

유치원 교사의 직무만족도에 관련되는 내외적 변인들 간의 구조적 관계*

문 명 화¹⁾

강원대학교 보건의료교육융합연구소

문 은 식²⁾

강원대학교 유아교육과

본 연구의 목적은 유치원 교사의 직무만족도에 관련되는 내외적 변인들(사회적 지지, 교사 효능감, 자아탄력성) 간의 구조적 관계를 규명하고, 직무만족도에 대한 관련 변인들의 상대적 영향력을 분석하는 데 있다. 연구대상은 강원, 경기, 충청북도에 소재한 공·사립유치원의 교사 307명이었다. 자료분석은 LISREL 8.54와 Mplus 6.0으로 경로분석 및 매개효과를 실시하였다. 본 연구의 주요한 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 사회적 지지, 교사효능감과 자아탄력성은 6개의 경로를 통해 유치원 교사의 직무만족도에 직·간접적인 영향을 주었고, 직무만족도에 대한 관련 변인들의 설명력은 66%로 나타났다. 유치원 교사의 교사효능감과 자아탄력성은 가족과 동료의 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 완전 매개효과와 이중 매개효과가 있었다. 둘째, 유치원 교사의 직무만족도에 대한 예언변인들의 상대적 영향력은 교사효능감이 가장 높은 직접적인 영향($\beta=.81$)을 주며, 자아탄력성이 교사효능감을 통해 간접적으로 유의한 영향($\beta=.38$)을 주고, 동료와 가족의 사회적 지지 각각은 교사효능감과 자아탄력성을 통해 간접적으로 유의한 영향($\beta=.30$, $\beta=.21$)을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유치원 교사의 직무만족도를 진단하고 촉진하기 위한 개입전략의 이론적·경험적 틀로 활용될 수 있다.

주요어 : 직무만족도, 사회적 지지, 자아탄력성, 교사효능감, 사회인지 진로이론

* 본 논문은 제1저자의 강원대학교 대학원 박사학위논문(2020)의 일부를 수정·보완한 것임.

1) 강원대학교 보건의료교육융합연구소, 선임연구원

2) 교신저자 : 강원대학교 유아교육과, 교수 (E-mail: esmoon@kangwon.ac.kr)

I. 서 론

유아교육기관에서 교사는 교수-학습활동, 학급운영, 부모교육, 다양한 행정업무, 지역사회와의 협력, 교사교육 및 연수 등과 같은 다양한 직무를 수행한다. 이와 같은 직무를 수행함에 있어 유치원 교사의 만족스러운 기관 내 활동은 교사 개인뿐만 아니라 기관과 유아 모두에게 매우 중요하다고 볼 수 있다(이나미, 2018). 더욱이 유치원 교사는 만 3~5세 유아를 교육하며 개정된 2019 누리과정 운영에 있어서 초·중등학교 교사보다는 더 많은 자율성과 선택권이 주어지므로 교사가 느끼는 직무에 대한 만족도에 따라 교육환경 구성과 교육활동에서의 질적인 차이를 초래할 수 있다. 따라서 유치원 교사의 직무만족도를 높이는 일은 유아교육 발전과 혁신을 성공적으로 이끄는 필수적인 요인이라고 할 수 있다.

초기 직무만족도에 관한 연구로 Herzberg의 직무만족도 2요인 이론(Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)이 있으며 직무를 수행하면서 느끼는 요인을 만족요인과 불만족요인으로 구분하여 제시하였다. Sergiovanni(1967), Holdaway(1978), Dinham과 Scott(1997) 등은 교사의 직무만족도에 2요인 이론을 적용하여 Herzberg의 연구결과를 지지하였다. Dinham과 Scott(1997)의 국제 교사 2000 프로젝트(International Teachers 2000 Project)에서는 내적인 요인들(예: 학생-교사의 관계, 지적인 도전감, 자율성, 교수 활동 등)이 교사의 직무만족도에 강력한 영향을 미치는 반면, 외적인 요인들은 직무불만족도에 유의한 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 국내에서는 노종희(2001)가 우리나라

교직의 특수성을 고려한 교원의 직무만족도를 내적 동기요인과 외적 위생요인으로 구분하여 제시하였다. 본 연구에서는 이들의 연구와 같은 흐름으로 유치원 교사의 직무만족도의 본질을 이해하고자 한다.

또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 탐색한 선행연구들을 살펴보면, 환경적 지지(Cantor & Sanderson, 1999), 자기효능감(Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2006), 긍정적 결과 기대(Singer & Coffin, 1996), 조직 내·외적 변인(문동규, 허은경, 김영희, 2012), 교사 변인과 조직 변인(황연우, 유평수, 2013), 교사발달(배민지, 신정숙, 임민정, 2016) 등 다양한 변인을 제시하고 있다. Lent와 Brown(2008)의 사회인지 진로이론을 삶의 만족의 맥락에 확대 적용한 연구결과에서, 영역 특수적 만족인 직무만족도는 개인의 자기효능감 신념과 결과 기대에 의해 부분적으로 결정된다. Duffy와 Lent(2009)는 사회인지적 직무만족도 모형을 적용한 연구에서 미국 교사들의 자기효능감, 긍정적 정서와 직무 조건이 모두 직무만족도에 유의한 영향을 주는 예언변인들임을 밝혔다. 여러 선행연구들(강상, 이정민, 2017; 김영미, 2018; 이병임, 이용민, 오대연, 2017; 이효림, 이방실, 2018; 정혜옥, 이옥형, 2011)은 유아교사의 직무만족도와 외적 변인의 관계 또는 직무만족도와 내적 관련 변인의 관계처럼 어느 한 변인에 초점을 두고 연구하기보다는 내적·외적 변인을 모두 포함하여 직무만족도 관련 연구를 수행하고 있는 추세이다. 따라서 본 연구에서도 유치원 교사의 직무만족도와 밀접한 관련이 있는 외적 변인으로 가족 및 동료의 사회적 지지를, 내적 변인으로 교사효

능감과 자아탄력성을 선정하여, 이들 외·내적 변인들과 유치원 교사의 직무만족도 간의 관계가 어떠한가를 분석하고자 하였다.

그런데 이러한 국내외 선행연구들은 외적 변인인 사회적 지지에서 가족과 동료 교사의 사회적 지지를 동시에 고려하고, 내적 변인인 교사효능감과 자아탄력성을 모두 포함하여, 유치원 교사의 직무만족도와 관계를 구조적, 종합적으로 분석하지 않았다는 한계가 있다. 유아교육의 질과 발전 그리고 혁신에서 중요한 역할을 하고, 유아의 전인적 발달(인지적, 정의적, 행동적 발달)에 직접적인 영향을 미치며, 교사 개인의 행복감과 심리적 안녕과도 밀접한 관계가 있는 직무만족도를 이해하기 위해서는 Lent와 Brown(2008)의 사회인지적 직무만족도 모형을 적용하여 직무만족도와 내적·외적 관련 변인들 간의 구조적 관계를 통합적으로 분석할 필요가 있다.

본 연구의 목적은 유치원 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계를 규명하고, 유치원 교사의 직무만족도에 대한 관련 변인들의 상대적 영향력이 어떠한가를 분석하는 데 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 유치원 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 유치원 교사의 직무만족도에 대한 관련 변인들(사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성)의 상대적 영향력(전체 및 직·간접 효과)은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 사회인지 진로이론

사회인지 진로이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT)은 Bandura의 사회학습이론을 바탕으로 한 이론으로 자기효능감 개념을 진로에 적용하여 1980년경에 등장하였다. 초기에 Brown, Hackett, Lent 등의 학자들이 여성들의 진로선택에 있어서 자기효능감이 어떤 역할을 하는지에 대해 많은 연구를 하였으며, 당시에는 ‘진로 자기효능감 이론(career self-efficacy theory)’으로 불리었다(곽열, 2016). 자기효능감이 행동에 있어서 자신의 능력에 대한 관점인 만큼(Bandura, 1986), 사회인지 진로이론은 어떤 일을 성공적으로 성취할 수 있다는 스스로에 대한 믿음이 흥미와 가치, 능력에 영향을 미쳐 진로선택에 핵심적인 역할을 한다고 보았다(이재창 외, 2014). 사회인지 진로이론은 개인의 진로선택과 실행에 영향을 끼치는 맥락적 요인으로 관점이 확대되었는데, 처음 소개된 이후에(Hackett & Betz, 1981), 많은 경험적인 연구들을 통해 이론적 모형이 제시되었고(Lent, Brown, & Hackett, 1994), 진로상담(이재창 외, 2014), 직업상담 및 직무만족도 모형(Lent & Brown, 2008)에까지 확장되었다.

