

## 보육교사의 정서적 몰입이 삶의 만족도에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과

The Effect of Affective Commitment on Life Satisfaction Among Child Care Teachers:  
Moderating Role of Social Support

여종일<sup>1</sup>

Jongil Yuh<sup>1</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of the present study was to examine the associations between affective commitment, social support, and life satisfaction among child care teachers.

**Methods:** One hundred fifty-four child care teachers in the metropolitan area of Seoul completed a questionnaire on affective commitment, social support, and life satisfaction. Descriptive statistics, correlation analyses, hierarchical multiple regression analyses using the bootstrapping method were conducted.

**Results:** The results showed that affective commitment predicted increased life satisfaction. The results also revealed significant moderation effects of social support on the relationship between affective commitment and life satisfaction. Further analyses revealed significant moderation effects of support from directors and colleagues on the relationship.

**Conclusion/Implications:** The findings highlight the importance of affective commitment in enhancing life satisfaction among child care teachers. The positive association is more pronounced among child care teachers who perceive social support, highlighting the supportive roles of directors and colleagues in enhancing life satisfaction among child care teachers.

<sup>1</sup> 제1저자(교신저자)

덕성여자대학교

아동가족학전공 부교수

(e-mail: jyuh2013@duksung.ac.kr)

**key words** affective commitment, social support, life satisfaction, child care teachers

## I. 서론

웰빙은 인간이 추구하는 궁극적 상태로서, 미래 교육의 지향점으로 알려져 있다. 국제경제협력 기구에서는 ‘교육과 기술의 미래 2030 연구과제(OECD Future of Education and Skills 2030 project)’를 통하여 미래 교육의 모습을 제시하였는데, 2030년 성인이 될 지금의 학생들이 도달할 지향점은 개인적(individual) 및 집합적(collective) 웰빙이라고 강조하였다(OECD, 2019). 웰빙은 최적의 심리적 기능과 경험으로 정의할 수 있으며(Ryan & Deci, 2001), 웰빙을 구분하는 방법은 학

자에 따라 다양하나, 인간 본질에 대한 관점에 따라 일반적으로 쾌락적(hedonic) 접근과 자아실현적(eudaimonic) 접근으로 구분할 수 있다(Disabato et al., 2016; Ryan & Deci, 2001; Deci & Ryan, 2008; Thorsteinsen & Vittersø, 2018). 쾌락적 접근은 개인의 정서 자체와 삶에 대한 인지적 평가를 중요시하며 최대 쾌락을 위한 긍정 정서를 강조하는 한편, 자아실현적 접근은 웰빙의 주된 기준이 쾌락추구보다는 개인적 성숙과 잠재력의 발현이라고 보며, 결과에 중점을 두기보다는 인간 본성을 실현하는 과정으로 웰빙을 규정한다(Deci & Ryan, 2008; Thorsteinsen & Vittersø, 2018; Vittersø, 2013). 쾌락적 관점을 지지하는 연구는 주관적 웰빙의 개념을 사용하는 반면, 자아실현적 관점을 지지하는 연구는 심리적 웰빙을 강조하는 경향을 보인다(Chalofsky & Cavallaro, 2019). 개인에게는 주관적 웰빙이 더 중요할 수 있는데(서경현 등, 2009), 주관적 웰빙(subjective well-being)은 시민적 책임감, 사람들에 대한 지지, 높은 수준의 생산성, 지역사회 참여 및 자원봉사사와 관련되는 것으로 알려져 있다(Lopez & Snyder, 2008).

주관적 웰빙은 높은 수준의 긍정 정서, 낮은 수준의 부정 정서, 삶의 만족의 세 가지 범주를 포함하는 광범위한 개념이다(Diener et al., 1999). 특히, 삶의 만족도는 주관적 웰빙의 핵심지표로써 간주되며(Proctor et al., 2009), 웰빙의 인지적 요소로 인식되고 있다(David et al., 2014). 삶의 만족도는 인간이 자신의 삶에 대해 갖는 일반적 태도로 정의할 수 있으며(Demirel, 2014), 주로 아동 및 청소년, 노인, 학생, 건강문제를 가진 사람들을 대상으로 조사되어 왔다(Erdogan et al., 2012). 삶의 만족도는 직장의 역할수행과 관계된다고 알려져 있으나, 삶의 만족도에 관한 연구 중에서 직장 및 직장인에 연관된 연구는 미흡한 실정이다(Erdogan et al., 2012).

근래에 보육교사의 웰빙과 보육의 질과의 연관성이 강조되면서, 보육교사의 삶의 만족도를 이해하려는 노력이 강조되고 있다. 이론적 고찰 논문은 보육교사의 웰빙은 어린 아동의 발달을 촉진하는 양질의 보육과 밀접하게 연관되어 있으며(Cumming, 2017), 취학전 교사의 삶의 만족도를 포함한 웰빙에 대한 연구가 더 필요하다고 강조하였다(Hall-Kenyon et al., 2014). 실증적 연구들은 보육교사의 삶의 만족도와 관련된 요인들을 구체적으로 파악하고 있다. 예를 들어, 보육교사의 개인적 특성과 삶의 만족도를 살펴본 연구에 따르면, 완벽주의 성향(오옥선, 2014), 성격강점(장희선, 2017), 인생관(최병태, 김이영, 2013), 자기결정성의 하위요인인 자율성과 유능성(조경서, 김은주, 2013)은 삶의 만족도에 영향을 주었다. 개인적 요인과 삶의 만족도에 대한 연구가 비교적 활발하게 이루어진 데 비하여, 보육교사를 대상으로 조직에 대한 요인과 삶의 만족도와의 관계를 살펴본 연구는 상대적으로 부족한 편이다.

어린이집의 조직구성원인 보육교사가 평가하는 삶의 만족은 보육업무가 수행되는 조직에 대해 어떻게 느끼느냐에 따라 영향받을 수 있다. 조직몰입은 조직에 대한 태도으로써 다차원적인 개념이며, 연구자에 따라 관점이 다양하다. 초기 연구에서는 조직몰입을 동일시, 관여, 충성심의 세 가지 심리적 요인으로 구분하였다(Yahaya & Ebrahim, 2016). 이후 Allen과 Meyer(1990)는 이론적 모형을 통하여 조직몰입의 구성요인을 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입으로 제시하였다. 정서적 몰입은 조직에 대한 애착을 의미하는데, 정서적으로 몰입된 구성원은 자신과 조직을 동일시하며, 조직에 관여하며, 조직의 구성원임을 즐기게 된다(Ko et al., 1997). 이러한 정서적 몰입은 구성원과 조직과의 관계를 특징짓는 심리적 상태를 의미한다(English et al., 2010). 규범적 몰

입은 조직에 남아있는 것이 옳다는 의무감이나 신념에 근거한 몰입이며(Ko et al., 1997), 구성원은 조직이 자신에게 크게 투자했기 때문에 조직에 충성해야한다고 느낀다(Yahaya & Ebrahim, 2016). 지속적 몰입은 조직을 떠났을 때 연관된 손실(costs)을 인식하여 계속 활동하려는 경향을 의미하며(Ko et al., 1997), 구성원은 과거에 자신이 조직을 위해 제공했던 것을 생각하여 조직에 머무르면 상응하는 대가를 받겠지만 조직을 떠난다면 손실이라고 느낀다(Yahaya & Ebrahim, 2016). 조직몰입은 직무와 관련하여 핵심적 역할을 담당하지만, 조직몰입이 직장인의 전반적 삶에 미치는 영향에 대한 연구는 상대적으로 미흡한 실정이다. 보육교사를 대상으로 조직몰입과 삶의 만족도 및 행복을 살펴본 연구를 살펴보면, 정미선과 채영란(2019)의 연구에서 유아교사의 사회적 지지가 조직몰입과 행복감에 미치는 각각의 영향을 분석하였으나, 조직몰입과 행복감과의 관계에 대해서는 분석되지 않았다. 한편, 구조모형을 통해 영유아교사의 조직몰입과 행복과의 관계를 살펴본 연구에 따르면, 예상과 달리 영유아교사의 조직몰입은 행복에 직접적 및 간접적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(임수진 등, 2013). 이러한 일치하지 않는 결과는 조직몰입과 보육교사의 웰빙과의 관계를 규명하는 데에는 매개효과나 조절효과를 비롯한 다양한 분석이 필요함을 시사하고 있다.

