creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

석사학위논문

사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

임 상 미

2021년 2월

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

사회적 지지가
교사의 직무만족에 미치는 영향에서
긍정심리자본의 매개효과

지도교수 박 정 환

임 상 미

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 12월

임상미의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ ㊞

위　　원 _____ ㊞

위　　원 _____ ㊞

제주대학교 교육대학원

2021년 2월

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

〈국문초록〉

사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

임 상 미

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 박정환

본 연구는 사회적지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하는데 그 목적이 있다.

제주도내 초등학교, 중학교, 고등학교 교사 250명을 대상으로 사회적지지, 직무만족, 긍정심리자본을 측정하는 자기 보고식 측정도구를 배포하여 자료를 수집하였다.

수집된 자료를 JAMOVI 프로그램을 활용하여 다음과 같이 분석하였다.

먼저 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 내적 합치도(Chronbach's α)를 산출하였다. 그 다음 기술통계 분석과 연구의 주요 변인들 간 상관관계 분석을 실시하였고, 부트스트래핑 기법을 적용하여 매개효과의 유의성을 검증하였으며 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적 지지와 직무만족의 상관관계에서 사회적 지지와 직무만족은 유의

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

미한 정적상관을 보였다. 이는 교사가 사회적 지지를 높게 지각할수록 직무만족 수준도 높게 나타남을 의미한다.

둘째, 긍정심리자본과 직무만족의 상관관계에서 긍정심리자본과 직무만족은 유의미한 정적상관을 보였다. 이는 교사 개인의 긍정심리자본이 높을수록 교사의 직무만족 수준도 높게 나타남을 의미한다.

셋째, 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이 연구 결과를 통해 사회적 지지가 직무만족에 직접적인 영향을 주기도 하지만 매개변인인 긍정심리자본을 통해 간접적으로도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

넷째, 사회적 지지의 하위요인 중 정보적지지, 정서적지지, 평가적지지와 교사의 직무만족의 관계에서 긍정심리자본은 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다.

위 분석을 통해 사회적지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과를 확인하였다는 데 연구의 의의가 있으며, 교사의 직무만족 향상을 위해 사회적 지지는 물론 긍정심리자본에 대한 지원이 필요함을 시사한다.

주요어: 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구문제 및 가설 ····· 7
3. 연구모형 ····· 8
4. 용어의 정의 ····· 9
가. 사회적 지지 ····· 9
나. 직무만족 ····· 9
다. 긍정심리자본 ····· 10

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 11
1. 사회적지지 ····· 11
가. 사회적 지지 개념 ····· 11
나. 사회적 지지 구성요소 ····· 13
다. 교사의 사회적 지지 ····· 15
2. 직무만족 ····· 17
가. 직무만족 개념 ····· 17
나. 직무만족 구성요소 ····· 19
다. 교사의 직무만족 ····· 20
3. 긍정심리자본 ····· 23
가. 긍정심리자본 개념 ····· 23
나. 긍정심리자본 구성요소 ····· 25
다. 교사의 긍정심리자본 ····· 27

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 각 변인간의 관계 ····· 29
가. 사회적 지지와 직무만족의 관계 ····· 29
나. 긍정심리자본과 직무만족의 관계 ····· 31
다. 사회적 지지와 긍정심리자본의 관계 ····· 33

Ⅲ. 연구방법 ····· 35
1. 연구대상 및 절차 ····· 35
2. 측정도구 ····· 37
가. 사회적 지지 척도 ····· 37
나. 직무만족 척도 ····· 38
다. 긍정심리자본 척도 ····· 40
3. 자료처리 및 분석 ····· 42

Ⅳ. 연구결과 ····· 43
1. 주요변인의 기술통계 ····· 43
2. 주요 변인간의 상관분석 ····· 44
3. 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 ····· 46
3-1. 정보적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 ·· 47
3-2. 정서적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 ·· 49
3-3. 물질적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 ·· 50
3-4. 평가적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 ·· 51

Ⅴ. 결론 및 제언 ····· 53
1. 결론 ····· 53
2. 제언 ····· 58

참고문헌 ····· 59
Abstract ····· 76
부록 설문지 ····· 78

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

표 목 차

표 Ⅲ-1 연구대상의 인구 통계적 특성 ····· 36
표 Ⅲ-2 사회적 지지 척도의 문항 구성 및 신뢰도 ····· 37
표 Ⅲ-3 직무만족 척도의 문항 구성 및 신뢰도 ····· 39
표 Ⅲ-4 긍정심리자본 척도의 문항 구성 및 신뢰도 ····· 40
표 Ⅳ-1 주요 변인의 기술통계 ····· 43
표 Ⅳ-2 주요 변인간의 상관분석 ····· 45
표 Ⅳ-3 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증 ····· 46
표 Ⅳ-4 정보적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증 ····· 48
표 Ⅳ-5 정서적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증 ····· 49
표 Ⅳ-6 물질적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증 ····· 51
표 Ⅳ-7 평가적 지지가 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증 ····· 52

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

그 림 목 차

그림 Ⅰ-1 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개모형 ····· 8

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

교사는 학생, 학부모, 동료교사, 관리자와 관계를 맺으며 학생의 의미 있는 발전과 변화를 이끌어내는 역할을 하는 사람이다. 이런 점에서 교사는 개인의 자아 건강을 지키는 것이 매우 중요한데 업무 특성상 교사 자신보다는 타인의 행복과 성장에 더 많은 관심을 기울여야 하기 때문에 자신을 돌보지 못 하는 경우가 많고 이것은 교사의 생활과 직무에 대한 만족감을 저하시키는 결과로 이어질 확률이 높다. 교사는 교육에서 핵심적인 역할을 담당하기 때문에 교사가 만족감을 경험하지 못 하는 경우, 학생들의 의미 있는 변화와 성장을 이끌어내기 어렵게 되며 교사의 부정적인 태도는 학생들의 학습활동, 또래 관계 등 전반적인 학교생활에 부정적인 영향을 미치게 된다. 그 동안의 연구에서는 교육의 질을 높이기 위하여 교사가 부정적인 교육환경 또는 스트레스 상황에 보다 잘 적응하도록 교사 소진과 같은 역기능을 제거하는 것에 초점을 두고 연구가 이루어졌으나 최근에는 긍정적 기능의 강화와 유지에 관심이 높아지고 있다(Selligman, 2000).

학교 교육의 경쟁력은 교사의 경쟁력과 밀접한 관계가 있고 교사의 직무만족은 교육효과에 매우 중요한 요인으로 학교 교육의 질을 결정하는 중요한 척도이다(김현정, 2020). 직무만족은 교사가 직무수행을 하는 과정에서 내적, 외적인 욕구가 충족되어 자신의 직무에 대해 호의, 관심, 열의 등의 감정적 태도를 가지는 만족감을 의미하며 김경숙(2012)은 조직 내에서 개인이 역할을 수행하며 자신이 맡은 직무와 욕구 및 기대를 충족시키며 업무능력을 향상시키는 주관적인 감정상태라고 정의하였다. 박초희(2017)는 교사의 직무만족이 낮으면 학생의 학교생활에 대한 만족도가 저하되며 교사의 직무만족이 높을수록 교수학습과정에서 긍정적인 태도로 임하게 되어 교육활동에 열정과 애착을 가지게 된다고 하였다. 이용호(2012) 등은 교사들의 직무만족은 학교조직의 교육효과와 교육성과를 높이는

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

직접적인 요인이라고 하였으며, 김현진, 전용관(2011)은 직무만족도가 높은 교사는 학교에 애착을 가지며 학교 교육목표 달성에 대한 책무성을 느끼게 되어 긍정적으로 학교교육성과를 높인다고 하였다. 이러한 연구 결과를 고려할 때 교육의 질 향상을 위해 교사의 직무만족에 대한 체계적인 연구가 필요함을 알 수 있다.

OECD가 주관하는 교원 및 교직환경 국제비교 조사(Teching and Learning International Survey; TALIS)2018을 분석한 한국교육개발원 보고서에 따르면 한국 교원의 직무만족도는 OECD 평균에 비해 높지 않았으며 특히, '교사가 되기로 결심했던 것이 후회된다(19.1%).' 또는 '다른 직업을 선택하는 것이 좋았을지도 모른다(38.7%).'라는 부정적 진술에 동의하는 비율과 '다시 선택할 수 있다 해도 나는 교사라는 직업을 선택할 것이다(67.0%).'라는 긍정적 진술에 동의하는 비율이 OECD 평균(9.1%, 33.8%, 75.6%)과 TALIS 평균(10.3%, 35.4%, 75.8%) 보다 낮게 나타났다. 교원의 직무만족도 중 현재 근무하고 있는 학교의 근무환경에 대한 만족도를 의미하는 직업 환경 만족도가 가장 낮게 나타났는데 예를 들어 '가능하다면 나는 다른 학교로 전근을 가고 싶다.'와 같은 부정적 진술에 동의한 우리나라 교사의 비율은 35.1%로 OECD 평균(20.0%)과 TALIS 평균(21.3%)에 비해 높게 나타났으며 '우리학교가 근무하기에 좋은 곳이라고 추천하고 싶다'와 같은 긍정적 진술에 동의한 비율이 65.9%로 OECD 평균(83.4%)과 TALIS 평균(83.3%)에 비해 낮게 나타난 것으로 조사되었다.

한국 교원의 직무만족도가 OECD 평균 직무만족도보다 낮다는 결과는 TALIS 2018의 조사 결과는 그 전에 이루어진 TALIS 2013의 결과와 일치한다. 즉 한국 교원의 낮은 직무만족도가 오랜 시간 이어져 왔다는 조사 결과는 학생들의 유의미한 성장과 전인적 발달 그리고 건강한 학교생활 적응을 어렵게 할 것이라 예측하게 한다. 따라서 교사의 심리적 안정감과 더불어 교육의 질을 높이기 위해 많은 연구자들이 교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 밝히려는 노력을 해왔다. 직무만족과 관련한 여러 가지 선행연구를 살펴보면 직무만족에 영향을 주는 요인은 연구자들에 의해 다양하게 나타나는데 이는 직무환경이 다양하기 때문이다. Hertzberg(1964)는 동기-위생이론에서 직무만족 향상을 위한 두 가지 요인을 제시하였는데, 동기요인은 직무만족을 향상시키는 요인으로 세부요인에

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

성취감, 인정감, 책임감, 직무자체, 승진, 성장가능성이 있고, 위생요인은 직무불만족을 시키는 요인으로 세부요인에 보수, 대인관계, 근무환경, 회사정책과 관리, 감독 및 기술, 직무의 안정성이 있다. Hertzberg(1964)는 동기요인과 위생요인은 한 개 선상의 양극단에 있는 것이 아니라 두 개의 다른 선상에 있으며 직무만족을 불러일으키기 위해서는 위생요인을 만족시키는 것에 그치는 것이 아니라 동기요인을 강화해야 함을 강조하였다. 예컨대 교사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 위생요인 중 하나인 동료와의 '대인관계'를 원만하게 하여 직무불만족 요인을 제거하는 것에 그치는 것이 아니라 업무 목표 달성에 대해 상사 또는 동료가 교사의 업무수행에 대한 긍정적인 피드백을 제공하여 동기요인 중 하나인 '인정감'을 느끼게 하는 것이 직무만족 향상에 더 효과적임을 말한다. 본 연구자는 Hertzberg의 동기-위생 이론에 입각하여 위생요인 중 조직구성원 간 사회적 관계가 원만하거나 그렇지 않을 경우 형성되는 상사, 동료와의 관계를 뜻하는 '대인관계', 동기요인 중 업무수행 결과 상사, 동료로부터 얻을 수 있는 긍정적인 피드백인 '인정감'에 집중하여 위생요인을 충족시킴과 동시에 동기요인도 강화하여 학교 내에서 직무만족을 효율적으로 향상시킬 수 있는 변인인 사회적 지지에 주목하였다.

최근 학교의 기능과 역할이 확대되고 교육의 서비스화 되어 가고 있는 학교현장에서 교권 추락, 학생인권조례 시행, 교원평가제 도입 등의 현실과 맞물리며 많은 교사들이 학생지도에 어려움을 느끼고 그 과정에서 교사가 지각하는 사회적 지지는 지속적으로 감소하고 있다. 한국교원단체총연합회가 발표한 2019년 교권보호 활동 보고서에 따르면 2015년부터 현재까지 교권침해 상담건수는 평균 516건이며 매해 교권침해가 증가하고 있다고 하였다. 그 중 학부모에 의한 피해가 47%로 그 원인은 학생지도 불만(49%), 명예훼손(23%). 학교폭력 처리(17%), 안전사고처리(11%) 순이었고, 학생에 의한 피해는 17%로 그 원인이 폭언 및 욕설(37%), 명예훼손(28%), 수업방해(22%), 폭행(9%), 성희롱(4%)순이었다. 교권침해를 당한 교사는 자존감 상실, 직무만족도 하락 등을 이유로 교단을 떠나고 싶다는 마음이 가장 크게 든다고 서술하였다. 교권보호보고서와 더불어 선행연구를 살펴보면 정임숙(2006)은 어려운 교육활동상황에서 사회적 지지를 많이 받는 교사들은 직무만족도의 불만족 요인이 낮아지고 이직의도 역시 낮아진다고 하였으

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

며, 박은주(2011)는 교사가 사회적 지지를 높게 지각할수록 직무만족도가 높아진다고 하였다. 그 외에 사회적 지지가 교사의 직무만족을 향상시킨다는 여러 선행연구를 고려할 때(권기남, 2009; 박은혜, 고재천, 2008; 이소은 외, 2006; 임진형, 2000) 사회적 지지가 직무만족을 향상시킬 수 있는 중요한 변인임을 예측할 수 있다.

사회적 지지는 한 개인이 사회적 관계망 속 의미있는 타인들로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원을 의미한다. 사회적 지지에는 관심, 존경, 애정, 신뢰, 경청과 같은 정서적지지, 개인에게 닥친 문제를 해결할 수 있는 지시, 제안 충고와 같은 정보적지지, 개인의 환경 속에서 필요로 하는 것을 제공하는 돈, 시간, 물건, 노동과 같은 물질적지지, 개인의 역할수행에 대한 구체적인 평가, 칭찬, 인정, 존중과 같은 평가적지지가 있다(신성아, 2006). 인간은 사회적인 존재로 타인과의 원만한 관계와 타인이 제공하는 의미있는 지지로부터 삶에서 겪는 여러 가지 좌절들을 극복해 나갈 수 있는 힘을 얻는다(박지원, 1985). Karasek, Triantis & Chaudhry(1982)는 정신적·신체적 건강과 직무스트레스와 관계에서 사회적 지지가 스트레스를 완화시키며, 상사와 동료의 지지가 유의미한 효과가 있었다고 밝혔으며, House(1981)는 사회적 지지가 직무와 관련하여 정신적, 정서적, 육체적으로 한계 상황에 다다랐을 때 적응적 대처를 하지 못 하고 고갈상태에 이르는 소진을 낮출 수 있도록 도와주고 소진에 직적접인 영향을 미치며 사회적 지지를 많이 지각할수록 소진을 중재할 수 있고 하였다. 또한 개인은 사회적지지를 통해 심리적 안정감을 느끼고, 문제상황에서 효율적으로 대처해 나갈 수 있으며(신선영, 정남운, 2012), 교사가 직무수행 시 타인으로부터 제공받는 사회적지지를 높게 지각할 때 자신의 능력에 대해서 긍정적으로 지각할 가능성이 높아지고, 조직생활 내에서 심리적 안정감을 느끼며, 문제 상황에서 실질적 도움을 받아 문제를 극복해 나가게 된다(이다은, 2017). 사회적 지지에 관한 선행연구를 살펴볼 때, 사회적 지지가 스트레스 상황에서 느끼는 부정적인 영향으로부터 개인을 보호하고 심리적 완충제 역할을 함과 동시에 개인의 긍정적인 정서와 안정감을 향상시키며 환경에 대한 통제감을 높여 환경 적응 및 문제상황 극복을 통해 개인의 만족감 형성에 직접적인 기능을 할 것이라 예측할 수 있다.

직무만족은 개인이 직무에 대해 느끼는 긍정적인 감정을 의미한다. Wharton

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

& Erickson(1993)의 연구에서 감정은 심리적 결과에 직접적인 영향을 주기보다 여러 변수에 따라 그 기능과 영향력이 달라질 수 있다고 하였다. 즉 동일한 감정을 경험하더라도 심리적 보호 요인들에 따라 그 반응은 달라질 수 있음을 의미한다. 따라서 직무에 대한 긍정적인 감정을 의미하는 직무만족을 저해하는 여러 변인들에 대한 탐색을 통해 직무만족을 향상시킬 수 있는 방법을 제시할 수 있다. 직무만족을 설명할 수 있는 여러 변인들로 직무스트레스(김명자,2003; 장은영, 2003; 최은실, 2008), 소진(신혜연, 2019; 유소현, 2016; 조효재, 2015), 자기효능감(박선혜, 2008; 유현숙, 2013), 희망(김준영, 2005; 이지수, 2019), 낙관주의(김주엽, 김명수, 2009; 류자룡, 2012; 신선해, 2020), 회복탄력성(김수현, 2017; 류슬기, 2020; 문지현, 2014; 정새미, 2016)등이 있다. 최근에는 직무만족을 향상시키기 위해 스트레스와 소진을 감소시키는 역기능 제거보다 긍정적인 기능의 강화에 관심이 높아지고 있어 본 연구자는 직무만족을 향상시키는 개인의 심리적 요인으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성을 포함하는 긍정심리자본에 주목하였다.

긍정심리자본은 인간이 진정으로 의미 있고 충만한 삶을 살아갈 수 있도록 인간의 삶 자체를 연구대상으로 삼으며 삶의 의미를 찾고 변화시키려는 학문인 긍정심리학에서 출발하였으며, Seligman(2000)이 긍정심리학에 영향을 받아 긍정심리학에서 자본의 개념까지 확장하여 ‘긍정심리자본(Positive Psycholigical Capital)’을 제시하였다. 긍정심리자본은 도전적 업무에 대해 성공할 수 있다는 믿음인 자기효능감, 목표성취를 위해 인내하고 성공을 위한 다양한 방법적 변화를 시도할 수 있다는 희망, 현재와 미래의 성공에 대해 긍정적인 귀인을 시도하는 낙관주의, 어려운 상황에 직면했을 때 극복하고 원래의 상태로 돌아올 수 있게 하는 복원력이라는 4가지 하위요인을 포함하는 개념이다(Luthaans, Youssef, 2007).

긍정심리자본은 조직생활에 부정적 태도를 야기하는 직무스트레스를 조절하도록 하고, 긍정심리자본은 직무스트레스에 대한 긍정적인 대처를 할 뿐만 아니라 불안, 이직 이도, 냉소 등도 유의미하게 감소시켜줌으로써 구성원들의 조직몰입과 조직성과 향상에도 긍정적인 영향을 미친다(Avey 외 2011). 박승은(2013)은 긍정심리자본이 조직에 몰입도를 높이고 직무만족을 가져온다고 하였다. 유현숙

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

(2013)은 교사효능감, 소진, 직무만족 간의 구조적 관계에서 교사의 긍정심리자본이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 강유정(2015)은 보육교사의 긍정심리자본이 교사창의성과 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 이 외에도 많은 연구들이 긍정심리자본이 직무만족을 향상시킨다는 연구결과를 보여주고 있다(박미, 2013; 이선미, 2012; 이종학, 2014; 이채익, 2010). 제시한 여러 선행연구들을 종합해보면 긍정심리자본이 직무만족 향상에 영향을 미칠 수 있음을 예상할 수 있다.