Lent와 Brown(2008)은 사회인지 진로이론에 기초하여 전반적인 삶의 만족, 직무만족도, 성격 및 정서 특성, 목표 지향 활동, 자기효능감, 직업조건 및 결과, 목표 및 효능감 관련 환경의 지지와 방해 등 7가지 변인들 간의 상호작용을 설명하면서 직무만족도와 어떠한 관련이 있는가를 제시하였다. 그림 1에서 이 직무만

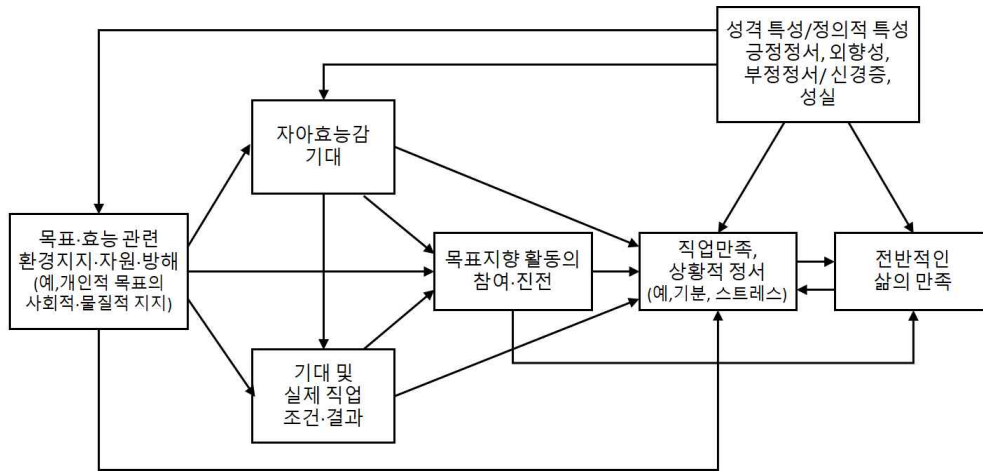


그림 1. 사회인지 진로이론의 직무만족도 모형(Lent와 Brown, 2008)

족도 모형은 사회인지 진로이론 모형에 포함된 중심 구성개념들[예: 자기효능감, 결과 기대, 목표, 다른 개인변인(예: 성격, 맥락)]을 포함하고 있다. 사회인지이론(Bandura, 1986), 그리고 Lent와 Brown(2008)의 사회인지 진로이론을 삶의 만족의 맥락에 확대 적용한 연구결과에 비추어 보면, 영역 특수적 만족인 직무만족도는 개인의 자기효능감 신념과 결과 기대에 의해 부분적으로 결정된다. 이 모형에서 7가지 변인 중 자기효능감을 예를 들어 설명하자면, 자신의 직업 관련 목표를 달성하는데 필요한 행동을 수행하는 능력에 대한 개인적 신념(예: 목표 자기효능감)을 의미하며 자기효능감과 직업 조건 또는 결과가 직무만족도에 직접적으로 영향을 미친다고 가정한다.

2. 직무만족도

개념

직무만족도는 직무가 자신의 욕구, 가치,

기대를 얼마나 만족시키고 있는지를 평가하는 일종의 인지적 평가로 정의된다(Dawis & Lofquist, 1984). 노종희(2001)는 직무만족도를 개인이 지각하는 직무 관련 욕구의 충족 정도에 의해서 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태로 정의하였다. 본 연구에서의 유치원 교사의 직무만족도는 유치원의 조직체계(심리적, 환경적 체계) 속에서 직무를 수행해 나가는 과정과 결과에서 느끼는 전반적인 만족의 정도를 말한다.

선행연구에서 Cockburn과 Haydn(2004)은 지지적인 동료 교사가 있으며, 학생의 성장과 발달을 관찰하고, 긍정적인 학교분위기에서 근무하고 있다고 느낄 때 직무만족도가 높다는 것을 보고하였다. 이와 유사하게, Kim과 Loadman(1994)은 전문적인 자율성과 도전의식, 학생 및 동료와의 의미있는 상호 작용을 통해서 내적으로 직무에 만족을 느끼고 있음을 밝혔으며, 또한 외적인 변인들(예: 직무 조건, 보수)도 직무만족도와 밀접한 관련이 있음을 밝

했다. Ingersoll(2001)의 연구에 의하면, 이직 교사는 낮은 보수, 학교행정의 지원 부족, 학생의 낮은 동기와 높은 문제행동을 직무 불만족도의 원인으로 돌리고 있음을 밝혔다. 자기효능감과 같은 심리적 변인들(Aldridge & Fraser, 2016; Caprara et al., 2006)도 직무만족도에 영향을 주는 변인으로 확인되었다.

직무만족도의 구성요인

직무만족도의 2요인 이론. Herzberg의 직무만족도의 2요인 이론(Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)에 의하면, 직무만족에는 내재적인 동기요인이 작용하고, 반면 직무 불만족에는 외재적인 위생요인이 작용한다고 하였다. 2요인설 중 직무 만족과 관련되는 요인을 동기요인이라 하고, 불만족과 관련된 요인을 위생요인이라 하여 Herzberg의 2요인 이론을 동기·위생이론이라고도 한다. 이 이론은 Maslow의 개인성장 및 자아실현 이론에서 파생된 특성(생리, 안전, 사랑과 소속감, 자존감, 자기실현)과 밀접한 관련이 있으며 직무만족도에 영향을 미치는 요소를 만족스러운 요소(동기요인: 자존감, 자기실현)와 불만족스러운 요소(위생요인: 생리, 안전, 사랑과 소속감)로 나누며 두 요인은 상호독립적이다. 동기요인은 내재적이며 개인적 성취와 전문적 발달, 책임 및 업무 헌신 등과 같이 내부적으로 생성된다. 반면 위생요인은 직무조건, 보수, 대인관계, 승진, 보상 등과 같이 외부적으로 생성된다(Becht, 2016).

Dinham과 Scott(1997)은 이타주의(altruism)와 개인적 성장(personal growth)이 가장 영향력이 있는 내재적 요인임을 밝혀 내재적 요인이 교

사 직무만족도를 결정하는데 중요한 역할을 하고 있음을 일관성 있게 확인하였다. 최근 연구들은 교사의 중요한 위생요인에는 직무 부담의 증가, 낮은 사회적 지위와 보수(Lam & Yan, 2011) 뿐만 아니라 책무성 압박(accountability pressure)과 교사 자율성의 감소(Moore, 2012; Shann, 1998)도 포함된다고 밝혔다(Becht, 2016에서 재인용).

직무만족도의 3요인 이론. Dinham과 Scott(2000)은 동기 만족요인과 위생요인과는 다르게 교사 직무만족 또는 불만족에 영향을 주는 제3의 요인을 확인하고 ‘학교특성 요인(school-based factors)’이라고 명명하였다. 학교특성 요인에는 학교 리더십, 분위기와 의사결정, 학교 평판, 그리고 학교 기초구조(school infrastructure)가 있으며, 이 학교특성 요인은 학교에 따라 그 편차가 뚜렷하게 다르고 학교 내에서의 변화 가능성이 가장 많은 요인이다. Dinham과

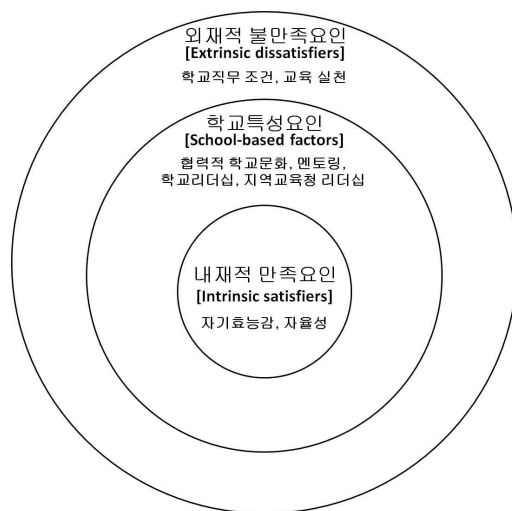


그림 2. 교사 직무만족도의 3요인 모델 (Dinham & Scott, 2000)

Scott(2000)은 교사 직무만족도의 3요인 모델을 설정하고 그림 2와 같이 제시하였다(Becht, 2016에서 재인용). 이러한 3요인 이론은 유아 교육기관, 초등학교, 중·고등학교의 학교특성 요인과 교사의 특성을 반영한 직무만족도 연구가 필요함을 시사한다.

3. 유치원 교사의 직무만족도 관련 변인

본 연구에서는 Lent와 Brown(2008)의 직무만족도 모형과 선행연구들(곽열, 2016; 김정석, 2017)에 기초하여 원격 환경변인인 사회적 지지, 그리고 근접 심리적 변인인 ‘교사효능감과 자아탄력성’이 유치원 교사의 직무만족도와 밀접하게 관련되리라고 가정하였다.

사회적 지지

사회적 지지는 개인이 사회적 관계를 통해 의미 있는 타인들로부터 제공받는 긍정적인 모든 자원을 의미하는 것으로, 개인의 심리적 적응 및 스트레스 해소에 긍정적 영향을 미친다. 사회적 지지는 개인이 스트레스 상황에서 경험하게 되는 심리적 측면의 부정적 효과를 약화시킴으로써 궁극적으로 환경에 대한 적응력을 높일 뿐만 아니라 적응 또는 행복감을 높여 주는 변인이다(Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayana, & Schwartz, 2002). 일반적으로 동료 및 상사로부터 받은 사회적 지지는 소진의 수준을 감소시키고, 반면 낮거나 결핍된 사회적 지지는 직무만족도에 심각한 부정적인 효과를 주는 직무 스트레스 자원(work stressor)으로 간주된다(Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2011). Lee와 Shin(2017)은 사회인지 진로이론

모형에 근거하여 중등교사가 가족구성원으로 부터 받는 정서적, 도구적 지지를 환경적 지지로 설정하고 검증한 결과, 가족으로부터 받는 지지가 직무만족과 삶의 만족을 높이는 것임을 밝혔다. 이에 본 연구에서는 유치원 교사에게 의미있는 사회적 지원으로 동료교사와 가족을 설정하여, 동료교사로부터 받는 정서적·도구적 사회적 지지와 가족으로부터 받는 정서적·도구적 사회적 지지로 구분하여 검증하고자 한다.

