

보육교사의 직무특성 인식 프로그램 개발 및 효과 연구*

서 정 연¹⁾ 정 옥 분²⁾ 김 경 은³⁾

¹⁾²⁾고려대학교 가정학과

³⁾남서울대학교 아동복지학과

본 연구는 보육교사의 직무특성 인식을 돕는 프로그램을 개발하고, 개발된 프로그램이 보육교사의 직무특성 인식 및 직무동기 증진에 효과가 있는지를 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 본 프로그램에서는 Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성모형에 근거하여 보육교사가 자신의 직무에서 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백을 인식할 수 있도록 프로그램을 구성하였다. 본 프로그램은 8회기의 활동으로 구성되어 있고, 보육교사의 적극적인 참여와 흥미를 유발하기 위해 매회기 다양한 활동유형과 매체를 사용하였으며, 소집단 활동을 격려했다. 본 연구의 대상은 서울 소재의 8개소 직장어린이집에 재직 중인 3년차 이상의 보육교사 119명으로, 본 프로그램에 참여한 4개소 어린이집의 보육교사 57명과 본 프로그램에 참여하지 않은 4개소 어린이집의 보육교사 62명이다. 이들은 모두 여성이었고, 연령의 범위는 24세 이상부터 35세 이하로 평균 연령은 24.6세이다. 수집된 자료는 평균, 표준편차, 공분산분석(ANCOVA), 다변량공분산분석(MANCOVA), 판별분석을 이용하여 분석하였다. 연구결과, 본 연구에서 개발한 보육교사 직무특성 인식 프로그램은 보육교사의 직무특성 인식과 직무동기를 증진시키는 데 효과적인 것으로 나타났다. 또한 보육교사인 자신의 직무특성을 인식할 수 있도록 직무특성 요소와 보육업무를 연결하는 워크숍 형태의 교육은 직무특성 요소를 실제 보육상황에서 적용 및 실천의 태도로 연결했다는 점에서 의의가 있다.

주요어 : 보육교사, 직무동기, 직무특성이론, 교사교육 프로그램

* 본 논문은 서정연(2020)의 박사학위 논문 일부를 수정·보완한 것임.

1) 고려대학교 가정학과, 박사

2) 교신저자 : 고려대학교 가정학과, 명예교수 (E-mail: objung@korea.ac.kr)

3) 공동저자 : 남서울대학교 아동복지학과, 부교수

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 우리 사회는 보육서비스의 중요성이 부각되고, 수요자 중심의 보육정책이 강화됨에 따라 보육의 질이 어느 때보다 강조되고 있다. 양질의 보육과 교육서비스를 위해서는 우수한 보육프로그램이나 적절한 물리적 보육 환경도 중요하지만, 무엇보다 우수한 자질을 갖춘 보육교사가 필요하다. 그러나 보육서비스의 핵심 축을 담당하는 보육교사의 직업적 환경은 긴 근무시간, 낮은 급여, 열악한 후생 복지, 낮은 사회적 인식 등으로 만족스럽지 않은 실정이며, 이는 직무에 대한 동기를 저하시키는 요인이 되기도 한다(백영숙, 2014; 최은경, 2013). 이러한 직무동기 저하는 보육교사들의 이직 의도에 영향을 주고, 보육교사와 안정적이고 지속적인 관계를 맺어야 하는 영유아에게 부정적인 영향을 미치게 된다(Torquati, Raikes, & Huddleston-Casas, 2007). 물론 보육교사의 임금 향상, 복지 개선 등과 같은 정책적 측면의 개선이 빠른 시일 내에 적극적으로 이루어지면 좋겠으나 이는 쉽지 않다. 따라서 보육의 질 향상을 위한 직무환경 측면의 정책적인 개선 노력과 더불어 보육교사의 직무와 관련된 심리적 요인에 주목하여 보육교사의 직무동기 증진을 위한 지원 노력을 병행하는 것이 필요하다(김경숙, 2012).

일반적으로 모든 조직에서 조직 구성원의 직무동기는 조직의 업무 효과성을 높이는 데 중요한 기능을 하고(황혜원, 2014; Allen & Meyer, 1990; Lucas, Babakus, & Ingram, 1990),

조직에 대한 구성원의 헌신 정도를 결정하는 변수가 되어 직무수행 향상 및 개인의 성과 향상에도 영향을 미친다(Deci, Connell, & Ryan, 1989; Jex & Britt, 2008; Luthans, 1989). 특히, 어린이집은 대부분 여성으로 이루어진 소규모 집단으로 원장과 교사들에 의해 조직 내 분위기가 만들어진다. 보육교사 개인의 직무동기는 이들의 행동에 영향을 주어 동료들에게는 물론 이들과 상호작용하는 영유아와 학부모에게도 직·간접적인 영향을 미치게 된다. 즉, 직무동기가 높을수록 보육교사는 교육활동에 보다 적극적으로 참여하고, 조직의 관리운영에 협조적이며, 영유아는 물론 학부모, 동료교사와도 원만한 인간관계를 형성하게 되어 보육의 질에 중요한 변수로 작용할 수 있다(김정림, 조혜진, 2012; 이성희, 박영신, 2007; 이점자, 김형모, 2012; 이진화, 2007; 이형민, 2011; 정다운, 김정희, 2009; Fu, Lin, Syu, & Guo, 2010).

최근에는 국내의 보육 조직 내에서도 보육 업무 실행 및 교육활동의 효과를 높이는 개인의 긍정적 심리 자원 중 하나로 직무동기에 대한 관심이 높아지면서, 직무동기의 적용과 증진 방안이 강조되고 있다(박희영, 2012; 서미정, 2017; 최선, 2012; 홍화연, 2015). 이러한 직무동기에 대한 정의는 연구자들마다 조금씩 차이가 있으나, 최근 여러 연구에서(Fernet, 2011; Gagné et al., 2010; Jex & Britt, 2008; Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009) 자기결정성이론(self-determination theory)에 근거하여 직무동기를 설명하고 있다.

자기결정성이론에 따르면 인간은 외적인 보상과 처벌을 피하기 위해 혹은 의무감 때문에 행동하기보다 자율성에 의해 동기화되어 행동한다. 기존 동기이론에서 내재적 동기와 외재적 동기가 양극단에 존재하고 그 경계가 분명하게 이분법적으로 구분되는 것으로 보았다면, 자기결정성이론에서는 위 두 동기가 자율성 혹은 자기결정성에서 차이가 날 뿐 연속선 상에 위치하며 외재적 동기에도 자기결정성이 존재할 수 있다고 본다(Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). 어떤 행동을 하는 동기는 자율성과 자기결정성의 정도에 따라 내재적 동기, 외재적 동기(통합 동기, 동일시 동기, 내사 동기, 외적 동기), 무동기 순으로 구분할 수 있는데, 이때 내재적 동기, 통합 동기, 동일시 동기는 자율적 동기에 해당된다. ‘자율적 동기(autonomous motivation)’란 행동이 자기 통제 하에 스스로의 의지를 갖고 발생하는 동기 범주를 말한다. 여기서 자율적 동기에 해당되는 각각의 동기 정의에 대해 살펴보면, 내재적 동기는 일 자체의 즐거움, 재미 등과 같이 내재된 속성으로 유발된 것으로 가장 자율적으로 동기화된 상태를 말한다. 통합 동기는 완전한 자유 의지를 갖고 행동하는 것으로 일과 자신을 동일하게 여기고 자산의 중요한 측면과 일의 의미가 통합된 경우이다. 동일시 동기는 자신이 생각하기에 일이 중요하며 가치 있다고 여기기 때문에 행동하는 것을 말한다. 이러한 정의를 바탕으로 본 연구에서는 보육교사의 직무동기를 보육업무를 수행하는 정신적인 힘으로서, 보육교사가 자신이 맡은 보육업무를 수행하기까지 자율적 동기(autonomous motivation)가 활성화되는 과정으로

정의한다. 또한 자율적 동기에 기초하여 업무를 수행할 때 조직 구성원의 직무수행과 업무성과는 증가한다고 본다(고수일, 한주희, 2009; 박희영, 2012).

