

영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과*

강수연¹⁾ 조규판²⁾

요약

본 연구의 목적은 영유아교사의 직무만족이 조직몰입과 놀이교수효능감을 매개로 영유아권리존중 실행에 미치는 영향력을 검증하는 데 있다. 연구대상은 부산시 영유아보육·교육기관에 근무하고 있는 담임교사 206명이다. 수집된 자료는 SPSS Process Macro를 활용하여 분석하였으며 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감은 각각 단일매개효과가 있다. 둘째, 직무만족은 영유아권리존중 실행에 직접적으로 영향을 미치며, 매개변인인 조직몰입과 놀이교수효능감을 차례로 거치는 간접효과도 유의하였다. 본 연구 결과는 영유아권리존중 실행에 영향을 미치는 변인 간의 관계를 통합적으로 탐색하였다는 점에서 의의가 있으며, 이를 토대로 영유아권리존중 실행 증진에 필요한 다각적인 개입 방안과 정책적 지원을 모색하였다.

주제어: 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감, 영유아권리존중 실행

I. 서론

어린이날 100주년을 맞은 지난 2022년 5월, 보건복지부는 모든 아동이 보호의 대상을 넘어 인격을 존중받고, 미래세대의 주체로 성장할 수 있는 사회를 만들기 위해 아동기본법 제정을 추진한다고 발표하였다. 아동 관련 개별 법률을 포괄하는 아동기본법은 아동의 기본권리에 대해 구체적으로 명시하고 이를 보장하기 위한 국가와 사회, 가정의 책무를 규정하여 아동 정책의 기본 이념을 제시하게 된다. 우리나라는 1991년 UN 아동권리협약에 비

* 본 논문은 동아대학교의 학술지원비 지원을 받아 수행되었음.

1) 동아대학교 교육학과 박사과정 수료

2) 동아대학교 교육학과 교수

준한 이후 30년 동안 아동 권리 존증을 위해 관심과 노력을 기울여왔다. 그 결과로 영유아의 보편적 복지 확대, 민법상 부모의 자녀 체벌권 폐지 등 성과도 많았지만, 학대 및 방임 등과 같이 아동의 기본권을 위협하는 사건들이 끊임없이 발생하고 있다. 아동학대 주요 통계(보건복지부, 2021)에 따르면 최근 5년간 아동학대는 매년 증가세이며 2020년 한 해 동안 발생한 아동학대 중 영유아를 대상으로 한 사례가 1,675건(21.6%)으로 학대행위자는 유치원 교사와 보육교직원에 의한 사례가 752건(2.5%), 부모 25,380건(82.1%), 대리양육자 2,930건(9.5%), 친인척 1,661건(5.4%) 순으로 나타났다. 이처럼 여전히 우리 사회에서는 영유아의 안전과 건강한 발달, 행복을 위한 기본권리가 제대로 지켜지지 않고 있다. 이는 아직까지 가정과 영유아보육·교육기관, 사회 전반에서 영유아를 미성숙한 존재로 대하거나 부모의 소유물로 보는 인식 때문이라고 볼 수 있다.

영유아권리의 실현은 성인과 동등하게 한 인격체로서 존중받으며 어떠한 상황에서도 차별받지 않고 신체적, 정서적 안정과 다양한 경험 및 발달을 위한 기회를 보장받는 것으로, 건강한 성장을 위해서는 영유아의 발달적 특성과 최선의 이익을 고려한 보육 및 교육이 실행되어야 한다(서영숙, 2010; 안사라, 2012). 이러한 영유아의 권리는 유엔아동권리협약에서 제시한 생존권, 보호권, 발달권, 참여권으로 구분할 수 있다. 영유아권리에 관한 국내 연구 동향을 분석한 연구(김지형·최수연, 2021)를 보면, 영유아권리에 대한 관심은 의료, 영양, 주거 등 생명에 직결되는 생존권과 보호권에서 건강한 성장을 위한 발달권, 영유아가 자신의 의견을 자유롭게 표현하며 의사결정의 주체자로 참여할 수 있는 권리인 참여권으로 이어져 왔다(Miller, Collins-Camargo, Jones, et al., 2017; Wall, 2017). 영유아교사의 참여권 인식과 실천은 영유아가 타인과 자신의 감정, 생각을 이해하고 이를 교환하며 창의적 사고의 발달과 행복한 삶을 누릴 수 있도록 하는 영유아권리존중 실행에 있어 가장 핵심으로 볼 수 있다(윤매자·백은영·신혜경 외, 2010). 하지만 영유아기 특성상 요구되는 보호와 배려가 성인의 관점에서 영유아를 수동적인 존재로 보는 인식 때문에 영유아의 발달권 및 참여권에 대한 인식과 실천은 생존권, 보호권에 비해 아직 낮은 편이다(김진숙, 2017).

영유아권리존중 실행에 미치는 영향을 분석한 연구(정동재·김진옥, 2021)에서는 영유아 권리 관련 연구가 시작된 2000년 이후 권리인식과 실행에 관한 연구가 비교적 고르게 나타났다. 최근 들어 영유아권리존중 실행을 위한 연구가 증가한 것을 보고하였다. 이는 아동학대, 교육 불평등 심화 등 현실적으로 증가하고 있는 영유아권리 침해 문제에 보다 적극적으로 대처하기 위한 노력이 더욱 절실했음을 의미한다. 영유아권리존중 실행은 영유아가 상호작용을 통해 자신의 권리를 인식하고, 타인의 권리 역시 존중할 수 있는 공동체적 삶의 태도를 기를 수 있도록 돕는 교사의 활동이자 실천적 권리교육으로 볼 수 있다. 즉

영유아의 자율성과 의사표현을 존중하면서 영유아가 권리 주체자로서 사회적 지식과 태도를 기를 수 있도록 도와주어, 민주시민으로 성장할 수 있도록 돕는 과정을 의미한다(이경희·정희정, 2018). 이때 영유아는 아직 자신의 의사를 명확하게 표현하기 어려우므로 영유아권리의 보장을 위해서는 영유아교사의 역할에 주목할 필요가 있다. 영유아권리존중 실행은 교사와 영유아 간의 유대를 기반으로 하기 때문에 교사의 행동, 태도 및 상호작용 등을 통해 영유아는 스스로 존중받는 존재임을 인식하게 되고(조하선, 2019), 이러한 경험의 축적은 영유아의 행복감과 삶의 질을 높여 영유아권리의 실현이 이루어질 수 있다.

영유아권리존중 실행에 영향을 미치는 영유아교사 관련 변인에 대한 선행연구를 살펴보면, 영유아교사의 외적 변인으로 조직문화, 원장의 리더십 등(김태운, 2012; 윤여희, 2018; 조하선, 2019)의 환경적 특성은 영유아교사의 역할 수행에 지지적 요인이 되기도 하지만 스트레스 요인이 될 수도 있음을 보고하고 있다. 내적 변인을 보면 전문성 발달, 권리존중 인식과 같은 인지적 요인은 영유아의 표현과 의견을 존중하고 개별욕구와 흥미에 맞는 지원을 제공할 수 있는 영유아교사의 능력으로 영유아권리존중 실행에 정적 영향을 나타냈다(강인숙·이희경, 2016; 서영미, 2019; 이경희·정희정, 2018). 또한 영유아교사의 행복감, 교직 윤리의식, 교사효능감, 조직몰입, 직무만족 등 정서적 요인(고영운·신현정, 2018; 김성미, 2012; 이용주, 2015; 장은옥, 2017; 조숙영, 2015)과 영유아권리존중 실행도 밀접한 관련을 보고하였다.

