

보육교사의 심리적 소진, 그릿, 사회적 지지, 경력몰입의 구조적 관계분석

성경화*·고은지**·이혜정***

본 연구는 보육교사의 심리적 소진과 그릿, 사회적 지지가 경력몰입에 미치는 직·간접적 영향을 구조적 관계 검증에 의해 밝히는 것을 목적으로 하였다. 이를 위하여 S시에 소재한 직장 어린이집의 보육교사 340명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 이 중 최종 319명의 자료를 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 SPSS 25.0 프로그램과 AMOS 25.0 프로그램을 사용하여 확인적 요인분석, Pearson 상관분석, 구조방정식 모형 분석, 매개효과 분석을 수행하였다. 연구 결과 첫째, 보육교사의 심리적 소진이 그릿과 사회적 지지, 경력몰입에 직접적인 영향을 주며, 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 둘째, 보육교사의 그릿과 사회적 지지가 경력몰입에 직접적인 영향을 주며, 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 보육교사의 심리적 소진이 경력몰입에 영향을 미치는 경로에서 그릿과 사회적 지지의 매개효과는 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 보육교사의 심리적 소진, 그릿, 사회적 지지가 경력몰입에 직·간접적 영향을 주는 중요한 변인임을 확인하였다. 이러한 결과는 보육교사의 경력몰입이나 직무 만족, 조직 성과를 향상시키는 기회를 제공하기 위해 보육교사의 역량강화 및 경력개발 프로그램, 지속적인 지지와 발전, 조직 내 긍정적인 변화를 유도할 수 있는 정책적 지원이 필요함을 시사하고 있다.

주제어 : 보육교사, 심리적 소진, 그릿, 사회적 지지, 경력몰입

논문 투고일 : 2025. 04. 30.

최종심사일 : 2025. 06. 10.

게재확정일 : 2025. 06. 20.

* 꿈샘어린이집 원장

** 라온어린이집 원장

*** 명지대학교 아동학과 객원교수

Corresponding Author : Hye-jung Lee, Myongji University, 34 Geobukgol-ro, Seodaemun-gu, Seoul, Korea. 03674. E-mail : welcome0407@hanmail.net

I. 서론

보육교사는 보육 현장의 일선 전문가로서 아동복지서비스의 중요한 제공자이며, 영유아 교육에 있어 필수적인 인적자원으로 여겨지고 있다. 이들은 영유아의 전인적 성장과 발달을 돕는 중요한 역할을 수행하며, 단순히 돌봄을 제공하는 수준을 넘어 교육적 접근을 통해 아이들의 인지적, 정서적, 사회적 발달을 촉진하는 전문적 역량을 지닌 존재이다. Saracho & Spodek (1993)은 보육교사를 영유아에 대한 보호와 교육을 효과적으로 수행하고, 이들의 성장과 발달을 지원하는 교육 전문가로 정의하고 있다.

국내외 연구에 따르면, 보육교사는 보육현장에서 전문가로서의 역할을 수행하는 과정에서 중요한 기능을 하며(Sofou & Tsafos, 2009), 교육의 질을 결정짓는 핵심 요인으로 간주된다(Howes & Smith, 1995). 특히 보육교사는 영유아에게 직접적으로 영향을 미치는 존재이기 때문에, 그 역할의 중요성이 지속적으로 강조되고 있다(최연철·김은혜·김경철, 2018). 따라서 영유아를 위한 양질의 보육과 교육을 실현하기 위해서는 보육교사의 전문성을 포함한 역량과 자질이 충분히 발휘될 수 있도록 체계적인 지원이 필수적임을 알 수 있다.

최근에는 교사가 자신의 역량을 최대한 발휘하고 지속적으로 전문성을 향상시키기 위해 필요한 핵심 요소로 경력몰입이 중요한 요인으로 떠오르고 있다(박보검·이경미, 2019; 윤경미, 2019; 이신주, 2019; 이혜원, 2011). 경력몰입(Career Commitment)은 자신의 경력 목표에 대해 애착을 가지고 이를 자기 정체성과 동일시하며 적극적으로 관여하는 태도를 의미한다(Colarelli & Bishop, 1990). 이는 직업에 대한 개인의 태도로 이해되며(Blau, 1985), 보육교사가 자신의 직업에 대해 지속적인 관심과 애정을 갖고, 직업적 성장과 발전을 위해 능동적으로 노력하는 태도를 반영한다.

한편, ‘몰입(commitment)’은 특정 대상에 대한 정서적 애착과 심리적 헌신을 포괄하는 개념으로 그 대상에 따라 조직몰입, 직무몰입, 경력몰입 등으로 구분된다. 이 가운데 경력몰입은 특정 조직이나 직무에 대한 충성심을 넘어, 개인이 선택한 전체 경력 경로에 대한 헌신과 성장 의지를 나타내는 개념이다. 즉, 조직의 변화와 관계없이 자신의 직업적 목표를 일관되게 추구하며 경력을 지속적으로 개발하고자 하는 태도를 의미한다. 따라서 경력몰입은 보육교사가 직무를 지속적으로 유지하고 직업적 생존을 도모하는 데 있어 결정적인 역할을 하며(Carson & Bedeian, 1994), 직무 만족도와 전문성의 향상을 통해 보육환경과 교육의 질 제고

등 여러 측면에서 중요한 영향을 미친다(윤혜미·노필순, 2013).

경력몰입에 대한 연구는 주로 전문직을 대상으로 인적 관리 측면에서 활발히 이루어져 왔으나, 최근 10여 년 간 유아교육 및 보육학 분야에서도 연구가 지속적으로 확대되고 있다. 기존 연구에 따르면, 영유아 교사의 경력몰입은 직무만족도, 긍정심리자본, 주관적 경력 성공을 높이며(이신주, 2023; 박보검·이경남, 2019; 김영은, 2011), 반대로 직무스트레스, 심리적 소진, 정서적 고갈을 완화하는 것으로 나타났다(이지연, 2020; 박보검, 2018; 윤경미·최대훈, 2018). 특히 여러 연구에서 경력몰입이 보육교사의 이직 의도나 이직 행동을 감소시키는 주요 요인으로 보고되고 있으며(이신주, 2023; 윤혜미·노필순, 2013; Imran·Allil & Mahmoud, 2017), 이는 보육교사가 직업에 대한 강한 애착과 사명감을 가지고 영유아 교육기관 내에서 지속적으로 성장할 수 있는 기반이 됨을 시사한다. 이처럼 경력몰입은 양질의 보육·교육 서비스 제공과 보육의 질적 향상을 위해 중요한 변인으로 작용하며, 이에 따라 경력몰입과 관련된 개인적 요인과 환경적 요인을 구분하여 체계적으로 살펴볼 필요가 있다.

많은 연구자들은 보육의 질을 결정하는 중요한 개인적 요인으로 보육교사의 심리적 소진에 주목하고 있다(윤경미·윤혜미, 2015; Barford & Whelton, 2010). 심리적 소진은 심리학, 교육학 분야에서 오랫동안 주요 연구 주제로 다루어져 왔으며, Maslach와 Jackson(1981)은 이를 장기간 지속되는 직무 스트레스로 인해 정서적, 신체적, 정신적으로 탈진하게 되어 직무 효율성이 저하되는 상태로 정의하고 있다. 심리적 소진은 무기력감, 낮은 동기 수준, 에너지 소진 등 전반적인 삶의 질을 저하시킬 수 있으며(강민정·곽정인·유희정·차영숙, 2018; 구호진·오인지·임화성, 2017), 궁극적으로 이직률 증가에 기여할 수 있다(박희숙, 2019; 조은정·김정희, 2018; 최형성, 2017). 특히 교직은 심리적 소진 수준이 높은 직군으로 알려져 있으며, 그 중에서도 보육교사는 초·중등 교사에 비해 감정 노동의 강도가 높아, 상대적으로 더 높은 수준의 심리적 소진을 겪는 것으로 보고되고 있다(오봉희·송주연·박수경, 2017; 김미라, 2004; Dunham & Varma, 1998). 또한 Manlove(1993)는 심리적 소진의 부정적 영향이 다른 직종에 비해 유아 관련 분야에서 더욱 두드러지게 나타난다고 보고하였다. 아울러 교사의 심리적 소진이 높을수록 교사-영유아와의 상호작용에서 감정적 반응이 과도하게 나타나 상호작용의 질을 저하시킬 수 있으며(박현순·서주현, 2023; 김민지·이희영·임희수, 2019), 심리적 소진이 아동학대와의 관련성이 있는 것으로 보고되고 있어 그 심각성이 더욱 강조되고 있다(유서연·강수경, 2021; 김미원, 2015). 이처럼 다양한 영역에서 심리적 소진의 부정적 영향이 확인된 바, 보육교사의 심리적 소진을 예방하고 관리하는 것은 교사 개인의 건강은 물론, 영유아의 전인적 발달을 도모하기 위한 필수적인 과제로 볼 수 있다(남경희·조경자, 2021).

