



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](#)

배 지 희 교수 지도
석사학위 청구논문

사회적지지, 자아존중감, 직무열의가
보육교사의 교수효능감에 미치는 영향

2019

성신여자대학교 생애복지대학원

보육학과 보육학전공

양 은 경

사회적지지, 자아존중감, 직무열의가
보육교사의 교수효능감에 미치는 영향

배 지 희 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함.

2018년 11월

성신여자대학교 생애복지대학원

보육학과 보육학전공

양 은 경

인 준 서

양은경의 석사학위 논문으로 인준함.

2018년 11월

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

성신여자대학교 생애복지대학원

논문개요

본 연구에서는 보육교사의 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 그리고 교수효능감의 관계를 살펴보고, 각 변인들이 보육교사의 교수효능감에 미치는 영향이 어떠한지 분석하고자 하였다. 이를 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 보육교사의 교수효능감의 관계는 어떠한가?

둘째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

본 연구에서는 2018년 5월 28일부터 6월 25일까지 서울, 경기지역에 소재한 가정, 민간, 법인, 국·공립 어린이집에서 근무하고 있는 보육교사 234명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 보육교사의 사회적지지를 측정하기 위하여 박지원(1985)이 개발하고 안혜정(2013)이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였고, 자아존중감을 측정하기 위하여 Coopersmith(1967)가 개발한 Self-Esteem Inventory를 강종구(1986)가 번안하고 김정은(2010)이 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli와 Bakker(2003)의 직무열의 측정도구(Utrecht Work Engagement Scale, UWES)를 이량(2006)이 번안하고 최선(2012)의 연구에서 사용한 도구를 수정·보완하여 사용하였으며, 교수효능감을 측정하기 위하여 Enochs와 Riggs(1990)가 개발한 교사의 과학교수효능감 측정도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument, STEBI)를 신혜영(2004)의 연구에서 사용한 도

구를 수정·보완하여 사용하였다.

본 연구의 결과는 SPSS 24.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 먼저, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 신뢰도 검증을 위해 연구에 사용된 측정도구의 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 보육교사의 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률 상관분석을 실시하였다. 또한 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 보육교사가 인식한 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 교수효능감의 상관관계를 분석한 결과 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 교수효능감의 하위변인 간에는 모두 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 자아존중감, 직무열의의 순으로 교수효능감에 유의미한 정적 영향력이 있는 것으로 나타났다. 반면, 사회적지지는 교수효능감에 유의미한 부적 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이를 교수효능감의 하위변인으로 나누어 세부적으로 살펴보면, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력은 유일하게 세 변인 중 직무열의만이 일반적 교수효능감에 유의미한 정적 영향력이 있는 것으로 나타났다. 또한 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력은 자아존중감, 직무열의의 순으로 개인적 교수효능감에 유의미한 정적 영향력이 있는 것으로 나타났으며, 사회적지지는 개인적 교수효능감에 유의미한 부적 영향력이 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 보육교사가 인식한 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 교수 효능감 간에 유의미한 정적 상관관계가 있음을 분석하였고, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴봄으로써 사회적지지보다 자아존중감과 직무열의가 상대적으로 교수효능감에 높은 영향력을 미치는 것을 확인하였다. 이는 교사의 교수효능감에 외적변인 보다는 내적변인이, 일반적 교수효능감보다는 개인적 교수효능감이 더 유의미한 영향력이 있음을 의미하는 것이다. 이러한 결과를 바탕으로 보육교사의 교수효능감을 증진시키고, 나아가 보육의 질적 향상을 위한 기초 자료를 제시하였다는데 본 연구의 의의가 있다.

목 차

논문 개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	7
3. 용어의 정의	8
II. 이론적 배경	10
1. 사회적지지	10
1) 사회적지지의 개념	10
2) 사회적지지의 효과	11
3) 사회적지지의 구성요인	13
2. 자아존중감	16
1) 자아존중감의 개념	16
2) 자아존중감의 형성 및 구성요인	18
3. 직무열의	21
1) 직무열의의 개념	21
2) 직무열의의 구성요인	23
4. 교수효능감	26
1) 교수효능감의 개념 및 구성요인	26
2) 교수효능감 관련 변인	28
5. 선행연구	32

Ⅲ. 연구방법	37
1. 연구대상	37
2. 연구도구	39
1) 사회적지지	39
2) 자아존중감	41
3) 직무열의	43
4) 교수효능감	44
3. 연구절차	46
1) 예비연구	46
2) 본 연구	46
4. 자료분석	47
Ⅳ. 연구결과 및 해석	48
1. 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 간의 상관관계	48
2. 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력	51
Ⅴ. 논의 및 결론	56
1. 논의	56
2. 결론 및 제언	65

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적 특성	38
<표 2> 사회적지지 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도	40
<표 3> 자아존중감 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도	42
<표 4> 직무열의 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도	43
<표 5> 교수효능감 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도	45
<표 6> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 간의 상관관계	49
<표 7> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력	52
<표 8> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 보육교사의 일반적 교수 효능감에 미치는 상대적 영향력	53
<표 9> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 보육교사의 개인적 교수 효능감에 미치는 상대적 영향력	54

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

가족을 중심으로 이루어지던 양육의 기능이 전문적인 보육서비스를 받을 수 있는 보육시설과 전문가에게 위탁되고 있다. 이는 핵가족화에 따른 구성원의 역할, 가치관 등의 변화로 인해 맞벌이 부부와 한 부모 가정이 증가하면서 부모의 자녀 양육이 어렵게 되었기 때문이다.

또한 현대 사회의 저출산·고령화에 따른 생산인구 감소 문제에 대한 대응의 일환으로, 정부는 여성의 사회 참여를 지원하고자 무상보육 등의 보육정책을 지속적으로 확대하여 추진하고 있는데, 이는 보육시설의 이용을 증가시켰다(이채정, 2018). 보육시설의 이용은 부모의 양육한계를 보완해주고, 믿고 자녀를 보낼 수 있는 안전하고 질 높은 보육 환경에 대한 요구로 이어지고 있으며, 아울러 보육을 담당하는 보육교사의 질에 대한 사회적 관심도 높아지고 있다.

보육교사는 보육의 방향과 성과를 결정하는 핵심적인 변인인 동시에 보육의 질을 높이는 중요한 변인이다(김현지, 박찬수, 이정희, 2010). 보육교사는 보육시설인 어린이집에서 유아들과 많은 시간을 보내고, 직접적으로 상호작용을 하는 중요한 역할을 담당하므로 보육교사가 자신의 능력을 신뢰하고 가치 있게 느끼도록 하는 것은 보육교사의 질을 높이는데 중요한 요인으로 볼 수 있다(변길희, 김나림 2010).

최근에 보육교사의 질을 높이기 위한 노력으로 교사의 질에 영향을 미치는 배경적인 특성 및 환경적인 특성 등을 밝히려는 연구들이 이루어지면서, 교사가 자신에 대해 가지는 신념이 유아의 발달과 행동특성에 영향을 미칠

수 있다는 요인으로 교수효능감에 관한 연구가 활발히 이루어지고 있다(문영경, 최선녀, 2015).

교수효능감에 대하여 Ashton(1984)은 Bandura(1977)의 자기효능감 이론을 기초로 교사 자신이 유아의 성취에 영향을 줄 수 있는 능력을 지니고 있다는 신념의 정도로 정의했으며(송재문, 2002에서 재인용), 이 개념 안에는 교사 자신의 수행능력에 대한 믿음과 학습자를 가르치는 것에 대한 책임감 그리고 효율적인 지도에 대한 확신의 개념이 포함된다(김권영, 2014). 교사의 교수효능감은 유아의 정서능력, 인성특성, 사회적 능력에 긍정적 영향을 미치므로, 교사의 교수효능감이 높을 때 유아의 정서능력, 인성특성, 사회적 능력이 높아진다는 연구결과를 바탕으로 교사의 높은 교수효능감은 나아가 유아의 또래 간 상호작용에도 긍정적인 영향을 줄 수 있는 것으로 보고되었다(김명선, 황선영, 오재영, 2014).

교수효능감의 구성요인은 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으로 나누어 볼 수 있는데, 일반적 교수효능감은 교사가 학습자의 주변 환경을 통제할 수 있다는 신념으로 학습자의 주어진 배경, 가정환경, 학교환경 등의 요인을 교사가 통제할 수 있도록 영향력을 미치는 것을 말하며, 개인적 교수효능감은 교사 자신의 교수 능력에 대한 개인적인 평가로 학습자에게 긍정적 변화를 줄 수 있다는 믿음으로 정의된다(유선영, 2011). 이러한 일반적 교수효능감 및 개인적 교수효능감과 관련하여 김희진과 이분려(1999)는 연구에서 교사의 내·외적 변인이 일반적 교수효능감보다 개인적 교수효능감에 더 많은 영향을 미친다고 하였고, 조형숙(1998)과 황선이(1995)의 연구에서도 일반적 교수효능감보다 개인적 교수효능감이 교사의 효율성을 결정짓는 중요한 변인임을 밝혔다.

한편 교수효능감에 영향을 미치는 여러 변인들 중, 본 연구에서는 사회적 지지, 자아존중감, 직무열의에 대해 살펴보려고 한다. 먼저 사회적지지는 한

개인과 관계에 있는 가족, 친구, 친지, 이웃, 동료, 상사, 전문가 등의 타인으로부터 제공받을 수 있는 모든 긍정적 자원 및 원조라고 할 수 있다(박지원, 1985). 또한 사회적지지는 개인이 위기의 상황이나 변화에 적응할 수 있도록 도와주는 변인으로, 자기 자신이 사랑과 돌봄을 받고 존중되며 가치 있다고 여기거나, 타인과 소통의 연결조직 또는 상호의무를 지닌 구성원이라고 믿도록 하는 정보의 구성요소라고 정의된다(Cobb, 1976). 이러한 사회적지지는 교수효능감에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되었는데, 실제적으로 사회적지지를 많이 받은 교사일수록 교수효능감을 높게 지각하는 것으로 나타난다(Holahan, 1987; 이은선, 2017에서 재인용). 이러한 연구결과는 여러 선행연구(김유정, 박수경, 임정진, 안선희, 2011; 서선아, 2015; 최혜윤, 2016)를 통해서 확인된다.

박은주(2010)는 유치원 교사와 어린이집 교사를 대상으로 한 연구에서 사회적지지가 스트레스를 줄이는데 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 이러한 사회적지지는 개인이 느끼는 스트레스 뿐만 아니라 삶의 다양한 경험에 영향을 주어 유아교사의 스트레스 조절 및 보육활동 전반에 대한 안정감을 주고 나아가 자신에 대한 긍정적인 평가에 영향을 주는 변인임을 나타낸다. 또한 김경의, 정영실, 이선경(2014)은 유치원 교사와 어린이집 교사를 대상으로 한 연구에서 사회적지지가 교사의 직무만족도와 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 이는 유아교사 자신의 업무수행 결과에 대해 타인으로부터 긍정적인 지지를 받기 때문에 업무에 대한 보람 및 성취감을 느끼게 되어 직무만족도를 높인다고 보았다. 사회적지지와 교수효능감은 직무만족도, 조직몰입, 스트레스 이외에도 교수몰입, 소진 등의 변인과도 관련되어 연구가 이루어졌는데 이러한 연구(권예송, 2017; 서선아, 2015; 이주령, 2016; 최혜윤, 2016)는 대부분 유치원 교사를 대상으로 하거나, 유치원 교사와 보육교사를 하나의 범주로 본 유아교사를 대상으로 하였으며, 보육교사를 대

상으로 한 사회적지지와 교수효능감에 대한 연구는 미비한 실정이다. 유치원과 어린이집은 법적으로도 설립에 대한 근거 및 목적 등이 서로 다르게 규정되어 있고, 관할 주무부처 또한 이원화되어 있으며, 유치원 교사와 어린이집에 근무하고 있는 교사의 역할 및 전문성 등에도 차이가 있다(위숙희, 2008). 이는 2012년부터 추진되어 온 유아교육과 보육을 통합하려는 유보통합에 대한 이견이 현재까지도 좁혀지지 않는 이유이기도 하다.

따라서 보육교사를 대상으로 한 사회적지지와 교수효능감의 관계에 대해서 직접 다루고 있는 연구는 미비하나, 여러 연구(권예송, 2017; 김현지, 박찬수, 이정희, 2010; 박은주, 2010; 서선아, 2015; 이주령, 2016; 정순희, 2013)들이 사회적지지와 교수효능감 간의 관련성을 보여주고 있으므로, 보육교사를 대상으로 한 많은 연구가 이루어질 필요가 있다.

다음으로 교육현장에서 중요하게 인식되는 변인 중 교수효능감에 영향을 주는 변인으로 자아존중감을 들 수 있다. Rosenberg(1965)는 자아존중감이란 자신에 대한 부정적 혹은 긍정적인 평가와 관련된 것으로 자기 존경의 정도와 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 정도를 의미한다고 하였고(이지영, 2012에서 재인용), Coopersmith(1967)는 자아존중감을 자기 자신이 능력 있고 중요한 존재이며 성공적이고 가치 있다고 믿는 정도의 가치판단이라고 하였다.

자아존중감은 자기사랑, 긍정적 자아정체감, 자기존중감, 자신감, 자아유능감, 긍정적 자아평가, 자기존경, 자기수용, 자아안정감의 용어와 유사한 개념으로 사용되면서 인간의 행동을 설명하는 가장 중요한 특성으로, 교사의 자질 중에 중요하게 강조되고 있는 연구 주제이다(이경아, 1997). Azizuddin 등(2015)은 이러한 자아존중감이 교수효능감과 중요한 상관관계가 있음을 밝히면서 낮은 자아존중감은 낮은 교수효능감으로 이어져 교육의 질을 낮추는 요인이 된다고 하였고(Azizuddin Khan, Eleni Fleva & Tabassum Qazi,

2015; 박성혜, 2015에서 재인용), 이지영(2008)과 한인자(2005)는 자아존중감이 높은 교사는 일반적으로 교사역할을 함에 있어서 효과적으로 수행할 수 있는 능력이 있다고 보았다. 이러한 교사의 효과적인 수행 능력은 일에 대한 자신감의 증가로 이어져, 업무 효능감도 높아지고 스트레스도 쉽게 극복할 수 있는 것으로 나타났다. 결과적으로 긍정적 자아존중감이 있는 교사는 적극적인 활동을 통해 창의적이고 성공적인 역할을 하며, 부정적 자아존중감을 가진 교사는 자아 거부 또는 부정적인 자아를 갖게 되어 성공적인 활동에 제약을 받게 된다(김미숙, 2015).

예비유아교사를 대상으로 한 자아존중감 관련 선행연구 결과들에서도 자아존중감이 높은 교사는 교사효능감이 높은 것으로 보고되고 있다(이현경, 남명자, 2009; 홍계옥, 강혜원, 2011). 그러나 자아존중감과 관련하여, 유아를 대상으로 한 자아존중감에 대한 연구는 쉽게 찾아볼 수 있는 반면에, 교사의 자아존중감에 대한 연구는 미비한 실정이며, 특히 보육교사를 대상으로 한 자아존중감과 교수효능감의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다. 보육교사의 자아존중감이 교수행위의 질을 높이는 중요한 변인이므로(서진선, 2017), 보육교사의 자아존중감을 높일만한 여러 변인과의 관련성을 살펴보는 연구가 이루어질 필요가 있다.

마지막으로 보육교사는 미흡한 복지와 근무환경에도 불구하고 유아를 보육함에 있어서 교사로서의 자부심, 책임감과 헌신을 필요로 하는데(신연정, 2018), 이러한 태도로 헌신, 몰두, 활력의 구성요인으로 이루어진 직무열의를 들 수 있다. 이러한 직무열의가 교수효능감에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다.

최근 긍정심리학의 발달로 인해 일을 하면서 발생하는 긍정적 경험에 대한 사회적 관심이 높아지면서 개인과 조직에 긍정적 영향을 미치는 개념인 직무열의에 관한 연구가 여러 분야에서 다양하게 이루어지고 있다(조은주,

2009). 직무열의는 업무를 수행함으로써 발생하는 열정적이고 긍정적인 상태를 의미하며, 개념의 도입 초기에는 소진에 대치되는 개념으로 이해되었는데, Maslach와 Leiter(2000)은 직무열의가 개인의 회복력과 밀접한 관계가 있으며 효능감, 에너지, 열중으로 구성되어 있어서, 반대 개념인 냉소, 고갈, 무력함 등과 반비례적으로 지각 될 수 있다고 하였다(이재무, 박성용, 2017에서 재인용). 하지만 거듭되는 연구에서 직무열의와 소진이 서로 대조되는 개념이 아닌 서로 다른 개념의 독립적인 영향을 주는 변인임이 확인되었는데, 직무열의는 소진과는 다르게 긍정에 기반을 두며(오아라, 김성환, 2016), 직무수행 중에는 소진 상태이거나 소진에 이르렀다 하더라도 장기적 또는 부분적으로 열의를 느끼는 경우도 자주 일어나기 때문이다(이철기, 윤동열, 2015).

직무열의에 관한 국내 연구를 살펴보면 간호사, 산업체 관련 종사자, 상담사 등 주로 대인관계 업무에 종사하는 사람들이 연구 대상이었으며, 초등학교, 중학교 교사를 대상으로 한 연구를 포함하여 교사와 관련된 연구는 그 역사가 길지 않다. 조은주(2009)의 선행 연구를 살펴보면 교사효능감은 직무열의와 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 교사효능감이 높은 교사일수록 직무열의의 목표가 안정되고 보다 높은 수준을 보인다고 하였다. 이 연구는 초등학교 교사를 대상으로 직무열의와 교사효능감의 관계를 본 유일한 선행 연구로써 이를 바탕으로 보육교사에게도 직무열의가 교수효능감을 높여줄 변인으로 예측된다.

이상에서 살펴본 바와 같이 교수효능감과 사회적지지, 자아존중감, 직무열의는 서로 관련이 있는 변인으로, 각각 개별 변인으로서 교수효능감에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 그러나 보육교사를 대상으로 사회적지지, 자아존중감이나 직무열의가 교수효능감에 미치는 영향을 살펴본 연구가 부족하며, 보육교사의 교수효능감에 영향을 미치는 세 변인인 사회적지지, 자아

존중감, 직무열의를 동시에 고려한 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구에서는 보육교사를 대상으로 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 교수효능감과의 관계를 살펴보고, 각 변인들을 동시에 고려하여 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 알아보고자 한다. 이를 통해 보육교사의 교수효능감을 높일 수 있는 변인을 알아봄으로써, 보육교사의 질적 향상을 위한 기초자료를 제공하는데 본 연구의 의의를 두고자 한다.

2. 연구문제

본 연구에서는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 보육교사의 교수효능감의 관계는 어떠한가?
- 2) 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 사회적지지

사회적지지는 개인의 주위에 있는 가족, 이웃, 친척, 직장동료 등의 타인 관계로부터 얻을 수 있는 다양한 긍정적인 자원과 원조를 의미한다(박지원, 1985). 본 연구에서 사회적지지는 보육교사가 근무 중인 보육시설 내 구성원인 원장, 원감 및 동료교사로부터 정서 및 행동에 긍정적 도움을 갖도록 해주는 구체적 원조에 대한 지각의 정도를 의미하며, 사회적지지의 하위변인은 정서적지지, 정보적지지, 도구적지지, 평가적지지로 구성된다.

