

유아교사의 행복감과 사회적 지지가 직무성과에 미치는 영향

The Effect of Early Childhood Teachers' Happiness and Social Support on Job Performance

마지순¹ 안라리² 이선애³

Jisun Ma¹ Rari An² Sunai Lee³

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to examine the effect of child care teachers' happiness and social support on job performance.

Methods: The subjects were 380 teachers employed in child care centers and kindergartens in Gyeonggi Province. Self-report questionnaires were used to investigate teachers' happiness, social support and job performance. The data were analyzed by frequency, percent, Pearson's correlation and stepwise regression with the SPSS program.

Results: The results of this study were as follow. First, teachers' job performance was positively associated with teachers' happiness. The highest correlation sub-variable was purpose in life. Next were personal growth, self-acceptance, environmental mastery and autonomy. And the last was positive relationships with others. Teachers' job performance was positively associated with teachers' social support. The highest correlation sub-variable was evaluative support. Next were affective support and material support. And the last was informative support. Second, teachers' happiness and social support affected job performance. Evaluative support, which was a sub-variable of social support, affected job satisfaction. And personal growth, purpose in life, and self-acceptance, which were sub-variables of happiness, affected job satisfaction.

Conclusion: This study revealed that teacher's happiness and social support were important factors for teachers job performance.

key words happiness, social support, job performance

¹ 제1저자

원광보건대학교 유아교육과
조교수

² 교신저자

광양보건대학교 유아교육과
부교수
(e-mail : rarian@hanmail.net)

² 공동저자

김포대학교 유아교육과
조교수

I. 서론

직무성과란 조직의 구성원들이 조직의 목표와 업무를 달성하기 위해 보여준 노력의 과정이나 결과로써, 조직의 생산성과 직결되므로 조직의 발전과 유지를 위해 매우 중요한 의미를 갖는다(임영규, 2011; Millar, 1998). 직무성과는 기관의 목적 및 목표에 관한 효과성 혹은 효율성 차원을 포함하는 개념으로 개인·집단·조직 효과성을 판단하는 기준이 되므로 직무수행이나 업무실적

으로 표현되기도 한다(권상철, 1991; 조휘일, 1991; Segiovanni, 1987).

직무성과는 기업경영 및 영업 실적등과 관련되어 언급되었으나 학교를 공동의 교육목표 달성을 위한 조직이라는 관점으로 볼 때 목표 달성을 위한 효율성에 관심이 모아지면서 근래에 들어 교사의 직무성과에도 관심이 모아지고 있다. 교사의 직무성과 구성요소는 학자마다 다양하게 제시되고 있지만 학교조직에 속한 교사에게 가장 중요한 직무성과 요인은 수업활동과 업무, 전문성 신장을 위한 노력 및 교육활동의 중요성 인식으로 집약되어 진다(김창걸, 1984; 유효근, 2008; 방경선, 2013). 교육현장에서 교사의 직무성과는 교육활동의 질을 좌우하는 중요한 요인으로, 교사로서 요구되는 다양한 역할과 책임을 인식하고 이에 적합한 자질을 갖추어 맡은바 직무를 효과적으로 수행함으로써 학교라는 조직의 효과성에 기여할 수 있으므로 매우 중요하다고 할 수 있다(김세기, 1984; 김재덕, 2006; 조민기, 2006).

이와 같이 직무성과의 중요성을 살펴보았을 때 직무성과는 조직의 목표를 성공적으로 수행할 수 있는 능력과 노력의 결집으로, 유아교육기관도 교육기관의 목표를 성공적으로 수행할 수 있을 때 질적 수준의 향상이 예측되며 이를 통해 유아의 성장과 발달에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이에 직무성과의 향상을 위해서 유아교육기관을 구성하고 있는 물적 인적 환경구성에서 어떠한 요인이 직무성과 향상을 위해 가장 중요한 요인이 될 수 있는지 밝히려는 연구가 최근 이루어지고 있다.

그 결과 유아교사의 직무성과는 교사의 학력·연령·경력과 같은 개인변인과 관계가 있는 것으로 나타났고(김선희, 신재흠, 2010), 교사의 유머감각이 영향을 미치는 것으로 나타났으며(진경희, 2011), 자아탄력성이 높은 교사에게서 더 높은 직무성과가 나타났다(이주영, 2016). 또한 교사가 전문성에 대한 인식이 높고(방경선, 2013), 직무만족도와 교사효능감이 높을 때 직무성과가 높은 것으로 밝혀졌다(신미정, 2015).

최근 이루어진 연구에서는 유아교사가 정서를 숨기고 꾸며서 표현하거나 내 정서와 일치하지 않지만 영유아들에게 긍정적 정서를 표현하는 표면적 행동을 할 때보다, 긍정적 정서를 위해 노력하고 진심으로 표현하며 꾸밈없이 자연스럽게 반응하는 자연적 행동이나 내면적 행동을 할 때 직무성과가 높은 것으로 나타났다(이주영, 2016). 이와 같이 유아교사의 직무성과는 유아교사의 개인적 특성 이외에도 직무에 대한 만족감이나 업무에 대한 전문성 인식 및 교사로서 느끼는 효능감과 같은 업무에 대한 태도가 일의 성과에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 교사가 느끼고 표현하는 정서 및 감정에 따라 달라질 수 있기 때문에 교사의 행복감과 밀접한 관련이 있을 것으로 추론 할 수 있다.

행복감을 지닌 사람은 자신뿐만 아니라 타인의 삶에 긍정적인 영향을 미친다는 점에 근거하여 교사의 행복감에 대한 관심도 점차 높아지고 있으며 유아교사에 대한 연구도 증가하고 있는 추세이다. 최근 유아교육기관에서 심각한 사회문제로 대두된 유아교사의 비윤리적인 아동학대나 사회문제들 사이에서 유아의 병리적인 현상 발생의 우려가 높아지면서 유아교사의 인성이나 행복감에 대한 관심이 어느 때 보다 높게 나타나고 있다. 다른 교사들과 달리 유아교사는 돌보는 일과 가르치는 일을 함께 수행하기 때문에 행복감을 가지고 유아를 대할 때 유아는 분노나 문제행동을 일으킬 가능성이 적어지고 유아의 정신건강을 높일 수 있기 때문이다(DeMulder, Denham, Schmidt, & Mitchell, 2000).

행복에 대한 관심은 고대 그리스 시대부터 시작되었으나 근래에 들어 많은 사회학자와 심리학자들이 개인의 행복을 연구하기 시작하면서 행복을 단순한 마음의 상태나 기분을 말하는 것으로 정의하기도 하였고, 구조적 체계와 요소들을 분석함으로써 행복에 대한 관점을 다르게 표현하기도 하였다. Diener(2000)는 삶의 가치를 판단하는 것은 개개인의 몫이기 때문에 행복감이란 개인의 기질, 성격, 신념 및 주관적 평가에 따라 구성되며, 바람직한 행동을 촉진시켜 자신뿐만 아니라 주변 환경에 유익하게 작용하고 삶의 다른 목표에 도달할 수 있도록 돕는 유용한 수단일 수 있다고 보았다(Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). 또한, 행복을 몰입 경험이라는 측면에서 설명한 Seligman(2009)은 자신의 긍정적 측면을 찾아 개발해서 즐겁게 일할 때 삶에 대한 의미 발견을 할 수 있다고 보면서 행복한 삶의 세 가지 요인을 즐거운 삶(pleasant life), 몰입하는 삶(engaged life), 의미있는 삶(meaning life)이라고 제시하였다. 이를 통해 Seligman은 진정한 행복은 즐거운 기분을 갖고 자신의 일에 열정적으로 몰입하면서 삶의 의미를 발견하는 것이라고 보았다.

