

교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직의 매개효과

이상수 · 김대현* · 송연주 · 오정희*
(부산대학교 · *동원과학기술대학교)

The Mediating Effect of Organization on the Relationship between Teacher's Resilience and Job Satisfaction

Sang-Soo LEE · Dae-Hyun KIM* · Yeon-Joo SONG · Jung-Hee OH*
(Pusan National University · *Dongwon Institute of Science & Technology)

Abstract

The purpose of this study was to confirm the relationship between teacher's resilience and job satisfaction and observe the mediating effect of organization in the relationship. For the study, a survey about resilience, job satisfaction, and organization was conducted on 913 elementary, middle, and high school teachers working at Busan and Ulsan. The result was statistically treated using SPSS 18.0 program. The results of this study are as follows: First, there were as positive relationships among teacher's resilience, job satisfaction, and organization. Second, the mediating effect of organization in the relationship between teacher's resilience and job satisfaction was shown by the partial mediating effect. The result of the study shows that teacher's resilience is the variables influencing job satisfaction but organization is more important variables. Therefore, it suggests to establish organizational ethical climate for active communication among school members in order to improve teacher's job satisfaction.

Key words : Teacher, Resilience, Job Satisfaction, Organization

I. 서론

학교교육의 질을 결정하는 중심 주체인 교사는 학교와 학급의 문화를 형성하고 학생들의 전인적인 성장과 발전을 도모하는 가장 중요한 역할을 담당하고 있다. 그러나 실제로 학교교육 현장에서 교사의 역할은 급변하는 학습 환경에 따른 학습지도와 생활지도 외에도 과도한 학교 업무, 학교관리자 및 동료 교사들과의 인간관계,

일부 학부모님들의 지나친 요구와 개입, 교사의 개인 생활 등과 같은 다양한 상황들로 인해 스트레스나 심리적인 압박감을 수시로 경험한다 (Lee, 2012). 이로 인해 교사의 교직생활 적응은 물론 교육역량을 저하시킴으로써 직접적으로는 자신이 가르치는 학생들에게, 간접적으로는 학교 생태계 전반에 부정적인 영향을 끼치게 된다. 그러므로 학교는 교사들이 자신의 지식과 경험을 바탕으로 교육목표를 효율적으로 달성할 수 있

† Corresponding author : 051-510-2629, dnkim@pusan.ac.kr

* 이 논문은 2012년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A3A2033877).

도록 건강한 물리적, 사회적, 심리적 근무조건을 마련해 줌으로써 교사들로 하여금 자신의 직무에 충실하고 학교생활에 보다 열정을 가지고 적극적인 자세로 교육에 임할 수 있게 하는 것(Chae & Jyung, 2006)이 무엇보다 중요하다.

교사의 직무만족은 교사가 직무와 직무 환경과 관련하여 느끼는 만족의 정도를 의미하며 직무자체와 직무수행에 관련되는 인간관계 및 근무환경이나 복지 등에서 총체적으로 느끼는 만족의 정도를 말한다(Kim, 2012). 교사의 직무만족이 높으면 직무에 대하여 긍정적인 태도를 갖게 되고 교육의 모든 과정에서 높은 정성을 기울일 것이고, 교육에 바람직한 결과를 가져오게 함과 동시에 교사 개인에게도 삶에 대한 만족으로 이어지게 된다. 반면, 직무에 만족하지 못하게 되면 그 직무와 학교조직에 대하여 부정적인 태도를 갖게 되고 교육에 대한 의욕을 잃게 되며 교육의 성과도 낮아지게 되어 학교생활은 물론 개인의 삶에 대한 불만족으로 이어질 수 있다(Chae & Jyung, 2006; Im, 2001). 이처럼 교사의 직무만족은 교사 개개인의 삶의 안녕뿐 아니라 직무만족의 정도에 따라 교육의 질을 저하시키고 학교의 건강성을 해칠 수 있다는 점에서, 학교는 교사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 근무 환경을 조성해야 할 필요가 있다. 그렇다면 교사의 직무만족도를 높일 수 있는 근무 환경은 무엇이며, 직무만족도에 영향을 주는 요인은 무엇인가?

