

보육교사의 사회적 지지와 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향

The Effect of Social Support and Resilience on Happiness of Child Care Teachers

김혜선¹(Hye Sun Kim) <https://orcid.org/0009-0007-6448-6897> 김진경^{2*}(Jin Kyung Kim) <https://orcid.org/0000-0003-4386-2295>

¹GodeungPB National and Public Daycare Center, Childcare Teacher

²Korea National Open University, Professor

<초 록>

본 연구는 보육교사의 일반적 배경, 사회적 지지, 회복탄력성이 행복감에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 서울, 경기도의 국·공립, 직장, 민간, 가정, 법인어린이집에 근무하는 보육교사 300명을 대상으로 조사하였고, SPSS 21.0 통계를 이용하여 분석하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 교사의 일반적 배경에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감을 분석한 결과, 보육교사의 경력에 따른 차이에서 1년 미만의 교사와 5년 이상~7년 미만의 교사가 대인관계능력이 높았고 반면 7년 이상~10년 미만의 교사가 대인관계능력이 낮았다. 보육교사의 학력에 따른 차이에서 대학원 이상이 행복감, 회복탄력성 전체와 긍정성에서 높았으며, 연령에 따른 차이에서 40대와 50대 이상이 행복감, 회복탄력성 전체, 자기조절능력, 긍정성에서 20대보다 높았다. 보육교사의 자녀 수에 따른 결과는 사회적 지지 전체와 하위요인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지, 회복탄력성 하위요인인 대인관계능력, 행복감에서 자녀 수가 3명 이상인 보육교사가 가장 높았고, 상대적으로 자녀 수가 1명인 보육교사가 사회적 지지 전체와 행복감 전체가 낮았다. 교사의 결혼 여부에 따른 차이에서 사회적 지지 하위요인 정보적 지지는 미혼의 교사가 높게 나타났고, 자기조절능력과 긍정성은 기혼의 교사가 높게 나타났다. 보육교사의 이직준비 여부에 따른 차이에서 이직준비를 하고 있는 보육교사의 회복탄력성 전체와 하위요인 전체 그리고 행복감이 이직준비를 하고 있지 않은 교사보다 높았다. 둘째, 보육교사의 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성, 행복감 간의 상관관계 분석 결과, 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람)와 회복탄력성의 관계에서 두 변인 전체 간에는 정적상관이 나타났고, 보육교사의 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람)와 행복감의 관계, 회복탄력성과 행복감의 관계에서도 정적상관이 나타났다. 하위요인별 상관관계 분석 결과에서 회복탄력성의 하위요인인 자기조절 능력과 사회적 지지 하위요인인 직장 내 정보적 지지와의 관계에서 두 변인 간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 셋째, 보육교사의 행복감 있어 보육교사의 일반적 배경(학력, 연령, 자녀 수, 이직준비 여부)과 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성의 상대적 영향력을 살펴본 결과, 보육교사의 학력, 자녀 수, 직장 내 사람 사회적 지지, 회복탄력성이 상대적 영향력이 통계적으로 유의하였다. 즉, 보육교사의 행복감에 있어서 보육교사의 학력, 자녀 수, 직장 내 사람 사회적 지지와 회복탄력성이 중요함을 알 수 있다. 이 결과는 교사의 행복감을 증진하기 위해서는 여러 관계망을 통한 사회적 지지가 제공되도록 다양한 제도 및 정책적 지원이 필요하며 구성원들 간에 서로 화합하고 소통하는 조직문화 조성이 요구됨을 시사한다. 또한 회복탄력성 함양을 위한 교육이나 프로그램 제공 등이 보육교사의 심리적 안녕감에 긍정적으로 기여할 수 있음을 확인하였다.

▲주제어: 사회적 지지, 직장 내 사람, 직장 외 사람, 회복탄력성, 행복감, 보육교사

• 본 논문은 석사학위 논문의 일부를 수정한 논문임.

* Corresponding Author: Jin kyung Kim, Korea National Open University, 86 Daehak-ro, Jongno-gu, Seoul(03087), KS013,

Tel: +82-2-3668-4671, E-mail: holyjin@knou.ac.kr

[Received] March 16, 2023; [Revised] May 6, 2023; [Accepted] June 30, 2023

I. 서론

현대사회는 도시화·산업화에 따른 기혼여성의 사회참여 증가로 인하여 맞벌이 부부가 증가하면서 질 높은 영유아교육기관에 대한 요구가 꾸준히 증가하고 있다. 통계에 따르면 만 2세 이상부터 어린이집·유치원 기관을 이용하는 영유아 수가 80% 이상으로 나타났고, 만 1세 영아의 어린이집 이용률도 79.3%로 높게 나타났다. 2001년 67,084명이었던 어린이집 교사 수는 2020년에는 273,165명으로 4배 이상 늘었다(육아정책연구소, 2021). 이러한 사회적 요구로 인해, 영유아교육기관의 위상은 단순히 영유아를 보호한다는 소극적인 개념을 넘어서 영유아의 개별적 특성에 맞는 맞춤형 교육을 수행하고 긍정적인 발달을 도모해야 한다는 적극적인 개념이 등장하였다. 즉, 영유아 교육에 대한 국가적·사회적 관심이 점차 높아지고 있는 상황에서 교육의 질 향상을 위한 방안 모색이 시급하며, 이 중 교사의 자질과 역할은 질적 수준을 담보하는 중요한 변수라고 할 수 있다. 교사의 역할과 자질이 중요함에도 불구하고, 보육교사라는 직무는 심리적 소진이 많이 되는 직업이므로 직무 수행과정에서 정서적 안정감과 효율적인 스트레스 관리가 필요하다. 특히, 교사의 행복감은 교사가 자신에게 주어진 역할에 최선을 다해 감당하기 위한 심리적 토양이 되며, 교사의 삶에 대한 만족감은 자연스럽게 영유아에게 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 행복감은 ‘일상생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 마음(네이버 국어사전, 2022)’으로 만족스러운 삶을 의미한다. Aristoteles의 표현대로 행복은 ‘생의 의미와 목적’이고 ‘인간 존재가 추구하는 목적의 전부이자 궁극’이다(소냐 류보머스키, 2007). 즉, 인간이 추구하는 궁극적인 목적을 행복이라고 단정하며, 인간이 행위로 얻을 수 있는 가장 좋은 것들 중에 최고의 것이 행복이라고 말함으로써 모든 사람들에게 행복감을 느끼는 것이 중요하다고 하였다(아리스토텔레스, 1988; 김시연, 오재연, 2014). 선행연구에서 행복감이 높은 교사는 교사 영유아간 긍정적 상호작용이 많았으며(곽희경, 2011; 김시연, 오재연, 2014), 영유아가 영유아교육기관에 머무는 시간이 점차 늘어나는 만큼 교사-영유아간 상호작용을 통하여 교사의 행복감이 영유아의 행복감에도 직접적인 영향을 주었다(박비둘, 2017; 박은혜, 전셋별, 2010). 또한 교사의 행복감은 자신 능력을 최대한 발휘할 수 있는 심리적 기반을 형성하는 토대가 되고, 영유아에게 질 높은 보육을 제공하는데 기반이 된다. 행복한 교사는 부모와의 관계도

긍정적으로 형성할 수 있으므로, 교사의 행복감은 교사 개인뿐 아니라 영유아, 부모 모두에게 다방면으로 중요한 영향을 미친다(세인 J. 로페즈, 2011). 이처럼 행복한 교사는 삶을 보다 긍정적으로 지각하고, 더 건강한 생활을 하며, 스트레스에 잘 대처하고 직무에 보다 적극적으로 참여하며, 열정을 가지고 영유아를 대할 것이다. 보육교사는 유아의 성장·발달에 직접적인 영향을 미치며, 부모를 대신해 영유아를 보호하고 양육하는 등 보살핌의 역할이 더욱 강조되므로, 보육교사의 건강한 심리적 측면은 영유아의 행복을 위해서 중요한 요인이라고 할 수 있겠다. 보육교사의 안정적이고 행복한 심리적 상태는 애착, 정서적 안정 등이 필요한 영유아에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로 영유아에게 긍정적인 정서적 지원을 제공하기 위해서는 보육교사의 행복한 심리 상태가 수반되어야 함을 알 수 있다(탁정화, 강현미, 2014).

Diener(1984)는 행복감에 영향을 미치는 요인을 상향식 이론(bottom-up theory)과 하향식 이론(top-down theory)으로 구분하여 설명하였다. 상향식 이론에서 행복감은 외적인 요인에 의해 결정되는 것으로, 일상에서의 대인관계, 직업, 재정 등의 외적 환경이 개선되어야만 행복감이 증진된다고 본다. 반면 하향식 이론에서 행복감은 외적인 요인보다 개인의 기질, 성격, 정서 등에 의해 결정되는 것으로, 사람들이 같은 상황에서도 다르게 느끼고 행동하는 것에 대한 설명을 가능케 한다. 즉, 상향식 이론에 따르면, 행복은 인생에서 접하는 긍정적 경험들의 합계로서 사람들은 다양한 긍정적 경험들을 나름대로 합산하여 주관적 안녕에 대한 전체적 판단을 내린다는 것이다. 반면 하향 이론에 따르면 행복은 개인이 처한 환경적 여건보다 삶에 대한 태도에 의해서 더 강력한 영향을 받는다. 이렇듯 행복감은 개인을 둘러싼 외적인 요인과 개인적 요인이 서로 영향을 주고 받으며 상호작용하는 가운데 결정되므로, 두 이론을 종합하여 행복감에 영향을 미치는 요인을 살펴보고 행복감 증진을 모색할 필요가 있다(권석만, 2008). 이러한 관점에서 교사의 행복감에 영향을 미치는 요인 중 외적 요인으로 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람)를 들 수 있다. Bowlby는 ‘어떤 연령의 사람이든 어려움을 당했을 때 도와주러 올 믿을 만한 사람이 있다고 확신할 때 가장 행복하다’고 하였다(박지원, 1985). 사회적 지지란 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원으로 가족, 친지, 친구, 직장 동료 등 다른 사람과 상호작용하면서 충족될 수 있는 인간의 기본적인 욕구이며, 제공받은 지지와 무관하게 자신이 주

관적으로 느끼고 있는 지각 정도를 의미한다(Cohen & Wills, 1985). 박지원(1985)은 사회적 지지의 하위요인을 개인이나 환경으로부터 제기되는 문제를 원활히 해결할 수 있도록 지식이나 정보를 지각하는 정보적 지지, 주변 사람으로부터 지각하는 존경, 애정 신뢰, 관심의 행위로 개인으로 하여금 심리적 안정감을 주는 정서적 지지, 개인이 필요로 하는 것을 직접 도와주는 행위를 지각하는 물질적 지지, 개인의 역할 수행과 행위에 관한 구체적 평가 정보를 지각하는 평가적 지지를 포함하고 있다고 하였다. 따라서 교사가 제공받는 실제적인 사회적 지지뿐 아니라, 교사가 지각하는 사회적 지지를 살펴보는 것이 더 의미있다 하겠다.

