

보육교사의 직무소명의식과 직무행동 간 영향관계에서 직무태도의 매개효과 분석

The Effects of Job Vocational Calling on Job Behavior and Mediating Effect of Job Attitude of Child Care Teachers

이재무*, 조경서**

단국대학교 행정학과*, 을지대학교 유아교육학과**

Jae-Moo Lee(ljm-policy@hanmail.net)*, Kyung-Seu Cho(cks6531@eulji.ac.kr)**

요약

본 연구는 최근 사회적 의미가 크게 부각되고 있는 보육정책을 제일선에서 담당하는 어린이집 보육교사의 직무관리에 관한 유의한 정보를 취득하고자 수행되었다. 특히 직무와 관련하여 특정한 사고나 의식이 태도를 구축하고 태도가 근원이 되어 행동이 이루어진다는 인과관계를 염두에 두고 연구를 기획하였다. 이에 본 연구는 어린이집 보육교사의 직무소명의식과 직무열의·직무소진 등 직무태도, 창의적 행동·적극적 행동·윤리적 행동 등 직무행동을 변수로 선정하여 분석을 실시하였다. 분석은 209명의 보육교사가 응답한 구조화된 설문지 내용을 기반으로 실시되었으며, t-검정과 일원분산분석, 위계적 회귀분석을 통해 분석결과를 도출하였다. 분석 결과, 통계적으로 유의한 수준에서 보육교사들은 근무시간이 초과될수록 직무소진이 심해졌으며, 직무소명의식은 직무태도 중 직무열의만, 직무행동 중 창의적 행동과 적극적 행동만 의미 있는 영향력을 미치는 것으로 파악되었다. 또한 직무열의만이 직무소명의식과 적극적 행동 사이에서 매개요인으로 작용함이 확인되었다.

■ 중심어 : | 보육교사 | 직무소명의식 | 직무열의 | 직무소진 | 직무행동 |

Abstract

This study was conducted to obtain meaningful information about job management of child care center teachers, who take charge of child care policy at the front line, social meaning of which is being greatly highlighted these days. Especially, the research was designed with causal relationships in mind, in which certain job-related thoughts or consciousness forms attitudes, thus leading to behavior. In this light, the present study selected the following variables for analysis: job attitudes including job calling, job engagement, and job burnout; and job behavior such as creative behavior, active behavior, and ethical behavior. Data collected from 209 child care center teachers' response to structured questionnaires was analyzed, using t-test, one-way analysis of variance (one-way ANOVA), and hierarchical regression analysis. The results indicate that job burnout increased at a statistically significant level as extra workhours increased, and that only job engagement, among job attitude variables, and creative behavior and active behaviors, among job behavior variables, had significant effects. Moreover, job engagement was the only variable that was found to work as a mediator in relationships between job calling and active behavior.

■ keyword : | Job Vocational Calling | Job Engagement | Job Burnout | Job Behavior | Child Care Teacher |

1. 서론

생활 경제와 국민 의식의 수준이 높아지고, 고령화 및 다문화 등 사회적 환경이 급변하면서 보육정책의 양적·질적 강화에 대한 논의가 활발해지고 있다. 실효성 높은 보육을 위한 방안들이 다양한 관점에서 거론되지만 보육서비스 확충을 위한 여러 조치들의 중심에 보육교사가 있다는 점에는 이견이 없다[1]. 보육교사는 영유아들에게 직접적으로 보육정책을 실천하는 최일선 전문가로서 영유아를 안전하게 보호하고 교육을 통해 아동의 발달을 촉진시키는 복합적인 기능을 수행하며[2], 다수의 연구들이 영유아에 대한 보육교사의 다양한 결정적 영향력에 대해 입증한 바 있기 때문이다[3][4]. 따라서 과학적 분석을 통해 합리적인 보육교사 관리 전략을 수립하는데 유효한 정보를 발굴하는 활동은 국가의 미래 동량인 영유아에 대한 효과적 대처이자 국가 보육정책 발전을 위한 기초가 될 수 있다. 이러한 의미에 근거하여 보육교사와 관련된 연구는 꾸준히 이루어지고 있으며, 특히 직무 특성 및 요인과 관련된 연구가 활발하게 기획되고 있다.

보육교사의 직무는 다양한 관계자들과의 연계 속에서 신체적·정신적으로 미성숙한 영유아를 대상으로 이루어지기 때문에 보육교사들은 정서적·육체적으로 과중한 부담에 시달리고, 강한 복합적 긴장과 피로를 경험한다[5]. 그에 비해 보육교사의 사회적 위상은 높지 않으며 금전적 수입이나 직무수행 환경 역시 상당히 미흡한 편이다[6]. 보육교사는 2018년 기준으로 전국 어린이집 37,563개소에 239,996명이 근무하면서 1,415,742명의 영유아를 맡고 있다. 보육교사 1인당 약 6명의 영유아를 담당하는 꼴이지만 어린이집 유형에 따라 편차가 크기 때문에 보육교사 1인이 관리하는 아이들의 수는 6명을 넘는 경우가 많다. 그리고 가장 최근의 공식적 조사인 2015년 전국보육실태조사 결과에 따르면, 월평균 초봉이 약 185만원에 불과하고, 평균 근무시간은 8시간 42분인데 중간경력보육교사들은 거의 10시간에 육박한다. 사정이 이러함에도 보육교사들이 직무를 수행할 수 있는 것은 외적 여건을 뛰어넘는 내면의 특정한 의식 요인이 작용하기 때문으로 추정할 수 있다. 인간의 내면적 요인은 매우 많지만 직무소

명의식(job vocational calling)의 경우, 직무와 관련한 불만과 부담, 이직의도 등을 저하시켜 환경적 어려움을 이겨내도록 작용하며[7], 자기만의 비전을 완성시킬 수 있도록 영향력을 발휘[8]한다는 측면에서 보육교사에게 남다른 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 또한 보육교사에 관한 여러 선행연구들이 직무소명의식의 직무만족·이직의도·행복감 등 직무태도에 대한 선행적 영향력을 설명하였으며[9-11], 인간의 태도가 행동을 좌우한다는 검증된 명제[12]를 수용하면 직무소명의식은 특정 직무태도를 매개로 직무행동에 영향을 미친다는 경로를 예상할 수 있다.

본 연구는 이러한 관계 경로에 관한 선례를 수용해 보육교사의 직무소명의식과 직무행동 간 영향관계, 직무태도의 매개효과를 규명하는 분석을 실시하였다. 분석을 위해 직무행동 요인 중 창의적 행동(creative behavior), 적극적 행동(proactive behavior), 윤리적 행동(ethical behavior)을, 직무태도 요인 중 직무열의(job engagement)와 직무소진(job burnout)을 각각 선정하였다. 다양한 직무행동 요인 중 이들 세 행동을 선택한 것은 최근 보육교사에 대한 가장 강한 사회적 요구가 반영된 행동이기 때문이다. 즉, 창의적 행동은 근래 직무수행에 있어 가장 핵심적으로 요구되는 창의성(creativity)[13]에 기반을 두는 행동이다. 적극적 행동은 자발적으로 환경을 변화시키고 혁신을 도모하는 노력이 동반되기에[14] 직무수행에 난항을 겪는 보육교사에게 의미가 큰 행동이다. 윤리적 행동은 윤리의식이 근간이 되어 행동 자체가 영유아들에게 귀감이 되며, 보육과정 중 행해질 수 있는 학대나 방임 등 비도덕적 행동에 상반되는 보육교사의 필수적 직무행동이다. 다만 조직 내 중요 행동인 조직시민행동은 공식적 직무 이외 행동을 의미하여 본 연구의 취지와 맞지 않아 분석에서 배제하였다. 직무태도 중에서 직무열의와 직무소진만 선택한 이유도 이 두 요인이 다른 태도 요인들의 기초가 되는 본성적 태도이며, 교사라는 직군에 있어 교육적 성취와 조직효과성 측면에서 연관성이 매우 높은 직무태도이기 때문이다[15].

