

## 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과

The Effect of Child Care Teachers' Positive Psychological Capital on Organizational Commitment: Mediating Effect of Job Stress

문정희<sup>1</sup> 김윤희<sup>2</sup> 송승민<sup>3</sup> 김혜수<sup>4</sup>

Jung Hee Moon<sup>1</sup> Youn Hee Kim<sup>2</sup> Seung-Min Song<sup>3</sup> Hye Soo Kim<sup>4</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study is to reduce job stress among child care teachers and enhance the quality of child care by examining the mediating effect of job stress in the relationship between positive psychological capital and the organizational commitment of child care teachers.

**Methods:** The subjects of this study were 560 childcare teachers in Gyeonggi-do, and 465 questionnaires were ultimately analyzed. Descriptive statistics, correlation analysis, multiple regression analysis, and structural equation model were analyzed using SPSS 23.0 and AMOS 23.0.

**Results:** As a result of the study, first, positive psychological capital of childcare teachers showed a positive correlation with organizational commitment. Additionally, both positive psychological capital and organizational commitment showed a negative correlation with job stress. Second, the direct effect of childcare teachers' positive psychological capital affecting organizational commitment was significant, and the direct effect of job stress affecting organizational commitment was also significant. It was found that positive psychological capital of childcare teachers significantly influenced organizational commitment through job stress.

**Conclusion/Implications:** Therefore, providing an educational program to help childcare teachers enhance their positive psychological capital and foster commitment to the organization can significantly contribute to the improvement of childcare quality.

**Key words** positive psychological capital, organizational commitment, job stress, child care teachers

#### 1 제1저자

수원대학교 대학원  
아동가족복지학과 박사

#### 2 교신저자

수원대학교 교육대학원 부교수  
(e-mail: unikim@suwon.ac.kr)

#### 3 공동저자

수원대학교 아동가족복지학과  
교수

#### 4 공동저자

수원대학교 교육대학원 조교수

## I. 서론

보육의 질을 결정하는 요인은 크게 교사 대 영유아의 비율, 공간·집단의 크기, 보육교직원의 근무여건 등의 구조적인 질과 교사와 영유아와의 상호작용, 교수효능감, 교사의 민감성, 기관 내

인적자원들 간의 의사결정과정 등의 과정적인 질로 나누어진다(김은설, 2020; OECD, 2019). 이 두 요인은 보육의 질을 결정하는데 상호순환적으로 영향을 주고 있으나 과정적인 질이 구조적인 질보다 질적인 차이를 가져오는 주요 요인으로 밝혀짐에 따라(정선아 등, 2023; Fukkink & Lont, 2007) 과정적 질의 향상에 관심이 높아지고 있다(최윤경, 2017).

특히 영유아들에게 실제적이고 직접적인 영향을 주는 보육교사의 역할수행이 중요해짐에 따라(김희정, 2019), 보육교사의 관리가 중요하게 고려되고 있다(강영철, 이철주, 2020). 보육 업무의 특성상 보육교사의 잦은 교체는 영유아와 불안정한 관계를 형성하게 되므로(최미란 등, 2016), 보육교사가 지속적인 근무를 통해 안정적인 직무수행을 하는 것은 보육의 질을 높이는 데 중요한 요인이다(박선미, 등, 2021; Reyes, 1992).

이에 교사의 지속적 근무와 관련된 정책들이 추진되어 왔는데 2016년부터 장기근속수당을 도입한 이후(보건복지부, 2016) 현재까지 광주시, 안성시 등 각 시군구에서는 장기근속수당을 늘림으로써 행정적인 지원책을 마련하고 있다. 또 2019년 개정된 평가제 지표에 ‘2년 이상 근속한 교사가 50%인가’라는 항목을 포함시켜(보건복지부, 2019) 보육교사들의 근무 지속의 중요성을 강조하였다. 보육교사가 한 기관에 지속적으로 근무하게 되면 직무에 몰입하게 되어, 영유아의 발달에 긍정적 영향을 미치고 질 높은 보육을 할 수 있게 된다(문새은, 김효진, 2022). 이렇듯 조직원이 자신이 속한 조직에 대해 지속적으로 근무하며 직무에 몰입하는 것을 조직몰입이라고 한다.

조직몰입이란 개인이 시간과 노력을 바쳐 열정적인 의지로 업무에 몰입하고(Kanter, 1968) 조직에 충성·헌신하는 마음과 구성원으로 남고자 하는 강한 의지를 갖는 것을 의미한다(Buchanan, 1974). 조직몰입을 잘하는 사람은 조직과 자신의 가치와 목표를 동일시하여 조직을 위해 헌신과 노력을 하며 한 조직에 오랫동안 재직하는 특성을 지닌다(문정희, 2015; 박태준, 2016). 보육기관에서 조직몰입은 직무만족도를 높여 구성원들 간에 긍정적인 분위기를 형성하여(이예송, 2014) 힘든 업무를 극복하고 이직 의도를 낮게 한다(권정해, 김판희, 2015; 전갑선, 2011). 이러한 결과는 다른 직업들을 대상으로 한 국외연구에서도 유사하게 보고되고 있다(Avey et al., 2008; Luthans et al., 2006). 이렇듯 조직몰입은 조직이 추구하는 신념이나 가치를 함께 지향하고 지속적으로 근무하고자 하는 마음을 갖게 하여 보육의 질 향상에 중요한 역할을 하며(정소라, 이경님, 2016; 홍부연, 2021) 보육의 질 저하를 감소시키는 요인임을 알 수 있다(서지영, 서영숙, 2002; 이종각, 문수백, 2011). 그러므로 보육교사의 조직몰입에 미치는 선행요인에 대한 연구를 통해 어린이집에 몰입할 수 있도록 다각도로 연구할 필요성이 크다.

조직몰입의 하위요소는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 나눌 수 있다(Allen & Meyer, 1990). 먼저 정서적 몰입은 소속감이나 애착 등 긍정적인 정서를 바탕으로 조직에 대해 헌신하며 몰입하는 것이다(김지현, 2017; Meyer & Allen, 1991). 반면, 지속적 몰입은 자신의 개인적인 이익이나 경제적 가치를 계산하여 조직에 남으려는 것으로 자신이 투입한 시간·노력·성실성에 따른 비용과 떠나게 되어 잃게 될 비용을 계산하여 자신에게 이익이 되는 경우 조직에 남는 것을 뜻한다(Mowday et al., 1982). 규범적 몰입은 조직이 개인에게 주는 이익보다 조직의 가치관이나 목표를 우선시하며, 조직의 성취를 위해 조직에 남고자 하는 의무감·사명감을 가지고 몰입하게 되는 것을 의미한다(유은실, 2022; 정숙희, 김익균, 2020).

지금까지 보육교사의 조직몰입과 관련된 연구는 교사 개인적인 요인과 외적인 요인들과 관련되어 이루어지고 있다(문새은, 김효진, 2022). 먼저 개인적인 요인으로는 개인이 가지고 있는 심리적인 특성에 대한 연구들이 주로 연구되고 있으며(강혜신, 2019; 김옥경, 2019; 이은혜, 안지령, 2018; 김혜연, 남승규, 2018; 노진형 등, 2019; 문새은, 김효진, 2022; 정숙희, 김익균, 2020), 외적 요인으로는 직무와 관련된 요인(권정해, 김판희, 2015; 김영숙, 정명선, 2014; 김의석, 김성원, 2013; 김하은, 2019; 김현경, 2018; 문지혜, 김수향, 2015; 손민주, 2018; 원영미, 2015; 조완신, 2023)에 대한 연구가 이루어져 왔다.

최근 들어 조직몰입과 관련하여 보육교사의 개인적 요인 중 긍정적인 심리가 개인뿐 아니라 집단성과에 도움을 주는 요인으로 주목받고 있다(문새은, 김효진, 2022; 정숙희, 김익균, 2020; Cole, et al., 2009; Luthans et al., 2004). 긍정심리자본은 기존 심리학에서 인간의 부정적인 측면에 대한 연구가 주로 이루어짐에 따라 인간의 긍정적인 측면을 연구하려는 긍정심리학의 영향으로 등장한 개념이다(양기영, 2022). 즉 인간이 가지고 있는 긍정적인 측면을 강조하여 조직에 영향을 주는 심리적 상태로서(Luthans et al., 2004) 개인이 조직에 대한 긍정적인 마음을 높이고 부정적인 마음을 낮추는 역할을 한다 (박권홍, 2012; Compton, 2005). 즉 긍정심리자본은 개인이 자신의 발전을 위해 자신이 처한 상황을 긍정적인 시각으로 보려는 심리상태라고 정의할 수 있으며 변화와 개선이 가능한 특성을 지니고 있다(Peterson & Seligman, 2004).

