

보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 직무만족도와 자기효능감의 매개효과

이희경¹, 유평수^{2*}

¹마인드앤소울상담 센터장, ²전주대학교 사범대학 교육학과

A Effect of ChildCare Teachers' Job Identity on Infant's Right Respecting Care: Focused on a Mediation Effect of Job Satisfaction and Self-efficacy

Hee-kyung Lee¹, Pyeong-su Yu^{2*}

¹Chief Officer of Mind & Soul Counseling center, ²Department of Education, Jeonju University

요약 본 연구의 목적은 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 직무만족도와 자기효능감의 매개효과를 분석하는 데 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구문제는 첫째, 보육교사의 직업정체성, 영유아 권리존중 보육, 직무만족도, 자기효능감 간의 관계는 어떠한가? 둘째, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 직무만족도와 자기효능감이 어떤 매개 역할을 하는가? 연구결과는 첫째, 보육교사의 직업정체성이 직무만족도, 자기효능감, 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다. 둘째, 자기효능감이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 셋째, 보육교사의 직무만족도가 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다. 넷째, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 직무만족도의 매개효과는 유의한 것으로 나타났다. 다섯째, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과는 유의하지 않았다. 그러므로 보육교사의 직업정체성 확립은 직무만족도, 자기효능감, 영유아 권리존중 보육 모두에 긍정적으로 기여함을 알 수 있다. 그러나 보육교사의 자기효능감이 높다 하더라도 영유아 권리존중 보육이 제대로 이루어지지 않을 수 있음을 의미한다. 따라서 영유아 권리존중 보육을 실행하기 위해서는 보육사의 자기효능감을 높이는 노력보다는 직업정체성을 확립하는 일과 직무만족도를 높이는 방안을 검토하는 것이 더 바람직함을 알 수 있다.

Abstract The purpose of this study was to analyze the mediating effect of job satisfaction and self-efficacy in the effect of childcare teachers' job identity on care respecting infant's rights. The research results are as follows. First, the effect of job identity of childcare teachers on job satisfaction, self-efficacy, and care respecting infant's rights was found to be significant. Second, the effect of self-efficacy on care respecting infant's rights was not found to be significant. Third, it was found that the effect of job satisfaction on care respecting infant's rights was significant. Fourth, the mediating effect of job satisfaction in the effect of job identity on care respecting infant's rights was found to be significant. Fifth, the mediating effect of self-efficacy in the effect of job identity on care respecting infant's rights was not significant. Therefore, it can be seen that the establishment of job identity positively contributes to job satisfaction, self-efficacy, and care respecting infant's rights. However, it can be seen that the higher the self-efficacy of a childcare teacher, the lower the respect that childcare gives to the rights of infants.

Keywords : Child Care Teacher, Job Identity, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Infant's Right Respecting Care

본 논문은 이희경의 박사학위논문을 수정·보완함.

*Corresponding Author: Pyeong-su Yu(Jeonju University)

email: yps0403@jj.ac.kr

Received April 21, 2021

Accepted August 5, 2021

Revised June 23, 2021

Published August 31, 2021

1. 서론

직업이란 개인이 계속적으로 수행하는 경제적 활동이나 사회적 활동을 의미한다. 그래서 직업은 개인적으로나 사회적으로 매우 중요한 의미를 가지고 있다[1]. 직업을 통해 우리 인간은 생계를 유지할 뿐 아니라 개성을 발휘하고 자아를 실현하며, 나아가 국가 사회발전에 이바지하게 된다[2]. 이처럼 직업은 개인뿐만 아니라 국가사회적으로 가지는 의미가 매우 다양하다고 할 수 있다.

모든 직업마다 종사자들이 가지는 정체성이 다양하고 그 정체성에 따라 직업 종사자 자신은 물론 그 직업과 직·간접적으로 관련있는 사람에게도 많은 영향을 준다. 특히, 보육교사가 가지는 정체성은 보육교사 자신과 아이들에게 지대한 영향을 줄 것으로 예상된다. 보육교사는 발달단계에서 나타나는 영유아에 대한 전문지식, 그들을 보육하는데 필요한 기본 소양과 태도를 가질 필요가 있다[3]. 보육교사가 자신의 전문적인 역할을 제대로 수행할 때, 보육목표는 제대로 실현될 수가 있을 것이다. 보육교사의 전문성과 보육의 질은 밀접하게 관련되어 있기 때문에 보육교사의 자질, 전문성, 그리고 정체성 확립은 매우 중요한 과제 중의 하나이다. 특히, 보육교사가 자신의 직업을 스스로를 어떻게 생각하고 평가하는지는 그 직무를 수행하는데 매우 중요한 영향을 주는 요인이다.

현재의 보육 환경에서 보육서비스의 질 저하와 영유아의 권리를 존중하는 보육이 제대로 이루어지지 않는 원인을 분석해 보면, 첫째, 보육교사들이 직업인으로서 소명의식 부족, 낮은 전문성, 자격미달 등의 상태에서 보육교사의 역할을 담당하고 있다는 점이다[4, 38]. 둘째, 보육교사들은 직무를 수행하는 과정에서 많은 스트레스를 받고 있다. 보육교사의 직무 스트레스는 보육서비스에 영향을 주고 있지만 결과 속의 감정 상태를 동일하게 표출하지 못해 인지 부조화를 경험하고 있다[4, 38]. 셋째, 보육교사는 유아교육기관에서 영유아를 보육하는 역할 뿐만 아니라 기타 잡무에도 많은 신경을 써야 하기 때문에 노동의 강도가 매우 높다[4].