본 연구의 분석을 통해 산출된 결과는 이론적 측면에서 직무소명의식이 어떠한 태도요인을 매개로 행동으로 이어지는지에 대한 과학적 정보를 제공할 것이다.

그리고 실무적으로 보육교사의 직무소명의식과 직무행동, 직무태도와 관련해 합리적 직무관리를 위한 유용한 근거를 확보할 것이다. 또한 보육교사들에게 실효적 직무관리가 조치됨으로써 보육교사들이 보육서비스를 제공함에 있어 더욱 바람직한 성과를 낼 수 있는 전기가 마련될 수 있을 것이다. 현재의 열악한 직무환경이 관리되어 보육교사들이 직무에 보다 집중하고 충실하게 된다면 영유아라는 미래의 사회적 자원에 대한 매우 훌륭한 투자가 될 것이다. 아울러 보육교사에 대한 정보가 축적되고 직무관리의 효용이 높아짐으로써 국가 보육정책의 전략적 발전에 일익을 담당하게 될 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

1. 직무소명의식

소명의식은 원래 종교적 조직에서 활용되던 한정적인 개념이었으나 최근에는 종교조직이 아니더라도 특정한 일의 수행과 관련하여 갖게 되는 목적지향적 정서로 인정되고 있다[16]. 소명의식은 자신이 수행하거나 할 일이 사회에 대한 어떠한 기여를 할 수 있는지 생각하게 만들고, 삶의 의미와 목적을 부여함으로써 스스로 행동하도록 동기화시켜준다[17]. 그래서 개인에게 자신의 모든 것을 재구조화하여 자발적 충만감을 느끼고 사회적으로 의미 있게 헌신하는 행동을 이끌어낸다[18]. 직무소명의식은 이러한 소명의식이 직무수행에 적용된 개념으로, 직종과 무관하게 직무에 종사하는 사람들은 모두 소명의식이 필요하다고 받아들여지고 있다[10]. 다만 직무소명의식과 직무만족 사이에 통계적으로 유의한 관계가 있다는 연구와 없다는 연구가 모두 공존하고 있어 직무소명의식과 다른 직무요인들과의 관계에 대해서는 보다 많은 과학적 정보가 축적될 필요가 있다[19].

조직구성원의 내적동기와 의사결정, 만족감 등을 비롯한 조직 내 모든 행동에 대한 통찰을 직무소명의식이 제공한다는 주장[20]을 반영하듯이 직무소명의식에 관한 연구는 일반교사를 포함한 여러 직종에서 다양한 직

무요인들에 미치는 영향력을 중심으로 다루어졌다. 본 연구가 선정한 직무열의와의 관계에 대해서도 선행연구들은 직무열의가 직무소명의식의 결과요인이라 직무소명의식과 다른 요인 간 영향관계에서 매개요인으로 작용함을 보고한 바 있다[21][22]. 또한 직무소명의식을 직무소진의 선행 영향요인으로써 검증한 연구들도 다수 존재한다[23][24]. 다만 보육교사라는 직업과 관련해서는 일반교사와 같은 다른 직무영역에서 초창기에 이루어진 이직의도, 직무만족, 행복감과 같은 일부 요인에 대한 직무소명의식의 영향력을 분석한 사례만 일부 존재할 뿐 직무열의나 직무소진과의 영향관계를 규명한 국내 사례는 찾을 수 없었다.

2. 직무행동

2.1 창의적행동

창의적 행동은 다양한 견해가 제시되었지만 여러 의견들을 종합해보면[25-27] 새로움과 독창성, 유용성을 내재하고 있는 문제해결 지향적 산출 활동을 의미한다. 창의적 행동은 혁신 행동이나 변화지향 조직시민행동 등과 유사성을 갖고 있다. 그러나 혁신 행동보다 선행된 행동이라는 점과 공식적인 직무영역을 변화시키려는 행동이라는 점이 상이하다. 아울러 능력, 내적동기부여, 인지적 활동 등이 전제되어야 원만하게 나타나는 행동으로써 현대 혁신적 지식 및 정보화 사회에서 거의 대부분 조직에서 요구하는 핵심 역량 중 하나이다[28]. 또한 복잡하고 긴장감이 높은 업무이거나 불확실한 환경 속에서 직무를 수행할 때 직무에 더욱 애착을 갖고 전념하며 스스로 동기를 부여하여 높은 성과를 창출할 수 있는 행동이다[29]. 그래서 미성숙한 영유아에 대한 보호와 교육을 담당하고, 영유아는 물론 학부모, 각종 기관, 언론 등 다양한 대상들과의 관계 설정으로 인해 복잡할 수밖에 없는 직무환경에서 근무하는 보육교사에게 매우 필요한 행동이 아닐 수 없다.

창의적 행동에 관한 선행연구들은 여러 직종에서 결과변수로 선정되어 이루어져 다양한 결과가 존재한다. 교사의 영역에서도 교사효능감과 교수몰입과 창의적 행동 간 관계를 규명한 연구들[41] 비롯하여 적지 않은 분석시도가 이루어졌다. 다만 보육교사의 직무행동으로써 창의적 행동에 관한 연구는 매우 미진하다. 보육교

사의 특성과 시설 분위기에 영향을 받으며, 조직몰입과 직무성과에 영향을 미치는 요인으로 창의적 행동이 활용된 소수의 연구사례[44]를 제외하면 관련 연구를 찾을 수 없었다. 물론 본 연구가 규정한 직무소명의식이나 직무열의, 직무소진과의 연관성에 대해 규명한 연구도 찾지 못하였다.

2.2 적극적행동

적극적 행동은 선행연구들의 정의를 참조하면 자발적 의도성과 환경 변화, 미래지향성 등을 포괄하는 선제적 행동으로 규정할 수 있다[30-32]. 적극적 행동을 행함으로써 긍정적 변화를 통한 조직 기능의 향상, 구태에 대한 저항, 조직에 필요한 변혁 견인, 직무 관련 오류의 교정 등의 기능적 효과를 얻을 수 있다[33-35]. 또한 적극적 행동은 사회화 전략에 관한 성찰을 가능케 하여 조직의 모든 부문에서 역동성과 능동성을 배양하는 유효한 영향력을 행사함으로써 조직유형과 상관없이 급변하는 환경에 개인과 조직이 적응할 수 있도록 만든다[36][37]. 그렇다면보니 적극적 행동을 자신의 행동 표준으로 설정한 사람들은 기회를 탐색하고 실천함으로써 의미 있는 변화가 일어날 때까지 지속적으로 노력하는 경향이 강하고, 연계의 구조화와 경력 주도 등의 양상을 이끌어낸다[14]. 따라서 보육교사에게 적극적 행동은 빠르게 격변하는 최근의 보육환경 속에서 보육교사가 바람직한 기능을 할 수 있게 해주는 원천으로써 중요하다.

