韓國保育學會誌
Korean Journal of Child Education and Care
2017. Vol. 17, *No. 4*, 71~90
http://dx.doi.org/10.21213/kjcec.2017.17.4.71

보육교사의 직업소명의식이 직무만족도에 미치는 영향 : 사회적 지지 매개효과를 중심으로

성 경 주* · 황 성 원**

본 연구는 보육교사의 직업소명의식이 직무만족도 간의 관계에서 사회적 지지의 구조적 관계를 밝히는데 그 목적이 있다. 본 연구의 대상은 대전과 충남지역 보육교사 270명을 지역적 위치를 고려하여 임의표집하여 전체 표본의 크기로 설정하였다. 2017년 7월 1일부터 8월 14일까지 설문을 실시하였으며, 설문조사를 실시한 후 내용을 불성실하게 기재하였거나 신뢰할 수 없는 14부를 제외한 257부(95,1%)를 분석자료로 사용하였다. 분석과정에서 밝혀진 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 사회적 지지에 대해 직업소명의 직접효과는 통계적으로 유의미하였다. 둘째, 직무만족도에 대해 직업소명의식과 사회적 지지는 모두 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직업소명의식은 사회적 지지를 매개로 하여 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 결론적으로 보육교사의 직업소명의식이 사회적 지지를 받을 때, 직무만족도는 높아지는 것을 알았다. 보육교직원의 직업소명을 높이는 사회적 심리적 지원시스템을 체계적으로 구축할 필요가 있다.

주제어(Key Words) : 직업소명 의식(vocational calling)
사회적지지(social support)
직무만족도(job satisfaction)

I. 서론

최근 보육현장에서 일어나고 있는 안전사고 문제, CCTV 설치 의무화, 어린이집 아동학대 사건 등으로 인해 보육교사에게 요구되는 역할이 과거에 비해 더욱 더 세분화되고 다양화되고 있다. 하루 종일 영유아와 함께 생활하는 보육교사는 양육자의 역할부터 상담자, 교육자의 역할까지 직무의 특성상 매우 넓은 스펙트럼을 가져야 한다. 기본적으로 영유아의 발달적 이해와 생활지도, 건강 및 안전에 대한

* 건양대학교 재활복지교육대학 연구전문조교수, 제1저자
** 건양대학교 아동보육학과 교수, 교신저자(swhwang@konyang.ac.kr)

세심한 관리, 어린이집 원장과 선후배 및 동료 교사와의 원만한 관계, 학부모와의 정기적인 자녀상담까지 보육교사의 직무 강도가 높다는 것은 누구나 알고 있다. 이와 같이 보육교사는 직무 수행의 과정에서 모든 일을 꼼꼼하게 처리해야 하므로 정신노동을 요구받고 있으며(조현숙, 이종태, 손해숙, 박진국, 2002), 심지어 김왕배, 이경용, 이가람(2012)은 보육교사를 감정 노동자로 분류할 수 있다고 하였다.

영유아기는 형식적 교육이 시작되는 시점이므로 다른 어느 시기보다 교사의 영향을 크게 받지만(정혜옥, 이옥현, 2011), 이와 대조적으로 보육교사에 대한 사회적 인식은 부정적인 편이다. 과중한 업무, 저임금 등 과도한 직무스트레스가 직업에 대한 부정적인 인식의 직접적 원인이 되고 있다(조성연, 구연아, 2005). 또한 어린 영·유아들의 돌발적인 문제 상황뿐만 아니라 학급관리에 대한 어려움, 부모와의 관계에 대한 부담, 동료교사와의 비교 등 수업이외의 다양한 요인으로 인해 많은 스트레스를 경험하게 된다. 옥장흠(2009)은 이러한 직무스트레스는 일에 대한 만족감 저하로 이어지며, 직무 만족이 낮을수록 이직 의도가 높아졌다고 보고하였다. 또한 교사가 경험하고 있는 직무스트레스가 적절하게 관리되지 않을 경우 그 영향력은 심각해질 수 있으며, 교사의 직업 만족도는 교사 개인의 정신건강 뿐만 아니라 교육의 질에까지 영향을 미칠 수 있다(황현숙, 이지연, 장진이, 2012). 특히 보육교사의 경우 교육 이외에 건강, 영양, 안전 등에 대한 보육서비스까지도 요구받고 있어 초·중등학교 교사와 비교하여 영유아에게 미치는 영향력은 매우 크다고 할 수 있다.

이와 같은 상황에서 보육교사의 직무만족도는 2016년 보육실태 조사 결과, 대체로 만족한다는 비율이 약 60.6%로 나타났다. 지역에 따른 차이는 나타나지 않았지만 설립유형에서 사회복지 법인이나 국공립 어린이집에서 근무하는 보육교사의 직무만족도가 높았고, 가정어린이집의 직무만족도는 제일 낮았다(보건복지부, 2016). 응답자를 경력으로 구분하여 설명하면 교사경력 5년 미만의 직무만족도는 57.2%였고, 5~9년의 경력교사는 58.8%, 10년 이상의 경력교사는 65.4%의 직무만족도를 나타냈다(김은설 외 2014). 특히, 경력에 따른 교사의 직무만족도 결과는 유치원 교사와 대조된다. 유치원 교사의 경우, 직무만족도는 경력이 5년 미만의 교사가 67.1%였으나 10년 이상의 경력교사의 직무만족도는 57%였다. 유치원 교사의 직무만족도는 경력이 길어질수록 낮아졌으나 보육교사는 반대로 경력이 길어질수록 직무만족도가 점점 높아졌다(보건복지부, 2016).

이와 같이 보육교사의 직무만족도 실태조사에서 본 바와 같이 직무만족도를 높이기 위한 요인으로 최근 자신의 일에 의미를 부여하고 소명의식을 갖도록 하는 것을 제시하고 있다(삼성경제연구소, 2013). 직업소명의식을 지닌 성인들은 일과 삶에서 더 높은 만족감을 느꼈으며(Davidson, Caddell, 1994), 직무만족도, 진로적응성 등 개인의 진로 및 직업적 삶과의 관련성에도 영향을 미친다(이은경, 2011; 신윤정, 2013)

명준희(2006)는 보육교사의 직무스트레스와 전문성 인식과의 관계, 사회적 지지와 전문성 인식과의 관계 등을 연구하면서, 사회적 지지가 높을수록 전문성 인식은 높아지고, 직무스트레스가 높을수록 보육교사들이 갖는 전문성 인식은 낮아진다고 밝혔다. 유미나(2013)는 보육교사의 심리적 소진을 정서적

