

영·유아교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감과 행복감의 매개효과를 중심으로

문 권 숙(제1저자)

승실대학교 일반대학원 프로젝트경영학과(박사과정)

박 종 우(교신저자)

승실대학교 경영학부 (교수)

A Study on the Effect of Perceived Social Support of Early Childhood Teachers on Organizational Commitment: Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy and A Sense of Happiness

Moon, Kwon Suk (First Author)

Dept. of Business Administration, Soongsill University (Doctor)

Park, Jong Woo (Corresponding Author)

Dept. of Business Administration, Soongsill University (Professor)

Abstract

In the midst of changes in the educational environment and low birth crisis, it is important to enhance the professionalism of teachers and improve the quality of education for stable operation of educational institutions for infants and early childhood. Therefore, this study collected data from early childhood teachers working in early childhood education institutions, analyzed the correlation

between perceived social support and organizational commitment of early childhood teachers, and identified the relationship between self-efficacy and happiness variables.

As a result of the study, first, the social support of early childhood teachers had a positive (+) effect on self-efficacy, and second, the social support of early childhood teachers had a positive (+) effect on happiness. Third, the social support of early childhood teachers had a positive (+) effect on organizational commitment. Fourth, the self-efficacy of early childhood teachers had a positive (+) effect on organizational commitment. Fifth, the happiness of early childhood teachers had a positive (+) effect on organizational commitment. Sixth, the sense of self-efficacy had a positive (+) effect between social support and organizational commitment. Seventh, happiness had a positive (+) effect between social support and organizational commitment.

Therefore, this study will help suggest ways to continue the survival of early childhood teachers educational institutions and improve the quality of education by clearly revealing the sub-factors of social support perceived by early childhood teachers and the effects of variables of self-efficacy and happiness on organizational commitment through empirical analysis.

Keywords : Social support, Organizational Commitment, Self-efficacy, A Sense of Happiness, Early Childhood Teachers

접수일(2024년 01월 27일), 수정일(2024년 02월 01일), 게재확정일(2024년 02월 09일)

I. 서론

최근 급격한 사회변동 및 가족구조 변화와 여성의 사회참여로 인하여 양육환경이 변화되고 있다. 이에 교육부는 영·유아 교육기관의 교사 전문성에 대한 중요성을 인식하여 교사의 전문성 제고를 위해 다양한 측면에서 노력을 기울이고 있다(박수연, 2023). 특히, 보육료 지원이 확대됨에 따라 가정 중심의 영·유아 교육에서 교육기관으로 책임이 옮겨가면서 영·유아의 성장 및 발달에 중심적인 역할을 담당하는 교사의 전문성과 그 역할의 중요성이 강조되고 있다(고은영, 2023). 이에 따라 영·유아 교육기관은 교사들이 그들의 전문성을 최대한 발휘하고 효과적으로 적용할 수 있도록 지원

하는 것이 매우 중요하다.

이러한 노력의 일환으로 교사들의 전문성을 높여 교육의 질을 향상 시키고 성장을 촉진하는 연구가 최근 영·유아 교육기관의 경쟁력 확보를 위한 주요 변인으로 진행되고 있다. 그중 조직몰입(organizational commitment)은 개인이 소속된 조직에 대해 느끼는 심리적 유대감이나 조직에 대한 정서적 일체감이다(Mowday et al., 1979). 영·유아 교육기관에서 대부분 교수-학습활동에 교사의 자율성과 재량권이 크게 작용하므로, 영·유아 교사의 조직몰입도 향상은 더욱 의미가 있을 것이다(김수진·조준오, 2021). 이에 따라, 교사의 긍정적인 조직몰입은 단순히 개인의 역할 수행의 능력을 넘어서 조직의 성과를 좌우하는 결정적인 요인으로 영·유아 교육기관은 목표 달성과 질적 수준 향상, 그리고 교사들의 긍정적인 조직몰입을 강조하고 있다.

한편 영·유아 교사의 조직몰입을 향상 시키기 위한 주요 변인으로 사회적지지, 자기효능감, 행복감이 주목받고 있다(한지혜·정혜원, 2023). 그중 사회적지지는 사회적 유대관계를 맺고 있는 이들에게 받는 긍정적이고 다양한 형태의 지원으로 문제해결을 완화 시키는데 핵심적 역할을 한다. 따라서, 교육적 정보공유와 인적 네트워크 자원이 현장에서의 근무 의욕 고취에 에너지가 될 수 있으며 교사 자신에 대한 자신감이나 자아존중감을 높임으로써 스스로가 높아진 능력으로 지각하여 조직몰입을 높인다고 한다(황명선·신효정, 2015).

박영희 외(2011)의 연구에 의하면, 자기효능감이 높은 사람은 힘든 상황에서도 자기의 능력을 믿고 그에 대한 성과를 이루어 낼 수 있다는 자신감을 가진다고 한다. 다시 말해, 영·유아 교사의 자기효능감은 자신의 업무 수행능력과 교육기관의 효과적인 관리에 긍정적인 기여를 하게 된다(김옥주·한상길, 2021). 이는 교사 개인의 행복감에도 중요한 영향을 미치는 주요한 변인으로 강조되고 있다. 사회적지지를 받을 때 직장인의 업무능력에 대한 자신감, 즉 자기효능감이 높아질 수 있다고 하였고(안현모·양현교, 2011), 결국, 교사의 자기효능감을 높여주는 사회적지지는 직무만족뿐만 아니라 영·유아 교육기관에 대한 친밀감과 만족감을 높이고 교사의 조직몰입을 강화하는데 도움을 줄 수 있다고 하였다(조성자외 2008). 또한, 높은 교육의 질이 요구되는 상황에서 교육의 질에 가장 영향을 미치는 영·유아 교사의 행복감이 주목받고 있다(황종귀, 2017). 영·유아 교사의 행복감이 영·유아의 행복으로 이어지는 경향을 유추해 볼 때 높은 교육의 질을 추구하기 위해서는 교사의 심리적 요인인 행복감이 고려되어야 한다(조혜경, 2020).

선행연구들을 살펴보면, 변인들의 영향력을 개별적으로 추정 할 경우 변인들 사이에 존재하는 상관관계나 인과관계를 설명하는데 어려울 수 있다. 또한 대부분의 연구에서는 주로 변인을 2개 또는 3개를 설정하여 관계를 다루었으며, 변인 4개를 동시에 고려하여 변인들의 직·간접적인 관계를 분석하는 연구는 많지 않다.

따라서 본 연구에서는 영·유아 교사 각각의 변인이 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 연관된 변인의 영향력을 독립적으로 예측할 수 있다. 따라서 영·유아 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인들 사이에 상관관계나 인과관계가 있을 것으로 예상하는 변인들 사이에 복합적으로 얽혀있는 인과관계를 명확히 파악하기 위해 영·유아 교사의 사회적지지와 조직몰입 사이에 자기효능감과 행복감이 매개하는 모델을 설정함으로써 구조적 관계를 확인하고자 한다.

종합해 볼 때, 조직몰입은 영·유아 교사의 전문성을 높여 교육의 질을 높일 뿐만 아니라 영·유아의 발달에 긍정적인 영향을 미치는 변수임에도 불구하고(Reyes, 1992), 조직몰입을 통한 영·유아교육의 질 개선에 관한 관심은 미흡한 실정이다. 따라서 이 연구는 영·유아 교사의 지각된 사회적지지와 조직몰입의 상관관계를 분석하고, 자기효능감과 행복감의 매개효과를 검증하고자 한다. 이러한 연구는 영·유아 교사의 질적 성장을 위한 조직몰입을 향상하기 위한 프로그램을 개발할 때 어떤 요인에 우선으로 중재가 필요한지를 파악할 수 있으며 선행 변인에 대한 중재를 통해 후행 변인이 자연스럽게 변화하는 긍정적인 영향관계를 밝히는데 중요한 역할을 할 것이다. 이에 본 연구의 결과는 영·유아 교사의 조직몰입을 높이기 위한 효과적인 인적관리 방안으로 실질적인 가이드 라인을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

2.1 사회적지지

사회적지지(social support)란 개인이 가족, 친척, 동료, 이웃, 전문가 등의 인간관계에서 얻을 수 있는 모든 긍정적인 도움이나 지원을 의미한다(Cohen & Hoberman, 1983). 또한, 개인이 주변 사람으로부터 받는 다양한 형태의 긍정적인 지지를 어느 정도로 지각하고 깨닫게 되는 정도이다(이재영, 2012). Caplan & Moss(1984)는 사회적지지는 개인이 자신과 타인의 기대를 비교, 평가할 수 있게 해주고 피드백을 주고받을 기회를 제공하는 '사회적 집합체'로 정의하였다. 사회적지지는 자신에게 의미 있는 사회적 대상으로부터 문제를 해결할 때 정보, 조언, 제안 등을 이용할 수 있는 정보적지지, 사랑, 관심, 존중, 신뢰 등의 정서적지지, 직접적 도움이 필요할 때 물건, 현금, 노동 등을 지원하는 물질적지지, 칭찬 및 인정 등 가치 판단적 평가를 제공해주는 평가적지지를 포함하는 것으로 정의한다(박지원, 1985).