최근 교사가 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 스트레스가 주는 부정적인 영향을 축소시키거나 경감시킬 수 있는 주요한 변인으로 등장한 개념이 바로 탄력성(resilience)이다. 탄력성은 위험 상황에 처해 있는 아동이 어려움을 극복하고 훌륭하게 성장해 가는 현상을 설명하려고 했던 개념이었으나 다양한 직무 환경에 종사하는 성인에게까지 확대되어 적용(Hong, 2006; Jeon, 2009; Kim 2011a; Lee, 2012)되고 있다. 탄력성은 개인이 자신에게 닥친 생리적·심리적 역경이나

변화를 극복하고 성공적으로 적응하도록 하는 내적 능력이라고 할 수 있다(Gramezy, 1993; Luchar, Cicchetti & Becker, 2000). 즉 동일한 수준의 업무 스트레스가 주어진다 할지라도 어떤 교사들은 직무에서 어려움을 경험하고 있는 반면, 어떤 교사들은 비슷한 상황에서 비교적 상처를 받지 않고 상황을 잘 이겨내서 자신의 직무에 만족감을 느끼면서 성장하기도 한다. 우리는 이런 부류의 교사들을 탄력성이 높은 교사라고 부르는데 이들은 역경을 극복한 후에 오히려 더욱 향상된 기능을 발휘하기도 한다(Anthony, 1987).

이처럼 탄력성은 교사에게 있어 중요한 개인적 특성이기 때문에 선행연구들에서도 탄력성이 직무수행에서 겪게 되는 각종 스트레스를 경감(Hwang, Tak, & Hong, 2013; Kim & Hong, 2013; Lee, 2012; Lee, Cho, & Min, 2012; Park & Jeon, 2010)시키는 동시에 직무에 대한 만족도 향상(Choi & Seok, 2013; Jeong & Lee, 2011; Kim, 2009a)에도 기여하는 것으로 보고되고 있다. 특히 Choi와 Seok(2013)은 교사의 탄력성이 직무만족도를 설명하는 가장 중요한 요인이라고 강조하였다. 이는 탄력성이 급변하는 학교현장과 다양한 학교업무에서 오는 과중한 요구들로부터 자신을 보호할 수 있는 강력한 힘이 되기 때문에, 교사로 하여금 스트레스 상황에 직면했을 때 쉽게 좌절하지 않고 경직되지 않으며 유연하게 반응하게 함(Block & Kremen, 1996)으로써 스트레스를 경감시키며 직무에 대한 만족도를 높여 주기 때문이다. 이상과 같은 선행연구들은 교사의 탄력성은 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변인임을 보여주고 있다.

한편 탄력성은 사람들과의 관계나 소통을 의미하는 조직(organization)에도 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. Costanza(2012)에 의하면 조직이란 체제의 구성원들 간 상호작용의 역동성과 다양성을 의미하는 것으로, 모든 구성원들이 소외되지 않고 활발한 소통을 하는지에 따라 조직의 풍토는 물론 구성원들의 건강 정도

가 달라진다고 주장하였다. 즉 건강한 조직일수록 구성원간의 수직적·수평적 관계가 개방적이고 진실하며 역동적이고 긍정적인 상호관계를 보인다는 것이다(Hoy, Smith, & Sweetland, 2002). Sim(2007)은 높은 수준의 탄력성을 가진 보육교사가 조직 내에서 더 적극적이고 개방적이며 온정적인 관계를 형성함을 강조하였다. 또한 탄력성이 높은 교사가 조직에서 경험하는 서로에 대한 존중, 인정과 같은 사회적 지지와 바람직한 공동체에 속해 있다는 소속감과 연대감에 더 민감하게 반응한다는 연구들이 보고되고 있다(Chung & Lee, 2011; Kim, 2011b; Lee, 2012). 이러한 결과들은 교사의 탄력성 정도에 따라 조직 내에서의 관계나 소통의 양상이 달라질 수 있음을 의미한다.

