

## 초임 보육교사의 교직선택동기와 직업적응의 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과\*

The Mediating Effects of Social Support on the Relationship between Motivation for Choosing a Teaching Profession and Work Adjustment of Newly-Appointed Childcare Teachers

최연화<sup>1</sup> 김양은<sup>2</sup>

Yeunhwa Choi<sup>1</sup> Yangeun Kim<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study was to examine whether motivation for choosing a teaching profession and the perception of social support of newly-appointed childcare teachers would predict work adjustment, and to understand the mediating role of the perception of social support.

**Methods:** The data was analyzed by using correlation, regression, and the verification of mediating effects.

**Results:** First, there were significant correlations of active motivation and material motivation when choosing a teaching profession, perception of social support, and work adjustment. Second, active motivation and material motivation in relation to choosing a teaching profession, and the perception of social support, were the variables that could predict the work adjustment of newly-appointed teachers. Third, the social support perceived by newly-appointed teachers had partial-mediating effects on the relationship between active motivation in relation to choosing a teaching profession and work adjustment, as well as on the complete-mediating effects on the relationship between material motivation and work adjustment.

**Implications:** The training institute should strengthen education that could foster active motivation of pre-service teachers, and daycare centers should establish a cooperative workplace culture for the psychological adjustment of newly-appointed teachers.

**key words** newly-appointed childcare teachers, motivation for choosing a teaching profession, perception of social support, work adjustment

\* 본 논문은 2019년도 우송대학교  
교내학술 연구조성비 지원에 의  
해 이루어진 것임.

#### <sup>1</sup> 제1저자

아이더함연구소 대표

#### <sup>2</sup> 교신저자

우송대학교  
글로벌아동교육학과 부교수  
(e-mail : yekim@wsu.ac.kr)

## I. 서론

보육통계에 따르면(보건복지부, 2019) 2018년 12월말 기준으로 어린이집에 재직 중인 교사들 중 1급 자격증 소지자가 150,915명, 2급 자격증 소지자가 83,637명, 3급 자격증 소지자가 5,426명

으로 나타났다. 이는 자격증 승급기준으로 유추했을 때, 현재 기관에 재직 중인 보육교사 중 1/3 정도는 3년 미만 초임 보육교사일거라 예상되는 결과로, 이들이 생존기를 넘겨 보육기관에 잘 적응할 수 있도록 하는 것은 보육의 질적 향상에 직결되는 중요한 이슈이다.

적응이란 일정한 조건이나 환경에 맞추어 응하거나 알맞게 됨으로 정의되며(국립국어원, 2013), 직업적응은 개인과 직업 환경 사이의 상호작용을 통해 조화를 성취하고 유지하려는 역동적인 과정 또는 상호 보완적인 관계를 의미한다(주홍석, 2014). 따라서 직업적응은 개인의 입장에서는 개인 욕구의 만족(satisfaction)이며 조직의 입장에서는 개인의 능력이 조직의 요구에 충족(satisfactoriness)되는 것이다. 초임의 적응은 모든 직업세계에서 공통적으로 겪는 문제이다. 한국경영자총협회(2016)의 조사에 의하면 대졸 신입사원의 27.7%가 채용 1년 안에 퇴사하였으며, 퇴사 사유는 ‘조직 및 직무적응의 실패(49.1%)’가 가장 높은 비율로 나타났다. 이러한 문제는 교직사회도 예외가 아니며, 우리나라만 겪는 문제도 아니다. 일례로 미국의 경우 25%의 교사가 3년 이내, 40%의 교사가 5년 이내 교직을 떠나는 것으로 나타났다(Chang, 2009; Hong, 2010; OECD, 2005; 김양은, 2017 재인용). 교원의 법적지위를 갖고 있지 않은 우리나라 보육교사의 경우 더 심각한 상황에 놓여있다. 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009)에 의하면 보육시설 한 곳당 재직 중인 교사는 평균 4.2명이고 이중 2.1명이 1년 이내 이직하거나 사직하는 것으로 나타났으며, 현재 재직 중인 보육교사 중 사직 혹은 이직을 고려하거나 계획 중이라고 응답한 비율도 전체의 28.1%에 달하였다(보건복지부, 2012). 초임 보육교사가 기관적응에 실패할 경우 이직이나 전직으로 이어지게 되고 이는 어린이집은 물론 기관에 남아있는 또 다른 교사들과 학부모, 영유아들에게 부정적인 영향을 미치게 된다. 이런 이유로 이직과 전직을 줄이고 보육교사를 지속적으로 남아있게 하는 요인들을 밝히고자 하는 연구들(김양은, 2017; 신성아, 2006; 안나래, 김희수, 안선희, 2015)은 활발하게 진행되어 왔으며, 근래에는 교사의 적응에 부정적 영향을 미치는 위험요인을 밝히는 것보다 긍정적 영향을 끼칠 수 있는 강화요인을 밝히고자 하는 방향으로 연구의 관점이 전환되고 있다. 이에 본 연구에서는 초임 보육교사들이 적응이라는 발달과업을 성공적으로 수행할 수 있도록 직업적응에 긍정적으로 영향을 미치는 변인과 그 변인들 간 관계를 살펴보고자 한다.

먼저, 교사의 삶은 교사 이전의 삶과 교사 이후의 삶이 이어져 있으므로 교사 이전에 직업을 선택하게 된 동기가 교사 이후 직업적응에 영향을 미칠 것이라 예상된다. 직업을 선택하는 데 동기는 매우 중요한 요인이다. 동기는 행동을 유발시키고 방향을 제시하고 유지시키는 내적 상태로(Woolfork, 2007) 인간의 모든 의도적이고 목표지향적인 행동의 근원이다(남궁미경, 2011). 동기는 직무와 관련된 개인행동의 방향, 강조, 지속기간을 결정하는 역동적인 힘으로(Latham & Pinder, 2005) 어떤 일을 지속하게 하거나 그만두게도 하고, 선택한 활동에 대한 참여수준과 몰입 정도를 결정짓기도 한다(안나래 등, 2015).

