



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](#)

김 고 은 교수 지도
석사학위 청구논문

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가
변화몰입에 미치는 영향

- 2019 개정 누리과정의
변화를 경험하는 교사를 대상으로 -

2021

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

이 애 라

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가
변화몰입에 미치는 영향

- 2019 개정 누리과정의
변화를 경험하는 교사를 대상으로 -

김 고 은 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2021년 5월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

이 애 라


인 준 서

이애라의 석사학위논문으로 인준함

2021년 5월

심사위원장 권 정 윤 (인) 

심사위원 황 인 애 (인) 

심사위원 김 고 은 (인) 

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구는 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사를 대상으로 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보는 데 목적이 있다. 이를 위해 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향 및 배경변인에 따른 차이와 변인들 간의 관계를 분석하고, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 이러한 연구목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향은 어떠한가?

둘째, 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이는 어떠한가?

셋째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계는 어떠한가?

넷째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구는 2020년 12월 28일부터 2021년 2월 5일까지 서울 및 경기 지역에 소재한 유치원과 어린이집의 457명의 교사를 대상으로 설문조사를 실시하고, 2019 개정 누리과정에서 변화를 경험하고 있다고 응답한 375부의 설문지를 본 연구에 사용하였다. 유아교사의 자기효능감 측정을 위해 김아영, 차정은(1996)이 개발하고 김아영(1997)이 수정·보완한 ‘일반적 자기효능감 척도’를 사용하였다. 유아교사가 인식하는 직장내 사회적지지 측정을 위해

박지원(1985)이 개발하고 임진형(2000)이 수정·보완한 사회적지지 척도를 이재영(2012)이 다시 수정·보완한 척도를 사용하였다. 유아교사의 변화몰입을 측정하기 위해 Herscovitch와 Meyer(2002)가 개발한 척도를 김민영(2009)이 번안, 수정한 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS 27.0 프로그램을 활용하여 빈도분석, 신뢰도분석, 기술통계량, 일원분산분석(ANOVA), 상관관계분석, 중다회귀분석을 실시하였다.

본 연구를 통해 얻은 결론은 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향을 살펴본 결과, 자기효능감의 평균은 3.46점, 사회적지지의 평균은 3.91점, 변화몰입의 평균은 3.24점으로 나타났다. 세 변인 모두 5점 척도를 기준으로 평균이 중간 이상으로 높게 나타났다.

둘째, 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이를 살펴본 결과, 자기효능감은 연령과 연봉에서만 유의미한 차이가 나타났으며 사회적지지, 변화몰입은 배경변인에 따른 차이가 나타나지 않았다.

셋째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 자기효능감 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았으나, 자기효능감은 변화몰입 하위요인인 정서적 변화몰입과는 유의미한 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입과는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다. 유아교사의 사회적지지와 변화몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 사회적지지 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 사회적지지와 변화몰입 하위요인 간의 관계를 살펴보면, 사회적지지는 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입에 유의미한 정적 상관관계가 나타났고,

지속적 변화몰입과는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다. 유아교사의 자기효능감과 사회적지지 간의 관계를 살펴본 결과, 자기효능감 전체는 사회적지지 전체와 유의미한 정적 상관관계가 나타났으며, 자기효능감 전체와 사회적지지의 각 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 모두 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지는 변화몰입 전체에는 영향을 미치지 않았으나, 변화몰입 하위요인인 정서적 변화몰입에는 정적 영향, 지속적 변화몰입에는 부적 영향을 미쳤으며, 규범적 변화몰입에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 교사 개인의 자기효능감을 증진시키고, 유아교육기관 내 구성원들의 사회적지지 구축을 통해 급변하는 유아교육 현장에서 유아교사의 변화몰입을 향상시키는데 도움이 될만한 기초자료를 제공하는데 의의가 있다.

목 차

논문 개요

I. 서론	1
1 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	8
3. 용어의 정의	9
II. 이론적 배경	11
1. 변화몰입	11
1) 변화몰입의 개념	11
2) 변화몰입의 구성요소	12
3) 유아교사의 변화몰입	16
2. 자기효능감	18
1) 자기효능감의 개념 및 구성요소	18
2) 유아교사의 자기효능감	20
3. 사회적지지	22
1) 사회적지지의 개념 및 구성요소	22
2) 유아교사의 사회적지지	24
4. 선행연구 고찰	26
III. 연구 방법	32
1. 연구 대상	32
2. 연구 도구	35

1) 변화몰입	35
2) 자기효능감	37
3) 사회적지지	38
3. 연구 절차	40
1) 예비 연구	40
2) 본 연구	41
4. 자료 분석	42
IV. 연구결과 및 해석	43
1. 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향	43
2. 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이	44
3. 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계	50
4. 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향	55
V. 논의 및 결론	60
1. 논의	60
2. 결론 및 제언	74

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

〈표 1〉 연구대상 유아교사의 일반적 배경	34
〈표 2〉 변화몰입의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도	36
〈표 3〉 자기효능감 측정도구의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도	37
〈표 4〉 사회적지지의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도	39
〈표 5〉 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향 ...	43
〈표 6〉 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감 차이	46
〈표 7〉 유아교사의 배경변인에 따른 사회적지지 차이	47
〈표 8〉 유아교사의 배경변인에 따른 변화몰입 차이	48
〈표 9〉 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계	54
〈표 10〉 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 전체에 미치는 영향	56
〈표 11〉 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 정서적 변화몰입에 미치는 영향	57
〈표 12〉 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 지속적 변화몰입에 미치는 영향	58
〈표 13〉 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 규범적 변화몰입에 미치는 영향	59

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

유치원과 어린이집에서 시행되어 오던 누리과정은 2020년 3월 1일부터 ‘2019 개정 누리과정’으로 변화를 맞이하게 되었다. 누리과정은 이원화되어 있는 유치원과 어린이집의 유아교육과정과 보육과정을 통합한 국가수준의 공통과정이다(교육과학기술부, 보건복지부, 2013). 2011년 유치원과 어린이집의 만 5세 유아를 대상으로 처음 제정된 누리과정은 2012년 만 3세까지 확대되어 3~5세 누리과정으로 개정되었으며, 그 후 2019 개정 누리과정의 모습을 갖추게 되었다.

3~5세 연령별 누리과정은 일부 유아교육·보육현장에서 유아의 흥미와 관심을 반영하지 않은 채 교사가 주도하여 획일적으로 운영되고 있다는 문제가 제기되어 왔다(교육부, 보건복지부, 2019a). 이에 2019 개정 누리과정은 국가수준의 교육과정으로 교사에게 일방적으로 ‘주어지는 교육과정’이 아닌 각 학교·기관 수준에서 자율적으로 편성하고 운영하는 ‘만들어가는 교육과정’으로 놀이를 지원하는 교사의 역할을 강조하고 있다(교육부, 보건복지부, 2019a). 2019 개정 누리과정 이전에는 사전에 계획을 체계적으로 수립하고 계획에 따른 교육과정을 충실히 실행하고 평가를 한 뒤, 이를 다음 계획에 반영하는 교사의 역할이 중요시되었다. 그러나 유아중심, 놀이중심을 강조하는 2019 개정 누리과정은 교사가 유아의 놀이를 지속적으로 주의 깊게 관찰하면서 놀이의 가치와 의미를 발견하고, 이러한 놀이경험이 배움으로 이어질 수 있도록 돕는 놀이지원자로서의 교사의 역할이 부각되었다.

2019 개정 누리과정에 나타난 교육과정 운영방식에서의 변화를 살펴보면,

3~5세 연령별 누리과정에서의 기본 구성 체계는 유지하되 그 세부내용에 있어서는 간략화가 이루어졌다. 즉, 기존의 5개 영역의 명칭은 유지하였으나 연령별로 구성되었던 내용을 연령의 구분 없이 포괄적으로 제시하였으며 내용이 간략화되었다. 이는 교사가 과도한 내용을 모두 가르쳐야 한다는 생각에서 벗어나 유아가 놀이하는 실제 내용 중심으로 교육과정을 운영하도록 최소한의 기준을 제시하는 것을 의미한다. 유아의 놀이는 예측하기 어렵고 상황에 따라 다양하게 일어나므로 2019 개정 누리과정에서 유아의 놀이를 적절하게 지원하기 위해서는 교사의 자율성을 기반으로 하는 교사의 전문성과 역량이 요구되어진다(류혜숙, 김정주, 2020).

그러나 2019년 7월 24일 교육부·보건복지부를 통해 2019 개정 누리과정이 고시된 후, 제반 정책이 충분한 마련되지 못하고(이양숙, 하양승, 전홍주, 2020; 허민정, 권희경, 2020), 관련 교사연수나 장학과 같은 교사의 전문성 제고가 이루어지지 않은 상태에서 2020년 3월부터 유아교육·보육기관에서 시행되고 있다는 지적이 제기되었다(이성희, 이미영, 2021). 2019 개정 누리과정에서는 유아교육기관의 교육과정 운영방식과 교사의 역할 전반에 대한 변화가 요구되어지는데 비해서 이와 관련하여 변화되는 유아교사의 역량이나 역할 기준에 대한 구체적인 지침이 부족한 상황이다(유재경, 황지영, 박은미, 2020).

2019 개정 누리과정이 지향하는 변화가 현장에서 충실하게 구현되기 위해서는 기관/학급 단위의 교육과정을 자율적으로 실천해 나가는 유아교육현장의 노력이 필요하다(이경화, 2019). 이를 위해 기관의 모든 구성원이 유아의 놀이의 의미와 가치를 이해하고, 이를 지원하는 교사의 역량을 신뢰하고, 원장(원감) 및 동료교사 간의 협력적·지원적 관계를 재정립하는 것이 필요하다(교육부, 보건복지부, 2019b).

선행연구에 따르면, 2019 개정 누리과정 실행으로 교사들은 교육과정 운

영방식뿐만 아니라 유아교육·보육기관 전반에 걸쳐 변화를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 교육과정 운영에서 교사는 놀이가 유아의 배움에 있어서 긍정적이라는 것을 깨달아 2019 개정 누리과정 및 놀이 활동에 대한 신뢰도가 높아졌으며(오정주, 2021), 놀이의 개념을 그동안 알고 있던 놀이와 2019 개정 누리과정에서의 놀이를 비교하며 놀이의 개념과 가치를 재개념화(임승렬, 전방실, 2020)하며 놀이에 대한 인식의 변화가 이루어졌다. 또한 교사는 유아의 요구 및 흥미에 따라 놀이의 자료를 준비하고(오정주, 2021), 지속적인 관찰과 상호작용을 통해 놀이의 맥락을 파악하고 놀이의 전개 및 확장을 위해 필요한 정서적, 언어적, 행동적 지원을 시의 적절히 제공하며(유승연, 2020), 유아의 놀이를 뒤따르는 지원자(임승렬, 전방실, 2020)로서의 교사의 역할 변화를 경험하였다. 기관차원의 변화는 공간의 비구조화를 위해 영역을 통합하고 유아의 요구에 따라 공간을 조정하고 공간규칙을 없애는 등의 확장이 이루어졌으며(조운주, 2020), 확장된 놀이 공간인 교실 밖에서 옆반 또래와 만날 수 있는 연령 간의 벽이 허물어짐을 경험하였다(오정주, 2021).

즉, 교육과정의 운영에서 교사는 놀이에 대한 인식의 변화(오정주, 2021; 임승렬, 전방실, 2020)와 놀이 지원자로서의 역할의 변화(오정주, 2021; 유승연, 2020; 임승렬, 전방실, 2020)를 경험하고 있으며, 기관차원에서는 놀이의 확장으로 인한 공간의 물리적 경계가 허물어지는 변화를 경험하였다(김지성, 2021; 오정주, 2021; 유승연, 2020; 조운주, 2020). 이는 교사가 경험하고 있는 변화는 인식과 같은 인지적인 면 뿐만 아니라 역할과 공간의 확장과 같은 행위의 변화가 이루어지고 있음을 의미한다. 유아교사는 이러한 교육과정 변화에 맞추어 자율성을 갖고 유아의 놀이를 지원하는 지원자로서의 역할변화와 놀이에서 물리적 경계를 허물고 원장, 원감 및 동료교사 간의 협력적·지원적 관계를 재정립하는 것과 같은 기관차원의 변화에 능동적으로 대처할 필요가 있다. 특히 이러한 교육과정 변화를 이끄는 주체로서 교

사의 자율성이 강조되고 있는 맥락을 고려해 볼 때, 급변하는 환경에 능동적으로 대처하고, 변화를 적극적으로 실현하기 위한 핵심적이고 필수적인 요소로 변화몰입 개념에 주목할 필요가 있다(이선남, 양지애, 2017).

변화몰입이란 조직변화를 성공적으로 이끌기 위해 필요한 행동을 하도록 “개인의 행동을 규제하는 힘 또는 심적 경향” 이다(Herscovitch & Meyer, 2002; 김민영, 2009 재인용). 변화몰입의 요인은 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입으로 구분된다(김민영, 2009). Herscovitch와 Meyer(2002)에 의하면 정서적 변화몰입(affective commitment to change)은 조직의 변화를 가치있다고 믿고 변화를 수용하고 지원하고자 하는 욕구를 의미하고, 지속적 변화몰입(continuance commitment to change)은 조직변화를 지지하는데 있어 실패와 관련하여 감수해야하는 비용 때문에 조직변화를 지지하는 정도를 의미하며, 규범적 변화몰입(normative commitment to change)은 조직의 변화에 대한 내적규범에 따른 책임감이나 의무감으로 인해 변화에 동참하는 것을 의미한다(황다솜, 2021 재인용). 급변하는 환경에서 조직변화를 성공적으로 이끌기 위해서는 변화몰입이 중요하다는 인식이 증가(김대원, 2016; 이성호, 최석봉, 2018; 이지영, 2016)함에 따라, 변화몰입에 영향을 미치는 선행변인과 관련된 연구가 증가하고 있다(이선남, 양지애, 2017). 선행변인에 대한 연구결과 변화몰입은 크게 개인의 심리적 변인과 환경적 변인으로부터 영향을 받는 것으로 나타났다(이선남, 양지애, 2017).

변화몰입에 영향을 미치는 개인의 심리적 변인으로는 자기효능감이 있다(김대호, 신지선, 2018). 자기효능감이란 어떠한 결과를 이루기 위해서 필요한 행동을 조직하고 이를 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 자신의 신념으로 정의된다(Bandura, 1986; 조맹숙, 2020 재인용). 자기효능감은 개인이 어떠한 일을 수행하는데 필요한 중요한 심리적 원동력으로서, 주어진 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 동기를 제공한다(김대호, 신지선, 2018). 이와

같이 유아교사의 자기효능감은 조직변화를 성공적으로 이끄는 심리적 원동력으로 작용하며, 교사 자신의 행동을 규제하거나 심적 변화를 일으켜 변화에 몰입하게 만드는 요인이 된다. 자기효능감과 관련된 선행연구를 살펴보면 자기효능감이 높은 유아교사는 탈규범적인 가치관과 독창적이고 유연한 사고를 통해 변화하고자 하는 욕구가 높은 것으로 나타났다(이미혜, 2010). 자기효능감이 높은 사람은 어려운 일을 맡았을 때에 기꺼이 참여하고 헌신하려는 경향이 있으며, 도전적인 목표를 설정하고 목표달성을 위해 많은 노력을 한다(조성자, 문수백, 민하영, 2008). 유아교사의 자기효능감은 변화에 대해 기꺼이 참여하고 도전하게 하므로 변화하려는 욕구를 갖고 몰입하는데 중요한 변인이 되리라고 본다.

변화몰입과 자기효능감과 관련된 선행연구를 살펴보면, 조직변화를 경험하고 있는 공공기관 구성원의 자기효능감은 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치며(김민영, 2009), 기업 구성원의 자기효능감이 높을수록 변화몰입이 높아지는 것으로 나타났다(서진희, 2013; 양윤희, 2007). 또한 학교개혁과 교육환경의 변화를 경험하고 있는 교사의 자기효능감이 변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구가 이루어졌는데(김용익, 2011; 민상기, 나승일, 2010), 기술교육혁신을 위해 기술교육계가 조직변화를 시도하는 과정에서 기술교사를 대상으로 수행된 김용익(2011)의 연구와 학교개혁으로 인한 마이스터 고등학교 육성 정책으로 조직변화를 경험하고 있는 교사를 대상으로 한 민상기, 나승일(2010)의 연구에서는 자기효능감이 변화몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 연구결과가 나타났다. 선행연구들은 자기효능감과 같은 개인의 특성에 따라 변화상황에 대한 몰입수준이 다를 수 있음이 나타났는데, 자기효능감이 높은 사람은 변화상황에서 발생할 수 있는 스트레스에 잘 대처할 뿐 아니라, 자신의 능력에 대한 신념이 있어 변화에 적극적으로 동참하고 이를 지지하는 것으로 나타났다(서진희, 2013).

변화몰입에 영향을 미치는 대표적 환경적 변인으로는 사회적지지가 있다(이선남, 양지애, 2017). 사회적지지란 개인이 관계를 맺고 있는 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 자원으로 교사가 함께 근무하는 동료교사 또는 원장, 원감, 주임교사로부터 얻을 수 있는 직장 내 인적, 심리적, 정서적, 물질적 자원을 의미한다(최혜윤, 2016). 변화몰입에 영향을 미치는 사회적지지는 다양한 구성원으로부터 자신이 얻을 수 있다고 기대하는 긍정적 자원을 의미하므로 변화추진자의 리더십, 직무의 자율성, 직장 내 협력 등도 사회적지지의 한 형태라고 볼 수 있다(이선남, 양지애, 2017). 사회적지지와 관련된 선행연구를 살펴보면 사회적지지는 긍정적 자원으로써 개인의 심리적 적응을 도와 어려움을 극복하고 문제해결 과정에 도전할 수 있도록 한다(이재영, 2012; 정미라, 이방실, 박수경, 2015; 정미선, 채영란, 2019). 다른 조직에 비해 규모가 작으며 구성원의 수가 적고, 동일한 구성원과 함께 오랫동안 생활하는 유아교육기관의 경우 사회적지지가 개별교사에게 미치는 영향력은 다른 조직보다 더 결정적이라고 볼 수 있다(김경의, 정영실, 이선경, 2014). 유아교육기관에서 교사가 지각하는 사회적지지는 기관 내·외에서 발생하는 갑작스런 변화에 잘 적응하고 이러한 변화를 받아들이고 나아가 몰입하는데 중요한 변인이라고 본다.

변화몰입과 사회적지지와 관련된 선행연구를 살펴보면 변화관련 업무수행과 관련하여 조직이 도움을 주는 사회적지지는 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김민영, 2009). 사회적지지에 해당하는 조직 및 상사지원(신제구, 최우재, 2012; 이경아, 2018; 정다슬, 2020), 학교장의 변혁적 리더십(민상기, 나승일, 2010; 조성웅, 2011)과 상사의 리더십(김대원, 2016; 김해룡, 정현우, 2013; 양필석, 최석봉, 2012), 직장 내 협력(이지영, 2016)은 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 사회적지지가 변화몰입에 직접적인 영향력을 보이기보다는 유아교사의

집단 자아존중감을 통해 변화몰입(정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입)에 영향을 미칠 수 있다는 연구결과가 나타났다(이선남, 양지애, 2017).

이상에서 살펴본 바와 같이 유아교사의 개인의 심리적 변인인 자기효능감과 환경적 변인인 사회적지지는 변화몰입에 영향력이 있는 변인이라고 사료된다. 유아교사의 변화몰입에 대한 선행연구는 유아교사의 사회적지지가 집단 자아존중감을 매개로 변화몰입에 미치는 영향에 대한 연구(이선남, 양지애, 2017)와 보육교사가 인식하고 있는 셀프리더십과 조직지원인식이 변화몰입에 미치는 영향에 대한 연구(정다슬, 2020), 유아교사의 적응수행을 높이기 위해 원장의 리더십과 조직문화, 조직공정성의 효과를 검증하고 변화몰입의 매개효과를 확인하는 연구(최내리, 2021)가 있다. 이러한 연구들은 변화몰입에 영향을 미치는 선행변인으로 집단 자아존중감과 사회적지지, 셀프리더십과 조직지원인식의 영향관계를 밝히고 조직공정성에 영향을 미치는 변화몰입의 매개효과를 검증하였다는 점에서 의의가 있다. 유아교사를 대상으로 한 변화몰입 선행연구는 4차 산업혁명으로 인한 시대적 변화(이선남, 양지애, 2017)와 유아교육에 대한 국가의 책임과 공공성이 강조되면서 3법 통과와 2019 개정 누리과정의 실행으로 인한 유아교육현장의 변화로 인한 적응수행 능력의 필요성 인식(최내리, 2021)으로 연구가 이루어졌으나, 변화를 실제적으로 경험하는 교사를 대상으로 구체적인 변화상황에 대해 연구가 이루어진 것이 아니다. 반면 본 연구는 국가수준 교육과정의 변화로 인한 실제적인 변화를 경험하고 있는 유아교사를 대상으로 구체적인 변화상황에 대해 살펴보는데 의의가 있다. 또한 이선남, 양지애(2017)의 연구에서는 변화몰입의 하위요인을 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입만을 사용하였으며, 최내리(2021)의 연구에서는 정서적 변화몰입만을 사용하여 측정하여 변화몰입의 하위요인 3가지 모두를 살펴본 연구는 정다슬(2020)의 연구가 있을 뿐이다. 이에 실제 변화를 경험하고 있는 유아교사를 대상으로 변화몰입의 3가지

하위요인을 사용하여 변화몰입에 영향을 미치는 선행변인에 대해 알아볼 필요가 있다. 따라서 2019 개정 누리과정이 시행된 현 시점에 변화를 경험하고 있는 유아교사를 대상으로 변화몰입에 대한 연구가 필요하다고 본다.