한편, 행복에 대한 심리적 안녕감을 주장하고 있는 Ryff(1989)는 심리적 안녕감이란 단순한 즐거움, 만족과 기쁨을 느끼는 것에서 더 나아가 개인에게 내재되어 있는 잠재력을 실현시키기 위한 노력이라고 하면서 이를 통해 진정한 행복감을 느낄 수 있다고 하였다. Ryff는 심리학적 이론들을 기초로 하여 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 개인 성장이라는 개인의 삶의 질을 측정하기 위하여 6가지 차원으로 이루어진 심리적 안녕감 척도를 제시한 바 있다. 본 연구에서는 Ryff의 심리적 안녕감을 기반으로 유아교사의 행복감을 알아보았는데, 이는 유아교사가 사회적 활동의 구성원으로써 맡은 역할에 적응하고 노력하는 과정에서 건강한 사회인으로서의 삶을 꾸려나가면서 행복감을 느끼는데 있어서 심리적 안녕감의 6가지 요소가 중요한 영향을 미친다고 보았기 때문이다.

유아교사의 행복감은 교사 자신을 위해서도 가장 중요한 삶의 궁극적 목적이 될 수 있지만, 유아 및 유아교육 전반에 지대한 영향력을 지닌다. 행복감이 높은 유아교사는 유아와의 상호작용에 긍정적 영향을 미치고(곽희경, 2011; 정다우리, 2013), 사랑과 관심을 갖고 헌신적으로 영유아를 대하며(이미란, 2010), 맡은 바 역할을 충실하게 수행한다(이경애, 2010). 이러한 결과는 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 개인성장, 자아수용, 환경에 대한 통제력, 자율성이라는 여섯 가지 행복감의 하위영역 중 가장 높은 행복감을 느끼는 영역을 살펴본 결과 대인관계가 행복감에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타난 연구결과(오현숙, 2013)를 통해 의미 있는 시사점을 제공한다. 즉, 행복감이 높은 유아교사는 단순한 직업적 책임감으로 유아와의 상호작용과 교육적 책무를 다 한다가 보다는 유아와의 질적인 상호작용을 통해 교사 자신의 행복감을 높일 뿐만 아니라 유아교육에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

또한, 행복감은 유아교사의 직무에 관련된 요인에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 행복감이 높은 유아교사는 교사효능감과 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(이경민, 최윤정, 2009; 황해익, 2013), 자신이 하는 일에 대한 자부심이 높으며 사회적 관계도 더 적극적인 것으로 나타났다(이경애, 2010). 고등학교 교사를 대상으로 한 연구에서도 행복감이 높은 교사일수록 교육목표를 효율적으로 달성하며 학생들의 학업을 잘 지도하고 긍정적 관계형성을 하는 것

으로 나타났다(신원, 2006).

그러나 이러한 연구들은 유아교사의 직무에 관련된 효율성 및 만족도와 같은 정성적 측면만을 고려한 연구일 뿐 유아교육 현장에서 직무성과와 직접적인 관계에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 유아교사의 행복감이 조직의 효율성을 결정하는 직무성과와 어떠한 관계가 있는지 또 행복감이 어떠한 영향을 미치는지 알아보는 것이 매우 필요한 시점이라 볼 수 있다.

이와 더불어 유아교사가 직장 내에서 받게 되는 사회적 지지는 타 교육기관에 비해 소규모로 구성되어 있고 직무의 특성으로 인하여 다양한 대상들과 관계를 맺으면서 교류가 이루어지는 유아교육기관에서 긍정적인 중요한 자원이 될 수 있고(마지순, 안라리, 강영식, 2016), 직무수행 및 태도에 영향력을 미친다 (Freese, 1999)

유아교사에게 제공되는 사회적 지지는 업무만족, 심리적 만족과 생산성에 긍정적 영향을 미치는 것으로(Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayana, & Scheartz, 2002) 자신이 지니고 있는 문제를 타인과 토의하고 감정표현을 통해 지지 받는 것이 유아교사의 만족감을 높여줄 수 있는 방법(박은주, 2009)이다. 실제로 조직 내 구성원 간의 사회적 지지는 동료들과의 교류를 통해 일하는 것으로부터 만족감을 얻게 되어 직무성과를 높일 수 있다.

유아교사의 사회적 지지와 관련된 연구를 통해 제시된 결과들을 살펴보면 높은 사회적 지지를 받는 유아교사일수록 교사-유아 간 상호작용이 높은 것으로 나타났고 자신의 일에 즐거움을 느끼며 교사로서 지켜야 할 윤리와 실천사항의 준수 및 자기 개발을 위한 노력을 하는 것으로 나타났다(김수연, 2012).

유아와의 관계뿐만 아니라 사회적 지지는 교사의 직무에 관계되는 사회적 관계망에서 정서적 지지를 통해 유아교사의 조직에 대한 심리적 애착이나 충성심과 관계가 있는 것으로 나타났고(민하영, 권기남, 2009), 원장의 사회적 지지가 있을 때 유아 교사의 직무만족도가 높게 나타났다. 또한 사회적 지지는 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미치며(김경의, 정영실, 이선경, 2014) 직무스트레스를 감소시키고(김영희, 안효진, 2016; 최미숙, 2012) 스트레스 상황에서 심리적 소진에 대하여 완충효과가 있는 것으로 나타나거나(김아령, 2015) 심리적 소진과 부적 상관성이 있는 것으로 나타났다(심순애, 2007; 유영란, 2012; 유은경, 2012; 정순희, 2013).

결국 사회적 지지는 다양한 대상과의 대인관계로부터 받을 수 있는 긍정적인 도움이며 호감, 사랑, 감정이입 등의 정서적 지지, 물질과 서비스를 제공하는 물질적 지지, 상황에 관련된 정보를 제공하는 정보적 지지, 자기평가에 관련된 정보인 평가적 지지 등(송진숙, 김규수, 송진영, 2010)이 포함되기 때문에 직무성과와 밀접한 관련성을 유추할 수 있다. 그러나 사회적 지지 역시 유아교육 현장에서 직무성과와 직접적인 관계에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 사회적 지지가 유아교사의 직무성과와 어떠한 관계가 있는지 또 어떠한 영향을 미치는지 알아보는 것은 유아교사의 직무성과 향상을 위해 필요한 연구이다.