긍정심리자본의 하위요인은 학자들마다 표현에 차이는 있으나 자기효능감, 낙관성, 희망, 탄력성이 있으며(문정희, 2023), Luthans 등(2006)은 이 네 가지 요인에 대해 각각의 변별력을 가지면서도 상호 연관되어 긍정심리자본에 통합될 수 있다고 하였다. 자기효능감이란 자신이 어떤 과업이든 성공적으로 수행할 수 있는 능력이 있다고 믿는 신념으로(Bandura, 1986), 자신이 과업을 잘 수행할 것이라고 생각하는 판단이자 믿음을 의미한다. 낙관성은 인생이나 사물을 밝고 희망적인 것으로 보는 것으로(국립국어원, 2016. 10), 일반적으로 미래에 좋은 일만 생길 것이라는 긍정적인 시각과 태도를 의미한다(Seligman, 1998). 낙관성은 개인이 스트레스를 받는 상황에서 해결해야 하는 문제들을 효과적으로 처리할 수 있도록 하는 요인이다(Peterson, 2000). 낙관성은 현재에 어려움이 있더라도 장래의 삶에 대한 긍정적인 믿음을 바탕으로 이를 해결하기 위해 실패의 원인을 분석하여 다시 도전하게 한다(최재숙, 2015). 희망은 목표달성을 위해 수립한 계획들이 성공적으로 수행되어 목표달성이 될 것이라는 긍정적인 믿음을 바탕으로 동기부여된 내적인 확신상태로 정의할 수 있다(노진형 등, 2019; 최석봉, 2018). 희망과 낙관성은 비슷해 보이나 낙관성은 긍정적인 시각과 태도를 가지는 것에 비해 희망은 목표를 성취하기 위해 노력한다는 점에서 구별된다(최재숙, 2015). Luthans 등(2006)은 희망을 높게 가진 사람은 어려움이 닥쳐도 목표에 도달하기 위해 새로운 방법들을 생각해 낸다고 하였다. 탄력성은 복원력 및 회복탄력성 등의 용어로 혼용되는데 갈등·고난·역경 등 어려움을 극복하고 회복할 수 있는 능력으로 그 과정에서 스스로 성장하게 되는 능력이라고 정의할 수 있다(Luthans, 2002). 탄력성은 고난과 역경을 극복하는 과정을 통해 의미와 가치를 찾고 더 높은 수준의 성과를 발휘하고 삶에 대해 성숙한 태도를 가지게 한다(강진, 2020). 탄력성은 즉각적으로 대응하고 적응해야 하는 불확실한 상황에서 가치가 높다는 측면에서 합리적인 상황에서 사용하는 희망이나 낙관성과 다른 측면을

지닌다(최재숙, 2015).

긍정심리자본 관련 연구 중 조직몰입에 대한 교사 대상 선행연구를 살펴보면 긍정심리자본은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 보고 되었다(강유정, 2015; 노진형 등, 2019; 문새은, 김효진, 2022; 박선미 등, 2021; 정숙희, 김익균, 2020; 조한숙, 2016; 최영순 등, 2020). 대다수의 연구가 긍정심리자본과 조직몰입과의 관계에서 행복감(정숙희, 김익균, 2020), 사회적 지지(문새은, 김효진, 2022; 박선미 등, 2021), 사회적 자본(노진형 등, 2019), 감사성향(조한숙, 2016)과 같은 긍정적인 정서가 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 이루어졌다. 또한 긍정심리자본은 조직몰입보다는 하위요인인 정서적인 몰입과 관련되어 많은 연구가 이루어져 왔다. 조직몰입의 하위요인에 해당되는 심리적 안녕감(김경란, 2021), 행복감(조한숙, 이성복, 2016)에 대한 연구, 소진과 관계된 연구(박보겸, 이경남, 2019), 규범적 몰입에 해당되는 교수몰입(문홍실, 2017; 최규민, 안민영, 2022), 교직헌신(허혜경, 2021), 직무만족(강유정, 2015; 김병준, 2018), 윤리적 책무성(최재숙, 2015) 등의 관계에 대한 연구가 이루어졌다. 선행연구를 통해 알 수 있듯이 긍정심리자본과 조직몰입은 서로 긍정적인 영향을 미친다는 연구는 많이 이루어지고 있으나 긍정심리자본과 조직몰입과의 관계에서 부정적인 요인이 개입되었을 경우에 대한 연구는 찾아보기 힘들다. 그러므로 이와 관련된 추가 연구가 이루어져야 할 것이다.

이와 관련되어 조직몰입을 방해하는 요인으로서 직무스트레스가 주요한 요인으로 연구되고 있다(김영숙, 정명선, 2014; 김하은, 2019; 노진형 등, 2019; 이선경 등, 2014). 보육교사의 경우 교사간의 갈등과 신체적·정신적 피로로 인한 스트레스(조남예, 문재우, 2018), 학부모와의 관계에서 오는 스트레스(박남심 등, 2019), 업무 과부하 등 보육시설의 근무환경이나 보육교사로서 맺는 다양한 인간관계로 인한 다양한 스트레스를 받고 있다(김정근, 2021; 양기영, 2022). 유아교육기관 교사의 직무스트레스와 직무몰입에 대한 선행연구에서 직무스트레스는 조직몰입에 부정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(김의석, 김성원, 2013; 박지영, 한문성, 2018; 이선경 등, 2014; 이영미, 2013; 이종각, 문수백, 2011; 이은혜, 안지령, 2018; 정소라, 이경남, 2016). 또한 업무에 몰입했던 교사도 직무스트레스로 인해 조직몰입이 낮아질 수 있다고 밝혀졌다(김영숙, 정명선, 2014; 노진형 등, 2019; 남연희 등, 2015; 박태준, 2016; 박선미 등, 2021; 이선경 등, 2014).

한편 긍정심리자본은 직무스트레스를 낮추는 방안(양기영, 2022; 지미선, 이신복, 2021)과 관련되어 긍정적인 심리 강화를 통해 구성원의 강점을 개발 관리하여 스트레스를 낮추는 방법 중 하나로 연구되어 왔다(이종현, 2011; 엄혜미, 문윤지, 2020; 조현익 등, 2002; Luthans et al., 2004). 긍정심리자본은 학교의 부정적 요소에 대해 완충적인 역할을 하여 직무스트레스를 낮추는 역할을 한다고 보고되고 있다(김태완 등, 2015). 영유아교사와 관련된 연구를 살펴보면 긍정심리자본과 직무스트레스가 각각의 요인으로 아동권리존중실행(지미선, 2021)에 미치는 영향에 대한 연구나 긍정심리자본이 영유아교사의 행동(양기영, 이신복, 2022)이나 이직의도(이재도, 2011), 소진(박보겸, 이경남, 2019)에 영향을 미치는 과정에서 직무스트레스의 매개효과에 대한 연구 등이 이루어졌다. 이를 통해 알 수 있듯이 긍정심리자본과 직무스트레스는 직·간접적으로 영향을 주는 요인임을 알 수 있으나 조직몰입과 관련된 선행연구는 시행된 바 없어 이와 관련된 연구가 이루어져야 할 것이다.

선행연구를 통해 알 수 있듯이 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입 간의 관계를 다룬 연구(노진형 등, 2019; 문새은, 김효진, 2022; 유은실, 2022; 정숙희, 김익균, 2020; 조한숙, 2016; 최영순 등, 2020)나 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계에 대한 연구들(김하은, 2019; 남연희 등, 2015; 박지영, 한문성, 2018; 박태준, 2016; 손민주, 2018; 이선경 등, 2014; 이은혜, 안지령, 2018; 정명신, 2015; 정소라, 이경님, 2016; 홍은영, 이소은, 2022)이 주로 이루어지고 있다. 그 결과 보육교사의 긍정심리자본은 조직몰입에 긍정적인 영향을 주고, 직무스트레스는 조직몰입에 부적인 영향을 주는 것으로 규명되고 있다. 반면, 보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스와의 간의 관계를 다룬 연구(양기영, 2022; 양기영, 이신복, 2022; 지미선, 이신복, 2021)는 소수에 불과해 좀 더 심도 깊은 연구가 필요하다. 또한 세 변인 간의 관계를 살펴본 선행연구는 초·중등교사를 대상으로 한 소수 연구만 존재하며(김규태, 최경민, 2015; 김태완 등, 2015), 유아교육기관을 대상으로 세 요인들 간의 관계를 살펴본 선행연구는 발견하기가 어렵다. 초·중등교사를 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본과 학교조직몰입에 있어서 직무스트레스가 부(-)적인 매개 역할을 하고 있다고 보고하고 있으나 초·중등교사와 보육교사는 교사로서의 역할과 직무에 차이가 있으므로 직무스트레스 역시 차이가 있을 것임을 예측할 수 있다.