학자들의 관점에 따라 교직선택동기를 나누는 기준에 차이는 있으나 여러 관점을 종합한 Huberman(1993)의 분류에 따르면 아동에 대한 애정과 가르침에 대한 즐거움으로 교직을 선택하는 능동적 동기, 시간적 여유, 경제적 측면, 안정성 등이 고려된 물질적 동기, 주위의 권유나 다른 직종 대비 더 좋은 직종을 구하지 못해 선택하게 된 수동적 동기로 구분된다(남궁미경, 2011). 보육교사는 직무특성 상 전문직 수준의 지식과 기술이 필요하나 근무여건은 봉사와 희생에 가

따라서 보육교사의 직업선택동기는 자신의 직업에 대해 외적 보상에 의한 '직무'로 인식하는가, 또는 일 자체가 소중한 목적이 되며 내적 보상을 주는 '소명'으로 인식하는가를 반영한다(김정미, 2015). 게다가 교사는 규범적인 존재(being)가 아니라 진화하는 생명적 존재이므로(becoming)(Deleuze & Guattari, 2001; 김경애, 임부연, 2016 재인용) 어떠한 이유로 교직을 선택했는가는 직무만족도(김주경, 2003; 장유수, 2010), 보육헌신도(이수정, 2008; 최미숙, 2005; 최주연, 2006), 소진(임원신, 김소희, 2017)에 이르기까지 지속적으로 교직생활에 영향을 미치게 된다. 그러므로 교직선택동기는 교사로서 역할수행 뿐 아니라 궁극적으로 개인의 삶과 행복감에도 매우 중요한 요인이 되는 것이다(예지은, 진현, 서의정, 김명진, 류지성, 2013; 임수진, 여은진, 이혜원, 2013).

한편 초임교사들은 직무 특수성으로 인해 출근 첫날부터 적응이나 입문교육의 과정 없이 수업준비, 학급운영, 상호작용, 부모상담, 각종 행정업무에 던져지게 되고 기관과 조직에 적응하기 위해 고군분투하며 생존의 시기(Katz, 1972)를 겪어야 한다. 예비교사에서 교사로의 전환과정은 '과도기적 충격(transition shock)'(Corcoran, 1981) 혹은 '현실충격(reality shock)'(Veenman, 1984)이라 할 정도로 당황스러운데, 초임교사들이 불안함과 스트레스를 극복하고 자신의 직무와 역할을 파악하여 숙달하기 위해서는 동료교사와 원장의 지원, 즉 사회적 지원이 필요하다. 경영학에서는 이를 조직사회화 개념으로 설명하는데 신입사원이 자신의 일에 대해 학습하고 직장에 적응하도록 돕는 조직 차원의 지원(Ashforth, Sluss, & Saks, 2007; Bauer, Morrison, & Callister, 1998; Ostroff & Kozlowski, 1992; Van Maanen & Schein, 1979)을 의미하며 이러한 과정을 통해 신입사원은 외부인에서 효과적인 조직 내부인으로 전환되고(Jex & Britt, 2008), 조직의 지식을 공유하고 새로운 역할을 학습하게 된다(박소연, 2011; Morrison, 2002).

사회적 지원은 구성원이 처한 문제상황이 잘 해결되도록 지원하고, 이 과정에서 경험할 수 있는 부정적인 정서를 감소시키거나 이와 관련된 신체적 증상이 일어나는 것을 방지해 준다(Cohen & Wills, 1985). 실제적으로 사회적 지원은 보육교사의 소진과 관련성이 높은 것으로 보고되고 있다. 상사의 지원은 보육교사의 소진을 경감시키는데 도움을 주는 것으로 알려져 왔으며(유미나, 신나리, 2013), 사회적 관계에서 경험하는 지지와 보상이 보육교사의 정서노동과 관련된 심리적 긴장을 완화시키는데 긍정적으로 작용하였다(신동주, 김승옥, 2016; Brotheridge & Lee, 2002). 이렇듯 선행연구에서는 사회적 지지의 중요성을 지속적으로 강조하여 왔는데(김용미, 2003; 김은화, 2004; 명준희, 2006; 신성아, 2006; 안효진, 안선희, 문혁준, 2007; 이정희, 조성연, 2011; Ross, Altmaier, & Russell, 1989) 초임 교사들이 적절한 지원과 처우를 받지 못해 사회적 지원체계가 미비하다는 인식하에 실패와 성공을 경험하게 된다면, 생존을 위해서 올바르게 많은 기술에 의존하게 되거나(오현미, 2009) 교사효능감(이재영, 2012; 임진형, 1999) 이직의도(신성아, 2006) 등에 부정적 영향을 미쳐 교육의 질적 저하로 이어지게 됨을 보여준다.

그런데 교사들이 받는 사회적 지원은 주관적인 것으로 이를 측정한다는 것은 결국 그들이 얼마나 지원을 많이 받았다고 느끼는지에 달려있다. Kessler, Price 그리고 Wortman(1985)에 의하면 개인이 지원을 받았다고 지각하는 것은 객관적인 지원 자원이 있다는 것과 차이가 있으며, 외부에서 지원이 주어졌다 하더라도 그것을 지원으로 지각하지 않으면 그것이 진정한 지원으로서의 가치가 없다는 것을 강조하였다. 또 Liem과 Liem(1979)은 의미있는 타인의 관심을 받고 있다고

지각하는 자체가 적응의 향상에 기여하며, 그러한 지각이 실재하는 환경적 지원자원에 의해 반드시 결정되어야 할 필요는 없다고 하였다. 따라서 교사의 사회적 지원 인식 역시 실제 제공되는 사회적 지지가 아니라 개인의 주관적인 해석이 개입된 개념으로(Pierce, Rubenfeld, & Morgan, 1991) 타인에게서 제공되는 물리적, 심리적인 도움을 지각하는 정도를 의미하는 것이다(이재영, 2012). 이러한 개인의 인식은 삶에서 직면하게 되는 어려움에 대해 긍정적인 자원으로 기능하여 개인의 심리적 적응을 도울 뿐만 아니라, 시련을 극복하고 문제해결 능력을 강화하는 역할을 한다(Cohen & Hoberman, 1983). 선행연구에서는 주변 사람과의 인간관계에서 사회적 지원을 높게 지각할수록 정서적으로 안정되어 직무 스트레스를 낮게 인식하고 성취감 및 업무에 대한 만족도는 높은 것으로 나타났다(신동주, 김승욱, 2016; 임진형, 1999; 조성연, 최미숙, 2009; Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayana, & Schwartz, 2002). 그러므로 교사가 기관 내에서 사회적 지원을 충분히 받고 있다고 느끼는 정도는 직장 내 구성원으로 인정을 받고 있다는 심리적 안정감과도 연관되고, 이는 또 교직적응에 대한 교사 개인의 내적욕구에 긍정적으로 작용하리라 판단된다.