따라서 본 연구에서는 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사를 대상으로 유아교사의 자기효능감과 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향 및 배경변인에 따른 차이와 변인들 간의 관계를 살펴보고 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향에 대해 알아보고자 한다. 이를 통해 유아교육기관에서 유아교사로서 변화에 잘 대처하고 몰입할 수 있는 효과적인 방안을 모색하고, 더 나아가 교사의 개인역량강화 및 사회적지지를 위해 필요한 정책을 마련하는데 도움이 될 기초자료를 제공하는데 의의가 있다.

2. 연구문제

본 연구는 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사를 대상으로 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

첫째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향은 어떠한가?

둘째, 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이는 어떠한가?

셋째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계는 어떠한가?

넷째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

3. 용어의 정의

연구의 주요 변인에 대한 정의는 다음과 같다.

1) 변화몰입

변화몰입(commitment to change)이란 조직변화를 성공적으로 이끌기 위해 필요한 행동을 하도록 “개인의 행동을 규제하는 힘 또는 심적 경향”이다 (Herscovitch & Meyer, 2002: 김민영, 2009 재인용).

본 연구에서는 변화몰입이란 성장과 발전을 위한 조직의 변화상황에서 성공적으로 변화를 실행하기 위해서 조직의 구성원이 변화를 수용하고 실행하고자 하는 의지와 태도라고 정의하며, 변화몰입의 하위요인을 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입으로 구성하였다(김민영, 2009).

2) 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)이란 어떠한 결과를 이루기 위해서 필요한 행동을 조직하고 이를 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 자신의 신념이며 (Bandura, 1986: 조맹숙, 2020 재인용), 감정적·지적·신체적 원천을 이끌고 움직이게 만드는 개인의 능력에 대한 판단이며 믿음이다(Bandura, 1986; Martocchio, 1994: 백은영, 김혜윤, 2018 재인용)

본 연구에서는 자기효능감이란 어떤 목표를 달성하기 위해 자신의 능력에 대한 신념을 갖고 행동을 이끌어내는 것으로 인지와 정서에 영향을 미치는 것으로 정의하며, 자기효능감의 하위요인을 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호로 구성하였다(김아영, 1997).

3) 사회적지지

사회적지지(social support)란 다른 사람과 관계를 맺고 대인관계로부터 제공받게 되는 긍정적인 자원으로 다른 사람과의 상호작용을 통해 얻을 수 있는 기본적인 욕구이며, 생활 속에서 발생하는 스트레스를 감소시킬 수 있는 환경적인 변인이다(안혜정, 2013).

본 연구에서는 사회적지지란 다른 구성원으로부터 여러 가지 형태로 제공받게 되는 긍정적인 자원을 의미하며 개인의 심리적 안녕감을 갖게 하고 어려움을 극복하도록 도우며 문제 해결력을 높여주는 것으로 정의하며, 사회적지지의 하위요인을 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지로 구성하였다(이재영, 2012).

II. 이론적 배경

1. 변화몰입

1) 변화몰입의 개념

몰입(commitment)이라는 용어는 Becker(1960)에 의해 특정한 개인이나 집단의 고유한 행동방식을 분석할 때 사용되었다(김민영, 2009). 그 이후, 조직 연구에 대한 관심이 증가하며, 1970년대 중반 이후 조직몰입과 관련된 연구가 본격적으로 이루어졌다(김보경, 2005). 조직몰입(organizational commitment)이란 개인의 특정조직에 대한 동일시와 참여의 정도를 의미한다(권정숙, 최규상, 2009). 반면 조직의 변화를 지원하고자 하는 구성원의 보다 적극적이고 혁신적인 의지를 나타내는 개념인 변화몰입(commitment to change)은 조직몰입보다 변화에 따른 구성원들의 행동을 설명하는데 더 적합하며, 변화를 지원하고자 하는 보다 적극적이고 혁신적인 의지를 나타낸다(김대원, 2016).

Herscovitch와 Meyer(2002)에 의하면 변화몰입이란 조직변화를 성공적으로 이끌기 위해 필요한 행동을 하도록 개인의 행동을 규제하는 힘 또는 심적 경향이다(김민영, 2009 재인용). Conner(1992)에 따르면, 변화몰입은 변화에 대한 필요성을 인식한 후, 이를 수용하는 단계를 거쳐 내재화하는 것으로(서진희, 2013 재인용) 변화의 목표와 구성원과의 관계에 있어 중요한 결속력을 제공한다(손향신, 유태용, 2011 재인용). Leithwood, Jantz, Steinbach(1999)는 변화과정 속에서 변화를 받아들이고, 기꺼이 실행하고자 하는 구성원의 의지를 변화몰입이라고 정의하였다(이경아, 2018 재인용). Herold, Fedor, Caldwell(2007)은 변화에 몰입하는 구성원들은 조직의 변화를 지지하고, 나아

가 성공적 실행을 위해 기꺼이 행동한다고 하였다(전현민, 2012 재인용).

국내에서는 최근 들어 변화몰입에 대한 연구가 기업, 은행, 학교 등의 구성원을 대상으로 이루어졌다. 변화몰입에 대한 국내연구에서의 정의를 살펴보면 김민영(1999)과 양필석과 최석봉(2011)은 조직변화를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 행동을 하려는 개인의 의사를 변화몰입이라고 정의하였다. 손향신, 유태용(2011)은 가장 적극적·능동적인 심리적인 반응인 변화몰입은 변화에 대해 개인의 행동을 일으킬 수 있는 개념으로 보며 변화몰입을 적극적·능동적인 심리개념으로 보았다. 박종록(2014)에 의하면 변화를 성공적으로 실행하기 위해 필요한 일련의 행동들에 개인을 얽매이도록 하는 힘 또는 사고방식으로 변화몰입을 정의하였으며, 백보현(2016)은 변화를 가치가 있다고 믿으며, 조직의 성장과 발전을 위해 변화의 중요성과 필요성을 느끼고 이에 동참하고자 하는 의지를 변화몰입으로 보았다. 학교 교사를 대상으로 한 김용익(2011)의 연구에서는 조직의 구성원으로서 변화를 받아들이고 변화를 성공적으로 이루기 위해 필요한 활동을 실행하려고 하는 교사의 의지를 변화몰입이라고 정의하였다.

이상에서 살펴본 변화몰입을 종합해보면 성장과 발전을 위한 조직의 변화 상황에서 성공적으로 변화를 실행하기 위해서 조직의 구성원이 변화를 수용하고 실행하고자 하는 의지와 태도를 변화몰입이라 할 수 있다.

2) 변화몰입의 구성요소

변화몰입에 대한 연구는 몰입에 대한 연구에서 시작되어 발전되었는데 이러한 변화몰입에 대한 구성요소는 학자들마다 다르게 이야기하고 있다. Leithwood, Jantzi, Steinbach(1999)는 조직과 조직구성원의 목표와 신념이 일치할 때 변화몰입이 일어난다고 말하며, 변화몰입의 구성요소를 개인적 목

표, 상황에 대한 믿음, 능력에 대한 믿음, 정서적 자극으로 구분하였다(변재우, 2016 재인용).

Herscovitch와 Meyer(2002)는 Allen과 Meyer(1990)의 조직몰입 연구에서 다른 개념적, 구성적 속성에 근거하여 변화몰입의 일반적인 모델을 제시하였는데, 변화상황에서 발생하는 구성원들의 변화몰입을 3가지 차원으로 구분하여 설명하였다(백보현, 2016). Herscovitch와 Meyer(2002)가 제시한 변화몰입은 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입 3가지로 구성되어 있다(김민영, 2009).

본 연구에서는 Herscovitch와 Meyer(2002)가 제시한 변화몰입 구성요소의 기준에 따라 변화몰입을 설명하고자 한다. 변화몰입의 3가지 구성요소를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정서적 변화몰입(affective commitment to change)은 조직의 구성원들이 변화에 대해 가치있다고 믿으며 변화를 수용하며 지지하려는 욕구를 의미하며, 자신과 조직의 목표를 일치시키고 목표를 달성하기 위해 변화상황에 몰입하는 것이다(Herscovitch & Meyer, 2002: 황다숨, 2021 재인용). 김민영(2009)은 정서적 변화몰입을 변화에 참여하려는 개인의 ‘바람’에 근거한 변화지원의사로 정의하였다. 윤태식(2011)은 변화가 갖는 본래 이득에 대한 믿음을 기초로 변화를 지지하고자 하는 욕구를 의미한다고 하였으며, 김대호, 신지선(2018)은 변화의 결과 발생하는 효과에 대한 본질적인 믿음을 근본으로 변화를 지지하고자 하는 열망을 정서적 변화몰입으로 정의하였다. 교사의 변화몰입을 살펴본 조성웅(2011)과 노영자(2016)는 변화의 가치와 목표에 대한 믿음으로 공유된 가치관과 정체성, 개인적 몰두를 정서적 몰입으로 보았으며, 민상기, 나승일(2010)은 변화에 대한 믿음과 애착을 가지는 것을 정서적 변화몰입으로 정의하였다. 즉, 정서적 변화몰입은 구성원들이 변화의 가치를 알고 변화를 지지하며, 변화상황에 자발적으로 참여하려는 본

연의 욕구를 가지고 몰입하는 것을 의미한다.

정서적 변화몰입은 손익을 생각한 지속적 변화몰입과 책임의식이나 명분으로 인한 규범적 변화몰입과는 다르게 가장 순수한 형태의 몰입유형이다(Poon, 2012: 변재우, 2016 재인용). 조직구성원은 자신의 정체성을 조직에서 찾기 때문에 정서적 변화몰입을 통해 조직과 개인의 심리적 거리가 가까워지고 변화에 대한 몰입은 높아진다(Jaros, 2010: 황다솜, 2021 재인용). 이러한 정서적 변화몰입은 구성원의 자발적·의지적 변화를 이끌어내는 가장 효과적이며 중요한 몰입이다(이지영, 2016)

둘째, 지속적 변화몰입(continuance commitment to change)은 변화를 지지하지 않을 때 발생할 수 있는 비용에 대한 인식의 정도이다(Herscovitch & Meyer, 2002: 박종록, 2014 재인용). 김민영(2009)은 변화를 지지하지 않을 때 발생하는 ‘비용에 대한 인식’에 기반한 변화지지의사로 지속적 변화몰입을 정의하였다. 김택진, 이희수(2016)는 지속적 변화몰입은 변화를 지원하지 않는 상황에서 발생하는 비용에 대해 지각하는 정도이며 현실적인 필요에 의해 변화를 지원하는 특성을 보이며, 기회비용으로서 다른 선택 사항이 없으면 변화에 몰입하게 된다고 보았다. 김대원(2016)은 조직변화에 저항하거나 적극적으로 지지하지 않을 때에 발생하는 비용에 대한 지각하는 정도를 지속적 변화몰입으로 보았다. 또한, 김혜룡, 정현우(2013)는 혁신을 지원할 때 관련된 비용에 대한 인식을 지속적 변화몰입으로 보았으며, 신제구, 최우재(2012)는 실패에 따르는 비용과 연계하여 변화를 추진하는 활동에 대해 끊임없는 노력과 관심을 유지하려는 태도를 지속적 변화몰입이라고 정의하였다. 즉, 지속적 변화몰입은 변화를 지지하지 않을 때 발생하는 손익을 계산하며, 득과 실을 따져 몰입하는 것을 말한다.

정서적 변화몰입이 변화에 대한 구성원들의 이상적 믿음과 관련되었다면, 지속적 변화몰입은 변화에 대한 구성원의 현실적 고려를 반영한 것이다(조

경순, 2006). 이러한 지속적 변화몰입은 변화를 통해 생기는 이득과 손해를 비교하여 이득이 될 때 나타난다고 보았으며(이지영, 2016), 마지못해 어쩔 수 없이 변화에 몰입하게 됨을 의미한다고 하였다(민상기, 나승일, 2010).

셋째, 규범적 변화몰입(normative commitment to change)은 변화를 지지해야 한다는 의무감을 갖고 변화에 직접 참여하는 것을 의미한다(Herscovitch & Meyer, 2002: 정다슬, 2020 재인용). 김민영(2009)은 조직의 변화를 지지해야 한다는 ‘의무감’에 근거한 변화지지의사로 규범적 변화몰입을 정의하였다. 조영복, 이나영(2010)에 의하면 규범적 변화몰입은 조직에 존속해야 할 이유가 변화에 대한 의무감에 의해 형성되며, 구성원으로 하여금 목표달성을 위해 행동하도록 만드는 내적규범으로 보았다. 김영균(2011)은 조직의 변화지지에 대한 도덕성이나 의무감의 발로를 규범적 변화몰입으로 보았고, 김대원(2016)은 규범적 변화몰입을 변화지지에 대한 의무감이라 정의하며 조직의 변화가 성공적으로 수행될 수 있도록 개인을 규제하는 힘으로 보았다. 즉, 규범적 변화몰입은 도덕적 의무감으로 변화를 지지하거나 참여할 때 일어나는 것으로 구성원의 내적인 가치관에 근거한다.

이러한 규범적 변화몰입은 변화를 지지해야 된다는 의무감에 기초하고 있으며 사회화, 상호호혜의 규범, 심리적 계약 등의 영향을 받아 형성된다(김민영, 2009). 규범적 변화몰입은 조직의 문화에 영향을 받거나 구성원 간의 상호작용을 통해 발생할 가능성이 있다(김대원, 2016). 구성원의 높은 수준의 규범적 변화몰입은 시간과 인지적 자원을 더욱더 변화에 지지하려는 동기를 부여하며 구성원들이 사회적 의무감을 갖고 변화에 몰입할 때 변화지지 행동이 일어난다(김대호, 신지선, 2018). 또한 구성원들이 자신의 의무를 다하고 변화 주도자와 서로 적합한 방식으로 협력할 때 규범적 몰입이 높아질 수 있다(윤태식, 2011).

3) 유아교사의 변화몰입

유아교사의 변화몰입과 관련된 선행연구가 아직 많이 수행되지 않아 유아교사의 변화몰입을 설명하고자 교육기관인 학교에서 교사를 대상으로 이루어진 변화몰입 연구와 유아교사의 조직몰입 연구를 함께 살펴보고자 한다. 변화몰입은 조직몰입의 확장된 개념으로 조직변화 상황에 맞게 개념을 도출한 것이므로, 조직몰입 연구를 통해 변화몰입 간의 관계를 살펴볼 수 있다(이강윤, 2020; 최내리, 2021).

유아교사의 변화몰입은 개인변인인 집단 자아존중감과 셀프리더십, 환경적 변인인 사회적지지, 조직지원인식으로부터 영향을 받는 것으로 나타났다. 이선남, 양지애(2017)의 연구에서는 집단 자아존중감은 사회적지지와 변화몰입과의 관계에서 완전매개 역할을 하며, 사회적지지가 유아교사의 집단 자아존중감을 높여 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사를 대상으로 한 정다슬(2020)의 연구에서는 교사가 자율적인 의사결정권자로서 셀프리더십을 가질 때 정서적 변화몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 보육교사의 조직지원인식은 정서적 변화몰입에는 정적 영향을 미치고, 지속적 변화몰입과 규범적 변화몰입에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

학교 교사를 대상으로 이루어진 변화몰입 연구의 맥락을 살펴보면, 기술교육혁신을 위해 기술교육계가 조직변화를 시도하는 과정에서 기술교사를 대상으로 이루어지거나(김용익, 2011), 학교개혁으로 인한 마이스터 고등학교 육성 정책으로 인한 변화(민상기, 나승일, 2010)와 특성화 고등학교 육성 사업으로 인한 변화(조성웅, 2011)를 경험하고 있는 교사를 대상으로 연구가 이루어졌다. 학교의 교사를 대상으로 한 연구에서는 변화몰입을 개인적 목표, 상황에 대한 믿음, 능력에 대한 믿음, 정서적 자극으로 구분하였다. 학교

교사를 대상으로 한 연구결과, 교사효능감(김용익, 2011; 민상기, 나승일, 2010; 조성웅, 2011), 커뮤니케이션(김용익, 2011; 민상기, 나승일, 2010), 학교장의 변혁적 리더십(민상기, 나승일, 2010; 조성웅, 2011)은 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교사효능감, 구성원의 역할관계와 상호관계를 유지시키는 커뮤니케이션, 학교장의 리더십은 교사의 변화몰입에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

유아교사의 조직몰입과 관련된 선행연구에서 자기효능감(김미원, 2021; 조맹숙, 2020; 조성자 외, 2008), 사회적지지(강신영, 문혁준, 2019; 이재영, 2012; 정미선, 채영란, 2019; 조성자 외, 2008; 최혜윤, 2016), 원장의 리더십(강영숙, 2015; 송은경, 2012)은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감이 높고 원장, 원감, 동료교사 등으로부터 높은 심리적 지지를 지각할 때 조직몰입이 높아지며(조성자 외, 2008), 자기효능감의 하위요인인 자기조절 효능감이 유아교사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(조맹숙, 2020). 초임 보육교사의 직장 내 사회적지지는 조직몰입 전체와 정서적 몰입, 지속적 몰입에 큰 영향력을 가지며(강신영, 문혁준, 2019), 직장 내 사회적지지가 높을수록 유아교사의 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다(이재영, 2012; 정미선, 채영란, 2019). 원장의 변혁적 리더십은 보육교사의 조직몰입에 긍정적 영향을 미치며(강영숙, 2015), 원장의 감성리더십 또한 유아교사의 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(송은경, 2012). 즉, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 원장의 리더십은 유아교사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

학교 교사의 변화몰입과 유아교사의 조직몰입 연구결과에 의하면 자기효능감, 커뮤니케이션, 사회적지지, 리더십은 유아교사의 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

2. 자기효능감

1) 자기효능감의 개념 및 구성요소

자기효능감(self-efficacy)이란 어떠한 결과를 이루기 위해서 필요한 행동을 조직하고 이를 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 자신의 신념이다(Bandura, 1986: 조맹숙, 2020 재인용). 자기효능감은 개인이 어떠한 일을 수행하는데 필요한 중요한 심리적 원동력으로서, 주어진 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 동기를 제공한다(김대호, 신지선, 2018).

Bandura에 의하면 인간의 행동은 환경적 요인과 인지적 요인에 의해 결정되는데, 환경적 요인은 직접적으로 행동에 영향을 미치지 않고 인지적 매개과정에 의해 처리되고 변형되어 행동에 영향을 주게 되며, 이때의 인지적 과정을 자기효능감이라는 개념으로 설명하였다(송승, 2010). 자기효능감은 인간의 행동을 설명하는데 중요한 요인으로, 자신에 대한 개인의 신념이 행동에 영향을 미쳐, 스스로 잘할 수 있다고 생각하는가에 따라 행동의 수준이 결정된다(김아영, 1998).

자기효능감에 대한 연구자들의 다양한 정의를 살펴보면 Eden & Abiram(1993)는 자기효능감은 성공에 필요한 지적, 신체적, 정서적 근원을 움직이게 만드는 개인의 능력에 대한 신념이라고 하였다(김아영, 1998 재인용). 석은조(2006)는 자기효능감은 인간의 행동을 결정하게 만드는 주요한 변인과 행동을 연관시키는 인지적 매개의 역할을 하며, 인간의 행동뿐만 아니라 사고유형과 정서에 영향을 미치는 주요변인이라고 하며 자기효능감을 인지적 과정 뿐만 아니라 행동과 정서에 영향을 미친다고 보았다. 조성자외(2008)는 자기효능감은 조직에 대한 심리적 애정을 갖게하고, 자기효능감이 높은 사람은 도전적인 목표설정 및 목표를 달성하기 위해 많은 노력과

끈기를 갖고 어려운 일에도 기꺼이 헌신하려고 한다고 하며 자기효능감의 인지적 측면과 정서, 행동적 측면과의 관련성을 이야기하였다. 즉, 자기효능감이란 어떤 결과를 이루기 위해서 과제 수행에 필요한 감정적·지적·신체적 원천을 이끌고 움직이게 만드는 개인의 능력에 대한 판단이며 믿음이다 (Bandura, 1986; Marticchio, 1994: 백은영, 김혜윤, 2018 재인용)

Bandura(1977)에 의하면 인간의 행동변화는 자신의 기대가 행동에 영향을 미친다고 보았으며, 자기효능감을 효능기대와 결과기대로 구분하였다(석은조, 2006). 효능기대는 주어진 상황과 맥락에서 자신이 특정한 수준의 수행들을 해낼 수 있을 것이라는 스스로의 능력에 대한 개인적인 신념을 말하는 것이며, 결과기대는 특정한 상황과 맥락에서 구체적인 행동의 가능한 결과들에 대해 내리는 개인의 예상 또는 판단이다(송송, 2010). 이러한 효능기대가 높을수록 자신의 행동에 희망과 확신감을 갖게 되며 어려운 과제에 더 많은 노력을 기울이게 되는데, 과제수행의 결과는 개인의 객관적인 능력에 의해 결정되는게 아니라 자기효능감에 따라 결정된다. 즉, 자기효능감은 자신에게 주어진 상황에서 긍정적인 결과를 얻기 위해 효능기대를 갖게 하고, 노력하고 도전하게 함으로써 인간의 행동변화에 영향을 미치게 되는 중요하고 결정적인 역할을 한다고 볼 수 있다.

