

보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 직업가치관의 매개효과

이은초¹, 이진희^{2*}

¹제주국제대학교 교육대학원, ²제주국제대학교 유아교육과

The Mediating Effects of Job Values on the Relationship between Work-Life Balance and Job Enthusiasm of Child-Care Teachers

Eun-Cho Lee¹, Jin-Hee Lee^{2*}

¹Jeju International University, Graduate School of Education

²Department of Early Childhood Education, Jeju International University

요약 본 연구의 목적은 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 직업가치관의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 위하여 J지역 어린이집에 근무하는 보육교사 326명을 대상으로 설문조사를 실시하여 최종 320명의 자료를 분석하였다. 수집한 자료는 SPSS 통계 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하고, 상관분석과 매개분석을 실시하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 일-삶 균형, 직무열의, 직업가치관의 관계를 분석한 결과, 각 변인 간 서로 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 둘째, 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 직업가치관의 매개효과를 검증한 결과, 하위요인인 내재적 가치와 외재적 가치 모두 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구를 통하여 보육교사의 일-삶 균형은 직무열의를 의미있게 예측하는 변인이며, 이 과정에서 직업가치관의 매개역할을 확인할 수 있었다.

Abstract The purpose of this study is to examine the mediating effect of job values on the relationship between work-life balance and job enthusiasm in childcare teachers. To this end, a survey was conducted with 326 childcare teachers working in area J, and the data from 320 of them were analyzed. From the collected data, frequency and percentage, mean and standard deviation were calculated using the SPSS statistical program; correlation and mediation analysis were performed. The results are as follows. First, analyzing the relationships among childcare teachers' work-life balance, job values, and job enthusiasm, significant positive correlations were found between each variable. Second, by examining the mediating effect of job values on the relationship between work-life balance and job enthusiasm, we found that both intrinsic and extrinsic values, which are sub-factors, play a mediating role in childcare teachers. This study confirms that work-life balance in childcare teachers is a variable that meaningfully predicts job enthusiasm, and that job values play a mediating role in this process.

Keywords : Childcare Teacher, Work-Life Balance, Job Enthusiasm, Job Values, Mediating Effect

본 논문은 제1저자의 석사학위 논문을 수정·보완한 것임

*Corresponding Author : Jin-Hee Lee(Jeju International Univ.)

email: leejinhee14@jeju.ac.kr

Received July 22, 2021

Accepted November 5, 2021

Revised August 24, 2021

Published November 30, 2021

1. 서론

2018년 근로기준법 개정 후, 보육교사의 8시간 근로와 휴게시간 보장이 의무화 되었고[1], 2019년 기본보육과 연장보육으로 보육시간 구분, 연장보육 전담교사 지원 등의 내용을 포함하는 보건복지부의 보육지원체제 개편안이 발표되어[2] 현재 적용 중에 있다. 이러한 시도는 보육교사의 근무여건 개선을 통한 보육의 질을 제고하기 위한 정책들이다. 보육의 질을 높이기 위해서는 보육교사의 근무여건에 대한 변화와 더불어 보육교사의 개인적인 의지라 할 수 있는 직무열의를 끌어올리려는 노력이 필요하다[3]. 하루의 대부분을 영유아와 함께 보내고 장시간의 노동과 제한된 휴식 등의 직무환경은 보육교사의 직무활동에 많은 영향을 미친다[4-6]. 이러한 직무환경 속에서도 인내하며 업무에 대한 헌신과 열정을 갖고 몰입하는 긍정적 마음상태인 직무열의는 보육의 질을 증진시킬 수 있는 요인이 된다[7].

직무열의란 직무를 수행하기 위해 신체적, 인지적, 감정적인 모든 에너지를 쏟아내는 상태로 개인의 성장과 발달에 긍정적인 영향을 미치고 아울러 조직의 성과를 높이는 데 기여한다[8]. 직무열의가 높은 교사는 업무수행 과정에서 활기차고 헌신적으로 근무하며 높은 집중력과 추진력을 보인다. 이는 일에 대한 강박이나 타인의 지시, 요구에 의해 움직이는 것이 아닌 자발적으로 업무를 수행하면서 재미와 흥미 등의 긍정적인 에너지를 얻게 되는 데 기인한 것이다[9].

선행연구들을 살펴보면, 직무열의가 보육교사의 기본 심리욕구 충족[10], 주도성, 자기결정성[11], 교수 효능감[12], 교사-유아 상호작용[7] 등에 긍정적인 영향을 미치며 소진[13]과 이직의도[14]를 줄이는 데 중요한 역할을 하고 있음을 보고하고 있다. 보육교사의 직무 불만족이나 이직의도를 완화시키기 위해서는 직무소진을 감소시키는 것보다 직무열의를 증가시키는 것이 더 효과적이라는 주장도 있다[15].

직무열의가 주도성, 교수 효능감, 유아와의 상호작용 등에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 볼 때, 보육교사의 핵심 업무인 보육과정 운영 능력에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 2020년 9월부터 시행중인 제4차 표준보육과정에서는 이전의 교사주도 보육과정에서 영유아중심, 놀이중심 보육과정으로 혁신적인 패러다임 전환이 일어났다[16]. 보육교사의 자율성이 강조되고 있는 제4차 표준보육과정 실행과 관련하여 자발적인 업무수행을 가능하게 하는 보육교사의 직무열의가 필요한 때이다.