창의적 행동만큼은 아니지만 적극적 행동의 경우도 많은 직무영역에서 다양한 요인들과의 영향관계를 밝히기 위해 다루어져왔다. 교사의 영역에서도 직무자율성과의 관계를 검증하는 연구[42]를 비롯하여 적지 않은 분석이 이루어졌는데, 보육교사의 영역에서는 아직까지 직무소명의식, 직무열의, 직무소진과의 영향관계에 대한 규명이 시도된 바 없으며, 기타 요인들과 분석에 사용된 사례도 찾을 수 없었다. 물론 주도성과 같이 적극적 행동과 유사성을 가진 요인을 활용한 연구는 일부 존재하였으나 이들 연구들의 경우, 사고나 태도의 범주를 포괄하는 속성까지 확장하여 거시적 관점에서 분석을 실시하였기 때문에 행동에 제한하여 분석을 실시하는 본 연구의 취지와는 크게 다르다고 볼 수 있다.

2.3 윤리적행동

윤리적 행동은 어원적으로 보면, 사회 보편적 가치관 단 기준과 개인의 도덕적 신념·가치관을 부합시켜 일관되게 표출하는 행동을 의미한다[38]. 특징으로는 성별이나 나이 등 인간의 인구통계학적 특성들에 따른 일관된 영향관계가 보고되지 않았으며, 개인적 요인의 영향이 크다는 의견과 환경적 요인의 영향이 크다는 의견이 다분하게 제시되고 있는 개념이다[39]. 윤리적 행동은 강조되는 행위적 측면에 따라 분류될 수 있는데 철저하게 윤리적 준거에 맞춰 본인이 직접 수행하는 행위, 의사결정 시 윤리적으로 조언하는 행위, 비윤리적 의사결정에 대해 저항하는 행위 등이 해당된다[60]. 윤리적 행동은 행동 자체가 목적론적 시각에서 가치가 있으며, 재정적 성과, 직무만족, 위험감소, 바람직한 조직문화 창출 등에 바람직한 상관관계가 파악되었다[40]. 따라서 보육교사가 윤리적 행동을 하는 것은 미성숙한 영유아에게 그 자체로 모범적 교육이 되며, 양질의 보육서비스라는 조직 목표 달성에 높은 효능을 갖기 때문에 반드시 필요하다.

윤리적 행동에 관한 선행연구 역시 다양한 직무 영역에서 이루어진 연구들이 다수 존재한다. 특히 공적 영역의 직무와 관련되어 많이 다루어졌는데, 교사 역시 공익적 성격을 갖고 있는 직종이기 때문에 윤리적 리더십이라는 행동 방식을 통해 이상적 교사상에 대해 거론한 연구와[43] 같이 다각적 관점에서 직무행동으로서의 중요성과 그에 미치는 요인들에 대해 탐색된 바 있다. 그러나 앞서 창의적 행동, 적극적 행동과 마찬가지로 보육교사의 직무행동으로써 명확하게 윤리적 행동이라는 명칭으로 규정하여 수행된 국내 선행연구는 연구는 찾을 수 없었다. 당연히 직무소명의식과 직무열의, 직무소진이 포함된 분석 국내 사례 역시 존재하지 않은 것으로 확인되었다.

이상의 내용을 통해 창의적 행동, 적극적 행동, 윤리적 행동 등 세 가지 직무행동은 높은 정보화 사회의 보편적 복지 정책 하에서 보육교사가 다각적 변화와 치열한 경쟁에 대응하며, 사회적 기대수준을 충족시키는 차별화된 보육서비스를 제공하기 위해 반드시 필요한 행동임을 알 수 있다.

3. 직무태도

3.1 직무열의

직무열의는 특정 조직의 구성원이 성과를 염두에 두고 자신의 역할에 완벽하게 집중하면서 직무를 수행할 때 자신이 가진 모든 에너지를 투입하는 태도이다. 직무열의의 수준은 자신이 편익을 얻을 것이라는 믿음의 정도를 뜻하는 심리적 유의성(psychological meaningfulness), 자신의 경력과 이미지에 부정적 영향이 없을 것이라는 믿음의 정도를 의미하는 심리적 안정성(psychological safety), 자신의 사용할 수 있는 자원에 대한 믿음의 정도를 의미하는 심리적 이용가능성(psychological availability)에 따라 결정되어진다[45]. 직무열의는 직무행동에 있어 구성원으로서의 의무와 책임에 대한 자각이며, 직면하는 난관을 이겨내도록 태도를 전환시키는 요인으로[5], 동기부여의 원동력이자 조직생산성 강화 효과가 있는 요인이다[6][46][47]. 직무열의의 구성요인으로는 활력(vigor), 전념(dedication), 집중(absorption) 등이 있다[6].

직무태도 중 직무열의는 최근에 와서야 그 의미가 크게 부각되면서 비교적 늦게 다양한 직종에서 활발하게 다루어지고 있는 직무태도이다. 초창기에는 직무열의가 직무소진과 상호 배타적 관계에 있다고 규정되어 부정적 속성의 직무소진을 제거하면 직무성이나 만족이 나타날 것으로 간주했기 때문이다. 그러나 근래 수행된 연구들이 소진에 직면한 상태에서도 일정한 수준 열의를 느낄 수 있다고 보고하면서 서로 무관한 독립적 영향요인으로 인정되고 있다[52]. 직무열의는 보육교사 영역에서도 중요한 직무태도 요인으로 인식되면서 다양한 연구들이 이루어진 바 있다. 관련 선행연구들의 결과를 보면, 보육교사의 직무열의 수준은 비교적 높은 편으로 보고되고 있으며, 직무스트레스와 조직신뢰 간 영향관계 속에서 조절요인으로 작용한다고 파악되었다[5]. 또한 어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의에 정적 영향력을 미치며, 학급수가 많아질수록 직무열의가 감소되어 상호 부적 영향관계를 맺고 있음 역시 확인되었다[53]. 그리고 보육교사의 직무요구와 직무자원이 이직의도에 영향력을 미치는 관계에서 직무열의가 매개요인으로 작용하고 있음도 판별되었다[6].

3.2 직무소진

직무소진은 직무에 전념했으나 결과나 보상이 기대에 미치지 못할 때 느끼는 정서적 회의와 절망감으로 인한 피곤하고 무기력한 상태를 총칭한다[48]. 직무소진은 한때 대인접촉이 잦은 일부 직무에 한정되는 태도로 인식되었으나 검증을 통해 직종에 관계없이 누구에게나 발생하는 신체적 및 정서적 탈진임이 확인되었다[49-51]. 직무소진의 구성요인으로는 냉소(cynicism), 정서적 고갈(emotional exhaustion), 무력함(ineffectiveness) 등이 있다[6]. 또한 일반적 상태에서 끌어올려 활용하는 속성을 가진 직무열의에 비해 직무소진은 보통의 수준에 미치지 못한 상태를 의미하기 때문에 개인적 특성과 환경, 역량 등에 따른 개인차가 크지 않은 편이다.

