

보육교사의 주도성과 직무열의 간 관계에서 자기결정성의 매개효과

The Mediation Effect of Self-Determination in the Relationships between Proactive Personality and Child Care Teacher's Work Engagement

김유진¹(Yu-Jin Kim) <https://orcid.org/0000-0003-1642-6885> 민하영^{2*}(Ha-Yeoung Min) <https://orcid.org/0000-0002-0376-2735>

¹Department of Child Studies, Daegu Catholic University, M.A.

²Department of Child Studies, Daegu Catholic University, Professor

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the mediation effect of self-determination in the relationships between proactive personality and child care teacher's work engagement in path model using Structural Equation Modeling(SEM). The subjects were 233 child care teachers who work at child care centers in Daegu, Kyungpook and Kyungnam Provinces. Questionnaires, which required self-report by the child care teacher, were used to investigate proactive personality, self-determination via basic psychological needs, and work engagement.

The collected data were analyzed by Pearson Correlation, Structural Equation Modeling(SEM), Bootstrapping, using of SPSS 19.0 and AMOS 20.0. The results of this study were as follows. First, child care teachers' proactive personality had a positive influence on work engagement. Second, child care teachers' self-determination had a positive influence on work engagement. Third, child care teachers' proactive personality had a positive influence on self-determination. Fourth, child care teachers' proactive personality had an indirect effect on work engagement via self-determination.

The results mean that self-determination had more of an influence on child care teachers' work engagement than proactive personality did. Child care teachers' self-determination was important in work engagement. Therefore, in order to increase self-determination, it is required to provide child care teachers with opportunities to satisfy autonomy, competence, and relationship in the workplace.

▲주제어(Keywords) : 주도성(proactive personality), 자기결정성(self-determination), 보육교사의 직무열의(work engagement of teachers in child care centers)

I. 문제제기

1998년 긍정 심리학이 미국심리학회 회장이 된 Seligman에 의해 공식적으로 주장되었음을 고려해 보면 긍정성을 토대로 개인의 특성을 긍정 심리학 측면에서 본

격적으로 이해하려는 노력은 30년도 채 안 되었다. 그럼에도 불구하고 긍정 심리학적 시각은 심리뿐 아니라 교육, 경영, 경제, 의학, 종교 등 각 사회 영역에서 놀라운 성과를 만들어 내고 있다(Seligman, Ernst, Gillham, Reivich, & Linkins, 2009; Sweetman & Luthans, 2010). 이는 긍정 경

• 2020년도 가정과삶의질학회 공동추계학술대회에서 포스터 발표한 것을 수정 보완한 것임.

• 본 논문은 제1저자의 석사학위논문 중 일부임.

* Corresponding Author: Ha-Yeoung, Min, Department of Child Studies, Daegu Catholic University, 13-13 Hayang-ro, Hayang-eup, Kyeongsan-si, Gyeongbuk 38430, Rep. of Korea. Tel: +82-53-850-3545, E-mail: hymin@cu.ac.kr

[Received] March 16, 2021; [Revised] April 12, 2021; [Accepted] June 8, 2021

험, 긍정 상태, 긍정 특성 등 개인 안에 내재한 긍정성(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)을 발굴하고 이를 개발함으로써 경험되는 성과가 부정 경험, 부정 상태, 부정 특성을 조기 예방해서 얻어지는 성과보다 웰빙적 측면에서 더 큰 영향력을 미치기 때문이다.

개인이 갖는 긍정성은 개인의 웰빙을 높이는 효과도 있지만, 개인이 근무하고 있는 조직에서의 생산성에도 정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이에 기관이나 직장 등 조직 속 직무와 연계된 개인의 긍정 특성을 발굴하고자 노력하고 있으며 보육 현장에서도 직무 스트레스, 이직, 소진 등의 연구를 확장시켜 직무만족, 몰입, 임파워먼트 등 긍정성에 초점을 둔 연구가 점증되고 있다.

최근 긍정 심리학적 측면에서 직무열의가 직무소진에 대한 대응 개념으로 관심을 받고 있다(Sweetman & Luthans, 2010). Kahn(1990)이 처음 제안한 직무열의는 직무구성원의 긍정적 정신 상태(Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008)로, 자신의 직무에 열정적으로 헌신하고 몰두하는 상태(Schaufeli & Salanova, 2007)를 말한다. 직무열의는 직무몰입(organizational commitment)의 요소를 포함하고 있지만 동일한 개념은 아니다. 직무몰입은 자신이 속한 조직에 대한 동일시, 충성심 및 애착심을 의미(Meyer & Allen, 1991; Mowday, Steers, & Porter, 1979)하지만 직무열의는 작업에 완전히 투자하는 정도를 의미(Christian, Garza, & Slaughter, 2011)하기 때문이다. 직무열의가 높은 사람은 직무활동 시 자신의 정서적, 인지적, 신체적 에너지를 업무에 적극 투자하기 때문에 직무열의(Kahn, 1990)는 직무성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김안나, 2018; May, Gilson, & Harter, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). 보육 현장에서도 높은 직무열의는 보육교사의 이직의도를 감소시키거나(이재무, 박용성, 2017), 교사-유아 상호작용에 긍정적 영향을 미치는 것(권선애, 2020; 김정미, 이선경, 2019; 이선경, 김정미, 2018)으로 보고되고 있다. 보육교사의 직무열의가 보육직무 성과에 긍정적 영향을 미친다는 점을 고려해 볼 때, 직무열의에 영향을 미치는 변인 탐색은 보육교사의 직무열의를 이해하거나 발현 또는 강화하는데 도움이 될 정보를 제공함으로써 궁극적으로 보육의 질 향상에 기여할 것으로 보인다.

