

학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 보육교사의 심리적 웰빙에 미치는 영향: 직업적 웰빙의 매개효과 검증

김정화* · 김갑순**

본 연구는 어린이집 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동의 수준을 알아보고 감정노동이 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 또한 학부모로부터 느끼는 감정노동이 심리적 웰빙에 미치는 영향에서 직업적 웰빙의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 전라남도 지역의 어린이집 교사 201명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS 29.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였고, 신뢰도 계수 Cronbach α 값 산출, 기초통계 분석, 다중회귀분석, 그리고 PROCESS Macro Model 4를 사용하여 매개효과 분석을 하였다. 연구결과, 첫째, 보육교사들이 느끼는 감정노동의 전체적인 정도는 중간 수준보다 다소 높은 수준이며, 하위변인 중 감정조절의 요구 및 규제에 대한 수준이 가장 높은 수준으로 나타났다. 또한, 직업적 웰빙은 상대적으로 높은 수준을 보였지만, 심리적 웰빙은 다소 높은 수준으로 나타났다. 둘째, 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동과 직업적 웰빙, 심리적 웰빙 간에는 부적 상관관계가 나타났고, 직업적 웰빙과 심리적 웰빙 간에는 정적 상관관계가 나타났다. 셋째, 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동은 보육교사의 직업적 웰빙 및 심리적 웰빙 모두에 부정적 영향을 미치고 있었다. 넷째, 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 보육교사의 심리적 웰빙에 미치는 영향에서 직업적 웰빙이 매개역할을 하고 있음을 확인하였다. 보육교사의 직업적 웰빙 수준을 높이는 것은 전반적인 심리적 웰빙 수준과 삶의 질을 높이는 것을 의미한다.

주제어 : 학부모, 보육교사, 감정노동, 직업적 웰빙, 심리적 웰빙

논문 투고일: 2025. 01. 09.

최종심사일: 2025. 03. 05.

게재확정일: 2025. 03. 26.

* 국립목포대학교 아동학과 교수

** 국립안동대학교 K-ER협업센터 책임연구원

Corresponding author : Kab-Soon Kim, 36830 Doripdaehak-gil, Yecheon-eup, Yecheon-gun, Gyeongbuk-do. E-Mail : kks710kr@hanmail.net

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회에서 직업은 자신과 가족의 생계를 해결하기 위한 경제적 수단일 뿐만 아니라 자아실현의 기회가 되고 사회적 관계를 구축하며 삶의 질을 향상시키는 중요한 역할을 한다(Ryan & Deci, 2000). 이처럼 직업을 통해 얻는 성취는 단순히 경제적 보상을 넘어 개인의 자아존중감과 웰빙을 결정하는 본질적인 요인이 된다. 이러한 맥락에서 직장에서의 직무는 단순한 업무수행을 넘어, 동료, 상사, 고객 등과의 관계 속에서 형성되는 감정적 경험을 포함하며, 이는 개인의 삶의 질에 큰 영향을 미치게 된다. 특히, 직장 내에서의 감정적 경험은 직무만족도와 근로자의 웰빙에 영향을 미치는 주요한 요소로 주목받고 있으며, 직장 내 감정노동에 대한 관심도 지속적으로 증가하고 있다(김수경외, 2022). 감정노동은 고객과의 상호작용에서 자신의 감정을 조절하고 실제 감정과는 다르게 고객의 기대에 맞는 감정을 표현하는 노동으로 정의된다(Hochschild, 1983).

보육교사와 같이 고객을 상대하는 직군에서는 감정노동이 직무 만족과 웰빙 수준을 결정하는 중요한 요인으로 작용한다. 특히, 보육교사가 어린이집에서 겪는 갈등이나 마찰의 상당 부분은 학부모와의 관계에서 발생하며, 일부 교사들은 학부모로부터 모욕적인 언행이나 비난, 고함, 욕설을 들은 적도 있고, 과도한 개별적 요구 등을 받기도 하였으며(조용남, 2020), 지나치게 요구하고 민원을 넣는 학부모에 대해 불편을 느끼고 있다(김숙령, 2024). 이러한 상황에서 보육교사들은 자신의 감정을 억누르고 자신에게 기대되는 감정만을 표현해야 하는 압박을 받게 된다. 특히, 학부모와의 관계에서 감정노동을 경험하는 과정에서 보육활동의 감시와 보육업무의 방해, 그리고 자기 자녀만을 위한 부당하고 무리한 요구가 지속될 때 심리적 부담과 불쾌감을 경험하게 된다. 그러나 이러한 상황에서도 보육교사는 영유아나 부모를 대할 때 항상 웃는 모습을 보여야 한다는 암묵적 요구를 받는다(조용남 외, 2022).

지속적인 감정노동의 경험은 보육교사의 정신적 스트레스와 심리적 소진을 초래할 수 있다. 또한, 불필요한 감정적 에너지 소모로 인해 직무만족도가 낮아지고, 나아가 이직률 증가로 이어질 수 있다(김정화, 2018, 김현주·김숙령, 2024, 정명선, 2014, 조홍자, 2020, 최은정, 2021). 감정노동의 빈도가 높을수록 교사들은 정서적 피로를 더 많이 느끼고, 이는 궁극적으

로 교사의 직업에 대한 부정적 인식으로 이어질 수 있으며(Collie, Shapka, & Perry, 2015; Viac & Fraser, 2020), 이는 보육 현장에서 중요한 문제로 인식되고 있다.

어린이집에 근무하는 보육교사들은 타인과의 관계가 원만하고 그 관계가 긍정적으로 잘 형성될 때 보육교사로서의 직업적 웰빙을 높게 인식하는 경향이 있다. 특히, 직장에서 타인과 맺는 상호작용 관계의 질은 교사의 웰빙에 긍정적이거나 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Wang, Haertel & Walberg, 1997). 교사들은 긍정적인 관계를 통해 정서적 지지와 공감대를 형성하며, 직무스트레스는 감소하고 직무만족은 높아질 수 있다(윤미승, 2022). 반면, 학부모나 동료와의 갈등이 빈번하거나 정서적 지원이 부족할 때는 정서적 소진과 스트레스가 증가하여 직업적 웰빙이 저하될 수 있다(김수정외, 2024). 특히 어린이집 내 학부모와의 관계는 보육교사의 직업적 웰빙에 가장 큰 영향을 미친다(김정혜, 2022).

