

## 보육교사의 소명 의식이 직무만족에 미치는 영향: 조직 신뢰를 매개로

The Mediating Effect of Organizational Trust on the Relationship Between Vocational  
Calling and Job Satisfaction Among Childcare Teachers

황연선<sup>1</sup> 이유영<sup>2</sup>

Yeonsun Hwang<sup>1</sup> Yuyoung Lee<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** This study aimed to investigate the mediating effect of organizational trust on the relationship between vocational calling and job satisfaction among childcare teachers.

**Methods:** A total of 205 childcare teachers from the capital area participated in this study and were asked to complete all survey questions. The data were analyzed using descriptive statistics and correlation analysis with SPSS 28.0. Model 4 of the PROCESS macro version 4.3 was employed to examine the mediation model.

**Results:** The mediating effect of organizational trust on the relationship between vocational calling and job satisfaction among childcare teachers was found to be significant.

**Conclusion/Implications:** The results highlight the importance of individual attitudes and perspectives toward work by demonstrating how a childcare teacher's vocational calling leads to organizational trust and, subsequently, job satisfaction. An individual's sense of calling, along with their efforts to maintain a positive outlook and influence within their organization and among colleagues, is believed to be crucial.

**key words** vocational calling, job satisfaction, organizational trust, childcare teachers

#### <sup>1</sup> 제1저자

충신대학교 아동상담심리학과  
박사과정생

#### <sup>2</sup> 교신저자

충신대학교 아동상담심리학과  
조교수  
(e-mail: yylee@csu.ac.kr)

## I. 서론

보육교사는 과중한 업무, 감정노동, 낮은 임금 등의 이유로 쉽게 소진에 이르기 쉬운 직업이다. 또한 CCTV 설치 의무화, 어린이집을 이용하는 보호자의 무리한 요구, 아동 학대 의심 등으로 많은 스트레스를 경험하고 있다(성경주, 황성원, 2017; 신현정, 박진성, 2019). 최근 실시한 어린이집 이용자 만족도 조사에 따르면 희망하는 육아 정책으로 보육 서비스 질 향상(22.1%)이 가장 많이 보고되는 바(한국통계진흥원, 2022), 전문성이나 질 높은 보육에 대한 기대가 높아지는 것

또한 보육교사에게는 부담이 가중되는 일이다(문정희, 2022; 오혜숙, 2020; 임승렬, 2015).

이러한 이유로 보육교사들이 학기 중간에 퇴직하거나 이직하는 상황이 빈번할 정도로 직무에 대한 만족이 감소하고 있으며, 따라서 이들의 심리적 소진을 낮추기 위한 논의가 활발히 이루어지고 있다(신현정, 박진성, 2019). 최근 지방자치단체, 육아종합지원센터, 보육진흥원 등의 기관에서는 보육교사의 스트레스 해소를 위한 힐링 프로그램 및 직무에 대한 자신감과 전문성을 높이기 위해 역량 강화 프로그램을 활발하게 운영하고 있다. 그러나 어떠한 과정을 통해 보육교사의 직무만족도가 증가할 수 있는지에 대한 연구와 관심은 부족하다. 보육교사의 직무만족은 개인의 삶뿐만 아니라 보육하고 있는 영유아의 전인적 발달에도 지대한 영향을 미치므로, 이들의 직무에 대한 만족과 활력은 학문적으로 관심을 가져야 하는 중요한 주제라고 할 수 있다(노진형, 2013; 장진이, 이지연, 2014).

선행연구에 따르면, 직무만족에 대해서는 다음과 같이 설명되고 있다. Locke(1976)는 자신의 직무를 통해 느끼는 즐겁고 유쾌한 감정 상태를 직무만족으로 정의하였다. Beatty와 Schmeir(1981)은 조직구성원이 직무 가치를 달성하며 추진하는 것으로 얻어지는 감정의 상태를 직무만족으로 설명하였다. 최외선(2003)은 직무만족이란 개인이 자신과 조직의 목표를 수행해 가는 과정에서 주어진 직무에 대해 갖게 되는 긍정적인 정서 상태를 의미한다고 하였다. 김남정(2006)은 현재 수행하고 있는 직무와 관련해서 직무, 감독, 보수, 승진, 기관, 이직, 동료관계, 전문성, 교육, 후생복지 등과 같은 직무만족 요인에 대한 개인의 만족도와 같은 심리적 상태라고 정의하였다. 현미옥과 송순(2008)의 연구에서는 보육교사의 직무만족도란 개인이 보육교사 역할을 수행하는 과정에서 자신의 개인적 전문적 욕구를 충족시키는 정도라고 하였다. 종합하면, 직무만족이란 직무전반에 대한 정서적 반응이며, 개인이 자신의 직무에 대해서 원하는 것에 대한 주관적 만족의 정도라 볼 수 있다.

우리나라에서는 보육교사의 직무만족에 대한 선행연구가 1990년대에 언급되기 시작했고, 특히 보육의 질에 영향을 미치는 중요한 요인으로 연구되고 있다(박영숙 등, 2018; 한임순, 김향자, 1998). 다수의 연구자는 자신의 직무에 만족하는 보육교사가 가진 감정과 정서 상태는 영유아의 상호작용에 직접적으로 긍정적인 영향을 미쳤음을 밝혔다(김병준, 2018; 박영숙 등, 2018; 이영주, 최경, 2018). 또한 교사 개인 차원에서 직무만족은 근무의 질을 높여, 조직 차원에서는 이직률, 결근율과 깊은 관련성이 있다고 보고된다(김광태, 2017).

