사의 특성

직장어린이집 보육교사는 일반 어린이집 교사와 달리 영유아의 부모가 직장 내에 위치하고, 보육에 대해 비전문가인 사업체가 어린이집의 운영주체이며, 사업체의 조직특성을 가진 직원들이 부모로 구성되어 있다는 환경적 특성 안에서 직무를 수행하고 있다(이지연, 2018). 이러한 특성은 보육의 신뢰성, 이용가능성, 적정성 측면에서 여성근로자의 보육 서비스를 만족시켜 줄 수 있는 보육유형으로 취업모에게 심리적 안정감을 제공하며, 가까이에서 자녀를 볼 수 있다는 장점이 있다. 사업주 입장에서는 직장어린이집을 운영함으로써 생산성 증가와 고용인의 삶의 질 향상에 기여하며, 여성의 노동권 확보와 아동 및 가족복지에 기여하는 바가 크다(이진옥, 2011; 정행숙, 2012)는 것이다. 또한 직장 내에 설치된 어린이집에 자녀를 맡긴 부모들의 경우, 긍정적 심리자원 구축과 삶의 질 향상과 더불어 양육 스트레스도 완화되는 것으로 나타났다(홍성희, 탁정화, 강현미, 2014). 이와 같이 부모와 영유아와의 안정된 애착을 갖도록 하여 영유아의 건전한 발달을 돕고 잠재능력을 키울 수 있는 환경을 제공한다는 점은 직장보육시설의 가장 큰 특징이자 강점이라 할 수 있다(이진옥, 2011).

직장어린이집은 공개 채용을 통한 우수한 교사를 확보가 가능하고 이에 따른 높은 처우와 직급에 대한 인사규정이 제시된다. 교사 개인의 의지와 노력이 있다면 더 높은 위치로 승진할 수 있는 기회가 제공되며, 이는 교사들이 직무에 더욱 충실할 수 있도록 동기를 부여하여 보육의 질적 수준을 향상시키는 주요 요인으로 작용하게 된다(서희정, 2016). 한편 직장어린이집 운영은 사업장의 근무시간에 따라 운영시간이 정해짐으로 인하여 직장어린이집에 근무하는 보육교사들은 영유아와 함께 생활하는 일과시간 및 근무시간이 길고, 직장어린이집의 특성이지만 장시간의 근무로 인한 스트레스는 보육교사 자신 뿐 아니라 영유아들에게도 악영향을 줄 수 있다(송경섭,

2008). 직장어린이집 교사에 대한 연구를 실시한 국내학위논문을 살펴보면, 직장어린이집과 국공립 어린이집 교사의 직무스트레스를 살펴본 연구에서는 보육교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황에 대해 직장어린이집 교사들은 교사를 낮게 바라보는 시선과 장시간 근무, 부모역할 대리수행으로 나타났다(정행숙, 2012). 즉 어린이집이 부모의 직장과 가깝게 위치하여 부모와 영유아에게는 긍정적인 영향을 미치지만, 직장어린이집 보육교사에게는 부모의 역할을 장시간 대신하고 부모의 지나친 요구나 간섭으로 인하여 높은 수준의 직무스트레스를 느낄 수 있음을 추측할 수 있다.

또한 직장어린이집은 해당 직장에 근무하는 부모의 후생복지서비스 차원에서 운영되므로 보육교사들은 기업과 부모들의 인식과 태도에 따라 정신적·신체적으로 긴장하고 있었다. 직장어린이집 보육교사들은 어린이집의 특성을 이해하려고 하지만 직장과 부모가 보육교사를 바라보는 낮은 시선 및 저평가로 인하여 사기와 의욕이 떨어지고 있었다. 그러면서도 부모들은 다른 기관과 차별화되고 우수하기를 요구함에 따라 보육교사들은 지쳐가고 진정한 보육의 방향을 흐리게 만들었으며, 이는 이직률과 연결되었다(황해익, 김미진, 탁정화, 2012). 그리고 직장어린이집에서 이루어지는 다양한 프로그램의 개발 및 공모전 참여는 좋은 보육 프로그램을 개발하고 보육현장에 적용하기 위한 방법이 아닌 교사들로 하여금 실적을 내기 위한 수단으로 인식되고 있으며, 보육 이외 과중한 업무로서 또 다른 업무의 부담으로 인식되고 있었다(변윤지, 이대균, 2015).

이와 같은 선행연구를 종합적으로 살펴보면 사업자와 근로자의 만족도 향상 뿐 아니라 직장어린이집의 양적 증가에 따른 질적 향상에 중요한 영향을 미치는 보육교사에 대한 다양한 연구의 필요성을 확인할 수 있었다. 이에 직장어린이집의 질적 향상에 중요한 인적요인인 직장어린이집에 근무하는 보육교사와 관련된 연구가 활성화될 필요가 있음을 나타낸다.

본 연구에서는 영유아의 행복 증진과 직장어린이집의 질적 수준 향상을 위해 직장어린이집 보육교사의 행복감과 관련된 요인 중 환경적 요인으로 직무환경과 개인적 요인인 직무스트레스와 관련하여 직장어린이집 보육교사의 행복감에 접근해보고자 한다.

2. 행복감

1) 행복감의 개념

행복에 대한 연구는 1960년대 사회 인구학적 요인과 행복과의 관계를 밝히려는 것으로부터 시작되었으며(Campbell et al & Rodgers, 1976), 1970년 후반에는 부정적인 심리적 요인과 관련된 행복의 결정요인에 관심을 보이면서 우울과 불안, 공포로부터 벗어나 정상적인 상태에 이르는 것에 초점을 두었다. 행복감에 대해 학자들이 제시한 의미를 살펴보면 Seligman(2004)은 행복(happiness)과 안녕(well-being)은 서로 맞바꾸어도 상관없는 포괄적인 개념이라고 제안하였고, Ryff(1989)는 인간의 행복에 관심을 가졌던 여러 학자들의 주장을 통합하여 행복은 보다 구조적인 체계와 요소들로 구성된다고 보고 주관적 안녕감과 심리적 안녕감을 주장하였다(권석만, 2008, 재인용). 또한 Argyle(2001)은 행복과 주관적 안녕감이 정확히 같은 것을 의미한다고 하였다(우수미, 2007, 재인용). Seligman(2004)은 안녕이나 행복과 같은 인간의 긍정적인 특성을 연구하면서(권석만, 2009; 최영옥, 2011) 행복한 삶을 세 가지로 나누어 정의하였다. 첫 번째는 의미 있는 삶(meaningful life)으로 개인의 삶과 행동으로부터 소중한 의미를 발견하고 부여할 수 있는 삶으로 가족과 직장, 지역사회, 국가, 신을 위한 봉사 및 공헌을 통해 자신의 존재 가치를 느낄 때의 삶을 말한다. 두 번째는 즐거운 삶(pleasant life)으로 삶에 만족하고 부정적 정서의 감소와 긍정적인 정서의 증가를 의미하며, 세 번째는 적극적인 삶(engaged life)은 매일 주어지는 삶에서 자신이 추구하는 활동에 열정적으로 몰입하고 참여함으로써 자신의 잠재력과 성격적 강점을 최대한 발휘하여 자기실현을 이뤄가는 삶을 말한다(권석만, 2009; 최영옥, 2011).

과거에는 이러한 행복감을 개인을 둘러싸고 있는 객관적인 조건들로 인해 느낄 수 있다고 보았지만 현재는 이와 같은 조건을 갖추더라도 행복감을 느끼는 것이 어려운 경우가 많으며, 이는 행복감이란 개인을 둘러싸고 있는 객관적인 조건들보다도 그 조건에 대해 주관적으로 느끼는 만족감과 관련되어 있는 것이라는 것을 알 수 있다(조설희, 2005). 즉 행복감은 주관적인 것으로서 개인이 경험하는 내에 존재하는 것이며, 삶의 적극적이고 긍정적인 측면을 반영하면서 개인 삶에 대한 전반적인 평가를 말한다(곽희경, 2011). 행복감을 과학적으로 연구하는 학자들은 행복감에 대해 개개인이 자발적으로 선택한 기준과 근거에 따라 본인의 삶을 낙관적으로 평가할 때 느껴지는 심리 상태라고 본다(이훈구, 1997).

이에 본 연구에서는 행복감을 만족과 기쁨을 누리면서 자신의 삶이 좋고 의미와 가치 있다고 생각하는 상태로 정의하고(곽희경, 2011; Lyubomirsky, 2008), 그에 따라 행복을 개인의 심리 뿐 아니라 사회적, 환경적 요인들을 포괄적으로 고찰하고자

Argyle(2001)이 개발한 '옥스퍼드 행복 척도(Oxford Happiness Qwestionnaire: OHQ)'를 권석만(2008)이 번안한 것을 토대로 최영옥(2011)이 일부 수정·보완한 척도를 사용하였다. Argyle(2001)은 행복(happiness)과 삶의 다양한 환경적 여건들을 함께 고려한 주관적 안녕감(subjective well-being)은 모두 같은 의미를 지닌다고 하였다(김성미, 2012; 우수미, 2007). 따라서 본 연구에서는 행복감을 주관적 안녕감과 삶의 만족도가 높고 긍정적 정서를 많이 경험하지만 부정적 정서는 낮게 경험하는 인간의 긍정적 정서를 포괄하는 의미로 행복을 정의하고자 한다.

2) 보육교사의 행복감

보육교사는 영유아가 가정 밖 세상에서 처음으로 만나게 되는 중요한 사회적 모델이자 그들의 전인적 발달 및 성장에 기여하는 주된 요인이다(염지숙, 이명순, 조형숙, 김현주, 2011). 이러한 보육교사는 영유아들에게 보호와 교육을 동시에 제공하며, 보육교사의 질이 보육의 질을 결정한다는 측면에서 영유아에 대한 보육교사의 영향력을 고려할 때 보육교사의 정신건강은 무엇보다도 중요하다(배성희, 2009). 그러므로 영유아의 전인적 발달과 성장에 관한 보육교사의 역할에 대한 영향을 고려해볼 때, 보육교사의 정신건강이 중요한 요인으로 부각되고 있으며(최윤정, 2009), 보육교사의 심리적 안녕감은 보육교사 자신 뿐 아니라 영유아의 심리적 안정감을 지원하고 영유아의 긍정적인 상호작용을 돕는 요인으로 대두되고 있다(양익홍, 1998; 이미란, 2010).

보육교사의 행복감 관련 선행연구들을 살펴보면 행복한 교사는 자신의 삶이 가치있다고 생각하며(김민정, 김정원, 2010), 생활 속에서 자신의 삶을 만족스러움과 기쁨을 느낀다(김미래, 이은형, 이형진, 2018; 정순영, 김경란, 2017). 이경애(2010)는 행복한 교사는 자기효능감과 자부심, 자아존중감이 높고 스트레스에 강하며 신체적으로 건강하고 사회관계에서도 적극적이라고 하였다. 장연화(2014)는 행복한 교사는 자발적인 즐거움을 가지고 교육 받을 것이며, 행복한 마음으로 영유아와 지낼 가능성이 높다고 하였다. Vrugt(1994)는 행복감이 높은 교사는 업무 수행에 있어 높은 만족감을 가지며, 교육활동 수행에도 자신의 능력에 대한 높은 신념과 스스로 잘 할 수 있도록 도움을 준다고 한다(이유미, 2016, 재인용). 즉 행복한 교사는 교육의 기회를 기쁜 마음으로 즐기며, 영유아들을 보다 더 행복하게 할 가능성이 높으므로 영유아들의 행복한 교육을 원한다면 교사 역시 행복해야 하고(구광현, 김성숙, 2013; Noddings, 2008, 재인용), 행복한 영유아로 키울 수 있는 능력을 가지고 있는 교사이다(김소리, 2016; Katz, 1995, 재인용).

이처럼 보육교사의 행복감은 영유아의 건강하고 행복한 발달과 성장에 영향을 미치며(김시연, 2014), 긍정적 정서 경험을 영유아에게 제공함과 동시에 영유아가 성숙한 인간으로 성장하는 데 귀중한 역할을 한다(최윤정, 이경민, 2010). 그러므로 영유아의

전인적 발달에 영향을 미치는 인적 자원인 보육교사의 행복감은 영유아들에게 전달되므로 교사의 행복감은 결국 교육에 있어서 중요한 요인이 된다(이미란, 2010). 이와 같은 보육교사의 행복감과 관련된 선행연구 결과를 종합해보면, 보육교사의 행복감은 개인을 둘러싼 환경적 요인과 개인적 요인 등이 서로 밀접한 관계가 있다(구재선, 2005). 또한 보육교사의 행복감은 보육의 질과 밀접한 관계가 있으므로 보육교사의 행복감을 향상시킬 수 있는 환경을 제공하여 교사 스스로 보육에 몰입할 수 있도록 지원할 필요가 있다(황해익 외, 2013).

이에 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 환경적 요인으로는 사회적지지, 직무환경, 근무환경, 조직문화 등이 있으며(이새별, 황희숙, 2016; 하재희, 2016), 근무환경에 대해 긍정적으로 인식할수록(오혜경, 2016; 최인숙, 2014), 사회적지지에 대한 인식이 높을수록(이민정, 박수호, 2013), 관계지향 조직문화를 형성할수록(이희은, 2017)은 보육교사의 행복감에 긍정적인 영향을 미친다.

개인적 요인으로는 직무만족, 직무스트레스, 정서지능, 교사효능감, 교사헌신, 자아탄력성, 회복탄력성 등이 있다(곽희경, 2011; 김수현, 2017; 이미란, 2010; 이은숙, 이경님, 2016). 직무만족도가 높을수록(이경애, 2010), 직무스트레스가 낮을수록(정민정, 김유진, 2009), 정서지능이 높을수록(권호경, 2019; 김하니, 2012), 교사효능감이 높을수록(김하니, 2012; 김희정, 2019; 이은숙, 이경님, 2016), 자아탄력성이 높을수록(김미진, 김병만, 2014), 회복탄력성이 높을수록(박광미, 2019; 황해익 외, 2013) 행복감이 높았다.

그에 따라 본 연구에서는 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 다양한 요인들 중 환경적 요인인 직무환경과 개인적 요인인 직무스트레스와의 관계를 살펴보고자 한다.

3. 직무환경

1) 직무환경의 개념

환경(environment)이란 개체에 영향을 미치는 조건이나 외적자극이라는 의미로 통용되고, '생물에게 직접적 또는 간접적으로 영향을 미치는 자연적 조건이나 사회적 상황'(국립국어원, 2019)이라는 사전적 의미를 지니며, 상호작용하는 심리적, 물리적 조건이며 그 과정 및 외적자극을 뜻한다(이점자, 2011; Lewin, 1939). 다시 말해 환경은 인간에게 어떠한 외적자극과 과정을 통하여 영향을 주고 변화시킬 수 있다는 것이다(최인숙, 2015).

곽미라(2018)는 교사의 교직업무 수행과 관련되어 있는 심리적 환경요인과 물리적 환경요인을 뜻하는 것으로서 보육업무를 수행하는데 필요한 질적 수준을 결정지을 수 있는 요인으로 보았으며, 박수미(2018)는 근로자의 보장된 기본 생활과 사회활동, 경제 활동, 근로의욕의 증진과 참여기회 확대 그리고 삶의 질 향상 등을 총괄하는 개념으로 보았다.

어린이집 직무환경에 대한 법적 근거는 영유아보육법 시행규칙개정안 별표 2의 보육교직원 배치기준(제3조 관련)을 통해 부분적으로 살펴볼 수 있다. 먼저 보육교직원 채용 시 임금, 계약기간 등 근로조건을 명시한 근로계약을 체결해야 하고, 이 경우 부당한 내용이 포함되어서는 안 되며 관할 행정기관은 이를 적극 지도·감독하여야 한다. 보육교직원의 복무사항 중 보육교사의 근무시간은 1일 8시간을 원칙으로 하고 어린이집의 운영시간을 고려하여 출퇴근시간은 탄력적으로 할 수 있도록 하되, 기준시간을 초과하여 근무하는 경우에는 근로기준법 등 관련 법령규정에 따라 시간외수당을 지급하여야 한다.

이처럼 직무환경이란 개인이 성장할 수 있는 기회 또는 성취감, 인정, 승진기회에 대한 욕구 등을 포함하는 내재적 동기와 외부환경과 더불어 근무자의 질적 수행에 중요한 영향을 주는 모든 요소 총칭하는 것으로(원영미, 2015), 조직의 구성원들이 자신들의 역할을 성실히 수행하는데 있어서 기본적인 태도를 형성하고 결정하는데 영향을 미칠 수 있다는 측면에서 그에 알맞은 직무환경은 필수적 조건이 되어야 한다(김순미, 2018). 그러므로 어린이집 직무환경 개선과 발전은 보육교사의 직무 수행과 긍정적인 관계를 가지고 있기 때문에 보육의 질적 향상을 위해서 직무환경 개선은 매우 중요하다(하재희, 2016). 따라서 본 연구에서는 직무환경을 보육교사를 둘러싸고 있는 인적·정서적·물리적 환경 및 근로조건을 포함한 포괄적인 개념으로 정의하고자 한다.

2) 보육교사의 직무환경

어린이집 직무환경은 교사로 하여금 보육을 할 수 있는 기회가 충분히 제공되어, 새로운 경험을 하게 하는 창의적 장소임과 동시에 교사와 영유아간의 인간적인 접촉이 이루어져 신뢰가 이루어지는 곳이라 할 수 있다(이점자, 2012). 직무환경(job environment)은 직업의 종류에 따라 그 범위가 넓고 다양하지만 보육교사의 직무환경은 '보육교사를 둘러싸고 있는 인간관계, 재정적, 정책적, 사회적, 심리적 근무조건에 관한 것'이다(서지영, 2002). 즉 보육교사의 직무환경은 보수 이외에 원장과 동료교사와의 관계를 비롯하여 사회보장제도, 적합한 연차 휴가, 전문성 향상을 위한 지원운영이나 의사결정참여, 각종 시설 등 보육교사가 효율적으로 역할을 수행할 수 있도록 하는 인적, 정서적, 물리적 환경을 총칭하며, 보육교사가 보육업무를 함에 있어 효과나 능률의 극대화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 보육교사의 역할에 알맞은 직무환경이 필수요건이 되어야 한다(이점자, 2012).