이에 본 연구는 보육교사를 대상으로 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입과의 상관관계를 알아보고, 보육교사의 긍정적 요인인 긍정심리자본과 부정적 요인인 직무스트레스가 어떠한 경로로 조직몰입에 영향을 주는지 살펴보고자 한다. 또한 두 요인이 조직몰입에 미치는 직·간접적인 효과를 검증해 봄으로써 조직몰입에 대한 체계적인 이해와 직무스트레스를 낮춰 조직몰입에 영향을 주는 요인으로서 긍정심리자본에 대해 알아보고자 한다.

**연구문제 1.** 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 일반적인 경향은 어떠한가?

**연구문제 2.** 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 상관관계는 어떠한가?

**연구문제 3.** 보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미치는 경로는 어떠한가?

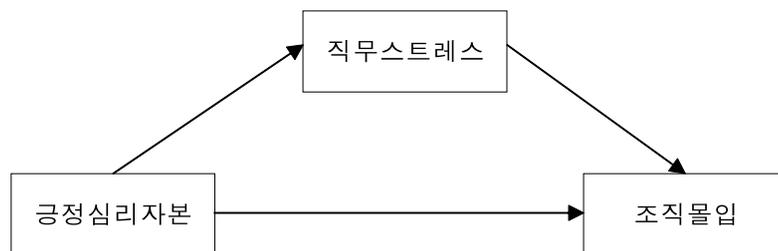


그림 1. 연구모형

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 임의표집 방법으로 경기도에 소재하고 있는 어린이집 57곳에서 만 0~5세 영유아를 담당하고 있는 보육교사를 대상으로 2022년 10월 20일부터 11월 3일까지 설문조사를 실시하였다. 총 560명에게 설문지를 배부하여 502부를 회수하였으며, 회수된 설문지 중 중복, 불분명한 응답, 미응답이 포함된 설문지 37부를 제외하였다. 최종적으로 총 465부의 설문지를 본 연구의 자료로 사용하였으며, 연구대상의 일반적 특성은 다음 표 1과 같다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성 (N=465)

변인	구분	빈도(N)	백분율(%)
교사연령	20~29세	129	27.7
	30~39세	113	24.3
	40~49세	171	36.8
	50세 이상	52	11.2
합계		465	100.0
근무경력	1년 미만	30	6.5
	1년 이상~3년 미만	58	12.5
	3년 이상~5년 미만	82	17.6
	5년 이상~10년 미만	182	39.1
	10년 이상	113	24.3
합계		465	100.0

### 2. 연구도구

본 연구의 연구도구는 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 세 가지 척도로 이루어졌으며, 모두 보육교사의 자기보고식 척도로 측정하였다.

#### 1) 보육교사의 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등(2006) PCQ(Psychological Capital Questionnaire)를 번역하고 이를 기초로 하위변인을 설정한 유은실(2022)의 척도를 사용하였다. 본 측정 도구는 자기효능감, 낙관성, 희망, 탄력성의 4개 하위요인 각 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도 방식으로 1점에서 5점까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 긍정심리자본 정도가 높다는 것을 의미한다. 각 하위요인별 Cronbach's  $\alpha$ 는 자기효능감 .89, 낙관성 .87, 희망 .89, 탄력

성 .90이었으며, 본 연구에 나타난 긍정심리자본 측정도구의 전체 신뢰도는 .96이었다.

표 2. 긍정심리자본 척도의 하위요인별 구성 및 신뢰도

도구	하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
긍정심리자본	자기효능감	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	.89
	낙관성	7, 8, 9, 10, 11, 12	6	.87
	희망	13, 14, 15, 16, 17, 18	6	.89
	탄력성	19, 20, 21, 22, 23, 24	6	.90
	전체		24	.96

### 2) 직무스트레스

직무스트레스는 보육교사를 대상으로 신혜영(2004)이 제작한 척도를 사용하였다. 본 측정 도구는 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족 11문항, 업무 과부하 8문항, 동료와의 관계 5문항, 학부모와의 관계 3문항의 4개 하위요인 총 27문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도 방식으로 1점에서 5점까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다는 것을 의미한다. 각 하위요인별 Cronbach's α는 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족 .90, 업무 과부하 .87, 동료와의 관계 .79, 학부모와의 관계 .72였으며, 본 연구에 나타난 직무스트레스 측정 도구의 전체 신뢰도는 .93이었다.

표 3. 직무스트레스 척도의 하위요인별 구성 및 신뢰도

도구	하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
직무스트레스	원장의 지도력 및 행정적 지원 부족	9, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 27	11	.90
	업무 과부하	2, 4, 5, 7, 8, 15, 23, 26	8	.87
	동료와의 관계	3, 6, 12, 21, 24	5	.79
	학부모와의 관계	1, 17, 25	3	.72
	전체		27	.93

### 3) 조직몰입

조직몰입의 측정은 Meyer와 Allen(1991)이 제시하고, 이를 강영숙(2014)이 보육시설의 조직에 맞게 수정하고 보완한 것을 김옥경(2019)이 요인분석을 통해 선정한 문항을 사용하였다. 본 측정 도구는 정서적 몰입 6문항, 지속적 몰입 4문항, 규범적 몰입 5문항의 3개 하위요인 총 15문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도 방식으로 1점에서 5점까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높다는 것을 의미한다. 각 하위요인별 Cronbach's α는 정서적 몰입 .89, 지속적 몰입 .85, 규범적 몰입 .75이었으며, 본 연구에 나타난 조직몰입 측정 도구의 전체 신뢰도는 .91이었다.

표 4. 조직몰입 척도의 하위요인별 구성 및 신뢰도

도구	하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's $\alpha$
조직몰입	정서적 몰입	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	.89
	지속적 몰입	7, 8, 9, 10	4	.85
	규범적 몰입	11, 12, 13, 14, 15	5	.75
	전체		15	.91

### 3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 23.0과 AMOS 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 우선 연구대상의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하여 조사도구의 신뢰도를 확인하였다. 예비분석으로 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 기술통계를 산출하였고, 세 변인 간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 적률상관관계 분석을 실시하였다. 본 분석에서는 보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스가 조직몰입에 어떠한 경로로 영향을 미치는지 알아보기 위해 구조방정식 모형을 분석하였고, 이때 매개효과의 유의성을 확인하기 위해 Bootstrapping을 실시하였다.

## Ⅲ. 결과 및 해석

### 1. 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 기술통계

보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 기술통계를 산출한 결과는 표 5와 같다. 보육교사의 긍정심리자본의 전체 평균은 3.83( $SD = .59$ ), 직무스트레스의 전체 평균은 2.57( $SD = .63$ ), 조직몰입의 전체 평균은 2.94( $SD = .67$ )로 나타났다. 긍정심리자본의 하위요인인 희망의 평균이 3.85( $SD = .64$ )로 가장 높았고, 탄력성( $M = 3.83, SD = .64$ ), 자기효능감( $M = 3.82, SD = .62$ ), 낙관성( $M = 3.81, SD = .64$ ) 순으로 나타났으며, 모두 보통 이상의 수준으로 나타났다. 직무스트레스 하위요인별로 살펴보면, 업무 과부하( $M = 3.14, SD = .82$ ), 부모와의 관계( $M = 2.52, SD = .80$ ), 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족( $M = 2.32, SD = .72$ ), 동료와의 관계( $M = 2.22, SD = .71$ ) 순으로 직무스트레스가 나타났다. 직무스트레스의 하위요인 중 업무 과부하는 보통 이상의 수준이었으나, 부모와의 관계, 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족, 동료와의 관계는 보통 이하의 수준으로 나타났다. 조직몰입의 하위요인별 결과는 정서적 몰입( $M = 3.36, SD = .78$ ), 지속적 몰입( $M = 2.70, SD = .92$ ), 규범적 몰입( $M = 2.64, SD = .70$ ) 순으로 나타났으며, 조직몰입의 하위요인 중 정서적 몰입은 보통 이상의 수준으로 나타났으며, 지속적 몰입, 규범적 몰입은 보통 이하의 수준으로 나타났다.

본 자료의 정규분포성을 확인하기 위해 왜도와 첨도를 살펴보았다. 그 결과, 왜도의 절댓값이 2 미만, 첨도의 절댓값이 7 미만으로 나타났고, 정규성 가정의 기준(West et al., 1995)을 충족시켰기 때문에 본 자료는 구조방정식 모형 분석에 적합하다고 판단하였다.

