



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#) 

가정학석사 학위논문

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서
회복탄력성의 매개효과
-직장어린이집 교사를 중심으로-

The Mediating Effect of Resilience
on the Relationship between Child Care Teacher's
Job Environment and Happiness
-Focusing on Employer Supported Child Care Center Teachers-

울산대학교 대학원
아동·가정복지학과
박광미

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서
회복탄력성의 매개효과
-직장어린이집 교사를 중심으로-

지도교수 : 김영주

이 논문을 가정학석사학위 논문으로 제출함

2019년 1월

울 산 대 학 교 대 학 원
아 동 · 가 정 복 지 학 과
박 광 미

박광미의 가정학석사학위 논문을 인준함

심사위원장	박혜원	인
심사위원	정하나	인
심사위원	김영주	인

울산대학교 대학원

2019년 1월

국 문 초 록

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과 -직장어린이집 교사를 중심으로-

울산대학교 대학원
아동·가정복지학 전공
박 광 미

본 연구는 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 알아보는데 목적이 있다. 이 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

1. 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경, 회복탄력성 및 행복감의 차이는 어떠한가?
 - 1-1. 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이는 어떠한가?
 - 1-2. 보육교사의 개인변인에 따른 회복탄력성의 차이는 어떠한가?
 - 1-3. 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이는 어떠한가?
2. 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 및 행복감 간의 상관관계는 어떠한가?
3. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과가 있는가?

연구대상은 울산광역시에 소재한 32개 직장어린이집 보육교사 291명이다. 사용한 설문지는 첫째, 행복감을 측정하기 위하여 Argyle(2001)이 개발한 옥스퍼드 행복 척도(Oxford Happiness Questionnaire: OHR)를 권석만(2011)이 번안한 것을 보육교사를 대상으로 황소현(2016)이 일부 수정·보완한 척도를 사용하였다. 둘째, 직무환경을 측정하기 위하여 서지영(2001)이 유아교육기관의 직무환경을 분석하기 위해 사용된 척도를 박복매(2011)가 보육교사들에게 적합하게 수정·보완한 척도를 사용하였다. 셋째, 회복탄력성을 측정하기 위해 Reibeach와 Shatte(2003)가 개발한 회복탄력성 지수검사(Resilience Quotient Test; RQT)문항을 한국 문화에 맞게 수정·보완한 김주환(2011)의 한국형 회복탄력성 지수 검사(KRQ-53)를 사용하였다.

자료처리는 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향을 알아보고, 직무환경이 행복감과 관계에서 회복탄력성이 이를 매개하는지 알아보기 위해 SPSS 24.0 프로그램과 AMOS 프로그램을 이용하였으며, 다음 절차에 따라 통계 분석을 하였다. 첫째, 개인변인에 따른 변인들 간 차이를 알아보기 위해서 독립표본 t 검증(Independent samples t -test)과 F

검증(ANOVA)을 실시하였다. 둘째, 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 및 행복감 간의 상관관계를 알아보기 위해 *Pearson's* 상관계수를 산출하였다. 셋째, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하기 위하여 AMOS 프로그램을 이용한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling; SEM)을 통해 Bootstrapping 절차를 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경을 살펴본 결과 월 평균 급여(실수령액)에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 보육교사의 개인변인에 따른 회복탄력성을 살펴본 결과, 결혼여부와 직위에서 유의미한 차이가 나타났으며, 보육교사의 개인변인에 따른 행복감을 살펴본 결과 보육교사의 결혼여부에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 보육교사의 직무환경 전체와 행복감 전체는 정적 상관관계를 나타냈다. 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정과 행복감 전체는 정적 상관관계를 나타냈다.

셋째, 보육교사의 직무환경 전체와 회복탄력성 전체는 정적 상관관계를 나타냈다. 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정과 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성과는 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.

넷째, 보육교사의 회복탄력성 전체와 행복감 전체는 정적 상관관계를 나타냈다. 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성은 행복감 전체와 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.

다섯째, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 살펴본 결과 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 직무환경은 회복탄력성에, 회복탄력성은 행복감에 직접효과를 미치는 것으로 나타났고 직무환경은 행복감에 직접효과는 미치지 않지만 회복탄력성을 통해 행복감에 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 완전매개효과를 확인하였다는 점에 의의를 찾을 수 있다. 이는 보육교사의 직무환경이 보육교사의 행복감을 높이는 데 직접적 효과보다 회복탄력성과 같은 개인의 내적 요인을 먼저 강화시키는 방법의 간접적 효과가 더욱 효과적임을 의미한다. 본 연구결과를 바탕으로 보육교사의 직업적 특성 및 직장어린이집의 특수성이 고려된 회복탄력성 증진 프로그램 개발을 비롯한 다양한 지원 체계 구축을 통해 보육교사의 행복감을 높임으로써 보육의 질적 향상에 도움 되기를 기대한다.

핵심어 : 직장어린이집 보육교사, 직무환경, 회복탄력성, 행복감

차 례

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
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	19
4. 회복탄력성	21
1) 회복탄력성의 개념	21
2) 보육교사의 회복탄력성	22
3) 보육교사의 직무환경, 회복탄력성 및 행복감	23
III. 연구방법	27
1. 연구대상	27
2. 연구도구	30
3. 연구절차	34
4. 자료분석	34
IV. 연구결과	36
1. 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경, 회복탄력성 및 행복감의 차이	36
1) 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이는 어떠한가?	36
2) 보육교사의 개인변인에 따른 회복탄력성의 차이는 어떠한가?	39

3) 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이는 어떠한가?	42
2. 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 및 행복감 간의 관계	45
3. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과	48
1) 연구모델	48
2) Bootstrapping을 통한 간접효과 검증	51
V. 논의	53
1. 논의 및 결론	53
2. 제언	58
참고문헌	60
부 록	70
Abstract	78

표 목 차

<표 1> 연도별 전국 어린이집 및 이용 영유아 현황	10
<표 2> 보육교사 개인변인	27
<표 3> 행복감의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도	30
<표 4> 직무환경의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도	32
<표 5> 회복탄력성의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도	33
<표 6> 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이	36
<표 7> 보육교사의 개인변인에 따른 회복탄력성의 차이	39
<표 8> 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이	42
<표 9> 보육교사의 직무환경과 행복감 간의 상관	45
<표 10> 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 간의 상관	46
<표 11> 보육교사의 회복탄력성과 행복감 간의 상관	47
<표 12> 연구모델의 적합도	50
<표 13> 수정모델의 적합도	51
<표 14> 수정모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검정결과	51
<표 15> Bootstrap 간접효과 검증	52

그림 목 차

<그림 1> 가설모델	48
<그림 2> 연구모델	49
<그림 3> 수정모델	50

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리는 누구나 행복한 삶을 추구하고, 교육, 사회, 경제, 정치 등 인간의 모든 활동은 행복 추구하고 불가분의 관계를 맺고 있다(권석만, 2008; 박성혜, 박은주, 2014). 21세기로 접어들면서 ‘행복’이라는 주제에 대해 과학적인 접근이 본격적으로 시작되고, 인간의 긍정적 측면을 과학적으로 탐구하는 긍정심리학이 발전함에 따라 다양한 행복 관련 연구들이 활발하게 이루어지고 있다(이상복, 2012; 이상철, 2010). 산업과 경제가 발전함에 따라 삶의 질이 높아지고 개인 삶의 만족도 향상을 위한 관심이 높아짐에 따라 아동보육과 관련해서도 ‘아이와 부모가 행복한 세상’, ‘행복한 교육’, 행복한 교사가 행복한 유아를 만든다’ 등 행복이라는 단어를 쉽게 찾아볼 수 있으며, 영유아와 그들 주변을 둘러싼 사람들의 행복에 대한 관심이 확대되고 있다(이강훈, 황해익, 2017; 이경민, 2009; 이경자, 2017; 이새별, 황희숙, 2016).

영유아와 일차적인 관계를 맺고 있고 보육의 질을 결정하는 중요한 인적요인인 보육교사는 발달적 변화와 개인차가 크고 주변 환경에 민감하게 영향을 받는 영유아기 발달특성을 이해하고, 오랜 시간 함께 생활하면서 보호자, 양육자, 교수자 등 다양한 역할을 하는 전문인으로서 영유아의 사회적·지적·정서적 발달에 중요한 영향을 미친다(강은진, 김정숙, 김승진, 안혜준, 2016; 박희숙, 2017). 이와 같이 영유아의 전인 발달에 영향을 미치는 보육교사의 자질과 전문성은 보육의 질을 결정하는 중요한 요인이다(박수미, 2018). 과거에는 보육교사의 정서적, 심리적 어려움과 같은 부정적인 관점에서 살펴보는 경우가 많았다면, 최근에는 긍정심리학, 웰빙에 대한 관심으로 행복감, 직업만족감, 교직열정, 몰입 등 긍정 정서에 대한 접근이 시도되고 있다(강은진 외, 2016).

육아정책연구소(2010)의 연구에 의하면 국공립, 민간, 가정 등 다양한 어린이집 유형 중 직장어린이집의 경우 운영 및 보육의 질적 수준 부분에서 다른 유형의 어린이집보다 높은 점수를 얻었으며, 직장어린이집을 이용하는 부모 또한 높은 만족도를 나타냈다. 하지만 높은 점수의 질적 수준을 나타내고, 부모의 만족도 또한 높은 직장어린이집에 대한 긍정적인 평가결과는 영유아, 부모, 사업장의 측면에서의 효과가 주된 관심사였다. 직장어린이집에서 근무하는 교사의 측면에서는 다른 유형의 어린이집보다 영유아와 함께 하는 시간이 길고 부모의 역할을 수행하는 비중이 큰 교육전문가이면서 책임감, 사명감, 열정과 성실함을 기반으로 질 높은 보육서비스를 실천하는 질 높은

교사라는 높은 기대의 사회적 인식 및 요구 등 다양한 어려움을 겪고 있다(송경섭, 2008; 황해익, 탁정화, 김미진, 2012). 이처럼 보육의 질에 중요한 영향을 미치는 인적 요인인 보육교사의 행복에 대해 살펴보는 것은 교사 개인의 삶의 만족도 향상 뿐 아니라 직장어린이집을 이용하는 영유아, 부모들에게도 더욱 긍정적인 영향을 미칠 것이며, 나아가 질 높은 보육 수준 향상을 위한 방향을 제시하는 데 도움이 될 것이라 생각된다.

보육의 질적 향상을 위해 중요한 교사의 긍정적 정서 중 행복감은 만족(contentment)과 주관적 안녕감(well-being)과 같은 심리적 상태를 의미하며(이훈구, 1997; 이은숙, 이경님, 2016; Webster, 1963), 생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 마음. 또는 그런 느낌으로서 자신의 삶에 만족하면서 즐거운 삶을 통해 구현되며 일시적이 아닌 비교적 오래 지속되는 삶에 대한 긍정적인 평가를 의미한다(권석만, 2008; 이은주, 2010).

교사의 행복감과 관련된 선행연구들을 살펴보면 교사의 행복은 교사효능감, 교사헌신, 교사-유아 간의 상호작용, 역할수행 능력에 영향을 미치며(곽희경, 2011; 구광현, 김성숙, 2013; 이경애, 2010; 이미란, 2010; 황종귀, 2017; 황해익, 2013), 근무환경, 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지, 이직의도, 심리적 소진 등의 변인(김정민, 2018; 오혜경, 2016; 유승연, 김은수, 2012; 이경자, 2017; 이새별 외, 2016; 정순영, 김경란, 2017; 하재희, 2016)과도 관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 선행연구의 결과는 교사의 행복이 보육의 질과 관련된 변인임을 보여주고 있다(이은숙 외, 2016).

흔히들 쓰는 ‘엄마가 행복해야 아이가 행복하다’는 말처럼 보육과 교육의 주체가 되는 보육교사 역시 교사가 행복해야 아이가 행복할 수 있다고 해도 과언이 아닐만큼, 발달적으로 미성숙된 영유아는 보육교사로부터 다양한 영향을 받기 때문에 보육교사의 행복은 영유아의 행복과 밀접한 관계가 있다(류신애, 2017). 즉 보육교사의 행복은 자신의 삶의 질을 좌우하는 요인인 동시에 영유아들의 행복한 삶의 중요한 자원이며, 보육의 질을 향상시킬 수 중요한 심리적 자원이다(하재희, 2016). 이처럼 개인을 둘러싼 환경인 외적요인과 유전적 요인, 개인적 요인 등의 내적요인은 서로 밀접한 관계를 가지고 행복감에 영향을 주는 외적, 내적요인들은 서로 상호호혜적 관계를 지닌다(구재선, 2005; 이경민, 최윤정, 2009).

보육교사의 행복감에 영향을 미치는 외적요인으로는 사회적지지, 직무환경, 근무환경, 조직문화 등이 있으며(오봉숙, 2017; 오혜경, 2016; 장현실, 2013; 최인숙, 2014; 형근혜, 2005), 내적요인으로는 직무만족, 직무스트레스, 정서지능, 교사효능감, 교사헌신, 자아탄력성, 회복탄력성, 보육효능감 등이 있다(곽희경, 2011; 김수현, 2017; 이경애, 2010; 이미란, 2010; 이은숙 외, 2016; 황해익, 2013). 그 중 보육교사의 행복감에 미치는 외적요인으로 어린이집의 직무환경은 중요한 환경적 요인으로 작용한다(김범준, 2001; 박복매, 2011). 보육교사의 행복감과 직무환경 관련 선행연구를 살펴보면, 보육

교사의 행복을 증진시킬 수 있는 환경이 조성되지 않는다면, 교사로서의 전문성 뿐 아니라 전반적인 보육의 질을 저해하는 결과가 나타난다고 주장하였다(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). 보육교사의 직무환경은 영유아를 보호하고 교육하는 데 있어 교사와 영유아 간의 신뢰감이 형성되고, 새로운 경험을 하게 하는 창의적인 장소이며(오혜경, 2016), 보육교사가 자신의 직무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 전반적인 환경을 말한다(이주영, 고재욱, 2015).

직무환경은 단순히 한두 가지의 요인 뿐 아니라 물리적 환경, 지역적 특성, 조직적 환경 등 다양한 부분을 의미하며(형근혜, 박옥임, 강희순, 2010), 서지영(2002)은 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사 전문성 지원, 운영 및 의사결정으로 직무환경의 하위요인을 분류하였다. 직무환경과 관련된 선행연구를 살펴보면 만족스러운 직무환경에서 일하는 교사는 영유아에게 보다 수용적인 태도를 보이고, 더 따뜻하게 대하며 개방적인 관계를 맺는 반면, 열악한 직무환경에서는 교사 직무 만족을 저해하고, 역할수행능력에도 부정적인 영향을 미치게 된다(이경민, 최윤정, 이경애, 2012; 황해익 외, 2013).

국공립, 가정, 민간 등의 어린이집과는 달리 직장어린이집에서 근무하는 보육교사는 사업장 근로자의 근무시간에 의해 운영시간이 결정됨에 따라 교사들 또한 출근시간이 빠르고 퇴근시간이 늦으며, 부모들의 출퇴근시간을 고려하여 영유아들이 오전 9시 이전 등원, 오후 6~7시 하원 등 하루 10시간 넘게 영유아들과 함께 생활해야 한다(송경섭, 2007). 또한 부모의 후생복지서비스 차원에서 운영됨으로서 부모들의 인식과 태도에 따라 신체적·정신적으로 긴장하고 있는 등 직장어린이집의 특수성으로 인한 다양한 직무환경의 어려움을 겪고 있다(정행숙, 2012; 황해익 외, 2012). 이처럼 직장어린이집 보육교사의 직무에 대한 어려움을 해소하고 업무 개선, 신체·정신적 건강을 증진하기 위해 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 외적요인인 직무환경과 관련한 연구는 보육의 질적 향상을 위해 필요하다.

한편 행복감에 영향을 미치는 내적요인으로는 회복탄력성을 들 수 있다. 보육교사는 영유아 발달의 조력자 뿐 아니라 행정업무, 학부모 상담, 전문성 향상을 위한 교육이수 등 다양한 역할을 수행함에 따라 어린 연령의 아동을 가르치고 돌봄에 따른 육체적, 정신적 피로감 뿐 아니라 부모와의 관계, 업무 특성에 따른 직무 스트레스나 정서 소진 등이 많은 직업으로 인식되고 있다(강은진 외, 2016). 하지만 모든 보육교사들이 열악한 직무환경이나 다양한 역할수행으로 인해 직무 스트레스나 정서 소진 등 부정적인 정서를 느끼는 것은 아니다. 보육교사들 중 일부는 높은 스트레스 상황에서도 불구하고 다시 자신의 안녕을 되찾고 교직생활을 유지할 뿐만 아니라 보육교사로서 더욱 성숙해 지기도 한다(권수현, 이승연, 2010; 최효정, 석은조, 2013). 이처럼 자신에

게 닥치는 온갖 역경과 어려움을 극복하고 부정적 상황을 오히려 도약의 발판을 마련하는 긍정적인 힘을 ‘회복탄력성(resilience)’이라고 한다(김애경, 2015, 재인용). 이는 고난과 역경에 대해 긍정적인 의미를 부여하는 능력이며, 일상생활 속 많은 스트레스를 자연스럽게 이겨내게 해주는 힘을 의미한다(김주환, 2011). 회복탄력성과 관련된 선행연구를 살펴보면, 회복탄력성이 높은 교사는 직무만족도에 정적인 영향을 미치며(최효정 외 2013), 심리적 조절능력을 통해 상황에 따라 유연한 대처능력을 발휘하여 적응에 성공적이고(김윤경, 2011; 안진희 2010; 이순복, 원지현, 2013), 행복감을 느끼는 정도가 높고(곽희경, 2011; 권수현 외, 2012), 보육교사의 심리적 소진을 완화하는 요인(임혜은, 권연희, 2015)임을 주장하고 있다. 반면 회복탄력성이 낮은 교사는 스트레스를 많이 지각하고(박효서, 1999), 스트레스 대처능력이 낮으며(김윤경, 2011), 외상적 사건으로부터 회복하는 데 어려움을 보인다(민하영, 권기남, 2009)는 점에서 교사의 회복탄력성이 행복감과 깊은 관련이 있음을 알 수 있다.

사업장 직원들의 후생복지지원 시설을 목적으로 하는 직장어린이집의 사업주는 어린이집을 이용하는 부모들의 평가에 민감하여 물리적환경과 교육프로그램, 교직원 등 관련 요인을 통해 질 높은 보육을 유지하고자 교사의 역할을 강조하고, 이에 교사들 또한 직장어린이집의 질 높은 보육의 긍정적인 평가에 기인하여 소속된 기관에서 기대되는 긍정적인 정서표현, 높은 수준의 영유아 상호작용 뿐 아니라 사무 등의 행정적 업무를 효과적으로 수행하기 위해 교사 스스로 회복탄력성을 발휘하려는 경향이 높다고 한다(김윤경, 2011; 이운성, 2013; 이윤미, 박선영, 2010).

이러한 선행연구 결과들을 종합해보면 직장어린이집 보육교사의 직무환경, 회복탄력성은 행복감에 긍정적인 영향을 주며, 보육교사의 내적, 외적, 자기조절 행복에 긍정적인 자원 역할을 한다. 이러한 측면에서 보육교사의 행복감에 미치는 외적요인인 직무환경과 내적요인인 회복탄력성은 깊은 연관성을 가지고 있음을 예측해볼 수 있다.

특히 직장어린이집은 국공립, 민간, 가정 등 일반 어린이집과는 달리 부모의 근로시간을 감안하여 보육시간이 운영되고 있으며, 이에 영유아들과 적게는 10시간에서 많게는 16시간 정도의 하루 일과를 함께 보내기도 한다(송경섭, 2008). 또한 부모의 직장 행사참여나 갑작스러운 업무가 생기면 아이들의 늦은 하원과 연결되기도 하고(황해익 외, 2012), 부모, 원장, 위탁시설, 사업장 등 복잡한 관료적 통제를 받기도 하며(유현정, 2003), 부모의 지나친 요구나 간섭으로 인해 높은 수준의 직무스트레스를 받는 등 직장어린이집만의 특수성으로 인하여 직장어린이집에 근무하는 보육교사는 다양한 어려움을 겪는다(송경섭, 2007). 하지만 회복탄력성을 통해 어려운 상황에서도 긍정적으로 적응할 수 있는 능력을 발휘하여, 환경변화에 대해 건강하게 적응함으로써 자신의 성장과 발달의 동기로 받아들이고 행복감을 증진시키는 데 긍정적인 역할을 하는 교사들도 있음에 보육의 질적 향상을 위해서 직장어린이집 교사의 직무환경, 회복탄력성, 행복에 관한 연구는 중요하다.

즉, 영유아의 행복 향상에 구심적 역할을 하는 보육교사의 행복감은 보육의 질을 향상시키기 위해 매우 중요한 요인이며, 교사의 행복감에 영향을 미치는 변인들을 찾아 변인들 간의 관계를 분석해보는 것은 매우 필요하다. 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족도, 심리적 소진, 직무스트레스 등에 영향을 미친다는 선행연구들이 있으나, 직무환경에 대한 긍정적 인식은 행복감과 관계가 통계적으로 유의한지에 대한 실증적 연구가 부족하다. 또한 보육교사의 직무환경과 행복감과의 관계에서 외적 위험 요인을 극복하는 변인이자, 행복감을 매개하는 변인으로서 회복탄력성의 역할을 가정할 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 직무환경, 회복탄력성, 행복감의 관계에서 요인들 간의 직, 간접효과를 통해 변인들 간의 관계를 분석하여, 회복탄력성이 보육교사의 직무환경과 행복감에 영향을 미치는 과정에서 매개효과를 살펴보고자 한다.

이러한 결과는 추후 보육교사의 행복감을 증진시킬 수 있는 요인을 확인하고, 보육교사의 행복을 증진하는 프로그램 개발에 기초자료로 활용됨과 동시에 질적 향상의 도모 및 행복을 추구하는 보육환경을 구축하는 자료로 활용되기를 기대한다.