지금까지의 선행연구들을 살펴보면 행복감과 직무관련 요인(곽희경, 2011; 배성희, 2009; 오현숙, 2013; 이경민, 최윤정, 2009; 이경애, 2010; 이미란, 2010; 정명자, 2016; 황해익 2013; Ryff, 1989), 사회적 지지와 직무관련 요인(김경의 등, 2014; 박은주, 2009; 임진형, 2000; 정순희, 2013; 조성자, 문수백, 민하영, 2007; 조성연, 이정희, 2010; 최미숙, 2012; Baruch-Feldman et al., 2002;

Freese, 1999; Kinman, Wray, & Strange, 2011)은 관계가 있다고 밝히고 있다. 또한 사회적 지지는 행복을 결정하는 주요한 요인 중 하나임이 밝혀졌다(김영희, 안효진, 2016; 정은주, 2015). 이처럼 선행연구에서는 행복감과 직무성과, 사회적 지지와 직무성과, 행복감과 사회적 지지 등의 개별적인 변인 간의 관계만을 분석하고 있다.

이에 본 연구에서는 유아교사의 직무성과에 영향을 미치는 다양한 변인 중 교사의 행복감과 사회적 지지의 하위요인 중 어떠한 변인이 유아교사의 직무성과에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 유아교사의 직무성과는 유아교육기관의 질적 수준의 향상을 위한 다양한 방법을 찾아보기 위해 중요한 의미를 갖기 때문이다.

이와 같은 이유로 본 연구는 유아교사의 직무성과에 관여하는 내적 요인인 교사의 행복감과 외적 요인인 사회적 지지에 관해 상대적 영향력이 큰 변인이 어떤 것인지 확인된다면 교사의 직무성과를 높이기 위해 어떠한 부분을 지원해야 하는지 알 수 있을 것이고, 교사교육이나 조직문화 개선을 통해 유아교육기관의 질 향상을 위한 정책 수립 시 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 이와 같은 연구목적에 의해 다음의 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 유아교사의 행복감과 사회적 지지는 직무성과와 어떠한 관계가 있는가?

연구문제 2. 유아교사의 직무성과에 행복감과 사회적 지지가 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 경인지역에 소재한 유치원과 어린이집을 대상으로 임의표집하여 유치원 58곳, 어린이집 50곳에 근무하는 유아교사 380명을 대상으로 하였다. 연구자는 연구의 필요성과 목적에 대하여 연구대상자에게 구두와 서면으로 설명하고 설문에 참여하도록 하였다. 연구대상자는 자신의 일반적인 배경 변인, 행복감, 사회적 지지, 직무성과에 대해 설문지에 직접 기입하도록 하였으며, 연구대상자의 일반적 특성은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성 (N = 380)

변인	구분	N(%)	변인	구분	N(%)
근무기관	유치원	230(60.6)		고등학교 졸업	15(3.9)
	어린이집	150(39.4)		전문대학 졸업	229(60.3)
직급	담임교사	215(56.6)	최종 학력	4년제 대학 졸업	94(24.8)
	주임교사	79(20.8)		대학원 졸업	42(11.0)
	원감	37(9.8)			
	원장	49(12.8)			

표 1. 계속

변인	구분	N(%)	변인	구분	N(%)
담당연령	만0세	15(3.9)	교직 경력	1년 미만	63(16.5)
	만1세	25(6.5)		1년-3년 미만	90(23.6)
	만2세	44(11.6)		3년-5년 미만	119(31.3)
	만3세	107(28.2)		5-10년 미만	73(19.3)
	만4세	113(29.7)		10년 이상	35(9.3)
	만5세	76(20.1)			

2. 연구도구

1) 유아교사의 행복감

행복감은 Ryff(1989)에 의해 개발된 심리적 안녕감 척도(Psychological Well -Being Scale: PWBS)를 조명한과 차경호(1998)가 한국버전으로 변안·수정한 척도를 사용하였으며, 5점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 유아교사의 행복감이 높음을 의미한다. 행복감 측정도구 문항내용 및 신뢰도는 표 2와 같다.

표 2. 행복감의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	내용	문항수	Cronbach's α
자아수용	자신의 특성을 이해하고 긍정적 태도를 지니고 과거에 대한 긍정적 평가를 하는 것	6	.77
자율성	자신이 스스로 결심하고 행동하고 평가를 할 수 있는 것	7	.77
긍정적 대인관계	다른 사람과 신뢰, 배려심, 친밀감 등 관계의 중요성을 이해하는 것	7	.77
환경에 대한 통제력	환경을 극복하고 외적활동을 자제하며 기회를 활용하여 상황을 조율하는 것	7	.72
개인성장	새로운 경험을 추구하며 자신의 발전과 삶의 방식이 긍정적으로 변화하고 있다고 생각하는 것	8	.87
삶의 목적	삶의 목표가 뚜렷하며 과거와 현재가 의미 있다고 생각 하는 것	7	.75
전 체		42	.94

2) 사회적 지지

사회적 지지는 박지원이(1985)이 개발한 유치원 교사를 위한 사회적지지 척도를 임진형(2000)이 수정·보완한 측정도구를 사용하였다. 임진형(2000)은 척도를 ‘직장외 지지’와 ‘직장내 지지’로 분류하였는데, 본 연구에서는 ‘직장내 지지’만을 측정하였다. ‘직장내 지지’에는 원장, 동료교

표 3. 사회적 지지의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	내 용	문항 수	Cronbach's α
정보적 지지	개인문제에 대하여 대처하고 사건해결과 연계되어 활용 할 수 있는 정보를 지지해 주는 것	7	.91
정서적 지지	개인을 중심으로 그를 둘러싸고 있는 가족, 친구, 이웃, 친척, 전문가 등으로 부터 제공되는 존경, 애정, 신뢰, 관심의 행위	9	.97
물질적 지지	물건 및, 금전, 시간, 음식, 생활용품 등을 필요시 직접 지원해주는 것	3	.90
평가적 지지	격려, 칭찬, 인정 등 자신을 평가해 주는 태도와 행위 등을 포함하는 지지	5	.95
전 체		24	.98

사, 학부모 등을 포함하고 있다. 검사도구는 5점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 유아교사의 사회적 지지가 높음을 의미한다. 사회적 지지의 문항구성 및 신뢰도는 표 3과 같다.

3) 직무성과

직무성과는 김창걸(1984)의 학교조직 효과성의 측정도구를 유아교육기관의 특성에 맞도록 수정, 보완한 김동춘(1998)의 도구를 토대로 보완한 방경선(2013)의 것을 사용하였으며 5점 척도로 측정되었고 점수가 높을수록 유아교사의 직무성과가 높음을 의미한다. 유아교사의 직무성과 문항구성 및 신뢰도는 표 4와 같다.