보육교사와 직무환경과 관련된 국내·외 선행연구를 살펴보면, 손주리(2014)는 직무환경 만족도가 높아지면 보육교사들의 삶의 만족도 또한 높아지며 그에 따른 질 높은 보육 서비스를 기대할 수 있다고 하였다. 하재희(2016)는 많은 다른 직종에서와 같이 어린이집의 직무환경의 개선과 발전이 보육교사의 직무를 수행하는데 있어 긍정적인 관계를 가지고 있으며, 보육사업 발전을 위해서는 직무환경의 개선이야말로 가장 시급하다고 하였다. 이처럼 직무환경은 보육교사의 효율적인 업무수행에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 서지영(2002)의 연구에서 유아교육기관의 직무환경을 분석하기 위하여 사용된 도구를 박복매(2011)가 보육교사들에게 적합하게 수정, 보완하여 사용한 척도를 사용하였으며, 직무환경을 측정한 연구의 하위 요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원 그리고 운영 및 의사결정에 대해 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 원장과의 관계는 교사에 대한 원장의 정서적 지지와 직무수행에 관련된 지지 정도를 파악하는 것을 의미한다. 원장과의 관계가 부정적면 이직의도가 높게 나타났지만(이주영, 고재욱, 2015) 원장과의 관계가 긍정적이면 교사는 낮은 직무스트레스와 소진이 적은 것으로 나타났다(서지영, 2002). 둘째, 동료교사와의 관계는 동료교사와의 원만한 인간관계를 반영하는 정도를 의미한다. 동료 간의 상호 신뢰가 형성이 되면 교사가 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(김현미, 2005). 반면 동료관계에 대한 불만의 정도가 높은 보육교사일수록 직무환경에 따른 직무만족도에 대한 불만의 정도가 높은 것으로 나타났다(조은영, 2002). 셋째, 복지환경은 어린이집에서 교사가 지각하는 보상의 정도에 관련된 것으로 보수, 승진, 수당, 사회보장제도 등의 재정적, 정책적, 사회적, 심리적 근무 조건에 관한 것으로 구성되어 있는 것을 의미한다. 보육교사에게

직무스트레스를 유발하는 가장 큰 요인은 과중한 업무에 비해 낮은 보수, 소극적 행정 지원 등으로 나타났다(하재희, 2016). 넷째, 교사전문성 지원은 교사에게 주어지는 전문적 성장의 기회에 대한 지원을 나타내는 것을 의미한다. 보육교사는 영유아를 대상으로 보육을 하는 전문가로서의 역할을 수행하기 위해서는 전문성 향상을 위한 지원이 필요하다(박복매, 2011). 다섯째, 운영 및 의사결정은 교사가 어린이집에서 일어나는 의사결정과정에 참여하는 정도, 기관 목표에 대한 의견일치 정도를 의미한다. 교사가 어린이집의 운영 및 의사결정 과정에 참여함으로써 기관에서 이루어지는 각종 활동을 예측하고 효율적으로 대처하게 하며, 이는 교사의 스트레스와 소진을 감소시키는 요인으로 작용한다(서지영, 2002).

이에 본 연구에서는 직무환경을 교사를 둘러싼 주변의 인간관계, 사회·심리적 근무조건, 정책 및 재정적인 것에 관한 것으로 정의하며(박복매, 2011; 서지영, 2002), 보육교사의 직무환경은 보육의 질에 영향을 미치는 요인으로써 보육교사의 적절한 보육활동 참여를 위해서는 교사가 만족감을 느낄 수 있는 직무환경이 잘 갖추어져 있어야 한다(고문하, 2018). 즉 하루일과 대부분을 영유아들과 지내는 보육교사들에게 직무환경은 교사로서 다양한 역할을 수행하는데 있어 매우 중요한 요인이라고 할 수 있으며, 종합적인 근무환경에 대한 만족이 높아진다면 보육교사들의 삶에 대한 만족 또한 높아질 것이고, 그에 따라 질 높은 보육 서비스를 기대할 수 있을 것이다(손주리, 2014).

3) 보육교사의 직무환경과 행복감

어린이집에서 보육교사의 중요성이 부각되면서 교사의 다양한 변인들과의 관계성이 연구(안상미, 2002; 장미정, 2011)가 활발히 진행되고, 최근에는 유아행복척도개발 연구(이경애, 2010) 및 보육교사의 행복감 변인을 포함하여 연구함으로써 보육교사의 행복감을 증진시킬 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초연구들이 꾸준히 진행되고 있다(곽희경, 2011; 김은옥, 2013; 민재철, 2012). 보육교사의 직무환경은 직업적 행복감과 밀접한 관계를 가지고 직무환경과 관련된 보장을 전제로 하고 있으며, 이러한 만족감은 보육교사에게는 서비스의 질에 직접적인 영향을 미치는 주요 요소라 할 수 있다(김혜화, 2019).

노은호(2012)는 직무환경의 질이 보육교사의 소진과 직무만족을 결정짓는 요인이라고 설명하면서 처우개선, 근무환경, 보육교사의 전문성 지원이 좋지 않은 직무환경에 종사하는 보육교사의 경우, 본인업무에 대한 동기가 낮아지고 만족도가 낮으며 소진으로 이어져 보육질의 저하에 영향을 미친다고 하였다. 황선아(2014)는 과중한 근무시간은 교사의 사기를 저하시키고 정신적·신체적 피로감을 가중시켜 직무만족도를 감소

시키며, 보육활동의 질을 저하시키는 원인이 된다고 하였다. 반면 오혜경(2016)은 보육교사의 직무환경의 인식이 높을수록 행복감이 높아진다고 하였으며, 최인숙(2015)는 직무환경의 하위요인과 행복감, 교사효능감의 하위요인 모두 정적으로 유의한 상관을 보였다고 주장하였다.

이처럼 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 외적요인으로서 보육교사의 직무환경은 영유아들에게 직접적인 영향을 미치며, 만족스러운 직무환경에서 근무하는 보육교사는 영유아의 보육에 긍정적인 영향을 준다는 면에서 보육의 질적 수준을 결정하는 요소라 할 수 있다(신혜영, 2004; 이점자, 2012; 임옥희, 2004). 그러므로 보육교사의 행복을 증진시킬 수 있는 직무환경이 조성되지 않는다면, 교사로서의 전문성 뿐 아니라 전반적인 보육의 질을 저해하는 결과가 나타난다(김혜리, 2014). 즉 보육교사의 직무환경은 개인능력을 발전시키고 직무를 성공적으로 수행하는 데 크게 작용하며, 자신이 속해있는 직무환경에 대한 만족도와 행복감을 높이는 데 필요한 환경적 변인으로 볼 수 있다(박수미, 2018, 재인용).

특히 직장어린이집 보육교사의 직무환경은 다른 유형의 어린이집에 비해 상대적으로 양호한 것으로 인식하고 있으나, 직장어린이집 보육교사들의 직무환경 역시 근무시간, 관료적 통제 등 직장어린이집만의 특수성 및 사회적 인식으로 인해 정신적, 육체적인 어려움을 겪고 있다(송경섭, 2008). 또한 직장어린이집 보육교사에 대한 사회적 인식은 직장어린이집의 보육교사와 국·공립, 법인·단체, 민간 어린이집 등 다양한 유형의 어린이집 교사를 구분하지 않기 때문에(조호산나, 2018) 보육교사의 직무환경은 교사의 직무수행에 직접적인 영향을 미친다(서희정, 2016). 이에 본 연구에서는 직장어린이집 보육교사의 직무환경에 대한 긍정적 인식이 보육교사의 행복감과의 관계가 통계적으로 유의한 지에 대해 살펴보고자 한다.

4. 교사효능감

1) 교사효능감의 개념

교사효능감(teacher efficacy)의 사전적 의미를 살펴보면 교사 변인이 학생들의 학업 성취에 어느 정도 영향을 줄 수 있는지에 대한 교사의 지각을 의미한다(국립국어원, 2019). 이는 사회인지적 이론의 자기효능감의 개념을 교육이라는 특수한 상황에 적용하여 구체적인 교육 상황에서 의도한 결과를 이끌어 내는데 필요한 행위를 조직하고 실행하는 능력에 대하여 교사 개인이 가지고 있는 신념이라고 정의할 수 있다(Bandura, 1977). 즉 교사효능감은 교사 자신의 능력이 학생의 학습과 행동에 영향을 줄 수 있다고 믿는 신념을 의미한다(Ashton & Webb, 1986). 이러한 교사효능감은 인간의 행동과 성취수준이 관련 있다고 보는 개념으로 Bandura의 자기효능감(self-efficacy)에 기초를 두고 있다(이채호, 2019; Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2001).

교사효능감에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면 Bandura(1977)의 교사효능감은 일반적 교사효능감과 개인적 교사효능감으로 구성되고, 일반적 교사효능감이란 외부 환경적 요인보다 교육이 학습자에게 더 많은 영향을 미칠 것이라는 믿음을 의미하며, 개인적 교사효능감은 교사의 교수행위로 학생의 학습동기 및 태도가 변화될 것이라는 확신을 의미한다(이영석, 이경민, 한석실, 2001). 또한 Gibson과 Dembo(1984)는 자아효능감의 두 가지 요인을 적용한 일반적 교수 효능감과 개인적 교수효능감이 통합된 것이 교사효능감이라 하였다(이유미, 2016, 재인용). Ashton과 Webb(1986) 또한 교사효능감을 일반적 교사효능감과 개인적 교사효능감으로 구분하였으며 일반적 교사효능감을 학생의 가정환경이나 지능이 교육을 통해 극복 될 수 있다고 보는 요인으로 보았고, 개인적 교사효능감은 특정 행위과정을 실행 할 수 있는 개인적 능력에 대한 신념이라고 하였다(권미성, 2013).

국내 학자들의 교사효능감에 대한 정의를 살펴보면 김유정(2005)은 교사와 학생이 상호작용 할 때 교사의 능력, 믿음, 행동을 잘 설명해주는 예측변인이라고 정의하였으며, 나경애(2015)는 각 개인이 교사로서 자신 또는 학생에게 얼마나 영향력을 끼칠 것인가에 대한 믿음과 기대, 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 스스로의 능력에 대한 신념을 교사효능감이라 의미하였다. 이리자(2015)는 보육교사 스스로 자신의 역할을 인식하고 성공적인 교육수행에 대한 믿음이 유아의 성장과 발달에 긍정적인 영향을 미치므로 보육교사역할 수행에 결정적인 요인이라고 하였다. 즉 교사효능감은 학생의 성취에 중요한 영향을 주기 때문에 어린이집의 영유아들에게 많은 영향을 주는 중요한 변인이라고 할 수 있다(유현정, 2011).

교사효능감이 높은 교사가 보이는 특징은 다음과 같다. 첫째, 학생을 가르치는 직무를 가치 있고 의미 있는 일이라고 생각한다. 둘째, 교사 자신이 학생의 학습에 긍정적인 영향력을 갖고 있다고 판단하여 개인적인 성취감을 이룬다. 셋째, 학생의 발전을 기대하며 대부분의 학생들이 그 기대를 만족시켜 준다고 생각한다. 넷째, 학생의 학습에 대해 개인적인 책임감을 느껴서 학생들에게 도움이 되는 교수법을 찾고자 검토한다. 마지막으로 목표를 설정 때 자신과 학생들에게 민주적이며 알맞은 방법으로 목표를 설정하고, 이를 성취하기 위한 전략을 세우며, 교사 자신과 학생들에 대해 긍정적으로 생각을 하면서 교사 자신이 학생들의 학습에 영향력이 있다고 확신한다(김미진, 2003; Ashton, 1984, 재인용). 위와 같은 선행연구의 결과를 볼 때, 교사효능감이 교사의 교육을 대하는 태도와 신념의 변화에 영향을 미칠 것이고, 영유아의 문제행동을 인식하고 지도할 때도 행동과 태도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

이에 본 연구에서는 교사효능감이 질 높은 교육서비스를 제공하는데 중요한 요인으로서 교사가 학생의 성취수준을 높이는 등 긍정적인 변화에 기여할 수 있다는 스스로에 대한 믿음이며 그 변화를 일으킬 수 있는 자신의 능력에 대한 평가라고 정의하고자 한다.

2) 보육교사의 교사효능감

보육교사의 교사효능감이란 영유아의 성장과 발달에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다고 믿는 보육교사 자신의 능력에 대한 신념 또는 믿음(이은선, 2017)으로 영유아를 보육하는 보육교사가 높은 교사효능감을 가지면, 보육활동에서 스스로에게 동기부여를 하고 보육활동에 성취감을 갖는다(권영란, 문영경, 2016). Vrugt(1994)에 의하면 효능감이 높은 교사는 활동성취가 낮은 영유아를 쉽게 포기하지 않으며, 맡은 일을 완수하는 데 최선을 다하고, 문제가 생기면 새로운 해결방안을 모색하는 특징이 있다고 하였다(안상미, 2002).

보육교사의 교사효능감에 영향을 미치는 요인으로는 교사의 성별, 학력, 교직경력, 교사의 연령, 직무만족 등이 있으며(권대훈, 2015), 요인들의 전반적인 경향을 살펴보면 보육경력이 많고 교사의 연령이 높을수록, 그리고 교사의 학력이 높을수록 교사효능감이 높은 것으로 나타났다(박희숙, 이현경, 2008). 이에 현재까지 우리나라에서 실시된 보육교사의 효능감 척도를 살펴보면 대부분 Gibson과 Dembo(1984)의 연구를 기초하여 Enochs와 Riggs(1990)가 개발한 STEBI(Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument)척도를 많은 후속 연구에서 사용되었지만 보다 포괄적인 측정도구의 필요성을 제기하였다.(Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy, 1998).

이에 본 연구에서는 구성 개념 타당도가 검증된(Tschannen-Moran & Woolflok-Hoy,

2001) OSTES 척도를 보육교사에게 맞게 수정하여 살펴보고자 한다. ‘Ohio State Teacher Efficacy Scale(OSTES)’척도는 영유아들의 동기나 가치 및 이해를 증진시킬 수 있는 정도인 ‘학생참여’, 영유아들이 어린이집에서 생활하는데 어려움이 없게 하거나 활동하는데 도움을 주는 전략인 ‘수업전략’, 영유아들이 반에서 생활하거나 활동을 하는데 방해가 되지 않게 지원하는 ‘교실경영’으로 하위요인을 나눌 수 있다(이채호, 2019).

교사효능감에 관한 선행연구를 살펴보면, 교사효능감은 교수행동의 질과 학습에 많은 영향을 주고(송송, 2010), 경력이 많을수록 교사효능감이 높아지는 것(박은주, 2010)으로 나타났으며, 교사효능감이 높은 보육교사는 영아의 문제행동에 긍정적인 반응을 보이며 바람직하게 대처한다(안영미, 2016). 또한 교사효능감이 높은 교사는 학구적인 면에 중점을 두었고, 혁신적인 교수법을 많이 사용하였으며, 질문형식으로 활동을 진행하여 학생들이 스스로 답을 찾을 수 있도록 한다(손미현, 2014). 김세루와 이규림(2011) 연구에서 교사효능감은 보육교사의 역할수행능력과 밀접한 관련이 있다고 밝히고 있으며, 이는 교사효능감이 높은 교사일수록 하루일과를 잘 계획하고 보다 능숙하게 업무를 처리하는 것으로 나타났다. 김순남(2000)의 교사효능감에 따른 역할수행에 관한 연구에서도 교사효능감이 높은 교사들이 교사효능감이 낮은 교사들에 비해 유아의 행동을 보다 정확하게 관찰하고 기록하려는 모습을 보였다.

이상의 연구 결과를 살펴보면 교사효능감이 높은 교사는 교수방법과 교재교구 개발에 충실하고, 영유아들이 학업에 부진을 보일 때도 그들에게 책임을 두지 않고 교수방법이나 교재 연구방법에 더 매진하며, 질 높은 상호작용으로 영유아들의 발달에 긍정적 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 따라서 보육교사의 교사효능감은 교사의 보육을 대하는 태도와 신념의 변화에 영향을 미칠 것이고, 이는 영유아의 전인발달에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 보육의 질 향상에 중요한 요인임을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 여러 요인 중에서 보육교사의 환경적 요인인 직무환경과 개인적 요인인 교사효능감이 보육교사의 행복감과의 중요성이 높으나, 이와 관련된 연구는 이루어지지 않아 본 연구의 변인으로써 살펴보고자 한다.

3) 보육교사의 직무환경, 교사효능감 및 행복감

보육교사는 영유아의 전인적 성장을 위한 기회를 제공하며, 양육적 역할을 수행하는 전문가(최인숙, 2015)임에도 불구하고 우리나라 보육교사들은 저임금, 과한 업무, 바람직하지 않은 직무환경으로 정신적·신체적으로 과중한 스트레스를 경험하고 있다(조성연, 구현아, 2005). 이러한 직무환경에 놓인 교사는 정신적, 신체적으로 지쳐 교

직에 대한 불만족, 교사로서의 자부심 감소 현상을 초래하게 되고 이는 프로그램의 질을 저하하고 영유아 발달에 부정적인 영향을 미치게 된다(조성연, 2005).

특히 다른 유형의 어린이집과 달리 직장어린이집에서 근무하는 보육교사는 하루 10시간이 넘는 장시간 동안 영유아들과 함께 생활하며(송경섭, 2007), 부모의 후생복지 서비스 차원에서 어린이집이 운영됨으로써 부모들의 인식과 태도에 따라 정신적, 신체적으로 긴장하고 있으며, 부모와 교사의 관계가 아닌 무례한 행동이나 무리한 요구 등 직장어린이집의 특수성으로 인한 다양한 직무환경의 어려움을 겪고 있다(이진옥, 2011; 정행숙, 2012; 황해익 외, 2012). 그러나 교직과 교수에 대한 긍정적인 신념을 지닌 교사는 높은 삶의 만족을 지니며, 이러한 교사효능감은 교사가 지니는 신념과 태도, 교수학습 등 보육에 관한 다양한 실제를 경험하며 보람을 느끼게 하고, 삶을 긍정적이고 낙관적으로 바라보도록 한다(황해익 외, 2013; Ashton, 1984, 재인용).

