



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2021년 2월

교육학석사(유아교육)학위논문

# 유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

김 경 숙

# 유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과

The Mediation Effects of Social Support in the  
Relationships between Ego-resilience and  
Happiness of Early Childhood Education Teachers

2021년 2월

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

김 경 숙

# 유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과

지도교수 서 현

이 논문을 교육학석사(유아교육)학위 청구논문으로 제출함.

2020년 10월

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

김 경 숙

김경숙의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장      박 미 자 (인)

심 사 위 원      홍 지 명 (인)

심 사 위 원      서      현 (인)

2020년 12월

조선대학교 교육대학원

# 목 차

ABSTRACT .....	vi
I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성과 목적 .....	1
2. 연구 문제 .....	5
3. 용어의 정의 .....	5
II. 이론적 배경 .....	7
1. 자아탄력성 .....	7
1) 자아탄력성의 개념과 중요성 .....	7
2) 자아탄력성의 특성과 구성요인 .....	10
2. 사회적지지 .....	11
1) 사회적지지의 개념과 중요성 .....	11
2) 사회적지지의 구성 요인 .....	13
3. 행복감 .....	16

- 1) 행복감의 개념과 중요성 ..... 16
- 2) 행복감의 구성 요인 ..... 18
- 3) 유아교사 행복감의 관련 변인 ..... 20
- 4) 자아탄력성과 행복감 간의 관계 ..... 22
- 5) 사회적지지와 행복감 간의 관계 ..... 24
  
- Ⅲ. 연구방법 ..... 27

  - 1. 연구대상 ..... 27
  - 2. 연구도구 ..... 28
    - 1) 자아탄력성 ..... 28
    - 2) 사회적지지 ..... 29
    - 3) 행복감 ..... 29
  - 3. 연구절차 ..... 30
  - 4. 자료분석 ..... 31

  
- Ⅳ. 연구결과 및 해석 ..... 32

  - 1. 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 유아교사의 인식 ..... 32
  - 2. 자아탄력성, 사회적지지 및 행복감 간의 관계 및 영향 ..... 39
  - 3. 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과 ..... 42

V. 논의 및 제언 ..... 47

1. 논의 ..... 47

2. 제언 ..... 53

※ 참고문헌 ..... 55

※ 부      록

1. 유아교사의 자아탄력성 검사도구 ..... 71

2. 유아교사의 사회적지지 검사도구 ..... 73

3. 유아교사의 행복감 검사도구 ..... 74



## 표 목차

〈표 1〉 유아교사의 인구통계학적 특성 .....	27
〈표 2〉 자아탄력성 척도 및 신뢰도 .....	28
〈표 3〉 사회적지지 척도 및 신뢰도 .....	29
〈표 4〉 행복감 척도 및 신뢰도 .....	30
〈표 5〉 연령에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이 .....	32
〈표 6〉 결혼여부에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이 ·	34
〈표 7〉 학력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이 .....	35
〈표 8〉 교육경력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이 ·	37
〈표 9〉 근무유형에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이 ·	38
〈표 10〉 유아교사의 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 간의 관계 .....	40
〈표 11〉 유아교사 행복감에 대한 자아탄력성과 사회적지지의 영향 ...	40
〈표 12〉 유아교사의 자아탄력성이 사회적지지에 미치는 영향 .....	42
〈표 13〉 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과 .....	43
〈표 14〉 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사지지의 매개효과 .....	44
〈표 15〉 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 매개효과 .....	46

## 그림 목차

- [그림 1] 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 부분매개효과 ..... 43
- [그림 2] 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사지지의 부분매개효과 ..... 45
- [그림 3] 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 부분매개효과 ..... 46

## ABSTRACT

# The Mediation Effects of Social Support in the Relationships between Ego-resilience and Happiness of Early Childhood Education Teachers

Kim Kyung-Sook

Advisor : Prof. Seo Hyun Ed.D

Major in Early Childhood Education

Graduate School of Education, Chosun University

This study aimed to speculate on the relations between self-resilience, euphoria and social support of early childhood teachers and mediating effects of social supports on the relations. For the purpose, the following questions were presented:

First, what was the perception of early childhood teachers on self-resilience, social support and euphoria?

Second, what was the influence euphoria of the subjects had on self-resilience and social support?

Third, what was the mediating effects of social support variables on the self-resilience and euphoria?

The subjects of the study were 252 early childhood teachers who were working for early childhood education institutes located in Gwangju metropolitan city. They were surveyed on self-resilience, euphoria and social support and the collected data was analysed with the use of SPSS 23.0. To investigate demographic characteristics of the subjects, this study conducted a frequency test and to verify reliability of the test, this study obtained Cronbach's  $\alpha$  coefficients.

Also, to test level differences in self-resilience, social support and euphoria according to demographic characteristics of the subjects, this study conducted a  $t$ -test and a  $F$  test.

In particular, as a post-test for multiple comparison between groups, a *Scheffé* test( $p < .05$ ) was conducted. To identify the relations between self-resilience, social support and euphoria, this study calculated a Pearson's coefficient.

For investigation of the influence euphoria of the subjects had on self-resilience and social support, a multiple regression analysis was conducted and for an analysis of mediating effects of social support on the self-resilience and euphoria, a mediating effect test method suggested by Baron and Kenny(1986) was used. Then to test significance of mediating effects, this study used a Sobel's method(1982).

The results are presented as follows:

First, in respect to demographic characteristics of early childhood teachers, the mean value of perception of the subjects on self-resilience, social support and euphoria according to age, marriage, education and working

types was not very high.

Second, it was discovered that there was a significant positive correlation between self-resilience, social support and euphoria perceived by the subjects.

Third, in respect to the relations between self-resilience and euphoria perceived by the subjects, social support, in particular, between fellow teachers and director had partial mediating effects.

This study had meaning in that it speculated on the importance of mediating effects social support had on self-resilience and euphoria.

Therefore, as self-resilience and social support are important factors in promoting euphoria of early childhood teachers, this study will seek diverse strategies to facilitate their self-resilience and social support

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성과 목적

유아교육의 질은 교사의 질과 비례하는데 이는 유아교육의 질적 수준에 영향을 미치는 요인들 가운데 인적자원인 유아교사가 중요한 변인임을 의미한다. 유아교사는 유아들이 세상에서 처음으로 만나게 되는 중요한 사회적(조승현, 2017). 모델이며, 유아들의 전인적 성장 및 발달에 기여하는 주요 인물이다. 따라서 유아교사의 자아탄력성은 유아교육기관에서 유아들이 행복한 삶을 살아가는 데 필요한 생각과 태도를 가질 수 있게 하는 요소에 해당한다(정대영, 윤혜진, 2018).

누구에게나 삶의 궁극적인 목적은 행복을 추구하고 유지하는 것으로 모아지는데 이는 일상생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 만족스러운 삶을 가리킨다(정미선, 채영란, 2019). 유아교사의 행복감은 유아교육기관에서 근무하는 동안 충분한 기쁨과 만족감을 느끼는 것으로(Vitrano, 2006). 행복감을 지니고 있는 유아교사는 유아의 행복을 중요시하며, 교직에 대한 열정과 교사효능감이 높아 영유아와 활발하게 상호작용을 할 수 있다(이은숙, 이경남, 2016; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013; 황해익, 김미진, 김병만, 2014).

그런데 유아교사의 행복감은 어느 한 가지 변인에 의존하기보다는 경험, 관계, 성취도, 본인의 삶의 질 등 (Diener & Lucas, 2003). 다양한 변인들에 의해서 영향을 받는다(조승현, 2017).

유아교사의 행복감을 예측하는 변인으로 친사회성, 자아존중감, 직무만족도, 자아탄력성, 교사효능감, 교수몰입, 인성, 공감능력과 교사-유아 상호작용, 정서노동, 사회적지지, 자아정체감과 교사-유아 상호작용, 교직에 대한 열정, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용, 일터 영성, 회복탄력성, 보육헌신, 보육효능감 등 다양한 변인들이 제시되었다(정대영, 윤혜진, 2018). 이러한 연구를 통해 유아교사의 행복감에 긍정적인 영향을 미치는(최영희, 2018). 다양한 변인들을 정리하면, 자아탄력성, 교

사효능감, 자아존중감, 인성, 친사회성 등의 개인 내적 특성 변인과 교사-유아 상호작용, 직무만족, 사회적 지지 등 환경적 특성 변인이 있다(조승현, 2017; 원지현, 2015; 이혜진, 2019; 정명자, 2016; 곽희경, 2011; 김시연, 2014; 오경순, 2019; 심영희, 2018).

개인 내적 특성 변인으로 ‘자아 탄력성’은 개인이 환경에 대해 잘 대처하고 스트레스와 위협한 상황을 극복하는 능력을 의미하며(원지현, 이순복, 2015). 자아 탄력성이 높은 사람은 환경에 대한 적응력이 높아 우울, 불안, 소진, 외상 후 스트레스 등의 부정적인 정서를 감소하는 경험을 하게 되며, 교사가 이직하지 않고 장기간 교직 생활을 유지하는 유용한 변인으로 보고되었다(최형성, 2017). 유아교사의 자아 탄력성은 교사가 유아교육 현장에서 받은 스트레스를 경감시키고 역경과 갈등의 어려움을 긍정적으로 받아들여 재적응하게 하며, 교사 자신을 보호하고 위협한 상황에 적절하게 대처하는 보호 요인이 되기도 한다(김혜순, 2011). 자아 탄력적인 사람은 긍정적인 정서를 가지고 자신의 삶에 긍정적인 영향을 미치지만 자아 탄력성이 낮은 교사는 자신과 영유아에게까지 부정적 영향을 미칠 수 있을 것이다(박혜영, 2020). 선행연구에 의하면 유아교사의 자아 탄력성은 행복감에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있으나, 자아 탄력성과 행복감 변인 간의 연관성에 있어 심리적, 환경적 요인에 있는 변인을 구체적으로 밝힌 연구는 미흡한 실정이다.

환경적 특성 변인으로 ‘사회적 지지’는 한 개인이 사회구성원들과 상호작용을 통해 심리적, 물리적으로 얻을 수 있는 긍정적인 자원이다(최영희, 2018). 유아교육 조직은 구성원의 수가 적고 원장을 포함해 유아교사들이 대부분 여성으로 구성되어 있으므로 다른 교육기관과 다르게 인적구성이 긴밀하게 이루어진 조직이다(정대영, 윤혜진, 2018). 따라서 유아교육기관에서 원장과 교사, 교사 간 사회적 지지는 조직의 정서적 질과 교육의 질적 향상과 교사의 행복에도 도움을 주는 중요한 변인이 되고 있다(정대영, 윤혜진, 2018). 유아교사는 유아가 바람직한 사회구성원으로 적응하고 성장하도록 돕는 중요한 역할을 하기 때문에 기관에서의 사회적 지지는 매우 중요한 의미를 지니고 있다(김영규, 2020).

정은주, 황해익(2016)의 연구에서는 유아교사는 사회적 지지가 높을수록 행복감

을 높게 인지하고 있으며, 사회적으로 인정을 받을 때 행복을 결정하는 요인이 향상되는 것을 알 수 있다. 김종운과 김영금(2018)의 연구에서 원장 동료교사의 사회적 지지가 보육교사 행복감에 영향을 주는 요인으로 나타났고, 기관유형에 따른 유아교사의 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향력을 분석한 연구(최영희, 2018)에서 동료지지, 가족지지는 유아교사의 행복감 전체에 대해 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자아탄력성과 사회적지지는 유아교사 행복감의 보호 요인으로 상호 유의한 관련성이 있음을 예측해 볼 수 있다. 따라서 유아교사의 자아탄력성 및 사회적지지와 행복감 간의 관련성을 분석한 연구는 유아교사의 행복감 증진과 유아교육의 질적 제고의 측면에서 살펴보는 것은 중요한 의미가 있으므로 연구의 필요성이 요구된다.

이러한 연구들을 바탕으로 유아교사의 자아탄력성, 사회적지지와 행복감 간의 관련성에도 불구하고 이에 대한 연구는 부족한 실정이다. 특히 변수들 간의 단편적인 관련성을 분석한 연구는 진행되었지만 매개효과에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

안진희(2010)에 의하면 유아교사의 자아 탄력성과 사회적지지가 정적 상관성이 있으며, 자아 탄력성이 사회적지지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행 연구를 통해 자아 탄력성과 사회적지지의 관계가 어떠한지를 살펴보고, 유아교사의 자아 탄력성과 사회적지지의 관계에 대해 구체적으로 고찰하고자 한다.

첫째, 자아탄력성과 사회적지지의 연구에서 김대권(2004)은 자아 탄력성이 높은 유아일수록 사회적 지지와 같은 적극적이고 능동적인 대처 행동을 스트레스 상황에서 사용한다고 하였다. 또한 자아 탄력적인 유아의 경우 스스로 능동적으로 활동하는 성향을 가지고 있어서 가족과 다른 사람으로부터 긍정적인 반응을 끌어내어 사회적지지를 쉽게 받는다고 할 수 있다(채숙희, 2009). 안보배(2013)는 자아 탄력적인 직장인이 직장동료 및 상사와의 관계를 잘 형성하고 사회적지지를 적극적으로 추구하고 자아 탄력성의 변화보다는 사회적 지지 제공을 더욱 강조하였다. 김승재(2014)는 자아 탄력성이 높은 물리치료사일수록 사회적 지지가 증가한다고 하였으며, 이성주(2018)는 중년기 여성의 경우 회복 탄력성이 높을수록 가족과 지인으



로부터 정서적, 도구적, 정보적 지지를 잘 활용한다고 하였다. 또한, 자아 탄력적인 청소년들은 사회적 지지를 쉽게 얻어 긍정적 유대감과 공감적인 적응 행동으로 바람직한 또래관계를 형성하게 되어 학교생활에 잘 적응한다고 하였다(신혜영, 2020). 이처럼 선행연구들은 자아 탄력성이 가족과 타인으로부터 긍정적인 반응을 얻을 때 사회적 지지를 높일 수 있음을 예측할 수 있다고 하였다.

둘째, 유아교사의 자아 탄력성과 사회적 지지의 연구에서 심순애(2007)에는 자아 탄력성이 높은 보육교사는 긍정적인 생각과 태도를 지니고 있어, 가족 또는 타인에게서 긍정적인 반응을 끌어내는 심리적 특성을 보인다고 하였다. 안진희(2010)는 유아교사의 자아 탄력성이 높을수록 스트레스에 대한 저항력이 높고, 사회적 지지를 추구한다고 하였다. 반면에 고경미, 최은실과 이선경(2015)에 의하면 보육교사는 사회적 관계망으로부터 정서적 지지를 높은 수준으로 지각하여 사회적 지지가 높을수록 자아 탄력성이 높다는 결과를 도출하였다. 즉, 사회적 지지가 긍정적 정서를 유발하여 자아 탄력성이 효과적으로 기능하는데 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

이러한 변인들은 각각 직접적인 영향을 미치기도 하지만 맥락적인 상황 속에서 다차원적으로(최선미, 2015). 상호 연결되어 간접적 영향을 미칠 수 있으므로 어떤 경로를 통해서 어떻게 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 유아교사의 자아탄력성과 행복감에 영향을 미치는 변인인 사회적지지의 상호 관계성이 어떠한지, 이들 변인들의 직·간접적 경로와 매개효과를 알아보는 데 연구의 목적이 있다. 이러한 시도는 유아교사의 행복감에 대한 이해를 증진시키고 유아교사 교육을 위한 경험적 자료를 제공할 수 있을 것으로 판단된다. 이처럼 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 자아탄력성, 사회적지지에 대해 구체적으로 알아보자.

## 2. 연구 문제

본 연구는 유아교사를 대상으로 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과를 실증적으로 검증하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 유아교사의 인구통계학적 특성에 따른 자아탄력성과 사회적 지지, 행복감은 어떠한가?
- 2) 유아교사의 행복감 및 자아탄력성과 사회적지지와의 관계는 어떠한가?
- 3) 유아교사의 자아탄력성과 행복감과의 관계에서 사회적지지가 매개하는가?

## 3. 용어의 정의

### 1) 자아탄력성

유아교사의 자아탄력성은 환경적인 변화나 스트레스 및 역경과 같은 어려운 상황을 극복하고 변화하는 환경에 유연하게 적응하고, 그 환경을 자신에게 유리한 방향으로 이용할 수 있는 능력으로(김은지, 2018). 본 연구에서는 통제성, 긍정성, 사회성의 3개의 하위요인으로 구성하였다.

### 2) 사회적지지

유아교사의 사회적지지는 유아기관 내 동료교사 및 원장과의 사회적 관계망 내에서 상호작용하면서 받게 되는 긍정적인 심리적지원 및 자원으로 본 연구에서는 유아교사의 동료교사지지 및 원장의 사회적지지를 하위요인으로 구성하였다.

### 3) 행복감

행복감(happiness)은 기쁨과 만족을 느끼면서 자신의 삶이 좋고 가치 있다고 생각하는 상태를 말한다(김영규, 2020). 유아교사의 행복감은 유아교육기관에서 자신에게 주어진 그대로를 수용하고 유아, 동료교사 및 원장과의 상호작용에서 긍정적인 관계를 형성 및 조절할 수 있는 긍정적인 정서상태 및 평가로 정의하고 본 연구에서는 행복감의 구성 요인으로 내적 행복감, 외적 행복감, 자기조절 행복감으로 3개의 하위요인으로 구성하였다(김다영, 2019).

## Ⅱ. 이론적 배경

유아교사가 인식한 자아탄력성과 행복감에서 사회적지지와 매개효과를 분석하기 위해 자아탄력성, 사회적지지, 행복감의 개념과 구성 요인, 자아탄력성과 행복감, 사회적지지와 행복감 간의 관련성을 선행연구를 통해 살펴보고자 한다.

### 1. 자아탄력성

#### 1) 자아탄력성의 개념과 중요성

자아탄력성은 자아와 탄력성의 복합적인 용어로서 개인이 스스로 자신을 통제하고 변화시키는 역동적인 능력을 포함하는 포괄적인 개념이다(남승미, 2019). 자아탄력성의 개념을 정의하기 전에 탄력성의 개념부터 살펴보면, 탄력성은 부적응적인 결과를 초래하는 환경적 위험요소에 대한 인간의 반응을 개선, 변화시키는 주요 요인(Rutter, 1987), 성공적으로 적응하는 과정, 능력 혹은 결과로 정의할 수 있다(김은성, 2018).