보육교사의 개인적 요인 중 하나인 심리적 소진은 경력몰입과 서로 밀접하게 연관되어 있다. 다수의 선행연구에 따르면, 심리적 소진이 증가할수록 경력몰입은 감소하는 경향을 보이며, 반대로 경력몰입이 증가할수록 심리적 소진이 감소하여 소진을 완화하는 상반된 결과가 존재함이 보고되고 있다(윤혜미·노필순, 2013; Lee & Ashforth, 1996). 이러한 연구 결과는 심리적 소진이 경력몰입에 미치는 부정적인 영향을 강조하는 한편, 경력몰입이 심리적 소진을 예방하거나 완화하는데 기여할 수 있는 긍정적 자원임을 시사한다. 이 두 변인은 직업적 요구와 자원, 그리고 보육교사가 자신의 역할을 어떻게 인식하고 수행하느냐에 따라 상호작용하며 영향을 주고 받는다. 따라서 심리적 소진과 경력몰입 간의 관계를 보다 심층적으로 이해하기 위해서는 이 관계 속에 개입할 수 있는 중재적 요인, 즉 긍정적 심리 자원의 역할에 대한 탐색이 요구된다.

본 연구에서는 심리적 소진과 경력몰입의 중재적 역할을 할 수 있는 긍정적 요인들 중에 개인의 심리적 역량을 의미하는 그릿에 주목하고자 한다. 그릿은 장기적인 목표를 추구함에 있어 요구되는 인내력과 열정을 의미하는 개념으로, 목표를 달성하는 과정에서 어려움과 실패를 극복하고 지속적으로 노력할 수 있는 능력을 포함한다(Duckworth et al, 2007). 그릿은 스트레스나 심리적 소진과 같은 부정적 정서 상태를 효과적으로 극복하는 과정에서 개인의 행동 역량을 강화하고 문제 해결을 촉진하는 역할을 하므로, 보육교사에게 필요한 핵심역량 중 하나로 주목받고 있다(강신영, 2022; Salles, Cohen & Mueller, 2014). 또한 비인지적 능력으로서의 그릿은 개인의 경쟁력을 결정짓는 주요 요소로 간주되며(최정원·정은진·조혜영, 2016), The World Economic Forum(2025)에서 발표한 보고서에도 직무수행에 있어 중요한 핵심 역량으로 창의성, 문제해결능력, 협업, 비판적 사고와 함께 그릿과 같은 개인적 심리 역량을 포함하고 있음을 강조하고 있다. Duckworth & Quinn(2009)의 연구 역시 그릿이 학업, 직업, 조직 등 다양한 영역에서 긍정적인 영향을 미치는 핵심 변인임을 시사하였다. 이와 같은 다양한 연구 결과를 종합해볼 때, 그릿은 21세기형 핵심 역량 중 하나로서, 보육교사의 직업적 성장과 발전을 도모하는 데 있어 중요한 심리적 자원이며, 관련된 다른 변수들에 영향을 미치는 핵심 요소로 작용할 수 있다.

그릿에 대한 선행연구에 따르면, 그릿은 보육교사의 직무 수행과 관련된 다양한 긍정적 결과와 연관되어 있다. 강신영, 문혁준(2019)은 그릿이 보육교사의 교수효능감을 향상시키는 데 기여한다고 보고하였으며, 박은영(2023)은 그릿이 회복탄력성과 교사-유아 상호작용 수준을 증진시켜 놀이 중심의 누리과정 실행 수준을 높이는 데 긍정적 영향을 미친다고 밝혔다. 또한 그릿이 높은 보육교사는 업무 몰입도가 높아져 직무 성과와 만족도가 향상되고, 직

무 만족이 높아질수록 직무에 대한 애착과 소속감이 강해져 조직의 건강성과 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치게 된다고 보고하고 있다(김진경, 2019; Duckworth et al. 2014). 아울러 그릿은 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진을 감소시키며(오은순·김윤희·박명숙·도미숙, 2019; Salles, Cohen & Muller, 2014), 특히 초임교사의 이직률을 낮추는 데 기여하는 요인으로 나타났다(Robertson-Kraft & Duckworth, 2014). Duckworth et al(2007)의 연구에서도 그릿은 학업 및 직업 성공을 예측하는 핵심 변인으로 작용하며, 높은 그릿을 가진 사람이 경력몰입에 있어 더 높은 성취를 이루고 강화됨을 보고하고 있다. 이러한 결과들을 종합하면, 보육교사의 그릿이 높아질수록 교수효능감과 직무만족도, 조직 건강성이 증진되고, 이는 경력몰입을 증진시키는 데 긍정적인 효과를 가져올 수 있음을 시사한다.

한편 사회적지지는 개인이 주변의 대인관계로부터 받을 수 있는 긍정적 자원을 의미하며, 정서적 안정을 도모하고 스트레스를 완화하는데 중요한 역할을 한다(Cohen & Wills, 1985). 사회적지지는 과도한 감정 노동으로 인한 부정적 심리 상태를 감소시키는데 효과적이며(유종연, 2019; 조주희·박혜준, 2018; 배점모, 2015), 심리적 소진을 완화하는 데 기여하는 것으로 보고되고 있다(김명수·이종훈, 2017; 유미나·신나리, 2013). 보육교사는 직장 내에서 동료 교사, 원장, 학부모 등 다양한 인간관계 속에서 상호작용하며 사회적지지를 받게 되는데, 이는 감정노동으로 인한 정서적 부담을 경감시킬 수 있다. 또한 교사가 사회적지지를 통해 업무 성과에 대한 인정을 경험하게 되면, 교사효능감과 직무 만족도가 증가하며(정선영·조한익, 2024; 우이슬·김지연, 2023), 긍정적 인간관계 속에서 정서적 안정감과 성취감을 경험할 수 있다(채승희·김정희, 2020). 이와 같은 연구들은 사회적지지가 보육교사의 긍정적 심리 상태를 증진시키고, 직무 만족도 및 경력몰입을 높이는 환경적 요인으로 기능함을 시사한다. 따라서 사회적지지는 보육교사의 경력몰입을 향상시키는 중요한 외적 자원으로서 고려될 필요가 있다.

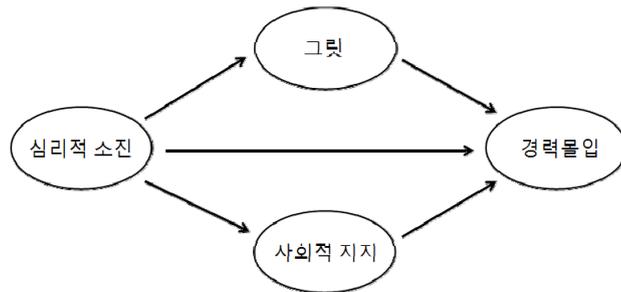
이상과 같이 보육교사의 심리적 소진, 그릿, 사회적 지지, 경력몰입은 서로 밀접하게 연결되어 있으며, 이들 변인은 보육교사의 경력몰입에 중요한 영향을 미치는 요인으로 예측할 수 있다. 그러나 지금까지의 선행연구들은 심리적 소진을 주로 결과변인이나 매개변인으로 설정하거나, 심리적 소진과 직무만족도 간의 구조적 관계에 국한하여 접근한 연구가 많았다. 또한 그릿이나 사회적 지지 역시 각각 단선적인 관계에 초점을 둔 연구가 주를 이루고 있으며, 심리적 소진과 경력몰입의 관계에서 다양한 개인적 및 환경적 요인을 통합적으로 고려한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 보육교사의 심리적 소진, 그릿, 사회적 지지가 경력몰입에 어떠한 경로를

통해 직·간접적으로 영향을 미치는지를 구조방정식모형을 통해 통합적으로 규명하고자 한다. 본 연구는 관련 변인 간의 구조적 관계를 분석함으로써, 보육교사의 경력몰입을 증진시키기 위한 실천적 교육 방안, 정책 수립 및 행정적 지원 방향에 시사점을 제공하고자 한다. 이러한 내용을 바탕으로 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- 연구 문제 1. 보육교사의 심리적 소진, 그릿, 사회적 지지가 경력몰입에 미치는 직·간접적 영향은 어떠한가?
- 2. 보육교사의 심리적 소진과 경력몰입 간의 관계에서 그릿과 사회적 지지의 매개효과는 어떠한가?

보육교사의 심리적 소진, 그릿, 사회적지지, 경력몰입 간의 관계를 살펴보기 위한 본 연구의 가설모형은 [그림 1]에 제시하였다.



[그림 1] 가설모형

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 S시에 소재한 직장 어린이집에서 근무하는 보육교사를 대상으로 임의로 표집하

여 연구 대상을 선정하였다. 이는 직장어린이집 교사들이 일반 보육교사에 비해 사회적 지지, 조직 정체성, 근무 환경 등의 측면에서 비교적 안정적이고 체계적인 조건을 갖추고 있어, 그릿, 사회적 지지, 경력몰입 간의 관계를 보다 명확하고 일관되게 분석할 수 있는 집단으로 적합하다고 판단하였기 때문이다. 이에 따라 총 340부의 설문지를 연구자가 직접 해당 기관을 방문하여 배부하고 회수하였으며, 이 중 335부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 일부 항목이 누락된 16부를 제외한 총 319부를 최종 분석에 활용하였다.

