



저작자표시-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



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](#)

권 정 윤 교수지도  
석사학위 청구논문

예비유아교사의 교직 적성 및 교직 선택  
동기가 교사 효능감에 미치는 영향

2014

성신여자대학교 대학원

유아교육학과

박 희 영

예비유아교사의 교직 적성 및 교직 선택  
동기가 교사 효능감에 미치는 영향

권 정 윤 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함.

2014년 5월

성신여자대학교 대학원

유아교육학과

박 희 영

# 인 준 서

박희영의 석사학위 논문으로 인준함.

2014년 5월

심사위원장 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_ 인

성신여자대학교 대학원

## 논문개요

본 연구는 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기 및 교사 효능감 간의 상관관계를 알아보고, 예비유아교사의 교직적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향력은 어떠한가를 알아보는 것에 목적을 두었다.

이와 같은 연구목적에 따라 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기, 교사 효능감의 경향은 어떠한가?

둘째, 예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감 간의 관계는 어떠한가?

셋째, 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계는 어떠한가?

넷째, 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향력은 어떠한가?

본 연구의 대상은 수도권, 대전, 경북지역에 소재한 4년제 대학교 5곳의 유아교육학과에 재학 중인 1~4학년 330명이다.

예비유아교사의 교직적성을 측정하기 위해 사용된 도구는 김혜경(2012)의 ‘보육교사 적성검사’ 척도를 변지혜(2013)와 조운주(2013)가 수정·보완한 문항을 사용하였다. 예비유아교사의 교사 효능감을 알아보기 위해 Enochs와 Riggs(1990)의 과학 교수 효능감 척도(STEBI)를 사용한 안상미(2002)의 문항으로 측정하였다. 예비유아교사의 교직 선택 동기는 남궁미경(2011)의 척도 16문항 중에서 ‘능동적 동기’(5문항), ‘물질적 동기’(5문항), ‘수동적 동기’(5문항)의 총 15문항을 사용하여 측정하였다.

수집된 자료는 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여 예비유아교사의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 알아보았고, 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기, 교사 효능감의 경향을 알아보기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다. 예비유아교사의 교직 적성 및 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였으며, 마지막으로 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향과 상대적 설명력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 예비유아교사의 교직 적성 총점과 교사 효능감 총점 간에는 유의한 정적 상관관계가 나타났다. 또한, 교직 적성 총점과 교사 효능감의 하위영역 간의 상관관계를 분석한 결과, 일반적 교사 효능감, 개인적 교사 효능감과 정적인 상관관계가 나타났다.

둘째, 예비유아교사의 교직 선택 동기 총점과 교사 효능감 총점 간에는 유의한 정적 상관관계가 나타났다.

셋째, 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향을 분석한 결과, 1모형에서 교직 적성의 ‘자기계발’ 변인은 교사 효능감에 31.1%의 설명력을 나타내었다. 2모형에서는 교직 적성의 ‘소명감’이 추가되어 41.0%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 3모형에서는 교직 적성의 ‘대처능력 및 안전관리’가 추가 되어 43.8%의 설명력을 나타내었으며, 4모형에서는 교직 적성의 ‘창의성’이 추가되면서 45.1%의 설명력이 나타났다. 5모형은 교직 적성의 ‘긍정적 정서’이 추가되어 45.9%의 설명력이 나타났으며, 6모형에서는 교직 선택 동기의 ‘물질적 동기’가 추가되어 46.6%의 설명

력을 나타내었다. 마지막으로 7모형에서는 교직 선택 동기의 ‘능동적 동기’  
가 추가되어 47.3%의 설명력이 나타났다.

# 목 차

## 논문 개요

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구 문제 .....	6
3. 용어의 정의 .....	6
<b>II. 이론적 배경</b> .....	7
1. 교직 적성 .....	8
1) 교직 적성의 개념 .....	8
2) 교직 적성의 중요성 .....	9
2. 교직 선택 동기 .....	13
1) 교직 선택 동기의 중요성 .....	13
3. 교사 효능감 .....	18
1) 교사 효능감의 개념 .....	18
2) 교사 효능감에 영향을 미치는 요인 .....	20
<b>III. 연구방법</b> .....	23
1. 연구 대상 .....	23
2. 연구 도구 .....	24
3. 연구 절차 .....	27
4. 자료 분석 .....	28

<b>IV. 결과 및 해석</b> .....	29
1. 예비유아교사의 교직 적성 .....	29
2. 예비유아교사의 교직 선택 동기 .....	31
3. 예비유아교사의 교사 효능감 .....	32
4. 교직 적성과 교사 효능감의 관계 .....	33
5. 교직 선택 동기와 교사 효능감의 관계 .....	35
6. 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향 .....	36
<b>V. 논의 및 결론</b> .....	39
1. 논의 .....	39
2. 결론 및 제언 .....	43

**참 고 문 헌**

**ABSTRACT**

**부        록**

## 표 목 차

<표 1> 예비유아교사의 일반적 특성 .....	23
<표 2> 예비유아교사 교직 적성 문항의 구성 .....	24
<표 3> 예비유아교사의 교직 선택 동기 문항의 구성 .....	26
<표 4> 예비유아교사의 교사 효능감 문항의 구성 .....	27
<표 5> 예비유아교사의 교직 적성 .....	29
<표 6> 예비유아교사의 교직 선택 동기 .....	31
<표 7> 예비유아교사의 교사 효능감 .....	32
<표 8> 교직 적성과 교사 효능감 간의 관계 .....	34
<표 9> 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계 .....	36
<표 10> 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향 .....	38

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

유아기는 전 생애 인간발달 가운데 결정적 시기로서 발달에 적합한 경험과 주양육자와의 상호작용은 매우 중요하다. 유아들은 자신의 주변 환경에 직·간접적으로 영향을 받는데, 특히 부모와 마찬가지로 유아들과 교육, 놀이 등을 통해 오랜 시간을 함께 보내는 교사는 유아들에게 중요한 영향을 미친다(이미옥, 2003). 또, 교사는 유아에게 단순히 지식을 전달하기 보다는 유아들의 발달에 적합한 환경이나, 교육활동 등을 제공해 주는 조력자와 지지자의 역할을 해준과 동시에 유아들에게 다양한 경험을 제공해 주는 환경자의 역할을 한다(신장미, 2008; 이은미, 2002). 그렇기 때문에 교사의 자질에 따라 유아들에게 긍정적인 영향을 미칠 수도 있지만 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이렇듯 훌륭한 유아교사는 단순히 유아에게 지식만을 전달하는 것이 아니라 다양한 역할을 수행 할 수 있어야 하기 때문에 교사의 자질, 흥미, 적성, 동기 등이 중요하다고 할 수 있다(김민정, 2007).

유치원 교사의 배출은 2010년 13,613명 이었던 것에 비해 2013년에는 14,065명으로 약3.3% 증가하였으며(교육부, 2013), 예비유아교사들이 경험하는 교사로서의 다양한 지식, 가치, 신념 등은 현장에서 겪게 되는 다양한 문제해결 능력의 판단에 영향을 줄 수 있기 때문에(이영자, 이정옥, 1996) 양질의 교사를 양성하기 위하여 예비유아교사들을 양성하는 대학의 학과에서는 예비유아교사들의 인성과 적성 및 핵심역량들과 관련된 교육과정 도입 등과 같이 이들의 질적 향상을 위한 다양한 방안을 모색해오고 있다.

특히 교직과 관련된 인성과 적성은 중요한 덕목으로서 대학에서는 유아교

사를 희망하는 학생들을 대상으로 대학교 입학 전에 적성 검사를 통해 교사에 대한 자질을 확인하고 있다(새전북신문, 2012). 이러한 현상은 과거에 비해 오늘날은 예비유아교사들의 적성 등과 같은 내적 동기에 더 많은 관심을 가지고 있다는 것을 보여주고 있는 것이다(이수정, 2008; 김현진, 2012).

국립국어원 표준국어대사전에 의하면 적성이란 ‘어떤 일에 알맞은 성질이나 적응 능력, 또는 그와 같은 소질이나 성격’을 의미하는데, 이러한 일반적인 개념에서의 적성을 유아교사에게 적용시키면 “유아교사로서 유아교사직에 잘 적응할 수 있는 개인적 성격, 지적 능력, 신체적 능력, 흥미, 동기 등 총체적인 적응능력(변지혜, 2013, p.2)”의 개념으로 해석되어 질 수 있다. 이러한 유아교사로서의 적성이 유아교사로서 갖추어야 하는 자질에 부합한다면 유아들에게도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 마찬가지로 자기 스스로 유아교사의 적성에 부합하는지 점검을 한다면 향후, 유아교사로서 역할을 수행함에 있어서 훌륭하게 완수할 수 있는 능력 또는 예비유아교사로서의 직무를 성공적으로 이끌어줄 수 있도록 사전에 확인해 볼 수 있을 것이다.

흔히, ‘교육의 질은 교사의 질을 넘지 못한다’ 라는 말이 있듯이 교사의 교육적 자질이 부적절하면 아무리 좋은 교육내용과 방법이 있어도 양질의 교육을 제공해 줄 수 없기 때문에 유아와 직·간접적으로 상호작용을 하는 유아교사의 자질은 유아들의 성장발달에 중요하다. 교사의 적성은 교사의 교직 선택 동기와 밀접한 관계가 있으며, 교사의 적성은 교사 효능감에도 영향(박수경, 2013)을 미칠 뿐 만 아니라 교수능력 및 교사 행동에도 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미친다(Cooper & Good, 1993; 이현정, 2010에서 재인용). 즉, 유아교사 적성은 유아를 대상으로 하는 유아교사직의 역할에 잘 적응하여 수행해 나갈 수 있는 능력이라고 할 수 있으며(변지혜, 2013), 유아교사의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는지 미리 예측해 볼 수 있기 때문에 유아교사의 적성은 중요하다고 할 수 있다(김의성, 2013).

교사로서의 수행 능력에 가장 중요한 요인으로 동기를 지적하는 학자들도 있다(Dici & Ryan, 2000). 남궁미경(2011)은 Huberman(1993)의 교직 선택 동기를 분류한 것을 참고하여 교직 선택 동기의 유형을 능동적 동기, 물질적 동기, 수동적 동기로 분류하였으며, 대한교육연합회(1983: 최주연, 2006에서 재인용)는 교직 선택 동기의 유형을 적성, 사회적 동기, 우발적 동기, 안정성, 자아실현으로 분류하였다. 유아교사를 대상으로 교직 선택 동기에 대해 분석해 본 결과 교사가 교직을 선택한 동기 중 능동적 동기만이 교사의 수업 전략, 학급경영, 유아의 참여에 영향을 미친다고 하였다(남궁미경, 2011). 즉, 효율성을 최대한 발휘 할 수 있는 교사가 되기 위해서는 능동적이면서 내재적 동기가 높아야 하며(김현진, 2012), 더 나아가 학습에 있어서의 자기결정성 동기는 예비유아교사가 전문가로 성장할 수 있게끔 도와주는 원동력이 된다(최미숙, 2009).

교직 선택 동기는 교사의 효능감과 밀접한 관련이 있기 때문에 유아 발달에 영향을 미치는 중요한 예측변인이라 할 수 있는데(남궁미경, 2011), 교직 선택 동기는 교사 효능감에 영향을 줄 뿐만 아니라 교사의 직무만족도와 직무능력에도 영향력이 있으며(오수진, 장영숙, 2011), 전문성 인식 및 역할수행에도 상관이 있는 것으로 나타났다(이수정, 2008). 또, 남궁미경(2011)은 유아교사의 교직 선택 동기는 유아교사의 교직 몰입보다 교사 효능감에 더 많은 영향을 주는 요인인 것으로 나타났다고 하였다.

교사의 효능감은 교육을 수행하는데 있어 자신의 능력에 대한 자신감이나 긍정적인 태도를 의미하는 것이다(Bandura, 1982: 안상미, 2002에서 재인용). 이러한 교사 효능감은 교사들의 교수방법과 교육기관의 질, 교사가 느끼는 유아교육기관 직무 만족도, 유아의 인지 능력, 언어 능력 등 교육적 부분에만 영향을 미치는 것이 아니라 운영 전체에 영향(장미정, 2011)을 주기 때문에 궁극적으로는 교사의 효능감에 따라 교사-유아 간의 관계가 달라질 수 있다(조의선, 2011).

일반적으로 교사의 효능감은 일반적 교사 효능감과 개인적 교사 효능감으로 나눌 수 있다(Ashton & Webb, 1984; 조의선, 2011에서 재인용). 일반적 교사 효능감은 교사의 결과기대라 해석되어 질 수 있으며, 개인적 교사 효능감은 교사가 학생에게 영향을 미치는 효과라 할 수 있다(안상미, 2002). 실제로 교사의 효능감이 높으면 학업수준이 낮은 유아들에게 맞춤형 학습을 제공해 줌으로서 이들의 성장발달을 도모하며, 어려운 문제에 당면하였을 때 다양한 문제해결능력 방법을 사용하기 때문에 궁극적으로 유아의 성장발달에 긍정적인 영향을 미친다(김민정, 2007; 김현진, 2012; Vrugt, 1994). 즉 교사 효능감의 향상은 궁극적으로 양질의 교육 제공이라는 교육의 질 개선과 연결된다(김시연, 2014; 안상미, 2002).

현재까지 진행되어온 교사 효능감에 대한 선행연구들은 예비유아교사 보다 주로 현직 유아교사를 대상으로 이루어졌다. 유아교사의 효능감과 교사-유아 상호작용간의 관계를 알아본 연구(류민영, 2014; 안상미, 2002)와 교사 효능감에 영향을 주는 교사의 내·외적요인에 대한 연구로는 자아개념에 대한 연구(김민정, 2007), 유아교사의 개인적 배경과 직무만족, 조직풍토에 관한 연구(김희진, 이분려, 1999)가 이루어졌으며, 예비유아교사에 관한 연구로는 교직에 대한 열정과 교사동기에 대한 연구(김현진, 2012), 교직 선택 동기와 교직 몰입에 관한 연구(남궁미경, 2011), 현장실습 경험과 자아존중감에 관한 연구(이현경, 남명자, 2009)가 이루어졌다.

유아교사를 대상으로 한 교사 효능감에 대한 선행연구를 자세히 살펴보면, 류민영(2014)의 연구에서는 유아교사의 자아개념과 교사 효능감, 교사-유아 상호작용은 정적 상관관계가 있으며, 교사 효능감은 교사-유아 상호작용에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 교사의 내·외적 요인의 경우 교사의 연령과 경력이 높을수록 교사의 교수 효능감이 높아지는 경향이 보고되었고 직무 만족도와 유치원 조직풍토가 교사 효능감에 많은 영향력이 있는 것으로

로 나타났다(김희진, 이분려, 1999; 안상미, 2002).

다음으로 예비유아교사들을 대상으로 교사 효능감에 관련한 연구들을 살펴보면, 예비유아교사의 자아개념은 교사 효능감에 영향을 주는 것으로 나타났다(김민정, 2007). 김현진(2012)의 연구에서는 교직에 대한 열정이 높은 예비유아교사는 교사 동기도 높게 나타났으며, 교사 동기가 높은 예비유아교사는 교사 효능감도 높다고 하였다. 뿐만 아니라 예비유아교사의 교사 동기는 예비유아교사의 교직에 대한 열정보다 교사 효능감에 더 많은 영향을 미친다고 하였다. 이현경, 남명자(2009)는 예비유아교사의 자아존중감이 교사 효능감에 영향을 미친다고 하였는데 특히 교사 효능감의 하위영역인 개인적 교수 효능감에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

앞에서 살펴본 바와 같이, 교사 효능감과 관련하여 많은 연구들이 진행되었지만 교사 효능감에 영향을 미치는 변인들 중 교직 적성과 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계를 살펴본 연구는 전무하였다. 또한, 많은 연구들이 유아교육기관에 재직 중인 현직 교사들을 대상으로 이루어져 왔지만 예비유아교사를 대상으로 한 연구는 미비한 실정이다.

따라서, 본 연구는 예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감의 상관관계와 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 상관관계를 알아보고, 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향력은 어떠한가를 알아보는 것에 목적을 둔다.

## 2. 연구 문제

- 1) 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기, 교사 효능감의 경향은 어떠한가?
- 2) 예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감 간의 관계는 어떠한가?
- 3) 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계는 어떠한가?
- 4) 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향력은 어떠한가?

## 3. 용어의 정의

### 1) 교직 적성

교사의 적성은 유아교사로서 교사직을 수행하기 위해 적합한 능력을 가지고 성공적이며, 유능하게 그 역할을 수행해 나갈 수 있는 능력을 갖춰져 있다는 것을 의미하며(박수경, 2013), 교사가 자신의 역할을 수행함에 있어서 그 역할을 성공적으로 수행할 수 있는지 미리 짐작하는데 필요한 요소라고 하였다(김혜경, 2012).

본 연구에서 교직 적성은 조운주(2013)의 연구를 토대로 긍정적 정서, 자기개발, 유아에 대한 친화력, 유아 존중 및 수용, 소명감, 대처능력 및 안전관리, 유아특성 이해, 대인관계, 창의성으로 구성하였다.

## 2) 교직 선택 동기

교사들은 교직을 선택한 동기에 차이가 있을 수 있기 때문에 같은 교사라 해도 교사가 스스로 인식하고 있는 교사로서의 역할, 태도, 교수 방법, 가치관 등에 차이가 있을 수 있으며(김운태, 1985: 장유수, 2010에서 재인용), 교사가 어떠한 동기를 가지고 교직을 선택했는지에 따라서 교사가 유아에게 미치는 영향도 달라질 수 있다(최주연, 2006).

본 연구에서는 남궁미경(2011)의 연구를 토대로 예비유아교사의 교직 선택 동기를 능동적 동기, 물질적 동기, 수동적 동기로 구성하였다.

## 3) 교사 효능감

일반적으로 교사 효능감은 개인의 문제해결능력에 대한 신념과 기대의 자아효능감에 교육을 적용한 것으로(정현주, 2008), 교사 효능감 역시 자아 효능감과 같이 두 개의 차원으로 구분 되는데, 자아 효능감의 ‘결과기대’와 ‘효능기대’가 교사 효능감에서의 ‘일반적 교사 효능감’과 ‘개인적 교사 효능감’으로 각각 적용될 수 있다(Woolfolk & Hoy, 1990: 김순남, 2000에서 재인용).

본 연구에서는 교사 효능감은 교사가 유아에게 미칠 수 있는 영향을 미칠 수 있는 일반적인 교수방법부터 교사로서의 역할, 그리고 그 역할에 대한 자신감과 믿음을 교사 효능감이라고 정의하였다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 교직 적성

#### 1) 교직 적성의 개념

교사가 교사의 역할을 수행할 때 요구되어지는 능력이나 교사 본인의 잠재성을 가지고 자신의 역할을 수행하게 되는데 이를 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 예측 요소를 교직 적성이라 할 수 있다. 적성은 특정한 활동이나 분야에 있어 요구되어지는 능력의 정도를 의미하며(조주연, 백순근, 임진영, 여태철, 최지은, 2004), 그에 대한 잠재성을 말한다(김종명, 2011). 이에 따라서 적성은 직업이나 학업, 특정한 활동 등을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대해 미리 예측할 수 있음과 동시에 그것을 수행함에 필요한 능력이 어느 정도 인가를 의미한다(조주연 외, 2004).

교직 적성의 개념 또한 조금씩 다르게 정의되어지고 있다. 유아는 유아교사로부터 직·간접적으로 영향을 받는데 유아를 교사로서 얼마나 더 긍정적으로 이끌어 줄 수 있는지를 예측할 수 있는 요소를 교직 적성이라 하였고(변지혜, 2013), 박수경(2013)은 교직 적성이란 교사가 교사직을 수행할 때 교사로서의 역할을 얼마나 효율적이고 효과성 있게 수행하는지에 대한 능력이라 정의하였다. 조주연 외(2004)은 교사 자신이 가치를 가지고 교직에 대한 준비에 임하고 최대한 자신의 능력을 이끌어낼 수 있는 것 교직 적성이라고 하였다. 김혜경(2012)은 교사의 적성이란 교사가 자신의 역할을 수행함에 있어 필요하며 교사의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는지 미리 짐작하는데 필요하다고 하였다. 또, 김의성(2013)은 교사의 적성은 교사라는 직업은 다른 직업들과 달리 사람과 직접 소통

을 하는 직업으로 교사의 역량과 소질 등이 교육의 질은 중요하고 할 수 있는데, 이에 영향을 미치는 중요한 요소라고 하였다. 또한 유아교사의 적성은 유아들의 전인적인 발달이 잘 이루어 질 수 있도록 다양한 측면에서의 지원이 이루어질 수 있는지 예측할 수 있는 특성으로 볼 수 있으며, 예비유아교사의 경우에도 교직의 적성을 통해서 교사가 되었을 때 교사로서의 역할 수행을 성공적으로 할 수 있는지 예측할 수 있다(박은혜, 2011).

훌륭한 교사를 양성하는 것은 교육의 질을 높이는 것이며, 한걸음 나아가 교사의 적성은 교사의 수행능력과 역할에 대한 만족 등을 짐작할 수 있는 중요한 요인이기 때문에 교사의 적성은 중요하다고 할 수 있다.

## 2) 교직 적성의 중요성

교직이란 교육기관을 통하여 학생들에게 자아를 형성할 수 있게 도움을 주고 사회적 역할을 수행할 수 있게 하는 직업이다(이승례, 2011). 또 오랜 시간 동안의 학습과 훈련, 수련을 통해 양성된 교사의 지식과 인격을 기본으로 봉사정신과 희생정신을 가지고 창의적인 활동을 통해 학생들의 자아실현과 학습 능력의 발전에 도움을 주는 것이다(공미경, 2012). 교직은 인간을 대상으로 하는 단순한 노동이 아닌 지적·정신적 활동을 위주로 수행하는 직업으로 자신의 이익보다는 타인을 위한 봉사정신을 가짐은 물론이며, 높은 자율성과 윤리성을 강조하는 직업이라 할 수 있다(김해경, 2009). 그리고 교직은 인간을 대상으로 하는 직업임과 동시에 미성숙한 인간을 대상으로 하며 그들의 지식을 추구하는 것도 중요하지만 참된 인간을 길러 내는 것을 중요시 여기며, 미성숙한 학생들의 정신을 건전하고 이성적으로 길러낼 수 있도록 보살피 주는 직업이다. 또, 나아가 학생들이 사회의 구성원이 됨을 인식하고 국가나 민족의 미래에 많은 영향을 미치는

공공사업이며, 교육의 중요한 기능은 인류가 쌓아온 문화유산을 보존하고 계승하여 새로운 문화를 창출하는 것이라 할 수 있는데, 교육을 담당하는 교사는 문화유산을 다음 세대에 전달하는 동시에 현재 보다 나은 문화를 창조하여 지금 보다 더 나은 미래를 만드는 일에 앞장서야 하기 때문에 교직은 미래지향적인 직업임을 알아야 한다(강기수, 2000).

교직은 학생들의 특성에 따라 교직에 대한 교사의 역할, 능력이 조금씩 달라지는데 특히, 유아교사직은 인간을 대상으로 교육활동을 하는 직업이며, 인간의 전인적 측면을 대상으로 함과 동시에 주로 연령이 어린 미성숙한 인간을 대상으로 하는 직업이기 때문에 영·유아들에게 교육과 동시에 돌봄을 함께 수행하여야 하는 것이 유아교사직의 가장 큰 특성이라고 할 수 있다(임부연, 김성숙, 송진영, 2014). 이러한 유아교사의 교직 특성은 일반 교직과 동일한 특성을 지니기도 하지만 일반 교직과는 구별되는 특성을 지닌다(신은수, 유홍옥, 안부금, 안경숙, 김은정, 유영의, 김소향, 2013).

그렇게 때문에 유아교사직을 수행하기 전 유아교사직에 대한 특성을 이해하는 것 또한 중요하다고 볼 수 있는데 임부연, 김성숙, 송진영(2014)은 유아교사직은 가르침과 돌봄의 특성에 대해 이해함으로써 교사가 인식하는 교직의 적성에 차이가 있을 수 있다. 먼저, 유아교사의 가르침이란 교육목표를 세우고 교육내용을 계획하는 과정에서 교사와 학습자 간의 예측 불가능한 상황들을 기본으로 이루어지는 교육활동임을 인식해야한다. 또, 유아교사는 영·유아 개개인의 특성, 발달 특성, 서로 각기 다른 흥미와 관심을 가진 영·유아를 동시에 가르치고 돌보아야 하기 때문에 유아교사는 동시에 일어날 수 있는 상황들에 대해 항상 유념하고 있어야 한다. 또, 교사는 유아를 훈육하기도 하고 배려를 하기도 해야 하는 상황을 겪게 되는데 유아교사는 교육활동을 수행하면서 많은 도덕적 갈등과 윤리적 딜레마를 겪게 된다. 유아교사의 돌봄의 특성으로는 첫째, 유아교사직은 어떠한 일이 있어도 유아들을 사랑하고 배려하는 마음을 지니고 교육 활동을 수행해야

한다. 두 번째, 유아들의 교실은 밥을 먹고, 배변활동을 하고, 낮잠을 자는 등 ‘생활’과 ‘교육’을 구분하지 않고 수행한다는 것을 기억해야 하며 세 번째, 유아교사는 유아들이 싸우거나 약속한 규칙을 어겼을 때도 그 이유와 잘못을 따지는 것보다 아픈 유아와 때린 유아의 속상한 마음을 먼저 헤아려주고 어루만져 주어야 한다. 이때 교사는 많은 감정이 소모되고 투입되는 ‘정서노동’을 수행해야 한다. 넷째, 유아교사의 돌봄은 어머니로서 사랑과 인내, 배려 등의 모습이 많이 담았기 때문에 유아교사와 페미니즘은 밀접한 관계가 있다고 할 수 있으며, 다섯째, 최근 유아교사직의 가장 큰 특성으로는 교육과 돌봄을 조화롭게 균형을 이루는 것이라 할 수 있는데 예전처럼 보육교사가 영·유아를 돌보는 일만 한다거나 유아교사는 교육행위만 한다는 것으로 인식하는 것이 아니라 보육교사나 유아교사 모두가 돌봄과 ‘누리과정’에 근거한 교육 활동을 해야 한다고 하였다.

또, 신은수 외(2013)는 유아교사직은 어린 연령을 대상으로 하는 직업임을 기억하고 일반적인 초·중·고등학생들과는 발달적 특성이 다름을 알고 교수 활동에 앞서 교수 목표, 내용, 방법 등에서 차이가 있음을 인식하고 유아의 발달 특성에 대해 이해하고 교수 계획에 필요한 전문적 지식이 요구된다. 그리고 유아교사직은 유아의 전인적 발달을 도와주는 직업으로 유아의 언어·신체·사회성·정서·인지 발달은 유아교육에 있어서 궁극적인 목표이자 지향점이라 할 수 있으므로 유아교사는 특정 발달에만 치우치게 교육을 해서는 안 되며, 다섯 가지 발달 영역이 조화롭게 발달이 이루어질 수 있도록 전인적 발달을 이루고자 해야 한다. 가르치는 일과 돌보는 일을 구분 짓는 것은 어렵지만 유아교육 상황에 있어서 가르치는 것과 돌보는 일은 동시에 일어나는 것을 인지하고 유아교사는 유아의 연령과 발달 특성 등을 고려하여 이 둘의 비중과 우선순위를 잘 결정해야 하므로 유아교사직은 유아를 가르치는 것과 돌보는 일을 조화롭게 유지해야 하는 직업이라 할 수 있다. 또, 유아교사직은 전문적인 지식과 기술을 필요로 하고, 교사 스스로의 자율성과 봉사정신, 끊임없이 자신을 발전시켜 나가는 정신력, 교원 단체

윤리강령이 제정된 직업이라는 측면에서 유아교사직은 틀림없는 전문직이라 할 수 있지만 유아교사직은 초·중·고등 교직과는 다르게 편견과 고정관념으로 인해서 전문성에 대한 인식과 평가가 부족한 실정임을 숙지하고 교사 스스로 유아교사직을 전문직으로 인정하여 자부심을 가지고 유아교사직에 임해야 할 필요가 있다고 하였다.

유아교사의 특성에서 알 수 있듯이 유아교사직은 다른 직업과 달리 교사의 질과 역할이 매우 중요한 요인이라 할 수 있는데, 이는 유능한 교사를 양성하는 것과 자질 있는 교사를 선발하는 것이 중요하다고 할 수 있으며 더불어 교사로서의 역할을 성공적으로 수행하는지를 예측할 수 있는 요소인 교직 적성이 중요하다고 할 수 있다(김의성, 2013).

유아교사의 적성은 유아교사직을 수행함에 있어 중요한 요인임에 틀림없지만 교직 적성에 대한 연구는 주로 보육교사를 대상으로 한 연구들로 이루어졌는데, 이들의 연구를 대상별로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

예비유아교사를 대상인 연구로는 예비유아교사의 교직 적성과 주관적 안녕감의 관계에 대하여 분석해 본 결과, 예비유아교사의 교직 적성과 주관적 안녕감은 정적으로 상관관계가 있는 것으로 나타나 예비유아교사의 교직 적성이 높을수록 주관적 안녕감도 높아진다는 것을 알 수 있었다고 하였다(변지혜, 2013).

박수경(2013)은 보육교사의 적성과 보육교사 효능감 간의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과에 대해, 보육교사의 적성, 보육교사 효능감, 심리적 안녕감은 서로 상관관계를 보였으며, 보육교사의 적성이 증가하면 보육교사 효능감과 심리적 안녕감 모두가 증가하는 것으로 나타났고 보육교사의 심리적 안녕감이 증가하면 보육교사의 적성과 보육교사 효능감 또한 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 보육교사의 적성과 심리적 안녕감이 보육교사 효능감에 미치는 영향력에 대해 알아본 결과 보육교사의 적성과 심리적 안녕감이 보육교사 효능감에 약 60.7% 영향력이 있는 것으로 나타나 보육교사의 적성이 높을수록 보육교사 효

능감이 높아지는 것으로 나타났으며, 심리적 안녕감이 높을수록 보육교사 효능감이 높아진다고 하였다.

김의성(2013)은 보육교사의 적성이 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 알아 보았는데 보육교사의 적성과 직무만족도 간에는 상관관계가 있는 것으로 나타나 보육교사의 적성이 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높아진다고 하였으며, 보육교사의 적성이 직무만족도에 미치는 영향은 57%의 설명력을 지닌다고 하였다.

황문희(2013)는 어린이집 교사의 적성, 정서노동, 교사-유아 간의 상호작용과의 관계에 대하여 분석한 결과 일부 요인을 제외 하고 이들 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 교사의 적성은 교사-유아 간의 상호작용의 하위요인 중 정서적 상호작용에 61.1%, 언어적 상호작용에는 55.1%, 행동적 상호작용에는 56.2%의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 교사의 적성과 정서노동은 교사-유아 간 정서적 상호작용에는 68.7%의 영향력이 있는 것으로 나타났고, 교사-유아 간 언어적 상호작용에는 60.3%, 교사-유아 간 행동적 상호작용에는 64.1%의 영향력이 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 교사적성과 과학태도가 과학교수효능감에 미치는 영향에 대해 알아본 김혜나(2014)의 연구에서는 보육교사의 적성과 과학교수효능감 각각의 하위요인이 상관관계가 있는 것으로 나타나 보육교사의 적성이 높은 보육교사는 과학교수효능감 또한 높은 것으로 나타났다. 그리고 보육교사의 과학태도와 과학교수효능감은 보육교사의 과학태도의 요인인 과학에 대한 흥미와 과학의 사회적 가치만이 유의미한 상관관계를 나타냈으며, 보육교사의 적성과 과학태도가 과학교수효능감에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있었다.

많은 선행연구들을 통해 알 수 있듯이 교사의 적성은 교사 효능감은 물론이며, 특정 과목에 대한 효능감, 직무만족도, 심리적 안녕감 등에 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있었다. 또한, 교사직의 적성이 높은 교사일수록 수행하고 있는 교사직에 대한 만족감이 높았으며, 자신의 심리적인 안정감도 높음을

알 수 있었다. 교사가 유아에게 영향을 미치는 중요한 역할임을 강조하고 있는 요즘 심리적으로 안정되거나 자신의 적성에 만족하는 교사가 유아들에게 긍정적인 영향을 미칠 것임을 감안할 때 교사의 교직 적성은 교사에게도 중요하지만 유아들에게도 중요한 요인임을 알 수 있다.

이상 살펴본 바와 같이 교사의 교직 적성이란 교사 자신에게 있어 매우 중요한 요소임이 틀림없으며, 교사의 교직 적성은 유아들에게도 직·간접적으로 영향을 미치기 때문에 유아들에게도 교사의 교직 적성은 매우 중요하다고 볼 수 있으며, 유아교사직의 적성을 판단하기에 앞서 일반적인 교직 특성과 유아교사의 교직의 특성의 차이를 이해하고 자신이 유아교사직을 수행함에 있어 충분한 역할을 발휘 할 수 있는지를 예측해 보는 것도 중요하다.

## 2. 교직 선택 동기

### 1) 교직 선택 동기의 중요성

직업은 사람에게 있어서 새로운 인생을 맞이하는 것이기 때문에 직업에 대한 준비는 중요하다. 또한 직업은 사회적으로 자신이 맡은 역할을 수행하는 것과 동시에 자신의 목표와 꿈을 이룰 수 있도록 도와주는 수단이 되기도 하며(오수진, 2011), 직업을 통하여 자신의 생활을 책임질 수 있도록 자신 스스로가 선택하여 수행하는 것이기에 성공적인 직업 선택과 직업 수행을 통하여 즐거움과 보람을 느끼는 삶을 느낄 수 있다(이수정, 2008). 특히 직업을 선택함은 새로운 인생의 출발점에 서는 것이라고 할 수 있으며, 자신이 하고자 하는 직업에 대한 동기가 뚜렷하다면 자신의 직업에 대한 만족, 효과, 능력 등을 높이기 위한 요건이 될 수 있다고 보았다(유미림, 탁수연, 2010). 또, 직업 안에서 교직이란 점점

발전해 나가는 사회에서 미성숙한 인간을 대상으로 하는 직업이기 때문에 매우 중요하다고 여겨지고 있으며(남궁미경, 2011), 다른 직업도 물론이지만 교사직은 인간을 상대로 직업을 가지는 것이기 때문에 선택하기에 앞서 더 조심스러울 필요가 있으며 신중히 선택해야 한다(최주연, 2006; 오수진, 장영숙, 2011).

직업에는 직업으로서 인정받을 수 있는 직업 자체의 성격이 있는데, 직업의 성격으로는 첫째, 인간은 누구나 자신의 인생을 위해 노동의 대가로 물질적인 보상을 받는데 이는 자신은 물론 함께 살아가는 가족들의 삶에도 영향을 미칠 수 있으며, 인간다운 생활을 유지할 수 있도록 해준다고 하였다. 둘째, 사람은 직업을 통하여 자신의 꿈을 이루고 그 과정을 통해 가치 있는 사람으로 느낄 것이며, 만족감이나 자신에 대한 자부심을 갖게 해줄 수 있다. 셋째, 자신이 선택한 직업을 통해 사회 구성원으로서의 역할을 수행하며 살아간다. 넷째, 직업으로 인정됨은 자신이 가진 직업을 안정적으로 유지해야만 한다. 마지막으로 참된 직업이란 정신적·신체적 노동을 실천하는 것이라고 하였다(안창선, 남경현, 이옥범, 1999).

일반적으로 어떤 행동을 유발하고 그 행동의 방향을 이끌어주는 심리적인 힘을 동기라 할 수 있으며, 누구나 직업을 선택하기에 앞서 자신의 선택한 동기를 가지는데 동기란 유사하면서도 다양한 형태와 유형으로 분류되어 지고 있다(김윤태, 1985; 장유수, 2010에서 재인용). 남궁미경(2011)은 Huberman(1993)의 교직 선택 동기를 분류한 것을 참고하여 교직 선택 동기의 유형을 세 가지로 분류하였다. 교직을 선택한 동기가 자신이 스스로 선택한 자발적인 동기인지를 알아보는 능동적 동기, 교직을 선택한 동기가 경제적 조건, 시간적 조건, 재직 조건 등이 안정적이라고 생각되어 선택한 물질적 동기, 자신의 의사가 아닌 주변 환경이나 주변의 권유로 인해 교직을 선택한 수동적 동기로 분류하였다. 또, 대한교육연합회(1983; 최주연, 2006에서 재인용)는 교직 선택 동기의 유형을 적성, 사회적 동기, 우발적 동기, 안정성, 자아실현으로 분류하였는데, 이를 자세히 살펴

보면 교직이 자신의 성격적 측면과 가르치는 일이 맞는지에 대한 적성, 교직이 사회적으로 느껴지는 권위와 존경심에 관련한 사회적 동기, 교직을 선택할 때 본인의 적성과 자발적인 의사가 아닌 주위의 환경이나 권유에 의해 교직을 선택하게 된 우발적 동기, 교직이란 직업적, 경제적 등에 안정적일 것이라 선택하게 된 안정성, 교사의 역할을 수행하면서 자신의 자아실현 욕구를 충족시키며, 교직을 통하여 자신이 추구하였던 삶을 실현하고자 하는 자아실현이 있다. 이병대(1987: 최주연, 2006에서 재인용)는 교직 선택의 동기를 호의적 집단과 비호의적 집단, 중간 집단으로 구분하였는데, ‘교육에 뜻이 있어서’를 선택한 경우는 호의적 집단으로 구분하였고, ‘취직이 쉬웠기 때문’이나 ‘다른 취직자리가 없었기 때문’을 선택한 경우 비호의적 집단으로 구분하였다. 그리고 나머지는 중간 집단으로 구분하였다.

교직을 선택한 교사들은 교사 자신이 가치 있게 여기는 동기를 가지고 교사직을 수행하고 있는데, 물론 교직을 선택함에 있어 다들 각기 다른 동기들을 가지고 임하기 때문에 교직에 대한 만족, 수행의 성실함 등이 다르게 나타날 수 있으며(오수진, 2011), 교사가 어떠한 동기를 가지고 교직을 선택했는지에 따라서 교사가 유아에게 미치는 영향은 물론 교사 자신의 느끼는 태도, 가치 등이 달라질 수 있다(최주연, 2006). 또, 교사들은 교직을 선택하기 전 자신이 교직을 선택한 동기가 다를 수 있기 때문에 교사가 스스로 인식하고 있는 교사로서의 역할, 태도, 교수 방법 등이 달라질 수도 있다(김윤태, 1985: 장유수, 2010에서 재인용).

교직 선택 동기에 따라 교사로서 수행하는 방법이나 태도 등이 달라질 수 있으며, 특히나 어린 연령의 유아들을 대상으로 하는 직업이기 때문에 유아교사의 교직 선택 동기 또한 중요한 요소라 여겨져 유아교사를 대상으로 한 연구들이 이루어지고 있는데 이들의 연구를 대상별로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

먼저 예비유아교사를 대상으로 김현진(2012)은 예비유아교사의 교직에 대한 열정과 교사동기 그리고 교사 효능감에 대하여 분석한 결과, 교직에 대한 열정

이 높은 예비유아교사는 교사 동기도 높게 나타났으며, 교사 동기가 높은 예비유아교사는 교사 효능감도 높다고 하였다. 뿐만 아니라 예비유아교사의 교사 동기는 예비유아교사의 교직에 대한 열정보다 교사 효능감에 더 많은 영향을 미친다고 하였다.

남궁미경(2011)는 유아교사의 교직 선택 동기가 유아교사의 교직 몰입과 교사 효능감에 미치는 영향에 대해서 알아보았는데 교직 선택 동기의 하위 요인인 능동적 동기만이 유아 교사의 교직 몰입의 하위 영역인 유아교육신념, 학습관여에 영향을 미친다고 하였고, 교직 선택 동기의 능동적 동기와 물질적 동기는 교직 몰입의 나머지 하위 영역인 기관에 대한 헌신에 영향을 미친다고 하였다. 그리고 교직 선택 동기에서 능동적 동기만이 교사 효능감 하위영역인 유아의 참여, 수업전략, 학급경영이 교직 선택 동기에 영향을 미친다고 나타내었으며, 교직 선택 동기는 유아교사의 교직 몰입 보다 교사 효능감에 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다.

공립유치원 교사들을 대상으로 교직 선택 동기가 직무능력 및 직무만족도에 미치는 영향에 대해 알아본 오수진(2011)의 연구에서는 교직 선택 동기와 직무능력 관계에 있어 교직 선택 동기의 하위 요인인 교직 적성, 사회적 존경, 자아실현 가능성만이 직무 능력과 상관관계를 나타냈고, 교직 선택 동기의 하위 요인인 우발적 동기는 부적 상관을 나타내어 교직 선택에 있어 우발적인 동기가 높은 교사는 교사로서의 자질과 학습지도능력, 직무능력이 낮은 것으로 나타났다.

선행연구를 통해 교직 선택 동기는 교사 선택 동기는 교사의 학급 경영, 교직에 대한 몰입, 열정 등에 관계가 있으며 교사가 어떠한 동기를 가지고 교사로서의 역할을 수행하는지에 따라 교사에게 미치는 영향력이 달라진다고 하였다. 또한 교사가 자발적으로 교직을 선택한 경우 교사 스스로에게 미치는 영향력이 큰 것으로 나타났다. 이처럼 교직 선택 동기가 교사에게 미치는 중요한 요인임을

감안 할 때 추후에 교직을 선택하기 전에 스스로 교직에 대해 신중하게 생각해 보는 시간을 갖는 것도 중요하다.

### 3. 교사 효능감

#### 1) 교사 효능감의 개념

교사 효능감은 대부분 Bandura의 자아효능감 이론에 기초하고 있으며(남미경, 2006; 류민영, 2014), 일반적으로 교사 효능감은 개인의 문제해결능력에 대한 신념과 기대의 자아효능감에 교육을 적용한 것이다(정현주, 2008).

자아효능감은 자신의 환경적 상황에 있어서 당면한 과제를 잘 이겨내기 위해 자신을 재정비하고 수행할 수 있다는 개인적 믿음이라 할 수 있으며(정미, 2002), 이현정(2010)은 어떠한 상황에서 자신이 원하는 결과를 만들어 내는데 필요한 행동을 계획하고 실행으로 옮기는 능력과 역할에 대해 개인이 가지고 있는 신념이라고 정의하였는데 그 상황에서 일어날 수 있는 행동들에 대한 예상, 판단으로 행동에 따른 결과를 이끌어 낼 것이라는 개인의 일반적인 신념을 ‘결과기대’라고 한다. 그리고 ‘효능기대’는 특정 상황에서 자신이 어떤 정도의 역할이나 행동들을 수행 해 낼 수 있는 것이라는 스스로의 능력에 대한 개인적인 신념을 말하는 것이다.

그리고 교사 효능감 역시 자아 효능감과 같이 두 개의 차원으로 구분 되는데, 자아 효능감은 ‘결과기대’와 ‘효능기대’가 교사 효능감에서의 ‘일반적 교사 효능감’과 ‘개인적 교사 효능감’으로 각각 적용될 수 있다(Woolfolk & Hoy, 1990; 김순남, 2000에서 재인용).

교사 효능감은 다양한 학자들이 다음과 같이 정의 내린 바 있다.

Bandura(1982: 안상미, 2002에서 재인용)는 교사의 효능감을 “교육을 수행하는데 있어 자신의 능력에 대한 자신감이나 긍정적인 태도를 가지는 것”이라 정의하였다.

Ashton(1984)은 교사가 학생의 학업적인 결과에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 정도를 의미하며, 교사가 학생의 학습과 태도에 긍정적인 영향력을 주기 위해 교사에게 요구되는 지식과 교수방법 등을 어느 정도 스스로 갖추고 있는지에 대해 교사 자신이 믿고 있는 신념이라고 했다(이지영, 2012에서 재인용).

김희진과 이분려(1999)는 교사의 교수에 관련된 특성 등과 학습 효과에 많은 영향을 미치는 것이 교사 효능감이라고 하였으며, 임성택(2011)은 교사가 역할을 수행할 때 교사 스스로가 느끼는 교수 능력에 대한 교사 개인의 기대감과 가치 등과 같은 주관적인 특성을 교사 효능감이라고 하였다. 또, 김시연(2014)은 교사가 학생들의 교육에 있어 교사의 교수방법이나 특성들이 학생들에게 직·간접적으로 얼마나 영향을 미치는지에 대한 기대나 효과의 정도를 교사 효능감이라고 하였다. 안상미(2002)는 교사 효능감은 일반적 교사 효능감과 개인적 교사 효능감을 포함하고 있는데 일반적 교사 효능감은 교사의 역할과 태도 등에 따라 그에 대한 결과가 관련 있다고 보는 것이며, 개인적 교사 효능감은 교사 자신이 가진 능력이나 교수 방법을 잘 수행할 수 있다고 교사 스스로 믿고 있는 것이라 하였다. 이지영(2012)은 유아의 개인적인 특성과 환경은 개인마다 다를 수 있음을 인정하고 이에 있어 교사가 유아들을 가르칠 때 얼마나 영향이 있는가에 대한 교사 스스로가 느끼는 믿음을 말한다.

본 연구에서는 교사 효능감은 교사가 유아에게 미칠 수 있는 영향을 미칠 수 있는 일반적인 교수방법부터 교사로서의 역할, 그리고 그 역할에 대해 자신감과 믿음이라 정의하였다. 또, 일반적으로 교사의 역할이나 태도가 유

아에게 직·간접적인 영향을 미칠 수 있다고 생각하는 것을 일반적 교사 효능감이라 보았고, 교사 자신이 유아에게 교사로서의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 자신감을 개인적 교사 효능감이라고 보았다.

## 2) 교사 효능감에 영향을 미치는 요인

교사 효능감이 교사의 교수 방법이나 활동, 역할 등이 학생들의 학습증진에 미치는 영향이 밝혀짐에 따라 교사 효능감을 증진시키는 것이 중요하게 여겨지고 있으므로 교사 효능감에 영향을 주는 요인에 대해서도 알아볼 필요가 있다 (김희진, 이분려, 1999).

Gibson과 Dembo(1985)는 교사 효능감에 영향을 미치는 요인을 교사 개인 변인과 교사의 외적 변인으로 나누어 살펴볼 수 있는데, 교사 개인 변인은 교사의 학력, 성별, 연령, 경력, 경험, 적성, 동기 등을 의미하는 반면, 교사 외적 변인은 조직의 구조, 물리적 환경 등을 들 수 있다(기경화, 2008에서 재인용).

먼저 교사 효능감에 영향을 미치는 요인 중 교사 개인 변인에 대한 연구들을 살펴보면, 김현진(2012)은 교사 효능감에 영향을 미치는 요인 중 교사의 개인 변인인 교직에 대한 열정과 교사동기가 영향을 미친다고 보았는데, 교직에 대한 열정보다 교사동기가 교사 효능감에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며 교사의 개인 변인인 교사동기는 교사 효능감 뿐만 아니라 전문적인 교사가 되기 위한 중요한 요인이라 하였다. 또, 박수경(2013)의 연구에서는 교사의 심리적 안녕감과 적성은 교사 효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났는데 교사의 적성이 높을수록 교사 효능감도 높아지며, 교사의 심리적 안녕감이 높을수록 교사 효능감 또한 높아지는 것으로 나타났다. 이진화(2013)는 교사가 자신을 발전시키기 위해 끊임없이 학습에 목표를 두는 학습목표지향은 교사의 효능감에 영향을 미

치는 요인 중 하나라고 하였는데, 이는 교사가 되었을 때 뿐 만 아니라 교사의 직전 단계인 예비유아교사의 단계에서부터 중요하다고 하였다.

류민영(2014)은 교사의 개인 변인인 자아개념은 교사 효능감에 영향을 미치는 요인이라 하였는데, 교사의 자아개념은 교사 개인의 교수 능력과 특성에 영향을 미치며 또한 학습 환경에도 직·간접적으로 영향을 미치기 때문에 교사 효능감에도 영향을 미친다고 보았다. 이에 더불어 유아교사의 교사 효능감은 교사-유아 간의 상호작용에도 영향을 주는 것으로 나타났다. 교사 효능감에 영향을 주는 내적 요인과 외적 요인에 대해 연구한 김희진과 이분려(1999)는 교사의 개인적 배경과 직무 만족을 내적 요인으로, 유치원의 조직풍토를 외적 요인으로 두어 유아교사의 교사 효능감에 영향을 주는 요인에 대해 분석한 결과 유아교사의 교사 효능감에 가장 많은 영향을 미치는 요인으로는 직무만족과 조직풍토로 나타났다고 하였다. 또, 교사의 개인 변인들은 교사 효능감에 영향을 미치는 요인 중 학력과 경력에 대한 연구로 류민영(2014)의 연구에서는 교사의 개인 변인인 학력과 교직경력이 높은 교사가 교사 효능감이 높다고 하였으며, 김양은과 김연하(2008)의 연구에서는 교사 경력이 3년 미만인 교사들 보다 교사 경력이 3년 이상 된 교사들이 교사 효능감이 높다고 하여 교사의 개인 변인들은 교사 효능감에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 또한 김양은과 김연하(2008)는 교사 효능감과 교사들의 외적 변인인 교사의 근무환경이 높은 수준의 상관관계가 있다고 하였다.

강연희, 장영숙(2010)은 공립유치원교사를 대상으로 교사들의 근무부담과 교사 효능감에 대해 알아보았는데, 공립유치원교사의 근무부담과 교사 효능감은 유의미한 부적 상관관계를 보였으며, 수업과 무관한 근무부담은 교사 효능감 전체에 부적적으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 공립유치원교사의 근무부담이 높을수록 교사 효능감은 낮아진다는 것을 나타내며 수업과 무관한 근무부담이 높은 공립유치원교사들은 교사 효능감이 낮음을 알 수 있었다.

선행연구를 통해 교사 효능감에 영향을 미치는 교사 개인 변인과 교사 외적 요인에 대해 살펴보았는데 교사의 효능감이 유아들에게 직·간접적인 영향을 미치는 것뿐만 아니라 교사의 교수활동이나 교직 생활 등에도 영향을 미치는 요인인 것을 감안 할 때 교사 효능감을 높이기 위한 다양한 개인적 변인과 교사의 외적 변인에 대한 연구가 끊임없이 이루어져야 한다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

본 연구의 대상은 수도권 3곳, 대전시 1곳, 경상북도 1곳에 소재한 4년제 대학교 총 5곳의 유아교육과에 재학 중인 1, 2, 3, 4학년 학생 330명이다. 연구대상자에 대한 일반적인 특성은 표 1과 같다.

표 1의 예비유아교사의 일반적 특성을 살펴보면, 예비유아교사의 성별은 남자가 7명(2.1%)이었고 여자가 323명(97.9%)으로 나타났으며, 1학년 학생은 62명(18.8%), 2학년 학생은 109명(33.0%), 3학년 학생은 92명(27.9%), 4학년 학생은 67명(20.3%)이었다. 다음으로 실습 경험에 대한 유무를 살펴본 결과, 실습 경험이 있는 예비유아교사는 95명(28.8%)이었으며 실습 경험이 없는 예비유아교사는 235명(71.2%)이었다.

<표 1> 예비유아교사의 일반적 특성 (N=330)

	구분	n	%
성별	남자	7	2.1
	여자	323	97.9
학년	1학년	62	18.8
	2학년	109	33.0
	3학년	92	27.9
	4학년	67	20.3
실습여부	있다	95	28.8
	없다	235	71.2
전체	-	330	100

## 2. 연구 도구

### 1) 교직 적성

예비유아교사의 교직 적성을 알아보기 위해 김혜경(2012)의 ‘보육교사 적성검사’ 척도를 예비유아교사에 맞게 변지혜(2013)가 55문항으로 수정·보완하고 이를 조운주(2013)가 다시 수정·보완한 50문항을 본 연구에서 사용하였다. 문항의 구성은 ‘긍정적 정서’(3문항), ‘자기계발’(8문항), ‘유아에 대한 친화력’(9문항), ‘유아 존중 및 수용’(6문항), ‘소명감’(6문항), ‘대처능력 및 안전관리’(5문항), ‘유아특성 이해’(5문항), ‘대인관계’(5문항), ‘창의성’(3문항)으로 총 50문항이다. 본 척도는 예비유아교사가 5점 Likert 방식으로 응답하며 점수가 높을수록 예비유아교사의 교직 적성 정도가 높다고 해석한다. 본 연구에서 내적 합치도 계수 Cronbach's  $\alpha$  는 긍정적 정서 .47, 자기계발 .83, 유아에 대한 친화력 .85, 유아 존중 및 수용 .83, 소명감 .78, 대처능력 및 안전관리 .76, 유아특성 이해 .79, 대인관계 .78, 창의성 .71이며, 교직 적성의 전체 내적 합치도 계수 Cronbach's  $\alpha$  는 .95으로 나타났다.

<표 2> 예비유아교사 교직 적성 문항의 구성

요인	문항	Cronbach's $\alpha$
긍정적 정서	1, 2, 4	.47
자기계발	5, 6, 14, 15, 20, 29, 30, 36	.83
유아에 대한 친화력	7, 8, 16, 22, 23, 27, 31, 43, 50	.85
유아 존중 및 수용	9, 10, 11, 24, 25, 26	.83
소명감	3, 12, 13, 21, 28, 44	.78
대처능력 및 안전관리	17, 18, 19, 41, 42	.76
유아특성 이해	32, 33, 34, 35, 37	.79
대인관계	38, 39, 40, 45, 46	.78
창의성	47, 48, 49	.71
전체	-	.95

## 2) 교직 선택 동기

예비유아교사의 교직 선택 동기를 알아보기 위해 최주연(2006)이 대한교육연합회(1983)의 ‘교사의 교직의식에 관한 설문지’의 내용과 Huberman(1993)의 교직 선택 동기의 분류를 기초로 수정·보완한 것을 사용한 남궁미경(2011)의 척도를 사용하였다. 본 연구에서는 남궁미경(2011)의 척도 16문항 중에서 ‘가장 결정적인 동기’를 묻는 1문항을 제외한 ‘능동적 동기’(5문항), ‘물질적 동기’(5문항), ‘수동적 동기’(5문항)의 총 15문항을 본 연구에서 사용하였다. 능동적 동기의 문항은 ‘가르치는 일 자체에서 즐거움을 얻을 수 있다고 생각하여’의 문항과 같이 교직을 선택한 동기가 교사 스스로 자발적인 동기인지를 묻는 문항이며, 물질적 동기의 문항은 ‘경제적으로 안정된다고 생각하여’라는 문항과 같이 교직을 선택할 때 그 동기가 경제적, 시간적, 사회적 측면에서 만족스러웠는지를 묻는 문항이다. 수동적 동기의 문항은 ‘다른 방향으로 진학, 취직을 하고 싶었으나 잘 되지 않아서’와 같이 교직을 선택한 동기가 자신이 자발적으로 선택한 것이 아니라 주위의 환경과 다른 사람의 권유 등으로 인해 교직을 선택하였는지를 묻는 문항이다. 본 척도는 예비유아교사가 5점 Likert 방식으로 응답하며 점수가 높은 항목의 동기 요인이 예비유아교사의 교직 선택 동기 요인이라 해석한다. 본 연구에서 나타난 교직 선택 동기의 내적 합치도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 능동적 동기 .82, 물질적 동기 .83, 수동적 동기 .76로 나타났으며 예비유아교사의 교직 선택 동기 전체 내적 합치도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 는 .72로 나타났다.

<표 3> 예비유아교사 교직 선택 동기 문항의 구성

요인	문항	Cronbach's $\alpha$
능동적 동기	1, 2, 3, 4, 5,	.82
물질적 동기	6, 7, 8, 9, 10	.83
수동적 동기	11, 12, 13, 14, 15	.76
전체	-	.72

### 3) 교사 효능감

예비유아교사의 교사 효능감을 알아보기 위해 Enochs와 Riggs(1990)의 과학 교수 효능감 척도인 Science Teaching Efficacy Belief Instrument(STEBI)를 이분려(1998)가 ‘유치원 교사’에 맞게 수정·보완하고 이를 보완한 안상미(2002)의 25문항을 본 연구에서 사용하였다. 문항의 구성은 일반적으로 교사의 역할이나 태도가 유아에게 직·간접적인 영향을 미칠 수 있다고 생각하는 ‘일반적 교사 효능감’(12문항)과 교사 자신이 유아에게 교사로서의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 자신감을 나타낸 ‘개인적 교사 효능감’(13문항)으로 총 25문항이며, 예비유아교사가 5점 Likert식 방식으로 응답하도록 하였다. 일반적 교사 효능감 문항의 예로는 ‘유아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다.’이며, 개인적 교사 효능감 문항의 예로는 ‘나는 유아들을 효과적으로 지도하기 위한 단계를 알고 있다고 생각한다.’이다. 교사 효능감의 점수가 높을수록 예비유아교사의 해당 교사 효능감의 특성을 가진다고 해석한다. 본 연구에서 교사 효능감 척도의 내적 합치도 계수 Cronbach's  $\alpha$  는 일반적 교사 효능감 .69, 개인적 교사 효능감 .83이며 교사 효능감 전체 내적 합치도 계수 Cronbach's  $\alpha$  는 .75로 나타났다.

<표 4> 예비유아교사 교사 효능감 문항의 구성

요인	문항	Cronbach's <i>a</i>
일반적 교사 효능감	1, 2, 3*, 4, 5, 6, 7*, 8, 9, 10, 11*, 12*	.69
개인적 교사 효능감	13, 14*, 15, 16*, 17*, 18, 19*, 20, 21*, 22*, 23*, 24, 25*	.84
전체	-	.75

※ 숫자에 \* 표시는 역문항임.

### 3. 연구 절차

#### 1) 예비조사

예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향에 대한 연구 가능성과 검사도구의 적절성을 검증하기 위해 2013년 12월 1일부터 2013년 12월 5일까지 서울지역의 4년제 대학교에 재학 중인 1학년 학생 5명과 2학년 학생 5명을 대상으로 문항의 적절성, 소요시간, 문항의 내용 등에 대하여 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 실시한 결과 교직 적성, 교직 선택 동기, 교사 효능감에 관련한 연구도구에 대해 문제점이 없다고 판단되어 문항을 그대로 사용 하였다.

#### 2) 본 조사

본 조사는 2013년 12월 10일부터 12월 30일까지 실시되었다. 수도권, 대전, 경북지역에 소재한 4년제 대학교에 재학 중인 연구 대상자들의 연구 참여에 대한 동의를 얻고자 사전에 연락을 취하여 연구 본래의 취지를 설명하여 연구에 동의하는 5개의 대학교에 재학 중인 학생들을 본 연구 대상으로

선정 하였다. 설문지 배포는 우편과 직접 대학교에 방문하는 방식으로 총 370부를 배포하였다. 반송 봉투를 이용하여 우편으로 배포한 설문지를 수거하였고, 직접 방문한 학교에서는 그 자리에서 직접 설문지를 회수하여 총 341(92.1%)부를 회수하였고, 이 중에서 불성실하거나 응답하지 않은 설문지를 제외하고 총 330(89.1%)부를 분석하였다.

#### 4. 자료 분석

본 논문은 SPSS 12.0프로그램을 이용하여 자료를 분석하였으며, 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기 그리고 교사 효능감의 경향을 알아보기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다.

둘째, 예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

셋째, 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 교직 선택 동기와 교직 적성이 교사 효능감(일반적 교사 효능감, 개인적 교사 효능감)에 미치는 영향과 상대적 설명력을 알아보기 위해 중다회귀분석의 step-wise 방법을 실시하였다.

## IV. 결과 및 해석

### 1. 예비유아교사의 교직 적성

예비유아교사의 교직 적성을 학년별로 나누어 기술통계 분석을 통해 알아본 결과는 표5과 같다.

<표 5> 예비유아교사의 교직 적성 (N=330)

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
긍정적 정서	1학년	62	3.54	.59
	2학년	109	3.44	.58
	3학년	92	3.44	.59
	4학년	67	3.59	.56
	합계	330	3.49	.58
자기개발	1학년	62	3.82	.59
	2학년	109	3.77	.61
	3학년	92	3.83	.50
	4학년	67	3.95	.57
	합계	330	3.84	.57
유아 친화력	1학년	62	4.26	.46
	2학년	109	4.17	.56
	3학년	92	4.19	.44
	4학년	67	4.30	.43
	합계	330	4.22	.48
유아존중 및 수용	1학년	62	4.30	.48
	2학년	109	4.13	.57
	3학년	92	4.14	.45
	4학년	67	4.24	.45
	합계	330	4.18	.50
소명감	1학년	62	4.45	.40
	2학년	109	4.47	.46
	3학년	92	4.48	.41
	4학년	67	4.50	.43

	합계	330	4.47	.43
대처능력 및 안전관리	1학년	62	3.79	.56
	2학년	109	3.74	.57
	3학년	92	3.70	.56
	4학년	67	3.83	.52
	합계	330	3.75	.55
유아특성 이해	1학년	62	3.99	.55
	2학년	109	3.93	.59
	3학년	92	3.93	.49
	4학년	67	4.02	.49
	합계	330	3.96	.53
대인관계	1학년	62	4.00	.52
	2학년	109	4.02	.52
	3학년	92	3.94	.53
	4학년	67	3.99	.49
	합계	330	3.99	.51
창의성	1학년	62	3.96	.67
	2학년	109	3.82	.81
	3학년	92	3.91	.64
	4학년	67	3.93	.64
	합계	330	3.89	.71
교직 적성 총점	1학년	62	4.06	.42
	2학년	109	3.99	.45
	3학년	92	4.00	.35
	4학년	67	4.09	.37
	합계	330	4.03	.40

예비유아교사의 교직 적성 평균을 알아보면, 교직 적성 총점 평균은 4.03( $SD=.40$ )으로 나타났으며, 각 학년의 평균을 살펴보면 1학년이 4.06( $SD=.42$ ), 2학년이 3.99( $SD=.45$ ), 3학년이 4.00( $SD=.35$ ), 4학년 4.09( $SD=.40$ )으로 나타났다. 그리고 교직 적성 하위요인 중 소명감이 4.47( $SD=.43$ )으로 가장 높게 나타났고 그 다음으로는 유아 친화력이 4.22( $SD=.48$ )이 높게 나타났다. 그리고 긍정적 정서가 3.49( $SD=.58$ )으로 가장 낮게 나타났으며 그 다음, 대처능력 및 안전관리가 3.75( $SD=.55$ )으로 낮게 나타났다.

## 2. 예비유아교사의 교직 선택 동기

예비유아교사의 교직 선택 동기를 학년별로 나누어 기술통계 분석을 통해 알아본 결과는 표 6과 같다.

<표 6> 예비유아교사의 교직 선택 동기 (N=330)

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
능동적 동기	1학년	62	3.69	.82
	2학년	109	3.69	.82
	3학년	92	3.64	.68
	4학년	67	3.82	.67
	합계	330	3.70	.76
물질적 동기	1학년	62	2.65	.81
	2학년	109	2.61	.81
	3학년	92	2.45	.84
	4학년	67	2.31	.73
	합계	330	2.51	.81
수동적 동기	1학년	62	2.41	.79
	2학년	109	2.55	.88
	3학년	92	2.57	.90
	4학년	67	2.41	.83
	합계	330	2.50	.86

예비유아교사의 교직 선택 동기의 각 요인 별 평균으로는 능동적 동기가 3.70(*SD*=.76), 물질적 동기는 2.51(*SD*=.81), 수동적 동기는 2.50(*SD*=.86)으로 나타났으며, 능동적 동기가 3.70(*SD*=.76)로 가장 높게 나타났고, 수동적 동기는 2.50(*SD*=.86)로 가장 낮게 나타났다.

### 3. 예비유아교사의 교사 효능감

예비유아교사의 교사 효능감을 학년별로 나누어 기술통계 분석을 통해 알아본 결과는 표 7과 같다.

<표 7> 예비유아교사의 교사 효능감 (N=330)

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
일반적 교사 효능감	1학년	62	3.54	.37
	2학년	109	3.55	.41
	3학년	92	3.64	.38
	4학년	67	3.61	.39
	합계	330	3.58	.39
개인적 교사 효능감	1학년	62	3.37	.50
	2학년	109	3.38	.52
	3학년	92	3.45	.51
	4학년	67	3.61	.50
	합계	330	3.45	.51
교사 효능감 총점	1학년	62	3.45	.33
	2학년	109	3.46	.31
	3학년	92	3.54	.36
	4학년	67	3.61	.26
	합계	330	3.51	.33

예비유아교사의 교사 효능감의 평균을 알아보면, 교사 효능감의 총점은 3.51( $SD=.33$ )으로 나타났다. 학년별 교사 효능감의 총점을 살펴보면 1학년은 3.45( $SD=.33$ )로 나타났고, 2학년은 3.46( $SD=.31$ ), 3학년은 3.54( $SD=.36$ ), 4학년은 3.61( $SD=.26$ )로 나타났다. 각 요인 별 평균으로는 일반적 교사 효능감은 3.58( $SD=.39$ ), 개인적 교사 효능감은 3.45( $SD=.51$ )으로 나타났으며, 일반적 교사 효능감이 3.58( $SD=.39$ )로 더 높게 나타났다.

#### 4. 교직 적성과 교사 효능감의 관계

예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계를 분석하였고, 결과는 표 8에 제시하였다.

표 8에 제시된 바와 같이 예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감 간에는 정적으로 유의한 상관관계가 나타났다( $r=.66, p<.01$ ). 이는 예비유아교사가 교직에 적성이 높을수록 높은 교수 효능감도 높아진다는 것을 의미한다.

교직 적성과 교사 효능감의 하위영역간의 상관관계를 살펴보면, 일반적 교사 효능감( $r=.25, p<.01$ ), 개인적 교사 효능감( $r=.64, p<.01$ )은 정적으로 유의한 정적 상관관계가 나타났다. 예비유아교사의 교직 적성은 개인적 교사 효능감과 좀 더 높은 상관관계를 보이는 것을 알 수 있었다. 그리고, 교사 효능감과 교직 적성의 하위영역간의 상관관계를 살펴보면, 긍정적 정서( $r=.36, p<.01$ ), 자기계발( $r=.56, p<.01$ ), 유아 친화력( $r=.52, p<.01$ ), 유아존중 및 수용( $r=.50, p<.01$ ), 소명감( $r=.52, p<.01$ ), 대처능력 및 안전( $r=.50, p<.01$ ), 유아 특성이해( $r=.48, p<.01$ ), 대인관계( $r=.51, p<.01$ ), 창의성( $r=.51, p<.01$ )과 유의한 정적 상관관계가 있었다.

마지막으로 교직 적성 하위요인과 교사 효능감의 하위요인간의 상관을 살펴본 결과, 교직 적성 하위요인인 긍정적 정서와 교사 효능감의 일반적 교사 효능감( $r=.12, p<.05$ )을 제외하고 모든 하위영역에서  $p<.01$  수준에서 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타났으며, 교사 효능감 하위요인 중 일반적 교사 효능감보다 개인적 교사 효능감이 교직 적성의 하위요인과 더 높은 상관관계가 나타났다.

<표 8> 교직 적성과 교사 효능감 간의 관계

(N=330)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬
①긍정적 정서	1												
②자기개발	.45**	1											
③유아친화력	.34**	.55**	1										
④유아존중 및 수용	.29**	.53**	.72**	1									
⑤소명감	.19**	.43**	.56**	.56**	1								
⑥대처능력 및 안전관리	.31**	.55**	.56**	.53**	.38**	1							
⑦유아특성이해	.29**	.56**	.66**	.69**	.47**	.62**	1						
⑧대인관계	.25**	.54**	.61**	.53**	.52**	.59**	.61**	1					
⑨창의성	.41**	.62**	.62**	.53**	.40**	.53**	.56**	.51**	1				
⑩교직 적성 총점	.54**	.79**	.83**	.79**	.64**	.76**	.81**	.76**	.79**	1			
⑪일반적 교사 효능감	.12*	.19**	.18**	.19**	.26**	.10	.23**	.19**	.26**	.25**	1		
⑫개인적 교사 효능감	.36**	.56**	.52**	.49**	.46**	.55**	.43**	.50**	.45**	.64**	-.01	1	
⑬교사 효능감 총점	.36**	.56**	.52**	.50**	.52**	.50**	.48**	.51**	.51**	.66**	.61**	.79**	1

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

①긍정적 정서, ②자기개발, ③유아친화력, ④유아존중 및 수용, ⑤소명감, ⑥대처능력 및 안전관리, ⑦유아특성이해, ⑧대인관계, ⑨창의성, ⑩교직 적성 총점, ⑪일반적 교사 효능감, ⑫개인적 교사 효능감, ⑬교사 효능감 총점

## 5. 교직 선택 동기와 교사 효능감의 관계

예비유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관관계를 분석하였고, 결과는 표 9에 제시하였다.

표 9에 제시된 바와 같이 예비유아교사의 교직 선택 동기 총점과 교사 효능감 간의 총점은 정적 상관관계가 나타났다( $r=.25, p<.01$ ). 이는 교직 선택 동기가 높은 예비유아교사는 높은 교사 효능감을 보인다는 것을 의미한다.

먼저, 교직 선택 동기 총점과 교사 효능감의 하위영역간의 상관을 살펴보면, 일반적 교사 효능감( $r=.12, p<.05$ )과는 정적 상관관계가 나타난 반면, 개인적 교사 효능감과는 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 다음으로는 교사 효능감의 총점과 교직 선택 동기의 하위영역간의 상관을 살펴보면, 능동적 동기는 정적 상관관계가 나타났고( $r=.62, p<.01$ ), 수동적 동기는 부적상관관계가 나타났으며( $r=-.22, p<.01$ ), 물질적 동기는 통계적으로 유의미한 상관이 나타나지 않았다.

마지막으로 교직 선택 동기 하위요인과 교사 효능감의 하위요인간의 상관을 살펴본 결과, 교직 선택 동기의 물질적 동기, 수동적 동기와 교사 효능감의 일반적 교사 효능감 간의 상관이 나타나지 않았고, 교직 선택 동기의 물질적 동기와 교사 효능감의 개인적 교사 효능감 역시 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 이를 제외하고 모든 하위영역에서  $p<.01$  수준에서 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타났다.

<표 9> 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계

(N=330)

	능동적 동기	물질적 동기	수동적 동기	교직 선택 동기 총점	일반적 교사 효능감	개인적 교사 효능감	교사 효능감 총점
능동적 동기	1						
물질적 동기	.12*	1					
수동적 동기	-.35**	.37**	1				
교직 선택 동기 총점	.37**	.83**	.61**	1			
일반적 교사 효능감	.16**	.03	.02	.12*	1		
개인적 교사 효능감	.42**	-.09	-.21**	.05	-.01	1	
교사 효능감 총점	.62**	.10	-.22**	.25**	.25**	.64**	1

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

## 6. 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향

교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감(일반적 교사 효능감, 개인적 교사 효능감)에 미치는 영향과 상대적 설명력을 알아보기 위해 중다회귀분석의 단계적 투입(step-wise)방법으로 실시하였으며 그 결과는 표 10과 같다.

교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향력을 알아보기 전에 교직 적성과 교직 선택 동기 변인들 간의 다중공선성을 확인하였다. 일반적으로 공차의 값이 0.1이하이거나 VIF 값이 10이상 일 때 다중공선성이 존재한다고 보며, Durbin-Watson test 값이 2에 가까울수록 잔차의 독립성을 만족하는 것으로 본다. 본 연구에서 다중공선성을 확인 한 결과, 공차의 값이 0.480부터 0.941까지였고, VIF는 1.063부터 2.083으로 나타나 본 연

구에서는 회귀모형의 가정을 충족하는 것으로 나타났다. 또한, 잔차의 독립성의 여부를 알기 위해 Durbin-Watson test를 실시한 결과 1.739으로 나타나 잔차의 독립성 가정을 충족하였다. 따라서 교직 선택 동기와 교직 적성이 교사 효능감에 미치는 영향력을 알아본 결과는 표 10과 같다.

표 10에서 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향을 분석한 결과, 1모형에서 교직 적성의 ‘자기계발’( $F=147.967, p<.001$ ) 변인은 교사 효능감에 31.1%의 설명력을 나타내었다. 2모형에서는 교직 적성의 ‘소명감’( $F=113.451, p<.001$ )이 추가되어 41.0%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 3모형에서는 교직 적성의 ‘대처능력 및 안전관리’( $F=84.750, p<.001$ )가 추가 되어 43.8%의 설명력을 나타내었으며, 4모형에서는 교직 적성의 ‘창의성’( $F=66.872, p<.001$ )이 추가되면서 45.1%의 설명력이 나타났다. 5모형은 교직 적성의 ‘긍정적 정서’( $F=55.042, p<.001$ )가 추가되어 45.9%의 설명력이 나타났으며, 6모형에서는 교직 선택 동기의 ‘물질적 동기’( $F=47.049, p<.001$ )가 추가되어 46.6%의 설명력을 나타내었다. 마지막으로 7모형에서는 교직 선택 동기의 ‘능동적 동기’( $F=41.361, p<.001$ )가 추가되어 47.3%의 설명력이 나타났다.

<표 10> 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향

(N=330)

	독립변수	B	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
1	교직 적성 _ 자기계발	.314	.558	12.164***	.311	.309	147.967***
2	교직 적성 _ 자기계발	.230	.409	8.689***	.410	.406	113.451***
	교직 적성 _ 소명감	.260	.348	7.396***			
3	교직 적성 _ 자기계발	.174	.310	5.954***	.438	.433	84.750***
	교직 적성 _ 소명감	.233	.312	6.663***			
	교직 적성 _ 대처능력 및 안전관리	.120	.207	4.069***			
4	교직 적성 _ 자기계발	.136	.241	4.233***	.451	.445	66.872***
	교직 적성 _ 소명감	.219	.293	6.264***			
	교직 적성 _ 대처능력 및 안전관리	.099	.170	3.269***			
	교직 적성 _ 창의성	.071	.155	2.806**			
5	교직 적성 _ 자기계발	.118	.210	3.595***	.459	.451	55.042***
	교직 적성 _ 소명감	.222	.297	6.381***			
	교직 적성 _ 대처능력 및 안전관리	.096	.165	3.187**			
	교직 적성 _ 창의성	.061	.135	2.416*			
	교직 적성 _ 긍정적 정서	.055	.101	2.165*			
6	교직 적성 _ 자기계발	.116	.205	3.531***	.466	.456	47.049***
	교직 적성 _ 소명감	.210	.280	5.966***			
	교직 적성 _ 대처능력 및 안전관리	.101	.174	3.377***			
	교직 적성 _ 창의성	.067	.146	2.620**			
	교직 적성 _ 긍정적 정서	.061	.110	2.368*			
	교직 선택 동기 _ 물질적 동기	-.034	-.087	-2.072*			
7	교직 적성 _ 자기계발	.107	.190	3.250***	.473	.462	41.361***
	교직 적성 _ 소명감	.198	.265	5.585***			
	교직 적성 _ 대처능력 및 안전관리	.093	.160	3.081**			
	교직 적성 _ 창의성	.058	.127	2.264*			
	교직 적성 _ 긍정적 정서	.054	.099	2.122*			
	교직 선택 동기 _ 물질적 동기	-.037	-.094	-2.240*			
	교직 선택 동기 _ 능동적 동기	.043	.102	2.079*			

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

## V. 논의 및 결론

### 1. 논의

본 연구는 예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감 간에는 상관관계가 어떠한지를 알아보는 것과 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 상관을 알아보고, 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향력은 어떠한가를 알아보는 것에 목적이 있다. 본 연구의 결과에 기초하여 연구문제 중심으로 다음과 같이 논의 할 수 있다.

첫째, 교직 적성과 교사 효능감 간은 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 교직 적성 하위요인인 긍정적 정서, 자기계발, 유아 친화력, 유아존중 및 수용, 소명감, 대처능력 및 안전관리, 유아특성 이해, 대인관계, 창의성과 교사 효능감의 하위요인인 일반적 교사 효능감과 개인적 교사 효능감은 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 특히 교사 효능감과 교직 적성의 하위요인인 자기계발과 가장 높은 상관관계를 보였으며, 이러한 결과는 예비유아교사의 교직 적성이 높을수록 높은 교사 효능감을 가지고 있을 가능성을 의미한다. 또, 이는 보육교사를 대상으로 교사의 적성에 맞게 근무할수록 교사 효능감이 높다는 박수경(2013)의 연구를 일부 지지해 주는 결과이다. 마찬가지로, 이미 많은 선행연구(고동섭, 2001; 김선영, 서소정, 2010; 이수정, 2008)에서 적성에 알맞은 교직 생활은 교사로서의 효능감을 향상시킨다는 결과를 지지한다. 또한 교사의 적성이 높은 보육교사 일수록 교사의 과학교수효능감이 높아진다는 김혜라(2014)의 연구를 지지해 주고 있으며, 본 연구에서는 예비유아교사의 교직 적성 요인 중 자기계발과 교사 효능감

이 가장 높은 상관을 보였는데 보육교사의 과학교수효능감과 적성의 하위요인인 창의성과 자기계발이 높은 상관을 보인다고 한 연구 결과를 일부 지지해준다. 선행연구들을 통해 알 수 있듯이 보육교사의 적성은 교사 효능감에 영향을 미치는 요인임은 물론이고 특정 과목의 효능감에도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과들은 교사로서의 효능감이 높으면 궁극적으로 유아들에게 양질의 교육 환경을 제공(김시연, 2014; Ashton, 1984; Bandura, 1993)해 줄 수 있기 때문에 예비유아교사들에게 교사로서의 효능감 향상을 위한 다양한 방안이 모색되어야 함을 시사해 주고 있는 대목이다. 그리고 교사의 효능감을 증가 시킬 수 있는 대표적인 변인이 학력(김양은, 김연하, 2008; 김희진, 이분려, 1999)임을 감안할 때, 예비유아교사들을 대상으로 맞춤형 교육을 실시함으로써 이들의 효능감을 향상시켜줄 필요가 있으며, 교사로서의 자질이 있는 예비유아교사를 양성하기 위해서는 교직에 대한 적성이 높은 예비유아교사를 선발하는 것도 중요하다. 또, 유아교사직에 적합한 적성을 가지고 있는 예비유아교사들의 긍정적인 교사 효능감을 길러 현장에서 유아교사 역할 수행에 있어 유능한 유아교사를 배출해야 함을 시사한다.

둘째, 교직 선택 동기와 교사 효능감 간은 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났는데 이를 하위요인별로 자세히 살펴보면, 교사 효능감의 하위요인인 일반적 교사 효능감과 개인적 교사 효능감은 교직 선택 동기 하위요인인 능동적 동기만이 유의미한 정적 상관관계가 있다는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 남궁미경(2011)의 유아교사의 교직 선택 동기가 교직 몰입 및 교사 효능감에 미치는 영향을 알아본 연구결과 능동적 동기만이 교사 효능감의 하위 요인인 유아의 참여, 수업 전략, 학급경영에 영향을 미친다고 하여 교직 선택 동기의 능동적 동기가 교사 효능감에 영향을 미치는 중요한 요인이라는 결과와 일치한다. 또, 예비유아교사를 대상으로 교사동기와 교사

효능감 간의 상관관계를 살펴본 김현진(2012)의 연구결과 예비유아교사의 교사 동기는 교사 효능감과 상관관계를 나타냈다는 연구결과와 일치한다.

또, 본 연구의 대상과는 차이는 있지만 교직 선택 동기에 대한 연구들을 살펴본 결과 본 연구와 유사한 결과가 나타났다. 이를 자세히 살펴보면 초등학교 교사를 대상으로 교직 선택 동기와 직무만족도의 관계를 분석한 결과 초등학교 교사 또한 능동적 동기가 가장 높다고 하였으며, 능동적 동기가 높은 초등학교 교사는 인관관계가 높으며, 근무환경 보상체계, 전문성 신장, 사회적 대우, 전체적인 만족도가 높다고 하여 능동적인 동기가 교사에게 관계가 있다는 장유수(2010)의 연구결과를 일부 지지해준다. 그리고 오수진(2011)은 공립유치원 교사의 교직 선택 동기가 직무능력에도 영향을 미치며, 교직 선택 동기의 하위요인인 자아실현 가능성이 공립유치원 교사의 직무능력에 가장 영향을 미치는 요인이라고 하여 교사의 내재적 동기가 중요하다는 연구결과를 지지해주고 있다. 이렇듯, 교직 선택 동기에 있어서 능동적인 동기가 교사의 효율성을 증진시켜주는 중요한 요인임이 틀림없으며, 궁극적으로 교사의 교직 선택 동기는 유아들의 긍정적인 전인발달을 도모한다(최미숙, 2009).

따라서, 예비유아교사들은 교직을 선택할 때 다양한 동기를 가질 수 있지만 교사로서의 효율성을 최대한 발휘하기 위해서는 교직을 선택하는 동기가 능동적이면서 내재적 동기로 이루어져야 함을 시사하고 있다. 교사가 교직을 선택하는 동기는 교사 효능감을 영향을 미치는 요인일 뿐만 아니라 유아에게도 영향을 미치므로 교직 선택할 때 좀 더 신중하게 선택할 필요가 있음을 알 수 있다.

셋째, 교직 적성과 교직 선택 동기는 교사 효능감에 미치는 영향을 분석한 결과, 교직 적성의 자기계발, 소명감, 대처능력 및 안전관리, 창의성, 긍정적 정서와 교직 선택 동기의 물질적 동기, 능동적 동기가 교사 효능감에

영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 능동적 동기가 높을수록 교사 효능감이 증가된다는 남궁미경(2011)과 김현진(2012)의 연구와 일치하는 결과이며, 특히 교사 효능감에 영향력이 있는 교직 선택 동기의 요인은 교사의 능동적 동기임을 주목할 필요가 있다. 또, 유아교육과 신입생들이 전공 선택에 있어서 자신의 적성, 의지, 흥미 등의 주된 요인이라 밝힌 고동섭(2001)의 연구결과와 맥락을 함께한다. 한편, 박수경(2013)은 보육교사를 대상으로 교사의 적성이 효능감에 영향을 준다고 밝힌바 있으며, 교사의 적성이 높을수록 교사 효능감 또한 높아진다는 연구결과와 일치한다. 또, 김현진(2012)은 예비유아교사의 교사 동기는 교직에 대한 열정보다 교사 효능감에 더 영향을 미치는 요인이라고 하였다.

그리고 예비유아교사와 현직교사를 대상으로 유아교사의 자질에 대해 분석한 결과 유아교사가 갖추어야 할 개인적 자질로는 긍정적인 성격, 인내심, 공평함, 유아를 사랑하는 마음, 최선을 다하는 열정, 신체적 건강이라고 하였다. 또, 유아교사가 갖추어야 할 전문적 자질로는 전문적 지식, 교육적 신념, 권위 있는 훈육, 자기계발을 위한 노력, 상호작용 능력, 눈높이에 맞는 친구라고 하여 유아교사가 갖추어야 할 자질과 교사 효능감에 영향을 미치는 요인이라 하여 이경하, 석은조(2010)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. 또, 예비유아교사들이 인식하고 있는 좋은 교사의 의미에 대하여 알아본 결과 예비유아교사들이 인식하고 있는 좋은 교사란 자기 관리를 잘 하는 교사로서 교사다운 외모와 인성, 책임감 있는 행동, 일에 대한 열정과 사랑, 자기 계발을 위한 꾸준한 노력을 하는 교사가 좋은 교사의 모습이라 인식하고 있다고 하여 자기 계발을 위한 꾸준한 노력이 중요하다는 엄은나, 서동미(2009)의 연구결과를 일부 지지해준다. 또, 유아교사의 창의성과 교수 효능감에 대해서 분석한 결과 유아교사의 창의성과 교수 효능감은 높은 상관관계는 아니지만 상관관계가 있는 것으로 나타나 김희태, 백영숙(2009)의 연구

결과와 일부 일치하는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 바탕으로 결론을 내리면, 유아에게 있어 교사의 역할은 매우 중요하기 때문에 교사의 효능감은 유아들에게 직·간접적인 영향을 줄 수 있으며(김민정, 2007), 교사 효능감은 유아와 교사 간에 이루어지는 상호작용에도 영향을 미친다(류민영, 2014). 그렇기 때문에 교사 효능감을 향상시켜 유아에게 긍정적인 발달을 도모하기 위해서 예비유아교사 스스로 적성에 알맞은 교육을 선택할 수 있는 프로그램 개발 등의 시스템이 구축이 이루어져야 함을 시사하며, 예비유아교사들이 교직을 선택함에 있어 자신이 가지 있게 생각하는 것이 무엇인지 제대로 알 수 있는 시간을 가져 교직 선택에 좀 더 신중을 가해야 할 필요가 있음을 알 수 있었다.

## 2. 결론 및 제언

본 연구에서 제시한 연구결과에 대하여 다음과 같이 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 예비유아교사의 교직 적성과 교사 효능감 간의 관계를 알아본 결과 교직 적성과 교사 효능감은 유의미한 상관관계가 나타났다. 또한, 교직 적성과 교사 효능감의 하위영역 간에 모두 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타나 교직 적성과 교사 효능감은 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다.

둘째, 예비유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감 간의 관계를 알아본 결과 교직 선택 동기의 하위요인인 능동적 동기는 교사 효능감의 하위요인인 일반적 교사 효능감, 개인적 교사 효능감과 정적 상관관계를 나타냈다. 교직 선택 동기의 수동적 동기는 교사 효능감의 하위요인인 개인적 교사 효능감과 부적 상관관계를 나타냈으며, 교직 선택 동기의 물질적 동기는 교사

효능감과 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

셋째, 예비유아교사의 교직 적성 및 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향을 분석한 결과, 교직 적성의 자기계발, 소명감, 대처능력 및 안전관리, 창의성, 긍정적 정서와 교직 선택 동기의 물질적 동기, 능동적 동기가 교사 효능감에 영향을 주는 것으로 나타났다.

이상과 같은 결론을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 수도권, 대전, 경북지역의 예비유아교사에 한하여 연구대상을 선정하였으므로 일반화하는데 한계를 가질 수 있다. 따라서 후속연구에서는 연구대상의 범위를 확대하여 표집방법의 유의해야 해야 하며, 지역별로 구분하여 집단의 차이를 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 교사 효능감에 영향을 미치는 요인으로 교직 적성과 교직 선택 동기로 살펴보았으나, 추후에는 교사 효능감에 영향을 미치는 다양한 내·외적 요인을 기초로 교사 효능감에 미치는 영향력을 알아볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 예비유아교사의 교직 적성과 교직 선택 동기가 예비유아교사의 교사 효능감에 미치는 영향력에 대해서 양적 연구로 알아보았기 때문에 구체적으로 알아보는 것에 있어 한계가 있으므로 추후에는 예비유아교사의 이야기를 직접 들어보는 질적 접근이 필요하다.

마지막으로, 교사 효능감이 높아질수록 학습 환경, 교육 내용, 유아와의 상호작용 등 전반적인 교육의 질적 향상을 도모할 수 있기 때문에 예비유아교사들의 교사 효능감을 증진 시킬 수 있는 구체적인 프로그램 개발 연구가 이루어져야 한다.

## 참 고 문 헌

- 강기수 (2000). 교사교육론. 부산: 세종출판사
- 강연희, 장영숙 (2010). 공립유치원 교사의 근무부담과 자아개념 및 교사효능감의 관계. 미래유아교육학회지, 17(3), 1-20.
- 고동섭 (2001). 유아교육과 신입생의 특성. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 공미경 (2012). 보육교사의 교직관과 조직효과성의 관계. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 교육부 (2013). 2013학년도 교원양성기관 현황.  
<http://www.moe.go.kr/web/100081/ko/board/view.do?bbsId=329&boardSeq=48729> 2014년 3월 22일 인출
- 기경화 (2008). 유아영어교사의 자질 및 교사효능감에 대한 자기평가. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김민정 (2007). 유아교사 및 예비유아교사의 자아개념 및 교사효능감의 관계. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 김선영, 서소정 (2010). 유아 교사 효능감 척도 개발 연구. 아동학회지, 31(4), 91-110.
- 김순남 (2000). 유치원 교사의 교사효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김시연 (2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사 효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김양은, 김연하 (2008). 교수 적극성 예측변인 분석: 교사 특성변인, 유아교육기관 근무환경, 교사 효능감을 중심으로. 유아교육연구, 28(6), 207-227.
- 김의성 (2013). 보육교사의 적성이 직무만족도에 미치는 영향. 인천대학교

- 교육대학원 석사학위논문.
- 김종명 (2011). 교직 적성에 맞는 교사 선발을 위한 초등교원신규임용제도 개선방안 탐색. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김현진 (2012). 예비 유아교사의 교직에 대한 열정, 교사동기 그리고 교사효능감에 대한 연구. 열린유아교육연구, 17(6), 249-275.
- 김혜경 (2009). 초등학교 교사의 교직 전문성에 대한 인식 연구. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜나 (2014). 보육교사의 교사적성과 과학태도가 과학교수효능감에 미치는 영향. 한국보육지원학회, 10(1), 43-58.
- 김혜경 (2012). 보육교사 적성검사 도구 개발. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김희진, 이분려 (1999). 유아 교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. 한국교원교육연구, 16(1), 161-181.
- 김희태, 백영숙 (2009). 유아교사의 창의성과 교수 효능감. 유아교육학논집, 13(3), 51-67.
- 남궁미경 (2011). 유아교사의 교직 선택 동기가 교직 몰입 및 교사 효능감에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남미경 (2006). 교사발달단계와 유아교사 관련 변인에 따른 유아교사효능감. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 류민영 (2014). 유아교사의 자아개념과 교사효능감이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박수경 (2013). 보육교사 적성과 보육교사 효능감 간의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은혜 (2011). 유아교사론(제3판). 서울: 창지사.
- 변지혜 (2013). 예비유아교사의 주관적 안녕감과 교직적성의 관계. 한국교통

- 대학교 대학원 석사학위논문.
- 신은수, 유홍옥, 안부금, 안경숙, 김은정, 유영의, 김소향 (2013). 유아교사론. 서울: 학지사.
- 신장미 (2008). 유아교사의 교직 전문성 인식에 관한 조사 연구. 충신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안상미 (2002). 유아교사의 교사효능감에 따른 교사-유아 상호작용. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안창선, 남경현, 이육범 (1999). 교사론. 서울: 교육과학사
- 엄은나, 서동미 (2009). 좋은 교사에 대한 예비유아교사들의 인식. 유아교육학논집, 13(2), 5-35.
- 오수진 (2011). 공립유치원 교사의 교직선택동기가 직무능력 및 직무만족도에 미치는 영향. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오수진, 장영숙 (2011). 공립유치원 교사의 교직선택동기와 직무만족도 및 직무능력의 관계. 미래유아교육학회지, 18(3), 1-24.
- 유미림, 탁수연 (2010). 예비 영·유아교사의 교직선택동기와 만족기대의 인식. 한국보육학회지, 10(1), 127-141.
- 이경하, 석은조 (2010). 예비교사와 현직교사가 생각하는 좋은 유아교사의 자질. 열린유아교육연구, 15(5), 167-187.
- 이미옥 (2003). 유아교육기관에 따른 교사의 역할인식과 역할수행간의 차이. 원광대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이수정 (2008). 보육교사의 직업선택동기, 전문성 인식 및 역할수행에 대한 연구. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이승례 (2011). 교직에 대한 초등교사들의 인식. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은미 (2002). 유아교육 교사의 교직전문성인식, 정보자원활용, 교사역할수

- 행의 관계 연구. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이영자, 이정옥 (1996). 유아교육과 신입생 및 졸업반 학생의 교직 신념과 현직 유치원 교사의 교직 신념에 관한 비교 연구. 덕성여대논문집, 27, 377-398.
- 이지영 (2012). 보육교사 자아존중감과 교사효능감이 직무스트레스에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이진화 (2013). 예비유아교사의 성취목표지향성과 교사효능감과의 관계. 육아지원연구, 8(2), 65-84.
- 이현경, 남명자 (2009). 예비유아교사의 현장실습 경험 및 자아존중감과 교사효능감. 유아교육학논집, 13(4), 119-135.
- 이현정 (2010). 유아교사의 효능감과 전문성에 영향을 미치는 변인에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임부연, 김성숙, 송진영 (2014). 유아교사론. 과주: 양서원.
- 임성택 (2011). 교사효능감. 서울: 강현출판사.
- 장미정 (2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 장유수 (2010). 초등교사의 교직선택 동기와 직무만족도간의 상관관계. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정미 (2002). 유아교사의 효능감과 역할수행능력간의 관계 연구. 교육연구, 15, 194-206.
- 정현주 (2008). 유아교사들의 교사효능감 및 역할수행 연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조운주 (2013). 예비유아교사 적성검사 도구의 적용 연구. 육아지원연구, 추계학술대회 포스터 발표, 199-203.

- 조의선 (2011). 교사효능감 및 교사기질이 교사-유아관계와 유아의 사회성 발달에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 조주연, 백순근, 임진영, 여태철, 최지은 (2004). 초등 교직적성검사 모형개발 연구. *교육심리연구*, 18(3), 231-247.
- 최미숙 (2009). 예비유아교사의 자기결정성 동기에 대한 탐색: 사고양식, 사회적 지지의 관계. *열린유아교육연구*, 14(1), 193-215
- 최주연 (2006). 초등교사의 교직 선택 동기와 교직 헌신도의 관계. 춘천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 새전북 신문 (2012. 12. 31). 교직적성-인성검사 등 의무화.  
<http://www.sjbnews.com/news/articleView.html?idxno=421615> 2014년 3월 22일 인출
- 황문희 (2013). 어린이집 교사의 적성 및 정서노동과 교사-유아 상호작용과의 관계. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M.(2000) Intrinsic and extrinsic motivations : Classic definitions and new direction. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Vrugt, A. (1994). Perceived self-efficacy, social comparison, affective reaction and academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 64, 465-472.

## ABSTRACT

The effects of Preservice teachers teaching aptitude and the motivation of choosing teaching Profession on their teacher efficacy.

Park, Hee-Young

Department of Early Childhood Education

The Graduate School of Sungshin University

This study aimed at examining the relationship among preservice teachers' teaching aptitude, motivation of choosing teaching profession and teacher efficacy and then, based on the results from the examination, exploring the effects of their teaching aptitude and motivation of choosing profession on their teacher efficacy.

To this end, the following research questions were addressed.

First, what are the characteristics of preservice teachers' teaching aptitude, motivation of choosing teaching profession and teacher efficacy?

Second, what is the relationship like between preservice teachers' teaching aptitude and their teacher efficacy?

Third, what is the relationship like between preservice teachers' motivation of choosing teaching profession and their teacher efficacy?

Fourth, what is the effect of preservice teachers' teaching aptitude and motivation of choosing profession on their teacher efficacy?

The subjects of this study included 330 first- through fourth-year students majoring in early childhood education at five universities in the Seoul Metropolitan area, Daejeon and Gyeongsangbuk Province.

In order to test the preservice teachers' teaching aptitude, the questionnaire Byeon Ji-hye (2013) and Jo Un-ju (2013) had created by modifying and complementing the aptitude test for child care teachers developed by Kim Hye-gyeong (2012) was used. For the test of the preservice teachers' teacher efficacy, the questionnaire An Sang-mi (2002) had created based on the Science Teaching Efficacy Belief Instrument (STEBI) by Enochs and Riggs(1990) was employed. As for the preservice teachers' motivation of choosing teaching profession, it was tested using 15 items out of 16 questions in Namgeung Migyeong's scale (2011)—five item regarding active motivation, five regarding extrinsic motivation and five regarding passive motivation.