2. 연구문제

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

연구문제 1. 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경, 회복탄력성 및 행복감의 차이는 어떠한가?

1-1. 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이는 어떠한가?

1-2. 보육교사의 개인변인에 따른 회복탄력성의 차이는 어떠한가?

1-3. 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 및 행복감 간의 상관관계는 어떠한가?

연구문제 3. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과가 있는가?

3. 용어의 조작적 정의

1) 보육교사의 행복감

행복(happiness)은 우리의 생활에 대해 전반적으로 느끼는 만족으로서 생활에서 충분한 만족과 행복을 느끼는 흐뭇한 상태 또는 그러한 상태라고 사전적 의미를 가진다(국립국어원, 2018). 즉, 행복감이란 기쁨, 만족을 누리면서 스스로의 삶이 좋고 의미가 있으며, 가치 있다고 생각하는 상태를 의미한다(곽희경, 2011; Lyubomirsky, 2008).

본 연구에서는 행복감을 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복으로 나누고, ‘내적 행복’은 자신의 심리, 정서적 느낌으로 자신의 내면적 특성과 관련하여 느끼는 정서이고, ‘외적 행복’은 외적환경요인으로 인한 심리·정서적 느낌으로 타인과의 관계형성에서 느껴지는 정서이며, ‘자기조절 행복’은 스스로 자신의 문제 소재를 잘 발휘함으로써 느껴지는 정서의 개념(권석만, 2008)으로 정의한다.

2) 보육교사의 직무환경

직무환경(job environment)은 직업의 종류에 따라 그 범위가 넓고 다양하지만, 보육교사의 직무환경은 보육교사를 둘러싼 주변의 인간관계, 정책 및 재정적, 사회·심리

적 근무조건에 관한 것이다(박복매, 2011; 서지영, 2002).

본 연구에서는 직무환경을 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정 요인을 포함한 개념(서지영, 2002)으로 정의한다.

3) 보육교사의 회복탄력성

회복탄력성(resilience)은 역경이나 고난을 이겨내는 긍정적인 힘으로, 인간이 신체·심리적 위협 요인에 직면할 때 이를 극복하고 환경에 성공적으로 적응하는 개인의 심리적인 부분으로, 변화하는 환경에 적응하고 대처하며 그 환경을 스스로 유리한 방향으로 이용하는 인간의 총체적인 능력이라고 말한다(김주환, 2011). Seligman(2002)은 사람들이 트라우마, 역경, 위협이나 비극과 같은 강한 스트레스 상황에서 극복하는 과정이라 정의하며, 이는 어려운 경험에서 신속하고 성공적으로 극복, 회복하는 것을 의미하며, 능력과 결과 과정 또한 모두 내포한다(김수현, 2017).

본 연구에서는 회복탄력성을 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 하위요인으로 나누고, ‘자기조절능력’은 스스로의 감정을 인식하고, 그러한 감정을 조절하는 능력이고, ‘대인관계능력’은 다른 사람의 감정과 마음 상태를 즉각적으로 파악하여 깊이 공감하고 이해함으로써 원활한 인간관계를 맺고 유지하는데 필요한 능력이며, ‘긍정성’은 앞으로 좋은 일이 생길 것이라는 낙관적 기대로서 미래가 비교적 밝다고 여기는 태도를 포함하는 개념(김수현, 2017)으로 정의한다.

II. 이론적 배경

본 연구에서는 직장어린이집에 재직하고 있는 보육교사를 대상으로 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 살펴보기 위하여 직장어린이집 보육교사의 행복감, 직무환경, 회복탄력성 순으로 각 주제와 관련된 연구들을 살펴보 고자 한다.

1. 직장어린이집

1) 직장어린이집의 개념

지식정보화와 세계화로 대변되는 오늘날 국가경쟁력은 인적 자본과 지식경쟁력에 의해 결정되며, 특히 창의적이고 유능한 여성인력 활용에 대한 필요성이 높아졌다. 하지만 결혼 및 육아부담 등으로 우수한 여성인력의 경력이 단절되는 경우가 많음에 따라 기업의 생산성과 성과에도 부정적인 영향을 미치고, 이를 해결하기 위해 기업이나 정부에서는 영유아에 대한 혜택뿐만 아니라 여성인력의 취업 기회 제공 등에 대한 사회적 배려차원에서 직장 내 어린이집 설치를 독려하고 있다(근로복지공단 직장보육지원센터, 2018). 직장어린이집이란 사업주가 사업장의 근로자를 위해 설치·운영하는 어린이집으로 영유아 5인 이상을 상시 보육하는 시설을 의미하며, 국가 또는 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위해 설치·운영하는 어린이집 또한 직장어린이집에 포함된다(보건복지부, 2017). 직장어린이집은 단독 또는 공동으로 설치·운영할 수 있으며, 사업장 내 또는 사업장 외에 설치할 수 있고, 직장어린이집 운영시간은 일반적으로 어린이집 운영시간을 원칙으로 하되, 사업장의 근무특성에 따라 탄력적으로 조정할 수 있다(영유아보육법 제 10조)

1987년 12월 남녀고용평등법 제 12조에 의해 직장탁아제 도입으로 직장어린이집이 생기기 시작하였으나 ‘탁아’라는 개념이 아이를 단순히 맡겨서 보호한다는 측면만을 의미한다는 비판이 생기자(조원중, 2011), 1991년 영·유아보육법 제정에 따른 보건복지부 보육사업의 일환으로 탁아라는 용어가 보호와 교육을 의미하는 보육이라는 명칭으로 변경되어 사용되고 있다. 현재 직장어린이집의 명칭은 2012년 영·유아보육법 개정 에 따라 ‘보육시설’이 ‘어린이집’으로, ‘시설장’이 ‘원장’으로 변경되었으며, ‘직장보육시설’이란 명칭 또한 ‘직장어린이집’으로 변경되어 사용되고 있다.

직장어린이집은 사업주가 사업장 근로자를 위하여 설치·운영하므로 근로자의 자녀 양육 지원 및 자녀 양육스트레스 감소, 여성의 경제활동의 활성화를 도모하고 있으며, 여성 인력 창출에 높은 기여를 할 수 있다는 기대감을 가지고 있다. 서은희, 이미숙(2011)의 연구에 의하면 부모는 직장어린이집에 자신의 자녀를 맡김으로써 자녀 육아의 부담이 적어짐으로서 심리적으로 안정되고, 자녀와 함께 출퇴근하면서 시간도 절감되며, 직장어린이집을 이용하는 부모는 양육스트레스가 낮으며, 직장어린이집에 대한 만족도가 높을수록 직무의 몰입도와 만족도가 높게 나타났다. 또한 직장 내 설치된 어린이집에 자녀를 맡긴 부모들의 경우 긍정적 심리자원 구축과 삶의 질 향상은 물론 양육스트레스도 완화되는 것으로 나타났다(홍성희, 탁정화, 강현미, 2014). 이진옥(2010)은 영유아와 부모와의 안정된 애착을 갖도록 하여 유아 입장에서 건전한 발달을 저해하지 않고 잠재능력을 키울 수 있는 환경을 제공한다는 점은 직장어린이집의 가장 큰 강점이라 하였다.

직장어린이집과 관련된 선행연구를 살펴보면 김경미(2004), 박봉주(2006)의 연구에서는 자녀 양육의 어려움을 해결할 수 있는 해결책으로 직장어린이집을 선호하고 있으며, 하정희, 강병재(2000)의 연구에서는 직장 내 어린이집을 이용하는 것이 타 기관을 이용할 때보다 자녀 보육에 대한 안정감과 만족도가 더 높은 것으로 나타났고, 다른 유형의 기관보다 보육서비스의 이용 가능성, 적정성, 신뢰성 또한 높게 나타났다고 하였다. 또한 김정호(2013)의 연구에 따르면, 직장어린이집의 설치·운영이 여성 근로자의 출산 후 경제시장으로의 복귀 가능성 증가에 영향을 미쳐 여성의 고용안정에 효과가 있다고 보고하였다(김미정, 원종욱, 2013, 재인용). 보건복지부와 육아정책연구소(2010)의 연구결과에 의하면, 직장어린이집의 경우 운영의 질적 수준 부분에서 다른 유형의 기관보다 높은 점수를 얻었으며, 직장어린이집을 이용하는 부모 만족도 또한 매우 높았다. 이와 같은 선행연구 결과를 통해 직장어린이집은 일과 가정 양립문화의 필수불가결한 조건이라 할 수 있으며(근로복지공단 직장보육지원센터, 2017), 취업부모의 안정적인 자녀보육을 위해 직장어린이집은 가장 효과적인 시설이며, 직장어린이집의 활성화는 꼭 필요하다고 할 수 있다.

직장어린이집의 긍정적인 효과가 사업장, 부모, 영유아들 뿐 아니라 보육교사에게도 긍정적으로 작용하여 기업의 측면에서만 도움을 주는 것이 아닌 개인, 기업, 나아가 국가의 성장과 번영에도 도움을 줄 수 있는 기반이 마련되어야 할 것이다.

2) 직장어린이집의 현황

영유아보육법에 의하면 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주는 의무적으로 직장어린이집을 설치하여야 한다(영유아

보육법 제 14조, 시행령 제 20조 1항). 개정된 영·유아보육법 제 14조를 살펴보면, 직장어린이집은 사업장의 근로자를 위한 보육시설이라는 특수성을 가지기 때문에 자사 근로자 자녀를 대상으로 보육·운영해야하나, 사업장 단독 설치가 어렵다면 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 인근 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 양육지원을 해야 한다고 한다. 또한 의무사업장 이외의 사업장에 대해서도 고용노동부의 지원을 통해 직장어린이집을 설치할 수 있도록 적극 유도하고, 사내 근로복지기금에서 설치·운영비 등을 지원하도록 권장하고 있다(근로복지공단 직장보육지원센터, 2018).

현재 우리나라는 설립 및 운영주체에 따라 국공립어린이집, 사회복지법인 어린이집, 법인·단체 등 어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집, 협동어린이집, 직장어린이집으로 구분하고 있다(보건복지부, 2018). 2017년 12월 기준 우리나라 전체 어린이집 및 이용 아동 현황을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 연도별 전국 어린이집 현황 및 이용 영유아 현황

(단위: 개소, 명)

구분		2012	2013	2014	2015	2016	2017	
							수	비중
어린이집 수	계	42,527	43,770	43,742	42,517	41,084	40,238	100.0
	국공립	2,203	2,332	2,489	2,629	2,859	3,157	7.8
	사회복지법인	1,444	1,439	1,420	1,414	1,402	1,392	3.4
	법인·단체	869	868	852	834	804	771	1.9
	민간	14,440	14,751	14,822	14,626	14,316	14,045	35.0
	가정	22,935	23,632	23,318	22,074	20,598	19,656	48.9
	협동	113	129	149	155	157	164	0.4
	직장	523	619	692	785	948	1,053	2.6
영유아 수	계	1,487,361	1,486,980	1,496,671	1,452,813	1,451,215	1,450,243	100.0
	국공립	149,677	154,465	159,241	165,743	175,929	186,916	12.9
	사회복지법인	113,049	108,834	104,552	99,715	99,113	96,794	6.7
	법인·단체	51,914	51,684	49,175	46,858	45,374	43,404	3.0
	민간	768,256	770,179	775,414	747,598	745,663	738,559	50.9
	가정	371,671	364,113	365,250	344,007	328,594	321,608	22.2
	협동	2,913	3,226	3,774	4,127	4,240	4,508	0.3
	직장	29,881	34,479	39,265	44,765	52,302	58,454	4.0

<출처: 보건복지부 보육통계 2017. 12. 31>

2018년 보건복지부가 발표한 자료에 의하면 2017년 말 기준 전체어린이집 수는 40,238개소 중 직장어린이집은 1,053개소로 전체 비율의 2.6%이며, 어린이집을 이용하는 1,450,243명의 전체 보육아동 중 직장어린이집을 이용하는 아동은 58,454로 전체의 4%에 해당되며, 다른 유형의 어린이집에 비해 직장어린이집의 개소수와 이용 영유아 수는 상대적으로 낮은 비중을 보이고 있다. 단편적인 통계 수치 비교를 통해 향후 여성의 경제활동의 증가에 따른 직장 보육서비스의 수요를 고려할 때, 직장어린이집의 저조한 설치비율은 급변하는 환경에 대응하지 못하고 있음을 단적으로 보여주고 있는 듯하지만, 연도별 직장어린이집 현황과 이용 영유아 현황을 살펴보면, 직장어린이집이 꾸준히 양적 성장을 하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 1>에서 제시된 바와 같이 연도별 직장어린이집의 현황 및 이용아동 현황을 살펴보면 최근 5년간 2012년 523개소에서 2017년 1053개소로 확충되었으며, 이용 영유아 수 또한 2012년 29,881명에서 2017년 58,454명으로 증가하고 있는 것으로 나타났다. 위 통계자료에서 나타난 바와 같이 사회복지법인, 법인·단체, 민간, 가정어린이집의 수가 감소하는 반면 직장어린이집 수는 지속적으로 증가하고 있으며, 직장어린이집을 이용하는 영유아 수 또한 점차적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 이와 같이 직장어린이집의 양적 성장과 더불어 근로여성 및 맞벌이 부부의 고용안정에 따른 적절하고 안정적인 보육과 일의 성공을 지원하기 위해서는 일과 가정 양립을 위한 직장어린이집의 질적 향상이 함께 이루어져야 한다(박찬옥, 조현정, 2006).

3) 직장어린이집 보육교사의 특성

직장어린이집에서 근무하는 보육교사들은 보육과정에 있어서는 국공립, 민간, 가정 등 다른 유형의 어린이집 보육교사들과 많은 차이가 없으나, 영유아의 부모가 직장 내에 위치하는 경우가 많고, 교육에 대해 비전문가인 사업체가 어린이집의 운영주체이며, 사업체의 조직특성을 가진 직원들이 학부모로 구성되어 있다는 환경적 특성 안에서 직무를 수행하는 차이를 보였다(이윤미 외, 2010; 이지연, 2017).

직장어린이집은 공개채용을 통한 전문적이고 우수한 교사를 확보하려고 하며, 이에 따른 높은 처우와 직급에 대한 인사규정이 제시되며, 교사 개인의 의지와 노력이 있다면 더 높은 직위로 승진할 수 있는 기회가 제공됨으로서 교사들이 자신의 직무에 더욱 충실할 수 있도록 동기를 부여한다(서희정, 2016).

하지만 송경섭(2007)은 직장어린이집 운영에 있어 사업장의 근무시간에 따라 운영시간이 정해짐에 따라 직장어린이집에 근무하는 교사들 경우 영유아와 함께 생활하는 근무시간이 길고, 직장어린이집의 특성이기는 하나 장시간 긴 근무시간으로 인한 스트레스는 보육교사 자신 뿐 아니라 영유아들에게도 악영향을 미칠 수 있다고 하였다.

직장어린이집과 국공립 어린이집 교사의 직무스트레스를 살펴본 정행숙(2012)의 연구에서도 보육교사의 직무스트레스를 유발하는 구체적인 상황이 직장어린이집 교사들은 교사를 낮게 바라보는 시선과 장시간 근무, 부모역할 대리수행으로 나타났다. 이는 직장의 근로시간에 따라 어린이집 운영시간과 보육시간이 결정됨에 따라 다른 유형의 어린이집에서 근무하는 보편적인 보육교사의 정규시간보다 근무시간 및 영유아와의 상호작용 시간이 길고, 보육을 위한 활동 준비 및 실행을 위한 철저한 계획, 안전사고 처리, 행정업무 등 다양한 직무를 수행해야 하기 때문인 것으로 보여진다. 즉 부모의 직장과 가깝게 위치하여 부모와 영유아에게는 긍정적인 영향을 미치지만, 반면 직장어린이집 교사에게는 부모의 역할을 장시간 대신하고 부모의 지나친 요구나 간섭으로 인해 높은 수준의 직무스트레스를 느낄 수 있음을 추측할 수 있다.

직장어린이집은 부모의 후생복지서비스 차원에서 운영을 목적으로 함에 따라 교사들은 기업, 학부모들의 인식과 태도에 따라 신체·정신적으로 긴장하고 있으며, 부모들은 타 교육기관과 차별화되고 우수하기를 희망하는 등 부모들의 지속적인 요구로 인해 교사들은 지쳐가고 보육교사들에게 진정한 보육의 방향을 흐리게 만들어 이직률을 높인다는 연구결과(황해익 외, 2012) 등을 통해 살펴볼 수 있듯이 교사의 입장과 부모의 입장이 상이한 부분도 발견할 수 있다.

또한 직장어린이집에서 실행하고 있는 다양한 프로그램 개발 및 공모전 참여는 질 높은 보육프로그램을 개발하여 영유아들과 함께 생활하는 현장에 적용하기 위한 방법이기보다 질 높은 어린이집이라는 공공의 인식의 수단으로서 교사들로 하여금 보육 외 과중한 업무로서 교사평가의 한 기준으로 작용하는 등 또 다른 업무의 부담으로 인식되고 있다(변윤지, 이대균, 2015).

직장어린이집 교사의 직무경험에 관한 서희정(2016)의 연구를 살펴보면, 직장어린이집 교사들은 사업장 건물 내로 출근함으로써 해당 사업장의 근로자들인 부모들과의 관계를 통해 다양한 정서를 경험하게 되고, 사업장의 부속기관임에도 사업장에 소속된 신분이 아닌 경우가 많은 직장어린이집 교사들은 일반적으로 보육교사들이 갖는 교사로서의 정체성 외 자신의 소속으로 인한 정체성 혼란을 경험하기도 하지만 보육 전문가로서의 정체성을 확인하고 미래에 대한 비전을 나타내고 있음을 보여준다.

그동안 직장어린이집에 대한 연구는 직장보육시설 확충의 필요성 위주의 연구, 설치 및 운영, 일반적 효과에 대한 주제가 주를 이루었으나(변윤지 외, 2015), 점차 보육의 질을 결정하는 중요한 인적요인인 보육교사의 근무환경, 직무스트레스, 직무만족, 행복 플로리시, 직무경험 등 직장어린이집 교사를 대상으로 한 연구가 증가하고 있다. 이와 같은 선행연구를 종합적으로 살펴보면 사업자, 근로자의 만족도 향상 뿐 아니라 양적 성장이 이루어지고 있는 직장어린이집의 질적 향상에 중요한 영향을 미치는 인적요인인 직장어린이집 보육교사에 대한 다양한 연구의 필요성을 확인할 수 있었다. 즉 직장어린이집 양적 성장은 직장어린이집에서 근무하는 교사의 수가 앞으로 더 확

대될 것으로 예상할 수 있으며, 이는 직장어린이집의 질적 향상에 중요한 인적요인인 직장어린이집에 근무하는 보육교사와 관련된 연구가 활성화될 필요성을 나타낸다. 이에 본 연구에서는 영유아의 행복 향상과 직장어린이집의 질적 수준 향상을 위해 직장어린이집 보육교사의 행복감과 관련된 요인 중 외적요인으로 직무환경과 내적요인으로 회복탄력성과 관련하여 직장어린이집 보육교사의 행복감에 접근해보고자 한다.

2. 행복감

1) 행복감의 개념

행복(happiness)은 생활에서 충분한 만족과 행복을 느끼는 흐뭇한 상태함 또는 그러한 상태(국립국어원, 2018)라고 사전적 의미를 지니며, 우리 생활에 대해 전반적으로 느끼는 만족한 감정 상태를 의미한다. 그러나 행복은 주관적인 경험에 의존함에 따라 개인에 따라, 시대에 따라, 살아가는 문화적 배경에 따라 다를 수 있어 행복의 본질을 표현할 수 있는 적절한 정의를 찾기가 쉽지 않다(임영진, 2010; 정은선, 2008).

행복에 대한 연구는 1960년대 사회 인구학적 요인과 행복과의 관계를 밝히려는 것으로부터 시작되었으며, 1970년대 후반에는 부정적인 심리적 요인과 관련된 행복의 결정요인에 관심을 보이면서 우울과 불안, 공포로부터 벗어나 정상적인 상태에 이르는 것에 초점을 두었다(이경자, 2017, 재인용). 행복감과 관련된 대표적인 학자들을 살펴보면 Dinner, Ryff 그리고 Seligman 등이 있다(Dinner, 1984, 2002, 2003; Ryff, 1989, 1995; Seligman, 2000, 2004, 2005, 2011). Dinner(1984)는 행복이란 각 개인이 가지는 조건이나 기준에 차이가 있기 때문에 객관적이고 규범적인 기준에 근거하는 행복보다는 각 개인이 생활 안에서 주관적으로 경험하는 것을 행복으로 보았으며, 행복이라는 용어보다 주관적 안녕감(subjective well-being)이라는 용어를 사용하였다(박성혜, 박은주, 2014; 이순미, 2014). Ryff(1989)는 행복이란 구조적인 체계와 요소들로 구성된다고 보고, 여러 심리학 이론들을 기초로 심리적 안녕감으로 Dinner이 주장한 주관적 안녕감과 구분하였으며, 개인 삶의 만족과 같은 주관적 측면으로만 보기 어려우며, 행복은 보다 구조적인 체계와 요소들로 구성된다고 하였다(김정민, 2018; 박성혜 외, 2014). Seligman(2009)은 행복한 삶을 즐거운 삶, 적극적인 삶, 의미있는 삶을 통해 행복을 경험한다고 주장하였다(김정민, 2018). ‘즐거운 삶(pleasant life)’은 긍정정서의 경험은 증가시키고 부정정서의 경험은 감소시켜나갈 때 삶에 만족하는 것을 의미하고, ‘적극적인 삶(engaged life)’은 자신이 추구하는 일에 몰입하거나 열정을 쏟으며 자기실현적인 삶을 영위하는 것을 의미하며 ‘의미있는 삶(meaningful life)’은 봉사

공헌을 통해 자신의 행동에서 의미를 발견하고 타인과 사회를 위해 기여할 때 보여지는 진정한 행복을 의미한다(권석만, 2008; 이경자, 2017).