영유아 보육·교육기관에서 영유아교사의 정서나 태도는 영유아와의 상호작용에 영향을 미치는 요인으로, 영유아는 자신의 정서와 생각을 존중받는 경험을 통해 자아존중감, 타인에 대한 배려를 길러나갈 수 있다(김성미, 2012; 조신숙·김정희, 2018). 이처럼 영유아의 기질과 특성, 기관의 상황을 모두 고려하여 가장 효과적인 실천 방안을 이끌어 낼 수 있는 교사는 영유아권리존중 실행에 결정적 역할을 하는 인적 환경으로 볼 수 있다(박수연·윤선아, 2012). 또한 영유아권리존중 실행은 일회적인 것이 아니라 영유아가 매일 등원하여 하원할 때까지 일상적인 관계와 활동 속에서 이루어지므로(이지혜·안유미, 2014), 영유아가 자신의 흥미와 관심을 바탕으로 행복하게 생활하며 성장해 나갈 수 있도록 도와주는 영유아교사의 역할이 중요하다. 따라서 본 연구에서는 영유아교사의 정서와 태도에 기반한 요인으로 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감을 선정하여 영유아권리존중 실행과의 관계를 알아보고자 한다.

직무만족이란 개인이 직무경험을 통해 얻는 긍정적 정서 상태이자 직무를 수행하며 느끼는 총체적인 보람과 만족감으로(김경미, 2011; McCormick & Tiffin, 1974), 영유아교사의 직무만족은 영유아 보육 및 교육활동, 조직 내 인간관계나 복지, 보수, 근무환경, 사

회적 인식 등에서 느끼는 전반적인 만족이자 성취감을 포함한다(장미정, 2011). 또한 직무 만족은 교사가 자신의 역할 수행에 대해 내리는 평가이자 조직의 구성원으로서 직무에 따른 심리·사회·경제적 만족을 느끼며 자발적으로 교수 활동에 참여하여 교육기관의 목표 달성에 기여하고자 하는 태도라고 할 수 있다(Hoy & Miskel, 2003). 영유아교사의 직무 수행 시 근무시간이나 보수 및 근무 여건에 만족할수록 신체적·정서적 피로가 낮으므로(문미선, 2007) 영유아와의 일과를 돌아보며 더 나은 교수-학습 방법을 계획하고 영유아의 흥미를 반영한 놀이 환경 제공 등 영유아의 발달과 참여를 지지해 줄 수 있다. 이는 영유아 교사가 자신의 업무 자체에 자긍심을 가지고 수행할수록 영유아와의 일과를 일상적으로 여기지 않고 권리 존중 실천에 더 적극적인 것으로 볼 수 있다(이용주, 2015; 장은옥, 2017). 이와 같이 교사가 영유아의 욕구와 반응에 민감하게 대처하고 여러 가지 교수방법을 적용해 보는 노력은 영유아교사가 자신의 업무 수행이 영유아의 성장과 발달에 긍정적인 영향을 준다고 느낄 때 더 발휘되므로(김은혜, 2021), 직무만족은 영유아권리존중 실행을 예측하는 요인이라 볼 수 있다.

영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행에 관련한 선행연구를 살펴보면, 영유아 교사로서 수행하고 있는 직무자체에 높은 만족도를 가진 교사일수록 영유아권리존중 실행에 바람직한 영향을 보이는 것으로 나타났으며(이영주·최경, 2018), 자신의 근무환경을 긍정적으로 느끼고 직무만족이 높은 영유아교사일수록 영유아권리존중에 대해 상대적으로 더 높은 수준을 보였다(조숙영, 2015). 반면, 직무만족이 낮을수록 교사는 자신의 전문성과 정체성에 회의를 가지게 되고, 이러한 정서는 점점 근무 의욕을 낮추므로 영유아교사로서의 역할 수행에도 부정적인 영향을 미치게 된다(김춘희, 2012). 즉, 영유아교사의 직무만족 수준이 높아지면 교사와 영유아 간의 상호작용에도 긍정적인 영향을 주어 영유아에게 바람직한 영향을 미치며, 영유아권리존중 실행도 높아진다고 할 수 있다.

영유아교사의 직무만족은 영유아권리존중 실행에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 조직몰입을 통한 간접적인 영향도 예측할 수 있다. 조직몰입이란 개인이 소속된 조직에 대해 갖는 강한 일체감이자 헌신으로(Mowday, Porter & Steers, 1982), 조직의 목표와 가치를 수용하고 개인이 소속된 조직의 목표와 가치를 수용하고, 조직을 위해 자신의 노력을 기울이려는 의지이자 조직의 한 구성원으로서 계속 남아 있고 싶은 강한 욕구를 의미한다(Allen & Meyer, 1990; Porter, Steers, Mowday, et al., 1974).

직무만족이 개인의 특성과 조직 환경 간의 상호작용으로 나타난 결과라면 조직몰입은 개인이 소속된 조직에 대해 갖는 애착, 동일시, 관여 정도 등을 의미한다. 직무만족과 조직몰입의 관계를 살펴본 선행연구(문고은, 2014; 박정심·추나영·조송현, 2011)를 통해 영유

아교사의 직무만족이 높을수록 조직이 추구하는 목표를 내면화시키는 정도가 강해지면서 조직몰입 수준도 높아지는 것을 알 수 있다(김경호, 2013; 김윤재·남궁선·강영숙, 2014), 이러한 영유아교사의 조직몰입은 영유아보육·교육기관에서 교사 전문성과 보육 및 교육 서비스의 질적 향상에 주요한 요인으로(김수진·조준오, 2021), 조직몰입 수준이 높은 영유아교사는 근무 기관의 발전에 기여하고자 하는 의지가 더 높고 이직의도가 낮아 영유아에게 안정적인 보육 및 교육환경 제공이 가능하다(O'Hara, 1991). 즉, 조직몰입 수준이 높을수록 보육·교육의 질도 높아지므로 영유아권리존중 실행 도모에도 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다(이종각·문수백, 2011). 또한 조직몰입 수준이 높은 영유아교사일수록 일상생활이나 놀이 활동에서 발생하는 문제 상황이나 영유아의 발달에 필요한 적절한 도움을 제공하여(김태운, 2012) 영유아권리존중 실행에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

영유아교사의 직무만족이 조직몰입뿐만 아니라 놀이교수효능감을 통해 영유아권리존중 실행에 미치는 간접효과도 고려할 수 있다. 교수효능감이란 교사가 학생의 성취에 영향을 줄 수 있다는 믿음으로(McLaughlin & Berman, 1977), 교수효능감이 높은 교사는 자유로운 수업 분위기와 영유아중심의 교수 방법을 사용하며, 관찰과 교사로서의 지식, 기술 등을 토대로 영유아의 흥미와 개별적 차이에 맞는 교수 전략을 사용하여 영유아의 발달을 위해 끊임없이 노력한다(Czerniak, 1990; Guskey & Passaro, 1994). 최근에는 교수효능감이 특정한 맥락 내에서 교수과제를 수행하기 위해 필요한 교수행동이나 교수활동에 대한 효능기대의 개념으로 발전하였다(Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy, & Hoy, 1998).

놀이교수효능감은 교사가 영유아 스스로 놀이를 선택하고 주도할 수 있는 자율성을 지원하며 놀이 중심의 교수-학습과정을 운영할 수 있는 역량으로, 영유아 발달에 자신의 교수 행위가 영향을 줄 수 있다는 믿음을 의미한다(Tschannen-Moran & Johnson, 2011). 놀이교수효능감은 영유아의 자율성을 존중하며 영유아 중심의 놀이 과정을 지원해주는 교사의 역량으로, 놀이교수효능감이 높은 교사일수록 영유아에게 다양한 놀이자료를 제공하므로 유아의 놀이참여를 독려하고 발달에 긍정적인 영향을 미치지만(유영의·신의수, 2005), 놀이교수효능감이 낮은 영유아교사는 교사중심의 놀이계획과 안전관리를 위한 놀이 관찰 및 개입을 주로 하는 것으로 나타났다(김송이, 2015).