직무를 수행함에 있어 빈번하게 발생하고 쉽게 확인되기 때문에 직무소진 관한 연구는 오래전부터 이루어져왔다. 그에 따라 다양한 직종에서 매우 활발하게 다루어졌으며, 부정적 속성을 갖고 있으므로 보육교사의 영역에서도 중요한 직무태도 요인으로 인정되어 다분하게 분석대상으로 취급되었다. 관련 선행연구들에 따르면, 보육교사의 직무소진 수준은 높다는 보고와 높지 않다는 보고가 혼재되어 있으며, 직무만족과는 일정한 연관성이 있다는 결과가 다수 제시된 바 있다[54]. 보육교사의 직무소진에 영향을 미치는 직무만족의 하위요인들 중에서는 직무특성이 가장 큰 영향력을 미치며, 사회적 지지는 영향력이 낮고 한정적인 것으로 확인되었다[55]. 보육교사의 직무소진이 직무스트레스의 영향을 받으며, 이직의도 수준을 높이고 각 요인별 관계에서 매개요인으로 작용하고 있음 역시 파악되었다[56].

이상 직무열의와 직무소진이 여러 직무태도들 가운데서 특히 보육교사에 대해 남다른 의미를 갖는 이유는 보육교사가 직무수행 중 느끼는 정서의 이중성 때문이다. 즉, 보육교사는 미래의 동량인 영유아의 안위와 교육을 책임지고 있다는 측면에서 높은 자부심을 느끼는 반면 과중한 업무량과 낮은 보수 및 직업적 위상으로 인해 자존감이 훼손되는 경우가 다분하다. 그래서 직무수행에 있어 직무열의와 직무소진은 직무행동에 강하게 영향을 미칠 수밖에 없는 것이다[53].

III. 연구방법

1. 분석대상

분석을 위해 본 연구는 서울과 성남, 분당 등 수도권에 주재하는 어린이집 13개소를 편의표집하고, 그곳에서 근무하고 있는 보육교사들에게 조사의 목적을 설명하여 사전에 허락을 받은 후 설문을 통해 자료를 수집하였다. 설문조사는 2019년 2월 7일부터 2월 25일까지 19일 동안 구조화된 자기응답식 설문지를 각 어린이집을 방문하여 배포하고 회수하는 방식으로 실시되었다. 배포된 설문지 총 250부이었으며, 그중 238부가 회수됨으로써 회수율은 95.2%를 보였지만 설문문항에 대한 응답 중 일부를 기재하지 않았거나 모든 응답에 동일한 수치로 불성실하게 응답한 설문지 29부를 분석에서 배제하여 최종적으로 총 209부의 설문지 응답 내용을 분석 자료로 활용하였다.

본 연구의 설문조사에 응답한 보육교사들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 응답자의 성별은 모두 여성이었다. 연령대는 20대 69명(33.0%), 30대 75명(35.9%), 40대 51명(24.4%), 50대 이상 14명(6.7%)이었고, 혼인형태는 미혼 93명(44.5%), 기혼자 116명(55.5%)이었다. 최종학력은 고졸 8명(3.8%), 전문대졸 101명(48.3%), 대졸 83명(39.7%), 대학원졸 이상 17명(8.1%)이었으며, 보유자격증은 보육교사 1급 126명(60.3%), 보육교사 2급 52명(24.9%), 보육교사 3급 23명(11.0%), 기타 8명(3.8%)이었다. 경력은 1년 미만 15명(7.2%), 1년 이상 3년 미만 29명(13.9%), 3년 이상 5년 미만 36명(17.2%), 5년 이상 7년 미만 38명(18.2%), 7년 이상 10년 미만 37명(17.7%), 10년 이상 54명(25.8%)이었고, 월평균소득은 100만원 미만 6명(2.9%), 100만원 이상 150만원 미만 8명(3.8%), 150만원 이상 200만원 미만 67명(32.1%), 200만원 이상 250만원 미만 100명(47.8%), 250만원 이상 28명(13.4%)이었다. 근무시간은 시간제 포함 4시간 이하 7명(3.3%), 8시간 60명(28.7%), 9시간 근무 107명(51.2%), 10시간 이상 35명(16.7%)이었다.

수집된 자료는 PASW Statistics 18, MS Excel을 활용하여 분석하였으며, 가장 먼저 분석에 사용된 척도들

의 신뢰도와 요인적재량을 확인하였다. 그리고 분석결과와의 구체적 해석을 위한 근거로 응답자의 인구통계학적 특성에 따른 분석요인들의 평균 차이를 확인하기 위해 t-검정과 일원분산분석을 실시하였다. 또한 각 요인별 영향관계에 대해 위계적 회귀분석을 통해 직무태도인 직무열의와 직무소진의 매개효과에 대해 검증하였다. 각 변수에 관한 검토 내용을 종합해 제시할 수 있는 본 연구의 가설은 다음과 같다.

[가설 1] 보육교사의 인구통계학적 특성에 따른 직무소명의식, 직무행동, 직무태도 차이는 있을 것이다.

[가설 2] 보육교사의 직무소명의식은 직무행동에 영향을 미칠 것이다.

[가설 3] 보육교사의 직무소명의식은 직무태도에 영향을 미칠 것이다.

[가설 4] 보육교사의 직무소명의식과 직무행동 간 관계에서 직무태도는 매개요인으로 작용할 것이다.

2. 측정도구

직무소명의식의 파악을 위해 본 연구는 '직무의 사회 기여에 대해 생각하게 하고 직무수행을 위한 자발적 동기부여를 시켜주며 직무에 의미 있게 집중함으로써 충만감을 느끼게 해주는 내적요인'으로 정의하였고, 보육교사의 직무소명의식을 분석한 연구가 활용한 척도별 문항 12개를 인용하였다[11].

직무행동 중 창의적 행동은 '보육교사가 직무과정에 유용하고 필요한 아이디어나 절차 등을 제안하고 활용 방법을 착안해내는 행동'으로 정의하였으며, 초창기 창의적 행동에 관한 연구[57]와 보육교사의 창의적 행동을 분석한 연구가 활용한 척도별 문항 10개를 인용하였다[44]. 직무행동 중 적극적 행동은 '직무수행 과정에서 자발적이고 의도적으로 직무환경을 변화시키려는 선제적 행동'으로 정의하였으나 보육교사의 적극적 행동을 분석한 선행연구가 없어 초창기 적극적 행동에 관한 연구[58]와 일반교사의 적극적 행동을 분석한 연구가 활용한 척도별 문항 15개를 인용하였다[42]. 직무행동 중 윤리적 행동은 '직무수행에 있어 사회의 보편적 가치와 도덕적 기준 등에 부합되도록 행하는 행동'으로 정의하였으나, 보육교사의 윤리적 행동을 분석한 선행

연구가 없어 윤리적 행동에 관한 연구를 참조하여 보육교사를 주어로 재구성해 7문항을 구축하였다 [39][59][60].

직무태도 중 직무열의는 '직무수행 과정에서 모든 에너지를 투입하고 집중해 어려움을 이겨내려는 태도'로 정의하였고, 활력과 전념, 집중으로 구성되는 직무열의 개념을 제시한 연구[61]의 척도를 참조해 보육교사의 직무열의를 분석한 연구가 활용한 척도별 문항 15개를 인용하였다[5][6][53]. 직무태도 중 직무소진은 '직무수행 과정에서 다양한 반복적 압박에 의해 절망감을 느끼고 신체적·정서적으로 피곤하고 무기력한 태도'로 정의하였으며, 감정적 고갈, 몰개인화, 성취감 감소로 구성되는 직무소진 개념을 제시한 연구[49]의 척도를 참조해 보육교사의 직무소진을 분석한 연구가 활용한 척도별 문항 15개를 인용하였다[54-56]. 모든 측정 문항은 리커트(Rickert) 5점 척도로 구성되었다.