보육서비스의 질이나 영유아 권리존중 보육과 관련된 선행연구들은 대부분 보육교사의 전문성과 자질이 영유아의 성장과 발달에 미치는 영향[5-8, 34]을 중심으로 이루어져 왔다. 그동안 보육교사가 하는 일을 어떻게 정의하고, 인식하고, 평가하는지, 그리고 보육교사가 영유아의 권리를 얼마나 존중하면서 직무를 수행하고 있는지에 대한 연구는 미비한 상태이다. 최근 사회적 문제로 야기된 몇몇 아동학대 사건과 아동의 인권 유린 상황과 관련

하여 보육교사의 직업윤리나 직업정체성 확립에 대한 높은 사회적 기대감 형성에 따라 본 연구의 필요성이 부각되고 있는 현실이다.

직업정체성이 잘 확립된 보육교사는 영유아들을 보호하고 양육하는 과업에서 참 보람과 의미를 찾게 되고 직무만족도가 높을 것으로 예상된다. 즉, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육을 결정하는 중요한 요소로 작용할 수 있음을 보여주고 있다[36]. 그러므로 보육을 실행할 때, 영유아에 대한 권리를 존중해 줄 수 있도록 보육교사의 직업정체성을 확립하는 일이 매우 중요한 과제로 떠오르고 있다. 직업정체성 확립을 위한 방안으로 직업정체성 관련 변인이 무엇인지를 우선적으로 찾아 그 변인들을 잘 관리한다면 영유아 권리존중 보육을 높일 수 있고 보육기관에서 발생하는 영유아 학대와 같은 비정상적인 사건이나 사고를 예방할 수 있을 것으로 기대된다.

Bandura(1977)의 연구에 의하면, 학교에서 자기효능감이 높은 교사는 그렇지 않은 교사에 비해 학습자로 하여금 학습에 대한 개인적 책임감을 더 강조하고 학습자에게 도움을 줄 수 있는 방법을 계속적으로 제공하는 반면에 자기효능감이 낮은 교사는 학습자의 행동을 통제하거나 감독하려고 하고 학습자의 반응에 대한 피드백으로 외재적 보상에 많이 의존한다고 하였다[9, 34]. 이러한 연구결과는 보육교사의 영유아 권리존중 보육에도 적용될 수 있을 것으로 예상된다.

교사의 직무만족도는 교육 전반의 행위에서 느껴지는 감정의 상태를 말하며, 교사의 직무만족도는 교사의 근무태도에 영향을 주게 된다. 보육교사의 경우에도 마찬가지이다[10]. 보육교사의 직무만족도가 영유아 권리존중 보육에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 서유임(2007)은 직무만족도가 높을수록 보육교사의 영유아에 대한 권리를 잘 존중해준다고 하였다[11]. 박진아, 이경숙(2015)은 어린이집 교사의 아동학대 발생의 가장 큰 원인이 직무스트레스라고 하였으며, 과다한 업무와 직무스트레스는 영유아와의 상호작용, 직무수행, 직무만족도에 별로 좋지 않은 영향을 주어 보육의 질을 저하시킨다고 하였다[12]. 이는 보육기관에서 교사의 직무만족도가 영유아 권리존중 보육에 많은 영향을 주고 있음을 시사하고 있다. 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 영향을 미칠 때, 직업정체성이 높고 자기효능감이 동시에 높으면 그것이 영유아 권리존중 보육에도 긍정적인 영향을 미치는지와 직업정체성이 높고 직무만족도가 동시에 높으면 영유아 권리존중 보육에 어떤 영향을 주는지를 살펴보기

위해 직무만족도와 자기효능감을 매개변인으로 설정하였다.

이에 따라 본 연구는 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 직무만족도와 자기효능감이 매개변인으로 어떠한 역할을 하는지를 분석하는데 목적을 두고 있다. 이 연구를 통해 보육교사의 전문성 발달의 중요성을 인식하고, 보육교사의 직업정체성 확립의 중요성을 강조하는 근거를 제시함과 더불어 영유아의 권리존중이 그들의 건강한 성장에 얼마나 중요한지를 부각시키는 기초자료로 사용될 것으로 여겨진다.

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구문제는 첫째, 보육교사의 직업정체성, 영유아 권리존중 보육, 직무만족도, 자기효능감 간의 관계는 어떠한가? 둘째, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 직무만족도와 자기효능감이 어떤 매개 역할을 하는가?

2. 연구방법

2.1 연구모형

이 연구의 목적은 보육교사의 직업정체성(Job Identity: JI)이 자기효능감(Self-efficacy: SE), 직무만족도(Job Satisfaction: JS)를 매개변수로 영유아 권리존중 보육(infant's right respecting care implementation: IRRC)에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 여기에서 직업정체성을 독립변인으로, 직무만족도와 자기효능감을 매개변인으로, 영유아 권리존중 보육을 종속변인으로 설정하였다. 직업정체성이 높으면 자아효능감이 높아져 이것이 영유아 권리존중 보육이 잘 이루어진다는 주장[24]과 직업정체성이 높으면 직무만족도가 높아[36, 37] 영유아 권리존중 보육이 잘 이루어질 것으로 보고 자아효능감과 직무만족도를 매개변수로 설정하였다. Fig. 1.은 잠재변인들 간의 관계로 설정된 연구모형이다.

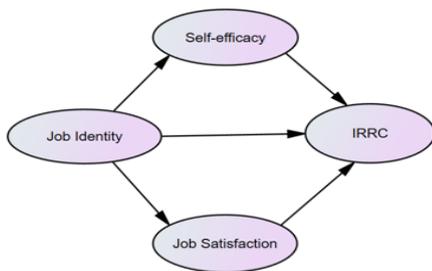


Fig. 1. Research model

2.2 연구대상

본 연구에 사용할 설문지의 타당도와 신뢰도를 알아보기 위해 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 2019년 03월 16일에서 3월 27일 사이에 J도의 어린이집에 소속된 50명의 보육교사를 대상으로 실시하였다. 본 연구자가 어린이집을 방문하여 연구의 목적을 설명한 후 설문지를 배부하였다. 예비조사 결과를 통해 일부 문항의 구성과 설문내용을 수정한 후에 본 조사 설문지를 만들었다.

