

RESEARCH ARTICLE

The mediation effect of goal orientation on the effect of mindfulness on job satisfaction of early childhood teachers

Ko, Hyolim

Assistant Professor, Department of Education, General Graduate School Anyang University

어린이집 교사의 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과에 대한 연구

고효림

안양대학교 일반대학원 교육학과 조교수

Corresponding Author: Ko, Hyolim (hlko@anyang.ac.kr)

Abstract

This study aims to examine the mediating effect of goal orientation in the effect of mindfulness of daycare teachers on job satisfaction. The subject of the study was 187 teachers working at daycare centers, and a questionnaire was conducted to measure mindfulness, goal orientation, and job satisfaction. On the collected data, descriptive statistics, correlation analysis, and SPSS Process Macro Model 4 were conducted to verify the significance of the mediating effect and mediating effect. As a result of the study, first, mindfulness. Goal orientation and job satisfaction were found to have a statistically significant positive correlation. Second, mindfulness had a statistically significant positive effect on goal orientation and job satisfaction, and goal orientation was found to have a statistically significant positive effect on job satisfaction. Third, goal orientation did not show a statistically significant mediating effect on mindfulness and job satisfaction. In order to compensate for the limitation that this study was conducted on daycare teachers, follow-up studies need to be conducted in various occupational groups in subsequent studies.

Keywords: Mindfulness, goal orientation, job satisfaction. Goals, Early childhood teachers

OPEN ACCESS

Citation: Ko, Hyolim. The mediation effect of goal orientation on the effect of mindfulness on job satisfaction of early childhood teachers. Journal of Meditation based Psychological Counseling 32, 13-21.

DOI: <https://doi.org/10.12972/mpca.20240010>

Received: November 24, 2024

Revised: December 21, 2024

Accepted: December 31, 2024

Copyright: © 2024 Meditation based Psychological Counseling Association.



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

I. 서론

한국노동연구원과 직장인 소셜 플랫폼 블라인드가 공동으로 개발한 직장인 행복도 지표 지수(BIE· Blind Index of Employee's Happiness, 2024) 조사결과에 따르면, 한국 직장인 행복도 지수는 100점 만점에 41점인 것으로 나타났다. 또한, 상·하위 그룹에서 가장 큰 차이를 보인 항목은 직무만족도와 스트레스였다. 한국 직장인의 행복도는 2018년 조사가 시작된 이래 한 번도 50점을 넘지 못했고, 이러한 원인은 높은 스트레스와 낮은 직무만족도(Job Satisfaction)가 원인으로 분석되고 있다. 직무만족도는 '개인이 자신의 직무 자체 또는 직무와 관련된 경험을 어떻게 인식하느냐에 따른 긍정적 또는 유쾌한 정서적 상태'를 의미한다(Nelson & Quick, 2012; Malik et al., 2010).

직장인들 중에서도 어린이집 교사는 영유아의 권리에 직접적으로 영향을 미치는 만큼 어린이집 교사의 직무만족도는 영유아 교육에 매우 중요한 요소로 작용하고 있다. 예를 들면, 서유임(2006)의 연구에 따르면, 직무만족도가 높을수록 유아의 권리에 관심이 높은 것으로 나타났다. 조숙영(2015)의 연구에서는 어린이집 교사의 직무만족도와 영유아 권리 존중, 직무만족과 행복감이 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이처럼 어린이집 교사의 직무만족도에 대한 중요성이 강조되면서 어린이집 교사의 직무만족도를 향상시키기 위한 다양한 연구들이 진행되고 있다.