이훈구(1997)는 행복감을 개인이 스스로 선택한 준거에 따라 자신의 삶을 긍정적으로 평가할 때 느끼는 심리상태라고 보았으며, 조선희(2005)는 개인을 둘러싼 객관적인 조건들보다는 해당 조건에 대해 주관적으로 느끼는 만족감과 관련이 있는 것을 행복감이라 하였다. 즉, 행복감은 주관적인 것으로서 개인의 경험 내에 존재하는 것이고, 삶의 긍정적이고 적극적인 측면을 반영하며, 개인 스스로의 삶에 대한 전반적인 자기평가라고 말하며(곽희경, 2011), 긍정적이고 주관적이며 자신의 경험에 대한 삶의 만족감을 표현하였을 때 만족하고 즐거움을 느끼는 감정적 상태를 의미한다(이경자, 2017).

이와 같이 행복감의 정의는 학자들마다 매우 포괄적이고 다양하며 연구자의 관심과 분야에 따라 다양하게 정의되어 왔으며, 학자들은 주관적 안녕감과 심리적 안녕감 모두 인간의 행복을 객관적으로 측정하여 이에 영향을 미치는 요인들을 규명하고자 하였다. 이에 본 연구에서는 행복을 개인의 내적인 특성에 초점을 맞춘 심리적 안녕감(Psychological well-being)보다 개인의 심리 뿐 아니라 사회·환경적 요인들을 포괄적으로 고찰하고자 삶의 다양한 환경적 여건들을 함께 고려한 주관적 안녕감(Subjective well-being)으로 정의한 Argyle(2001)이 개발한 옥스퍼드 행복 척도(Oxford Happiness Questionnaire: OHQ)를 권석만(2011)이 번안한 것을 바탕으로 황소현(2016)이 일부 수정·보완한 척도를 사용하였다. Argyle(1987)은 행복(Happiness)과 주관적 안녕감(Subjective well-being)은 서로 같은 것을 의미한다고 하였으며(김성미, 2012; 우수미, 2007 재인용), 본 연구에서는 행복감을 주관적 안녕감에 근거하여 주관적 안녕감과 삶의 만족도가 높고 긍정적 정서를 많이 경험하되 부정적 정서는 낮게 경험하는 인간의 긍정적 정서를 포괄하는 의미로 행복을 정의하고자 한다.

2) 보육교사의 행복감

보육교사는 영유아들의 전인적인 발달에 중요한 영향을 미치는 인적 환경으로서, 영유아가 가정 밖 세상에서 밀접한 관계를 하는 중요한 사회적 모델이다(염지숙, 이명순, 조형숙, 김현주, 2011; 이성희, 박영신, 2007).

맞벌이 가정 증가 및 가족구조의 변화 등 사회적 패러다임 변화로 인해 보육수요가 증가하고, 입소연령이 낮아지고 있으며, 어린이집 이용이 보편화되면서 하루의 대부분 시간을 보육교사와 함께 보내고 있다(박복매, 2011; 최민수, 조다혜, 2018; 황해익, 탁정화, 강현미, 2014). 이렇듯 영유아의 전인발달과 성장에 관한 보육교사의 역할에 대한 영향을 고려해볼 때 보육교사의 정신건강이 중요한 요인으로 부각되고 있으며(최

윤정, 2009), 보육교사의 심리적 안녕감은 보육교사 자신 뿐 아니라 영유아의 심리적 안녕감을 지원하며 영유아의 긍정적인 상호작용을 돕는 요인으로 대두되고 있다(양익홍, 1998; 이미란, 2010).

2010년 이후 보육서비스의 질에 대한 관심이 고조되면서 보육교사의 행복을 증진시키는 변인을 알아보는 데에서부터 보육교사의 행복에 대한 연구에 관심을 가지기 시작했다(이은숙, 2016). 그러나 현재 우리나라 유아교사들의 행복의 수준은 다른 직업인들의 수준과 비교하면 결코 높은 수준이라고 하기 어렵다. 이에 많은 아동보육 관련 연구자들이 교사의 행복감을 증진시키고자 효율적인 방안을 찾기 위해 많은 노력을 하고 있다(차정주, 이효립, 2015).

보육교사의 행복감 관련 선행연구들을 살펴보면 행복한 교사는 교직에 대한 열정이 높고, 교사효능감이 높으며, 교사와 영유아의 상호작용이 활발하고, 직무만족도가 높다(김시연, 2013; 이미란, 2010; 최영옥, 2011). 광희경(2011)은 보육교사의 행복감이 높을수록 교사효능감 수준이 높고, 교사-유아 간 상호작용 수준도 높다는 것을 제시하였으며, 적극적으로 직무에 개입을 하게 된다고 하였다. 최윤정(2009)과 이경민(2009)은 행복한 교사는 삶을 보다 긍정적으로 인식하고 스트레스에 잘 대처하며 유아에게 긍정적인 정서경험을 제공하고 유아가 성숙한 인간으로 성장·발달하는데 중요한 역할을 한다고 보고하였다. 민재철(2012)은 교사의 행복감이 자아정체감, 교사효능감, 교사-유아 상호작용 및 직무만족도에 영향력이 있는 중요한 변인이라고 강조하였다.

또한 Katz(1995)는 영유아들을 행복하게 키울 수 있는 교사를 행복한 교사라고 정의하였으며, 교사는 영유아를 보호하며 안정적인 환경을 제공해 줌으로써 환경에 대처할 힘과 전력을 발달시키는 치료자의 역할, 교육을 통해 지식과 정보를 전달하고 그들의 기술을 발달시키는 교수자의 역할, 영유아의 안전을 최우선으로 여기며 내적 갈등을 해소할 수 있도록 돕는 양육자의 역할을 제공해야 한다고 하였다(광희경, 2011). 이처럼 영유아와 일차적인 관계를 맺고 직접적인 밀접한 영향을 미치고 있는 보육교사의 행복감은 질 높은 보육서비스를 위한 중요한 요소로서, 보육교사의 행복감에 관심을 가지고 행복감을 높이기 위한 지속적인 노력이 필요함을 시사한다(최인숙, 2015).

이와 같은 보육교사의 행복감과 관련된 선행연구 결과를 종합해 볼 때, 보육교사의 행복감은 개인을 둘러싼 환경적 요인과 유전적 요인, 개인적 요인 등의 모든 심리적 과정과 서로 밀접한 관계가 있으며, 행복감에 영향을 주는 요인들이 서로 상호 호혜적인 관계를 가진다(구재선, 2005). 이처럼 보육교사의 행복감 수준을 높여주는 것은 중요하며, 보육교사의 행복감이 높아짐에 따라 영유아에게 긍정적인 영향을 미치는 것을 추측할 수 있다. 즉 보육교사의 행복감이 높으면 영유아들은 양질의 보육을 받을 수 있지만, 교사의 행복감이 낮으면 상대적으로 낮은 보육을 받게 된다(박수미, 2018). 따라서 보육교사의 행복감은 보육의 질과 밀접한 관계가 있으므로 보육교사의

행복감을 향상시킬 수 있는 환경을 제공하여 교사 스스로 보육에 대한 자부심과 보람, 사명감을 가지고 보육에 몰입할 수 있도록 지원할 필요가 있다(황해익 외, 2013).

이와 같이 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 외적요인으로는 사회적지지, 직무환경, 근무환경, 조직문화 등이 있다(오혜경, 2016; 이새별 외, 2016; 최인숙, 2014; 하재희, 2016). 즉 근무환경에 대해 긍정적으로 인식할수록(오혜경, 2016; 최인숙, 2014), 사회적지지에 대한 인식이 높을수록(박수호, 이민정, 2013), 관계지향 조직문화를 형성할수록(이희은, 2017)은 보육교사의 행복감에 긍정적인 영향을 미친다.

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

이에 본 연구에서는 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 다양한 요인들 중 외적요인인 직무환경과 내적요인인 회복탄력성과의 관계를 살펴보고자 한다.

3. 직무환경

1) 직무환경의 개념

환경(environment)은 상호작용하는 물리적·심리적 조건이며 그 과정 및 외적 자극을 뜻하며(Lewin, 1939; 이점자, 2011), 생물에게 직·간접적으로 영향을 주는 자연적 조건이나 사회적 상황을 말한다(국립국어원, 2018). 즉, 환경에 의해 인간이 변화되게 되고 환경과 인간과의 상호작용에 의해 인간행동이 발달되고 형성하게 되며, 환경은 인간에게 외적 자극을 통해 영향을 미치고 변화시킬 수 있다는 것이다(하재희, 2016).

박은정(2003)은 직무환경은 업무수행의 효과, 능률의 극대화를 도모하기 위해 해당 직업에 맞는 직무환경의 정비가 필수조건이라 하였으며, 안현미·김현실(2013)은 근로자의 기본적 생활을 보장하고, 경제·사회활동 참여기회를 확대하며 근로의욕 증진 및 삶의 질을 보장하는 조건 등을 총칭하는 개념이라고 하였다. 또한 오혜경(2016)은 보수 이외의 근무조건 및 근무자 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 하는 전반적인 환경을 총칭하는 것으로 근무조건, 업무수행, 각종시설, 휴식시간, 휴일 등을 포함하는 의미로 정의하였다.

우리나라에서 어린이집 직무환경에 대한 법적 근거는 영유아보육법 시행규칙개정안

별표 2의 보육교직원 배치기준(제13조 관련)을 통해 부분적으로 살펴볼 수 있다. 먼저 보육교직원 채용 시 임금, 계약기간 등 근로조건을 명시한 근로계약을 체결해야 하며, 근로계약 내 교직원에게 부당한 내용이 포함되어서는 안되며, 관할 행정기관은 이를 적극 지도·감독해야 한다. 보육교직원 복무사항 중 보육교사의 근무시간은 1일 8시간을 원칙으로 하고, 어린이집 운영시간을 고려하여 출퇴근시간을 탄력적으로 할 수 있도록 하되, 기준시간 초과근무 시 근로기준법 등 관련법령 규정에 따라 시간외 수당을 지급하여야 한다.

이와 같이 직무환경이란 근로자의 기본적 생활의 보장, 근로자의 경제·사회 활동, 근로의욕 증진 및 삶의 질 향상, 참여기회 확대 등을 총칭하는 개념이라고 할 수 있다(박수미, 2018). 어느 직업 및 직종이든 직무환경은 직업 행복과 밀접한 관계를 가지고 있으므로 매우 중요하며, 업무의 효과나 능률의 극대화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 그 직업에 알맞은 직무환경의 관리가 필수 요건이다(장현실, 2016). 이에 어린이집 직무환경 개선과 발전은 보육교사의 직무 수행과 긍정적인 관계를 가지고 있음에 보육의 질적 향상을 위해서는 직무환경 개선은 중요한 사안으로 지적되고 있다(하재희, 2016).

어떠한 직업에서도 직무환경이 중요하겠지만, 특히 보육교사들에게 있어 직무환경은 보육교사로 하여금 보육의 충분한 기회가 주어짐에 따라 새로운 경험을 하게 하는 창의적인 장소이자 동시에 교사와 영유아간의 인간적인 접촉이 이루어져 신뢰감이 형성되는 곳이라 할 수 있다(이점자, 2012). 즉 어린이집 직무환경은 교사로서의 역할을 수행하는데 있어 매우 중요한 부분이라고 할 수 있으며 심리적으로 건강하게 성장하는 원동력이 된다.

따라서 본 연구에서는 직무환경을 보육교사를 둘러싸고 있는 인적·정서적·행정적 환경 및 근로조건을 포함한 포괄적인 개념으로 정의하고자 한다.

2) 보육교사의 직무환경

직무환경(job environment)은 직업의 종류에 따라 그 범위가 넓고 다양하지만, 보육교사의 직무환경은 보육교사 주위를 둘러싼 주변의 인간관계, 재정적, 정책적, 사회·심리적 근무조건에 관한 것이다(박복매, 2011; 서지영, 2002). 즉 보육교사의 직무환경은 보수 이외 원장과 동료와의 관계를 비롯하여 사회보장제도, 승진, 적합한 휴가, 전문성 향상을 위한 지원, 운영이나 의사결정 참여, 각종 시설 등 보육교사가 자신의 역할을 효율적으로 수행할 수 있도록 인적·정서적·물리적 환경을 총칭한다. 이는 구성원들이 자신들의 역할 수행에 있어서 기본 태도를 형성하는데 영향을 주고 구성원들의 태도는 직무실제에 영향을 줄 수 있다는 측면에서 보육교사가 자신의 보육업무를 수

행함에 있어 효과나 능률의 극대화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 보육교사의 역할에 적절한 직무환경이 필수요건이 되어야 한다(박복매, 2011).

2017년 육아정책연구소가 유치원과 어린이집 교사 1,543명을 대상으로 근무환경을 조사한 결과에 의하면 교사들은 매일 약 9.5시간 근무하고 있지만, 월 평균 임금은 200만원에 못 미치는 것으로 나타났다. 이는 점심시간과 휴게시간이 불포함된 시간으로 법정 근로시간인 1일 8시간, 1주일 40시간을 훌쩍 뛰어넘는다. 근로기준법에 명시된 휴가, 휴직, 유연근무제의 활용이 어려운 상황이며, 교사를 위한 휴식공간도 실질적으로 이용할 수 없는 등 보육현장에서 교사들은 행복감을 위해 근무환경(68.8%)에 대한 개선요구가 컸다. 또한 학부모의 모욕과 폭행 또한 보육교사를 힘들게 하는 요소로 지목됐으며, 부모로부터 모욕적인 말이나 폭행을 경험한 교사가 21.6%이며, 타인의 경험을 보거나 들은 경우도 22.8%로서 영유아 부모 대응에 대한 어려움도 보이기도 하며 낮은 처우(55.6%)와 교사에 대한 사회의 부정적 인식(22.7%)은 교사라는 직업에 대한 자긍심을 방해하는 요인으로 나타났다(육아정책연구소, 2017).

이러한 열악한 보육현실은 전문적이고 우수한 자질을 갖고 있는 인재들이 보육교사로의 전입을 어렵게 하고, 어린이집 또한 전문적이고 우수하며 질 높은 보육교사를 확보하는 데 차질이 생긴다. 즉, 보육교사의 직무환경이 양질의 보육서비스를 제공하는데 걸림돌이 되고 이러한 이유로 보육교사가 되는 일을 기피하는 현상이 나타남에 따라 보육교사의 배출은 매년 증가하는 반면, 어린이집마다 양질의 보육교사를 수급하는데 차질을 빚음으로써 보육의 질적 향상을 어렵게 만드는 요인이 되고 있다(박삼섭, 2006).

김현지(2004)와 안상미(2002)는 보육교사의 직무환경은 교사 자신의 보육활동에 대해 가치를 느끼고 영유아에 대한 강한 책임과 의무를 느끼며 보육목표를 달성하기 위해 다양한 교수법을 적용하고, 영유아를 의사결정과정에서 민주적인 방법으로 참여시키려는 경향을 갖는 교수 효능감에도 영향을 미친다고 하였다.

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

첫째, 원장과의 관계는 교사가 원장과의 관계에서 정서적인 지지와 직무수행에 관한 도구적 지지를 의미한다. 원장과의 관계가 원만할수록 직무만족과 행복감이 높으며(형근혜, 2005), 보육교사에 대한 원장의 신뢰도가 높을수록 보육교사의 역할수행이 높으며(이숙희, 2005), 원장의 서번트 리더십이 높게 나타날수록 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(허영림, 정선영, 2009).

둘째, 동료교사와의 관계는 주위의 동료로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도를 의미한다. 보육교사들이 열악한 환경과 다양한 업무로 인해 지치고 힘들 때 원

장의 심리 및 정서적 지지도 중요하지만 동료 간의 협력이나 배려가 많은 힘이 되고 같은 어려움을 겪고 있는 상황에서 동료 간의 친밀한 관계는 직무만족과 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김정애, 2000; 박복매, 2011).

셋째, 복지환경은 교사에게 제공되는 보수, 수당, 승진, 사회보장제도, 휴가의 정도를 의미한다. 보육교사에게 직무스트레스를 유발하는 가장 큰 요인은 과중한 업무시간에 비해 낮은 보수, 소극적 행정 지원 등으로 나타났다(하재희, 2016). 또한 한국여성정책연구원에서 전국 1000개의 보육시설을 대상으로 조사한 결과를 살펴보면 보육교사로서 만족하지 못하는 이유에 대해서 ‘적은 보수’로 응답한 수치가 가장 높다는 결과를 보이는 등 직무환경에서 복지환경은 보육교사의 사기를 높이는 중요한 요인임을 알 수 있다(유희정, 이미화, 2004).

넷째, 교사전문성 지원은 교사가 워크숍이나 세미나 참석, 전문서적을 접할 기회 등을 통해 전문적 성장을 할 수 있는 기회를 의미한다. 보육교사는 영유아를 대상으로 보호와 교육의 업무를 수행하는 전문직으로서 전문가로서의 역할을 수행하기 위해서는 전문성 향상을 위한 지원을 아끼지 않아야 한다(박복매, 2011). 또한 보육교사의 자율장학과 같은 환경은 교사들 간의 상호협력관계가 증진되면서 교사 자신의 발전에 영향을 주어 역할수행에 긍정적인 상관성이 있다고 나타났다(신은수, 권미경, 2004).

다섯 째, 운영 및 의사결정은 교사가 자신이 속한 어린이집에서 일어나는 의사결정 과정에 참여하는 정도, 기관 목표에 대한 의견일치 정도를 의미한다.

이처럼 보육교사의 직무환경은 보육의 질에 영향을 미치는 요인으로 보육교사의 과중한 직무환경은 보육활동 능력을 저하시키고, 교사의 자질과 전문성 향상을 저해하며 보육의 질에 지장을 초래한다(김현미, 2005). 또한 정영희·이영숙(2012)는 과중한 직무환경은 보육교사의 사기를 저하시키고 보육업무 및 교직에 대한 불만족 요인이 될 수 있다고 하였다.

이와 같이 하루의 대부분을 영유아들과 함께 보내는 보육교사들에게 직무환경은 교사로서의 다양한 역할을 수행하는데 있어 매우 중요한 부분이라고 할 수 있으며, 직무환경에 대한 만족이 높아진다면 보육교사들의 스스로 삶의 만족도가 높아질 것이고, 그에 따라 질 높은 보육서비스를 기대할 수 있을 것이다. 그러므로 보육교사의 적절하고 질 높은 보육활동을 위해서는 교사를 위한 직무환경이 잘 갖추어져 있어야 하는 것이 중요하다(손주리, 2014).

3) 보육교사의 직무환경과 행복감

보육서비스의 질적 향상을 위해 보육교사 역할의 중요성이 부각되면서 보육교사의 다양한 변인들과의 관계성이 연구(김현진, 2012; 안상미, 2002; 장미정, 2011)에 대한

관심이 활발해지면서 유아행복척도 개발 연구(이경애, 2010) 및 보육교사의 행복감 변인을 포함하여 연구함으로써 교사의 행복감을 증진시킬 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초연구들이 꾸준히 진행되고 있다(곽희경, 2011; 민재철, 2012).

보육교사로서 직무는 개인에게 경제·물질적 성장을 위한 도구만이 아닌 인간의 정서적 반응은 물론 인간의 삶의 질을 높인다는 측면에서 그 중요성을 찾을 수 있다. 손아람(2009)은 보육교사가 지각한 직무환경과 이직의도 및 직무만족의 인과관계를 분석한 결과, 쾌적한 직무만족은 소진과 이직의도를 감소시키는 반면, 직무만족도를 높이는 것으로 나타났다. 오혜경(2016)은 보육교사의 직무환경의 인식이 높을수록 행복감도 높게 나타난다고 하였으며, 최인숙(2014)는 직무환경의 하위요인과 행복감 그리고 교사효능감의 하위요인 모두 정적으로 유의미한 상관을 보였다고 주장하였다.

이와 같이 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 외적요인으로서 보육교사의 직무환경은 영유아들에게 직접적인 영향을 미치며, 바람직한 직무환경에서 근무하는 보육교사는 영유아의 보육과정에서 밀접한 영향을 한다는 측면에서 보육의 질적 수준을 결정하는 요소라 할 수 있다(신혜영, 2004; 이점자, 2012; 임옥희, 2004). 보육교사의 직무환경은 교사 뿐 아니라 영유아에게도 큰 영향을 미치는 환경요소로서 어린이집 직무환경에 대한 부정적 인식을 가질 경우, 많은 교사들이 직무에 대한 회의감을 가져 의욕을 저하시키는 요인으로 작용하기도 한다. 이는 직무 불만족으로 이어져 이직의 원인이 되고 아동들에게도 높은 질의 보육서비스를 제공하는데 부정적인 영향을 미치게 될 것이다(이점자, 2012).

보육교사의 행복을 증진시킬 수 있는 환경이 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). 만족스러운 직무환경에서 일하는 교사는 영유아에게 보다 수용적인 태도를 보이고, 더 따뜻하게 대하며 개방적인 관계를 맺는 반면, 열악한 직무환경에서는 교사 직무 만족을 저해하고, 역할수행능력에도 부정적인 영향을 미치게 된다(이경민 외, 2012; 황해익 외, 2013).

특히 직장어린이집 보육교사의 직무환경은 국공립, 민간, 가정 어린이집 등 다른 유형의 어린이집이 비해 상대적으로 양호한 것으로 인식하고 있으나, 직장어린이집의 보육교사들의 직무환경도 근무시간, 관료적 통제 등 직장어린이집이라는 특수성 및 사회적 인식으로 인하여 육체적·정신적인 어려움을 겪고 있다(송경섭, 2007).

이에 본 연구에서는 직장어린이집 보육교사의 직무환경에 대한 긍정적 인식이 보육교사의 행복감과 관계가 통계적으로 유의한 지에 대해 살펴보고자 한다.

