

보육교사의 자아탄력성과 문제중심 대처행동 및 직무열의 간 관계 분석: 구조방정식 모형을 적용하여

The Mediating Effect of Problem Focused Coping on the Relationship between Ego-Resiliency and Work Engagement of Teachers in Childcare Centers using the Structural Equation Model

조우미(Woo-Mi, Cho)¹ <https://orcid.org/0000-0001-9902-9417> 민하영(Ha-Young, Min)^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-0376-2735>

¹Department of Child Studies, Daegu Catholic University

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the mediating effect of problem focused coping on the relationship between ego-resiliency and work engagement of teachers in childcare centers using the Structural Equation Model. The subjects were 251 childcare centers teachers. Questionnaires, which required self-reporting by childcare centers teachers, were used to investigate ego-resiliency, problem focused coping and work engagement. The results of our study were as follows. Structural Equation Modeling(SEM) revealed that first, the childcare center teacher's ego-resiliency had an influence on problem focused coping. Second, problem focused coping had an influence on work engagement. Third, the childcare center teacher's ego-resiliency had an indirect influence on work engagement through problem focused coping.

The results suggest problem focused coping had more of an influence on work engagement of teachers in childcare centers than ego-resiliency. Therefore, to promote work engagement, training on problem focused coping strategies in stressful situation should be provided to teachers.

▲주제어(Keywords): 자아탄력성(ego-resiliency), 문제중심 대처행동(problem focused coping), 보육교사의 직무열의(work engagement of teachers in childcare centers)

I. 연구의 필요성

최근 어린이집 평가제 전환 및 누리과정 개정 등과 같은 보육 제도의 새로운 변화는 보육교사의 직무 부담을 증가시킬 수 있다. 보육교사의 스트레스가 직무에 대한 몰입 및 동기부여를 어렵게 만들고 있다는 사실(이재무, 박용성, 2017)을 고려해 보면, 최근 예고된 보육 환경 변

화는 과도기적일 수 있다하더라도 보육의 질 측면에서 위기 요인이 될 수 있다.

보육 환경의 변화에도 불구하고 보육의 질을 유지하고 개선시킬 수 있는 방안은 보육 서비스적 측면에서 해결해야 할 중요 이슈라 할 수 있다. 그러한 점에서 보육 교사의 직무 몰입이나 열의 등과 같은 긍정적 직무 태도는 보육 환경의 변화에도 불구하고 보육의 질을 최소한 유

• 2019년도 한국가정관리학회 공동춘계학술대회에서 포스터 발표한 것을 수정 보완한 것임.

* Corresponding Author: Ha-Young Min, Department of Child Studies, Daegu Catholic University, Hayang-eup, Kyeongsan, 38430, Korea, Tel: +82-053-850-3545, Email: hymin@cu.ac.kr

지시될 수 있는 요소라 할 수 있다. 그러나 직무 몰입이나 직무 열의에 관한 연구는 보육교사의 이직의도나 소진, 직무스트레스 등 보육교사가 직무를 지속하지 못하게 하는 부정적 요인을 규명하려는 연구(권영란, 문영경, 2016; 정경진, 윤혜미, 2016)에 비해 상대적으로 취약하다. 따라서 보육교사의 직무 몰입이나 열의 등을 유지하거나 지속시킬 수 있는 방안을 제시하는데 현실적인 어려움이 있다.

조직의 성과 향상에 초점을 둔 긍정심리학에서는 조직의 효과적인 성과를 위해서 조직구성원의 직무에 대한 긍정적인 태도를 강조한다. 이러한 점에서 최근 보육의 질을 높이기 위한 연구들은 보육교사의 업무에 대한 자발적 동기 유발 및 몰입 등을 연구(박성애, 배상훈, 2017; 이재무, 2016; Schaufeli, Bakker, & Salovona, 2006)함으로써 영유아의 발달이라는 보육 기관의 조직 성과를 향상시키기 위한 방안을 제시하려고 노력하고 있다.

이와 관련하여 보육교사의 직무열의는 보육의 질을 높일 수 있다는 측면에서 긍정적 차원의 중요한 직무태도라 할 수 있다. 직무열의(job engagement)란 조직의 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 자신의 에너지를 투입하는 것으로(Kahn, 1990) 자신의 역할 수행에 몰입하였을 때 직무열의를 경험할 수 있다. 직무열의는 자신의 일에 대해 만족하고 자신의 업무에 대해 긍정적인 정서를 유지하는 상태이므로 직무 성과에 긍정적 영향을 미치게 된다. 이러한 점에서 직무열의는 조직의 발전에 공헌(Kahn, 1990)할 수 있는 조직 구성원의 중요한 개인 내적 요소로 평가될 수 있다.