측정 문항들에 대하여 크론바하알파 (Cronbach's α) 값을 산출하는 신뢰도 분석과 주성분분석 추출방법 및 배리맥스(vari-max) 회전방법을 적용한 요인분석을 실시하였으며, 분석결과는 [표 1]과 같다.

신뢰도 분석을 통해 크론바하알파 값을 산출하였더니 각 변수의 모든 척도가 .700 이상의 매우 높은 수준을 보였다. 그에 따라 모든 척도의 신뢰도가 확보되었다고 판단하여 척도의 배제 없이 요인분석을 실시하였다. 요인별 타당성을 강화하기 위해 실시한 요인분석은 각 요인별 공통성 지수만 확인하여 요인으로써 적격 여부만 판단하였다. 본 연구가 활용하는 각 척도는 이미 수많은 선행연구에서 요인으로써 타당성을 검증받은 척도이기 때문이다. 요인으로써의 활용 여부를 판단하는 기준은 요인적재량 .500 이상의 요인은 분석에 활용해도 무방하다는 선행연구의 과학적 검증결과[62]를 그대로 차용하였다. 이러한 기준에 맞춰 직무소명의식에 관한 문항 중 5개가 요인적재량 미달로 분석에서 제외되었으며, 직무행동 중 창의적 행동 문항 5개, 적극적 행동 문항 2개, 윤리적 행동 문항 3개가 각각 분석에서 배제되었다. 또한 직무태도 중 직무열의 문항 2개, 직무소진 문항 4개가 분석에서 배제되었다. 이러한 과정에 따라 최종적으로 직무소명의식 7개, 창의적 행동 5개, 적극적 행동 13개, 윤리적 행동 4개, 직무열의 13개,

직무소진 11개 문항이 영향관계 분석에 사용되었다.

표 1. 분석변수 측정지표 및 신뢰도분석, 요인분석 결과

측정지표	문항 수	크론바하알파 값	최종분석 문항 수	출처
직무소명의식	12	.779	7	[11]
직무행동	창의적 행동	10	.812	5 [44][57]
	적극적 행동	15	.871	13 [42][58]
	윤리적 행동	7	.713	4 [39][59][60]
직무태도	직무열의	15	.854	13 [5][6][53][61]
	직무소진	15	.853	11 [49][54][55][56]

IV. 연구결과

1. 인구통계학적 특성에 따른 요인별 평균 차이 분석결과

본 연구의 분석대상으로 선정된 어린이집 보육교사들의 직무소명의식, 직무행동, 직무태도 등 요인별 기술통계분석 결과와 t-검정, 일원분산분석 결과는 [표 2]와 같다.

기술통계량을 보면, 어린이집 보육교사의 직무소명의식 평균은 3.63으로 비교적 높은 수준을 나타내었다. 직무행동의 경우, 창의적 행동 3.24, 적극적 행동 3.59, 윤리적 행동 3.70으로 확인되어 창의적 행동을 제외하면 모두 비교적 높은 편이었다. 직무태도의 경우, 직무열의 평균은 3.51로 비교적 높은 수준, 직무소진 평균은 2.48로 낮은 수준을 보였다.

본 연구에 응답한 보육교사들 개개인의 인구통계학적 특성에 따른 직무소명의식, 직무행동, 직무태도 등의 요인 내 집단별 평균 차이를 확인한 결과를 보면, 근무시간에 따른 직무소진 수준을 빼고는 통계적으로 유의한 수준에서 모든 인구통계학적 특성에 따른 요인 내 집단별 평균 차이는 없는 것으로 파악되었다. 근무시간에 따른 직무소진의 차이는 8시간 근무자와 10시간 이상 근무자 집단 사이에서 가장 크게 나타나는 것으로 확인되었는데, 이는 법정근무 시간인 8시간을 초과할 경우 직무소진이 심해진다는 인과관계로 간주할 수 있다.

표 2. 변수별 기술통계량 분석결과 및 인구통계학적 특성에 따른 평균 차이 분석결과

	평균 (표준편차)	F 값			
		연령	최종학력	보육자격증	경력
직무소명의식	3.63(.533)	0.29	1.24	0.76	0.71
창의적 행동	3.24(.502)	2.24	2.34	0.22	0.70
적극적 행동	3.59(.490)	0.29	2.09	1.16	0.55
윤리적 행동	3.70(.585)	1.75	2.07	1.41	0.97
직무열의	3.51(.498)	0.86	0.84	1.28	0.21
직무소진	2.48(.591)	0.22	1.43	1.74	1.41
	평균 (표준편차)	F 값			
		근무시간	근무기관	월평균소득	혼인여부
직무소명의식	3.63(.533)	0.18	0.10	1.82	0.01
창의적 행동	3.24(.502)	0.09	0.04	1.02	0.00
적극적 행동	3.59(.490)	0.66	1.08	0.19	0.53
윤리적 행동	3.70(.585)	1.81	1.28	1.54	0.38
직무열의	3.51(.498)	1.14	1.06	0.32	5.67
직무소진	2.48(.591)	4.39**	2.11	0.41	0.05

** $p < .01$

2. 직무소명의식이 직무행동, 직무태도 간 영향 관계 분석결과

첫째, 어린이집 보육교사의 직무소명의식과 직무행동, 직무소명의식과 직무태도 사이의 영향관계를 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였으며, 그 결과는 [표 3]과 같다.

내용을 보면, 직무소명의식은 직무행동 중 창의적 행동과 통계적으로 유의한 부적(-) 상관관계($p < .05$)를, 적극적 행동과 통계적으로 유의한 정적(+) 상관관계($p < .01$)를 갖는 것으로 확인되었으며, 적극적 행동과 가장 높은 연관성을 나타내었다. 또한 직무소명의식은 직무태도 중 직무열의와 통계적으로 유의한 정적(+) 상관관계($p < .01$)를 갖는 것으로 확인되었다. 그 외 직무열의가 적극적 행동, 직무소진이 윤리적 행동과 연관성이 있는 것으로 확인되었지만 본 연구가 설정한 분석의 구조와는 무관하기 때문에 의미를 부여할 필요가 없다. 상관관계가 있다고 파악된 변수들의 지수 값이 .500가 넘어 다중공선성 측면의 문제가 있을 수 있기 때문에 공차한계와 분산팽창계수(VIF)를 확인하였다. 그 결과, 모든 독립변수들의 공차한계가 .100보다 훨씬 크고 VIF 역시 10보다 훨씬 작고 1에 근접하여 공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

표 3. 분석변수 사이의 상관관계 분석결과

	a	b	c	d	e	f
a. 직무소명의식	1					
b. 창의적 행동	-.165*	1				
c. 주도적 행동	.735**	-.087	1			
d. 윤리적 행동	-.054	.064	-.088	1		
e. 직무열의	.760**	-.108	.746**	-.063	1	
f. 직무소진	-.027	.031	.011	-.149*	-.065	1

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

둘째, 상관관계가 확인된 어린이집 보육교사의 직무소명의식과 창의적 행동, 직무소명의식과 적극적 행동, 직무소명의식과 직무열의 사이의 영향관계를 확인한 회귀분석 결과는 [표 4]와 같다.