자기효능감은 자신감, 자기조절 효능감, 과제 난이도 선호로 구성되는데 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도로 자신의 능력에 대한 인지적 판단을 통해 이루어지며 정서 반응으로 표출된다(이세별, 2015). 자기조절 효능감은 목표달성을 위해 자신의 자기조절전략이나 기술이 얼마나 효과적이라고 생각하는가에 대한 확신의 정도를 의미한다(김아영, 1998). 자기조절 효능감은 자기관찰, 자기반응, 자기평가를 포함하며 과제를 달성하기 위해 인지적 전략을 사용하고 통제하며, 행위를 하는 과정을 의미한다(김아영, 1998). 즉, 자기조절 효능감이란 개인이 어떤 과제를 달성하기

위해 자기조절을 잘 사용할 수 있는가에 대한 효능기대라고 할 수 있다(김아영, 1997). 과제 난이도 선호는 개인이 과제를 선택할 때 어떤 수준의 난이도를 선호하는지를 측정하는 것이다. 자기효능감이 높은 사람일수록 좀더 어렵고 도전적인 목표를 선호하고, 자기효능감이 낮은 사람일수록 자신이 통제하고 조절 가능한 쉬운 과제를 선택한다. Bandura(1993)에 의하면 과제 난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해서 표출된다고 하였다(김아영, 1998 재인용).

이상에서 살펴본 자기효능감을 종합해보면 자기효능감이란 어떤 목표를 달성하기 위해 자신의 능력에 대한 신념을 갖고 행동을 이끌어내는 것으로 인지와 정서에 영향을 미친다.

자기효능감은 일반적 자기효능감과 특수적 자기효능감으로 개념을 나눌 수 있다. 특수적 자기효능감은 어떤 특별하거나 특정 상황이나 과제영역에서 발휘되는 효능감을 의미하고, 일반적 자기효능감은 삶의 모든 영역에서 일어날 수 있는 보편적인 상황에서 갖게 되는 효능감을 의미한다. 특수적 자기효능감은 어느 정도 과제가 익숙한 상황에서 도전적 과제일 때 발휘되는데 급변하는 환경에서는 효용성이 낮을 수 있다. 일반적 자기효능감은 다양한 상황과 개인의 특성을 통해 형성이 되어 사전에 경험하지 못한 과제에 대한 수행이나 전반적인 수행을 예측하는데 보다 더 효과적이다(최영준, 2014). 새롭게 변화된 상황에서 효능감을 측정하기에는 일반적 자기효능감이 더 효과적이고 타당할 것이다.

2) 유아교사의 자기효능감

유아교사의 자기효능감과 관련된 선행연구에서는 자기효능감이 직무스트레스, 리더십, 창의성, 유아와의 관계, 부모와의 관계, 직무만족, 조직몰입

등에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감은 직무스트레스로 인한 부정적 요인을 감소시키고, 창의성, 유아와 부모와의 관계형성, 직무만족, 조직몰입과 같은 긍정적 요인을 향상시키는 변인으로 작용한다.

먼저 유아교사의 자기효능감은 직무상 발생하게 되는 부정적 요인인 직무스트레스(임진형, 2000; 황종귀, 배성희, 2015)의 조절 효과를 가진다. 유치원 초임교사를 대상으로 이루어진 연구에서 자기효능감이 높으면 직무스트레스가 낮기 때문에 자기효능감을 증진시키는 것이 직무스트레스를 완화시키는데 효과적이라는 연구결과가 나타났다(임진형, 2000). 또한 보육교사가 자기효능감이 낮으면 직무스트레스를 더 많이 경험하며, 자기효능감 중 자신감이 높을수록 직무를 더 잘 수행하여 스트레스를 적게 받는 것으로 나타났다(황종귀, 배성희, 2015).

유아교사의 자기효능감이 높을수록 창의성(장영숙, 2010; 이미혜, 2010), 유아와의 관계(황종귀, 2017; 오연주, 이정수, 모아라, 2013; 이새별, 2015), 직무만족(백은영, 김혜윤, 2018; 윤혜미, 정경진, 2008), 조직몰입(김미원, 2021; 조맹숙, 2020; 조성자 외, 2008)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감은 창의성에 영향을 미치며 자기효능감이 높은 교사는 탈규범적인 가치관과 독창적이고 유연한 사고를 통해 변화하고자 하는 욕구가 높을뿐더러, 유아들의 입장을 잘 이해하고, 다양한 사람의 경험을 수용하고 타인의 입장에서 생각하는 경향이 있다(이미혜, 2010). 유아교사의 자기효능감은 유아의 문제행동에 대한 대처전략에 영향을 미치며, 자신감과 자기조절 효능감이 높을수록 긍정적 대처전략을 사용하는 것으로 나타났다(오연주, 이정수, 모아라, 2013). 또한 보육교사의 직무스트레스는 직무만족에 부정적 영향을 미치는데 자기효능감이 높을 경우 직무스트레스로 인한 부정적 결과가 부분 감소하여 직무만족을 일으킨다고 하였다(윤혜미, 정경진, 2008). 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에서는 자기효능감의 하위요인

인 자기조절 효능감은 조직몰입과 조직몰입의 하위요인인 정서적 몰입, 규범적 몰입에는 긍정적인 영향을 미치고, 자기효능감의 하위요인인 과제 난이도 선호는 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 자기효능감의 하위요인인 자신감은 지속적 몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(조맹숙, 2020).

또한 예비유아교사를 대상으로 한 연구에서 자아개념은 자기효능감과 밀접한 관계를 맺으며(김언아, 2001), 전문성 향상을 위한 저널쓰기를 통해 자기효능감을 높일 수 있고(석은조, 2006), 진로를 결정하는데 중요한 작용을 하며(조준오, 송주연, 김윤희, 2011), 삶의 어려움을 극복하고 자신의 삶을 보다 행복하게 만드는 희망에 영향을 주는 것(황소영, 2016)으로 나타났다. 이처럼 자기효능감은 예비유아교사의 자아개념을 형성하고 삶의 어려움을 극복하게 만들고 미래에 대한 결정에 긍정적인 영향을 주어 유아교사로서의 역할을 감당할 수 있도록 하는 요인이라고 본다.

앞에서 살펴본 연구들을 종합해보면, 유아교사의 자기효능감은 직무스트레스를 감소시키는 역할을 하며, 창의성을 높이고, 유아와의 관계에 긍정적인 영향을 미치며, 직무만족을 일으키고 조직에서의 몰입을 이끌어내는 긍정적인 요인으로 변화몰입에 영향을 주는 변인임을 알 수 있다.

3. 사회적지지

1) 사회적지지의 개념 및 구성요소

사회적지지(social support)란 다른 사람과 관계를 맺고 대인관계로부터 제공받게 되는 긍정적인 자원으로 다른 사람과의 상호작용을 통해 얻을 수 있

는 기본적인 욕구이며, 생활 속에서 발생하는 스트레스를 감소시킬 수 있는 환경적인 변인이다(안혜정, 2013). 또한 사회적지지는 개인이 사랑받을 만한 가치가 있는 존재이며 관심받는 대상으로서 자신이 의사소통관계망에 소속된 일원으로 믿게 하는 정보를 뜻하기도 한다(유은경, 2012).

사회적지지에 대한 연구는 1970년대 중반 건강에 대한 스트레스의 충격을 감소 또는 완충할 수 있는 속성을 갖춘 용어로 사회 환경과 개인의 안녕 및 건강과의 관계를 규명하고자 했던 일련의 생태학적 연구에서 시작되었으며, Cassel(1974), Cobb(1976), Caplan와 Killilea(1976)의 논문이 소개되며 관심이 더욱 높아지기 시작하였다(이재영, 2012).

사회적지지는 학자들에 따라 개념과 유형에 대한 정의가 다양하다. Cobb(1976)은 사회적지지만 자기자신이 돌봄과 사랑을 받고 있고, 존중을 받거나 가치가 있으며, 대화할 수 있고 상호의무가 있는 사회적 관계망에 속한 구성원이라고 믿게 해주는 정보의 구성요소라고 정의하였다(안혜정, 2013; 유은경, 2012 재인용). Kahn과 Antonucci(1980)는 애정, 긍정, 도움의 요소 중 하나 또는 그 이상을 포함한 대인관계적 협상이라고 정의하며 좀 더 행위적 측면으로서의 사회적지지를 개념화하였다(박지원, 1985 재인용). 이후 Kahn과 Antonucci(1980)의 정의를 세분화하여 House(1981)는 대인관계에서 애정과 관심의 행위가 포함된 정서적 지지, 문제에 대한 정보제공의 행위가 포함된 정보적 지지, 물질이나 서비스를 제공하는 행위가 포함된 도구적 지지, 인정과 칭찬 등의 평가 행위가 포함된 평가적 지지의 교환이 이루어지는 것으로 정의하였다(안혜정, 2013 재인용).

사회적지지에 대한 국내연구들을 살펴보면 이원숙(1992)은 세가지 측면인 기본적 욕구충족, 지지적 행동유형 그리고 기능적·구조적 특성으로 사회적 지지의 개념을 분류하였다. 최진아(1996)는 대인관계를 통해서 제공받을 수 있는 지지에 대한 지각과 주관적인 만족을 포함하는 개념으로 사회적지지를

정의하였다. 한국인이 인지하는 사회적지지에 대해 오가실 등(1999)은 관계적 맥락을 중요시하며, 연을 바탕으로 한 관계와 정, 도움, 믿음 및 사랑의 속성을 사회적지지의 구성요소로 정의하였다.

박지원(1985)은 우리나라 실정에 맞는 사회적지지 척도를 개발하였으며 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지의 4가지 범주로 분류하고, 개인이 속한 사회의 구성원들을 통해 지지를 받을 수 있다고 보았다. 박지원이 분류한 4가지 범주를 살펴보면 정보적 지지는 자신에게 주어진 문제를 대처하는데 이용할 수 있는 조언과 정보, 제안을 제공해주는 지지를 의미하고, 정서적 지지는 구성원들로부터 관심과 사랑, 신뢰, 존중을 받고 있다고 느끼는 지지를 의미한다. 물질적 지지는 도움이 필요할 때 구성원들이 물건이나 시간을 제공하거나 일을 대신 해주는 등의 돕는 지지를 의미한다. 평가적 지지는 개인의 역할을 수행하거나 행위에 대해 구성원들로부터 받는 인정이나 칭찬과 같은 평가를 제공해주는 지지를 의미한다.

이상에서 살펴본 사회적지지의 개념을 종합해보면 사회적지지는 다른 구성원으로부터 여러 가지 형태로 제공받게 되는 긍정적인 자원을 의미하며 개인의 심리적 안녕감을 갖게 하고 어려움을 극복하도록 도우며 문제 해결력을 높여주는 것이다.

2) 유아교사의 사회적지지

다른 조직에 비해 규모가 작으며 조직구성원의 수가 적고, 동일한 구성원과 함께 오랫동안 생활하는 유아교육기관의 경우 사회적지지가 미치는 영향력은 다른 조직보다 결정적이라고 볼 수 있다(김경의, 정영실, 이선경, 2014). 유아교육기관내에서 유아교사의 사회적지지는 원장, 원감, 동료교사와의 상호작용을 통한 관계를 맺으며 발생된다.

유아교사의 사회적지지와 관련된 선행연구에서는 사회적지지가 직무스트레스, 소진, 자기효능감, 교사효능감, 직무만족도, 전문성 인식, 조직몰입, 조직효과성, 심리적 안녕감, 회복탄력성 등에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 사회적지지는 직무스트레스와 소진과 같은 부정적 요인을 감소시키고, 교사효능감, 자기효능감, 직무만족도, 전문성 인식, 조직몰입 등 긍정적 요인을 향상시키는 변인으로 작용한다.

유아교사의 사회적지지는 직무상 발생하게 되는 부정적 요인인 직무스트레스(김은화, 2004; 신동주, 김승욱, 2016; 임진형, 2000)의 조절 효과를 가지며, 소진(권성민, 2011; 김정숙, 최태진, 이희영, 2011; 엄소형, 2015; 유경숙, 2020)의 감소효과를 가진다. 원장과 동료교사로부터 사회적지지를 많이 받는다고 지각하는 경우 직무와 관련된 스트레스를 적게 경험하며, 사회적지지에 대한 높은 인식은 보육교사의 심리적 건강의 보호요인으로 작용하여 정서적인 안정감을 제공함으로써 직무스트레스를 감소시키는 효과를 제공한다(신동주, 김승욱, 2016). 또한 유아교사들은 원장이나 직장내 동료교사들로부터 인정, 칭찬, 존중을 많이 받는다고 지각할 때 소진을 적게 느끼는 것으로 나타났다(엄소형, 2015).

유아교사의 사회적지지가 높을수록 자기효능감과 교사효능감(김유정 외, 2011; 김현지, 박찬수, 이정희, 2010; 조성자 외, 2008)과 높은 관련성이 있으며, 직무만족도(문명화, 2020; 신정순, 2018; 유경숙, 2020; 한임순, 김향자, 1998), 전문성(김정주, 박형신, 2010; 명준희, 2006), 조직몰입(고영자, 2007; 권기남, 2009; 김경의, 정영실, 이선경, 2014; 이재영, 2012)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 관계망으로부터 지각하게 되는 긍정적 자원인 사회적지지를 통해 교사 자신에 대한 자기효능감이 향상될 수 있으며(조성자 외, 2008), 유아교사가 지각한 사회적지지가 높을수록 직무만족에 긍정적 영향을 미치므로 원장의 배려와 격려, 동료교사들의 우호적인 관심

등의 사회적지지가 필요하다(유경숙, 2020). 또한, 보육교사의 사회적지지는 교사의 직무스트레스를 감소시키며, 전문성인식 향상에 긍정적 영향을 미칠 수 있으며(명준희, 2006), 유아교육기관의 교사가 사회적 관계망에서 사회적 지지를 높게 지각할 때 조직몰입이 높아진다(이재영, 2012).

앞에서 살펴본 연구들을 종합해보면, 유아교사의 사회적지지는 유아교육 기관이라는 조직내에서 직무스트레스와 소진을 감소시키는 역할을 하며, 자기효능감과 교사효능감 및 전문성 인식을 높이고, 직무만족도와 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 유아교사의 유아교육기관 내 사회적지지는 직무스트레스와 소진을 줄여주고, 자기효능감, 교사효능감, 전문성 인식, 직무만족도와 조직몰입을 높여 변화몰입에 영향을 주는 변인임을 알 수 있다.

4. 선행연구 고찰

앞에서는 선행연구를 통해 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입이 다양한 변인들과 어떠한 관계와 영향을 갖는지 살펴보았다. 본 절에서는 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입과의 관계는 어떠하며 영향이 어떻게 나타나는지 보기 위해 자기효능감과 변화몰입, 사회적지지와 변화몰입, 자기효능감과 사회적 지지와 관련된 연구를 살펴보려고 한다.

첫째, 자기효능감과 변화몰입에 대한 연구를 살펴보면 자기효능감은 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김대원, 2016; 김대호, 신지선, 2018; 김민영, 2009; 김용익, 2011; 김해룡, 정현우, 2013; 민상기, 나승일, 2010; 박종록, 2014; 서진희, 2013; 양윤희, 2007; 이지영, 2016).

먼저 기업을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 정부의 ‘3차 공공기관 선진

화 계획' 으로 조직변화를 경험하고 있는 공공기관인 준정부기관과 공기업 을 대상으로 한 김민영(2009)의 연구에서는 자기효능감이 정서적 변화몰입 에 정적 영향을 미치고, 변화몰입 전체와 지속적 변화몰입에는 부적 영향을 미치며, 규범적 변화몰입에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직변 화가 진행하고 있는 기업의 구성원을 대상으로 한 서진희(2013)의 연구에서 는 변화관련 자기효능감이 높을수록 변화와 관련한 조직신뢰에 따른 변화몰 입이 높아지는 것으로 나타났다. 기업내 새로운 교육제도 도입으로 근무 쉬 프트제를 시행하거나 기업합병 후 업무변경을 경험하고 있는 기관을 대상으 로 한 양윤희(2007)의 연구에서는 변화관련 자기효능감이 변화몰입과 높은 상관계수를 가져, 변화관련 자기효능감이 높을수록 변화몰입이 높아진다고 하였다. 중소기업을 대상으로 한 박종록(2014)의 연구에서는 자기효능감이 집단효능감보다 변화몰입에 영향을 더 미치며 중소기업의 리더-구성원의 심 리적 거리와 접촉빈도가 구성원의 자기효능감을 촉진하여 변화몰입에 영향 을 미친다고 하였다. 구조조정으로 인한 변화를 경험하고 있는 기업을 대상 으로 한 김대호, 신지선(2018)의 연구에서는 높은 자기효능감을 경험한 직원은 조직변화에 대해 더욱 강하게 규범적 변화몰입을 하며, 조직의 다양한 측면(동료, 집단, 문화, 직무 등)에 대해 적합하다고 인지하는 직원의 조직적 합성은 자기효능감에 따라 규범적 변화몰입에 미치는 효과가 다름이 나타났 다.

반면 학교현장에서 기술교사를 대상으로 수행된 김용익(2011)의 연구와 마이스터 고등학교 교사를 대상으로 한 민상기, 나승일(2010)의 연구에서는 변화몰입의 하위요인을 개인적 목표, 정서적 자극, 상황에 대한 믿음, 능력 에 대한 믿음으로 보았는데 자기효능감이 변화몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 연구결과가 나타났다.

조직구성원의 긍정적 태도와 행동인 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능

감과 변화몰입에 관련된 선행연구(김해룡, 정현우, 2013; 이지영, 2016)를 살펴보면, 김해룡, 정현우(2013)의 연구에서는 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감은 변화몰입에 정적 상관이 있으며, 구성원의 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 혁신-협력의 유연문화를 추진하는 IT 기업의 구성원을 대상으로 한 이지영(2016)의 연구에서는 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감은 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입에 정적 영향을 미친 것으로 나타났으며, 이는 자기효능감이 지속적 변화몰입에 부적 영향을 미친 선행연구의 결과와 다르게 자기효능감은 지속적 변화몰입의 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 사회적지지와 변화몰입에 대한 연구를 살펴보면 사회적지지는 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(강상목, 2014; 김대원, 2016; 김민영, 2009; 김해룡, 정현우, 2013; 민상기, 나승일, 2010; 신제구, 최우재, 2012; 양필석, 최석봉, 2012; 이경아, 2018; 이선남, 양지애, 2017; 이지영, 2016; 전현민, 2012; 정다슬, 2020; 조성웅, 2011).

사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면, 이선남, 양지애(2017)의 연구에서는 유아교사의 사회적지지가 집단 자아존중감을 높여 유아교사의 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입이 높아짐이 나타났는데, 지속적 변화몰입이 개념상 정서적 변화몰입과 부적관계이나 집단 자아존중감을 매개로 한 연구에서 정적 영향을 미쳤다는 결과가 나타났다.

사회적지지를 제공하는 대상으로 구분한 조직 및 상사지원이 변화몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 정부의 ‘3차 공공기관 선진화 계획’으로 조직변화를 경험하고 있는 공공기관인 준정부기관과 공기업을 대상으로 한 김민영(2009)의 연구에서는 사회적지지를 지원을 제공하는 대상으로 구분하여 조직지원과 상사지원으로 보았는데, 변화와 관련한 업무 수행시 조직으로부터 얻을 수 있는 조직지원은 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입에 정적 영향

을 미치는 것으로 나타났으나 상사지원은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 기업의 종사자를 대상으로 한 신제구, 최우재(2012)의 연구에서는 조직과 상사로부터 얻을 수 있는 사회적지지는 정서적 변화몰입에 긍정적이고 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사를 대상으로 한 정다슬(2020)의 연구에서는 정서적 지원과 수단적 지원으로 구성된 조직지원인식이 정서적 변화몰입과는 정적 영향을 미치고 지속적 변화몰입과 규범적 변화몰입에는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국계 은행의 정규직을 대상으로 한 이경아(2018)의 연구에서는 조직지원인식이 높아지면 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입은 높아지고, 지속적 변화몰입은 감소한다는 결과가 나타났다. 호텔직원을 대상으로 한 전현민(2012)의 연구에서는 조직지원인식이 정서적 변화몰입에 정적 영향을 미쳐 근로의욕이 높아짐이 나타났다. 반면 기업내 새로운 교육제도 도입으로 근무 쉬프트제를 시행하거나 기업합병후 업무변경을 경험하고 있는 기관을 대상으로 한 양윤희(2007)의 연구에서는 직속상사나 경영진을 준거집단으로 한 조직지원인식은 변화몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

사회적지지 중 직장 내 협력이 변화몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 혁신-협력의 유연문화를 추진하는 IT 기업의 구성원을 대상으로 한 이지영(2016)의 연구에서는 조직이 혁신과 협력의 조직문화를 강조할 때 자발적으로 변화를 지지하는 정서적 변화몰입은 높아졌으나, 다른 대안이 없어 어쩔 수 없이 몰입하게 되는 수동적인 지속적 변화몰입은 낮아지는 것으로 나타났다.