4. 회복탄력성

1) 회복탄력성의 개념

회복탄력성(resilience)이란 라틴어의 ‘resiliere’에서 유래된 말로 어원상 ‘극복할 수 있는 능력’ 혹은 ‘회복’을 의미한다. 회복탄력성(resilience)의 사전적 의미를 살펴보면, 두 가지 개념으로 정의되어 있으며, 하나는 다양한 역경과 시련과 실패를 오히려 도약의 발판으로 삼아 더 높이 튀어 오르는 마음 근력을 의미하며(위키백과, 2018), 또 다른 하나는 외부의 힘에 물체가 구부러지거나 압축되고 늘어진 후에 다시 원래상태로 되돌아가려는 능력 또는 힘을 뜻하는 용어로 탄력성(elasticity)과 유사한 용어이다.

회복탄력성에 대한 초기 연구로는 Werner와 Smith(1982)가 1955년에 하와이 Kauai 섬에서 태어난 833명의 아동 중 698명의 아동을 30여 년간 추적 조사한 대규모 종단적 연구가 대표적이다. Werner는 연구과정 중 고위험군으로 분류된 201명의 아동들의 성장 과정에 대한 자료를 분석해본 결과, 3분의 1 가량에 포함하는 72명이 특별한 문제를 일으키지 않았고 오히려 긍정적인 성인으로 성장했음을 확인하였으며, 이에 따라 위험한 상황에 처해 있음에도 불구하고 더 진보된 성장을 보여주었던 아동들의 근본적인 힘이 무엇인지 분석함에 따라 회복탄력성의 개념을 인식하고 의문점을 제기하면서 회복탄력성에 대한 연구가 시작되었다(김주환, 2011).

회복탄력성에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면, Krovetz(1999)는 회복탄력성을 극심한 위협의 노출에도 불구하고 성공적으로 회복하는 능력이라고 정의하였으며, Tusaie와 Dyer(2004)는 역경, 고난, 스트레스로부터 회복하는 능력, 스트레스 상황에서 적응하는 능력, 스트레스나 고난, 역경에도 불구하고 평균 그 이상의 기능을 수행하는 능력이라고 하였다(권수현, 이승연, 2014 재인용). Reivich와 Shatte(2003)는 정신 건강, 업무수행, 관계의 질에 영향을 미치는 행복과 성공의 기초요소로서 모든 인간은 자신의 삶에 대해 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 공존하는데 이때 스스로에 대한 강한 신념으로 긍정적인 측면을 부각시켜 환경과 상황을 변화시키는 것이라 설명하였다.

국내 학자들의 회복탄력성에 대한 정의를 살펴보면, 홍은숙(2006)은 회복탄력성이란 생리적이거나 심리적인 위협 요인에 직면하였을 때 어려움을 극복하고 주어진 환경에 안정적이고 성공적으로 적응하는 능력으로 변화하는 상황에 유연하게 대처할 수 있는 능력이라 하였으며, 김주환(2011)은 자신에게 닥친 역경과 어려움을 기회의 발판으로 삼아 극복하는 능력으로서 변화하는 환경에 적응하고 새로운 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용할 수 있는 인간의 총체적 능력이라고 정의하였다.

즉 회복탄력성이란 광의의 의미로는 외적·내적 스트레스 및 소진상태에 대한 윙동

성 있는 대처능력을 의미하며, 협의적 의미로는 개인의 감정 수준을 통제하고 상황과 환경을 능동적으로 변화시키는 능력을 의미한다(구효진, 김민영, 2016). 이와 같이 회복탄력성의 정의는 학자들마다 매우 광범위하고 다양하며, 회복탄력성에 대한 연구가 약 20여년 정도 이루어져 왔으나 여전히 불분명한 측면이 있으며 연구자의 관심과 연구 분야에 따라 다양하게 정의되어 왔다.

이에 본 연구에서 영유아, 부모, 원장, 동료 등 자신을 둘러싸고 있는 다양한 관계 및 직무 수행 속에서 소진을 경험하기도 하고, 지지와 격려를 얻기도 하는 보육교사의 직업적 특성을 고려하여 회복탄력성을 한 개인이 환경과 상호작용적인 맥락에서 발생하는 과정으로서 개인적인 측면만이 아닌 사회관계 속에서 직면하는 모든 문제에 대하여 역경과 스트레스를 극복하고 성공적으로 적응하는 긍정적인 힘으로 정의하고자 한다.

2) 보육교사의 회복탄력성

회복탄력성은 급변하는 환경에 적응하며 살아가는 현대인들에게 매우 필요한 심리적 기제로 볼 수 있으며, 특히 신체적·심리적 소진을 많이 경험하는 보육교사에게 회복탄력성은 신체적 건강, 직무 수행, 관계에 영향을 주는 행복과 성공의 기본 요소이다(박은혜 외, 2010; 이수진, 2014). 보육교사는 영유아 보호, 교수학습, 행정사무, 시설 관리 등에 이르기까지 현장에서 다양한 일을 수행하며, 영유아, 부모, 동료교사, 원장 등 대인관계를 맺어야 하고, 교육과정 운영과 행사 등으로 인하여 어려움을 경험한다(이진화 외 2010). 이러한 내외적 다양한 어려움과 갈등으로 보육교사는 스트레스가 높은 직업으로 분류되며(이소영, 2014). 이는 곧 보육교사는 다양한 이유로 스트레스에 노출되어 있다는 것을 나타내고 있다(정연일, 2016).

하지만 모든 보육교사들이 이러한 스트레스로 인해 생기는 부정적인 정서를 견디지 못하고 일을 포기하는 것은 아니다. 이러한 부정적 정서를 견디는 힘의 요인이 회복탄력성으로 나타났으며, 회복탄력성은 보육교사가 스스로 자신의 상황에 대해 긍정적으로 인식하고, 업무 소진에도 적극적으로 대처할 수 있는 원동력이 되므로 진정으로 행복하기 위한 필수요소라고 할 수 있다(황해익 외, 2014).

본 연구에서는 Reivich와 Shatte(2002)가 개발한 회복탄력성 지수 검사(Resilience Quotient Test: RQT) 문항을 한국문화에 맞게 수정 보완한 김주환(2011)의 한국형 회복탄력성 지수 검사(KRQ-53)를 사용하였으며, 회복탄력성을 측정하는 연구의 하위 요인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성에 대해 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 자기조절능력은 자신 스스로의 감정을 인식하고 그것을 조절하는 능력으로서 감정조절력, 충동통제력, 원인분석력의 세부요소로 근간을 이루고 있다.

둘째, 대인관계능력은 소통능력, 공감능력, 자아확장력의 세부요소로 근간을 이루고 있으며 하워드가드너가 말하는 대인지능 혹은 다이넬 골만이 말하는 사교적 지능과 관련된다. 즉 역경과 고난에도 불구하고 그 사람의 곁을 지켜주는 든든한 마음의 후원자가 있을 때, 그 사람은 강한 회복탄력성을 갖게 된다는 것이다(김주환, 2011).

셋째, 긍정성은 자기 스스로의 장점과 강점을 낙관적으로 바라보는 태도인 자아낙관성과 행복의 기본 수준이라고 할 수 있는 삶의 만족도, 삶과 주변인에 대해 감사하는 태도의 세부요소로 근간을 이루고 있다.

회복탄력성에 관한 선행연구를 살펴보면, 회복탄력성은 보육교사의 교수효능감(이순자, 김진화, 2017) 및 행복감(탁정화 외 2014; 황해익 외, 2013), 교사-유아 간의 정서적 상호작용, 언어적 상호작용, 행동적 상호작용을 증진시키는 요인(이병선, 2015)에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 회복탄력성이 높은 교사는 회복탄력성이 낮은 교사에 비해 높은 직무만족도를 느끼고(정혜옥, 이옥형, 2011; 최효정 외 2013) 낮은 소진을 경험하며(황해익 외, 2014), 역할갈등이 발생하더라도 좌절하지 않고, 역할수행에 영향을 덜 미치며, 갈등을 잘 극복할 수 있다(권수현 외 2011).

또한 심리적 소진을 통한 부정적 태도를 긍정적인 태도로 이동시킬 수 있고(이정현, 2013) 낙관적이고 긍정적인 태도를 지님으로 대인관계에서 개방적이고 적극적이어서 영유아와 긍정적인 관계를 형성한다(심순애, 2007). 김새실(2017)은 회복탄력성이 높은 교사는 영유아들과의 관계에서 발생하는 문제에 대하여 적극적으로 해결하기 위해 영유아의 입장에서 이해하려고 노력하며 관찰을 통해 영유아에게 발생하는 문제의 원인을 파악하려는 태도가 나타난다고 하였다.

이와 같이 보육교사의 회복탄력성은 교사의 자존감, 역할수행, 직무만족, 교사효능감 등에 영향을 주기 때문에 보육교사 스스로의 정서적 어려움을 극복하고 교직에 헌신하기 위해 필요할 뿐 아니라(권수현, 2014), 교사로서의 역할 수행 시 느끼는 어려운 상황이나 스트레스를 극복하도록 돕고 영유아의 신호에 민감하게 반응함으로써 영유아의 전인발달에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 보육의 질 향상에 중요한 요인임을 알 수 있다.

따라서 보육교사의 회복탄력성을 증진하기 위해서는 보육교사의 사회적 인식을 개선하고, 교사의 사기를 증진시킬 수 있는 환경이 마련되어야 하며, 전문성과 직업의 안정성을 보장하기 위한 지원도 지속되어야 할 것이다.

3) 보육교사의 직무환경, 회복탄력성 및 행복감

보육교사는 영유아들의 삶 속에서 양육자 역할을 하며 밀접한 상호작용을 통해 영유아에게 절대적인 영향을 미친다(정연일, 2016). 그러나 영유아의 전인발달에 중요한

인적 요인에도 불구하고 우리나라 보육교사들은 저임금, 과한 노동, 열악한 직무환경으로 신체적·심리적으로 과중한 스트레스를 경험하고 있다(조성연, 구현아, 2005).

특히 국공립, 가정, 민간 등의 어린이집과는 달리 직장어린이집에서 근무하는 보육교사는 하루 10시간 넘게 장시간 영유아들과 함께 생활하며(송경섭, 2007), 부모의 후생복지서비스 차원에서 운영됨으로서 부모들의 인식과 태도에 따라 신체적·정신적으로 긴장하고 있기도 하며, 부모와 교사의 관계가 아닌 자신의 하급 직원이나 보모 정도로 여겨 행하는 무례한 행동이나 무리한 요구 등 직장어린이집의 특수성으로 인한 다양한 직무환경의 어려움을 겪고 있다(이진옥, 2011; 정행숙, 2012; 황해익 외, 2012).

하지만 모든 보육교사들이 열악한 직무환경이나 다양한 역할수행으로 인해 직무 스트레스나 정서 소진 등 부정적인 정서를 느끼는 것만은 아니다. 보육교사들 중 일부는 높은 스트레스 상황에서 불구하고 다시 자신의 안녕을 되찾고 교직생활을 유지할 뿐만 아니라 보육교사로서 더욱 성숙해 지기도 한다(권수현, 이승연, 2010; 최효정, 석은조, 2013). 이처럼 회복탄력성은 교사의 스트레스와 소진을 예방하여 교직을 유지할 수 있도록 도우며(임해은, 2014), 고난과 역경에 대해 긍정적인 의미를 부여하는 능력이며, 일상생활 속 많은 스트레스를 자연스럽게 이겨내게 한다(김주환, 2011).

보육교사의 회복탄력성과 직무환경 관련 선행연구를 살펴보면, 보육교사의 회복탄력성은 개인의 특성과 근무하는 기관의 직무환경에 따라 달라질 수 있으며, 보육교사의 직무환경에 따라 역동적이고 유연하게 발휘되어 결과적으로 영유아들에게 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 하였다(오봉숙, 2017; 이승애, 2018).

권수현(2010)은 직무환경은 회복탄력성의 내적요인에 영향을 주기도 하고, 외적 보호요인으로 작용하기도 한다고 하였다. 예를 들어, 행동적 요인의 도전 즐기기, 업무관행 바꾸기 등 내적요인 요소가 발휘되기 위해서 어린이집에서는 교사의 새로운 시도나 도전에 대해 긍정적으로 인식하고 격려하는 분위기가 조성되어야 하며, 교사가 전문성을 향상시키기 위해 노력할 때 이를 적극적으로 지원한다면 교사의 회복탄력성 향상에 긍정적 효과를 기대할 수 있을 것이다.

유아교사의 회복탄력성과 관련된 선행연구들(탁정화, 2015; 탁정화, 강현미, 2014; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013; 황해익, 강현미, 탁정화, 2014)에서 회복탄력성과 관련이 있음이 밝혀진 행복감을 포괄하는 심리적 안녕감을 분석한 결과, 심리적 안녕감이 높을수록 회복탄력성이 향상됨을 나타내며 행복감의 중요성을 보고하였으며, 길현주(2015)는 주변 환경과 상호작용하면서 생성되거나 유지되기도 하며, 소멸되기도 하기 때문에, 체계적인 노력과 훈련을 통해 변화시킬 필요가 있다고 하였다.

이러한 결과는 보육교사의 행복감이 높고 긍정적 정서를 가질수록 스스로 내적인 감정을 인식하고 조절할 수 있는 능력인 회복탄력성이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 회복탄력성과 관련된 선행연구를 살펴보면 유아교사의 행복감과(황해익 외, 2013) 낙관성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(황해익 외, 2013). 이와 같이 영유아

보육현장에서 회복탄력성의 중요성이 부각되면서 회복탄력성과 보육교사의 다양한 맥락변인들과의 관계성 연구(권수현, 2010; 김민영, 2016; 박복매, 2011; 박은미, 2015; 오봉숙, 2017; 유미나, 신나리, 2013)들이 이루어졌다.

탁정화, 강현미(2014)의 연구에서는 보육교사의 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향을 분석한 결과 보육교사의 회복탄력성의 하위요인 중 긍정성 회복탄력성, 자기조절능력 회복탄력성이 보육교사의 행복감에 대해 50%를 설명하며 유의한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 이는 긍정성 회복탄력성, 자기조절능력 회복탄력성이 높을수록 행복감이 높다고 볼 수 있으며, 긍정성은 자아에 대해 낙관적으로 사고하고 삶에 대해 만족하며 감사하는 마음을 갖는 것으로 긍정적인 교사가 심리적 안녕감이 높게 나타났다(박제일, 2012; 이영이, 노진숙, 윤영숙, 전은희, 2011; 이재신, 이지혜, 2011).

또한 황해익, 탁정화, 홍성희(2013)는 유치원 교사를 대상으로 한 연구에서 회복탄력성을 가진 교사들은 문제상황에 긍정적으로 대처하고 원만한 인간관계를 도모하며, 행복감 증진에 도움을 주는 변인이라고 회복탄력성을 주장하였다. 권수현, 이승연(2010)과 박은혜, 전셋별(2010)은 회복탄력성이 높은 교사는 역경과 갈등상황에서 회복탄력성을 발휘하여 긍정적으로 어려움을 극복해 나갈 수 있다고 주장하였다. 이렇듯 보육교사의 행복감과 회복탄력성과의 관련성은 불가피한 중요한 요인이다.

이와 같이 위기의 상황에서도 스스로를 조절하는 능력인 회복탄력성은 보육교사가 심리적으로 안정감을 갖고 자신의 삶을 긍정적으로 인식하도록 함으로 보육교사의 행복감을 증진 또는 향상시키는 것으로 예측해볼 수 있다. 유사하거나 동일한 직무환경에서도 보육교사 개개인마다 자신의 직업에 자긍심을 느끼고, 업무수행에 있어 효능감을 가지며, 스스로의 성장과 발전을 위해 긍정적인 사고와 태도를 지니기 위해서 행복감에 있어 회복탄력성과 같은 긍정적인 심리적 기저는 중요한 요인이 된다(박은혜, 전셋별, 2010).

이에 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 다양한 요인 중 보육교사의 외적요인인 직무환경과 내적요인인 회복탄력성이 보육교사의 행복감과 중요성이 높으나, 이에 관련된 연구는 이루어지지 않은 상황이라 본 연구의 변인으로서 살펴보고자 한다.

즉 보육교사의 행복감, 직무환경, 회복탄력성과 관련된 선행연구 결과들을 종합해보면 영유아의 전인발달에 중요한 영향을 미치는 인적요인인 보육교사의 행복감은 보육의 질을 결정하는 중요한 요인이며, 영유아와 장시간 함께 생활하는 장소인 어린이집의 직무환경은 보육교사의 행복감에 영향을 주는 외적요인이다.

특히 다른 유형의 어린이집보다 다양한 어려움을 겪는 직장어린이집(송경섭, 2007)에서 근무하는 보육교사의 경우 행복감이 낮을 가능성이 있지만, 보육교사 개인의 내적요인인 회복탄력성이 높을 경우 행복감에 대한 부정적인 영향이 적을 수 있다. 이는 직장어린이집 보육교사의 직무환경은 교사의 행복감에 영향을 미치는 중요한 요인이며, 보육교사의 직무환경이 뒷받침 되지 않는다면, 보육교사의 회복탄력성에 부정적

인 영향을 미칠 가능성도 있다는 것을 유추해볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 회복탄력성이 직장어린이집 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 내적요인인 점을 고려하여 직장어린이집 보육교사의 직무환경이 교사의 행복감에 미치는 영향을 회복탄력성이 매개하는 지 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구대상은 울산광역시에 소재한 직장어린이집 32곳에 재직하고 있는 보육교사 291명이다. 연구대상 보육교사의 연령, 결혼여부, 최종학력, 보육경력 등 개인변인에 관한 기술통계는 <표 2>와 같다.

<표 2> 보육교사 개인변인

N=291

	구분	빈도	퍼센트
연령	25세 이하	116	39.9
	26세~30세	104	35.7
	31세 이상	71	24.4
	합계	291	100.0
결혼 여부	기혼	71	24.4
	미혼	220	75.6
	합계	291	100.0
최종 학력	전문대학 졸업 이하	65	22.3
	4년제 대학교 졸업	197	67.7
	대학원 재학 이상	29	10.0
	합계	291	100.0
보육 경력	1년 미만	54	18.6
	1년 이상~3년 미만	96	33.0
	3년 이상~5년 미만	67	23.0
	5년 이상~7년 미만	30	10.3
	7년 이상	44	15.1
	합계	291	100.0

어린이집 정원	40인 이하	73	25.1
	41인~80인	98	33.7
	81인 이상	120	41.2
	합계	291	100.0
학급 연령	영아반	177	60.8
	유아반	76	26.1
	혼합반	38	13.1
	합계	291	100.0
직위	보조교사	32	11.3
	담임교사	236	81.1
	주임교사	23	7.6
	합계	291	100.0
급여 (실수령액)	150만원 미만	28	9.6
	150~200만원 미만	88	30.2
	200~250만원 미만	148	50.9
	250만원 이상	27	9.3
	합계	291	100.0

<표 2>에서 제시된 바와 같이 보육교사의 연령에서는 25세 이하가 39.9%, 26세~30세 이하가 35.7%, 31세 이상이 24.4%로 25세 이하의 비율이 가장 높은 것을 알 수 있다. 보육교사의 결혼 여부는 기혼이 24.4%, 미혼이 75.6%로 미혼자의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 최종 학력은 전문대학 졸업 이하가 22.3%, 4년제 대학교 졸업이 67.7%, 대학원 재학 이상이 10.0%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 18.6%, 1년 이상~3년 미만이 33.0%, 3년 이상~5년 미만이 23.0%, 5년 이상~7년 미만이 10.3%, 7년 이상이 15.1%로 보육 경력은 1년 이상~3년 미만이 제일 많고, 3년 이상~5년 미만, 1년 미만, 7년 이상, 5

년 이상~7년 미만으로 나타났다.

보육교사가 근무하고 있는 어린이집 정원을 살펴보면 40인 이하가 25.1%, 41인~80인이 33.7%, 80인 이상 41.2%로 어린이집 정원 80인 이상 어린이집에서 근무하는 교사의 수가 가장 많았다. 보육교사 담당 학급 연령은 만 0세, 만 1세, 만 2세를 담당하는 영아반 60.8%, 만 3세, 만 4세, 만 5세를 담당하는 유아반 26.1%, 두 연령 이상을 함께 담당하는 혼합반 13.1%로 나타나, 학급 연령의 비율은 영아반, 유아반, 혼합반 순으로 높게 나타났음을 알 수 있다.

보육교사 직위로는 보조교사가 11.3%, 담임교사가 81.1%, 주임교사가 7.6%로 담임교사, 보조교사, 주임교사의 순으로 높은 빈도를 보였다.

끝으로 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)를 살펴보면, 150만원 미만이 9.6%, 150~200만원 미만이 30.2%, 200~250만원 미만이 50.9%, 250만원 이상이 9.3%로 월 평균 급여(실수령액)를 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 Questionnaire: OHQ)를 권석만(2011)이 번안한 것을 바탕으로 교사를 대상으로 타당화한 최영옥(2011)의 척도를 황소현(2016)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 3>에서 행복감 연구도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, Cronbach's α 값을 산출하여 신뢰도를 살펴보았다. 행복감 신뢰도를 살펴본 결과, 내적 행복은 .78, 외적 행복은 .85, 자기조절 행복은 .75, 행복감(전체) 신뢰도는 .91로 나타났다.

<표 3> 행복감의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
내적 행복	1, 2(R), 3(R), 4, 5, 6(R)	6	.78
외적 행복	7, 8(R), 11(R), 14, 15, 16, 18, 19(R), 20, 21	10	.85
자기조절 행복	9, 10, 12, 13, 17(R)	5	.75
	전 체	21	.91

(R): 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 주의의 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 내 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 4>에서 직무환경 연구도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, Cronbach's α 값을 산출하여 신뢰도를 살펴보았다. 직무환경 신뢰도를 살펴본 결과, 원

장과의 관계는 .83, 동료교사와의 관계는 .87, 복지환경은 .66, 교사전문성 지원은 .65, 운영 및 의사결정은 .85, 직무환경(전체) 신뢰도는 .89로 나타났다.

