



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

전문상담교사의 직무스트레스가
직무만족도에 미치는 영향 :
사회적지지의 조절효과

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 관 덕

2021년 8월



전문상담교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 : 사회적지지의 조절효과




지도교수 김 성 봉

김 관 덕

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 6월

김관덕의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 최보영 
위 원 박정환 
위 원 김성봉 

제주대학교 교육대학원

2021년 8월

<국문초록>

전문상담교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 : 사회적지지의 조절효과

김 관 덕

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 김 성 봉

본 연구에서는 대한민국 전문상담교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 사회적지지의 조절효과를 검증하고자 하였다. 이를 통하여 전문상담교사의 직무만족도를 재고하는데 필요한 자료를 제공하고, 전문상담교사의 사회적지지 체계 구축의 근간을 제공하여 전문상담교사의 직무만족도에 효율성과 효과성을 높이고자 하는데 목적을 두었다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적 지지와 그 하위요인은 조절효과가 있는가?

본 연구의 모집단은 대한민국에서 교육청과 초·중·고등학교에서 현재 재직 중인 전문상담교사 378명을 임의 표집하였다.

자료수집은 2020년 12월 3일부터 2021년 1월 15일까지 이루어졌으며, 구글 온라인 설문지를 배포하여 회수하였다.

측정도구는 상담자 직무스트레스 척도, 전문상담교사 직무만족도 척도, 전문상

담교사 사회적지지 척도 및 인구통계학적 특성 조사문항으로 구성된 설문지를 사용하였다.

본 연구에서 수집한 자료는 통계분석 프로그램인 SPSS 23.0을 사용하여 분석하였다. 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지 척도의 신뢰도 검증을 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 그리고 전문상담교사의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하고, 각 변인 간의 관련성을 확인하기 위해 각 변수 간 상관분석을 실시하였다. 또한 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 분석을 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 또한 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 사회적지지가 조절효과를 하는지 알아보기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 사용하여 조절변인의 상호작용 효과를 분석하였다.

첫째, 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지의 상관분석을 실시한 결과, 직무스트레스와 직무만족도 간에는 유의미한 부적상관, 사회적지지와 직무만족도 간에는 유의미한 정적상관이 나타났다.

둘째, 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 실시한 결과, 조절효과가 나타났다.

셋째, 사회적지지의 하위변인을 나누어서 살펴보면 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지 모두 유의한 조절효과를 보이는 것으로 나타났다.

연구 결과를 종합해보면 전문상담교사의 직무스트레스가 직무만족도를 감소시키는 중요한 변인으로 작용하고 있고, 이 두 변인들의 관계에서 사회적지지가 조절변인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 직장 내 사회적지지와 직장 외 사회적지지 모두 의미있는 조절변인이라는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 전문상담교사의 직무만족도 향상을 위해 사회적지지의 증진을 위한 심층적이며 다각적인 후속연구들이 이루어져야 함을 시사한다. 전문상담교사의 역량 향상과 직무스트레스 대처를 위한 프로그램과 수퍼비전을 위한 제공에 근거 자료로 사용되기를 기대한다.

주요어 : 전문상담교사, 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지, 조절효과

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	5
3. 연구모형	6
4. 용어의 정의	7
II. 이론적 배경	9
1. 전문상담교사	9
가. 전문상담교사의 개념	9
나. 전문상담교사의 역할	12
2. 직무스트레스	16
가. 직무스트레스의 개념	16
나. 전문상담교사의 직무스트레스	17
3. 직무만족도	19
가. 직무만족도의 개념	19
나. 전문상담교사의 직무만족도	20
4. 사회적지지	22
가. 사회적지지의 개념	22
나. 전문상담교사의 사회적지지	23
4. 각 변인과의 관계	25
가. 직무스트레스와 직무만족도의 관계	25
나. 사회적지지와 직무만족도의 관계	26
III. 연구방법	28
1. 연구대상 및 절차	28
2. 측정도구	31

가. 직무스트레스 척도	31
나. 직무만족도 척도	32
다. 사회적지지 척도	33
3. 자료처리 및 분석	35
IV. 연구결과 및 해석	36
1. 주요 변인의 기술통계	36
가. 직무스트레스	36
나. 직무만족도	37
다. 사회적지지	38
2. 주요 변인의 상관관계	39
3. 전문상담교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 분석	40
4. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과 검증	41
가. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지 전체의 조절효과	41
나. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 하위요인 중 정서적지지의 조절효과	44
다. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 하위요인 중 정보적지지의 조절효과	46
라. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 하위요인 중 평가적지지의 조절효과	48
5. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내·외 사회적지지의 조절효과 검증	50
가. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내 사회적지지의 조절효과	50
나. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 외 사회적지지의 조절효과	53

V. 논의 및 제언	55
VI. 참고문헌	59
Abstract	69
부록	72

표 목 차

표Ⅱ-1. Wee 클래스에서의 전문상담교사의 직무영역	14
표Ⅱ-2. Wee 센터에서의 전문상담(순회)교사의 직무영역	15
표Ⅲ-1 연구대상의 인구통계학적 특성	29
표Ⅲ-2 직무스트레스 척도의 하위요인 및 신뢰도	32
표Ⅲ-3 전문상담교사 직무만족도 척도의 하위요인 및 신뢰도	33
표Ⅲ-4 사회적지지 척도의 하위요인 및 신뢰도	34
표Ⅳ-1 전문상담교사의 직무스트레스 정도	37
표Ⅳ-2 전문상담교사의 직무만족도 정도	38
표Ⅳ-3 전문상담교사의 사회적지지 정도	38
표Ⅳ-4 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지의 상관관계	39
표Ⅳ-5 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 단순회귀분석	40
표Ⅳ-6 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과	42
표Ⅳ-7 사회적지지의 하위요인 중 정서적지지의 조절효과	44
표Ⅳ-8 사회적지지의 하위요인 중 정보적지지의 조절효과	46
표Ⅳ-9 사회적지지의 하위요인 중 평가적지지의 조절효과	48
표Ⅳ-10 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내 사회적지 지의조절효과	51
표Ⅳ-11 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 외 사회적지 지의조절효과	53

그림 목 차

그림 I -1 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절모형	6
그림 II-1 2020년 전문상담교사 수	11
그림 II-2 2020년 전문상담교사 배치율	11
그림IV-1 사회적지지의 조절효과	43
그림IV-2 사회적지지의 하위요인 중 정서적지지의 조절효과	45
그림IV-3 사회적지지의 하위요인 중 정보적지지의 조절효과	47
그림IV-4 사회적지지의 하위요인 중 평가적지지의 조절효과	49
그림IV-5 직장 내 사회적지지의 조절효과	52
그림IV-6 직장 외 사회적지지의 조절효과	54

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

전문상담교사는 학교 부적응 학생의 상담뿐 아니라 일반 학생을 대상으로 한 상담, 집단상담, 생활지도 그리고 학교 상담프로그램을 운영하고, 내담학생의 담임교사, 보건교사 및 학교행정가 등 관련 교직원들을 조정하고 자문하는 역할을 수행한다. 전문상담교사는 특수한 공간인 학교에서 자문, 상담, 평가, 그리고 조정 등 다방면의 영역에서 학교상담의 효율을 높일 수 있는 역할을 수행함으로써 중추적인 위치를 차지하고 있다(서지영, 2011).

그러나 전문상담교사 제도가 시행된 지 얼마 되지 않은 우리나라의 현 실정은 제도적 장치나 여건이 체계적으로 정립되지 못한 상태이다. 이로 인하여 전문상담교사의 역할이 불분명하고, 상담업무에 관한 수퍼비전 또한 부족한 실정으로 전문상담교사는 직무를 수행함에 있어 많은 어려움을 갖고 있다(도명숙, 2008). 더구나 전문상담교사의 역할에 대한 요구나 기대가 다양하고(금명자, 2007) 그들이 어떤 역할을 하느냐에 따라 학교상담의 효과가 크게 좌우되는 상황에서 전문상담교사가 주어진 역할에 지속적인 어려움을 겪는다면 스트레스를 유발하는 원인이 된다(권이경, 2004). 이지원(2020)은 전문상담교사의 역할이 다양하고, 전문성을 바라보는 시선이 일정하지 않기 때문에 대규모 교육이나 행사에 대한 부담을 갖게 되고, 자신의 전문성에 회의를 갖게 된다고 하였다. 반례로 행사나 교육에 익숙하고 능숙한 전문상담교사는 상담 장면에서 만나는 학생과의 경험에서 자신의 상담 역량에 대해 좌절하기도 한다고 하였다. 이처럼 전문상담교사의 역할은 일관적이지 못하고 그로 인해 주변 동료교사들로부터 좋지 않은 시선을 받게 된다. 이는 학교상담의 중추적인 역할을 차지하고 있는 전문상담교사가 원활한 직무수행에 어려움을 겪고 있다고 볼 수 있다.

전국교직원노동조합(2009.10.22)은 ‘교사의 스트레스, 원인과 실태에 대한 설문

조사'에서 교사의 90.8%가 스트레스를 겪었고, 특히 교사의 78.8%는 스트레스로 인해 업무에 지대한 영향을 받고 있다고 조사했다. 대부분의 노동자들은 직무스트레스를 받지만, 교사의 직무스트레스는 교사뿐만 아니라, 학생에게도 영향을 줄 수 있다는 점에서 의미가 있다(오현진, 2013). 옥성수(2012)는 초등 담임교사들은 직무에서 받은 스트레스가 불안정한 상황에서의 교육활동을 유발하고 이러한 교사의 교육활동은 교육 전반에 부정적인 영향을 주게 되어 교사, 학생, 학부모뿐만 아니라 국가경쟁력에도 좋지 않은 영향을 미친다고 주장했다. 이처럼 교사의 직무스트레스는 국가차원에서의 효율성의 손실을 의미한다. 또한 교사에게 장기간 지속되는 과중한 직무에 대한 스트레스는 심리적, 신체적, 행동상에 부정적인 영향을 미치며, 이러한 작용으로 교육활동에 적극적으로 참여하지 못해 사기와 의욕을 저하시킨다(김정휘, 2003).

특히 학교에서 상담업무를 맡고 있는 전문상담교사는 내담자의 정신건강을 위해서 많은 노력을 기울이지만, 정작 자신의 스트레스를 관리하는 데는 많은 어려움을 경험한다(Ivancevich & Matteson, 1980; Maslach, 1982). 상담자는 타인을 이해하고 자신과 내담자에게 지속적으로 민감해야하며 일방적인 배려와 보살핌을 제공하는데(최윤미, 양난미, 이지연, 2002), 이러한 직업적 특성으로 전문상담교사는 다른 직업에 비해 더 많은 직무스트레스를 느끼게 된다. 전문상담교사의 직무스트레스는 상담자의 심리적 상태, 내담자의 상담에 대한 지각, 상담 성과에 영향을 미치게 되어 직무스트레스의 정도를 확인하고 관리할 필요가 있다.

학교상담의 효과를 떨어트리는 요인으로는 직무스트레스뿐만 아니라 직무수행에 만족감을 느끼지 못하게 되면 교직 활동에 필요한 에너지를 소진하게 되고 그 결과 학생들에게 좋지 않은 영향을 끼치게 된다고 하였다(강은미, 2011). 어떤 직업이건 본인의 직능에 대해 주관적·객관적으로 합당한 수준까지 만족하지 않고서는 책임과 업무에 충실할 수 없다. 교육과 같이 인격체를 상대하는 전문적인 업무에 있어서 일에 보람과 긍지를 갖는다는 것은 필수적인 일이라 할 수 있다. 특히 전문상담교사는 학생·학부모·교사의 마음을 다루는 일을 하므로 책임과 자율성이 더욱 요구된다. 이러한 견지에서 전문상담교사들의 직무만족의 여부는 전문상담교사제도의 성패를 결정할 관건이라 할 수 있다. 더구나 전문상담교사제도는 교도교사 제도의 실패에서 출발하였기 때문에 이 제도가 제대로 뿌리를 내리

기 위해서는 전문상담교사가 맡은 바 직무 활동을 소신껏 펼칠 수 있게 하는 것이 중요하다. 이것은 곧 전문상담교사로 하여금 직무에 대한 자신감을 가지게 하며, 다양한 학생의 문제에 적극적이며 적절한 대안을 제시하여 문제를 해결하도록 하게 할 것이다(박영희, 2009).

그런데 전문상담교사가 비슷한 환경에서 근무하고 있을지라도 직무환경에 대한 부정적인 영향을 동일하게 받지는 않는다(유정이, 박성호, 유성경, 2003). 스트레스 연구자(Cohen & Wills, 1985; Gentry & Kobasa, 1985)들에 의하면 스트레스로 인해 나타나는 부정적인 증상들에 대해 개인이 지닌 특성이나 능력, 환경의 차이로 인하여 서로 다른 결과를 보인다고 하였으며(김정희, 1987, 재인용), 교사의 직무관련 스트레스에 대한 연구에서도 교사의 개인 내적 특성이나 환경적인 특성에 따라 스트레스에 대한 지각 정도가 달라진다고 보고하였다(김윤하, 2005; 김정희, 1995; 임진형, 1999). 결국 스트레스와 부적응 사이에서 이들의 관계를 중재하는 내·외적인 보호요인이 존재하고 있음을 알 수 있다.

스트레스의 부정적 영향을 줄일 수 있는 환경적 변인으로 사회적지지를 들 수 있다. 사회적지지는 타인들로부터 받는 사랑이나 인정, 정보, 물질적 원조 등 사회적 관계를 통해 얻을 수 있는 모든 형태의 긍정적인 자원을 말한다. 개인이 살아가면서 맺게 된 대인관계 안에서 받거나 혹은 받고 있다고 지각하는 모든 긍정적인 힘인 사회적 지지는 스트레스의 부정적 영향으로부터 개인을 보호하는 중요한 자원으로 밝혀지고 있다(이경주, 1999). 성인의 경우 직장 내에서 스트레스 상황에 놓여 있더라도 충분히 사회적지지를 받고 있다고 지각할 경우 스트레스가 완화되어 직업 적응력이 높아진다(임진형, 1999). 명준희(2006)의 직무스트레스를 경험하는 교사가 직장 내에서 사회적 지지를 높게 지각할 경우 자신의 일에 대한 자신감과 더불어 전문성 인식이 고취되어 직무에 대한 만족도 높았다는 연구결과처럼 사회적지지는 교사의 스트레스 상황에서 부정적 영향을 줄일 수 있는 긍정적 환경적 변인으로 작용할 수 있다.

사회적 지지를 두 가지 차원으로 구성하여 진행한 연구(권이경, 2004; 김윤하, 2005; 명준희, 2006; 박소희, 2002; 조문주, 2007)를 통해 사회적 지지의 지지자원과 지지유형이 스트레스 지각 및 스트레스 결과에 대해 다양한 효과를 나타내고 있음이 밝혀졌다. 그 결과 스트레스 상황에서 사회적지지의 역할을 구체적으로

이해할 수 있게 되었을 뿐만 아니라 근무환경을 구조화할 때도 유용하게 되었다. 그러므로 사회적 지지의 측정에 있어서 지지를 받는 사람이 사회적 지지를 지각해야 하는 것은 물론 사회적 지지를 측정함에 있어 누가 제공하느냐 그리고 어떤 형태의 지지를 제공하느냐와 같이 지지자원과 지지유형이라는 두 차원이 반드시 고려되어야 한다는 것을 알 수 있다. 이에 본 연구에서도 사회적 지지를 지지자원과 지지유형으로 나누어 살펴보고자 하며 지지자원은 직장 내의 사람 즉, 직장상사와 동료로 그리고 직장 외의 사람은 가족 혹은 친구로 정의하였으며, 사회적지지 유형은 정서적지지, 평가적지지, 정보적지지로 정의하였다.

따라서 본 연구에서는 전문상담교사의 역할 수행에 대한 스트레스와 직무만족도 사이에서 사회적 지지의 조절효과와 사회적지지의 하위유형인 정서적지지, 평가적지지, 정보적지지의 조절효과를 살펴보고자 한다. 이를 통해 전문상담교사가 비록 자신에게 주어진 역할을 수행하면서 스트레스를 경험하게 될지라도 스트레스 완화를 위한 구체적인 개입에 도움을 줄 수 있는 기초적 자료를 제공하여 전문상담교사의 소진을 감소시키는 데 도움이 되고자 한다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구는 전문상담교사의 직무스트레스가 사회적지지를 조절로 하여 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하고 검증하고자 한다. 이에 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

연구문제. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적 지지와 하위요인은 조절효과가 있는가?

가설 1. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 사회적지지는 조절효과가 있을 것이다.

가설 1-1 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 정서적 지지는 조절효과가 있을 것이다.

가설 1-2 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 정보적 지지는 조절효과가 있을 것이다.

가설 1-3 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 평가적 지지는 조절효과가 있을 것이다.

3. 연구모형

본 연구는 그림 I -1의 연구모형을 통해 전문상담교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 사회적지지가 조절효과를 나타내는지 분석해 보고자 한다. 이에 따라 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지를 조절변인으로 선정하였다.