직무만족에 영향을 주는 환경적 요인인 사회적 지지와 개인 내적 요인인 긍정심리자본의 관계를 연구한 선행연구를 살펴보면 국외연구에서 여러 연구자들이 사회적 지지가 긍정심리자본을 향상시킨다고 하였으며(Cohen, Hoberman, 1983; Luthans 외 2008; Khan, 2013; Li 외, 2014), 국내연구에서 역시 사회적 지지가 긍정심리자본과 그 하위요인들을 향상시킨다는 결과를 보여주는 여려 연구들이 있다(김미정, 2017; 김용미, 2003; 명수정, 2001; 여인주, 2015; 이계순, 2015, 이명훈, 2017). 따라서 사회적 지지가 긍정심리자본에 영향을 미칠 것이라고 예측할 수 있다.

지금까지 논의를 종합해보면, 교사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 요인으로 사회적 지지와 긍정심리자본을 추론해볼 수 있다. 선행연구들을 살펴보면 교사의 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본 세 가지 변인을 함께 고려한 연구는 아직 이루어지지 않았고, 직무만족은 직무스트레스와 소진과 같은 역기능 제거와 관련한 연구에 초점이 맞추어져 있다. 이에 본 연구에서 직무만족에 개인 내·외적으로 영향을 미치는 요인을 동시에 살펴보고자 하고 '사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과'라는 주제로 연구를 실시하고자 한다. 본 연구의 결과는 교사의 직무만족도 향상에 영향을 미치는 변인들을 확인함으로써 학교교육 현장에서 의미 있는 사회적 지지 제공의 필요성을 제시하고 교사의 긍정심리자본을 증진을 위한 이론적 근거를 제공함으로써 교사들이 교육목표 성취와 도전적 업무 달성 및 궁극적인 교육의 질 향상을 통해 행복한 교육환경을 구축하도록 하는데 의의가 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 연구문제

본 연구는 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 살펴보고자 한다. 이에 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과를 가지는가?

1-1. 사회적 지지의 하위요인인 정보적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과를 가지는가?

1-2. 사회적 지지의 하위요인인 정서적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과를 가지는가?

1-3. 사회적 지지의 하위요인인 물질적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과를 가지는가?

1-4. 사회적 지지의 하위요인인 평가적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과를 가지는가?

이러한 연구문제를 바탕으로 설정한 가설은 다음과 같다.

연구가설 1. 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-1. 사회적 지지의 하위요인인 정보적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-2. 사회적 지지의 하위요인인 정서적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-3. 사회적 지지의 하위요인인 물질적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-4. 사회적 지지의 하위요인인 평가적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 연구모형

본 연구는 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본이 매개효과를 가지는지 분석하고자 한다. 이에 따라 사회적 지지와 직무만족의 관계에서 긍정심리자본을 매개변인으로 선정하였다.

그림 Ⅰ-1. 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서
긍정심리자본의 매개모형

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 용어의 정의

가. 사회적지지

사회적 지지는 개인이 사랑과 돌봄을 받는 것, 가치 있는 존재로 존중을 받는 것, 사회적 관계망 속에서 소속되어 개인이 인식하는 모든 정보를 의미한다(Cobb, 1976). Nolten(1994)은 사회적 지지를 부모, 친구, 교사 등과 같이 사회적 관계망 속 의미있는 타인으로부터 지원받는 다양한 사회적 자원으로 개인의 사회 속에서 기능적인 역할을 할 수 있도록 돕는 친사회적 태도라고 정의하였다.

본 연구에서는 사회적 지지를 개인의 사회적 관계망 안에서 의미있는 타인으로부터 제공받는 다양한 형태의 사회적, 긍정적 자원으로 정의하고자 하고(이다은, 2017), 사회적 지지의 하위요인인 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지, 평가적지지를 측정한 점수의 총합으로 얻어진 점수를 말한다.

나. 직무만족

직무만족은 교사가 직무수행을 하는 과정에서 내적, 외적인 욕구가 충족되어 자신의 직무에 대해 호의, 관심, 열의 등의 감정적 태도를 가지는 만족감을 의미한다. 김경숙(2012)은 조직 내에서 개인이 역할을 수행하며 자신이 맡은 직무와 욕구 및 기대를 충족시키며 업무능력을 향상시키는 주관적인 감정상태라고 정의하였다.

본 연구에서는 직무만족을 개인이 조직 속에서 직무환경 및 직무에 대하여 가지는 심리적 만족감으로, 교육활동 중 교사가 직무를 수행하는 과정에서 내재적, 외재적 욕구를 충족하여 직무에 대해 가지는 감정상태로 정의하고자 하고, 직무만족의 하위요인인 보상, 발전성, 혁신성, 자율성, 업무부담, 동료애, 교직의식을 측정한 점수의 총합으로 얻어진 점수를 말한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다. 긍정심리자본

Luthans 외(2004)는 긍정심리자본을 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통해 업무 성공에 대한 개인의 긍정적인 동기부여적 성향이라고 정의하였다. 긍정심리자본을 가지고 있는 개인은 자신감, 희망감, 낙관주의, 탄력성을 개인이 소유하고 있으며(유현숙, 2004), 도전적인 목표에 대해 잘 해낼 수 있다고 믿는 긍정적인 믿음을 의미한다(Stajkovic, 2006).

본 연구에서는 긍정심리자본을 개인이 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통해 도전적인 업무를 성취하는 긍정적인 성향으로 정의하고자 하고, 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 측정한 점수의 총합으로 얻어진 점수를 말한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅱ. 이론적 배경

1. 사회적지지

가. 사회적 지지의 개념

인간은 사회적인 존재로 타인과 더불어 살아간다. 주변인들과 원만한 관계를 형성하고 타인으로부터 제공되는 지지는 개인의 사회적응에 매우 중요하고 사회 속에서 겪는 어려움과 좌절을 극복할 수 있는 에너지를 제공한다. 사회적 지지는 스트레스를 방어하고 심리적 안정을 제공하는 요인 중 하나로 1970년대 예방심리학(Preventive Psychology)이 대두되면서 임상의학분야에서 심리적, 신체적 질병에 대한 사회적 지지의 효과를 중심으로 연구되기 시작하였다. 사회적 지지는 Cobb(1976)에 의해 개념, 기능, 효과성이 보다 분명하게 규명되었고, 그 후 많은 연구자들에 의해 개념, 구성요소, 측정방법 등이 정의되었으며 인간의 스트레스에 대한 대처, 발달과 적응에 대한 연구에서 사회적지지에 대한 영향력이 증명되어 오고 있다. 사회적 지지에 대한 주요 정의는 다음과 같다.

Cobb(1976)은 사회적 지지가 개인에게 사랑과 보살핌을 받고 있으며 자신이 가치 있는 존재로 존중받고 있고, 다른 사람들과 의사소통망 속에 속해 있음을 믿도록 해주는 정보로서, 위기 시에 적응을 촉진하고 변화에 적응하게 하는 완충변수로 기능한다고 하였다. 즉, 변화와 위기가 연속되는 인간의 생활 속에서 사회적 지지는 예기치 못 한 변화에 대한 영향을 조절해줌으로써 인간으로 하여금 평형상태를 이루게 하여 신체적, 정신적 건강을 유지할 수 있게 한다고 보았다. Nolten(1994)은 사회적 지지를 가족, 교사 친구 같이 의미 있는 타인으로부터 받을 수 있는 다양한 사회적 자원이며, 개인이 사회적 존재로 기능할 수 있도록 돕는 친사회적 태도라고 하였다. 사회적 지지에 대한 정의는 학자들마다 다양하지만 학자들이 공통적으로 제시하는 것은 사회적 지지는 단일 개념으로 설명할 수

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

없는 변형구조라는 것이며 사회적 지지는 다음의 세 가지 구조로 이루어져 있다(Barrera, 1991).

첫 번째, 지원망이다. 지원망이란 일상생활에서 사회적 지지를 주고받을 수 있는 가족, 친구, 이웃, 직장동료와 같은 인적 자원의 총체로 사회적 지지가 발생하기 전에 존재하는 구성원, 크기와 같은 물리적 구조이다. 즉, 지원망이랑 개인과 직접 연결되어 있는 구성원들의 총합과 구성원 간의 연결상태를 말한다. 지원망이 중요한 이유는 그 구조와 크기에 따라 사회적 지지가 발생하는 양상과 효과에 영향을 줄 수 있기 때문이다(이다은, 2017).

두 번째, 지지적 활동이다. 사회적 지지를 구성하는 구조에서 가장 핵심적인 요소로 Cobb(1976)은 사회적 지지의 구성요소로 정서지지, 정보지지, 존경지지를, 박지원(1985)은 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지를 제안하였다. 하지만 반드시 지지적 활동이 실제 지지로 연결되는 것은 아니며 지지적 활동에 대한 실효성은 수용하는 개인의 심리적·신체적 상태, 시기, 지지의 양 등이 영향을 미치기 때문에 사회적 지지에 대한 평가의 중요성이 강조되고 있다(이다은, 2017).

세 번째, 지지평가이다. 지지평가란 개인이 지각한 사회적 지지로, 사회적 관계망이 개인에게 주는 영향을 말한다. 사회적 지지가 실제로 제공되었다 하더라도 개인이 지각하지 못 한다면 사회적 지지의 효과를 기대할 수 없다(송종용, 1988). 개인이 지각한 사회적 지지는 객관적으로 지지가 제공되었다는 사실보다 심리적 안정감과 상황 적응에 대한 설명을 더 잘 할 수 있는 변인이다(Schaefer, 1981).

국내 연구를 살펴보면 박지원(1985)은 사회적 지지를 사회적 지지망, 지지욕구, 지지형태의 세 가지 구조로 간접적으로 지각한지지, 직접적으로 지각한지지, 상황중심 지지로 설명하였다. 사회적 지지망은 객관적인 대인관계 구조를 의미하는 구조적 측면과 대인관계의 질을 의미하는 기능적 측면으로 설명하였다. 지지욕구는 개인이 관계 속에서 느끼는 유대감, 자신감, 신뢰를 의미하고 지지형태는 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지, 물질적지지의 네 가지 유형으로 설명하였다.

선행연구를 종합하여 본 연구에서는 사회적 지지를 개인의 사회적 관계망 속에서 의미있는 타인들로부터 제공받을 수 있는 다양한 형태의 긍정적 자원의 총체라고 정의하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

나. 사회적 지지의 구성요소

사회적 지지에 대한 초기연구에서 학자들은 정서적 지지와 사회적 지지를 동일하게 간주하였으나(김경하, 2013), 이후 연구의 확장을 통해 사회적 지지를 정서적 지지를 제공하는 것뿐 아니라 상황과 개인의 욕구에 맞는 다양한 유형의 지지를 제공해야 한다는 주장이 제기되어 왔다(이예진, 2010).

Cobb(1976)은 사회적 지지의 구성요소로 정서적지지, 평가적지지, 정보지지를 제시하였으며, 정서적 지지는 타인으로부터 보살핌과 사랑을 받고 있다고 믿게 하는 지지이며, 평가적 지지는 타인으로부터 존중받고 있고 가치 있는 존재라고 느끼게 하는 지지이며, 정보지지는 공동의 의사소통 관계망 혹은 상호 일원이라고 믿게 하는 지지라고 하였다. Dimond(1979)는 사회적 지지를 관계 속 타인으로부터 제공받은 다차원적 현상으로 개념화하면서 타인에 대한 물질적 도움과 상징적 도움, 타인의 행동에 대한 인정, 타인에 대한 긍정적인 정서 중 하나 이상을 포함하는 대인관계적 거래로 설명하였다. House(1981)는 사회적 지지의 구성요소를 정서적지지, 정보적지지, 도구적지지, 평가적지지로 구분하고 사회적 지지를 주고받는 것은 시간적, 물질적, 관계적 차원에서 에너지를 필요로 하기 때문에 주로 안정된 사회망인 가족, 친구, 동료 관계 속에서 일어난다고 보았다. Cohenm Hoberman(1983)은 구성요소로 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지, 자존감지지로 제시하였으며 정서적 공감을 통하여 정서 표출을 도와주고 존중과 사랑을 통해 편안함을 느끼게 하는 정서적지지, 문제해결에 도움이 되는 정보와 충고를 제공하는 정보적지지, 문제해결에 필요한 도구나 경제적 도움을 제공하는 물질적지지, 자신감을 심어주거나 타인에게 비추어 자신을 돌아봄으로써 자신을 평가하는 자존감지지를 설명하였다.

국내에서 박지원(1985)은 사회적 지지의 하위 구성요소를 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지, 물질적지지로 분류하였다. 정서적지지는 개인에게 심리적 안정감을 제공하고 사회 구성원들로부터 존중의 대상이 되어 애정을 받고 있다고 느끼도록 해주는 요소로 관심, 존경, 애정, 신뢰, 경청을 포함한다. 정보적지지는 개인이 속한 사회 환경으로부터 발생된 문제를 해결할 수 있도록 관계망 속 타인이 정보나 지식을 제공하는 것으로 지시, 제안, 충고를 포함한다. 물질적지지는

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

개인이 환경 속에서 필요로 하는 것을 도와주거나 직접 제공하는 행위로 돈, 시간, 물건, 노동을 포함한다. 평가적지지는 개인의 역할수행에 대한 구체적인 평가를 제공하는 것으로 칭찬, 인정, 존중을 포함한다(신성아, 2006).

학자들이 제시하는 사회적 지지의 구성요소는 다양하지만 사회적 지지의 구성요소들은 통합적으로 작용하며 정서적 지지는 개인에게 닥친 문제의 심각성을 감소시키고 지각된 스트레스에 덜 반응하도록 하여 개인의 정신과 정서를 보호하고, 정보적 지지와 물질적 지지는 문제를 해결하도록 돕고 문제해결을 위한 실제적인 행동을 촉진하며, 평가적 지지는 문제 해결 및 지침을 제공하여 개인의 수행에 관한 피드백을 제공하여 궁극적으로 개인에게 정서적 안정감과 만족감을 제공하게 된다는 공통점이 있다. 본 연구에서는 선행연구 검토를 통해 박지원(1985)의 연구에 의거하여 사회적 지지의 구성요소에 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지, 물질적지지를 포함하고자 한다.

사회적 지지는 제공되는 원천에 따라서도 지지의 정도와 기능이 다르다. House(1981)는 사회적 지지 원천을 직장 내외로 구분하고, 직장 내 원천으로 상사, 동료, 부하직원을, 직장 외 원천으로 가족, 친구를 포함시켰다. Golan(1980)은 사회적 지지 원천을 가족, 친구와 같은 자연적 원조 원천, 공식적인 집단과 같은 상호 원조 원천, 교사, 의사, 법률가와 같은 전문 원조 원천으로 구분하였다.

교사가 지각하는 사회적지지 원천을 알아보면 관리자는 학교 교육 환경 및 여러 하위 부서들을 총괄하는 역할을 하기 때문에 관리자의 사회적 지지는 교사에게 많은 영향을 준다. Marby(2005)는 관리자의 사회적 지지가 교사의 심리적 소진에 많은 영향을 준다고 하였고, Leung, Lee(2006)는 동료교사의 사회적 지지가 정서적 고갈을 완화시킬 수 있다고 하였으며, Leiter, Maslach(1988)는 동료와의 좋은 관계가 교사의 개인의 성취감을 향상시킨다고 하였다.

위의 선행연구들을 종합해볼 때 학교 관리자와 동료교사로부터 제공받는 사회적 지지는 교사의 심리 안정을 강화하는데 중요한 역할을 한다(이영만, 2012). 따라서 본 연구에서는 교사의 사회적지지 원천을 관리자와 동료교사로 설정하여 연구하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다. 교사의 사회적지지

사회적 지지는 개인이 자신에게 의미있는 사람들로부터 제공받는다고 지각한 사랑, 관심, 인정 등 다양한 형태의 긍정적인 자원들을 의미한다. 개인의 사회적 관계 속에서 주어지는 타인의 긍정적인 피드백은 개인의 심리적 적응을 돕고 인생의 문제들을 해결하는 데 도움을 준다(신선영, 정남운, 2012). 여러 선행연구 결과 개인에게 의미있는 타인으로부터 심리적, 물질적 지지를 충분히 제공받은 개인은 그렇지 않은 개인보다 건강한 사회 적응을 보이는 것으로 나타났다 (Broadhead et al., 1983; Leavy, 1983; Mitchell, Billings, & Moos, 1982).

Cohen, Wills(1985)는 사회적 지지가 개인이 잠재적 스트레스를 실제적 스트레스로 받아들이는 것을 예방하고, 개인이 스트레스로 평가하는 사건에 적응적 반응을 하도록 돕는다고 하였다. 여러 선행연구들에서 사회적 지지는 개인을 과도한 스트레스로부터 보호해주는 것으로 나타났다(신노라, 안창일, 2004; 오수성, 신현균, 2008; 유지현 2006). 이러한 사회적 지지의 긍정적인 영향은 직장인들이 경험하는 직무스트레스 장면에도 적용할 수 있다. Karasek, Triantis & Chaudhry(1982)는 정신적·신체적 건강과 직무스트레스와 관계에서 사회적 지지가 스트레스를 완화시키며, 상사와 동료의 지지가 유의미한 효과가 있었다고 밝혔다. 권현정(2002)과 권성민(2011)의 연구에서도 사회적 지지를 높게 지각한 교사들은 직무스트레스를 더 적게 경험한다고 하였다. 이러한 연구 결과들은 스트레스 상황에서 주변인들로부터 사회적 지지를 높이 지각한 교사들은 그렇지 않은 교사들보다 적응적인 문제 해결력을 가질 수 있음을 시사한다.

사회적 지지는 직무스트레스를 낮출 뿐만 아니라, 직무와 관련하여 정신적, 정서적, 육체적으로 한계 상황에 다다랐을 때 적응적 대처를 하지 못 하고 고갈상태에 이르는 소진을 낮출 수 있도록 도와주고 소진에 직적접인 영향을 미치며 사회적 지지를 많이 지각할수록 소진을 중재할 수 있다(House, 1981). 신성아(2006)는 보육교사의 사회적 지지와 소진의 관계에 대한 연구에서 사회적 지지가 높아질수록 소진은 낮아진다고 하였고, 최혜윤(2002)은 상담교사가 사회적 지지가 높을수록 소진을 덜 경험한다고 하였으며, 최태옥(2006)은 특수교사가 사회적 지지를 높게 지각할수록 소진이 감소된다고 하였다. 선행 연구 결과들을 통해 소

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

진을 예방하는 좋은 방법은 조직의 사회적 지지체계를 발전시키고 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지를 통해 정서적, 신체적 건강에 대한 스트레스의 영향을 줄이는 것이라고 예측할 수 있다.

또한 교사가 동료들과 긍정적인 관계를 형성하며 원만한 인간관계를 갖게 되면 직무스트레스를 감소시키고 정서적 안정을 느낌과 동시에 성취감을 느끼게 되어 직무에 대한 즐거움과 직무 만족도가 높아진다(이소은 외, 2006; 조성연, 2004; 한임순, 김향자, 2004). 따라서 자신이 속한 조직의 조직원들에게 충분한 사회적 지지를 받은 교사는 자신의 직무에 대해 긍정적으로 수용하게 되며 스스로를 가치 있는 인간으로 받아들이게 되며, 교사로서 자신의 역할을 긍정적으로 인식할 수 있다(김정주, 박형신, 2010). 즉, 사회적 지지는 교사가 학교 환경에서 느끼는 스트레스를 감소시키면서 스트레스 극복을 통해 직무만족을 향상시킬 수 있는 요인이라고 추론해 볼 수 있다.