직업적 웰빙은 단순히 직무만족에 그치지 않고, 교사가 경험하는 만족과 성취감을 포함하며, 신체적, 정신적, 사회적 관계의 질을 포함하는 넓은 개념이다(Collie et al., 2015). 이는 감정노동으로 인한 부정적 영향을 완화하고 교사의 정서적 안정감을 유지하도록 돕는 중요한 요인으로 연구되고 있다. 교사의 직업적 웰빙을 구성하는 요소는 자기효능감과 신체적이고 정신적 차원의 웰빙, 직무에 대한 만족, 그리고 사회적 관계가 있으며, 이러한 요소들은 상호 보완적으로 작용하며, 교사로서의 전반적인 삶의 질을 결정짓는 중요한 역할을 한다(Viac & Fraser, 2020).

이러한 의미에서 보육교사의 직업적 웰빙은 개인의 심리적 웰빙과도 밀접하게 연결되어 있다. 심리적 웰빙은 개인의 심리적 건강 상태를 측정하는 변수이며 개인의 삶에 대한 만족과 행복을 측정하는 지표이다. 특히 심리적 웰빙은 자아수용, 자율성, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 환경에 대한 통제력 등 6가지 차원을 포함한다(Ryff, 1989). 즉, 심리적 웰빙 수준이 높은 사람은 자신을 있는 그대로 받아들이며, 자기 자신의 가치를 인정하고 수용하는 자기 수용 능력을 갖추고 있으며, 타인이나 환경의 영향에 과도하게 의존하지 않고 자기 결정에 의한 자율성을 발휘하고, 지속적인 자기 계발을 통해 성장한다. 또한, 대인관계를 긍정적으로 유지하여 원활한 사회생활을 영위하고, 삶의 목적에 대해 명확한 이해와 방향성을 가지고 의도적인 삶을 살아간다. 이와 더불어 환경에 대한 통제력을 통해 주어진 상황을 효과적으로 관리하고 변화시킬 수 있는 능력도 갖추고 있다.

선행연구에 따르면, 직업적 웰빙이 높을수록 심리적 웰빙 또한 높게 나타났다(량양령·김미숙, 2023). 이는 직무에서의 성취감과 만족감이 개인의 자아존중감을 높이고, 심리적 안정감을 강화하기 때문이다(Bakker & Demerouti, 2007). 직무에서 느끼는 자기효능감과 직무

만족도를 증진시키는 중요한 요소로 작용하는 직업적 웰빙은 심리적 웰빙을 향상시키는 주요 결정 요인으로 나타났다. 그러나 반대로 직무에서 느끼는 스트레스는 심리적 웰빙을 저하시킬 수 있는 부정적 요인으로 작용하고, 이로 인해 보육교사의 전반적인 행복도와 정신적 안정감을 떨어뜨릴 수 있다(김자숙, 2022).

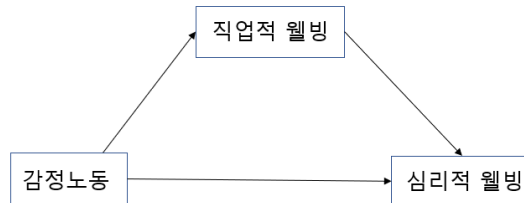
어린이집 보육교사의 직업적 웰빙은 개인의 심리적 안정을 유지하고 스트레스를 완화하는데 핵심적인 역할을 한다. 특히 어린이집에서 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동은 심리적 에너지를 과도하게 소모하게 하여 보육교사의 심리적 웰빙을 저하시킬 수 있다. 감정노동은 학부모의 요구에 부응하기 위해 자신의 감정을 억제하거나 조절해야 하는 상황에서 발생하며, 이는 교사의 정서적 소진과 심리적 불안을 초래할 수 있다. 그러나 이러한 부정적 영향에도 불구하고, 직업적 웰빙은 교사에게 긍정적인 직무자원으로 작용하여 보육교사의 정서적 안정감을 강화하고 감정적 소진을 완화할 수 있는 보호 요인으로 작용하게 된다(Bakker & Demerouti, 2007). 직업적 웰빙은 단순히 교사로서의 역할수행 능력뿐 아니라 개인적 효능감에도 크게 영향을 미치며 이는 교사의 전반적인 삶의 질 개선에도 중요한 역할을 한다(윤하림, 2023). 이로 인해 심리적 웰빙의 수준이 저하되더라도 직업적 웰빙은 감정노동의 부정적 영향을 완화하여 심리적 웰빙을 증진시킬 수 있을 것이다.

어린이집 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동은 직업적 웰빙과 심리적 웰빙 모두에 영향을 미칠 것이다. 특히 감정노동은 직무수행 과정에서 보육교사의 직무만족도를 낮추고 직업적 웰빙을 저해하는 요인이 된다. 따라서 타인과의 관계에서 불필요한 감정적 에너지를 과도하게 소모하게 하여 정서적 안정감 등 심리적 웰빙 수준을 떨어뜨릴 수 있다(Yin, Lee, Zhang, Jin, 2016).

본 연구는 이러한 선행연구를 바탕으로, 어린이집 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향을 다차원적으로 분석하고자 한다. 이를 통해 보육교사들이 직무를 수행하며 겪는 감정적 어려움이 보육교사의 웰빙에 미치는 영향을 규명하고, 보육교사의 웰빙 증진을 위한 주요 요인을 도출하고자 한다. 특히, 본 연구에서는 보육교사의 직업적 웰빙이 심리적 웰빙에 미치는 매개효과를 확인함으로써, 보육교사의 근무환경 개선과 조직적 지원방안을 모색하여 보육의 질을 높이는 데 기여하고자 한다. 가장 어린 영유아를 지도하는 보육교사가 학부모와 긍정적 상호작용을 맺으며 교사로서의 효능감과 만족감을 경험하는 것은, 보육교사의 직업적 웰빙과 개인의 심리적 웰빙 수준을 높이는 데 기여할 것이다. 이는 궁극적으로 보육의 질 향상과 삶의 질 개선에도 영향을 미칠 것으로 기대된다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동, 직업적 웰빙, 심리적 웰빙의 수준은 어떠한가?
2. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동과 직업적 웰빙, 그리고 심리적 웰빙의 관계는 어떠한가?
3. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향은 어떠한가?
4. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 심리적 웰빙에 미치는 영향에서 직업적 웰빙의 매개효과는 어떠한가?