뿐만 아니라 Hayes과 Kilgore(1990)는 학교 역시 하나의 조직이기 때문에 상호 간에 친밀한 관계가 조직 내 구성원들로 하여금 독립적이고 협력적으로 업무를 추진할 수 있도록 지지해 줌으로써 직무만족에 매우 중요한 역할을 한다고 주장하였다. 직무만족도와 조직의 관계에 대한 선행연구들도 조직 내의 관계(Kim, 2009b; Kim & Kim, 2006; Rosenholtz, 1989)와 사회적 지지(Im & Choi, 2010; Lee et al., 2012), 의사소통(Bacharach, 1990; Kim, 2001; Kim, 2006)이 직무만족도에 큰 영향을 미친다고 밝히고 있다. Kim(2009b)는 특히 조직 내의 협동적 관계가 교육목표 공유, 교수학습 정보교환, 팀티칭 등을 통해 교사 간의 신뢰와 자발적 참여, 책임감을 갖게 함으로써 보다 직무에 만족할 수 있는 시너지 효과를 가지게 한다고 보고하였다. Lee 등(2012)은 조직 내 관계망에서 제공되는 존경이나 애정, 신뢰, 관심 등의 행위를 통한 정서적 지지와 개인의 문제에 활용될 수 있는 정보를 제공해 주는 정보적 지지와 같은 다양한 형태의 관계와 상호작용이 업무에서 발생하는 다양한 문제 상황을 극복하는데 유용한 자원으로 기능하여 직무만족을 가져온다고 주장하였다. 또한 교

육적 의사결정에 있어서 교사의 의견반영 역시 직무만족도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim, 2001).

이상의 내용을 종합해 보면, 조직 내 상호작용의 역동성과 다양성이 필연적으로 교사들과 그들의 직무 수행에 영향을 미치게 되며, 이에 대처하는 교사의 내적 특성인 탄력성에 따라 그들의 인식하는 직무만족도가 달라질 수 있음을 알 수 있다. 즉 교사의 탄력성은 교사가 학교에서 맺는 관계나 소통인 조직과 관련성이 있고, 조직이 교사의 직무만족을 높일 수 있다는 점에 근거해 볼 때 조직이 탄력성과 직무만족도 간의 관계를 매개할 것으로 가정할 수 있다. 그러나 지금까지 교사의 탄력성과 직무만족도, 조직과 관련된 연구는 많이 이루어지고 있으나 단선적인 인과관계의 연구가 주로 이루어지고 있는 반면 변인들 간의 구체적인 관계를 밝힐 수 있는 매개효과에 관한 연구는 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 초·중·고등학교에서 근무하는 교사들을 대상으로 탄력성이 직무만족에 미치는 영향을 알아보고, 조직을 매개변수로 설정하여 그 효과를 알아보려고 한다. 본 연구가 교사들의 직무만족을 높이는 실제 방안을 마련하는데 기초자료를 제공함으로써 학교교육의 건강성을 높이는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구의 연구목적은 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 교사의 탄력성, 직무만족도, 조직의 관계는 어떠한가?

둘째, 교사의 탄력성과 직무만족도의 관계에서 조직의 매개효과는 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구를 위해 부산 및 울산 지역에 소재하

고 있는 초·중·고를 무선으로 선정한 후, 선정된 학교의 교사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 선정된 학교는 초등학교 13개교, 중학교 13개교, 고등학교 9개교였다. 설문배포는 총 1050부가 배포되었으며 문항이 누락되었거나 불성실하게 응답한 설문지 137부를 제외하고 총 913부의 설문을 분석에 사용하였다. 설문은 각 교육기관에 사전 연락한 후 우편을 사용하여 배포되었으며, 우편 또는 직접방문으로 수거하였다. 설문 대상에 대한 구체적인 내용은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Participants

type of school	participants	%
elementary school	314	34.4
middle school	294	32.3
high school	305	33.4
total	913	100

2. 조사도구

본 연구에서 교사의 탄력성을 측정하기 위하여 Lee 등(2013)이 건강한 학교생태계 모형에 기반하여 인식도 조사를 위해 구성한 설문 중에서 탄력성만을 사용하였다. 탄력성은 3개의 하위요인 ‘사회정서 역량’, ‘문제해결 역량’, ‘긍정적 자아개념’으로 총 11개 문항으로 구성되어 있다. 문항은 1점 “전혀 그렇지 않다”에서 5점 “매우 그렇다”까지의 5점 리커드 척도로 반응하도록 되어 있다. 본 연구의 신뢰도는(Cronbach’s α)는 .97로 나타났다.

