

# 다문화가족 방문교육지도사의 다문화 효능감과 직무만족도에 관한 연구

## A Study on Multicultural Family Visiting Instructors' Multicultural Efficacy and Job Satisfaction

채진영(Jin-Young Chae)<sup>1</sup>, 김혜라(Hera Kim)<sup>2\*</sup>, 강복정(Bog-Jeong Kang)<sup>3</sup>,  
황혜신(Hae Shin Hwang)<sup>4</sup>, 권기남(Ki-Nam Kwon)<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Department of Child Studies & Institute of Human Ecology, Chonbuk National University, <sup>2</sup>Department of Early Childhood Education, Daeduk College, <sup>3</sup>Korea Institute for Healthy Family, <sup>4</sup>Department of Family Welfare, Sangmyung University, <sup>5</sup>Department of Child Care and Education, Osan University

---

### <Abstract>

This study examined the multicultural efficacy and job satisfaction of multicultural family visiting instructors. The subjects were 750 visiting instructors from 140 multicultural family support centers in Seoul, 6 metropolitan cities, 9 provinces, and other cities and counties. Data were analyzed through frequency, percentages, Pearson's correlations, One-way ANOVA, Scheffé post-hoc test, independent t-test, and stepwise multi-regression using PASW 18.0. The findings are as follows. First, there were statistically significant differences in all subscales of multicultural efficacy according to the teaching experiences of the multicultural family visiting instructors. On the other hand, there was a statistically significant difference only in trust in the relationships with multicultural families according to the teaching experiences of the multicultural family visiting instructors. Meanwhile, the independent t-test showed that there was a significant difference only in satisfaction regarding treatment and salary according to the assigned work. Second, the stepwise multi-regression models revealed that three subscales (job performance, trust in the relationships with the multicultural families, job aptitude) of job satisfaction were influenced by multicultural efficacy according to both the teaching experiences and assigned work, but this was not the case for satisfaction about treatment and salary. Regardless of teaching experience or assigned work, teaching efficacy in multicultural efficacy affected all subscales of job satisfaction except for satisfaction about treatment and salary. The implications for future studies are also discussed.

---

▲주제어(Key Words) : 다문화가족(multicultural family), 방문교육지도사(visiting instructor), 다문화 효능감(multicultural efficacy), 직무만족도(job satisfaction)

---

• 본 연구는 한국건강가정진흥원에서 수행한 자녀생활서비스매뉴얼(유아기2단계)개발을 위한 요구도조사 자료의 일부를 활용하여 이루어짐. 본 논문은 2014년 한국가정관리학회 춘계학술대회 포스터 발표논문을 확장한 것임.

\* Corresponding Author : Hera Kim, Department of Early Childhood Education, Daeduk College, 68 Gajeongbuk-ro, Yuseong-gu, Daejeon 305-715, Republic of Korea, Tel: +82-42-866-0280, E-mail: junohr@hanmail.net

## I. 서론

한국사회가 단일민족으로 구성되던 과거에서 벗어나 다문화 사회로 접어들었다는 것에 대해서는 이견이 없을 것이다. 실제 2007년에 14만 2천가구이던 다문화 가족은 5년 뒤에 53%나 증가해 26만 8천 가구에 이르렀다(Statistics Korea, 2013). 최근 교육부는 2014년에 다문화가족 학생은 7만명이 넘을 것이며 이는 전체 학생 수 대비 1%에 해당하는 수치라고 발표했다(Ministry of Education, 2014). 이렇듯 다문화 사회로의 전환을 긍정적으로 이끌어 내기 위해 정부는 여러 가지 정책을 발표하였는데, 그 중 하나가 다문화가족 방문교육 서비스이다. 이는 다문화 가족을 지원하는 동시에 경력단절여성을 대상으로 일자리 창출의 일환으로 별이는 사회적공공일자리 사업 중 하나로 다문화가족을 방문하여 아동과 양육자를 위한 방문교육 서비스를 제공하는 다문화가족 방문교육지도사 양성하는 것이다(Ministry of Gender Equality and Family, 2009). 다문화가족 방문교육지도사는 다문화가족을 위한 맞춤형서비스를 제공하는 것에 목적을 두고, 경제적인 어려움과 지리적 접근성의 문제로 집합교육에 참여하기 어려운 결혼이민자 및 그 가족을 대상으로 이들 가족을 직접 방문하여 한국어교육서비스, 아동양육 지원서비스, 임신 및 출산 지원 서비스, 자녀한글교육 지원서비스, 자녀교육, 가족상담, 지역사회 연계 등 다양한 서비스를 제공하는 역할을 담당한다(K. Kim, 2010).

다문화가족을 직접 방문하여 자녀생활 및 부모교육을 담당하며 그들과 정서적인 상호작용을 하는 동시에 지식 및 정보를 제공하는 방문교육지도사는 일반 교사와는 다른 특수 분야의 교육을 담당하고 있는 직업인으로 다문화사회에 필요한 국가 정책사업의 효과성을 검증하기 위해서라도 이들이 자신에게 주어진 일이나 환경에서 어떤 감정 상태를 지니는지 등의 직무만족을 살펴볼 필요가 있다.

직무만족에 대한 학자들의 정의를 살펴보면, Tiffin and McCormik(1965)는 직무에서 유래하는 욕구충족의 정도를 직무만족이라고 정의하고, 조직 구성원들이 심리적·물리적 환경에서 '직무에 만족한다'라고 말할 수 있는 종합적인 개념으로 파악하였다. Lock(1976)에 의하면 직무만족이란 개인의 직업 또는 직업경험의 평가에서 나오는 긍정적인 정서 상태를 의미하며, Lee(1982)은 직무만족을 직무환경이 조직 성원에게 갖게 하는 관심, 열의, 호의, 기쁨 등과 같은 감정적 상태라고 정의하였다. 또한 Park(1996)은 직무만족을 직무수행 과정 혹은 직무수행 결과에서 느끼는 긍정적인 감정이며, 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적인 의식이라고 하였다. Moorman

(1993)은 직무만족을 정서적 직무만족과 인지적 직무만족으로 구분하였는데, 정서적 직무만족은 개인이 수행하는 직무 전반에 대해 정서적으로 즐거움을 느끼는 정도를 의미하며, 인지적 직무만족은 보수, 근로시간, 연금 등과 같이 직무와 관련된 제반 근무조건에 대해 만족하는 정도를 의미한다. 직무만족의 요인은 여러 가지가 있을 수 있는데 Lock(1976)는 직무, 보수, 승진, 감독, 인간관계의 다섯 측면을 직무만족의 요인으로 파악하였다. 직무 자체가 얼마나 흥미롭고 개인에게 자기개발의 기회를 제공하는가, 실제 수령하는 급여나 부가급여가 자신의 노력이나 성과에 대하여 적정하게 지급되고 상대적으로 공평하게 지급되는가, 직무수행 성취결과에 대한 피드백이 적절한가, 감독자의 조직 구성원에 대한 관심과 지원이 있는가, 동료들 간의 지원과 교류 등과 같은 인간관계가 존재하는가 등에 따라서 직무만족이 달라질 수 있는 것이다. 이와 같은 정의에 근거한다면 방문교육지도사의 직무만족도는 방문교육지도사가 수행하는 아이들을 보살피고 가르치는 일에 대해 느끼는 만족의 정도와 보수, 근로시간, 복리제도와 같이 직무수행에 수반되는 근무조건에 대한 만족 정도를 의미하는 것으로 볼 수 있다.

