

보육교사의 기본심리욕구와 직무열의 간 관계에서 사회적 지지의 조절효과*

The Moderating Effect of Social Support on the Relationship Between Childcare Teachers' Basic Psychological Needs and Work Engagement

1차원고접수: 2026.04.10. 수정원고접수: 2026.05.25. 최종게재결정: 2026.06.21.

정다솜¹ · 민하영²

¹대구강북경찰서어린이집, 교사

²대구가톨릭대학교 아동학과, 교수

Jeong Da som¹

Min Ha yeoung²

¹Daegu Kangbuk Police Station
Childcare Center

²Dept. of Child Studies, Daegu
Catholic University

국문초록 보육교사의 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 영향을 규명하고, 이들의 관계에서 사회적 지지가 갖는 조절효과를 검증하기 위해, 대구 및 경북 지역의 보육교사 257명을 대상으로 기본심리욕구, 직무열의, 사회적 지지에 관한 자기 보고식 질문지 조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS Win 19.0과 PROCESS macro 4.2(Model 1)를 활용하여 분석하였으며, 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 기본심리욕구와 사회적 지지는 각각 직무열의에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 보육교사의 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 영향에서 사회적 지지의 상호작용 효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이러한 연구 결과는 보육교사의 직무열의를 높이기 위해 기본심리욕구와 같은 개인의 심리적 자원을 강화하는 것뿐만 아니라, 사회적 지지와 같은 환경적 직무자원을 제공하는 것이 필수적임을 시사한다. 나아가 본 연구는 제도적 측면에서 보육교사의 기본심리욕구를 효과적으로 충족시킬 수 있는 구체적인 지원 프로그램 개발의 필요성을 제안하였다.

주요어 보육교사, 기본심리욕구, 직무열의, 사회적 지지

Abstract To investigate the influence of childcare teachers' basic psychological needs on their work engagement and to verify the moderating effect of social support in this relationship, a self-report questionnaire survey on basic psychological needs, work engagement, and social support was conducted on 257 childcare teachers in the Daegu and Gyeongbuk regions. The Collected data were analyzed using SPSS Win 19.0 and PROCESS macro 4.2(Model 1). The results are as follows. First, childcare teachers' basic psychological needs had a positive main effect on work engagement, and social support had a positive effect on work engagement. Second, the interaction effects between basic psychological needs and social support on work engagement was statistically significant. These findings suggest that enhancing childcare teachers' work engagement requires not only the strengthening of individual psychological resources but also the strategic provision of environmental job resources, such as social support. Furthermore, this study underscores the need for developing specific support programs that can effectively fulfill teachers' basic psychological needs within the organizational context.

Keywords childcare teacher, basic psychological needs, work engagement, social support

* 이 논문은 제 1저자의 석사학위논문(2026)을 수정 · 보완한 것이며, 한국인간발달학회 2025년 추계공동학술대회에서 발표한 포스터를 확장한 것임.

Corresponding to 민하영(Min Ha yeoung)

대구가톨릭대학교 아동학과, 교수(Dept. of Child Studies, Daegu Catholic University) E-mail. hymin@cu.ac.kr

Copyright © 2026 The Korean Association of Human Development. All rights reserved.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

보육교사의 질 높은 직무 수행은 영유아의 건강한 성장과 발달에 직결되는 핵심적인 요인이다. 이러한 점에서 직무열의는 보육의 질을 제고하는데 필요한 인적 자원이라 할 수 있다. ‘정신일도 하사불성(精神一到 何事不成)’과 같이 한 대상에 대한 집중과 헌신이 성취를 가능하게 하는 힘이 된다는 점에서 직무에 대한 활력, 헌신, 몰입은 직무 수행의 양뿐 아니라 질을 향상시키는 핵심 심리 상태로 간주될 수 있기 때문이다. Khan(1990)이 제안한 직무열의(work engagement)는 ‘개인이 자신의 직무 역할 수행 과정에서 신체적, 인지적, 정서적으로 자기 자신을 온전히 몰입하고 표현하는 상태’를 말한다. 직무열의가 높은 조직 구성원은 일에 대한 활력과 헌신, 높은 몰입을 통해 직무의 질을 높이는 동기 요인으로 작동한다(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). 실질적으로 유아교사들의 직무열의는 유아교육의 질적 성취와 직결된 교사-유아 간 상호작용의 질과 밀접하게 관련된 것으로 나타나고 있다(Penttinen, Pakarinen, von Suchodoletz, & Lerkkanen, 2020). 이러한 점을 고려해 볼 때, 보육교사가 보육 업무에 대해 갖는 직무열의는 보육의 질을 높이는 중요한 요소라고 볼 수 있다.