표 4. 직무성과의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	내용	문항수	Cronbach's α
수업 준비성	교과목에 대한 지식, 교수학습법 연구, 교육자료 준비도	3	.88
수업활동	창의성 발휘, 수업분위기 조성, 학업성취도	3	.87
담당 사무관리	업무에 대한 평가기준, 담당 학급관리, 사무관리에 대한 책임성	3	.67
인간관계	유아들과의 관계형성, 동료교사와의 관계, 관계증진을 통한 관계형성	3	.72
전문성 신장	학문 연구 토론회, 세미나, 학문연구를 통한 성취욕, 타인과 의사소통	3	.83
전 체		15	.89

3. 연구절차

본 연구를 위해 연구도구의 적합성을 알아보기 위하여 예비조사를 실시하였다. 먼저 선행연구 분석을 통해 선정된 연구도구를 5인의 석사학위 이상의 전문가로부터 서면 검토를 받았다. 그 후 유치원과 어린이집 교사 각 5인을 대상으로 설문지의 내용과 이해 및 소요시간에 대한 검토를 받

았다. 검토결과 이해하기 어려운 문항은 없는 것으로 나타났으며 문항 중 역 문항에 대한 설명을 진행하였으며 검사시간은 평균 15분 정도 소요되었다. 최종적으로 선정된 연구도구는 2017년 9월 4일부터 29일까지 전화 및 방문으로 사전협조와 동의를 구한 후 설문지를 직접 배부하여 회수하였다. 총 배부한 설문지는 400부 중 설문지의 응답이 누락되거나 불성실한 설문지를 제외한 380부를 분석하였다.

4. 자료분석

수집된 연구 자료는 SPSS 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상의 변인별 특성을 알아보기 위해서 빈도와 백분율을 구하고, 유아교사의 행복감과 사회적 지지, 직무성과의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관관계 분석을 실시하였다. 유아교사의 직무성과에 미치는 행복감과 사회적 지지의 영향을 알아보기로자 단계적 회귀분석을 실시하였으며, 단순회귀분석을 실시하기 위하여 단순회귀 분석을 실시하기 위해 변량팽창계수(VIF), Durbin-Watson값을 산출하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 유아교사의 행복감, 사회적 지지와 직무성과의 관계

1) 유아교사의 행복감과 직무성과의 관계

유아교사의 행복감, 사회적 지지의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관관계 분석한 결과는 표 5와 같다.

표 5. 유아교사 행복감과 직무성과의 관계 (N = 380)

구분	직무성과					
	수업준비도	수업 활동	담당사무관리	인간관계	전문성신장	전체
행복감						
자아수용	.45**	.46**	.43**	.47**	.49**	.49**
자율성	.41**	.41**	.40**	.40**	.42**	.43**
긍정적 대인관계	.38**	.32**	.34**	.39**	.37**	.38**
환경에 대한 통제력	.49**	.43**	.46**	.46**	.44**	.49**
개인성장	.49**	.43**	.46**	.52**	.47**	.51**
삶의 목적	.51**	.45**	.46**	.48**	.50**	.51**
전체	.54**	.48**	.50**	.55**	.52**	.55**

**p < .01.

유아교사의 행복감과 직무성과 전체는 유의미한 상관이 나타났다($r = .55, p < .01$), 직무성과 전체와 삶의 목적 ($r = .51, p < .01$)과 개인성장($r = .51, p < .01$)이 가장 높은 상관이 나타났으며, 자아수용($r = .49, p < .01$) 및 환경에 대한 통제($r = .49, p < .01$), 자율성($r = .43, p < .01$), 긍정적 대인관계($r = .38, p < .01$)순으로 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과로 볼 때 유아교사의 행복감이 높으면 직무성과가 높음을 알 수 있다. 행복감의 하위 요인 중 삶의 목적과 개인성장은 직무성과 전체와 가장 높은 관련성이 있음을 알 수 있으며, 그 다음은 자아수용 및 환경에 대한 통제, 자율성, 긍정적 대인관계 순으로 높게 나타났음을 알 수 있다.

2) 유아교사의 사회적 지지와 직무성과의 관계

유아교사의 사회적 지지와 직무성과의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관관계를 분석한 결과는 표 6과 같다.

표 6. 유아교사 사회적 지지와 직무성과의 관계 (N = 380)

구 분	직무성과					
	수업준비도	수업 활동	담당사무관리	인간관계	전문성신장	전체
사회적 지지						
정서적지지	.51**	.53**	.58**	.60**	.65**	.61**
정보적지지	.50**	.52**	.57**	.58**	.64**	.60**
물질적지지	.48**	.52**	.58**	.58**	.64**	.60**
평가적지지	.53**	.56**	.60**	.61**	.66**	.63**
전체	.52**	.54**	.60**	.61**	.66**	.63**

** $p < .01$.

유아교사의 사회적 지지와 직무성과 전체는 유의미한 상관이 나타났다($r = .63, p < .01$). 직무성과 전체와 평가적 지지($r = .63, p < .01$)는 가장 높은 상관이 나타났으며, 정서적 지지($r = .61, p < .01$), 물질적 지지($r = .60, p < .01$) 및 정보적 지지($r = .60, p < .01$) 순으로 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과로 볼 때 사회적 지지가 높으면 직무성과가 높음을 알 수 있다. 사회적 지지의 하위요인 중 평가적 지지는 직무성과 전체와 가장 높은 관련성이 있음을 알 수 있으며, 그 다음은 정서적지지, 물질적지지 및 정보적지지 순으로 높게 나타났음을 알 수 있다.

2. 유아교사의 직무성과에 행복감과 사회적 지지가 미치는 영향

유아교사의 직무성과에 미치는 행복감과 사회적 지지의 영향을 알아보기 위해 단순회귀 분석을 실시하기 위해 변량팽창계수(VIF), Durbin-Watson값을 산출하였다. 변량팽창계수(VIF)는 1.000~1.26 사이로 10을 넘지 않아 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되었다. Durbin-Watson값은

1.777~1.913 사이로 나타났으며 이는 기준값 잔차의 독립성을 가정하는 2에 근접하므로 자기상관이 존재하지 않는 수준인 것으로 판단되었다. 유아교사의 직무성과 전체에 행복감과 사회적 지지가 미치는 영향을 분석한 결과는 표 7과 같다.

표 7. 유아교사의 직무성과에 행복감과 사회적 지지가 미치는 영향 (N = 380)

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	R ²	ads.R ²	R ² 변화량	F
직무성과	(상수)	22.78	2.28		1.00***				
	평가적지지	1.74	.13	.63	13.64***	.40	.40	.40	185.93***
	(상수)	12.60	2.66		4.74***				
	평가적지지	1.41	.13	.51	10.84***	.48	.48	.08	127.04***
	개인성장	.54	.09	.30	6.41***				
	(상수)	9.83	2.82		3.48**				
	평가적지지	1.33	.13	.48	10.07***	.49	.49	.01	88.96***
	개인성장	.35	.11	.20	3.19**				
삶의 목적	.43	.16	.17	2.67*					

*** p < .001.

유아교사의 직무성과 전체에 행복감과 사회적 지지가 미치는 영향을 알아본 결과, 유아교사의 직무성과 전체에는 사회적 지지인 평가적 지지가 유의미한 정적예측변인이고($\beta = .63$), 회귀모형 설명량은 40%로 가장 높은 영향력을 지니고 있는 것으로 나타났다($F = 185.92, p < .001$). 개인성장은 정적예측변인($\beta = .30$) 8%의 설명력을 추가하여 총 48%의 영향력을 가지고($F = 127.04, p < .001$), 삶의 목적은 정적예측변인($\beta = .17$) 1%의 설명력을 추가하여 총 49%의 영향력을 지니고 있는 것으로 나타났다($F = 88.96, p < .001$).