직무만족에 관한 선행연구에 의하면, 직무만족도는 삶의 만족도, 직무수행성과, 조직운영의 효율성과 관련이 있다(Y. Kang, 2006; J. Lee & S. Lee, 2006; Y. Chae, 2005; Allen & Meyer, 1990). 직무란 개인의 차원에서는 자신의 생활을 유지하기 위한 경제적인 수단으로서 기능 뿐 아니라 성취감과 보람을 가져다주며, 조직의 차원에서는 조직의 효율적 관리에 직접적인 영향을 미치게 된다(K. Kim, 2010). 개인적 차원에서 다문화가족 방문교육지도사가 자신의 직무로 인해 성취감과 보람을 느끼게 되면, 이는 교육의 직접적인 대상인 아동의 발달과 정신적 안녕에 긍정적인 요인으로 작용할 수 있다는 점(Jorde-Bloom, 1988)에서, 다문화가족 방문교육서비스의 질적인 향상을 위해서라도 이들의 직무만족도 파악은 중요한 사항이다. 특히 다문화가족 방문교육지도사라는 특수 분야의 교사가 체감하는 직무만족은 일반 교사의 직무만족과 그 특이성이 다를 수 있으므로 이에 대한 기초 조사가 더욱 필요하다고 하겠다. 또한 조직적 차원에서 다문화가족 방문교육지도사의 직무만족은 다문화사회의 안정적 정착에 기여하게 될 뿐 아니라 경력단절 여성의 재취업을 위한 지원 정책의 성과와도 관련이 되므로, 다문화가족 자녀생활서비스의 성공적 실행을 평가하기 위해서는 다문화 방문교육지도사의 직무만족과 관련된 기초자료가 필요하다. 그러나 아직까지 다문화가족 방문교육지도사의 직무만족에 대한 연구는 미비한 수준이다. 다문화가족 방문교육지도사의 효능감과 직무만족에 대한 Kim(2010)의 연구와 방문교육지도사의 직무

만족과 직무인식에 대한 Lee(2011)의 연구도 특정 지역에 한정되어 한국어교육서비스와 부모교육서비스를 제공하는 방문교육지도사만을 대상으로 살펴봄으로써 자녀생활 서비스를 제공하는 방문교육지도사들의 직무만족 수준이 어느 정도인지 실제로 파악하는데 한계가 있다. 이에 이 연구에서는 자녀생활서비스를 제공하는 전국의 방문교육지도사들 전체를 대상으로 직무만족 수준에 대해 살펴보고자 한다.

직무만족에 대한 많은 연구(Y. Kang, 2006; Y. Park, E. Kim, & E. Park, 2006)에서 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 자기효능감을 보고하고 있다. 자기효능감은 직무를 성공적으로 수행하기 위해 개인에게 요구되는 행동을 자신이 잘 할 수 있다는 자신에 대한 믿음이나 신념을 의미한다(Bandura, 1986). 자기효능감이 높은 사람은 직무수행과정에서 적극적으로 행동하며 더 많은 노력을 한다(Bandura & Schunk, 1981). Bandura의 자기효능감 개념을 교사의 직무 수행에 적용한 개념이 교수효능감이다. 교수효능감이 직무만족도에 영향을 미쳐서 교수효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 선행연구의 일관된 결과(S. Lee, 2007; J-Y, Chae, 2013; Labone, 2004; Wheatley, 2005)로 미루어 볼 때, 교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 교사의 효능감 역시 향상시켜야 함을 짐작할 수 있다. 교수효능감이 높은 교사는 유아의 능력을 고려하여 그들에게 알맞은 목표를 설정하고 이를 성취하기 위한 전략을 세우며, 유아가 목적에 도달하도록 격려함으로써 교사의 교수목적에 달성하고자 노력한다(G. Lee, & Y. Kim, 2012). 따라서 교육의 효과를 극대화시키기 위해서는 교사가 높은 수준의 교수효능감을 가지는 것이 중요하다. 이런 측면에서 다문화 방문교육서비스 사업의 효율성을 높이기 위해서는 다문화가족 방문교육지도사의 다문화가족 유아에 대한 교육의 중요한 요소가 되는 다문화 효능감이 파악될 필요가 있다.

다문화 효능감이란 교사효능감을 확장시킨 개념으로 다문화적 교육이나 지도 방법, 다문화가족에 대한 이해 등과 관련되어 교사가 느끼는 자신에 대한 믿음을 의미한다(Guyton & Wesche, 2005). 구체적으로 문화적 다양성을 고려하여 교육 내용을 선정하고 실행할 수 있으며 문화적 편견극복 능력이나 고정관념을 극복할 수 있으며, 다양한 문화적 배경을 고려하여 교수활동을 할 수 있는지에 대한 능력을 말한다(J. Bae, & M. Kwon, 2011). 다문화 효능감을 지닌 교사는 다문화가족 자녀를 위한 교수활동을 잘 할 수 있다는 믿음으로 교육에 임하게 되고 이러한 자신감이 자신의 직무에 대한 만족으로 나타날 가능성이 높다. 다문화가족 방문교육지도사는 교육 관련 업무를 담당하고 있지만 일반 교사와는 대우 및 사회적 지위가 다른

특수 분야의 교사이다. 특히 다문화사회로 접어들어 우리사회에서 사회적 화합과 안정을 위해서 다문화가족을 지원하는 이들이 담당하는 역할에 비해 실제적으로 이들에 대한 사회적 인식은 낮은 수준이다. 직무에 대한 사회적 인식 수준은 역할모호성과 관련이 되고 이는 또한 직무만족에 부정적인 영향으로 작용하게 된다(S. Park & S. Kim, 1995). 그러나 효능감이 높은 사람은 자신의 역할이 모호한 상황에서도 적극적으로 대처할 수 있게 되고 이는 직무만족도에 정적인 영향을 미치게 된다(K. Kim, 2010). 따라서 다문화사회로의 안정적인 정착을 위해서는 다문화가족 방문교육지도사의 직무만족과 더불어 자신이 다문화가족 유아를 잘 지원할 수 있다는 높은 수준의 다문화 효능감이 요구된다고 할 수 있다.

다문화 효능감을 형성하기 위해서는 교사의 다문화에 대한 이해 및 인식의 확장도 필요하지만, 이와 함께 다문화에 대한 자신의 편견극복 능력을 파악하고 극복하는 것이 중요하며 뿐만 아니라 유아와 부모의 적극적인 참여가 매우 중요하다(M. Park, 2013). 교사가 다양한 특성을 보이는 다문화가정 유아를 이해하기 위해서는 무엇보다도 주양육자의 도움이 필요하기 때문이다. Park(2013)은 다문화교육의 주체를 교사, 유아, 부모라고 인식한 교사가 다문화교육 실행능력이 향상되었음을 확인하였다. 이러한 결과를 고려할 때, 다문화교육의 실행에서 부모와의 원만한 관계는 직무만족과도 관련이 될 것이라 예측 가능하다. 또한 다문화 수업에서 많은 교사들이 경험하는 어려움은 다양한 수업방식의 모색이나 학습자료 개발과 같은 수업기능 요인임(Y. Chae, 2008)을 고려할 때 수업방식이나 학습자료와 같은 요인과 직무만족의 관련성도 파악될 필요가 있다. 다문화 효능감과 직무만족과의 관련성을 파악하는 일은 다문화 방문교육지도사의 역할에 대한 사회적 지원 및 정책에 대한 기초 자료가 될 수 있을 뿐 아니라 다문화 관련 서비스를 제공받는 대상인 다문화가족 아동과 부모의 사회적 안정과 안녕에 도움이 될 수 있고 이는 우리 사회의 안정과 안녕으로 확장될 수 있다. 그러나 아직 다문화 방문교육지도사의 직무만족과 다문화 효능감을 파악하는 연구는 많이 이루어지지 않았다. 이에 이 연구에서는 앞서 언급한 선행연구의 결과를 바탕으로 다문화 효능감이 높을수록 다문화가족 방문교육에 대한 직무만족도 역시 높을 것으로 예측하고, 자녀생활서비스를 제공하는 전국의 방문교육지도사들 전체를 대상으로 이 관계를 파악하고자 한다.

