

보건교사의 행동적 특성이 조직몰입에 미치는 영향: 자기효능감과 과업중요성을 중심으로

박상호 (목원대학교 직원)*

김 경 (기성중학교 교사)**

강신철 ((주)유클리드소프트 경영전문위원)***

국 문 요 약

본 연구의 목적은 보건교사의 행동적 특성이 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 요인들을 탐색하여 각 요인 간의 인과관계에 관해 설명하고자 하였으며, 탐색적 연구로써 대상은 보건교사로 근무하는 약 500명을 대상으로 설문 조사하였으며, 응답지 190개를 회수하였다. SPSS를 이용하여 기술통계를 분석하였고, 구조방정식 모형을 이용하여 측정모델과 가설을 검정하였다.

분석 결과, 보건교사의 행동적 특성이 이들의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 행동적 특성과 자기효능감은 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 보건교사의 자기효능감은 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는데, 이는 이들의 행동적 특성이 정서적 몰입에 직접적인 영향을 미친다기보다는 행동적 특성들이 자기효능감이라는 매개변수를 통해 정서적 몰입에 간접적으로 영향을 미친다는 것을 보여준다. 특히, 보건교사의 과업중요성에 대한 인식 정도가 자기효능감과 정서적 몰입에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

본 연구의 시사점은 보건교사의 역량, 즉 행동적 특성이 자기효능감을 통해 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 실증적으로 밝힘으로써 이들의 행동적 특성이 조직몰입으로 전이되는 현상을 설명하였다는 것과 직무 특성인 과업중요성에 대한 인식이 자기효능감과 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 실증적으로 밝힌 데 있다. 연구의 결과는 보건교사의 역량 함양과 운영에 대한 방향성을 제시할 수 있을 것으로 보인다.

핵심주제어: 역량, 행동적 특성, 자기효능감, 과업중요성, 조직몰입

I. 서론

질병관리청 감염병포털(2024)에 따르면, 코로나바이러스감염증-19(코로나-19)는 2019년 12월 첫 사례가 보고된 이후, 2020년부터 2023년까지 팬데믹으로 이어지며 전 세계적으로 약 6억 9천만 명의 환자와 약 69만 명의 사망자가 발생했으며, 한국에서는 약 3천 4백만 명의 환자와 약 3만 5천 명의 사망자가 발생했다고 보고되었다(질병관리청, 2024).

한국교육개발원 교육통계서비스(2024)에 따르면, 우리나라에는 약 2만 개의 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교, 특수학교에 약 577만 명의 학생과 약 50만 명의 교원이 근무하고 있다. 이 중 약 9천 명의 보건교사가 정규 교원으로 근무하고 있으며, 학교보건법에 따라 학생들의 건강관리를 담당하고 있다(한국교육개발원, 2024). 코로나-19 팬데믹 동안 보건교사들은 학교에서 감염병 대응에 주도적인 역할을 했으며, 이는 학

교 보건에서 보건교사의 역할이 매우 중요함을 보여준다.

학교 내 보건교사는 교사이자 의료인으로서 학생, 학부모, 교직원, 보건 관련 기관 등 다양한 이해관계자들과 관계를 맺고 있다. 이들이 학교 조직에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 보유한 역량에 따라 조직몰입과 교육성공에 큰 영향을 미칠 수 있다. 특히, 보건교사의 행동 변화는 이들의 행동적 특성 뿐만 아니라 직무 특성과 동기에 대한 인식에 따라 조직에 미치는 영향이 달라지며, 그 과업의 중요성을 인식하는 것 또한 매우 중요하다.

기대이론 연구(Vroom, 1964; Bandura, 1997)에 따르면, 조직 내에서 개인의 역량 특성은 다양한 행동 중 특정 행동을 선택하는 과정에서 중요한 역할을 하며, 이는 개인의 내재적 특질로 설명한다. 가치-지각 이론(Value-percept theory)에 따르면, 구성원의 만족도는 자신이 맡은 과업이 얼마나 가치를 두고 욕구를 충족시키는지에 따라 결정된다는 것이다(Jason et al., 2015).

* 주저자, 목원대학교 직원, cabi123@naver.com

** 공동저자, 기성중학교 교사, maysmile77@hanmail.net

*** 교신저자, (주)유클리드소프트 경영전문위원, ntiskang@gmail.com

· 투고일: 2024-07-08

· 1차 수정일: 2024-08-12

· 2차 수정일: 2024-08-21

· 게재확정일: 2024-08-25

Bandura(1977)는 자기효능감이 개인이 어려운 상황에서 성취할 때 행동 변화를 이끌며, 이는 미래 상황을 처리하는 데 필요한 동기 요인으로 작용한다고 하였다. 자기효능감은 성취 경험, 간접 경험, 구두 설득, 감정적 심리 상태 등을 통해 형성될 수 있다고 하였다.

학교 내 보건교사 역량과 조직몰입에 관한 연구는 있으나, 이들에 대한 실무적인 합의는 아직 이루어지지 않았다. 특히 보건교사의 역량과 관련된 직무 특성 및 조직몰입과의 연계성에 관한 체계적인 연구가 부족한 상황이다.

홍민순(2018), 박세진·이주미(2021), 조은교(2021) 등의 연구에서는 보건교사의 직무 스트레스, 자기효능감, 직무 만족도, 교사 헌신 등을 중심으로 연구가 이루어졌다. 예를 들어, 이들 연구에서는 보건교사가 겪는 직무 스트레스가 어떻게 자기효능감과 직무 만족도에 영향을 미치는지, 그리고 이러한 요인이 조직몰입에 어떻게 영향을 주는지를 연구하였다.

이하나(2022)는 보건교사의 감염병 대응 실무 역량을 측정할 수 있는 도구를 개발하였다. 이 도구는 감염병 위기 상황 관리, 학교 거버넌스 관리, 감염병 감시 및 교육, 의사소통 등 네 가지 주요 측면을 측정하는 데 중점을 두고 있다. 이는 코로나-19 팬데믹과 같은 상황에서 보건교사의 역할이 강조되면서 필요성이 대두된 연구다.

홍민순(2018), 김효순(2020)의 연구에서는 보건교사의 주요 독립 변수로 보건교육 환경, 직무 스트레스, 소명 의식, 직무 수행, 보건교사 효능감 등을 다루었으며, 종속 변수로는 조직몰입과 직무만족을 중심으로 연구가 이루어졌다. 이 연구들은 보건교사의 내적·외적 역량 특성에 관한 연구가 얼마나 중요한지를 강조하고 있으나, 이러한 특성에 관한 체계적인 연구는 여전히 부족한 실정이다.

간호사와 관련한 다양한 역량에 대해 여러 연구자들이 연구하였는데, 김효진·오희영(2023)은 간호 사정에 필요한 의사소통 능력을 측정하였으며, 박세형(2022)은 의사소통에 영향을 미치는 요인으로 비판적 사고 성향과 문제해결 능력을 확인하였다. 이상민 외(2018)은 간호대학생의 자기주장이 간호사와 의사의 협업에 대한 태도에 영향을 미치는 요인임을 확인하였으며, 김은송(2019)은 간호사의 대인관계 능력이 직무만족과 간호업무성취에 정적인 상관관계가 있음을 확인하였다. 또한, 김미영·최은희(2023)는 간호사의 지식공유 활동이 의사결정 능력에 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

조직 내 개인의 역량과 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 요인에 대한 학문적·실무적 연구를 진행하였지만, 이들 요인에 대한 종합적이고 실증적인 연구가 필요하다. 특히, 보건교사의 직무 특성과 그에 따른 역량이 조직몰입과 어떤 인과관계가 있는지에 관한 깊이 있는 연구가 더욱 필요하다.

이에 본 연구의 목적은 학교 내 보건교사의 행동적 특성이 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 요인들을 탐색하여 각 요

인 간의 인과관계에 관해 설명하고자 한다. 이를 통해 유·초·중·고 등 학교 보건교사의 운영에 실무적이고 정책적인 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1. 보건교사 현황

2023년 4월 기준 교육부 교육통계에 따르면, 우리나라에는 총 5,769,597명의 학생이 있으며, 유치원 521,794명, 초등학교 2,603,929명, 중학교 1,326,831명, 고등학교 1,278,269명이 포함됩니다. 전국적으로 20,539개의 학교에 274,166개의 학급이 있으며, 전체 교원 수는 508,850명으로, 이 중 정규 교원이 432,216명, 기간제 교원이 76,634명이다. 보건교사는 총 9,451명으로, 유치원 46명, 초등학교 5,104명, 중학교 2,279명, 고등학교 1,838명, 특수학교 154명, 각종학교 30명이 근무하고 있다(교육부, 2024).

학교 내 보건교사는 2022년 학교보건법¹⁾ 및 초·중등교육법²⁾ 개정에 따라, 학교 내 양호교사의 명칭이 보건교사로 변경되었다(법제처, 2022a; 법제처, 2022b). 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교 등 모든 학교에는 학교보건법 제15조에 따라 학생들의 건강관리를 담당하는 보건교사를 반드시 두어야 하며, 일정 규모 이상의 학교에는 2명 이상의 보건교사를 두어야 한다. 학교보건법 시행령 제23조는 보건교사의 직무를 명시하고 있으며, 주요 직무로는 학교 보건 계획 수립, 학교 환경위생 관리, 건강진단 준비 및 협조, 질병 예방 및 처치, 보건지도 등이 포함된다. 또한, 간호사 면허를 가진 보건교사는 외상 치료, 응급처치, 질병 악화 방지, 질환자 요양지도 등의 의료 행위를 할 수 있도록 규정되어 있다.

조경숙(2016)은 고등학교 보건교사의 직무를 14개로 분류하여, 응급환자 관리, 보건 수업, 감염병 관리, 학생 건강관리, 보건교육, 학교보건 행정업무, 폭력예방 교육, 흡연 예방 교육, 생활지도, 보건실 물품관리 등을 중요한 임무로 분석했으며, 김효순(2020)은 보건교사의 직무수행, 즉 보건교과교육, 건강검사, 건강관리, 보건실 관리, 보건사업 추진 등이 학교 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 연구했는데, 이는 보건교사가 학생들의 건강과 안녕을 책임지는 중요한 역할을 하며, 특히 코로나-19 이후 감염병 대응 강화와 정신건강 지원 등 공중보건 시스템을 강화하는 정책의 중요성을 강조한다.