보육의 질이 교사의 질을 우선할 수 없다는 것은 보육교사의 내재적 역량이 보육의 질에서 가장 우선함을 의미하는 것이다. 이를 고려해 볼 때 보육의 질에 긍정적인 영향을 미치는 보육교사의 직무열의(Penttinen et al., 2020)에 있어, 보육교사의 기본심리욕구는 직무열의에 영향을 미치는 중요한 내적 동기 요인으로 간주될 수 있다. Deci와 Ryan(2000)이 제시한 자기결정성 이론(Self-Determination Theory)에 따르면, 기본심리욕구는 개인의 행동을 자율적으로 조절하고 내재적 동기를 활성화하는 핵심 심리 기제로서, 직무 맥락에서 긍정적인 동기 상태를 형성하는 토대가 된다. 이러한 관점에서 기본심리욕구의 충족은 직무에 대한 활력,

헌신, 몰입으로 나타나는 직무열의를 촉진하는 심리적 자원으로 기능한다. 다시 말해, 기본심리욕구는 자율성(autonomy), 유능성(competence), 관계성(relatedness)에 대한 인간의 보편적이고 선천적인 심리적 욕구를 의미하며, 이러한 욕구가 충족될수록 개인은 과업을 스스로 선택하고 의미를 부여하며 타인과의 관계 속에서 성장하고자 하는 내재적 동기를 강화하게 된다고 본다(Bakker & Demerouti, 2017). 따라서 기본심리욕구 충족은 개인 내부에 내재된 심리적 자원으로써 적극적 참여와 지속적 몰입을 가능하게 하는 동기적 역할을 수행하며, 직무열의를 직접적으로 예측하는 주요 변인으로 간주된다(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Rahmadani, Schaufeli, Ivanova, & Osin, 2019). 이러한 점에서 보육교사의 기본심리욕구는 보육교사가 직무에 대해 활력, 헌신, 몰입의 직무열의를 견인하는 의미 있는 내적 개인 변인이라 할 수 있다. 유아교사를 대상으로 한 연구에서 유아교사의 기본심리욕구가 직무열의에 정적 영향을 미친다는 연구(문명화, 2021), 기본심리욕구가 충족된 보육교사는 업무 수행 시 자신의 직무에 활력적인 열의를 가진다는 연구(김수민, 2020), 기본심리욕구 충족이 높은 보육교사일수록 높은 직무열의를 보였다는 연구(김유진, 민하영, 2021) 외에 직무자원이 직무열의로 이어지려면 기본심리욕구 충족이 선행되어야 한다는 선행 연구(Schaufeli & Bakker, 2004) 등은 자율성, 유능성, 관계성에 대한 기본심리욕구가 충족된 보육교사일수록 높은 직무열의가 나타날 수 있음을 의미하는 것이다.

그러나 보육교사의 기본심리욕구와 직무열의 간 관계에서 새롭게 고려할 점은 기본심리욕구의 충족이 직무열의에 미치는 영향은 사회적 지지에 따라 차이가 나타날 수 있다는 점이다. 직무요구-자원(Job Demands-Resources: JD-R) 모형에 따르면, 개인이 보유한 심리적 자원은 직무열의를 촉진하는 핵심 요인이며, 이러한 효과는 직무 환경에서 제공되는 자원의 수준에 따라 달라질 수 있다. 이러한 관점에서 생각해 보면 보육교사의 기본심리욕구 충족은 직무에 대한 활력, 헌신, 몰입으로 나타나는 직무열의를 증진시키는 개인 자원

으로 기능한다. 그러나 개인 자원의 이러한 기능은 독립적으로 작용하기보다, 조직 내 환경인 직무자원과 상호작용을 하면서 그 효과가 증가하거나 감소하는 경향이 있다(Bakker & Albrecht, 2018; Bakker & Demerouti, 2017). 특히 원장과 동료 교사 간 관계와 협업이 중요한 보육 업무의 특성을 고려해 보면 보육교사의 기본심리욕구의 충족이 보육에 대한 직무열의에 미치는 영향은 보육교사가 원장이나 동료 교사로부터의 사회적 지지 수준에 따라 차별적으로 나타날 가능성이 있다.