직무만족도에 영향을 미치는 요인은 다양하지만, 목표가 구체적일 때 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며(Demirkol, 2021), 직장인들이 구체적인 목표에 집중할 때 더 많은 동기가 부여되는 것으로 나타났다(Locke & Latham, 2002). 이와 관련하여 목표이론(Goal Theory, Austin & Vancouver, 1996)에 따르면, 사람들은 추구하는 목표를 달성하거나 목표를 향해 나아가고 있다고 믿을 때 행복을 느끼는 것으로 나타났다. 즉, 사람들이 자신의 기본 가치, 재능, 관심사, 요구에 부합하는 목표를 추구할 때 그 목표를 달성할 가능성이 더 높아지며(Koestner, Lekes, Powers & Chicoine, 2002; Koestner, Otis, Powers, Pelletier, & Gagnon, 2008), 목표를 달성하면 웰빙(well-being)에 필수적인 자율성, 유능성, 관계성에 대한 경험이 더 깊어지는 것으로 나타났다(Sheldon & Elliott, 1999; Deci & Ryan, 2000). 또한, 자기결정이론(Deci & Ryan, 2000)에 따르면 자율적인 목표는 관련성, 유능함, 자율성과 같은 타고난 심리적 욕구를 충족시키지만, 이와 대조적으로 타인에 의해 수립된 통제된 목표는 심리적 욕구를 충족시켜 주지 못하며, 특정 방식으로 생각하고 행동해야 한다는 압박을 느끼는 것으로 나타났다(Deci & Ryan, 2008). 여러 종단 연구에 따르면 자율적 목표 추구는 다양한 웰빙 지표와 긍정적인 관련이 있는 반면, 통제된 목표 추구는 이러한 지표와 부정적인 관련이 있는 것으로 나타났다(예, Sheldon & Kasser, 2001). 또한, 개인이 추구하는 목표 유형은 여러 가지 방식으로 웰빙에도 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Little, Salmela-Aro, & Phillips, 2007). 예를 들어, 대인관계 향상에 목표를 두는 사람들은 자발적으로 타인과 교류하여 대인관계 향상에 목표가 없는 사람보다 주관적 웰빙이 더 높은 경향이 있는 것으로 나타났다(Salmela-Aro & Little, 2007). 또한, 자신이 의미있다고 생각하는 목표에 능동적으로 전념하는 사람은 특정 목표가 없는 사람보다 웰빙 정도가 더 높은 것으로 나타났다(Little & Chambers, 2000). 업무와 관련된 웰빙을 측정할 때 하위요인으로 직무만족이 포함된다는 측면(Rothmann, 2008)에서 목표가 직무만족에도 영향을 미침을 예측할 수 있다.

성공적으로 목표를 이루는 과정에서 다양한 요인들이 영향을 미치는 것으로 알려졌다(Brandstätter and Bernecker, 2022). 대표적으로 목표 설정은 자기 자신을 인지하는 기술을 필요로 하며, 자신의 생각과 감정에 더 주의를 기울일 때, 자신의 핵심 가치와 관심사에 대한 더 큰 통찰력을 가지는 것으로 나타났다(Shapiro, Carlson, Astin et al., 2006). 이러한 배경하에 최근 마음챙김(mindfulness)이 목표에 미치는 영향에 대한 연구가 다각도로 진행되고 있다.

먼저, 마음챙김은 의도적이고 비판단적인 방식으로 현재의 순간에 주의를 기울이는 것이다(Brown & Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 2003). Gregoire, Bouffard, 그리고 Vezeau(2012)는 더 높은 마음챙김을 보고한 개인은 자기결정적인 목표를 추구할 가능성이 높다는 사실을 확인했으며, 이는 결국 더 큰 심리적·주관적 안녕을 예측하는 것으로 나타났다. 예를 들어, Spence와 Cavanagh(2019)는 마음챙김이 개인의 목표를 이루게 하는데 효과적이라는 것을 보고했으며, Smyth 등의 연구(2020)에서도 마음챙김 정도가 높은 사람들은 마음챙김이 정도가 낮은 사람들에 비해 목표를 이루어 나가는 동기가 높다는 것을 보고했다. 이러한 연구 결과들은 마음챙김이 개인의 목표를 이루게 하는 것과 목표를 이루기 위한 과정에 영향을 미친다는 점을 알려준다.

또한, 마음챙김은 불안과 우울 증상을 감소시키는 것으로 나타난 연구도 있었다(Goleman & Davidson, 2017; Lahtinen et al., 2021). 이에 더해 Brown과 Ryan(2003)은 마음챙김이 일상생활에서 자율적인 동기(흥미롭고 의미있으며 가치관에 부합하기 때문에 활동에 참여하는 것)를 부여하는 긍정적인 영향을 미친다고 보고했다.