조직몰입의 세 가지 요소 중에서 정서적 몰입은 결근, 이직, 조직시민행동과 밀접하게 연관되어 있으므로, 가장 중요하게 여겨지는 일하는 태도의 하나로 간주된다(Orgambidez & Benitez, 2021). 정서적 몰입은 세 가지 요소 중에서 조직 및 구성원과 관련된 결과 변인들과 가장 강력하고 뚜렷한 상관을 보이며(Meyer et al., 2002), 충성심과 헌신을 설명하는 가장 중요한 요소이다(Koo et al., 2020; Parvar et al., 2013). 실증적 연구에 따르면, 정서적 몰입은 규범적 몰입과 지속적 몰입보다 일-가정 양립과 더 강력하게 연관되었고(Shabir & Gani, 2020), 직무관여 및 직무만족과 정적으로 연관되었으며(Orgambidez & Benitez, 2021), 사직 의향과 부적으로 연관되었다(Stinglhamber et al., 2015). 선행연구에서 정서적 몰입은 과업 특성에 대한 인식이나 이직 의향, 경력 만족과 같은 결과와 상관이 높았는데, 이러한 정서적 몰입을 중심으로 조직몰입을 측정하는 것이 일반적 추세이다(김주엽, 김명수, 2011). 이렇듯 정서적 몰입이 직무와 관련하여 중요한 역할을 담당하지만, 정서적 몰입이 보육교사의 전반적 삶에 미치는 영향에 관한 연구는 상대적으로 제한되어 있다. 또한, 연구자들은 근래에 보육교사의 심리적 웰빙 및 행복감과 직무 관련 변인의 관계를 규명하는 데 다양한 분석을 적용하고 있다(이주연 등, 2011; 임수진 등, 2013; 황해익, 이강훈, 2017). 예를 들어, 조절효과를 살펴본 연구에 따르면 보육교사의 셀프리더십은 직무몰입과 심리적 웰빙 간의 관계에서 조절효과를 나타내어서, 셀프리더십이 높을수록 높은 직무몰입은 심리적 웰빙을 증진시켰고(이주연 등, 2011), 매개효과를 살펴본 연구에 따르면, 유아교사의 교사효능감은 조직몰입과 교수몰입의 완전 매개 효과를 통하여 행복 플로리시에 영향을 미쳤다(황해익, 이강훈, 2017). 예방과 개입을 효율적으로 계획하기 위해서는 정서적 몰입과 삶의 만족도 간의 관계에 작용하는 조절 및 매개변인에 대한 다각적인 이해가 선행될 필요가 있다.

한편, 삶의 만족도에 영향을 주는 맥락적 요인으로 교사가 경험하는 사회적 지지에 대한 관심이 증가하고 있다. 2000년에서 2019년까지의 교사 웰빙에 대한 논문들을 체계적으로 고찰한 결과, 사회적 관계가 가장 중추적 역할을 담당하는 것으로 나타났다(Hascher & Waber, 2021), 사회

적 지지는 웰빙에 대한 보호적 역할을 하는 것으로 알려져 있다. 사회적 지지는 개인이 관계를 통하여 활용할 수 있는 심리적 및 실제적 자원이며(Bornstein, 2007), 전통적으로 이러한 사회적 지지와 삶의 만족도와는 상관은 .20에서 .40의 범위 내에 있다고 알려져 있다(Lakey, 2013). 박봉환과 남미경(2018)의 연구에 따르면, 상사의 지지와 동료의 지지는 보육교사의 삶의 만족도와 상관관이 있었고, 특히 상사의 지지는 회복탄력성과 더불어 삶의 만족도를 예측하였다. 사회적 지지는 보육교사의 개인적 특성과 연관되어 조사되었는데, 사회적 지지는 인생관, 직무만족과 더불어 보육교사의 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미쳤고(최병태, 김이영, 2013), 정서지능을 매개로 보육교사의 삶의 만족도에 영향을 미쳤다(여종일, 2022).

근래에는 교사를 대상으로 사회적 지지의 조절효과에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 조절효과는 독립변인과 종속변인 간의 관계의 방향이나 강도에 영향을 미치는 변인의 효과를 검증하는데(구동모, 2017), 특히 교사의 소진과 관련하여 사회적 지지의 조절효과가 주로 검증되었다. 사회적 지지의 조절효과는 감정노동의 유형 중 표면행동과 발달장애 특수교사의 소진과의 관계에서 작용하였다(김나경, 이동귀, 2019). 보육교사를 대상으로 한 연구에 따르면, 원장과 동료를 포함한 직장 내 지지와 학부모, 가족, 친구를 포함한 직장 외 지지는 직무스트레스와 소진 간의 관계를 조절하였고(김학재, 이연실, 2020), 사회적 지지의 하위요인 중에서 정서적 지지와 평가적 지지는 직무스트레스와 보육교사의 직무소진과의 관계에서 조절효과를 나타내었다(박수경, 하승민, 2017). 소진의 세부 요인별로 사회적 지지의 조절효과를 살펴본 연구에 따르면, 원장의 지지는 학부모 관계와 정서적 고갈, 업무 과부하와 비인격화, 급여 불공정과 비인격화의 관계를 조절하였으나 동료의 지지는 직무스트레스와 소진의 관계를 조절하지 않는 것으로 나타났다(김화선, 2018). 이러한 연구결과들은 보육교사가 직무스트레스를 경험할 때, 사회적 지지의 정도에 따라 소진 정도가 결정되는 것을 나타내며, 소진은 직무스트레스와 사회적 지지의 세부적 유형 간의 상호작용 결과임을 시사하고 있다. 소진에 관한 연구와 달리, 조직몰입과 웰빙 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과를 살펴본 연구는 제한되어 있다. 보육교사의 셀프리더십이 높은 경우 직무몰입이 심리적 웰빙에 뚜렷한 영향을 미쳤다고 보고한 연구(이주연 등, 2011)가 있으며, 조직몰입과 웰빙의 관계에서 사회적 지지의 조절역할을 예측해볼 수 있으나, 보육교사를 대상으로 조직몰입과 주관적 웰빙의 지표인 삶의 만족도와와의 관계를 파악하고 사회적 지지의 조절효과를 살펴본 연구는 찾아보기 어려웠다. 보육교사의 삶의 만족도를 증진시키기 위한 효과적인 지원책을 마련하기 위해서는 조직에 대한 정서적 몰입과 사회적 지지가 어떻게 상호작용하는지를 파악하고, 어떠한 맥락에서 영향력이 작용하는지를 살펴볼 필요가 있겠다. 또한, 정서적 몰입과 삶의 만족도 간의 관계를 설명하는 데 있어서 사회적 지지의 제공원에 따른 차이를 분석하는 것은 조직의 역동성을 이해하는 데 도움이 되는 한편, 삶의 만족도를 향상시키기 위한 구체적인 개입의 방향성을 제시할 수 있을 것이다.