즉, 기본심리욕구 충족 수준이 높은 보육교사일수록 직무열의가 높게 나타나는 경향이 있으나, 직무 수행 과정에서 충분한 사회적 지지를 지각하는 경우 그 효과는 더욱 강화되는 반면, 사회적 지지가 부족한 경우에는 기본심리욕구 충족이 지니는 긍정적 영향이 제한될 수 있다. 이러한 논리는 직무요구-자원(Job Demands-Resources: JD-R) 모형뿐 아니라 사회적 지지 이론에서도 이론적 근거를 찾을 수 있다. 타인과의 관계 형성을 통해 얻을 수 있는 긍정적인 자원인 사회적 지지(배현민, 최지영, 2020)는 개인이 정서적 안정을 유지하도록 돕고 스트레스의 부정적 영향을 완충하는 기능을 수행한다. 선행 연구들은 사회적 지지가 직무스트레스에 대한 완충 효과뿐 아니라, 직무열의와 같은 긍정적 직무태도를 증진하는 데에도 중요한 역할을 함을 보고하고 있다(Bakker & Demerouti, 2017). 또한 직무를 함께 수행하는 동료로부터의 지지는 관계 형성에 영향을 미치며(Devine, 1995), 정서적 지원을 받을 수 있다(Cohen & Wills, 1983). 따라서 기본심리욕구가 충족된 보육교사라도 사회적 지지가 낮은 환경에 놓이면 직무열의가 약화될 수 있으며, 반대로 사회적 지지가 높은 환경에서는 직무열의가 더욱 강하게 나타날 수 있다. 원장이나 동료 교사의 지지는 보육교사의 기본심리욕구와 직무열의 사이의 관계를 강화하거나 약화시키는 역할을 수행한다고 볼 수 있다. 동료 교사와의 친밀하고 우호적인 관계, 협력적 태도 및 원장의 지지적 지원과 인정은 보육교사에게 긍정적 심리 자원으로 기능함으로써 기본심리욕구가 직무열의로 이어지는 과정을 더욱 촉진하거나 증폭시킬 것으로 보여진다. 이에 이 연구에서

는 다음과 같은 연구문제 설정을 통해 보육교사의 기본심리욕구가 직무열의에 영향을 미치는 과정에서 사회적 지지가 조절 역할을 수행하는지 검증하고자 한다.

2. 연구문제

연구문제 1. 보육교사의 직무열의에 미치는 기본심리욕구의 영향은 사회적 지지에 의해 조절되는가?

연구문제 1-1. 보육교사의 기본심리욕구와 사회적 지지가 직무열의에 미치는 각각의 주효과는 유의한가?

연구문제 1-2. 보육교사의 직무열의에 대한 기본심리욕구와 사회적 지지의 상호작용효과는 유의한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

일반직무, 원장사전교육, 영아특별 직무교육을 위해 A대학 보육교사 교육원을 방문한 대구, 경북 지역 보육교사 257명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 표 1에서 제시된 바를 살펴보면, 설문에 응답한 보육교사의 연령은 40대가 113명(44.0%)으로 가장 많았으며, 근무 경력은 10년 이상 ~ 15년 미만인 77명(30.0%), 5년 이상 ~ 10년 미만이 76명(29.7%) 순으로 많이 나타났다. 40대 연령이 많고 현장 경력이 비교적 오래된 보육교사의 비중이 높게 나타난 것은 일정 기간 이상의 근무 경력 충족 후 참여하는 교육 대상자를 중심으로 자료 수집이 이루어졌기 때문으로 보여진다. 한편 최종 학력의 경우, 2년(3년)제 대학이 160명(62.3%)으로 가장 높았으며, 보육교사가 근무 중인 기관 유형은 민간어린이집이 130명(50.5%), 국공립어린이집이 77명(30.0%) 순서로 많이 나타났다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N = 257)

변인	변인 구분	빈도	%
연령	20대	11	4.3
	30대	34	13.2
	40대	113	44.0
	50대 이상	99	38.5
근무 경력	5년 미만	33	12.8
	5년 이상 ~ 10년 미만	76	29.7
	10년 이상 ~ 15년 미만	77	30.0
	15년 이상 ~ 20년 미만	51	19.8
	20년 이상 ~ 25년 미만	14	5.4
	25년 이상	6	2.3
최종 학력	2년(3년)제 대학	160	62.3
	4년제 대학	88	34.2
	대학원 이상	9	3.5
기관 유형	국공립어린이집	77	30.0
	민간어린이집	130	50.5
	가정어린이집	22	8.6
	직장어린이집	12	4.7
	기타	16	6.2

2. 측정도구

1) 직무열의

보육교사의 직무열의를 측정하기 위해 Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)가 개발하고 김유진과 민하영(2021)이 보육교사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 활기, 헌신, 몰두의 하위요인으로 구성된 직무열의 척도는 총 17문항으로 구성되었으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(0점)’에서 ‘항상 그렇다(6점)’의 7점 Likert 척도로 구성되었다. “나는 일을 할 때, 에너지가 가득 차 있음을 느낀다.”, “내 일(보육)은 나의 삶에 의욕을 주고 힘을 나게 해준다.”, “내가 일을 할 때, 내 주변에 있는 다른 모든 것들을 잊는다.” 등의 문항으로 구성된 척도의 응답 범위는 최소 0점에서 최대 102점으로, 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 한편 척도의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .95로 나타났다.