2) 자아존중감

자아존중감은 개인이 스스로를 유지 및 형성하려는 가치판단으로, 자기 자신이 능력 있고, 중요한 존재이며, 성공적이고, 가치 있다고 믿는 정도를 말한다(Coopersmith, 1967). 본 연구에서 자아존중감이란 자기 자신에 대해 긍정적으로 생각하고, 귀중하고 가치 있는 존재로 여기는 것으로 정의하며, 자아존중감의 하위변인은 자기존중, 타인과의 관계, 지도력과 인기, 자기주장으로 구성된다.

3) 직무열의

직무열의는 일과 관련하여 활동적이고 긍정적이며 만족스러운 상태를 유지하거나 전환하려는 태도로(이재무, 2016), 포괄적이고 지속적인 정서적, 인지적 상태를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 본 연구에서 직무열의란 보

육교사가 자신의 직무와 관련하여 정서 및 인지적 측면에서 온갖 정성을 다하는 긍정적인 마음의 상태가 연속적으로 이루어지는 것을 의미하며, 직무열의의 하위변인은 활력, 헌신, 몰두로 구성된다.

4) 교수효능감

교수효능감은 교사의 교수 행위가 학습자의 성취, 결과에 긍정적인 영향을 준다고 믿는 것과 적절한 행동으로 교수 역할의 수행을 확신하는 정도를 말한다(Riggs & Enochs, 1990; 신혜영, 2004에서 재인용). 본 연구에서 교수효능감이란 어린이집이라는 특수한 환경에서 교사가 교수 활동을 통해 유아에게 긍정적 영향을 줄 수 있다는 교사의 기대 또는 신념을 의미하며, 교수효능감의 하위변인은 일반적 교수효능감, 개인적 교수효능감으로 구성된다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 사회적지지

1) 사회적지지의 개념

사회적지지는 Caplan, Killilea, Cassel과 Cobb가 1976년에 논문의 제목으로 사용하면서 관심이 높아지기 시작했다(박지원, 1985에서 재인용). 초기에는 사회적지지가 개인의 안녕과 건강에 대한 스트레스를 완화시키는 속성을 지닌 것으로 알려지면서(김현지, 박찬수, 이정희, 2010), 심리학, 사회학, 의학, 간호학 등의 많은 분야에서 중요한 개념으로 인식되었다. 이후 사회적지지는 개인에게 전반적인 영향을 줄 수 있는 타인과의 사회적 관계와 관련하여 연구가 활발하게 이루어졌다(박세정, 2013).

사회적지지의 개념을 설명한 이론들은 크게 두 가지 측면에서 살펴 볼 수 있는데 첫째, 정보적 측면과 행위적 측면으로 나누어 설명해 볼 수 있다. 정보적 측면의 사회적지지는 사랑과 돌봄, 존중받고 가치 있는 존재로 인식 및 서로 상호적인 관계에서 소통이 가능한 구성원으로서의 믿음으로 정의되는 반면(Cobb, 1976), 행위적 측면의 사회적지지는 타인에 대한 애정, 언행에 대한 긍정 및 물질적 도움의 교류로 정의된다(Kahn & Antonucci, 1980; 이원숙, 1992 재인용).

둘째, 사회적지지는 구조적 측면과 기능적 측면으로도 설명이 가능하다(Cohen & Syme, 1985; Norris, Chipley & Murrell, 1992; Ensel & Lin, 1999; Thoits, 1995; 김미령, 2005에서 재인용). 구조적 측면의 사회적지지는 개인과 사회적 관계가 있는 타인과의 구조의 객관적 측면을 말하는 것으로,

얼마만큼 타인과의 관계를 맺고 있는지와 어떠한 사람과 관계를 맺고 있는지를 말하며(Cohen & Wills, 1985), 이러한 관점에서 한 개인이 타인과의 관계에서 실제로 제공받는 지지를 의미한다(Barrera, 1986). 기능적 측면의 사회적지지는 개인이 이미 맺고 있는 실질적인 타인과의 관계를 어떻게 지각하고 평가하는 가를 보는 것으로, 양적보다는 질적인 의미에 중점을 둔 것으로(Barrera, 1986), 개인이 타인과의 관계에서 자원 또는 도움을 제공받을 수 있다는 기대를 의미한다(Cohen & Wills, 1985).

사회적지지를 구조적 측면과 기능적 측면으로 나누어 개념화한 것에 대해 Cohen과 Wills는 기능적 측면의 사회적지지가 구조적 측면의 사회적지지보다 더 중요하다고 보았다. 이는 실제로 제공받은 사회적지지보다 지각된 사회적지지가 신체적·심리적 안녕, 대처의 효능성, 적응의 결과에 대해 미리 알 수 있는 역할을 한다고 보았기 때문이다(박은주, 2010). 김미령(2005)은 사회적지지 대해 대인관계에서 얻는 수혜뿐만 아니라 상호작용에 의한 제공의 중요성을 강조하면서, 사회적지지가 구조적 측면과 기능적 측면에서 모두 포괄적으로 정의될 때 사회적지지의 여러 면을 설명할 수 있다고 하였다.

이상을 종합해보면, 타인과의 상호작용을 통해 인간관계를 맺고 살아가야 하는 개인이, 타인에게서 제공 받을 수 있는 모든 형태의 지지를 실제로 제공받는 것도 중요하지만, 실제로 제공받은 지지에 대해 긍정적으로 평가하고 지각함으로써 삶에 긍정적인 도움이 되는 것도 중요함을 알 수 있다.

2) 사회적지지의 효과

사회적지지는 대인관계를 통해서만 얻을 수 있는 심리적, 물질적 도움으로, 인간과 인간 사이의 관계를 뜻하는 대인관계에는 긍정적인 부분과 부정

적인 부분이 공존한다(Cohen & Syme, 1985). 따라서 사회적지지에 대한 효과는 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 나뉘어 설명된다.

우선 사회적지지의 긍정적인 측면의 효과를 살펴보면, 크게 완충효과가설(buffering effect hypothesis)과 주효과가설(main effect hypothesis)로 구분되어 진다. 완충효과가설은 강한 사회적지지로 인해 개인이 받을 수 있는 최대의 스트레스를 경험하더라도 심리적으로 보충된 자원이 장애 유발을 막는다는 것이고, 주효과가설은 사회적지지가 스트레스와 서로 상호작용 없이 개인의 신체 건강, 정신, 스트레스 등에 직접적으로 긍정적 영향을 미친다는 것이다(문혜련, 1998; 박은주, 2010). 즉, 완충효과 기능이 스트레스 상황에서만 사회적지지가 도움을 준다고 보는 반면, 주효과 기능은 스트레스 상황과 사회적지지가 서로 별개로 직접적 영향을 준다는 관점으로 볼 수 있다.

반면에 사회적지지의 부정적인 측면의 효과는 Thoits(1995)에 의하면 사회적지지의 궁극적 의미가 긍정적인 도움을 함축하고 있다 하더라도 사회적지지의 효과가 반드시 긍정적인 측면으로만 나타나는 것은 아니라고 하였다. 그러면서 사회적지지의 부정적인 측면에 관심을 갖고, 사회적지지의 부정적인 효과를 낮추기 위해서는 사회적지지에 대한 심리적 기제를 이해할 필요가 있다고 하였다.

사회적지지가 부정적인 결과를 초래하는 이유로 Helgeson(1993)은 개인의 자긍심을 손상시키거나, 적절하지 못한 시기의 지지는 부정적 영향을 초래하기 때문이라고 보았고, 또한 의무를 수반한 사회적지지는 오히려 스트레스를 동반한다고 하였으며, George(1989)는 지나친 사회적지지는 독립성, 자발성, 통제력의 저하를 가져올 수 있기 때문에 부정적인 영향이 있을 수 있다고 보고하였다(김미령, 2005에서 재인용). 또한 Cohen과 Syme(1985)는 빈번한 사회 접촉이 다양한 사회적지지를 제공하기는 하지만 많은 시간이 요구되고 또 다른 갈등의 원천을 증가시키는 원인이 된다고 보았다. 김미령

(2005)은 과도한 사회적지지를 타인으로부터 지속적으로 받게 된다면 상호작용의 부족으로 인해 빚진 느낌을 받고 의존성이 커져 불편을 느끼게 된다고 하였다. 일방적으로 제공되는 사회적지지는 긍정적인 역할 수행이 아닌 수혜자의 지지에 대한 지각의 정도에 따라 부정적인 효과를 나타낼 수 있기 때문에, 이러한 부정적인 효과를 줄이기 위해서는 제공자와 수혜자 간의 사회적지지에 대한 상호작용의 중요성을 강조하였다(Buunk & Hoorens, 1992; 박준석, 광기영, 2017에서 재인용).

이상의 내용을 종합해보면, 보육시설에서 원장이나 원감 또는 동료교사로 부터 얻는 사회적지지가 긍정적인 효과를 나타내기 위해서는 이들과 교사 간의 서로 존중하고 배려하는 마음이 필요하며, 책임을 떠맡기고 강요하기 보다는 서로 지원해주고 이끌어내야 함을 시사한다.

3) 사회적지지의 구성요인

사회적지지의 다양한 개념만큼이나 사회적지지의 구성요인도 다양한데 구성요인별 선행연구를 살펴보면, 먼저 사회적지지를 제공하는 지지자원과 지지유형으로 나누어 살펴볼 수 있다(박헌일, 2000). 첫째, 사회적지지를 제공하는 지지자원은 자연 발생적으로 존재하는 가족, 친구, 이웃 등의 지원체제와 직장 등의 계획에 의해 형성된 상사, 동료 등의 지원체제, 그리고 전문기관에 배치되어 있는 전문가 등의 사회 제도화되어져 있는 지원체제를 들 수 있다(이철수, 2013). 대부분 아동이나 청소년을 대상으로 한 연구에서는 부모, 친척, 친구, 교사, 전문가 등을 지지자원으로 보았으며, 사회적 관계를 형성한 성인들은 대부분 가족의 관계를 벗어나 주로 상사, 직장동료 등의 지지자원을 구성요인으로 한 연구들이 주를 이뤘다(박헌일, 2000).

둘째, 사회적지지를 제공하는 지지유형과 관련하여 초기의 사회적지지에

관한 연구는 정서적 관점에서 사회적지지를 보는 경향이 있었다. 하지만 이후 많은 연구들에서 사회적지지를 단면적 속성이 아닌 다면적 속성을 지닌 것으로 보고, 연구 내용에 따라 여러 가지 유형으로 나누었다. 이는 사회적 지지 중 정서적인 면의 중요성이 크고 변인 간에 밀접한 관련성은 있으나 지각하는 지지와 관련된 구체적 속성에 대한 관심이 커지고 있음을 나타낸다(김미령, 2005; 박세정, 2013; 박지원, 1985; 이아람, 2016).

대표적으로 House(1981)는 정서적지지, 정보적지지, 도구적지지, 평가적지지로 사회적지지를 나누었는데, 이를 세부적으로 살펴보면 첫째, 정서적지지는 타인과의 관계에서 애정, 친밀감, 신뢰 등의 행위이고 둘째, 정보적지지는 상황에 도움이 될 만한 정보를 제공하는 행위이며 셋째, 도구적지지는 물질 또는 서비스를 제공 하는 행위이고 마지막으로 평가적지지는 칭찬과 존경 등의 평가 행위를 말한다.

국내 연구에서 많이 사용되어지고 있는 박지원(1985)의 사회적지지 척도의 구성요인은 위에서 살펴본 House(1981)가 분류한 사회적지지의 유형을 바탕으로 정서적지지, 정보적지지, 물질적지지, 평가적지지로 나누었다. 이를 세부적으로 살펴보면 첫째, 정서적지지는 신뢰, 관심, 존경, 애정 등의 행위를 사회 구성원에게서 제공 받을 수 있다고 느끼는 것을 의미하고 둘째, 정보적지지는 개인이 문제를 해결하는데 이용할 수 있는 정보와 지식을 사회 구성원이 제공해 주는 것을 의미하며 셋째, 물질적지지는 물건, 금전 또는 일을 대신 해 주는 것 등을 사회 구성원이 직접적으로 돕는 행위라 하였으며 마지막으로 평가적지지는 사회 구성원이 자신의 행위를 인정해 주거나 혹은 부정하는 행위를 통한 평가라고 하였다.

안혜정(2013)은 위에서 살펴본 박지원(1985)이 제시한 물질적지지의 용어를 도구적지지로 변경한 사회적지지 척도를 사용하였다. 이는 물질이라는 용어가 시간과 무형의 노동력을 포괄한다고 보기 어렵다고 판단했기 때문이

다. House(1981)가 제시한 사회적지지의 구성요인 중 도구적지지의 의미는 직접적으로 일과 금전적인 부분을 도와주는 행위로 물질적지지와 개념은 같지만 도구적지지가 좀 더 물질이나 서비스를 포괄적으로 제공하는 의미로 보고 동 용어를 차용하였다.

보육교사의 사회적지지에 관한 선행연구들에서는 사회적지지가 유치원이나 어린이집 교사들의 교수몰입, 직무몰입, 스트레스, 행복감 등의 변인과 관련이 있음을 밝혔다. 이에 대해 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 몰입과 관련하여 최혜윤(2016)은 유치원 교사를 대상으로 한 연구에서 원장과 동료교사의 사회적지지가 교수몰입에 미치는 영향을 살펴보았는데, 사회적지지가 교수몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회적지지가 높을수록 교사가 수업에 몰입하여 만족감을 갖게 되는 환경을 마련해 주는 것과 관련이 있다고 볼 수 있다. 또한 권기남(2009)의 연구결과 동료교사들의 사회적지지를 높게 지각한 교사는 조직에 대한 직무몰입이 높은 것으로 보고되었다.

다음으로, 직무스트레스와 관련하여 권영란(2015)은 보육교사를 대상으로 사회적지지와 이직의도의 관계에서 직무스트레스의 매개효과를 살펴보았는데 사회적지지는 직무스트레스에 직접적인 긍정적 영향을 나타내었다. 이는 과도한 직무스트레스 상황일지라도 사회적지지가 높은 교사는 직무스트레스의 부정적 영향을 덜 받는 것으로 해석할 수 있다. 마지막으로, 행복감과 관련하여 박수미(2018)는 유아교사를 대상으로 사회적지지의 조절효과를 살펴보았는데, 자아존중감과 행복감의 관계에서 사회적지지 중 원장의 지지가 조절효과가 있는 것으로 나타났으며, 이는 자아존중감과 행복감을 높이는데 원장의 지지가 중요한 것으로 해석할 수 있다. 또한 근무환경과 행복감의 관계에서도 사회적지지가 조절효과가 있는 것으로 나타났는데, 이러한 연구결과를 통해 사회적지지와 행복감이 관련이 있음을 알 수 있다.

반면 몇몇 연구에서는 사회적지지가 반드시 긍정적인 효과를 나타내지는 않았다는 것을 보고하였다. 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 유화(2017)의 연구에 따르면 사회적지지의 하위변인 중 정서적지지는 조직몰입 전체에 유의미한 정적 영향을 나타낸 반면, 물질적지지는 조직몰입 전체에 유의미한 부적 영향을 나타냈다. 이는 물질적지지가 높을수록 조직몰입에 부정적인 효과를 나타내는 결과를 보임으로써, 대부분의 사회적지지와 조직몰입을 다룬 선행연구(손경애, 고종욱, 2007; 이영미, 2013; 이재영, 2012)에서 사회적지지의 전체 하위변인과 조직몰입이 유의미한 정적 영향을 미친 결과와는 부분적으로만 일치하였다. 권영란과 문영경(2016)의 연구에서는 사회적지지와 이직의도 간의 유의미한 상관관계가 있음에도 불구하고 사회적지지가 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않았는데, 이는 사회적지지가 높을수록 이직의도가 낮아진다는 직접적인 영향을 밝힌 선행연구(박현주, 2011; 이지수, 2012)와 일치하지 않음을 보여준다.

이러한 연구 결과들을 종합해보면, 교사가 지각한 사회적지지는 일부 부정적인 효과를 나타내기도 하지만, 일반적으로 교수몰입, 직무몰입, 행복감을 높이고, 스트레스 완충 효과를 나타내는 긍정적인 영향을 주는 변인임을 알 수 있다. 따라서 보육교사가 인식하는 사회적지지가 높을수록 스트레스를 완화시켜주고 교수몰입, 직무몰입과 행복감을 높여서 유아와의 상호작용의 질을 높일 수 있으며, 나아가 보육의 질에 영향을 주는 중요한 변인임을 알 수 있다.

2. 자아존중감

1) 자아존중감의 개념

자아존중감은 미국의 철학자이자 심리학자인 William James가 1890년대

에 자아개념의 하위요소로 제시하면서 사용되기 시작한 심리학 용어이다(이인영, 1993). 심리학에서 자아존중감은 인간의 행동에 중요한 동기이자 정신 건강과 적응에 밀접한 관련이 있다고 보고, 많은 연구의 주제가 되어 왔다(최해림, 1999). 자아존중감은 자아개념 외에도 자신감, 자기평가, 자아정체감, 자기존중감, 자기존경, 자기수용, 유능감 등과 같은 용어들과 유사한 의미로 사용되고 있는데, 이 중 자아개념은 자아존중감과 가장 혼용되어 사용되는 개념이다(이순재, 1994). 학자들에 따라 자아개념과 자아존중감에 관련된 용어에 대한 견해가 다른데, 두 용어를 아예 서로 다른 의미로 구별하거나, 같은 의미로써 상호적인 관계로 사용하거나, 같은 의미임에도 자아개념보다는 자아존중감이라는 용어가 더 타당하다고 보는 견해로 나뉜다. 그러나 시간이 지날수록 자아개념은 자아존중을 제외하고는 존재할 수 없다고 보는 견해가 우세해지면서, 자아개념과 자아존중감은 다른 의미가 아닌 같은 의미를 지니는 것으로 인식되고 있다(홍성열, 1989). 이렇듯 자아존중감에 대한 개념도 매우 다양하고, 통일된 개념을 찾아보기 어렵다는 것을 알 수 있다.

