

다문화가족 방문교육지도사의 자기효능감과 직무만족도의 관계에서 역할모호성의 매개효과*

The Mediating Effect of Role Ambiguity on the Relationship between Self-efficacy and
Job Satisfaction of Visiting Supervisors for Multicultural Families

대구가톨릭대학교 사회복지학과
교 수 김 경 화**

Depart. of Social Welfare, Catholic University of Daegu
Professor: Kim, Kyong Hwa

〈 목 차 〉

I. 서론	IV. 연구결과
II. 선행연구 고찰	V. 논의 및 결론
III. 연구방법	참고문헌

〈Abstract〉

The purpose of this study was to examine the mediating effects of role ambiguity on the relationship between self-efficacy and job satisfaction of visiting supervisors for multicultural families.

The subjects were 243 visiting supervisors for multicultural families. The data were analyzed with SPSS Win 15.0 using Cronbach's α , hierarchical multiple regression and path analysis.

The findings showed that both self-efficacy and role ambiguity exerted a significant effect on the job satisfaction of visiting supervisors for multicultural families. Further, it is important to note that the effect of self-efficacy on job satisfaction was mediated by role ambiguity. The study discussed implications in terms of job satisfaction of visiting supervisors for multicultural families.

* 이 논문은 2010년도 대구가톨릭대학교 교내연구비 지원에 의한 것임.

** 주저자, 교신저자: 김경화 (khkim@cu.ac.kr)

Key Words : 다문화가족 방문교육지도사(visiting supervisors for multicultural families), 직무만족도(job satisfaction), 자기효능감(self-efficacy), 역할모호성(role ambiguity), 매개효과(mediating effect)

I. 서론

2009년 현재 국내 등록 외국인의 수는 116만 8,477명으로 전체 인구의 약 2%를 차지하고 있다(출입국·외국인 정책본부, 2010; 통계청, 2010a, 2010b). 외국인과의 혼인 또한 급증하여 2009년 현재 외국인과의 혼인이 33,300건으로 우리나라 전체 혼인 건수 309,757건의 10.8%를 차지하는 것으로 나타났다(통계청, 2010c). 외국인과의 혼인의 급격한 증가와 함께 다문화가족을 전담할 기관으로 다문화가족지원센터(구 결혼이민자 가족지원센터)가 설립되었다. 다문화가족지원센터는 2006년 전국 시·군·구 21개 지역에 개소되었으며, 그 후 2007년 38개소, 2008년 80개소, 2009년 100개소로 증설되었으며, 2010년에는 140개소로 계속 증가하는 추세이다. 다문화가족지원센터는 센터를 방문하는 다문화가족을 위한 사업 뿐 아니라, 결혼이주 여성과 그 가족을 직접 방문하여 서비스를 제공하는 다문화가족 방문교육사업을 실시하고 있다. 이 중 다문화가족 방문교육사업은 2008년 한해 총 241억 7천 3백만원이라는 큰 규모의 예산이 소요된 사업으로, 17,762개의 다문화가족에 5,214명의 방문교육지도사가 서비스를 제공하였다(보건복지부, 2009a).

다문화가족 방문교육사업은 한국어교육지도사와 아동양육지도사를 양성하여 다문화가족을 위한 맞춤형 서비스를 제공하는 것에 그 목적을 두고 있다. 방문교육지도사는 경제적인 어려움과 지리적 접근성의 문제로 집합교육에 참석하기 어려운 결혼이민자 및 그 가족을 대상으로 한국어교육서비스, 아동

양육 지원서비스, 임신·출산 지원서비스, 자녀한글교육 지원서비스, 자녀교육, 가족상담, 지역사회 연계 등의 다양한 서비스를 제공하고 있다. 방문교육지도사는 결혼이주여성 및 그들 가족을 방문하여 이들이 필요로 하는 서비스를 직접 제공하는 직무를 수행하고 있으므로 결혼이민자의 적응 및 가족의 복지에 매우 중요한 역할을 담당하고 있다고 하겠다.

방문교육사업의 성과를 향상시키고, 아울러 방문교육지도사의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 방문교육지도사가 느끼는 직무만족도를 살펴볼 필요가 있다. 직무만족도에 관한 선행연구에 의하면 직무에 대해 갖는 만족도는 그 개인의 삶의 만족도와 관련성이 있으며, 아울러 직무수행의 성과 및 조직운영의 효율성에도 관련성을 갖는다(강영식, 2006; 이진희·이승연, 2006; 조부경·고영미·박근희, 2003; 채영병, 2005; Allen, Meyer, 1990; Culver, S., Wolfe, L., Cross, L., 1990; Kontos, Stremmel, 1988; Ma & MacMilan, 1999; Sweeney, 1982). 직무란 개인적 차원에서는 자신의 생활을 유지하기 위한 경제적인 수단으로서의 기능 뿐 아니라 성취감과 보람을 가져다주며, 조직적 차원에서는 조직의 효율적 관리에 직접적인 영향을 미치는 것이기 때문이다.

다문화가족방문교육사업 운영가이드북은 다문화가족 방문교육사업을 수행하는 센터가 방문교육사업 종료 후 대상 가정에 대해 방문교육사업 관련 만족도 조사를 실시하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2009b). 따라서 매년 방문교육사업의 서비스 수급자를 대상으로 서비스 만족도 조사가 이루어지고

있다. 그러나 서비스를 제공하는 방문교육지도사의 직무만족도 관련 조사는 이루어지지 않고 있다. 직무만족도에 관한 기존의 연구 또한 교사, 간호사, 공무원, 사기업 종사자를 대상으로 수행되어 왔으며, 다문화가족 방문교육지도사의 직무만족도에 대한 연구는 아직 이루어진 바가 없다.