보육 현장에서도 보육교사의 직무열의는 자신의 직무성과에 지속적으로 주의를 기울이고, 통합적으로 집중할 수 있도록 함(Khan, 1990)으로써 보육의 질을 높이는데 기여할 수 있다. 직무열의가 낮은 보육교사는 수동적으로 직무에 임하기 때문에 보육과 관련된 업무 수행에 있어 모든 에너지와 역량을 투입하지 않게 된다. 이와 달리 직무열의가 높은 보육교사는 보육 활동에 자신의 에너지를 최대한 투입하며 자신의 역할에 몰입하게 된다. 이는 곧 영유아에게 바람직한 보육 경험을 제공할 수 있는 것이다. 그러나 이러한 예측에도 불구하고 보육교사를 대상으로 한 직무열의에 대한 연구 부족은 보육교사의 직무열의에 관한 논의나 제안에 어려움을 갖게 한다. 이에 이 연구에서는 조직의 성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려진 직무열의를 대상으로 보육교사의 직무열의에 영향을 미치는 변인들을 살펴보고 변인들 간의 관계 성향을 통해 직무열의를 효과적으로 증진시킬 수 있는 방안을 제안해 보고자 한다.

보육교사의 직무열의와 관련된 선행연구는 매우 제한적으로 이루어져 왔다. 보육교사 직무열의에 영향을 미치는 환경변인에 관한 연구에서는 원장의 감성리더십이 교사의 직무열의에 긍정적 영향을 미친다고 하였으며(박성애, 배상훈, 2017; 이선경, 김정미, 2018) 교사가 조직에 신뢰할수록 직무열의를 갖게 된다고 보고하였다(이재무, 2016). 또한 개인변인에 대한 연구에서는 행복한 교사일수록 직무열의가 높으며(김안나, 2018), 교사의 직무스트레스가 조직의 신뢰도에 부정적인 영향을 미칠 때 직무열의가 이러한 영향력을 감소시키는 효과가 있는 것으로 나타났다(이재무, 2016).

직무자원-요구 모형(Job Demand Resource)은 직무열의를 높일 수 있는 직무요구, 직무자원, 개인자원을 설명하기 위한 이론으로 이와 관련된 국내·외 연구들이 이루어져왔다(박상언, 2012; 황재선, 신강현, 허창구, 김동근, 2010; Bakker & Demerouti, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). 직무열의에 관한 초기연구들이 주로 직무요구-통제 모형(Karasek, 1979)에 따라 직무열의의 반대개념인 직무소진을 중심으로 연구되어 왔지만 직무자원-요구 모형이 제시된 이후에는 구성원들의 일에 대한 동기를 부여하고 내적 만족감을 높일 수 있는 직무열의의 예측요인에 관한 연구가 강조되었다(Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Warr & Inceoglu, 2012). 특히 이 이론에서는 직무를 수행하는 과정에서 개인이 보유한 자원을 직무자원의 한 유형으로 보고 있으며 개인자원을 보유한 정도가 구성원의 직무열의뿐만 아니라 조직의 성과와 밀접한 관계가 있다고 주장하고 이를 밝히는 것이 중요하다고 보고하였다(Sweetman & Luthans, 2010). 개인자원이 많을수록 자존감이 높아지며 목표 달성에 대한 자기효능감이 높아져서 다양한 직무를 성공적으로 수행할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 보육교사의 직무열의를 높일 수 있는 환경 외적 변인보다 개인 내적 변인을 규명하고자 한다.

이러한 연구목적을 위해 이 연구에서는 자아탄력성과 문제중심 대처행동을 직무열의와 관련한 개인 내적 변인으로 고려하였다. 직무요구-자원 상호작용 이론에 따르면 직무열의를 높이기 위해서는 개인에게 영향을 미치는 환경 외적 변인들에 대해서 통제할 수 있다는 신념을 갖는 것이 중요하다(Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). 다양한 사람들과 관계를 맺는 보육교사의 업무 특성을 고려할 때 보육과정에서 교사가 경험할 수 있는 다양한 사건들을 스스로 통제하고 환경에 영향을 미칠 수 있다는 믿음을 갖는 것이 직무열의에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

개인의 긍정정서를 높이고 부정정서를 줄이는 긍정심리

자본을 형성하도록 하는 자아탄력성은 인간이 지속적으로 성장하기 위해 가져야하는 요소이다(Seligman, 2002). 자아탄력성이 높은 사람들은 스트레스 상황에서 유연하게 대처할 수 있으며, 역경을 극복하기 위해 주변의 자원을 적극적으로 활용할 수 있다(유지연, 황혜정, 2014; Eaton, Collings, D'Agati, Moore, & Kellar, 2007). 자신에게 주어진 자원이 많다고 느끼는 사람은 자기효능감이 높아 직무에 열의를 갖게 된다(Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). 자아탄력성이 높은 보육교사는 보육환경에서 경험할 수 있는 다양한 문제상황에서 직무자원을 활발하게 탐색하고 활용할 가능성이 높기 때문에 보육에 높은 열정을 가지고 긍정적으로 직무를 수행할 수 있다. 실제로 자아탄력성과 직무열의의 관련성에 관한 연구에서도 자아탄력성이 높을 때 직무열의가 높은 것으로 나타났다(김안나, 2018; Luthans & Youssef, 2007).