고갈, 비인간화, 개인성취감 결여로 구분하여 직무만족도와 직장 내 사회적 지지와의 관계를 연구한 결과, 동료와의 관계, 직무특성, 보수에 대한 만족도가 낮을수록, 직장 내 사회적 지지가 낮을수록 정서적 고갈을 높게 지각하는 것으로 밝혔다. 김민서(2015)는 교사가 느끼는 직무스트레스와 직무만족도의 관계의 전반적인 양상과 개인 변인에 따른 차이를 알아보고, 직무스트레스와 직무만족도 및 사회적 지지 간의 관계성을 파악하고자 하였다. 연구 결과, 유치원 교사를 대상으로 직무만족도와 사회적 지지의 관계를 분석해보니, 사회적 지지가 높으면 높을수록 직무 만족도가 높았고, 그 반대로 사회적 지지가 낮으면 직무 만족도 또한 낮아졌다. 유아교사가 직무스트레스를 많이 경험하면 직무 만족도는 낮아지지만 원장이나 동료, 가족 등을 통해 사회적 지지가 이루어진다면 사회적 지지를 받지 못하는 교사들에 비해 직무 만족도가 높아진다고 하였다.

이상의 선행연구결과들을 종합하여 본 연구는 보육교사의 직무만족도에 대해 살펴보고자 한다. 보육교사와 유치원교사에 대한 사회적 지지와 직무만족도의 관계성은 이미 많은 연구에서 수행되었고, 직무스트레스, 직무소진 등의 변인에 따른 직무만족도에 관한 연구도 오래전부터 다수의 연구자들이 수행해왔다(도순남, 2000 ; 정효정, 2003 ; 박만옥, 2004 ; 변중현, 2008 ; 민혜영, 윤미정, 2011 ; 박유미, 2011 ; 박선화, 2012 ; 최미숙, 2012 ; 유은경, 2012 ; 권영미, 2014 ; 김학선, 2014 ; 엄소형, 2014 ; 이은선, 2017).

하지만 보육교사를 대상으로 하는 직업소명의식과 직무만족도의 관계에 관한 연구는 거의 수행되지 않았다. 따라서 본 연구는 보육교사의 직업소명의식, 사회적 지지, 직무만족도 간의 구조적 관계를 밝히는데 그 목적이 있다. 이를 위해 직업소명의식이 직무만족도에 영향을 줄 수 있다는 선행연구(이은경, 2011 ; 문고은, 2014 ; 차정주, 강호수, 2014 ; 이지민, 2017), 직업소명의식과 직무만족도의 관계가 사회적 지지를 매개할 수 있다는 연구(유미나 2013 ; 김민서, 2015 ; 권예송, 2017)를 토대로 그림 1과 같은 연구모형을 설정하였다.

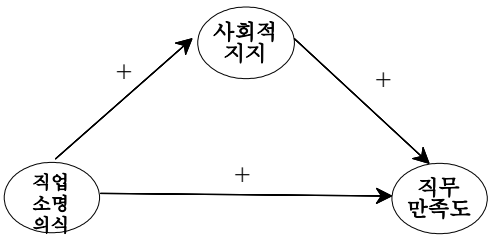

그림 1. 연구모형

+, 정적효과를 의미

이 연구에서 알아보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 직업소명의식과 직무만족도 간의 관계에서 사회적 지지의 매개효과가 존재하는가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 보육교사 직무와 직업소명의식

신윤정(2013)은 급변하는 직업 환경 속에서 한 개인의 진로적응성에 영향을 미치는 변인으로 일에 대한 가치 부여인 '직업소명의식' 을 제기하였다. 박은혜(2009)의 연구에서도 교사는 자신의 직무 의의와 사명을 정확하게 지각했을 때 직업에 만족과 보람을 느끼며, 이러한 교사의 사기가 학습의 질에도 영향을 미친다고 보았다. 삼성경제연구소(2013)가 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 '직업소명의식' 을 갖는 것이 만족감에 결정적 영향을 줄 수 있다고 보고한다.

직업소명의 뜻을 이해하기 위해 우선 용어에 대한 정의가 필요하다. 직업소명이나 진로소명 또는 소명이라고 하며 영어로 표기하면 'calling' , 'vocational calling' , 'occupational calling' 이라고 한다. 단순히 'calling' 으로 번역할 수 있는데, 뜻은 "부름 받는 일, 천직 또는 직업 '이라는 용어로 이해할 수 있다. 말하자면 개인이 강하게 끌려 원하는 직업이나 진로를 선택하는 것을 의미하며, 자신과 함께 다른 사람들에게도 도움을 주는 직업이나 진로가 되었다면 직업소명이 있다고 할 수 있다(권선영, 2014).

이처럼 직업소명의 정의에는 친사회적 또는 타인 지향적인 가치를 포함한다. 예전부터 이해해온 직업소명은 개인이 특정 분야에 보이는 흥미와 적성이 직업과 일치하는지를 중심으로 접근해왔다. 최근에는 직업소명이 개인 상호간 주관적이며 심리적인 특성을 전제로 한다는 점에서 개인의 진로 성공을 예측할 수 있는 개인 변인으로 활용되기 시작하였다(진홍섭, 2016).

한편, Dik 과 Duffy(2009)는 직업소명이 개인 가치를 넘어 조직 가치로 볼 수 있다고 하면서 조직 구성원의 문화적 산물이라고도 하였다. 직업소명의 개념 범위가 자신의 일에 부여하는 의미와 가치를 초월하여 타인과 조직, 나아가 사회와 인류를 위해 헌신하는 개념으로 확장되었다. 권선영, 김명소(2014)는 직업소명이 한 개인의 자아실현 뿐 아니라 타인과 가족, 회사 등 조직을 이롭게 하고자 일에 대한 열정을 보이고, 헌신적 태도로 자신이 하는 일을 천직이라 생각하며 일과 삶에 긍정적 의미와 가치를 부여하는 적극적 행동이라고 정의하였다.

직업소명을 다양한 관점에서 접근할 수 있지만 권선영(2014)은 다섯 가지로 정리하였다. 가장 먼저 종교 및 영성 관점에서의 직업소명, 그 다음에는 삶의 의미와 목적 추구를 위한 직업소명, 세 번째로 진로발달 관점에서의 직업소명, 네 번째는 긍정심리학 관점의 직업소명, 마지막으로 직업 가치관 및 윤리적 관점의 직업소명이다. 이 논문에서 모두의 관점을 일일이 거론할 수 없지만 보육교사의 직업소명에 관한 본 연구의 특성을 고려하여 몇 가지 관점을 언급하고자 한다. 먼저 삶의 의미와 목적 추구의 관점은 우선 일이나 일 자체가 삶의 목적이자 의미라는 것이다. 직업은 의미 있는 일이며, 인생의 목표

달성을 위해 일이 필요하고 일을 좋아하고, 일을 통한 자아실현의 과정을 중시한다. 일생 동안 일을 하며 삶에 만족한다는 입장이다. 보육교사 직무가 개인에게 인생의 목표를 달성하는데 삶이 의미를 부여할 수 있는지를 살펴봐야 할 것이다.