보건교사들은 다양한 교육 환경에서 필수적인 역할을 수행하며, 그들의 역량은 학생 안전과 보건 서비스의 질에 직접적인 영향을 미친다. 이와 함께 보건교사 부족 문제와 더불어 이들의 역할은 더욱 중요해지고 있으며, 정부는 보건교사 인력의 적절한 배치와 지원을 통해 그들의 역할과 역량을 강화할 필요가 있다.

1) 법제처, 학교보건법. 법률 제6716호, (2002. 8. 26., 일부개정), 법률 제18640호, (2021. 12. 28., 일부개정)

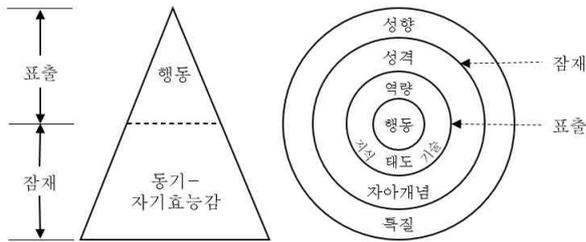
2) 법제처, 초·중등교육법. 법률 제6714호, (2022. 8. 26., 일부개정)

2.2. 역량

역량은 특정 직무나 역할을 성공적으로 수행하는 데 필요한 통합된 지식, 기술, 태도, 행동 등을 포함하는 개념으로 직업 기초능력표준(NCS)에서는 능력을 지식, 기술, 태도로 분류하고 있다. 이춘우(2022)는 역량이 단순히 능력뿐만 아니라 비능력적인 요소도 포함한다고 언급하였다.

Jason et al.(2015)에 따르면, 조직에서 능력이란 특정 범주에서 서로 다르지만 특정 직무 관련 활동들을 수행하는 데 필요한 상대적으로 안정적인 역량으로 설명하고 있다. 역량에 관한 연구(Spencer & Spencer, 1993; 박상호·강신철, 2021b)에 따르면, 역량은 크게 인지적 특성과 행동적 특성을 포함하는 표출 부분과 심리적 특성을 포함하는 잠재 부분으로 나눌 수 있다.

이는 <그림 1>과 같이 표출 부분은 관찰과 평가가 비교적 용이하고 개발하기 쉬운 반면, 잠재 부분은 관찰 및 평가가 어렵고 개발하기도 어려운 특성을 가지고 있다. 이러한 다양한 역량의 해석과 구분에서 공통적으로 사용하는 개념이 바로 역량의 빙산 모형이다.



<그림 1> 구조적 역량 모델

출처: Spencer & Spencer(1993), 박상호·강신철(2021b)

직무역량(Job Competency)은 직무를 효과적으로 수행하여 탁월한 성과를 내기 위해 구성원이 가져야 할 내재적 특질을 의미하는데, 이는 직무 수행에 필요한 지식, 기술, 태도, 의사소통 능력, 상황대처 능력 등 행동적 특성과 자기효능감, 동기(Motives), 외향적·내향적 특질(traits), 자기개념(self-concept) 등 잠재적 특성으로 설명한다(박상호·강신철, 2021a; 2021b).

개인의 직무역량은 다양한 분야 및 연구자에 따라 다르게 분류되고 정의할 수 있다. 기술적 특성으로는 특정 분야에 대한 이해와 지식, 그리고 관련 기술을 활용할 수 있는 능력이 포함한다. 행동적 특성에는 의사소통 능력, 상황대처 능력, 문제해결 능력, 협업 능력, 대인관계 능력, 의사결정 능력 등이 있으며, 조직적 특성으로는 조직 관리 역량과 직업윤리 역량 등이 있다. 마지막으로 심리적 특성으로 자기효능감, 동기 등이 있다(박상호·강신철, 2021a; 2021b).

이러한 직무역량은 개인의 사고, 정서, 행동의 특징적 패턴을 나타내는 내면의 구조와 특질로, 이는 사회적 평판에 영향을 미친다. 사람의 특질을 분류하는 여러 방법이 있으며, 그 중 빅파이브(Big Five) 성격 모형은 성실성, 친화성, 신경증,

개방성, 외향성이라는 다섯 가지 차원으로 개인의 특질을 분류한다. 또한, MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)는 성격 유형을 외향성-내향성, 감각-직관, 사고-감정, 판단-인식의 네 가지 축을 바탕으로 16가지 성격 유형으로 분류한다. 이 외에도 다양한 성격 측정 도구가 있다.

결국, 직무역량은 개인의 직무수행에 필요한 다양한 특성을 포함하며, 이는 직무의 특성에 맞게 다르게 정의되고 분류할 수 있다. 개인의 성격과 역량을 종합적으로 분석하는 이러한 도구들은 개인이 조직 내에서 어떻게 행동하고 성과를 낼 것인지를 이해하는 데 중요한 역할을 한다.

본 연구에서 보건교사가 직무수행에 필요한 역량을 기술적 특성, 행동적 특성, 조직적 특성, 그리고 심리적 특성으로 나누어 설명할 수 있는데, 먼저 기술적 특성은 보건교사들이 직무수행을 위해 갖추어야 할 전문 지식과 기술을 의미한다. 행동적 특성은 보건교사가 직무를 수행하면서 나타내는 태도와 행동을 의미하며, 조직적 특성은 보건교사가 조직 내에서 효과적으로 역할을 수행하고, 조직의 목표를 달성하는 데 필요한 역량을 의미한다. 마지막으로 심리적 특성은 보건교사의 개인적 특성과 내면적 동기를 의미하며, 이 또한 보건교사의 직무수행과 관련된 중요한 요소이다.

본 연구에서는 보건교사의 행동적 특성과 심리적 특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관해 연구하고 또한, 직무 특성인 과업중요성에 심리적 특성과 조직몰입에 영향을 미치는지에 대해서 한정하여 연구하고자 한다.

2.3. 행동적 특성

박경선(2012)은 보건교사의 역량을 지식, 기술, 태도, 감정, 동기 등의 통합체로 보고, 보건교육 역량 분류로 상담지도, 학생 이해, 건강 문제해결 역량 등 10개의 표출 영역과 직무 기초 역량 분류로 주요 직무 기초 역량으로는 자기조절, 조직 헌신, 관계 형성, 전문성 개발, 성취 지향성 역량으로 행동적 표출 영역을 연구하였다. 전영욱·김진모(2005)는 행동적 특성에서 대인관계 의사소통 능력으로 팀워크나 협력, 친화력, 커뮤니케이션, 리더십을 대상으로 연구하였고, 상황대처 능력으로 통찰력이나 판단력, 순발력, 유연성이나 융통성 등으로 연구하였다.

본 연구에서는 보건교사의 행동적 특성으로 의사소통 능력, 상황대처 능력, 문제해결 능력, 협업 능력, 대인관계 능력, 의사결정 능력에 대해 살펴보고자 한다.

보건교사의 의사소통 능력은 다양한 이해관계자들과 상호작용에 있어서 필요한 능력이며, 학생들과의 의사소통은 학생들과 적극적으로 소통하여 건강 교육 및 건강 상태에 관한 정보를 전달하고, 학부모와의 원활한 의사소통을 통해 학생들의 건강과 안전에 대한 중요성을 인식시키는 것을 말한다. 또한, 학교 내 학생들의 건강을 돌보기 위해 다른 교직원들과 협력하여 건강 교육프로그램을 개발하고 운영하고 지역 보건

기관, 병원, 사회단체 등과 협력하는 것도 보건교사의 의사소통 능력에 해당한다. 이하나(2022)는 교사, 학부모, 지역사회 유관기관, 보건교사 단체 등과 의사소통하는 것도 중요함을 강조하고 있다. 의사소통은 타인의 의견을 이해하고, 자신의 의견을 표현하며, 서로의 의견을 조정하며 문제를 해결해 나가는 과정으로 보건교사에게 필요한 능력이라고 하였다. 김효진·오희영(2023)은 간호사정에 필요한 의사소통능력을 측정하였고, 박재형(2022)은 시의적절한 결정, 의사소통 등에 영향을 미치는 요인은 비판적 사고성향과 문제해결 능력으로 확인하였다.

보건교사의 상황대처 능력은 다양한 상황에서 학생들과 학교 조직의 건강과 안전을 지원하는 능력으로, 학교 내 응급 상황에 신속하게 대응할 수 있어야 하며, 학교 내 발생하는 다양한 위기 상황(예: 감염병 유행, 자연재해 등)에 대비하여 실행할 수 있어야 한다. 이를 위해 보건교사는 다른 교사, 학부모, 학교 관리자, 보건 담당자 등과 협력하여 상황을 해결하고, 필요한 자원을 확보할 수 있어야 하는 능력까지 포함한다. 박상호·강신철(2021b)는 조직 내에서 발생한 특정 상황을 처리하기 위한 행동적 대응으로 상황대처 능력이 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 발견하였다.

보건교사의 문제해결 능력은 다양한 건강 문제에 대해 적절하고 효과적으로 대응하는 능력을 말하며, 학교 내 발생하는 건강 문제를 신속하게 식별하고 분석하는 능력이 있어야 하며, 그에 따른 적절한 대응책을 마련하기 위해 원인을 분석해야 한다. 여기서 발생한 문제에 대해 다양한 대안과 적절한 해결책을 찾으며, 행동 계획과 함께 이를 실제로 실행하고, 그 결과를 평가하여 문제해결의 효과를 파악하며, 필요에 따라 계획을 조정하고 보완하여 지속적인 개선을 할 수 있는 능력을 말한다. 박재형(2022)은 비판적 사고성향과 문제해결 능력이 중증도 분류역량 즉, 임상적 판단, 개인적 대처, 의사소통 역량 등에 영향을 미친다는 것을 발견하였다.

보건교사의 협업 능력은 학생들의 건강과 안전을 위해 다양한 이해관계자와 함께 노력하는 능력을 말하며, 다양한 문화 및 배경을 가진 학생들과 협업할 수 있어야 한다. 특히, 보건교사는 다양한 이해관계자들과 협력하여 건강 문제에 대한 종합적인 대응을 수립하고 실행할 수 있는 능력을 말한다. 이상미(2015)는 병원에서 직무만족은 간호사와 의사의 협업에 더 긍정적인 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 이상민 외(2018)은 간호대학생의 자기주장이 간호사와 의사의 협업에 대한 태도에 미치는 영향을 미치는 요인으로 확인하였다.