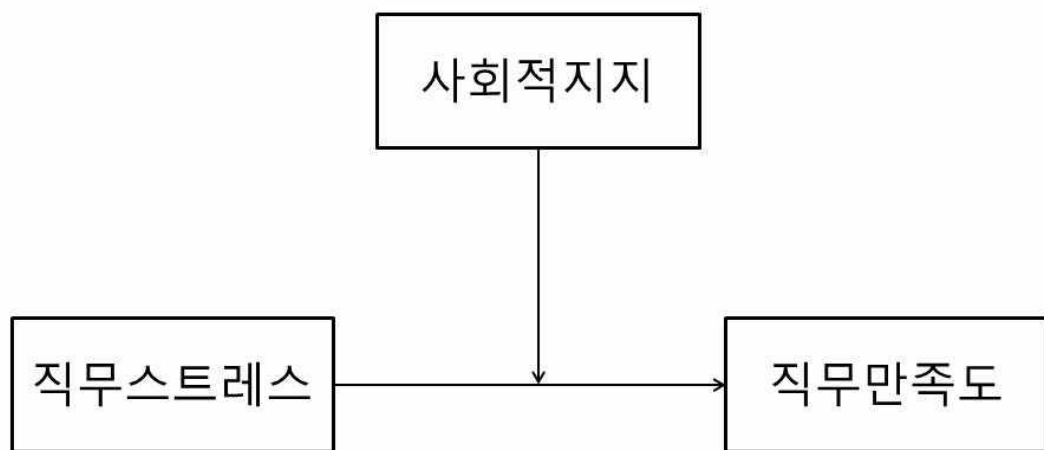


그림 I -1 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절모형

4. 용어의 정의

가. 학교상담

학교상담은 학교라는 장소에서 상담교사와 학생사이에 이루어지는 상담이라는 전제하에서 학생이나 학부모들의 자기이해를 통해 생각, 감정, 행동, 태도의 변화를 유도함으로써 성장을 도와주는 심리적 과정이다(연문희, 강진령, 2002).

나. 전문상담교사

전문상담교사는 학교 전체의 교도활동을 조직·조정하고 상담조언, 개인기록, 정보제공 등의 업무를 담당하는 사람을 말한다(김희대, 2007).

다. 직무스트레스

직무스트레스란 직무수행자가 받게 되는 직무와 연관된 심리적·신체적인 스트레스이다(Reilly, Dhingra, & Boduszek D., 2014). 직무수행과 관련된 부적응의 결과를 직무스트레스라고 한다(김현숙, 2013). 본 연구에서 사용한 직무스트레스는 이미숙(2011)이 말한 3가지 상담관련 스트레스 하위유형인 사회적 기대, 어려운 내담자, 상담역량 부족과 4가지 직무스트레스 관련 조직 내 관계, 부적절한 대우, 업무 및 역할과다, 근무환경으로 총 7개의 하위요인으로 이루어져 있다.

라. 직무만족도

직무만족에 대한 국내외 학자들의 견해를 종합해보면 “직무만족이란 조직구성원 개인의 직무 자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준이나 차원에 따라 얼마나 긍정적으로 느끼고 있는 지의 감정적 상태이다.”라고 할 수 있다(박찬용, 2007). 본 연구에서 사용한

사회적지지는 박영희(2009)가 말한 6개의 하위요인인 담당직무, 보상체계, 근무환경, 인간관계, 행정체계, 인정지위로 이루어져있다.

마. 사회적지지

사회적지지는 개인을 둘러싼 중요한 타인 즉 가족, 친구, 동료 전문가 등으로부터 받는 다양한 형태의 원조와 같은 지지자원을 통한 사회적 지지와 애착, 행위, 정보, 교류와 같은 지지유형으로 보는 사회적지지 측면에서 파악할 수 있는 것으로 정의된다(박경호, 2008). 본 연구에서 사용된 사회적지지는 윤혜정(1993)이 말한 사회적 지지로 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지의 3가지 하위 영역으로 이루어져 있다.

II. 이론적 배경

1. 전문상담교사

가. 전문상담교사의 개념

우리나라의 전문상담교사 제도는 1994년도에 만들어졌으나 직접적인 제도의 탄생은 2004년부터이다(연문희, 강진령, 2002). 교과교육지도와 인성교육의 불균형 등으로 인해 학교에 부적응하는 학생의 증가와 학교 폭력의 심각성 등이 사회적인 이슈로 대두되자, 기존의 교과수업 겸임 상담교사로는 다양한 양상을 보이는 학생들의 문제에 대처할 수 없다는 인식이 확대되었다(이현아, 이기학, 2004). 이에 교육인적자원부에서 지난 2004년에 증가하는 학교 폭력에 대비하기 위한 법률(초·중등 교육법 제 19조 2, 교육 공무원법 제 22조의 2)에 근거하여 ‘학교에 전문상담교사를 두거나 전문상담(순회)교사를 시·도 교육 행정 기관에 둔다’ 라고 하고 시·도 교육청 내에 전문상담(순회)교사가 배치되거나 각 학교에 전문상담교사가 배치될 수 있도록 법률 근거를 마련하였다(손혜진, 2010). 현재 지역교육청 및 학교에 배치된 전문상담교사의 배치는 「초·중등교육법」(법률 제 7068호, 2004. 1.20)과 「학교폭력 예방 및 대책에 관한 법률」(법률 제 7120호, 2004. 1. 29)에 근거하였다(최임순, 2017).

2005년에 교육인적자원부는 학교폭력 예방 및 대책 5개년 계획을 수립하여 4년 후인 2009년까지 각급 학교에 약 3,500여명의 전문상담(순회)교사를 배치하겠다는 계획을 발표하였다(최임순, 2017). 이러한 계획발표 및 제도의 설립은 등교거부, 학교폭력, 게임중독, 가출, 도벽, 성 문제 등 나날이 증가하는 청소년 문제에 대한 사회적인 요구를 효과적으로 대처하기 위한 노력의 결과이다(이상민, 오인수, 서수현, 2007). 이와 같은 법적 근거와 제도를 바탕으로 2005년 9월 대한민국 학교교육 역사상 최초로 교과 수업 시수가 없이 학교상담 업무만을 전담하기 위한 전문상담순회교사 308명이 181개 지역교육청에 배치되었다(교육인적자원부, 2006).

법령들에 근거해서 전문상담순회교사는 시·도교육청 또는 교육지원청의 Wee Center에서만 근무하는데 비해, 전문상담교사는 초, 중등 단위 학교에 배치되기도 하고 시·도교육청 또는 교육지원청에 배치되기도 한다(허난설, 2006). 그러나 법적인 근거와 신규임용 등의 제도마련에도 불구하고 그 당시에는 교육부가 구성하기 원하는 전문상담교사 자격을 갖춘 현직 및 예비 교사가 부족한 현실적인 문제가 있었다. 이에 2006~2007년에는 초·중등 교육법과 교육인적자원부의 5개년 계획대로 정원을 확보할 수 있는 교사를 양성하고자 전국에 심리학과 및 상담심리학과 교육대학원에 ‘전문상담교사 단기 양성과정(일반 및 특별과정)’을 한시적으로 운영하여 3,500여명을 양성하였다. 하지만 이 정책은 정치적, 경제적 논리에 의해 교사 정원을 위한 예산을 확보하지 못하여 계획대로 실현되지 못하였다(김인규, 2012). 그럼에도 불구하고 초·중등학교에 최초의 전임상담자 역할을 위한 전문상담교사를 임용하였다는 사실은 우리나라 학교상담이 새로운 질적 도약을 할 수 있는 계기를 마련하였다는 점에서 매우 고무적인 일이라 할 수 있다(최순임, 2017). 즉 전문상담교사의 탄생은 학교현장에서 제기되는 끊임없는 학생 관련 다양한 문제들을 전문적인 심리학적 영역의 견해로 보고 효율적으로 개입하여 해당 문제를 개선 및 보완하려는 노력들의 시초로 볼 수 있다.

그림 II-1 2020년 전문상담교사 수

| 표 IV-4-1 | 연도별 학교급별 정규직 전문상담교사수(2000~2020)

(단위: 명)

	초등학교			중학교			고등학교		
	전체	국·공립	사립	전체	국·공립	사립	전체	국·공립	사립
2000	-	-	-	13	13	-	38	28	10
2005	1	1	-	22	20	2	25	17	8
2010	2	2	-	193	172	21	372	209	163
2011	3	2	1	227	202	25	403	226	177
2012	14	13	1	243	213	30	416	229	187
2013	9	8	1	951	653	298	523	232	291
2014	21	20	1	1,060	733	327	576	272	304
2015	39	38	1	1,090	748	342	631	307	324
2016	86	86	-	1,107	763	344	658	338	320
2017	123	123	-	1,131	790	341	681	363	318
2018	330	330	-	1,248	921	327	841	528	313
2019	497	497	-	1,292	979	313	892	587	305
2020	696	696	0	1,348	1,039	309	963	659	304

주: 위의 표에서 전문상담교사는 정규교원에 한하며, 보직교사를 겸하는 전문상담교사를 포함함.

*교육통계분석자료집-유초중등교육통계편(2020년)

2020년 전문상담교사는 초등학교 696명, 중학교 1,348명, 고등학교 963명, 전체 3,007명으로 집계되며, 그 필요성과 중요도에 의해 매년 증가하고 있는 추세이다.

그림 II-2 2020년 전문상담교사 배치율

| 표 IV-4-3 | 전문상담교사 배치율(2000~2020)

(단위: 개교, 명, %)

	초등학교						중학교						고등학교					
	정규직 전문상담교사		전체 전문상담교사		전체 학교수	배치율	정규직 전문상담교사		전체 전문상담교사		전체 학교수	배치율	정규직 전문상담교사		전체 전문상담교사			
	교사수	배치율	교사수	배치율			교사수	배치율	교사수	배치율			교사수	배치율	교사수	배치율		
2000	5,267	-	-	-	2,731	13	0.5	13	0.5	1,957	38	1.9	38	1.9				
2005	5,646	1	-	4	2,935	22	0.7	22	0.7	2,095	25	1.2	27	1.3				
2010	5,854	2	-	2	3,130	193	6.2	231	7.4	2,253	372	16.5	394	17.5				
2011	5,882	3	0.1	8	3,153	227	7.2	278	8.8	2,282	403	17.7	446	19.5				
2012	5,895	14	0.2	43	3,162	243	7.7	308	9.7	2,303	416	18.1	475	20.6				
2013	5,913	9	0.2	14	3,173	951	30.0	1,023	32.2	2,322	523	22.5	593	25.5				
2014	5,934	21	0.4	26	3,186	1,060	33.3	1,176	36.9	2,326	576	24.8	649	27.9				
2015	5,978	39	0.7	46	3,204	1,090	34.0	1,260	39.3	2,344	631	26.9	746	31.8				
2016	6,001	86	1.4	100	3,209	1,107	34.5	1,300	40.5	2,353	658	28.0	763	32.4				
2017	6,040	123	2.0	137	3,213	1,131	35.2	1,338	41.6	2,360	681	28.9	802	34.0				
2018	6,064	330	5.4	404	3,214	1,248	38.8	1,496	46.5	2,358	841	35.7	1,023	43.4				
2019	6,087	497	8.2	626	3,214	1,292	40.2	1,607	50.0	2,356	892	37.9	1,122	47.6				
2020	6,120	696	11.4	866	3,223	1,348	41.8	1,676	52.0	2,367	963	40.7	1,229	51.9				

주: 전문상담교사 배치율 = (전문상담교사수/전체 학교수) × 100

*교육통계분석자료집-유초중등교육통계편(2020년)

그러나 2020년 전문상담교사의 배치율을 보면 정규직 전문상담교사의 배치율

은 초등학교 11.4%, 중학교 41.8%, 고등학교 40.7%로 초등학교의 배치율이 상대적으로 낮게 나타났다. 중학교, 고등학교도 50%이하로 전국 학교의 절반가량도 배치되지 못한 실정이다.

나. 전문상담교사의 역할

현재 우리나라의 전문상담교사에게는 그 소속과 법제 안에서 일반상담자와는 다른 관점에서 다양한 역할들이 요구되고 있다(임은미, 조남정, 2017). 본 연구에서는 한국교육개발원(2012)에서 제시한 전문상담교사의 주요 업무를 기준으로 한다.

교육과학기술부에선 2005년 시행초기부터 지금까지 약 10여 년간 빠르게 변화하고 있는 전문상담교사의 주요 업무를 아래와 같이 제시하고 있다.

첫째, 학생의 학습 부적응·비행·폭력·진로·기타 생활 등에 대한 상담과 지도를 담당한다.

둘째, 사이버 상담 망을 구축 및 운영한다.

셋째, 청소년 상담원-자원상담사봉사자-지역사회 복지관 등과 연계 활동을 전개한다.

넷째, 학생들의 각종 심리 및 적성 검사와 교육복지 관련 업무를 처리한다.

다섯째, 교사·학부모를 대상으로 한 상담방법 연수 및 관련 자료 제공과 상담에 대한 지도·조언한다.

이 밖에 보조 업무로는 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째, 상담 및 진로 지도 관련 정보를 수집한다.

둘째, 학생상담자원봉사자의 활동을 지원한다.

셋째, 학생 고충신고 상담센터를 관리한다.

넷째, 중도탈락학생 및 부적응 학생을 특별 교육한다.

다섯째, 상담관련 교직원 연수를 지원한다.

여섯째, 교육활동관련 각종 자원 봉사단체 관련 업무를 지원한다.

일곱째, 청소년 보호 및 청소년 유해매체 관련 업무를 보조한다.

여덟째, 위기 가정 및 소외 학생 관련 업무를 보조한다.

교육과학기술부가 제시한 5가지 주요 역할과 8가지 보조역할은 우리나라 학교 상담의 현실을 반영한 부적응상담(이종현, 2005), 비행 등 학교 부적응상담(우순화, 류남애, 2006), 교정상담(금명자, 2007), 위기상담(김인규, 조남정, 2010)을 포함하고 있다. 이 뿐만 아니라 성교육 보조업무 및 인성지도와 관련된 교육업무들, 인터넷 중독 검사와 관련된 후속조치 그리고 각종 업무와 관련한 행정업무 등이 전문상담교사에게 부과되고 있는 것이 현실이다(임은미, 조남정, 2017). 이외에도 상담자원봉사자·학부모·교직원·학생을 대상으로 하는 교육, 교직원·학교·지역사회·학부모·학생·행정기관을 대상으로 하는 연계, 기획·행정·관리·홍보 등의 행정, 슈퍼비전·상담연수·학회활동 등의 역량 개발 업무들이 요청되고 있다(국회입법조사처, 2016).

전문상담교사는 앞에서 교육과학기술부가 제시한 5가지 주요 역할과 보조역할을 지니면서 우리나라 사회현실에 대응하여 법적으로 부과된 업무도 담당한다. 학교폭력 예방 및 대책에 관한 법률 제 17조의 가해학생에 대한 조치 제 1항 및 제 7호에 근거해서 학교폭력가해학생에 대한 상담 및 교육, 초·중등교육법 시행령 제 54조 학습부진아 등에 대한 교육 및 시책에 명시된 학업중단숙려제 관련 학생, 그리고 학교보건법 제 11조 치료 및 예방조치 등 정서행동특성검사 고위험군 학생을 대상으로 실시하는 상담이다(초·중등 교육법, 2004. 1. 29).

국내에서의 전문상담교사의 역할은 개인상담, 소규모 집단상담, 학급단위 상담 활동 프로그램과 더불어 자문, 또래상담자 및 교사 조력자 프로그램, 상담 활동 평가뿐만 아니라 각종 프로그램 개발과 함께 다양한 행정업무이다(황지선, 2017).

교육과학기술부가 제시한 전문상담교사의 주요역할 및 보조역할과 국내 학교 상담연구에서 제시한 전문상담교사의 역할을 총합해서 정리해보면 한국교육개발원이 Wee 프로젝트에 따른 전문상담교사의 업무내용과 같다. Wee 클래스와 Wee 센터에서의 전문상담교사의 업무는 개인적, 환경적 업무특성상 동일하면서도 차이가 분명하게 있다. Wee 클래스에서의 전문상담교사의 업무영역은 표 II-1과 같다(한국교육개발원, 2012; 교육부 훈령 제 274호 Wee 프로젝트 사업 관리 및 운영안, 2010).

표 II-1. Wee 클래스에서의 전문상담교사의 직무영역

구분	업무내용	세부업무
상담환경 구축 및 홍보	상담환경 기반구축	상담실 구축 및 비품구입 심리검사 도구 및 자료구입 지역사회 연계 체계 구축 학생상담 지원단 조직 상담실 운영 홍보 프로그램 홍보
	홍보활동	프로그램 홍보
요구조사 및 자료분석	요구조사	학생, 학부모, 교직원 요구조사
	자료분석	요구조사 및 심리검사를 분석하여 연간 프로그램 및 운영 계획 수립
상담활동	개인상담	학습 및 진로, 부적응 상담(치료)
	집단상담	예방 및 성장지향 상담
	집단지도 및 교육 심리검사	진로, 학습, 사회성, 자존감 등 학생 및 학부모 교육, 교사연수 개별검사 및 집단검사
연수 및 훈련	자문	자문 및 연계활동
	훈련	역량강화 연수 및 훈련(수퍼비전)
기타	상담활동 분석 및 평가	상담활동 분석 및 평가
		상담활동 보고 및 상담관련 연구

Wee 센터에서의 실장직급으로 추가적인 업무영역을 맡고 있는 전문상담교사 혹은 전문상담순회교사의 업무는 단위학교 Wee 클래스에서 혼자 근무하는 전문상담교사와 달리, 전문상담사, 임상심리사, 사회복지사 등으로 구성된 팀이 업무를 함께 한다. 이들의 업무 내용은 표 II-2와 같다(한국교육개발원, 2012; 교육부 훈령 제 274호 Wee 프로젝트 사업 관리 및 운영안, 2010).