보육교사의 직무열의에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 개인의 성격 특성인 주도성을 고려해 볼 수 있다. 개인의 성격은 직무 활동에 영향을 미치는 변인으로 고려되고 있기 때문이다(Barrick & Mount, 1991). 성격 특성 중 주도

성은 상대적으로 환경의 힘에 제한받지 않고 환경의 변화에 영향을 미치는 개인적 성향을 의미한다(Bateman & Crant, 1993). 주도적 성격의 개인은 자신의 의도에 맞게 환경에 영향을 미치고자 적극적으로 행동하는 성향이 있다(Bateman & Crant, 1993). 외부의 통제 없이도 스스로 설정한 자신의 목표를 추구하고 문제를 해결하려하기 때문에 개인의 주도성은 직무수행, 직무행동, 직무성과, 직무만족 등 직무 관련 긍정적 요인에 영향을 미칠 뿐(김경민, 2016; 나기현, 2018; Crant, 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)아니라 직무열의에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(오동준, 2015; Bakker, Tims, & Derks, 2012). 일반적으로 주도성이 높은 사람은 환경의 요구에 수동적으로 반응하기보다 환경에 영향을 미침으로써 자신의 의도를 환경에 반영시키고자 한다. 자발적으로 업무 목표를 설정하고 목표 달성을 위해 노력하기 때문에 목표 수행 과정에서 직면하는 문제 역시 스스로 해결하고자 한다. 주도적 성격이 갖는 특성 때문에 주도성이 높은 사람은 외부 압력 없이도 업무에 대한 열정을 끌어낼 수 있으며 활력과 헌신 그리고 몰두의 직무열의를 보다 높이 나타낼 수 있다. 보육교사를 대상으로 주도성과 직무열의 간 관계를 살펴본 연구는 없으나, 학교 교사를 대상으로 한 연구(Li, Wang, Gao, & You, 2017)와 서비스 정신이 강조되는 레스토랑에서 근무하는 직원을 대상으로 한 연구(이광옥, 2014), 서비스 관련 중소기업에 근무하는 직원을 대상으로 한 연구(나기현, 2017) 등에서 주도성은 직무열의에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

한편 직무열의가 직무의 강도나 수행을 나타내고 있다는 점을 고려해 볼 때, 보육교사의 직무열의는 내적 동기에 의해 설명될 수 있다. 내적 동기는 직무 관련된 행동을 주도하고 직무 강도나 기간을 결정하게 하는 힘의 구성체이기 때문이다(Pinder, 1998). 내적 동기란 외적 보상이 주어지지 않아도 개인의 내재적 동기에 의해 발생하는 것으로 행동 수행 여부나 수행의 강도를 결정하는 중요 요소다. Deci와 Ryan(2000)은 내적 동기와 관련해 자기결정성의 중요성을 강조했다. 자기결정성이란 행동에 대한 선택권을 말한다. 자신에게 중요한 것과 가치 있는 것을 스스로 결정하는 능력인 자기결정성(Ryan & Deci, 2000)은 개인의 행동을 이끄는 내적 동기의 주요 요인이 된다. 자기결정성은 인지적 평가 이론, 인과 지향 이론 등에서 자기결정성의 형성 원인에 대해 설명(Deci, Olafsen, & Ryan, 2017)되기도 하지만 Deci와 Ryan은 기본심리욕구 이론을 통해 자율성, 유능성, 관계성 등 기본심리욕구가

충족될수록 자기결정성이 증가하면서 내재적 동기가 유발된다고 보았다(Patrick, Knee, Canevello, & Lonsbary, 2007). 외부의 통제나 요구에 의한 것이 아니라 개인의 판단과 선택에 의거해 활동 수행이 일어나는 것을 자기결정성이라 할 때, 자신의 목표와 가치에 따라 자율적으로 선택하고자 하는 자율성의 욕구가 충족되거나, 활동에서 유능감을 높이 느끼거나 자신이 속한 집단이나 조직에 소속되어 중요한 타인들(significant others)과 조화를 이루고자 하는 관계성의 욕구가 충족될 때 자기결정성이 높아지면서 과제나 직무수행의 내적 동기가 촉진된다는 것이다. 외부로부터의 통제나 압력 없이 자신의 행동을 주체적으로 결정할 수 있는 자유에 대한 욕구가 충족될 때 자신의 관심과 가치에 따라 행동한다는 Deci와 Ryan의 의견을 직무행동에 적용해 볼 때, 세 가지 기본심리욕구 충족은 자기결정성을 증가시켜 자신의 직무에 열정적으로 헌신하고 몰두하도록 동기화시킨다고 볼 수 있다. 따라서 높은 자기결정성은 높은 직무열의를 이끄는 요인이 된다고 볼 수 있다. Schaufeli와 Bakker(2004)는 인적 자원이 직무열의로 이어지기 위해서는 기본심리욕구가 충족되어야 한다고 보았다. 실질적으로 기본심리욕구 충족에 의한 자기결정성은 직무열의에 정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(이인호, 탁진국, 2010; 정민주, 박인혜, 2012; Schaufeli & Salanova, 2007; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). 초중등학교 교사를 대상으로 한 연구(김수민, 2020)와 보육교사를 대상으로 한 연구(권선애, 2020)에서도 기본심리욕구 충족에 의한 자기결정성은 직무열의에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

보육교사의 성격 특성인 주도성과 내적 동기 요소인 자기결정성이 직무열의에 영향을 미치는 과정에서 생각해야 할 점은 동기가 개인의 성격과 수행 사이를 매개하는 기능이 있다는 점(이종현, 신강현, 유지훈, 허창구, 2010)이다. 즉 동기적 요소인 자기결정성은 성격 특성인 주도성에 의해 영향받아 직무열의에 간접 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 이러한 가능성은 Barrick, Stewart와 Piotrowski(2002)의 성격-동기-수행 과정에 근거한 것이다. Barrick 등(2002)은 성격 5요인이 성취동기를 통해 직무성과에 영향을 미친다고 보고하면서 성격과 수행 간 관계에서 동기의 매개적 역할을 제안하였다. 일반적으로 외향적인 사람은 처벌을 피하고 보상에 반응하려는 경향이 높아 직무에 몰입하는 경향(Gray, 1975)이 크거나 성실성이 높은 사람은 자율성을 제공하는 직장 환경을 선호