진로발달 관점은 개인의 직업소명 정도가 개인의 주관성에 기초하므로 진로 성공과 실패를 예측할 수 있는 변인이 될 수 있다는 것이다. 다시 말해서 영아 담당 교사에게 진로를 성공적으로 이끌어 긍정 경험을 제공할 수 있다. 직업소명을 고려한 생애진로발달 모형은 탐색-시도-확립-숙달의 단계로 구성된다(권선영, 2017). 보육교사의 직업소명이 긍정적으로 정착할 수 있도록 개인 심리학에 기반을 둔 탄탄한 자아감 형성과 긍정적인 인식이 매우 필요하다. 직업소명에 관한 긍정심리학적 관점은 일을 통한 행복과 만족이 외적 보상이나 성과 보다는 내적 몰입의 경험을 통해 긍정적 정서를 많이 경험하는 것이다. 직무에 대한 열정으로 몰입의 경험을 한며, 몰입이 잘 되면 긍정적 정서 관계도 구축되고 직무만족 뿐 아니라 삶 전체에 대한 만족으로 이어진다(강은진, 김정숙, 김승진, 안혜준, 2016).

마지막으로 직업 가치관과 윤리적 관점이 있다. 직업적 소명의식에 대하여 고민하며 구성원들 각자가 직업에 대한 천직 의식과 긍정적인 직업윤리 부분을 생각해보는 접근이다. 직업적 가치관과 윤리는 서로 간의 갈등을 해결하고, 공동체 내의 원만한 관계를 유지할 수 있게 해준다. 교사가 어린이집 원장, 선후배 또는 동료 교사, 학부모와 관계에 대한 직업윤리를 지킬 줄 안다면 상호 원만한 관계를 형성할 수 있는 기본 역량을 갖추었다고 본다. 직업소명의식이 투철하고 확고한 보육교사들의 진입이 점점 더 요구되고 있다.

2. 직업소명의식, 사회적 지지, 직무만족도의 관계

직업소명(calling)은 직업 활동에서 삶의 의미와 목적을 부여하고 자신의 일이 사회에 기여할 수 있음을 인식하는 것으로, 이를 통하여 사람들은 특정 직업을 선택할 뿐 아니라 자신의 일이나 업무를 소명으로서 재구조화하여 수행할 수 있다(신윤정, 2013; 이지연, 장진이, 2014; Dik & Duffy, 2009; Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013). 이처럼 일에 대한 만족은 교사 스스로 사기를 결정하며, 이러한 교사의 인식이 유아에게 전달되면서 학습의 질에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다(정혜옥, 이옥형, 2011). 보육교사는 자신의 직무 의의와 사명을 보다 정확하게 지각하고 직무에 만족할 때, 자신과 조직을 위해 일하는 보람을 느끼게 되고 직무성과 역시 높아지게 될 것이다.

이은경(2011)은 청소년지도자를, 이지연과 장진이(2014)는 각 다른 연구에서 중등교사와 성인 직장인을, 차정주와 강호수(2014)는 교육종단연구 자료를 활용하여 전 학년 교사를, 이지민(2017)은 직업상담사를 대상으로 소명의식 또는 소명감이 직무만족도, 직업만족도, 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 발표하였다. 연구 대상은 다르지만 일반적으로 직업소명의식이 높을수록 직무만족도가 높아진다고 하였다.

유치원 교사와 유아반을 담당하는 보육교사들을 대상으로 직업에의 소속감, 긍지, 자랑스러움, 자부심 등을 포함한 직업의식이 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는지 살펴본 결과, 직업의식과 직무만족도는 유의한 관계에 있으며, 무엇보다도 공정하고 공평한 승진제도가 더해진다면 조직몰입도가 높아지고, 직무만족도도 높아진다고 보고하였다(문고은, 2014).

한편, 보육교사가 교사로서의 직무를 긍정적으로 인식하고 제 역할을 효과적으로 수행하는데 있어 중요한 환경 변인으로 사회적 지지를 들 수 있다. 사회적 지지란 대인관계에서 받을 수 있는 지지에 대한 지각 및 그에 대한 주관적인 만족도를 포함하는 개념이며, 한 개인이 그가 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원이다(최진아, 1996; 박정서, 1997; House, 1981). 보육교사에 대한 사회적 지지는 직무만족도에 영향을 미치는 핵심적인 요인이다(주현희, 2004). 조직 구성원 간 존재하는 사회적 지지는 직무태도와 직무수행에 영향을 미친다. 특히, 보육교사의 직무 특성상 원장, 동료, 학부모, 영유아 등의 다양한 대상과 관계를 맺고 교류가 이루어지는 어린이집 내에서의 사회적 지지는 보육교사에게 중요한 자원이 될 수 있으며 보육교사의 직무만족도를 높이기 위한 필수적 요인이다.

안혜정(2013)은 유치원 교사의 정서노동과 직무만족도 및 사회적 지지와의 관계를 살펴보면서 교사의 정서노동 유형을 세 가지 행위로 구분하였으며, 그 중 표면적 가장행위를 많이 할수록 직무만족도는 낮아지고, 반대로 직무만족도가 높을수록 표면적 가장행위의 발생 빈도가 낮다고 하였다. 또한 내면적 노력행위를 많이 보인다면 직무만족도가 높다고 볼 수 있다. 자연적 표출행위는 정서적, 도구적, 평가적 지지 등 사회적 지지를 높게 지각할수록 더욱 자주 발생하여 사회적 지지를 많이 받는 교사들이 자연적 표출행위를 선택한다는 것을 알게 되었다. 이렇게 사회적 지지는 자연적 표출행위 뿐 아니라 내면적 노력행위의 발생에도 긍정적인 영향을 주고 있다. 또한 보육교사가 받는 실제적인 사회적 지지는 자아에 대한 만족감이나 자존감을 높이고 자기의 능력에 대한 긍정적 신념인 자기효능감을 높이는데 기여한다(조성자, 문수백, 민하영, 2008).