교사의 사회적 지지에 대한 연구를 살펴보면, 사회적 지지는 교사에게 연대감과 존중 등의 긍정적인 유대감을 형성하는데 기여하며, 교사의 주관적인 안녕감에 긍정적인 영향을 미쳤다(길현주, 김수영, 2016). 특히 영유아교육기관은 다른 교육기관에 비해 규모가 작고 인간관계가 밀접한 조직이기 때문에, 원장과 동료의 영향이 교사의 사기나 직무만족, 교육기관 운영에 상대적으로 크게 영향을 미친다(이재영 외, 2012). 유아교사의 사회적 지지와 행복감이 정적 상관관이 있었으며(최덕선, 조성제, 2015), 유아교사의 자아존중감, 근무환경 및 행복감의 관계에서 사회적 지지의 조절 효과를 살펴본 연구에서는 원장의 지지와 동료 교사의 지지가 조절 효과를 나타냈다(박수미, 2018). 즉, 충분한 사회적 지지로 인해, 교사는 자신을 긍정적으로 수용하고 가치 있는 인간으로 인식하여 교사로서의 자긍심을 높이는데 기여한다고 가정할 수 있다. 한편, 교사가 사회적 지지를 지각할 때 직장 내 사람, 직장 외 사람 중에 어떤 요인이 더욱 영향을 미치는지 살펴보면 정미선(2018)의 연구에서 유아 교사의 직장 외 사회적 지지가 직장 내 사회적 지지보다 높게 나타났다. 홍미라(2020)의 연구에서도 사회적 지지를 가족 지지, 친구 지지, 동료 지지로 구분하였는데, 친구 지지가 가장 높았다. 이처럼 사회적 지지에도 직장 내 지지와 직장 외 지지가 교사에게 다른 경로로 심리적 지원을 할 것으로 예상해볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 사회적 지지를 직장 내 지지와 직장 외 지지로 구분하여 보육교사의 행복감에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

또한, 교사의 행복감에 영향을 미칠 수 있는 내적 변인으로 회복탄력성을 들 수 있는데, 회복탄력성이란 역경이나 고난을 이겨내는 긍정적인 힘을 의미한다. 회복탄력성은 일상생활 속의 스트레스 및 역경, 어려움 속에서 좌절

하지 않고 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하는 인간의 총체적인 능력이다(김주환, 2011). 김주환(2011)은 회복탄력성을 대인관계능력, 자기조절능력, 긍정성으로 나누어 설명하였는데 대인관계능력은 공감능력, 소통능력, 자아확장력을 포함하고, 자기조절능력은 충동통제력, 감정조절력, 원인분석력을 포함하고 있으며, 긍정성은 생활만족도, 자아 낙관성, 감사하기를 포함하였다. 회복탄력성이 높은 유아 교사는 교육 현장에서 어려운 일이 닦혔을 때 스스로를 안전기지로 삼아 극복하는 힘을 발휘한다. 여러 가지 상황들이 역동적으로 발생하는 유아교육 현장의 교사들에게 회복탄력성은 정신 건강을 유지하는데 중요한 자원이 된다. 이러한 회복탄력성은 교사의 행복감에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있는데, 행복감을 증진시키는 변인으로 회복탄력성이 유의미하였다고 보고하였고(김은진, 2019; 황해익 외, 2013), 회복탄력성이 높은 집단은 교수몰입과 행복 플로리시가 높게 나타났다(채정미, 2019). 즉, 회복탄력성은 보육교사가 힘들고 어려운 상황에서 스트레스를 극복하고 심리적 소진을 해결하는 내적인 힘으로, 보육교사의 행복감 증진을 위한 역량이라고 가정할 수 있다. 유치원과 보육교사를 대상으로 한 이소영(2014)의 연구와 유치원 교사를 대상으로 한 권수현과 이승연(2010)의 연구에서 7년 이상의 경력 교사가 3년 이하와 4-6년 경력교사 보다 회복탄력성 전체와 긍정성을 유의하게 높게 경험함을 알 수 있었다. 또한 보육교사의 연령과 회복탄력성의 차이의 경우 김정희 외(2014)의 연구에서 보육교사의 자기조절능력과 긍정성, 회복탄력성 전체에서 25세 이하 교사보다 46세 이상 교사가 유의하게 높게 형성하였다. 이러한 선행연구를 통해 교사의 일반적 배경도 회복탄력성과 관계가 있는 변인임을 예상할 수 있다.

한편, 행복감은 개인이 생활 속에서 주관적으로 경험하는 것이기 때문에 연령, 학력, 경제력, 직업의 유무 등과 같은 일반적 배경 변인들은 단지 행복에 대한 추정을 제공할 뿐이라는 지적이 제기된다. 그럼에도 불구하고 이러한 객관적 지표들은 여전히 개인의 행복감을 설명해 주는 중요한 요인들로 작용하고 있다(김명소 외, 2003). 행복에 대한 심리학적 연구에 의하면 신체와 정신의 건강, 사회경제 수준, 성, 인종, 문화 배경, 직업, 종교, 결혼, 가족관계, 주관적 안녕감, 주변 사람들과의 긍정적인 관계 등은 개인의 행복에 영향을 주는 주요 요인들이다(김은미, 최명구, 2007; 모인선, 김희연, 2005; 박정양, 서경현, 2008; Diener, 1995; Hills & Argyle, 2001). 특히 이러한 요인들은 행복의 인지적 요소인 삶의 만족을 직·간접적으로 설

명해 주는 매우 신뢰성 높은 변인이다(Schimmack, 2008). 관련 선행연구를 살펴보면, 교육경력, 직위, 연령이 높을 수록, 미혼교사 보다는 기혼인 교사가 행복감을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다(김시연, 오재연, 2014). 또한, 자녀수 간의 상관관계를 연립방정식 모형으로 분석한 최은영(2016)의 연구에서 취업상태의 기혼여성은 자녀수가 적은 경향이 있으며, 이는 기혼여성의 경제활동 참여가 자녀 출산을 제약하는 효과로 작용하고 있어 출산율이 감소하게 된다고 하였다. 본 연구에서는 주로 여성 근로자인 보육교사의 자녀수에 따른 행복감을 살펴보고 자녀수에 따라 행복감 또한 영향을 미치는 지 살펴보고자 한다. 이를 통해 기혼여성의 노동시장 참여를 촉진하고 출산을 장려할 수 있는 정책적 방안이 모색된다면, 출산 및 육아로 인한 여성의 경력단절을 막을 수 있고, 저출산 문제도 해결할 수 있을 것이다. 유아 교사가 근무하는 기관의 유형에 따라서는 행복감의 차이가 있는 것으로 확인되었는데, 민간어린이집보다 공립병설유치원이나 사립유치원에서 근무할 때, 행복감이 더 높은 것으로 확인되었다(김혜리, 2014). 이순미(2014)의 연구에서 유아교사가 몸담고 있는 인접 환경 중 직장환경으로 구분한 미시체계 변인들로 기관 유형과 교사들의 경력으로 분석한 결과, 경력이 높은 경우(10년 이상) 행복 수준이 높은 경우는 법인 민간어린이집의 유아 교사들이었으며, 행복 수준이 낮은 경우는 국공립 유치원의 유아 교사들이었다. 또한 유아 교사의 경력이 낮은 경우(1년 미만) 이나 행복 수준이 높은 경우는 경력이 법인 민간어린이집의 유아 교사들이었으며, 행복 수준이 낮은 경우는 사립유치원의 유아 교사들이었다. 한편 국공립유치원은 높은 경쟁을 뚫고서야 들어갈 수 있는 곳이며, 많은 유아교사들에 선망이 되는 직장이라고 할 수 있다. 그러나 국공립유치원에 다닌다고 행복 수준이 언제나 높은 것은 아닌 것으로 나타났다(이순미, 2014). 이러한 선행연구를 통해 기관 유형에 따른 교사의 행복감도 차이가 있음을 알 수 있으며, 이에 각 기관 유형에 따라 행복감 증진을 위한 차별화된 접근이 필요함을 시사 받을 수 있다. 또한 2018년 전국 보육실태조사에 의하면 사직한 보육교사가 있는 어린이집은 67.3%이며, 전국보육교사의 25.7%에 해당된다(유해미, 2018). 보육의 질 향상에 결정적 역할을 하는 보육교사의 빈번한 사직 혹은 이직은 보육교사의 업무수행과 보육기관에 대한 신뢰도에 부정적인 영향을 미친다. 본 연구에서는 이직 준비(취업관련 자격증 공부, 학원수강, 관심분야 취미생활)에 대한 문항을 추가해 현실에 대한 불만족의 표현인 사

직과 이직의 실행 대한 질문이 아닌 이직준비를 통한 보육교사의 행복감을 살펴보고자 한다. 이처럼 교사의 행복감을 증진시키기 위해서 교사의 개인적, 사회·환경적, 심리적 요인 모두가 적절히 조화를 이뤄야 하며, 행복 증진을 위한 지원이 보다 다차원적인 측면에서 이루어져야 한다. 이에 본 연구는 유아 교사의 행복감에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인의 일반적 배경 변인으로 보육교사의 결혼 여부, 자녀 수, 경력, 근무기관유형, 연령, 임금수당, 학력, 담당연령, 이직준비 유무를 함께 살펴보고자 한다.

