

## 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향

Influence of Protean Career Attitude and Boundaryless Career Attitude on Job Satisfaction and Career Commitment in Daycare Teachers

이신주<sup>1</sup>

Shin Ju Lee<sup>1</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study was to examine the influence of protean career attitudes and boundaryless career attitudes on job satisfaction and career commitment in daycare teachers. The subjects in this study were 269 inservice daycare teachers who worked in childcare centers in the metropolitan cities of Busan and Daegu.

**Methods:** As for data collection, a survey was conducted for approximately four weeks from January 3 through 31, 2020, and correlation analysis and multiple regression analysis were calculated to analyze the collected data in order to address the research questions of the study.

**Results:** The findings of the study were as follows: First, the protean career attitudes and boundaryless career attitudes of the daycare teachers had a positive correlation with their job satisfaction and career commitment. Second, whether the protean career attitudes and boundaryless career attitudes of the daycare teachers affected job satisfaction and career commitment was analyzed. The self-directedness and value orientation of the protean career attitudes of the daycare teachers and their boundaryless career attitudes exercised an influence on job satisfaction and career commitment.

**Conclusion/Implications:** The findings of the study suggest that the protean career attitudes and boundaryless career attitudes of daycare teachers are crucial factors that have an impact on job satisfaction and career commitment.

<sup>1</sup> 제1저자(교신저자)

수성대학교 유아교육과 조교수  
(e-mail : shinjuda@hanmail.net)

**key words** protean career attitude, boundaryless career attitude, job satisfaction, career commitment

## I. 서론

현대사회는 가족구조가 다양해지고 기혼여성의 사회적 진출과 경제 활동 참여가 활발해지게 되었다. 이러한 사회적 배경은 보육시설에 대한 공적투자 확대, 영유아의 보육시설 입소 연령 하

향화 등의 보육시설 공공성 확대 차원으로 변화되었다. 변화된 보육정책은 보육에 대한 관심이 양질의 보육서비스로 전환되었고, 보육시설에 대한 학부모의 선택권도 수요자 중심으로 발전하게 되었다(이순희, 정지현, 2017). 최근 국가에서는 양질의 보육서비스를 위해 다각적인 노력을 기울이고 있다. 보육서비스 질은 교직원, 교육과정, 학부모, 보육시설 특성 등 다양한 요인들이 충족되어야 하지만(정효정, 2003), 특히 보육교사는 양질의 보육서비스를 위해 다른 어떤 요소보다 핵심적인 요인으로 작용되고 있다(김경호, 2013; 조남예, 문재우, 2018).

현대사회에서는 개인의 창의적이고 비판적인 사고, 자기 주도적 변화 대처능력, 변화되는 환경에 적응하기 위한 역량과 경력을 지속해서 개발해야 한다(마상욱, 2012). 이러한 현상은 경력 개념에 대한 변화를 가져오게 되었다. 과거에는 하나 또는 두 개의 기관에서 경력을 쌓아 조직에 의해 경력이 정의되었고, 조직의 위계상 임금 상승이나 승진으로 경력을 평가하는 것이 일반적이었다. 반면, 최근 경력에 대한 개념은 단순히 일에 국한하지 않는다. 경력은 자신의 일에 근거한 경험이 전 생애에 연속적으로 걸쳐 농축되고 진화된 것으로(Arthur & Rousseau, 1996), 직업 생활 성공을 판단하는 요인으로 해석하고 있다(이지영, 이희수, 임경수, 2016). 개인이 생각하는 경력 성공의 만족은 경력을 통하여 의도했던 결과를 긍정적으로 판단하며, 더 높은 목표설정이 가능하기 때문에 새로운 성공으로의 선순환 구조를 이끌 수 있다(천보영, 이희수, 박성민, 2012).

그러나 2018년 전국 보육실태 조사에 따르면 전체 3,400개소 어린이집 중 보육교사 67.3%가 사직을 하였으며, 사직한 보육교사 중 25.6%가 일을 그만둔 것으로 나타났다(보건복지부, 2019). 사직한 사유는 건강상(23.2%), 기타(21.4%), 통근 시간(20.2%), 계약만료(14.6%)였다. 반면, 중간경력 보육교사를 대상으로 조사한 결과 이직 의도는 12.2%, 이직이나 사직계획이 없음이 82.9%로 나타났다. 중간경력 보육교사의 이직과 사직계획 사유는 근무여건 좋은 곳으로 이동(24.6%), 보육교사직을 그만두려고(18.5%), 먼 거리(11%), 건강상(11%) 순으로 나타났다. 조사결과를 살펴보면 보육교사를 위한 근무환경은 좋아졌으나 여전히 보육교사의 개인적인 변인으로 인한 이직이 높다는 것을 알 수 있으며, 중간경력 이상의 보육교사는 이직과 사직률이 낮은 것으로 나타났다. 선행연구(이은화, 1997)에 따르면 교사가 초임 때 잘 적응하면 교사직을 유지하게 되며, 그렇지 못할 경우 다른 직업으로 빨리 변경 한다. 그리고 갱신기 경력교사는 반복된 직무에 지루함을 느껴 재교육을 통한 새로운 교수 방법을 찾으려 노력하며, 안정기 경력교사는 직무에 대한 적극적 헌신으로 자아실현을 위한 교사가 된다.

보육교사의 잦은 이직과 사직은 양질의 보육서비스에 장애가 될 뿐만 아니라, 영유아의 발달과 정서적 성장에도 부정적인 영향을 미치게 되어 보육기관의 신뢰도와 보육교사 업무수행에 그 영향이 작용된다(김영정, 박성준, 2016). 보육교사의 생존율은 1년이 지나면 75%, 2년차 48%, 3년차 30%, 4년차 25%로 떨어지고 있으며(이신주, 2019), 보육교사의 평균 재직기간은 평균 3년 1개월이며, 민간, 가정, 직장어린이집 보육교사는 전체 평균에도 못 미치고 있는 실정이다(보건복지부, 2019). 그러나 우리는 보육교사 경력에 관심을 기울여야 한다. 보육교사가 장기 근속할 경우 자신의 직무와 기관에서의 안정을 찾게 되고, 발전을 위한 에너지를 활용하고 비축할 수 있다. 보육교사직을 10년 이상 장기 근속할 경우 영유아의 발달뿐만 아니라 보육기관 운영에도 크게 기여할 수 있다(한유진, 최인숙, 이대균, 2015). 따라서 보육교사의 역할은 영유아 발달의 결정적

시기에 영향을 미치게 되며, 보육의 질적 수준을 위한 중요한 요인이기에 관심을 가져야 함은 분명하다(오미옥, 신원식, 2010).

경력을 통한 성취와 만족은 삶에 대한 심리와 태도에 유의미한 영향을 줄 수 있다. 현대사회에서는 과거와 같이 조직 내에서의 경력개발 기회나 헌신보다 개인의 경력관리와 조직에 개인의 내부에 집중하는 프로틴 경력태도(Protean career attitude), 무경계 경력태도(Boundaryless career attitude) 등과 같은 새로운 형태의 경력 개념들이 제시되고 있다(김시진, 김정원, 2010).