본 연구는 지금까지 관련 선행 연구가 거의 없는 다문화가족 방문교육지도사를 대상으로 하여 방문교육지도사의 직무만족도를 주제로 하여 이들의 직무만족도에 영향을 미치는 변인에 대해 분석하고자 한다. 본 연구에서는 기존의 연구에서 직무만족도에 영향을 미치는 주요한 개인적 변인으로 주목 받아 온 자기효능감이 직무만족도와 어떠한 관계가 있는지 살펴보고자 한다. 많은 선행 연구는 자기효능감과 직무만족도 간에 유의한 관계가 있음을 입증하였다(강영식, 2006; 박영신·김의철·박은실, 2009; 이성희·박영신, 2007; 이세나, 2007). 아울러 본 연구는 자기효능감 뿐 아니라 선행연구를 통해 직무만족도와 유의한 관련성을 갖는 변인으로 제시된 직무특성적 변인인 역할모호성도 함께 고려하고자 한다. 자기효능감과 역할모호성의 관계에 대한 선행연구는 없으나, 자기효능감이 높은 사람은 어려운 상황이나 과제에 직면하였을 때 이를 극복하기 위해 더 많은 노력과 끈기를 집중하는 경향이 있다는 Bandura(1986)와 Maddux, Norton, Stoltenberg(1986)의 주장, 자기효능감은 스트레스 상황에 대해 보다 적극적으로 대처하게 한다는 문태형(2003), Clark(1996), Litt(1988)의 연구 결과는 자기효능감과 역할모호성의 유의미한 관련성을 시사한다. 즉 자기효능감이 높은 사람은 역할수행에 대한 정보가 부족하거나 역할기대가 모호한 상황에 처하더라도 이러한 상황에 적극적으로 대처하게 됨으로

써 역할모호성을 보다 적게 지각할 것으로 기대된다.

또한 역할모호성과 직무만족도의 관계에 대해 기존의 연구는 역할모호성이 직무만족도에 부적인 영향을 미치는 것을 확인하였다(박성연·김성국, 1995; 박수진·최해진, 2006; 임상봉·정지웅, 1988). 자기효능감, 역할모호성, 직무만족도에 대한 이론 및 선행연구의 결과를 전체적으로 고려할 때, 방문교육지도사가 지각하는 역할모호성이 자기효능감과 직무만족도 사이에서 매개효과를 가질 것으로 예상된다.

본 연구는 방문교육지도사의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향력이 역할모호성 요인에 의해 어떻게 달라지는지 살펴보는 데 그 목적을 둔다. 본 연구의 이러한 결과는 방문교육지도사의 교육프로그램 개발 및 방문교육사업의 성과를 증진시킬 방안 모색에 필요한 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구는 상기의 목적을 달성하고자 아래와 같은 구체적인 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 주요 변인들간의 상관관계는 어떠한가?
- 둘째, 방문교육지도사의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?
- 셋째, 방문교육지도사의 자기효능감이 역할모호성에 미치는 영향은 어떠한가?
- 넷째, 방문교육지도사의 역할모호성은 자기효능감과 직무만족도 사이에서 매개적 역할을 수행하는가?

II. 선행연구 고찰

직무만족은 “개인이 자신의 직무와 직무경험에 대한 평가를 통해 얻는 유쾌하고 긍

정적인 감정 상태”로 정의된다(Locke, 1976). 방문교육지도사의 직무만족도에 관한 연구가 없기 때문에 타 직업을 대상으로 한 직무만족도 관련 연구를 살펴보면, 직무만족도와 유의한 관련성이 있는 인구사회학적 변인으로 연령, 학력, 근무기간, 혼인 여부 등이 보고되고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 조성연(2005)은 보육교사의 직무만족도가 연령, 학력, 경력, 혼인여부에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 보고하였으며, 서은희와 이미숙(2002)은 유치원 교사의 직무만족도가 연령과 근무기간에 따라 차이가 있는 것으로 파악하였다. 사기업 종사자를 대상으로 한 문성애와 이영민(2009)의 경우에도 이와 유사한 결과가 나타나, 연령, 학력 및 근무기간에 따라 직무만족도에 차이가 있었다.

그 외 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 자기효능감(강영식, 2006; 박영신·김의철·박은실, 2009; 이성희·박영신, 2007; 이세나, 2007; 최해진, 2006), 직업가치관(윤정식·원영신, 2009), 역할갈등, 역할모호성, 역할스트레스(박정란·이연경, 2009; 이현아·이기학, 2009; 한경임·임천기, 2007), 조직풍토(오미형·장경수, 2008; 최현미·김성민·권정심·이경옥, 2009), 리더쉽(김인자·부정민, 2009; 문태영, 2009; 백경숙·윤지영, 2007) 등이 보고되었다.

본 연구는 선행연구에서 제시된 이러한 변인 중 개인의 태도를 나타내는 자기효능감과 직무특성을 나타내는 역할모호성을 고려하고자 한다. 자기효능감은 “특정 유형의 성과를 직무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 행동을 자신이 잘 해낼 수 있다는 믿음이나 판단”을 의미한다(Bandura, 1986). Bandura (1982)에 의하면 자기 효능감은 업무수행과 80~90%의 일치도를 보이고 있으며, Bandura

와 Schunk의 연구(1981)에서는 자기효능감이 높은 사람은 과업 수행을 위해 요구되는 지식이나 기술 등을 적절히 사용할 수 있다는 자신감을 갖기 때문에 직무수행과정에서 더욱 적극적인 행동을 하며, 더 많은 노력을 기울이는 것으로 나타났다(Bandura & Schunk, 1981). 반면 자아효능감이 낮은 집단들은 무력감에 쉽게 빠지고 불안과 공포를 많이 느끼는 것으로 파악되었다(Bandura, Adams, Hardy & Howels, 1980). 이상의 자기효능감에 대한 선행연구들은 자기효능감이 인간 행동을 설명할 수 있는 중요한 변인으로 업무수행과 밀접한 관련이 있을 뿐 아니라 인간의 정서 및 감정에도 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다.

자기효능감과 직무만족도의 관계를 직접 분석한 연구가 있으며, 이들은 일관되게 자기효능감과 직무만족도 간의 유의한 상관관계를 보고하고 있다. 이성희와 박영신(2007), 이세나(2007) 등은 보육교사의 교사효능감이 직무만족도와 높은 상관관계가 있음을 보여주었으며, 강영식(2006)은 사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 박수진과 최해진(2006)은 은행원을 대상으로 자기효능감이 직무만족도에 미치는 유의한 영향력을 검증하였다.

역할의 명확성을 나타내는 개념인 역할모호성 또한 조직행동 관련 연구에서 직무의 성과 및 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 주목받아왔다. 역할이란 사회적 지위를 가진 사람에게 기대하는 행동을 의미한다. 역할수행자가 자신의 역할에 대해 주관적으로 지각(role perception)하는 것과 객관적으로 주어지는 역할 사이에 장애현상이 일어날 수 있는데, 역할모호성은 이러한 장애현상의 대표적인 형태이다(박성연·김성국, 1995). 역할모호성은 조직구성원이 수행해야 할 역할

기대가 확실하지 않는 상태로(Kahn, 1964), 직무의 목표가 불분명하며 자신에 주어진 권한이 분명하지 않고 직무수행과 관련하여 적절한 정보가 부족할 때 발생하게 된다(Kahn, 1964; Lynos, 1971).