보건교사의 대인관계 능력은 이해관계자들과의 상호 작용에서 필요한 능력을 말하며, 다양한 이해관계자들의 감정과 상황을 이해하고 공감하는 능력이 있어야 하며, 모든 이해관계자를 존중하고 배려하는 태도를 갖추어야 한다. 박경선(2012)은 보건교사의 능력으로 학부모 및 지역사회와의 연계 및 관계 유지를 위한 관계 형성 능력이 필요하며, 이충란·권낙원(2008)과 조현정(2011)은 업무 대인관계 능력과 지역사회 연계 등이 보건교사에게 교사효능감에 영향을 준다는 것을 밝혔다.

김은송(2019)은 간호사의 대인관계 능력이 직무만족과 간호업무 성과에 정적인 상관관계가 있음을 확인하였다.

보건교사의 의사결정 능력은 학생들과 학교 조직의 건강과 안전을 위해 필요한 결정을 내릴 수 있는 능력을 말하며, 이를 위해 다양한 관련 정보를 수집하고 분석하여 문제를 식별하고, 각 문제에 대한 대안을 평가하고, 가장 효과적인 해결책을 선택하며, 이에 대한 행동 계획을 수립하고, 이를 효과적으로 실행하기 위한 전략을 수립하고 이해관계자들과의 협력을 통해 의사결정을 지원하고, 의사결정의 결과를 평가하고 필요에 따라 조정하며, 지속적인 개선을 할 수 있는 능력을 말한다. 윤재희(2019)는 보건교사의 응급간호 역량 도구 개발에서 윤리 및 법적 실무, 응급간호 제공 및 관리, 그리고 전문성 및 질 향상 연구를 통해 보건교사의 자율적이고 독립적인 의사결정이 필요함을 설명하였다. 김미영·최은희(2023)는 간호사의 지식공유 활동이 의사결정능력에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다.

본 연구에서는 이상과 같이 의사소통 능력과 상황대처 능력, 문제해결 능력, 협업 능력, 대인관계 능력, 그리고 의사결정 능력 등 보건교사의 다양한 행동적 특성들을 독립변수로 연구모형을 구성하고자 한다.

2.4. 자기효능감

기대이론(Vroom, 1964; Bandura, 1997)에 따르면, 조직 구성원은 여러 행동 중 특정 행동을 선택할 때, 그 행동이 바람직한 결과를 가져올 것이라고 기대하는 과정을 거친다. 이러한 기대는 과거의 학습과 경험에 기반하며, 특정 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음(자기효능감)에 영향을 받는다고 한다.

자기효능감은 개인이 특정 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음으로, 동기부여의 중요한 요소이며, Bandura(1997)는 자기효능감이 개인의 자신감이나 자존감과 유사한 개념이며, 과거 성취 경험, 간접경험, 주변인의 지지와 설득을 통해 형성된다고 발견하였다. 이는 두려움과 걱정이 업무 수행에 대한 의심을 유발하는 반면, 자긍심과 열정은 자신감을 높이는 데 기여한다는 것을 의미한다.

자기효능감이 높을수록 업무 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과들이 있다. 예를 들어, Stajkovic & Luthans(1998)는 자기효능감이 업무 성과에 강력한 영향을 미친다고 확인하였고, 보건교사의 자기효능감이 건강 교육 및 관리 수행에 중요한 역할을 한다는 것을 발견하였다. 보건교사의 자기효능감이 높을수록 학생들의 건강을 효과적으로 촉진할 수 있을 것이다.

보건교사의 자기효능감은 자신이 학교 내에서 건강 교육 및 관리 수행에 대해 얼마나 믿고 기대하고 있는지 나타내는 것으로 자기효능감이 높은 보건교사는 자신의 역할을 효과적으로 수행하고, 학생들의 건강을 촉진하는 데 더욱 성공적으로

수행할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 보건교사의 행동적 특성으로 의사소통 능력, 상황대처 능력, 문제해결 능력, 협업 능력, 대인관계 능력, 의사결정 능력 등 다양한 외생변수가 심리적 특성 중 자기효능감의 인식 정도를 통해 조직몰입에 영향을 미치는지 연구하고자 한다.

2.5. 과업중요성

Hackman & Oldham(1976)의 직무특성이론은 일 자체의 만족도를 높이기 위해 이를 구성하는 직무의 다섯 가지 핵심적인 특성들 즉 과업중요성, 기술다양성, 정체성, 자율성, 피드백이 충분히 충족되고 잘 조합되어야 한다고 주장한다. 이 다섯 가지 직무 특성이 구성원의 심리 상태, 즉 일의 의미성, 산출물에 대한 책임감 그리고 결과에 대한 지식을 높은 수준으로 올려준다는 것이다. Jason et al.(2015)은 과업중요성을 구성원의 직무가 다른 구성원들에게 상당한 영향력을 줄 수 있는 정도를 나타낸다. 또한, 기술다양성은 과업을 수행하기 위해 여러 가지 다른 기술과 재능의 필요 정도를 말한다. 정체성은 과업에 대해 가시적인 산출물을 전체적으로 파악할 수 있는 정도이며, 자율성은 과업에 대해 주체적인 영향력을 가지고 있는 정도이다. 피드백은 과업을 수행하고 있는 구성원에게 얼마나 잘하고 있는지 정확한 정보를 제공하는 정도를 나타낸다.

조은교(2021)는 직무 특성 중 직무스트레스를 낮추고 직무정체성을 높여야 직무 만족도를 높일 수 있다고 밝혔으며, 권오윤(2020)은 보건교사의 전문직관 측정 도구 개발에서 전문직 책무성, 자율성, 역량개발 및 사회적 인정 등이 설명력이 있음을 확인하였다.

보건교사의 과업중요성은 학생들의 건강과 안전에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 과업의 중요성을 제대로 인식해야 한다. 이는 학생들의 건강 지원과 학업 성취도 향상, 그리고 학교 내 건강한 환경 조성에 중요한 역할을 한다. 또한, 사회적 책임과 미래 세대 건강 촉진에 중요한 역할을 하기에 보건교사는 자신의 과업이 학생들의 건강과 안전에 큰 영향을 미친다는 것을 인식해야 할 것이다.

본 연구에서는 학교 내 보건교사의 직무 특성 중 과업중요성의 인식 정도를 통제 변수로 자기효능감과 조직몰입에 영향을 미치는지 연구하고자 과업중요성을 연구모델에 포함하였다.

2.6. 조직몰입

Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 구성원이 조직에 남으려고 하는 의도로 정의한다. Jason et al.(2015)은 조직몰입을 다시 세 가지로 구분하고 있는데, 정서적 몰입은 조직에 가지는 정서적 애착 또는 정서적인 연대로 인해 조직 구성원으로 남

고자 하는 의도를 말한다. 지속적 몰입은 이직에 따른 비용을 인식하여 조직에 남아 있을 필요를 느끼는 것을 말하며, 규범적 몰입은 조직이 구성원 자신에 대해 투자했다고 생각하여 조직 구성원으로 남아야만 한다고 느끼는 것을 말한다. 특히 정서적 몰입은 조직에 대한 정서적인 유대감을 반영하기 때문에, 구성원들과의 사이의 정서적 유대감에 영향을 주는 것은 당연하다.

홍민순(2018)은 보건교사의 정서적 고갈을 초래하는 요인으로 업무량, 동료의 사회적 지지, 자아존중감, 학급 수가 영향을 미친다고 하였으며, 학급 수로 학급 수가 너무 많으면 통제가능한 상황이 어려워져 부담감과 스트레스가 생긴다고 하였다. 또한, 유문숙·서은지(2016)는 보건 교육환경에서 업무량 과중과 타업무 과다 및 적은 연수 기회를 부정적인 인식 항목으로 설명하였고, 긍정적으로 인식하는 교육환경은 학교 내 좋은 이해와 지원, 교사 집단 간의 의사소통 등이 교사의 효능감과 만족도를 높인다는 것을 알아냈다. 또한, 임은영(2008)은 개인적 특성 요인으로 학력, 성취 욕구, 교사효능감이 조직의 헌신에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 정민(2017)은 간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입이 조직성과에 영향을 미치는지 연구하였고 내재적 동기부여와 정서적 몰입이 조직성과에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 정선진·김계하(2017)는 간호사와 간호조무사의 공감 능력, 의사소통 능력이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 확인하였다.

보건교사의 정서적 몰입은 학교나 교육 기관에 대한 강한 애착을 말하며, 정서적 몰입도가 높은 보건교사는 학교 커뮤니티와의 긍정적인 관계를 유지하기 위해 학생들, 학부모, 교직원 및 학교 관리자와의 긍정적이고 협력적인 관계를 구축할 것이다. 또한, 정서적 몰입은 이해관계자들과의 건강과 안전에 대한 열정적인 관심과 정서적인 연결을 의미한다.

본 연구에서는 조직몰입 중 보건교사의 정서적 몰입도에 영향을 미치는 요인들의 상대적 중요도를 분석하고자 한다. 외생변수와 내생변수 간의 인과관계에서 심리적 특성인 자기효능감을 매개변수로 하고 직무 특성 중 과업중요성을 통제 변수로 설정하여 연구모델을 구성하고자 한다.

III. 연구 방법

3.1. 연구모형

본 연구에서는 연구 분석 단위를 유·초·중·고등학교 보건교사를 대상으로 하였으며, 연구 변수는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 변수

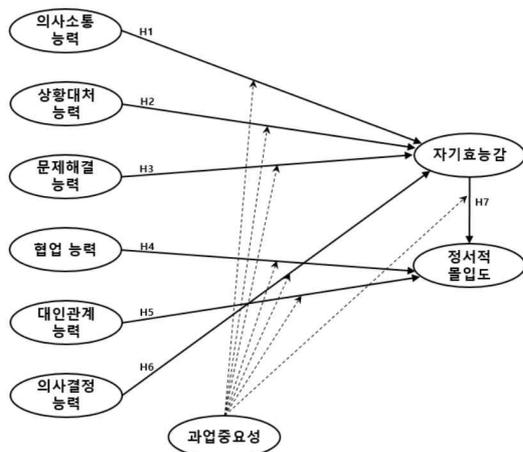
구분	개념	변수	비고	
행위 요인	행동적 특성	의사소통	의사소통 능력	의사소통
		상황대처	상황대처 능력	상황대처
		문제해결	문제해결 능력	문제해결
		협업	협업 능력	협업, 협력
		대인관계	대인관계 능력	관계 맺기, 유지
	의사결정	의사결정 능력	의사결정	
직무 요인	직무적 특성	과업중요성	과업중요성	과업중요성
잠재 요인	심리적 특성	동기	자기효능감	기대, 확산, 믿음, 금지
성과요인	조직몰입	정서적 몰입도	조직에 대한 애착, 친밀	

연구 대상이 구성개념 간 어떤 패턴을 이루는지 측정 가능한 변수로 변환시켜 간접적으로 측정하여 변수 간의 인과관계를 분석하고자 연구모형을 설정하였다.