한편 경력이 많을수록 교사효능감이 높다는 여러 선행연구 결과(S. Lee, 2007; J. Jun, 2013; S. Han & M. Im, 2003)를 바탕으로 다문화가족 방문교육지도사의 경우 역시 관련 경력이 많을수록 다문화 효능감이 높을 것으로 예상

한다. 그러나 경력에 따른 직무만족도의 차이에 대해서는 상반된 연구결과(K. Shin, 2013; J. Jun, 2013; S. Cho, 2005)가 공존하는 실정이므로 다문화가족 방문교육지도사의 경우 어떠한 결과를 보이는데에 대한 확인을 하고자 한다. 또한 다문화가족 방문교육지도사는 자녀생활서비스 및 부모교육서비스를 제공하는 업무를 담당하고 있는데, 아직까지 기초조사가 이루어지지 않은 다문화가족 방문교육지도사의 담당업무에 따른 직무만족도와 다문화효능감의 관계를 확인해보고자 한다.

이 연구를 통해 얻어진 결과는 다문화가족을 위한 지원과 경력단절 여성들에게 재취업의 기회를 제공하는 등 정부가 일거양득의 결과를 얻고자 마련한 다문화가족 방문교육지도사의 양성사업의 효율성을 파악하기 위한 기초자료로 사용될 것이다. 이러한 목적으로 설정된 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 다문화가족 방문교육지도사의 경력과 담당업무에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이는 어떠한가?

<연구문제 2> 다문화가족 방문교육지도사의 경력과 담당업무에 따라 다문화 효능감이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상

서울 및 6개 광역시, 9개 도 및 시군구 등 전국 140개의 다문화가족지원센터에 소속되어 있는 다문화가족 방문교육지도사 전체 784명 가운데 750명이 본 연구의 대상이었다. 99.5%가 여성이었고, 연령으로는 40-50세 미만이 52.7%로 가장 많았으며 50세 이상이 34.5%로 그 다음을 차지해 40세 이상이 전체 87.2%로 지도사의 연령은 높은 편이었다. 97.4%가 전문대 졸업 이상이었으며, 84.8%가 아동학 및 아동복지 계열의 전공자였다. 담당업무로는 자녀생활서비스만 담당하는 지도사는 22.3%인 반면 부모교육까지 담당하는 지도사는 77.7%였다. 방문교육지도사의 경력은 1년 미만이 25.2%, 1-2년이 15.5%, 2-3년 미만이 21.3%, 3-4년이 13.5%, 4년 이상이 24.5%였다. 담당 아동수는 1명인 경우는 59.0%였으며, 32.5%가 2명을 담당하고 있다. 담당 아동의 연령을 복수응답한 결과 5세 유아인 경우가 65.5%로 가장 많았고, 초등 저학년이 59.0%, 3-4세 유아는 18.5%, 초등 고학년이 12.7%의 순으로 나타났다.

### 2. 측정도구

#### 1) 직무만족도

Bently and Rempel (1970)이 교사의 직무만족도를 측정하기 위해 개발한 Purdue Teacher Opinionnaire(PTO) 16문항을 K. Cho(2005)가 번안하였고, 이를 K. Lee(2011)이 17문항으로 수정 보완한 도구를 사용하였다. '나는 직무에 만족하여 일을 하고 있다' 등의 직무성취에 관한 5문항, '나의 능력과 업무력에 비해 현재의 보수는 적당하다고 생각한다' 등의 대우 및 보수만족도에 관한 2문항, '대상아동의 주양육자는 나의 교육활동을 존중하고 신뢰한다' 등의 다문화 가족으로부터 받는 신뢰 정도에 관한 3문항, '현재 나의 직무는 나의 능력에 적합하다고 생각한다' 등의 직무적성에 관한 7문항의 4개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 하는 5점 Likert 형식으로 이루어져 있으며 Cronbach의  $\alpha$  계수는 하위요인 순서대로 .64, .84, .81, .87이다.

#### 2) 다문화 효능감

Guyton and Wesche(2005)가 개발한 다문화적 효능감 척도(Multicultural Efficacy Scale: MES)는 35문항으로 구성되어 있으나 Y. Chae(2008)가 다문화에 대한 개인적인 경험 및 신념에 관한 항목을 제외하고 효능감에 관련된 문항 20개 가운데 국내 실정에 맞는 15개 문항을 선택하여 4개의 하위요인으로 수정·번안한 도구를 사용하였다. 4개의 하위요인은 '나는 아동들이 다른 민족 집단의 가치관을 인정하고 존중할 수 있도록 지도할 수 있다' 등의 교수활동 효능감 관련 5문항, '나는 아동들이 다문화에 대한 자신의 편견극복 능력을 되돌아 볼 수 있도록 도와줄 수 있다' 등의 편견극복 능력 관련 4문항, '나는 다문화적 수업에 적합한 자료를 개발할 수 있다' 등의 교수자료 개발 효능감 관련 3문항, '나는 다문화가족을 힘들게 하는 사회적 요인을 지적할 수 있다' 등의 다문화 가족의 고충 이해 정도와 관련 3문항 등이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 하는 5점 Likert 형식으로 이루어져 있으며 Cronbach의  $\alpha$  계수는 하위요인 순서대로 .82, .81, .78, .80이다.

### 3. 연구절차

한국건강진흥원의 시스템을 통하여 전국의 다문화가족 지원센터에 소속되어 있는 방문교육지도사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 배포된 설문지 784부가 모두 회수되었으나 이 가운데 성실하게 응답하지 않은 34부를 제

외하고 총 750부가 최종적으로 분석되었다.

#### 4. 자료분석

본 연구의 자료는 PASW 18.0을 사용하여 분석하였으며, 다문화 방문교사의 일반적 배경을 알아보기 위해서 빈도와 백분율을 사용하였다. 경력에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이는 일변량분산분석(One-Way ANOVA)을 이용하여 산출하였으며, 통계적으로 유의미한 집단 간 차이를 알아보기 위해 Scheffé의 사후검증을 실시하였다. 담당업무에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이는 독립표본 t 검증을 통해 알아보았다. 다문화 방문교사의 효능감과 직무만족도의 관계 및 영향을 살펴보기 위해서 Pearson의 적률상관관계 분석과 단계적 중다회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 모델의 적합성을 알아보기 위해 독립변인들간의 상관관계가 회귀계수에 미치는 영향을 나타내는 다중공선성은 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 통해 살펴보았고, Durbin-Watson의 통계 값으로 잔차 간의 상호독립성에 관한 가정을 판단하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 다문화가족 방문교육지도사의 경력과 담당업무에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이

다문화 방문교사의 경력에 따른 다문화 효능감과 직무만족도는 어떠한 차이가 있는지를 살펴보기 위해 먼저 다문화 효능감과 직무만족도는 하위요인별로 평균값을 알아본 결과는 <Table 1>과 같다. 먼저 다문화 효능감에 있어서는 교육과 관련된 교수활동 효능감이 다른 하위요인

에 비해 가장 높은 것( $M=4.20, SD=.50$ )으로 나타났으며, 교수자료 개발 효능감이 다른 하위요인에 비해 낮게 나타났다( $M=3.84, SD=.65$ ). 다문화가족 방문교육지도사의 다문화 효능감의 전체 평균은  $4.01(SD=.52)$ 이었다. 직무만족도와 관련해서는 다문화 가족으로부터 받는 신뢰 정도에 대한 만족도가 가장 높았고( $M=4.42, SD=.54$ ), 자신의 직업에 대한 대우 및 보수 만족은 보통의 수준보다 낮은 것( $M=2.19, SD=.89$ )으로 나타났으며 이는 다른 하위요인에 비해서도 가장 낮았다. 다문화가족 방문교육지도사의 직무만족도의 전체 평균은  $3.78(SD=.45)$ 이었다.