교사효능감

Bandura(1986)의 사회·인지적 이론에 따르면, 자기효능감 신념은 특정한 행동 방식을 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 개인의 신념을 말한다. 교사효능감은 교수와 학생간의 관계에 대한 교사의 신념을 말하며, 교사 자신의 수행능력에 대한 믿음이나 학생의 학습에 대한 책임감과 훈육에 대한 확신감 등의 개념을 포함한다(김아영, 차정은, 2003). 교사효능감은 교사의 교수행위를 통해 학생들의 성취나 결과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 스스로 믿는 신념(Enochs & Riggs, 1990)으로서, 교사의 행동, 사고형태, 스트레스와 같은 정서반응에 영향을 미친다. 교사효능감은 학생의 높은 수준의 학업성취 및 동기와 관련되고, 교사의 수업 실천, 열정, 헌신, 교수행동에 영향을 주는 것으로 나타났다(Klassen, Bong, Usher, Chong, Huan, Wong, Isabella, & Georgiou, 2009). Granziera와 Perara(2019)는 호주 초·중등 교사를 대상으로 한 단기 종단연구에서 초기 교사효능감은 직무 관여(work engagement)를 통해 후기 직무만족도에 유의한 영향을 미치고,

초기 직무만족도는 관여를 통해 후기 교사효능감에 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 따라서 교사효능감은 직무만족도를 결정하는 주요한 심리적 변인이라고 할 수 있다.

자아탄력성

자아탄력성은 도전적이고 위협적인 환경에도 불구하고 성공적인 적응(successful adaptation)의 과정, 능력, 결과로 정의된다(Masten, Best, & Garmezy, 1990). 자아탄력성이 높은 사람은 긍정적인 정서를 사용하여 스트레스 상황을 보다 빠르고 효율적으로 극복하며, 스트레스와 충돌할 경우 긍정적인 의미를 찾아내고 효과적인 정서 조절 기제를 활용하는 능력을 가지고 있다(Tugade & Fredrickson, 2004). 반면에 자아탄력성이 취약한 사람들은 적응적 유연성이 낮으며 변화나 낮은 상황에 반응하는 데 불안해하고, 외상적인 사건에서 회복되는 데 어려움을 보인다(Block & Block, 2006). 자아탄력성이 높은 유아교사(라은미, 2017)와 초등학교사(박초희, 2017)는 직무를 수행하면서 경험하는 다양한 고난과 역경을 잘 극복하고 직무만족도도 높은 것으로 나타났다. 따라서 유치원 교사의 자아탄력성은 그들의 직무만족도와 밀접한 관련이 있으리라고 기대된다.

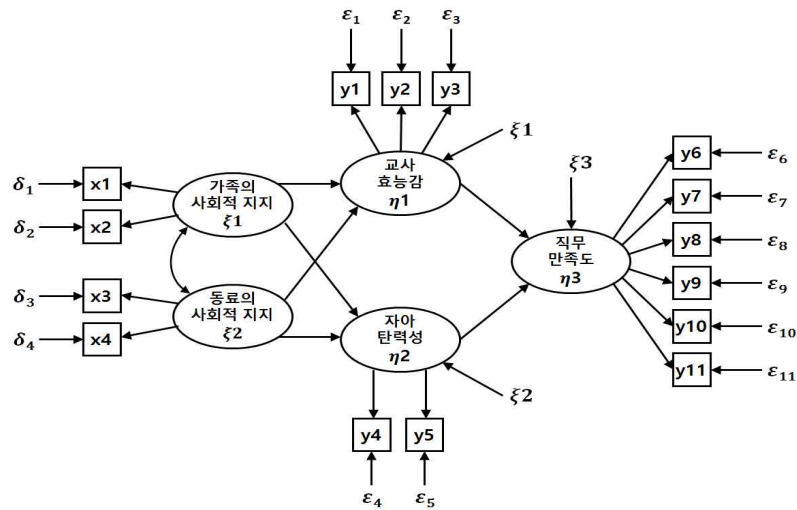
4. 연구모형: 유치원 교사의 직무만족도와 내·외적 변인들 간의 관계

본 연구에서는 유치원 교사의 직무만족도와 관련되는 예언변인으로 가족 및 동료교사의 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성의 4개 변인을 선정하였다. 본 연구에서 설정한 유치

원 교사의 직무만족도와 관련변인들 간의 가설적인 구조적 관계의 연구모형은 그림 3과 같다. 이 모형에서 가족의 사회적 지지와 동료 교사의 사회적 지지는 외생변인(exogenous variable)으로, 교사효능감과 자아탄력성은 내생변인(endogenous variable)으로 간주하였다.

먼저 연구모형의 설정 근거를 제시하면, 여러 선행연구들(김영미, 2018; 이정현, 안효진, 2012; 이효림, 이방실, 2018; Lent & Brown, 2008)은 유아교사의 교사효능감이 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 매개역할을 하고 있음을 밝히고 있다. 김영미(2018)는 유아교사의 교사효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 주고, 조직문화와 직무만족도의 관계에서 매개효과가 있음을 밝혔다. 이정현과 안효진(2012)은 중다회귀분석을 통해 유아교사의 교사효능감이 직무 스트레스와 직무만족도의 관계에서 매개역할을 하고 있음을 보고하였다. 이효림과 이방실(2018)은 사립유치원 교사의 교사효능감이 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 부분매개효과가 있음을 확인하였다.

Lent와 Brown(2008)의 사회인지적 직무만족도 모형에서, 외적 환경변인(예: 사회적 지지)은 자기효능감과 목표지향 활동을 통해 직무만족도에 간접적으로도 유의한 영향을 미치고, 성격 특성(외향성, 신경증, 자아탄력성 등)과 자기효능감은 직무만족도에 직접적으로 유의한 영향을 미친다고 가정하였다. Duffy와 Lent(2009)는 사회인지적 직무만족도 모형을 적용한 연구에서 미국 교사들의 자기효능감, 긍정적인 정서와 업무수행과 관련된 지지, 직무 조건이 모두 직무만족도에 유의한 영향을 주는 예언변인들임을 밝혀 모형을 검증하였다. 이



<주> y1: 자기조절효능감, y2: 자신감, y3: 과제난이도 선호, y4: 대인탄력성, y5: 활력성, y6: 혁신발전성, y7: 교직의식, y8: 자율성, y9: 동료애, y10: 보상, y11: 업무부담

x1: 가족정서적지지, x2: 가족도구적지지, x3: 동료정서적지지, x4: 동료도구적지지

그림 3. 유치원 교사의 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 가설적인 구조적 관계의 연구모형

모형에서 외적 환경변인은 사회인지변인을 매개로 하여 직무만족도에 미치는 간접적인 영향이 지지되었고 교사효능감이 직무만족도에 미치는 직접적 영향 역시 지지되었다. 또한 우리나라 초등학교 교사 직무만족도를 사회인지진로이론 통합모형을 적용해 검증한 연구에서도 Duffy와 Lent(2009)의 연구결과와 유사하게 나타났다(김정석, 2017). 즉, 조직지원은 목표진전을 매개로 교사의 직무만족도에 간접적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 목표지지는 목표달성을 위한 사회적 지지나 물질적 지지를 의미하는데 자기효능감과 조직지원, 목표진전을 매개로 직무만족도에 간접적인 영향을 준다는 것이다.

유아교사의 자아탄력성이 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 매개역할을 하고 있음을

시사하고 있는 선행연구들(강상, 이정민, 2017; 이병임 외, 2017; 정혜옥, 이옥형, 2011)에 기초하여 본 연구에서도 유치원 교사의 자아탄력성이 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 매개역할을 하리라고 가정하였다. 강상과 이정민(2017)은 유아교사의 자아탄력성이 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 매개효과가 있음을 밝혔다. 이병임 외(2017)는 유치원 교사의 자아탄력성이 사회문화적인 맥락의 영향을 받는 정서노동과 직무만족도의 관계에서 조절효과가 있음을 보고하였다. 정혜옥과 이옥형(2011)은 유아교사의 사회적 지지와 자아탄력성이 직무만족도에 직접적인 유의한 영향을 주고, 직무스트레스는 직무만족도에 직접적인 영향과 자아탄력성과 사회적 지지를 통해 간접적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

한편, Dingham과 Scott(2000)의 교사 직무만족도의 3요인 모델에 의하면, 외재적 위생요인(직무조건, 교육실천)은 불만족도와 관련되고, 내재적 동기요인(자기효능감, 자율성)은 만족도와 관련되며, 제3의 요인인 학교특성요인(협력적 동료관계, 멘토링, 학교리더십 등)은 직무만족도와 직무 불만족도에 직접적으로 영향을 주지 않지만, 간접적으로 직무만족도에 영향을 줄 수 있음을 시사한다. 따라서 본 연구에서도 유치원 교사의 직무만족도와 관련 변인들 간의 구조적 관계가 직·간접 모형보다는 간접모형이 더 적합할 것이라고 가정하였다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 강원, 경기, 충북 지역에 소재하고 있는 공립과 사립 유치원에 근무하고 있는 유치원 교사 307명을 대상으로 하였다. 본 연구대상의 연령은 20대(35.8%), 30대(32.6%), 40대(21.5%), 50대(10.1%) 순이었다. 기관 유형으로는 공립유치원 교사 55%, 사립유치원 교사 45%이었다. 학력은 4년제 대학 졸업(47.2%), 전문대학 졸업(37.5%), 대학원 졸업(15.3%) 순이었다. 경력은 10년 이상이 30.3%, 4 ~ 6년(23.1%), 1 ~ 3년(21.8%), 7 ~ 9년(13.7%), 1년 미만(11.1%) 순이었다. 교사의 유아 담당연령은 만 5세(31.3%), 만 4세(29.3%), 만 3세(28.3%), 혼합연령(11.1%) 순이었다. 결혼유무는 기혼이 54.1%, 미혼이 45.9%이었다.