표 II-2. Wee 센터에서의 전문상담(순회)교사의 직무영역

구분	업무내용	세부업무
기획 및 관리업무	인사관리	직원 선발 및 채용 직원 복무관리 연간 사업 기획 및 관리
	기획관리	예산 기획 및 집행 사무실, 차량, 비품 관리 기안 및 결재
	운영관리	단위사업 계획, 운영, 관리, 보고 각종 회의 주재
	상담관리	각종 서류, 기록물 관리 상담 진행 관리 상담 실적 보고
프로그램 개발 및 운영 업무	프로그램 개발	프로그램 요구조사 프로그램 제작 프로그램 진행자 섭외
	프로그램 운영	프로그램 운영 실무(홍보, 대상자 모집 및 선발, 프로그램 준비사항 조달 등) 강사로서 프로그램 진행
	프로그램 진행	프로그램 성과 평가
학교 위기 관련 업무	학교 위기 중재	폭력, 비행, 자살시도 등 학교 위기 발생 시에 출장, 위기사태 대응 및 관련 조치 중재
	학교 위기 자문	학교 위기 발생 시 학교, 학생, 학부모의 자문에 응대
상담 사례 관리 및 직원 수퍼비전	상담 사례 관리 상담지도	상담 사례 회의 주제 및 사례 배정 센터 직원이 수행하는 사례에 대한 지도 학교 순회 상담
대외 연계 업무	외부기관연계	지역 협의회 및 자문회의 주관 외부기관의 자문에 응대
	홍보 업무	홍보 기획, 수행, 평가 홍보물 제작

2. 직무스트레스

가. 직무스트레스의 개념

직장생활을 하는 사람들이 대부분은 조직에서 생활하면서 불가피하게 스트레스 상황에 놓이게 된다. 일반적으로 직무와 관련된 스트레스 또는 직무수행과 관련된 모든 스트레스를 직무스트레스라고 한다. 직무스트레스를 개인의 차원에서 본다면 개인의 욕구를 환경이 충족하지 못하는 경우, 환경 차원에서 본다면 개인이 가진 능력 이상을 직무에서 요구하는 경우 직무스트레스가 발생하게 된다(김현숙, 2013). 따라서 직무수행과 관련된 부적응의 결과를 직무스트레스라고 말할 수 있다.

직무스트레스는 연구하는 접근 방법에 따라 환경에 대한 개인의 성격이 드러나는 양상, 환경으로부터 오는 자극, 개인의 반응과 환경으로부터 오는 자극과의 상호작용으로 볼 수 있다(McCarthy, Lambert, & Reiser, 2014). 즉 반응중심 관점, 자극중심관점, 자극과 반응의 상호작용론적 관점으로 볼 수 있다. 반응중심 관점은 스트레스를 외부자극에 대한 행동적, 정서적, 신체적 증상을 포함하는 반응으로 보는 관점이다. 자극 중심 관점은 스트레스를 외적 요인 또는 외적인 힘으로 보며 압력과 같은 하나의 자극으로 보는 것이다. 직무환경의 높은 요구와 근로자의 낮은 통제력이 조합되면 심리적 긴장과 생산성 저하 및 신체적 문제를 유발한다고 본다(Karasek, 1979). 상호작용론적 관점은 스트레스를 개인과 환경간의 복합적이며 역동적인 상호작용이 과정으로 보는 관점이다(Lazarus & Folkman, 1984). 직무스트레스에 대한 세 가지 접근 중에서 대부분은 연구자들은 상호작용적 관점에서 접근하는 추세이다. 동일한 직무환경에서 스트레스 자극에 대한 반응은 개인마다 다른 양상을 보일 수 있고, 직무환경에 따라 다양한 반응을 보일 수 있기 때문이다.

적당한 수준에서의 스트레스는 구성원과 조직에게 긍정적 영향을 줄 수 있지만, 적정수준 이하나 이상의 스트레스는 구성원과 조직에게 부정적인 영향을 줄 수 있다(Quick & Quick, 1984). 직무스트레스에 대한 개인의 반응은 심리적, 행

동적 측면으로 구분할 수 있다(Schuler,1980). 개인의 심리적 반응으로 부정적인 감정의 상태를 경험할 수 있으며, 불안, 적대감, 좌절, 우울, 소진, 흥분, 피로, 자존감의 상실 등을 예로 들 수 있다. 생리적 반응으로는 혈압 상승, 콜레스테롤 상승, 심혈관질환, 위산과다, 위궤양, 불규칙한 심장박동률 등이 있다. 마지막으로, 행동적 반응으로 조직 유효성의 저하를 가져옴으로써 불필요한 조직 유지비용이 소요될 수 있다(Quick & Quick, 1984; Schuler, 1980). 이러한 행동에는 직무만족, 조직몰입, 결근, 이직의도, 생산성 저하 등이 포함된다(이문희, 2011).

나. 전문상담교사의 직무스트레스

상담교사의 직무스트레스는 전문상담교사가 경험하는 부정적 영향에 대한 반응으로 상담과정이나 직무환경으로부터 스트레스를 경험하는 것을 의미하며, 상담관련요인과 직무관련 요인으로 구성된다(이미숙, 2011). 상담관련 요인에는 상담자라는 직업과 관련된 기대, 내담자와의 상호작용에서 발생하는 문제, 상담역량과 관련된 부담과 관련이 있다. 상담교사 직무스트레스의 직무관련 요인에는 상담에 대한 인식부족으로 인한 대인관계문제로 많은 스트레스를 받는다(최윤미, 2003). 담임교사들도 상담과 생활지도의 역할을 수행하기 때문에 담임교사와의 상담에 대한 역할갈등을 겪기도 한다. 또한 상담에 대한 인식이 부족한 관리자 및 동료교사와의 협조체계 형성에 어려움을 겪는다(홍현경, 2009). 이러한 관계의 어려움뿐만 아니라 학교 내에서 부적절한 대우에 대한 문제도 있다. 상담자가 되기 위해 투자하는 비용과 노력, 시간에 비해 상담자가 되어 받는 대우가 만족스럽지 못함을 알 수 있다(최윤미, 2003).

전문상담교사의 많은 업무량과 다양한 역할의 문제도 직무스트레스의 요인이다. 학생, 교사, 학부모를 대상으로 한 상담서비스의 실천, 상담내용에 대한 기록, 사례분석, 지역사회자원과의 연계 등 많은 업무량과 다양한 역할은 직무스트레스를 유발하게 된다. 상담실 환경 구축과 같은 근무환경에 대한 자원의 부족, 상담시설의 부족도 직무스트레스를 유발하게 된다(정경빈, 2009). 전문상담교사들은 상담실의 공간 부족과 기자재 및 시설의 부족으로 인한 스트레스도 높게 나타난

다고 하였다(최윤미, 2003).

따라서 상담교사들은 직업적인 특성, 상담과정이나 직무환경으로부터 많은 직무스트레스를 경험하고 있다. 상담교사가 경험하는 직무스트레스는 상담성과와 내담자에게 부정적인 영향을 미치므로, 상담자와 내담자의 안녕을 위해서 상담교사의 직무스트레스를 정확하게 평가하고 관리해야 할 필요가 있다.

2. 직무만족도

가. 직무만족의 개념

직무란 직책에 따라 부여되고 지속적 반복적으로 수행해야 하는 임무이며, 이에 대한 만족이 직무만족(job satisfaction)이 된다(이규식, 2007). 1930년대 이후부터 직무만족의 개념은 조직행동론과 인간관계론이 대두되면서 중시되었다. 직무만족은 근로자의 복지적 관점(the quality of work life: QWL)에서도 조직경영의 목적의 일부가 되기도 한다.

그러나 직무만족도는 구성원이 표현하는 언어나 행동을 통해 추론해야 하는 특성이 있으므로, 직무만족을 구성하는 선행요인이 충분히 밝혀지지 않는 측면도 있다. 대체로 직무만족에 대한 연구는 직무를 구성하는 여러 측면을 총괄하여 단일 개념으로 파악하는 입장과, 직무를 구성하는 하나하나의 측면에 대해 조직구성원이 가지는 만족의 총합으로 계산하는 복합개념의 관점 등이 있다.

직무만족의 고전적 연구의 대표자인 Hoppock(1953)는 직무만족의 개념을 “조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태”라고 정의하였으며, 직무만족영역에서 많은 업적을 내고 있는 Locke(1970)는 “직무만족이란 정서적 반응이므로 그 개념은 내부과정에서만 발견되거나 파악될 수 있는 것으로서 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태”라고 정의하였다. Vroom(1962)은 직무만족을 “사람들이 현재 종사하고 있는 업무역할에 대한 개인의 감정의 감성적 방향”으로 설명하였다. Porter와 Lawler(1968)는 “직무만족이란 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도”라고 정의하면서 “실제의 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준이 미달하면 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만이 더 커진다”라고 하였다. Bently Remple(1970)은 “직무만족이란 주어진 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위하여 개인이 표현하는 직업적 관심과 열의”라고 정의한다. McCormick & Tiffin(1974)은 직무에서 체험된 욕구만족의 정도를 직무만족이라 정의하였고, Smith(1976)는 직무만족을 ‘각 개인이 자기 직무와 관

련하여 경험하는 모든 호·불호감의 총화, 또는 이러한 호·불호감의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도'라고 정의함으로써 직무만족을 직무에 대한 좋고 나쁜 감정과 태도의 총체로 보았다.

한덕용(1985)에 의하면 직무만족에 대한 정의는 1930년대 초까지만 하더라도 일정한 대상에 한정하여 정의하지 않고 막연하게 감성적 태도나 방향감을 의미하는 용어로 사용되었다. 김홍기(1991)는 직무만족이란 “어떤 직무에서 얻을 수 있거나 경험하는 욕구충족 정도의 함수로서 직무만족의 본질은 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 가치 있는 성취감”이라고 하였다.

위와 같이 국내외 다양한 학자들의 직무만족에 대한 정의를 종합해보면 “직무만족이란 조직구성원 개인의 직무 자체 또는 주위의 환경과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 태도나 신념 등의 수준이나 차원에 따라 얼마나 긍정적으로 느끼고 있는지의 감정적 상태이다.”라고 할 수 있다(박찬용, 2007).

나. 전문상담교사의 직무만족도

Swanson과 Holton(2001)의 연구에 의하면 직무만족은 직무몰입 및 조직몰입과 함께 개인 및 조직의 성과를 측정하는데 중요한 직접적 요인이라고 하였다. 이것은 곧 교사의 직무만족도가 학교의 조직성 및 교사 개인의 성과를 파악하는데 있어서 매우 유용한 요인임을 말해준다(곽상기, 2004 재인용). Sergiovanni(1969)는 교사의 직무만족의 요인으로 성취감, 인정감, 직무자체, 책임감, 발전성 등을 불만족 요인으로 보수, 행정 및 정책, 근무조건, 사생활, 성장가능성, 부하와 상사 및 동료와의 인간관계 등을 들고 있다(곽상기, 2004 재인용).

PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)에서는 교사의 직무만족 하위 요인으로 교장 및 교사와의 관계, 봉급, 교수만족, 근무부담, 교육과정 문제, 지역사회 지원, 교사로서의 신분, 봉사체제 및 학교 시설, 지역사회로부터의 압박을 제시하였고, MSQ(Minesota Satisfaction Questionnaire)에서는 교사의 헌신, 직업적 성장, 일의 종결, 보상, 협동, 동료관계, 독창성, 주체성, 조직통제, 인정감, 발전성, 책임

감, 교사의 재능활용 등을 들고 있다(대한교육연합회, 1982). 대한교육연합회의 KTO(Korean Teacher Opinionnaire)는 직무만족의 결정요인으로 인간관계, 보상, 근무환경, 담당직무, 인정지위, 행정체계, 전문성 신장 등을 들고 있다.

동료교사와의 관계나 학교장의 리더십 유형, 학생들의 학습태도와 교사의 직무만족도는 모두 정적 상관관계가 있다(유기웅, 정주영, 김인숙, 2010). 또한 교사의 성별, 경력, 담임이나 부장교사 여부 등을 배경변인으로 하여 집단 간 차이를 밝히고자 한 연구들도 있다(조대연, 가신현, 유주영, 김종윤, 2015). 배장수(2009)는 교사의 직무만족도에 영향을 주는 변인으로 업무의 양, 후생복지, 보수, 인간관계, 의사소통, 직무내용, 승진 등으로 나누고 이를 교사의 배경변인에 따라 만족도의 차이를 연구하였는데, 교직경력이 많을수록, 학급수가 적을수록 만족도가 높게 나타남을 알 수 있었다. 이밖에도 학교 관리자로부터의 사회적 지원이 높을수록 직무만족도가 많은 영향을 받는다는 연구도 있었다(박은실 외, 2008).

3. 사회적지지

가. 사회적지지의 개념

사회적지지의 개념 정의에 대해서는 연구 분야에 따라 그리고, 각각의 연구자에 따라 다양하나, 개인을 둘러싼 중요한 타인 즉 가족, 친구, 동료 전문가 등으로부터 받는 다양한 형태의 원조와 같은 지지자원을 통한 사회적 지지와 애착, 행위, 정보, 교류와 같은 지지유형으로 보는 사회적지지 측면에서 파악할 수 있는 것으로 정의된다(박경호, 2008). 이러한 사회적 지지라는 용어는 Cassel, Cobb, Caplan과 Killiea(1976)가 논문제목으로 사용함으로써 그 중요성이 높이 평가되기 시작했으며 이웃, 가족, 친구 등에 의해 제공된 다양한 종류의 도움을 뜻한다(박지원, 1985).

사회적지지를 더 명확하게 이해하기 위해서는 지지를 제공하는 사회적 관계망의 구조적인 측면과 지지의 지각에 관한 기능적인 측면을 구분하여야 할 필요가 있다. 구조적인 측면이란 개인이 어떤 사람들과 얼마나 많이 대인관계를 맺고 있는가를 통해 관계망의 크기, 접촉 빈도를 객관적으로 측정함으로써 얻는 사회적 지지를 뜻한다. 또 기능적인 측면이란 개인이 대인관계의 질을 어떻게 지각하고 평가하는지를 보는 것으로서 지지자원에 대한 주관적 지각을 의미한다. 그런데 타인에게 지지를 제공받는다고하여도 그것을 지지로 지각하지 않는다면 진정한 지지로써 이용될 수 없기 때문에 사회적 지지의 기능적인 측면이 더 강조되고 있다.

Yang과 Clum(1994)의 연구에 의하면 개인이 지각하는 사회적 지지만으로도 자신의 삶의 여러 부분들에 대해 더욱 긍정적인 태도를 갖게 되어 힘든 상황을 헤쳐 나가게 하는 자신감이 증가된다고 하였으며(최혜윤, 2002), 김영환(1999)의 연구에서도 지각된 사회적 지지는 자존감과 부적 정서에 밀접한 연관이 있음을 확인하였다. 이와 같이 개인이 지각하는 사회적 지지는 문제의 심각 정도를 감소시켜 문제 대처에 드는 노력과 문제 해결 능력을 재고시키는데 도움이 되고 건전한 행동을 촉진하여 스트레스로 인한 부정적 영향을 완화한다(신우진, 2005).

일반적으로 사회적 지지에 대한 연구들은 사회적 지지의 구성요소나 측정도구들이 매우 다양하여 이에 대한 보완 일환으로 사회적 지지를 지지자원과 지각된 지지유형이라는 두 차원으로 구성하게 된다. Thoits(1982)는 사회적 지지란 개인이 중요하게 여기는 타인과의 상호작용을 통해서 얻게 되는 애정이나 수용, 정보, 조언 등을 통한 만족이라고 정의하였고(박소희, 2002), House(1980)는 직장동료, 부모, 배우자, 가족, 친지 또는 전문가 등이 사회적 지지자원이 될 수 있다고 구체적으로 언급하였다(임진형, 1999, 재인용). 또한 박지원(1985)은 사회적 지지에 대하여 다음과 같이 정의하였다. 사회적 지지란 개인을 중심으로 주변에 있는 친구, 이웃, 친척, 가족, 그리고 전문가 등으로부터 제공되는 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지 그리고 평가적지지를 모두 포함한다. 이 때, 정서적지지란 타인이 제공하는 애정, 관심, 존경, 신뢰 등이 있으며, 정보적지지란 개인이 사건의 해결과 관계된 정보를 제공받아 문제에 대처할 수 있게 하는 것을 의미한다. 그리고 자신을 평가해주는 칭찬이나 조언 등의 행위와 태도를 포함하는 평가적지지, 경제적 지원이나 물질적 지원과 같은 유형적인 지지에 해당되는 물질적지지가 있다.