직무만족도를 높이기 위한 요인으로서 환경적 변인(예: 근무 조건, 보수 등)들이 논의되고 있으나, 최근에는 자기 일에 의미를 부여하고 소명 의식을 갖는 것이 중요하다고 보고되고 있으며 직무만족도 실태조사에서도 소명 의식이 직무만족에 긍정적 영향을 주는 변인으로 보고되고 있다(삼성경제연구소, 2013). 소명이란 개념은 원래 종교적 관점에서 유래하였으나 최근에는 종교적 관점에 국한되지 않고 개인이 인식하는 일의 의미와 목적 등 내면의 동기에 관한 관심이 증가하면서 소명 의식이 개인의 일과 삶에 긍정적인 의미를 부여하는 변인으로 확장되어 이해되고 있다(성희창 등, 2020; 안진아 등, 2017; Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2013).

Dik와 Duffy(2009)는 자기의 일을 수행하는 것이 사회에 이바지할 수 있는지를 생각하게 함으로써 삶의 의미와 목적을 갖게 되어 자기 일을 자발적으로 하도록 동기화해 주는 것이 소명 의식

이라고 정의하였다. 소명 의식이 있는 사람은 일을 통해 가치를 부여하고 목적 지향하며, 자기 일에 천직 의식 같은 사명감을 지닌 채 사회와 타인을 위해 이타적 행동과 이바지를 한다(권선영, 김명소, 2014). 소명 의식은 학자마다 다양하게 정의되고 있으나, 일이 개인 내적인 삶의 목적과 의미에 부합하여서 일 자체가 충족감의 근원이 되는 동시에 자기 일이 사회적으로 의미 있는 헌신을 하도록 하는 목적이며, 지속적으로 자기 일과 삶에 의미와 가치를 부여하는 활동으로 정의된다는 공통점이 있다(성희창, 2018; 장진이, 이지연, 2014; Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2013).

소명 의식은 다수의 선행연구에서 직무 관련 변인에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(성경주, 황성원, 2017; 신영일, 2018; 정혜경, 이지연, 2020; 한창훈, 2018). 소명 의식은 일에 대한 강한 내적 동기를 형성하여 업무 만족과 조직성과에 크게 영향을 미친다고 하였다(Rosso et al., 2010). 소명 의식을 지닌 성인들은 일과 삶에서 더 높은 만족감을 느꼈으며, 직장인의 일 몰입과 일 가치감을 높여 직무만족 수준을 높였다(송진호, 2016; Davidson & Caddell, 1994). 조직 안에서 긍정적인 업무태도를 지니게 됨은 물론 스스로 업무 만족도도 향상될 것이라고 하였다(임명기, 2016). 교육 현장에서도 소명 의식은 교사의 정서적 전문성에서 강조되는 요인 중 하나로 중요한 의미가 있으며(차정주, 강호수, 2014), 소명 의식이 높은 교사는 직무에 대해 만족하는 것으로 나타났다(송미경 등, 2016; 장진이, 이지연, 2014). 이런 연구 결과들을 고려했을 때 소명 의식은 직무만족에 영향을 주는 변인이 된다고 할 수 있을 것이다.

한편, 직무만족에 영향을 미치는 요인으로써 조직 신뢰에 관한 관심이 대두되고 있다. 조직 신뢰는 조직의 안정성을 높이고 조직 구성원의 긍정적 심리자원으로 인식되고 있으며, 21세기 조직관리를 주도할 새로운 패러다임으로 주목받고 있다(현병무, 김성중, 2015). 조직 신뢰는 신뢰가 조직이라는 분야에 적용되어 특성이 발휘되는 개념으로, 조직과 관련되어 일반적인 위험을 감수할 수 있는 사회심리적 상태를 말한다(현병무, 김성중, 2015). 김호균(2007)은 조직이 일반적인 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라는 구성원들의 긍정적인 믿음 정도를 의미한다고 하였고, 조직 신뢰는 조직 내에서 발생하는 신뢰로서 조직 구성원이 조직에 대하여 확신과 지지를 갖는 것이라고 하였다(진유식, 유영준, 2017). 조직 신뢰는 조직의 안정과 조직구성원의 공동체 의식을 높이는 데 긍정적인 영향을 미치기 때문에 조직 활동과 운영에 있어 중요한 요소이다(이재훈, 최익봉, 2004). 통제와 감독만으로 구성원들의 역량을 발휘하게 하는 방법은 구시대적이며, 조직 구성원들의 신뢰를 바탕으로 한 자발적이고 능동적인 노력이 더욱 중시되고 있다(강대술, 2021). 선행연구에서는 조직 구성원들이 조직에 대한 신뢰가 높을수록 조직의 목표와 가치관에 대해 더 많은 헌신과 인정을 보여주며, 부지런하고 높은 수준의 생산성과 혁신을 나타내는 것으로 알려져 있다(Lyman et al., 2003).

신뢰는 상사와 부하의 관계와 같이 상하관계로서의 수직적 신뢰, 조직 내 동료 구성원들 간의 수평적 신뢰, 조직과 조직 내 구성원들 간의 조직적 신뢰로 구분된다(전수진, 김인자, 2006). 김애경(2020)은 조직 신뢰의 유형으로 조직 신뢰, 직속상사 신뢰, 동료 신뢰를 들었으며, 이상혁(2020)은 이숙정(2005)의 연구를 바탕으로 학교 신뢰의 유형을 교장 신뢰와 동료 신뢰를 제시하였다. 강대술(2021)은 연구에서 조직 신뢰란 학교조직 내에서 이루어지는 신뢰를 의미하는 것으로, 교