보육교사의 교사효능감과 직무환경 관련 선행연구를 살펴보면, 보육교사의 교사효능감은 근무환경에 따라 달라질 수 있으며(이점자, 2012), 교사의 직무환경이 좋아질수록 교사효능감 높아진다고 하였다(최정선, 2017). 표인숙(2007)의 연구에서는 직무환경에 따라 교사효능감에 차이가 있었고, 직무환경 중 교사의 수, 보조교사의 유무, 초과근무부담의 정도, 총 급여액, 휴가유무, 재교육에 따라 교사효능감에 차이가 나타났다. 지선애(2013)는 어린이집의 질적 수준 성장을 위해서는 교사의 전문성 인식 고취와 함께 기관에서 교사가 전문성을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 직무환경을 제공해 줄 때 교사효능감이 발달하게 된다고 하였다. 그러므로 교사가 전문성을 향상시키기 위해 노력할 때, 이를 적극적으로 지원한다면 보육교사의 교사효능감 향상에 긍정적 효과를 기대할 수 있을 것이다.

보육교사의 교사효능감과 관련된 선행연구들에서 교사효능감과 관련이 있음이 밝혀진 행복감을 분석한 결과, 보육교사의 교사효능감이 높을수록 행복감도 높게 나타났으며(김시연, 2014; 서현주, 2006; 유현정, 2011; 이상례, 2018; 임새로와, 2017; 한서원, 2018), 배성희(2009)는 영아보육교사의 행복이 교사의 효능감에 정적인 상관이 있다고 보고하였다. 또한 자신이 처한 환경에 대해 통제력이 높아 교사로서의 믿음 요인인 교사효능감이 높다고 볼 수 있다(배수희, 2009). 이러한 결과는 보육교사의 행복감이 높을수록 교사효능감이 높다는 것을 알 수 있으며, 교사효능감과 관련된 선행연구에서도 행복감 역시 교사효능감에 영향을 미치는 주요한 변인으로 나타났다(고연경, 장석경, 이정아, 2013; 권남경, 2013; 배성희, 2009). 이처럼 보육현장에서 교사효능감의 중요성이 부각되면서 교사효능감과 보육교사의 다양한 맥락변인들과의 관계성 연구(곽희경, 2011; 김시연, 2014; 김희경, 2017; 오수진, 2019; 이상례, 2018)들이 이루어졌다.

보육교사의 교사효능감이 행복감에 미치는 선행연구를 살펴보면, 높은 교사효능감을 가진 보육교사는 자신이 맡고 있는 교사라는 직무 자체에 대한 만족감을 느낄 뿐만

아니라(송순옥, 김하종, 성연정, 2015), 실제 영유아의 활동에 관한 교사로서의 역할수행에 있어서도 영유아 중심 활동으로 계획·전개하여 영유아의 성장과 발달을 위한 지속적인 노력을 보이며 동시에 자신의 교수에 대해서도 만족감을 가진다(김순남, 2000). 이러한 보육교사의 직무에 관한 보람과 만족은 실제 개인이 느끼는 삶의 만족과도 직결되기 때문에(홍종관, 2015) 보육교사의 행복감에도 직접적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이와 같이 보육교사의 교사효능감은 교사 자신의 신념 및 능력에도 긍정적인 영향을 미치며 더 나아가 영유아에게도 긍정적인 영향을 미치고, 궁극적으로 보육에 있어 교사효능감은 매우 중요한 요인이 된다(김나라, 2016). 이에 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 다양한 요인 중 보육교사의 환경적 요인인 직무환경과 개인적 요인인 교사효능감이 보육교사의 행복감과의 중요성이 높으나, 이에 관련된 연구는 이루어지지 않은 상황이라 본 연구의 변인으로서 살펴보려고 한다. 즉 보육교사의 행복감, 직무환경, 교사효능감과 관련된 선행연구 결과들을 종합해보면, 영유아의 전인발달에 중요한 영향을 미치는 인적 요인인 보육교사의 행복감은 보육의 질을 결정하는 중요한 요인이며, 영유아와 장시간 함께 생활하는 장소인 어린이집의 직무환경은 보육교사의 행복감에 영향을 주는 환경적 요인이다.

특히 다른 유형의 어린이집보다 다양한 어려움을 겪는 직장어린이집(송경섭, 2008)에서 근무하는 보육교사의 경우, 행복감이 낮을 가능성이 있지만 보육교사 개인적 요인인 교사효능감이 높으면 행복감에 대한 긍정적인 영향이 클 수 있다. 이는 직장어린이집 보육교사의 직무환경은 교사의 행복감에 영향을 미치는 중요한 요인이며, 보육교사의 직무환경이 뒷받침 되지 않는다면 보육교사의 교사효능감에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 있다는 것을 유추해볼 수 있다.

선행연구를 종합해 보면 직장어린이집 보육교사들만을 위한 직무환경 개선을 위해 다양한 연구가 필요하며, 보육교사는 교사효능감을 통하여 행복감이 높아 질 수 있도록 개선될 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 교사효능감이 직장어린이집 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 개인적 요인인 점을 고려하여 직장어린이집 보육교사의 직무환경이 교사의 행복감에 미치는 영향을 교사효능감이 매개하는지 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 직장어린이집에 재직하고 있는 보육교사를 대상으로 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향과 교사효능감이 어떠한 매개역할을 하는지를 살펴보기 위하여, U시에 소재한 직장어린이집 보육교사 238명을 대상으로 연구를 실시하였고, 보육교사의 개인변인은 <표 3>과 같다.

<표 3> 보육교사 개인변인 *N=238*

	구분	빈도	퍼센트
연령	20대	168	70.6
	30대	50	21.0
	40대 이상	20	8.4
	합계	238	100.0
결혼 여부	기혼	60	25.2
	미혼	178	74.8
	합계	238	100
최종 학력	전문대학 졸업 이하	50	21.0
	4년제 대학교 졸업	161	67.6
	대학원 재학 이상	27	11.3
	합계	238	100
보육 경력	1년 미만	45	18.9
	1년 이상~3년 미만	83	34.9
	3년 이상~5년 미만	50	21.0
	5년 이상~7년 미만	23	9.7
	7년 이상	37	15.5
	합계	238	100.0

급여 (실수령액)	150만원 미만	24	10.1
	150~200만원 미만	72	30.3
	200~250만원 미만	123	51.7
	250만원 이상	19	8.0
	합계	238	100.0

<표 3>에서 제시된 바와 같이 보육교사의 연령에서는 20대가 70.6%, 30대가 21.0%, 40대 이상이 8.4%로 나타나 20대의 비율이 가장 높은 것을 알 수 있다. 보육교사의 결혼여부는 기혼이 25.2%, 미혼이 74.8%로 미혼자의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 최종 학력은 전문대학 졸업 이하가 21.0.%, 4년제 대학교 졸업이 67.6%, 대학원 재학 이상이 11.3%로 나타나 최종 학력의 비율은 4년제 대학교 졸업, 전문대학 졸업 이하, 대학원 재학 이상 순으로 높게 나타났음을 알 수 있다.

보육교사의 보육 경력을 살펴보면, 1년 미만이 18.9%, 1년 이상~3년 미만이 34.9%, 3년 이상~5년 미만이 21.0%, 5년 이상~7년 미만이 9.7%, 7년 이상이 15.5%로 보육 경력은 1년 이상~3년 미만이 가장 많고, 3년~5년 미만, 1년 미만, 7년 이상, 5년 이상~7년 미만으로 순으로 나타났다.

마지막으로 보육교사의 급여(실수령액)를 살펴보면, 150만원 미만이 10.1%, 150~200만원 미만이 30.3%, 200~250만원 미만이 51.7%, 250만원 이상이 8.0%로 급여(실수령액)은 200~250만원 미만으로 받는 보육교사가 가장 많았으며 그 다음으로는 150~200만원 미만, 150만원 미만, 250만원 이상 순으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 행복감

보육교사의 행복감을 측정하기 위해 Argyle(2001)이 개발한 옥스퍼드 행복 척도(Oxford Happiness Qwestionnaire: OHQ)를 권석만(2008)이 번안한 것을 토대로 최영옥(2011)이 일부 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이 척도는 내적 행복(6문항), 외적 행복(10문항), 자기조절 행복(5문항)으로 총 21문항으로 구성되어 있다.

각 하위요인별 세부내용을 살펴보면, 내적 행복은 '나는 행복하다', '나는 내 인생을 잘 통제하고 있다고 느낀다', '나는 내 인생에서 상당한 보람을 느낀다' 등으로 본인 스스로가 느끼는 내적 긍정 정서를 포함하고 있는 내적 행복의 기준에 대한 6개의 문항으로 구성되어 있다. 외적 행복은 '나는 다른 사람들에게 흥미를 느끼지 못한다', '나는 다른 사람들에게 따뜻한 감정을 지니고 있다', '나는 다른 사람들과 함께 재미있는 일들을 자주 경험한다', '나는 세상이 참 좋은 곳이라고 생각하지 않는다' 등으로 외적으로 보여지는 행복의 기준들에 대한 10개의 문항으로 구성되어 있다. 자기조절 행복은 '나는 활기차다', '나는 정신적으로 항상 맑게 깨어 있는 편이다(깨어있다)', '나는 건강하다고 느낀다', '나는 내 시간을 잘 관리하지 못한다' 등으로 자기조절을 잘함으로써 나타나는 긍정적인 반응으로 본인 스스로 조절할 수 있는 행복의 기준에 대한 5개의 문항으로 구성되어 있다.

문항별 척도는 Likert식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 응답하며, 점수구간은 최대점수는 105점, 최소점수는 21점으로 나타난다. 행복감 문항 중 부정적 진술문으로 되어 있는 7문항은 역채점하여 계산하였으며, 행복감 점수가 높을수록 행복감이 높은 것을 의미한다.

<표 4>에서 행복감 연구도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, *Cronbach's* α값을 산출하여 신뢰도를 살펴보았다. 행복감 신뢰도를 살펴본 결과, 내적 행복은 .77, 외적 행복은 .84, 자기조절 행복은 .72, 행복감(전체) 신뢰도는 .90로 나타났다.

<표 4> 행복감의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	*Cronbach's* α
내적 행복	1, 2*, 3*, 4, 5, 6*	6	.77
외적 행복	7, 8*, 11*, 14, 15, 16, 18, 19*, 20, 21	10	.84
자기조절 행복	9, 10, 12, 13, 17*	5	.72
	전 체	21	.90

(*): 역채점 문항

2) 직무환경

보육교사의 직무환경을 측정하기 위해 사용한 직무환경 척도는 서지영(2002)의 연구에서 유아교육기관의 직무환경을 분석하기 위해 사용된 도구를 박복매(2011)가 보육교사들에게 적합하게 수정, 보완한 척도를 사용하였다. 이 척도는 원장과의 관계(5문항), 동료교사와의 관계(5문항), 복지환경(5문항), 교사전문성지원(5문항), 운영 및 의사결정(7문항)으로 총 27문항으로 구성되어 있다.

각 하위요인별 세부내용을 살펴보면, 원장과의 관계는 '나는 원장으로부터 유용한 지지와 피드백을 받고 있다', '원장은 내가 새로운 아이디어를 시도할 수 있게 격려한다', '원장은 내가 하는 일에 대해 지나치게 관여하며 잔소리를 한다' 등으로 교사가 원장과의 관계에서 정서적 지지와 직무수행에 관한 도구적 지지에 대한 5개의 문항으로 구성되어 있다. 동료교사와의 관계는 '나는 동료들과 즐겁게 지낸다', '동료들은 나를 지지하고 격려해준다', '나는 동료들을 신뢰하지 못한다' 등으로 주위의 동료로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도에 대한 5개의 문항으로 구성되어 있다. 복지환경은 '나는 능력과 경력에 합당한 보수를 받고 있다', '우리 어린이집은 승진, 발전의 기회가 별로 없다', '나는 적합한 휴가를 제공받는다' 등으로 교사에게 제공되는 보수, 수당, 승진, 사회보장제도, 휴가와 방학의 정도에 대한 5개의 문항으로 구성되어 있다. 교사전문성 지원은 '나는 어린이집 내 교육을 통해 교육활동에 관련된 내용을 많이 배우고 있다', '우리 어린이집 내 교사회의는 영유아들의 교육과 관련된 내용을 논의하는 경우가 거의 없다', '원장은 교사가 전문적으로 발전할 기회를 가지도록 적극 권장한다' 등으로 교사가 전문적 성장을 할 수 있는 기회에 대한 5개의 문항으로 구성되어 있다. 운영 및 의사결정은 '교사들이 보육과정의 내용을 결정하는데 함께 참여한다', '학급을 편성할 때 교사들의 의견이 반영된다', '우리 어린이집은 충분한 토의를 거친 후 모든 구성원이 어느 정도 동의한 후 최종 결정을 내린다' 등으로 어린이집 내에서 일어나는 의사결정과정에 참여하는 정도에 대한 7개의 문항으로 구성되어 있다.

문항별 척도는 문항별 척도는 Likert식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 응답하며, 점수구간은 최대점수는 135점, 최소점수는 27점으로 나타난다. 직무환경 문항 중 부정적 진술문으로 되어 있는 8문항은 역채점하여 계산하였으며, 직무환경 점수가 높을수록 직무환경에 대해 긍정적으로 지각하고 있음을 의미한다.

<표 5>에서 직무환경 연구도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, *Cronbach's* α값을 산출하여 신뢰도를 살펴보았다. 직무환경 신뢰도를 살펴본 결과, 원장과의 관계는 .85, 동료교사와의 관계는 .87, 복지환경은 .68, 교사전문성 지원은 .72, 운영 및 의사결정은 .83, 직무환경(전체) 신뢰도는 .90로 나타났다.

<표 5> 직무환경 하위요인별 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	*Cronbach's α*
원장과의 관계	1, 2, 3, 4*, 5*	5	.85
동료교사와의 관계	6, 7, 8, 9, 10*	5	.87
복지환경	11, 12*, 13*, 14*, 15	5	.68
교사전문성 지원	16, 17, 18*, 19*, 20	5	.72
운영 및 의사결정	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	7	.83
	전 체	27	.90

(*): 역채점 문항

3) 보육교사의 교사효능감

보육교사의 교사효능감을 측정하기 위해 Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy(2001)가 개발한 'Ohio State Teacher Efficacy Scale(OSTES)'를 번안하여 아동가정복지학 지도교수의 지도를 받은 후 연구자가 어린이집 상황에 맞게 재구성한 교사효능감 척도를 사용하였다. 이 척도는 학생참여(8문항), 수업전략(8문항), 교실경영(8문항)으로 총 24문항으로 구성되어 있다.

각 하위문항별 세부내용을 살펴보면, 학생참여는 '나는 부적응 영유아를 다룰 수 있다', '나는 영유아들이 비판적 사고를 할 수 있도록 도울 수 있다' 등으로 영유아들의 동기나 가치 및 이해를 증진시킬 수 있는 정도에 대한 8개의 문항으로 구성되어 있다. 수업전략은 '나는 영유아의 어려운 질문에 잘 대답해 줄 수 있다', '나는 영유아의 여러 가지 발달 정도를 판단할 수 있다' 등으로 영유아들이 어린이집에서 생활하는데 어려움이 없게 하거나 활동하는데 도움을 주는 전략에 대한 8개의 문항으로 구성되어 있다. 교실경영은 '나는 교실에서 방해하는 영유아의 행동을 잘 통제할 수 있다', '나는 영유아의 행동에 대한 기대수준을 명확하게 세울 수 있다' 등으로 영유아들이 반에서 생활하거나 활동을 하는데 방해가 되지 않게 지원에 대한 8개의 문항으로 구성되어 있다.

문항별 척도는 문항별 척도는 Likert식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 응답하며, 점수구간은 최대점수는 120점, 최소점수는 24점으로 나타난다. 교사효능감 직무환경 점수가 높을수록 교사효능감이 높은 것을 의미한다.

<표 6>에서 교사효능감 연구도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, *Cronbach's* α값을 산출하여 신뢰도를 살펴보았다. 교사효능감 신뢰도를 살펴본 결과, 학생참여는 .85, 수업전략은 .92, 교실경영은 .87, 교사효능감(전체) 신뢰도는 .95로 나타났다.

<표 6> 교사효능감의 하위요인별 문항구성과 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	*Cronbach's* α
학생참여	1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22	8	.85
수업전략	7, 10, 11, 17, 18, 20, 23, 24	8	.92
교실경영	3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21	8	.87
	전 체	24	.95

3. 연구절차

1) 예비조사

본 조사를 실시 이전에 측정도구의 타당성을 검증하고, 설문지 작성 소요 시간 및 문제점을 파악하기 위하여 본 연구의 연구대상을 제외한 직장어린이집 1개 기관에 재직하고 있는 보육교사 10명을 대상으로 2018년 7월 6일부터 2018년 7월 13일까지 예비조사를 실시하였다. 모호한 문항과 질문의 의미전달이 적절하지 못한 문항에 대해 분석하여 아동가정복지학 전문가 2인에게 검토를 의뢰하여 수정·보완 작업을 통하여 최종 설문지를 완성하였다.

2) 본 조사

본 조사는 2018년 8월 20일부터 2018년 9월 7일까지 실시되었다. 대상표집은 U시 직장어린이집연합회에 소속된 35개소 직장어린이집 중 어린이집 원장과의 통화를 통하여 연구 목적에 관해 사전 안내 및 동의를 구한 후, 동의를 받은 32개소 직장어린이집에 재직 중인 보육교사 238명을 대상으로 실시하였다.

설문조사는 연구의 목적 및 연구대상자의 측정도구에 대한 이해도를 높이고, 설문지에 대해 충실하게 응답할 수 있도록 하기 위하여 개별 안내문을 첨부한 설문지를 기관에 따라 연구자가 직접 방문하거나 우편 송달을 통하여 전달하여 설문지를 작성하도록 하였다. 작성된 설문지는 직접 방문 또는 우편을 통해 회수하였다. 회수한 설문지 273부 중 부분적으로 무응답을 하거나 불성실하게 작성된 35부를 제외한 238부를 대상으로 최종 분석 자료로 이용하였다.

4. 자료분석

본 연구에서는 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향을 알아보고, 직무환경이 행복감과 관계에서 교사효능감이 이를 매개하는지 알아보기 위하여 SPSS 25.0 프로그램과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 절차에 따라 통계 분석을 하였다.