유아교사의 직무스트레스가 낮을수록 사회적 지지를 높게 인식한다고 연구한 김민서(2015)는 직무스트레스를 줄이기 위해 직장 동료 및 기관장, 가족의 내적 외적 지지가 필요하다고 하였다. 유아교사의 직무만족도와 사회적 지지의 관계를 분석한 결과, 정적인 상관관계를 보인다고 하였다. 다시 말해 사회적 지지가 높으면 직무만족도가 높게 나타나고, 지지가 낮게 인식되면 직무만족도 역시 낮아진다는 것이다. 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 조절 효과를 소개하였는데, 직무스트레스를 많이 겪으면 만족도가 낮아지지만 사회적 지지, 즉 주변 인적 환경을 통해 교사가 사회적 지지를 받게 되면 직무만족도가 높아져 사회적 지지가 주는 영향력이 매우 크다고 하였다. 유아교사의 직무만족도에 사회적 지지를 제공하면 직무스트레스가 감소하며 직업만족도는 오히려 높아진다.

이서현(2016)은 유치원 교사를 대상으로 직무만족도와 사회적지지의 관계를 살펴보았는데, 유치원 교사의 사회적 지지는 직무만족도와 정적 상관관계를 가졌고, 이는 교사가 기관 내 구성원들의 사회적 지지를 받고 있다고 지각할수록 직무만족도가 높아졌다는 것을 의미한다. 최은주(2015)는 초등교사를 대상

으로 교사 효능감과 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 효과를 연구하였다. 이 세 가지는 상호 정적 관계에 있으며, 사회적 지지가 교사 효능감과 직무만족도의 관계에서 매개역할을 한다고 밝혔으며, 장애영유아보육교사의 통합보육인식과 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 효과를 연구한 유현정(2017)은 통합보육인식이 높을수록 직무성과, 대인관계, 직업의식 및 적성 분야에서 만족도가 높게 나타난다고 하였다. 게다가 사회적 지지를 매개로 직무만족도를 더욱 향상시키는 효과도 있다고 밝혔다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 대전과 충남지역 보육교사 270명을 지역적 위치를 고려하여 임의표집하여 전체 표본의 크기로 설정하였다. 2017년 7월 1일부터 8월 14일까지 설문을 실시하였으며, 설문조사를 실시한 후 내용을 불성실하게 기재하였거나 신뢰할 수 없는 14부를 제외한 257부(95.1%)를 분석자료로 사용하였다. 응답자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같았다.

표 1
대상자의 일반적 특성

분류		F	%
전공	유아교육	58	22.7
	아동보육	106	41.4
	기타	92	35.9
소속기관	민간 어린이집	21	8.2
	가정형 어린이집	30	11.7
	법인 어린이집	107	41.6
	국공립 어린이집	88	34.2
	직장 어린이집	11	4.3
합계		257	100.0

2. 측정도구

1) 직업소명의식

직업소명의식을 측정하기 위해 한국 직장인이 생각하는 직업소명의 의미와 구성요인을 바탕으로 권선영(2014)이 개발 및 타당화 한 한국형 직업소명척도(The korean Vocation Calling Scale: VCS-K)를 사용하였다. 직업소명척도는 '내가 하고 있는 일은 자기실현을 돕고, 내 삶의 가치와 의미를 높여준다', '나는 직업적 소명의식을 가지고 직업을 통해 내 삶의 목적을 실험하려고 노력한다', '내가 선택한 직업에 대해 평생 계속 할 수 있는 천직처럼 느끼고 있다' 등과 같이 20개 문항으로 구성되었다.최고점 5점과 최하점 1점으로 척도화 하여 분석에 활용하였으며, 그 점수가 높을수록 소명의식의 점수가 높은 것을 나타냈다. 각 하위변인은 문항묶음 방법(item parceling)방식을 통해 추출 요인수를 1개로 지정하여 탐색적 요인분석을 실시한 다음, 공통성(communality)의 크기 순으로 배열하여 다수의 문항을 더 적은 수의 측정변수로 재구성하였다(배병렬, 2014)). 문항묶음 방식은 소명의식을 예로 든다면 20개 문항을 공통성의 크기를 기준으로 배열하여 차례대로 소명의식1, 소명의식2, 소명의식3, 소명의식3, 소명의식2, 소명의식1, … 등에 배치함으로써 3개의 측정변수(소명의식1, 소명의식2, 소명의식 3)를 생성할 수 있다. <표 1>에서 소명의식 1~3는 소명의식 20문항을 공통성의 크기를 기준으로 새롭게 생성한 측정변수를 의미한다. 본 연구에서 Cronbach α로 측정한 각 하위요인 소명의식1, 소명의식 2, 소명의식 3의 신뢰도 α계수는 .913, .913, .868으로 전체 문항의 α계수는 .951이었다.

2) 사회적지지

본 연구에서 보육교사의 사회적 지지를 측정하기 위해서 박지원(1985)이 개발한 '사회적 지지척도'를 보육교사에 맞게 재수정하여 사용하였다. 사회적지지 척도는 4개의 하위영역인 정서적지지(5문항), 정보적지지(5문항), 물질적지지(5문항), 평가적지지(5문항)으로 '나의 주위 사람들은 언제나 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다', '나의 주위사람들은 내가 모르는 일들에 관해 내가 잘 알 수 있도록 설명해준다', '나의 주위 사람들은 나를 인격적으로 존중해준다' 등과 같이 20개 문항으로 구성되었다. 최고점 5점과 최하점 1점으로 척도화 하여 분석에 활용하였으며, 그 점수가 높을수록 사회적지지의 점수가 높은 것을 나타냈다. 본 연구에서 Cronbach α로 측정한 전체 문항의 신뢰도 α계수는 .977이었다.

3) 직무만족도

본 연구에서 사용된 보육교사의 직무만족도는 노종희(2001)가 우리나라 교직 현장에 적합하도록 개발한 '교사직무 만족질문지(Teacher Job Satisfaction Questionnaire :TJSQ)'를 근거로 보육교사에 맞게 재

구성하여 사용하였다. 직무만족도는 업무 만족(4문항), 보수 만족(4문항), 승진 만족(4문항), 대인관계 만족(8문항), 복지 만족(3문항)으로 '나는 업무에 즐거움을 느낀다', '현재의 보수는 업무에 비해 적당하다.', '나의 동료들과 함께 일하는 것이 즐겁다' 등과 같이 23문항으로 구성되어 있으며, 최고점 5점과 최하점 1점으로 척도화 하여 분석에 활용하였으며, 그 점수가 높을수록 직무만족도의 점수가 높은 것을 나타냈다. 본 연구에서 Cronbach α로 측정한 전체 문항의 신뢰도 α계수는 .930이었다.