영유아교사의 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감의 관계를 다룬 연구를 보면, 영유아 교사의 직무 자체와 보수 및 처우 등 근무 여건, 원장이나 동료교사 및 학부모와의 관계 등 교사가 소속 기관에 갖는 직무만족 수준이 높을수록 영유아-교사 상호작용이 긍정적이며, 이는 놀이교수효능감의 향상에 영향을 미친다고 하였다(김춘희, 2012; Puurula, 2000). 또한 영유아교사가 직무수행에서 느끼는 성취감이 높고, 직무 내용과 강도에 만족할수록

더 높은 교수효능감을 형성하며(이리자, 2015; 허은하·김상립, 2019), 영유아교사의 경력이나 전문성 자체보다는 전문성 지원환경, 자율성 등의 요인이 보장된다고 느낄수록 놀이 교수효능감이 높게 나타났다(서지연·엄정애, 2004). 조직몰입과 교수효능감 간의 관련성을 보고한 선행연구(김경미, 2011; 김태윤, 2012; 이다은·이경화, 2020; 최윤자, 2010)에서 조직몰입의 수준이 높을수록 영유아교사의 신념과 교수활동 및 결과에 대한 기대감도 높아져 교사로서 보육 및 교육에 대한 자신감을 가진다고 하였다.

영유아교사의 조직몰입 수준이 높을수록 근무 기관에 대한 심리적 애착과 책임감이 강하며, 이는 장기근속에 대한 욕구를 높여 교사 업무에 대해 가치, 의미에 공감할 뿐만 아니라 영유아 보육·교육기관의 목표 달성에 높은 노력과 헌신을 보임을 알 수 있다(김윤재·남궁선·강영숙, 2014). 이처럼 직무만족과 조직몰입은 영유아교사의 업무 성과뿐만 아니라 영유아 보육 및 교육의 질에 지대한 영향을 미치는 요인 중 하나이지만, 놀이지원자로서의 효능감을 다룬 놀이교수효능감과의 관계는 아직 연구가 미비한 편으로(조경희·변미옥·이종임, 2022), 교수효능감과의 관계를 통해 관련성을 유추할 수 있다. 따라서 영유아교사가 자신의 고유 업무와 근무환경에 대한 만족과 근무기관에 대한 애정도가 높을 때 적극적인 교수활동과 개입을 통해 교육성적을 높일 수 있으며 이는 높은 놀이교수효능과 연결시킬 수 있다.

이상의 내용을 종합하면, 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감, 영유아권리존중 실행은 서로 밀접한 관련이 있는 변인임을 알 수 있으며, 영유아권리존중 실행에 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있다. 그러나 기존 연구에서는 각 변인 간의 단일효과만이 주로 다루어졌으며 어떠한 경로를 통해 영유아권리존중 실행에 영향을 미치는지를 살펴본 연구는 다소 부족한 편이다. 또한 매개변인인 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과를 검증하기 위해서는 매개변인 간의 인과적 관계가 선행되어야 한다. 조직몰입과 놀이교수효능감의 정적 상관관계를 밝힌 연구는 일관된 결과를 보이고 있으나(권성민, 2013; 김미원, 2021), 두 변인 간의 경로를 탐색한 연구에서는 영유아교사의 조직몰입이 놀이교수효능감에 영향을 미친다고 한 연구 결과가 있는 반면에 놀이교수효능감이 조직몰입에 영향을 준다고 보고한 결과도 있다(박수연·윤선아, 2012; 이다은·이경화, 2020; 최윤자, 2010). 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 영유아교사가 근무 기관에 갖는 정서로서 교사의 교육적 행동과 신념에 변화를 야기하는 조직몰입이 놀이교수효능감에 영향을 주는 요인이라 보고, 이를 검증하고자 한다.

본 연구에서는 영유아교사의 정서와 태도가 영유아권리존중 실행에 미치는 중요성을 토대로 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계를 살펴 보고, 교사 전문성과 놀이교수효

능감이 갖는 직렬 매개효과를 알아보고자 한다. 이를 통해 영유아권리존중 실행 증진을 위한 체계적인 지원 방안 모색에 필요한 기초자료 제공을 목적으로 한다. 본 연구의 목적을 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1.** 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 단일매개효과는 각각 어떠한가?
- 연구문제 2.** 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 부산시 소재 유치원과 어린이집에서 영유아 담임교사 214명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지 중 결측치 8부를 제외한 총 206명의 자료가 분석에 사용되었으며, 연구 대상의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경(n=206)

구 분		빈도	백분율	구 분		빈도	백분율
연령	20대	75	36.4	경력	5년 미만	49	23.8
	30대	95	46.1		5년~10년 미만	96	46.6
	40대 이상	36	17.5		10년 이상	61	29.6
담당 연령	만 1~2세	24	11.7	기관 유형	공립유치원	13	6.3
	만 3세	56	27.2		사립유치원	61	29.6
	만 4세	55	26.7		국공립어린이집	80	38.8
	만 5세	71	34.5		법인어린이집	24	11.7
					민간어린이집	28	13.6

2. 측정도구

가. 직무만족 척도

영유아교사의 직무만족을 측정하기 위해 노종희(2001)가 제작한 교사용 직무만족 질문지를 토대로 오경순과 윤현숙(2018)이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 직무만족 척도는 환경적 요인뿐만 아니라 내적 요인까지 모두 포함하고 있으며, 7개의 하위영역 총 27문항으로 구성되어 있다. 반응양식은 Likert 5점 척도로 되어 있으며 점수가 높을수록 영유아교사의 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 직무만족 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

<표 2> 직무만족 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항 예시	문항 수	Cronbach's α
전문성	교사의 직무는 창의적이고 도전적인 일이다	3	.86
자율성	교수-학습상황에서 자신의 교육 신념과 소신을 융통성 있게 반영한다	3	.82
원장 및 동료와의 관계	원장님은 교사의 의견이나 어려움을 들어주고 적절한 피드백을 제공한다	4	.92
학부모와의 관계	학부모와 다양한 방법으로 소통할 수 있도록 항상 노력한다	5	.78
유아와의 관계	영유아와 애정적이고 따뜻한 관계를 나누며 발달적 특성에 맞게 상호작용 할 수 있다	5	.81
사회적 인식	대체로 사람들은 유아교사의 중요성을 잘 인식하고 있다고 생각한다	4	.77
근무환경	일과를 평가해 볼 시간적 여유가 충분하며 사회적으로 적절한 보수를 받고 있다	3	.85
전 체		27	.91

나. 조직몰입 척도

영유아교사의 조직몰입을 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가 제작한 조직몰입 척도(Affective Commitment Scale: ACS)를 송은경(2011)이 영유아교사를 대상으로 수정한 척도를 사용하였다. 조직몰입 척도는 3개 하위요인 총 21문항으로 구성되어 있다. 반응양식은 Likert 5점 척도로 되어 있으며 점수가 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 조직몰입 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 조직몰입 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항 예시	문항 수	Cronbach's α
정의적 몰입	현재 기관에 근무하면서 가족같은 분위기를 느끼며, 평소 기관의 문제들이 나의 문제로 생각된다	7	.86
규범적 몰입	근무기관의 여건이 다소 좋지 않아도 교직에 최선을 다하는 것이 가치 있는 것이다	7	.92
근속적 몰입	여러 여건을 고려할 때 현재 기관에 계속 근무하는 것이 나에게 이득이다	7	.89
전 체		21	.93

다. 놀이교수효능감 척도

영유아교사의 놀이교수효능감을 측정하기 위해 신은수, 유영의와 박현경(2004)이 제작한 놀이교수효능감 척도를 사용하였다. 놀이교수효능감 척도는 교사가 영유아의 놀이에 적절한 지원과 개입 등을 통해 더 효과적인 놀이 결과를 얻을 수 있는지를 측정하는 자기보고식 검사 도구이다. 반응양식은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 놀이교수효능감이 높다는 것을 의미한다. 놀이교수효능감 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 놀이교수효능감 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항 예시	문항 수	Cronbach's α
놀이교수효능에 대한 신념	교사로서 효과적인 영유아 놀이 지원을 위한 동기 및 특성을 잘 이해하고 있다.	12	.78
놀이교수결과에 대한 기대	영유아의 놀이수준과 선호도는 교사의 놀이 지원 능력과 직접적 관련이 있다	9	.83
전 체		21	.91