최근 마음챙김이 개인이 겪는 스트레스를 완화시키는데 영향을 미친다는 선행연구들이 알려지면서(Anderson et al., 2024; Foureur et al., 2013; Gold et al., 2010; Wexler & Schellinger, 2023), 국내에서도 어린이집 교사의 마음챙김과 직무만족도와와의 관계에 대한 연구가 다양하게 진행되고 있다. 예를 들어, 김선희와 권현용(2022)의 연구에서는 보육교사의 마음챙김이 심리적 안녕감을 매개로 직무만족

도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 구자희(2021)의 연구에서는 마음챙김이 교사효능감을 매개로 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고효림(2024)은 어린이집 교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 마음챙김의 매개효과를 확인했다. 즉, 어린이집 교사의 직무스트레스는 마음챙김에 부정적으로 영향을 미치며, 마음챙김은 직무만족도에 정적으로 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이와 같은 선행연구 결과들을 토대로 본 연구에서는 어린이집 교사의 마음챙김과 직무만족도의 관계를 더욱 구체적으로 알아보기 위해 이들 관계를 매개하는 요인으로 목표지향성을 살펴보고자 한다. 본 연구의 결과는 영유아 교육 현장에서 어린이집 교사의 직무만족도 향상과 관련한 다양한 정책적 대안을 제시하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같으며, 본 연구의 모형은 그림 1과 같다.

연구문제 1. 어린이집 교사의 마음챙김, 목표지향성, 직무만족도 간에 상관관계는 어떠한가?

연구문제 2. 어린이집 교사의 마음챙김과 목표지향성이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

연구문제 3. 어린이집 교사의 마음챙김과 직무만족도의 관계에서 목표지향성의 매개효과는 어떠한가?



<그림1> 어린이집 교사의 마음챙김, 목표지향성, 직무만족도 간 관계에 대한 연구가설 모형

II. 연구방법

1. 연구대상

어린이집 교사의 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 목표지향성의 매개효과를 알아보기 위해 경기도에 소재한 어린이집에 근무 중인 보육교사를 대상으로 설문조사를 진행했다. 설문에 참여한 어린이집 교사는 187명이다. 연령은 ‘40대’가 32.62%, ‘50대’가 26.20%, ‘30대’가 18.71%, ‘20대’가 22.45% 순으로 나타났다. 교육수준은 ‘전문대학’은 55.08%, ‘대학교’는 33.69%, ‘대학원’은 11.23% 순으로 나타났다. 교육경력은 ‘1년 미만’은 88.02%, ‘5년 이상~10년 미만’은 37.43%, ‘10년 이상~15년 미만’은 21.92%, ‘1년 이상~5년 미만’은 13.90%, ‘15년 이상~20년 미만’은 11.22%, ‘20년 이상’은 7.48% 순으로 나타났다. 근무지는 ‘공립어린이집’이 35.83%, ‘민간어린이집’이 34.76%, ‘법인어린이집’이 16.57%, ‘가정어린이집’이 8.02%, ‘직장어린이집’이 4.81% 순으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 마음챙김

마음챙김의 측정용 도구는 Feldman 등(2007)이 개발하고, 조용래(2009)가 한국판으로 개정한 CAMS-R(cognitive and affective mindfulness scale-revise)을 사용했다. 설문 문항 총 10문항으로 구성되었다. 하위요인은 알아차림, 주의, 수용으로 구성되어 있다. 하위요인에 대해 살펴보면, ‘알아차림’은 현재 일어나고 있는 상황을 인지하고 있는 것이며, ‘주의’는 자신을 포함한 현재에 주의를 집중하는 것, ‘수용’은 현재의 상황을 선입견 없이 있는 그대로 받아들이는 것이다. 각 문항에 대한 응답 방식은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘별로 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘약간 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 응답하게 되어 있다. 부정적인 문항은 역 채점하였으며 점수가 높을수록 마음챙김을 높게 지각한다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach’s)는 알아차림.784, 주의.783, 수용.751, 마음챙김 전체.747로 나타났다.