선행연구에 따르면 김수연과 조혜진(2015)은 기관에서 사회적지지를 충분히 받는

다고 느끼는 교사는 영·유아 간의 상호작용 수준이 높아진다고 하였다. 즉 영·유아 교사가 기관 내에서 충분한 사회적지지를 받고 있다고 인식할수록 영·유아에게 더욱 안정감과 행복감을 느끼도록 대하는 경향이 있다고 할 수 있다. 또한, 사회적지지를 충분히 받고 있다고 느끼는 교사는 영·유아를 인격적으로 존중하고 교육적 관점에서 상호작용하며, 좋은 모델링과 스킴십 등의 행동적인 반응을 더 자주 한다고 할 수 있다(양유진, 2020). 이러한 지지는 스트레스를 완화 하고, 신체적 및 정신적 건강을 유지하게 되는 선행연구 결과와도 일치한다(임안나·박영숙, 2017). 결론적으로 이는, 업무 만족이나 조직몰입 등에도 긍정적인 효과를 미치고 있음을 알 수 있다.

2.2 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 조직에 대한 개인의 심리적인 애착으로 조직의 관점이나 특성을 받아들이거나 내면화하려는 정도를 의미한다(Reily & Chatman, 1986). 이는 조직의 목표를 이루기 위한 구성원의 조직에 대한 긍정적인 태도로서(Horwitz & Horwitz, 2017) 조직에 속한 개인이 자신의 업무와 조직원으로서의 직무와의 연계성을 인식하는 과정을 통하여 이를 동일시하고자 하는 신념을 말한다(문정희 외, 2023). Meyer & Allen(1991)가 제시한 조직몰입은 정서적, 규범적, 지속적 몰입 세 가지 유형으로 구분할 수 있다. 정서적 몰입은 구성원들이 조직을 위해 헌신하고자 하는 강한 의지, 조직과 동일시하려는 애착과 욕구를 의미한다. 규범적 몰입은 조직의 가치와 목표를 내면화하고 조직에 머무르고자 하는 의무감을 유발하는 몰입이며, 지속적 몰입은 조직에 계속해서 참여하려는 결심과 조직을 떠나면 발생하는 다양한 손실을 고려한 결과로서의 몰입이다.

조직몰입은 구성원이 자신의 역할에 만족을 경험할 때 조직 운영이 원활하게 이루어지게 되고 조직에 더욱 깊이 참여하고 몰입하게 되는 것이다(구본장의 2004). 따라서 조직몰입은 업무를 수행하는 교사로서 영·유아 교육기관의 효율적 운영에도 영향을 주는 핵심적인 변인이 되고 있다(김옥주·한상길, 2021). 조직몰입이 높은 영유아 교육기관의 교사는 자신의 역할 수행에 대한 인식이 높았으며(정영실·정혜원, 2020), 영·유아 교사의 성장과 발전을 위해 끊임없이 노력하며, 영·유아 교육기관을 떠나지 않고 근무를 지속하게 하는 것으로 나타났다(박태준, 2016).

선행연구에 따르면 조직몰입이 높은 교사는 조직에 대한 애착, 사명감, 책임감 등을 바탕으로 잔류하거나, 조직에 대해 헌신하려는 태도로 교육에 대한 효율과 조직 내 유대감을 향상하며 교육활동의 질적 성장을 이끈다고 하였다(김영미·이경님, 2018). 또한, 정소라와 이경님(2016)의 연구에 따르면 영·유아 교사의 조직몰입이 교사의 업무에 대한 효율성을 높이고 질적 성장을 촉진하여 발달의 결정적 시기인 영·유아에게

긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이는 구성원들이 자신이 소속된 조직에 대해 긍정적인 태도를 가지며 조직 공동의 목표를 추구하기 위한 조직몰입을 증진할 수 있도록 지속적인 관리의 필요성이 제기된다.

2.3 자기효능감

현대의 동기 이론에서 자기효능감(self-efficacy)은 주목받고 있는 이론 중 하나이다. 자기효능감은 개인이 직면한 어떤 과제든 성공적으로 완수할 수 있다는 자신에 대한 기대로써 특정한 상황에서 과제 해결 능력이나 역량에 대한 신념이다(Bandura, 1977). 자기효능감은 인간의 행동 결정에 중대한 역할을 하고 또한 인간의 사고와 감정 그리고 행동에도 중요한 영향을 끼친다(최용암, 2014). 또한, 자기효능감은 개인이 자기의 능력에 대한 기대치를 설정하여 동기를 부여하고, 사고체계와 불확실한 상황에 대해서 적극적으로 대처하며, 결정과 목표 설정에도 영향을 미친다(Linda, 2005). 자기효능감은 역동적이므로 경험과 정보를 통해 변화가 가능한 것으로 자기효능감이 높은 교사는 업무를 긍정적으로 바라보고 업무에서 오는 스트레스를 더 적게 받게 된다고 하였다(고금녀·조한숙, 2021). 특히 자기 자신에 대한 긍정적인 믿음으로서 자기효능감은 또 다른 긍정적인 정서를 촉발하게 시킬 수 있기에 자기효능감 수준이 높은 사람은 더욱 적극적으로 노력할 가능성이 높이고(이종민, 2017), 이는 현재의 행동뿐만 아니라 장기적으로 미래의 행동에도 긍정적인 변화를 가져온다(Bandura, 1977).

자기효능감은 인간의 행동 변화를 촉진하는 핵심적인 동기부여 요소이며 동시에 조직구성원이 자신의 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 능력과 그에 대해 이해하고 해당 능력에 대한 믿음과 자신감의 척도로 볼 수 있다(정향진·류경민, 2010). 높은 자기효능감을 가진 구성원은 자신이 처한 상황을 개선해 나가는 긍정적인 태도를 지니고, 맡은 업무를 주도적으로 수행할 수 있는 자기의 능력에 대한 강한 자기 신념이라고 할 수 있다(박해경, 2018). 이는 어떠한 활동에도 성공할 수 있다고 느끼는 개인의 자신감과 그 능력에 대한 확신이자 기대치이다(임수홍·이선영, 2023).

선행연구에 따르면 교사의 자기효능감은 업무수행 시 자신의 삶에 영향을 미칠 수 있는 능력을 갖췄다고 정의했으며(Reilly et al., 2014), 고금녀와 조한숙(2021)은 자기효능감이 높은 교사일수록 업무에 대해 긍정적으로 인식하기 때문에 스트레스를 상대적으로 덜 받게 된다고 하였다. 이에 영·유아 교사의 자기효능감이 높을수록 그들은 교육활동을 수행하면서 자신을 가치 있게 여기고, 영·유아의 행동과 학습 성취에 더욱 긍정적인 기대를 하게 되는데(추민아·장영애, 2009), 이는 영·유아 교육 현장에서 자기효능감에 더 많은 관심을 기울여야 할 필요성을 시사한다.

2.4 행복감

Ryff(1989)에 의하면, 삶을 있는 그대로 수용하고, 긍정적인 사회적 관계를 유지하는 동시에 자신의 행동을 스스로 조절할 수 있는 능력이 있으며, 자신의 잠재력을 발휘하고자 하는 의지가 있는 삶을 행복감(a sense of happiness)이라 정의했다. Lyubomirsky & Layous(2013)는 행복감을 일상에서 만족과 기쁨을 느끼는 기분 좋은 상태로 즐거움과 만족을 느끼고 자기 삶이 가치 있다고 느끼는 상태로 정의한다.