표 2.
측정도구의 내용 및 신뢰도

측정도구	하위 영역	문항수	α
소명의식	소명의식1	6	.913
	소명의식2	8	.913
	소명의식3	8	.868
	전체	20	.951
사회적지지	정서적 지지	7	.931
	정보적 지지	6	.937
	물질적 지지	6	.934
	평가적 지지	6	.945
	전체	25	.977
직무만족도	업무만족	4	.890
	보수만족	4	.867
	승진만족	4	.903
	대인관계 만족	8	.929
	복지만족	4	.806
	전체	23	.930

3. 분석방법

직업소명의식, 사회적 지지, 직무만족도의 구조적 관계를 밝히기 위해 구조방정식 분석을 실시하였다. 또한 각 변인들 간의 관계를 검토하기 위하여 변인 간의 상관관계를 살펴보았으며 그 결과는 <표 3>과 같다. 이에 따르면 12개의 측정변인들 간에는 모두 정적 상관이 나타났다. 왜도와 첨도의 유의성은 일반적으로 왜도나 첨도의 값 자체로 판단하게 되는데, 왜도와 첨도의 절댓값이 각각 2미만, 7미만이라는 점을 고려한다면(West, Finch & Curran, 1995), 모든 측정변수들은 정규분포를 따르고 있다. 이는 최대우도(maximum likelihood) 방법으로 모수 추정을 할 수 있음을 의미한다. 직무만족도와 관련변인 간의 경로에서 각 변인들의 매개효과를 검증하기 위하여 부트스트래핑(Bootstrapping)을 이용한 간접효과의 유의성을 검증하였다. 분석 프로그램으로는 상관분석 등의 기초적인 통계 처리를 위해 SPSS 21.0을, 구조방정식(Structural Equation Modeling: SEM) 분석을 위해 Amos 20.0을 활용하였다.

표 3.
측정변인 간 상관계수, 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도

측정변인		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
직업소명1	(1)	1											
직업소명2	(2)	.734**	1										
직업소명3	(3)	.727**	.678**	1									
정서적지지	(4)	.402**	.435**	.421**	1								
정보적지지	(5)	.361**	.433**	.364**	.866**	1							
물질적지지	(6)	.377**	.423**	.372**	.782**	.825**	1						
평가적지지	(7)	.351**	.475**	.344**	.749**	.801**	.843**	1					
업무만족	(8)	.477**	.565**	.466**	.432**	.421**	.396**	.471**	1				
보수만족	(9)	.249**	.106	.193**	.182**	.199**	.149*	.152*	.251**	1			
승진만족	(10)	.286**	.323**	.305**	.268**	.330**	.294**	.333**	.425**	.519**	1		
대인관계만족	(11)	.277**	.338**	.332**	.548**	.543**	.520**	.566**	.471**	.223**	.551**	1	
복지만족	(12)	.334**	.359**	.274**	.287**	.349**	.338**	.331**	.417**	.415**	.647**	.479**	1
평균		3.53	3.96	3.63	3.91	3.90	3.80	3.96	3.60	2.47	2.92	3.67	2.99
표준편차		.81	.63	.73	.68	.67	.74	.67	.67	.91	.90	.76	.95
왜도		.043	-.031	.031	-.530	-.262	-.493	-.508	-.043	.409	-.044	-.395	-.069
첨도		-.726	-.780	-.640	.855	-.076	.494	1.060	.458	-.069	.019	.388	-.464

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

Ⅳ. 연구결과

1. 측정모형 분석결과

직업소명의식, 사회적 지지, 직무만족도 간의 구조적 관계를 분석하기에 앞서, 이 자료가 구조모형 검증에 적합한지 확인하기 위하여 측정모형 분석을 실시하였다. 표 4와 표 5에 대한 결과이다

표 4.
측정모형의 적합도 지수

$\chi^2/df/p$	*TLI*	*CFI*	*NFI*
192.276/49/.000	.910	.933	.913

표 5.
측정모형의 요인 부하량 결과

잠재변인	측정변인	*b*	*β*	*s.e.*
직업소명 의식	직업소명1	1.184**	.869	.076
	직업소명2	.889**	.845	.059
	직업소명3	1.000	.821	-
사회적 지지	정서적지지	1.000	.906	-
	정보적지지	1.040**	.952	.040
	물질적지지	1.045**	.867	.050
	평가적지지	.912**	.841	.047
직무만족도	업무만족	1.000	.653	-
	보수만족	.837**	.404	.150
	승진만족	1.500**	.735	.159
	대인관계만족	1.274**	.739	.134
	복지만족	1.535**	.711	.166

일반적으로 모형 적합도는 χ^2의 유의확률>.05, TLI>.90, CFI>.90, RMSEA<.05이면 양호한 적합도로 판정한다(홍세희, 2000). 표 3에서 보는 바와 같이, χ^2검정을 기준으로 한다면 측정모형은 적합하다고 볼 수 없었지만(χ^2=163.314, p<.05) χ^2검정은 사례 수에 민감하다는 문제점이 있으므로 사례 수와 모형의 간명성을 동시에 고려하는 TLI, CFI, NFI를 종합하여 적합도를 평가하였다. 그 결과 TLI=.910, CFI=.933, NFI=.913으로로 측정모형은 적합도가 매우 양호한 것으로 해석할 수 있었다. 이는 본 분석 자료가 구조모형의 긍정적 평가를 위한 선수 조건을 충족하고 있음을 의미한다. 표 5에서와 같이 요인 부하량도 모두 .4를 초과하고 있음을 확인할 수 있다. 측정의 오차를 통제한 후, 잠재변수들 간의 상관을 구한 결과는 표 6에 제시하였다.

표 6.
잠재변수들 간의 상관 분석결과

잠재변수	사회적지지	직무만족도
직업소명의식	.507**	.579**
직무만족도	.615**	-

***p<.01*

보육교사의 직업소명의식, 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 잠재변인 간의 상관관계를 살펴본 결과 표 5와 같다. 첫째, 보육교사의 직업소명의식은 사회적 지지(r=.507, *p*<.01)와 직무만족도(r=.579,

p<.01)와 통계적으로 유의미한 정적 상관을 보였다. 이는 소명의식이 높을수록 사회적 지지와 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 둘째, 직무만족도는 사회적 지지(r=.615, p<.01)와 통계적으로 유의미한 정적 상관을 보였다. 이러한 결과는 사회적 지지가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

2. 구조모형 분석결과

보육교사의 직업소명의식, 사회적 지지, 직무만족도간의 구조적 관계를 확인하기 위해 연구모형 적합도 지수를 구한 결과, 표 7을 얻을 수 있었다. χ^2검정을 기준으로 한다면 연구모형은 적합하다고 할 수 없지만 앞서 언급한 바와 같이 χ^2검정이 사례 수에 민감하다는 문제점이 있기 때문에 TLI, CFI, NFI를 종합적으로 고려하여 적합도를 평가하였다. 그 결과 연구모형의 경우 TLI, CFI, NFI 모두 .90보다 컸다.