역할모호성과 직무수행에 관련한 기존의 연구를 살펴보면 Jackson과 Schuler는 역할모호성이 직무와 관련하여 스트레스를 야기한다고 주장하였으며(Jackson, Randall & Schuler, 1985), Arthur(1994), Schuler(1977), 전재균과 김천서(2002) 등은 역할모호성이 직무성과에 부정적인 영향을 미치는 요인임을 입증하였다. 아울러 역할모호성과 직무만족도의 관련성에 대한 연구도 찾아볼 수 있다. 대기업 사원을 대상으로 한 김성국과 박성연(1995)의 연구, 은행원에 대한 박수진과 최해진의 연구(2006), 농촌지도사를 대상으로 한 임상봉과 정지웅(1988)의 연구들은 일관되게 역할모호성이 역할만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악하였다.

역할모호성에 관한 선행연구가 역할모호성이 직무스트레스, 직무만족도, 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구에 집중되어 있는 상황에서, 역할모호성에 영향을 미치는 변인을 규명하는 연구는 찾아보기 어렵다. 그러나 자기효능감의 특성에 대한 이론과 자기효능감과 스트레스 대처행동에 대한 선행연구의 결과는 자기효능감과 역할모호성의 유의한 관계를 뒷받침한다. 자기효능감은 어떤 결과를 얻기 위해 필요한 행동을 조직화하고 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 스스로 판단이므로(Bandura, 1986), 특정 상황이나 사건에 직면하였을 때 자신의 선택이나 노력의 정도에 영향을 미치게 된다. 자기효능감은 스트레스 대처행동과도 높은 관련성을 보여, 자기효능감이 높은 사람은 스트레스를 상황에 대한 적응력이 높으며, 어

려운 과제가 주어지거나 불유쾌한 경험을 하게 되더라도 잘 적응하는 것으로 나타났다(Clark, 1996; Litt, 1988). 국내 문태형(2003)의 연구에서도 유치원교사가 지각하는 자기효능감이 교사의 대처행동 유형에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 자기효능감이 어려운 상황이나 스트레스 상황에 대한 대처행동을 설명하는 강력한 변인이라 설명하는 선행연구의 결과들은 자기효능감이 역할모호성을 설명할 변인으로 충분히 기능할 수 있음을 시사한다.

자기효능감, 역할모호성 및 직무만족도 간의 관계에 관한 기존의 연구를 종합해보면 자기효능감과 역할모호성 모두가 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 추측할 수 있다. 즉 자기효능감이 높고, 역할모호성이 낮을 때 직무만족도는 더 높을 것으로 예상된다. 아울러 역할모호성이 자기효능감에 영향을 받으며, 동시에 직무만족도에 영향을 미치게 됨으로써 자기효능감과 직무만족도 간의 관계에서 역할모호성의 매개역할이 예상된다.

III. 연구방법

1. 연구대상

상기 설정된 연구목적을 달성하기 위해, 본 연구는 대구·경북 소재 11개 다문화가족지원센터의 방문교육지도사 243명을 대상으로 조사를 실시하였다. 연구대상자는 한국어교육지도사가 116명, 아동양육지도사가 127명이다.

조사는 2009년 4월 1일부터 4월 15일 사이에 다문화가족지원센터에 연구의 목적을 설명하고 협조를 구하는 방식으로 이루어졌다. 설문에 응답의사를 밝힌 센터를 방문하거나 우편으로 설문지를 우송하는 방식으로

조사가 이루어졌다.

2. 연구척도

1) 직무만족도

방문교육지도사의 직무만족을 측정하기 위해 Churchill과 Ford와 Hartley(1985)가 개발한 직무만족척도를 방문교육지도사의 상황에 맞게 번역하여 사용하였다. 직무만족도는 보수, 동료 관계, 활동시간, 평가, 후생복지, 재계약방식 등의 10개 문항으로 구성되어 있으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(7점)의 7점 리커트 척도로 측정하였다. 신뢰도 Cronbach's α 는 .89로 나타났다. 직무만족도의 응답 가능범위는 10점에서 70점이며, 최소-최대 21-70의 범위에서 평균(표준편차)은 48.57(9.69)로, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

2) 자기효능감

방문교육지도사의 자기효능감(self efficacy)을 측정하기 위해 Shea와 Howell(1999)의 척도를 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 자기효능감은 ‘나는 방문활동을 수행하는데 필요한 능력을 충분히 가지고 있다’, ‘나는 방문활동에 관한 한 누구보다 잘 할 수 있다’, ‘나는 높은 방문활동 성과를 올릴 수 있다’ 등의 7문항으로 구성되어 있으며, ‘완전히 불신한다’(1점)에서 ‘완전히 확신한다’의 7점 리커트로 측정하였다.

응답 가능범위는 7점에서 49점이며, 문항 간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .94로 나타났다. 자기효능감 척도는 최소-최대 25-49의 범위에서 평균(표준편차)은 39.87(5.66)로 나타났으며, 응답점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다.

3) 역할모호성

방문교육지도사의 역할모호성을 측정하기 위해 Mackenzie, Podsakoff와 Ahearne(1998)의 척도를 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 역할모호성 척도는 ‘나는 나의 일을 하기 위한 명확하고 계획된 목표와 목적을 가지고 있다’, ‘나는 나의 역할 수행의 결과가 어떤 것인지 명확하게 알고 있다’, ‘나는 나에게 어느 정도의 권한이 있는지 확실히 알고 있다’ 등의 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’의 7점 척도로 측정되었으며, 각 문항은 역산처리하였다.

역할모호성의 응답 가능범위는 6점에서 42점이며, 문항 간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach's α 는 .70으로 나타났다. 역할모호성 척도는 최소-최대 6-35의 범위에서 평균(표준편차)은 12.45(4.83)로 나타났으며, 응답점수가 높을수록 역할모호성에 대한 지각이 높은 것을 의미한다.

3. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS Win 15.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 조사대상자의 인구사회학적 특성은 기술통계를 통해 분석하였다. 방문교육지도사의 자기효능감과 역할모호성이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 상관관계분석과 중회귀분석을 근거로 경로분석을 적용하여 검증하였다. 경로분석은 독립변인이 종속변인에 미치는 직접효과와 매개변인을 통해 영향을 미치는 간접효과를 구분하여 영향력을 파악한다. 본 연구는 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 모델을 사용하였다. 베이런과 케니는 매개효과가 있는지를 검증하는 방법으로 세 단계의 회귀분석 방법을 제시하였다. 첫

째는 독립변인과 종속변인의 직접효과가 유의미해야 하며, 둘째는 독립변인과 매개변인의 관계가 유의미해야 한다. 셋째는 독립변인과 매개변인을 모두 독립변인으로 하여 이 두 개의 변인이 종속변인에 미치는 상대적 영향력을 분석하여, 독립변인이 종속변인에 미치는 영향력이 감소하거나, 사라졌을 때 부분 혹은 완전 매개효과가 있는 것으로 판단할 수 있다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 구체적으로 살펴보면, 방문교육지도사의 유형은 한국어지도사가 47.7%, 아동양육지도사가 52.3%로 나타났으며, 방문교육지도사의 활동경력을 살펴보면 1년 초과 2년 이하가 53.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 1년 이하가 38.3%, 2년 초과가 8.6% 순으로 파악되었다. 방문교육지도사의 연령은 40대가 59.4%로 가장 많았으며, 30대 23.4%, 50대 16.1%의 순으로 나타났으며, 40-50대 여성이 전체의 75.5%를 차지하는 것으로 분석되었다. 방문교육지도사의 교육수준은 대졸이 49.0%, 대학원졸이 4.5%로 대졸이상인 전체 조사대상자의 반 이상을 넘는 것으로 나타나, 방문교육지도사가 고학력자임을 보여주었다. 조사대상자의 경제수준은 월평균 가계수입 300만원 이상 400만원미만이 27.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 200만원 이상 300만원 미만 25.0%, 400만원 이상 500만원 미만 17.4%의 순으로 나타났다. 조사대상자의 대부분인 94.6%가 기혼이었으며, 미혼 4.1%, 이혼 0.4%, 사별 0.4%의 순으로 나타났다. 즉 남편이 있는 기혼여성이 대부분을 차지하였으며, 이혼

이나 사별한 여성은 각각 1명씩으로 극히 적은 수였다. 조사대상자의 연령, 학력, 혼인상태를 종합적으로 살펴볼 때 방문교육지도사는 고학력의 중년 기혼여성이 주를 이루는 것으로 나타났다.

2. 분석결과

1) 주요 변인들간의 상관관계 분석

방문교육지도사의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하기 전에, 주요변인들 간의 다중공선성을 파악하기 위해 변인들간의 상관관계를 분석하였다(표 2). 분석결과, 자기효능감이 연령 및 학력과 유의한 정적 관계를, 그리고 자기효능감과 역할모호성이 부적의 관계를 갖는 것으로 나타났으나, 상관수준이 .60이하이기 때문에 다중공선성의 문제는 없다고 하겠다.

2) 방문교육지도사의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

방문교육지도사의 역할모호성을 매개로 하여 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해, 우선 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다(표 5). 직무만족도에 관한 선행연구(문성애·이영민, 2009; 서은희·이미숙, 2003; 이성희·박영신, 2007; 이세나, 2007; 조성연, 2005)에서 유의한 영향을 미치는 변인으로 제시된 연령, 학력, 활동경력을 통제한 후 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 자기효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.29, p<.001$). 아울러 통제변인 중 학력이 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 분석되었다. 따라서 방문교육지도사의 학력이 유사할 경우, 자기효능감이 높을수록 방문교육지도사가 인지하는 직무만족도가 높

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

변수	구분	비율(빈도)
활동유형	한국어교육지도사	47.7% (116)
	아동양육지도사	52.3% (127)
	계	100.0% (243)
활동경력	1년 이하	38.3% (93)
	1년 초과-2년 이하	53.1% (129)
	2년 초과	8.6% (21)
	계	100.0% (243)
연령	20-29세	0.4% (1)
	30-39세	23.4% (56)
	40-49세	59.4% (141)
	50-59세	16.1% (40)
	60-60세	0.4% (1)
	계	100.0% (239)
학력	고졸	11.5% (28)
	전문대졸	35.0% (85)
	대졸	49.0% (119)
	대학원졸	4.5% (11)
	계	100.0% (233)
월평균수입	99만원 이하	7.2% (17)
	100-199만원	11.9% (28)
	200-299만원	25.0% (59)
	300-399만원	27.5% (65)
	400-499만원	17.4% (41)
	500만원 이상	11.0% (26)
	계	100.0% (236)
혼인상태	미혼	4.1% (10)
	기혼	94.6% (229)
	이혼	0.4% (1)
	사별	0.4% (1)
	기타	0.4% (1)
	계	100.0% (242)

〈표 2〉 변인들간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6
1. 연령	-					
2. 학력	.05	-				
3. 활동경력	.04	-.06	-			
4. 자기효능감	.18**	.26**	.19**	-		
5. 역할모호성	-.07	.05	-.10	-.38**	-	
6. 직무만족도	-.02	-.10	.01	.21**	-.37**	-

**p.<01

〈표 3〉 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

		B	β	t
통제변인	상수	41.13		6.98***
	연령	-.11	-.07	-1.08
	학력	-2.67	-.21	-3.11**
	활동경력	-.07	-.05	-.78
독립변인	자기효능감	.50	.29	4.24***
F값		5.57***		
R ²		.08		

p<.01, *p<.001

〈표 4〉 자기효능감이 역할모호성에 미치는 영향

		B	β	t
통제변인	상수	24.34		8.78***
	연령	.01	.01	.19
	학력	1.09	.17	2.72**
	활동경력	-.02	-.03	-.48
독립변인	자기효능감	-.35	-.42	-6.41***
F값		11.73***		
R ²		.16		

p<.01, *p<.001

은 경향을 갖는 것으로 파악되었다. 이러한 연구결과는 베이런과 케니의 매개변인에 관한 첫째 조건인, 독립변인(자기효능감)이 종속변인(직무만족도)과 관련되어 있어야 한다는 조건을 충족하고 있음을 보여준다.

3) 자기효능감이 역할모호성에 미치는 영향

다음 단계로 방문교육지도사의 자기효능감이 역할모호성에 미치는 영향을 회귀분석한 결과는 <표 6>과 같다. 방문교육지도사의 연령, 학력, 활동경력을 통제한 후 분석한 결과, 자기효능감은 역할모호성에 유의한 영향을 미치는 것으로 제시되었다($\beta = -.42$, $p < .001$). 또한 통제변인 중 방문교육지도사의 교육수준이 높을수록 역할모호성을 높게 지각하는

것으로 나타났다. 결론적으로 학력수준이 유사할 경우, 방문교육지도사의 자기효능감이 높을수록 방문교육지도사가 인지하는 역할모호성 수준이 낮은 경향을 보여주었다. 이러한 연구결과는 베이런과 케니의 매개변인에 관한 두 번째 조건인, 독립변인(자기효능감)이 매개변인(역할모호성)과 관련되어 있어야 한다는 조건을 충족하는 결과라 할 수 있다.