첫 번째로, 외적 행복은 개인의 주변 환경과 같은 외부적인 조건들로부터 얻어지는 행복을 말한다. 두 번째로, 내적 행복은 자신의 삶에 대한 만족감과 긍정적인 감정 상태와 같은 개인 내부의 요소들로부터 비롯되는 행복을 가리킨다. 세 번째로, 자기조절 행복은 자신의 내면적인 힘을 바탕으로 자기 삶의 방향을 스스로 설정하고 그 과정에서 오는 행복감을 의미한다. 이 연구는 영·유아 교사들이 조직에 대한 몰입도가 클수록 행복감도 증가한다는 것을 나타낸다. 업무에 대한 열정과 헌신이 높아질수록 현재 직무에 더 몰두하려는 성향이 커지고, 이러한 경향은 교사들이 더 큰 행복을 느낄 가능성이 높을 것으로 이해할 수 있다.

행복은 영아기부터 성인기에 이르기까지 인간의 전 생애에 걸쳐 긍정적인 영향을 주며 이것이 개인에 국한되지 않고 주변 사람들 관계에서도 영향력을 발휘할 수 있다(이유미, 2013). 이는 심리적으로 만족하고 행복한 상태의 영·유아 교사는 영·유아의 정서적인 문제행동이 발생할 가능성이 낮아진다는 연구 결과와 맥락을 함께 한다(DeMulder et al., 2000). 따라서 영·유아 교육을 위해서 교사의 질적 수준을 향상하는데 교사의 심리적 요인인 행복감이 주요한 변인이 될 수 있기에 이를 고려해야 할 필요가 있다(조혜경, 2020).

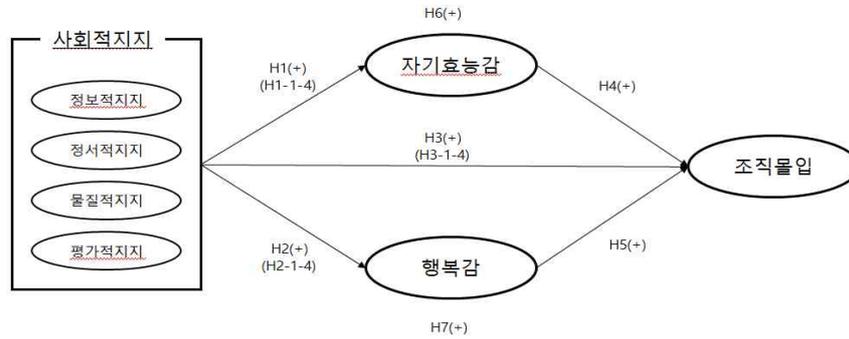
선행연구에 따르면 정은주·황해익(2016)은 영·유아 교육 현장에서 교사가 받는 사회적지지가 높을수록 자신의 행복감을 더 높게 인식하며, 사회적 인정이 행복을 결정하는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 또한 정순영(2017)의 연구에서도 영·유아 교사가 지각한 사회적지지가 그들의 행복감에 유의한 영향과 교육과정 운영에도 긍정적 영향을 미친다는 사실이 밝혀진 바에 따라 영·유아 교사의 행복감에 대한 인식이 더욱 강조되고 있다(김안나, 2017; 조혜경, 2020). 특히 영·유아 교사의 행복감은 양질의 교육을 제공하고 영·유아의 행복을 이끄는 데 있어 매우 중요한 요소이다(임현숙·김남희, 2019). 따라서, 향후 행복감에 관한 연구는 영·유아 교사의 교육 현장에서 지속적인 연구의 필요성이 있다고 사료 된다.

Ⅲ. 연구방법

3.1 연구모형

문헌 연구를 바탕으로 사회적지지의 하위변수를 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지로 분류하고 자기효능감과 행복감을 매개로 설정하여 영·유아 교사의 사회적지지와 조직몰입과의 영향 관계를 검증하고자 <그림 1>에 제시된 바와 같이 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



3.2 연구가설 설정

사회적지지가 자기효능감을 형성하는 데 있어서 많은 영향을 미치는 주요 요인으로 확인되고 있다. 높은 자기효능감을 가진 교사는 자신에게 주어진 일에 대해 책임감을 느끼고 문제를 인식하고 해결방안을 찾으며, 영·유아들에게 긍정적인 동기부여를 하는 능력이 있다(이은빈·유연옥, 2017). 이는 영·유아 교사의 사회적지지와 직무 만족 간의 관계에서 교사효능감이 매개효과가 있는 것으로 나타났으며(이은선, 2017) 또한 교사로서의 업무수행과 교육기관의 효율적인 운영에 긍정적인 영향을 끼치는 요인(김옥주·한상길, 2021)으로 인해 선행연구에서 영·유아 교사의 지각된 사회적지지는 자기효능감에는 영향을 미치고 이는 교사의 모든 교육활동 능력에 대한 믿음으로 확장할 수 있고(안경준, 2020), 이는 영·유아 교사의 행복감에 영향을 미친다는 사실을 유추해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 영·유아 교사의 지각된 사회적지지가 자기효능

감과 행복감에 미치는 영향 관계를 살펴보고자 한다.

H1. 영·유아 교사의 사회적지지는 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-1 : 정보적지지는 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 : 정서적지지는 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 : 물질적지지는 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-4 : 평가적지지는 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2. 영·유아 교사의 사회적지지는 행복감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2-1 : 정보적지지는 행복감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 : 정서적지지는 행복감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2-3 : 물질적지지는 행복감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H2-4 : 평가적지지는 행복감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

사회적 관계망에서 지각되는 사회적지지는 영·유아 교사의 자기 만족감이나 자존감을 증진 시키고 자신의 능력에 대한 긍정적인 신념이 조직몰입을 높이는 것으로 연구되고 있다(조성자외, 2008). 영·유아 교사가 인식하는 사회적지지는 업무에 필요한 방향과 지식을 제공하는 역할을 하며(성경주·황성원, 2014), 사회적지지를 인식하는 정도와 조직몰입 사이에 유의미한 정적 상관관계가 있다(이에라·김고은, 2016). 사회적지지는 심리적 안정과 자부심 형성에 긍정적인 지원을 해준다(김정희, 이용주, 김동춘, 2014). 영·유아 교사가 조직에 대해 몰입할 수 있도록 촉진하는 긍정적 정서 지원과 적절한 사회적지지는 교사의 전문성을 발휘할 수 있고 이는 결국 영·유아의 성장과 발달에 긍정적 영향을 미치게 된다(이재영, 2012).

따라서 영·유아 교사들이 다른 직종에 비해 상대적으로 적은 사회적 보상과 인정을 받는 근무환경 속에서도 사회적지지 인식이 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측되므로 이에 본 연구에서는 영·유아 교사의 지각된 사회적지지가 조직몰입에 미치는 상관관계를 살펴보고자 한다.

H3. 영·유아 교사의 사회적지지는 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

선행연구에서는 자기효능감과 조직몰입의 관련성에 대해서는 자기효능감이 조직몰입에 영향을 주는 요인임이 밝혀졌다(강정희·안진경, 2015; 김동현·이현미, 2017). 또한, 권정해와 김판희(2015)는 영·유아 교사가 지각하는 자기효능감은 조직몰입에 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

또한, 영·유아 교사의 자기효능감은 행복감을 높여 영·유아 교사의 조직몰입을 높일

수 있음을 예측해서 볼 수 있다. 이전 연구에서는 조직몰입에 영향을 주는 변인으로 영·유아 교사의 자기효능감과 행복감의 다수 연구가 보고되었지만 영·유아 교사의 자기효능감과 조직몰입 간의 관계에서 행복감의 매개효과를 분석한 연구는 상대적으로 드물다. 이에 본 연구에서는 영·유아 교사의 자기효능감이 높으면 조직에 대한 몰입도가 높아지고 조직에 대해 애착심이 높아지기 때문에 자기효능감과 행복감은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치므로 이들 변수의 상관관계를 살펴보고자 한다.