프로틴 경력이란 환경변화에 따라 유연한 변화가 가능한 경력을 의미한다. 프로틴 경력은 조직보다는 개인에 의해 관리되는 과정으로 훈련, 교육, 직업변경, 다른 기관에서의 근무 등으로 개인의 다양한 경험들로 구성된다(Hall, 1996). 프로틴 경력은 어느 하나의 조직 내에서 발생하는 것이 아니라 개인이 경력을 관리하고 성장과 자유를 핵심적 가치로 두고 있기 때문에 주관적인 심리를 더 중시한다(박혜영, 2015). 프로틴 경력태도를 가지고 있는 사람은 개인의 경력 성공에 필요한 내적 가치지향성과 경력관리를 위한 학습요구와 역할수행에 적용할 수 있는 자기 주도성을 가지고 있다(Briscoe & Hall, 2006). 프로틴 경력태도를 가진 사람은 조직보다 자신의 가치 기준에 따라 경력을 관리할 수 있으며, 자신의 경력을 선택할 수도 있다(조형래, 박용호, 2017; 이정호, 2011).

무경계 경력이란 과거의 조직에 의한 경력에 반대되는 개념으로 경력의 한계를 벗어나 경력 개발과 유지를 위해 조직을 더욱 자유롭게 선택하는 것을 말한다(Arthur & Rousseau, 1996). 무경계 경력태도는 자신의 경력태도를 하나의 조직으로 제한하지 않고, 여러 조직으로 이동하면서 쌓아갈 수 있다는데 착안한 개념으로 조직 간 이동을 의미한다(Sullivan, 1999). 따라서 현재 소속되어 있는 기관에서의 자신에 대한 가치 평가를 중요시하며, 경력주체자인 개인이 외부환경을 어떻게 판단하느냐가 매우 중요하다(Arther, 1994). Arthur와 Rousseau(1996)는 무경계 경력 태도의 특징을 직장 이동성, 고용 가능성, 조직의 무경계성, 개인의 가치 중시, 자기 주도성, 외부 정보망에의 연결성 등으로 정리하고 있다. 이러한 무경계 경력태도를 가진 사람은 근무환경 변화에 잘 적응하고, 조직의 경계를 뛰어넘어 직무를 유지하게 되며 열정을 쏟는다(이규형, 이영면, 2015). 무경계 경력태도는 개인이 조직 차원에서의 승진이나 경력 경로를 낮추고, 유연성, 이동성, 기회구조, 직무환경 등 다양한 분석수준에서 경력의 객관적·주관적 요소를 아우르는 것에 초점을 맞춘다(김시진, 김정원, 2010). 변화하는 환경에 적응하고 양질의 보육서비스를 위해 보육교사는 개인의 경력과 역량을 지속해서 개발해야 한다. 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도는 자신의 가치에 따라 꾸준한 학습을 통하여 경력을 관리하고 역량을 높이는데 필요한 태도로(황애영, 탁진국, 2011), 보육교사 경력지향을 위해서는 자신의 감정을 파악하고 가치를 추구하는 자기 주도적 정체성 변화가 무엇보다 중요하며(박진희, 2013), 특히 1년 단위로 직무가 변경되는 보육교사가 갖추어야 할 경력태도임은 분명하다.

선행연구를 살펴보면 프로틴 경력태도와 개인차원(경력만족, 경력몰입, 일-삶의 균형, 프로틴 경력관리 행동)으로 접근한 연구(신수림, 정진철, 2014; 심철현, 이규태, 2013, 황형서, 2013; DeFillipi & Arther, 1994), 조직차원(김시진, 김정원, 2010; 김정은, 홍아정, 2012; 이재봉, 2012; 홍민경, 2011)으로 접근한 연구, 프로틴 경력과 무경계 경력의 하위요소들로 새로운 경력유형 연구(Briscoe & Hall,

2006), 무경계 경력태도와 조직몰입 연구(이정일, 정수진, 2020), 직장이동에 관한 연구(이규형, 이영민, 2015), 경력성공과의 연구(양효욱, 2016) 등이 있다. 최근 경력성공에 대한 국내연구에서 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도의 변인이 교육학 분야에도 대두되고 있음을 밝히고 있다(김미경, 문재승, 2018; 이재정, 정면숙, 2018; 이지영, 이희수, 임경수, 2016). 그러나 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도에 대한 국내연구는 여전히 부진한 편이며, 보육교사의 인적자원관리를 위한 경력태도 연구와 관심은 전무한 실정이다. 경력관리에 대한 관점이 개인의 책임과 주체로 전환되면서, 조직에서의 수직적 상승에 의한 객관적인 보상보다는 삶의 만족과 경력만족 등 심리적 만족감을 개인의 내부적인 평가와 견해로 판단하는 주관적 성취감에 대한 관심이 높아졌다(Hall, 2004). 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도의 주요 요인은 자신에 대한 가치를 부여하고 자기 주도적으로 경력을 관리해 나가는 것으로 경력개발과 발전에 매우 중요하다(박혜영, 2015; Hall & Moss, 1998). 보육교사의 이직 의도에 대한 배경이 개인적인 특성이나 직무태도 등 개인 변인으로 인해 높다는 사실을 고려할 때, 보육교사가 자신의 전문분야에 몰입하여 지속해서 경력을 성공적으로 쌓아가는 것은 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 중요한 변수로 작용할 수 있다.

최근 평생직장의 개념이 사라지고, 자신의 직업 분야에서 조직을 옮겨 다니며 경력을 개발해 나가는 것으로 직업의 개념이 보편화 되고 있다(이재현, 2013). 경력몰입은 특정한 분야에서 직무를 수행하는 사람이 경력목표를 추구할 때 어려움에 대처할 수 있는 주관적이고, 감정적인 애착으로, 현재 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리상태이다(Blau, 1985). 경력몰입은 보육교사가 자신의 경력목표를 추구하는 과정에서 장애물에 부딪혔을 때 극복할 수 있는 기제이며, 다른 조직으로 이직을 하더라도 지속적으로 자신의 경력을 개발할 수 있다(이혜원, 2012). 경력 관련 연구에서 경력몰입은 실제로 중요한 변인이다. 개인의 입장에서는 일생에서 경력을 개발하고 발전시키는 과정으로 매우 의미 있는 개념을 형성할 수 있으며, 조직 입장에서는 최적 수준의 이직률을 유지할 수 있다(이재현, 2013). 경력 몰입도가 높은 교사는 경력변경 의도가 낮을 뿐만 아니라 도전을 수용하고 자신의 전문성을 유지, 발전하기 위하여 이직을 쉽게 하지 않는 경향이 있다(이신주, 2019; 최명옥, 유태용, 2005). 또한, 교사가 직무에 만족을 하므로 교사로서의 사명을 교육현장에서 실천할 가능성도 높다(김은상, 2002). 이러한 중요성에도 불구하고 경력몰입에 관한 연구는 관광업계, 직업상담사, 사회복지사 등의 서비스직 종사자(김선경, 2014; 박혜영, 2015; 이재현, 2013)를 대상으로 연구가 수행되고 있었으며, 주로 조직이론에서나 주목받고 있다(이신주, 2019). 보육교사와 관련된 경력몰입 국내연구는(김영은, 2012; 심경희, 부성숙, 2013; 윤혜미, 노필순, 2013; 이혜원, 2011, 2012; 이신주, 2019) 아직 미비한 실정이다.

