



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](#)

석사학위논문

제주시 중등교사의 회복탄력성이
직무만족도에 미치는 영향
: 교사 효능감의 매개효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

조금실

2019년 8월

제주시 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향 : 교사 효능감의 매개효과

지도교수 박 정 환

조 금 실

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2019년 6월

조금실의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 교육대학원

2019년 6월

<국문초록>

제주시 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향 : 교사 효능감의 매개효과

조 금 실

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 박 정 환

본 연구의 목적은 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고 교사 효능감이 회복탄력성, 직무만족도에 긍정적인 영향을 줄 때, 교사 효능감에 대한 효과를 검증하는 것이다.

제주시 중·고등학교에 재직 중인 중등교사 313명을 대상으로 설문 조사를 시행 및 회수하였다. 무응답 및 불성실한 응답자 5명의 자료를 제외하여 총 308의 자료를 통계처리 하였다.

측정도구는 회복탄력성 척도 KRQ-53, 직무만족도 척도 TJSQ, 교사 효능감 척도는 TESC를 사용하여 설문 조사를 시행하였다. 수집된 자료 분석은 주요 변인들의 기술통계분석과 주요 변인 간에 관련성을 알아보기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 Pearson 상관분석을 실시하였다. 전반적인 자료의 특성을 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였고, 각 변인간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였다. 또한 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감의 매개효과를 검증하기 위해 3단계 중다회귀분석을 실시하였으며, 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 Sobel Test를 실시하였다. 이러한 분석결과를 바탕으

로, 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

본 연구에서 밝혀진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 중등교사의 회복탄력성의 하위요인과 직무만족도 그리고 교사 효능감의 하위 요인들 간의 관련성을 살펴보면, 각 하위 변인들 간의 유의미한 상관관계가 나타났다. 즉 교사의 회복탄력성의 하위요인과 직무만족도는 유의미한 정적 상관 관계를 보였고 교사 효능감의 하위요인과 직무만족도간에도 유의미한 정적 상관 관계를 나타냈다

둘째, 전체 변인 분석에 있어서 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도 관계에서 교사 효능감이 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 직접적으로 영향을 미치며 또한 교사 효능감을 통해 부분적으로 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

연구의 결과를 종합해 보면 중등교사의 회복탄력성이 교사 효능감의 매개변인으로 하여 직무만족도에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 교사 자신의 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성은 교사가 일을 할 때 만족감을 느끼고 또한 교사 효능감을 증가시키는 노력을 함으로써 긍정적으로 학생들을 지도하는 방안을 개발하는데 기초 자료로 제공될 것이다.

본 연구는 교사의 개인 심리적 요인인 회복탄력성과 교사 효능감이 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 밝히고, 교사 효능감의 하위 변인이 각각 교사의 직무만족도에 어떻게 영향을 끼치는 지를 고찰하였다. 마지막으로 교사 효능감이 교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 매개요인으로 작용한다는 사실을 밝히는데 의의가 있다.

주요어 : 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	4
3. 연구 모형	5
4. 용어의 정의	5
II. 이론적 배경	8
1. 회복탄력성	8
1) 회복탄력성의 개념	8
2) 회복탄력성의 연구 및 하위요인 정의	10
2. 직무만족도	13
1) 직무만족도의 개념	13
2) 교사의 직무만족도개념 및 하위요인 정의	15
3. 교사 효능감	18
1) 교사 효능감의 개념	18
2) 교사 효능감의 하위요인 정의	20
4. 변인간의 관계	22
1) 회복탄력성과 직무만족도의 관계	22
2) 교사 효능감과 직무만족도의 관계	24
III. 연구방법	26
1. 연구대상	26

2. 측정 도구	28
1) 회복탄력성	28
2) 직무만족도	29
3) 교사 효능감	29
3. 자료 분석	30
IV. 연구결과 및 해석	32
1. 기술통계	32
1) 주요 변인의 기술 통계치	32
2. 중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감의 상관관계	33
3. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감(전체) 의 매개효과 검증	36
1) 교사 효능감(전체)의 매개효과 분석	36
2) 교사 효능감 하위변인 자신감 분석	37
3) 교사 효능감 하위변인 자기조절 효능감 분석	39
4) 교사 효능감 하위변인 과제난이도 분석	41
V. 논의, 결론 및 제언	43
1. 논의 및 결론	43
2. 제언	45
참고문헌	46
Abstract	52
부록(설문지)	54

표 목 차

표Ⅱ-1. 회복탄력성의 구성요인과 각 하위요인별 정의	12
표Ⅱ-2. 교사 직무만족도의 구성요인과 각 하위요인별 정의	17
표Ⅱ-3. 교사 효능감의 구성요인과 각 하위요인별 정의	21
표Ⅲ-1. 연구대상자의 일반적 특징	26
표Ⅲ-2. 회복탄력성 척도의 문항구성 및 신뢰도	28
표Ⅲ-3. 직무만족도 척도의 문항구성 및 신뢰도	29
표Ⅲ-4. 교사 효능감 척도의 문항구성 및 신뢰도	30
표Ⅳ-1. 주요 변인의 기술 통계량	32
표Ⅳ-2. 중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감의 상관관계	35
표Ⅳ-3. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향 교사 효능감(전체) 의 매개효과 분석	37
표Ⅳ-4. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 중 자신감 변인의 매개효과	38
표Ⅳ-5. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 중 자기조절 효능감 변인의 매개효과	40
표Ⅳ-6. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 중 과제난이도 변인의 매개효과	42

그림 목 차

그림 I-1. 연구모형	5
그림 IV-1. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감(전체) 매개효과	36
그림 IV-2. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 자신감 매개효과	39
그림 IV-3. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 자기조절 효능감 매개효과	40
그림 IV-4 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 과제난이도 매개효과	42

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

교사라는 직업은 초·중등 학생들이 선호하는 직업 중 하나이다. 하지만 교사들은 하나같이 "요즘 선생님 하기 너무 힘들다"고 하소연 한다. 교사는 교육의 현장에서 긍정적 또는 부정적으로 학생들에게 영향력을 미친다. 교사를 통해 학생들은 교수학습 내용을 배우고 의사소통 및 문제해결 능력 등을 배우기 때문에 교사들의 삶 자체가 학생들에게 배움의 대상이 될 수 있으므로 이런 의미에서 교사가 학생에게 큰 영향을 미치는 것은 당연한 일인 것이다. 교사의 역할은 학생들의 생활지도, 학생 및 학부모 상담, 다양한 연수의 참여 및 자기개발을 통한 교육과정 및 교수법 개발, 행정업무 전반에 이르기까지 그 역할이 광범위하다. 다양한 역할이 증가하여 교사들의 부담이 늘어나자 최근에는 진로 진학 교사의 배치, 교원 행정업무 경감을 위한 불필요한 문서를 최소화하기 위한 정책교무 행정지원사 지원의 확대 등 교사들의 업무를 경감시켜주고자 하는 시도가 이루어지고 있지만 이러한 노력들에도 불구하고 명예퇴직 교원의 수는 계속 증가하고 있다.

2000년 이후 명예퇴직 교사가 급증하는 것은 교권 추락 현실을 보여주는 하나의 증거이기도 하다. 네이버 검색에 따르면 올 2월 말 시도교육청 17곳에 명예퇴직을 신청한 교사는 전국적으로 6039명에 이른다. 작년(4639명)보다 30.3%, 2017년(3652명)보다 60.5% 늘었다. 교사 명퇴 신청이 급증한 가장 큰 이유로 교권 추락이 꼽힌다. 한국교총이 2017년 교사 1196명을 대상으로 한 설문조사에서 응답자의 98.6%가 '과거보다 학생 생활 지도가 어려워졌다'고 했다. 구체적으로 학생 인권만 강조하면서 생긴 교권 약화(31.3%), 문제 학생 지도 권한 상실(30.3%), 자녀만 감싸는 학부모 때문에 학생 지도 실패(24.9%) 등을 꼽았다.

교권 추락으로 가장 큰 피해를 보는 것은 학생이다. 학생들을 위해서 교사들

의 권리를 보호할 대책을 마련하여 학교 현장에서 참된 교육이 이루어지도록 해야 한다.

최근 연구에 따르면 회복 탄력적인 교사들은 직무 수행 시 발생하는 크고 작은 어려움과 스트레스 상황에서 그들이 가진 회복탄력성을 발휘하여 스트레스를 극복하고 심리적 소진을 예방하며, 교사의 교직 생애주기 발달에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Castro Kelly, & Shih, 2010). 회복탄력성은 과도한 업무로 인한 어려움을 극복하고 교사의 역할을 잘 수행하기 위한 전력의 의미이며, 어려운 상황을 회피하는 것이 아닌 스스로 행동을 통해 문제 상황을 이겨내고 해결하려는 것을 의미(홍은숙, 2006)한다. 교사의 회복탄력성 수준과 직무만족도 간에는 밀접한 연관성이 있으며, 교사의 회복탄력성이 높은 경우 직무만족도 또한 높게 나타나기 때문에 직무만족도를 높이기 위한 대안 중의 하나로 회복탄력성의 향상이 필요(Sandra, 2004)하다. 교사의 직무스트레스 수준이 일반 공무원이나 기업체 직원에 비해 더 높은 것으로 나타났다는 연구 결과(박재욱, 2008)에서 알 수 있듯이, 교사들은 각종 업무와 다양한 인간관계로 인해 과도한 직무스트레스를 경험하고 있다. 특히 중등학교에 근무하는 교사들은 학급당 학생 수 과다로 인한 학생과의 소통 및 학급경영의 어려움, 그리고 잡담과 수면 등 학생들의 불성실한 수업태도로 인한 직무 스트레스가 가중되고 있다.

회복탄력성과 관련된 선행연구로는 유치원교사의 회복탄력성을 다룬 연구(권수현, 2010; 김인숙, 2009), 보육교사의 회복탄력성에 대한 연구(심순애, 2007; 이채호 2017; 고태순, 2009) 등 과중한 업무로 인한 스트레스 때문에 이직률이 높은 유아 교사의 회복탄력성에 대한 연구는 많이 이루어졌다. 하지만 감정변화가 심한 청소년들의 생활지도에 있어서 자기조절능력이 요구되는 중등교사의 회복탄력성과 직무만족 간의 어떤 관계가 있는지 알아봄으로써 회복탄력성을 기르기 위한 구체적인 방법을 모색할 필요가 있다.

교사의 심리적 박탈감을 약화시키고 교사의 의욕과 사기를 높임으로써 학생들에게 보다 양질의 수업을 받도록 독려하기 위한 방안이 바로 교사 효능감이다. 교사 효능감은 교육의 질과 관련이 있으며 교사들의 생활영역에서 요구되는 행위 과정을 조직하고 교사 자신의 능력에 대해 스스로 지각하는 믿음을 가리킨다(김지현, 2012). 교사 효능감에 대한 학자들의 연구에 의하면 ‘자신에게 주어진

일을 효과적으로 다룰 수 있는 인성적 특성' 혹은 '교사가 학생들의 학업에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 능력을 가졌다고 믿는 정도'로 정의하였다(김금주, 1998). 교사는 다양한 직무환경에 영향을 받게 되며 또한 그렇게 형성된 교사 효능감은 교사행동에 영향을 미칠 것이라고 하였다(임성택, 2008). 교사 효능감은 직접적으로 학생들의 학습과정에 드러나는 것은 아니나 교수행동에 있어서 학생들의 성취에 중요한 영향을 준다(조형숙, 2002). 교사들의 업무 부담은 교육활동에 부정적이고 교사가 가진 스트레스는 학생들에게 전이되어 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이처럼 교사의 업무부담 문제는 시급히 해결되어야 할 문제임에도 아직까지 교육 현장에서는 경감되기 보다는 더 증대되는 추세이다.

본 연구의 목적은 특수학교 교사와 보육교사를 제외한 일반학교 중등 교사를 대상으로 한 교사 효능감에 관한 연구 부족한 실정이므로 이에 대한 심도 있는 연구가 요구된다. 본 연구에서는 중등 교사를 대상으로 회복탄력성과 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 또한 중등교사를 대상으로 직무만족도에 미치는 요인을 분석함으로써 중등교사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련하고자 한다. 연구결과를 통해 중등교사들의 직무환경을 개선시키고 직무만족도를 향상시키는 기초자료를 제공하고자 하는 데 그 목적이 있다. 예컨대 본 연구는 교사들의 자기 효능감 및 자기위로능력을 높일 수 있는 프로그램이 개발 된다면 교사들의 직무만족을 좀 더 향상시키는 효과가 있을 것이다.

2. 연구문제

본 연구에서는 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고 교사의 회복탄력성이 직무만족도 관계에서 교사 효능감 하위변인 간의 매개효과를 검증하는 것에 목적을 두고 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감은 상관관계가 있는가?

가설 1. 중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감은 상관관계가 있을 것이다.

연구문제 2. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감(전체)은 매개역할을 하는가?

가설 1. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감(전체)은 매개역할을 할 것이다.

연구문제 3. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감의 하위변인들은 매개역할을 하는가?

가설 1. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감의 하위변인들은 매개역할을 할 것이다.

3. 연구모형

중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 경로에서 교사 효능감을 매개로 직무만족도에 영향을 미칠 것이라는 연구모형을 제안하고 검증하고자 한다. 본 연구의 연구모형은 그림 I-1과 같다.

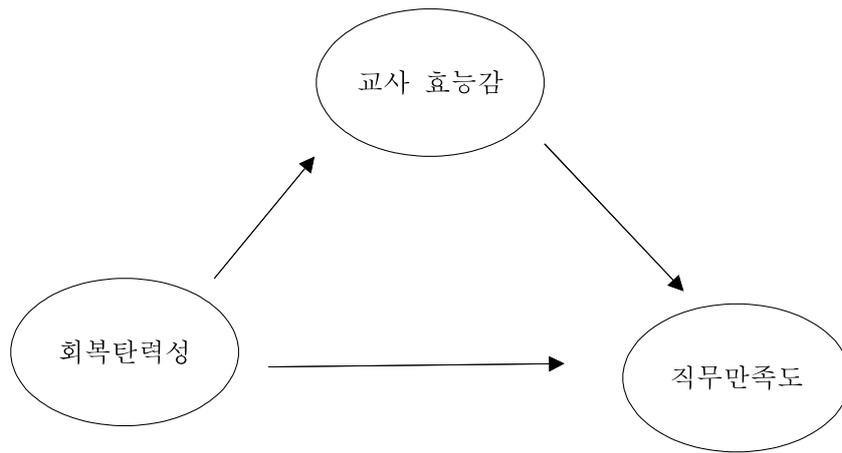


그림-1 연구모형

4. 용어의 정의

본 연구에서 사용되는 주요 용어인 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감을 정의하면 다음과 같다.