H4. 자기효능감은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H5. 행복감은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

영·유아 교사의 자기효능감은 행복감에 영향을 미치는 내적 요인으로(임현숙·김남희, 2019), 행복감이 높은 사람은 자기 일에 대한 성취감과 자부심도 높으며, 자기효능감 또한 높은 것으로 나타났다(Seligman, 2002). 자기효능감이 높은 교사는 교사의 업무수행 능력과 기관 운영의 효과성에도 긍정적인 영향을 주는 요인(김옥주·한상길, 2021)으로서 자기효능감은 영·유아 교사의 행복감에 중요한 영향을 미치는 변인임을 알 수 있으며 행복감이 높은 사람은 높은 자기효능감을 경험한다고 보고되었다(Seligman, 2002). 따라서 교사로서의 업무수행과 영·유아 교육기관의 효율적 운영에도 긍정적인 영향을 줌으로써 영·유아 교사의 자기효능감은 교사 자신의 행복감에 영향을 미쳐 결국 조직몰입 또한 향상한다(김옥주·한상길, 2021).

위의 연구들을 종합해보면 사회적지지와 조직몰입, 자기효능감과 행복감이라는 두 가지 요인을 통합하여 고찰하거나 사회적지지, 조직몰입, 행복감이 각각 연구된 바가 있다. 지금까지의 선행연구들은 영·유아 교사의 사회적지지와 관련한 연구(고경미 외, 2015; 김정희 외, 2014; 송명숙, 2015; 정지언·박영희, 2015; 정혜옥·이옥형, 2011)와 영·유아 교사의 행복감과 관련한 연구(곽희경, 2011; 도경은·이시자, 2016; 이경민 외, 2012)가 대부분이다.

따라서 본 연구는 영·유아 교사에 대한 사회적지지가 조직몰입 및 자기효능감과 관계, 그리고 사회적지지가 조직몰입 및 행복감과 관계에 미치는 영향을 파악하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H6. 자기효능감은 사회적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.

H6-1 : 자기효능감은 정보적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.

H6-2 : 자기효능감은 정서적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.

H6-3 : 자기효능감은 물질적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.

H6-4 : 자기효능감은 평가적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.

- H7. 행복감은 사회적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.
 H7-1 : 행복감은 정보적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.
 H7-2 : 행복감은 정서적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.
 H7-3 : 행복감은 물질적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.
 H7-4 : 행복감은 평가적지지와 조직몰입 사이를 정(+)적으로 매개할 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의 및 측정 도구

3.3.1 사회적지지

사회적지지는 자신이 가족이나 친구, 이웃, 기타 타인들에 의해 제공되는 여러 가지 형태의 도움과 원조로 타인과의 상호 의사소통과 책임을 갖는 그룹의 구성원이 스스로 지각하는 것으로 정의한다(House, 1981). 본 연구에서는 사회적지지를 측정하기 위한 박지원(1985)이 개발한 척도를 김아영(2012)이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 척도는 ‘정서적지지’, ‘정보적지지’, ‘물질적지지’, ‘평가적지지’의 4개의 하위요인으로 6문항씩 총 24문항으로 구성되어있다. 설문 문항의 예시는 “그들은 항상 나의 일에 관심을 가지고 걱정해 준다.”, “그들은 나에게 생긴 문제의 원인을 찾는 데 도움이 되는 정보를 제공해준다.”등이며 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.3.2 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직에 대해서 가지는 심리적인 애착이라 정의한다(Scholl, 1981). 본 연구에서는 Porter et. al(1974)이 개발한 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionment)를 고광혁(2014)이 수정 · 보완한 설문지를 사용하였다. 본 척도는 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입의 3개의 하위요인으로 구성되어있으며, 각 7문항씩 총 21개 문항으로 구성 되어져 있다. 설문 문항의 예시는 “나는 어린이집에 강한 소속감을 느낀다.”, “ 내가 만약 어린이집을 떠나게 된다면, 나는 다른 선택의 여지가 거의 없을 것이다.” 등이며 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.3.3 자기효능감

자기효능감이란 개인의 어떤 행동이나 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 확신이나 기대라고 정의한다(Bandura, 1977). 본 연구에서는 Jerusalem & Schwarzer(1995)가 개발한 자기효능감 척도를 차정은(1997)과 김아영(1998)이 수정 · 보완한 척도를 사용하였다. 본 설문은 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도의 3개의 하위요인으로 총 24문항으로 구성되어있다. 예시 문항으로 “나는 무슨 일이든

정확하게 처리한다.”, “어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미있는 일이다.”등이며 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.3.4 행복감

행복감이란 생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 마음 또는 느낌이며(국립국어원, 2023), 자기의 삶에 대해 만족스럽게 느끼는 주관적 심리상태로 긍정적 정서를 의미한다(권석만, 2010). 본 연구에서 사용된 행복감 설문지는 권석만(2011)이 Hills & Argyle(2002)의 옥스퍼드 행복 질문지(Oxford Happiness Questionnaire: OHQ)척도를 번안하고, 최영옥(2011)이 수정·보완하여 재구성한 측정 도구를 사용하였다. 설문 문항 예시는 “나는 어린이집에서 행복하다.”, “나는 교직원으로서 상당한 보람을 느낀다.” 등이며 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.4 분석방법

본 연구에서는 실증 분석을 위하여 수집된 설문지는 SPSS 22.0을 사용하여 다음과 같이 통계 분석을 실시 하였다. 첫째, 각 척도의 타당성과 신뢰도를 확인하기 위한 탐색적 요인분석과 Cronbach's α 값을 계산하여 내적합치도 값을 산출하였다. 둘째, 표본의 인구통계학적 특성과 변인의 기초 통계량을 살펴보기 위해 기술통계 분석을 하였으며, 변인 간의 관계성을 살펴보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 셋째, 각 변인 간의 관계성을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였으며, 마지막으로 사회적지지와 조직몰입과의 관계에서 자기효능감과 행복감의 매개효과 검증을 위한 Hayes(2013)의 PROCESS macro 4번 모델을 통해 분석하였다. 마지막으로 bootstrapping을 통하여 매개효과 유의성을 검증하였다.

IV. 분석결과

4.1 자료의 수집 및 분석

본 연구는 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향 관계 규명을 목적으로 분석 대상은 경기도 소재의 영·유아 교사를 대상으로 오프라인과 온라인 설문지 총 367부를 이용해 자료수집 했다. 설문지는 2023년 5월 8일부터 5월 31일까지 배포 후 회수 결과 배부된 367부 중 불성실한 응답을 제외한 최종 355부를 분석에 사용하였다.

<표 1> 인구통계학적 특성(n=355)

구분	빈도(명)	비율 (%)	
연령	21세 이상 ~ 30세 이하	37	10.4
	31세 이상 ~ 40세 이하	88	24.8
	41세 이상 ~ 50세 이하	152	42.8
	51세 이상	78	22.0
총 경력	1년 이상 ~ 3년 미만	55	15.5
	4년 이상 ~ 6년 미만	77	21.7
	7년 이상 ~ 9년 미만	83	23.4
	10년 이상	140	39.4
결혼 여부	미혼	78	22
	기혼	277	78
학력	고등학교	32	9.0
	2년제 및 3년제 대학 졸업	127	35.8
	4년제 대학 졸업	130	36.6
	대학원 이상	66	18.6
기관 유형	국공립 어린이집	145	40.8
	민간어린이집	87	24.5
	가정어린이집	76	21.4
	직장(법인)어린이집	37	10.4

4.2 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서는 각 측정 도구의 타당성과 신뢰도를 확인하여 위하여 탐색적 요인분석과 Cronbach's α 값을 계산하여 내적일관성 검토 진행하였다. 요인추출 방법은 주요성분 분석(principal component analysis)을 사용하였고, Varimax 회전방식을 이용하였다. 분석 결과 요인 적재치(Eigen value)가 .5 이상을 기준으로 설문 문항을 선택하였으며, KMO는 .6 이상일 경우 통계적으로 유의한 것으로 판단하였다. Bartlett의 구형성 검증은 유의 확률을 기반으로 적합성을 판단하였다. 다만, 요인분석 결과 자기효능감은 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도(인용)의 하위요인으로 분류되었으며, 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입(Porter et. al., 1974)의 3개의 하위요인으로 분류되어 나타났다. 본 연구에서는 연구목적에 맞게 자기효능감과 조직몰입을 단일차원으로 간주하고 하위요인으로 분리된 문항들의 평균값을 계산하여 사용하여 분석에 사용하였다.