내용을 보면, 상관관계가 확인되었던 직무소명의식과 창의적 행동 사이에는 통계적으로 유의한 수준에서 회귀모형적합도와 회귀계수가 확인되지 않았다. 직무소명의식과 적극적 행동 간에는 $F=27.57(p < .001)$ 의 회귀모형적합도가 확인되었으며, 회귀모형설명력은 53.5% ($R^2=.535$)로 파악되었고, 회귀계수($\beta=.676$, $t=14.97$, $p < .001$)도 통계적으로 유의한 수준에서 확인되었다. 직무소명의식과 직무열의 간에는 $F=32.47(p < .001)$ 의 회귀모형적합도가 확인되었으며, 회귀모형설명력은 57.7% ($R^2=.577$)로 파악되었고, 회귀계수($\beta=.772$, $t=15.49$, $p < .001$) 역시 통계적으로 유의한 수준에서 확인되었다.

표 4. 직무소명의식과 창의적 행동, 적극적 행동, 직무소명의식과 직무열의 간 영향관계 분석결과

		R^2	F	B	β	t
직무소명의식	창의적 행동	.031	1.75	-.139	-.148	-2.09
	적극적 행동	.535	27.57***	.676	.735	14.97***
	직무열의	.577	32.47***	.722	.772	15.49***

*** $p < .001$

셋째, 통계적으로 유의한 상관관계와 회귀식이 확인된 직무소명의식과 적극적 행동 사이에서 직무열의가 매개효과를 발휘하는지 확인한 위계적 회귀분석 마지막 단계의 분석결과는 [표 5]와 같다.

내용을 보면, 직무소명의식과 적극적 행동 간 영향관계에 매개변수 직무열의가 포함된 회귀분석 결과가 $F=34.02(p < .001)$ 의 회귀모형적합도가 확인되었으며,

회귀모형설명력은 61.4%($R^2=.614$)로 확인되었으며, 회귀계수 역시 ($\beta=.436$, $t=6.44$, $p<.001$) 통계적으로 유의한 수준에서 확인되었다. 또한 본 회귀분석 결과에서의 $\beta=.436$ 은 직무소명의식과 적극적 행동 사이의 회귀 분석결과에서의 $\beta=.676$ 보다 감소하였다. 따라서 직무열의는 직무소명의식과 적극적 행동 사이에서 매개효과를 나타내고 있다고 볼 수 있다. 검증에 위한 소벨테스트(Sobel test)의 결과 값 역시 5.91이 나와 1.96보다 높기 때문에 매개효과는 유의한 것으로 규정할 수 있다.

표 5. 직무소명의식과 적극적 행동 간 영향관계에서 직무열의의 매개효과 분석결과

			R^2	F	B	β	t
직무소명의식	직무열의	적극적 행동	.614	34.02***	.429	.436	6.44***

*** $p < .001$

V. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 보육교사의 직무소명의식과 창의적 행동, 적극적 행동, 윤리적 행동 등 직무행동 간 영향관계와 직무열의와 직무소진 등 직무태도의 매개효과를 분석하였으며, 확인하고자 하는 내용을 가설 1에서 4까지 설정하였다. 분석결과, 보육교사들은 직무요인들이 높은 수준으로 확인되었지만 직무소진과 창의적 행동 수준이 낮은 것으로 나타났다. 가설 1의 경우, 응답자들의 인구통계학적 특성에 따른 집단별 변수의 평균 차이는 직무소진을 제외하고는 통계적으로 유의한 범위에서 확인되지 않았으며, 직무소진은 근무시간이 길어질수록 심해지는 것으로 파악되었다. 가설 2의 경우, 직무소명의식은 직무행동 중 적극적 행동에만 통계적으로 유의한 수준에서 정적(+) 영향력을 미치는 것으로 확인되었으며, 가설 3의 경우, 직무소명의식은 직무태도 중 직무열의에만 통계적으로 유의한 수준에서 정적(+) 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 통계적으로 유의한 변수만으로 검증한 가설 4는 통계적으로 의미 있는 수준에서 직무소명의식이 적극적 행동에 영향을 미칠 때 직무열의가 매개요인으로 작용한다고 판

명되었다.

본 연구의 결과를 선행연구들의 결과와 비교해보면, 우선 본 연구가 비교적 높은 편으로 보고한 보육교사의 직무소명의식 수준은 선행연구 결과[11]와 상이하다. 이는 직무소명의식이 같은 직종 내에서도 일관성 있게 나타나지 않을 수 있으며, 특정한 작용력으로 조정될 수 있는 가능성을 방증한다. 보육교사의 직무행동 중 창의적 행동 수준이 낮게 확인된 것이나 적극적 행동과 윤리적 행동 수준이 높게 확인된 것은 비교할 선행연구가 없어 후속적 논의가 필요하다. 보육교사의 직무태도 중 직무열의의 수준이 높고, 직무소진 수준이 낮다고 확인된 본 연구의 결과는 선행연구들의 결과와 동일하다 [5][55]. 이는 보육교사의 직무태도는 비교적 긍정적이라고 추정할 수 있으며, 보육교사들의 직무소진이 근무시간에 따라 차이가 있다고 보고한 내용은 불필요한 근무시간 연장이 바람직하지 않다는 통상적 인식을 재확인하였다고 볼 수 있다. 각 변수별 영향관계에 대한 결과는 모두 보육교사 분야에서는 시론적인 결과이다. 직무소명의식이 자발적 의지가 기반이 되며, 적극적 행동과 직무열의가 자기 동기부여가 작용한 결과로 알려져 있기 때문에 이질적결과라고 볼 수 없다. 특히 적극적 행동의 경우, 직무열의를 매개로 발현됨이 확인되었으므로 직무소명의식을 강화할 수 있는 기획을 통해 직무에 있어 유효한 행동과 태도를 갖거나 유발할 수 있도록 조치해야 하며 직무열의를 강화시켜 적극적 행동을 양산해야 할 것이다. 아울러 부차적으로 최근 보육교사에게 크게 강조되고 있는 직무행동이고, 유의성이 높은 직무태도임에도 영향관계가 확인되지 않은 나머지 요인들에 대한 심층적 후속 분석의 필요성도 확인되었다고 볼 수 있다.

이상의 내용을 정리하면 본 연구의 결과는 기존 연구들의 보고와 보육교사의 직무소명의식 수준에 대한 내용이 차이가 있으며, 보육교사의 직무열의와 직무소진 수준에 대한 내용이 유사하다. 본 연구와 동일한 구조로 이루어진 선행연구가 없는 관계로 통념적 인식과 비교했을 때 바람직한 직무행동인 창의적 행동수준이 낮게 나온 것은 이채로운 결과이며, 근무시간이 길어질수록 직무소진이 심해진다는 것은 무난한 결과이다.

본 연구의 결과가 제공하는 이론적 측면의 시사점을

요약하면 다음과 같다. 본 연구의 분석결과 다수가 보육교사와 관련된 시초적 정보라는 점이다. 또한 직무소명의식이 유효한 직무요인이지만 속성이나 영향력 측면에서 일관성을 갖지 못하며, 직무소명의식은 직무열의를 매개로 적극적 행동에 영향을 미친다는 관계구조가 확인된 점도 의미 있는 발견이라고 할 수 있다. 실무적 측면에서는 기존에 이루어졌던 직무태도에 관한 정보를 재확인했다는 점과 그동안 확인한 적 없는 보육교사의 직무행동에 대한 현황을 파악했다는 점이 가장 큰 의미를 갖는다고 할 수 있다.