라. 영유아권리존중 실행 척도

영유아교사의 영유아권리존중 실행 수준을 알아보기 위해 김진숙(2009)이 개발한 영유아권리존중 실행 척도를 사용하였다. 본 도구는 등원 및 자유선택활동 등의 내용이 담긴 '하루일과 존중'과 영유아에 대한 자율성 존중 및 의사존중 등의 내용을 포함하는 '아동 최선의 이익'에 관한 문항으로 구성되어 있다. 영유아권리존중 실행 척도의 반응양식은 Likert 5점 척도이며 점수가 높을수록 영유아권리존중 실행이 잘 이루어지고 있음을 의미한다. 영유아권리존중 실행 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 영유아권리존중 실행 척도의 하위요인별 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항 예시	문항 수	Cronbach's α
하루일과 존중	등원 시 눈을 맞추고 반갑게 맞이하며 놀이나 활동 중단을 전, 예고 시간을 여러 번 알려준다	19	.87
아동 최선의 이익	영유아의 생각을 주의깊게 들으며 영유아에게 질 문항 때는 충분히 생각할 수 있도록 기다려준다	21	.85
전 체		40	.94

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 27.0을 사용하여 Pearson의 상관분석과 통제변수 선정을 위한 회귀분석을 실시하였다. 또한 본 연구모형에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 단일매개효과를 알아보기 위해 Process Macro 4.1의 Model 4를, 직렬 매개효과를 확인하기 위해 Model 6을 사용하여 분석하였다. 매개효과의 유의성은 부트스트래핑을 통해 검증하였다.

III. 연구결과

1. 주요 변인 간의 관계

매개효과 분석에 앞서 영유아교사의 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감, 영유아권리존중 실행 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 유아교사의 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감, 영유아권리존중 실행 간의 상관관계 (n=206)

	직무만족	조직몰입	놀이교수효능감	영유아권리존중 실행
직무만족	1.000			
조직몰입	.568***	1.000		
놀이교수효능감	.391***	.381***	1.000	
영유아권리존중 실행	.584***	.521***	.665***	1.000
<i>M</i>	110.437	87.527	86.219	175.762
<i>SD</i>	13.500	10.055	9.944	10.787

*** $p < .001$

영유아교사의 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감 영유아권리존중 실행 간의 상관을 분석 결과에서 직무만족은 조직몰입($r=.568, p<.001$), 놀이교수효능감($r=.391, p<.001$), 영유아권리존중 실행($r=.584, p<.001$)과 유의한 정적상관을 보였다. 조직몰입 역시 놀이교수효능감($r=.381, p<.001$), 영유아권리존중 실행($r=.521, p<.001$)과 통계적으로 유의한 정적상관을 가지는 것으로 나타났으며, 놀이교수효능감도 영유아권리존중 실행($r=.665, p<.001$)과 유의한 정적상관을 보였다.

한편, 변인 간의 상관계수가 높게 나타나는 것을 다중공선성이라 하며, 이는 각 변인이 서로 유사한 것을 측정하고 있음을 의미한다. 다중공선성은 상관계수와 회귀분석의 공선성 진단을 통해 확인할 수 있으며 공선성이 나타나는 변인은 제외해야 한다. 다중공선성의 문제를 나타내는 상관계수 크기는 연구에 따라 그 범위가 임의적이다. Kline(2005)은 상관분석에서는 상관계수의 절대값이 .85미만이면 다중공선성의 우려는 낮다고 하였고, 일반적으로 .60 ~ .70미만일 경우 다중공선성에 대한 의심에서는 안전함을 보고하고 있다. 본 연구에서 나타난 상관계수의 절대값은 .381 ~ .665로 다중공선성의 문제는 낮다고 볼 수 있다.

아울러 영유아교사의 일반적 배경 중 통제변수를 선정하기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 영유아교사의 일반적 배경, 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감이 영유아권리존중에 미치는 영향

	<i>B</i>	<i>S.E</i>	β	<i>t</i>	공차	VIF
(상수)	85.487	6.153		13.892***		
연령	-.999	.801	-.068	-1.246	.704	1.421
경력	.764	.842	.050	.907	.672	1.487
담당연령	3.081	.084	1.101	1.078	.714	1.401
사립유치원	1.612	2.202	.068	.732	.237	4.219
기관 국공립어린이집	1.356	2.235	.061	.607	.202	4.951
유형 법인·단체어린이집	3.121	2.555	.093	1.222	.357	2.804
민간어린이집	3.803	2.503	.121	1.519	.326	3.070
직무만족	.240	.046	.300	5.210***	.622	1.607
조직몰입	.174	.062	.163	2.826**	.623	1.604
놀이교수효능감	.551	.056	.508	9.786***	.768	1.303

$F=28.820^{***}$, $R^2=.596$, $\Delta R^2=.576$, Durbin-Watson =2.268

** $p < .01$, *** $p < .001$, ref. group: 기관유형(공립유치원)

연령, 경력, 담당연령과 더미변수로 변환한 기관유형을 직무만족, 조직몰입, 놀이교수효능감과 함께 투입하여 영유아권리존중 실행에 미치는 영향을 확인한 결과, 59.6%의 설명

력을 보였으며 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다($F=28.820, p<.001$). 또한 VIF는 1.303~4.951로 10 미만을 보여 다중공선성의 의심은 낮았다. Durbin-Watson 지수도 2.268로 2에 가깝게 나타나 잔차의 독립성 문제는 없는 것을 알 수 있다. 회귀분석 결과를 보면, 연령, 경력, 담당학급, 기관유형은 모두 영유아권리존중 실행에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 직무만족($\beta=.300, p<.001$), 조직몰입($\beta=.163, p<.01$), 놀이교수효능감($\beta=.508, p<.001$)은 모두 통계적으로 유의한 수준에서 영유아권리존중 실행에 정적 영향을 미치는 것을 확인하였다.

2. 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 단일매개효과

가. 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과

변인 간의 상관관계가 통계적으로 유의한 수준으로 나타나 매개효과 검증을 위한 조건이 충족되므로 SPSS Process Macro Model 4를 이용하여 조직몰입의 매개효과를 검증하였으며 그 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과

경로	<i>B</i>	<i>S.E</i>	β	<i>t</i>	LLCI	ULCI
직무만족 → 조직몰입	.424	.043	.568***	9.866***	.339	.508
직무만족 → 영유아권리존중 실행	.340	.053	.426***	6.410***	.235	.445
조직몰입 → 영유아권리존중 실행	.299	.071	.279***	4.201***	.159	.439

*** $p <.001$

각 경로의 유의성 검증 결과, 영유아교사의 직무만족은 조직몰입($\beta=.568, p<.001$)과 영유아권리존중 실행($\beta=.426, p<.001$)에 정적으로 유의한 영향을 미치며, 조직몰입도 영유아권리존중 실행($\beta=.279, p<.001$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직몰입의 매개효과 유의성을 검증하고자 신뢰구간 95%에서 10,000번 반복 추출을 통해 부트스트래핑을 실시하였으며, 연구 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 조직몰입의 매개효과의 유의성 검증

경로	<i>B</i>	<i>S.E</i>	LLCI	ULCI
직무만족 → 조직몰입 → 영유아권리존중 실행	.159	.064	.047	.294

유의성 검증 결과에서 영유아교사의 직무만족이 조직몰입을 거쳐 영유아권리존중 실행에 이르는 경로는 간접효과와 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않으므로 유의미한 것으로 나타났다($B=.159$, $CI=.047\sim.294$).