연구참여자의 일반적 특성 중 성별은 남성이 12명(3.8%), 여성이 307명(96.2%)이었고, 출생연도는 2001~1990년생이 227명(71.2%), 1989~1980년생이 44명(13.8%), 1979~1970년생이 41명(12.9%), 1969~1961년생이 7명(2.2%)으로 나타났다. 교사 경력은 5~10년 미만이 96명(30.1%), 3~5년 미만이 71명(22.3%), 1~3년 미만이 65명(20.4%), 1년 미만이 48명(15.0%), 10년 이상이 39명(12.2%) 순이었고, 결혼 여부로는 미혼이 222명(69.6%)으로 기혼 97명(30.4%)에 비해 많은 것으로 나타났다. 또한 최종학력으로는 4년제 졸업이 228명(71.5%), 2, 3년제 졸업이 72명(22.6%), 대학원 졸업이 11명(3.4%), 고등학교 졸업과 기타가 각각 4명(1.3%) 순이었고, 담당 연령으로는 만1세가 80명(25.1%), 만2세가 69명(21.6%), 만3세가 52명(16.3%), 만0세와 만4세가 각각 41명(12.9%), 만5세가 35명(11.0%), 기타 1명(0.3%) 순이었다. 근무 기관 유형으로는 직장어린이집이 319명으로 현재 어린이집 직장 횡수는 첫 직장인 경우가 171명(53.6%), 2번째 어린이집이 64명(20.1%), 3번째 어린이집이 34명(10.7%), 4번째 어린이집이 31명(9.7%), 5번째 어린이집 이상이 19명(6.0%) 순으로 나타났다. 연구 대상의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 대상의 일반적 특성

(N=319)

	구분	N	%
성별	남성	12	3.8
	여성	307	96.2
출생연도	2001~1990년생	227	71.2
	1989~1980년생	44	13.8
	1979~1970년생	41	12.9
	1969~1961년생	7	2.2
	1년 미만	48	15.0
교사 경력	1~3년 미만	65	20.4
	3~5년 미만	71	22.3
	5~10년 미만	96	30.1
	10년 이상	39	12.2

결혼 여부	미혼	222	69.6
	기혼	97	30.4
최종학력	고등학교 졸업	4	1.3
	2, 3년제 졸업	72	22.6
	4년제 졸업	228	71.5
	대학원 졸업	11	3.4
	기타	4	1.3
담당 연령	만0세	41	12.9
	만1세	80	25.1
	만2세	69	21.6
	만3세	52	16.3
	만4세	41	12.9
	만5세	35	11.0
	기타	1	0.3
근무 기관유형	직장어린이집	319	100.0
	첫 직장	171	53.6
현재 어린이집 직장 횟수	2번째 어린이집	64	20.1
	3번째 어린이집	34	10.7
	4번째 어린이집	31	9.7
	5번째 어린이집 이상	19	6.0

2. 연구도구

가. 심리적 소진

Maslach와 Jackson(1981)의 Maslach 소진 척도(MBI)를 기초로 하여 김연옥, 천성문, 이정희(2012)가 타당성을 확보하며 개발한 ‘유아 교사 소진 척도’를 김은미(2022)가 번안 및 수정하여 사용한 척도를 통해 측정하였다. 해당 척도는 총 15문항으로 보육교사가 활동 중 경험하는 신체적이고 정신적인 피로감과 정서적 소모감이 검증되는 신체적·정서적 고갈(8개 문항), 자신의 직업 자체에 대해 느끼는 회의감을 반영하는 직업적 회의(4개 문항), 자기 능력의 내적 효능감이 상실한 정도를 나타내는 무능감(3개문항)의 세 가지의 하위요인으로 구성되었다. 본 연구에서는 연구의 목적에 적합하도록 각 문항에서 ‘영아’를 ‘영유아’로 ‘영아교사’를 ‘보육교사’로 수정하여 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도를 기준으로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 심리적 소진이 높은 것을 의미한다.

본 연구에서 측정된 심리적 소진의 전체 신뢰도(*Cronbach's α*)는 .91로 신뢰롭게 나타났다. 구체적인 문항 구성과 신뢰도는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 심리적 소진 측정 도구의 문항 구성과 신뢰도

구성요소	문항 번호	문항 수	<i>Cronbach's α</i>
심리적 소진	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12*, 13, 14, 15	15	.91

*표는 역채점 문항임

나. 그릿

보육교사의 그릿을 측정을 위해 Duckworth et al(2007)이 개발한 Grit 척도(Grit-O)를 이수란(2015)이 한국어로 번안하였으며, 본 연구에서는 그 도구를 사용하였다. 본 척도의 문항은 총 12문항으로 하위요인은 ‘꾸준한 노력(6문항)’과 ‘지속적 관심(6문항)’으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도를 기준으로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 보육교사의 그릿이 강하다는 것을 의미한다.

본 연구에서 나타난 그릿에 대한 전체 신뢰도(*Cronbach's α*)는 .82로 나타났다. 구체적인 문항 구성 및 신뢰도는 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 그릿 측정 도구의 문항 구성과 신뢰도

구성요소	문항 번호	문항 수	<i>Cronbach's α</i>
그릿	1*, 2, 3*, 4, 5*, 6, 7*, 8, 9, 10*, 11, 12*	12	.82

*표는 역채점 문항임

다. 사회적 지지

보육교사의 사회적 지지 측정을 위한 도구는 박지원(1985)이 개발하고 이재영(2012)이 수정 보완한 척도를 사용하였다. 본 척도의 하위요인은 정보적지지(7문항), 정서적지지(9문항), 물질적지지(3문항), 평가적지지(5문항)로 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도를 기준으로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 사회적 지지 수준도 높다는 것을 의미한다.

본 연구에서 나타난 사회적 지지 전체에 대한 신뢰도(*Cronbach's α*)는 .96으로 높게 나타났다. 구체적인 신뢰도 및 문항 구성은 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 사회적 지지 측정 도구의 문항 구성과 신뢰도

구성요소	문항 번호	문항 수	<i>Cronbach's α</i>
정보적지지	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	.93
정서적지지	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9	.94
물질적지지	17, 18, 19	3	.83
평가적지지	20, 21, 22, 23, 24	5	.91
전체		24	.96

라. 경력몰입

보육교사의 경력몰입을 측정하기 위해 Blau(1988)가 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개의 문항으로 구성되었고, 송순자(2003), 심경희(2011), 이기은(2000), 임승욱(2007), 이 국내연구에서 사용함으로써 그 타당성을 입증하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도를 기준으로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 경력몰입의 정도가 높다는 것을 의미한다.

본 연구에서 나타난 경력몰입 측정 도구에 대한 전체 신뢰도(*Cronbach's α*)는 .87로 나타났으며 문항 구성 및 신뢰도는 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 경력몰입 측정 도구의 문항 구성과 신뢰도

구성요소	문항번호	문항수	<i>Cronbach's α</i>
경력몰입	1, 2*, 3, 4, 5, 6*	6	.87

* 표는 역채점 문항임

3. 연구 절차 및 자료 분석

본 연구는 S시에 소재한 직장 어린이집의 현직 보육교사 중 본 연구에 참여를 희망하는 보육교사를 대상으로 2024년 1월 3일부터 1월 14일에 걸쳐서 실시하였다. 우선 사전 통화를 하여 연구 목적 및 설문지 구성에 관하여 설명하고, 설문지 총 340부를 연구자가 직접 방문

하여 배부하고 회수하였다. 배부된 설문지 340부 중 335부가 회수되었고, 응답이 불성실한 16부를 제외한 319부를 유효한 자료로 판단하여 분석에 활용하였다.

본 연구는 SPSS 25.0과 AMOS 25.0 프로그램을 활용하여 아래와 같은 과정으로 분석하였다. 첫째, 조사 도구의 신뢰도와 타당성을 검증하기 위해 문항 간 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 계수를 산출하고, 구조모형의 타당성을 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 둘째, 주요 변수들의 평균, 표준편차를 산출하고, 왜도, 첨도를 통해 자료의 정규성 여부를 검증하고자 기술통계를 실시하였다. 셋째, 보육교사의 심리적 소진과 그릿, 사회적 지지, 경력몰입 사이의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 넷째, 구조방정식 모형분석(SEM)을 실시하여 보육교사의 심리적 소진과 그릿, 사회적 지지, 경력몰입 간의 관계를 검증하였다. 다섯째, 팬텀변인(phantom variable)을 활용하여 보육교사의 심리적 소진이 경력몰입에 영향을 미치는 데 있어서 그릿과 사회적 지지의 개별 매개효과와 순차적 이중매개효과를 검증하였다.

III. 결과 및 해석

1. 심리적 소진이 경력몰입에 미치는 영향: 그릿과 사회적 지지의 매개효과

가. 정규성 검토

본 연구에서 각 변수들에 대해 실시한 기술통계 분석 결과는 다음 <표 6>과 같다. 측정 개념들의 평균은 심리적 소진이 2.42(SD=.64), 그릿은 3.28(SD=.56)이었다. 사회적 지지의 하위요인 중 정보적지지는 3.74(SD=.71), 정서적지지는 3.67(SD=.74), 물질적지지는 3.84(SD=.80), 평가적지지는 3.77(SD=.77)이고, 사회적 지지 전체 평균은 3.73(SD=.66)으로 나타났다. 마지막 경력몰입은 3.26(SD=.81)로 확인되었다.