2. 측정도구

사회적 지지 척도

이 척도는 전경구(1999)의 연구에서 사용한 사회적 지원 척도로 가족의 사회적 지지 8문항과 동료의 사회적 지지 8문항으로, 가족 및 동료의 사회적 지지는 정서적 지지(4문항)와 도구적 지지(4문항)를 각각 측정하고 있다. 가족의 사회적 지지에서 정서적 지지는 가족이 존중, 존경, 배려, 안전 등을 느끼게 하는 사회적 지지로서, 문항의 예로는 “나는 내가 화났을 때 마음을 풀어주는 가족이 있다”가 있다. 도구적 지지는 스트레스 상황에서 문제를 실질적으로 해결할 수 있는 물질과 용역 등의 도움을 주는 것으로, 문항의 예는 “나는 경제적으로 어려울 때 나를 도와줄 수 있는 가족이 있다”가 있다. 동료의 사회적 지지에서 정서적 지지 문항의 예로는 “나는 나의 고민을 직장 동료와 편안하게 터놓고 이야기할 수 있다”가 있다. 동료의 도구적 지지 문항의 예는 “나는 내가 아플 때 내 대신 일을 해 줄 직장 동료가 있다”가 있다. 각 문항의 응답양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도로 구성되어 있다. 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 가족의 사회적 지지 전체 .93, 정서적 지지 .86, 도구적 지지 .90으로 나타났고, 동료의 사회적 지지 전체 .93, 정서적 지지 .89, 도구적 지지 .88로 나타났다.

교사효능감 척도

이 척도는 유재령(2014)이 사용한 교사효능감 척도이며 하위요인으로 자기조절효능감(11

문항), 자신감(7문항), 과제난이도 선호(5문항)가 있으며, 각 문항의 응답양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도로 구성되어 있다. 자기조절효능감은 교사 자신이 교수활동을 판단하고 유아에 대해 적절한 반응을 할 수 있는가에 대한 신념으로, 문항의 예는 “나는 유아의 발달수준에 대해 정확하게 판단할 수 있다”가 있다. 자신감은 교사로서의 자신의 능력에 대한 신념으로, 문항의 예는 “나는 유아에게 문제가 발생했을 때 대처방법을 모르겠다”가 있으며 모두 역산문항이다. 과제난이도 선호는 도전적인 과제나 새로운 시도에 대한 의지나 확신을 의미하고, 문항의 예는 “나는 새로운 업무에 도전하는 것이 즐겁다”가 있다. 각 하위요인별 점수의 범위는 1~5점으로 5점 척도이며 총점이 높을수록 교사효능감이 높다는 것을 의미한다. 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 자기조절효능감 .91, 자신감 .86, 과제난이도 선호 .82, 전체 .85로 양호한 것으로 나타났다.

자아탄력성 척도

이 척도는 최지현(2009)의 연구에서 사용한 척도로, Block과 Kremen(1996)이 개발한 자아탄력성 척도를 유성경과 심혜원(2002)이 번안하고 수정·보완한 것이다. 본 연구에서는 이 척도의 타당도를 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 문항 10번이 제3의 요인으로 구분되어 본 연구의 최종 분석에서는 제외되었다. 제1의 요인에는 8문항(3, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13)이 수렴되었고(요인부하량 .36 ~ .78), 문항 내용(예: 나는 대부분의 사람들보다 호기심이 많다, 나는 새롭고 다른 종류의 일

을 하는 것을 좋아한다)의 성격이 ‘호기심이 많고 새로운 시도를 좋아하기 등’과 관련되어 ‘활력성’으로 명명하였다. 제2의 요인에는 4문항(1, 2, 4, 14)이 수렴되었고(요인부하량 .40 ~ .82), 문항 내용(예: 나는 주변 사람들에게 너그럽다, 나는 사람들에게 좋은 인상을 주는 편이다)의 성격이 ‘원만한 대인관계’와 관련되어 ‘대인탄력성’으로 명명하였다. 또한 문항 9번이 ‘나는 내가 만나는 대부분의 사람들을 좋아한다’의 내용으로 ‘대인 탄력성’ 하위요인에 포함시켰다. 따라서 대인탄력성 하위요인의 문항은 전체 5문항이다. 각 문항의 응답양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도이다. Block과 Kremen(1996)의 연구에서 18 ~ 23세 대학생 210명을 대상으로 산출한 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .79이었고, 최지현(2009)의 연구에서는 신뢰도(Cronbach's α)가 .75로 나타났으며, 본 연구에서는 이 척도의 신뢰도는 대인탄력성 .78, 활력성 .87, 전체 .90으로 나타났다.

직무만족도 척도

이 척도는 노종희(2001)의 교사 직무만족도 질문지로서, 직무만족의 내적 요인과 외적 요인으로 구성되어 있으며 전체 문항은 28개이다. 내적 요인에는 교직의식(4문항), 발전성(4문항), 혁신성(4문항), 자율성(4문항)이 있다. 외적 요인에는 업무부담(4문항), 동료애(4문항), 보상(4문항)이 있다. 본 연구에서는 16번 문항에서 ‘학교’를 ‘유치원’으로, 18번 문항에서 ‘학생’을 ‘유아’로 수정하였다. 수정된 직무만족도 척도의 타당도를 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 노종희(2001)의 연구

에서 발전성 하위요인 중 7번 문항과 8번 문항은 ‘혁신성’에 수렴되어 ‘혁신발전성’요인으로 통합하였다. 그러나 발전성 하위 요인 중에서 5번 문항(나는 시간이 나면 연수에 참여한다), 6번 문항(나는 교수-학습에 대한 토론을 많이 한다)은 제 7요인으로 분류되어 2개 문항을 제외하였다. 다음으로 25개 문항을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 6개의 하위요인(혁신발전성, 동료애, 보상, 업무부담, 교직의식, 자율성)으로 분류되었다. 혁신발전성(6문항)은 요인부하량의 범위가 .72 ~ .82이고, “나는 혁신적인 아이디어로 업무를 개선한다”가 대표적인 문항이다. 동료애(4문항)는 요인부하량의 범위가 .84 ~ .90이고, “나는 동료들과 도움을 주고받는다”가 대표적인 문항이다. 보상(4문항)은 요인부하량의 범위가 .73 ~ .87이고, “나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다”가 문항 예이다. 업무부담(4문항)은 요인부하량의 범위가 .73 ~ .87이고, “나는 유아를 지도하는 것이 힘겹다”가 문항 예이다. 교직의식(4문항)은 요인부하량의 범위가 .69 ~ .82이고, 문항의 예로는 “나는 교직생활에 보람을 느낀다”가 있다. 자율성(3문항)은 요인부하량의 범위가 .78 ~ .85이고, 문항 예로는 “나는 업무수행에 있어서 간섭을 받지 않는다”가 있다. 각 문항의 응답양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도이다. 이 척도의 신뢰도는 혁신발전성 .90, 동료애 .92, 보상 .87, 업무부담 .87, 교직의식 .87, 자율성 .85, 전체 .91로 나타나 직무만족도 척도의 각 문항들은 내적 일관성이 높다고 볼 수 있다.

4. 자료수집 및 분석

본 연구의 자료를 수집하기 위해 2019년 6월 8일 ~ 7월 17일까지 5주에 걸쳐 공사립유치원 교사를 대상으로 설문지 총 380부를 배부하여 350부가 회수되었다(회수율 92%). 연구자는 유치원 원장 또는 원감, 해당 교사에게 전화를 통해 설문지 목적, 내용, 절차, 특히 자유롭게 설문지 응답할 수 있도록 협조사항을 안내 한 다음, 사전 허락을 받고 연구자가 직접 방문하거나, 우편을 통해 배부하였다. 설문지 중 불성실하게 응답한 설문지(예: 중복 응답, 일부 문항의 응답 생략 등) 43부를 제외하고, 307명의 설문지가 최종 분석 자료로 사용되었다. 설문지 응답에 소요된 시간은 약 25분이었다. 본 연구에서 사용한 자료분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 측정도구의 신뢰도(Cronbach's α) 분석과 탐색적 요인분석, 측정변인들의 기술통계치(평균, 표준편차, 첨도, 왜도)와 상관계수를 산출하기 위해 SPSS 19.0을 활용하였고, 확인적 요인분석을 수행하기 위해 LISREL 8.54를 활용하였다. 둘째, 본 연구의 연구문제를 해결하기 위해 LISREL 8.54를 활용하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 또한 내생변인(교사 효능감, 자아탄력성)의 매개효과 검증에 Mplus 6.0을 활용하였다. 구조방정식 모형의 분석자료로 측정변인들의 공변량 행렬이 사용되었고, 모수추정을 위해 최대우도법(Maximum Likelihood)이 적용되었다.

IV. 결과 및 해석

1. 측정변인들의 기술통계치

본 연구의 분석에 사용된 측정변인들의 기술통계치와 상관계수는 표 1과 같다. 교사효능감과 직무만족도 간의 상관은 $r = .15 \sim$

.38, 자아탄력성과 직무만족도 간의 상관은 $r = .12 \sim .35$, 가족의 사회적 지지와 직무만족도 간의 상관은 $r = .16 \sim .25$, 동료의 사회적 지지와 직무만족도 간의 상관은 $r = .12 \sim .37$ 에 분포되어 있다. 측정변인들의 왜도는 $-.68 \sim .18$, 첨도는 $-.67 \sim .70$ 에 분포되어 있어, 다변량 정상분포 가정(왜도의 절대값 < 2 ,

표 1. 유치원 교사의 직무만족도 측정변인들의 기술통계치 및 상관계수

(N=307)

