

## 보육교사의 그릿이 조직몰입에 미치는 영향 -U시 어린이집 보육교사 322명 대상을 조사 중심으로-

권명희, 조성제\*  
동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과

### Effect of Childcare Teachers' Grit on Organizational Commitment -Focusing on a survey of 322 childcare teachers in U city-

Myong-Hee Kwan, Sung-Je Cho\*  
Division of Culture and Arts Contents, Dongbang Culture Graduate University

**요약** 본 연구의 목적은 보육교사의 그릿이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하는 데 있다. 연구 대상은 U시에 위치한 어린이집 보육교사 322명을 대상으로 실시하였다. 분석 방법으로는 SPSS 23.0 통계프로그램을 활용하여 신뢰도 분석과 요인분석, 빈도분석, 상관분석, 기술통계 분석, 회귀분석을 하였다. 연구 결과 첫째, 보육교사의 그릿의 모든 하위요인(열정, 끈기)이 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것이 확인되었다. 둘째, 보육교사의 그릿 하위요인 중 열정이 지속적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것이 확인되었다. 셋째, 보육교사의 그릿의 모든 하위요인(열정, 끈기)이 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것이 확인되었다. 이러한 연구 결과를 분석하면, 보육교사의 조직몰입을 향상하는 방안은 그릿이 중요한 요인으로 규명되었다. 따라서, 보육교사의 조직몰입은 그릿에 영향을 많이 받는 것이 확인되었다. 향후 이를 반영하여 보육교사 스스로 자신의 직무를 설계하고 운영할 수 있는 열정 및 끈기가 요구되며 또한, 보육교사의 교직 인식 향상방안이 요구된다. 특히 원장은 보육교사들 개인의 특성을 반영한 원장의 리더십이 필요하다.

**Abstract** This study examined the effect of childcare teachers' grit on organizational commitment. The study subjects were 322 childcare teachers at a daycare center in Ulsan. As an analysis method, reliability analysis, factor analysis, frequency analysis, correlation analysis, descriptive statistics analysis, and regression analysis were performed using the SPSS 23.0 statistical program. All sub-factors (passion and persistence) of childcare teachers' grit positively affected emotional immersion. Second, the sub-factors of childcare teachers' grit had a positive effect on continuous immersion. Third, all sub-factors (passion and persistence) of childcare teachers' grit positively influenced normative commitment. An analysis of the results revealed grit to be an important factor in improving the childcare teachers' organizational commitment. Therefore, the organizational commitment of childcare teachers was greatly influenced by grit. Reflecting on this in the future, passion and persistence for childcare teachers to design and operate their jobs are required, and measures to improve the character of childcare teachers are also needed. In particular, the director needs leadership that reflects the individual characteristics of childcare teachers.

**Keywords** : Childcare Teachers, Grit, Normative Commitment, Emotional Immersion, Continuous Immersion, Normative Immersion

\*Corresponding Author : Sung-Je Cho(Dongbang Culture Graduate University)

email: chosj715@daum.net

Received April 18, 2023

Accepted May 12, 2023

Revised May 11, 2023

Published May 31, 2023

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근 경제성장으로 기혼여성의 사회경제적 활동이 늘어나면서, 자녀 양육이 가정에서 사회적 책임으로 확대되고 있다. 보육 서비스에 대한 사회적 책임 요구에 따라, 어린이집이 확충되고 아이들의 돌봄을 책임지는 보육교사의 역할이 중요해지고 있다[1]. 보육에서 영유아기는 교육환경의 영향을 많이 받고 있으며, 보육교사는 전문적 역량을 바탕으로 영유아에게 가장 큰 영향을 미치는 인적자원이라 할 수 있다[2]. 따라서 보육교사의 역할은 매우 중요한 부분이다. 그 이유는 보육교사가 영유아의 지적, 정서적, 사회적 발달과 더불어 그의 가족에게 서비스를 전달하는 인적자원으로 보육환경의 질에 결정적 영향을 미치기 때문이다[3]. 보육환경의 질의 요인은 보육교사의 만족과 조직몰입을 통하여 교육기관의 실질적인 운영에 큰 영향을 미치고, 이는 결과적으로 유아들에 대한 교육의 질에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 특히 보육교사의 조직몰입의 하위요인(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)은 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다[4]. 또한 보육교사의 조직몰입은 직무만족도와는 정적 상관을 보였다[5]. 이러한 결과는 보육 현장에서의 인적자원의 질적 성장에 있어 보육교사 조직몰입의 수준을 높이고 직무에 대한 만족도를 높이는 것이 조직의 안정성을 구축하는 데 상당히 중요한 역할을 한다는 것을 보여준다.