본 조사는 2019년 7월 13일에서 7월 31일까지 실시하였으며, J도에 소재한 국·공립, 법인, 민간, 가정어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 420명에게 배부한 결과, 총 400부가 회수되어 97.2%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 가운데 응답 문항이 많이 누락되거나 불성실하게 응답한 설문지 30부를 제외하고 최종적으로 370부를 통계 자료로 사용하였다.

2.3 측정도구

보육교사의 직업정체성은 민경홍(2010)이 Hall(1968)의 연구에서 사용한 도구를 번안한 척도'를 사용하였다[13, 14]. 보육교사의 직업정체성 척도는 5가지 하위요인, 즉, 전문조직 활용, 공공서비스, 자체규제, 소명의식, 자율성이며, 총 25문항으로 구성되어 있다. '나는 내가 하는 일이 좋아서 보육교사 일을 하게 되었다.'[34]와 같은 문항으로 제작된 측정도구이다. 도구의 신뢰도는 전문조직의 활용 .883, 공공서비스 .769, 자체규제 .625, 소명의식 .651, 자율성 .681로 각각 나타났다.

보육교사의 자기효능감 측정도구는 김아영, 차정은(1996)이 Bandura(1977)의 연구를 토대로 개발한 척도를 사용하였다[15]. 자신감, 자기조절 효능감, 과제난도 선호의 3개의 하위요인으로 총 24문항으로 구성되어 있다. 문항내용은 '나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.' 등으로 되어 있다. 자기효능감 척도의 신뢰도는 자신감 .730, 자기조절 효능감 .944, 과제난도 .694로 나타났다.

보육교사의 직무만족도 측정도구는 조성연(2011)의 한국형 보육교사 직무만족 척도 "Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale"(KCTJSS)를 사용하였다[16]. 그 척도는 원장의 운영방식 및 태도, 사회적 인식 및 처우, 보육환경과 복지, 보육업무, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계 등 총 6개의 하위요인으로 총 40문항으로 구성되었다[35]. '원장은 교사들을 공정하게 대한다'와 같은 문항으로 작성되었다. 직무만족도 척도의 신

뢰도는 원장의 운영방식 및 태도 .932, 사회적 인식 및 처우 .802, 보육환경과 복지 .886, 보육업무 .856, 동료 교사와의 관계 .892, 학부모와의 관계는 .896으로 나타났다[34].

보육교사의 영유아 권리준중 보육에 대한 설문지는 김진숙(2009)이 개발한 도구를 사용하였다[17]. 하루일과 존중과 아동 최선의 이익의 2개 하위요인에 총 40문항으로 구성되어 있다. 문항내용은 '나는 영유아의 등원 시, 눈을 맞추고 반갑게 맞이한다.'와 같이 작성되었다. 하위요인의 신뢰도는 하루일과 존중 .916, 아동 최선의 이익 .890으로 나타났다[34].

2.4 자료분석

연구목적을 달성하기 위해 수집된 자료는 SPSS 25.0 과 AMOS 23.0의 통계패키지를 통해 분석하였다.

첫째, 측정 설문지의 신뢰도 검증은 Cronbach's α 값을 통해 이루어졌다. 둘째, 연구모형의 적합도 지수는 χ^2 통계량/자유도(df), 기초적합지수(GFI), 수정적합지수(AGFI), 비표준 부합지수(NNFI), 표준부합 지수(NFI), 평균제곱잔차제곱근(RMSEA) 등의 값을 통해 판단하였다. 셋째, 매개효과와 매개변인의 유의성 여부를 판단하기 위해서는 변인 간 경로계수를 산출한 후 부트스트랩(bootstrap) 방법을 통해 직접효과, 간접효과, 총효과의 유의수준 p값을 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 구조적 관계 분석

각 변인 간 관계를 알아보고 다중공선성(multicollinearity) 문제를 진단하기 위해 Pearson의 상관관계를 분석한 결

Table 1. Correlation analysis(Collinearity Statistics: VIF) (N=370)

Variables	Job Identity	Self-efficacy	Job Satisfaction	IRRC
Job Identity	1			
Self-efficacy	.389** (1.598)	1		
Job Satisfaction	.526** (1.865)	.472** (1.603)	1	
IRRC	.580** (1.846)	.417** (1.791)	.436** (1.675)	1

**p<.01

과는 Table 1.과 같다. 일반적으로 두 변인 간의 상관계수가 .9 이상, VIF가 10이상이면 다중공선성 문제를 의심해 볼 수 있는데, 분석결과는 모두 이 기준을 충족하고 있어 문제가 없었다.

상관관계 분석에 의하면, 가장 높은 상관을 보인 변인은 독립변인인 직업정체성과 종속변인인 영유아 권리준중 보육 요인이 .580으로 매우 높은 양의 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직업정체성 확립이 잘 될수록 영유아의 권리를 존중하는 보육이 잘 이루어지고 있다는 것을 의미한다. 그 다음으로는 독립변인인 직업정체성과 매개변인인 직무만족도가 .526로 높은 상관이 있는 것으로 나타났다.

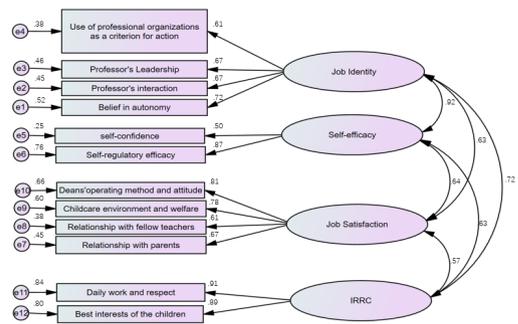


Fig. 2. Path coefficients of the Measurement model

본 연구에서는 측정모형의 모수추정치에 대해 분석하고, Hair 등(2006)이 제시한 공식을 이용하여 개념 신뢰도(Construct Reliability)를 계산하였다. 측정모형은 2 단계 분석방법을 사용하였으며, 여기서 개념 신뢰도가 높다는 것은 내적 일관성이 높다는 것을 의미하며, .7 이상이 수용 가능한 개념 신뢰도 수준이다[18].