자아탄력성은 탄력성, 복원성, 복원력, 회복탄력성, 유연성, 회복력, 심리적 건강성 등의 용어로 혼용되고 있으며, 다양한 요인들이 서로 상호작용하는 역동적인 과정이며, 인간의 긍정적인 능력을 총체적으로 다루고 있다(김은성, 2018; 방한승, 2017). 또 상황에 맞는 융통성 있는 행동과 문제해결 전략을 동원할 수 있는 능력에 초점을 두고 유연하게 움직일 수 있는 개념으로 볼 수 있다(김은성, 2018).

자아탄력성에 대한 연구자들의 정의를 살펴보면, Block(1982)은 자아탄력성을 일시적이고 적응이 필요한 스트레스의 영향으로부터 다시 이전의 자아-통제 수준을 변화시킬 수 있고 되돌아 갈 수 있는 역동적인 능력, 개인의 감정을 조절하고 내·외적으로 발생하는 스트레스와 같은 상황적인 문제에 융통성 있게 반응하는 현상이라 정의하였으며, 개인의 내·외적 긴장원에 맞추어 풍부하고 유연하게 적응할

수 있는 능력(Klohn, 1996), 성공적인 적응을 할 수 있는 개인의 능력 (Garmezy, 1993), 발달이나 적응에 대한 긍정적인 결과로 특정 지어지는 현상 (Masten, 2001)으로 정의하고 있다. Tugade & Fredrickson(2004)는 자아탄력성을 종합적으로 정리하면 다양한 스트레스에도 불구하고 이를 극복해내는 개인의 심리적 자원, 스트레스로부터 회복하는 능력, 스트레스 상황에서 적응하는 능력, 심각한 역경에도 굴하지 않는 능력, 그리고 평균 이상의 기능을 수행하는 능력으로 규정하였다(방한승, 2017).

이처럼 자아탄력성은 다양하게 정의되고 있으며, 최근에는 발달단계나 환경에 따라 점진적으로 변화하는 과정의 다변적이고 역동적인 본질을 내포하고 있는 특성으로 일컬어진다(김소리, 2016, 박정숙, 2019, 민동일, 2007). 이 외에도 원인, 과정 및 결과로서의 자아탄력성으로 정의되고 있다(임성택, 2011).

구체적으로 세분화하면 첫째, 원인으로 자아탄력성은 선천적으로 타고난 고정적인 특성으로 인간이 통제할 수 없는 난관을 이겨 내는 심리 사회적 능력, 상실이나 어려움에도 불구하고 극복하기 위해 대처자원을 동원하게 하는 역동적인 힘으로 정의한다(김소리, 2016 재인용).

둘째, 과정으로 자아탄력성은 위험한 환경, 부정적인 생활사건 등 스트레스가 높아지는 상황에서도 스트레스의 영향을 덜 받거나 거의 받지 않으며, 변화나 역경에 유능하게 대응함으로써 그 어려움으로부터 빨리 회복되는 능력으로 정의한다(최혜영, 2020).

셋째, 결과로서 자아탄력성은 성공적 적응과 역경 사이를 중재하는 요인으로 보고 만성적 스트레스, 심각한 외상 및 높은 위험 상태에도 불구하고 성공적 적응이나 긍정적 기능을 이룰 수 있는 능력으로 정의한다(김소리, 2016; 박정숙, 2019).

국내 연구에서 방한승(2017)은 자아탄력성을 정신적·육체적인 스트레스에 대하여 유연하게 적응하는 성격적 특성, 역동적인 심리적 지원 및 자원으로 시간이 지나면서 변화하며, 환경적인 요인들 간의 작용에 따라 영향을 받는 과정적 특성으로 정의한다(방한승, 2017). 아울러 스트레스 지수를 낮출 수 있는 능력과 일의 수행, 정신적·신체적 건강과 관계는 행복과 성공의 기본(배서영, 2017). 요소를 의미하는

심리·사회적 특성으로 구분한다. 방한승(2017) 역시 자아탄력성은 성격적 특성, 과정적 특성, 심리·사회적 특성을 가지고 있으며, 삶의 각종 스트레스나 갈등의 억압으로부터 유연하게 대처하고 상처를 받아도 쉽게 원상태로 되돌아온다는 개념으로(방한승, 2017). 정의한다.

회복탄력성 검사 지수를 개발한 신우열, 김민규, 김주환(2009)은 자아탄력성을 변화하는 환경에 적응하고 그 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하는 인간의 총체적 능력이라 할 수 있으며, 변화하는 상황에 적절하고 유연하게 대처할 수 있는 개인의 능력이라고 한다(방한승, 2017). 또한 자아탄력성을 개인의 외·내부문제 환경에 대한 객관적인 통찰력과 상황재구성 능력, 다양한 문제해결 전략으로 자신뿐만 아니라 타인에게 여유롭고 유연하게 대처하는 적응능력으로 나타나는 개인의 성격으로 규정한다(최윤희, 2015, 이은성, 2013).

자아탄력성에 대한 개념을 정리해 보면, 자아탄력성은 원인, 과정, 결과의 측면과 성격적 특성, 과정적 특성, 심리·사회적 특성의 관점에서 다양하게 정의하고 있다. 이에 본 연구에서도 유아교사의 자아탄력성을 환경적인 변화나 스트레스 및 역경과 같은 어려운 상황을 극복하고 변화하는 환경에 유연하게 적응하고, 그 환경을 자신에게 유리한 방향으로 이용할 수 있는 능력으로 정의하고자 한다(김은지, 2018).

선행연구에서 살펴본 바와 같이 유아교사의 자아탄력성은 이들의 행복감에 긍정 또는 부정적인 영향을 미치는 요인으로 행복감 증진을 위해 교사 스스로 함양해야 할 핵심역량 가운데 하나다. 유아교사가 스트레스 상황에 직면할 때 자아탄력성 정도에 따라(신은정, 2016). 융통성과 효율성 발휘에 영향을 받는다(심순애, 2007). 교수활동 뿐 아니라 학부모, 동료교사, 원장과의 관계 등에서 어려움에 노출될 경우 자아탄력성이 낮은 교사는 교직수행이나 교사효능감이 저하될 수도 있다(박선희, 탁정화, 2014). 특히 유아교사에게 자아탄력성이 중요하고 필요한 까닭은 일상의 작은 스트레스도 축적되면 교사의 삶과 건강, 교육의 질을 유지(오경순, 2019) 하는데 어려움을 줄 수 있으며(Gu & Day, 2007). 유아에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(이수진, 2014). 따라서 유아교사의 자아탄력성을 강화할 수

있는 방안을 강구할 필요가 있을 것이다.

## 2) 자아탄력성의 특성과 구성요인

유아교사와 유아와의 다양한 상호작용 속에서 스트레스를 겪게 되는 유아교사들에게는 이런 환경을 극복할 수 있는 자아탄력성이 필요하다. 한편 자아탄력성에는 높은 위험 상태에 처해 있거나 만성적 스트레스, 이로 인한 심한 상처를(이운성, 2013). 입었음에도 불구하고 이게 성공적으로 대처할 수 있는 (Garmezy, 1993)의 속성을 내포하고 있기 때문에 이를 함양할 수 있는 다양한 전략이 추구되어야 할 것이다. 조재희(2012)와 Seligman(2009)은 자아탄력성을 부정적인 감정을 줄이고 긍정적인 감정을 높이는 성숙한 능력으로 교사 자신의 삶을 긍정적이고 건강하게 함으로써 직무만족도와 심리적 안녕감 및 행복감에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(김소리, 2016).

일반적으로 자아탄력성은 곤란한 상황에서도 스트레스로 받아드리는 경우가 적고, 스트레스로 받아들여지더라도 우울, 불안을 경험하는 경향이 적으며(Tellegen, 1985; 김은성, 2018), 자신의 사회적지지 구성원에게서 긍정적인 반응을 이끌어내는 심리적인 특성(Garmezy, 1993)을 지니고 있다. 또 스트레스를 받을 수 있는 상황에서도 융통성을 가지고 행동하며 반응하고, 낯선 상황에서도 순조롭게 적응할 수 있는 특성(Block & Kremen, 1996; 김은성, 2018)을 가지고 있다. 따라서 자아탄력성의 특성을 가진 사람들은 해결되지 않은 문제를 잘 풀어 나갈 수 있고 스트레스 상황에서도 긍정적인 의미를 찾고 효과적인 정서조절을 통해서 스트레스로부터 회복한다(Tugade & Fredrickson, 2004; 김은성, 2018 재인용).

자아탄력성이 높은 교사는 자아존중감이 높고 스트레스에 민감하게 반응하지 않아 정신적으로 건강한 것으로 나타났다(김영금, 2020; 배성희, 김연화, 한세영, 2014), 또한 자아탄력성이 높은 교사는 교직에 대한 열정이 높고 긍정적인 정서를 통해 직무스트레스 감소 및 직무만족도를 높이고(Roman-Oertwing, 2004), 교사의 인간발달 발달에 큰 영향을 준다(Castro, Kelly & Shin, 2010).

자아탄력성의 구성 요인은 연구자의 접근방식에 따라 매우 다양하고 광범위하게 개인 내적 요인들(기질, 대인관계, 성격 특성)과 외적 요인(또래관계, 학교생활)으로 분류하였다(김은성, 2018). 신은정(2016)은 자아탄력성 구성요인으로 대인관계, 환기적인 접근 능력, 감정통제 능력, 호기심, 낙관성의 다섯 가지 요인을 제시하고 있다. Klohnen(1996)은 자아탄력성을 낙천성, 생산적인 활동성, 대인관계나 사회적 유능성, 능숙한 자기표현기술로 구분하였고, Kosmitizki와 John(1993)은 자아탄력성의 사회적 지능(사람 이해하기, 통찰하기, 사회적 규율 지키기)과 인지적 구성기능(사람들과 상호작용하기, 사회적으로 적응하기, 따뜻한 대인관계 맺기) 등과 같은 행동적 구성기능으로 이루어졌다(최유리, 2018).

국내 연구에서 교사를 포함한 다양한 사람들이 자아탄력성을 측정하는 구성 요인을 제시하고 있으며, 유아교사의 자아탄력성 하위요인으로 관심과 흥미의 다양성, 긍정적 미래지향성, 감정조절을(김소리, 2016) 꼽고 있다. 김주환(2011)은 자아탄력성을 개인 내적인 요인 및 사회성과 정서요인을 포함하는 위계적인 개념으로 파악하고 하위요인으로는 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성으로 분류하고 있다, 유아교사의 자아탄력성을 연구한 한은숙(2019) 역시 유아교사의 자아탄력성을 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 세 가지 하위요인으로 분류한다.

국내 연구에서 많이 활용되고 있는 유아교사의 자아탄력성 하위요인에서 통제성과 자기조절능력, 사회성과 대인관계능력은 유사한 개념으로 볼 수 있다. 본 연구에서도 유아교사의 자아탄력성을 측정하는 하위요인으로 통제성, 긍정성, 대인관계, 사회성으로 구성하여 측정하고자 한다.

## 2. 사회적지지

### 1) 사회적지지의 개념과 중요성

유아교육 분야는 유아교사와 유아들의 인간적 만남으로 이루어지는 인간관계와 밀접한 관련이 있고, 유아를 대상으로 한다는 측면을 고려하면 교사에게 직접적으



로 영향을 미치게 되기 때문에 유아교사의 사회적 지지는 매우 중요하다고 볼 수 있다(김윤지, 2017; 한은숙, 2019).

유아교사의 행복감을 예측하는 중요한 변인으로 최근 들어 사회적지지(social support)의 중요성이 부각되고 있다. 사회적 지지의 중요성은 사회적 지지가 높을 수록 스트레스와 같은 부정적 상황과 관계없이 유아교사의 행복과 적응에 긍정적인 영향을 주는 완충효과를 가지는 동시에 중개적 역할을 하는 매개효과 모델(길현주, 2015; 현채송, 2011)로 설명할 수 있다. 본 연구에서는 유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과에 초점을 두고 그 중요성을 입증하고자 한다.

사회적 지지는 한 개인이 가지고 있는 사회적 관계로부터 받게 되는 긍정적인 자원으로 자신이 속한 사회 환경에 적응하는데 필요로 하는 지식과 방향을(배서영, 2017)제시해 주고 일반적인 적응을 향상시키는 직접적 기능과 간접적 기능 등 모두를 가지고 있다(김중학, 최보영, 2015; 김형태, 2016).

하지만 사회적지지의 정의는 명확한 합의가 이루어지지 않아서 국내·외 학자마다 사회적지지의 개념을 다양하게 정의하고 있다(김영금, 2020). 국내·외 연구자들의 사회적지지에 대한 정의를 살펴보면, 사회적 지지를 사회적 상호관계를 통해 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원의 형태이며(안혜정, 2013; Betz, 1989), 개인이 사회적 관계에서 상호작용을 통해 심리적, 물리적으로 얻을 수 있는 긍정적인 지원(김영금, 2020; 최영희, 2018; 안혜정, 2013; 여인주, 2015)으로 정의하고 있다.

사회적지지에 대한 개념으로 Kahn & Antonucci(1980)는 사회적 관계의 구조와 사회적 관계의 질을 대인관계 측면에서는 정을 나누는 것, 상대방의 언어와 행동에 대한 동의 혹은 승인, 재화의 도움을 주고받는 것 등이 포함되는 것으로(심영희, 2018). 구체화하고 있다. 또한 김원형, 신강현(2008)은 긍정적인 자원과 사회적 상호관계(Dong & Simon, 2010)과 다양한 정보와 정서적인 안정을 제공받는 것(배서영, 2017; Schulz & Schwarzer, 2004)으로 정의하고 있다.

사회적 지지는 사회적 관계 속에서 개인의 가치를 높이고 어려움을 극복하는 긍정적인 기능(권기남, 2009)을 가지고 있다. 유아교사는 유아교육기관의 구성원인

유아, 부모 외에도 동료교사들과 사회적 관계를 유지하고 있기 때문에 유아교사는 유아가 바람직한 사회 구성원으로 성장하고 적응하도록 돕는 중요한 역할을 하고 있기 때문에 유아교사가 근무하고 있는 기관에서 받고 있는 사회적지지는 매우 중요한 의미를 갖는다(김영금, 2020).

유아, 동료교사, 학부모, 원장 등 구성원들과의 만남을 통해 이루어지는 유아교육의 현장에서 사회적 지지는 유아교사 개인이 상호작용하는 사람으로부터 얻는 다양한 원조를 말한다(윤정미, 2019). 나아가 개인의 성장과 적응에 영향을 미치는 긍정적 대처 자원(안혜정, 2013; 정순희, 2013), 타인에게서 제공되는 물질적, 정서적, 긍정적인 자원(우수희, 조규판, 2016), 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원(정은주, 황해익, 2016), 직장 내·외 여러 사람들과의 관계에서 제공 받을 수 있는 심적·물적인 모든 긍정적인 지원(김아령, 2015; 최영희, 2018; 한은숙, 2019), 인간관계로부터 받을 수 있는 모든 긍정적인 도움과 원조를 지각하는 것(김영금, 2020) 등을 들 수 있다.

이처럼 부모나 동료 및 친구, 직장 내 상사 등의 타인들로부터 제공되는 다양한 자원으로 사회지지는 유아교사의 긍정적인 자아개념을 형성하고 심리적 안정을 증가시키는데 긍정적인 역할(고경미, 이선경, 2016)을 한다. 유아교육기관은 원장과 동료교사와의 원활한 상호관계 속에서 유아의 전인적 발달을 도모하는 기관 내 다양한 자원으로 부터 도출되는 심리적 지원은 유아교사의 스트레스를 완화, 조절해 주는 요소로 작용한다. 이에 본 연구에서는 유아교사의 사회적지지를 유아기관 내 동료교사 및 원장의 사회적 관계망 내에서 형성되는 긍정적인 심리적 지원으로 정의하고자 한다.

## 2) 사회적지지의 구성 요인

사회적지지는 사회관계망을 통해 형성된 중요한 사회적, 심리적, 물질적 지원 즉 사회적 지원 체계이다. 사회적지지를 구성하고 있는 요인 역시 다양하게 정의 및 유형화되고 있다.

사회적지지는 House(1981)에 의해 유형화가 시작되었는데 사회적지지를 도구적지지, 정보적지지, 정서적지지, 평가적지지 등의 4가지 범주로 분류하였다(김영금, 2020). 도구적지지는 과업을 대신하거나 경제적·물질적으로 필요할 경우에는 직접적으로 도와주는 행위 등을 말하며(배서영, 2017), 정보적지지는 개인의 문제를 스스로 해결할 수 있도록 정보를 제공해 주는 것이다. 정서적지지는 신뢰, 감정이입, 애정, 믿음, 관심, 경험의 행위를 포함한 것이며, 평가적지지는 자신의 행위를 인정하거나 부정하는 등의 자기평가와 연관된 정보를 전달하는 것이다(배서영, 2017). 이러한 사회적 지지로 배서영(2017)은 직장동료, 가족, 전문가 등을 꼽고 있다.

Cohen과 Hoberman(1983)의 대인관계 지지평가 척도에서 사회적지지 구성 요소로 물질적지지, 자존감지지, 정보적지지, 정서적지지 등의 4가지 유형으로 분류하였고, Beehr(1985)는 사회적 지지를 직무 관련 지지와 비 직무관련 지지로 분류하였는데 직무관련 지지에는 직장 내 상사, 동료들로부터 제공된 내적 자원 및 지지, 비 직무관련 지지에는 가족, 친구, 상담전문가 등의 외적 자원 및 지지가 포함되어 있다(김영금, 2020; 박현주, 2011). 특히 박지원(1985)은 Cohen과 Hoberman(1983), Cohen과 Wills(1985)의 연구를 통해 우리나라 문화에 맞는 사회적지지 척도를 개발하였는데 이 도구에서도 사회적지지의 구성 요인으로 정보적지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지로 분류하고 있다(김영금, 2020; 이재영, 2012). 이 도구는 국내에서 사회적지지를 측정하는 데 보편적으로 많이 활용되고 있다. 영유아 교사의 사회적지지를 측정하기 위하여 박지원(1985)이 개발하고 이재영(2012)이 수정 보완한 척도 즉, 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적지지, 평가적지지(김영금, 2020). 4개의 요인을 직장 내·외로 구분하여 측정하였다.