조직몰입은 '조직의 구성원들이 자신이 속한 조직에 대해 애착심을 가지고 조직의 발전을 위하여 노력하려는 의사와 조직의 구성원으로 남아있으려는 욕망'이며[6], 본 연구에서는 조직몰입의 하위요인을 '정서적 몰입', '지속적 몰입', '규범적 몰입'으로 구성되었다. 또한 보육교사의 직무에 대한 만족과 조직몰입이 보육 영유아에게 전달되며, 궁극적으로 보육 서비스의 질적 수준에 영향을 미치게 되므로 보육교사의 직무만족과 조직몰입은 중요한 요인이다[7]. 따라서 보육 서비스의 질적 수준에 영향을 미치는 조직몰입에 관한 연구가 필요하다. 특히 보육교사 전문성이 조직몰입에 직접 영향을 미치지, 그것을 매개로 하였을 때 교사의 조직몰입도는 더 높았다. 이는 조직몰입을 높이기 위해서는 객관적인 직무능력과 관련된 교사 전문성뿐만 아니라 교사의 심리적 특성의 영역인 그것도 함께 향상해야 함을 시사한다[8]. 이러한 선행연구 결과를 볼 때, 보육교사의 조직몰입에 영향을

미치는 것으로 원인 변인은 그것이라고 볼 수 있다. 또한 그것은 조직몰입의 중요한 원천이 되고, 조직의 목표를 자신의 것으로 받아들여서 그것을 성취하기 위해 조직에 더 몰입할 수 있다[9]고 보고되고 있다.

그렇다면 '자신과 영유아의 성장을 돕기 위해 보육교사로서 열정과 끈기를 발휘하며, 삶에 대한 흥미를 지속하기 위해 끊임없이 노력하는 것'으로 정의하며[10], 본 연구에서는 그것의 하위요인을 열정, 끈기로 구성되었다. 그것이 다양한 분야에서 긍정적인 효과에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다. 고등학생을 대상으로 한 연구에서는 그것이 높은 학생은 그것이 낮은 학생보다 자기 조절학습 효능감 향상에 관한 연구[11], 초등학교 교사를 대상으로 한 소연희의 연구에서는 교사의 그것이 높을수록 학교조직 환경과 초등교사의 핵심역량에 유의한 영향을 미친다[12]는 연구 등이 보고되고 있다. 또한 그것과 조직몰입 간의 관계를 탐색한 연구를 살펴보면, 유아 교사를 대상으로 한 연구에서는 그것이 교사의 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미쳤다[8]는 것이 확인되었다. 이는 조직몰입을 높이기 위해서는 유아 교사의 심리적 특성의 영역인 그것이 중요함을 시사한다. 또한 그것이 공공조직 구성원의 정서적 몰입에 영향을 미치는 변인임을 확인하였다[13]. 하지만 이러한 선행연구들은 모두 그것을 단일 차원으로 보고 있다. 따라서 영유아기는 결정적 시기로서 청소년기보다 더 중요하므로 보육교사의 역할 중요성에 관한 서술과 함께 보육교사의 역할에서 필요한 그것의 영유아 연구를 제시하여 본 연구의 정당성을 확보하도록 하고자 한다.