이러한 목적을 기반으로 본 연구에서는 보육교사를 대상으로 대표적 조직몰입 변인인 정서적 몰입과 세부적인 사회적 지지가 삶의 만족도에 미치는 영향력을 체계적으로 분석하고자 한다. 한편, 삶의 만족도는 배경 변인에 따라 차이가 있다고 보고되기도 하는데, 보육교사의 삶의 만족도는 연령, 학력, 소득수준에 따라 차이가 있어서 학력의 경우 고등학교 졸업, 전문대 및 대학

졸업, 대학원 이상 졸업 여부에 따라 다르게 나타났고(오옥선, 2014), 보육교사의 연령 및 경력의 차이는 없으나 대졸 여부와 시설의 정부 지원 여부에 따라 차이가 있었다(박봉환, 남미경, 2018). 또한, 삶의 만족도에서 보육교사의 연령에 따른 차이는 없으나 결혼 여부에 따른 차이가 있거나(여종일, 2016), 예비보육교사의 학력이나 연령에 따른 차이는 없으나 결혼 여부에 따라 차이가 있었고(정계숙 등, 2015), 안녕감을 포함한 행복감은 기관 유형, 유아교사의 학력이나 경력과 무관하다는 연구(박성혜, 박은주, 2014)도 보고되었다. 이렇듯 보육교사의 삶의 만족도와 연관된 배경 변인에 대해 일치된 결과가 보고되지 않았고, 연구의 각 변인 내 범주의 구분점도 상이하여 일관된 결론이 도출되기 어려운 실정이다. 본 연구에서는 응답범주의 사례 수를 고려하는 한편, 선행연구에서 비교적 일관되게 조사되어 왔던 보육교사의 연령과 결혼 여부를 통제 후 삶의 만족도에 미치는 정서적 몰입과 사회적 지지의 영향력을 살펴보고자 한다. 본 연구의 결과는 조직구성원인 보육교사의 삶의 만족도를 향상하는데 유용한 통찰을 제공하고, 보육교사 대상의 지원프로그램 개발이나 상담을 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 이와 같은 연구 목적을 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

**연구문제 1.** 보육교사의 정서적 몰입, 사회적 지지, 삶의 만족도 간의 관계는 어떠한가?

**연구문제 2.** 보육교사의 정서적 몰입과 삶의 만족도 간의 관계에서 사회적 지지는 조절효과를 가지는가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울지역에 소재한 어린이집 17개 원에 근무하는 교사 154명이었다. 참여한 보육교사의 평균연령은 39.93세(표준편차 9.57세)이었으며, 결혼 여부를 살펴보면 미혼 교사는 62명(40.3%), 기혼교사가 92명(59.7%)이었다. 최종학력의 경우, 전문대 졸업이 73명(47.4%)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 대학교 졸업이 65명(42.2%), 고등학교 졸업이 14명(9.1%), 대학원 졸업이 2명(1.3%)의 순으로 나타났다. 보육교사가 보유한 자격증의 경우, 1급이 120명(77.9%), 2급이 32명(20.8%), 3급이 2명(1.3%)이었으며, 민간어린이집에 근무하는 교사가 142명(92.1%)으로 가장 큰 비중을 차지하였다. 참여한 보육교사의 평균 재직기간은 8.86년이었다.

### 2. 측정도구

#### 1) 정서적 몰입

본 연구에서 정서적 몰입은 Allen과 Meyer(1990)가 개발하고 이후 번안되고 수정된 척도를 이성미(2019)가 보육교사를 대상으로 사용하였던 조직몰입척도에서 정서적 몰입에 대한 7문항으로 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지의 5점 리커트 척도로

구성되어 있으며, 점수가 높을수록 정서적 몰입 정도가 높음을 의미한다. 보육교사의 정서적 몰입의 예시 문항은 “현재 어린이집은 나에게 여러 가지로 많은 개인적 의미를 갖는다”, “나는 어린이집에 대해서 감정적으로 애착을 느낀다”를 포함한다. 본 연구에서 정서적 몰입 척도의 신뢰도 계수는 .83으로 나타났다.

## 2) 사회적 지지

본 연구에서 사회적 지지는 박지원(1985)이 개발하고 심순애(2007)가 보육교사에게 적합하게 수정한 척도를 사용하였다. 사회적 지지를 제공원에 따라 분류하면 원장, 동료, 가족으로 구분할 수 있는데, 각 문항은 19문항으로 총 57문항으로 구성된다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 리커트 척도로 평정하며, 점수가 높을수록 원장, 교사, 가족으로부터의 사회적 지지를 높게 인식하는 것을 의미한다. 사회적 지지 척도의 예시 문항으로 “원장은 내가 고민되는 문제에 관해 이야기하면 기꺼이 들어줄 것이다”, “원장은 내가 기분이 좋지 않을 때 나의 감정을 이해하고 전환을 시켜주려고 할 것이다”가 포함된다. 본 연구에서 사회적 지지 총점 척도의 신뢰도 계수는 .98이었으며, 제공원에 따라 구분한 하위척도에서는 원장의 사회적 지지가 .97, 동료의 사회적 지지가 .97, 가족의 사회적 지지가 .96으로 나타났다.

## 3) 삶의 만족도

본 연구에서 삶의 만족도는 Diener 등(1985)이 개발한 삶의 만족도 척도를 이회경, 이영호, 조성호가 번안한 척도(Lopez & Snyder, 2008)를 사용하였다. 삶의 만족도 척도(Diener et al., 1985)는 인지적 안녕감에 대한 측정도구로써, 대부분의 긍정적 척도에서 보여지듯이 높은 내적 합치도와 타당도를 보여주고 있다(Lopez & Snyder, 2008). 총 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(7점)’ 중에서 평정하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높음을 의미한다. 예시 문항은 “이제까지 나는 내가 인생에서 원하는 중요한 것들을 얻었다”, “나는 내 인생에 만족한다”가 포함된다. 본 연구의 삶의 만족도 척도의 신뢰도 계수는 .88이었다.

## 3. 연구절차

본 연구는 임의선정된 서울 소재 어린이집 17개 원에서 근무하는 보육교사를 대상으로 2021년 6월부터 8월까지 실시되었다. 연구팀은 개별연락을 통하여 어린이집 원장과 보육교사에게 연구 목적과 연구방법을 설명하고, 연구 참여에 대한 협조를 요청하였다. 참여에 동의한 어린이집의 보육교사는 연구 참여 동의서를 개별적으로 읽고 참여에 대한 의향을 선택한 후, 질문지에 응답하였으며, 총 165부의 질문지가 배부되었다. 응답한 질문지는 반송용 봉투에 밀봉하게 하였고, 연구팀은 참여한 어린이집을 다시 방문하여 밀봉된 응답지를 회수하였으며, 총 160부의 질문지를 회수하였다(97%의 회수율). 회수된 자료 중에서 불성실하게 응답한 자료 5부와 남성 보육교사가 작성한 1부를 제외하고, 총 154부가 최종분석 자료로 활용되었다.