검증 결과 모형에 포함된 변수들의 신뢰도 분석은 문항 간의 내적일관성을 나타내는 Cronbach's α 계수를 확인하였다. 정보적지지 .893, 물질적지지 .784, 정서적지지 .919, 평가적지지 .876, 자기효능감 .929, 행복감 .950 그리고 조직몰입 .919로 나타나 일반적으로 사회과학 연구에서 사용되는 기준치인 .70(Nunnally, 1978)을 초과하

여 네 변수의 신뢰도에 문제가 없는 것으로 확인되어 본 연구에 사용되는 측정되는 측정 도구의 신뢰성 및 타당성은 확보한 것으로 판단하였다.

4.3 상관관계 분석

다음은 각 구성개념 간에 대한 관련성을 파악하기 위해 상관관계를 분석한 평균값, 표준편차, 그리고 상관관계 계수를 <표2>에 제시하였다. 변인 간의 상관관계를 살펴보면 첫째, 사회적지지의 하위요인인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지는 자기효능감, 행복감 그리고 조직몰입과 통계적으로 유의한 정적 상관이 나타났다. 둘째, 자기효능감과 행복감과 조직몰입 정적 상관을 보였다. 마지막으로, 행복감은 조직몰입과 정적 상관이 있는 것으로 나타나 가설 검정에 적합하다고 판단하였다.

<표2> 주요 변인들의 기술통계 및 상관관계 분석결과

	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7
1.정보적지지	3.78	.649	-						
2.정서적지지	3.65	.740	.605**	-					
3.물질적지지	3.66	.547	.480**	.554**	-				
4.평가적지지	3.41	.714	.313**	.402**	.254**	-			
5.자기효능감	3.51	.574	.192**	.248**	.223**	.116*	-		
6.행복감	3.87	.638	.328**	.396**	.248**	.199**	.661**	-	
7.조직몰입	3.53	.700	.474**	.414**	.288**	.119*	.381**	.524**	-

n=355, *p<.05, **p<.01.

4.4 가설검증 결과

본 연구는 영·유아 교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 선행 요인으로 영·유아 교사의 지각된 사회적지지를 제시하고 사회적지지의 하위변수인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적 지지가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고 사회적지지와 조직몰입 간의 관계에서 자기효능감과 행복감의 매개효과를 검증하고자 하였다.

4.4.1 영·유아 교사의 사회적지지와 자기효능감과의 관계

가설 1 검증을 위해 영·유아 교사의 사회적지지와 자기효능감 간의 영향 관계를 분석한 결과 <표 3>에 제시하였다. 정서적지지($\beta=.156, p=.032$)는 자기효능감에 정

(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설1-2은 지지 되었다. 하지만 정보적지지($\beta = .038, p = .564$), 물질적지지($\beta = .115, p = .070$), 평가적지지($\beta = .012, p = .829$)로 나타나 가설 1-1, 1-3, 1-4는 지지 되지 않았다.

<표3> 영·유아 교사의 사회적지지가 자기효능감에 미치는 영향 관계

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t 값	p 값	
		B	표준오차	β			
자기효능감	사회적지지	정보적지지	.034	.059	.038	.577	.564
		정서적지지	.121	.056	.156	2.158*	.032
		물질적지지	.121	.067	.115	1.819	.070
		평가적지지	.010	.045	.012	.216	.829
통계량		R ² = .073, F = 6.894, P = .000, Durbin-Watson = 2.021					

*p < .05

4.4.2 영·유아 교사의 사회적지지와 행복감과 의 관계

가설 2 검증을 위해 영·유아 교사의 사회적지지와 행복감 간의 영향 관계를 분석한 결과 <표 4>에 제시하였다. 정보적지지($\beta = .133, p = .035$)와 정서적지지($\beta = .294, p = .000$)은 행복감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설2-1과 2-2는 지지 되었다. 반면, 물질적지지($\beta = .013, p = .833$), 평가적지지($\beta = .036, p = .502$)는 통계적으로 유의하지 않는 수준으로 나타나 가설2-3과 2-4는 지지 되지 않았다. 따라서 가설 2는 부분적으로 지지 되었다.

<표4> 영·유아 교사의 사회적지지가 행복감에 미치는 영향 관계

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t 값	p 값	
		B	표준오차	β			
행복감	사회적지지	정보적지지	.131	.064	.133	2.122*	.035
		정서적지지	.253	.059	.294	4.300***	.000
		물질적지지	.015	.070	.013	.211	.833
		평가적지지	.032	.048	.036	.672	.502
통계량		R ² = .170, F = 17.953, P = .000, Durbin-Watson = 2.152					

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

4.4.3 영·유아 교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향

가설 3 검증을 위해 영·유아 교사의 사회적지지와 조직몰입 간의 영향 관계를 분석한 결과 <표 5>에 제시하였다. 정보적지지($\beta = .359, p = .000$)와 정서적지지($\beta = .224, p = .001$)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3-1과 3-2는

지지 되었다. 하지만 물질적지지($\beta=.013$, $p=.817$), 평가적지지($\beta=-.087$, $p=.086$)의 가설 3-3과 3-4는 지지 되지 않았다. 따라서 가설 3은 부분적으로 지지 되었다.

<표5> 영·유아 교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향 관계

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t 값	p 값
		B	표준오차	β		
조직몰입	정보적지지	.389	.064	.359	6.036***	.000
	정서적지지	.213	.061	.224	3.474**	.001
	물질적지지	.017	.073	.013	.231	.817
	평가적지지	-.086	.050	-.087	-1.723	.086
통계량		R ² =.170 , F=17.953, P=.000, Durbin-Watson=2.152				

p<.01, *p<.001

4.4.4 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석

가설 4 검증을 위해 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향 관계를 분석 결과, <표 6>과 같이 자기효능감($\beta=.381$, $p<.001$)은 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타 가설 4는 지지 되었다. 검증결과는 <표6>에 제시되었다.

<표6> 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향 관계

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t 값	p 값
		B	표준오차	β		
조직몰입	자기효능감	.467	.060	.381	7.752***	.000
통계량		R ² =.145 , F=60.093, P=.000, Durbin-Watson=1.672				

***p<.001

4.4.5 행복감이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석

가설 5 검증을 위해 행복감이 조직몰입에 미치는 영향 관계를 분석 결과, <표7>과 같이 행복감($\beta=.524$, $p<.001$)은 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 5는 지지 되었다.

<표7> 행복감이 조직몰입에 미치는 영향 관계

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t 값	p 값
		B	표준오차	β		

조직몰입	행복감	.578	.050	.524	11.560***	000
통계량		R ² =.275 , F=133.637, P=.000, Durbin-Watson=1.634				

***p<.001

4.4.6 매개효과분석

가설 6과 가설 7의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)가 제안한 PROCESS Macro Model 4를 통해 샘플 5,000개, 신뢰구간 95% 수준에서 부트스트래핑을 실시하여 유의성을 검증하였다. 회귀분석을 실시하기 전 Hair와 동료들(1998)이 제안한 변인간의 상관계수가 .8 이상일 경우 다중공선성 문제를 검토해야 한다는 기준에 따라 각 변인 간의 상관관계 계수를 살펴본 결과 .119 ~ .661으로 나타나 다중공선성에 문제가 되지 않는 것을 확인하였다. 먼저 자기효능감이 영·유아 교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향의 관계에서 매개효과에 관한 결과를 <표 8>에 제시하였다. 그 결과 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 것으로 나타났으나, 평가적지지와 조직몰입으로 가는 경로는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으며 자기효능감이 조직몰입으로 가는 경로는 정적으로 유의한 결과가 나타났다.