2) 기본심리욕구

보육교사의 기본심리욕구를 측정하기 위해 Ryan과

Deci(2002)의 기본심리욕구 척도(Basic Psychological Need scale; BPNs)를 최윤옥과 민하영(2020)이 보육교사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 자율성, 유능성, 관계성의 하위요인으로 구성된 기본심리욕구 척도는 총 21문항으로 구성되었으며, 각 문항은 ‘전혀 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(7점)’로 7점 Likert 척도로 구성되었다. “나는 내 인생을 어떻게 살 것인지 스스로 결정할 수 있다고 느낀다.”, “내 주변 사람들은 내가 일을 잘한다고 말해준다.”, “나는 정기적으로 만나는 사람들을 친구라고 생각한다.” 등의 문항으로 구성된 척도의 응답 범위는 최소 21점에서 최대 147점으로, 점수가 높을수록 기본심리욕구 충족이 높음을 의미한다. 한편 척도의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .86으로 나타났다.

3) 사회적 지지

보육교사의 사회적 지지를 측정하기 위해 Thomas와 Ganster(1995)가 개발하고 김동식(2024)이 상사지지와 동료지지 측정을 위해 사용한 문항을 ‘상사’는 ‘원장’으로, ‘동료’는 ‘동료 교사’ 등으로 보육현장에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 수정된 문항은 아동학 교수 3인에게 내용 타당도를 확인받았다. 원장의 지지와 동료 교사의 지지로 구성된 사회적 지지 척도는 총 12문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’로 5점 Likert 척도로 구성되었다. “원장님은 업무상 어려운 일이 발생했을 때 해결할 수 있도록 도움을 주신다.”, “동료 교사는 나의 업무 수행과 관련하여 나에게 도움을 주신다.” 등의 문항으로 구성된 척도의 응답 범위는 최소 12점에서 최대 60점으로, 점수가 높을수록 원장과 동료 교사로부터의 사회적 지지가 높음을 의미한다. 한편 이 척도의 문항 간 내적 합치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .92로 나타났다.

3. 연구절차

자료 수집을 위해 사용된 척도는 선행연구에서 타당

도와 신뢰도가 검증된 것으로 보육 현장에 맞게 수정, 보완하여 구성하였다. 본 조사를 실시하기 전 질문지의 안면 타당도를 확보하기 위해 보육 현장 경험이 풍부한 아동학 석, 박사 과정생 및 수료생 15명을 대상으로 예비 검토를 수행하였다. 이를 통해 문항의 적합성, 용어의 명확성, 응답 소요 시간 등을 점검하고 최종 설문 문항을 확정하였다. 본 조사는 2025년 3월에서 2025년 4월까지 직무교육을 위해 A대학 보육교사 교육원을 방문한 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 참여의 자발성을 보장하기 위해 조사의 취지에 동의한 보육교사만을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 연구 목적 이외에는 사용되지 않음을 안내하였고, 설문 응답을 마친 참여자에게는 감사의 표시로 소정의 사례품을 지급하였다. 275부를 배부하고, 회수된 질문지 중 응답이 불성실하다고 판단된 질문지 18부를 제외하고 257부의 자료를 최종 분석하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Win 19.0 프로그램을 활용해 보육교사의 일반적 특성을 파악하고자 빈도분석을 실시하였고, 세 변인의 기술통계 분석을 통해 평균, 표준편차 등을 산출하였다. 보육교사의 기본심리욕구와 직무열의의 간 관계에서 사회적 지지의 조절효과를 검증하기 위해 PROCESS macro 4.2의 모델 1을 활용하였다.

III. 결과 및 해석

1. 기본심리욕구, 사회적 지지, 직무열의의 기술통계치

본 연구의 연구문제 분석 전에 기본심리욕구와 사회적 지지, 직무열의에 대한 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도 등의 기술통계치를 통해 기본심리욕구, 사회적 지지, 직무열의의 자료 분포를 살펴본 결과는 표 2와 같다. 보육교사의 기본심리욕구는 7점 리커트 척도에서 문항 평균 5.04($SD = .61$), 사회적 지지는 5점 리커트 척도에서 문항 평균 3.80($SD = .62$), 직무열의는 7점 리커트 척도에서 문항 평균 3.95($SD = .99$)로 나타났다. 이는 보육교사의 기본심리욕구 충족, 원장이나 동료 교사로부터의 사회적 지지 그리고 직무열의 측면에서 긍정적으로 평가하고 있음을 나타내는 것이다. 한편 측정 변인들의 정규분포 여부를 확인하기 위해 왜도 값과 첨도 값을 산출하여 확인한 결과, 세 변인의 왜도 절댓값은 3보다 낮았고, 첨도 절댓값은 7보다 낮으므로 본 연구에서 수집된 자료들은 정규분포를 이루고 있음을 알 수 있다(West, Finch, & Curran, 1995).