이러한 직무동기를 증진하기 위해서는 조직 구성원이 자신의 직무특성을 제대로 이해하는 것이 무엇보다 중요하다. 그림 1에서 보는 것과 같이 Hackman과 Oldham(1976)의 직무특성모형(job characteristics model)에 따르면, 직무특성은 조직 구성원들의 심리상태에 영향을 미치고 이것이 다시 조직 구성원들의 직무수행에 영향을 미친다. 이는 자신이 하고 있는 일이 파분하고 반복적이며 기계적인 것이라고 인식하게 되면 자신의 업무를 잘 수행하고자 하는 직무동기도 낮아진다는 것이다. 즉, 개인이 직무특성을 제대로 인식하면 자신의 업무에 대한 중요성, 의미 충족, 책임감 등의 긍정적 심리상태를 갖게 되고 이를 통해 직무를 수행하고자 하는 동기가 높아지게 된다. Hackman과 Oldham(1975)은 직무특성모형을 통해 직무동기와 관련된 다섯 가지 직무특성의

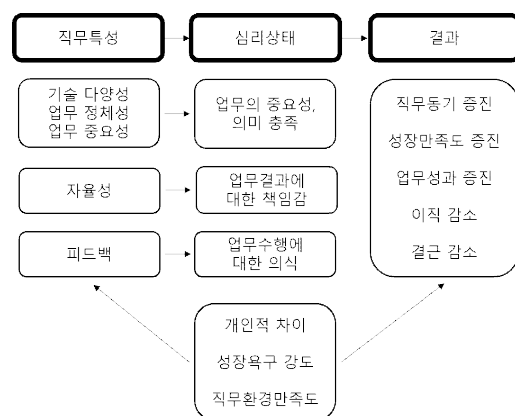


그림 1. 직무특성모형 (Hackman, & Oldham, 1976)

로 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백을 제시하였다. 이러한 직무특성은 조직 구성원들의 직무동기에 영향을 미치고, 조직 구성원이 자신의 직무특성을 어떻게 인식하느냐에 따라 직무동기가 달라진다(고동섭, 2018; Hackman & Oldham, 1975, 1976; Hadi & Adil, 2010). 다시 말해, 직무특성의 다섯 가지 요소는 조직 구성원의 긍정적인 정서 경험과 관련되고 직무에 대한 구성원의 참여를 강조하여 궁극적으로 직무동기를 촉진할 수 있다.

이에 근거하여 보육교사들에게 자신이 하는 일에 대한 직무특성을 제대로 인식하게 한다면 직무에 대한 동기를 높일 수 있을 것으로 본다. 즉, 자신이 속한 조직의 일상생활을 규정짓는 직무특성은 조직 구성원의 심리상태와 직무에서 느끼는 정서에 큰 영향을 미치므로(고동섭, 2018; 권석균, 오승희, 최보인, 2016; 김연아, 김정은, 2012), 보육업무가 갖는 직무특성에 근거한 프로그램의 제공은 보육교사들에게 직업에 대한 자부심 등을 유발하여 직무수행에 대한 동기를 증진할 수 있을 것이라 예측한다. 따라서 본 연구에서는 보육교사가 자신의 직무특성을 이해할 수 있도록 자기결정성 이론에 근거한 직무동기 개념과 직무특성모형을 토대로 교사교육 프로그램을 개발한 후, 효과검증을 통해 보육교사의 직무특성 인식 변화와 직무동기 증진에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 연구문제

1) 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의

구성은 어떠한가?

2) 보육교사의 직무특성 인식 프로그램은 보육교사의 직무특성 인식 변화에 영향을 미치는가?

3) 보육교사의 직무특성 인식 프로그램은 보육교사의 직무동기 증진에 영향을 미치는가?

II. 연구방법

본 연구는 보육교사의 직무특성 인식을 위한 프로그램을 개발하고, 개발된 프로그램이 보육교사의 직무특성 인식 변화와 직무 동기 증진에 미치는 영향을 알아보는 연구로써, 이 두 가지 연구방법을 구별하여 제시한다.

1. 보육교사의 직무특성 인식을 위한 프로그램 개발

보육교사의 직무특성 인식을 위한 프로그램 개발 절차는 7단계로 구성된다. 1단계에서는 국내외 보육교사 직무특성, 직무동기 관련 문헌 및 교사교육 프로그램 연구를 고찰하여 본 프로그램의 기본방향과 프로그램의 하위구성요소를 사전 선정하였다. 이때, 직무특성모형의 하위요소를 토대로 프로그램의 하위구성요소를 선정하였고, 보육교사가 자신의 직무특성을 이해하여 직무상황에서 긍정적인 심리상태로 변화할 수 있는 프로그램을 제공하는 것에 초점을 두었다.

2단계에서는 전문가와 보육교사를 대상으로 본 프로그램의 내용과 형식에 대한 요구도 조

사를 하였고 그 결과를 본 프로그램 개발 시 반영하였다. 조사대상은 아동학 및 유아교육 전문가 10명, 서울 및 경기도 지역의 보육교사 30명으로 하였고, ‘보육교사의 대표적인 직무특성, 직무동기가 저하되는 이유, 직무동기가 필요한 이유, 프로그램의 실시기간, 강사, 프로그램에 포함되었으면 하는 내용, 교수-학습방법’에 대한 개방형 질문에 답하도록 설문지를 제공하고 필요 시 추가 면접을 통해 응답하도록 하였다. 본 연구자는 프로그램 개발 시 보육교사 스스로가 본인의 직무특성에 대한 이해를 높여 직무동기를 증진시키는 것에 중점을 두었으므로 요구도 조사를 통해 프로그램의 내용 및 형식을 구성하는 데 보육교사들의 의견을 적극적으로 수렴하고자 하였다.

3단계에서는 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 구체적인 목표를 설정하였다. 보육교사의 직무자체가 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백의 요소를 갖추고 있으므로 본 프로그램에서 보육교사가 자신의 직무특성에 대해 제대로 인식하는 것에 도움을 주고자 하였다. 이를 통해 보육교사가 업무의 중요성과 의미를 이해하고, 업무에 대한 책임감을 가지며 업무 수행 결과에 대한 긍정적인 인식을 가짐으로써 자신의 직무동기를 높이는 데 초점을 두고자 하였다.

4단계에서는 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 교수-학습방법을 교수-학습과정, 교수방법, 교수매체로 구분하여 선정하였다. 직무특성모형(Hackman & Oldham, 1976)의 하위요소, 즉 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백과 보육교사의 직무특성을 구체적으로 연결하여, 보육교사라는 직업

이 가진 특성을 이해하고 자신이 맡은 직무를 긍정적으로 인식하도록 돕는 교수-학습방법을 도입하였다. 교수-학습과정은 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 효과를 높이고자 프로그램 진행의 매 회기마다 계속해서 반복되는 과정으로 들어가기, 이해하기, 연습하기, 정리하기 순서로 운영한다. 본 프로그램에서는 교수활동에 다양한 방법을 활용하여 교사의 적극적인 참여와 교사교육의 과정을 효과적으로 운영하고자 하였다. 교수방법은 강의와 워크숍을 활용하고 회기별 활동은 퍼실리테이션 기법, 의사소통 방법인 비폭력대화, 토의, 워크시트 작성, 저널쓰기 등 다양한 교수방법을 포함해 교사들이 연습하고 익힐 수 있는 충분한 기회를 제공하고자 하였다. 교수매체는 동영상, 파워포인트 자료에 의한 시청각 매체의 활용과 토의 시 필요한 활동자료 등으로 유인물과 소책자를 활용하며 개인별 포트폴리오, 정서가 표현된 사진, 다양한 카드, 대형 포스트잇, 전지 등을 준비하여 활용하였다.

5단계에서는 이를 토대로 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 세부적인 활동을 고안하였다. 그 결과 총 8회의 활동이 구성되었고 각 회기별 활동목표, 구체적인 교수-학습활동 등이 포함된 지도계획안이 작성되었다. 또한 각각의 세부 활동이 직무특성모형에 근거하여 계획된 만큼 보육교사들에게 보육업무의 직무특성을 이해할 수 있도록 설계되었는지, 형식은 통일성이 있는지 등에 대한 내용타당도 검증이 이루어졌다. 내용타당도 검증은 아동학 및 유아교육 전문가, 보육현장 전문가 7인에 의해 실시되었으며 구체적인 평가 기준은 표 1과 같다.

표 1. 프로그램 내용타당도를 위한 평가기준

구성	요소	내용
목적	직무특성 인식	활동을 통해 보육교사의 직무특성에 대해 인식하고 이해할 수 있도록 설계되었는가?
	직무 동기	보육교사의 직무동기가 끌어 내어지고 깊어지도록 구성되었는가?
	기술 다양성	활동내용은 보육교사의 기술 다양성을 인식하기에 적합하도록 구성되어 있는가? 주제 내용에 대한 목표가 달성할 수 있는 수행과제가 제시되었는가?
내용	업무 정체성	활동내용은 보육교사의 업무 정체성을 인식하기에 적합하도록 구성되었는가? 주제 내용에 대한 목표가 달성할 수 있는 수행과제가 제시되었는가?
	업무 중요성	활동내용은 보육교사의 업무 중요성을 인식하기에 적합하도록 구성되었는가? 주제 내용에 대한 목표가 달성할 수 있는 수행과제가 제시되었는가?
	자율성	활동내용은 보육교사의 자율성을 인식하기에 적합하도록 구성되었는가? 주제 내용에 대한 목표가 달성할 수 있는 수행과제가 제시되었는가?
	피드백	활동내용은 보육교사의 피드백을 인식하기에 적합하도록 구성되었는가? 주제 내용에 대한 목표가 달성할 수 있는 수행과제가 제시되었는가?
	강의	보육교사가 자신의 직무특성을 인식하고 이해할 수 있도록 수업을 계획되었는가? 학습자가 협력적 태도로 수업에 참여하고 문제를 해결할 수 있도록 설계되었는가?
	토의 및 워크숍	학습자-교수자, 학습자-학습자 간 상호작용이 활발하게 이루어질 수 있도록 설계되었는가? 학습자의 주도적인 활동으로 이루어졌는가? 다양한 활동방법으로 진행되었는가?
	다면화 평가	조별발표, 토론, 산출물, 면담, 학습자 저널 등 다양한 자료를 통한 평가 및 피드백이 가능하도록 설계되었는가? 학습자 간 상호 평가가 가능하도록 설계되었는가?
평가 준거		수업의 목표에 적절한 평가 기준이 제시되었는가?