또한, 연구모형의 수렴타당도를 확인하기 위해 평균분산추출(AVE, Average Variance Extracted)을 산출하였는데 .5 이상이면 수렴타당도가 있는 것으로 본다(Hair 등, 2006). AVE를 계산하기 위해 Hair 등(2006)이 제안한 공식을 사용하여 계산하였다.

각 변인에 대한 구체적인 내용을 살펴보면, 직업정체성의 표준화 요인계수가 .613~.724 사이에 분포하고 있어, 모든 하위요인이 1% 이하의 범위 안에 있기 때문에 유의하다고 할 수 있다. 개념 신뢰도(CR)는 .763로 나타나 .7 이상이며, 평균분산추출(AVE)는 .447로 나타나 .5에 근접하므로 본 연구의 잠재변인이 측정하고자 하는 하위요인들을 일관성 있게 설명하고 있음을 알 수 있다.

Table 2. Path coefficients of the Measurement model

Pathway	B	β	S.E.	C.R.	SMC	CR	AVE	p
J1-1 ←	.807	.613	.074	10.928	.376			.000
J1-2 ←	.815	.675	.068	12.010	.456			.000
J1-3 ←	.976	.668	.082	11.886	.446	0.763	0.447	.000
J1-4 ←	1	.724			.525			-
SE-1 ←	.674	.503	.075	8.939	.253			.000
SE-2 ←	1	.870			.757	0.654	0.503	.000
JS-1 ←	1.162	.813	.092	12.684	.660			.000
JS-2 ←	1.012	.775	.082	12.333	.601			.000
JS-3 ←	.851	.613	.084	10.190	.375	0.811	0.521	.000
JS-4 ←	1	.674			.454			.000
IRRC-1 ←	1.027	.914	.053	19.503	.836			.000
IRRC-2 ←	1	.895			.801	0.895	0.810	.000

자기효능감의 표준화 요인계수가 .503, .870이 나타났고, 이는 1% 이하 수준이므로 유의하다. 개념 신뢰도(CR)는 .654로 .7에 근접하며, 평균분산추출(AVE)은 .503으로 .5 이상이기 때문에 본 연구에서 측정변인이 측정하고자 하는 하위요인들을 일관성 있게 설명하고 있다고 할 수 있다.

직무만족도의 표준화 요인계수가 .613~.813 사이에 분포하고 있는바, 이는 1% 이하 수준이므로 유의하다. 개념 신뢰도(CR)는 .811로 .7 이상이고, 평균분산추출(AVE)은 .521로 나타나 .5 이상임으로 본 연구에서 변인이 측정하고자 하는 하위요인들을 일관성 있게 설명하고 있음을 알 수 있다. 영유아 권리존중 보육의 표준화 요인계수가 .914, .895가 나타나, 모두 1% 이하의 수치이기 때문에 유의하다고 할 수 있다. 개념 신뢰도(CR)는 .895로 .7 이상, 평균분산추출(AVE)는 .810로 .5 이상을 보여, 본 연구에서 변인이 측정하고자 하는 하위요인들을 일관성 있게 설명하고 있다고 할 수 있다.

본 연구모형에 대한 확인적 요인분석을 실시한 후에 적합도 판정에서, 양호한 수준($\chi^2/df=1.958$, RMSEA=.051)을 보이고 있음을 알 수 있다. 일반적으로 RMSEA는 .05~.08 범위가 적절한 수준이며 .05 이하일 경우는 매우 양호 수준이다[19].

Table 3.과 같이 보면, GFI=.960, AGFI=.937, NFI=.952, IFI=.976, TLI=.967, CFI=.976, RFI=.935 모두 적합도 .9 이상에 해당되는 수준이다. 일반적으로 GFI, AGFI, NFI의 경우 .8 이상이면 적절하며, .9 이상일 경우 이상적이라 제시된다[20, 21]. 따라서 본 연구의 구조모형 적합도는 문제가 없는 것으로 판정되었다.

Table 3. Validation Result of Structural model

Construct	χ^2/df	RMR	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI
GOF	1.958	.015	.960	.937	.051	.952	.976
GFI		≤.05	≥.90	≥.90	≤.05	≥.90	≥.90

이것은 본 연구에서 구조모형이 변인 간의 인과관계를 설명하고 있다는 것을 의미한다. 구조모형의 분석결과는 Fig. 3.과 같다. 구조모형 분석결과, 연구모형으로 설정한 '직업정체성 → 자기효능감', '직업정체성 → 직무만족도', '직업정체성 → 영유아 권리존중 보육', '직무만족도 → 영유아 권리존중 보육'은 통계적으로 유의한 값을, '자기효능감 → 영유아 권리존중 보육'은 유의하지 않은 값을 나타냈다.

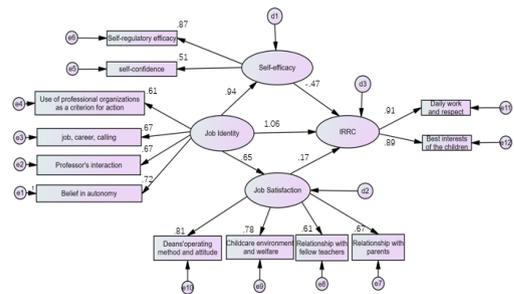


Fig. 3. Path coefficients of the Research model

직업정체성, 영유아 권리존중 보육, 직무만족도, 자기효능감을 검증한 결과는 Table 4.와 같다.