잠재 변인	측정 변인	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	x1	x2	x3	x4
교사 효능감	y1	1														
	y2	.04 ^{ns}	1													
	y3	.25 ^{**}	.01	1												
자아 탄력성	y4	.44 ^{**}	-.18 ^{**}	.30 ^{**}	1											
	y5	.31 ^{**}	-.18 ^{**}	.31 ^{**}	.74 ^{**}	1										
직무 만족도	y6	.37 ^{**}	.16 ^{**}	.23 ^{**}	.34 ^{**}	.33 ^{**}	1									
	y7	.38 ^{**}	.24 ^{**}	.18 ^{**}	.23 ^{**}	.12 [*]	.48 ^{**}	1								
	y8	.35 ^{**}	.04	.19 ^{**}	.23 ^{**}	.20 ^{**}	.49 ^{**}	.35 ^{**}	1							
	y9	.30 ^{**}	.27 ^{**}	.15 ^{**}	.15 ^{**}	.11 ^{ns}	.31 ^{**}	.39 ^{**}	.20 ^{**}	1						
	y10	.31 ^{**}	.07	.28 ^{**}	.35 ^{**}	.30 ^{**}	.31 ^{**}	.41 ^{**}	.39 ^{**}	.31 ^{**}	1					
	y11	.21 ^{**}	.32 ^{**}	.20 ^{**}	.13 [*]	.04	.17 ^{**}	.33 ^{**}	.27 ^{**}	.13 [*]	.39 ^{**}	1				
가족 지지	x1	.29 ^{**}	.06 ^{ns}	.18 ^{**}	.29 ^{**}	.28 ^{**}	.22 ^{**}	.19 ^{**}	.16 ^{**}	.23 ^{**}	.22 ^{**}	.21 ^{**}	1			
	x2	.27 ^{**}	.09 ^{ns}	.16 ^{**}	.21 ^{**}	.20 ^{**}	.19 ^{**}	.25 ^{**}	.18 ^{**}	.23 ^{**}	.21 ^{**}	.20 ^{**}	.81 ^{**}	1		
동료 지지	x3	.32 ^{**}	.05 ^{ns}	.22 ^{**}	.31 ^{**}	.31 ^{**}	.27 ^{**}	.24 ^{**}	.12 [*]	.35 ^{**}	.18 ^{**}	.11 ^{ns}	.46 ^{**}	.42 ^{**}	1	
	x4	.28 ^{**}	.01 ^{ns}	.18 ^{**}	.31 ^{**}	.35 ^{**}	.28 ^{**}	.20 ^{**}	.15 ^{**}	.37 ^{**}	.17 ^{**}	.10 ^{ns}	.41 ^{**}	.37 ^{**}	.79 ^{**}	1
M		3.29	4.00	3.32	4.02	3.36	3.24	3.76	3.18	2.92	3.69	3.39	4.04	4.07	3.79	3.58
SD		.63	.62	.82	.66	.85	.86	.53	.77	.76	.58	.67	.72	.69	.69	.75
왜도		.01	-.53	-.27	-.17	-.13	.00	-.23	-.39	.18	.10	.02	-.64	-.68	-.29	-.32
첨도		.44	.70	-.21	-.42	-.39	-.67	-.15	-.26	-.26	-.50	-.65	.44	.33	.36	-.01

내생변인 y1: 조절효능감, y2: 자신감, y3: 과제난이도선호, y4: 대인탄력성, y5: 활력성, y6: 혁신발견성, y7: 교직의식, y8: 자율성, y9: 동료애, y10: 보상, y11: 업무부담

외생변인 x1: 가족의 정서적지지, x2: 가족의 도구적지지, x3: 동료의 정서적지지, x4: 동료의 도구적지지

<주> ** $p < .01$. * $p < .05$. ^{ns}는 유의한 상관이 아님.

침도의 절대값 < 7 을 충족시키고 있다(Kline, 2004). 따라서 구조방정식 모형 분석에서 모수 추정을 위해 최대우도법을 적용하였다.

2. 측정모형의 검증

직무만족도와 관련변인들의 측정변인들에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 그림 4와 같다. 모형의 적합도 판정 기준으로 홍세희(2000)는 AGFI의 값은 대략 .85 이상이면, 그리고 NNFI와 CFI의 값은 대략 .90 이상이면 좋은 적합도임을 제시하였다. 또한 Kelloway (1998)는 χ^2/df 의 값이 2 ~ 5사이에 있으면 모형이 자료에 잘 부합되고, 2 이하이면 매우

부합되는 것으로 해석하였다. 측정모형의 적합도는 $\chi^2/df = 3.02$, AGFI = .86, NNFI = .91, CFI = .94, RMSEA = .08로 모두 적합한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 설정한 측정모형은 수용 가능한 것으로 판단하였다. 그림 4에 나타난 것처럼 교사효능감의 자신감 ($\beta = .09$, T-value = 1.51)을 제외하고 모든 측정변인들이 이론적 구성개념, 즉 잠재변인을 타당하게 측정하고 있음을 알 수 있다. 자신감 측정변인의 경우 통계적으로는 유의하지 않지만, 이현정(1998), 김아영과 김미진(2004)은 교사효능감의 중요한 하위척도로 제시하고 있기 때문에 본 연구의 자료분석에 포함되었다.

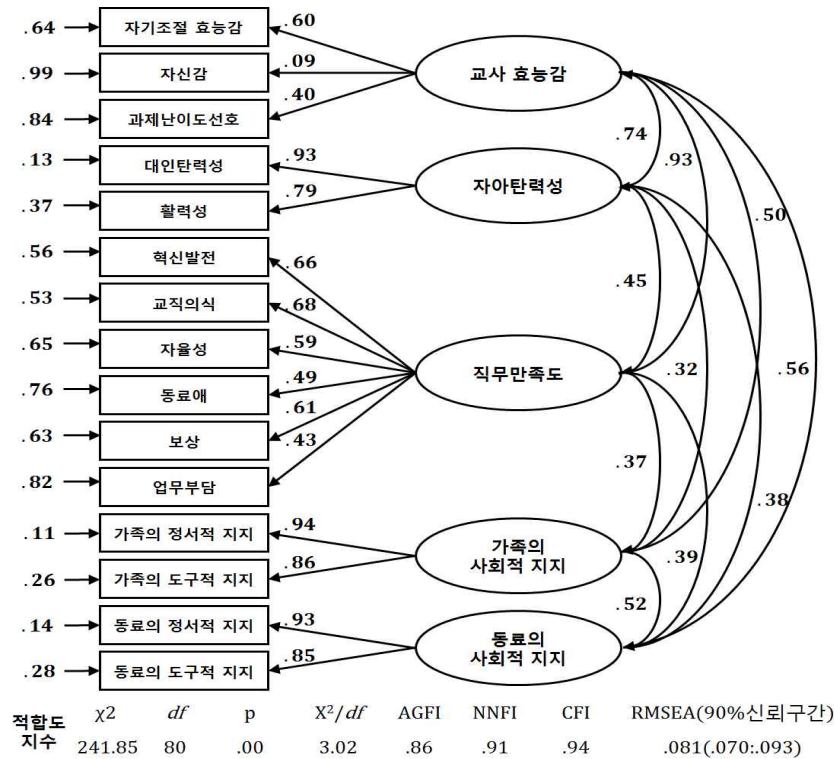


그림 4. 유치원 교사의 직무만족도와 관련 변인들 간의 측정모형 분석결과

3. 구조적 모형의 검증

유치원 교사의 직무만족도와 내외적 관련 변인들 간의 가설적 구조적 관계의 연구모형인 그림 3을 검증한 결과, 연구모형의 적합도는 $\chi^2/df = 3.38$, AGFI = .84, NNFI = .90, CFI = .92, RMSEA = .09로 나타나, AGFI를 제외하고 χ^2/df , CFI, NNFI와 RMSEA의 적합도 지수는 적합한 것으로 판정되었다. 그렇지만 AGFI의 적합도 지수(.84)가 자료에 미흡하다고 판단하여 다음과 같이 연구모형을 수정하였다.

연구모형의 수정

유치원 교사의 직무만족도와 내외적 관련 변인들 간의 가설적 구조적 관계의 연구모형에서 지정하지 않았던 잠재변인들 간의 수정지수, 그리고 측정변인들의 측정오차들 간의 수정지수들을 확인하여 그 값이 12 이상이면서 논리적으로 타당하다고 판단되는 경로를 탐색하였다. 그 결과 자아탄력성 → 교사효능감(β_{12}) 간의 수정지수가 29.26으로 나타났고, 직무만족도에서 측정오차들 간의 수정지수 중에서 ε_{10} 과 ε_{11} 간에 12.41, ε_6 과 ε_8 간에 12.92로 나타났다. 따라서 연구모형에서 세 개

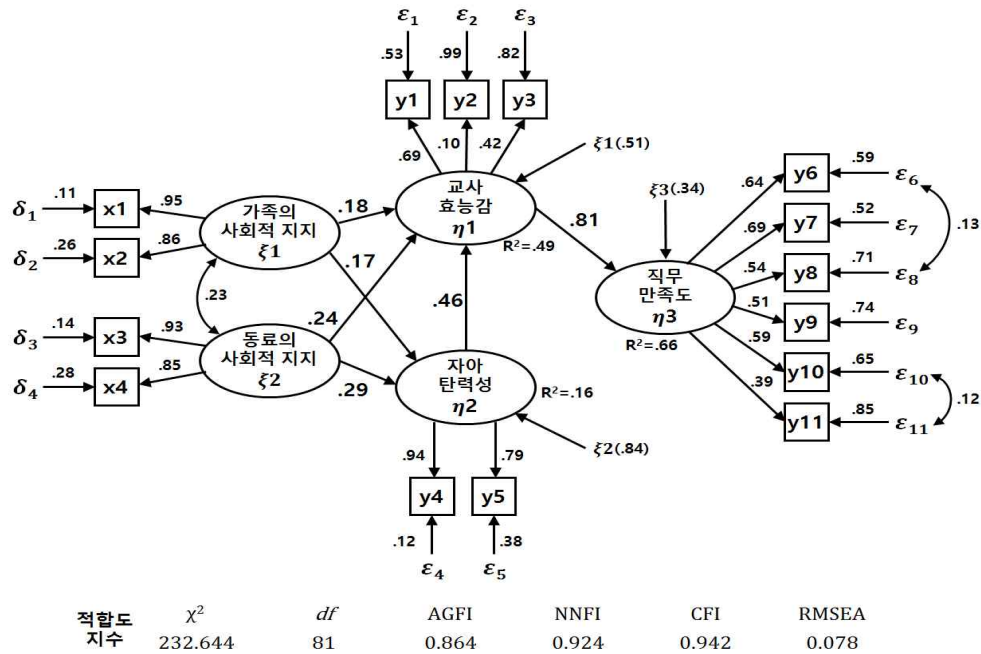
표 2. 유치원 교사의 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계의 최종모형의 적합도