첫째, 연구 대상의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도 및 백분율을 산출하였다. 둘째, 개인변인에 따른 변인들 간의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 *t-test*와 *F*검증 및 사후분석을 실시하였다. 셋째, 보육교사의 직무환경, 교사교능감, 행복감 간의 상관관

계를 알아보기 위해 *Pearson's* 상관계수를 산출하였다. 넷째, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감이 매개효과를 나타내는지 확인하기 위해, AMOS 22.0 프로그램을 이용한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling; SEM)을 통해 Bootstrapping 절차를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 개인변인에 따른 행복감, 직무환경 및 교사효능감의 차이는 어떠한가?

1) 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인(연령, 결혼여부, 최종학력, 보육경력, 급여)에 따른 행복감의 유의한 차이를 알아보기 위해 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 *t-test*, ANOVA분석 및 사후분석을 실시하였다. 그 결과는 다음의 <표 7>과 같다.

<표 7> 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이

	연령	*N*	평균	표준편차	*F/t*	*Fisher's LSD*
연령	20대	168	3.74	.41	3.10*	a<c
	30대	50	3.79	.45		
	40대 이상	20	3.99	.43		
	합계	238	3.77	.42		
결혼여부	기혼	60	3.89	.40	2.54**	
	미혼	178	3.73	.42		
최종학력	전문대학 졸업 이하	50	3.76	.41	.75	
	4년제 대학교 졸업	161	3.76	.42		
	대학원 재학 이상	27	3.87	.46		
	합계	238	3.77	.42		

보육경력	1년 미만	45	3.78	.42	.34
	1년~3년 미만	83	3.76	.39	
	3년~5년 미만	50	3.74	.44	
	5년~7년 미만	23	3.83	.42	
	7년 이상	37	3.82	.48	
	합계	238	3.77	.42	
급여 (실수령액)	150만원 미만	24	3.93	.39	2.00
	150~200만원 미만	72	3.73	.43	
	200~250만원 미만	123	3.75	.41	
	250만원 이상	19	3.90	.49	
	합계	238	3.77	.42	

a. 20대, b. 30대, c. 40대 이상
*p<.05, **p<.01

<표 7>에서 제시된 바와 같이, 보육교사의 연령에 따른 행복감 총합 평균은 3.77(*SD*=.42)로 나타났으며 20대는 평균 3.74(*SD*=.41), 30대는 평균 3.79(*SD*=.45), 40대 이상은 평균 3.99(*SD*=.43)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 행복감(F=3.10, p<.05)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 연령에 따른 행복감의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 *Fisher's LSD* 사후분석을 실시한 결과, 행복감은 40대 이상 집단이 20대 집단 보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

보육교사의 결혼여부에 따른 행복감은 기혼은 평균 3.90(*SD*=.40), 미혼은 평균 3.73(*SD*=.42)로 나타났다. 즉, 보육교사의 결혼여부에 따라 행복감은 미혼이 기혼보다 높았으며, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 분석하기 위해 *t-test*를 한 결과, 보육교사의 결혼여부에 따라 행복감(t=2.54, p<.01)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 최종학력에 따른 행복감 총합 평균은 3.77(*SD*=.42)로 나타났으며 전문대학 이하는 평균 3.76(*SD*=.41), 4년제 대학교 졸업은 평균 3.76(*SD*=.42), 대학원 재학 이상은 평균 3.87(*SD*=.46)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 최종학력에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 행복감 총합 평균은 3.77(*SD*=.42)로 나타났으며 1년 미만은 평균 3.78(*SD*=.42), 1년~3년 미만은 평균 3.76(*SD*=.39), 3년~5년 미만은 평균 3.74(*SD*=.44), 5년~7년 미만은 평균 3.83(*SD*=.42), 7년 이상은 평균 3.82(*SD*=.48)으로 나타났다. 이와 같은 행복감이 보육교사의 경력에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 경력에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 급여(실수령액)에 따른 행복감 총합 평균은 3.77(*SD*=.42)로 나타났으며 150만원 미만은 평균 3.93(*SD*=.39), 150~200만원 미만은 평균 3.73(*SD*=.43), 200~250만원 미만은 평균 3.75(*SD*=.41), 250만원 이상은 평균 3.90(*SD*=.49)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 경력에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

2) 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인(연령, 결혼여부, 최종학력, 보육경력, 급여)에 따른 직무환경의 유의한 차이를 알아보기 위해 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 *t-test*, ANOVA분석 및 사후분석을 실시하였다. 그 결과는 다음의 <표 8>과 같다.

<표 8> 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이

	연령	*N*	평균	표준편차	*F/t*	*Fisher's LSD*
연령	20대	168	3.76	.42	1.35	
	30대	50	3.82	.46		
	40대 이상	20	3.91	.49		
	합계	238	3.78	.44		

결혼여부	기혼	60	3.85	.52	1.41	
	미혼	178	3.76	.40		
최종학력	전문대학 졸업 이하	50	3.88	.45	3.17*	a>b
	4년제 대학교 졸업	161	3.73	.43		
	대학원 재학 이상	27	3.90	.41		
	합계	238	3.78	.44		
보육경력	1년 미만	45	3.86	.40	.95	
	1년~3년 미만	83	3.78	.42		
	3년~5년 미만	50	3.70	.46		
	5년~7년 미만	23	3.84	.41		
	7년 이상	37	3.77	.50		
	합계	238	3.78	.44		
급여 (실수령액)	150만원 미만	24	3.97	.39	2.88*	a>b
	150~200만원 미만	72	3.69	.46		
	200~250만원 미만	123	3.79	.42		
	250만원 이상	19	3.86	.41		
	합계	238	3.78	.44		

a. 전문대학 졸업 이하, b. 4년제 대학교 졸업, c. 대학원 재학 이상
a. 150만원 미만, b. 150~200만원 미만, c. 200~250만원 미만, d. 250만원 이상
*p<.05

<표 8>에서 제시된 바와 같이, 보육교사의 연령에 따른 직무환경은 20대는 평균 3.76(*SD*=.42), 30대는 평균 3.82(*SD*=.46), 40대 이상은 평균 3.91(*SD*=.49)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 연령에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 결혼여부에 따른 직무환경은 기혼은 평균 3.85(*SD*=.52), 미혼은 평균 3.76(*SD*=.40)로 나타났다. 보육교사의 결혼여부에 따른 직무환경의 차이가 통계적으로

유의한지 분석하기 위하여 *t-test* 한 결과, 기혼집단과 미혼집단 간의 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 최종학력에 따른 직무환경은 전문대학 이하는 평균 3.88(*SD*=.45), 4년제 대학교 졸업은 평균 3.73(*SD*=.43), 대학원 재학 이상은 평균 3.90(*SD*=.41)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 직무환경(F=3.17, p<.05)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 최종학력에 따른 직무환경의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위하여 *Fisher's LSD* 사후분석을 실시한 결과, 직무환경은 전문대학 졸업 이하 집단이 4년제 대학교 졸업 집단 보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

보육교사의 경력에 따른 직무환경은 1년 미만은 평균 3.86(*SD*=.40), 1년~3년 미만은 평균 3.78(*SD*=.42), 3년~5년 미만은 평균 3.70(*SD*=.46), 5년~7년 미만은 평균 3.84(*SD*=.41), 7년 이상은 평균 3.77(*SD*=.50)으로 나타났다. 이와 같은 직무환경의 경력에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 경력에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 급여(실수령액)에 따른 150만원 미만은 평균 3.97(*SD*=.39), 150~200만원 미만은 평균 3.69(*SD*=.46), 200~250만원 미만은 평균 3.79(*SD*=.42), 250만원 이상은 평균 3.86(*SD*=.41)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 직무환경(F=2.88, p<.05)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 직무환경의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위하여 *Fisher's LSD* 사후분석을 실시한 결과, 직무환경은 150만원 미만 집단이 150~200만원 미만 집단 보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

3) 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인(연령, 결혼여부, 최종학력, 보육경력, 급여)에 따른 교사효능감의 유의한 차이를 알아보기 위해 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 *t-test*, ANOVA분석 및 사후분석을 실시하였다. 그 결과는 다음의 <표 9>와 같다.

<표 9> 보육교사의 개인변인에 따른 교사효능감의 차이

	연령	*N*	평균	표준편차	*F/t*	*Fisher's LSD*
연령	20대	168	3.62	.44	4.16**	a<b,c
	30대	50	3.78	.51		
	40대 이상	20	3.86	.35		
	합계	238	3.68	.46		
결혼여부	기혼	60	3.80	.43	2.43**	
	미혼	178	3.64	.46		
최종학력	전문대학 졸업 이하	50	3.63	.41	2.11	
	4년제 대학교 졸업	161	3.66	.48		
	대학원 재학 이상	27	3.84	.39		
	합계	238	3.68	.46		
보육경력	1년 미만	45	3.55	.40	6.18***	a<d,e b<d,e c<e a,b<d a,b,c<e
	1년~3년 미만	83	3.59	.46		
	3년~5년 미만	50	3.66	.45		
	5년~7년 미만	23	3.87	.35		
	7년 이상	37	3.94	.47		
	합계	238	3.68	.46		

	150만원 미만	24	3.71	.51		
	150~200만원 미만	72	3.56	.37		
급여 (실수령액)	200~250만원 미만	123	3.70	.45	3.66**	b,c<d
	250만원 이상	19	3.93	.60		
	합계	238	3.68	.46		

a. 20대, b. 30대, c. 40대 이상
a. 1년 미만, b. 1년~3년 미만, c. 3년~5년 미만, d. 5년~7년 미만, e. 7년 이상
a. 150만원 미만, b. 150~200만원 미만, c. 200~250만원 미만, d. 250만원 이상
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<표 9>에서 제시된 바와 같이, 보육교사의 연령에 따른 교사효능감 총합 평균은 3.78(*SD*=.44)로 나타났으며 20대는 평균 3.62(*SD*=.44), 30대는 평균 3.78(*SD*=.51), 40대 이상은 평균 3.86(*SD*=.35)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 교사효능감(F=4.16, p<.01)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 연령에 따른 교사효능감의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위하여 *Fisher's LSD* 사후분석을 실시한 결과, 교사효능감은 30대와 40대 이상 집단이 20대 집단 보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

보육교사의 결혼여부에 따른 교사효능감은 기혼은 평균 3.80(*SD*=.43), 미혼은 평균 3.64(*SD*=.46)로 나타났다. 보육교사의 결혼여부에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 분석하기 위하여 *t-test*를 한 결과, 보육교사의 결혼여부에 따라 교사효능감(t=2.43, p<.01)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감 총합 평균은 3.78(*SD*=.44)로 나타났으며 전문대학 이하는 평균 3.63(*SD*=41), 4년제 대학교 졸업은 평균 3.66(*SD*=.48), 대학원 재학 이상은 평균 3.84(*SD*=.39)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 교사효능감 총합 평균은 3.78(*SD*=.44)로 나타났으며 1년 미만은 평균 3.55(*SD*=.40), 1년~3년 미만은 평균 3.59(*SD*=.46), 3년~5년 미만은 평균 3.66(*SD*=.45), 5년~7년 미만은 평균 3.87(*SD*=.35), 7년 이상은 평균 3.94(*SD*=.47)으로 나타났다. 보육교사의 경력에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 교사효능감(F=6.18, p<.001)은 통계적으

로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 경력에 따른 교사효능감의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위하여 *Fisher's LSD* 사후분석을 실시한 결과, 교사효능감은 5년~7년 미만과 7년 이상 집단이 1년 미만보다, 5년~7년 미만과 7년 이상 집단이 1년~3년 미만보다, 7년 이상이 3년~5년 미만보다, 5년~7년 미만이 1년 미만과 1년~3년 미만보다, 7년 이상이 1년 미만과 3년~5년 미만, 3년~5년 미만인 집단보다 통계적으로 유의하게 나타났다.

보육교사의 급여(실수령액)에 따른 교사효능감 총합 평균은 3.78(*SD*=.44)로 나타났으며 150만원 미만은 평균 3.71(*SD*=.51), 150~200만원 미만은 평균 3.56(*SD*=.37), 200~250만원 미만은 평균 3.70(*SD*=.45), 250만원 이상은 평균 3.93(*SD*=.60)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위해 ANOVA분석을 실시한 결과, 교사효능감(F=3.66, p<.01)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 급여(실수령액)에 따른 교사효능감의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위하여 *Fisher's LSD* 사후분석을 실시한 교사효능감은 250만원 이상 집단이 150~200만원 미만과 200~250만원 미만 집단보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

2. 보육교사의 직무환경과 교사효능감 및 행복감 간의 관계는 어떠한가?

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 알아보기 위하여 먼저 주요 변인들 간 상관관계를 살펴보고자 한다. 이를 위해 상관분석(*Pearson's correlation analysis*)을 실시하였으며, 그 결과는 다음의 <표 10>과 같다.

<표 10> 보육교사의 직무환경과 교사효능감, 행복감 간의 상관 및 기술통계치

		교사효능감				행복감				직무환경					
		학생 참여	수업 전략	교실 경영	교사 효능감 전체	내적 행복	외적 행복	자기 조절 행복	행복감 전체	원장 관계	동료 관계	복지 환경	교사 전문성 지원	운영 및 의사결정	직무 환경 전체
교사효능감	학생참여	1													
	수업전략	.85**	1												
	교실경영	.87**	.83**	1											
	교사효능감 전체	.95**	.94**	.95**	1										
행복감	내적행복	.39**	.36**	.37**	.39**	1									
	외적행복	.42**	.42**	.36**	.42**	.64**	1								
	자기조절 행복	.39**	.34**	.36**	.40**	.58**	.60**	1							
	행복감 전체	.47**	.45**	.42**	.47**	.84**	.91**	.82**	1						
직무환경	원장관계	.25**	.28**	.22**	.26**	.32**	.35**	.38**	.41**	1					
	동료관계	.32**	.31**	.23**	.30**	.24**	.47**	.28**	.41**	.11	1				
	복지환경	.15*	.17**	.15*	.17**	.36**	.35**	.24**	.37**	.50**	.17*	1			
	교사전문성 지원	.20**	.25**	.14*	.21**	.24**	.35**	.27**	.34**	.59**	.15*	.48**	1		
	운영 및 의사결정	.26**	.18**	.22**	.23**	.25**	.27**	.30**	.31**	.56**	.17*	.48**	.43**	1	
	직무 환경전체	.34**	.33**	.28**	.34**	.41**	.50**	.42**	.52**	.79**	.43**	.73**	.68**	.83**	1
	왜도	-.30	-.08	-.17	-.15	-.21	-.09	.14	.08	-.66	-.15	-.24	.08	-.12	-.14
	첨도	.75	1.19	.72	1.18	-.23	-.10	-.05	-.48	.93	-.05	-.01	.03	.70	.46
	평균	3.65	3.73	3.65	3.68	3.86	3.96	3.29	3.77	3.65	4.04	3.89	3.67	3.49	3.78
	표준편차	.47	.50	.47	.46	.48	.45	.56	.42	.68	.55	.55	.53	.65	.44

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

<표 10>의 결과를 살펴보면 첫째, 행복감 전체와 교사효능감 전체와의 상관관계는 유의한 정적 상관관계(r= .47, p<.01)가 있는 것으로 나타났다. 행복감 하위요인별로 교사효능감의 관계를 살펴보면 행복감의 하위요인인 외적 행복(r= .42, p<.01), 내적 행복(r= .39, p<.01), 자기조절 행복(r= .40, p<.01)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 교사효능감의 하위요인별로 행복감과의 관계를 살펴보면 교사효능감의 하위요인인 학생참여(r= .47, p<.01), 수업전략(r= .45, p<.01), 교실경영(r= .42, p<.01)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 직무환경 전체와 교사효능감 전체와의 상관관계는 유의한 정적 상관관계(r= 34, p<.01)가 있는 것으로 나타났다. 직무환경의 하위요인별로 교사효능감과의 관계를 살펴보면 직무환경의 하위요인인 동료와의 관계(r= .30, p<.01), 원장과의 관계(r= .26, p<.01), 운영 및 의사결정(r= .23, p<.01), 교사전문성 지원(r= 21, p<.01), 복지환경(r= .17, p<.05)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 교사효능감의 하위요인별로 직무환경과의 관계를 살펴보면 교사효능감의 하위요인인 학생참여(r= .34, p<.01), 수업전략(r= .33, p<.01), 교실경영(r= .28, p<.01)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 행복감 전체와 직무환경 전체의 상관관계는 유의한 정적 상관관계(r= .52, p<.01)가 있는 것으로 나타났다. 행복감과 직무환경의 하위요인별로 살펴보면 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계(r= .41, p<.01), 동료와의 관계(r= .41, p<.01), 복지환경(r= .37, p<.01), 교사전문성 지원(r= .34, p<.01), 운영 및 의사결정(r= .31, p<.01)와 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 행복감의 하위요인별로 살펴보면, 행복감의 하위요인인 내적 행복은 직무환경과 유의한 정적 상관관계(r= .41, p<.01)가 있는 것으로 나타났으며, 직무환경의 하위요인인 복지환경(r= .36, p<.01), 원장과의 관계(r= .32, p<.01), 운영 및 의사결정(r= .25, p<.01), 동료와의 관계(r= .24, p<.01), 교사전문성 지원(r= .24, p<.01)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 행복감의 또 다른 하위요인인 외적 행복은 직무환경과 유의한 정적 상관관계(r= .50, p<.01)가 있는 것으로 나타났으며, 직무환경의 하위요인인 동료와의 관계(r= .47, p<.01), 원장과의 관계(r= .35, p<.01), 복지환경(r= .35, p<.01), 교사전문성 지원(r= .35, p<.01), 운영 및 의사결정(r= .27, p<.01)과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 행복감의 또 다른 하위요인인 자기조절 행복은 직무환경과 유의한 정적 상관관계(r= .42, p<.01)가 있는 것으로 나타났으며, 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계(r= .38, p<.01), 운영 및 의사결정(r= .30, p<.01), 동료와의 관계(r= .28, p<.01), 교사전문성 지원(r= .27, p<.01), 복지환경(r= .24, p<.01)과 유의한 정적 상관관계를 보였다.