다문화가족 방문교육지도사의 경력에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이는 일원변량분석을 통해 살펴보았고, 그 결과는 <Table 2>와 같다. 우선 전반적으로 보았을 때, 다문화 효능감에 있어서 경력이 적은 집단은 경력이 많은 집단에 비해 모든 하위요인에서 가장 낮은 점수를 보여, 다문화 효능감이 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 이를 하위요인별로 살펴보면, 교수활동 효능감( $F=8.70, p<.001$ ), 편견극복 능력( $F=6.30, p<.001$ ), 교수자료 개발 효능감( $F=4.21, p<.05$ ), 다문화 가족의 고충 이해정도( $F=6.81, p<.001$ ) 등 4개 하위요인 모두 지도사의 경력에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 집단 간 차이를 살펴보기 위해 Scheffé의 사후검증을 실시한 결과, 다문화 교수활동 효능감 효능감의 경우, 경력이 1년 미만인 집단( $M=4.03, SD=.55$ )이 2-3년 미만( $M=4.23, SD=.45$ ), 3-4년 미만( $M=4.32, SD=.49$ ), 4년 이상인 집단( $M=4.30, SD=.46$ )에 비해 다문화 효능감은 낮은 것으로 나타났다. 다문화 관련 편견극복 능력에 대한 효능감과 관련해서는 경력이 1년 미만인 집단( $M=3.81, SD=.59$ )이 3-4년 미만( $M=4.05, SD=.54$ ), 4년 이상인 집단( $M=4.08, SD=.54$ )에 비해 낮은 효능감을 갖는 것으로 나타났다. 다문화 교수자료 개발 효능감의 경우, 경력이 1년 미만인 집단( $M=3.69, SD=.65$ )이 4년 이상

Table 1. Descriptive Statistics for Multicultural Efficacy and Job Satisfaction of Multicultural Family Visiting Instructors (N=750)

Variables		M	SD	M	SD
Multicultural Efficacy	Teaching	4.20	.50		
	Prejudice Overcome	3.95	.58	4.01	.52
	Developing Teaching Materials	3.84	.65		
	Understanding Difficulty of Multicultural Family	4.01	.62		
Job Satisfaction	Job Performance	4.31	.55		
	Satisfaction of Treatment & Salary	2.19	.89	3.78	.45
	Trust in Relationship with Multicultural Family	4.42	.54		
	Job Aptitude	4.22	.57		

Table 2. Difference in Multicultural Efficacy and Job Satisfaction of According to Teaching Experiences of Multicultural Family Visiting Instructors (N=750)

Independent Variables		Less than 1yr. M(SD)	1-2 yrs. M(SD)	2-3 yrs. M(SD)	3-4yrs. M(SD)	More than 4yrs. M(SD)	F
Multicultural Efficacy	Teaching	4.03(.55) <sup>a</sup>	4.16(.49) <sup>ab</sup>	4.23(.45) <sup>b</sup>	4.32(.49) <sup>b</sup>	4.30(.46) <sup>b</sup>	8.70***
	Prejudice Overcome	3.81(.59) <sup>a</sup>	3.89(.59)	3.95(.57)	4.05(.54) <sup>b</sup>	4.08(.54) <sup>b</sup>	6.30***
	Developing Teaching Materials	3.69(.65) <sup>a</sup>	3.80(.62)	3.82(.65)	3.89(.70)	3.96(.62) <sup>b</sup>	4.21*
	Understanding Difficulty of Multicultural Family	3.88(.66) <sup>a</sup>	4.04(.57)	4.04(.60)	4.20(.64) <sup>b</sup>	4.18(.58) <sup>b</sup>	6.81***
Job Satisfaction	Job Performance	4.21(.52)	4.32(.46)	4.31(.69)	4.34(.59)	4.39(.47)	2.36
	Satisfaction of Treatment & Salary	2.19(.86)	2.25(.91)	2.22(.90)	2.09(.90)	2.17(.91)	.53
	Trust in Relationship with Multicultural Family	4.30(.53) <sup>a</sup>	4.47(.51)	4.40(.55)	4.48(.56)	4.49(.51) <sup>b</sup>	3.58*
	Job Aptitude	4.13(.56)	4.26(.51)	4.20(.55)	4.25(.65)	4.28(.57)	1.64

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ <sup>a,b</sup> no significant difference between the same letters.

Table 3. Difference in Multicultural Efficacy and Job Satisfaction of According to Assigned Work of Multicultural Family Visiting Instructors (N=750)

Independent Variables		for child & parents M(SD)	for child only M(SD)	t
Multicultural Efficacy	Teaching	4.19(.51)	4.22(.49)	-.63
	Prejudice Overcome	3.96(.57)	3.94(.59)	.38
	Developing Teaching Materials	3.83(.64)	3.85(.70)	-.33
	Understanding Difficulty of Multicultural Family	4.04(.61)	4.12(.64)	-1.59
Job Satisfaction	Job Performance	4.31(.56)	4.31(.52)	.12
	Satisfaction of Treatment & Salary	2.23(.91)	2.04(.78)	2.32*
	Trust in Relationship with Multicultural Family	4.43(.52)	4.37(.58)	1.32
	Job Aptitude	4.22(.56)	4.22(.59)	-.03

\* $p < .05$ 

인 집단( $M=3.96$ ,  $SD=.62$ )에 비해 효능감은 낮았다. 마지막으로 다문화 가족의 고충 이해정도와 관련된 효능감의 경우, 경력이 1년 미만인 집단( $M=3.88$ ,  $SD=.66$ )이 3-4년 미만( $M=4.20$ ,  $SD=.64$ ), 4년 이상인 집단( $M=4.18$ ,  $SD=.58$ )에 비해 낮은 효능감을 갖고 있었다.

한편 경력에 따른 직무만족도의 경우, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에서만 통계적으로 유의미한 차이( $F=3.58$ ,  $p < .05$ )를 보였으며, 집단 간 차이를 살펴보기 위해 Scheffé의 사후검증을 실시한 결과, 경력이 1년 미만인 집단( $M=4.30$ ,  $SD=.53$ )이 4년 이상인 집단( $M=4.49$ ,  $SD=.51$ )에 비해 덜 만족하는 것으로 나타났다.

다음으로 다문화가족 방문교육지도사의 담당업무에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이는 독립표본 t 검증을 통해 살펴보았고, 그 결과는 <Table 3>과 같다. 자녀 생활서비스와 부모교육서비스를 동시에 담당하거나 자녀 생활서비스만을 담당하는 경우라 하더라도 다문화 효능감에 있어서 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 그러나 직무만족도의 경우, 유일하게 대우 및 보수 만족도에 대한 만족에 있어서 자녀생활서비스와 부모교육서비스를 함께 담당하는 경우( $M=2.23$ ,  $SD=.91$ )가 자녀생활서비스만 담당하는 경우( $M=2.04$ ,  $SD=.78$ )보다 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

2. 다문화가족 방문교육지도사의 경력 및 담당업무에 따라 다문화 효능감이 직무만족도에 미치는 영향

다문화 방문교사의 다문화 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 먼저 하위요인별로 상관관계를 살펴보았다(<Table 4> 참조). 그 결과, 다문화 효능감의 4개 하위요인 모두 직무만족도의 하위 요인 중 하나인 대우 및 보수 만족과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 교수자료 개발 효능감 역시 직무적성과 상관이 없는 것으로 나타났다. 그 이외의 변수들 간의 상관관계 계수는 .8 ~ .79로 각각 정적상관관계를 보였으며, 모든 상관관계 계수는 유의수준 .05 범위 내에서 통계적으로 유의하였다.