표 5. 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 기술통계 (N=465)

잠재변인	측정변인	M	SD	왜도	첨도
긍정심리자본	자기효능감	3.82	.62	-.09	.08
	낙관성	3.81	.64	-.04	-.13
	희망	3.85	.64	.05	-.30
	탄력성	3.83	.64	-.02	-.40
	전체	3.83	.59	.02	-.14
직무스트레스	원장의 지도력 및 행정적 지원 부족	2.32	.72	.28	-.27
	업무 과부하	3.14	.82	-.05	-.55
	동료와의 관계	2.22	.71	.41	-.14
	부모와의 관계	2.52	.80	.18	-.32
	전체	2.57	.63	.03	-.10
조직몰입	정서적 몰입	3.36	.78	-.37	.51
	지속적 몰입	2.70	.92	.28	-.22
	규범적 몰입	2.64	.70	.05	.21
	전체	2.94	.67	-.14	.48

## 2. 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 상관관계

보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관관계분석을 실시하였다. 그 결과는 표 6과 같다. 주요 변인들 간의 관련성을 살펴보면 첫째, 보육교사의 긍정심리자본은 조직몰입과 유의미한 정적 상관이 나타났다( $r = .34, p < .001$ ). 즉, 긍정심리자본이 높으면 조직몰입 역시 높아진다는 것을 의미한다. 이를 하위요인별로 살펴보면, 긍정심리자본의 하위요인인 희망( $r = .36, p < .001$ ), 탄력성( $r = .32, p < .001$ ), 낙관성( $r = .29, p < .001$ ), 자기효능감( $r = .27, p < .001$ ) 순으로 조직몰입과 정적 상관이 높게 나타났다. 둘째, 보육교사의 긍정심리자본은 직무스트레스와 유의미한 부적 상관이 나타났는데( $r = -.33, p < .001$ ) 이는 긍정심리자본이 높을수록 직무스트레스가 낮아진다는 것을 의미한다. 이를 하위요인별로 살펴보면, 긍정심리자본 하위요인인 희망( $r = -.34, p < .001$ ), 낙관성( $r = -.31, p < .001$ ), 탄력성( $r = -.31, p < .001$ ), 자기효능감( $r = -.25, p < .001$ ) 순으로 직무스트레스와 부적 상관이 높게 나타났다. 셋째, 보육교사의 직무스트레스는 조직몰입과 유의미한 부적 상관이 있었다( $r = -.48, p < .001$ ). 이는 직무스트레스가 높을수록 조직몰입 수준이 낮아진다는 것을 의미한다. 하위요인

별로 살펴보면, 직무스트레스의 하위요인인 업무 과부하( $r = -.46, p < .001$ ), 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족( $r = -.44, p < .001$ ), 부모와의 관계( $r = -.33, p < .001$ ), 동료와의 관계( $r = -.24, p < .001$ ) 순으로 조직몰입과 부적 상관이 높게 나타났다. 따라서 보육교사의 긍정심리자본은 조직몰입과 높은 정적 상관관계가 있었고, 직무스트레스는 긍정심리자본과 조직몰입 두 변인 모두에 높은 부적 상관관계가 있었음을 알 수 있다.

표 6. 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 상관관계 (N=465)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	-													
2	.80***	-												
3	.79***	.82***	-											
4	.77***	.81***	.87***	-										
5	.91***	.93***	.94***	.93***	-									
6	-.30***	-.38***	-.38***	-.36***	-.38***	-								
7	-.14**	-.15**	-.22***	-.17***	-.18***	.60***	-							
8	-.14**	-.24***	-.21***	-.22***	-.22***	.65***	.41***	-						
9	-.19***	-.21***	-.26***	-.25***	-.25***	.57***	.49***	.47***	-					
10	-.25***	-.31***	-.34***	-.31***	-.33***	.92***	.82***	.74***	.70***	-				
11	.37***	.42***	.45***	.42***	.45***	-.51***	-.38***	-.31***	-.37***	-.51***	-			
12	.15**	.14**	.22***	.18***	.18***	-.29***	-.40***	-.14**	-.21***	-.35***	.53***	-		
13	.12**	.12*	.20***	.18***	.17***	-.26***	-.37***	-.12*	-.21***	-.32***	.53***	.65***	-	
14	.27***	.29***	.36***	.32***	.34***	-.44***	-.46***	-.24***	-.33***	-.48***	.85***	.84***	.84***	-

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

1. 자기효능감 2. 낙관성 3. 희망 4. 탄력성 5. 긍정심리자본 전체 6. 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족
7. 업무 과부하 8. 동료와의 관계 9. 부모와의 관계 10. 직무스트레스 전체 11. 정서적 몰입 12. 지속적 몰입
13. 규범적 몰입 14. 조직몰입 전체

### 3. 보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미치는 경로

#### 1) 측정모형 분석

확인적 요인분석을 통해 보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스 및 조직몰입을 측정하는 측정변인들이 잠재변인들을 잘 설명하는지 살펴보고, 모형 적합도를 알아보았다. 모형 적합도는 표 7과 같이,  $\chi^2 = 213.99(df = 40, p < .001)$ ,  $\chi^2 / df = 5.35$ , NFI = .94, TLI = .93, CFI = .95, RMSEA = .09로 나타났다. NFI, TLI, CFI가 .90 이상이고, RMSEA가 .08 미만이면 적절한 수준의 적합도라고 할 수 있다(홍세희, 2000). 본 연구에서의 RMSEA는 .08보다 다소 크지만 이학식과 임지훈(2008)에 의하면, .10 이하도 수용할 만하다고 하였다. 본 연구의 모형은 다른 지표들에

서 좋은 적합도를 보였기 때문에 모형 수정 없이 연구모형을 유지하였다.

표 7. 측정모형의 적합도 (N=465)

모형	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	NFI	TLI	CFI	RMSEA
연구모형	213.99***	40	5.35	.94	.93	.95	.09

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

측정모형의 요인부하량은 표 8과 같다. 요인부하량은 .64 ~ .94로 나타나 요인부하량의 값 > .40의 기준(송지준, 2015)에 부합하였고, 검정통계량에 해당하는 C.R.값은 14.00 ~ 28.72로 나타나 C.R. 값 > 1.96의 기준(노경섭, 2016)에 부합하였다.

표 8. 측정모형의 요인부하량 분석결과

잠재변수	측정변수	B	$\beta$	SE	C.R.
긍정심리자본	자기효능감	1.00	.86	-	-
	낙관성	1.07	.89	.04	26.18***
	희망	1.13	.94	.04	28.72***
	탄력성	1.10	.91	.04	27.50***
직무 스트레스	원장의 지도력 및 행정적 지원 부족	1.00	.92	-	-
	업무 과부하	.80	.65	.06	14.38***
	동료와의 관계	.75	.70	.05	15.68***
	부모와의 관계	.76	.64	.05	14.17***
조직몰입	정서적 몰입	1.00	.71	-	-
	지속적 몰입	1.30	.79	.09	14.12***
	규범적 몰입	.98	.78	.07	14.00***

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

## 2) 구조모형 분석

보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미치는 경로를 살펴보면 표 9, 그림 2와 같다. 첫째, 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 영향을 미치는 경로는 유의하였다( $B = .23, p < .001$ ). 둘째, 보육교사의 긍정심리자본이 직무스트레스를 매개로 조직몰입에 영향을 미치는 경로는 유의하였다. 구체적으로 보육교사의 긍정심리자본은 직무스트레스에 부적으로 유의한 영향을 미쳤고( $B = -.50, p < .001$ ), 직무스트레스도 조직몰입에 부적으로 유의한 영향을 미쳤다( $B = -.31, p < .001$ ). 즉, 보육교사의 긍정심리자본이 높을수록 직무스트레스는 낮았으며, 낮은 직무스트레스는 보육교사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었다.