위의 연구결과로 볼 때, 유아의 직무성과 전체에는 사회적 지지인 평가적 지지가 가장 높은 예측변인임을 알 수 있으며, 그 다음은 행복감의 개인성장, 삶의 목적이 예측변인임을 알 수 있다.

유아교사의 직무성과 하위요인에 행복감과 사회적 지지가 미치는 영향을 분석한 결과는 표 8과 같다.

표 8. 유아교사 직무성과의 하위요인에 행복감과 사회적 지지가 미치는 영향 (N = 380)

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	R ²	ads.R ²	R ² 변화량	F
수업준비도	(상수)	4.93	.53		9.28***				
	평가적지지	.31	.03	.53	10.45***	.28	.28	.28	109.10***
	(상수)	2.15	.65		3.29*				
	평가적지지	.23	.03	.39	7.32***	.38	.38	.10	84.24***
삶의 목적	.19	.03	.34	6.55***					

표 8. 계속

종속 변인	독립변인	B	SE	β	t	R ²	ads.R ²	R ² 변화량	F
수업준비도	(상수)	1.80	.66		2.74**				
	평가적지지	.21	.03	.36	6.91***	.40	.40	.02	60.52***
	삶의 목적	.12	.04	.22	3.14**				
	개인성장	.08	.03	.20	2.91**				
수업활동	(상수)	4.70	.53		8.86***	.31	.31	.31	123.30***
	평가적지지	.33	.03	.56	11.10***				
	(상수)	2.53	.67		3.78***	.37	.36	.05	79.22***
	평가적지지	.26	.03	.44	8.32***				
	삶의 목적	.15	.03	.26	4.96***				
	(상수)	2.03	.70		2.89**	.38	.37	.01	55.37***
	평가적지지	.24	.03	.40	7.27***				
	삶의 목적	.11	.03	.19	3.13**				
자아수용	.09	.04	.15	2.29*					
담당사무관리	(상수)	4.50	.51		8.85***	.36	.36	.36	157.18***
	평가적지지	.36	.03	.60	12.54***				
	(상수)	2.64	.61		4.35***	.42	.41	.06	98.91***
	평가적지지	.30	.03	.50	9.98***				
	개인성장	.10	.02	.26	5.12***				
	(상수)	2.16	.65		3.33**	.43	.42	.01	68.02***
평가적지지	.28	.03	.48	9.32***					
개인성장	.07	.03	.17	2.60*					
삶의 목적	.08	.04	.13	2.01*					
인간관계	(상수)	4.71	.51		9.34***	.37	.37	.37	161.86***
	평가적지지	.36	.03	.61	12.73***				
	(상수)	2.30	.58		3.96***	.46	.46	.09	118.58***
	평가적지지	.28	.04	.48	9.87***				
개인성장	.13	.03	.33	6.92***					
전문성신장	(상수)	3.94	.47		8.44***	.44	.44	.44	214.25***
	평가적지지	.38	.03	.66	14.64***				
	(상수)	1.86	.59		3.17**	.49	.49	.05	133.15***
	평가적지지	.32	.03	.55	11.55***				
	삶의 목적	.14	.03	.26	5.45***				
	(상수)	1.62	.59		2.74**	.50	.50	.01	91.53***
	평가적지지	.31	.03	.54	11.19***				
	삶의 목적	.09	.03	.17	2.76**				
개인성장	.05	.02	.13	2.17*					

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

유아교사의 직무성과의 하위요인인 수업 준비도에는 사회적 지지인 평가적 지지가 유의미한 정적예측변인으로($\beta = .53$) 나타났고 회귀모형의 설명량은 28%로 가장 높게 나타났다($F = 109.10, p < .001$). 삶의 목적은 정적예측변인($\beta = .34$)이며 10%의 설명력을 추가하여 총 38%의 영향력을 가지고($F = 84.24, p < .001$), 개인성장은 정적예측변인($\beta = .20$)이며 2.0%의 설명력을 추가하여 총 40%의 영향력을 가지는 것으로 나타났다($F = 60.52, p < .001$).

수업활동은 평가적 지지가 유의미한 정적예측변인이며($\beta = .56$), 회귀모형 설명량은 31%로 가장 높은 영향력을 지니고 있는 것으로 나타났으며($F = 123.30, p < .001$), 다음은 삶의 목적이 정적예측변인($\beta = .26$)으로 5.0%의 설명력을 추가하여 총 36%의 영향력을 가지고($F = 79.22, p < .001$), 자아수용이 정적예측변인($\beta = .15$)으로 1.0% 설명력을 추가하여 총 37%의 영향력을 지니고 있는 것으로 나타났다($F = 55.37, p < .001$).

담당 사무관리는 평가적 지지가 정적예측변인이며($\beta = .60$), 회귀모형의 설명력은 36%로 가장 높게 나타났으며($F = 157.18, p < .001$), 그 다음은 개인성장이 정적예측변인($\beta = .26$)으로 5.0%의 설명력을 추가하여 총 41%의 영향력을 가지고($F = 98.91, p < .001$)있는 것으로 나타났으며, 삶의 목적은 정적예측변인($\beta = .13$) 1.0%의 설명력을 추가하여 총 42%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다($F = 68.02, p < .001$).

인간관계는 평가적 지지가 정적예측변인($\beta = .61$)이며, 회귀모형 설명량은 37%로 가장 높게 나타났으며($F = 161.86, p < .001$). 그 다음은 개인성장이 정적예측변인($\beta = .33$)으로 9.0% 추가하여 총 46%의 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다($F = 118.58, p < .001$).

전문성 신장은 평가적 지지가 정적예측변인($\beta = .66$)이며 회귀모형 설명력은 44%로 가장 높은 영향력을 가지고($F = 214.25, p < .001$), 삶의 목적은 정적예측변인($\beta = .26$)으로 5.0%의 설명력을 추가하여 총 49%의 영향력을 가지고($F = 133.15, p < .001$), 개인성장은 정적예측변인($\beta = .13$)으로 1.0%의 설명력을 추가하여 총 50.0%의 영향력을 지니고 있는 것으로 나타났다($F = 91.53, p < .001$).