이를 학자별로 살펴보면, Rogenberg(1965)는 자아존중감이란 자신에 대한 부정적 또는 긍정적인 평가와 관련된 것으로, 자신을 가치 있고 존경할 만한 사람으로 지각하는 정도를 의미하며, 자신에 대한 부정적 평가는 자아멸시, 자아거부 등으로 이어지고, 자신에 대한 긍정적 평가는 혁신적이고 적극적이며 창의적인 활동을 할 수 있다는 것이다(이지영, 2012에서 재인용). Coopersmith(1967)는 자아존중감을 개인이 스스로를 유지 및 형성하려는 가치평가로 즉, 자기 자신이 중요한 존재이며 능력 있고 성공적이며 가치 있다고 믿는 정도의 가치판단이며 언어적 표현 또는 행위를 통해 자신을 전달하려는 주체적인 경험체라고 하였다. Branden(1994)은 자아존중감에 대해 자기 자신을 스스로 가치 있는 존재로 신뢰하며, 삶의 역경을 극복하고 도

전하는 경험으로 작용하여, 노력으로 얻은 결과에 만족하고 행복을 영위할 수 있다는 자신에 대한 믿음이라고 하였다(박성혜, 2015에서 재인용). Mruk(1995)은 자아존중감을 살면서 겪을 수 있는 모든 일들에 대해 자신감을 갖고, 자신의 능력을 최대로 발휘할 수 있도록 돕는 원동력이라고 정의하였다(서진선, 2017에서 재인용). 이상을 바탕으로 교사의 자아존중감은 유아와의 관계에서 유아가 건강하게 발달하는데 매우 중요한 변인임을 알 수 있다.

2) 자아존중감의 형성 및 구성요인

자아존중감이 형성되기 시작한 초기에는 자아존중감과 유사한 개념인 자아개념이 자아존중감과 혼용되어 사용되었는데, William James는 사회적 가치와 평가를 강조한 사회적 자아개념이 자아존중감과 가장 유사하다고 하였다(네이버 두산백과, 2018).

Cooley(1902)는 James보다 자아존중감의 사회적 측면을 더욱 강조하였는데, 대표적인 개념으로 면경자아(looking-glass self)를 들었다. 면경자아는 자신에 대한 개념화가 타인의 평가로 형성되는 것으로, 개인이 처한 사회적 환경과 교류 중인 사람들을 배제하고서의 자아는 무의미하다고 하였다(이인영, 1993에서 재인용). Leary(1995)를 비롯한 여러 연구자들은 사회적 동물인 인간이 타인에게 배제당하지 않기 위한 적응 수단으로 자아존중감이 형성되었다고 보았으며, 개인은 타인에게 배제될 가능성을 예측함으로써 자아존중감이 달라진다고 하였다. 즉, 자아존중감이 높은 사람의 경우는 타인에게 배제될 가능성이 낮다는 것을 이미 알기 때문에 타인을 의식하지 않고 본인 스스로를 중요하게 여기는 반면, 자아존중감이 낮은 사람의 경우는 타인에게 배제될 가능성이 높다고 인식하기 때문에 타인이 나를 어떻게 생각

할 지에 대해 민감해 진다고 하였다(네이버 심리학용어사전, 2014).

자아존중감을 측정하는 도구로 여러 분야에서 가장 많이 사용되는 것이 Rosenberg(1965)의 척도이다. 이 도구는 일반인을 대상으로 개발되었으나 이후에 개별 상황에 맞게 수정·보안되어 많은 분야에서 사용되어졌다. 총 10문항으로 구성되어 있고 개인의 전반적인 자아존중감을 측정하며, 하위변인으로 분류되어 있지는 않다.

다음으로 Coopersmith(1967)의 자아존중감 측정도구도 많이 사용되어 지는데, 이 도구의 구성요인에는 자기존중, 타인과의 관계, 지도력과 인기, 자기주장이 포함된다. 첫째, 자기존중은 자신의 존재 가치를 인정하고 스스로 장점이 많다고 지각하며 매사에 쉽게 포기하지 않는 경향을 의미한다. 둘째, 타인과의 관계는 자신이 가족 또는 타인들에게 사랑이나 이해를 받고 있다고 느끼고, 이들과의 관계가 원만하다고 지각하는 경향을 의미한다. 셋째, 지도력과 인기는 자신이 타인보다 많은 매력을 가지고 있으며 강하다고 느끼고 타인으로부터 인기가 있다고 지각하는 경향을 의미한다. 넷째, 자기주장은 자신이 행복함을 느끼고 모든 태도에서 자신감이 있으며 어떠한 것이든 결정할 수 있다고 지각하는 경향을 의미한다(김정은, 2010에서 재인용).

보육교사와 유아교사를 대상으로 한 자아존중감과 관련된 선행연구를 살펴본 결과 행복감, 회복탄력성, 직무스트레스 등의 변인과 관련되어 연구가 이루어지고 있음을 알 수 있다. 먼저, 행복감과 관련하여 한중화(2014)는 전문성 인식과 자아존중감이 행복감에 미치는 영향을 살펴보았는데, 유아교사의 자아존중감이 높을수록 행복감도 높게 나타났고, 전문성 인식보다 자아존중감에 행복감이 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 예비 유아교사를 대상으로 자아존중감과 행복감의 정적 상관관계를 밝힌 김정은(2010)의 연구와 같은 맥락이며, 박수미(2018), 이미경(2017), 황해익과 탁정화(2014)의 연구 결과와도 일치한다.

다음으로, 회복탄력성과 관련하여 이혜진(2016)은 자아존중감과 회복탄력성의 유의미한 정적 상관관계를 밝혔고, 자아존중감이 회복탄력성에 상대적으로 큰 영향력을 미친다는 결과를 보고하였는데, 이는 자기 스스로를 믿는 마음이 클수록 어려움에 직면했을 때 변화하는 환경에 적응하고 이를 극복하는 긍정적인 능력이 높아지는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 유아교사의 자아존중감과 회복탄력성이 동료교사와의 대인관계능력에 미치는 영향을 살펴본 연구(이승희, 2018)의 결과와 맥락을 같이한다.

마지막으로, 직무스트레스와 관련하여 한인자(2005)는 연구에서 유아교사를 대상으로 자아존중감과 직무스트레스 간의 관계를 살펴보았는데, 자아존중감과 직무스트레스 간에 부적 상관관계가 나타났으며, 이는 자아존중감이 긍정적일수록 직무스트레스가 감소되는 것으로 해석할 수 있다. 또한 유아교사의 직무스트레스가 보통보다 낮게 나타난 것에 대해서 유아교사의 자아존중감이 높기 때문에 같은 스트레스를 받더라도 크게 지각하지 않는다고 보고한 이지영(2008)의 연구와도 같은 결과이다. 이러한 결과를 바탕으로 실질적으로 교사가 직무스트레스를 많이 받게 되더라도 자아존중감을 높일 수 있으면 직무스트레스 완화에 도움이 될 것을 언급하면서 자아존중감의 중요성을 강조하였다. 그 외에도 자아존중감이 높은 교사는 직무만족도와(조성연, 2005), 생활만족도에도 높은 영향을 미친다(권연희, 2013).

이러한 연구 결과들을 종합해보면, 교사는 자신에 대해 긍정적으로 평가함으로써 높은 자아존중감을 갖게 되고, 이는 행복한 삶과 변화하는 환경에 적응하는 능력을 높여주며, 직무 및 생활의 만족감도 높여서 스트레스를 감소시키는 등의 긍정적 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

3. 직무열의

1) 직무열의의 개념

직무열의의 개념은 1990년 Kahn에 의해 연구되어진 개인적 열의(Personal Engagement)에서 시작되었다고 알려져 있다(박성애, 2017). 직무열의는 인지적사고와 정서적 행동의 적극적인 자세를 견제하고자 활동적이고 만족스러운 상태를 능동적으로 유지, 전환하려는 태도로써 직무수행 시 자발적으로 의무감을 느껴 책임감을 키우려는 마음으로 정의되며(이재무, 2016), 자신의 일 또는 직무에 대해 헌신적이고 긍정적이며 성취적인 마음가짐으로 특정 인물, 대상, 행동 또는 사건에 한정짓지 않고 비교적 포괄적으로 정서 및 인지에 관련된 지속적인 상태를 뜻한다(Schaufeli & Bakker, 2004). Kahn(1990)은 직무열의에 대해 직무를 수행함에 있어서 조직구성원인 개인이 정서적, 인지적, 육체적 등 개인적 상태의 긍정적 에너지를 쏟는 것으로 보고, 직무역할에 있어서 몰입과 집중을 할 때 직무열의의 상태를 경험한다고 하였다. 이는 조직의 성과 증대는 물론, 구성원 개인의 발전과 같은 긍정적 결과를 초래한다(오아라, 2013에서 재인용). 이처럼 일을 하면서 발생하는 긍정적 경험에 힘입어 긍정심리학에 대한 관심이 대두되고, 긍정성을 강조하는 독립적 개념으로서의 직무열의에 대한 중요성이 커지게 되었다(Schaufeli & Salanova, 2006).

초기의 직무열의는 직무소진과 반대되는 개념으로 연구가 이루어 졌는데, Maslach와 Leiter(1997)은 직무를 수행할 때 발생하는 여러 상황의 스트레스 또는 그와 동등한 상태로, 조직구성원인 동료 등에 대한 무관심의 상태를 직무소진이라 정의하고, 후속 연구를 통해 직무열의와 직무소진은 개인과 직무환경이 조화되는 정도에 따라 관련이 있음을 밝혔다(박성애, 2017에

서 재인용). 그러나 직무열의에 관한 연구가 거듭 될수록 직무소진에 대치되는 개념이 아닌 상호 독립적인 구성요소로 보았다(Shin, 2004; 김보람, 2012에서 재인용). 특히 Schaufeli와 Salanova(2006)는 직무열의의 구성요소인 개인이 업무에 몰입하고 집중하는 몰두의 개념이, 직무소진의 결과로 발생한 개인적 성취감의 감소와 대치된다고 보았는데, 이를 대치되는 개념으로 보기보다는 직무열의와 구별되는 단일 개념으로 보는 것이 적절하다고 하였다.

직무열의는 일을 열심히 한다는 측면에서 직무몰입, 몰입, 조직몰입 등의 다양한 개념에서도 연관되어진다. 이를 세부적으로 살펴보면 첫째, 직무몰입은 인지적 측면에서 개인의 삶에 있어 직무가 얼마만큼의 비중을 차지하는가를 판단 또는 심리적 상태를 말하는 반면, 직무열의는 인지적 측면뿐만 아니라 행동적, 정서적 측면에서도 직무에 집중하는 정도로 포함된다는 점에서 차이가 있다(Schmidt, Hayes & Harter, 2002; 박성애, 2017에서 재인용). 둘째, 몰입은 개인이 일 또는 놀이 등을 수행함에 있어서 최대로 집중하여 주변의 일을 인지하지 못하는 정신 상태로, 삶의 전 영역에서 숙련된 능력을 발휘하여 높은 난이도의 성과를 이뤘을 때 경험할 가능성이 높다고 하였다(Csikszentmihalyi, 1990; 이지우, 2010에서 재인용). 이러한 경험은 짧은 순간에 나타나는데 반해, 직무열의는 일과 관련하여 지속적으로 나타나는 마음의 상태이며 자신의 행동을 인지할 수 있다는 점에서 차이가 있다(Bakker, 2011; Hallberg & Schaufeil, 2006; 유수현, 2016에서 재인용). 셋째, 조직몰입은 조직구성원의 일원으로 조직에 갖는 정서적 애착, 충성심을 말하는 반면, 직무열의는 조직에 대해서 갖는 태도가 아닌 개인의 업무 수행에 집중하는 정도라는 점에서 조직몰입과 차이가 있다(Mowday, 1982; 오아라, 2013에서 재인용).

최근에는 직무열의가 일중독과 연관이 있다는 연구도 밝혀지면서, 일중독

에 대해 맡은 일에 최선을 다하려는 거부 불가능한 내적 충동 행동으로 정의하였는데, 이러한 사람은 업무에 지나친 강박관념 경향을 보이지만, 업무 열의가 높은 사람은 강박적이지는 않으나 과도한 업무수행의 측면이 일중독과 유사하다고 하였다. 그러나 일중독자는 지나치게 일에 빠져 헤어나지 못하는 것에 반해, 업무 열의가 높은 사람은 일 자체를 긍정적인 마음의 상태로 수행한다는 점에서 차이가 있다(Schaufeli & Salanova, 2006).

이상을 바탕으로 종합해보면, 높은 직무열의는 업무를 통해 활력을 느끼고, 업무에 대한 열정과 자부심으로 헌신하며, 업무와 하나가 되는 몰두를 경험하여 만족감을 높여서 보육의 질에도 긍정적 영향을 주는 중요한 변인임을 알 수 있다.

2) 직무열의의 구성요인

Schaufel 외 여러 학자들은 직무열의를 일과 관련하여 긍정적이고 성취감을 주는 마음의 상태로 보고, 직무열의의 구성요인으로 활력, 헌신, 몰두의 세 가지 요소를 들었다(Schaufel, Gonzalez Roma, Bakker & Salanova, 2002; 최선, 2012에서 재인용). 첫째, 활력은 업무를 실행하는 동안 필요로 하는 높은 수준의 에너지이며, 업무에 최선의 노력을 다하려는 의지와 정신적 회복력과 어려운 상황에 직면했을 때 포기하지 않는 인내력을 말한다. Deci와 Ryan(1985)는 내재적 동기부여와 활력의 개념이 유사하다고 보았는데, 어떤 활동을 수행하기 위한 개인의 욕구를 의미하는 내재적 동기부여가 외적 보상인 높은 급여나 승급과는 다른, 내적 보상의 만족과 기쁨을 의미하기 때문이다. 둘째, 헌신은 맡은 일에 대하여 의미와 자부심을 가지고 열정을 다해 도전하는 자세로 자부심, 열망, 열정, 도전 등의 감정을 포함한다. 셋째, 몰두는 업무와 자신을 분리하지 않고, 업무를 하는 동안에는 시간이

어떻게 가는지도 모를 정도로 일에 완전히 집중되어 있는 상태를 말하며, 일에 완전히 집중되어 있더라도 자신의 행동은 인지 할 수 있는 상태를 의미한다(정혜연, 2008에서 재인용).

또한 직무열의는 조직 구성원인 개인이 업무 활용을 위해 모든 것을 바치는 것으로 정의한 Kahn(1990)의 연구에 근거하여 Gilson, Harter와 May(2004)는 직무열의를 정서적, 인지적, 육체적 측면의 세 가지로 구성하였다. 첫째, 정서적 요인은 직무 수행에 개인의 열정을 바치는 것을 말하고 둘째, 인지적 요인은 업무에 지나치게 빠져서 주변의 모든 상황을 인지하지 못하는 상태이며 셋째, 육체적 요인은 직무 수행 시 높은 수준의 에너지를 쏟는 것이다(이지우, 2010에서 재인용).

직무열의에 대한 선행연구들을 살펴보면, 대부분 금융기관, 산업체, 호텔 등의 직원들과 상담자를 대상으로 연구가 이루어졌으며 교육 분야에서 직무열의와 관련된 선행연구는 극히 미비한 실정이다. 보육교사와 유아교사를 대상으로 한 직무열의와 관련된 선행연구를 살펴본 결과 감성리더십, 행복감, 소진, 이직의도 등의 변인과 관련되어 연구되고 있었다. 먼저, 감성리더십과 관련하여 박성애(2017)는 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할수행에 원장의 감성리더십이 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았는데, 직무열의 수준이 높은 교사일수록 원장의 감성리더십이 빈번하게 발휘된다고 인식하였으며 특히 보육교사의 직무열의에 감성리더십의 하위변인 중 사회인식 및 관계 관리능력이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 남정숙(2011)은 일반 기업인을 대상으로 한 연구에서 기업의 구성 조직원들의 자기효능감과 직무몰입을 높여주는 변인으로 리더의 감성리더십 발휘를 꼽았는데, 감성리더십이 직무몰입 또는 직무열의에 긍정적으로 작용되어 진다는 것이며, 이는 공통적으로 일반 기업뿐만 아니라 유아교육기관에서도 나타나는 현상이라고 하였다. 뿐만 아니라, 이선경과 김선미(2018)는 연구에서 원장의 감성리

더십과 보육교사의 직무열의가 유아 상호작용에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 이는 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무열의가 유아 상호작용에 미치는 영향이 크다는 것을 의미하며, 원장의 감성리더십과 보육교사의 직무열의가 높을수록 교사와 유아의 상호작용이 높아지게 된다고 보고하였다.

다음으로, 행복감과 관련하여 김안나(2017)는 유아교사를 대상으로 한 연구에서 직무열의와 행복감이 정적 상관관계를 나타냄으로써 직무열의가 높을수록 행복감이 크다고 하였고, 이러한 행복감이 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다고 밝힘으로써 유아교사의 행복이 우선시 되어야 직무열의를 높일 수 있다고 하였다. 또한, 소진과 관련하여 최경하(2013)는 어린이집 교사를 대상으로 직무열의를 매개변인으로 설정하여 소진과의 관계를 분석하였는데, 직무열의가 직무요구로 인해 소진이 높아지는 영향을 감소시키는 매개변인으로 확인되었으며 소진을 감소시키는 변인으로 직무자원보다 직무열의가 더 영향력이 있다고 보고 하였다. 마지막으로, 이직의도와 관련하여 이재무와 박용성(2017)의 연구에서도 보육교사의 직무요구로 인해 이직의도가 높아지는 것을 직무열의가 감소시키는 매개 역할을 하는 것으로 밝혀졌다.

이러한 연구 결과들을 종합해보면, 직무열의는 사회인식 및 관계 관리 능력과 행복감 등의 긍정적 속성을 높여주고, 소진과 이직의도 등의 부정적 속성에는 긍정적 심리에 근간한 직무열의가 긍정적인 영향을 미침으로써 부정적 속성을 낮추는 역할을 하는 중요한 변인임을 알 수 있다. 또한 교사와 유아 간의 상호작용 증진을 위해, 교사 스스로 직무열의를 높이기 위한 노력과 더불어 주변 환경의 도움이 필요함을 시사한다.

4. 교수효능감

1) 교수효능감의 개념 및 구성요인

교육의 질적 수준을 높이기 위한 다양한 변인 중, 교사는 학습자의 성취와 행동에 직접적으로 영향을 미치며, 교사의 성격, 능력, 자질 등이 교육의 질에 모두 영향을 미치지만 그 중에서도 교사 자신의 교수 능력에 대한 신념인 교수효능감은 가장 중요한 요소라 할 수 있다(유선영, 2011). 교사의 교육신념은 교수 행동에 영향을 미치는 강력한 변인이 되는데, 이는 교사의 지각, 판단 및 행동이 교수 과정에 영향을 주어 학습자와 상호작용 시 학습자의 발달에 중요한 영향을 미치기 때문이며(김수영, 1992), 이러한 주장은 Bandura(1977)의 자기효능감 이론에 기초한다.

