

영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발을 위한 인식 및 요구도*

강현미** 황혜익***

A Study on the Development of a Flourish Competency Enhancement
Program for Infant Teachers

Kang, Hyun Mi Hwang, Hae Ik

본 연구는 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 영아교사의 인식 및 실태, 필요성 및 요구도를 살펴봄으로써 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하고, 궁극적으로 영아교사의 행복플로리시 나아가 영아보육의 질적 수준을 향상시키는 데 있다. 본 연구의 연구대상은 부산광역시와 경상남도 내 어린이집에서 근무하고 있는 영아교사 213명을 대상으로 연구자가 제작한 설문지를 사용하여 결과를 분석하였다. 본 연구의 결과를 분석한 결과 첫째, 행복플로리시 역량에 대한 인식은 전체적으로 보통인 것으로 나타났으며, 기관유형에 따라서는 유의미한 차이가 나타났다. 행복플로리시 증진을 위한 노력여부를 살펴본 결과 대부분 노력하고 있지 않은 것으로 나타났으며, 경력에 따라서는 유의미한 차이가 나타났다. 둘째, 프로그램에 대한 필요정도, 효과정도, 프로그램 목표, 실시주기, 교육방법, 참여의사에서는 배경변인별로 유의미한 차이가 나타나지 않았으나 행복플로리시 역량에 대한 필요성은 기관유형에 따라, 프로그램 실시시기와 프로그램 운영자는 기관유형, 경력에 따라 유의미한 차이가 있었다. 이러한 결과는 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발방향에 대한 시사점을 얻을 수 있다.

▶ 주제어 : 영아교사, 행복플로리시, 행복플로리시 역량 프로그램, 인식 및 요구도

* 본 논문은 2015년 춘계학술대회 포스터발표 논문을 확장한 것임.

** 제 1저자 : 부산대학교 유아교육과 BK21 플러스 연구원

*** 교신저자 : 부산대학교 유아교육과 교수(E-mail : hihwang@pasan.ac.kr)

I. 서론

최근 갤럽에서 143개국을 대상으로 긍정경험지수를 조사한 결과 우리나라는 118위로 최하위권을 기록하였으며(Gallup, 2015), 세계보건기구에서 조사한 국가별 자살률은 173개국 가운데 3위로 최상위권으로 나타났다(WHO, 2014). 또한, 갤럽 연구에서 긍정경험지수가 높게 나타난 국가들은 대부분 자살률이 낮은 것으로 나타났으며, 이를 통해 행복도와 자살률의 상관관계를 확인할 수 있다.

개인의 행복은 개인의 인생에서 가장 가치 있게 추구되는 목표를 넘어 사회적 측면으로 추구하고 달성되어야 할 필수적인 조건으로 확산되고 있고 있으며(Derek, 2011/2011), 이에 Seligman(2004)은 인간의 부정적인 측면과 치료적인 부분에 초점을 맞춘 기존의 심리학에서 벗어나 인간의 긍정적인 측면에 초점을 맞추는 긍정심리학이라는 새로운 연구 분야를 창시하게 되었다. 긍정심리학이 대두됨에 따라 개인이 추구하는 행복은 무엇인지에 대해 고찰하고 반성하며, 행복해지기 위해 어떠한 노력을 기울여야 하는지, 행복해지기 위한 요소는 무엇인지를 살펴보는 연구가 활발히 이루어졌다(Peterson, 2007/2010). 한편, 긍정심리학은 이론적 측면뿐만 아니라 응용학문으로서 역할을 담당함으로써 인간이 더욱 행복해질 수 있도록 도와주고 있으며, 다양한 학문분야에서도 개인의 행복을 위해 노력하고 있다. 특히 행복은 직업에서의 성공에 중요한 결정적 역할을 하는데(Boehm & Lyubomirsky, 2008), 행복한 사람은 만족감은 높고 이직 의도는 낮을 뿐만 아니라(구재선, 서은국, 2013), 직무수행능력을 향상시키고 긍정적 정서자원을 구축하는데 도움을 준다는 연구결과(황해익, 탁정화, 강현미, 2015)에 따라 유아교육에서도 교사의 행복에 대한 관심과 연구가 이어지고 있다.

영아기는 신체 및 뇌 발달이 급격하게 이루어지는 시기일 뿐만 아니라 이후 성인의 정서, 대인관계에 영향을 미치는 애착형성에 중요한 시기이다. 이 때 영아와 함께 지내는 영아교사는 영아의 자조능력과 기본생활습관 등의 긍정적 발달을 이끌어 갈 수 있는 가장 중요한 환경적 요인이라고 할 수 있다(황해익, 강현미, 탁정화, 2013). 그러나 이와 같은 영아교사 역할의 중요성에도 불구하고 최근 어린이집 교사의 신체적·정서적 학대와 같은 사건이 발생하고 있으며, 정서적으로 안정되어야 할 시기에 부정적 정서를 경험한 영아는 긍정적인 발달을 이룰 수 없다. 또한 영아기의 행복은 이후 성인의 긍정적인 삶의 만족도를 예측하는 주요한 지표인 것으로 나타났다(Coffey, Warren, & Gottfried, 2014) 영아교사의 행복은 매우 중요한 측면으로 고려되어야 함을 시사한다. 따라서 영아교사의 건강하고 긍정적인 심리상태는 영아의 긍정적인 발달·성장과 더불어 행복한 경험을 형성하는 데 직접적인 영향을 끼치는 중요한 요인이며, 궁극적으로 유아교육의 질적 수준을 향상시킬 수 있는 인적 자원이므로 영아교사의 긍정적인 심리상태에 대하여 더욱 관심을 기울여야 한다. 뿐만 아니라 영아교사의 사랑, 관심, 애정이 담긴 긍정적 감정 표현은 영아가 다른 사람과의 관계 속에서 행복감을 느낄 수 있도록 이끄는 중요한 역할을 하므로(Day, 2013), 어린이집을 이용하는 영아에게 영아교사의 행복은 무엇보다 중요하다.

최근 Seligman(2011)은 행복의 상위개념으로 자신이 소유한 모든 능력을 동원하여 행복을 만개시키도록 하는 행복플로리시의 개념을 주장하였다. 행복플로리시란 단순히 기분이나 감정에

좌우되는 행복을 넘어 웰빙을 추구하는 것이며, 웰빙을 위해서는 긍정적 정서, 몰입, 의미, 긍정적 관계, 성취의 5가지 요소를 배우고 연습하면 누구나 플로리시한 삶을 추구해 나갈 수 있다고 하였다. Seligman(2011)이 제시한 5가지 요소는 개인이 행복플로리시 하기 위해 갖추어야 하는 역량으로 정의할 수 있는데 이는 행복플로리시의 기본값을 100%로 보았을 때 유전이 50%, 노력으로 인해 바꿀 수 없는 환경이나 조건의 측면이 10%로 나머지 40%는 개인의 노력과 연습으로 인해 얻을 수 있는 것이므로(Lyubomirsky, 2008/2012) 개인이 수동적인 입장이 아닌 능동적인 입장에서 행복플로리시를 만들어갈 수 있는 주체가 될 수 있기 때문이다. 즉, 긍정적 정서, 몰입, 관계, 성취, 의미 등의 5가지 요소는 궁극적인 목표인 행복플로리시를 실현하기 위해 실제 발휘해야 하는 능력이다.

그러나 개인의 행복플로리시 역량은 그가 살고 있는 인간이 가지고 있는 보편적 특성과 함께 문화도 추가 요인으로 작용할 수 있기 때문에(Diener & Suh, 2000) Seligman이 제시하고 있는 5가지 요소를 모든 인간이 갖추어야 할 보편적 역량으로 적용하는 데는 무리가 있다. 문화란 사회구성원에 의하여 습득, 공유, 전달되는 행동양식이나 생활양식의 과정 및 그 과정에서 이룩하여 낸 물질적·정신적 소득을 통틀어 이르는 말이다(네이버 국어사전, 2015). 즉, 행복플로리시 하기 위해서 모든 사람들에게 공통적으로 필요한 개인적 역량과 그 사람이 속한 문화(나라, 직업, 연령 등)에 따라 필요한 역량은 각각 다르게 요구될 수 있음을 알 수 있다. 특히 문화에 따라 다르게 요구되는 역량을 파악하는 것은 보다 행복플로리시해지기 위한 구체적이고 실질적 방안을 제시하는데 도움을 줄 수 있기 때문에 최근 문화에 따른 행복의 요소 또는 인식을 밝히려는 노력이 활발하게 이루어지고 있다.