1) 회복탄력성

회복탄력성은 인간이 신체적, 심리적 위험 요인에 직면했을 때 어려움을 극복하고 환경에 성공적으로 적응하는 능력이라 볼 수 있으며, 개인의 심리적인 면으로 변화하는 환경에 적응하고 그 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하는 인간의 총체적 능력이라 할 수 있다(김주환, 2011). 본 연구에서는 중등교사의 회

복탄력성을 개인의 내재적 요인은 물론 외부 환경 요인의 영향을 통해 직무 상 어려움에 직면해도 중등교사로서 긍정적 적응과 개인적 발달을 이뤄가는 과정으로 정의하며 이때 회복탄력성은 생성·변화·발달할 수 있는 역동적 개념이다. 측정 도구는 Reibeach와 Shatte(2002)가 개발한 회복탄력성 지수 검사(Resilience Quotient Test: RQT) 문항을 김주환(2011)이 수정·보완한 KRQ-53(Korean Resilience Quotient Test)을 사용하였다. KRQ-53에서는 회복탄력성의 하위요인을 살펴보면 ‘자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성’로 구성되어 있다.

2) 직무만족도

직무만족이란 조직에서 구성원이 자신이 담당 한 일이나 직무 환경 상태에 대한 관심, 열의 같은 감성 반응을 나타내는 것으로서 근무 의욕과 사기에 영향을 주며, 조직의 목표 달성에 중요한 요인이 된다. 교육 현장에서 교사들의 직무만족이란 학교 조직의 구성원으로서 사회적, 심리적, 경제적 욕구의 기대 수준에 충족하여 적극적으로 교육활동에 참여하여 학교 조직의 목표 달성에 기여하려는 긍정적인 정신과 자발적인 태도라고 할 수 있다. 또한 직무만족은 구성원들이 자신의 직무에 대해서 가지는 태도를 말하며, 국내에서 교직 상황에 맞게 직무만족을 정의한 연구에 의하면 ‘개인이 지각하는 직무관련 욕구의 충족 정도에 의해서 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태’를 말한다(노종희, 2001).

본 연구에서는 노종희(2001)가 우리나라 교사의 실정에 맞는 직무만족 측정을 위해 개발한 TJSQ(Teacher's Job Satisfaction Questionnaire)를 사용하여 측정하였다. 직무만족도의 하위요인을 살펴보면 ‘직무보상’, ‘직무발전’, ‘직무혁신’, ‘직무자율’, ‘직무부담’, ‘직무동료’, ‘직무의식’으로 구성되어 있다.

3) 교사 효능감

Bargield와 Burlingame(1974)은 연구에서 교사 효능감(teacher's efficacy)이란 용어를 처음으로 사용하였고 Bandura(1997)의 자기 효능감 이론에 기초를 두고 있다. 교직이라는 특수한 상황에 적용하여, 교수와 학습의 상황에서 교사 자신이 학습자에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 생각하는 자신의 능력에 대한 기대와 믿음을 의미한다(김미진 2003). 본 연구에서 사용한 교사 효능감 척도는 고평

혁(2011)이 Bandura(1997)의 다면도 척도와 이현정(1998)의 교사 효능감 척도 Ohio State Teacher Efficacy scale 인 TESC를 연구 목적에 맞게 수정 보완하여 사용한 교사 효능감 척도를 사용하여 측정하였다. 교사 효능감의 하위요인을 살펴보면 ‘자신감’, ‘자기조절 효능감’, ‘과제난이도’로 구성되어 있다.

II. 이론적 배경

본 연구는 교사의 회복탄력성이 직무만족도에 영향을 미치는 관계에서 교사 효능감의 매개효과를 살펴보기 위하여 교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감에 관한 선행 연구들을 바탕으로 이론적 배경을 고찰해 보고자 한다.

1. 회복탄력성

1) 회복탄력성의 개념

회복탄력성은 심리학, 사회학, 정신의학, 생물학 등 다양한 분야에서 사용되고 있다. 회복탄력성은 크고 작은 다양한 역경과 시련과 실패를 오히려 도약의 발판으로 삼아 더 높이 튀어 오르는 마음의 근력을 의미한다. 물체마다 탄성이 다르듯이 사람에 따라 탄성이 다르다. 역경으로 인해 밑바닥까지 떨어졌다가도 강한 회복탄력성으로 되튀어 오르는 사람들은 대부분의 경우 원래 있었던 위치보다 더 높은 곳까지 올라간다. 지속적인 발전을 이루거나 커다란 성취를 이뤄낸 개인이나 조직은 실패나 역경을 딛고 일어섰다는 공통점이 있다.

회복탄력성(resilience)은 연구자 및 연구 분야에 따라 다양한 정의로 사용되고 있으며, 회복탄력성(resilience)은 어떤 물체가 늘어나 있거나 압축된 상태에서 다시 되돌아온다는 뜻으로 심리학적으로는 ‘정신적 저항력’을 의미한다(홍은숙, 2006). 회복탄력성은 유전적인 요인에도 영향을 받지만 매우 역동적이어서 교육, 문화, 시간의 흐름과 같은 환경적 요인과 개인의 노력 등 다양한 요인에 의해 결정되는 것으로 보고되고 있다(Dyer & McGuinness, 1996).

그리고 회복탄력성은 폭넓은 개념으로 인해 유사하게 사용되는 용어들이 있다. 자아탄력성(ego-resilience), 긍정적 적응, 능력(competence) 등이 있다. 특히 회복탄력성과 가장 많이 혼용되어 사용되고 있는 자아탄력성은 개인이 부정적 환경

에 노출되는 것을 전제하지 않고 자극에 대한 반응과 적응을 연구하기 위해 제시된 성격적 특성(Block & Kremen, 1996; Kiohnen, 1996)인 반면에 회복탄력성은 역경에의 노출을 전제로 하고 있다는 차이가 있다(Masten, 2001). 즉 회복탄력성은 환경의 변화에 적응하고 그 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하는 총체적 능력이라 할 수 있다(김주환, 2011).

학자별 정의를 살펴보면, 회복탄력성 연구의 시라고 할 수 있는 Werner와 Smith(1982)는 resilience를 위험 상황이나 심각한 역경과 충격적인 경험을 하였음에도 불구하고 잘 적응하면서 건강하게 발달하는 성장의 힘이며 불행이나 충격으로부터 급속히 회복하여 성공적으로 적응하는 수준이라고 정의하였다. Rutter(1985)는 회복탄력성을 스트레스나 역경에 대한 정신적 면역성 혹은 역경을 성숙한 경험으로 바꾸는 능력이라 정의하였다. 이것은 마치 물이 어떠한 모양의 그릇에 담겨도 그 모양대로 변하듯이 다양한 환경에 적응하면서 살아가는 유연한 삶의 방법이다. Joan borisenko(2011)은 회복탄력성을 질병, 이혼, 실직, 제정문제, 학대, 전쟁, 테러 등 심각한 스트레스 상황에 직면하면서도 삶을 용기 있게 긍정하는 태도이라고 했다. 홍은숙(2006)은 회복탄력성의 시각은 개인이 가진 결함과 약점에 초점을 두지 않고 능력과 자원에 초점을 둔다. 회복탄력성은 특별한 능력이 아니라 긍정적으로 생각하고 웃고, 희망하고, 삶에 의미를 부여하고 적극적으로 행동하고 도움을 요청하고 다른 사람과의 관계를 맺는 평범한 특징이라고 볼 수 있다. 소덕순, 문영희(2011)은 회복탄력성은 타고 난 것이 아니라 변화와 도전적인 환경에서 긍정적인 적응과 개인적인 발달을 포함하는 역동적인 개념이며 생성되거나 유지 또는 소멸되는 특성을 갖는다. 회복탄력성은 개인과 환경의 역동적인 상호작용을 통해 발달과정에서 점진적으로 형성되고 변화가 가능하므로 모델링이나 교육을 통해 길러 질 수 있는 능력이라고 볼 수 있다.

회복탄력성이 다양한 용어가 사용되고 있지만 본 연구에서는 ‘resilience’를 김주환(2011)이 번역한 ‘회복탄력성’의 용어로 사용할 것이고 역경과 어려움을 극복하고 오히려 도약 성장하는 힘으로 정의 하고자 한다는 회복탄력성에 대한 개념을 정의하고자 한다.

2) 회복탄력성의 연구 및 하위요인 정의

회복탄력성에 한 연구는 1970년에 Norman Garmezy에 의하여 이루어진 ‘Project Competence’가 발단으로 정신분열증의 특성을 연구하던 중 위험요인에 도 불구하고 긍정적 적응을 보이는 아동들에 대한 관심이 탄력성 연구의 전조가 되었다(Masten & Powell, 2003). 이후 하와이 카우아이 섬 원주민을 대상으로 실시한 종단연구(Werner, 1989; Werner & Smith, 1982)에서 고난과 역경에도 불구하고 성공적으로 성장한 아이들의 특성을 가리켜 ‘회복탄력성’이라는 용어를 처음 사용하게 되었다(권석만, 2008). 초기연구에서는 회복탄력적인 개인의 특성에 초점을 두었지만, 점차 개인 외부의 요소에까지 관심을 가지게 되었다. 개인이 역경을 극복하도록 가족, 지역사회 등 외부 지지를 회복탄력성의 개념에 포함시키게 된 것이다(Herrman, et al. 2011).

회복탄력성이 인간의 적응체계가 작동하여서 이루어지는 보편적인 발달과정(Masten, 2001; Masten & Powell, 2003)이며 특정 사람이 아니라 모든 사람에게 예방적 차원으로 필요한 능력(Reivich & Shatte, 2003)이란 주장이 제기됨에 따라 회복탄력성 연구는 점차 모든 사람에게 적용되는 개념으로 확장되었다. 일반인 대상으로 실시한 회복탄력성 실험(그것이 알고 싶다, 2009.02.14.)에서 탄력성이 높은 사람과 낮은 사람은 사소한 실수가 있을 때 이를 깨닫는 뇌의 반응이 다르게 나타났다(권수현, 2009). 회복탄력성이 높은 사람은 스스로의 행동을 살펴보는 자기 모니터링 기능을 나타내는 뇌파가 보다 민감하게 반응하였지만 실수를 두려워하지 않고 오히려 자신의 실수에 대해 긍정적인 태도를 보였다(김주환, 2011). 반대로 회복탄력성이 낮은 사람은 작은 실수에도 우울감을 보이고 더 큰 스트레스를 받아 극복이 어려운 것으로 나타났다(Reivich & Shatte, 2003).

회복탄력성은 여러 하위요인으로 구성되어 있는 복합인 개념으로(Sinclair & Wallston, 2004) 학자들마다 다양하게 정의내리고 있다. 회복탄력성의 하위요인으로 Wagnild와 Young(1993)은 인내심, 자기신뢰, 의지력, 독립심, 평정심을, Russell(1995)은 개인적 비전, 자기신뢰, 융통성, 문제해결력, 인계, 사회성, 계획성, 조직력을, Reivich와 Shatte(2003)는 자기 효능감, 낙관성, 도전성, 정서조절

력, 충동통제력, 원인분석력, 공감 능력을 제시했다. 국내 연구로는 김주환(2011)이 회복탄력성의 하위 요인을 자기조절능력, 긍정성, 대인관계능력의 3가지 하위 요인으로 구분하여 제시하고 있다.

본 연구에서는 회복탄력성을 개인의 내적 정서요인 뿐만 아니라 사회성까지 포괄하여 총체적이면서도 위계인 개념으로 파악한 김주환(2011)의 이론을 따르고자 한다. 김주환(2011)은 회복탄력성의 하위요인을 크게 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성 3가지로 보았다. 첫 번째 하위요인인 자기조절능력은 스스로의 감정을 인지하고 그것을 조절하는 능력으로 어려운 상황 속에서 자신의 부정 감정을 통제하고(감정조절력), 충동적으로 기분에 휩쓸리는 것을 억제하며(충동통제력), 객관적이고 정확하게 자신의 상황을 파악해서(원인분석력) 대처 방안을 강구해 낼 수 있게 한다. 두 번째 하위요인인 대인관계능력은 친구 또는 타인과 대화를 통해 원만한 관계를 유지하는 능력으로 대인관계능력의 하위요소인 소통, 공감, 자아확장력을 향상시키면 결과적으로 대인관계능력도 향상시킬 수 있다. 세 번째 하위요인인 긍정성은 회복탄력성을 구성하는 하위요인 중 하나인 동시에 회복탄력성을 높여주는 원동력으로도 작용한다. 긍정성의 하위요인인 감사하기, 높은 낙관성과 생활만족도는 결과적으로 긍정적인 사고를 가지게 만들고 이러한 긍정적인 사고는 자기조절능력과 대인관계에도 영향을 주어 결과적으로 회복탄력성의 향상을 가져온다(김주환, 2011). 김주환은 회복탄력성의 하위요인 3가지를 다시 각각 3가지의 하위요인으로 정의하여 회복탄력성에 영향을 미치는 9가지 하위요인을 추출하는데 그에 대한 정의는 다음과 같다.

표Ⅱ-1 회복탄력성의 구성요인과 각 하위요인별 정리

구성요인	하위요인	정의
자기조절 능력	감정조절력	압박과 스트레스 상황에서 평온함을 유지하며, 스스로 부정적 감정을 통제하고 건강한 도전의식과 긍정적 감정을 불러일으키는 능력
	충동통제력	고통의 과정을 즐거움으로 승화시키는 마음의 습관으로 기분에 휩쓸리는 충동적 반응을 억제하는 능력
	원인분석력	자신이 처한 상황을 객관적이고 정확하게 파악해서 대처방안을 찾아내는 능력
대인관계 능력	소통능력	인간관계를 진지하게 맺고 오래도록 유지하는 능력
	공감능력	다른 사람의 심리나 감정 상태를 잘 읽어내는 능력
	자아확장력	자기 자신에 대해 생각할 때 이미 타인과의 관계 속에서 자신을 이해하는 능력
긍정성	낙관성	자신이 겪은 실패를 일시적인 것으로 생각하고 미래에 좋은 일이 일어날 것이라 긍정적으로 생각하는 능력
	생활만족도	생활 전반에 대한 행복과 삶에 대한 만족도
	감사하기	삶과 주변 사람에 보답하려는 태도

* 출처 : 김주환(2011). 참조

이상으로 회복탄력성 내용을 종합해 보면, 회복탄력성이 포함하고 있는 하위요인, 즉 정서조절력, 충동통제력, 낙관성, 원인분석력, 공감능력, 자기 효능감, 적극적인 도전성은 각기 개인의 삶에 중요한 영향을 미치는 요인이다. 그러나 모든 하위요인들은 개별적으로 혹은 동시에 회복탄력성에 영향을 미치고, 건강하고 행복한 삶을 위한 힘이 되므로, 회복탄력성은 포괄적이며 복합적인 개념이라고 볼 수 있다.