(Bipp, 2010)하는 등 성격은 직무수행에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 그러나 직무수행에 미치는 성격의 영향은 직무동기에 의해 매개되는 것으로 나타나고 있다(이종현 등, 2010; Barrick et al., 2002). 이는 동기적 요소인 자기결정성이 성격 특성인 주도성에 의해 영향받아 직무열의에 간접 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 주도성이 기본심리욕구 충족에 정적 영향을 미치는 선행 변인이라는 점(김해영, 이동귀, 2009), 그리고 Barrick 등(2002)의 성격-동기-수행 과정에서 동기가 성격과 수행 간 관계를 매개하고 있다는 점을 고려해 볼 때, 보육교사의 직무열의는 주도적 성격과 기본심리욕구 충족에 의한 자기결정성에 의해 영향을 받지만, 주도성은 내적 동기 요인인 자기결정성을 매개로 직무열의에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이에 주도성, 자기결정성, 직무열의의 간 관계에 대한 예측을 기반으로 이 연구에서는 구조방정식 모델링을 통해 보육교사의 성격 특성인 주도성이 내적 동기인 자기결정성을 매개로 직무열의에 영향을 미치는지를 규명해 보고자 한다. 이에 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 연구문제 1중 연구문제 1-1, 1-2, 1-3은 구조방정식 모델링을 통한 모형의 적합성을 토대로 검증하며 1-4는 Bootstrapping 절차를 통해 검증하고자 한다. 이러한 연구의 결과는 보육교사의 직무열의를 증진시킬 수 있는 방안 강구의 기본 정보나 보육교사 역량 강화를 위한 보수교육 자료로 활용될 수 있을 것이다.

<연구문제 1> 보육교사의 주도성은 자기결정성을 매개로 직무열의에 영향을 미치는가?

- 1-1. 보육교사의 주도성은 직무열의에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-2. 보육교사의 자기결정성은 직무열의에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-3. 보육교사의 주도성은 자기결정성에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-4. 보육교사의 주도성이 자기결정성을 통해 직무열의에 미치는 간접 영향은 유의한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

대구 및 경북, 경남 지역 내 어린이집에 재직 중인 보육교사 233명을 연구대상으로 선정하였다. 보육교사의 연령

은 20대 60명(25.8%), 30대 72명(30.9%), 40대 80명(34.3%), 50대 21명(9.0%)이었다. 보육교사 경력 1년 미만은 13명(5.6%), 1~5년 미만 83명(35.6%), 5~10년 미만 66명(28.3%), 10~20년 미만 65명(27.9%), 20년 이상은 6명(2.6%)이었다. 국공립 어린이집 근무자가 103명(44.2%), 민간 어린이집 47명(20.2%), 가정 어린이집 17명(7.3%), 직장 어린이집 9명(3.9%), 사회복지법인 어린이집 44명(18.9%), 무응답 13명(5.5%)으로 나타났다. 보육교사의 최종학력은 고등학교 졸업 6명(2.6%), 2년(3년)제 대학 졸업 124명(53.2%), 4년제 대학 졸업 93명(39.9%), 대학원 졸업 10명(4.3%)으로 나타났다.

2. 연구도구

보육교사의 직무열의, 주도성, 자기결정성의 자료 수집을 위해 질문지 조사를 실시하였다.

1) 직무열의

Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)의 직무열의 척도를 수정 번안하여 사용하였다. 이 척도는 ‘나는 일을 할 때, 에너지가 가득 차 있음을 느낀다.’ ‘나에게 내 직업은 도전이다.’ ‘나는 일을 할 때 시간이 금방 가는 것 같다.’ 등 활기 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항 등 총 17문항으로 구성되었다. 활기(vigor)는 높은 수준의 에너지와 업무에 대한 노력 의지를 나타내며, 헌신(dedication)은 자신의 업무에 대한 강한 열정과 도전정신을 의미한다. 그리고 몰입(absorption)은 업무에 대한 완전한 집중을 의미한다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(0점)’에서 ‘항상 그렇다(6점)’의 7점 Likert 척도로 측정하였다. 직무열의 전체 평균(표준편차)은 67.67(16.22)이며, 점수가 높을수록 직무에 대한 열의가 높음을 의미한다. 총점 범위는 0~102점이며 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .95로 나타났다. 활기, 헌신, 몰두의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 각각 .89, .88, .89로 나타났다.

2) 주도성

Bateman과 Crant(1993)의 주도성 척도를 간략화한 Seibert 등(1999)의 주도성 척도를 수정 번안하여 사용하였다. 이 척도는 단요인 척도로 ‘내가 마음에 들지 않는 것을 보면 바로 잡는다.’, ‘나는 기회를 파악하는데 뛰어나다.’ 등을 포함한 10개의 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(7점)’의 7점

Likert척도로 측정하였다. 주도성 전체 평균(표준편차)은 42.05(9.51)이며, 점수가 높을수록 주도적 성향이 높음을 의미한다. 총점 범위는 10~70점이며 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .92로 나타났다. 한편 주도성은 단요인 척도이므로, 구조방정식 모델링을 위해 문항꾸러미 방법(item parceling method)을 사용해 주도성 1(4문항), 주도성2(3문항), 주도성3(3문항)의 하위척도를 구성하였다. 주도성1(4문항), 주도성2(3문항), 주도성3(3문항)의 하위척도의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 각각 .82, .75, .76으로 나타났다.