다음으로 직무열의를 높여주는 개인 내적 변인으로 문제중심 대처행동을 들 수 있다. 문제중심 대처행동은 조직의 구성원이 업무를 수행하는 과정에서 발생하는 스트레스를 지각하고 적극적으로 대안적 해결책을 모색하는 행동을 의미한다(Lazarus & Folkman, 1984). 문제중심 대처행동은 문제상황을 해결하기 위해 자신의 인지를 적극적으로 변화시키는 과정을 포함한다. 즉, 개인이 문제상황을 통제할 수 있는지를 반영할 뿐만 아니라 문제상황을 해결하는데 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 반영한다(Aldwin, 2007). 다양한 관계로부터의 스트레스가 많고 상대적으로 업무 강도가 높은 직종에서 문제중심 대처행동이 직무열의에 미치는 영향이 크다는 점을 고려할 때(Kovess-Masfety, Rios-Seidel, & Sevilla-Dedieu, 2007), 보육교사가 문제 상황에서 어떠한 대처행동을 하는지는 직무에 몰입하여 역량을 발휘할 수 있는지에 영향을 미칠 수 있다. 즉, 스트레스 상황에 직면하였을 때 사건을 자신이 통제 가능한 사건으로 평가하고 이를 해결하기 위해 노력하는 보육교사는 스트레스 상황이 성장의 발판이 되어 보육에 더욱 몰입할 수 있다.

이와 같이 보육교사의 직무열의는 자아탄력성과 문제중심 대처행동으로 설명될 수 있다. 그러나 여기서 고려해야 할 점은 자아탄력성과 문제중심 대처행동 간의 관련성이다. 문제중심 대처행동이 보육 활동에서 나타나는 스트레스 한 문제를 해결하는 행동 특성인 점을 고려해 볼 때, 이러한 행동 특성은 스트레스와 같은 위기 상황을 긍정적으로 극복하도록 하는 내적 특성인 자아탄력성에 의해 보다 강하게 나타날 수 있다는 점이다. 자아탄력성이 높은 사람들이 스트레스 상황에서 상황의 요구에 따라 자신의 인지행동전략을 융통성 있게 변화시킬 수 있는 문제

중심 대처행동을 할 수 있는 것으로 나타났다(지명원, 이주연, 2012)는 점은 이러한 가능성을 뒷받침하는 자료라 할 수 있다. 이러한 사실 등을 종합해 보면, 보육교사의 직무열의는 자아탄력성과 문제중심 대처행동과 관련이 있으며, 자아탄력성은 문제중심 대처행동과 관련이 있다고 볼 수 있다. 이는 보육교사의 직무열의에 대한 자아탄력성 및 문제중심 대처행동의 영향력이 각각 독립적으로 영향을 미칠 수도 있지만, 자아탄력성과 문제중심 대처행동 간의 관계를 매개로 한 간접적인 영향일 수 있음을 의미하는 것이다. 이에 이 연구에서는 보육교사의 직무열의에 미치는 자아탄력성의 영향이 문제중심 대처행동에 의해 매개되는가의 구조적 관계 규명을 통해 이와 같은 논의를 구체적으로 규명하고자 한다. 이에 다음과 같은 연구문제를 설정했다.

연구문제 1 보육교사의 직무열의에 미치는 자아탄력성의 영향은 문제중심 대처행동에 의해 매개되는가?

- 1-1 보육교사의 자아탄력성과 문제중심 대처행동은 직무열의에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-2 보육교사의 자아탄력성은 문제중심 대처행동에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-3 보육교사의 직무열의에 미치는 자아탄력성의 영향은 문제중심 대처행동을 매개로 유의한 영향을 미치는가?

이와 같은 연구문제의 해결은 보육교사의 직무열의를 높일 수 있는 프로그램 선정이나 개발을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

II. 연구방법

1. 조사대상

K 지역에 위치한 보육 교사 양성원에서 승급 교육 또는 보수 교육을 받는 교사 중 조사에 동의한 251명의 보육교사를 연구 대상으로 선정하였으며, 조사를 실시하기 전에 본 연구의 연구목적을 설명한 후 질문지 조사를 실시하였다. 조사대상자의 연령은 30세 이하58명(20.4%), 30세에서 35세 이하는 33명(11.6%), 35세에서 40세 이하는 45명(15.88%), 40세 초과는 149명(52.3%)이었다. 학력은 고등학교 졸업자가 43명(15.1%), 전문대 졸업자가 156명(54.7%), 4년제 대학은 78명(27.4%), 대학원 이상은 7명(2.5%) 결측치 1명(4%)이었다. 보육경력 의 경우 3년 미만

인자는 49(17.2%), 3-5년 미만인 자는 85명(30.2%), 5년 이상인 자는 147명(51.7%)이었다. 그리고 조사 대상자 중 주임 교사는 34명(11.9%) 일반 교사는 251명(88.1%)이었다.

2. 조사도구

이 연구는 질문지법을 이용하였으며, 다음과 같은 척도를 사용하였다.

1) 보육교사의 자아탄력성

자아탄력성을 측정하기 위해서 Block과 Kremen(1996)의 자아탄력성 척도를 번역하여 사용하였다. '나는 갑자기 놀라는 일을 당해도 금방 괜찮아지고 그것을 잘 이겨낸다.', '나는 대부분의 사람들보다 호기심이 많다' 등의 14문항으로 이루어진 각 문항은 '대부분 그렇지 않다(1점)', '가끔 그렇지 않다(2점)', '가끔 그렇다(3점)' '대부분 그렇다(4점)'의 4점 Likert로 측정하였다. 응답이 가능한 범위는 14-56점으로, 점수가 높을수록 자아탄력성이 높다는 것을 의미한다. 자아탄력성은 문항꾸러미 방법(item parceling method)을 통해 자아탄력1(7문항), 자아탄력2(7문항)의 하위척도를 구성하였다. 이 척도의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .82으로 나타났다.