표 9. 연구모형의 경로계수

(N = 465)

경로	B	$\beta$	SE	C.R
긍정심리자본 → 조직몰입	.23***	.22	.06	4.20
직무스트레스 → 조직몰입	-.31***	-.37	.05	-6.24
긍정심리자본 → 직무스트레스	-.50***	-.41	.06	-8.36

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

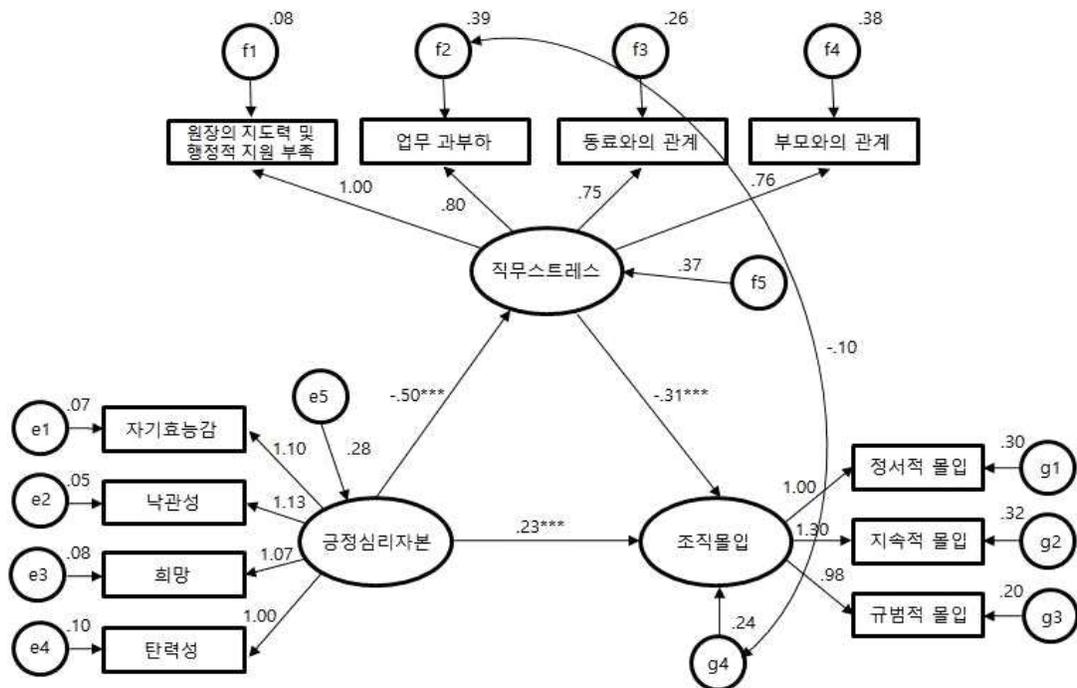


그림 2. 보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미치는 경로

보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미치는 직접효과, 간접효과 그리고 총효과는 표 10에 제시하였다. 부트스트래핑을 5,000회 실시하여 직접효과, 간접효과, 총효과의 유의성을 살펴본 결과, 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 영향을 미치는 직접효과는 .23( $p < .001$ )으로 유의하였으며, 보육교사의 긍정심리자본이 직무스트레스를 매개로 조직몰입에 영향을 미치는 간접효과는 .16( $p < .001$ )으로 유의하였다.

표 10. 연구모형에서의 직접효과, 간접효과 및 총효과 (N=465)

경로	B			SMC
	직접효과	간접효과	총효과	
긍정심리자본 → 조직몰입	.23***	.16***	.39	.25
직무스트레스 → 조직몰입	-.31***		-.31	
긍정심리자본 → 직무스트레스	-.50***		-.50	.16

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

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고, 이 관계에서 직무스트레스의 매개효과를 검증하여 보육교사를 위한 지원과 행정관리 방안을 마련하는 데 기초자료를 제공함으로써 보육의 질적 향상을 추구하기 위한 목적으로 이루어졌다. 본 연구결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구 측정 변인들의 기술통계 결과에 대해서 살펴보면 보육교사의 긍정심리자본은 보통 이상의 수준으로 나타났고, 직무스트레스와 조직몰입은 보통 이하의 수준으로 나타났으며, 긍정심리자본 하위요인별로는 희망, 탄력성, 자기효능감, 낙관성의 순서로 높게 나타났다. 이는 이영주와 최경(2018), 탁정화(2020)의 연구에서 긍정심리자본의 하위요인 중 희망이 가장 높게 나타났다는 연구결과와 일치한다. 즉, 보육교사들이 계획을 성공적으로 이루어낼 수 있다는 신념과 목표를 달성할 수 있다는 긍정적 마인드인 희망에 대해 높게 인식하고 있음을 의미한다. 보육교사의 직무스트레스 하위요인별로는 업무 과부하, 부모와의 관계, 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족, 동료와의 관계 순으로 높게 나타나 보육교사들은 업무 과부하로 인하여 직무스트레스를 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다. 조직몰입 하위요인별로는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 순으로 높게 나타났으며, 보육교사를 대상으로 조직몰입의 동일한 측정도구를 사용한 연구들(김동현, 이선미, 2017; 박주은, 2017; 이선경 등, 2014; 정소라, 이경님, 2016; 정혜영, 김윤희, 2018; 최영순 등, 2020; 홍은영, 이소은, 2022)에서도 정서적 몰입이 가장 높게 나타나 본 연구와 일치된 결과를 보여주었다. 이러한 결과는 보육교사들이 어린이집의 구성원으로서 유대감을 가지고 강한 정서적인 애착과 어린이집이라는 조직에 자신을 동일시하는 특성을 가장 높게 인식하고 있다는 점을 의미한다고 볼 수 있다. 다시 말해서, 본 연구에 참여한 보육교사들은 어린이집에 대한 애착과 동일시, 행복감과 같은 내면의 심리적이고 감정적인 정서적 몰입을 더 높게 인식하고 있음을 알 수 있고, 보육교사의 심리적인 안정과 어린이집이라는 조직의 구성원이라는 소속감을 갖는 정서적 몰입이 조직몰입에서 가장 중요한 기반으로 작용했음을 추론해 볼 수 있다. 반면, 어린이집 업무에 충실하고 교사로서 주어진 의무를 성실하게 수행해야 한다는 심리내적 가치관인 규범적 몰입은 가장 낮게 나타났는데, 이는 영유아교사의 사회적 자본과 함께 긍정심리자본이 높을수록 조직몰입이 높다는 결과를 제시했던 노진형 등(2019)의 연구와 영

유아교사들의 원장에 대한 신뢰가 조직몰입에 직접적인 영향을 준다는 연구결과를 제시한 홍은영과 이소은(2022)의 연구에서도 조직몰입이 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 순으로 높게 나타나 본 연구와 맥을 같이하고 있다.

둘째, 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스, 조직몰입의 상관관계를 분석한 결과 보육교사의 긍정심리자본은 조직몰입과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 긍정심리자본과 직무스트레스, 직무스트레스와 조직몰입 간에는 각각 통계적으로 유의미한 부적 상관관계가 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입의 관계에서 유의미한 정적 상관관계가 나타났는데 이는 긍정심리자본이 높을수록 조직몰입도 높아짐을 의미한다. 다시 말해서, 긍정심리자본이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 긍정적 변인이라는 것이다. 이러한 연구결과는 긍정심리자본과 조직몰입 간 정적 상관관계가 있다고 제시한 선행연구들(김규태, 최경민, 2015; 김병준, 2018; 김혜연, 남승규, 2018; 노진형 등, 2019; 박선미 등, 2021; 이운서, 김세곤, 2018; 정숙희, 김익균, 2020; 최영순 등, 2020)과 일치하는 결과이다. 반생산적 조직문화를 가지고 있는 상황일지라도 보육교사의 긍정심리자본이 높으면 조직효과성을 높일 수 있다는 강유정과 김규태(2016)의 연구에서 긍정심리자본과 조직효과성의 관계를 강조하고 있어 본 연구결과를 지지해주고 있다. 본 연구에서는 긍정심리자본의 하위요인 중 희망과 조직몰입의 하위요인인 정서적 몰입 간의 상관관계가 가장 높게 나타났는데, 이러한 결과는 최영순 등(2020)의 연구결과에서도 긍정심리자본의 하위요인 중 희망과 정서적 몰입과의 상관성이 가장 높게 나타났다고 보여준 연구결과와 일맥상통한다. 즉, 보육교사가 희망을 높게 가지면 미래에 대한 긍정적인 인식을 통해 자신감을 높게 가지게 되고 어린이집 조직 내에 중요한 일원으로서 소속감과 애착을 느끼게 되어 조직몰입도 더 높아질 수 있다는 점을 시사해 주고 있다. 따라서 보육교사의 조직몰입을 높이기 위해서는 긍정심리자본을 높여야 한다는 점을 추론해 볼 수 있다.