표 7.
구조모형의 적합도 지수

모형	$\chi^2/df/p$	*TLI*	*CFI*	*NFI*
연구모형	192.276/49/.000	.910	.933	.913

연구모형에서는 직접효과의 크기 및 이에 대한 검증결과는 표 8, 그림 2와 같다. 이로부터 다음을 확인할 수 있었다. 첫째, 사회적지지에 대해 직업소명의식의 직접효과는 통계적으로 유의미하였다(β=.507, p<.01). 둘째, 직무만족도에 대해 직업소명의식과 사회적 지지는 모두 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 사회적 지지(β=.308, p<.01)의 효과가 직업소명의식(β=.266, p<.01)의 효과보다 더 컸다. 이러한 결과는 직업소명의식과 사회적 지지가 높을수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높아질 수 있음을 의미한다.

표 8.
최종모형의 직접효과 및 중다상관제곱 결과

기준변수	예측변수	*b*	*s.e.*	β	R^2
사회적지지	직업소명의식	.525**	.068	.507	.257*
직무만족도	직업소명의식	.266**	.057	.360	.474**
	사회적지지	.308**	.054	.432	

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

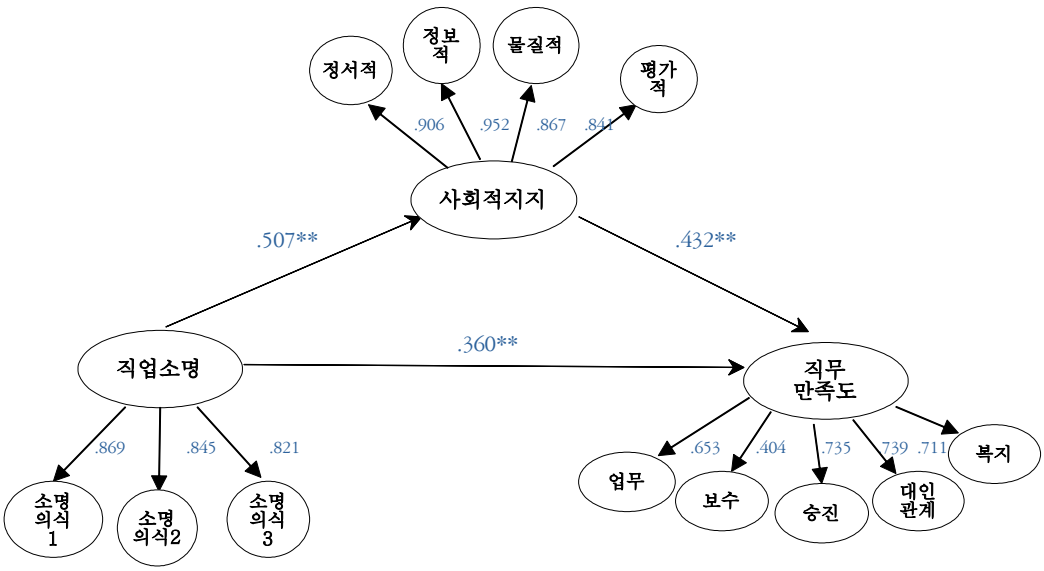

그림 2. 최종모형의 표준화 경로계수, 요인부하량(*$p<.01$)

표 9.
최종모형의 매개효과와 전체효과 결과

종속변수	매개변수	독립변수	직접		매개효과		전체효과 (직접+매개)	
			β	z	β	z	β	z
직무만족도	사회적지지	직업소명의식	.306	4.557**	0.219	4.354**	.579	19.047**

*$p<.01$

사회적 지지가 직업소명의식과 직무만족도를 매개하는지 분석한 결과 표 9를 얻을 수 있었다. 이로부터 다음을 확인할 수 있었다. 직업소명의식은 사회적 지지를 매개로 하여 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(β=.219, z=4.354*). 또한, 사회적 지지를 매개로 한 직무만족도에 미치는 전체효과는(β=.579, z=19.046**)이었다. 이는 직업소명의식은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치고, 사회적 지지를 매개로 직무만족도를 높일 수 있음을 확인할 수 있는 결과이다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 보육교사의 직업소명의식, 사회적 지지, 직무만족도 간의 구조적 관계를 밝히는데 그 목적이 있다. 이를 위하여 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 직업소명의식과 사회적지지

변인을 확인할 수 있었다. 기존의 선행연구들을 살펴보면, 보육교사와 사회적 지지 간의 관계를 밝힌 연구는 지속적으로 진행해 왔으나 보육교사의 '직업소명의식'과 '사회적 지지'와 '직무만족도'간의 구조적 관계를 밝히지는 못했다. 따라서 본 연구를 통해 이들 변인 간의 구조적 관계를 밝힘으로써 보육교사의 긍정적 직무만족도에 영향을 미칠 수 있기를 기대한다.

분석결과에서 밝혀진 연구결과 및 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 관련 변인들 간의 관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시한 결과, 직업소명의식은 사회적 지지와 직무만족도에 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직업소명의식이 높을수록 사회적 지지와 직무만족도가 높아짐을 알 수 있는 결과이다. 또한 사회적 지지는 직무만족도와 정적 상관이 나타났다. 이러한 결과는 사회적 지지가 높으면 높을수록 직무 만족도가 높아진다는 연구결과(김민서, 2015; 이지연, 장진이, 2014; 이은선, 2017)와도 그 맥을 같이 한다. 또한 개인이 부여하고 있는 일의 의미가 직무만족과 유의미한 관련성을 가짐을 검증한 장형석(2000)의 연구와 일맥상통한다. 이러한 연구결과는 직업소명의식이 자신의 일에 목적과 의미를 부여하는 하나의 가치(Dick & Duffy, 2009)로서 보육교사가 일의 의미를 스스로 인식할 때 자신의 직업만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 더 나아가 보육교사는 자신의 직업소명의식을 통해 직업의 진정한 가치를 찾고 직무만족을 경험하면서 삶의 만족도를 높인다. 따라서 보육교사의 직업소명의식이 사회적 지지와 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음이 밝혀진 만큼 이들 변인들 간에 개별적인 평가와 개입이 필요하다. 특히 직업의 특성상 보육교사의 직무스트레스가 직접적으로 영유아에게 영향을 미칠 수 있으므로 이를 개선하기 위하여 보다 적극적인 보육교직원 직무지원 시스템을 정책적으로 마련해야 할 것이다.