2. 기본심리욕구, 사회적 지지, 직무열의의 상관관계

기본심리욕구, 사회적 지지, 직무열의의 상관성을 파악하고자 Pearson의 적률상관관계 분석을 실시한 결과

표 2. 측정 변인의 기술통계치

	기본심리욕구	사회적 지지	직무열의
문항 평균(SD)	5.04(.61)	3.80(.62)	3.95(.99)
평균(SD)	92.54(12.49)	45.47(7.41)	65.31(16.06)
왜도	-.17	-.64	-.04
첨도	-.30	.98	-.69

표 3. 기본심리욕구, 사회적 지지, 직무열의 간의 상호상관 행렬표

	기본심리욕구	사회적 지지	직무열의
기본심리욕구	1		
사회적 지지	.40***	1	
직무열의	.51***	.28***	1

*** $p < .001$.

는 표 3과 같다. 기본심리욕구와 직무열의 간 상관관계는 $r = .51(p < .001)$ 으로, 기본심리욕구와 사회적 지지 간 상관관계는 $r = .40(p < .001)$ 로 나타나 기본심리욕구는 두 변인 모두와 정적인 상관관계를 보였다. 이는 기본심리욕구가 높은 보육교사일수록 직무열의가 높아지고, 사회적 지지를 많이 받는다고 지각한다는 것을 의미한다. 사회적 지지와 직무열의 간 상관관계는 $r = .28(p < .001)$ 으로 나타나 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이는 사회적 지지를 많이 받는다고 지각하는 보육교사일수록 직무열의가 높다는 것을 의미한다.

3. 보육교사의 기본심리욕구와 직무열의 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과

보육교사의 기본심리욕구와 직무열의 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과를 살펴보기 위해 PROCESS macro(v4.2)의 Model 1을 통해 보육교사의 직무열의에 미치는 기본심리욕구와 사회적 지지의 주효과와 상호작용효과를 각각 확인하였다.

1) 보육교사의 직무열의에 대한 기본심리욕구와 사회적 지지의 주효과

보육교사의 직무열의에 대한 기본심리욕구와 사회적 지지의 다중회귀분석 결과, 표 4에 나타난 바와 같이 전체 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F = 35.65, p < .001$). 또한, 결정계수 R^2 은 .30으로, 독립 변인인 기본심리욕구와 사회적 지지가 종속 변인

인 직무열의 변량을 약 30.0% 설명하는 것으로 확인되었다.

모형의 유의성을 토대로 보육교사의 기본심리욕구와 사회적 지지가 직무열의에 미치는 주효과를 살펴본다. 표 4에 나타난 바와 같이 보육교사의 기본심리욕구는 직무열의에 정적 영향의 주효과를 미치는 것으로 나타났다($B = .60, 95\% \text{ CI } [.45, .74], p < .001$). 한편 원장이나 동료 교사로부터의 사회적 지지 역시 직무열의에 정적 영향의 주효과를 미치는 것으로 나타났다($B = .28, 95\% \text{ CI } [.03, .53], p < .05$). 이는 보육교사의 기본심리욕구 충족 정도가 높거나 원장 또는 동료 교사로부터의 사회적 지지 수준이 높을수록 직무열의가 높게 나타난다는 것을 의미한다.

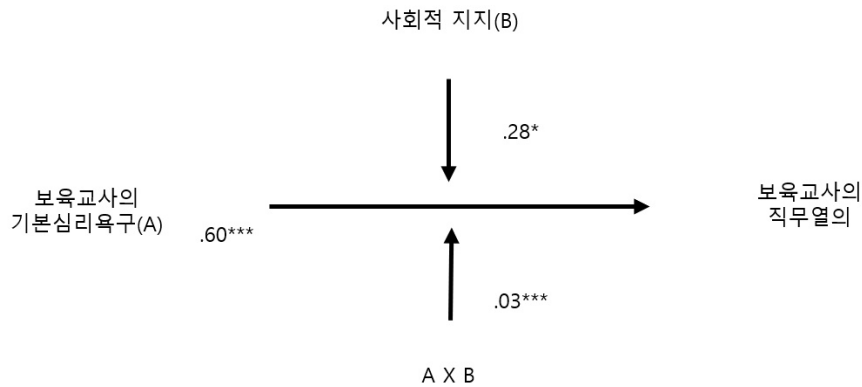
2) 보육교사의 직무열의에 대한 기본심리욕구와 사회적 지지의 상호작용 효과