사회적 지지에 관한 선행연구를 살펴볼 때, 사회적 지지가 스트레스 상황이나 극심한 소진의 부정적인 영향으로부터 개인을 보호하고 심리적 완충제 역할을 함과 동시에 개인의 긍정적인 정서와 안정감을 향상시키며 환경에 대한 통제감을 높여 환경 적응 및 문제상황 극복을 통해 개인의 만족감 형성에 직접적인 기능을 한다는 것을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 사회적 지지를 독립변인으로 설정하고, 직무만족을 종속변인으로 설정하여 직무만족에 대한 사회적 지지의 영향을 확인하고, 교사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 조직의 역할에 대한 이론적 근거를 마련해보고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 직무만족

가. 직무만족의 개념

직무만족은 조직의 구성과 환경을 이해하기 위한 중심적인 개념 중 하나이다. 조직 구성원이 조직에 대해 느끼는 만족 또는 불만족에 따라 조직의 성과가 달라지고 조직의 생산성이 조직 구성원의 태도나 감정에 의해 영향을 받는다는 연구가 시작되며 직무만족에 대한 연구가 활발해졌다(이규현, 2003).

직무만족에 대한 정의는 연구자들마다 상이하다. Hoppok(1935)은 조직원의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합이라고 정의했고, Vroom(1964)은 조직원이 자신의 역할에 대한 감성적 방향이라고 했고, Osborn(1980)은 작업, 직무, 동료 등 여러 가지 측면에서 얻을 수 있는 긍정적인 또는 부정적인 느낌이라고 하였다. 국내연구를 살펴보면 최종태(1996)는 종업원이 직무에 대해 느끼는 만족감이라고 하였고, 신유근(1985)은 개인이 직무경험을 평가할 때 나타나는 긍정정서라고 하였다. 이종법(1995)은 직무만족을 직무에 대한 정서적 반응으로 직무를 통해 개인의 기대욕구를 충족시키는 수준에 따른 만족감의 정도라고 하였고, 유기현(2002)은 개인의 신념, 태도, 가치, 욕구의 수준에 따라 자신의 직무와 관련지어 느끼게 되는 감정상태라고 하였다. 권승언(2001)은 조직구성원이 직무 자체, 직무수행, 직무평가 시 경험하게 되는 긍정적인 감정의 정도라고 하였다. 학자들의 정의를 살펴보면 직무만족을 활동의 개념보다 감정적 개념으로 받아들여야 함을 알 수 있다.

Hertzberg(1964)의 '동기-위생이론(2요인 이론; Two factor Theory)'에 따르면 직무만족에 영향을 주는 요인과 직무불만족에 주는 요인이 각각 독립적으로 존재한다고 하였다. 직무만족에 영향을 주는 요인을 '동기요인(Motivatrion Factor)'이라고 하였으며, 직무불만족에 주는 요인을 '위생요인(Hygine Factor)'이라고 하였다. 동기요인은 직무만족을 결정짓는 요인으로 직무에 대해 만족하고 긍정적인 태도를 갖게 하며 열심히 일하게 만드는 요인을 말한다. 동기요인의 세부요인으로 목표를 달성했을 때 느끼는 만족감인 '성취감', 업무수행 결과로 상사, 동료로

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

부터 얻을 수 있는 긍정적인 피드백인 '인정', 담당 업무에 대해 자신이 책임을 맡는 것에 대한 의무감을 말하는 '책임감', 직무가 가지고 있는 가치와 속성 '직무 자체', 조직내에서 상위직급으로의 상향 변화를 뜻하는 '승진'. 조직 내에서 승진, 권한위임 등이 향상될 가능성을 말하는 '성장 가능성'이 있다. 위생요인은 직무불만족을 초래하는 요인으로 그 세부요인으로 노동의 대가로 지불되는 금전적 보상인 '보수', 조직구성원 간 사회적 관계가 원만하거나 그렇지 않을 경우 형성되는 상사, 동료와의 관계를 뜻하는 '대인관계', 물리적인 시설과 환경을 뜻하는 '근무환경', 회사의 정책과 경영에 대한 적절성 여부에 대해 직원이 느끼는 정당성 정도를 뜻하는 '회사정책과 관리', 상사의 감독 유형 및 관리기술에 대해 불공평성을 느끼는 정도를 뜻하는 '감독 및 기술', 현 직장에서 직무의 안정 또는 불안정에 대한 객관적인 만족도를 말하는 '직무의 안정성'이 있다(Hertzberg, 1965).

Hertzberg(1964)는 위생요인이 충족되는 것은 단지 직무불만족 요인을 제거하는 것이지 직무만족을 높일 수는 없고, 직무만족을 높이기 위해서는 동기요인을 강화해야 한다고 하였다. 다시 말하면 위생요인이 충족된 것은 직무만족인 상태가 아니라 직무불만족이 일어나지 않은 상태이며, 동기요인이 충족되지 않았을 경우 직무불만족인 상태가 아니라 직무만족이 되지 않은 상태라고 하였다(이창원, 최강현, 2005). 즉, 직무만족 요인과 직무불만족 요인은 한 개의 양극단에 있는 것이 아니라 두 개의 다른 선상에 있으며 직무만족을 불러일으키기 위해서는 위생요인을 만족시키는 것에 그치는 것이 아니라 동기요인을 강화해야 함을 강조하였다. 예컨대 교사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 위생요인인 대인관계를 원만하게 하여 직무불만족요인을 제거하는 것에 그치는 것이 아니라 해당 교사의 업무수행에 대한 긍정적인 피드백을 제공하여 '인정감'을 느끼게 하고 자신의 업무에 대한 '책임감' 및 업무 목표 달성에 대한 '성취감'을 느끼게 하는 것이 효율적임을 말한다.

위의 선행연구들을 종합해볼 때 본 연구에서는 교사의 직무만족을 향상시키기 위해 Hertzberg의 동기-위생 이론에 입각하여 연구를 진행하였으며 직무만족을 종속변인으로 설정하고 개인의 태도, 가치, 욕구 수준에 따라 직무와 관련하여 갖게 되는 긍정적인 감정 상태라고 정의하여 연구하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

나. 직무만족의 구성요소

학자들마다 직무만족의 구성요소를 다양하게 제시하고 있다. George, Jones(1996)은 보수, 승진기회, 직업의 안정성 등의 요소를 제시하며 사회적 지위의 하위요인과 직무만족의 관계를 설명하였고, 김범준(2000)은 경영의 자율화, 의사소통 및 의사결정, 건강한 조직환경 등을 제시하며 의사결정과정이 직무만족에 영향을 미친다고 하였으며, 김창걸(1984)은 교직관, 행정지원, 인간관계, 인사, 교육과정 운영, 사회관계를 직무만족의 하위요소로 제시하였다.

국내에서는 1982년 대한교육연합회에서 국내 환경에 적절한 교사의 직무만족을 측정할 수 있는 KTO(Korean Teacher Oponionaire)를 개발하였고 하위요인은 다음과 같다. 첫째, 담당직무이다. 교사가 직무를 수행하는 과정에서 느끼는 만족감의 정도로 수업, 생활지도, 업무를 포함하는 요인이다. 둘째, 근무환경이다. 학교 및 복지시설, 지역사회 환경 등 물리적이고 제도적인 근무환경에 교사가 만족하는 정도이다. 셋째, 보상체제이다. 교사가 보상체제에 만족하는 정도로 봉급, 수당, 복지, 승진, 표창 등을 포함한다. 대학교육연합회의 KTO를 사용하기에는 개발시기가 오래되어 현재 교사들에게 적용하기 어렵고 직무만족을 담당직무, 근무환경, 행정체계, 보상체계, 인정지위와 같은 외부요인에 중심을 두어 측정하였다는데 한계점이 있다.

이를 보완하여 노종희(2012)는 교사의 직무만족을 측정할 수 있는 도구를(Teacher Job Satisfaction Questionnaire: TJSQ)개발하였는데, 제시한 구성요소 7가지는 다음과 같다. 보상(보수, 인정, 후생복지, 안정), 발전성(연수참여, 교수학습에 관한 토론, 정보의 접근 용이성, 업무개선), 혁신성(새로운 교수 방법, 학급경영, 창의적 업무추진, 업무개선), 자율성(능동적 업무수행, 교수학습 권한, 교육문제 대처, 교외문제 부담), 업무부담(수업부담, 학생지도부담, 사무처리 과다, 업무과다), 동료애(유대감, 친밀감, 상호교류, 부조), 교직의식(보람, 소명, 자부심, 전문직의식)으로 교사의 직무만족을 측정한다.

본 연구에서는 노종희(2012)의 연구에 의거하여 직무만족의 구성요소로 보상, 발전성, 혁신성, 창의적 업무추진, 자율성, 업무부담, 동료애, 교직의식을 포함하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다. 교사의 직무만족

교사의 직무만족은 교사의 개인적 성과와 학교의 조직성과를 파악하는데 유용한 요인이다(이동호, 2019). 교사들은 자신의 직무만족 정도를 학교조직의 효과성을 파악하는 중요한 요인으로 생각하고 있으며(이상철, 2015), 김범준(2000)은 교사의 직무만족이 학생의 정의적·인지적 발달과 밀접한 상관이 있다고 하였다. 따라서 학교조직의 원활한 운영을 위해 교사의 직무만족에 대한 체계적인 논의가 이루어져야 한다.

교사의 직무만족은 교사 개인 차원의 변인과 학교 차원의 변인에 따라 달라진다. 교사 개인 차원에서 직무만족은 성별, 연령 등 인구 통계학적 배경에 따라 교사의 만족도가 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났으며(Bogler, 2001), 교사의 자기효능감, 열의, 사기, 협력, 의사결정 반영 등 다양한 사회적·심리적 요인이 직무만족에 영향을 미치는 것을 확인하였다(김경화, 2009; 김혜진 외, 2015; 박은실 외, 2007; 조대연 외, 2015).

인구통계학적 배경에 따른 선행연구를 살펴보면 정희욱(2006)은 여교사가 남교사에 비해 높은 직무만족을 보인다고 했으며, 오현진(2013)은 남교사가 여교사에 비해 직무만족이 높고 그 이유를 남교사가 여교사보다 능동적인 교직수행을 하기 때문이라고 하였다. 황영준(2012)은 교사의 경력이 높을수록 직무만족도가 증가한다고 하였다. 김기은(2010)은 대학원 이상의 학력을 가진 교사의 직무만족도가 대학원 졸업의 학력을 가진 교사보다 높다고 하였으나 주현준 외(2013)는 대학원 졸업 교사와 대학 졸업 교사 간에 차이가 유의미하지 않다고 하였다. 이는 인구통계학적 배경이 직무만족을 일관되게 설명하기보다 인구 통계학적 특성에 따라 직무만족은 달라질 수 있음을 의미한다.

사회·심리적 요인에 따른 선행연구를 살펴보면 이혜경(2008)은 유치원교사의 자기효능감과 직무만족도의 관계 연구에서 자기효능감이 높으면 직무만족도가 높다고 하였으며, 신영원(2016)은 자기효능감, 낙관주의, 희망이 직무만족에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 김준영(2005)은 교사의 희망수준이 직무만족도에 영향을 미쳐 희망수준이 높은 교사일수록 직무만족도가 높다고 하였으며, 김영일, 유기웅(2016)은 중등교사의 긍정심리자본이 높을수록 직무만족도가 높다고 하였

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다. 이는 직무만족이 개인의 다양한 심리적 요인에 따라 달라질 수 있음을 의미하고 직무만족을 향상시킬 수 있는 특정 심리적 요인이 있음을 의미한다.

학교 차원에서 직무만족은 구조적·환경적 요인과 심리적·사회적 요인으로 나누어 설명할 수 있다. 구조적·환경적 요인인 학급 수, 학생 수, 행정체제, 합리적인 교육과정 운영, 행정적 지원 등이 직무만족에 영향을 주었고(조대연 외, 2015; Butt, Lance, 2005), 심리적·사회적 요인인 학교풍토, 교사 공동체, 교사 협업, 자율성, 의사결정 권한 등은 교사의 만족도에 영향을 주는 것으로 확인하였다(김범준, 2000; 김효정 외, 2013).

학교 차원의 구조적·환경적 요인 선행연구를 살펴보면 학교규모가 클수록 직무만족도가 높다는 연구와 그렇지 않다는 연구가 공존한다. 제갈돈 외(2000)는 학교규모가 클수록 교사가 학생지도에 대한 보람을 느껴 직무만족이 높아진다고 하였고, 박수정, 김효정(2012)은 학교규모가 작을수록 교사의 직무만족이 높다고 하였다. 행정적 지원 측면에서 배성근(2011)은 교과교실제 운영이 학교교육의 구조적 결함을 해결하며 학생의 교육적 요구에 부합할 뿐만 아니라 교사의 만족도 또한 높게 나타났음을 밝혔다. 이는 학교의 행정적·제도적 지원에 따라 교사의 직무만족이 달라질 수 있음을 의미한다.

학교 차원의 심리적·사회적 요인 선행연구를 살펴보면 강수돌(2010)은 교사가 인식하는 교장의 리더십이 교사의 직무만족을 높이고, 학교교육의 질을 향상시킬 뿐 아니라 교육효과 증대에 중요한 역할을 한다고 하였다. 선행연구들은 일관되게 교사들이 협력하는 문화를 가진 학교에서 근무하는 교사들이 높은 만족감을 가진다고 하였다(박균열, 2009; 위은주, 2013; 장내찬, 2002). Popkewitz와 Myrdal(1991)은 교사간 협동이 교사효율성과 만족을 증진시키는 것을 입증하였으며, 위은주(2013)는 상호협력적인 학교 공동체 문화는 직무만족에 유의미한 영향을 끼친다고 하였다. 이는 학교 차원의 심리적·사회적 요인이 직무만족에 영향을 줄 수 있음을 의미하고, 직무만족을 향상시킬 수 있는 특정 교육 환경이 있음을 의미한다.

교사의 직무만족에 관한 연구는 두 차원을 모두 고려하여 이루어진다. Bishay(1996)는 성별, 연령, 교직경력, 교과목 등의 개인변인이 학교환경 요인들과 상호작용하여 교사의 만족감에 영향을 준다고 하였다. 이재덕과 허은정(2008)

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

은 교사의 직무만족을 직무, 학교조직, 환경, 교사개인 네 가지 측면으로 영역을 구분하여 제시하였고 네 측면이 모두 상호작용하여 교사의 직무만족에 영향을 준다고 하였다. 조대연 외(2015)는 교사 개인과 학교로 구성된 2수준 다층모형으로 교사 개인 수준에서 인구통계학적 요인, 사회·심리학적 요인이, 학교 수준에서 생태·환경적 요인이 직무만족을 유의하게 설명함을 밝혔다. 따라서 본 연구에서도 직무만족을 향상시킬 수 있는 특정 변인이 존재한다는 가정 하에 종속변인인 직무만족에 영향을 주는 학교차원의 사회·심리적 요인과 교사차원의 사회·심리적 요인으로 나누어 연구를 진행하고자 한다. 학교차원의 요인으로 사회적 지지를 독립변인으로 설정하였으며, 교사차원의 요인으로 긍정심리자본을 매개변인으로 설정하여 '사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본이 매개효과를 가지는가?'에 대한 연구를 실시해보고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 긍정심리자본

가. 긍정심리자본의 개념

최근에 사회가 격변하며 미래사회에 적응하기 위한 새로운 교육의 패러다임이 요구되고 있다. 과거 조직 관리는 개인의 부정적인 측면과 저효율을 제거하는 것이었으나 개인의 부정적인 측면을 제거하는 것이 반드시 조직 효율 및 개인 내적 성장으로 연결되는 것이 아니라는 연구결과를 통해 조직 구성원들의 강점 및 긍정적인 측면을 이용해 동기부여를 할 수 있는 방안을 찾는 연구가 시작되었다(황유진, 2017). 이러한 연구의 흐름을 따라 최근에 조직 구성원의 긍정심리가 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다(Avey 외, 2011).

긍정심리학은 인간의 부적응적 행동의 원인이 되는 부정적 정서를 치료하고 교정하는 기존 심리학의 관점에서 벗어나 개인의 건강한 발달과 성장을 위한 긍정적 정서에 주목한다. 개인은 성장과 발달을 위해 강점과 미덕을 추구하고 행복감을 향상시켜야 함을 강조하고 개인의 긍정적, 창조적, 자기실현적 모습을 증진시켜야 함을 주장한다(Seligman, 2000). 긍정심리학은 인간이 진정으로 의미 있고 충만한 삶을 살아갈 수 있도록 인간의 삶 자체를 연구대상으로 삼으며 삶의 의미를 찾고 변화시키려는 학문이다. 이 변화를 위해 개인은 자신의 강점을 구축하고 한 차원 높은 행복을 찾을 수 있는 방법을 탐구한다.

Seligman(2000)은 긍정심리학에 영향을 받아 긍정심리학에서 자본의 개념까지 확장하여 '긍정심리자본(Positive Psycholigical Capital)'을 제시하였다. Luthans 등(2004)은 긍정심리자본 개념을 개발하기 위해 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성된 네 가지 심리역량을 하나로 통합하는 상위의 핵심개념으로 긍정심리자본을 제시하였다. Seligman은 긍정심리자본을 개인이 가지고 있는 긍정적인 심리상태로 정의하고, 긍정심리자본이 개인의 정신적, 신체적 건강뿐만 아니라 개인과 집단의 성과를 향상시키는데 도움이 된다고 주장하였다. Luthans(2004)는 긍정심리자본을 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통해 업무 성취에 대한 개인의 긍정적인 동기부여적 성향이라고 정의하였으며, 긍정심리

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

자본은 측정과 개발이 가능하며 관리자는 조직구성원의 긍정심리자본을 관리하여 높은 조직성과를 도달할 수 있다고 하였다. 국내 연구에서 유현숙(2004)은 개인이 소유하고 있는 성향 가운데 긍정적인 성향인 자신감, 희망, 낙관주의, 탄력성을 긍정심리자본이라고 정의하였다. 이호형(2012)은 긍정심리자본을 개인이 가지고 있는 성취지향 및 발전지향에 관한 긍정적인 심리적 특성이라고 정의하였다. 개인은 긍정심리자본을 통해 목표 성취 및 달성, 성과 향상 등을 실행하고 현재보다 발전된 모습을 지향함을 설명하였다. 이를 종합해보면 긍정심리자본은 개인에게 뛰어난 능력과 성과를 만들어주는 중요한 자원으로서 개발이 가능하고 관리될 수 있는 역량이며, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성된 개념임을 알 수 있으며, 이순늠, 김정아(2017)의 연구에 따른 긍정심리자본의 특성은 긍정의 상태로 변화 가능하며 즐거움, 긍정적 정서, 행복과 같은 감정으로 표현되고, 관리와 개발이 가능한 상태적 특성이 있으며, 직무와 관련된 성과 또는 만족과 관련이 있는 것으로 나타났다.

학교조직에서 긍정심리자본이 중요한 이유는 긍정심리자본이 개발이 가능하고 관리될 수 있는 개인의 심리역량이며 직무에 대한 바람직한 태도와 수행을 유도하며 직무성과와 직무만족에 직접적인 영향을 미친다는 점에 있다. 이는 직무만족이 낮은 교사라 할지라도 후천적인 학습과 훈련에 의해 긍정심리자본을 개발하고 긍정정서를 표현하며 개인의 잠재력 발휘를 통해 직무만족을 향상시킬 수 있다는 가능성을 시사한다. 이에 본 연구에서는 긍정심리자본을 개인이 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통해 도전적인 업무를 성취하는 긍정적인 성향으로 정의하여 연구를 진행하고 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

나. 긍정심리자본의 구성요소

긍정심리자본은 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력으로 구성되어 있으며, 각각의 구성요소들을 개별적으로 이해하기보다 통합하여 이해할 때 구성요소 간 상호작용이 상승효과를 발생시켜 개념에 대한 높은 설명력을 가진다(Luthans & Youssef, 2007). 네 가지 구성요소를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째, 자기효능감은 개인이 상황 속에서 특정한 과업을 성공적으로 수행할 수 있게 하는 인지적 자원, 동기부여, 행동과정 속에서 개인이 갖는 자기 확신 또는 자신의 능력에 대한 자신감으로 정의할 수 있다(Bandura, 1986). 높은 자기효능감을 가진 개인은 스스로 도전적인 목표를 설정하며 목표 달성을 위해 필요한 노력을 기꺼이 하며 어려움을 참고 이겨내며 결국 목표를 성취한다고 하였다(Luthans & Youssef, 2007). Hoy & Miskel(2008)은 자기효능감이 높은 교사는 교직을 긍정적으로 인식하고 수업전문성 향상을 위해 적극적으로 노력한다고 하였다.