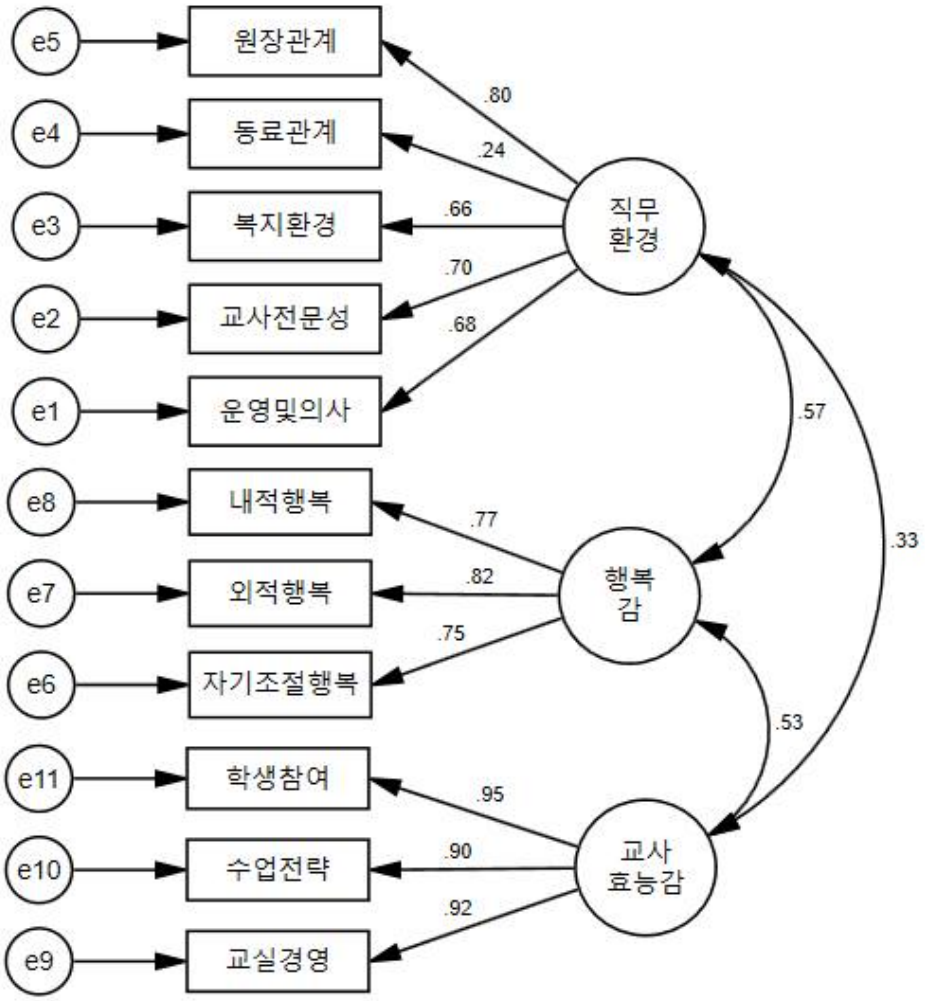
Pearson의 적률상관계수가 .4에서 .7미만일 경우 상관관계가 다소 높음을 의미하고 .2에서 .4미만일 경우 상관관계가 있으나 낮음을 의미하는 판단기준(황해익, 송연숙, 최혜진, 손원경, 2008)에 비추어 각 변인간의 관계를 살펴보면, 행복감과 직무환경 간

의 상관계수가 가장 높았으며 직무환경과 교사효능감 간의 상관계수가 가장 낮게 나타났다. 이상의 결과를 종합해볼 때 행복감과 교사효능감은 유의한 정적상관관계를 보이고, 직무환경과 교사효능감도 유의한 정적상관관계를 보이며, 행복감과 직무환경도 유의한 정적 상관관계를 보였다. 각 변인들의 하위요인들의 상관관계에서는 보육교사의 행복감의 하위요인인 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복과 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사와 유의한 정적 상관관계가 나타났고, 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정은 교사효능감과 유의한 정적 상관관계가 있음을 확인하였다.

3. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과가 있는가?

1) 측정모델

본 연구모델인 구조회귀모델의 모델추정 가능성과 적합도를 검증하기 전에 2단계 모델 추정가능성 확인절차(문수백, 2009)에 따라 최대우도측정법(Maximum Likelihood Estimation Method; ML)에 의한 측정모델의 적합도를 살펴보고자 한다. 측정모델의 모수치 추정결과는 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 측정모델

<그림 2>에서 나타난 것과 같이 각 잠재변인과 지표 변수들 간의 관계를 검토한 결과, 모든 잠재변수에 있어서 지표변수들의 표준화 회귀계수인 요인 부하량이 대부분 .30이상의 부하량을 가지는 것으로 나타났다. 그리고 잠재변수들 간의 상호상관 정도를 검토한 결과 .33~.57범위의 상관을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 연구모델하의 각 이론변수들을 측정하기 위하여 설정된 지표변수들이 충분한 수렴적 타당성을 지니고 있고, 이론변수들 간에도 충분한 변별성을 가지는 것으로 나타났다. 연구모델 하의 이론변수들이 측정모델을 통해 통계적으로 타당하게 측정될 수 있는 것으로 나타남에 따라 측정된 이론변수들 간의 인과적 관계를 설정한 구조회귀모델의 적합도 및 모수치를 추정하였다. 다음으로 적합도 추정결과는 아래 <표 11>과 같다.

<표 11> 측정모델의 적합도

	χ^2	*RMSEA*	*SRMR*	*NNFI*	*CFI*
측정모델	122.497 (df=41, p<.000)	.092 (.073, .110)	.076	.922	.942

일반적으로 구조모형의 적합도를 살펴보기 위한 적합도 지수로는 이론모형이 자료와 부합되는지를 절대적으로 평가하는 절대적합지수(χ^2, *RMSEA, SRMR*)와 최악의 독립모형에 비해 이론 모형이 얼마나 자료를 설명해 주고 있는지를 보여주는 상대적 합지수(*NNFI, CFI*)가 대표적이다(문수백, 2009). χ^2검증은 영가설의 내용이 엄격하여 쉽게 기각되며, 또한 동일한 모형에서도 표본크기에 따라 기각되거나 채택될 수 있어 모형을 평가하는데 χ^2검증보다 적합도 지수(fit index)가 주로 사용되고 있다(문수백, 2009). SEM(Structural Equation Model)연구의 적합도 분석결과 보고는 최소한 연구모델의 ① χ^2값, ② *RMSEA*[1], ③ *CFI*[2], ④ *NNFI*[3], ⑤ *SRMR*[4]을 보고할 것을 권장하고 있다(문수백, 2009). <표 11>에 나타난 것과 같이 본 측정모델의 적합도 지수 평가에서 측정모델의 *RMSEA*(.10 이하)를 비롯한 모든 적합도지수가 적합도 기준에 양호하게 부합되는 것으로 나타났다.

1) RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), 평가기준: <.10 적합도 양호
2) GFI(Goodness-of-Fit Index), 평가기준: >.90 적합도가 양호
3) NNFI(Nonnormed Fit Index) 평가기준: >.90 적합도가 양호
4) CFI(Comparative Fit Index), 평가기준: >.90 적합도가 양호

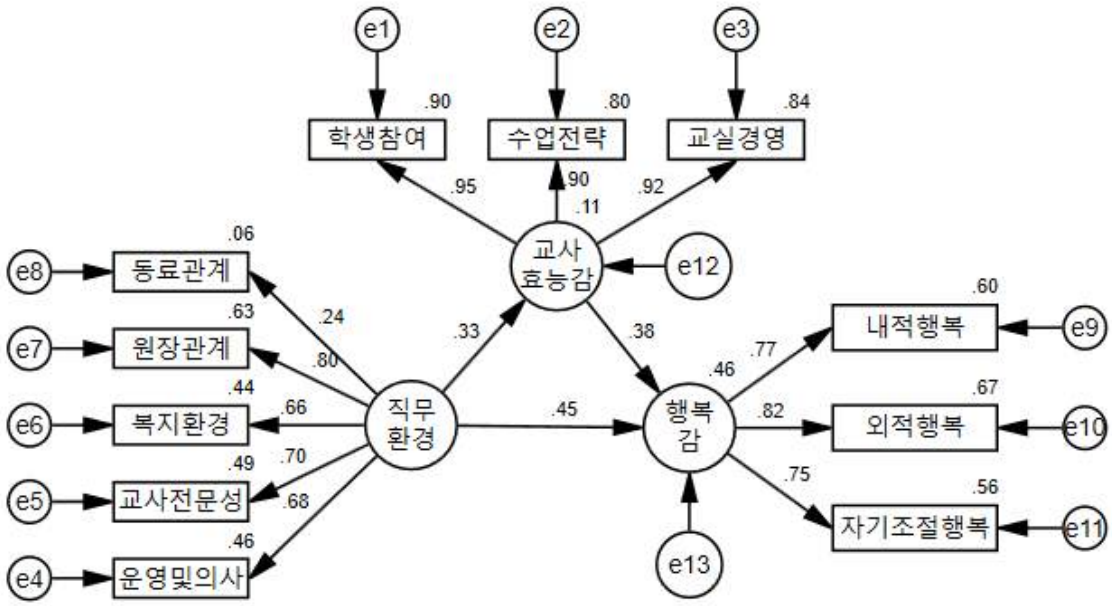
2) 연구모델

본 연구는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 통계적 모델을 구성하고 측정모델의 적합도 지수가 기준을 충족하는 것으로 나타나 구조회귀모델의 모델추정가능성이 이론적으로 확인되었기 때문에 최대우도추정 방법을 통해 연구모델인 구조회귀모델(매개효과)의 적합도 및 모수치를 추정하였다. 다음으로 적합도 추정결과는 아래 <표 12>와 같으며 연구모델은 <그림 3>과 같다.

<표 12> 연구모델의 적합도

	χ^2	*RMSEA*	*SRMR*	*NNFI*	*CFI*
부분매개 모델	122.497 (df=41, p<.000)	.092 (.073, .110)	.076	.922	.942

<표 12>에 나타난 것과 같이 부분매개모델의 적합도 지수는 적합도 기준에 양호하게 부합되는 것으로 나타났다.



<그림 3> 연구모델

통계적 모델이 양호하게 부합되는 것으로 나타남에 따라 연구모델하의 모수치들의 통계적 유의성을 검증한 결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 연구모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검정결과

			비표준화 경로계수	표준화 경로계수	S.E.	C.R.	P
직무환경	--->	교사효능감	.28	.33	.06	4.47	***
직무환경	--->	행복감	.34	.45	.06	5.72	***
교사효능감	--->	행복감	.35	.38	.06	5.54	***

***p<.001

3) Bootstrapping을 통한 간접효과 검증

본 연구는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 살펴보기 위하여 Baron과 Kenny의 접근법이 다른 방법에 비해 통계적 검증력이 약하다는 사실이 밝혀짐에 따라(이현응, 2014; Fritz & MacKinnon, 2007, 재인용) Baron과 Kenny(1986)가 제시한 방법이나 sobel test가 아닌 Bootstrapping 방법을 사용하여 매개효과를 살펴보았다. 이에 본 연구자는 Bootstrapping 방법을 통해 모델의 간접효과를 추정하여 통계적 유의성 검증을 실시한 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> Bootstrap 간접효과 검증

관계변인			전체효과	직접효과	간접효과
직무환경	--->	교사효능감	.33**	.33**	
직무환경	--->	행복감	.57**	.45**	.13**
교사효능감	--->	행복감	.33**	.33**	

**p<.01

<표 14>에서 나타난 바와 같이 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 살펴본 결과, 보육교사의 직무환경과 교사효능감 모두 행복감에 직접효과를 미치는 것으로 나타났다. 직무환경이 행복감에 미치는 직접효과(.45)는 전체효과(.57)에 비해 상대적으로 낮게 나타났으며, 직무환경은 교사효능감을 통해 간접적으로 행복감에 영향을 미치는 것으로 나타났다(직무환경 -> 교사효능감 -> 행복감 = .13).

즉 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 살펴본 결과 보육교사의 직무환경은 행복감에 직접효과를 미치고, 교사효능감 또한 행복감에 직접 효과를 미치는 것으로 나타났으며, 보육교사의 직무환경은 행복감에 직접 효과가 나타나고 간접 효과 또한 나타나므로 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

V. 논의

1. 논의 및 결론

본 연구에서는 U시에 소재한 직장어린이집에 재직 중인 보육교사를 대상으로 보육교사의 직무환경, 교사효능감 및 행복감의 관계를 알아보고, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 본 연구에서 설정한 연구문제에 따른 각 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 행복감에 대한 평균 인식은 3.77로 보통인 중앙값 2.5보다 높은 수준으로 나타났다. 행복감은 외적 행복, 내적 행복, 자기조절 행복 순으로 나타났으며, 개인변인에 따른 보육교사의 행복감의 차이가 있는가에 대해 살펴본 결과, 보육교사의 행복감은 보육교사의 연령에서 20대보다 40대 이상이, 결혼여부에서는 미혼보다는 기혼 집단의 보육교사의 행복감이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 하지만 보육교사의 최종학력, 보육경력, 급여(실수령액)와는 보육교사의 행복감은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

어린이집 보육교사의 행복감이 보통인 중앙값 2.5보다 높게 나타난 결과는 선행연구(김시연, 2014; 김주현, 2017; 김희경, 2017; 오혜경, 2016; 이미란, 2010)의 연구결과와 일치한다. 개인변인에 따른 보육교사의 행복감의 차이를 구체적으로 살펴보면, 연령, 결혼여부, 교육경력에 따른 보육교사의 행복감이 중앙값보다 높게 나타난 결과는 김시연(2014)의 연구결과와 부분적으로 일치하며, 교사의 연령이 증가할수록 교사의 행복감이 높게 나타난 김주현(2017), 김희경(2017), 이미란(2010)의 연구결과와 연령에 따라 보육교사의 행복감에 유의미한 차이를 보인다는 오혜경(2016)의 연구결과와 맥을 같이한다. 즉 연령이 높을수록 기혼교사들이 많으며, 기혼교사는 동료 외 배우자, 자녀와 친밀한 관계에서 심리적 안정감을 가지고, 자율성, 환경에 대한 통제력을 발휘할 수 있다. 또한 담임을 맡고 있는 보육교사보다 영아보조교사, 누리과정보조교사, 대체교사 등 비담임에 속하는 보육교사들이 행복감에 대해 보다 긍정적으로 인식하고 때문에 행복감이 높은 것으로 예상할 수 있다. 따라서 행복감은 자신의 삶을 긍정적으로 평가할 때 느끼는 심리상태이므로 보육교사의 심리 및 정신건강 관리를 위한 심리·상담치료와 연계한 프로그램(김성미, 2012)과 동료교사 멘토링, 관계 개선 교육 등 교사에 대한 지원책이 필요하다고 생각된다.

반면 성이생(2018)의 학력에 따른 보육교사의 행복감에 유의미한 차이를 보이지 않았다는 연구결과와는 차이가 있다. 이러한 결과는 본 연구가 직장어린이집 보육교사를 대상으로 하였기 때문에 다소 차이를 보일 수 있다고 생각된다. 직장어린이집과

국공립 어린이집 교사의 직무스트레스를 살펴본 연구에서 보육교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황에 대해 직장어린이집 교사들은 교사를 낮게 바라보는 시선과 장시간 근무, 부모역할 대리수행으로 나타났다(정행숙, 2012). 즉 직장어린이집 보육교사는 부모의 역할을 장시간 대신하고 부모의 지나친 요구나 간섭으로 인하여 높은 수준의 직무스트레스를 느낄 수 있음을 추측할 수 있으므로 직장어린이집 보육교사의 행복감과 연구결과 차이가 나타났다고 생각된다.

다음으로 보육교사의 직무환경에 대한 평균 인식은 3.78로 보통인 중앙값 2.5보다 보다 높은 수준으로 나타났다. 직무환경은 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 원장과의 관계, 운영 및 의사결정 순으로 나타났으며, 개인변인에 따른 보육교사의 직무환경 차이가 어떠한지를 알아본 결과, 최종학력에서 4년제 대학교 졸업보다 전문대학 졸업 이하집단이, 급여(실수령액)에서는 150~200만원 미만보다 150만원 미만인 보육교사의 직무환경이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 하지만 보육교사의 연령, 결혼여부, 보육경력과는 보육교사의 직무환경과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이러한 결과 급여와 직무환경 차이를 살펴 본 김순미(2018)의 연구결과를 지지하고 있다. 이는 150만원 미만의 급여를 수령하는 교사들은 대부분 보육교사 자격증을 보육교사교육원이나 학점은행제 등의 경로를 통해 취득하며, 직위는 영아보조교사, 누리과정보조교사, 대체교사 등 비담임에 속한다. 비담임은 담임교사들에 비해 근무시간이 짧으며, 보육 및 관찰일지, 행사 계획 및 평가 등과 같은 서류 및 행정업무가 적거나 거의 없는 편이다. 또한 원장, 부모, 위탁기관, 사업장의 복잡한 관료적 통제를 덜 받는 등 보육교사들이 겪는 직무와 관련된 다양한 부분에 직면하지 않음으로서 직무환경에 대해 보다 긍정적으로 인식하고 있다고 생각된다. 그러나 후속 연구에서는 담임교사와 영아보조교사, 누리과정보조교사, 대체교사 등 비담임에 속하는 교사들을 제외하고 담임교사만을 대상으로 한 개인변인에 따른 직무환경의 차이를 살펴보는 것이 필요하다.