<표 8> 자기효능감의 경로계수

독립변수	경로	B	S.E	t	p	LLCI	ULCI
정보적지지	→ 자기효능감	.170	.046	3.668 ***	.000	.079	.261
정보적지지	정보적지지 → 조직몰입	.451	.049	9.243 ***	.000	.355	.547
자기효능감	→ 조직몰입	.369	.055	6.698 ***	.000	.261	.477
정서적지지	→ 자기효능감	.192	.040	4.803 ***	.000	.114	.271
정서적지지	정서적지지 → 조직몰입	.323	.045	7.164 ***	.000	.235	.412
자기효능감	→ 조직몰입	.364	.058	6.254 ***	.000	.249	.478
물질적지지	→ 자기효능감	.235	.055	4.299 ***	.000	.127	.342
물질적지지	물질적지지 → 조직몰입	.275	.063	4.333 ***	.000	.150	.399
자기효능감	→ 조직몰입	.408	.060	6.778 ***	.000	.290	.527
평가적지지	→ 자기효능감	.093	.043	2.197 *	.029	.010	.177
평가적지지	평가적지지 → 조직몰입	.075	.049	1.531	.127	-.021	.170
자기효능감	→ 조직몰입	.456	.060	7.536 ***	.000	.333	.575

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

사회적지지가 조직몰입에 미치는 효과에 있어 자기효능감의 간접효과 유의성 검증을 위해 사회적지지의 하위변수인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지는

각각 자기효능감을 경유를 하여 조직몰입에 이르는 경로 분석 결과를 <표9>에 제시하였다. 사회적지지가 조직몰입에 미치는 효과에 있어 행복감의 간접효과 유의성 검증을 위해 bootstrapping을 실시하였다. 그 결과는 <표9>에 제시하였다. 분석 결과 사회적지지의 하위요소인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지가 자기효능감을 거쳐 조직몰입으로 이르는 경우 간접효과 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않기 때문에 정(+)적으로 유의한 것으로 나타나 매개효과가 확인되었다. 따라서 가설 6은 지지 되었다.

<표 9> 자기효능감의 매개효과에 대한 Bootstrapping 결과

독립변수	매개변수	종속변수	Effect	BootSE	95% 신뢰구간	
					BootLLCI	BootULCI
정보적지지	→ 자기효능감	→ 조직몰입	.063	.022	.023	.109
정서적지지	→ 자기효능감	→ 조직몰입	.070	.021	.034	.114
물질적지지	→ 자기효능감	→ 조직몰입	.096	.030	.044	.159
평가적지지	→ 자기효능감	→ 조직몰입	.043	.021	.004	.085

다음으로 행복감이 영·유아 교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향 관계의 결과는 <표10>에 제시하였다. 행복감이 사회적지지의 하위변수들과의 각각의 경로들의 유의성 검증 결과를 확인 한 결과 첫 번째로 정보적지지를 독립으로 선택하여 검증하였다. 검증 결과 행복감과 조직몰입은 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 행복감은 조직몰입과 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 두 번째로 정서적지지를 독립변수로 선택하여 검증하였다. 행복감과 조직몰입은 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 행복감이 조직몰입에 미치는 경로도 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세 번째로 물질적지지를 독립변수를 선택하여 검증하였다. 행복감과 조직몰입은 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 행복감에서 조직몰입 또한 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 독립변수를 평가적지지로 선택하여 매개효과 분석을 실시하였다. 행복감과 관계는 정적으로 유의한 영향이 나타났고, 조직몰입으로 가는 경로는 유의한 영향을 미치지 않았다. 마지막으로 행복감이 조직몰입으로 가는 경로는 정적으로 유의한 결과가 나타났다.

<표 10> 행복감의 경로계수

독립변수	경로	B	S.E	t	p	LLCI	ULCI
정보적지지	정보적지지 → 행복감	.323	.049	6.529 ***	.000	.225	.420
	정보적지지 → 조직몰입	.367	.048	7.600 ***	.000	.272	.462
	행복감 → 조직몰입	.455	.049	9.270 ***	.000	.359	.552
정서적지지	정서적지지 → 행복감	.341	.042	8.095 ***	.000	.258	.424
	정서적지지 → 조직몰입	.233	.045	5.137 ***	.000	.144	.322
	행복감 → 조직몰입	.471	.053	8.959 ***	.000	.367	.574
물질적지지	물질적지지 → 행복감	.290	.060	4.820 ***	.000	.172	.408
	물질적지지 → 조직몰입	.216	.059	3.652 ***	.000	.100	.333
	행복감 → 조직몰입	.532	.051	10.484 ***	.000	.432	.631
평가적지지	평가적지지 → 행복감	.178	.047	3.815 *	.000	.086	.269
	평가적지지 → 조직몰입	.015	.045	.331	.741	-.075	.105
	행복감 → 조직몰입	.574	.051	11.249 ***	.000	.474	.675

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

사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 행복감의 간접효과 유의성 검증을 위해 bootstrapping을 실시한 결과는 <표11>에 제시하였다. 분석 결과 사회적지지의 하위요소인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지가 행복감을 거쳐 조직몰입으로 이르는 경우 간접효과 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않기 때문에 정(+)적으로 유의한 것으로 나타나 매개효과가 확인되었다. 따라서 가설 7은 지지 되었다.

<표 11> 행복감의 매개효과에 대한 Bootstrapping 결과

독립변수	매개변수	종속변수	Effect	BootSE	95% 신뢰구간	
					BootLLCI	BootULCI
정보적지지	→ 행복감	→ 조직몰입	.147	.030	.093	.210
정서적지지	→ 행복감	→ 조직몰입	.161	.028	.109	.220
물질적지지	→ 행복감	→ 조직몰입	.154	.039	.082	.235
평가적지지	→ 행복감	→ 조직몰입	.102	.027	.048	.157

V. 논의 및 결론

교육환경의 변화와 저 출생 위기 속에서 영·유아 교육기관은 지속적인 존속과 교육의 질적 향상을 위한 전략을 모색하고 있다. 선행연구에 따르면, 영·유아 교사가 지각하는 높은 사회적지지는 조직몰입에 긍정적인 영향을 보였다(김영금, 2020). 본 연구는 영·유아 교사가 지각하는 사회적지지의 하위요소가 조직몰입에 영향을 미치는 영향 관계를 명확하게 밝힘으로써 영·유아 교육기관의 지속 가능한 발전과 교육의 질적 향상을 위한 방안을 제시하고자 수행되었다.

첫째, 영·유아 교사에 대한 사회적지지가 자기효능감에 미치는 영향을 살펴본 결과, 사회적지지의 하위요소인 정서적지지($\beta=.156$)는 자기효능감에 정적 영향을 미쳤지만, 정보적지지, 물질적지지, 평가적지지는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 즉 사회적지지 중 정서적지지가 높을수록 영·유아 교사의 자기효능감도 높아질 수 있음을 의미하며 이러한 연구 결과는 정서적지지가 자기효능감에 정적인 영향을 미친다는 서미정과 이경남(2018), 이진화 외(2023)의 연구 결과와 맥을 같이 한다.

둘째, 영·유아 교사에 대한 사회적지지가 행복감에 미치는 영향을 살펴본 결과, 정보적지지($\beta=.133$)와 정서적지지는($\beta=.294$)는 정적인 영향을 보였지만, 물질적지지와 평가적지지는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 연구 결과는 사회적지지가 영·유아 교사의 행복감을 높이는데 긍정적인 영향이 있음을 보고한 연구(이종금, 2021; 홍미라, 2020; 김영희, 2022)와 맥을 같이 한다. 즉 사회적지지의 하위요소인 중 정보적지지와 정서적지지가 영·유아 교사의 행복감을 높여주는 주요 변수임이 확인되었다. 이는 영·유아 교사의 내적 정서 향상과 개인에 맞는 정보적지지를 얻을 때 개인의 행복감을 높일 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 각 기관의 운영관리자는 영·유아 교사의 특성을 파악하여 맞춤형 지원 방안을 마련할 필요성이 제기된다.

셋째, 영·유아 교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과가 확인되었다. Niessen et. al.(2016)의 연구에서도 자기효능감이 높게 인식하는 개인은 자신의 능력을 직무에 사용함으로써 조직몰입을 높게 인식한다는 주장을 실증적으로 지지하는 결과이다. 이러한 연구 결과는 영·유아 교사는 자기효능감을 통해 업무의 목적성과 가치를 스스로 인지하고 업무에 대한 동기를 부여함으로써 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 변수임을 확인하였다.