교수효능감은 Rotter(1974)의 귀인이론에 근거한 Rand그룹 연구자들(Armor et al, 1976; Berman et al, 1977)의 통제 소재 이론과 Bandura(1977)의 자기효능감 이론에 기초한 연구들에 의해 발전되었다(박관성, 1999; 박은주, 2010; 신혜영, 2004; 유선영, 2011). 먼저, 통제소재 이론에 따르면 교수효능감은 교사 자신의 통제 아래 학생들의 동기 및 성취가 가능하다고 믿는 정도로 정의된다(홍창남, 2006). 다음으로, 자기효능감 이론을 기초로 한 연구에서는 어떤 목표를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하여 원하는 결과를 기대만큼 얻을 수 있다는 자신의 능력에 대한 기대 또는 신념을 자기효능감이라 정의하고(Bandura, 1977), 이러한 개념을 교직이라는 상황에 적용하여 교수-학습의 관계에 대한 교사의 신념으로 개념화한 것이 교수효능감이다(김희진, 이분려, 1999),

Bandura(1977)의 자기효능감은 효능기대와 결과기대로 나누어지는데, 이를 교수효능감에서 살펴보면 효능기대는 교수과정을 통해 학습자를 변화시

킬 수 있다는 교사 자신의 교수능력에 대한 믿음을 말하고, 결과기대는 학습자의 환경적 요인에 영향을 교사가 교수행위를 통해 직접 통제할 수 있다는 믿음을 의미한다(박은주, 2010). 즉, 교사의 교수 행위가 학습자의 성취, 결과에 긍정적인 영향을 준다고 믿는 것과 적절한 행동으로 교수 역할의 수행을 확신하는 정도를 교수효능감이라 할 수 있다(Enochs & Riggs, 1990; 신혜영, 2004에서 재인용).

Bandura(1977)가 제시한 효능기대와 결과기대에 근거하여, Gibson과 Dembo(1984)는 교수효능감의 구성요인을 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으로 구분하였는데, 일반적 교수효능감은 교사가 학습자의 주변 환경을 통제할 수 있다는 신념으로 학습자의 주어진 배경, 가정환경, 학교환경 등의 요인에 교사가 통제할 수 있도록 영향력을 미치는 것을 말하고, 개인적 교수효능감은 교사 자신의 교수 능력에 대한 개인적인 평가로 학습자에게 긍정적 변화를 줄 수 있다는 믿음으로 정의된다(유선영, 2011). 이는 Bandura(1977)의 효능기대와 결과기대가 각각 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감의 두 차원과 일치한다고 본 Ashton과 Webb(1986)의 이론적 입장과 맥락을 같이 하는 것이다(박은주, 2010).

그러나 Guskey(1988)는 연구를 통해 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감이 서로 별개의 것이 아니라 서로 상관관계가 있다고 하였고, Woolfolk(1991)도 교수효능감을 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감만으로 설명하기에는 부족하다는 견해를 보였다. Guskey(1983)은 일반적 교수효능감의 연구문항 중 ‘협오적인 환경에서 만들어지는 효과를 무시할 수 있는지’에 대한 질문이 결과를 기대하는 결과기대가 아닌 수행의 의미를 포함하는 효능기대에 더 근접하다고 보았는데(박관성, 1999에서 재인용), 이는 Bandura(1977)의 이론과 온전히 일치하지 않음을 나타냈다. 이렇듯 개인적 교수효능감과 효능기대의 관계에 비해 일반적 교수효능감과 결과기대에 대

해서는 연구자들마다 견해가 다를 수 있다.

이상을 바탕으로 종합해보면, 교수효능감에 대한 개념 및 구성의 관점은 학자마다 다양하지만, 교사가 갖고 있는 실질적인 능력의 중요성과 학습자의 성취에 어떠한 영향을 줄 수 있을 것인지에 대한 기대와 믿음의 중요성에 대해서는 공통적으로 강조하고 있음을 알 수 있다.

2) 교수효능감 관련 변인

교수효능감의 중요성이 커지면서 교수효능감은 언제, 어디서, 어떻게 영향을 받아 형성되어지는 것인지에 대한 의문이 생기게 되었다(Benz et al., 1992; 김신덕, 2000에서 재인용). 이와 관련하여 박은주(2010)는 유아의 학습에 직접적이고 지속적으로 영향을 주는 교사의 교수행동이 지식이나 기술적인 부분과 더불어 교사의 경력, 연령 등과 같은 변인의 영향을 받는다고 보았다. Gibson과 Dembo(1984)는 교수효능감에 영향을 주는 변인을 교사의 내적변인과 외적변인으로 구분하고, 내적변인은 교사의 개인변인으로 경력, 학력, 교사의 개인차 등을 들었으며, 외적변인은 교사가 근무하는 기관의 구조, 동료교사 또는 학부모와의 관계, 의사결정 참여 등을 들었다(김희진, 이분려, 1999; 서진선 2017; 손순복, 권경숙, 2012; 이정수, 2005; 조은주, 2009).

이를 바탕으로 교수효능감에 영향이 큰 변인으로 보고되는 교사의 연령, 경력, 교육정도의 배경변인과 교수몰입, 행복감, 스트레스의 내적변인 및 조직문화, 조직풍토, 리더십의 환경변인으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교사의 배경변인을 살펴보면 연령, 경력, 교육정도 등의 변인이 교수효능감과 관련이 있는 것으로 보고되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 교사의 연령이 많을수록 교수효능감이 높고(김유정, 박수경, 임정진, 안선희, 2011; 김희진, 이분려, 1999; 박관성, 1999; 서진선, 2017; 손순복, 권경숙,

2012; 임우정, 2005), 교사의 경력이 많을수록 교수효능감이 높으며(김희진, 이분려, 1999; 박관성, 1999; 서진선, 2017; 홍혜정, 안선희, 2004), 교사의 교육정도가 높을수록 교수효능감이 높은(김신덕, 2000; 김현지, 박찬수, 이정희, 2010; 김희진, 이분려, 1999; 이경돈, 2010; 한민좌, 2001)것으로 나타났다. 그러나 이러한 교사의 배경변인은 연구에 따라 상반된 결과로 나타나기도 한다. 교사의 경력과 관련하여, 경력이 23년 정도까지는 교사의 효능감이 증가하나 그 이후부터는 감소되며(Klassen & Chiu, 2010; 유선영, 2011에서 재인용), 교사의 경력이 1년 미만과 7년 이상에서 교사효능감이 높은 U자형의 결과를 나타냈고(김현지, 박찬수, 이정희, 2010), 교사의 경력이 개인적 교수효능감에는 영향을 미치지 않았다(서현주, 2006). 또한 교사의 교육정도와 관련하여 안선희(2005)의 연구에서는 전문대졸업 교사가 대학교졸업 교사보다 교사효능감이 더 높다는 연구결과가 나타났고, 서정임(2001)의 연구에서는 전문대졸업, 고등학교졸업, 대학교졸업의 순으로 교사효능감이 높다는 연구결과가 보고되었다. 이러한 결과는 연구도구의 특성 및 연구대상자의 표본의 특성의 차이와 관련이 있다고 유추해 볼 수 있다.

둘째, 교사의 내적변인을 살펴보면 교수몰입, 행복감, 스트레스 등의 변인이 교수효능감과 관련되는 것으로 보고되었다. 교수몰입과 관련하여 오현숙(2013)의 연구에서 교수효능감과 교수몰입의 높은 상관관계가 나타났는데, 이는 교수효능감이 높을수록 교수몰입이 높아짐을 의미한다. 이러한 연구결과는 황해익, 탁정화, 김미진(2013)의 연구와 김희정, 서현아(2015)의 연구에서도 교수몰입과 교수효능감의 정적 상관관계를 밝힌 것과 일치한다. 또한 오현숙(2013)은 교수몰입과 더불어 행복감이 교수효능감에 미치는 영향에 대해서도 살펴보았는데, 교수몰입과 행복감이 모두 교수효능감에 영향을 미친다는 결과를 통해 교사의 교수몰입과 행복감이 외부환경으로 인해 증진되기보다는 교사의 자발적인 노력으로 증가된다고 보고 교수효능감을 높이기

위해서는 교사의 재교육에 관심을 두어야 한다고 제안하였다.

행복감과 관련하여 황리라(2015)는 영아보육교사를 대상으로 이루어진 연구에서 교수효능감과 행복감의 유의미한 정적 상관관계를 밝혔는데, 이는 교수효능감이 높을수록 행복감이 높다는 것을 의미한다. 또한 행복감의 매개효과를 살펴본 결과, 교수효능감과 직무만족도 간에 행복감이 부분매개효과를 보였다. 이는 교사의 교수효능감과 직무만족도를 증진시키는데 있어서 행복감이 중요한 변인임을 나타낸다.

스트레스와 관련하여 이주원(2014)은 어린이집 교사를 대상으로 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향을 살펴보았는데, 교수효능감은 직무스트레스에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나 교수효능감이 높을수록 직무스트레스에 대한 인식이 낮아지고, 특히 교수효능감이 인성, 감성지능에 비해 상대적으로 스트레스를 유의미하게 낮추는 변인임을 밝혔다. 이지영(2012)도 교수효능감이 보육교사의 직무스트레스를 낮추는 변인이 된다고 보고하였다. 또한 박태준(2016)은 보육교사를 대상으로 교사효능감을 매개로 하여 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았는데, 직무스트레스는 교사효능감에 유의미한 부적 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 높을수록 교사효능감이 낮아진다는 것을 의미한다.

셋째, 교사의 환경변인을 살펴보면 조직문화, 조직풍토, 리더십 등의 변인이 교수효능감과 관련됨을 알 수 있다. 조직문화와 관련하여, 고연정(2017)은 보육교사가 인식하는 조직문화가 교사효능감에 미치는 영향을 살펴보았는데, 보육교사의 조직문화 인식과 교사효능감 간에는 유의미한 정적 상관관계가 있었으며, 보육교사의 조직문화 인식의 하위변인 중 위계문화가 교사효능감에 유의미한 정적 영향을 주었다. 이는 보육교사가 근무하고 있는 보육시설의 조직문화를 높이 지각할수록 교사효능감을 높게 인식하는 것으로 해석할 수 있으며, 초임교사나 경력이 낮은 보육교사의 경우는 시설장의

리더십과 조직구성원들의 책임감 등의 위계문화를 높게 인식함으로써, 반복적인 경험으로 쌓은 보육에 자신감을 갖게 되어 교사의 효능감을 높인다고 보았다. 김은진(2017)의 연구에서도 이와 유사하게 교사의 효능감을 높이는 데 어린이집 조직문화가 중요한 동기요인으로 보고되었다.

조직풍토와 관련하여, 엄영희(2017)는 보육교사를 대상으로 한 연구에서 어린이집의 조직풍토와 교수효능감 간에 정적 상관을 보였고, 어린이집의 조직풍토가 전반적으로 보육교사의 교수 효능감에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 이러한 결과는 원장이나 동료교사와 긍정적인 관계를 형성하고, 원장의 지지와 교사의 전문성을 증진시켜주는 긍정적인 조직 분위기가 교수 효능감을 높인다는 것으로 볼 수 있다. 이정미(2004)도 직장보육시설 교사를 대상으로 한 연구에서 조직풍토에 대한 교사의 인식과 교사효능감 간에 정적 상관관계가 있음을 보고하였고, 특히 보육교사의 조직풍토에 대한 인식은 개인적 교수효능감에서 유의미한 정적 영향을 보였다. 이는 김희진과 이분려(1999)의 연구에서 유아교사가 유치원 조직풍토를 긍정적으로 인식할수록 특히 개인적 교수효능감이 높다는 연구결과와 일치한다.

리더십과 관련하여, 배종애(2009)는 시설장의 리더십과 보육교사의 교수효능감 간에 유의미한 정적 상관이 있다고 보고하였는데, 이는 원장의 리더십이 잘 이루어질수록 교수효능감이 높음을 의미한다. 또한 시설장의 리더십이 보육교사의 교수효능감에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 유선영(2011)의 연구에서는 원장의 감성리더십이 높을수록 교수효능감도 높게 인식하고 있는 반면에 교사의 자신감은 상대적으로 낮게 인식되었다. 이 연구에서는 자신감을 기질과 관련하여 설명하였는데, 원장의 감성리더십이 높다고 해도 자신감은 단시간에 변화되는 변인이 아니라고 보았다.

이러한 연구 결과들을 종합해보면, 교사의 경험 및 교육의 정도가 교수효능감과 관련이 있으므로 교사의 지식을 높이고 기술을 강조하기 위한 지속

적인 교육 프로그램 등을 통해 교수효능감의 증진을 위해 노력해야 함을 시사한다. 또한 교사가 인식하는 부정적 변인인 스트레스에 대부분 교수효능감이 긍정적인 영향을 미치므로, 높은 교수효능감은 교육의 질적 향상과도 밀접함을 알 수 있다.

5. 선행연구

앞에서 살펴본 선행연구들을 통해 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 각각의 변인이 여러 다른 변인들과 어떠한 관계가 있는지, 그리고 어떠한 영향력을 지니는지에 대해서 살펴보았다면, 본 절에서는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의의 각 변인들이 보육교사의 교수효능감과 어떠한 관계나 영향력을 나타내는지를 보고자 한다. 사회적지지와 교수효능감, 자아존중감과 교수효능감, 직무열의와 교수효능감으로 각각 나누어 이와 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사회적지지와 교수효능감의 관계를 알아본 선행연구를 살펴보면, 대부분의 연구에서 사회적지지가 높을수록 교사효능감도 높게 나타나서 두 변인 간의 유의미한 정적 상관관계를 알 수 있다(김유정, 박수경, 임정진, 안선희, 2011; 서선아, 2015; 이은선, 2017; 최혜윤, 2016). 사회적지지와 교수효능감은 직무만족, 조직몰입, 교수몰입, 소진 등의 변인과 관련되어 연구가 이루어졌다. 먼저, 직무만족과 관련하여 이은선(2017)은 보육교사를 대상으로 한 연구에서 사회적지지와 교사효능감, 그리고 직무만족도 간에 유의미한 정적 상관이 있음을 보고하였고, 사회적지지와 교사효능감이 높은 교사가 직무만족도도 높게 나타났다. 또한 사회적지지와 직무만족도 간에 교사효능감이 부분적으로 매개 효과를 보이는 것으로 나타났는데, 이는 보육교사가 인식하는 사회적지지가

교사효능감을 매개로 하여 보육교사의 직무만족도에 부분적으로 영향을 미치는 것을 의미한다. 다시 말해, 보육교사가 원장 및 동료교사로부터 충분한 격려와 지지를 받음으로써 교사 자신의 교수행위에 대한 신념 및 유아를 학습시키는 능력의 인식을 통해 직무만족도를 높일 수 있다는 결과를 보고하였다. 또한, 이주령(2016)도 유치원 교사의 직무만족도에 사회적지지와 교수효능감이 영향을 미치는지를 살펴본 연구에서 직무만족도, 사회적지지, 교수효능감 간에 상관성이 있는 것으로 나타났고, 사회적지지와 교수효능감이 직무만족도에 긍정적 영향을 준다는 결과를 보고하였다. 다음으로, 몰입과 관련하여 유화(2017)는 어린이집 교사를 대상으로 사회적지지가 조직몰입과 교수효능감에 미치는 영향을 살펴보았는데 사회적지지, 조직몰입, 교수효능감 간에 유의미한 정적 상관성이 있는 것으로 보고하였고, 사회적지지와 교수효능감 전체에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 사회적지지의 하위변인인 정서적지지가 교수효능감의 하위변인인 개인적 교수효능감에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 정서적지지가 높을수록 개인적 교수효능감이 높아짐을 의미한다. 또한 최혜윤(2016)은 유치원 교사를 대상으로 한 연구에서 사회적지지와 교사효능감이 교수몰입을 높여주는 중요한 변인임을 보고하였다. 소진과 관련하여 정순희(2013)는 영아보육교사의 교사효능감 및 사회적지지가 소진에 미치는 영향을 살펴보았는데, 연구결과에서 사회적지지와 교수효능감이 소진을 낮추는 변인으로 확인되었으며, 사회적지지보다 교수효능감이 소진에 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 소진에 사회적지지보다 교수효능감이 더 중요한 역할을 하는 것으로 해석할 수 있다. 하지만 권예송(2017)의 연구에서는 유아교사의 사회적지지와 교수효능감이 부분적으로 소진에 영향을 미쳤는데, 사회적지지의 하위변인인 동료애와 교사효능감의 하위변인인 일반적 교사효능감이 소진에 정적 영향을 미침으로써, 원장 및 동료교사의 지지와 일반적 교사효능감이 높으면 소진도 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사

가 근무하는 유아교육기관의 원장 및 동료교사와의 관계 형성에 어려움을 느끼거나, 원장 및 동료교사로부터 심리적 위축감이 있는 것으로 보았다.

한편, 지지자원으로 나누어 사회적지지와 교수효능감의 관계를 살펴본 김유정, 박수경, 임정진, 안선희(2011)의 연구에서는 어린이집 내에서 경험할 수 있는 사회적지지보다 원장과의 관계가 교수효능감에 상대적으로 더 큰 영향력을 미친다고 보고하였다. 그러나 김현지, 박찬수, 이정희(2010)의 연구에서는 교수효능감에 영향을 미치는 사회적지지 중 원장과 동료교사의 지지는 유의미한 영향이 나타나지 않았고, 오직 가족의 지지만이 교수효능감에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 상반된 결과를 보였다.

둘째, 자아존중감과 교수효능감에 관한 선행연구를 살펴보면, 자아존중감과 교수효능감은 직무스트레스, 심리적 안녕감, 교직적성 등의 변인과 관련되어 연구가 이루어졌으나, 자아존중감과 교수효능감과 관련된 선행연구는 거의 없는 실정이다. 먼저, 직무스트레스와 관련하여 이지영(2012)과 변은경, 장경오(2015)의 보육교사를 대상으로 한 연구에서 자아존중감과 교사효능감은 정적 상관을 보였고, 자아존중감과 교사효능감은 직무스트레스에 긍정적 영향을 주어 직무스트레스를 감소시킨다고 보고하였다. 이는 교사가 자신의 신념과 교수능력에 대해 높은 인식을 갖고, 자신을 가치있게 여기는 자아존중감을 향상시켜 낮은 스트레스를 경험하게 되면, 직무만족 등의 긍정적인 효과를 볼 수 있음을 의미한다. 다음으로, 심리적 안녕감과 관련하여 서진선(2017)은 보육교사의 자아존중감과 교사효능감 간에 유의미한 정적 상관이 있음을 보였고, 자아존중감과 교사효능감 간에 심리적 안녕감의 매개효과를 살펴봄으로써, 자아존중감이 심리적 안녕감을 부분매개로 하여 교사효능감에 영향을 미친다는 결과를 보고하였다. 이는 자아존중감이 높을수록 마음이나 생각이 건강하고 행복한 상태를 의미하는 심리적 안녕감을 증가시켜 교사효능감을 높일 수 있음을 의미한다. 또한, 교직적성과 관련하여 박성혜(2015)는 유치원 교사와 어린

이집 교사를 대상으로 한 연구에서 교직적성, 자아존중감, 교수효능감 간에 정적 상관성이 있음을 보였고, 자아존중감과 교수효능감은 교직적성에 영향을 미친다는 결과를 보고하였다. 즉, 교사의 자아존중감과 교수효능감이 높을수록 유아와 상호작용에서 긍정적 역할을 수행할 수 있을 뿐만 아니라, 어떠한 환경에서도 보다 책임감 있는 교수행동에 영향을 주어 유아의 긍정적인 발달과 성장에 기여하게 되며, 이는 궁극적 목표인 유아교육의 질을 향상시킬 수 있다고 보았다.