그것의 요소인 열정과 인내가 직장인의 조직몰입[14]을 예측함에 있어서 서로 차이가 있다는 것이 나타난 것을 볼 때, 보육교사 개개인의 개인적 특성이 다르게 나타날 것으로 예측된다. 따라서 본 연구에서도 그것의 하위요인인 열정과 인내에 따라 보육교사의 조직몰입 차이를 분석하여 언어내고자 하는 선행연구 결과를 바탕으로 영유아들에게 시사하는 바를 제안하고자 한다.

보육교사의 그것은 조직몰입에 중요한 변인이며, 행복감과 그것은 양질의 보육 서비스 제공에 영향을 미칠 수 있는 중요한 원인 변인이라고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 보육교사의 그것이 조직몰입에 어떤 영향력이 나타나는지 확인하고자 한다.

본 연구 문제의 논의에 대해 다음과 같다. 첫째, 보육교사 그것의 하위요인에 따른 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입은 어떠한가에 대하여 논의하고자 한다.

## 1.2 선행 연구의 검토

그릿은 유아 교사의 조직몰입 변인으로 긍정적인 영향을 미치는 요인이 된다[12]. 특히 보육교사의 조직몰입은 직무만족도와는 정적 상관을 보였으며[5], 이러한 결과는 보육 현장에서의 인적자원의 질적 성장에 있어 보육교사 조직몰입의 수준을 높이고 직무에 대한 만족도를 높이는 것이 조직의 안정성을 구축하는 데 상당히 중요한 역할을 한다는 것을 보여준다. 이 의미는 보육교사에게는 그릿이 긍정 변인으로 부정적인 면을 완화하는 조직몰입 요인이 된다고 볼 수 있다. 한편 초등학교 교사를 대상으로 한 소연희의 연구에서는 교사의 그릿이 높을수록 학교조직 환경과 초등교사의 핵심역량에 유의한 영향을 미친다[12]는 연구 등이 보고되고 있다. 따라서 보육교사의 그릿은 조직몰입에 영향을 미치는 변인이라고 볼 수 있다.

기존 선행연구를 살펴보면, 보육교사의 조직몰입과 직무만족도에 관한 연구[5], 보육교사의 직무에 대한 만족과 조직몰입이 영유아의 보육 서비스에 관한 연구[7], 교사의 그릿이 높을수록 학교조직 환경과 초등교사의 핵심역량에 유의한 영향을 미친다는 연구[12] 등이 연구되고 있다. 그러나 아쉽게도 보육교사의 그릿이 조직몰입의 하위요인 ‘정서적 몰입’, ‘지속적 몰입’, ‘규범적 몰입’에 어떻게 설명력이 있는지에 대해서는 종합적으로 다루고 있는 연구들은 다소 발견하기 어려웠다. 이에 따라 보육교사의 그릿이 조직몰입의 하위요인 ‘정서적 몰입’, ‘지속적 몰입’, ‘규범적 몰입’에 미치는 영향에 대해서 검증할 필요가 있다.

## 2. 연구의 방법

### 2.1 연구 대상

본 연구는 2021년 1월 6일부터 2022년 3월 10일까지 경상남도의 U시에 위치한 보육교사 330명을 대상으로 설문 조사하였다. 설문 조사는 사전에 연구대상자에게 설문 취지에 대해 충분히 설명한 후 자기기입식으로 실시하였다. 연구 자료는 총 330부 중 불성실하게 답변한 8부를 제외한 322부를 수집하여 분석에 활용하였다. 그리고 오차범위는 신뢰수준이 95%이고, 표본오차가 ±3%이다.