이에 관한 선행연구를 살펴보면 대학생의 행복 경험(김민경, 2011), 한국인의 행복경험(구재선, 김의철, 2006), 행복에 영향을 미치는 문화적 요소(한민, 최인철, 김범준, 이훈진, 2011), 초등학교 행복 요인(강영하, 2012), 사회복지사의 행복 요인(문승연, 최인숙, 2011), 어린이집 교직원의 행복 결정요인(이용환, 2011), 노인의 행복요인(임은기, 정태연, 2009) 등이 다양한 문화적 사회적 배경에 따라 행복 요인을 탐색하고 있음을 알 수 있다. 이에 강현미(2015)는 영아교사가 행복플로리시하기 위해 필요한 행복플로리시 역량을 탐색한 결과 긍정적 정서, 긍정적 관계, 직업적 의미, 직업적 성취, 건강, 자아존중감, 성격자점(활력, 자기조절, 리더십)의 7가지 역량이 필요함을 밝혔다. 이러한 영아교사의 행복플로리시 역량 도출은 영아교사가 현장에서 행복플로리시 역량을 발휘하고 증진시켜줄 수 있는 프로그램을 통해 실제로 영아교사의 행복플로리시 증진에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요성이 제기된다. 따라서 7가지 행복플로리시 역량에 대한 효과적인 고찰과 중요성을 파악하기 위해 행복플로리시 역량을 증진시켜줄 수 있는 프로그램이 개발되어야 함을 시사한다.

한편 선행연구에서는 교사의 행복감에 영향을 미치는 여러 가지 변인 중 교사의 배경변인인 기관유형, 학력, 경력이 영향을 미친다는 것을 확인하였다(곽희경, 2011; 이경애, 2010; 이순미, 2014). 이에 영아교사는 자신이 속한 기관유형에 따라 인식 및 실태, 요구도가 달라질 수 있을 뿐만 아니라 동일한 어린이집 환경에 속해있더라도 교사 개인의 배경변인에 따라 인식 및 실태, 요구도가 달라질 수 있다. 따라서 기관유형, 학력, 경력 등에 따라 행복플로리시 역량에 대한 인식 및 실태, 프로그램에 대한 영아교사의 요구도를 살펴보는 것은 추후 프로그램을 개발할 때 보다 영아교사의 요구와 관심에 적합한 맞춤형 프로그램을 개발할 수 있을 것으로 사료된다. 이

에 본 연구에서는 기관유형, 학력, 경력에 따라 프로그램에 대한 요구도를 확인하는 작업을 통해 프로그램 개발 시 기초자료로 활용하고자 한다.

영아교사의 긍정적 심리상태를 도모하기 위해서 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발에 대한 필요성이 대두되고 있음에도 불구하고 선행연구와 유아교육현장에서는 대부분 영아교사가 아닌 영아교사와 유아교사를 전체적으로 본 유아교사 또는 보육교사, 유아반 교사만 해당되는 유아교사의 행복 증진에만 초점을 맞추고 있으며 영아교사만을 대상으로 실시한 행복 연구는 활발하게 수행되지 않았다. 따라서 영아교사가 보다 자신의 직업에 대한 자부심을 가지고 현장에서 행복을 증진시키기 위해서 영아교사에게 필요한 역량을 증진시켜줄 수 있는 구체적이고 실제적인 방안과 체계의 마련이 요구된다. 즉, 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램의 인식 및 요구도를 살펴보고 이에 따라 도출된 연구결과는 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발 시 영아교사의 요구도에 적합한 프로그램을 개발하는 데 기초자료로 활용하고자 한다. 연구목적 달성을 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 영아교사의 행복플로리시 역량에 대한 영아교사의 인식 및 실태는 어떠한가?

둘째, 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 영아교사의 요구도는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 부산광역시, 경상남도 소재한 어린이집에 근무 중인 영아교사 220명을 임의표집하여 연구대상으로 선정하였다. 총 220부의 설문지는 연구자의 직접 방문을 통하여 배부하였으며 회수율을 높이기 위하여 반송용 우편을 제공하였으며 직접 기관을 방문하거나 설문지 작성 여부를 점검하는 방법을 활용하였다. 전체 220부의 설문지 중 213부가 회수되어 96.8%의 회수율을 보였으며, 213부를 최종적으로 통계 처리하였다. 연구대상에 대한 일반적 정보를 제시하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경

(N=213)

구분	내용	사례수(N)	퍼센트(%)
기관유형	국공립어린이집	22	10.3
	법인어린이집	51	23.9
	직장어린이집	18	8.5
	가정어린이집	58	27.2
	민간어린이집	64	30.0
나이	24세 이하	22	10.3
	25~29세	41	19.2
	30~34세	36	16.9
	35~39세	44	20.7
	40세 이상	70	32.9

소지자격	보육교사 3급 자격증	9	4.2
	보육교사 2급 자격증	97	45.5
	보육교사 1급 자격증	107	50.3
영아교사 경력	3년 미만(초임)	121	56.8
	3년 이상(경력)	92	43.2
학력	고등학교졸	23	10.8
	전문대졸	100	46.9
	대학교졸	78	36.6
	대학원졸	12	5.6

<표 1>에 제시된 바와 같이 연구대상의 일반적 배경을 살펴보면, 근무기간의 기관유형은 민간어린이집 영아교사가 64명으로 30.0%를 차지하였으며 나이는 40세 이상이 70명으로 32.9%, 소지자격은 보육교사 1급 자격증을 가진 영아교사가 107명으로 50.3%, 교사경력은 3년 미만의 영아교사가 121명으로 56.8%의 비율을 차지하였으며, 학력은 전문대학교 졸업이 100명으로 46.9%를 차지하며 상대적으로 높은 비율을 차지하였다.

2. 연구도구

영아교사의 행복플로리시 역량 증진에 대한 영아교사의 인식 및 요구도를 알아보기 위해 행복플로리시, 행복 증진 프로그램, 교육 프로그램과 관련 문헌 및 선행연구(강경란, 2013; 김현지, 2008; Seligman, 2011)들을 고찰한 후 질문 문항을 구성하였다. 설문지는 응답자의 일반적 배경, 행복플로리시 역량에 대한 인식과 실태, 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 개발에 대한 요구도로 구성하였다. 구체적인 설문지의 구성내용은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지 구성내용

구분	내용	문항 수	
응답자의 일반적 배경	연령, 성별, 기관유형, 소지자격, 담당학급 연령, 경력, 학력	7	
행복플로리시 역량에 대한 인식 및 실태	행복플로리시 역량에 대한 인식, 행복플로리시 증진을 위한 노력여부 및 방법	2	
행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 요구도	프로그램 필요성에 대한 요구	프로그램 필요정도, 프로그램 효과정도	29
	프로그램 내용에 대한 요구	프로그램 목표, 영아교사의 행복플로리시 역량 필요성	
	프로그램 방법에 대한 요구	프로그램 실시주기, 프로그램 실시시기, 프로그램 교육방법, 프로그램 운영자, 프로그램 참여의사	
기타요구사항	프로그램에 참석하지 않는 이유, 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 의견	2	
전체		40	

3. 연구 절차

본 연구를 위한 연구절차는 다음과 같다.

1) 설문지 제작

영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발에 대한 영아교사의 인식 및 요구도와 관련하여 행복플로리시, 행복 증진 프로그램, 교육 프로그램과 관련 문헌 및 선행연구를 수집·분석하여 연구의 이론적 근거를 마련하여 설문지를 제작하였다.