사회적지지 중 변화추진자의 리더십이 변화몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 학교체제 개편으로 변화를 맞이한 학교를 대상으로 학교장의 변혁적 리더십과 교사의 변화몰입을 살펴본 민상기, 나승일(2010)과 조성웅(2011)의 연구에서는 변화의 가치를 인식하고 동기부여를 제공하는 학교장의 변혁적 리

더십이 교사의 변화몰입에 직접적인 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 상사의 리더십인 임파워링 리더십(양필석, 최석봉, 2012), 감성리더십(강상목, 2014; 김해룡, 정현우, 2013), 오센틱 리더십(김대원, 2016)은 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 양필석, 최석봉(2012)의 연구에서는 조직구성원에게 높은 자율성을 부여하고 권한을 공유하는 임파워링 리더십이 심리적 자본을 매개로 정서적 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김해룡, 정현우(2013)의 연구에서는 구성원들의 감정 및 욕구를 고려하고 긍정적 관계를 형성하는 리더의 감성리더십이 조직구성원들의 정서적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김대원(2016)의 연구에서는 변화몰입을 적극적 변화몰입과 소극적 변화몰입으로 구분하였으며, 리더의 진정성이 기반이 되는 오센틱 리더십은 적극적 변화몰입에 정적 영향을 미치며, 오센틱 리더십은 긍정심리자본을 매개로 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 자기효능감과 사회적지지에 대한 연구를 살펴보면 자기효능감과 사회적지지는 직무스트레스(임진형, 2000), 직무만족(백은영, 김혜윤, 2018), 조직몰입(조성자 외, 2008), 진로결정수준(조준오 외, 2011), 대인관계 능력(박진성, 박은희, 2020)에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

유치원 초임교사의 자기효능감, 사회적지지와 직무스트레스 간의 관계를 다룬 임진형(2000)의 연구에서 자기효능감과 사회적지지는 낮은 정적 상관관계가 나타났으며, 유치원 초임교사의 직무스트레스에 사회적지지와 자기효능감이 부적 영향을 미쳤다. 이는 자기효능감과 사회적지지가 높으면 직무스트레스가 낮음을 의미한다. 유아교사의 자기효능감이 사회적지지를 매개로 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 백은영, 김혜윤(2016)의 연구에서 자기효능감과 사회적지지는 정적 상관관계가 나타나며, 이는 자기효능감이 높을수록 사회적지지를 더 많이 받고 있다고 생각하는 것을 의미한다. 또한

유아교사의 자기효능감이 직무만족을 높이는데 사회적지지가 부분 매개를 하고 있는 것으로 나타났다. 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 조성자 외(2008)의 연구에도 자기효능감과 사회적지지는 정적 상관관계가 나타났으며, 자기효능감이 높거나 사회적 관계망으로부터 지지를 지각할 때 조직몰입이 높아질 수 있다고 보았다. 또한 자기효능감은 사회적지지를 통해 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

예비유아교사를 대상으로 한 자기효능감과 사회적지지 연구(박진성, 박은희, 2020; 조준오 외, 2011)를 살펴보면, 예비보육교사의 자기효능감과 사회적지지가 진로결정수준에 미치는 영향에 대한 조준오 외(2011)의 연구에서는 예비보육교사의 자기효능감과 사회적지지는 진로결정수준에 정적 영향을 미치며, 자기효능감의 하위요인인 자신감과 자기조절 효능감, 사회적지지 하위요인인 평가적 지지가 진로결정수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 예비영유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 대인관계 능력에 미치는 영향에 관한 박진성, 박은희(2020)의 연구에서는 자기효능감과 사회적지지 각 하위요인과의 상관관계에서 자기효능감의 하위요인인 자기조절 효능감만 사회적지지 하위요인 모두와 정적 상관관계가 나타났다. 이는 주변 사람들로부터 받는 사회적지지는 자기조절 효능감 향상에 도움이 된다는 것을 의미한다. 또한 자기효능감 하위요인인 자기조절 효능감과 자신감, 사회적지지 하위요인인 정보적 지지가 대인관계 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 내용을 종합해보면, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지는 변화몰입에 영향을 미치는 변인이 된다는 것을 알 수 있다. 변화몰입을 다룬 연구들이 최근들어 보다 활발하게 이루어지고 있으며, 유아교육에서도 변화몰입에 관한 연구가 시행되고 있는 시점에서 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하고 있는 유아교사를 대상으로 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향력을 밝히고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구에서는 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 서울·경기 지역에 소재한 유치원과 어린이집에서 만 3~5세 유아를 대상으로 시행된 2019 개정 누리과정에서 변화를 경험하고 있는 유아교사를 연구대상으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 자료 수집을 위해 유아교육기관에 근무하고 있는 유아교사를 대상으로 설문 참여 협조를 구하고 종이설문지와 모바일설문지를 병행하여 배부하였다. 종이설문지는 총 290부를 배부하여 274개가 회수되었으며 모바일설문지 183부가 회수되어 총 457부를 분석하였다. 이 중, 일반적 문항 중 ‘2019 개정 누리과정’에서 기관차원의 변화를 묻는 질문에 ‘매우 변화가 없다’, ‘대체로 변화가 없다’라고 응답한 설문지 46부는 변화몰입을 설명할 수 없어 제외하였다. 설문지 411부 중 답변이 누락 및 중복되거나 불성실한 응답을 보인 36부를 제외한 총 375부의 설문지를 최종 사용하였다. 본 연구대상의 일반적인 배경은 표 1과 같다.

본 연구 설문조사 연구대상의 일반적인 배경을 살펴보면 유아교사의 연령은 26세~30세 교사가 148명(39.5%)으로 가장 많았으며, 41세 이상 98명(26.1%), 31세~35세 58명(15.5%), 36세~40세 37명(9.9%), 25세 이하 34명(9.1%) 순으로 나타났다. 최종학력은 2,3년제 대학을 졸업한 교사가 168명(44.8%), 4년제 대학교 졸업 153명(40.8%), 대학원 졸업 42명(11.2%), 교사 양성과정 12명(3.2%) 순으로 나타났다. 근무경력은 10년 이상인 교사가 104명(27.7%), 6년 이상~10년 미만 103명(27.5%), 3년 이상~6년 미만 97명(25.9%), 1년 이

상~3년 미만 51명(13.6%), 1년 미만 20명(5.3%) 순으로 나타났다. 근무기관 유형은 사립 유치원에 근무하는 교사가 179명(47.7%)으로 가장 많았으며, 민간/가정 어린이집 91명(24.3%), 국·공립 어린이집 60명(16.0%), 국·공립 유치원 28명(7.5%), 직장/법인 어린이집 17명(4.5%) 순으로 나타났다. 근무시간은 8시간 이상~10시간 미만 근무하는 교사가 284명(75.7%), 10시간 이상 52명(13.9%), 8시간 미만 39명(10.4%) 순으로 나타났다. 연봉은 2000~2500만원 미만인 교사가 140명(37.3%), 2500~3000만원 미만 100명(26.7%), 3000만원~3500만원 미만 58명(15.5%), 3500만원 이상 40명(10.7%), 2000만원 미만 37명(9.9%) 순으로 나타났다.

2019 개정 누리과정과 관련된 일반적인 배경을 살펴보면 2019 개정 누리과정 실행 시 기관차원의 변화정도는 대체로 변화가 있다라고 응답한 교사가 171명(45.6%)으로 가장 많았으며, 보통정도 변화가 있다 148명(39.5%), 매우 변화가 있다 56명(14.9%) 순으로 나타났다. 교사들이 인식하는 2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 이끄는 주체를 교사공동체라고 응답한 교사가 170명(45.3%)으로 가장 높았으며, 그 다음으로 원장(원감) 117명(31.2%), 개별 교사 65명(17.3%), 주임교사 20명(5.3%), 특별히 없다 3명(0.8%) 순이었다. 2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 가장 많이 경험하고 있는 부분으로는 교육과정 구성 165명(44.0%), 유아관찰, 기록 및 평가 110명(29.3%), 일과운영 97명(25.9%), 조직문화 2명(0.5%), 학부모와의 관계 1명(0.3%) 순으로 나타났다. 2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 가장 적게 경험하고 있는 부분으로는 학부모와의 관계 156명(41.6%), 조직문화 128명(34.1%), 일과운영 42명(11.2%), 유아관찰, 기록 및 평가 26명(6.9%), 교육과정 구성 23명(6.1%) 순으로 변화를 가장 많이 경험하고 있는 부분의 역순으로 나타났다.

<표 1> 연구대상 유아교사의 일반적 배경

(N=375)

변인	구분	n	%
연령	25세 이하	34	9.1
	26세~30세	148	39.5
	31세~35세	58	15.5
	36세~40세	37	9.9
	41세 이상	98	26.1
학력	교사 양성과정	12	3.2
	2,3년제 대학 졸업	168	44.8
	4년제 대학교 졸업	153	40.8
	대학원 졸업	42	11.2
근무경력	1년 미만	20	5.3
	1년 이상~3년 미만	51	13.6
	3년 이상~6년 미만	97	25.9
	6년 이상~10년 미만	103	27.5
	10년 이상	104	27.7
근무기관 유형	국·공립 어린이집	60	16.0
	직장/법인 어린이집	17	4.5
	민간/가정 어린이집	91	24.3
	국·공립 유치원	28	7.5
	사립 유치원	179	47.7
근무시간	8시간 미만	39	10.4
	8시간 이상~10시간 미만	284	75.7
	10시간 이상	52	13.9
연봉	2000만원 미만	37	9.9
	2000~2500만원 미만	140	37.3
	2500~3000만원 미만	100	26.7
	3000만원~3500만원 미만	58	15.5
	3500만원 이상	40	10.7
2019 개정 누리과정 실행시 기관차원의 변화정도	매우 변화가 없다	-	-
	대체로 변화가 없다	-	-
	보통정도 변화가 있다	148	39.5
	대체로 변화가 있다	171	45.6
	매우 변화가 있다	56	14.9

2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 이끄는 주체	원장(원감)	117	31.2
	주임교사	20	5.3
	교사공동체	170	45.3
	개별교사	65	17.3
	특별히 없다	3	0.8
2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 가장 많이 경험하고 있는 부분	일과운영	97	25.9
	조직문화	2	0.5
	학부모와의 관계	1	0.3
	유아관찰, 기록 및 평가	110	29.3
	교육과정 구성	165	44.0
2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 가장 적게 경험하고 있는 부분	일과운영	42	11.2
	조직문화	128	34.1
	학부모와의 관계	156	41.6
	유아관찰, 기록 및 평가	26	6.9
	교육과정 구성	23	6.1
전체		375	100

2. 연구 도구

본 연구에서는 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사를 대상으로 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 연구대상의 일반적 배경을 묻는 문항과 변화몰입, 자기효능감, 사회적 지지를 측정할 수 있는 척도로 구성된 설문지를 본 연구에 사용하였다.

1) 변화몰입

유아교사의 변화몰입을 측정하기 위해 Herscovitch와 Meyer(2002)가 개발한 척도를 김민영(2009)이 번안, 수정한 도구를 본 연구의 목적에 맞게 ‘조

직’이라는 용어를 ‘유치원·어린이집’으로 수정·보완하여 사용하였다.

변화몰입 척도는 정서적 변화몰입(5문항), 지속적 변화몰입(4문항), 규범적 변화몰입(5문항)의 3가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 총 14문항으로 이루어져 있다. 이 척도는 교사들이 2019 개정 누리과정 시행으로 인해 경험하는 변화에 대해 응답할 수 있도록 제시되어 있다. 각 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 표 2와 같다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 평정하도록 구성하였으며 점수가 높을수록 변화몰입이 높은 것을 의미한다.

<표 2> 변화몰입의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도

하위요인	문항수	문항번호	<i>Cronbach's α</i>
정서적 변화몰입	5	1, 2, 3, 4*, 5*	.86
지속적 변화몰입	4	6, 7, 8, 9	.86
규범적 변화몰입	5	10, 11, 12, 13, 14	.79
계	14		.72

* 역채점 문항

변화몰입의 하위요인별 내용과 문항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정서적 변화몰입은 변화의 가치를 알고 변화를 지지하며 변화상황에 자발적으로 참여하려는 본연의 욕구를 가지고 몰입하는 것을 의미하며(황다솜, 2021), 문항의 예로 ‘나는 지금의 변화가 가치 있는 일이라고 믿는다’, ‘지금의 변화는 유치원·어린이집에 중요한 취지를 갖는다’ 등이 있다.

둘째, 지속적 변화몰입은 변화를 지지하지 않을 때 발생하는 손익을 계산하며 득과 실을 따져 몰입하는 것을 의미하며(이지영, 2016), 문항의 예로

‘나는 다른 대안이 없기 때문에 지금의 변화를 따라갈 뿐이다’, ‘변화를 거부하면 손해를 보기 때문에 나는 변화에 따른다’ 등이 있다.

셋째, 규범적 변화몰입은 도덕적 의무감으로 변화를 지지하거나 참여할 때 일어나는 것으로 구성원의 내적인 가치관에 근거하는 것을 의미하며(조영복, 이나영, 2010), 문항의 예로 ‘나는 지금의 변화를 위해 일할 의무감을 느낀다’, ‘지금의 변화에 저항하는 것은 무책임한 일이다’ 등이 있다.

2) 자기효능감

유아교사의 자기효능감 측정을 위해 김아영, 차정은(1996)이 개발하고 김아영(1997)이 수정·보완한 ‘일반적 자기효능감 척도’를 사용하였다.

자기효능감 척도는 자신감(7문항), 자기조절 효능감(12문항), 과제 난이도 선호(5문항)의 3가지 하위영역으로 구성되어 있으며, 총 24문항으로 이루어져 있다. 이 척도는 평소에 생각하고 있던 자신에 대해 응답할 수 있도록 제시되었다. 각 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 표 3과 같다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 평정하도록 구성하였으며 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다.

<표 3> 자기효능감 측정도구의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도

하위요인	문항수	문항번호	Cronbach's α
자신감	7	2*, 6*, 8*, 12*, 15*, 16*, 19*	.80
자기조절 효능감	12	1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24	.88
과제 난이도 선호	5	11, 13*, 17*, 20, 22	.79
전체	24		.89

* 역채점 문항

자기효능감의 하위요인별 내용과 문항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도를 의미하며(이새별, 2015), 문항의 예로 ‘나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다’, ‘주변 사람들이 나보다 모든 일에서 뛰어난 것 같다’ 등이 있다.

둘째, 자기조절 효능감은 목표달성을 위해 자신의 자기조절전략이나 기술이 얼마나 효과적이라고 생각하는가에 대한 확신의 정도를 의미하며(김아영, 1998), 문항의 예로 ‘나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다’, ‘나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 분석해 낼 수 있다’ 등이 있다.

셋째, 과제 난이도 선호는 개인이 과제를 선택할 때 어떤 수준의 난이도를 선호하는지를 측정하는 것을 의미하며(김아영, 1998), 문항의 예로 ‘일은 쉬운 것일수록 좋다’, ‘만일 일을 선택할 수 있다면 나는 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택할 것이다’ 등이 있다.

3) 사회적지지

유아교사의 직장내 사회적지지 측정을 위해 박지원(1985)이 개발하고 임진형(2000)이 수정·보완한 사회적지지 척도를 이재영(2012)이 다시 수정·보완한 척도를 사용하였다.

사회적지지 척도는 정보적 지지(7문항), 정서적 지지(9문항), 물질적 지지(3문항), 평가적 지지(5문항)의 4가지 하위영역으로 구성되어 있으며, 총 24 문항으로 이루어져 있다. 이 척도는 유아교육기관 내 구성원인 원장, 원감, 동료교사 등으로부터 제공받고 있다고 지각하는 정도에 비추어 응답할 수 있도록 제시되어 있다. 각 하위요인별 문항구성 및 신뢰도는 표 4와 같다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다

(5점)’ 까지 평정하도록 구성하였으며 점수가 높을수록 사회적지지가 높은 것을 의미한다.

<표 4> 사회적지지의 하위요인별 문항 수 및 신뢰도

하위요인	문항수	문항번호	Cronbach's α
정보적 지지	7	7, 13, 14, 16, 17, 21, 24	.93
정서적 지지	9	1, 5, 6, 8, 9, 11, 15, 20, 23	.93
물질적 지지	3	12, 19, 22	.79
평가적 지지	5	2, 3, 4, 10, 18	.89
전체	24		.97

사회적지지의 하위요인별 내용과 문항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정보적 지지는 자신에게 주어진 문제를 대처하는데 이용할 수 있는 조언과 정보, 제안을 제공해주는 지지를 의미하고(박지원, 1985), 문항의 예로 ‘그들은 나에게 생긴 문제의 원인을 찾는데 도움이 되는 정보를 제공해준다’, ‘그들은 내가 어떤 선택을 해야만 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있게 조언을 해준다’ 등이 있다.

둘째, 정서적 지지는 구성원들로부터 관심과 사랑, 신뢰, 존중을 받고 있다고 느끼는 지지를 의미하고(박지원, 1985), 문항의 예로 ‘그들은 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다’, ‘그들은 나를 인격적으로 존중해준다’ 등이 있다.

셋째, 물질적 지지는 도움이 필요할 때 구성원들이 물건이나 시간을 제공하거나 일을 대신 해주는 등의 돕는 지지를 의미하고(박지원, 1985), 문항의 예로 ‘그들은 내가 필요로 하는 물건이 있으면 언제라도 빌려준다’, ‘그들은 내가 몸이 안 좋을 때 나의 일을 대신해준다’ 등이 있다.

넷째, 평가적 지지는 개인의 역할을 수행하거나 행위에 대해 구성원들로부터 받는 인정이나 칭찬과 같은 평가를 해주는 지지를 의미하고(박지원, 1985), 문항의 예로 ‘그들은 내가 한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해 준다’, ‘그들은 내가 잘했을 때는 칭찬을 아끼지 않는다’ 등이 있다.

3. 연구 절차

본 연구의 절차는 예비 연구와 본 연구로 이루어진다.

1) 예비 연구

본 연구에 앞서 설문지 질문문항의 적절성과 이해도를 알아보기 위하여 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하고 있는 유치원 교사 5명, 보육교사 5명, 총 10명을 대상으로 예비 연구를 실시하였다. 예비 연구는 2020년 12월 18일부터 12월 23일까지 실시하였으며 설문지의 타당도를 검증하여 최종 설문지를 작성하였으며, 내용은 다음과 같다.

설문지의 일반적인 문항의 내용 중 모호하거나 이해하기 어려운 문항은 제외하였다. 예를 들면, 누리과정 실행 경험을 묻는 문항에서 질문의 의도를 이해하기 어렵다고 하여 문항을 제외하였다. 이후 측정도구를 수정하고 재검토한 후 예비 연구에 참여한 교사 및 전문가로부터 동의를 받아 본 연구에 사용하였다.

2) 본 연구

본 연구는 2020년 12월 28일부터 2021년 2월 5일까지 서울 및 경기 지역에 소재한 유치원과 어린이집에서 재직하고 있으며 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하고 있는 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구는 종이설문지와 온라인·모바일 설문지를 병행하여 배부하였다. 구체적인 자료 수집 방법은 다음과 같다.

첫째, 서울, 경기 지역에 소재한 유치원과 어린이집의 정보를 수집한 후, 설문 전 해당 유치원과 어린이집에 연구목적을 설명한 후 협조를 요청하고 연구 참여에 동의한 유아교육기관에 직접 방문 또는 우편, 택배 발송을 통해 종이 설문지 290부를 배부하였다. 배부 시 설문지 회수방법을 협의하고, 약속된 날짜에 기관에 방문하여 직접 받거나 택배회수를 통해 설문지 274부를 회수하였다.

둘째, 온라인·모바일 설문지는 naver 폼을 이용하여 작성하였으며 사전 연구목적을 설명한 후 협조를 얻어, URL을 메일, 문자, 카카오톡을 통해 전송하였다. 이후 183개의 설문지가 회수되었다.

회수한 설문지 총 457부에서 일반적인 문항의 질문 중 기관차원의 변화를 경험하지 못한 응답(예; ‘매우 변화가 없다’, ‘대체로 변화가 없다’)은 변화몰입을 설명하기 어렵다고 판단하여 46부를 제외한 411부를 분석하였다. 그 중, 답변이 누락 및 중복되거나 불성실한 응답을 보인 36부를 제외한 총 375부의 설문지를 본 연구에 사용하였다.

4. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 27.0 프로그램을 활용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

첫째, 연구대상인 유아교사의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 측정 도구의 신뢰도를 검증하기 위해 *Cronbach 's α*를 산출하였다.

셋째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향을 알아보기 위해 기술통계를 실시하여 최소값, 최대값, 평균과 표준편차를 산출하였다.

넷째, 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이를 알아보기 위하여 일원분산분석(*ANOVA*)을 실시하였다. 일원분산분석의 결과가 통계적으로 유의미한 경우, 사후검증(*Scheffé*)을 통해 집단 간의 차이를 알아보았다.

다섯째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계를 알아보기 위해 *Pearson* 상관관계분석을 실시하였다.