셋째, 직무열의와 교수효능감에 관한 선행연구를 살펴보면, 최근 직무열의에 관한 사회적 관심이 증가되면서 교육 분야에서도 직무열의와 관련된 연구가 이루어지고 있기는 하지만, 선행 변인들에 관한 실증적 연구는 매우 부족한 실정이다(박성애, 2017). 이와 비슷한 연구로는 자기효능감과 직무열의의 관계를 살펴본 선행연구(김원주, 2016; 신순이, 2018; 형정호, 2018)가 있으나, 이 또한 보육교사나 유치원 교사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 어렵다. 교사를 대상으로 직무열의와 교수효능감 간에 관계를 살펴본 선행연구로는 유일하게 조은주(2009)의 연구가 있다. 이 연구는 초등학교 교사를 대상으로 교사효능감이 직무열의와 소진에 미치는 영향을 문제해결방식과 목표불안정성의 매개효과를 통해 살펴보았는데, 교사효능감은 직무열의와 정적 상관관계를 보였고, 이는 교사효능감이 높은 교사가 직무열의도 높다는 결과로 해석할 수 있으며, 교사효능감이 직무열의를 높여주고 정서적 고갈, 개인적 성취상실, 비인간화 등의 소진을 낮춰주는 역할을 한다는 결과를 보고하였다. 더불어 문제해결방식이 교사효능감과 직무열의를 높이고 소진을 낮춰주는 심리적 기제로서의 역할을 하였음을 보고하였다.

이와 같이 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 교수효능감에 중요한 변인이며, 최근에 들어서면서 유아교육과 보육에 관련되어 세 변인에 대한 연구가 보다 활발하게 이루어지고 있음을 살펴보았다. 이를 통해 보육교사의 교

수효능감에 영향을 미치는 세 변인에 대해 고려한 연구가 미흡한 시점에서
보육교사의 교수효능감에 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 미치는 영향
력을 밝히고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 영향에 대해 살펴보기 위해 서울, 경기지역에 위치한 가정, 민간, 법인, 국·공립 어린이집에서 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 자료 수집을 위해 어린이집 관련 단체를 통해 설문 협조를 구하고, Google 설문지를 이용하여 작성한 URL을 단체 회원들의 연락처로 문자 또는 메신저 앱을 통해 250건을 전송하여 188건의 응답을 받아, 75%의 응답률을 보였다. 그 외에 본 연구자가 사전에 전화로 연구 동의를 받은 어린이집에 직접 방문하여 46부의 설문지를 배부하여 모두 회수하였다. 이에 총 234부를 본 연구의 자료로 사용하였다. 본 연구대상인 234명 보육교사들의 인구통계학적 특성은 표 1과 같다.

표 1에서와 같이 연구대상자의 연령을 살펴보면, 만 40세 이상의 교사가 145명(62.0%)으로 가장 많았으며, 만 35세~40세 미만의 교사 34명(14.5%), 만 30세~35세 미만의 교사 32명(13.7%), 만 25세~30세 미만의 교사 17명(7.3%), 만 20세~25세 미만의 교사 6명(2.5%)의 순으로 나타났다. 결혼여부를 살펴보면, 기혼교사가 182명(77.8%)으로 미혼교사 52명(22.2%)에 비해 현저하게 높았다. 최종학력을 살펴보면, 2·3년제 전문대학을 졸업한 교사가 91명(38.9%)으로 가장 많았으며, 4년제 대학교를 졸업한 교사 68명(29.1%), 대학원(재학포함)을 졸업한 교사 51명(21.8%), 고등학교 졸업 후 교사양성기관을 통해 이수한 교사 22명(9.4%)의 순으로 나타났다. 교직경력을 살펴보면, 9년 이상의 높

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적 특성

(N=234)

항목	구분	빈도(명)	백분율(%)
연령	만 20세 이상~ 만 25세 미만	6	2.5
	만 25세 이상~ 만 30세 미만	17	7.3
	만 30세 이상~ 만 35세 미만	32	13.7
	만 35세 이상~ 만 40세 미만	34	14.5
	만 40세 이상~	145	62.0
결혼여부	미혼	52	22.2
	기혼	182	77.8
최종학력	고등학교 졸업	22	9.4
	2,3년제 전문대학 졸업	91	38.9
	4년제 대학교 졸업	68	29.1
	대학원(재학포함) 이상	51	21.8
	기타	2	0.8
교직경력	0~ 3년 미만	35	15.0
	3년 이상~ 6년 미만	52	22.2
	6년 이상~ 9년 미만	36	15.4
	9년 이상~	111	47.4
자격취득 경로	보육교사 교육원	72	30.8
	대학 관련 학과 졸업	125	53.4
	대학원 졸업	2	0.8
	학점은행제	35	15.0
기관유형	가정어린이집	58	24.8
	민간어린이집	74	31.6
	법인어린이집	10	4.3
	국·공립어린이집	92	39.3
합계		234	100.0

은 경력을 가진 교사가 111명(47.4%)으로 가장 많았으며, 3~6년 미만의 경력을 가진 교사 52명(22.2%), 6~9년 미만 경력을 가진 교사 36명(15.4%), 0~3년 미만의 경력을 가진 교사 35명(15%)의 순으로 나타났다. 보육교사 자격 취득 경로를 살펴보면, 대학 관련 학과를 졸업하고 자격을 취득한 교사가 125명(53.4%)으로 가장 많았으며, 보육교사 교육원을 통해 자격을 취득한 교사 72명(30.8%), 학점은행제를 통해 자격을 취득한 교사 35명(15%), 대학원 졸업을 통해 자격을 취득한 교사 2명(0.8%)의 순으로 나타났다. 어린이집 기관유형을 살펴보면, 국·공립어린이집에 근무하는 교사가 92명(39.3%)으로 가장 많았으며, 민간어린이집에 근무하는 교사 74명(31.6%), 가정어린이집에 근무하는 교사 58명(24.8%), 법인어린이집에 근무하는 교사 10명(4.3%)의 순으로 나타났다.

2. 연구도구

본 연구에서는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 영향을 살펴보고자 응답자의 일반적 특성을 묻는 문항과 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감을 측정할 수 있는 척도로 구성된 설문지를 사용하였다.

1) 사회적지지

본 연구에서는 사회적지지를 측정하기 위하여 박지원(1985)이 개발하고, 보육교사에게 적합하도록 안혜정(2013)이 수정·보완한 도구를 본 연구에 적합하게 수정한 후, 예비조사 및 유아교육 전문가와의 협의를 거쳐 최종적으

로 사용하였다. 사회적지지 하위변인은 정서적지지, 정보적지지, 도구적지지, 평가적지지로 구성되어 있으며, 하위변인별로 각 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 사용된 사회적지지 설문지의 전체 신뢰도는 .98이며, 하위변인별 문항 구성 및 신뢰도는 표 2와 같다.

<표 2> 사회적지지 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도 (N=234)

하위 변인	문항 번호	문항 수	신뢰도 (Cronbach's α)
정서적지지	1, 5, 9, 13, 17, 21	6	.94
정보적지지	2, 6, 10, 14, 18, 22	6	.94
도구적지지	3, 7, 11, 15, 19, 23	6	.90
평가적지지	4, 8, 12, 16, 20, 24	6	.94
전 체		24	.98

사회적지지를 측정하는 도구의 하위변인별 내용을 살펴보면, 정서적지지는 구성원들에게서 존중, 사랑, 신뢰, 관심을 받고 있다고 지각하는 정서적 측면의 지원을 의미한다. 6문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로 ‘함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다’, ‘항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해준다’ 등이 있다.

정보적지지는 자신에게 야기된 문제를 해결하는데 이용할 수 있는 조언, 정보, 제안 등을 구성원들이 제공해주는 지원을 의미한다. 6문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로 ‘의논할 문제가 생기면 필요한 충고를 해준다’, ‘나에게 생긴 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해준다’ 등이 있다.

도구적지지는 자신이 직접적인 도움을 필요할 때 구성원들이 물건을 제공해 주거나 일을 대신 해주는 등의 지원을 의미한다. 6문항으로 구성되어 있

으며, 문항의 예로 '무슨 일이건 대가(보상)을 바라지 않고 성의껏 나를 도와준다', '내가 기분이 좋지 않을 때 기분을 전환시켜주려고 노력한다' 등이 있다.

평가적지지는 구성원들이 자신의 행위에 대해 인정해주거나 칭찬하는 등의 가치 판단의 평가를 제공해 주는 지원을 의미한다. 6문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로 '내가 도움이 되는 가치 있는 존재임을 인정해준다', '내가 잘 한 일이 있거나 좋은 결과를 얻었을 때 칭찬을 아끼지 않는다' 등이 있다.

모든 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 최저점은 24점이며, 최고점은 120점으로 점수가 높을수록 보육시설 내 구성원들로부터 사회적지지를 받는 정도를 높게 지각하는 것으로 해석할 수 있다.

2) 자아존중감

본 연구에서는 자아존중감을 측정하기 위하여 Coopersmith(1967)가 개발한 Self-Esteem Inventory를 강종구(1986)가 번안하고 김정은(2010)이 사용한 도구를 본 연구에 적합하게 수정한 후, 예비조사 및 유아교육 전문가와의 협의를 거쳐 최종적으로 사용하였다. 자아존중감의 하위변인은 자기존중, 타인과의 관계, 지도력과 인기, 자기주장으로 구성되어 있으며, 하위변인별로 각 4문항씩 총 16문항으로 구성되어 있다. 그 중 타인과의 관계에 대한 문항은 Nathaniel Branden의 'The Six Pillars of Self-Esteem: 1994'와 'The Power of Self-Esteem: 1992', 나를 존중하는 삶(강승규 역, 1994)을 토대로 최인자(1995)가 다른 연구자 1인과 함께 공동 제작한 도구의 하위영역에서 발췌하여 사용하였다. 본 연구에서 사용된 자아존중감 설문지의 전

체 신뢰도는 .87이며, 하위변인별 문항 구성 및 신뢰도는 표 3과 같다.

<표 3> 자아존중감 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도 (N=234)

하위 변인	문항 번호	문항 수	신뢰도 (Cronbach's α)
자기존중	1*, 3, 11, 15*	4	.71
타인과의 관계	6*, 9, 10*, 12	4	.75
지도력과 인기	2*, 5, 8, 14*	4	.65
자기주장	4, 7, 13, 16*	4	.82
전 체		16	.87

* 역채점 문항(7)

자아존중감을 측정하는 도구의 하위변인별 내용을 살펴보면, 자기존중은 자신의 존재 가치를 인정하고 스스로 장점이 많다고 지각하며 매사에 쉽게 포기하지 않는 경향을 의미한다. 4문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로 '나는 장점이 많은 편이다', '나는 쉽게 포기하지 않고 좋은 결과를 내기 위해서 지속적으로 노력하는 편이다' 등이 있다.

타인과의 관계는 자신이 가족 또는 타인들에게 사랑이나 이해를 받고 있다고 느끼고, 이들과의 관계가 원만하다고 지각하는 경향을 의미한다. 4문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로 '내 동료들은 대체로 내 기분을 이해해주는 편이다', '내 동료들은 내 의견을 존중해준다' 등이 있다.

지도력과 인기는 자신이 타인보다 많은 매력을 가지고 있으며 강하다고 느끼고 타인으로부터 인기가 있다고 지각하는 경향을 의미한다. 4문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로 '나는 다른 사람들과 재미있게 지낸다', '대체로 다른 사람들이 내 생각을 따라주는 편이다' 등이 있다.

자기주장은 자신이 행복함을 느끼고 모든 태도에서 자신감이 있으며 어떠한

한 것이든 결정할 수 있다고 지각하는 경향을 의미한다. 4문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로 ‘내가 옳다고 생각하는 것에 대해서는 나의 생각과 신념, 느낌을 표현할 수 있다’, ‘내가 하고 싶은 말이 합리적인 것이라면 나는 그것을 스스로없이 주장할 수 있다’ 등이 있다.

모든 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 부정적 문항(7문항)은 역채점 하도록 한다. 최저점은 16점이며, 최고점은 80점으로 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다.

3) 직무열의

본 연구에서는 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli와 Bakker (2003)의 직무열의 측정도구(Utrecht Work Engagement Scale, UWES)를 이랑(2006)이 번안하고 최선(2012)의 연구에서 사용한 도구를 본 연구에 적합하게 수정한 후, 예비조사 및 유아교육 전문가와의 협의를 거쳐 최종적으로 사용하였다. 직무열의의 하위변인은 활력, 헌신, 몰두로 구성되어 있으며, 총 13문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 사용된 직무열의 설문지의 전체 신뢰도는 .94이며, 하위변인별 문항 구성 및 신뢰도는 표 4와 같다.

<표 4> 직무열의 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도 (N=234)

하위 변인	문항 번호	문항 수	신뢰도 (Cronbach's α)
활력	1, 4, 7, 10, 13	5	.84
헌신	2, 5, 8, 11	4	.82
몰두	3, 6, 9, 12	4	.87
전 체		13	.94

직무열의를 측정하는 도구의 하위변인별 내용을 살펴보면, 활력은 일하는 동안 높은 수준의 에너지, 정신적 회복력, 어려움에 직면하여서도 포기하지 않는 것을 의미하며, 5문항으로 구성되어 있다. 문항의 예로는 ‘일을 할 때 나는 넘치는 힘을 느낀다’, ‘나의 일은 나를 열심히 일하도록 만든다’ 등이 있다.

헌신은 맡은 일에 대해 의미와 자부심을 가지고 열정을 다하여 도전하는 자세를 의미하며, 기존 문항 ‘나는 직무를 수행하는데 있어서 나는 열정적이다’ 등에 ‘나는 내가 하는 업무를 가장 최우선으로 여긴다’ 는 문항을 추가하여 4문항으로 구성하였다.

몰두는 업무와 자신을 분리하지 않고, 업무를 하는 동안에는 시간이 어떻게 가는지도 모를 정도로 일에 완전히 집중되어 있는 상태를 의미한다. 4문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예로는 ‘직무를 수행할 때 나는 시간가는 줄을 모른다’, ‘나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다’ 등이 있다.

모든 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 최저점은 13점이며, 최고점은 65점으로 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다.

4) 교수효능감

본 연구에서는 교수효능감을 측정하기 위하여 Enochs와 Riggs(1990)가 개발한 교사의 과학 교수효능감 측정도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument, STEBI)를 신혜영(2004)의 연구에서 사용한 도구를 본 연구에 적합하게 수정한 후, 예비조사 및 유아교육 전문가와의 협의를 거쳐 최종적으로 사용하였다. 교수효능감의 하위변인은 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으로 구성되어 있으며, 총 21문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서

사용된 교수효능감 설문지의 전체 신뢰도는 .85이며, 하위변인별 문항 구성 및 신뢰도는 표 5와 같다.

<표 5> 교수효능감 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도 (N=234)

하위 변인	문항 번호	문항수	신뢰도 (Cronbach's α)
일반적 교수효능감	1, 2, 6, 7, 11, 12, 16, 17, 18	9	.83
개인적 교수효능감	3, 4*, 5, 8, 9, 10*, 13, 14*, 15*, 19*, 20, 21	12	.84
전 체		21	.85

* 역채점 문항(5)

교수효능감을 측정하는 도구의 하위변인별 내용을 살펴보면, 일반적 교수효능감은 보육교사의 교수활동이 유아의 성취 및 결과에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 지에 대한 9문항으로 구성되어 있다. 문항의 예로는 ‘유아가 어떠한 분야에 대해 관심을 더 많이 가지게 된 것은 교사의 효과적인 교수학습 방법 때문이다’, ‘유아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 대한 교사의 교수 능력과 직접적인 관련이 있다’ 등이 있다.

개인적인 교수효능감은 보육교사로서 역할을 수행함에 있어서 유아에게 적절한 행동을 할 수 있다는 믿음으로 12개의 문항으로 구성되어 있다. 문항의 예로는 ‘나는 유아를 효과적으로 지도하는 방법을 알고 있다’, 나는 유아를 지도하는데 필요한 지식이 충분하다’ 등이 있다.

모든 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 부정적 문항(5문항)은 역채점 하도록 한다. 최저점은 21점이며, 최고점은 105점으로 점수가 높을수록 교수효능감이 높

은 것을 의미한다.

3. 연구절차

1) 예비연구

본 연구에 앞서 보육교사의 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감을 측정하는 검사 도구에 대한 적절성을 알아보고 문항을 수정·보완하기 위해 본 연구에 포함되지 않은 보육교사 19명을 대상으로 예비연구를 실시하였다. 조사 기간은 2018년 5월 8일부터 14일까지이며, 유아교육 전문가의 검토를 통해 보육교사의 상황에 적합하지 않은 문항 제외(예: ‘나는 보통 유아를 효과적이지 않은 방법으로 지도한다’ 등) 및 단어 수정 등(예: ‘내가 몸이 안 좋을 때 나의 일을 대신해준다’를 ‘내가 몸이 안 좋을 때 내 업무를 도와준다’로 변경 등)의 문제점을 보완하여 최종 설문지를 확정하였다.

2) 본 연구

본 연구에서는 2018년 5월 28일부터 6월 25일까지 서울, 경기지역의 가정, 민간, 법인, 국·공립 어린이집에서 근무하고 있는 보육교사들을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 구체적인 자료 수집 방법은 다음과 같다.

첫째, 어린이집 관련 단체를 통해 설문 협조를 구하고, Google 설문지를 이용하여 복수응답 불가 및 문항 누락 방지를 설정하여 작성한 URL을 단체 회원들의 연락처로 문자 또는 메신저 앱을 통해 250건을 전송하였다. 이후 응답 내용은 Google로 전송된 188건의 data를 분석하여 사용하였으며, 75%의 회수

율을 보였다.

둘째, 본 연구자의 직장 및 거주지 근처의 어린이집을 대상으로 사전에 전화하여 연구의 동의를 얻고, 직접 방문하여 46부의 설문지를 배부하여 모두 회수하였다. 이에 총 234부를 본 연구의 자료로 사용하였다.

4. 자료분석

본 연구를 위해 수집된 자료의 결과를 분석하기 위해 SPSS 24.0 프로그램을 사용하였으며, 연구문제에 따른 자료 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, 연구에 사용된 측정도구의 문항 간 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 사회적지지, 자아중감, 직무열의, 교수효능감 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률 상관분석을 실시하였다.

넷째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 간의 상관관계

사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 보육교사의 교수효능감 간의 관계를 보고자 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과는 표 6과 같다.

표 6의 결과를 보면, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 교수효능감의 하위변인 간에는 모두 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이에 대한 구체적 내용은 다음과 같다.

첫째, 사회적지지와 자아존중감의 상관관계를 살펴본 결과 유의미한 정적 상관관계($r = .48, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회적지지가 높을수록 자아존중감도 높아지는 것을 의미한다. 이를 세부적으로 살펴보면 사회적지지 전체와 자아존중감의 하위변인 중 타인과의 관계($r = .70, p < .01$)가 가장 높은 상관관계를 보였고, 지도력과 인기($r = .36, p < .01$), 자기주장($r = .31, p < .01$), 자기존중($r = .28, p < .01$)의 순으로 상관관계를 보였다. 이는 사회적지지가 높을수록 타인과의 관계, 지도력과 인기, 자기주장, 자기존중이 높아지는 것을 의미한다.