### 2.2 측정 도구

본 연구에 사용된 도구는 인구 사회학적 특성 3문항,

그릿 12문항, 조직몰입 9문항으로 구성되어 있다. 인구 사회학적 특성에 관한 내용은 나이, 교육경력, 직위 등으로 구성하여 조사하였다. 측정 도구에 대한 신뢰도 검증 결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Reliability analysis of measurement variables

		Cronbach's Alpha	
Grit	Passiont	.778	.882
	Patience	.764	
Organizational Immersion	Emotional immersion	.824	.867
	Continuous immersion	.806	
	Normative immersion	.644	

### 2.2.1 그릿 척도

그릿을 측정하기 위해 박순희[15]가 사용한 측정 도구를 본 연구에서 사용하였다. 하위요인은 열정(6문항), 끈기(6문항)이며, 설문지 문항은 총 12문항으로 구성하였고, 척도는 5점 Likert 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 응답하게 되어 있다. 모든 문항의 점수를 합하여 점수가 높을수록 그릿이 강한 것을 의미한다. 총 12개의 문항 중 열정 6문항은 역 코딩하였다. 박순희[19]의 연구에서는 열정이 766, 끈기가 .787, 전체신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .812로 나타났다. 본 연구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 열정이 .778, 끈기의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .764, 전체 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .88으로 신뢰도 면에서 양호하다고 할 수 있다.

### 2.2.2 조직몰입 척도

조직몰입을 측정하기 위해 정다운[16]이 사용한 측정 도구를 본 연구에서 사용하였다. 하위요인은 정서적 몰입(3문항), 지속적 몰입(3문항), 규범적 몰입(3문항)이며, 설문지 문항은 총 9문항으로 구성하였고, 척도는 5점 Likert 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 응답하게 되어 있다. 역 문항(3, 4, 9, 15, 16)의 경우는 역 코딩하여 분석하였다. 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 기존 연구에서는 정서적 몰입 .773, 지속적 몰입 .740, 규범적 몰입 .808이고, 전체신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .887로 나타났다. 본 연구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 정서적 몰입 .824, 지속적 몰입 .806, 규범적 몰입 .644이고, 전체신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .867으로 신뢰도 면에서 양호하다고 할 수 있다.

### 2.3 자료처리 및 분석 방법

연구에 수집된 자료처리는 SPSS 23.0 프로그램을 사용하여 유의수준 5%에서 검증하였고, 각 연구 도구의 신뢰도 산출은 Cronbach's  $\alpha$ 의 계수를 이용하여 분석하였다. 인구 사회학적 특성은 빈도분석을 실시하였다. 그릿, 조직몰입에 대한 상관분석을 실시하였으며, 영향 관계를 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다.

## 3. 연구의 결과

### 3.1 인구 사회학적 특성

표본의 인구 사회학적 특성에 대한 분석을 실시한 결과는 Table 2과 같다. 구체적인 분석 결과를 보면, 나이에서는 41세 이상이 60.9%로 가장 많았으며, 36~40세, 31~35세, 26~30세, 25세 이하의 순으로 나타났다. 교육경력에서는 11년 이상이 37.0%로 가장 많았으며, 6~11년 미만, 4~6년 미만, 1~4년 미만 1년 미만의 순으로 나타났고, 직위에서는 담임교사가 65.5%로 가장 많았으며, 보조교사, 부장 교사/원장, 원감의 순으로 나타났다.

Table 2. Demographic characteristics

Classification	Total((n=322))	
	Frequency	Proportion(%)
Age	25 years old or younger	6 1.9
	26-30 years old	33 10.2
	31-35 years old	35 10.9
	36-40 years old	52 16.1
	41 years of age or older	196 60.9
Educational Career	Less than 1 year	6 1.9
	Less than 1-4 years	35 10.9
	Less than 4-6 years	54 16.8
	Less than 6-11 years	108 33.5
	More than 11 years	119 37.0
Position	Wongam	5 1.6
	Head Teacher	21 6.5
	Homeroom Teacher	211 65.5
	Assistant Teacher ledger	64 19.9 21 6.5

### 3.2 주요 변수에 대한 기술통계

측정변수에 대한 기술통계 분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 구체적인 분석 결과를 보면, 그릿에서는 끈기가 3.67, 열정이 3.10으로 나타났다. 조직몰입에

서는 정서적 몰입이 3.87로 가장 높았고, 규범적 몰입, 지속적 몰입의 순으로 나타났다.