## 4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SAS 9.4 프로그램과 프로세스 매크로 모형을 통하여 다음과 같이 분석되었다. 먼저, 본 분석에 앞서 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등을 통하여 각 변인들의 일반적 경향을 살펴보고, 분포의 정상성 여부를 점검하였다. 연구에 사용된 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위하여, Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 본 분석을 위하여, 첫째, 연구변인 간의 연관성을 알아보기 위하여, Pearson의 적률상관계수를 산출하였다. 둘째, 위계적 회귀분석을 통하여, 예측변인의 설명력과 상호작용으로 나타나는 조절효과를 살펴보고, 회귀분석의 상호작용에서 발생할 수 있는 다중공선성을 배제하기 위하여, 평균중심화 방법을 사용하였고, 통제변인들을 투입한 후, 예측변인들을 회귀식에 투입하였다. 셋째, 프로세스 매크로 모형을 활용한 부트스트래핑 방법을 통하여 사회적 지지의 조절효과를 검증하였다.

## III. 결과 및 해석

### 1. 연구변인들 간의 상관

상관분석에 앞서 기초통계자료로써 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보고, 그 결과는 표 1에 제시되어 있다. 본 연구에서 삶의 만족도 점수의 평균은 7점 기준 대비 4.42점(표준편차 .98점)으로 나타났다. 정서적 몰입의 평균은 5점 기준 대비 3.52점(표준편차 .56점)으로 나타났다. 사회적 지지의 전체 점수의 평균은 5점 기준 4점(표준편차 .53점)이었으며, 하위요인별로 살펴보면 가족의 지지 점수의 평균이 4.38점으로 가장 높았으며, 동료의 지지 점수의 평균이 3.82점(표준편차 .61점), 원장의 지지 점수의 평균이 3.79점(표준편차 .75점)의 순으로 나타났다. 일반적으로 무리없이 정규분포를 가정하기 위해서는 왜도 값이 3이하, 첨도 값이 10 이하여야 하는데(구동모, 2017), 본 연구에서 삶의 만족도의 왜도 값과 첨도 값은 각각 -.27과 .24로 3과 10을 넘지 않아서 정규성이 충족되었다고 가정할 수 있었다.

연구문제 1에 제시된 정서적 몰입, 사회적 지지, 삶의 만족도 간의 관계를 파악하기 위하여, 적률상관 분석을 실시하였다. 표 1에 제시된 바와 같이, 삶의 만족도는 정서적 몰입과 유의한 정적상관( $r = .30, p < .001$ )을 나타내었다. 삶의 만족도는 사회적 지지와 유의한 정적상관( $r = .23, p < .001$ )을 나타내었으며, 특히 원장의 지지( $r = .18, p < .05$ )와 가족의 지지( $r = .28, p < .001$ )와 유의한 정적상관을 나타내었다. 정서적 몰입은 사회적 지지와 유의한 정적상관( $r = .48, p < .001$ )을 나타내었으며, 특히 원장의 지지( $r = .57, p < .001$ )와 동료의 지지( $r = .42, p < .001$ )와 유의한 정적상관을 나타내었다.

표 1. 연구변인의 상관분석

(N = 154)

구분	정서적 몰입	사회적 지지(총점)	원장의 지지	동료의 지지	가족의 지지	삶의 만족도
정서적 몰입						
사회적 지지(총점)	.48***					
원장의 지지	.57***	.89***				
동료의 지지	.42***	.87***	.74***			
가족의 지지	.12	.68***	.38***	.38***		
삶의 만족도	.30***	.23**	.18*	.11	.28***	
M	3.52	4.00	3.79	3.82	4.38	4.42
SD	.56	.53	.75	.61	.57	.98
왜도	-.10	-.59	-.61	-.82	-.96	-.27
첨도	.10	.74	.56	2.15	.84	.24

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

## 2. 정서적 몰입과 삶의 만족도 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과

연구문제 2에 제시된 정서적 몰입과 삶의 만족도 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과를 파악하기 위하여, 삶의 만족도를 종속변인으로 설정하고 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서는 연령과 결혼 여부를 통제변인으로 1단계에 투입하였다. 2단계에서는 예측변인을 투입하였고, 3단계에서는 상호작용 항을 투입하였다. 표 2에 제시된 바와 같이, 2단계에서 예측변인들의 설명력은 12.8%이었으며 ( $F = 5.40, p < .001$ ), 정서적 몰입이 높을수록 삶의 만족도가 증가하는 것으로 나타났다( $\beta = .21, p < .05$ ). 3단계에서 정서적 몰입과 사회적 지지의 조절효과를 살펴본 결과, 5.1%의 설명력이 증가하였으며 ( $F = 6.36, p < .001$ ), 정서적 몰입과 사회적 지지의 상호작용 항( $\beta = .24, p < .01$ )이 유의하게 나타났다. 즉, 정서적 몰입이 삶의 만족도에 미치는 영향은 사회적 지지의 수준에 따라 차이가 있었다. 그림 1에 제시된 바와 같이 상호작용 항을 도식화한 결과, 정서적 몰입이 높을수록 삶의 만족도가 증가하는 경향은 사회적 지지가 낮은 집단보다는 사회적 지지가 높은 집단에서 현저하게 나타났다. 프로세스 매크로 모형을 통하여 유의성을 검증한 결과, 사회적 지지는 유의한 조절효과를 나타내었다( $t = 3.00, p < .01$ , 하한값 .22, 상한값 1.08). 즉, 사회적 지지가 낮은 수준에서는 정서적 몰입과 삶의 만족도의 연관성이 유의하지 않은 반면, 사회적 지지가 높은 수준에서는 정서적 몰입이 높을수록 삶의 만족도가 높은 것으로 나타났다.



표 2. 정서적 몰입과 사회적 지지(총점)가 삶의 만족도에 미치는 영향 (N=154)

예측요인	1단계		2단계		3단계	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
교사 연령(통제)	.03	.28*	.02	.19	.02	.17
결혼 여부(통제)	.17	.08	.10	.05	.07	.04
정서적 몰입(A)			.38	.21*	.36	.20*
사회적 지지(B)			.19	.10	.34	.18*
A X B					.65	.24**
$\Delta R^2$						
$R^2$	.056		.128		.179	
F	4.46*		5.40***		6.36***	

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

표 3. 사회적 지지(총점)의 조절효과에 대한 부트스트래핑 결과 (N = 154)

조절변인	효과	부트스트래핑 SE	p	95% CI
낮은 수준	.01	.20	.94	[-.37, .40]
평균	.36	.16	.02	[.05, .66]
높은 수준	.70	.19	.00	[.33, 1.07]

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

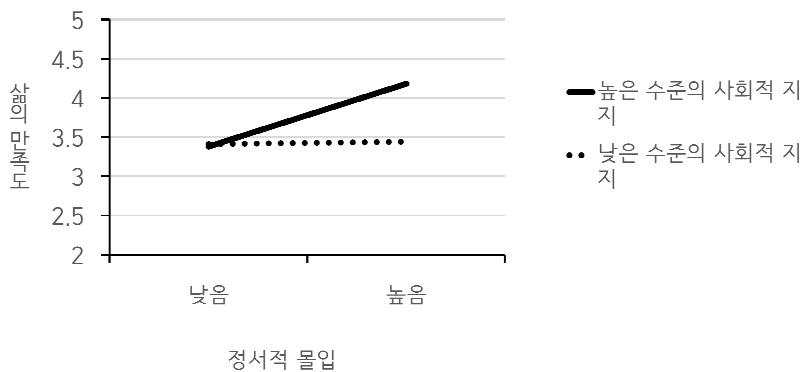


그림 1. 정서적 몰입과 삶의 만족도와의 관계에서 사회적 지지의 조절효과

표 4. 정서적 몰입과 원장의 지지가 삶의 만족도에 미치는 영향 (N=154)