Table 4. Path coefficient of Structural model

Pathway	B	β	S.E.	C.R.	P
Self-efficacy ← Job Identity	1.073	.941	.131	8.163	.000
Job Satisfaction ← Job Identity	.650	.654	.073	8.925	.000
IRRC ← Job Identity	1.019	1.057	.490	2.081	.037
IRRC ← Self-efficacy	-.398	-.471	.416	-.956	.339
IRRC ← Job Satisfaction	.164	.169	.070	2.349	.019

첫째, 직업정체성이 직무만족도, 자기효능감, 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 각각 $\beta=.941(p<.01)$, $\beta=.654(p<.01)$, $\beta=1.019(p<.05)$ 로 통계적으로 유의함을 보여주고 있다[34]. 둘째, 자기효능감이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 $\beta=-.471(p=.339)$ 로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 셋째, 보육교사의 직무만족도가 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 $\beta=.169(p<.05)$ 로 통계적으로 유의함을 보여주고 있다. 이 결과에 의하면, 교사의 자기효능감이 높다 하더라도 영유아 권리존중 보육이 제대로 이루어지지 않을 수 있음을 의미한다.

3.2 매개효과 분석

매개변인인 자기효능감의 효과를 검증하기 위해 매개모형을 설정하고, 그 효과를 분석한 결과는 다음과 같다.

Table 5. Path coefficients of Self-efficacy as a mediating factor

Pathway	Esti-mate	S.E.	C.R.	P
Self-efficacy ← Job Identity	.925	.131	8.063	.000
IRRC ← Self-efficacy	-.260	.313	-.692	.489
IRRC ← Job Identity	.956	.361	2.528	.011

연구모형에서 직업정체성이 자기효능감을 걸쳐 영유아 권리존중 보육에 미치는 직·간접효과와 총효과의 크기를 산출한 결과는 Table 6.과 같다.

Table 6. Direct, Indirect effects and Total effects of Self-efficacy

Pathway	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effects	Confidence Interval	Mediational Effects
Job Identity→Self-efficacy→IRRC	.956	-.260	.696	.338, 4.820	None

Table 6.에 의하면, 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 영향을 미치는 총효과는 직접효과와 간접효과의 값을 합한 .696이다. 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 직접효과는 .956(p<.001)이다. 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서[34] 자기효능감의 간접효과는 -.260으로 나타났다. 이 간접효과의 값은 부트스트랩 방법을 통해 유의하지 않는 것으로 나타났다. 또한 간접효과의 최소치와 최대치는 .338과 4.820로 나타나 그 범위에 "0"을 포함한다. 따라서 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과는 유의하지 않음을 알 수 있다.

매개변인인 직무만족도의 효과를 검증하기 위해 매개모형을 설정하고, 그 효과를 분석한 결과는 다음과 같다.

Table 7. Path coefficients of Job satisfaction as a mediating factor

Pathway	Esti-mate	S.E.	C.R.	P
Job Satisfaction ← Job Identity	.640	.076	8.280	.000
IRRC ← Job Satisfaction	.175	.070	2.494	.013
IRRC ← Job Identity	.609	.079	7.458	.000

연구모형에서 직업정체성이 직업정체성이 자기효능감을 걸쳐 영유아 권리존중 보육에 미치는 직·간접효과와 총효과의 크기는 Table 8.과 같다.

Table 8. Direct, Indirect effects and Total effects of Job satisfaction

Pathway	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effects	Confidence Interval	Mediational Effects
Job Identity→Job Satisfaction→IRRC	.609	.175	.784	.027, .220	Partial Mediation

Table 8.에서 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 영향을 미치는 총효과 값은 .784이며, 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 직접효과는 .609(p<.001)이다. 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서[34] 직무만족도의 간접효과는 .175로 나타났다. 이 간접효과의 값도 부트스트랩을 통하여 유의한 것으로 나타났다. 간접효과의 최소치와 최대치는 .027과 .220로 나타나 그 범위가 0을 포함하지 않았다. 따라서 직업정체성과 영유아 권리존중 보육 사이에서 직무만족도가 유의한 매개효과가 있음을 알 수 있다.

4. 논의 및 결론

이 연구에서는 직업정체성, 직무만족도, 자기효능감과 영유아 권리존중 보육과의 구조적 관계와 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서 [34] 직무만족도와 자기효능감의 매개효과 분석결과를 토대로 전개한 논의는 다음과 같다.

첫째, 잠재변인 간의 구조적 관계를 분석한 결과, 직업정체성은 자기효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음이 드러난바, 높은 자기효능감은 직업에 대한 긍정적 태도를 가지게 하여 직업정체성 형성에 긍정적인 영향을 주게 됨을 알 수 있다[34]. 보육교사의 자기효능감을 높이기 위해서는 창의적인 활동을 하거나 꾸준히 자기계발을 하게 되면 직업에 대한 소명의식과 자율성에 대한 신념이 높아져 자기효능감도 향상될 수 있다.

직업정체성 요인과 직무만족도 요인의 관계에서도 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업정체성 정도가 높을수록 직무만족 수준도 높아진다

는 것을 알 수 있다. 이는 직업정체성의 소명의식이나 자율성에 대한 신념이 강할수록 구성원과의 관계나 보육환경과 복지 등에서의 만족 수준이 높음을 시사하고 있다.

또한, 자기효능감과 영유아 권리존중 보육의 관계에서는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 자기효능감이 크다 하더라도 영유아 권리존중 보육이 오히려 낮음을 의미한다. 이는 보육교사의 자기효능감이 높을수록 교사-영유아 간의 상호작용이 긍정적이며, 영유아의 권리를 존중하는 보육이 잘 이루어진다는 이채아(2013)의 연구결과와는 차이가 있었다[34].