장의 교육적 행위가 일반적인 상식과 기대에 어긋나지 않으면서 동료들을 신뢰하고, 조직의 의도나 행동에 대해 구성원들이 갖는 확신과 지지를 의미한다. 하위변인은 학교 신뢰, 교장 신뢰, 동료 신뢰로 구분하였다. 황연성(2010)의 연구에서는 점차 개방적인 교육 환경 속에서 학교조직은 더 투명해지고 도덕적인 교장을 바라는 것으로 나타났다. 보육교사가 소속되어 있는 어린이집은 사회복지시설로 분류되고 최근 공보육으로 확장되어 가고 있어서 체계적이고 투명한 운영이 강조되고 있다. 이에 학교와 마찬가지로 조직 신뢰는 어린이집 운영에 있어 중요한 요인이 될 수 있다. 신뢰는 인간관계의 중요성을 의미하는 것으로, 어린이집은 서로 다른 가치관과 생각을 지닌 구성원들의 관계와 교류 속에서 운영되는 곳이기에 조직 신뢰는 더없이 중요하다. 구성원인 어린이집 원장과 교사, 교사와 교사 사이에 진정한 관심과 유대감을 갖게 되는 신뢰가 형성된다면, 원장의 지도 효과는 커지고 원장은 교사들에게 자율성 부여와 함께 최대한 권한을 주게 되고 이를 통해 보육교사의 역량도 신장하여 직무만족으로 이어질 것이고 이는 보육의 질을 높일 것으로 추정해 볼 수 있다.

다양한 직군을 대상으로 한 연구에서는 조직 신뢰가 조직의 구성원들에게 직무만족에 긍정적 영향을 주고 있다고 일관되게 보고하고 있다. 조직 신뢰는 조직이 높은 성과를 달성하도록 촉진하며, 장기적인 안정과 구성원의 행복을 달성할 수 있게 한다(서효민 등, 2015). 이재훈과 최익봉(2004)의 연구에서 조직 신뢰와 상사 신뢰는 직무만족과 조직몰입에 유의하게 정적으로 관련되었다. 박은옥과 정기한(2011)은 조직 신뢰는 직무만족에 큰 영향 요인임을 확인하였다. 유원용과 유기성(2010)의 연구에서도 조직 신뢰는 직무만족에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 정아람과 류기상(2016)의 연구에서는 조직 신뢰가 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다.

조직 신뢰는 소명 의식과도 정적인 관련이 있다는 연구가 보고되었다. 보육교사(김숙자, 전진호, 2018)와 항공사 승무원(박정민, 고선희, 2016)을 대상으로 한 연구에서도 소명 의식이 높을수록 조직 신뢰도 함께 증가한다는 것이 검증된 바 있다. 따라서 조직 신뢰와 소명 의식은 모두 직무만족에 영향을 주는 변인이자 두 변인 사이에서도 유의한 관련성이 있는 것으로 예상된다.

지금까지 조직 신뢰에 관한 연구는 공조직과 서비스 분야 등에서 꾸준히 다루어 왔으나 교육 장면에서는 그 중요성이 크게 강조되지 않았다. 그러나, 원장, 동료 교사 및 기타 교직원들이 함께 협력적으로 근무하는 어린이집 보육 장면 역시, 보육교사에게는 상당한 영향을 미치는 하나의 조직이므로, 이처럼 인지적·정서적으로 연결된 조직 속에서는 조직에 대한 신뢰가 매우 중요하리라 판단된다.

보육교사의 직무만족에 관한 기존의 연구를 살펴봤을 때, 소명 의식이 직무만족에 미치는 영향을 검증한 선행연구들은 많이 있었으나 소명 의식이 직무만족에 이르는 관계에서 관계적 변인인 조직 신뢰와 같은 개념의 역할을 알아본 연구는 거의 없었다. 따라서 본 연구에서는 소명 의식을 가진 보육교사가 직무만족도를 높이는 과정에서 조직에 대한 신뢰를 느끼는 것이 매개 역할을 할 것이라 가정하고 이를 검증하고자 한다. 본 연구의 연구 문제와 연구모형은 다음과 같다.

**연구문제 1.** 보육교사의 소명 의식이 조직 신뢰를 매개로 하여 직무만족에 영향을 미치는가?

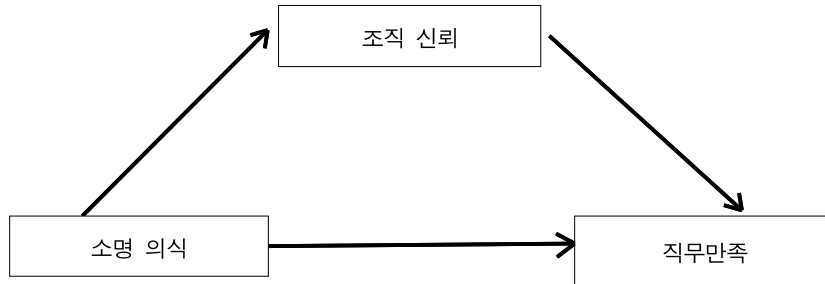


그림 1. 연구모형

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 서울과 경기도 소재 어린이집에서 205명을 대상으로 하였다. 연구 대상자의 성별은 1명을 제외한 204명(99.5%) 모두 여성이었다. 교사의 직위는 보조교사 33명(16.1%), 담임교사 124명(60.5%), 주임교사 19명(9.3%), 원감 12명(5.9%), 기타 16명(7.8%) 이었으며, 근무하는 기관 유형은 가정 어린이집 40명(19.5%), 민간 어린이집 52명(25.4%), 국공립 어린이집 101명(49.3%), 직장 어린이집 10명(4.9%) 기타 1명(0.5%)이었다. 교사의 연령은 20대 11명(5.4%), 30대 35명(17.1%), 40대 74명(36.1%), 50대 이상이 84명(41.0%)이었고, 경력은 1년 미만 12명(5.9%), 1~3년 미만 7명(3.4%), 3~5년 미만 26명(12.7%), 5~10년 미만 59명(28.8%), 10년 이상~20년 미만 87명(42.4%), 20년 이상 13명(6.3%)이었다.