앞서 살펴본 바와 같이 직무만족도의 4개의 하위요인 가운데 다문화 효능감의 하위요인과 각각 유의미한 상관관계를 보이지 않은 대우 및 보수 만족을 제외하고 직무성과, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도, 직무적성 등의 3개의 직무만족도 하위요인 별로 경력에 따른 다문화 효능감의 4개 하위요인(교수활동 효능감, 편견극복 능력, 교수자료 개발 효능감, 다문화가정에 대한 이해)이 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다. 먼저, 다문화 방문교육 지도사의 경력이 1년 미만인 경우, 직무성과에 영향을 미치는 다문화 효능감은 교수활동 효능감( $\beta=.32, p<.001$ ), 교수자료 개발 효능감( $\beta=.26, p<.001$ )의 순이었고, 전체 28%의 설명력( $F=58.43, p<.001$ )을 보였다. 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에는 교수활동 효능감( $\beta=.37, p<.001$ ), 교수자료 개발 효능감( $\beta=.22, p<.001$ )만이 정적인 영향을 미쳐 전체 29%의 설명력( $F=36.50, p<.001$ )을 보였다. 직무적성에는 교수활동 효능감( $\beta=.49, p<.001$ )만이 정적인 영향을 미쳐 전체 24%의 설명력( $F=53.77, p<.001$ )을 보였다. 경

력이 1년 이상 2년 미만인 경우에는 직무성과, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도 및 직무적성에 교수활동 효능감( $\beta_{직무성과}=.45, p<.001$ ;  $\beta_{다문화가족으로부터\ 받는\ 신뢰\ 정도}=.51, p<.001$ ;  $\beta_{직무적성}=.40, p<.001$ )만이 영향을 미쳤고, 각각 순서대로 20%( $F=27.75, p<.001$ ), 26%( $F=39.14, p<.001$ ), 16%( $F=21.50, p<.001$ )의 설명력을 보였다. 경력이 2년 이상 3년 미만인 경우, 직무성과와 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에는 교수활동 효능감( $\beta_{직무성과}=.37, p<.001$ ;  $\beta_{다문화가족으로부터\ 받는\ 신뢰\ 정도}=.55, p<.001$ )만이 영향을 미쳤고, 각각 순서대로 14%( $F=24.60, p<.001$ )와 29%( $F=62.63, p<.001$ )의 설명력을 보였다. 직무적성에는 다문화가족의 고충이해 정도( $\beta=.29, p<.001$ ), 교수활동 효능감( $\beta=.26, p<.001$ )의 순으로 영향을 미쳤고, 전체 24%( $F=22.93, p<.001$ )의 설명력을 보였다. 경력이 3년 이상 4년 미만인 경우, 직무성과와 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에는 각각 교수활동 효능감( $\beta_{직무성과}=.13, p<.001$ ;  $\beta_{다문화가족으로부터\ 받는\ 신뢰\ 정도}=.26, p<.001$ )과 교수자료 개발 효능감( $\beta_{직무성과}=.41, p<.001$ ;  $\beta_{다문화가족으로부터\ 받는\ 신뢰\ 정도}=.27, p<.001$ )만이 영향을 미쳐 총 33%( $F=23.62, p<.001$ ), 37%( $F=28.90, p<.001$ )의 설명력을 보였다. 직무적성에 대해서는 순서가 바뀌어 교수자료 개발 효능감( $\beta=.30, p<.001$ ), 교수활동 효능감( $\beta=.26, p<.001$ )의 순으로 영향을 미쳤고, 25%의 설명력( $F=16.34, p<.001$ )을 보였다. 경력이 4년 이상인 경우에는 직무성과에 교수활동 효능감( $\beta=.36, p<.001$ ), 교수자료 개발 효능감( $\beta=.23, p<.001$ )의 순으로 영향을 미쳤고, 전체 29%의 설명력( $F=35.85, p<.001$ )을 보였다. 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도와 직무적성에는 각각 교수활동 효능감( $\beta_{다문화가족으로부터\ 받는\ 신뢰\ 정도}=.43, p<.001$ ;  $\beta_{직무적성}=.48, p<.001$ )만이 영향을 미쳤고, 각각 순서대로 18%( $F=39.39, p<.001$ )와 23%( $F=51.39, p<.001$ )의 설명력을 보였다. 각 회귀코efficient의 VIF, Durbin-Watson값은 모두 적합한 회귀

Table 4. Intercorrelations between Multicultural Efficacy and Job Satisfaction of Multicultural Family Visiting Instructors

	1	2	3	4	5	6	7	8
Multicultural Efficacy	1. Teaching	1.00						
	2. Prejudice Overcome	.74**	1.00					
	3. Developing Teaching Materials	.68**	.75**	1.00				
	4. Understanding Difficulty of Multicultural Family	.62**	.65**	.71**	1.00			
Job Satisfaction	5. Job Performance	.48**	.43**	.42**	.36**	1.00		
	6. Satisfaction of Treatment & Salary	.03	.07	.07	.02	.17**	1.00	
	7. Trust in Relationship with Multicultural Family	.51**	.45**	.45**	.41**	.57**	.08*	1.00
	8. Job Aptitude	.47**	.42**	.41	.37**	.79**	.22**	.51**

\*\*p < .01

Table 5. Influences of Multicultural Efficacy on Job Satisfaction of Multicultural Family Visiting Instructors According to Teaching Experience Period

Experience	Dependent Variables	Independent Variables	B	$\beta$	R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	F	VIF	Durbin-Watson
less than 1yr.	Job Performance	Teaching	.29	.32	.26	.25	58.43***	2.00	2.11
		Developing Teaching Materials	.21	.26	.29	.28			
	Trust in Relationship with Multicultural Family	Teaching	.29	.37	.27	.27	36.50***	1.99	2.17
		Developing Teaching Materials	.21	.22	.30	.29			
1-2yrs.	Job Aptitude	Teaching	.50	.49	.24	.24	53.77***	1.00	1.98
	Job Performance	Teaching	.42	.45	.21	.20	27.75***	1.00	1.70
	Trust in Relationship with Multicultural Family	Teaching	.53	.51	.26	.26	39.14***	1.00	1.96
2-3yrs.	Job Aptitude	Teaching	.43	.40	.16	.16	21.50***	1.00	1.75
	Job Performance	Teaching	.57	.37	.14	.14	24.60***	1.00	2.04
	Trust in Relationship with Multicultural Family	Teaching	.66	.55	.30	.29	62.63***	1.00	1.80
	Job Aptitude	Understanding Difficulty of Multicultural Family	.27	.29	.21	.20	22.93***	1.63	2.03
	Teaching	.31	.26	.25	.24				
3-4yrs.	Job Performance	Teaching	.46	.13	.30	.29	23.62***	1.75	2.05
		Developing Teaching Materials	.22	.26	.34	.33			
	Trust in Relationship with Multicultural Family	Teaching	.46	.41	.34	.37	28.90***	1.75	2.05
		Developing Teaching Materials	.22	.27	.39	.37			
	Job Aptitude	Developing Teaching Materials	.28	.30	.23	.22	16.34***	1.76	1.88
	Teaching	.35	.26	.27	.25				
more than 4yrs.	Job Performance	Teaching	.36	.36	.27	.26	35.85***	1.80	1.86
		Developing Teaching Materials	.17	.23	.30	.29			
	Trust in Relationship with Multicultural Family	Teaching	.47	.43	.19	.18	39.39***	1.00	2.09
	Job Aptitude	Teaching	.58	.48	.23	.23	51.39***	1.00	1.94

\*\*\* $p < .001$ 

모델의 기준에 부합하였다.