최근에는 Beehr(1980)가 분류한 직장 내·외의 구조적 측면의 사회적 지지체계를 중심으로 분류된 사회적지지 구성요인이 다양한 조직에서 많이 활용되고 있다. 김형태(2016), 박신영(2017)의 대학생들을 대상으로 한 연구에서도 사회적지지의 구성 요인으로 부모지지, 친구지지, 교수지지의 내·외적 지지체계로 구분하여 이를 측정하고 있다.

유아교육조직은 다양한 구성원과의 인간관계 속에서 업무를 수행하는 특성을 가

지고 있어 유아교사는 직장 내의 원장, 동료 교사와 학부모, 영유아와의 관계 속에서 사회적 지지를 받을 수 있으며, 직장 외의 가족이나 친구 또는 지인들과의 관계 속에서 사회적 지지를 받을 수 있다(김영금, 2020; 김아령, 2015; 김종운, 김영금, 2018; 정미선, 채영란, 2019; 정은주, 황해익, 2016). 또한 유아교사는 유아와 함께 원장, 동료 교사, 학부모와 상호작용하기 때문에 충분한 사회적 지지를 제공 받을 수 있지만, 동시에 사회적지지도로부터 배제될 수도 있다(김영금, 2020; 유은경, 2012). 최영희(2018), 한은숙(2019)은 유아교사를 대상으로 사회적지지의 구성요인을 분석한 연구에서 직장 내에서 가질 수 있는 원장, 원감, 및 동료교사의 지지와 직장 외에서 가질 수 있는(최영희, 2018). 가족, 친구의 사회적지지 체계로 구분하고 있다. 이는 유아교육조직에서 교사의 사회적지지가 인간관계와 밀접한 관련이 있어 유아교사의 삶의 질 즉, 행복감을 결정할 수 있는 중요한 요인이 될 수 있음을 시사하고 있다.

유아교사는 전문성을 토대로 영유아를 돌보고 가르치고 있지만 서로의 어려움을 공감하고 도와주며, 서로의 교수법을 나누고 지지함으로써 영유아를 보다 더 효율적으로 지도할 수(주은빈, 2016). 있기 때문에 동료교사의 사회적지지는 유아교사의 행복감을 예측할 수 있는 중요한 요인이 될 수 있다. 또한 원장에 대한 지지는 경력에 대한 만족, 소속에 대한 만족(최영희, 2018)과 원장이 교사의 의견에 귀 기울여 주고 알맞은 지원을 제공해야 할 것이다. 그리고 영유아와 교사의 입장에서 생각하고(최영희, 2018). 고려한다면 유아교사의 행복감은 향상될 수 있을 것으로 기대된다.

선행연구에서 살펴본 바와 같이 사회적지지는 자신의 주변 사람 즉, 가족, 친구, 직장 선후배로부터 제공 받는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적지지의 긍정적인 자원으로 구성되어 있다(배서영, 2017). 이에 본 연구에서도 유아의 전인적 발달을 조장하는 조직의 특수성을 고려하여 유아교사의 사회적지지 구성 요인으로 직장 외적 요인보다는 직장 내에 초점을 두고 동료교사 및 원장으로부터 받는 정보적, 정서적, 물질적, 평가적 지지의 긍정적인 자원으로 구성하여 이를 측정하고자 한다.

### 3. 행복감

#### 1) 행복감의 개념과 중요성

인간은 누구나 행복해지고 싶은 욕구를 가지고 있다. 행복은 사람마다 느끼는 정도와 수준이 다르고 주관적인 만족감을 포함하고 있는 일상적인 용어로서 행복 속에는 물질적, 정신적, 육체적 행복이 모두 포함되어 있다(권석만, 2008). 행복에 대한 정의는 학자에 따라 이견을 달리하는 경우가 많은데 행복은 삶의 질, 행복감, 주관적 안녕감, 심리적 안녕감, 긍정심리, 삶에 대한 만족도, 웰빙 등이 혼용되고 있다. 따라서 유아교사의 행복감의 구성 요인에 대한 종합적 통찰을 위해 주관적 안녕감과 심리적 안녕감 모두를 포함하여 유아교사의 행복감을(오경순, 2019). 고찰할 필요가 있다.

행복은 개인의 유전적, 환경적, 사회적, 심리적 요인이 상호작용하면서 결정된다고 볼 수 있으며(최혜영, 2020). 통합적인 관점으로 이해되어야 한다(심영희, 2018; 안미현, 2016). 행복의 사전적 의미는 ‘일상생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 흐뭇함 또는(한희경, 2020). 만족한 상태’이다. 즉 개인의 삶에 대한 전반적이고 통합적인 판단으로 측정 가능한 개념이다(최혜영, 2020; 박주은, 2016).

행복은 자신의 삶에 만족과 기쁨을 느끼며, 가치 있다고 생각하는 상태를 의미하는 것이고 반면에 행복감은 ‘깊은 행복의 느낌이나 낙관적인 활동 등에 의해 수반되는 느낌이나 감각’이라고 할 수 있다(박정숙, 2019; 김시연, 2014). 따라서 행복은 일반적이고 추상적인데 반에 행복감은 직접적이고 실제적임을 알 수 있다.

인간이라면 누구나 행복을 추구할 권리를 가지고 있다. 유아교사 역시 인간으로서 자신의 행복을 인식하고 누려야 할 권리를 가지고 있다. 유아교육 현장에서의 유아교사의 행복은 유아들에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 교사의 행복은 중요하게 다루어져야 할 것이다(Barker & Martin, 2009), 영유아들이 행복하기를 원한다면 교사의 행복 또한 당연히 강조되어야 한다(김영금, 2020; Nodding, 2008).

유아교사의 행복감은 영유아를 행복하게 만들고, 유아교육의 질적 향상에 있어서 중요한 역할을(김나라, 2016)한다. 또한 영유아들을 보육하는 교사의 행복감은 영유아의 발달과 적응에 긍정적인 영향을 미치고 영유아를 대상으로 질 높은 상호작용의 중요성을(심영희, 2018)예견하기 때문에 유아교사의 행복감은 유아교육의 질적 제고를 위해 중요한 변인이라고 볼 수 있다.

행복한 유아교사는 삶을 보다 긍정적으로 보고, 건강한 생활을 하며, 스트레스에 잘 대처하고 직무에 보다 적극적인 개입을 하고 만족해 하며(이호주, 2013), 영유아들이 행복하게 성장할 수 있도록 도움을 준다(이혜진, 2019; 최윤정, 이경민, 2012). 따라서 유아의 행복과 유아교육의 질적 향상을 위해 유아교사의 행복감을 증진할 수 있는 다양한 방안을 적극적으로 연구할 필요가 있다. 이는 행복한 삶을 누리는 사람들은 의도적이고 계획적인 노력을 통해 행복을 만들어 가며, 자신의 강점을 지속적으로 발휘함으로써 삶의 만족과 행복을 찾아낼 수 있으므로, 개인의 꾸준한 노력이 필요(오경순, 2019; 홍용희 외, 2013)함을 시사하고 있다.

Aristoteles는 인간이 공동체 안에서 전인적인 인간의 모습으로 발현되는 상태가 행복감이며, 인간의 덕을 발휘하여 지적인 상태에서 관조적인 삶을 살게 하고, 전체 구성원과 함께 행복해지는 것으로 보았다(김영금, 2020; 김선권, 2001 재인용), Mill은 지식을 포함한 인간적인 능력, 상상력, 개별성, 인간관계(서선미, 2003 재인용)를 행복감으로 규정하였다.

사회심리적 관점에서는 행복감을 주관적인 것으로 정의하였으며, 삶의 긍정적이고 적극적인 측면을 반영하여 개인의 모든 삶에 대한 전반적인 평가를 의미한다(홍기오, 2015; Campbell, 1976). 또한 행복감은 자신의 긍정적 성향을 발견하여 중요한 삶의 영역에서 만족감과 기쁨을 경험하는 것이며, 일상생활에서 원하는 것을 얻고, 충분히 만족하였을 때 느끼는 상태(김영금, 2020; Lyubomirsky, 2008; Seligman, 2004)로 정의되고 있다.

Freud는 행복감을 객·주관적 차원에 의해 느끼는 정서 상태로 서로의 관계적인 측면을 강조하였다(김시연, 2014). 국내 유아교사의 행복감과 관련된 연구에서 영유아교사의 행복감은 주로 사회심리적 측면에서 정의되고 있다. 행복감에 대해

Lyubomirsky(2008)는 유아교사의 행복감을 개인에게 잠재되어 있는 가능성을 충분히 발현할 수 있도록 ‘행복도 연습이 필요하다’는 슬로건에 기초해 교사 자신이 영향을 미칠 수 있는 유아, 동료, 학부모 등 매일의 삶 속에서 꾸준히 노력하고 실행해야 하는 것(강모숙, 2017; 김시연, 2014)으로 정의하였다.

또한 국내 많은 연구에서는 영유아교사의 행복감은 자신이 맡은 업무를 능동적이고 적극적인 자세로 받아들이고, 애정과 열정으로 영유아와 상호작용하며, 행복한 삶을 이루어 가는 데 도움이 되는 가치관과 행동 양식을 긍정적으로 수용하는 것(김영금, 2020; 이희정, 2016; 정순영, 김경란, 2017; 최영희, 2018)이라고 정의하고 있다. 즉 행복한 삶은 개인의 삶과 행위로부터 소중한 의미를 발견하고 부여할 수 있는 삶으로 가족, 직장, 지역사회, 국가 등 봉사 및 공헌함으로 자신의 존재 가치를 느낄 때 가능하다고 볼 수 있다(권석만, 2009). 특히 행복한 순간을 경험하고 행복한 기억이 많았던 사람들이 행복한 삶을 영위할 수 있다(이경민, 최윤정, 2009; 박명희, 2002). 행복은 누구나 개발 가능한 잠재된 재능과 같은 특성을 찾아내어 유아교육현장에서 추구될 수 있는 능력이고 가치가 있다는 의미에서 교육적으로 시사한다(이경민, 최윤정, 2009).

유아교사의 행복감은 나 자신뿐만 아니라 인성의 기초가 형성되는 영유아의 시기에 매우 큰 영향을 미치게 됨을 알 수 있다(김영금, 2020; 박성혜, 박은주, 2014). 이에 본 연구에서는 유아교사의 행복감은 유아교육기관에서 자신에게 주어진 업무를 수용하고 유아, 동료교사, 원장과의 상호작용에서 긍정적인 관계를 형성할 수 있는 긍정적인 정서상태로 정의하고자 한다.

## 2) 행복감의 구성 요인

행복감이 심리적 안녕감, 주관적 안녕감, 웰빙, 행복, 긍정심리 등 이를 구성하는 요인 역시 다양하게 제시되고 있다. 행복감의 구성 요인을 구체적으로 살펴보면 개인의 삶의 질을 측정할 수 있는 척도를 개발한 Ryff(1989)의 심리적 안녕감의 6가지 하위요인이(강모숙, 2017)있는데 이는 행복감이나 삶의 만족에 대한 자기평가

에 근거하고 있다.

Ryff(1989)가 제시한 심리적 안녕감의 6가지 요인을 살펴보면, 첫째, 자신에 대해 긍정적이고 부정적인 점을 포함하는 자신의 삶을 긍정적으로 느끼는 정도를 의미하는 자아 수용(이은숙, 2016). 둘째, 사람들 상호 간의 신뢰를 강조하며, 정신건강의 중요한 구성 요소인 긍정적 대인관계(이은숙, 2016). 셋째, 자율성, 넷째, 환경에 대한 통제능력, 다섯째, 삶의 목적, 여섯째, 한 개인으로 지속적인 성장을 해야 한다는 개인적 성장을(최영희, 2018; 김시연, 2014) 이르고 있다.

Ryff(1989)가 개발한 척도를 바탕으로 유아교사의 행복감을 측정하는 연구(이혜진, 2019; 정명자, 2016)가 많이 수행되었다. 김시연(2014)은 Ryff(1989)가 개발한 심리적 안녕감 척도(PWBS)를 활용하여 행복감을 주관적 안녕감으로 정의하고 자신의 삶을 어떻게 생각하는가 하는 주관적 판단이 중요하다고 한다(홍기오, 2015). 이어서 행복감의 구성 요인으로 인지적 평가인 삶의 만족도와 정서적 평가인 긍정적 정서와 부정적 정서의 세 가지 요소를(조승현, 2017). 꼽고 있다.

인간의 긍정적인 특성을 연구한 Seligman(2004)은 행복감의 구성 요인으로 긍정적 정서, 몰입, 의미, 관계, 성취를 제시하면서 이를 함양하는 것이 행복으로 나아가는 길임을 제안하였고, Lyubomirsky(2008)는 행복감을 결정하는 구성 요인은 유전적인 요인 50%, 의도적 활동 40%, 환경적 요인 10%라고 하였다(김영남, 2020). 그리고 행복을 위해서는 의도적인 일상에 관심을 기울일 필요가 있다는 것을 강조하였다(김영금, 2020).

행복감을 측정하는 도구로 가장 많이 활용되고 있는 것이 옥스퍼드 행복감 척도(OHQ: The Oxford Happiness Questionnaire)이다(김영금, 2020). 옥스퍼드 행복감 척도(OHQ)를 개발한 Argyle(2001)은 행복감의 구성 요인으로 외적 행복, 내적 행복, 자기조절 행복의 3가지를 제시하였다(김영금, 2020).

Hills와 Argyle(2002)의 옥스퍼드 행복 질문지(OHQ)를 긍정적 정서에 대한 빈도와 강도, 높은 삶의 만족도와 부정적 정서에 대한 우울이나 불안 같은 느낌 정도가 혼재되어 있다는 논거에 따라 만들어졌기 때문에 전반적으로 행복을 측정하려는 목적을 갖고 있으며(김시연, 2014). 행복이 경험에 대한 단일 요인이면서 행복



은 정적정서, 부정적정서, 생활, 만족 등의 독립적인 요인으로 구성되어 있다고 하였다(Argyle, 2005). 국내 연구(곽희경, 2011; 김시연, 2014)에서도 유아 행복감을 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족도로 구성하여 이를 측정하고 있다.

이상의 선행연구에서 볼 수 있듯이, 행복감을 구성하는 요인에는 학자마다 약간의 차이만 있을 뿐 유아교사의 행복감 구성 요인에 대한 종합적인 측정을 위해 개인의 내적인 특성에 초점을 맞춘 심리적 안녕감과 주관적 안녕감 모두에 기초하여 유아교사의 행복감과 관련된 다양한 심리적, 사회적, 환경적 요인들을 포함하고 있다(조승현, 2017).

행복감 즉, 삶의 질이 높은 유아교사는 자신을 있는 그대로 수용하고, 긍정적으로 대인관계를 유지하고, 자신의 행동을 스스로 조절하는 능력을 통해 통제력을 유지하기 때문에 행복하다(김영금, 2020). 이는 유아교사의 행복감을 구성하는 요인으로 내·외적 행복과 자기조절 행복감이 포함되어 있음을 알 수 있다.

따라서 본 연구에서는 유아교사의 행복감을 측정하기 위하여(최영희, 2018). 국내 및 국외 연구에서 신뢰도와 타당도가 입증된 Hills와 Argyle(2002)가 개발한 옥스퍼드 행복감 척도(OHQ)를(김영금, 2020). 활용하고자 한다. 이 도구는 내·외적 행복, 자기조절 행복의 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 내적 행복감은 유아교사가 스스로 행복을 인지하는 정도를 의미하고 외적 행복감은 외부와의 상호작용을 통해 행복을 느끼는 정도 그리고 자기조절 행복감은 자신의 조절을 통한 행복을 느끼는 정도를 의미한다(김영금, 2020; 오경순, 2019; 조승현, 2017).

본 연구는 이를 바탕으로 자아탄력성과 사회적지지이 유아교사의 내·외적 행복, 자기조절 행복에 미치는 영향을(한희경, 2020). 탐색하고자 한다. 또한 자아탄력성과 유아교사의 행복감 관계에서 원장의 사회적지지 및 동료교사의 사회적지지 매개효과를 분석하고자 한다.

### 3) 유아교사 행복감의 관련 변인

행복감은 주관적이기 때문에 사람마다 인지하는 정도가 달라 유아교사의 행복감

에 영향을 주는 요인은 매우 다양하다. 또한 행복감을 추구하기 위해 노력 할 만한 가치가 있음을 알 수 있으며, 행복감 지수는 다양한 변인들에 의해서 영향을 받을 수 있다(조승현, 2017; 김영금, 2020). 유아교육의 질을 향상 시키기 위해 유아교사의 행복감 향상은 중요한 변인으로 고려되어야 하며, 이에 영향을 미치는 변인들에 관한 다각적인 연구가 요구되고 있다(심영희, 2018).

최근 행복에 대한 중요성이 부각되면서 유아교사의 행복감과 관련 변인들에 대한 과학적이고 체계적인 연구가 시작되고 있지만 아직은 미흡한 단계이다.

국내·외 유아교사 행복감에 영향을 미치는 다양한 요인을 분석한 이경민(2009)은 행복감의 영향 요인으로 인구통계학적 분석, 인지 영역, 정서 영역, 사회 도덕 영역, 기타 영역으로 구분하였다(박정숙, 2019). 인구통계학적 분석의 구성 요인으로는 성, 연령, 성격의 개인특성, 사회문화특성, 여가 생활, 사회경제 수준, 부모 및 교사의 학력과 수입을 제시하고, 인지 영역으로는 자기효능감, 문제해결능력, 귀인, 통제능력, 창의성, 호기심, 학구열(동기), 몰입 등을 제시하고 있다.(강모숙, 2017). 정서 영역으로는 긍정적 정서, 주관적 안녕감, 낙관성, 만족감, 우울성, 스트레스, 유머와 웃음, 자아개념과 자기존중감, 사랑, 정서지능, 애착을 제시하고 사회도덕 영역으로는 용기, 성실, 끈기, 열정, 용맹, 친절, 감사, 용서, 배려, 사회적 지능, 정의감, 도덕성, 공정성, 리더십을 제시하고 있다(홍미라, 2020). 기타 영역으로는 종교(영성), 신체적 건강, 외모, 매력 정도, 가정환경(부모의 행복감, 부모의 가족지지, 정서적 지원, 대인관계)을 제시하였다(전은주, 2014). 이경님(2015)은 이경민(2009)이 분류한 준거에 따라 영유아교사의 행복감에 영향을 주는 요인들을 분석하고 있다.