2. 직무만족도

1) 직무만족도 개념

직무만족의 정의는 매우 광범위하므로 다양한 견해가 존재한다. 먼저, 개인의 욕구충족 관점에서 Schaffer(1953)는 직무수행과정에서 개인의 욕구가 실제로 충족되는 것으로 정의한다. Lawler(1973)는 기대로 보는 입장에서 직무만족을 개인이 직무를 수행한 후 받아야 한다고 생각하는 것과 실제 받는 것의 차이로 보았으며, Locke(1969)는 가치로 보는 관점에서 자신의 직무를 평가한 후 직무가치를 획득함으로써 얻는 유쾌한 감정으로 보았다. 또 Kelleberg(1977)는 직무가치와 직무보상이라는 관점에서 자신이 수행하는 직무에 대해 느끼는 전반적 감정으로 정의하고 있다. Nias는 특히 ‘만족감을 주는’ 내재적 요인과 ‘만족스럽게 느끼는’ 외재적 요인을 모두 포함하는 것으로 직무만족의 개념을 규정하고 있다(박언산, 2009).

국내 연구에서 규정한 직무만족에 대한 정의도 연구마다 다양하다. 김창걸(1983)은 교사가 직무를 수행하는 과정에서 욕구가 충족되어 직무에 대해 가지는 열의나 관심, 호의 등의 감성적인 태도를 직무만족이라 하였다. 양참삼(1992)은 개인의 욕구충족과 밀접한 관계가 있어서 동기부여와 근무의욕에 영향을 주는 것이라 정의하고 있다. 노종희(1999)는 개인이 인식하는 직무와 관련된 욕구만족 정도에 의해 얻게되는 모든 감정을 포함하는 심적인 상태라고 정의 하였으며, 조경숙(2000)은 조직원이 직무를 수행하면서 조직체의 환경 요인에 대해 갖는 긍정적인 감정의 만족 상태라고 보았다. 박윤경(2005)은 목표를 수행해가는 과정에서 개인이 가지는 긍정적인 정서 상태로, 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 만족의 정도라고 할 수 있다고 보았다. 이 같은 국내외 여러 연구를 토대로 직무만족이란 한 개인이 자신의 직무에 대해 갖고 있는 일종의 긍정적인 감정의 태도라고 볼 수 있다(장봉석, 2006).

조직의 효율성을 결정하는 매우 중요한 요인 중 하나로 구성원들의 직무만족의 정도를 말할 수 있다. 직무만족이란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로써 개인적 특성과 조직요인, 직무요인,

환경요인 등 여러 측면과 관련된다(고현록, 김정희, 2014). 직무만족은 대상이나 환경에 따라 그 측정 내용이 다를 수 있기 때문에 아직 합의된 정의는 내려지지 않은 상태이지만 대체로 직무만족을 정서 상태와 태도로 개념화 하였다. 정서 상태와 관련된 대표적인 정의로, Locke(1976)는 직무만족을 자신의 직무 또는 직무 경험을 평가한 결과를 통해 느끼게 되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태로 보았고, Beatty와 Schneir(1981)은 근로자가 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 직무 만족을 보았다. Richter(1985)도 개인이 직무 상황에 대한 호의적인 감정 또는 심리적 조건, 자기 자신의 직무를 스스로 평가하거나 직무 그 자체를 통해 얻게 되는 긍정적인 감정상태, 개인의 직무경험에서 얻은 느낌과 감정의 합으로 보았다.

반면에 직무만족을 태도로 정의한 Smith(1955)는 직무만족을 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총체 또는 이러한 모든 감정에서 기인된 일련의 태도로 보았고, Szilagyi와 Wallace(1980)는 직무자체, 임금, 감독 등 직무에 관련된 요소들에 대한 일련의 태도라고 하였고, Judge와 Watanabe(1993)는 직무만족을 자신의 직무를 좋아하는 정도로 직무자체에 대한 만족이라고 정의하였고, Robbins와 Coulter(1999)는 직무만족을 자신의 직무에 대한 태도와 마음가짐으로 보았다.

직무만족도에 대한 개념은 학자들에 따라 다양하게 정의되어 왔다. 이는 학자들 간에 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 강조점이 서로 다르고, 직무만족의 측정내용이나 대상, 또는 측정방법이 서로 다른 데에서 기인한다. 직무만족도는 어느 조직에서든 그 조직의 효율성을 보여주는 정도로 인식되고 있으며, 조직원들이 자신의 직무에 높은 만족을 느끼고 근무 한다면 그 조직을 위해 헌신하며, 적극적 참여로 인한 높은 직무성으로 이어질 수 있기에 다양한 조직에서 관심을 가지고 연구해 온 영역이다

직무만족에 대한 정의는 각 집단마다 직무가 다양하고 구성원의 만족에 대해 어떤 것을 요인으로 보느냐에 따라 달라질 수 있기에 매우 다양할 수 있으며, 이러한 정의를 종합하여 볼 때 직무만족이라는 개념은 개인이 직무를 수행하는데 있어 느끼는 정서, 감정과 관련이 있고 내외적으로 다양한 요인에 영향을 받으며 겪게 되는 심리적 상태라고 정의할 수 있다. 김종수(2011)은 직무만족도는 직무스트레스 대처와 관련된 변인 연구에서 가장 빈번하게 다루어지고 있는 변인 중

의 하나이다. 직무만족이란, 직무에 대한 태도로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 할 수 있다. 신유근(1985)은 ‘직무에 대한 태도의 하나로서 개인의 직무나 직업경험, 평상시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태’라고 하였고, Steers와 Porter(1975)는 ‘구성원 자신이 맡고 있는 직무에 대해 만족해하는 정도’라고 정의하였다. 직무만족이란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로서 개인적 특성과 조직요인, 직무요인, 환경요인 등 여러 측면과 관련된다(고현록, 김정희, 2014). 직무만족은 대상이나 환경에 따라 그 측정 내용이 다를 수 있기 때문에 아직 합의된 정의는 내려지지 않은 상태이지만 대체로 직무만족을 정서 상태와 태도로 개념화 하였다. 정서 상태와 관련된 대표적인 정의로, Locke(1976)는 직무만족을 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과를 통해 느끼게 되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태로 보았고, Beatty와 Schneir(1981)은 근로자가 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 직무만족을 보았다. Richter(1985)도 개인이 직무 상황에 대한 호의적인 감정 또는 심리적 조건, 자기 자신의 직무를 스스로 평가하거나 직무 그 자체를 통해 얻게되는 긍정적인 감정상태, 개인의 직무경험에서 얻은 느낌과 감정의 합으로 보았다. 반면에 직무만족을 태도로 정의한 Smith(1955)는 직무만족을 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총체 또는 이러한 모든 감정에서 기인된 일련의 태도로 보았고, Szilagyi와 Wallace(1980)는 직무자체, 임금, 감독 등 직무에 관련된 요소들에 대한 일련의 태도라고 하였고, Judge와 Watanabe(1993)는 직무만족을 자신의 직무를 좋아하는 정도로 직무자체에 대한 만족이라고 정의하였고, Robbins와 Coulter(1999)는 직무만족을 자신의 직무에 대한 태도와 마음가짐으로 보았다.

2) 교사 직무만족도 개념 및 하위요인 정의

교사의 직무만족은 교사가 직무와 직무수행에 관련된 대인관계, 근무환경, 복지 등에서 느끼는 전반적인 만족의 정도를 의미한다. 교사의 직무만족을 높이면 직무에 대하여 긍정적인 태도를 가지게 되어 모든 교육활동에 정성을 기울일 것이고, 이는 바람직한 교육의 결과를 가지고 오며 교사 개인의 삶에도 만족하게 될 것이다. 이처럼 교사의 직무만족은 교사 개개인의 삶 뿐 아니라 교육의 질과

학교의 건강성에도 매우 큰 영향을 줄 수 있다(이상수 외, 2014).

교사는 교직이라는 특수한 직무여건 및 환경에서 직무활동에 대한 긍정적인 만족정도를 수행해 가는 과정에서 내·외재적 욕구가 충족되어 직무에 대하여 관심, 열의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 것은 조직의 효과를 극대화시켜주는 원동력이 될 것이다(황인호, 정성화, 2012). 노종희(2001)는 직무만족을 개인이 지각하는 직무관련욕구의 충족 정도에 의해서 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태로 규정하였다. 여기서 직무관련 욕구란 Porter(1961) 지적인 안전·소속·자기존중·자율·자아실현의 욕구를 포함하는 개념이며, 모든 감정이란 직무조건에 대해서 느끼는 감정뿐만 아니라 직무성과에 의해서 느끼는 감정까지 포괄하는 개념이다.

교사 직무만족도는 다양한 용어가 혼재되어 있지만 공통적으로 개인의 욕구 충족, 심리적, 사회적, 경제적 만족감 등이 공통적인 핵심 용어로 사용된 것을 알 수 있다. 또한 개인의 욕구 충족 및 만족감에서 더 나아가 학교 조직의 목표를 성취하는 과정에서 만족감을 얻는다는 것으로 보아 교사 직무만족도는 개인적 차원과 조직적 차원의 상호작용의 결과로 생기며, 이 둘 간의 상호작용이 높을수록 직무만족도는 높아지는 것으로 판단된다.

교사의 직무만족은 교사가 직무와 직무수행에 관련된 대인관계, 근무환경, 복지 등에서 느끼는 전반적인 만족의 정도를 의미한다. 교사의 직무만족을 높이면 직무에 대하여 긍정적인 태도를 가지게 되어 모든 교육활동에 정성을 기울일 것이고, 이는 바람직한 교육의 결과를 가지고 오며 교사 개인의 삶에도 만족하게 될 것이다. 이처럼 교사의 직무만족은 교사 개개인의 삶 뿐 아니라 교육의 질과 학교의 건강성에도 매우 큰 영향을 줄 수 있다(이상수 외, 2014).

교사는 교직이라는 특수한 직무여건 및 환경에서 직무활동에 대한 긍정적인 만족정도를 수행해 가는 과정에서 내·외재적 욕구가 충족되어 직무에 대하여 관심, 열의 등과 같은 감성적 태도를 갖는 것은 조직의 효과를 극대화시켜주는 원동력이 될 것이다(황인호, 정성화, 2012)

본 연구에서는 교사의 직무만족을 자신의 상·하위 수준의 직무관련 욕구가 충족 될 것으로 지각하는 정도에 따라 결정되는 모든 감정을 포함하는 심리상태로 보고, 노종희(2001)이가 제시한 동료애, 업무부담, 보상, 혁신성, 교직의식, 발전

성, 자율성 요인으로 보고 교사 직무만족도에 대한 개념을 정의하고자 한다.

노종희(2001)는 우리나라 실정에 맞게 ‘교사 직무만족 질문지(Teacher’s JobSatisfaction Questionnaire: TJSQ)’를 개발하였는데, 여기서 외재적 요인과 내재적 요인으로 직무만족도의 구성 요소를 정의하였다. 직무상황에서 외재적 요인이란 ‘개인이 만족스럽게 느끼는’ 요인이고, 내재적 요인이란 ‘개인에게 만족감을 주는’ 요인으로 구분하였다. 외재적 요인은 동료애, 업무부담, 보상이 포함되어 있고, 내재적 요인을 혁신성, 교직의식, 발전성, 자율성이 내포되어있다. 각 하위 요인에 대한 개념은 다음과 같다.

표 II-2. 교사 직무만족도의 구성요인과 각 하위요인별 정의

구성요인	하위요인	정의
직무 만족도	보상	교사에게 주어지고 있는 보수후생·복지 등에 대해서 느끼는 심적 상태
	발전성	교사의 전문적 발전을 촉진하기 위해서 제공되고 있는 활동에 대해서 느끼는 심적 상태
	혁신성	인습적인 사고와 낡은 관행에서 벗어나 교사가 창의적이며 도전적으로 수행하고 있는 직무에 대해서 느끼는 심적 상태
	자율성	외부의 부당한 간섭이나 통제로부터 벗어나 교사 자신이 행사하고 있는 전문적 권한에 대해서 느끼는 심적 상태
	업무부담	교사에게 부과되고 있는 수업시간 학생지도 사무처리 등에 대해서 느끼는 심적 상태
	동료애	교사들 간에 이루어지고 있는 인간관계에 대해서 느끼는 심적 상태
	교직의식	교직생활에 대한 자신의 지향성에 느끼는 심적 상태

* 출처 : 노종희(2011). 참조

위의 표에서 살펴본 바와 같이 노종희(2001)는 교사 직무만족의 구성요소를 동

료애, 혁신성, 교직의식, 업무부담, 보상, 발전성, 자율성 등 7가지 요인을 제시하고 있다. 동료애는 교사들 간의 인간관계에 대해 느끼는 심적 상태, 혁신성은 창의적, 도전적으로 수행하는 직무에 대한 심적 상태를 말한다. 교직의식은 교직생활의 지향성에 대한 심적 상태, 업무부담은 교사에게 부과되는 수업시간 등에 대한 심적 상태를 말한다. 보상은 보수 등에 대한 심적 상태, 발전성은 전문적 성장을 위한 활동에서 느끼는 심적 상태, 자율성은 외부의 부당한 간섭으로부터 벗어나 자신의 전문적 권한에 대한 심적 상태를 말한다.

본 연구에서 교사의 직무만족도는 한 조직의 구성원이 자신의 업무를 수행하면서 얻게되는 심리적·감정적 행복감으로 정의하고, 내적요인을 중심으로 혁신성, 교직의식, 발전성, 자율성을 구성요소로 사용하였고 외적요인으로는 보상, 업무부담, 동료애로 구분하였다.

3. 교사 효능감

본 연구의 이론적 토대가 되는 교사 효능감 이론을 살펴볼 것이다. 이에 앞서 교사 효능감 이론의 기초가 되는 Bandura의 자기 효능감(Self-efficacy) 이론을 살펴보고 이 이론을 바탕으로 1970년대부터 다양한 전문가들에 의해 연구된 교사 효능감의 다양한 정의들을 살펴봄으로써 본 연구에 적합한 교사 효능감에 대한 정의를 밝히고자 한다.

1) 교사 효능감 개념

교사 효능감은 자기 효능감이 발전된 형태이다. 자기 효능감이란 ‘나는 할 수 있다’라는 믿음이라고 할 수 있다. 자아 효능감, 자기효능 성, 자기 효력감, 자아 효능 기대 등으로 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이다(Bandura, 1977). 자기 효능감은 과제를 수행

하는 데 있어 필요한 동기, 인지적 원천, 행동의 방향을 이끌 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이며, 성공에 필요한 신체적, 인지적, 지적, 감정적 원천을 움직이게 하는 개인 능력에 대한 믿음이다(Martocchio, 1994).