### 2. 연구도구

#### 1) 소명의식

소명 의식을 측정하기 위해 권선영(2014)이 개발한 한국형 직업소명척도(The Korean Vocation Calling Scale: VCS-K)를 사용하였다. 본 척도는 일 가치감(자신이 하는 일에 개인이 부여하는 가치), 일을 통한 목적 지향(개인이 자기 삶에 대해 뚜렷한 목적이 있다 믿으며 일을 통해 그 삶의 목적을 실현하는 것), 기여와 헌신 동기(자신이 하는 일이 사회에 이바지하고 있다고 느낌으로서 보람이나 행복을 느끼는 것), 천직 의식(개인이 지금 하는 일에 대해 자신이 그 일을 하기 위해 존재하는 것 같이 느끼며 자기에게 가장 적합한 일이라는 신념을 지니는 것), 이타행동(개인의 타인 및 사회를 대상으로 한 자발성 관련)의 하위요인이 있으며, 각 5문항씩 총 25문항으로 구성되어 있다. 7점 Likert식 척도로 측정되며(1점= 전혀 그렇지 않다 ~ 7점= 매우 그렇다), 점수가 높을수록 소명 의식을 높게 지각하고 있음을 나타낸다. 본 연구에서는 내적합치도가 .97로 나타

났고, 하위요인별 내적합치도는 일 가치감 .92, 일을 통한 목적 지향 .91, 기여와 헌신 동기 .90, 친직 의식 .92, 이타행동 .90으로 나타났다.

## 2) 조직신뢰

조직신뢰를 측정하기 위해 강대술(2021)이 Cook과 Wall(1980)과 Podsakoff et al.(1990)이 개발한 조직 신뢰 척도를 학교에 맞게 수정 보완한 것을 사용하였다. 어린이집 신뢰, 원장 신뢰, 동료 신뢰의 하위 요인으로 구성하였다. 어린이집 신뢰란 구성원들에게 가능한 어린이집 정보를 모두 공개하고, 목표 설정에 참여할 수 있는 환경을 조성하며 구성원들의 의견을 수용하기 위해 노력해 긍정적인 관계를 형성·유지하려는 태도를 의미한다(5문항). 원장 신뢰란 원장은 정직하고 솔직한 태도로 보육교직원들을 공정하게 대하며 일관성 있게 행동하고 결정하며, 보육교직원들은 충성심으로 원장을 신뢰하는 것을 의미한다(6문항). 동료 신뢰란 동료들의 전문성과 능력을 인정하며, 어려움에 부딪친 동료들을 외면하지 않고 기꺼이 도와주려는 의지를 의미한다(5문항). 이들 문항은 Likert의 5점 척도로 만들어졌으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93으로 나타났으며 하위요인 별로는 학교신뢰 .86, 원장신뢰 .90, 동료신뢰 .90으로 나타났다.

## 3) 직무만족

본 연구에서 보육교사의 직무만족도를 측정하기 위해 조성연 등 (2010)이 개발하고 표준화 및 타당화한 ‘한국형 보육교사 직무만족 척도(Korean Childcare Teacher’s Job Satisfaction Scale: K-CTJSS)’를 사용하였다. 본 도구는 자기보고식 척도로 총 40문항이며, 원장의 기관운영방식(11문항), 사회적 인정(8문항), 근무환경과 복지(8문항), 업무량과 시간 관리(6문항), 동료 교사와의 관계(4문항), 학부모와의 관계(4문항)의 6개의 하위요인으로 구성되어 있다. 본 도구는 ‘매우 그렇다(5점)’에서 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’의 Likert식 5점 척도로 되어있으며 점수가 높을수록 보육교사가 느끼는 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구를 통해 나타난 직무만족도 측정 도구의 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .94이고 하위요인별 신뢰도는 원장의 기관운영방식 .91, 사회적 인정 .80, 근무환경과 복지 .83, 업무량과 시간 관리 .80, 동료 교사와의 관계 .75, 학부모와의 관계 .71로 나타났다.

## 3. 연구절차

본 조사를 시행하기에 앞서, 현직에 있는 보육교사 24명을 대상으로 문항의 구성, 내용의 적합성 등을 검토하여 예비조사를 실시한 후 이상이 없음을 확인하여 수정없이 본 조사 설문지를 최종 완성하였다. 서울과 경기도 소재 어린이집 근무하고 있는 보육교사의 협조와 동의를 구한 후 휴대전화로 구글 설문지를 전송하여 설문지를 210부 회수하였고, 2024년 1월 13일부터 1월 25일까지 설문을 실시하였으며 이중 불성실한 응답을 제외하고 205명의 자료를 최종 분석 자료로 사용하였다.

## 4. 자료분석

본 연구에서는 수집한 자료를 SPSS 28.0을 사용하였다. 측정 도구의 신뢰도 검증을 위한 내적 합치도(Cronbach's  $\alpha$ )와 연구 대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도 분석을 하였다. 기술 통계 분석을 통해 측정 변인의 최소값, 최대값 및 평균, 표준편차를 산출하였으며, 변인 간의 상관 관계를 살펴보기 위해 Pearson 상관관계 분석을 하였다. 보육교사의 소명 의식과 직무만족 간의 상관관계에서 조직 신뢰 매개 효과를 검증하기 위해 SPSS PROCESS Macro 단순 매개 모형(Model 4)을 사용하여 분석하였으며, Bootstrapping을 실시하여 매개 효과의 유의성을 검증하였다.

## III. 결과 및 해석

본 연구의 측정 변인인 보육교사의 소명 의식, 조직 신뢰, 직무만족의 관련성을 알아보기 위한 Pearson 상관관계 분석 및 각 변인의 기술통계치 결과는 표 1과 같다. 보육교사의 조직 신뢰는 소명 의식( $r = .57, p < .01$ ), 직무만족( $r = .68, p < .01$ )과 모두 유의한 정적 상관을 보였으며, 보육교사의 직무만족은 조직 신뢰와 ( $r = .82, p < .01$ ) 유의한 정적 상관을 보였다. 보육교사의 소명 의식은 7점 만점(중간값 3.5점)에 평균 5.26( $SD = .92$ ), 조직 신뢰는 5점 만점(중간값 2.5점)에 평균 4.00( $SD = .56$ ), 직무만족은 5점 만점(중간값 2.5점)에서 3.47( $SD = .45$ )로 나타났다.