Table 3. Descriptive statistics on key variables

Scale	Subfactors	N	M	SD
Grit	Passion	322	3.10	.64
	Patience	322	3.67	.55
Organizational Immersion	Emotional immersion	322	3.87	.66
	Continuous immersion	322	3.22	.84
	Normative immersion	322	3.40	.67

### 3.3 측정변수 간의 상관관계 분석

측정변수 간의 상관관계를 분석한 결과, 그릿, 조직몰입의 하위변수 간에는 대부분 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타났으며, 각 변수 간의 상관계수 값이 비교적 낮게 나타났다. 구체적인 변인 간의 상관관계를 살펴보면, 보육교사의 열정과 지속적 몰입의 정적 상관관계( $r=.453, p<.001$ )가 가장 높게 나타났으며, 끈기와 정서적 몰입의 정적 상관관계( $r=.365, p<.001$ )가 나타났다. 이에 대한 주요 변수 간의 상관관계 분석 결과는 Table 4과 같다.

Table 4. Correlation between major variables

	Passion	Patience	Emotional immersion	Continuous immersion	Normative immersion
Passion	1				
Patience	.192**	1			
Emotional immersion	.232***	.365***	1		
Continuous immersion	.453***	.181***	.472***	1	
Normative immersion	.282***	.360***	.561***	.506***	1

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

### 3.4 그릿이 조직몰입에 미치는 영향

그릿이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과는 Table 5과 같다. 구체적인 내용을 보면,  $Adj R^2=0.155$ 로서 회귀모형의 설명력이 15.5%로 나타났으며,  $F=17.835$ 로서 회귀모형이 통계적으로 유의미하였다. 그리고 공차가 0.1 이상, VIF 값이 10. 이하로 독

립변수 간 다중공선성이 없었으며, D-W=1.373으로 잔차의 자기상관 또한 존재하지 않았다. 열정(t=3.222, p<0.01), 끈기(t=6.365, p<0.001)가 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 베타 값을 보면 끈기가 0.333으로 열정보다 더 크게 영향을 미치고 있었다. 즉 보육교사의 그릿 하위요인 중에서 끈기가 정서적 몰입이 가장 영향이 높다는 것을 의미한다.

Table 5. Effect of Grit on Emotional Commitment

Model	Nonstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	p	Collinearity Statistic	
	B	standard error	beta			tolerances	VIF
Affective	(constants)	1.857	.261	7.119	.000		
Commitment	passion	.174	.054	.168	3.222**	.001	.963 1.038
	patience	.403	.063	.333	6.365***	.000	.963 1.038

$R^2=.161$ , Adj  $R^2=.155$  F=30.494\*\*\*, D-W=1.373

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

그릿이 지속적 몰입에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. Effect of Grit on Continuous Commitment

Model	Nonstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	p	Collinearity Statistic	
	B	standard error	beta			tolerances	VIF
continuous	(constants)	.927	.319	2.911	.004		
commitment	passion	.565	.066	.434	8.584***	.000	.963 1.038
	patience	.149	.077	.097	1.926	.055	.963 1.038

$R^2=.214$ , Adj  $R^2=.209$  F=43.458\*\*\*, D-W=1.635

\*\*\*p<.001

구체적인 내용을 보면, Adj  $R^2=0.209$ 로서 회귀모형의 설명력이 20.9%로 나타났으며, F=43.458로서 회귀모형이 통계적으로 유의미하였다. 그리고 공차가 0.1 이상, VIF 값이 10. 이하로 독립변수 간 다중공선성이 없

었으며, D-W=1.635로 잔차의 자기상관 또한 존재하지 않았다. 열정(t=8.584, p<0.001)이 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 즉 보육교사의 그릿 하위요인 중에서 열정이 지속적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다.