다음으로 다문화가족 방문교육 지도사의 담당업무에 따라 다문화 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 <Table 6>와 같다. 자녀생활서비스와 부모교육서비스까지 담당하는 경우, 직무성과, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도

및 직무적성에 각각 교수활동 효능감( $\beta_{\text{직무성과}}=.31, p<.001; \beta_{\text{다문화가족으로부터 받는 신뢰}}=.40, p<.001; \beta_{\text{직무적성}}=.30, p<.001$ ), 편견극복 능력( $\beta_{\text{직무성과}}=.21, p<.001; \beta_{\text{다문화가족으로부터 받는 신뢰}}=.18, p<.001; \beta_{\text{직무적성}}=.22, p<.001$ )의 순으로 영향을 미쳤고, 순서대로 24%( $F=87.91, p<.001$ ), 30%( $F=115.61, p<.001$ ), 23%( $F=80.81, p<.001$ )의 설명력을 보였다. 자녀생활



Table 6. Influences of Multicultural Efficacy on Job Satisfaction of Multicultural Family Visiting Instructors According to Assigned Work

assigned work	Dependent Variables	Independent Variables	B	$\beta$	R <sup>2</sup>	adj.R <sup>2</sup>	F	VIF	Durbin-Watson	
for child & parents	Job Performance	Teaching	.34	.31	.23	.22	87.91***	2.31	1.92	
		Prejudice Overcome	.21	.21	.24	.24				
	Trust in Relationship with Multicultural Family	Teaching	.41	.40	.28	.28	115.61**	2.29	1.98	
		Prejudice Overcome	.16	.18	.30	.30				
Job Aptitude	Teaching	.32	.30	.21	.21	80.81***	2.23	2.03		
	Prejudice Overcome	.21	.22	.23	.23					
for child only	Job Performance	Teaching	.33	.31	.23	.23	26.45***	1.85	2.16	
		Developing Teaching Materials	.18	.25	.26	.25				
	Trust in Relationship with Multicultural Family	Teaching	.37	.32	.20	.20	39.14***	1.85	1.94	
		Developing Teaching Materials	.16	.20	.23	.22				
	Job Aptitude		Teaching	.60	.49	.24	.23	46.16***	1.00	1.95

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

서비스만 담당하는 경우에는 직무성과, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에 각각 교수활동 효능감( $\beta_{\text{직무성과}}=.31, p<.001$ ;  $\beta_{\text{다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도}}=.32, p<.001$ ), 교수자료 개발 효능감( $\beta_{\text{직무성과}}=.25, p<.001$ ;  $\beta_{\text{다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도}}=.20, p<.001$ )의 순으로 영향을 미쳤으며, 순서대로 25% ( $F=26.45, p<.001$ )와 22% ( $F=39.14, p<.001$ )의 설명력을 보였다. 직무적성에는 교수활동 효능감( $\beta=.49, p<.001$ )만이 영향을 미쳤고, 23% ( $F=46.16, p<.001$ )의 설명력을 보였다.

#### IV. 논의 및 결론

이 연구는 다문화가족 방문교육지도사의 경력과 담당 업무에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이와 다문화 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 실시되었다. 이를 위해 서울 및 6개 광역시, 9개 도 및 시군구 등 전국 140개의 다문화가족지원센터에 소속되어 있는 다문화가족 자녀생활서비스 방문교육지도사 750명을 대상으로 직무만족도와 다문화 효능감에 대한 설문지 조사를 실시하여 분석하였다. 앞서 언급한 연구결과를 바탕으로 결론을 도출하고 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 다문화가족 방문교육지도사의 경력에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이는 일원변량분석을 통해 살펴본 결과, 먼저 다문화 효능감에 있어서 경력이 적은

집단과 경력이 많은 집단은 모든 하위요인에서 유의미한 점수의 차이를 보였다. 이는 Lee and Hong(2009)의 경력이 높을수록 다문화교육을 더 잘 실시한다는 연구결과에 의해 지지된다. 그러나 Lee and Song(2008)의 교사의 다문화교육 신념은 경력이 짧을수록 더 높게 나타난다는 연구결과와는 일치하지 않아서 경력 뿐 아니라 교사의 개인적 특성과 관련된 다른 변인들을 함께 살펴볼 필요성이 있다. 본 연구의 결과에 의하면, 경력이 증가함에 따라 방문교육지도사라는 직무를 수행하며 겪는 시행착오를 통해 직무에 대한 파악이 향상되며 이로 인해 효능감이 향상되었을 것으로 추측해 볼 수 있다. 다시 말해 다문화 효능감을 향상시키기 위해서는 물리적인 시간이 필요하다고 하겠는데, 그러기 위해서는 지도사가 이직을 하지 않고 지속적으로 직무를 수행할 수 있는 제도가 뒷받침되어야 할 것이다. 이는 곧 방문교육서비스의 효과성을 거두는 일이기도 하다. 그러나 방문교육지도사가 느끼는 대우 및 보수 만족에 대한 만족도가 다른 직무만족 하위요인보다 낮게 나왔고, 경력에 따른 차이도 없으며, 다문화 효능감과도 상관관계가 없다는 결과는 정부가 성공적인 정책을 수행하기 위해 주목해야 될 사항이다. 다문화가족 방문교육지도사 양성사업은 주로 경력단절여성을 대상으로 진행되는 정부의 지원정책사업인데, 이는 단순히 경력단절여성들이나 다문화가족을 위한 전시적인 일회성 지원 정책사업이 아닌 장기적으로 이루어져야 그 효과의 지속성을 얻을 수 있는 사업이다. 따라서 서비스를 전달하는

방문교육지도사나 서비스를 제공받는 다문화가족 아동 및 부모 모두가 만족을 느끼는 실효성 있는 결과를 이루어내기 위해서는 간과해서는 안 될 중요한 결과라 할 수 있겠다.

한편 직무만족도의 경우, 직무성과, 대우 및 보수 만족, 직무적성은 경력에 따른 차이가 나타나지 않았고 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에서만 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 경력이 1년 미만인 집단이 4년 이상인 집단에 비해 덜 만족하는 것으로 나타났다. 다문화 방문교육지도를 실행하면서 대상아동의 주양육자와 교육활동에 대한 의견과 자료를 교환하며 협조할 수 있는 노하우가 쌓이게 되고 이러한 노하우는 주양육자로 하여금 방문교육지도사에 대한 신뢰를 이끌게 되면서 방문교육지도사의 직무만족을 높이게 된다. 방문교육지도사가 다양한 특성을 보이는 다문화가정 유아를 이해하기 위해서는 무엇보다도 주양육자의 도움과 참여가 중요하다고 할 수 있다. 다문화교육의 주체는 교사, 유아, 부모임을 인식한 교사가 다문화교육 실행능력이 향상되었음을 확인한 Park(2013)의 연구결과를 고려한다면, 다문화 방문교육에서 주양육자가 방관자로 남아있는 것이 아니라 함께 프로그램에 참여할 수 있도록 하는 기회를 제공하는 것이 매우 중요하다 할 것이다. 다문화가족 부모의 문화적 다양성은 훌륭한 교육적 자원이 될 수 있다는 점을 충분히 활용할 수 있는 프로그램의 개발 역시 필요하다.

다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도를 제외한 직무만족의 하위 요인은 경력에 따라서 만족도에 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 다문화가족 방문교육지도자를 대상으로 한 Kim(2010)의 연구와 부분적으로 일치하는 결과이며, 다문화가족 방문교육지도사와 다른 영역의 직무를 담당하는 보육교사(S. Cho, 2004), 장애유아 통합 유치원 특수교사(K. Cho, 2005)를 대상으로 한 연구의 결과에 의해서도 지지된다. 그러나 유치원에서 5년 이상 근무한 장기근속자를 포함하여 연구를 진행한 Seo and Lee(2002)는 근무기간이 길수록 높은 직무만족도를 보인다는 것을 밝혔다. 장기근속자의 경우, 직무에 대한 숙련도와 자신감이 높아지며, 보다 높은 지위가 보장되어 높은 보수와 조직의 인정을 받을 수 있기 때문에 높은 직무만족도를 갖는다고 할 때, 다문화가족 방문지도사는 최근에 실시된 사업이라 연구 대상자가 비교적 짧은 근무 경력을 소지하고 있을 뿐 아니라 다문화가족 방문교육지도사는 매년 계약이 갱신되는 비정규직이며 연령에 따라 직급이나 보수가 올라가는 직종이 아니므로(K. Kim, 2010), 대우 및 보수 만족에 대한 직무만족에 차이가 없다는 점은 당연한 결과라고 생각된다. 하지만 직무성과, 직무적성이 경력에 따른 차이가 나타나지 않았다는 결과는 다문화 방문교육

지도사를 시작하는 처음부터 직무에 대해서 만족하거나 직업적성이 맞는 사람들이 직무를 수행하기 때문이라는 해석이 가능하다. 따라서 방문교육지도사라는 직무에 만족하고 성취감을 느끼며, 직업을 통해 자신의 능력을 향상시킬 수 있고 적성에 적합하다고 생각하며 직무에 임하고 있는 다문화 방문교육지도사가 더욱 발전하고 교육에 전념할 수 있도록 제반 환경이 마련된다면 이들의 직무만족은 더 높은 수준이 될 것이라 사료된다. 이들의 직무만족은 방문교육지도에 대한 열정으로 이어지고 이는 다문화가족 유아와 부모의 삶에 대한 만족으로 이어질 수 있을 것이다.