직무만족도와 영유아 권리존중 보육을 분석한 결과는 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무만족 수준이 높을수록 영유아 권리존중 보육이 더 잘 이루어짐을 알 수 있다. 이는 민간어린이집 교사들의 전문성 신장과 자율성 수준이 높고 동료와의 인간관계와 외부환경적 요인보다 기관 내부의 업무에 대한 만족도가 높을수록 영유아 권리존중 보육이 잘 이루어지는 것이라고 한 조신숙, 김정희(2018)의 결과와 유사하였다[25].

직업정체성과 영유아 권리존중 보육의 분석에서도 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 직업정체성이 클수록 영유아 권리존중 보육이 높다는 것을 알 수 있다. 현재까지 직업정체성과 영유아 권리존중 보육과의 관계를 직접적으로 연구한 선행자료는 찾기 어려웠지만 그와 유사한 몇몇 연구를 보면, 박순득(2018)의 연구에서 보육시설의 조직문화가 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향을 분석한 결과를 살펴보면, 조직문화가 영유아 권리존중 보육에 영향을 미친다는 결론을 내렸다[26]. 이는 보육교사가 안정된 분위기에서 주어진 과업을 잘 수행할 수 있기 때문에 바람직한 조직문화를 형성하는데 기관의 장은 많은 노력을 기울여야 함을 시사해주고 있다.

둘째, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서[34] 직무만족도와 자기효능감의 매개효과를 보면, 독립변인인 직업정체성과 종속변인인 영유아 권리존중 보육 사이에 매개변인인 직무만족이 개입되었을 때, 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 효과가 약해졌지만 통계적으로는 유의하기에 부분매개효과가 있다. 독립변인인 직업정체성과 종속변인인 영유아 권리존중 보육 사이에 매개변인인 자기효능감이 개입되었을 때, 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 효과가 통계적으로 유의하지 않기에 부분매개효과가 없다. 이는 자기효능감이 높은 교사는 더 상위의 목표를 세워 그 목표달성을 위해 더욱 몰입하게 되며, 학습자의 인

격을 존중하는 태도를 가지게 된다고 한 김현영(2005)의 연구결과와는 다소 차이가 있었다. 그러나 자기효능감이 높은 교사는 직무에 대한 불만이 비교적 적으며 직무 통제력이 높아 직무수행에 긍정적인 영향을 준다는 김지훈, 김경호(2010)의 연구결과와는 비슷한 맥락을 가지고 있다[27, 28]. 직업정체성을 형성하는데 자기효능감이 높으면 자기가 하는 일에 대한 소명의식을 강하게 느끼게 된다고 한 임현숙(2018)의 연구결과와도 유사하였다[29].

직무만족도의 요인 중에서는 보육환경, 어린이집 원장의 태도, 학부모와의 관계, 동료교사와의 관계, 사회적 인식 순으로 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[34]. 이러한 연구결과는 보육교사가 직업가치관을 강하게 추구할수록 직무만족을 높게 느끼며, 직업에 대한 내재적 가치관과 외재적 가치관이 직무만족에 정(+)적인 방향으로 유의한 영향을 미친다고 한 선행연구들[30,31,34]과 일치한다고 하겠다. 따라서 보육교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 내·외재적 직업가치관과 보육업무의 일치도를 높이기 위해 노력할 필요가 있다. 정미영(2018)의 연구에서도 보육교사의 내·외재적 직업가치관이 보육헌신에 미치는 영향에서 직무만족 요인은 정(+)의 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 이는 보육교사의 직무만족도가 내·외재적 직업가치관과 보육헌신의 관계에서 조절효과의 역할을 잘 수행하고 있음을 보여주고 있다[31].

자기효능감과 영유아 권리존중 보육의 관계를 분석한 결과, 자기효능감과 영유아 권리존중 보육은 통계적으로 의미있는 관계가 없으며, 오히려 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자기효능감이 높을수록 영유아 권리존중 보육이 오히려 낮아 영유아에 대한 존중적 태도 지향이 잘 안된다는 것을 의미한다. 이것은 이경열, 박영신(2015)의 연구결과와 맥을 같이 하고 있다[24]. 보육교사의 자신감이나 자기조절 효능감이 높다는 것은 보육교사가 일 처리 능력이 우수하고 상황대처 능력이 뛰어나며, 목표지향적 성향을 등을 갖고 있음을 의미하고 있지만, 이런 능력을 가진 보육교사들이 그들의 능력을 영유아 권리를 존중하는 일에 헌신하지 않을 수 있다는 점을 시사해주고 있다.

직무만족도와 영유아 권리존중 보육의 관계를 분석한 결과, 직무만족도는 영유아 권리존중 보육에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 직무만족도가 높을수록 영유아의 권리를 존중하는 보육이 잘 이루어짐을 시사하고 있다. 이는 박수연(2012), 박순득(2018), 김태윤(2012), 조인숙(2005) 연구에서 보육기관의 조직문화

가 영유아 권리존중 보육에 영향을 미친다는 결과와 유사하였다[22,26,32-34]. 즉, 보육교사가 직무에서 만족감을 느끼게 되면 교사의 주어진 업무수행에 긍정적으로 작용하여 직업정체성과 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향이 크다는 것이다[34]. 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서[34] 직무만족도의 매개효과가 있다는 것을 추론할 수 있다.

이상과 같이 보육교사의 직업정체성, 직무만족도, 자기효능감, 영유아 권리존중 보육 간에는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다[22]. 이는 보육교사의 직업정체성, 직무만족도, 자기효능감은 영유아 권리존중 보육 간에는 서로 긍정적인 방향으로의 변화를 시사하고 있다. 즉, 보육교사의 직업정체성이 제대로 확립되면, 자기효능감이 높아질 것이고, 직무만족 수준이 향상되면 영유아 권리존중 보육이 잘 이루어질 수 있음을 의미한다.