영유아 보육과 교육을 담당하는 육아정책연구소(2016)에서는 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 다양한 변인으로 직무관련 변인, 조직 및 대인관계 변인, 개인의 심리적인 변인으로 분류하였다(오경순, 2019). 특히 직무관련 변인으로 소진, 정서노동, 교사효능감, 교수몰입, 직무만족도, 전문성, 직무스트레스, 교직적성 요인이 포함되고, 조직 및 대인관계 변인으로 조직문화(기관풍토), 기관 내 사회적지지, 원장 및 동료와의 관계, 조직커뮤니케이션, 대인관계 스트레스, 유아-교사 상호작용

요인이 포함되며 개인의 심리적 변인으로 자기효능감, 자기결정성, 회복탄력성, 정서지능, 자아존중감, 윤리의식 요인이 포함되는 것으로 나타났다(오경순, 2019).

유아교사 행복감 관련 변인들은 곽희경(2011)은 자아정체감, 교사 효능감, 교사-유아 상호작용, 원지현(2015)은 자아탄력성, 교사 효능감, 직무만족도, 교수 몰입, 정명자(2016)는 인상과 교사 효능감, 조승현(2017)은 친사회성, 자아 존중감, 셀프 리더십, 직무만족도, 심영희(2018)는 인성, 사회적 지지, 보육헌신, 보육 효능감, 오경순(2019)은 일터영성, 회복탄력성, 직무만족도, 이혜진(2019)은 인성, 공감능력, 교사-유아 상호작용 요인을 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 중요한 변인으로 제시하고 있다.

이상의 선행연구에서 볼 수 있듯이, 유아교사의 행복감은 개인의 유전적 요인과 심리적 특성, 개인을 둘러싼 환경적 요인과 서로 밀접한 관계가 있으며, 행복감에 영향을 주는 요인들이 서로 상호 호혜적인 관계(원지현, 2015; 길현주, 2015)를 지니고 있다. 본 연구에서는 유아교사의 행복감과 관련된 변인으로 유아교사의 개인적 특성을 대표하는 자아탄력성, 환경적 변인을 대표하는 사회적지지 변인을 중심으로 유아교사의 자아탄력성과 사회적지지가 행복감에 미치는 영향을 탐색해 보고자 한다. 선행연구를 통해 나타난 유아교사의 자아탄력성과 행복감, 동료교사 및 원장의 사회적지지와 유아교사 행복감 변인 간의 관련성을 살펴보면 다음과 같다.

#### 4) 자아탄력성과 행복감 간의 관계

자아탄력성과 행복감 간에는 유의한 관련성이 있다는 다양한 연구결과들이 제시되고 있다. 자아탄력성과 행복감 간의 관계를 분석한 선행연구(김미진, 김병만, 2014; 김영금, 2020; 원지현, 2015)에서 행복한 사람일수록 자아탄력성이 높은 것으로 나타났다. 자아탄력성과 행복감 및 직장 생활의 질 간의 관련성을 분석한 연구결과에서 자아탄력성이 높을수록 행복감이 높고 이로 인해 직장생활의 질과 만족도가 높은 것으로 나타났다(Pendse & Ruikar, 2013). 이는 자아탄력성이 직장인의 삶의 질과 만족감 및 행복감을 예측할 수 있는 중요한 변인임을 시사하고 있

다.

영유아교육조직은 유아-교사, 교사-교사, 학부모-교사, 원장-교사, 지역사회-교사 등 관계 지향적인 상황에 놓여 있고, 이러한 관계에서 부정적인(김영금, 2020). 관계로 인한 스트레스를 해결하는데 어려움을 겪고 있다(배성희, 김연화, 한세영, 2014). 따라서 스트레스를 해소하는 긍정적인 정서를 유발하는 심리적 자원으로 자아탄력성의 중요성이 강조되면서 자아탄력성과 유아교사의 행복감 간의 관련성을 분석하는 연구들이 다양하게 진행되고 앞으로도 지속적으로 연구가 진행될 것으로 판단된다.

보육교사를 대상으로 자아탄력성과 심리적 안녕감(고경미, 이선경, 2016), 영유아교사를 대상으로 회복탄력성과 행복감(김영금, 2020; 김종운, 김영금, 2018), 유아교사를 대상으로 자아정체감 및 교사효능감과 행복감(곽희경, 2011), 자아탄력성 또는 회복탄력성과 행복감(김미진, 김병만, 2014; 오경순, 2019; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013) 간의 관련성을 분석한 연구결과들은 영유아교사의 회복탄력성이 이들의 긍정 정서와 삶의 만족도를 높이고 내·외적 행복감과 자기조절 행복감이 높은 것으로 나타났다. 유아교사의 자아탄력성과 직무 행위 간의 관련성을 분석한 연구에서 높은 자아탄력성은 영유아교사의 심리적 소진과 이직 의도를 낮추고 교사효능감, 자아존중감, 직무만족, 조직몰입 및 헌신, 심리적 안녕감 등을 높여주는 효과(심순애, 2007; 이경민, 최윤정, 2009; 이은숙, 이경님, 2016; 임수진, 여은진, 이혜원, 2013; 좌승화, 윤정진, 2016)가 있는 것으로 나타났다.

또한 유아교육 현장에서 교사-유아 간 정서적, 언어적, 행동적 상호작용이 지속되기 때문에 유아교사의 회복탄력성은 영유아의 회복탄력성 형성에 긍정 또는 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Howard & Johnson, 2000). 회복탄력성이 높은 유아교사는 영유아에게 관심과 배려를 보이고, 교사의 지지적인 관계를 통하여 영유아 스스로가 인정받고 있다는 것을 알 수 있도록 돕는다(김영금, 2020). 따라서 유아교사의 개인적인 건강과 교육의 질을 유지하기 위해서는 회복탄력성을 강화하는 방안이 필요함을 알 수 있었다.

이상의 선행연구를 통해 회복탄력성은 다양한 요인들과 상호작용하여 효과성이

나타날 수 있으며, 회복탄력성이 높은 유아교사는 행복해지고 삶의 질과 만족도가 높아진다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 회복탄력성은 유아교사의 행복감과 밀접한 관련성이 있음을 예측해 볼 수 있어 본 연구에서도 유아교사를 대상으로 이들이 인식한 자아탄력성이 내·외적 행복, 자기조절 행복에 미치는 영향을(한희경, 2020). 분석해 보고자 한다.

## 5) 사회적지지와 행복감 간의 관계

사회적 관계망에서 개인이 사회적지지 체계나 자원들의 지지를 지각하는 정도가 클 경우 긍정적 생각과 행복감도 비례하게 된다(Cohen, & Wills, 1985). 행복감은 타인과의 원만한 대인관계를 통하여 증진되는데 인간관계 속에서 인지하는 사회적 지지는 개인이 갖는 사회적 관계의 질을 의미하기 때문에(김정숙, 최태진, 이희영, 2011). 사회적지지와 행복감은 깊은 관련성이 있다.

사회적 지지와 행복감에 관한 선행연구들을 살펴보면, 사회적지지 수준이 높을 경우, 자신에 대해 긍정적인 생각을 가지게 되며, 심리적 안녕감 및 행복감이 높아 지는데 영향을 미치는 것을 알 수 있다(고경미, 이선경, 2016). 많은 연구자들은 사회적지지는 사랑, 존중, 인정, 물질적 자원을 포함하는 개념으로 교사의 행복감을 증진하는 요인으로 사회적지지가 매우 중요하다고 밝히고 있다(이경민, 최윤정, 2009; 홍계옥, 강혜원, 2011; 김종운, 김영금, 2018).

보육교사 또는 영유아 교사를 대상으로 교사 행복감 간의 연구를 살펴보면, 보육 교사의 행복감에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 동료교사 및 원장의 사회적지지가 많은 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(김영금, 2020; 심영희, 2018; 이경화, 심은주 2013; 정순영, 김경란, 2017). 즉 보육교사의 교사효능감과 원장 및 동료교사의 지지가 교직을 수행하는 과정에서 심리적 안녕감에 부분적인 영향(김정희, 최미경, 최윤진, 2013)을 미치고 어린이집 현장에서 영아교사는 사회적 지지가 높을수록 행복감을 높게 지각하며, 사회적 인정은 행복을 결정하는 요인으로서 매우 중요한 위상을 가지고 있는 것으로 나타났다(정은주, 황해익, 2016). 홍계옥과

강혜원(2011)의 연구에서도 초임보육교사에게 원장 및 동료교사의 지지가 행복감에 미치는 영향에서 동료교사의 지지가 원장의 지지보다 행복감에 더 높은 영향을 미친다고 하였으며, 사회적지지의 변인 중 원장과 교사의 지지는 자율성을 제외한 모든 변인과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다(홍미라, 2020).

영유아교사는 동료 교사와의 관계에서 문제해결 능력과 새로운 교수 방법 및 조언을 통해 스트레스를(김영금, 2020). 완화하고 업무 효율성을 증가시킬 수 있다. 그러나 동료 관계가 원만하지 못하는 경우에는 직무스트레스를 경험하게 되는데, 이처럼 어려운 상황에 직면한 영유아교사는 원장과 동료 교사로부터 칭찬이나 인정 등의 사회적 지지를 경험했을 때의 행복감을 느끼고 자아탄력성을 높일 수 있다(류경희, 강상, 2015). 행복한 보육교사는 영유아에게 직접적인 영향을 제공하여 보육 현장을 보다 긍정적으로 발전시킬 수 있고 영유아에게 행복한 삶을 영위하고자 하는 가치관과 태도를 습득하는데 도움을 준다(이미란, 2010). 이는 보육교사의 사회적 지지를 통하여 영유아에게 직·간접적으로 영향이 전달되어 원장과 동료, 학부모는 보육교사가 사회적지지를 높게 지각할 수 있도록 시사한다(최영희, 2018).

유아교사의 사회적지지와 행복감 간의 선행연구에서도 동료교사 및 원장의 사회적지지는 유아교사의 긍정적인 정서와 삶에 대한 만족도 및 내·외적 행복감과 자기 조절 행복감에 유의한 효과(정미선, 채영란, 2019; 정은주, 2015; 최영희, 2018)가 있는 것으로 나타났다.

유치원교사의 정서노동, 직무만족도 및 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향력을 분석한 연구에서는 사회적지지의 하위 변인인 동료지지는 유치원 교사의 행복감에 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다(최영희, 2018). 유치원 교사는 유아교육기관에서 업무 스트레스를 받게 되면 동료 교사들로부터 위로와 격려를 받으며, 긍지와 자부심을 갖게 되는데 이는 동료의 지지가 행복감에 높게 작용하기(정은주, 황해익, 2016). 때문이다. 즉 동료의 지지는 실패와 좌절을 극복하고 심리적인 안정감과 자긍심을 통해 문제해결 능력을 강화해준다(김정희, 최미경, 최윤진, 2013). 동료의 지지는 동료 간에 서로를 이해하기 쉽고, 여러 상황에서 발생하는 문제를 보다 효율적으로 해결하도록 도와주며, 주변 사람들과의 신뢰관계를 유지할 수 있

도록 하는 원동력(주은빈, 2016)이다.

유치원 교사의 대부분은 여성으로 구성되어 있어 이해와 배려에 민감하므로 교사 역할에 대한 긍정적인 격려와 적절한 피드백 및 자신의 직업에 대한 자긍심을 갖도록 동료들 간의 감정적인 지지가 필요하다(김성숙, 2013). 학교현장에서 배운 유아교육이론과 현장에서 경험하는 실체는 매우 다르기 때문에 학부모와의 갈등 상황, 교수활동에 대한 직무의 어려움을 느끼고 있음에 동료 교사의 지지가 필요하다(최영희, 2018).

이상의 선행연구를 통해 원장과 동료교사의 사회적지지가 교사 행복감에 영향을 주는 중요한 변인임을 확인했다. 본 연구에서도 동료 및 원장의 사회적지지와 유아 교사 행복감 간의 관련성을 실증적으로 분석하고자 한다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

본 연구는 G시에 소재한 유아교육기관에 근무 중인 유아교사 252명을 연구대상으로 선정하였다. 비확률적 표집의 편의표집을 통해 연구자가 유아교사를 선정하여 설문조사를 수행하였다. 특히 연구의 신뢰성과 타당성 확보를 위해 설문조사를 연구자가 직접 방문하여 자료를 배부 및 회수하는 방법을 실시하였다. 유아교사의 인구통계학적 특성은 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 유아교사의 인구학적 특성

인구통계학적 특성	빈도(명)	비율(%)	
연령	20대	79	31.3
	30대	84	33.3
	40대 이상	89	35.4
결혼 여부	미혼	107	42.5
	기혼	145	57.5
학력	전문대졸	101	40.1
	대졸	151	59.9
교육경력	4년 이하	106	42.1
	5~9년	77	30.5
	10년 이상	69	27.4
근무기관 유형	국공립	79	31.3
	사립	173	68.7
전체	252	100.0	

유아교사의 인구통계학적 특성은 연구문제 1을 해결하기 위해 집단으로 재구성하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 연령에서 20대 31.3%, 30대 33.3%, 40대 이상 35.4%로 나타났고, 결혼 여부에서는 미혼 42.5%, 기혼 57.5%로 나타났다. 학



력에서 전문대졸 40.1%, 대졸 59.9%, 교육경력에서 4년 이하 42.1%, 5~9년 30.5%, 10년 이상 27.4%로 나타났다. 그리고 근무기관 유형에서는 국공립 31.3%, 사립 58.7%로 나타나 국공립보다는 민간의 사립 유아교육기관에 근무하는 유아교사가 많음을 짐작해 볼 수 있다.

## 2. 연구 도구

### 1) 자아탄력성

유아교사의 자아탄력성을 측정하기 위해 본 연구에서는 신우열, 김민규, 김주환(2009)이 개발한 자아탄력성 척도(YKRQ-27)를 사용하였다. 이 척도는 통제성, 긍정성, 사회성으로 3개 하위요인, 27문항의 Likert 5점 평정척도(전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점)로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 유아교사의 자아탄력성 수준이 높은 것을 의미한다. 자아탄력성의 구체적인 문항 구성 및 신뢰도 계수는 아래 <표 2>와 같다. 자아탄력성 측정도구의 신뢰도 계수( $\alpha$ )를 산출한 결과 .90으로 나타났고, 하위요인의 신뢰도 계수는 .83~.85로 나타나 신뢰성이 검증되었다.

<표 2> 자아탄력성 척도의 문항 및 신뢰도 계수

하위요인	내용	문항 수	문항번호	신뢰도 계수( $\alpha$ )
통제성	자신의 감정을 스스로 잘 조절할 수 있는 능력	9	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9*	.83
긍정성	어려운 상황에 처해 있더라도 상황을 심각하게 생각하지 않고 유연하게 대처할 수 있는 능력	9	10*, 11, 12*, 13, 14, 15, 16, 17, 18	.85
사회성	공감 이해를 바탕으로 타인과의 원만한 대인관계를 할 수 있는 능력	9	19*, 20*, 21*, 22, 23, 24, 25, 26, 27	.84
	전체	27	1~15	.90

\* 역문항

## 2) 사회적지지

유아교사의 사회적지지를 측정하기 위해 본 연구에서는 Dubow와 Ulman(1989)이 개발한 사회적 지지 평가도구(Social Appraisal Scale: SSAS)를 번안 및 수정하여 최영희(2018)의 박사논문에 사용된 도구를 활용하였다. 원 척도는 가족지지, 동료지지, 원장지지 3개 하위요인, 24개 문항으로 구성되어 있지만 본 연구에서는 유아교사의 사회적지지를 유아교육기관 내적 지원으로 한정하여 동료교사지지, 원장지지의 2개 하위요인, 16개 문항의 Likert 5점 평정척도(전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점)로 구성하였으며 점수가 높을수록 동료교사 및 원장의 사회적지지 수준이 높음을 알 수 있다. 사회적지지 척도의 문항 구성 및 신뢰도 계수는 아래 <표 3>과 같다. 사회적지지 측정도구의 신뢰도 계수( $\alpha$ )를 산출한 결과, .92로 나타났고, 하위요인의 신뢰도 계수는 .86~.87로 나타나 신뢰성이 확보되었다.

<표 3> 사회적지지 척도의 문항 및 신뢰도 계수

하위요인	내용	문항 수	문항 번호	신뢰도 계수( $\alpha$ )
동료교사지지	동료교사들이 자신을 이해하고 도와주고 격려해 주는 정도	8	1~8	.87
원장지지	원장이 자신에게 관심이 많은지, 이야기하기 쉬운지, 자신의 이야기를 잘 들어주는 정도	8	9~16	.86
	전체	16	1~16	.92

## 3) 행복감

유아교사의 행복감을 측정하기 위해 본 연구에서는 Hills와 Argyle(2001)의 The Oxford Happiness Questionnaire(OHQ)를 번안 및 수정하여 박사논문(오경순, 2019; 조승현, 2017)에서 신뢰도가 검증된 도구를 활용하였다. 이 도구는 내적 행복감, 외적 행복감, 자기조절 행복감의 3개 하위요인, 28개 문항의 5점 Likert 평정척도(전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점)로 구성되어 있으며 점수가 높

을수록 유아교사의 행복감 수준이 높음을 의미한다. 유아교사 행복감 측정 도구의 문항구성 및 신뢰도 계수는 아래 <표 4>와 같다. 유아교사 행복감 측정도구의 신뢰도 계수( $a$ )를 산출한 결과, .89로 나타났고, 하위요인의 신뢰도 계수는 .84~.88로 나타나 측정도구의 신뢰성은 확보되었다.