2) 예비조사

설문지 조사도구의 타당성, 문제점 및 소요시간 등을 파악하기 위하여 2014년 9월 22일부터 9월 27일까지 5일에 걸쳐 영아교사 10명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 바탕으로 애매한 문항이나 잘 이해되지 않는 문항, 내용의 의미전달이 적절하지 못한 문항을 분석하였으며, 분석 결과 수정·보완할 내용이 없는 것으로 판단되어 예비조사 때 사용한 설문지를 바탕으로 유아교육전문가 3인과 긍정심리학 관련 연구를 수행한 경험이 있는 연구자 3인에게 적절성을 검토 받아 최종 설문지로 사용하였다.

3) 본 조사

예비조사 후 완성된 설문지를 사용하여 2014년 9월 29일부터 10월 24일까지 4주간 영아교사 220명을 대상으로 본 조사를 실시하였다. 연구자가 본 연구목적에 사전에 설명한 뒤, 연구협조에 동의를 구하였다. 설문지를 배부하기 위하여 기관을 직접 방문하거나 우편을 이용하였으며, 우편의 경우는 반송봉투를 이용하여 회수하는 방법을 사용하였다.

4. 자료처리

본 연구에서 응답된 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 인식 및 요구도를 분석하기 위하여 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 빈도분석과 교차분석 및 카이검증을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 영아교사의 행복플로리시 역량에 대한 인식 및 실태

먼저, 영아교사의 행복플로리시 역량에 대한 인식을 살펴본 결과는 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 영아교사의 행복플로리시 역량에 대한 인식 (N=213)

제변인	하위요인	전혀 모른다	잘 모른다	보통 이다	어느 정도 알고 있다	매우 잘 알고 있다	전체	χ^2
기관 유형	국공립	0(0.0)	13(59.1)	8(36.4)	1(4.5)	0(0.0)	22(10.3)	36.36 ^{***} df=12
	법인	3(5.9)	13(25.5)	24(47.1)	11(21.6)	0(0.0)	51(23.9)	
	민간	4(6.3)	10(15.6)	33(51.6)	17(26.6)	0(0.0)	64(27.2)	
	가정	2(3.4)	6(10.3)	34(58.6)	16(27.6)	0(0.0)	58(27.2)	
	직장	0(0.0)	0(0.0)	10(55.6)	8(44.4)	0(0.0)	18(8.5)	
경력	초임	5(4.1)	22(18.2)	61(50.4)	33(27.3)	0(0.0)	121(56.8)	3.34
	경력	4(4.3)	20(21.7)	48(52.2)	20(21.7)	0(0.0)	92(43.2)	df=9
학력	고등학교졸	0(0.0)	5(21.7)	11(47.8)	7(13.2)	0(0.0)	23(10.8)	1.01 df=3
	전문대졸	6(6.0)	19(19.0)	51(51.0)	24(24.0)	0(0.0)	100(46.9)	
	대학교졸	3(3.8)	15(19.2)	40(51.3)	20(25.6)	0(0.0)	78(36.6)	
	대학원졸	0(0.0)	3(25.0)	7(58.3)	2(16.7)	0(0.0)	12(5.6)	
전체		9(4.2)	42(19.7)	109(51.2)	53(24.9)	0(0.0)	213(100.0)	

*** p<.001

<표 3>과 같이 영아교사의 행복플로리시 역량에 대한 인식을 살펴본 결과 ‘보통이다’가 109명(51.2%)로 가장 많았으며, ‘어느 정도 알고 있다’ 53명(24.9%), ‘잘 모른다’ 42명(19.7%), ‘전혀 모른다’ 9명(4.2%)의 순으로 나타났다. 전체적으로는 ‘보통이다’에 높은 응답률을 보이는 것으로 나타났으며, 특히 영아교사의 행복플로리시 역량에 대한 인식은 영아교사의 경력과 학력에 따라서는 유의미한 차이가 없었으나, 기관유형에 따라서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=36.36$, $p<.001$). 이를 자세히 살펴보면 국공립은 ‘잘 모른다’가 13명(59.1%)으로 가장 높은 응답률을 나타냈고, 법인은 ‘보통이다’가 24명(47.1%), 민간은 ‘보통이다’가 33명(51.6%), 가정은 ‘보통이다’가 34명(58.6%), 직장은 ‘보통이다’가 10명(55.6%)으로 가장 높은 응답률을 나타냈다.

다음으로, 영아교사의 행복플로리시 증진을 위한 노력여부를 살펴본 결과는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 행복플로리시 증진을 위한 노력여부 (N=213)

제변인	하위요인	노력 하지 않음	관련 강연을 통해	관련 서적을 통해	관련 프로그램 을 통해	기타	전체	χ^2
기관 유형	국공립	8(36.4)	0(0.0)	7(31.8)	6(27.3)	1(4.5)	22(10.3)	24.59 df=16
	법인	26(51.0)	3(5.9)	16(31.4)	1(2.0)	5(9.8)	51(23.9)	
	민간	36(56.3)	6(9.4)	14(21.9)	4(6.3)	4(6.3)	64(27.2)	
	가정	26(44.8)	5(8.6)	20(34.5)	3(5.2)	4(6.9)	58(27.2)	
	직장	9(50.0)	1(5.6)	7(38.9)	0(0.0)	1(5.6)	18(8.5)	

경력	초임	62(51.2)	3(2.5)	39(32.2)	7(5.8)	10(8.3)	121(56.8)	9.80*	
	경력	43(46.7)	12(13.0)	25(27.2)	7(7.6)	5(5.4)	92(43.2)		df=4
학력	고등학교졸	14(60.9)	1(4.3)	7(30.4)	0(0.0)	1(4.3)	23(10.8)	10.73	
	전문대졸	45(45.0)	9(9.0)	29(29.0)	9(9.0)	8(8.0)	100(46.9)		df=12
	대학교졸	41(52.6)	5(6.4)	25(32.1)	3(3.8)	4(5.1)	78(36.6)		
	대학원졸	5(41.7)	0(0.0)	3(25.0)	2(16.7)	2(16.7)	12(5.6)		
전체		105(49.3)	15(7.0)	64(30.0)	14(6.6)	15(7.0)	213(100.0)		

* p<.05

<표 4>와 같이 영아교사의 행복플로리시 증진을 위한 노력여부를 살펴본 결과 ‘노력하지 않음’ 105명(49.3%)로 가장 많았으며, ‘관련 서적을 통해’ 64명(30.0%), ‘관련 강연을 통해’ 15명(7.0%)와 ‘기타’ 15명(7.0%), ‘관련 프로그램을 통해’ 14명(6.6%)의 순으로 나타났다. 영아교사의 기관유형, 경력, 학력 등의 배경변인별로 살펴본 결과 전체적으로 ‘노력하지 않음’에 높은 응답의 경향을 보이는 것으로 나타났으며, 영아교사의 기관유형과 학력에 따라서는 유의미한 차이가 없었으나, 경력에 따라서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=9.80$, $p<.05$). 초임영아교사는 ‘노력하지 않음’이 62명(51.2%)으로 가장 많았으며, ‘관련 서적을 통해’가 39명(32.2%), ‘기타’가 10명(8.3%), ‘관련 프로그램을 통해’가 7명(5.8%), ‘관련 강연을 통해’가 3명(2.5%)의 순으로 나타났으며, 경력영아교사는 ‘노력하지 않음’이 62명(51.2%)으로 가장 많았으며, ‘관련 서적을 통해’가 39명(32.2%), ‘기타’가 10명(8.3%), ‘관련 프로그램을 통해’가 7명(5.8%), ‘관련 강연을 통해’가 3명(2.5%)의 순으로 나타났다.