직무열의와 관련되는 요인으로 직무와 개인의 사생활 간의 균형을 묘사하는 일과 삶의 균형(Work-life balance)에 대한 관심이 높아지고 있다[3, 17, 18]. 일-삶 균형은 일과 삶의 영역에서 물리적인 에너지를 조화롭게 분배하는 것을 의미한다[19]. 보육교사의 일과 삶의 조화로운 분배는, 일과 가정, 여가, 성장 등 삶의 영역 간에 긍정적인 전이가 확대되어 삶에 대한 통제력을 갖고 삶의 만족감과 긍정적 정서를 느끼는 상태를 말한다[20].

성공을 위해서라면 개인의 삶을 희생하면서까지 일을 했던 과거와 달리, 현대에는 일과 삶을 병행하며 질 높은 삶을 살기를 원한다[21]. 이는 산업사회의 일과 삶의 경계를 분명하게 선을 그어 접근하던 방식에서 벗어나, 일-가정의 경계를 모호하게 만드는 정보기술의 발달, 여성의 사회진출이 증가하면서 발생한 일-가정의 양립 문제, 삶에 대한 근로자의 인식변화 등을 반영한 현상이다[22]. 일-삶의 조화로운 균형은 우수한 인재를 끌어들이고 유지하기 위한 주요 전략으로 부상하고 있으며[23], 일-삶의 균형은 비단 개인만이 아니라 조직에 상당한 파장을 일으킬 수 있는 사회적 문제로 인식할 필요가 있다는 주장이 설득력을 얻고 있다[22].

일-삶 균형에 대한 사회적 관심이 고조되는 가운데 보육교사의 일-삶 균형에 소홀했던 것이 사실이다. 보육교사가 인식하는 일-삶 균형은 다른 직종에 비해 낮은 편에 속한다[21]. 보육교사는 주로 여성 근로자로서 가정과 사회의 돌봄과 교육을 책임지고 있어 일-삶의 균형을 이루기가 더욱 어렵다[24]. 보육교사의 일과 삶의 두 영역은 상호 영향을 미치며, 일-삶의 균형은 개인의 삶의 만족뿐 아니라 직무활동과도 깊은 관련성을 가진다. 일-삶 균형은, 일에서 생기는 스트레스를 여가생활 및 자신의 성장과 관련된 생활을 통하여 해소하고, 일에 몰입할 수 있는 에너지를 충전 받음으로써, 직무에 긍정적인 영향을 미친다[25].

선행연구에 의하면, 일-삶 균형이 무너지는 경우, 스트레스와 소진, 신체적, 정신적 건강 악화 등 개인의 삶의 질에 문제가 발생하며[26, 27] 직무만족, 조직몰입, 이직률 증가 등 조직에도 부정적인 영향을 초래한다[28-31]. 일-삶 균형의 소중함이 절실했으며, 보육교사의 일-삶 균형은 자신의 일에 대한 열의와 연계되어 있으므로[32] 이들의 일-삶 균형에 대해 전반적으로 살펴볼 필요가 있다.

한편, 자신의 직업, 직무와 관련된 신념이라 할 수 있는 직업가치관(Work values)은 개인이 직업을 선택하거나 직업 활동을 하면서 가지고 있는 가치를 의미하며, 개

인이 자신의 직업으로부터 기대하는 보상이나 특질을 뜻한다[33]. 직업가치관은 직업에 대한 개인의 태도와 행동에 영향을 주는 중요한 변수로 개인의 직무경험을 해석하고, 직무나 직업만족에 영향을 주는 요소이다[34].

직업가치관은 내재적 가치와 외재적 가치로 분류된다[34, 35]. 내재적 가치는 인간관계를 중요시 여기고 직업 자체에 의미를 부여하여 자신이 하는 일에 대한 이상을 추구하는 것으로 성취감, 자율성, 이타성과 관련된다. 외재적 가치는 경제적 측면과 사회적 위세, 권력추구에 대한 인식을 증시하는 도구적 가치와, 직업안정, 후생복지, 임금 등 직무에 따른 물질적 보상과 조건을 중요하게 여기는 생각이다[36, 37]. 내재적 가치를 높게 인식할 때, 보육교사는 교육현장에서 자신의 전문성을 발휘할 뿐 아니라 유아들과 좋은 관계를 맺고 그들을 위해 헌신하는 것에 가치를 둘 확률이 높다. 또한 외재적 가치가 충족되었을 때 교사들은 직무 만족도가 높아지면서 삶의 안정성을 유지하게 된다[33].

보육교사가 지닌 직업가치관은 교사와 영유아의 상호작용의 질 등 영유아에게 직접적인 영향을 주며 직무만족, 이직을 결정짓는 중요한 요인으로도 작용하고 있음을 보고하고 있다. 관련 연구들로, 유아교사의 직업가치관이 직무만족에 미치는 영향 연구[36], 매개변인으로서의 직업가치관이 교사-영유아 상호작용과 이직의도에 미치는 영향 연구[38], 보육교사의 직업가치관이 직무만족에 미치는 영향에서 직업정체성의 매개효과 검증연구[32] 등이 있다. 이러한 연구들에서 직업가치관이 직무만족 등에 영향을 미치고 있음을 볼 때, 보육교사의 직업가치관은 직무열의에도 영향을 미칠 것으로 보여진다.

앞서 살펴본 선행연구 결과에서는 보육교사의 일-삶 균형이 직무관련 태도를 비롯하여 직무만족, 교수몰입 등에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 이들 연구에서는 일-삶 균형과 각 변인 간의 상호 관련성과 영향력을 살펴 보았으나, 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 직업가치관이 매개역할을 하는지 직접적으로 살펴본 연구는 아직 이루어지지 않았다. 본 연구에서는 보육교사의 직무열의에 영향을 미치는 요인으로 일-삶 균형과 직업가치관을 상정하여, 보육교사의 일-삶 균형이 직무열의에 미치는 영향을 알아보고, 두 변인 간의 관계에서 직업가치관의 매개효과를 검증하고자 한다. 이를 통해 직업가치관에 대한 이해를 확장시키고, 보육교사의 일-삶 균형 증진과 직무열의를 높일 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하게 될 것이다. 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제와 연구모형은 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 일-삶 균형, 직업가치관, 직무열의의 관계는 어떠한가?