본 연구에서는 선행연구와 이론적 배경을 바탕으로 유·초·중·고 등 보건의교사의 행동적 특성이 보건의교사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추정하였다.

선행연구에서 도출한 이론적 배경을 토대로 본 연구는 보건의교사의 행동적 특성이 보건의교사의 자기효능감에 긍정적인 도움을 줄 것이라 추정하였다. 이를 통해 구축된 보건의교사의 자기효능감은 이들의 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 것으로 연구모형을 구성하였다. 아울러, 보건의교사의 직무적 특성은 자기효능감과 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 것으로 추정하였다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구는 <그림 2>와 같은 연구모형을 제시하고 관련된 가설을 실증적으로 검증하고자 한다.



<그림 2> 연구모형

3.2. 가설 설정

3.2.1. 행동적 특성과 자기효능감 간 관계

황혜정(2019)은 의사소통 능력이 높을수록 간호사의 조직몰입은 높아진다는 것을 발견하였고, 김사녀·부성숙(2103)은 유아 교사들의 의사소통 능력은 교수효능감과 유의미한 정적 상관관계가 있다는 것을 발견하였다. 또한, 권연희(2017)는 유

아교사의 의사소통 능력이 높을수록 정서적 몰입 수준이 높아진다는 것을 밝혔다. 상황대처 역량 측면에서 박상호·강신철(2021b)는 상황대처 능력이 자기효능감에 영향을 미치고 이는 조직몰입으로 전이하는 현상이라는 것을 발견하였다. 문제해결 역량 측면에서 김병수(2015)는 경영자의 문제해결 스타일이 개인의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 발견하였으며, 의사결정 역량에서는 김동호(2015)가 참여적 의사결정이 교사의 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 밝혀냈다. 협업 역량 측면에서 우택규(2017)는 협업이 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 발견하였으며, 김범주(2020)는 교사 간 협력 정도가 교사 효능감에 정적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 발견했다. 대인관계 역량 측면에서 배은희(2019)는 대인관계 능력과 자기효능감이 조직몰입에 긍정적인 효과를 미친다는 것과 대인관계 능력이 떨어날수록 자기효능감이 높게 나타난다는 것을 발견하였다. 의사결정 역량 측면에서 김동호(2015)는 참여적 의사결정이 교사의 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 또한, 김은송(2019)은 간호사의 대인관계 능력이 간호업무성과에 정적인 상관관계가 있음을 확인하였다.

3.2.2. 과업중요성과 자기효능감 그리고 정서적 몰입 간 관계

김중호·오정석(2005)는 직무 특성 중 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성 차원에서 조직효율성 요인 즉, 조직몰입에서 영향 관계를 분석하였다. 또한, 이도형(2019)은 중요한 직무를 담당하고 있는 사람일수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.

옥장흠(2010)은 교사의 직무 특성으로 기술다양성, 과업중요성, 직무 자율성과 학교조직몰입으로 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 관계를 분석한 결과로 기술다양성이 지속적 몰입에, 과업의 중요성이 정서적 몰입에 직무의 자율성이 지속적 몰입과 규범적 몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 발견하였다. 또한, 이지미(2020)는 간호사의 과업중요성, 기술다양성, 등이 자신의 긍정적 정서와 중요한 가치 인식 등에 유의미한 정(+)의 관계가 있음을 확인하였다.

강경석·정우영(2006)은 교사효능감이 학교조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 것을 밝혔으며, 박상호·강신철(2021b)는 자기효능감이 지속적 몰입에 영향을 미친다는 것을 확인하였으며, 조직몰입은 구성원이 조직에 계속 남아 있고 싶은 애착 정도로 자기효능감이 지속적 몰입에 영향을 미친다는 것을 확인하였으며, 이는 또한 업무성과에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이지혜·이인희(2010)는 교사의 업무 부담이 조직몰입과 교사 전문성을 통해 학교 교육성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 그리고 정민(2017)은 간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입이 조직성과에 영향을 미치는지 연구하였고 내재적 동기부여와 정서적 몰입이 조직성과에 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

본 연구는 앞에서 제시한 연구모형에 따라 보건교사의 행동적 특성(의사소통 능력, 상황대처 능력, 문제해결 능력, 의사소통 능력, 협업 능력, 대인관계 능력)이 조직몰입에 미치는 영향과 이들이 자기효능감의 매개 효과 그리고 과업중요성의 통제 효과를 분석하기 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

보건교사의 행동적 특성과 자기효능감과의 관계 측면에서는,

가설 1(H1): 보건교사의 의사소통 능력은 보건교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2(H2): 보건교사의 상황대처 능력은 보건교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 3(H3): 보건교사의 문제해결 능력은 보건교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 6(H6): 보건교사의 의사결정 능력은 보건교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

보건교사의 행동적 특성과 정서적 몰입과의 관계 측면에서는,

가설 4(H4): 보건교사의 협업 능력은 보건교사의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 5(H5): 보건교사의 대인관계 능력은 보건교사의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

보건교사의 자기효능감과 정서적 몰입과의 관계 측면에서는,

가설 7(H7): 보건교사의 자기효능감 정도는 보건교사의 정서적 몰입 정도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

과업중요성의 인식 정도와 자기효능감 그리고 정서적 몰입과의 관계 측면에서는,

가설 8(H8): 보건교사의 과업중요성의 인식 정도는 보건교사의 자기효능감 정도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 9(H9): 보건교사의 과업중요성의 인식 정도는 보건교사의 정서적 몰입 정도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

3.3. 조작적 정의

본 연구에서 측정하고자 하는 연구 변수에 대한 조작적 정의는 <표 2>의 연구 변수에 대한 조작적 정의와 같으며, 본 연구에서는 보건교사의 역량을 행동적 특성과 심리적 특성, 직무적 특성 그리고 조직몰입 등으로 구성하여 연구하고자

한다. 보다 세부적으로는 행동적 특성은 어떤 상황을 처리하기 위한 의사소통 능력, 상황대처 능력, 문제해결 능력, 협업 능력, 대인관계 능력, 의사결정 능력 등의 행동 대응을 말하고, 심리적 특성은 동기적 측면으로 자기효능감, 직무적 특성으로는 과업중요성, 그리고 성과적 측면으로 조직몰입에서 정서적 몰입을 측정하고자 한다.

<표 2> 연구 변수 조작적 정의

변수	조작적 정의	관련 연구
의사소통 능력	구성원들과 업무에 대해 교류하고 처리하기 위한 행동의 묶음으로 활발한 토의, 소통, 정보교환, 의견 수렴 등 의사소통의 행동적 대응 정도	손정훈(2003), 정선진·김계하(2017)
상황대처 능력	조직 내에서 발생한 상황을 처리하기 위한 행동의 묶음으로 주어진 상황, 융통성, 신속 대응 등 상황대처의 행동적 대응 정도	박상호·강신철(2021b)
문제해결 능력	조직 내에서 발생한 문제를 처리하기 위한 행동의 묶음으로 다양한 대안 모색, 결과 예측, 적절한 처리, 참여 등 문제해결의 행동적 대응 정도	김호선(2015), 박재형(2022)
협업 능력	구성원들과 업무에 대해 협력과 화합 등을 하기 위한 행동의 묶음으로 구성원과의 협력, 의견 구함, 화합, 협조 등 협력의 행동적 대응 정도	우택규(2017), 박상호·강신철(2021b)
대인관계 능력	구성원들과 좋은 관계를 유지하기 위한 행동의 묶음으로 개인에 대해 알림, 도움 문의, 관계 유지, 서로와의 연락 등 대인관계의 행동적 대응 정도	배은희(2019), 김은순(2019)
의사결정 능력	조직 내에서 주어진 문제에 대해 의사결정을 하기 위한 행동의 묶음으로 문제 고민, 문제의 영향력, 결정 능력 등 의사결정의 행동적 대응 정도	김동호(2015), 김미영·최은희(2023)
과업중요성	조직 내 구성원으로서 자신이 수행하고 있는 과업에 대해 그 중요성을 인식하는 정도	배은진(2020), 이지미(2020)
자기효능감	조직 내에서 업무 활동을 통해 자기가 그 일을 성공적으로 수행하는데, 필요한 힘을 갖고 있다는 기대, 확신, 믿음, 긍지의 정도	박상호·강신철(2021b)
정서적 몰입도	조직에 속해 있으면서 그 조직에 지속적으로 남아 있고자 원하는 의미, 애착, 친밀 정도	손정훈(2003), 정민(2017)

IV. 연구방법 및 연구결과

4.1. 연구유형 및 표본 분석

본 연구는 유·초·중·고 등 학교 보건교사를 대상으로 보건교사의 행동적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데, 그 목적을 두고 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 선행연구를 고찰하여 보건교사의 조직몰입에 영향 요인으로 구분된 행동적 특성, 심리적 특성, 직무 특성, 특질 그리고 이들의 조직몰입을 측정할 수 있는 항목으로 설문 조사를 실시하였다.

본 연구는 탐색적 연구로써 학교에 근무하는 보건교사를 대상으로 직접, 우편 및 온라인 설문 조사를 하였고, 설문 형식은 선다형 설문으로 리커트 5점 척도를 이용하였다. 설문 조사는 2023.11.14.~2023.12.20.까지 실시하여 오프라인으로 대면에서 실시한 보건교사 직무연수 시 배포하여 83개를 회수하였으며 온라인으로는 22부를 응답받아 105부 중 3부를 제외한 102부를 유효한 응답으로 판단하여 최종 분석에 이용하였다. 그리고 청주 한국교원대학교 종합교육연수원에서 보건교

사 1급 자격연수로 2024.1.8.~2024.1.12.에 실시한 연수에서는 먼저 실시한 설문 조사 문항에서 기술다양성과 지속적 조직 몰입 항목을 제외하고 설문지를 오프라인으로 약 140부를 배포하여 88부를 회수하였으며 회수한 설문지 중 5개의 설문지 항목에 공란이 있어 평균값을 입력하였다. 그 결과 총 190부의 설문지를 이용하여 자료 분석을 하였다.