보육교사의 직무열의에 미치는 기본심리욕구와 사회적 지지의 상호작용 효과는 표 4와 같이 유의한 것으로 나타났다($B = .03, 95\% \text{ CI } [.01, .04], p < .001$). 이를 그림으로 나타내면 그림 1과 같다. 기본심리욕구와 직무열의 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과를 검증하기 위해 상호작용항을 투입한 결과, 설명력 변화량(ΔR^2)은 .03으로 나타나 전체 변량의 약 3%를 추가적으로 설명하는 것으로 확인되었으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($F = 11.65, p = .0007$). 이를 통해 조절모형의 적합성이 확인되었으며 보육교사의 기본심리욕

표 4. 보육교사의 직무열의에 대한 기본심리욕구와 사회적 지지의 주효과 및 상호작용 효과

변인	직무열의				
	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>t</i>	95% CI	
				LL	UL
상수	64.15	.91	70.72***	62.37	65.94
기본심리욕구(A)	.60	.07	8.02***	.45	.74
사회적 지지(B)	.28	.13	2.20*	.03	.53
A × B	.03	.01	3.41***	.01	.04
<i>F(df)</i>	35.65*** (3, 253)				
<i>R</i> ²	.30				
ΔR^2	.03 ($F = 11.65, p = .0007$)				

* $p < .05$. *** $p < .001$.



* $p < .05$. *** $p < .001$.

그림 1. 보육교사의 직무열의에 미치는 기본심리육구와 사회적 지지의 상호작용 효과

구가 직무열의에 미치는 영향이 사회적 지지 수준에 따라 달라질 수 있음이 입증되었다.

기본심리육구와 직무열의 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과가 유의함이 검증됨에 따라 사회적 지지 수준(평균 $\pm 1SD$)에 따른 기본심리육구의 조건부 효과를 추가로 검정하였다. 조절효과의 유의성은 사회적 지지에 따라 영향력이 달라진다는 사실만 알려줄 뿐 어느 지점에서 유의한지 또는 어떤 방향으로 변하는지에 대한 정보가 없다. 따라서 구체적으로 어느 지점에서

유의한 차이가 발생하는지, 상호작용이 강화 효과인지, 또는 약화 효과인지를 알아보기 위해 단순 기울기 검정인 조건부 효과 검정을 실시(Aiken & West, 1991)하였다.

분석 결과, 표 5에 제시된 바와 같이 사회적 지지의 모든 수준(평균-1SD 수준과 평균+1SD 수준)에서 조건부 효과가 유의한 것으로 확인되었다. 그러나 사회적 지지 수준이 낮은 집단(M-1SD)에서 기본심리육구가 직무열의에 미치는 효과($B = .39$, 95% CI [.21, .59])보

표 5. 사회적 지지 수준에 따른 보육교사 기본심리육구의 조건부 효과

변수	Conditional Effect	S.E.	t	95% CI	
				LL	UL
-1SD (-7.47)	.39	.09	4.14***	.21	.59
+1SD (7.47)	.79	.09	8.65***	.61	.97

*** $p < .001$.

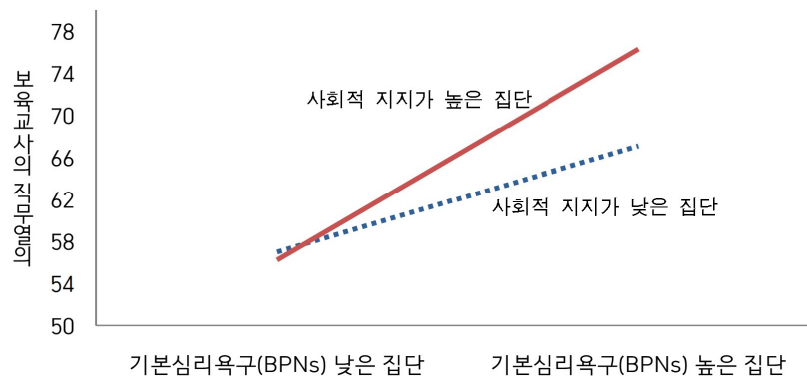


그림 2. 사회적 지지 수준에 따른 보육교사의 기본심리육구와 직무열의 간 관계

다 사회적 지지 수준이 높은 집단(M+1SD)에서의 효과 ($B = .79$, 95% CI [.61, .97])가 더 큰 것으로 나타났다. 두 수준 모두 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의미하였다. 이러한 결과는 조절 변인인 사회적 지지의 수준이 높아질수록 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 정적(+) 영향이 더욱 강화됨을 의미한다. 즉, 보육교사가 지각하는 사회적 지지가 높은 환경일수록 기본심리욕구 충족을 통한 직무열의 증진 효과가 크다는 것을 시사한다.