2) 목표지향성

목표지향성을 측정하기 위해 Kasser와 Ryan(2004)이 개발한 미래열망지수를 최영미(2013)가 한국의 상황에 맞게 번역한 미래지향목표 척도를 사용했다. 설문 문항 총 30문항으로 구성되었다. 이 척도는 외재적 미래지향적 목표와 내재적 미래지향적목표로 구분된다. 외재적 미래지향적목표는 부지향 미래목표, 명성지향미래목표, 이미지지향 미래목표를 포함한다. 내재적 미래지향적목표는 개인 성장지향 미래목표, 관계지향 미래목표, 지역사회지향 미래목표를 포함한다. 부 지향목표는 미래에 돈이나 물질의 소유를 원하고, 명성 지향 미래목표는 미래에 유명해지거나 많은 사람으로부터 존경받기를 원하는 것이며, 이미지지향 미래목표는 미래에 원하는 외모를 갖거나 사람들에게 매력적으로 보이길 원하는 것으로 정의된다. 또한, 개인성장지향미래목표는 미래에 새로운 것을 배우며 의미 있는 삶을 살고 싶어 하는 것을 의미하며, 관계지향 미래목표는 미래에 사랑하는 사람들과 함께 살며 그들과 깊고 지속적인 관계를 갖기 원하는 것을 뜻한다. 끝으로 지역사회지향 미래목표는 미래에 어려운 사람들을 도우며 사회에 기여하길 원하는 것을 의미한다. 문항 형식은 ‘매우 아니다’에서 ‘매우 그렇다’의 5점 리커트식 척도로 수가 높을수록 지향 정도가 높은 것으로 해석된다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's alpha)는 부지향미래목표.832, 명성지향미래목표.788, 이미지지향미래목표.735, 개인성장지향미래목표.812, 관계지향미래목표.712, 지역사회지향미래목표.764, 미래지향목표전체.798로 나타났다.

3) 직무만족도

직무만족도의 척도는 Jorde-Bloom(1989)이 제작한 유치원 교사의 직무만족도 측정용 도구인 ECJSS(Early Childhood Job Satisfaction Survey)를 조부경 등(2001)이 번안하였고, 이 도구를 오영숙(2011)이 수정·보완하여 조은주(2012)가 사용했다. 본 연구에서는 조은주(2012)가 사용한 도구를 적용했다. 설문 문항은 총 28문항으로 구성되었으며, 하위요인은 직무 인식, 원장과의 관계, 동료와의 관계, 학부모와의 관계, 후생복지, 보수로 이루어졌다.

하위요인에 대해 살펴보면, 직무인식은 개개인이 수행하는 일에 대한 흥미와 만족감이며, 원장과의 관계는 원장으로부터 도움이 될 만한 격려와 지지, 피드백의 양과 질, 원장의 능력에 대한 교사의 평가이다. 동료와의 관계는 동료로부터 격려와 지지를 받고 있음을 지각하는 정도이며, 학부모와의 관계는 교사에 대한 학부모의 인식, 학부모와의 상호작용의 만족감 등을 나타낸다. 후생복지는 기관의 물리적 환경, 적당한 휴식 및 휴가 등의 만족감이며, 보수는 봉급과 수당을 포함한 정규의 급여의 만족감을 의미한다. 각 문항에 대한 응답 방식은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘별로 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘약간 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 응답하게 되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족도를 높게 지각한다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's alpha)는 직무인식 .753, 원장과의 관계 .865, 동료와의 관계 .883, 학부모와의 관계 .855, 후생복지 .772, 보수 .779, 직무만족도 전체 .913으로 나타났다.

3. 자료분석

자료수집을 위해 2024년 7월 6일부터 2024년 8월 6일까지 약 한 달 동안 경기도에 소재한 어린이집에 재직 중인 교사를 대상으로 온라인 설문을 실시했다. 설문은 SNS를 통해 전달하였으며, 링크를 전달받은 참여자가 자발적으로 접속하여 설문을 완성했다. 설문지의 첫 장에는 연구의 목적에 대한 설명 및 자발적 참여 의지가 없는 경우 언제든지 설문을 중단할 수 있다는 내용을 포함했다. 연구 자료는 총 208부 중 불성실한 답변 21부를 제외하고 187부를 연구분석에 활용했다. 본 연구에서는 설문지의 데이터 코딩을 거쳐 SPSS ver. 24.0을 사용하여 통계적 자료처리를 하였으며, 유의수준은 $p < .05$ 로 설정하여 다음과 같이 분석했다. 첫째, 조사자의 인구 사회학적 특성 요인을 분석하기 위해 빈도수와 백분율을 산출하는 빈도를 분석했다. 둘째, 측정변수에 대한 신뢰도 검증을 위해 내적 일관성을 분석할 수 있는 Cronbach's Alpha 값을 사용했다. 셋째, 측정변수의 분포를 분석하기 위해 기술통계 분석했다. 넷째, 측정변수 간의 상관을 분석하기 위해 상관관계 분석했다. 마지막으로 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과를 분석하기 위해 PROCESS for SPSS Macro 4번째 모형을 적용하여 이중매개모형을 분석했다. 간접효과 크기가 통계적으로 유의한지를 확인하기 위해 5,000회의 편향조정 부트스트래핑을 95% 신뢰구간을 적용하여 실시했다.