예측요인	1단계		2단계		3단계	
	B	β	B	β	B	β
교사 연령(통제)	.03	.28*	.02	.20	.01	.18
결혼 여부(통제)	.17	.08	.11	.05	.08	.04
정서적 몰입(A)			.45	.25**	.44**	.25
원장의 지지(B)			.02	.02	.14	.11
A X B					.47**	.24
$\Delta R^2$						
$R^2$	.056		.120		.172	
F	4.46*		5.01***		6.07	

표 5. 원장의 지지의 조절효과에 대한 부트스트래핑 결과 (N=154)

조절변인	효과	부트스트래핑 SE	p	95% CI
낮은 수준	.08	.20	.68	(-.32, .49)
평균	.44	.17	.01	(.11, .76)
높은 수준	.79	.20	.00	(.40, 1.19)

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

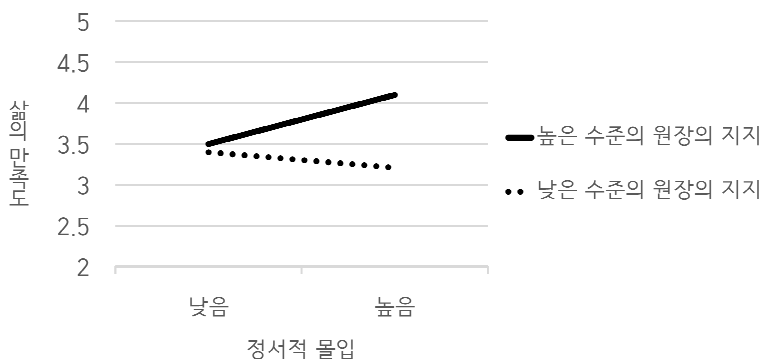


그림 2. 정서적 몰입과 삶의 만족도와의 관계에서 원장의 지지의 조절효과

다음으로 동료의 지지를 살펴본 결과, 표 6에 제시된 바와 같이, 2단계에서 예측변인들의 설명력은 12%이었으며 ( $F = 5.01, p < .001$ ), 정서적 몰입이 높을수록 삶의 만족도가 증가하는 것으로

나타났다( $\beta = .26, p < .01$ ). 3단계에서 정서적 몰입과 동료의 지지의 조절효과를 살펴본 결과, 2.7%의 설명력이 증가하였으며 ( $F = 5.03, p < .001$ ), 정서적 몰입과 동료의 지지의 상호작용 항( $\beta = .38, p < .05$ )이 유의하게 나타났다. 즉, 정서적 몰입이 삶의 만족도에 미치는 영향은 동료의 지지의 수준에 따라 차이가 있었다. 그림 3에 제시된 바와 같이 상호작용 항을 도식화한 결과, 정서적 몰입이 높을수록 삶의 만족도가 증가하는 경향은 동료의 지지가 낮은 집단보다는 동료의 지지가 높은 집단에서 현저하게 나타났다. 프로세스 매크로 모형을 통하여 유의성을 검증한 결과, 동료의 지지는 유의한 조절효과를 나타내었다( $t = 32.19, p < .05$ , 하한값 .04, 상한값 .74).

표 6. 정서적 몰입과 동료의 지지가 삶의 만족도에 미치는 영향 (N = 154)

예측요인	1단계		2단계		3단계	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
교사 연령(통제)	.03	.28*	.02	.20	.02	.20
결혼 여부(통제)	.17	.08	.11	.06	.09	.04
정서적 몰입(A)			.46	.26*	.46**	.26
동료의 지지(B)			.00	.00	.09	.06
A X B					.38*	.17
$\Delta R^2$						
$R^2$	.056		.120		.147	
F	4.46*		5.01***		5.03***	

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

표 7. 동료의 지지의 조절효과에 대한 부트스트래핑 결과 (N = 154)

조절변인	효과	부트스트래핑 SE	p	95% CI
낮은 수준	.23	.19	.24	(-.15, .60)
평균	.47	.15	.00	(.16, .77)
높은 수준	.70	.19	.00	(.33, 1.07)

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

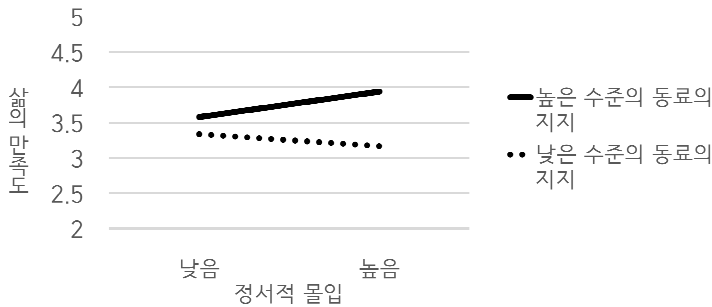


그림 3. 정서적 몰입과 삶의 만족도와의 관계에서 동료의 지지의 조절효과

마지막으로 가족의 지지를 살펴본 결과, 표 8에 제시된 바와 같이, 2단계에서 예측변인들의 설명력은 16.8%이었으며 ( $F = 7.40, p < .001$ ), 정서적 몰입과 가족의 지지가 높을수록 삶의 만족도가 증가하는 것으로 나타났으나( $\beta = .24, p < .01$ ;  $\beta = .22, p < .01$ ) 정서적 몰입과 가족의 지지의 상호작용 항( $\beta = .12, n.s.$ )은 유의하지 않았다.

표 8. 정서적 몰입과 가족의 지지가 삶의 만족도에 미치는 영향 (N = 154)

예측요인	1단계		2단계		3단계	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
교사 연령(통제)	.03	.28*	.02	.16	.02	.16
결혼 여부(통제)	.17	.08	.14	.07	.12	.06
정서적 몰입(A)			.43	.24**	.40	.22**
가족의 지지(B)			.39	.22**	.42	.24**
A X B					.37	.12
$\Delta R^2$						
$R^2$	.056		.168		.181	
F	4.46*		7.40***		6.46***	

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

#### IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 보육교사의 정서적 몰입, 사회적 지지, 삶의 만족도 간의 관계를 파악하고, 정서적 몰입과 사회적 지지가 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 사회적 지지의 조절효과를 검증하였