보육교사의 기본심리욕구에 미치는 사회적 지지의 상호작용효과를 나타낸 그림 2를 보면, 원장이나 동료 교사로부터의 사회적 지지 정도가 높은 보육교사의 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 영향은 원장이나 동료 교사로부터의 사회적 지지 정도가 낮은 보육교사의 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 영향보다 변화 폭이 크게 나타나는 것을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

보육교사 257명을 대상으로 보육교사의 기본심리욕구와 직무열의의 간 관계를 규명하고, 이들 간 관계에 미치는 사회적 지지의 조절효과를 검증하였다. 본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다.

첫째, 보육교사의 기본심리욕구는 직무열의에 정적인 주효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 기본심리욕구 충족이 높을수록 높은 직무열의가 나타남을 의미하는 것으로 기본심리욕구가 직무열의를 직접적으로 예측하는 변인임을 제안한 직무요구-자원(JD-R) 모형의 관점(Demerouti et al., 2002; Rahmadani et al., 2019)을 지지하는 것이다. 뿐만 아니라 기본심리욕구 충족 정도가 높을수록 업무를 수행하는 데 있어 높은 직무열의를 느낀다는 김수민(2020), 김유진과 민하영(2021)의 연구결과를 지지하는 것이다. 이는 기본심리욕구 충족은 직무열의를 높이는데 필요한 에너지와 동기를 형성하는 데 영향을 미친다는 것으로 해석할 수 있다. Ryan과 Deci(2000)의 자기결정성이론(Self-Determination

Theory; SDT)에 따르면 자율성, 유능성, 관계성으로 구성된 기본심리욕구가 충족될 때 개인은 외적 보상이나 압력에 의해서가 아니라 자율적 동기에 의해 행동하게 되며, 이는 직무 수행 과정에서 보다 지속적이고 긍정적인 심리 상태를 형성하게 된다. 자율성 욕구가 충족된 보육교사는 자신의 보육 활동을 스스로 선택하고 조절하고 있다고 지각함으로써 직무에 대한 주인의식과 내재적 흥미를 경험하게 된다. 이러한 자율적 동기는 보육 업무 수행에 필요한 심리적 에너지를 증진시켜 직무열의의 핵심 요소인 활력을 높이는 데 기여한다. 또한 유능성 욕구의 충족은 보육교사가 자신의 전문성과 역량에 대해 긍정적으로 인식하도록 하여 보육 업무에 대한 자신감과 헌신을 강화한다. 그리고 관계성 욕구의 충족은 영유아, 동료 교사 및 조직과의 정서적 유대를 통해 직무에 대한 몰입을 촉진한다고 볼 수 있다. 즉, 보육교사 자신의 기본심리욕구 충족은 자신의 보육 업무를 의미 있고, 가치 있는 활동으로 인식하도록 함으로써 활력, 헌신, 몰입으로 구성된 직무열의를 전반적으로 활성화하는데 기여한다고 보여진다.

한편 원장이나 동료 교사로부터의 사회적 지지 정도는 직무열의에 정적인 주효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 원장이나 동료 교사로부터 사회적 지지를 많이 받는다고 지각할수록 직무열의가 높아짐을 의미하는 것으로, 상사와 동료 간호사의 사회적 지지가 간호사의 직무열의를 높인다는 연구(Othman & Nasurdin, 2013) 및 유럽 8개국 서비스 부문 종사자들의 직무열의가 사회적 지지에 정적 영향을 받는다고 보고한 연구결과(Taipale, Selander, Anttila, & Nätti, 2011)를 지지하는 것이다.

원장과 동료 교사로부터 제공되는 사회적 지지는 인정과 존중, 그리고 함께한다는 공동체 의식을 높임으로써 자신이 맡은 보육을 의미 있고, 가치 있는 활동으로 인식하게 만든다. 이러한 인식이 직무열의의 핵심 요소인 활력을 유지하고 직무에 대한 헌신을 강화하는 데 기여할 뿐 아니라 업무와 관련된 실질적인 도움을 제공함으로써 보육 활동에 대한 몰입을 높이는 데 순기능적 역할을 한다고 볼 수 있다.