행복감이란 유아교육의 출발점에서부터 전제조건이 되어야 하며, 영유아들이 행복하기를 원하고 또한 행복하게 교육받기를 원한다면 그들을 가르치는 보육교사도 행복해야 한다(넬 나딩스, 2008). 이에 따라 보육교사의 행복감은 영유아 보육·교육의 질적 향상에 영향을 미치므로 보육교사의 행복감을 높일 수 있는 요인을 찾는 것은 매우 중요하고 의미 있는 일이다. 최근 긍정심리학을 기초로 행복감에 대한 연구들이 다수 이뤄지고 있지만 영유아와 밀접한 관계가 있는 보육교사를 대상으로 일반적 배경 및 사회적 지지, 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 이 연구에서는 보육교사의 일반적 배경, 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람)와 회복탄력성이 행복감에 어떠한 영향을 미치는 지 모색하고자 한다. 이상의 연구목적을 위해 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

- 연구문제 1. 보육교사의 일반적 배경(결혼 여부, 자녀수, 경력, 근무 기관유형, 연령, 임금수당, 학력, 담당연령, 이직준비 유무)에 따라 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성, 행복감에는 유의한 차이가 있는가?
- 연구문제 2. 보육교사의 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성, 행복감 간의 관계는 어떠한가?
- 연구문제 3. 보육교사의 일반적 배경, 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 경기도와 그 외 지역에 소재한 국공립, 직장,

민간, 가정, 법인어린이집에 근무 중인 보육교사 300명을 대상으로 실시하였다. 본 연구의 일반적 배경 변인으로는 보육교사의 결혼 여부, 자녀 수, 경력, 근무기관유형, 연령, 임금수당, 학력, 담당연령, 이직준비 유무로 설정하였으며, ‘이직준비 유무’에 대한 문항은 ‘이직 의도’와 다른 문항으로 ‘이직을 전제하여 시간을 할애하여 준비하는 것이 있으십니까? (ex. 취업관련 자격증 공부, 학원수강, 관심분야 취미생활)’에 대한 문항이다. 구체적인 내용은 다음 <표 1>과 같다.

2. 연구도구

1) 사회적 지지

본 연구에서는 보육교사의 사회적 지지를 알아보기 위하여 박지원(1985)이 개발한 척도를 유아교육기관 교사에 맞게 수정·보완한 이재영 외(2012)의 도구를 사용하였다. 이 도구는 정보적 지지 7문항, 정서적 지지 9문항, 물

질적 지지 3문항, 평가적 지지 5문항, 네 가지 하위요인으로 총 24문항으로 구성되어 있다. 사회적 지지의 원천을 직장을 기준으로 분리하여 각 문항 별로 ‘직장 내 사람(동료교사, 선배교사, 원장, 원감 등)’, ‘직장 외 사람(가족, 친구 등)’으로 구성하였다. 문항의 예는 ‘그들은 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.’, ‘그들은 내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.’로 구성되어 있다. 본 척도는 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 보육교사가 사회적 지지를 높게 지각하고 있다고 해석된다. 사회적 지지의 직장 내 사람 전체 신뢰도는 .98, 직장 외 사람 전체 신뢰도는 .98이다. 각 하위요인 별 신뢰도는 직장 내 사람 정보적 지지 .95, 직장 외 사람 정보적 지지 .94, 직장 내 사람 정서적 지지 .95, 직장 외 사람 정서적 지지 .95, 직장 내 사람 물질적 지지 .81, 직장 외 사람 물질적 지지 .85, 직장 내 사람 평가적 지지 .90, 직장 외 사람 평가적 지지 .87이다.

표 1. 보육교사의 일반적 배경

(N = 300)

항목	구분	빈도(%)	항목	구분	빈도(%)
이직준비	있다	128(42.7)	연령	20대	45(15.0)
	없다	172(57.3)		30대	63(21.0)
결혼여부	기혼	232(77.3)		40대	127(42.3)
	미혼	68(22.7)		50대 이상	65(21.7)
자녀수	없음	76(25.3)	임금수당	100만원 미만	10(3.3)
	1명	46(15.3)		100만원 이상~200만원 미만	39(13.0)
	2명	141(47.0)		200만원 이상~300만원 미만	210(70.0)
	3명	37(12.3)		300만원 이상	41(13.7)
경력	1년 미만	18(6.0)	학력	고등학교 졸업	24(8.0)
	1년 이상~3년 미만	34(11.3)		2년제 대학 졸업	89(29.7)
	3년 이상~5년 미만	34(11.3)		3년제 대학 졸업	29(9.7)
	5년 이상~7년 미만	44(14.7)		4년제 대학 졸업	110(36.7)
	7년 이상~10년 미만	61(20.3)		대학원 이상	48(16.0)
	10년 이상	109(36.3)			
근무기관 유형	국공립어린이집	93(31.0)	담당 연령	만0세	51(17.0)
	직장어린이집	36(12.0)		만1세	71(23.7)
	민간어린이집	81(27.0)		만2세	67(22.3)
	가정어린이집	74(24.7)		만3세	30(10.0)
	법인어린이집	9(3.0)		만4세	17(5.7)
	기타	7(2.3)		만5세	16(5.3)
			기타	48(16.0)	

2) 회복탄력성

본 연구에서는 보육교사의 회복탄력성에 대해 알아보기 위하여 Reivich & Shatté(2003)의 회복탄력성 지수 검사(Resilience Quotient Test : RQT) 문항을 우리나라에 맞게 문항들을 수정·보완하여 김주환(2011)이 개발한 한국형 회복탄력성 지수 검사지(KRQ-53)를 사용하였다. 본 도구는 총 53문항으로 자기조절능력 18문항, 대인관계능력 18문항, 긍정성 17문항의 하위요인으로 구성되어 있다. 본 척도는 Likert식 5점 척도로 부정적인 내용의 문항은 역채점하였으며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높다고 해석된다. 문항의 예는 ‘나는 어려운 일이 닥쳤을 때 내 자신을 통제할 수 있다.’ ‘서로 마음을 터놓고 이야기할 수 있는 친구가 있다.’로 구성되어 있다. 회복탄력성 전체의 신뢰도는 .94이며, 자기조절력은 .84, 대인관계능력은 .86, 긍정성은 .90이다.

3) 행복감

본 연구에서는 보육교사의 행복감을 알아보기 위하여 옥스퍼드 행복 질문지(Oxford Happiness Questionnaire : OHQ)를 최요원(2002)이 번안하여 김시연, 오재연(2014)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 부정문항은 역채점하였으며, 각 문항은 점수가 높을수록 행복감이 높음을 의미한다. 문항의 예는 ‘나는 삶이 매우 보람 있다고 느낀다.’ ‘나는 특별하게 행복했던 과거의 기억들을 갖고 있지 않다.’로 구성되어 있다. 행복감의 신뢰도는 .93이다.

3. 연구절차

본 연구는 2021년 11월 22일부터 2022년 2월 22일까지 약 3개월간 서울, 경기도의 국·공립, 직장, 민간, 가정, 법인이 어린이집에 근무하는 보육교사 대상으로 실시하였다. 네이버 폼을 활용하여 카카오톡과 문자로 설문 링크를 발송 후 회신하였고 회신 한 설문 결과는 누락 없이 총 300명의 설문을 통계처리 하였다.

4. 자료분석

본 연구는 연구자료를 분석하기 위하여 SPSS 21.0 통계 프로그램을 이용하였고, 연구 도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 를 산출하였다. 연구대상의 일반적 배경을 파악하기 위하여 빈도, 백분율 등 기술통계를 실

시하였으며, 변인의 최소값과 최대값, 평균과 표준편차, 왜도와 첨도를 조사하여 정규성 검증을 실시하였다. 보육교사의 일반적 배경에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감의 차이를 알아보기 위해 일원변량분석(One-way ANOVA)과 t 검증을 실시하였으며, 보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계분석을 실시하였다. 보육교사의 일반적 배경(학력, 연령, 자녀 수, 임금수당, 이직준비 여부를 터미변수로 코딩), 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향력을 알아보기 위해 동시적 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 보육교사의 일반적 배경(결혼 여부, 자녀 수, 경력, 근무기관유형, 연령, 임금수당, 학력, 담당연령, 이직준비 유무)에 따른 사회적 지지, 회복탄력성 및 행복감

먼저, 보육교사의 사회적 지지와 회복탄력성, 행복감의 기술통계를 살펴보면 다음 <표 2>와 같다. 본 연구의 측정 변인들은 왜도가 $-0.96 \sim .28$ 값이며, 첨도가 $-0.61 \sim 1.68$ 값으로, 측정 변인들의 왜도와 첨도가 각각 잠재변인의 하위요인으로 구성하였고, 왜도가 2보다 작고 첨도가 모두 7보다 작아야 한다는 West, Finch와 Curran(1995)의 기준을 충족하였으므로 자료들이 정규분포한 것으로 볼 수 있다. 보육교사의 사회적 지지 전체를 살펴보면 보육교사의 직장 외 사회적 지지($M=4.10, SD=.63$)가 직장 내 사회적 지지($M=3.66, SD=.73$)보다 상대적으로 높게 나타났다. 사회적 지지 하위요인을 살펴보면 직장 외 정서적 지지($M=4.12, SD=.67$)가 상대적으로 가장 높았고, 그 다음으로 직장 외 물질적 지지($M=4.12, SD=.72$), 직장 외 평가적 지지($M=4.10, SD=.64$), 직장 외 정보적 지지($M=4.00, SD=.61$), 직장 내 물질적 지지($M=3.72, SD=.78$), 직장 내 평가적 지지($M=3.67, SD=.74$), 직장 내 정서적 지지($M=3.66, SD=.77$), 직장 내 정보적 지지($M=3.62, SD=.78$) 순으로 나타났다. 보육교사의 회복탄력성을 살펴보면 보육교사의 회복탄력성 전체는 $M=3.69, SD=.44$ 로 나타났다. 회복탄력성의 하위요인별로 살펴보면 긍정성($M=3.75, SD=.56$)이 대인관계능력($M=3.74, SD=.48$)보다 상대적으로 높게 나타나고 다음으로 자기조절능력 전체($M=3.59, SD=.48$) 순으로 나타났다.

표 2. 보육교사의 사회적 지지와 회복탄력성, 행복감의 기술통계

(N = 300)

변인		평균 (M)	표준편차 (SD)	왜도	첨도	
사회적 지지	정보적지지	직장내	3.62	.78	-.33	.10
		직장외	4.00	.61	-.34	.20
	정서적지지	직장내	3.66	.77	-.35	-.19
		직장외	4.12	.67	-.96	1.46
	물질적지지	직장내	3.72	.78	-.22	-.41
		직장외	4.12	.72	-.68	.13
	평가적지지	직장내	3.67	.74	-.46	.46
		직장외	4.10	.64	-.81	1.68
사회적지지 전체		3.66	.73	-.32	-.02	
		4.10	.63	-.82	1.05	
회복 탄력성	자기조절능력		3.59	.48	.28	-.22
	대인관계능력		3.74	.48	.00	-.61
	긍정성		3.75	.56	-.20	-.26
	회복탄력성 전체		3.69	.44	.06	-.33
행복감		3.54	.51	-.03	.34	

다음으로 보육교사의 일반적 배경에 따라 사회적 지지 (변인의 복잡성으로 인해 직장 내 사람, 직장 외 사람 각 해당 점수를 합산하여 사용하였음), 회복탄력성, 행복감에 대한 차이를 살펴보았다. 본 연구의 일반적 배경 변인으로 설정한 보육교사의 결혼 여부, 자녀 수, 경력, 근무기관유형, 연령, 임금수당, 학력, 담당연령, 이직준비 유무 여부를 살펴보았다. 보육교사의 근무기관유형, 임금수당, 담당연령에서는 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감에 있어 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 사회적 지지, 회복탄

력성, 행복감에 유의미한 차이가 나타난 일반적 배경(경력, 학력, 연령, 자녀수, 결혼 여부, 이직준비 여부)에 따른 결과는 다음과 같다.