2. 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 요구도

<표 5>와 같이 프로그램에 대한 필요 정도를 살펴본 결과 ‘필요하다’가 126명(59.2%)로 가장 많았으며, ‘반드시 필요하다’가 43명(20.2%), ‘보통이다’가 41명(19.2%), ‘필요하지 않다’가 3명(1.4%)의 순으로 나타났다. 즉, 영아교사 213명 중 169명(79.4%)이 행복플로리시 역량 증진 프로그램이 필요하다고 생각하는 것을 알 수 있었으며, 이는 영아교사의 기관유형과 경력, 학력에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

<표 5> 프로그램에 대한 필요정도

(N=213)

계변인	하위요인	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다	전체	χ^2
기관 유형	국공립	0(0.0)	0(0.0)	2(9.1)	12(54.5)	8(36.4)	22(10.3)	18.88 df=12
	법인	0(0.0)	0(0.0)	15(29.4)	26(51.0)	10(19.6)	51(23.9)	
	민간	0(0.0)	3(4.7)	13(20.3)	39(60.9)	9(14.1)	64(27.2)	
	가정	0(0.0)	0(0.0)	7(12.1)	37(63.8)	14(24.1)	58(27.2)	
	직장	0(0.0)	0(0.0)	4(22.2)	12(66.7)	2(11.1)	18(8.5)	

경력	초임	0(0.0)	2(1.7)	23(19.0)	71(58.7)	26(20.7)	121(56.8)	.17 df=3
	경력	0(0.0)	1(1.1)	19(19.6)	55(59.8)	18(19.6)	92(43.2)	
학력	고등학교졸	0(0.0)	1(4.3)	5(21.7)	11(47.8)	6(26.1)	23(10.8)	7.96 df=9
	전문대졸	0(0.0)	1(1.0)	15(15.0)	61(61.0)	23(23.0)	100(46.9)	
	대학교졸	0(0.0)	1(1.3)	20(25.6)	45(57.7)	12(15.4)	78(36.6)	
	대학원졸	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	9(75.0)	2(16.7)	12(5.6)	
전체		0(0.0)	3(1.4)	41(19.2)	126(59.2)	43(20.2)	213(100.0)	

〈표 6〉 프로그램에 대한 효과정도

(N=213)

제변인	하위요인	전혀 효과적이 지 않다	효과적 이지 않다	보통이다	효과적 이다	매우 효과적 이다	전체	χ^2
기관 유형	국공립	0(0.0)	0(0.0)	3(13.6)	17(77.3)	2(9.1)	22(10.3)	5.41 df=12
	법인	0(0.0)	0(0.0)	11(21.6)	35(68.6)	5(9.8)	51(23.9)	
	민간	0(0.0)	2(3.1)	10(15.6)	44(68.8)	8(12.5)	64(27.2)	
	가정	0(0.0)	1(1.7)	9(15.5)	43(74.1)	5(8.6)	58(27.2)	
경력	직장	0(0.0)	1(5.6)	4(22.2)	11(61.1)	2(11.1)	18(8.5)	2.37 df=3
	초임	0(0.0)	2(1.7)	25(20.7)	83(68.6)	11(9.1)	121(56.8)	
학력	경력	0(0.0)	2(2.2)	12(13.0)	67(72.8)	11(12.0)	92(43.2)	7.10 df=9
	고등학교졸	0(0.0)	1(4.3)	4(17.4)	15(85.2)	3(13.0)	23(10.8)	
	전문대졸	0(0.0)	1(1.0)	16(43.2)	71(71.0)	12(12.0)	100(46.9)	
	대학교졸	0(0.0)	2(2.6)	17(21.8)	54(69.2)	5(6.4)	78(36.6)	
대학원졸		0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(83.3)	2(16.7)	12(5.6)	
전체		0(0.0)	4(1.9)	37(17.4)	150(70.4)	22(10.3)	213(100.0)	

〈표 6〉과 같이 프로그램에 대한 효과 정도를 살펴본 결과 ‘효과적이다’가 150명(70.4%)로 가장 많았으며, ‘매우 효과적이다’가 22명(10.3%), ‘보통이다’가 37명(17.4%), ‘효과적이지 않다’가 4명(1.9%)의 순으로 나타났다. 즉, 영아교사 213명 중 172명(80.7%)이 행복플로리시 역량 증진 프로그램이 효과적이라고 생각하는 것을 알 수 있었으며, 이는 영아교사의 기관유형과 경력, 학력에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

〈표 7〉 프로그램 목표

(N=213)

목표	M	SD
영아교사의 긍정적 정서 증진	4.12	.61
영아교사 역할 수행 시 몰입도 향상	3.91	.61
영아, 부모, 동료교사 등과의 긍정적 관계 형성	4.14	.64
영아교사 직업에 대한 긍정적 인식	4.17	.66
영아의 긍정적인 성장 및 발달	4.13	.67
영아교사로서 갖춰야 할 긍정적 성품 함양	4.24	.68

영아교사로서의 능숙한 역할 수행	4.09	.65
신체적 건강 증진	4.04	.68
긍정적인 자아존중감 형성	4.30	.70

<표 7>과 같이 프로그램 목표를 살펴본 결과 ‘긍정적인 자아존중감 형성’ 이 4.30($SD=.70$)으로 가장 높게 나타났고, ‘영아교사로서 갖춰야 할 긍정적 성품 함양’ 이 4.24($SD=.68$), ‘영아교사 직업에 대한 긍정적 인식’ 4.17($SD=.66$), ‘부모, 동료교사 등과의 긍정적 관계 형성’ 4.14($SD=.64$), ‘영아의 긍정적인 성장 및 발달’ 4.13($SD=.67$), ‘영아교사의 긍정적 정서 증진’ 4.12($SD=.61$), ‘영아교사로서의 능숙한 역할 수행’ 4.09($SD=.65$), ‘신체적 건강 증진’ 4.04($SD=.68$), ‘영아교사 역할 수행 시 몰입도 향상’ 3.91($SD=.61$)의 순으로 나타났다. 프로그램 목표에 대한 영아교사의 기관유형과 경력, 학력에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

<표 8> 어린이집 기관유형에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성 (N=213)

역량	하위요인	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	F	사후검증
긍정적 정서	국공립(a)	22	4.55	.60	1.05	
	법인(b)	51	4.51	.67		
	민간(c)	64	4.28	.83		
	가정(d)	58	4.43	.57		
	직장(e)	18	4.44	.71		
긍정적 관계	국공립(a)	22	4.32	.65	4.86**	b>c* d>c*
	법인(b)	51	4.57	.58		
	민간(c)	64	4.14	.77		
	가정(d)	58	4.55	.54		
	직장(e)	18	4.61	.61		
직업적 의미	국공립(a)	22	4.41	.59	4.07**	b>c**
	법인(b)	51	4.63	.63		
	민간(c)	64	4.16	.70		
	가정(d)	58	4.45	.60		
	직장(e)	18	4.44	.62		
직업적 성취	국공립(a)	22	4.45	.51	2.43*	
	법인(b)	51	4.57	.64		
	민간(c)	64	4.20	.74		
	가정(d)	58	4.31	.65		
	직장(e)	18	4.33	.49		
성격강점	국공립(a)	22	4.45	.60	4.51**	b>c* e>c*
	법인(b)	51	4.55	.61		
	민간(c)	64	4.16	.74		
	가정(d)	58	4.52	.60		
	직장(e)	18	4.72	.58		

건강	국공립(a)	22	4.36	.66	3.72**	e>c*
	법인(b)	51	4.59	.61		
	민간(c)	64	4.22	.68		
	가정(d)	58	4.41	.70		
	직장(e)	18	4.78	.55		
자아존중감	국공립(a)	22	4.50	.60	5.60***	b>c**
	법인(b)	51	4.71	.46		
	민간(c)	64	4.17	.77		
	가정(d)	58	4.45	.60		
	직장(e)	18	4.61	.61		

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

<표 8>과 같이 어린이집의 기관유형에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 긍정적 관계($F=4.86$, $p<.01$), 직업적 의미($F=4.07$, $p<.01$), 직업적 성취($F=2.43$, $p<.05$), 성격강점($F=4.51$, $p<.01$), 건강($F=3.72$, $p<.01$), 자아존중감($F=5.60$, $p<.001$) 역량에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 어떤 집단 간의 차이에서 기인한 것인지를 알아보기 위해 Scheffé의 사후검증을 실시한 결과 법인과 민간, 직장과 민간 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 법인이나 직장, 가정어린이집에 다니는 영아교사가 다른 기관에 속한 영아교사에 비해 행복플로리시 역량에 대한 필요성을 높게 인식하고 있음을 나타낸다.