6단계에서는 개발된 프로그램을 보육교사 대상으로 시행하였다. 예비연구는 2019년 6월 10일에서 6월 23일까지 일주일에 두 번 2시간 씩 총 4회에 걸쳐 두 곳의 어린이집에서 영유아 낮잠시간을 활용하여 오후 1시부터 3시까지 실시되었다. A어린이집과 B어린이집에서

각각 보육교사 9명이 프로그램에 참여하였으며, 예비연구에 참여한 보육교사 18명 중 프로그램에 한 번도 빠지지 않고 참여한 보육교사는 17명이었다.

7단계에서는 예비 프로그램 실시 결과를 반영하여 프로그램 내용의 수정 및 보완 과정을

거친 후 최종적인 프로그램이 완성되었다.

2. 보육교사의 직무특성 인식을 위한 프로그램 효과

실험설계

개발된 프로그램의 효과를 검증하기 위해 보육교사를 실험집단과 비교집단에 배정하였다. 본 프로그램의 효과검증은 비동질 비교집단 사전·사후검사설계(nonequivalent control group pretest-posttest design)를 기초로 하였다.

연구대상

본 연구는 서울 소재의 8개 직장어린이집에 재직 중인 3년차 보육교사를 대상으로 하였다. 이들은 모두 여성이었고, 실험집단 네 집단 57명, 비교집단 네 집단 62명으로 총 119명이었다. 실험집단의 평균 연령은 24.6세이고 비교집단의 평균 연령은 23.5세이다. 본 연구는 연구대상자 선정 기준으로 총 보육경력 3년차 이상으로 한정하였는데, 이는 3년차 이상 경력의 보육교사는 직무 스트레스와 이직률이 높으며 직무만족도가 낮아지는 시기라는 연구에 근거하였다(백영숙, 2014; 이지혜, 2013; 최은경, 2013).

측정도구

직무특성. 보육교사가 지각한 직무특성을 측정하기 위해 Hackman과 Oldham(1980)가 조직의 구성원들을 대상으로 개발한 JDS(Job Diagnostic Survey)의 척도를 정두진(2012)이 우리나라 중소기업 근로자 상황에 맞게 수정한 척도를 사용하였다. 이를 본 연구자가 보육교

사의 직무특성 내용에 적합하도록 문항 표현을 일부 수정·보완하였고, 이후 아동학 전공 박사 3인과 유아교육전공 박사 2인으로 총 5인의 전문가를 통해 내용타당도를 확인하였다. 본 척도는 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백의 5개 영역 총 14문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지의 Likert식 5점 척도로 응답한다. 점수가 높을수록 각 하위요인별 직무특성에 대한 인식이 높음을 의미한다. 본 연구에서 내적 일치도 계수인 Cronbach의 α 는 사전검사 .88, 사후검사 .93으로 나타났다.

직무동기. 보육교사가 지각한 직무동기를 측정하기 위해 Deci와 Ryan(2000)의 이론을 기반으로 Moran, Diefendorff, Kim과 Liu(2012)가 개발한 동기 질문지(motivation questionnaire)를 사용하였다. 이를 본 연구자가 보육교사들이 응답하기에 적합하도록 번안하였고, 이후 아동학 전공 박사 3인과 유아교육전공 박사 2인으로 총 5인의 전문가를 통해 내용타당도를 확인하였다. Moran 등(2012)의 척도는 내재적 동기, 통합 동기, 동일시 동기, 내사 동기, 외적 동기의 5개 영역 총 15문항으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 내재적 동기, 통합 동기, 동일시 동기 3개 영역 총 9문항을 사용하였다. 본 연구에서는 보육교사의 직무동기를 보육교사가 자율적 동기에 따라 보육업무를 수행하고자 하는 정신적인 힘으로 정의하였다. 이에 따라 내재적 동기, 통합 동기, 동일시 동기는 자율적 동기(autonomous motivation)의 범주로 보고(Gagné & Deci, 2005; Sheldon & Elliot, 1998), 해당되는 9문항을 전체점수로 합산하여

살펴보았다. 이 외에 외적 동기와 내사 동기는 통제적 동기(controlled motivation)의 범주로 간주하여(Gagné & Deci, 2005; Sheldon & Elliot, 1998) 6문항은 설문지에서 제외하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지의 Likert식 5점 척도로 응답한다. 전체 점수가 높을수록 보육교사의 직무동기가 높음을 의미한다. 본 연구에서 내적 일치도 계수인 Cronbach의 α 는 사전검사 .91, 사후검사 .93으로 나타났다.

연구절차

예비연구는 2019년 6월 10일부터 6월 21일까지 일주일에 두 번씩 총 4회 실시되었다. 예비연구를 실시하는 동안 보육교사들이 이해하기 어려워하거나 힘들어하는 문장을 쉽게 수정하였고, 보육교사들의 실제적인 요구를 고려하고자 하였다. 예비 프로그램 실시 후 프로그램의 내용이나 형식면에서 보육교사들에게 개선했으면 하는 점들을 질문하여 프로그램 구성 시 보완하였고, 직무특성 인식, 직무동기 척도와 관련하여 보육교사들이 이해하기 어려워하는 항목들은 수정·보완하였다. 사전검사는 2019년 7월 3일에서 7월 5일까지 실험집단과 비교집단에게 직무특성 인식, 직무동기 검사를 실시하였다. 설문지는 연구자가 직접 설명하고, 배포하였으며, 교사실 및 상담실 등에서 개별적으로 시행되었다.

보육교사의 직무특성 인식 프로그램은 2019년 7월 8일에서 8월 30일까지 실시되었다. 실험집단의 각 기관별 집단인원은 15명 내외로 하되, 적극적인 활동 참여를 이끌어 내기 위해 전체집단 안에서도 2~5명 내외로 모둠을

구성하여 활동하였다. 프로그램은 주 1회 2시간씩 모두 8회에 걸쳐 총 16시간 실시되었고, 강사의 차이에 따른 외생변인을 통제하고자 본 연구자가 실험집단을 대상으로 직접 진행하였다.

보육교사의 직무특성 인식 프로그램에 대한 실험처치가 끝난 후, 2019년 9월 2일에서 9월 4일까지 사후검사를 실시하였다. 사후검사는 직무특성 인식, 직무동기 검사가 이루어졌고 진행 과정과 장소, 검사자 등 사전검사와 동일하게 유지하였다. 추가로 본 프로그램 실시 후, 실험집단의 보육교사들에게 스스로 생각할 때 변화된 점이 있었는지 자유롭게 기술하도록 하였다.

자료분석

본 연구를 위해 SPSS Window 21.0 프로그램을 사용하였다. 먼저, 실험집단과 비교집단의 배경변인 특성에 따른 차이를 확인하고 집단의 사전 동질성 검증을 살펴보기 위하여 비모수 검증인 Kruskal-Willis검증과 χ^2 검증을 실시하였다. 또한 연구문제를 수행하기 위하여 다음과 같은 분석을 실시하였는데 첫째, 보육교사의 직무특성 인식 프로그램 적용 후 보육교사의 직무특성 인식에 어떠한 변화가 있는지를 검증하기 위하여 하위영역 사전검사 점수를 공변인으로 한 다변량공분산분석(Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA)을 실시하였다. 또한 추후검증을 위해 판별분석을 실시하였다. 둘째, 보육교사의 직무특성 인식 프로그램 적용 후 보육교사의 직무동기에 어떠한 변화가 있는지를 검증하기 위하여 사전검사 점수를 공변량으로 통제하여 실험처

치의 효과를 살펴보는 공분산분석(Analysis of Covariance: ANCOVA)을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 보육교사의 직무특성 인식을 위한 프로그램 개발

보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 구성

보육교사의 직무특성 인식을 위한 프로그램의 목적은 보육교사들이 자신의 직무특성을 이해할 수 있는 교육을 제공하고, 자신의 직무특성에 대한 인식을 통해 보육교사가 직무에 대해 긍정적인 심리상태를 갖도록 하는 데 있다. 본 프로그램의 대상은 직무 스트레스와 이직률이 높으며 직무동기가 낮아지는 3년차 이상 경력의 보육교사로 선정하였다. 직무특성은 종사자의 직무동기, 직무만족, 직무성과 등에 영향을 미치는 직무의 객관적 특성이지만 직군이나 개인에 따라 직무특성을 다르게 인식할 수 있다. 즉, 직무특성 인식에 따라 정서적 반응이 다르게 나타날 수 있으므로(고동섭, 2018; 이성규, 2014), 보육교사에게 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백의 다섯 가지 직무특성에 대한 이해를 높임으로써 직무동기를 증진시키고자 하였다.