표 1. 측정변인 간 상호상관관계 및 기술통계치

구분	소명 의식	조직 신뢰	직무만족
소명 의식			
조직 신뢰	.59**		
직무만족	.68**	.82**	
최솟값	2.96	2.13	1.45
최댓값	7.00	5.00	4.50
<i>M</i>	5.26	4.01	3.47
<i>SD</i>	.92	.56	.45

\*\* $p < .01$

측정변인인 소명 의식, 조직 신뢰, 직무만족이 연구대상자의 인구통계학적 변인에 따른 차이가 있는지 검증한 결과 모든 측정변인에서 유의한 차이가 나타나지 않아 연구가설대로 본 분석을 실시하였다. 보육교사의 소명 의식과 직무만족 간의 관계에서 조직 신뢰의 매개효과 유의성 검증을 위해 SPSS PROCESS Macro의 Model 4를 이용하여 각 변인 간의 경로 유의성을 검증하였다. 보육교사의 소명 의식이 조직 신뢰에 미치는 영향을 확인한 결과, 소명 의식은 조직 신뢰에 정적으로 유의한 영향을 미쳤으며( $\beta = .568, t = 9.823, p < .001$ ), 조직 신뢰에 관한 설명력은

32.2%( $F = 96.496^{***}$ ,  $df = 1$ ,  $p < .001$ )로 나타났다. 그 결과는 표 2와 같다.

표 2. 소명 의식이 조직 신뢰에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	$\beta$	S.E	t	95% 신뢰구간	
						LLCI	ULCI
조직 신뢰	(상수)	2.214		.186	11.933	1.848	2.58
	소명 의식	.341	.568	.035	9.823	.273	.41
$R^2 = .322$ , $F = 96.496^{***}$ , $df = 1$							

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

보육교사의 소명 의식과 조직 신뢰가 직무만족에 미치는 영향을 확인한 결과, 표 3에서 보는 바와 같이 소명 의식이 직무만족에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta = .306$ ,  $t = 7.033$ ,  $p < .001$ ), 조직 신뢰는 직무만족에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .649$ ,  $t = 14.888$ ,  $p < .001$ ). 소명 의식은 조직 신뢰를 매개로 투입하였을 때 직무만족에 대해 74.0%( $F = 267.684$ ,  $df = 2$ ,  $p < .001$ )를 설명하였다.

표 3. 소명 의식과 조직 신뢰가 직무만족에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	$\beta$	S.E	t	95% 신뢰구간	
						LLCI	ULCI
직무만족	(상수)	.574		.122	4.706	.334	.815
	소명 의식	.15	.306	.0021	7.033	.108	.191
	조직 신뢰	.527	.649	.0035	14.888	.457	.594
$R^2 = .74$ , $F = 287.684^{***}$ , $df = 2$							

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

보육교사의 소명 의식과 직무만족 관계에서 조직 신뢰의 매개 효과 유의성 검증을 위해 Bootstrapping을 실시하였다. 본 연구에서는 보육교사의 소명 의식이 조직 신뢰를 경유하여 직무만족에 이르는 경로의 간접효과를 확인하기 위하여 신뢰구간을 95%로 설정하고 표본 수 10,000개를 재추출하여 검증을 진행하였다. 분석 결과, 하한값(LLCI)과 상한값(ULCI) 사이에서 0을 포함하고 있지 않기 때문에 정적으로 유의한 것으로 확인하였다( $B = .18$ ,  $C[132\sim 231]$ ). 본 연구의 매개 효과의 결과는 표 4와 같다.

표 4. 소명 의식과 직무만족의 관계에서 조직 신뢰의 간접효과 검증 결과

종속변인	B	BOOT S.E	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
간접효과	.18	.0025	.132	.231



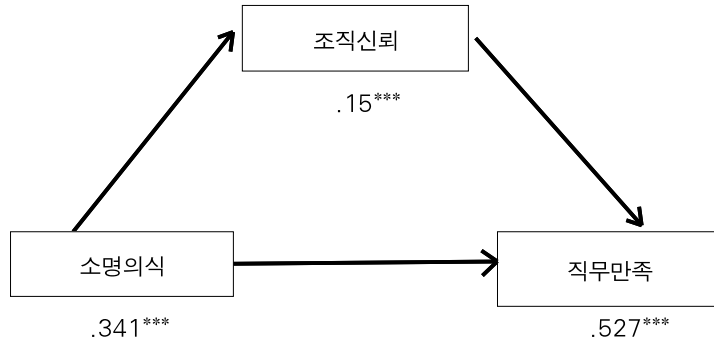


그림 2. 연구결과모형

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사를 대상으로 소명 의식, 조직 신뢰, 직무만족 간의 관계를 파악하고, 보육교사의 소명 의식과 직무만족의 관계에서 조직 신뢰의 매개 효과를 분석하고자 하였다. 연구 결과를 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 소명 의식은 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직업 소명 의식이 직무만족도에 유의한 영향을 미치고 있음을 확인한 선행연구 결과와 일치한다(노경희, 2021; 성경주, 황성원, 2017). 보육교사 직무만족에 기여하는 환경적 요인(예: 근무 환경, 보수, 사회적 인식, 행정지원 체계 등)들은 사회적으로 관심을 가져야 하는 주제이나 개인 차원에서 통제하기는 어려운 개념들이다. 그러나 소명 의식은 개인차가 있으며, 발전시킬 수 있는 개인의 심리적 자원이자 역량이다. 소명 의식을 갖춘 교사들은 일을 통해 가치를 부여하고 사명감을 가지고 이타적 행동과 사회적 기여로 만족감을 느끼게 된다. 이는 동일한 근무 환경 속에서도 직무에 대한 만족감을 보다 높일 수 있다는 점에서 중요하며 어떤 개인이 소명 의식을 높게 가지는지에 대한 고찰이 필요하다.