<표 9>와 같이 어린이집의 경력에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성 차이를 알아보기 위해 t -검증을 실시한 결과 긍정적 관계, 직업적 의미, 직업적 성취, 성격강점, 건강, 자아존중감 역량에서 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$). 이는 경력에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성에 대한 차이는 없으나 7가지 역량에 대한 필요성이 모든 집단에서 평균 4점 이상으로 나타나 행복플로리시 역량에 대한 필요성을 매우 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 9> 영아교사 경력에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성 (N=213)

역량	하위요인	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t
긍정적 정서	초임	121	4.40	.73	.51
	경력	92	4.45	.65	
긍정적 관계	초임	121	4.39	.65	.62
	경력	92	4.45	.69	
직업적 의미	초임	121	4.36	.65	.90
	경력	92	4.45	.67	
직업적 성취	초임	121	4.33	.68	.66
	경력	92	4.39	.65	
성격강점	초임	121	4.41	.65	.35
	경력	92	4.45	.69	
건강	초임	121	4.39	.68	.85
	경력	92	4.47	.67	
자아존중감	초임	121	4.49	.63	1.07
	경력	92	4.39	.68	

<표 10> 영아교사 학력에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성 (N=213)

역량	하위요인	사례수(N)	평균(M)	표준편차(SD)	F
긍정적 정서	고등학교졸(a)	23	4.57	.51	.52
	전문대졸(b)	100	4.37	.77	
	대학교졸(c)	78	4.44	.64	
	대학원졸(d)	12	4.42	.67	
긍정적 관계	고등학교졸(a)	23	4.39	.58	.09
	전문대졸(b)	100	4.40	.73	
	대학교졸(c)	78	4.42	.61	
	대학원졸(d)	12	4.50	.67	
직업적 의미	고등학교졸(a)	23	4.57	.59	.77
	전문대졸(b)	100	4.37	.68	
	대학교졸(c)	78	4.41	.63	
	대학원졸(d)	12	4.25	.75	
직업적 성취	고등학교졸(a)	23	4.48	.59	.38
	전문대졸(b)	100	4.34	.74	
	대학교졸(c)	78	4.36	.60	
	대학원졸(d)	12	4.25	.45	
성격강점	고등학교졸(a)	23	4.43	.79	.77
	전문대졸(b)	100	4.36	.69	
	대학교졸(c)	78	4.49	.62	
	대학원졸(d)	12	4.58	.52	
건강	고등학교졸(a)	23	4.57	.52	.48
	전문대졸(b)	100	4.38	.71	
	대학교졸(c)	78	4.44	.68	
	대학원졸(d)	12	4.42	.67	
자아존중감	고등학교졸(a)	23	4.43	.73	.08
	전문대졸(b)	100	4.46	.67	
	대학교졸(c)	78	4.42	.64	
	대학원졸(d)	12	4.50	.52	

<표 10>과 같이 영아교사의 학력에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석(ANOVA)를 실시한 결과 긍정적 정서($F=.52, p>.05$), 긍정적 관계($F=.09, p>.05$), 직업적 의미($F=.77, p>.05$), 직업적 성취($F=.38, p>.05$), 성격강점($F=.77, p>.05$), 건강($F=.48, p>.05$), 자아존중감($F=.08, p>.05$) 역량에서 통계적으로 유의미한 차이가 나지 않는 것으로 나타났다. 이는 학력에 따른 행복플로리시 역량에 대한 필요성에 대한 차이는 없으나 7가지 역량에 대한 필요성이 모든 집단에서 평균 4점 이상으로 나타나 행복플로리시 역량에 대한 필요성을 매우 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 11> 프로그램에 실시주기

(N=213)

제변인	하위요인	주 1-2회	1달에 1-2회	1학기에 1-2회	1년에 1-2회	기타	전체	χ^2
기관 유형	국공립	13(59.1)	4(18.2)	1(4.5)	0(0.0)	4(18.2)	22(10.3)	13.80 $df=16$
	법인	38(74.5)	9(17.6)	0(0.0)	0(0.0)	4(7.8)	51(23.9)	
	민간	50(78.1)	6(9.4)	1(1.6)	1(1.6)	6(9.4)	64(27.2)	
	가정	45(77.6)	5(8.6)	0(0.0)	0(0.0)	8(13.8)	58(27.2)	
	직장	12(66.7)	4(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(11.1)	18(8.5)	
경력	초임	87(71.9)	16(13.2)	2(1.7)	0(0.0)	16(13.2)	121(56.8)	3.98
	경력	71(77.2)	12(13.0)	0(0.0)	1(1.1)	8(8.7)	92(43.2)	$df=4$
학력	고등학교졸	18(78.3)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	4(17.4)	23(10.8)	12.61 $df=12$
	전문대졸	81(81.0)	11(11.0)	0(0.0)	1(1.0)	7(7.0)	100(46.9)	
	대학교졸	51(65.4)	14(17.9)	2(2.6)	0(0.0)	11(14.1)	78(36.6)	
	대학원졸	8(66.7)	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(16.7)	12(5.6)	
전체		158(74.2)	28(13.1)	2(0.9)	1(0.5)	24(11.3)	213(100.0)	

<표 11>과 같이 프로그램 실시주기를 살펴본 결과 ‘주1-2회’가 158명(74.2%)로 가장 많았으며, ‘1달에 1-2회’가 28명(13.1%), ‘기타’가 24명(11.3%), ‘1학기에 1-2회’가 2명(0.9%), ‘1년에 1-2회’가 1명(0.5%)의 순으로 나타났다. 즉, 영아교사 213명 중 158명(74.2%)이 행복플로리시 역량 증진 프로그램을 주 1-2회 실시하는 것이 적합하다고 인식하는 것을 알 수 있으며, 이는 영아교사의 기관유형과 경력, 학력에 따라서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

<표 12>와 같이 프로그램 실시시기를 살펴본 결과 ‘근무시간 내’가 92명(43.2%)로 가장 많았으며, ‘근무시간 외’ 65명(30.5%), ‘토요일 오전’ 39명(18.3%), ‘토요일 오후’ 9명(4.2%), ‘기타’ 8명(8.3%)의 순으로 나타났다. 이러한 실시시기에 대해 영아교사의 배경변인에 따라 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 카이검증을 실시한 결과 학력에 따른 차이는 없었으나 기관유형($\chi^2=28.56$)과 경력($\chi^2=10.42$)에 따라서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.05$).

<표 12> 프로그램에 실시시기

(N=213)

제변인	하위요인	근무 시간내	근무 시간외	토요일 오전	토요일 오후	기타	전체	χ^2
기관 유형	국공립	6(27.3)	9(36.4)	4(18.2)	0(0.0)	4(18.2)	22(10.3)	28.56* $df=16$
	법인	25(49.0)	17(33.3)	8(15.7)	1(2.0)	0(0.0)	51(23.9)	
	민간	26(40.6)	20(31.3)	14(21.9)	3(4.7)	1(1.6)	64(27.2)	
	가정	26(44.8)	17(29.3)	7(12.1)	5(8.6)	3(5.2)	58(27.2)	
	직장	9(50.0)	3(16.7)	6(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	18(8.5)	
경력	초임	59(48.8)	30(24.8)	26(21.5)	4(3.3)	2(1.7)	121(56.8)	10.42*
	경력	33(35.9)	35(38.0)	13(14.1)	5(5.4)	6(6.5)	92(43.2)	$df=4$

학력	고등학교졸	12(52.2)	8(34.8)	2(8.7)	0(0.0)	1(4.3)	23(10.8)	12.26 df=12
	전문대졸	46(46.0)	29(29.0)	15(15.0)	7(7.0)	3(3.0)	100(46.9)	
	대학교졸	31(39.7)	23(298.5)	20(25.6)	1(1.3)	3(3.8)	78(36.6)	
	대학원졸	3(25.0)	5(41.7)	2(16.7)	1(8.3)	1(8.3)	12(5.6)	
	전체	92(43.2)	65(30.5)	39(18.3)	9(4.2)	8(3.8)	213(100.0)	

* $p < .05$

<표 13> 프로그램 교육방법 (N=213)

방법	M	SD
워크숍	3.00	.54
역할놀이	2.80	.62
반성적 저널	2.74	.63
토의 및 발표	2.86	.68
소집단활동	3.00	.51
미디어	3.15	.54
강의	3.04	.55

<표 13>과 같이 프로그램 교육방법을 살펴본 결과 ‘미디어’가 ($M=3.15, SD=.54$)가 가장 높게 나타났으며, ‘강의’ ($M=3.04, SD=.55$), ‘워크숍’ ($M=3.00, SD=.54$)과 ‘소집단활동’ ($M=3.00, SD=.51$), ‘토의 및 발표’ ($M=2.86, SD=.68$), ‘역할놀이’ ($M=2.80, SD=.62$), ‘반성적 저널’ ($M=2.74, SD=.63$)의 순으로 나타났다.