자아 효능감은 주어진 목표를 달성하기 위하여 요구되는 행위를 조직하고 실행할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 하였으며, 이것은 효능 기대와 결과 기대로 나누어진다고 하였다(Bandura, 1997). 효능 기대는 자신이 주어진 과제를 수행하는데 필요한 행위를 할 수 있다는 확신이며, 결과 기대는 요구되는 특정 수준의 과제를 수행해 얻을 수 있는 결과에 대한 기대 정도이다. 즉 결과 기대는 행위-결과 간의 발생 가능성에 대한 인과적 신념을 반영하는 반면, 효능 기대는 그 결과를 산출하는데 요구되는 행동을 자신이 수행할 수 있을 것인지에 대한 판단을 반영한다. 이 두 가지 기대는 수행상황에서 개인의 동기 수준을 결정하며, 그에 따라 행동적 반응 여부를 결정하게 된다(김혜정, 2002). 교사 효능감을 교수 효능감과 개인적 교사 효능감으로 구분하고, 교수 효능감은 '이상적이고 표준적인 교사가 학생들에게 긍정적인 변화를 일으킬 수 있을 것이라고 믿는 정도'이며 개인적 교사 효능감은 '그러한 변화를 일으킬 수 있는 자신의 능력에 대한 개인적 평가'라고 정의하였다(Denham & Michael, 1981). 교수 효능감과 개인적 교사 효능감 모두 교수-학습 간의 관련성에 대한 교사 개인의 판단을 의미하지만 그 판단의 대상이 되는 교수행동의 범위가 교수 효능감에서는 일반적인 교사의 행동이고, 개인적 교사 효능감에는 교사의 개인적 행동이라는 것에 차이점이 있다(조은정, 1997). 이와 같이 교사 효능감을 교수 효능감과 개인적 교사 효능감으로 구분하는 이유는 교사들이 교수 행위를 일반적으로 학생들의 성취결과에 영향을 미치는 강력한 요인으로 믿으면서 자신을 학습자들에게 강력한 영향력을 미칠 수 있는 존재로 믿거나 무능한 존재로 생각할 수 있기 때문이며 각각의 차원에서 개인이 보인 효능성의 지각 차이가 교사의 정서와 행동에 영향을 미친다는데 있다. 따라서 교사 효능감은 교사들이 학생들의 성취에 영향을 미칠 수 있는 능력을 갖고 있다고 믿는 정도라고 정의할 수 있으며 이것은 곧 학생들의 성취에 교사 변인이 가지는 영향력에 대한 교사의 판단 및 지각을 의미한다

(전미옥, 2003). 이와 마찬가지로 교사 효능감이란 ‘어떤 상황에서도 어떤 학생이라도 잘 가르칠 수 있는 교사라는 믿음’이라 할 수 있으며, 자신에 대한 자아효능감과 교사라는 역할에 대한 자아효능감이 통합되어 나타난 것이다(이경희, 2012). 교사는 끊임없이 자기의 능력과 행동에 대해 생각하고 판단한다. 또한 자신의 교수 수행, 학생에 대한 영향력 등에 대해 지속적으로 판단하며, 그 판단은 미래에 영향을 미친다. 이 판단의 결과들이 축적 되어 오랫동안 지속되면 믿음으로 굳어지게 되며, 이러한 교사의 믿음을 교사 효능감이라 할 수 있다(구신실, 2012). 교사의 효율성 혹은 효과성에 대한 교사 자신의 평가에 기초한 일종의 신념체계로서, 이는 교사와 교수행동에 대한 객관적 기준과 객관적 평가에 의해 결정되는 교사 효율성 및 교사 효과성과 구분되는 개념이다. 교사 효율성 및 효과성이 연구자 혹은 제삼자의 입장에서 객관적으로 평가되고 결정되는 반면, 교사 효능감은 교사들 스스로가 자신들의 효과성 내지 효율성을 스스로 평가한 결과인 것이다

이상에서 살펴본 바와 같이 교사 효능감에 대한 정의는 매우 다양하지만, 본 연구에서는 교사 효능감을 학교라는 상황-특수적 영역에서 교사가 갖는 신념으로 학교에서 필요한 모든 행동을 계획하고 성공적으로 수행할 수 있는 교사 개인의 능력에 대한 스스로의 확신과 자신감 정도라고 정의하고자 한다.

2) 교사 효능감의 하위요인 정의

국내의 학자들이 제시한 교사 효능감의 구성요소를 종합하여 비교해 보면 자신감, 자기조절 효능감, 과제 난이도 선호가 공통적인 구성요소임을 알 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구에서는 선행 연구자들 중 이현정(1998)이 제시한 자신감, 자기조절 효능감, 과제 난이도 선호를 교사 효능감의 하위변인으로 설정하였다.

본 연구에서 설정한 교사 효능감 하위변인의 내용을 기술하면 다음과 같다. 척도는 고광혁(2011)이 Bandura(1997)의 다면도 척도와 이현정(1998)의 교사 효능감 척도 Ohio State Teacher Efficacy scale 인 TESC의 교사 효능감 검사의 하위요인의 정의는 다음과 같다.

표 II-3. 교사 효능감의 의 하위요인과 각 하위요인별 정의

변인		정의
교사 효능감	자신감	교사 개인의 능력에 대한 확신 또는 신념의 정도 교사의 자신감이란 학교상황에서 바람직하고, 기대되는 필요한 행동을 취할 수 있는 교사 개인의 판단
	자기조절 효능감	교사 자신이 학교에서 행하는 활동들을 관찰하고, 자기를 판단하며 스스로 반응하는 것과 같은 자기조절 기제를 긍정적으로 활용할 수 있는 가에 대한 기대
	과제난이도	자신의 교수 활동을 판단하고 학생에 대해 적절한 반응을 할 수 있는 것 수행하는 능력을 말한다.

* 출처 : 고광혁(2011). 참조

국내에서 박관성(1999)과 이현정(1998)은 차정은(1997)이 Bandura(1986)의 자기 효능감 이론(self-efficacy theory)을 근거로 3가지 하위요인(자신감, 자기 조절 효능감, 과제 난이도 선호)으로 구성된 일반적 자기 효능감 개념을 적용하여 우리나라의 교사의 직무분석을 통해 교사 효능감이 어떻게 발현되는 가를 연구하였다. 김미진(2003)은 자신감(self-confidence): 은 일반적으로 자신감은 자신의 능력에 대한 교사 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 하였다. 그러나 교사 효능감을 구성하는 요소로서의 자신감은 교사 개인의 능력에 대한 확신 또는 신념의 정도라는 축소된 의미를 적용할 수 있다 이현정(1998)은 교사의 자신감이란 학교 상황에서 바람직하다고 기대되는 필요한 행동을 취할 수 있는 교사 개인의 판단이라고 하였다. 이현정(1998)은 자기조절 효능감은 교사의 자기조절 효능감을 교사 자신이 학교에서 행하는 활동들을 관찰하고, 자기를 판단하며 스스로 반응하는 것과 같은 자기조절 기제를 긍정적으로 활용할 수 있는가에 대한 효능기대라고 하였다. Bandura(1986)은 과제난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해 표출된다고 하였다. 교사 효능

감이 낮은 교사는 자신의 기술을 뛰어 넘는 위협적인 상황을 두려워하고 피하려 하며, 그들이 조절할 수 있다고 생각하는 상황만 선택하여 행동한다.

본 연구에서는 제시한 교사 효능감의 구성요소를 종합하여 비교해 보면 자신감, 자기조절 효능감, 과제 난이도 선호가 공통적인 구성요소임을 알 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구에서는 선행 연구자들 중 이현정(1998)이 제시한 자신감, 자기조절 효능감, 과제 난이도 선호를 교사 효능감의 하위변인으로 설정하였다

4. 변인들 간의 관계

1) 회복탄력성과 직무만족도의 관계

회복탄력성이란 인간이 신체적 심리적 위협 요인에 직면했을 때 어려움을 극복하고 환경에 적응하고 그 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하는 인간의 총체적인 능력(김소연, 2013)에 해당한다. 이러한 능력은 높은 스트레스 상황에서도 자신의 감정을 잘 조절하고 다른 사람의 마음과 감정 상태를 재빨리 파악하여 원만한 인간관계를 유지시킬 뿐 아니라 미래에 좋은 일이 일어날 것이라는 긍정적인 기대감을 갖게 한다. 특히 교사는 신체적인 면에서나 지적, 정서적인 면에서 에너지가 많이 필요한 직업이기 때문에 교사로서의 열정을 유지하기 위해서는 긍정적 정서가 요구(이정현, 2013)된다. 이러한 긍정적 정서를 가진 사람은 자신의 일에 만족을 느끼고 부정적 정서를 가진 사람은 불만을 느끼게 된다.

국내 선행연구를 살펴볼 때 특수교사를 대상으로 한 회복탄력성과 직무만족도의 관계 연구에 따르면 교사의 회복탄력성과 직무만족도는 정적 상관을 보이며, 회복탄력성을 높이면 교사의 직무만족도를 상승시킬 수 있다고 보았다(이정현, 2013). 보육교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계를 살펴본 연구에 따르면 회복탄력성의 3가지 요인 중 긍정성 요인이 직무만족도에 가장 큰 영향을 끼친다고 하면서 이제는 보육교사의 개인의 삶의 질 향상을 위해 회복탄력성과 같은 긍정적인 심리적 기저를 강화하여 직무스트레스를 완화하고 직무만족을 높이는

연구가 필요하다고 하였다(최효정, 석은조, 2013). 유치원 교사를 대상으로 회복탄력성이 교사의 행복감에 미치는 영향을 연구에 따르면 긍정성이 교사의 행복감에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(황해익 외, 2013).

회복탄력성에 관한 선행연구를 살펴보면 김주환(2011)은 회복탄력성에 대한 과학적 실험에서 회복탄력성이 높은 사람들과 낮은 사람들의 뇌 반응에 차이가 있음을 밝혀냈다. 회복탄력성이 높은 사람일수록 그들의 뇌는 습관적으로 보다 더 과감하고 도전적이어서 늘 새로움을 추구하려고 하며, 실수에 대해 민감하게 반응하면서도 실수를 두려워하지 않는 것이 특징이었다. 특수학교 교사의 회복탄력성과 관련된 국외 연구를 살펴보면, Albrecht 등(2009)의 연구에서는 정서 및 행동장애학생을 교육하는 교사와 서비스제공자 776명 설문을 통해 회복탄력성에 대한 요인을 분석하였는데 관리자의 지원과 동료직원의 지원 가능성, 교육과정의 접근, 잡무의 접합한 시간, 정서 및 행동장애학생을 교육한 경력, 행동 관리 접근들이 교직을 유지 하거나 이직하는데 유의미하게 관련이 있다고 하였다. 신체적 상처에는 유의미하지 않았다. 김동일, 고희정, 이윤희(2012)의 연구에서는 심각한 문제행동을 보이는 정서 행동장애 학생들을 직접 지도하는 교사들을 대상으로 사례연구를 실시하였다. 이 연구 결과에 따르면 폭력적인 문제행동을 보이는 정서 행동장애 학생들로 인해 예상치 못한 스트레스 사건을 경험한 특수교사들은 심리적인 상처가 만들어내 감정의 붕괴와 정서적인 소진, 신체적 상해와 같은 역경을 겪게 된다. 하지만 낙관주의, 영성, 의미 추구, 미래에 대한 희망, 개방적 태도와 정의적 문제해결과 같은 개인 심리적인 내부요인과 가족, 동료들로부터의 심리적지지, 멘토를 통한 조언과 같은 외부 환경의 요인들의 작용으로 인해 스트레스 사건이 일어나기 이전보다 수용적이고 도전적인 회복탄력성을 보였다. 최효정, 석은조(2013)도 보육교사의 회복탄력성과 직무만족 간의 관계에 정적 상관관계가 있음을 입증하였고, 이 중에서도 특히 ‘긍정성’이 직무만족을 설명하는 가장 중요한 요인으로 밝혀내었다. 유아교사에 대한 회복탄력성에 대한 선행 연구로는 유치원교사의 회복탄력성을 다룬 연구(김인숙, 2009; 권수현 2010) 보육교사의 회복탄력성에 대한 연구(심순애, 2007; 이채호, 고태순, 2009) 등 매우 많은 연구가 이루어졌다.

급변하는 교육환경과 시대환경 속에서 자신의 정신건강은 물론, 건강한 인성을

가진 인재를 양성하기 위해선 높은 회복탄력성이 요구되는데 이와 같이 회복탄력성과 관련된 연구는 특수, 유아, 교사의 회복탄력성과 관계된 선행연구만 있을 뿐 감정변화가 심한 청소년들을 교육하는 중등교사의 회복탄력성에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있는 상황이다. 따라서 중등교사의 회복탄력성이 직무 만족도와 어떤 관계가 있는지를 본 연구에서 다루고자 한다.

2) 교사 효능감과 직무만족도의 관계

교사 효능감은 교사의 유능성과 관계가 있을 뿐 아니라 직무만족과도 관련된다(Trentham, 1985). 교사 직무의 대부분은 학생을 가르치는 것이기 때문에 학생이 공부를 잘할 때 교사가 느끼게 되는 직무만족은 그 의미가 크다. 학생들이 공부를 잘했다고 하는 것으로부터 갖는 직무만족은 교사 자신이 '잘 가르쳤다'라고 하는 자신의 능력으로 곧바로 지각되어 진다. 효능감은 능력에 대한 지각에 기초를 두고 있어서 결과적으로 직무만족을 높여주게 된다(Dedrick, Lee, Smith, 1991).

Chase(1991)는 교사의 직무만족을 예측하는 요인들(학교행정가의 관심, 동료애, 학생, 전문직 종사자로서의 느낌, 교사 효능감과 그리고 교사현신도)중에서 교사의 직무만족을 가장 잘 예측하는 요인으로 교사 효능감과 교사 현신도, 학생에 대한 지각이라 했다. Kemis와 Warren(1991)도 1년 된 초보교사들에 의해 지각된 교수잠재력, 현신도, 효능감, 만족도, 준비도, 경력지향성, 학문적 능력의 관계를 검증하는 연구에서 효능감과 만족감은 정적 상관관계를 가짐을 밝혔다.

학교풍토와 민주적인 의사결정이 교사들의 효능감과 교사 직무만족에 미치는 영향력에 관한 연구에서도 교사 효능감과 교사 직무만족이 정적 상관관계가 다는 것이 밝혀졌다. 교사 직무만족이 교사 효능감을 예측하며 교사 직무만족과 교사 효능감은 효율적인 학교의 지표라는 결과가 나타났다(Taylor & Tashakkori, 1994).

이미숙(2008)이 연구한 초등학교 교사의 효능감과 직무만족도와의 상관관계에서 유의미한 정적(+)상관이 있는 것으로 나타났으며, 박선화(2012)의 유아교사의 직무만족도와 교사 효능감에 관한 연구에서는 직무만족도가 교사 효능감에 영향을 미치는 변인이지만 반면에 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 변인이라고 볼 때 교사 효능감이 직무만족도에 영향을 미치는 관계에서 정적상관의 특성으

로 상호작용이 되므로 긍정적인 상승요인이 작용 할 수 있도록 실제적인 방안이 분석 되어야 할 것이라고 하였다.