보육교직원 직무지원 시스템에는 보육교직원으로서 직업소명의식이 확고한 교사들이 직무수행의 과정에서 겪을 수 있는 여러 어려운 상황들을 예견하여 사례중심으로 사전 및 사후교육을 실시할 수 있겠다. 또한 동료교사 및 원장과의 관계, 학부모와의 관계, 지역사회 내에서의 고충 등을 나눌 수 있는 소규모 교사모임을 운영하는 것도 방법일 것이다. 현재, 각 시도 및 시군구 지역 단위로 설립된 육아종합지원센터가 어린이집 운영을 지원하고 있으나 아무래도 저출산 사회와 맞물려 가정양육 지원에 대한 기능이 강화되어가고 있는 추세이다. 따라서 보육교직원 지원을 위한 구체적인 인프라 구축이 필요하다. 보육교사는 보육서비스의 제공자로서 수혜자 입장을 우선적으로 생각하는 사회적 분위기에 영향을 받아 정서적으로 매우 힘들고, 스트레스를 많이 받고, 오래하기 힘든 직업으로 인식되어 왔다. 이제까지 보육교사의 처우개선이라는 명분 아래 많은 관계자들이 정책 개선을 위해 노력해왔지만 무엇보다도 교사의 직업행복감을 증진할 수 있는 방안을 강력히 제안하고자 한다. 특히 직업의식 증진을 위해 강은진 외(2016)의 연구에서도 어린이집 교사의 직업 인식에 대한 대국민 홍보, 교사 학습연구제 도입 및 확산, 보육교사의 필수 업무 최소화, 교사-학부모-원장이 행복한 어린이집을 만들기 위한 윤리강령 제정 및 확산을 제안하였다. 이와 같은 맥락으로 보육교사들이 초임교사 시기부터 경력을 쌓아가면서도 직업소명의식을 유지할 수 있는 지속적인 직무지원 시스템을 강구해야 할 것이다.

둘째, 직업소명의식은 사회적 지지를 매개로 하여 직무만족도에 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 이는 보육교사의 직업소명의식은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치고 사회적 지지를 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있는 결과였다. 이러한 결과는 사회적 지지가 보육교사의 직무만족에 핵심적인 영향을 미친다는 주연희(2004)의 연구결과와 일치한다. 특히 임진형(2000)은 보육교사의 직무특성상 사회적 지지는 원장, 선배 교사 및 동료 교사 등의 심리적 지지가 교육현장에서의 직무 적응을 위하여 필수적 요인임을 밝혔다. 보육교사들은 어린이집에서 하루 종일 생활하며 서로에게 다양한 정보를 제공하고 공유하며, 현장에서의 문제해결에 상호 도움을 받는다. 이러한 사회적 관계를 통해 충분한 지지와 격려를 받는 보육교사는 교사라는 직업소명의식을 자각함으로써 자신의 직무에 대해 만족도를 높일 수 있다는 점에서 매우 구체적인 기제임을 확인 할 수 있다. 교사는 어린이집 내의 지원도 필요하지만 가족, 친척, 친구, 이웃, 학부모 등으로부터 존경과 관심, 사랑과 신뢰를 경험한다면 정서적 지지가 높아지며 심리적 안정감을 얻는다. 이렇게 사회적 지지는 개인이 사회적 관계를 통해 타인들로부터 제공 받는 정서적 지원이므로 사회적 지지가 높으면 부정적인 문제가 갑자기 발생하더라도 공감하고 함께 나누며 긍정적인 태도를 보이게 된다. 이처럼 보육교사의 사회적 지지는 직업소명의식과 직무만족도 간의 관계에서 중요한 영향을 미치는 변인임을 확인할 수 있다. 따라서 보육교사의 사회적 지지를 확대 및 높이기 위하여 보육현장에서 안정적인 상호작용을 맺고 긍정적인 정서 체험을 할 수 있는 많은 기회가 필요하다.

보육교사가 자신의 직업인식에 대하여 긍정적인 변화를 위해서는 표준화된 보육교직원 연수 수준에 초점을 맞춘 프로그램의 한계에서 벗어나 사회적 지지 확대를 위한 대인관계 지향 교사교육 프로그램을 개발할 필요가 있다. 또한 보육교사의 직업소명의식을 높이기 위하여 진로 교육영역에서 소명의식, 일의 가치와 의미, 삶의 의미 등 직업에 새로운 조망 능력을 갖출 수 있는 교육내용이 필요하다. 아울러 보육교사의 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 상담적 개입도 함께 고려해야 할 것이다. 이러한 교육 및 상담 프로그램은 궁극적으로 보육교사의 정서역량을 키우는데 목적이 있으며, 구체적으로 보육교사가 가질 수 있는 작은 여유로부터 사회적 지지는 시작될 수 있다. 보육교사의 여가시간 확대를 위한 자신만의 시간을 확보하는 방안을 도입해 볼만하다. 그러기 위해서는 어린이집의 제반 여건이 보완되어야 할 것이다.

본 연구의 결과를 기반으로 향후 연구 과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 대전과 충남지역 보육교사에 한정된 연구로서 일반화에 제약이 있으므로 전국의 보육교사를 대상으로 하는 연구의 확장이 필요하다. 또한 본 연구의 분석에 활용된 사례 수가 적었던 만큼 추후 연구에서는 보다 많은 사례수를 확보하여 변인들의 구조적 관계에 대한 모형 검증을 실시할 수 있을 것이다. 둘째, 추후 연구에서는 보육교사의 경력, 전공, 근무형태에 따라 어떠한 차이가 있는지를 다집단 분석을 통하여 다양한 집단에 따른 집단 간 차이를 확인하는 후속연구를 제안하고자 한다.

참고문헌

강은진, 김정숙, 김승진, 안혜준(2016). 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안. 육아정책연구소 연구보고. 2016-24.

권선영(2014). 한국형 직업소명 척도 개발 및 타당화 연구. 호서대학교 대학원 박사학위논문.

권선영, 김명소(2014). 직업소명의 구성개념과 소명 실천의 도움 및 방해 요인 탐색을 위한 질적 연구. 청소년학연구, 21(6), 383-410

권영미(2014). 보육교사의 전문성 인식과 사회적지지 및 직무만족도의 관계. 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.

권예송(2017). 유아교사의 사회적지지, 교사 효능감, 직무만족도와 심리적 소진의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

김민서(2015). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 조절 효과. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.