나. 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 놀이교수효능감의 매개효과

영유아교사의 직무만족이 영유아권리존중 실행에 미치는 영향에 있어 놀이교수효능감의 매개효과 검증을 분석한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 놀이교수효능감의 매개효과

경로	B	$S.E$	β	t	LLCI	ULCI
직무만족 → 놀이교수효능감	.288	.047	.391***	6.065***	.194	.381
직무만족 → 영유아권리존중 실행	.306	.040	.383***	7.624***	.227	.385
놀이교수효능감 → 영유아권리존중 실행	.559	.054	.515***	10.262***	.452	.666

*** $p < .001$

분석 결과, 영유아교사의 직무만족은 놀이교수효능감($\beta=.391$, $p<.001$)과 영유아권리존중 실행($\beta=.383$, $p<.001$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치며, 놀이교수효능감도 영유아권리존중 실행($\beta=.515$, $p<.001$)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

놀이교수효능감의 간접효과 유의성 검증을 위해 부트스트래핑 분석을 사용하여 95% 신뢰구간에서 10,000번 반복 추출하였으며 그 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 놀이교수효능감의 매개효과 유의성 검증

경로	B	$S.E$	LLCI	ULCI
직무만족 → 놀이교수효능감 → 영유아권리존중 실행	.161	.040	.081	.239

유의성 검증 결과에서 영유아교사의 직무만족이 조직몰입을 거쳐 영유아권리존중 실행에 이르는 경로는 간접효과와 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않으므로 유의미한 것으로 나타났다($B=.161$, $CI=.081\sim.239$).

3. 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과

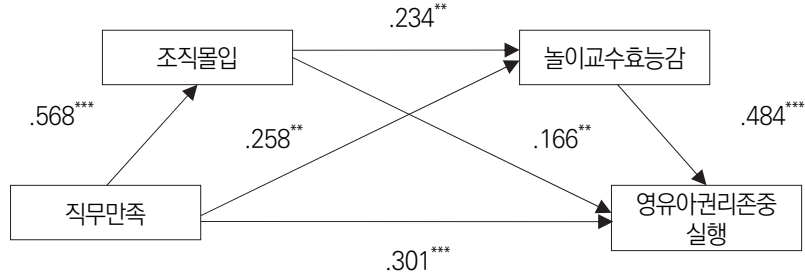
조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과를 알아보기 위해 SPSS Process Macro에서 2개 이상의 매개변인이 인과관계를 가지는 연구모형의 검증 방법인 Model 6을 사용하였으며 그 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과
놀이교수효능감의 직렬 매개효과

	경로	<i>B</i>	<i>S.E</i>	β	<i>t</i>	<i>F</i>	<i>R</i> ²	LLCI	ULCI
1	직무만족 → 조직몰입	.424	.043	.568***	9.867***	97.347***	.323	.339	.508
	직무만족 → 놀이교수효능감	.190	.057	.258**	3.357**			.078	.301
2	조직몰입 → 놀이교수효능감	.231	.076	.234**	3.050**	23.791***	.190	.082	.381
	직무만족 → 영유아권리존중 실행	.240	.045	.301***	5.310***			.151	.330
3	조직몰입 → 영유아권리존중 실행	.177	.060	.166**	2.935**	94.545***	.584	.058	.297
	놀이교수효능감 → 영유아권리존중 실행	.525	.055	.484**	9.607**			.418	.633

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

1단계에서 영유아교사의 직무만족과 조직몰입 간의 경로가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\beta=.568, p<.001$). 2단계의 직무만족과 놀이교수효능감($\beta=.258, p<.01$), 조직몰입과 놀이교수효능감($\beta=.234, p<.01$) 간의 경로 역시 유의한 것으로 나타났다. 또한 3단계에서 직무만족과 영유아권리존중 실행($\beta=.301, p<.001$), 조직몰입과 영유아권리존중 실행($\beta=.166, p<.01$), 놀이교수효능감과 영유아권리존중 실행($\beta=.484, p<.01$) 간의 경로도 유의한 것으로 나타났다. 이를 도식화하여 나타낸 분석모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과

마지막으로 부트스트래핑을 사용하여 간접효과의 유의성을 검증하였다. 부트스트래핑 표본 수는 10,000개로 지정하였고, 신뢰구간은 95%로 설정하였다. 그 결과는 <표 13>에 제시하였다.

<표 13> 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과의 유의성 검증

경로	B	S.E	β	95%신뢰구간	
				LLCI	ULCI
직접효과	.240	.045		.151	.330
간접효과	.226	.054	.283	.121	.333
직무만족 → 조직몰입 → 영유아권리존중 실행	.075	.038	.094	.009	.158
직무만족 → 놀이교수효능감 → 영유아권리존중 실행	.100	.041	.124	.026	.188
직무만족 → 조직몰입 → 놀이교수효능감 → 영유아권리존중 실행	.052	.023	.064	.010	.099
총 효과	.467	.045		.377	.556

영유아교사의 직무만족이 조직몰입을 거쳐 영유아권리존중 실행에 이르는 경로($\beta=.094$, $CI=.009\sim.158$)와 놀이효능감을 경유하여 영유아권리존중 실행에 이르는 경로($\beta=.124$, $CI=.026\sim.188$)가 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않으므로 모두 유의한 것으로 나타났다. 또한 직무만족이 조직몰입과 놀이교수효능감을 차례로 거쳐 영유아권리존중 실행에 이르는 간접효과의 유의성이 검증되어 직렬 매개효과가 통계적으로 유의하였다($\beta=.064$, $CI=.010\sim.099$). 추가적으로 영유아교사의 직무만족이 영유아권리존중 실행에 미치는 직접효과($B=.240$, $CI=.151\sim.330$)가 유의한 것으로 나타났으며, 총효과($B=.467$, $CI=.377\sim.556$)에서 약 절반을 차지하는 간접효과($B=.226$, $CI=.121\sim.333$)도 유의하므로 본 연구에서 설정한 연구모형이 적합함을 확인하였다.

IV. 논의 및 결론

1. 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 단일매개효과에 대한 논의

영유아교사의 직무만족이 영유아권리존중 실행에 미치는 영향에 있어 조직몰입과 놀이교수효능감의 단일매개효과를 각각 규명하였다.

첫째, 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 확인하였으며, 유의성을 검증하였다. 이는 직무만족에서 영유아교사의 고유한 업무인 보육 및 교육과 관련한 직무 자체에 대한 만족 정도가 영유아권리존중 실행에 가장 많은 영향을 미친다고 보고한 연구결과(문명란, 2016; 이영주·최경, 2018)와 유사한 결과로, 영유아교사의 직무만족과 정신건강 및 행복감이 영유아권리존중 실행에 정적인 영향을 미친다고 한 연구결과(이용주, 2015; 조숙영, 2015)와 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 또한 조직몰입이 영유아를 위한 보육 및 교육 과정의 효과적인 실행을 예측하는 주요 변인이라고 한 연구결과(이종각·문수백, 2011)와 동료교사와 안정적인 관계, 수평적인 근무 기관 분위기가 영유아권리존중 실행에 긍정적인 영향을 미친다고 본 연구 결과(박수연·윤선아, 2012; 윤여희, 2018)와도 부분적으로 일치한다.

직무만족이 높아질수록 소속 기관에 영유아교사의 책임감, 업무에 대한 열의와 근속 의지가 높아지며(문고은, 2014), 이러한 조직몰입의 향상은 영유아에게 필요한 정보를 적절하게 안내하여 영유아가 자신의 의사에 따라 참여할 수 있도록 지지하고, 개인의 흥미와 발달을 북돋아주는 영유아권리존중 실행을 나타낸다고 보고한 연구 결과(김태윤, 2012)와도 일치한다. 따라서 직무만족 수준이 높은 영유아교사는 내적 동기가 높아 교사의 고유한 업무에 열의를 가지고 임하므로 직무만족은 영유아권리존중 실행을 예측하는 중요한 요인이며, 이러한 과정에서 조직몰입은 근무 기관에 대한 동일시와 애착, 헌신 및 장기근속에 대한 욕구 등을 통해 영유아교사의 노력을 극대화시키므로 영유아권리존중 실행 증진에 영향을 미친다고 할 수 있다.