3) 자기결정성

Deci와 Ryan(2002)의 척도를 바탕으로 이명희와 김아영(2008)가 번안, 타당화한 자기결정성 이론에 근거한 기본심리욕구 척도를 사용하였다. 이 척도는 ‘나는 대체로 내 생각과 의견을 자유롭게 표현할 수 있다고 느낀다.’, ‘나는 내게 주어진 일을 잘 해결할 능력이 있다고 느낀다.’ ‘나는 만나는 사람들과 잘 지낸다.’ 등의 자율성 5문항, 유능성 6문항, 관계성 6문항 등 총 17문항으로 구성되었다. 자율성(autonomy)은 업무 활동에서 자기 의지나 주체성을 가진다는 느낌을 말한다. 유능감(competence)은 자신의 능력에 대한 주관적 지각으로 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 소유하고 있는가에 대한 믿음을 의미한다. 관계성(relatedness)은 동료 교사들과의 원만한 관계 유지를 의미한다. 각 문항은 ‘매우 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 Likert척도로 측정하였다. 자기결정성 전체 평균(표준편차)은 64.30(7.24)이며, 점수가 높을수록 기본심리욕구 충족이 높아 자기결정성의 내적 동기가 높음을 의미한다. 부정적 문항은 역 채점하였고 총점 범위는 17~85점이며 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .87로 나타났다. 자율성, 유능성, 관계성의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 각각 .76, .87, .83으로 나타났다.

3. 연구절차

2019년 8월 8일부터 10월 3일까지 승급교육이나 보수교육을 위해 대구 및 경북, 경남 지역 소재의 보육교사 교육원을 찾은 어린이집 교사들을 대상으로 질문지 조사를 실시했다. 이를 위해 D대학교 생명윤리위원회(IRB)로부터 질문지 심의를 받았으며 각 보육교사 교육원으로부터 질문지 조사를 허락받았다. 질문지는 연구자가 각 보육교

사 교육원을 방문한 후 조사 동의서를 제출한 보육교사들에게만 승급이나 보수교육이 시작되기 전 배부하였다. 그리고 수업 종료 후 연구자가 수거하였다. 총 280부를 배부했으며 회수된 질문지 중 결측 문항이 포함된 질문지 또는 답변이 성실하게 이루어지지 않은 47부는 분석에서 제외하였다.

4. 자료분석

보육교사의 주도성과 직무열의 관계에서 자기결정성의 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식 모델의 적합성을 검증하였다. 이를 위해 SPSS 19.0을 이용하여 평균, 표준편차, Pearson의 상관관계수 등을 산출하였다. 그리고 Amos 20.0의 SRMR, RMSEA, TLI, NFI, CFI를 통해 측정모델과 구조모델의 부합도를 살펴보았다. 그리고 Bootstrapping 절차를 이용하여 매개효과에 나타난 간접효과의 유의성을 살펴보았다.

III. 연구결과

연구문제를 분석하기 전 <표 1>에 나타난 바와 같이 자료 수집을 통해 표집한 233명의 보육교사의 직무열의, 주도성, 자기결정성의 측정변인의 평균, 표준편차, 상관관계, 왜도, 첨도를 살펴보았다.

<표 1>에 나타난 바와 같이, 보육교사의 직무열의 중

활기 평균(표준편차)은 23.23(6.25), 헌신 평균(표준편차)은 20.78(4.88), 몰두 평균(표준편차)은 23.66(5.94)으로 나타났다. 한편 보육교사의 자기결정성 중 자율성 평균(표준편차)은 18.06(3.07), 유능성 평균(표준편차)은 21.79(3.38), 관계성 평균(표준편차)은 24.45(2.99)로 나타났다. 보육교사의 주도성 중 문항꾸러미 방법(item parceling method)을 통해 구성된 주도성1 평균(표준편차)은 17.06(4.07), 주도성2 평균(표준편차)은 13.52(2.97), 주도성3 평균(표준편차)은 11.47(3.12)로 나타났다. 한편 왜도는 2 미만 값이, 첨도는 7미만 값이 나왔다. 이는 자료의 분포가 정규분포를 이루고 있음을 시사하는 것(Curran, West, & Finch, 1996)이므로 최대우도추정(Maximum Likelihood Estimation) 절차를 이용하여 모델의 적합도와 모수치를 추정하기로 하였다.

1. 측정모델 분석

구조방정식 모델 분석 전 확인적 요인분석(CFA)을 통해 모델의 부합도와 모수치를 추정하였다. <표 2>에서 나타난 바와 같이 측정모델의 부합도는 $\chi^2 = 31.22(df = 24, p > .05)$, SRMR = .023, RMSEA = .035, TLI = .99, NFI = .98, CFI = .99로 나타났다. χ^2 는 31.22로 유의하지 않게 나와 χ^2 의 귀무가설인 ‘측정 모델과 자료 간 일치한다.’가 채택되어 적절한 모델임이 판명되었다(문수백, 2009).

표 1. 측정 변인 간 상관관계 및 기술통계치

(N = 233)

변인	직무열의			자기결정성			주도성			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
직무열의	활기	1								
	헌신	.87**	1							
	몰두	.87**	.81**	1						
자기결정성	자율성	.34**	.35**	.31**	1					
	유능성	.51**	.49**	.50**	.40**	1				
	관계성	.28**	.28**	.28**	.27**	.46**	1			
주도성	주도성1	.42**	.41**	.45**	.40**	.55**	.35**	1		
	주도성2	.45**	.43**	.48**	.38**	.55**	.39**	.86**	1	
	주도성3	.40**	.37**	.41**	.36**	.59**	.29**	.79**	.78**	1
M	23.23	20.78	23.66	18.06	21.79	24.45	17.06	13.52	11.47	
(SD)	(6.25)	(4.88)	(5.94)	(3.07)	(3.38)	(2.99)	(4.07)	(2.97)	(3.12)	
Skewness	-.21	-.37	-.03	-.21	-.48	-.20	.20	.24	.17	
Kurtosis	.20	.29	-.23	-.10	.71	-.29	-.31	-.44	-.07	

**p < .01

표 2. 보육교사의 주도성, 자기결정성과 직무열의에 대한 측정모델의 부합도 지수

(N = 233)

χ^2	df	p	SRMR	RMSEA	TLI	NFI	CFI
			수용기준, < .08	< .08	> .90	> .90	> .90
31.22	24	.14	.023	.035	.99	.98	.99

한편 <그림 1>에서 나타난 바와 같이 측정모델의 각 잠재변인과 측정변인들 간 요인부하량이 모두 .50이상으로 나타났으며, 각 잠재변인들 간 상관계수가 .50~.75인 것으로 나타났다. 이는 이 측정모델이 수렴적 타당도와 변별적 타당도가 있음을 의미하는 것이다. 한편 잠재변인들 간 상관관계를 통해 주도성($r = .50, p < .001$)과 자기결정성($r = .65, p < .001$)은 각각 직무열의와 정적 관계를, 자기결정성도 주도성($r = .75, p < .001$)과 정적 관계를 유의하게 형성하고 있음을 알 수 있다.