보육교사의 긍정심리자본은 보육교사의 자기효능감, 낙관성, 희망, 탄력성의 하위요인을 포괄하여 보육교사가 긍정적이고 안정적이며 자신감을 가지고 보육업무를 수행할 수 있도록 도와주는 개인의 심리 내적 특성으로 볼 수 있다. 따라서 보육교사는 자신의 긍정심리자본의 수준을 파악하고 지속적으로 긍정심리자본을 높일 수 있도록 노력해야 한다. 또한 긍정심리자본 프로그램을 개발하여 교사교육에 이를 적극적으로 적용하고 보육교사의 긍정심리자본을 증진시키기 위한 다양한 지원 및 행정적 지원방안이 마련될 필요가 있다. 대학생을 대상으로 긍정심리자본 향상 프로그램을 개발하여 그 효과를 분석한 조운서(2016)의 연구에서 긍정심리자본 향상 프로그램에 참여한 대학생들이 긍정심리자본이 향상되었다는 점을 통해 보육교사도 긍정심리자본의 하위영역별로 향상 프로그램을 개발하여 교사교육에 활용한다면 긍정심리자본 증진을 이룰 수 있을 것으로 기대된다. 또한 서현아(2021)도 유아교사 뿐만 아니라 예비유아교사를 대상으로 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 교사학습공동체나 연수참여 기회 등의 지원을 해 줌으로써 긍정심리자본 향상 방안을 제시하였다. 더불어 강유정과 김규태(2016)도 조직문화가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 긍정심리자본이 매개변수로서의 중요한 역할을 하고 있으므로 보육교사가 긍정심리자본을 개발한다면 어린이집의 목표달성과 직무태도에도 영향을 미쳐

결국 어린이집의 경쟁력을 강화시키는데 이바지할 수 있을 것이라고 주장하였다. 무엇보다도 보육교사 스스로 긍정심리자본을 향상시키기 위한 자발적인 노력이 필수적으로 선행되어야만 그 효과도 나타날 수 있을 것이다.

다음으로 보육교사의 긍정심리자본과 직무스트레스 관계에서는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다는데, 이는 긍정심리자본이 높을수록 직무스트레스는 낮아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향을 연구하면서 심리적 소진의 매개효과를 검증한 김병준(2018)의 연구, 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향과 행복의 매개효과를 밝힌 김혜연과 남승규(2018)의 연구, 보육교사의 조직 커뮤니케이션과 조직열정에 긍정심리자본의 유의한 매개효과를 검증하여 긍정심리자본의 강화를 주장한 유경숙(2022)의 연구, 보육교사의 긍정심리자본과 직무만족 간에 정적인 상관이 있었다는 강유정(2015)의 연구결과와도 맥을 같이 하고 있다. 즉, 긍정심리자본이 높아질수록 직무만족도가 높다는 결과는 의미상 반대 입장인 직무스트레스가 낮다는 의미와 일맥상통하는 결과이므로 본 연구결과를 지지해주고 있다. 또한 보육교사의 심리적 안녕감과 직무스트레스가 유의미한 부적 상관관계를 보였다는 김리진과 홍연애(2013)의 연구결과도 본 연구결과와 맥을 같이 한다. 이처럼 보육교사의 긍정심리자본은 보육교사가 보육업무에 대해 긍정적이고 낙관적인 태도를 가지게 함으로써 힘들고 직무스트레스가 발생하는 상황에서도 희망을 가지며 안정감을 유지하게 도와줄 뿐만 아니라 스스로 직무스트레스를 잘 관리할 수 있도록 하는 변인이라고 할 수 있다.

마지막으로 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서도 통계적으로 유의미한 부적 상관관계가 나타났다는데, 이는 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 조직몰입이 낮아지며 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입을 방해하는 중요한 요인이라는 것을 의미한다. 이러한 결과는 교사의 직무스트레스가 높을수록 조직몰입이 낮아진다는 연구결과들(김영숙, 정명선, 2014; 김의석, 김성원, 2013; 엄세진, 강현영, 2018; 이선경 등, 2014; 이은혜, 안지령, 2018; 이종각, 문수백, 2011; 정소라, 이경님, 2016; 홍은영, 이소은, 2022)과도 일치하는 결과이다. 오교선과 공인숙(2016)의 연구에서도 보육교사의 조직몰입과 직무만족도가 유의미한 정적 상관관계로 나타났는데 이는 직무만족도와 대조적 의미인 직무스트레스와는 부적 상관관계임을 나타내므로 본 연구와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 이종각과 문수백(2011)은 보육교사의 과중한 업무와 장시간의 노동이 직무스트레스를 유발할 수 있으므로 보육예산을 공정하고 효율적으로 배분하는 보상인식의 관점에서 대처하여 보육의 질적 향상을 이룰 수 있는 방향을 제시하였다. 또한 정명선(2015)은 보육교사의 감정노동과 조직몰입과의 관계에 있어 직무스트레스가 유의한 매개효과를 나타냈고, 보육교사가 자율성 등의 직무자원을 충분히 갖추고 있다면 직무스트레스를 감소시킬 수 있어 직무스트레스가 관리되고 조직몰입이 향상될 수 있다는 점을 제안하고 있다. 따라서 보육교사가 조직몰입을 잘 할 수 있도록 하기 위해서는 직무스트레스를 감소시키고 직무스트레스를 사전에 예방할 수 있도록 관련 교육프로그램을 개발하여 효율적으로 직무스트레스를 관리할 수 있도록 보육교사를 지원할 필요가 있다.

셋째, 보육교사의 긍정심리자본, 직무스트레스 및 조직몰입의 관계에서 직접효과와 간접효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 보육교사의 긍정심리자본은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는

요인으로 나타났고, 직무스트레스도 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입의 관계에서 직무스트레스의 매개효과가 나타났다. 즉, 긍정심리자본이 높아지면 조직몰입도 높아지고, 긍정심리자본이 높아지면 직무스트레스가 낮아지며, 직무스트레스가 낮아지면 조직몰입이 높아진다고 볼 수 있다. 초등교사를 대상으로 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향과 이 관계에서 행복과 직무스트레스의 매개효과를 연구한 김규태와 최경민(2015)의 연구 결과도 긍정심리자본과 조직몰입에서 직무스트레스가 유의미한 부적 매개역할을 하고 있음을 밝히고 긍정심리자본이 조직몰입에 직접적인 영향을 나타내지만 긍정심리자본이 높은 교사도 직무스트레스를 느끼게 될 경우, 조직몰입에 부정적인 영향을 주는 간접효과가 있음을 보여주고 있는데, 이러한 결과는 본 연구의 결과를 강력히 지지해 주고 있다. 이는 긍정심리자본과 조직몰입의 관계에서 직무스트레스의 매개효과가 나타났으므로 보육교사가 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요한 점이라는 것을 시사해 준다. 탁정화(2020)도 유아교사는 조직변화에 적절히 대처하고 성과를 증진시키기 위해 능동적으로 긍정심리자본을 활용하고 있고 우수한 교육적 질을 유지하기 위해 긍정심리자본이 중요한 심리적 역할을 하고 있다고 주장하면서 긍정심리자본의 중요성을 강조하고 있다. 이러한 결과를 통해서 보육교사가 긍정심리자본을 개발하고 향상시키면 직무스트레스를 예방하고 직무에 만족하게 되어 조직몰입을 통해 보육의 질적 향상을 도모할 수 있을 것으로 기대된다. 따라서 긍정심리자본을 개발할 수 있는 다양한 프로그램을 마련하여 교사교육에 활용한다면 보육교사가 보육업무에 충실히 임할 수 있게 되어 보육의 질 향상과 연결될 수 있을 것이다. 한편, 김혜연과 남승규(2018)의 공무원과 직장인을 대상으로 한 연구에서는 긍정심리자본이 직무스트레스를 줄이는 데 직접적인 영향을 미치지 않은 것으로 나타났는데, 긍정심리자본 자체보다는 행복의 심리적 구성개념이 직무스트레스를 줄이는 데 더 중요한 역할을 하고 있다고 제시하여 본 연구결과와는 다소 차이가 나는 결과가 나타났다. 이는 행복이 긍정심리자본에 비해 직무스트레스와 더 유의미한 부적 관계를 나타내고 행복이 긍정심리자본보다 동기부여와 더 밀접한 연관성을 가지고 있으므로 직무스트레스를 감소시키는 유효한 요인으로 작용했을 것으로 추측해 볼 수 있다. 행복이 만족감과 안녕이라는 개인의 심층적인 내적 심리 상태와 연결되어 직무에서 더 높은 성과를 내며 직무스트레스가 점차 낮아지는 것으로 해석된다. 이러한 면에서 행복과 긍정심리자본의 특성에 대한 심도 깊은 후속연구가 필요하다고 하겠다.