둘째, 영유아교사의 직무만족이 영유아권리존중 실행에 미치는 영향에 있어 놀이교수효능감의 매개효과를 확인하였으며, 유의성을 검증하였다. 이는 원장 및 동료와의 관계, 보수나 승진과 같은 근무 여건 및 근무 환경에 대한 영유아교사의 긍정적 인식이 높을수록 질 높은 보육·교육프로그램의 구성과 제공이 가능하다고 본 연구결과(김춘희, 2012; Puurula, 2000)와 부분적으로 일치한다. 또한 영유아 보육·교육 현장에서 교사가 느끼는 업무 성취

감이 높고 근무 기관에서의 자율성과 책임 의식을 강하게 느낄수록 더 높은 수준의 교수효능감을 보인다고 한 이리자(2015)의 연구 결과와 유사한 결과이다. 또한 영유아교사의 직무만족이 높을수록 영유아와의 놀이활동을 운영하는 교사 자신의 교수능력을 높게 평가한다고 밝힌 서지연과 엄정애(2004)의 연구 결과와 일치하며, 직무만족이 높은 영유아교사일수록 교수활동에서 높은 효능감을 보인다고 보고한 다수의 연구 결과(김송이, 2015; 조경희·변미옥·이종임, 2022; 허은하·김상림, 2019)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 직무 스트레스가 낮고 교수효능감이 높은 교사일수록 영유아권리존중 실행 수준도 높다고 한 이경열과 박영신(2015)의 연구 결과와, 교수효능감이 높은 교사는 자신의 놀이 교수방법과 교육적 효과에 대한 기대가 높아 교사 역량 계발에 더 열정적이며 영유아의 하루 일과에 대한 이해와 존중, 영유아 중심의 상호작용을 더 많이 보인다고 한 연구 결과(김송이, 2015; 고영윤·신현정, 2018)와도 일맥상통 한다.

이를 통해 직무만족 수준이 높은 영유아교사는 자신의 직업적 만족과 자아충족 정도도 높기 때문에 영유아기 발달적 특성에 대한 깊은 관심과 이해를 토대로 영유아 중심의 교수방법과 허용적 태도를 형성한다고 볼 수 있다(이진, 2017). 또한 이러한 과정에서 향상된 놀이교수효능감을 통해 교사는 영유아의 호기심에 민감하게 반응하며 자발적 놀이 탐색과 놀이 확장을 지원할 수 있으므로 영유아권리존중 실행에 정적 영향을 미친다고 할 수 있다.

2. 영유아교사의 직무만족과 영유아권리존중 실행 간의 관계에서 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과

조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과를 검증한 결과, 직무만족은 조직몰입과 놀이교수효능감을 차례로 거쳐 영유아권리존중 실행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 영유아교사가 수행하는 업무와 주변의 인적, 물리적 환경에 대해 갖는 태도인 직무만족은 영유아권리존중 실행에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 근무 기관에 가지는 심리적 애착이자 행동적 요인과 관련된 조직몰입과 신념체계인 놀이교수효능감을 경유하여 영유아권리존중 실행에 미치는 간접효과도 유의함을 의미한다.

구체적으로 살펴보면, 영유아교사의 직무만족의 향상이 근무 기관에 대한 소속감을 높여 교사 간의 공감대와 협동력을 형성하는 조직몰입에 정적 영향을 미치며(박정심·추나영·조송현, 2011), 근무 기관에 대한 일체감과 애착, 헌신 등의 조직몰입 수준이 높은 교사가 많은 기관일수록 영유아 보육·교육기관이 추구하는 이념과 목표에 대한 응집력과 성취욕구

가 높아 교육적 성과도 높아진다고 볼 수 있다(조신숙·김정희, 2018). 또한 교수효능감이 높은 교사일수록 놀이를 통한 발달 및 교육적 효과에 믿음과 기대를 바탕으로 다양한 놀이 교수방법을 시도하기 때문에 영유아권리존중 실행 수준도 높다고 본 연구 결과(김송이, 2015)와 영유아교사의 교사의 일반적 특성보다 교사 개인의 열정과 책임감에 영향을 받는다고 한 연구 결과(남미경, 2006; 최윤자, 2020; Tschannen-Moran & Hoy, 2001)를 연결시켜 볼 때, 본 연구에서 설정한 직무만족과 조직몰입, 놀이교수효능감, 영유아권리존중 실행의 관계가 타당함을 알 수 있다. 다만, 본 연구 결과에서 영유아교사의 조직몰입과 놀이교수효능감을 투입하였을 때 다중 매개 특성 상 직렬 매개효과와 크기가 직접효과보다 더 작게 나타났으나 통계적으로 유의하므로 본 연구에서 설정한 직렬 매개효과와 경로의 유의함을 확인하였다. 즉, 본 연구에서 설정한 변인 간의 관계와 경로는 적합하나, 그 크기의 해석은 주의가 필요하다.

놀이교수효능감의 매개효과가 크게 나타난 연구 결과는 영유아권리존중 실행을 위해 교사가 사용하는 전문지식, 교수전략 및 교수행동은 놀이교수효능감과 밀접한 관련이 있음을 의미한다(권미성·문혁준, 2013; 고영운·신현정, 2018). 이를 통해 영유아 중심, 놀이중심의 보육 및 교육과정을 모토로 개정된 2019 누리과정과 제4차 표준보육과정에서 강조하는 교사 역량으로 영유아를 권리의 주체로 인식하고 일과 및 놀이 상황에서 참여 기회와 자율성을 보장해 줄 수 있는 영유아교사의 역할이 더욱 중요함을 유추할 수 있다. 다시 말해서 영유아의 자발적인 탐색과 놀이 참여 및 놀이 확장을 지원하는 영유아교사의 놀이교수효능감이 영유아권리존중 실행을 높이는 데 간과될 수 없는 교사 요인임을 의미한다.

한편, 본 연구 결과에서 영유아교사의 조직몰입이 높을수록 보다 높은 놀이교수효능감으로 이어지는 매개효과와 경로가 유의하게 나타난 조직몰입과 놀이교수효능감의 관련성을 밝힌 연구결과(김태운, 2012; 이다은·이경화, 2020)와 일치한다. 즉 매개변인 간의 인과적 관계가 중요한 직렬 매개효과에서 선행연구를 토대로 설정한 조직몰입과 놀이교수효능감의 경로가 유의함을 확인하였다. 따라서 영유아교사가 수행하는 업무와 주변의 인적, 물리적 환경에 대해 갖는 태도인 직무만족은 근무 기관에 가지는 심리적 애착이자 행동적 요인과 관련된 조직몰입과 신념 체계인 놀이교수효능감을 거쳐 영유아권리존중 실행에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

이상의 논의를 통해 영유아의 권리를 인식하고 한 인격체로서 존중하는 보육 및 교육과정의 운영은 영유아교사의 직무만족 향상이 선행되어야 하며 이를 통해 근무 기관에 대한 애착과 교사 간의 유대감을 형성하여 원만하고 지지적인 관계 속에서 교사의 효능감이 길러질 때 이루어질 수 있음을 알 수 있다. 또한 본 연구의 결과는 최근 중요성이 부각되고

있는 영유아권리존중 실행을 위한 교사 내적 요인의 중요성과 이를 강화시키기 위해 필요한 개입에 대해 함의를 제공한다. 따라서 본 연구에서 확인한 조직몰입과 놀이교수효능감의 직렬 매개효과는 영유아교사의 직무만족이 영유아권리존중 실행에 이르는 과정을 이해하는데 필요한 기초 지식으로서 연구의 의의가 있다. 같은 맥락에서 영유아권리존중 실행을 높이는 방안으로서 변인 간의 단순 관계보다는 복합적인 요인 간의 관계를 살펴보아야 함을 시사한다.

V. 정책적 제언 및 시사점

연구 결과와 논의를 토대로 정책적 제언 및 시사점을 제시하면 다음과 같다. 직무만족은 직접효과 및 간접효과 검증을 통해 영유아권리존중 실행에 영향을 미치는 주요한 요인임을 알 수 있다. 이는 영유아교사가 고유직무, 사회적 지위, 근무 여건 등에 느끼는 정서 상태인 직무만족이 높을수록 영유아와 장시간 생활하는 보육·교육기관에서 교사는 영유아의 자율성 존중 및 욕구 충족, 일과 지원 등에 민감성을 보인다. 반면, 업무에 대한 피로도가 높거나 근무 환경에 만족하지 못하는 교사일수록 영유아의 의견을 경청하고 개별적 특성 파악, 영유아 중심의 놀이 구성 및 지원 등에 부담을 느끼게 된다. 따라서 영유아교사의 높은 직무만족 수준은 영유아권리존중 실행을 위한 과정에서 교사의 업무능력 및 교수 방법의 개선, 영유아 보육·교육 프로그램의 질적 향상을 통해 조직몰입, 놀이교수효능감, 영유아권리존중 실행을 이끌어 내는 원천적 요인임을 뜻한다.