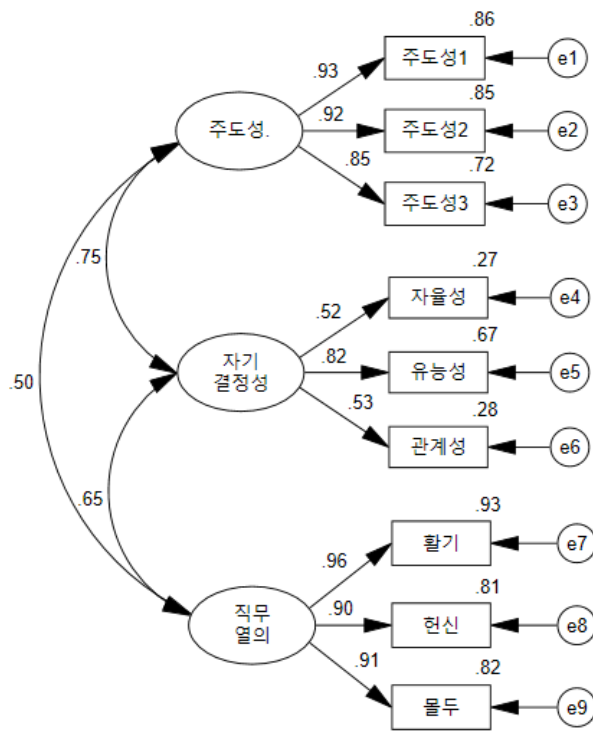


그림 1. 보육교사의 주도성, 자기결정성과 직무열의에 대한 측정모델의 모수치 추정결과

2. 구조모델 분석

보육교사의 주도성이 내적 동기 요소인 자기결정성을 매개로 직무열의에 미치는 경로모형을 분석하기 위해 부분매개모형을 연구모형으로, 완전매개모형을 경쟁모형으로 설정하였다.

분석결과 <표 3>에 나타난 바와 같이 연구모형(부분매개)은 $\chi^2 = 29.24(df = 24, p > .05)$, SRMR = .023, RMSEA = .031, TLI = .99, NFI = .98, CFI = .99으로 나타났다. 그리고 경쟁모형(완전매개)은 $\chi^2 = 29.33(df = 25, p > .05)$, SRMR = .023, RMSEA = .027, TLI = .99, NFI = .98, CFI = .99으로 나타났다. 두 모델 모두 χ^2 가 $p > .05$ 인 것으로 나타나 χ^2 의 귀무가설인 ‘측정모델과 자료 간에 일치한다.’가 채택되어 적절한 모델임이 판명되었다(문수백, 2009). 한편 절대부합도 지수인 SRMR, RMSEA이 < .05인 것으로 나타났으며 상대적합도지수인 TLI, NFI, CFI 또한 >.90 이상으로 나타나 연구모형(부분매개)과 경쟁모형(완전매개) 모두 적절한 것으로 나타났다(문수백, 2009).

그러나 <표 4>에 나타난 바와 같이 연구모형(부분매개)에서 주도성→직무열의의 간 관계가 유의미하지 않는 것($\beta = .04, p > .05$)으로 나타났다. 이에 반해 주도성→직무열의의 간 관계를 삭제한 경쟁모형(완전매개)은 모든 경로가 $p < .001$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 이에 경쟁모형(완전매개)을 최종 모델로 선정하였으며, 경쟁모형(완전매개)의 모형 모수치 추정 및 통계적 유의성을 검증하였다. 그 결과는 <그림 2>에 나타난 바와 같다.

한편 완전매개 모델에서 보육교사의 주도성이 자기결정성을 통해 직무열의에 미치는 간접 영향의 유의성을 살펴보기 위해 Bootstrapping을 실시(Bollen & Stine, 1993)하였다. 그 결과 <표 5>에 나타난 바와 같이 보육교사의 주도성이 자기결정성을 통해 직무열의에 미치는 간접 영향($\beta = .50, p < .01$)은 유의한 것으로 나타났다.

표 3. 보육교사의 주도성, 자기결정성, 직무열의에 대한 구조모델 부합도

(N = 233)

모델	χ^2	df	p	SRMR	RMSEA	TLI	NFI	CFI
				수용기준, < .08	<.08	> .90	> .90	> .90
연구모형(부분매개)	29.24	24	.21	.023	.031	.99	.98	.99
경쟁모형(완전매개)	29.33	25	.25	.023	.027	.99	.98	.99

표 4. 보육교사의 주도성, 자기결정성과 직무열의에 대한 연구모형(부분매개)의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증 결과 (N = 233)

경로	표준화계수(β)	비표준화계수(B)	S.E.	C.R.
주도성 → 자기결정성	.75	.32	.05	6.93***
주도성 → 직무열의	.04	.06	.20	.32
자기결정성 → 직무열의	.62	2.31	.57	4.08***
자기결정성 → 자율성	.52	1.00		
자기결정성 → 유능성	.82	1.72	.24	7.27***
자기결정성 → 관계성	.53	.98	.17	5.93***
주도성 → 주도성1	.93	1.00		
주도성 → 주도성2	.92	.73	.03	23.09***
주도성 → 주도성3	.85	.70	.04	19.29***
직무열의 → 활기	.96	1.00		
직무열의 → 헌신	.90	.73	.03	25.12***
직무열의 → 몰두	.91	.90	.04	25.65***