둘째, 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 직업가치관의 매개효과는 어떠한가?

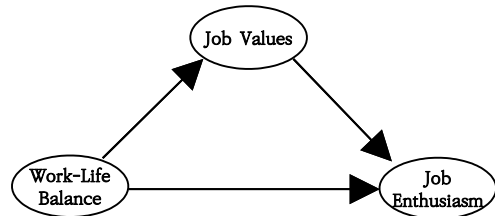


Fig. 1. Research model

2. 연구방법

2.1 연구대상 및 연구절차

본 연구의 대상은 J지역 어린이집에 근무 중인 보육교사 320명이다. 사전에 연구동의를 얻은 교사를 대상으로 설문지 334부를 배부하여 326부를 회수하였으며 불성실한 응답이 있는 설문지를 제외한 최종 320부를 분석하였다. 연구를 실시하기 전 문항의 적절성, 설문지의 타당성 등을 파악하기 위해 2020년 9월 25일부터 9월 30일까지 예비조사를 실시하였으며, 2020년 10월 5일부터 10월 16일까지 본 조사를 실시하였다. 연구대상의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. General characteristic of subjects (N=320)

Characteristic		N	%
Age	20's	70	21.9
	30's	88	27.5
	40's	125	39.1
	50 years old or older	37	11.6
Education level	High School	23	7.2
	College	200	62.5
	University	94	29.4
	Graduate School	3	0.9
Career	less than 3 years	54	16.9
	less than 5 years	38	11.9
	less than 10 years	118	36.9
	less than 15 years	61	19.1
	more than 15 years	49	15.3
All(N)		320	100.0

2.2 연구도구

2.2.1 일-삶 균형

보육교사의 일-삶 균형을 측정하기 위하여 김정운, 박정열[23]이 개발한 직장인 대상 ‘일-삶 균형(Work-Life Balance)’ 척도를 최복길[39]이 보육교사에게 적합하게 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이 척도는 4개의 하위요인인 일-가정 균형(8문항), 일-여가 균형(8문항), 일-성장 균형(9문항), 전반적 평가(4문항), 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있다. 문항의 내용이 부정적(예: 나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다 등)으로 서술되어 있어 역산 처리되며, 점수가 높을수록 일-삶 균형을 잘 이룬 것으로 해석된다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach's α)는 일-가정 균형 .81, 일-여가 균형 .88, 일-성장 균형 .92, 전반적 평가 .91이며, 전체 신뢰도는 .94이다.

2.2.2 직업가치관

보육교사의 직업가치관을 측정하기 위하여 Super[40]의 직업가치 목록(Work Value Inventory)에서 이준석[37]이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 직업가치관은 내재적 가치와 외재적 가치로 구성되었으며, 내재적 가치는 3개의 하위요인 성취감, 이타심, 자율성과 관련된 것으로 각 3문항씩 9문항이며 외재적 가치는 3개의 하위요인 안정감, 지위, 보수와 관련된 것으로 각 3문항씩 9문항으로 총 18문항이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 내재적 가치와 외재적 가치가 높음을 의미한다. 본 연구에서 내재적 가치 신뢰도(Cronbach's α)는 성취감 .83, 이타심 .79, 자율성 .86이며, 외재적 가치 신뢰도는 안정감 .68, 지위 .79, 보수 .82이다. 직업가치관의 전체 신뢰도는 .93이다.

2.2.3 직무열의

보육교사의 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli, Taris와 Bakker[41]의 직무열의 측정도구(Work & Well-being Survey: UWES)를 박성애[42]가 한국 보육교사의 실정에 맞게 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이 척도는 3개의 하위요인 활력(4문항), 헌신(3문항), 몰두(2문항), 총 9문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무열의가 높

음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도(Cronbach's α)는 활력 .84, 헌신 .85, 몰두 .78이며 전체 신뢰도는 .91이다.

2.3 자료분석

수집된 자료는 SPSS 24.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상의 일반적 특성과 일-삶 균형, 직업가치관, 직무열의 수준을 알아보기 위하여, 평균, 표준편차를 산출하는 기술통계를 실시하였다. 보육교사의 일-삶 균형, 직업가치관, 직무열의 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였고 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의 관계에서 직업가치관의 매개효과를 알아보기 위해 Baron, Kenny[43]가 제안한 매개효과 검증 절차에 따라 회귀분석과 Sobel test를 실시하였다.

3. 연구결과 및 해석

3.1 보육교사의 일-삶 균형, 직업가치관, 직무열의 간의 관계

보육교사의 일-삶 균형, 직업가치관, 직무열의 간의 관계를 알아보기 위하여 먼저, 각 변인의 평균과 표준편차를 구하고 정규성 문제를 검증하기 위하여 왜도와 첨도를 산출하였으며 그 결과는 Table 2와 같다. Table 2에 나타난 바와 같이 일-삶 균형은 평균 3.26(SD=.69)으로 나타났고, 직업가치관 중 내재적 가치는 평균 3.30(SD=.69), 외재적 가치는 평균 2.96(SD=.73)으로 나타났다. 직무열의는 평균 3.36(SD=.58)로 나타났다. 각 변인의 왜도와 첨도를 산출한 결과, 다변량 정규성의 원칙(-2~+2)을 벗어나지 않았기에 분석에 적합한 것으로 판단하였다.