여섯째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향

유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향을 알아보기 위해 기술통계를 실시하여 평균과 표준편차를 산출하였다. 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향은 표 5와 같다.

<표 5> 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향

(N=375)

하위요인	Min	Max	M	SD	
자기효능감	자신감	1.14	4.71	3.26	.67
	자기조절 효능감	2.67	5.00	3.82	.46
	과제 난이도 선호	1.00	4.60	2.88	.66
	전체	1.92	4.79	3.46	.44
사회적지지	정보적 지지	1.00	5.00	3.95	.63
	정서적 지지	1.00	5.00	3.87	.65
	물질적 지지	1.00	5.00	3.99	.66
	평가적 지지	1.00	5.00	3.86	.65
	전체	1.00	5.00	3.91	.61
변화몰입	정서적 변화몰입	1.00	5.00	4.00	.62
	지속적 변화몰입	1.00	5.00	2.39	.90
	규범적 변화몰입	1.00	5.00	3.15	.79
	전체	1.64	4.71	3.24	.45

첫째, 유아교사의 자기효능감 전체 평균은 3.46($SD = .44$)으로 나타났으며 이는 5점 척도 기준으로 볼 때 평균보다 높은 편이었다. 자기효능감의 하위요인별로 살펴보면 자기조절 효능감($M = 3.82, SD = .46$), 자신감($M = 3.26, SD = .67$), 과제 난이도 선호($M = 2.88, SD = .66$)의 순으로 평균이 높게 나타났다. 이는 유아교사의 자기효능감 하위요인 중에서 자기조절 효능감이 가장 높은 반면, 과제 난이도 선호는 상대적으로 낮은 수준임을 보여준다.

둘째, 유아교사의 사회적지지 전체 평균은 3.91($SD = .61$)로 나타났으며 이는 5점 척도 기준으로 볼 때 평균보다 높은 편이었다. 사회적지지의 하위요인별로 살펴보면 물질적 지지($M = 3.99, SD = .66$), 정보적 지지($M = 3.95, SD = .63$), 정서적 지지($M = 3.87, SD = .65$), 평가적 지지($M = 3.86, SD = .65$)의 순으로 평균이 높게 나타났다. 이는 유아교사들의 유아교육기관내 사회적지지가 높은 수준임을 의미한다.

셋째, 유아교사의 변화몰입 전체 평균은 3.24($SD = .45$)로 나타났으며 이는 5점 척도 기준으로 볼 때 평균보다 높은 편이었다. 변화몰입의 하위요인별로 살펴보면 정서적 변화몰입($M = 4.00, SD = .62$), 규범적 변화몰입($M = 3.15, SD = .79$), 지속적 변화몰입($M = 2.39, SD = .90$)의 순으로 평균이 높게 나타났다. 이는 유아교사의 변화몰입 하위요인 중에서 정서적 변화몰입이 가장 높은 반면에, 지속적 변화몰입은 매우 낮은 수준임을 의미한다.

2. 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이

유아교사의 배경변인(연령, 학력, 근무경력, 근무기관 유형, 근무시간, 연봉)에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이를 알아보기 위하여 일

원분산분석(ANOVA)을 실시하였고, 일원분산분석의 결과가 통계적으로 유의한 경우 사후검증(Scheffé)을 실시하였다.

1) 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감의 차이

유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감의 차이를 분석한 결과는 표 6과 같다. 이에 대한 설명은 다음과 같다.

자기효능감은 유아교사의 연령에 따라 통계적으로 의미있는 차이가 나타났다($F=4.03, p<.01$). 유아교사의 자기효능감은 교사연령이 41세 이상($M=3.61, SD=.43$)인 경우 가장 높고, 31세~35세($M=3.45, SD=.45$), 26세~30세($M=3.41, SD=.43$), 25세 이하($M=3.39, SD=.52$), 36세~40세($M=3.35, SD=.37$) 순으로 나타났다. 사후검증을 실시한 결과에서는 연령에 따른 집단 간의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

자기효능감은 유아교사의 연봉에 따라 통계적으로 의미있는 차이가 나타났다($F=2.60, p<.05$). 유아교사의 자기효능감은 연봉이 3000만원~3500만원 미만($M=3.56, SD=.45$)인 경우 가장 높고, 3500만원 이상($M=3.55, SD=.51$), 2500만원~3000만원 미만($M=3.46, SD=.38$), 2000만원~2500만원 미만($M=3.44, SD=.46$), 2000만원 미만($M=3.29, SD=.43$) 순으로 나타났다. 집단 간의 차이를 알아보기 위해 사후검증을 실시한 결과, 연봉이 3000만원~3500만원 미만과 3500만원 이상인 유아교사가 2000만원 미만의 연봉의 유아교사보다 자기효능감이 높게 나타났다.

이를 통해 유아교사의 배경변인 중 연령과 연봉에 따라 자기효능감에 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다. 그러나 학력, 근무경력, 근무기관 유형, 근무시간은 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 6> 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감 차이

(N=375)

	구분	n	M	SD	F/t	Scheffé
연령	25세 이하(a)	34	3.39	.52	4.03**	-
	26세~30세(b)	148	3.41	.43		
	31세~35세(c)	58	3.45	.45		
	36세~40세(d)	37	3.35	.37		
	41세 이상(e)	98	3.61	.43		
	전체	375	3.46	.45		
학력	교사 양성과정(a)	12	3.64	.54	1.66	
	2,3년제 대학 졸업(b)	168	3.42	.43		
	4년제 대학교 졸업(c)	153	3.47	.43		
	대학원 졸업(d)	42	3.55	.53		
	전체	375	3.46	.45		
근무경력	1년 미만(a)	20	3.37	.51	2.15	
	1년 이상~3년 미만(b)	51	3.47	.44		
	3년 이상~6년 미만(c)	97	3.37	.44		
	6년 이상~10년 미만(d)	103	3.49	.43		
	10년 이상(e)	104	3.54	.45		
	전체	375	3.46	.45		
근무기관 유형	국·공립 어린이집(a)	60	3.43	.41	2.29	
	직장/법인 어린이집(b)	17	3.56	.29		
	민간/가정 어린이집(c)	91	3.53	.40		
	국·공립 유치원(d)	28	3.60	.41		
	사립 유치원(e)	179	3.40	.49		
	전체	375	3.46	.45		
근무시간	8시간 미만(a)	39	3.49	.40	2.72	
	8시간 이상~10시간 미만(b)	284	3.48	.44		
	10시간 이상(c)	52	3.33	.51		
	전체	375	3.46	.45		
연봉	2000만원 미만(a)	37	3.29	.43	2.60*	d,e > a
	2000~2500만원 미만(b)	140	3.44	.46		
	2500~3000만원 미만(c)	100	3.46	.38		
	3000만원~3500만원 미만(d)	58	3.56	.45		
	3500만원 이상(e)	40	3.55	.51		
	전체	375	3.46	.45		

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

2) 유아교사의 배경변인에 따른 사회적지지 차이

유아교사의 배경변인에 따른 사회적지지의 차이를 분석한 결과는 표 7과 같다.

<표 7> 유아교사의 배경변인에 따른 사회적지지 차이 (N=375)

	구분	n	M	SD	F/t	Scheffé
연령	25세 이하(a)	34	3.91	.55	.39	
	26세~30세(b)	148	3.94	.61		
	31세~35세(c)	58	3.83	.64		
	36세~40세(d)	37	3.90	.59		
	41세 이상(e)	98	3.91	.62		
	전체	375	3.91	.61		
학력	교사 양성과정(a)	12	3.96	.54	.57	
	2,3년제 대학 졸업(b)	168	3.87	.58		
	4년제 대학교 졸업(c)	153	3.95	.59		
	대학원 졸업(d)	42	3.88	.79		
	전체	375	3.91	.61		
근무경력	1년 미만(a)	20	4.04	.49	.55	
	1년 이상~3년 미만(b)	51	3.89	.62		
	3년 이상~6년 미만(c)	97	3.85	.61		
	6년 이상~10년 미만(d)	103	3.93	.56		
	10년 이상(e)	104	3.92	.66		
	전체	375	3.91	.61		
근무기관 유형	국·공립 어린이집(a)	60	3.81	.57	1.94	
	직장/법인 어린이집(b)	17	4.20	.54		
	민간/가정 어린이집(c)	91	3.91	.53		
	국·공립 유치원(d)	28	4.06	.66		
	사립 유치원(e)	179	3.89	.65		
	전체	375	3.91	.61		
근무시간	8시간 미만(a)	39	3.84	.56	1.77	
	8시간 이상~10시간 미만(b)	284	3.94	.59		
	10시간 이상(c)	52	3.78	.70		
	전체	375	3.91	.61		

연봉	2000만원 미만(a)	37	3.71	.62	1.90
	2000~2500만원 미만(b)	140	3.86	.56	
	2500~3000만원 미만(c)	100	4.00	.58	
	3000만원~3500만원 미만(d)	58	3.95	.64	
	3500만원 이상(e)	40	3.95	.74	
	전체	375	3.91	.61	

유아교사의 배경변인에 따른 사회적지지의 차이를 알아본 결과 유아교사의 배경변인인 연령, 학력, 근무경력, 근무기관 유형, 근무시간, 연봉 모두에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

3) 유아교사의 배경변인에 따른 변화몰입의 차이

유아교사의 배경변인에 따른 변화몰입의 차이를 분석한 결과는 표 8과 같다

<표 8> 유아교사의 배경변인에 따른 변화몰입 차이 (N=375)

	구분	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F/t</i>	<i>Scheffé</i>
연령	25세 이하(a)	34	3.20	.43	1.17	
	26세~30세(b)	148	3.25	.45		
	31세~35세(c)	58	3.13	.43		
	36세~40세(d)	37	3.29	.46		
	41세 이상(e)	98	3.27	.46		
	전체	375	3.24	.45		
학력	교사 양성과정(a)	12	3.38	.33	1.12	
	2,3년제 대학 졸업(b)	168	3.20	.43		
	4년제 대학교 졸업(c)	153	3.27	.46		
	대학원 졸업(d)	42	3.22	.54		
	전체	375	3.24	.45		

근무경력	1년 미만(a)	20	3.05	.32	1.22
	1년 이상~3년 미만(b)	51	3.31	.39	
	3년 이상~6년 미만(c)	97	3.23	.48	
	6년 이상~10년 미만(d)	103	3.25	.42	
	10년 이상(e)	104	3.23	.49	
	전체	375	3.24	.45	
근무기관 유형	국·공립 어린이집(a)	60	3.30	.38	.89
	직장/법인 어린이집(b)	17	3.34	.60	
	민간/가정 어린이집(c)	91	3.18	.41	
	국·공립 유치원(d)	28	3.22	.60	
	사립 유치원(e)	179	3.24	.45	
	전체	375	3.24	.45	
근무시간	8시간 미만(a)	39	3.16	.51	1.13
	8시간 이상~10시간 미만(b)	284	3.24	.44	
	10시간 이상(c)	52	3.30	.46	
	전체	375	3.24	.45	
연봉	2000만원 미만(a)	37	3.25	.40	.54
	2000~2500만원 미만(b)	140	3.24	.43	
	2500~3000만원 미만(c)	100	3.19	.46	
	3000만원~3500만원 미만(d)	58	3.29	.46	
	3500만원 이상(e)	40	3.24	.54	
	전체	375	3.24	.45	

유아교사의 배경변인에 따른 변화몰입의 차이를 알아본 결과 유아교사의 배경변인인 연령, 학력, 근무경력, 근무기관 유형, 근무시간, 연봉 모두에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

3. 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계

유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계를 알아보기 위해 *Pearson*의 상관관계 분석을 실시하였으며, 분석한 결과는 표 9와 같다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감과 변화몰입 간의 관계를 분석한 결과, 자기효능감 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다($r = -.01, p > .05$). 자기효능감 전체는 변화몰입 하위요인 중 정서적 변화몰입($r = .36, p < .01$)과 유의미한 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.34, p < .01$)과 유의미한 부적 상관관계가 나타났으나, 규범적 변화몰입($r = .01, p > .05$)과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

자기효능감의 하위요인별로 변화몰입과의 관계를 살펴보면, 자기효능감의 첫 번째 하위요인인 자신감은 정서적 변화몰입($r = .25, p < .01$)과 정적 상관관계가 나타났고, 규범적 변화몰입($r = -.10, p < .05$), 지속적 변화몰입($r = -.35, p < .01$)과는 부적 상관관계가 나타났다. 자기효능감의 두 번째 하위요인인 자기조절 효능감은 정서적 변화몰입($r = .34, p < .01$)과 규범적 변화몰입($r = .12, p < .01$)과는 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.20, p < .01$)과는 부적 상관관계가 나타났다. 자기효능감의 세 번째 하위요인인 과제 난이도 선호는 정서적 변화몰입($r = .24, p < .01$)과 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.26, p < .01$)과는 부적 상관관계가 나타났으며 규범적 변화몰입($r = -.04, p > .05$)은 유의미한 결과가 나타나지 않았다.

이러한 결과는 자기효능감이 높을수록 변화의 가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입이 높아지고, 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아짐을 의미한다. 자기효능감의 하위요인인 자신감과 자기조절 효능감이 높고 어려운 과제 난이도를 선호하는 경우에는 변화의 가치를 알고 지지하는

정서적 변화몰입은 높아지나 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아지며, 자기효능감의 하위요인인 자신감이 낮거나, 자기조절 효능감이 높을수록 의무감을 갖고 변화를 지지하는 규범적 변화몰입이 높아짐을 의미한다.

둘째, 유아교사의 사회적지지와 변화몰입 간의 관계를 분석한 결과, 사회적지지 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .10, p < .05$). 사회적지지 전체는 변화몰입 하위요인 중 정서적 변화몰입($r = .33, p < .01$)과 규범적 변화몰입($r = .11, p < .05$)과 유의미한 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.23, p < .01$)과는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다.

사회적지지의 하위요인별로 변화몰입과의 관계를 살펴보면, 사회적지지의 첫 번째 하위요인인 정보적 지지는 정서적 변화몰입($r = .33, p < .01$), 규범적 변화몰입($r = .13, p < .05$)과 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.21, p < .01$)과는 부적 상관관계가 나타났다. 사회적지지의 두 번째 하위요인인 정서적 지지는 정서적 변화몰입($r = .31, p < .01$), 규범적 변화몰입($r = .12, p < .05$)과 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.21, p < .01$)과는 부적 상관관계가 나타났다. 사회적지지의 세 번째 하위요인인 물질적 지지는 정서적 변화몰입($r = .22, p < .01$)과 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.20, p < .01$)과는 부적 상관관계가 나타났으며, 규범적 변화몰입($r = .05, p > .05$)은 유의한 결과가 나타나지 않았다. 사회적지지의 네 번째 하위요인인 평가적 지지는 정서적 변화몰입($r = .35, p < .01$)과 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입($r = -.23, p < .01$)과는 부적 상관관계가 나타났으며, 규범적 변화몰입($r = .09, p > .05$)은 유의한 결과가 나타나지 않았다.

이러한 결과는 유아교사들이 인식하는 사회적지지가 높을수록 변화의 가

치를 알고 이러한 변화를 지지하는 정서적 변화몰입과 의무감을 갖고 변화를 지지하는 규범적 변화몰입은 높아지고, 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아짐을 의미한다. 사회적지지의 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지가 높을수록 변화의 가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입이 높아지고 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아지며, 사회적지지의 하위요인인 정보적 지지와 정서적 지지가 높을수록 의무감을 갖고 변화를 지지하는 규범적 변화몰입은 높아짐을 의미한다.

셋째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지 간의 관계를 분석한 결과, 자기효능감 전체와 사회적지지 전체는 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .36, p < .01$). 자기효능감 전체는 사회적지지 하위요인인 정보적 지지($r = .31, p < .01$), 정서적 지지($r = .37, p < .01$), 물질적 지지($r = .26, p < .01$), 평가적 지지($r = .38, p < .01$) 모두와 유의미한 정적 상관관계가 나타났다.

자기효능감의 하위요인은 사회적지지 하위요인과 모두 유의미한 정적 상관관계가 나타났는데 자기효능감의 하위요인별로 살펴보면, 첫 번째 하위요인인 자신감은 정보적 지지($r = .23, p < .01$), 정서적 지지($r = .26, p < .01$), 물질적 지지($r = .18, p < .01$), 평가적 지지($r = .18, p < .01$)와 정적 상관관계가 나타났다. 자기효능감의 두 번째 하위요인인 자기조절 효능감은 정보적 지지($r = .29, p < .01$), 정서적 지지($r = .34, p < .01$), 물질적 지지($r = .22, p < .01$), 평가적 지지($r = .38, p < .01$)와 정적 상관관계가 나타났다. 자기효능감의 세 번째 하위요인인 과제 난이도 선호는 정보적 지지($r = .18, p < .01$), 정서적 지지($r = .25, p < .01$), 물질적 지지($r = .20, p < .01$), 평가적 지지($r = .21, p < .01$)와 정적 상관관계가 나타났다.

이러한 결과는 유아교사의 자기효능감이 높을수록 유아교사가 지각하는

사회적지지가 높음을 의미한다. 자기효능감의 하위요인인 자신감과 자기조절 효능감이 높거나 어려운 과제 난이도를 선호하는 경우에는 사회적지지의 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지를 제공받는다고 높게 인식하는 것을 의미한다.

<표 9> 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화물임 간의 관계

(N=375)

구분	자기효능감				사회적지지				변화물임				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
자기	1												
효능감		1											
			1										
				1									
					1								
						1							
							1						
								1					
									1				
										1			
											1		
												1	
													1

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

4. 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 유아교사의 자기효능감과 사회적지지를 독립변인으로 하고, 변화몰입 전체와 변화몰입의 하위요인을 각각 종속변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였다.

먼저 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 변인들 간의 다중공선성을 검토한 결과 공차한계(*TOL*)값이 .871이고, 분산팽창요인(*VIF*)값이 1.149로 나타났다. 또한 *Durbin-Watson test*를 실시한 결과 1.802~1.91으로 나타나 잔차의 독립성에 문제가 없다고 보았다. 일반적으로 *TOL*값이 0.1이상이고 *VIF*값이 10이하이면 다중공선성이 없다고 판단하고, *Durbin-Watson test*가 1~3 사이일 경우 잔차의 독립성을 만족하는 것으로 볼 수 있으므로 본 연구에서는 변인들 간 다중공선성이 없는 것으로 판단하고 중다회귀분석을 실시하였다.

1) 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 전체에 미치는 영향

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 전체에 미치는 영향을 살펴본 결과는 표 10과 같다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 전체에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, 자기효능감과 사회적지지는 변화몰입 전체에 미치는 영향은 유의미하지 않는 것으로 나타났다($F=2.51, p>.05$). 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 전체에 대해 가지는 설명력은 13%로 나타났으며, 자기효능감과 사회적지지는 변화몰입 전체에 영향을 미

치지 않음을 알 수 있다.

<표 10> 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 전체에 미치는 영향 (N=375)

종속변인	독립변인	비표준화 계수		표준화계수	t
		B	SE	β	
변화몰입 전체	(상수)	3.07	.20		15.14***
	자기효능감	-.06	.06	-.06	-1.00
	사회적지지	.09	.04	.12	2.23*
<i>F</i>		2.51			
<i>R</i> ²		.13			
<i>adj.R</i> ²		.08			
<i>D-W</i>		1.910			

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

2) 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인에 미치는 영향

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입의 하위요인인 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다.

① 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 정서적 변화몰입에 미치는 영향

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입의 하위요인인 중 정서적 변화몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과는 표 11과 같다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 정서적 변

화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, 자기효능감과 사회적지지는 정서적 변화몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=39.54, p<.001$). 자기효능감($\beta=.28, p<.001$)과 사회적지지($\beta=.23, p<.001$)는 정서적 변화몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 정서적 변화몰입에 대해 가지는 설명력은 18%로 나타났으며, 자기효능감과 사회적지지가 높을수록 변화몰입 하위요인 중 정서적 변화몰입이 높아짐을 의미한다.

<표 11> 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 정서적 변화몰입에 미치는 영향 (N=375)

종속변인	독립변인	비표준화 계수		표준화계수	t
		B	SE	β	
	(상수)	1.75	.26		6.82***
정서적 변화몰입	자기효능감	.38	.07	.28	5.45***
	사회적지지	.24	.05	.23	4.59***
<i>F</i>		39.54***			
<i>R</i> ²		.18			
<i>adj.R</i> ²		.17			
<i>D-W</i>		1.84			

*** $p<.001$

② 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 지속적 변화몰입에 미치는 영향

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 지속적 변화몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과는 표 12와 같다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 지속적 변

화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, 자기효능감과 사회적지지는 지속적 변화몰입 변화몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=25.96, p<.001$). 자기효능감($\beta = -.16, p<.01$)과 사회적지지($\beta = -.12, p<.05$)는 지속적 변화몰입에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 정서적 변화몰입에 대해 가지는 설명력은 13%로 나타났으며, 자기효능감과 사회적지지가 낮을수록 변화몰입 하위요인 중 지속적 변화몰입이 높아짐을 의미한다.