구 분	χ^2/df	AGFI	NNFI	CFI	RMSEA (90% 신뢰구간)
적합도 지수	232.64/81 = 2.87	.86	.92	.94	.08 (.07 ~ .09)
적합도 기준	$\chi^2/df \leq 5$	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$< .10$
판정 결과	적합	적합	적합	적합	적합

표 3. 유치원 교사의 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계의 경로계수

구조 경로	경로 내용	경로계수			t
		비표준화(B)	(SE)	표준화(β)	
Y11	가족지지 → 교사효능감	.10	(.04)	.18**	2.41
Y21	가족지지 → 자아탄력성	.13	(.06)	.17*	2.33
Y12	동료지지 → 교사효능감	.14	(.05)	.24**	2.97
Y22	동료지지 → 자아탄력성	.25	(.06)	.29**	3.96
β_{31}	교사효능감 → 직무만족도	.91	(.13)	.81**	7.23
β_{12}	자아탄력성 → 교사효능감	.31	(.05)	.46**	5.65
설명변량	교사효능감: $R^2=.49$, 자아탄력성: $R^2=.16$, 직무만족도: $R^2=.66$				

* $p < .05$. ** $p < .01$.



<주1>: 경로 위의 숫자는 유의한 표준화 경로계수임.

<주2> y1: 자기조절 효능감, y2: 자신감, y3: 과제난이도 선호, y4: 대인탄력성, y5: 활력성, y6: 혁신발전성
y7: 교직의식, y8: 자율성, y9: 동료애, y10: 보상, y11: 업무부담

x1: 가족 정서적지지, x2: 가족 도구적지지, x3: 동료 정서적지지, x4: 동료 도구적지지

그림 5. 유치원 교사의 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계의 최종모형의 경로분석 결과

의 경로(β_{12} , ϵ_6 과 ϵ_8 , ϵ_{10} 과 ϵ_{11})를 추가로 지정할 필요가 있었다. 이와는 반대로 가설적 연구모형에서 설정되었던 잠재변인들 간의 경로 중 ‘자아탄력성 → 직무만족도(β_{32})’의 고정지수가 유의하지 않은 것($t = 1.90$, $p > .05$)으로 나타나 모형의 간명화를 위하여 이 경로를 해제하였다. 모든 수정사항들이 반영된 수정모형의 적합도 지수는 $\chi^2/df = 2.87$, AGFI = .86, NNFI = .92, CFI = .94, RMSEA = .08로 모두 적합한 것으로 나타났다. 연구모형의 적합도 지수와 비교해 보면, 수정모형의 적합도 지수가 연구모형에 비해 상대적으로 양호

함을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 이 수정모형을 최종모형으로 판정하였다. 최종모형의 적합도와 경로분석 결과는 각각 표 2, 표 3 및 그림 5와 같다.

최종모형의 구조적 관계 (연구문제 1의 결과)

최종모형에 대한 경로분석 결과, 그림 5에 나타난 바와 같이, 유치원 교사의 사회적 지지와 교사효능감 및 자아탄력성은 6개의 경로를 통해 직무만족도 전체 변량의 66%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 또한 가족 및 동

료의 사회적 지지와 자아탄력성은 교사효능감 전체 변량의 49%를 설명하며, 가족 및 동료의 사회적 지지는 자아탄력성 전체 변량의 16%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 교사효능감과 자아탄력성의 완전 매개효과, 그리고 ‘교사효능감 → 자아탄력성’의 이중 매개효과를 통계적으로 검증하기 위해 Mplus 6.0을 이용하여 부스트래핑(Bootstrapping) 방법을 적용하였다. 그 결과 교사효능감과 자아탄력성은 유치원 교사의 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 유의한 매개효과가 있음을 확인하였다.

유아교사의 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 교사효능감과 자아탄력성의 매개효과를 검증한 결과, 표 4에서 볼 수 있는 바와 같이, 가족의 사회적 지지의 경우 직무만족도에 대해 직접효과는 없으며 매개변인인 교사효능감을 통해 유의한 간접효과($\beta = .15$; 90% CI: .01 ~ .17)를 주고, 자아탄력성과 교사효능감을 통해 이중 매개효과($\beta = .06$; 90% CI: .01 ~ .07)를 미치고 있으며, 부스트래핑 방법에 따른 검증 결과 이러한 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 동료의 사회적 지지도 직무만족도에 대해 직접효과는 없지만

교사효능감을 통한 간접효과가 유의한 것($\beta = .18$; 90% CI: .027 ~ .206)으로 나타났고, 자아탄력성과 교사효능감을 통해 직무만족도에 미치는 간접효과는 유의한 이중 매개효과($\beta = .11$; 90% CI: .027 ~ .206)가 있는 것으로 나타났다. 자아탄력성은 직무만족도에 대한 직접효과는 없었지만 교사효능감을 통해 간접효과가 유의한 것($\beta = .38$; 90% CI: .19 ~ .39)으로 나타났다.

직무만족도에 대한 관련변인들의 상대적 영향력 (연구문제 2의 결과)

유치원 교사의 직무만족도에 대한 관련 변인들의 상대적 영향력(전체 및 직·간접 효과)을 요약해서 제시하면 표 5와 같다. 먼저 전체효과에서 직무만족도에 가장 많은 영향을 주는 관련변인은 교사효능감($\beta = .81$, $p < .01$)이고, 다음으로 자아탄력성($\beta = .38$, $p < .01$), 동료의 사회적 지지($\beta = .30$, $p < .01$), 가족의 사회적 지지($\beta = .21$, $p < .01$) 순으로 나타났다. 한편, 교사효능감에 대한 관련변인들의 상대적 영향력을 알아보면, 자아탄력성($\beta = .46$, $p < .01$)이 가장 많은 영향을 주고, 다

표 4. 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 교사효능감과 자아탄력성의 매개효과 검증 결과

경로	간접효과			부스트래핑 추정 90% 신뢰구간	
	비표준화 계수	표준 오차	표준화 계수	하한값	상한값
가족의 사회적 지지 → 교사효능감 → 직무만족도	.09	.05	.15	.01	.17
가족의 사회적 지지 → 자아탄력성 → 교사효능감 → 직무만족도	.04	.02	.06	.01	.07
동료의 사회적 지지 → 교사효능감 → 직무만족도	.12	.06	.18	.03	.21
동료의 사회적 지지 → 자아탄력성 → 교사효능감 → 직무만족도	.07	.03	.11	.03	.11
자아탄력성 → 교사효능감 → 직무만족도	.28	.06	.38	.19	.39

표 5. 유치원 교사의 직무만족도에 대한 관련변인들의 전체 및 직·간접효과

관련 변인 (예언변인)		직무만족도				교사효능감		
		전체 효과	직접 효과	간접 효과	간접효과 경로	전체 효과	직접 효과	간접 효과
외생 변인	가족지지	.21**	-	.21**	가족지지→ 교사효능감	.26**	.18**	.08**
	동료지지	.30**	-	.30**	동료지지→ 교사효능감	.37**	.24**	.14**
내생 변인	교사효능감	.81**	.81**	-		.	.	
	자아탄력성	.38**	-	.38**	자아탄력성→ 교사효능감	.46**	.46**	

** $p < .01$.

음으로 동료의 사회적 지지($\beta = .37, p < .01$), 가족의 사회적 지지($\beta = .26, p < .01$) 순으로 영향을 주는 것으로 나타났다.

결과를 중심으로 요약하고 논의하면 다음과 같다.

유치원 교사의 직무만족도와 관련 변인들 간의 구조적 관계

유치원 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계를 이론적으로 설정(연구모형)하고, 이 모형이 경험적 자료에 얼마나 잘 부합되는지를 알아보기 위해 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 그 결과 유치원 교사의 직무만족도 전체 변량에 대한 관련 변인들의 설명력이 66%로 비교적 높은 편이고, 적합도 지수들도 모두 적합도 기준에 부합하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 설정한 유치원 교사의 직무만족도와 관련 변인들 간의 구조적 관계의 최종모형은 경험적으로 타당하다고 볼 수 있으며, 관련 변인들(사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성)이 유치원 교사의 직무만족도를 촉진하는데 중요한 역할을 할 수 있으리

V. 논의 및 제언

1. 논의

본 연구는 유치원 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계를 규명하고, 직무만족도에 대한 관련 변인들의 상대적 영향력이 어떠한가를 분석하는데 목적이 있다. 본 연구의 결과는 유치원 교사의 직무만족도를 구조적으로 이해하고, 그들의 직무만족도를 긍정적으로 돕기 위한 이론적 틀과 개입 전략의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구에서는 연구목적 달성을 위하여 두 가지의 연구문제를 설정하였으며, 연구문제에 따라 밝혀진

라고 사료된다. 이는 관련 변인들이 직무만족도 전체변량의 66%를 설명하고 있어 이를 뒷받침한다.

구조방정식모형 분석 결과, 관련 변인들이 6개의 경로를 통해 유치원 교사의 직무만족도에 직·간접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외생변인인 가족 및 동료 교사의 사회적 지지(정서적, 도구적 지지)는 유치원 교사의 교사효능감과 자아탄력성에 유의한 영향을 주고, 다음으로 교사효능감은 직무만족도에 직접적으로, 자아탄력성은 교사효능감을 통해 간접적으로 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사효능감과 자아탄력성은 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 완전 매개역할(교사효능감 → 직무만족도), 이중 매개역할(자아탄력성 → 교사효능감 → 직무만족도)을 하는 것으로 나타났다.