[그림 1] 연구모형

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 전라남도 M시의 어린이집에 근무하고 있는 보육교사 201명을 대상으로 진행되었다. 연구 대상은 어린이집별로 본 연구에 동의한 보육교사들에게 온라인 설문에 참여하도록 하였고, 최종 설문에 응답한 보육교사는 총 201명이다. 연구 대상의 특성을 살펴보면, 연령대는 40대가 37.8%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 학력 수준은 전문대졸(2-3년제)이 55.2%로 과반을 약간 상회하였다. 근무경력은 9년 이상의 경력을 가진 교사가 36.8%로 가장

많았으며, 담당하고 있는 반은 영아반이 64.6%로 가장 많았다. 그리고 근무하고 있는 어린이 집 유형별로는 가정어린이집이 43.8%로 가장 높은 비율을 보였다. 연구 대상 특성은 <표 1>과 같다.

< 표 1 > 연구 대상 특성

(N=201)

	구분	빈도(n)	백분율(%)
연령	20대	47	23.4
	30대	36	17.9
	40대	76	37.8
	50대	42	20.9
학력	고등학교졸	15	7.5
	전문대졸(2-3년제)	111	55.2
	대학교졸(4년제)	69	34.3
	대학원 졸업이상	6	3.0
경력	1년 이상 ~ 3년 미만	23	11.4
	3년 이상 ~ 5년 미만	52	25.9
	5년 이상~ 7년 미만	34	16.9
	7년 이상~ 9년 미만	18	9.0
	9년 이상	74	36.8
담당반	영아반	130	64.6
	유아반	57	28.4
	시간연장반	14	7.0
유형	국공립어린이집	43	21.4
	법인어린이집	7	3.5
	민간어린이집	54	26.9
	가정어린이집	88	43.8
	직장어린이집	9	4.5

2. 연구 도구

1) 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동

보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동을 알아보기 위하여 본 연구에서는 고

용노동부에서 제작한 감정노동 종사자 건강보호 핸드북(2017)에 포함된 감정노동 수준 조사 항목을 조용남외(2022: 158-159)가 수정·보완한 감정노동 수준 체크리스트를 사용하였다. 해당 척도는 어린이집 근무환경에 맞게 보육교사가 응답할 수 있도록 재구성된 것으로, 총 24 문항이다. 문항의 구성을 보면 감정조절의 요구 및 규제, 학부모 응대의 과부하 및 갈등, 감정부조화 및 손상, 조직의 감시 및 모니터링, 조직의 지지 및 보호체계의 하위요인으로 구성되어 있다. 측정은 5점 리커트 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 되어 있어, 점수가 높을수록 감정노동의 수준이 높음을 의미한다. 감정노동 수준의 신뢰도는 Cronbach’s α 가 0.889로 확인되었으며 문항구성 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

< 표 2 > 학부모로부터 느끼는 감정노동 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
감정조절의 요구 및 규제	1,2,3,4	4	.805
학부모 응대의 과부하 및 갈등	5,6,7	3	.917
감정부조화 및 손상	8,9,10,11,12,13	6	.923
조직의 감시 및 모니터링	14,15,16,17	4	.633
조직의 지지 및 보호체계	18*,19*,20*,21*,22*,23*,24*	7	.876
전체		24	.889

*역채점

2) 보육교사의 직업적 웰빙

보육교사의 직업적 웰빙을 측정하기 위해, WOW(2014)가 제작하고 강현미(2016)가 번안한 직업적 웰빙척도(Work Wellbeing Questions)를 본 연구자가 어린이집 보육교사에 맞게 수정하여 사용하였다. 직업적 웰빙 척도는 총 13개의 문항으로 구성되어 있다. 문항의 내용은 보육교사로서 자신이 갖는 강점, 보육교사 업무의 가치, 어린이집 내 인간관계, 근무와 일상의 균형과 만족도, 보육교사 일의 완성도, 근무 중 행복감, 일에 대한 자부심, 노력 정도, 일에 대한 동기부여, 직업의 만족도, 생기와 활력, 직업의 의미, 업무의 통제에 대한 내용이 포함되어 있다. 측정은 10점 리커트 척도를 사용하여 1점 ‘전혀그렇지않다’에서 10점 ‘매우그렇다’까지로 평가되며, 점수가 높을수록 직업적 웰빙수준이 높은 것을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 Cronbach’s α 가 0.951로 나타났다. 해당 척도의 문항구성과 신뢰도는 <표 3>과 같다.

< 표 3 > 보육교사의 직업적 웰빙 문항구성 및 신뢰도

구성 요인	문항 구성	문항수	신뢰도
보육교사의 직업적 웰빙	자신의 강점, 업무의 가치, 직장 내 인간관계, 근무와 일상의 균형과 만족도, 일의 완성도, 근무 중 행복감, 일에 대한 자부심, 노력 정도, 일에 대한 동기부여, 직업의 만족도, 생기와 활력, 직업의 의미, 업무의 통제	13	.951

3) 보육교사의 심리적 웰빙

보육교사의 심리적 웰빙은 Ryff(1989)가 개발한 심리적 웰빙척도(Psychological Well-being Scale: PWBS)를 김민수외(2001)가 번안한 척도를 사용하였다. 심리적 웰빙은 개인의 성장 8문항, 자아수용 8문항, 환경에 대한 통제력 8문항, 긍정적 대인관계 8문항, 자율성 8문항, 삶의 목적 8문항으로 총 6개 하위요인으로 구성되며, 총 48문항이다. 측정은 5점 리커트 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 되어 있고, 점수가 높을수록 심리적 웰빙 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도가 낮은 문항 5개를 제외한 43개 문항을 사용하였으며, 수정된 척도의 신뢰도 Cronbach’s α 가 .956로 나타났다. 척도의 구성 및 신뢰도는 <표 4>에 제시하였다.