<표 14> 프로그램 운영자 (N=213)

제변인	하위요인	프로그램 개발자	프로그램 연수를 받은 영아교사	프로그램 연수를 받은 어린이집 원장	보육관련 장학사 및 공무원	영아 관련 전문가	전체	χ^2
기관 유형	국공립	6(27.3)	5(22.7)	0(0.0)	3(13.6)	8(36.4)	22(10.3)	50.62*** df=16
	법인	27(52.9)	6(11.8)	13(25.5)	4(7.8)	1(2.0)	51(23.9)	
	민간	18(28.1)	10(15.6)	13(20.3)	9(14.1)	14(29.1)	64(27.2)	
	가정	36(62.1)	12(20.7)	0(0.0)	5(8.6)	5(8.6)	58(27.2)	
	직장	8(44.4)	3(16.7)	4(22.2)	0(0.0)	3(16.7)	18(8.5)	
경력	초임	46(38.0)	27(22.3)	19(15.7)	14(11.6)	15(12.4)	121(56.8)	9.83* df=4
	경력	49(53.3)	9(9.8)	11(12.0)	7(7.6)	16(17.4)	92(43.2)	
학력	고등학교졸	8(34.8)	4(17.4)	6(26.1)	3(13.0)	2(8.7)	23(10.8)	11.49 df=12
	전문대졸	47(47.0)	14(14.0)	13(13.0)	13(13.0)	13(13.0)	100(46.9)	
	대학교졸	36(46.2)	14(17.9)	10(12.8)	5(6.4)	13(16.7)	78(36.6)	
	대학원졸	4(33.3)	4(33.3)	1(8.3)	0(0.0)	3(25.0)	12(5.6)	
전체		95(44.6)	36(16.9)	30(14.1)	21(9.9)	31(14.6)	213(100.0)	

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

<표 14>와 같이 프로그램 운영자에 대한 요구도를 살펴본 결과 ‘프로그램 개발자’ 95명

(44.6%), ‘프로그램 연수를 받은 영아교사’ 36명(16.9%), ‘영아관련 전문가’ 31명(14.6%), ‘프로그램 연수를 받은 어린이집 원장’ 30명(14.1%), ‘보육관련 장학사 및 공무원’ 21명(9.9%)의 순으로 나타났다. 이러한 프로그램 운영자에 대해 영아교사의 배경변인에 따라 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 카이검증을 실시한 결과 학력에 따른 차이는 없었으나 기관유형($\chi^2=50.62, p<.001$)과 경력($\chi^2=9.83, p<.05$)에 따라서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 15> 프로그램 참여의사 (N=213)

제변인	하위요인	참여하겠다	참여하지 않겠다	전체	χ^2
기관 유형	국공립	20(90.2)	2(9.1)	22(10.3)	8.72 df=8
	법인	49(96.1)	2(3.9)	51(23.9)	
	민간	55(85.9)	9(14.1)	64(27.2)	
	가정	53(91.4)	4(6.9)	58(27.2)	
	직장	18(100.0)	0(0.0)	18(8.5)	
경력	초임	114(94.2)	7(5.8)	121(56.8)	3.23
	경력	82(89.1)	10(10.9)	92(43.2)	df=2
학력	고등학교졸	22(95.7)	1(4.3)	23(10.8)	1.72 df=6
	전문대졸	91(91.0)	9(9.0)	100(46.9)	
	대학교졸	72(92.3)	6(7.7)	78(36.6)	
	대학원졸	11(91.7)	1(8.3)	12(5.6)	
전체		196(92.0)	17(8.0)	213(100.0)	

<표 15>와 같이 프로그램 참여의사를 살펴본 결과 ‘참여하겠다’ 라고 응답한 영아교사가 196명으로 전체 영아교사 213명 중 92%를 차지하는 것으로 나타났으며, 이는 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 참여의사가 매우 높다는 것을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 영아교사가 행복이 지속적으로 변영된 상태라고 할 수 있는 행복플로리시하기 위해 실제 보육현장에서 필요한 행복플로리시 역량을 증진시키는 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 인식 및 요구도를 파악함으로써 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발에 대한 기초자료와 시사점을 제공하는데 목적이 있다. 본 연구에서 나타난 결과를 연구문제 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 행복플로리시 역량에 대한 인식정도가 잘 모른다 또는 보통으로 나타난 이유는 행복플로리시에 대한 새로운 용어의 생소함과 더불어 행복플로리시와 같은 정의적 영역을 증진하기 위한 역량의 필요성에 대해서는 아직 인식이 부족한 것으로 해석할 수 있다. 최근 영아 학대 문제로 인해 우리 사회에서는 영아의 행복플로리시에 대해 많은 관심을 기울이고 있으나 더욱 중요하게 관심을 가져야 할 부분은 영아교사 자신이 먼저 행복플로리시할 수 있도록 하는 것이다. 따라서 영아교사의 행복플로리시 역량 인식 개선과 영아교사로서 자신의 행복플로리시를 위해

영아교사의 행복플로리시 역량을 증진시킬 수 있는 교육이 실시되어야 함을 알 수 있다.

둘째, 영아교사로서 행복플로리시 증진을 위한 노력을 살펴본 결과 전체적으로는 ‘노력하지 않음’ 이 가장 많이 나타났으며, 이는 기관유형, 경력, 학력에 따라서도 ‘노력하지 않음’ 이 가장 많은 응답률을 보이는 것으로 나타났다. 행복플로리시는 바이올린 연주나 자전거 타기와 같이 ‘연습’ 을 통해 증진시킬 수 있는 기술과 같은 맥락으로 유전적 혹은 조건에 의해 모두 결정되는 것이 아닌 노력으로 더 행복플로리시해질 수 있다(Lyubomirsky, 2008/2012; Seligman, 2011). 즉, 영아교사의 행복감은 영아의 보육에서 매우 중요한 역할을 할 수 있는데, 특히 행복한 영아교사는 영아와의 상호작용에 긍정적인 영향을 미치고(이성아, 2014), 높은 직무만족도와 낮은 이직의도를 가지고 있는 것으로 나타났다(이경애, 2010)는 연구결과는 영아교사의 정서상태가 얼마나 중요한지 보여주고 있다. 따라서 영아교사의 행복플로리시는 곧 영아의 행복플로리시와 연결될 수 있는 매우 중요한 변인이므로, 영아교사는 보다 행복플로리시 하기 위해 노력하고, 이로 인해 영아교사로서 행복플로리시한 삶을 살아갈 수 있도록 해야한다.