반면 직무환경에 관한 지각은 연령에 따라 유의미한 차이가 있다고 하는 박복매(2011)의 연구결과와 경력에 따른 직무환경과의 유의미한 차이가 있다는 이승애(2018)의 연구는 연구결과와 차이가 있다. 이러한 차이는 하위요인별 인식정도에 있어서 차이가 있으며, 연구대상이 직장어린이집과 유치원, 다른 유형의 어린이집을 대상으로 표집하여 나타난 차이일 수도 있다. 또한 직무환경에 관한 지각은 근무시설유형에 따라 유의미한 차이가 나타났다고 하는 박복매(2011)의 연구결과에 따르면 직장어린이집에 근무하는 보육교사가 가장 긍정적으로 지각하고 있으며, 국·공립어린이집과 민간·가정어린이집이 그 다음 순으로 나타났다. 이러한 결과는 직장어린이집은 보수기준이나 수당에 있어 직장별로 국·공립어린이집보다 높게 책정되어 있는 경우가 많고, 민간·가정어린이집은 보수기준이 낮고 운영의 안정성에 영향(유희정, 이미화, 2004)을 미

쳐 상대적으로 직무환경에 대한 지각이 낮은 것으로 생각된다. 그러므로 본 연구결과는 직무환경이 양호할 때 직무 수행의 효율성이 높아지므로(최정선, 2017) 만족스러운 직무환경에서 보육교사가 직무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 어린이집의 직무환경 개선 및 제도 개선이 필요하다.

마지막으로 보육교사의 교사효능감에 대한 평균 인식은 3.68로 보통인 중앙값 2.5보다 보다 높은 수준으로 나타났다. 교사효능감은 수업전략, 학생참여와 교실경영 순으로 나타났으며, 개인변인에 따른 보육교사의 교사효능감의 차이가 있는가에 대해 살펴본 결과, 보육교사의 교사효능감은 보육교사의 연령에서 20대보다는 30대와 40대 이상이, 결혼여부에서 미혼보다는 기혼이, 보육경력에서는 5년~7년 미만과 7년 이상 집단이 1년 미만보다, 5년~7년 미만과 7년 이상 집단이 1년~3년 미만보다, 7년 이상이 3년~5년 미만보다, 5년~7년 미만이 1년 미만과 1년~3년 미만보다, 7년 이상이 1년 미만과 3년~5년 미만, 3년~5년 미만인 집단이, 급여(실수령액)에서는 150~200만원 미만과 200~250만원 미만 집단보다 250만원 이상인 보육교사의 교사효능감이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 그러나 보육교사의 최종학력은 보육교사의 교사효능감과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

보육교사의 교사효능감이 보통인 중앙값 이상의 수준이라는 결과는 이주령(2016)과 한선화(2015)의 교사 학력에 따라 차이가 있다는 연구결과와 대학원 이상이 보육효능감이 가장 높다는 박은미와 이석순(2013)의 연구결과와는 다르게 나타났다. 이는 본 연구와 결과 차이를 보인 선행연구의 연구대상은 일반 어린이집을 대상으로 한 연구가 많아 최종학력이 높을수록 교사효능감이 높은 결과가 나타났다고 생각된다. 반면 기혼교사들이 미혼교사보다 교사효능감이 높다는 강미숙(2016), 이형민(2009)의 연구에서 미혼보다는 기혼이 근무경력이 6년 이상일 때 교사효능감이 높게 나타난 연구결과와 유사하게 나타났다. 본 연구에서의 결과는 연령이 높아지면서 경력이 쌓임에 따라 기혼교사가 많을 수 있으며, 경력이 높이지면서 보육교사가 본인의 업무에 관해 노련해지고 이로 인하여 심적 여유가 생김으로서 보육교사의 교사효능감도 높아지는 것으로 해석 할 수 있다. 그러므로 보육교사가 안정적으로 경력을 쌓을 수 있는 근무환경의 개선에 관한 정부차원의 적극적인 관심과 지원이 필요하며, 미혼교사에게는 교사 개인이 가지고 있는 신념을 가지고 교사효능감을 높일 수 있도록 지원할 필요가 있다.

개인변인에 따른 행복감, 직무환경, 교사효능감의 차이를 살펴본 연구결과에서 나타난 바와 같이 선행연구와 맥을 같이 하거나 유사한 결과가 나타나는 반면, 선행연구와 상이한 결과가 나타나기도 하였다. 이러한 결과를 종합해 보면 직장어린이집 보육교사는 자신을 둘러싼 외부와의 관련성 안에서 행복감을 느끼고, 직무환경을 긍정적으로 인식하면, 교사 스스로 영유아들에게 능력을 발휘할 수 있다는 교사효능감을 느낄 수 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 본 연구대상이 산업단지들이 밀집되어 있는 지

역인 U시라는 특정 지역 내 다양한 유형의 어린이집 중 직장어린이집 보육교사를 대상으로 표집하여 이로 인한 표집 집단의 특성에 의한 결과의 차이로 해석할 수 있다. 그러므로 후속 연구에서는 보육교사의 행복감, 직무환경 교사효능감과 일반적 배경변인에 대한 연구결과가 상이하게 보고된 부분에 대한 추후 검증이 필요하다.

둘째, 보육교사의 직무환경, 행복감 및 교사효능감의 상관관계를 살펴본 결과, 보육교사의 직무환경과 행복감 간에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정을 긍정적으로 인식하는 교사의 경우 행복감의 하위요인인 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복을 긍정적으로 인식하였으며, 이는 보육교사의 직무환경을 긍정적으로 인식할수록 행복감이 높아지는 것을 알 수 있다.

직무환경과 행복감이 높은 상관관계가 있다는 결과는 보육교사의 직무환경이 행복감에 영향을 미친다는 김수희(2000), 김은경(2014), 김혜리(2014), 박광미(2019), 박수미(2018), 오혜경(2016)의 연구결과와 동일하다. 하위요인 간의 관계를 구체적으로 살펴보면, 외적행복감이 직무환경과 높은 상관관계를 나타냈는데, 이는 외부로부터 인식되는 행복의 정도는 직무환경에 대해 갖는 인식 정도와 매우 밀접한 관련이 있음을 보여주는 결과이다. 따라서 본 연구의 결과는 직무환경을 긍정적으로 인식하는 교사가 행복감도 높았으며, 보육교사의 행복감을 높이기 위해서는 보육교사의 직무환경을 긍정적으로 변화시킬 수 있도록 노력할 필요가 있다. 즉 개선된 직무환경에서 생활하는 보육교사는 자신의 직업과 삶에 보람과 만족 등 행복감을 느끼며, 보육의 질을 향상시킨다고 볼 수 있다. 이에 원장 및 동료교사와의 관계 개선 프로그램 개발, 복지환경 개선, 교사전문성 지원 및 교사의 의사결정권 존중 등을 통해 어린이집 내부적으로는 직무환경을 향상시킬 수 있도록 지원할 필요가 있으며, 어린이집 외부적으로는 직무환경 개선을 위해 교사 처우개선, 근로기준법 보장 등 다양한 정책적 대안이 제시되어야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 교사효능감과 행복감 간에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 교사효능감의 하위요인인 학생참여, 수업전략, 교실경영과 같은 교사효능감이 높은 보육교사의 경우, 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복을 긍정적으로 인식하였으며, 이는 보육교사의 교사효능감이 높을수록 행복감이 높아지는 것을 알 수 있다.

교사효능감과 행복감이 높은 상관관계가 있다는 결과는 교사효능감이 높아지면 행복감이 높아진다는 곽희경(2011), 김미진(2003), 김시연(2014), 김희경(2017), 김희정(2019), 탁정화, 강현미(2014), 황해익 외 (2013)의 연구결과와 동일하다. 하위요인 간의 관계를 구체적으로 살펴보면, 김희경(2017)의 연구에서는 학급경영, 수업전략, 학생참여 순으로 나타났으며, 김희정(2019)의 연구에서는 수업전략, 학생참여, 교실경영 순으로 나타났다. 반면 본 연구에서는 학생참여, 수업전략, 교실경영 순으로 행복감이 높게 나타났다. 본 연구에서 하위요인인 행복과 학생참여 관계의 높은 상관은 보육교

사의 행복이 무엇보다 하루일과를 함께 보내는 영유아와의 관계에 의해 지대한 영향을 받는다는 것을 보여주는 것이다. 즉 보육교사는 자신이 영유아를 잘 돌볼 수 있다는 믿음을 가지고 자신감 있게 업무에 임할 때 행복감도 높아진다. 따라서 본 연구결과는 보육교사의 교사효능감은 행복감을 높인다고 해석할 수 있으며, 보육교사의 행복감을 높이기 위해서는 보육교사의 교사효능감을 높일 필요가 있다. 이에 어린이집에서는 보육교사가 보육업무에 대한 자신감을 가질 수 있도록 다양한 지원을 통해 행복감을 높일 필요가 있다.

넷째, 보육교사의 직무환경과 교사효능감 간에 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정에 대해 긍정적으로 인식하는 교사의 경우, 교사효능감의 하위요인인 학생참여, 수업전략, 교실경영도 높게 나타났다.

직무환경에 대한 인식은 비교적 높은 편으로 교사효능감 총합은 직무환경 하위요인의 관계에서 동료관계, 원장관계, 운영 및 의사결정 순으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 최정선(2017), 황종귀와 배성희(2014)의 연구 결과를 지지하고 있으며, 보육교사의 질을 좌우하는데 직무환경과 교사효능감이 중요한 요인임을 알 수 있다. 즉 교사가 직무환경을 긍정적으로 평가할 때, 교사효능감이 높아진다는 것을 알 수 있다. 직장어린이집 보육교사는 교사 개인의 의지와 노력이 있다면 더 높은 위치로 승진할 수 있는 기회가 제공되며 이는 교사들이 직무에 더욱 충실할 수 있도록 동기를 부여하여 보육의 질적 수준을 향상시키는 주요 요인으로 작용한다(서희정, 2016). 그러므로 보육교사의 직무환경개선과 교사효능감 증진을 위해 어린이집 원장, 동료교사와의 관계개선, 복지환경 개선, 교사 의견의 적극적인 수렴과 연수, 교사전문성 지원 등의 환경적인 요소로서의 다양한 노력과 교사효능감 증진 프로그램 참여 등 지속적인 지원이 필요하다.

다섯째, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 구조모형방식을 통해 Bootstrapping 방법을 활용하여 간접효과를 살펴보았다. 먼저 보육교사의 직무환경과 교사효능감이 행복감에 직접효과가 있는지를 경험적 자료를 통해 통계적 검증을 실시한 결과 직접효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과에 따르면 직무환경이 보육교사에게 긍정적일수록 교사효능감은 높게 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 직무환경이 행복감에 영향을 미친다는 박광미(2019), 최인숙(2015), 하재희(2017)의 연구결과를 지지해주는 결과이다. 즉 보육교사의 직무환경이 긍정적으로 변화시킬 수 있도록 보육현장의 노력이 있다면 보육교사의 행복감을 높일 수 있다는 것이다.

또한 교사효능감이 높을수록 행복감이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 행복감과 교사효능감 간에 정적인 상관관계가 있다고 하는 권정아(2019)와 천성문(2014)의 연구결과를 지지해주는 결과이다. 즉 교사효능감이 높은 보육교사는 자신

의 교수행위에 대한 긍정적 인식과 자신감을 가져 보람과 기쁨을 느끼므로 교사의 행복감과 밀접한 관련이 있음을 알 수 있는 결과이다. 이처럼 보육교사의 교사효능감을 향상시키기 위한 긍정적 정서의 기초가 되는 행복감은 중요하다는 것을 알 수 있다(정순영, 김경란, 2017).

다음으로 본 연구에서는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감을 매개변수로 설정하여 경험적 자료를 통해 통계적 검증을 실시한 결과 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 보육교사의 직무환경은 교사효능감에 직접효과를 미치고 보육교사의 교사효능감은 행복감에 직접효과를 미치며, 보육교사의 직무환경은 행복감에 직접효과를 미치는 것으로 나타났기 때문에 매개효과 검증에서 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 환경적 변인인 어린이집의 직무환경(원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정) 중 교사전문성 지원 영역이 교사효능감과 직·간접적으로 영향을 주고받았기 때문에 교사는 능동적으로 개인적 변인인 교사효능감을 증가시키게 되어 이는 결과적으로 교사의 행복감을 높게 한다고 할 수 있기 때문이다.

이상의 연구결과는 보육교사의 행복감을 높이기 위해 교사효능감을 높일 수 있는 환경이 구성되고, 특히 보육교사의 직무환경을 개선 될 수 있는 방안을 고려해야 한다는 것을 확인할 수 있었다. 그러므로 보육교사의 행복에 영향을 미치는 중요한 요인인 교사효능감을 강화하고 증진하는 방안이 요구된다.

본 연구의 연구결과를 통해 보육교사의 행복감을 높이기 위한 노력으로 보육교사들이 보다 만족스러운 직무환경에 대한 정책적·제도적 방안을 마련하는 등 직무환경 개선 방안의 필요성 및 교사효능감을 높이는 프로그램 개발의 필요성을 보여준다고 할 수 있다. 즉 외적으로는 보육교사의 원장, 동료교사와의 관계, 복지환경, 전문성 지원, 운영 및 의사결정 등 직무환경에 대해 체계적인 지원을 통해 보육교사의 행복을 증진시킬 수 있는 직무환경을 조성할 수 있을 것이다. 또한 내적으로는 교사효능감은 개인의 능력이기도 하지만 개인을 둘러싼 환경과 맥락 안에서 능동적으로 상호작용하며 발달하고 향상될 수 있다는 유동적인 변인임을 고려할 때, 교사 교육 및 교사효능감 증진 프로그램을 통해 교사효능감을 향상시키는 기회 제공을 높이기 위한 다양한 지지와 방안모색이 필요하다고 생각한다.

2. 제언

이상과 같은 연구결과와 결론을 바탕으로 본 연구의 제한점을 몇 가지 제시하고자 하며, 보육교사의 직무환경과 교사효능감을 높이고 행복감도 높이기 위한 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 연구대상을 선정하는데 있어 U시에 속한 직장어린이집에 재직하고 있는 보육교사 238명을 대상을 중심으로 한 연구이기 때문에 연구결과를 일반화시키는데 한계가 있다. 이와 같이 연구대상의 표집에 제한점이 있으므로 후속 연구에서는 포괄적이고 심층적인 결과와 수집을 위해 여러 지역의 다양한 유형의 어린이집에 재직하는 보육교사를 대상으로 하여 일반성과 대표성을 높일 수 있는 연구가 필요하다.

둘째, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 알아보기 위하여 사용한 측정도구는 설문지를 이용한 양적 자료를 통해 분석되었기 때문에 평가자의 주관적 판단이 반영될 수 있고, 자신에 대해 보다 긍정적으로 평가할 가능성도 있다. 그러므로 측정방법의 타당성을 높이기 위해 보육교사와의 면담과 관찰 등을 통한 질적 분석을 고려한 심층적인 연구를 함으로써 구체적인 연관성을 살펴볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 행복감, 직무환경, 교사효능감의 관계와 직무환경이 행복감에 미치는 영향에서 교사효능감의 매개효과를 확인하는 것으로 그쳤지만, 이와 같은 변인 이외 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 교수몰입, 사회적 지지, 심리적 소진, 자아정체감, 직무만족도, 직무스트레스 등 보육교사를 둘러싼 주변의 다양한 변인들을 고려한 연구가 필요하다.

넷째, 본 연구에서는 개인변인에 따른 행복감의 차이를 알아볼 때, 담임교사와 영아보조교사, 누리과정보조교사, 대체교사 직위에 속하는 비담임을 함께 확인하여 담임을 맡고 있는 보육교사의 개인변인 따른 행복감의 차이를 볼 수 없었다. 그러므로 추후 연구에서는 비담임을 제외한 담임교사만을 대상으로 한 개인변인에 따른 행복감의 차이를 살펴보는 것이 필요하다.

다섯째, 교사효능감은 보육교사 개인적 요소로서 보육교사의 환경과 기질에 따라 교사효능감의 차이를 나타낼 수 있으므로 연구결과를 일반화하여 적용하는데 한계가 있다. 다시 말해 보육교사 개인적인 특성을 일반화하는데 제한점이 있으므로 후속 연구에서는 보육교사의 개인·환경적으로 형성되는 교사효능감을 배경변인으로 하는 연구가 폭넓게 이루어져야 할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 선행연구에서 다루지 않은 보육교사의 행복감, 직무환경, 교사효능감 관계, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 나타내는 것을 파악하였다. 즉 보육교사의 직무환경은 행복감에 직접효과를 미치고, 보육교사의 직무환경이 교사효능감을 통해 행복감에 간접효과를 미침을 알 수

있었다. 이러한 연구결과는 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 변인으로 환경적 요인인 직무환경과 개인적 요인인 교사효능감이 보육교사의 행복감에 영향이 있으며, 행복감에 영향력을 가지는 개인적 요인인 교사효능감의 중요성을 객관적으로 입증한 것이다.

이 연구를 바탕으로 보육교사의 개인변인과 행복감, 직무환경, 교사효능감의 관계, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과만을 연구했기 때문에 직무환경과 교사효능감을 높일 수 있는 프로그램의 제시가 가능해졌다. 따라서 직무환경 향상 방안 강구하면서, 이를 통해 보육교사의 직무환경을 높이고, 교사효능감을 증진시키는 프로그램을 개발하여 보육교사의 행복감을 높임으로써 보육의 질을 높일 수 있는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

강미숙(2016). 교사효능감과 보육신념이 교사-영아간 상호작용에 미치는 영향. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.

강영식, 김규수(2004). 교사의 자기효능감과 유아-교사 간계의 질에 따른 유아교사의 스케폴딩 분석. *열린유아교육연구, 9*(3), 1-28.

강이슬, 김민경(2011). 영아보육교사의 교수효능감과 직무스트레스에 관한 연구. *한국보육지원학회지, 7*(4), 325-352.

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

고문하(2018). 보육교사의 직무환경과 의사결정참여도가 교사 자기개발 및 교사 보육헌신에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.

고연경, 장석경, 이정아(2013). 예비 유아교사의 효능감과 인성 및 행복감 간의 관계 연구. *복지상담교육연구, 2*(1), 19-34.

곽미라(2018). 보육교사의 직무환경이 교직만족도에 미치는 영향: 보육헌신과 교사효능감의 매개효과. 서울한영대학교 대학원 석사학위논문.

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

구광현, 김성숙(2013). 유아교사의 행복감이 창의성과 교수효능감에 미치는 영향. *유아교육학논집, 17*(2), 287-304.

구재선(2005). 성격, 효능감, 생활경험과 주관적 행복의 관계: 토착심리학적 접근. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.

국가법령정보센터. 영유아보육법. http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=192324&efYd=20170915#0000에서 2019년 3월 15일 인출.