보육교사의 경력에 따른 분석결과 회복탄력성 하위요인인 대인관계능력($F=2.305, p < .05$)은 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 1년 미만의 저경력 교사와 5년 이상~7년 미만의 교사가 대인관계능력이 높게 나타났고 반면 7년 이상~10년 미만의 교사가 대인관계능력이 낮게 나타났다. 보육교사의 학력에 따라 교사의

표 3. 보육교사의 학력에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감

(N = 300)

변인	고등학교 졸업	2년제 대학졸업	3년제 대학졸업	4년제 대학졸업	대학원 이상	전체	F	Scheffé	
	(n=24)	(n=89)	(n=29)	(n=110)	(n=48)				
사회적 지지	정보적지지	3.67(.69)	3.78(.62)	3.89(.64)	3.82(.56)	3.92(.63)	3.82(.61)	.877	
	정서적지지	3.80(.72)	3.84(.66)	3.90(.62)	3.88(.56)	4.03(.62)	3.89(.62)	.892	
	물질적지지	3.87(.58)	3.88(.65)	3.83(.68)	3.92(.59)	4.07(.65)	3.92(.63)	.991	
	평가적지지	3.77(.73)	3.78(.64)	3.88(.59)	3.87(.53)	4.03(.61)	3.86(.60)	1.581	
	사회적지지 전체	3.76(.68)	3.82(.62)	3.89(.61)	3.87(.53)	4.00(.60)	3.87(.59)	1.014	
회복 탄력성	자기조절 능력	3.59(.48)	3.59(.49)	3.48(.45)	3.55(.46)	3.76(.49)	3.59(.48)	2.215	
	대인관계 능력	3.75(.49)	3.73(.47)	3.76(.61)	3.68(.46)	3.87(.48)	3.74(.48)	1.310	
	긍정성	3.69(.62)	3.58(.52)	3.67(.55)	3.79(.56)	4.04(.51)	3.75(.56)	5.929***	b < e
	회복탄력성 전체	3.67(.45)	3.61(.42)	3.64(.45)	3.67(.43)	3.89(.43)	3.69(.44)	3.041*	b < e
행복감	3.38(.52)	3.35(.47)	3.44(.46)	3.57(.54)	3.80(.50)	3.54(.51)	4.910**	a,b,c < e	

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

a: 고등학교 졸업, b: 2년제대학 졸업, c: 3년제대학 졸업, d: 4년제대학 졸업, e: 대학원 이상

사회적 지지, 회복탄력성에 차이가 있는지 알아보기 전, 분산의 동일성을 검증하기 위하여 Levene의 등분산검정을 실시하였다. 분석 결과, 사회적 지지 F 값은 .593으로 나타났으며, 유의확률은 .666로, 회복탄력성의 F값은 .085로 나타났으며 유의확률은 .987로 오차분산이 동일하다는 귀무가설을 채택하였다. 오차분산의 동일성 가정을 충족하여 보육교사의 학력에 따른 분석 결과로 <표 3>과 같이 학력에 따라 회복탄력성 전체($F = 3.041, p < .05$)와 긍정성($F=5.929, p < .001$), 행복감($F=4.910, p < .01$)은 학력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 회복탄력성 전체는 대학원 이상 집단($M=3.89, SD=.43$)이 2년제 대학 집단($M=3.61, SD=.42$)보다 더 높았고, 하위요인인 긍정성은 대학원 이상 집단($M=4.04, SD=.51$)이 2년제 대학 집단($M=3.58, SD=.52$)보다 더 높았다. 행복감은 고등학교 졸업($M=3.38, SD=.52$), 2년제 대학졸업($M=3.35, SD=.47$), 3년제 대학졸업($M=3.44, SD=.46$) 집단보다 대학원 이상($M=3.80, SD=.50$) 집단이 더 높았다.

보육교사의 연령에 따라 교사의 사회적 지지, 회복탄력성에 차이가 있는지 알아보기 전, 분산의 동일성을 검증하기 위하여 Levene의 등분산검정을 실시하였다. 분석 결과, 사회적 지지 F 값은 .507으로 나타났으며, 유의확률은 .678로, 회복탄력성의 F값은 1.096로 나타났으며 유의확률은 .351로 오차분산이 동일하다는 귀무가설을 채택하였다. 오차분산의 동일성 가정을 충족하여 보육교사의 연령에 따른 분석 결과 <표 4>와 같이 회복탄력성 전체($F = 3.990, p < .01$)와 자기조절능력($F=7.180, p < .001$), 긍정성($F=5.665, p < .01$), 행복감($F=5.071, p < .01$)은 보육교사

연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. Scheffé 사후검증 결과, 회복탄력성 전체는 50대 이상($M=3.80, SD=.42$)이 20대($M=3.57, SD=.46$)보다 더 높았고, 자기조절능력은 50대 이상($M=3.77, SD=.43$)이 20대($M=3.45, SD=.45$), 30대($M=3.44, SD=.45$)보다 더 높았다. 긍정성은 40대($M=3.82, SD=.51$)와 50대 이상($M=3.87, SD=.57$)이 20대($M=3.48, SD=.63$)보다 높았다. 행복감은 40대($M=3.63, SD=.46$)와 50대 이상($M=3.60, SD=.55$)이 20대($M=3.30, SD=.60$)보다 유의미하게 높았다.

보육교사의 자녀수에 따라 교사의 사회적 지지, 회복탄력성에 차이가 있는지 알아보기 전, 분산의 동일성을 검증하기 위하여 Levene의 등분산검정을 실시하였다. 분석 결과, 사회적 지지 F 값은 .724으로 나타났으며, 유의확률은 .538로, 회복탄력성의 F값은 .652로 나타났으며 유의확률은 .582로 오차분산이 동일하다는 귀무가설을 채택하였다. 오차분산의 동일성 가정을 충족하여 보육교사의 자녀수에 따른 분석 결과 <표 5>와 같다. 사회적 지지 전체($F=4.016, p < .01$)와 정보적 지지($F=4.675, p < .01$), 정서적 지지($F=3.899, p < .01$), 물질적 지지($F=2.769, p < .05$), 평가적 지지($F=3.700, p < .05$), 회복탄력성 하위요인별로 대인관계능력($F=2.769, p < .05$), 긍정성($F=4.273, p < .01$), 행복감($F = 5.565, p < .05$)은 자녀수에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. Scheffé 사후검증 결과, 사회적 지지 전체는 없음($M=3.95, SD=.59$) 집단과 3명 이상($M=4.01, SD=.58$) 집단이 1명($M=3.62, SD=.64$) 집단보다 높았다. 하위요인을 살펴보면, 정보적 지지는 없음($M=3.97, SD=.59$) 집단과 3명 이상($M=3.95, SD=.62$) 집단

표 4. 보육교사의 연령에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감

(N = 300)

변인	20대 (n=45)	30대 (n=63)	40대 (n=127)	50대 이상 (n=65)	전체 (n=300)	F	Scheffé	
사회적 지지	정보적지지	3.99(.68)	3.73(.52)	3.85(.63)	3.73(.58)	3.82(.61)	2.322	
	정서적지지	3.95(.71)	3.76(.55)	3.96(.62)	3.83(.60)	3.89(.62)	1.775	
	물질적지지	4.02(.67)	3.79(.63)	3.96(.62)	3.89(.60)	3.92(.63)	1.572	
	평가적지지	3.92(.68)	3.75(.52)	3.92(.61)	3.80(.58)	3.86(.60)	1.470	
	사회적지지 전체	3.97(.67)	3.75(.52)	3.92(.60)	3.80(.56)	3.87(.59)	1.819	
회복 탄력성	자기조절 능력	3.45(.45)	3.44(.45)	3.63(.49)	3.77(.43)	3.59(.48)	7.180***	a, b < d
	대인관계 능력	3.77(.54)	3.68(.51)	3.75(.47)	3.76(.45)	3.74(.48)	.443	
	긍정성	3.48(.63)	3.68(.54)	3.82(.51)	3.87(.57)	3.75(.56)	5.665**	a < c, d
	회복탄력성 전체	3.57(.46)	3.60(.44)	3.73(.42)	3.80(.42)	3.69(.44)	3.990**	a < d
행복감	3.30(.61)	3.49(.46)	3.63(.46)	3.60(.55)	3.54(.51)	5.071**	a < c, d	

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

a: 20대, b: 30대, c: 40대, d: 50대 이상

표 5. 보육교사의 자녀수에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감

(N = 300)

변인	없음 (n=76)	1명 (n=46)	2명 (n=141)	3명 이상 (n=37)	전체 (n=300)	F	Scheffé	
사회적 지지	정보적지지	3.97(.59)	3.58(.64)	3.79(.58)	3.95(.62)	3.82(.61)	4.675**	b < a,d
	정서적지지	3.94(.63)	3.62(.67)	3.91(.58)	4.03(.60)	3.89(.62)	3.899**	b < a,d
	물질적지지	4.00(.62)	3.73(.70)	3.89(.59)	4.08(.62)	3.92(.63)	2.769*	b < d
	평가적지지	3.92(.59)	3.61(.67)	3.87(.57)	4.01(.56)	3.86(.60)	3.700*	b < d
	사회적지지 전체	3.95(.59)	3.62(.64)	3.86(.56)	4.01(.58)	3.87(.59)	4.016**	b < a,d
회복 탄력성	자기조절 능력	3.48(.43)	3.53(.48)	3.64(.47)	3.71(.54)	3.59(.48)	2.910*	-
	대인관계 능력	3.77(.51)	3.56(.52)	3.75(.45)	3.85(.47)	3.74(.48)	2.769*	b < d
	긍정성	3.58(.61)	3.68(.48)	3.83(.54)	3.86(.58)	3.75(.56)	4.273**	a < c
	회복탄력성 전체	3.61(.44)	3.59(.43)	3.74(.42)	3.80(.45)	3.69(.44)	3.232*	-
행복감	3.41(.57)	3.43(.46)	3.60(.48)	3.76(.49)	3.54(.51)	5.565*	a,b < d	

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

a: 없음, b: 1명, c: 2명, d: 3명 이상

이 1명(M=3.58, SD=.64) 집단보다 높았고, 정서적 지지는 없음(M=3.94, SD=.63) 집단과 3명 이상(M=4.03, SD=.60) 집단이 1명(M=3.62, SD=.67) 집단보다 높았다. 물질적 지지는 3명 이상(M=4.08, SD=.62) 집단이 1명(M=3.73, SD=.70) 집단보다 높았고, 평가적 지지도 3명 이상(M=4.01, SD=.56) 집단이 1명(M=3.61, SD=.67) 집단보다 높았다. 대인관계능력은 3명이상(M=3.85, SD=.47) 집단이 1명(M=3.56, SD=.52) 집단보다 높았고, 긍정성은 2명(M=3.83, SD=.54) 집단이 없음(M=3.58, SD=.61) 집단보다 높았다. 행복감은 3명 이상(M=3.76, SD=.49) 집단이 없음(M=3.41, SD=.57) 집단과 1명(M=3.43, SD=.46) 집단보다 높았다.