두 번째, 희망은 자신의 목표를 달성하기 위해 여러 가지 경로를 설정하고 주도적으로 동기부여하는 성향이다(Snyder, 1996). Snyder(1996)는 희망이 목표, 주도성, 경로의 상호작용으로 설명하였고, Lutans(2007)는 높은 희망을 가진 개인은 목표를 성취하기 위한 과정에서 난관을 만났을 때 난관을 이겨낼 수 있는 여러 가지 경로를 만들 수 있다고 하였다. Snyder(1996)은 교사가 학생의 성공 경험에 대해 자신감을 가지도록 하고, 실패 경험에 대한 지속적인 격려를 통해 학생들에게 목표 달성 과정 중의 어려움을 벗어날 수 있는 다양한 경로를 안내함으로 학생들이 목표 달성을 위한 추진력과 의지력을 가질 수 있다고 하였다.

세 번째, 낙관주의는 현재와 미래의 성공에 대해 긍정적인 귀인을 하는 것으로 Luthans와 Youssef(2007)는 낙관주의를 단순히 미래에 좋은 일이 발생할 것이라는 믿음을 의미하기보다 긍정적인 결과에 대한 기대와 그 결과에 대한 긍정적인 인과관계를 만드는 인지적 특성이라고 하였다. 높은 낙관주의를 가진 사람들은 목표와 목표달성을 위한 방법에 긍정적인 기대를 하며 귀인을 하는 반면, 비관주의가 높은 사람들은 목표달성에 대해 자기회의와 부정적인 기대를 하며 목표를 달성하기 어려워한다(Carver & Scheier, 2002). Hoy(2006)는 학교에서 학업적 낙

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

관주의가 학생들의 학업성취에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

네 번째, 복원력은 역경, 갈등, 실패상황 또는 증가된 책임과 부담감으로부터 원래의 상태로 되돌아올 수 있는 역량이다(Luthanas, 2004). 복원력이 강한 개인은 지속적으로 변화하는 환경 속에서 발생하는 다양한 스트레스 및 소진의 원인에 적절하게 대처하여 역경 속에서 보다 안정감을 가지며 높은 직무만족, 조직몰입감을 가진다(Luthans, 2007). Gu & Day(2007)는 학교 현장에서 교사의 업무량 증가 및 교육과정 운영에 스트레스 증가로 인해 이를 타개하기 위한 교사 복원력의 중요성을 강조하고 있다.

다중요소자원이론(Multiple-Compnent Resource Theory)은 한 구성개념의 하위요소들은 함께 발전하며 전염효과를 가질 뿐만 아니라 각 개념 간 상호작용효과를 가진다고 설명한다. 이를 긍정심리자본에 적용시켜 이해를 해보면 긍정심리자본의 하위요소인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력은 이론적으로 서로 연결이 되어 있으며 긍정심리자본이 네 가지 긍정심리가 상호작용하고 결합하여 만들어진 하나의 핵심적 심리역량임을 알 수 있다(이순늠, 김정아, 2017). 예컨대, 실패를 경험한 후 복원력은 자기효능감을 회복하는데 도움을 주며, 낙관주의는 업무를 잘 수행하지 못 했을 때도 자기효능감을 유지할 수 있도록 도움을 줄 수 있다는 점에서 하위 요인 간 시너지 효과가 발생할 수 있음을 알 수 있다.

이상을 종합해보면 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력은 복합적으로 모여서 구성된 하나의 심리역량이며 개별 변인들이 서로 상호작용을 통해 상승작용의 효과가 나타날 수 있음을 알 수 있다. 이는 긍정심리자본이 역동적인 교육환경에서 교사의 환경적응 및 문제해결을 위한 핵심적인 역할을 할 수 있음을 예측한다. 이에 본 연구에서도 긍정심리자본의 구성요소로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 구성하여 연구를 진행하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다. 교사의 긍정심리자본

효과적인 학교교육을 위해서는 학교현장에서 교사들의 정신건강과 교직생활 만족에 대한 관심이 필요하다. 과거에는 정신건강을 우울, 불안 등의 정신장애의 부재로 보았지만, 최근 긍정심리학에 대한 활발한 논의로 정신건강을 정신장애 부재를 넘어서 주관적인 안녕감 경험 및 최적인 심리기능을 발휘하는 상태로 보고 있다(권석만, 2008). 이를 교사에게 적용해본다면 소진, 스트레스 등의 부정적인 상태가 적음과 동시에 희망, 낙관과 같은 긍정적인 상태가 높음을 의미한다.

긍정심리자본과 조직의 환경적 변인에 대한 선행 연구를 살펴보면, 리더십(이동섭, 최용득, 2010)과 조직문화(김주섭, 박재춘, 2013)는 조직구성원의 긍정심리자본 형성에 정적인 영향을 주고, 긍정심리자본은 조직원의 업무수행과 조직성과에 유의미한 영향을 주는 것으로 보고되었다(박정화, 유성모, 2013; 정대용 외, 2011). 이동섭, 최용득(2010)은 변혁적 리더십의 세 가지 핵심요인인 변혁적 행동, 지적 자극, 개별적 배려가 조지원의 긍정심리자본에 정적인 영향을 미친다고 하였으며 조직 리더가 조직원에게 학습을 격려할 때 긍정심리자본이 향상되었다고 하였다. 김주섭, 백재춘(2013)은 조직문화와 긍정심리자본의 상호작용 연구 결과 조직문화 중 관계문화와 합리문화가 긍정심리자본에 긍정적인 영향을 주었다고 하였다. 이지영(2016)은 조직이 협력과 혁신을 강조하는 문화를 가졌다고 지각할 때 조직구성원의 긍정심리자본에 영향을 주며 구성원의 자발적 변화몰입을 가능하게 한다고 하였다. 김규태, 최경민(2015)은 긍정심리자본이 학교 조직몰입에 정적인 영향을 주며, 직무스트레스에 대한 대처능력을 높여준다고 하였다. 황유진(2017)은 전문적 학습공동체가 교사의 긍정심리자본에 정적인 영향을 준다고 하였다. 이러한 연구 결과들은 조직의 환경적 변인이 긍정심리자본을 향상시킬 수 있음을 보여주고, 그 변인의 주요 특성은 리더십, 의사소통, 협력,지지, 공동체와 같은 조직의 사회적인 관계문화로 특정지어짐을 알 수 있다.

긍정심리자본과 개인 내적 변인에 관련된 선행연구를 살펴보면 Avey, Reichard, Luthans & Mhatre(2011)는 긍정심리자본이 직무스트레스에 적응적인 대처를 할 수 있게 하는 변수임을 확인하였다. 또한 직무스트레스에 대한 대처뿐만 아니라 냉소, 불안, 이직의도를 유의미하게 감소시킴으로써 구성원의 조직

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

일탈을 방지하고, 조직성과 향상에 영향을 미친다고 하였다. 또한 긍정심리자본은 소진을 낮추는 요인으로 작용함을 알 수 있는데 조환이, 윤선아(2017)는 초등교사의 업무과다 역할갈등, 감정노동과 소진의 관계에서 긍정심리자본이 조절효과를 한다고 밝혔다. 판매원의 감정노동, 직무탈진, 직무 열의 간의 관계에서 긍정심리자본이 조절효과를 보였으며(박선애, 이재창, 2014), 임상간호사의 긍정심리자본이 소진을 낮춤을 확인하였다(배성렬, 2017). 박승은(2013)은 긍정심리자본이 직무스트레스를 줄여줌으로써 조직몰입도를 높이고 직무만족을 가져온다고 하였다. 김현희, 남승규(2017)는 긍정심리자본이 높은 교사집단이 그렇지 않은 교사집단보다 직무만족도와 행복감이 높다고 하였고, 긍정심리자본의 하위요인들과 직무만족이 유의미한 결과를 보임을 밝혔다. 이러한 연구 결과들은 긍정심리자본이 소진, 스트레스, 갈등, 감정노동과 같은 개인의 부정적인 정서는 감소시키고, 열의, 직무만족, 행복감과 같은 개인의 긍정적인 정서는 증가시켜줌을 보여준다.

선행연구를 살펴본 결과 학교장의 리더십, 학교의 교육공동체 분위기 등 학교환경의 지지적인 분위기는 교사의 긍정심리자본을 향상시키고, 긍정심리자본이 높은 교사들은 직무스트레스와 소진에 적응적인 대응을 하며 직무만족을 높인다. 이는 조직의 효율적인 운영과 교육목표 달성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 생각할 수 있다. 긍정심리자본이 교사의 정신건강과 심리적 안녕감에 중요함에도 불구하고 초등, 중등 교사를 대상으로 한 긍정심리자본 연구는 부족한 실정이다. 인간의 긍정심리자본 형성은 외부 개입보다는 개인의 내적상태, 그 주변의 인간관계, 사회적 환경에 의해 더 크게 좌우된다는 점을 고려할 때(Luthans et al., 2008) 교사 긍정심리자본 형성을 위한 학교 조직 내의 사회적지지와 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구는 필요하다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 초등, 중등교사를 대상으로 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 각 변인 간의 관계

가. 사회적 지지와 직무만족과의 관계

동료교사들과 원만한 관계를 형성하여 사회적 지지를 충분하게 인식하며 학교생활을 하는 교사는 일에 대한 스트레스를 적게 느끼고(임진형, 2000), 정서적 안정감을 느끼며 일에 대한 성취감뿐만 아니라 높은 직무만족도를 경험하게 된다(이소은 외, 2006). 즉 조직 내 사회적 지지는 교사의 직무수행과 직무만족을 향상시켜 교육의 질적 향상에 도움을 주는 중요한 요소라고 할 수 있고, 교사가 주변인으로부터 받는 사회적 지지는 교사 개인의 직무만족도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 교육의 효과성을 높일 수 있는 주요 변인으로 고려해볼 수 있다.

조직 내 구성원으로부터 제공받는 사회적 지지는 동료관계에서 얻을 수 있는 다양한 긍정적인 자원을 의미하며 직무수행과 직무태도에 영향을 미친다. 특히 타 조직에 비해 소규모이고 다양한 대상과 밀접한 교류가 이루어지는 교육기관에서 사회적 지지는 교사에게 중요한 자원이라고 할 수 있다. 교육기관에서 관리자와 동료의 사회적 지지가 있을 때 교사의 직무만족도는 높아지며 교직에 열정을 가지게 되고(박은혜, 고재천, 2008), 직무 수행 시 어려움을 겪거나 스트레스 상황 속에서 조직의 지지체계가 존재한다면 교사의 소진도 감소할 수 있다(권성민, 2011; 이경화, 주미정, 이희영, 2011). 조직에 대한 애착과 충성심은 관리자, 동료교사, 학부모와 같은 사회적 관계망 속 정서적 지지에 영향을 받으며(권기남, 2009), 주변인들로부터 받는 사회적 지지는 조직에 대한 환경적응력을 높이게 된다(최혜윤, 정남운, 2003). 교사의 조직 환경 적응을 통해 향상된 직무만족은 직무로 인한 스트레스 수준을 낮추고(이미성, 2013), 교직생활의 질을 향상시켜 교사의 성공적인 직무수행을 가능하게 하고(장미정, 엄정애, 2011), 이직의도를 감소시킨다(서지영, 서영숙, 2002). Puurula(2000)는 직무만족도와 교육의 효과는 상관이 높고, 교사의 높은 직무만족도는 조직 기여도가 높고, 교육현장에서 교사의 역할을 충실히 수행하고 있다는 것을 나타낸다고 하였다. 종합해보면 학교에서 동료들로부터 제공받는 사회적 지지가 교사가 겪는 어려움을 극복하게 하고 직

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

무만족을 향상시켜 교육의 효과를 높인다고 정리할 수 있다. 사회적 지지와 직무만족의 관계를 연구한 선행연구는 다음과 같다.

보육교사의 사회적 지지와 직무만족 관계 연구를 살펴보면 서은희(2002)는 사회적 지지가 높을수록 교사의 직무만족은 향상되는데 이는 영유아와 그 부모로부터 받은 긍정적 피드백이 교사 개인의 업무 성취감과 보람으로 연결되어 직무만족이 높아짐을 설명하였다. 권영미(2014)의 연구에서는 동료교사와 원장의 사회적 지지가 직무만족의 모든 하위 영역인 직무, 근무환경, 보수, 승진, 원장과의 관계, 동료관계에서 긍정적인 영향을 미침을 설명하였다. 이 외에도 보육교사의 사회적 지지가 직무만족 향상에 직접적인 영향을 미친다는 많은 선행연구가 있다(성윤애, 2019; 윤정미, 2019; 이은희, 2019; 유경숙, 2020). 초등교사의 사회적 지지와 직무만족 관계 연구를 살펴보면 최은주(2015)는 초등교사의 교사효능감과 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 효과를 살펴본 연구에서 사회적 지지가 직무만족도를 유의미하게 설명하였으며 사회적 지지를 높게 지각할수록 직무만족도가 높아진다고 하였다. 박은실, 김의철, 박영신(2009)의 연구에서 사회적 지지는 직무만족에 직접적인 영향을 미치며 직무만족을 증가시키는 강력한 변인이라고 하였다.

사회적 지지의 하위요인들과 직무만족의 관계를 살펴보면 사회적 지지의 하위요인들이 골고루 직무만족에 영향을 미침을 알 수 있다. 유경숙(2020)은 유아교사가 지각한 사회적 지지가 직무만족과 소진에 미치는 영향 연구에서 사회적 지지의 모든 하위요인이 직무만족에 유의미한 영향을 미쳤으며 정서적 지지가 직무만족에 가장 큰 영향을 미친다고 하였으며, 이서현(2016)은 유치원교사의 직무만족도와 사회적지지 및 심리적 주인의식 관계 연구에서 사회적 지지의 모든 하위요인이 직무만족에 영향을 미치며 그 중 평가적 지지가 가장 큰 영향을 미친다고 하였다. 그 외에 사회적 지지와 직무만족의 관계를 연구한 여러 결과들이 사회적 지지의 모든 하위요인들이 직무만족에 골고루 영향을 주는 결과를 보여주었다(최은주, 2015; 권영미, 2014).

선행연구들을 종합해 볼 때 사회적지지를 직무만족에 영향을 주는 주요 변인으로 예측할 수 있으며 본 연구에서는 사회적 지지를 독립변인으로, 직무만족을 종속변인으로 설정하여 연구를 진행하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

나. 긍정심리자본과 직무만족과의 관계

긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 통해 업무 성공에 대해 가지는 개인의 긍정적인 성향이다. 긍정심리자본에 대한 연구는 일상생활에서 겪게 되는 좌절, 시련 등 조직 유효 성과와 영향 관계를 검증하는 실증연구를 시작으로 최근에는 그 영향력을 파악하는 매개효과와 관련된 연구들이 활발하게 진행되고 있다(양필석, 최석봉, 2012). 국내에서는 주로 감정노동 현장에 종사하는 대상들의 긍정심리자본이 직무만족에 어떤 영향을 미치는가에 대한 연구들이 이루어져왔다(김병준, 2018). 이선민(2012)는 감정노동자들의 긍정심리자본이 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 하였으며, 박미(2013)는 은행원을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본의 하위요인 중 자기효능감과 낙관주의가 직무만족을 향상시킨다고 하였고, 이병철, 이채익은(2009) 지방공무원의 긍정심리자본이 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. 이종학(2014)은 조직에서 어려움에 직면했을 때 긍정심리자본은 목표를 재설정하고 발전의 계기로 삼을 수 있게 하여 실패, 역경, 갈등, 책임, 부담감에도 불구하고 직무만족을 높인다고 하였다.

교사와 관련된 연구를 살펴보면, 김영일(2017)은 중등교사의 자기주도 학습능력, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 관계 연구에서 긍정심리자본이 직무만족도에 영향을 미치며 자기주도 학습능력과 학습민첩성의 영향력보다 긍정심리자본의 영향력이 더 크다는 것을 밝혔다. 김현희, 남승규(2017)는 긍정심리자본이 높은 교사집단이 그렇지 않은 교사집단보다 직무만족도가 높고 긍정심리자본의 하위영역마다 직무만족도와 유의미한 결과를 보였다고 밝혔다. 보육교사의 긍정심리자본과 직무만족의 관계 연구에서 많은 연구들이 긍정심리자본의 보육교사의 직무만족을 향상시킨다고 하였다(강유정, 2015; 박선희, 2016; 이영주, 2017; 백경애, 2019). 교사와 관련된 선행연구를 종합해보면 긍정심리자본이 직무만족을 향상시킬 수 있는 의미있는 변인임을 예측할 수 있다.

긍정심리자본의 하위요인과 직무만족을 대상으로 한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과 직무만족과 관련된 연구를 살펴보면, 유현숙(2013)은 교사효능감, 소진, 직무만족 간의 구조적 관계에서 교사의 긍정심리자본이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 박선혜(2018)의

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

연구에서 교사의 긍정심리자본의 하위요소인 자기효능감과 직무만족의 관계를 파악하는 연구에서 자기효능감이 높은 교사는 높은 직무만족을 보였고, 높은 직무만족을 가진 교사는 자신의 직무에 발생하는 문제들을 적극적으로 해결하려는 모습을 보였다고 하였다.

긍정심리자본의 하위요인인 희망과 직무만족과 관련된 연구를 살펴보면, 김준영(2005)은 교사의 희망이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 희망이 직무만족에 영향을 미치며 희망 수준이 높을수록 직무만족도가 높아진다고 하였다. 이지수(2019)는 직장인의 긍정심리자본이 삶의 만족과 직무만족에 영향을 미치며, 긍정심리자본 중 희망이 개인의 만족감에 더 큰 영향을 미친다고 하였다.

긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의과 직무만족과 관련된 연구를 살펴보면, Timothy et al.(2010)은 낙관주의가 높을수록 직무만족이 높다고 하며 낙관주의가 높은 개인은 좋은 결과를 기대하기 때문에 긍정적인 정서를 경험하고 주관적인 만족감의 수준이 높다고 하였다. 신선해(2020)는 긍정심리자본과 직무만족의 관계 연구에서 낙관주의가 직무만족에 영향을 미친다고 하였고, 김주엽(2009)은 긍정심리자본과 조직원의 직무만족과 직무몰입의 관계에서 낙관주의가 직무만족에 영향을 미친다고 하였으며, 류자룡(2012)은 낙관주의와 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 연구에서 낙관주의가 직무만족은 향상시킨다고 하였다.

긍정심리자본의 하위요인인 복원력과 직무만족과 관련된 연구를 살펴보면, Gu & Day(2007)은 높은 회복탄력성을 가진 교사는 교수-학습 효과를 증진시키며 직무만족이 높은 특징을 가지고 있으며, 변화무쌍한 교육환경에 적응을 잘 한다고 하였다. 많은 연구들이 유치원 교사의 회복탄력성이 직무만족을 향상시킨다고 하였으며(문지현, 2014; 정새미, 2016; 김수현, 2017; 오경순, 2019; 류슬기, 2020), 초등교사의 회복탄력성이 직무만족을 향상시킴을 보여주는 연구(박초희, 2017; 이지영, 2020)와 중등교사의 회복탄력성이 직무만족을 향상시킴을 보여주는 연구(유소현, 2016; 임성희, 2016; 조금실, 2019)를 살펴볼 때 회복탄력성이 직무만족을 향상시키는 요인임을 알 수 있다.