강란혜(2006)는 보육교사의 교사 효능감과 직무만족도 관계에서 사회 인구학적 배경 변인 전문성 인식 교사 효능감 및 직무만족도는 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났으며 보육교사의 효능감이 직무만족도에 가장 많은 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 그 다음으로 교사의 전문성 인식의 하위영역 가운데는 자율성이 직무만족도에 가장 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 교사의 연령과 보수가 많을수록 직무만족도는 높아진다고 하였으며, 또한 보육교사의 직무만족도와 전문성 인식 교사 효능감 간에 유의한 정적 상관관계가 있었다. 전문성인식이 높을수록 긍정적인 교사 효능감을 가질수록 보육교사의 직무만족도는 더 높은 것으로 나타났다. 이재숙(2006)은 가정학과 교사의 교사 효능감과 직무만족의 상관관계를 분석한 연구에서 교사 효능감과 직무만족 사이에는 유의한 정적 상관관계가 있었으며 교사 효능감이 높을수록 직무만족이 증가하는 것으로 보고하고 있다. 또한 교사 효능감은 전문성 신장과 학교교육 환경 자아존중감에 의해 영향을 많이 받는 것으로 나타났고, 직무만족은 자아존중감과 학교교육 환경 전문성 신장에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다.

이와 같이 선행연구들에 의하면, 교사 효능감과 교사 직무만족 간에는 정적상관관계가 있을 뿐만 아니라 교사 효능감은 직무만족도를 예측하는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 제주시 중등학교에서 근무하는 교사들을 대상으로 2019년 3월 25일부터 4월 5일까지 11일간 방문 조사와 이메일 발송을 병행하여 실시하였다. 총 313부를 회수하였고 그 중 불성실한 응답한 5부를 제외한 308부를 분석에 사용하였다. 연구자는 실시지역을 제주시로 한정하였고 설문지를 중학교, 고등학교로 구분하지 않았다. 연구 대상자에 대한 일반적인 정보를 파악하기 위하여 빈도 분석을 사용했으며 연구 대상자의 인구통계학적 특성과 분포는 표 Ⅲ-1에 제시하였다.

표 Ⅲ-1. 연구대상자의 일반적 특징

구분		N(=308)	구성비율(%)
성별	1. 남	120	39.0
	2. 여	188	61.0
연령	1. 20대	26	8.4
	2. 30대	92	29.9
	3. 40대	85	27.6
	4. 50대	92	29.9
	5. 60대	13	4.2
교직경력	1. 01~05년 미만	70	22.7
	2. 05~10년 미만	52	16.9

	3. 10~15년 미만	57	18.5
	4. 16~20년 미만	28	9.1
	5. 20~25년 미만	25	8.1
	6. 25년 이상	76	24.7
직위	1. 담임교사	152	49.4
	2. 비교과교사(비담임 상담, 보건)	88	28.6
	3. 부장교사	57	18.5
	4. 교감, 교장	11	3.6
결혼	1. 미혼	91	29.5
	2. 기혼	217	70.5
자녀	1. 없음	116	37.7
	2. 한명	35	11.4
	3. 2명	118	38.3
	4. 3명이상	39	12.7
주당수업 시수	1. 15시간 이하	68	22.1
	2. 16~17시간	54	17.5
	3. 18~19시간	68	22.1
	4. 20~21시간	99	32.1
	5. 22시간 이상	8	1.7
	6. 해당 없음	14	4.5

2. 측정도구

1) 회복탄력성

본 연구에서는 회복탄력성을 측정하기 위해 Reivich와 Shatte(2003)이 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성 지수 검사(Resilience Quotient Test: RQT)를 김주환(2009)이 중학생, 고등학생, 대학생, 일반 성인에 이르기까지 2,000명 이상의 표본을 대상으로 개발한 신뢰도와 타당도가 검증된 한국형 회복탄력성지수검사(KRQ-53)를 사용하였다. 한국형 회복탄력성 지수 검사(KRQ-53)는 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 3요인 53문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 응답의 반응은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점 ~ '매우 그렇다' 5점으로 채점되며 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 회복탄력성 척도의 문항구성 및 신뢰도는 표Ⅲ-2와 같다.

표 Ⅲ-2. 회복탄력성 척도의 문항구성 및 신뢰도

요소	하위변인	문항 번호	Cronbach's α
자기조절 능력	감정조절력	1, 2, 3, 4*, 5*, 6*	.801
	충동통제력	7, 8, 9, 10*, 11*, 12*	
	원인분석력	13, 14, 15, 16*, 17*, 18*	
대인관계 능력	소통능력	19, 20, 21, 22*, 23*, 24*	.736
	공감능력	25, 26, 27, 28*, 29*, 30*	
	자아확장력	31, 32, 33, 34*, 35*, 36*	
긍정성	자아낙관성	37, 38, 39, 40, 41, 42*	.801
	생활만족도	43, 44, 45, 46, 47	
	감사하기	48, 49, 50, 51*, 52*, 53*	
전체		53문항	.841

*역채점 문항

2) 직무만족도

본 연구에서 중등교사의 직무만족도를 측정하기 위해 노종희(2001)가 개발한 ‘교사 직무만족 질문지(Teacher’s Job Satisfaction Questionnaire: TJSQ)’를 사용하였다. 이 척도는 7개의 하위요인으로 동료애, 보상, 업무부담, 혁신성, 교직의식, 발전성, 자율성 영역이고, 각 하위요인 당 4문항씩 총 28문항으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5단계 Likert식 평정척도 문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 교사의 직무만족도가 높은 것을 의미한다. ‘나에게는 수업부담이 과중하다’와 같이 점수가 높을수록 직무만족도가 낮은 6개 문항은 역채점 처리하였다.

본 연구에서 측정된 전체 신뢰도 계수 Cronbach’s α 값 .707이고, 각 하위요인별 신뢰도 계수 Cronbach’s α 값과 역채점 문항의 정보는 표Ⅲ-3와 같다.

표 Ⅲ-3. 직무만족도 척도의 문항구성 및 신뢰도

요소	하위요인	문항 번호	Cronbach's α
직무만족도	직무보상	1, 2, 3, 4*	.734
	직무발전	5, 6, 7, 8	.651
	직무혁신	9, 10, 11, 12	.643
	직무자율	13, 14, 15, 16	.667
	직무부담	17*, 18*, 19*, 20*	.737
	직무동료	21, 22, 23, 24	.650
	직무의식	25, 26, 27, 28	.632
전체		28	.707

*역채점 문항

3) 교사 효능감

교사 효능감 척도는 고광혁(2011)이 Bandura(1990)의 다면적 효능감 척도와 이현정(1998)의 교사 효능감 척도, Ohio State Teacher Efficacy scale인 TESC를

연구목적에 맞게 수정 보완하여 사용한 교사 효능감 척도를 사용하여 측정하고자 한다. 고광혁의 척도는 자신감 7문항, 자기조절 효능감 13문항, 과제 난이도 선호 7문항, 3개 영역 27문항으로 제작되었으며 Likert식 5점 척도로 구성되었다. 척도의 점수가 높을수록 자신감, 자기조절 효능감, 자기조절 기제가 높다고 할 수 있다. 교사 효능감이 학업을 비롯하여 학교 전반에서 이루어지는 교사의 행위와 상호작용을 포함하는 광범위한 개념이므로 학업에 한정된 문항을 학업과 전체적인 상호작용을 포함하는 내용으로 수정하였다. 조운주(2016) 보고한 본 척도의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .933이다. 본 연구에서의 교사 효능감 척도의 문항 구성과 신뢰도는 표Ⅲ-4와 같다.

표 Ⅲ-4. 교사 효능감 척도의 문항구성 및 신뢰도

요소	하위변인	문항 번호	Cronbach's α
	자신감	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	.810
교사 효능감	자기조절 효능감	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	.684
	과제난이도	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	.844
전체			.841

3. 자료 분석

본 연구에서는 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감의 매개효과를 알아보기 위하여 SPSS 18.0을 이용하여 다음과 같은 통계 분석을 실시하였다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였고, 측정 변인들의 기술통계를 살펴보기 위해 응답 점수 범위 및 평균, 표준편차

를 산출하였다.

둘째, 연구에서 사용된 각 척도의 신뢰도를 검증하기 위하여 신뢰도 계수 (Cronbach α)를 산출하였다.

셋째, 중등교사의 회복탄력성과 직무만족도, 교사 효능감 간의 관련성을 살펴 보기 위하여 Pearson 적률상관분석을 실시하였다.

넷째, 중등교사 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감의 하위변인이 매개역할을 하는지 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 중다회귀분석을 실시하였다. 중다회귀분석은 단순회귀분석과 같이 변수들 간의 상호관계를 분석하며 독립변인의 변화로부터 종속변인의 변화를 예측하기 위해 사용된다. 이때 단순회귀분석은 독립변인인 예측변인이 하나였다면, 중다회귀분석은 독립변인이 2개 이상이다(손충기, 백영균, 박정환, 문창배, 2000).

마지막으로 교사 효능감의 매개효과에 대한 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel Test(Sobel, 1982)를 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 기술 통계

1) 주요 변인의 기술 통계

본 연구의 주요 변인인 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감의 대한 기술 통계 분석은 다음의 <표 IV-1>와 같다.

표 IV-1. 주요 변인의 기술 통계량 (N=308)

	변인	M	SD	왜도	첨도
회복탄 력성	자기조절능력	3.63	.454	-.058	.342
	대인관계능력	3.62	.467	-.183	.296
	긍정성	3.79	.494	-.250	.434
직무만 족도	직무보상	3.46	.703	-.166	.010
	직무발전	3.46	.666	-.120	.158
	직무혁신	3.35	.698	.018	.148
	직무자율	3.72	.601	-.272	.946
	직무부담	2.78	.872	.328	-.100
	직무동료	3.95	.596	-.182	.586
	직무의식	4.04	.697	-.468	.099
교사 효능감	자신감	3.69	.508	-.071	.254
	자기조절 효능감	3.67	.523	-.467	1.137
	과제난이도	3.41	.626	-.189	.852

주요변인들의 점수를 살펴보면, 회복탄력성 하위요인 자기조절능력(M=3.63, SD=.454), 대인관계능력(M=3.62, SD=.467), 긍정성(M=3.79, SD=.494)로 나타났다. 그리고 직무만족도 하위요인 직무보상(M=3.46, SD=.703), 직무발전(M=3.46, SD=.666), 직무혁신(M=3.35, SD=.698), 직무자율(M=3.72, SD=.601) 직무부담(M=2.78, SD=.872) 직무동료(M=3.95, SD=.596) 직무의식(M=4.04, SD=.697)로 나타났다. 교사 효능감 하위요인 자신감(M=3.69, SD=.508), 자기조절 효능감(M=3.67, SD=.523), 과제난이도(M=3.41, SD=.626)로 나타났다.

자료의 정규 분포성을 만족하기 위해서는 왜도의 절댓값이 3미만으로, 첨도의 절댓값이 10미만으로 나타나야 한다(Kline, 1998; 배병렬, 2011). 면, 왜도의 절댓값은 0.01에서 0.65, 첨도의 절댓값은 0.00에서 0.60의 범위로 나타나 변인들의 분포가 정규성에 위배되지 않음을 확인할 수 있다.

2. 중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감의 상관관계

중등교사의 회복탄력성 하위요인과 직무만족도를 살펴보면, 자기조절능력과 직무만족도는 $r=.409^{**}$, $p<.001$, 대인관계 능력과 직무만족도 $r=.534^{**}$, $p<.001$, 긍정성과 직무만족도는 $r=.654^{**}$, $p<.001$, 모든 영역에서 유의미한 정적 상관관계를 이루는 것으로 나타났다. 따라서 중등교사의 회복탄력성 하위변인(자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성)이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있다. 다음으로 교사 효능감과 직무만족도에 대한 상관관계에서는 자신감과 직무만족도는 $r=.612^{**}$, $p<.001$, 자기조절 효능감과 직무만족도는 $r=.678^{**}$, $p<.001$, 과제난이도와 직무만족도는 $r=.613^{**}$, $p<.001$, 교사 효능감과 직무만족도에 대한 상관관계 또한 모든 영역에서 유의미한 정적 상관관계를 이루는 것으로 나타났다. 따라서 자기조절력 하위변인(자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도)이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있다. 이와 같이 상관분석을 통해 중등교사의 회복탄력성 하위변인과 교사 효능감 하위변인이 통계적으로 유의미하다는 것을 확인할 수 있다. 이는 ‘중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감은 상관관계가 있을

것이라는 가설이 검증되었다.

따라서 본 연구에서는 매개모형분석을 통해 중등교사의 회복탄력성이 교사 효능감 하위변인을 매개로 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지를 분석하는 것이 적합하다고 본다.

표 IV-2. 중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감의 상관관계

(N=308)

변인	1	1-1	1-2	1-3	2	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	2-7	3	3-1	3-2	3-3
1 회복탄력성 r	1															
1-1 자기조절능력 r	.681**	1														
1-2 대인관계능력 r	.855**	.789**	1													
1-3 긍정성 r	.869**	.488**	.584**	1												
2 직무만족도 r	.674**	.409**	.534**	.654**	1											
2-1 직무보상 r	.240**	.115**	.192**	.243**	.567**	1										
2-2 직무발전 r	.484**	.277**	.395**	.469**	.666**	.147**	1									
2-3 직무혁신 r	.497**	.302**	.407**	.461**	.689**	.136**	.689**	1								
2-4 직무자율 r	.412**	.257**	.368**	.414**	.608**	.180**	.334**	.448**	1							
2-5 직무부담 r	.298**	.341**	.322**	.208**	.453**	.154**	.089**	.153**	.107**	1						
2-6 직무동료 r	.512**	.197**	.303**	.547**	.672**	.269**	.416**	.359**	.428**	.086**	1					
2-7 직부의식 r	.594**	.309**	.388**	.629**	.723**	.227**	.422**	.401**	.377**	.226**	.641**	1				
3 교사 효능감 r	.640**	.474**	.546**	.574**	.723**	.281**	.596**	.631**	.414**	.256**	.489**	.588**	1			
3-1 자신감 r	.616**	.435**	.560**	.517**	.612**	.216**	.532**	.578**	.385**	.150**	.434**	.491**	.843**	1		
3-2 자기조절 효능감 r	.630**	.447**	.539**	.546**	.678**	.245**	.552**	.599**	.405**	.253**	.447**	.554**	.915**	.730**	1	
3-3 과제난이도 r	.457**	.370**	.359**	.453**	.613**	.270**	.487**	.493**	.308**	.260**	.407**	.496**	.867**	.531**	.692**	1

주 *p<.05, **p<.01,

3. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감(전체)의 매개효과 검증

1) 교사 효능감(전체)의 매개효과 분석

중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 매개효과를 확인하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표IV-3과 같다. 분석결과 첫째, 중등교사의 회복탄력성이 매개변인인 교사 효능감이 유의미하게 설명하였고($\beta=.640, p<.001$), 둘째, 중등교사의 회복탄력성이 종속변인인 직무만족도를 유의미하게 설명하였다($\beta=.674, p<.001$). 끝으로 중등교사의 회복탄력성과 교사 효능감을 함께 투입하였을 때 중등교사의 회복탄력성($\beta=.358, p<.001$)과 교사 효능감 변인($\beta=.494, p<.001$) 모두 직무만족도에 유의미한 결과를 이루는 것으로 나타났다. Sobel test 결과 또한 교사 효능감의 매개효과가 유의미한 것($Z=11.371, p<.001$)으로 나타나 전반적으로 중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 교사 효능감이 부분매개 하는 것으로 나타났다. 즉, 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 직접적으로 영향을 미치며 또한 교사 효능감을 통해 부분적으로 간접적인 영향을 미치는 것으로 확인할 수 있다. 다시 말해, 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 직접적으로 미치는 영향력 보다 교사 효능감을 매개할 경우 직무만족도에 미치는 영향력이 더 크다고 볼 수 있다.