교사의 직무만족도를 측정하기 위해서는 한국 교원단체총연합회에서 개발한 교사의 직무만족도(KTO: Korean Teacher Opinionnaire) 척도를 사용하였다. 본 척도는 6개의 하위요인인 ‘조직구조’, ‘사회적 인정’, ‘인간관계’, ‘직업적 대우’, ‘학급관리’, ‘학생지도’로 총 23문항으로 구성되어 있다. 문항은 1점 “전혀 그렇지 않다”에서 5점 “매우 그렇다”까지의 5점 리커드 척도로 반

응하도록 되어 있다. 본 연구의 신뢰도는(Cronbach’s α)는 .94로 나타났다.

조직의 척도는 Lee 등(2013)이 건강한 학교생태계 모형에 기반하여 인식도 조사를 위해 구성한 설문 중에서 조직만을 사용하였다. 본 척도는 2개의 하위요인인 ‘소통’과 ‘긍정적 관계’로 총 8개 문항으로 구성되어 있다. 문항은 1점 “전혀 그렇지 않다”에서 5점 “매우 그렇다”까지의 5점 리커드 척도로 반응하도록 되어 있다. 본 연구의 신뢰도는(Cronbach’s α)는 .94로 나타났다.

3. 자료분석

자료분석은 Window용 SPSS 18.0 프로그램을 이용하였다. 자료분석 방법은 첫째, 연구대상자의 일반적 특성과 변인의 경향을 파악하기 위하여 기술통계를 실시하였다. 둘째, 교사의 탄력성, 직무만족도, 조직 간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 셋째, 교사의 탄력성과 직무만족도 간의 관계에 대한 조직의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차를 사용하였다. 넷째, 매개효과 유의성을 검증하기 위해 Sobel(1982) 검증을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 주요 변인들 간의 상관관계

변인들 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였으며, 주요 변인들에 대한 상관과 기술 통계치는 <Table 2>와 같다.

우선 기술통계를 살펴보면, 교사의 탄력성 평균은 4.18로, 탄력성 문항의 점수가 1점에서 5점 사이에 분포하는 것을 고려할 때 본 연구대상인 교사의 탄력성 수준은 대체로 높은 편임을 알 수 있다. 교사의 조직 평균은 3.99로, 조직 문항의 점수가 1점에서 5점 사이에 분포하는 것을

감안할 때 본 연구대상인 교사의 조직 수준은 중간보다 조금 더 높은 수준임을 알 수 있다. 직무만족도의 경우는 평균이 3.93으로, 직무만족 문항의 점수가 1점에서 5점 사이에 분포하는 것으로 볼 때 본 연구대상인 교사의 직무만족도 수준은 중간보다 조금 더 높은 것으로 볼 수 있다.

상관분석 결과, 탄력성과 조직 간에는 유의미한 상관($r=.83, p<.001$)이 나타났으며, 탄력성과 직무만족도 간에도 유의미한 상관($r=.83, p<.001$)이 나타났다. 조직과 직무만족도 간에도 유의미한 상관관계($r=.84, p<.001$)가 나타났다.

<Table 2> Correlation among teachers' resilience, organization, and job satisfaction

	resilience	organization	job satisfaction
resilience	-		
organization	.83***	-	
job satisfaction	.83***	.84***	-
M	4.18	3.99	3.93
SD	0.66	0.74	0.59

*** $p<.001$

2. 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직의 매개효과

<Table 3> Mediating effect of organization on the relation between teachers' resilience and job satisfaction

independent variables	dependent variables	B	SE	β	t	R ²	F
1 step resilience	job satisfaction	.79	.07	.83	44.27***	.69	1959.35***
2 step resilience	organization	.93	.02	.83	45.26***	.69	2048.05***
3 step resilience	job satisfaction	.38	.03	.43	14.33***	.76	1420.480***
organization		.39	.02	.49	16.56***		

*** $p<.001$

교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직의 매개효과를 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 4단계 매개효과 분석절차를 통하여 회귀분석을 실시하였고, 추가적으로 매개효과의 유의미성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시하였다.