이상의 내용을 요약하면, 그동안 보육교사의 높은 이직률로 인해 이직의도나 소진에 영향을 미치는 변인을 밝히거나 직업적응을 통해 달성하고자 하는 최종적 결과물 또는 상태인 직무만족이나 조직몰입에 관한 연구들(김양은, 2017; 김용미, 2003; 서미정, 이경님, 2017; 신성아, 2006; 안나래 등, 2015; 안효진 등, 2007; 유미나, 신나리, 2013; 유소정, 2017; 이수정, 2008; 이정희, 조성연, 2011; 임원신, 김소희, 2017; 조성연, 최미숙, 2009; 홍화연, 2015)은 많이 이루어져왔다. 그러나 직업적응을 개인이 행한 노력과 지원 활동이 만들어낸 직접적인 산출물로 규정하고 직무와 관련해서 자신에게 부여된 임무와 책무는 명확히 파악하고 이해했는지, 조직구성원들과 좋은 관계를 형성하고 조직의 구성원으로 인정받는 사회적 통합을 이루어 냈는지에 초점을 둔 실증적 연구는 전무하다. 이에 본 연구에서는 보육교사가 되기 이전에 형성된 교직선택동기와 교사가 된 이후 직장 내에서 새롭게 관계가 형성된 동료나 상사, 원장으로부터 받는 사회적 지원에 대한 인식이 초임 보육교사의 직업적응에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 아울러 초임 보육교사가 지각하는 사회적 지원의 정도가 교직선택동기와 적응과의 관계에서 매개적 역할을 하는지 밝혀 초임 보육교사의 적응을 도울 수 있는 시스템 구축에 시사점을 제공하고자 한다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

**연구문제 1.** 초임 보육교사의 교직선택동기, 사회적 지원 인식, 직업적응의 관계는 어떠한가?

**연구문제 2.** 초임 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향은 어떠한가?

**연구문제 3.** 초임 보육교사의 교직선택동기와 직업적응의 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과는 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

연구대상은 서울, 대전, 세종, 경기, 충남지역의 어린이집에 재직 중인 경력 3년 미만의 초임

보육교사들이었다. 초임교사의 경력을 3년 미만으로 규정한 이유는 선행연구(유순이, 2003; Katz, 1972)에서 교사로서의 입문시기를 3년 미만으로 규정한 데에서 기인하였다. 이 단계의 교사들은 교직선택 이전 단계의 동기 수준과 실제 업무를 수행하면서 경험하는 역할에 대한 미숙함으로 혼재된 어려움을 겪게 된다(유순이, 2003). 하지만 이 시기에 직업에 적응하는 수준은 이후 직업 지속여부 및 능력을 구축하고 성숙해나가는 밑거름이 되므로 교사로서의 적응에 결정적 시기라 할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 경력 3년(36개월) 미만인 교사들을 연구대상으로 한정하였으며 설문에 응답한 교사 208명 중 불성실한 응답을 제외한 204명의 응답이 분석에 사용되었다. 연구에 참여한 교사의 평균연령은 27.15세( $SD = 5.89$ )이었으며 평균경력은 16.62개월( $SD = 11.00$ )이었다. 대상의 일반적 특성은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N = 204)

구분	사례수(명)	백분율(%)
교사연령		
25세 미만	71	34.8
25~30세	89	43.6
30세 이상	65	21.6
교사경력		
12개월 미만	70	34.3
13~24개월	69	33.8
25~36개월	65	31.9
기관유형		
국공립어린이집	43	21.1
민간/가정어린이집	36	17.6
직장어린이집	103	50.5
법인 및 기타	22	10.8
자격취득		
전문대학(2,3년제)	67	32.8
4년제 대학교	119	58.3
온라인 학점은행	12	5.9
오프라인 학점은행	6	2.9

## 2. 연구도구

### 1) 교직선택동기

보육교사의 교직선택동기 측정을 위한 도구는 Huberman(1993)의 교직선택동기 분류기준과 최주연(2006)의 초등교사 교직선택동기 설문지를 참고하여 제작한 남궁미경(2011)의 유아교사 교직선택동기 도구를 사용하였다. 교직선택동기는 5점 Likert척도로 되어있으며 능동적 동기, 물질적

동기, 수동적 동기로 구성되어있다. 측정은 동기 별로 독립적으로 이루어지며 각 동기의 점수의 합이 높을수록 해당되는 동기의 수준이 높음을 의미한다. 척도의 내용과 신뢰도는 표 2와 같다.

2) 사회적 지원 인식

보육교사의 사회적 지원 인식을 측정하기 위하여 Job Content Questionnaire(JCQ)(Karasek, et al.,1998) 중 직장 내 사회적 지원(social support at work)을 우리나라 실정에 맞게 주홍석(2014)이 번안한 척도를 수정하여 사용하였다. 측정도구가 어린이집 내에서의 사회적 지원 인식을 측정하기에 무리가 없는지 확인하기 위해 관련 학과에서 10년 이상 재직 중인 아동학 전공교수 1인, 아동학 박사이면서 보육현장 경력 10년 이상인 전문가 2인에게 내용타당도를 검증하였고, 보육교사가 평정하기에 적합하도록 용어의 일부를 수정하였다(예. ‘직장’은 ‘어린이집’으로, ‘직속 상사’는 ‘원장’으로, ‘동료’는 ‘동료교사’로 수정). 본 측정도구는 5점 Likert 척도로 구성되어있으며 점수가 높을수록 사회적 지원 인식이 긍정적이라 해석할 수 있다. 척도에 대한 구체적 설명은 표 2와 같다.

3) 직업적응

직업적응을 측정하기 위해 Kammeyer-Mueller(2002)가 개발하고 주홍석(2014)이 번안하여 사용한 척도를 어린이집 상황에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다(예. ‘회사’를 ‘어린이집’으로, ‘내가 속한 조직’은 ‘내가 근무하는 어린이집’으로 수정). 검사도구는 관련 학과에서 10년 이상 재직 중인 아동학 전공교수 1인, 아동학 박사이면서 보육현장 경력 10년 이상인 전문가 2인에게 내용타당도를 검증하였다. 직업적응 검사도구는 5점 Likert로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직업적응 수준이 높음을 의미한다. 하위요인별 설명과 신뢰도 계수는 표 2와 같다.

표 2. 검사도구의 내용 및 신뢰도 계수

구분	정의	문항수	Cronbach's $\alpha$
교직 선택 동기			
능동적 동기	보육교사로서의 적성과 교육에 대한 헌신 등 내재적 동기	5	.86
물질적 동기	경제적, 시간적, 사회적 만족 등에 의한 동기	5	.85
수동적 동기	주위 환경 및 다른 사람의 권유 등 외재적 조건에 의한 동기	5	.70
사회적 지원 인식	원장 및 동료 교사들로부터 받는 문제해결 지원, 도구적 원조와 같은 실제적 도움과 애정과 신뢰와 같은 정서적 지지에 대한 교사의 인식	8	.91
직업적응			
역할 명확성	자신에게 부여된 역할을 명확히 파악하는 정도	6	.87
파업 숙달	자신이 효율적이고 실수 없이 업무를 수행할 수 있다는 인식	7	.80
사회적 통합	동료교사들과 편안한 관계를 형성하고 상호협력, 존중하는 관계로 인식한 정도	7	.82
전체	자신에게 부여된 역할을 명확히 파악하고 능숙하게 수행하며 동료교사들과 원만한 관계를 형성한 정도	20	.89