보육교사의 결혼 여부에 따라 교사의 사회적 지지, 회복탄력성에 차이가 있는지 알아보기 전, 분산의 동일성을 검증하기 위하여 Levene의 등분산검정을 실시하였다. 분석 결과, 사회적 지지 F 값은 .026으로 나타났으며, 유의확률은 .872로, 회복탄력성의 F값은 1.512로 나타났으며 유의확률은 .220로 오차분산이 동일하다는 귀무가설을 채택하였다. 오차분산의 동일성 가정을 충족하여 보육교사의 결혼 여부에 따른 분석 결과 <표 6>과 같이 결혼 여부에 따라 보육교사의 사회적 지지 하위요인인 정보적 지지($t=-2.600, p < .05$)는 유의미한 차이가 나타났으며 정보적 지지는 미혼의 보육교사가 높게 나타났다. 회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력($t=2.224, p < .05$)과 긍정성

표 6. 보육교사의 결혼 여부에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 차이

(N = 300)

변인	기혼 (n=232)	미혼 (n=68)	t	
사회적 지지	정보적지지	3.77(.60)	3.99(.61)	-2.600*
	정서적지지	3.87(.61)	3.96(.66)	-1.124
	물질적지지	3.89(.62)	4.03(.63)	-1.660
	평가적지지	3.84(.59)	3.94(.62)	-1.316
	사회적지지 전체	3.84(.58)	3.97(.61)	-1.726
회복 탄력성	자기조절능력	3.63(.48)	3.48(.46)	2.224*
	대인관계능력	3.72(.48)	3.79(.50)	-.998
	긍정성	3.79(.54)	3.60(.63)	2.335*
	회복탄력성 전체	3.71(.43)	3.62(.45)	1.498
행복감	3.58(.49)	3.43(.59)	1.874	

* $p < .05$

표 7. 보육교사의 이직준비 여부에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 차이

(N = 300)

변인	있다(n=128)	없다(n=172)	t	
사회적지지	정보적지지	3.79(.61)	3.84(.61)	-.740
	정서적지지	3.90(.61)	3.88(.62)	.181
	물질적지지	3.91(.59)	3.93(.65)	-.239
	평가적지지	3.85(.63)	3.86(.58)	-.132
	사회적지지 전체	3.86(.59)	3.87(.59)	-.212
회복 탄력성	자기조절능력	3.67(.46)	3.54(.49)	2.372*
	대인관계능력	3.81(.48)	3.69(.48)	2.260*
	긍정성	3.83(.53)	3.69(.58)	2.090*
	회복탄력성 전체	3.77(.41)	3.64(.45)	2.616**
행복감	3.64(.50)	3.47(.52)	2.873**	

*p < .05, ** p < .01

(t=2.335, p < .05)은 기혼의 보육교사가 높게 나타났다.

보육교사의 이직준비 여부에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감에 대한 차이 분석 결과 <표 7>과 같이 이직준비 여부에 따라 보육교사의 회복탄력성 전체(t=2.616, p < .01), 자기조절능력(t=2.372, p < .05), 대인관계능력(t=2.260, p < .05), 긍정성(t=2.090, p < .05), 행복감(t=2.873, p < .01)모두 유의미한 차이가 나타났으며, 모두 이직을 준비하고 있는 교사가 높게 나타났다.

2. 보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 간의 상관관계

보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 간의 상관관계를 Pearson의 상관관계분석을 통해 살펴본 결과 <표 8>과 같다.먼저, 보육교사의 사회적 지지 전체와 행복감의 관계에서 두 변인 전체 간에는(r=.553, p<.001) 정적 상관관계가 나타났다. 또한 보육교사의 직장 내 사람 사회적 지지와 행복감의 관계에서 두 변인 전체 간에는

표 8. 보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 간의 상관관계

	사회적 지지										회복탄력성				행복감		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
사회적 지지	1	1															
	2	.589***	1														
	3	.904***	.554***	1													
	4	.388***	.870***	.457***	1												
	5	.848***	.537***	.866***	.394***	1											
	6	.360***	.832***	.402***	.879***	.407***	1										
	7	.860***	.571***	.907***	.482***	.795***	.404***	1									
	8	.384***	.836***	.449***	.899***	.391***	.781***	.520***	1								
	9	.959***	.592***	.979***	.454***	.903***	.409***	.939***	.457***	1							
	10	.423***	.931***	.470***	.979***	.429***	.913***	.502***	.935***	.479***	1						
	11	.826***	.870***	.864***	.810***	.794***	.747***	.856***	.788***	.881***	.837***	1					
회복 탄력성	12	.063	.294***	.138*	.395***	.121*	.362***	.153**	.375***	.122**	.381***	.281***	1				
	13	.314***	.496***	.380***	.534***	.348***	.490***	.386***	.513***	.374***	.539***	.523***	.605***	1			
	14	.283***	.452***	.399***	.503***	.305***	.438***	.400***	.508***	.370***	.504***	.502***	.545***	.655***	1		
	15	.260***	.485***	.361***	.558***	.304***	.502***	.369***	.545***	.341***	.555***	.511***	.828***	.876***	.866***	1	
행복감	16	.355***	.465***	.476***	.508***	.378***	.442***	.483***	.504***	.449***	.507***	.553***	.513***	.644***	.833***	.781***	1

p < .01, * p < .001 .

- 1. 직장 내 정보적지지 2. 직장 외 정보적지지 3. 직장 내 정서적지지 4. 직장 외 정서적지지 5. 직장 내 물질적지지
- 6. 직장 외 물질적지지 7. 직장 내 평가적지지 8. 직장 외 평가적지지 9. 직장 내 사회적지지전체 10. 직장 외 사회적지지 전체
- 11. 사회적지지 전체 12. 자기조절능력 13. 대인관계능력 14. 긍정성 15. 회복탄력성 전체 16. 행복감

($r=.449, p<.001$) 정적 상관관계가 나타났다. 보육교사의 직장 외 사람 사회적 지지와 행복감의 관계에서 두 변인 전체 간에는($r=.507, p<.001$) 정적 상관관계가 나타났다.

다음으로 교사의 사회적 지지 전체와 회복탄력성 전체의 관계에서 두 변인 전체 간에는($r=.511, p<.01$) 정적 상관관계가 나타났다. 또한 보육교사의 직장 내 사람 사회적 지지와 회복탄력성 전체의 관계에서 두 변인 전체 간에는($r=.341, p<.001$) 정적 상관관계가 나타났다. 보육교사의 직장 외 사람 사회적 지지와 회복탄력성 전체의 관계에서 두 변인 전체 간에는($r=.555, p<.001$) 정적 상관관계가 나타났다. 하위요인 별로 살펴보았을 때, 회복탄력성의 하위요인인 자기조절 능력과 사회적 지지의 하위요인인 직장 내 정보적 지지와의 관계에서 두 변인 간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 마지막으로 회복탄력성과 행복감의 관계에서 두 변인 전체 간에는($r=.781, p<.001$) 정적상관이 나타났다.

3. 보육교사의 일반적 배경, 사회적 지지, 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향

보육교사의 일반적 배경(학력, 연령, 자녀 수, 이직준비 여부)과 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향을 살펴본 결과는 <표 9>와 같다. 각 변인들 간의 다중공선성을 확인한 결과, VIF는 1.065~1.699, 잔차 상관을 나타내는 Durbin-Watson은 2.046로 회귀분석의 기본 가정을 충족하는 것으로 나타났다. 앞서 보육교사의 일반적 배경에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감의 차이를 알아보기 위해 일원변량분석(One-way ANOVA)과 t검증을 실시한 결과, 행복감에 있어 유의미한 차이가 나타난 보육교사의 일반적 배경(학

력, 연령, 자녀 수, 이직준비 여부를 더미변수로 코딩)을 포함하여 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향력을 알아보기 위해 동시적 회귀분석을 실시하였다. <표 9>에서 제시된 바와 같이 보육교사의 일반적 배경(학력, 연령, 자녀 수, 이직준비 여부)과 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성은 행복감을 67.3% 설명하는 것으로 나타났다($F(85.854) = p < .001$). ‘행복감’에 대한 각 변수의 독자적 설명력을 살펴보면, 보육교사의 학력($\beta = .091, t = 2.629, p < .01$), 자녀 수($\beta = .099, t = 2.358, p < .05$), 직장 내 사람 사회적 지지($\beta = .209, t = 5.369, p < .001$), 회복탄력성($\beta = .658, t = 15.608, p < .001$)의 상대적 영향력이 통계적으로 유의하였다. 즉, 보육교사의 행복감에 있어서 보육교사의 학력, 자녀 수, 직장 내 사람 사회적 지지와 회복탄력성이 중요함을 알 수 있다.