본 연구의 제한점을 토대로 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 경기도에 소재한 어린이집에 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 하여 연구가 이루어졌으므로 연구대상이 제한적인 한계를 가지고 있다. 따라서 다양한 지역으로 연구대상을 확대하여 실시한다면 연구결과를 일반화하여 제시할 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 보육교사의 긍정심리자본, 조직몰입, 직무스트레스 등의 개인 내적 변인을 선정하여 양적자료만을 이용해 연구결과를 도출해냈으나 교사면담과 관찰 등의 질적자료를 수집하여 연구가 이루어진다면 보육교사 개인 내적 변인에 대한 좀 더 심층적인 연구가 될 수 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 긍정심리자본의 하위변인으로 자기효능감, 낙관성, 희망, 탄력성의 4가지 변인을 통해 결과가 제시되었으나 긍정심리자본의 개념에 포함시킬 수 있는 행복감을 변인으로 한 연구도 교사의 입장에서 더 의미있을 것이다.

## 참고문헌

- 강영숙 (2014). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. 한영신학대학교 박사학위논문.
- 강영철, 이철주 (2020). 어린이집 평가제도와 보육서비스 질 간의 비정합성에 대한 연구. **한국비교정부학보**, 24(1), 135-156. <https://doi.org/10.18397/kcgr.2020.24.1.135>
- 강유정 (2015). 보육교사의 긍정심리자본이 교사창의성과 직무만족에 미치는 영향. **아동교육**, 24(3), 65-81. <https://dx.doi.org/10.17643/KJCE.2015.24.3.04>
- 강유정, 김규태 (2016). 보육교사가 지각한 조직문화와 조직효과성의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **아동교육**, 25(4), 77-92. <http://dx.doi.org/10.17643/KJCE.2016.25.4.05>
- 강진 (2020). 중고등학생의 사회적지지와 긍정심리자본 간의 관계에서 자기성찰기능과 일상적 스트레스의 매개 효과. 동아대학교 박사학위논문.
- 강혜신 (2019). 영유아 교사의 회복탄력성과 조직몰입이 직무스트레스에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 국립국어원 (2016. 10). 낙관성. **우리말샘**. [https://opendict.korean.go.kr/dictionary/view?sense\\_no=636224&viewType=confirm](https://opendict.korean.go.kr/dictionary/view?sense_no=636224&viewType=confirm)에서 2023년 6월 18일 인출
- 권정해, 김판희 (2015). 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 교사효능감, 직무만족, 조직몰입 간의 구조적 관계. **아동교육**, 24(1), 81-98.
- 김경란 (2021). 영유아교사의 긍정심리자본과 사회적 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. 대한신학대학교원 박사학위논문.
- 김규태, 최경민 (2015). 초등교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향: 행복과 직무스트레스의 매개효과. **열린교육연구**, 23(2), 201-225. <http://dx.doi.org/10.18230/tiye.2015.23.2.201>
- 김동현, 이선미 (2017). 보육교사의 교사효능감이 조직몰입에 미치는 영향: 행복감을 매개효과로. **유아교육·보육복지연구**, 21(3), 231-254. <http://dx.doi.org/10.22590/ecee.2017.21.3.231>
- 김리진, 홍연애 (2016). 보육교사의 자아탄력성과 심리적 안녕감이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 9(4), 55-74. <https://doi.org/10.14698/jkce.2013.9.4.055>
- 김병준 (2018). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과 검증. **인문사회** 21, 9(1), 755-766. <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.9.1.60>
- 김영숙, 정명선 (2014). 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과. **한국산학기술학회논문지**, 15(3), 1424-1435. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.3.1424>
- 김옥경 (2019). 보육교사의 인성이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 안양대학교 박사학위논문.
- 김은설 (2020). 유아교육·보육질적 수준 지표와 국제비교. **육아정책포럼**, 66, 38-47.
- 김의석, 김성원 (2013). 근무환경과 사회적지지가 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족도와 업무스트레스를 매개로. **열린유아교육연구**, 18(3), 24-41.

- 김정근 (2021). 일반보육교사와 장애통합교사의 직무환경이 이직의도에 미치는 영향 비교연구. 협성대학교 박사학위논문.
- 김지현 (2017). 중학교 교장의 진정성 리더십, 교사효능감, 조직몰입, 학교조직 효과성 간의 구조적 관계. 성균관대학교 박사학위논문.
- 김태완, 최경민, 김규태 (2015). 중등교사의 긍정심리자본과 조직몰입간의 관계: 행복감과 직무스트레스 대처 태도의 매개효과. **교육문화연구**, 21(4), 211-240. <https://doi.org/10.24159/joec.2015.21.4.11>
- 김하은 (2019). 보육교사의 직무스트레스와 교사효능감이 조직몰입에 미치는 영향: 자기성찰 지능을 매개효과로. 총신대학교 석사학위논문.
- 김현경 (2018). 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입 및 소진에 미치는 영향: **아동교육**, 27(3), 223-239. <https://doi.org/10.17643/KJCE.2018.27.3.12>
- 김혜연, 남승규 (2018). 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향: 행복의 매개효과. **예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지**, 8(3), 553-561. <http://dx.doi.org/10.21742/AJ MAHS.2018.8.3.051>
- 김희정 (2019). 보육교사의 교직인성, 교수효능감, 교직 윤리의식, 교사 역할수행 간의 구조 분석. 경성대학교 박사학위논문.
- 남연희, 김강수, 한희창 (2015). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 조직몰입 매개변수 중심으로. **코칭연구**, 8(2), 59-77.
- 노경섭 (2016). **제대로 알고 쓰는 논문 통계분석: SPSS & AMOS 21**. 한빛아카데미.
- 노진형, 박순선, 송미영, 진영미, 이경순 (2019). 영유아교사의 사회적자본, 긍정심리자본 및 조직몰입간의 관계. **유아교육·보육복지연구**, 23(2), 141-164. <http://dx.doi.org/10.22590/ecee.2019.23.2.141>
- 문새은, 김효진 (2022). 보육교사의 긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. **구성주의유아교육연구**, 9(1), 57-81. <http://dx.doi.org/10.23197/scece.2022.9.1.003>
- 문정희 (2015). 보육교사의 교수효능감과 직무만족도 및 조직몰입도와의 관계. 호남대학교 석사학위논문.
- 문정희 (2023). 보육교사의 자기성찰지능이 영유아권리존중보육에 미치는 영향: 긍정심리자본과 심리적 소진의 순차적 매개효과. 수원대학교 박사학위논문.
- 문지혜, 김수향 (2015). 유아교육기관의 조직커뮤니케이션이 조직갈등, 조직몰입에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 19(4), 179-197.
- 문홍실 (2017). 유아교사의 창의적 역량과 유아교사의 긍정심리자본이 교수몰입에 미치는 영향. 군산대학교 석사학위논문.
- 박권홍 (2012). 중소기업 근로자의 긍정심리자본이 창의성과 직무몰입에 미치는 영향. **기업교육연구**, 14(1), 115-132.
- 박남심, 최영희, 송승민 (2019). 보육교사의 자아탄력성과 이직의도간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 15(1) 75-89. <https://doi.org/10.14698/jkce.2019.15.01.075>
- 박보겸, 이경남 (2019). 어린이집 조직건강성과 영아교사의 긍정심리자본 및 소진이 경력몰입에

- 미치는 영향. **코칭연구**, 12(5), 5-25. <http://dx.doi.org/10.20325/KCA2019.12.5.25>
- 박선미, 정지현, 이유진 (2021). 보육교사의 긍정심리자본과 조직몰입의 관계에서 사회적지지의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 21(23), 963-973. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.23.963>
- 박주은 (2017). 보육교사의 셀프리더십이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. 서울한영대학교 박사학위논문.
- 박지영, 한문성 (2018). 어린이집 교사의 감정노동과 직무스트레스가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. **글로벌경영학회 학술대회 발표논문집**, 40(2), 591-615.
- 박태준 (2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과 검증. 호남대학교 박사학위논문.
- 보건복지부 (2016). **2016년 보육사업안내**. 보건복지부.
- 보건복지부 (2019). **어린이집 평가제를 위한 2019 어린이집 평가 매뉴얼**. 보건복지부.
- 서지영, 서영숙 (2002). 유아교사의 조직 헌신도에 영향을 미치는 관련 변인 연구: 프로그램의 질과 직무환경을 중심으로. **미래유아교육학회지**, 9(2), 115-136.
- 서현아 (2021). 유아교사의 인성과 직업적 웰빙의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **열린유아교육연구**, 26(6), 109-126. <http://dx.doi.org/10.20437/KOAECE26-6-05>
- 손민주 (2018). 보육교사가 지각한 조직공정성, 직무스트레스, 조직몰입의 구조적 관계. 충남대학교 석사학위논문.
- 송지준 (2015). **논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법**. 21세기사.
- 신혜영 (2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 양기영 (2022). 보육교사의 긍정심리자본이 직무스트레스에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 양기영, 이신복 (2022). 유아교사의 긍정심리자본이 직무스트레스를 통해 유아교사의 행동에 미치는 영향. **문화기술의 융합**, 8(1), 39-49. <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.1.39>
- 엄세진, 강현영 (2018). 영유아교육기관 교사의 직무스트레스와 교사가 지각한 원장의 감성적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향. **예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지**, 8(8), 585-596. <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.8.056>
- 엄혜미, 문윤지 (2020). 긍정심리자본과 리더-구성원 교환관계가 직무스트레스, 조직몰입 및 지식공유에 미치는 영향: 항공사 객실 승무원을 대상으로. **경영과정정보연구**, 39(2), 77-94. <https://doi.org/10.29214/damis.2020.39.2.005>
- 오교선, 공인숙 (2016). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향: 조직문화와 조직몰입의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 12(1), 187-202. <http://dx.doi.org/10.14698/jkce.2016.12.187>
- 원영미 (2015). 보육교사의 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과. 단국대학교 석사학위논문.
- 유경숙 (2022). 보육교사의 조직 커뮤니케이션 만족과 교직 열정과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **아동교육**, 31(2), 171-186. <http://dx.doi.org/10.17643/KJCE.2022.31.2.09>