먼저 1단계에서는 독립변인이 종속변인에 미치는 효과의 유의미성을 검증하고, 2단계에서 독립변인이 가정된 매개변인에 미치는 효과의 유의미성을 검증한다. 3단계에서는 독립변인이 종속변인에 미치는 영향이 통제된 상태에서 가정된 매개변인이 종속변인에 미치는 효과의 유의미성을 검증하고, 마지막 4단계에서는 독립변인과 매개변인을 함께 투입했을 때, 독립변인이 종속변인에 미치는 영향이 1단계에서 독립변인이 종속변인에 미치는 영향보다 유의미하게 감소하는지 검증하게 된다. 또한 매개변인이 종속변인에 유의미한 영향을 미치는지도 함께 검증한다. 4단계에서 가정된 매개변인이 투입되었을 때, 독립변인 효과의 유의미성이 완전히 사라진다면 완전매개효과를 가진 것이며, 유의미하게 감소하였다면 부분매개효과를 가진 것으로 볼 수 있다. 이러한 방법에 따라 실시된 회귀분석 결과는 <Table 3>과 같다.

<Table 3>에 나타난 바와 같이 독립변인인 탄력성이 종속변인인 직무만족도에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하였고($\beta=.83, p<.001$), 탄력성이 매개변인이 조직에 미치는 영향력도 통계적으로 유의하였다($\beta=.83, p<.001$). 그리고 매개변인인 조직이 직무만족도에 미치는 영향력이 유의하였으며($\beta=.39, p<.001$), 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향력이 1단계($\beta=.83$)에서보다 3단계에서 줄어들었다($\beta=.43$). 따라서 조직은 교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 탄력성은 단독으로 직무만족도에 대해 69%의 설명변량을 가졌으나 조직과 함께 투입되었을 때 76%의 설명력을 보였다.

다음으로 Sobel(1982)의 매개효과 유의성 검증 결과, 조직의 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다($Z=21.10, p<.001$). 따라서 교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직은 부분매개효과가 있음을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 초·중·고등학교 교사들을 대상으로 교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직의 매개효과를 검증해 봄으로써 각 변인들 간의 관계를 보다 구체적으로 밝히는데 있었다. 본 연구의 주요한 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 탄력성과 직무만족도, 조직 간의 관계를 살펴보면 이들 변인 간에 모두 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 탄력성이 직무만족도에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구들(Choi & Seok, 2013; Jeong & Lee, 2011; Kim, 2009a)을 지지하며, 교사가 합리적인 사고와 긍정적인 성격을 가지고 있을 때 직무만족이 높다는 Jeong(2006)의 연구결과와도 그 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 또한 교사의 탄력성과

조직 간의 상관을 보고한 연구결과들(Kim, 2011a; Lee, 2012; Lee et al., 2012; Sim, 2007) 및 조직과 직무만족간의 상관을 보고한 연구결과들(Kim, 2006; Im & Choi, 2010)을 지지한다고 볼 수 있다. 즉 본 연구결과는 교사의 탄력성과 조직, 직무만족이 밀접하게 관련되어 있음을 제시하고 있다.

둘째, 교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향을 검증한 결과, 교사의 탄력성은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 높은 탄력성을 가진 교사들이 높은 수준의 직무만족을 보이는 것으로 보고한 Jeong과 Lee(2011)의 연구와 일치하는 결과이며, 탄력성이 직무만족도를 설명하는 가장 중요한 요인이라고 강조한 Choi와 Seok(2013)의 연구결과와도 일맥상통한다. 이러한 연구결과는 결국 탄력성의 정도에 따라 교사의 직무만족도에 차이가 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 즉, 탄력성이 높은 교사는 문제 상황에 긍정적으로 대처하고 대인관계에서나 사회적으로도 적응적인 반면, 상대적으로 탄력성이 낮은 교사는 문제 상황이 주는 부정적인 영향력으로부터 복원할 내적 능력이 부족함으로 인해 직무에 대한 만족도가 낮아질 수 있을 것이라 예측할 수 있다. 더욱이 교사가 자신의 직무에 만족하지 못할 경우 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 되고 교육에 대한 열정과 의욕을 잃게 되면서 개인의 삶은 물론 학교의 건강성까지 해칠 수 있다. 따라서 교사의 직무만족을 높이는데 탄력성은 중요한 수단이 될 수 있음을 알 수 있다.