<표 4> 행복감 척도의 문항 및 신뢰도 계수

하위요인	내용	문항 수	문항 번호	신뢰도 계수( $a$ )
내적 행복감	유아교사 내면 스스로 행복을 인지하는 정도	10	3, 11, 13, 14, 20, 21, 23, 24, 27, 28	.85
외적 행복감	외부와의 교류를 통하여 행복을 느끼는 정도	9	2, 4, 9, 10, 12, 15, 16, 25, 26	.88
자기조절 행복감	자신의 조절을 통한 행복을 느끼는 정도	9	1, 5, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 22	.84
	전체	28	1~28	.89

### 3. 연구절차

이 연구에서는 G시에 소재한 유아교육기관에서 근무하는 유아교사를 대상으로 연구자가 직접 방문해 설문조사를 실시하였다. 본 연구를 시작하기 전 연구 참여에 대해 자세하게 설명한 후 연구참여 동의서와 개인정보수집 이용 동의서를 받고 연구 수행 중에 지켜야 할 윤리를 엄격히 준수하여 연구를 진행하였다. 설문조사는 2019년 12월 2일부터 12일까지 10일 동안 실시하였으며, 배부된 300부 설문지 가운데 265부(88.3%)가 회수되었고 회수된 설문지 가운데 무응답된 설문지나 설문문의 응답이 한 곳에 집중되어 연구의 가치가 없다고 판단된 자료 13부를 제외한 252부(84.0%)를 기초 자료로 활용하였다.

## 4. 자료 분석

유아교사가 인식한 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사 및 원장의 사회적지지 매개효과를 검증하기 위해 SPSS 프로그램(Version 23.0)을 이용하여 다음과 같이 자료를 분석하였다.

첫째, 유아교사의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 셋째, 유아교사의 인구통계학적 특성에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 수준 차이를 검증하기 위해 독립표본  $t$  검증과  $F$  검증을 실시하였다. 특히 집단 간 다중비교를 위한 사후검증으로 *Scheffé* 검증( $p < .05$ )을 실시하였다. 넷째, 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 간의 관련성을 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였고, 유아교사 행복감에 대한 자아탄력성과 사회적지지의 영향력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 다섯째, 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과를 분석하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차를 사용하였고, 매개효과 유의성 검증을 위해 Sobel(1982)의 방법을 활용하였다.

## IV. 연구 결과 및 해석

### 1. 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 유아교사의 인식

유아교사의 인구통계학적 특성(연령, 결혼 여부, 학력, 교육경력, 근무기관유형)에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 인식 차이를 분석하였다.

#### 1) 연령에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

유아교사의 연령에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과는 아래 <표 5>와 같다.

<표 5> 연령에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

연구변인	연령	20대 <sup>a</sup>		30대 <sup>b</sup>		40대 이상 <sup>c</sup>		<i>F</i>	<i>Scheffé</i>
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
통제성		3.43	.71	3.67	.87	3.51	.86	1.842	
긍정성		3.08	.89	3.41	.86	3.16	.99	2.948	
사회성		2.73	.89	3.11	1.06	2.86	.98	3.188*	b>a
자아탄력성		3.08	.74	3.40	.85	3.17	.87	3.213*	b>a
동료교사지지		3.95	.60	4.10	.66	4.00	.65	1.183	
원장지지		3.14	.74	3.47	.79	3.37	.73	4.013*	b>a
사회적지지		3.54	.53	3.78	.65	3.68	.60	3.298*	b>a
내적 행복감		3.48	.76	3.50	.81	3.40	.89	.327	
외적 행복감		3.71	.71	3.83	.85	3.77	.77	.466	
자기조절 행복감		3.41	.70	3.55	.82	3.39	.84	1.049	
행복감		3.54	.55	3.63	.71	3.52	.72	.641	

\* $p < .05$

연령에 따른 자아탄력성에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 30대 유아교사 ( $M=3.40$ ), 40대 이상 유아교사( $M=3.17$ ), 20대 유아교사( $M=3.08$ ) 순으로 높게 인식하였고,  $p<.05$  수준에서 유의한 평균 차이( $F=3.213$ )가 나타났다. 집단 간 다중 비교를 위한 사후검증으로 *Scheffé*( $p<.05$ ) 검증한 결과, 30대 유아교사와 20대 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이가 나타났다. 자아탄력성의 사회성 요인에서도 30대, 40대 이상, 20대 유아교사 순으로 높게 인식하였고, 30대와 20대 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이( $F=3.188$ ,  $p<.05$ )가 나타났다. 하지만 자아탄력성의 통제성과 긍정성 하위요인에서는 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

연령에 따른 사회적지지에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 30대 유아교사 ( $M=3.78$ ), 40대 이상 유아교사( $M=3.68$ ), 20대 유아교사( $M=3.54$ ) 순으로 높게 인식하였고,  $p<.05$  수준에서 유의한 평균 차이( $F=3.298$ )가 나타났다. 집단 간 다중 비교를 위한 사후검증으로 *Scheffé*( $p<.05$ ) 검증한 결과, 30대 유아교사와 20대 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이가 나타났다. 사회적지지의 원장지지 요인에서도 30대, 40대 이상, 20대 유아교사 순으로 높게 인식하였고, 30대와 20대 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이( $F=4.013$ ,  $p<.05$ )가 나타났다. 하지만 사회적지지의 동료교사지지 하위요인에서는 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

그리고 연령에 따른 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 30대 유아교사 ( $M=3.63$ ), 20대 유아교사( $M=3.54$ ), 40대 이상 유아교사( $M=3.52$ ) 순으로 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $F=.641$ ,  $p>.05$ )는 나타나지 않았다. 행복감의 내적 행복감, 외적 행복감, 자기조절 행복감 하위요인에서는 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

## 2) 결혼 여부에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

유아교사의 결혼 여부에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과는 아래 <표 6>과 같다.

<표 6> 결혼 여부에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

연구변인	결혼 여부	미혼		기혼		t
		M	SD	M	SD	
통제성		3.45	.73	3.60	.88	-1.454
긍정성		3.11	.93	3.30	.92	-1.616
사회성		2.76	.95	3.00	1.01	-1.946
자아탄력성		3.11	.77	3.30	.87	-1.838
동료교사지지		3.97	.62	4.05	.66	-.927
원장지지		3.20	.76	3.42	.75	-2.295*
사회적지지		3.59	.57	3.74	.62	-1.951
내적 행복감		3.43	.70	3.49	.64	-.566
외적 행복감		3.73	.72	3.80	.82	-.731
자기조절 행복감		3.41	.71	3.49	.85	-.789
행복감		3.52	.55	3.59	.74	-.830

\* $p < .05$

결혼 여부에 따른 자아탄력성에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 기혼 유아교사 ( $M=3.30$ )가 미혼 유아교사( $M=3.11$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $t=-1.838, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 자아탄력성의 통제성, 긍정성, 사회성 하위요인에서도 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

결혼 여부에 따른 사회적지지에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 기혼 유아교사 ( $M=3.74$ )가 미혼 유아교사( $M=3.59$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $t=-1.951, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 사회적지지의 원장지지 하위요인에서는 기혼 유아교사( $M=3.42$ )가 미혼 유아교사( $M=3.20$ )보다 높게 인식하였고 집단 간 유의한 평균 차이( $t=-2.295, p<.05$ )가 나타났다. 하지만 사회적지지의 동료교사지지 하위요인에서는 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

그리고 결혼 여부에 따른 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 기혼 유아교사( $M=3.59$ )가 미혼 유아교사( $M=3.52$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평

균 차이( $t=-.830, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 행복감의 내적 행복감, 외적 행복감, 자기조절 행복감의 하위요인에서도 기혼 유아교사가 미혼 유아교사보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

### 3) 학력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

유아교사의 학력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과는 아래 <표 7>과 같다.

<표 7> 학력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

연구변인	학력	전문대졸		대졸		<i>t</i>
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
통제성		3.49	.84	3.57	.81	-.792
긍정성		3.22	.91	3.22	.94	-.001
사회성		2.83	.95	2.95	1.02	-.951
자아탄력성		3.18	.83	3.25	.84	-.638
동료교사지지		3.98	.66	4.04	.63	-.743
원장지지		3.24	.78	3.39	.75	-1.461
사회적지지		3.61	.59	3.71	.61	-1.325
내적 행복감		3.45	.82	3.47	.82	-.233
외적 행복감		3.73	.73	3.80	.81	-.742
자기조절 행복감		3.36	.80	3.51	.78	-1.455
행복감		3.51	.65	3.60	.68	-.959

학력에 따른 자아탄력성에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 대졸 유아교사 ( $M=3.25$ )가 전문대졸 유아교사( $M=3.18$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $t=-.638, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 자아탄력성의 통제성, 긍정성, 사회성 하위요인에서도 대졸 유아교사가 전문대졸 유아교사보다 높게 인식하였지만 집



단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

학력에 따른 사회적지지에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 대졸 유아교사 ( $M=3.71$ )가 전문대졸 유아교사( $M=3.61$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $t=-1.325, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 사회적지지의 동료교사지지 및 원장지지 하위요인에서도 대졸 유아교사가 전문대졸 유아교사보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

그리고 학력에 따른 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 대졸 유아교사 ( $M=3.60$ )가 전문대졸 유아교사( $M=3.51$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $t=-.959, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 행복감의 내적 행복감, 외적 행복감, 자기조절 행복감 하위요인에서도 대졸 유아교사가 전문대졸 유아교사보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

#### 4) 교육경력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

유아교사의 교육경력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과는 아래 <표 8>과 같다.

교육경력에 따른 자아탄력성에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 10년 이상 유아교사( $M=3.50$ ), 4년 이하 유아교사( $M=3.13$ ), 5~9년 유아교사( $M=3.09$ ) 순으로 높게 인식하였고,  $p<.01$  수준에서 유의한 평균 차이( $F=5.845$ )가 나타났다. 집단 간 다중비교를 위한 사후검증으로 *Scheffé*( $p<.05$ ) 검증한 결과, 10년 이상과 4년 이하, 10년 이상과 5~9년 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이가 나타났다. 자아탄력성의 통제성( $F=4.986, p<.01$ )과 사회성( $F=6.098, p<.01$ ) 하위요인에서도 10년 이상과 4년 이하, 10년 이상과 5~9년 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이가 나타났다. 또한 긍정성 하위요인에서도 10년 이상 유아교사, 4년 이하 유아교사, 5~9년 유아교사 순으로 높게 인식하였고,  $p<.05$  수준에서 유의한 평균 차이( $F=3.694$ )가 나타났다.

교육경력에 따른 사회적지지에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 10년 이상 유아

교사( $M=3.83$ ), 5~9년 유아교사( $M=3.68$ ), 4년 이하 유아교사( $M=3.57$ ) 순으로 높게 인식하였고,  $p<.05$  수준에서 유의한 평균 차이( $F=3.973$ )가 나타났다. 집단 간 다중비교를 위한 사후검증으로 Scheffé( $p<.05$ ) 검증한 결과, 10년 이상과 4년 이하 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이가 나타났다. 사회적지지의 원장지지 하위요인에서도 10년 이상과 4년 이하 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이( $F=3.755$ ,  $p<.05$ )가 나타났다. 하지만 사회적지지의 동료교사지지 하위요인에서는 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

<표 8> 교육경력에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

연구변인	교육경력		4년 이하 <sup>a</sup>		5~9년 <sup>b</sup>		10년 이상 <sup>c</sup>		F	Scheffé
	M	SD	M	SD	M	SD				
통제성	3.48	.75	3.39	.80	3.79	.90	4.986**	c>a, b		
긍정성	3.14	.92	3.10	.83	3.47	.99	3.694*			
사회성	2.76	.95	2.78	.87	3.25	1.09	6.098**	c>a, b		
자아탄력성	3.13	.79	3.09	.73	3.50	.93	5.845**	c>a, b		
동료교사지지	3.92	.63	4.06	.58	4.12	.72	2.210			
원장지지	3.21	.73	3.31	.72	3.53	.84	3.755*	c>a		
사회적지지	3.57	.57	3.68	.54	3.83	.69	3.973*	c>a		
내적 행복감	3.46	.77	3.38	.82	3.55	.90	.766			
외적 행복감	3.72	.69	3.65	.79	4.00	.85	4.182*	c>b		
자기조절 행복감	3.44	.68	3.37	.79	3.57	.94	1.134			
행복감	3.54	.55	3.46	.68	3.70	.79	2.437			

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

교육경력에 따른 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 10년 이상 유아교사( $M=3.70$ ), 4년 이하 유아교사( $M=3.54$ ), 5~9년 유아교사( $M=3.46$ ) 순으로 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $F=2.437$ ,  $p>.05$ )는 나타나지 않았다. 행복감의 외적 행복감 하위요인에서는 10년 이상 유아교사( $M=4.00$ ), 4년 이하 유아교

사( $M=3.72$ ), 5~9년 유아교사( $M=3.65$ ) 순으로 높게 인식하였고, 10년 이상과 5~9년 유아교사 간에  $p<.05$  수준에서 유의한 평균 차이( $F=4.182$ )가 나타났다. 집단 간 다중비교를 위한 사후검증으로 *Scheffé*( $p<.05$ ) 검증한 결과, 10년 이상과 5~9년 유아교사 사이에서 유의한 평균 차이가 나타났다. 하지만 내적 행복감과 자기조절 행복감 하위요인에서는 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

### 5) 근무기관 유형에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

유아교사의 근무기관 유형에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과는 아래 <표 9>와 같다.

<표 9> 근무기관 유형에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 인식 차이

연구변인	근무기관 유형	국공립		사립		<i>t</i>
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
통제성		3.66	.89	3.48	.78	1.617
긍정성		3.32	.82	3.17	.97	1.167
사회성		2.95	.98	2.88	.99	.539
자아탄력성		3.31	.83	3.18	.83	1.179
동료교사지지		4.07	.63	3.99	.65	.923
원장지지		3.42	.68	3.29	.80	1.206
사회적지지		3.74	.59	3.64	.61	1.260
내적 행복감		3.48	.86	3.45	.81	.270
외적 행복감		3.81	.88	3.76	.73	.412
자기조절 행복감		3.57	.87	3.40	.75	1.505
행복감		3.62	.77	3.54	.61	.838

근무기관 유형에 따른 자아탄력성에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 국공립 유아교사( $M=3.31$ )가 사립 유아교사( $M=3.18$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한

평균 차이( $t=1.179, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 자아탄력성의 통제성, 긍정성, 사회성 하위요인에서도 국공립 유아교사가 사립 유아교사보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

근무기관 유형에 따른 사회적지지에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 국공립 유아교사( $M=3.74$ )가 사립 유아교사( $M=3.64$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $t=1.260, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 사회적지지의 동료교사지지 및 원장지지 하위요인에서도 국공립 유아교사가 사립 유아교사보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

그리고 근무기관 유형에 따른 행복감에 대한 인식 차이를 분석한 결과, 국공립 유아교사( $M=3.62$ )가 사립 유아교사( $M=3.54$ )보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이( $t=.838, p>.05$ )는 나타나지 않았다. 행복감의 내적 행복감, 외적 행복감, 자기조절 행복감 하위요인에서도 국공립 유아교사가 사립 유아교사보다 높게 인식하였지만 집단 간 유의한 평균 차이는 나타나지 않았다.

## 2. 자아탄력성, 사회적지지 및 행복감 간의 관계 및 영향

### 1) 자아탄력성, 사회적지지 및 행복감 간의 관계

유아교사의 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 간의 관련성을 분석하기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출한 결과는 아래 <표 10>과 같다.

유아교사가 인식한 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 간의 관련성을 분석한 결과, 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 간에는 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 연구 변수들 간의 상관관계를 구한 결과 .24~.79 사이에 분포되어 있어 측정변수들 간에 .90 이상의 높은 상관을 보이는 변수들은 없는 것으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 검증되었다.

<표 10> 자아탄력성, 사회적지지, 행복감 간의 관계(N=252)

연구변수	1	2	3	4	5	6	7	8
1 통제성	1							
자아탄력성 2 긍정성	.76**	1						
3 사회성	.69**	.79**	1					
사회적지지 4 동료교사지지	.51**	.36**	.35**	1				
5 원장지지	.52**	.49**	.60**	.46**	1			
행복감 6 내적 행복감	.40**	.25**	.24**	.44**	.36**	1		
7 외적 행복감	.55**	.43**	.39**	.63**	.48**	.43**	1	
8 자기조절 행복감	.53**	.44**	.46**	.51**	.50**	.73**	.48**	1

\*\*  $p < .01$

## 2) 유아교사 행복감에 대한 자아탄력성과 사회적지지의 영향

유아교사의 행복감에 대한 자아탄력성과 사회적지지의 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석한 결과는 아래 <표 11>과 같다.

<표 11> 유아교사 행복감에 대한 자아탄력성과 사회적지지의 영향

독립변인	종속변수: 유아교사 행복감							
	B	SE	$\beta$	t	공차	VIF	R <sup>2</sup>	F
(상수)	1.888	.152		12.414***				
통제성	.458	.065	.565	7.035***	.409	2.443	.345	43.540***
긍정성	-.026	.069	-.036	-.381	.288	3.467		
사회성	-.047	.058	-.070	.818	.356	2.808		
독립변인	종속변수: 유아교사 행복감							
	B	SE	$\beta$	t	공차	VIF	R <sup>2</sup>	F
(상수)	.638	.201		3.169**				
동료교사지지	.505	.054	.487	9.388***	.789	1.267	.470	110.535***
원장지지	.269	.045	.308	5.937***	.789	1.267		

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

유아교사의 행복감에 대한 자아탄력성과 사회적지지의 영향력을 분석하기 전에 공차와 분산팽창지수(VIF)를 활용한 독립변수들 간의 다중공선성을 검증한 결과, 공차의 값이 0.1 이상, VIF 값이 10 이하로 나타나 독립변수들 간에 다중공선성이 문제가 없는 것으로 검증되어 중다회귀분석을 실시하였다. 유아교사의 자아탄력성은 행복감을 약 34.5%( $R^2$ , 결정계수) 설명하고 있으며 회귀식( $F=43.540, p<.001$ )도 유의한 것으로 나타났고, 자아탄력성 가운데 통제성( $\beta=.409, p<.001$ )이 유아교사 행복감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만 사회성과 긍정성은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 자기조절력을 내포한 통제성 수준이 높을수록 유아교사의 행복감이 높아질 수 있음을 짐작해 볼 수 있다.