앞에서 제시된 연구결과와 논의를 통해 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직업정체성이 직무만족도, 자기효능감, 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 유의하다. 소명의식이 강하고 자율성이 높은 보육교사는 자신감 혹은 자기조절 효능감이 높고, 원장이나 동료교사 및 학부모들과의 관계가 원만하여 직무만족도가 높음을 알 수 있다. 또한 직업정체성이 잘 확립된 보육교사는 영유아의 권리를 존중하는 보육을 실행할 가능성이 매우 높음을 알 수 있다.

둘째, 자기효능감이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 유의하지 않다. 이는 보육교사가 자신감이나 자기조절 효능감이 높다 하더라도 이것이 영유아 권리존중 보육에는 반드시 긍정적인 영향을 주지 않음을 보여주고 있다.

셋째, 보육교사의 직무만족도가 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향은 유의하다. 보육교사가 처우나 복지, 그리고 인간관계 등에서 만족을 느끼면, 영유아의 권리를 존중하는 보육을 잘 실행한다고 할 수 있다.

넷째, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서[34] 직무만족도의 매개효과는 유의하다. 높은 직업정체성을 가지고 있고 직무만족도 또한 높은 보육교사는 영유아의 권리를 존중하는 보육을 잘 실행한다는 것이다.

다섯째, 보육교사의 직업정체성이 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향에서[34] 자기효능감의 매개효과는 유의하지 않았다. 높은 직업정체성을 가진 교사가 영유아 권리존중 보육에 긍정적인 영향을 주지만 그 교사가 자

기효능감을 강하게 가지고 있으면 영유아 권리존중 보육에 그다지 좋은 영향을 끼치지 못함을 알 수 있다.

따라서 영유아 권리존중 보육을 실행하기 위해서는 보육사의 자기효능감을 높이는 노력보다는 직업정체성을 확립하는 일과 직무만족도를 높이는 방안을 검토하는 것이 더 바람직함을 알 수 있다.

본 연구결과와 결론을 바탕으로 후속연구를 위한 몇가지 제한점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 후속연구에서는 연구결과의 일반화를 더 추구하기 위해 보육교사의 근무지를 J도 하나에서 전국으로 확대하여 자료를 수집하고 그것을 토대로 연구를 진행할 필요가 있다. 둘째, 설문지를 이용한 양적 연구의 한계를 극복하기 위해 심층면담, 관찰 및 사례연구 등과 같은 질적 연구방법도 함께 진행할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서 사용한 직업정체성의 하위요인 중에 3개 요인이 .625 - .681로 내적 일관성 신뢰도가 의심이 가는 수준이었다. 차후에는 측정도구를 신뢰도를 높이기 위해 문항 상호 간에 응답자 답이 어느 정도 일관성이 있는가를 검사하거나 문항 수를 늘려 신뢰도 계수를 높이도록 해야 할 것이다. 넷째, 영유아 권리존중 보육에 영향을 미치는 요인 가운데 직업정체성, 직무만족도, 자기효능감 외에 교사의 행복감, 공감능력, 임파워먼트, 조직문화, 긍정심리자본 등 다양한 변인들로 이루어진 복합적인 후속연구가 필요하다. 다섯째, 보육교사의 직업정체성과 관련된 변인들 간의 관계 분석연구뿐만 아니라 보육교사의 직업정체성 함양을 위한 재교육프로그램을 개발·적용하는 연구가 추가적으로 이루어질 필요가 있다. 지금까지는 초등교사나 중등교사들을 위한 직업정체성 프로그램은 개발되어 있지만, 보육교사를 위한 프로그램은 없기 때문이다.

References

- [1] The Korean Society for the Study Career Education. *The theory & practice of Career Education*. Seoul: Kyoyookgwahaksa, 2000.
- [2] P. S. Yu, J. B. Seo, J. E. Choi, & B. K. Kim, *School Field Practice*. Seoul: Knowledge Community, 2016.
- [3] E. S. Kim, J. J. An, Y. K. Choi, Y. H. Kim, S. E. Yang, & M. J. Kim, *A Study on the Improvement of Professionalism of Child Care Workers*. Ministry of Health and Welfare and Childcare Policy Research Institute, 2009.
- [4] Korea Institute of Child care and Education, *Childcare Policy Research Institute Report*. Seoul:

- Korea Institute of Child care and Education, 2016.
- [5] J. H. Shim, *A Study on the Factor Affecting the Nursing Teacher's Working Attitude*. Master's thesis, Hanyang University, 2007.
- [6] S. S. Mok, *A Study on the Effect of Child Care Teachers' Specialty Recognition on Daycare Programs: Centered on Public and Private Daycare Centers in Seongnam City*. Master's thesis, Kyungwon University, 2011.
- [7] J. L. Kim, *A Study on the Improvement of Professional Quality & Job Satisfaction of Childcare Teachers: Focused on the Ansan City Area*. Master's thesis, Kookmin University, 2011.
- [8] H. Y. Hong, *Effects of Childhood Teachers' Motivation to Choose a Teaching Position and Their Effectiveness on Job Satisfaction*. Master's thesis, Kyung Hee University, 2015.
- [9] A. Bandura, Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215, 1977.
- [10] S. Y. Yoo, *Relation between early childhood teacher's working environment satisfaction and self-concept and child abuse tendency*. Master's thesis, Kunsan National University, 2015.
- [11] Y. E. Seo, *A Study on the Perception of Educare Teacher about the Right of Infant and baby : Focusing on the Cities of Bucheon, Gwangmyoung and Siheung*. Master's thesis, Seoul Theological University, 2007.
- [12] J. A. Park, K. S. Lee, An explorative study about experience, perception, and need for counseling of day care center teachers regarding child abuse at day care centers: focused on findings from a focus group interview. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 35(3), 27-54, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.18023/kjece.2015.35.3.002>
- [13] K. H. Min, *Influential Factors on the Professional Identity of Social workers in Rehabilitation Center*. Master's thesis, Kongju National University, 2010.
- [14] R. H. Hall, Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-111, 1968.
- [15] A. Y. Kim & J. E. Cha. (1996). Self-efficacy and Measurement, *Journal of the Industrial and Organizational Psychological Society's Winter Conference*, 34-51.
- [16] S. Y. Cho Teacher's Work Satisfaction and Work Stress in Child Care Center. *The Korea Association of Child Care and Education*, 36, 23-44, 2004.
- [17] J. S. Kim, Meaning of care-giving for infants and children's rights respect in care-giving teachers, and its implementation standard. Ph. D. dissertation, Sookmyung women's university, 2009.
- [18] B. R. Bae, *Amos 17.0 Structural Equation Modeling-Principles and Practice*. Seoul: Chungnam, 2009.
- [19] M. W. Browne, R. Cudeck, Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*(136-162). Newbury Park, CA: Sage, 1993.
- [20] R. P. Bagozzi, U. Dholakia, Goal Setting and Goal Striving in Consumer Behavior. *Journal of Marketing*, 63(4), 19-32, 1999.
- [21] R. P., Bagozzi, Y. Yi, On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94, 1988.
- [22] S. Y. Park, *The relationship between child care center teachers' empowerment & child care center's organizational culture and edu-care for young children's right respect*. Master's thesis, Chung-Ang University, 2012.
- [23] C. A. Lee, *A Study on the affecting variables to running Child Care Program in Child Care Center*. Ph. D. dissertation, Kwangju University, 2013.
- [24] K. Y. Lee & Y. S. Park, The Relationship Among Mindfulness, Happiness, and Care-giving for Infants and Children's Right in Child-care Teachers' Perceptions. *Journal of Children's Literature and Education*, 16(4), 2015, 487-406.
G704-001817.2015.16.4.006.
- [25] S. S. Cho, J. H. Kim, Influence of Empowerment and Job Satisfaction of Private Day Care Center Teachers on Infant's Right Respect Care. *Korean Journal of Child Education & Care*, 18(3), 1-20, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.21213/kjcec.2018.18.3.1>
- [26] S. D. Park, *Study on the effect of organizational culture of child care facilities on child care service quality: focusing on mediating effect of child care with respect for young children's rights*. Ph. D. dissertation, Seoul Hanyoung University, 2018.
- [27] H. Y. Kim, *A empirical study on the mediating and moderating effects of self-efficacy, perceived justice, intrinsic motivation, and the organizational employees' attitude*. Master's thesis, Yonsei University, 2005.
- [28] J. H. Kim & K. H. Kim, The Study of the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Effectiveness - focus on The Mediate Effects of Professional Identity. *Journal of community welfare*, 32, 107-127, 2010. (KEPA):
I410-ECN-0101-2015-330-001223309.
- [29] H. S. Im, *The relationship among early childhood teachers' self-efficacy, happiness, and job identity*. Master's thesis, Kangwon National University, 2018.
- [30] H. J. Lee, *A Study on Job Value, Job Satisfaction, Team Commitment and Service Performance of Flight Attendant*. Master's thesis, Sejong University, 2012.
- [31] M. J. Jung, *The Effects of Childcare Teacher's Work Values and Childcare Devotion on Job Satisfaction : Focusing on mediating effect of job identity*. Ph. D. dissertation, Yemyung Graduate University, 2018.

- [32] T. Y. Kim, *A study on the relationship between organizational culture and organizational commitment perceived by edu-care teachers and young children's right-respected edu-care*. Master's thesis, Chung-Ang University, 2012.
- [33] Y. S. Cho, *A study on the relationship between the quality of child care service and the organization culture of child care center*. Ph. D. dissertation, Duksung Women's University, 2005.
- [34] H. K. Lee, *A Study of Structural Relationship of Infant's Right Respecting Child Care Implementation, Job Satisfaction, Self-efficacy, Job Identify of Child Care Teacher*. Ph. D. dissertation, Jeonju University, 2019
- [35] Y. J. Lee, *The Effects of Positive Psychological Capital for Child Care Teachers on Job Satisfaction and Right Respect of Infants*. Ph. D. dissertation, Daejin University, 2017.
- [36] S. J. Park, *A Study on Job Satisfaction and Professional Identity of Employee in Direct Investment-Type Skin Care System*. Master's thesis, Youngsan University, 2015.
- [37] H. S. Song, *The Effect of Work-Family Conflict on Occupational Identity and Job Satisfaction Perceived by Hotel Employee*. Master's thesis, Honam University, 2012.
- [38] J. Y. Soon. *A Study on the Current Status of Studies on tKhe Policies for Early Childhood Education*. Master's thesis, Chung-Ang University, 2016.

유 평 수(Pyeong-su Yu)

[정회원]



- 1988년 2월 : 전북대학교 대학원 교육학과 (교육학석사)
- 1998년 2월 : 전북대학교 대학원 교육학과 (교육학박사)
- 2020년 7월 ~ 현재 : 사)교육종합연구원 이사장
- 2002년 3월 ~ 현재 : 전주대학교 교육학과 교수

<관심분야>

교육행정, 리더십, 대학경영평가

이 희 경(Hee-Kyung Lee)

[정회원]



- 2019년 2월 : 전주대학교 대학원 교육학과 (교육학석사)
- 2021년 6월 : 전라북도교육청 부 모교육 전담강사)
- 2021년 6월 ~ 현재 : 심리상담아카데미 마인드앤소울 대표
- 2021년 6월 ~ 현재 : 호원대학교 아동복지학과 겸임교수

<관심분야>

학습상담, 진로상담