### 3. 자료수집 절차

#### 1) 예비조사

예비조사는 본 연구에 참여 의사를 표명한 2개 보육기관에 36개월 미만 경력교사 12명을 대상으로 하였다. 먼저, 연구자가 직접 기관에 방문하여 연구의 취지와 함께 척도의 구성과 응답 방식에 대해 설명한 뒤 Google 검색엔진의 설문조사를 활용하여 응답을 전송받았다. 이때 응답하는데 소요되는 시간, 이해가 어렵거나 의미가 모호한 문항 여부, 시스템 이용에 불편이 없는지에 대한 질문을 추가하였다. 조사 결과, 문항에 대한 이해와 인식은 모두 용이한 것으로 판단되었으며 소요되는 시간은 대략 10분 이내라는 것을 확인하였다. 또한, 온라인 설문지이므로 언제 문항이 종료될 것인지 궁금했다는 의견을 반영하여 현재 응답이 진행되고 있는 비율을 확인할 수 있도록 시스템을 보완하였다.

#### 2) 본 조사

본 조사는 36개월 미만 경력교사를 대상으로 구글(Google)검색 엔진에서 제공하는 무료 설문조사 도구인 웹 기반 드라이브를 이용하여 수집되었다. 구체적으로 설문지의 인터넷 주소를 보육교사 인터넷 카페와 인스타그램 등에 게시하거나 연구에 참여의사를 밝힌 교사들에게 SNS 발송 방법으로 자료를 수집하였다. 웹 조사의 특성 상 조사기간이 길어질수록 응답률이 낮아지고 응답자는 중복될 가능성이 있어 최초 배포 후 마감까지는 10일간에 걸쳐 이루어지도록 하였다(2019년 4월 9일 ~ 4월 19일). 또, 설문을 시작하기 전에 연구목적과 취지에 대한 설명과 함께 인터넷 설문인 만큼 익명성이 보장되고 시간적 여유를 확보할 수 있다는 점을 강조하여 성의 있는 답변을 요청하였다. 등록된 응답은 모두 208부였으며 회수된 설문지 중 응답 내용이 한 곳에 집중된 설문자료를 제외한 204부를 자료분석에 활용하였다.

### 4. 자료분석

초임 보육교사의 교직선택동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과를 분석하기 위해 PASW Statistics 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방식으로 자료를 분석하였다. 첫째, 연구대상 초임 보육교사의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 기술통계, 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's  $\alpha$  검증을 실시하였다. 셋째, 각 변인 간 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관계수를 산출하였고, 교직선택동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 중다회귀분석을 실시하기 전에 먼저 독립변인들 간의 다중공선성 문제를 진단하기 위해 공차(Tolerance), 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF) 그리고 상관계수 등을 이용하여 검토하였다(양병화, 2002). 넷째, 교직선택동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과 검증을 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차를 사용하였고, 매개효과 유의성 검증은 Sobel(1982)의 방법을 사용하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 초임 보육교사의 교직선택동기, 사회적 지원 인식, 직업적응 관계

본 연구에 사용된 연구변수의 기술통계 분석 결과와 변수 간의 관련성을 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출한 결과는 다음과 같다.

표 3. 연구변수의 기술통계 및 변수간의 상관관계 (N = 204)

	교직선택동기			4. 사회적 지원 인식	직업적응			
	1. 능동적 동기	2. 물질적 동기	3. 수동적 동기		5. 역할 명확성	6. 과업 숙달	7. 사회 통합	8. 적응 전체
1	-							
2	.40***	-						
3	-.07	.44***	-					
4	.44***	.49***	.04	-				
5	.48***	.31***	.08	.62***	-			
6	.34***	.34***	.21**	.32***	.61***	-		
7	.32***	.04	-.19**	.64***	.52***	.26***	-	
8	.47***	.28***	.03	.66***	.87***	.78***	.76***	-
M	3.83	2.61	2.67	4.03	3.94	3.30	4.20	3.81
SD	.73	.90	.79	.69	.61	.59	.63	.49

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

먼저 연구변수의 기술통계 결과, 교직선택동기의 능동적 동기 평균은 3.83( $SD = .73$ )으로 가장 높았으며 물질적 동기는 2.61( $SD = .90$ ), 수동적 동기는 2.67( $SD = .79$ )로 나타났다. 사회적 지원 인식은 4.03( $SD = .69$ )로 나타났으며 직업적응의 하위요인별 평균은 사회통합( $M = 4.20$ ,  $SD = .63$ ), 역할 명확성( $M = 3.94$ ,  $SD = .61$ ), 과업숙달( $M = 3.30$ ,  $SD = .59$ )의 순서대로 나타났다. 직업적응 전체의 평균은 3.81( $SD = .49$ )로 비교적 높은 수준으로 나타났다.

다음으로 전체 변인들간의 상관관계를 알아본 결과, 교직선택동기의 능동적 동기와 물질적 동기는 사회적 지원 인식과 유의한 정적상관( $r = .44$ ,  $p < .001$ ;  $r = .49$ ,  $p < .001$ )이 나타났으며 능동적 동기는 직업적응의 하위요인인 역할명확성( $r = .48$ ,  $p < .001$ ), 과업숙달( $r = .34$ ,  $p < .001$ ), 사회통합( $r = .32$ ,  $p < .001$ )과 모두 유의한 상관이 나타난 반면, 물질적 동기는 역할명확성( $r = .31$ ,  $p < .001$ ), 과업숙달( $r = .34$ ,  $p < .001$ )과 유의한 정적상관이, 수동적 동기는 과업숙달과 유의한 정적상관( $r = .21$ ,  $p < .01$ ), 사회통합과는 유의한 부적 상관( $r = -.19$ ,  $p < .01$ )이 나타났다.



## 2. 초임 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향

초임 보육교사의 교직선택동기 하위요인 중 직업적응과 유의한 상관이 나타난 능동적 동기, 물질적 동기와 사회적 지원 인식을 독립변인으로 하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

### 1) 초임 보육교사의 능동적 동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향

초임 보육교사의 능동적 동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 우선 독립변인 간의 다중공선성 여부를 파악하기 위해 독립변수들 간의 상관관계계수, 분산팽창계수, Durbin-Watson 계수를 확인하였다. 확인결과 상관계수가 다중공선성의 기준인  $r = .80$  미만이었으며 분산팽창계수는 1.00 ~ 1.24, Durbin-Watson계수는 2.07로 자기회귀현상이 존재하지 않음이 확인되어 회귀분석의 기본가정이 충족되었다.