또한 유아교사의 사회적지지는 행복감을 약 47.0% 설명하고 있으며 회귀식( $F=110.535, p<.001$ )도 유의한 것으로 나타났고, 사회적지지 가운데 동료교사지지( $\beta=.487, p<.001$ ), 원장지지( $\beta=.308, p<.001$ )는 유아교사 행복감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유아교육기관에서 동료교사 및 원장의 사회적지지 수준이 높을수록 유아교사의 행복감 수준이 높아질 수 있음을 알 수 있다.

### 3) 유아교사 자아탄력성이 사회적지지에 미치는 영향

유아교사의 자아탄력성이 사회적지지에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀 분석한 결과는 아래 <표 12>와 같다.

유아교사의 자아탄력성이 사회적지지에 미치는 영향을 분석하기 전에 공차, 분산팽창지수(VIF)를 활용해 독립변수들 간에 다중공선성이 문제가 없는 것으로 검증되어 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 유아교사의 자아탄력성은 사회적지지를 약 41.4% 설명하고 있으며 회귀식( $F=58.417, p<.001$ )도 유의한 것으로 나타났다. 자아탄력성의 통제성( $\beta=.453, p<.001$ ), 사회성( $\beta=.358, p<.001$ )은 사회적지지에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자기조절력을 의미하는 통제성과 대인관계능력을 의미하는 사회성 수준이 높을수록 유아교사의 사회적지지 수준이 높아질 수 있음을 알 수 있다.

<표 12> 자아탄력성이 사회적지지에 미치는 영향

독립변인	종속변수: 유아교사의 사회적지지							
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>t</i>	공차	<i>VIF</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>F</i>
(상수)	2.131	.130		16.412***				
통제성	.332	.056	.453	5.965***	.409	2.443	.414	58.417***
긍정성	-.082	.059	-.126	-1.388	.288	3.467		
사회성	.217	.050	.358	4.391***	.356	2.808		

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

### 3. 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과

유아교사가 인식한 자아탄력성(독립변인)과 행복감(종속변인) 관계에서 사회적지지(매개변인)의 매개효과가 입증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차 즉, 독립변인과 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하고, 종속변인에 대한 독립변인의 영향력이 단독보다는 매개변인이 투입되었을 때 감소해야 한다. 이런 절차에 근거해 앞의 연구결과에서 독립변인과 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 매개분석이 유의함을 알 수 있다. 유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과를 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과는 아래 <표 13>, [그림 1]과 같다.

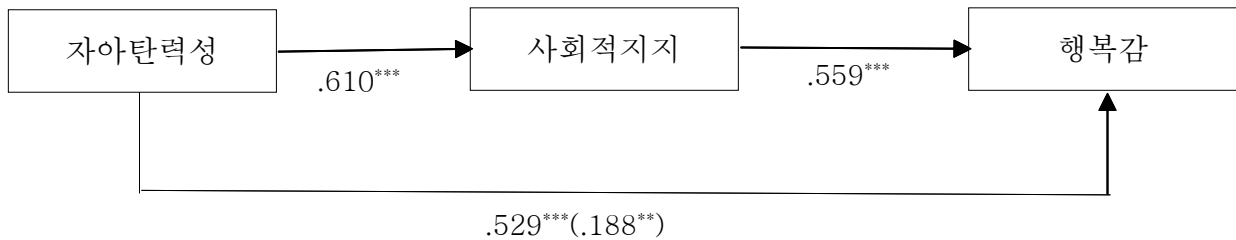
유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과를 분석한 결과, <표 13>에 제시된 바와 같이 1단계에서 자아탄력성이 매개변인인 사회적지지에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하게 나타났고( $\beta=.610, p<.001$ ), 2단계에서 독립변인인 자아탄력성이 종속변인인 유아교사 행복감에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하게 나타났다( $\beta=.529, p<.001$ ). 그리고 3단계에서 매개변인인 사회적지지가 유아교사 행복감에 미치는 영향력도 유의하였으며( $\beta=.559, p<.001$ ), 자아탄력성이 유아교사 행복감에 미치는 영향력이 두 번째 방정식( $\beta=.529, p<.001$ )보다 세 번째 방정식( $\beta=.188, p<.01$ )에서 줄어들었다. 따라서 사회적지지는 유아교사 자

자아탄력성과 행복감 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

<표 13> 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과

단계	종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F
1	사회적지지 (매개)	자아탄력성	.441	.036	.610	12.161***	.372	147.899***
2	행복감 (종속)	자아탄력성	.424	.043	.529	9.844***	.279	96.900***
3	행복감 (종속)	자아탄력성 사회적지지	.150 .619	.046 .064	.188 .559	3.240** 9.661***	.476	113.018***

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



Sobel Test Statistic  $Z=7.59$ ,  $p < .001$

[그림 1] 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 부분매개효과

또한 유아교사 행복감에 대한 영향력을 살펴보면, 자아탄력성은 단독으로 27.9% ( $F=96.900$ ,  $p < .001$ ), 사회적지지가 투입되었을 때는 설명력이 47.6% ( $F=113.018$ ,  $p < .001$ )로 19.7% 늘어 자아탄력성이 통제되어도 사회적지지가 유아교사 행복감에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다. 매개효과를 검증하기 위해 Sobel test를 실시한 결과, Sobel의 Z 값은 7.59로 유아교사 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 부분매개효과는  $p < .001$  수준에서 유의한 것으로 나타났다.

유아교사 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 동료교사지지 및 원장지지의 매개효과를 분석한 결과는 다음과 같다.



### 1) 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사지지의 매개효과

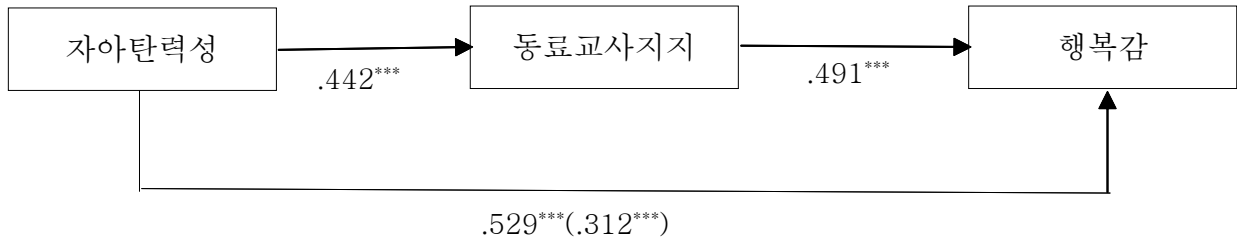
유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사지지의 매개효과를 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과는 아래 <표 14>, [그림 2]와 같다.

<표 14> 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사지지의 매개효과

단계	종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F
1	동료교사지지 (매개)	자아탄력성	.341	.044	.442	7.782***	.195	60.565***
2	행복감 (종속)	자아탄력성	.424	.043	.529	9.844***	.279	96.900***
3	행복감 (종속)	자아탄력성	.250	.041	.312	6.081***	.473	111.964***
		동료교사지지	.509	.053	.491	9.583***		

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

유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사지지의 매개효과를 분석한 결과, <표 14>에 제시된 바와 같이 1단계에서 자아탄력성이 매개변인인 동료교사지지에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하게 나타났고( $\beta = .442, p < .001$ ), 2단계에서 독립변인인 자아탄력성이 종속변인인 유아교사 행복감에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하게 나타났다( $\beta = .529, p < .001$ ). 그리고 3단계에서 매개변인인 동료교사지지가 유아교사 행복감에 미치는 영향력도 유의하였으며( $\beta = .491, p < .001$ ), 자아탄력성이 유아교사 행복감에 미치는 영향력이 두 번째 방정식( $\beta = .529, p < .001$ )보다 세 번째 방정식( $\beta = .312, p < .001$ )에서 줄어들었다. 따라서 동료교사지지는 유아교사 자아탄력성과 행복감 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.



Sobel Test Statistic  $Z=6.03, p<.001$

[그림 2] 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사지지의 부분매개효과

## 2) 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 매개효과

유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 매개효과를 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과는 아래 <표 15>, [그림 3]과 같다.

유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 매개효과를 분석한 결과, <표 15>에 제시된 바와 같이 1단계에서 자아탄력성이 매개변인인 원장지지에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하게 나타났고( $\beta=.589, p<.001$ ), 2단계에서 독립변인인 자아탄력성이 종속변인인 유아교사 행복감에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하게 나타났다( $\beta=.529, p<.001$ ). 그리고 3단계에서 매개변인인 원장지지가 유아교사 행복감에 미치는 영향력도 유의하였으며( $\beta=.338, p<.001$ ), 자아탄력성이 유아교사 행복감에 미치는 영향력이 두 번째 방정식( $\beta=.529, p<.001$ )보다 세 번째 방정식( $\beta=.330, p<.001$ )에서 줄어들었다. 따라서 원장지지는 유아교사 자아탄력성과 행복감 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

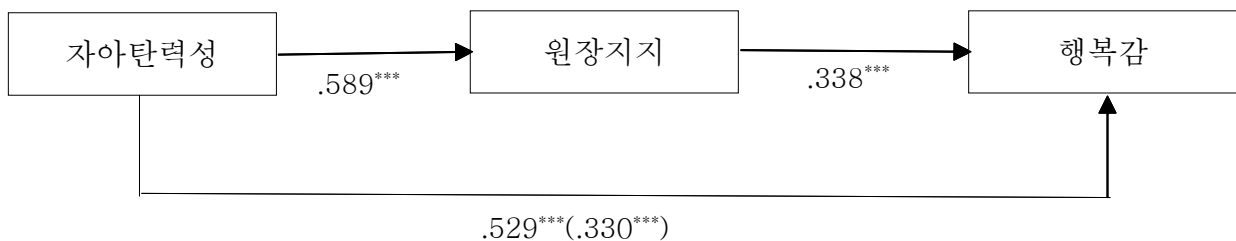
또한 유아교사 행복감에 대한 영향력을 살펴보면, 자아탄력성은 단독으로 27.9%( $F=96.900, p<.001$ ), 원장지지가 투입되었을 때는 설명력이 35.4%( $F=68.187, p<.001$ )로 7.5% 늘어 자아탄력성이 통제되어도 원장지지가 유아교사 행복감에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다. 매개효과를 검증하기 위해 Sobel test를 실시한 결과, Sobel의 Z 값은 4.86으로 유아교사 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 부분매개효과는  $p<.01$  수준에서 유의한 것으로 나타났다.

결과적으로 유아교사의 자아탄력성과 매개변인인 사회적지지와 준거변인인 행복감에 정적인 영향력을 가지며, 사회적지지는 자아탄력성이 행복감에 미치는 정적인 영향력을 증가시키는 것을 알 수 있었다. 즉, 사회적지지는 자아탄력성이 행복감에 미치는 영향력에 부분 매개하여 그 영향력을 증가시키는 효과를 보이는 것으로 해석할 수 있다.

<표 15> 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 매개효과

단계	종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F
1	원장지지 (매개)	자아탄력성	.541	.047	.589	11.511***	.346	132.493***
2	행복감 (종속)	자아탄력성	.424	.043	.529	9.844***	.279	96.900***
3	행복감 (종속)	자아탄력성 원장지지	.254 .295	.051 .055	.330 .338	5.234*** 5.360***	.354	68.187***

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



Sobel Test Statistic  $Z=4.86, p < .01$

[그림 3] 자아탄력성과 행복감 관계에서 원장지지의 부분매개효과

## V. 논의 및 제언

### 1. 논의

본 연구는 유아교사가 인식한 자아탄력성과 행복감의 관계를 분석하고 자아탄력성이 행복감에 미치는 영향에 있어 사회적지지가 가지는 매개효과에 대해 고찰하였다. 유아교사의 자아탄력성은 자신은 물론 유아들의 행복감에 영향을 미칠 수 있으며, 자아탄력성이 높은 교사가 사회적지지도 높아서 유아교사의 사회적지지도에 영향을 미칠 수 있다. 유아교사의 행복감은 외부자원으로 결정하기는 어렵기 때문에 사회적 지지와 같은 개인 요인이 행복감을 설명하는 중요한 매개변인이 될 수 있다. 이에 따라 사회적지지가 높은 교사가 행복감이 높아질 수 있음에 주목하고 자아탄력성, 사회적지지, 행복감을 주제로 연구를 진행하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 인구통계학적 특성(연령, 결혼 여부, 학력, 교육경력, 근무기관 유형)에 따른 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 대한 유아교사의 인식 정도는 높은 평균을 보이지 않았다. 특히 유아교사가 인식한 자아탄력성의 평균은 높지 않았다. 이를 구체적으로 살펴보면, 자아탄력성 변인에서는 연령별로 30대, 40대, 20대 유아교사 순으로 높게 인식하였고, 교육경력에서는 10년 이상 유아교사, 4년 이하 유아교사, 5~9년 유아교사 순으로 높게 인식하였으며, 집단 간 유의한 평균 차이도 나타났다. 이는 보육교사를 대상으로 자아탄력성을 분석한 김유정(2015)의 연구결과는 부분적으로 일치했다. 반면 신은정(2016)의 연구결과는 경력에 따른 유아교사의 자아탄력성에 차이가 없어 본 연구결과와 일치하지 않았다.

본 연구결과에서 특히 4년 이하 경력이 적은 유아교사의 자아탄력성 가운데 사회성 즉 대인관계능력의 평균이 매우 낮게 나타났다. 유아교육기관에서 젊은 유아교사들이 동료교사 및 원장, 학부모 등과의 관계가 원만하지 않은 데 요인이 있었다. 이는 유아교사의 이직을 증가시키는 원인이 될 수 있기 때문에 대인관계를 통

한 긍정적인 사회성을 함양할 수 있는 대책이 요구된다.

사회적지지 변인을 연령별로 살펴보면 30대, 40대, 20대 유아교사 순으로 높게 인식하였고, 교육경력에서는 10년 이상, 5~9년, 4년 이하 유아교사 순으로 높게 인식하였으며, 집단 간 유의한 평균 차이도 나타났다. 사회적지지를 구성하는 요인에 따라 다를 수 있지만 다수의 연구결과(길현주, 2015; 김종운, 김영금, 2018)에서 경력이 낮을수록 직장 내 사회적지지 수준이 낮게 나타나 본 연구결과와 같은 맥락을 보여주고 있다.

행복감 변인에서는 인구통계학적 특성에 따른 차이가 나타나지 않았는데, 유아교사의 행복감 수준을 분석한 이미란(2010)의 연구결과에서 결혼 여부를 제외한 나머지 인구통계학적 특성에서 집단 간 유의미한 차이가 없어 본 연구결과와 일치하고 있다. 반면에 김시연(2014)의 연구에서는 유아교사의 결혼 여부, 교육경력, 연령에 따라 미혼보다는 기혼 유아교사, 교육경력과 연령이 많을수록 행복감 수준이 높게 나타났고, 보육교사를 대상으로 한 김유정(2015)의 연구에서는 경력과 연령이 높을수록 국·공립이 민간이나 가정보육시설보다 행복감 수준이 높게 나타났고, 이미란(2010)의 연구에서는 기혼 영유아교사가 미혼 영유아교사보다 행복감 수준이 높게 나타나 본 연구와 상반된 연구결과를 보여주고 있다.

유아교사들의 직장생활에서 삶의 질은 행복감과 직결된다고 볼 수 있다. 유아교육기관에서는 사무직원이나 잡무를 맡아 줄 보조 인력이 부족하여 교육업무와 행정업무, 기타 잡무 등 모든 업무를 교사들이 담당하고 있다. 이로 인해 나타난 과중한 업무로 영유아교사는 삶에 대한 행복감이 낮아지게 되고 영유아들에게 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다(이미란, 2010). 즉 유아교육기관의 설립 형태, 기관의 규모에 따라 재정지원과 재정상태가 차이가 있고 국공립보다는 민간에 의존하는 유아교육의 현실에서 유아교사들은 과중한 업무에서 벗어나기 어려운 실정이다. 본 연구에서도 유아교사의 행복감 수준은 그렇게 높은 편은 아니다. 따라서 유아교육에 대한 국가적 개입을 통해 교사들의 단순한 업무에서 벗어날 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 초·중등학교에서 적용되고 있는 행정업무시스템, 행정업무를 보조해 주는 교육행정 실무사 등은 교사들의 행정업무를 줄여 줄 수 있는

좋은 방안일 수 있다. 이를 유아교육 현장에 적용한다면 유아교사의 행복감을 제고할 수 있을 것이다.

둘째, 유아교사의 자아탄력성과 사회적지지 및 행복감은 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 유아교사의 행복감에 대한 자아탄력성의 하위변인이 미치는 영향력을 분석한 결과, 통제성이 유아교사 행복감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 사회성과 긍정성은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 자기조절력을 내포한 통제성 수준이 높을수록 유아교사의 행복감이 높아질 수 있음을 의미한다.

유아교사의 자아탄력성과 행복감과의 관계를 분석한 선행연구에서 유아교사의 자아탄력성은 내·외적 행복감, 자기조절 행복감과 유의한 관련성을 보인 결과와(김미진, 김병만, 2014). 보육교사 또는 영유아교사의 자아탄력성이 행복감에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과는(김영금, 2020; 김유정, 2015; 탁정화, 강현미, 2014). 본 연구결과와 일치한다. 또 자아탄력성과 유사한 개념으로 활용되고 있는 개인적 특성의 보육효능감과 행복감, 보육교사의 교사효능감과 행복감, 유아교사의 교사효능감과 행복감, 유아교사의 자아정체감 및 효능감과 행복감 관계에서 교사효능감, 자아정체감은 영유아교사의 행복감을 예측하는 중요한 변인으로 나타나 본 연구결과와 맥을 같이 하고 있다(이은숙, 이경님, 2016; 김소리, 2016; 김시연, 2014, 정명자, 2016; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013; 곽희경, 2011).

본 연구결과를 통해서 알 수 있듯이 자기조절력과 관련된 통제성은 유아교사 행복감을 설명하는 주요한 변인으로 나타나기 때문에 통제성, 긍정성, 사회성으로 구성된 자아탄력성과 행복감 간의 관련성을 유아교육 현장에서 살펴보는 것은 매우 중요하다고 판단된다. 이와 같이 유아교사의 행복감은 자신을 둘러싼 환경과 자신의 내적 특성에 근거한 활동을 통하여 증진될 수 있다. 때문에 자신의 행복감을 증진하기 위해서는 먼저 자아탄력성 수준을 파악하고, 꾸준한 노력을 통하여 자아탄력성이 신장될 수 있다는 점을 인식할 필요가 있다(김주환, 2011).