<표 4> 직무환경 하위요인별 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
원장과의 관계	1, 2, 3, 4(R), 5(R)	5	.83
동료교사와의 관계	6, 7, 8, 9, 10(R)	5	.87
복지환경	11, 12(R), 13(R), 14(R), 15	5	.66
교사전문성 지원	16, 17, 18(R), 19(R), 20	5	.65
운영 및 의사결정	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	7	.85
	전 체	27	.89

(R): 역채점 문항

3) 보육교사의 회복탄력성

보육교사의 회복탄력성을 측정하기 위해 Reivich와 Shatte(2002)가 개발한 회복탄력성 지수 검사(Resilience Quotient Test: RQT) 문항을 한국문화에 맞게 수정 보완한 김주환(2011)의 한국형 회복탄력성 지수 검사(KRQ-53)를 사용하였다. 이 척도는 자기조절능력(18문항), 대인관계능력(18문항), 긍정성(17문항)으로 총 53개의 문항으로 구성되어 있다.

각 하위요인별 세부내용을 살펴보면, 자기조절능력은 ‘나는 어려운 일이 닦쳤을 때 감정을 통제할 수 있다’, ‘당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨내고 할 일을 한다’, ‘일이 생각대로 잘 안 풀리면 쉽게 포기하는 편이다’ 등으로 감정조절, 충동통제, 원인분석능력 정도를 나타내는 18문항으로 구성되어 있다.

대인관계능력은 ‘나는 재치있는 농담을 잘한다’, ‘동료가 화를 낼 경우 나는 그 이유를 꽤 잘 아는 편이다’, ‘내 주변 사람들은 내 기분을 잘 이해한다’ 등으로 소통하고 공감하며 자아를 확장하는 능력을 포함하는 18문항으로 구성되어 있다.

긍정성은 ‘열심히 일하면 언제나 보답이 있으리라고 생각한다’, ‘나는 내 삶에 만족한다’, ‘나는 다시 태어나도 나의 현재 삶을 다시 살고 싶다’ 등으로 자아에 대하여 낙관적으로 사고하고 삶에 대해 만족하며 감사하는 마음을 갖는 17문항으로 구성되어 있다.

문항별 척도는 Likert식 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점으로 응답하며, 점수구간은 최대점수는 265점, 최소점수는 53점으로 나타난다. 회복탄력성 문항 중 부정적 진술문으로 되어 있는 24문항은 역채점하여 계산하였으며, 회복탄력성의 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다.

<표 5>에서 회복탄력성 연구도구의 하위요인별 문항구성과 신뢰도를 제시하였으며, Cronbach's α 값을 산출하여 신뢰도를 살펴보았다. 회복탄력성 신뢰도를 살펴본 결과, 자기조절능력은 .79, 대인관계능력은 .85, 긍정성은 .87, 회복탄력성(전체) 신뢰도는 .92로 나타났다.

<표 5> 회복탄력성 하위요인별 문항 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자기조절능력	감정조절력 1, 2, 3, 4(R), 5(R), 6(R)	6	.62
	충동통제력 7, 8, 9, 10(R), 11(R), 12(R)	6	.65
	원인분석력 13, 14, 15, 16(R), 17(R), 18(R)	6	.67
		18	.79
대인관계능력	소통능력 19, 20, 21, 22(R), 23(R), 24(R)	6	.75
	공감능력 25, 26, 27, 28(R), 29(R), 30(R)	6	.65
	자아확장력 31, 32, 33, 34(R), 35(R), 36(R)	6	.86
		18	.85
긍정성	자아낙관성 37, 38, 39, 40(R), 41(R), 42(R)	6	.66
	생활만족도 43, 44, 45, 46, 47	5	.81
	감사하기 48, 49, 50, 51(R), 52(R), 53(R)	6	.87
		17	.87
		53	.92

(R): 역채점 문항

3. 연구절차

1) 예비조사

본 조사 실시 전, 연구 도구의 타당성을 검증하고 설문지 작성 소요 시간 및 문제점을 파악을 위해서 본 연구의 연구대상을 제외한 직장어린이집 1개 기관에 재직하고 있는 보육교사 10명을 대상으로 2018년 7월 6일부터 7월 13일까지 예비조사를 실시하였다. 애매한 문항, 내용의 의미전달이 적절하지 못한 문항, 잘 이해되지 않는 문항에 대해 분석하여 유아교육전문가 2인에게 검토를 의뢰하여 적절성을 검토 받았다. 검토 결과 본 연구에 사용한 측정도구 문항 이해에 대한 어려움은 없었으며, 설문지에 대한 응답소요시간은 10-15분 정도로 확인되었다.

2) 본 조사

본 조사는 2018년 8월 20일부터 9월 7일까지 실시되었다. 대상표집에 있어 울산광역시 직장어린이집연합회에 소속된 35개소 직장어린이집 중 어린이집 원장과의 통화를 통해 사전 연구 목적에 대해 안내 및 동의를 구한 후, 동의한 32개소 직장어린이집에 재직 중인 보육교사 301명을 대상으로 실시하였다.

설문조사는 연구의 목적 및 연구대상자의 측정도구 이해도를 높이고 설문지에 대해 충실하게 응답할 수 있도록 개별 안내문을 첨부한 설문지를 응답 기관의 선호도에 따라 연구자가 직접 방문하거나 우편 송달, 제 3자인 원장을 통해 전달하여 설문지를 작성하도록 하였다. 작성된 설문지는 직접 방문을 통해 설문지를 회수하였다. 회수한 설문지 301부 중 부분적으로 무응답을 하거나 불성실하게 작성한 10부를 제외한 291부를 대상으로 최종분석에 사용하였다.

4. 자료분석

본 연구에서는 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향을 알아보고, 직무환경이 행복감과 관계에서 회복탄력성이 이를 매개하는지 알아보기 위해 SPSS 24.0 프로그램과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하였다. 본 연구의 신뢰도를 높이기 위해 각 영역에 대한 신뢰도 검사를 통해 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보기 위해 *Cronbach's a* 계수를 산출하였다. 연구문제에 따른 분석방법은 다음과 같다.

개인변인에 따른 변인들 간의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t 검증(Independent samples t -test) 과 F 검증을 실시하였다. 보육교사의 직무환경, 회복탄력성, 행복감 간의 상관관계를 알아보기 위해 *Pearson's* 상관계수를 산출하였다. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성이 매개효과를 나타내는지에 대한 확인을 위해, AMOS 22.0 프로그램을 이용한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling; SEM)을 통해 Bootstrapping 절차를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경, 회복탄력성 및 행복감의 차이는 어떠한가?

1) 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인(연령, 결혼여부, 최종학력, 보육경력, 어린이집 정원, 학급연령, 직위, 급여)에 따른 직무환경의 유의한 차이를 알아보기 위하여 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 *t-test*, ANOVA분석을 실시하였다. 그 결과는 다음의 <표 6>과 같다.

<표 6> 보육교사의 개인변인에 따른 직무환경의 차이

	연령	N	평균	표준편차	F/t	<i>Fisher's LSD</i>
연령	25세 이하	116	3.80	.39	2.10	
	26세~30세	104	3.69	.46		
	31세 이상	71	3.80	.48		
	합계	291	3.76	.44		
결혼여부	기혼	71	3.82	.49	1.21	
	미혼	220	3.74	.42		
최종학력	전문대학 졸업 이하	65	3.80	.46	2.77	
	4년제 대학교 졸업	197	3.72	.43		
	대학원 재학 이상	29	3.91	.40		
	합계	291	3.76	.44		
보육경력	1년 미만	54	3.86	.41	1.40	
	1년~3년 미만	96	3.77	.42		
	3년~5년 미만	67	3.67	.44		
	5년~7년 미만	30	3.76	.40		
	7년 이상	44	3.73	.51		
	합계	291	3.76	.44		

어린이집 정원	40인 이하	73	3.78	.46	1.85
	41인~80인	98	3.69	.44	
	81인 이상	120	3.80	.42	
	합계	291	3.76	.44	
학급연령	영아반	177	3.73	.43	.54
	유아반	76	3.79	.44	
	혼합반	38	3.78	.47	
	합계	291	3.76	.44	
직위	보조교사	32	3.88	.44	1.65
	담임교사	236	3.74	.44	
	주임교사	23	3.80	.43	
	합계	291	3.76	.44	
급여 (실수령액)	150만원 미만	28	3.88	.43	3.25* b<c,d<a
	150~200만원 미만	88	3.64	.49	
	200~250만원 미만	148	3.78	.40	
	250만원 이상	27	3.85	.41	
	합계	291	3.76	.44	

* $p<.05$

a. 150만원 미만, b. 150~200만원 미만, c. 200~250만원 미만, d. 250만원 이상

<표 6>에서 제시된 바와 같이, 보육교사의 연령에 따른 직무환경은 25세 이하는 평균 3.80($SD=.39$), 26세~30세는 평균 3.69($SD=.46$), 31세 이상은 평균 3.80($SD=.48$)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 연령에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 결혼여부에 따른 직무환경은 기혼은 평균 3.82($SD=.49$), 미혼은 평균 3.74($SD=.42$)로 나타났다. 보육교사의 결혼여부에 따른 직무환경의 차이가 통계적으로 유의한지 분석하기 위해 t -test 한 결과, 기혼집단과 미혼집단 간의 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

보육교사의 최종학력에 따른 직무환경은 전문대학 이하는 평균 3.80($SD=.46$), 4년제 대학교 졸업은 평균 3.72($SD=.43$), 대학원 재학 이상은 평균 3.91($SD=.40$)로 나타났다.

이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 최종학력에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 직무환경은 1년 미만은 평균 3.86($SD=.41$), 1년~3년 미만은 평균 3.77($SD=.42$), 3년~5년 미만은 평균 3.67($SD=.44$), 5년~7년 미만은 평균 3.76($SD=.40$), 7년 이상은 평균 3.73($SD=.51$)으로 나타났다. 이와 같은 직무환경의 경력에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 경력에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 직무환경은 40인 이하는 평균 3.78($SD=.46$), 41인~80인은 평균 3.69($SD=.44$), 81인 이상은 평균 3.80($SD=.42$)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 담당하는 학급 연령에 따른 직무환경은 만 2세 이하의 영아반을 담당하는 교사는 평균 3.73($SD=.43$), 만 3세부터 만 5세까지의 유아반을 담당하는 교사는 평균 3.79($SD=.44$), 두 연령 이상 혼합반을 담당하는 교사는 평균 3.78($SD=.47$)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사가 담당하는 학급 연령에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 직위에 따른 직무환경은 보조교사는 평균 3.88($SD=.44$), 담임교사는 평균 3.73($SD=.44$), 주임교사는 평균 3.80($SD=.43$)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 직위에 따른 직무환경은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 150만원 미만은 평균 3.88($SD=.43$), 150~200만원 미만은 평균 3.64($SD=.49$), 200~250만원 미만은 평균 3.78($SD=.40$), 250만원 이상은 평균 3.85($SD=.41$)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 직무환경($F=3.25$, $p<.05$)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 직무환경의 차이가 어디에서 나타난 것인지를 살펴보기 위해 Fisher's LSD 사후분석을 실시한 결과 직무환경은 150만원 미만, 250만원 이상과 200~250만원 미만, 150~200만원 미만 순으로 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 150만원 미만의 집단이 150만원 이상의 집단보다 직무환경 인식이 더 높은 것으로 해석할 수 있다.

2) 보육교사의 개인변인에 따른 회복탄력성의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인(연령, 결혼여부, 최종학력, 보육경력, 어린이집 정원, 학급연령, 직위, 급여)에 따른 회복탄력성의 유의한 차이를 알아보기 위하여 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 *t-test*, ANOVA분석을 실시하였다. 그 결과는 다음의 <표 7>과 같다.

<표 7> 보육교사의 개인변인에 따른 회복탄력성의 차이

	연령	N	평균	표준편차	F/t	Fisher's LSD
연령	25세 이하	116	3.63	.34	1.04	
	26세~30세	104	3.64	.37		
	31세 이상	71	3.70	.35		
	합계	291	3.65	.36		
결혼여부	기혼	71	3.73	.36	2.35*	
	미혼	220	3.62	.35		
최종학력	전문대학 졸업 이하	65	3.65	.33	1.06	
	4년제 대학교 졸업	197	3.63	.36		
	대학원 재학 이상	29	3.73	.37		
	합계	291	3.65	.36		
보육경력	1년 미만	54	3.63	.35	.47	
	1년~3년 미만	96	3.62	.35		
	3년~5년 미만	67	3.65	.39		
	5년~7년 미만	30	3.72	.26		
	7년 이상	44	3.66	.39		
	합계	291	3.65	.36		

어린이집 정원	40인 이하	73	3.68	.37	1.71	
	41인~80인	98	3.68	.35		
	81인 이상	120	3.60	.35		
	합계	291	3.65	.36		
학급연령	영아반	177	3.64	.36	.89	
	유아반	76	3.63	.35		
	혼합반	38	3.72	.33		
	합계	291	3.65	.36		
직위	보조교사	32	3.73	.28	3.52*	b<c
	담임교사	236	3.62	.37		
	주임교사	23	3.80	.26		
	합계	291	3.65	.36		
급여 (실수령액)	150만원 미만	28	3.73	.29	1.28	
	150~200만원 미만	88	3.60	.40		
	200~250만원 미만	148	3.65	.34		
	250만원 이상	27	3.70	.38		
	합계	291	3.65	.36		

* $p<.05$

a. 보조교사, b. 담임교사, c. 주임교사

<표 7>에서 제시된 바와 같이, 보육교사의 연령에 따른 회복탄력성은 25세 이하는 평균 3.63($SD=.34$), 26세~30세는 평균 3.64($SD=.37$), 31세 이상은 평균 3.70($SD=.35$)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 연령에 따른 회복탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 결혼여부에 따른 회복탄력성은 기혼은 평균 3.73($SD=.36$), 미혼은 평균 3.62($SD=.35$)로 나타났다. 보육교사의 결혼여부에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통

계적으로 유의한지 살펴본 결과, 보육교사의 결혼여부에 따라 회복탄력성($t=2.35$, $p<.05$)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 기혼인 보육교사가 미혼인 보육교사보다 회복탄력성을 더 높게 지각하고 있음을 알 수 있다.

보육교사의 최종학력에 따른 회복탄력성은 전문대학 이하는 평균 $3.65(SD=.33)$, 4년제 대학교 졸업은 평균 $3.63(SD=.36)$, 대학원 재학 이상은 평균 $3.73(SD=.37)$ 로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 최종학력에 따른 회복탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 회복탄력성은 1년 미만은 평균 $3.63(SD=.35)$, 1년~3년 미만은 평균 $3.62(SD=.35)$, 3년~5년 미만은 평균 $3.65(SD=.39)$, 5년~7년 미만은 평균 $3.72(SD=.26)$, 7년 이상은 평균 $3.66(SD=.39)$ 으로 나타났다. 보육교사의 경력에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 경력에 따른 회복탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 회복탄력성은 40인 이하는 평균 $3.68(SD=.37)$, 41인~80인은 평균 $3.68(SD=.35)$, 81인 이상은 평균 $3.60(SD=.35)$ 으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 회복탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 담당하는 학급 연령에 따른 회복탄력성은 만 2세 이하의 영아반을 담당하는 교사는 평균 $3.64(SD=.36)$, 만 3세부터 만 5세까지의 유아반을 담당하는 교사는 평균 $3.63(SD=.35)$, 두 연령 이상 혼합반을 담당하는 교사는 평균 $3.72(SD=.33)$ 로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사가 담당하는 학급 연령에 따른 회복탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 직위에 따른 회복탄력성은 보조교사는 평균 $3.73(SD=.28)$, 담임교사는 평균 $3.62(SD=.37)$, 주임교사는 평균 $3.80(SD=.26)$ 으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 직위에 따른 회복탄력성($F=3.52$, $p<.05$)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 직위에 따른 회복탄력성의 차이가 어디에서 나타난 것인지 살펴보기 위하여 Fisher's LSD 사후분석을 실시한 결과, 회복탄력성은 주임교사가 담임교사보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 회복탄력성은 150만원 미만은 평균 $3.73(SD=.29)$, 150~200만원 미만은 평균 $3.60(SD=.40)$, 200~250만원 미만은 평균 $3.65(SD=.34)$, 250만원 이상은 평균 $3.70(SD=.38)$ 로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준

편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 회복탄력성은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

3) 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이는 어떠한가?

보육교사의 개인변인(연령, 결혼여부, 최종학력, 보육경력, 어린이집 정원, 학급연령, 직위, 급여)에 따른 행복감의 유의한 차이를 알아보기 위하여 먼저 평균 및 표준편차를 살펴보고, 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 *t-test*, ANOVA분석을 실시하였다. 그 결과는 다음의 <표 8>과 같다.

<표 8> 보육교사의 개인변인에 따른 행복감의 차이

	연령	N	평균	표준편차	F/t
연령	25세 이하	116	3.65	.46	2.22
	26세~30세	104	3.63	.51	
	31세 이상	71	3.78	.45	
	합계	291	3.67	.48	
결혼여부	기혼	71	3.81	.40	2.74*
	미혼	220	3.63	.49	
최종학력	전문대학 졸업 이하	65	3.68	.46	.51
	4년제 대학교 졸업	197	3.66	.48	
	대학원 재학 이상	29	3.75	.50	
	합계	291	3.67	.48	
보육경력	1년 미만	54	3.61	.50	.83
	1년~3년 미만	96	3.66	.44	
	3년~5년 미만	67	3.65	.55	
	5년~7년 미만	30	3.73	.40	
	7년 이상	44	3.77	.46	
	합계	291	3.67	.48	

어린이집 정원	40인 이하	73	3.63	.50	2.75
	41인~80인	98	3.77	.43	
	81인 이상	120	3.63	.49	
	합계	291	3.67	.48	
학급연령	영아반	177	3.67	.48	.19
	유아반	76	3.65	.51	
	혼합반	38	3.71	.41	
	합계	291	3.67	.48	
직위	보조교사 담임교사	32	3.79	.42	1.88
	주임교사	236	3.65	.49	
	합계	291	3.67	.48	
	150만원 미만	28	3.79	.43	
급여 (실수령액)	150~200만원 미만	88	3.66	.49	1.81
	200~250만원 미만	148	3.63	.47	
	250만원 이상	27	3.82	.49	
	합계	291	3.67	.48	

* $p < .05$

<표 8>에서 제시된 바와 같이, 보육교사의 연령에 따른 행복감은 25세 이하는 평균 3.65($SD=.46$), 26세~30세는 평균 3.63($SD=.51$), 31세 이상은 평균 3.78($SD=.45$)으로 나타났다. 즉, 보육교사의 연령에 따라 직무환경은 31세 이상이 가장 높고, 그 다음으로 25세 이하, 25세~30세 순으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA분석을 실시한 결과, 보육교사의 연령에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 결혼여부에 따른 행복감은 기혼은 평균 3.81($SD=.40$), 미혼은 평균 3.63($SD=.49$)로 나타났다. 즉, 보육교사의 결혼여부에 따라 회복탄력성은 기혼이 미혼보다 높았으며, 평균 및 표준편차의 이와 같은 차이가 통계적으로 유의한지 살펴본 결과 보육교사의 결혼여부에 따라 행복감($t=2.74$, $p < .05$)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 기혼의 보육교사가 미혼의 보육교사보다 행복감을 더 높

게 지각하고 있음을 알 수 있다.

보육교사의 최종학력에 따른 행복감은 전문대학 이하는 평균 3.68($SD=.46$), 4년제 대학교 졸업은 평균 3.66($SD=.48$), 대학원 재학 이상은 평균 3.75($SD=.50$)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 최종학력에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 경력에 따른 행복감은 1년 미만은 평균 3.61($SD=.50$), 1년~3년 미만은 평균 3.66($SD=.44$), 3년~5년 미만은 평균 3.65($SD=.55$), 5년~7년 미만은 평균 3.73($SD=.40$), 7년 이상은 평균 3.77($SD=.46$)으로 나타났다. 이와 같은 행복감이 보육교사의 경력에 따른 평균 및 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 경력에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 행복감은 40인 이하는 평균 3.63($SD=.50$), 41인~80인은 평균 3.77($SD=.43$), 81인 이상은 평균 3.63($SD=.49$)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사가 근무하는 어린이집 정원에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사가 담당하는 학급 연령에 따른 행복감은 만 2세 이하의 영아반을 담당하는 교사는 평균 3.67($SD=.48$), 만 3세부터 만 5세까지의 유아반을 담당하는 교사는 평균 3.65($SD=.51$), 두 연령 이상 혼합반을 담당하는 교사는 평균 3.71($SD=.41$)으로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사가 담당하는 학급 연령에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 직위에 따른 행복감은 보조교사는 평균 3.79($SD=.42$), 담임교사는 평균 3.65($SD=.49$), 주임교사는 평균 3.78($SD=.36$)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 직위에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

보육교사의 월 평균 급여(실수령액)에 따른 행복감은 150만원 미만은 평균 3.79($SD=.43$), 150~200만원 미만은 평균 3.66($SD=.49$), 200~250만원 미만은 평균 3.63($SD=.47$), 250만원 이상은 평균 3.82($SD=.49$)로 나타났다. 이와 같은 평균과 표준편차의 차이가 통계적으로 유의한지 살펴보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, 보육교사의 월 평균 급여에 따른 행복감은 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

2. 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 및 행복감 간의 관계는 어떠한가?