한편, 경력몰입과 함께 인적 자원관리 차원에서 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도에 영향을 미치는 대표적인 변인으로 직무만족 중요성을 선행연구에서 지적하고 있다(고종식, 2014; 김선영, 2012, 김정은, 2012; 이정호, 2011). 직무만족은 개인의 가치, 태도, 욕구, 신념 등의 수준에 따라 얻어지는 직무에 대한 정서적·감정적 만족 상태를 말한다(천선미, 2020). 보육교사의 직무만족은 직무를 수행하는 과정에서 개인이 느끼는 긍정적 정서 상태로 자신의 직업 구조와 직업에 대한 이해가 가능하기 때문에 직무만족도를 이해하는 것 또한 중요하다(옥장흠, 2009). 이러한 보육교사의 직무만족은 직무에 대해 느끼는 관심과 보람으로 개인의 자아를 충족시킬 수 있다(나상현,

2004). 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도를 갖춘 사람은 자신의 심리적 성공을 중요하게 여기며 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 작용한다(김정은, 홍아정, 2012). 급변하는 교육환경은 보육교사로 하여금 평생직장의 직업관에서 벗어나 평생 직업으로 전략적인 경력관리를 해야 하는 현실적 문제에 직면하고 있다. 따라서 변화되는 교육환경 속에서 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도가 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보는 것은 이직률이 높은 보육교사에게 중요한 의미가 있을 것이다.

본 연구는 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보는 데 목적이 있다.

본 연구목적 수행을 위한 연구문제는 다음과 같다.

**연구문제 1.** 보육교사의 일반적 배경(연령, 기관유형, 학력, 경력)에 따라 직무만족과 경력몰입의 차이는 어떠한가?

**연구문제 2.** 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입 간의 상관관계는 어떠한가?

**연구문제 3.** 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도가 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

**연구문제 4.** 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도가 직무만족, 경력몰입에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 부산광역시와 대구광역시 현직 보육교사 300명을 대상으로 2020년 1월 3일부터 1월 31일까지 약 4주간 설문조사를 실시하였다. 설문지는 보육기관에 직접 방문, 이메일을 통하여 배포 및 회수하였으며, 회수된 설문지 282부(94%) 중 불성실한 자료 13부를 제외한 최종 분석 자료는 총 269부(90%)이다. 연구대상자의 일반적인 배경은 다음 표 1과 같다.

표 1. 연구대상자의 일반적인 배경 (N = 269)

	구분	빈도	비율(%)
연령	20대	84	31.2
	30대	73	27.1
	40대	89	33.1
	50대 이상	23	8.6
최종학력	보육교사교육원	29	10.8
	2-3년제 대학졸	157	58.4
	4년제 대학교졸	68	25.3
	대학원 재학 이상	15	5.6

표 1. 계속

	구분	빈도	비율(%)
기관유형	국공립어린이집	50	18.6
	법인어린이집	35	13.0
	직장어린이집	28	10.4
	민간어린이집	113	42.0
	가정어린이집	43	16.0
경력	1년 미만	42	15.6
	1-3년 미만	79	29.4
	3-5년 미만	62	23.0
	5-10년 미만	57	21.2
	10년 이상	29	10.8
전체		269	100

## 2. 연구도구

### 1) 보육교사 프로틴 경력태도

보육교사의 프로틴 경력태도 측정 도구는 Briscore, Hall 그리고 Demuth(2006)가 개발하였고, 신수림(2012), 김병숙(2014)의 측정한 도구를 수정·보완해서 사용하였다. 이 척도는 총 14문항으로 구성되었다. 자기 주도성은 8문항으로 개인이 경력을 관리할 때 주도적인 역할을 하고자 하는 정도를 의미하며, 가치 지향성은 6문항으로 개인이 경력을 관리할 때 외적 가치나 기준과는 별개로 자신의 가치에 기반을 두는 태도를 의미한다. 프로틴 경력태도 측정도구는 각 문항 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert식의 5점 척도이다. 이 척도의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .92였으며, 보육교사의 프로틴 경력태도 측정 도구에 관한 내용 및 신뢰도는 표 2와 같다.

표 2. 보육교사의 프로틴 경력태도 측정 도구 (N = 269)

요인명	문항	문항의 수	신뢰도
자기 주도성	나는 기관에서 경력개발 기회가 주어지지 않더라도 내 스스로 경력개발 기회를 찾아왔다.	1~8	.89
	내 경력의 성공과 실패에 대한 책임은 나에게 있다.		
	나는 독립적이고 자기주도적인 경력을 쌓아왔다.		
	경력 경로를 선택하는 것은 내게 있어 중요한 가치이다.		
	내 경력은 내가 책임지고 관리한다.		
	나는 경력을 전환해야 할 경우 내 스스로의 결정을 따르는 편이다.		
	내 경력에 있어서 나 자신은 매우 중요하다.		
나는 필요에 의해 새로운 직업을 얻는 과정에서 남보다 나 자신에게 더 의지했다.			

표 2. 계속

요인명	문항	문항의 수	신뢰도
가치 지향성	<p>내 자신의 경력은 기관이 원하는 방향보다, 스스로의 가치에 더 우선 더 우선순위를 둔다.</p> <p>나는 경력을 평가할 때 임금이나 승진보다는 나의 고유한 가치를 더 추구한다.</p> <p>내 경력에서의 성공이란 다른 사람이 어떻게 생각하는지가 아니라 바로 내가 어떻게 느끼는지 이다.</p> <p>기관에서 나의 가치와 맞지 않는 요구를 해오면 나는 내 기준을 따를 것이다.</p> <p>나는 경력을 쌓아갈 때 기관이 옳다고 생각하는 방향보다 나의 심리적 성공이 더 중요하다.</p> <p>나는 기관이 요구하는 것에 동의할 수 없을 때 나의 가치에 의해 판단하고 행동한다.</p>	9~14	.90
전체		14	.92

### 2) 보육교사 무경계 경력태도

보육교사의 무경계 경력태도를 측정하기 위해 Briscoe와 Hall(2006)이 개발하였고, 이규형과 이영면(2015)이 번안한 척도 중 원용재(2016)가 측정한 도구 ‘조직이동 선호의식’에 해당하는 문항을 수정·보완해서 사용하였다. 조직이동 선호의식은 경력개발을 위해서 독립성과 이동성을 강조하여 경력을 이어가는 개념으로 총 5문항(역문항)으로 구성되었다. 각 문항 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert식의 5점 척도이며, 신뢰도 Cronbach’s α 계수는 .89이다. 보육교사의 무경계 경력태도 측정 도구에 관한 내용 및 신뢰도는 표 3과 같다.