사회적 지지를 두 가지 차원으로 구성하여 진행한 연구(권이경, 2004; 김윤하, 2005; 명준희, 2006; 박소희, 2002; 조문주, 2007; 최혜윤, 2002)를 통해 사회적 지지의 지지자원과 지지유형이 스트레스 지각 및 스트레스 결과에 대해 다양한 효과를 나타내고 있음이 밝혀졌다. 그 결과 스트레스 상황에서 사회적지지의 역할을 구체적으로 이해할 수 있게 되었을 뿐만 아니라 근무환경을 구조화할 때도 유용하게 되었다. 그러므로 사회적 지지의 측정에 있어서 지지를 받는 사람이 사회적 지지를 지각해야 하는 것은 물론 사회적 지지를 측정함에 있어 누가 제공하느냐 그리고 어떤 형태의 지지를 제공하느냐와 같이 지지자원과 지지유형이라는 두 차원이 반드시 고려되어야 한다는 것을 알 수 있다.

나. 전문상담교사의 사회적 지지

전문상담교사의 경우 대인관계의 빈도가 높고 직업상 사람을 돕는 직업을 가

진 경우에 자신의 실제 감정이 아닌 직업상의 감정을 노출해야하기 때문에 감정노동을 하게 된다. 개인의 의사와 관계가 없는 사람과의 대인관계도 필히 행해야 하는 사람일수록 사회적 지지는 개인이 직무를 수행함에 있어서 도움을 주게 된다. 대인관계의 빈도가 높고, 직무를 수행함에 있어 사람에게 도움을 준다는 점에서 위에서 언급한 직업과 유사한 점이 있다. 선행 연구에서 전문상담교사의 역할수행(손혜진, 2010), 직무환경(서지영, 2011) 등의 요소에서 어려움이 있어도 사회적 지지가 긍정적인 조절 효과가 있음을 나타내었다. 그러나 기존연구에서는 감정노동에서 사회적 지지가 긍정적인 조절효과를 보일 것인지에 대해서는 연구되지 않았다. 전문상담교사와 돕는 직업이라는 점에서 유사점이 있는 임상간호사(백다원, 2012), 전문상담교사와 같은 직무공간에서 근무하는 특수교사(김나경, 2018)의 경우에는 연구된 사례가 있지만 전문상담교사의 경우 질적 연구(진혜은, 2014) 이외에 미진한 상황이다. 이를 근거로 전문상담교사의 감정노동의 부정적 영향을 사회적 지지가 긍정적으로 완화할 것으로 예상된다.

4. 각 변인과의 관계

가. 직무스트레스와 직무만족도의 관계

직무만족도와 연관된 연구는 여러 분야에서 이루어 졌지만, 특히나 사회복지분야와 직무만족도, 서비스분야와 직무만족도, 간호·간병 분야와 직무만족도에 관한 연구가 주로 많음을 확인 할 수 있다. 사회복지를 실천하고 있는 현장에서는 복지업무 종사자들이 직무스트레스가 높아 직무만족도가 낮다고(김영태, 2009, 재인용)하고 있고 직무만족은 조직의 서비스를 긍정적으로 유도하는데 매우 중요한 요소라 하며(김영태, 2009, 재인용), Wallace와 Guest, Gomes-Mezia, Lawrence 또한 직무만족수준이 높을 때 긍정적인 효과가 발생된다고 하였다(김영태, 2009). “직무스트레스와 직무만족과의 관계는 긍정적 혹은 부정적이든 매우 높은 상관관계를 맺고 있다”(박선희, 2008).

Beehr(1978), Law(1995), Cooper(1977)의 연구를 보면 연구결과 역할보호성이라는 스트레스요인이 직무불만족에 정(+)적인 상관관계가 있었고, 이와 같이 직무스트레스와 직무만족도는 정(+)적 혹은 부(-)적 으로 모두 영향을 미치고 있지만, 개인적인 특성, 인지능력에 따라 영향이 정(+)적일 수도 부(-)적일 수도 있다(박선희, 2008).

김윤진(2008)은 직무만족도가 높은 사람일수록 직무스트레스를 적게 받고 있다고 하였고, 현장에 적용해 본 결과, 현장에서 수급자와 가장 밀접하게 연결되어 있는 요양보호사가 제공하는 서비스를 수급자가 만족하기 위해서는 서비스의 질을 향상 시켜야 하며 그러기 위해서는 직무만족도의 수준을 높이는 것이 가장 우선시 되어야 하며 다음으로는 직무스트레스를 낮추어야 수급자의 만족도가 올라간다고 하였다(김금주, 2009).

재가서비스 또한 사회복지 서비스 분야의 직무이므로 직무만족이 직무를 수행하는데 큰 영향력을 가진다는 것을 알 수 있다. “직무만족은 정신건강 및 신체적인 건강에도 영향을 미쳐 일에 만족을 느끼면 개인뿐만 아니라 조직 전체의 성과에 긍정적인 영향을 미친다”(이경화, 2003:13). 조직의 입장에서 보았을 때 직

만족이 높게 되면 생산성이 증가되고 조직활동이 활발해지며 궁극적으로 조직에 긍정적인 영향을 미치고 조직내부에서도 원만한 인간관계가 유지되어 정서적으로 안정을 취하며 근무하게 된다(이경화, 2003, 재인용). 요양보호사의 직무에 대한 만족도는 요양보호사가 서비스 대상자에게 제공하는 서비스와 근무하는 기관의 업무효율성에 밀접한 관련이 있다. 요양보호사의 직무만족도에 대한 여러 요인을 밝혀내는 것은 앞으로 사회적으로 질 높은 재가서비스를 제공하는데 있어 지표가 될 수 있을 것이다.

나. 사회적지지와 직무만족도의 관계

어린이집 교사들은 동료교사와 갈등을 가지고 있는 상황에서도 서로에게 지지를 받고 싶어하는 양가적인 특성을 가지고 있으며(신수연, 어성연, 2018), 특히 정서적 지지는 동료교사간 긍정적 관계 형성에 중요한 요인으로 작용하고 있다(권영미, 2014; 양민경, 2013). 사회적 지지를 높게 지각할수록 긍정적 대인관계에 영향을 미친다는 선행연구(손은정, 2013; 신수연, 2018; 정인아, 1993; 최지원, 2016)와 어린이집 동료와의 관계는 만족과 불만족의 원인이 되지만 서로 지지를 통하여 교사들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 한 연구(송유진, 1993)에서 긍정적 관계형성에 있어 사회적 지지의 역할을 설명하고 있다. 또, 유아교육기관 교사의 역할 갈등은 사회적 관계망으로 부터 지각되는 정서적 지지에 의해 부적적으로 유의하게 설명되어 사회적 관계망으로 부터 정서적 지지를 높게 받는다고 생각하는 유아교육기관 교사일수록 역할 갈등을 낮게 인식 하는 것으로 보고되어 있다(민하영, 권기남, 2009). 어린이집 기혼 여 교사를 대상으로 한 연구(정유경, 2012)에서는 사회적 지지가 높을수록 시간 갈등, 긴장 갈등, 역할 갈등이 낮아졌다는 연구결과가 존재한다. 또한, 고경력 보육교사는 인간관계에서 겪는 갈등 및 교사로서의 자부심 상실과 같은 심리적 어려움을 경험 하였으나 주변의 정서적 지지와 자기발전에 대한 의지로 위기를 극복한다고 이야기하였다(김양은, 2017). 사회복지 조직의 갈등 연구에서는 조직 갈등과 조직몰입 간에는 동료의 지지가 가장 높은 조절 효과를 가졌다는 연구(박현주, 2011)들이 갈등에

있어 사회적 지지의 긍정적 관계성을 예측하게 한다.

사회적 지지와 직무만족도에 관한 연구에서는 사회적 지지가 높아질수록 직무만족도 또한 높아지고(성윤애, 2019; 오숙자, 2017; 유경숙, 2020; 유미나, 2013; 윤정미, 2019), 사회적 지지가 만성적 피로를 감소시키는데 가장 큰 영향을 미친다고 보았다(유경숙, 2020). 어린이집 교사의 직장 내 사회적 지지와 행복감은 직무만족에 영향을 미치며(이은희, 2019), 행복감 보다는 조직 내 사회적 지지가 직무만족도에 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또, 동료교사, 원장, 학부모, 영유아와의 관계에서 기대할 수 있는 충분한 사회적 지지를 통하여 직무만족도를 높일 수 있다는 연구(송선화, 2012) 등을 통하여 교사들의 사회적 지지가 직무만족도에 중요한 영향 요인임을 찾을 수 있다.

위와 같은 연구들을 종합해 볼 때, 교사의 직무만족을 높이기 위해서는 갈등과 직무스트레스를 줄이려는 노력과 함께 교사에 대한 사회적 지지가 필요함을 시사한다. 어린이집 교사가 갖는 인간관계의 갈등은 직무만족에 영향을 미치지만 충분한 사회적 지지는 갈등을 해소하고 직무 만족을 높일 수 있을 것으로 예측할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 연구는 대한민국의 교육청과 초·중·고등학교 Wee 클래스에서 현재 재직 중인 전문상담교사 378명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 2020년 12월 3일부터 2021년 1월 15일까지 이루어졌으며 본 연구자가 전국의 도 단위와 광역시 단위의 교육청과 학교에서 재직 중인 전문상담교사에게 전화와 이메일로 연구의 취지 및 실시 방법을 설명하고 배포 후 회수하였다. 총 378부의 구글 온라인 설문지를 배포하여 회수하였다.

대한민국에는 2020년 12월 31일 기준 초등학교 696명, 중학교 1,348명, 고등학교 963명으로 총 3,007명의 전문상담교사가 재직하고 있는 것으로 보고되고 있다.(교육통계분석자료집-유초중등교육통계편) 모집단 3,007명 중 378명을 대상으로 임의표집하였다.

연구대상자 배경 변인 및 분포는 표Ⅲ-1과 같다. 먼저 성별은 여성은 307명(81.2%), 남성은 71명(18.8%)으로 여성 전문상담교사가 더 많은 비중을 차지하였고, 연령대는 20대 63명(16.7%), 30대 199명(52.6%), 40대 82명(21.7%), 50대 32명(8.5%), 60대 2명(0.5%)으로 30대가 가장 많은 것으로 나타났다. 현재의 근무지를 묻는 질문에 초등학교 113명(29.9%), 중학교 104명(27.5%), 고등학교 85명(22.5%), 교육청 76명(20.1%) 순으로 나타났다. 현재 재직 중인 지역으로는 경기도 86명(22.8%), 부산광역시 46명(12.2%), 서울특별시 40명(10.6%), 경상북도 34명(9%), 광주광역시 30명(7.9%), 충청남도 24명(6.3%), 인천광역시 21명(5.6%), 전라북도 17명(4.5%), 대전광역시 15명(4%), 충청북도 15명(4%), 제주특별자치도 14명(3.7%), 대구광역시 12명(3.2%), 경상남도 10명(2.6%), 강원도 5명(1.3%), 전라남도 5명(1.3%), 울산광역시 2명(0.5%), 세종특별자치시 2명(0.5%) 순으로 경기도가 가장 많은 것으로 나타났다. 전문상담교사 경력은 3년이상 - 6년이 122명(32.3%), 1년이

상 - 3년이 116명(30.7%), 6년이상 - 10년이 71명(18.8%), 초임 - 1년이 37명(9.8%), 10년 이상이 32명(8.5%) 순으로 3년이상 - 6년이 가장 많은 것으로 나타났다. 학교에서 이전의 교사 근무 경력을 묻는 질문에는 무(없다)가 314명(83.1%), 유(있다)가 64명(16.9%)로 대부분의 전문상담교사가 이전의 학교에서 교사 경력이 없는 것으로 나타났다.

표Ⅲ-1 연구대상의 인구통계학적 특성 (N=378)

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	71	18.8
	여	307	81.2
연령	20대	63	16.7
	30대	199	52.6
	40대	82	21.7
	50대	32	8.5
	60대	2	0.5
	근무지	초등학교	113
	중학교	104	27.5
	고등학교	85	22.5
	교육청	76	20.1
근무지역	강원도	5	1.3
	경기도	86	22.8
	경상남도	10	2.6
	경상북도	34	9.0
	광주광역시	30	7.9
	대구광역시	12	3.2
	대전광역시	15	4.0
	부산광역시	46	12.2
	서울특별시	40	10.6
	세종특별자치시	2	0.5
	울산광역시	2	0.5
	인천광역시	21	5.6

	전라남도	5	1.3
	전라북도	17	4.5
	제주특별자치도	14	3.7
	충청남도	24	6.3
	충청북도	15	4.0
전문상담교사 경력	초임 - 1년	37	9.8
	1년이상 - 3년	116	30.7
	3년이상 - 6년	122	32.3
	6년이상 - 10년	71	18.8
	10년 이상	32	8.5
교과교사	무	314	83.1
근무 경력	유	64	16.9

2. 측정도구

가. 전문상담교사의 직무스트레스 척도

전문상담교사의 직무스트레스를 알아보기 위해 사용한 검사 도구는 이미숙(2011)이 제작한 상담자 직무스트레스 척도(Counselor Job Stress Inventory)를 사용하였다. 척도는 총 48문항이며 사회적 기대, 어려운 내담자, 상담역량 부족의 3가지의 상담관련 스트레스 하위요인과 조직 내 관계, 부적절한 대우, 업무 및 역할과다, 근무환경 등 4가지의 직무스트레스 요인으로 총 7개의 하위요인으로 이루어져 있다. 측정 도구는 7점 Likert 척도로 (1- 전혀그렇지 않다, 7-매우 그렇다) 되어 있으며 높은 점수일수록 관련 스트레스가 높다는 것을 의미한다.

직무스트레스 하위요인과 전체의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 본 연구에서 전문상담교사의 직무스트레스의 전체 신뢰도를 산출한 결과 Cronbach's $\alpha=.94$ 로 나타났다. 본 연구의 주요 변인들의 신뢰도는 양호한 것으로 파악되어 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다. 직무스트레스 척도의 구성 및 하위 요인별 신뢰도는 표Ⅲ-2 에 제시된 바와 같다.

표Ⅲ-2 직무스트레스 척도의 하위요인 및 신뢰도

(N=378)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
조직 내 관계	1, 8, 15, 22, 29, 35, 41, 46, 48	9	.897
사회적 기대	2, 9, 16, 23, 30, 36, 42	7	.852
부적절한 대우	3, 10, 17, 24, 31, 37, 43	7	.669
어려운 내담자	4, 11, 18, 25, 32, 38, 44, 47	8	.769
상담 역량 부족	5, 12, 19, 26, 33, 39	6	.717
업무 및 역할과다	6, 13, 20, 27, 34, 40, 45	7	.816
근무 환경	7, 14, 21, 28	4	.706
전체		48	.944

나. 직무만족도 척도

본 연구의 직무만족도 측정을 위하여 대한교육연합회와 한국교원단체총연합회에서 연구 개발한 측정도구와 황상삼(1990)과 조평호(1999)와 최정욱(2008)의 연구 자료에서 측정 척도를 병용, 참조하여 만든 박영희(2009)의 직무만족도 척도를 사용하였다. 직무만족의 하위요인은 담당직무, 보상체계, 근무환경, 인간관계, 행정체계, 인정지위의 6개 요인으로 이루어져있다. Likert 5점 평점척도(‘전혀 그렇지 않다’는 1점, ‘별로 그렇지 않다’는 2점, ‘보통이다’는 3점, ‘약간 그렇다’는 4점, ‘매우 그렇다’는 5점)로 평가하도록 구성되어 있으며 높은 점수일수록 관련 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 직무스트레스 하위요인과 전체의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다.

직무만족도의 하위요인과 전체의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 전문상담교사의 직무만족도의 전체 신뢰도를 산출한 결과 Cronbach's

$\alpha=.89$ 로 나타났다. 직무만족도의 하위요인과 전체에 대한 각각 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과는 표Ⅲ-3과 같이 나타났다.

표Ⅲ-3 전문상담교사 직무만족도 척도의 하위요인 및 신뢰도 (N=378)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
인간관계	1, 2, 3, 4, 5	5	.751
담당업무	*6, 7, *8, *9	4	.579
근무환경	10, 11, 12	3	.685
보상체계	13, 14, 15, 16	4	.649
행정체계	17, 18, 19, 20	4	.642
인정지위	21, 22, 23	3	.612
전체		23	.887

*역산문항

다. 사회적지지 척도

사회적지지 척도는 박지원(1985)이 개발한 사회적지지 척도를 윤혜정(1993)이 수정 보완한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 19문항으로 구성되어 있으며, 그에 대한 하위영역은 정서적지지 7문항, 정보적지지 6문항, 평가적지지 6문항으로 이루어져 있다. Likert 5점 평점척도(‘전혀 그렇지 않다’는 1점, ‘별로 그렇지 않다’는 2점, ‘보통이다’는 3점, ‘약간 그렇다’는 4점, ‘매우 그렇다’는 5점)로 평가하도록 구성되어 있으며 총점이 높을수록 사회적 지지가 높은 것이다.