자료 분석은 기술통계, 탐색적 요인 및 신뢰도, 상관관계, 회귀분석을 IBM SPSS Statistics 25로 분석하였고, 확인적 요인 분석 및 가설검정을 위한 구조방정식 모형분석 및 경로 분석은 Amos 23을 이용하였다.

보건교사의 행동적 특성, 직무 특성 그리고 이들의 자기효능감과 조직몰입 사이의 인과관계를 규명하기 위하여 탐색적 인분석(exploratory factor analysis, EFA), 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA), 그리고 본 연구모형에 대해 구조방정식모형(structural equation model, SEM)을 통해 분석하였다.

4.2. 표본 특성 및 분석

인구통계학적 분석으로 <표 3>과 같이 보건교사의 설문은 여성이 190명(100%)으로 응답하였으며, 근무 경력은 5년 미만 84명(44.2%), 5년 이상~10년 미만 55명(28.9%), 10~20년 미만 28명(14.7%), 20년 이상 23명(12.1%) 등으로 응답하여 대체로 고르게 분포하였다.

특히 보건교사 개인별 MBTI 유형 중 외향(E) 45명과 내향(I) 104명으로 응답하였고 무응답 41명은 검사를 하지 않았다고 하거나 모름 등으로 응답하였다.

<표 3> 인구통계학적 분석

변수	구분	빈도(명)	구성비(%)
성별	남	-	-
	여	190	100.0
연령	20대	13	6.8
	30대	36	18.9
	40대	81	42.6
	50대 이상	60	31.6
근무년수	10 이상~20년 미만	28	14.7
	20년 이상	23	12.1
	5년 미만	84	44.2
최종학력	5 이상~10년 미만	55	28.9
	박사(박사과정 포함)	4	2.1
	석사(석사과정 포함)	45	23.7
	전문학사	17	8.9
학교급	학사	124	65.3
	고등학교	29	15.3
	중학교	59	31.1
	초등학교	95	50.0
학교 급수	기타	7	3.7
	18학급 이상~34학급 이하	67	35.3
	35학급 이상	47	24.7
	6학급 이하	24	12.6

	7학급 이상~17학급 이하	52	27.4	
학교급별	국공립	164	86.3	
	사립	26	13.7	
근무형태	기간제	91	47.9	
	정교사	99	52.1	
MBTI	외향(E) -내향(I)	E(외향)	45	23.7
		I(내향)	104	54.7
		무응답	41	21.6
	감정(F) -사고(T)	F(감정)	96	50.5
		T(사고)	53	27.9
		무응답	41	21.6

상관관계 분석의 이변량 상관계수를 통해 상관성이 0.01 수준에서 의사결정 능력과 정서적 몰입의 상관계수가 0.208에서 상황대처 능력과 문제해결 능력의 상관계수가 0.686으로 상관관계가 이루어져 있음을 확인하였다. 또한, 정규성 검정은 |웨도| < 2, |첨도| < 4이면, 정규분포를 이룬다고 하여 정규성 검정을 하였다. 다만, 성별 분포에서 여성으로만 이루어졌다. 기술통계 분석과 함께 정규성 검정 결과표에 의해 정규분포임을 확인하였다.

본 연구 분석에서는 행동적 특성을 분석하기 위해 <표 4>와 같이 의사소통 능력, 상황대처 능력, 문제해결 능력, 협업 능력, 대인관계 능력, 의사결정 능력 항목에 대해 2차 요인분석을 하였고, 연구 개념별 신뢰도 분석에 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 값을 확인하였다.

<표 4> 요인분석 및 신뢰도 분석

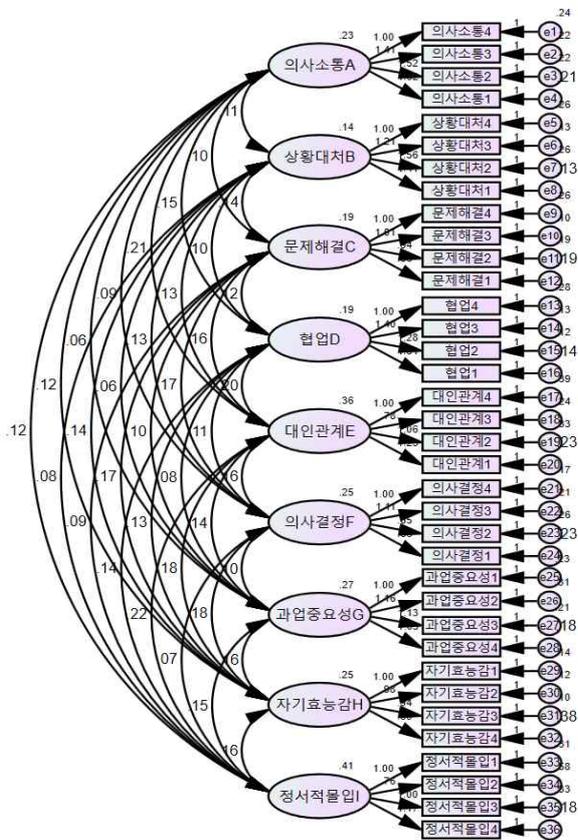
요인	변수명	성분행렬 α	Cronbach의 α
의사소통 능력	구성원과 업무 토의	0.883	0.877
	구성원과 업무 소통	0.889	
	구성원과 정보 교환	0.868	
	구성원 의견 수용	0.779	
상황대처 능력	상황 판단	0.857	0.814
	상황 적응	0.827	
	융통성 발휘	0.858	
문제해결 능력	상황 대응	0.677	0.793
	다양한 해결 방법 고민	0.807	
	결과 예측	0.804	
	해결 방법 찾기	0.839	
협업 능력	적극적 문제 해결 참여	0.709	0.870
	구성원과 협력	0.871	
	구성원의 의견 수렴	0.900	
대인관계 능력	구성원과의 화합	0.889	0.830
	적극적 협조	0.735	
	관계 향상	0.872	
	구성원과 접촉	0.818	
의사결정 능력	관계 유지	0.767	0.770
	자주 연락	0.802	
	결정 고민	0.786	
	영향 고려	0.766	
과업중요성	결정 능력	0.779	0.845
	적절한 결정	0.751	
	학교에 기여	0.810	

	학교에 영향	0.825	
	학교에 중요한 부분	0.846	
	구성원에 밀접한 영향	0.829	
자기효능감	확신 정도	0.854	0.819
	기대 정도	0.878	
	믿음 정도	0.857	
	금지 정도	0.671	
정서적 몰입도	조직 애착	0.834	0.816
	구성원과 친밀	0.700	
	조직 문제	0.806	
	조직 의미	0.874	

4.3. 분석 결과

4.3.1. 측정모형: 모형 적합도

본 연구에 쓰인 척도들의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 시행하였으며, 본 연구에서는 <그림 3>의 측정모형을 통해 본 연구의 구조모형에 대한 확인적 요인분석의 해석 기준은 유의확률을 $p < 0.001$ 로 설정하였다.



<그림 3> 측정모형

본 연구의 측정모형에 대한 <그림 3>과 같은 측정모형을 통해 적합도는 Chi-square=1149.991이며, Degrees of freedom=558, Probability level=0.000으로, Chi-square 유의확률만 보면 모형이 적합하지 않은 것으로 나타나지만, Chi-square 검정이 너무 표본의 크기에 민감하다는 단점이 존재하므로 다른 적합도 지수를 고려하였다.

확인적 요인분석 결과모형의 적합도는 CMIN/df=2.061, RMR=0.038, GFI=0.753, CFI=0.854, RMSEA=0.075로 적합도 수치가 권고치 이상으로 나타났고, GFI값과 CFI값이 미흡한 수준이지만 모형의 적합도는 수용 가능한 것으로 판단하였다.

측정모형 모수 추정치는 <표 5>와 같이 표준 적재치를 통해 개념 신뢰도와 분산추출지수를 분석하였는데, <표 5>와 같이 평균분산추출(AVE) 과 개념신뢰도(C.R.) 값을 확인하였고 의사결정 능력의 AVE값 0.474로 나타나 양호한 기준에 약간 부족했지만, 다른 항목은 모두 허용 기준인 0.5와 0.7을 초과하여 허용 가능한 수준임을 확인하였다.

본 연구에 사용된 연구 개념별 신뢰도 분석에 내적일관성을 나타내는 Cronbach's α 계수 값은 의사결정 능력 0.770에서 의사소통 능력 0.877 사이로 대부분 개념이 경험적 기준인 0.7을 상회하거나 근사한 것으로 나타나 연구에 사용된 잠재 변수들은 신뢰성을 확보한 것으로 판단하였다.