다문화가족 방문교육지도사의 담당업무에 따른 다문화 효능감과 직무만족도의 차이는 일원변량분석을 통해 살펴본 결과, 자녀생활서비스와 부모교육서비스를 동시에 담당하거나 자녀생활서비스만을 담당하는 경우라 하더라도 다문화 효능감에 있어서 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 그러나 직무만족도의 경우, 유일하게 대우 및 보수 만족도에 대한 만족에 있어서 자녀생활서비스와 부모교육서비스를 함께 담당하는 경우가 자녀생활서비스만 담당하는 경우보다 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 담당업무에 따른 직무만족도의 경우, 대우 및 보수에 대한 만족에 있어서 자녀생활서비스와 부모교육서비스를 함께 담당하는 경우가 자녀생활서비스만 담당하는 경우보다 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 담당업무에 따른 직무만족도의 경우, 대우 및 보수에 대한 만족에 있어서 자녀생활서비스와 부모교육서비스를 함께 담당하는 경우가 자녀생활서비스만 담당하는 경우보다 만족도가 유의하게 높은 것으로 나타난 이유는 방문교육 지도사가 다문화가족의 부모교육까지 담당하면서 수입이 더 많아진 결과는 아닐까라는 유추를 해 볼 수 있다.

둘째, 다문화 방문교육지도사의 경력에 따른 다문화 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아본 결과, 다문화가족 방문교육지도사의 다문화 효능감이 높을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 이는 교사의 효능감이 직무만족도에 영향을 미친다는 선행연구(S. Lee, 2007; J.-Y. Chae, 2013)와 일치하는 결과이다. 좀 더 세부적으로 경력에 따른 다문화 효능감이 직무만족의 하위 요인에 미치는 영향을 좀 더 세부적으로 살펴보니, 다문화 방문교육지도사의 경력이 1년 미만인 경우, 직무성과에 영향을 미치는 다문화 효능감은 교수활동 효능감, 교수자료 개발 효능감이었고, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에는 교수활동 효능감, 교수자료 개발 효능감이 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무적성에는 교수활동 효능감만이 정적인 영향을 미쳤다. 경력이 1년 이상 2년 미만인 방문교육지도사의 경우에는 직무성과, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도 및 직무적성에 교수활동 효능감만이 영향을 미쳤다. 경력이 2년 이상 3년 미만인 방문교육지도사의 경우, 직무성과와 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도

에는 교수활동 효능감이 영향을 미쳤고, 직무적성에는 다문화가족의 고충 이해 정도, 교수활동 효능감이 영향을 미쳤다. 경력이 3년 이상 4년 미만인 경우, 직무성과와 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도, 직무적성에 교수활동 효능감과 교수자료 개발 효능감이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력이 4년 이상인 경우에는 직무성과에 교수활동 효능감, 교수자료 개발 효능감이 영향을 미쳤고, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도와 직무적성에는 교수활동 효능감이 영향을 미쳤다. 경력에 따라서 직무만족도의 하위 요인에 영향을 미치는 다문화 효능감은 조금씩 차이가 있었으나 전체적으로 교수활동 효능감과 교수자료 개발 효능감이 직무만족에 많은 영향을 미쳤고, 특히 교수활동 효능감은 경력에 관계없이 대우 및 보수만족을 제외한 직무만족의 모든 하위요인에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 경력에 따라서 다문화가족 방문교육지도사의 다문화 효능감이 직무만족에 미치는 영향이 집단별로 큰 차이가 나타나지 않음을 보여주고 있다. 다문화가족 방문교육서비스의 역사가 짧고 그마저도 이직이 잦아 장기근속자와 경력이 짧은 방문교육지도사의 차이를 확인하기 어렵다는 한계가 있겠지만, 그럼에도 경력에 따른 다문화 효능감이 직무만족에 미치는 영향에 큰 차이가 없이 교수활동 효능감과 교수자료 개발 효능감이 중요한 요인으로 확인되었다는 사실은 주목해야 할 점이다. 다문화가족 방문교육지도사의 교수활동에 대한 자신감과 믿음은 자신의 직무에 대한 만족으로 이어지므로 이들이 교수활동에 대한 효능감을 향상시킬 수 있는 다양한 방법을 모색하고 지원해야 할 것이다. 유아교사를 대상으로 한 Bae and Kwon(2011)는 기관의 풍부한 다문화 교육 관련 자료가 교사의 다문화 효능감에 영향을 준다는 것을 밝혔다. Chae(2008)는 다문화 수업에서 많은 예비교사들이 경험하는 어려움은 다양한 수업방식의 모색이나 학습자료 개발과 같은 수업기능 요인임을 밝혔다. 이러한 연구결과에 근거하여 다문화 방문교육지도사에게 풍부한 다문화교육 관련 활동자료와 교수방법에 대한 교육이 제공된다면 이들의 다문화 교육의 실행 능력의 증진이 이루어질 것으로 기대된다.

마지막으로 다문화가족 방문교육 지도사의 담당업무에 따라 다문화 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시한 결과, 자녀생활서비스와 부모교육서비스를 모두 담당하는 지도사의 경우, 직무성과, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도 및 직무적성에 교수활동 효능감, 편견극복 능력이 영향을 미쳤다. 자녀생활서비스만을 담당하는 지도사의 경우에는 직무성과, 다문화가족으로부터 받는 신뢰 정도에 각각 교수활동 효능감, 교수자료 개발 효능감이 영향을 미쳤다. 직

무적성에는 교수활동 효능감이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이들의 담당업무에 따라서 이들에게 요구되는 다문화 효능감이 서로 차이가 있음을 보여주고 있다. 자녀생활서비스와 부모교육서비스를 담당하는 지도사는 교수활동 효능감에 더하여 편견을 극복할 수 있는 능력이 있어야 부모까지 모두 수용해서 자신의 직무를 잘 수행할 수 있음을 의미한다. 반면 자녀생활서비스만을 담당하는 지도사는 교수활동 효능감과 더불어 교수자료 개발에 대한 자신감이 수반될 때 직무에 대한 만족이 커진다. 따라서 다문화가족 방문교육지도사가 담당하는 업무에 따라서 지원해야 하는 요인과 방법을 달리할 필요가 있을 것이다.