셋째, 교사의 탄력성이 조직에 미치는 영향을 검증한 결과, 탄력성은 학교 내의 관계와 소통을 의미하는 조직을 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 이는 교사의 탄력성이 높을수록 조직 내의 관계와 소통에 적극적이고 개방적이며 긍정적인 태도를 보인다는 Sim(2007)의 연구결과와 일치하며, 탄력성이 높은 교사가 조직에서 경험하는 서로에 대한 존중, 인정과 같은 사회적 지지

와 바람직한 공동체에 속해 있다는 소속감과 연대감에 더 민감하게 반응한다는 일련의 연구 결과들(Chung & Lee, 2011; Kim, 2011b; Lee, 2012)을 지지한다. 이러한 결과는 교사의 탄력성 정도에 따라 조직 내에서의 관계나 소통의 양상이 달라질 수 있음을 시사한다. 즉 교사의 탄력성이 조직 내의 다양한 구성원들과의 상호작용에서 능동적으로 참여할 수 있는 힘이 됨으로써 높은 탄력성을 가진 교사는 학교 구성원들과 소속감과 연대감을 공유하고 신뢰감과 책임감을 갖춘 교사로서 성장하는 반면 낮은 탄력성을 가진 교사는 학교 구성원들 사이에서 발생하는 긴장과 갈등의 부정적인 효과를 약화시킬 힘이 부족하고 사회적 지지를 인식하고 활용하는 능력이 미숙하기 때문에 심리적 소진이 더 심할 수 있음을 예측할 수 있게 한다. 그러므로 조직 내의 구성들 간의 관계와 소통에서 부딪히는 갖가지 어려움과 복잡한 현대사회에서 요구하는 다양한 업무에서 발생하는 스트레스를 경감시키고 직무에 대한 만족을 높이기 위해서는 교사의 탄력성에 대한 심리사회적 차원의 긍정적 지원이 이루어져야 함(Jeong & Lee, 2011)을 알 수 있다.

넷째, 조직이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 검증한 결과, 조직 내의 관계와 소통이 교사의 직무만족도를 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 이는 학교 구성원들 간의 신뢰로운 관계와 협동적인 분위기가 교사의 직무만족에 영향을 미친다고 한 Lee(2007)와, 조직 내의 사회적 지원과 지지가 교사의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 Park 등(2007)의 연구결과와도 일치한다. 이러한 결과는 학교 역시 하나의 조직이기 때문에 조직 내의 구성원들 간의 상호 친밀한 관계가 교사로서 하여금 독립적이고 협력적으로 업무를 추진할 수 있도록 지지해 줌으로써 조직이 직무만족에 중요한 역할을 하는 것(Hayes & Kilgore, 1990)으로 해석할 수 있다. 즉 동료교사와의 진솔한 대화를 통해 교육목표를 공유하고 협력적 팀티칭을 통해 교육적 의사결정을 행하는

과정에서 서로에게 적극적인 지지자가 되어줌으로써 교사 간의 신뢰와 자발적 참여, 책임감을 갖게 되고 이는 직무에 보다 만족하게 되는 시너지 효과가 나타나게 됨을 알 수 있다.

다섯째, 교사의 탄력성과 직무만족도에 미치는 영향에서 조직의 매개효과를 검증한 결과, 교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 탄력성이 조직을 매개하여 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신에게 닥친 생리적·심리적 역경이나 변화를 극복하고 성공적으로 적응하도록 하는 능력인 탄력성이 교사의 직무만족도에 직접 영향을 미칠 뿐 아니라 조직 내의 관계와 소통에도 영향을 주어 직무만족도에 간접적으로도 영향을 미치고 있음을 의미한다. 즉, 조직은 탄력성의 결과이면서 동시에 직무만족의 원인으로 작용할 수 있으며, 탄력성이 조직에 영향을 미치고 조직이 또 다른 원인이 되어 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 조직 내의 긍정적이고 지지적인 관계와 소통이 교사의 탄력성에 힘을 실어줌으로 급변하는 학교현장과 다양한 학교업무에서 오는 과중한 스트레스로부터 부정적인 영향을 적게 받게 됨으로써 직무만족도가 높아지게 될 것으로 예측할 수 있다(Lee et al., 2012). 그러므로 교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 개인의 내적 특성이 탄력성을 계발하는 것도 중요하지만, 학교라는 조직 내에서의 관계와 소통 구조, 즉 학교 내의 사회적 관계망 속에서 교사들이 즐겁게 일할 수 있는 온정적이고 활기차며 협력적인 조직 풍토를 만드는 것이 무엇보다 필요함을 시사한다.