본 프로그램은 Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성모형을 근거로 하여 직무동기와 관련된 다섯 가지 직무특성을 중심으로 총 8회기를 구성하였으며, 본 프로그램의 구성 체계와 구체적인 활동내용은 표 2와 표 3에 각각 제시되어 있다. 표 3에 기재된 ‘주’와 ‘부’는 각

회기별 활동에서 주로 다루어진 직무특성 요소와 부수적으로 포함되어 다루어지는 직무특성 요소를 의미한다. 본 프로그램의 기본방향을 살펴보면, 첫째, 활동 중심의 교사교육 프로그램으로서 직무특성에 대한 이해를 실천적 활동으로 익히는데 효과적인 워크숍 형태로 진행하였다. 서로의 축적된 보육경험을 나누고 상호 피드백 받으면서 각자가 가진 전문성을 통해 직무 자체에 의미를 찾아갈 수 있도록 하였다. 둘째, 보육상황의 특수성을 반영한 교사교육 프로그램으로서 보육교사의 긍정적 심리상태를 부각시키는 것에 초점을 두었다. 보육교사들에게 특정 개념을 일방적으로 가르치고 행동을 훈련시키는 전통적인 방식에서 벗어나 진행자와 보육교사들 간의 의사소통을 통해 자신의 직무특성에 대해 인식함으로써 직업에 자부심을 느끼고, 직무에서의 긍정적인 심리상태를 통해 직업생활을 유지하는 데 도움을 받는 것에 초점을 두었다. 즉, 보육교사가 자신의 직업 가치를 알고 직무동기를 내면화할 수 있도록 격려하였다. 셋째, 보육현장 적용이 용이한 실천 중심 프로그램으로서 교육장면에서 끝나는 것이 아니라 일상생활에 돌아가서 꾸준히 적용해 볼 수 있도록 하였다. 활동 진행 시 15명 내외의 전체 집단 내에서도 2~5명의 소집단 활동을 장려하여 모든 보육교사들이 참여할 수 있도록 하고, 각 집단에서 나온 의견과 워크시트 등의 결과물을 서로 공유할 수 있도록 하였다. 이에 각자의 보육경험이나 생각들을 나눔으로써 보육업무를 수행하는 데 실제적인 도움을 받을 수 있고, 프로그램 내에서 제시한 동료교사 간 피드백 공유 과정, 자율성에 입각한 구체적인 교사회

표 2. 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 구성 체계

프로그램 목적 및 목표	목적	보육교사가 자신의 직무특성에 대한 인식 및 이해를 통해 긍정적인 심리상태로 변화하고, 이를 통해 직무동기가 증진된다.	
	목표	자신의 직무특성 인식	긍정적인 심리상태로 변화
		기술 다양성	직무의 기술 다양성을 인식함으로써 자신이 맡은 업무를 수행할 때 왜 높은 수준의 지식과 기술이 필요한지를 이해. 보육업무는 다양하고 복잡한 지식과 기술이 요구됨을 앎
		업무 정체성	직무의 업무 정체성을 인식함으로써 각각의 업무가 유기적으로 연결됨을 이해. 보육업무는 어린이집 일부가 아닌 전체 업무를 파악하고 수행해야 함을 앎
		업무 중요성 ⇨	직무의 업무 중요성을 인식함으로써 자신이 수행하는 업무에 대한 의미를 부여하고, 업무의 중요성을 이해. 보육업무는 영유아, 부모, 지역사회, 국가에 지속적으로 영향 미침을 앎
		자율성	직무의 자율성을 인식함으로써 자신이 작업한 결과에 대한 책임을 경험. 보육업무는 교사의 자율적 판단과 재량권이 크게 부여됨을 앎
		피드백	직무의 피드백 과정을 인식함으로써 자신의 업무 수행 결과를 파악하고 개선할 수 있음을 이해. 보육업무는 구성원 간 적극적인 의사소통 및 의견 교류를 통해 직무수행 결과에 대한 효용성을 앎
↓			
교육내용	다양한 과제수행을 통해 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백의 다섯 가지 직무특성을 이해한다.		
교수 학습 방법	교수 학습과정	들어가기	주의집중, 적용사례 나누기, 당일 목표 및 활동 안내
		이해하기	직무동기 증진을 위한 직무특성 인식과 관련된 주제 강의 및 토의
		연습하기	주제 관련 활동 연습, 적용, 실천방안 모색
	교수방법	정리하기	저널쓰기, 활동 평가 및 소감 발표, 다음회기 안내
강의, 워크숍(토의, 워크시트 작성), 저널쓰기, 퍼실리테이션·비폭력대화 방법 활용			
교수매체	동영상, 파워포인트 자료, 유인물, 소책자, 개인별 포트폴리오, 정서가 표현된 사진, 다양한 카드, 대형 포스트잇, 전지 등		
↓			
평가방법	사례별 면담자료, 워크시트, 개인 포트폴리오, 참여자 및 연구자 저널분석		

표 3. 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 회기별 활동내용

회기	활동명 내용요소	활동내용	활동방법
1	내가 하는 일은 중요해요 (부) 업무중요성	- 프로그램에 대한 소개 및 이해하기 - 나에 대한 한 줄 소개와 활동 참여에 대한 기대 나누기	
		- 본 프로그램의 그라운드룰 정하기	다중투표 (신호등카드)
		- 개별로 보육교사의 직무특성을 포스트잇에 각각 3개씩 적은 후, 벽면이나 창문에 모두 붙여 비슷한 내용끼리 유목화하기	브레인스토밍/ 친화도
		- 프로그램의 보육교사 직무특성 요소를 간단히 설명한 후, 다섯 가지 내용 요소에 맞춰 비슷한 것끼리 묶이도록 포스트잇을 재이동하기	
		- 보육교사의 직무특성 중 업무 중요성을 기반으로 한 오늘의 활동을 소개하기	
		- 솔라리움카드를 활용하여 보육교사라는 직업을 선택할 당시와 현재 시점에서 보육교사에 대한 이미지 나누기	토의
		- 나는 왜 보육교사가 되었는가? 나는 어떤 업무를 기대했는가? 워크시트 활용	강의
		- 보육교사 질문카드(T-innovation)를 활용하여 교사-영유아와의 관계에서 가장 의미 있던 순간을 떠올리며 생각 나누기	토의
		- 보육교사란 어떤 존재이며, 나의 일이 가치 있는 이유는 무엇인가? 보육교사가 수행하는 업무의 중요성과 특별함 느끼기	저널쓰기
		- 오늘 무엇을 배우고 어떤 점을 적용할 수 있을지 한 단어로 기록한 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
2	내가 하는 일에 대해 잘 알아요 (부) 업무 정체성 (부) 업무 중요성	- 지난 시간의 업무 중요성을 생각하며 직무에 임했을 때, 자신의 마음가짐과 심리상태를 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 보육교사의 직무특성 중 업무 정체성을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기	
		- 가치성장카드·용기성장카드를 활용하여 나의 삶에서의 가치와 직업에서의 가치를 각각 2장씩 선택한 후, 4장의 카드를 연결하기	토의
		- 나는 어떤 일을 하고 있는가? 본인이 맡은 업무를 개별로 포스트잇에 적은 후, 전지별로 어린이집 업무를 구분해 놓은 곳에 붙이며 전체 직무 이해하기	강의/ 친화도
		- 보육교사로서 내가 중요하게 생각하는 가치 찾아보기_워크시트 활용	토의/ 짝 활동
		- 내가 맡은 업무는 전체 업무 중 어느 곳에 해당되며, 각각의 업무에 의미 부여하기: 나의 업무에 대한 가치(목표)를 부여함으로써 성장욕구와 즐거움 느끼기	저널쓰기
		- 오늘 무엇을 배우고 어떤 점을 적용할 수 있을지 한 단어로 기록한 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
		- 벽면에 붙여진 오늘의 활동 기록물 돌아보며 활동 마무리하기	
		- 지난 시간의 업무 정체성을 생각하며 직무에 임했을 때, 자신의 마음가짐과 심리상태를 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 보육교사의 직무특성 중 기술 다양성을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기	
3	보육교사 직업을 가진 우리를 칭찬해요 (부) 기술 다양성 (부) 업무 정체성	- ‘업무에서의 나의 장점’을 랜덤박스기법을 활용하여 동료와 함께 발견하기_비밀상자에 써 꺼낸 다양한 물건과 업무에 있어 나의 장점을 연결하여 참여자들에게 소개하기	토의
		- 현재의 업무를 수행하기 위해 필요한 기술은 무엇인가? 교사로서 나의 하루일과를 적어보고, 보육교사 업무를 수행하기 위해 필요한 다양한 기술 찾아보기	강의/ 비록력대화
		- 조별로 보육교사 업무분장을 위한 회의를 계획하고 진행하기_워크시트 활용	토의/ pay-off-matrix
		- 보육교사로서 나의 역할을 잘 수행하기 위해 내가 사용하는 다양한 기술은 무엇이고, 이러한 능력은 우리에게 왜 필요한가? 업무에서 다양한 기술을 활용하는 것이 왜 필요한지를 생각함으로써 업무에 의미를 부여하고, 자신감 갖기	저널쓰기
		- 오늘 무엇을 배우고 어떤 점을 적용할 수 있을지 한 단어로 기록한 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
		- 벽면에 붙여진 오늘의 활동 기록물 돌아보며 활동 마무리하기	
		- 지난 시간의 업무 중요성을 생각하며 직무에 임했을 때, 자신의 마음가짐과 심리상태를 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 보육교사의 직무특성 중 기술 다양성을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기	
		- ‘업무에서의 나의 장점’을 랜덤박스기법을 활용하여 동료와 함께 발견하기_비밀상자에 써 꺼낸 다양한 물건과 업무에 있어 나의 장점을 연결하여 참여자들에게 소개하기	토의
		- 현재의 업무를 수행하기 위해 필요한 기술은 무엇인가? 교사로서 나의 하루일과를 적어보고, 보육교사 업무를 수행하기 위해 필요한 다양한 기술 찾아보기	강의/ 비록력대화
		- 조별로 보육교사 업무분장을 위한 회의를 계획하고 진행하기_워크시트 활용	토의/ pay-off-matrix