표 3. 보육교사의 무경계 경력태도 측정 도구

(N = 269)

요인명	문항	문항의 수	신뢰도
무경계 경력 태도	<p>나는 한 곳의 어린이집에서 지속적으로 일할 수 있는 안정성을 선호한다.</p> <p>만일 내가 현재 어린이집에서 일할 수 없다면 나는 매우 큰 좌절감을 느낄 것이다.</p> <p>나는 독립적이고 자기주도적인 경력을 쌓아왔다.</p> <p>나는 다른 곳에서 고용기회를 찾기 보다는 익숙한 어린이집에 머무르는 것을 선호한다.</p> <p>내가 원하는 일을 할 수 있다면 나는 한 곳의 어린이집에서만 일할 의향이 있다.</p>	5	.89

### 3) 직무만족

보육교사의 직무만족 측정 도구는 Mobley, Jaret, Marsh 그리고 Lim(1994)이 개발하였고, 김시진과 김정원(2010) 연구에서 측정한 도구를 수정·보완해서 사용하였다. 직무만족 측정 도구는 총 4문항으로 자신의 일에 대한 긍정적인 감정상태를 의미하며, 이 척도의 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert식의 5점 척도로 구성되어 있으며 신뢰도 Cronbach’s α 계수

는 .92로 나타났다. 보육교사 직무만족 측정 도구에 관한 내용 및 신뢰도는 표 4와 같다.

표 4. 보육교사의 직무만족 측정 도구 (N = 269)

요인명	문항	문항의 수	신뢰도
직무 만족	현재 내가 맡은 업무는 나의 적성에 잘 맞는다.	4	.92
	현재 내가 하고 있는 업무는 우리 어린이집에서 중요하다.		
	열심히 노력하기만 하면 얼마든지 우리 어린이집에서 성공할 수 있다.		
	업무가 힘들거나 지연될 때 동료 간에 서로 잘 도와주는 편이다.		

#### 4) 경력몰입

보육교사의 경력몰입 측정 도구는 Blau(1985)가 개발하였고, 이기은(2000), 이경애와 이주연(2012), 이혜원(2011), 이신주(2019) 연구에서 측정된 도구를 사용하였다. 경력몰입 측정 도구는 총 6문항으로 개인이 자신의 직업에 대해 가지는 심리적 애착으로 직무를 지속적으로 수행하려는 확고한 심리적 상태를 의미한다(이혜원, 2011). 이 척도의 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert식의 5점 척도로 구성되어 있으며, 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .90으로 나타났다. 보육교사 경력몰입 측정 도구에 관한 내용 및 신뢰도는 표 5와 같다.

표 5. 보육교사의 경력몰입 측정 도구 (N = 269)

요인명	문항	문항의 수	신뢰도
경력 몰입	어린이집은 내가 제기한 불평이나 불만을 무시하지 않는다.	6	.90
	어린이집은 나의 의견에 대해 관심을 보인다.		
	어린이집의 내가 업무에 흥미를 느낄 수 있도록 배려해 준다.		
	어린이집은 나의 복리후생에 대해 정말로 관심을 보인다.		
	어린이집은 나의 목표와 가치관을 최대한 존중해 준다.		
	어린이집은 내가 업무상 또는 사적인 문제로 곤경에 처할 때 나에게 도움을 준다.		

### 3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

첫째, 연구대상의 일반적인 배경을 알아보기 위하여 빈도분석, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$  값을 산출하였으며, 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입의 하위요인별 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 구하였다.

둘째, 보육교사의 일반적 배경(연령, 기관유형, 학력, 경력)에 따라 직무만족과 경력몰입의 차이를 살펴보기 위하여 *t*-검증, *F* 검증, *Scheffé* 사후검증을 실시하였다.

셋째, 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입의 관계를 알아보기



위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 직무만족, 경력몰입의 상대적 영향력을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입의 기술통계 분석

보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입의 평균은 최소 3.84에서 최대 4.28, 표준편차는 최소 0.54에서 최대 0.72로 나타났다. 왜도의 절대 값 3이상, 첨도의 절대 값 10이상 이면 정상분포를 위반한 것으로 본다. 따라서 본 연구 분석 결과 측정 변인은 모두 정상분포를 나타냈으며, 본 연구 요인들의 기술통계 분석을 살펴본 결과 다음 표 6과 같다.

표 6. 기술통계 분석 (N = 269)

요인명	평균	표준편차	왜도	첨도
프로틴 경력태도	4.16	.63	-.62	.03
프로틴 경력태도				
자기주도성	4.28	.65	-.83	1.46
가치지향성	4.22	.68	-.58	-.56
무경계 경력태도	4.15	.72	-.70	.16
직무만족	3.84	.54	.12	-.23
경력몰입	4.02	.64	-.11	-.64

#### 2. 보육교사의 일반적인 배경에 따른 직무만족과 경력몰입의 차이

보육교사의 일반적 배경(연령, 기관유형, 학력, 경력)에 따른 직무만족과 경력몰입 차이를 살펴본 결과 다음 표 7과 같다.

표 7. 보육교사의 일반적인 배경에 따른 직무만족과 경력몰입의 차이 (N = 269)

구분		직무만족				경력몰입			
		평균	표준 편차	t/F	Scheffé	평균	표준 편차	t/F	Scheffé
연령	20대	3.54	.53	.76		3.54	.76	2.37	
	30대	3.93	.58						
	40대	4.12	.56						
	50대 이상	3.75	.52						
기관 유형	국공립어린이집	3.73	.43	.65		4.32	.71	1.33	
	법인어린이집	3.57	.52						
	직장어린이집	3.96	.57						
	민간어린이집	3.82	.55						
학력	가정어린이집	3.91	.41	3.24		3.75	.58	.34	
	보육교사교육원	3.12	.68						
	2-3년제 대학졸	3.29	.81						
	4년제 대학교졸	3.12	.74						
경력	대학원 재학 이상	3.33	.70	2.99 ***	a,b,c,d <e	4.25	.66	3.61 ***	a,b,c,d <e
	1년 미만(a)	3.59	.66						
	1-3년 미만(b)	3.64	.70						
	3-5년 미만(c)	3.91	.75						
	5-10년 미만(d)	4.12	.68						
	10년 이상(e)	4.19	.77						

\*\*\* $p < .001$ .

위 표 7을 살펴보면 보육교사의 일반적 배경 변인 중에서 연령, 기관유형, 학력은 직무만족에 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, 경력( $F = 2.99, p < .001$ )에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 보육교사의 일반적 배경 변인중에서 연령, 기관유형, 학력은 경력몰입에 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 경력( $F = 3.61, p < .001$ )에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이에 대한 Scheffé 사후검증 결과 보육교사의 경력이 높을수록 직무만족과 경력몰입이 높은 것으로 나타났다.

### 3. 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입과의 상관관계

보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입과의 상관관계를 분석한 결과는 표 8과 같다.

표 8. 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 경력몰입과의 상관관계 (N = 269)

변인명	프로틴 경력태도		무경계 경력태도	직무만족	경력몰입	프로틴 경력태도
	자기주도성	가치지향성				
프로틴 자기주도성	1					
경력태도 가치지향성	.78***	1				
무경계 경력태도	.65***	.72***	1			
직무만족	.61***	.56***	.50***	1		
경력몰입	.49***	.47***	.65***	.47***	1	
프로틴 경력태도	.93***	.81***	.89***	.64***	.52***	1

\*\*\* $p < .001$ .