보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 알아보기 위해서 먼저 주요 변인들 간 상관관계를 살펴보고자 한다. 이를 위해 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

<표 9> 보육교사의 직무환경과 행복감 간의 상관

	행복감			
	내적 행복	외적 행복	자기조절 행복	행복감 전체
원장과의 관계	.25**	.31**	.32**	.33**
동료교사와의 관계	.36**	.54**	.35**	.50**
직무환경 복지환경	.24**	.26**	.19**	.27**
교사전문성 지원	.25**	.31**	.22**	.31**
운영 및 의사결정	.10	.16**	.19**	.18**
직무환경 전체	.31**	.42**	.35**	.42**

** $p < .01$

보육교사의 직무환경과 행복감의 상관관계를 알아본 결과 <표 9>에서 제시된 바와 같이 유의한 정적 상관관계($r = .42, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 직무환경과 행복감 하위요인을 살펴보면, 내적 행복($r = .31, p < .01$), 외적 행복($r = .42, p < .01$), 자기조절 행복($r = .35, p < .01$)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무환경의 하위요인인 원장과의 관계에서는 내적 행복($r = .25, p < .01$), 외적 행복($r = .31, p < .01$), 자기조절 행복($r = .32, p < .01$), 행복감($r = .33, p < .01$)으로 행복감(전체), 자기조절 행복, 외적 행복, 내적 행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

동료교사와의 관계에서는 내적 행복($r = .36, p < .01$), 외적 행복($r = .54, p < .01$), 자기조절 행복($r = .35, p < .01$), 행복감($r = .50, p < .01$)으로 외적 행복, 행복감(전체), 내적 행복, 자기조절 행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

복지환경에서는 내적 행복($r = .24, p < .01$), 외적 행복($r = .26, p < .01$), 자기조절 행복($r = .19, p < .01$), 행복감($r = .27, p < .01$)으로 행복감(전체), 외적 행복, 내적 행복, 자기

조절 행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교사전문성 지원에서는 내적 행복($r = .25, p < .01$), 외적 행복($r = .31, p < .01$), 자기조절 행복($r = .22, p < .01$), 행복감($r = .31, p < .01$)으로 행복감(전체)와 외적 행복, 내적 행복, 자기조절 행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

운영 및 의사결정에서는 외적 행복($r = .16, p < .01$), 자기조절 행복($r = .19, p < .01$), 행복감($r = .18, p < .01$)으로 자기조절 행복, 행복감(전체), 외적 행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 내적 행복과는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 이와 같은 결과를 보면, 보육교사의 직무환경과 행복감 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있음을 알 수 있으며, 이는 보육교사의 직무환경이 높을수록 행복감이 높아진다는 것을 의미한다.

<표 10> 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 간의 상관

	회복탄력성			
	자기조절능력	대인관계능력	긍정성	회복탄력성 전체
원장과의 관계	.29**	.30**	.34**	.37**
동료교사와의 관계	.29**	.45**	.43**	.47**
직 무 환 경	복지환경	.20**	.23**	.29**
	교사전문성 지원	.25**	.32**	.38**
	운영 및 의사결정	.21**	.15**	.21**
직무환경 전체	.34**	.38**	.43**	.46**

** $p < .01$

보육교사의 직무환경과 회복탄력성의 상관관계를 알아본 결과 <표 10>에서 제시된 바와 같이 유의한 정적 상관관계($r = .46, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 직무환경과 회복탄력성의 하위요인별로 살펴보면 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력($r = .34, p < .01$), 대인관계능력($r = .38, p < .01$), 긍정성($r = .43, p < .01$)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직무환경의 하위요인인 원장과의 관계에서는 자기조절능력($r = .29, p < .01$), 대인관계능력($r = .30, p < .01$), 긍정성($r = .34, p < .01$), 회복탄력성($r = .37, p < .01$)으로 회복탄력성(전체), 긍정성, 대인관계능력, 자기조절능력 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

동료교사와의 관계에서는 자기조절능력($r = .29, p < .01$), 대인관계능력($r = .45, p < .01$), 긍정성($r = .43, p < .01$), 회복탄력성($r = .47, p < .01$)으로 회복탄력성(전체), 대인관계능력, 긍정성, 자기조절능력 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

복지환경에서는 자기조절능력($r = .20, p < .01$), 대인관계능력($r = .23, p < .01$), 긍정성($r = .29, p < .01$), 회복탄력성($r = .29, p < .01$)으로 회복탄력성(전체)과 긍정성, 대인관계능력, 자기조절능력 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

교사전문성 지원에서는 자기조절능력($r = .25, p < .01$), 대인관계능력($r = .32, p < .01$), 긍정성($r = .37, p < .01$), 회복탄력성($r = .38, p < .01$)으로 회복탄력성(전체), 긍정성, 대인관계능력, 자기조절능력 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

운영 및 의사결정에서는 자기조절능력($r = .21, p < .01$), 대인관계능력($r = .15, p < .01$), 긍정성($r = .21, p < .01$), 회복탄력성($r = .23, p < .01$)으로 회복탄력성(전체), 자기조절능력 과 긍정성, 대인관계능력 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 보면, 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있음을 알 수 있으며, 이는 보육교사의 직무환경이 높을수록 회복탄력성이 높아진다는 것을 의미한다.

<표 11> 보육교사의 회복탄력성과 행복감 간의 상관

		행복감			행복감 전체
		내적 행복	외적 행복	자기조절 행복	
회 복 탄 력 성	자기조절능력	.51**	.50**	.55**	.59**
	대인관계능력	.39**	.54**	.41**	.52**
	긍정성	.69**	.68**	.60**	.75**
	회복탄력성 전체	.64**	.69**	.63**	.75**

** $p < .01$

보육교사의 회복탄력성과 행복감의 상관관계를 알아본 결과 <표 11>에서 제시된 바와 같이 유의한 정적 상관관계($r = .75, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 회복탄력성과 행복감 하위요인을 살펴보면, 내적 행복($r = .64, p < .01$), 외적 행복($r = .69, p < .01$), 자기조절 행복($r = .63, p < .01$)과 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력에서는 내적 행복($r = .51, p < .01$), 외적 행복($r = .50, p < .01$), 자기조절 행복($r = .55, p < .01$), 행복감($r = .59, p < .01$)으로 행복감(전체), 자기조절행복, 내적행복, 외적행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

대인관계능력에서는 내적 행복($r = .39, p < .01$), 외적 행복($r = .54, p < .01$), 자기조절 행복($r = .41, p < .01$), 행복감($r = .52, p < .01$)으로 외적 행복, 행복감(전체), 자기조절 행복, 내적 행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

긍정성에서는 내적 행복($r = .69, p < .01$), 외적 행복($r = .68, p < .01$), 자기조절 행복($r = .60, p < .01$), 행복감($r = .75, p < .01$)으로 행복감(전체), 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복 순으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 보면, 보육교사의 회복탄력성과 행복감 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있음을 알 수 있으며, 이는 보육교사의 회복탄력성이 높을수록 행복감이 높아진다는 것을 의미한다.

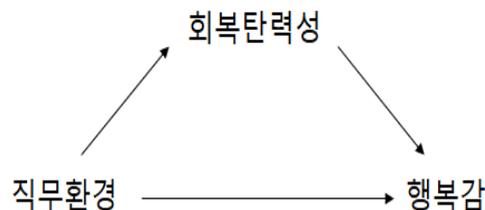
이상의 결과를 종합해볼 때 직무환경과 행복감은 유의한 정적 상관관계를 보이고, 회복탄력성과 행복감도 유의한 정적 상관관계가 나타났으며, 직무환경과 회복탄력성도 유의한 정적 상관관계가 나타났다.

각 변인들의 하위요인들의 상관관계에서는 보육교사의 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정이 정적 상관관계를 나타냈다. 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성은 행복감과 유의한 정적 상관관계가 있음을 확인하였다.

2. 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과가 있는가?

1) 연구모델

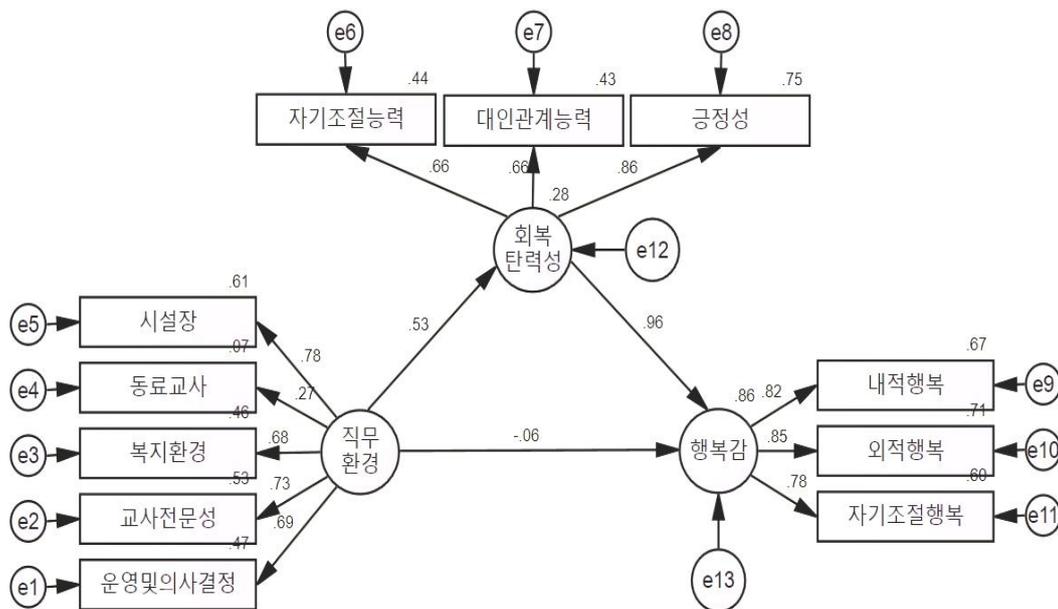
본 연구는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 살펴보기 위해 설정한 가설모델은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 가설모델

설정한 가설모델은 최대우도추정방법(Maximum Likelihood Estimation Method; ML)을 통해 모델의 적합도를 살펴보았다. 구조모형 분석을 위하여 일반적으로 AMOS 프로그램을 활용한 모형검증에서 제시되는 적합도 지수는 연구자의 설정한 이론모델이 자료와 얼마나 잘 부합되는지, 얼마나 설명할 수 있는지를 지수한 값인 절대적합지수(χ^2 , RMSEA, GFI)와 최악의 독립모형에 비하여 이론 모형이 얼마나 자료를 잘 설명해 주고 있는지를 보여주는 상대적합지수(NNFI, CFI)가 대표적이다(문수백, 2009; 홍세희, 2000). 그러나 χ^2 검증은 영가설의 내용이 너무 엄격함에 따라 모형이 조금만 틀려도 쉽게 기각되며, 동일한 모형이 표본크기에 따라 기각될 수도 채택될 수도 있기 때문에 모형을 평가하는데 χ^2 검증보다 적합도 지수(fit index)가 주로 사용되고 있다(문수백, 2009; 홍세희, 2000, 재인용).

Bollen & Long(1993)와 Browne & Cudeck(1989)는 적합도 지수 중 모델을 제대로 평가하기 위하여 표본의 크기에 영향을 받지 않고 자료에 잘 부합되면서, 동시에 간명한 모델을 선택할 수 있어야 한다는 주장에 의거하여 본 연구에서는 RMSEA¹⁾, GFI²⁾, NNFI³⁾ 및 CFI⁴⁾을 통해 모델을 평가하였다. 평가결과는 <표 12>와 같다.



<그림 2> 연구모델

- 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

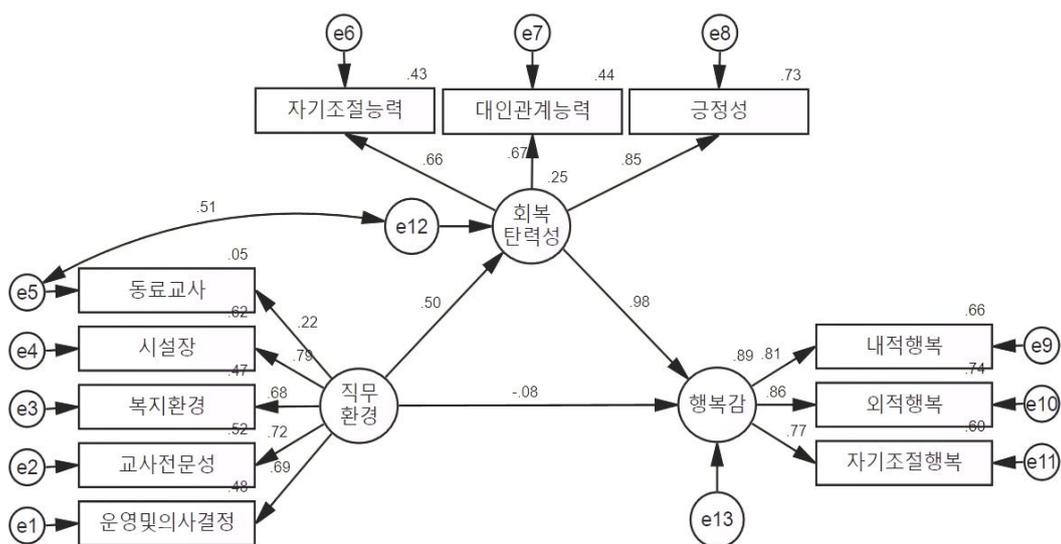
모델의 적합도 지수에 대해서 Steiger(1990)의 주장에 의하면 RMSEA 지수는 .10미만이면 양호한 적합도, .05이하이면 좋은 적합도, .01이하이면 가장 좋은 적합도로 평가한다. GFI, NNFI, CFI는 .90이상이면 적합한 모델로 수용한다(문수백, 2009; 홍세희, 2000). 본 연구모델의 적합도 지수들은 RMSEA= .109, GFI= .905, NNFI= .870, CFI=.903으로 나타났다.

<표 12> 연구모델의 적합도

	χ^2	RMSEA	GFI	NNFI	CFI
연구모델	181.123 (df=41, p<.000)	.109 (.093, .126)	.905	.870	.903

본 연구모델의 각 적합도 지수를 살펴보면 RMSEA 값은 .109로 양호하지 않게 나타났으나, GFI 값은 .905로 적합도가 양호하게 나타났다. 또한 NNFI의 적합도 지수는 .870으로 양호하지 않게 나타났으나, CFI의 적합도 지수는 .903으로 양호한 수준으로 나타났다.

이에 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과 관계를 조금 더 정교화하기 위해 수정지표(Modification Index)를 기준으로 모형을 수정하여 모형의 적합도를 높였다. 수정지수를 통해 오차 항들 간의 공분산 관계로 연결하여 수정된 모형을 구성하였으며, 수정모델은 <그림 3>과 같다.



<그림 3> 수정모델

수정모델의 적합도 평가결과는 <표 13>과 같다.

<표 13> 수정모델의 적합도

	χ^2	RMSEA	GFI	NNFI	CFI
수정모델	114.194 (df=40, p<.000)	.080 (.063, .097)	.933	.930	.949

<표 13>에서 나타난 바와 같이 수정모델의 적합도 지수들은 RMSEA= .080, GFI=.933, NNFI= .930, CFI= .949로 나타나 수정모델의 적합도 지수는 모두 양호한 것으로 나타났다. 이에 따라 수정모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성을 검증한 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> 수정모델의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검정결과

			비표준화 경로계수	표준화 경로계수	S.E.	C.R.	P
직무환경	--->	회복탄력성	.68	.50	.11	6.23	***
직무환경	--->	행복감	-.06	.07	.44	-1.34	
회복탄력성	--->	행복감	.54	.97	.05	10.18	***

***p<.001

<표 14>에서 나타난 바와 같이 보육교사의 직무환경이 회복탄력성에 미치는 효과는 .50로 나타났고, 회복탄력성이 행복감에 미치는 효과는 .97로 나타났다. 그러나 직무환경이 행복감에 미치는 효과는 통계적으로 유의하지 않았다.

2) Bootstrapping을 통한 간접효과 검증

본 연구는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny의 접근법이 다른 방법에 비해 통계적 검증력이 약하다는 사실이 밝혀짐에 따라(이현웅, 2014, Fritz & MacKinnon, 2007) 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 15>와 같다.

<표 15> Bootstrap 간접효과 검증

관계변인		전체효과	직접효과	간접효과
직무환경	---> 회복탄력성	.50**	.50**	
직무환경	---> 행복감	.41**	-.07	.49**
회복탄력성	---> 행복감	.97**	.97**	

** $p < .01$

<표 15>에서 나타난 바와 같이 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 살펴본 결과, 보육교사의 회복탄력성은 직접효과를 미치는 것으로 나타났으나, 직무환경은 행복감에 직접효과를 미치지 않는 것으로 확인되었다.

그리고 직무환경은 회복탄력성을 통해 행복감에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(직무환경 -> 회복탄력성 -> 행복감 = .49).

즉 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 살펴본 결과, 보육교사의 직무환경은 회복탄력성에 직접효과를 미치고, 회복탄력성은 행복감에 직접효과를 미치는 것으로 나타났으며, 보육교사의 직무환경은 행복감에 직접효과는 나타나지 않지만 간접효과가 나타나므로 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다.

V. 논의

1. 논의 및 결론

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

첫째, 개인변인에 따른 직무환경의 차이가 있는가에 대해 살펴본 결과, 월 평균 급여(실수령액)가 150만원 미만, 250만원 이상과 200~250만원 미만, 150~200만원 순으로 직무환경 인식에 차이를 보였으며, 가장 낮은 금액을 받는 보육교사가 자신의 직무환경에 대해 가장 긍정적으로 인식하였다. 이는 150만원 미만의 급여를 수령하는 교사들의 직위는 누리보조교사, 영아보조교사, 대체교사 등으로 담임교사들에 비해 근무시간이 짧고, 보육일지, 관찰일지, 행사계획 등과 같은 서류 및 행정업무가 적거나 거의 없으며, 부모, 원장, 위탁시설, 사업장 등의 복잡한 관료적 통제를 덜 받는 등 보육교사들이 직무에 대해 어려움을 겪는 다양한 부분에 직면하지 않음에 따라 직무환경을 더 긍정적으로 인식하고 있다고 생각한다.

이러한 결과는 월 평균 급여와 직무환경 차이를 살펴 본 김근희(2007), 김미정(2007)의 선행연구에서는 월 급여가 많을수록 직무환경 인식이 높다는 결과와는 다소 차이가 있다. 이는 본 연구와 결과 차이를 보인 선행연구의 연구대상은 일반 어린이집을 대상으로 한 연구가 많았으며, 150만원 미만인 교사들 또한 담임교사 역할을 수행함에 따라 급여가 높을수록 직무환경 인식이 높은 결과가 나타났다고 생각된다. 이와 같이 보육교사 급여에 따른 직무환경의 차이에 있어 상이한 결과가 나타난 원인에 대하여는 추후 연구를 통해 자세히 살펴 볼 필요가 있을 것이다.

다음으로 개인변인에 따른 회복탄력성의 차이가 있는가에 대해 살펴본 결과, 미혼보다 기혼의 보육교사의 회복탄력성이 높게 나타났으며, 이는 기혼교사들이 미혼교사보다 회복탄력성이 높다는 권수현(2010), 이정현(2012), 정연일(2016), 정현아(2014)의 연구결과를 지지하고 있다. 이와 같은 결과는 기혼교사들은 가족구성원의 지지를 받을 수 있어 심리적 안정감으로 회복탄력성이 높다는 안선희, 김지은(2007)의 연구와 같은 맥락이며, 보육교사는 일반 직장보다 상대적으로 자녀를 양육하면서 일과 병행할 수 있는 기회가 많은 것에 대해 기혼교사들은 긍정적인 만족감을 가지고 있고, 이러한 만족감은 교사 자신 스스로 폭넓은 이해와 대인관계를 현명하게 이끌어가는 회복탄력성에 직·간접적인 영향을 미치므로 미혼교사보다 기혼교사의 회복탄력성이 높은 수준

을 나타내고 있다고 추측할 수 있다. 따라서 미혼교사에게는 자신의 감정을 조절하는 자기조절능력과 어려움을 극복할 수 있는 동료교사 및 원장의 격려와 지지를 통해 심리적 안정감을 가지고 회복탄력성을 높일 수 있도록 지원할 필요가 있다.

그리고 보육교사의 결혼여부와 더불어 보육교사의 직위에서 주임교사가 담임교사보다 회복탄력성이 높게 나타났다. 이는 주임교사는 담임교사의 역할 뿐 아니라 원장과 교사와의 관계에서 중간관리자의 역할을 수행하는 직위의 특성상 역경과 스트레스를 극복하고 성공적으로 적응하고자 하는 긍정적인 힘을 의미하는 개인의 내적 요인인 회복탄력성이 자연스럽게 강화되거나 높게 인식해야함을 자각할 수도 있고, 회복탄력성이 높은 보육교사들이 보육교사로서의 직무수행의 어려움에도 회복탄력성을 발휘하여 스스로 성장하는 계기로 생각하고 건강한 마음으로 노력함에 따라 주임교사의 직위에 오를 가능성이 높다고 해석할 수도 있다.

마지막으로 개인변인에 따른 행복감의 차이가 있는가에 대해 살펴본 결과, 기혼인 보육교사가 미혼인 보육교사보다 보육교사의 행복감에 대해 더 긍정적으로 인식하였다. 이러한 결과는 기혼교사들이 미혼교사보다 행복감이 높다는 곽희경(2011), 민재철(2012), 이경자(2017), 이미란(2010), 이지연(2017)의 연구결과를 지지하고 있다. 이는 자신이 하는 일에 대한 자신감, 보람, 기쁨, 감사함을 느끼면서 본인 스스로 잘 살고 있다는 긍정적인 생각을 하기 때문이라는 김주희(2017)의 연구와 맥을 같이 한다. 즉 기혼교사들은 미혼교사들에 비해 동료 이외 배우자, 자녀와 같은 친밀한 관계에서 그들이 자신을 절대적으로 지지, 격려해줌으로서 심리적 안정감을 가지고, 결혼생활을 통해 삶의 목적이 뚜렷해지며 자신의 삶을 주도적으로 이끌어감으로서 자부심을 느끼며, 자율성, 환경에 대한 통제력을 발휘할 수 있기 때문에 행복감이 높은 것으로 추측할 수 있다.