또한, 소명 의식 역시 조직 신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사를 대상으로 소명 의식과 조직 신뢰 간에는 정적인 관계가 있음을 밝힌 선행연구 결과와 일치하는 결과이며(김숙자, 전진호, 2018), 개인이 가진 심리적 자원이 조직에 대한 긍정적인 태도와 적응으로 이어질 수 있음을 시사한다.

마지막으로 보육교사의 조직 신뢰는 직무만족에 정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 선행연구의 결과를 지지하는 결과이며(김연순, 2022; 문영숙, 2009; 송운석, 2015), 조직에 대한 신뢰가 높을수록 직무에 대한 주관적 만족감이 높아지는 것을 의미한다. 이 결과를 통하여 교사들이 원장과 동료 교사를 신뢰할수록 소속감과 유대감이 증진되어 어린이집의 운영 목표에 부합하고자 최선을 다하게 되고 그 안에서 긍정적인 정서를 느끼게 되는 것이라 예측할 수 있다.

둘째, 보육교사의 소명 의식이 직무만족에 미치는 영향에서 조직 신뢰가 유의한 매개 역할을

하는 것으로 나타났다. 이는 높은 소명 의식을 가진 보육교사가 조직에 대해 더욱 신뢰하게 됨으로써 직무만족도가 높아지는 것을 의미한다. 이는 선행 연구의 결과와 일치하는 결과이다(김혜진 등, 2016; 오경은, 정원철 2020; 최경일, 2010), 즉, 자기 일에 대한 의미와 목적성을 가진 교사가 주변 관계에 대해서도 더욱 긍정적이고 신뢰롭게 여기게 되며 이에 따라 자기 일에 만족감을 느끼고 긍정적으로 일할 수 있음을 알 수 있다.

본 연구 결과는 소명 의식을 가진 보육교사가 조직에 대한 신뢰를 바탕으로 자발적인 동기를 높여 어려운 상황에서도 긍정적이고 능동적으로 보육에 임하는 과정을 시사한다. 예를 들어, 일이 어렵고 힘들더라도 자기 일이 가치와 의미를 가지고 있음을 인식하고 일을 통해 사회적 기여나 자아실현과 같은 가치를 얻고자 하므로 주어진 상황을 보다 긍정적인 시각으로 볼 수 있을 것이다. 그로 인해 조직에 대해 수동적으로 비판하기보다는 능동적으로 분위기를 긍정적인 방향으로 이끌어 가고 자신의 발전뿐만 아니라 이타적인 행동으로 조직에 좋은 영향력을 미칠 수 있을 것이다. 그 결과로 직무에 대한 주관적인 만족감이 높아질 수 있으리라 생각된다.

보육교사의 소명 의식이 직무만족에 미치는 영향에서 조직 신뢰와의 연관성을 살펴본 본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 소명 의식이라는 개인 내적인 변인과 조직 신뢰라는 관계적인 변인 간의 관계를 밝히면서 보육교사가 자기 일에 만족감을 느끼기 위해 어떠한 측면에 주목하는 것이 필요한지를 시사한다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 본 연구는 상대적으로 연구가 부족했던 조직 신뢰를 연구 변인으로 포함함으로써, 보육교사가 경험하는 조직에 대한 신뢰가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 이해하고자 하였다. 셋째, 본 연구의 결과는 보육교사가 경험하는 직무만족을 높이기 위해서는 조직에 대한 신뢰를 높이는 것이 중요하다는 것을 확인하였다. 조직의 신뢰를 높이기 위해서는 보육교사 개인의 노력도 중요하지만, 구성원이 조직에 대한 신뢰를 느낄 수 있도록 조직적인 차원에서 체계적인 지원이 무엇보다 우선시 되어야 할 것이다. 사회와 관계기관에서는 어린이집 운영에 있어서, 원장과 보육교사가 상호존중과 신뢰할 수 있는 구체적이고 체계적인 제도가 마련되어야 할 것이다. 특히, 원장은 지도력 및 효율적인 행정체계를 통하여 보육교사가 자기 일에 대한 목적과 의미를 부여할 수 있는 개인적 신념을 구축할 수 있도록 지원해야 하며, 원장의 격려와 지원이 소명 의식과 조직 신뢰에 영향을 줄 수 있으므로 보육교사가 어린이집 내에서 효율적인 조직문화를 경험하고 직무에 대한 내적 확신을 느낄 수 있는 심리적 환경을 조성해야 할 것이다(서술, 여종일, 2019).

보육교사 역시 자신이 속한 기관과 동료들을 보다 존중하고 신뢰하기 위해 노력하는 자세가 필요하다. 이를 위해 보육교사라는 직업이 가지는 의미와 이 일을 통해 사회에 미칠 수 있는 긍정적인 영향을 다시 한번 생각해 보는 시간이 필요할 것이다. 직업은 생계와 삶의 안정성을 위해 중요할 뿐만 아니라, 자기실현과 사회 발전에 기여하는 등 내적 가치를 추구하는 수단이기도 하다. 특히, 보육교사는 영유아에게 직접적인 영향을 미치는 직업이기 때문에 이러한 가치가 더욱 중요하게 인식되어야 하며, 공동의 가치를 추구하는 조직과 동료에 대해서도 지지하고 격려하는 태도를 가진다면 어려움 속에서도 자기 직업에 대한 만족을 크게 경험할 가능성이 높다.

본 연구의 제한점으로는 다음과 같다. 본 연구는 직무만족에 기여하는 환경적 영향을 배제하고 개인의 심리적 역량과 태도에 초점을 맞추고 있으므로 환경적 변인을 통제하거나 연구모형에

포함하여 보육교사의 직무만족을 보다 통합적으로 이해하기 위한 시도가 필요하리라 생각된다.