위 표 8을 살펴보면 자기주도성은 프로틴 경력태도와( $r = .93, p < .001$ ) 가장 높은 정적 상관관계를 보여주었으며, 다음으로 가치지향성( $r = .78, p < .001$ )과 정적 상관관계가 나타났다. 가치 지향성은 프로틴 경력태도( $r = .81, p < .001$ )와 정적상관을, 무경계 경력태도( $r = .72, p < .001$ )과 정적 상관관계가 나타났다. 무경계 경력태도는 프로틴 경력태도와( $r = .89, p < .001$ ), 직무만족은 프로틴 경력태도와( $r = .64, p < .001$ ), 경력몰입은 프로틴 경력태도와( $r = .52, p < .001$ ) 정적 상관관계가 나타났다. 따라서 위 요인들은 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있었다.

#### 4. 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도가 직무만족에 미치는 영향

보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 보육교사 일반적 배경 변인(연령, 기관유형, 학력, 경력) 중 차이 검증 결과 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 경력 변인만을 통제 변인으로 설정하고 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음 표 9와 같다.

표 9. 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도가 직무만족에 미치는 영향 (N = 269)

변인	모형1			모형2			모형3		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
상수			38.91***			31.65***			25.21***
경력	.13	.16***	2.13***	.14	.18***	1.08***	.16	.19***	.64***
프로틴 경력태도									
자기주도성				.23	.26***	4.72***	.25	.27***	3.81***
가치지향성				.20	.23***	3.58***	.21	.25***	3.07***
무경계 경력태도							.18	.21***	2.08***
F		13.23***			27.11***			30.32***	
R <sup>2</sup>		.14			.49			.68	
adj R <sup>2</sup>		.12			.47			.66	

\*\*\* $p < .001$ .

위 표 9를 살펴보면 모형 1은 보육교사의 일반적인 배경 변인(경력)을 통제 변인으로 설정한 결과 보육교사 경력이 직무만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta = .16, p < .001$ ), 설명력은 12%( $F = 13.23, p < .001$ )로 확인되었다. 모형 2는 프로틴 경력태도(자기주도성, 가치향성)를 추가적으로 투입한 결과, 프로틴 경력태도의 자기주도성( $\beta = .26, p < .001$ )과 가치지향성( $\beta = .23, p < .001$ )은 직무만족에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 설명력은 35%( $F = 27.11, p < .001$ )가 증가되었다. 모형 3은 무경계 경력태도를 추가적으로 투입한 결과( $\beta = .21, p < .001$ ) 직무만족에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 설명력은 19%( $F = 30.32, p < .001$ )가 증가되었다. 다중공선성 통계에서는 VIF 수치가 1.75-3.97, Drubin-Watson의 수치는 1.94로 나타났다. 공차 한계값은 0.1 보다 높고, VIF 수치도 10 이하로 검증되어 요인들 간 잔차 및 다중공선성의 문제는 존재하지 않는 것으로 파악되었다.

### 5. 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도가 경력몰입에 미치는 영향

보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 경력몰입에 미치는 영향을 분석하기 위하여 보육교사 일반적 배경 변인(연령, 기관유형, 학력, 경력) 중 차이 검증 결과 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 경력 변인만을 통제 변인으로 설정하고 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 다음 표 10과 같다.

표 10. 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도가 경력몰입에 미치는 영향 (N = 269)

변인	모형1			모형2			모형3		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
상수			27.91***			9.69***			2.21***
경력	.11	.15***	2.03***	.15	.18***	1.94***	.19	.21***	1.22***
프로틴경력태도									
자기주도성				.31	.34***	3.64***	.32	.36***	2.72***
가치지향성				.26	.29***	2.97***	.31	.33***	2.42***
무경계 경력태도							.36	.39***	2.09***
F		16.57***			27.42***			21.89***	
R <sup>2</sup>		.11			.31			.67	
adj R <sup>2</sup>		.08			.29			.64	

\*\*\*p < .001

위 표 10을 살펴보면 모형 1은 보육교사의 일반적인 배경 변인(경력)을 통제 변인으로 설정한 결과 보육교사 경력이 경력몰입에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta = .15, p < .001$ ), 설명력은 8%( $F = 16.57, p < .001$ )로 확인되었다. 모형 2는 프로틴 경력태도(자기주도성, 가치향성)를 추가적으로 투입한 결과, 보육교사 프로틴 경력태도의 자기주도성( $\beta = .34, p < .001$ )과 가치지향성( $\beta = .29, p < .001$ )은 경력몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 설명

력은 21% ( $F = 27.42, p < .001$ )가 증가되었다. 모형 3은 무경계 경력태도를 추가적으로 투입한 결과 ( $\beta = .39, p < .001$ ) 경력몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 설명력은 35% ( $F = 21.89, p < .001$ )가 증가되었다. 다중공선성 통계에서는 VIF 수치가 1.75-3.97, Drubin-Watson의 수치는 1.94로 나타났다. 공차 한계값은 0.1 보다 높고, VIF 수치도 10 이하로 검증되어 요인들 간 잔차 및 다중공선성의 문제는 존재하지 않는 것으로 파악되었다.

## IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향이 어떠한지 살펴보고자 하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도, 직무만족, 경력몰입과의 관계를 살펴본 결과 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 연구결과 보육교사가 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도를 높게 지각할수록 직무만족과 경력몰입이 향상된다는 것을 알 수 있었다. 본 연구 결과는 개인이 경력에 관한 생애주도적인 목표를 세우고 자기 주도적으로 경력을 관리할수록 직무에 대한 만족과 경력몰입이 높아진다는 선행연구(고종식, 2014; 장은주, 2002; 신수람, 정진철, 2014)를 지지하고 있다. 현대사회는 평생직장이라는 개념이 약화되면서 변화하는 교육환경에 대한 경력의 중요성이 점차 부각되고 있다. 보육교사직은 지식과 기술이 요구되는 전문 직종으로 직무에 대한 애착, 경력에 대한 만족, 개인의 가치가 인정된다면 이직률이 높은 보육교사 경력 성공에 중요한 의미를 가질 수 있다. 그리고 보육교사는 개인의 정체성과 주체성을 발견하게 되고, 경력에 대한 심리적 성공을 느낄 수 있다. 이러한 경력 성공은 개인의 경력 경험이 긍정적인 산출물로 표출하게 되어(이재봉, 진성미, 2011), 직위나 연봉과 같은 객관적인 경력 성공과는 달리 자신의 경력 성공에 심리적인 만족을 나타나게 된다. 현대사회에서 교육환경은 계속 변화되고 있고 양질의 보육서비스를 위해 보육교사 인적자원 관리에 관심을 가져야 한다. 보육기관에서는 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도 개발을 위해 교육과 학습을 지원하여 보육교사가 스스로 경력관리를 할 수 있도록 지지해주어야 하며, 직무역량 향상을 위한 근무환경이 제공되어야 할 것이다.