주요 변인의 왜도(Skewness) 및 첨도(Kurtosis) 절대값은 각각 2와 4보다 작아야 정규성 가정이 충족된 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서는 왜도의 최대값이 1.220, 첨도의 최대값

이 2.388로 정규성 가정이 충족되었다. 이에 따라 구조방정식 모형 분석을 위한 최대우도법(Maximum Likelihood Estimation) 적용에 필요한 다변량 정규성을 확보하였다.

<표 6> 주요 변인의 기술통계

(N=319)

구분	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도	
심리적 소진	1.00	4.73	2.42	0.64	0.46	0.44	
그릿	1.00	4.92	3.28	0.56	-0.74	1.90	
사회적 지지	정보적 지지	1.14	5.00	3.74	0.71	-0.81	1.52
	정서적 지지	1.00	5.00	3.67	0.74	-0.88	1.53
	물질적 지지	1.00	5.00	3.84	0.80	-1.22	2.39
	평가적 지지	1.00	5.00	3.77	0.77	-0.71	1.08
	전체	1.04	5.00	3.73	0.66	-0.85	1.70
경력몰입	1.00	5.00	3.26	0.81	-0.32	-0.10	

나. 연구모형 분석

1) 집중 타당성 및 판별 타당성

본 연구는 응답 결과를 바탕으로 집중 타당성 및 판별 타당성을 검증하여 개념 타당도 및 개념 신뢰도를 확인하였다. 우종필(2016)의 연구는 측정변인이 3개 이상일 때 잠재변인의 요인분석이 타당성을 갖는다는 점을 밝힌 바, 본 연구는 이를 기반으로 문항 묶음 방식을 선정하였다. 문항 묶음 방식을 사용할 경우, 측정변인이 잠재변인을 검증하는 구조방정식의 연구 모형에 문제가 없다고 설명한 이지현, 김수영(2016)의 연구를 바탕으로, 본 연구에서는 심리적 소진과 그릿, 경력몰입 변인에 대해 문항 꾸러미를 구성하였고, 나머지 변인들은 하위 요인을 측정변인으로 설정하였다. 심리적 소진, 그릿, 경력몰입 변인의 문항 꾸러미는 탐색적 요인분석 결과에 따라 요인부하량의 크기 순으로 문항을 배열한 후, 요인부하량이 가장 높은 문항과 가장 낮은 문항을 짝지어 3개의 문항 꾸러미를 구성하였다.

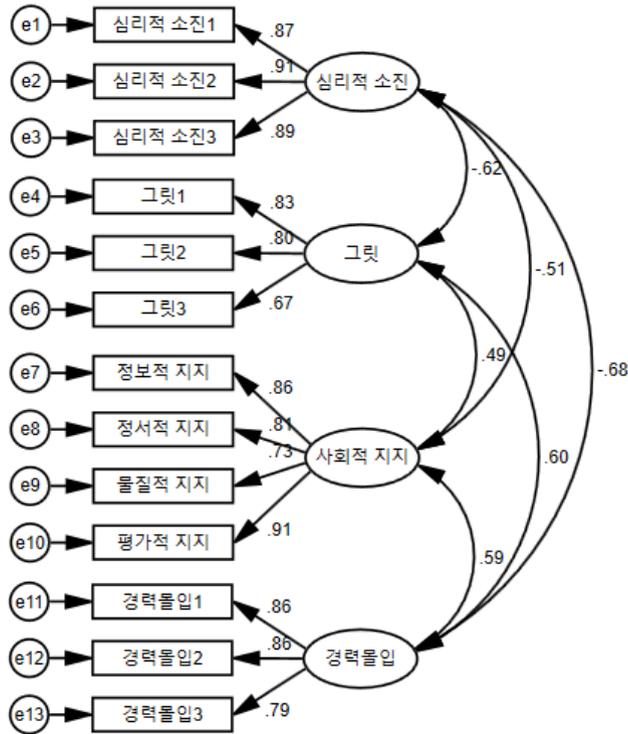
다음으로 신뢰성 및 타당성의 검증을 위해 측정모델에 대하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시한 결과 모형은 [그림 2]와 같이 설정되었다. 이에 따른 적합도 분석 결과에 의하면, 절대적합지수인 CMIN/DF는 1.969, RMR은 0.019, GFI는 0.946, AGFI는 0.917, RMSEA는 0.055로 모두 기준을 만족하였고, 증분적합지수인 NFI는 0.959, IFI는 0.979, TLI는 0.972, CFI는 0.979로 모두 기준을 충족하였다. 이는 본 연구에서

채택한 측정 모형이 적합하다는 것을 의미한다. 연구모형의 확인적 요인분석에 대한 결과 적합도는 <표 7>과 같다.

<표 7> 연구모형의 확인적 요인분석에 대한 적합도

(N=319)

지수	절대적합지수					증분적합지수			
	CMIN/DF	RMR	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	IFI	TLI	CFI
기준	<5	<0.08	>0.9	>0.8	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
값	1.969	0.019	0.946	0.917	0.055	0.959	0.979	0.972	0.979
판정	0	0	0	0	0	0	0	0	0



[그림 2] 측정모형

집중 타당성은 개념을 구성하는 측정 항목들이 개념에 대해 높은 대표성을 띄고 있음을 의미한다. 일반적으로 개념 신뢰도(Construct Reliability)값이 0.7 이상, 평균분산추출지수 (Average Variance Extracted)값이 0.5 이상이라면, 집중 타당성을 확보하고 있다고 판단할

수 있다. 본 연구에서 구성된 주요 변수들은 개념 신뢰도와 평균분산추출(AVE) 값이 모두 기준치를 충족하여, 집중 타당성이 확보된 것으로 나타났다. 집중 타당성 검증 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 집중 타당성 검증 결과

(N=319)

	측정변수	비표준화회귀계수	표준오차	C.R.	표준화회귀계수	CR* (≥0.7)	AVE** (≥0.5)
심리적 소진	심리적 소진1	1			0.87	0.960	0.889
	심리적 소진2	1.07	0.05	22.15	0.91		
	심리적 소진3	0.94	0.04	21.44	0.89		
그릿	그릿1	1			0.83	0.912	0.776
	그릿2	0.89	0.06	14.00	0.80		
	그릿3	0.75	0.06	11.90	0.67		
사회적 지지	정보적 지지	1			0.86	0.938	0.791
	정서적 지지	0.98	0.06	17.54	0.81		
	물질적 지지	0.97	0.06	15.22	0.73		
	평가적 지지	1.14	0.06	20.89	0.91		
경력몰입	경력몰입1	1			0.86	0.897	0.743
	경력몰입2	1.13	0.06	18.19	0.86		
	경력몰입3	0.94	0.06	16.32	0.79		

*CR: 개념 신뢰도, **AVE: 평균분산추출지수

한편, 서로 다른 구성개념을 측정한 만큼 측정한 결과 간의 상관관계가 낮을 경우, 판별 타당성이 확보되었다고 볼 수 있다. 이를 확인하기 위해 주요 변인별 AVE의 제곱근과 상관 계수를 비교하였다. 먼저, 변인 간 상관관계를 살펴보았을 때 독립변인인 심리적 소진과 종속변인인 경력몰입($r=-.62, p<.001$), 매개변인인 그릿($r=-.53, p<.001$), 사회적 지지($r=-.46, p<.001$)는 각각 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 또한 매개변인인 그릿은 종속변인인 경력몰입($r=.51, p<.001$), 그리고 다른 매개변인인 사회적 지지($r=.42, p<.001$)와 각각 정적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 마지막으로 매개변인인 사회적 지지와 경력몰입($r=.52, p<.001$) 간에도 정적 상관관계가 확인되었다. 모든 변수 간 상관계수가 각 변수의 평균분산추출지수(AVE) 제곱근보다 낮게 나타나 Fornell과 Larcker(1981)의 기준에 따라 판별타당성이 확보된 것으로 해석할 수 있다. 본 연구의 판별 타당성 결과는 <표 9>와 같다.

이상의 결과를 바탕으로, 본 연구에 사용된 주요 변인들은 신뢰성과 타당성이 확보되었다고 판단되며, 이를 바탕으로 가설 검증을 실시하였다.