## 참고문헌

- 강대술 (2021). 교장의 진정성 리더십과 조직 신뢰, 학교조직 효과성 간의 구조적 관계. 신라대학교 박사학위논문.
- 권선영 (2014). 한국형 직업소명 척도 개발 및 타당화 연구. 호서대학교 박사학위논문.
- 권선영, 김명소 (2014). 직업소명의 구성개념과 소명실천에 영향을 미치는 요인 탐색을 위한 질적 연구. **청소년학연구**, 21(6), 393-420.
- 김광태 (2017). 신입사원의 조직 동일시, 직무소명 의식, 직무만족, 직무성과의 구조적 관계. 중앙대학교 석사학위논문.  
<http://www.doi.org.ssl.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.23169/cau.000000197624.11052.0000459>
- 김남정 (2006). 청소년지도자의 직무만족도에 관한 연구: 청소년학 전공, 비전공자 비교 분석. 중앙대학교 석사학위논문.  
<http://www.doi.org.ssl.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.23169/cau.00000009065.11052.0000275>
- 김병준 (2018). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과 검증. **인문사회** 21, 9(1), 755-766.
- 김숙자, 전진호 (2018). 보육교사의 소명 의식이 이직의도에 미치는 영향 연구-신뢰, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. **유아교육·보육복지연구**, 22(2), 173-194.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.22590/ecee.2018.22.2.173>
- 김연순 (2022). 보육교사의 심리적 소진이 직무만족에 미치는 영향; 조직 신뢰의 매개효과와 복지수준의 조절된 매개효과. 한서대학교 박사학위논문.
- 김애경 (2020). 진정성 리더십과 변화지향행동의 관계성: 직장내 신뢰의 매개효과와 심리적 안전의 조절효과. 숭실대학교 박사학위논문.
- 김지선 (2019). 상담자의 소명 의식과 직무만족 관계에서 직무열의의 매개효과. **상담학연구**, 20(4), 49-66. <http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.15703/kjc.20.4.201908.49>
- 김호균 (2007). 조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계분석. **한국행정학보**, 41(2), 69-94.
- 김혜진, 손유진, 전윤숙 (2016). 유아교사가 인식한 동료교사 및 원장에 대한 신뢰가 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 23(1), 201-217.
- 노경희 (2021). 보육교사의 직업소명 의식과 행복감이 조직몰입과 직무만족도에 미치는 영향. 배재대학교 석사학위논문.
- 노진형 (2013). 영유아교사의 전문성 인식과 직무만족 수준에 관한 연구. **유아교육·보육복지연구**, 17(2), 73-93.
- 문영숙 (2009). 보육교사의 직무만족도와 조직내 신뢰에 관한 연구. 광운대학교 정보복지대학교

- 대학원 석사학위논문.
- 문정희 (2022). 보육교사의 전문성인식이 영유아권리존중에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과. **한국영유아보육학**, 132, 1-24.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.37918/kce.2022.1.132.1>
- 박영숙, 송승민, 이사라 (2018). 공공형 어린이집 교사의 직무만족도와 교사-영유아 상호작용의 관계에서 전문성 인식의 매개 효과 검증. **생애학회지**, 8(1), 1-16.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.30528/jolss.2018.8.1.001>
- 박은옥, 정기환 (2011). 내부마케팅, 조직 신뢰, 직무만족, 조직성과간의 관계 연구: 제조업을 대상으로. **산업혁신연구**, 27(4), 221-257. <http://doi.org/10.22793/indinn.2011.27.4.009>
- 박정민, 고선희 (2016). 항공사승무원의 셀프리더십이 직무열의, 상사신뢰 및 변화지향 조직 시민 행동에 미치는 영향. **관광연구**, 31(2), 283-303.
- 보건복지부 (2023년 2월 28일). 2022년 어린이집 이용자 만족도 조사 보도자료.  
[https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&act=view&list\\_no=375175](https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&act=view&list_no=375175)
- 삼성경제연구소 (2013). 대한민국 직장인의 행복을 말하다. CEO 인포메이션898호.
- 서술, 여종일 (2019). 직무스트레스가 보육교사의 소진에 미치는 영향: 소명 의식의 매개효과를 중심으로. **한국보육지원학회지**, 15(6), 169-188.  
<http://dx.doi.org/10.14698/jkce.2019.15.02.169>
- 서효민, 손지효, 장경로 (2015). 스포츠센터 지도자들의 조직공정성 인식이 혁신저항에 미치는 영향: 조직 신뢰의 매개효과 분석. **한국체육학회지**, 54(2), 253-267.
- 성경주, 황성원 (2017). 보육교사의 직업소명 의식이 직무만족도에 미치는 영향: 사회적 지지 매개효과를 중심으로. **한국보육학회지**, 17(4), 71-90.
- 성희창 (2018). 교사의 소명 의식 형성과정 연구. 서울대학교 석사학위논문.  
<http://www.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.23170/snu.000000151351.11032.0001025>
- 성희창, 최예슬, 오현석 (2020). 중학교 교사의 소명 의식 형성 과정 연구. **교육행정학연구**, 38(1), 253-279. <http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.22553/keas.2020.38.1.253>
- 송운석 (2015). 국·공립 보육시설 교사의 조직 신뢰와 학부모신뢰가 직무만족에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 90, 53-77.
- 송미경, 양난미, 이은경 (2016). 교사의 소명 의식, 자아존중감, 직업적 정체감, 삶의 만족간의 관계. **교원교육**, 32(4), 197-218.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.14333/KJTE.2016.32.4.197>
- 송진호 (2016). 직장인의 소명 의식, 일몰입, 일가치감, 직무만족 및 삶의 질 간의 구조적 관계 연구. 고려대학교 석사학위논문.  
<http://www.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.23186/korea.000000068281.11009.0000885>
- 신영일 (2018). 요양보호사의 소명 의식과 조직성과의 관계에서 직무만족의 매개효과. **한국융합학회논문지**, 9(11), 393-402.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.15207/JKCS.2018.9.11.393>