개인변인에 따른 직무환경, 회복탄력성, 행복감의 차이를 살펴본 연구결과에서 나타난 바와 같이 선행연구와 유사한 결과가 나타나는 반면, 선행연구와 상이한 결과가 나타나기도 하였다. 이는 본 연구대상이 울산이라는 특정 지역 내 다양한 유형의 어린이집 중 직장어린이집 보육교사를 대상으로 표집하여 이로 인한 표집 집단의 특성에 의한 결과의 차이로 해석할 수 있다. 이에 보육교사의 직무환경, 회복탄력성, 행복감과 일반적 배경 변인에 대한 연구결과가 상이하게 보고된 부분에 대한 추후 검증이 필요하다.

둘째, 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 외적요인인 직무환경과 행복감의 상관관계를 알아본 결과 직무환경과 행복감 간에 정적 상관관계가 나타났다. 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정 등 직무환경을 긍정적으로 인식하는 교사의 경우 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복을 긍정적으로 인식하였으며, 이는 보육교사의 직무환경을 긍정적으로 인식할수록 행복감이 높아지는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 보육교사의 직무환경이 행복감에 영향을 미친다

는 김범준(2001), 김수희(2000), 김은경(2014), 김혜리(2014), 박수미(2018), 오혜경(2016)의 연구결과를 지지하고 있다.

2017년 육아정책연구소가 유치원과 어린이집 교사 1,543명을 대상으로 근무환경을 조사한 결과를 통해 보육현장에서 교사들은 행복감을 위해 근무환경(68.8%)에 대한 개선요구가 컸다(육아정책연구소, 2017). 또한 본 연구의 연구대상인 직장어린이집 보육교사의 경우, 다른 직업에 비해 근무시간이 길고, 어린이집에서 보내는 시간이 많으며, 영유아 보육시간 또한 일반 어린이집에 비해 긴 편이다. 직장어린이집 보육교사와 관련된 선행연구에 따르면, 정행숙(2012)은 직장어린이집 교사들은 직무스트레스가 높게 나타나며, 이운경(1999)은 일반 어린이집 영유아들의 50%이상이 오후 4-5시 이전 귀가하는 반면, 직장어린이집의 경우 근로자인 부모들의 출퇴근 시간을 고려하여 9시 이전 등원 및 오후 6-7시가 넘어야 하원하는 경우가 많아 하루 10시간 넘게 영유아들과 함께 생활해야 하는 특성을 지니고 있다고 한다. 변윤지, 이대균(2015)은 직장어린이집에서 이루어지는 다양한 프로그램 개발 및 공모전 참여는 질 높은 프로그램을 개발하고 현장에 적용하기 위한 방법이 아닌 교사들에게 보육 이외 다른 업무의 부담으로 인식된다고 한다.

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 의결권 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 행복감에 영향을 미치는 내적요인인 회복탄력성과 행복감의 상관관계를 알아본 결과 회복탄력성과 행복감 간 정적 상관관계가 나타났다. 즉 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성 등 회복탄력성이 높은 보육교사의 경우, 내적 행복, 외적 행복, 자기조절 행복을 긍정적으로 인식하였으며, 이는 보육교사의 회복탄력성이 높을수록 행복감이 높아지는 것을 알 수 있다.

이와 같은 결과는 회복탄력성이 높아지면 행복감이 높아진다는 곽희경(2011), 권수현(2012), 김미진, 김병만(2014), 탁정화, 강현미(2014), 황해익, 탁정화, 홍성희(2013)의 연구결과를 지지하고 있다. 회복탄력성이 보육교사의 행복감에 직접적인 영향을 미치는 이유를 살펴보면, 역경의 상황에서도 스스로 이겨내고 조절하는 능력인 회복탄력성이 높은 교사는 부정적 환경이나 상황에서도 자신의 감정을 조절하고 위기를 극복하며(김주환, 2011), 자신에 대한 긍정적인 태도를 가짐으로 심리적 안정감을 유지하도록 하여 행복감을 높이는데 기여하는 것으로 설명할 수 있다(탁정화 외, 2014). 따

라서 본 연구의 결과는 보육교사의 회복탄력성은 행복감을 높인다고 해석할 수 있으며, 보육교사의 행복감을 높이기 위해서는 보육교사의 회복탄력성을 높일 필요가 있다. 이를 위해 교사 자신의 회복탄력성 수준을 파악하고 꾸준한 노력과 훈련을 통해 회복탄력성을 증진시킬 수 있다는 점(김주환, 2011)을 인식시켜 보다 높은 회복탄력성을 가질 수 있도록 지원하고, 회복탄력성을 강화하고 증진하는 방안 및 프로그램 개발이 필요하다.

넷째, 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 외적요인인 직무환경과 내적요인인 회복탄력성의 상관관계를 알아본 결과 직무환경과 회복탄력성 간 정적 상관관계가 나타났다. 직무환경의 하위요인인 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 복지환경, 교사전문성 지원, 운영 및 의사결정에 대해 긍정적으로 인식하는 교사의 경우, 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성도 높게 나타났다.

이러한 결과는 김민석, 문혁준(2016), 장숙현, 문혁준(2015), 이채호(2017), 오봉숙(2017)의 연구 결과를 지지하고 있으며, 보육교사의 질을 좌우하는데 직무환경과 회복탄력성이 중요한 요인임을 알 수 있다. 이는 회복탄력성의 특성을 역경과 어려움을 도약의 발판으로 삼아 역경을 이겨낼 수 있는 잠재적인 힘인 개인적인 내적요소와 직무환경과 같은 환경적인 외적요소의 복합체로서 스스로 노력과 훈련, 인식을 통해 향상시킬 수 있다고 설명(권수현, 2015; 이채호, 2017)함으로 직무환경과 회복탄력성 간의 정적 상관관계가 나타났을 것이라 생각된다.

그러므로 보육교사의 직무환경과 회복탄력성 증진을 위해 어린이집 원장, 동료교사와의 관계 개선, 복지환경 개선, 교사 의견의 적극적인 수렴과 연수, 교사전문성 지원 등의 환경적인 요소로서의 다양한 노력과 회복탄력성 증진 프로그램 참여 등 지속적인 지원이 필요하다.

다섯째, 보육교사의 회복탄력성은 행복감에 직접적인 영향을 미치고 있으나, 직무환경은 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 보육교사의 회복탄력성이 행복감에 영향을 미친다는 탁정화, 강현미(2014), 황해익, 탁정화, 홍성희(2013), 오봉숙(2017)의 연구결과를 지지해주는 결과이다. 회복탄력성이 보육교사의 행복감에 직접적인 영향을 미치는 이유를 살펴보면, 보육교사가 긍정적이고 낙관적인 태도를 가지며 미래에 대한 긍정적인 기대감을 가지고 주관적, 심리적 안녕감에 영향을 미치게 되며(탁정화 외, 2014), 위기의 상황에서도 스스로 조절하는 능력인 보육교사의 회복탄력성(황해익 외, 2013)이 높은 교사는 부정적인 직무환경이나 상황에서도 자신의 감정을 조절하고 위기를 극복하며 자신에 대한 긍정적인 태도를 보임으로 심리적 안정감을 유지하도록 하여 행복감을 높이는 데 기여하는 것으로 해석할 수 있다.

반면 본 연구에서 보육교사의 직무환경과 행복감 간 정적상관관계가 나타났으나, 행복감에 대하여 직무환경, 회복탄력성을 함께 고려하여 관계를 살펴본 결과 보육교사

의 행복감에 직무환경은 직접적인 영향이 없는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직무환경이 행복감에 직접적인 영향을 미친다는 김혜리(2014), 박수미(2018)의 연구결과와는 다소 차이가 있다.

이와 같이 보육교사의 행복감에 직무환경이 정적인 관계가 있으나, 직접적인 영향에 대한 상이한 결과는 다음과 같이 설명할 수 있다. 첫째, 보육교사의 행복감과 직무환경이 관련성은 있으나, 회복탄력성이라는 다른 요인이 함께 투입됨으로써 상대적으로 직무환경의 중요성이 낮아지거나 약해진 것으로 생각된다. 둘째, 본 연구의 연구대상이 직장어린이집 보육교사임을 고려해본다면, 장시간 근무 및 복잡한 관료적 통제, 부모의 지나친 요구나 간섭 등 직장어린이집이라는 특수성에 따른 유사한 직무환경을 경험함에 따라 직무환경이라는 외적요인보다는 교사 개인의 내적요인인 회복탄력성이 보육교사의 행복감에 더 강한 영향 요인으로 작용한다고 추측할 수 있다. 셋째, 보육교사의 직무환경과 행복감 간의 관계를 살펴본 선행연구들을 검토하면, 자료 분석 과정에서 단순한 영향을 살펴본 회귀분석을 이용한 연구인지, 매개효과를 고려하였는지에 대해 결과가 상이하게 나타날 수 있으며, 매개효과를 검증하는 방법에서도 Baron과 Kenny, Sobel test, Bootstrapping 등 분석방법에 따라 결과가 달라질 수 있을 것이라 생각된다. 이처럼 보육교사의 행복감에 직무환경의 직접적인 영향에 대한 혼재된 연구결과가 나타난 원인에 대해서는 추후 연구를 통해 자세히 살펴 볼 필요가 있을 것이다.

이와 같이 본 연구의 결과에 의하면 직무환경과 행복감의 관련성은 확인되지만, 회복탄력성이라는 보육교사의 내적요인이 함께 투입됨으로써 직접 효과가 사라지는 것으로 나타남에 따라 직무환경과 회복탄력성이 행복감에 대해 긍정적인 영향을 향상시키는 것으로 추측할 수 있다. 직무환경은 보육교사의 행복감에 직접효과를 나타내기보다 직무환경에 대한 교사 스스로가 인식한 생각과 감정을 스스로 조절할 수 있는 능력인 회복탄력성이 행복감에 영향을 미치는 주요인으로 작용한다고 할 수 있다. 즉 직무환경을 긍정적으로 인식하였을 때 느끼는 행복감보다는 회복탄력성이 매개로 작용하였을 때 행복정도가 높아지는 것을 알 수 있다.

다음으로 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성을 매개변인으로 설정하여 경험적 자료를 통해 통계적 검증을 실시한 결과 직무환경은 행복감에 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 직무환경은 회복탄력성에 직접효과를 미치고, 보육교사의 회복탄력성은 행복감에 직접효과를 미치며, 보육교사의 직무환경은 행복감에 직접효과를 미치지 않지만 간접효과를 미치는 것으로 나타났기에 매개효과 검증에서 완전매개효과가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 직무환경이 행복감을 높이는 직접적 영향을 가지고 있으나, 회복탄력성에 의해 통제를 받을 때 기존의 직접적 영향력은 사라지고 회복탄력성을 매개로 하는 간접적 영향력만을 미치게 된다는 것으로 해석할 수 있다.

이와 같은 결과로 볼 때 보육교사의 행복감 증진에 보육교사의 외적요인인 직무환경이 절대적인 것이 아니며 자신에 대한 믿음과 의지를 강화하여 역경과 어려움을 오히려 도약의 발판으로 삼은 힘인 회복탄력성을 갖게 될 때 보육교사의 행복감이 향상될 수 있다는 것을 의미한다 할 수 있다. 즉 다양한 보육교사의 직무환경에 따른 긴장과 인내 수준을 스스로 강화, 약화시킬 수 있는 회복탄력성이 교사 개인의 삶을 긍정적으로 평가하고 역경의 상황에 대해 적절한 대처나 부정적 감정 조절을 통해 높은 행복감을 경험하는 것(탁정화 외, 2014)이라고 설명함으로써 외부요인인 직무환경 자체보다는 환경에 대한 보육교사 개인의 해석과 대응이 본인의 행복감을 결정한다고 추측할 수 있다.

이상의 연구결과는 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있으며, 보육교사의 회복탄력성은 직무환경과 행복감에 중요한 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 행복감을 높이기 위한 방안 중 보육교사의 직무환경을 높이는 것이 직접적인 효과를 발휘하지 못하더라도, 보육교사의 직무환경을 개선함으로써 회복탄력성이 향상되고 이로 인해 행복감을 높일 수 있다는 것을 확인할 수 있었으며, 보육교사의 행복에 영향을 미치는 중요한 요인인 회복탄력성을 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 역경을 극복하는 회복탄력성을 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 회복탄력성은 개인의 능력이기도 하지만 개인을 둘러싼 환경과 맥락 안에서 능동적으로 상호작용하며 발달하고 향상될 수 있다는 유동적인 변인임을 고려할 때, 교사 교육 및 회복탄력성 증진 프로그램을 통해 교사 개개인 스스로가 회복탄력성을 향상시키는 기회 제공 및 극복력을 높이기 위한 다양한 지지와 방안모색이 필요하다고 생각한다.

2. 제언

이와 같은 연구결과와 결론을 토대로 본 연구의 제한점을 몇 가지 제시하고자 하며, 보육교사의 직무환경과 회복탄력성을 향상시키고 행복감을 높이기 위한 후속 연구를 위하여 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 울산광역시에 소재한 직장어린이집에 현재 재직하고 있는 보육교사

291명을 대상으로 하였으므로 연구결과를 전체 보육교사로 일반화하여 적용하는데 한계가 있다. 이처럼 연구대상의 표집에 제한점이 있기 때문에 후속연구에서는 다양한 지역과 다양한 어린이집 유형에 근무하는 보다 많은 보육교사를 대상으로 한 폭넓은 연구를 통해 일반성과 대표성을 높여야 할 것이다.

둘째, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 알아보기 위해 사용한 각 변인의 측정도구가 자기평가식 설문지에 의한 것이므로, 평가자의 주관적 판단이 반영될 수 있고 자신에 대해 더욱 긍정적으로 평가할 가능성도 있다. 따라서 측정방법의 타당성을 높이기 위해 심층면담, 관찰 등과 같은 질적 방법을 함께 고려하여 연구할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 직무환경, 회복탄력성, 행복감의 관계와 직무환경이 행복감에 미치는 영향에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하는 것으로 그쳤지만, 이와 같은 변인 이외 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 교사효능감, 직무만족도, 교수몰입, 사회적지지, 심리적 소진, 직무스트레스 등 보육교사 주위를 둘러싼 다양한 변인들을 고려한 연구가 필요하다.

넷째, 회복탄력성은 보육교사 개인의 내적요소로서 보육교사의 기질과 환경에 따라 회복탄력성의 차이를 나타낼 수 있으므로 연구 결과를 일반화하여 적용하는데 한계가 있다. 즉 보육교사 내면의 개인적인 특성자원을 일반화하는데 제한점이 있기 때문에 후속연구에서는 보육교사의 개인적, 환경적으로 형성되는 회복탄력성을 배경변인으로 하는 연구가 더욱 폭넓게 이루어져야 할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 보육교사의 직무환경, 회복탄력성, 행복감의 관계, 보육교사의 직무환경과 행복감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 나타내는 것을 파악하였다.

이러한 연구결과는 보육교사의 행복감에 영향을 미치는 변인으로 외적요인인 직무환경과 내적 요인인 회복탄력성이 보육교사의 행복감에 영향이 있으며, 행복감에 상대적으로 높은 영향력을 가지는 내적요인인 회복탄력성의 중요성을 객관적으로 입증한 것이다. 하지만 보육교사 개인의 행복에 높은 영향을 지니는 회복탄력성의 중요성에도 불구하고 회복탄력성을 높일 수 있는 프로그램 제시가 없었으며, 행복감에 관계는 있으나 직접효과는 나타나지 않았던 직무환경 또한 행복감에 미치는 영향력을 높일 수 있도록 어린이집 및 정부차원의 적극적인 정책개발과 관련된 심도있는 연구가 필요하다. 한편 보육교사의 행복감 향상을 위해 회복탄력성 증진도 중요하지만 동시에 직무환경 향상 방안 강구도 필요하며, 이를 통해 보육교사의 직무환경을 높이고, 회복탄력성을 증진시키는 프로그램을 개발하여 보육교사의 행복감을 높임으로써 보육의 질을 높일 수 있는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강은진, 김정숙, 김승진, 안혜준(2016). 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안. 육아정책연구소.
- 강은주, 이수경(2017). 보육교사의 인성과 행복감 및 직무만족도의 관계. *교육연구*, 2(2), 1-18.
- 고경미, 최은실, 이선경(2015). 보육교사의 자아탄력성과 사회적 지지 및 심리적 안녕감과 관계 분석. *어린이문학교육연구*, 16(3), 404-426.
- 곽희경(2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 구광현(2013). 유아교사의 행복감이 창의성과 교수 효능감에 미치는 영향. *유아교육학논집*, 17(2), 287-304.
- 구은미(2004). 보육프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 구재선(2005). 성격, 효능감, 생활경험과 주관적 행복의 관계: 토착심리학적 접근. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 구효진, 김민영(2016). 공립유치원 유아교사의 개인변인에 따른 심리적 소진과 회복탄력성에 관한 연구. *유아특수교육연구*, 16(1), 135-160.
- 국가법령정보센터. 영유아보육법.
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=192324&efYd=20170915#0000> 에서 2018년 9월 15일 인출.
- 국립국어원. 표준국어대사전.
http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp 에서 2018년 9월 15일 인출.
- 국성자(2011). 보육교사의 직무환경과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향-광주광역시 보육교사를 중심으로. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 권석만(2008). *긍정심리학*. 서울: 학지사
- 권석만(2009). *긍정심리학: 행복의 과학적 탐구*. 서울: 학지사.
- 권수현(2010). 유치원 교사의 회복탄력성(resilience) 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 권수현(2015). 유아교사의 회복탄력성에 대한 고찰: 개념 및 구성요인, 향상방안을 중심으로. *육아지원연구*, 10(2), 31-53.
- 권수현, 이승연(2010). 유치원교사의 회복탄력성 분석. *한국교원교육연구*, 27(2), 137-157.

근로복지공단 직장보육지원센터. 직장어린이집의 개념

- <https://www.kcomwel.or.kr/escac/equi/kids/intr.jsp>에서 2018년 11월 10일 인출
- 길현주, 김수영(2016). 유아 교사의 정서 지능, 심리적 안녕감, 사회적 지지, 회복탄력성 간의 구조적 관계. *아동교육*, 25(2), 201-220.
- 김리진, 홍연애(2013). 보육교사의 자아탄력성과 심리적 안녕감이 직무스트레스에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 9(4), 55-74.
- 김미진, 김병만(2015). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 변인의 경로분석. *생태유아교육연구*, 14(4), 99-120.
- 김민석, 문혁준(2016). 유아교사의 회복탄력성, 완벽주의 성향, 근무환경인식이 직무스트레스에 미치는 영향 분석. *유아교육학회지*, 20(2), 53-73.
- 김민영(2016). 유아교사의 개인변인에 따른 심리적 소진과 회복탄력성에 관한 연구. 우석대학교 대학원 석사학위논문.
- 김범준(2001). 교사들의 직무만족도 관련 변수에 관한 Meta 분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성미(2012). 어린이집교사의 보육신념, 행복감과 영유아권리존중 보육실행과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김소리, 최일선(2017). 유치원교사의 행복감이 자아탄력성과 교사효능감에 미치는 영향. *육아지원연구*, 12(1), 29-51.
- 김수현(2017). 유치원교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김시연(2013). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주대학교 대학원 박사학위논문.
- 김원표(2017). 구조방정식모델분석. 와이즈인컴퍼니.
- 김윤경(2011). 유아교사의 정서노동과 자아탄력성과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은경(2014). 어린이집 교사의 심리적 안녕감이 역할수행능력과 직무만족도에 미치는 영향. 위덕대학교 대학원 석사학위논문.
- 김애경(2015). 예비 유아교사의 성격유형과 자기효능감 및 회복탄력성과의 관계. *어린이미디어연구*, 14(3), 231-253.
- 김정민(2018). 직장어린이집 보육교사의 심리적 소진과 행복감의 관계. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정숙, 최태진, 이희영(2011). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. *직업교육연구*, 30(3), 427-441.
- 김정애(2000). 어린이집 교사의 교직태도와 직무만족도에 관한 연구. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김정희, 이용주, 김동춘(2014). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계. *한국보육지원학회지*, 10(3), 103-120.
- 김주환(2011). *회복탄력성(시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀)*. 위즈덤하우스.
- 김주희(2017). 자녀를 둔 보육교사의 행복감이 직무만족도에 미치는 영향: 조직몰입도의 매개효과를 중심으로. *충신대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김준희, 문승연, 박희수(2013). 서비스 질의 영향 요인에 관한 구조적 분석-보육서비스를 중심으로. *한국자치행정학보*, 27(3), 145-164.
- 김하니(2012). 보육교사의 정서지능, 교사효능감 및 직무만족도가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. *부산대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김현주, 김남희(2018). 어린이집 기관풍토 및 영아교사의 전문성 인식과 행복감 간 관계. *생태유아교육연구*, 17(1), 27-48.
- 김현지(2008). 영아-교사의 상호작용 증진을 위한 보육교사 교육프로그램 구성 및 효과. *경희대학교 대학원 박사학위논문*.
- 김현진(2014). 유아의 교육기관적응과 자아탄력성 및 자아존중감 간의 관계 분석. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김혜리(2014). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 관련 변인 탐색. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*.
- 류신애(2017). '보육교사'가 행복해야 '아이'가 행복하다. 키즈맘. <https://kizmom.hankyung.com/> 에서 2017년 11월 15일 인출.
- 문수백(2009). *구조방정식모델링이 이해와 적용*. 서울: 학지사.
- 민재철(2012). 유아체육교사의 행복감과 자아정체감이 교사효능감과 상호작용 및 직무만족에 미치는 영향. *계명대학교 대학원 박사학위논문*.
- 민하영, 권기남 (2009). 유아교육기관 시설장의 변혁적 리더쉽과 거래적 리더쉽, 교사의 주관적 삶의 질 및 조직헌신 간의 관계. *한국생활학회지*, 18(4), 857-867.
- 박묘정(2018). 보육교사의 교사효능감과 이직의도 간의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. *울산대학교 대학원 석사학위논문*.
- 박봉환, 남미경(2017). 보육교사의 행복감과 교사-영아 상호작용의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. *생태유아교육연구*, 16(4), 1-24.
- 박비둘, 김경란, 오재연(2018). 유아교사의 회복탄력성에 영향을 미치는 관련변인 탐색. *어린이미디어연구*, 17(1), 1-31.
- 박삼섭(2006). 보육교사의 근무환경 개선을 위한 연구. *서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문*.
- 박성혜, 박은주(2014). 유아교사의 교직적성과 행복감과의 관계. *유아교육학회지*, 18(6), 165-190.
- 박은미(2015). 유아교사의 정서지능과 직무스트레스의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