결론적으로 본 연구는 초·중·고등학교 교사를 대상으로 직무만족도를 높일 수 있는 방안으로 교사의 개인적 특성인 탄력성과 환경적 특성인 조직을 통해 구조적 관계를 통합적으로 살펴봄으로써 교사의 직무만족에 기여할 수 있을 방법을 제시하였다는 점에서 의미가 있다. 즉, 교사가 직무수행 과정에서 어려움에 처하거나 업무 스트레

스로 인해 심리적 소진을 경험하더라도 동료들로부터 정서적 지지나 기술적인 원조를 받으면 이들이 경험하는 스트레스가 완화된다는 것이다. 그러나 실질적으로 우리나라와 같이 권위적이고 경쟁적인 조직풍토의 배경 하에서는 이러한 협력적이고 지지적인 관계와 소통이 이루어지기 쉽지 않다. 그러므로 이를 극복하기 위해서는 먼저 상사인 교장과 교감 등이 권위적이고 행정 중심적인 태도에서 벗어나 지원적 역할을 수행함으로써 지지적이고 협력적인 리더십을 발휘하는 것이 요구된다. 또한 동료교사들 간에도 경쟁적이고 형식적이며 업무 중심의 경직된 관계가 아닌 친밀하고 온정적인 관계맺음을 통해 긍정적인 학교 분위기를 만들 필요가 있을 것이다.

마지막으로 본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 대상이 부산과 울산지역에 거주하는 교사들로 제한되었기 때문에 본 연구결과를 전국의 교사로 일반화시키기에는 무리가 있다. 둘째, 자료 분석 과정에서 교사가 속한 학교급에 따른 배경의 차이가 있음에도 불구하고 이 같은 구분을 구별하지 못하였다. 따라서 후속연구에서는 지역의 범위를 확장하여 연구대상을 표집하는 것이 요구되며, 교사의 개인적 변인에 따른 다차원적 분석이 필요할 것이다. 셋째, 교사의 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 교사들의 특성을 보다 심층적으로 이해할 수 있도록 다양한 매개변인들에 대한 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

Reference

- Anthony, E. J.(1987). Risk, vulnerability, and resilience: An overview. In E. J. Anthony & B. J. Cohler (Eds.), *The invulnerable child* (pp.3~48), New York: Guilford Press.
- Bacharach, S. B.(1990). *Research and theories of school management and educational policy*, Connecticut: JAI Press.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173~1182.
- Block, J. & Kremen, A. M.(1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349~361.
- Chae, Y. B. & Jyung, C. Y.(2006). The relationships between role conflict, school organizational climate, self-efficacy and job satisfaction of high school teachers, *Journal of Korean Agricultural Education*, 38(3), 223~250.
- Choi, J. N.(2003). How does context influence individual behavior? Multi-level assessment of the implementation of social innovations, *Prevention & Treatment*, 6. 1~8.
- Choi, H. J. & Seok, E. J.(2013). An analysis of child care teachers' resilience and job satisfaction, *Korean Journal of Child Care and Education*, 75, 93~115.
- Chung, H. W., & Lee, O. H.(2011). The influence of job stress, ego-resiliency and social support on job satisfaction among beginning and experienced pre-school teachers, *International Journal of Early Childhood Education*, 31(3), 31~53.
- Costanza. R.(2012). Ecosystem health and ecological engineering, *Ecological Engineering*, 45, 24~29.
- Gramezy, N.(1993). Children at poverty: Resilience despite risk, *Psychiatry*, 56, 127~136.
- Hayes, L. F. & Kilgore, K.(1990). *The beginning teacher and classroom management understanding their perspective, practice and experience*, Florida Deer Filed Beach.
- Hong, U. S.(2006). Conceptual understanding of resilience and instructional suggestion, *Korean Journal of Special Education*, 41(2), 45~67.
- Hoy, W. K. · Smith, P. A. & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust, *High School Journal*, 86, 38~49.
- Hwang, H. I. · Tak, J. H. & Hong, S. H.(2013). Impact of resilience, teacher efficacy, and job satisfaction on happiness in early childhood teachers, *Early Childhood Education Research & Review*,