III. 연구결과

1. 측정변수의 기술통계 및 상관분석

측정변수의 기술통계 분석 결과는 표 1과 같다. 구체적인 분석한 결과를 보면, 왜도는 .216부터 .350로 ± 3.0 사이에 존재하고 있고, 첨도는 -.246부터 .201으로 ± 10.0 사이에 존재하고 있어 Kline(2005)이 제시한 정규분포의 기준(절대값 기준 왜도<3, 첨도<8)을 충족시키는 것으로 나타났다. 측정 변인 간의 상관관계를 분석한 결과, 어린이집 교사의 마음챙김과 목표지향성($r=.260, p<.01$), 마음챙김과 직무만족도($r=.302, p<.01$), 목표지향성과 직무만족도($r=.217, p<.01$)는 통계적으로 유의한 정(+)적 상관관계가 나타났다.

<표 1> 마음챙김, 목표지향성, 직무만족도의 기술통계 및 상관분석(N=187)

	마음챙김	목표지향성	직무만족도
마음챙김	1		
목표지향성	.260**	1	
직무만족도	.302**	.217**	1
평균	3.402	3.943	3.533
SD	.514	.502	.484
왜도	.350	.216	.256
첨도	.201	-.246	-.074

** $p<.01$

2. 어린이집 교사의 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 목표지향성의 매개효과

어린이집 교사의 마음챙김이 직무만족도의 관계에서 목표지향성의 매개효과를 알아보기 위해 Hayes(2018)가 제안한 PROCESS macro의 Model 4를 이용하여 분석했다(표 2참고). 분석결과, 어린이집 교사의 마음챙김은 목표지향성에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고($B=.254, p<.001$), 어린이집 교사의 목표지향성은 직무만족도에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.143, p<.05$). 또한, 마음챙김은 직무만족도에($B=.248, p<.000$)에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(표2 참고).

<표 2> 목표지향성과 직무만족도의 관계에서 마음챙김의 매개효과 (N=187)

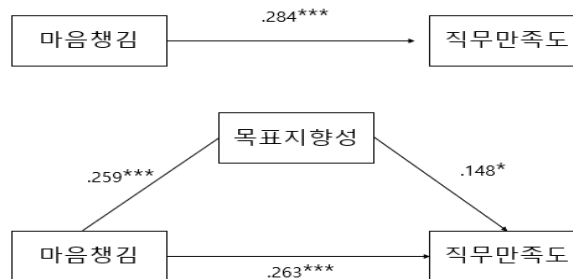
종속변수	독립변수	β	B	S.E.	t	p	LLCI	ULCI	R ²	F
목표지향성	마음챙김	.259	.254	.069	3.660	.000	.117	.390	.067	13.399
	직무만족도	.263	.248	.067	3.660	.000	.114	.381		
직무만족도	마음챙김	.148	.143	.069	2.066	.040	.006	.280	.111	11.582
	목표지향성									

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

목표지향성이 직무만족도에 미치는 영향에서 마음챙김의 영향력을 총효과, 직접효과, 간접(매개)효과로 나누어 살펴보면 다음과 같다(표 3 참고). 목표지향성이 직무만족도에 직접적으로 미치는 효과와 매개변인을 통해서 미치는 간접효과를 합친 총효과($B=.284, CI=.154\sim.414$)는 부트스트랩 하한값과 상한값 사이 0이 존재하지 않아 통계적으로 유의미했다. 또한, 목표지향성이 직무만족도에 미치는 직접효과($B=.248, CI=.114\sim.381$)는 부트스트랩 하한값과 상한값 사이에 0이 존재하지 않아 통계적으로 유의미했다. 목표지향성이 직무만족도에 영향을 미치는데 마음챙김의 매개효과를 검증한 결과, 간접효과는 부트스트랩 하한값과 상한값 사이에 0이 존재하여 통계적으로 유의미하지 않았다($B=.036, CI=.006\sim.082$). 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과 검증 모형은 <그림2>와 같다.