< 표 4 > 보육교사의 심리적 웰빙 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수*	신뢰도
개인의 성장	2,3,4,5,6,7,8	7	.808
자아수용	1,2,4,5,6,7,8	7	.754
환경에 대한 통제력	1,2,4,5,6,8	6	.764
긍정적 대인관계	1,2,3,4,5,6,7,8	8	.867
자율성	1,2,4,5,6,7,8	7	.820
삶의 목적	1,2,3,4,5,6,7,8	8	.882
전체		43	.956

*개인의 성장 1번, 자아수용 3번, 환경에 대한 통제력 3, 7, 자율성 3번 문항을 삭제함

3. 연구 절차

1) 예비조사

연구도구의 타당성과 적합성을 검증하기 위해 2024년 1월 24일부터 1월 31일까지 전라남도 소재 어린이집에 근무하는 보육교사 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 대상자들은 임의 선정되었으며, 사전 동의를 구한 설문지를 이메일로 제공하여 설문조사에 참여하도록 하였다. 예비조사 결과 설문 문항이나 척도에 대한 특별한 수정 요구가 없었고, 이를 바탕으로 본 연구의 최종 도구를 확정하였다.

2) 본조사

본 조사는 2024년 2월 19일부터 2월 29일까지 진행되었으며, 전라남도의 M시에 위치한 어린이집을 유형별로 임의표집하고 연구의 목적과 절차에 대해 설명한 후, 연구에 동의한 교사들이 참여하도록 하였다. 설문조사는 한국사회복지데이터센터(KSDC)의 온라인 설문조사 플랫폼을 활용하여 진행되었으며, 연구에 참여하고자 한 교사에게는 온라인 설문지의 URL주소를 보내 직접 온라인으로 접속하여 응답하도록 하였다. 온라인 설문지의 모든 문항은 필수응답 항목으로 설정되어, 교사들은 모든 문항에 성실히 응답하였으며, 총 201명이 설문에 참여하였다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS 29.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 우선 각 척도의 신뢰도 검증을 위해 신뢰도 계수 Cronbach α 값을 산출하였다. 그리고 연구대상자들의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도, 백분율 등을 이용한 기초통계 분석을 실시하였다. 또한, 각 척도의 평균과 표준편차 값을 산출하여 연구대상자의 응답 경향을 확인하였다. 연구 변인 간의 관계를 분석하기 위해서 상관관계 분석을 하였으며, 독립변인이 종속변인에 미치는 영향을 확인하기 위해 회귀분석과 다중회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 직업적 웰빙의 매개효

과를 확인하기 위해 PROCESS Macro Model 4를 사용하여 매개효과 분석을 진행하였다.

III. 연구 결과

1. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동, 직업적 웰빙, 심리적 웰빙의 수준

연구 대상 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동의 정도는 <표 5>에서 보는 것과 같이, 5점 만점 기준으로 평균 3.05점($SD=.65$)으로 나타나 중간 수준보다 조금 높은 것으로 나타났다. 이를 하위요인별로 살펴보면, 감정조절의 요구 및 규제 3.99점($SD=.78$), 감정 부조화 및 손상 2.91점($SD=1.11$), 학부모 응대의 과부하 및 갈등 2.79점($SD=1.20$) 순으로 나타나, 감정조절의 요구 및 규제가 상대적으로 가장 높은 수준을 보였다. 한편, 보육교사의 직업적 웰빙 수준은 10점 만점 중 7.63점($SD=1.54$)로 높았다, 보육교사의 심리적 웰빙 수준은 5점 만점 중 3.59점($SD=.64$)로 나타나 보통보다 다소 높은 수준을 보였다. 심리적 웰빙의 하위요인별로 살펴보면, 환경에 대한 통제력 3.73점($SD=.66$), 삶의 목적 3.65점($SD=.82$), 긍정적인 대인관계 3.64점($SD=.84$) 순으로 높게 나타났다. 본 연구에서 측정된 변수들의 왜도와 첨도 값은 정규성을 충족하는 것으로 확인되었다.

< 표 5 > 변인의 평균 및 표준편차

(N=201)

변인	하위요인	평균	표준편차	왜도	첨도
보육교사의 감정노동	감정조절의 요구 및 규제	3.99	.78	-1.25	1.52
	학부모 응대의 과부하 및 갈등	2.79	1.20	-.16	-1.18
	감정부조화 및 손상	2.91	1.11	-.20	-1.07
	조직의 감시 및 모니터링,	2.58	.89	.13	-.62
	조직의 지지 및 보호체계	2.44	.91	.74	.20
	전체	3.05	.65	-.16	-.26
보육교사의 직업적 웰빙		7.63	1.54	-.64	-.25
보육교사의 심리적 웰빙	개인의 성장	3.62	.77	.17	-.62
	자아수용	3.57	.70	.09	.01
	환경에 대한 통제력	3.73	.66	.00	-.74
	긍정적 대인관계	3.64	.84	-.10	-.92
	자율성	3.32	.73	.41	.15
	삶의 목적	3.65	.85	-.13	-.84
	전체	3.59	.64	.25	.34

2. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동과 직업적 웰빙, 심리적 웰빙의 관계

본 연구에서는 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향을 분석하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 우선, 세 변수 간의 상관관계를 검토한 결과를 <표 6>에서 보면, 학부모 감정노동과 직업적 웰빙 간에는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다($r=-.383$, $p<.01$). 이는 보육교사들이 학부모와의 상호작용에서 감정노동을 많이 경험할수록 직업적 웰빙 수준이 낮아짐을 시사한다. 이는 감정노동이 보육교사들의 일과 직무만족도와 직업적 자부심 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

또한, 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동과 보육교사의 심리적 웰빙 사이에는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다($r=-.248$, $p<.01$). 이 결과는 감정노동이 보육교사의 심리적 웰빙에도 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사하며, 교사들이 학부모와의 관계에서 감정적으로 소진되거나 스트레스를 많이 받을수록 심리적 안정감과 행복감이 감소할 수 있음을 보여준다. 마지막으로, 직업적 웰빙과 심리적 웰빙 사이에는 정적 상관관계가 나타났다($r=.573$, $p<.01$). 이는 직업적 웰빙이 높은 보육교사일수록 심리적 웰빙 또한 높다는 것을 의미하며,

직무만족도와 심리적 안정감은 상호 밀접하게 연결되어 있음을 시사한다.