<표 9> 상관관계 분석에 따른 판별 타당성 검증 결과

구분	심리적 소진	그릿	사회적 지지	경력몰입
심리적 소진	0.94			
그릿	-0.53***	0.88		
사회적 지지	-0.46***	0.42***	0.89	
경력몰입	-0.62***	0.51***	0.52***	0.86

* 대각선 : AVE의 제곱근, 비대각선 : 변수 간의 상관관계

***p<.001

2) 경력몰입의 구조모형 검증

본 연구는 구조방정식 모형 분석(structural equation modeling)을 통해 심리적 소진이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 가설을 검증하였으며, 분석에는 AMOS 25.0이 활용되었다. 분석 결과에서 구조모형의 적합도는 CMIN/DF = 2.161, RMR = 0.028, GFI = 0.941, AGFI = 0.911, RMSEA = 0.060, NFI = 0.954, IFI = 0.975, TLI = 0.967, CFI = 0.975로 나타나 모델의 모든 적합지수가 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 최종 구조모형의 적합도 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 경력몰입 구조모형 적합도 결과

지수	절대적합지수					증분적합지수			
	CMIN/DF	RMR	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	IFI	TLI	CFI
기준	<5	<0.08	>0.9	>0.8	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
값	2.161	0.028	0.941	0.911	0.06	0.954	0.975	0.967	0.975
판정	0	0	0	0	0	0	0	0	0

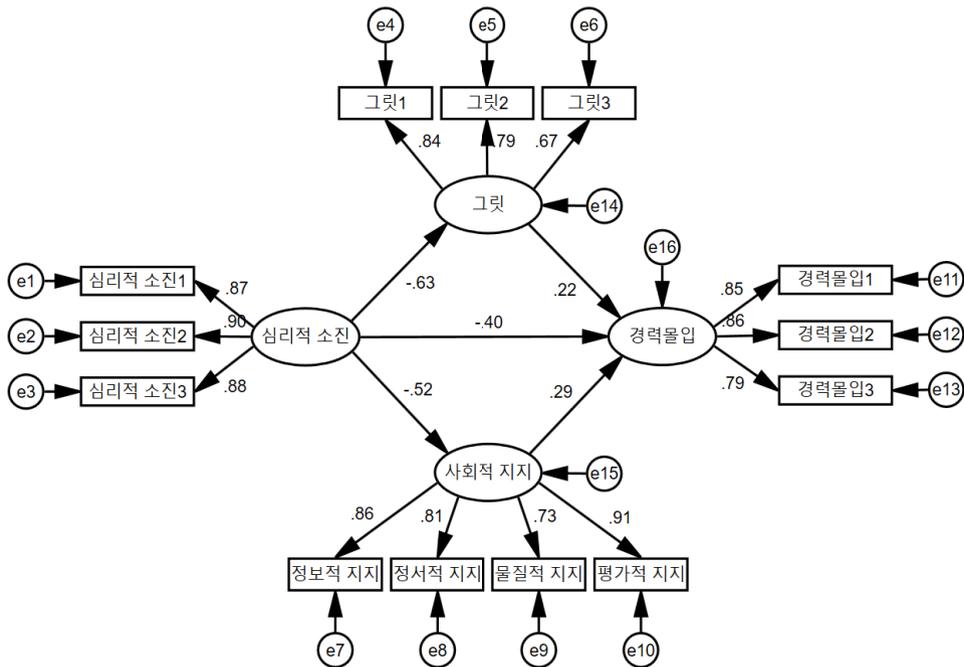
본 연구에서 사용된 구조모형의 적합도 분석 결과, 모든 가설이 지지되었으며, 가설 1에서 3은 심리적 소진이 그릿, 사회적 지지, 경력몰입에 미치는 영향 경로로 확인되었다. 심리적 소진이 그릿에 미치는 부(-)적 영향 경로의 표준화 계수(β)는 $-0.626(p<.001)$ 으로 나타나 통계적으로 유의하여 가설 1이 지지되었다. 또한 심리적 소진이 사회적 지지에 미치는 부적 영향 경로의 표준화 계수(β)는 $-0.525(p<.001)$, 경력몰입에 미치는 부적 영향 경로의 표준화 계수(β)는 $-0.397(p<.001)$ 로 각각 통계적으로 유의하게 나타나, 가설 2와 가설 3도 지지되었다. 심리적 소진은 그릿, 사회적 지지와 경력몰입 모두에 부정적 영향을 미치는데, 사회적 지지 보다는 그릿에 더 크게 영향을 미치고 경력몰입에는 가장 적게 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 가설 4와 5는 그릿과 사회적 지지가 경력몰입에 미치는 영향을 검증한 것으로, 그릿이 경력몰입에 미치는 정(+)적 영향 경로의 표준화 계수(β)는 $\beta = 0.220(p<.001)$ 으로 통

계적으로 유의하여 가설 4가 지지되었다. 또한 사회적 지지가 경력몰입에 미치는 정(+)적 영향 경로의 표준화 계수(β)는 0.291($p < .001$)로 나타나 가설 5도 지지되었다. 그것과 사회적 지지 모두 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있었으며, 사회적 지지가 그것 보다 경력몰입에 영향을 더 많이 미치고 있음을 확인할 수 있다. 표준화 경로계수(β)를 기준으로, 사회적 지지 → 경력몰입은 $\beta = .291$, 그것 → 경력몰입은 $\beta = .220$ 으로 나타나, 사회적 지지가 상대적으로 더 큰 영향력을 갖는 것으로 해석된다. 특히 사회적 지지의 하위요인 중 평가적 지지가 경력몰입에 가장 큰 영향력($\beta = .91$)을 미치는 것으로 나타났다. 구조방정식 모형에 기반한 경로분석의 결과는 [그림 3], <표 11>과 같다.

<표 11> 경력몰입 구조방정식 모형 경로분석 결과

가설	경로	B	S.E.	C.R.	β	결과
H1	심리적 소진 → 그것	-0.599	0.058	-10.355	-0.626***	채택
H2	심리적 소진 → 사회적 지지	-0.523	0.058	-9.004	-0.525***	채택
H3	심리적 소진 → 경력몰입	-0.479	0.088	-5.413	-0.397***	채택
H4	그것 → 경력몰입	0.278	0.085	3.280	0.220***	채택
H5	사회적 지지 → 경력몰입	0.352	0.069	5.107	0.291***	채택

*** $p < .001$



[그림 3] 구조방정식 모형

앞서 구조모형을 통한 분석으로 심리적 소진이 그릿과 사회적 지지에 미치는 직접 경로와 그릿과 사회적 지지가 경력몰입에 미치는 직접 경로가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 다음으로 그릿과 사회적 지지의 개별 매개효과를 분석하기 위해 팬텀변수를 활용하여 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법으로 분석을 실시하였다. AMOS에서 팬텀변수를 이용한 간접효과 검증은 표준화 계수 계산이 기능적 한계가 있기 때문에(배병렬, 2017), 비표준화계수를 활용하였다. 표본추출 5,000회를 95%의 신뢰구간으로 부트스트래핑을 실시하였다. 심리적 소진과 경력몰입의 매개효과 검증 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 매개효과 검증 결과

No.	경로	B	95% CI		결과
			lower	upper	
1	심리적 소진 → 그릿 → 경력몰입	-0.167**	-0.265	-0.067	채택
2	심리적 소진 → 사회적 지지 → 경력몰입	-0.184*	-0.238	-0.102	채택

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

<표 12>에 의하면, 심리적 소진과 경력몰입 사이의 그릿의 매개효과(경로1)를 분석한 결과, 간접효과가 -0.167(95%, CI=-0.265 ~ -0.067)로 통계적으로 유의하였으며, 심리적 소진과 경력몰입 사이의 사회적 지지의 매개효과(경로2)는 간접효과가 -0.184(95%, CI=-0.238 ~ -0.102)로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사를 대상으로 경력몰입에 대한 심리적 소진과 그릿, 사회적 지지가 어떠한 직·간접적 영향을 미치는지를 살펴보고, 심리적 소진과 경력몰입의 관계에서 그릿과 사회적 지지가 매개효과를 보이는지를 검증하고자 하였다. 본 연구에서 나타난 주요 결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 심리적 소진이 그릿과 사회적 지지, 경력몰입에 직접적인 영향을 주며, 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 심리적 소진이 높을수록 그릿, 사회

적 지지, 경력몰입이 낮아지고, 반대로 심리적 소진이 낮을수록 이들 변인이 높아진다는 것을 의미한다.

우선 보육교사의 심리적 소진이 높을수록 경력몰입이 낮아지는 결과는 과도한 직무스트레스와 감정적·신체적 피로로 인해 나타나는 부정적인 심리 상태가 강화되면, 이로 인해 자신의 경력 목표를 발전시키려는 심리적 태도가 약화됨을 의미한다. 이는 보육교사의 심리적 소진이 심할수록 직업에 대한 만족도가 낮아지고, 직업에 대한 헌신이 약화되어 경력 이탈 가능성이 높아진다는 연구(Kim & Stoner, 2008)와 맥을 같이한다. 또한, 심리적 소진이 경력 몰입에 부정적인 영향을 미친다는 점을 강조하며, 동시에 경력몰입이 소진을 예방하거나 완화할 수 있는 중요한 보호 요소임을 제시하는 연구(Lee & Ashforth, 1996), 그리고 양 변인 간 상호 반비례 관계를 보고한 선행 연구(윤혜미·노필순, 2013; Schaufeli & Bakker, 2010) 결과와도 일치한다.

다음으로 심리적 소진이 높을수록 그릿이 낮아지는 결과는 직무 스트레스로 인해 정서적, 신체적, 정신적 탈진이 심화될수록 목표 달성하기 위해 끈기 있게 노력하는 능력인 그릿이 저하된다는 것을 의미한다. 이는 곧 심리적 소진 수준이 높은 교사는 낮은 그릿을, 반대로 심리적 소진 수준이 낮은 교사는 높은 그릿을 경험할 가능성이 크다는 점을 시사한다. 기존 연구들은 심리적 소진이 그릿에 미치는 영향을 직접적으로 분석하기보다는, 그릿이 심리적 소진을 어떻게 완화시키는지에 초점을 맞춘 경우가 많다. 예를 들어 표정민, 김설화(2020)의 연구에서는 그릿이 높을수록 정서적 고갈, 비인간화, 성취감 감소 등 심리적 소진의 주요 하위 요소들을 완화하는 데 유의미한 영향을 미친다는 점이 확인되었으며, 이는 본 연구 결과를 지지하는 근거로 볼 수 있다. 또한 보육교사의 그릿이 실패나 좌절과 같은 부정적인 요인에 대한 완충작용을 하여 심리적 소진을 감소시킨다는 연구결과(강현경·도미향, 2023; 김서현·박은아·천성문, 2021; Salles et al, 2014) 역시 본 연구와 맥을 같이한다.