IV. 결론 및 제언

첫째, 보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 기술통계 결과와 보육교사의 일반적 배경에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감을 분석한 결과에 대한 논의는 다음과 같다. 먼저, 보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감에서 살펴보면, 보육교사의 직장 외 사회적 지지가 직장 내 사회적 지지보다 상대적으로 높았다. 사회적 지지 하위요인을 구체적으로 살펴보면 직장 외 정서적 지지가 상대적으로 가장 높았고, 그 다음으로 직장 외 물질적 지지가 높았다. 이는 유아교사가 직장 외 사회적 지지를 직장 내 사회적 지지보다 상대적으로 높게 지각하고, 직장 외 정서적 지지를 가장 높게 지각한다는 정미선(2018)

표 9. 보육교사의 일반적 배경, 사회적 지지, 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향

(N = 300)

독립변인	B	β	t	R ²	adj. R ²	F
(상수)	-.220		-1.395			
학력	.037	.091	2.629**			
연령	-.001	-.001	-.027			
자녀수	.051	.099	2.358*			
이직준비	.059	.057	1.644	.673	.665	85.854***
사회적 지지	직장 내 사람 사회적 지지	.147	.209	5.369***		
	직장 외 사람 사회적 지지	.021	.026	.588		
회복탄력성	.778	.658	15.608***			

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

의 연구 결과와 일치한다. 친구 지지가 가장 높게 나타난 홍미라(2020)의 결과와도 같은 맥락으로 해석할 수 있다. 또한 본 연구는 직장 내 사람, 직장 외 사람의 사회적 지지를 측정하였으나 선행연구는 동시에 측정한 도구가 많지 않아 비교하기 어려움이 있지만 본 연구의 결과는 보육교사가 직장 내 지지보다 직장 외 지지를 더 높게 지각하고 있음을 시사받을 수 있었다. 직장 외 정서적 지지를 가장 높게 지각하여 보육교사의 업무를 수행할 때도 가족이나 친구 등의 지지가 보육교사에게 큰 도움이 된다는 것을 알 수 있고 직장 내 사회적 지지로는 물질적 지지를 가장 높게 지각하는 것으로 나타나 직장 내에서는 실제적인 도움을 받을 때 사회적 지지를 높게 지각한다고 해석할 수 있겠다.

다음으로 보육교사의 일반적 배경에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감을 분석한 결과에 대해 논의하면 다음과 같다. 본 연구의 일반적 배경 변인으로 설정한 보육교사의 결혼 여부, 자녀 수, 경력, 근무기관 유형, 연령, 임금수당, 학력, 담당 연령, 이직준비 유무 여부에서 보육교사의 근무기관유형, 담당 연령, 임금수당에서는 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 이순미(2014)의 연구에서 유아교사가 몸담고 있는 인접 환경 중 직장환경으로 구분한 미시체계 변인들로 기관 유형과 교사들의 경력으로 분석한 결과, 행복 수준이 높은 경우는 법인 민간어린이집의 유아 교사들이었으며, 행복 수준이 낮은 경우는 국공립 유치원의 유아 교사들이었으나, 본 연구에서는 기관 유형에 따라 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감에 대한 유의한 차이가 나타나지 않아 선행연구와는 차이가 있다. 이는 선행연구와 달리 어린이집의 기관 유형의 차이만 살펴보았다는 제한점이 있으며 조사 기간이 2021년 11월~ 2022년 2월로 코로나 19 상황으로 기관에서 감염병으로 인해 긴급보육 등 비상대응 체계(질병관리청, 2022)로 기관 유형별 근무 형태의 차이가 크게 드러나지 않는 시기였음을 시사한다. 보육교사의 학력에 따른 차이는 회복탄력성 전체와 하위요인인 긍정성, 행복감에서 대학원 이상 집단이 높았다. 이는 학력이 높을수록 행복감이 높다는 김시연, 오재연(2014)의 결과와 학력이 높을수록 회복탄력성이 높다는 김은진(2019)의 결과와 맥을 같이 하는 결과이다. 교사의 연령에 따른 차이를 살펴보면 행복감과 회복탄력성의 하위요인인 긍정성은 40대, 50대 이상이 20대 이상보다 높았고, 회복탄력성 전체는 50대 이상이 20대 보다 높았고, 하위요인인 자기조절능력은 50대 이상이 20대, 30대 이상

보다 높았다. 이는 50대 이상이 가장 높았으며, 20대가 가장 낮은 회복탄력성을 보여준 선행연구들(권혜현, 2020; 김시연, 오재연, 2014; 김은진, 2019; 김현주, 2018)과 일치하는 결과이다. 연령에 따라 교사효능감과 행복감이 높다는 것은 교사의 연령이 높아질수록 현실에 만족하고, 경험이 누적됨에 따라 업무에 익숙해져 자신감이 생기는 것과 관련이 있을 것으로 해석할 수 있다. 이처럼 연령이 높은 보육교사보다 상대적으로 연령이 낮은 교사가 행복감이 낮게 측정된 결과를 볼 때 사회생활이 시작된 20대 교사의 회복탄력성의 증진을 위한 프로그램 등을 적용하여 근무 현장에서 자신의 내적인 능력을 긍정적으로 활용할 수 있도록 도와야 할 필요가 있음을 시사한다. 보육교사의 경력에 따른 차이에서 회복탄력성의 하위요인인 대인관계능력은 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 1년 미만의 저경력 교사와 5년 이상~7년 미만의 중경력 교사가 대인관계능력이 높게 나타났고 반면 7년 이상~10년 미만의 고경력 교사가 대인관계능력이 낮게 나타났다. 이러한 결과는 이는 저경력 교사와 중경력 교사는 이제 사회생활을 시작하며 대인관계 형성을 활발하게 시작할 시기이고 반면 고경력 교사는 어느 정도 인간관계가 형성되어 있는 시기이기에 대인관계능력을 사용함에 있어 적극적이거나 필요성을 느끼지 못하는 것으로 유추해 볼 수 있다. 이는 중경력 교사들에 대한 지원책의 필요성을 주장한 권혜현(2020)의 결과에서 중경력의 교사의 회복탄력성이 가장 낮게 나타난 결과와는 차이가 있으나 본 연구에서도 고경력 교사가 대인관계능력이 낮게 나타난 결과에 따라 교사들의 발달단계에 따른 지원책이 필요함을 시사한다.

교사의 발달단계에 따른 Katz(1985)의 견해를 살펴보면, 생존 단계의 저경력 교사에게는 직접적인 현장에서의 지원과 기술적 도움이 필요하고 다음으로 저경력보다는 한 단계 성장한 약 1~3년 경력의 강화 단계의 교사들은 처음 단계에서 얻은 것을 강화시키고자 하며 세부적인 기술에 관심을 두게 되므로 전문가와의 접촉, 동료나 지도자로부터의 충고가 도움이 된다. 중경력 교사인 갱신 단계에서는 권태를 느끼고 갱신의 요구를 느끼기 시작하는데, 이때는 협회 참여나 전문 단체 가입 그리고 자신의 수업 분석을 통해 도움을 얻을 수 있다. 고경력의 교사인 성숙 단계에서는 협회 참여나 학회 프로그램 참여, 연구들을 통해 가장 많은 도움을 얻을 수 있으므로(김미경, 2010) 보육교사의 발달단계에 따라 도움을 주는 방법에 대한 구체적인 논의도 필요함을 시사한다. 보육교사의 이

직준비 여부에 따른 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 차이에 대한 결과에서 회복탄력성 전체와 하위요인인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성 모두 유의미한 차이가 나타났고, 행복감도 유의미한 차이가 나타났다. 이는 ‘이직을 전제하여 시간을 할애하여 준비하는 것이 있으십니까?’(ex.취업관련 자격증 공부, 학원수강, 관심분야 취미생활) 문항에 대한 결과로 선행연구들에 나타나는 이직의도가 아닌 이직에 대한 생각을 갖고 이직을 준비하고 있느냐에 대한 질문의 결과이다. 이직 준비를 하고 있는 보육교사의 회복탄력성 전체와 하위요인 전체 그리고 행복감이 이직준비를 하고 있지 않은 교사보다 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 셀리그만의 행복한 삶의 조건에서 매일의 삶 속에서 자신이 추구하는 활동에 열정적으로 참여하고 몰입함으로써 자신의 성격적 강점과 잠재력을 최대한 발휘하며 자기실현을 이루어가는 ‘적극적인 삶’(권석만, 2008)의 모습과 연결되는 부분으로 현 직장에 대한 스트레스를 축적하기보다 지금의 어려움을 극복하고 스스로 삶을 계획하며 미래에 대한 기대를 갖고 준비하는 긍정적인 태도를 보이며 이러한 태도가 삶의 만족도를 높이고 있다고 볼 수 있다.

보육교사의 자녀 수에 따른 결과는 사회적 지지 전체와 하위요인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지, 회복탄력성 하위요인인 대인관계능력, 행복감에서 유의미한 차이가 있었는데, 자녀 수가 3명 이상 집단이 가장 높았다. 상대적으로 자녀 수가 1명인 집단이 사회적 지지 전체와 행복감 전체가 낮게 나타난 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 3명 이상의 자녀를 키웠거나 키우는 경험을 하며 보육교사의 업무를 하고 있다는 현실 속에서도 회복탄력성, 사회적 지지, 행복감이 높게 나타난 것을 의미한다. 이는 자녀 양육의 경험이 회복탄력성의 하위요인인 대인관계능력을 잘 활용하고 사회적 지지원의 도움을 긍정적으로 인식하여 삶을 행복하게 이끌어 간다고 유추해 볼 수 있다. 반면 자녀가 없는 보육교사들의 정보적 지지와 정서적 지지가 높게 나타난 결과는 자녀가 있는 보육교사보다 시간 활용이 조금 더 자유로워 정보적 정서적 지지원을 적극 활용할 수 있는 결과로 볼 수 있겠다. 상대적으로 자녀수가 1명인 집단이 사회적 지지 전체와 행복감 전체가 낮게 나타난 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 어린 자녀의 양육 부담이 25~35세 여성의 행복도를 일시적으로 저하시키는 요인이 될 수 있다는 선행연구(권석만, 2008; Mroczek & Kolarz, 1998)처럼 일과 자녀 양육을 병행해야 하는 교사의 어려운 현실을 반영하는 결과로 보인다.

다. 3명 이상의 자녀를 출산하고 양육하며 현장에 근무하는 보육교사보다 자녀가 1명 있는 보육교사의 경우 출산과 양육의 경험이 상대적으로 적을 것으로 유추해 볼 수 있다. 이는 자녀가 1명일 경우 양육의 경험 부족과 일과의 병행으로 인해 양육자의 역할이 크게 느껴지며 사회적 관계를 마련할 기회와 여건이 상대적으로 부족할 것으로 예측할 수 있다. 그로 인해 사회적 관계망을 통한 사회적 지지 또한 낮게 지각될 수 있다고 해석된다.