2) 보육교사의 문제중심 대처행동

보육교사의 대처행동을 측정하기 위해 Lazarus와 Folkman(1984)의 문제중심 대처행동을 토대로 김의영, 이종환, 조성진(2016)이 근로자를 대상으로 타당화 검사를 실시한 대처행동을 본 연구에 맞게 수정 보완 사용하였다. '원에서 문제가 발생하면 문제 해결을 위해 내가 해야 할 일을 하나씩 해 나간다.', '원에서 문제가 발생하면 그 일을 잘 알고 있는 사람에게 정보를 구한다.' 등 6문항으로 이루어진 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않은 편이다(2점)', '보통이다(3점)', '그런 편이다(4점)', '정말 그렇다(5점)'의 5점 Likert로 측정하였다. 응답 가능 범위는 6점에서 30점으로, 점수가 높을수록 문제중심의 대처행동을 많이 사용함을 의미한다. 대처행동은 구조방정식 모델을 위해 문항꾸러미 방법(item parceling method)을 통해 문제중심대처행동1(3문항), 문제중심대처행동2(3문항)의 하위척도를 구성하였다. 이 척도의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .84로 나타났다.

3) 보육교사의 직무열의

보육교사의 직무열의를 측정하기 위해 Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)의 직무열의 척도를 사용하였다. '나는

직장에서 에너지로 가득 차 있다.', '나는 열의를 갖고 내 일을 한다.' '나는 일할 때 전심전력을 다 한다.' 등의 9문항으로 이루어진 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않다(2점)' '약간 그렇지 않다(3점)', '보통이다(4점)', '약간 그렇다(5점)', '그렇다(6점)', '매우 그렇다(7점)'의 7점 Likert로 측정하였다. 응답 가능 범위는 9점에서 63점으로, 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다. 직무활력(3문항), 직무헌신(3문항), 직무몰두(3문항)으로 이루어진 이 척도의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .94로 나타났다.

3. 연구절차

K 지역 있는 어린이집에 재직하고 있으며, 보육교육 또는 승급교육을 위해 보육교사 양성 교육원을 찾은 보육교사들에게 구두로 질문지 조사를 부탁했으며, 이에 자발적으로 동의서를 작성한 교사들에게만 질문지를 배부하였다. 질문지는 연구 보조자가 교사들에게 응답 방법에 대해 설명을 한 후 질문지에 응답하도록 하였다. 질문지는 교육이 시작 전 배부하고, 수업이 종료된 후 회수하였다. 자료의 결측치 값을 최소화하기 위해 회수된 질문지 가운데 성의없이 응답한 자료는 제외하였다. 분석에 사용된 자료는 251명이다.

4. 자료 분석

보육교사의 자아탄력성, 문제중심 대처행동, 직무열의 간의 매개적 인과관계를 분석하기 위해 구조방정식모델을 사용하였다. 이를 위해 SPSS 21.0을 이용하여 평균, 표준편차, Pearson 상관계수 등을 산출하였다. 그리고 Amos 7.0 프로그램을 이용하여 χ^2 , GFI, TLI, RMSEA, NFI, CFI값을 살펴보았다. 매개효과에 나타난 간접효과의 유의성을 살펴보기 위해 Bootstrapping 절차를 이용하였다.

III. 연구결과

1. 보육교사의 자아탄력성, 문제중심 대처행동, 직무열의 간 상관관계 및 평균(표준편차)

구조방정식을 통한 매개적 인과관계 분석을 실시하기 위해 보육교사의 자아탄력성, 문제중심 대처행동, 직무열의 간 상관관계 및 평균(표준편차), 왜도, 첨도를 살펴보았다. 자아탄력성은 4점 리커트에 2.98(.45)의 평균(표준편차)을 보였다. 문제중심 대처행동은 5점 리커트에 3.23

표 1. 측정변인 간 상관관계 및 기술통계치

(N=251)

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 자아 탄력성	1									
2 자아 탄력성1	.91***	1								
3 자아 탄력성2	.89***	.63***	1							
4 문제중심 대처행동	.30***	.25***	.29***	1						
5 문제중심 대처행동1	.30***	.26***	.29***	.88***	1					
6 문제중심 대처행동2	.21***	.18**	.20***	.87***	.53***	1				
7 직무열의	.45***	.38***	.44***	.53***	.55***	.37***	1			
8 직무활력	.47***	.40***	.47***	.49***	.52***	.33***	.92***	1		
9 직무헌신	.40***	.33***	.40***	.49***	.50***	.36***	.94***	.83***	1	
10 직무몰두	.37***	.32***	.35***	.49***	.51***	.34***	.91***	.73***	.79***	1
Mean	2.98	2.81	3.16	3.23	3.24	3.21	5.15	4.80	5.26	5.40
(SD)	(.45)	(.55)	(.47)	(.24)	(.24)	(.24)	(1.00)	(1.12)	(1.09)	(1.05)
Skew	-.01	.12	-.34	.06	-.06	.10	-.44	-.24	-.55	-.56
Kurtosis	-.17	-.24	-.22	1.05	.82	.30	.68	.25	.65	.22

** $p < .01$ *** $p < .001$

(.24), 직무열의는 7점 리커트에 5.15(1.00)의 평균(표준편차)을 보였다. 한편 자아탄력성, 사회적 관심, 직무열의는 .30~.53의 유의한 상관관계를 나타내고 있다. 이는 매개 관계 조건을 1차적으로 충족하고 있음을 의미하는 것이다.