이러한 본 연구의 결과는 유아교사의 사회적 지지와 교사효능감이 각각 회복탄력성과 유의미한 정적 상관관계가 있음을 밝힌 연구(박영심, 송화진, 2018), 영·유아교사의 교사효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 주고, 조직문화와 직무만족도의 관계에서 매개효과가 있음을 보고한 연구(김연아, 김경은, 2012; 김영미, 2018), 유아교사의 사회적 지지와 자아탄력성이 직무만족도에 유의한 영향을 주고, 직무스트레스는 직무만족도에 직접적인 영향을 주며 자아탄력성과 사회적 지지를 통해 간접적인 영향을 미친다고 밝힌 정혜옥과 이옥형(2011)의 연구와 일치한다.

그렇지만 사립유치원 교사의 사회적 지지와 교사효능감이 직무만족도에 직접적으로 유의한 영향을 주고, 교사효능감이 사회적 지지와

직무만족도의 관계에서 부분 매개효과가 있음을 확인한 이효림과 이방실(2018)의 연구, 유아교사의 자아탄력성은 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 부분 매개효과가 있음을 밝힌 강상과 이정민(2017)연구와는 부분적으로 일치한다. 이렇듯 본 연구의 결과와 선행연구 결과(강상, 이정민, 2017; 이효림, 이방실, 2018)가 부분적으로 일치하는 것은 다음과 같은 이유에서 비롯된다고 사료된다. 본 연구의 경우 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 ‘교사효능감과 자아탄력성’을 동시에 매개변인으로 설정하였다면, 선행연구들은 매개변인으로 교사효능감(이효림, 이방실, 2018)이나 자아탄력성(강상, 이정민, 2017)만을 단일 매개변인으로 포함하여 연구한 데서 연유되었으리라고 사료된다.

이상과 같이 본 연구와 선행연구의 결과에 비추어 보면, 유치원 교사가 지각한 가족 및 동료 교사의 사회적 지지는 직무만족도에 직접적인 영향을 주지 않고, 교사효능감과 자아탄력성을 통해 간접적으로 영향을 준다고 볼 수 있다. 즉, 가족 및 동료 교사의 사회적 지지가 유치원 교사의 자아탄력성과 교사효능감에 유의한 영향을 주고, 이어서 ‘자아탄력성 → 교사효능감’을 통해 간접적으로 직무만족도에 유의한 영향을 준다고 볼 수 있다. 이러한 연구결과가 유아교육 현장에 주는 시사점을 유추해서 제시하면 다음과 같다.

먼저 유치원 교사의 직무만족도를 촉진시키기 위해서는 그들의 자아탄력성과 교사효능감을 긍정적으로 촉진시킬 필요가 있음을 시사한다. 또한 사회적 지지의 경우, 동료 교사가 가족에 비해 상대적으로 교사효능감과 자아탄

력성에 더 많은 영향을 미친다는 점에서, 유치원에서 동료 교사들 간의 정서적, 도구적 지지가 교사효능감과 자아탄력성을 촉진하는데 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다. 특히 교사효능감은 직무만족도에 직접적으로 유의한 영향을 미치고, 자아탄력성은 교사효능감을 통해 직무만족도에 간접적으로 유의한 영향을 미치고 있다는 측면에서, 유치원 교사의 직무만족도를 촉진하고 유지시키는데 교사효능감이 핵심적인 역할을 한다고 볼 수 있다. 따라서 유아교육 현장에서 유치원 교사의 직무만족도를 촉진시키기 위해서는 교사효능감과 자아탄력성을 고취시키기 위한 체계적인 개입 전략이 필요하다고 하겠다.

유치원 교사의 직무만족도에 대한 관련 변인들의 상대적 영향력

유치원 교사의 직무만족도에 대한 관련 변인들(사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성)의 상대적 영향력(전체 및 직·간접 효과)을 알아보면, 전체효과에서 직무만족도에 가장 많은 영향을 주는 관련 변인은 교사효능감($\beta = .81, p < .01$)이고, 다음으로 자아탄력성($\beta = .38, p < .01$), 동료의 사회적 지지($\beta = .30, p < .01$), 가족의 사회적 지지($\beta = .21, p < .01$) 순인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 직무만족도에 직무스트레스($\beta = .81, p < .001$)가 가장 큰 영향을 미치고, 다음으로 사회적 지지($\beta = .27, p < .01$), 자아탄력성($\beta = .17, p < .01$) 순으로 영향을 주었다고 보고한 정혜옥과 이옥형(2011)의 연구와 일치하지 않는다. 이렇듯 본 연구의 결과와 선행연구 결과가 불일치하는 이유는 직무만족도 관련

변인들에 있어서 본 연구는 가족 및 동료의 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성을 포함하고 있다면, 반면 선행연구(정혜옥, 이옥형, 2011)는 직무스트레스, 자아탄력성, 사회적 지지를 포함하고 있기 때문에, 그리고 관련 변인들을 측정하는 척도 및 연구대상의 특성이 서로 다르기 때문에 오는 현상이라고 사료된다. 예컨대, 자아탄력성 척도의 경우 정혜옥과 이옥형(2011)의 연구에서는 ‘다양성, 감정조절, 미래지향성, 자아탄력성’의 4가지 하위요인이 있다면, 본 연구는 ‘대인탄력성과 활력성’의 두 가지 하위요인으로 구성되어 있다. 또한 선행연구는 보육교사와 유치원 교사를 포함한 유아교사를 대상으로 연구를 하였다면, 본 연구는 유치원 교사만을 대상으로 연구를 수행했다는 점에서, 그리고 분석방법으로 선행연구는 중다회귀분석을 적용하고, 반면 본 연구는 구조방정식모형 분석을 적용했다는 점에서 그 연구결과를 정확하게 비교하는데 상당한 한계가 있다. 따라서 본 연구에서와 같이 유치원 교사를 대상으로 직무만족도에 대한 관련 변인들의 상대적 영향력을 규명하는 후속연구가 필요하다.

요약하면, 본 연구의 결과는 유치원 교사의 직무만족도를 촉진하는데 교사효능감이 가장 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다. 또한 자아탄력성은 가족 및 동료의 사회적 지지에 비해 직무만족도에 상대적으로 더 많은 영향을 준다는 점에서 개인의 심리적 내생변인(교사효능감, 자아탄력성)이 대인관계의 외생변인(가족의 사회적 지지, 동료의 사회적 지지)에 비해 상대적으로 직무만족도를 촉진하는데 더 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다. 사회

적 지지의 경우에는 동료 교사의 사회적 지지가 가족의 사회적 지지에 비해 직무만족도와 더 밀접한 관계가 있음을 시사한다.

2. 제언

이상의 논의와 본 연구의 결과에 비추어 유치원 교사의 직무만족도를 촉진시키기 위한 교육적 시사점, 그리고 본 연구의 제한점과 후속연구과제를 제시하면 다음과 같다.

교육적 시사점

첫째, 유치원 교사의 직무만족도를 촉진하기 위한 개입 프로그램을 개발하거나 개입 전략을 수립할 때, 개인의 삶과 밀접한 사회적 환경(가족 지지, 동료 지지)뿐만 아니라 개인의 심리적 변인(교사효능감, 자아탄력성)도 함께 고려할 필요가 있다. 지금까지 많은 선행 연구들은 유아교사의 직무만족도를 연구함에 있어서, 관련 변인들을 종합적으로 고려하지 않고 일부 변인들을 포함시켜 연구를 진행해 왔다. 예컨대, 사회적 지지의 경우 가족의 사회적 지지 또는 동료 교사의 사회적 지지 중에서 하나의 변인에 초점을 두고 연구를 진행하였으며, 심리적 변인의 경우에도 교사효능감 또는 자아탄력성 중에서 어느 하나의 변인만을 선택하여 연구를 진행하였다. 이에 비해 본 연구는 사회적 지지에서 가족 및 동료의 사회적 지지를 함께 포함시키고, 개인의 심리적 변인에서 교사효능감과 자아탄력성을 함께 포함시켜서 유치원 교사의 직무만족도와 관련성을 구조적·종합적으로 규명했다는 점에서 학문적, 실제적 의의가 있다.

둘째, 유치원 교사의 직무만족도에 대한 교사효능감의 영향력이 다른 관련 변인들(사회적 지지, 자아탄력성)에 비해 상대적으로 가장 크다는 점에서 유아교육 현장에서 교사효능감을 촉진하고 유지시키기 위한 개입 전략이 필요하다. 이는 교사전문성의 핵심요인으로서 교사효능감을 제시하면서 교사전문성 증진을 위한 프로그램 개발 시 비중 있게 고려될 필요가 있다고 주장한 김아영(2012)의 연구와 맥을 같이 한다. 교사효능감은 교사 자신의 교직과 관련된 수행능력에 대한 믿음과 아동의 학습에 대한 책임감과 효율적인 훈육에 대한 확신을 의미한다. 교사효능감이 높은 유치원 교사는 유아를 가르치는 일이 중요하고 의미 있다고 생각하고, 교사 자신이 유아의 성장과 발달에 긍정적인 영향을 미쳤다고 판단하여 개인적 성취감을 경험한다. 또한 교사효능감이 높은 유치원 교사는 유아를 가르치고 훈육하는 일에 보다 높은 열정을 갖고, 교직에 전념하는 정도도 커서 오랫동안 교직에 남을 가능성이 크다(김아영, 2012).