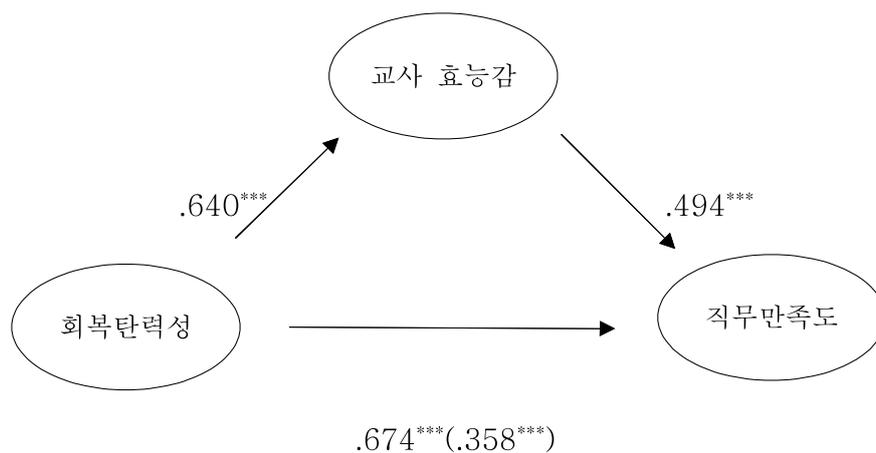


그림 IV-1 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감(전체) 매개효과

표 IV-3. 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향 교사 효능감(전체)의 매개효과 분석

단계	구분	β	t	p	R^2
1 단 계	독립 -> 매개 회복탄력성 → 교사 효능감	.640	14.572	.000	.410
$R^2=.410, \text{Adj.}R^2=.408, F=212.341^{***}$					
2 단 계	독립 -> 종속 회복탄력성 → 직무만족도	.674	15.975	.000	.455
$R^2=.455 \text{ Adj.}R^2=.453, F=255.206^{***}$					
3 단 계	독립, 매개 -> 종속 회복탄력성 → 직무만족도 교사 효능감	.358 .494	7.585 10.477	.000 .000	.599
$R^2=.599, \text{Adj}R^2=.596, F=227.837^{***}$					
Sobel test $z=11.371, p=0.000$					

2) 교사 효능감 하위변인 자신감 분석

중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 교사 효능감의 하위변인 중 자신감의 매개효과를 분석한 결과는 다음 표IV-4와 같고 이를 도식화하면 그림 IV-2와 같다.

1단계에서는 중등교사의 회복탄력성이 자신감에 미치는 영향을 살펴보기 위해 단 순회귀분석을 실시하였다. 분석결과 중등교사의 회복탄력성이 매개변인인 자신감이 유의미하게 설명하였다($\beta=.616, p<.001$).

2단계에서는 중등교사의 회복탄력성이 종속변인인 직무만족도를 유의미하게 설명하였다($\beta=.674, p<.001$).

3단계는 독립변인과 매개변인이 동시에 종속변인을 예언하는지를 알아보는 과정으로 중등교사의 회복탄력성과 자신감을 함께 독립변인으로 투입하여 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석결과 중등교사의 회복탄력성 변인($\beta=.480, p<.001$)과 자신감 변인($\beta=.316, p<.001$) 모두 직

무만족도에 유의미한 결과를 이루는 것으로 나타났다. 이 때 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향의 크기가 2단계에서는 .674이고 3단계에서는 .480로 절댓값이 줄어들었고, Sobel test 결과 자신감의 매개효과가 유의미한 결과($Z=1.129, p<.001$)로 나타나 전반적으로 중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 자신감이 부분매개 하는 것으로 확인할 수 있다. 이는 중등교사 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사 효능감 하위변인은 매개역할을 보일 것이라는 가설이 검증되었다.

표IV-4 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 중 자신감 변인의 매개효과

단계	구분	β	t	p	R^2
1 단 계	독립 -> 매개 회복탄력성 → 자신감	.616	13.679	.000	.379
$R^2=.379, \text{Adj.}R^2=.377, F=187.102^{***}$					
2 단 계	독립 -> 종속 회복탄력성→직무만족도	.674	15.975	.000	.455
$R^2=.455, \text{Adj.}R^2=.453, F=255.206^{***}$					
3 단 계	독립, 매개 -> 종속 회복탄력성 -> 직무만족도 자신감	.480 .316	9.490 6.260	.000 .000	.517
$R^2=.517, \text{Adj.}R^2=.514, F=163.127^{***}$					
Sobel test $z=1.12939, p=0.000$					

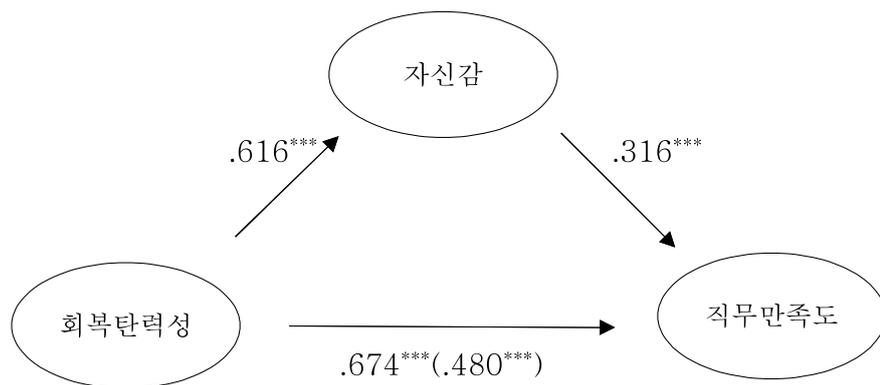


그림 IV-2 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인
자신감 매개효과

3) 교사 효능감 하위변인 자기조절 효능감 하위변인 분석

중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 교사 효능감의 하위변인 중 자기조절 효능감의 매개효과를 분석한 결과는 다음 표IV-5와 같고 이를 도식화하면 그림 IV-3와 같다.

1단계에서는 중등교사의 회복탄력성이 자기조절 효능감에 미치는 영향을 살펴보기 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과 중등교사의 회복탄력성과 매개변인인 자기조절 효능감을 유의미하게 설명하였다($\beta=.630, p<.001$).

2단계에서는 중등교사의 회복탄력성이 종속변인인 직무만족도를 유의미하게 설명하였다($\beta=.674, p<.001$).

3단계에서는 독립변인과 매개변인이 동시에 종속변인을 예언하는지를 알아보는 과정으로 중등교사의 회복탄력성과 자기조절 효능감을 함께 독립변인으로 투입하여 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석결과 중등교사 회복탄력성 변인($\beta=.410, p<.001$)과 자기조절 효능감 변인($\beta=.420, p<.001$) 모두 직무만족도에 유의미한 결과를 이루는 것으로 나타났다. 이때 중등교사 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향의 크기가 2단계에서는 .674이고 3단계에서는 .410로 절댓값이 줄어들었고, Sobel test 결과 자기조절 효능감의 매개효과가 유의미한 결과($Z=1.138, p<.001$)로 나타나 전반적으로 중등교사 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 자기조절 효능감이 부분매개 하는 것으로 확인할 수 있다. 이는 ‘중등교사 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 자

기조절 효능감 하위변인은 매개역할을 보일 것이라는 가설이 검증되었다.

표IV-5 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 중 자기조절 효능감 변인의 매개효과

단계	구분	β	t	p	R^2
1 단계	독립 -> 매개 회복탄력성 → 자기조절 효능감	.630	14.172	.000	.396
$R^2=.396, Adj.R^2=.394, F=200.803^{***}$					
2 단계	독립 -> 종속 회복탄력성 → 직무만족도	.674	15.975	.000	.455
$R^2=.455 Adj.R^2=.453, F=255.206^{***}$					
3 단계	독립, 매개 -> 종속 회복탄력성 자기조절 효능감 -> 직무만족도	.410 .420	8.398 8.607	.000 .000	.561
$R^2=.599, AdjR^2=.596, F=195.111^{***}$					
Sobel test $z=1.1382, p=0.000$					

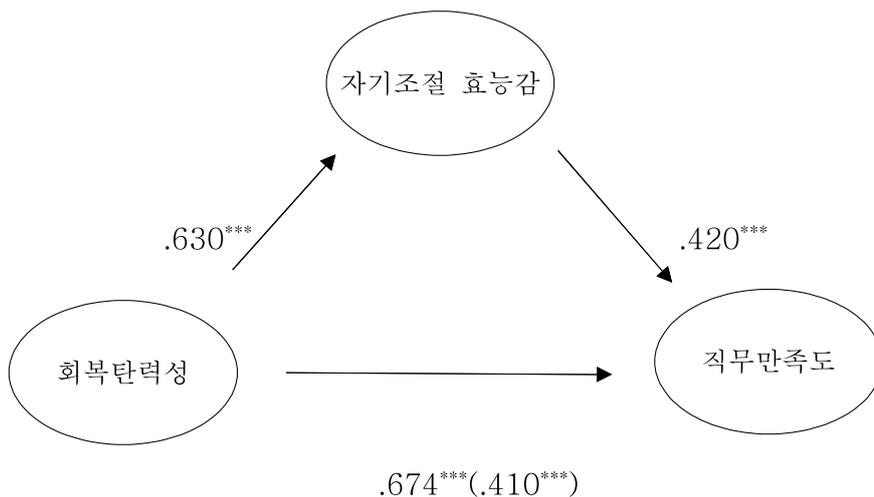


그림 IV-3 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 자기조절 효능감 매개효과

4) 교사 효능감 하위변인 과제난이도 분석

중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 교사 효능감의 하위변인 중 과제난이도의 매개효과를 분석한 결과는 다음 표Ⅳ-4와 같고 이를 도식화하면 그림 Ⅳ-2와 같다.

1단계에서는 중등교사 회복탄력성과 과제난이도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과 중등교사 회복탄력성의 매개변인인 과제난이도를 유의미하게 설명하였다($\beta=.457, p<.001$).

2단계에서는 중등교사의 회복탄력성이 종속변인인 직무만족도를 유의미하게 설명하였다($\beta=.674, p<.001$).

3단계는 독립변인과 매개변인이 동시에 종속변인을 예언하는지를 알아보는 과정으로 중등교사 회복탄력성과 과제난이도를 함께 독립변인으로 투입하여 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석결과 중등교사 회복탄력성 변인($\beta=.498, p<.001$)과 과제난이도 변인($\beta=.385, p<.001$) 모두 직무만족도에 유의미한 결과를 이루는 것으로 나타났다. 이 때 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향의 크기가 2단계에서는 .462이고 3단계에서는 .498로 절댓값이 늘었고, Sobel test 결과 과제난이도의 매개효과가 유의미한 결과($Z=9.321, p<.001$)로 나타나 전반적으로 중등교사 회복탄력성이 직무만족도와 의 관계에서 과제난이도가 부분매개 하는 것으로 확인할 수 있다. 이는 ‘중등교사 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 과제난이도 하위변인은 매개 역할을 보일 것이다’라는 가설이 검증되었다.

표IV-4 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 중 과제난이도 변인의 매개효과

단계	구분	β	t	p	R^2
1 단계	독립 -> 매개 회복탄력성 → 과제난이도	.457	8.977	.000	.208
$R^2=.208, \text{Adj.}R^2=.206, F=80.589^{**}$					
2 단계	독립 -> 종속 회복탄력성→직무만족도	.674	15.975	.000	.455
$R^2=.455 \text{ Adj.}R^2=.453, F=255.206^{***}$					
3 단계	독립, 매개 -> 종속 회복탄력성 -> 직무만족도 과제난이도	.498 .385	11.841 9.151	.000 .000	.572
$R^2=.572, \text{Adj}R^2=.569, F=203.979^{***}$					
Sobel test $z=1.1754, p=0.000$					

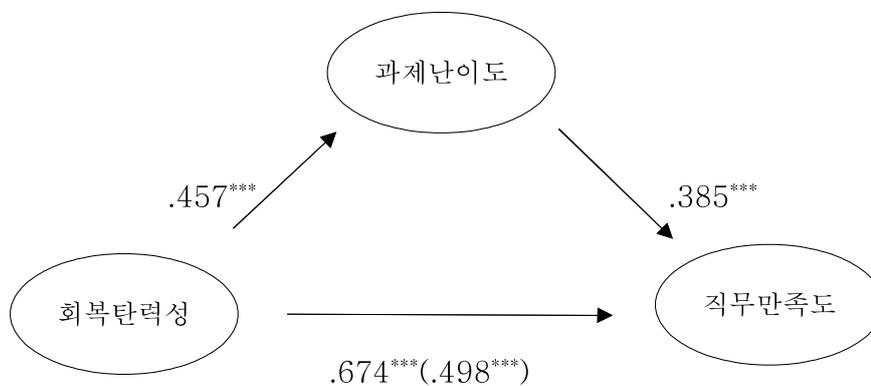


그림 IV-4 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도의 관계에서 교사 효능감 하위요인 과제난이도 매개효과

V. 논의, 결론 및 제언

본 연구에서는 중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에 대해서 확인하고자 하였다. 또한 교사 효능감을 매개효과로 회복탄력성과 직무만족도에 영향을 미치는 것에 대해서 확인한 결과 모두 유의미하게 나타났다. 본 연구를 통하여 밝혀진 주요 결과를 중심으로 논의하고 결론을 제시하고자 한다.

1. 논의 및 결론

본 연구를 통해 얻은 주요 연구 결과를 선행연구 결과 등과 비교하여 그 의미를 논의하고 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 회복탄력성과 직무만족도는 전체 요인은 물론 모든 하위요인에 걸쳐 서로 유의한 정 상을 보고했다. 이는 미국 플로리다 주의 627개교 교장을 상대로 한 직무만족도와 회복탄력성에 한 연구에서 직무만족도가 높은 교장이 회복탄력성도 높다고 하는 조사 결과와 일치한다(Pepe, 2011). 한 국내에서 특수 교사를 상대로 하여 회복탄력성과 직무만족도 간에 유의한 정적 상관관계가 있다고 밝힌 선행연구(이정현, 2012), 수도권 부산의 직장인을 대상으로 회복탄력성과 직무만족도의 관계를 살펴본 결과 정적 상관관계가 있음을 밝힌 유사 선행연구(한선영, 2015)와 일치하는 결과이다. 전문상담교사의 심리 소진에 지향하는 다른 보호요소를 강화시켜주면 직무만족도가 긍정으로 유지될 것이라고 설명한 연구(이현아, 이기학, 2009)와도 맥락을 같이 한다.