둘째, 보육교사 일반적 배경 변인(연령, 기관유형, 학력, 경력) 중 차이 검증 결과 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 보육교사 경력 변인만을 통제 변인으로 설정하였다. 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 보육교사 프로틴 경력태도의 자기주도성과 가치지향성과 무경계 경력태도가 높을수록 직무만족이 향상된다는 것을 알 수 있었다. 이는 보육교사의 경력이 높을수록 직무만족이 높다는 선행연구(김시연, 2014; 정우석, 오재연, 2020)와 일치하며, 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 높을수록 직무만족이 높다는 선행연구(김시진, 김정원, 2010)와 같은 결과이다. 프로틴 경력태도를 소유한 교사는 개인적 성장 욕구나 학습의 기회가 제한될 경우 자신의 가치에 따라 적극적으로 이직을 선택하거나 다른 직장으로의 이동에 주도적인 의지를 가질 것이라는 사실을 알 수 있었다. 이와 같은 연구결과

보육교사가 하나의 보육기관에 예속되지 않고 다수의 기관에서 경력목표를 적극적으로 추구하기 위해 무경계 경력태도를 경력개발 전략으로 활용하고 있다는 것을 의미한다. 이것은 조직경계를 초월하여 이동하는 무경계 경력 태도의 대표적인 심리적 이동성을 내포하고 있다(Briscoe & Hall, 2006; 이규형, 이영면, 2015). 보육교사가 성장이나 성취에 대한 욕구가 강하다는 것은 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도 모두 객관적 경력성공 보다는 자유와 성장에 기반을 둔 주관적 경력성공과 높은 상관을 보인다는 점과 관련이 있다(Forret, Sullivan, & Mainiero, 2010). 무경계 경력태도를 갖춘 보육교사가 자신의 직무나 기관에서의 활동에 자율성이 제한된다면 자신의 경력목표와 가치에 부합되는 조직으로 경력을 변경하고자 할 것이다. 보육교사의 높은 이직률은 무경계 경력태도의 심리적 이동성과 연관이 있으며, 자율성은 심리적 이동성 외에도 프로틴 경력태도와도 관련이 있다(Deci & Ryan, 2000). 교사의 경력이 낮을수록 직무만족도 내적요인에 더 긍정적인 영향을 미치기 때문에(정우석, 오재연, 2020), 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도를 소유하고 있는 보육교사에게는 직무의 자율성이 뒷받침되어야 할 것이다. 또한, 보육교사의 직무만족을 위하여 도전적인 직무 및 경력개발과 관련된 인적 네트워크 관계, 공식적인 교육과 훈련, 미래에 대한 정보(Hall, 2004) 등 자신의 내부가치에 집중할 수 있도록 활발하게 교류되어야 할 것이다.

셋째, 보육교사 일반적 배경 변인(연령, 기관유형, 학력, 경력) 중 차이 검증 결과 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 보육교사 경력 변인만을 통제 변인으로 설정하였다. 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 경력몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 보육교사 프로틴 경력태도의 자기주도성과 가치지향성과 무경계 경력태도가 높을수록 경력몰입이 향상된다는 것을 알 수 있었다. 이러한 연구결과는 선행연구(박혜영, 2015; 김영찬, 2015; 양효욱, 2016)와 일치한다. 오늘날 경력태도는 개인이나 조직 모두 매우 중요한 요소이다. 특히 변화되는 교육환경에 따라 보육교사의 경력태도도 앞으로 계속 변화할 것이다. 프로틴 경력태도를 가진 사람은 자신의 삶에 대한 자기인식 수준이 높아 스스로 역량 개발을 위해 지속적으로 노력하며(Hall, 1996), 개인의 목표 달성을 위해 이동성, 유연성, 내적 만족을 더 중요하게 생각한다(Briscoe & Hall, 2006). 무경계 경력태도를 가진 사람은 자신의 경력개발과 유지를 위해 보다 자유롭게 조직을 선택할 수 있다(Arthur & Rousseau, 1996). 연구결과 보육교사가 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 높을수록 경력몰입이 향상된다는 것은 자신의 경력개발을 위해 스스로 경력에 대한 목표를 세우고 기존의 속해 있는 기관의 경계를 넘어서 다른 기관에서 경력의 기회를 획득하여 개인의 경력 목표를 추구한다는 것을 의미한다. 즉, 보육교사가 하나의 기관에서 평생직장을 보장받기 어렵기 때문에 자신의 경력몰입에 책임을 가지고 전문성과 업무능력을 개발함으로써 스스로 경력경로를 위해 힘쓰고 있다는 것이다. 경력에 몰입할 수 있다는 것은 개인의 경력을 개발하고 발전시키는 과정에서 의미있는 개념이 될 수 있으며, 조직의 입장에서도 최적 수준의 이직률을 유지할 수 있다(천선미, 2020). 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도는 보육교사의 경력몰입과 효율적인 인적자원 관리 차원에 중요한 시사점을 제공하고 있다. 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도를 갖춘 개인은 자신의 정체성과 주체성을 확립하고 발전하기 위해서 경력에 대한 심리적 성공을 느끼는 것이 필요하다(박수성, 2007). 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 높은 보육교사는 현

기관에서의 경력 성공에 대한 기대치가 높다. 따라서 기관의 근무환경을 개선하고 도전적인 업무분담과 더불어 보육교사가 조직에서 자신이 중요한 존재로 인식되고 있다는 심리적 성공을 경험하도록 세밀한 관심을 가져야 할 것이다.

넷째, 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도가 직무만족, 경력몰입에 미치는 상대적 영향력을 살펴본 결과 직무만족은 보육교사의 프로틴 경력태도에 대한 지각이 높을수록, 경력몰입은 보육교사의 무경계 경력태도에 대한 지각이 높을수록 더 큰 영향력으로 작용됨을 알 수 있었다. 특히, 프로틴 경력태도의 자기주도성이 높은 보육교사가 직무만족을 더 높게 지각하는 것을 알 수 있으며, 보육교사의 무경계 경력태도가 높을수록 경력몰입이 더 높게 지향된다는 것을 알 수 있었다. 보육교사 자기 주도적 프로틴 경력태도가 직무만족에 더 큰 영향을 미친다는 것은 보육교사가 현 직장을 만족해 지속적으로 근무를 하고자 하는 욕구에서 비롯된다. 특히 보육교사에 대한 심리적 지지는 자신의 직업이 가치롭다는 인식을 주기 때문에 직업만족에 매우 중요한 자극원이 될 수 있다(이선경, 1991). 그러나 심리적 계약관계로 묶여있는 보육교사가 보육기관이 그 기능을 제대로 수행하지 못해 심리적 계약 위반을 했다는 것을 인식하게 된다면, 조직으로부터 기대한 것을 충분히 보상받지 못했다고 생각하게 되어 이직을 하게 된다(박 윤, 문상호, 2014; 최미란, 이세은, 이선임, 장경은, 2016). 직무만족은 보육교사가 기관에 계속해서 근무할 수 있는 예측요인으로 작용하여 직무에 대한 헌신을 결정하게 된다. 이러한 태도는 보육교사의 이직을 줄일 수 있고, 동료 간의 협조관계를 조장하게 되어 직무만족이 향상되며, 보육서비스 결과에 질적으로 영향을 미치게 된다(양인자, 2009). 보육교사의 자기 주도적 프로틴 경력태도는 내적 동기에서 발생하는 원인으로 작용되기 때문에 자신의 직무에 재미와 흥미를 느낄 수 있도록 개인의 역량과 적성에 알맞은 직무를 부여하는 것이 중요하다. 보육교사는 직무를 수행하는 과정에서 새로운 동기부여가 될 수 있도록 다양한 사람들과의 네트워킹을 통한 정보를 얻고, 경험을 많이 접하는 것이 자신의 경력 성장에 도움이 될 수 있음을 인식하고 수용하는 자세가 필요하다. 보육교사의 직무만족은 교사직 지속의 사기를 결정하고, 교사의 사기는 결국 영유아들에게 전달되어 학습 성과에 영향을 미치게 된다(정효정, 2002). 따라서 보육교사의 직무만족은 개인이나 조직을 위해 중요한 영향력으로 작용하여 교육의 질을 향상시키는 요인이 될 수 있기에 보육교사의 자기주도적 프로틴 경력태도에 대한 관심을 가져야 할 것이다.