한편 통계적 모델의 추정 방법을 결정하기 위해 다변인 정규분포성 검증을 실시한 결과 변인별 왜도는 3미만 값($SSI < 3.0$)이 나왔으며, 첨도는 10미만 값($SKI < 10.0$)이 나왔으므로 정규분포를 이룬다고 볼 수 있다(Kline, 2005). 이에 최대우도추정(ML: Maximum Likelihood estimation) 절차를 이용하여 모델의 부합도와 모수치를 추정하였다.

2. 측정모델 분석

구조방정식 모델(SEM) 분석 전에 확인적 요인분석(CFA)을 통해 잠재변수로 사용된 자아탄력성, 사회적 관심, 직무열의의 측정변인들이 이론적 개념을 잘 반영하고 있는지를 검토하기 위해 최대우도추정법을 통해 측정모델의 부합도와 모수치를 추정하였다. <표 2>에 나타난 바와 같이 측정모델의 부합도는 $\chi^2 = 15.15(df = 11, p > .05)$, $GFI = .98$, $RMSEA = .04$, $TLI = .98$, $NFI = .98$, $CFI = .98$ 로 나타났다. 모형적합도를 나타내는 RMSEA는 .05 미만으로 좋은 적합도를 보이고 있으며 (MacCallum, Browne & Sugawara, 1996)과 모형설명력을 보여주는 GFI나 독립모형 대비 연구모형의 적합도를 나타내는 TLI, NFI, CFI 등이 기준치를 상회하고 있

어 측정모델은 만족스런 모형 적합도를 보여준다고 볼 수 있다. 이는 이 연구의 측정모형이 자료에 적합함을 나타내는 것이다.

측정모델의 각 잠재변인과 측정변인들 간의 요인부하량 및 잠재변인들간의 상관관계를 살펴본 결과 각 잠재변인과 측정변인들간 요인부하량은 모두 .60이상으로 나타났다. 잠재변인들간의 상호상관계수는 .39~.64로 나타났다. 이는 각 측정모델의 측정변인들이 각각의 잠재변인에 대해 수렴타당도와 변별타당도가 있음을 의미하는 것이다.

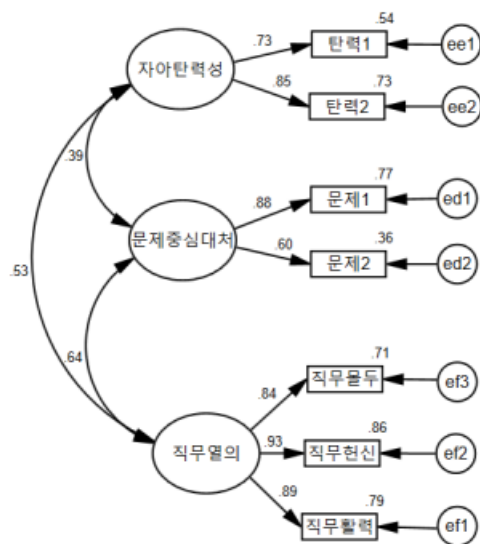


그림 1. 확인적 요인분석

표 2. 측정모델의 적합도 지수

적합도 기준	절대적합지수				증분적합지수			
	χ^2	df	p	GFI	RMSEA (90% confidence interval)	TLI	NFI	CFI
	15.15	11	.18	.98	.04	.99	.98	.99

GFI = Goodness-of-Fit Index, RMSEA = Root Mean Squared Error of Approximation, TLI = Tucker-Lewis Index, NFI = Normal Fit Index, CFI = Comparative Fit Index

3. 구조모델 분석: 보육교사의 자아탄력성이 문제중심 대처행동을 매개로 직무열의에 미치는 효과 검증

이 연구에서는 매개 모형 검증을 위해 단일모형 평가 방법보다 더 바람직한 방법으로 평가되는 경쟁모형 평가 방법(Kline, 2005)을 사용하였다. 이에 잠재변인 간 관계의 경로가 모두 설정된 부분매개모형을 연구모델로, 자아탄력성에서 직무열의 간 직접 경로를 설정하지 않은 완전매개모형을 경쟁모델로 채택하였다.

표 3. 연구모델과 경쟁모델에 대한 적합도 지수

적합도 지수 model	χ^2	df	p	GFI	RMSEA (90% confidence interval)	TLI	NFI	CFI
완전 매개 모델	35.03	12	.00	.96	.09	.96	.96	.97

Note RMSEA = Root Mean Squared Error of Approximation, TLI = Tucker-Lewis Index, NFI = Normal Fit Index, CFI = Comparative Fit Index GFI = Goodness-of-Fit Index