4) 방문교육지도사의 자기효능감과 직무만족도 간의 역할모호성의 매개효과

다음 단계로 방문교육지도사가 지각하는 자기효능감과 역할모호성이 직무만족도에 미치는 영향을 회귀분석한 결과는 <표 7>과

〈표 5〉 자기효능감과 역할모호성이 직무만족도에 미치는 영향

		B	β	t
통제변인	상수	26.71		4.04***
	연령	-.12	-.07	-1.13
	학력	-1.91	-.15	-2.26*
	활동경력	-.08	-.06	-.89
독립변인	자기효능감	.28	.16	2.24*
	역할모호성	-.60	-.30	-4.42***
F값		8.45***		
R ²		.14		

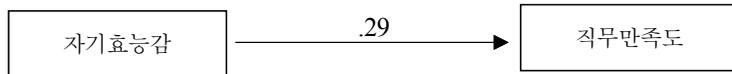
*p<.05, ***p<.001

같다. 방문교육지도사의 연령, 학력, 활동경력을 통제한 후 분석한 결과, 자기효능감과 역할모호성 모두 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 아울러 통제변인 중 학력이 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 제시되었다. 따라서 통제변인 중 학력이 유사할 경우, 방문교육지도사가 자기효능감을 높게 지각하고 역할모호성을 적게 지각할수록 직무만족도가 높을 것으로 해석된다. 또한 통제변인을 포함한

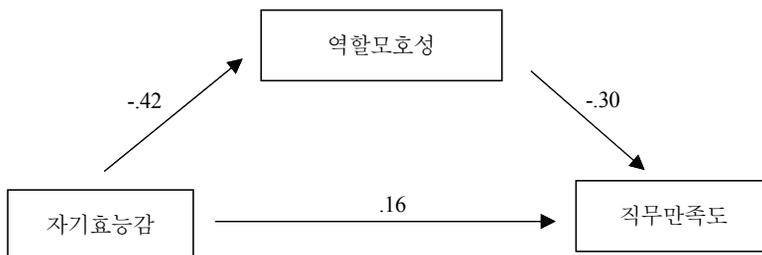
방문교육지도사의 자기효능감과 역할모호성은 방문교육지도사의 직무만족도를 예측하는데 있어 14%의 설명력을 가지는 것으로 분석되었다.

자기효능감, 역할모호성, 직무만족도 간의 관계를 파악하기 위해 경로분석을 실시한 결과, 자기효능감이 직무만족도에 미쳤던 영향력($\beta=.29$, $p<.001$, 표 5)은 역할모호성을 함께 투입하였을 때 감소한 것으로 나타났다($\beta=.16$, $p<.05$, 표 7). 이러한 연구결과는

〈그림 1〉 방문교육지도사의 직무만족도에 대한 자기효능감의 예언력



〈그림 2〉 방문교육지도사의 자기효능감과 직무만족도의 관계에서 역할모호성의 매개효과



베이런과 케니의 셋째 조건을 충족하는 결과라 할 수 있으며, 역할모호성이 자기효능감과 직무만족도 사이에서 부분매개역할을 하는 것으로 파악된다(그림 1, 2).

V. 논의 및 결론

본 연구는 방문교육지도사의 자기효능감이 역할모호성을 매개로 하여 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 그 결과에 대한 요약과 그에 따른 논의점 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과, 방문교육지도사는 주로 중년의 고택력 기혼여성인 것으로 파악되었다. 이러한 연구 결과는 비교적 높은 학력을 지닌 중년 기혼 여성이 유희시간을 활용하기 위해 방문교육지도사를 하는 것으로 해석할 수 있다. 이는 다문화가족 방문교육사업이 유희 기혼 여성의 노동력을 활용하고 있음을 보여줄 뿐 아니라, 중년 기혼여성의 취업에 대한 욕구가 크다는 사실을 나타낸다.

둘째, 선행연구에서 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된 연령, 학력, 활동경력을 통제한 후 회귀분석을 실시한 결과 자기효능감은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 방문교육지도사가 높은 자기효능감을 가지는 경우 직무에 대해 좀 더 많은 만족감을 갖게 된다고 하겠다. 방문교육지도사가 방문교육사업을 수행하기 위해 필요한 지식이나 기술을 가지고 있으며 이 일을 잘 할 수 있다는 믿음을 가지는 경우 자신이 하는 일에 대해 긍정적인 감정을 갖게 된다고 해석할 수 있다. 이러한 연구결과는 중등학교 교사의 자기효능감과 직무만족도의 관계에 관한 진규철의 연구(1996), 보육교사의 효능감과 직무

만족도의 관계에 관한 이세나의 연구(2007), 이성희와 박영신의 연구(2007)의 결과와 유사하다.

셋째 연령, 학력, 활동경력을 통제한 후 방문교육지도사의 자기효능감이 역할모호성에 미치는 영향을 분석한 결과, 역할모호성은 자기효능감에 의해 의미있게 설명되었다. 이러한 결과는 방문교육지도사가 자신의 직무에 대해 자신감을 갖는 경우 역할기대가 분명하지 않은 상황에 직면하더라도 적극적으로 대응함으로써 모호성을 적게 지각하는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 연구결과는 자기효능감과 스트레스 대처행동 및 스트레스 적응과의 관련성을 확인한 문태형(2003), Clark(1996), Litt(1988) 등의 연구를 뒷받침한다.

방문교육지도사의 자기효능감이 직무만족도 뿐 아니라 역할모호성에 유의한 영향을 미친다는 이러한 연구결과는 자기효능감을 증진시키기 위한 방안 모색의 필요성을 제시한다. 보육교사의 자기효능감에 영향을 미치는 변인에 대한 기존의 연구를 살펴보면, 컴퓨터교사, 보육교사, 장애유아교사의 자기효능감이 보육실습(현정환, 2003) 및 교사연수(김나림, 2005; 김현정·홍혜경, 2007; 배재정, 2005)과 같은 교육프로그램에 의해 향상되는 것으로 확인되었다. 이러한 선행연구의 결과를 바탕으로 할 때, 방문교육지도사의 자기효능감과 역할만족도간의 유의한 관련성을 입증한 본 연구의 결과는 방문교육지도사의 능력을 향상시키기 위한 교육프로그램이 강화될 필요성이 제기된다.