<표 5> 표준 적재치(Standardized Regression Weights)

		Estimate	C.R.	AVE	Cronbach의 α
의사소통4	<--- 의사소통A	0.697	0.881	0.650	0.877
의사소통3	<--- 의사소통A	0.818			
의사소통2	<--- 의사소통A	0.838			
의사소통1	<--- 의사소통A	0.862			
상황대처4	<--- 상황대처B	0.594	0.829	0.551	0.814
상황대처3	<--- 상황대처B	0.775			
상황대처2	<--- 상황대처B	0.750			
상황대처1	<--- 상황대처B	0.83			
문제해결4	<--- 문제해결C	0.655	0.801	0.504	0.793
문제해결3	<--- 문제해결C	0.817			
문제해결2	<--- 문제해결C	0.689			
문제해결1	<--- 문제해결C	0.666			
협업4	<--- 협업D	0.637	0.886	0.612	0.870
협업3	<--- 협업D	0.865			
협업2	<--- 협업D	0.850			
협업1	<--- 협업D	0.839			
대인관계4	<--- 대인관계E	0.694	0.881	0.527	0.830
대인관계3	<--- 대인관계E	0.690			
대인관계2	<--- 대인관계E	0.742			
대인관계1	<--- 대인관계E	0.852			
의사결정4	<--- 의사결정F	0.774	0.815	0.474	0.770
의사결정3	<--- 의사결정F	0.774			
의사결정2	<--- 의사결정F	0.539			
의사결정1	<--- 의사결정F	0.583			
과업중요성1	<--- 과업중요성G	0.736	0.878	0.591	0.845
과업중요성2	<--- 과업중요성G	0.732			
과업중요성3	<--- 과업중요성G	0.785			
과업중요성4	<--- 과업중요성G	0.789			
자기효능감1	<--- 자기효능감H	0.798	0.871	0.577	0.819
자기효능감2	<--- 자기효능감H	0.814			
자기효능감3	<--- 자기효능감H	0.824			
자기효능감4	<--- 자기효능감H	0.580			
정서적몰입1	<--- 정서적몰입	0.756	0.823	0.544	0.816
정서적몰입2	<--- 정서적몰입	0.543			
정서적몰입3	<--- 정서적몰입	0.743			
정서적몰입4	<--- 정서적몰입	0.870			

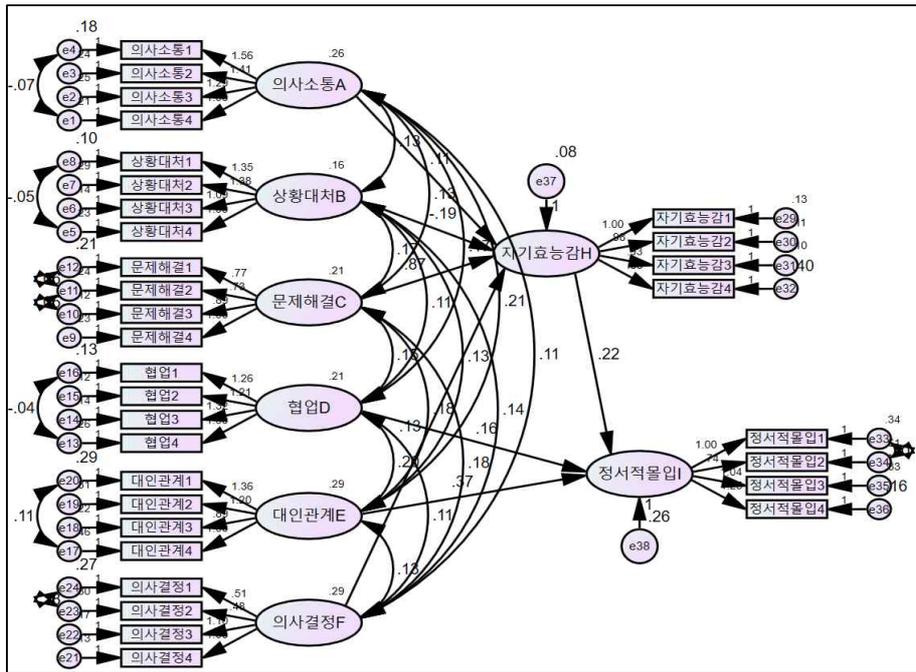
4.3.2. 최종 구조방정식모형 분석

다음은 <그림 4>의 최종 구조방정식 모형분석 적합도에서 공분산 지표 중 M.I.(Modification Indices)를 5 이상의 값으로 설정하여 나타난 큰 숫자부터 오차항을 연결하여 적합도를 확인한 후 최종모형을 설정하였다.

이는 설정된 모델을 자료에 적합한 후 모델의 간명도와 적합도를 높이고자 모델을 수정하는 과정을 거쳤으며, 여기서는 오차항이 M.I.값 5 이상인 값 e1<->e4, e5<->e8, e10<->e11,

e11<->e12, e13<->e16, e17<->e20, e23<->e24, e33<->e34를 수정하였다.

확인적 요인분석 결과모형의 적합도는 Chi-square=814.322, Degrees of freedom=434, Probability level=0.000과 CMIN/df=1.876, RMR=0.040, GFI=0.800, CFI=0.895, RMSEA=0.068로서 GFI값과 CFI값이 조금 개선되었으며, 나머지 적합도 수치가 권고치를 만족하여 전반적으로 모형은 적합한 것으로 판단하였다.



<그림 4> 최종 구조방정식모형 분석 적합도

분석 결과값을 통해 먼저 <표 6>의 구조방정식모형 분석 결과로 직접적인 효과에 대한 가설검정 결과를 요약하면,

가설 1(H1): ‘보건의교사의 의사소통 능력은 보건의교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.’라는 가설은 채택되지는 않았지만, 해석의 여지를 남겨두었다. 왜냐하면, 만약 표본수가 많았다면 유의확률이 더 낮아질 수 있을 것이다.

가설 2(H2): ‘보건의교사의 상황대처 능력은 보건의교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.’라는 가설은 채택되지 못했다.

가설 3(H3): ‘보건의교사의 문제해결 능력은 보건의교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.’라는 가설은 채택되었다.

가설 6(H6): ‘보건의교사의 의사결정 능력은 보건의교사의 자기효능감에 긍정적 영향을 미칠 것이다.’라는 가설은 채택되지 못했다.

가설 4(H4): ‘보건의교사의 협업 능력은 보건의교사의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.’라는 가설은 채택되지 못했다.

가설 5(H5): ‘보건의교사의 대인관계 능력은 보건의교사의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.’라는 가설은 채택되었

다.

가설 7(H7): ‘보건의교사의 자기효능감 정도는 보건의교사의 정서적 몰입 정도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.’라는 가설은 채택되었다.

분석 결과는 보건의교사의 문제해결 능력이 자기효능감에 영향을 미치며, 대인관계 능력은 정서적 몰입에 영향을 미치는 것을 확인하였고, 자기효능감이 정서적 몰입에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

<표 6> 구조방정식모형 분석

			Estimate	S.E.	C.R.	P	귀무가설 기각여부
자기효능감H	<---	의사소통A	.109	.084	1.290	.197	유보
자기효능감H	<---	상황대처B	-.186	.259	-.720	.472	실패
자기효능감H	<---	문제해결C	.872	.265	3.292	***	성공
자기효능감H	<---	의사결정F	.125	.110	1.135	.257	실패
정서적몰입I	<---	협업D	.164	.203	.806	.420	실패
정서적몰입I	<---	대인관계E	.365	.191	1.912	.056	성공
정서적몰입I	<---	자기효능감H	.220	.127	1.730	.084	성공

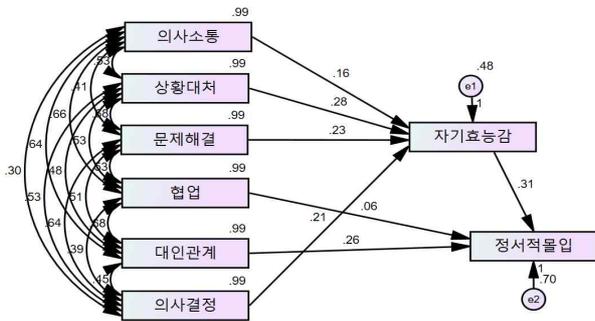
(***p<0.001, **p<0.05, *p<0.1)

4.3.3. 통제변수를 통한 구조방정식모형 분석

다음으로 직무 특성 중 과업중요성을 통제변수로 넣고 구조방정식모형 분석을 하기 위해 요인분석의 요인 점수화한 값으로 <그림 5>와 같이 확인적 요인분석 결과모형의 적합도를 분석하였다.

먼저 통제변수인 과업중요성을 통제변수로 넣기 전에 확인적 요인분석 결과모형의 적합도는 Chi-square=17.354, Degrees of freedom=6, Probability level=0.008을 얻었다.

모형 적합도는 CMIN/df=2.892, RMR=0.035, GFI=0.977, CFI=0.986, RMSEA=0.100으로서 대부분 적합도 수치가 권고치를 만족하여 전반적으로 모형은 적합한 것으로 판단하였다.



<그림 5> 구조방정식모형: 통제변수 적용 전

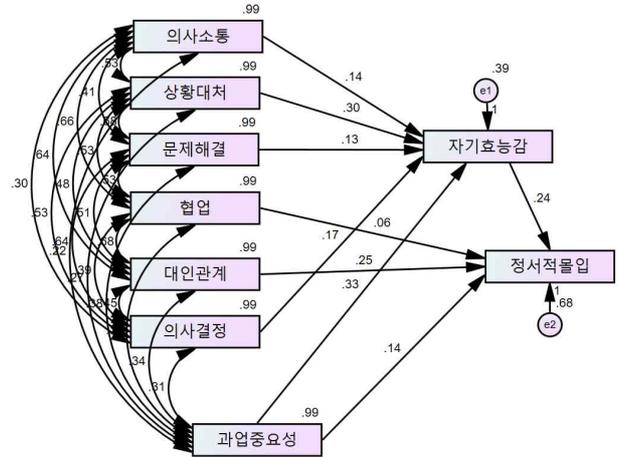
분석 결과는 <표 7>과 같이 최종 구조방정식모형 분석 결과를 얻었으며, 가설 5(H5) '보건교사의 협업 능력은 보건교사의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.'라는 가설만 채택되지 못하고 나머지 가설은 모두 채택되었다.

<표 7> 구조방정식모형 분석 결과: 가설검정

			Estimate	S.E.	C.R.	P	귀무가설 기각여부
자기효능감	<---	의사소통	.162	.060	2.716	.007	성공
자기효능감	<---	상황대처	.281	.076	3.723	***	성공
자기효능감	<---	문제해결	.235	.078	3.013	.003	성공
자기효능감	<---	의사결정	.207	.067	3.090	.002	성공
정서적몰입	<---	자기효능감	.311	.070	4.425	***	성공
정서적몰입	<---	협업	.059	.086	.684	.494	실패
정서적몰입	<---	대인관계	.260	.086	3.039	.002	성공

(***p<0.001, **p<0.05, *p<0.1)

다음은 <그림 6>과 같이 통제변수인 과업중요성을 통제변수에 넣은 후에 확인적 요인분석 결과모형의 적합도는 Chi-square=12.817, Degrees of freedom=6, Probability level=0.046으로 나타났으며, 최종 구조방정식모형 분석 적합도는 CMIN/df=2.136, RMR=0.026, GFI=0.985, CFI=0.992, RMSEA=0.068로서 적합도 수치가 권고치를 만족하여 전반적으로 모형은 적합한 것으로 판단하였다.



<그림 6> 최종 구조방정식: 통제변수 적용 후

분석 결과는 <표 8>과 같이 최종 구조방정식모형 분석 결과를 얻었으며, 가설 5(H5) '보건교사의 협업 능력은 보건교사의 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.'라는 가설만 채택되지 못하고 나머지 가설은 모두 채택되었다.