둘째, 보육교사의 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 영향은 사회적 지지에 의해 조절되는 것으로 나타났다. 한편 조건부 검정 결과 사회적 지지의 수준이 높아질수록 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 정적 영향이 더욱 강화되는 것으로 나타났다. 이는 원장이나 동료 교사로부터 사회적 지지를 많이 받는 보육교사일수록 기본심리욕구 충족을 통한 직무열의 증진 효과가 크다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 개인이 보유한 심리적 자원은 직무열의를 유발하는 의미 있는 요인이지만, 그 효과가 직무환경에서 제공되는 자원의 수준에 따라 달라질 수 있다는 직무요구-자원(Job Demands-Resources; JD-R) 모형의 관점과 부합한다(Bakker & Albrecht, 2018; Bakker & Demerouti, 2017). 개인의 심리적 자원인 보육교사의 기본심리욕구 충족은 활력, 헌신, 몰입으로 구성된 직무열의를 증진시키는데 직접적으로 기여하지만 이러한 자원이 실제 직무열의로 전환되기 위한 과정은 원장과 동료 교사의 사회적 지지라는 직무자원이 충분히 제공될 때 더욱 영향력 있게 일어난다고 볼 수 있다. 특히 원장과 동료 교사의 사회적 지지가 제한적일 때보다 높을 때 기본심리욕구가 직무열의에 미치는 영향력이 증폭된다는 점은 보육교사의 직무열의를 높이는 과정에서 개인 자원 강화를 비롯해 직무자원이 환경 요인이 함께 작동되어야 함을 의미하는 것이다.

현재 보육의 질적 향상을 위한 보육교사 대상 연수나 지원 프로그램은 주로 보육교사의 전문성 향상이나 정서 관리 등 개인 자원 개발에 초점을 맞추고 있다. 그러나 개인 역량 개발이 실질적 성과로 이어지기 위해서는 사회적 지지와 같은 직무자원의 활용 방안 등이 함께 병행될 필요가 있다. 이 연구는 보육교사의 직무열의를 높이는 개인 내적 자원으로서 기본심리욕구의 중요성을 입증함과 동시에 구체적인 자료를 기반으로 개인 내적 자원의 영향력 향상에 직무자원이 사회적 지지와 같은 환경적 요인의 중요성을 제시했다는 점에서 연구의 의의가 있다. 그러나 이 연구는 내적 동기 자원인 기본심리욕구와 결과 변인인 직무열의의 간의 관계에서 외적 자원인 원장의 사회적 지지가 어떻게 상

호작용하는지, 보육교사와 원장의 관계 내 조절 구조를 규명하는 데 목적을 두었기 때문에 각 변인에 미칠 수 있는 사회인구학적 변인을 고려하지 못하였다. 이 점은 추후 연구 설계 시 보완되어야 할 부분이다. 한편 기본심리욕구의 하위요인인 자율성, 유능성, 관계성을 하나의 통합된 변인으로 다루었다는 점에서 한계점을 지닌다. 만약 기본심리욕구의 하위요인인 자율성, 유능성, 관계성을 독립적으로 분석하였다면, 보육교사의 직무열의를 높이기 위해 어떠한 욕구를 우선적으로 충족해야 하는지에 대한 차별화된 정보를 제공했을 것이다. 이러한 정보가 제시된다면 보육 현장에서 제공되는 사회적 지지의 구체적 내용(예: 의사 결정권을 존중하는 ‘자율성 지지’ 등)을 구성하는 근거 자료를 만드는 데 필요한 자료가 되었을 것이다. 추후 연구에서는 이 연구의 제한점을 보완함으로써 보육 현장에서 유용하게 활용될 수 있는 실무 중심의 정보와 자료를 제공했으면 한다.

참고문헌

- 김동식 (2024). 보육교사가 지각한 원장리더십이 행복감에 미치는 영향에서 직무스트레스와 사회적지지의 매개효과. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 김수민 (2020). 어린이집 유형에 따른 보육교사의 기본심리욕구 충족이 직무열의에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김유진, 민하영 (2021). 보육교사의 주도성과 직무열의의 간 관계에서 자기결정성의 매개효과. 가정과삶의질연구, 33(2), 79-90. <https://doi.org/10.7466/JFBL.2021.39.2.79>
- 문명화 (2021). 유아교사 역량, 기본심리욕구 및 직무열의의 간의 구조적 관계. 학습자중심교과교육연구, 21(12), 663-675. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.12.663>
- 배현민, 최지영 (2020). 교사에 대한 사회적 지지 연구동향: 국내학술지를 중심으로. 인간발달연구 27(4), 117-139. <https://doi.org/10.15284/kjhd.2020.27.4.117>
- 최윤옥, 민하영 (2020). 보육교사의 지각된 정서적 지지가 기본심리욕구를 매개로 소진에 미치는 영향. 아동학회지, 41(6), 25-35. <https://doi.org/10.5723/kjcs.2020.41.6.25>
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park,

- CA: Sage Publications.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Devine, P. G. (1995). Prejudice and out-group perception. In A. Tesser (Ed.), *Advanced social psychology* (pp. 467-523). New York: McGraw-Hill.
- Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1083-1090. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448>
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M. L. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development*, 31(7), 994-1010. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 453-471. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21366>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychological Association*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). NY: University of Rochester Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7-8), 486-504. <https://doi.org/10.1108/01443331111149905>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.