그릿이 규범적 몰입에 미치는 영향에 대해서 분석을 실시한 결과는 Table 7과 같다. 구체적인 내용을 보면, Adj  $R^2=0.172$ 로서 회귀모형의 설명력이 17.2%로 나타났으며, F=34.259로서 회귀모형이 통계적으로 유의미하였다. 그리고 공차가 0.1 이상, VIF 값이 10. 이하로 독립변수 간 다중공선성이 없었으며, D-W=1.374로 잔차의 자기상관 또한 존재하지 않았다. 열정(t=4.264, p<0.001), 끈기(t=6.147, p<0.001)가 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며, 베타 값을 보면 끈기가 0.318로 열정보다 더 크게 영향을 미치고 있었다. 즉 보육교사의 그릿 하위요인 중에서 끈기가 규범적 몰입이 가장 영향이 높다는 것을 의미한다.

Table 7. Effect of Grit on Normative Engagement

Model	Nonstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	p	Collinearity Statistic	
	B	standard error	beta			tolerances	VIF
normative	(constants)	1.260	.261	4.819	.000		
engagement	passion	.230	.054	.221	4.264***	.000	.963 1.038
	patience	.390	.063	.318	6.147***	.000	.963 1.038

$R^2=.177$ , Adj  $R^2=.172$  F=34.259\*\*\*, D-W=1.374

\*\*\*p<.001

#### 4. 논의

본 연구에서는 보육교사의 그릿과 조직몰입의 상관관계에 대해 알아보고, 보육교사의 그릿이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 분석하였다. 분석 결과를 토대로 구체적으로 논의 후 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 그릿이 정서적 몰입에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 그릿의 모든 하위요인이 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 그릿열정과 끈기의 하위요인이 높

을수록 조직몰입 하위요인 중 정서적 몰입이 높아진다는 것을 확인하였다.

이러한 결과는 항공 서비스 전공 대학생들의 그릿 수준이 정서적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다[16]는 연구 결과와 일치하였다. 또한 그릿이 공공조직 구성원의 정서적 몰입에 영향을 미쳤다[17]는 연구 결과는 본 연구 결과를 지지하였다. 이 의미는 보육교사의 그릿은 정서적 몰입에 영향을 미치는 변인임을 확인하였다.

둘째, 보육교사의 그릿이 지속적 몰입에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 그릿의 하위요인 중 열정이 지속적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 그릿의 열정요인이 높을수록 조직몰입 하위요인 중 지속적 몰입이 높아진다는 것을 확인하였다.

이러한 결과는 호텔조리사의 그릿은 지속적 몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다[18]는 연구 결과와 일치하였다. 또한 유아 교사를 대상으로 한 연구에서는 그릿이 교사 조직몰입의 하위요인인 지속적 몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다[8]는 연구 결과와 맥락을 같이하였다. 한편 그릿과 조직몰입의 하위요인인 지속적 몰입(근속적 몰입)의 관계는 정적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다[19]는 연구 결과와 지지하였다.

셋째, 보육교사의 그릿이 규범적 몰입에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 그릿의 모든 하위요인이 규범적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 그릿열정과 끈기의 하위요인이 높을수록 조직몰입 하위요인 중 규범적 몰입이 높아진다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 그릿과 조직몰입의 하위요인인 규범적 몰입의 관계는 정적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다[19]는 연구 결과와 지지하였다. 또한 보육교사의 그릿이 조직몰입의 규범적 몰입에 영향을 미쳤다[20]는 연구 결과와 일치하였다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 보육교사의 그릿이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하였다. 또한 본 연구에 사용하는 측정 도구는 문헌 연구와 선행연구 고찰을 바탕으로 연구 문제를 검증할 수 있도록 측정 도구와 관련한 내용과 신뢰도 및 측정 모형의 검증을 통하여 신뢰도를 확인하였다.

연구 결과에 대한 결론은 다음과 같다. 첫째, 그릿의 모든 하위요인은 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는

그것이 확인되었다. 둘째, 그릿 하위요인 중에서 열정만 지속적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 그것이 확인되었다. 셋째, 그릿의 모든 하위요인은 규범적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 그것이 확인되었다.