경력 또는 담당업무에 상관없이 교수활동 효능감은 대우 및 보수만족을 제외한 직업만족도의 모든 하위요인에 영향을 미치는 것이 확인됨에 따라 다문화가족 방문교육지도사의 직업만족도 정도를 결정하는 중요한 변인임을 알 수 있다. 따라서 다문화 방문교육지도사의 양성과정과 보수교육과정을 활성화하여 다양하고 효율적인 교수활동 효능감에 대한 이론 및 실제 교육을 실시해야 할 것이다. 또한 효율적인 학습효과를 이루고 다문화 방문교육지도사의 심리적, 물질적 부담감을 덜어주기 위한 적절한 교수자료에 대한 구체적이고 실제적인 활용법을 제공해야 한다. 이와 더불어 교사의 발달에 사회적, 정서적 지지를 해 줄 수 있는 인적 자원이 필요하다는 점을 고려하여 다문화 방문교육지도사를 위한 멘토링 서비스의 제공 역시 모색해 볼 가치가 있으리라 사료된다. 다문화가족 방문교육서비스에 종사하는 지도사의 다문화 효능감을 높여 직무만족도를 높이는 것이 결국 다문화가족 방문교육서비스 사업의 질적인 향상을 도모하는 길이며 동시에 진정한 의미의 다문화사회로 정착할 수 있는 방안이기 때문이다.

본 연구는 다음과 같은 의의를 지닌다. 첫째, 본 연구에서는 다문화 방문교육지도사의 직무만족과 다문화 효능감을 파악하기 위해 다문화가족 자녀생활서비스를 제공하는 방문교육지도사의 전수 조사를 실시하였다는 점에 의의가 있다. 본 연구는 전수 조사라는 특성으로 인해 현재 자녀생활서비스를 제공하는 다문화 방문교육지도사의 직무만족과 다문화 효능감의 현황을 보다 정확하게 제시하고 있다. 둘째, 다문화 방문교육지도사의 직무만족에 영향을 미치는 다문화 효능감의 구체적 하위 요인을 파악하여 이들의 직무만족을 높이기 위한 방향성을 제안하고 있다. 이는 또한 다문화가족의 안정적 적응과 사회적 안녕에 대한 방안이기도 하다.

지금까지 논의한 내용을 기초로 다음과 같이 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 다문화가족 자녀생활서비스를 제공하는 방문교육지도사를 대상

으로 이들의 직무만족과 다문화 효능감을 파악하기 위해 설문지를 통한 양적인 연구방법을 실시하였다. 후속 연구에서는 다문화 방문교육지도사의 직무만족과 다문화 효능감에 대한 구체적이고 심층적인 의견을 들을 수 있는 면담이나 반성적 저널을 수집하여 양적 연구의 한계를 보완할 필요가 있다. 둘째, 다문화 방문교육지도사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위해서는 다문화 효능감 이외에도 교사 내·외적 다양한 요인을 탐색할 필요가 있다.

#### REFERENCES

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective conditions and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology, 63*, 1-18.
- Bae, J. H., & Kwon, M. G. (2011). Structural equation model for the multicultural education efficacy of early childhood educators. *The journal of Child Education, 20*(4), 155-172.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 41*, 586-598.
- Bentley, R. R., & Rempel, A. M. (1970). *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*. IN: University Bookstore.
- Chae, J.-Y. (2013). The influence of teacher efficacy and stress coping strategies on job satisfaction of teachers in early childhood education and care. *Journal of Korean Child Care and Education, 9*(6), 223-241.
- Chae, Y. R. (2008). A study on multicultural perception and multicultural efficacy of preschool teachers. *The Korean Society for Study on Welfare of Early Childhood Education & Educare, 12*(3), 165-190.
- Cho, K. J. (2005). *A Study on job satisfaction of Special Education teachers in the Included Preschool*. Unpublished master's thesis, Kongju University. Kongju, Korea.
- Cho, S. Y. (2004). Teacher's Work Satisfaction and Work Stress in Child Care Center. *Korea Journal of Child Care and Education, 36*, 23-44.
- Cho, S. Y. (2005). Child care teacher's job satisfaction and self-esteem. *Korean Journal of Child Studies, 26*(1), 359-373.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley, Reading.
- Guyton, E. M., & Wesche, M. V. (2005). The Multicultural Efficacy Scale : Development, Item Selection, and Reliability. *Multicultural Perspective, 7*(4), 21-29.
- Han, S. S., & Im, M. H. (2003). A study on identifying kindergarten teacher's efficacy. *Journal of Future Early Childhood Education, 10*(1), 207-240.
- Jorde-Bloom, P. (1988). *Measuring work attitude in the early childhood setting: Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey*. Illinois Early Childhood Professional Development Project.
- Jun, J. W. (2013). *Relations between the sense of efficiency and occupational satisfaction depending on the career among Kindergarten teachers*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul, Korea.
- Kang, Y. S. (2006). A Study on Influence of Job Satisfaction upon Self-Efficacy of Social Workers. *Social Welfare Policy, 12*, 123-148.
- Kim, K. H. (2010). The mediating effect of role ambiguity on the relationship between self-efficacy and job satisfaction of visiting supervisors for multicultural families. *Journal of Korean Family Resource Management Association, 14*(3), 165-181.
- Klassen, R. M., Tze, V. M. C., Betts, S. M., & Gordon, K. A. (2011). Teacher efficacy research 1998-2009: Signs of progress or unfulfilled promise? *Educational Psychology Review, 23*(1), 21-43.
- Labone, E. (2004). Teacher efficacy: Maturing the construct through research in alternative paradigms. *Teaching and Teacher Education, 20*, 341-359.
- Lee, G. L., & Kim, Y. O. (2012). The mediating effect of multicultural teaching efficacy on the relationships among early childhood teachers' sensitivity, understanding, and attitudes toward multicultural education. *Journal of early childhood education, 32*(3), 197-223.

- Lee, K. S. (2011). *Job Satisfaction and Job Perfection of Home Visiting Educators*. Unpublished master's thesis, Myungji University, Seoul, Korea
- Lee, M. H., & Hong, S. O. (2009). The Perception and the Actual Condition of the Early Childhood Teachers for Multicultural Education. *Journal of Literae Humaniores*, 14(2), 259-289.
- Lee, S. M., & Song, J. Y. (2008). Early Childhood Teachers' Beliefs in Multicultural Education. *Journal of Future Early Childhood Education*, 15(3), 185-214.
- Lee, S. N. (2007). A study of the efficacy of educate center's teachers and job satisfaction. *Journal of Future Early Childhood Education*, 14(2), 1-21.
- Lee, W. J. (1982). Effects of principal's leadership and teacher's job satisfaction on teacher's job performance in Korean middle schools. Doctorate Thesis, Korea University.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology*(pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Ministry of Education (2014). Retrieved from www.moe.go.kr
- Ministry of Gender Equality and Family (2009). Visiting service helping multicultural family's settling down. Retrieved from <http://enews.mogef.go.kr/view/board/bbs/view.jsp>.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 6, 759-776.
- Park, M. J. (1996). The comparison study on the quality of program and job satisfaction of teacher according to type of day care center. Unpublished master's thesis, Konkuk University, Seoul, Korea.
- Park, M. K. (2013). Constructing the meaning multicultural education efficacy for early childhood teachers using a constructivist grounded theory approach. *Journal of early childhood education*, 33(3), 349-375.
- Park, S. Y., & Kim, S. K. (1995). The Effects of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction. *Korean Journal of Industrial Relations*, 5, 227-244.
- Park, Y. S., Kim, E. C., & Park, E. S. (2009). Factors influencing occupational achievement and job satisfaction among elementary school teachers: A Longitudinal study focusing on the influence of social support and teachers' efficacy. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 23(3), 309-320.
- Seo, E. H., & Lee, M. S. (2002). A Study on the Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Kindergarten Teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 7(3), 155-170.
- Shin, K.-S. (2013). *Relationship Between Job Satisfaction and Teacher Efficacy of Child Care Center Teachers by the Type of Child Care Center and Career*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu, Korea.
- Statistics Korea (2013). Retrieved from www.kostat.go.kr
- Tiffin, J., & McCormik, E. J. (1965). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Wheatley, K. F. (2005). The case for reconceptualizing teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 21, 747-766.

- 접수일 : 2014년 05월 15일  
 심사일 : 2014년 06월 07일  
 게재확정일 : 2014년 07월 09일