둘째, 사회적지지와 직무열의의 상관관계를 살펴본 결과 유의미한 정적 상관관계($r = .47, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회적지지가 높을수록 직무열의도 높아지는 것을 의미한다. 이를 세부적으로 살펴보면 사회적지지 전체와 직무열의의 하위변인 중 활력($r = .48, p < .01$)이 가장 높은 상관관계를 보였고, 헌신($r = .47, p < .01$), 몰두($r = .38, p < .01$)의 순으로 상관관계를 보였다. 이는 사회적지지가 높을수록 활력, 헌신, 몰두가 높아지

<표 6> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 간의 상관관계

(N=234)

	1.1	1.2	1.3	1.4	1	2.1	2.2	2.3	2.4	2	3.1	3.2	3.3	3	4.1	4.2	4	
1.1 정서적지지																		
1.2 정보적지지	.92**																	
1.3 도구적지지	.93**	.91**																
1.4 평가적지지	.95**	.93**	.92**															
1. 사회적지지 전체	.98**	.97**	.97**	.98**														
2.1 자기존중	.32**	.23**	.25**	.28**	.28**													
2.2 타인과의 관계	.70**	.66**	.66**	.68**	.70**	.48**												
2.3 지도력과 인기	.41**	.30**	.33**	.37**	.36**	.68**	.59**											
2.4. 자기주장	.34**	.24**	.30**	.33**	.31**	.71**	.54**	.78**										
2. 자아존중감 전체	.51**	.42**	.44**	.48**	.48**	.85**	.76**	.90**	.90**									
3.1 활력	.47**	.46**	.44**	.48**	.48**	.55**	.42**	.41**	.45**	.54**								
3.2 헌신	.47**	.44**	.43**	.49**	.47**	.55**	.47**	.45**	.49**	.58**	.81**							
3.3 몰두	.38**	.35**	.34**	.39**	.38**	.56**	.39**	.45**	.49**	.56**	.85**	.82**						
3. 직무열의 전체	.47**	.45**	.43**	.48**	.47**	.59**	.45**	.46**	.50**	.59**	.95**	.92**	.94**					
4.1 일반적 교수효능감	.24**	.19**	.20**	.22**	.22**	.18**	.25**	.28**	.35**	.31**	.34**	.41**	.42**	.41**				
4.2 개인적 교수효능감	.27**	.21**	.23**	.27**	.25**	.65**	.41**	.61**	.64**	.68**	.50**	.53**	.56**	.56**	.27**			
4. 교수효능감 전체	.32**	.25**	.28**	.31**	.30**	.56**	.42**	.59**	.64**	.65**	.54**	.60**	.62**	.62**	.73**	.86**		

**p < .01

는 것을 의미한다.

셋째, 사회적지지와 교수효능감의 상관관계를 살펴본 결과 유의미한 정적 상관관계($r = .30, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회적지지 높을수록 교수효능감도 높아지는 것을 의미한다. 이를 세부적으로 살펴보면 사회적지지 전체와 교수효능감의 하위변인 중 개인적 교수효능감($r = .25, p < .01$)이 일반적 교수효능감($r = .22, p < .01$)보다 높은 상관관계를 보였다. 이는 사회적지지 높을수록 교수효능감이 높아지는 것을 의미하며, 특히 개인적 교수효능감이 높아지는 것을 의미한다.

넷째, 자아존중감과 직무열의의 상관관계를 살펴본 결과 유의미한 정적 상관관계($r = .59, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 자아존중감이 높을수록 직무열의도 높아지는 것을 의미한다. 이를 세부적으로 살펴보면 자아존중감 전체와 직무열의의 하위변인 중 헌신($r = .58, p < .01$)이 가장 높은 상관관계를 보였고, 몰두($r = .56, p < .01$), 활력($r = .54, p < .01$)의 순으로 상관관계를 보였다. 이는 자아존중감이 높을수록 헌신, 몰두, 활력이 높아지는 것을 의미한다.

다섯째, 자아존중감과 교수효능감의 상관관계를 살펴본 결과 유의미한 정적 상관관계($r = .65, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 자아존중감이 높을수록 교수효능감도 높아지는 것을 의미한다. 이를 세부적으로 살펴보면 자아존중감 전체와 교수효능감의 하위변인 중 개인적 교수효능감($r = .68, p < .01$)이 일반적 교수효능감($r = .31, p < .01$)보다 높은 상관관계를 보였다. 이는 자아존중감이 높을수록 교수효능감이 높아지는 것을 의미하며, 특히 개인적 교수효능감이 높아지는 것을 의미한다.

여섯째, 직무열의와 교수효능감의 상관관계를 살펴본 결과 유의미한 정적 상관관계($r = .62, p < .01$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 직무열의가 높을수록 교수효능감도 높아지는 것을 의미한다. 이를 세부적으로 살펴보면 직무

열의 전체와 교수효능감의 하위변인 중 개인적 교수효능감($r = .56, p < .01$)이 일반적 교수효능감($r = .41, p < .01$)보다 높은 상관관계를 보였다. 이는 직무열의가 높을수록 교수효능감이 높아지는 것을 의미하며, 특히 개인적 교수효능감이 높아지는 것을 의미한다.

2. 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력

사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시하기 전, 변수들 간의 다중공선성 문제를 검토하기 위해 공차한계(TOL)와 분산팽창요인(VIF)값을 산출한 결과, TOL값은 0.599이상이고, VIF값은 1.669이하로 나타났다. 일반적으로 TOL값이 0.1이상이고 VIF값이 10이하이면 다중공선성이 없다고 판단하므로, 본 연구에서는 변인들 간에 다중공선성이 없는 것으로 판단하고 다중회귀분석을 실시하였다.

1) 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 전체에 미치는 상대적 영향력

사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴보기 위해 보육교사의 교수효능감을 종속변인으로 하고 사회적지지, 자아존중감, 직무열의를 독립변인으로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 사회적지지, 자아존중감, 직무열의 모두 보육교사의 교수효능감에 유의미한

영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴본 결과는 표 7과 같다.

<표 7> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력 (N=234)

독립변인	교수효능감			t	R ²	F
	비표준화 계수	표준화 계수				
	B	SE	β			
(상수)	1.77	.13		13.29		
사회적지지	-.06	.03	-.11	-2.08*	.518	82.34***
자아존중감	.33	.04	.47	8.02***		
직무열의	.24	.04	.39	6.63***		

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

표 7에서와 같이 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 전체에 미치는 상대적 영향력을 세부적으로 살펴보면, 자아존중감($\beta = .47, p < .001$), 직무열의($\beta = .39, p < .001$)의 순으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 사회적지지($\beta = -.11, p < .05$)는 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세 변인이 교수효능감에 대해 가지는 설명력은 51.8%로 회귀모형식에서도 적합한 것으로 확인되었다($F = 82.34, p < .001$). 따라서 보육교사의 자아존중감과 직무열의가 높을수록 교수효능감이 높아지고, 자아존중감이 직무열의보다 교수효능감에 미치는 상대적 영향력이 더 크며, 사회적지지는 상대적으로 낮을수록 교수효능감이 높아짐을 알 수 있다.

(1) 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력

사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 세 변인 중 직무열의만이 보육교사의 일반적 교수효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴본 결과는 표 8과 같다.

<표 8> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력 (N=234)

독립변인	일반적 교수효능감					
	비표준화 계수		표준화 계수	t	R ²	F
	B	SE	β			
(상수)	2.41	.22		11.04		
사회적지지	.01	.05	.01	.11	.176	16.36***
자아존중감	.09	.07	.10	1.31		
직무열의	.27	.06	.35	4.51***		

*** $p < .001$

표 8에서와 같이 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 세부적으로 살펴보면, 세 변인 중 직무열의($\beta = .35, p < .001$)만이 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 사회적지지와 자아존중감은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 직무

열의가 일반적 교수효능감에 대해 가지는 설명력은 17.6%로 회귀모형식에서도 적합한 것으로 나타났다($F = 16.36, p < .001$). 따라서 보육교사의 직무열의가 높을수록 일반적 교수효능감이 높아짐을 알 수 있다.

(2) 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력

사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의 모두 보육교사의 개인적 교수효능감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴본 결과는 표 9과 같다.

<표 9> 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력 (N=234)

독립변인	개인적 교수효능감					
	비표준화 계수		표준화 계수	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
	<i>B</i>	<i>SE</i>	β			
(상수)	1.29	.17		7.83		
사회적지지	-.10	.03	-.16	-3.04**	.523	84.09***
자아존중감	.52	.05	.59	10.04***		
직무열의	.22	.04	.29	4.90***		

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

표 9에서와 같이 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 세부적으로 살펴보면, 자아존중감($\beta = .59, p < .001$), 직무열의($\beta = .29, p < .001$)의 순으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 사회적지지($\beta = -.16, p < .01$)는 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세 변인이 개인적 교수효능감에 대해 가지는 설명력은 52.3%로 회귀모형식에서도 적합한 것으로 확인되었다($F = 84.09, p < .001$). 따라서 보육교사의 자아존중감과 직무열의가 높을수록 개인적 교수효능감이 높아지고, 자아존중감이 직무열의보다 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력이 더 크며, 사회적지지는 상대적으로 낮을수록 개인적 교수효능감이 높아짐을 알 수 있다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구에서는 보육교사를 대상으로 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감의 관계를 살펴보고, 각 변인들이 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력이 어떠한지 알아보고자 하였다. 이를 통하여 보육교사의 교수효능감을 증진시키고 나아가 보육의 질적 향상을 높일 수 있는 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

본 연구를 통해 얻어진 결과를 논의하면 다음과 같다.

1) 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 간의 상관관계

보육교사가 인식하는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의 그리고 교수효능감 간의 관계는 모두 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 특히, 자아존중감과 교수효능감의 관계에서 가장 높은 상관을 나타냈고, 사회적지지와 교수효능감의 관계에서 가장 낮은 상관을 나타냈다.

첫째, 사회적지지와 자아존중감 간에는 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 사회적지지 전체와 사회적지지의 하위변인인 정서적지지, 정보적지지, 도구적지지, 평가적지지는 자아존중감 전체와 자아존중감의 하위변인인 자기존중, 타인과의 관계, 지도력과 인기, 자기주장 모두에 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이를 통해 보육교사가 인식하는 사

회적지지가 높을수록 교사 자신의 자아존중감도 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 유치원 교사와 어린이집 교사를 대상으로 사회적 지지와 교사효능감의 관계를 살펴본 연구(김은화, 2004; 박수미, 2018; 이혜진, 2016)에서 사회적 지지와 교사효능감 간에 유의미한 정적 상관이 있음을 밝힌 결과와 일치한다. 특히 사회적 지지의 하위변인인 정서적 지지는 자아존중감의 하위변인인 타인과의 관계와 가장 높은 상관관계를 보였고, 사회적 지지의 전체변인에 걸쳐 자아존중감의 하위변인인 자기존중과 가장 낮은 상관관계를 보였는데, 이는 교사가 근무 중인 보육시설 내 구성원으로부터 존중, 사랑, 신뢰, 관심을 받고 있다고 지각하는 것이, 이들과 원만한 관계를 맺고 있다고 지각하는 것과 관계가 깊으나, 자신의 존재 가치를 인정하고 스스로 장점이 많다고 지각하는 것에 대해서는 타인관계로부터 제공되는 다양한 지지와는 관계가 깊지 않다는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 사회적 지지와 직무열의 간에는 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 사회적 지지 전체와 사회적 지지의 하위변인인 정서적 지지, 정보적 지지, 도구적 지지, 평가적 지지는 직무열의 전체와 직무열의 하위변인인 활력, 헌신, 몰두 모두에 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이를 통해 보육교사가 인식하는 사회적 지지가 높을수록 교사 자신의 직무열의도 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 보육교사가 인식한 사회적 지지와 직무열의의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 아니지만, 이재무, 박용성(2017)과 최경하(2013)가 보육교사를 대상으로 직무자원과 소진 및 이직의도 간에 직무열의의 매개효과를 살펴본 연구에서, 직무자원과 직무열의 간에 서로 유의미한 상관이 있음을 밝힌 결과와 비슷한 맥락이라 볼 수 있다. 이는 직무자원의 하위변인인 동료교사의 지지, 사회적 지원, 피드백이 사회적 지지를 의미하기 때문이다. 또한, 호텔직원을 대상으로 한 김주명(2014)의 연구와 여가스포츠 참가자를 대상으로 한 박소희(2018)의 연구에서

사회적지지와 직무열의 간에 유의미한 정적 상관이 있음을 밝힌 결과와 일치함을 알 수 있다. 특히 사회적지지의 하위변인인 평가적지지는 직무열의의 하위변인인 헌신과 높은 상관관계를 보였는데, 이는 구성원들이 자신의 행위를 인정해주고 칭찬해주는 등의 지지가 맡은 일에 대해 의미와 자부심을 가지고 열정을 다하여 도전하는 마음을 높이는 것과 관계가 있다는 것을 의미한다.

셋째, 사회적지지와 교수효능감 간에는 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 사회적지지 전체와 사회적지지의 하위변인인 정서적지지, 정보적지지, 도구적지지, 평가적지지는 교수효능감 전체와 교수효능감의 하위변인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감 모두에 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이를 통해 보육교사가 인식하는 사회적지지가 높을수록 교수효능감을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 유치원 교사와 어린이집 교사를 대상으로 사회적지지와 교수효능감의 관계를 살펴본 연구(권영란, 문영경, 2016; 김유정, 박수경, 임정진, 안선희, 2011; 박은주, 2010; 유화, 2017; 이은선, 2017)에서 사회적지지와 교수효능감 간에 유의미한 정적 상관이 있음을 밝힌 결과와 일치한다. 그러나 세부적으로 살펴보면, 사회적지지와 교수효능감의 관계는 상대적으로 전체 하위변인에 걸쳐 낮은 상관을 보였는데, 이는 보육시설 내 구성원으로부터 제공되어지는 구체적 원조가 교사의 교수활동을 통해 유아에게 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 기대 또는 신념에 미치는 관계가 깊지 않다고 해석할 수 있다.

넷째, 자아존중감과 직무열의 간에 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 자아존중감 전체와 자아존중감의 하위변인인 자기존중, 타인과의 관계, 지도력과 인기, 자기주장은 직무열의 전체와 직무열의 하위변인인 활력, 헌신, 몰두 모두에 유의미한 정적 상관관계를 보였다.

이를 통해 보육교사가 인식하는 자아존중감이 높을수록 직무열의를 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 특히 자아존중감의 하위변인인 자기존중과 직무열의의 하위변인인 몰두는 높은 상관관계를 보였는데, 이는 자기 자신의 존재 가치를 인정하고 스스로 장점이 많다고 느끼며 매사에 쉽게 포기하지 않는 마음이, 집중과 몰입으로 시간가는 줄 모르고 직무를 수행할 수 있는 상태로 이끄는 것과 관계가 깊다는 것을 의미한다.

자아존중감과 직무열의의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 아직까지 없지만, 자아존중감과 직무열의의 하위변인과 유사한 헌신도, 몰입, 교수몰입의 관계를 살펴본 연구(김귀례, 2013; 김정민, 2018; 정명진, 2015)에서 유의미한 정적 상관을 보였다. 그러나 이 또한 연구 대상자가 간호사, 초등학교 영어교사, 청소년 축구선수라는 점에서 보육교사를 대상으로 한 자아존중감과 직무열의에 관한 많은 연구가 다각적으로 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 자아존중감과 교수효능감 간에 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 자아존중감 전체와 자아존중감의 하위변인인 자기존중, 타인과의 관계, 지도력과 인기, 자기주장은 교수효능감 전체와 교수효능감의 하위변인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감 모두에 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이를 통해 보육교사가 인식하는 자아존중감이 높을수록 교수효능감도 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 보육교사를 대상으로 한 서진선(2017)과 이지영(2012)의 연구에서 자아존중감과 교사효능감 간에 유의미한 정적 상관이 있음을 밝힌 결과와 일치한다. 특히 자아존중감 전체는 일반적 교수효능감보다 개인적 교수효능감과 교수효능감 전체에 훨씬 높은 상관관계를 보였고, 자아존중감의 하위변인인 자기존중은 일반적 교수효능감에 매우 낮은 상관관계를 보였는데, 이는 자기 자신의 가치와 능력을 긍정적으로 평가하는 교사일수록, 개인적으로 유아의 행동에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 것에 대한 자기 지각이 높다고

해석할 수 있다. 반면, 자신의 존재가치를 인정하고 스스로 장점이 많다고 지각하는 것이 교사가 학습자의 주변 환경을 통제할 수 있도록 영향력을 미치는 것과 관계가 매우 낮은 것으로 해석할 수 있다.

여섯째, 직무열의와 교수효능감 간에 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 직무열의 전체와 직무열의의 하위변인인 활력, 헌신, 몰두는 교수효능감 전체와 교수효능감의 하위변인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감 모두에 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이를 통해 보육교사가 인식하는 직무열의가 높을수록 교수효능감도 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 특히 직무열의의 하위변인인 몰두는 교수효능감 전체에 가장 높은 상관관계를 보였는데, 이는 교사 개인이 업무에 몰입하고 집중할 때 교수 역할의 수행을 확신하는 것과 관계가 있다는 것을 의미한다. 국내 연구에서 초등학교 교사를 대상으로 유일하게 직무열의와 교사효능감의 관계를 살펴본 조은주(2009)의 연구에서 직무열의와 교사효능감 간에 유의미한 정적 상관이 있음을 밝힌 결과와 일치한다.

이상을 정리해보면, 보육교사의 자아존중감, 직무열의 순으로 교수효능감에 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 반면에 보육교사가 인식하는 사회적지지는 교수효능감과 매우 낮은 상관관계를 보였다. 이는 보육교사의 자아존중감과 직무열의가 높을수록 교수효능감이 높아지는 것을 의미하며, 반면에 보육교사가 인식하는 사회적지지는 교수효능감과 관계가 깊지 않음을 알 수 있다. 또한 세 변인 모두 일반적 교수효능감보다는 개인적 교수효능감에 높은 상관관계를 보였다. 이를 통해 보육교사의 교수효능감에 외적 변인보다는 내적변인이, 일반적 교수효능감보다는 개인적 교수효능감이 높은 상관관계가 있음을 알 수 있다.

2) 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력

첫째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 전체에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 자아존중감이 가장 높은 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 다음으로 직무열의가 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 사회적지지는 유의미한 부적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉 보육교사의 자아존중감과 직무열의가 높을수록 교수효능감이 높아지고, 자아존중감이 직무열의보다 교수효능감에 미치는 상대적 영향력이 더 크며, 사회적지지는 상대적으로 낮을수록 교수효능감이 높아지는 것으로 해석된다.