- 과. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은정(2003). 어린이집 교육교사의 직무만족도와 직무환경 개선방안에 관한 연구. 상지대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박은혜, 전셋별(2010). 유치원 교사의 회복탄력성에 영향을 미치는 위험요인과 보호요인 탐색. *한국교원교육연구*, 27(1), 253-275.
- 박제일(2012). 교사의 성격, 낙관성, 희망이 심리적 안녕감에 미치는 영향에 관한 연구. *재활심리연구*, 19(3), 467-485.
- 박진이(2017). 보육교사의 집단 자아존중감, 근무시간이 직무만족도에 미치는 영향: 기관의 사회적 지지와 보육환경의 조절효과. *유아교육연구*, 37(5), 435-352.
- 박찬옥, 조현정(2006). 부모와 교사가 인식한 직장보육시설의 질적 수준 탐색. *한국영유아보육학*, 44(1), 1-18.
- 박효서(1999). 자기위로능력이 스트레스 대처방식과 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 보건복지부(2017). *보육사업안내*.
- 보건복지부. 보육통계.
http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1583에서 2018년 11월 10일 인출
- 손아랑(2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 58, 81-101.
- 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.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사행동이 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 안상미(2002). 유아교사의 교사효능감에 따른 교사-유아상호작용. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안현미, 김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단, 2013-정책개발-02.
- 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.
- 오수현, 김승희(2016). 교사 배경 변인에 따른 유아교사의 행복감. *학습자중심교과교육연구*, 16(10), 141-165.
- 오혜경(2016). 보육교사의 근무환경 인식과 행복감에 관한 연구: 직장어린이집 교사를 중심으로. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 우수경, 김기예(2015). 개인변인에 따른 유아교사의 회복탄력성과 교사효능감 및 직무소진에 관한 연구. *영유아보육학*, 95, 105-125.
- 우수미(2007). 선택이론에 기초한 관계증진 프로그램이 초등학생의 대인관계 및 행복감 증진에 미치는 효과. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 위키백과. 회복탄력성.
<https://ko.wikipedia.org/> 에서 2018년 6월 5일 인출.
- 유미나, 신나리(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적지지. *생애학회지*, 13, 73-85.
- 유승연, 김은수(2012). 어린이집교사의 삶의 만족도와 직무스트레스 및 대처방법과의 관계 연구. *아동과 권리*, 16(2), 367-417.
- 유현정(2003). 직장보육시설의 근무환경에 따른 교사의 직무만족도 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태분석. 한국여성개발원, 372-439.
- 이강훈, 황해익(2017). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 변인들 간의 위계적 선형모형(HLM)분석. *아동교육*, 26(2), 247-270.
- 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.
- 이경자(2017). 보육교사의 직무만족과 보육민감성이 행복에 미치는 영향. 서남대학교 박사학위논문.
- 이미란(2010). 영유아교사의 행복감과 교사헌신의 관계연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미란, 이혜원, 탁정화(2017). 예비유아교사의 자기효능감과 그것의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 17(2), 491-512.
- 이상복(2012). 행복을 부르는 긍정 심리학. 공동체.
- 이소영(2014). 유아교사의 회복탄력성 조사 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수진(2014). 유아교사의 회복탄력성 연구. 창원대학교 대학원 석사학위논문.

- 이숙희(2005). 보육교사에 대한 시설장의 신뢰성과 보육교사의 역할수행 간의 관계. *미래유아교육학회지*, 12(1), 57-76.
- 이순애, 성소영(2012). 보육교사의 배경변인과 근무환경에 따른 직무만족도. *아동교육*, 21(3), 267-284.
- 이새별, 황희숙(2016). 어린이집 조직문화와 보육교사의 창의적 인성이 보육교사의 행복에 미치는 영향. *미래유아교육학회지*, 23(2), 137-156.
- 이영이, 노진숙, 윤영숙, 전은희(2011). 초등교사의 낙관성과 정서조절양식 및 심리적 안녕감의 관계. *한국동서정신과학회지*, 14(1), 51-63.
- 이운성(2013). 유아교사의 정서노동, 자아탄력성, 직무만족도에 관한 구조모형 분석. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 이운경(1999). 유치원 교사의 갈등관리 유형과 직무만족도와의 관계. *교육학연구*, 27(3), 365-383.
- 이윤미, 박선영(2010). 직장보육시설의 보육교사가 인식하고 있는 교사-부모 관계의 특질. *유아교육학논집*, 14(1), 69-91.
- 이은숙(2015). 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스, 보육효능감, 보육헌신 및 행복감 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은숙, 이경남(2015). 영유아교사의 정서지능이 행복감에 미치는 영향: 직무스트레스 및 교사효능감의 매개효과. *한국보육지원학회지*, 11(2), 221-238.
- 이은정(2011). 보육교사의 교사효능감과 교사-영아상호작용간의 관계. *한국자치행정학보* 25(2), 319-337.
- 이점자(2012). 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향: 보육교사 효능감을 매개 변수로 하여. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정현(2012). 특수학교 교사의 심리적 소진 및 직무만족도와 회복탄력성의 관계연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이주영, 고재욱(2015). 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향: 경기도 북부지역을 중심으로. *한국보육지원학회지*, 11(1), 63-82.
- 이재신, 이지혜(2011). 교사의 자율성, 낙관성, 교수몰입과 주관적 안녕감 간의 관계. *한국교원교육연구*, 28(1), 66-90.
- 이지연(2017). 직장어린이집 교사의 임파워먼트와 행복감, 자아존중감이 영유아 권리 존중보육에 미치는 영향. 총신대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진옥(2011). 직장보육시설 시설장의 어려움과 보람 그리고 희망. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 이채호(2017). 보육교사의 직무환경과 심리적 소진과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. *유아교육학논집*, 21(2), 195-214.
- 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.
- 임영진(2010). 성격 강점과 긍정 심리치료가 행복에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 임옥희(2004). 보육교사의 교육신념과 직무만족. *한국가정과학회지*, 7(1), 101-111.
- 임해은, 권연희(2015). 사립유치원 교사의 심리적 소진에 대한 직무스트레스와 회복탄력성의 영향. *인문학논총*, 37, 53-80.
- 육아정책연구소(2017). 행복한 영유아를 위해, 이제는 교사의 행복을 돌아볼 때. 육아정책 Belif, 59호.
- _____ (2017). 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감을 위한 정서적 역량 지원 방안. 이슈페이퍼 2017-06.
- 장미정(2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 장현실(2013). 어린이집 직무환경과 일과 삶의 균형이 기혼 교사 자녀와의 분리불안에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 정순영, 김경란(2017). 보육교사가 지각한 사회적 지지가 행복감 및 정서지능에 미치는 영향. *어린이미디어연구*, 16(3), 1-22.
- 정연일(2016). 보육교사의 심리적 소진과 교사-영유아 상호작용의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 정영희, 이영숙(2012). 어린이집 교사의 직무환경과 민감성 분석. *미래유아교육학회지*, 19(2), 107-132.
- 정은선(2008). 부모의 양육태도가 주관적 행복감과 우울감에 미치는 영향: 강인성과 완벽주의의 매개역할, 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 정행숙(2012). 직장어린이집과 국공립어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜옥, 이옥형(2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. *유아교육연구*, 31(3), 31-54.
- 조규영(2011). 보육교사의 직무스트레스 선행요인과 행위결과에 관한 연구. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 조선희(2005). Roteer와 Glasser의 내외통제성이 청소년이 정신건강과 심리적 및 주관적 안녕감에 미치는 상대적 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조성연, 구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기 효능감. *아동학회지*, 26(4), 55-70
- 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나(2011). 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 표준화를 위한 타당화 연구. *한국가정관리학회지*, 29(2), 1-12

- 조원중(2011). 근로자 보육실태 및 직장보육시설 활성화 방안. 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.
- 차정주, 이효림(2015). 유아교사의 소진과 정서노동이 행복감에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 20(2), 375-393.
- 채영란(2016). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계: 교사의 심리적 소진의 매개효과를 중심으로. *유아교육학회지*, 20(4), 27-46.
- 최민수, 조다혜(2015). 영유아교사의 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. *미래유아교육학회지*, 22(4), 239-256.
- 최영옥(2011). 교사의 다차원적 완벽주의 성향에 따른 사회적 문제해결 능력, 직무스트레스 및 행복 간의 관계분석. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 최운정(2009). 유아교사의 행복증진 프로그램 개발연구(Seligmand의 강점을 중심으로). 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 최인숙(2014). 보육교사의 근무환경과 행복감이 교사효능감에 미치는 영향. 광운대학교 상담복지정책대학원 석사학위논문.
- 최효정, 석은조(2013). 보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 75, 93-115.
- 최혜영, 김수영(2018). 보육교사의 교직에 대한 열정과 행복감 간의 관계에서 교사효능감의 매개효과: 직장보육시설을 중심으로. *아동교육*, 27(2), 273-285.
- 탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 자아존중감과 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향. *유아교육연구*, 34(5), 107-128.
- 통계청(2018). 국가지표체계 국민 삶의 지표.
<http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=8077> 에서 2018년 9월 5일 인출
- 하정희, 강병재(2000). 직장보육이 기혼 직업여성의 양육만족과 직무에 미치는 영향. *국제여성연구소*, 9(1), 297-313.
- 하재희(2016). 국공립 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 황종귀(2017). 보육교사의 행복감, 자기효능감과 교사-유아의 상호작용 간의 관계. *유아교육·보육복지연구*, 21(3), 7-25.
- 황해익(2013). 유아교사의 행복감과 교사효능감의 관계에서 직무만족도의 매개효과. *생태유아교육연구*, 12(2), 157-180.
- 황해익, 탁정화, 김미진(2012). 직장어린이집 보육교사의 직무스트레스에 관한 내러티브 탐구. *한국보육지원학회지*, 8(3), 163-184.
- 황해익, 탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 회복탄력성 인식수준에 따른 소진과 자아존중감의 관계. *열린유아교육연구*, 19(4), 31-52.
- 황해익, 탁정화, 홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도

- 가 행복감에 미치는 영향. *유아교육학회지*, 17(3), 411-432.
- 허영립, 정선영(2009). 보육교사가 인지한 시설장의 서번트 리더십이 보육교사의 직장 내 인간관계와 직무 및 직무환경만족도에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 14(2), 91-110.
- 허준(2014). *허준의 쉽게 따라하는 AMOS 구조방정식모형*. 한나래출판사.
- 형근혜(2006). 보육교사의 직무환경에 따른 직무만족도. 순천대학교 대학원 석사학위 논문.
- 형근혜, 박옥임, 강희순(2010). 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 직무환경의 인식 차이. *한국지역사회생활과학회지*, 21(3), 285-298.
- 홍성희, 탁정화, 강현미(2014). 부모의 행복감이 양육스트레스와 직장어린이집 이용 만족도에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 10(2), 73-91.
- 홍세희(2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 산정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- 홍은숙(2006). 탄력성(resilience)의 개념적 이해와 교육적 방안. *특수교육학 연구*, 41(2), 45-67.
- 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.
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Browne. M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 445-455.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18, 233-239
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Katz, L. G. (1995). *Talk with teachers of young children*. Norwood, NJ: Ablex
- Lewin, K, Lippitt, R, White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- 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)
- Seligman, M. E. P. (2004). *Authentic Happiness(완전한 행복): Using the New*

Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.

Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173 - 180.

Webster, C & Webster, C. (1963). Webster's seventh new college dictionary, Spring MS: G and C Merriam Co.

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', '회복탄력성'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 너그럽이 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
연구자 : 박광미

※ 행복감에 대한 문항입니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	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 직장가 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 교육을 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

※ 회복탄력성에 관한 문항입니다. 회복탄력성은 역경이나 시련을 이겨내는 긍정의 힘을 의미하는 것으로 힘든 스트레스나 역경의 상황에도 불구하고 성공적으로 적응해 나가는 능력을 의미합니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 어려운 일이 닥쳤을 때 감정을 통제할 수 있다.	1	2	3	4	5
2	내가 무슨 생각을 하면, 그 생각이 내 기분에 어떤 영향을 미칠지 잘 알아챈다.	1	2	3	4	5
3	논쟁거리가 되는 문제를 가족이나 친구들과 토론할 때 내 감정을 잘 통제할 수 있다.	1	2	3	4	5
4	집중해야 할 중요한 일이 생기면 신바람이 나기보다는 더 스트레스를 잘 받는 편이다.	1	2	3	4	5
5	나는 내 가정에 잘 휘말린다.	1	2	3	4	5
6	때때로 내 감정적인 문제 때문에 학교나 직장에서 공부하거나 일을 할 때 집중하기 힘들다.	1	2	3	4	5
7	당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨내고 할 일을 한다.	1	2	3	4	5
8	아무리 당황스럽고 어려운 상황이 닥쳐도, 나는 내가 어떤 생각을 하고 있는지 스스로 잘 안다.	1	2	3	4	5
9	누군가가 나에게 화를 낼 경우 나는 우선 그 사람의 의견을 잘 듣는다.	1	2	3	4	5
10	일이 생각대로 잘 안 풀리면 쉽게 포기하는 편이다.	1	2	3	4	5
11	평소 경제적인 소비나 지출 규모에 별 다른 계획없이 지낸다.	1	2	3	4	5
12	미리 계획을 세우기보다는 즉흥적으로 일을 처리하는 편이다.	1	2	3	4	5
13	문제가 생기면 여러 가지 가능한 해결 방안에 대해 먼저 생각한 후에 해결하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
14	어려운 일이 생기면 그 원인이 무엇인지 신중하게 생각한 후에 그 문제를 해결하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
15	나는 대부분의 상황에서 문제의 원인을 잘 알고 있다고 믿는다.	1	2	3	4	5
16	나는 사건이나 상황을 잘 파악하지 못한다는 이야기를 종종 듣는다.	1	2	3	4	5

17	문제가 생기면 나는 성급하게 결론을 내린다는 이야기를 종종 듣는다.	1	2	3	4	5
18	어려운 일이 생기면 그 원인을 완전히 이해하지 못했다 하더라도 일단 빨리 해결하는 것이 좋다고 생각한다.	1	2	3	4	5
19	나는 분위기가 대화 상대에 따라 대화를 잘 이끌어 갈 수 있다.	1	2	3	4	5
20	나는 재치있는 농담을 잘 한다.	1	2	3	4	5
21	나는 내가 표현하고자 하는 바에 대한 적절한 문구나 단어를 잘 찾아낸다.	1	2	3	4	5
22	나는 윗사람과 대화하는 것이 부담스럽다.	1	2	3	4	5
23	나는 대화중에 다른 생각을 하느라 대화 내용을 놓칠 때가 종종 있다.	1	2	3	4	5
24	대화를 할 때 하고 싶은 말을 다하지 못하고 주저할 때가 종종 있다.	1	2	3	4	5
25	사람들의 얼굴 표정을 보면 어떤 감정인지 알 수 있다.	1	2	3	4	5
26	슬퍼하거나 화를 내거나 당황하는 사람을 보면 그들이 어떤 생각을 하는지 잘 알 수 있다.	1	2	3	4	5
27	동료가 화를 낼 경우 나는 그 이유를 꽤 잘 아는 편이다.	1	2	3	4	5
28	나는 사람들의 행동방식을 때로 이해하기 힘들다.	1	2	3	4	5
29	친한 친구나 애인 혹은 배우자로부터 "당신은 나를 이해 못해"라는 말을 종종 듣는다.	1	2	3	4	5
30	동료와 친구들은 내가 자기 말을 잘 듣지 않는다고 한다.	1	2	3	4	5
31	나는 내 주변 사람들로 부터 사랑과 관심을 받고 있다.	1	2	3	4	5
32	나는 내 친구들을 정말로 좋아한다.	1	2	3	4	5
33	내 주변 사람들은 내 기분을 잘 이해한다.	1	2	3	4	5
34	서로 도움을 주고받는 친구가 별로 없는 편이다.	1	2	3	4	5

35	나는 정기적으로 만나는 사람들은 대부분 나를 싫어하게 된다.	1	2	3	4	5
36	서로 마음을 터놓고 얘기 할 수 있는 친구가 거의 없다.	1	2	3	4	5
37	열심히 일하면 언제나 보답이 있으리라고 생각한다.	1	2	3	4	5
38	맞든 아니든 "아무리 어려운 문제라도 나는 해결할 수 있다"고 일단 믿는 것이 좋다고 생각한다.	1	2	3	4	5
39	어려운 상황이 닥쳐도 나는 모든 일이 다 잘 해결될 거라고 확신한다.	1	2	3	4	5
40	내가 어떤 일을 마치고 나면, 주변 사람들이 부정적인 평가를 할까봐 걱정한다.	1	2	3	4	5
41	나에게 일어나는 대부분의 문제들은 나로서는 어쩔 수 없는 상황에 의해 발생한다고 믿는다.	1	2	3	4	5
42	누가 나의 미래에 대해 물어보면 성공한 나의 모습을 상상하기 힘들다.	1	2	3	4	5
43	내 사람은 내가 생각하는 이상적인 삶에 가깝다.	1	2	3	4	5
44	내 인생의 여러 가지 조건들은 만족스럽다.	1	2	3	4	5
45	나는 내 삶에 만족한다.	1	2	3	4	5
46	나는 내 사람에서 중요하다고 생각한 것들은 다 갖고 있다.	1	2	3	4	5
47	나는 다시 태어나도 나의 현재 삶을 다시 살고 싶다.	1	2	3	4	5
48	나는 다양한 유형의 많은 사람들에게 고마움을 느낀다.	1	2	3	4	5
49	내가 고맙게 여기는 것들을 모두 적는다면 아주 긴 목록이 될 것이다.	1	2	3	4	5
50	나이가 들어갈수록 내 삶의 일부가 된 사람, 사건, 생활에 감사하는 마음이 더 커져간다.	1	2	3	4	5
51	나는 감사해야 할 것 이 별로 없다.	1	2	3	4	5
52	세상을 둘러볼 때 내가 고마워 할 것은 별로 없다.	1	2	3	4	5
53	사람이나 일에 대한 고마움을 한참 시간이 지난 후에야 겨우 느낀다.	1	2	3	4	5

※ 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 결혼 여부는 어떻게 되십니까?

- ① 기혼 ② 미혼 ③ 기타

3. 선생님의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 ② 2~3년제 대학 졸업
③ 4년제 대학교 졸업 ④ 대학원 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 기록해주시시오. ()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 부탁드립니다 소중한 시간을 허락해 주셔서 감사합니다 -

Abstract

The Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Child Care Teacher's Job Environment and Happiness

-Focusing on Employer Supported Child Care Center Teachers-

The purpose of this study is to investigate the mediating effect of resilience between job environment and happiness. The established research problems to achieve the purpose of this study are as follows.

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

The subjects of this study were 291 child care center teachers working in 33 employer supported child care center in Ulsan, South Korea. First, to measure happiness of child care teachers, this study used a modified and supplemented Oxford happiness scale which was adapted by Kwon Suk Man(2008) and was developed by Argyle(2001). Second, to measure job environment, job environment was surveyed by scale modified by Park Bok Mae(2011) to fit to child-care

teachers with used scale to analyze job environment of infant educational institutions from a study of Seo(2002). Third, to measure resilience of child care teachers, this study used a was applied the Korean resilience index test(Resilience Quotient Test; RQT) of Kim Ju hwan(2011), who modified and supplemented the resilience index test items developed by Reibeach and Shatte(2003) to Korean culture.

This study conducted a statistical analysis according to the following procedure using SPSS 24.0 Program and AMOS 22.0 Program. First, this study conducted independent sample t-test and ANOVA to verify the difference between variables according to the individual variable. Second, *Pearson's correlation* coefficient was calculated to verify the interrelation between the variables. Third, to identify if resilience makes a mediating effect on a relationship between job environment and happiness of child care teachers, this study conducted the Bootstrapping procedure through Structural Equation Modeling(SEM) using AMOS 22.0 Program.

The results of this study are as follows.

First, the difference of job environment according to individual variables was statistically higher in the job environment of childcare teachers who are less than 1.5 ~ 2.0 million won in monthly average salary less than 2.0 ~ 2.5 million won and less than 1.5 million won in childcare teachers appear. The difference of resilience according to personal variables of daycare teachers showed statistically significant difference in marital status and position. The difference of happiness was found to be different in the marriage status of the child care teachers and the happiness was statistically higher than that of the unmarried ones.

Second, the overall job environment and happiness of child care teacher showed a positive correlation. The relationship with the director, the relationship with the colleagues, the welfare environment, the professionalism of the teacher, the operation and the decision-making were found to have a positive correlation with the happiness.

Third, the overall job environment and resilience of child care teacher showed a positive correlation. The relationship with the director, the relationship with the colleagues, the welfare environment, the professionalism of the teacher, the operation and the decision-making were found to have a positive correlation with the resilience of self-regulation ability, interpersonal skills, affirmative.

Fourth, the overall resilience and happiness of child care teacher showed a positive correlation. Sub factors of resilience as self-regulation ability, interpersonal

skills, affirmative and showed a significantly positive correlation with happiness.

Fifth, according to the result of investigating the mediating effects of resilience on a relationship between job environment and happiness of child care teacher, it was identified that resilience has full mediating effect.

According to the results of the study, it was found that the job environment had a direct effect on the resilience and the resilience had a direct effect on the happiness. And the job environment has no direct effect on happiness but it has indirect effect on happiness through resilience.

The significance of this study is that it has identified full mediating effects of resilience on a relationship between job environment and happiness of child care teacher. The results of this study are expected to provide help in developing resilience improvement program that considered occupational characteristic of child care teachers and in improving quality of child care by increasing the happiness through construction of various support systems.

Keywords: employer supported child care center child care teacher, job environment, resilience, happiness