위의 연구결과로 볼 때, 유아교사의 직무성과의 하위요인인 수업 준비도와 전문성 신장에는 사회적 지지인 평가적 지지가 가장 높은 예측변인이며, 삶의 목적, 개인성장이 예측변인임을 알 수 있으며, 수업활동은 평가적 지지가 가장 높은 예측변인이며 그 다음은 삶의 목적이며 마지막으로 자아수용이 예측변인임을 알 수 있으며, 담당 사무관리는 평가적지지가 가장 높은 예측변인이며 개인성장, 삶의 목적 순 입을 알 수 있으며, 인간관계는 평가적지지가 가장 높은 예측변인이며 그 다음은 개인성장이 예측변인임을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 유치원과 어린이집에 근무하고 있는 유아교사를 대상으로 교사의 직무성과에 영향을 미치는 여러 변인들 중에서 교사의 행복감과 사회적 지지와 관계가 있는지 살펴보고, 행복감과 사회적 지지가 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 알아보았다. 본 연구에서 나타

난 결과에 기초하여 주요 결과들을 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 행복감이 높고 사회적 지지가 높을수록 직무성과가 높은 것으로 나타났다. 하위영역을 살펴보면 직무성과와 행복감 전체는 정적상관이 나타났고, 삶의 목적과 개인성장, 자아수용과 환경에 대한 통제, 자율성, 긍정적 대인관계 순으로 정적상관이 있음을 볼 수 있었다. 유아교사의 직무성과와 사회적 지지 전체는 정적인 상관이 나타났으며, 평가적지지, 정서적지지, 물질적지지 및 정보적지지 순으로 정적상관이 나타났다. 이러한 결과는 교사의 행복감이 직무만족도나 교사효능감, 역할수행능력 등과 관계된다는 선행연구 결과(배성희, 2009; 이경민, 최윤정, 2009; 이경애, 2010; 정명자, 2016) 및 사회적 지지가 높을수록 직무만족도, 조직몰입, 교사효능감 및 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다(권희숙, 2012; 박은주, 문태형, 2011; 조성연, 이정희, 2010; 조성자 등, 2007)는 연구결과와 유사하다. 이는 유아교사의 행복감은 중요하게 다루어질 필요가 있는데 교사의 행복감이 유아교육 현장 전반에 중요한 영향을 미치기 때문이며, 타인의 사회적 지지는 환경 적응력을 높이는 중요 변인(Luthar, Cicchetti, & Becjer, 2000)임을 입증하는 연구 결과라 볼 수 있다. 유아기의 발달특성상 유아교육기관에서 교사가 가장 많은 영향을 미치므로 유아교사의 행복감이 유아의 성장 발달에 미치는 영향은 매우 크다. 또한, 사회적 지지가 교직에 대한 전문성을 높이는데 기여하고 있음(명준희, 2006; Cherniss, 1980; Yee, 1992)을 고려할 때 유아교사의 직무성과를 높이기 위해서는 유아교사의 행복감과 사회적 지지에 대한 내용을 중심으로 교사교육 프로그램이나 조직문화개선 정책을 수립해야 할 것으로 사료된다.

둘째, 유아교사의 행복감 및 사회적 지지는 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유아교사의 직무성과 전체는 사회적 지지 중 평가적 지지가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 그 다음은 행복감의 개인성장과 삶의 목적이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무성과의 하위요인인 수업준비도는 사회적 지지의 평가적 지지가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고 행복감의 삶의 목적, 개인성장도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 수업활동 역시 사회적 지지의 평가적 지지가 가장 많은 영향을 미쳤고 행복감의 삶의 목적과 자아수용이 영향을 미쳤다. 담당사무관리는 평가적 지지가 가장 많은 영향력을 다음으로는 행복감의 개인성장과 삶의 목적이 영향을 미쳤고, 인간관계는 사회적 지지의 평가적 지지와 행복감의 개인성장이 영향을 미쳤다. 전문성 신장은 사회적 지지의 평가적 지지가 가장 많은 영향을 미쳤고, 행복감의 삶의 목적과 자아수용이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 통해 직무성과 전체에는 사회적 지지인 평가적 지지가 가장 큰 예측변인으로 작용했고 행복감의 개인성장, 삶의 목적 순으로 예측변인으로 작용했음을 알 수 있다. 하위영역에서도 평가적 지지가 가장 큰 예측변인이었으며, 행복감의 삶의 목적, 개인성장, 자아수용 등이 예측변인으로 작용하는 것으로 나타났다. 즉, 유아교사 개인의 내적요인인 행복감과 외적요인인 사회적 지지가 직무성과에 많은 영향을 미치고 있음을 보여주고 있으므로, 예비 교사교육과 현직 교육 프로그램 및 교사 오리엔테이션 등을 통해서도 교사의 직무수행 태도에 대한 사회적 지지를 위한 교육 및 교사의 행복감을 증진 시킬 수 있는 방안이 강구되어야 할 것으로 사료된다.

이러한 결과는 사회적 지지와 조직몰입이 의미 있는 관계가 있고(김경의 등, 2014) 행복감을

증진시키며(김영희, 안효진, 2016), 사회적 지지가 직무스트레스의 부정적인 영향을 완화시켜 직무만족도를 높여주는데 긍정적인 작용을 하고(Kinman et al., 2011), 사회적 지지가 높게 영향을 미칠수록 직무만족도, 자기효능감 및 자아탄력성에도 긍정적인 영향을 미친다(권희숙, 2012; 임진형, 2000; 조성연, 이정희, 2010)는 선행연구와 맥을 같이한다. 사회적 지지와 직무성과와 관련된 직접적인 연구가 거의 이루어지지 않아 객관적인 비교는 어렵지만 선행연구 결과들에 근거하여 원장이나 동료로부터의 긍정적인 사회적 지지는 교사들의 직무에 직간접적으로 영향을 미치고 지지적인 동료들과 함께 일하는 것만으로도 일의 만족감을 느끼게 되며 이러한 만족감이 직무성과와 직결된다는 것으로 추론해 볼 수 있다.

특히, 사회적지지 중 칭찬이나 인정 등 자신을 평가해 주는 태도와 행위를 포함하는 평가적 지지가 직무성과의 모든 하위영역에 가장 많은 영향을 미치고 있다는 연구결과가 나타났다. 이러한 결과는 김경의 등(2014)의 조직몰입과 같은 업무의 정성적 측면에 사회적 지지 중 정서적 지지가 가장 많은 영향을 미친다는 연구결과와 다소 차이가 나타났다. 조직몰입은 조직에 대한 심리적 애착이나 충성심과 같은 내적인 가치관임을 감안할 때 정서적 지지가 더 많은 영향을 미치지만, 직무성과와 같이 수업 및 사무, 인간관계나 전문성과 같은 외적 목표와 관련된 직무성과에는 동료로부터의 평가적 지지가 더 많은 영향을 미칠 수 있다는 것을 유추할 수 있다. 또한, 평가적 지지가 교사의 행복감에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타난 연구 결과(김영희, 안효진, 2016)와 비교해보면 평가적 지지는 교사의 행복감에 영향을 미치고 이는 효율적인 직무성과를 만들 수 있는 기본적인 근무환경을 제공하는 근원이 될 수 있음을 유추할 수 있을 것이다. 이에 더하여 조성연과 이정희(2010)는 수직적 관계에서보다 수평적 관계에서의 사회적 지지가 직무만족도에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났음을 제시했는데, 이러한 결과를 통해 원장이나 원감보다는 동료교사간의 평가적 지지를 높이기 위한 조직문화를 형성할 수 있도록 근무환경을 제공해 주는 것이 필요함을 알 수 있다.