둘째, 보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성, 행복감 간의 상관관계 분석 결과로 보육교사의 사회적 지지 전체와 행복감의 관계에서 정적 상관이 나타났다. 또한, 보육교사의 직장 내 사람 사회적 지지 전체, 직장 외 사람 사회적 지지 전체와 행복감의 관계에서 정적 상관이 나타났다. 이는 정순영, 김경란(2017)의 결과와 맥을 같이하며, 교사의 역할을 수행함에 있어서 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지인 사회적 지지는 교사 자신의 긍정적 정서 상태와 생활에 대한 만족감을 나타내어 행복감과 상관관계가 높고 매우 중요한 요인이 된다. 또한, 영유아 교사의 회복탄력성과 사회적 지지 및 심리적 안녕감 간의 관계를 분석한 권혜현(2020)의 연구에서 회복탄력성과 사회적 지지, 심리적 안녕감의 변인 간에 유의미한 관계가 있는 것으로 나타난 결과도 유사한 맥락이다. 직장 내 사람, 직장 외 사람의 사회적 지지와 행복감을 분석한 연구에서 보육교직원의 사회적 지지는 행복감의 모든 하위요인들과 유의미한 관련을 보이는 것으로 나타나고 구체적으로 사회적 지지의 하위요인인 동료(원장 포함)의 지지, 친구의 지지, 가족의 지지는 행복감의 모든 하위요인들이 유의한 정적 상관을 보인 것으로 나타난 홍미라(2020)의 연구와도 맥을 같이 한다. 이처럼 사회적 지지가 보육교사의 행복감과 상관관계 있다는 결과는 보육·교육의 질을 높이기 위한 방법으로 보육교사의 직장 내, 외 사회적 지지망을 긍정적으로 활용하여 정보적, 정서적, 물질적, 평가적 지지를 제공하는 환경을 조성하여 보육교사는 심리적으로 안정되고 만족하여 삶의 만족도와 행복감을 느끼도록 도울 필요가 있음을 반영한다.

다음으로 보육교사의 사회적 지지 전체와 회복탄력성 전체의 관계에서 정적 상관이 나타났다. 또한, 보육교사의 직장 내 사람 사회적 지지, 직장 외 사람 사회적 지지와 회복탄력성 전체의 관계에서 정적 상관이 나타났다. 이는 유아교사가 낮은 사회적 지지를 받을수록 회복력이 낮다는 이재영 외(2012)의 연구, 유아교사의 사회적 지지가 높을수록 회복탄력성도 높았던 길현주, 김수영(2016), 박비

들(2017), 정한나(2017), 최다영(2019), 권혜현(2020) 등의 연구와 일치한다. 이는 직장 내, 외 사회적 지지망을 통한 긍정적 자원이 보육교사의 개인 심리적 요인인 회복탄력성을 높일 수 있는 지원망임을 확인한 결과이다. 따라서 열악한 영유아 보육, 교육 현장에 놓여있는 보육교사의 회복탄력성 향상을 위하여 직장 내 상호 친밀하고 긍정적인 조직문화를 형성할 필요가 있다. 또한 보육교사가 직장 내에서 사회적 지지를 충분히 지각하지 못할지라도 직장 외 사람들과도 교류할 수 있는 시간적 여유 또한 제공되어 직장 외 지지원들에게도 충분한 사회적 지지를 받도록 제도적 마련이 시급함을 시사받을 수 있다. 마지막으로 회복탄력성 전체와 행복감의 관계에서 정적 상관이 나타났다. 이는 유아교사의 행복감은 회복탄력성 전체와 하위요인 모두 유의미한 상관관계를 가지고 있음을 밝힌 박비둘(2017)의 결과와 보육교사의 행복감과 자아존중감, 회복탄력성 간의 상관관계에서 제 변인간의 유의미한 정적 상관을 보인 탁정화, 강현미(2014)의 결과와도 일치한다. 또한 유치원 교사의 회복탄력성이 높을수록 행복감이 높다고 보고한 황해익 외(2013)의 연구와 맥을 같이한다. 행복감, 회복탄력성은 내외적 갈등을 건설적인 방향으로 극복하는데 도움을 주며 모델링과 교육을 통하여 길러질 수 있음을 시사한다(탁정화, 강현미, 2014). 행복감은 일시적인 긍정적 기분의 상승이 아니라 지속 가능한 행복의 달성을 통하여 행복한 삶을 영위할 수 있으므로(Kurtz & Lyubomirsky, 2008; Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005; Seligman, 2011), 보육교사의 행복감 증진을 위한 프로그램 모색이 이뤄져야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 행복감 있어 보육교사의 일반적 배경(학력, 연령, 자녀 수, 이직준비 여부)과 사회적 지지(직장 내 사람, 직장 외 사람), 회복탄력성의 상대적 영향력을 살펴본 결과, 보육교사의 학력, 자녀 수, 직장 내 사람 사회적 지지, 회복탄력성이 상대적 영향력이 통계적으로 유의하였다. 즉, 보육교사의 행복감에 있어서 보육교사의 학력, 자녀 수, 직장 내 사람 사회적 지지와 회복탄력성이 중요함을 알 수 있다. 이 결과는 보육교사가 지각한 사회적 지지는 교사의 행복감에 영향을 미친다는 연구(정순영, 김경란, 2017)와 보육교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 안녕감, 행복감 등 보육교사의 정서적인 측면에서의 긍정적 효과를 나타낸다는 연구들과(권수현, 이승연, 2010; 이경화, 심은주, 2013) 일맥상통한다. 이처럼 사회적 지지를 받으면 받을수록 우울이나 불안을 감소시키고 자신에 대해 긍정적인 생각을 갖게 되어 행복감이 높아지는

것을 알 수 있다. 또한 본 연구에서는 보육교사의 가족과 친구를 포함한 직장 외 사람 사회적 지지와 동료교사, 선배교사, 원장, 원감을 포함한 직장 내 사람 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향력을 각각 살펴 보았는데, 특히 보육교사의 직장 내 사람으로 동료교사, 선배교사, 원장, 원감 등의 사회적 지지가 행복감에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이는 보육교사가 어린이집에서 받는 사회적 지지를 통하여 대인관계뿐만 아니라 영·유아에게 직접·간접적인 영향이 그대로 전달되어 영향을 주기 때문에(정순영, 김경란, 2017) 보육 현장의 보육과 교육의 질을 향상시킬 수 있도록 동료 교사, 선배 교사, 원장, 원감은 보육교사가 지각하는 사회적 지지가 중요함을 인식하고 사회적 지지가 나타나는 환경을 만들어 주어야 함을 시사한다.

또한, 보육교사의 회복탄력성은 행복감에 직접적인 영향을 미쳤는데, 이는 김종운, 김영금(2018)의 결과와 일치한다. 회복탄력성은 자아에 대하여 낙관적으로 사고하고 삶에 대해 만족하며 감사하는 마음으로 이는 낙관적인 교사가 심리적 안녕감이 높게 나타났다는 연구 결과(박제일, 2012; 이영이 외, 2011; 이재신, 이지혜, 2011, 탁정화, 강현미, 2014)와도 일치한다. 이처럼 개인의 행복감은 자신의 의도적 활동을 통해 증진될 수 있으므로(Lyubomirsky, 2008), 보육교사의 행복감을 강화하고 증진시켜주기 위해서 먼저 자신의 회복탄력성 수준을 파악하고 꾸준한 노력을 통해 회복탄력성을 키울 수 있다는 환경 마련이 중요하다 하겠다. 보육교사의 일반적 배경으로 학력, 자녀 수가 행복감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 연령, 학력, 결혼 여부, 교육경력, 기관의 규모에 따른 행복감의 차이는 없는 것으로 나타난 김혜리(2014)의 연구 결과와는 차이가 있다. 또한 권석만(2008)은 행복은 주관적으로 인식되는 것이기 때문에 환경적 여건이나 인구·사회학적 영향력이 그리 크지 않다고 주장하였다. 이처럼 선행연구에서는 아직 교사의 일반적 배경이 행복감에 미치는 영향력에 대한 결과가 많지 않고 일반적 배경에 대한 기준이 상이하지만 본 연구에서는 행복감에 대해 보육교사의 일반적 배경 또한 영향력이 있음이 나타났으므로 행복감에 영향을 미치는 요인으로 영유아 교사의 일반적 배경에 대한 연구도 계속 이루어져야함을 시사한다. 이러한 결과는 보육교사의 행복감을 발달시키기 위하여 보육교사와 관계기관은 어떠한 노력이 필요한가에 대하여 정보를 제공하는 기초자료가 될 것으로 본다.

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 살펴보

면, 본 연구에서는 보육교사만을 대상으로 자료를 수집하여 분석하였으나 영유아를 담당하는 보육·교육의 전체적인 질적 향상을 위해서 추후 연구에서는 연구대상을 보육교사만으로 국한하지 않고 유아 교사로 확대하여 자료를 수집할 필요가 있으며, 보육교사와 유치원 교사의 인원을 균등히 수집하여 분석할 필요가 있다고 본다. 다음으로 본 연구는 설문지를 이용한 자료수집 방법을 사용하여 분석을 실시하였으나 양적 분석만으로는 행복감과 회복탄력성에 대한 심도 있는 이해가 부족할 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 관찰, 심층면담 등의 질적 연구 방법을 병행하여 보육교사의 행복감 및 회복탄력성의 변인을 분석해 볼 필요가 있다. 마지막으로, 국가와 사회가 영유아를 돌보는 교사의 행복감을 높이는 지원정책을 지속적으로 시행하여 나라의 미래인 영유아들이 행복한 성인으로 성장할 수 있도록 깊이 있는 다양한 연구가 필요하다고 본다. 더불어 보육교사가 현장에서 느낄 수 있는 현실적인 사회적 지지를 제공하고 또한 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 실질적이고 구체적인 프로그램과 방안들이 논의되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고, 본 연구의 의의를 살펴보면, 영유아 보육과 교육의 질을 향상시키는 데 있어서 보육교사는 중요한 역할을 하므로 이에 따라 보육교사의 직장 내, 외적으로 사회적 지지망이 필요함을 확인하였고, 양질의 보육을 위한 전제조건으로 보육교사의 행복감 및 회복탄력성 증진을 위한 필요성을 제시하였다는 점에 의의를 찾을 수 있다. 특히 보육교사의 사회적 지지, 회복탄력성이 행복감에 미치는 중요한 변인으로 본 연구의 결과를 통하여 유아교사가 업무 수행 및 일상생활에서 겪는 스트레스 상황을 스스로 대처할 수 있도록 도움이 되는 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 영향력 있는 변인을 연구하는데 도움을 줄 것이며, 이는 보육교사의 회복탄력성 향상을 위한 교사교육 프로그램 개발 및 구체적인 방안에 대한 정책제정의 필요성에 대해 제언한다.