The collected data were analyzed using SPSS 12.0 program. In order to find out the general background of the preservice teachers, frequency and percentage were used. For the examination of their teaching aptitude, motivation of choosing teaching profession and teacher efficacy, a descriptive statistics analysis was conducted. In addition, in order to assess the relationship among their teaching aptitude, motivation of choosing teaching profession and teacher efficacy, Pearson's correlation

analysis was carried out. Lastly, for the examination of the effects and relative explanation of their teaching aptitude and motivation of choosing teaching profession on their teacher efficacy, a multiple regression analysis was conducted.

The results of the study are summarized as follows.

First, it turned out that a significant positive relationship existed between the preservice teachers' total scores for teaching aptitude and teacher efficacy. Furthermore, the results from an analysis on the relationship between their total score for teaching aptitude and sub-factors of their teacher efficacy showed that a positive relationship existed between general teacher efficacy and individual teacher efficacy.

Second, a significant positive relationship was found between the preservice teachers' total scores for motivation of choosing teaching profession and teacher efficacy.

Finally, the analysis on the effects of the preservice teachers' teaching aptitude and motivation of choosing profession on their teacher efficacy found that, in model 1, the variable of teaching aptitude 'self-development' recorded a 31.1 percent explanation for teacher efficacy. In model 2, with 'a sense of calling' included in teaching aptitude, their percentage of explanation for teacher efficacy stood at 41.0 percent. In model 3, with 'problem-handling ability and safety management' added to teaching aptitude, the percentage of explanation increased to 43.8 percent. In model 4, with 'creativity' newly included in

teaching aptitude, the figure rose to 45.1 percent. In model 5, where 'positive sentiments' was added to teaching aptitude, the figure increased to 45.9 percent, and in model 6, where 'extrinsic' motivation was newly included in motivation of choosing profession, the figure increased to 46.6 percent. Lastly, in model 7, where 'active motivation' was newly included in motivation of choosing profession, the figure increased to 47.3 percent.

## 부 록

<부록 - 1> 설문지 안내문

<부록 - 2> 예비유아교사의 일반적 배경을 알아보기 위한 설문지

<부록 - 3> 예비유아교사의 교직 적성 설문지

<부록 - 4> 예비유아교사의 교직 선택 동기 설문지

<부록 - 5> 예비유아교사의 교사 효능감 설문지

<부록 - 1> 설문지 안내문

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 내주셔서 감사드립니다.

본 설문지는 예비유아교사의 적성과 교직 선택 동기, 교사 효능감에 관한 설문지이며, 유아교육과 학생들을 대상으로 실시하고 있습니다.

질문에 대한 답은 맞고 틀린 것이 없으므로 질문을 잘 읽으시고 평소에 생각하셨던 것과 가까운 항목에 표시해주시고 각 질문에 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 답해 주시길 부탁드립니다.

학생들께서 답해주신 내용은 본 연구를 위한 소중한 자료가 될 것이며, 조사 결과는 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

연구에 협조해 주셔서 감사합니다.

2013년 12월

성신여자대학교 일반대학원 유아교육학과

지도교수: 권정윤 교수

연구자: 박희영

<부록 - 2> 예비유아교사의 일반적 배경을 알아보기 위한 설문지

※ 다음은 귀하의 일반적 배경을 알아보기 위한 것입니다. 각 질문을 읽으시고 해당하는 곳에 √를 해주시기 바랍니다.

1. 성별

- ① 남                      ② 여

2. 학년

- ① 1학년                  ② 2학년                  ③ 3학년                  ④ 4학년

3. 실습여부

- ① 있다                    ② 없다

<부록 - 3> 예비유아교사의 교직 적성 설문지

※ 다음은 귀하의 교직 적성을 알아보기 위한 것입니다. 각 질문을 읽고  
 으시고 해당하는 곳에 √를 해주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇 때도 있다	대체로 그렇다	항상 그렇다
1) 평소에 긍정적으로 생각하는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
2) 힘든 일이 있어도, 내일이 되면 잊어버리는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
3) 다른 사람들의 교육, 건강, 또는 복지를 개선하는 직업이 가치 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
4) 감정 기복이 심하지 않고 마음의 안정을 잘 유지하는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
5) 다방면의 지식이 있어 유아의 교육에 도움을 줄 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
6) 새로운 것을 탐색하고자 하는 호기심이 있는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
7) 유아를 좋아합니까?	①	②	③	④	⑤
8) 기분 상하는 일이 있어도 유아 앞에서는 항상 웃으며 생활할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
9) 유아가 하는 말은 모두 의미가 있으므로, 잘 들어줘야 한다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
10) 유아를 둘러싼 가족에 대해서도 이해해 줄 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
11) 유아가 모두 개별적 능력이 있음을 인정하여, 존중해주는 태도를 갖출 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
12) 맡아서 해야 할 임무나 의무를 중히 여기는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
13) 규칙을 준수하고, 규칙 안에서의 이해와 타협을 중요시 하는 편입니까?	①	②	③	④	⑤

14) 자신이 가진 재능, 흥미, 성격을 고려해서, 하고 싶은 일을 선택하는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
15) 자신이 어떤 것을 잘하는지를 알고, 그러한 능력을 향상 시키고자 노력하는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
16) 유아가 당신을 잘 따릅니까?	①	②	③	④	⑤
17) 교실 내의 문제 행동을 통제할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
18) 유아가 위험하거나 해서는 안 되는 행동을 할 때, 단호하게 대처할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
19) 여러 가지 상황을 판단할 수 있는 상황 판단력이 있는 편입니까?	①	②	③	④	⑤
20) 궁금한 것이 있으면 해결될 때까지 다양한 자료를 찾아보니까?	①	②	③	④	⑤
21) 유아교사에게는 유아발달과 교육에 관한 전문지식이 필요하다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
22) 유아와 놀이하는 것을 좋아합니까?	①	②	③	④	⑤
23) 항상 웃는 얼굴로 유아를 반길 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
24) 유아 사이의 차이를 받아들일 수 있을 정도로 열린 마음을 가진 편입니까?	①	②	③	④	⑤
25) 유아를 있는 그대로 받아들일 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
26) 서로 다른 유아를 차별하지 않고 공평하게 대할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
27) 유아교사 일을 억지로 하지 않고 편안한 마음으로 할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
28) 유아의 삶에 영향을 줄 수 있는 교사는 책임감을 가져야 한다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
29) ‘자기발전’에 관심이 많습니까? 예를 들어 새로운 기술을 배우기 위해 학원을 다니거나 성공한 사람의 책이나 잡지를 읽은 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

30) 어떤 일에 대해 뜻한 대로 이루어낼 수 있다고, 스스로의 능력을 믿는 마음이 강한 편입니까?	①	②	③	④	⑤
31) 유아와의 자유놀이에 적극적으로 참여할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
32) 유아의 말과 행동에 민감하고 적절하게 반응할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
33) 유아의 지나치게 느리거나 빠른 행동을 보고, 유아 각자의 다른 특성으로 이해해줄 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
34) 유아와 계속 같은 대화를 반복하게 되는 경우, 그것을 유아의 특성으로 인정할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
35) 유아의 환경과 생활을 보지 않고 그 유아 자체를 인격적으로 볼 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
36) 학교나 집에서 개인적인 목표를 세우고 그것을 달성하기 위해 열심히 일합니까?	①	②	③	④	⑤
37) 모든 면에서 편견을 버리고, 유아의 잠재력을 끌어낼 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
38) 유아교육기관 활동에 학부모들을 참여하게 할 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
39) 유아교육기관의 효과적인 운영을 위하여 교사 운영진 간의 협력을 촉진시킬 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
40) 학부모와 원만하게 잘 지낼 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
41) 유아에게 발생하는 갑작스러운 사고를 예방	①	②	③	④	⑤

할 수 있을 정도로 주의력 깊고 조심스러운 편입니까?					
42) 유아를 꼼꼼하게 챙길 수 있을 정도로 세심한 편입니까?	①	②	③	④	⑤
43) 다정하고 자상한 성격인 편입니까?	①	②	③	④	⑤
44) ‘교육’만을 중시하거나 ‘보호’만을 중시하기보다, ‘교육’과 ‘보호’ 모두를 중요하게 여겨야 한다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
45) 동료교사들이 성공적으로 유아들을 지도할 수 있도록 도와줄 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
46) 동료교사, 원장님과 원만하게 잘 지낼 수 있다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
47) 유아의 눈높이에 맞게 상상력이 풍부한 편입니까?	①	②	③	④	⑤
48) 어떤 생각이나 느낌을 언어나 몸짓으로 나타낼 수 있는 능력이 좋은 편입니까?	①	②	③	④	⑤
49) 가르치거나 지도하거나 상담하는 일에 흥미를 가지고 있습니까?	①	②	③	④	⑤
50) 유아를 돌보는 일을 좋아합니까?	①	②	③	④	⑤

<부록 - 4> 예비유아교사의 교직 선택 동기 설문지

※ 다음은 귀하의 교직 선택 동기를 알아보기 위한 것입니다. 각 질문을 읽으시고 해당하는 곳에 √를 해주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇 때도 있다	대체로 그렇다	항상 그렇다
1) 유아교육교사가 적성에 맞다고 판단하여서	①	②	③	④	⑤
2) 가르치는 일 자체에서 즐거움을 얻을 수 있다고 생각하여	①	②	③	④	⑤
3) 평생을 교육에 헌신하겠다는 각오가 있었기 때문에	①	②	③	④	⑤
4) 어린 영유아들과 함께 생활하는 것에 매력을 느껴서	①	②	③	④	⑤
5) 영유아를 가르침과 동시에 나 자신에게 자아실현의 계기가 될 수 있을 것 같아서	①	②	③	④	⑤
6) 자기 발전이나 취미생활을 할 수 있는 시간적 여유가 있어서	①	②	③	④	⑤
7) 경제적으로 안정된다고 생각하여	①	②	③	④	⑤
8) 신분 보장과 함께 장기간 근무가 보장된 안정된 직업이라고 생각되어	①	②	③	④	⑤
9) 노동 강도가 낮고 근무시간이 정해져 있으며 휴가제도 등의 복지가 잘되어 있다고 생각해서	①	②	③	④	⑤
10) 교육자에 대한 사회적인 존경도 및 선호도가 높다고 생각하여	①	②	③	④	⑤
11) 다른 방향으로 진학, 취직을 하고 싶었으나 잘 되지 않아서	①	②	③	④	⑤
12) 진학 당시의 성적, 경제적 상황 등 주어진 상황에 가장 적절한 선택이었기 때문에	①	②	③	④	⑤
13) 주위의 권유로 (부모님, 선생님 등)	①	②	③	④	⑤
14) 졸업과 동시에 취직이 용이하다고 생각해서	①	②	③	④	⑤
15) 다른 직종과 비교해서 더 좋은 직업이 없어서	①	②	③	④	⑤

<부록 - 5> 예비유아교사의 교사 효능감 설문지

※ 다음은 귀하의 교사 효능감을 알아보기 위한 것입니다. 각 질문을 읽으시고 해당하는 곳에 √를 해주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	가끔 그렇 때도 있다	대체로 그렇다	항상 그렇다
1) 유아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다.	①	②	③	④	⑤
2) 유아들이 어떠한 분야에 대해 관심을 더 많이 가지게 된 것은 교사가 효과적인 교수방법을 적용했기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
3) 유아가 어떤 활동에 관심을 보이지 않는 것은 교사의 교수방법이 적절하지 못하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
4) 교사가 효과적인 교수방법을 사용하면, 유아의 부족한 지식은 향상 될 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 몇몇 유아가 어떤 활동에 흥미를 보이지 않는 것이 교사의 탓이라고 할 수는 없다.	①	②	③	④	⑤
6) 어떤 활동에 관심이 없었던 유아가 활발한 참여를 하는 것은 교사의 적극적인 지도 때문이다.	①	②	③	④	⑤
7) 교사가 교수에 많은 노력을 기울일지라도, 어떤 활동에 대한 유아의 태도는 변하지 않을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 어떤 활동에 대해 유아의 관심과 흥미 정도는 일반적으로 교사에게 책임이 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 유아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 관한 교사의 교수능력과 직접적인 관련이 있다.	①	②	③	④	⑤
10) 유아가 유치원의 활동에 흥미를 많이 보인다는 부모의 반응은 아마도 교사의 적절한 교수 때문 일 것이다.	①	②	③	④	⑤
11) 어떤 활동에 전혀 관심을 보이지 않는 유아에게는 교	①	②	③	④	⑤

사가 효과적으로 교수를 해도 영향이 미치지 않는다.					
12) 교사가 뛰어난 교수능력을 가졌어도 어떤 유아는 동기유발을 시킬 수 없다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력한다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 아무리 노력해도 어떤 영역의 활동은 다른 영역의 활동보다 잘 지도하지 못한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 유아들을 효과적으로 지도하기 위한 단계를 알고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16) 나는 유아들을 지도하는데 있어서 그다지 유능하지 않은 것 같다.	①	②	③	④	⑤
17) 나는 유아들을 비효과적으로 지도한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
18) 나는 유아들을 지도하는데 필요한 만큼의 지식이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19) 나는 유아들에게 어떤 활동을 왜 하는지 이해시키는데 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
20) 나는 유아들이 질문을 할 때, 적절하게 대답할 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
21) 나는 유아들을 지도하는 교사로서 필요한 능력을 가지고 있는지 염려된다.	①	②	③	④	⑤
22) 나는 나의 교수능력을 외부 전문가로부터 객관적으로 평가받는 것이 꺼려진다.	①	②	③	④	⑤
23) 나는 유아가 어려움을 나타낼 때 어떻게 지도해야 할 지 몰라 당황한다.	①	②	③	④	⑤
24) 나는 유아의 질문을 수용하고 격려한다.	①	②	③	④	⑤
25) 나는 유아들이 어떤 것에 관심을 갖도록 하기 위해서 어떻게 해야 할지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