*** $p < .001$

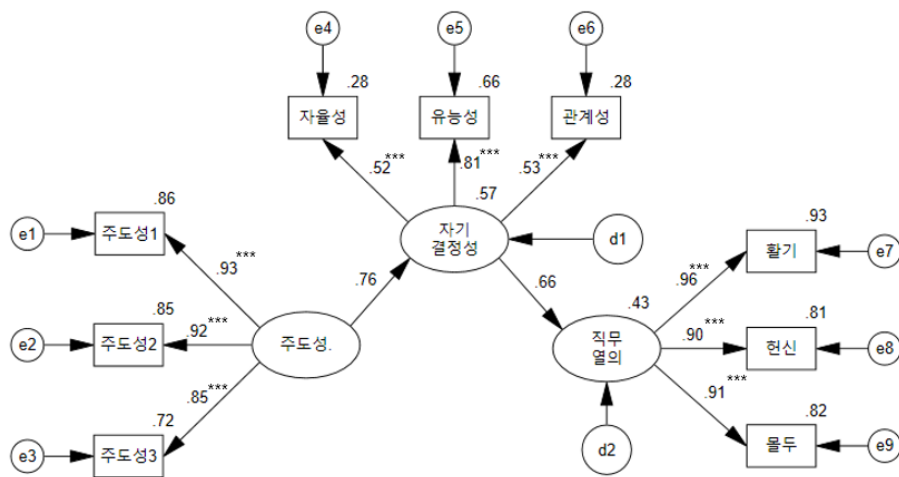


그림 2. 보육교사의 주도성, 자기결정성과 직무열의에 대한 경쟁모델(완전매개)

표 5. 보육교사의 주도성, 자기결정성과 직무열의의 간 직·간접 효과 (N = 233)

경로	총 효과	직접효과	간접효과
주도성 → 자기결정성	.76**	.76**	-
주도성 → 직무열의	.50**	-	.50**
자기결정성 → 직무열의	.66**	.66**	-

** $p < .01$

IV. 논의 및 결론

대구 및 경북, 경남 지역 어린이집에 재직 중인 보육교사 233명을 대상으로, 보육교사의 주도성과 직무열의의 관계에서 자기결정성의 매개효과를 구조방정식의 모델 적

합성을 기반으로 검증한 이 연구는 연구문제 1-1에서 1-4의 결과를 토대로 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다.

첫째, 독립변인과 종속변인 간 관계에서 보육교사의 주도성은 직무열의에 정적 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 성격이 직무 행동에 영향을 미

친다는 사실(Barrick & Mount, 1991)을 확인하는 것이다. 그뿐만 아니라 주도성이 직무행동이나 직무만족 등 직무에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구(김정민, 2016; 나기현, 2018; Crant, 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999) 및 직무열의에 정적 영향을 미친다는 연구결과(나기현, 2017; 오동준, 2015; 이광옥, 2014; Bakker et al., 2012; Li et al., 2017)를 지지하는 것이다. 주도적 성향의 보육교사는 외부의 통제 없이도 자신의 의도에 맞게 환경에 영향을 미치고자 하기 때문에 보육업무에서도 열정과 헌신 그리고 몰입에 정서적, 인지적, 신체적 에너지를 최대한 사용한다고 볼 수 있다. 이러한 점을 고려해 볼 때, 주도적 성향이 높은 보육교사는 주도적 성향이 갖는 열정으로 인해 새로운 정보를 탐색하고 새로운 놀이 활동을 구안하거나 현재의 상태에서 좀 더 나아질 수 있는 방법을 새롭게 도모(Bateman & Crant, 1993)하는 등 보육 관련 업무에서 남다른 열의를 보일 가능성이 크다고 볼 수 있다.

둘째, 매개변인과 종속변인 간 관계에서 보육교사의 자기결정성은 직무열의에 정적 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다. 기본심리욕구가 충족된 보육교사일수록 자기결정성의 내적 동기를 기반으로 직무활동에 보다 열의적인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기본심리욕구 충족으로 높아진 자기결정성이 직무열의에 정적 영향을 미친다고 보고한 선행 연구(권선애, 2020; 김수민, 2020; 이인호, 탁진국, 2010; 정민주, 박인혜, 2012; Schaufeli & Salanova, 2007; Van den Broeck et al., 2008)를 지지하는 것이다. 직무열의가 보육의 질 향상과 같은 보육업무에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려해 볼 때 보육교사의 내적 동기는 중요하다고 볼 수 있다. 보육교사의 직무열의가 보육교사의 자율성, 유능성, 관계성 욕구를 인정하고 이를 충족시킬 때 높게 나타난다는 사실은 보육기관 인사관리 측면에서 어린이집 원장이나 중간 관리자 등이 관심 있게 주의해야 할 내용이라 할 수 있다. 어린이집 운영과 관련해서 보육교사의 자율성을 인정하고, 유능성이 발휘될 수 있도록 직무 담당의 업무분장에 세심함을 기울이고, 보육교사 간 또는 교사-부모 간 갈등 관리를 통해 관계성의 욕구를 충족시킬 수 있도록 직무 환경 개선에 노력한다면, 기본심리욕구 충족에 따른 자기결정성을 토대로 보육교사의 직무열의가 촉발되는데 도움이 될 수 있을 것이다.