참고문헌

- 곽희경(2011). **유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계**. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권석만(2008). **긍정심리학: 행복의 과학적 탐구**. 서울: 학지사.
- 권수현, 이승연(2010). 유치원 교사의 회복탄력성 분석. *한국교육연구*, 27(2), 137-157. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2010.27.2.137>
- 권혜현(2020). **영유아교사의 회복탄력성과 사회적 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향**. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 길현주, 김수영(2016). 유아 교사의 정서 지능, 심리적 안녕감, 사회적 지지, 회복탄력성 간의 구조적 관계. *아동교육*, 25(2), 201-220. <http://dx.doi.org/10.17643/KJCE.2016.25.2.10>
- 김명소, 김혜원, 한영석, 임지영(2003). 한국인의 행복한 삶에 대한 인구통계학적 특성별 분석. *한국심리학회지: 일반*, 22(2), 1-33.
- 김미경(2010). **유아 교사가 지각하는 서번트 리더십과 교사 발달단계와 조직효과성과의 관계**. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김시연, 오재연(2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들 간의 구조분석. *열린유아교육연구*, 19(5), 23-50.
- 김은미, 최명구(2007). 청소년의 여가활동과 행복과의 관계. *아동교육*, 16(1), 155-171.
- 김은진(2019). **보육교사의 교사효능감과 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향**. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정희, 이용주, 김동춘(2014). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계. *한국보육지원학회지*, 10(3), 103-120. <https://doi.org/10.14698/jkccce.2014.10.3.103>
- 김중운, 김영금(2018). 영유아교사의 직무스트레스가 행복감에 미치는 영향에서 직장 내외의 사회적 지지와 회복탄력성의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 18(24), 1413-1441. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.24.1413>
- 김주환(2011). **회복탄력성 시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀**. 서울: 위즈덤하우스.
- 김현주(2018). **보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향 - 회복탄력성의 매개효과 중심으로 -**. 협성대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김혜리(2014). **유아교사의 행복감에 영향을 미치는 관련 변인 탐색**. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 네이버국어사전(2022). ‘행복감’의미. <https://ko.dict.naver.com/#/search?query=%ED%96%89%EB%B3%B5%EA%B0%90>에서 인출.
- 넬 나딩스(2008). **행복과 교육**. 서울: 학이당.
- 모인선, 김희연(2005). 유아의 성격, 부모 만족도와 양육태도의 관계. *아동교육*, 14(1), 131-144.
- 박비둘(2017). **유아교사의 정서지능, 행복감, 사회적 지지와 회복탄력성과의 관계**. 광주여자대학교 교육대학원 석

- 사학위논문.
- 박수미(2018). **유아교사의 자아존중감, 근무환경 및 행복감의 관계에서 사회적 지지의 조절 효과**. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은혜, 전셋별(2010). 유치원 교사의 회복탄력성에 영향을 미치는 위험요인과 보호요인 탐색. *한국교육원교육연구*, 27(1), 253-275. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2010.27.1.253>
- 박정양, 서경현(2008). 대학생의 음악선호와 웰빙 간의 관계. *한국심리학회지: 건강*, 13(2), 497-511. <http://dx.doi.org/10.17315/kjhp.2008.13.2.012>
- 박제일(2012). 교사의 성격, 낙관성, 희망이 심리적 안녕감에 미치는 영향에 관한 연구. *재활심리연구*, 19(3), 467-485.
- 박지원(1985). **사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구**. 연세대학교 간호대학원 석사학위논문.
- 보건복지부(2021). **신종 코로나 바이러스 감염증 유행대비 어린이집용 대응지침**. 서울: 보건복지부.
- 세인 J. 로페즈(2011). **역경을 통해 성장하기**. 서울: 학지사.
- 소냐 류보머스키(2007). **행복도 연습이 필요하다**. 서울: 지식노마드.
- 아리스토텔레스(1988). **코마코스 윤리학**. 경기: 서광사.
- 육아정책연구소(2021). **2020 영유아 주요통계**. 서울: 육아정책연구소.
- 이경화, 심은주(2013). 영,유아교사의 영성과 기관 내 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향. *유아교육학논집*, 17(2), 219-239.
- 이소영(2014). **유아교사의 회복탄력성 조사 연구**. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이순미(2014). **유아교사의 행복에 영향을 미치는 생태체계변인**. 제주대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 이영이, 노진숙, 윤영숙, 전은희(2011). 초등교사의 낙관성과 정서조절양식 및 심리적 안녕감의 관계. *한국아동서정신과학회지*, 14(1), 51-63.
- 이재신, 이지혜(2011). 교사의 자율성, 낙관성, 교수몰입과 주관적 안녕감 간의 관계. *한국교육원교육연구*, 28(1), 66-90. <http://dx.doi.org/10.24211/tjkte.2011.28.1.65>
- 이재영, 조성자, 민하영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성과 조직몰입 - 사회적 지지를 매개 변인으로-. *가정과삶의질연구*, 30(3), 59-67. <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2012.30.3.059>
- 유해미(2018). 2018년 전국보육실태조사 - 어린이집 조사 보고서. 서울: 보건복지부.
- 정미선(2018). **유아교사의 사회적 지지가 조직몰입과 행복감에 미치는 영향**. 호남대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 정순영, 김경란(2017). 보육교사가 지각한 사회적 지지가 행복감 및 정서지능에 미치는 영향. *어린이미디어연구*, 16(3), 1-22. <http://dx.doi.org/10.21183/kjcm.2017.09.16.3.01>
- 정한나(2017). **보육교사의 직장 내 사회적 지지와 직무스트레스의 관계: 회복탄력성의 매개효과**. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 질병관리청(2022). 코로나바이러스감염증-19 대응지침(지자체용). https://www.kdca.go.kr/board/board.es?mid=a20507020000&bid=0019&act=view&list_no=718164에서 인출.
- 채정미(2019). **보육교사의 회복탄력성, 정서지능, 직무만족도가 교사의 행복감에 미치는 영향**. 경희대학교 테크노경영대학원 석사학위논문.
- 최다영(2019). **유아교사의 사회적 지지 및 회복탄력성이 조직몰입도에 미치는 영향**. 한국의국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최덕선, 조성제(2015). 유아교사의 사회지지가 교사 효능감과 행복감에 미치는 영향 - 경상남도 울산시를 중심으로-. *예술인문사회 융합 멀티미디어논문지*, 5(5), 329-339. <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2015.5.5.032>
- 최요원(2002). **정서인식이 행복경험에 미치는 영향**. 연세대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 최은영(2016). 기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석. *여성경제연구*, 13(1), 51-70.
- 탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 자아존중감과 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향. *유아교육연구*, 34(5), 107-128. <http://dx.doi.org/10.18023/kjece.2014.34.5.005>
- 홍미라(2020). **보육교직원의 사회적 지지, 자아탄력성이 행복감에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로**. 칼빈대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 황해익, 탁정화, 홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. *유아교육학논집*, 17(3), 411-432.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (1995). A value-based index for measuring national quality of life. *Social Indicators Research*, 36, 107-127. <https://doi.org/10.1007/BF01079721>

- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Happiness, introversion-extra-version and happy introverts. *Personality and Individual Differences, 30*(4), 595-608. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00058-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00058-1)
- Katz, L. G. (1985). Research Currents: Teachers as Learners. *Language Arts, 62*(7), 778-782.
- Kurtz, J. L., & Lyubomirsky, S. (2008). *Toward a durable happiness*. In S. J. Lopez., & J. G. Rettew (Eds.), *The positive psychology perspective series (Vol.4)*. Westport, CT: Greenwood Publishing Group.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology, 9*(2), 111-131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Mroczek, D. K., & Kolarz, C. M. (1998). The effect of age on a positive and negative affect: A developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(5), 1333-1349. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.5.1333>
- Reivich, K., & Shatté, A.(2003). *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Broadway Books.
- Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. In Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp.97-123). NY: Guilford.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. NY: Atria paperback.
- 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). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

<Abstract>

This study attempted to examine how the general background, social support, and resilience of childcare teachers affect happiness. To this end, 300 childcare teachers working at national, public, workplace, private, home, and corporate daycare centers in Seoul and Gyeonggi-do were surveyed and analyzed using SPSS 21.0 statistics. The analysis results are as follows.

First, as a result of analyzing social support, resilience, and happiness according to the general background of teachers, low-care teachers of less than 1 year and middle-care teachers of more than 5 to 7 years had high interpersonal skills, while high-care teachers of more than 7 to 10 years had low interpersonal skills. In terms of differences according to the educational background of childcare teachers, graduate school and older were higher in happiness, resilience overall, and positivity, while those in their 40s and 50s were higher than those in their 20s in terms of happiness, resilience, self-regulation, and positivity. According to the number of children of childcare teachers, childcare teachers with three or more children had the highest overall social support and overall happiness information and emotional support, material support, evaluation support, and resilience sub-factors. In the difference according to the marital status of teachers, information support, a sub-factor of social support, was high in unmarried teachers, and self-regulation ability and positivity were high in married teachers. The overall resilience, sub-factors, and happiness of childcare teachers preparing to change jobs were higher than those who were not preparing to change jobs.

Second, as a result of analyzing the correlation between social support (people in the workplace, people outside the workplace), resilience, and happiness of childcare teachers, there was a static correlation between all two variables. In the results of the correlation analysis by sub-factor, there was no significant correlation between the two variables in the relationship between self-regulation, a sub-factor of resilience, and information support in the workplace, a sub-factor of social support. Third, as a result of examining the general background of childcare teachers (education, age, number of children, preparation for change), social support (people in the workplace, non-workplace), and resilience, the relative explanatory power of childcare teachers was statistically significant. In other words, it can be seen that the educational background of childcare teachers, the number of children, social support and resilience of people in the workplace are important in terms of the happiness of childcare teachers. These results suggest that in order to promote teachers' happiness, various institutional and policy support is needed to provide social support through various networks, and the creation of an organizational culture that harmonizes and communicates with each other is required. It was also confirmed that the provision of education or programs to foster resilience can positively contribute to the psychological well-being of childcare teachers.

▲Keywords : social support, people in the workplace, people outside the workplace, resilience, happiness, childcare teacher