국립국어원. 표준국어대사전. http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp에서 2019년 3월 15일 인출.

권남경(2013). 어린이집교사의 심리적 안녕감에 따른 교사 효능감 및 직무 만족도. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.

권대훈(2015). *교육심리학의 이론과 실제*. 서울: 학지사.

권미성(2013). 보육교사의 교사효능감 및 전문성 수준이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

권석만(2008). *긍정심리학*. 서울: 학지사.

_____(2009). *긍정심리학: 행복의 과학적 탐구*. 서울: 학지사.

권영란, 문영경(2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석. *한국보육학회지, 16*(1), 99-119.

권정아(2019). 유아교사의 자아탄력성이 행복감에 미치는 영향: 교사효능감을 매개효과로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

권호경(2019). 직장어린이집 보육교사의 행복감과 교사-영유아 상호작용의 관계에서 정서지능의 매개효과. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.

근로복지공단 직장보육지원센터. 직장어린이집의 개념. https://www.kcomwel.or.kr/escac/equi/kids/intr.jsp에서 2019년 3월 21일 인출.

김나라(2016). 유아교사의 행복감 및 직무만족도와 교사효능감의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

김동현(2017). 보육교사의 교사효능감이 조직몰입에 미치는 영향: 행복감을 매개효과로. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

김문숙(2002). 유아교육기관 유형별 교사의 직무실태 및 직무만족도 비교: 인천지역 사립 유치원과 민간 보육시설을 중심으로. 가톨릭대 교육대학원 석사학위논문.

김미래, 이은형, 이영진(2018). 교사-유아상호작용과 교수효능감 및 교사 업무스트레스가 교사행복감에 미치는 영향. *열린유아교육연구, 23*(4), 57-76.

김미정, 김온기, 원종욱, 황해익(2013). 대기업의 직장어린이집 설치·운영의 비용·편익 분석. *한국보육지원학회 학술대회지,* 124-124.

김미진(2003). 교사효능감 척도 타당화 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김미진, 김병만(2014). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 변인의 경로분석. *생태유아교육연구, 14*(4), 99-120.

김민정, 김정원(2010). 어머니의 행복감과 유아의 애착안정성 및 또래유능성간의 관계 연구. *유아교육·보육복지연구, 14*(2), 5-28.

김성미(2012). 어린이집교사의 보육신념, 행복감과 영유아권리존중 보육실행과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

김세루, 이규림(2011). 교수효능감 수준에 따른 유아교사의 이미지와 역할 수행에 관한 연구. *어린이미디어연구, 10*(1), 1-21.

김소리(2016). 유치원 교사의 행복감이 자아탄력성과 교사효능감에 미치는 영향. 경인교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.

김수현(2017). 유치원교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

김수희(2000). 민간보육시설 보육교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.

김순남(2000). 유치원 교사의 교사효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구. 한국교원대

학교 대학원 석사학위논문.
김순미(2018). 보육교사의 감정노동과 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 순천대학교 대학원 석사학위논문.
김시연(2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주대학교 대학원 박사학위논문.
김시연, 오재연(2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들 간의 구조분석. *열린유아교육연구, 19*(5), 23-50.
김영희, 안효진(2016). 유아교사의 행복감에 대한 직무스트레스와 사회적 지지의 영향. *열린부모교육연구, 8*(4), 235-250.
김유정(2005). "교사 효능감" 관련 연구들의 연구 동향 및 관련 변인 고찰. *인문사회교육연구, 8*, 1-17.
김은경(2014). 어린이집 교사의 심리적 안녕감이 역할수행능력과 직무만족도에 미치는 영향. 위덕대학교 대학원 석사학위논문.
김은옥(2013). 유아 교사의 행복감, 직무만족도와 교사-유아 간 상호작용에 대한 연구. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
김정민(2018). 직장어린이집 보육교사의 심리적 소진과 행복감의 관계. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.
김주현(2017). 보육교사의 전문성 인식과 교사 행복감 및 교사-영유아 상호작용과의 관계. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
김하니(2012). 보육교사의 정서지능, 교사효능감 및 직무만족도가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
김현주(2004). 직장보육시설 이용 만족도가 취업모의 직무성과와 삶의 질에 미치는 영향: 국공립 직장보육시설을 중심으로. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
김현지, 나동진(2006). 보육교사의 교사효능감과 교사-유아 상호작용과의 관계. *한국보육지원학회지, 2*(2), 111-128.
김혜리(2014). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 관련 변인 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
김혜화(2019). 보육교사의 보육신념, 직무환경, 사회적 지지가 권리존중 보육에 미치는 영향에 있어서 정서지능의 매개효과. 서울벤처대학원대학교 박사학위논문.
김희경(2017). 유치원 교사의 직무만족도와 교사 효능감이 교사 행복감에 미치는 영향. 경인교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
김희정(2019). 직장어린이집 보육교사의 사회적 지지와 교사효능감의 관계에서 행복감의 매개효과. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.

나경애(2015). 교사의 직무만족이 교사효능감에 미치는 영향: 특성화고등학교를 중심으로. 배재대학교 교육대학원 석사학위논문.

노은호(2012). 보육환경의 질이 교사의 직무만족과 소진에 미치는 영향. *한국보육학회지, 12*(2), 67-83.

문수백(2009). *구조방정식모델링의 이해와 적용*. 서울: 학지사.

민재철(2012). 유아체육교사의 행복감과 자아정체감이 교사효능감과 상호작용 및 직무만족에 미치는 영향. 계명대학교 대학원 박사학위논문.

박광미(2019). 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과: 직장어린이집 교사를 중심으로. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.

박복매(2011). 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는 변인에 관한 연구: 내-외통제성, 직무환경, 정서지능을 중심으로. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

박봉주(2006). 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육 스트레스에 관한 연구. 조선대학교 정책대학원. 석사학위논문.

박소형(2007). 직장보육시설 설립주체 유형에 따른 유아 부모의 만족도 및 보육서비스 개선방안 연구: 서울·경기지역을 중심으로. 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.

박수경(2013). 보육교사 적성과 보육교사 효능감 간의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

박수미(2018). 유아교사의 자아존중감, 근무환경 및 행복감의 관계에서 사회적지지의 조절효과. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.

박은미, 이석순(2013). 보육교사의 전문성 발달수준과 보육효능감에 관한 연구. *한국유아교육·보육행정연구, 17*(4), 180-200.

박은주(2010). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적지지 및 조직효과성과의 관계. 대구대학교 대학원 박사학위논문.

박찬옥, 조현정(2006). 부모와 교사가 인식한 직장보육시설의 질적 수준 탐색. *한국영유아보육학, 44*, 1-18.

박태준(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과 검증. 호남대학교 대학원 박사학위논문.

박희숙, 이현경(2008). 유아교사의 개인적 요인, 환경교육 인식, 환경친화적 태도에 따른 환경 교수효능감 연구. *유아교육연구, 28*(2), 51-68.

배성희(2009). 보육교사의 행복이 교사의 효능감과 직무만족도에 미치는 영향. *부산교육학연구, 22*, 25-44.

배수희(2009). 교사의 행복감에 따른 교사효능감 및 직무만족도. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.

백영숙(2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적

보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
변윤지, 이대균(2015). 직장어린이집 교사의 어려움과 바람. *유아교육연구, 35*(2), 165-187.
보건복지부(2016). 2015년 전국보육실태조사.
_____(2018). 보육통계. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1583에서 2019년 3월 20일 인출
서은희, 이미숙(2011). 부모의 직장보육시설만족도가 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향. *한국보육지원학회지, 7*(1), 41-65.
서지영(2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
서지영, 서영숙(2002). 유아교사의 조직 헌신도에 영향을 미치는 관련 변인 연구: 프로그램의 질과 직무환경을 중심으로. *미래유아교육학회, 9*(2), 115-136.
서현주(2006). 어린이집 교사의 심리적 안녕감과 교사 효능감과의 관련성 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
서희정(2016). 직장어린이집 교사의 직무경험에 관한 내러티브 탐구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
석은조, 신성철(2008). 유아교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화유형에 따른 직무스트레스와 스트레스대처방안. *미래유아교육학회지, 15*(1), 327-348.
성이생(2018). 보육교사가 인식하는 원장의 서번트 리더십이 교사의 행복감 및 교사효능감에 미치는 영향. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
손미현(2014). 유아교사의 전문성인식과 교사 효능감이 유아의 학습행동에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
손주리(2014). 보육교사의 근무환경만족 결정요인 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
송경섭(2007). 직장보육시설 보육교사의 생활문화 탐구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
_____(2008). 직장보육시설 보육교사의 근무실태 및 업무관련 문제 분석. *교육의 이론과 실천, 13*(2), 107-127.
송미선(2014). 유아교사의 행복 관련 연구의 동향분석. *어린이미디어연구, 13*(3), 149-169.
송송(2010). 유아교사의 교사효능감 연구. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
송순옥, 김하종, 성연정(2015). 보육교사의 교사효능감이 직무만족도와 행복감에 미치는 영향력. *한국보육학회지, 15*(3), 89-107.
신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사행동이 질에 미치는 영

향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
심윤희(2007). 유아교육기관원장의 변혁적지도성과 교사의 교직헌신이 교사효능감에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
안상미(2002). 유아교사의 교사효능감에 따른 교사-유아상호작용. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
안영미(2016). 영아보육교사의 교사효능감, 전문성 발달 수준이 영아문제행동에 대한 대처전략에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
양익홍(1998). 교사의 바람직한 인성과 정신건강. *인문과학논집, 6*(1), 397-410.
염지숙, 이명순, 조형숙, 김현주(2011). *유아교사론*. 경기도: 정민사.
오봉숙(2017). 유아교사의 직무환경과 핵심역량 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
오수진(2019). 교사행복감 및 교사-영유아 상호작용이 교사효능감에 미치는 영향. 배제대학교 일반대학원 석사학위논문.
오혜경(2016). 보육교사의 근무환경 인식과 행복감에 관한 연구: 직장어린이집 교사를 중심으로. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.
우수미(2007). 선택이론에 기초한 관계증진 프로그램이 초등학생의 대인관계 및 행복감 증진에 미치는 효과. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
원영미(2015). 보육교사의 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과. 단국대학교 특수교육대학원 석사학위논문.
유현정(2011). 보육교사의 교사효능감, 심리적 안녕감, 그리고 이직의도 간의 관계 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. *한국여성정책연구원 연구보고서, 240-17*, 1-288.
육아정책연구소(2018). 직장어린이집 설치 의무제도, 새로운 방향을 모색할 때!. 육아정책 Belif, 69호.
이경민, 윤혜경, 변소연(2016). 유아행복연구 동향 분석: 유아교사와 부모대상 연구를 중심으로. *유아교육연구, 36*(2), 497-514.
이경민, 최윤정, 이경애(2012). 유치원 교사의 행복과 역할수행능력과의 관계. *유아교육연구, 32*(6), 509-523.
이경애(2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석: 직무만족, 교사효능감, 역할수행능력, 이직 의도를 중심으로. 동의대학교 대학원 박사학위논문.
이리자(2015). 유아교사의 직무만족도, 교사효능감이 유아의 자아존중감에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교 대학원 박사학위논문.
이미란(2010). 영유아교사의 행복감과 교사헌신의 관계연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.

이미란, 김정원(2011). 영유아교사의 심리적 안녕감과 교사헌신. *어린이문학교육연구, 12*(2), 243-260.

이민정, 박수호(2013). 한국인의 행복과 종교의 영향력. *한국사회학회 사회학대회 논문집, 2014*(6), 289-291.

이상례(2018). 영유아교사의 사회적 지지와 교사효능감이 행복감에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

이선경, 이민희, 김경의(2014). 유아교사의 직무스트레스가 행복감과 조직몰입에 미치는 영향. *어린이문학교육연구, 15*(4), 661-680.

이새별, 황희숙(2016). 어린이집 조직문화와 보육교사의 창의적 인성이 보육교사의 행복에 미치는 영향. *미래유아교육학회지, 23*(2), 137-156.

이승애(2018). 유아교사의 직무환경과 자아탄력성이 소진에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

이영석, 이경민, 한석실(2001). 유아교사 효능감 개념 및 관련 변인 고찰. *미래유아교육학회지, 8*(2), 181-203.

이유미(2016). 유아교사의 행복감과 교사 효능감 간의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

이윤경(1999). 유치원 교사의 갈등관리 유형과 직무만족도와의 관계. *교육학연구, 27*(3), 365-383.

이은선(2017). 보육교사의 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계에서 교사효능감의 매개효과. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.

이은숙, 이경님(2015). 영유아교사의 정서지능이 행복감에 미치는 영향: 직무스트레스 및 교사효능감의 매개효과. *한국보육지원학회지, 11*(2), 221-238.

_____(2016). 보육교사의 직무스트레스와 보육효능감 및 보육헌신이 행복감에 미치는 영향. *한국보육학회지, 16*(4), 107-127.

이점자(2012). 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향: 보육교사 효능감을 매개 변수로 하여. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

이주령(2016). 사립유치원 교사의 사회적 지지와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.

이주영, 고재욱(2015). 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향: 경기도 북부지역을 중심으로. *한국보육지원학회지, 11*(1), 63-82.

이지연(2018). 직장어린이집 교사의 임파워먼트와 행복감, 자아존중감이 영유아 권리존중보육에 미치는 영향. 총신대학교 대학원 석사학위논문.

이지원(2010). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도에 대한 영향요인 연구: 경기도 안산시 민간보육시설을 중심으로. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.

이진옥(2011). 직장보육시설 시설장의 어려움과 보람 그리고 희망. 배재대학교 대학원

석사학위논문.
이채호(2019). 예비유아교사가 교사효능감 척도(PS-TES) 타당화. *한국보육학회지, 19*(1). 117-127.
이현응(2014). 국내외 HRD 연구의 매개효과 분석 방법에 대한 고찰. *HRD연구, 16*(3), 225-249.
이형민(2009). 보육교사의 교사효능감 및 교사신념이 직무스트레스에 미치는 영향. *한국영유아보육학, 56*, 187-208.
이훈구(1997). 한국인의 긍정적 정서. *심리과학, 6*(2), 45-60.
이희은(2017). 유아교사의 직무수행과 관련변인 간의 구조관계분석: 직무만족, 행복감, 관계지향 조직문화를 중심으로. *미래유아교육학회지, 24*(1), 231-256.
임새로와(2017). 유아교사의 교직적성 및 행복감이 교사효능감에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
임옥희(2004). 보육교사의 교육신념과 직무만족. *한국가정과학회지. 7*(1), 101-111.
장미선(2007). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 청주시 어린이집의 보육교사를 중심으로. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
장미정(2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
장연화(2014). 유아교사의 행복감과 교사-유아 상호작용 관계연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
정민정, 김유진(2009). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도가 심리적 행복감에 미치는 영향. *한국생활과학회지, 18*(1), 65-74.
정순영, 김경란(2017). 보육교사가 지각한 사회적 지지가 행복감 및 정서지능에 미치는 영향. *어린이미디어연구, 16*(3), 1-22.
정행숙(2012). 직장어린이집과 국공립어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
조설희(2005). Roteer와 Glasser의 내외통제성이 청소년이 정신건강과 심리적 및 주관적 안녕감에 미치는 상대적 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. *한국생활과학회지, 14*(1), 69-79.
조성연, 구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기 효능감. *아동학회지, 26*(4), 55-70.
조원종(2011). 근로자 보육실태 및 직장보육시설 활성화 방안. 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.
조은영(2002). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
조호산나(2018). 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향. 성신여자대학교 일반대학원 석사학위논문.

지선애(2013). 국.공립 어린이집과 민간 어린이집 교사의 효능감 비교: 국.공립 어린이집과 민간 어린이집 교사의 효능감 비교. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
직장보육지원센터. http://www.escac.or.kr/에서 검색. 2019년 3월 15일 인출.
천성문(2014). 유아교사의 성격강점과 행복감과의 관계에서 교사효능감의 매개효과. *한국자료분석학회, 16*(5), 2623-2637.
최미란, 이세은, 이선임, 장경은(2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. *한국영유아보육학, 99*, 35-39.
최영옥(2011). 교사의 다차원적 완벽주의 성향에 따른 사회적 문제해결 능력, 직무스트레스 및 행복 간의 관계분석. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
최윤정(2009). 유아교사의 행복증진 프로그램 개발연구(Seligmand의 강점을 중심으로). 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
최윤정, 이경민(2010). 유아교사의 교직만족에 영향을 주는 생활만족과 몰입경험의 관계분석 연구. *유아교육연구, 32*(1), 395-416.
최인숙(2015). 보육교사의 근무환경과 행복감이 교사효능감에 미치는 영향: 국공립어린이집과 민간어린이집 중심으로. 광운대학교 상담복지정책대학원 석사학위논문.
최정선(2017). 영아 보육교사의 직무환경과 보육효능감의 관계. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
최진원(2001). 아동의 심리적 복지 척도개발과 타당화 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 자아존중감과 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향. *유아교육연구, 34*(5), 107-128.
표인숙(2007). 어린이집 교사의 근무환경에 따른 교수효능감 및 직무만족도의 차이. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
하재희(2016). 국공립 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
하정희, 강병재(2000). 직장보육이 기혼 직업여성의 양육만족과 직무에 미치는 영향. *국제여성연구소 연구논총, 9*(1). 297-313.
한서원(2018). 유아교사의 행복감 및 교사효능감과 교사-유아 간 상호작용과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
한선화(2015). 유아교사의 학력, 경력 및 교사효능감에 따른 유아 문제행동별 대처전략. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
현미옥(2005). 보육교사 직무만족도에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
홍계옥, 강혜원(2011). 예비유아교사의 의사결정성과 자아존중감 및 교사효능감과의 관계. *영유아교육연구, 14*, 5-17.

홍성희, 탁정화, 강현미(2014). 부모의 행복감이 양육스트레스와 직장어린이집 이용만족도에 미치는 영향. *한국보육지원학회지, 10*(2), 73-91.

홍종관(2015). 긍정심리학에서 본 행복한 교사에 관한 연구. *행복한부자연구, 4*(1), 1-17.

황선아(2014). 직무환경과 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.

황종귀, 배성희(2014). 보육교사의 근무환경에 따른 직무스트레스와 자기효능감. *한국엔터테인먼트산업학회논문지, 8*(2), 227-239.