표 3. 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 회기별 활동내용

(계속 1)

회기	활동명 내용요소	활동내용	활동방법
4	우리가 선택하고 계획할 수 있어요 I (부) 자율성 (부) 기술 다양성	- 지난 시간의 기술 다양성을 생각하며 직무에 임했을 때, 자신의 마음가짐과 심리상태를 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 보육교사의 직무특성 중 자율성을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기	
		- 오늘 오전의 하루일과 중 가장 기억나는 순간 혹은 재미있던 놀이 찾아보기_다시 진행한다면 보완하고 싶은 내용이 무엇인지 생각해보기	토의/ 짝 활동
		- 우리가 다른 직군의 교사와 다른 점은 무엇인가?_교육활동에서 보육교사에게 주어지는 다양한 자율성 구체적으로 살펴보기	강의/ 브레인스토밍
		- 업무 중 내가 계획해서 성공했던 경험에 대해 이야기 나누기_워크시트 활용	
		- 나의 자율성을 발휘하는데 고민되는 점 혹은 방해되는 요소를 찾아보고, 이를 극복하는 동료교사의 팁 공유받기	토의(비밀주머니 활용)
		- 보육교사로서 갖는 자율성을 발휘하기 위해 내가 해결해야 할 과제(문제)가 무엇인가: 업무에 대한 책임감과 성취감 획득을 위해 해결해야 할 내적 혹은 외적 요소 찾기	저널쓰기
		- 오늘 무엇을 배우고 어떤 점을 적용할 수 있을지 한 단어로 기록한 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
		- 한 주간 나의 자율성을 침해했던 요소를 찾아보는 과제 제시하기	
		- 벽면에 붙여진 오늘의 활동 기록물 돌아보며 활동 마무리하기	
5	우리가 선택하고 계획할 수 있어요 II (부) 자율성 (부) 피드백	- 지난 시간의 자율성을 생각하며, 직무에 임했을 때, 자신의 마음가짐과 심리상태를 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 지난 시간에 이어 자율성을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기_한 주간 보육업무를 수행하면서 자신의 자율성이 발휘되지 못한 요소에 대해 이야기 나누기	
		- 한 주간 보육업무를 수행하면서 자신의 자율성이 발휘되지 못한 요소와 이를 극복하는 동료교사의 팁 공유받기	토의
		- 보육교사가 자신의 업무에서 발휘할 수 있는 자율성에는 어떤 것이 있는가?_우리가 계획하고 노력하여 즉, 자율성을 발휘하여 바꿀 수 있는 외재적 요소(환경) 찾아보기	강의/ 브레인스토밍/ 친화도
		- 보육교사의 직무동기가 증진되기 위해 우리가 계획하여 변화시킬 수 있는 외재적 요소를 찾아보고, 구체적인 대안 마련을 위한 회의 진행하기_예: 휴게시간을 지킬 수 있는 방안	토의/ 브레인라이팅
		- 어린이집에서 당면한 문제는 누가, 어떻게 해결할 수 있는가: 업무에 대한 책임감과 성취감 느끼기	저널쓰기
		- 오늘 무엇을 배우고 어떤 점을 적용할 수 있을지 한 단어로 기록한 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
		- 오늘 활동을 통해 마련된 대안을 한 주간 실천해보기	
		- 벽면에 붙여진 오늘의 활동 기록물 돌아보며 활동 마무리하기	
6	우리는 서로를 공감하고 지지해요 (부) 피드백 (부) 기술 다양성	- 지난 시간 ‘우리가 계획하여 변화할 수 있는 외재적 요소(환경)에 대한 회의’에서 마련된 대안을 실천해본 소감을 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 보육교사의 직무특성 중 피드백을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기	
		- 최근 보육교사 업무를 수행하며 가장 고민되었던 상황 설명하기_ 다른 참여자는 상대의 말을 귀 기울여 듣고 느낌·육구카드 활용하여 그때의 마음 맞춰보기	토의/ 짝 활동
		- 나를 비롯해 상대방의 느낌과 욕구(마음)를 알아차리는 방법은 무엇인가?_상대방을 공감하는 구체적인 기술 알아보고, 서로가 적절하게 의견 공유하는 방법 이해하기	강의/ 비폭력대화
		- 보육교사 업무와 관련된 보육상황 카드를 통해 동료교사는 어떻게 해결했는지 다양한 의견 나누기_워크시트 활용	토의
		- 보육교사가 되어 동료교사, 선임교사, 원장에게 들었던 피드백 중 가장 도움이 되었던 것은 무엇이고, 그때 어떤 느낌을 가졌는가: 업무 수행에 대한 결과를 인식함으로써 안정감과 소속감 느끼기	저널쓰기
		- 오늘 무엇을 배우고 어떤 점을 적용할 수 있을지 한 단어로 기록한 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
		- 벽면에 붙여진 오늘의 활동 기록물 돌아보며 활동 마무리하기	

표 3. 보육교사의 직무특성 인식 프로그램의 회기별 활동내용

(계속 2)

회기	활동명 내용요소	활동내용	활동방법
7	우리는 서로에게 힘이 될 수 있어요 (주) 피드백 (부) 자율성	- 지난 시간의 피드백을 생각하며 직무에 임했을 때, 자신의 마음가짐과 심리상태를 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 지난 시간에 이어 피드백을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기	
		- 보육교사 결문카드(T-innovation)를 활용하여 교사-동료교사와의 관계에서 가장 의미 있던 순간을 떠올리며 생각 나누기	토의
		- 교육활동을 포함한 다양한 업무 중 겪게 되는 어려움을 해결할 수 있는 방안은 무엇인가? 워크시트 활용	강의
		- 영아반과 유아반으로 나누어 교육활동 및 업무에 대한 어려움 및 고민되는 부분에 대해 의견 교환하기_전년도에 해당 연령을 맡았던 동료, 선임교사와의 의견 교류를 통해 특정 업무에서의 어려움과 극복방안을 마련하기	토의/ 비폭력대화
		- 나의 보육교사 직무에 가장 많은 영향을 준 동료교사는 누구이며, 그 이유는 무엇인가? 업무 수행 과정에서 안정감과 소속감 느끼기	저널쓰기
		- 오늘 무엇을 배우고 어떤 점을 적용할 수 있을지 한 단어로 기록한 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
8	보육교사로서의 나를 알아요 (주) 업무 중요성 (부) 업무 정체성	- 벽면에 붙여진 오늘의 활동 기록물 돌아보며 활동 마무리하기	
		- 지난 시간의 피드백을 생각하며 직무에 임했을 때, 자신의 마음가짐과 심리상태를 한 단어로 포스트잇에 적은 후, 벽면에 붙이기	포스트잇 의견내기
		- 보육교사의 직무특성 중 업무 중요성을 기반으로 한 오늘의 활동 소개하기	
		- 원손을 이용하여 서로의 얼굴을 한 부분씩 그려 완성한 후, 뒷면에 해당 그림 교사의 직무에서 칭찬할 점을 한마디씩 적기	
		- 나는 무엇을 위해 일하는가?_인생에서의 가치, 직무에서의 가치를 발견하고, 균형을 맞출 수 있도록 지속적으로 노력하기	강의
		- 내가 오늘 보육실에서 한 행동이 자신을 비롯해 즉각적으로 '영유아, 부모, 동료, 지역 사회, 국가'에 미치는 영향은 무엇인가? 오늘 나의 행동이 5년 뒤에는 어떤 영향을 미칠 수 있을까?_워크시트 활용	토의
		- 앞으로 나는 무엇을 위해 어떤 마음으로 이 일을 해나가야 할지 한 단어로 적은 후, 소감 나누기	포스트잇 의견내기
		- 1~7회기까지 작성된 서로의 기록물과 저널을 보며 활동 마무리하기	저널나누기

의 과정 등은 실제 보육현장에 적용해 볼 수 있다. 넷째, 보육교사의 참여를 활성화시킬 수 있도록 회기별 활동내용에 따라 퍼실리테이션 기법, 비폭력대화, 토의, 워크시트 작성, 저널 쓰기 등 다양한 방법을 적용하여 교육 참여 동기를 높일 수 있도록 구성하였다.