넷째, 영·유아 교사의 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향에서 행복감의 매개효과가 확인되었다. 사회적지지의 하위요인 중 평가적지지에서 조직몰입으로 가는 직접적 경로는 통계적으로 유의성을 검증하지 못하였지만, 영·유아 교사가 지각하는 평가적지지가 행복감의 매개로 조직몰입으로 가는 경로를 밝혔다는 것에 의의가 있다. 문새은과 김효진(2022)은 보육교사의 정서적지지는 조직몰입에 유의한 영향을 나타냈

으나, 정보적지지, 물질적지지, 평가적지지는 유의한 영향을 나타내지 않았다. 본 연구 결과를 통해서 사회적지지가 행복감을 매개로 조직몰입에 영향을 미친다는 것이 통계적으로 확인되었지만, 평가적지지는 조직몰입과의 관계에서 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 연구 결과는 영·유아 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인들 사이에 상관관계나 인과관계가 있을 것으로 예상하는 변인들 사이에 복합적으로 얽혀있는 인과관계를 명확히 파악하여 조직 내에서 갈등을 유발하며 영·유아 교사의 조직몰입을 감소시키고 협력과 효율성을 저해할 수 있는 구체적인 원인 규명을 통해 영·유아 교사의 사회적지지의 하위변수를 강화하기 위한 다양한 변인과 구체적인 대응 방법을 찾아 교사들의 근무환경을 개선하고, 근무 만족도와 조직몰입을 향상 시킬 수 있는 다양한 방법을 찾아야 할 것이다.

다섯째, 본 연구는 사회적지지를 단일차원의 분석이 아닌 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지는 4개의 독립 차원으로 구분하고 영·유아 교사의 조직몰입을 위해 교사의 자기효능감과 행복감을 고려함을 실증적으로 분석하였다는 것에 연구의 의의가 있다. 이러한 연구 결과는 영·유아 교사의 조직몰입 향상을 위해 영·유아 교사가 지각하는 개인적 심리적 특성이 중요한 요인임을 밝혔다. 즉, 영·유아 교사가 스스로 지각하는 자기효능감과 행복감은 건강한 정신적, 심리적 상태를 만들어 영·유아 교육 현장에서 개인의 성장뿐만 아니라 기관의 성장에 긍정적인 영향을 미치며 이는 영·유아와의 긍정적인 관계를 형성하기 위한 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 하게 한다(김수정·정혜원, 2021; 정영실, 2020). 이러한 연구 결과를 고려할 때, 영·유아 교사의 조직몰입 증진을 위한 요소로써 자기효능감과 행복감의 영향력에 대해 주목할 필요성이 제기된다.

본 연구의 결과를 바탕으로 얻을 수 있는 학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 영·유아 교사의 사회적지지와 조직몰입의 관계를 세분화하고, 영·유아 교육 분야에서 조직 내 사회적지지의 중요성을 강조한다. 둘째, 교사와 조직몰입 간의 복잡한 영향 관계를 검증하여 이론적 모델을 확장 시켰다. 셋째, 자기효능감과 행복감과 같은 심리학적 변수들이 조직몰입에 미치는 영향을 검증함으로써, 영·유아 교사의 개인적·심리적 요인들이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고, 교육기관의 운영 및 교사의 발전에 도움이 될 수 있음을 보여준다. 또한, 영·유아 교사에 대한 사회적지지의 가치와 중요성이 학문적으로 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 양육환경의 변화와 저 출생 위기로 안정적인 영·유아 교육기관의 운영을 위해서는 영·유아 교사 전문성이 중요한 문제로 주목받고 있다. 이러한 현실 속에서 영·유아 교사의 질적 성장을 높이기 위한 사회적지지는 조직몰입에 영향을 줌으로써 구성원들의 충성심과 참여 행동을 높이고(Nasurdin & Arwani, 2014), 이는 기관의 운영관리자와 영·유아 교사들 간의 사회적

교환관계 이론을 바탕으로 긍정적인 관계 형성에 도움을 줌으로써, 동기부여, 책임감 등의 긍정적 심리를 자극하기 때문에 자발적으로 조직몰입을 촉진할 수 있다는 실무적 시사점을 보여주고 있다. 둘째, 영·유아 교사가 영·유아 교육기관의 핵심 인력임에도 불구하고 교사의 개인적 특성에 맞는 직무 배치가 어려운 현실이다. 영·유아 교사가 지각하는 심리학적 변수인 자기효능감과 행복감을 매개로 조직몰입을 높이는 매개의 효과성이 검증되었다. 따라서 영·유아 교육기관의 운영관리자는 영·유아 교사들과 소통을 강화하고 그들의 개인별 특성에 맞는 사회적지지를 제공을 위한 노력을 할 필요성이 제기된다. 셋째, 교육기관의 안정적인 운영과 영·유아 교사의 조직몰입을 높이기 위해 기관의 운영관리자가 영·유아 교사들에게 다양한 지원을 제공하고 조직몰입을 촉진하며 영·유아 교사의 자기효능감과 행복감을 증진시키는 실제적 프로그램과 제도적 차원의 지원이 필요하다는 실무적 시사점을 보여준다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 서울과 경기도의 한정된 영·유아 교육기관을 대상으로 진행하였기에 일반화에 어려움이 있다. 이에 향후 연구에서는 연구 결과의 신뢰성을 높이는 방안으로 지역의 확대하여 시행할 것을 제안한다.

둘째, 본 연구에서는 영·유아 교육기관의 조직몰입을 높이는 방안으로 사회적지지를 독립변수로 선택하였다. 기존 선행연구들을 살펴보면 리더십, 직무 적합성, 조직 공정성 등의 변수들이 구성원의 조직몰입 수준을 높인다는 연구도 진행되었다. 조직몰입을 위한 다양한 관련 변수들의 영향력을 살펴볼 필요성이 제기된다.

셋째, 본 연구에서는 영·유아가 교사가 지각한 사회적지지가 조직몰입에 미치는 과정에서 자기효능감과 행복감의 매개효과를 확인하였다. 향후 연구에서는 사회적지지와 조직몰입의 영향 관계에서 조직몰입을 강화 시킬 수 있는 조절 변수를 고려한 연구의 필요성을 제시한다.

넷째, 본 연구에서는 영·유아 교육기관에만 국한되어 있지만 기업조직과 교육기관의 비교 연구를 통해 나타나는 결과를 살펴보는 것도 의미 있는 시사점을 줄 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고금녀, 조한숙 (2021), 발도르프 교육예술에 기반한 습식 수채화 활동이 유아의 자기효능감과 감성지능에 미치는 효과, *학습자중심교과교육연구*, 21(4), 1233-1258.
- 고은영 (2023), 유아교사의 회복탄력성이 전문성 발달수준에 미치는 영향에서 교사효능감의 매개효과, *한국영유아보육학*, 138, 99-127.
- 구본장, 강준의, 김인동 (2004), BSC 에 의한 성과 평가제도의 인식정도가 조직성과에 미치는 영향, *창업정보학회지*, 7(3), 15-43.
- 권석만 (2008), *긍정 심리학: 행복의 과학적 탐구*, 서울: 창지사.
- 권정해, 김판희 (2015), 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십, 교사효능감, 직무만족, 조직몰입 간의 구조적 관계, *아동교육*, 24(1), 81-98.
- 김경의, 정영실, 이선경 (2014), 유아교사의 사회적 지지와 직무만족도 및 조직 몰입과의 관계, *어린이문학교육연구*, 15(3), 323-341.
- 김수연, 조혜진 (2015), 어린이집 교사의 정서노동과 교사-유아 상호작용의 관계에서 정서지능과 사회적 지지의 조절효과, *미래유아교육학회지*, 22(2), 191-213.
- 김수진, 조준오 (2021), 유아교사의 유아교육기관 조직문화와 조직몰입 간의 관계에서 멀티플라이어십의 매개효과, *유아교육학논집*, 25(1), 5-30.
- 김영미, 이경남 (2018), 원장의 코칭리더십과 유아교사의 조직몰입 및 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향, *생태유아교육연구*, 17(2), 53-77.
- 김옥주, 한상길 (2021), 보육교사의 감정노동, 교사효능감, 조직몰입의 구조적 관계: 교사 경력에 따른 다집단 분석, *유아교육·보육복지연구*, 25(3), 383-406.
- 김의석, 김성원 (2013), 근무환경과 사회지지가 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족도와 업무스트레스를 매개로, *열린유아교육연구*, 18(3), 25-41.
- 김정희, 이용주, 김동춘 (2014), 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계, *한국보육지원학회지*, 10(3), 103-120.
- 김지선 (2020), *유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과*, 제주대학교 교육대학원.
- 류선영, 김성길. (2023), 보육교사가 지각하는 직무만족, 교육신념, 조직몰입, 역할수행의 구조적 관계분석, *사교육연구*, 3(2), 77-98.
- 문새은, 김효진 (2022), 보육교사의 긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향, *구성주의유아교육연구*, 9(1), 57-81.
- 문정희, 김윤희, 송승민, 김혜수 (2023), 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치

- 는 영향: 직무스트레스의 매개효과, *한국보육지원학회지*, 19(5), 21-43.
- 박수연 (2023), 미래 교육 페다고지 실천: 변혁적 역량을 신물질론으로 번역하는 기질적연구, *유아교육학논집*, 27(3), 153-179.
- 박영희, 나중덕, 김선희 (2011), 요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향: 자기효능감을 매개변수로 하여, *노인복지연구*, 52, 349-367.
- 박지원(1985), 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박해경 (2018), 간호사의 코칭리더십이 자기효능감, 직무열의 및 혁신행동에 미치는 영향, *한국콘텐츠학회논문지*, 18(9), 260-272.
- 백은영, 김애자 (2019), 유아교사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향: 사회적 지지의 매개효과, *한국유아교육연구*, 20(4), 47-66.
- 성경주, 황성원 (2017), 보육교사의 직업소명의식이 직무만족도에 미치는 영향: 사회적 지지 매개효과를 중심으로, *한국보육학회지*, 17(4), 71-90.
- 안현모, 양현교 (2011), 호텔종사원의 사회적 지지가 자기효능감 및 심리적 소진에 미치는 영향, *호텔관광연구*, 13(2), 122-136.
- 유경숙 (2020), 유아교사가 지각한 사회적 지지가 직무만족도와 소진에 미치는 영향, *아동교육*, 29(1), 5-20.
- 이선경, 이민희, 김경의 (2014), 유아교사의 직무스트레스가 행복감과 조직몰입에 미치는 영향, *어린이문학교육연구*, 15(4), 661-680.
- 이애라, 김고은 (2022), 2019개정 누리과정 변화를 경험하는 유아교사가 지각하는 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향, *한국유아교육연구*, 24(2), 1-26.
- 이유미 (2013), 노인의 가치 추구를 돕는 활기찬 노년을 위한 ICT 사례 연구: 도프만의 노인 가치분류를 중심으로, *디지털디자인학연구*, 13(4), 51-60.
- 이재영, 조성자, 민하영 (2012), 유아교육기관 교사의 회복탄력성과 조직몰입: 사회적 지지를 매개변인으로: 사회적지지를 매개변인으로, *가정과삶의질연구*, 30(3), 59-67.
- 이종민 (2017), 항공사 객실승무원의 자기효능감이 자기개발 동기에 미치는 영향 연구, *관광경영연구*, 21(3), 213-233.
- 임수홍, 이선영 (2023), 교사의 유용가치 중재가 초등학생의 수학 자기효능감에 따라 수학 흥미에 미치는 영향, *교육심리연구*, 37(3), 239-264.
- 임안나, 박영숙 (2017), 삶의 영향요인에 관한 연구: 사회적 지지를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 17(3), 675-682.

- 임현숙, 김남희 (2019), 유아교사의 자기효능감, 행복감, 직업정체성 간 관계, *생태유아교육연구*, 18(3), 241-266.
- 정소라, 이경남 (2016), 원장의 코칭리더십과 보육교사의 직무스트레스 및 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향, *열린유아교육연구*, 21(4), 225-249.
- 정순영, 김경란 (2017), 보육교사가 지각한 사회적 지지가 행복감 및 정서지능에 미치는 영향, *어린이미디어연구*, 16(3), 1-22.
- 정영실, 정혜원 (2020), 보육교사의 교사효능감 및 조직몰입과 역할수행의 관계: 행복감의 매개효과를 중심으로, *열린유아교육연구*, 25(2), 177-196.
- 정은주, 황해익 (2016), 영아교사의 사회적 지지와 행복감의 관계에서 자아존중감의 매개효과, *교육혁신연구*, 26(2), 159-177.
- 정향진, 류경민 (2010), 호텔 조리사의 사회적지원과 자기효능감이 성취욕구에 미치는 영향: 삶의 질 조절효과를 중심으로, *관광연구저널*, 24(2), 235-258.
- 조성자, 문수백, 민하영 (2008), 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적 지지가 조직 몰입에 미치는 영향, *가정과 삶의 질연구*, 26(2), 25-32.
- 조혜경 (2020), 유아교사의 행복감이 조직몰입에 미치는 영향, *한국산학기술학회 논문지*, 21(12), 578-585.
- 최미숙 (2016), 유아교사의 사회적 지지가 역할수행능력에 미치는 영향력 및 교사효능감의 매개효과, *열린유아교육연구*, 21(2), 315-332.
- 최용암, 박계홍, 문재승 (2014), 지속적 학습활동이 직무만족과 서비스품질에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과, *HRD 연구(구 인력개발연구)*, 16(1), 27-58.
- 추민아, 장영애 (2009), 보육교사의 직무만족도에 대한 보육효능감과 직무스트레스의 영향, *한국지역사회생활과학회지*, 20(3), 343-355.
- 하수연 (2014), 보육교사의 자기효능감과 조직사랑이 조직몰입에 미치는 영향, *한국영유아보육학*, 84, 235-257.
- 한지혜, 정혜원 (2023), 보육교사가 지각한 원장과 동료교사의 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 행복감의 매개효과를 중심으로, *열린유아교육연구*, 28(2), 85-103.
- 황명선, 신효정 (2015), 교사가 지각하는 학생의 문제행동이 교사 소진에 미치는 영향: 교사효능감을 통한 사회적 지지의 매개된 조절효과, *한국심리학회지: 학교*, 12(1), 87-112.
- 황종귀 (2017), 보육교사의 행복감, 자기효능감과 교사-유아의 상호작용 간의 관계, *유아교육·보육복지연구*, 21(3), 7-25.
- Bandura, A. (1977), Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral

- change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1986), The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359–373.
- Cohen, S., Hoberman, H. M. (1983), Positive events and social supports as buffers of life change stress 1. *Journal of applied social psychology*, 13(2), 99–125.
- DeMulder, E. K., Denham, S., Schmidt, M., & Mitchell, J. (2000), Q-sort assessment of attachment security during the preschool years: links from home to school. *Developmental Psychology*, 36(2), 274–282.
- Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2017), The effects of organizational commitment and structural empowerment on patient safety culture: An analysis of a physician cohort, *Journal of Health Organization and Management*, 31(1), 10–27.
- House, J. S. (1980), Occupational stress and the mental and physical health of factory workers. Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Kanfer, R., Kanfer, F. H. (1991), Goals and self-regulation: Applications of theory to work settings, *Advances in motivation and achievement*, 7, 287–326.
- Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013), How do simple positive activities increase well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 57–62.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979), The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Nasurdin, A. M., Hazlina Ahmad, N., & Arwani Razalli, A. (2014), Politics, justice, stress, and deviant behaviour in organizations: An empirical analysis, *International Journal of Business & Society*, 15(2), 235–254.
- Niessen, C., Weseler, D., Kostova, P. (2016), When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting, *Human Relations*, 69(6), 1287–1313.

- Nunnally, J.C.(1978), *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986), Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974), Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reilly, E., Dhingra, K., Boduszek, D. (2014), Teachers' self-efficacy beliefs, self-esteem, and job stress as determinants of job satisfaction, *International Journal of Educational Management*, 28(4), 365-378.
- Ryff, C. D. (1989), Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Seligman M. E. P. (2002), *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*, New York, NY: Free Press.

*** 저자소개 ***

· **문 권 숙(ddangkong34@hanmaill.net)**

승실대학교 프로젝트경영학과 박사과정에 재학 중이며 주요 연구 및 관심 분야는 영유아교육서비스, 코칭심리, 운영관리, 평생교육 등이다.

· **박 종 우(jongpark7@ssu.ac.kr)**

현재 승실대학교 경영학부 교수로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 OM, SOM, TQM, LSCM 등이다.