사회적지지 척도의 하위요인과 전체의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 사회적지지 척도의 전체 신뢰도 계수는 Cronbach's $\alpha=.97$ 이었고, 사회적지지 척도의 구성 및 하위 요인별 신뢰도는 표Ⅲ-4 에 제시된 바와 같다.

표Ⅲ-4 사회적지지 척도의 하위요인 및 신뢰도

(N=378)

하위요인	문항번호	문항수	Cronbach's α
정서적 지지	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	.934
정보적 지지	8, 9, 10, 11, 12, 13	6	.927
평가적 지지	14, 15, 16, 17, 18, 19	6	.928
전체		19	.975

3. 자료처리 및 분석

본 연구에서는 전문상담교사를 대상으로 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 사회적지지의 조절효과를 알아보기 위하여 SPSS 23.0을 이용하여 다음과 같은 통계분석을 실시하였다.

첫째, 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지 척도의 신뢰도 분석을 위해 크론바흐 알파 계수(Cronbach's α)를 산출하여 검증하였다.

둘째, 전문상담교사의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하고, 각 변인 간의 관련성 및 방향성을 확인하기 위해 각 변수 간 상관분석을 실시하였다.

셋째, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 사회적지지가 조절역할을 하는지 알아보기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 사용하여 조절변인의 상호작용 효과를 분석하였다.

넷째, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 직장 내 사회적지지의 조절량과 직장 외 사회적지지의 조절량을 비교 분석하기 위해 대응표본 t검증을 실시하여 분석하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 주요 변인의 기술통계

가. 직무스트레스

직무스트레스에 해당하는 하위요인은 사회적 기대, 어려운 내담자, 상담역량 부족, 조직 내 관계, 부적절한 대우, 업무 및 역할과다, 근무환경이다. 하위요인들의 7점 척도상의 평균값을 기준으로 사회적 기대 관련(M=4.92), 어려운 내담자 관련(M=4.56), 상담역량 부족 관련(M=4.22), 조직 내 관계 관련(M=3.85), 부적절한 대우 관련(M=4.26), 업무 및 역할과다 관련(M=4.79), 근무환경 관련(M=3.85)으로 나타났다. 이 변인들 값의 점수가 높을수록 해당하는 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

표IV-1 전문상담교사의 직무스트레스 정도

(N=378)

변수	하위요인	평균	표준편차	왜도	첨도
상담관련 스트레스 요인	사회적 기대	4.92	1.07	-.32	-.36
	어려운 내담자	4.56	.89	-.41	.29
	상담 역량 부족	4.22	.97	-.17	-.24
	전체	4.57	.80	-.49	.33
직무관련 스트레스 요인	조직 내 관계	3.85	1.21	-.11	-.49
	부적절한 대우	4.26	.94	-.12	-.58
	업무 및 역할과다	4.79	1.05	-.51	.17
	근무환경	3.85	1.29	-.13	-.60
	전체	4.19	.95	-.27	-.31
직무스트레스 전체		4.35	.82	-.36	.12

나. 직무만족도

직무만족도에 해당하는 하위요인은 인간관계 요인, 담당업무 요인, 보상체계 요인, 행정체계 요인, 인정지위 요인이다. 각 하위요인들의 5점 척도상의 평균값을 기준으로 인간관계 요인 관련(M=3.51), 담당업무 요인 관련(M=2.93), 근무환경 요인 관련(M=3.60), 보상체계 요인 관련(M=3.37), 행정체계 요인 관련(M=3.44), 인정지위 요인 관련(M=3.31)으로 나타났다. 이 변인들 값의 점수가 높을수록 해당하는 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

표IV-2 전문상담교사의 직무만족도 정도

(N=378)

하위요인	평균	표준편차	왜도	첨도
인간관계 요인	3.51	.71	-.21	-.20
담당업무 요인	2.93	.73	.07	.11
근무환경 요인	3.60	.91	-.18	-.82
보상체계 요인	3.37	.68	.13	-.36
행정체계 요인	3.44	.75	-.05	-.29
인정지위 요인	3.41	.73	-.00	-.35
직무만족도 전체	3.33	.56	.13	-.25

다. 사회적지지

사회적지지에 해당하는 하위요인은 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지이다. 각 하위요인들의 5점 척도상의 평균값을 기준으로 정서적지지 관련(M=3.56), 정보적지지 관련(M=3.64), 평가적지지 관련(M=3.57)으로 나타났다. 이 변인들 값의 점수가 높을수록 해당하는 사회적지지가 높은 것을 의미한다.

표IV-3 전문상담교사의 사회적지지 정도

(N=378)

하위요인	평균	표준편차	왜도	첨도
정서적지지	3.56	.69	-.06	-.47
정보적지지	3.64	.69	-.09	-.56
평가적지지	3.57	.70	-.10	-.32
사회적지지 전체	3.59	.67	-.10	-.47

2. 주요 변인의 상관관계

전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지 간의 Pearson 상관분석을 실시한 결과는 표IV-4와 같다.

표IV-4 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지의 상관관계

변인	A	B	C
직무스트레스(A)	1		
직무만족도(B)	-.442**	1	
사회적지지(C)	-.238**	.588**	1

**p<.01

상관분석 결과 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지는 통계적으로 유의미하게 나타났다(p<.01). 구체적으로 살펴보면, 직무스트레스는 직무만족도와 유의미한 부적상관($r=-.442$, $p<.01$)을 보였다. 이는 전문상담교사의 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮아지는 경향이 있음을 알 수 있다. 직무스트레스는 사회적지지와 유의미한 부적상관($r=-.238$, $p<.01$)을 보였고, 직무만족도는 사회적지지와 유의미한 정적상관($r=.588$, $p<.01$)을 보였다. 이는 사회적지지가 높을수록 직무만족도도 높아지는 것을 알 수 있다.

이러한 상관분석을 통해 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지가 통계적으로 유의미한 결과를 보임에 따라 조절효과 분석을 위한 기본 조건이 충족된 것을 알 수 있다.

3. 전문상담교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 분석

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해, 직무스트레스 전체와 직무만족도 전체 단순회귀분석을 실시하였다.

표IV-5 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 단순회귀분석 (N=378)

독립변수	B	직무만족도		t	p	DW	R ²
		Std Err	Beta				
(상수)	4.704	.143		33.009***	.000		
직무스트레스	-.306	.032	-.442	-9.565***	.000	1.766	.196

*** $p < .001$

표IV-5 에서 보는 바와 같이 Durbin-Watson의 결과 2에 가까워 자기 상관이 없으므로 잔차의 독립성 조건이 만족된다. 그러므로 변수에 이상이 없는 것으로 파악된다. 회귀분석에서 이 결정계수와 같은 것으로 변수 요소에 의해서 설명 될 수 있는 종속 변수의 총 변동 비율을 의미한다. 회귀모형의 설명력은 약 19.6%로 나타났다(R².196).

직무스트레스 전체를 살펴보면, 비표준화 베타의 값이 -.306으로 나타났다. 검정통계량을 살펴보면, t값이 -9.565이고 유의확률이 0.000($p < .001$)이므로 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 비표준화 베타(B)의 값이 -.306이므로 직무스트레스 전체가 1 단위 증가하게 되면 직무만족도 전체는 -.306 감소하는 것으로 알 수 있다.

4. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과 검증

전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과를 검증하였다. 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과 검증을 실시한 뒤, 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계에서의 사회적지지의 하위요인들의 조절효과를 검증하였다. 본 연구에서는 독립변수, 종속변수, 조절변수 모두 연속형 변수이므로 위계적 다중조절회귀분석을 이용해 검증하였다. 위계적 다중조절회귀분석의 첫 번째 단계에서는 독립변수와 조절변수를, 두 번째 단계에서는 독립변수, 조절변수, 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 넣어 분석하였다.

또한 조절효과 검증 시 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 원점수를 중심화(Meancentering)를 이용해 독립변수, 조절변수, 상호작용항을 생성해 분석하였다. 이로 인해 다중공선성을 판단하는 값인 VIF값이 10을 넘지 않아 다중공선성에 문제가 없는 것을 확인하였다.

가. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지 전체의 조절효과

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 사회적지지 전체가 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-6 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절 효과 (N=378)

단계	모형	R ²	F	B	SE	β	t	VIF
1	직무스트레스	.196	91.512***	-.306	.032	-.442	-9.566***	1.000
2	직무스트레스	.443	148.878***	-.222	.027	-.321	-8.086***	1.060
	사회적지지			.432	.034	.511	12.887***	1.060
3	직무스트레스(A)	.470	110.449***	-.209	.027	-.302	-7.728***	1.074
	사회적지지(B)			.428	.033	.507	13.064***	1.061
	상호작용항(A*B)			-.178	.041	-.166	-4.378***	1.016

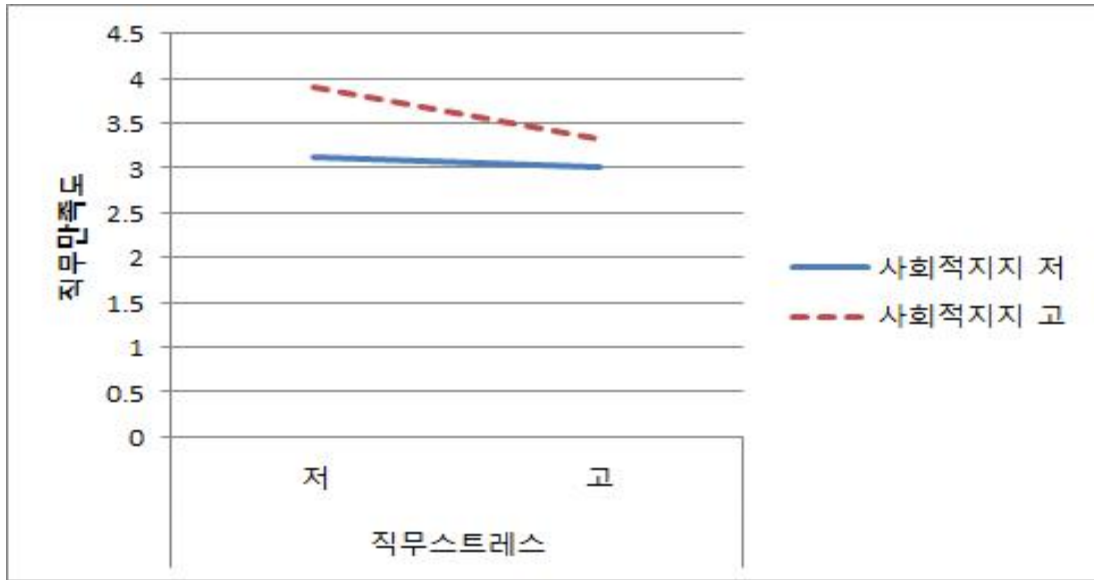
*** $p < .001$

분석결과를 보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 19.6%로 나타났고, 전체 사회적지지를 첨가한 모형 2단계의 설명력은 44.3%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 사회적지지가 종속변수인 직무만족도에 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 영향을 미치고 있다.

3단계에서 직무스트레스*사회적지지의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 47%로 .027 증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가($p < 0.001$)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 사회적지지는 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-1을 보면, 사회적지지가 높은 집단은 직무스트레스가 높더라도 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 또한 직무스트레스가 높은 집단이 직무스트레스가 낮은 집단보다 직무만족도가 낮음에도 불구하고 사회적지지가 높은 집단에 있는 경우는 사회적지지가 낮은 집단에 있는 경우에 비해 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 사회적지지가 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 중요한 조절요인이 된다는 것을 보여준다.

그림IV-1 사회적지지 조절효과



*** $p < .001$

나. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 하위요인 중 정서적지지의 조절효과

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 정서적지지가 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-7 사회적지지의 하위요인 중 정서적지지의 조절효과 (N=378)

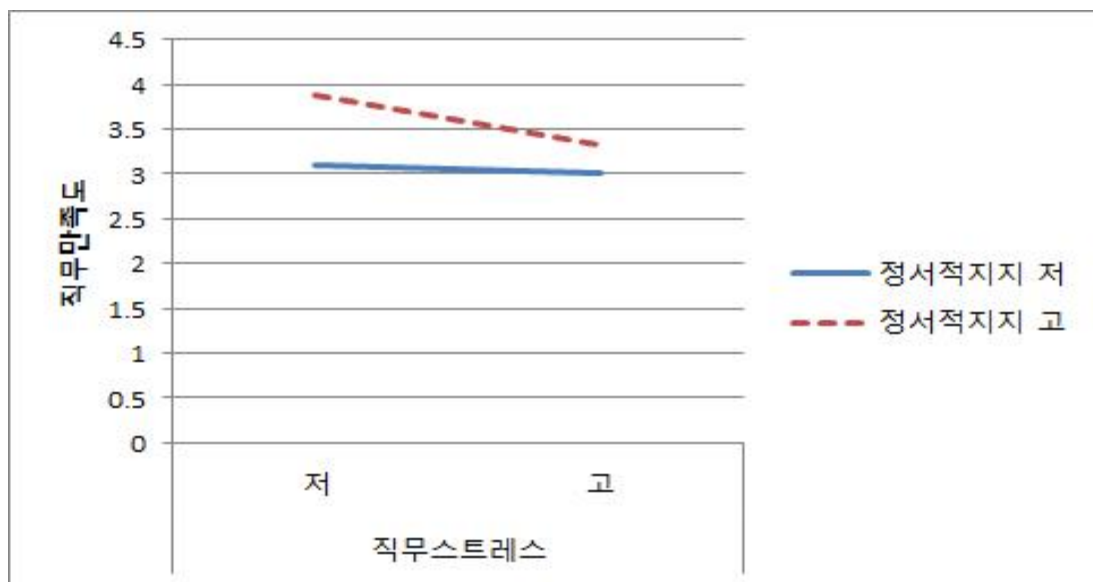
단계	모형	R ²	F	B	SE	β	t	VIF
1	직무스트레스	.196	91.512***	-.306	.032	-.442	-9.566***	1.000
2	직무스트레스	.443	142.974***	-.224	.028	-.324	-8.090***	1.059
	정서적지지			.412	.033	.501	12.513***	1.059
3	직무스트레스(A)	.460	106.024***	-.208	.027	-.301	-7.614***	1.079
	정서적지지(B)			.402	.032	.489	12.469***	1.065
	상호작용항(A*B)			-.174	.040	-.167	-4.320***	1.030

*** $p < .001$

분석결과를 살펴보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 19.6%로 나타났고, 정서적지지를 첨가한 모형 2단계의 설명력은 44.3%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 정서적지지가 종속변수인 직무만족도에 통계적으로 유의한($p < 0.001$)의 영향을 미치고 있다. 3단계에서 직무스트레스*정서적지지의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 46%로 .017증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가($p < 0.001$)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 정서적지지는 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-2를 보면, 정서적지지가 높은 집단은 직무스트레스가 높더라도 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 또한 직무스트레스가 높은 집단이 직무스트레스가 낮은 집단보다 직무만족도가 낮음에도 불구하고 정서적지지가 높은 집단에 있는 경우는 정서적지지가 낮은 집단에 있는 경우에 비해 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 정서적지지가 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 중요한 조절요인이 된다는 것을 보여준다.

그림IV-2 사회적지지의 하위요인 중 정서적지지의 조절효과



*** $p < .001$

다. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 하위요인 중 정보적지지의 조절효과

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 정보적지지가 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-8 사회적지지의 하위요인 중 정보적지지의 조절효과 (N=378)

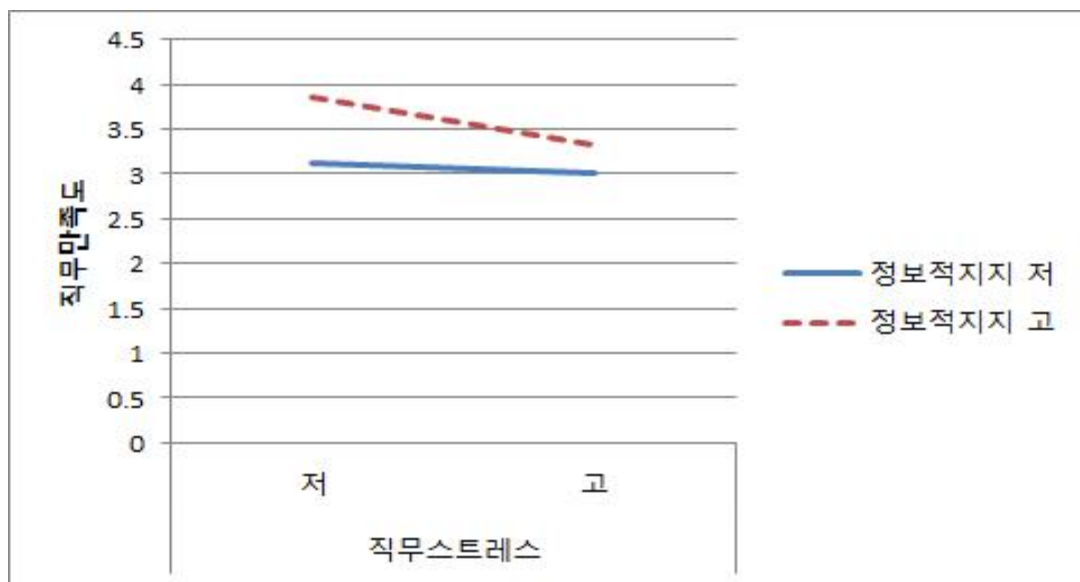
단계	모형	R ²	F	B	SE	β	t	VIF
1	직무스트레스	.196	91.512***	-.306	.032	-.442	-9.566***	1.000
2	직무스트레스	.449	152.538***	-.022	.027	-.321	-8.149***	1.058
	정보적지지			.425	.032	.517	13.114***	1.058
3	직무스트레스(A)	.474	112.157***	-.211	.027	-.304	-7.844***	1.070
	정보적지지(B)			.421	.032	.513	13.278***	1.059
	상호작용항(A*B)			-.166	.039	-.159	-4.214***	1.014

***p<.001

분석결과를 살펴보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 19.6%로 나타났고, 정보적지지를 첨가한 모형 2단계의 설명력은 44.9%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 정서적지지가 종속변수인 직무만족도에 통계적으로 유의한(p<0.001)의 영향을 미치고 있다. 3단계에서 직무스트레스*정보적지지의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 47.4%로 .025증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가(p<0.001)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 정보적지지는 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-3를 보면, 정보적지지가 높은 집단은 직무스트레스가 높더라도 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 또한 직무스트레스가 높은 집단이 직무스트레스가 낮은 집단보다 직무만족도가 낮음에도 불구하고 정보적지지가 높은 집단에 있는 경우는 정보적지지가 낮은 집단에 있는 경우에 비해 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 정보적지지가 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 중요한 조절요인이 된다는 것을 보여준다.