셋째, 독립변인과 매개변인 간 관계에서 보육교사의 주도성은 자기결정성에 정적 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 개인의 성격이 동기 형성에

영향을 미치고 있음(김혜영, 이동귀, 2009; Barrick et al., 2002)을 지지하는 것이라 할 수 있다. 주도성을 가진 개인은 환경의 요구나 지시에 제한받지 않고 환경에 주도적으로 영향을 미치려 하는 특성이 있다(Bateman & Crant, 1993). 이러한 특성 때문에 주도성이 높은 보육교사는 자율성, 유능성, 관계성에 대한 기본심리욕구가 더 많이 충족될 수 있으며, 외부 환경으로부터의 압력 없이 자신의 행동을 주체적으로 결정할 수 있는 자유를 상대적으로 더 많이 인지할 수 있다. 여기서 고려할 점은 <그림 2>에서 나타난 바와 같이 주도성이 자기결정성에 미치는 영향력이 57%($R^2=.57$)라는 점이다. 내적 동기를 유발하는 자기결정성이 주도적 성격에 의해 약 60% 정도 설명될 수 있다는 점은 보육교사의 인·적성 검사에서 주도성을 파악할 수 있는 부분이 포함될 필요가 있음을 시사하는 것이다. 주도적 성격의 보육교사의 경우 기본심리욕구 충족에 기반한 자기결정성의 내적 동기가 상대적으로 클 수 있기 때문이다. 환경을 변화시킬 기회를 놓치지 않고 포착해 열정과 몰입을 기반으로 의미 있는 변화가 나타날 때까지 지속적으로 행동하려는 성향의 주도성은 2019년 놀이 중심의 누리과정 개정(교육부, 2019)을 시행해야 하는 상황에서 관심 있게 살펴볼 필요가 있다. 놀이 중심의 보육과정 수행에서 외적 환경 요구에 의해 수동적으로 대응할 것인가? 내적 동기를 기반으로 능동적으로 대처할 것인가?의 선택이 보육교사의 주도성과 연관할 수 있기 때문이다.

넷째, 독립, 매개 및 종속변인 간 관계에서 보육교사의 주도성은 자기결정성을 매개로 직무열의에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성격 5요인이 성취동기를 통해 직무성과에 영향을 미친다고 보고한 Barrick 등(2002)의 성격-동기-수행 과정을 지지하는 것이다. 보육교사의 성격 특히 주도성은 직무열의에 의미 있는 요소이지만 자율성, 유능성, 관계성 등 기본심리욕구 충족에 영향을 미침으로써 나타나는 간접 영향이라는 점이다. 이는 보육교사의 직무열의에서 주도적 성격보다 내적 동기의 충족이 보다 더 중요함을 시사하는 것이다. ‘평안감사도 제 싫으면 그만’이라는 속담처럼 내적 동기는 행동 수행에 있어 중요한 요인이라 할 수 있다. 외향적인 사람이 직무에 몰입하는 경향(Gray, 1975)이 크거나 성실한 사람이 자율성이 보장된 직장을 선호(Bipp, 2010)하는 등 직무수행에 있어 성격적 요인이 중요하다는 것은 주도적 성향의 보육교사가 높은 직무열의를 나타내고 있음을 보고한 이 연구에서도 확인되고 있다. 그러나 직무수행에 미치는 성격의 영향이 직무동기에 의해 매개된다는 점(이

중현 등, 2010; Barrick et al., 2002)과 이를 지지하는 이 연구의 결과는 보육교사의 성격적 요인 이상으로 보육교사의 자기결정성과 같은 내적 동기가 직무열의를 진작시키는데 있어 더 중요한 역할을 하고 있음을 보여주고 있다. 이는 자기결정성의 내적 동기 진작을 위해 보육교사의 기본심리욕구의 충족에 초점을 둔 보육행정 및 인사 관리가 우선 실시되어야 함을 제안하는 것이다. 그러나 보육교사의 주도성은 보육업무에 대한 열정과 헌신 그리고 몰입할 수 있도록 자기결정의 내적 동기에 정적인 영향을 미친다는 점에서 보육교사의 주도성 또한 보육행정 측면에서 관심 있게 다루어야 할 인적 자원이며 발굴해야 하는 보육교사의 강점 자원임은 분명하다.

보육교사의 직무열의에 영향을 미치는 변인을 주도성과 자기결정성을 기반으로 접근한 이 연구는 보육교사의 직무열의가 보육교사 자신의 주도적 성격과 자기결정성의 내적 동기에 의해 영향받고 있음을 규명하였다. 보육의 질 향상을 위해 보육교사의 직무열의가 기대되는 상황에서, 직무열의에 관한 이 연구의 결과는 보육교사의 보수 및 재교육 그리고 원장의 직무 관리 측면에서 참고할 수 있는 정보와 자료로 활용될 수 있다. 그러나 이 연구는 보육교사의 직무열의에 영향을 미칠 수 있는 외적 환경을 고려하거나 통제하지 않은 채, 보육교사의 직무열의를 성격과 동기라는 개인 내적 측면에서만 접근하고 있다. 이는 이 연구의 한계점으로 추후 연구에서 논의되고 보완되어야 할 부분이라 할 수 있다. 직무열의에 미치는 환경 외적 변인으로 직무열의가 조직 내 리더십에 의해 영향받는다는 선행연구(김희경, 신호철, 2019; 설지수, 정원호, 2018; 윤채원, 윤동렬, 장제욱, 2020) 등을 고려하여 추후 연구에서는 보육교사의 직무열의를 원장의 리더십과 연결시키는 연구가 후속되었으면 한다. 특히 존경과 섬김을 받으려는 인간의 욕구를 충족시키는데 초점을 둔 원장의 서번트 리더십(Greenleaf, 1997)과 연결하는 연구가 시도되었으면 한다. 원장의 서번트 리더십은 보육교사의 기본심리욕구 충족을 토대로 자기결정성을 향상시킴으로써 궁극적으로 보육교사의 직무열의를 견인시킬 수 있을 것이라 보여지기 때문이다.

참고문헌

권선애(2020). **교사의 자율성지지 행동이 교사의 직무열의와 교사-학생 관계에 미치는 영향: 기본심리욕구의 매개효과**. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.

교육부(2019). *2019 개정 누리과정 고시문*. 서울: 교육부.