유아교사가 직장 내에서 가장 밀접한 관계를 맺고 있는 지지원은 원장, 동료교사라 볼 수 있다. 그 중 원장은 지지와 격려를 통해 교사의 직무수행에 영향을 미치며 수직적 관계가 아닌 쌍방향적인 의사소통을 통해 교사에게 동기를 부여하고 새로운 도전에 대한 자신감을 갖게 할 때 교사효능감을 갖게 하고(김보경, 이경님, 2016; 홍자영, 2015) 조직의 목표를 효율적으로 달성하는 직무성과 능력을 향상시킬 수 있을 것이다. 또한 동료교사는 서로 간의 조언과 충고를 통해 교사로서의 능력을 향상시키는 동료장학이 교사효능감을 높이는데 도움을 주고(하은옥, 황해익, 2003), 상호협력적 관계를 통해 의견을 교환하고 문제해결에 대한 협의를 하는 등 전문적이고 실제적인 평가적 지지를 통해 양질의 유아교육기관이라는 공동의 목표를 위해 효율적 직무성과를 이끌어 낼 수 있을 것이다.

유아교육 현장에서 효율적인 평가적 지지를 제공하기 위한 방안으로는 예비교사교육이나 교사 연수를 통해 동료 간의 칭찬이나 인정 등 긍정적 평가를 위한 사회적 기술을 습득할 수 있는 교육시간을 구성할 필요가 있다. 최근 강점을 활용하여 충분한 잠재력 발휘와 일에 대한 자율적인 에너지의 투자와 같은 긍정정서를 통해 직무성과에 영향을 미친다는 연구 결과(Carpentier, Mageau & Vallerand, 2012; Ho, Wong & Lee, 2009; Lyubormirsky, King & Diener, 2005)들도 제시

되었고, 조직원들의 강점을 활용할 때 자신에 대해 긍정적인 느낌을 가지게 되고 내재적 동기가 부여되어 직무성과에 긍정적 요인으로 작용할 수 있다는 점이 강조되고 있다(이혜숙, 2017). 이와 같은 강점을 기반으로 한 평가적 지지 방법들을 예비교사교육과 교사 연수에서 효율적으로 학습하여 활용될 수 있다면 이후 교사의 직무성과 향상에 직간접적인 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

또한 유아교육기관에서는 동료장학 등을 통해 서로의 수업이나 사무에서 전문성을 신장시켜 줄 수 있는 정기적 교사 회의 및 토론시간 확보와 기록물 활용, 저널쓰기와 반성적 사고능력 향상을 위한 시간을 구성하여 교사가 수행하고 있는 업무에 대해 스스로 살펴볼 수 있는 기회를 제공할 필요가 있을 것이다.

한편, 직무성과에 미치는 행복감의 하위요소로 개인의 성장이나 삶의 목적, 자아수용이 나타난 연구결과로 볼 때 교사의 행복감은 직무만족도나 교사효능감, 역할수행능력 등과 관계된다는 선행연구 결과(배성희, 2009; 이경민, 최윤정, 2009; 이경애, 2010; 황해익, 2013)와 맥을 같이 한다. 이러한 결과는 교사의 행복감은 직무환경에 대한 애정과 충성 같은 정성적 측면 외에도 직무성과와 같은 교육목표 달성을 위한 업무능력에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 그러므로, 직무성과를 높이기 위하여 교사의 개인의 성장, 삶의 목적, 자아수용의 행복감을 높일 수 있는 내용으로 교사교육 프로그램을 구성해야할 것으로 판단된다.

본 연구는 유아교사의 행복감과 사회적 지지의 중요성을 인식하고 유아교사의 직무성과를 높일 수 있는 방안을 찾기 위한 연구로써 유아교사의 행복감 및 사회적 지지와 직무성과의 관계, 영향력을 살펴보았다. 본 연구는 교사의 내적 요인인 행복감보다는 외적 요인인 사회적 지지가 직무성과와 관련성이 높은 요인이라는 점을 밝혀냈고, 그 중에서도 평가적 지지가 가장 관련성이 높은 요인이라는 점을 밝혀냄으로써 유아교사의 직무성과를 높이기 위한 시사점을 찾아냈다는 점에 의의가 있다.

이상의 결과를 바탕으로 연구의 제한점을 밝히고 이를 기반으로 및 후속연구를 진행하기 위한 제언점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 경기지역 유아교사 380명을 대상으로 진행하였기 때문에 연구결과의 일반화에 한계가 있다. 그러므로 다양한 지역의 연구대상을 표집한 후속연구가 필요하다. 또한, 다양한 유형의 유아교육기관에 근무하는 교사 집단 간의 차이 및 설립 유형별 교사가 필요로 하는 사회적 지지의 차이를 분석함으로써 각 기관에서 필요로 하는 직무성과 향상 요인을 분석할 수 있을 것이다.

둘째, 유아교사에게 필요한 직무성과 향상을 위한 밀도 있는 접근은 실제 현장에서 근무하고 있는 교사의 심층면담 및 관찰을 통한 자료 수집을 통해 수집하여야 할 것이다. 본 연구는 양적연구를 중심으로 진행하였으며 설문지만을 통해 연구자료를 수집하였다는 연구의 제한점이 있다.

셋째, 본 연구에서는 교사의 내적 요인인 행복감보다 외적 요인인 사회적 지지가 직무성과와 관련성이 높은 요인이며 평가적 지지가 가장 관련성이 높았다는 점을 밝혀냈을 뿐이지만, 후속 연구를 통해 직무성과를 높일 수 있는 다양한 변수들을 함께 고려한 연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있다. 유아교사의 직무성과를 높일 수 있는 다양한 변인들이 밝혀진다면 유아교사의

직무성과를 높이고 유아교육의 질적 수준을 높임으로서 유아의 성장과 발달에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

참고문헌

- 곽희경 (2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 권상철 (1991). 직무 스트레스 요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 대학원 박사학위 논문.
- 권화숙 (2012). 사회지지와 근무환경이 어린이집 교사의 삶의 만족도에 미치는 영향; 업무요인과 소진을 매개로. **한국보육지원학회지**, 8(2), 157-174.
- 김경의, 정영실, 이선경 (2014). 유아교사의 사회적 지지와 직무만족도 및 조직 몰입과의 관계. **어린이문학교육연구**, 15(3), 323-341.
- 김동춘 (1997). 교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화와 조직효과성과의 관계연구. 서울여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김보경, 이경남 (2016). 원장의 코칭리더십과 유아교사의 정서지능이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 15(1), 109-133.
- 김선희, 신재흡 (2010). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 변화 지향적 지도성과 교사의 직무성과 간의 관계 연구. **유아교육보육복지연구**, 14(3), 197-223.
- 김수연 (2012). 유아의 정서조절 전략 관련 변인들에 대한 구조모형분석. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김세기 (1984). 학교 조직건강과 교사의 직무만족과의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김아령 (2015). 보육교사의 사회적 지지가 교사민감성에 미치는 영향과 심리적 소진의 매개효과. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김영희, 안효진 (2016). 유아교사의 행복감에 대한 직무스트레스와 사회적 지지의 영향. **열린부모교육연구**, 8(4), 235-250.
- 김재덕 (2006). 학교상황에 따라 학교장의 도덕적 지도성이 학교조직 효과성에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김창걸 (1983). 교장의 지도성 행위 상황 및 조직효과성간의 관계 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 마지순, 안라리, 강영식 (2016). 교사리더십이 유아교사의 조직 내 인간관계에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 17(2), 240-245. doi:10.5762/KAIS.2016.17.2.240
- 명준희 (2006). 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.