< 표 6 > 감정노동, 직업적 웰빙, 심리적 웰빙 간의 상관관계 분석

(N=201)

구분	감정노동	직업적 웰빙	심리적 웰빙
감정노동	1		
직업적 웰빙	-.383**	1	
심리적 웰빙	-.248**	.573**	1

** $p < .01$

3. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향

다음으로 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, <표 7>을 보면 학부모로부터 느끼는 감정노동은 보육교사의 직업적 웰빙에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($B = -.84, p < .01$). 이는 감정노동의 수준이 높을수록 보육교사의 직업적 웰빙에 부정적 영향을 미친다는 것이다. 감정노동이 직업적 웰빙에 영향을 미치는 설명력은 15%로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다($F = 34.20, p < .01$).

학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동은 보육교사의 심리적 웰빙에도 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다($B = -.23, p < .01$). 이는 학부모로부터 느끼는 감정노동의 증가가 보육교사의 심리적 안정감과 만족도에도 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 감정노동이 심리적 웰빙에 영향을 미치는 설명력은 6%로 상대적으로 나타났으나, F 값은 13.01 ($p < .01$)로 통계적으로 유의미한 결과를 보였다.

<표 7> 감정노동이 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향

(N=201)

종속변인	독립변인	B	SE	β	t	$R^2(Adj.R^2)$	F	공차	VIF
직업적 웰빙	상수	10.12	.43		23.13**	.15(.14)	34.20**	1.00	1.00
	감정노동	-.84	.14	-.38	-5.84**				
심리적 웰빙	상수	4.27	.19		22.11**	.06(.05)	13.01**	1.00	1.00
	감정노동	-.23	.06	-.24	-3.60**				

** $p < .01$

위 분석을 통해 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향을 확인하였고, 보육교사의 웰빙 수준을 예측하고 개선할 수 있는 주요 요인을 규명하기 위해 감정노동의 하위요인별 영향을 분석하였다.

<표 8>은 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동의 하위요인이 보육교사의 직업적 웰빙에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 분석 결과, 감정조절의 요구 및 규제($B=-.25, p<.05$)와 감정 부조화 및 손상($B=-.32, p<.05$), 그리고 조직의 지지 및 보호 체계($B=-.74, p<.01$)가 보육교사의 직업적 웰빙에 모두 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 조직의 지지 및 보호 체계가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 반면, 학부모 응대의 과부하 및 갈등, 조직의 감시 및 모니터링은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 회귀모델은 전체적으로 약 26%의 설명력을 보였다.

<표 8> 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동의 하위요인이 직업적 웰빙에 미치는 영향

하위변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	공차	<i>VIF</i>
(상수)	11.22	.55		20.42**		
감정조절의 요구 및 규제	-.25	.12	-.13	-2.00*	.84	1.18
학부모 응대의 과부하 및 갈등	.17	.12	.13	1.39	.38	2.61
감정부조화 및 손상	-.32	.13	-.23	-2.36*	.37	2.67
조직의 감시 및 모니터링,	-.11	.14	-.06	-.77	.53	1.87
조직의 지지 및 보호체계	-.74	.10	-.44	-6.97**	.91	1.09
$R^2=.27, Adj.R^2=.26, F=15.12^{**}$						

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

<표 9>는 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동의 하위요인이 보육교사의 심리적 웰빙에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 분석 결과, 조직의 감시 및 모니터링($B=-.169, p<.01$)과 조직의 지지 및 보호 체계($B=-.264, p<.001$)가 보육교사의 심리적 웰빙에 모두 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 조직의 지지 및 보호 체계가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 반면, 감정조절의 요구 및 규제, 학부모 응대의 과부하 및 갈등, 감정 부조화 및 손상은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 회귀모델은 전체적으로 약 21%의 설명력을 보였다.

<표 9> 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동의 하위요인이 심리적 웰빙에 미치는 영향

하위변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	공차	<i>VIF</i>
(상수)	4.588	.242		18.961***		
감정조절의 요구 및 규제	-.020	.057	-.025	-357	.84	1.18
학부모 응대의 과부하 및 갈등	.107	.055	.200	1.940	.38	2.61
감정부조화 및 손상	-.046	.060	-.079	-762	.37	2.67
조직의 감시 및 모니터링	-.169	.063	-.235	-2.694**	.53	1.87
조직의 지지 및 보호체계	-.264	.047	-.374	-5.616***	.91	1.09
$R^2=.210, Adj.R^2=.190, F=10.392^{***}$						

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

4. 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 심리적 웰빙에 미치는 영향에서 직업적 웰빙의 매개효과

보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 심리적 웰빙에 미치는 영향에서 직업적 웰빙의 매개효과를 분석하기 위해 Hayes(2022)의 PROCESS macro Model 4를 사용하였다. <표 10>의 분석 결과를 보면, 독립변수인 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동은 매개변수인 보육교사의 직업적 웰빙에 통계적으로 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=-.934, p<.001$). 매개변수인 직업적 웰빙은 종속변수인 심리적 웰빙에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.235, p<.001$). 반면, 독립변수인 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 종속변수인 보육교사의 심리적 웰빙에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다($B=-.031, p>.05$).

<표 10> 감정노동과 심리적 웰빙의 관계에서 직업적 웰빙의 매개효과 결과

변수	매개변수				종속변수			
	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>
독립변수	-.934	-.39.	-.397	-6.107***	-.031	.062	-.032	-.504
매개변수	-				.235	.026	.560	8.837***
<i>F</i>	37.302				48.620			
R^2	.157				.329			

*** $p<.001$

독립변수와 종속변수 관계에서 매개변수의 간접효과 값은 .157로 나타났으며, 간접효과

유의성 검증을 위해 5,000번의 bootstrapping 기법을 적용하였다. Bootstrap 분석결과, <표 11>에서 보는 것과 같이 하한 신뢰구간(BootLLCI=-.312)과 상한 신뢰구간(BootULCI=-.138) 사이에 0이 포함되지 않으므로, -.222의 간접효과가 통계적으로 유의미하였다. 따라서 본 연구에서는 직업적 웰빙이 학부모로부터 경험하는 감정노동과 심리적 웰빙 간의 관계에서 중요한 매개변수 역할을 하고 있음을 확인하였다. 결과적으로, 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 증가할수록 보육교사의 직업적 웰빙이 낮아지고, 다시 심리적 웰빙을 감소시키는 간접효과를 가지는 것으로 나타났다.

<표 11> 매개변수의 간접효과와 유의성 검사

변수	Effect	BootSE	95%CI	
			BootLLCL	BootULCI
매개변수	-.222	.044	-.312	-.138

Bootstrap sample =5,000

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 어린이집에 근무하고 있는 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동의 수준을 알아보고, 이 감정노동이 교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 특히 학부모로부터 느끼는 감정노동이 심리적 웰빙에 미치는 영향에서 직업적 웰빙의 매개효과를 검증하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 보육교사들이 느끼는 감정노동의 전체적인 수준은 중간보다 다소 높은 것으로 나타났다. 특히 감정조절의 요구 및 규제 수준이 가장 높게 나타났다. 이는 보육교사들이 학부모를 대할 때 자신의 솔직한 감정표현을 하기 보다는, 외부에서 기대하는 감정을 드러내기 위해 자신의 감정을 숨기거나 억제하는 경향이 있음을 의미한다. 이러한 결과는 보육교사들이 감정노동으로 인해 상당히 부담을 느끼고 있다는 고재욱(2012)의 연구와 일치한다. 이 연구에서도 보육교사가 서비스직이라는 인식과 학부모에 대해 친절하게 응대해야 한다는 이중의 감정노동을 겪고 있다고 보고하였으며, 이는 보육교사들이 감정적 소진과 스트레스에 직

면하는 주요 요인이 될 수 있다.

보육교사들의 직업적 웰빙은 상대적으로 높게 나타난 반면, 심리적 웰빙은 중간보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 이는 보육교사가 정서적 어려움에도 불구하고 보육교사직에 대한 자부심과 책무성으로 직업에 대한 만족감과 직업적 웰빙수준이 높게 나타났다는 윤미승(2022)의 연구결과와 유사하다. 이는 보육교사들이 직무수행 과정 중에서 직업적으로는 만족감을 느낄 수 있지만, 심리적으로는 여전히 개선의 여지가 있음을 보여준다. 심리적 웰빙의 하위요인 중 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 긍정적 대인관계가 상대적으로 높은 점수를 보였다는 점에서, 보육교사들이 자신의 환경을 어느 정도 통제하고, 삶의 방향성을 명확히 인식하며 긍정적인 관계를 맺으려는 경향이 있음을 나타낸다. 그러나 이러한 경향에도 불구하고, 감정노동의 특성상 학부모와의 상호작용에서 발생하는 감정적 피로와 스트레스는 교사들의 심리적 웰빙에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이는 교사의 심리적 안정과 웰빙이 환경적 요인과 직무만족과 밀접하게 연결되어 있다는 연구결과와 일치한다(윤미승, 2022, Collie et al., 2015).

둘째, 보육교사가 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동은 직업적 웰빙 및 심리적 웰빙과 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 이는 학부모와의 관계에서 감정노동을 많이 경험할수록 직업적 웰빙이 낮아지며, 보육교사의 직무만족도와 직업적 자부심에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 또한, 학부모와의 관계에서의 감정노동으로 인한 소진과 높은 스트레스 수준은 심리적 웰빙을 저하시켜 심리적 행복감이 감소될 수 있다. 더불어, 직업적 웰빙과 심리적 웰빙은 서로 유의미한 정적 상관관계를 보여, 직업적 웰빙이 높은 교사일수록 심리적 웰빙 수준도 높은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 량양링과 김미숙(2023)의 연구와도 동일한 결과이다. 또한 교사가 어린이집 직무에서 받는 스트레스가 일상의 스트레스에 영향을 미친다는 연구(김정화, 2018)와 같은 맥락이다. 보육교사의 직업적 만족도가 심리적 건강과 행복에 큰 영향을 미치고, 교사의 자아존중감과 심리적 안정감을 강화하는 중요한 요소로 직무만족도가 높은 교사일수록 심리적 웰빙 수준도 높을 가능성이 크다는 것을 의미한다.

셋째, 보육교사가 학부모로부터 경험하는 감정노동은 보육교사의 직업적 웰빙 및 심리적 웰빙 모두에 부정적 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 학부모와의 상호작용에서 감정노동을 많이 경험할수록 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙 수준은 저하된다는 것을 의미한다. 이는 어린이집 내 인간관계에서 발생하는 스트레스가 직업적 웰빙을 저하시킨다는 연구와 같으며(강현미·서현아, 2019), 보육교사들이 학부모와의 관계에서 자신의 감정을 조절하고 억제해야 할 때 교사의 스트레스는 증가하며, 학부모와의 상호작용에서 겪는 감정적 소진이 심리적 안정감과 행복감을 저하시켜 심리적 웰빙을 저해할 수 있다고 한 조한용(2015)의 연

구와도 같은 결과이다.

또한, 감정노동의 하위요인 중 감정조절의 요구 및 규제, 감정부조화 및 손상, 조직의 지지 및 보호 체계는 직업적 웰빙에 부정적 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 조직의 감시 및 모니터링과 조직의 지지 및 보호 체계가 보육교사의 심리적 웰빙에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부모의 높은 요구로 인해 발생하는 부담감은 조직의 체계적인 업무지원을 통해 해소되며(노하정외, 2019), 직장 내 긍정적 관계 속에서 직업의 만족도가 높아진다는 연구(노순옥, 2020)에서와 같이 근무하고 있는 조직의 지원체계가 중요함을 지지하는 결과이다. 보육교사들이 감정표현을 억제하거나 규제해야 하는 상황이 많아지거나 실제 느끼는 감정과 표면적으로 표현해야 하는 감정이 일치하지 않을 때 직무에서의 만족감과 성취감이 낮아지고, 이런 갈등 상황에서 어린이집 차원의 지원이나 보호 체계가 부족하다고 느끼면 보육교사의 직업적 웰빙 수준은 떨어질 수밖에 없다. 또한, 조직에서 감시와 모니터링이 강화되거나 조직의 지지 및 보호가 충분하지 않다고 느낄 때, 심리적 웰빙이 저하되는 경향이 나타난다. 이러한 결과는 동료와 직원, 학교 지도자와의 관계에서 충분히 지원받는다고 느낄 때 교사의 자기효능감이 더 높았다는 연구 결과(Aelterman · Engels, · Petegem & Verhaeghe, 2007)와 맥을 같이하고, 대인관계와 사회적 지지가 웰빙에 영향을 준다고 한 연구(원두리 · 김교현, 2006)와도 같다. 따라서 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙을 증진시키기 위해서는 학부모와의 상호작용에서 발생하는 감정노동을 완화할 수 있는 조직적 지원이 필요하다. 특히 학부모 응대과정에서 적절한 조치를 돕고 문제해결을 지원하는 공식적인 제도와 절차가 마련된다면, 교사들의 정서적 피로와 소진을 감소시키고 직무만족도와 심리적 웰빙을 높일 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구의 결과는 보육교사가 학부모로부터 경험하는 감정노동이 보육교사의 심리적 웰빙에 미치는 영향에서 직업적 웰빙이 매개역할을 하고 있음을 확인하였다. 구체적으로, 학부모로부터의 경험하는 감정노동이 클수록 보육교사의 직업적 웰빙이 저하되며, 이로 인해 심리적 웰빙 역시 감소하는 간접적인 영향을 미쳤다. 이는 감정노동이 교사의 일과 직업에 대한 만족도와 자부심을 약화시켜 개인의 심리적 웰빙에도 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 결과이다. 이러한 결과는 교사가 영유아와 상호작용 과정에서 느끼는 직업적 웰빙 수준이 심리적 웰빙에 영향을 미친다는 선행연구(량양령 · 김미숙, 2023)와 같으며, 직업적 웰빙이 스트레스를 완화하고 심리적 웰빙을 증진하는 중요한 요인이라는 점을 강조한 연구(Bakker & Demerouti, 2007)와도 맥락을 같이 한다.

보육교사가 영유아나 학부모 등 직무 관계에서 느끼는 성취감과 만족감과 같은 직업적 웰

빙 수준은 교사의 자아존중감을 높이고 정서적 안정을 강화하여 심리적 웰빙을 높이는 데 중요한 역할을 한다. 본 연구 결과에서도 직업적 웰빙이 학부모로부터 경험하는 감정노동과 심리적 웰빙 간의 관계에서 중요한 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 이는 직업적 웰빙 수준을 높이는 것이 단순히 직무만족도를 향상시키는 것을 넘어 보육교사의 전반적인 심리적 웰빙수준과 삶의 질을 높이는 것을 의미한다. 보육교사의 직업적 웰빙과 심리적 웰빙 수준의 향상은 보육의 질적 향상에도 기여할 것이다.

본 연구는 보육교사들이 학부모와의 관계에서 경험하는 감정노동이 직업적 웰빙과 심리적 웰빙에 미치는 부정적 영향을 분석하였다. 특히 직업적 웰빙이 감정노동과 심리적 웰빙의 관계에서 중요한 매개 역할을 한다는 점을 확인하였다. 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 한다.

첫째, 보육교사가 학부모와의 관계에서 겪는 감정노동을 체계적으로 완화하기 위해, 보육교사의 정서적 어려움을 해소할 수 있는 상담서비스가 제공되어야 한다. 보육교사들이 상담 및 스트레스 완화 프로그램을 통해 감정적으로 소진되지 않고, 심리적 안정을 유지할 수 있도록 지원해야 한다. 이는 감정노동의 부정적 영향을 완화하여 직업적 웰빙을 증진할 수 있는 중요한 첫걸음이 될 것이다.

둘째, 어린이집 내에서 보육교사가 학부모와의 관계에서 발생할 수 있는 갈등이나 감정노동을 체계적으로 지원할 수 있는 공식적인 절차와 지원제도 마련이 필요하다. 특히, 교사로서의 보육활동 수행 중에 학부모로부터 부당하게 경험할 수 있는 감정노동에 대해 어린이집 차원에서 지지 해주고 보호해 줄 수 있는 체계를 마련하고 강화하는 것이 요구된다. 이를 위해 갈등 해결 교육이나 중재프로그램을 도입하는 것이 효과적일 것이다.

셋째, 보육교사의 직업적 웰빙을 높이기 위한 정책적 개선이 필요하다. 교사의 보육활동에 대한 전문성을 인정하고 자율성을 보장하는 제도가 마련되어야 하고, 안정적인 근무환경을 개선하는 노력이 이루어져야 한다. 학부모와의 관계에서 발생하는 갈등상황을 사전에 예방하기 위한 지원이 정책적으로 제공된다면 교사들의 직무만족도와 심리적 웰빙을 크게 향상시킬 수 있을 것이다.

결론적으로, 본 연구는 학부모로부터 느끼는 감정노동이 보육교사의 직업적 웰빙 및 심리적 웰빙에 미치는 영향을 분석하였으며, 직업적 웰빙이 매개적 역할을 한다는 점을 확인하였다. 따라서, 보육교사들이 직무에서 자부심과 성취감을 느낄 수 있도록 감정노동을 예방하고 조치할 수 있는 조직적 노력과 보육환경의 개선 및 근무 조건의 향상을 위한 정책적 지원이 필요하다. 이러한 노력은 교사의 건강과 행복을 증진시키는 동시에 보육의 질적 향상에

기여할 것이다.