위의 논의를 바탕으로 보육교사의 조직몰입을 높이기 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 보육교사의 조직몰입은 그릿에 영향을 많이 받고 있는데 이를 반영하여 이들의 교사 스스로 자신의 직무를 계획하고 통제할 수 있는 열정과 끈기가 필요하다. 또한 보육교사의 조직몰입을 높이기 위해 그릿의 중요성을 인식하고 이를 높이기 위해 보육교사를 대상으로 한 그릿상담 프로그램을 개설할 필요가 있음을 시사하였다.

둘째, 보육교사의 규범적 몰입에 그릿의 하위요인 중 열정이 상대적 영향력은 가장 큰 것으로 나타나, 이에 대한 보육교사의 규범적 몰입 증진을 위한 프로그램 개발이 요구된다. 또한 보육교사의 규범적 몰입을 높이기 위해 그릿의 중요성을 시사하고 있다. 따라서 보육교사의 규범적 몰입의 중요성을 인식하고 이를 높이기 위해 심리적 특성의 영역인 그릿을 향상이 필요하다.

이상의 결론을 바탕으로 본 연구의 제한점과 후속 연구에 대하여 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 U시에 소재한 보육교사들을 한정하여 임의 표본집단으로 설문 조사 하였으므로 연구 결과의 일반화에는 제한점이 있다. 따라서 추후 연구에서는 표본 지역을 확대하여 보육교사의 특성을 고려하고 한 연구를 통해 보육의 질에 대한 보다 심층적인 연구가 요구된다.

둘째, 향후 보육교사의 심리적 안정을 위한 상담프로그램 개발이 필요하다. 이에 따라 보육교사의 그릿 하위요인 중에서 끈기가 정서적 몰입이 가장 영향이 높다는 것을 의미한다.

## References

- [1] M. R. Choi, S. E. Lee, S. I. Lee, K. E. Jahng, "The Effects of Child Care Teachers' Perceived Organizational Health and Teacher Efficacy on Turnover Intention", *The Korea Association of Child Care and Education*, Vol.99, pp.35-59, 2016.  
<http://www.riss.kr/link?id=A101951932>
- [2] K. Y. Kim, D. H. Cho, "Effect of Infant Teacher Expertise on Teacher Efficacy and Role Performance", *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.26, No.2, pp.33-51, 2022.