셋째, 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 필요도를 살펴본 결과 ‘필요하다’ 이상으로 응답한 비율과 프로그램에 대한 효과정도를 살펴본 결과 ‘효과적이다’ 이상으로 응답한 비율이 대부분인 것으로 나타났다. 프로그램에 대한 필요도와 효과정도는 기관유형, 경력, 학력에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났는데, 이는 행복이란 모든 사람들이 추구하는 최고의 가치이자 삶의 목표이며, 누구나 인생을 살아감에 있어 행복해지고자 하는 욕구가 반영된 것으로 볼 수 있다. 뿐만 아니라 최근 OECD 평균에 비해 한국 직장인이 직장에서 많은 시간을 소비하고 있다는 연구결과에(OECD, 2014) 비추어 볼 때, 영아교사가 8시간 이상 많은 시간을 보내고 있는 어린이집에서 보다 행복플로리시해 질 수 있는 방법에 대한 많은 관심이 반영된 것으로 볼 수 있다. 특히 직장에서의 행복은 가정에도 영향력을 미칠 수 있으며, 일과 개인적 생활의 균형과 더불어 전반적으로 삶이 행복해지는 효과가 있다(삼성경제연구소, 2013). 또한 최근 정부에서 일과 가정의 양립이 국민행복의 필수 과제라고 언급한 것은(박기현, 2015) 영아교사가 행복플로리시할 수 있기 위해 행복플로리시 역량 증진 프로그램의 필요도와 효과정도를 높게 인식한 연구결과를 지지한다.

넷째, 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램의 목표를 확인한 결과 ‘영아교사 역할 수행 시 몰입도 향상’ 의 목표를 제외한 나머지 ‘영아교사의 긍정적 정서 증진’, ‘영아, 부모, 동료교사 등과의 긍정적 관계 형성’, ‘영아교사 직업에 대한 긍정적 인식’, ‘영아의 긍정적 인 성장 및 발달’, ‘영아교사로서 갖춰야 할 긍정적 성품 함양’, ‘영아교사로서의 능숙한 역할 수행’, ‘신체적 건강 증진’, ‘긍정적인 자아존중감 형성’ 은 모두 평균 4점을 넘었으며, 그 중 ‘긍정적인 자아존중감 형성’ 이 가장 높게 나타났다. 이러한 목표에 대한 요구는 유아교사가 경험한 행복이 긍정적 인간관계, 직업적 성취와 만족, 사회적 기여 및 긍정정서로 나타난 연구결과(박병기 외, 2014)와 맥을 같이한다. 영아교사 직업에 대한 긍정적인 인식은 즐거움과 함께 자신뿐만 아니라 다른 사람에게 긍정적인 영향력을 제공하게 된다(삼성경제연구소, 2013). 특히 자아존중감은 영아교사의 낮은 전문성 인식, 영아를 돌보는 과정에서 겪는 어려움, 신체적 소진 등과 같은 힘든 상황을 극복하는 데 있어 중요한 영향을 미치는 요인으로 작용한다는 연구결과(황해익, 탁정화, 2014; 황해익, 탁정화, 강현미, 2015) 자아존중감이 영아교사로서 행복플로리시한 삶을 위해 기초가 되는 기본 역량으로 볼 수 있으므로 프로그램 구성 시 7개의 역

량 중 가장 먼저 증진시켜야 할 역량으로 구성할 수 있을 것이다. 영아교사의 목표에 대한 요구도를 반영하여 이에 부합하는 행복플로리시 역량 증진 프로그램이 개발되어야 함을 주장한다.

다섯째, 행복플로리시 역량에 대한 필요성을 영아교사의 배경변인에 따라 살펴본 결과 경력과 학력에 따른 유의미한 차이는 없었으나 기관유형에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 긍정적 관계, 직업적 의미, 성격강점, 건강, 자아존중감의 5가지 역량에서 법인, 가정 및 직장어린이집에 근무하는 영아교사가 민간어린이집에 근무하는 영아교사보다 행복플로리시 역량에 대한 필요성을 보다 높게 인식하고 있었다. 이러한 연구결과를 직장어린이집 교사가 민간어린이집 교사보다 행복감이 높고(김미정, 황해익, 김온기, 강현미, 2013)법인어린이집 교사가 행복감이 높았다는 연구결과(이순미, 2014)에 근거하여 살펴보면 행복을 추구하면 행복이 찾아오고, 이렇게 찾아온 행복감을 느낀 사람은 더 높은 행복을 추구하기 위해 노력하고자 함으로(문안근, 2012) 행복플로리시 역량에 대한 필요성을 보다 높게 인식한 것으로 해석할 수 있으나 전반적인 기관 여건이 다르기 때문에 추후 각 어린이집 영아교사를 대상으로 심층면담을 통한 질적 연구가 수행될 필요가 있다. 또한 모든 집단에서 행복플로리시 역량 필요성이 평균 4점 이상으로 나타난 결과를 살펴볼 때 행복플로리시 역량을 증진시킬 수 있는 프로그램이 개발되어야 한다.

여섯째, 프로그램 실시주기를 살펴보면, 영아교사의 배경변인에 따른 유의미한 차이는 없었으며, 주 1-2회 실시하는 것을 가장 높게 응답하였다. 또한 프로그램 실시시기를 살펴본 결과 전체적으로는 ‘근무시간 내’가 가장 높게 나타났으며, 이는 기관유형, 경력에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기관유형 중 국공립 영아교사는 ‘근무시간 외’, 법인, 민간, 가정, 직장은 ‘근무시간 내’ 실시하기 원하는 것으로 나타났으며, 경력 중 초임 영아교사는 ‘근무시간 내’, 경력 영아교사는 ‘근무시간 외’ 실시하기 원하는 것으로 나타났다. 이는 프로그램을 운영하는 과정에 있어 너무 많은 시간을 할애하여 근무시간을 초과하게 될 때 영아교사에게 부담으로 작용할 수 있으므로, 프로그램 시간을 적절히 구성해야 함을 시사 받을 수 있다. 특히 초임 영아교사는 현장에서 많은 어려움을 겪고 있기 때문에(김순환, 전셋별, 2010) 근무시간 내에 프로그램을 참여하기를 원하는 것으로 해석할 수 있다. 원의 사정에 따라 근무 시간 내에 할 수 없더라도 초임 영아교사를 대상으로 프로그램을 진행할 때 초임 영아교사가 프로그램을 또 하나의 업무로 인식하지 않도록 노력해야 할 것이다.

일곱째, 프로그램 교육방법을 살펴본 결과 영아교사는 ‘미디어’를 사용하는 교육방법을 가장 높게 요구하고 있었으며 그 다음으로는, ‘강의’, ‘워크숍’, ‘소집단 활동’을 높게 요구하는 것으로 나타났고, ‘반성적 저널’이 가장 낮게 나타났다. 따라서 행복플로리시 역량 증진 프로그램을 실시할 때 영아교사의 교육방법에 대한 요구를 반영하여 효과적인 프로그램이 실시될 수 있도록 해야 한다. 특히 미디어는 교육대상자의 흥미와 동기를 유발하고 집중력을 높일 수 있으며, 매체 안으로 교육대상자를 끌어들이므로써 교육의 효과를 극대화 할 수 있다는 장점이 있으므로(전정원, 2008) 영화, 동영상과 같은 영상매체의 활용은 프로그램의 효과성을 높이기 위한 중요한 요소가 될 것이다. 프로그램 운영자를 살펴본 결과 ‘프로그램 개발자’가 가장 높게 나타났으며, 프로그램을 개발한 사람이 프로그램을 운영하는 데 있어 가장 적합하다고 생각하는 것으로 해석할 수 있다. 이는 학력에 따라 유의미한 차이는 없었으나 기관유형에 따라서는 프로그램 운영자를 국공립은 ‘영아관련 전문가’, 법인, 민간, 가정, 직장어린이집은 ‘프로그램 개발자’를 가장 적합한 사람으로 인식하고 있었다. 또한 경력에 따라서는 초임과 경력 영아

교사 모두 ‘프로그램 개발자’가 가장 높게 나타났다. 이는 프로그램 개발자가 프로그램을 가장 정확하게 알고 있고 프로그램 목적에 알맞게 운영할 수 있을 것이라고 인식한 결과로 해석할 수 있으며, 이에 프로그램 운영자는 프로그램을 개발자가 진행해야 함을 시사한다. 프로그램 참여의사를 살펴본 결과 전체 영아교사 대부분이 ‘참여하겠다’는 의사를 밝혔으며, 이는 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 참여 의사가 매우 높은 것으로 확인할 수 있다. 프로그램에 ‘참여하지 않겠다’라고 응답한 영아교사의 이유를 살펴보면 ‘시간적 여유가 없기 때문에’, ‘이미 많은 교육을 받고 있어서’ 등으로 나타났다. 이러한 결과는 영아교사의 긍정적인 심리상태, 즉 행복플로리시한 영아교사가 자신의 직무 및 영아의 발달과 성장에 대해 미치는 영향에 대한 중요성을 크게 인식하지 못하고 있기 때문으로 볼 수 있으므로, 행복플로리시한 영아교사의 중요성을 인식시킬 수 있는 기회 또한 마련되어야 함을 시사한다.