선행연구들을 종합해 볼 때 긍정심리자본을 직무만족에 영향을 주는 주요 변인으로 예측할 수 있으며 본 연구에서는 긍정심리자본 매개변인으로, 직무만족을 종속변인으로 설정하여 연구를 진행하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다. 사회적지지와 긍정심리자본의 관계

개인은 사회 속에서 살아가며 사회적 지지는 관계 속에서 얻을 수 있는 다양한 긍정적인 자원이다. Cohen, Wills(1985)는 사회관계 속에서 개인이 사회적 지지를 지각하는 정도가 많을수록 심리적 안녕감을 누리며 긍정적인 사고를 한다고 하였다. 하루 중 가장 많은 시간을 조직에서 보내는 개인들에게 사회적 지지는 중요한 의미를 가지며 이러한 사회적 지지는 긍정심리자본과도 밀접한 관련이 있을 것으로 예측할 수 있다. 사회적 지지와 긍정심리자본을 다룬 연구와 사회적 지지와 긍정심리자본의 하위요인을 대상으로 한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

국외 선행연구를 살펴보면 Cohen과 Hoberman(1983)은 사회적지지를 받은 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 높은 긍정적인 수준을 가진다고 하였으며, Luthans, Norman, Avolio, Avey(2008)는 사회적으로 지지적인 분위기는 긍정심리자본에 정적인 영향을 미친다고 하였다. Khan(2013)은 학교 교사의 멘토링, 친구와 가족의 격려와 지지가 청소년의 긍정심리자본에 영향을 미친다고 하였고, Li, Guo, Zhou(2014)는 사회적 지지가 긍정심리자본과 그 하위요인들을 향상시킨다고 하였다. 국내 연구를 살펴보면 여인주(2015)는 사회적 지지와 긍정심리자본의 관계 연구에서 개인의 심리 안정을 위해서 사회적 지지가 중요하며 개인의 사회적 관계망이 잘 형성되어 있을 때 안정감을 느끼며 긍정심리자본을 형성할 수 있다고 하였으며, 박지영, 이희수(2015)는 대학생을 대상으로 한 연구에서 사회적 지지가 대학생의 긍정심리자본을 향상시킨다고 하였다. 이계순(2015)은 부모의 지원, 가족관계의 질, 교사관계와 또래관계, 지역사회의 상호작용 및 지원이 청소년의 긍정심리자본에 영향을 미친다고 하였다. 국내외 연구를 살펴볼 때 사회적지지가 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 의미있는 변인임을 예측할 수 있다.

사회적 지지와 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과 관련된 연구를 살펴보면, Barrera(1981)는 가족의 긍정적인 사회적 지지를 경험한 사랑과 수용의 느낌은 스트레스 직면상황에서 행동의 장애를 막아주며, 자기효능감과 대처전략을 증진시킨다고 하였다. Holahan & Holahan(1987)은 사회적 지지가 자기효능감에 영향을 미친다고 하였다. 김용미(2003)는 상사 및 동료교사들로부터 정서적 지지

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

를 많이 받을수록 교사 효능감이 향상된다고 하였으며, 조성자 등(2008)은 사회적 지지가 교사의 자존감 및 교사 효능감 향상에 기여한다고 하였다. 이 외에도 교사들을 대상으로 한 많은 사회적 지지와 효능감 관계 연구들에서 사회적 지지가 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(김유정 등, 2011; 이경화 등, 2011; 이주연, 김유진, 2014; 홍애순, 신혜영, 2014).

사회적 지지와 긍정심리자본의 하위요인인 희망과 관련된 연구를 살펴보면, Mcgee(1984)는 희망이 효과적이고 지속적으로 유지되기 위해서는 사회적 지지와 외부적 도움이 중요하다고 하였다. Miler와 Power(1988)는 희망은 환경과 상호작용하며 형성되는 것으로 자신감에서 생긴다고 하였다. 김미정(2017)은 대학생을 대상으로 한 사회적 지지와 희망과의 관계 연구에서 사회적 지지가 높을수록 희망이 높아진다고 하였고, 원두리(2011)는 청소년을 대상으로 한 연구에서 사회적 지지가 희망에 직접적인 영향을 제공한다고 하였다.

사회적 지지와 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의와 관련된 연구를 살펴보면, Dougall, Hyman, Hayward, McFeeley, Baum(2001)은 사회적 지지가 낙관주의에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 명수정(2001)은 중학생의 행복에 대한 연구에서 가족과 친구의 정서적 지지가 낙관성에 직접적인 영향을 미친다고 하였으며, 양돈규(2001)는 지각된 사회적 지지와 낙관성의 상관성 연구에서 사회적 지지가 낙관성을 직접적으로 향상시킨다고 하였다.

사회적 지지와 긍정심리자본의 하위요인인 복원력과 관련된 연구를 살펴보면, 많은 연구들이 사회적 지지와 복원력 간에 높은 정적 상관이 있으며, 사회적 지지가 높을수록 회복탄력성 수준이 높다고 하였다(이명훈, 2017; 이연희, 정재은, 2012; Makrstorm, Marshall & Tryon, 2000). 길현주, 김수영(2016)은 유아교사를 대상으로 한 정서지능, 심리적 안녕감, 사회적지지, 복원력 간의 관련성 연구에서 유아교사의 사회적 지지가 복원력에 직접적인 영향을 미친다고 하였고, 김혜정, 남초원, 이수경(2015)은 대학생을 대상으로 한 연구에서 사회적 지지가 복원력을 높인다고 밝혔다.

선행연구들을 종합해 볼 때 사회적지지를 긍정심리자본에 영향을 주는 주요 변인으로 예측할 수 있으며 본 연구에서는 사회적 지지를 독립변인으로, 긍정심리자본을 매개변인으로 설정하여 연구를 진행하고자 한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상 및 절차

본 연구에서는 교사가 지각한 사회적 지지와 직무만족의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아보기 위하여 제주특별자치도 제주시, 서귀포시 지역에 소재한 초, 중, 고 교육기관의 교사 250명을 대상으로 실시하였다. 조사기간은 2020년 11월 9일부터 11월 15일까지 총 7일간에 걸쳐 실시하였으며, 제주시와 서귀포시 지역에 소재한 25곳의 교육기관에 현재 근무하고 있는 선생님 300명에게 설문지를 배부하였다. 배포된 설문지 중 252부를 회수하였으며, 회수한 자료 중 문항의 응답이 누락되었거나 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 250 문항지를 분석에 이용하였다. 연구대상의 연령별 구성은 30대가 110명(44%)로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 20대가 85명(34%), 40대가 45명(18%)으로 나타났다. 마지막으로 50대는 10명(4%)으로 가장 낮게 나타났다. 경력별로는 5년 미만 92명(37%), 5년-10년 미만 90명(36%), 10년-15년 미만 35명(15%), 15년-20년 미만 22명(9%), 25년-30년 미만 8명(3%), 20-25년 미만 3명(1%) 순으로 나타났다. 학교급 유형별로는 초등학교 132명(53%), 고등학교 80명(32%), 중학교 38명(15%) 순으로 나타났다. 직위별로는 담임교사 192명(77%)), 교과교사 비담임 33명(13%), 부장교사 20명(8%), 비교과교사 5명(2%) 순으로 나타났다. 연구대상의 인구통계학적 특성을 표 Ⅲ-1에 제시하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

표 Ⅲ-1. 연구대상의 인구통계학적 특성

(N=250)

구분		*N*	백분율(%)
연령	20대	85	34
	30대	110	44
	40대	45	18
	50대	10	4
경력	5년 미만	92	37
	5년-10년 미만	90	36
	10년-15년 미만	35	14
	15년-20년 미만	22	9
	20년-25년 미만	3	1
	25년-30년 미만	8	3
학교급	초등학교	132	53
	중학교	38	15
	고등학교	80	32
직위	담임교사	192	77
	비담임교사	33	13
	비교과교사	5	2
	부장교사	20	8

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 측정도구

가. 사회적 지지 척도

교사의 사회적 지지를 측정하기 위해 박지원(1989)이 개발한 사회적 지지 척도를 임진형(2000)이 간접적으로 지각한 사회적 지지에 맞게 수정한 것을 사용하였다. 사회적 지지 척도의 하위요인별 문항 수는 정보적지지 6문항, 정서적지지 9문항, 물질적지지 4문항, 평가적지지 5문항으로 총 24문항으로 이루어져 있다. 정보적 지지는 문제를 해결하는 정보나 지식을 제공받고 있다고 느끼는 정도를 측정한다. 정서적 지지는 애정, 관심, 존경 등을 받고 있다고 느끼는 정도를 측정한다. 물질적 지지는 개인이 필요로 하는 것을 제공받고 있다고 느끼는 정도를 측정한다. 평가적 지지는 구체적 평가정보를 전달 받고 있다고 느끼는 정도를 측정한다. 사회적 지지 척도는 5점 Likert 척도(1점=전혀 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였고 총점은 24-120점의 범위를 가지며 점수가 높을수록 사회적 지지를 높게 받고 있음을 의미한다. 김형섭(2016)의 연구에서 전체 Cronbach's α는 .98로 나타났고, 본 연구의 하위요인 별 신뢰도와 문항구성은 표 Ⅲ-2와 같다.

표 Ⅲ-2. 사회적 지지 척도의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
정보적지지	8, 14, 15, 17, 18, 22	6	.93
정서적지지	1, 6, 7, 9, 10, 11, 16, 21, 23	9	.91
물질적지지	3, 13, 20, 24	4	.84
평가적지지	2, 4, 5, 12, 19	5	.92
전체		24	.98

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

‘정보적지지’ 항목 6개 문항의 Cronbach′s α=0.93., ‘정서적지지’ 항목의 9개문항의 Cronbach′s α=0.91., ‘물질적지지’ 항목의 4개 문항이 Cronbach′s α=0.84., ‘평가적지지’ 항목의 5개 문항의 Cronbach′s α=0.92., 사회적 지지 전체 24개 문항의 Cronbach′s α=0.98로 측정항목에 대한 신뢰성이 확보되었다.

나. 직무 만족 척도

교사의 직무 만족을 측정하기 위해 노종희(2012)가 개발한 교사 직무만족 설문지(Teacher Job Satisfaction Questionnaire: TJSQ)를 사용하였다. 직무만족 척도의 하위요인별 문항수는 보상 4문항, 발전성 4문항, 혁신성 4문항, 자율성 4문항, 업무부담 4문항, 동료애 4문항, 교직의식 4문항으로 총 28문항으로 이루어져 있다. 보상은 보수 인정, 후생복지, 안정의 정도, 발전성은 연수참여, 교수학습에 관한 토론, 혁신성은 새로운 교수방법 및 학급경영, 창의적 업무추진, 업무개선 정도, 자율성은 능동적 업무수행, 교수-학습 권한 교육문제 대처, 교외문제 부담 정도, 업무부담은 수업 및 학생지도 부담, 사무처리, 잡무과다 정도, 동료애는 유대감, 친밀감, 상호교류, 부조 정도, 교직의식은 보람, 소명감, 자부심, 전문식 의식 정도를 측정한다. 직무 만족 척도는 5점 Likert 척도(1점=전혀 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였고 총점은 28-140점의 범위를 가지며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 역채점 문항으로 4번, 16번, 17번, 18번, 19번, 20번이 있다. 본 연구의 하위요인 별 신뢰도와 문항구성은 표 Ⅲ-3과 같다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

표 Ⅲ-3. 직무만족 척도의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
보상	1, 2, 3, 4*	4	.74
발전성	5, 6, 7, 8	4	.78
혁신성	9, 10, 11, 12	4	.83
자율성	13, 14, 15, 16*	4	.74
업무부담	17*, 18*, 19*, 20*	4	.77
동료애	21, 22, 23, 24	4	.96
교직의식	25, 26, 27, 28	4	.92
전체		28	.89

*역채점 문항: 4, 16, 17, 18, 19, 20

'보상' 항목 4개 문항의 Cronbach's α=0.74., '발전성' 항목의 4개문항의 Cronbach's α=0.78., '혁신성' 항목의 4개 문항이 Cronbach's α=0.83., '자율성' 항목의 4개 문항의 Cronbach's α=0.74., '업무부담' 항목의 4개 문항의 Cronbach's α=0.77., '동료애' 항목의 4개 문항의 Cronbach's α=0.94., '교직의식' 항목의 4개 문항의 Cronbach's α=0.92. 직무만족 전체 28개 문항의 Cronbach's α=0.89로 측정항목에 대한 신뢰성이 확보되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

다. 긍정심리자본 척도

교사의 긍정심리자본 측정하기 위해 Luthans, Youssef & Avolio(2007)가 제시한 측정도구를 김규태, 최경민(2015)이 우리나라 학교상황에 알맞게 수정 및 보완한 것을 사용하였다. 긍정심리자본 척도의 하위요인별 문항수는 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 낙관주의 6문항, 복원력 6문항으로 총 24문항으로 이루어져 있다. 자기효능감은 개인의 능력에 대한 확신, 도전적 목표설정, 문제해결책, 주도적 업무수행, 정보제공을 측정한다. 희망은 긍정적 동기부여 상태, 목적과 연계된 계획, 목표를 지향하는 의지와 열정을 측정한다. 낙관주의는 미래에 대한 믿음, 새로운 과제에 적극참여, 긍정적인 정서, 결과 기대를 측정한다. 복원력은 어려움 극복, 스트레스 관리 및 대처, 안정적인 정서, 회복에 대한 자신감을 측정한다. 긍정심리자본 척도는 5점 Likert 척도(1점=전혀 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였고 총점은 24-120점의 범위를 가지며 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 역채점 문항으로 4번, 16번, 17번, 18번, 19번, 20번이 있다. 본 연구의 하위요인 별 신뢰도와 문항구성은 표 Ⅲ-4과 같다. 김규태, 최경미(2015)의 연구에서 전체 Cronbach's α는 .91로 나타났고, 본 연구의 하위요인별 신뢰도와 문항구성은 표 Ⅲ-4와 같다.

표 Ⅲ-4. 긍정심리자본 척도의 문항 구성 및 신뢰도

하위변인	문항번호	문항수	Cronbach's α
자기효능감	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	.88
희망	7, 8, 9, 10, 11, 12	6	.89
낙관주의	13*, 14, 15, 16, 17, 18	6	.82
복원력	19, 20*, 21, 22, 23*, 24	6	.80
전체		24	.94

*역채점 문항: 4, 16, 17, 18, 19, 20

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

‘자기효능감’ 항목 4개 문항의 Cronbach′s α=0.88., ‘희망’ 항목의 4개문항의 Cronbach′s α=0.89., ‘낙관주의’ 항목의 4개 문항이 Cronbach′s α=0.82., ‘복원력’ 항목의 4개 문항의 Cronbach′s α=0.80. 긍정심리자본 전체 24개 문항의 Cronbach′s α=0.94로 측정항목에 대한 신뢰성이 확보되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

4. 자료처리 및 분석

본 연구의 통계 분석을 위해 JAMOVI 프로그램(http://www.jamovi.org/)을 이용하였으며, 다음과 같은 분석 기법을 사용하였다.

첫째, 연구 대상자들의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 검사도구의 신뢰도를 검증하기 위해 각 척도의 전체와 하위 영역별로 신뢰도(Cronbach's α)계수를 산출하였다.

둘째, 연구에 사용된 주요 변인들에 대한 기술통계량을 산출하고, 변인들 간의 관계를 알아보기 위한 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

셋째, 사회적 지지와 그 하위요인별 직무만족 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아보기 위하여 정규분포성 가정과 상관 없이 비모수적 반복표집을 통해 매개효과를 검증하는 부트스트랩(bootstrap) 검증을 사용하였다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅳ. 연구결과

본 연구에서는 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본 간의 관계를 살펴보고 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 분석하였다.

1. 주요 변인의 기술통계

본 연구에서 사용한 변인인 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본의 기술통계 분석을 실시하여 각 변인의 평균과 표준편차를 분석하여 표 Ⅳ-1에 제시하였다. 본 연구에서 교사가 지각한 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본의 평균점수는 모두 평균 이상으로 연구 대상자들이 자신의 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본을 비교적 높게 지각하고 있음을 알 수 있다.

표 Ⅳ-1. 주요 변인의 기술통계 결과

(N=250)

변인	M	*SD*
사회적 지지	4.03	.66
직무만족	3.36	.53
긍정심리자본	3.57	.65

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 사회적지지, 직무만족, 긍정심리자본 상관분석

각 변인들의 관계를 파악하기 위해 본 연구의 변인인 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본에 대한 Pearson 상관분석을 실시하였으며, 그 결과를 표 Ⅳ-2에 제시하였다.

본 연구의 상관분석 결과 교사의 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본은 통계적으로 유의미한 상관을 나타냈다. 사회적 지지와 직무만족은 유의미한 정적상관(r=.56, p<.01)을 보였다. 이것은 교사가 사회적 지지를 높게 지각할수록 직무만족 역시 높아짐을 의미한다. 사회적 지지와 긍정심리자본도 유의미한 정적상관(r=.35, p<.01)을 보였다. 이것은 사회적 지지가 높을수록 긍정심리자본 역시 높아짐을 의미한다. 직무만족과 긍정심리자본 역시 유의미한 정적상관(r=.73, p<.01)을 보였다. 이것은 직무만족이 높을수록 긍정심리자본 역시 높아짐을 의미한다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

표 Ⅳ-2. 사회적 지지, 직무만족, 긍정심리자본의 상관관계 (N=250)

	1	1-1	1-2	1-3	1-4	2	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	2-7	3	3-1	3-2	3-3	3-4
1. 사회적지지	1																	
1-1.정보지지	.974**	1																
1-2.정서지지	.988**	.947**	1															
1-3.물질지지	.928**	.864**	.908**	1														
1-4.평가지지	.967**	.935**	.938**	.859**	1													
2. 직무만족	.564**	.576**	.525**	.480**	.601**	1												
2-1.보상	.213**	.246**	.193*	.138	.230**	.600**	1											
2-2.발전성	.354**	.346**	.337**	.297**	.387**	.664**	.156	1										
2-3.혁신성	.213*	.200*	.188**	.224**	.234**	.563**	.044	.625**	1									
2-4.자율성	.328**	.338**	.293**	.312**	.345**	.683**	.328**	.307**	.246**	1								
2-5.업무부담	-.038	-.016	-.080	-.034	.009	.521**	.550**	.086	.083	.384**	1							
2-6.동료애	.797**	.776**	.797**	.707**	.776**	.535**	.112	.309**	.189*	.209*	-.064	1						
2-7.교직의식	.542**	.569**	.509**	.406**	.592**	.815**	.414**	.503**	.368**	.519**	.240**	.499	1					
3. 긍정심리자본	.347**	.352**	.319**	.282**	.391**	.726**	.402**	.537**	.597**	.439**	.325**	.340**	.565**	1				
3-1자기효능감	.137	.124	.112	.134	.179*	.494**	.263**	.358**	.570**	.305**	.224**	.160	.320**	.826**	1			
3-2.낙관성	.340**	.339**	.315**	.283**	.380**	.694**	.292**	.594**	.668**	.414**	.246**	.307**	.560**	.912**	.724**	1		
3-3.희망	.412**	.434**	.386**	.315**	.444**	.677**	.377**	.476**	.412**	.431**	.271**	.428**	.567**	.870**	.539**	.760**	1	
3-4.복원력	.321**	.330**	.299**	.249**	.359**	.647**	.468**	.423**	.390**	.368**	.390**	.287**	.512**	.838**	.549**	.648**	.719**	1

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

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

3. 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

변인간 매개효과를 분석하기에 앞서 변인 간 상관을 살펴보면, 사회적 지지와 직무만족 간, 사회적 지지와 긍정심리자본 간, 직무만족과 긍정심리자본 간 모두 정적상관이 나타났다. 따라서 각 변인간의 상관이 모두 유의하여 매개효과 분석을 위한 선행조건을 충족하였다.