본 연구 결과에서 강조된 놀이교수효능감의 매개효과를 통해 교사의 놀이교수효능감이 높을수록 영유아는 흥미에 따라 놀이에 참여하며 즐거움과 행복감을 느끼고, 교사의 적절한 놀이 지원을 통해 발달에 연계되는 의미 있는 놀이경험을 할 수 있으므로 영유아권리존중 실행 수준을 높인다고 할 수 있다. 또한 영유아의 놀이 맥락에서 교사의 조력자 역할은 꾸준히 중시되어 왔음에도 여전히 영유아 보육·교육 현장에서 교사들은 영유아의 참여권을 인식 및 존중과 이를 일과 생활이나 놀이와 접목시키는 데 어려움을 느끼고 있다(김경희·안소영·한지숙, 2013; 김지형·최수연, 2021). 이에 영유아권리존중 실행 증진과 함께 영유아 보육·교육의 수준을 높이기 위해 놀이교수효능감 향상이 요구된다. 영유아교사의 놀이교수효능감은 지속적인 교사 연수를 통해 향상될 수 있으므로 단발적 혹은 일괄적인 강의식 교육보다는 전문기관 컨설팅, 실습 교육 등 교육 형식의 다양화, 지역사회와 연계 및 교사 주도의 교육 프로그램 등을 통해 영유아교사의 폭넓은 참여를 촉진할 수 있는 방

안이 고려되어야 한다. 따라서 전문기관의 방문교육이나 기관 내 팀티칭 등을 활용하여 바람직한 놀이 개입 방법, 교육적 연계를 이끄는 확장 놀이 지원 등 현장에서 실제에 활용할 수 있고, 전반적인 교사 직무 능력과 전문성 향상에 도움이 되는 구체적인 교사 연수 프로그램의 연구 및 개발이 필요하다. 나아가 영유아교사 교육의 효과를 더 높이기 위해서는 영유아기 특성 및 놀이의 중요성을 이해하고 이에 대한 책임과 전문성 계발에 대한 욕구, 적극적인 교육 참여 의지 등이 동기화될 수 있도록 해야 할 것이다.

한편, 나이 및 경력, 기관유형 등 교사 관련 배경요인이 직무만족, 조직몰입 및 놀이교수 효능감, 영유아권리존중 실행에 영향을 미치는 요인임을 보고한 기존 연구와 달리 본 연구 결과에서는 영유아교사의 배경요인이 유의하지 않았다. 이러한 결과는 영유아교사의 경력이나 기관유형이 교사 전문성, 영유아 보육 및 교육과정 수행에 영향을 미칠 수 있으나, 중요한 예측 요인이 될 수 없음을 나타낸다. 즉, 영유아교사 개인의 경력이나 기관 유형 그 자체보다는 근무 기관의 업무적·문화적 특성이나 인적 관계, 교육 철학 등이 영유아권리존중 실행을 더 높게 설명한다고 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 2024년부터 시행될 단계적 유보통합을 앞두고 기관 유형에 따른 영유아교사의 자질 및 전문성에 관한 우려가 이어지고 있는 지금, 보육 및 교육의 질적 격차를 방지하고 상향 평준화를 이루기 위해 영유아교사의 배경 요인뿐만 아니라 각 기관의 직무만족 및 조직몰입을 높이는 방안이 현장에서 적용될 수 있도록 정책 및 제도적 개입이 요구된다.

아울러 장기적으로 볼 때, 영유아교사에 대한 기존의 인식 개선을 위해 국가적 차원의 홍보를 통한 지원이 필요하다. 영유아 보육·교육 현장에서 대다수 영유아교사는 영유아의 안전과 건강, 발달 지원을 위해 노력하고 있으나 그동안 보도된 아동학대 사건으로 인해 잠재적 가해자로 인식되고 있다. 이러한 사회적 불신은 교사의 직무만족과 조직몰입을 떨어뜨리는 요인이 되어 영유아-교사 관계와 놀이교수효능감에 영향을 미치는 악순환으로, 결국 영유아권리 인식과 존중, 이를 실천하는 교수행동에 부정적인 영향을 미친다. 또한 영유아권리존중 실행 증진은 영유아교사의 정신건강, 행복감 및 권리도 존중될 때 이루어질 수 있으므로 영유아교사에 대한 신뢰감을 높일 수 있는 방안이 필요하다. 최근 들어 영유아교사를 대상으로 하는 번아웃 예방, 힐링 프로그램이 증가하고 있고 전반적으로 나아지고 있으나 사회적 인식 및 처우 개선, 워라밸 보장 등 영유아교사의 심리적 소진이나 직무 스트레스 완화, 회복탄력성 향상 등을 위한 정책적 지원과 노력이 더 필요하다. 이러한 제도적 개입 속에서 양육 동반자이자 전문가로서 영유아교사의 권리가 존중되고 삶의 질을 높이는 내·외적 근무 환경이 보장될 때, 영유아 중심의 진정한 권리존중 실행이 이루어질 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강인숙·이희경(2016). 유아교사의 인성과 전문성 발달이 영유아 권리존중 실행에 미치는 영향. *홀리스틱융합교육연구*, 20(4), 49-66.
- 고영윤·신현정(2018). 보육교사의 교사효능감과 심리적 소진이 영유아 권리존중보육 실행에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 18(4), 27-38.
- 권미성·문혁준(2013). 보육교사의 교사효능감 및 전문성 수준이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 석사학위논문, 가톨릭대학교 교육대학원.
- 권성민(2013). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 유아교사의 직무만족 간의 구조적 관계 분석: 교사 효능감, 직무스트레스, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문. 영남대학교 대학원.
- 김경미(2011). 어린이집 보육교직원의 전문성과 조직몰입이 보육서비스의 질에 미치는 영향. 석사학위논문. 동국대학교 대학원.
- 김경호(2013). 보육교사의 직무만족이 이직의사에 미치는 영향: 정서적 고갈과 조직몰입의 매개효과. *보건사회연구*, 33(2), 326-365.
- 김경희·안소영·한지숙(2013). 유아교육기관에서의 아동권리경험에 대한 아동의 인식 연구. *아동과 권리*, 17(2), 175-204.
- 김미원(2021). 유아 교사의 자기효능감과 자기성찰이 조직몰입에 미치는 영향연구: 긍정적 착각의 매개 효과를 중심으로. 박사학위논문. 배재대학교 대학원.
- 김성미(2012). 어린이집교사의 보육신념, 행복감과 영유아 권리존중보육 실행과의 관계. 박사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 김송이(2015). 보육교사의 경력 및 소진과 놀이교수효능감이 직무만족에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 11(1), 481-499.
- 김수진·조준오(2021). 유아교사의 유아교육기관 조직문화와 조직몰입 간의 관계에서 멀티플라이어십의 매개효과. *유아교육학논집*, 25(1), 5-30.
- 김윤재·남궁선·강영숙(2014). 보육교사 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향 요인분석. *벤처창업연구*, 9(4), 135-144.
- 김은혜(2021). 포스트모더니즘 관점에서 본 2019 개정 누리과정의 함의. *유아교육연구*, 41(3), 237-267.
- 김지형·최수연(2021). 영유아권리에 관한 연구동향 분석: 권리주체와 권리영역을 중심으로. *한국보육학회지*, 21(3), 25-36.
- 김진숙(2009). 보육교사가 인식하는 영유아권리존중 보육의 의미와 실행 수준. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 김진숙(2017). 아동참여권에 대한 국내 연구 동향 분석. *한국융합학회논문지*, 8(11), 447-460.
- 김춘희(2012). 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향-보육교사를 중심으로-. *한국자치행*