김은설, 이진화, 김혜진, 배지아(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소 연구보고, 2014-17.

김왕배, 이경용, 이가람(2012). 감정노동자의 직무환경과 스트레스. 한국사회학, 46(2), 123-149.

김학선(2014). 보육교사의 적성과 직무만족도에 관한 연구. 홀리스틱연구, 18(3), 49-74.

노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육행정학연구, 19, 163-182.

도순남(2000). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성, 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과 분석. 경상대학교 대학원 박사학위논문.

문고은(2014). 유아교사의 직업의식, 직무만족, 조직몰입의 관계 분석. 중앙대학교대학원 석사학위논문.

민혜영, 윤미정(2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 미래유아교육학회지, 18(3), 147-168.

명준희(2006), 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

박만옥(2004). 보육교사와 유치원 교사의 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 사회복지행정대학원 석사학위논문.

박선화(2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구. 목포대학교 교육대학원 석사학위논문.

박유미(2011). 시설유형에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도 및 교사효능감과의 관계. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.

박은혜(2009). 다문화가정 아동이 지각한 부모의 양육태도 및 사회적 지지가 학교 적응에 미치는 영향-자아존중감의 매개효과를 중심으로-. 경북대학교 대학원 석사학위논문.

박정서(1997). 초등교사의 직무스트레스에 미치는 사회적지원의 효과. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

박지원(1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

변중현(2008). 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

보건복지부(2016). 보육통계 2016. 보건복지부 보육정책과.

신윤정(2013). 학생의 진로소명, 진로 자기효능감 및 내적 동기와 진로 적응성의 관계. 상담학연구, 14(1), 209-226.

안혜정(2013). 유치원 교사의 정서노동과 직무만족도 및 사회적 지지와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

엄소형(2014). 보육교사의 사회적지지 및 직무만족도와 소진 간의 관계-직무만족도의 매개효과를 중심으로. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.

옥장흠(2009). 교사의 직무 스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 한국교원교육연구, 26(2), 175-200.

유미나(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적지지. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.

유은경(2012). 보육교사의 직무만족도와 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.

유현정(2017). 장애영유아를 위한 보육교사의 통합보육인식이 직무만족도에 미치는 영향 : 사회적 지지의 매개효과. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

이서현(2016). 유치원교사의 직무만족도와 사회적지지 및 심리적 주인의식의 관계. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.

이은경(2011). 청소년 지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구. 한국정소년연구, 22(1), 115-140.

이은선(2017). 보육교사의 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계에서 교사효능감의 매개효과. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.

이지민(2017). 직업상담사의 소명의식과 내재적 직무만족 간의 관계 : 조직방해인식을 조절효과로. 영남대학교 대학원 석사학위논문.

이지연, 황현숙, 장진이 (2012). 중등학교 교사의 직무스트레스와 우울의 관계에서 경험회피의 매개효과. 중등교육연구, 60(2), 495-515.

임진형(2000). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

장진이, 이지연(2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명 수행의식, 삶의 의미,

직업 만족의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 26(1), 123-146.

장진이, 이지연(2014). 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행의식, 삶의 의미, 일의 의미. 직업만족의 매개효과, 상담학연구, 15(1), 259-278.

장형석(2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. 심리과학연구지, 1(1).

정효정(2003). 보육교사의 조직 환경이 직무만족도에 미치는 요인분석. 한국영유아보육학, 33, 273-305.

정혜옥, 이옥형(2011). 초임 유아교사의 경력 유아교사의 직무 스트레스, 자아 탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 유아교육연구, 31(3), 31-53.

조성연, 구현아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감: 아동학회지, 26(4), 55-70.

조성자, 문수백, 민하영(2008). 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적 지지가 조직 몰입에 미치는 영향: 한국가정관리학회지, 26(2), 25-32.

조현숙, 이종태, 손해숙, 박진국(2002). 초등학교 교사들의 직무 스트레스와 건강 수준. 인제의학, 23(5), 691-702.

주연희(2004). 유아교육기관 신임교사의 역할수행 관계 변인의 영향 분석. 인하대학교 대학원 박사학위논문.

진홍섭(2016). 직업상담 분야 직무환경과 직무소진의 관계에서 정서지능과 직업소명의식의 조절 효과. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

차정주, 강호수(2014). 교사의 소명감이 직업만족도에 미치는 영향: 교원교육, 30(2), 149-169.

최미숙(2012). 보육교사의 업무수행에 따른 인간관계와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향 : 국공립 보육시설을 중심으로. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.

최은주(2015). 초등교사의 교사효능감과 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 효과. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.

최진아(1996). 아동이 지각한 사회적 지지와 적응능력. 전남대학교 대학원, 박사학위논문.

홍세희(2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.

배병렬(2014). LISREL 9.1 구조방정식모델링: 원리와 실제. 서울: 청람.

Davidson, J. C., & Caddell, D. P.(1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion.*

Dik, B. J., & Duffy, R. D.(2009). *C*alling and vocation at work: definition and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist,* 37*(2)*, 424-450.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M.(2013). Calling and life satisfaction: it's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology,* 60*(1)*, 42-52.

House. J. S.(1981). *Work stress and social support*. MA:Addison-Wesley.

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin J. Y., Dik. B. J.(2010). Callin In Work: Secular Or Sacred. *Journal Of Career Assessment,* 18*(1)*, 82-96.

West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J.(1995). *Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies*. In R. Hoyle (Ed.), Structural equation modeling: Concepts, issues and applications. Newbury Park, CA: Sage.

투고일자 2017.10.27. / 수정일자 2017.12.18 / 게재확정일자 2017.12.22

Abstract

Influence of educare teacher's vocational calling on job satisfaction: Focusing on social support mediating effect

Seong, Gyeong Joo
(College of Rehabilitation & Welfare Education, Konyang University)
Hwang, Sung Won
(Dept. Child Care and Education, Konyang University)

This study aimed to investigate structural relationships of social support between job satisfactions and educare teacher's vocational calling. This study conducted a questionnaire survey on 270 educare teachers in Chungcheong area (Daejeon and Chungnam). The survey was conducted from July 1, 2017 to August 14, 2017. And it used 257 responses(95.1%) for analysis data except 14 responses due to their unfaithful or unreliable replies. Research results of analysis were as below. First, direct effect of vocational calling on social support was statistically significant. Second, it showed that both vocational calling and social support had positive effect. Third, it was found that vocational calling had significant influence on job satisfaction through social support. In conclusion, it was known that job satisfaction became higher if vocational calling of educare teachers received social support. It is required to systematically establish social and psychological support system raising vocational calling of educare teachers.