그림IV-3 사회적지지의 하위요인 중 정보적지지의 조절효과



*** $p < .001$

라. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 하위요인 중 평가적지지의 조절효과

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 평가적지지가 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-9 사회적지지의 하위요인 중 평가적지지의 조절효과 (N=378)

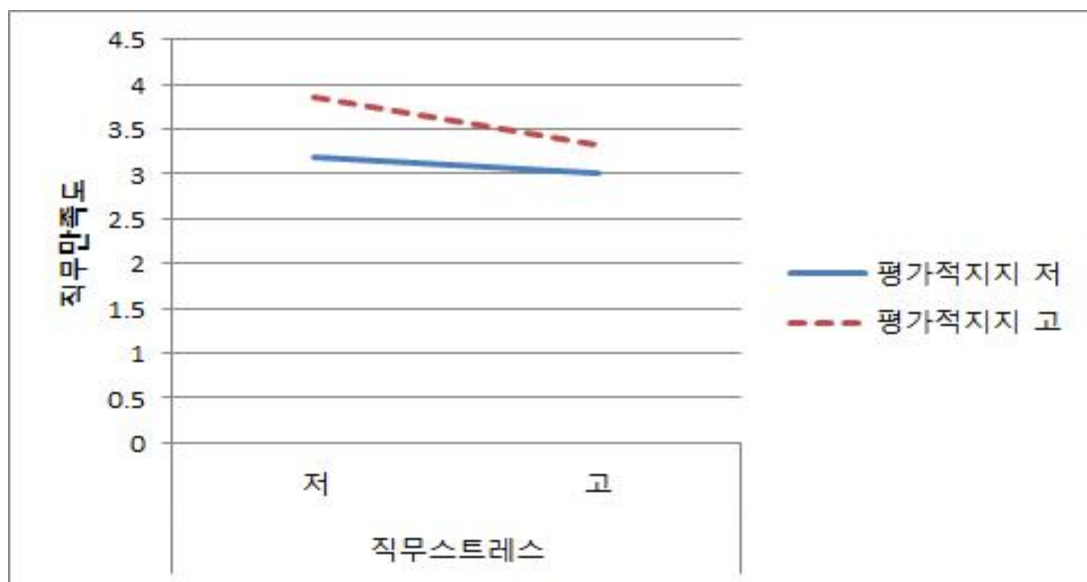
단계	모형	R ²	F	B	SE	β	t	VIF
1	직무스트레스	.196	91.512***	-.306	.032	-.442	-9.566***	1.000
2	직무스트레스	.406	128.117***	-.235	.028	-.339	-8.318***	1.051
	평가적지지			.382	.033	.470	11.518***	1.051
3	직무스트레스(A)	.434	95.575***	-.225	.028	-.324	-8.096***	1.059
	평가적지지(B)			.388	.032	.477	11.961***	1.053
	상호작용항(A*B)			-.173	.040	-.168	-4.303***	1.008

*** $p < .001$

분석결과를 살펴보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 19.6%로 나타났고, 평가적지지를 첨가한 모형 2단계의 설명력은 40.6%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 평가적지지가 종속변수인 직무만족도에 통계적으로 유의한($p < 0.001$)의 영향을 미치고 있다. 3단계에서 직무스트레스*평가적지지의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 43.4%로 .028증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가($p < 0.001$)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 평가적지지는 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-4를 보면, 평가적지지가 높은 집단은 직무스트레스가 높더라도 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 또한 직무스트레스가 높은 집단이 직무스트레스가 낮은 집단보다 직무만족도가 낮음에도 불구하고 평가적지지가 높은 집단에 있는 경우는 평가적지지가 낮은 집단에 있는 경우에 비해 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 평가적지지가 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 중요한 조절요인이 된다는 것을 보여준다.

그림IV-4 사회적지지의 하위요인 중 평가적지지의 조절효과



*** $p < .001$

5. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내·외 사회적 지지의 조절효과 검증

전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내·외 사회적 지지의 조절효과 검증을 실시하였다. 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내·외 사회적 지지의 조절효과 검증을 실시한 뒤, 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계에서의 직장 내 사회적 지지의 하위요인들의 조절효과를 검증하였다. 본 연구에서는 독립변수, 종속변수, 조절변수 모두 연속형 변수이므로 위계적 다중조절회귀분석을 이용해 검증하였다. 위계적 다중조절회귀분석의 첫 번째 단계에서는 독립변수와 조절변수를, 두 번째 단계에서는 독립변수, 조절변수, 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 넣어 분석하였다.

또한 조절효과 검증 시 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 해결하기 위해 원점수를 중심화(Meancentering)를 이용해 독립변수, 조절변수, 상호작용항을 생성해 분석하였다. 이로 인해 다중공선성을 판단하는 값인 VIF값이 10을 넘지 않아 다중공선성에 문제가 없는 것을 확인하였다.

가. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내 사회적 지지의 조절효과

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 직장 내 사회적 지지 전체가 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-10 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 내 사회적지지의 조절효과 (N=378)

단계	모형	R ²	F	B	SE	β	t	VIF	
1	직무스트레스	.196	91.512***	-.306	.032	-.442	-9.566***	1.000	
	직무스트레스								
2		.443	149.094***	-.183	.028	-.264	-6.435***	1.129	
	직장 내 사회적지지								
	직무스트레스(A)								
3		.465	108.451***	.364	.028	.528	.528***	1.129	
	직장 내 사회적지지(B)								
	상호작용항(A*B)								
				-.171	.028	-.247	-6.110***	1.142	
				-.120	.030	-.151	-3.947***	1.026	

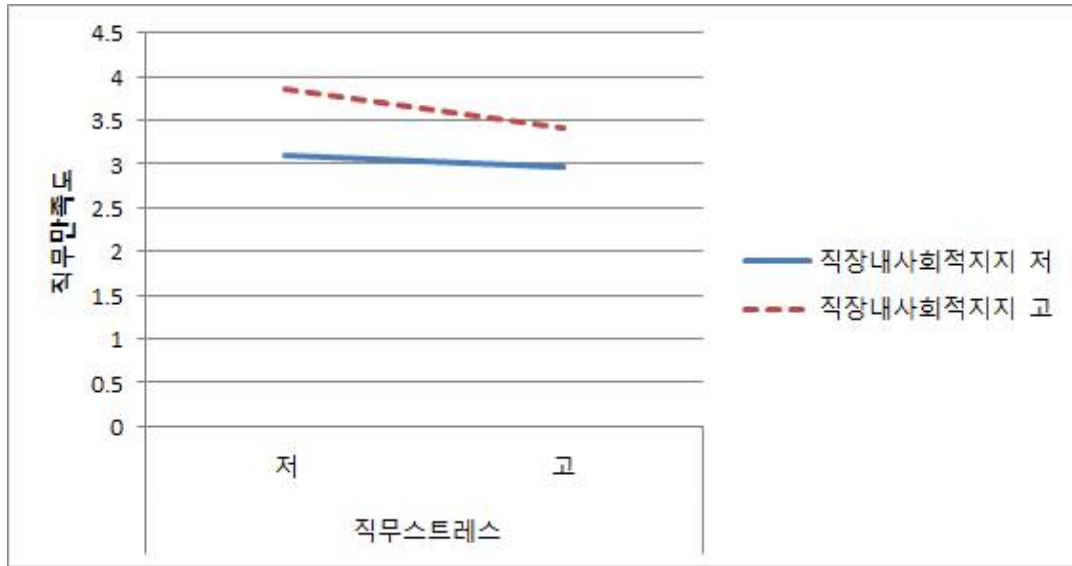
*** $p < .001$

분석결과를 보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 19.6%로 나타났고, 직장 내 사회적지지를 첨가한 모형 2단계의 설명력은 44.3%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 사회적지지가 종속변수인 직무만족도에 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 영향을 미치고 있다.

3단계에서 직무스트레스*직장 내 사회적지지의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 46.5%로 .022증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가($p < 0.001$)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 직장 내 사회적지지 전체는 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-1을 보면, 직장 내 사회적지지가 높은 집단은 직무스트레스가 높더라도 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 또한 직무스트레스가 높은 집단이 직무스트레스가 낮은 집단보다 직무만족도가 낮음에도 불구하고 직장 내 사회적지지가 높은 집단에 있는 경우는 직장 내 사회적지지가 낮은 집단에 있는 경우에 비해 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 직장 내 사회적지지가 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 중요한 조절요인이 된다는 것을 보여준다.

그림IV-5 직장 내 사회적지지의 조절효과



*** $p < .001$

나. 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 외 사회적 지지의 조절효과

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 직장 외 사회적지지 전체가 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

표IV-11 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 직장 외 사회적 지지의 조절효과 (N=378)

단계	모형	R ²	F	B	SE	β	t	VIF		
1	직무스트레스	.196	91.512***	-.306	.032	-.442	-9.566***	1.000		
	직무스트레스									
2		.329	91.754	-.292	.029	-.422	-9.954***	1.003		
	직장 외 사회적지지					.285	.033	.365	8.613***	1.003
	직무스트레스(A)					-.262	.028	-.378	-9.304***	1.030
3	직장 외 사회적지지(B)	.400	83.250	.303	.031	.387	9.616***	1.010		
	상호작용항(A*B)					-.266	.040	-.272	-6.694***	1.032

*** $p < .001$

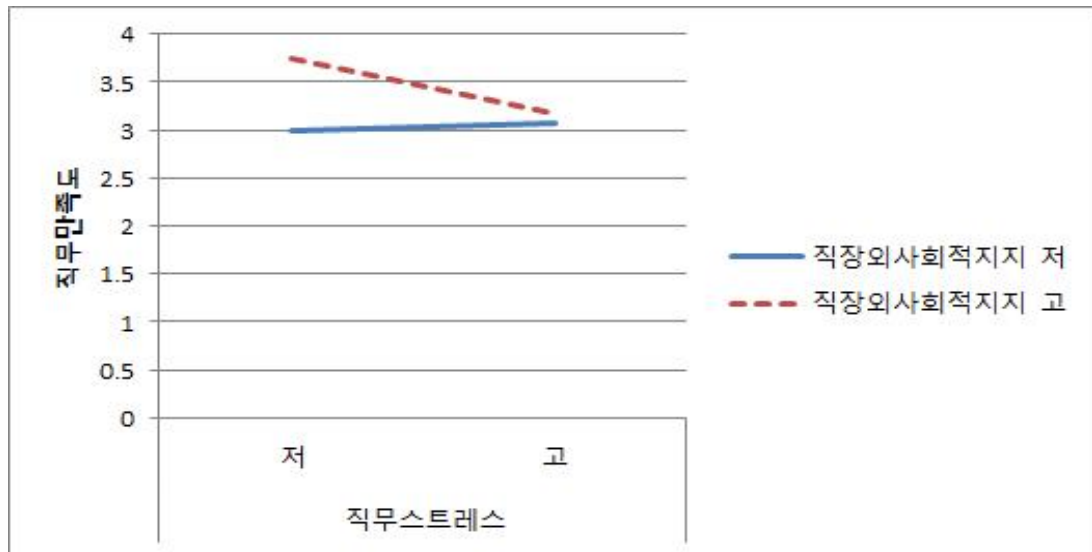
분석결과를 보면 직무스트레스를 투입한 모형 1단계에서의 설명력은 19.6%로 나타났고, 직장 외 사회적지지를 첨가한 모형 2단계의 설명력은 32.9%로 증가하였다. 독립변수인 직무스트레스를 통제하였을 때 조절변수인 직장 외 사회적지지가 종속변수인 직무만족도에 통계적으로 유의한($p < 0.001$) 영향을 미치고 있다.

3단계에서 직무스트레스*직장 외 사회적지지의 상호작용항이 추가로 투입되면서 설명력은 40.0%로 .071증가하였고, 통계적으로 유의하게 증가($p < 0.001$)하였기 때문에 이는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 직장 외 사회적지

지 전체는 조절효과가 있다고 할 수 있다.

제시된 그림IV-1을 보면, 직장 외 사회적지지가 높은 집단은 직무스트레스가 높더라도 직무만족도가 높은 것을 알 수 있다. 또한 직무스트레스가 높은 집단이 직무스트레스가 낮은 집단보다 직무만족도가 낮음에도 불구하고 직장 외 사회적지지가 높은 집단에 있는 경우는 직장 외 사회적지지가 낮은 집단에 있는 경우에 비해 직무만족도가 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다. 이는 직장 외 사회적지지가 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 중요한 조절요인이 된다는 것을 보여준다.

그림IV-6 직장 외 사회적지지의 조절효과



*** $p < .001$

V. 논의 및 제언

본 연구는 대한민국의 20~60대 전문상담교사를 대상으로 이들의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 영향을 미치는 사회적지지 대해 살펴봄으로써 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지의 관계에 대한 이해와 사회적지지의 조절효과에 대한 이해를 돕고자 하였다. 이를 통해 전문상담교사의 직무만족도를 제고하는데 필요한 기초자료를 제공하고, 전문상담교사의 사회적지지를 높여 직무만족도 향상에 효과적으로 대응함으로써 전문상담교사의 심신의 건강 및 직무만족강화 방안을 마련하도록 하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 결과에 기초하여 선행 연구와 관련지어 논의하면 다음과 같다.

첫째, 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지 간에 어떠한 관계가 있는지 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 그 결과 직무스트레스는 직무만족도와 유의미한 부적상관을 보였다. 이는 전문상담교사의 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 감소한다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 직무스트레스가 직무만족도와 부적인 상관관계를 가지며 직무만족도에 영향을 미친다는 선행 연구(김현정, 2008; 김효정, 2008; 박진희, 2013; 정재욱, 2013; 서채경, 2019; 오현진)와 일치한 연구 결과이다. 이는 전문상담교사의 직무스트레스를 줄이고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안에 대한 노력이 필요함을 시사한다. 한편, 사회적지지와 직무만족도는 유의미한 정적상관을 나타내었다. 이는 사회적지지가 높을수록 직무만족도가 향상된다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 사회적지지가 높을수록 직무만족도가 증가한다는 선행연구(문명화, 2020; 이은선, 2017; 김선미, 2019; 변희영, 2021; 이은희, 2019; 최미숙, 2012)와 일치한다. 이는 사회적지지가 직무만족도를 향상하거나 개선하기 위한 자원으로 활용될 수 있다는 것을 보여준다.

둘째, 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조

절효과를 검증하기 위해 위계적 다중조절회귀분석을 실시하였다. 그 결과 사회적 지지와 직무만족도는 유의미한 정적상관을 보였고, 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지는 조절효과를 나타냈다. 이러한 결과는 여러 선행연구(박안숙, 2011; 임은선, 2012; 정임숙, 2006; 노용희, 2011; 김나연, 2016; 김정희, 현미열, 김자경, 2012)의 연구결과와 일치한다. 이는 전문상담교사의 사회적지지는 직무스트레스와 상호작용함으로써 직무만족도에 미치는 영향력을 유의미하게 변화시키는 조절변인으로 직무만족도를 재고하는데 기여함을 보여주고 있다.