<표 12> 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 지속적 변화몰입에 미치는 영향 (N=375)

종속변인	독립변인	비표준화 계수		표준화계수	t
		B	SE	β	
	(상수)	5.14	.38		13.48***
지속적 변화몰입	자기효능감	-.59	.11	-.29	-5.64***
	사회적지지	-.18	.08	-.12	-2.36*
<i>F</i>		26.96***			
<i>R</i> ²		.13			
<i>adj.R</i> ²		.12			
<i>D-W</i>		1.80			

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

③ 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 규범적 변화몰입에 미치는 영향

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 규범적 변화몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과는 표 13과 같다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 규범적 변

화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, 자기효능감과 사회적지지는 규범적 변화몰입에 미치는 영향은 유의미하지 않는 것으로 나타났다($F=2.61, p>.05$). 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인 중 규범적 변화몰입에 대해 가지는 설명력은 1%로 매우 낮으며, 자기효능감과 사회적지지는 변화몰입 하위요인 중 규범적 변화몰입에 영향을 미치지 않음을 알 수 있다.

<표 13> 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 규범적 변화몰입에 미치는 영향 (N=375)

종속변인	독립변인	비표준화 계수		표준화계수	t
		B	SE	β	
	(상수)	2.75	.36		7.72***
규범적 변화몰입	자기효능감	-.07	.10	-.04	-.69
	사회적지지	.16	.07	.13	2.28*
<i>F</i>		2.61			
<i>R</i> ²		.01			
<i>adj.R</i> ²		.01			
<i>D-W</i>		1.84			

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

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사를 대상으로 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보는 데 목적이 있다. 이를 위해 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향 및 배경변인에 따른 차이와 변인들 간의 관계를 분석하고, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 연구문제에 따른 본 연구결과를 논의하면 다음과 같다.

1) 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향

유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향을 살펴본 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감은 전체 평균이 3.46으로 5점 척도 기준으로 볼 때 평균보다 높게 나타났다. 이는 선행연구에서 유아교사의 자기효능감이 대체로 높게 나타나는 결과와 일치한다(이세별, 2015; 임진형, 2000; 임현숙, 김남희 2019; 장영숙, 2010; 조맹숙, 2020). 자기효능감의 하위요인을 살펴보면 자기조절 효능감(3.82)이 가장 높게 나타났고 자신감(3.26), 과제 난이도 선호(2.88) 순으로 나타났다. 유아교사의 자기효능감을 살펴본 이세별(2015), 임진형(2000), 임현숙, 김남희(2019), 장영숙(2010), 조맹숙(2020)의 연구에서도 자기조절 효능감, 자신감, 과제 난이도 선호 순으로 높게 나타나는 경향이 있었다. 이러한 연구결과는 유아교사들이 과제달성을 위해 자기조절

을 잘할 수 있다고 생각하는 자기조절 효능감이 높으며, 능력에 대한 확신인 자신감을 갖고 있는 것으로 파악할 수 있다. 반면 본 연구결과에서 나타났듯이 과제 난이도 선호 평균은 자기효능감의 전체 평균인 3.46에 못미치는 2.88로, 유아교사들은 도전적인 과제보다 쉬운 과제를 선호하는 것을 의미한다.

둘째, 유아교사가 지각하는 사회적지지는 전체 평균이 3.91로 5점 척도 기준으로 볼 때 평균보다 높게 나타났다. 이는 선행연구에서 유아교사의 사회적지지가 대체로 높게 나타나는 결과와 일치한다(신정순, 2018; 이서현, 2016; 임진형, 2000; 조유경, 2019). 사회적지지의 하위요인을 살펴보면 물질적 지지(3.99)가 가장 높게 나타났으며 정보적 지지(3.95), 정서적 지지(3.87), 평가적 지지(3.86) 순으로 나타났다. 보육교사를 대상으로 한 이진희, 임진형(2017)의 연구에서도 물질적 지지가 가장 높게 나타났으며 정보적 지지, 정서적 지지, 평가적 지지의 순으로 나타나는 경향이 있었다. 유치원 초임교사를 대상으로 한 임진형(2000)의 연구에서는 물질적 지지, 정서적 지지, 정보적 지지, 평가적 지지 순으로 나타나 본 연구결과와 부분 일치하였다. 또한 유아교사를 대상으로 한 김경의, 정영실, 이선경(2014)의 연구에서 물질적 지지에 해당하는 도구적 지지가 가장 높게 나타났으며, 평가적 지지, 정보적 지지, 정서적 지지 순으로 나타나 본 연구결과와 부분 일치하였다. 이러한 연구결과는 유아교사들이 유아교육기관 구성원으로부터 물질적 지원이나 조언과 정보와 같은 실질적인 지원을 많이 받는다고 인식하는 반면, 이에 비해 구성원들로부터 관심과 사랑, 인정이나 칭찬은 상대적으로 적다고 인식하는 것으로 파악할 수 있다.

셋째, 유아교사의 변화몰입은 전체 평균이 3.24로 5점 척도기준으로 볼 때 평균보다 높게 나타났다. 현재 유아교육현장과 관련한 변화몰입에 대한 연구는 많이 수행되지 않은 관계로, 유아교사의 변화몰입에 대한 일반적인 경

향에서 변화몰입의 전체 평균을 다룬 연구도 없다. 변화몰입은 조직몰입의 확장된 개념으로 조직변화 상황에 맞게 개념을 도출한 것이므로, 조직몰입 연구를 통해 변화몰입 간의 관계를 살펴볼 수 있다(이강윤, 2020; 최내리, 2021). 이에 유아교사를 대상으로 한 조직몰입 연구(권성민, 2013; 박정임, 2017; 이종은, 김희태, 2021; 장주원, 노진영, 2019)를 살펴보면, 유아교사의 조직몰입 평균이 대체로 높은 편으로 나타나서 조직몰입의 확장된 개념인 변화몰입이 평균보다 높게 나타난 본 연구의 결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있다.

변화몰입의 하위요인을 살펴보면 정서적 변화몰입(4.00)이 가장 높게 나타났고, 규범적 변화몰입(3.15), 지속적 변화몰입(2.39) 순으로 나타났다. 보육교사의 변화몰입을 살펴본 정다슬(2020)의 연구에서도 정서적 변화몰입이 가장 높게 나타났으며, 지속적 변화몰입이 가장 낮게 나타나는 경향이 있었다. 이러한 연구결과는 유아교사들이 2019 개정 누리과정의 가치를 알고 변화를 지지하는 정서적 변화몰입이 높으며, 변화에 대해 의무감을 갖고 참여하려는 규범적 변화몰입을 하고 있는 것으로 파악할 수 있다. 2019 개정 누리과정을 실행하고 있는 교사들은 2019 개정 누리과정에 대한 높은 관심을 갖고 긍정적으로 인식하며(강정은, 김정준, 2021), 2019 개정 누리과정의 취지에 대해 적절하고 가치있다고 인식하고 있는 것(조운주, 2020)으로 나타나 본 연구에서 2019 개정 누리과정의 변화가치를 인식하고 지지하는 정서적 변화몰입이 높게 나타난 결과와 일치하였다. 또한 2019 개정 누리과정을 시행한 교사를 대상으로 한 질적 연구에서 교사들은 자율성 강조로 인하여 책임감을 느끼고 있는 것(여선옥, 심윤희, 2020; 임승렬, 전방실, 2020)으로 나타나 변화에 대한 의무감을 갖고 참여하려는 규범적 변화몰입이 높게 나타난 본 연구결과와 일치하였다. 반면 본 연구결과에서 나타났듯이 지속적 변화몰입 평균은 변화몰입의 전체 평균인 3.24에 훨씬 못미치는 2.39로 나타났

다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 유아교사들의 경우, 변화를 지지하지 않을 때 발생할 수도 있는 손익을 계산하여 변화참여여부를 결정하는 것은 아님을 의미한다. 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입은 조직변화에 대해 구성원들이 긍정적으로 인식하고 있는 반면 지속적 변화몰입은 조직의 변화에 대해 부정적 태도가 강하게 나타나는데(Jing, Xie, Ning, 2014: 이선남, 양지애, 2017 재인용) 2019 개정 누리과정을 시행 중인 유아교사들의 정서적 변화몰입 평균이 매우 높게 나타난 것으로 미루어 보아, 유아교사들은 2019 개정 누리과정의 변화에 대해 부정적 인식이 아닌 긍정적으로 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

2) 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이

유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이를 살펴본 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감은 배경변인인 연령과 연봉에 따른 유의미한 차이가 있었다. 그러나 학력, 근무경력, 근무기관 유형, 근무시간의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다.

유아교사의 연령에 따른 자기효능감의 평균의 차이를 살펴보면, 교사연령이 41세 이상인 경우 자기효능감의 평균이 가장 높았으며, 31세~35세, 26세~30세, 25세 이하, 36세~40세 순으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사를 대상으로 한 김재경(2015)의 연구와 이희경(2019)의 연구에서도 보육교사의 연령이 높을수록 자기효능감이 높게 나타났다는 연구결과와 일부 일치한다. 이는 연령이 높은 교사는 삶의 다양한 경험을 통해서 자신의 능력에 대한 신념이 형성되어 자기에겐 주어진 상황을 잘 효율적으로 해결해 나갈 수 있다는 믿음이 형성되었다고 볼 수 있다.

유아교사의 연봉에 따른 자기효능감 차이를 살펴보면, 연봉이 3000만원~3500만원 미만과 3500만원 이상인 경우의 유아교사가 연봉이 2000만원 미만의 유아교사보다 자기효능감이 높게 나타났다. 이는 보육교사를 대상으로 한 진승희(2020)의 연구에서 자기효능감은 월평균 급여가 250만원 이상인 경우 가장 높게 나타났으며, 150~200만원 미만이 가장 낮게 나타났다는 연구결과와 부분 일치한다. 이는 교사의 연봉이나 월평균 급여가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다. 유아교사는 공정하고 정당한 대우가 주어질 때 일을 하고자 하는 욕구가 생기며, 높은 급여를 받을 경우 자신의 능력에 대해 긍정적으로 인식하므로 교사의 연봉은 행동을 이끄는 원천이 된다고 볼 수 있다.

둘째, 유아교사의 사회적지지는 배경변인인 연령, 학력, 근무경력, 근무기관 유형, 근무시간, 연봉 모두에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 유아교사의 사회적지지는 배경변인에 따른 차이가 없다는 것을 의미한다.

셋째, 유아교사의 변화몰입은 배경변인인 연령, 학력, 근무경력, 근무기관 유형, 근무시간, 연봉 모두에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 유아교사의 변화몰입은 배경변인에 따른 차이가 없다는 것을 의미한다.

3) 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계

유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계를 살펴본 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감과 변화몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 자기효능감 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 이

러한 결과는 기업의 구성원을 대상으로 변화관련 자기효능감과 변화몰입 간에 상관관계가 나타나지 않은 서진희(2013)의 연구결과와 일치한다. 그러나 중소기업의 구성원을 대상으로 자기효능감과 변화몰입 간에 정적 상관관계가 나타난 박종록(2014)의 연구와는 상이한 결과이다. 연구결과를 세부적으로 살펴보면 자기효능감 전체는 정서적 변화몰입과는 유의미한 정적 상관관계가 나타나고, 지속적 변화몰입과는 유의미한 부적 상관관계가 나타났으나 규범적 변화몰입과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 이는 공공기관의 구성원을 대상으로 한 김민영(2009)의 연구에서 자기효능감이 정서적 변화몰입에 정적 상관관계가 나타나고, 지속적 변화몰입에는 부적 상관관계가 나타났으며, 규범적 변화몰입은 상관관계가 나타나지 않은 연구결과와 일치한다. 본 연구에서는 자기효능감 전체와 변화몰입 하위요인과는 상관관계가 나타났는데 자기효능감 전체와 변화몰입 전체 간의 상관관계가 나타나지 않은 것은 하위요인의 상관관계가 정적 상관, 부적 상관, 상관관계가 나타나지 않음과 같이 모두 다르게 나타났으며, 정적 상관($r = .36, p < .01$)과 부적 상관($r = -.34, p < .01$)이 상관의 크기는 비슷하나 방향이 다르기 때문이라고 유추해 볼 수 있다. 서진희(2013)의 연구와 박종록(2013)의 연구에서는 자기효능감 전체와 변화몰입 전체에 대한 상관관계만 다루었으며, 김민영(2009)의 연구에서는 자기효능감 전체와 변화몰입 하위요인과의 상관관계만을 다루었는데 아직 유아교사의 자기효능감과 변화몰입 간의 관계를 살펴본 연구가 없으므로 본 연구자가 유추한 결과에 대해 좀 더 연구가 이루어져야 될 것이다.

2019 개정 누리과정을 실행하고 있는 교사들을 대상으로 이루어진 연구에서 유아교사들은 교육과정을 놀이중심으로 운영하기 위한 교수법과 실행방법에 관심이 많았으며(강정은, 김정준, 2021), 2019 개정 누리과정의 취지를 이해하고 변화를 인식하며 끊임없이 도전하였다(이효진, 2021). 자기효능감

이 높은 사람은 도전적인 목표를 설정하고 목표달성을 위해 많은 노력을 하므로(조성자 외, 2008) 자기효능감이 높을수록 2019 개정 누리과정의 변화에 도전하고 노력한다고 볼 수 있다. 본 연구에서 자기효능감이 높을수록 2019 개정 누리과정의 변화의 가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입이 높게 나타났다으며, 손익을 계산해서 몰입하기보다는 변화의 가치를 중요시하므로 지속적 변화몰입과는 부적의 관계가 나타났다고 볼 수 있다. 또한 규범적 변화몰입은 변화에 대한 의무감으로 변화를 지지하는 것이므로 자기 능력에 대한 믿음인 자기효능감과 상관이 없음을 의미한다.

자기효능감의 하위요인인 자신감, 자기조절 효능감, 과제 난이도 선호는 정서적 변화몰입과 모두 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입과는 모두 부적 상관관계가 나타났으나, 자신감은 규범적 변화몰입과 부적 상관관계, 자기조절 효능감은 규범적 변화몰입과 정적 상관관계, 과제 난이도 선호는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

위의 결과들을 종합해보면, 자기효능감이 높을수록 2019 개정 누리과정의 변화의 가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입이 높아지고, 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아짐을 의미한다. 자기효능감의 하위요인인 자신감과 자기조절 효능감이 높고 어려운 과제 난이도를 선호하는 경우에는 변화의 가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입은 높아지나 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아지며, 자기효능감의 하위요인인 자신감이 낮거나, 자기조절 효능감이 높을수록 의무감으로 변화를 지지하는 규범적 변화몰입이 높아짐을 의미한다.

둘째, 유아교사가 지각하는 사회적지지와 변화몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 사회적지지 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기업의 구성원을 대상으로 지각된 조직지원과 변화몰입 간의 정적 상관관계가 나타난 서진희(2013)의 연구와 기업

CEO의 변혁적 리더십과 임원의 변화몰입 간의 정적 상관관계가 나타난 윤태식(2011)의 연구와 일치하였다. 연구결과를 세부적으로 살펴보면 사회적지지 전체는 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입에 유의미한 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입에는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 사회적지지가 정서적 변화몰입과 정적 상관관계가 나타나고, 지속적 변화몰입과 부적 상관관계가 나타난 이선남, 양지애(2017)의 연구결과와 보육교사의 조직지원이 정서적 변화몰입과 정적 상관관계가 나타나고, 지속적 변화몰입과 부적 상관관계가 나타난 정다슬(2020)의 연구와 일치한다. 또한 외국계 은행에서 구성원들의 조직지원인식이 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입과는 정적 상관관계가 나타나고, 지속적 변화몰입과는 부적 상관관계가 나타난 이경아(2018)의 연구와 일치한다.

2019 개정 누리과정을 실천하기 위해서는 원장, 원감 및 동료교사 간의 협력적·지원적 관계를 형성하는 것이 요구되는데(교육부, 보건복지부, 2019b), 2019 개정 누리과정을 실행하며 유아교사들은 동료교사들과 자연스러운 협력관계를 맺었으며(여선옥, 심윤희, 2020), 놀이 이해와 놀이 지원에 대해 원장과 교사들 간 자유로운 토론이 이루어지며(유승연, 2020) 사회적지지를 지각하고 있었다. 이에 본 연구에서 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사들이 지각하는 사회적지지는 변화몰입과 정적상관이 있으며, 유아교사들이 지각하는 원장, 원감, 동료교사로부터의 사회적지지가 높을수록 변화의 가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입이 높아지는 것을 설명한다고 볼 수 있다. 또한 유아교육기관내 공동체로부터 제공받게 되는 사회적지지는 변화에 의무감을 갖고 변화를 지지하게 만드는 규범적 변화몰입이 높아지는 것을 의미한다. 그러나 사회적지지는 대인관계로부터 제공되는 긍정적인 자원이므로 정서적 변화몰입과 부적의 의미인 손익을 계산해서 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아진다고 볼 수 있다.

사회적지지의 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 모두 정서적 변화몰입과 정적 상관관계가 나타나고, 지속적 변화몰입과는 모두 부적 상관관계가 나타났으며, 정보적 지지, 정서적 지지는 규범적 변화몰입과 정적 상관관계가 나타났다.

위의 결과들을 종합해보면, 사회적지지가 높을수록 2019 개정 누리과정의 변화가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입과 의무감을 갖고 변화를 지지하는 규범적 변화몰입은 높아지고, 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아짐을 의미한다. 사회적지지의 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지가 높을수록 변화의 가치를 알고 지지하는 정서적 변화몰입은 높아지고, 손익을 계산하여 몰입하는 지속적 변화몰입은 낮아짐을 의미한다. 또한 정보적 지지와 정서적 지지가 높을수록 의무감을 갖고 변화를 지지하는 규범적 변화몰입이 높아짐을 의미한다.

셋째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지 간의 관계를 살펴본 결과, 자기효능감 전체와 사회적지지 전체는 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 자기효능감과 사회적지지 간의 상관관계가 나타난 백은영, 김혜윤(2018)과 조성자 외(2008)의 연구결과와 일치한다. 연구결과를 세부적으로 살펴보면 자기효능감 전체는 사회적지지 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 모두 유의미한 정적 상관관계가 나타났다.

자기효능감의 하위요인인 자신감, 자기조절 효능감, 과제 난이도 선호는 사회적지지 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 모두와 정적 상관관계가 나타났다.

위의 결과들을 종합해보면, 유아교사의 자기효능감이 높을수록 유아교사가 지각하는 사회적지지가 높음을 의미한다. 자기효능감의 하위요인인 자신감과 자기조절 효능감이 높고, 어려운 과제 난이도를 선호하는 경우에는 정

보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지를 제공받는다고 높게 인식하는 것을 의미한다.

4) 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향

논의에 들어가기 앞서, 2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 이끄는 주체에 대한 교사들의 응답을 살펴보면, 변화를 이끄는 주체가 교사공동체 45.3%, 원장(원감) 31.2%, 개별교사 17.3%, 주임교사 5.3%, 특별히 없다 0.8%로 나타났다. 이를 분석해보면, 유아교사가 인식하는 2019 개정 누리과정 실행에서 변화를 이끄는 주체는 개별교사(17.3%)뿐만 아니라, 유아교육기관 내 다른 구성원 혹은 구성원 간의 관계(81.8%)가 큰 비중을 차지하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 개별교사의 자기효능감과 유아교육기관내 원장, 원감, 동료교사로부터 제공되는 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향에 대해 살펴보는 것이 의미가 있다고 본다.

유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 자기효능감과 사회적지지는 변화몰입에 부분 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 전체에 미치는 영향을 살펴보면 자기효능감과 사회적지지는 변화몰입 전체에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나지 않았다.

둘째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 정서적 변화몰입에 미치는 영향을 살펴보면 자기효능감과 사회적지지는 정서적 변화몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자기효능감이 정서적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난

연구를 살펴보면, 김민영(2009)은 정서적 변화몰입은 개인이 원해서 조직의 변화에 동참하려는 적극적인 의사로, 어려운 상황 속에서 자신의 능력에 대한 자신감과 같은 자기효능감이 정서적 변화몰입에 영향을 미쳤다고 보았다. 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감은 정서적 변화몰입에 긍정적인 영향이 나타났으며(김해룡, 정현우, 2013; 이지영, 2016), 이지영(2016)의 연구에서는 조직의 변화상황에서 과제에 대한 자신감이 정서적 변화몰입에 중요한 요소라고 보았다. 이에, 자기효능감은 자신의 능력에 대해 긍정적으로 인식하여 정서적 변화몰입에 정적 영향을 미친다는 본 연구의 결과를 설명하였다. 변화상황에 잘 대처하고 직무를 잘 수행하는 능력이 높은 사람일수록 자신의 능력에 대한 자신감과 신념이 학고하기 때문에 변화하는 조직 환경에 능동적으로 대응한다(주영진, 2018). 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 유아교사들은 놀이중심 교육과정을 통해 놀이 갈등을 해소하고, 집중력, 주도성, 적극성, 문제해결력 향상, 놀이의 확장, 놀이의 본질에 대한 교사의 인식 향상 등과 같은 긍정적 가치를 인식(조운주, 2020)하고 있었다. 또한 ‘2019 개정 누리과정 적용이 유아에게 긍정적이라고 생각한다’라는 응답이 높게 나타나(강진주, 2021) 변화를 긍정적으로 인식하고 있어 자기효능감이 변화를 가치있다고 여기고 지지하는 정서적 변화몰입에 긍정적 영향을 미친 본 연구결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있다.

사회적지지가 정서적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구를 살펴보면, 이선남, 양지애(2017)의 연구에서는 사회적지지가 유아교사의 집단 자아존중감을 높여 정서적 변화몰입을 일으키는 것으로 나타났다. 조직지원인식이 정서적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 연구(신제구, 최우재, 2012; 이경아, 2018; 정다슬, 2020)를 살펴보면, 보육교사를 대상으로 한 정다슬(2020)의 연구에서는 조직지원인식 중 정서적 지원이 보육교사의 심리적 애착감을 높여 정서적 변화몰입에 영향을 미치는 것으로 나타

났다. 사회적지지와 관련된 상사의 리더십 연구에서도 변혁적 리더십(현창혁, 이호선, 2103), 임파워링 리더십(양필석, 최석봉, 2012), 감정 리더십(김해룡, 정현우, 2013)은 정서적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 조직지원인식과 상사의 리더십과 같은 사회적지지가 정서적 변화몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과를 설명하였다. 2019 개정 누리과정을 실행하고 있는 또한 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사들은 교육과정에 대한 이해가 부족하여(강정은, 김정준, 2021; 조운주 2020) 교사들과 원장 간에 놀이 지원에 대한 토론이 이루어졌으며 원장으로부터 아이디어를 제공받거나 피드백을 통해(유승연, 2020) 사회적지지를 제공받고 있었다. 보육교사의 인식을 살펴본 강정은, 김정준(2021)의 연구에서 2019 개정 누리과정의 이해도를 묻는 문항에서 ‘동료 교사 간의 협력체계가 개정 누리과정을 운영하는데 도움이 된다’고 응답한 평균이 3.66으로 5점 척도 기준으로 볼 때 높게 나타나(강정은, 김정준, 2021) 사회적지지의 해당하는 협력에 대한 긍정적인 인식이 변화를 가치있다고 믿으며 변화를 수용하고 지지하는 정서적 변화몰입에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

연구결과를 종합해보면 유아교사의 자기효능감과 사회적지지는 정서적 변화몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉, 유아교사는 목표를 달성하기 위해 자신의 능력에 대한 신념을 갖고 행동을 이끌어내며, 유아교육기관 구성원들의 지지를 통해 2019 개정 누리과정의 변화가치를 알고, 변화를 지지하며, 변화상황에 자발적으로 참여함을 의미한다.

셋째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 지속적 변화몰입에 미치는 영향을 살펴보면 자기효능감과 사회적지지는 지속적 변화몰입에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자기효능감이 지속적 변화몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난 연

구를 살펴보면, 김민영(2009)은 자기효능감이 높은 사람일수록 몰입을 통해 개인적 이로움을 얻을 수 있다고 판단하기 때문에 몰입을 하며, 자기효능감이 높을수록 지속적 변화몰입이 낮은 것은 자신이 가진 대안이 많거나 사이드-베트가 적다고 인식하기 때문이라고 보았다. 유아교사의 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 조맹숙(2020)의 연구에서는 자신의 가치와 능력에 대한 자신감이 높은 구성원은 충분한 업무 능력을 갖고 있어 언제든지 이직할 수 있으므로 지속적 몰입에 부정적인 영향이 나타났다고 하였다. 즉, 지속적 변화몰입은 변화를 손익을 계산하여 이득이 될 때 몰입을 하는 것으로 자기효능감이 높은 교사들은 자신이 가진 대안이 많거나 충분한 업무 능력이 있어 변화에 대한 이득을 고려하는 지속적 변화몰입이 부정적으로 나타나 본 연구결과를 설명하였다. 지속적 변화몰입은 정서적 변화몰입과 다르게 부정적인 태도가 강하게 나타나는 경향이 있어(Jing, Xie, Ning, 2014; 이선남, 양지애, 2017 재인용) 2019 개정 누리과정에 참여하는 교사들의 정서적 변화몰입이 정적으로 나타난 것과 반대로 지속적 변화몰입은 부적 영향이 나타났다고 볼 수 있다. 즉, 교사들은 2019 개정 누리과정의 변화를 지지하지 않을 때 발생하게 되는 득과 실을 따지기보다는 정서적으로 변화를 지지하려는 경향으로 지속적 변화몰입이 부적 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

사회적지지가 지속적 변화몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난 연구를 살펴보면, 보육교사를 대상으로 조직지원인식을 살펴본 정다슬(2020)의 연구에서는 조직지원인식의 하위요인인 수단적 지원이 조직에 호의적 태도를 보여 경제적 요소를 고려하는 지속적 변화몰입이 감소한다고 보았다. 은행을 대상으로 한 이경아(2018)의 연구에서 조직지원인식이 높아지면 자신의 태도와 의지를 가치있다고 느껴 현실적인 이해타산에 따른 비용을 고려하여 변화에 몰입하기보다 본질적인 정서에 집중하여 변화에 몰입한다고 하

였다. 즉, 사회적지지를 제공받으면 조직에 대한 호의적인 태도와 가치를 느끼는 긍정적인 인식을 하고, 손익을 계산하여 몰입을 하기보다 정서적 차원에서 몰입하여 지속적 변화몰입이 낮게 나타났다고 볼 수 있다. 2019 개정 누리과정의 변화를 경험하는 교사들은 교육내용을 실천하기 위해 동료들과 상의하며 소통을 통해 교육과정 운영에 도움이 되며 동료와의 관계 개선 및 협력이 이루어지고 있으며(여선옥, 심윤희, 2020), 나아가 전문성 신장을 위해 교사 협의회, 교사학급 공동체 운영이 필요하다고 하며(이성희, 이미영, 2021) 교사 공동체로서의 긍정적인 역할을 제시하였다. 사회적지지는 조직에 대한 긍정적인 인식을 갖게 하므로 정서적 변화몰입이 높은 반면 지속적 변화몰입이 낮게 나타난 본 연구 결과를 설명하였다고 볼 수 있다.

연구결과를 종합해보면 유아교사의 자기효능감과 사회적지지는 지속적 변화몰입에 부정적인 영향을 미쳤다. 즉, 자기효능감이 높은 유아교사는 자신의 능력을 높게 인식하고 유아교육기관 내 지지가 조직에 대한 긍정적인 인식을 갖게하여, 2019 개정 누리과정 변화에 대해 이득을 계산하여 몰입하지 않는다는 것을 의미한다.

넷째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 규범적 변화몰입에 미치는 영향을 살펴보면 자기효능감과 사회적지지는 규범적 변화몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

변화에 지원해야 된다는 의무감에 기초하고 있는 규범적 변화몰입은 조직 문화에 영향을 받거나 구성원간 상호작용을 통해 발생할 가능성이 있다(김대원, 2016). 이러한 규범적 변화몰입은 개인의 사회적 의무감과 책임감으로 집단주의적 문화에서 강하게 나타나는데, 개인주의적 성향이 높은 문화일 경우에는 정서적 변화몰입이 일어날 수 있다(김대호, 신지선, 2018).

유아교육기관의 조직문화를 살펴보면 조혜선, 박은혜(2009)는 유아교육기관의 교직문화가 상급학교에 비해 ‘공동일’을 우선으로 하며, 각 교사의

개별성을 인정하는 집단주의 성향을 보인다고 하였다. 즉, 유아교육기관에서의 교사는 공동으로 해야 할 일이 있지만 각 반에 담임으로서의 역할도 맡고 있어 수업의 권한인 개별성(독립성)도 갖고 있다고 볼 수 있다. 2019 개정 누리과정은 학급의 고유한 특성이 드러나도록 교사가 유아·놀이중심이 실현되도록 교육과정 운영에 대한 교사의 자율성을 강조하였다(박종명, 2020). 이러한 교사의 독립성과 자율성은 2019 개정 누리과정 변화에 대해서 사회적 의무와 책임감으로 인식하도록 하는 것이 아니어서, 집단주의적 문화에서 나타나는 규범적 변화몰입이 나타나지 않았다고 볼 수 있다.

2. 결론 및 제언

본 연구에서 논의된 결과를 종합하여 내린 결론은 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 일반적인 경향을 살펴본 결과, 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입은 평균보다 높게 나타났다.

둘째, 유아교사의 배경변인에 따른 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 차이를 살펴본 결과, 자기효능감은 연령과 연봉에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 유아교사의 연령이 41세 이상인 경우 자기효능감의 평균이 가장 높았으며, 유아교사의 연봉이 3000만원~3500만원 미만과 3500만원 이상인 경우의 유아교사가 연봉이 2000만원 미만의 유아교사보다 자기효능감이 높게 나타나 교사의 연령이나 연봉이 높은 경우 자기효능감이 높다는 것을 알 수 있었다.

셋째, 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 자기효능감 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았으나, 자기효능감은 변화몰입 하위요인인 정서적 변화몰입과는 유의미

한 정적 상관관계가 나타나고, 지속적 변화몰입과는 유의미한 부적 상관관계가 나타났으나, 규범적 변화몰입과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 유아교사의 사회적지지와 변화몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 사회적지지 전체와 변화몰입 전체는 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 사회적지지는 변화몰입 하위요인인 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입에 유의미한 정적 상관관계가 나타났고, 지속적 변화몰입과는 유의미한 부적 상관관계가 나타났다. 유아교사의 자기효능감과 사회적지지 간의 관계를 살펴본 결과, 자기효능감 전체는 사회적지지 전체와 유의미한 정적 상관관계가 나타났으며, 자기효능감 전체와 사회적지지의 각 하위요인인 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 모두 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지는 변화몰입 전체에는 영향을 미치지 않았다. 또한, 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입 하위요인인 정서적 변화몰입에는 정적 영향을 미치고, 지속적 변화몰입에는 부적 영향을 미쳤으며, 규범적 변화몰입에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 결론을 바탕으로 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 2019 개정 누리과정으로의 변화가 이루어진 시점에 변화에 대한 중요성을 인식하고, 실제 변화를 경험하고 있는 교사를 대상으로 변화몰입에 대해 연구를 하였다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 본 연구는 2019 개정 누리과정의 변화에 따른 변화몰입을 알아보고

자 변화를 경험하고 있는 교사를 대상으로 하였다. 그러나 COVID-19로 인하여 휴원 및 원격수업, 긴급 보육으로 2019 개정 누리과정이 현장에서 원활히 운영되지 못하였다. 이에 2019 개정 누리과정의 변화에 따른 추후 연구가 이루어질 필요가 있겠다.

셋째, 본 연구는 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 측정도구를 이용한 설문지를 사용하였다. 추후 저널이나 심층면담을 통해 유아교사의 변화몰입에 대한 좀 더 심도있는 연구가 이루어질 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 유아교사의 개인적 변인인 자기효능감과 환경적 변인인 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향을 알아보았다. 그러나 유아교육에서의 변화몰입에 관련된 연구가 아직 미비하여 변화몰입에 영향을 주는 요인에 대한 추후 연구가 이루어져야 할 필요성이 제고된다. 이를 통해 유아교사의 변화몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하고, 변화몰입을 높일 수 있는 다양한 지원방안이 모색될 수 있는 연구가 이루어질 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강상목(2014). 감성리더십과 조직변화몰입의 관계에서 심리적주인의식의 매개효과. **관광연구**, 29(5), 423-439.
- 강신영, 문혁준(2019). 초임 보육교사의 교사효능감과 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 118, 1-24.
- 강영숙(2015). 어린이집원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. **한국복지실천학회지**, 6(1), 7-34.
- 강정은, 김정준(2021). 2019 개정 누리과정 실행의 변화와 어려움에 대한 보육교사의 인식. **어린이미디어연구**, 20(1), 101-131.
- 고영자(2007). 유아교사의 교직부합성과 사회적지지에 따른 교사의 조직몰입 및 역할 수행. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 교육과학기술부, 보건복지부(2013). **3-5세 연령별 누리과정 해설서**. 서울: 교육과학기술부·보건복지부.
- 교육부, 보건복지부(2019a). **2019 개정 누리과정 해설서**. 세종: 교육부·보건복지부.
- _____ (2019b). **2019 개정 누리과정 놀이 실행자료**. 세종: 교육부·보건복지부.
- 권기남(2009). 사회적 관계망으로부터의 정서적 지지가 유아교육기관 교사의 조직몰입에 미치는 영향. **대구가톨릭대학교 사회과학연구소 사회과학논총**, 8, 1-11.
- 권성민(2011). 유아교사에 대한 사회적지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 16(5), 313-333.
- _____ (2013). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 유아교사의 직무만족 간의

- 구조적 관계 분석. 영남대학교 대학교 박사학위논문.
- 권정숙, 최규상(2009). 조직공정성, 변화몰입, 조직몰입, 이직의도 간의 관계에 대한 연구 기업의 인수합병 과정을 중심으로. **생산성논집**, 23(3), 145-172.
- 김경의, 정영실, 이선경(2014). 유아교사의 사회적지지와 직무만족도 및 조직몰입과의 관계. **어린이문학교육연구**, 15(3), 323-341.
- 김대원(2016). 오센틱 리더십과 조직변화몰입간 관계에서 긍정심리자본의 매개역할 분석. **행정논총**, 54(1), 207-237.
- 김대호, 신지선(2018). 조직적합성이 규범적 변화몰입과 변화지지 행동에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. **인사조직연구**, 26(1), 37-61.
- 김미원(2021). 유아 교사의 자기효능감과 자기성찰이 조직몰입에 미치는 영향연구 -긍정적 착각의 매개 효과를 중심으로-. 배재대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김민영(2009). 변화몰입의 영향요인에 대한 연구: 효능감, 변화의 특성, 사회적 지원의 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김보경(2005). 구성원 몰입의 유형과 조직 효과성의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김아영(1997). 학구적 실패에 대한 내성의 관련변인 연구. **교육심리연구**, 11(2), 1-19.
- _____ (1998). 동기이론의 교육현장 적용 연구와 과제: 자기효능감 이론을 중심으로. **교육심리학회**, 12(1), 105-128.
- 김아영, 차정은(1996). 자기효능감과 측정. **산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회 논문집**, 51-64.
- 김연아(2001). 예비유아교사의 자아개념, 학습스타일과 자기효능감과의 관계.

- 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영균(2011). 조직변화에 대한 구성원의 정서적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미치는 선행변수에 대한 탐색적 연구. **한국산업정보학회논문지**, 16(4), 163-174.
- 김용익(2011). 교육환경 변화에 따른 기술교사의 변화몰입과 기술교육혁신 요구, 커뮤니케이션 및 자기효능감의 구조적 관계 분석. **대한공업교육학회지**, 36(2), 111-130.
- 김유정, 박수경, 임정진, 안선희(2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적지지가 교사효능감에 미치는 영향. **한국영유아보육학회**, 68, 189-213.
- 김은화(2004). 유치원 교사의 직무스트레스와 사회적지지 및 자아존중감 간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김재경(2015). 보육교사의 멘토링 기능과 직무만족 관계에 대한 자기효능감의 조절 효과. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정숙, 최태진, 이희영(2011). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진의 관계에서 사회적지지의 매개효과. **직업교육연구**, 30(3), 427-441.
- 김정주, 박형신(2010). 보육교사가 인식한 사회적지지가 전문성 인식과 조직헌신도에 미치는 영향력 분석. **유아교육학논집**, 14(4), 145-164.
- 김택진, 이희수(2016). 학습민첩성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 직무자율성의 조절효과. **농업교육과 인적자원개발**, 48(1), 27-46.
- 김해룡, 정현우(2013). 감성리더십이 긍정심리자본과 변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구 -긍정심리자본의 매개효과-. **인적자원관리연구**, 20(3), 1-30.
- 김현지, 박찬수, 이정희. (2010). 유아교사의 교사효능감과 사회적지지에 관

- 한 연구. **실천유아교육**, 15, 1-22.
- 노영자(2016). 학교장 창발적 리더십(emergent leadership)이 교사 임파워먼트를 매개로 학교변화몰입에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 류혜숙, 김정주(2020). 2019 개정 누리과정 실행을 위한 유아교사의 핵심역량에 대한 인식 조사. **인문사회** 21, 11(6), 1743-1758.
- 명준희(2006). 사회적지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 문명화(2020). 유치원 교사가 지각한 사회적지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 민상기, 나승일(2010). 마이스터고 교사의 변화몰입과 학교장 변혁적 리더십, 커뮤니케이션 및 자기효능감의 구조적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 42(1), 1-23.
- 박정임(2017). 유아교육기관 중간관리자의 감성리더십과 유아교사의 소진, 조직몰입 및 직무만족 간의 구조적 관계. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 박종록(2014). 중소기업의 리더-구성원 거리가 변화몰입에 미치는 영향. 안양대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지원(1985). 사회적지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박진성, 박은희(2020). 예비영유아교사의 사회적지지와 자기효능감이 대인관계 능력에 미치는 영향. **인문사회** 21, 11(5), 1491-1506.
- 백보현(2016). 성과평가제도의 공정성이 직무태도에 미치는 영향. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 백은영, 김혜윤(2018). 유아교사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향: 사

- 회적지지의 매개효과. **한국유아교육연구**, 20(4), 47-66.
- 변재우(2016). 호텔 종사원이 인지하는 상사의 진성리더십이 직무스트레스, 직무만족 및 변화몰입에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 서진희(2013). 변화몰입에 영향을 미치는 선행요인들의 효과. 성균관대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 석은조(2006). 저널쓰기가 예비유아교사의 반성적 사고 자기조절학습 및 자기효능감에 미치는 효과. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 손향신, 유태용(2011). 개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 적응수행에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 24(2), 281-306.
- 송송(2010). 유아교사의 교사효능감 연구. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송은경(2012). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입 간의 인과적 관계. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 신동주, 김승옥(2016). 보육교사의 정서노동유형과 사회적지지 및 직무스트레스 간의 관계. **육아지원연구**, 11(1), 119-141.
- 신정순(2018). 사립유치원 교사의 교사효능감과 사회적지지가 직무만족도에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신제구, 최우재(2012). 조직지원인식 및 상사지원인식이 변화몰입에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과를 중심으로. **리더십연구**, 3(4), 3-24.
- 안혜정(2013). 유치원 교사의 정서노동과 직무만족도 및 사회적지지와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 양윤희(2007). 변화에 대한 몰입과 변화지지행동의 영향요인에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 양필석, 최석봉(2011). 핵심자기평가가 조직변화몰입과 조직변화지지행동에

- 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 18(1), 233-250.
- _____ (2012). 임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 19(2), 63-82.
- 엄소형(2015). 보육교사의 사회적지지 및 직무만족도와 소진 간의 관계. **남서울대학교 대학원 석사학위논문**.
- 여선옥, 심윤희(2020). 유아교사의 2019 개정 누리과정 실천 경험 탐색. **한국 유아교육연구**, 22(4), 158-183.
- 오가실, 박영주, 오경옥, 김정아, 이숙자, 김희순, 정추자(1999). 한국인이 인지하는 사회적지지의 구성요소 -중년여성을 대상으로-. **한국간호학회지**, 12(1), 780-789.
- 오연주, 이정수, 모아라(2013). 교사의 정서표현, 자기효능감과 유아의 문제 행동 대처전략. **아동과 권리**, 17(3), 349-367.
- 오정주(2021). 2019 개정 누리과정 실행 중 교사가 경험한 변화와 어려움 및 요구. **인천대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 유경숙(2020). 유아교사가 지각한 사회적지지가 직무만족도와 소진에 미치는 영향. **아동교육**, 29(1), 5-20
- 유승연(2020). 2019 개정 누리과정에 기초한 유아의 놀이 실행과정 및 교사의 놀이 지원에 관한 연구. **유아교육학논집**, 24(6), 75-100.
- 유은경(2012). 보육교사의 직무만족도와 사회적지지가 심리적 소진에 미치는 영향. **가천대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 유재경, 황지영, 박은미(2020). 2019 개정 누리과정을 반영한 유아교사 핵심 역량 모델 개발. **유아교육·보육복지연구**, 24(1), 94-123.
- 윤태식(2011). CEO의 변혁적 리더십과 조직혁신성 및 조직성과와의 관계. **성균관대학교 일반대학원 박사학위논문**.
- 윤혜미, 정경진(2008). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에

- 미치는 영향. **생활과학연구논총**, 12(1), 81-95.
- 이강윤(2020). 조직사회화 전략, 정서기반신뢰, 역할보호성, 그리고 변화몰입 간의 구조적 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이경아(2018). 외국계 C은행 구성원의 조직지원인식과 조직변화몰입과의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경화(2019). 「2019 개정 누리과정」의 성격과 그 실천을 위한 유아교사의 역량 탐색. **어린이교육비평**, 9(2), 7-33.
- 이미혜(2010). 유아교사의 자기효능감이 교사의 창의성에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 61, 281-297.
- 이새별(2015). 유아교육기관의 창의적 역량과 유아 교사의 자기효능감 및 교수몰입이 유아교사의 행복에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 이서현(2016). 유치원교사의 직무만족도와 사회적지지 및 심리적 주인의식의 관계. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이선남, 양지애(2017). 유아교사의 사회적지지, 변화몰입, 집단 자아존중감의 구조적 관계 검증. **유아교육연구**, 37(6), 249-267.
- 이성호, 최석봉(2018). 진정성리더십이 조직변화몰입 및 변화지향행동에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과. **대한경영학회지**, 31(8), 1483-1507.
- 이성희, 이미영(2021). 2019 개정 누리과정 현장 적용에 대한 유치원 교사의 인식. **학습자중심교과교육연구**, 21(3), 467-496.
- 이원숙(1992). 사회적 망·사회적지지와 임상적 개입의 이론 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이양숙, 하양승, 전홍주(2020). 2019 개정 누리과정에 대한 어린이집 원장의 인식과 요구. **한국영유아보육학**, 123, 49-78.