<표 8> 최종 구조방정식모형 분석 결과: 가설검정

			Estimate	S.E.	C.R.	P	귀무가설 기각여부
자기효능감	<---	의사소통	.136	.054	2.515	.012	성공
자기효능감	<---	상황대처	.298	.068	4.371	***	성공
자기효능감	<---	문제해결	.134	.072	1.864	.062	성공
자기효능감	<---	의사결정	.167	.061	2.758	.006	성공
자기효능감	<---	과업중요성	.329	.050	6.648	***	성공
정서적몰입	<---	자기효능감	.239	.080	2.997	.003	성공
정서적몰입	<---	협업	.061	.085	.712	.476	실패
정서적몰입	<---	대인관계	.249	.085	2.918	.004	성공
정서적몰입	<---	과업중요성	.143	.072	1.973	.048	성공

(***p<0.001, **p<0.05, *p<0.1)

여기서 협업 능력이 정서적 몰입에 영향을 미칠 것으로 가설을 세웠으나 기각된 것은 MBTI 검사 결과의 응답자 수에서 내향(I)과 감정(F)이 외향(E)과 사고(T)보다 상당히 높게 나타난 것으로 보아 이런 개인적인 특질이 정서적 몰입에 영향을 미칠 수 있을 것으로 추측할 수도 있을 것이다.

특히, 가설 8(H8) 보건교사의 과업중요성의 인식 정도는 보건교사의 자기효능감 정도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가설 9(H9) 보건교사의 과업중요성의 인식 정도는 보건교사의 정서적 몰입 정도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무 특성인 과업중요성이 통제 변수로서 자기효능감과 정서적 몰입에 통제 효과가 있음을 나타낸다.

결과적으로 가설검정을 종합해 보면, 본 연구에서는 보건교사의 여러 요인들이 정서적 몰입에 직접 영향을 미치는 요인도 있지만 다른 경로를 통해서 직접·간접적인 영향을 미치는 것을 실증적으로 확인할 수 있었다.

4.3.4. 경로 분석

본 연구에서 직접적인 효과는 구조방정식모형 분석 결과를 근거로 연구모형의 경로계수를 통해 검정하였고, 매개변인의 효과를 알아보기 위해 AMOS Analysis Properties의 Output에서 Indirect, direct & total effects, Covariances of estimate, Correlations of estimates를 설정하였으며, 부트스트랩에서 Perform bootstrap을 2,000회로, Percentile confidence intervals(PC)를 95%로, Bias-corrected confidence intervals(BC)를 95%로, 그리고 Bootstrap ML(machine learning)을 설정하여 분석하였다.

각 결과 변수들을 설명하는 인과 요인의 총 영향, 직접 영향, 간접영향을 분리한 후 경로 분석을 하여 변인 간의 구조적 인과관계를 추정하였다. 그 결과 <표 9>, <표 10>, <표 11>와 같이 표준화한 총효과와 표준화한 총효과-양측검정(BC, PC)은 같은 결과를 얻었다.

<표 9> 표준화한 총효과

	과업 중요성	의사 결정	대인 관계	협업	문제 해결	상황 대처	의사 소통	자기 효능감
자기효능감	.329	.167	.000	.000	.134	.298	.136	.000
정서적몰입	.222	.040	.251	.061	.032	.071	.032	.240

<표 10> 표준화한 총효과: 양측검정(BC)

	과업 중요성	의사 결정	대인 관계	협업	문제 해결	상황 대처	의사 소통	자기 효능감
자기효능감	.001	.005051	.001	.028	...
정서적몰입	.010	.004	.009	.488	.037	.001	.015	.001

<표 11> 표준화한 총효과: 양측검정(PC)

	과업 중요성	의사 결정	대인 관계	협업	문제 해결	상황 대처	의사 소통	자기 효능감
자기효능감	.001	.005061	.001	.032	...
정서적몰입	.015	.005	.006	.550	.062	.001	.032	.001

경로 분석 결과를 통해 보건교사의 행동적 특성과 자기효능감, 그리고 정서적 몰입의 영향 관계에서 자기효능감이 통계적으로 유의한 매개 효과가 있음을 검정하였고, 또한, 과업 중요성이 유의미한 통계 효과가 나타났음을 검정하였다.

V. 결론 및 시사점

5.1. 결론

우리나라 유·초·중·고등학교는 다른 공공기관과 달리 학생 교육과 관련하여 많은 이해관계자가 존재하며, 특히 코로나-19와 같은 위기 상황에서 보건관리의 중요성이 더욱 부각되었다. 그러나 학교 보건관리에 관한 연구는 여전히 부족하며, 특히 보건교사에 관한 실증적인 연구는 미흡한 실정이다. 본

연구는 보건교사의 행동적 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 검정하고, 이러한 행동적 특성이 조직몰입에 어떻게 기여하는지를 분석하였다.

구조방정식모형 분석을 통해 도출된 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 보건교사의 행동적 특성 중 문제해결 능력은 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 상황대처 능력과 의사결정 능력이 자기효능감에 미치는 영향에 대해서는 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못했다. 셋째, 보건교사의 자기효능감은 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 보건교사의 행동적 특성이 정서적 몰입에 직접적인 영향을 미치기보다는, 자기효능감을 매개로 정서적 몰입이 강화된다는 것을 시사한다. 넷째, 의사소통 능력의 경우, 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 유의미성 수준이 기준치보다 높아 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다. 다섯째, 대인관계 능력은 보건교사의 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 마지막으로, 협업 능력은 정서적 몰입에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

또한, 직무 특성 중 과업중요성을 통제 변수로 포함한 분석에서는 다음과 같은 결과가 도출되었다. 첫째, 보건교사의 의사소통 능력, 상황대처 능력, 문제해결 능력, 의사결정 능력이 과업중요성을 통해 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 대인관계 능력과 자기효능감은 과업중요성 인식을 통해 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 마지막으로, 협업 능력은 과업중요성 인식을 통해서도 정서적 몰입에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었으며, 이는 보건교사의 개인적 특질에 더 큰 영향을 받는다는 점을 시사한다.

본 연구는 보건교사의 행동적 특성이 조직몰입에 중요한 영향을 미친다는 것을 확인하였으며, 이러한 조직몰입은 조직에 대한 구성원의 애착과 충성도로서 조직성과에 중요한 영향을 미친다는 기존 연구와 일치한다(김태화, 2018; 이수진, 2021; 한정우, 2021). 특히, 인적 자원 관리에서 조직몰입은 이직률 및 결근을 감소, 긍정적인 조직문화 조성, 직원 만족도 증대, 그리고 생산성과 서비스 품질 향상 등 조직 전반에 걸쳐 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 조직몰입은 조직의 장기적 성공과 지속 가능성에 기여할 수 있는 핵심 요인으로, 특히 보건교사의 역량 강화를 위한 체계적인 접근이 필요함을 시사한다.

5.2. 시사점 및 향후 연구 방향

본 연구는 보건교사의 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향을 밝히고, 행동적 특성인 의사소통 능력, 문제해결 능력, 대인관계 능력이 조직 몰입에 어떻게 전이되는지를 설명하는데 기여하였다. 또한, 직무 특성인 과업중요성이 자기효능감과 조직몰입에 중요한 역할을 한다는 점을 학문적으로 기여

한 점으로 들 수 있다. 이를 통해 보건교사의 행동적 특성과 직무 특성에 대한 인식이 조직몰입의 차이를 만든다는 점을 강조하였다.

연구는 특히 문제해결 능력과 자기효능감의 강화가 보건교사에게 중요함을 시사하며, 의사결정 능력과 상황대처 능력은 추가적인 연구와 더 큰 표본을 통해 재검토할 필요가 있다고 제안했다. 또한, 의사소통 능력과 협업 능력의 역할도 더 많은 표본을 통해 유의미성을 재확인할 필요가 있음을 강조하였다. 직무 특성인 과업중요성은 보건교사의 행동적 특성과 조직몰입 간의 관계를 매개하는 중요한 요소로 확인되었다.

한편, 보건교사의 행동적 특성과 자기효능감을 강화하기 위한 체계적인 접근의 필요성을 제안하며, 문제해결 능력 강화를 위한 전문교육 및 훈련 프로그램의 개발이 필요하다고 언급했다. 경력이 풍부한 보건교사들이 신입 보건교사들에게 멘토링과 코칭을 제공하여 실무 능력을 향상시키고, 긍정적 피드백과 성과 인정을 통해 자기효능감을 증진시킬 수 있다고 제안했다. 이는 결과적으로 조직 성과 향상에도 기여할 수 있다.

정책적 시사점으로는 보건교사의 역량, 즉 행동적 특성과 자기효능감, 과업중요성의 관점에서 학교 보건 정책의 가이드라인을 제시하였으며, 보건교사의 역량 강화와 업무수행을 지원하기 위한 자원 배분 및 지원체계 개선 방향을 제안하였다. 또한, 보건교사의 직무역량에 대해 행동적 특성과 직무 특성을 직업기초능력으로 포함할 수 있음을 시사하였다.

연구의 한계로는 설문조사가 횡단면적으로 실시되어 인과관계의 전제를 완전히 반영하지 못한 점, 독립변수 간의 인과관계를 규명하지 못한 점, 응답자의 신뢰도와 일반화 가능성 부족 등이 있다. 다양한 응답자와 표본을 포함한 연구가 필요하며, 각 학교 급별 보건교사의 역할 차이를 고려한 후속 연구가 필요하다.

향후 연구에서는 보건교사의 행동적 특성 외에도 다양한 역량 특성과 이에 영향을 미치는 요인을 폭넓게 연구하여, 내재적 또는 외재적 역량 특성 간의 관계를 면밀히 규명할 필요가 있다. 또한, 장기적인 관찰을 통해 행동적 특성에 대한 명확한 결과를 도출하고, 과업중요성 외의 직무 특성과 조직몰입 간의 관계에 대한 세부적이고 복합적인 연구가 필요하다. 신뢰성을 높이기 위해 학교의 다른 교직원들과의 심층 인터뷰를 통한 질적 연구도 제안되었다.

끝으로, 연구 표본을 다양한 분야의 조직 구성원으로 확장하고, 다양한 환경에서 데이터를 수집·분석하여 조직몰입과 조직성과에 미치는 영향을 탐구할 필요가 있다. 보건교사의 직무역량과 학교 환경 간의 관계를 분석하여, 효과적인 환경 조성 방안을 마련해야 함을 강조하였다.