셋째, 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 하위변인인 정서적지지, 정보적지지, 평가적지지의 조절효과를 검증한 결과, 세 가지 하위변인 모두 직무만족도에 높은 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 이는 선행연구 중 특수교육보조원의 사회적지지, 직무스트레스, 직무만족도의 관계를 알아본 배은정(2012)의 연구와 같으며, 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과를 알아본 김민서(2015)의 연구와도 같은 결과가 나왔다. 그러나 선행연구 중 사회적지지의 하위요인이 직무만족도에 미치는 영향을 알아본 신정순(2018)의 연구에서는 물질적지지와 평가적지지는 유의미한 영향을 미치지 않지만 정보적지지와 정서적지지는 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과와는 다른 결과가 나왔다.

넷째, 전문상담교사의 직무스트레스 요인 중 가장 높은 두 요인인 사회적 기대 관련, 업무 및 역할과다 관련 요인을 보자면, 전문상담교사는 학교 내에서 상담사로서 교사로서 모든 학교생활과 업무에 높은 도덕적 가치관을 강요받고, 그것이 가장 큰 스트레스라는 점을 알 수 있다. 전문상담교사는 상담사이면서 교사이기 때문에 이러한 이중적인 역할에 대한 기대가 큰 스트레스요인으로 작용하는 것이라 볼 수 있다. 이러한 점은 업무 및 역할과다 관련 요인과도 연관이 있는데 상담사의 역할과 교사의 역할은 비단 전문상담교사의 태도와 자세에서만 강요되는 것이 아니라, 실질적 행정업무나 담당업무에서도 두 가지 역할을 모두 수행해야 함을 나타낸다고 볼 수 있다. 이러한 중복 업무는 다른 교과 교사들에 비해 전문상담교사들에게서 눈에 띄게 나타나는 직무스트레스 요인이라 할 수 있다.

다섯째, 전문상담교사의 직무만족도에서 가장 낮은 두 요인은 담당업무 요인, 보상체계 요인이다. 이러한 점은 직무스트레스에서 가장 높은 요인인 업무 및 역할과다 요인과 관련이 있다고 보여진다. 담당업무가 너무 과중되고 이중적이기 때문에 직무스트레스를 많이 받게 되고 결국 직무만족도를 떨어트리는 요인이 된다고 볼 수 있다. 보상체계 요인 또한 많은 업무를 수행함에도 불구하고 그에 맞는 보상체계가 다른 교과 교사들에 비해 없기 때문에 그에 맞는 정책상의 개선이 필요하다고 말할 수 있다. 비교과 교사들은 인사고과에서 항상 낮은 점수를 형식적으로 받아왔는데 그러한 점이 직무만족도를 떨어트리는 요인이라고 볼 수 있다.

여섯째, 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지 조절효과 중 직장 내 사회적지지와 직장 외 사회적지지 모두 조절효과가 있다는 것에 의의가 있다. 직장 외 사회적지지는 가족, 친구가 해주는 사회적 지지를 의미하고, 직장 내 사회적지지는 직장 상사, 동료, 관리자 등을 말하는데, 전문상담교사의 지원체계를 구성하려면 이들의 협조와 노력이 필수적이라는 것을 의미한다고 할 수 있다.

일곱째, 대한민국에서 근무하는 전문상담교사는 가족과 친구들, 관리자와 동료들로부터 긍정적이고 건강한 사회적 지지체계를 스스로 구축하고 유지하고 있음을 시사하는 것으로 해석할 수도 있다. 전문상담교사 스스로의 노력으로 사회적 지지체계를 구성하고 유지하는 것은 개인적 노력이기 때문에 사회적이고 체계적인 노력과 지원이 필요하다는 것을 의미할 수 있다. 그러한 노력은 직무만족도에서 나타나듯이 보상체계 요인과 담당업무 요인을 재고시켜주는 평가적지지의 향상이 필요하다고 할 수 있겠다.

따라서 본 연구를 종합해보면, 기존의 선행연구들에서는 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구를 했던 것에 비해 본 연구에서는 전문상담교

사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과를 확인하였다는 데 그 의의가 있다. 이 결과는 전문상담교사들의 직무스트레스가 높아지더라도 사회적지지의 수준을 높인다면 직무만족도에 미치는 영향을 상쇄시킬 수 있다는 것을 보여준다. 또한 전문상담교사의 사회적지지는 직무스트레스와 상호작용함으로써 직무만족도에 미치는 영향력을 유의미하게 변화시키는 조절변인으로 직무만족도를 향상시키는데 기여한다. 특히 직장 외 사회적지지와 직장 내 사회적지지 모두 유의미한 조절효과를 보임으로 가족들과 교우들, 관리자와 직장동료의 사회적지지가 전문상담교사에게 큰 영향을 미침을 알 수 있다. 결국 학교상담의 질을 높이기 위해서는 전문상담교사의 직무만족도를 향상시키고 재고하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 전문상담교사의 사회적지지의 체계를 확립하기 위한 전문상담교사의 자발적·개인적 노력이 필요하고, 사회적지지의 제고를 위한 사회적 시스템의 개선과 가족과 친구들, 직장 내 동료들의 따뜻한 관심과 애정이 필요하다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 횡단적 연구이기 때문에 특정 기간을 기준으로 연구가 진행되었다는 점이다. 전문상담교사의 직무스트레스, 직무만족도, 사회적지지 요인은 연구가 진행되는 시점에 따라서 측정 수준이 달라질 수 있기 때문이다. 특정 상황에 대한 변화추이를 추가적으로 분석하는 종단적 연구가 함께 진행된다면 본 연구의 타당도가 더욱 높아질 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용한 설문지의 척도는 자기보고식 설문지이기 때문에 설문 대상자들은 방어적으로 또는 인위적으로 응답했을 가능성이 있다. 이런 점에서 후속 연구에서는 면담, 행동 관찰 등이 적용된 질적 연구를 활용한 방식으로 측정을 시도하는 것이 필요하다.

셋째, 본 연구는 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과만을 검증하였기 때문에 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도에서 생길 수 있는 다른 조절효과에 대한 추가적인 연구도 진행되어야 풍성하고 다각적인 시각으로 전문상담교사를 연구하는데 도움이 될 것이다.

VI. 참고문헌

- 강은미(2011). 초등교사의 직무 스트레스와 훈육 유형과의 관계. 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권예송(2017). 유아 교사의 사회적 지지, 교사 효능감, 직무 만족도와 심리적 소진의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권이경(2004). 상담종결경험, 사회적 지지, 자기효능감이 놀이치료자의 심리적 소진에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 금명자(2007). 전문상담교사의 학교상담자 역할에 대한 기대와 예상의 차이. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 19(4), 843-861.
- 김나경(2018). 특수교사의 감정노동이 소진과 행복에 미치는 영향 : 긍정심리 자본과 사회적 지지의 조절효과. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김나연(2016). 노인요양시설 종사자의 직무스트레스, 사회적지지가 직무만족에 미치는 영향. 국제신학대학원 박사학위논문.
- 김미영(2011). 피부미용사의 전문직업성 및 사회적지지와 직무만족도의 상관성 연구. 삼육대학교 보건복지대학원 석사학위논문.
- 김민서(2015). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적 지지의 조절효과. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김사라(2017). 소방공무원의 직무스트레스와 삶의 만족도와의 관계 :가족탄력성과 사회적 지지의 조절효과. 서울여자대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김선미(2019). 어린이집교사의 교직선택 동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수진(2008). 아동이 지각한 사회적 지지와 스트레스 대처행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김순희(2014). 전문상담교사의 전문성 인식과 학교 지원이 직무만족도에 미치

- 는 영향. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김유미(2014). **상담자의 직무스트레스와 소진과의 관계 : 심리적 분리의 조절 효과**. 대구대학교 심리학과 석사학위논문.
- 김윤하(2005). **초등교사의 자기효능감과 사회적 지지, 직무스트레스와의 관계**. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김인규, 조남정(2010). **DACUM 법을 활용한 전문상담교사의 직무분석 연구**. 한국교원교육연구, 27, 97-115.
- 김인규(2012). **학교상담 발전방안 연구**. 교육종합연구, 10(3), 235-256.
- 김정림(2015). **유아기 자녀를 둔 어머니의 성인애착과 사회적 지지가 어머니의 정서조절양식에 미치는 영향**. 동국대학교 석사학위논문.
- 김정휘, 서대식(2003). **초등학교 교사의 직무 만족과 사기, 직무 스트레스 및 근무 여건 개선에 관한 연구**. 춘천교육대학교 초등교육연구소.
- 김정희, 현미열(2005). **임상간호사의 직무 스트레스와 직무만족도에 대한 사회적 지지의 조절효과**. 산업간호학회지, 14(2), 108-117.
- 김지연(2003). **놀이치료자의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구**. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지연(2014). **전문상담교사의 직업 적응과정 연구**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김충기, 안상원, 이재창(1989). **우리나라 생활지도의 문제점 분석을 통한 해결 방안의 탐색적 연구**. 직업교육연구, 8(1), 1-22.
- 김현숙(2013). **교직경력에 따른 중등교사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 자아탄력성의 조절효과**. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현정(2008). **직무 스트레스와 임파워먼트가 고객 불만에 대한 인식과 직무만족도에 미치는 영향 : 항공기 객실승무원에 대한 실증적 사례 연구**. 한국항공대학교 석사학위논문.
- 김효정(2008). **유치원 종일반 교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계 연구**. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김 흘(2016). **초등학교 담임교사의 직무스트레스, 교사-학생 간 인간관계 및 학생의 학교생활스트레스 연구**. 한국교원대학교 교육대학원 석사

학위논문.

- 노안영(2003). 중도와 통합에 근거한 역설적 상담에 의한 미해결 문제의 해결. 동서정신과학, 6(2), 119-140.
- 노용희(2011). 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 사회적 지지에 따른 조절·예방·대처효과를 중심으로. 가톨릭대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 노중희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육행정학연구, 19, 163-182.
- 도명숙(2008). 2급 전문상담교사들의 학교상담수행에 관한 질적 연구. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 문명화(2020). 유치원 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 명준희(2006). 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박경호(2008). 호텔종사자의 자기효능감과 사회적지지가 소진에 미치는 영향 연구. 대한관광경영학회 학술연구발표 논문집, 787-802.
- 박기용(2019). 중학생의 시험불안이 스마트폰 과의존에 미치는 영향 : 마음챙김의 조절효과. 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박소희(2002). 대학생들의 인터넷 중독과 사회적 지지 및 스트레스와의 관계. 건국대학교 석사학위논문.
- 박안숙(2011). 간호장교의 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박영희(2010). 전문상담교사 직무만족도에 영향을 미치는 변인 탐구. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박영희(2010). 전문상담교사 직무만족도에 영향을 미치는 변인탐구 : 전문상담교사가 지각하는 자율성과 소속 기관장의 리더십중심으로. 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박원형(2019). 전문상담교사 감정노동이 소진에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 박은실, 김의철, 박영신(2008). 교사의 직무만족도와 직무성취도 분석. 한국심리학회 학술대회 자료집, 2008(1), 158-159.
- 박자경(2018). 학교상담자의 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계 : 자아탄력성의 조절효과. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박중철(2017). 중등교사의 성인애착이 우울에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절효과. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박지원(1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박진희(2013). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박진희(2013). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 한국외국어대학교 석사학위논문.
- 박찬용(2007). 사립중등교사와 공립중등교사의 직무만족도 비교 연구. 아주대학교 석사학위논문.
- 배은서(2012). 특수교육보조원의 사회적 지지, 직무 스트레스, 직무 만족도와 의 관계. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배은정, 김자경(2012). 특수교육보조원의 직무 스트레스, 사회적 지지, 직무 만족도와 의 관계. 특수교육 저널: 이론과 실천, 13(2), 245-265.
- 배장수(2009). 중학교 교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도 관계. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백다원(2012). 임상간호사의 감정노동과 소진의 관계에서 사회적지지와 감성지능의 효과. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 변희영(2021). 사회적 지지가 영·유아 교사의 직무만족도에 미치는 영향 : 자아탄력성의 매개효과를 중심으로. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서보람(2020). 교정공무원의 직무스트레스가 삶의 만족도에 미치는 영향: 가족탄력성과 가족지지의 매개효과. 안동대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 서지영(2011). 전문상담교사의 역할 수행에 대한 스트레스가 소진에 미치는 영

- 향 : 자기효능감과 사회적지지의 조절효과. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 서채경(2019). 직무스트레스가 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 미치는 영향. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 성윤애(2019). 보육교사에 대한 사회적 지지와 교사효능감 간의 관계에서 직무만족도 매개효과. 가천대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 손영미(2012). 청소년이 지각한 사회적 지지가 우울에 미치는 영향. 순천대학교 사회문화예술대학원 석사학위논문.
- 손혜진(2010). 전문상담교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진 사이에서 나타나는 사회적 지지의 조절효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송수현(2014). 학교 상담자의 고용형태가 직무소진에 미치는 영향 : 직무스트레스와 전문성 인식의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송주미(1992). 양육스트레스 상황에서 사회적 지지가 부모의 자녀행동지각에 미치는 영향. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 신우진(2006). 학교사회복지사 유무에 따른 사회적 지지와 지지원에 관한 비교연구 : 울산광역시 중·고등학교를 중심으로. 동국대학교 석사학위논문.
- 신정순(2018). 사립유치원 교사의 사회적 지지와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양혜진(2019). 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 : 교사효능감의 조절효과. 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오현진(2013). 초등학교 담임교사의 직무스트레스가 교사효능감, 직업만족도에 미치는 영향. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오현진(2013). 초등학교 담임교사의 직무스트레스가 교사효능감, 직업만족도에 미치는 영향. 서울교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 옥성수(2012). 초등교사의 직무스트레스 수준 분석. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 유기웅, 정주영, 김인숙(2010). 교사의 직무만족도에 관한 집단 간 비교연구-담임여부와 보직여부를 중심으로. *교원교육*, 26(4), 201-224.
- 유순화, 류남애(2006). 제 1 기 전문상담 순회교사의 직무기대 조사연구. *상담학연구*, 7(3), 899-915.
- 윤정미(2019). *보육교사의 직무만족도, 사회적 지지와 행복감 : 직장어린이집 교사를 중심으로*. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 윤희정(1993). *청소년의 일상적 스트레스와 사회관계간지지 지각*. 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 이규식(2007). *교사의 전문성 인식과 직무만족도의 관계*. 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미숙(2012). *상담자 직무스트레스 척도 개발 및 타당화*. 대구대학교 대학원 상담 및 임상심리전공 박사학위 논문.
- 이상민, 안성희(2003). *학교상담자 무엇을 해야 하는가?*. *상담학연구*, 4(2), 281-293.
- 이상민, 오인수, 서수현(2007). *한국적 학교상담 모형개발을 위한 한국과 미국의 학교상담 비교연구*. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 19(3), 539-567.
- 이영은(2019). *전문상담교사의 소외감과 직무스트레스의 관계에서 교사효능감의 매개효과*. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은선(2017). *보육교사의 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계에서 교사효능감의 매개효과*. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은희(2019). *보육교사의 직장 내 사회적 지지와 행복감이 직무만족도에 미치는 영향*. 안양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재창, 송관재, 이훈구(1996). *직무스트레스와 개인적 긴장 및 조직체계가 조직몰입에 미치는 영향*. *한국심리학회 학술대회 자료집*, 1996(1), 113-124.
- 이종현(2005). *학교상담교사의 직무 및 역할 분석*. 한국교원대학교 박사학위논문.
- 이주령(2016). *사립유치원 교사의 사회적 지지와 교사효능감이 직무만족도에*

- 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지원(2020). 전문상담교사의 학교상담 전문성 형성 경험에 관한 질적 사례연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지은(2014). 학교상담자의 직무환경이 직무만족도에 미치는 영향 : 직무열의의 매개효과를 중심으로. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현아, 이기학(2009). 전문상담교사의 직무스트레스요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계. 한국심리학회지: 학교, 6(1), 83-102.
- 이현주(2003). 학교상담현황과 학교상담가 역할에 대한 교사와 학생의 지각에 관한 연구. 교육심리연구, 17(4), 1-20.
- 임세영(2015). 응급의료종사자의 수면의 질이 스트레스와 직무만족도에 미치는 영향. 강원대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 임은미, 조남정(2017). 전문상담교사, 학교행정가, 상담교수 간 전문상담교사 직무에 대한 인식의 차이. 한국교원교육연구, 34(1), 75-102.
- 임은선(2012). 택시기사의 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 전혜은(2014). 전문상담교사의 감정노동에 관한 질적연구. 우석대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정경빈(2009). 초보상담자의 스트레스 경험에 대한 질적연구. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위논문.
- 정임숙(2006). 초등학교 교사들의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 : 사회적지지의 중재효과 탐색. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정재욱(2013). 평생교육사의 직무스트레스 요인별 직무만족도에 관한 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 정혜욱, 이옥형(2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. 유아교육연구, 31(3), 31-53.
- 조대연, 가신현, 유주영, 김종윤(2015). 교사의 직무만족에 대한 영향 요인 탐색 : 서울시 중등교사를 중심으로. 한국교육개발원 2015 한국교육

- 조문주(2007). 불안과 자기효능감, 사회적 지지가 상담자의 심리적 소진에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 조영희(2007). 전문상담교사의 역할수행 및 처우에 대한 만족도. 부산교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조영희(2007). 전문상담교사의 역할수행 및 처우에 대한 만족도. 부산교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 주미정(2009). 유치원 교사가 지각하는 교사효능감, 사회적 지지, 소진의 인과적 구조분석. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 주현정(1998). 고등학생의 학교생활 적응에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 사회적 지지를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미숙(2012). 보육교사의 업무수행에 따른 인간관계와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향 : 국공립 보육시설을 중심으로. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최영경(2012). 감정노동이 소진에 미치는 영향 : 스트레스 대처전략과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 최윤미, 양난미, 이지연(2002). 상담자 소진 내용의 질적 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 14(3), 581-598.
- 최윤미(2003). 한국 상담전문가의 역할과 직무 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 15(2), 179-200.
- 최은주(2015). 초등교사의 교사효능감과 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 효과. 아주대학교 석사학위논문.
- 최임순(2017). 중학교 전문상담교사의 직업정체성 형성 과정에 관한 현상학적 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 최혜윤(2002). 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진(burnout). 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 허난설, 이지향, 하규영, 고혜연, 나고은, 이상민(2020). 위 (Wee) 클래스 전문상담교사의 직무패턴 유형 분석. 상담학연구, 21(3), 1-21.
- 허난설(2016). 초등 교사의 직무 스트레스와 소진과의 관계에서 직업 정체성의 조절 효과. 열린교육연구, 24(1), 253-274.