사회적지지와 관련된 기존 대부분의 선행연구(김유정, 박수경, 임정진, 안선희, 2011; 서선아, 2015; 이은선, 2017; 최혜윤, 2016)에서 사회적지지가 교수효능감에 유의미한 정적 영향을 미친다고 밝힘으로써 사회적지지가 높을수록 교수효능감도 높아진다고 보고된 것과는 다르게, 본 연구에는 사회적지지가 교수효능감에 유의미한 부적 영향력을 미침으로써 사회적지지가 낮을수록 교수효능감이 높아진다는 상반된 결과가 나타났다. 이는 사회적지지의 궁극적 의미가 긍정적인 도움을 함축하고 있다 하더라도 사회적지지의 효과가 반드시 긍정적인 측면으로만 나타나는 것은 아니라고 주장한 Thoits(1995)의 견해를 뒷받침한다고 볼 수 있다. 또한, 원장이나 동료교사의 사회적지지가 유치원 교사의 교수효능감에 영향을 미치지 않는다는 김현지, 박찬수, 이정희(2010)의 연구결과와 비슷한 맥락이라 볼 수 있다. 김현지 등(2010)의 연구결과, 보육기관의 특성상 하루 종일 바쁜 보육업무와 운영으로 동료교사와 의사소통의 기회 부족 및 어린이집 내 원장과의 위계체제 등을 들어 사회적지지에 대한 효율성이 낮은 것으로 나타났다.

본 연구에서는 연구 대상자의 일반적 배경과 교수효능감의 관계를 살펴보는 않았으나, 대부분의 선행연구에서 교사의 높은 경력과 연령은 교수효능감을 높이는 변인임을 보고하였다(유선영, 2011; 손순복, 권경숙, 2012; 장경오, 2015). 이러한 연구결과에 비추어 볼 때, 본 연구 대상자의 인구통계학적 특성이 만 40세 이상이 62.0%, 9년 이상의 교직 경력자가 47.4%인 점을 감안하면, 연령과 경력이 비례하여 교직 경험에서 나오는 본인만의 교수방법 및 업무 대처 능력 등이 있기 때문에 원장, 원감 및 동료교사의 사회적지지에 대해 진정한 의미의 지지로 지각하지 않고, 오히려 부담스럽게 여겨 스트레스 또는 긴장 등이 유발됐음을 유추해 볼 수 있다.

이처럼 사회적지지와 교수효능감 간의 관계를 살펴본 연구들의 결과가 일관되지 않고, 이로 인해 사회적지지와 교수효능감 간의 관계를 명확하게 이해하기 어려움을 알 수 있다. 그러나 사회적지지는 스트레스를 낮추고, 교수효능감을 높이는 변인임을 밝힌 선행연구(변은경, 장경오, 2015; 이지영, 2012)의 결과에 비추어 볼 때, 본 연구자가 유추한 사회적지지가 스트레스를 유발한다는 것에 대해서는 좀 더 명확하게 원인과 방법을 모색해보아야 할 것이다.

둘째, 자아존중감과 직무열의는 교수효능감 전체에 유의미한 정적 영향력을 미치고 자아존중감이 직무열의보다 상대적으로 교수효능감에 미치는 효과가 큰 것에 대한 결과를 상세하게 논의하고자 교수효능감의 하위변인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으로 나누어 결과를 도출하였다.

먼저 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의 중 직무열의만이 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 사회적지지와 자아존중감은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 보육교사의 직무열의가 높을수록 일반적 교수효능감도 높아지는

것으로 해석된다. 이는 업무를 수행할 때 포괄적인 측면에서 정서 및 인지와 관련된 지속적인 상태가 높을수록, 학습자의 환경을 교사가 통제할 수 있는 능력인 일반적 교수효능감이 높아진다는 것을 의미한다. 따라서 사회적지지, 자아존중감, 직무열의 중, 직무열의만이 유일하게 일반적 교수효능감에 영향력을 미치는 변인으로 나온 결과에 대해서는 타인을 의식하지 않고 본인 스스로를 중요하게 여기는 자기중심적 이기보다, 업무와 관련하여 비교적 포괄적으로 일반적인 관점에서 접근되었음을 유추해 볼 수 있다. 다시 말해, 자기 자신에 대한 능력과 가치에 대한 긍정적 판단이나 타인 관계를 통한 다양한 긍정적인 원조보다, 업무를 향한 지속적으로 정성을 다하는 긍정적인 마음이 교사가 학습자의 주변 환경을 통제할 수 있다는 신념에 영향을 미친 것으로 볼 수 있다.

또한 일반적 교수효능감에 직무열의만이 유의미한 정적 영향력을 나타낸 것에 대해, 직무열의가 관련 변인들에 긍정적인 영향을 미친다고 보고된 기존 선행연구(Bruce & Jeffery, 2010; Hakanen et al., 2008; Schaufeli & Bakker, 2004)의 결과를 뒷받침 한다고 할 수 있다(최경하, 2013에서 재인용). 그리고 초등학교 교사를 대상으로 한 조은주(2009)의 연구에서는 교사효능감을 하위 변인으로 나누어 설명하지는 않았으나, 직무열의가 높을수록 교사효능감도 높다는 결과를 보고하여 본 연구결과를 지지한다.

셋째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 자아존중감이 가장 높은 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 다음으로 직무열의가 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 사회적지지는 유의미한 부적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉 보육교사의 자아존중감과 직무열의가 높을수록 개인적 교수효능감이 높아지고, 자아존중감이 직무열의보다 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력이 더 크며, 사회적지지는

상대적으로 낮을수록 개인적 교수효능감이 높아지는 것으로 해석된다. 이러한 결과는 본 연구에서 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 전체 변인에 미치는 영향력을 살펴본 결과와 일치한다. 보육교사의 교수효능감 전체 변인에 내적변인인 자아존중감과 직무열의가 모두 유의미한 결과를 나타냈으나, 자아존중감이 직무열의보다 상대적으로 영향력이 큰 것으로 보아 직무열의만이 유의미한 정적 영향력을 보인 일반적 교수효능감보다 자아존중감과 직무열의가 유의미한 정적 영향력을 보인 개인적 교수효능감이 상대적으로 전체 교수효능감에 영향을 끼치는 것으로 해석할 수 있다. 이는 교사의 내·외적 변인이 일반적 교수효능감보다 개인적 교수효능감에 더 많은 영향을 미친다는 김희진과 이분려(1999)의 연구결과를 뒷받침해주는 결과라 볼 수 있으며, 일반적 교수효능감보다 개인적 교수효능감이 교사의 효율성을 결정짓는 중요한 변인임을 밝힌 조형숙(1998)과 황선이(1995)의 연구와도 맥락을 같이한다고 볼 수 있다. 이를 종합해보면, 자아존중감의 자기존중, 자기수용, 자기존경과 같은 자기중심적 성향이 개인의 교수 능력에 대한 개인적 평가에 더 높은 영향력을 나타냄을 알 수 있다.

개인적 교수효능감에 미치는 사회적지지의 유의미한 부적 영향력에 대해서는 본 연구의 교수효능감 전체 변인에 미치는 영향력의 결과와 같은 맥락으로 볼 수 있다.

본 연구에서는 보육교사가 인식한 사회적지지, 자아존중감, 직무열의와 교수효능감 간에 유의미한 정적 상관관계가 있음을 분석하였고, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴봄으로써 사회적지지보다 자아존중감과 직무열의가 상대적으로 교수효능감에 높은 영향력을 미치는 것을 확인하였다. 이는 교사의 교수효능감에 외적변인 보다는 내적변인이, 일반적 교수효능감보다는 개인적 교수효능감이 더 유의미한

영향력이 있음을 나타낸다. 이러한 결과를 바탕으로 보육교사의 교수효능감을 증진시키고, 나아가 보육의 질적 향상을 위한 기초 자료를 제시하였다는 데 본 연구의 의의가 있다.

2. 결론 및 제언

본 연구에서는 보육교사가 인식하는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감 간의 상관관계를 살펴보고, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 상대적 영향력에 대해서 분석하였다.

이상의 연구결과를 바탕으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육교사가 인식하는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감의 관계에서 변인 간에 전체 및 하위변인 모두에 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 사회적지지, 자아존중감, 직무열의, 교수효능감은 서로 각각의 변인이 높아지도록 돕는 것을 알 수 있다.

둘째, 보육교사가 인식하는 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 교수효능감 전체에 미치는 상대적 영향력은 자아존중감과 직무열의의 순으로 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났고 사회적지지는 유의미한 부적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사가 인식하는 자아존중감과 직무열의가 높을수록 교수효능감이 높아지고, 사회적지지는 상대적으로 낮을수록 교수효능감이 높아지는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 자아존중감이 직무열의보다 상대적으로 교수효능감에 더 높은 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 일반적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 세 변인 중 직무열의만이 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 사회적지

지와 자아존중감은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 즉, 보육교사가 인식하는 직무열의가 높을수록 일반적 교수효능감이 높아짐을 알 수 있다.

넷째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감 중 하위변인인 개인적 교수효능감에 미치는 상대적 영향력을 살펴보면, 자아존중감, 직무열의의 순으로 유의미한 정적 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 사회적지지는 유의미한 부적 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사가 인식하는 자아존중감과 직무열의가 높을수록 개인적 교수효능감이 높아지고, 사회적지지는 상대적으로 낮을수록 개인적 교수효능감이 높아지는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 자아존중감이 직무열의보다 상대적으로 개인적 교수효능감에 더 높은 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 결론을 바탕으로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 보육교사의 교수효능감에 미치는 영향력을 알아봄으로써 보육교사의 자아존중감과 직무열의가 교수효능감을 높이는 변인임을 밝혔다. 보육교사의 교수효능감에 있어서 개인적 교수효능감의 중요성을 강조하고 이러한 교수효능감의 증진과 더불어 자아존중감과 직무열의를 향상 시킬 수 있는 교육 프로그램의 개발 및 운영이 요구된다.

둘째, 원장과 동료교사는 대부분의 시간을 함께 보내고 업무와 밀접한 관련이 있는 변인이지만, 본 연구에서 원장 및 원감과 동료교사의 사회적지지가 교수효능감에 유의미한 부적 영향력을 나타냈다. 사회적지지는 교수효능감에 직접적인 영향력을 미치는 변인으로, 환경에 구애받지 않고 어떠한 상황에서도 긍정적인 효과를 나타낼 수 있는 방안을 모색해 볼 필요성이 있다.

이상의 논의를 토대로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울, 경기지역 일대의 234명의 보육교사만을 대상으로 결과를 도출하였고, 다양한 표본을 확보하여 연구하고자 하였으나 연령대가 40대에 집중되어 연구결과를 일반화하여 적용하는 데는 한계가 있다. 그러므로

후속연구에서는 다양한 보육교사를 대상으로 포괄적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 보육교사의 교수효능감에 영향을 미치는 변인들에 대해서 분석하기 위하여 측정도구를 이용한 설문지를 사용하였다. 추후에는 보육교사를 대상으로 하는 심층면접과 참여관찰을 통해 보육교사의 교수효능감에 대한 좀 더 심도 있는 연구가 이루어지기를 기대한다.

셋째, 교수효능감이 높은 보육교사의 교수활동이 유아의 발달이나 성취도와 어떠한 관련이 있는지에 대한 후속 연구가 뒤따라야 한다. 교사가 갖고 있는 긍정적인 교수효능감이 유아에게 어느 정도로, 어떠한 과정을 통해 영향을 미치는지에 대한 실질적 검증이 필요하다.

참 고 문 헌

- 고연정(2017). 가정어린이집 보육교사의 조직문화 인식이 교수효능감에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권기남(2009). 사회적 관계망으로부터의 정서적 지지가 유아교육기관 교사의 조직몰입에 미치는 영향. **사회과학논총**, 8, 1-11.
- 권연희(2013). 보육교사의 생활만족에 대한조직풍토, 자아존중감, 직무스트레스의 영향. **한국영유아보육학**, 74(1), 131-151.
- 권영란(2015). 보육교사의 사회적지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무스트레스의 매개효과분석. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 권영란, 문영경(2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무스트레스의 매개효과분석. **한국보육학회지**, 16(1), 99-119.
- 권예송(2017). 유아교사의 사회적지지, 교사효능감, 직무만족도와 심리적 소진의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김경의, 정영실, 이선경(2014). 유아교사의 사회적 지지와 직무만족도 및 조직몰입과의 관계. **어린이문학교육연구**, 15(3), 323-341.
- 김권영(2014). 유아교사의 임파워먼트와 교수효능감이 교사-유아 간 상호작용에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김귀례(2013). 간호사의 자아존중감, 몰입, 우울이 행복에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명선, 황선영, 오재연(2014). 교사의 직무만족도와 교수효능감이 유아의 정서능력, 인성특성, 사회적 능력에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 13(3), 53-80.
- 김미령(2005). 사회적지지의 개념과 효과에 관한 이론 및 방법론적 고찰. **임상**

사회사업연구, 2(1), 99-121.

김미숙(2015). 어린이집 아동학대 사건 이후 어린이집 교사의 자아존중감이 직무스트레스와 이직 의사에 미치는 영향. 연세대학교 정경대학원 석사학위논문.

김보람(2012). 초등학교의 직무환경과 직무열의 및 심리적 소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 조절효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김수영(1992). 유치원 교사의 교육신념과 교수행위에 관한 연구- 대구지역을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

김신덕(2000). 유아교사의 효능감과 역할수행능력 인식. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김안나(2017). 유아교사의 행복감이 자아탄력성과 직무열의에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 18(12), 390-399.

김원주(2016). 직무자율성이 업무열의에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 한양대학교 대학원 석사학위논문.

김유정, 박수경, 임정진, 안선희(2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관내에서 경험하는 사회적지지가 교사효능감에 미치는 영향. **한국영유아보육학회**, 68, 189-213.

김은진(2017). 어린이집교사가 인식한 원장의 감정리더십과 어린이집 조직문화가 교사효능감에 미치는 영향. 중앙대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

김은화(2004). 유치원교사의 직무스트레스와 사회적지지 및 자아존중감의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

김정민(2018). 초등영어 전담교사의 자아존중감과 교사효능감이 교수몰입에 미치는 영향. 서울교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.

- 김정은(2010). 예비유아교사의 자아존중감과 주관적 행복감 및 교육신념의 관계. 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김주명(2014). 특급호텔직원의 사회적지지, 직무열의, 직무몰입과의 관계 연구. **한국관광연구학회**, 28(11), 225-235.
- 김현지, 박찬수, 이정희(2010). 유아교사의 교사효능감과 사회적지지에 관한 연구. **한국Montessori교육학회**, 15, 1-22.
- 김희정, 서현아(2015). 유아교사의 교수효능감과 교수몰입의 관계에서 교수 창의성의 매개효과. **유아교육연구**, 35(3), 151-170.
- 김희진, 이분려(1999). 유아교사의 교사효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. **한국교원교육연구**, 16(1), 161-181.
- 남정숙(2011). 감성리더십이 창의성과 업무성과에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 문영경, 최선녀(2015). 교사의 교수효능감이 유아의 또래 상호작용에 미치는 영향: 교사-유아 상호작용의 매개효과를 중심으로. **한국보육학회지**, 15(2), 188-189.
- 문혜련(1998). 어머니의 사회적지지 체계와 양육스트레스에 따른 유아의 사회적 능력. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박관성(1999). 교사효능감 척도의 타당화를 위한 일 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박성애(2017). 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할 수행에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성혜(2015). 유아교사의 교직적성과 자아존중감 및 교수효능감의 관계. **한국영유아교원교육학회**, 19(2), 211-242.
- 박세정(2013). 국립I대학교의 대학생이 지각한 사회적지지가 경력계획실천 준비행동에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 박소희(2018). 여가스포츠참가자의 건강신념과 사회적지지가 직무열의 및 스트레스 관련-성장에 미치는 영향. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박수미(2018). 유아교사의 자아존중감, 근무환경 및 행복감의 관계에서 사회적 지지의 조절효과. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은주(2010). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적지지 및 조직효과성과의 관계. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 박준석, 광기영(2017). 사회적지지 과부하가 소셜미디어 환경에서의 사회적 소통에 미치는 영향. **한국지식경영학회**, 18(4), 137-157.
- 박지원(1985). 사회적지지 척도개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박태준(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과 검증. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현일(2000). 지각된 사회적 지지와 자기 효능감 간의 관련성에 대한 문헌 연구. **계명연구논총**, 18(1), 5-23.
- 박현주(2011). 사회복지 조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 배종애(2009). 시설장의 리더십이 보육교사의 교수효능감 및 이직의도에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 변길희, 김나림(2010). 보육교사의 전문성인식과 교수효능감 및 사회인구학적 변인과의 관계. **한국보육학회지**, 10(4), 21-34.
- 변은경, 장경오(2015). 보육교사의 자아존중감, 직무스트레스가 교사효능감에 미치는 영향. **한국산학기술학회**, 16(6), 3982-3990.
- 서선아(2015). 유아교사가 지각한 사회적지지와 교사효능감과의 관계. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 서정임(2001). 어린이집의 질과 교사의 교사효능감과의 관계. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 서진선(2017). 보육교사의 자아존중감과 교사효능감 간의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서현주(2006). 어린이집 교사의 심리적 안녕감과 교사 효능감과의 관련성 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 손경애, 고종욱(2007). 교사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입의 관계에서 사회적 지원의 조절효과. **교육행정학연구**, 25(4), 73-94.
- 손순복, 권경숙(2012). 유치원교사의 책무성과 교수효능감 간의 관계. **열린유아교육연구**, 17(5), 485-504.
- 송재문(2002). 교사 효능감과 수업 행동의 상관관계 분석. 안동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신순이(2018). 금융기관종사자의 변혁적 리더십이 자기효능감과 직무열의에 미치는 영향. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 신연정(2018). 유치원 교사의 교직 전문성 인식이 교수몰입과 교직헌신에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신혜영(2004). 어린이집교사의 직무스트레스와 효능감이 교사행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 안선희(2005). 유아교사의 개인적 교사효능감과 집단적 교사효능 감의 관계. **미래유아교육학회지**, 12(4), 147-163.
- 안혜정(2013). 유치원교사의 정서노동과 직무만족도 및 사회적 지지와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 엄영희(2017). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직풍토가 교수효능감 및 교수몰입도에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오아라(2013). 직무열의(JobEngagement)에 관한 실증적 연구: 선행 요인, 조직

- 시민 행동 및 혁신 행동과의 관계. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 오아라, 김성환(2016). 직무요구-자원과 혁신행동의 관계에서 직무열의의 매개 효과에 관한 연구. **경영컨설팅연구**, 16(4), 1-17.
- 오현숙(2013). 어린이집 교사의 교수몰입 및 행복감에 따른 교사의 교수효능감 및 교수창의성의 차이: 광주광역시를 중심으로. 광주여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 위숙희(2008). 보육교사와 유치원교사의 전문성 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유선영(2011). 원장의 감성리더십이 교사의 책무성과 교수효능감에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유수현(2016). 직장인의 직무자율성이 직무열의에 미치는 영향: 일과 삶의 균형의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 유화(2017). 어린이집 교사에 대한 사회적지지가 조직몰입 및 교수효능감에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이경돈(2010). 영아보육교사의 영아발달지식과 보육효능감이 전문성 발달수준에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이경아(1997). 사회적 지지와 자아 존중감이 스트레스에 미치는 영향. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미경(2017). 유아교사의 행복신념, 인성, 자아존중감이 행복에 미치는 영향. 동의대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이선경, 김선미(2018). 어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무열의가 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. **교육문화연구**, 24(2), 579-594.