- <http://www.riss.kr/link?id=A108119701>
- [3] E. H. Noh, "Analysis about quality of childcare environment affects job satisfaction and its burn out", *Korean Journal of Child Education and Care*, Vol.12, No.2, pp. 67-83, 2012.  
<http://www.riss.kr/link?id=A104443229>
- [4] B. C. Kang, "Mediating effect verification of the job satisfaction in relationship between leadership of the head teacher and organizational commitment in the nursery facility", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No. 8, pp.127-136, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.8.127>
- [5] H. W. Lee, "The Effects of Organizational Commitment, Career Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention of Teachers in Child Care Centers", *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, Vol.15, No.2, pp.109-126, 2011.  
<http://www.riss.kr/link?id=A82623008>
- [6] D. W. Jung, *Study on Organizational Communication, Organizational Conflict and Organizational Commitment in Child Care Center*, Ph.D dissertation, The Catholic University of Korea, Seoul, Korea, pp.47-48, 2009.  
<http://www.riss.kr/link?id=T11732781>
- [7] Y. J. Kim, K. S. Nam, Y. S. Kang, "Analysis of The Main Causes of The Effect of The Job Satisfaction to The System Absorption of The Childcare Teachers", *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, Vol.9, No.4, pp.135-144, 2014.  
<http://www.riss.kr/link?id=A101194984>
- [8] H. J. Cheon, K. H. Park, J. H. Kim, "The Effect of Early Childhood Teacher Expertise on Organizational Immersion: Mediation Effect of Grit", *The Journal of Humanities and Social science*, Vol.13, No.4, pp.1055-107, 2022.  
<http://www.riss.kr/link?id=A108246618>
- [9] S. Y. Kang, H. J. Moon, "Difference of Job Satisfaction and Organizational Commitment According to Grit Cluster Type in Early Childhood Teachers", *The Korea Association of Child Care and Education*, Vol.0, No.121, pp.41-67, 2020.  
<http://www.riss.kr/link?id=A106602406>
- [10] B. R. Lee, *An Analysis of the Structural Relationships among Directors' Coaching Leadership, Early Childhood Teachers' Grit, Teacher Efficacy, and Professionalism*, Ph.D dissertation, Graduate School of Kyungpook National University, Daegu, Korea, pp.9-10, 2021.  
<http://www.riss.kr/link?id=T15794393>
- [11] Y. R. Yoo, J. W. You, H. K. Park, "A Relationship among Grit, Objective Reasoning, and Self-Regulated Learning Efficacy of High-school Students", *Korean journal of youth studies*, Vol.22, No.10, pp.367-385, 2015.  
<http://www.riss.kr/link?id=A104558979>
- [12] Y. H. So, "The Structure Relationship among Elementary School Teachers' Perceptions of School Organizational Environment, Grit and Key Competencies", *Teacher Education Research*, Vol.58, No.4, pp.635-650, 2019.  
<http://www.riss.kr/link?id=A106577666>
- [13] A. J. Hong, M. H. Won, G. M. Park, J. H. Lee, Y. S. Jo, "Effects of GRIT on Affective Commitment and a Mediating Effect of Reflective Learning", *The Journal of Business Education*, Vol.31, No.5, pp.33-58, 2017.  
<http://www.riss.kr/link?id=A104715724>
- [14] S. J. Han, *The effects of grits on organizational commitment and job performance*, Master dissertation, The Graduate School of Chung-Ang University, Seoul, Korea, pp.77-78, 2019.  
<http://www.riss.kr/link?id=T15374054>
- [15] S. H. Park, *The Grit and Positive Psychological Capital of Child Care Teacherseffect on burnout -Verification of Mediating Effects of Social Support-*, The Graduate School Hyupsung University, Gyeonggi, Korea, pp.43-44, 2022.  
<http://www.riss.kr/link?id=T16023928>
- [16] Y.O.park, "The Affect of Grit of College Students Majoring in Airline Service on Their Career Choice Motivation, Emotional Commitment, and Satisfaction with College Life", *Journal of Employment and Career*, Vol.11, No.1, pp.135-157, 2021.  
<http://www.riss.kr/link?id=A107381949>
- [17] S. K. Jeon, "Influence of Hotel Chef's Grit Shape on Organizational Commitment, Efficiency, and Job Satisfaction", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.22, No.11, pp.590-605, 2022.  
<http://www.riss.kr/link?id=A108376412>
- [18] A. J. Hong, M. h. Won, G. M. Park, Y. S. Cho, "Effects of GRIT on Affective Commitment and a Mediating Effect of Reflective Learning", *The Journal of Business Education*, Vol.31, No.5, pp.33-58, 2017.  
<http://www.riss.kr/link?id=A104715724>
- [19] H. J. Cheon, K. H. Park, J. H. Kim, "The Effect of Early Childhood Teacher Expertise on Organizational Immersion: Mediation Effect of Grit", *The Journal of Humanities and Social science*, Vol.13, No.4, pp.1055-1070, 2022.  
<http://www.riss.kr/link?id=A108246618>
- [20] S. Y. Kang, H. J. Moon, "Difference of Job Satisfaction and Organizational Commitment According to Grit Cluster Type in Early Childhood Teachers", *The Korea Association of Child Care and Education*, Vol.0, No.121, pp.41-67, 2020.  
<http://www.riss.kr/link?id=A106602406>

권 명 희(Myong-Hee Kwan)

[정회원]



- 2011년 7월 ~ 현재 : 아띠 영어 어린이집 대표
- 2020년 9월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과 박사과정

<관심분야>

아동발달교육 및 가족상담, 사회복지 분야

---

조 성 제(Sung-Je Cho)

[정회원]



- 1997년 2월 : 홍익대학교 대학원 전자계산학과 (이학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과 교수

<관심분야>

문화콘텐츠, 교육학, 데이터베이스