<표 3>에 나타난 바와 같이 부분매개모형은 $\chi^2 = 15.15(df = 11, ns)$, GFI = .98, RMSEA = .04, TLI = .99, NFI = .98, CFI = .99로 나타나, 모델 부합도 기준인 GFI > .90, RMSEA < .08, TLI > .90, NFI > .90, CFI > .90의 값(Brown & Cudeck 1993)을 충족하였다. 그러나 완전매개모형은 $\chi^2 = 35.03(df = 12, p < .001)$, GFI = .96, RMSEA = .09, TLI = .96, NFI = .96, CFI = .97로 나타나, 모델 부합도 기준인 RMSEA < .08을 충족하지 못하였다. 한편 모델 적합도 지표 외에 χ^2 의 차이검증을 통해 완전매개모형과 부분매개모형 중 어느 모형이 더 적합한지를 살펴보았다. χ^2 의 차이검증 결과 두 매개모형의 자유도 차이가 1(12-11)일 때 χ^2 의 차이가 19.88 (35.03-15.15)으로 $\alpha = .05$ 수준에서 임계치 3.84보다 크게 나타났다. 이는 두 모델의 차이가 유의함을 의미하는 것이다. 즉 직접 경로를 추가하여 모델의 설명력이 좋아짐

을 의미하는 것으로 완전매개모형보다 부분매개모형이 더 적합하다는 것을 의미하는 것이다. 이에 이 연구에서는 RMSEA 지표와 χ^2 의 차이검증을 토대로 부분매개모형을 수용했으며 부분매개모형의 모수치 추정치를 추정하여 경로계수를 알아보았다. 그 결과는 <표 4>와 <그림 2>와 같다.

표 4. 보육교사의 직무열의에 대한 관련변인의 모형 추정치

경로	표준화계수	비표준화계수	S.E.	C.R.
문제중심 대처행동←자아탄력성	.39	.22	.05	4.88***
직무열의←문제중심 대처행동	.51	.98	.18	5.54***
직무열의←자아탄력성	.33	.36	.08	4.56***
직무몰두←직무열의	.84	.88	.05	17.93***
직무현신←직무열의	.93	1.01	.05	21.05***
직무활력←직무열의	.89	1		
자아탄력성1←자아탄력성	.73	1		
자아탄력성2←자아탄력성	.85	.99	.13	7.42***
문제중심 대처행동1←문제중심 대처행동	.88	1		
문제중심 대처행동2←문제중심 대처행동	.60	.65	.09	6.89***

*** $p < .001$

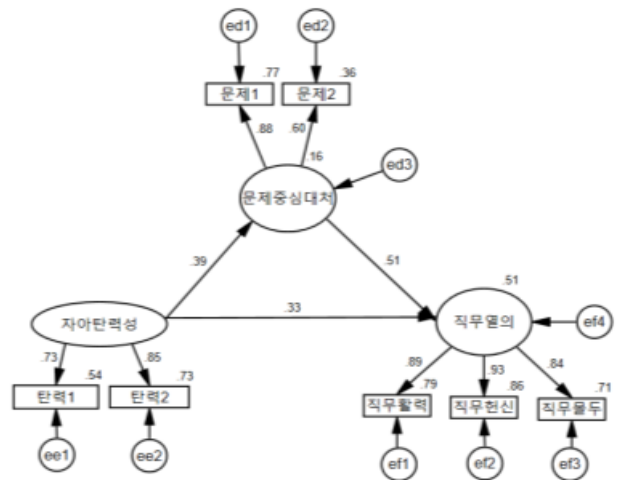


그림 2. 보육교사의 자아탄력성, 문제중심 대처행동, 직무열의 부분매개모형(표준화 계수)

이로서 보육교사의 자아탄력성은 직무열의에 직접 영향을 미치기도 하지만 문제중심 대처행동을 매개로 간접적으로 영향을 미치고 있음이 확인되었다. 잠재변인 간 총효과 및 직·간접 효과 및 유의성은 <표 5>에 나타난 바

와 같다. 보육교사의 자아탄력성은 직무열의에 직접 영향 뿐 아니라 문제중심 대처행동을 매개로 유의하게 간접 영향($\beta = .20, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났다. 한편 직무열의에 미치는 잠재변인의 직접 효과를 고려해 볼 때, 보육교사의 직무열의는 자아탄력성($\beta = .33, p < .001$)보다 문제중심 대처행동($\beta = .51, p < .001$)에 의해 더 영향을 받는 것으로 나타났다. 한편 보육교사의 문제중심 대처행동이 자아탄력성의 영향을 받아서 직무열의에 미치는 효과는 자아탄력성이 직무열의에 미치는 총효과 53% 중 20%를 차지할 만큼 큰 것으로 나타났다.

표 5. 잠재변인 간 직·간접 효과

경로	총효과	직접효과	간접효과
자아탄력성 → 문제중심 대처행동	.39**	.39**	-
자아탄력성 → 직무열의	.53**	.33**	.20**
문제중심 대처행동 → 직무열의	.51**	.51**	-