다. 구체적으로 조직에 관한 변인인 정서적 몰입과 사회체계에 관한 변인인 사회적 지지가 보육교사의 삶의 만족도에 미치는 영향력을 파악하고 사회적 지지의 조절효과를 살펴보기 위하여, 상관과 위계적 회귀분석, 부트스트래핑 분석을 실시하였고, 주요 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정서적 몰입과 사회적 지지는 삶의 만족도와 정적 상관을 보여주었다. 선행연구에서 조직 몰입은 행복에 영향을 미치지 않았는데(임수진 등, 2013), 본 연구에서 정서적 몰입은 삶의 만족도와 유의한 상관을 나타내었다. 이러한 차이는 임수진 등(2013)의 연구에서는 전반적 조직몰입 변인과 행복과의 연관성을 살펴보았지만, 본 연구에서는 조직몰입의 핵심지표로 알려진 정서적 몰입을 살펴본 것에 기인할 수 있다. 선행연구에서 조직몰입 변인은 변인 유형에 따라 보육교사의 직무관련 변인과의 상관이 다르게 나타났는데, 예를 들어 정서적 몰입은 직무만족이나 조직시민 행동에 가장 큰 영향을 주는 반면, 지속적 몰입은 직무만족과 유의한 상관을 보이지 않거나 조직시민행동에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(유현정, 2009; 임동호 2012). 그러나, 본 연구에서 나타난 정서적 몰입과 삶의 만족도 간의 정적 상관은 정서적 몰입과 삶의 질 간의 연관성을 보고한 연구(Stinglhamber et al., 2015; Yuh, 2022; Zhao et al., 2013)와 유사한 결과이다. 본 연구에서 나타난 정서적 몰입과 삶의 만족도에 관한 결과는 보육교사가 평가하는 전반적 삶에 대한 인식을 이해하는데 있어서 정서적 몰입의 중요성을 부각시킨다. 정서적 몰입은 직무관여 및 직무만족, 사직 의향과 같은 조직과 관련된 변인들과 연관되어 연구되어 왔지만(Orgambidez & Benitez, 2021; Stinglhamber et al., 2015), 정서적 몰입이 직장인의 전반적 삶에 미치는 영향에 관한 연구는 상대적으로 부족한 편이었는데, 본 연구를 통하여 정서적 몰입과 주관적 웰빙의 핵심지표인 삶의 만족도 간의 관계를 확인할 수 있었다. 후속연구에서는 정서적 몰입과 자아실현적 웰빙과의 관계를 파악하거나, 긍정 정서와의 연관성을 구체적으로 확인해볼 수 있겠다.

또한, 본 연구에서 사회적 지지와 삶의 만족도는 .23의 정적 상관을 나타내었는데, 이러한 결과는 이들 두 변인의 정적 상관이 .20에서 .40의 범위를 보인다는 선행연구 결과(Lakey, 2013)에 포함된다. 또한, 보육교사를 대상으로 사회적 지지가 삶의 만족도에 직접적인 영향을 미쳤다고 보고한 선행연구(최병태, 김이영, 2013)와 일치하는 결과이며, 상사와 동료의 지지가 삶의 만족도와 유의한 상관이 있음을 보고한 박봉한과 남미경(2018)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. 한편, 사회적 지지는 보육교사의 심리적 특성을 통해 삶의 만족도와 연관되었을 수 있다. 선행연구에서 사회적 지지는 보육교사의 교사효능감이나 자아탄력성과 정적 상관이 있었고(문명화, 김남희, 2020; 최양미 등, 2022), 원장의 서번트리더십은 유아교사의 자아탄력성과 정적 상관이 있었다(오승현, 권연희, 2017). 후속연구에서는 교사의 심리적 특성을 포함하여, 사회적 지지, 조직관련 변인, 삶의 만족도 간의 관계를 포괄적으로 탐색할 수 있겠다.

둘째, 본 연구에서 사회적 지지는 정서적 몰입과 삶의 만족도와의 관계에서 조절효과를 나타내었다. 즉, 보육교사의 정서적 몰입이 삶의 만족도에 미치는 영향은 사회적 지지의 수준에 따라 차이가 있었다. 직장 내 사회적 지지가 높을수록 정서적 몰입과 삶의 만족도와의 연관성이 높았는데, 보육현장에 대한 헌신이 전반적 삶의 만족과 관련되기 위해서는 현장에서 함께 활동하는 구성원들의 협력과 배려가 중요함을 시사한다. 한편, 본 연구에서 나타난 정서적 몰입과 직장 내 지지의 상호작용은 매개변인을 통하여 삶의 만족도에 영향을 미칠 수 있다고 유추할 수 있다. 예를 들어,

조직 내 사회적 지지가 높은 경우 조직에 대한 애착은 보육교사의 개인효능감이나 자아존중감을 향상시켜서 궁극적으로 삶의 만족도를 높인다고 추론할 수 있다. 선행연구에서 보육교사의 개인효능감은 삶의 만족도를 예측하는 주요 변인이었고(여종일, 2016), 자아존중감은 가족요인이 청소년의 삶의 만족도에 미치는 영향력을 매개하였는데(석말숙, 구용근, 2015), 조직에 대한 애착이 사회적 지지로 뒷받침될 때 효능감과 같은 매개변인을 통해 삶의 만족을 증진된다고 유추할 수 있다. 또한, 공동체의식이 매개변인으로 작용한다고 추론할 수도 있는데, 조직 내 지지가 높은 환경에서 정서적 몰입이 높은 교사는 조직구성원 간의 일치성과 공동체의식을 경험하게 되고, 삶의 만족이 높아질 수도 있겠다. 보육교사가 원장과 동료로부터의 사회적 지지를 크게 인식하면 직장에 대한 소속감과 사기가 증진되며, 정서적 몰입이 삶의 만족감에 미치는 영향력이 강화될 수 있다. 이러한 매개변인들을 고려할 때, 조직에 정서적으로 몰입함으로써 받는 보상이 전반적 삶의 만족에 영향을 주기 위해서는 보육교사가 직장 내에서 자신이 인정받고 존중받는다고 인식할 수 있어야겠다. 조직 내 관심과 지원을 위해서는 구체적으로 직장 내 인센티브 프로그램을 활성화되거나, 체계화된 맞춤형 지원을 통한 제도적 차원에 대한 방안을 고려할 뿐 아니라 동료 간 네트워크를 구축하고 멘토 프로그램을 활성화하는 관계적 차원에 대한 방안이 고려되어야겠다.

2021년 전국보육실태조사에 따르면, 조사 참여 보육교사 중 약 31.5%가 사직 또는 이직 계획이 있다고 나타났고, 사직 또는 이직을 고려 중이거나 계획 중인 이유로는 26.3%가 보육교사를 그만두기 때문이라고 응답했고, 20.7%가 근무여건이 좋은 곳으로 가기 위해서라고 응답했고, 8.3%는 원장, 동료, 부모 등과 갈등 및 마찰 때문이라고 응답하였다(보건복지부, 2021). 이렇듯 조직 내 여건은 이직 및 사직의 한 요인으로 작용하는데, 본 연구를 통하여 조직에 대한 애착이 주관적 웰빙으로 연결되기 위해서는 조직구성원으로부터의 지지가 중요한 비중을 차지함을 간접적으로 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 특수교사의 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 행정가의 지지가 조절효과를 갖는다고 보고한 연구결과(김성희, 2014)에 일부 부합된다. 또한, 선행연구에서 정서적 몰입은 직무만족을 가장 크게 예측하고 동료와의 관계에 영향을 미치는 변인이었는데(임동호, 2012), 본 연구에서도 정서적 몰입이 삶의 만족에 영향을 미치며, 이러한 관계에 동료의 역할이 중요함을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 자원보존이론(*conservation of resources theory*)으로 부분적으로 설명할 수 있는데, 인간의 동기를 자원보존이라는 관점에서 접근하는 자원보존이론은 근로자의 자원을 소모하게 하는 요인과 반대 역할을 하는 요인을 규명하는 연구들을 진행하는데, 신뢰에 기반한 호혜적 동료 관계나 상사의 정서적 지지는 자원으로 작용하는 것으로 알려져 있다(진보래, 2021; Li et al., 2021). 본 연구에서 원장과 동료의 지지는 자원으로 작용하여, 직무요구가 소진으로 이어지지 않도록 조절작용을 하며 궁극적으로 삶의 만족을 높인다고 유추할 수 있으며, 후속연구를 통하여 이러한 관계를 구체적으로 검증할 수 있겠다. 또한, 보육교사의 삶의 만족도를 향상시키기 위해서는 조직에 대한 의무감뿐 아니라 애착이 중요하며, 원장 및 동료를 포함한 조직구성원과의 긍정적 소통이 가능한 조직풍토를 조성할 필요가 있겠다.