- 신현정, 박진성 (2019). 보육교사의 교사효능감과 교사역량이 심리적 소진에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 23(1), 37-60.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.22590/ecee.2019.23.1.37>
- 안진아, 김혜원, 이지연 (2017). 직장인의 소명수준, 직무만족 및 이직의도 간 구조적 관계: 소명수행, 일의 의미, 직무몰입의 매개효과를 중심으로. **진로교육연구**, 30(4), 169-189.
- 오경은, 정원철 (2020). 사회복지사의 소명 의식이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직 신뢰의 매개효과를 중심으로. **복지상담교육연구**, 9(2), 157-179.
- 오혜숙 (2020). 보육교사 경력에 따른 역량 수준과 교육 요구 간의 관계. **충신대학교 석사학위논문**.
- 유원용, 유기성 (2010). 조직공정성이 스포츠조직 구성원의 조직 신뢰와 직무만족에 미치는 영향. **한국스포츠산업경영학회지**, 15(4), 25-37.
- 이상혁 (2020). 학교의 사회적 책임과 조직몰입의 관계에서 학교이미지, 학교신뢰의 매개효과. **경북대학교 박사학위논문**.
- 이숙정 (2005). 교사가 지각한 신뢰 척도의 타당화. **교육평가연구**, 18(3), 117-134.
- 이영주, 최경 (2018). 보육교사의 긍정심리자본과 직무만족도가 영유아권리존중 보육실행에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 25(4), 53-70.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.22155/JFECE.25.4.53.70>
- 이재훈, 최익봉 (2004). 조직공정성, 신뢰, 조직유효성간의 관련성에 관한 연구. **인사조직연구**, 12(1), 92-132.
- 임명기 (2016). 신입사원의 소명 의식 변화가 잡 크래프팅과 직무수행에 미치는 영향: 잠재성장모델링을 이용한 종단연구. **연세대학교 박사학위논문**.
- 임승렬 (2015). 보육교직원의 전문성 향상을 위한 보수교육체계의 다각적 고찰 및 현행 체계 진단과 개선 방안에 관해서. **한국보육지원학회 춘계학술대회자료집**, 2015(1), 106-109.
- 장진이, 이지연 (2014). 교사의 소명 의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 26(1), 123-146.
- 전수진, 김인자 (2006). 조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구: 비서직과 사무직의 비교를 중심으로. **비서·사무경영연구**, 15(2), 75-96.
- 정아람, 류기상 (2016). 외식기업의 사회적 책임 활동이 조직 신뢰, 조직몰입, 직무만족 그리고 이직의도에 미치는 영향. **관광학연구**, 40(1), 13-28.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.17086/JTS.2016.40.1.13.28>
- 정혜경, 이지연 (2020). 교사의 소명 의식, 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진, 직무만족의 구조적 관계분석: WCT 모형을 중심으로. **아시아교육연구**, 21(2), 547-575.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.15753/aje.2020.06.21.2.547>
- 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나, 신혜영 (2010). 한국형 보육교사 직무만족척도 개발을 위한 타당화 예비연구. **한국가족자원경영학회 학술대회논문집**, 143-149.
- 진유식, 유영준 (2017). 사회복지기관의 윤리경영이 이직의도에 미치는 영향: 조직 신뢰의

- 매개효과 검증. **한국사회복지행정학**, 19(4), 33-55.  
<http://dx.doi.org.proxy.chongshin.ac.kr:8080/10.22944/kswa.2017.19.4.002>
- 차정주, 강호수 (2014). 교사의 소명감이 직업만족도에 미치는 영향. **교원교육**, 30(2), 149-169.
- 최경일 (2010). 학교사회복지사의 대인관계 능력이 직무만족에 미치는 경로분석: 학교사회복지사와 교사 간 신뢰와 협력의 매개효과. **청소년복지연구**, 12(1), 145-164.
- 최외선 (2003). 정신지체학교 교사의 직무스트레스와 직무 만족도와의 상관관계연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 한임순, 김향자 (1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 14, 171-218.
- 한창훈 (2018). 청소년지도자의 직업소명 의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 직업정체성과 직무몰입의 매개효과. 상지대학교 박사학위논문.
- 현미옥, 송순 (2008). 보육교사 직무만족도 관련 변인에 관한 연구. **한국보육지원학회지**, 4(2), 81-109.
- 현병무, 김성중 (2015). 조직 신뢰가 고객지향성에 미치는 영향: 직무열의의 매개영향을 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지**, 15(4), 443-453.
- 황연성 (2010). 학교장의 인사공정성, 행동특성, 교사의 학교장에 대한 신뢰 및 학교조직 효과성 간의 관계. 건국대학교 박사학위논문.
- Beatty, R. W., & Schneier, C. E. (1981). *Personnel administration: An experiential skill-building approach*. Addison-Wesley.
- Cook, J. D., & Wall, T. D. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment, and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(2), 135-147. <https://doi.org/10.2307/1386600>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.  
<https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42-52.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0030635>
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(pp. 129-168). Rand McNally.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.  
[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.  
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Lyman, G. H., Morrison, V. A., Dale, D. C., Crawford, J., Delgado, D. J., & Fridman, M. (2003). Risk of febrile neutropenia among patients with intermediate-grade non-Hodgkin's lymphoma receiving CHOP chemotherapy. *Leukemia & Lymphoma*, 44(12), 2069-2076.  
<https://doi.org/10.1080/1042819031000119262>

논문투고 : 24.06.25.  
수정원고접수 : 24.08.07.  
최종게재결정 : 24.08.13.