** $p < .01$

IV. 논의 및 결론

K 지역에 소개하고 있는 어린이집에 재직 중인 보육교사 251명을 대상으로, 보육교사의 직무열의에 미치는 자아탄력성의 영향을 문제중심 대처행동이 매개하는가를 구조방정식모형을 사용하여 분석한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 자아탄력성은 직무열의에 유의한 정적 영향을 미친다. 보육교사의 자아탄력성이 높을 때 직무열의가 유의하게 높게 나타난 결과는 자아탄력성과 직무열의가 정적 관계가 있다고 보고한 선행 연구(김안나, 2018; 박종철, 권봉헌, 2017)와 맥을 같이 하는 것이다. 위기와 역경의 상황에 직면하여 건강하게 잘 적응할 뿐만 아니라 이를 성장의 기회로 만들 수 있는 사람들은 직무와 관련된 스트레스 발생 시 자신이 보유한 자원을 충분히 활용할 수 있다고 믿는다. 그리고 이런 믿음을 기반으로 자신의 직무에 높은 수준의 에너지를 투입할 수 있는 것이다. 이는 자아탄력성이 직무에 지속적으로 몰입할 수 있도록 하며 열정적으로 직무를 수행하게 하는 동인으로 기능함을 의미하는 것이다. 이런 의미에서 자아탄력성이 높은 보육교사는 영유아를 보육하는 직무에 대해 지속적으로 의미를 발견하고, 보육과정 중 발생하는 문제 상황을 통제할 수 있는 자신의 능력에 대해 신뢰하며, 변화하는 보육환경에서 영유아의 발달을 위한 최선의 보육서비스를 제공하는 직무열의를 증대시켜 간다고 볼 수 있다.

따라서 시설장은 보육교사가 업무를 수행할 때, 업무의 내용과 절차에 대한 충분한 이해를 바탕으로 직무열의를 고취시킬 수 있도록 해야 하며, 보육업무와 교육훈련 등의 자기계발기회를 통해 보육교사가 직무에 대한 자신감을 가질 수 있도록 지원해야한다.

둘째, 보육교사의 문제중심 대처행동은 직무열의에 유의한 정적 영향을 미친다. 이는 문제중심 대처행동과 직무스트레스 간에 부적 관계가 있다고 보고한 선행연구(지명원, 이주연, 2012)를 지지하는 결과이다. 개인이 문제 상황에 대처하는 자원이 부족하다고 인식하거나 잘못된 대처행동을 할 때 스트레스를 더욱 강하게 인지할 수 있다. 이러한 상태에서는 보육교사가 자신이 상황을 통제하는 것이 불가능하다고 판단할 수 있기 때문에 직무에 몰입할 가능성이 낮아질 수 있다. 문제중심 대처행동과 직무열의의 간의 정적 상관관계는 보육교사를 대상으로 한 문제중심 대처행동 증진활동이 직무열의를 높이는데 도움이 될 수 있음을 시사하는 것이다. 보육교사의 직무열의를 높이기 위해서는 보육교사에게 결정할 수 있는 권한과 책임을 부여하고 문제에 대한 긍정적 대처를 위한 수평적 커뮤니케이션 문화를 조성하는 것이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

셋째, 보육교사의 자아탄력성은 문제중심 대처행동에 유의한 정적 영향을 미친다. 자아탄력성이 높은 보육교사일수록 문제중심 대처행동을 사용하는 것으로 나타났다. 자아탄력성이 높은 보육교사는 업무를 수행할 때 발생하는 스트레스 상황을 긍정적으로 인지하고 평가하기 때문에(Lazarus & Folkman, 1984) 보다 다양한 대처방안을 모색하여 유연하고 적극적으로 상황에 대처할 수 있다(Eaton et al., 2007; Seaton & Beaumont, 2015). 이와 같은 연구결과는 대처 행동에서 자아탄력성이 의미있는 요인으로 기능한다는 연구결과(지명원, 이주원, 2012; Block & Block, 2014)와 더불어 문제 상황에 충분히 적용할 수 있는 능력 여부가 자신이 처한 상황에 정확히 대처할 수 있는지에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 보육 현장에서는 보육일과 중 발생하는 다양한 문제 상황에 적극적으로 대처하지 못하는 보육교사를 대상으로 이들이 문제 상황을 긍정적으로 지각하여 업무수행에 대한 자신감을 가질 수 있도록 지원해야한다.

넷째, 보육교사의 자아탄력성은 직무열의에 직접 영향을 미치기도 하지만 문제중심 대처행동을 통제하였을 때 영향력이 감소하는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직무열의에 대한 자아탄력성의 영향력이 문제중심 대처행동에 의해 부분 매개 되고 있음을 시사하는 것이다. 자아탄력성의 영향력이 문제중심 대처행동에 의해 부분 매개되

고 있다는 것은 자아탄력성이 직무열의에 직접 영향을 미칠뿐만 아니라 문제중심 대처행동을 높임으로써 직무열의에 긍정적 영향을 미칠 수도 있다는 것을 의미한다. 따라서 보육교사의 직무열의를 강화할 수 있는 실효성 높은 방안으로 문제중심 대처행동을 강화하는 것을 고려해볼 수 있다. 영유아의 보육과 교육 등의 직무수행 과정에서 나타날 수 있는 스트레스 상황에서 문제중심 대처행동을 사용하는 보육교사는 문제가 되는 상황을 통제할 수 있다고 평가하며, 변화를 위한 기회로 규정하고 대안적 해결책을 모색한다(지명원, 이주연, 2012). 이러한 태도는 보육교사의 직무스트레스를 감소시켜 소진이나 이직으로 이어지지 않고 지속적으로 직무에 임할 수 있도록 한다(이재무, 2016; Schaufeli & Bakker, 2004). 이 연구의 결과를 토대로 보육현장에서는 직무에 지속적으로 몰입하지 못하는 보육교사를 대상으로 보육교사가 자신의 직무수행을 성공적으로 달성할 수 있다는 자신감을 고취시킴으로써 문제 해결을 위한 대처능력을 기를 수 있도록 지원해야 한다. 이를 위해서는 문제를 해결할 수 있다는 적극적인 관리 전략이나 상담 전략을 통해 개인적인 대처전략을 기를 수 있도록 하는 것이 효과적일 수 있다.