또한, 무경계 경력태도가 높은 보육교사는 직무수행 과정에서 자기주도적인 경력태도로 경력에 몰입한다는 것을 알 수 있었다. 보육기관의 질적 향상을 위해서는 보육교사 이직률을 낮추고, 교직에 대한 사명감을 가져 경력에 몰입할 수 있는 환경 마련이 중요하다. 교사가 경력이 높을수록 교육에 대한 지식과 기술의 인지적 측면과 개인의 태도, 가치관, 신념과 같은 내적 측면을 발달시킬 수 있다(오윤란, 문혁준, 2018). 특히 교사가 경력을 쌓아갈수록 전문적인 교육신념과 함께 자신의 능력을 지속적으로 강화할 수 있어야 한다(조부경, 1994). 전문적인 지식과 기술이 요구되는 보육교사직은 자신의 경력에 대한 만족과 가치가 인정되면 경력몰입 향상에 중요한 의미를 가질 수 있다. 보육교사의 심리적 만족감과 자아실현은 보육교사직을 선택하는 배경이 된다(이완희, 2004). 이러한 관점에서 보육교사 무경계 경력태도는 한 기관에서의 경력에 한정하지 않고 자신의 경력몰입을 위하여 다른 기관으로 이동하면서도 그 경험을 쌓아간다. 보육교사의

무경계 경력태도는 조직의 경계를 넘어 경력을 유지하고자 하는 일반적인 태도로 경력을 지속적으로 개발해 나가겠다는 의지에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 이는 보육교사가 현 기관에 잘 적응하고 직무를 수행한다 하더라도 정작 개인의 현재 신념과 경력에 대한 가치와 보람을 느끼지 못한다면 자칫 현 조직에서 이직할 수도 있다는 것이다. 그러나 자신의 일에 대한 사명감과 흥미를 느끼는 내적동기가 부여된다면 장기근속을 위한 경력몰입이 가능하다(이수민, 2010). 무경계 경력태도가 높은 보육교사가 경력에 몰입할 수 있도록 컨설팅 장학, 멘토링 등 인적 네트워크 지원을 통하여 내재적 동기부여를 제공하고, 보육교사 경력갱신을 위한 방법과 전략을 위하여 자신의 목표와 가치를 인식하고 성장할 수 있도록 지원해야 할 것이다.

본 연구는 보육교사를 대상으로 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향을 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도로 접근하고 그 관계를 살펴보았다. 연구결과 선행연구(고종식, 2014; 김선경, 2014; 김선영, 2012)와 일치하나 천선미(2020) 연구와는 다른 결과가 나타났다. 선행연구(천선미, 2020)는 호텔직원을 연구대상으로 전공, 비전공자 모두 조사한 연구결과이나 본 연구는 보육교사 자격을 갖춘 전문직의 보육교사를 대상으로 연구를 수행하였기에 선행연구와 다른 결과가 나타났다. 본 연구결과 보육교사의 프로틴 경력태도와 무경계 경력태도는 직무만족과 경력몰입에 영향을 미치는 요인이었기 때문에 교사 발달단계에 적합한 경력몰입 프로그램과 직무만족 증진을 위한 내적 요인환경 지원체계를 마련해야 할 것이다. 보육교사 개인의 자발성과 주체성을 북돋고, 네트워크 구축을 통한 다양한 지원과 전문자격에 대한 보상제도 등을 확대하는 것이 직무만족과 경력몰입에 실질적으로 효과가 있음을 시사한다. 따라서 보육교사가 성장할 수 있고, 역량이 향상될 수 있도록 보육교사 직무특성에 적합한 경력경로를 구축하고, 학습공동체와 같은 경력학습문화를 조성하는 등의 경력개발 기회가 제공되어야 할 것이다. 본 연구결과는 보육교사 경력에 따른 직무만족 향상을 위한 프로그램 개발의 기초자료로 활용되며, 보육교사 개인과 조직의 성장을 도모할 수 있는 실증적인 결과가 도출될 수 있기를 기대한다.

본 연구에 대한 한계와 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구대상은 부산광역시와 대구광역시 현직 보육교사로 제한하였기 때문에 연구결과 일반화 기능에 대한 검토가 필요하다. 후속연구에서는 지역을 고려하고 일반화할 수 있도록 해야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 연구대상의 연구비율이 맞지 않아 기관유형별에 따라 직무만족과 경력몰입에 대한 비교 연구에 한계가 있었다. 추후연구에서는 연구대상을 보육교사, 유치원교사로 확대하여 일반적인 배경 변인에 따른 관계를 고찰해 보고, 구조적 영향 관계분석도 고려해 볼 필요가 있다.

셋째, 보육교사의 경력몰입에 대한 변인들이 구체적으로 어떤 의미를 주는지 심층 면담이나 관찰을 통해 원인을 파악해 볼 필요가 있다.



## 참고문헌

- 고종식 (2014). 프로틴 경력태도가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **경영교육연구**, 29(2), 86-108.
- 김경호 (2013). 보육교사의 직무만족이 이직의사에 미치는 영향: 정서적 고갈과 조직몰입의 매개 효과. **보건사회학연구**, 33(2), 326-365.
- 김미경, 문재승 (2018). 국내 학술지의 경력성공 연구동향과 연구방향 제언. **인적자원개발연구**, 21(4), 221-261.
- 김병숙 (2012). 가정어린이집 특별활동 실태 및 원장의 인식. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김선경 (2014). 직업상담사의 프로틴 경력태도가 고용가능성과 경력몰입에 미치는 영향: 자기 효능감의 매개효과. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 김선영 (2012). 직업 상담분야 종사자의 프로틴 경력태도가 직무몰입에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김시연 (2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조 분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김시진, 김정원 (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.
- 김영은 (2012). 보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(6), 57-76.
- 김영정, 박성준 (2016). 서울시 어린이집 보조교사 근로실태 및 개선방안 연구. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서(2016-12). 서울: 서울시여성가족재단. [http://www.genderlibrary.or.kr/search/detail/CATTOT00000028685?mainLink=/search/tot&briefLink=/search/tot/result?q=%EA%B7%BC%EB%A1%9C\\_A\\_st=FRNT\\_A\\_si=4](http://www.genderlibrary.or.kr/search/detail/CATTOT00000028685?mainLink=/search/tot&briefLink=/search/tot/result?q=%EA%B7%BC%EB%A1%9C_A_st=FRNT_A_si=4)에서 2020년 05월11일 인출
- 김영찬 (2015). 프로틴 경력태도와 조직성파에서 경력장애 및 경력몰입의 영향에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은상 (2002). 조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 15(1), 41-63.
- 김정은, 홍아정 (2012). 호텔 종업원의 프로틴 경력태도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. **역량개발학습연구**, 7(1), 67-91.
- 나상현 (2004). 보육시설 교사의 직무만족 연구-전라북도 보육교사를 중심으로-. 한일장신대학교교기독교사회복지대학원 석사학위논문.
- 마상욱 (2012). 청소년 역량 증진을 위한 자기주도학습 프로그램 개발 연구. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 박수성 (2007). 호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 박윤, 문상호 (2014). 인지 및 정서차원의 심리적 계약위반이 이직의도와 조직현신에 미치는 영