- 민하영, 권기남 (2009). 유아교육기관 교사의 사회적 정서지지와 자아탄력성 및 역할갈등간 관계. **한국가정관리학회지**, **27**(5), 91-99.
- 박은주 (2010). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지지 및 조직효과성과의 관계. 대구대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박은주, 문태형 (2011). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지지가 조직효과성에 미치는 영향. **유아교육연구**, **31**(2), 75-98. doi:10.18023/kjece.2011.31.2.004
- 박지원 (1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 방경선 (2013). 유아교육기관 교사의 전문성 인식과 직무성과 간의 관계. 한성대학교 대학원 석사학위 논문.
- 배성희 (2009). 보육교사의 행복이 교사의 효능감과 직무만족도에 미치는 영향. **부산교육학연구**, **22**, 25-44.
- 송진숙, 김규수, 송진영 (2010). 유아교육기관 교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 변인 연구. **한국영유아보육학**, **65**, 105-123.
- 신미정 (2015). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 직무성과 간의 관계. 광주교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 신원 (2006). 고등학생의 행복과 학업적 자기효능감 및 진로포부와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 심순애 (2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 오현숙 (2013). 어린이집 교사의 교수몰입 및 행복감에 따른 교사의 교수효능감 및 교수창의성의 차이: 광주광역시를 중심으로. 광주여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유영란 (2012). 성격특성과 사회적 지지가 보육교사의 심리적 소진에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유은경 (2012). 보육교사의 직무만족도와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 가천대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유효근 (2008). 감성지능이 직무 스트레스와 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구-유치원 교사를 중심으로. 수원대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이경민, 최윤정 (2009). 유아교사의 행복, 강점, 직무만족도의 관련성 탐색 연구. **유아교육연구**, **29**(3), 215-235.
- 이경애 (2010). 유아교사의 행복과 직무관련 변인의 관계분석; 직무만족, 교사효능감, 역할수행능력, 이직의도를 중심으로. 동의대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이미란 (2010). 영유아교사의 행복감과 교사현신의 관계연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이주영 (2016). 보육교사의 감정노동이 직무성과에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이혜숙 (2017). 긍정심리학 기반 강점 활용이 지각된 성과와 삶의 만족에 미치는 영향. 서울과학

- 종합대학원대학교 박사학위 논문.
- 임영규 (2011). 경찰공무원의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향 - 정보기술(IT)활용도의 매개와 조절효과를 중심으로. 인하대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임진형 (2000). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정다우리 (2013). 어린이집 교사의 행복감, 관심사 및 교사인성과 교사-유아 상호작용의 관계. **한국영유아보육학회지**, **81**, 49-70.
- 정명자 (2016). 유아교사의 인성 및 교사효능감과 행복감 간의 관계 분석. 가천대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정순희 (2013). 영유아보육교사의 교사효능감 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정은주 (2015). 영아교사의 사회적 지지와 행복감의 관계에서 자아존중감의 매개효과. 부산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 조명환, 차경호 (1998). **삶의 질에 대한 국가 간 비교**. 아산재단 연구총서. 서울: 집문당.
- 조민기 (2007). 학교구성원에 대한 교사의 신뢰와 교사 헌신 및 직무성과 간의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 조성자, 문수백, 민하영 (2008). 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, **26**(2), 25-32.
- 조성연, 이정희 (2010). 보육교사의 직무스트레스에 대한 자아탄력성과 원장 동료의 사회적 지지. **한국가정관리학회지**, **28**(4), 29-42.
- 조희일 (1991). 한국 사회복지분야의 자원봉사 행동과 관련된 개인 및 조직특성에 관한 연구. **한국사회복지학**, **18**, 117-150.
- 진경희 (2011). 보육교사의 유머감각과 임파워먼트 및 직무성과 간의 인과모형 연구. **한국보육지원학회지**, **7**(4), 119-137.
- 최미숙 (2012). 보육교사의 업무수행에 따른 인간관계와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향:국공립 보육시설을 중심으로. 건국대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 하은옥, 황해익 (2003). 유아교육기관의 동료장학 실행수준과 교사 효능감에 관한 연구. **유아교육론총**, **12**, 99-114.
- 홍자영 (2015). 어린이집 원장의 감성리더십, 교사의 감성지능, 교사효능감, 교사-유아 상호작용 간의 관계. 안양대학교 대학원 박사학위 논문.
- 황해익 (2013). 유아교사의 행복감과 교사효능감의 관계에서 직무만족도의 매개효과. **생태유아교육연구**, **12**(2), 157-180.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Scheartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(1), 84-93. doi:10.1037//1076-8998.7.1.84
- Carpentier, J., Mageau, G.A., & Vallerand, R. J. (2011). Ruminations and flow: Why do people with

- a more harmonious passion experience higher well-being? *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. doi:10.1007/s10902-011-9276-4
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills, CA: Sage publications. doi:10.1077/002248718103200418
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi:10.1037//0003-066x.55.1.34
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth. *The Journal of Positive Psychology*, 6(3), 234-236.
- Diener, E., Sue, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychology Bulletin*, 125(2), 276-302. doi:10.1037//0033-2909.125.2.276
- DeMulder, E. K., Denham, S., Schmidt, M., & Mitchell, J. (2000). Q-sort assessment of attachment security during the preschool years: Links from home to school. *Developmental Psychology*, 36(2), 274-282. doi:10.1037//0012-1649.36.2.274
- Frese, M. (1999). Social support as a moderator of relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. *Journal of Occupational Health psychology*, 4(3), 179-192. doi:10.1037//1076-8998.4.3.179.
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856. doi:10.1080/01443410.2011.608650
- Ho, V. T., Wong, S., & Lee, C. H. (2009). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47. doi:10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562. doi:10.1111/1467-8624.00164
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- Millar, K. I. (1998). The development and field-test behaviorally anchored rating scales for evaluating performance of professional social workers. Unpublished doctoral dissertation, Texas university, Arlington, USA.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi:10.1037//0022-3514.57.6.1069
- Seligman, M. E. P. (2009). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. *긍정심리학*(김인자 옮김). 경기도: 물푸레(원환 2002).
- Segiovanni, T. J (1987). *The principalship: A reflective practice perspective*. Newton, MA: Allyn & Bacon. doi:10.1177/019263658707150139

Yee, S. Mei-Ling. (1992). Careers in the classroom: When teaching is more than a job. *American Journal of Education*, 100(2), 272-274. doi:10.1086/444017

논문투고: 18.06.14
수정원고접수: 18.07.20
최종게재결정: 18.08.01