둘째, 회복탄력성의 하위 요인 중 특히 긍정성 영역이 직무만족도와 높은 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 삶에서 일어나는 모든 사건들을 보다 긍정적으로 받아들일 수 있는 사고의 습관인 긍정성은 회복탄력성 향상을 위해 증진되어야 하는 능력이다(김주환, 2011). Kyriacou(2011)는 교사의 회복탄력성을 학

교 업무와 교수 등 현재 직면하는 다양한 문제들에 대해 자신이 긍정적 태도를 유지하는 것이라고 정의하였고, 긍정성 태도의 주요 요소로 자신의 일에 대한 태도, 학생이나 동료 또는 학부모에 대한 태도, 직무만족도, 동기 부여와 노력, 직업 수행 등을 제세하였다. 직장을 대상으로 한 유사 선행연구에서 회복탄력성의 긍정성이 직무만족도와 높은 정적 상관관계를 보였던 결과와도 일치한다(한선영, 2015). 교사들의 신체적 피로감이나 무능력함으로 인한 직무 수행상의 스트레스 상황에서 회복탄력성이 보호요인으로 작용할 수 있음을 보여 준다.

셋째 교사 효능감이 높은 교사들이 직무만족도도 높은 것을 알 수 있었다. 분석결과 교사들의 교사 효능감 수준은 보통을 조금 상회하는 것으로 나타났으며, 하위 요인들로는 자기조절 효능감, 과제난이도, 선호에 비해 자신이 낮게 나타났다.

연구결과를 살펴 볼 때 교사 효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 교사 효능감이 높은 교사들이 조직에 대한 만족도 높은 것을 알 수 있다. 이것은 교사 효능감과 학교조직몰입에 유의한 요인으로 나타난 선행연구(김용수, 2012)와 일치된다.

본 연구를 통해 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 중등교사의 회복탄력성, 직무만족도, 교사 효능감의 관계를 검증하였다. 연구 결과 중등교사의 회복탄력성 및 직무만족도, 교사 효능감이 상관관계가 있다는 사실을 확인하였고, 교사 효능감과 직무만족도간에 정적 상관관계가 있음을 보여주었다.

둘째, 중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계에서 교사 효능감이 중요한 의미를 가짐을 밝혔다. 회복탄력성이 직무만족도로 향하는 경로일 때 교사 효능감의 간접효과가 통계적으로 유의미하였다. 따라서 교사를 대상으로 교사 효능감을 증진하는 프로그램을 개발하여 교사 연수에 반영하고, 컨설팅 장학 영역에 교수학습과 관련된 영역뿐만 아니라 교사들의 교사 효능감 증진을 위한 영역이 신설된다면 교사들의 직무만족도를 향상시켜줄 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 중등교사의 교사 효능감 증진과 관련하여 교사 효능감 영역 중 자기조절 효능감 영역의 향상이 직무만족도를 높이는데 큰 기여를 할 수 있을 것이다. 교사 효능감 자기조절 효능감 영역은 직무만족도와 높은 정적 상관관계를 보이는

것으로 나타났다.

본 연구를 통해서 밝혀진 결과는 중등교사의 회복탄력성, 교사 효능감, 직무만족도 간에 상관변인으로 작용되고 있는 만큼 급속히 변화하는 학교문화에 대해서도 공유를 하면서 교사들에게 1년에 한 번씩 교사 효능감 프로그램 실시와 학생들에게 받는 스트레스를 대처하는 예방교육 및 집단상담 프로그램이 활성화된다면 학생들의 성장을 돕기 위해 노력하는 교사의 교직 생활에 도움이 될 것이다.

2. 제언

본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 제주시내 중등교사를 대상을 실시하였기 때문에 이 결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 앞으로의 연구에서는 실시지역을 보다 다양하게 확대하여 이루어져야 할 것이다.

둘째, 중등교사의 회복탄력성과 직무만족도 사이에서 매개하는 변인을 더 찾았다는 점에서 의의가 있다. 하지만, 중등교사의 직무만족도에 영향을 끼치는 다양한 요인들 간의 관계를 포괄적 구조모형으로 제시하지 않고 교사 효능감이라는 단편적인 특성으로 직무만족도에 미치는 영향을 살펴봤다는 제한점이 있다고 할 수 있다. 따라서 중등교사의 회복탄력성과 직무만족도의 관계와 관련되는 여러 다양한 변인들을 좀 더 연구하고 구조모형으로 제시하는 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구에서 사용된 측정도구는 자기보고식 질문지이므로, 질문에 대한 사회적 바람직한 방향으로 응답하는 경향으로 인한 반응축소, 문항의 오해석 등의 오류를 범할 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 이를 보완하기 위해서 개인 면담과 실험연구 등을 통해 검증해보아야 할 것이며, 교사의 회복탄력성은 교직생활을 통해 장기간에 걸쳐 형성되는 것을 고려하여 종단적인 연구도 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 강란혜(2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사 효능감 및 직무만족도에 관한 연구. **직업교육연구** 25(1), 71-88.
- 고광혁(2011). 학교장의 서번트 리더십, 교사 효능감, 학교 조직몰입 및 학교 조직 효과성 간의 관계 연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 고현록, 김정희(2014). 임상간호사의 감성지능과 대인관계능력, 직무만족도의 관계. **한국간호교육학회지**, 20(3), 413-423.
- 구신실(2012). 특수교사의 공감능력에 따른 교사-학생 갈등관리 방식과 교사 효능감. **특수아동교육연구**, 14(3).
- 권석만(2008) 긍정심리학-행복의 과학적 탐구. 서울학지사.
- 권수현(2010). 유치원 교사의 회복탄력성 분석. 이화여자대학교 석사학위논문
- 김금주(1998). 유아교사의 효능감에 관한 연구. **원주전문대 학술논총** 28, 19-40.
- 김미진(2003). 교사 효능감 척도 타당화 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 김소연(2013). 유아특수교사의 회복탄력성 분석. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김용수(2012). 교사들이 인식한 멘토링과 교사 효능감 및 학교조직몰입간의 구조적 관계 분석. 경남대학교 대학원 박사학위논문
- 김인숙(2009). 교사의 팔로우십 유형에 따른 원장-교사 교환관계 · 자아탄력성 · 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문
- 김종수(2011). 초등교사의 직무만족도 측정 · 분석. **한국정책연구**
- 김주환(2011). 회복탄력성 시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀. **고양: 위즈덤 하우스**.
- 김지현(2012). 아동의 문제행동과 초등교사의 소진 교사 효능감의 매개효과 이화여자대학교 대학원 석사학위논문

- 김창걸(1984). 교장의 지도성 행위·상황 및 조직효과성간의 관계연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜정(2001). 유치원의 조직풍토, 교사 효능감과 직무스트레스의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육행정학연구,
- 박관성(1999). 교사 효능감 척도의 다당화를 위한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문
- 박선화(2012). 유아교사의 직무만족도와 교사 효능감에 관한 연구. 목포대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박재옥(2008). 직무스트레스의 예방관리전략에 관한 연구. 한남대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 박윤경(2005) 초등학교 영어교과 전담제의 실태와 개선 방안. 대구대학교 대학원 석사학위논문
- 소덕순·문영희(2011). 사회복지 전공 대학생의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인. 한국사회복지 교육 16, 48-69.
- 신우열, 김민규, 김주환(2009). 회복탄력성 검사 지수의 개발 및 타당도 검증. 한국청소년연구, 20(4), 105-131.
- 신유근(1985). 조직행동론. 서울: 다산출판사.
- 심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이경희(2012). 중등교사의 자기주도 학습능력, 교사 효능감, 학습지속성, 직무만족도 간의 구조적 관계 분석. 송실대학교 대학원 박사학위논문
- 이기원(2001). 중등교사의 스트레스 대처방식과 직무만족과의 관계. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이미숙(2008). 초등학교 교사의 교사 효능감과 직무만족도와의 관계. 창원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이민정(2014). 회복탄력성 및 긍정적 착각이 전문상담교사의 소진에 미치는 영향. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이상수 외(2014). 교사의 탄력성이 직무만족도에 미치는 영향에서 조직의 매개효

- 과. **수산해양교육연구**, 26(2), 382-391.
- 이소영(2014). **유아교사의 회복탄력성 조사 연구**. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재숙(2006). **가정과 교사의 교사 효능감과 직무만족**. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이정현(2013). **특수학교 교사의 심리적 소진 측정을 위한 척도 타당화 연구**. **특수교육 연구**, 20(2), 191-214.
- 이채호 고태순(2009) **보육교사의 직무만족도, 보육효능감 및 건강증진 생활양식과 심리적 안녕감의 구조모형 분석**. **미래유아교육학회지**. 16(2), 49-70
- 이현아, 이기학(2009). **전문상담교사의 직무스트레스 요인과 직무만족도 심리적소진의 관계**. **한국심리학회**, 6(1), 83-102.
- 이현정(1998). **유아교사의 효능감과 전문성에 영향을 미치는 변인에 관한 연구**. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문
- 임성택(2008). **교사의 학생 체벌관에 대한 개인적 교사 효능감과 일반적 교수 효능감의 설명 효과**. **비교 교육과학연구**. 39(3), 51-77.
- 장봉석(2006). **교사의 여가활동과 여가제약이 교사 효능감 및 교직만족도에 미치는 영향**. 고려대학교 대학원 박사학위논문
- 정용화(2010). **초등교사의 직무 스트레스와 대처방식 및 직무만족도의 관계**. 동아대학교 대학원 석사학위논문
- 조앤 보리센코(2011). **회복탄력성이 높은 사람들의 비밀**. 서울 : 이마고.
- 조은정(1997). **교사의 효능감과 교수행동 및 초등학교 학생의 학습참여와의 관계**. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 주현준(2013). **체육 전공 교사와 비 전공 교사의 학교 스포츠클럽 지도에 따른 인식조사**. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문
- 차정은(1997). **일반적 자기 효능감 척도 개발을 위한 일 연구**. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 최효정, 석은조(2013). **보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구**. **한국 영유아보육학**, 75, 93-115.
- 한선영(2015). **회복탄력성, 일-삶 균형과 직무만족의 관계**. 고려대학교 석사학

위논문.

홍은숙(2006). 탄력성(resilience)의 개념적 이해와 교육적 방안 **특수교육학 연구**, 41(2), 45-46

황연우(2016). 교사의 직무만족도에 관한 메타분석. **교육종합연구**, 14(1), 195-224.

황영준(2012). 중학교 교사의 개인배경, 자기 효능감, 조직지원이 직무만족도에 미치는 영향. **한국교육문제연구**, 30(2), 1-21.

황혜익, 탁정화, 강현미(2014). 보육교사의 회복 탄력성 인식수준에 따른 소진과 자아 존중감의 관계. **열린유아교육연구**, 19(4), 31-52.

황혜익, 탁정화, 홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사 효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(3), 411-432.

황인호, 장성화(2012). 교사의 심리적 안녕감, 공감능력, 직무효율성이 직무만족도에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 12(2), 232-242

Albrecht, S, F. John. B. H. Mounstevan. J. & Olorunda. (2009). Working condition as risk or resiliency factors for teachers fstudents with emotions and behavioral disabilities. *Psychology in the Schools*, 46(10), 1006-1022.

Albrecht, N. Albrecht, P. & Cohen, M.(2012). Mindfully teaching in the classroom_A literature review. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(12), 1-14.

Anthony, E. J.(1987). Risk,vulnerability,andresilience:Anoverview. In E. J. Anthony & B. J. Cohler(Eds.), *Theinvulnerable child(pp.3-48)*.

Ashton, P. (1984). Teacher efficacy : A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.

Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bandura, A.(1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*.

Bandura, A.(1986). Social foundationso fthoughtand action: *A socialcognitive*

theory. Upper Saddle River, NJ : Prenticehall

- Bandura, A.(2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy Beliefs of Adolescents, 5*, 307-337.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: *Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6)*, 1173-1182.
- Barfield, V. & Burlingame, M.(1974). The pupil control ideology of teachers in selected school. *The Journal of Experimental Education, 42(4)*, 6-11.
- Books.
- Beatty, R. C. & Schnier, C. E.(1981) Personnel administration : An experimental skill-building approach, 2nd ed. Reading, Mass. : Addison-Wesley Pub. Co.
- Castro, A. J. Kelly, J. & Shih, M.(2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teaching and Teacher Education, 26(3)*, 62-629.
- Dyer, J. G. & McGuinness T. M.(1996). Resilience: Analysis of the concept. *Archives of Psychiatric Nursing, 10(5)*, 276-282.
- Masten, A. S. & Powell, J. L.(2003). A resilience framework for research, policy, and practice. Resilience and vulnerability: *Adaptation in The Context of Childhood Adversities, 1-25*.
- Herrman, H. Stewart, D. E. Diaz-Granados, N. Berger, E. L. Jackson, B. & Yuen, T.(2011). What is resilience. *Canadian Journal of Psychiatry. 56(5)*, 258-265.
- Locke, E. A.(1976) *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Co
- Sobel, M. E.(1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology, 13(1982)*,

290-312.

SBS(2009). 그것이 알고 싶다: 절망을 이겨낸 사람들의 7가지 비밀. 2009년 2월 14일 방영.

Smith H. C.(1955), Psychology of organizational measurement. *Washington : Health & Company.*

Sinclair, V. G. & Wallston, K. A.(2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment, 11(1)*, 94-101.

Pepe, J.(2011). The relationship of principal resiliency to job satisfaction and work commitment: An exploratory study of K-12 public school principals in Florida, Doctoral dissertation, University of South Florida.

Reivich, K. & Shatte, A.(2003). The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. *Harmony Books.*

Russell, L. & Russell, J.(1995). Change resilience. Retrieved October 7, 2009, from <http://www.russellconsultinginc.com/docs/change%20resilience.htm>

Wagnild, G. M. & Young, H. M.(1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement, 1(2)*, 165-178.

<Abstract>

Resilient Elasticity of Secondary School in Jeju City
Effect on Job Satisfaction
: The Interim Effect of Teacher Effectiveness

Cho, Geum-sil

Jeju National University, Graduate School of Education, Major of Counseling
Psychology

Supervised by Professor Park, Jung-Hwan

The purpose of this study is to examine the effects of resilience on job satisfaction of secondary school teachers and to verify the effects of teacher efficacy when teacher efficacy has a positive effect on resilience and job satisfaction.

A survey was conducted and collected from 313 middle and high school teachers in Jeju. A total of 308 data were statistically processed except for five unresponsive and unfaithful respondents.