표 4. 초임 보육교사의 능동적 동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향 (N = 204)

	직업적응			
	Model1		Model2	
	B	$\beta$	B	$\beta$
능동적 동기	.32	.47***	.15	.22***
사회적 지원 인식			.39	.56***
F	56.89***		89.85***	
R2	.22		.47	
$\Delta R2$			.25	

\*\*\*  $p < .001$ .

초임 보육교사의 능동적 동기, 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 표 4와 같다. 첫 번째 단계에서 초임 보육교사의 능동적 동기가 직업적응에 미친 영향력은 유의미한 것으로 나타났으며 설명력은 22%이었다( $F = 56.89, p < .001$ ). 두 번째 단계에서 첫 번째 회귀모델에 사회적 지원을 추가한 결과 직업적응에 대한 설명력은 47%로 증가하였으며, 이 모델은 유의미하였다( $F = 89.85, p < .001$ ).

### 2) 초임 보육교사의 물질적 동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향

초임 보육교사의 물질적 동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 독립변인 간의 다중공선성 여부를 확인결과, 상관계수가  $r = .80$  미만이었으며 분산팽창계수는 1.00 ~ 1.09, Durbin-Watson계수는 2.09로 확인되어 회귀분석의 기본가정이 충족되었다.

초임 보육교사의 물질적 동기, 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 표 5와 같다. 첫 번째 단계에서 초임 보육교사의 물질적 동기가 직업적응에 미친 영향력은

표 5. 초임 보육교사의 물질적 동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향 (N = 204)

	직업적응			
	Model1		Model2	
	B	$\beta$	B	$\beta$
물질적 동기	.15	.28***	.05	.10
사회적 지원 인식			.44	.63***
F	17.19***		78.84***	
R <sup>2</sup>	.07		.43	
$\Delta R^2$			.36	

\*\*\*p < .001.

유의미한 것으로 나타났으며 설명력은 7%였다(F = 17.19, p < .001). 두 번째 단계에서 첫 번째 회귀모델에 사회적 지원 인식을 추가한 결과 직업적응에 대한 설명력은 43%로 증가하였으나(F = 78.84, p < .001) 물질적 동기는 직업적응에 대한 설명력을 상실하고 사회적 지원 인식만 유의미한 변인( $\beta = .63$ , p < .001)으로 나타났다.

### 3. 초임 보육교사의 교직선택동기와 직업적응의 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과

초임 보육교사의 교직선택동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과를 분석하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증방법을 활용하였다. 부분매개효과가 입증되기 위해서는 독립변인이 매개변인에 유의미한 영향을 미침과 동시에 독립변인이 종속변인에 유의미한 영향을 미치고 매개변인이 종속변인에 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 또한, 종속변인에 대한 독립변인의 영향력이 두 번째 단계에서보다 세 번째 단계의 회귀분석에서 더 적게 나타나야 한다. 완전매개효과를 입증하기 위해서는 첫째, 독립변인이 매개변인과 종속변인에 유의미한 영향을 미치고, 매개변인 역시 종속변인에 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 마지막으로 독립변인과 매개변인이 종속변인에 미치는 영향력을 살펴봤을 때 독립변인이 종속변인에 미치는 영향을 기준으로 그 경로가 유의미하지 않으면 완전매개라고 한다. 본 연구에서는 독립변인인 교직선택동기의 하위 요인 중 수동적 동기가 사회적 지원 인식 및 직업적응에 유의한 영향을 미치지 않아 분석에서 제외하고 능동적 교직선택동기와 물질적 교직선택동기를 독립변인으로 직업적응에 미치는 영향에 대한 사회적 지원 인식의 매개효과를 검증하였다.

#### 1) 능동적 동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과

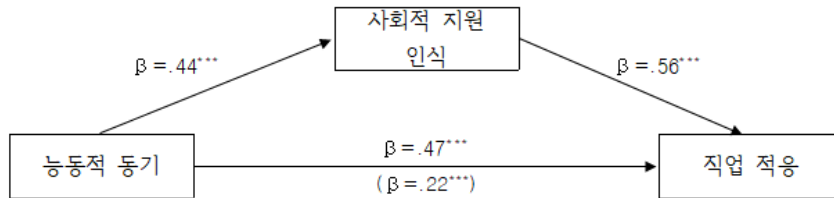
교직선택동기의 능동적 동기(독립변인)와 직업적응(종속변인) 관계에서 사회적 지원 인식(매개변인)의 매개효과를 확인하기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과는 표 6, 그림 1과 같다.

표 6에서 나타난 바와 같이 1단계에서 능동적 동기가 매개변인인 사회적 지원 인식에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하게 나타났고( $\beta = .44$ , p < .001), 2단계에서 독립변인인 능동적 동기가

표 6. 능동적 동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과 (N = 204)

단계	변인	B	β	R <sup>2</sup>	F
1 단계 (독립 → 매개)	능동적 동기 → 사회적 지원 인식	.42	.44***	.19	47.80***
2 단계 (독립 → 종속)	능동적 동기 → 직업적응	.32	.47**	.22	56.89***
3 단계 (독립, 매개 → 종속)	능동적 동기 → 직업적응	.15	.22***	.47	89.85***
	사회적 지원 인식 → 직업적응	.39	.56***		

\*\*p < .01, \*\*\*p < .001.



\*\*\*p < .001.

그림 1. 능동적 동기와 직업적응의 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과

종속변인인 직업적응 전체에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하게 나타났다(β = .47, p < .001). 그리고 3단계에서 매개변인인 사회적 지원 인식이 직업적응 전체에 미치는 영향력도 유의하였으며(β = .56, p < .001), 능동적 동기가 직업적응에 미치는 영향력이 두 번째 단계(β = .47, p < .001)보다 세 번째 단계(β = .22, p < .001)에서 줄어들었다. 따라서 사회적 지원 인식은 보육교사의 능동적 동기와 직업적응에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 매개효과 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과, Sobel의 Z값은 6.45로 능동적 동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원의 부분매개효과는 p < .001 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

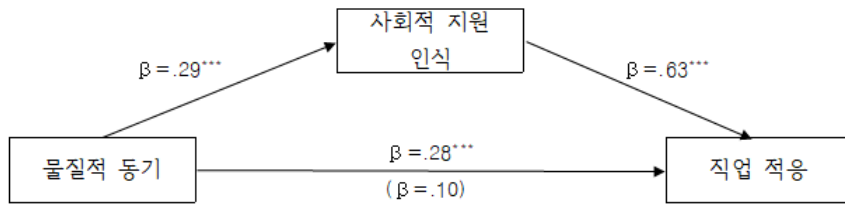
## 2) 물질적 동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과

교직선택동기의 물질적 동기(독립변인)와 직업적응(종속변인) 관계에서 사회적 지원 인식(매개변인)의 매개효과를 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과는 표 7, 그림 2와 같다.