- 이재영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적지지와 조직몰입 간의 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종은, 김희태(2021). 어린이집의 조직건강성, 유아교사의 조직몰입과 직무만족이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. **열린교육연구**, 29(1), 169~187.
- 이지영(2016). 혁신-협력의 유연문화 지각이 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증. **인사조직연구**, 24(2), 115-153.
- 이진희, 임진형(2017). 보육교사의 회복탄력성과 사회적지지가 직무스트레스에 미치는 영향. **육아지원연구**, 12(4), 197-214.
- 이효진(2021). 포커스그룹 인터뷰를 통해 살펴본 2019 누리과정의 교사 인식 및 운영 경험. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이희경(2019). 보육교사의 직업정체성, 자기효능감, 직무만족도, 영유아 권리 존중 보육실행의 구조적 관계. 전주대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 임승렬, 전방실(2020). 2019 개정 누리과정 적용 실제에서 나타난 유아 및 교사의 변화 과정. **어린이문학교육연구**, 21(4), 21-47.
- 임진형(2000). 유치원 초임교사의 사회적지지, 자기효능감과 직무스트레스와의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임현숙, 김남희(2019). 유아교사의 자기효능감, 행복감, 직업정체성 간 관계. **생태유아교육연구**, 18(3), 241-266.
- 장영숙(2010). 공립과 사립 유치원 교사의 내·외재 동기, 자기효능감 및 창의성. **유아교육학논집**, 14(2), 249-270.
- 장주원, 노진형(2019). 보육교사가 인식하는 조직공정성과 역할수행의 관계에서 조직몰입의 매개효과. **한국유아교육연구**, 21(2), 67-85.
- 전현민(2012). 호텔 객실부 직원의 조직후원인식이 조직변화몰입 및 근로의

- 육과 이직의도에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 정다슬(2020). 보육교사가 인식하는 셀프리더십과 조직지원인식이 변화몰입에 미치는 영향. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정미라, 이방실, 박수경(2015). 유치원 교사의 직장 내 사회적지지, 셀프리더십 및 소진 간의 구조적 관계. **열린교육연구**, 23(2), 87-108.
- 정미선, 채영란(2019). 유아교사의 사회적지지가 조직몰입과 행복감에 미치는 영향. **인문사회** 21, 10(3), 1883-1896.
- 조경순(2006). 조직구성원의 이직의도에 대한 변화몰입의 효과: 국내 금융기관의 인수합병 상황에 대한 분석. **인적자원관리연구**, 13(1), 167-182.
- 조맹숙(2020). 유아교사의 자기주도성, 자기효능감, 긍정적 착각이 조직몰입에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성웅(2011). 특성화고등학교 교사의 변화몰입과 교사효능감, 학교풍토 및 학교장 변혁적 리더십의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문 .
- 조성자, 문수백, 민하영(2008). 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향. **한국가정관리학회지**, 26(2), 25-32.
- 조영복, 이나영(2010). 심리적 주인의식이 변화지지행동에 미치는 영향에 관한 연구 -변화몰입을 매개로-. **인적자원관리연구**, 17(2), 71-94.
- 조운주(2020). 2019 개정 누리과정 적용 초기의 유아교사 경험. **육아지원연구**, 15(3), 104-125.
- 조유경(2019). 영유아교사가 지각하는 사회적지지와 전문성이 영유아 권리존중 실행에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조준오, 송주연, 김윤희(2011). 예비보육교사의 자기효능감 및 사회적지지가 진로결정수준에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 15(5), 55-75.

- 조혜선, 박은혜(2009). 유치원 교직문화 분석-경력교사 10인의 인식을 중심으로. **유아교육연구**, 29(2), 45-66.
- 주영진(2018). 마이크로 러닝을 동반한 기업교육에서 중간관리자의 변화준비성, 변화실행역량 및 변화실행의지간의 관계 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 진승희(2020). 보육교사의 성격요인이 직무성과에 미치는 영향. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 최내리(2021). 유아교사의 적응수행에 영향을 미치는 원장의 진성리더십, 조직문화 및 조직공정성 간의 구조 관계 분석. 신라대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 최영준(2014). 중소기업 근로자의 체계적 현장직무 교육훈련(S-OJT)활동과 개인 및 조직 수준 변인의 위계적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 최진아(1996). 아동이 지각한 사회적지지와 적응 능력. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 최혜윤(2016). 유치원 교사의 정서노동, 사회적지지, 조직몰입 간의 관계 분석. **유아교육연구**, 35(6), 271-296.
- 한임순, 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학회**, 14, 171-218.
- 허민정, 권희경(2020). 유아교사의 놀이중심 교육과정 인식에 대한 개념도 분석: 2019 개정 누리과정을 중심으로. **유아교육연구**, 40(4), 35-59.
- 현창혁, 이호선(2013). 조직문화 변화 상황에서 구성원 태도와 행동 변화의 영향요인. **조직과 인사관리연구**, 37(2), 245-276.
- 황다솜(2021). 사회문화적 관점의 셀프리더십과 변화몰입의 관계에서 학습민첩성의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 황소영(2016). 예비유아교사의 희망과 낙관성, 자기효능감 및 심리적 안녕감과
과의 관계분석. *유아교육학논집*, 20(6), 67-92.
- 황종귀(2017). 보육교사의 행복감, 자기효능감과 교사-유아의 상호작용 간의
관계. *유아교육·보육복지연구*, 21(3), 7-25.
- 황종귀, 배성희(2015). 보육교사의 근무환경에 따른 직무스트레스와 자기효
능감. *한국엔터테인먼트산업학회논문지*, 8(2), 227-239.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of
affective, continuance, and normative commitment to the
organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral
change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- _____ (1986). *Social foundations of thought and action: A social
cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____ (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and
functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American
Journal of Sociology*. 66, 32-42.
- Cassel, J. (1974). Psychological processes and stress: Theoretical
formulations. *International Journal of Health Service*, 4(3), 471-482.
- Cobb, S. (1976). Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic
Medicine*, 38, 300-314.
- Conner, D. R. (1992). *Managing at the speed of change: how resilient
managers succeed and prosper where others fail*. New York: Villard
Books.
- Eden, D., & Aviram, A.(1993). Self-efficacy training to speed

- reemployment: Helping People to Help Themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 352-360.
- G. Caplan., & M. Killilea. (1976), Support Systems and Mutual Help, New York: Grune and stratton. p. 41.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., & Caldwell, S. D. (2007). Beyond change management: A multilevel investigation of contextual and personal influence on employees' commitment to change. *Journal of Applied Psychology*, 92, 942-951.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jaros, S. (2010). Commitment to organizational change: A critical review. *Journal of Change Management*, 10(1), 79.
- Jing, R., Xie, J. L., & Ning, J.(2014). Commitment to organizational change in a Chinese context. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 1098-1114.
- Kahn , R. L., & Antonucci, T. C. (1980). *Coveys over the life course: attachment, role, and social support*, In Paul B. B., & Orvill G. B. Jr.(Eds.). *Life-span Development and Behavior*, NY: Academic Press.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*. Buckingham, UK: Open University Press.
- Marticchio, J. (1994). Effects of conception ability on anxiety, self-efficacy and learning in training. *Journal of Applied Psychology*, 79(6),

819-825.

Poon, J. M. (2012). Distributive justice, procedural justice, affective commitment, and turnover intention: a mediation-moderation framework 1. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(6), 1505.

ABSTRACT

The Effects of Early Childhood Teacher's Self-Efficacy and Social Support on Commitment to Change : For teachers experiencing changes in the 2019 Revised Nuri Curriculum

Lee, Ae-Ra
Early Childhood Education Major
The Graduate School of Education
Sungshin Women's University

This study aims to investigate the effect of early childhood teacher's self-efficacy and social support on change commitment in the implementation of the 2019 revised Nuri curriculum. To this end, the purpose of this study was to analyze the relationship between early childhood teacher's self-efficacy, social support, general tendency of change commitment and background variables, and the relationship between variables, and to find out the effect of early childhood teacher's self-efficacy and social support on change commitment.

The research questions set according to these research objectives are as follows.

1. What is the general tendency of early childhood teacher's self-efficacy, social support, and commitment to change?
2. What is the difference between self-efficacy, social support, and commitment to change according to the background variables of early childhood teachers?
3. What is the relationship between early childhood teacher's self-efficacy, social support, and commitment to change?
4. What is the effect of early childhood teacher's self-efficacy and social support on change commitment?

This study conducted a survey of 457 teachers who are implementing the 2019 revised Nuri curriculum at kindergartens and daycare centers located in Seoul and Gyeonggi-do from December 28, 2020 to February 5, 2021, and used in this study the final 375 questionnaires in this study. To measure the self-efficacy of early childhood teachers Kim Ah-young The 'General self-efficacy scale', modified and supplemented by Kim A-young (1997), was used for the self-efficacy scale developed by Cha Jeong-eun (1996). To measure the social support of early childhood teachers, Ji-won Park (1985) developed the social support scale, which was developed by Jinhyung Lim (2000) and revised and supplemented by Lee Jae-young (2012), and revised and supplemented the scale. The scale developed by Herscovitch & Meyer (2002) was adapted and revised by Min-young Kim (2009) in order to estimate the change commitment of early childhood teachers, and the tool modified and supplemented for the purpose of this study was used.

The collected data were subjected to frequency analysis, reliability analysis, descriptive statistics, one-way variance analysis (ANOVA), correlation analysis, and multiple regression analysis using the SPSS 27.0 program.

The conclusions obtained from this study are as follows.

First, as a result of examining the general tendency of preschool teacher's self-efficacy, social support, and commitment to change, the average of self-efficacy was 3.46 points, the average of social support was 3.91 points, and the average of change commitment was 3.24 points. The average of all three variables was higher than the middle on a 5-point scale.

Second, as a result of examining the differences in self-efficacy, social support, and commitment to change according to the background variables of preschool teachers, there was a significant difference in age and annual salary only in self-efficacy, and social support and change commitment did not differ according to the background variables.

Third, as a result of examining the relationship between early childhood teacher's self-efficacy, social support, and commitment to change, there was no significant correlation between all self-efficacy and change commitment, but self-efficacy was positively correlated with affective commitment to change, a sub-factor of change commitment. There was a significant negative correlation with the relationship and continuance commitment to change, and no significant correlation with the normative commitment to change. As a result of examining the relationship between

preschool teacher's social support and commitment to change, there was a significant positive correlation between the entire social support and the entire commitment to change, but social support was significant in the sub-factors of change commitment, affective commitment to change and normative commitment to change. There was a significant negative correlation between the correlation and continuance commitment to change. As a result of examining the relationship between the self-efficacy and social support of early childhood teachers, the overall self-efficacy showed a significant positive correlation with the overall social support, and informational support, affective support, and material support, which are sub-factors of the overall self-efficacy and social support, were found. Both support and evaluative support were found to have a significant positive correlation.

Fourth, as a result of examining the effects of early childhood teacher's self-efficacy and social support on change commitment, early childhood teacher's self-efficacy and social support did not affect the whole change commitment, but they had a positive effect on affective commitment to change, a sub-factor of change commitment. It was found that it had a negative effect on continuance commitment to change, but not on normative commitment to change.

The results of these study are meaningful in providing basic data that can help to improve the sense of self-efficacy of individual teachers and to improve the change commitment of early childhood teachers in the rapidly changing field of early childhood education through establishing the social support from members of early childhood education institutions.

부 록

<부록 1> 설문지 안내문

<부록 2> 유아교사의 일반적인 배경을 알아보기 위한 설문지

<부록 3> 변화몰입을 알아보기 위한 설문지

<부록 4> 자기효능감을 알아보기 위한 설문지

<부록 5> 사회적지지를 알아보기 위한 설문지

<부록 1> 설문지 안내문

안녕하십니까?

저는 성신여자대학교 교육대학원에서 유아교육을 전공하고 있는 학생으로 석사학위논문을 준비하고 있습니다.

본 설문지는 2019 개정 누리과정의 변화에 따른 유아교사의 자기효능감, 사회적지지, 변화몰입의 관계에 관한 연구를 하고자 작성되었습니다.

질문을 잘 읽으신 후, 변화몰입 문항에서는 선생님께서 2019 개정 누리과정 변화에 대한 본인의 경험과 가까운 항목에 표시해주세요. 자기효능감과 사회적지지에 관한 문항은 평소에 생각하고 계신 일반적인 문항입니다.

한 문항이라도 응답하지 않으면 설문지를 사용할 수 없사오니, 소중한 의견이 반영되어질 수 있도록 빠짐없이 답해주시기를 부탁드립니다.

설문지에 답하신 내용은 연구의 목적을 위해서만 사용되며 응답해주신 답변은 연구목적 이외에는 절대 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘신 와중에 소중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

2020년 12월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

지도교수: 김고은

연구자: 이애라

<부록 2> 유아교사의 일반적인 배경을 알아보기 위한 설문지

* 다음 문항은 선생님의 일반적 배경에 대한 문항입니다.
해당되는 곳에 체크(√)표시 해주시기 바랍니다.

1. 선생님의 연령은?
① 25세 이하 ② 26세~30세 ③ 31세~35세 ④ 36세~40세
⑤ 41세 이상

2. 선생님의 최종학력은 어떠합니까?
① 교사 양성과정 ② 2,3년제 대학 졸업 ③ 4년제 대학교 졸업
④ 대학원 졸업

3. 선생님의 근무 경력은 어떠합니까?
① 1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~6년 미만
④ 6년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상

4. 선생님 근무하고 계시는 기관의 유형은 무엇입니까?
① 국·공립 어린이집 ② 직장/법인 어린이집 ③ 민간/가정 어린이집
④ 국·공립 유치원 ⑤ 사립 유치원

5. 선생님의 하루 평균 근무시간은 어떠합니까?
① 8시간 미만 ② 8시간 이상~10시간 미만
③ 10시간 이상

6. 선생님의 연봉은 어떠합니까?
① 2000만원 미만 ② 2000~2500만원 미만 ③ 2500~3000만원 미만
④ 3000만원~3500만원 미만 ⑤ 3500만원 이상

7. 선생님이 근무하시는 유치원·어린이집에서 ‘2019 개정 누리과정’을 실행하면서 경험하는 기관차원의 변화의 정도는 어떠하다고 생각합니까?
① 매우 변화가 없다. ② 대체로 변화가 없다. ③ 보통정도 변화가 있다.
④ 대체로 변화가 있다. ⑤ 매우 변화가 있다.

8. ‘2019 개정 누리과정’ 을 실행하기 위해 현재 근무하는 기관에서 변화를 이끄는 주체는 누구입니까?
 ① 원장(원감) ② 주임교사 ③ 교사공동체 ④ 개별교사
 ⑤ 특별히 없다
9. 선생님이 근무하시는 기관에서 ‘2019 개정 누리과정’ 을 실행하면서 변화를 가장 많이 경험하고 있는 부분은 어디라고 생각합니까?
 ① 일과운영 ② 조직문화 ③ 학부모와의 관계 ④ 유아관찰, 기록 및 평가
 ⑤ 교육과정 구성
10. 선생님이 근무하시는 기관에서 ‘2019 개정 누리과정’ 을 실행하면서 변화를 가장 적게 경험하고 있는 부분은 어디라고 생각합니까?
 ① 일과운영 ② 조직문화 ③ 학부모와의 관계 ④ 유아관찰, 기록 및 평가
 ⑤ 교육과정 구성

<부록 3> 변화몰입을 알아보기 위한 설문지

* 다음 문항은 ‘변화몰입’ 에 관한 내용입니다. 선생님이 근무하고 계신 원에서 2019 개정 누리과정으로 인한 변화에 대해 본인의 경험에 비추어 해당되는 곳에 체크(√)표시 해주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 지금의 변화가 가치 있는 일이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
2	지금의 변화는 우리 유치원·어린이집을 위한 좋은 전략이다.	①	②	③	④	⑤
3	지금의 변화는 유치원·어린이집에 중요한 취지를 갖는다.	①	②	③	④	⑤
4	지금의 변화는 없는 것이 더 낫다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 유치원·어린이집에는 지금의 변화가 필요하지 않다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 다른 대안이 없기 때문에 지금의 변화를 따라갈 뿐이다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
7	나는 지금의 변화를 따라야 한다는 압박을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8	지금의 변화에 반대하는 것은 내게 위협이 너무 크다.	①	②	③	④	⑤
9	변화를 거부하면 손해를 보기 때문에 나는 변화에 따른다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 지금의 변화를 위해 일할 의무감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	지금의 변화에 반대하는 것은 옳지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 지금의 변화에 반대하는 것이 꺼려진다.	①	②	③	④	⑤
13	지금의 변화에 저항하는 것은 무책임한 일이다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 지금의 변화를 지지해야 할 의무감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

<부록 4> 자기효능감을 알아보기 위한 설문지

* 다음 문항은 ‘자기효능감’에 관한 내용입니다. 각 문항을 잘 읽고, 선생님께서 평소 생각하시는 대로 해당되는 곳에 체크(√)표시 해주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 위험한 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아서 불안하다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 계획을 잘 짤 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 분석해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	어떤 일을 시작할 때 실패할 것 같은 느낌이 들곤 한다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
7	나는 항상 목표를 세우고 그것에 비추어서 일의 진행 상태를 확인한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 큰 문제가 생기면 불안해져서 아무것도 할 수가 없다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 주어진 일을 하기 위해 정보를 충분히 활용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
12	주변 사람들이 나보다 모든 일에서 뛰어난 것 같다.	①	②	③	④	⑤
13	일은 쉬운 것일수록 좋다.	①	②	③	④	⑤
14	어떤 일이 처음에 잘 안되더라도 나는 될 때까지 해본다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 위협적인 상황에서는 스트레스를 필요이상으로 받는다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 부담스러운 상황에서는 우울함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
17	만일 일을 선택할 수 있다면 나는 어려운 것보다는 쉬운 것을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
18	어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 어려운 일이 생기면 불안해져서 아무 것도 할 수가 없다.	①	②	③	④	⑤
20	아주 쉬운 일보다는 차라리 어려운 일을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로 잡는다.	①	②	③	④	⑤
22	좀 실수를 하더라도 어려운 일을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 어려움이 있을 때도 지속적으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 무슨 일이든 정확하게 처리한다.	①	②	③	④	⑤

<부록 5> 사회적지지를 알아보기 위한 설문지

* 다음 문항은 ‘사회적지지’에 관한 내용입니다. 평소 선생님께서 현재 근무하시는 유아교육기관 내 구성원(원장, 원감, 동료교사 등)으로부터 도움을 받고 있다고 지각하는 정도를 알아보기 위한 질문입니다. 해당되는 곳에 체크(√)표시해주시기 바랍니다.

번호	문항내용 *그들:유아교육기관 내 구성원(원장, 원감, 동료교사 등)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	그들은 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
2	그들은 내가 한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해준다.	①	②	③	④	⑤
3	그들은 내가 그들에게 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
4	그들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해준다.	①	②	③	④	⑤
5	그들은 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다.	①	②	③	④	⑤
6	그들은 나의 문제를 기꺼이 들어준다.	①	②	③	④	⑤
7	그들은 배울 점이 많은 존경할 만한 사람들이다.	①	②	③	④	⑤
8	그들은 자신이 직접 도움을 줄 수 없을 때는 다른 사람을 보내서라도 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
9	그들은 내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.	①	②	③	④	⑤
10	그들은 내가 잘했을 때는 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11	그들은 나를 인격적으로 존중해준다.	①	②	③	④	⑤
12	그들은 무슨 일이건 대가를 바라지 않고 최선을 다해 나를 도와준다.	①	②	③	④	⑤
13	그들은 내가 어려운 상황에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해준다.	①	②	③	④	⑤
14	그들은 내가 의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내주고 응해준다.	①	②	③	④	⑤
15	그들은 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해준다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항내용 *그들:유아교육기관 내 구성원(원장, 원감, 동료교사 등)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
16	그들은 내가 몰랐던 사실을 일깨워주고 확실하게 해준다.	①	②	③	④	⑤
17	그들은 내가 결단을 내리지 못하고 망설일 때 결정을 내리게끔 자극과 용기를 준다.	①	②	③	④	⑤
18	그들은 내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있게끔 충고를 해준다.	①	②	③	④	⑤
19	그들은 내가 필요로 하는 물건이 있으면 언제라도 빌려준다.	①	②	③	④	⑤
20	그들은 나의 의견을 존중해주고 대체로 받아들여준다.	①	②	③	④	⑤
21	그들은 나에게 생긴 문제의 원인을 찾는데 도움이 되는 정보를 제공해준다.	①	②	③	④	⑤
22	그들은 내가 몸이 안 좋을 때 나의 일을 대신해준다.	①	②	③	④	⑤
23	그들은 내가 기분 언짢아 할 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜 주려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
24	그들은 내가 어떤 선택을 해야만 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있게 조언을 해준다.	①	②	③	④	⑤