2. 보육교사의 직무특성 인식을 위한 프로그램 효과

먼저, 실험집단과 비교집단의 배경 변인에

따른 차이를 확인하고자 집단의 사전 동질성 검증을 실시하였다. 어린이집 보육교사인 119명의 배경 변인(연령집단, 결혼여부, 경제수준, 최종학력, 총경력)이 실험집단과 비교집단에 따라 차이가 있는지를 살펴보기 위해 χ^2 검증을 실시한 결과, 실험집단과 비교집단의 배경 변인에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(연령집단 $\chi^2 = 3.77$, $p = .15$; 결혼여부 $\chi^2 = .00$, $p = .95$; 경제수준 $\chi^2 = 4.46$, $p = .22$; 최종학력 $\chi^2 = 3.72$, $p = .29$; 총경력 $\chi^2 = 1.04$, $p = .59$).

다음으로, 실험집단과 비교집단의 직무특성 인식과 직무동기의 사전검사 점수가 차이가 있는지를 확인하기 위하여 독립표본 *t*검증을 실시한 결과, 사전 직무특성과 사전 직무동기는 두 집단 간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(사전 기술다양성 $t = .79, p = .43$; 사전 업무정체성 $t = 1.78, p = .08$; 사전 업무중요성 $t = -1.30, p = .20$; 사전 자율성 $t = 1.02, p = .43$; 사전 피드백 $t = .11, p = .92$; 사전 직무동기 $t = -1.09, p = .28$).

보육교사 직무특성 인식에 대한 분석 결과

실험집단과 비교집단의 사전검사 및 사후검사를 통해 나타난 직무특성 하위요인별 평균 및 표준편차는 표 4와 같다. 표 5는 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드

백으로 구성된 직무특성이 실험처치에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 다변량공분산분석을 실시한 결과를 나타낸 것이다. 다변량공분산분석에 앞서 Bartlett 구형성 검증을 통해 종속변인들의 상관관계 행렬을 검증한 결과 χ^2 값이 395.88($p < .001$)이므로 종속변인들 간의 상관이 통계적으로 유의하여 MANCOVA에 적합한 자료로 나타났다. 사전검사 직무특성 하위요인 점수의 영향을 통제한 후 사후검사 직무특성 하위요인 점수에 대한 집단의 효과를 분석한 결과, Wilks' Lamda $\Lambda = .38$ 으로 통계적으로 유의하였는데($F = 35.30, p < .001$), 이는 집단에 따라 직무특성 인식에 차이가 있다는 것을 나타낸다.

집단에 따른 각 하위요인별 차이를 살펴보면, 집단에 따라 기술 다양성 인식($F = 41.88, p$

표 4. 직무특성 사전·사후검사의 집단별 평균과 표준편차

하위요인		실험집단($n=57$)			비교집단($n=62$)		
		사전	사후	교정된 사후점수	사전	사후	교정된 사후점수
기술 다양성	<i>M</i>	3.66	4.41	4.39	3.57	3.61	3.63
	<i>SD</i>	.54	.64	.08	.73	.70	.08
업무 정체성	<i>M</i>	3.90	4.57	4.53	3.66	3.87	3.90
	<i>SD</i>	.68	.36	.07	.79	.70	.07
업무 중요성	<i>M</i>	3.45	4.60	4.60	3.60	3.58	3.59
	<i>SD</i>	.63	.36	.06	.65	.63	.06
자율성	<i>M</i>	3.42	4.30	4.29	3.31	3.36	3.37
	<i>SD</i>	.60	.45	.07	.57	.57	.06
피드백	<i>M</i>	3.40	4.40	4.40	3.39	3.41	3.41
	<i>SD</i>	.62	.42	.06	.61	.60	.06
전체	<i>M</i>	3.46	4.45	-	3.40	3.53	-
	<i>SD</i>	.52	.31	-	.51	.48	-

표 5. 보육교사 직무특성 하위요인의 다변량공분산분석 (MANCOVA)

효과	하위요인	Wilk's Lamda (Λ)	SS	df	MS	F	partial η^2
직무특성 인식	기술 다양성	$\Lambda=.38$	14.82	1	14.82	41.88	.27
	업무 정체성		10.25	1	10.25	35.37	.24
	업무 중요성	$F=35.30^{***}$	26.43	1	26.43	134.65	.55
	자율성		22.26	1	22.26	97.13	.46
	피드백		25.47	1	25.47	121.76	.52

*** $p < .001$

$< .001$), 업무 정체성 인식($F = 35.37, p < .001$), 업무 중요성 인식($F = 134.65, p < .001$), 자율성 인식($F = 97.13, p < .001$), 피드백 인식($F = 121.76, p < .001$)은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무특성의 각 하위요인에 대한 집단의 설명력을 나타내는 부분에 타제곱(η^2)값에 의하면 업무 중요성 인식이 총 변화량의 55%, 피드백 인식이 52%, 자율성 인식이 46%, 기술 다양성 인식이 27%, 업무 정체성 인식이 24% 순으로 자신의 직무특성에 대해 인식하는 정도를 설명하고 있다.

한편, 하위요인 중 어떤 변수가 집단을 가장 잘 판별하는지를 살펴보기 위하여 추후분

석으로 두 집단 판별분석(discriminant analysis)을 실시하였다. 판별분석을 통하여 직무특성 인식의 하위요인이 두 집단(실험집단, 비교집단)을 타당하게 구별할 수 있는지 검정하고, 집단판별에 영향을 주는 영향력이 가장 큰 변수가 무엇인지 밝히고자 하였다. 판별분석을 실시한 결과, 하나의 유의한 함수가 산출되었다. 유의도 검증결과를 보면, Wilk's Lamda=.42로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 표 6에서 직무특성 효과를 판별하는 판별함수의 표준화계수를 살펴보면, 자율성(.44) 인식이 집단 구분에 가장 큰 기여를 하는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 업무 중요성(.34), 피드백(.33) 순이었다. 즉, 교사교육 프로그램을 받은 집단과 받지 않은 집단을 가장 잘 판별하는 변수는 자율성, 업무 중요성, 피드백 인식임을 알 수 있다.

표 6. 직무특성의 효과를 판별하는 판별함수의 표준화계수

변수	표준화계수
	함수 1
기술 다양성	.04
업무 정체성	.14
업무 중요성	.34
자율성	.44
피드백	.33

보육교사의 직무동기에 대한 분석 결과

실험집단과 비교집단의 사전검사 및 사후검사를 통해 나타난 직무동기 평균 및 표준편차는 표 7과 같다. 표 8은 실험 처치에 따라 직무동기에 차이가 있는지 알아보기 위해 공분

표 7. 직무동기 사전·사후검사의 집단별 평균과 표준편차

		실험집단(n=57)			비교집단(n=62)		
		사전	사후	교정된 사후점수	사전	사후	교정된 사후점수
직무동기	M	3.49	4.43	4.46	3.60	3.75	3.72
	SD	.48	.44	.06	.63	.58	.06

표 8. 보육교사 직무동기의 공분산분석 (ANCOVA)

Source	SS	df	SS	F
사전 직무동기	9.25	1	9.25	48.51***
집단구분	15.77	1	15.77	82.68***
오차	22.12	116	.19	
수정 합계	44.94	118		

 $p < .001$

산분석을 실시한 결과를 나타낸 것이다. 사전 검사의 직무동기 점수를 통제한 후 사후검사의 직무동기 점수에 대한 공분산분석 결과, 두 집단의 교정 후 사후검사 직무동기 점수는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($F = 82.68$, $p < .001$). 즉, 보육교사 보육교사의 직무특성 인식 프로그램은 직무동기 증진에 효과가 있는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 직무특성 인식을 위한 교사교육 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하고자 하였다. 본 연구를 통하여 밝혀진 ‘보육교사의 직무특성 인식 프로그램’의 개발과 효과에 대해 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무특성 인식 프로그램 개발 연구와 관련하여, 본 연구는 보육활동에 직접적인 영향을 미치는 보육교사의 심리적 요인에 주목하여 보육교사들이 자신의 직무특성을 잘 이해할 수 있도록 프로그램을 제공하고, 자신의 직무특성에 대한 올바른 인식을 통해 직무에 대한 긍정적인 심리상태를 갖도록 하는 것에 초점을 두었다. 직무특성모형(Hackman & Oldham, 1976)의 하위요소인 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백을 프로그램의 하위구성요소로 선정하여 보육교사의 업무에 내재되어 있는 직무특성을 보육교사에게 인식시키는 것을 목표로 하였다. 기존의 보육교사 대상 프로그램이 개인의 성장과 역량 함양에 초점을 두었다면(고경희, 2017; 김미진, 2015; 김지윤, 2014; 마혜진, 2014; 최대훈, 2016; 한진원, 2011), 본 프로그램

램은 직무상황이라는 독특한 상황에서의 개인적 심리상태에 초점을 두고, 직무특성 요소를 체계적으로 프로그램 내용에 적용했다는 점에 차이가 있다. 이는 물리적 측면의 개선뿐 아니라 어린이집 내에서 보육교사의 직무특성에 대한 인식 개선을 통해 실질적인 직무동기 증진 방안을 제시했다는 점에서 의미 있는 시도라고 할 수 있다.