다문화가족 방문교육사업 운영가이드북은 방문교육지도사로 활동하기 위해 50시간의 양성교육을 이수하도록 요구하며, 방문교육지도사로 활동 중인 자에 대해 7시간의 보수교육을 받도록 요구하고 있다. 방문교육지도사 양성교육은 한국어 및 아동양육 전문

성 강화33시간, 지도사 역할, 다문화의 이해 및 가족상담 17시간으로 구성되어 있으며, 보수교육은 한국어 및 아동양육전문성 강화 5시간과 다문화이해 등 2시간을 그 내용으로 하고 있다. 양성교육과 보수교육 과정은 방문교육지도사의 자기효능감을 향상시키는 데 기여할 것이라 사료된다. 그러나 7시간의 보수교육은 방문교육지도사의 전문성 향상을 위해 부족한 시간이다. 여기서 무엇보다 중요한 것은 보수교육의 내용이다. 운영가이드북은 교육프로그램의 제목만 명시하고 있으므로 구체적인 내용은 해당 강사의 개인적인 관심이나 지식에 의존하게 될 수 있다. 보수교육의 내용은 방문교육지도사의 욕구조사에 근거하여 구성될 필요가 있다. 또한 방문교육지도사를 자기효능감에 영향을 미치는 요인에 대한 연구를 수행할 필요가 있으며, 이러한 연구를 근거로 교육프로그램을 구체화하는 작업이 요청된다.

아울러 방문교육지도사로 활동하고자 하는 자에 대한 양성교육과정 및 보수교육과정에 실습과정을 강화하는 것이 필요하다. 현장과 밀착된 교육이 보육효능감 인지에 영향을 미치는 것으로 입증한 선행연구(김현정·홍혜경, 2007; 배재정, 2005; 현정환, 2003)의 결과를 바탕으로 할 때, 실습교육은 (예비) 방문교육지도사의 자기효능감을 향상시킬 것으로 생각한다. 활동실습을 통해 양성교육이 활동현장과 유리되지 않도록 함으로써 현장에 대한 지식과 경험 및 현장의 실제상황에 대처할 수 있는 능력을 쌓는 기회를 제공하게 되면 (예비)방문교육지도사는 보다 자신감과 적극성을 가지고 방문활동을 수행할 수 있을 것이다.

넷째, 방문교육지도사의 연령, 학력, 활동경력을 통제한 후 분석한 결과, 자기효능감과 역할보호성이 직무만족도에 미치는 영향

을 회귀분석한 결과, 자기효능감과 역할보호성 모두 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 통제변인 중 학력이 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 제시되었다. 우선 통제변인의 영향력에 대해 논의하면, 연령에 따라 직무만족도에 차이가 없다는 본 연구의 연구결과는 기업의 재직자를 대상으로 한 문성애와 이영민(2009)의 연구 및 유치원 교사를 대상으로 한 서은희와 이미숙(2002)의 연구결과와 차이를 보인다. 기업 재직자의 경우 연령이 많을수록 높은 보수와 지위가 보장되기 때문에 보다 높은 직무만족도를 갖게 되며, 유치원 교사의 경우 나이가 많은 교사는 자신의 직장에 어느 정도 만족하기 때문에 현직에 남아 있다고 할 수 있다. 따라서 연령이 많은 기업의 재직자나 유치원교사는 보다 높은 직무만족도를 보여주었다. 그러나 본 연구의 대상자인 방문교육지도사의 경우, 매년 계약이 갱신되는 비정규직이며 연령에 따라 직급이나 보수가 올라가는 직종이 아니기 때문에 연령에 따른 차이가 나타나지 않은 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서는 활동경력에 따라서도 직무만족도에 차이가 나타나지 않았는데, 이러한 연구결과는 근무기간이 길수록 보다 높은 직무만족도를 보여준 서은희와 이미숙(2002), 조성연(2005), 문성애와 이영민(2009)의 연구결과와 차이를 보인다. 이상의 선행연구에서는 조사대상자가 5년 이상 내지 15년 이상인 장기근속자가 포함되어 있으며, 이러한 장기근속자의 경우 직무에 대한 숙련도와 자신감이 높아지며, 보다 높은 지위가 보장됨으로써 높은 보수와 조직의 인정을 받을 수 있기 때문에 높은 직무만족도를 갖는다고 할 수 있다. 그러나 다문화가족 방문교육사업은 최근에 실시된 사업이라 연구대상자가

비교적 짧은 근무 경력을 소지하고 있을 뿐 아니라 방문교육지도사는 활동 기간에 따라 보상 및 직위에 차이가 없기 때문이기 활동 경력에 의한 직무만족도의 차이는 나타나지 않았다고 해석할 수 있다.

학력이 직무만족도에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타난 본 연구의 결과는 학력이 높을수록 높은 직무만족도가 있음을 보여준 문성애와 이영민(2009)의 연구결과와는 상이하나, 학력이 낮을수록 높은 직무만족도를 보여준 조성연(2005)의 연구결과와 유사하다. 문성애와 이영민(2009) 연구의 대상자인 기업 재직자는 학력이 높을수록 높은 지위와 보수가 부여되기 때문에 학력이 올라갈수록 직무만족도가 보다 높게 나타났다고 하겠다. 보육교사에 대한 조성연(2005)의 연구에서 고졸의 교육수준으로 1년 단기교육과정을 거친 보육교사가 전문대졸 이상의 보육교사에 비해 직무만족도가 높게 나타났으며, 이는 전문대졸 이상의 보육교사가 자신의 직무에 대해 더 높은 기대와 보상을 요구하기 때문에 나타났다고 볼 수 있다. 본 연구의 대상자인 방문교육지도사의 경우에는 학력이 직무만족도에 부적적인 영향을 미치고 있는데, 이러한 연구결과는 방문교육지도사가 학력에 상관없이 동일한 보수 및 재계약 조건을 갖고 있으므로 고학력 집단일수록 낮은 임금과 매년 계약을 갱신해야 하는 불안정한 직무조건에 대해 보다 불만족하기 때문이라 해석할 수 있다.

다음으로 자기효능감과 역할모호성이 직무만족도에 미치는 영향에 대해 논의하면, 자기효능감이 직무만족도에 미쳤던 영향력이 역할모호성을 함께 투입하였을 때 감소하였다. 즉 역할모호성은 자기효능감과 직무만족도 사이에서 부분매개역할을 하는 것으로 확인되었다. 본 연구의 이러한 결과는 방문

교육지도사의 직무만족도를 향상시키기 위해 자기효능감을 향상시키는 것도 중요하지만, 이와 동시에 역할모호성을 해소하기 위한 노력이 뒷받침되어야 함을 보여주고 있다.