The measurement tool was the resilience scale KRQ-53, the job satisfaction scale TJSQ scale, and the teacher efficacy scale was conducted by using TESC, The collected data were analyzed using SPSS 18.0 to find out the relationship between the descriptive statistics analysis of the main variables and the main variables. Descriptive statistics analysis was conducted to investigate the characteristics of the overall data, and correlation analysis was conducted to examine the relationship between each variable. In addition, in order to verify the mediating effect of teacher efficacy in the effect of

resilience on job satisfaction of secondary school teachers, three-step multiple regression analysis was conducted and Sobel Test was conducted to verify the statistical significance of mediating effect. Based on the results of this analysis, the results of this study are summarized as follows.

The results of this study are summarized as follows.

First, the correlation between the sub-factors of resilience of secondary school teachers, job satisfaction, and sub-factors of teacher efficacy showed a significant correlation between each sub-factor. In other words, the sub-factors of teacher's resilience and job satisfaction showed a significant positive correlation, and the sub-factors of teacher's efficacy and job satisfaction showed a significant positive correlation.

Second, in the analysis of the whole variables, the teacher efficacy had a partial mediating effect on the relationship between the resilience of secondary school teachers and job satisfaction. In other words, the resilience of secondary school teachers directly affected job satisfaction and partially indirectly affected it through teacher efficacy.

In conclusion, it was confirmed that the resilience of secondary school teachers affects job satisfaction by using the mediating variable of teacher efficacy. Teachers' self-regulation, interpersonal skills, and positiveness will be provided as basic data to develop a positive teaching method for students by feeling satisfaction when they work and making efforts to increase teacher efficacy.

This study examined the effects of teacher's personal psychological factors such as resilience and teacher efficacy on teacher's job satisfaction and how the sub-variables of teacher efficacy affect teacher's job satisfaction. Lastly, it is meaningful to find out that teacher efficacy plays a mediating role in the relationship between teacher's resilience and job satisfaction.

Key words : resilience, job satisfaction, teacher efficacy

【부록】

설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 이 조사 연구를 위하여 귀중한 시간을 할애하여 주신 것에 대하여 감사드립니다.

본 설문지는 『중등교사의 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향』을 연구하기 위하여 작성된 것으로 본 설문지의 응답 자료는 통계적으로 처리하여 연구 목적으로만 사용 될 것임을 약속드립니다.(통계법 제3조에 의거 그 내용이 철저히 보호 될 것입니다.)

문항을 읽으신 후 평소 여러분의 생각이나 상태를 가장 잘 나타내 준다고 생각되는 번호에 표시(√또는 ○)를 해 주시면 되겠습니다.

여러분의 응답은 본 연구에 많은 도움이 됩니다. 선생님의 성의 있고 솔직한 응답을 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어 주셔서 진심으로 감사드리며 행복하고 보람 있는 교직 생활이 되시기를 기원 합니다.

2019년 4월

연구자 : 조금실(제주대학교 교육대학원 상담심리석사과정)

지도교수 : 박정환(제주대학교 교육대학원 교육학과)

본인은 위의 내용을 잘 이해하였으며 연구 목적으로 사용하는데 동의합니다.

무기명 사인 : _____

『질문지 1』 다음은 귀하의 **회복탄력성**에 대한 질문입니다. 귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 체크 √ 또는 ○) 하여 주시기 바랍니다.

연 번	문항	전혀 그렇지 않다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 어려운 일이 닦했을 때 감정을 통제할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2	내가 무슨 생각을 하면, 그 생각이 내 기분에 어떤 영향을 미칠지 잘 알아챈다.	①	②	③	④	⑤
3	논쟁거리가 되는 문제를 가족이나 친구들과 토론할 때 내 감정을 잘 통제할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4	집중해야 할 중요한 일이 생기면 신바람이 나기보다는 더 스트레스를 받는 편이다	①	②	③	④	⑤
5	나는 내 감정에 잘 휘말린다.	①	②	③	④	⑤
6	때때로 내 감정적인 문제 때문에 학교나 직장에서 공부하거나 일할 때 집중하기 힘들다	①	②	③	④	⑤
7	당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨내고 할 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
8	아무리 당황스럽고 어려운 상황이 닦쳐도, 나는 내가 어떤 생각을 하고 있는지 스스로 잘 안다	①	②	③	④	⑤
9	누군가가 나에게 화를 낼 경우 나는 우선 그 사람의 의견을 잘 듣는다.	①	②	③	④	⑤
10	일이 생각대로 잘 안 풀리면 쉽게 포기하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
11	평소 경제적인 소비나 지출 규모에 대해 별다른 계획 없이 지낸다.	①	②	③	④	⑤
12	미리 계획을 세우기보다는 즉흥적으로 일을 처리하는 편이다	①	②	③	④	⑤
13	문제가 생기면 여러 가지 가능한 해결 방안에 대해 먼저 생각한 후에 해결하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
14	어려운 일이 생기면 그 원인이 무엇인지 신중하게 생각한 후에 그 문제를 해결하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 대부분의 상황에서 문제의 원인을 잘 알고 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 사건이나 상황을 잘 파악하지 못한다는 이야기를 종종 듣는다.	①	②	③	④	⑤
17	문제가 생기면 나는 성급하게 결론을 내린다는 이야기를 종종 듣는다.	①	②	③	④	⑤
18	어려운 일이 생기면, 그 원인을 완전히 이해하지 못했다 하더라도 일단 빨리 해결하는 것이 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 분위기나 대화 상대에 따라 대화를 잘 이끌어 갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 재치 있는 농담을 잘한다.	①	②	③	④	⑤

연번	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
21	나는 내가 표현하고자 하는 바에 대한 적절한 문구나 단어를 잘 찾아낸다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 윗사람과 대화하는 것이 부담스럽다	①	②	③	④	⑤
23	나는 대화 중에 다른 생각을 하느라 대화 내용을 놓칠 때가 종종 있다	①	②	③	④	⑤
24	대화를 할 때 하고 싶은 말을 다 하지 못 하고 주저할 때가 종종 있다	①	②	③	④	⑤
25	사람들의 얼굴 표정을 보면 어떤 감정인지 알 수 있다	①	②	③	④	⑤
26	슬퍼하거나 화를 내거나 당황하는 사람을 보면 그들이 어떤 생각을 하는지 잘 알 수 있다	①	②	③	④	⑤
27	동료가 화를 낼 경우 나는 그 이유를 꽤 잘 아는 편이다	①	②	③	④	⑤
28	나는 사람들의 행동 방식을 때로 이해하기 힘들다	①	②	③	④	⑤
29	친한 친구나 애인 혹은 배우자로부터 “당신은 나를 이해 못해”라는 말을 종종 듣는다.	①	②	③	④	⑤
30	동료와 친구들은 내가 자기 말을 잘 듣지 않는다고 한다.	①	②	③	④	⑤
31	나는 내 주변 사람들로 부터 사랑과 관심을 받고 있다	①	②	③	④	⑤
32	나는 내 친구들을 정말로 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
33	내 주변 사람들은 내 기분을 잘 이해한다.	①	②	③	④	⑤
34	서로 도움을 주고받는 친구가 별로 없는 편이다.	①	②	③	④	⑤
35	나와 정기적으로 만나는 사람들은 대부분 나를 싫어하게 된다.	①	②	③	④	⑤
36	서로 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 친구가 거의 없다	①	②	③	④	⑤
37	열심히 일하면 언제나 보답이 있으리라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
38	맞든 아니든 “아무리 어려운 문제라도 나는 해결할 수 있다”고 일단 믿는 것이 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
39	어려운 상황이 닥쳐도 나는 모든 일이 다 잘 해결 될 거라고 확신 한다.	①	②	③	④	⑤
40	내가 어떤 일을 마치고 나면 주변 사람들이 부정적인 평가를 할까 봐 걱정 한다.	①	②	③	④	⑤

연 번	문항	전혀 그렇지 않다	그 렇지 않다	보 통 이다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
41	나에게 일어나는 대부분의 문제들은 나로서는 어쩔 수 없는 상황에 의해 발생한다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
42	누가 나의 미래에 대해 물어보면 성공한 나의 모습을 상상하기 힘들다	①	②	③	④	⑤
43	내 삶은 내가 생각하는 이상적인 삶에 가깝다	①	②	③	④	⑤
44	내 인생의 여러 가지 조건들은 만족스럽다	①	②	③	④	⑤
45	나는 내 삶에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
46	나는 내 삶에서 중요하다고 생각한 것들은 다 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
47	나는 다시 태어나도 나의 현재 삶을 다시 살고 싶다.	①	②	③	④	⑤
48	나는 다양한 종류의 많은 사람들에게 고마움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
49	내가 고맙게 여기는 것 들을 모두 적는다면 아주 긴 목록이 될 것이다	①	②	③	④	⑤
50	나이가 들어갈수록 내 삶의 일부가 된 사람 사건 생활에 대해 감사하는 마음이 더 커져간다.	①	②	③	④	⑤
51	나는 감사해야 할 것이 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
52	세상을 둘러볼 때 내가 고마워 할 것은 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
53	사람이나 일에 대한 고마움을 한참 시간이 지난 후에야 겨우 느낀다.	①	②	③	④	⑤

『질문지 2』 다음은 귀하의 직무만족도에 대한 질문입니다. 귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 체크 √ 또는 ○) 하여 주시기 바랍니다.

연번	문항	전혀 불만족 않다	그 정도 않다	보 통 이다	그 정도 이다	전혀 만족 한다
1	일한만큼 보수를 받고 있다고 생각 한다.	①	②	③	④	⑤
2	사회적으로 적절한 대우를 받고 있다고 생각 한다.	①	②	③	④	⑤
3	후생·복지가 적절하게 주어지고 있다고 생각 한다.	①	②	③	④	⑤
4	자녀 교육비에 대하여 걱정을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
5	시간만 나면 연수에 참여 한다.	①	②	③	④	⑤
6	교수 학습에 관해 토론을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
7	최신 교육정보를 자주 접한다.	①	②	③	④	⑤
8	교재 연구를 충실하게 한다.	①	②	③	④	⑤
9	새로운 교수 방법을 사용 한다.	①	②	③	④	⑤
10	담당 업무를 창의적으로 처리한다.	①	②	③	④	⑤
11	혁신적인 아이디어로 업무를 개선 한다.	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 스스로 결정한다.	①	②	③	④	⑤
15	교육 문제에 대해서 자유롭게 대처한다.	①	②	③	④	⑤
16	학교 밖 학부모 지역사회 등으로부터의 요구에 시달린다.	①	②	③	④	⑤
17	수업부담이 과중하다.	①	②	③	④	⑤
18	학생생활 지도가 힘겹다.	①	②	③	④	⑤
19	사무처리에 많은 시간을 빼앗긴다.	①	②	③	④	⑤
20	잡무가 많다.	①	②	③	④	⑤
21	동료교사들과 친밀하게 지낸다.	①	②	③	④	⑤
22	동료교사들이 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
23	동료교사와 도움을 주고받는다.	①	②	③	④	⑤
24	동료교사와의 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 전문직이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤

『질문지 3』 다음은 귀하의 자신에게 느끼는 교사 효능감의 수준을 알아보기 위한 설문입니다. 귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 체크 √ 또는 ○) 하여 주시기 바랍니다.

연번	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 동료교사보다 학생을 더 잘 가르치는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 동료교사보다 학교·학급 업무를 더 잘 처리하는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 학생들 각 그룹에 맞게 학급경영을 잘한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 학생들에게 공부를 잘 할 수 있다는 믿음을 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 학교·학급 업무를 정확하게 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	동료교사들과 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 내 수업과 내 개인에 대한 학생들의 관심정도를 정확하게 파악할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	학교생활에 관심이 없는 학생들을 잘 동기화 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 학교·학급 업무가 많더라도 계획을 짜서 조직적으로 처리한다.	①	②	③	④	⑤
10	수업시간에 학생들이 수업내용을 이해하지 못하면 다른 방법을 동원하여 이해를 돕는다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 문제행동을 하는 학생들을 보면 내가 지도할 수 있는지를 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	내가 노력하면 학교에서 가출, 폭력 등 비행으로 낙인찍힌 학생까지도 변화시킬 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 능력이 있는 학생이 학업을 비롯한 학교생활 전반에 흥미를 가지지 못하는 이유를 분석할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14	열심히 노력하는데도 성적이 부진한 학생을 보면 내가 어떻게 도와주어야 할지를 안다.	①	②	③	④	⑤
15	수업시간에 학생들이 말을 듣지 않으면 무엇이 잘못되었는지 파악할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

연 번	문항	전혀 그렇지 않다	그 렇지 않다	그 저 그 렇 다	그 런 편 이 다	매 우 그 렇 다
16	나는 문제행동을 하는 학생들이 왜 그러는지 이유를 분석해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 수업에 집중을 하지 않는 학생들을 보면 내가 지도할 수 있는지를 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 교과내용과 학생반응에 따라 수업방식을 조절 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 생활지도를 할 때 학생 개개인에 대한 정보를 충분히 활용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
20	내가 맡은 학급활동 지도가 처음에는 힘들더라도 잘될 때까지 해본다.	①	②	③	④	⑤
21	업무가 많을지라도 가르치는 보람이 있는 학년을 맡고 싶다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 가정환경이 불우한 학생들을 지도하기 위해 지속적으로 노력 한다	①	②	③	④	⑤
23	어렵거나 도전적인 학급(계발)활동 지도를 해 보는 것은 재미있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
24	만일 학급을 선택할 수 있다면 다루기 어려운 학생들이 많은 반을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
25	나는 내게 주어진다면 업무 부담이 많은 학년을 기꺼이 맡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
26	학급활동 지도를 선택할 수 있다면 쉬운 것보다 어렵더라도 내가 할 수 있는 것을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
27	새로 부임한 교사와 같이 있을 때 내가 먼저 대화하기를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤

※ 다음은 통계처리를 위한 기본적인 인적사항 질문입니다. 해당란에 √나 ○표시
해 주십시오.

1. 성별	① 남자() ② 여자()
2. 연령	① 20대() ② 30대() ③ 40대() ④ 50대() ⑤ 60대()
3.교직경력	① 1~5년 미만() ② 5~10년 미만() ③ 10~15년 미만() ④ 16~20년 미만() ⑤ 20~25년 미만() ⑥ 25년 이상()
4. 직위	① 담임교사() ② 비교과교사(비담임, 상담, 보건)() ③ 부장교사() ④ 교감, 교장()
5. 결혼	① 미혼() ② 기혼() ③ 기타()
6. 자녀	① 없음() ② 1명() ③ 2명() ④ 3명 이상()
7. 주당 수업시수	① 15시간 이하() ② 16~17시간() ③ 18~19시간() ④ 20~21시간() ⑤ 22시간 이상() ⑥ 해당 없음()

설문에 응답해주셔서 감사합니다.^-^

한 문항이라도 제외될 경우 자료를 사용할 수 없으니
혹시 빠진 문항은 없는지 다시 한 번만 더 확인해주시기 바랍니다.

(선택) 개인결과에 대해 궁금하신 경우, 연락처 또는 E-mail을 알려주시면
설문해석이 가능합니다.

연락처: _____ E-mail: _____

진심으로 감사드립니다.