이상의 논의를 종합하면, 영아교사의 배경변인에 따른 인식 및 실태는 기관유형과 경력에 따라서는 유의미한 차이가 있었으나 학력에 따라서는 유의미한 차이가 나지 않았다. 따라서 후속 연구에서는 영아교사가 근무하고 있는 기관유형 또는 경력을 고려한 영아교사의 행복플로리시 증진 프로그램 개발이 요구된다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램에 대한 인식과 요구도를 양적 분석방법을 사용하여 살펴보았다. 따라서 보다 심층적인 프로그램에 대한 견해를 살펴보기 위하여 면담이나 포커스 인터뷰 등의 질적 방법을 사용하여 분석할 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 프로그램에 대한 인식 및 요구도를 알아보는 데 있어 영아교사만을 대상으로 한정했다는 제한점을 가지고 있다. 따라서 영아교사 뿐만 아니라 연구대상을 영아보육 전문가 및 프로그램 전문가로 확대하여 연구를 실시해야 할 필요성이 있다. 마지막으로 본 연구의 결과를 기초로 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발 연구가 이루어져야 할 것이다. 이는 영아교사의 행복플로리시 역량을 증진시킴으로써 영아교사로서 보다 행복플로리시해 질 수 있도록 하고 나아가 영아보육의 질을 향상시킬 수 있을 것으로 기대한다.

참고 문헌

- 강영하 (2012). 초등학생의 학교 행복감 구성요인 탐색. **초등상담연구**, 11(2), 219-235.
- 강현미 (2015). 영아교사의 행복플로리시 역량 탐색. **미래유아교육학회지**, 22(3), 159-184.
- 곽희경 (2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 구재선, 김의철 (2006). 한국인의 행복 경험에 대한 토착문화심리학적 접근. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 12(2), 77-100.
- 구재선, 서은국 (2013). 행복이 미래 수입과 직업수행에 미치는 영향. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 27(2), 17-36.
- 김미정, 황해익, 김은기, 강현미 (2013). **연구보고 2013-3. 부모, 유아, 교사의 삶의 질 개선을 위한 직장보육서비스 개선방안**. 서울: 직장보육센터.

- 김민경 (2011). 대학생의 행복 경험에 대한 현상학적 연구. **청소년연구**, 18(10), 1-34.
- 김순환, 전셋별 (2010). 경력에 따른 영아반 교사들의 어려움과 관심사, 현직교육에 관한 고찰. **한국교원교육연구**, 27(3), 239-267.
- 네이버 국어사전 (2015). 문화. <http://krdic.naver.com/detail.nhn?docid=14437200>. 출력일 2015년 4월 10일 인출.
- 문승연, 최인숙 (2011). 사회복지사의 행복에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구. **한국자치행정학보**, 25(1), 305-327.
- 문안근 (2012). **행복의 기술**. 서울: 남백수출판사.
- 박기현 (2015). “일·가정 양립, 국가 경제 도약 위한 최선의 길”. http://www.ytn.co.kr/_ln/0101_201507061814080289. 출력일 2015년 7월 9일.
- 박병기, 김미애, 이세현, 권태순, 김지영, 이시은 (2014). 유아교사의 행복 경험: 여섯 교사의 내러티브 탐구. **아동교육**, 23(3), 205-224.
- 삼성경제연구소 (2013). **직장인의 행복에 관한 연구**. 서울: 삼성경제연구소.
- 이경애 (2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석: 직무만족, 교사효능감, 역할수행 능력, 이직의도를 중심으로. 동의대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이성아 (2014). 영아교사의 행복감과 교사-영아 상호작용과의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이순미 (2014). 유아교사의 행복에 영향을 미치는 생태체계변인. 제주대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이용환 (2011). 어린이집 교직원의 행복결정요인이 직무만족에 미치는 영향 연구. **아시아아동복지연구**, 9(2), 1-19.
- 임은기, 정태연 (2009). 한국 노인의 행복 요인 탐색과 척도개발. **한국노인학**, 29(3), 1141-1158.
- 전경원 (2008). 행복한 창의력 교육: 영화로 창의력을 키울 수 있을까. **창의교육논총**, 10, 47-56.
- 한민, 최인철, 김범준, 이훈진 (2011). 행복에 영향을 미치는 문화적 요소. **한국심리학회 연차 학술발표대회 논문집**, 2011, 252.
- 황해익, 강현미, 탁정화 (2013). 영아교사의 용기에 관한 질적 연구. **한국보육지원학회지**, 9(2), 285-309.
- 황해익, 탁정화 (2014). 유아교사의 자아존중감과 행복플로리시의 관계에서 향유신념의 조절 효과. **생태유아교육연구**, 13(4), 153-177.
- 황해익, 탁정화, 강현미 (2015). 보육교사의 감사성향에 따른 행복감과 자아존중감의 관계. **유아교육학논집**, 19(1), 299-320.
- Boehm, K. J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116.
- Coffey, J., Warren, M. T., & Gottfried, A. (2014). Does infant happiness forecast adult life satisfaction? Examining subjective well-being in the first quarter century of life. *Journal of Happiness Studies*, 2014, 1-12.

- Day, N. (2013). *Baby meets world: suck, smile, touch, toddle: a journey through infancy*. NY: St. Martin's Press.
- Derek, B. (2011). Politics of happiness, **행복국가를 정치하라**(추홍희 역). 서울: 지안출판사(원판 2011).
- Diener, E., & Suh, E. M. (2000). *Cultrue and subjective well-being*. Cambridge, MA: MIT press.
- Gallup. (2015). Mood of the world upbeat on international happiness day. http://www.gallup.com/poll/182009/mood-world-upbeat-international-happiness-day.aspx?utm_source=mood&utm_medium=search&utm_campaign=tiles. 출력일 2015년 6월 10일.
- Lyubomirsky, S. (2012). How to be happy, **행복도 연습이 필요하다**(오혜경 역). 서울: 지식노마드(원판 2008).
- OECD. (2014). Better Life Index. www.oecd.org/statistics/datalab/bli.htm. 출력일 2015년 6월 10일.
- Peterson, C. (2010). A Primer in Psychology, **긍정심리학 프라이어머**(우문식 역). 서울: 물푸레(원판 2007).
- Seligman, M. E. P. (2004). *Authentic happiness : using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfil*. NY: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. NY: Free Press.
- WHO. (2014). Public health action for the prevention of suicide. GVA: WHO.

ABSTRACT

The purpose of this study was to purpose fundamental data which can be used for the development of a flourish competency enhancement program for infant teachers. The methods of the questionnaire study were performed on 213 infant teachers. The results are as follows. First, as a result of investigating their awareness of a flourish competency, many of the infant teachers replied that they were aware of it to a certain extent. The differences of institution type were statistically significant. Second, as a results of looking for any possible difference in the teacher's background variables in needs for the development of an enhancement program for flourish competency, there weren't significant differences in opinions on the needs of the program, effects of the program, purpose of the program, execution cycle, methods of the program training, intention of involvement. But needs of flourish competency existed of significant differences in institution type and execution time and program operator existed of significant differences in institution type and career. This study is hope to suggest some of the development directions of a flourish competency enhancement program for infant teachers.

▶*Key Words* : *infant teacher, flourish, flourish competency, program*

논문투고	2015. 06. 15.
수정원고접수	2015. 07. 14.
최종게재결정	2015. 07. 25.