한편, 가족으로부터의 지지는 정서적 몰입과 상호작용 효과를 나타내지 않았으나, 보육교사의 삶의 만족도에 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일과 가족은 성인의 삶에서 가장 중추적 역할을 하는 두 개의 영역이며, 근래에 연구자들은 점차 두 영역이 상호 의존되어 있음을 밝히고

있다(Li et al., 2021). 일 영역과 가족 영역 간의 갈등은 2가지 형태로 구분할 수 있는데, 일-가족 갈등(work-family conflict)은 일과 관련된 역할에 참여하는 것이 가족 역할에 참여하는 것을 방해하는 것이며, 가족-일 갈등(family-work conflict)은 가족 역할에 참여하는 것이 일과 관련된 역할에 참여하는 것을 방해하는 것을 의미한다(이혜상, 이은희, 2020; Netemeyer et al., 1996). 일 영역과 가족 영역 간의 갈등에는 성차가 나타나기도 하는데, 교사의 가족-일 갈등에는 성차가 나타나지 않았으나 일-가족 갈등에는 성차가 나타나서 여성 교사가 남성 교사보다 일-가족 갈등을 더 많이 경험하였고(Erdamar & Demirel, 2014), 가족-일 갈등이 소진에 미치는 직접적 영향력은 남성 직장인에게만 나타났다(이혜상, 이은희, 2020). 성차를 나타낸 연구들은 가족이 일에 미치는 영향력과 일 이 가족에 미치는 영향력의 강도에는 성차가 있을 가능성을 내포하고 있다. 가족 역할이 일 역할에 연관되고 그러한 연관성이 개인의 삶의 만족도에 미치는 영향력은 참여자가 여성으로만 구성된 본 연구에서 유의하게 나타나지 않았을 수 있는데, 성별을 고려한 후속연구를 통하여 가족의 지지의 영향력을 면밀하게 살펴볼 필요가 있겠다. 질적 연구(백정원, 최정숙, 2013)에서 가족으로부터의 인정 및 일에 대한 자부심은 일-가정 양립의 지지대라고 설명되었고, 여론조사 자료를 활용한 연구에서 일과 삶의 균형은 일에서의 역할과 가정에서의 역할 간의 긴장과 갈등으로부터 오는 스트레스를 완화해주기 때문에 삶의 만족에 긍정적 영향을 미친다고 보고되었다(이재완, 강혜진, 2018). 본 연구에서 가족의 지지는 삶의 만족도에 직접적 영향을 미쳤는데, 가족의 지원은 보육교사가 간혹 경험할 수 있는 정서적 고갈을 직접적으로 상쇄하는 자원으로 작용한다고 유추할 수 있겠다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 임의표집을 통하여 서울지역의 어린이집을 선정하였으므로 결과의 일반화에 무리가 있다. 선정된 기관에는 민간어린이집이 높은 비중을 차지하였으며, 교사의 연령도 다소 높은 점을 고려할 때, 후속연구에서는 더욱 정교한 표집방법을 사용하고 연구대상 수를 확대하여 대표성이 강화된 표본을 수집할 필요가 있겠다. 둘째, 본 연구는 횡단적 방법을 통한 양적 분석으로 변인 간의 관련성을 조사하였다. 후속연구에서는 양적 분석뿐 아니라 질적 정보를 수집하여 심층 조사를 수행하고, 직무스트레스, 소진, 심리적 자본과 같은 다양한 변인을 활용하여 삶의 만족도와 관련성을 파악할 필요가 있겠다. 셋째, 본 연구에서는 제공원에 따라서 사회적 지지를 구분하였는데, 사회적 지지가 도구적 지지나 정보적 지지 등의 유형이나 실제로 지각한 지지나 받기를 원하는 지지 등으로도 구분될 수 있으므로, 후속연구에서는 사회적 지지의 다양한 측면을 적용하여 분석할 수 있겠다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 조직관련 변인인 정서적 몰입과 사회체계 변인인 사회적 지지가 삶의 만족도에 어떻게 작용하는지를 살펴봄으로써, 보육교사의 주관적 웰빙을 이해하고자 하였다. 본 연구결과를 통하여, 정서적 몰입과 사회적 지지는 삶의 만족에 영향을 미치는 변인이며, 사회적 지지는 정서적 몰입이 삶의 만족에 미치는 영향에서 조절적 역할을 하는 것을 알 수 있었다. 직장인 어린이집에 근무하는 조직구성원으로서 보육교사가 조직에 대해 갖는 애착이 자신의 삶에 대한 전반적 만족감에 영향을 주기 위해서는 조직구성원의 배려와 지원이 필요함을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 보육교사의 웰빙을 향상시키기 위한 프로그램이나 교육은 보육교사가 조직 자체에 대하여 갖는 인식뿐 아니라, 조직구성원 간의 관계를 고려해야 함을 시사하고 있다.

## 참고문헌

- 구동모 (2017). 연구방법론. 창명.
- 김나경, 이동귀 (2019). 특수교사의 감정노동이 소진과 행복에 미치는 영향: 긍정심리자본과 사회적 지지의 조절효과. **특수교육**, 18(4), 5-30. <https://doi.org/10.18541/ser.2019.11.18.4.5>
- 김성희 (2014). 특수교사의 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. 단국대학교 석사학위논문.
- 김주엽, 김명수 (2011). 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향. **경영교육연구**, 26(3), 117-148.
- 김학재, 이연실 (2020). 민간·가정어린이집 보육교사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. **공공정책연구**, 37(2), 247-271. <https://doi.org/10.33471/ILA.37.2.10>
- 김화선 (2018). 보육교사의 직무스트레스와 직무소진 간 사회적 지지의 조절효과. **인문사회** 21, 9(3), 215-227. doi: <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.9.3.17>
- 문명화, 김남희 (2020). 동료 교사의 사회적 지지와 교사-유아 상호작용 관계에서 교사 자아탄력성의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 16(6), 185-202. <https://doi.org/10.14698/jkce.2020.16.06.185>
- 박봉환, 남미경 (2018). 보육교사의 사회적 지지와 회복탄력성이 삶의 만족도에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 14(1), 129-148. <https://doi.org/10.14698/jkce.2018.14.01.129>
- 박성혜, 박은주 (2014). 유아교사의 교직적성과 행복감과의 관계. **유아교육학논집**, 18(6), 165-190.
- 박수경, 하승민 (2017). 보육교사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향-이직의도의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과 검증. **아동복지연구**, 15(2), 25-49.
- 박지원 (1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 박사학위논문.
- 보건복지부 (2021. 12). 2021년 전국보육실태조사 -어린이집 조사 보고-. [http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=03&MENU\\_ID=032901&CONT\\_SEQ=371669](http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=371669)에서 2023년 6월 7일 인출
- 백정원, 최정숙 (2013). 유아녀 보육교사의 일-가족 양립 경험에 관한 연구. **한국가족복지학**, 41, 167-198.
- 서경현, 김정호, 유제민 (2009). 성격과 주관적 웰빙 간의 관계: Big 5 성격요인과 BAS/BIS 를 중심으로. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 15(1), 169-186.
- 석말숙, 구용근 (2015). 가족요인이 청소년 삶의 만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. **청소년복지연구**, 17(1), 55-74.
- 심순애 (2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 오승현, 권연희 (2017). 원장의 서번트 리더십, 유아교사의 자아탄력성 및 조직몰입 간의 구조적 관계. **한국보육지원학회지**, 13(1), 1-17. <https://doi.org/10.14698/jkce.2017.13.01.001>
- 오옥선 (2014). 유아 교사의 완벽주의 성향이 교사 효능감, 직무 스트레스, 삶의 만족감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 19(5), 291-310.