- 허승희, 박성미(2004). 초등학교 상담교사의 역할 모형 구안. 상담학연구, 5(4), 1203-1215.
- 홍현경(2009). 職務스트레스와 그 先行要因에 關한 研究 : 전문상담교사를 중심으로. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 황연우(2016). 교사의 직무만족도에 관한 메타분석. 교육종합연구, 14(1), 195-224.
- 황응연(1983). 중등학교에서의 심리학. 한국심리학회 학술대회 자료집, 1983(1), 14-21.
- 황지선(2017). 전문상담교사의 직무환경 위험요소, 소진, 심리적 임파워먼트에 관한 연구 : 심리적 임파워먼트의 조절효과를 중심으로. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). *Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. Journal of applied psychology, 60*(2), 211.
- Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2005). *An approach to teaching ethics courses in human services and counseling. Counseling and Values, 49*(3), 193-207.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1986). *Stress processes and depressive symptomatology. Journal of abnormal psychology, 95*(2), 107.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Stress and work: A managerial perspective. Pearson Scott Foresman.
- Jamal, M. (1990). *Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. Human Relations, 43*(8), 727-738.
- Locke, E. A. (1970). *Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. Organizational behavior and human performance, 5*(5), 484-500.

- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Reiser, J. (2014). *Vocational concerns of elementary teachers: Stress, job satisfaction, and occupational commitment. Journal of Employment Counseling, 51*(2), 59-74.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1974). *Industrial Psychology*. 6th.
- Morrill, W. H., Hurst, J. C., & Oetting, E. R. (Eds.). (1980). *Dimensions of intervention for student development*. John Wiley & Sons.
- Reilly, E., Dhingra, K., & Boduszek, D. (2014). Teachers' self-efficacy beliefs, self-esteem, and job stress as determinants of job satisfaction. *International Journal of Educational Management*
- Rempel, A. M., & Bentley, R. R. (1970). *Teacher morale: Relationship with selected factors. Journal of teacher education, 21*(4), 534-539.
- Skovholt, T. M. (1996). *The Evolving Professional Self--Stages and Themes in Therapist and Counsellor Development. Behaviour Research and Therapy, 11*(34), 965.
- Swanson, R. A., Holton, E., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Vroom, V. H. (1962). Egoinvolvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel psychology*.

<Abstract>

The Moderating Effect of Social Support on the
Relationship between Job Stress and Job
Satisfaction of Professional School Counselors

Kim Kwan Duck

Major in Counseling Psychology Graduate School of
Education Jeju National University

Supervised by Professor Kim Sung-Bong

The purpose of this study is to explore the relationship between job stress, job satisfaction, and social support in professional school counselors and verify the moderating effect of social support on the relationship between their job stress and job satisfaction.

In this study, we tried to verify the effect of moderating social support in the impact of job stress on job satisfaction of professional counselors in Korea. Through this, the purpose was to improve efficiency and effectiveness in job satisfaction of professional counselors by providing data necessary to reconsider job satisfaction of professional counselors and providing the basis for establishing a social support system for professional counselors. The

research questions established to achieve the purpose of the study are as follows:

Research Question 1. Are social support and its sub-factors controlled in the relationship between job stress and job satisfaction of professional counselors?

The population of this study randomly selected 378 professional counselors currently employed by the Office of Education and elementary, middle and high schools in South Korea.

The data collection took place from December 3, 2020 to January 15, 2021, and the Google Online Questionnaire was distributed and collected.

Measurement tools used a questionnaire consisting of a counselor's job stress scale, a professional counselor's job satisfaction scale, a professional counselor's social support scale, and a demographic characteristic survey questionnaire.

The data collected in this study were analyzed using SPSS 23.0, a statistical analysis program. Reliability analysis was conducted to verify the reliability of professional counselors' job stress, job satisfaction, and social support measures. In addition, frequency and percentages were calculated to determine the demographic characteristics of professional counselors, and correlation analysis between each variable was conducted to determine the relevance of each variable. In addition, a simple regression analysis was conducted to analyze the effect of job stress on job satisfaction. In addition, we analyze the interaction effects of regulatory variables using hierarchical multi-regulation regression analysis to see if social support has a regulatory effect in the effects of job stress on job satisfaction.

First, as a result of analyzing the correlation between job stress, job

satisfaction, and social support of professional counselors, significant non-conformity between job stress and job satisfaction, and significant static correlation between social support and job satisfaction.

Second, hierarchical multi-regulation regression analysis was conducted to verify the control effect of social support in the relationship between job stress and job satisfaction of professional counselors, and the control effect was shown.

Third, dividing the subvariants of social support, emotional support, information support, and evaluation support all showed significant regulatory effects.

Taken together, the results of the study confirmed that job stress of professional counselors is an important variable in reducing job satisfaction, and that social support is acting as a controlling variable in the relationship between these two variables. It was also confirmed that social support outside the workplace was a greater regulator than social support in the workplace. These results suggest that in-depth and multilateral follow-up studies should be conducted to promote social support to improve job satisfaction among professional counselors. It is expected to be used as a basis for programmes to improve professional counselors' capabilities and cope with job stress, and for provision for supervision.

Key words : Job Stress, Job Satisfaction, Social Support, Professional School Counselors

<부록>

전국의 전문상담교사 선생님들께,
안녕하십니까? 학교 현장에서 건강한 학교문화정착에 이바지 하시는 선배 선생님들의
노고에 깊은 감사를 드립니다.

본 설문지는 전문상담교사의 직무스트레스와 직무만족도 사이에서 사회적 지지의 매
개효과를 알아보고, 이를 통해 전문상담교사가 학교 현장에서 경험하는 스트레스의
완화를 위해 필요한 기초적인 자료를 제공하고자 작성되었습니다. 선생님의 귀중한
답변은 전문상담교사와 관련된 연구에 큰 밑거름이 될 것입니다.

질문의 내용이 많아 다소 시간이 걸리고 힘드시더라도 끝까지 응답해 주시고 모든 문
항에 빠짐없이 답해 주시기를 부탁드립니다.

본 설문지는 순수한 연구목적 이외에는 절대 사용하지 않을 것이며, 기록해주신 모든
사항들은 반드시 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 연구에 도움을 주셔서 대단히 감사
합니다.

설문에 응답해주신 선생님들께 소정의 스타벅스 기프티콘을 보내드리고 있습니다.
제 이메일이나 전화번호로 '설문완료' 연락을 주시면 감사의 기프티콘을 보내드립니
다.

감사합니다.

지도교수 : 제주대학교 교육학과 김 성 봉

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

연구자 김 관 덕 (ekfskfkfh123@naver.com / 010-4382-5882)

※ 해당되는 곳에 V표 해주십시오.

1. 선생님의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 여성 ②남성

2. 선생님의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대

3. 근무지를 표시해 주십시오.

- ① 교육청 ②초등학교 ③중학교 ④고등학교 ⑤특성학교

4. 근무지역을 표시해 주십시오.

강원 광주 경기 경남 경북 대구 대전 부산
 서울 울산 인천 전남 전북 제주 충남 충북 세종

5. 전문상담교사 경력은 어떻게 되십니까?

① 초년-1년 ② 1년이상-3년 ③ 3년이상-6년 ④ 6년이상-10년 ⑤ 10년이상

6. 학교에서 교과 교사 근무 경력이 있으십니까?

① 무 () ② 유

다음 문항들은 전문상담교사의 직무스트레스와 관련된 문항들입니다.

다음 상황에서 요즈음 선생님께서 스트레스를 느끼는 정도와 일치하는 곳에 O표 또는 V 표를 해주십시오.

전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	거의 그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5	6	7

	문 항 내 용	전혀 ← 보통 → 매우						
		1	2	3	4	5	6	7
1	동료 또는 상/하급자와 업무 처리 방식이 다르다.							
2	상담자이기 때문에 항상 타인에 대한 이해를 요구받는다.							
3	기관에서 주어지는 복지혜택이 거의 없다.							
4	내담자 또는 보호자가 너무 의존적이다.							
5	상담회기 내에 문제를 해결해야 하는 압박감을 느낀다.							
6	상담업무보다 행사/사업 위주의 일이 많다.							
7	접수 면접을 위한 독립적인 공간이 확보되지 않는다.							
8	의견이나 제안 등이 받아들여지지 않는다.							
9	주위 사람들이 문제가 있을 때마다 상담을 요구한다.							
10	상담자로서 진로가 안정적이지 않다.							
11	내담자 또는 보호자가 상담에 대한 기대가 너무 크다.							
12	상담사례에 대하여 수퍼비전을 받아야 한다.							
13	업무 과다로 인한 피로감이 상담에 영향을 미친다.							
14	휴식 공간이 부족하다.							
15	직급 간 갈등으로 인해 편이 갈린다.							
16	상담자로서 항상 대인관계가 원만해야 할 것 같다.							
17	직급 체계가 단순하여 승진기회가 거의 없다.							
18	내담자가 일방적으로 상담약속을 지키지 않는다.							
19	상담이 잘 진행되고 있는지 확신이 서지 않는다.							
20	갑작스럽게 배정되는 일이 많다.							
21	상담실 내/외부의 소음으로 상담이 방해 받는다.							
22	동료관계가 사무적이고 경직되어 있다.							
23	상담자로서 매사에 윤리적으로 처신해야 될 것 같다.							
24	상급자와 하급자 간의 대우에서 차이가 없다.							

25	상담동기가 없는 비자발적인 내담자를 상담한다.								
26	심리검사 수행 또는 검사결과 해석 능력이 부족하다.								
27	근무시간 외 업무나 상담이 많다.								
28	업무 기자재 또는 물품의 지원이 부족하다.								
29	동료 또는 상/하급자 간에 배려가 부족하다.								
30	상담자는 매사에 자기관리를 잘 하는 것으로 기대한다.								
31	상담자로서 직업적 가치를 인정받지 못한다.								
32	수동적이고 소극적인 내담자를 상담한다.								
33	스스로 공감능력이 부족하다고 느낀다.								
34	행정업무 처리가 너무 많다.								
35	상급자가 독단적으로 일을 진행한다.								
36	상담자이기 때문에 항상 윤리적이기를 요구받는다.								
37	전문가로서 지위가 보장되지 않는다.								
38	증상이 병리적인 내담자를 상담한다.								
39	내담자들의 다양한 문제에 적합한 상담기법을 잘 모른다.								
40	업무에 대한 책임이 증가한다.								
41	업무수행 능력이 떨어지는 동료와 일한다.								
42	주위 사람들이 상담자는 성숙한 인간일 것이라고 기대한다.								
43	업무량에 비해 보수가 너무 적다.								
44	자살 시도와 같은 위기상담을 해야 한다.								
45	상담, 행정, 교육, 사업 등 다양한 역할 수행을 요구받는다.								
46	상사가 자신의 업무 및 책임을 전가한다.								
47	내담자가 상담 기간 동안에 문제행동을 일으킨다.								
48	하급자가 지시에 따르지 않는다.								

다음은 전문상담교사의 직무만족의 하위요인에 관한 질문입니다. 해당 번호에 O표 또는 V 표시를 해주거나, 필요한 부분은 직접 응답을 해주시기 바랍니다.

연번	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	내가 소속해 있는 관리자들은 상담교사를 일반교사와 같이 공평하고 솔직한 태도로 대한다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 소속해 있는 곳의 교직원들은 상담교사를 진정한 동료로서 따뜻하게 대해 준다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 만나는 학생들은 대체로 상담교사에게 고마워하고 존경하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 소속해 있는 곳의 학부형들은 상담교사의 전문상담 활동에 관심을 갖고 협조한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 소속 기관의 행정직원들과 격의 없이 잘 지낸다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 전문상담활동을 위한 기회를 충분히 갖지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 소속한 기관은 전문상담 활동을 위한 운영계획을 충분히 배려해 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 혼자 전교생의 상담활동 업무를 담당하기 때문에 업무량이 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 학교의 많은 잡무로 전문상담 활동에 지장을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 소속한 기관은 전문상담활동에 필요한 각종 물품을 제때에 충분히 공급해 준다.	①	②	③	④	⑤
11	지역사회 유관기관(청소년상담지원센터, 성폭력상담소, 청소년복지관 등)들은 전문상담 활동을 충분히 이해하고 협조를 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
12	내가 소속한 기관의 상담실은 상담교사가 일하기에 편리하고 능률적으로 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 내가 하는 일에 대하여 적당한 보수와 수당, 보너스를 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14	상담교사의 호봉산정은 학력과 경력에	①	②	③	④	⑤

	비추어 일반교사와 같이 공정하고 적절하게 책정된 것으로 본다.					
15	내가 있는 곳은 교사 후생복지시설(휴게실, 화장실, 식당 등)이 잘 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
16	전문상담교사도 관리자(교장, 교감, 교육전문직)로의 승진자격에 포함시켜야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 현재의 전문상담교사 직위에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
18	전문상담의 행정직, 정책적 업무 결정에 나의 의견이 충분히 반영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 소속되어 있는 곳에서는 직무수행에 필요한 권한과 자율성이 알맞게 주어진다.	①	②	③	④	⑤
20	교육청 내에 전문상담활동을 전문으로 지도할 수 있는 능력 있는 장학사의 배치가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
21	내가 소속되어 있는 곳의 관리자는 전문상담활동에 대한 업무 수행능력이 훌륭하며 통솔력이 있다.	①	②	③	④	⑤
22	내가 소속되어 있는 곳의 교직원들은 나를 능력 있고 유능한 교사로 인정한다.	①	②	③	④	⑤
23	내가 소속되어 있는 곳의 학부모들은 나를 인격적으로 대하고 존중해 준다.	①	②	③	④	⑤

다음은 전문상담교사의 대인관계와 관련된 항목으로 구성되어 있습니다. 각 문항들을 주의 깊게 읽으시고 1) 직장 내 사람(직장상사 혹은 동료), 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)의 지지에 대해 자신과 일치된다고 생각되는 곳에 O표시 또는 V 표시를 해주시기 바랍니다.
(※1)과 2) 모두 체크해주시기 바랍니다.)

연번	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	내가 사랑과 보살핌을 받고 있다고 느끼게 해준다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
2	내가 고민되는 문제에 대해 이야기하면 기꺼이 들어줄 것이다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
3	함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
4	마음 놓고 의지할 수 있는 사람이라고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
5	항상 나의 일에 관심을 갖고 격려해준다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
6	내가 결단을 내리지 못하고 망설일 때에 격려해주고 용기를 줄 것이다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
7	내가 기분이 좋지 않을 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜주려고 할 것이다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
8	내가 취한 행동의 옳고 그름을 객관적으로 평가해 준다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료)	1	2	3	4	5

	2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1	2	3	4	5
9	내가 그에게 필요한 가치 있는 존재임을 인정하고 알게 해준다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
10	내가 하는 일에 자부심을 가질 수 있도록 나의 일을 인정한다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
11	나를 인격적으로 존중해준다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
12	잘 했을 때 칭찬을 아끼지 않는다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
13	나의 의견을 존중해주고 대체로 긍정적으로 받아들인다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
14	내가 중요한 선택을 해야 할 때 충고와 조언을 해줄 것이다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
15	내게 생긴 문제의 원인을 찾는데 도움이 되는 정보와 지식을 제공해 줄 것이다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
16	내가 모르거나 이해할 수 없는 사실에 대해 알게 해준다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
17	내가 현실을 이해하고 잘 적응할 수 있도록 건전한 충고를 해준다고 생각한다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료) 2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1 1	2 2	3 3	4 4	5 5
18	대체로 내가 배울 점이 많은 존경할만한 사람이라고 생각한다. 1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료)	1	2	3	4	5

	2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1	2	3	4	5
19	내가 어려운 상황에 직면하면 현명하게 대처할 수 있는 방안을 제시해 줄 것이다.					
	1) 직장 내 사람(직장 상사 혹은 동료)	1	2	3	4	5
	2) 직장 외 사람(가족 혹은 친구)	1	2	3	4	5