사회적 지지와 직무만족의 관계에서 긍정심리자본이 매개효과를 갖는지 검증하기 위해 부트스트랩 검증을 수행하였다. 부트스트랩 검증은 1000개의 표본값을 표준값으로 지정하여 부분매개효과를 검증하는 방법이다. 그 결과는 표 Ⅳ-3에 제시하였다.

표 Ⅳ-3-1. 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Mediation Estimate)

Mediation Estimate (N=250)

Effect	Estimate	*SE*	*Z*	*p*	% Mediation
Indirect	.17	.04	3.73	<.001	37.1
Direct	.29	.06	4.65	<.001	62.9
Total	.46	.05	7.70	<.001	100.0

표 Ⅳ-3-2. 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Path Estimate)

Path Estimate (N=250)

	Estimate	*SE*	*Z*	*p*
사회적지지→긍정심리자본	.34	.08	4.18	<.001
긍정심리자본→직무만족	.50	.04	10.25	<.001
사회적지지→직무만족	.29	.06	4.65	<.001

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

경로계수 추정(Path Estimates) 결과표를 해석해보면, 사회적 지지가 긍정심리자본에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=4.18, p<.001). 긍정심리자본 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=10.25, p<.001). 사회적지지 역시 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=4.65, p<.001).

매개추정(Mediation Estimate) 결과표를 해석해보면, 독립변수에 대한 종속변수의 직접효과가 유의미하게 나타났으며(Z=4.65, p<.001), 매개변인을 투입한 간접효과 역시 통계적으로 유의미하게 나타났기 때문에(Z=3.73, p<.001) 교사의 사회적 지지가 긍정심리자본에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과가 입증되었다.

4. 사회적 지지의 하위요인별 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

사회적 지지의 하위요인인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 매개변인인 긍정심리자본이 어떤 영향을 미치는지 세부적으로 살펴보기 위해서 하위요인별 부트스트랩 검증을 실시하였다.

가. 정보적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

경로계수 추정(Path Estimates) 결과표를 해석해보면, 정보적지지가 긍정심리자본에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=4.03, p<.001). 긍정심리자본 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=9.60, p<.001). 정보적지지 역시 직무만족에

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=7.98, p<.001).

매개추정(Mediation Estimate) 결과표를 해석해보면, 정보적지지가 직무만족에 미치는 직접효과가 유의미하게 나타났으며(Z=4.84, p<.001), 긍정심리자본을 투입한 간접효과 역시 통계적으로 유의미하게 나타났기 때문에(Z=3.59, p<.001) 정보적지지가 긍정심리자본에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과가 입증되었다.

표 Ⅳ-4-1. 정보적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Mediation Estimate)

Mediation Estimate (N=250)

Effect	Estimate	*SE*	*Z*	*p*	% Mediation
Indirect	.16	.04	3.59	<.001	36.5
Direct	.26	.06	4.84	<.001	63.5
Total	.43	.05	7.98	<.001	100.0

표 Ⅳ-4-2. 정보적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Path Estimate)

Path Estimate (N=250)

	Estimate	*SE*	*Z*	*p*
정보적지지→긍정심리자본	.32	.08	4.03	<.001
긍정심리자본→직무만족	.49	.05	9.60	<.001
정보적지지→직무만족	.28	.06	4.84	<.001

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

나. 정서적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

경로계수 추정(Path Estimates) 결과표를 해석해보면, 정서적지지가 긍정심리자본에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=3.87, p<.001). 긍정심리자본 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=10.26, p<.001). 정서적지지 역시 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=4.20, p<.001).

매개추정(Mediation Estimate) 결과표를 해석해보면, 정서적지지가 직무만족에 미치는 직접효과가 유의미하게 나타났으며(Z=4.20, p<.001), 긍정심리자본을 투입한 간접효과 역시 통계적으로 유의미하게 나타났기 때문에(Z=3.58, p<.001) 정보적지지가 긍정심리자본에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과가 입증되었다.

표 Ⅳ-5-1. 정서적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Mediation Estimate)

Mediation Estimate (N=250)

Effect	Estimate	*SE*	*Z*	*p*	% Mediation
Indirect	.16	.04	3.58	<.001	37.7
Direct	.26	.06	4.20	<.001	62.3
Total	.41	.06	6.67	<.001	100.0

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

표 Ⅳ-5-2. 정서적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Path Estimate)

Path Estimate (N=250)

	Estimate	*SE*	*Z*	*p*
정서적지지→긍정심리자본	.30	.08	3.87	<.001
긍정심리자본→직무만족	.51	.05	10.26	<.001
정서적지지→직무만족	.26	.06	4.20	<.001

다. 물질적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

경로계수 추정(Path Estimates) 결과표를 해석해보면, 물질적지지가 긍정심리자본에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=3.33, p<.001). 긍정심리자본 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=10.81, p<.001). 물질적지지 역시 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=4.14, p<.001).

매개추정(Mediation Estimate) 결과표를 해석해보면, 물질적지지가 직무만족에 미치는 직접효과가 유의미하게 나타났지만(Z=4.14, p<.001), 긍정심리자본을 투입한 간접효과는 통계적으로 유의하게 나타나지 않아 정보적지지가 긍정심리자본에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과는 통계적으로 유의하지 않다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

표 Ⅳ-6-1. 물질적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Mediation Estimate)

Mediation Estimate (N=250)

Effect	Estimate	*SE*	*Z*	*p*	% Mediation
Indirect	.15	.05	3.26	.001	37.8
Direct	.26	.06	4.14	<.001	62.2
Total	.41	.07	6.01	<.001	100.0

표 Ⅳ-6-2. 물질적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Path Estimate)

Path Estimate (N=250)

	Estimate	*SE*	*Z*	*p*
물질적지지→긍정심리자본	.30	.09	3.33	<.001
긍정심리자본→직무만족	.53	.05	10.81	<.001
물질적지지→직무만족	.25	.06	4.14	<.001

라. 평가적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과

경로계수 추정(Path Estimates) 결과표를 해석해보면, 평가적지지가 긍정심리자본에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=4.78, p<.001). 긍정심리자본 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=8.75, p<.001). 평가적지지 역시 직무만족에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Z=4.80, p<.001).

매개추정(Mediation Estimate) 결과표를 해석해보면, 평가적지지가 직무만족에 미치는 직접효과가 유의미하게 나타났으며(Z=4.80, p<.001), 긍정심리자본을 투입

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

한 간접효과 역시 통계적으로 유의미하게 나타났기 때문에(Z=3.91, p<.001) 평가적지지가 긍정심리자본에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과가 입증되었다.

표 Ⅳ-7-1. 평가적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Mediation Estimate)

Mediation Estimate (N=250)

Effect	Estimate	*SE*	*Z*	*p*	% Mediation
Indirect	.17	.04	3.91	<.001	37.8
Direct	.28	.06	4.80	<.001	62.2
Total	.46	.05	9.01	<.001	100.0

표 Ⅳ-7-2. 평가적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과(Path Estimate)

Path Estimate (N=250)

	Estimate	*SE*	*Z*	*p*
평가적지지→긍정심리자본	.36	.08	4.78	<.001
긍정심리자본→직무만족	.48	.05	8.75	<.001
평가적지지→직무만족	.28	.06	4.80	<.001

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Ⅴ. 결론 및 제언

1. 논의 및 결론

본 연구는 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하는데 목적이 있다. 이를 위해 사회적지지, 직무만족, 긍점심리자본에 관한 국내외 연구들을 고찰했으며, 이를 토대로 다음의 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1. 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-1. 사회적 지지의 하위요인인 정보적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-2. 사회적 지지의 하위요인인 정서적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-3. 사회적 지지의 하위요인인 물질적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

1-4. 사회적 지지의 하위요인인 평가적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 매개효과가 있을 것이다.

이와 같은 연구 가설을 검증하기 위하여 제주특별자치도에 재직 중인 초등, 중등 교사를 대상으로 사회적지지, 직무만족, 긍정심리자본을 측정하는 자기보고식 검사도구를 배포하였으며 회수된 250부를 대상으로 최종 분석을 실시하였다. 이를 토대로 변인들에 대한 기술통계량을 산출하고, 변인들 간의 관계를 알아보기 위한 상관관계분석을 실시하였으며, 사회적 지지와 그 하위요인별 직무만족 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아보기 위하여 정규분포성 가정과 상관

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

없이 비모수적 반복표집을 통해 매개효과를 검증하는 부트스트랩 검증을 실시하였다.

본 연구에서 밝혀진 주요 결과에 대하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 사회적 지지와 직무만족의 상관관계에서 사회적 지지와 직무만족은 유의미한 정적상관을 보였으며(r=.56, p<.01), 사회적 지지의 하위요인 중 평가적지지(r=.60, p<.01), 정보적지지(r=.58, p<.01), 정서적지지(r=.53, p<.01), 물질적지지(r=.48, p<.01)순으로 직무만족과 상관이 나타났다. 이는 교사가 사회적 지지를 높게 지각할수록 직무만족 수준도 높게 나타남을 의미한다. 이는 사회적 지지가 직무만족을 향상시킨다는 여러 선행연구 결과들 지지하며(박은혜, 고재천, 2008; 서은희, 2002; 권영미, 2014; 최은주, 2015; 박은실, 김의철, 박영신, 2009), 사회적 지지를 충분히 지각하는 교사는 직무스트레스를 적게 느낀다는 임진형(2000)의 연구와 정서적 안정감을 통해 일에 대한 성취감과 직무만족을 향상시킨다는 이소은(2006)의 연구결과를 통해서도 지지된다.

본 연구의 결과와 이를 지지하는 선행연구 결과들을 통해 학교현장에서 직장 내 관리자 및 동료교사가 제공하는 사회적 지지는 직무만족을 높여 직무의 보상, 발전성, 혁신성, 자율성, 업무부담 경감, 동료애, 교직의식에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 일반적으로 사회적 지지를 생각했을 때 동료로부터 애정을 받고 있다고 느끼게 하는 존경, 관심, 신뢰를 포함하는 정서적 지지를 생각하기 쉬우나 본 연구 결과에서는 개인의 역할수행에 대한 구체적인 평가를 제공하는 칭찬, 인정, 존중과 같은 평가적 지지와 개인에게 발생한 문제를 해결할 수 있도록 제공하는 지시, 제안, 충고를 포함한 정보적 지지가 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 평가적 지지와 정보적 지지는 모두 개인의 직무수행 과정에서 어려움을 겪었을 때 직접적인 해결책의 방향을 제시하는 사회적 지지의 유형으로 조직생활 중 직무만족을 향상시키기 위해서는 개인이 겪는 업무수행 상 어려움을 극복하고 직무성과를 내도록 직접적으로 도울 수 있는 사회적지지를 제공하는 것이 직무만족을 향상시키는 효율적인 방법임을 알려준다.

둘째, 긍정심리자본과 직무만족의 상관관계에서 긍정심리자본과 직무만족은 유의미한 정적상관을 보였으며(r=.72, p<.01), 긍정심리자본의 하위요인 중 낙관성(r=.69, p<.01), 희망(r=.68, p<.01), 복원력(r=.65, p<.01), 자기효능감(r=.50, p<.01)

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

순으로 직무만족과 상관이 나타났다. 이는 교사 개인의 긍정심리자본이 높을수록 교사의 직무만족 수준 역시 높아짐을 의미한다. 이는 긍정심리자본이 직무만족에 영향을 미친다는 여러 선행연구 결과들 지지한다(이선민, 2012; 박미, 2013; 이병철, 이채익, 2009; 박종학, 2014; 김영일, 2017; 김현희, 남승규, 2017). 또한 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과의 관계 연구(유현숙, 2013; 박선혜, 2018), 희망과의 관계 연구(김준영, 2005; 이지수, 2019), 낙관주의와의 관계 연구(신선해, 2020; 김주엽, 2009; 류자룡, 2012), 복원력과의 관계 연구(문지현, 2014; 정새미, 2016; 김수현, 2017; 오경순, 2019; 류슬기, 2020)의 연구를 통해서도 뒷받침된다.

본 연구의 결과와 이를 지지하는 선행연구 결과들을 통해 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 포함한 교사 개인의 긍정심리자본이 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 이는 교사의 직무만족 향상을 위해 긍정심리자본의 네 가지 하위요인을 골고루 발달시키는 것이 중요하며 그 중에서도 긍정적인 결과에 대한 기대와 그 결과에 대한 긍정적인 인과관계를 만드는 낙관주의를 개발하는 것이 중요한 과제임을 보여준다.

셋째, 사회적 지지와 긍정심리자본의 상관관계에서 사회적 지지와 긍정심리자본은 유의미한 정적상관을 보였으며(r=.35, p<.01), 사회적 지지의 하위요인 중 평가적지지(r=.39, p<.01), 정보적지지(r=.35, p<.01), 정서적지지(r=.32, p<.01), 물질적지지(r=.28, p<.01)순으로 긍정심리자본과 상관이 나타났다. 이는 교사가 사회적 지지를 높게 지각할수록 긍정심리자본의 수준도 높게 나타남을 의미한다. 이는 사회적 지지가 긍정심리자본에 영향을 미친다는 여러 선행연구 결과들을 지지한다(여인주, 2015; 박지영, 이희수, 2015; 이계순, 2015). 또한 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과의 관계 연구(김용미, 2003; 조성자, 2008; 김유정 등, 2011; 이경화 등 2011; 이주연, 김유진, 2014; 홍애순, 신혜영, 2014), 희망과의 관계 연구(김미정, 2017; 원두리, 2011), 낙관주의와의 관계 연구(명수정, 2001; 양돈규, 2001), 복원력과의 관계 연구(이명훈, 2017; 이연희, 정재은, 2014; 길현주, 김수영, 2016; 이수경, 2015)의 연구를 통해서도 뒷받침된다.

본 연구의 결과와 이를 지지하는 선행연구 결과들을 통해 학교현장에서 직장 내 관리자 및 동료교사가 제공하는 사회적 지지는 긍정심리자본 수준을 높여 개

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

인의 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 이는 교사의 긍정심리자본 향상을 위해 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지를 골고루 제공하는 것이 중요하며 그 중에서도 평가적지지를 제공하는 것이 긍정심리자본 향상에 가장 효율적인 방법임을 알려준다.

넷째, 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다($Z=3.73$, $p<.001$). 사회적 지지가 직무만족에 직접적인 영향을 주기도 하지만 매개변인인 긍정심리자본을 통해 간접적으로도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이는 보육교사의 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 교사효능감의 매개효과를 확인한 이은선(2017)의 연구, 스트레스와 삶의 만족도의 관계에서 희망과 사회적 지지의 조절된 매개효과를 확인한 조은성(2018)의 연구, 스트레스와 학교부적응의 관계에서 사회적 지지와 낙관성의 영향을 확인한 이창주(2007)의 연구, 교사가 지각한 사회적 지지와 심리적 소진과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인한 김형섭(2016)의 연구와 맥락을 같이한다.

본 연구의 결과와 이를 지지하는 선행연구 결과들을 통해 사회적 지지를 지각하고 있는 교사가 높은 긍정심리자본을 갖고 있다면 그렇지 않은 교사들보다 더 높은 직무만족도를 경험할 것이라고 예측할 수 있다. 즉, 교사가 높은 직무만족도를 갖기 위해서는 조직 차원에서 지지적인 환경 구성을 해야함과 동시에 교사 내적으로 긍정심리자본을 발달시키는 것이 중요함을 강조한다.

다섯째, 사회적 지지의 하위 요인인 정보적지지, 정서적지지, 물질적지지, 평가적지지 중 평가적지지($Z=3.91$, $p<.001$), 정보적지지($Z=3.59$, $p<.001$), 정서적지지($Z=3.58$, $p<.001$)가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과를 확인하였고, 물질적지지의 매개효과는 유의하지 않았다. 세 가지 지지 중 평가적 지지가 정보적지지, 정서적지지보다 직무만족에 큰 영향을 미치며 평가적 지지를 높게 지각할수록 직무만족이 높아짐을 확인할 수 있었다. 사회적지지 하위요인 중 물질적지지는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 개인이 환경 속에서 필요로 하는 돈, 시간, 노동 등을 제공하는 지지가 긍정심리자본을 형성하는데 영향력이 없다는 것을 의미한다. 따라서 동료가 제공하는 물질적지지가 개인이 직무 수행 중 겪는 어려움을 이겨내게 하는 긍정

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

심리자본을 발달시키는 경험을 할 수 있도록 조직 차원의 체계적인 지지적 환경을 만드는 것이 필요할 것이다.

이와 같은 연구결과에 비추어볼 때, 본 연구는 다음과 같은 점에서 의의를 갖는다.

첫째, 본 연구에서는 사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본 부분매개효과를 가진다는 것을 확인하였다. 또한 사회적 지지의 하위요인 중 정보적지지, 정서적지지, 평가적지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본이 부분매개효과를 가진다는 것을 확인하였다. 이러한 점을 고려할 때 교사의 직무만족을 높이기 위해서는 교사 개인의 상황과 구체적인 어려움을 파악하여 적절한 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지, 평가적지지를 제공하여 개인에게 유의미한 사회적 지지를 제시해야 함을 알 수 있다. 그리고 교사 개인 내적으로 긍정심리자본의 중요성을 인식하고 업무 수행 중 어려움을 겪을 때 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력을 적절히 발휘하여 직무만족을 높여 업무성취를 해야함을 알 수 있다. 이러한 결과는 그 동안의 연구에서 직무스트레스와 소진과 같은 역기능을 제거함으로써 직무만족을 향상시키는 주된 연구 흐름과 달리 긍정적인 측면을 강화시킴으로써 직무만족을 향상시킬 수 있다는 이론적 근거를 제시함으로써 교사의 직무만족을 이해하는 보다 폭넓은 기초자료를 제공하는 계기가 되었다.

둘째, 교사 직무 만족 향상을 위한 상담 프로그램 개발을 위한 이론적 토대를 제공했다는데 의의가 있다. 최근 교원 심리 회복을 위한 많은 프로그램이 제시되고 있다. 이에 본 연구에서는 긍정적인 기능을 할 수 있도록 사회적 지지를 제공하고 개인 내적으로 긍정심리자본의 하위요소인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 기르는데 중점을 두어야 함을 밝히는 계기가 되었다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

2. 제언

마지막으로 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 연구대상은 제주도 내 교사를 대상으로 진행한 연구로 일반화하는데 어려움이 있다. 따라서 이 결과를 일반화하기 위해서 타지역 교사들을 대상으로 확대하여 추가연구를 할 필요성이 있다. 또한 지역 특성 및 성별 등 인구통계학적 특성을 포함하여 사회적지지, 직무만족, 긍정심리자본의 관계를 비교하는 연구가 필요하다.

둘째, 초등학교, 중학교, 고등학교 교사를 대상으로 사회적지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 부분매개효과는 확인하였지만 학교급별 교사를 대상으로 특정하여 연구를 진행한다면 연구결과를 일반화하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 사회적 지지의 하위요인들이 직무만족에 미치는 설명력에 대한 추후 연구가 필요하다. 본 연구에서는 사회적 지지의 네 가지 하위요인 중 물질적지지를 제외한 정보적지지, 정서적지지, 평가적지지만이 유의한 설명력을 보였다. 사회적 지지의 방식 중에서도 효과적인 방법과 아닌 방법이 있음을 시사하기에 추후 연구를 통해 검증해볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 직무만족을 설명하기 위해 자기보고식 설문지를 활용하여 연구를 진행하였다. 후속연구에서는 면접, 서술, 사례연구 등의 방법을 활용하여 직무만족을 영향을 주는 요인에 대한 정보를 풍부하게 수집할 필요가 있다.