또한 프로그램에서 사용한 다양한 교수방법은 기존의 강의식 교육과는 달리 다양한 형태의 활동을 통해 소집단 활동뿐 아니라 개별적인 참여를 활성화함으로써 보육교사의 관심과 흥미를 유도하고 적극적인 참여를 이끌어내는 데 주안점을 두었다. 실제로 프로그램에 참여한 보육교사들은 자발적으로 동기화되어 교육 시간 동안 자신이 하고 있는 활동에 몰입하였고 적극적으로 토론에 참여하였다. 이러한 활동에 대한 동기와 몰입, 자발성 등의 요인은 교육을 통해 학습되기보다 학습자가 학습을 하는 과정에서 자연스럽게 발현된다는 점을 고려해볼 때(Davis, 2000), 교육의 효과를 높이기 위해서는 보육교사의 관심과 흥미를 북돋을 수 있는 적절한 교수방법이 중요함을 재인식 시켜준다. 특히, 본 프로그램의 경우 공급자 중심의 일방적인 지원이 아닌 보육교사의 개인적 측면과 참여하는 보육교사 간 협력적인 토론과정을 통해 어린이집의 근무환경 역시 교사들이 협력적으로 조직화할 수 있음을 인지하도록 하였다. 여러 선행연구에서 조직구성원들에게 단순히 근무환경을 개선해주는 것으로는 직무에서의 심리상태를 개선하는 데 한계가 있다고 지적한 것을 볼 때(박철민, 김대원, 2004; 조준희, 홍아정, 2011), 본 프로그

램은 교육 참여자들의 긍정적 심리상태를 유도하고, 조직 내 행동변화에 긍정적인 영향(조준희, 홍아정, 2011; Edmondson, 1999)을 도모할 수 있는 실질적 방안을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

또한 프로그램의 교수-학습과정에 있어 들어가기, 이해하기, 연습하기, 정리하기를 통해 교육내용을 회기 안에서 충분히 다루고, 직무특성 요소가 보육현장으로 돌아가서도 꾸준히 적용·활용하여 내재화될 수 있도록 강조하였다. 이러한 순환적인 교수-학습과정을 통해 보육교사의 지속적이고 능동적인 참여가 이루어지고, 실제 적용에서의 연결점을 찾도록 유도하였다. 직무특성에 대해 새롭게 인식한 것을 실제 현장에 다시 적용하는 과정을 통해, 보육교사가 자신의 업무와 일상을 반성해볼 수 있는 계기가 되었을 것으로 추론된다.

둘째, 보육교사의 직무특성 인식 프로그램 효과 연구와 관련하여, 본 프로그램은 보육교사가 자신의 직무특성을 잘 인식하도록 변화시키는 데 효과가 있는 것으로 나타났다. 본 프로그램에 참여한 보육교사는 직무특성에 대한 인식이 긍정적으로 변화했다. 이러한 결과는 교사교육을 통해 현재의 업무뿐 아니라 새로운 지식에 관심을 갖고, 개인의 인식, 태도와 가치를 변화시킬 수 있다는 여러 선행연구들(고동섭, 2018; 김경숙, 2012; 김영주, 2014; Nadler, 1989)의 견해와 맥을 같이한다.

구체적으로 본 프로그램에 참여한 보육교사가 참여하지 않은 보육교사에 비해 기술 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 자율성, 피드백 측면 모두에서 직무특성 인식에 유의한 변화가 나타났다. 특히, 본 프로그램에 참여한 집

단과 그렇지 않은 집단을 효과적으로 구분해 내는 하위요인은 자율성, 업무 중요성, 피드백으로 나타났다. 이러한 직무특성 하위요인에 대한 보육교사의 인식은 각각 중요한 의미를 가진다. 보육교사가 직무에서의 자율성을 높게 인식할수록 피로와 같은 부정정서를 낮게 느끼고(고동섭, 2018), 정서노동에 대한 부정적 영향을 완화시키는 데 기여한다(Ashforth & Humphrey, 1993; Gosserand, Robin, Diefendorff, & James, 2005; Morris & Feldman, 1997). 또 보육교사가 자신의 업무 중요성을 인식하여 교육신념을 갖고, 자신의 전문성을 신뢰할수록 보육프로그램의 질은 향상된다(김승자, 김진선, 2011). 피드백 인식과 관련해서도 직장 내 정보를 주고받을 수 있는 동료 및 인간관계는 보육교사의 자아존중감, 우울, 심리적 소진과 같은 심리적 요인에 긍정적인 영향을 미친다(김난실, 2019). 이러한 결과는 보육교사가 보육기관의 직무특성을 이해하고 적응할 때 직무수행 능력을 발휘하여 영유아의 교육적인 성과를 이끌어 낼 수 있고(고동섭, 2018; 이성규, 2014), 보육교사가 주어진 직무를 중요하게 인식할 때 정서적으로 더 열중하게 된다는(고동섭, 2018; 오경희, 백혜리, 2006) 선행연구와 맥을 같이 한다. 직무특성 인식이 개인에게 놀랍고, 복잡하고, 새로운 자극을 줌으로써 긍정적 정서에 영향을 미친다는 선행연구를 살펴볼 때(권석균 외, 2016; 박미숙, 2009), 본 프로그램을 통해 보육교사의 직무특성 인식에 변화가 있었다는 연구결과는 보육현장에 시사하는 바가 크다. 특히, 고동섭(2018)과 이성규(2014)의 연구에서 보육교사는 학급담임으로서 보육과정과 하루일과 운영 등에 대한 책임과

재량권이 있음에도 불구하고 자율성에 대한 직무특성을 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 자율성에 대한 인식은 직무에 대한 부정정서를 완화시키고(Ashton, 1984), 업무에 필요한 기술로 활용된다는 점에서(김지영, 2010) 중요한 의미를 갖는다. 본 연구를 통해 보육교사가 스스로 결정할 수 있는 권한에 대해 알려주고, 서로가 의견을 조율해보는 경험은 원장이나 선임교사의 의사를 무조건 따르는 것이 아니라 함께 결정할 수 있다는 자율성에 대한 인식 변화를 가져온 것으로 추론할 수 있다.

또한 본 프로그램은 보육교사의 직무동기 증진에 효과가 있는 것으로 나타났는데, 본 프로그램에 참여한 보육교사들이 참여하지 않은 보육교사들에 비해 직무동기가 높아졌다. 이러한 결과는 조직에서 개인의 교육훈련이나 발전을 도모할 수 있는 제도적 기회를 제공하는 것이 조직 구성원의 직무동기 유발을 가능하게 한다는 선행연구(김정인, 2014; 홍상훈, 이상열, 2019)와 맥을 같이 한다. 다시 말해, 교사교육을 통해 직무동기가 향상되었다는 본 연구결과는 직업에 대한 장래성, 직무를 통한 성취감, 업무의 즐거움, 직무에 대한 자부심 등으로 구성된 직무동기가 다른 조직 구성원들과의 사회적 연계성을 점차 증진시키고, 심리적 안정감을 부여하며(Sheldon & Kasser, 1995), 이직률을 줄이는 중요한 수단이 된다는 점(Vallerand & Bissonnette, 1992)에서 시사하는 바가 크다고 사료된다. 특히, 교사의 직무동기 수준이 높아지면 그들의 심리적 소진을 감소시키고, 심리적 안녕감에도 긍정적인 영향을 미친다(최선, 2012). 따라서 직무동기를 증진시키려는 노력을 통해 직무환경을 개선하는

노력은 매우 필요하다. 그러한 노력이 있을 때 직무에 대한 보육교사의 적극적인 의미부여가 가능해지고, 교육활동을 활발히 펼칠 수 있으며, 보육의 질도 향상될 수 있다.

이상에서 살펴본 연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같은 결론을 내리고자 한다. 본 연구에서 개발한 보육교사의 직무특성 인식 프로그램은 보육교사의 직무특성 인식 변화, 직무동기 증진에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 본 프로그램은 보육교사들의 직무동기 증진을 위해 보육교사가 자신의 직무특성을 잘 인식할 수 있는 기회를 제공하고, 자신의 직무특성에 대한 이해를 통해 조직 구성원이 직무에 대한 긍정적인 심리상태로 변화하는 것에 초점을 두었다. 이를 위하여 매 회기마다 직무특성의 주요개념을 보육현장에 적용하여 직접 찾아보고, 활용해보는 과정을 통해 보육교사 내면에 자신의 직무특성을 내재화할 수 있도록 하였다. 이는 교사교육을 통해 교사 개인의 인식, 태도와 가치를 변화시킬 수 있다(고동섭, 2018; 김경숙, 2012; 김영주, 2014; Nadler, 1989)는 것을 재확인시킴으로써, 보육교사가 직무상황에서 경험하는 심리상태를 다루는 것에 대한 중요성을 인식하는 기회를 마련했다는 점에서 의의를 가진다.