본 연구의 결과에 근거하여 다음과 같은 내용들에 대해 논의할 수 있다. 첫째, 직무소명의식은 보육교사에게 유효한 심리적 요인임이 분명히 확인되었다. 그러나 보육교사의 직무소명의식 수준의 높고 낮음이 일관되게 보고되지 않았기 때문에 직무소명의식에 영향을 미치는 요인들을 규명하여 그를 중심으로 관리 및 기타 조치를 취할 필요가 있다.

둘째, 창의성이 강조되고 있는 시대적 요구에 부응하여 비교적 낮게 확인된 보육교사의 창의적 행동 수준을 향상시킬 필요가 있다. 창의적 행동은 혁신지향문화와 직무수행이 이루어지는 공간의 제반 분위기가 영향을 미친다고 보고되고 있다[13][63]. 따라서 창의성 혹은 혁신성 자체대회나 워크숍 등으로 직무 상 기류를 형성하는 노력이 우선되어야 할 것이다.

셋째, 근무시간이 길어질수록 직무소진이 심화되고 직무소진의 악화는 각종 부작용을 동반하기 때문에 직무수행 시간에 관한 엄중한 관리가 필요하다. 어린이집 원장과 관련 부처는 이러한 사실을 직시하여 어린이집 인력 배치에 만전을 기하고 인력 충원과 효율적 직무수행 훈련, 보조금 지급 등의 제도 정비가 필요하다.

넷째, 긍정적 직무태도인 직무열의가 직무소명의식과 적극적 행동 사이에서 매개요인으로써 유효성이 확인되었다. 따라서 직무요구를 감소시키고 직무자원을 증가시켜 직무열의를 강화시킬 수 있는[61] 관리 전략을 구상해야 할 것이다. 특히 보육교사의 경우 직무요구 중 감정적 요구와 직무자원 중 사회적 지원이 가장 크게 영향력을 행사한다[6]. 그러므로 보육교사의 직무수행 시 정서적 인내력을 넘어 예민해지고 긴장감을 초래할 수 있는 요구가 감소될 수 있도록 학부모를 비롯한

대내외 환경적 요인들에 대한 세심한 관찰이 필요하다. 함께 원장이나 동료 보육교사들 상호 간 제공되는 협조와 심리적 지지 수준을 높일 수 있는 관리 방안의 모색이 필요하다.

본 연구는 의미 있는 분석결과를 획득했지만 다음과 같은 한계를 갖는다. 분석대상을 수도권에 소재하는 어린이집에 한정하였다는 점에서 표본추출 상 오류 가능성이 내재되어 있다. 그리고 직무와 관련하여 최근 특별한 의미를 갖는다고 하지만 유효한 직무행동이나 직무태도 중에서 본 연구가 한정하여 선택한 요인들에 대한 임의추출 관련 이의가 있을 수 있다. 또한 외생 및 내생 변수들의 위치와 관련된 문제를 포함하여 본 연구가 선택하지 않은 통제변수 및 선정된 변수 이외의 요인들의 영향력에 대한 고려가 부족했을 수 있다. 무엇보다 본 연구의 분석결과가 시초적 분석결과이기 때문에 비교할 선행연구가 부족하여 심층적 속고가 이루어지지 못하였다. 이러한 한계는 후속 연구를 통해 보완을 기약한다.

참 고 문 헌

[1] 이점자, 김형모, “보육교사의 효능감이 직무만족에 미치는 영향 : 국공립 어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 비교 분석,” 한국보육지원학회지, 제8권, 제2호, pp.101-120, 2012.

[2] 이재무, 조성명, 송영선, “보육교사의 경력과 근무여건에 따른 조직신뢰가 어린이집 내 협력관계에 미치는 영향 - 어린이집 유형별 비교를 중심으로,” 한국보육학회지, 제13권, 제3호, pp.71-93, 2013.

[3] C. Howes and M. Oerik, “Family and child care influences on toddler’s Compliance,” Child Development, Vol.57, pp.202-216, 1986.

[4] B. Spodekm, “Professionalism and the early childhood practitioner,” Early Child Development and Care, Vol.114, No.1, pp.65-79, 1995.

[5] 이재무, “보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과,” 육아정책연구, 제10권, 제2호, pp.51-82, 2016.

[6] 이재무, 박용성, “보육교사의 직무요구 및 직무자원이

- 이직의도에 미치는 영향과 직무열의의 매개효과,” 육아정책연구, 제11권, 제1호, pp.1-28, 2017.
- [7] 오계택, “신입사원의 소명의식과 직장 적응,” KRIVET Issue Brief, 제69권, pp.1-4, 2015.
- [8] 최익용, *이심전심 리더십*, 스마트비즈니스, 2006.
- [9] 성경주, 황성원, “보육교사의 직업소명의식이 직무만족도에 미치는 영향.” 한국보육학회지, 제17권, 제4호, pp.71-90, 2017.
- [10] 김숙자, 전진호, “보육교사의 소명의식이 이직의도에 미치는 영향 연구,” 유아교육·보육복지연구, 제22권, 제2호, pp.173-194, 2018.
- [11] 홍성미, *보육교사의 소명의식이 행복감에 미치는 영향: 조직몰입의 조절효과를 중심으로*, 가톨릭관동대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2018.
- [12] C. A. Cooper, H. G. Knotts, D. M. McCord, and A. Johnson, “Taking personality seriously: The five-factor model and public management,” *The American Review of public Administration*, Vol.43, No.4, pp.397-415, 2012.
- [13] 진경희, “어린이집의 창의적 분위기 척도 개발 및 교사의 창의적 행동과의 관계연구,” 창조교육논총, 제12권, 제10호, pp.69-87, 2010.
- [14] 이동섭, 최용득, 조예슬, “주도적 성격과 주도적 행동: 윤리적 리더십의 역할,” 윤리경영연구, 제17권, 제2호, pp.63-84, 2017.
- [15] 배상훈, 김선이, 한송이, “혁신적 학교풍토가 교사의 직무열의와 창의적 직무수행의 관계에 미치는 영향: 중등단계 직업교육기관을 중심으로,” 직업교육연구, 제35권, 제3호, pp.70-96, 2016.
- [16] 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진, “소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 - 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사 지지의 조절효과,” 인적자원관리연구, 제20권, 제4호, pp.61-86, 2013.
- [17] B. J. Dik and R. D. Duffy, “Calling and vocation at work: Definitions and prospects for researching and practice,” *The Counseling Psychologist*, Vol.37, No.3, pp.424-450, 2009.
- [18] 장진이, 이지연, “성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행 의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업 만족의 매개효과,” 상담학연구, 제15권, 제1호, pp.259-278, 2014.
- [19] 정은주, *공공서비스에 대한 신념과 소명의식이 장기요양요원의 직무만족에 미치는 영향*, 이화여자대학교 일반대학원, 석사학위논문, 2007.
- [20] A. R. Elangovan, C. C. Pinder, and M. McLean, “Callings and organizational behavior,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.76, pp.428-440, 2010.
- [21] 오창택, “개인-조직부합은 자기효능감과 소명의식을 통해 직무열의를 제고시키는가,” 한국행정학보, 제47권, 제3호, pp.121-143, 2013.
- [22] 노경미, “사회적 기업 종사원의 소명의식과 직무환경이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 직무열의의 매개효과를 중심으로,” 경영컨설팅연구, 제18권, 제2호, pp.27-36, 2016.
- [23] 민장배, 송진영, “기독교인 요양보호사의 소명의식이 직무소진에 미치는 영향 - 직무스트레스의 매개효과를 중심으로,” 신학과 실천, 제54권, pp.533-566, 2017.
- [24] 양혜진, 한수정, “병원간호사의 소명의식과 정서적 소진 및 이직의도,” 인문사회21, 제9권, 제6호, pp.191-206, 2018.
- [25] G. R. Oldham and A. Cumming, “Employee creativity: Personal and contextual factors at work,” *Academy of Management Journal*, Vol.39, No.3, pp.607-643, 1996.
- [26] T. M. Amabile, R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron, “Assessing the Work Environment for creativity,” *Academy of Management Journal*, Vol.39, pp.1154-1184, 1996.
- [27] M. D. Mumford and S. B. Gustafson, “Creativity syndrome: Integration, Application and innovation,” *Psychological Bulletin*, Vol.1988, pp.27-43, 1998.
- [28] 유지은, 이상민, 이아영, “집단 내 갈등이 창의적 행동에 미치는 영향: 목표지향성의 조절효과를 중심으로,” 조직과 인사관리연구, 제40권, 제1호, pp.73-98, 2016.
- [29] 김정식, 차동욱, “리더의 참여적 의사결정이 조직구성원들의 창의적 행동과 성과에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 직무몰입의 역할을 중심으로,” 인사조직연구, 제21권, 제3호, pp.331-370, 2013.
- [30] D. M. Buss, “Selection, evocation, and