이러한 연구들은 보육교사의 심리적 소진과 그릿의 관계에 부적인 영향이 있음을 보고하고, 그릿이 심리적 소진을 완화하는 데 중요한 역할을 한다는 점을 시사한다. 나아가, 심리적 소진은 단지 정서적 고통을 유발하는 데 그치지 않고, 개인의 회복력(resilience)과 장기적 목표를 향한 지속적 노력 의지에도 부정적인 영향을 미친다는 점에서, 그릿을 유지하거나 향상시키기 위해서는 심리적 소진의 예방과 관리가 선행되어야 함을 강조하고 있다.

마지막으로 심리적 소진이 높을수록 사회적 지지가 낮아진다는 결과는, 심리적 소진이 높은 보육교사가 주변으로부터 정서적, 물질적, 정보적 지원을 충분히 받지 못하고 있음을 시사한다. 즉 소진이 심화될수록 무기력감과 우울감 같은 부정적인 감정이 증가하고, 타인에

대한 신뢰가 저하되면서 대인관계에서의 상호작용이 줄어들게 된다. 그 결과, 주변 사람들과의 소통이 제한되고, 사회적 지지의 양과 질 모두 감소하는 결과를 초래한다. 이러한 결과는 심리적 소진과 사회적 지지 간의 부적 상관관계를 보고한 선행 연구들(김정희·이용주·김동춘, 2014; 민하영, 2010; Kim & Stoner, 2008)과 일치한다. 조상호, 강대옥, 김성철(2018)의 연구에서도 보육교사의 심리적 소진과 사회적 지지 간에 유의미한 부적 상관관계가 나타났으며, 사회적 지지가 높을수록 심리적 소진 수준이 낮아지는 경향이 있음을 확인하였다. 이와 같은 연구들은 보육교사의 심리적 소진과 사회적 지지 간의 부적 상관관계를 뒷받침하며, 사회적 지지가 심리적 소진을 완화하는 데 중요한 보호 요인으로 작용한다는 점에서 주목할 필요가 있다.

종합해보면, 보육교사의 심리적 소진은 그릿과 사회적 지지, 경력몰입에 모두 직접적인 영향을 주는 중요한 요인임과 동시에 부적인 영향을 주는 핵심 요인으로 확인되었다. 심리적 소진이 높아질수록 그릿과 사회적 지지, 경력몰입은 전반적으로 감소하는 경향이 있으므로, 이를 완화하기 위한 조직적, 사회적 차원의 지원 방안이 함께 모색될 필요가 있다.

둘째, 보육교사의 그릿과 사회적 지지는 경력몰입에 직접적인 영향을 주며, 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 먼저 그릿 수준이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 연구 결과는, 장기적인 목표를 향한 끈기와 열정이 강할수록 직업에 대한 헌신과 지속적인 노력이 강화됨을 의미한다. 이는 그릿이 높은 개인일수록 직업적 목표를 꾸준히 추구하며, 결과적으로 경력몰입과 긍정적인 상관관계를 보인다는 선행연구(Duckworth et al, 2007)와 일치한다. 아울러 그릿이 높을수록 직무만족도가 높아지고, 이는 다시 경력몰입을 강화하는 요인으로 작용한다는 연구결과(윤말연·임원신, 2023; 김진경, 2019) 역시 이러한 경향을 뒷받침한다. 이처럼 그릿은 조직에 대한 정서적 헌신을 강화하고, 직무 만족도와 경력몰입을 증진시키는 핵심 요인으로 작용한다는 점에서 중요한 시사점을 제공한다. 따라서 보육조직에서는 교사의 그릿 향상을 위한 다양한 프로그램 및 지원체계를 마련하여, 구성원의 직무 만족도와 경력몰입을 제고하는 전략이 요구된다.

다음으로 사회적 지지가 높을수록 경력몰입이 높아진다는 연구 결과는, 동료 교사나 원장, 가족 등으로부터 받는 정서적 및 정보적 지원이 많을수록 직업에 대한 열정과 헌신이 향상됨을 보여준다. 특히 사회적 지지의 하위요인 중 평가적 지지가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 보육교사가 업무 수행 과정에서 인정과 긍정적 피드백을 받을 때 직무에 대한 자신감과 만족감이 높아지고, 궁극적으로 경력몰입이 강화된다는 점을 시사한다. 평가적 지지는 보육교사의 노력과 성과를 타인이 어떻게 평가하고 반응하느냐에 대한 경험을 포

함하며, 이러한 긍정적 평가는 직무에 대한 정체성과 자긍심을 높여 경력에 대한 지속적인 몰입을 유도하는 핵심 요인으로 작용한다. 이러한 결과는 사회적 지지가 개인의 직무스트레스를 완화하고, 직무 만족도 및 몰입을 향상시키는 주요 요인임을 주장하는 연구(Edinger & Edinger, 2018)와도 맥을 같이한다. 그러나 대부분의 선행연구는 사회적 지지와 직무 만족도 간의 관계에 초점을 맞추고 있으며, 사회적 지지와 경력몰입 간의 직접적인 연관성을 다룬 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 그럼에도 불구하고 경력몰입과 조직몰입이 직무 만족도와 정적인 상관관계를 보였다는 연구들(윤경미, 2019; 이혜원, 2011), 그리고 직무에 대한 태도나 직무 중요성이 경력몰입과 관련이 있다는 연구(장재윤, 1996)를 통해 볼 때, 본 연구의 결과를 간접적으로 지지하는 근거로 해석될 수 있다.

더불어 사회적 지지와 직무만족도가 정적인 관련성이 있음을 보여준 연구(정선영·조한익, 2024; 고정완, 2023; 한지혜·정혜원, 2023)와 보육교사의 직무수행 과정에서 동료나 원장과의 긍정적인 관계를 통해 도움과 지원을 많이 받는 교사의 직무 만족도가 높아진다는 선행연구(장미숙·유영미, 2022; 강신영·문혁준, 2020; 유경숙, 2020) 역시 이러한 관계를 실증적으로 뒷받침한다. 따라서 상사, 동료, 가족 등으로부터의 지속적인 지지와 긍정적인 관계 형성은 개인의 직무 동기를 고취 시키고, 직무 만족도와 경력몰입을 향상시키는 핵심 요소라 할 수 있다. 보육교사의 사회적 지지를 촉진하는 환경을 조성하는 것은 경력몰입을 증진 시키고, 나아가 조직의 성과 향상에 기여할 수 있다는 점에서 그 의의가 크다.

셋째, 보육교사의 심리적 소진이 경력몰입에 영향을 미치는 경로에서 그릿과 사회적 지지가 중요한 매개변수로 작용함을 확인하였다. 이는 심리적 소진 수준이 높아질수록 개인적 자원인 그릿과 사회적 자원인 사회적 지지가 함께 감소하고, 이러한 요인들이 다시 경력몰입을 저해하는 경로가 존재함을 시사한다. 반대로, 심리적 소진이 낮을수록 교사의 그릿과 사회적 지지가 높아지고, 이는 경력몰입을 촉진하는 긍정적 경로로도 작용함이 확인되었다.

이러한 결과는 여러 선행연구와도 일치한다. Duckworth et al(2007)의 연구에서는 그릿이 장기적인 직업적 목표를 향한 지속적 노력과 열정을 반영하는 성향으로, 직업적 지속성과 몰입에 중요한 역할을 한다고 보고하였다. 또한 김희진, 장은미(2018)의 연구에서는 유아교사의 사회적 지지가 직무스트레스를 감소시키고 직무몰입을 향상시키는 데 기여함을 밝히고 있어, 본 연구의 결과를 지지한다. 아울러 이정화(2017)의 연구에서는 사회적 지지가 교사의 정서적 안정과 직무 만족도 향상에 기여하며, 이는 보육현장의 직무환경 개선과도 직결됨을 강조하였다.

따라서 보육교사의 경력몰입을 증진시키기 위해서는 단순히 심리적 소진을 예방하고 관리

하는 수준에 그치지 않고, 개인의 심리적 회복탄력성인 그릿을 강화하고, 조직 차원의 사회적 지지체계를 구축하는 다각적인 노력이 병행되어야 한다. 특히 Duckworth et al.(2007)이 제안한 바와 같이, 그릿은 직업적 지속성을 높이는 핵심 인성 요인으로 기능할 수 있으며, 사회적 지지는 교사의 정서적 안정과 직무 만족도를 높이는 주요 환경적 자원으로 작용한다. 이에 따라 보육교사 지원 정책 및 프로그램은 심리적 소진을 예방·관리하는 동시에, 다음과 같은 구체적인 정책적 지원이 필요하다. 첫째, 보육교사 전담 심리상담센터 설치 및 정기 상담 프로그램 운영을 통해 정서적 소진에 대한 조기 개입이 가능하도록 해야 한다. 둘째, 자기 주도성 훈련, 긍정심리 교육, 정서 회복력 강화 프로그램 등 그릿 향상을 위한 비인지적 역량 강화 프로그램을 보수교육에 포함하여 정기적으로 제공해야 한다. 셋째, 동료 간 지지 문화 조성, 멘토링 제도 운영, 관리자와의 신뢰 기반 의사소통 체계 마련 등을 통해 조직 차원의 사회적 지지망을 제도적으로 구축해야 한다. 이러한 정책적 지원은 보육교사의 정서적 안정을 도모하고 경력몰입을 촉진하는 데 실질적으로 기여할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점과 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 보육교사의 경력몰입에 영향을 미치는 변인을 개인적 요인인 심리적 소진과 그릿, 환경적 요인인 사회적 지지로 한정하여 분석하였다. 그러나 경력몰입은 다양한 개인 내·외적 요인의 영향을 받을 수 있으므로, 후속 연구에서는 조직문화, 직무환경, 동기 요인 등 보다 폭넓은 변인을 포함하여 다각적인 관점에서 경력몰입과의 관계를 탐색할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 변인들 간의 관계에 초점을 맞추는 과정에서 교사의 학력이나 연령, 근무 경력 등 일반적 배경 변인을 통제하지 못한 한계가 있다. 이러한 인구통계학적 특성은 보육교사의 직무경험과 태도에 영향을 미칠 수 있으므로, 향후 연구에서는 일반적 배경 변인을 통제하거나 조절변수로 포함하여 경력몰입에 대한 정교한 분석이 필요하다. 더불어, 다양한 배경을 가진 교사 집단 간 비교를 통해 연구 결과의 일반화 가능성을 높이는 시도도 요구된다. 셋째, 본 연구는 동일 시점에서 수집된 자료를 바탕으로 한 단면적 횡단연구이므로, 변인 간의 명확한 방향성과 인과관계를 규명하는 데에는 한계가 있다. 이에 따라 후속 연구에서는 종단적 연구 설계를 통해 변인들 간의 상호적 영향과 인과관계를 보다 정밀하게 규명할 필요가 있다. 넷째, 본 연구 결과 그릿과 사회적 지지가 경력몰입에 중요한 영향을 미치는 요인으로 확인된 만큼, 이러한 변인들을 향상시킬 수 있는 실천 프로그램을 개발하고 그 효과를 실증적으로 검증하는 연구가 필요하다. 이는 보육교사의 경력몰입뿐만 아니라 직무 만족, 조직 성과 향상에도 긍정적인 기여를 할 수 있으며, 궁극적으로는 보육교사의 지속적인 전문성 개발과 조직 내 긍정적 변화를 이끌어내는 데 기여할 수 있다. 또한, 이러한 프로그램

은 신규 보육교사의 초기 직무 적응을 지원하고, 중도 이탈을 예방하는 데도 효과적으로 작용할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 경력 단계에 있는 교사를 대상으로 프로그램의 적용 효과를 비교하거나, 그것과 사회적 지지의 하위 요인별 영향력을 구체적으로 분석함으로써 보다 맞춤형 개입 방안을 제시하는 것도 유의미한 방향이 될 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 보육교사의 전문성과 역할에 대한 중요성이 강조되는 시점에서, 보육교사의 심리적 소진, 그것, 사회적 지지, 경력몰입 간의 관계를 실증적으로 규명하였다는 점에서 학문적 의의가 있다. 특히 비인지적 핵심역량으로 주목받는 그것과 경력몰입을 향상시킬 수 있는 중요한 요인인 사회적 지지를 매개변수로 설정하여 그 효과를 검증한 선행연구가 거의 없는 상황에서, 본 연구는 이들 간의 관계를 통계적으로 검토함으로써 기존 문헌에 실질적인 기여를 하였다. 또한, 본 연구 결과는 보육교사의 경력몰입을 촉진하기 위한 교사 교육 및 정책 수립의 방향성을 제시하는 기초자료로 활용될 수 있다는 점에서 실천적 가치 또한 지닌다.

특히 유보통합 추진 논의가 본격화되고 있는 현 시점에서, 보육교사에 대한 사회적 기대와 역할 요구는 지속적으로 증가하고 있으며, 이에 따라 심리적 소진, 직무 스트레스, 이직 의도 등의 부정적 요인이 심화 될 가능성도 높아지고 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 보육교사의 심리적 소진, 그것, 사회적 지지, 경력몰입 간의 관계를 실증적으로 규명함으로써, 유보통합의 과정에서 교사들이 직면할 수 있는 심리적·정서적 어려움을 이해하고 이에 효과적으로 대응할 수 있는 기초자료를 제공하였다.

향후 유보일원화가 현실화되어 교사 간 자격체계의 통합과 근무여건 조정이 이루어질 경우, 보육교사의 정체성 혼란과 역할 갈등이 심화 될 수 있다는 점 역시 간과할 수 없다. 이러한 변화에 대응하기 위해, 본 연구에서 검증된 그것과 사회적 지지를 강화하는 전략은 교사의 심리적 소진을 완화하고, 직무 지속성과 조직몰입을 촉진하는 데 효과적인 방안이 될 수 있다. 이는 정책 변화의 과도기적 상황에서 보육교사의 심리적 안정을 도모하고, 보육의 질을 유지·개선하는 데 실질적인 기여를 할 것으로 기대된다. 또한, 본 연구에서 제시한 핵심 변인들이 향후 교육 및 복지 정책에 효과적으로 반영된다면, 보육교사의 직무 지속성과 조직몰입을 증진시키는 데 실질적인 도움이 될 것으로 전망된다.

참 고 문 헌

- 강민정·곽정인·유희정·차영숙(2018). 유아교사의 심리적 소진과 교수몰입 간의 관계. **유아교육연구**, 38(1), 29-52.
- 강신영(2022). 보육교사의 그릿 척도 개발 및 타당화. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 강신영·문혁준(2019). 보육교사의 그릿과 직무만족도 관계에서 교사효능감의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 19(17), 905-922.
- 강신영·문혁준(2020). 보육교사의 그릿과 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 20(16), 383-404.
- 강신영·문혁준(2022). 보육교사 그릿 척도의 개발 및 타당화. **육아정책연구**, 16(2), 29-52.
- 강현경·도미향(2023). 보육교사의 그릿과 교사효능감이 심리적 소진에 미치는 영향. **부모교육연구**, 20(2), 81-102.
- 고정원(2023). 보육교사가 인식하는 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향과 심리적 안녕감의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 23(19), 555-566.
- 구효진·오인지·임화성(2017). 유아특수교사의 심리적 소진과 회복탄력성에 관한 연구. **유아특수교육연구**, 17(1), 205-231.
- 김명수·이종훈(2017). 보육교사의 사회적 지지, 직무스트레스, 소진 간 구조관계. **한국융합학회논문지**, 8(10), 281-294.
- 김미라(2004). 기관 특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미원(2015). 보육교사의 역할스트레스와 소진, 아동학대 관련요인 연구. **한영논총**, 19, 107-127.
- 김민지·이희영·임희수(2019). 보육교사의 심리적 소진이 교사의 정신건강 및 교사-유아의 상호작용에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 19(14), 159-180.
- 김서현·박은아·천성문(2021). 유아교사의 그릿과 심리적 소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 매개효과. **정서·행동장애연구**, 37(4), 223-243.
- 김연옥·천성문·이정희(2012). 유아교사 소진 척도 개발 및 타당화. **열린유아교육연구**, 17(4), 273-298.
- 김영은(2011). 사회적 교환이론에 근거한 조직지원인식이 보육교사의 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 11(3), 45-64.
- 김은미(2022). 영아교사의 소진과 인지적 유연성이 권리존중보육에 미치는 영향. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정희·이용주·김동춘(2014). 보육교사의 역할수행과 원장의 지지, 소진의 관계. **한국보육지원학회지**, 10(5), 175-190.
- 김진경(2019). 직무만족에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희진·장은미(2018). 유아교사의 사회적 지지가 직무스트레스와 직무몰입에 미치는 영향. **유아교육연구**, 38(3), 1-20.

- 남경희·조경자(2021). 유아교사의 역할갈등과 심리적 소진과의 관계에서 인지적 정서조절전략의 매개효과. **한국육아지원학회지**, 21(6), 57-62.
- 민하영(2010). 유아교육기관 교사의 우울 및 동료교사/원장의 정서적 지지가 직무 소진에 미치는 영향 : 정서적 지지의 주효과와 완충효과를 중심으로. **아동학회지**, 31(4), 1-14.
- 박보겸(2018). 영아교사의 소진에 대한 긍정심리자본과 경력몰입 및 직무스트레스 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 박보겸·이경님(2019). 어린이집 조직건강성과 영아교사의 긍정심리자본 및 소진이 경력몰입에 미치는 영향. **코칭연구**, 12(5), 5-25.
- 박은영(2023). 유아교사의 그릿과 2019 개정 누리과정 실행의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. **미래유아교육학회지**, 30(2), 73-96.
- 박지원(1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현순·서주현(2023). 보육교사의 소진이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향: 인지적 유연성에 의한 분노조절능력의 조절된 매개효과를 중심으로. **가정과 삶의 질 연구**, 41(4), 1-23.
- 박희숙(2019). 유아교사의 심리적 소진과 자아탄력성 및 조직공정성이 이직 의도에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 19(8), 707-724.
- 배병렬(2017). AMOS에서 팬텀변수를 이용한 간접효과 검증 시 표준화 계수의 계산 문제에 대한 고찰. **통계연구**, 22(1), 55-70.
- 배점모(2015). 사회적지지의 효과에 대한 이론적 고찰. **한국자치행정학보**, 29(4), 49-70.
- 송순자(2003). 간호직 종사자의 경력몰입과 이직의도와와의 관계: Y종합병원 간호직 종사자를 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 심경희(2011). 보육교사의 정서지능이 경력몰입, 조직몰입에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오봉희·송주연·박수경(2017). 영아교사의 정서 노동, 직무만족도가 소진에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 21(2), 201-223.
- 오은순·김윤희·박명숙·도미숙(2019). 보육교사의 긍정성과 직무스트레스의 관계에서 그릿의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 19(19), 321-343.
- 우이슬·김지연(2023). 보육교사의 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 대인관계 유능성의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 19(5), 87, 45-63.
- 우종필(2016). 구조방정식 모형에서 문항묶음 전략의 적용과 타당성 검토. **교육평가연구**, 29(2), 1-26.
- 유경숙(2020). 유아교사가 지각한 사회적 지지가 직무만족도와 소진에 미치는 영향. **아동교육**, 29(1), 5-20.
- 유미나·신나리(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적 지지. **생애학회지**, 3(2), 73-85.
- 유서연·강수경(2021). 보육교사의 인성, 교수효능감, 심리적 소진과 아동학대 잠재성 간의 경로 분석. **유아교육연구**, 41(2), 143-163.
- 유종연(2019). 정신병원 종사자의 감정노동이 소진에 미치는 영향에 관한 연구: 회복탄력성과 사회적 지지의 조절효과 분석. 명지대학교 대학원 박사학위논문.

- 윤경미(2019). 보육교사가 인식하는 조직건강이 직무만족도에 미치는 영향에서 경력몰입의 조절효과. **인문사회** 21, 10(3), 1735-1746.
- 윤경미·윤희미(2015). 보육교사의 사회인구학적 특성과 정서성, 건강상태 및 조직 건강성이 소진에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 19(4), 503-528.
- 윤경미·최대훈(2018). 보육교사의 경력몰입과 조직건강이 정서적 고갈에 미치는 영향. **인문사회**21, 9(6), 1449-1459.
- 윤말연·임원신(2023). 보육교사의 그릿과 조직문화가 직무만족에 미치는 영향. **교육과 문화**, 5(1), 64-79.
- 윤희미·노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직 의도 간 관계. **한국아동복지학**, 43, 157-184.
- 이기은(2000). 경력몰입 및 조직몰입의 결합효과와 직무태도 간의 관계에 관한 연구. **대한경영학회지**, 20(5), 2301-2320.
- 이수란(2015). 투지와 신중하게 계획된 연습, 자존감의 수반성이 학업성취에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 이신주(2019). 어린이집 원장 다면적 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직 의도에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 19(9), 373-396.
- 이신주(2023). 보육교사 일-삶 균형(WLB)이 주관적 경력 성공 및 경력몰입에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 23(13), 573-589.
- 이재영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정화(2017). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지현·김수영(2016). 문항목음 전략의 적용이 구조방정식 모형의 적합도에 미치는 영향. **상담학연구**, 17(3), 345-362.
- 이학식·임지훈(2008). **구조방정식모형 분석: AMOS의 활용**. 경기: 박영사.
- 이혜원(2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, 15(2), 109-126.
- 임승욱(2007). 기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계분석. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 장미숙·유영미(2022). 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향:교사효능감의 매개효과. **한국생활과학지**, 31(1), 49-64.
- 장재윤(1996). 연구개발 전문가의 조직적응:조직몰입 및 전문분야몰입. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 정선영·조한익(2024). 유아교사의 사회적 지지, 교사효능감 및 직무만족도의 관계에 관한 메타분석: 메타구조방정식 모형의 적용. **교육심리연구**, 38(4), 749-777.
- 정혜경·이지연(2020). 교사의 소명 의식, 직무환경 적합성, 경력몰입, 소명 실행, 교사 소진, 직무만족의 구조적 관계 분석: WCT모형을 중심으로. **아시아교육연구**, 21(2), 547-575.
- 조상호·강대옥·김성철(2018). 보육교사의 자기격려와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 18(4), 51-63.

- 조은정·김정희(2018). 보육교사의 정서 소진과 직업정체성이 이직 의도에 미치는 영향. **미래유아교육학회**, 25(4), 71-95.
- 조주희·박혜준(2018). 사회적 지지와 교사효능감이 보육교사의 영유아 문제행동 지도전략에 미치는 영향. **유아특수교육연구**, 18(1), 1-22.
- 채승희·김정희(2020). 보육교사의 사회적 지지와 직무만족도 및 회복탄력성과의 관계. **어린이문학교육연구**, 21(2), 233-252.
- 최연철·김은혜·김정철(2018). 「3-5세 연령별 누리과정」에 대한 유치원 교사의 인식. **한국유아교육연구**, 20(1), 1-26.
- 최정원·정은진·조혜영(2016). 미래, 청소년 그리고 새로운 도전. **청소년정책 이슈브리프**, 29, 13-19. 한국청소년정책연구보고서.
- 최형성(2017). 유아교사의 자아탄력성과 직무만족도, 소진이 이직 의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 21(3), 129-149.
- 표정민·김설화(2020). 보육교사의 그릿이 소진에 미치는 영향: 스트레스 대처방식을 매개로 하여. **인지발달중재학회지**, 11(3), 115-133.
- 한성(2010). 경력성공 지향성과 조직몰입 및 경력몰입의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한지혜·정혜원(2023). 보육교사가 지각한 원장과 동료교사의 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 행복감의 매개효과를 중심으로. **열린유아교육연구**, 28(2), 85-103.
- Barford, S. W., & Whelton, W. J.(2010). Understanding burnout in child and youth care workers. *Child & Youth Care Forum*, 39(4), 271 - 287.
- Blau, G.(1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-388.
- Blau, G.(1988). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Carson K. D., Bedeain A. G.(1994). Career commitment: construction of a measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cohen, s., & Wills, T. A.(1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C.(1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Management*, 15(2), 158 - 177.
- Duckworth, A. L. Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R.(2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D.(2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit - S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166 - 174.
- Duckworth, A. L., Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Gross, J. J. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school, and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 36.
- Dunham, J., & Varma, V. P.(1998). *Stress in teachers: Past,present and future*. John Wiley & Sons

Inc.

- Edinger, S. K., & Edinger, M. J.(2018). Improving teacher job satisfaction: The roles of social capital, teacher efficacy, and support. *The Journal of Psychology, 152*(8), 573-593.
- Howes, C. & Smith, E. W.(1995). Relations among child care quality, teacher behavior, children's play activities, emotional security, and cognitive activity in child care. *Early Childhood Research Quarterly, 10*(4), 381-404.
- Imran, R. · Allil, K. & Mahmoud, A. B.(2017). Teacher's Turnover Intentions: Examining the Impact of Motivation and Organizational Commitment. *International Journal of Educational Management, 31*(6), 828-842.
- Kim, H., & Stoner, M.(2008). Title of the article. *Administration in Social Work, 32*(3), 5 - 25.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E.(1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123 - 133.
- Maslach, C., & Jackson, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99 - 113.
- Manlove, E. E.(1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly, 8*(4), 499 - 518.
- Saracho, O. N., & Spodek, B.(1993). Professionalism and the Preparation of Early Childhood Education Practitioners. *Early Child Development and Care, 89*, 1-17.
- Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M.(2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery, 207*(2), 251-254.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.(2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10 - 24). New York: Psychology Press.
- Sofou, E., & Tsafos, V.(2009). Preschool Teachers' Understandings of the National Preschool Curriculum in Greece. *Early Childhood Education Journal. 37*(5), 411-420.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L.(2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record, 116*(3), 1-27.
- World Economic Forum(2025). *The Future of Jobs Report 2025*.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>.

Abstract

Structural Relationship Analysis of Childcare Teachers' Psychological Burnout, Grit, Social Support, and Career Commitment

Seong, Gyeong hwa* · Ko, Eun ji** · Lee, Hye jung***

This study investigates the structural pathways through which psychological burnout, grit, and social support shape career commitment in childcare teachers. Survey data were obtained from 319 teachers working in employer-sponsored daycare centers in City S. Confirmatory factor analysis (CFA), Pearson correlations, structural equation modeling (SEM), and mediation analyses were conducted using SPSS 25.0 and AMOS 25.0. Burnout had significant negative direct effects on grit, social support, and career commitment. Grit and social support showed significant positive direct effects on career commitment. Moreover, both grit and social support partially mediated the association between burnout and career commitment, indicating meaningful indirect effects. These findings identify psychological burnout, grit, and social support as critical factors that influence teachers' commitment to their profession. The results highlight the need for capacity-building and career development programs, sustained organizational support, and policies that foster positive workplace climates to enhance commitment, job satisfaction, and organizational performance among childcare teachers.

Keywords : childcare teachers, psychological burnout, grit, social support, career commitment

* Director, Kkumsaem Children's Center

** Director, Laon Children's Center

*** Visiting Professor, Department of Child Studies, Myongji University