REFERENCE

강경석·정우영(2006). 학교조직문화와 교사효능감 및 학교조직몰입 간의 인과관계 분석. *한국교육연구*, 23(1), 397-419.
권연희(2017). 유아교사가 지각하는 의사소통능력 및 학부모-교사

간 의사소통 어려움이 조직몰입에 미치는 영향. *생애학회지*, 7(1), 55-74.
권오윤(2020). *보건교사의 전문직관 측정도구 개발*. 박사학위논문, 중앙대학교.
한국교육개발원(2024). *교육통계서비스*. Retrieved (2024.3.16.) from https://kess.kedi.re.kr/stats/school?menuCd=0101&cd=6813&survSeq=2023&itemCode=01&menuId=m_010109&uppCd1=010109&uppCd2=010109&flag=A.
김동호(2015). *학교장의 지도성, 의사결정, 학교풍토 그리고 조직몰입 간의 구조적 관계*. 박사학위논문, 국민대학교.
김미영·최은희(2023). 간호사의 비판적 사고성향과 지식공유 활동 및 전문직 업무환경이 임상적 의사결정 능력에 미치는 영향. *근관질건강학회지*, 30(1), 48-57.
김범주(2020). 교사 간 협력 정도가 학교만족도와 교사효능감을 매개로 조직만족도에 미치는 효과. *한국교육연구*, 37(1), 163-182.
김병수(2015). *문제해결 스타일의 적합성이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 경성대학교.
김사녀·부성숙(2013). 유아교사가 지각하는 의사소통능력 및 학부모-교사 간 의사소통 어려움이 조직몰입에 미치는 영향. *한국생활과학회지*, 22(4), 511-524.
김은송(2019). *요양병원 간호사의 대인관계능력, 극복력, 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향*. 석사학위논문, 창신대학교.
김종호·오정석(2005). 조직구성원의 직무특성과 조직유효성에 관한 연구: 지역(地籍)분야 종사자를 중심으로. *지방행정연구*, 19(3), 51-70.
김태화(2018). *GWP 조직문화의 특성이 조직몰입 및 직무만족과 조직성과에 미치는 영향*. 석사학위논문, 광운대학교.
김효선(2015). *간호사의 비판적 사고성향 문제해결능력 및 자기효능감이 환자안전역량에 미치는 영향*. 석사학위논문, 삼육대학교.
김효순(2020). *보건교사의 소명 의식, 직무수행, 학교조직몰입간의 관계 분석*. 석사학위논문, 경희대학교.
김효진·오희영(2023). 간호사정에 필요한 의사소통능력 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증. *기본간호학회지*, 30(1), 78-89.
박경선(2012). *보건교사의 역량모형 개발*. 박사학위논문, 인하대학교.
박상호·강신철(2021a). 창업보육센터 매니저의 창업지원 환경에 대한 인식이 대학 창업보육센터와 입주기업의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. *한국창업학회지*, 16(1), 349-378.
박상호·강신철(2021b). 창업보육센터 매니저의 역량 특성이 조직몰입과 업무성과에 미치는 영향: 매니저의 자기효능감을 중심으로. *벤처창업연구*, 16(1), 71-85.
박세진·이주미(2021). 보건교사의 교사효능감이 교사헌신에 미치는 영향: 전문성 지향성의 매개효과. *한국아동교육학회*, 30(4), 123-139.
박재형(2022). *응급실 간호사의 비판적 사고성향 문제해결능력과의 중증도 분류역량*. 석사학위논문, 아주대학교.
법제처(2022a). *학교보건법*. Retrieved (2024.3.16.) from <https://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=1&subMenuId=15&query=%ED%95%99%EA%B5%90%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EB%B2%95&dt=20201211#undefined>.
법제처(2022b). *초·중등교육법*. Retrieved (2024.3.16.) from <https://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=1&subMenuId=15&query=%EC%B4%88%E2%80%A7%EC%A4%91%EB%93%B1%EA%B5%90%EC%9C%A1%EB%B2%95&dt=20201211#undefined>.
배은진(2020). *직무특성과 근무환경 및 조직문화가 직무만족을 매개로 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 사무직 여성근

- 로자를 중심으로 박사학위논문, 부경대학교.
- 배은희(2019). *요양보호사의 대인관계능력이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로* 박사학위논문, 대한신학대학원대학교.
- 손정훈(2003). *의사소통능력이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적연구* 석사학위논문, 영남대학교.
- 육장흠(2010). 학교장의 변혁적 리더십이 교사의 직무특성과 학교 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *한국교원교육연구*, 27(3), 1-22.
- 우택규(2017). *협업이 조직몰입에 미치는 영향: 의사소통의 조절효과를 중심으로* 석사학위논문, 가천대학교.
- 유문숙·서은지(2016). 보건교사가 인식하는 보건교육환경과 교사효능감 및 직무만족도. *한국보건간호학회지*, 30(1), 42-55.
- 윤재희(2019). *보건교사의 응급간호 역량도구 개발* 박사학위논문, 서울대학교.
- 이도형(2019). 과업중요성이 명예퇴직대상자가 될 인식과 조직몰입에 미치는 영향. *사회과학연구*, 26(2), 103-114.
- 이상미(2015). *종합병원 간호사의 자기주장과 간호사 의사의 협업에 대한 태도의 관계* 석사학위논문, 고신대학교.
- 이상민·류영호·김주현(2018). 간호대학생의 자기주장이 간호사와 의사의 협업에 대한 태도에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 24(4), 326-336.
- 이수진(2021). *보건소 간호사의 감정노동, 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향* 석사학위논문, 인제대학교.
- 이지미(2020). *간호사의 직무특성이 직무가치, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감 조절효과* 석사학위논문, 경희대학교.
- 이지혜·이인화(2010). 교사의 업무부담, 직무만족, 조직몰입, 교사 전문성과 학교교육 성과의 구조적 관계 분석. *한국교원교육연구*, 27(2), 25-52.
- 이춘우(2022). 능력과 스킬 그리고 역량의 차이: ‘토끼와 거북이’ 그리고 스포츠 스타 선수들 예시 적용. *인적자원개발연구*, 25(1), 1-30.
- 이충란·권낙원(2008). 보건교사의 교사효능감 척도 개발. *지역사회간호학회지*, 19(2), 247-259.
- 이하나(2022). *보건교사 감염병 대응 실무 역량 도구 개발* 박사학위논문, 충남대학교.
- 임은영(2008). *보건교사 헌신에 영향을 미치는 변인 연구* 석사학위논문, 한국교원대학교.
- 전영욱·김진모(2005). 기업체 인적자원개발 담당자의 핵심직무역량 모델 개발. *농업교육과 인적자원개발*, 37(2), 111-138.
- 정민(2017). 간호사의 내재적 동기부여, 정서적몰입 및 이직의도가 조직성과에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 18(11), 594-601.
- 정선진·김계하(2017). 요양병원 간호사와 간호조무사의 공감능력, 의사소통능력 및 간호업무성과. *간호행정학회지*, 23(3), 249-258.
- 조경숙(2016). 고등학교 보건교사 DACUM 직무분석. *한국학교보건학회지*, 29(3), 167-179.
- 조은교(2021). *보건교사의 직무수행 어려움 인식, 직무스트레스 및 직무정체성이 직무만족도에 미치는 영향* 석사학위논문, 인천가톨릭대학교.
- 조현정(2011). *보건교사 효능감에 영향을 미치는 요인 탐색* 석사학위논문, 부산대학교.
- 질병관리청(2024). *감염병*. Retrieved (2024.3.16.) from <https://dportal.kdca.go.kr/pot/cv/trend/dmstc/selectMntrgSttus.do>.
- 한정우(2021). *공무원의 공공서비스동기, 직무만족, 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향 연구* 박사학위논문, 경남대학교.
- 홍민순(2018). *보건교사의 직무요구와 감성지능이 정서적 고갈에 미치는 영향: 스트레스반응과 직무만족 매개요인을 중심으로* 박사학위논문, 가톨릭대학교.
- 황혜정(2019). 임상간호사의 의사소통능력 및 대인관계능력과 자기표현성이 조직몰입에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 19(19), 197-215.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Hackman, J. L., & Oldham, G. R.(1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J.(2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education, 4.
- Meyer, P. J., & Allen, J. N.(1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M.(1993). *Competence at Work*. NY: John Wiley & Sons.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F.(1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Vroom, V. H.(1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

The Impact of Health Teachers' Behavioral Characteristics on Organizational Commitment: Focusing on Self-Efficacy and Task Importance

Sangho Park*
Kyung Kim**
Shincheol Kang***

Abstract

The purpose of this study was to explore various factors that affect the organizational commitment of health teachers' behavioral characteristics and explain the causal relationship between each factor. As an exploratory study, the subjects were about 500 people working as health teachers. A survey was conducted, and 190 responses were collected. Descriptive statistics were analyzed using SPSS, and the measurement model and hypotheses were tested using structural equation modeling.

As a result of the analysis, the behavioral characteristics of health teachers were found to have a positive effect on their self-efficacy, and the behavioral characteristics and self-efficacy were found to have a positive effect on emotional commitment. In addition, health teachers' self-efficacy has a positive effect on emotional commitment, which means that rather than their behavioral characteristics having a direct effect on emotional commitment, their behavioral characteristics indirectly affect emotional commitment through a mediator called self-efficacy. It shows that it has an impact. In particular, it was confirmed that the school nurse's level of awareness of the importance of the task affected self-efficacy and emotional commitment.

The implication of this study is that it explained the phenomenon of transfer of their behavioral characteristics to organizational commitment by empirically revealing that the competency, or behavioral characteristics, of health teachers are a factor affecting organizational commitment through self-efficacy. The goal is to empirically demonstrate that awareness of task importance, a job characteristic, affects self-efficacy and organizational commitment. The results of the study are expected to be able to suggest directions for capacity building and operation of health teachers.

Keywords: Competence, behavioral characteristics, self-efficacy, task importance, organizational commitment

* First author, Employees of Mokwon University, cabi123@naver.com

** Corresponding author, Teacher at Giseong Middle School, maysmile77@hanmail.net

*** Corresponding author, Executive Advisor at EuclidSoft Co., Ltd., ntiskang@gmail.com