<표 3> 주요 변인의 총효과, 직접효과, 간접효과 (N=187)

경로	B	S.E.	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
총효과	.284	.066	.154	.414
직접효과	.248	.067	.114	.381
간접효과	B	Boot S.E.	95% 신뢰구간	
			Boot LLCI	Boot ULCI
마음챙김→목표지향성→직무만족도	.036	.023	-.006	.082



<그림2> 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과 검증 모형. *p<.05, ***p<.001

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 어린이집 교사의 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 마음챙김의 매개효과를 파악하여 어린이집 교사의 직무만족도 증진에 필요한 기초자료를 제시하는 데 있다. 본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 어린이집 교사의 마음챙김은 직무만족도에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 고희림(2024)의 연구 결과에서 마음챙김이 직무만족에 정적으로 영향을 미친다는 결과와 일치하며, 김선희와 권현용(2022)이 연구에서는 보육교사의 마음챙김이 심리적 안녕감을 매개로 직무만족도에 영향을 미친다는 연구결과와 구자희(2021)의 마음챙김이 교사효능감을 매개로 직무만족도에 영향을 미친다는 연구결과를 지지하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 어린이집 교사의 마음챙김 향상을 통해 직무만족도를 향상시킬 수 있음을 시사한다.

둘째, 마음챙김이 목표지향성에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 Spence와 Cavanagh(2019)의 연구에서 마음챙김이 개인의 목표를 달성하는데 영향을 미친다는 결과와 Smyth 등의 연구(2020)에서도 마음챙김 정도가 높을수록 목표를 이루어 나가는 정도가 높다는 연구결과를 지지한다. 한편, 마음챙김이 목표지향성에 영향을 미친다는 연구 결과와 달리 Hafenbrack와 Vohs(2018)의 연구에서는 마음챙김이 목표 추구의 맥락에서 특별히 도움이 되지 않을 수 있으며, 실제로 목표에 대한 개인의 동기 부여를 약화시킬 수 있다고 했다. 이러한 연구결과와의 차이에 대한 가능한 설명 중 하나는 Hafenbrack와 Vohs(2018)연구에서 사용된 실험자극(stimuli)로 인한 가능성이 있을 수 있다. Hafenbrack와 Vohs(2018)의 연구에서 동기를 측정하기 위해 사용된 자극은 참여자들에게 2분 안에 소프트웨어 애플리케이션의 법적 약관을 제시하고 최대한 많이 따라 적으라는 것이었다. 이러한 과정은 일상이나 직장에서의 작업과 많은 차이가 있으며, 직장에서의 가장 단순한 작업조차도 조직의 목표에 기여하거나 자신이나 가족의 수입원이 되는 등 더 큰 목적의 맥락에서 발생하는 경우가 많이 발생한다. 이에 본 연구에서는 마음챙김을 통해 오히려 실험 자극이 자신에게 의미 없는 작업이라고 간주하여 낮은 동기수준을 보여줬을 가능성이 있다. 따라서 후속 연구를 통해 연구에서 제시되는 척도나 실험자극들이 실험참여자들과 직접적으로 관련 있을 때와 없을 때의 차이를 비교하여 마음챙김이 개인의 목표 형성 및 목표를 이루는 과정에 긍정적으로 영향을 미치는지를 알아볼 필요가 있겠다.

셋째, 목표지향성은 직무만족도에 통계적으로 유의미하게 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타나 조영삼(2017)의 연구에서 정보통신산업에 일하는 근무자들 대상으로 한 연구에서 목표지향성이 직무만족도에 정적으로 영향을 미친다는 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 또한, 이승구와 오성욱(2015)의 연구에서 고등학생을 대상으로 한 진로지도 프로그램에서 취업목표인식도가 높을수록 직무만족도에 영향

을 미치는 연구결과와도 일치하는 것으로 나타났다. 더불어 유아교사를 대상으로 한 연구에서 성취목표지향성 중 숙달접근지향성과 수행접근지향성은 직무만족도와 높은 긍정적인 상관관계가 있다는 연구결과와 교육행정직의 목표지향성이 직무만족도에 영향을 미친다는 연구결과(배을규, 박미숙, 김대영, 2009)를 지지하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 어린이집 교사의 직무만족도를 향상시키기 위해 개인의 목표를 설정하는 것이 중요함을 시사한다.