- 유은실 (2022). 원장의 진성리더십이 보육교사의 조직몰입 및 향유신념에 미치는 영향: 긍정심리 자본의 매개효과. 협성대학교 박사학위논문.
- 이선경, 이민희, 김경의 (2014). 유아교사의 직무스트레스가 행복감과 조직몰입에 미치는 영향. **어린이문학교육연구**, 15(4), 661-680.
- 이영미 (2013). 몬테소리 유아교육기관 교사의 사회적지지, 정서노동 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 박사학위논문.
- 이영주, 최경 (2018). 보육교사의 긍정심리자본과 직무만족도가 영유아권리존중 보육실행에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 25(4), 53-70. <http://dx.doi.org/10.22155/JFECE.25.4.53.70>
- 이예송 (2014). 보육교사 직무만족도의 교사효능감 및 조직몰입에 대한 관계. 군산대학교 석사학위논문.
- 이윤서, 김세곤 (2018). 유아교사의 공감과 긍정심리자본이 유아에 대한 무례함 또는 정서적 몰입에 미치는 영향: 공감과 긍정심리자본 간 심층행동의 조절효과. **교육연구**, 3(1), 43-67.
- 이은혜, 안지령 (2018). 영아전담 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 교사의 조직몰입에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 18(24), 219-238. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.24.219>
- 이재도 (2021). 보육교사의 긍정심리자본과 행복감이 이직의도에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과. 협성대학교 박사학위논문.
- 이종각, 문수백 (2011). 보육교사가 지각한 보상인식이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 18(4), 165-184.
- 이종현 (2011). 엘리트 스포츠지도자의 조직문화와 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도의 관계. **코칭능력개발지**, 13(1), 95-104.
- 이학식, 임지훈 (2008). **구조방정식 모형분석과 AMOS 7.0**. 법문사.
- 전갑선 (2011). 보육교사가 인식하는 시설장의 지도성과 신뢰가 보육교사의 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 정명선 (2015). 감정노동이 조직몰입에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과와 자율성의 조절효과. **상담학연구**, 16(3), 121-138. <https://doi.org/10.15703/kjc.16.3.201506.121>
- 정선아, 안소영, 박보영 (2023). 보육서비스 질 제고를 위한 어린이집 평가제의 방향 탐색: 구조에서 과정중심으로 패러다임 전환. **영유아교육과정연구**, 13(3), 27-51. <http://dx.doi.org/10.26834/ksybc.2023.13.3.27>
- 정소라, 이경남 (2016). 원장의 코칭리더십과 보육교사의 직무스트레스 및 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 21(4), 225-249. <http://dx.doi.org/10.20437/KOAECE 21-4-10>
- 정숙희, 김익균 (2020). 보육교사의 긍정심리자본과 행복감이 조직몰입에 미치는 영향. **교육문화연구**, 26(3), 779-800. <https://doi.org/10.24159/joec.2020.26.3.779>
- 정혜영, 김윤희 (2018). 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 셀프리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 18(19), 1087-1108. <http://dx.doi.org/10.2251/jlcci.2018.18.19.1087>
- 조남예, 문재우 (2018). 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 생태체계요인에 관한 연구. **유아교육 · 보육복지연구**, 22(3), 67-89. <http://dx.doi.org/10.22590/ecee.2018.22.3.67>
- 조완신 (2023). 보육교사의 직무배타성, 이직의도, 조직몰입 및 직무만족 간의 구조적 관계 분석.

- 건국대학교 박사학위논문.
- 조운서 (2016). 대학생의 긍정심리자본 향상 프로그램 개발 및 효과 분석. **한국산학기술학회논문지**, 17(4), 529-546. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.4.529>
- 조한숙 (2016). 보육교사의 긍정심리자본과 감사성향이 조직몰입도에 미치는 영향. **칼빈논단**, 36, 491-518.
- 조한숙, 이성복 (2016). 보육교사의 긍정심리자본이 행복감에 미치는 영향. **가정과 삶의 질 연구**, 34(5), 69-82. <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2016.34.5.69>
- 조현익, 김우성, 김영기 (2002). 생활체육지도자의 직무스트레스와 조직 유효성의 관계. **한국체육학회지**, 41(3), 205-215.
- 지미선(2021). 유아교사의 긍정심리자본, 공감능력, 직무스트레스가 유아권리존중실행에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 석사학위논문.
- 지미선, 이신복 (2021). 유치원 교사의 공감 능력이 긍정심리자본을 통해 직무스트레스에 미치는 영향. **문화기술의 융합**, 7(1), 240-255. <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2021.7.1.240>
- 최규민, 안민영 (2022). 유아교사의 긍정심리자본과 교수몰입 간의 관계: 유아교육기관의 창의적 역량의 조절 효과. **유아교육연구**, 42(1), 267-288. <https://doi.org/10.18023/kjece.2022.42.1.011>
- 최미란, 이세은, 이선임, 장경은 (2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 99, 35-59.
- 최석봉 (2018). 긍정심리자본과 혁신 행동간의 관계. **인적자원개발 연구**, 21(2), 165-187. <http://dx.doi.org/10.24991/KJHRD.2018.06.21.2.165>
- 최영순, 김현수, 이성희 (2020). 보육교사의 긍정심리자본, 조직몰입이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. **한국가족복지학**, 25(2), 163-180. <https://doi:10.13049/kfwa.2020.25.2.3>
- 최윤경 (2017). 영유아 교육, 보육 질 모니터링의 국제동향 및 시사점. **유아정책 Brief**, 60. 유아정책연구소.
- 최재숙 (2015). 보육교사의 긍정심리자본이 윤리적 책무성에 미치는 영향. 안양대학교 석사학위논문.
- 탁정화 (2020). 유아교사의 마인드셋과 주관적 경력성공의 관계에서 긍정심리자본의 다중매개효과. **생태유아교육연구**, 19(4), 133-160. <http://doi.org/10.30761/ecoece.2020.19.4.133>
- 허혜경 (2021). 유아교사의 긍정심리자본이 교직원신에 미치는 영향에서 교직경력 조절효과. **학습자중심교과교육연구**, 21(3), 787-812. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.3.787>
- 홍부연 (2021). 어린이집 보육교사에 대한 임파워먼트와 조직몰입 연구: 교사효능감의 매개효과와 레질리언스 역량의 조절효과. 서울기독대학교 박사학위논문.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정 기준과 그 근거. **한국심리학회지: 임상**, 19(1), 161-177.
- 홍은영, 이소은 (2022). 원장의 코로나19 관리리더십이 영유아교사의 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향: 리더에 대한 신뢰의 매개효과. **유아교육·보육복지연구**, 26(4), 7-31. <https://doi.org/10.22590/ecee.2022.26.4.7>

- 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. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organization change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-hall.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Cole, K., Daly, A., & Mark, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.10.004>
- Compton, W. C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. Wadsworth.
- Fukkink, R. G. & Lont, A. (2007). Does training matter? A meta-analysis and review of caregiver training studies. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(3), 294-311. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2007.04.005>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/doi:10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- OECD (2019). *Providing quality early childhood education and care: Results from the Starting Strong Survey 2018*. OECD Publishing.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.44>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

- Reyes, P. (1992). *Preliminary models of teacher organizational commitment: Implication for reconstructing the workplace*. Office of Educational Research and Improvement.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56-75). Sage.

논문투고 : 23.08.08.

수정원고접수 : 23.09.16.

최종게재결정 : 23.10.04.