따라서 유아교사는 자아탄력성에 도움을 주는 여러 기술을 습득하고 역량을 갖추어 자신의 행복과 함께 영유아들의 삶의 질과 행복감을 높일 수(정대영, 윤혜진,

2018). 있어야 한다. 그리고 자아탄력적인 교사로서의 역할을 수행할 수 있도록 자아탄력성 증진 프로그램의 개발과 교사교육 및 연수를 실행하고, 이를 현장에 적용할 수 있는 지속적인 연구가 필요하다고 판단된다.

유아교사의 사회적지지가 행복감에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과는 유아교사의 사회적지지와 행복감(김영희, 안효진, 2016; 정미선, 채영란, 2019; 최영희, 2018), 유아교사의 사회적지지와 삶의 만족도(조지영, 송주연, 서현아, 2020), 영유아교사의 기관 내 사회적지지와 행복감(이경화, 심은주, 2013), 보육교사의 사회적지지와 행복감(정순영, 김경란, 2017; 최영희, 2018), 영아교사의 사회적지지와 행복감(정은주, 황해익, 2016) 간의 관련성을 분석한 선행연구에서처럼 사회적지지가 높은 유아교사 및 보육교사는 높은 행복감 수준이 나타난다는 연구결과와 일치하고 있다.

동료 교사나 원장으로부터 받는 정서적인 공감이나 애정은 교사 자신의 역할이나 성과를 인정받고 있음을 인식하게 한다(김영금, 2020). 이러한 인식은 가족이나 친구의 관계를 원만하게 유지할 수 있도록 도움을 주고 만족감을 느끼며, 행복한 삶을 영위할 수 있게 한다(김영금, 2020).

기관 유형에 따른 유아교사의 사회적지지가 행복감에 미치는 영향을 분석한 연구(최영희, 2018)에서 유아교사 및 어린이집 교사의 행복감에 가장 높은 영향력을 나타내고 있는 변인은 사회적지지의 하위변인인 동료지지로 나타나 본 연구결과와 일치하고 있다. 이와 같이 직장 내 동료교사 및 원장의 사회적지지가(정대영, 윤혜진, 2018). 대인관계에서 필수적이고 중요한 요인이며, 스트레스 완충효과의 역할과 행복감을 상승하도록 작용하는 중요한 요인임을 알 수 있었다.

직장 내 사회적 지지가 높을수록 유아교사의 행복감이 높다는 연구결과는 외부의 지원보다도 매일 함께 하는 동료교사 및 원장의 배려와 협력이 중요한 요소임을 시사하고 있다(정미선, 채영란, 2019). 유아의 전인적 발달과 유아교육의 질을 결정하는 유아교사의 역할을 매우 중요하다. 유아교사가 조직 내에서 자신감을 가지고 행복하게 업무를 수행할 수 있도록 다양한 행복 증진 프로그램 개발과 더불어 직장 내 동료교사 및 원장, 직장 외 가족과 친구 등 모든 사회적지지 체계를 구

촉하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있을 것이다.

본 연구에서 자아탄력성이 동료교사 및 원장의 사회적지지를(정대영, 윤혜진, 2018). 경유하여 행복감에 미치는 간접효과가 유의하게 나타났고 원장보다는 동료교사의 사회적지지 간접효과가 더 큰 것으로 나타났는데 이를 통해 동료교사가 유아교사의 행복감을 보다 강화할 수 있는 좋은 매개 역할을 할 수 있음을 알 수 있다. 유아교사들이 동료교사를 비롯한 기관 내 주변 관계망으로부터 긍정적인 지지를 받음으로써 행복함을 인식하기 때문에 자신의 심리적 가치에 대해서 긍정적으로 평가하고 자신의 강점과 능력을(정대영, 윤혜진, 2018). 극대화할 수 있는 방안을 적극적으로 모색해야 할 것이다. 따라서 현장의 유아교사들을 위해 직장 내의 인간관계를 증진시킬 수 있는 다양한 프로그램과 자아탄력성을 증진시킬 수 있는 다양한 시도가 필요(고경미, 이선경, 2016)하다고 판단된다.

유아교육의 질은 교사의 질과 비례한다. 교사가 행복하지 않으면 유아가 행복하지 않을 가능성이 높고 이는 유아교육의 질을 떨어뜨려 우리 교육의 출발점에 많은 문제점을 야기할 수 있다. 유아기에 유아에게 제일 좋은 모델이자 큰 영향력을 주게 되는 유아교사의 행복감은(최영희, 2018). 유아교육의 질 제고를 위해 매우 중요한 변인이다. 본 연구와 선행연구 결과는 유아교사의 자아탄력성과 동료교사 및 원장의 사회적지지 수준을 향상시킴으로써 이들의 내·적 행복, 자기조절 행복감(한희경, 2020). 수준을 향상 시키는 데 기여할 수 있을 것이다. 초·중등교사에 비해 영유아교육기관에 근무하는 교사들의 이직률이 높게 나타나고 정년까지 근무하는 교사들이 많지 않기 때문에 상대적으로 행복감 수준이 낮아질 수밖에 없는 것이 영유아 교사들의 현실이다. 따라서 교사들의 행복감 수준을 향상 시키는 것이 유아교육계의 시급한 과제라고 볼 수 있다. 유아교육기관은 다양한 구성원들 간의 관계에서 야기되는 스트레스와 어려움을 호소하고 있는 유아교사들이 주어진 환경을 자신에게 유리한 상황으로 바꿀 수 있는 힘 즉 자아탄력성을 지속적으로 강화할 수 있는 대책을 세워야 한다.

셋째, 유아교사가 인식한 자아탄력성과 행복감 관계에서 특히 동료교사와 원장의 사회적지지에 부분매개효과가 있음이 확인되었다. 사회적지지의 부분매개효과는 자



자아탄력성이 사회적지지를 매개로 행복감에 간접적으로 영향을 미치는 간접효과와 자아탄력성이 행복감에 직접적으로 영향을 미치는 직접효과를 함께 보여주는 것이다. 유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 동료교사 및 원장의 사회적지지에 대한 매개효과를 직접 규명한 연구는 없는 편이지만 앞에 제시한 선행연구 결과에서 자아탄력성이 행복감에 미치는 긍정적인 영향(김미진, 김병만, 2014; 김영금, 2020; 오경순, 2019), 동료교사 및 원장의 사회적지지가 행복감에 미치는 긍정적인 영향(김영금, 2020; 김영희, 안효진, 2016; 김정희, 최미경, 최윤진, 2013; 이경화, 심은주, 2013)을 통해 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과를 유추해 볼 수 있다.

장애영아담당 보육교사를 대상으로 자기효능감, 희망, 자아탄력성, 낙관주의로 구성된 긍정심리자본과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과를 분석한 결과, 원장과 동료교사의 사회적지지는 부분매개효과가 있는 것으로 나타나(정대영, 윤혜진, 2018) 본 연구결과와 일치하고 있다. 또한 정서조절과 행복의 관계에서 사회적 지지의 매개효과를 분석한 연구결과(현채송, 2011)에서 정서조절의 어려움이 적을수록 지각된 사회적지지 수준은 높았다. 이는 사회적지지 수준이 높을수록 행복수준이 높아져 환경적 변인인 사회적 지지가 생활사건으로 인한 부정적인 정서반응을 완화시키는 효과가 있다는 선행연구(Cohen & Wills, 1985)와도 일치하는 결과이다. 이러한 결과는 자신의 정서를 잘 활용하고 주어진 상황에 적절하게 대처하는 능력이 사회적 관계에서 중요하며, 사회적 지지를 통해 사랑과 인정의 욕구가 충족되고 건강한 사회적 관계를 형성한 사람은 행복감을 더 많이 경험할 수 있다는 것을 의미한다(현채송, 2011).

본 연구와 선행연구 결과들은 유아교사의 행복감을 높이기 위해서는 직장 내 동료교사 및 원장의 사회적지지가(정대영, 윤혜진, 2018). 적극적으로 이루어져야 하며 유아교사 스스로 자아탄력성 증진에 대한 노력이 필요함을 시사하고 있다. 유아교육기관에서 교사의 행복감 증진을 위해서는 교사, 부모, 원장의 긍정적 분위기 조성을 위한(김영금, 2020). 협력이 필요하다. 아울러 구성원 간의 친교를 도모할 수 있는 조직 내 프로그램을 시행하는 등 원장의 체계적인 지원이 필요하다(김종

운, 김영금, 2018). 원장은 경영자 및 동료로서 유아와 교사의 행복감 증진을 위해 보다 적극적인 봉사자의 역할을 수행해야 할 것이다.

## 2. 제언

본 연구는 자아탄력성과 사회적지지 변수가 유아교사의 행복감 수준을 높일 수 있는 주요 예측변인이자 보호요인이라는(김영금, 2020). 결론을 도출하였다.

유아교사의 행복감을 예측할 수 있는 다양한 변인들을 이론적 및 실증적으로 파악할 수 있었고, 이를 통하여 유아교사의 행복감 수준은 개인 내적 특성의 자아탄력성과 환경적 변인의 사회적지지 상호작용할 때 보다 높아질 수 있음을 제시하였다. 기존 유아교사의 행복감을 예측함에 있어 상대적으로 덜 주목을 받았던 동료교사 및 원장 사회적지지의(정대영, 윤희진, 2018). 부분매개효과를 실증적으로 검증하였다는 점에서 의의가 있다고 본다. 본 연구의 결과를 토대로 연구의 제한점을 보완할 수 있는 후속연구를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 특정 지역에 근무하고 있는 유아교사로 한정하여 결과를 도출하였기 때문에 연구결과의 신뢰성과 일반화에 다소 한계점이 내포되어 있다. 따라서 향후 연구에서는 연구결과의 일반화를 위해 연구대상과 범위를 확대할 필요가 있다.

둘째, 유아교육기관 가운데 어린이집과 유치원에 근무하는 유아교사를 대상으로 설문조사를 수행하였다. 향후 연구에서는 유아교사의 행복감을 비교하기 위해 유아교육기관별로 유아교사를 상호 비교하는 조절효과분석을 통한 연구가 필요하고, 유아교사 행복감 향상을 위해 좋은 자료를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

셋째, 유아교사의 자아탄력성과 행복감 간의 관계에서 사회적지지의 매개효과를(김영금, 2020). 검증함에 있어 양적 연구가 수행되었다. 향후 연구에서는 연구결과의 신뢰도와 타당도를 높이기 위한 양적 연구와 심층면담 등과 같은 질적 연구를 동시에 수행하는 혼합연구가 필요하다. 이를 통해 유아교사 행복감에 어떤 변인들이 구체적으로 어떻게 영향을 미칠 수 있는지를 도출할 수 있을 것이다.

넷째, 유아교사의 행복감을 설명할 수 있는 다양한 변인들이 존재하고 있는데 본

연구에서는 개인적 특성의 자아탄력성, 환경적 특성의 사회적지지 변인만을 설정하여 이들 간의 관련성을 분석하였다. 향후 연구에서는 위계적 회귀분석 또는 구조방정식 모형을 통해 유아교사의 행복감과 관련된 다양한 변인들을 탐색할 필요가 있을 것이다.

다섯째, 유아교사의 행복은 유아교육의 질적 제고와 유아의 행복감과 매우 밀접한 관련성이 있다. 후속 연구에서는 유아교사의 행복과 유아의 행복 간의 관련성이 실증적으로 분석할 필요가 있을 것이다. 이는 유아교육의 질을 제고하는 좋은 자료로서 역할을 할 수 있을 것으로 기대해본다.

여섯째, 본 연구 결과에서는 원장의 사회적지지도 유아교사의 행복감을 예측하는 중요한 변인으로 부각되었지만 아직 이에 대한 연구는 미흡한 실정이라 이를 실증적으로 검증하는 다양한 연구가 수행될 필요가 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강승구(2016). 가정, 직장갈등이 직무만족에 미치는 영향과 회복탄력성의 조절효과에서 에니어그램 성격유형과 직업군별 비교. 서울벤처대학원대학교 박사학위논문.
- 고경미, 이선경(2016). 보육교사의 직장 내, 직장 외의 사회적지지 및 자아탄력성과 심리적 안녕감 간의 구조모형분석. **한국유아교육복지연구**, 20(3), 225-250.
- 곽희경(2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 국립국어원(2017). **표준국어대사전**. 서울: 국립국어원.
- 권기남(2009). 사회적 관계망으로부터의 정서적 지지가 유아교육기관 교사의 조직몰입에 미치는 영향. **사회과학논총**, 8, 1-11.
- 권석만(2008). **긍정심리학: 행복의 과학적 탐구**. 서울: 학지사.
- 길현주(2015). 유아교사의 회복탄력성에 영향을 미치는 변인 분석 및 사회적지지의 매개효과. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 김나라(2016). 유아교사의 행복감 및 직무만족도와 교사효능감의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김다영(2019). 유아교사의 성역할 정체감에 따른 교사효능감과 행복감의 차이. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미진, 김병만(2014). 유아교사의 자아탄력성과 행복의 관계에서 조직몰입의 매개효과. **아동교육**, 23(4), 143-162.
- 김선권(2001). 아리스토텔레스의 행복에 대한 연구: 실천과 관조를 중심으로. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김성숙(2012). 예비유아교사가 인식한 스트레스 대처 방식 및 자아탄력성이 행복감에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 17(3), 65-83.
- 김성숙(2013). 유아가 인식하는 행복의 의미 탐색. **유아교육연구**, 33(3), 377-400.

- 김소리(2016). 유치원 교사의 행복감이 자아탄력성과 교사효능감에 미치는 영향. 경인교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 김시연(2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김아령(2015). 보육교사의 사회적 지지와 교사 민감성에 미치는 영향과 심리적 소진의 매개효과. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영규(2020). 영유아교사의 직무스트레스, 조직몰입, 사회적 지지, 회복탄력성 및 행복감 간의 구조적 관계분석. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영희, 안효진(2016). 유아교사의 행복감에 대한 직무스트레스와 사회적 지지의 영향. **열린부모교육연구**, 8(4), 235-250.
- 김원형, 신강현(2008). 정서 노동이 직무 탈진에 미치는 영향에 대한 자율성과 사회적 지지의 조절효과. **한국인사관리학회 학술대회 발표논문집**, 1-12.
- 김유정(2015). 보육교사의 자아탄력성 및 조직풍토가 교사행복감에 미치는 영향. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김윤지(2017). 유아교사 탄력성과 교사-유아 상호작용의 관계에서 사회적지지(원장, 동료교사, 학부모)의 조절효과. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은성(2018). 유아교사의 자연친화적 교수태도와 자아탄력성, 감성지능의 관계. 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정희, 최미경, 최윤진(2013). 초임보육교사의 교사효능감, 원장 및 동료교사의 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(5), 209-227.
- 김정숙, 최태진, 이희영(2011). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 관계에서 사회적 지지의 매개효과. **직업교육연구**, 30(3), 427-441.

- 김종운, 김영금(2018). 영유아교사의 직무스트레스가 행복감에 미치는 영향에서 직장 내외의 사회적 지지와 회복탄력성의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 18(24), 1413-1441.
- 김종학, 최보영(2015). 대학생의 사회적 지지가 진로준비행동에 미치는 영향: 진로성숙의 매개효과를 중심으로. **청소년복지연구**, 17(4), 143-169.
- 김주환(2011). **회복탄력성: 시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀**. 서울: 위즈덤 하우스.
- 김형태(2016). 대학생의 사회적지지가 스마트폰 중독에 미치는 영향: 우울, 충동성, 불안변인을 매개로. 삼육대학교 대학원 박사학위논문.
- 류경희, 강상(2015). 유아교사의 정서지능, 동료교사 협력관계, 부모-교사 협력관계와 교사효능감 간의 구조모형 분석. **한국유아교육·보육복지연구**, 19(2), 204-225.
- 민동일(2007). 청소년의 가정건강성, 학교생활건강성 및 자아탄력성이 정신건강에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 박선희, 탁정화(2014). 보육교사의 직무스트레스와 협동적 조직문화가 임파워먼트에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 13(2), 71-95.
- 박성혜, 박은주(2014). 유아교사의 교직적성과 행복감과의 관계. **유아교육학논집**, 18(6), 165-190.
- 박신영(2017). 사범계열 대학생이 인식한 긍정심리자본과 진로준비행동 간의 관계에 사회적지지의 매개효과 분석. **학습자중심교과교육연구**, 17(2), 169-193.
- 박주은(2016). 유아의 행복결정요인에 관한 기초연구: 유아행복의 개념, 관련변인, 측정도구에 대한 문헌고찰을 중심으로. **아동교육**, 25(3), 76-94.
- 박지원(1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박원주(2011). 자아탄력성이 내재화 및 외현화 문제에 미치는 영향 : 인지적 정서조절과 긍정 및 부정정서의 매개효과. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

문.