다문화가족지원사업 운영가이드북에 의하면 방문교육지도사는 한국어교육, 가족상담, 지원연계, 임신·출산지원, 자녀양육 역량강화, 자녀한글교육, 한국생활 문화교육 등이 역할이 부여되어, 결혼이민자의 가족생활과 한국생활 적응에 필요한 거의 모든 서비스를 제공하도록 하고 있다. 방문교육지도사가 수행하는 직무의 내용이 매우 광범위하며 포괄적이며, 역할에 대한 기대목표가 한국생활 적응 및 통합이라는 추상적인 내용으로 제시되어 있기 때문에 개별 방문교육지도사가 자신이 무엇을 해야 할 것인지에 대해 명확하고 구체적인 정보를 갖기 어려울 수 있을 뿐 아니라 다문화가족의 다양한 욕구를 충족할 수 있는 지식 및 기술을 충분히 갖지 못하는 경우가 발생할 수 있으며, 이러한 경우 방문교육지도사는 역할모호성을 경험할 수 있다.

방문교육지도사가 지각하는 역할모호성이 자기효능감과 직무만족도 간의 관계에서 부분매개 역할을 수행한다는 본 연구의 결과는 방문교육지도사에게 방문교육사업의 목표를 분명하게 인지시키며 이들이 수행해야 할 역할을 구체적으로 설명하고, 이러한 역할을 수행하기 위한 지식과 정보를 충분히 제공하는 것이 필요함을 시사한다. 방문교육지도사의 직무만족도를 향상시키고 직무성과를 증가시키기 위해 방문활동 서비스 내용별로 운영가이드북의 내용을 좀 더 세분화하고 구체화하는 작업이 필요함은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

다문화가족 방문교육지도사를 대상으로 한 연구가 없으며, 방문교육지도사의 직무만

족도에 대한 연구가 전무한 상황에서, 방문교육지도사의 자기효능감과 역할모호성 및 직무만족도와와의 관계를 실증적으로 밝힌 본 연구의 결과는 방문교육사업의 효율성 증진을 위한 방안모색과 다문화가족지원정책 수립에 의미 있는 자료를 제공한다고 생각한다. 다문화가족 및 다문화가족지원사업에 관한 선행연구는 다문화가족의 욕구와 문제 및 다문화가족의 서비스만족도를 중심으로 연구가 이루어져왔으며, 다문화가족 방문교육지도사에 대해서는 관심을 갖지 않았다. 본 연구가 다문화가족방문교육사업 관련 연구에서는 처음으로 방문교육지도사의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고, 역할모호성이 자기효능감과 직무만족도 간의 관계에서 매개변수임을 보여주었다는 점에서 그 의의가 적지 않다고 생각한다.

그러나 본 연구는 방문지도사의 직무만족도에 영향을 미치는 다양한 변인에 대해 종합적으로 접근하지 못한 한계를 지니고 있으며, 연구대상이 전국적인 표집에 의한 것이 아니므로 연구결과의 일반화에 다소 무리가 있을 수 있다는 점에서 연구의 제한점을 지적할 수 있다. 후속연구에서 본 연구의 결과를 기초로 다양한 개인내적 변인과 직무특성적 변인을 중심으로 다양한 지역의 방문교육지도사를 대상으로 전국적 규모의 연구를 수행함으로써 방문교육지도사의 직무만족도 및 다문화가족방문교육사업의 효율성 향상을 위한 좀 더 다각적인 방안이 모색될 수 있기를 기대한다.

【참 고 문 헌】

1) 강영식(2006). 사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. 사회복지정책 12, 123-148.

2) 김나림(2005). 유아 컴퓨터 교육을 위한 교사교육과정의 구안 및 적용 효과. 원광대학교 박사학위논문.

3) 김인자, 부정민(2009). 시설장의 리더십과 보육교사의 임파워먼트와 직무만족도. 대한가정학회지 47(2), 27-37.

4) 김현정, 홍혜경(2007). 유아교사 요구에 기초한 장애유아 통합교육 연수프로그램이 교사효능감과 만족도에 미치는 효과. 열린유아교육연구 12(6), 167-193.

5) 문성애, 이영민(2009). 기업재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 인적자원관리연구 16(2), 55-67.

6) 문태형(2003). 유치원 교사의 사회적 효능감과 스트레스대처양식 및 내외통제소재 간의 관련성 연구. 유아교육학논집 7(1), 27-42.

7) 박성연, 김성국(1995). 역할갈등 및 역할모호성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 산업관계연구 5, 227-244.

8) 박수진, 최해진(2006). 은행원의 역할모호성, 역할갈등 및 자기유능감이 직무태도에 미치는 영향: 부산지역 은행을 중심으로. 인적자원관리연구 13(3), 79-94.

9) 박영신, 김의철, 박은실(2009). 사회적 지원과 교사효능감이 직무성취도 및 직무만족도에 미치는 영향: 초등 교사에 대한 단기 종단분석. 교육심리연구 23(3), 491-520.

10) 박정란, 이연경(2009). 서울과 경남지역 치과 병,의원에 근무하는 치과위생사의 직무스트레스 및 직무만족도에 관한 연구. 대한구강보건학회지 33(2), 309-320.

11) 배재정(2006). 장애유아 통합교육에 대한 교사의 신념과 효능감에 따른 교사역할 지각. 경북대학교 박사학위논문.