- 17(3), 411~432.
- Im, S. T.(2001). A structural analysis of determinants of teachers' job involvement, *Journal of Educational Psychology*, 15(4), 441~462.
- Im, J. H. & Choi, K. I.(2010). Comparison the effect of social support for general education and special education teachers upon their job satisfaction, *The Korean Journal of Visual Impairment*, 26(1), 151~166.
- Jeon, I. K.(2009). The trends of resilience research in Korea: Variables affected by resilience, Unpublished master's thesis, Counseling Graduate School, Jeon-ju University.
- Jeong, H. U.(2006). Influences of sociodemographic factors, school organizational factors, and sociopsychological factors on teachers job satisfaction, *Journal of Educational Studies*, 37(2), 75~96.
- Jeong, H. U. & Lee, O. H.(2011). The influence of job stress, ego-resiliency and social support on job satisfaction among beginning and experienced preschool teachers, *Journal of Early Childhood Education*, 31(3), 31~53.
- Kim, B. J.(2001). Meta-analysis of teachers' job satisfactions, Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University.
- Kim, E. Y.(2006). A study that a principal's and a vice-principal's communication influence on the degree of a teacher's job satisfaction, Unpublished master's thesis, Yonsei University.
- Kim, I. S.(2009a). The relationships of attachment stability between nursery teachers and infants. Unpublished master's thesis, Chung-Nam University, Education Graduate Course.
- Kim, K. H.(2009b). A study on variables related to the job satisfaction of high school teachers in our country, *The Journal of Educational Administration*, 27, 109~128.
- Kim, J. H.(2011a). Resilience. Wisdom House.
- Kim, N. Y.(2011b). Art Therapist's ego-resiliency and social support on psychological burnout, Unpublished master's thesis, Dong-Eui University.
- Kim, H. N.(2012). Impact of emotional intelligence, teacher efficacy, and job satisfaction on happiness among daycare teachers, Unpublished master's thesis, Pusan National University.
- Kim, R. J. & Hong, Y. A.(2013). The influence of ego-resilience and psychological well-being on job stress of childcare teachers, *Journal of Korean Child Care and Education*, 9(4), 5574.
- Kim, K. H. & Kim, Y. H.(2006). HLM analysis of the influence of learning organization and organizational learning on organizational effectiveness in secondary schools, *Korean Journal of Sociology of Education*, 16(3), 1~23.
- Lee, Y. H.(2007). The effects of school characteristics on teacher's organizational commitment and job satisfaction, *Korean Society for the Study of Teacher Education*, 24(1), 125~147.
- Lee, Y. M.(2012). The relationships of ego resilience, social supports, and the psychological burn-out of the female teachers of the elementary school. *The Journal of Elementary Education*, 25(1), 191~214.
- Lee, J. Y. · Cho, S. J. & Min, H. Y.(2012). The Influence of the resilience on the organizational commitment of kindergarten and childcare teachers: social support as a mediating variables, *Journal of Korean Home Management Association*, 30(3), 59~67.
- Lee, S. S. · Kim, D. H. · Huh, S. H. · Lee, D. H. & Lee, Y. N.(2013). A survey of perception of students, teachers, and school administration on the design components of healthy ecosystems of school, *Journal of Educational Technology*, 29(3), 459~481.
- Luchar, S. S. · Cicchetti, D. & Becker, B.(2000). The construct of resilience; A critical evaluation and guidelines with emotion and behavioral disorders (pp.317~334), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Park, E. H. & Jeon, S. B.(2010). The investigation of risk factors and protective factors that influence resilience in kindergarten teachers, *Korean Society for the Study of Teacher Education*, 27(1), 253~278.
- Park, E. S. · Kim, E. C. & Park, E. S.(2007). Factors influencing job satisfaction and achievement of elementary school teachers, *Journal of Educational Studies*, 38(3), 29~52.
- Rosenholtz, S. J.(1989). Teachers' workplace: The social organization of schools, New York: Teachers' College Press.
- Sim, S. A.(2007). Influence of ego-resiliency and

social support on the burnout of daycare teachers,
Unpublished master's thesis, Sookmyung Womens'
University.

Sobel, M. E.(1982). Asymptotic confidence intervals
for indirect effects in structural equation models,
Sociological Methodology, 13, 290~312.

-
- 논문접수일 : 2014년 03월 18일
 - 심사완료일 : 1차 - 2014년 04월 02일
 - 게재확정일 : 2014년 04월 08일