끝으로, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과를 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 매개효과는 없는 것으로 나타났다. 즉, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 효과가 마음챙김이 목표지향성을 매개로 하여 직무만족도에 미치는 효과보다 크다는 것을 의미한다. 다만 이 결과는 본 연구결과가 어린이집 교사만을 대상으로 진행한 연구라는 점에서 다른 직업군에 일반화하기 어렵다는 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 어린이집 교사가 아닌 다른 직업군에서도 동일한 결과가 나오는지에 대한 연구가 진행될 필요가 있겠다.

정리하면, 본 연구는 어린이집 교사의 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과에 대해 살펴보았다. 연구결과, 어린이집 교사의 마음챙김은 목표지향성에 영향을 미치고, 목표지향성은 직무만족도에 영향을 미치며, 마음챙김은 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 마음챙김이 목표지향성을 매개하여 직무만족도에 미치는 효과는 통계적으로 유의미하지 않아 목표지향성의 매개효과는 없는 것으로 확인되었다. 다만, 본 연구는 어린이집 교사에 한정되어 연구가 진행되었다는 한계가 존재하므로 향후 다양한 직업군과 연령대를 대상으로 후속 연구가 진행될 필요가 있겠다.

국문초록

본 연구에서는 어린이집 교사의 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과를 살펴보았다. 어린이집에서 근무 중인 교사 187명을 대상으로 연구했으며, 마음챙김, 목표지향성, 직무만족도를 측정하는 설문을 했다. 수집된 자료에 대해 기술통계, 상관분석, SPSS Process Macro Model 4번을 실시하고, 매개효과, 매개효과의 유의성 검증을 위해 Bootstrapping을 실시했다. 연구결과, 첫째, 마음챙김, 목표지향성, 직무만족도는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 마음챙김은 목표지향성과 직무만족도에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤으며, 목표지향성은 직무만족도에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 마음챙김과 직무만족도에 목표지향성은 통계적으로 유의미한 매개효과가 나타나지 않았다. 어린이집 교사만을 대상으로 진행된 본 연구의 한계점을 보완하기 위해 다양한 직업군에 대한 후속연구가 진행될 필요가 있다.