- 정학보, 25(3), 437-458.
- 김태운(2012). 보육교사가 인식하는 조직문화 및 조직몰입과 영유아권리존중 보육과의 관계. 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 남미경(2006). 교사발달단계와 유아교사 관련 변인에 따른 유아교사효능감. 석사학위논문. 계명대학교 교육대학원.
- 노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육행정학연구, 19(2), 163-181.
- 문고은(2014). 유아교사의 직업의식·직무만족·조직몰입의 관계 분석. 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 문명란(2016). 보육교사의 자아탄력성과 직무만족도가 영아권리존중 보육실행에 미치는 영향. 석사학위논문. 목포대학교 대학원.
- 문미선(2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계. 석사학위논문. 덕성여자대학교 대학원.
- 박수연·윤선아(2012). 초등학교 교사의 교사효능감을 매개로 한 직무만족과 조직몰입의 관계. 뇌교육연구, 9, 27-49.
- 박정심·추나영·조송현(2011). 내부마케팅과 중등학교 체육교사의 직무만족 및 조직몰입의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 11(8), 399-408.
- 보건복지부(2021). 2020 아동학대 주요통계. 세종: 보건복지부.
- 서영미(2019). 영유아권리에 대한 부모와 보육교직원의 인식과 실행에 관한 연구. Global Creative Leader: Education & Learning, 9(2), 117-135.
- 서영숙(2010). 아동권리와 보육교사의 전문성. 한국보육학회 학술대회 자료집, 13-37.
- 서지연·엄정애(2004). 놀이에 대한 유아교사 효능감에 영향을 미치는 직무만족 요인에 관한 연구. 한국교원교육연구, 21(2), 45-66.
- 송은경(2011). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입간의 인과적 관계. 박사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 신은수·유영의·박현경(2004). 유아 교사의 놀이에 대한 교수 효능감과 놀이 운영 실제 신념에 관한 도구 개발연구. 유아교육연구, 24(1), 49-69.
- 안사라(2012). 아동권리에 대한 어머니의 인식과 어머니의 양육태도와의 관계. 석사학위논문. 성신여자대학교 교육대학원.
- 오경순·윤현숙(2018). 유아교사의 직무만족도 척도 개발 및 타당화. 인문사회21, 9(6), 869-884.
- 유영의·신은수(2005). 교사의 놀이교수 효능감과 유아의 연령에 따른 구성놀이 질의 차이. 아동학회지, 26(6), 111-126.
- 윤매자·백은영·신혜경·이찬숙·이희정·주현경(2012). 「보육학개론」, 파주: 양서원.
- 윤여희(2018). 어린이집 원장의 감성리더십 및 조직문화가 영아권리존중에 미치는 영향. 석사학위논문. 충남대학교 교육대학원.
- 이경열·박영신(2015). 보육교사의 마음챙김, 직무 스트레스, 교사효능감 및 영유아 권리존중

- 보육실행간의 관계. 생애학회지, 5(3), 47-63.
- 이경희·정희정(2018). 보육교사의 인권인식과 전문성인식이 영유아권리존중보육에 미치는 영향. 아동교육, 27(4), 211-229.
- 이다은·이경화(2020). 보육교사의 자아개념과 자아탄력성 및 조직몰입이 교사효능감에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 25(3), 149-170.
- 이영주·최경(2018). 보육교사의 긍정심리자본과 직무만족도가 영유아권리존중 보육실행에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 25(4), 53-70.
- 이용주(2015). 원장 및 동료교사와의 관계, 보수와 승진에 대한 인식이 어린이집 교사의 정신건강과 영유아권리존중보육에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 20(5), 231-250.
- 이종각·문수백(2011). 보육교사가 지각한 보상인식이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 18(4), 165-184.
- 이지혜·안유미(2014). 영유아 권리존중 보육에 대한 유아교사의 인식과 실행 간 차이 분석. 유아교육·보육복지연구, 18(4), 569-591.
- 이진(2017). 보육교사의 사회·심리적 변인과 영유아 권리존중 간의 관계연구. 석사학위논문. 서울여자대학교 교육대학원.
- 장미정(2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 박사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 장은옥(2017). 영아반 교사의 직무만족도가 영아권리존중 보육실행에 미치는 영향: 감사성향의 매개효과를 중심으로. 학습자중심교과교육학회, 17(17), 709-727.
- 정동재·김진옥(2021). 영유아보육·교육기관에서 영유아권리존중보육 실행에 영향을 미치는 변인분석. 아동과 권리, 25(2), 187-204.
- 조숙영(2015). 어린이집 교사의 정신건강 직무만족도 및 행복감이 영유아 권리존중에 미치는 영향. 유아교육보육복지연구, 19(4), 553-574.
- 조신숙·김정희(2018). 민간어린이집 교사의 임파워먼트와 직무만족도가 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향. 한국보육학회지, 18(3), 1-20.
- 조하선(2019). 보육교사의 직무환경, 심리적 소진과 영유아권리존중 보육실행과의 관계. 석사학위논문, 대진대학교 대학원.
- 최윤자(2010). 유아교사의 어려움과 조직몰입이 교사의 효능감에 미치는 영향. 박사학위논문. 대구한의대학교 대학원.
- 허은하·김상림(2019). 유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향. 한국보육학회지, 19(1), 145-157.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Czerniak, C. M. (1990). *A study of self efficacy, anxiety, and science knowledge in preservice elementary teachers*. Paper presented at the annual meeting

- of the National Association for Research in Science Teaching, Atlanta, GA.
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643.
- Hoy, W. K., Miskel, C. (2003). *Studies in leading and organizing schools (Research and theory in educational administration)*. SC: Information Age Publishing.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.
- McCormick, E. J., & Tiffin. J. (1974). *Industrial psychology, Englewood Cliffs*. NJ: Prentice-Hall.
- McLaughlin, M., & Berman, P. (1977). Retooling staff development in a period of retrenchment. *Educational Leadership*, 35(3), 191-194.
- Miller, J. J., Collins-Camargo, C., Jones, B., & Niu, C. (2017). Exploring member perspectives on participation on child welfare citizen review panels: A national study. *Child Abuse & Neglect*, 72, 352-359.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- O'Hara, M. (1991). Teacher education: Back to the Future. *The Irish Journal of Education*, 25, 25-41.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Puurula, A. (2000). Teacher's job satisfaction and affective education in twelve countries. *Curriculum and Teaching*, 15(2), 29-48.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.
- Tschannen-Moran, M., & Johnson, D. (2011) Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: Potential sources at play. *Teaching and Teacher Education*, 27(4), 751-761.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk-Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.
- Wall, J. (2017). *Children's right: Today's global challenge*. NY: Rowman & Littlefield Publishers.

- 논문접수: 11월 6일 / 수정본 접수 12월 8일 / 게재 승인 12월 23일
- 교신저자: 조규판, 동아대학교 교육학과 교수, gypanc@dau.ac.kr

Abstract

The Serial Mediation Effects of Early Childhood Teachers' Organizational Commitment and Play Teaching Efficacy on the Relationships between Job Satisfaction and Implementation of Respect for the Rights of Young Children

Suyeon Kang and Gyupan Cho

This study investigates the relationship between job satisfaction, organizational commitment, play teaching efficacy, and the implementation of respect for the rights of young children. Additionally, it examines the serial mediating effects of organizational commitment and play teaching efficacy. A survey targeting early childhood teachers in Busan was conducted, with 206 teachers responding to questionnaires assessing job satisfaction, organizational commitment, play teaching efficacy, and implementation of respect for the rights of young children. Process Macro Model 4 and Model 6 analyses were employed to test the mediating effects. Results indicated significant mediating effects for both organizational commitment and play teaching efficacy. Furthermore, a serial mediating effect of organizational commitment and play teaching efficacy was observed on the relationship between job satisfaction and the implementation of respect for the rights of young children. Based on these findings, the implications and suggestions for further research were discussed.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, play teaching efficacy, implementation of respect for the rights of young children