- 향: 직장 가족주의 역할을 중심으로. **한국행정학보**, 48(1), 107-131.
- 박진희 (2013). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박혜영 (2015). 항공사 객실승무원의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향-경력몰입의 매개효과를 중심으로-. **한국항공경영학회지**, 13(1), 3-23.
- 보건복지부 (2019). **전국보육실태조사**. 서울: 보건복지부.
- 신수림 (2012). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리 행동의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 신수림, 정진철 (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 46(2), 183-213.
- 심경희, 부성숙 (2013). 보육교사의 정서지능이 경력몰입 및 조직몰입에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 13(12), 540-549. doi:10.5392/jkca.2013. 13.12.540.
- 심철현, 이규태 (2013). 호텔직원의 일-생활균형이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향. **관광연구**, 28(3), 307-325.
- 양인자 (2009). 보육교사 근무환경과 직무만족에 관한 연구: 강원도 원주시를 중심으로. 상지대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문.
- 양효욱 (2010). 무경계 경력태도가 경력성공에 미치는 영향-네트워킹 행동의 매개효과와 주도적 성격의 조절효과를 중심으로-. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 오미옥, 신원식 (2010). 보육교사의 직무에 대한 인식유형. **한국보육지원학회지**, 63(3), 85-102.
- 오운란, 문혁준 (2002). 유치원 경력교사가 지각한 원장의 변혁적 리더십, 교사의 전문성 인식, 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 22(1), 33-55.
- 옥장흠 (2009). 교사의 직무 스트레스 직무요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국교원교육연구**, 29(2), 175-200.
- 원용재 (2016). 조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향에서 고용불안의 매개효과: 무경계 경력태도의 조절효과를 중심으로. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤혜미, 노필순 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동복지학**, 43, 157-184.
- 이경애, 이주연 (2012). 시설장의 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. **한국아동복지학**, 38, 187-210.
- 이규형, 이영면 (2015). 경력개발 전략으로서 무경계 경력태도와 직장이동의 관계에 대한 탐색적 연구. **인적자원연구**, 22(2), 147-169. doi:10.14396/jhrmr.2015.22.2.147
- 이기은 (2000). 경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 이선경 (1991). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이수민 (2010). 보육교사 장기근속에 대한 시설장의 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이순희, 정지현 (2017). 무상보육정책 담론의 이념적 딜레마-프레임 분석을 중심으로-. **유아교육연구**, 37(4), 557-584. doi:10.18023/kjece.2017.37.4.023
- 이신주 (2019). 어린이집 원장 다면적 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 19(9), 373-396. doi:10.22251/jlcci.2019.19.9.373
- 이완희 (2004). 영아반 초임교사의 정체성 형성과정. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은화 (1997). 학교조직의 관료화 역기능 수준과 교사의 직무 스트레스와의 관계. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정일, 정수진 (2020). 무경계 경력태도가 조직몰입에 미치는 영향: 네트워킹 행동의 매개효과와 조직신뢰의 조절효과. **경영교육연구**, 35(1), 201-225.
- 이정호 (2011). 세대별 프로틴 경력 태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 이재봉 (2012). 군 간부의 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공 및 조직효과성에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재봉, 진성미 (2011). 군 장교의 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향. **산업교육연구**, 22, 89-112.
- 이재정, 정면숙 (2018). 경력성공에 대한 최근 연구동향 분석. **인구사회학**21, 9(5), 337-349. doi:10.22143/hss21.9.5.25
- 이재현 (2013). 사회복지사의 주관적 경력성공과 경력몰입에 관한 연구-다층모형을 통한 분석-. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지영, 이희수, 임경수 (2016). 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구. **Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education**, 19(3), 1-29.
- 이혜원 (2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육행정연구**, 15(2), 109-126.
- 이혜원 (2012). 보육교사의 경력몰입과 조직몰입의 관계유형이 자아효능감, 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육·보육행정연구**, 16(2), 224-242.
- 장은주 (2002). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 정우석, 오재연 (2020). 유아교육기관 내 코칭리더십과 조직문화가 교사의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 25(1). doi:161-189.10.20437/koaece25-1-07
- 정효정 (2002). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직 변인에 관한 연구: 정부지원 시설과 민간시설의 비교분석. 이화여자대학교 대학원. 박사학위논문.
- 정효정 (2003). 보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석. **한국영유아보육학**, 33, 273-305.
- 조남예, 문재우 (2018). 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 생태체계요인에 관한 연구. **유아교육·보육복지연구**, 22(3), 67-89.

- 조부경 (1994). 유치원 교사의 교직전문성 인식과 관심사와의 관계에 관한 연구. **한국교원대학교 교수논총**, 10(2), 131-161.
- 조형래, 박용호 (2017). 대학생의 진로성숙도가 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 17(9), 212-224. doi:10.5392/kca.2017.17.09.212
- 천보영, 이희수, 박성민 (2012). 조직과 개인특성이 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향. **HRD연구**, 14(2), 47-48. doi:10.18211/kjhrdq.2012.14.2.003
- 천선미 (2020). 호텔직원의 프로틴 경력태도가 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향-전공·비전공의 비교분석-. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 최명옥, 유태용 (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 18(1), 139-162.
- 최미란, 이세은, 이선임, 장경은 (2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 99, 35-59.
- 한유진, 최인숙, 이대균 (2015). 한 어린이집에서 10년 이상 장기근속한 보육교사들의 이야기. **어린이문학교육연구**, 16(2), 563-591.
- 홍민경 (2011). 프로틴 경력태도가 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향: 경력지향성을 매개. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 황애영, 탁진국 (2011). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향을 매개변인으로. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 24(2), 409-428.
- 황형서 (2013). 프로틴 경력태도가 주관적 경력성공에 미치는 영향에서 일-삶의 균형의 매개효과: 영업직 종사자를 대상으로. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- Arther, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.
- Blau, G. L. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. doi:10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. doi:10.1207/s15327965pli1104\_01
- DeFillippi, R. J., & Arther, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Vocational Behaviour*, 15, 307-324. doi:10.1002/job.4030150403
- Forret, M. L., Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2010). Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational*

- Behavior*, 31(5), 647-666. doi:10.1002/job.703
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21<sup>st</sup> century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. doi:10.5465/ame.1996.3145315
- Hall, D. T. & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. doi:10.1016/s0090-2616(98)90012-2
- Hall, D. T. (2004). The protean career :A quarter century journey. *Journal of Vocational Behaviour*, 65(1), 1-13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Mobley, G. M., C. Jaret, K, Marsh, & Lim, Y. Y. (1994). Mentoring job satisfaction, gender and legal profession, *Sex Roles*, 31, 79-98.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484. doi:10.1016/s0149-2063(99)00009-4

논문투고: 20.06.15  
수정원고접수: 20.07.21  
최종게재결정: 20.08.14