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

황해익, 김미진, 탁정화(2012). 직장어린이집 보육교사의 직무스트레스 인식 수준 및 대처방안 연구. *유아교육연구, 32*(2), 211-240.

황해익, 김은정(2016). 유아교사의 교사효능감과 행복감 간의 관계에서 사회부과적 완벽주의의 매개효과. 정기학술대회 논문집, 2016, 627-627.

황해익, 송연숙, 최혜진, 손원경(2008). *영유아아동연구에서의 SPSS자료분석.* 서울: 창지사.

황해익, 탁정화, 김미진(2012). 직장어린이집 보육교사의 직무스트레스에 관한 내러티브 탐구. *한국보육지원학회지, 8*(3), 163-184.

황해익, 탁정화, 홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. *유아교육학회지, 17*(3), 411-432.

황화란(2011). 어린이집 교사의 직무환경과 직무태도가 이직의도에 미치는 영향: 대전・충남지역을 중심으로. 건양대학교 대학원 석사학위논문.

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

Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education, 35*, 28-32.

Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement.* New York: Longman.

Bandura, A. (1977). A Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 192-215.

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

Berman, P., McLaughlin, M., Bass, G., Pauly, E., & Zellman, G. (1977). *Federal*

programs supporting educational change: Vol. VII. Factor affecting implementation and continuation (Rep. No. R-1589/7-HEW). Santa Monica, CA: Rand Corporation(ERIC Document Reproduction Service No. 140 432).

Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L.(1976). *The quality of American life. perceptions, evaluation and satisfaction.* New York: Russell Sage.

Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). *Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument; A preservice elementary scale.* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 319 601).

Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science, 18,* 233-239.

Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Education Psychology, 76*(4), 569-582.

Katz, L. G. (1995). *Talk with teachers of young children.* Norwood, NJ: Ablex.

Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American Journal of Sociology, 44*(6), 868-896.

Lyubomirsky, S. (2008). *행복도 연습이 필요하다. The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*(오혜경 역). 서울: 지식노마드 (원전은 2007 출판).

Noddings, N. (2008). *Caring and peace education.* Charlotte, NC: Information Age Publishing.

Pope, Sandra & Stremmel, Andrew J.(1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers: *Psycscan Developmental psychology, 13*, 14.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.

Seligman, M. E. P. (2004). *Authentic Happiness(완전한 행복)*: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.

Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. Review of Educational Research, 68(2), 202 - .248.

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A.(2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. Teaching and Teacher Education, 17, 783-805.

Vrugt, A. (1994). Perceived self efficacy, social comparison, affective reactions and academic performance. *British Journal of Educational Psychology, 64*(3), 465-472.

부 록

안녕하십니까?

어려운 보육현장의 여건 속에서도 최선을 다해 아이들을 돌보시는 선생님의 수고와 열정에 깊은 감사와 경의를 표합니다.

본 설문지는 보육현장의 질적 개선을 위한 설문지입니다. 선생님께서 응답해 주신 내용은 연구에 많은 도움이 될 것입니다.

본 설문지는 '행복감', '직무환경', '교사효능감'을 알아보기 위한 문항으로 구성되어 있습니다. 각 문항에는 맞거나 틀린 답이 없으니 평소 선생님의 생각에 가장 가까운 내용에 '✔'표시해 주시면 됩니다.

연구의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위하여 다소 문항이 많더라도 너그러이 이해하여 주시고 응답해주시면 본 연구에 큰 도움이 될 것입니다.

본 설문지에 작성해주신 선생님의 진솔한 답변은 익명으로 처리되며 비밀 보장과 동시에 연구 이외의 목적으로는 절대 사용 되지 않을 것입니다.

선생님께 감사의 말씀을 드리며, 항상 건강하시고 평안하시길 기원합니다.

나는 본 설문지를 연구목적으로 사용하는 것에 동의합니다. 예 □ 아니요 □

2018년 8월

소속 : 울산대학교 일반대학원 아동가정복지학 전공
지도교수 : 김영주
연 구 자 : 이해원

※ 행복감에 대한 문항입니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 행복하다.	1	2	3	4	5
2	나는 미래에 대해서 **비관적**이다.	1	2	3	4	5
3	나는 내 인생의 많은 부분에 대해서 **만족하지 못한다.**	1	2	3	4	5
4	나는 내 인생을 잘 통제하고 있다고 느낀다.	1	2	3	4	5
5	나는 내 인생에서 상당한 보람을 느낀다.	1	2	3	4	5
6	나는 나 자신을 **좋아하지 않는다.**	1	2	3	4	5
7	산다는 것은 좋은 것이다.	1	2	3	4	5
8	나는 다른 사람들에게 **흥미를 느끼지 못한다.**	1	2	3	4	5
9	아침에 일어날 때마다 개운한 편이다. (개운하다)	1	2	3	4	5
10	나는 활기차다.	1	2	3	4	5
11	나는 많은 것에서 **아름다움을 느끼지 못한다.**	1	2	3	4	5
12	나는 정신적으로 항상 맑게 깨어 있는 편이다. (깨어있다)	1	2	3	4	5
13	나는 건강하다고 느낀다.	1	2	3	4	5
14	나는 다른 사람들에게 따뜻한 감정을 지니고 있다.	1	2	3	4	5
15	나는 종종 쾌활하고 즐거운 기분을 느낀다.	1	2	3	4	5
16	나는 내가 원했던 많은 것들을 해냈다.	1	2	3	4	5
17	나는 내 시간을 잘 **관리하지 못한다.**	1	2	3	4	5
18	나는 다른 사람들과 함께 재미있는 일들을 자주 경험한다.	1	2	3	4	5
19	나는 세상이 참 좋은 곳이라고 **생각하지 않는다.**	1	2	3	4	5
20	나는 잘 웃는다.	1	2	3	4	5
21	나에게는 대부분의 일들이 재미있다.	1	2	3	4	5

※ 어린이집 직무환경에 관한 문항입니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 원장으로부터 유용한 지지와 피드백을 받고 있다.	1	2	3	4	5
2	원장은 내가 새로운 아이디어를 시도할 수 있게 격려한다.	1	2	3	4	5
3	원장은 직장과 가정의 균형을 유지하는 것에 대한 어려움을 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5
4	원장은 내가 하는 일에 대해 지나치게 관여하며 잔소리를 한다.	1	2	3	4	5
5	원장은 내가 너무 바빠서 내가 어떻게 일을 하고 있는지 모른다.	1	2	3	4	5
6	나는 동료들과 즐겁게 지낸다.	1	2	3	4	5
7	나는 동료들과 아이디어와 자료를 공유한다.	1	2	3	4	5
8	동료들은 나를 지지하고 격려해준다.	1	2	3	4	5
9	나는 동료들과 개인적인 관심사를 공유한다.	1	2	3	4	5
10	나는 동료들을 신뢰하지 못한다.	1	2	3	4	5
11	나는 능력과 경력에 합당한 보수를 받고 있다.	1	2	3	4	5
12	나는 다른 어린이집에 비해 합당한 보수를 받고 있지 않다.	1	2	3	4	5
13	나는 4대 보험(의료보험 등)과 같은 사회보장제도를 제대로 받고 있지 않다.	1	2	3	4	5
14	우리 어린이집은 승진, 발전의 기회가 별로 없다.	1	2	3	4	5
15	나는 적합한 휴가를 제공받는다.	1	2	3	4	5
16	나는 어린이집 내 교육를 통해 교육활동에 관련된 내용을 많이 배우고 있다.	1	2	3	4	5
17	우리 어린이집의 교사들은 연구수업, 각종 연수 등에 참여하도록 장려받고 있다.	1	2	3	4	5

18	우리 어린이집 내 교사회의는 영유아들의 교육과 관련된 내용을 논의하는 경우가 거의 없다.	1	2	3	4	5
19	나는 어린이집 내 연수보다는 기관 외의 일반 직무연수 혹은 승급연수에서 전문적인 내용을 많이 배운다.	1	2	3	4	5
20	원장은 교사가 전문적으로 발전할 기회(각종 연수, 대학원 진학 등)를 가지도록 적극 권장한다.	1	2	3	4	5
21	우리 어린이집은 근무규정을 결정할 때 교사들이 함께 참여한다.	1	2	3	4	5
22	영유아들의 교육과 보호에 대한 기준을 정하는데 교사들이 함께 참여한다.	1	2	3	4	5
23	교사들이 보육과정의 내용을 결정하는데 함께 참여한다.	1	2	3	4	5
24	학급을 편성할 때 교사들의 의견이 반영된다.	1	2	3	4	5
25	예산 편성 시 내역(물품구입 등)을 결정하는데 교사들이 참여한다.	1	2	3	4	5
26	우리 어린이집은 신규교사 채용 시 교사들의 의견을 반영한다.	1	2	3	4	5
27	우리 어린이집은 충분한 토의를 거친 후 모든 구성원이 어느 정도 동의한 후 최종 결정을 내린다.	1	2	3	4	5

※ 교사효능감에 관한 문항입니다(※*이 문항은 반대척도로 이루어집니다).*

번호	내용	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	나는 부적응 영유아를 다룰 수 있다.	5	4	3	2	1
2	나는 영유아들이 비판적 사고를 할 수 있도록 도울 수 있다	5	4	3	2	1
3	나는 교실에서 방해하는 영유아의 행동을 잘 통제할 수 있다.	5	4	3	2	1
4	나는 수업 활동에 관심이 적은 영유아에게 동기를 부여할 수 있다.	5	4	3	2	1
5	나는 영유아의 행동에 대한 기대수준을 명확하게 세울 수 있다.	5	4	3	2	1
6	나는 영유아들이 활동을 잘 해낼 수 있다는 믿음을 갖도록 할 수 있다.	5	4	3	2	1
7	나는 영유아의 어려운 질문에 잘 대답해 줄 수 있다.	5	4	3	2	1
8	나는 활동이 원활하게 유지될 수 있도록 하루 일과를 정할 수 있다.	5	4	3	2	1
9	나는 영유아들이 가치 학습을 하는 데 도움을 줄 수 있다.	5	4	3	2	1
10	나는 영유아의 여러 가지 발달 정도를 판단할 수 있다.	5	4	3	2	1
11	나는 영유아들에게 적절한 질문을 할 수 있다.	5	4	3	2	1
12	나는 영유아의 창의성을 촉진할 수 있다.	5	4	3	2	1
13	나는 영유아들이 학급의 규칙을 잘 지키도록 지도할 수 있다.	5	4	3	2	1
14	나는 부진아의 이해력을 향상시킬 수 있다.	5	4	3	2	1
15	나는 수업을 방해하거나 시끄러운 영유아들을 조용히 시킬 수 있다.	5	4	3	2	1
16	나는 각 소집단별 영유아들이 활동 수준에 맞는 학급 운영체제를 잘 확립할 수 있다.	5	4	3	2	1
17	나는 개별 영유아에게 적절한 수준에 맞게 수업을 조정할 수 있다.	5	4	3	2	1
18	나는 영유아에게 다양한 평가 전략을 사용할 수 있다.	5	4	3	2	1
19	나는 몇몇의 영유아들이 전체 수업에 방해가 되지 않도록 조절 할 수 있다.	5	4	3	2	1
20	나는 영유아들이 활동에 대한 이해를 하지 못할 때 다양한 방법과 사례를 사용하여 이해시킬 수 있다.	5	4	3	2	1
21	나는 반항적인 영유아들의 행동에 잘 대처할 수 있다.	5	4	3	2	1
22	나는 부모들에게 자녀가 원 생활을 잘 할 수 있도록 가정에서 도와주는 방법을 지원할 수 있다.	5	4	3	2	1
23	나는 학급 운영에 문제가 있을 때 대안적 전략을 실행할 수 있는 융통성을 발휘할 수 있다.	5	4	3	2	1
24	나는 발달이 빠른 영유아를 위해 적절한 수준의 도전할 수 있는 목표를 제공할 수 있다.	5	4	3	2	1

※ 다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다.
아래의 문항을 읽고 해당사항에 체크(√) 또는 기록하여 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 생년월일은 어떻게 되십니까? (*예시, 680406, 만48세*) _____(만 ____ 세)

2. 선생님은 결혼여부는 어떻게 되십니까?
① 기혼 ② 미혼 ③ 기타

3. 선생님의 최종학력은 어떻게 되십니까?
① 고졸 ② 2~3년제 대학 졸업 ③ 4년제 대학교 졸업 ④대학원 재학 이상

4. 선생님의 보육교사경력은 어떻게 되십니까?

1) 현 기관에서의 보육교사경력은?	2) 총 보육교사경력(현 기관에서의 경력 포함)
( )년 ( )개월	( )년 ( )개월

5. (이직을 한 경험이 있다면) 횟수를 기록해주십시오. ( )회

6. 현재 소지하고 있는 자격증은 어떻게 되십니까?(중복기재 가능)
① 보육교사 3급 ② 보육교사 2급 ③ 보육교사 1급 ④ 어린이집 원장
⑤ 유치원 정교사 2급 ⑥ 유치원 정교사 1급 ⑦ 유치원 원감 ⑧ 유치원 원장

7. 선생님께서 최초 자격증을 취득한 경로는 어떻게 되십니까?
① 사이버학점은행제 교육과정수료 ② 보육교사교육원 교육과정수료
③ 아동·보육 관련 학과 교육과정수료 ④ 기타 _____

8. 선생님께서 근무하고 계신 어린이집이 위치한 지역은 어떻게 되십니까?
① 중구 ② 남구 ③ 동구 ④ 북구 ⑤ 울주군

9. 선생님께서 근무하고 계신 어린이집 규모는 어떻게 되십니까? 정원 ___ 명, 현원 ___ 명

10. 현재 담당하고 있는 학급의 영·유아 연령은 어떻게 되십니까?
① 만 0세 ② 만 1세 ③ 만 2세 ④ 만 3세 ⑤ 만 4세 ⑥ 만 5세
⑦ 혼합반 : 만 ___ ~ ___ 세

11. 선생님의 직위는 어떻게 되십니까?
① 담임교사 ② 주임교사 ③ 기타 _____

12. 선생님의 월평균 실 수령액은 어떻게 되십니까?(단위: 만원)
① 100 미만 ② 100 – 150 미만 ③ 150 – 200 미만
④ 200-250 미만 ⑤ 250-300 미만 ⑥ 300 이상

- 누락된 문항이 있는지 확인 부탁드리며 소중한 시간을 허락해 주셔서 감사합니다 -

Abstract

The Mediating Effect of Teacher's Efficacy on the Relationship between the Job Environment and Happiness

-Focusing on Employer Supported Child Care Centers-

Recently, happiness has become an important topic in child care. In particular, the happiness of teachers is an important variable that affects the well-being of infants and children, and is related to the job environment and teacher efficacy. This study aims to identify the relationship between job environment and teacher efficacy based on the happiness. The research problems are as follows.

1. Is there a significant difference in the relationship with happiness, job environment and teacher efficacy to the individual variables of child care teachers?
2. Is there a significant correlation between job environment, teacher efficacy, and happiness of child care teachers?
3. Does teacher efficacy have mediating effect on a relationship between job environment and happiness of child care teachers?

The subjects of this study are 238 employer supported child care center teacher working in 32 employer supported child care centers in U city. In order to measure the happiness, Oxford Happiness Questionnaire: OHR developed by Argyle(2001) was used. Based on this, a partly modified and supplemented scale by Choi Young-ok(2011) was used based on Kwon Seok-man's(2008) adaptation. To measure the job environment of daycare center teachers, Seo Ji-young(2001) utilized the scale used to analyze the job environment of early childhood education institutions which is modified and supplemented by Park Bok-mae(2011) to suit daycare center teachers. To measure the teacher efficacy, a scale of teacher efficacy that was reconstructed to fit the daycare center situation by converting

the 'Ohio State Teacher Efficient Scale(OSTES)' developed by Tschanen-Moran and Woolfolk-Hoy(2001) was used.

SPSS 25.0 program and AMOS 22.0 program were used to find out the effect of the job environment on the sense of happiness and to investigate the mediating effect of teacher efficacy on the happiness. Statistical analysis was performed according to the following procedure. First, independent samples t-test and F-test(ANOVA) and post-analysis were performed to identify the differences between the variables according to individual variables. Second, Pearson's correlation coefficient was calculated to see the correlation between job environment, teacher efficacy and happiness. Third, the Bootstraping procedure was carried out through Structural Equation Modeling(SEM) using the AMOS 22.0 program to check the mediating effects of teacher efficacy in relation to job environment and happiness.

The results of this study are summarized as follows. First, the difference in happiness according to individual variables of daycare center teachers was statistically significant in the age and marital status of daycare center teachers. The difference in job environment according to individual variables of daycare center teachers was statistically significant in the final education and salary(net pay). The difference in teacher efficacy according to individual variables of daycare center teachers was statistically significant in age, marriage, and salary(net pay).

Second, the job environment and the happiness showed a positive correlation. The relationship between the job environment and the principal, relationship with fellow teachers, welfare environment, support for teacher expertise, operation and decision-making, (which are all subfactors of the job environment) and happiness showed a significant positive correlation. Third, the overall job environment of daycare center teachers and the teacher efficacy are statistically correlated. The relationship with the principal, relations with fellow teachers, welfare environment, support of teacher expertise, operation and decision-making department (which are subfactors of the job environment), and student participation, class strategy and teacher management (which are subfactors of teacher efficacy), showed significant statistic correlation. Fourth, the teacher efficacy and happiness showed a positive correlation as a whole. Student participation, class strategy and teacher management, which are subfactors of teacher efficacy, showed a significant statistic correlation with the overall sense of happiness. Fifth, job environment and

teacher efficacy were found to have a direct effect on happiness, while job environment was found to have an indirect effect on happiness. In other words, the mediating effect of teacher efficacy on the relationship between the job environment and the happiness was found to be a partial mediation effect.

The above findings are meaningful in that they confirmed the partial mediation effect of teacher efficacy in relation to the job environment and happiness. This study hopes to improve the quality of child care by increasing the daycare center teachers of well-being through the establishment of various support systems, including the development of a program to enhance teacher efficacy, which takes into account the professional characteristics of daycare center teachers and the specialty of employer supported child care centers.

Key words: employer supported child care center, happiness, job environment, teacher efficacy