주제어

마음챙김, 목표지향성, 직무만족도, 목표, 어린이집 교사

참고문헌

- 고효림(2024). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서 마음챙김의 매개효과. 열린유아교육연구, 29(3), 171-189, 10.20437/KOAECE29-3-07.
- 구자희(2021). 유아교사의 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에서 교사효능감의 매개효과. 국내석사학위논문 동국대학교 교육대학원.
- 김선희, 권현용(2022). 보육교사의 마음챙김과 직무만족도의 관계에서 심리적 안녕감과 자기분화의 이중매개효과. 놀이치료연구, 26(2), 45-60.
- 배을규, 박미숙, 김대영(2009). 교육행정직의 목표지향성, 학습조직준비도, 직무만족도의 관계 연구. HRD연구, 11(3), 277-298.
- 서유임(2006). 영유아 권리에 대한 보육교사 인식에 관한 연구. 서울신학대학교 대학원 석사학위논문.
- 이승구, 오성욱(2015). 고등학생 진로지도프로그램이 취업목표 인식도, 취업준비행동 및 직무만족도에 미치는 영향. 한국고용정보원.
- 이진화, 임원신(2014). 유아교사의 성취목표지향성과 조직시민행동이 직무만족도에 미치는 영향. 한국보육지원학회지, 10(5), 159-174.
- 조부경, 고영미, 박근희(2003). 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아개념 요인에 관한 연구. 아동학회지, 24(6), 81-94.
- 조영삼(2017). 목표지향성과 직무만족도. 대한경영학회지, 30(5), 835-855.
- 조은주(2012). 보육교사의 전문성 인식 및 직무만족도. 삶의 만족도에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 조숙영(2015). 어린이집교사의 정신건강, 직무만족도 및 행복감이 영유아 권리존중에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 19(4), 553-574.
- 최영미(2013). 대학생의 미래지향목표, 근접하위목표, 과제도구성지각 및 자기조절전략간의 구조적 관계. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- Anderson, R., McKenzie, K., & Noone, S. (2024). Effects of a mindfulness-based stress reduction course on the psychological well-being of individuals with an intellectual disability. *Learning Disability Practice*, 27(5).
- Austin, J., T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Review*, 120, 338-375.
- Brandstätter, V., & Bernecker, K. (2022). Persistence and disengagement in personal goal pursuit. *Annual Review of Psychology*, 73(1), 271-299.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848, <<https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>>.
- Charoensukmongkol, P. (2014). The contributions of mindfulness meditation on burnout, coping strategy, and job satisfaction: Evidence from Thailand. *Journal of Management & Organization*, 19(5), 544-558. doi: 10.1017/jmo.2014.8
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01.
- Demirkol, I. C. (2021). Predictors of job satisfaction among police officers: a test of goal-setting theory. *Police Practice and Research*, 22(1), 324-336.
- Foureur, M., Besley, K., Burton, G., Yu, N., & Crisp, J. (2013). Enhancing the resilience of nurses and midwives: Pilot of a mindfulnessbased program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress. *Contemporary nurse*, 45(1), 114-125.
- Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., & Hulland, C. (2010). Mindfulness-based stress reduction (MBSR) for primary school teachers. *Journal of child and family studies*, 19, 184-189.
- Goleman, D., & Davidson, R. (2017). *The science of meditation: How to change your brain, mind and body*. Penguin UK.
- Grégoire, S., Bouffard, T., Vezeau, C. (2012). Personal goal setting as mediator of the relationship between mindfulness and wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 236-250. doi:10.5502/ijw.v2.i3.5
- Hafenbrack, A. C., & Vohs, K. D. (2018). Mindfulness meditation impairs task motivation but not performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 147, 1-15.
- Kabat-Zinn, J. (2003). *Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future*.
- Koestner, R., Lekes, N., Powers, T. A., & Chicoine, E. (2002). Attaining personal goals: Self-concordance plus implementation intentions equals success. *Journal of personality and social psychology*, 83(1), 231.
- Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L., & Gagnon, H. (2008). Autonomous motivation, controlled motivation, and goal progress. *Journal of personality*, 76(5), 1201-1230.
- Lahtinen, O., Aaltonen, J., Kaakinen, J., Franklin, L., & Hyönä, J. (2023). The effects of app-based mindfulness practice on the well-being of university students and staff. *Current Psychology*, 42(6), 4412-4421.
- Little, B. R., Salmela-Aro, K. and Phillips, S. D. (2007). *Personal Project Pursuit: Goals, Action and Human Flourishing*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Little, B.R., & Chambers, N. (2000). Analyse des projets personnels: Un cadre int’egratif pour la psychologie clinique et le counselling, *Personal Project Analysis: An integrative framework for clinical and counselling psychology*. *Revue qu’ebecoise de psychologie*, 21, 153-190.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- Nelson, D.L. & Quick, J.C. (2012). *Organizational Behaviour: Science, the Real World, and You*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., Rizwan, D. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5(6), 17-26.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122. doi: 10.1007/s12671-013-0236-4

- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA journal of industrial psychology*, 34(3), 11-16.
- Salmela-Aro, K. & Little, B. (2007). Mine, yours, ours and other's: Relational aspects of project pursuit. In B. R. Little, K. Salmela-Aro, & S. D. Phillips (Eds.), *Personal project pursuit: Goals, action and human flourishing* (pp. 199-220). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373-386.
- Sheldon, K. M., & Elliott, A. J. (1999). Goal striving, need-satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497. doi:10.1037/00223514.76.3.482
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Getting older, getting better? Personal strivings and psychological maturity across the life span. *Developmental psychology*, 37(4), 491.
- Smyth, A. P., Werner, K. M., Milyavskaya, M., Holding, A., & Koestner, R. (2020). Do mindful people set better goals? Investigating the relation between trait mindfulness, self-concordance, and goal progress. *Journal of Research in Personality*, 88, 104015.
- Spence, G. B., & Cavanagh, M. J. (2019). The impact of three forms of mindfulness training on mindfulness, wellbeing and goal attainment: Findings from a randomised controlled trial and implications for coaching. *International Coaching Psychology Review*, 14(2), 24-43.
- Wexler, T. M., & Schellinger, J. (2023). Mindfulness-based stress reduction for nurses: an integrative review. *Journal of Holistic Nursing*, 41(1), 40-59.
- 직장인 행복지표 블라인드지수 (BIE·Blind Index of Employees' Happiness), <<https://www.hankyung.com/article/2024011552837>> 2024. 10. 30.