표 7. 물질적 동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과 (N = 204)

단계	변인	B	β	R <sup>2</sup>	F
1 단계 (독립 → 매개)	물질적 동기 → 사회적 지원 인식	.23	.29***	.08	19.05***
2 단계 (독립 → 종속)	물질적 동기 → 직업적응	.15	.28***	.07	17.19***
3 단계 (독립, 매개 → 종속)	물질적 동기 → 직업적응	.05	.10	.43	78.84***
	사회적 지원 인식 → 직업적응	.44	.63***		

\*\*\*p < .001.



\*\*\*  $p < .001$ .

그림 2. 물질적 동기와 직업적응의 관계에서 사회적 지원 인식의 매개효과

표 7에 나타난 바와 같이 1단계에서 물질적 동기가 매개변인인 사회적 지원 인식에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하게 나타났고( $\beta = .29, p < .001$ ), 2단계에서 독립변인인 물질적 동기가 종속변인인 직업적응 전체에 미치는 영향력이 통계적으로 유의하게 나타났었다( $\beta = .28, p < .001$ ). 그리고 3단계에서 매개변인인 사회적 지원 인식이 직업적응 전체에 미치는 영향력도 유의하였으며( $\beta = .63, p < .001$ ), 물질적 동기가 적응에 미치는 영향력은 유의하지 않게 나타났다. 따라서 사회적 지원 인식은 보육교사의 물질적 동기와 직업적응에서 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 매개효과 검증에 Sobel test를 실시한 결과, Sobel의 Z값은 4.24로 물질적 동기와 직업적응 관계에서 사회적 지원 인식의 완전매개효과는  $p < .001$  수준에서 유의한 것으로 나타났다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 초임 보육교사의 교직선택동기, 사회적 지원 인식과 직업적응의 관계를 알아보고 사회적 지원 인식의 매개효과를 밝히는 것을 목적으로 하였다. 연구결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 초임 보육교사의 교직선택동기, 사회적 지원 인식과 직업적응의 관계를 알아본 결과, 교직선택동기의 능동적 동기와 물질적 동기는 사회적 지원 인식, 직업적응과 유의미한 정적 상관을 나타낸 반면, 수동적 동기는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 교직선택 동기에서 적성과 자아실현과 같은 내재적 동기와 전문성 인식 및 역할수행(이수정, 2008), 보육헌신(서미정, 이경남, 2017)과 유의미한 관련이 있고, 초등교사의 교직선택에 대한 능동적 동기, 물질적 동기가 소진과 관련이 있다는 연구(김주영, 2010)와 맥을 같이 한다. 능동적 동기와 물질적 동기가 사회적 지원에 대한 인식 및 직업적응에 긍정적 관계를 나타낸 이유는 이 두 동기가 직업선택의 주도성 측면에서 외부의 요인이 아닌 자발적으로 교직을 선택했다는 공통점이 있기 때문이라 추론된다. 또한 이 추론은 교직선택동기 중 수동적 동기가 초임 보육교사의 사회적 지원 인식, 직업적응과 의미있는 상관관계가 나타나지 않은 이유와도 이어지는 것으로 자신의 의사에 의해서가 아니라 주변인의 권유를 받아들여 교직을 선택한 경우 직무만족(홍화연, 2015), 이직의도(안나래 등, 2015; 홍화연, 2015)와 상관이 나타나지 않은 선행연구와도 맥락을 같이 한다.

둘째, 초임 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향을 알아본

결과, 능동적 교직선택동기와 사회적 지원 인식이 직업적응에 미치는 영향은 모두 유의하며 상대적 영향력은 사회적 지원 인식이 더 높은 것으로 나타났다. 또한, 물질적 교직선택동기는 직업적응에 미치는 영향이 유의했지만 사회적 지원 인식이 추가로 투입된 모형에서는 물질적 교직선택동기의 설명력이 유의하지 않은 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 초임 보육교사의 직업적응에 영향을 미치는 개인의 교직선택동기와 환경적 변인인 사회적 지원 인식 중 사회적 지원 인식의 영향력이 더 크다는 것을 알 수 있었다. 즉, 초임 보육교사가 조직 내에서 도구적, 심리적 지지를 받고 있다 인식하는 것이 다차원적 역할을 수행하며 다양한 관계 속에서 어려움을 극복해 나가는데 결정적 요인으로 작용하고 있음을 의미하는데, 이는 초임 보육교사가 적응에 성공하기 위해서는 사회적 지원을 행하는 선배 보육교사와 원장의 지원 및 그들의 역할에 대해 시사하는 바가 크다. 아울러 이러한 결과는 보육교사가 다른 직장에서 근무하는 근로자보다 조직 내의 인간관계로부터 좀 더 민감하게 심리적인 영향을 받는 경향이 있으므로(김유정, 박수경, 임정진, 안선희, 2011; 김정희, 문혁준, 2007) 보육교사가 주변인과의 관계에서 사회적 지지를 높게 인식할수록 직무스트레스(신동주, 김승욱, 2016)와 소진(안효진 등 2007; 이정희, 조성연, 2011)은 낮게 인식하고 업무에 대한 만족감(유미나, 신나리, 2013; Baruch-Feldman et al., 2002)은 높아진다는 선행연구결과와 맥을 같이한다 할 수 있겠다.

셋째, 초임 보육교사의 능동적 직업선택동기가 직업적응에 미치는 영향에 사회적 지원 인식이 부분매개하는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사직을 선택할 때 자발적이고 능동적인 동기를 가지고 교직을 선택한 교사에게 사회적 지원에 대한 인식이 더해지면 직업적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 교육하는 일을 중요한 목적으로 하는 소명의식을 지닌 교사들은 업무를 수행하는 과정에서 겪을 수 있는 어려움을 긍정적으로 받아들이고 잘 극복할 수 있으며 일을 통해 보람과 즐거움을 느끼는 내적 보상을 찾을 수 있다는 예지은 등(2013)의 주장을 지지하는 것이다. 이와 함께 본 연구결과는 일 자체의 즐거움을 느끼며 주어질 일에서 보람을 찾는 경우 동료교사나 원장의 지원을 긍정적으로 인식하고 이러한 인식이 초임 보육교사의 적응에 긍정적인 영향을 끼침을 보여주었다. 직장에서 구성원이 능동적이고 목적이 있을 때, 주체적으로 행동하게 되며 이러한 주체적인 행동을 설명하는 중요한 변인이 바로 자기 결정성, 즉 동기라는 측면(Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005)에서 본 연구는 교사의 직업선택의 내적 동기가 사회적 지원 인식의 매개효과를 통해 직업적응을 향상시키는 요인임을 확인한 것이라 할 수 있겠다.

또한, 초임 보육교사의 물질적 교직선택 동기와 직업적응의 관계에 사회적 지원 인식은 완전 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 교직선택동기의 물질적 동기와 직업적응과의 관계가 사회적 지원 인식의 매개효과 없이는 의미있는 인과관계를 설명할 수 없다는 것을 뜻한다. 최근 보육의 질을 높이기 위한 교사의 처우개선 노력이 지속되고 있다. 그러한 방안으로 교사 휴게시간 보장, 연차보장과 같은 근로기준법 준수와 급여 인상, 문서 간소화와 같은 보상적 차원의 처우개선이 현실화되고 있다. 기존에 보육현장의 근무 여건이 매우 열악했기 때문에 처우개선을 위한 노력이 기껏 법을 준수하는 수준이라고 하더라도 이러한 변화는 교사의 직무몰입과 만족도를 높여 보육의 안전성을 기한다는 측면에서 매우 바람직한 변화이다. 본 연구결과, 외적보상

과 관련되어 있는 보육교사의 물질적 동기 또한 교사에게는 사회적 지원체제로 인식될 수 있으며 이러한 인식이 직업적응에 긍정적 영향을 미치게 됨을 알 수 있었다. 아울러 본 연구결과는 교사의 근무여건을 보완하고 이를 통해 우수한 보육인력을 확보하는 노력에서 나아가 교사가 현장에서 동료들로부터 정서적으로 지지받고 전문성을 향상시켜 나갈 수 있는 기회가 주어진다 고 인식할 때 직업환경과 조화를 이루어나가며 직업을 유지하고 지속하려는 직업적응 수준을 더욱 높일 수 있음을 보여준 것이라 할 수 있겠다.

본 연구 결과를 통해 초임 보육교사의 직업적응에 직, 간접적인 영향을 미치는 교직선택동기의 중요성과 더불어 사회적 지원 인식이 중요한 변인임을 확인하였다. 직업적응은 결과적 차원이 아니라 과정과 상태(주홍석, 2014)이므로 업무에서도 높은 성취를 이루고 동료교사와의 관계도 통합적으로 수행하는 성공적인 과정 경험이 훗날 경력교사가 되어 후배교사에게 전문적인 업무지원과 심리적으로 지지적인 분위기를 만들어주는 환경이 되어준다는 측면에서 선순환적 구조를 만드는데 선행되어야 할 중요한 요인이다. 따라서 교직선택의 능동적 동기를 높이기 위해 직전 교육과정에서부터 교직에 대한 이해와 지식, 태도를 형성할 수 있도록 돕고 보육교사의 근무여건 개선을 통해 보육의 질을 높이는 노력 외에도 초임 보육교사가 그들의 업무에 대해 학습하고 힘들고 어려운 점은 언제든지 상의하고 협력할 수 있는 어린이집 차원의 지원과정을 마련하는 것이 필요하다. 특히, 본 연구에서 사회적 지원 인식의 매개효과가 검증된 만큼 초임 보육교사 적응의 책임을 교사 개인의 탓으로 돌리기보다 초임 보육교사의 적응수준을 높이기 위해 협력적인 직장문화를 정립하고 심리적 지원과 전문성 지원을 위한 노력을 아끼지 말아야 할 것이다. 즉, 초임 보육교사가 적응기간 동안 필요로 하는 지원을 상호 이해하고 그들이 처한 어려움을 함께 해결해간다는 인식이야말로 초임 보육교사들에게는 무엇보다 든든한 지원으로 받아들여지리라 사료된다.

본 연구의 제한점과 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 조사대상 교사의 근무여건을 충분히 고려하지 못했다는 제한점을 지닌다. 추후에 기관 유형, 급여, 근무시간, 메이트교사 유무 등 교사의 적응에 영향을 줄 수 있는 근무여건이 고려된다면 초임 보육교사의 적응을 보다 다차원적으로 설명할 수 있을 것이라고 생각된다. 둘째, 표집대상을 일부 지역에서 추출하여 일반화의 한계가 있다. 추후 연구에서는 보다 정교하고 광범위한 표집이 이루어지길 기대한다.

위와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 3년 미만의 초임 보육교사들의 직업적응에 영향을 미치는 개인적 변인과 환경적 변인의 영향력 및 그 관계를 규명한 연구로 기존에 직무만족이나 소진과 같은 장기적인 측면의 적응을 살펴본 연구들과는 차별화된다는 점에서 연구의 의의가 있다. 연구결과를 통해 초임 보육교사의 직업적응에 영향을 미치는 교직선택동기와 사회적 지원 인식의 매개효과를 확인함으로써 교직선택동기가 직업적응에 미치는 영향이 사회적 지원 인식에 의해 더욱 강화될 수 있다는 점을 증명하였다. 이는 그동안 보육 안정성을 위협하는 보육교사의 높은 이직률을 낮추기 위해 보상적 차원의 처우개선에 머물던 관심에서 진일보하여 교사 이전의 교육, 즉 예비교사 때부터 교직적응을 위한 교육과정이 시작되어야 함을 시사하며 이와 함께 초임 보육교사들의 조직사회화를 돕기 위해 실질적인 차원의 교사지원 프로그램의 필요성과 협력적인 직장문화 형성의 중요성을 보여준다. 교사의 성장과 발달과정을 연속선상으로 보고

이러한 지원과 흐름이 계속적으로 이어질 때 교사의 전문성이 확보되고 안정적인 보육이 이루어져 궁극적으로 보육의 질적 향상이 이루어지리라 사료된다.

## 참고문헌

- 국립국어원 (2013). **표준국어대사전**. <http://stdweb2.korean.go.kr/main.jsp> 에서 2019년 5월 10일 인출.
- 김경애, 임부연 (2016). 고경력 유아교사의 삶 : 교사실존을 중심으로. **한국교원교육연구**, **33**(1), 267-296. doi:10.24211/tjkte.2016.33.1.267
- 김양은 (2017). 고경력 보육교사의 교직생활 어려움과 이탈위기에 관한 연구. **학습자중심교과교육연구**, **17**(18), 375-403. doi:10.22251/jlcci.2017.17.18.375
- 김용미 (2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. **한국영유아보육학**, **34**, 111-127.
- 김유정, 박수경, 임정진, 안선희 (2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, **68**, 189-213.
- 김은화 (2004). 유치원 교사의 직무스트레스와 사회적 지지 및 자아존중감간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정미 (2015). 영유아 교사 효능감 검사 도구 개발 및 타당화. **유아교육연구**, **35**(4), 55-72. doi:10.18023/kjece.2015.35.4.003
- 김정희, 문혁준 (2007). 유아교육기관 운영자의 리더십과 유아교사의 임파워먼트에 대한 교사 개인 특성과 조직특성의 중재효과. **유아교육연구**, **27**(6), 143-164. doi:10.18023/kjece.2007.27.6.007
- 김주경 (2003). 교사의 교직선택 동기와 교직 만족도의 관계. 세명대학교 대학원 석사학위논문.
- 김주영 (2010). 초등학교 교사의 교직선택동기 및 교직원과 소진경험과의 관계. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남궁미경 (2011). 유아교사의 교직 선택 동기가 교직 몰입 및 교사 효능감에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 명준희 (2006). 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박소연 (2011). 조직사회화 관점에서의 한국 대기업 연수원 신입사원 그룹입문교육 내용분석. **기업교육과인재연구**, **13**(1), 133-152.
- 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). **2009년 전국 보육실태조사-보육시설조사 보고서**. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부 (2012). **전국보육실태조사**. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부 (2019). **2018 보육통계**. 세종: 보건복지부.
- 서미정, 이경남 (2017). 영아교사의 정서지능, 교직선택동기, 셀프리더십 및 보육현신간의 관계

- 분석. **열린 유아교육연구**, **22**(4), 145-166. doi:10.20437/KOAECE22-4-07
- 신동주, 김승욱 (2016). 보육교사의 정서노동유형과 사회적지지 및 직무스트레스 간의 관계: 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. **육아지원연구**, **11**(1), 119-141. doi:10.16978/ecec.2016.11.1.006
- 신성아 (2006). 유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안나래, 김희수, 안선희 (2015). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 교직선택동기의 조절효과. **한국가정관리학회지**, **33**(5), 87-102.
- 안효진, 안선희, 문혁준 (2007). 어린이집 교사의 귀인 성향, 사회적 지지와 소진에 관한 연구. **아동학회지**, **28**(5), 221-232.
- 양병화 (2002). **다변량 자료분석의 이해와 활용**. 서울: 학지사.
- 예지은, 진현, 서의정, 김명진, 류지성 (2013). **직장인의 행복에 관한 연구**. 서울: 삼성경제연구소.
- 오현미 (2009). 초임보육교사 지원에 대한 인식 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유미나, 신나리 (2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적지지. **생애학회지**, **3**(2), 73-85.
- 유소정 (2017). 보육교사의 전문성 지원환경과 교직선택동기, 동료교사와의 관계가 조직헌신도에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유순이 (2003). 유아교사의 발달단계에 따른 직능특성에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이수정 (2008). 보육교사의 직업선택동기, 전문성 인식 및 역할수행에 대한 연구. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재영 (2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정희, 조성연 (2011). 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적지지. **아동학회지**, **32**(1), 157-172.
- 임수진, 여은진, 이혜원 (2013). 영유아 교사의 직무만족, 교사효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구. **유아교육연구**, **33**(3), 301-318. doi:10.18023/kjece.2013.33.3.013
- 임원신, 김소희 (2017). 유아교사의 교직선택동기와 소진의 관계에서 직무만족도의 매개효과. **한국산학기술학회논문지**, **18**(2), 559-567. doi:10.5762/KAIS.2017.18.2.559
- 임진형 (1999). 유치원 초임교사의 사회적지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장유수 (2010). 초등교사의 교직선택 동기와 직무만족도간의 상관관계. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조성연, 최미숙 (2009). 법인보육시설과 민간보육시설 보육교사의 의사결정 참여도와 조직몰입 차이 분석. **한국영유아보육학**, **56**, 169-186.
- 주홍석 (2014). 대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.



- 최미숙 (2005). 유아교사의 교수 효능감과 전문성 인식에 따른 교사행동 분석. *유아교육연구*, **25**(1), 195-215.
- 최주연 (2006). 초등교사의 교직 선택 동기와 교직 헌신도의 관계. 춘천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한국경영자총협회 (2016). **2016년 신입사원 채용실태 조사 결과**. 서울: 경제조사부 경제조사 2팀.
- 홍화연 (2015). 유아교사의 교직선택동기와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, *70*(3), 447-462. doi:10.1016/j.jvb.2007.02.001
- 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. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(1), 84-93. doi:10.1037/1076-8998.7.1.84
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 16, pp. 149-214). Stamford, CT: JAI Press.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(1), 57-67. doi:10.1037/1076-8998.7.1.57
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, *21*(3), 193-218. doi:10.1007/s10648-009-9106-y
- Cohen, S., & Hoberman, H. M.(1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress1. *Journal of Applied Social Psychology*, *13*(2), 99-125. doi:10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, *98*(2), 310-357. doi:10.1037/0033-2909.98.2.310
- Corcoran, E. (1981). Transition shock: The beginning teacher's paradox. *Journal of Teacher Education*, *32*(3), 19-23. doi:10.1177/002248718103200304
- Deleuze, G., & Guattari, F. (2001). Mille plateaux: capitalisme et schizophrénie 2, **천개의 고원**(김재인 옮김). 서울: 새물결(원판 1979).
- Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of profession. *Teaching and Teacher Education*, *26*(8), 1530-1543. doi:10.1016/j.tate.2010.06.003

- Huberman, M. (1993). *The lives of teacher*. New York: Columbia University.
- Steve, M. J., & Thomas, W. B. (2008). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Kammeyer-Mueller, J. D. (2002). The well-adjusted organizational newcomer: The roles of pre-entry knowledge, proactive personality, and socialization. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, USA.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 322-355. doi:10.1037//1076-8998.3.4.322
- Katz, L. G. (1972). Developmental stage of preschool teachers. *The Elementary School Journal, 73*(1), 50-54. doi:10.1086/460731
- Kessler, R. C., Price, R. H., & Wortman, C. B. (1985). Social factors in psychopathology: stress, social support, and coping processes. *Annual Review of Psychology, 36*(1), 531-572. doi:10.1146/annurev.ps.36.020185.002531
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology, 56*(1), 485-516. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Liem, G. R., & Liem J. H. (1979). Social support and stress: some general issues and their application to the problem of unemployment. In L. A. Ferman & J. P. Gordus (Eds), *Mental Health and the Economy* (pp. 347-378). Kalamazoo, MI: Upjohn.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal, 45*(6), 1149-1160. doi:10.5465/3069430
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology, 45*(4), 849-874. doi:10.1111/j.1744-6570.1992.tb00971.x
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review, 16*(1), 121-144. doi:10.5465/amr.1991.4279000
- Ross, R. R., Altmaier, E. M., & Russell, D. W. (1989). Job stress, social support, and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology, 36*(4), 464-470. doi:10.1037/0022-0167.36.4.464
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 290-312). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded

- model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549. doi:10.1287/orsc.1050.0153
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (vol. 1, pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Veenman, S. (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178. doi:10.3102/00346543054002143
- Woolfork, A. (2007). Educational psychology, **교육심리학**(김아영, 백화정, 정명숙 옮김). 서울: 박학사(원판 2004).

논문투고: 19.06.14  
수정원고접수: 19.07.12  
최종게재결정: 19.08.02