보육의 질을 높일 수 있는 보육교사의 직무열의를 높이기 위해 보육교사를 대상으로 직무열의에 미치는 변인을 탐색하고 변인들 간의 관계를 매개적 측면에서 살펴보고자 한 이 연구는 보육교사의 직무열의를 높이고자 할 때 기능적이며 효과적인 문제중심 대처행동을 선택하고 수행할 수 있는 역량 개발의 교육이 필요함을 시사했다는 데 의미가 있다. 그렇지만 이 연구는 직무열의를 높일 수 있는 보육교사의 긍정심리자본 중 자아탄력성과 문제중심 대처행동만을 연구하였으며, 두 변인 간에 유사성이 있다는 점에서 한계가 있다. 후속 연구에서는 다양한 긍정심리자본을 포함시켜 연구를 보완할 필요가 있을 것이다. 또한 이 연구에서는 타당성이 검증된 측정도구를 활용하였지만 각 변인을 측정함에 있어서 보육교사의 자기기입식 보고에 의존하였으므로 측정도구의 한계를 이해하여 연구결과를 해석할 필요가 있다.

참고문헌

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

김안나(2018). 유아교사의 직무열의의 관련 변인 간의 구조적 관계 분석. *열린유아교육연구*, 23(5), 293-315. Doi : 10.20437/KOAECE23-5-13

김의영, 이종환, 조성진(2016). 시큐리티 요원의 직무스트레스가 대처행동에 미치는 영향-성격5요인의 조절효과, *융합보안논문지*, 16(1), 69-80.

박상연(2012). 직무수행 과정에서 지각된 정서적 안녕(Affective Well-Being)이 직무요구-자원 모형에서 수행하는 역할에 대한 실증연구. *인사조직연구*, 20, 177-220.

박성애, 배상훈(2017). 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할수행에 미치는 영향. *유아교육연구*, 37(40), 937-961. Doi : 10.18023/kjece.2017.37.4.038

박종철, 권봉헌(2017). 특급호텔 종사원의 자아탄력성, 창의적 자기효능감, 직무열의 및 긍정적 대처간의 구조적 관계. *호텔리조트연구*, 16(2), 27-51.

유지연, 황혜정(2014). 유아교사의 자아탄력성과 전문성인식이 직무스트레스에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 10(1), 579-594. Doi : 10.14698/jkce.2014.10.1.131

이선경, 김정미(2018). 어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무열의가 교사-유아상호작용에 미치는 영향. *교육문화연구*, 24(2), 579-594. Doi : 10.24159/joec.2018.24.2.579

이재무(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과. *육아정책연구*, 10(2), 51-82.

이재무, 박용성(2017). 보육교사의 직무요구 및 직무자원이 이직의도에 미치는 영향과 직무열의의 매개효과. *육아정책연구*, 11(1), 1-28.

정경진, 윤혜미(2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스와 심리적 안녕감 및 이직의도. *한국영유아보육학*, 96, 129-152.

지명원, 이주연(2012). 정서노동자의 자아탄력성, 스트레스 대처방식이 직무스트레스에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 12(2), 249-263.

황재선, 신강현, 허창구, 김동근(2010). 직무 요구와 자원이 정서노동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23(3), 503-523. Doi : 10.24230/ksiop.23.3.201008.503

Aldwin, C. M. (2007). *Stress, coping, and development: An integrative perspective* New York: Guilford Press.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. Doi: 10.1108/02683940710733115

Block, J. H., & Block, J. (2014). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins (Eds.). *Development of*

- cognition, affect, and social relations* (pp. 49-112). New York, NY: Psychology Press.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349 - 361.
- Eaton, L. G., Collings, R. D., D'Agati, C. R., Moore, E. M., & Kellar, M. C. (2007). Extraversion and ego-resiliency: Predicting electroencephalograph measured positive emotion. *Individual Differences Research, 5*(3), 175-193.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(3), 632-643. Doi: 10.1037/0022-3514.84.3.632
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 28*, 285-308.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Kovess-Masfety, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). *Teachers' mental health and teaching levels. Teaching and Teacher Education, 23*(7), 1177-1192. Doi: 10.1016/j.tate.2006.07.015
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Co.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33*(3), 321-349. Doi: 10.1177/0149206307300814
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods, 1*, 130-149.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 293-315. Doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716. Doi: 10.1177/0013164405282471
- Seaton, C. L. & Beaumont, S. L. (2015). Pursuing the good life: A short-term follow-up study of the role of positive/negative emotions and ego-resilience in personal goal striving and eudaimonic well-being. *Motivation and Emotion, 39*(5), 813-826. Doi: 10.1007/s11031-015-9493-y
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Synder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology*. (pp. 3-12). Oxford: Oxford University Press.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). New York, NY: Psychology Press,
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*(3), 277-294. Doi: 10.1080/02678370802393672
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 1-22.

Received: September 16. 2019
 Revised: October 31. 2019
 Accepted: November 23. 2019