Table 2. Descriptive statistical results (N=320)

Variables		M	SD	Skewness	Kurtosis
work-life balance		3.26	.69	-.19	-.31
job values	intrinsic values	3.30	.69	-.29	.71
	extrinsic values	2.96	.73	-.00	.12
job enthusiasm		3.36	.28	-.09	.64

상관관계를 실시한 결과는 Table 3과 같다. 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계는 유의한 정적 상관($r=$

.35, $p<.01$)이 나타났다. 이는 보육교사의 일-삶 균형이 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 직업가치관의 하위요인인 내재적 가치와 직무열의는 유의한 정적 상관($r=.55$, $p<.01$)이 나타났으며, 외재적 가치와 직무열의의 관계도 유의한 정적 상관($r=.42$, $p<.01$)이 나타났다. 이는 직업가치관의 하위요인 내재적 가치와 외재적 가치가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 일-삶 균형과 직업가치관의 하위요인인 내재적 가치는 유의한 정적 상관($r=.27$, $p<.01$)이 나타났고, 일-삶 균형과 외재적 가치에서도 유의한 정적 상관($r=.26$, $p<.01$)이 나타났다. 이는 일-삶 균형이 높은 교사일수록 직업가치관의 하위요인인 내재적 가치와 외재적 가치가 높음을 의미한다.

Table 3. Correlation analysis

Variables		1	2	3	4
1. work - life balance		1			
job values	2. intrinsic values	.27**	1		
	3. extrinsic values	.26**	.72**	1	
4. job enthusiasm		.35**	.55**	.42**	1

** $p<.01$

3.2 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 직업가치관의 매개효과

보육교사들이 인식하는 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 직업가치관(내재적 가치, 외재적 가치)의 매개효과를 검증하기 위해 앞서 다중회귀분석 가정이 위배되지 않았는지 먼저 확인하였다. 변인들의 공차(Tolerance)값이 .92~.92로 .1보다 크고, 분산팽창지수 VIF값이 1.07~1.08로 10보다 현저하게 작으므로, 다중공선성(multicollinearity)의 문제는 없는 것으로 확인되었으며, Durbin-Watson 계수는 1.81~1.82로 2에 근접하여

오차항의 독립성 가정 역시 지켜지는 것으로 확인되었다.

3.2.1 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 내재적 가치관의 매개효과

보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 내재적 가치의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny[42]가 제안한 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 매개효과 검증에 대한 결과는 Table 4와 같다.

1단계에서는 독립변수인 일-삶 균형이 매개변수인 내재적 가치에 미치는 영향력을 검증하는 과정으로 단순회귀분석을 통하여 영향력과 설명력을 검증하였는데, 일-삶 균형($\beta=.27$, $p<.01$)은 내재적 가치를 7% 설명하는 것으로 나타났다($F=26.45$, $p<.01$). 2단계에서는 독립변수인 일-삶 균형이 종속변수인 직무열의에 미치는 영향력을 검증하는 과정으로 단순회귀분석을 통하여 영향력과 설명력을 검증하였는데, 일-삶 균형($\beta=.35$, $p<.01$)은 직무열의를 12% 설명하는 것으로 나타났다($F=44.40$, $p<.01$). 3단계에서는 독립변수인 일-삶 균형과 매개변수인 내재적 가치가 종속변수인 직무열의에 미치는 영향력을 검증하는 단계로, 다중회귀분석을 통하여 영향력과 설명력을 검증하였는데, 독립변수인 일-삶 균형($\beta=.21$, $p<.01$)과 매개변수인 내재적 가치($\beta=.49$, $p<.01$) 모두 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=83.48$, $p<.01$). 또한 독립변수인 일-삶 균형이 종속변수인 직무열의에 대한 영향력이 2단계($\beta=.35$, $p<.01$)보다 3단계($\beta=.21$, $p<.01$)에서 감소하여 매개효과 검증절차의 모든 조건을 충족시켰다. 따라서 Fig. 2와 같이 내재적 가치는 일-삶 균형 수준이 직무열의에 미치는 영향력에 부분 매개하여 그 영향력을 증가시키고 있음을 알 수 있다. 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 내재적 가치의 매개효과가 통계적으로 유의한지 확인하기 위하여 Sobel test를 실시한 결과, $z=4.59$ ($p<.01$)로 유의미하게 나타났다.

Table 4. Mediating effect of intrinsic values

Step	Path			B	β	t	R ²	F
1	work - life balance	→	intrinsic values	.27	.27	5.14**	.07	26.45**
2	work - life balance	→	job enthusiasm	.29	.35	6.66**	.12	44.40**
3	work - life balance	→	job enthusiasm	.18	.21	4.52**	.34	83.48**
	intrinsic values			.41	.49	10.37**		

** $p<.01$

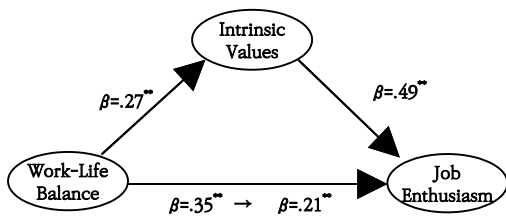


Fig. 2. Mediating effect of intrinsic values

3.2.2 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 외재적 가치관의 매개효과

보육교사들이 인식하는 일-삶 균형과 직무열의의 관계에서 외재적 가치의 매개효과 검증에 위해 Baron과 Kenny[43]가 제안한 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 매개효과 검증에 대한 결과는 Table 5와 같다.