- 이순재(1994). 아동이 지각한 부모의 언어통제 유형과 아동의 자아존중감 및 내외통제성과의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이승희(2018). 유아교사의 자아존중감과 회복탄력성이 동료교사와의 대인 관계 능력에 미치는 영향. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이아람(2016). 중학생용 사회적지지 척도개발 및 타당화. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영미(2013). 몬테소리 유아교육기관 교사의 사회적지지, 정서노동 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이원숙(1992). 사회적 망, 사회적 지지와 임상적 개입의 이론연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은선(2017). 보육교사의 사회적지지와 직무만족도간의 관계에서 교사효능감의 매개효과. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이인영(1993). 어머니의 자아존중감, 촉진적 의사소통과 아동의 자아존중감과 의 관계. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재무(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열의, 조직몰입의 조절효과. **육아정책연구**, 10(2), 51-82.
- 이재무, 박용성(2017). 보육교사의 직무요구 및 직무자원이 이직의도에 미치는 영향과 직무열의의 매개효과. **육아정책연구**, 11(1), 1-28.
- 이재영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적지지와 조직몰입간의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정미(2004). 직장보육시설교사의 조직풍토에 대한 인식과 교사효능감 간의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정수(2005). ‘발달에 적합한 실제(DAP)’에 대한 보육교사의 신념과 교수활동 및 교사효능감의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이주령(2016). 사립유치원 교사의 사회적지지와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이주원(2014). 어린이집 교사의 인성 및 감성지능과 교수효능감이 직무스트레스에 미치는 영향. 수원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지수(2012). 간호사의 양육스트레스, 사회적지지 및 이직의도와의 관계. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지영(2008). 유아교사의 자아존중감과 직무스트레스의 관계. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지영(2012). 보육교사의 자아존중감과 교사효능감이 직무스트레스에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지우(2010). 직무열의(Jobengagement)의 연구동향과 과제. **경영경제**, 43(1), 167-191.
- 이채정(2018). 보육정책 확대의 과정과 효과 연구- 자녀양육부담의 탈가족화에 미친 영향을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이철기, 윤동열(2015). 직무요구-자원모형을 활용한 직업상담사의 직무소진 및 업무열의에 대한 연구. **기업경영연구**, 22(5), 169-186.
- 이철수(2013). **사회복지학사전**. 고양: 헤민북스.
- 이현경, 남명자(2009). 예비유아교사의 현장실습 경험 및 자아존중감과 교사효능감. **한국영유아교원교육학회**, 13(4), 119-135.
- 이혜진(2016). 보육교사의 자아존중감과 사회적지지가 회복탄력성에 미치는 영향. 단국대학교 특수교육대학원 석사학위논문.
- 임우정(2005). 유아교사의 배경변인과 심리적 변인이 교사효능감에 미치는 영향. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장경오(2015). 보육교사의 질병관련지식, 직무스트레스, 자아존중감이 교사효능감에 미치는 영향. **한국산학기술학회**, 16(12), 8325-8335.

- 정명진(2015). 청소년 축구선수가 지각하는 자아존중감과 팀헌신도, 팀분위기의 구조적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 정순희(2013). 영아보육교사의 교사효능감 및 사회적지지가 소진에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 정혜연(2008). 내적통제소재와 직무열의의 관계 연구: 사회적 교환관계와 조직 기반 자긍심의 매개효과를 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. **아동학회지**, 26(1), 359-373.
- 조은주(2009). 교사효능감이 직무열의와 소진에 미치는 영향: 문제해결방식과 목표불안정성의 매개효과. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조형숙(1998). 유아교사의 과학교수에 대한 자기효능감. **유아교육연구**, 18(2), 283-301.
- 최경하(2013). 어린이집의 직무요구와 자원이 교사의 소진에 미치는 영향 분석: 직무열의의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 최선(2012). 학교의 직무환경이 교사의 소진 및 열의에 미치는 영향: 자율적 동기를 매개로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최인자(1995). 중학교 남녀공학의 혼성학급경험이 자기존중감과 성역할 정체감 발달에 미치는 영향. 전주우석대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최해림(1999). 대학생의 자아존중감, 우울증, 가정적 자아와의 관계. **한국심리학회**, 11(2), 183-197.
- 최혜윤(2016). 교사효능감과 원장 및 동료교사의 사회적지지가 유치원 교사의 교수몰입에 미치는 영향. **육아지원연구**, 11(3), 73-93.
- 한민좌(2001). 교사가 지각하는 어린이집 원장의 지도성유형과 교사효능감 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한인자(2005). 유아교사의 자아존중감과 직무스트레스에 관한 연구. 배재대학

- 교 대학원 석사학위논문.
- 한중화(2014). 유아교사의 자아존중감과 전문성인식이 행복감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 18(4), 271-287.
- 형정호(2018). 직무요구가 직무열의에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 원광대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 홍계옥, 강혜원(2011). 예비유아교사의 의사결정성과 자아존중감 및 교사효능감과의 관계. **영유아교육학회**, 14, 5-17.
- 홍성열(1989). 자아존중과 그의 다차원성. **한국심리학회**, 4(2), 110-128.
- 홍창남(2006). 교사효능감의 제고가능성에 대한 실증분석. **한국교육행정학회**, 24(4), 161-185.
- 홍혜정, 안선희(2004). 유아교육기관의 조직건강 및 의사결정참여와 교사효능감과의 관계. **미래유아교육학회**, 11(4), 255-273.
- 황리라(2015). 영아보육교사의 교수효능감과 직무만족도의 관계에서 행복감의 매개효과. 수원대학교 대학원 석사학위논문.
- 황선이(1995). 교사효능감과 학습자의 자아효능감 및 학습몰두시간(ALT)의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 황해익, 탁정화(2014). 유아교사의 자아존중감과 행복플로리스의 관계에서 향유신념의 조절효과. **한국생태유아교육연구**, 13(4), 153-177.
- 황해익, 탁정화, 김미진(2013). 유아교사의 교수몰입과 교사효능감이 교사헌신에 미치는 영향. **유아교육연구**, 33(4), 95-117.
- Bandura, A. (1977). A self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-445.

- Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, 104(2), 107-123.
- Cobb, S. (1976). Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Cohen, S. & Syme, S. L. (1985). *Issues in the study and application of social support*. Orlando, FL: Academic Press.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA: W. H. Freeman.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2006). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for Organizations*. Greenwich, CT: Information Age.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping and social support processes: Where are we? What next? *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 53-79.

참고 사이트

<https://dict.naver.com>

ABSTRACT

The effect of social support, self-esteem, work engagement on teaching efficacy of child care teachers.

Yang, Eun Kyung

Department of Child Care and Education

Child Care and Education Major

The Graduate School of Lifetime Welfare

Sungshin Women's University

The purpose of this study was to examine the effects of social support, self-esteem, and work engagement on teaching efficacy with childcare teachers. The research questions we have set for this are as follows.

First, what is the relationship between social support, self-esteem, work engagement and childcare teachers' teaching efficacy?

Second, what is the relative influence of social support, self-esteem, and work engagement on childcare teachers' teaching efficacy?

This study surveyed 234 childcare teachers working at home, private, corporate, and public daycare centers in Seoul and Gyeonggi area from May 28 to June 25, 2018. To measure social support, the test developed by Park, Ji-won(1985) and modified by Ahn, Hye-jung(2013) was used

with correcting and complementing. Self-Esteem Inventory was used that developed by Coopersmith(1967), then translated by Kang, Jong Gu(1986), and modified and supplemented by Kim Jong Eun(2010). In order to measure work engagement, the test of the Utrecht Work Engagement Scale(UWES) of Schaufeli and Bakker(2003) that Lee, Rang(2006) translated and Choi, Sun(2012) modified and supplemented. In order to measure the teaching efficacy, the tool that Shin, Hye Young(2004) used based on the science teaching efficacy belief instrument(STEBI) developed by Enochs and Riggs(1990) was used with correcting and complemented.

For the analysis of this study, the following analysis was conducted using the SPSS 24.0 program. First, the frequency and percentage were calculated to examine the demographic characteristics of the subjects, and the Cronbach's α coefficient of the measurement tools used in the study was calculated to test the reliability. Pearson's correlation analysis was also conducted to examine the relationship between social support, self-esteem, work engagement, and teaching efficacy of childcare teachers. Finally, multiple regression analysis was conducted to examine the relative influence of social support, self-esteem, and enthusiasm on the teachers efficacy.

The results obtained from this study are as follows.

First, there was a significant positive correlation between the all sub factors of social support, self-esteem, work engagement, and teaching efficacy, as a result of analyzing the correlation between social support, self-esteem, work engagement and teaching efficacy.

Second, the multiple regression analysis showed that the self-esteem, and work engagement perceived by the childcare teachers had a positive influence on the teaching efficacy respectively, and social support had a significantly negative impact.

In details of sub-factors of teaching efficacy, the relative influence of social support, self-esteem and work engagement perceived by the teachers on general teaching efficacy was found to have a statistically significant influence only on work engagement. Also, the relative influence of social support, self-esteem, and work engagement perceived by the teachers on personal teaching efficacy had a significantly positive influence in order of self-esteem and work engagement, but social support had a significant negative impact.

In this study, there was a significant positive correlation between social support, self-esteem, work engagement, and teaching efficacy perceived by the childcare teachers. In addition, through analyzing the relative influence of the social support, self-esteem, and work engagement on teaching efficacy, it was found that self-esteem and work engagement had a higher influence on teaching efficacy than social support. This implies that the internal factors than external factors, and personal teaching efficacy than general one have more significant influence on the teaching efficacy of childcare teachers. This study is meaningful in that based on these results, childcare teachers' teaching efficacy is promoted, and the basic data for the quality improvement of the child care is presented.

<부록>

사회적지지, 자아존중감, 직무열의가
보육교사의 교수효능감에 미치는 영향에 관한 설문지

안녕하십니까,

본 설문지는 선생님들의 사회적지지, 자아존중감, 직무열의가 교수효능감에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구자료 수집을 목적으로 작성되었습니다.

선생님들의 응답은 모두 귀중한 연구 자료가 될 것입니다. 한 문항이라도 빠질 경우 분석에서 제외되어 귀한 자료를 잃게 되므로 한 문항도 빠짐없이 솔직한 답변을 부탁드립니다.

본 설문지의 질문에 응답하신 내용은 익명으로 처리되며, 연구목적 이외에는 절대 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

설문지 작성 중 궁금한 사항은 아래의 E-mail로 연락주시면 성심을 다해서 답변해 드리겠습니다.

바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내어 연구에 도움을 주신 선생님들의 노력에 진심으로 감사드립니다.

2018년 5월

성신여자대학교 생애복지대학원 보육학전공 석사과정

연구자 : 양은경

지도교수 : 배지희

I. 인구통계학적 배경

■ 다음 문항들은 선생님의 일반적인 사항에 관한 질문들입니다. 선생님에게 해당되는 부분에 √표 해 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 연령은?

- ① 만 20세 이상~ 만 25세 미만__ ② 만 25세 이상~ 만 30세 미만__
③ 만 30세 이상~ 만 35세 미만__ ④ 만 35세 이상~ 만 40세 미만__
⑤ 만 40세 이상~ __

2. 선생님의 결혼 여부는?

- ① 미혼 __ ② 기혼 __

3. 선생님의 최종 학력은?

- ① 고등학교 졸업 __ ② 2,3년제 전문대학 졸업 __
③ 4년제 대학교 졸업 __ ④ 대학원(재학 포함) 이상 __
⑤ 기타()

4. 선생님의 보육 경력은 ?

- ① 0~ 3년 미만 __ ② 3년 이상~ 6년 미만 __
③ 6년 이상~ 9년 미만 __ ④ 9년 이상~ __

5. 보육교사 자격취득 경로는?

- ① 보육교사 교육원 __ ② 대학 관련 학과 졸업 __
③ 대학원 졸업 __ ④ 학점은행제 __

6. 현재 선생님이 근무하고 있는 기관의 유형은 ?

- ① 가정 어린이집 __ ② 민간 어린이집 __ ③ 직장 어린이집 __
④ 법인 어린이집 __ ⑤ 국·공립 어린이집 __

II. 사회적지지

■ 다음 문항들은 선생님의 사회적지지에 관한 질문들입니다. 선생님에게 해당되는 부분에 √표 해 주시기 바랍니다.

No	문항 내용 보육시설 내 구성원(원장, 원감, 동료교사)은..	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
1	내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.					
2	내가 어려운 상황에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해 준다.					
3	내가 필요하다고 하면 물질적 지원(교재 교구)을 해준다.					
4	내가 취한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해준다.					
5	함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다.					
6	의논할 문제가 생기면 필요한 충고를 해준다.					
7	무슨 일이건 대가(보상)를 바라지 않고 성의껏 나를 도와준다.					
8	내가 도움이 되는 가치 있는 존재임을 인정해준다.					
9	나의 문제에 대해서 기꺼이 들어준다.					
10	내가 몰랐던 사실을 일깨워주고 명확하게 알려준다.					
11	내가 업무상 필요로 하는 물건이 있으면 언제라도 빌려준다.					
12	내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 인정해준다.					
13	내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.					
14	내가 결단을 못 내리고 망설일 때 결단을 내릴 수 있도록 도움을 준다.					

No	문항 내용 보육시설 내 구성원(원감, 원장, 동료교사)은..	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
15	내가 기분이 좋지 않을 때 기분을 전환시켜주려고 노력한다.					
16	나를 인격적으로 존중해준다.					
17	항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해준다.					
18	나에게 생긴 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해준다.					
19	직접 도움을 줄 수 없을 때는 다른 사람에게 이야기해서라도 나를 도와준다.					
20	내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있도록 건전한 평가(판단)를 해준다.					
21	나의 의견을 존중해주고 대체로 받아들여준다.					
22	내가 어떤 선택을 해야 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있게 조언을 해준다.					
23	내가 몸이 안 좋을 때 내 업무를 도와준다.					
24	내가 잘 한 일이 있거나 좋은 결과를 얻었을 때 칭찬을 아끼지 않는다.					

Ⅲ. 자아존중감

■ 다음 문항들은 선생님의 자아존중감에 관한 질문들입니다. 선생님에게 해당되는 부분에 √표 해 주시기 바랍니다.

No	문항 내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
1	나는 가끔 내가 다른 사람이었으면 하고 바란다.					
2	나는 여러 사람 앞에서 이야기하기가 어렵다.					
3	나는 장점이 많은 편이다.					
4	내가 옳다고 생각하는 것에 대해서는 나의 생각과 신념, 느낌을 표현할 수 있다.					
5	나는 다른 사람들과 재미있게 지낸다.					
6	내 동료들 중에는 나에게 관심을 보여주는 사람이 없다.					
7	내가 하고 싶은 말이 합리적인 것이라면 나는 그것을 스스로없이 주장할 수 있다.					
8	대체로 다른 사람들이 내 생각을 따라주는 편이다.					
9	내 동료들은 내 의견을 존중해준다.					
10	어떤 때는 내 동료들이 나를 미워하는 것 같다.					
11	나는 쉽게 포기하지 않고 좋은 결과를 내기 위해서 지속적으로 노력하는 편이다.					
12	내 동료들은 대체로 내 기분을 이해해주는 편이다.					
13	나는 내가 확신하는 것을 주장할 수 있다.					
14	나는 다른 사람이 나에게 의지해도 될 만큼 강하지 못하다.					

No	질문 내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
15	나 자신에 대해 별로 내세울 것이 없다.					
16	나와 의견을 달리하는 상대방을 잘 설득 하지 못한다.					

IV. 직무열의

■ 다음 문항들은 선생님의 직무열의에 관한 질문들입니다. 선생님에게 해당 되는 부분에 √표 해 주시기 바랍니다.

No	문항 내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
1	아침에 일어났을 때, 나는 어린이집에 가고 싶다.					
2	나의 직무를 수행하는데 있어서 나는 열정적이다.					
3	직무를 수행할 때, 나는 시간가는 줄을 모른다.					
4	일을 할 때, 나는 넘치는 힘을 느낀다.					
5	나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다.					
6	직무를 수행할 때, 나는 일에 매우 몰입해서 한다.					
7	나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 원기를 회복 한다.					
8	내 일은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.					
9	나는 나의 직무에 푹 빠져있다.					
10	내가 생각할 때 나의 일은 도전적이다.					
11	나는 내가 하는 업무를 가장 최우선으로 여긴다.					
12	나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다.					
13	나의 일은 나를 열심히 일하도록 만든다.					

V. 교수효능감

■ 다음 문항들은 선생님의 교수효능감에 관한 질문들입니다. 선생님에게 해당되는 부분에 √표 해 주시기 바랍니다.

No	질문 내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
1	유아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다.					
2	유아가 어떠한 분야에 대해 관심을 더 많이 가지게 된 것은 교사의 효과적인 교수학습 방법 때문이다.					
3	나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아 내고자 끊임없이 노력한다.					
4	나는 아무리 노력해도 특정 영역의 활동은 잘 지도하지 못한다.					
5	나는 유아를 효과적으로 지도하는 방법을 알고 있다.					
6	유아가 어떤 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 교수방법이 적절하지 못했기 때문이다.					
7	유아의 능력이 다소 부족하다고 하더라도 교사가 효과적인 교수방법을 사용하면 극복할 수 있다.					
8	나는 유아를 지도하는데 있어 유능하다.					
9	나는 유아를 지도하는데 필요한 지식이 충분하다.					
10	나는 유아에게 어떤 활동의 목적을 이해시키는 것이 어렵다.					
11	몇몇 유아가 활동에 흥미를 보이지 않는 것은 교사의 책임이라고 할 수 있다.					
12	어떤 활동에 관심이 없었던 유아가 활동에 참여를 하는 것은 교사의 적극적인 시도 때문이다.					
13	나는 유아가 질문할 때 적절하게 대답한다.					

No	질문 내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
14	나는 유아를 지도하는 교사로서 필요한 능력이 있는지 염려된다.					
15	나는 나의 교수능력에 대해 외부 전문가로부터 객관적인 평가를 받는 것이 두렵다.					
16	어떤 활동에 대한 유아의 관심과 흥미 정도는 일반적으로 교사에게 책임이 있다.					
17	유아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 대한 교사의 교수 능력과 직접적인 관련이 있다.					
18	‘유아가 어린이집 활동에 흥미를 많이 보인다’는 부모의 반응은 아마도 교사의 적절한 지도 때문일 것이다.					
19	나는 다루기 힘든 유아를 어떻게 지도해야 하는지 잘 몰라서 당황스럽다.					
20	나는 유아의 질문을 반기고 격려한다.					
21	나는 유아의 관심을 유도하는 방법에 대해 잘 알고 있다.					

★응답해 주셔서 진심으로 감사합니다.

빠진 문항은 없는지 다시 한 번 확인 부탁드립니다.