- 유현정 (2009). 보육교사의 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 9(2), 71-83.
- 여종일 (2016). 어린이집 교사의 교사효능감, 공동체 의식 및 사회적 인식에 대한 만족도와 삶의 만족도와와의 관계. **한국영유아보육학**, 96, 153-173.
- 여종일 (2022). 사회적 지지가 보육교사의 삶의 만족도에 미치는 영향: 정서지능의 매개효과. **한국영유아보육학**, 132, 105-126. <https://doi.org/10.37918/kce.2022.1.132.105>
- 이성미 (2019). 어린이집 교사의 여가활동과 여가만족이 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이주연, 지명원, 김경화 (2011). 보육교사의 직무스트레스와 직무몰입이 심리적 복지감에 미치는 영향에서 셀프리더십의 조절효과 연구. **한국보육학회지**, 11(1), 41-57.
- 이재완, 강혜진 (2018). 위라벨과 삶의 만족: 세대 간 차이를 중심으로. **지방정부연구**, 22(3), 267-291. <https://doi.org/10.20484/klog.22.3.11>
- 이혜상, 이은희 (2020). 일-가족 갈등, 가족-일 갈등이 소진에 미치는 영향. **여성연구**, 107(4), 167-196. <http://dx.doi.org/tws.2020.107.4.007>
- 임동호 (2012). 보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 12(3), 21-38.
- 임수진, 여은진, 이혜원 (2013). 영유아 교사의 직무만족, 교사효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구. **유아교육연구**, 33(3), 301-318.
- 장희선 (2017). 영유아교사의 성격강점과 삶의 만족도의 관계에서 자기결정성의 매개효과 연구. **한국영유아보육학**, 102, 23-50.
- 정계숙, 류수민, 조리경 (2015). 예비보육교사의 자기효능감과 학습성과와의 관계에서 삶의 만족도의 매개효과. **한국영유아보육학**, 90, 217-241.
- 정미선, 채영란 (2019). 유아교사의 사회적 지지가 조직몰입과 행복감에 미치는 영향. **인문사회** 21, 10(3), 1883-1896. <https://doi.org/10.22143/HSS21.10.3.136>
- 조경서, 김은주 (2013). 어린이집 교사의 자기결정성 요인이 삶의 만족여부에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(6), 191-206.
- 진보래 (2021). 언론인의 자율성, 소진, 그리고 오보: 자원 보존 이론과 직무 요구-자원 모형의 적용. **한국언론학보**, 65(6), 47-87. <https://doi.org/10.20879/kjics.2021.65.6.002>
- 최병태, 김이영 (2013). 개인특성과 사회적 지지가 어린이집 교사의 삶의 만족도에 미치는 영향: 직무만족도와 업무스트레스를 매개로. **유아교육·보육복지연구**, 17(1), 5-24.
- 최양미, 김보현, 이홍재 (2022). 유아교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 사회적 지지, 교사효능감의 구조적 관계. **한국보육지원학회지**, 18(3), 1-18. <https://doi.org/10.14698/jkce.2022.18.03.001>
- 황해익, 이강훈 (2017). 유아교사의 교사효능감, 조직몰입, 교수몰입, 행복플로리시 간의 구조관계 분석. **열린유아교육연구**, 22(1), 325-352. <https://doi.org/10.20437/KOAECE22-1-13>
- 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>
- Bornstein, M. H. (2007). Parenting science and practice. In K. S. Renninger & I. E. Sigel (Eds.),

- Handbook of child psychology* (6th ed.). (pp. 893-949). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0422>
- Chalofsky, N., & Cavallero, E. (2019). To have lived well. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, & M. Thompson. (Eds.), *The Oxford handbook of meaningful work* (pp. 100-116). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198788232.013.9>
- Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being: an updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, *45*, 583-593. <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6>
- David, S. A., Boniwell, I., & Ayers, A. C. (2014). Introduction. In S. A. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *The Oxford handbook of happiness* (pp. 1-8). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0001>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, *9*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *116*, 4925-4931. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1051>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. R., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Jarden, A. (2016). Different types of well-being? A cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. *Psychological Assessment*, *28*(5), 471-482. <https://doi.org/10.1037/pas0000209>
- English, B., Morrison, D. & Chalon, C. (2010). Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment. *Journal of Management Development*, *29*(4), 394-408. <https://doi.org/10.1108/02621711011039187>
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *116*, 4919-4924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, *38*(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, *42*(3), 153-162. <https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature

- from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, *34*, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, *82*(6), 961-973. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.961>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, *21*(4), 371-401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Lakey, B. (2013). Perceived social support and happiness: The role of personality and relations processes. In S. A. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *The Oxford handbook of happiness* (pp. 847-859). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0062>
- Li, X., Lin, X., Zhang, F., & Tian, Y. (2021). Playing roles in work and family: Effects of work/family conflicts on job and life satisfaction among junior high school teachers. *Frontiers in Psychology*, *12*, 772025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (2008). 긍정심리평가(이희경, 이영호, 조성호, 남중호 옮김). 학지사. (원판 2003).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- OECD. (n.d.). *Better life index*, Retrieved July 31, 2023 from <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI>
- OECD. (2019). *Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030 - A series of concept notes*. Retrieved July 31, 2023 from [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD\\_Learning\\_Compass\\_2030\\_concept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_concept_note.pdf)
- Orgambidez, A., & Benitez, M. (2021). Understanding the link between work engagement and affective organisational commitment: The moderating effect of role stress. *International Journal of Psychology*, *56*(5), 791-800. <https://doi.org/10.1002/ijop.12741>
- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *3*(10), 135-144. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i10/285>
- Proctor, C. L., Linley, P. A. & Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, *10*, 583–630. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9110-9>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic

- and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work-life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D. et al. (2015). Employees' organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach. *PloS One*, 10(4), e0123955. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0123955>
- Thorsteinsen, K., & Vittersø, J. (2018). Striving for wellbeing: The different roles of hedonia and eudaimonia in goal pursuit and goal achievement. *International Journal of Wellbeing*, 8(2). <https://doi.org/10.5502/ijw.v8i2.733>
- Vittersø, J. (2013). Introduction to psychological approaches in happiness. In S. A. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *The Oxford handbook of happiness* (pp. 10-16). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0002>
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Yuh, J. (2022). The impact of affective commitment and leisure satisfaction on employees' quality of life. *The Open Psychology Journal*, 15(1), 1-9. <https://doi.org/10.2174/18743501-v15-e2205111>
- Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L. et al. (2013). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their coreffect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22(5-6), 780-788. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x>

논문투고 : 23.06.20.  
수정원고접수 : 23.09.07.  
최종게재결정 : 23.09.24.