넷째, 본 연구 주제에 대한 질적연구가 필요하다. 본 연구는 양적 연구로 변인들 간의 통계적 설명을 가능하나 실제 교육현장에서 어떻게 작용하는가에 대한 설명을 하기에는 어렵다. 심리적 반응은 주관적이고 주변환경에 영향을 받기 때문에 후속연구에서 질적연구를 통해 교사의 직무만족을 심층적으로 탐색해볼 필요가 있다.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

참 고 문 헌

강수돌(2010). **변혁적 리더십, 거래적 리더십과 직무만족: 내재적 동기부여의 매개효과.** 인적자원개별연구, 13(2), 21-40.

강유정(2015). **보육교사의 긍정심리자본이 교사창의성과 직무만족에 미치는 영향.** 아동교육, 24(3), 65-81.

강유정(2015). **보육교사의 역할스트레스가 정서적 고갈에 미치는 영향.** 호남대학교 대학원. 박사학위논문.

강호수, 김지혜, 송승원, 김한나(2018). **교사학습공동체와 교사만족도의 관계 탐색 연구: 중학교 교사들을 대상으로.** 학습자중심교과교육연구. 18(10), 471-196.

권기남(2009). **사회적 관계망으로부터의 정서적 지지가 유아교육기관 교사의 조직몰입에 미치는 영향.** 대구카톨릭대학교 사회과학연구소 사회과학논총, 8, 1-11.

권석만(2008). **긍정심리학: 행복의 과학적 탐구.** 서울: 학지사.

권성민(2011). **유아교사에 대한 사회적 지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향.** 열린유아교육연구, 16(5), 313-333.

권승언(2001). **지방공무원의 직무만족 요인에 관한 실험적 연구.** 동국대학교 대학원. 박사학위논문.

권영미(2014). **보육교사의 전문성 인식과 사회적 지지 및 직무만족도의 관계.** 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.

권현정(2002). **초등교사의 직무 스트레스와 직무만족도와의 관계.** 대구교육대학교 대학원. 석사학위논문.

길현주, 김수영(2016). **유아교사의 정서지능, 심리적 안녕감, 사회적지지, 회복탄력성 간의 구조적 관계.** 아동교육, 25(2), 201-220.

김경숙(2012). **유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 관련 변인에 관한 연구.** 원광대학교 대학원. 박사학위논문.

김경하(2013). **사회적 낙인과 사회적 지지가 HIV/AIDS 감염인의 삶의 질에**

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원. 박사학위논문.

김경희(2010). **초등 보직교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계.** 제주대학교 대학원 석사학위논문.

김경화(2009). **우리나라 고등학교 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인에 관한 연구.** 교육행정학연구, 27(2), 109-128.

김규태, 최경민(2015). **교초등교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향: 행복과 직무스트레스의 매개효과.** 열린교육연구, 23(2), 201-225.

김기은(2010). **학교장의 수업지도성이 교사효능감과 직무만족을 매개로 교사의 수업활동에 미치는 영향.** 단국대학교 대학원. 박사학위논문.

김나경(2018). **특수교사의 감정노동이 소진과 행복에 미치는 영향: 긍정심리자본과 사회적 지지의 조절효과.** 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

김명자(2003). **장애인복지관 교육재활 담당교사의 배경 변인 및 담당 교육프로그램이 직무스트레스, 직무만족도 그리고 이직성향에 미치는 영향.** 이화여자대학교 대학원. 석사학위논문.

김미정(2017). **대학생의 가족건강성, 사회적지지. 희망 및 행복 간의 구조적 관계분석.** 동아대학교 대학원. 박사학위논문.

김수현(2017). **유치원 교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계.** 한국교원대학교 대학원. 석사학위논문.

김범준(2000). 우리나라 근로자의 고용형태에 따른 직무만족도 비교분석. 고려대학교 대학원. 석사학위논문.

김병준(2018). **보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과 검증.** 우석대학교 대학원 석사학위논문.

김영일, 유기웅(2016). **중등교사의 긍정심리자본 및 자기주도 학습능력이 직무만족도에 미치는 영향.** 평생교육HDR연구, 12(1), 117-142.

김영일(2017). **중등교사의 자기주도 학습능력, 학습민첩성, 긍정심리자본, 직무만족도 간의 구조적 관계.** 숭실대학교 대학원 박사학위논문.

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 근무**

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 68, 189-213.

김정주, 박형신(2010). **보육교사가 인식한 사회적 지지가 전문성 인식과 조직헌신도에 미치는 영향력 분석.** 유아교육학논집, 14(4), 145-164.

김주섭, 박재춘(2013). **조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준분석.** 인적자원관리연구, 20(3), 51-74.

김주엽, 김명수(2009). **긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향.** 충북대학교 대학원. 석사학위논문.

김준영(2005). **교사의 희망과 공감이 자아존중감, 직무만족도 및 훈육 유형에 미치는 영향.** 가톨릭대학교 대학원. 석사학위논문.

김지선(2020). **유아교사가 지각한 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과.** 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.

김창걸(1984). **교장의 지도성행위 상황 및 조직효과성간의 관계연구.** 교육학연구, 22(1), 5-22.

김현정(2020). **초등 방과후학교 강사의 직무스트레스와 직무만족의 관계: 교사효능감과 사회적 지지의 매개효과.** 신라대학교 교육대학원. 석사학위논문.

김현진, 전용관(2011). **학교조직풍토와 교사효능감을 매개로 학교장의 과업지도성과 인화지도성이 교사만족도에 미치는 영향.** 한국교원교육연구, 28(3), 79-99.

김현희, 남승규(2017). **긍정심리자본이 직무만족과 행복에 미치는 영향.** 사회과학논문집, 34(2), 25-53.

김형섭(2016). **교사가 지각한 사회적 지지와 심리적 소진과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과-중등 교사를 대상으로-.** 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

김혜정, 남초원, 이수경(2015). **귀국 대학생과 일반 대학생의 사회적 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과.** 상담학연구, 16(3), 433-449.

김혜진, 김혜영, 홍창남(2015). **교사협력이 교사만족에 미치는 효과 분석: 혁신학교와 일반학교의 차이를 중심으로.** 학교교원교육연구, 32(2), 123-148.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

김효정, 이길재, 이정미(2013). **학교 구성원별 학교 만족도에 영향을 미치는 학교 특성 비교 분석.** 교육행정학연구. 31, 183-209.

노종희(2012). **교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구**. 교육학 연구, 19(2), 163-181.

대한교육연합회(1982). **교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구.** 서울: 대한교육연합회.

류슬기(2020). **유치원교사의 직무스트레스와 정소노동 및 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향.** 인천대학교 대학원. 석사학위논문.

류자룡(2012). **낙관주의와 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향.** 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.

명수정(2011). **중학생의 행복에 대한 사회적 지지와 학업 성취 및 낙관성의 효과.** 강원대학교 대학원. 박사학위논문.

문지현(2014). **유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 회복탄력성이 누리과정 실행수준에 미치는 영향.** 원광대학교 대학원. 석사학위논문.

문홍실(2017). **유아교육기관의 창의적 역량과 유아교사의 긍정심리자본이 교수몰입에 미치는 영향.** 군산대학교 교육대학원 석사학위논문.

박권홍(2012). **긍정심리자본과 리더십 성과.** 숭실대학교 대학원 박사학위논문.

박균열(2009). **학교장의 변혁적 지도성과 학교풍토 및 교사 직무만족 간의 인과관계 분석.** 교육행정학연구, 27(3), 205-228.

박미(2013). **긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 학습지향성을 매개로 하여.** 경희대학교 대학원. 석사학위논문.

박선애, 이재창(201박4). **정서노동 전략이 직무탈진 및 직무열의에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로.** 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 781-804.

박선혜(2008). **직무스트레스와 직무만족 사이의 관계: 공공부문과 민간부문 사회복지사의 경우.** 대구대학교 대학원. 석사학위논문.

박선희(2016). **보육교사의 긍정심리자본이 직무만족 및 교사-영유아간 상호작용에 미치는 영향.** 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.

박수정, 김효정(2012). **학교구성원의 학교만족도와 학교문화 인식의 관계.** 서울

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

특별시교육연구정보원.

박승은(2013). **조직구성원의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향.** 한양대학교 대학원. 석사학위논문.

박은실, 김의철, 박영신(2007). **초등교사의 직무만족도와 직무성취도에 영향을 미치는 변인에 대한 분석.** 교육과학연구, 38(3), 29-52.

박은주, 문태형(2011). **유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지지가 조직효과성에 미치는 영향.** 유아교육연구, 31(2), 75-99.

박은혜, 고재천(2008). **유아교사의 부모, 동료, 운장, 동료교사에 대한 정서적 지형도 분석.** 유아교육학논집, 12(4), 139-166.

박정화, 유성모(2013). **군인의 개인적 특성과 셀프 리더셉, 긍정심리자본 오센틱 리더십, 심리적 웰빙, 정서적 웰빙이 조직웰빙에 미치는 영향**. 뇌교육연구, 11, 21-26.

박지영, 이희수(20189). **선취업 후진학 대학생의 학업지속의향에 영향을 미치는 사회적지지, 긍정심리자본, 학습몰입, 대학생활적응 간의 구조적 관계.** 직업교육연구, 38(1), 96-130.

박지원(1985). **사회적지지 척도 개발을 위한 일 연구**. 연세대학교 대학원. 박사학위논문.

박초희(2017). **초등교사의 회복탄력성과 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향.** 서울교육대학교 대학원. 석사학위논문.

박태인(2011). **보육교사의 직무만족 영향요인에 관한 연구-서울형 국공립 및 민간보육시설간 비교분석.** 건국대학교 대학원. 석사학위논문.

배나미(2013). **특수학급 교사의 교직적응탄력성과 직무만족도에 관한 연구.** 대구대학교 대학원. 석사학위논문.

배성근(2011). **공교육 활성화를 위한 교과교실제 전면 도입, 과제와 전망.** 교육개발, 38(1), 69-76.

배성렬(2017). **임상간호자의 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향.** 경희대학교 대학원. 석사학위논문.

백경애(2019). **보육교사의 직업소명의식 및 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향.** 광주교육대학교 대학원. 석사학위논문.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

서동수(2001). **중등교사의 직무만족에 영향을 미치는 교직의 전문성 요인에 관한 연구.** 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.

서은희(2002). **유치원 교사의 직무만족 조직헌신과 이직의도의 관계.** 고려대학교 대학원. 석사학위논문.

서선순(2007). **초등교사의 교사효능감 및 사회적 지지와 소진과의 관계.** 경희대학교 교육대학원. 석사학위논문.

서주희(2013). **보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 유아 사회적 능력의 관계.** 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.

서지영, 서영숙(2002). **유치원교사 이직의도에 관한 연구.** 유아교육연구, 22(4),229-250.

성윤애(2019). **보육교사에 대한 사회적 지지와 교사효능감 간의 관계에서 직무만족도 매개효과.** 가천대학교 대학원. 석사학위논문.

송종용(1988). **사회적 지지와 심리적 적응간의 관계 및 사회적 지지가 이중과제 수행과 불안에 미치는 영향.** 서울대학교 대학원 석사학위논문.

손준중(2011). **초등학교 교사의 감정노동 연구.** 한국교육학연구, 17(3), 93-127.

송진구(2011). **변혁적 리더십과 교육훈련제공이 조직성과에 미치는 영향: H기업의 긍정심리와 조직후원인식의 역할을 중심으로.** 한국콘텐츠학회논문지, 11(8), 274-288.

신노라, 안창일(2004). **성인 애착 유형과 자기개념, 효능감, 대처 양식, 사회적 지지 수준과 대인불안의 관계.** Korean Journal of Clinical Psycholigy, 23(4), 949-968.

신선영, 정남운(2012). **삶의 의미와 사회적 지지가 외상후 성장에 미치는 영향: 성장적 반추를 매개 변인으로.** 인간이해와 상담, 33(2), 217-225.

신선해(2020). **긍정심리자본, 심리적 주인의식, 직무만족 및 직무성과 간의 관계.** 가천대학교 대학원. 박사학위논문.

신성아(2006). **유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계.** 경희대학교 대학원. 석사학위논문.

신영원(2016). **직장인의 조직신뢰가 직무만족에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로.** 한양대학교 대학원. 석사학위논문.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

신유근(1985). **조직행위론.** 서울: 다산출판사.

신혜연(2019). **고등학교 교사들이 인식하는 학교조직문화와 직무만족도의 관계에서 교사의 심리적 소진의 매개효과 검증.** 연세대학교 대학원. 석사학위논문.

양돈규(2001). **지각된 사회적지지, 낙관성 및 해슬 간의 상관성.** 청소년학연구, 8(1), 1-23.

양필석, 최석봉(2012). **임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구.** 보건경제와 정책연구, 1, 295-304.

엄소형(2015). **보육교사의 사회적지지 및 직무만족도와 소진 간의 관계.** 남서울대학교 대학원. 석사학위논문.

여인주(2015). **사회적 지지와 정서조절이 호텔조직구성원의 고객지향성에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과.** 경기대학교 대학원. 박사학위논문.

오경순(2019). **유아교사의 일터영성, 회복탄력성, 직무만족도, 행복감간의 관계분석.** 광주대학교 대학원. 박사학위논문.

오수성, 신현균(2008). **5·18 피해자들의 생활스트레스, 대처방식, 지각된 사회적 지지와 외상후 스트레스, 심리건강 간 관계.** Korean Journal of Clinical Psycholigy, 27(3), 595-611.

오현진(2013). **초등학교 담임교사의 직무스트레스가 교사효능감, 직업만족도에 미치는 영향.** 서울교육대학교 대학원. 석사학위논문.

원두리(2011). **사회적지지, 희망 및 문제해결 대처가 청소년의 심리적 안녕감에 미치는 영향.** 한국심리학회 학술저널, 16(2), 297-311.

위은주(2013). **학교공동체문화가 교사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향.** 교육행정학연구, 31(2), 1-27.

유경숙(2020). **유아교사가 지각한 사회적 지지가 직무만족도와 소진에 미치는 영향**. 아동교육, 29(2), 5-20.

유기현(2002). 조직행동론. 서울: 무역경영사.

유미나, 신나리(2013). **보육교사의 소진과 관련된 직무 만족도와 직장내 사회적지지.** 충북대학교 아동복지학과 생애학회지, 3(2) 73-85.

유소현(2016). **중등교사의 심리적소진과 직무만족도의 관계: 회복탄력성이 매**

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

개효과. 연세대학교 대학원. 석사학위논문.

유지현(2006). **소방공무원의 PTSD 증상과 정서상태, 대처방식 및 사회적 지지의 관계.** 가톨릭대학교 대학원. 석사학위논문.

유현숙(2004). **여성의 인적·사회적·심리적 자본에 관한 실증연구.** 대전대학교 대학원. 박사학위논문.

유현숙(2013). **보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계.** 계명대학교 대학원. 박사학위논문.

윤정미(2019). **보육교사의 직무만족도, 사회적 지지와 행복감: 직장어린이집 교사를 중심으로.** 울산대학교 대학원. 석사학위논문.

이경화, 주미정, 이희영(2011). **유치원 교사가 지각하는 교사효능감과 사회적 지지가 교사의 소진에 미치는 영향.** 직업교육연구, 30(1), 97-111.

이경희(2013). **중등교사의 자기주도 학습능력, 교사효능감, 학습지속성, 직무만족 간의 구조적 관계 분석,** 숭실대학교 대학원 석사학위논문.

이계순(2015). **청소년 긍정심리자본에 대한 연구.** 동국대학교 대학원. 석사학위논문.

이규현(2003). **조직 내 커뮤티케이션이 직무만족에 미치는 영향.** 수원대학교 대학원. 석사학위논문.

이다은(2017). **초등교사의 감정노동, 자아탄력성, 사회적 지지와 심리적 소진의 관계.** 서울교육대학교 대학원. 석사학위논문.

이동섭, 최용득(2010). **긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구.** 경영학연구. 39(1), 1-28.

이동호(2019). **초등학교 교사가 지각한 학교조직문화와 개인의 협력성이 직무만족에 미치는 영향.** 서울교육대학교 대학원. 석사학위논문.

이명훈(2017). **마이스터고 학생이 지각한 사회적지지, 회복탄력성, 진로결정 간의 구조적 관계.** 한국기술교육학회지, 17(2), 121-141.

이미성(2013). **공립 유치원 교사의 직무만족도, 직무스트레스, 교사효능감과의 관계.** 수원대학교 대학원. 석사학위논문.

이병록(2011). **보육교사의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향.** 한국영유아보육학. 67, 1-18.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

이병철, 이채익(2009). **지방공무원의 심리적자본이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구.** 지방정부연구, 13(3), 67-85.

이상철(2015). **학교조직문화와 학교죠직효과성의 관계에 관한 메타분석.** 경상대학교 대학원. 박사학위논문.

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

이선미(2012). **예비보육교사의 보육실습 경험에 대한 질적 탐색.** 미래유아교육학회지, 19(4), 179-200.

이성화(2020). **초등교사의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과.** 진주교육대학교 대학원. 석사학위논문.

이소은, 문채련, 김기예(2006). **결혼여부 및 근무기관유형에 따른 유아교사의 직무만족도와 소진-학력을 공변인으로 분석한 경우.** 미래유아교육학회지, 13(4), 23-45.

이순늠, 김정아(2017). **긍정심리자본에 대한 개념분석.** 간호행정학회지, 23(2), 181-190.

이연희, 정재은(2012). **유아의 일상적 스트레스와 사회적 지지가 유아의 회복탄력성에 미치는 영향.** 한국교육문제연구, 30(4), 245-268.

이영만(2012). **초등학교 여교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계.** 초등교육연구, 25(1), 191-214.

이영주(2017). **보육교사의 긍정심리자본이 직무만족과 영유아권리존중 보육실행에 미치는 영향.** 대진대학교 대학원. 석사학위논문.

이예진(2017). **발달장애아동 어머니가 인식하는 사회적지지와 삶의 질에 관한 연구.** 서울여자대학교 대학원. 석사학위논문.

이용호, 김상돈, 김현진(2012). **초등학교장의 서번트 리더십이 교사의 교직헌신을 매개로 교사의 직무만족에 미치는 구조적인 영향.** 한국교육행정학회, 30(4), 477-503.

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

이은희(2019). **보육교사의 직장 내 사회적 지지와 행복감이 직무만족도에 미치**

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

는 영향. 안양대학교 대학원. 석사학위논문.

이재덕, 허은정(2008). **위계적 선형모형을 활용한 교사의 직무만족도 영향요인 분석.** 학교교원교육연구, 25(3), 51-71.

이종법(1995). **노동자의 직무만족에 관한 연구.** 세종대학교 대학원 박사학위논문.

이종학(2014). **자기효능감이 긍정적 자산, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향.** 경희대학교 대학원. 박사학위논문.

이주연, 김유진(2014). **보육교사의 자아탄력성과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향.** 아시아아동복지연구, 12(3), 107-125.

이지수(2019). **직장인의 일-삶 균형과 희망이 만족과 행복에 미치는 영향.** 대전대학교 대학원. 석사학위논문.

이지영(2016). **혁신-협력의 유연문화 지각이 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과.** 인사조직연구, 24(2), 115-153.

이지영(2020). **초등 영어 교사의 회복탄력성이 교수동기와 직무만족도에 미치는 영향.** 서울교육대학교 대학원. 석사학위논문.

이창원, 최강현(2007). **새조직론.** 대영문화사.

이창주(2007). **스트레스와 학교부적응의 관계에서 사회적 지지와 낙관성의 역할.** 강남대학교 대학원. 석사학위논문.

이채익(2010). **변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 심리적 자본과 태도의 매개역할을 중심으로.** 울산대학교 대학원. 박사학위논문.