1단계에서는 독립변수인 일-삶 균형이 매개변수인 외재적 가치에 미치는 영향력을 검증하는 과정으로 단순회귀분석을 통하여 영향력과 설명력을 검증하였는데, 일-삶 균형($\beta=.26$, $p<.01$)은 외재적 가치를 7% 설명하는 것으로 나타났다($F=24.75$, $p<.01$). 2단계에서는 독립변수인 일-삶 균형이 종속변수인 직무열의에 미치는 영향력을 검증하는 과정으로 단순회귀분석을 통하여 영향력과 설명력을 검증하였는데, 일-삶 균형($\beta=.35$, $p<.01$)은 직무열의를 12% 설명하는 것으로 나타났다($F=44.40$, $p<.01$). 3단계에서는 독립변수인 일-삶 균형과 매개변수인 외재적 가치가 종속변수인 직무열의에 미치는 영향력을 검증하는 단계로 다중회귀분석을 통하여 영향력과 설명력을 검증하였는데, 독립변수인 일-삶 균형($\beta=.25$, $p<.01$)과 매개변수인 외재적 가치($\beta=.35$, $p<.01$) 모두 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=50.28$, $p<.01$). 또한 독립변수인 일-삶 균형이 종속변수인 직무열의에 대한 영향력이 2단계($\beta=.35$, $p<.01$)보다 3단계($\beta=.25$, $p<.01$)에서 감소하여 매개효과 검증절차의 모든 조건을 충족시켰다. 따라서 Fig. 3과 같이 외재적 가치는 일-삶

균형 수준이 직무열의에 미치는 영향력에 부분 매개하여 그 영향력을 증가시키고 있음을 알 수 있다. 일-삶 균형과 직무열의 관계에서 외재적 가치의 매개효과가 통계적으로 유의한지 확인하기 위하여 Sobel test를 실시한 결과, $z=4.05$ ($p<.01$)로 유의미하게 나타났다.

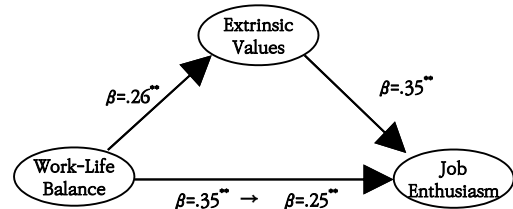


Fig. 3. Mediating effect of extrinsic values

4. 논의 및 결론

연구결과에 따라 요약 및 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의, 직업가치관 간의 관계를 알아본 결과 먼저, 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의는 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 일-삶 균형을 유지하면 정서적인 만족감이 높아져 직무열의에 영향을 미친다고 보았던 손영아[44], 유수현[45], 윤혜영[33]의 결과와 유사한 맥락에서 이해할 수 있는 내용이다. 보육교사의 일-삶 균형의 조화는 개인의 삶과 직무에 만족[20]을 가져오고 이런 긍정적인 감정이 전이되어 업무를 수행하면서 직무열의를 높이는 계기가 된 것으로 보여진다.

보육교사의 직업가치관 하위요인인 내재적 가치, 외재적 가치와 직무열의 간에도 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 내재적 가치에 대한 인식이 높은 교사가 직무 수행 과정에서 만족감을 느낄 수 있는 경험이 많아지고, 직무만족이 향상 될수록 교수활동에 더 깊이

Table 5. Mediating effect of extrinsic values

Step	Path			B	β	t	R ²	F
1	work - life balance	→	extrinsic values	.28	.26	4.97**	.07	24.75**
2	work - life balance	→	job enthusiasm	.29	.35	6.66**	.12	44.40**
3	work - life balance	→	job enthusiasm	.21	.25	5.00**	.24	50.28**
	extrinsic values	→	job enthusiasm	.28	.35	7.02**		

** $p<.01$

몰입하기 때문에 직무열의를 높일 수 있다는 정미영[32], 안성미, 이현숙[46]의 연구와 외재적 가치인 급여수준, 사회적 명예 및 직업 안정성과 같은 요소가 조직에 몰입하게 한다는 최현아, 김인규[47]의 연구와 유사한 내용이다. 보육교사들은 성취감, 이타심, 자율성과, 직업의 안정성, 지위, 보수와 같은 내재적 및 외재적 가치 모두 중요하게 생각하고 있으며, 두 가지 가치가 서로 상호작용하여 직무열의를 촉진하는 것으로 보여진다.

보육교사의 일-삶 균형과 직업가치관 간에도 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일-삶 균형이 높은 교사일수록 보육교사의 직업가치관이 높다는 임서희[38]의 결과와 유사한 내용이다. 일-삶 균형수준을 어떠한 상태로 지각하는지에 대한 정도가 직업가치관 형성에 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다. 결국 자신의 직업에 대한 긍정적 평가는 교수활동과 영유아를 대하는 태도 등에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

둘째, 보육교사들의 일-삶 균형과 직무열의 관계에서 직업가치관의 매개효과를 알아본 결과, 보육교사의 일-삶 균형은 직무열의를 의미 있게 예측하는 변인으로 나타났다으며, 이 과정에서 직업가치관이 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

먼저, 직업가치관의 하위요인인 내재적 가치는 일-삶 균형 수준이 직무열의에 미치는 영향력에 부분 매개의 역할을 하여 그 영향력을 증가시켰다. 이는 보육교사의 내재적 직업가치관이 직무만족을 높이고, 보육현장에서 자신의 전문성을 발휘하고 헌신하는 것에 기여한다는 정미영[33], 고은혜[36]의 연구와 맥을 같이 하는 것으로 보육교사의 일-삶 균형이 안정적일 때, 직무를 수행하면서 느끼는 긍정경험이 직무열의 행동을 지속하게 하는 동기요인으로 작용하여, 내재적 직업가치를 높게 인식하게 된 것으로 볼 수 있다. 보육교사의 내재적 직업가치관을 강화시키기 위해서는 보육교사직을 통하여 충족하고자 하는 내적 욕구 즉 자신의 업무에서 성취감을 경험할 수 있도록 보다 풍성한 전문성 증진의 기회가 제공되어야 한다. 영유아중심, 놀이중심의 제4차 표준보육과정 실행과 맞물려서 어느 때보다 보육교사들의 열의가 필요하다. 보육교사의 주요 핵심 업무라 할 수 있는 보육과정 운영 능력과 관련하여 교사로서의 성취감을 경험할 수 있도록 소집단 중심의 학습 협의체 구성 및 연수기회를 제공하는 데 주력할 필요가 있다.

다음으로 보육교사가 인식한 외재적 가치는 일-삶 균형 수준이 직무열의에 미치는 영향력에 부분 매개의 역할을 하여 그 영향력을 증가시켰다. 이는 외재적 가치가

자신의 직무에 대한 태도 및 직무 만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과[33, 48, 49]와 유사한 맥락에서 이해할 수 있는 내용이다. 보육교사의 일-삶 균형이 직무열의에 미치는 영향에서 외재적 가치관이 부분적으로 매개하고 있음을 볼 때, 외재적 가치와 연관되어 있는 처우개선, 승진 기회 제공 등을 포함하여 경제적 안정성을 확보할 필요가 있다. 보육교사의 급여수준은 최저임금이 상승되면서 어느 정도 개선이 되었으나 과중한 업무량에 비해 충분한 대우를 받고 있다고 보기는 어렵다[38]. 보육교사직에 대한 사회적 인식은 경제적 안정성과 무관하지 않을 것이며, 외재적 가치에 대한 상승된 인식은 내재적 가치에 대한 상승효과도 가져올 것이다. 결과적으로 외재적 가치가 보육교사의 직무열의를 촉진하는 요인으로 작용하고 있는 바, 보육교사의 업무수행에 합당한 복지체제 및 경제적 보상체제를 개선할 필요가 있다.

본 연구에서 보육교사들의 일-삶 균형 보장은 그들의 직업가치관에 대한 인식을 상승시키고 동시에 직무열의를 높이는 데 기여하고 있음을 알 수 있었다. 그간 보육교사의 일-삶 균형에 대해 소홀했음을 부인하기 어렵다. 저출산 현상과 더불어 자녀 양육문제가 사회적인 문제로 급부상하면서 보육교사의 역할에 대한 기대와 책임이 더욱 중요해지고 있다[50]. 타 직종과 달리 장시간 영유아들과 함께 보내며 정서노동을 동반하는 보육교사직의 고충과 그 역할의 중요성에 대한 이해가 필요하다. 휴게시간 의무화, 연장보육교사 투입 등의 정책 도입에도 불구하고, 휴게시간 중 발생할 수 있는 보육공백과 종일제 운영으로 인한 과중한 업무로 실질적인 보장이 여의치 않은 현실이다[51, 52]. 본래 취지에 부합하게 휴게시간이 보장되고 있는지, 연장보육 전담교사 채용이 원활하게 이루어지고 있는 지 등 그 실효성에 대한 점검과 보완이 필요하다. 이러한 노력으로 인한 보육교사의 일-삶 균형은 재충전의 기회 제공, 자신의 일에 대한 가치관 상승 등의 효과를 불러 일으켜 직무열의를 증가시켜 결국 영유아보육의 질을 향상시키는 데 기여하게 될 것이다.

마지막으로 본 연구는 특정지역에 근무하는 보육교사에 국한하여 연구가 진행되었기 때문에 연구결과를 일반화하는데 한계가 있으나 보육교사의 일-삶 균형과 직무열의를 연결하는 매개요인으로 직업가치관에 대한 이해를 확장시켰으며 보육교사의 일-삶 균형에 대한 관심을 제공하였다는 데 의의가 있다. 추후 직무열의, 직업가치관, 이들 변인이 지니고 있는 심리적 특성상, 개별적인 심층면담 등 질적인 연구방법을 활용한 연구도 가능할 것이다.

References

- [1] Ministry of Health and Welfare, 2018 Childcare Project Guide, Seoul, Korea: Ministry of Health and Welfare, 2018.
- [2] U. S. Lee, Child Care Policy Forum, Korea: Institute of Child Care and Education, 62, pp. 24-31, 2019.
- [3] W. T. Kim, *The Effect of Work-Life Balance on Organizational citizenship behavior and Job-related attitude*, Master's thesis, The Graduate School of Business Administration, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea, 2013.
- [4] H. M. Kim, *A Study on Working Environment and Job Satisfaction for Nursery School Teachers*, Master's thesis, The Graduate School of Public Policy, Sookmyung Woman's University, Seoul, Korea, 2005.
- [5] S. J. Lee, *The Effect of Controlling the Transformation Leadership of the Director on the Relationship between Emotional Labor and Psychological Exhaustion of Childcare Teachers*, Master's thesis, The Graduate School of Public Administration, Korea University, Seoul, Korea, 2018.
- [6] J. H. Lee, S. Y. Cho, "Moderating Effects of the Childcare Teacher's Ego-resilience on Relationship between Their Job Satisfaction and Burnout", *The Korean Journal of Community Living Science*, Vol.20, No.4, pp.559~570, 2009.
- [7] J. M. Kim, S. K. Lee, "The effects of child care teachers' job satisfaction on teacher-child interaction : Focused on mediating effect of job engagement", *Journal of Education & Culture*, Vol.25, No.1, pp. 621-635, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.24159/joec.2019.25.1.621>
- [8] W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.", *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, 1990.
- [9] I. S. Kwon, Y. K. Choi, "A Study on the Antecedents of Job Engagement and Psychological Conditions as the Mediators", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.18, No.4, pp.113-134, 2011.
- [10] S. M. Kim, *Effects of Basic Psychological Needs Satisfaction on Job Engagement in Child-care Teachers by the Type of Child-care Centers*, Master's thesis, The Graduate School of Korea University, Seoul, Korea, 2020.
- [11] Y. J. Kim, *The Relationship among Child Care Teacher's Proactive personality, Self-Determination and Work Engagement*, Master's thesis, The Graduate School of Education Daegu Catholic University, Daegu, Korea, 2020.
- [12] E. K. Yang, *The effect of social support, self-esteem, work engagement on teaching efficacy of child care teachers*, Master's thesis, The Graduate School of Lifetime Welfare, Sungshin Women's University, Seoul, Korea, 2019.
- [13] K. H. Choi, *Analysing influence of job demands and job resources in daycare centers on the teachers' burnout: with the focus on the mediated effect of job engagement*, Master's thesis, The Graduate School of Social Welfare, Chung-Ang University, Seoul, Korea, 2013
- [14] J. M. Lee, Y. S. Park, "The Effects of Job Demands and Job Resources on Turnover Intention and Mediating Effect of Job Engagement of Child-Care Teachers", *Korea Institute of Child Care and Education*, Vol.11, No.1, pp.1-28, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5718/kcep.2017.11.1.1>
- [15] K. H. Shin, I. S. Oh, "The importance of job engagement in predicting job satisfaction and turnover intention", *The Korean Psychological Association*, pp.244-245, 2004.
- [16] Ministry of Education, Ministry of Health and Welfare, 2019 Revised Nuri curriculum commentary, Ministry of Education, Ministry of Health and Welfare. 2019.
- [17] K. M. Kim, *The Effect of The Childcare Teacher's Work-Life Balance on Job Satisfaction and Teacher-Child Interaction*, Master's thesis, The Graduate School of Education, Chongshin University, Seoul, Korea, 2020.
- [18] Y. S. Park, J. H. Park, "An Analysis of Research Trends in Work-Life Balance: Focusing on Articles Published in Korea since 2000", *The Korean Journal of Human Resource Development*, Vol.15, No.1, pp.1-29, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.18211/kihrrdq.2013.15.1.001>
- [19] M. & Fulk, J. Shumate, "Boundaries and Role Conflict When Work and Family are Collocated: A Communication Network and Symbolic Interaction", *Approach. Human Relation*, Vol.57, pp.55-74. 2004.
- [20] C. W. Kim, C. Y. Park, Y. M. Sohn, H. Jang, "The conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness", *Journal of Leisure Studies*, Vol.2, No.3, pp.29-48, 2005.
- [21] S. D. Lee, S. Y. Lee, "The Tendencies and Relationships of Childcare Teachers' Work-Life Balance and Subjective Career Success", *Journal of Children's Media & Education*, Vol.17, No.1, pp.185-213, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.21183/kjcm.2018.03.17.1.185>
- [22] C. W. Kim, C. Y. Park, "A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale", *Journal of Leisure Studies*, Vol.5, No.3, pp.53-69, 2008.
- [23] J. Y. Kim, S. E. Park, H. J. Ji, "An Empirical study on the Relationships among Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention", *Korean Journal of Resources Development*, Vol.14, No.1, pp.1-29, 2011.

- [24] F. Pichler, "Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys", *Social Indicators Research*, Vol.92, No.3, pp.449-469, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>
- [25] Y. J. Jeong, J. K. Yoon, S. E. Kim, "Effects of Work-Life Balance on Organizational Effectiveness: The Reciprocal Effect between Job Satisfaction and Life Satisfaction", *korean management review*, Vol.45, No.5, pp.1471~1499, 2016.
DOI: <https://dx.doi.org/10.17287/kmr.2016.45.5.1471>
- [26] K. M. Baik, *A Study on the Relationship of Work-Family Interface and Turnover Intention: Mediated Effect of Job Burnout and Job Engagement and Moderated Effect of Family Motivation and Career Motivation*, Master's thesis, The Graduate School of Chungnam National University, Seoul, Korea, 2020.
- [27] J. Y. Lee, J. H. Choi, "Structural Relationships among Childcare Teachers' Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, Burnout, and Awareness of Infant Abuse : Focusing on the Group Differences by Marital Status", *Journal of Korean Management Association*, Vol.37, No.3, pp.181-197, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2019.37.3.181>
- [28] Y. J. Lee, *The Influence of Work-Life Balance on the Individual Happiness and a Organization*, Master's thesis, Korea National University of Education Graduate School of Education Policy Human Resource Policy Major, Seoul, Korea, 2019.
- [29] Y. S. Lee, S. J. Jang, "The Effects of Work-Family Conflicts, Organizational Culture, and Supervisor Support, on the Mental and Physical Health of Married Nurses", *Health and Social Welfare Review*, Vol.33, No.4, pp.394-418, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2013.33.4.394>
- [30] J. H. Greenhaus, K. M. Collins., & J. D. Shaw, "The relation between work-family balance and quality of life", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63, No.3, pp.510-531, 2003.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- [31] H. Lingard, K. Brown, L. Bradley, C. Bailey, K. Townsend, "Improving employees' work-life balance in the construction industry: Project alliance case study", *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol.133, No.10, pp.807-815, 2007.
DOI: [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(2007\)133:10\(807\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2007)133:10(807))
- [32] H. H. Yun, *The Effect of Usefulness of Family-Family-Friendly System on Job Engagement of Child Care Teachers: Focused on the Mediating Effect of Work-Life Balance*, Ph.D dissertation, The Graduate School of Social Welfare, Yemyung University, Seoul, Korea, 2019.
- [33] M. Y. Jung, *The Effects of Childcare Teacher's Work Values and Childcare Devotion on Job Satisfaction - Focusing on mediating effect of job identity*, Ph.D dissertation, The Graduate School of Yemyung University, Seoul, Korea, 2018.
- [34] J. Y. Jung, *The Analysis on the Casual Model between University Educational Satisfaction and Occupational Satisfaction mediated by Occupational Values*, Ph.D dissertation, The Graduate School of Education Korea University, Seoul, Korea, 2013. +
- [35] Y. K. Au, "Multi level Analysis on The change of Students' Intrinsic and Extrinsic Work Values", *Korean Educational Psychology Association*, Vol.23, No.1, pp.801-817, 2009.
- [36] E. H. Go, *The Effects of Early Childhood Teachers Vocational Values on Job Satisfaction : Mediating Effect of Vocational Consciousness*, Master's thesis, The Graduate School of Education, Hanseo University, Seoul, Korea, 2020.
- [37] J. S. Lee, *A Research on the causal model between psychological distance from economic independence, identity moratorium, and work values of youth in emerging adulthood*, Master's thesis, The Graduate School of Business Administration, Chung-Ang University, Seoul, Korea, 2015.
- [38] S. H. Lim, *The Effect of Child-Care Teacher's Work-Life Balance Affecting the Interaction between Teacher and Infant and Turnover Intention: Centering on the Mediating Effect of Job Values*, Master's thesis, The Graduate School of Chongshin University, Seoul, Korea, 2019.
- [39] B. K. Choi, *The Influences of Child-Care Teacher's Work-Life Balance on Happiness and Turnover Intention*, Master's thesis, The Graduate School of Chongshin University, Seoul, Korea, 2017.
- [40] D. E. Super, The work values inventory In Zytowski D. G.(Ed.). *Contemporary Approaches to Interest Measurement*. Minneapolis, MN: *University of Minnesota Press*, 189-205, 1973.
- [41] W. B. Schaufeli, T. W. Taris, & A. B. Bakker, "Dr. Jekyll and Mr. Hyde?: On the Differences between Work Engagement and Workaholism", In R. J. Burke(Ed.), *Research companion to working time and work addiction*, Northampton MA: Edward Elgar, 193-217. 2006.
DOI: <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- [42] S. A. Park, *Effects of Directors' Emotional Leadership on Child Care Teachers' Job Engagement and Creative Job Performance*, Master's thesis, The Graduate School of Sungkyunkwan University, Seoul, Korea, 2017.
- [43] R. M. Baron, D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of personality and social psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.
DOI: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- [44] Y. A. Son, H. R. Lee, "The Effects of Work-Life

Balance on the Subjective Well-Being, Job Engagement, and Presenteeism of Hotel Employees', *The Korean Academic Society of Tourism and Leisure*, Vol.31, No.6, pp.55-75, 2019.

DOI: <https://doi.org/10.31336/JTLR.2019.6.31.6.55>

- [45] S. H. Ryu, *The Effect of the Employee's Job Autonomy on Work Engagement - With Focus on Mediating Effect of Work-Life Balance*, Master's thesis, The Graduate School of Human Resources Development, Chung-Ang University, Seoul, Korea, 2016.
- [46] S. M. Ahn, H. S. Lee, "Generational Differences between Nurses Focus on Work Value and Job Engagement", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 18, No.9, pp.199-210, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.9.199>
- [47] H. A. Choi, I. G. Kim, "The effects of work value of vocational counselor to organizational commitment", *Journal of The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.2, pp.472-482, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.2.472>
- [48] B. D. Moon, *Study on Relations between Work Value and Job Satisfaction of Foreign Workers - Focused on the foreign workers working in Gyeonggi and Incheon under the EPS(Employment Permit System)*, Master's thesis, The Graduate School of Korea Technology Education University, Seoul, Korea, 2015.
- [49] N. H. Hyung, *The Influence of Professional Dancers' Job Characteristics on the Job Values and Job Satisfaction*, Master's thesis, The Graduate School of Hanyang University, Seoul, Korea, 2017.
- [50] Y. S. Choi, *A study on the Director's Experience in the nationalization of Day care center*, Master's thesis, The Graduate School of Education, Sungshin Women's University, Seoul, Korea, 2020.
- [51] J. H. Kim, *The effect of work-life balance & relationship stress on the turnover intentions of child care teacher*, Master's thesis, The Graduate School of Education, Yonsei University, Seoul, Korea, 2020.
- [52] M. L. Lee, *Analysis on Childcare Teachers' Perception of Break Time and Job Satisfaction*, Master's thesis, The Graduate School of Education, Gachon University, Seoul, Korea, 2020.

이 은 초(Eun-Choo Lee)

[정회원]



- 2021년 2월 : 제주국제대학교 교육대학원(교육학 석사)
- 2010년 10월 ~ 2019년 2월 : 노랑병아리어린이집 원장

<관심분야>

어린이집 운영관리, 영유아발달

이 진 희(Jin-Hee Lee)

[종신회원]



- 1999년 2월 : 이화여자대학교 교육대학원(교육학 석사)
- 2011년 2월 : 전남대학교 대학원(교육학 박사)
- 2005년 3월 ~ 2014년 2월 : 제주국제대학교 보육교사교육원 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 제주국제대학교 유아교육과 조교수

<관심분야>

영아발달과 교육, 유아사회(정서)교육