또한 기존의 교사교육 프로그램이 교사의 전문성 함양이나 역량 증진에만 초점을 두었던 것과는 달리 본 연구는 보육교사의 내적 측면, 이 중에서도 직무상황에서의 심리상태와 직무동기에 초점을 둔 교사교육 프로그램을 제시했다는 점에서 의의가 있다고 볼 수 있다. 특히, 어린이집 역시 조직이라는 점을 반영하여 최초로 교사교육 프로그램 내용으로

직무특성모형을 적용한 것은 매우 특징적이다. 이러한 관점은 급여, 근무시간조정, 복지 혜택 등 외적 요인을 개선하기 위한 정책적 측면에 관심을 두었던 것과는 달리 어린이집 내 개선을 통해 실제로 보육교사의 직무동기가 증진되었다는 결과를 얻음으로써 실질적인 개선 방안을 제시했다는 점에서 실효성을 찾을 수 있다.

참고문헌

- 고경희 (2017). 유아교사를 위한 공감교육 프로그램 개발 및 적용. 성신여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 고동섭 (2018). 영아교사의 정서적 특성 및 직무특성과 정서노동의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 고수일, 한주희 (2009). 조직몰입과 직무동기의 다차원 관계-자기결정감에 의한 접근. 산업경제연구, 22(3), 1017-1038.
- 권석균, 오승희, 최보인 (2016). 자발적 동기의 활성화: 핵심직무특성과 변혁적 리더십의 영향과 성과행동. 조직과 인사관리연구, 40(2), 31-58.
- 김경숙 (2012). 보육교직원의 감성지능이 자기효능감에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 71(1), 289-308.
- 김난실 (2019). 보육교사의 우울, 자아존중감, 동료관계가 스트레스 대처방식에 미치는 영향. 아시아문화학술연구, 10(3), 127-142.
- 김미진 (2015). 성격 강점에 기반한 유아교사의 행복 증진 프로그램 개발 및 적용. 부산대

- 학교 대학원 박사학위논문.
- 김승자, 김진선 (2011). 보육교사의 교육신념과 전문성 인식이 보육의 질에 미치는 영향. *부모교육연구*, 8(2), 31-52.
- 김연아, 김정은 (2012). 영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. *인간발달연구*, 19(1), 105-121.
- 김영주 (2014). HRD 직무역량개발 모형에 기초한 보육교사 직무만족 증진 프로그램 개발 및 운영 사례. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정림, 조혜진 (2012). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 8(1), 65-83.
- 김정인 (2014). 남을 것인가? 떠날 것인가? 직무동기와 직무소진이 이직의도에 미치는 영향 연구. *행정논총*, 52(2), 257-286.
- 김지영 (2010). 보육교사의 정서노동에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지윤 (2014). SNS기반 지지모임을 활용한 보육교사 긍정심리 증진 프로그램 개발 및 효과. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 마혜진 (2014). 영아교사의 정서역량 증진을 위한 현직교육 프로그램 개발. 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박미숙 (2009). 교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과적 관계. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 박철민, 김대원 (2004). 공정성과 조직시민행동의 행정 서비스 질에 대한 영향분석: 제안모형과 경쟁모형의 적용. *한국행정정보*, 38(1), 115-136.
- 박희영 (2012). 내재적 업무 동기와 조직몰입 간 관계에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 백영숙 (2014). 보육교사의 직무 스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 서미정 (2017). 보육교사의 보육현실에 대한 원장과 동료의 정서적 지지, 교직선택동기, 셀프리더십 및 보육효능감 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 오경희, 백혜리 (2006). 보육교사의 직무현황과 책임성 인식에 관한 연구. *한국아동보육실천학회*, 2(2), 147-174.
- 이성규 (2014). 보육교사의 직무특성과 이직의도에 관한 연구. *한국유아교육·보육학회*, 18(4), 593-612.
- 이성희, 박영신 (2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. *열린유아교육연구*, 12(1), 31-50.
- 이점자, 김형모 (2012). 보육교사의 효능감이 직무만족에 미치는 영향: 국공립 어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 비교 분석. *한국보육지원학회지*, 8(2), 101-120.
- 이지혜 (2013). 어린이집 교사의 이직 및 퇴직 배경 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진화 (2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이형민 (2011). 보육교사의 교사효능감 및 교사신념이 직무 스트레스에 미치는 영향.

- 한국영유아보육학, 56(1), 187-208.
- 정다운, 김정희 (2009). 보육시설 조직커뮤니케이션 만족과 보육교사 직무만족에 관한 연구. 유아교육학논집, 13(5), 75-90.
- 정두진 (2012). 중소기업 근로자의 개인학습과 학습동기, 직무특성 및 조직문화의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 조준희, 홍아정 (2011). 조직활성화 교육이 구성원의 기본적 욕구, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국HRD연구, 6(2), 65-80.
- 최대훈 (2014). 유아교사의 자기성장프로그램 개발 및 적용. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 최선 (2012). 학교의 직무환경이 교사의 소진 및 열의에 미치는 영향: 자율적 동기를 매개로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최은경 (2013). 보육교사의 직무 스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 한진원 (2011). 상호교류분석이론에 기초한 유아교사의 자아존중감 증진 프로그램의 구성 및 적용 효과. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍상훈, 이상열 (2019). 신입 경찰공무원의 동기부여 요인이 직무동기에 미치는 영향에 관한 연구. 한국경찰연구, 18(1), 313-338.
- 홍화연 (2015). 유아교사의 교직 선택 동기와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황혜원 (2014). 직무만족 수준에 따른 기본심리 욕구와 주관적 안녕감의 관계에서 일동기의 매개효과 검증. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Davis, G. A. (2000). *Creativity is forever* (4th ed.). Dubuque, LA: Kendall/ Hunt.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Fernet, C. (2011). Development and validation of the Work Role Motivation Scale for School Principals (WRMS-SP). *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 307-331.
- Fu, C. S., Lin, S. T., Syu, S. H., & Guo, C. Y. (2010). What's the matter in class? Preschool

- teachers' emotions expression. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 22, 4887-4891.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Gosserand, Robin, H., Diefendorff, & James, M. (2005). Emotional display rules and emotional labor: The moderating role of commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1256-1264.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hadi, R., & Adil, A. (2010). Job characteristics as predictors of work motivation and job satisfaction of bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 294-299.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientist practitioner approach*. John Wiley & Sons, Inc.
- Lucas, G. H., Babakus, J. E., & Ingram, T. N. (1990). An empirical test of the job satisfaction-turnover relationship: Assessing the role of job performance for retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(3), 199-208.
- Luthans, F. (1989). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Moran, C. M., Diefendorff, J. M., Kim, T., & Liu, Z. (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 354-363.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1997). Managing emotions in the workplace. *Journal of Managerial Issues*, 9(3), 257-274.
- Nadler, L. Z. (1989). *Developing human resource* (3th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546-557.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspect of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 531-543.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Personnel and Human Resources Management*, 22(1), 357-393.
- Torquati, J. C., Raikes, H., & Huddleston-Casas,

- C. A. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(2), 261-275.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 41(4), 213-226.
- Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and motivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60(3), 599-620.

1 차원고접수 : 2020. 07. 08.

수정원고접수 : 2020. 12. 14.

최종게재결정 : 2020. 12. 20.

A Study of the Development and Testing of the Childcare Teacher Program for Job Characteristics Recognize: Based on Job Characteristics Theory

Suh, Jeongyoun¹⁾

Jung, Okboon²⁾

Kim, Kyoungun³⁾

¹⁾²⁾Dept. of Home Economics, Korea University

³⁾Dept. of Child Welfare, Namseoul University

This study aimed to provide childcare teachers with education to recognize their job characteristics to promote better work motivation and to ensure that childcare teachers have positive mentality about their job. This program was organized based on job characteristic model(Hackman & Oldham, 1976) to help childcare teachers understand skill variety, task identity, task significance, autonomy, and feedback factors. This program consists of eight sessions, with each session employing various activities and types of media to engage childcare teachers' active participation and interest while also encourages small group activities. Participants were 119 childcare teachers who worked three years or more at eight daycare centers in Seoul, with 57 childcare teachers at four daycare centers who participated in the program and 62 childcare teachers from four daycare centers who did not. They were all women aged from 24 to 35, and their average age was 24.6 years. The collected data were analyzed using mean, standard deviation, ANCOVA, MANCOVA and discriminant analysis. The study's result indicated that a childcare teacher program for work motivation improvement effectively promoted work motivation and the recognizing of the job characteristics of childcare teachers. Moreover, it is meaningful in that it allows the elements of job characteristics to be connected to the attitude of application and practice in the actual childcare situation through workshop-type education that connects the job characteristics to the childcare work so that the childcare teacher can better recognize their job characteristics.

Keywords: childcare teachers, work motivation, job characteristics theory, teacher education program