- 박은희(1996). 자아탄력성, 지능 및 학업성취도와의 관계 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박현주(2011). 사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 직무 만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 박혜영(2020). 유아교사의 자아탄력성과 소진의 관계: 교사 효능감과 사회적지지의 매개효과. 목포대학교 대학원 박사학위논문.
- 방한승(2017). 관광관련 전공 대학생이 지각하는 진로장벽이 취업스트레스와 대학생 생활적응에 미치는 영향: 회복탄력성의 조절효과. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 배서영(2017). 대학생의 긍정심리자본, 사회적지지, 회복탄력성의 구조적 관계 분석. **학습자중심교과교육연구**, 17(20), 113-140.
- 배성희, 김연화, 한세영(2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 18(1), 234-258.
- 서선미(2003). J. S. Mill의 행복개념연구. 한림대학교 대학원 석사학위논문.
- 석은조, 오성숙(2007). 보육실습 지도교사의 보육실습 관련 스트레스에 관한 연구. **유아교육논총**, 16(1), 1-18.
- 신우열, 김민규, 김주환(2009). 회복탄력성 검사 지수의 개발 및 타당도 검증. **한국청소년연구**, 20(4), 105-131.
- 신은정(2016). 경력에 따른 유아교사의 자아탄력성, 자기결정성이 유아교사효능감에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 심영희(2018). 영유아교사의 행복감 관련 변인 구조분석: 보육효능감의 매개효과. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 안미현(2016). 유아의 놀이성 및 어머니의 공감능력이 유아의 행복감에 미치는 영

- 향. 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 안진희(2010). 유치원 교사의 전문성 발달에 따른 소진과 자아탄력성과의 차이. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 안혜정(2013). 유치원 교사의 정서노동과 직무만족도 및 사회적 지지와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 여인주(2015). 사회적 지지와 정서조절이 호텔조직구성원의 고객지향성에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 오경순(2019). 유아교사의 일터영성, 회복탄력성, 직무만족도, 행복감간의 관계분석. 광주대학교 대학원 박사학위논문.
- 오승국 (2016). 중장년 남성 실직자의 진로장벽, 사회적지지, 자아탄력성, 구직효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 우수희, 조규판(2016). 유아기 자녀를 둔 어머니의 심리적 안녕감, 가족건강성, 사회적 지지 및 양육효능감 간의 구조관계분석. **학습자중심교과교육연구**, 16(8), 379-402.
- 원지현(2015). 유아교사의 행복감 관련 변인 구조분석. 위덕대학교 대학원 박사학위논문.
- 유안진, 이점숙, 김정민(2005). 신체상, 부모와 또래애착, 탄력성이 청소년의 생활만족에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 23(5), 123-132.
- 유은경(2012). 보육교사의 직무만족도와 사회적지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 육아정책연구소(2016). 유치원 및 어린이집교사의 직업행복감 증진 방안. 연구보고 2016-24. 서울: 육아정책연구소.
- 이경민(2009). 유아행복교육의 가능성탐색 연구. **어린이미디어연구**, 8(1), 165-181.
- 이경민, 최윤정(2009). 유아교사의 행복, 강점, 직무만족의 관련성 탐색 연구. **유아교육연구**, 29(3), 215-235.



- 이경민, 최윤정, 이경애(2012). 유아교사의 행복과 역할수행능력과의 관계. **유아교육연구**, 32(6), 509-523.
- 이경화, 심은주(2013). 영·유아교사의 영성과 기관 내 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향. **幼兒 教育學論集**, 17(2), 219-239.
- 이미란(2010). 영유아교사의 행복감과 교사헌신의 관계연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이방실, 강수경, 정미라(2016). 유치원 교사의 회복탄력성과 교사-유아 상호작용의 관계에서 심리적 소진의 매개효과. **열린교육연구**, 24(3), 75-94.
- 이수진(2014). 유아교사의 회복탄력성 연구. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이순복, 원지현(2013). 유아교사의 삶의 만족도, 심리적 안녕감이 자아탄력성에 미치는 영향. **어린이문학교육연구**, 14(3), 263-281.
- 이연실(2013). 탄력성 개념에 대한 이론적 고찰. **놀이치료연구**, 16(4), 259-284.
- 이은숙, 이경남(2016). 보육교사의 직무스트레스와 보육효능감 및 보육헌신이 행복감에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 16(4), 107-127.
- 이재영(2012). 유아 교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종원(2015). 대학생의 셀프리더십, 사회적 지지, 진로동기, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도 변인 간의 구조적 관계. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 이해리, 조한익(2005). 한국 청소년 탄력성 척도의 개발. **한국청소년연구**, 42, 161-206.
- 이혜진(2019). 유아교사의 인성, 행복감, 공감능력과 교사-유아 상호작용 간의 구조 관계 분석. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이희정(2016). 유아교사의 행복감, 교직적성 및 TA 성격특성 간의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임성택(2011). **교사효능감**. 서울: 강현출판사.
- 임수진, 여은진, 이혜원(2013). 영유아 교사의 직무만족, 교사효능감, 조직몰입이

- 행복에 미치는 영향에 대한 연구. **유아교육연구**, 33(3), 301-318.
- 정대영, 윤희진(2018). 장애영아담당 보육교사의 긍정심리자본과 행복감 관계에서 원장과 동료교사의 사회적 지지 매개효과 분석. **한국산학기술학회논문지**, 19(5), 470-479.
- 정명자(2016). 유아교사의 인성 및 교사효능감과 행복감 간의 관계 분석. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 정미선, 채영란(2019). 유아교사의 사회적 지지가 조직몰입과 행복감에 미치는 영향. **인문사회** 21, 10(3), 1883-1896.
- 정순영, 김경란(2017). 보육교사가 지각한 사회적 지지가 행복감 및 정서지능에 미치는 영향. **어린이미디어연구**, 16(3), 1-22.
- 정순희(2013). 영아보육교사의 교사효능감 및 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 정은주, 황해익(2016). 영아교사의 사회적 지지와 행복감의 관계에서 자아존중감의 매개효과. **교육혁신연구**, 26(2), 159-177.
- 정호경(2014). 유아교사의 자아탄력성에 따른 유아 문제행동 인식과 지도전략. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조성연, 구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. **아동학회지**, 26(4), 55-70.
- 조승현(2017). 유아교사의 행복감과 관련 변인들 간의 관계 구조. 광주대학교 대학원 박사학위논문.
- 조지영, 송주연, 서현아(2020). 유아교사의 사회적지지 및 원장의 변혁적 리더십과 교수몰입 간의 관계에서 삶의 만족도의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 20(9), 1193-1216.
- 조한주(2016). 항공사 객실승무원의 회복탄력성 요인이 직무성과 및 조직유효성에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과 중심으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 좌승화, 윤정진(2016). 교사의 행복감, 사회적지지, 자아존중감에 관한 연구 - 부

- 산시 예비유아교사를 중심으로. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**, 6(4), 231-238.
- 주은빈(2016). 보육교사의 정서노동이 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최민수, 조다혜(2015). 영유아교사의 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 22(4), 239-256.
- 최영희(2018). 기관유형에 따른 유아교사의 정서노동, 직무만족도 및 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향력. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 최윤정, 이경민(2012). 유아교사의 행복교육 프로그램 개발 기초연구: 강점개발을 중심으로. **유아교육연구**, 32(1), 395-416.
- 탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 자아존중감과 회복탄력성이 행복감에 미치는 영향, **유아교육연구**, 34(5), 107-128.
- 한은숙(2019). 유아교사의 회복탄력성과 교사-영유아 상호작용의 관계에서 교사효능감의 매개효과: 사회적지지의 조절효과를 중심으로. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 현채송(2011). 정서조절과 행복의 관계에서 사회적 지지와 임파워먼트의 매개효과. 홍익대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍계옥, 강혜원(2011). 예비유아교사의 의사결정성과 자아존중감 및 교사효능감과 의 관계. **영유아교육연구**, 14, 5-17.
- 홍용희, 나영이, 장현진, 김혜전, 전우용(2013). **유아 행복교육 탐구**. 서울: 창지사.
- 홍은숙(2006). 탄력성의 개념적 이해와 교육적 방안. **특수교육학연구**, 41(2), 45-67.
- 황해익, 김미진, 김병만(2014). 유아교사의 행복 교육에 대한 개념도 분석. **한국보육지원학회지**, 10(1), 59-79.
- 황해익, 탁정화, 홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(3), 411-432.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. New York: Routledge.

- Argyle, M. (2005). *The psychology of happiness*. 김동기, 김은미(공역). **행복심리학**. 서울: 학지사.
- Atsushi, O., Hitoshi, N., Shinji, N., & Motoyuki, K. (2002). Development and validation of an Adolescent resilience Scale. *Japanese Journal of Counseling Science, 35*, 27-65.
- Barker, C., & Martin, B. (2009). Dilemmas in teaching happiness. *Journal of University Teaching & Learning Practice, 6*, 1-14.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Beehr, T. A. (1980). *Job stress: a new managerial concern, current issues in personal management*. Boston: Allyn & Bacon.
- Betz, N. E. (1989). Implications of the null environment hypothesis for women's career development and for counseling psychology. *Counseling Psychologist, 17*, 136-144.
- Block, J. (1982). Assimilation, accommodation, and the dynamics of personality development. *Child Development, 53*(2), 281-295.
- Block, J., & Block, J. H. (2006). Venturing a 30-year longitudinal study. *American Psychologist, 61*(4), 315-327.
- Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins(Ed.). *Minnesota Symposia on Child Psychology, 13*, 39-101.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349-361.
- Campbell, A. (1976). Subjective Measures of well-being. *American*

*Psychologist, 31*, 117-124.

- Castro, A. J., Kelly, J. & Shih, M. (2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teaching & Teacher Education, 26*(3), 622-629.
- Cobb, S. (1976). Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*(5), 300-314.
- Cohen, S., & Hoberman, H. (1983). Positive event and social supports as buffers of life stress. *Journal of Applied Social Psychology, 13*, 99-125.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*, 310-357.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Smees, R., & Mujtaba, T. (2006). *Variations in teachers' work, lives and effectiveness* (Report No. 743). London: Department for Education and Skills.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2003). *Personality and subjective pro social development*. University of Wisconsin Centre-Baron.
- Dong, X., & Simon, M. A. (2010). Gender variations in the levels of social support and risk of elder mistreatment in a chinese community population. *Journal of Applied Gerontology, 29*(6), 720-739.
- Dubow, E. F., & Ulama, D. G. (1989). Assessing social support in elementary school children: the survey of children's social support. *Journal of Clinical Child Psychology, 18*(1), 52-64.
- Garmezy, N. (1993). Children in poverty: resilience despite risk. *Psychiatry, 56*(1), 127-136.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: a necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education, 23*, 1302-1316.

- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Difference, 33*(1), 1073-1082.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Co.
- Howard, S., & Johnson, B. (2000). What makes the difference? children and teachers talk about resilient outcomes for children 'at risk'. *Educational Studies, 26*(3), 321-337.
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course: attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & O. G. Brim(Eds.), *Life-span development and behavior* (pp. 254-283), New York: Academic Press.
- Klohn, E. C. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of resilience. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(5), 1067-1079.
- Kosmitzki, C. & John, O. P.(1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality & Individual Differences, 15*, 11-23.
- Lyubomirsky, S. (2008). **How to be happy: 행복도 연습이 필요하다** [The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want]. (오혜경 역). 서울: 지식노마드(원저 2007년 출판).
- Masten, A. S., Best, K. M.,& Garmezy, N. (1990). Resilience and development: contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology, 2*(4), 425-444.
- Noddings, N. (2008). **행복과 교육** [Happiness and education] (이지현, 김선,

김희봉 역). 서울: 학이당. (원전은 2003에 출판)

- Pendse, M., & Ruikar, S. (2013). The Relation between happiness, resilience and quality of work life and effectiveness of a web-based intervention at workplace. *Journal of Psychosocial Research*, 8(2), 189-197.
- Roman-Oertwing, S. (2004). *Teacher resilience and job satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, The University of North Carolina, Chapel Hill, U.S.A.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.
- Ryan, L., & Caltabiano, M. (2009). Development of a new resilience scale: the resilience in midlife scale. *Asian Social Science*, 5(11), 39-51.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Schulz, U., & Schwarzer, R. (2004). Long-term effects of spousal support on coping with cancer after surgery. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 716-732.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tellegen, A. (1985). Structures of mood personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report. In A. H. Tuma & J. D. Maser(Eds.). *Anxiety and anxiety disorders*(pp. 681-706). Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.

- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 320-333.
- Vitrano, C. (2006). *The structure of happiness*. Unpublished doctoral Dissertation. The City Univ. of New York.
- Werner, E. E. (1993). Risk, resilience and recovery: perspectives from the kauai longitudinal study. *Development and Psychopathology, 5*(4), 503-551.



[부 록]

부록 1. 자아탄력성 검사도구

부록 2. 사회적지지 검사도구

부록 3. 행복감 검사도구

## 설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 내어 주셔서 감사합니다. 본 연구는 유아교사의 자아탄력성과 행복감 관계에서 사회적지지의 매개효과를 분석하는데 목적을 둔 실증적 조사 연구입니다. 본 설문지는 맞거나 틀린 답이 없기 때문에 어렵게 생각하지 마시고 현재 시점을 기준으로 평소 여러분의 생각과 가장 가까운 항목에 솔직하게 응답해 주시면 됩니다. 차분하게 읽어 보시고 성실한 답변 부탁드립니다. 여러분의 고견은 모두 통계 처리하여 본 연구의 목적에만 사용할 것을 약속드립니다. 바쁘시더라도 모든 문항에 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다. 다시 한 번 감사드립니다.

2019년 12월 1일

연구자: 조선대학교 유아교육학과 김경숙 올림

♣ 다음은 개인의 일반적인 사항에 관한 것입니다. 해당되는 곳에 √표를 해 주시기 바랍니다.

1. 연령

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 이상

2. 결혼 여부

- ① 미혼 ② 기혼

3. 학력

- ① 전문대졸 ② 대졸

4. 교육경력: (            ) 년

5. 근무 기관

- ① 국공립 ② 사립

※ 아래 설문 문항은 유아교사의 자아탄력성, 사회적지지, 행복감에 관한 것입니다. 정답이 없사오니 여러분의 생각과 가장 일치하는 곳에 √ 표시해 주십시오.

[부록 1] 유아교사의 자아탄력성 검사도구

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 문제가 생기면 여러 가지 가능한 해결 방안에 대해 먼저 생각한 후에 해결하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2. 어려운 일이 생기면 그 원인이 무엇인지 신중하게 생각한 후에 해결하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 대부분의 상황에서 문제의 원인을 잘 알고 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 어려운 일이 닦쳤을 때 감정을 통제할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 내가 무슨 생각을 하면, 그 생각이 내 기분에 영향을 미칠지 잘 알아챈다.	①	②	③	④	⑤
6. 이슈가 되는 문제를 가족이나 친구들과 토론할 때 감정을 잘 통제할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 아무리 당황스럽고 어려운 상황이 닦쳐도, 나는 내가 어떤 생각을 하고 있는지 스스로 잘 안다.	①	②	③	④	⑤
9. 일이 생각대로 잘 안 풀리면 쉽게 포기하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 감사해야 할 것이 별로 없다.	①	②	③	④	⑤

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
11. 내가 고맙게 여기는 것들 모두 적는다면, 아주 긴 목록이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤
12. 세상을 둘러볼 때 내가 고마워 할 것이 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
13. 내 인생의 여러 가지 조건들은 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 내 삶에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 내 삶에서 중요하다고 생각한 것들을 다 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
16. 열심히 일하며 언제나 보답이 있으리라 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17. 맞든 아니든, “아무리 어려운 문제라도 나는 해결 할 수 있다.”고 믿는 것이 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
18. 어려운 상황이 닥쳐도 나는 모든 일이 잘 해결 될 거라고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
19. 나와 정기적으로 만나는 사람들은 대부분 나를 싫어하게 된다.	①	②	③	④	⑤
20. 서로 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 친구가 거의 없다.	①	②	③	④	⑤
21. 서로 도움을 주고받는 친구가 별로 없는 편이다.	①	②	③	④	⑤
22. 나는 재치 있는 농담을 잘 한다.	①	②	③	④	⑤
23. 나는 내가 표현하고자 하는 바에 대해 적절한 문구나 단어를 잘 찾아낸다.	①	②	③	④	⑤
24. 나는 분위기나 대화 상대에 따라 대화를 잘 이끌어 갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
25. 사람들의 표정을 보면 어떤 감정인지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
26. 슬퍼하거나 화를 내거나 당하는 사람을 보면 그들이 어떤 생각을 하는지 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
27. 친구가 화를 낼 경우 그 이유를 꽤 잘 아는 편이다.	①	②	③	④	⑤

[부록 2] 유아교사의 사회적지지 검사도구

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 동료들이 나를 좋아한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 동료들은 나를 따돌리지 않는다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 내 생각이나 말을 동료들이 잘 들어준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나와 동료들은 서로 도움을 주고받는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 내가 어려울 때 격려해 줄 수 있는 동료들이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 동료들이 나에게 관심이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 동료들이 나를 잘 이해해준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 동료들 중에 나와 가까이 있기를 좋아하는 동료가 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 원장님과 친하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 원장님이 나를 잘 도와준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 원장님과 이야기하는 것이 어렵지 않다.	①	②	③	④	⑤
12. 원장님은 내 기분을 중요하게 생각하는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13. 원장님은 나를 좋아하는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
14. 원장님은 나에게 관심이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15. 내가 아프거나 내게 무슨 일이 생기면 우리 원장님은 나를 걱정해주시는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
16. 원장님이 나를 중요한 사람으로 인정한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

[부록 3] 유아교사의 행복감 검사도구

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 내 자신이 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 다른 사람들에 대해 관심이 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 삶이 매우 보람 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 대부분의 사람들에게 매우 따뜻한 느낌을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 잠에서 깨어나면 항상 몸과 마음이 개운하다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 미래에 대해 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 내가 하는 대부분의 것들이 재밌다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 항상 무언가에 전념하고 있거나 관련되어 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 세상은 즐거운 곳이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 많이 웃는다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 내 인생의 모든 것에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 내가 다른 사람들에게 매력적으로 보인다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13. 내가 하고 싶은 것과 해놓은 것 사이의 간격(gap)이 크지 않다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 매우 행복하다.	①	②	③	④	⑤
15. 무언가에서 나는 아름다움을 발견한다.	①	②	③	④	⑤
16. 나는 항상 다른 사람들에게 즐거운 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
17. 내가 원하는 것이면 나는 내 자신을 맞출 수 있다.	①	②	③	④	⑤
18. 나는 내 인생을 스스로 잘 통제하고 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
19. 나는 내가 하는 모든 일에 책임감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 정신적으로 완전히 깨어 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
21. 나는 자주 기쁨과 의기양양함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
22. 나는 어떤 결정을 비교적 쉽게 내린다.	①	②	③	④	⑤
23. 나는 내 인생에 대해 의미나 목적의식을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
24. 나는 내가 활기차다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
25. 나는 여러 가지 일들에 대해 좋은 영향을 미친다.	①	②	③	④	⑤
26. 나는 다른 사람들과 재미있게 보내는 편이다.	①	②	③	④	⑤
27. 나는 스스로 건강하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
28. 나는 특별하게 행복했던 과거의 기억들을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤

♡ 성실한 답변 감사 드립니다.