- manipulation,” *Journal of personality and social psychology*, Vol.53, No.6, pp.1214-1221, 1987.
- [31] J. M. Crant, “The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, pp.532-437, 1995.
- [32] S. Parker, H. M. Williams, and N. Tuner, “Modeling the antecedents of proactive behavior at work,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, No.3, pp.636-652, 2006.
- [33] J. Van Maanen and E. H. Schein, “Toward of Theory of Organizational Socialization,” *Research in Organizational Behavior*, Vol.1, pp.209-264, 1979.
- [34] B. M. Staw and R. D. Boettger, “Task revision: A neglected form of work performance,” *Academy of Management Journal*, Vol.33, pp.534-559, 1990.
- [35] E. W. Morrison and C. C. Phelps, “Taking charge at work: extrarole efforts to initiate workplace change,” *Academy of Management Journal*, Vol.42, No.4, pp.403-419, 1999.
- [36] S. J. Ashford and J. S. Black, “Proactivity during organizational entry: the role of desire for control,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.2, pp.199-214, 1996.
- [37] J. M. Crant, “Proactive behavior in organizations,” *Journal of Management*, Vol.26, No.3, pp.435-462, 2000.
- [38] 용현주, *조직구성원의 윤리적 행동의 선행요인과 직무성과 및 직무태도에 관한 연구*, 서강대학교 경영전문대학원, 박사학위논문, 2015.
- [39] 한주희, 고민정, “조직 윤리풍토가 구성원의 윤리적 행동과 웰빙에 미치는 영향: 구성원 윤리가치의 상호작용,” *대한경영학회지*, 제28권, 제11호, pp.2829-2849, 2015.
- [40] 송석훈, 박우봉, “기업윤리이행효과와 윤리적 행동의 향의 관계 - 윤리의식의 매개 작용과 직무소회의 조절 효과,” *인사관리연구*, 제29권, 제2호, pp.219-254, 2005.
- [41] 소연희, “초등교사의 사고양식이 창의적 교수행동에 영향을 미치는가?: 교사효능감과 교수몰입의 매개효과,” *아동교육*, 제20권, 제4호, pp.5-20, 2011.
- [42] 길정미, *특수교사의 직무자율성이 주도적 행동과 조직몰입에 미치는 영향*, 용인대학교 일반대학원, 석사학위논문, 2012.
- [43] 강혜정, “『논어』에 나타난 평생학습 실천적 의미에서의 이상적인 교사상 : 교사의 윤리적 리더십을 바탕으로,” *평생교육·HRD연구*, 제11권, 제1호, pp.21-42, 2015.
- [44] 진경희, *보육교사의 특성과 보육시설의 분위기가 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향 : 보육교사의 창의적 행동을 매개로하여*, 경기대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2010.
- [45] W. A. Kahn, “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work,” *The Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, 1990.
- [46] J. K. Harte, F. L. Schmidt, and T. L. Hayes, “Business Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A Meta-Analysis,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, pp.268-279, 2002.
- [47] P. Warr and I. Inceoglu, “Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person-Job Fit,” *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.17, pp.129-138, 2012.
- [48] H. J. Freudenberger, “Staff-burnout,” *Journal of Social Issues*, Vol.30, pp.159-165, 1974.
- [49] C. Maslach, *Burnout: The cost of caring*, Prentice Hall, 1982.
- [50] C. L. Cordes, T. W. Dougherty, and M. Blum, “Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, pp.685-701, 1997.
- [51] G. Sand and A. D. Miyazaki, “The impact of social support on salesperson burnout and burnout components,” *Psychology & Marketing*, Vol.17, No.1, pp.13-26, 2000.
- [52] 오아라, 김성환, “직무요구-자원과 혁신행동의 관계에서 직무열의의 매개효과에 관한 연구,” *경영컨설팅연구*, Vol.16, No.4, pp.1-17, 2016.
- [53] 박성애, 배상훈, “원장의 감성리더십이 보육교사의

- 직무열의 및 창의적 역할수행에 미치는 영향,” 유아교육연구, Vol.37, No.4, pp.937-961, 2017.
- [54] 한임순, 이순례, 김향자, 권용은, “어린이집 교사의 소진에 관한 연구,” 한국영유아보육학, 제10권, pp.97-130, 1997.
- [55] 유미나, 신나리, “보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적지지,” 생애학회지, 제3권, 제2호, pp.73-85, 2013.
- [56] 윤혜미, 노필순, “보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계,” 한국아동복지학, 제43권, pp.157-184, 2013.
- [57] J. Zhou and J. M. George, “When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice,” *Academy of Management Journal*, Vol.44, pp.682-696, 2001.
- [58] S. Parker, “From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy,” *Applied Psychology*, Vol.49, No.3, pp.448-469, 2007.
- [59] O. C. Ferrell and S. J. Skinner, “Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations,” *American Marketing Association*, Vol.25, No.1, pp.103-109, 1998.
- [60] 유선옥, “조직의 윤리적 조건과 PR 실무자의 윤리적 행동 및 효과성 간의 관계에 대한 연구 - 직무만족, 직무열의, 전문가 정체성 인식에 대한 영향을 중심으로,” *홍보학연구*, 제17권, 제1호, pp.97-142, 2013.
- [61] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, pp.293-315, 2004.
- [62] 원용희, *관광이미지*, 백산출판사, 2003.
- [63] 김화연, 오현규, 이숙중, “공공조직 구성원의 긍정심리자본이 창의적 행동에 미치는 영향력 연구: 혁신지향조직문화의 조절효과를 중심으로,” *역량개발학습연구*, 제13권, 제4호, pp.124-154, 2018.

저 자 소 개

이 재 무(Jae-Moo Lee)

정회원



- 2011년 8월 : 단국대학교 행정학과 (행정학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 행정학과 초빙, 겸임교수

〈관심분야〉 : 인사 및 조직관리, 정책분석 및 평가

조 경 서(Kyung-Seu Cho)

정회원



- 1999년 2월 : 중앙대학교 유아교육학과 (문학박사)
- 2004년 3월 ~ 현재 : 을지대학교 유아교육학과 교수

〈관심분야〉 : 유아교사 및 사회교육, 아동복지