그럼에도 본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 연구의 결과는 보육교사들이 학부모와의 상호작용에서 겪는 감정노동이 웰빙에 미치는 영향을 확인했지만, 교사의 감정노동을 줄이기 위한 구체적인 중재 방안의 연구는 부족하다. 따라서, 향후 연구에서는 감정노동을 줄이고 직업적 및 심리적 웰빙을 증진할 수 있는 실질적 프로그램의 효과성을 검증하는 연구를 진행할 것을 제안한다. 또한, 본 연구는 특정 지역의 보육교사를 대상으로 하였기에 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 향후 연구에서는 다양한 지역과 기관의 교사를 대상으로 한 광범위한 표본조사를 통해 보다 보편적인 결과를 도출할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강현미(2016). 영아교사의 행복플로리시 역량 증진 프로그램 개발 및 적용. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 강현미·서현아(2019). 유아교사의 직업적 웰빙과 소진의 관계에서 그릿의 매개효과. **어린이문학교육연구**, 20(2), 121-139.
- 고용노동부(2017). 감정노동 종사자 건강보호 핸드북. 고용노동부.
- 고재욱(2012). 보육교사의 감정노동 해소에 관한 연구. **한국유아교육행정학회**, 16(2), 271-294.
- 김민수·김현우·차경호(2001). 한국 남성 및 여성 성인의 심리적 웰빙(PWB) 구조 분석. **한국 사회 및 성격 심리학 저널**, 15(2), 19-39.
- 김수정·이성희·김선희(2024). 직무스트레스, 대인관계능력, 원장과 동료교사 사회적 지지가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. **사회과학리뷰**, 9(2), 451-468. <https://doi.org/10.48033/jss.9.2.24>
- 김수경·이미선·이나경·윤강제(2022). 감정노동 근로자에 대한 정신건강증진 방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 김숙령(2024). 어린이집 원장과 교사의 학부모 민원 대처 경험에 관한 연구. **부모교육연구**, 21(3), 71-91.
- 김자숙(2022). 직장 중년여성의 긍정심리자본, 직무 스트레스와 직무만족이 심리적 웰빙에 미치는 예측 요인. **한국직업건강간호학회지**, 31(3), 114-124.
- 김정혜(2022). 유아교사의 웰빙(Well-being)에 대한 인식 연구. 동의대학교 대학원 박사학위논문
- 김정화(2018). 어린이집 보육교사의 직무스트레스가 개인의 일상스트레스에 미치는 영향. **코칭연구**, 11(4), 183-203. <https://doi.org/10.20325/KCA.2018.11.4.183>
- 김현주·김숙령(2024). 보육교사의 직장 내 괴롭힘에 대한 연구. **부모교육연구**, 21(3), 27-50
- 노순옥(2020). 유아교사의 감정노동이 소진과 직업만족 및 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노하정·안은영·김미옥·송승민·최영희(2019). 직장어린이집 교사의 조직문화 경험에 대한 질적 연구. **유아교육학논집**, 23(6), 5-31.
- 량양·김미숙(2023). 유아교사의 심리적 웰빙이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향: 직업적 웰빙의 매개효과. **한국영유아보육학**, 141, 111-140. <https://doi.org/10.37918/kce.2023.7.141.111>
- 윤미승(2022). 보육교사의 대인관계가 직업적 웰빙에 미치는 영향. **교육과 문화**, 4(1), 52-63. <https://doi.org/10.23009/JEC.2022.4.1.52>.
- 윤하림(2023). 보육교사의 직업적 웰빙과 교사효능감이 교사의 역할인식 및 수행능력에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 원두리·김교현(2006). 심리적웰빙을 어떻게 추구할 것인가: 웰빙에 영향을 주는 요소들에 대한 탐색. **한국심리학회지: 건강**, 11(1), 125-145.
- 정명선(2014). 보육교사의 감정노동이 직무스트레스에 미치는 영향: 자율성의 완충효과. **한국심리학회**

지: 상담 및 심리치료, 26(1), 147-166.

조용남(2020). 보육교사 권익보호 및 지원방안 모색. 한국보육진흥원.

조용남 · 김정화 · 김동례 · 권기남 · 송미령(2022). 어린이집 보육교사 권리보호 매뉴얼 개발. 보건복지부, 한국보육진흥원.

조한용(2015). 감정노동이 심리적 웰빙에 미치는 영향: 조직후원 인식의 조절효과를 중심으로. 경기대학교 서비스경영전문대학원 박사학위논문.

조홍자(2020). 보육교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향-교사효능감의 매개효과를 중심으로-. **인문사회21**, 11(5), 2217-2230

최은정(2021). 원장의 여성리더십, 어린이집의 협동적 조직문화, 보육교사의 감정노동 및 심리적 소진의 구조적 관계. **학습자중심교과교육연구**, 21(2), 1199-1220.

<https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.2.1199>

Aelterman, A., Engels, N., Petegem, K., V. Verhaeghe, J. P.,(2007). The well being of teachers in Flanders: the importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-297. <https://doi.org/10.1080/03055690701423085>.

Bakker, A. B., & Demerouti, E.(2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2015). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1066-1081. <https://doi.org/10.1037/edu0000008>

Hayes, A. F.(2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, 3rd ed., New York, NY: The Guilford Press.

Hochschild, A. R.(1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L.(2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. OECD Education Working Papers. Paris: OECD Publishing.

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.

Wang, M., Haertel, G. D., & Walberg, H. J.(1997). *Laboratory for Student Success: Fostering Educational Resilience in Inner-City Schools*, ERIC, Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED419856.pdf>.

WOW(2014). 4th wellbeing report. www.workonwellbeing.com

Yin, H., Lee, J. C. K., Zhang, Z., & Jin, Y.(2016). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies, and teaching satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 55, 100-109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.06.006>

Abstract

The Effects of Childcare Teachers' Emotional Labor with Parents on Occupational Well-Being and Psychological Well-Being: Verification of the Mediating Effect of Occupational Well-Being

Kim, Jeong Wha* · Kim, Kab Soon**

The purpose of this study is to investigate the impact of emotional labor experienced by childcare teachers in interactions with parents on their occupational well-being and psychological well-being. Additionally, the study aims to examine the mediating effect of occupational well-being on the relationship between emotional labor and psychological well-being. An online survey was conducted with 201 childcare teachers in Jeollanam-do. Data were analyzed using SPSS 29.0, including reliability analysis (Cronbach's alpha), descriptive statistics, multiple regression analysis, and mediation analysis with PROCESS Macro Model 4. The findings are as follows. First, while the overall level of emotional labor experienced by childcare teachers was slightly above average, the levels of emotional regulation demands and control were the highest. Occupational well-being was relatively high, whereas psychological well-being was at a moderate level. Second, emotional labor showed a negative correlation with both occupational well-being and psychological well-being. Third, emotional labor had a negative impact on both occupational well-being and psychological well-being. Fourth, occupational well-being was found to mediate the relationship between emotional labor and psychological well-being.

Keywords : parents, childcare teachers, emotional labor, occupational well-being, psychological well-being

* Professor, Department of Child Studies, National Mokpo University

** Research Professor, University Educational Innovation Headquarters, Gangwon National University