김경민(2016). 신입사원의 주도적 성격(Proactive Personality)이 직무만족에 미치는 영향: 조직사회화의 조절효과와 개인-조직 부합도의 매개효과 분석. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(4), 591-606.

김수민(2020). **어린이집 유형에 따른 보육교사의 기본심리욕구 충족이 직무열의에 미치는 영향**. 고려대학교 일반대학원 석사학위논문.

김안나(2018). 유아교사의 직무열의 관련 변인 간의 구조적 관계 분석: 자아탄력성, 직무스트레스, 행복감, 직무열의를 중심으로. *열린유아교육연구*, 23(5), 293-315. <https://doi.org/10.20437/koaece23-5-13>

김정미, 이선경(2019). 보육교사의 직무만족이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과를 중심으로. *교육문화연구*, 25(1), 621-635. <http://dx.doi.org/10.24159/joec.2019.25.1.621>

김혜영, 이동귀(2009). 직장인의 자기계발 동기와 심리적 안녕감의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(2), 261-293. <https://doi.org/10.24230/ksiop.22.2.200905.261>

김희경, 신호철(2019). 서번트 리더십이 직무열의에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개 및 조직정체성 강도의 조절 효과. *대한경영학회지*, 32(3), 421-443. <http://dx.doi.org/10.18032/kaaba.2019.32.3.421>

나기현(2017). 코칭리더십, 주도성, 직무성과 간의 영향관계: 직무자율성의 조절효과. *전문경영인연구*, 20(4), 277-299.

나기현(2018). 잡크래프팅, 성과몰입, 직무성과 간의 영향관계: 직무자율성의 조절효과. *전문경영인연구*, 21(4), 439-460.

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

박민지(2017). **사무직 신입사원의 분노 표현 억제 경험에 대한 자기결정성 인식이 부적 정서, 혈압, 주의 편향에 미치는 영향**. 서울대학교 일반대학원 박사학위논문.

박상희, 문수경, 이무영(2006). 보육교사의 소진 결정요인에 관한 연구. *열린유아교육연구*, 11(6), 65-84.

박성애, 배상훈(2017). 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할수행에 미치는 영향. *유아교육연구*, 37(4), 937-961. <https://doi.org/10.18023/kjece.2017.37.4.038>

설지수, 정원호(2018). 임파워링 리더십이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향 - 직무열의의 매개효과와 일반적 자기효능감의 조절효과 -. *인적자원관리연구*, 25(4), 121-146. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2018.25.4.121>

오동준(2015). **주도성 및 잡 크래프팅이 업무열의에 미치는**

- 영향: 직무자율성의 조절된 매개효과.** 연세대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 윤채원, 윤동렬, 장제욱(2020). 공공기관 리더의 변혁적 리더십이 직무열의에 미치는 영향 - 내적동기 매개효과를 중심으로 -. *인적자원관리연구*, 27(2), 81-100. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2020.27.2.81>
- 이광옥(2014). 외식조직구성원의 자기주도성, 조직몰입, 직무열의와의 관계. *관광레저연구*, 26(5), 137-154.
- 이명희, 김아영(2008). 자기결정성이론에 근거한 한국형 기본심리 욕구 척도 개발 및 타당화. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 22(4), 157-174. <https://doi.org/10.21193/kjspp.2008.22.4.010>
- 이선경, 김정미(2018). 어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무열의가 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. *교육문화연구*, 24(2), 579-594.
- 이인호, 탁진국(2010). 자기계발 동기가 혁신행동과 직무열의에 미치는 영향: 리더십의 조절효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23(4), 605-633. <http://dx.doi.org/10.24230/ksiop.23.4.201011.605>
- 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. <https://doi.org/10.5718/kcep.2017.11.1.1>
- 이종현, 신강현, 유지훈, 허창구(2010). 성격 6요인과 과업수행 및 조직시민행동 간의 관계: 동기의 매개효과를 중심으로. *인사조직연구*, 18(3), 1-33.
- 임소현(2019). **대기업 제조분야 사무직 여성 근로자의 유리천장 인식에 따른 주관적 경력성공과 직무자율성, 직무재창조 및 일 열의의 구조적 관계.** 서울대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 정민주, 박인혜(2012). 항공사 객실승무원의 심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향 - 내재적 직무동기의 매개효과를 중심으로 -. *한국항공경영학회지*, 10(3), 201-220.
- 조상호, 강대옥, 김성철(2018). 보육교사의 자기격려와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 18(4), 51-63. <https://doi.org/10.21213/kjceec.2018.18.4.51>
- 최민수, 윤영애(2019). 자아탄력성, 직무환경, 직무열의가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 분석. *한국영유아보육학*, 116, 123-143. <https://doi.org/10.37918/kce.2019.05.116.123>
- Bakker, A. B., Schaufeif, B. W., Leiter, M. P., & Taris, W. T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bipp, T. (2010). What do people want from their Jobs? The big five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 28-39. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00486.x>
- Bollen, K. A., & Stine, R. A. (1993). Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models. In K. A., Bollen & J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 111-135). Newbury Park, CA: Sage.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Gray, J. A. (1975). *Elements of a two-process theory of learning*. London: Academic Press.
- Greenleaf, R. K. (1997). The servant as leader. In R. P. Vecchio(Ed.), *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations*(pp. 429-438). Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539-560. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01180.x>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Joo, B. K., & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48-60. <https://doi.org/10.1177/1548051809334195>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A., & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 434-457. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.434>
- Pinder, C. C. (1998). *Motivation in work organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. I. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. I. Deci, & R. M. Ryan(Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp.3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- 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*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: Across-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki(Eds.), *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations* (Volume 5, pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2013). **학습동기: 이론, 연구 그리고 지원**.(신중호, 서울대학교 인지 학습연구회 번역). (*Motivation in education: Theory research and applications*). 서울: 학지사.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Seligman, M. E., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education, 35*(3), 293-311. <https://doi.org/10.1080/03054980902934563>
- 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). Hove, East Sussex: 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. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>