12) 백경숙, 윤지영(2007). 교사가 지각하는

- 유아교육기관의 서번트 리더십과 직무만족도와와의 관계. 아동학회지 27(1), 67-79.
- 13) 보건복지부(2009a). 2008년 다문화가족 방문교육사업 결과보고서.
 - 14) 보건복지부(2009b). 2009년 다문화가족 방문교육사업 운영가이드북.
 - 15) 서은희, 이미숙(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. 열린유아교육연구 11(7), 155-170.
 - 16) 서은희, 이미숙(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. 열린유아교육연구 7(3), 155-170.
 - 17) 설동훈, 김윤태, 김현미, 윤홍식, 이해경, 임경택, 정기선, 주영수, 한건수(2005). 국제결혼이주여성 실태조사 및 보건복지 지원정책방안. 보건복지부.
 - 18) 심숙영(1999). 유아교사의 직무만족이 이직에 미치는 영향. 열린유아교육 42(2), 159-171.
 - 19) 오미형, 장경수(2008). 보육교사가 지각한 조직풍토와 교사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. 아동교육 17(4), 199-211.
 - 20) 윤정식, 원영신(2009). 노인체육지도자의 직업가치관이 직무만족도에 미치는 영향. 한국스포츠사회학회지 22(4), 1-18.
 - 21) 윤형숙(2004). 국제결혼 배우자의 갈등과 적응. 최협 외 편. 한국의 소수자, 실태와 전망. 서울 : 한울아카데미.
 - 22) 이상호(1998). 셀프애편커시와 집단애편커시에 대한 개인의 지각차별성: 확증적 요인분석을 중심으로. 인사·조직연구 6(2), 1-36.
 - 23) 이성희, 박영신(2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. 열린유아교육연구 12(1), 31-50.
 - 24) 이세나(2007). 보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 연구. 미래유아교육학회지 14(2), 1-21.
 - 25) 이진희, 이승연(2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적·심리적 요인, 직무만족도, 이직의도간의 관계. 유아교육학논집 10(1), 229-250.
 - 26) 이현아, 이기학(2009). 전문상담교사의 직무스트레스요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계. 한국심리학회지 학교 6(1), 83-102.
 - 27) 이해경(2005). 혼인이주와 혼인이주 가정의 문제와 대응. 한국인류학. 28(1), 73-106.
 - 28) 임상봉, 정지웅(1988). 농촌지도사의 역할갈등 및 역할모호성과 직무만족도와의 관계. 한국농업교육학회 20(1), 9-17.
 - 29) 전재균, 김천서(2002). 역할갈등·역할모호성이 직무성과 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 패밀리 레스토랑 중업원을 중심으로. 관광연구 17(1), 55-70.
 - 30) 조부경, 고영미, 박근희(2001). 유치원교사의 직무만족도에 영향을 미치는 자아개념요인에 관한 연구. 아동학회지 24(6), 81-94.
 - 31) 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. 교육과학연구 36(1), 81-104.
 - 32) 채영병(2005). 고등학교 교사의 개인배경, 역할갈등, 학교조직풍토, 자아효능감과 직무만족의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
 - 33) 최현미, 김성민, 권정심, 이경옥(2009). 유아교사의 역할수행과 관련 변인들 간의 구조모형 분석: 교사의 정서지능, 조직풍토, 직무만족도를 중심으로. 유아교육학논집 13(6), 323- 343.
 - 34) 출입국·외국인 정책본부(2010). 국적별 체류외국인 현황.
 - 35) 통계청(2010a). 장래인구추계.
 - 36) 통계청(2010b). 인구동태건수 및 동태추이.

- 37) 통계청(2010c). 2009 혼인통계결과.
- 38) 한경임, 임천기(2007). 지체부자유 학교 교사의 직무스트레스와 직무만족도와와의 상관 연구. *중복 지체부자유아교육* 42, 139-157.
- 39) 현정환(2003). 보육실습이 예비보육교사의 보육효능감에 미치는 영향. *아동학회지* 24(6), 117-131.
- 40) Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1990). The measurement and antecedents of affective conditions and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology* 63, 1-18.
- 41) Athur, J.B.(1994). Effects of human resources systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal* 37(3), 670-687.
- 42) Bandura, A.(1977). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. N.Y.: Freeman. 김의철, 박영신, 양계민 옮김(1999). 자기효능감과 인간행동. *교육과학사*.
- 43) Bandura, A.(1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist* 37(2), 122-147.
- 44) Bandura, A.(1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall Englewood Chiffs, NJ.
- 45) Bandura, A.(1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist* 28, 117-148.
- 46) Bandura, A., Adams, N.E., Hardy, A.B. & Howells, G.N.(1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research* 4, 39-66.
- 47) Bandura, A. & Shunk, D.H.(1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology* 41, 586-598.
- 48) Churchill, G.A., Ford, N.M. & Walker, O.C. (1985). Organizational climate and job satisfaction in the salesforce. *Journal of Marketing Research* 13(November), 323-332.
- 49) Clark, D.O.(1996). Age, socioeconomic status and exercise self-efficacy. *The Gerontologist* 36(2), 157-164.
- 50) Culver, S., Wolfe, L. & Cross, L.(1990). Testing model of teacher satisfaction for blacks and whites. *American Educational Research Journal* 27, 323-349.
- 51) Jackson, S. & Schuler, R.S.(1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 36(August), 16-78.
- 52) Kahn, R.L.(1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York : John wiley and Sons.
- 53) Kontos, S. & Stremmel, A.(1988). Caregivers' perception of working condition in a child care environment. *Early Childhood Research Quarterly* 18(3), 77-90.
- 54) Litt, M.D.(1988). Self-efficacy and perceived control: cognitive mediators of pain tolerance. *Journal of Personality and Social Psychology* 54, 149-160.
- 55) Locke, E.A.(1976). The nature and causes of job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Edited by Marbin D.Dunnette. Chicago : Rand McNally College Publishing Company.
- 56) Lyons, T.F.(1971). Role clarity, need for

- clarity, satisfaction, tension and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance* 16, 99-110.
- 57) Ma, X. & MacMilan, R.(1999). Influences of workplace condition on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research* 93, 39-47.
- 58) Mackenzie, S.B., Podsakoff, P.M. & Ahearn, M.(1998). Some possible antecedents and consequences of In-role and Extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing* 62(3), 87-98.
- 59) Maddux, J.E., Norton, L.W. & Stoltenberg, C.D.(1986). Self-efficacy expectancy, outcome expectancy, and outcome value: relative effects on behavioral intentions. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 783-789.
- 60) Schea, C.M. & Howell, J.M.(1999). Charismatic leadership and task feedback: A laboratory study of their effects of self-efficacy and task performance. *Leadership Quarterly* 10.
- 61) Schuler, R.S.(1977). The Effects of role perceptions on employee satisfaction and performance moderated by employee ability. *Organizational Behavior and Human Performance* 14(1), 159-172.
- 62) Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago : Rand McNally, Inc.
- 63) Smith, P.C.(1985). *Job Description Index (JDI)*. Bowling Green State University, Bowling Green.
- 64) Sweeney, J.(1982) Teacher dissatisfaction on the rise: higher level needs unfulfilled. *Education* 102, 203-208.
- 65) Wood, R.E. & Bandura, A.(1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology* 56, 407-415.
- 투 고 일 : 2010년 7월 1일
 - 심 사 일 : 2010년 7월 9일
 - 심사완료일 : 2010년 8월 25일