후속 연구 과제

첫째, 본 연구는 유치원 교사의 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도의 구조적 관계를 구조방정식모형 분석을 실시하여 규명하고자 하였으나, 직무만족도와 관련 변인들 간의 정확한 인과적 관계를 분석하는데 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 종단연구자료를 통해 관련 변인들 간의 구조적인 인과관계를 확인할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 강원, 경기, 충북 지역의 유치원 교사를 대상으로 연구를 수행하였다. 따라서 본

연구의 결과를 우리나라 유치원 교사들에게 일반화하는데 한계가 있다. 이에 전국 단위의 지역별 안배를 고려하여 유치원 교사를 고루 선정한 후, 본 연구 결과의 일관성 여부를 후속 연구를 통해 확인할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서 유치원 교사의 직무만족도를 측정하기 위해 노종희(2001)의 직무만족도 척도를 사용하였는데, 이 척도는 중등교사의 직무만족도를 개념화하고 측정한 것으로, 유치원 교사의 직무만족도를 정확하게 측정하는 데 한계가 있다. 따라서 유치원 교사의 직무환경, 직무특성, 핵심역량 등에 적합한 직무만족도를 재개념화하고, 직무만족도 검사를 개발하고 타당화할 필요가 있다. 넷째, Dinham과 Scott (2000)의 교사 직무만족도 3요인 모델에 의하면, 외재적 불만족 요인(학교직무 조건, 교육실천), 내재적 만족요인(자기효능감, 자율성), 학교특성요인(협력적 학교문화, 멘토링, 학교 및 지역교육청 리더십)이 직무만족도에 직·간접적으로 영향을 준다고 하였다. 따라서 유치원 교사의 직무만족도를 보다 총체적, 구조적으로 이해하기 위해서는 제3의 요인인 학교특성요인, 즉 협력적 학교문화(전문적 학습공동체, 협력적 교육실천), 원장 리더십(비전과 목표 공유, 교사 지지, 신뢰로운 학교분위기), 교사 관점에서의 멘토링, 리더십 유형(분산적 리더십, 수업 리더십, 서번트 리더십, 사회정의 리더십)을 포함시켜 연구할 필요가 있다.

참고문헌

- 강 상, 이정민 (2017). 유아교사의 사회적 지지가 직무만족도와 심리적 안녕감에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과. *유아교육·보육복지연구*, 21(3), 107-127.
- 곽열 (2016). 한국직장여성의 직무 및 삶의 만족에 대한 사회인지 진로이론 통합모형 검증. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김아영 (2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감. *교육심리연구*, 26(1), 63-84.
- 김아영, 김미진 (2004). 교사효능감 척도 타당화. *교육심리연구*, 18(1), 37-58.
- 김아영, 차정은 (2003). 교사효능감 및 학생의 학업적 자기효능감이 학업성취도에 미치는 영향에 대한 다층분석. *교육심리연구*, 17(2), 25-43.
- 김연아, 김경은 (2012). 영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. *인간발달연구*, 19(1), 105-121.
- 김영미 (2018). 원장의 코칭리더십, 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감 및 직무만족도 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정석 (2017). 초등학교 교사의 직무만족에 대한 사회인지 진로이론 통합모형 검증. 경인교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 노종희 (2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. *교육행정학연구*, 19(2), 163-181.
- 라은미 (2018). 교사-영유아 상호작용과 관련변인 간의 관계연구: 심리적 안녕감, 자아탄력성, 직무만족도를 중심으로. 배재대학교 대학원 박사학위논문.
- 문동규, 허은경, 김영희 (2012). 보육교사의 직무만족도 관련변인의 메타회귀분석. 유아

- 교육학논집, 16(1), 213-234.
- 박영심, 송화진 (2018). 유아교사의 사회적 지지 및 교사효능감이 회복탄력성에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 18(3), 77-90.
- 박초희 (2017). 초등교사의 회복탄력성과 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향. *서울교육대학교 대학원 석사학위논문*.
- 배민지, 신정숙, 임민정 (2016). 유아교사의 직무만족도 관련 국내 학술지 연구동향 분석. *유아교육학논집*, 20(1), 149-171.
- 유성경, 심혜원 (2002). 적응 유연한 청소년들의 심리적 보호요소 탐색. *교육심리연구*, 16(4), 189-206.
- 유재령 (2014). 유아교사의 정서노동과 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 관계. *충남대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 이나미 (2018). 유치원 교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사의 직무만족도-교사의 소명의식과 유치원의 조직풍토의 매개효과. *호서대학교 대학원 박사학위논문*.
- 이병임, 이용민, 오대연 (2017). 유치원 교사의 정서노동과 직무만족도의 관계에서 자아탄력성의 조절효과. *한국초등교육*, 28(2), 211-226.
- 이정현, 안효진 (2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스의 관계 연구. *아동학회지*, 33(4), 129-141.
- 이재창, 조봉환, 최인화, 임경희, 박미진, 김진희, 정민선, 최정인, 김수리 (2014). 상담전문가를 위한 진로상담의 이론과 실제. 서울: 아카데미프레스.
- 이현정 (1998). 교사효능감 척도개발을 위한 예비연구: 초등학교 교사를 중심으로. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이효림, 이방실 (2018). 사립유치원 교사의 사회적 지원, 교사효능감과 직무만족도 간의 구조적 관계. *유아교육학논집*, 22(1), 131-150.
- 전겸구 (1999). 사회적 지원 척도 개발 연구. *사회과학연구*, 6(3), 285-304.
- 정혜옥, 이옥형 (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. *유아교육연구*, 31(3), 31-53.
- 최지현 (2009). 정서지능과 자아탄력성이 대학생의 적응에 미치는 영향. *연세대학교 대학원 석사학위논문*.
- 황연우, 유평수 (2013). 중등교사의 학교장지도성, 교사변인, 조직변인과 직무만족도에 관한 메타분석. *교육종합연구*, 11(4), 215-238.
- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environment Research*, 19(2), 291-307.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- 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.
- Becht, K. A. (2016). *School and district leadership and the job satisfaction of novice teachers. How*

- central office leaders support novice teachers*. Boston College, doctoral dissertation.
- Block, J., & Block, J. H. (2006). Venturing a 30-year longitudinal study. *American Psychologist*, 61(4), 315-327.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 346-361.
- Cantor, N., & Sanderson, C. A. (1999). Life Task Participation and Well-Being: The Importance of Taking Part in Daily Life. In D. Kahneman, E. Deiner, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*, 230-243. New York, NY: Russell Sage.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Cockburn, A. D., & Haydn, T. (2004). *Recruiting and retaining teachers: Understanding why teachers teach*. London: Routledge Falmer.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dinham, S., & Scott, C. (1997). *Modelling teacher satisfaction: Finding from 892 teaching staff at 71 schools*. Paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, April, Chicago, IL.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 212-223.
- Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). Toward the development of an efficacy belief instrument for elementary teachers. *Science Education*, 74(1), 63-75.
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58(7), 75-84.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Holdaway, E. A. (1978). Facet and Overall Satisfaction of Teachers. *Article Information*, 14(1), 30-47.
- Hombrados-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56(2), 228-246.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and

- teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks: Sage.
- Kim, I., & Loadman, W. (1994). *Predicting teacher job satisfaction*. Columbus, OH: Ohio State University. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383707.pdf>
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, Isabella Y. F., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 67-76.
- Kline, R. B. (2004). *Principles and practice of structural equation modeling(2nd ed.)*. New York, NY: Guilford.
- Lam, B. H., & Yan, H. F. (2011). Beginning teachers' job satisfaction: The impact of school-based factors. *Teacher Development*, 15(3), 333-348.
- Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2017). Social cognitive predictors of Korean secondary school teachers' job and life satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 102(5), 139-150.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
- Moore, C. M. (2012). The role of school environment in teacher dissatisfaction among US public school teachers. *SAGE Open*, 2, 1-16.
- Sergiovanni, T. (1967). Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. *Journal of Educational Administration*, 5(1), 66-82.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73.
- Singer, M. S., & Coffin, T. K. (1996). Cognitive and volitional determinants of job attitudes in a voluntary organization. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11(2), 313-328.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.

1 차원고접수 : 2020. 07. 10.

수정원고접수 : 2020. 12. 17.

최종게재결정 : 2020. 12. 22.

A Structural Relationship of the Internal and External Variables related to Kindergarten Teachers' Job Satisfaction

Moon, Myunghwa¹⁾

Moon, Ehun-Shik²⁾

¹⁾Health Medical Education Convergence Research Institute, Kangwon National University

²⁾Dept. of Early Childhood Education, Kangwon National University

The purpose of this study was to investigate the structural relationship of the internal and external variables (teacher efficacy, ego-resilience, and perceived social support) to kindergarten teachers' job satisfaction and to analyze the relative influence of the related variables on their job satisfaction. The subjects of the study were 307 kindergarten teachers working in public and private kindergartens in Gangwon-do, Gyeonggi-do and Chungcheongbuk-do province. In order to analyze the collected data, structural equation modeling analysis, and mediation effect analysis using LISREL 8.54 and Mplus 6.0 were conducted. The results of the study were as follows: First, social support, teacher efficacy and ego-resilience had direct and indirect effects on kindergarten teachers' job satisfaction through six paths. The explanatory power of the related variables on the job satisfaction was 66%. In addition, the teacher efficacy and ego-resilience of kindergarten teachers had a full mediating effect and a dual mediating effect in the relationship between the social support of family and colleagues and job satisfaction. Second, for the relative influential power of the predictors, teacher efficacy had a highest direct influence ($\beta = .81$). Ego-resilience has an indirectly significant effect ($\beta = .38$) through teacher efficacy, and each social support of colleagues and family has an indirect effect through teacher efficacy and ego-resilience ($\beta = .30$, $\beta = .21$). Findings of this study could be used as a theoretical and empirical framework for the intervention strategies to diagnose and facilitate job satisfaction in kindergarten teachers.

Keywords: job satisfaction, social support, ego-resilience, teacher efficacy, social-cognitive career theory