이혜경(2008). **국·공립과 사립유치원교사의 자기효능감 및 직무만족도 비교연구.** 강원대학교 대학원. 석사학위논문.

이호형(2012). **콜센터 상담원의 긍정심리자본과 고객지향성의 관계에서 직무만족의 매개효과 연구.** 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문.

임규혁(2011). **조직구성원의 적합성을 통한 긍정심리자본 형성과 조직유효성에 대한 연구.** 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

임성희(2016). **중등교사의 교직선택 동기 및 회복탄력성과 직무만족도의 관계.**

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

충북대학교 대학원. 석사학위논문.

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

장내찬(2002). **중학교 조직풍토의 개방성과 학교 효과성과의 관계.** 교육행정학연구, 20(3), 139-161.

장미정, 엄정애(2011). **유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 영향을 미치는 유치원의 질과 교사관련변인 분석.** 유아교육연구, 31(3), 251-279.

장은영(2003). **초등교사의 직무스트레스, 개인적 특성 및 직무만족간의 관계.** 연세대학교 대학원. 석사학위논문.

전성연(1982). **교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구.** 서울: 대학교육연합회.

정대용 외(2011). **긍정심리자본과 리더십성과.** 경영교육연구, 26(2), 401-428.

정범모(1962). **교직과 교사.** 서울: 현대교육총서출판사.

정새미(2016). **유아교사의 역할갈등과 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향.** 인천대학교 대학원. 석사학위논문.

정임숙(2006) **초등학교 교사들의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향.** 건국대학교 대학원. 석사학위논문,

정혜옥, 이옥형(2011). **초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향.** 유아교육연구, 31(3), 31-53.

정희욱(2006). **인구사회학적 요인, 학교조직요인 및 교사의 사회심리요인이 직무만족도에 미치는 영향.** 교육과학연구, 37(2), 75-96.

제갈돈, 이환범, 송건섭(2000). **교사의 직무만족도에 대한 변혁적 리더십의 영향.** 한국정책과학학회보, 4(2), 157-178.

조금실(2019). **제주시 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과.** 제주대학교 대학원. 석사학위논문.

조대연, 가신현, 유주영, 김종윤(2015). **교사의 직무만족에 대한 영향 요인 탐색: 서울시 중등교사를 중심으로.** 한국교육, 42(1), 51-80.

조성연(2004). **보육교사의 직무만족도와 스트레스.** 한국 영유아보육학, 36, 23-44.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

조성자, 문수백, 민하영(2008). **유아교육기관 교사의 지각된 자기효능감과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향.** 한국가정관리학호지, 26(2), 25-32.

조은성(2018). **청소년의 스트레스와 삶의 만족도의 관계에서 희망과 사회적 지지의 조절된 매개효과.** 아주대학교 대학원. 석사학위논문.

조한숙, 이성복(2016). **보육교사의 긍정심리자본이 행복감에 미치는 영향.** 한국가정관리학회지, 34(5), 69-82.

조효재(2015). **학습지 교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 심리적 소진, 직무만족도의 매개효과 검증.** 연세대학교 대학원. 석사학위논문.

주현준, 김태연, 남지영, 이쌍철(2013). **교사의 직무만족 관련 변인에 대한 메타분석.** 교육행정학연구, 31(1), 133-157.

조환이, 윤선아(2017). **직무욕구와 초등교사 소진과의 관계에서 긍정심리자본의 조절효과.** 인문사회21 ,8(3), 1295-1318.

최선희(2014). **보육교사의 직무만족이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향.** 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.

최은실(2008). **기간제 교사의 직무스트레스에 따른 직무만족에 관한 연구.** 경희대학교 대학원. 석사학위논문.

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

최종태(1996). **현대인사관리-시스템 어프로치.** 서울: 박영사.

최태옥(2006). **특수교사와 일반교사의 소진, 직무환경의 위험요소 및 사회적 지지와의 관계성 연구.** 대구대학교 대학원. 석사학위논문.

최혜윤(2002). **상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지지와 심리적 소진과의 관계.** 가톨릭대학교 대학원. 석사학위논문.

최혜윤, 정남운(2003). **상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진.** 한국심리학회지 건강, 8(2), 279-300.

한임순, 김향자(2004). **어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구.** 한국영유아보육학, 14, 171-204.

홍애순, 신혜영(2014). **예비유아교사가 인식한 교사효능감과 사회적지지가 자기주도학습능력에 미치는 영향.** 아동교육, 23(4), 111-126.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

황영준(2012). **중학교 교사의 개인배경, 자기효능감, 조직지원이 직무만족에 미치는 영향.** 한국교육문제연구, 30(2), 1-21.

황유진(2017). **전문학습공동체 형성 정도가 교사의 긍정심리자본에 미치는 영향.** 한국교원대학교 대학원. 석사학위논문.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luhans, F., & Mhatte, K. h.(2011). Meta analysis of the impact of positive psychological capital on emplyee attitudes, bahaviors, and performance. Human Resource Development Quality, 22(2), 127-152.

Barrera. M.(1991). Social Support Interventions and the Third Law of Ecology, Americak journal of community psychology, 19(1), 133.

Broadhead, W. E., Kaplan, B. H., James, S. A., Wanger, E. H., Schoenbach, V. J., Grimson, R., Heyden, S., Tibblin, G., & Gehlbach, S. H.(1983). The dpidemiologic evidence for a relationship between social support and health. American Journal of Epidemiology, 117(5), 521-537.

Bently, R. R., & Remple, A. M.(1970). Manual for the purdue teacher opinionnaire. West Larayette: Indiana Univ.

Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study empluying the experience sampling method. Journal of Undergraduate Sciences, 3(3), 147-155.

Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. Educational Administration Quality. 37(5), 662-683.

Butt, G., & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction: do successful starategis for change exist?. Educatioanl Management Administration & Leadership. 33(4), 401-422.

Cobb. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*(5), 300 - 314.

Cohen, S., & Hoberman H, M.. (1983). Positive events and social support as buffers of life change stress. Journal of Applied Social Psychology, 13, 99-125.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Cohen, S. & Wills, T. A.(1985). Stress, Social support and the Buffering Hypothesis. Psychological Bulletin, 98(2), 310-357.

Dimond, M. (1979). Social support and adaptation to chronic illness: *The case of maintenance hemodialysis. Research in nursing & health*, *2*(3), 101-108.

Dougall, A. L., Hyman, K. B., Hayward, M. C., McFeeley, S., & Baum, A.(2001). Optimisam and Traumatic Stress: The Importance of Social Support and Coping. Journal of Applied Social Psychology, 31(2), 223-245.

Fredrickson, B. L.(2002). Positive Emotions Trigger upward Spirals toward Emotional Well-Being. Psaychological Science, 131 172-175.

George, J. M., & Jones, G. R.(1996). The experience of work and turnover intentions: Interacitive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. Journal of Applied Psycholigy, 81(3), 318.

Golan, N.(1980). Intervention at times of trasition: Source and forms of help. Social Casework, 61(5), 259-266.

Gu, Q., & Day, C.(2007). Teachers resilience: A necessary condition for effecriveness. Teaching and Teacher education, 23(8), 1302-1316.

Hertzberg. F. (1964). The motivation-hygiene concept & problem of manpower. Personal Administration.

Hertzberg. F. (1965). The motivation to work among finish supervisors. Personal Pychology, 18(4), 393-402.

Holahan, C. K., & Holahan, C. J.(1987). Self-dfficacy, social support, and depression in agingle a longitudinal analysis. The Journals of Gerontology, 42(1), 65-73.

Hoppok, R. (1935). Job Satisfaction. New York: Happer & Row.

House, J. S.(1981). Work Stress and Social Support, Massachusetts Madison-wesley Publishing Co. p. 31.

Karasek, R. A., Triantis, K. P., & Chaudhry, S. S.(1982). Coworker and

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

supervisor support as moderators of associations between task charecteristics and mental strain, Journal of Organizational Behavior, 3(2), 181-200.

Khan, A.(2013). Predictors of positive psychological strengths and subjective well-being among nort Indian adolescents: Role of mentoring and educational encouragement. Social Indicators Research, 114(3), 1285-1293.

Leavy, R. L.(1983). Social support and psycholigical disorder: A review. Journal of Community Psychology, 11(1), 3-21.

Leither, M. P, & Maslach, C.(1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. Journal of Organizational Behavior, 9(4), 297-308.

Leung, D., & Lee, W. W.(2006). Prediciton intention to quit among Chineses teachers: Differential predictability of the components of burnout Anxiety, Stress, and Coping, 19(2), 129-141.

Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., & Zhou, Z.(2014). Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being. Journal of Social Behavior and Personality, 42(1), 135-144.

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C.(2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital, *Business Horizons, 47*(1),45-50.

Luthans, F., & C. M. Youssef. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management,* 33(3), 321-349

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. (2007). *Positive psychological capital*, 김장훈・김정기・박상만 공역(2012), 긍정심리자본, 서울: 럭스미디어.

Luthans, F., Norman, S. M. & Avolio, B. J. & Avey, J. B.(2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. Journal of Organization Behavior, 29(2), 219-238.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Marby Sr, R. D.(2005). Teacher burnout factors: A study of teachers in the Maury County, Tennessee, School System. Unpublished dotoral dissertation, Tennessee State University, Ann Arbor, MI.

Marstorm, C. A., Marshall, S.K., & Tyron, R. J.(2000). Resiliency, social support, and coping in rural low-income Appalachian adolescents from two racial groups. Journal of Adolescence, 23(6), 693-703.

Miller, J., & Power, M.(1988). Development of an instrument to measurehope. Nursing research, 37(1), 6-10.

Mitchell, R. E., Billings, A. G. & Moos, R. H.(1982). Social support and well-being: Implications for prevention programs, Journal of Primary Prevention, 3(2), 77-98.

Nolten, P. W. (1994). Conceptualization and Measurement of social support: The development of the Student Social Support Scale. Unpublished doctorial dissetration, The University of Wisconsin-Madison.

Osborn, R., Hunt, J. G,, & Jauch, L. R. (1980). Organization theory: An integrated approach (Vol. 68), John Wiley & Sons.

Popkewitz, T. S., & Myrdal, S.(1991). Case studies of the urban mathmatics collaborative project: A report to the Ford Foundation. Madison, WI: Wisconsin Center for Education Research, University of Wisconsin - Madison.

Puurula, A.(2000). Teachers Job Satisfaction and Affectice education in 12 countries. Curriculum and Teaching, 15(2), 29-48.

Satgent, T., & Hannum, E.(2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural Northwest China. Comoarative Education Review, 49(2), 173-204.

Schaefer C.(1981). The health related functions of social support. Journal of behavioral medicine, 4(4), 381-406.

Selligman, M., & Csikszentmihalyi, M.(2000). Positive Psychology. American

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

Psychologist, 55(1), 5-14.

Stakkovic, A. D. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. Journal of Applide Psychology, 91(6), 1208-1224.

Timothy, P. M., Wayne, A. H., Pamela, L. P. & Gerald, R. F.(2020). Optimism and the Nonlinear Citizenship Behavior-Job Satisfaction Relationship in Three Studies, Journal of Management, 36, 1505-1528.

Vroom, V. H.(1964). Work and Motivation. New York: Jogn Wiley & Sons.

Wharon, A. S., & Erickson, R. J.(1993). Managing emorions on the job and at home, Academy of management review, 18, 457-486.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

〈Abstract〉

Mediating Effect of Positive Psychological Capital in the Effect of Social Support on Teachers' Job Satisfaction

Lim Sang-mi

Major in Counseling Psychology
Graduate School of Education
Jeju National University

Supervised by Professor Park Jung-hwan

The purpose of this study is to verify the mediating effect of positive psychological capital in the effect of social support on teachers' job satisfaction.

Data were collected by distributing a self-report measuring tool that measures social support, job satisfaction, and positive psychological capital to 250 elementary school, middle school, and high school teachers in Jejudo.

The collected data were analyzed using the JAMOVI program

First, to find out the reliability of the measurement tool, Cronbach's α was calculated. Then, a descriptive statistical analysis and correlation analysis between major variables of the study was conducted and the significance of

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

the mediating effects was verified by bootstrapping technique.

First, social support and job satisfaction showed significant positive correlation. This means that the higher the teacher perceives social support, the higher the level of job satisfaction is.

Second, positive psychological capital and job satisfaction showed a significant positive correlation. This means that the higher the individual teacher's positive psychological capital, the higher the level of job satisfaction is.

Third, the analysis of the mediating effect of positive psychological capital on the effect of social support on teacher job satisfaction revealed that positive psychological capital had a partial mediating effect on the effect of social support on job satisfaction. In other words, although social support has a direct effect on job satisfaction, it can be seen that it also indirectly influences through positive psychological capital, a mediating variable.

Fourth, among the sub-factors of social support, positive psychological capital was found to play a partial mediating role in the relationship between informational support, emotional support, evaluation support, and teacher job satisfaction.

The results of this study have significance in confirming that social support and positive psychological capital are variables that prevent job satisfaction and suggest that support for positive psychological capital as well as social support is needed to improve teacher job satisfaction.

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

설 문 지

안녕하십니까?

선생님의 건강과 발전을 기원하면서 학생 교육을 위해 노력하고 계시는 선생님의 귀중한 시간을 내어 주셔서 진심으로 감사드립니다. 본 설문지는 '사회적 지지가 교사의 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과'를 알아보기 위해 제작된 설문지입니다.

제시된 설문에 대해 성실한 답변을 부탁드리면서 선생님께서 응답해 주신 내용은 익명성이 보장되며 응답 결과는 오직 연구 목적으로만 사용됨을 약속드립니다.

응답한 설문지가 본 연구에 유용한 자료가 될 수 있도록 각각의 질문에 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다. 다시 한 번 선생님의 설문 참여에 진심으로 감사드립니다.

2020년 11월

제주대학교 사범대학 삼당심리전공 임상미 올림

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

※다음은 선생님의 기본 인적사항에 관한 질문입니다.

1. 성별

① 남자
② 여자

2. 연령

① 20대
② 30대
③ 40대
④ 50대
⑤ 60대

3. 교직경력

① 5년 미만
② 5년-10년 미만
③ 10년-15년 미만
④ 15년-20년 미만
⑤ 20-25년 미만
⑥ 25년-30년 미만

4. 학교급

① 유치원
② 초등학교
③ 중학교
④ 고등학교

5. 직위

① 담임교사
② 교과교사(비담임)
③ 비교과교사(상담, 보건, 영양)
④ 관리자
⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

사회적 지지 설문지

사회적지지란 평소 도움을 받을 수 있다고 생각했던 사람들에게 전반적으로 어떻게 느끼고 있는지를 말합니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가한다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 필요로 하는 돈이나 물건을 최선을 다해 마련해줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 그들에게 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있도록 나의 일을 인정해준다.	①	②	③	④	⑤
6	함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 어려움이 있을 때 기꺼이 이야기를 들어준다.	①	②	③	④	⑤
8	배울 점이 많은 존경할 만한 사람들이다.	①	②	③	④	⑤
9	자신이 직접 도움을 줄 수 없을 때는 다른 사람을 보내서라도 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 잘했을 때는 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
12	나를 인격적으로 존중해준다.	①	②	③	④	⑤
13	무슨 일이든 대가를 바라지 않고 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

14	내가 어려운 상황에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해준다.	①	②	③	④	⑤
15	내가 의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내주고 응해준다.	①	②	③	④	⑤
16	항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해준다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 몰랐던 사실을 일깨워주고 확실하게 해준다.	①	②	③	④	⑤
18	내가 결단을 내리지 못하고 망설일 때 결단을 내리게끔 자극과 용기를 준다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 건설적인 충고를 해준다.	①	②	③	④	⑤
20	내가 필요한 물건이 있으면 언제라도 빌려준다.	①	②	③	④	⑤
21	나의 의견을 존중해주고 대체로 수용해준다.	①	②	③	④	⑤
22	나에게 생긴 문제의 원인을 찾아내는 데 도움이 되는 정보를 제공해준다.	①	②	③	④	⑤
23	내가 몸이 많이 아플 때 나의 일을 대신해준다.	①	②	③	④	⑤
24	내가 언짢아할 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜주려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
25	내가 어떤 선택을 해야 하는 상황에서 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언해준다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

직무만족 설문지

직무만족이란 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도를 말합니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	사회적으로 적절한 대우를 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	후생복지가 적정하게 주어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	자녀 교육비에 대해서 걱정을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
5	시간만 나면 연수에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
6	교수-학습에 관한 토론을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
7	최신 교육정보에 자주 접한다.	①	②	③	④	⑤
8	교재 연구를 충실하게 한다.	①	②	③	④	⑤
9	새로운 교수방법을 사용한다.	①	②	③	④	⑤
10	담당업무를 창의적으로 처리한다.	①	②	③	④	⑤
11	혁신적인 아이디어로 업무를 개선한다.	①	②	③	④	⑤
12	새로운 방식으로 학급을 경영한다.	①	②	③	④	⑤
13	업무수행에 있어 간섭을 받지 않는다.	①	②	③	④	⑤
14	교수-학습에 관한 사항을 독자적으로 결정한다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

15	교육문제에 대해서 자유롭게 대처한다.	①	②	③	④	⑤
16	학교 밖으로부터의 요구에 시달린다.	①	②	③	④	⑤
17	수업부담이 과중하다.	①	②	③	④	⑤
18	학생지도가 힘겹다.	①	②	③	④	⑤
19	사무 처리에 시간을 많이 빼앗긴다.	①	②	③	④	⑤
20	잡무가 많다.	①	②	③	④	⑤
21	동료들과 친밀하게 지낸다.	①	②	③	④	⑤
22	동료들을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
23	동료들과 도움을 주고받는다.	①	②	③	④	⑤
24	동료들과의 생활이 즐겁다.	①	②	③	④	⑤
25	교직생활에 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
26	가르치는 일이 재미있다.	①	②	③	④	⑤
27	교사로서 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
28	교직을 전문직이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

긍정심리자본 설문지

긍정심리자본이란 정신적, 신체적 건강뿐 아니라 직무성과 향상에 도움을 주는 긍정적 심리상태를 의미합니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 장기적인 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내 분야에서 어려움에 처했을 때 이에 대응할 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 학교에서 다양한 업무에 대해 논의할 때 많은 도움이 될 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무(수업/행정업무)에서 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 문제를 논의하기 위해 학부모나 지역 인사들을 자신 있게 접촉할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신있게 제공할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	만약 업무(수업/행정업무)중에 어려움을 스스로 해결해야 한다면, 그러한 문제를 해결해 나갈 다양한 방안을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	요즘 내 목표를 열정적으로 추구하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	어떠한 문제든지 그것을 해결할 수 있는 방법은 다양하다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 지금 학교에서 상당히 성공했다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 최근 업무목표에 도달할 수 있는 다양한 방안을 찾을 수 있다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

12	요즘 나 자신을 위해 설정한 업무목표를 잘 충족하고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	학교에서 좌절할 때 그것을 견뎌내고 회복하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 종종 학교에서 겪는 어려움을 다양한 방식으로 잘 관리한다.	①	②	③	④	⑤
15	나에게 업무가 주어진다면 '그래 내 일이야.'하고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 종종 학교에서 스트레스를 받는 일에서도 긍정적인 부분을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 경험이 있기 때문에 학교에서 힘든 시간을 잘 극복할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 여러 일을 동시에 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 하는 업무의 결과가 불확실할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
20	나의 업무와 관련하여 문제가 생기면 그 일이 잘 안 될 것이라고 받아들이는 편이다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 항상 내 직무의 밝은 면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 내가 하는 일의 전망에 대해 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤
23	내가 맡은 일은 내가 원하는 방식으로 풀리지 않는다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 어두운 부분이 있으면 반드시 밝은 부분도 있다는 믿음으로 업무를 대한다.	①	②	③	④	⑤

제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY