

유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적 지지가 조직 몰입에 미치는 영향*

The Influence of the Self-Efficacy and the Social Support on the Organizational Commitment of Kindergarten and Child Care Teachers

대구가톨릭대학교 아동학과

교 수 조 성 자

대구가톨릭대학교 아동학과

교 수 문 수 백

대구가톨릭대학교 아동학과

부 교 수 민 하 영**

Dept. of Child, Catholic Univ. of DaeGu

Professor : Cho, Sueong-Ja

Dept. of Child, Catholic Univ. of DaeGu

Professor : Moon, Soo-Back

Dept. of Child, Catholic Univ. of DaeGu

Associate Professor : Min, Ha-Yeoung

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the relationship with self-efficacy and social support and organizational commitment of kindergarten and child care teachers. The subjects were 257 kindergarten and child care teachers. The data were analyzed by Path Analysis, Multiple Regression(using SPSS 15.0 and Amos 6.0).

Major findings were as follows:

- (1) The self-efficacy was significantly associated with organizational commitment of kindergarten and child care teachers. And social support was significantly associated with organizational commitment of kindergarten and child care teachers.
- (2) The self-efficacy was significantly associated with social support of kindergarten and child care teachers
- (3) The self-efficacy was not significantly associated with organizational commitment of kindergarten and child care teachers, controlled by social support. That result showed the social support was more important variable affecting organizational commitment of kindergarten and child care teachers than the self-efficacy.

▲주요어(Key Words) : 자아효능감(self-efficacy), 사회적 지지(social support), 유아교육기관 교사의 조직 몰입(organizational commitment of kindergarten and child care teachers)

* 이 논문은 2007년 한국가정관리학회 추계 학술대회에서 포스터 발표한 것을 확장한 것임.

** 주 저 자 : 민 하 영(E-Mail : hymin@cu.ac.kr)

I. 문제제기

영유아에게 전문적인 보호와 수준 높은 보육 서비스를 제공하기 위해 실시하고 있는 보육기관의 평가인증제 실시는 2005년 시범 운영에 이어 2006년부터 본격적으로 이루어지고 있다. 이러한 평가인증은 어린이집 등 보육기관 뿐 아니라 유치원에도 실시할 예정에 있어 어린이집과 유치원 등 유아교육기관에 근무하는 교사들의 시간 외 업무 증가는 필연적으로 보여진다. 평가인증제의 본격적 도입 등을 통해 유아교육기관 교사의 업무부담 증가가 충분히 예상되는 사회적 상황에서 유아교육기관 교사의 조직 몰입은 그 어느 때보다 중요하게 관리되어야 할 부분이라 할 수 있다.

조직 몰입이란 조직에 대한 개인의 감정을 반영하는 태도로, 개인이 특정조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 의미한다(Porter et al., 1974). 이러한 조직 몰입은 직무와 연관되어 있는 유쾌한 정서 상태를 의미하는 직무 만족과 매우 밀접한 관계에 있는 것으로 알려지고 있다. 그러나 직무 만족보다 결근이나 이직, 근무 수행이나 근무 태만 등과 같은 근무 행동을 더 잘 예언하는 것으로 보고되고 있다(서은희·이미숙, 2002; Williams & Hazer, 1986). 이러한 이유로 경영 관련 분야에서는 조직 구성원의 직무 행동 등을 결정하는 중요한 변수로 조직 몰입을 의미 있게 평가하고 있다. 그럼에도 불구하고 유아교육기관 교사의 직무 관련 연구는 직무 만족이나 직무 스트레스 등을 중심(윤혜미·권혜경, 2003; 정혜영·박영준, 2005; 조부경 등, 2003; 조성연, 2005, 2006)으로 이루어지고 있을 뿐 조직 몰입에 대한 연구(서은희·이미숙, 2002; 이윤경, 1998)는 상대적으로 매우 저조한 편이다.

조직 몰입(organizational commitment)은 조직 애착 또는 조직 헌신으로 사용되어지는 개념이다. 자기 직장에 대해 가지는 애정 또는 긍정적 태도를 말하는 것이며, 조직에 대하여 구성원이 느끼는 심리적 애착감을 의미하는 것이다. 이러한 조직 몰입은 조직 구성원들이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 느끼는 감정적 몰입(Mowday et al., 1982)과 근무 조직에 대해 자신의 소속 지위를 지속시키거나 조직과의 상호작용을 지속시키려는 유지적 몰입을 포함하는 개념(Mayer & Allen, 1991)으로 일반 정의되고 있다. 따라서 작업 상황에 대한 집중이라고 정의(박근수·유태웅, 2007)되는 업무 몰입(work flow)과는 구분되는 개념이라 할 수 있다.

심리적 애정과 조직과의 관계 유지를 의미하는 조직 몰입은 조직 구성원의 근무 행동 등을 결정하는 중요 변인으로 고려되고 있다. 따라서 유아교육기관에 근무하는 교사들의 조직 몰입에 영향을 미치는 변인 규명 및 변인 간의 관계

규명 연구는 평가인증 등을 통해 과다한 업무증가가 예상되는 현 상황에서 유아교육기관 교사의 근무 행동을 결정하는 요인 탐색의 기회가 될 것이다. 한편 이러한 연구결과는 궁극적으로 교사의 근무 환경을 높이고 근무 행동을 보다 효과적으로 관리할 수 있는 방안 제시에 도움을 줄 것이라 보여진다. 높은 조직 몰입이 교사의 이직률을 낮추고(서은희·이미숙, 2002) 근무 수행률을 높이는 등 조직의 생산성과 효과성 측면에서 긍정적 역할(Mowday et al., 1982)을 하고 있는 것으로 보고되고 있기 때문이다.

유아교육기관 교사의 조직 몰입에 영향을 미치는 다양한 변인 중 자아효능감의 개인적 변인과 사회적 지지의 환경적 변인을 우선 고려 할 수 있다. 자아효능감은 조직 몰입에 영향을 미치는 개인적 변인으로 고려될 수 있다. 자아효능감이 직무수행에 필요한 동기와 행동의 방향을 이끄는 인지적 원천(Martocchio, 1994)이며, 성공에 필요한 신체적, 지적, 감정적 원천을 움직이게 하는 자원(박경환, 2005)이라고 평가되고 있기 때문이다. 뿐만 아니라 자아효능감에 대한 동기적 개념으로 정의되고 있는 심리적 임파워먼트 역시 조직 몰입에 긍정적 영향을 미치고 있음(이재훈, 1998; 장재운·최한별, 2007)이 보고되고 있기 때문이다.

자아효능감이란 어떤 결과를 달성하기 위해 필요한 행동을 조직화하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이다(Bandura, 1986). 이러한 자아효능감은 조직에 대한 심리적 애정을 갖게 할 것으로 보여진다. 자아효능감은 주어진 상황에서 얼마나 유능할 것인가에 대한 개인의 판단인 동시에 특정행동의 수행 가능성에 대한 개인의 신념(Peterson & Stunkard, 1992; Wood & Bandura, 1989)이기 때문이다. 또한 자아효능감이 높은 사람은 어려운 일을 맡았을 때도 기꺼이 자신을 개입시키고 헌신하려는 경향이 있다. 뿐만 아니라 도전적인 목표를 설정하고 그 목표를 달성하기 위해서 더 많은 노력과 끈기를 집중하는 특징을 지니고 있기 때문이다(Bandura, 1986). 실질적으로 조직 몰입과 높은 상관관계를 갖고 있는 직무만족이나 직무스트레스(고종욱·염영희, 2003; 서은희·이미숙, 2002; Mathieu & Zagac, 1990)가 자아효능감에 의해 유의하게 설명되는 변인으로 보고(안경모·주현식, 2006; 조성연·구연아, 2005)되고 있다. 이러한 사실은 자아효능감이 조직 몰입에 이르게 하는 개인의 유의미한 심리내적 변인으로 충분히 기능할 수 있음을 시사하는 것이다.

한편 조직 몰입은 개인적 변인 외에 사회적 지지라는 환경적 변인에 의해 설명될 수 있다고 보여진다. 사회적 지지란 자신이 아닌 타인에게서 제공되는 모든 물질적, 심리적인 도움을 의미하는 것으로, 사회생활을 해나가면서 나 이외의 다른 사람들과 주고받게 되는 모든 형태의 상호작용을 의미한다(Cobb, 1976). 이러한 사회적 지지는 스트레스 상황에서 경험되는 개인의 심리적, 생리적 측면의 부정적 효과를 완화

시킴으로써 궁극적으로 환경에 대한 적응력을 높이는 것으로 보고(안도희·김지아, 2007; Armstrong et al., 2005; Cohen & Horberman, 1983)되고 있다. 특히 의미있는 사회적 대상으로부터 제공되는 존경, 애정, 신뢰, 관심, 경청 등의 정서적 지지는 환경으로부터 경험되는 스트레스를 감소시키거나 배제하여 환경에 잘 적응할 수 있도록 기여하는 것으로 알려지고 있다. 이러한 사회적 지지는 업무만족과 업무 생산성 및 심리적 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고(Baruch-Feldman et al., 2002; Terry et al., 1993)될 만큼 직무에 중요한 영향을 미치는 요인으로 지적되고 있다. 사회적 관계망으로부터 지각되는 사회적 지지는 자신이 사랑받고 있다고 느껴지거나 존경과 존중을 받고 있다거나 의사소통과 상호 책임의 조직망 속의 일원이라는 것을 믿도록 이끄는 정보(Cobb, 1976)다. 이러한 정보는 업무 만족이나 생산성 뿐 아니라 조직에 대한 친밀감과 사회적 관계 유지의 만족감을 높여 줌으로서 근무자의 조직 몰입을 강화시켜 줄 수 있다고 보여진다.

이 뿐만 아니라 사회적 지지는 자아효능감을 높여 줌으로써 조직 몰입에 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다. 자아효능감은 자신의 능력에 대한 인지적 각성으로부터 생성되기 시작하여 경험의 축적을 통해 점차적으로 형성(Wood & Bandura, 1989)되어 지는 것으로 보고되고 있다. 이는 사회적 관계망으로부터 지각되는 긍정적인 지지적 정보가 자아에 대한 만족감이나 자존감을 높이고(오가실·한정석, 1990), 자기 능력에 대한 긍정적 신념인 자아효능감을 높이는데 기여할 수 있음을 함의하는 것이다. 사회적 지지와 자아효능감간의 관계를 직접적으로 다루지는 않았지만, 최형성(2005) 및 Shapiro와 Mangelsdorf(1994), Teti와 Gelfand(1991) 등은 Bandura(1982, 1997)의 자아효능감을 양육의 차원에 적용시킨 어머

니의 양육효능감이 남편이나 주위의 사회적 지지에 의해 설명되고 있음을 밝힌 바 있다. 이는 사회적 지지가 자아효능감을 높이는데 긍정적 기여를 할 수 있음을 시사하는 것이다.

이에 이 연구에서는 조직 몰입에 영향을 미칠 것이라 기대되는 자아효능감의 선행 변인으로 사회적 지지를 설정하고 사회적 지지가 조직 몰입에 직접적으로 영향 미칠 뿐 아니라, 자아효능감 계발에 의미있는 자원으로 활용됨으로써 간접적 측면에서도 조직 몰입의 효과를 높이는데 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 그리고 이를 검증하기 위해 다음과 같은 연구문제를 도출하고 <그림 1>의 연구모형을 구성하였다.

첫째, 유아교육기관 교사의 자아효능감과 사회적 지지는 교사의 조직 몰입에 유의한 영향을 미치는가?

둘째, 유아교육기관 교사의 사회적 지지는 자아효능감에 유의한 영향을 미치는가?

셋째, 유아교육기관 교사의 사회적 지지는 교사의 조직 몰입에 영향을 미치는 자아효능감을 통해 간접적으로 유의한 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 조사대상

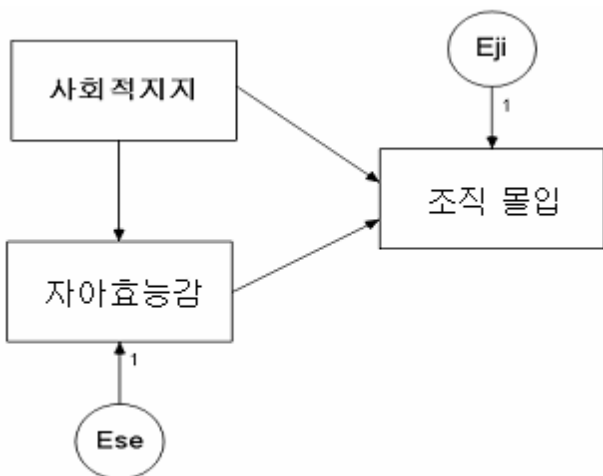
유치원과 어린이집 등 유아교육기관에 근무하는 교사, 주임교사, 원감 등을 연구 대상으로 하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 다음 <표 1>과 같다.

연구대상자 중 주임교사(11.3%, 29명)와 원감(8.6%, 22명)이 10% 정도를 차지하는 가운데 담임교사는 전체 80.2%(206명)를 차지했다. 연령별로는 20대가 전체 68.1%(175명)으로 나타났으며 63.4%인 163명이 전문대를 졸업한 것으로 나타났다. 교육경력은 1년 미만이 34명(13.2%), 1~3년 사이가 75명(29.2%), 3~5년의 경우 60명(23.3%), 5년 이상된 경우는 83명(34.2%)으로 나타났다. 연구대상자의 대부분이 어린이집에 근무(174명, 67.7%)하는 것으로 나타났으며 150미만의 보수(175명, 81.3%)를 받는 것으로 나타났다.

2. 조사도구

1) 조직 몰입 척도

유아교육기관 교사의 조직 몰입 척도는 송지준과 서철현(2004)이 타당화 작업 이후 사용한 Mayer와 Allen(1991)의 조직 몰입 척도를 유아교육기관 교사에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. '우리원에서 남은 직장 생활을 할 수 있다면 행복할 것이다.' '나는 우리 원에 대하여 강한 소속감을 느낀다.'



<그림 1> 유아교육기관 교사의 조직 몰입에 대한 사회적 지지와 자아효능감

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성

변 인	변인구분	빈도(%)
교사 지위	담임교사	206(80.2)
	주임교사	29(11.3)
	원 감	22(8.6)
연 령	20대	175(68.1)
	30대	67(26.1)
	40대	15(5.8)
	고등학교 졸업	6(2.3)
최종학력	전문대	163(63.4)
	대 학	70(27.2)
	대학원	18(7.0)
교육경력	1년 미만	34(13.2)
	1~3년	75(29.2)
	3~5년	60(23.3)
	5년 이상	88(34.2)
근무기관	유치원	83(32.3)
	어린이집	174(67.7)
보 수	150만원 미만	203(81.3)
	150만원 이상	54(18.7)

‘내가 원을 떠나지 않는 것은 그동안 원에 많은 노력을 들여 왔기 때문이다’ 등의 9문항으로 구성하였다. 9문항으로 이루어진 조직 몰입 척도의 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘정말 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 문항간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .87로 나타났다. 응답가능 점수는 9~40점으로 응답점수가 높을수록 심리적, 유지적 몰입이 높음을 의미한다.

2) 사회적 지지 척도

유아교육기관 교사의 사회적 지지를 측정하기 위한 문항은 박지원(1989)과 성영혜(1993)의 사회적 지지 척도를 참조하여 동료교사, 학부모, (원감 또는 원장)관리자로부터의 정서적 지지를 중심으로 사회적 지지 척도를 구성하였다. 사회적 지지 척도는 ‘동료교사들(학부모, 원감 또는 원장 등 관리자)은 내가 사랑받고 있다고 느끼게 해준다’, 동료교사들(학부모, 원감 또는 원장 등 관리자)은 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다’ 등 동료교사, 학부모, (원감 또는 원장)관리자로 각각 구분해 9문항씩 총 27문항으로 구성하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘정말 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 측정되었으며 동료교사, 학부모, 관리자로 부터의 사회적 지지 척도의 문항간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 각각 .84, .93, .88로 나타났다. 척도점수는 각각 9~40점으로 응답점수가 높을수록 높은 정서적 지지를 지각하고 있음을 의미한다.

3) 자아효능감 척도

유아교육기관 교사가 지각한 자아효능감을 측정하기 위해 김아영(1997)이 척도의 타당화 작업이후 사용한 일반적 자아

효능감 척도(General Self-Efficacy Scale)를 이용하였다. ‘나는 위험한 상황이나 어려운 상황에서 잘 대처할 수 없을 것 같아 불안하다’ ‘나는 문제해결이 강하게 요구되는 상황에서는 스트레스를 필요이상으로 받는다’, ‘나는 부담스러운 상황에서는 우울함을 느낀다’ 등의 17문항으로 구성하였다. 17문항으로 이루어진 자아효능감 척도의 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘정말 그렇다(5점)’의 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 문항간 내적 일치도에 의한 신뢰도 Cronbach’s α 는 .86으로 나타났다. 응답가능 점수는 17~85점으로 응답점수가 높을수록 일반적 자아효능감이 높음을 의미한다.

3. 조사 절차

대구경북 소재 유치원과 어린이집 등 유아교육기관에 근무하는 교사 257명을 연구대상으로 하여 질문지 조사를 실시하였다. 유아교육기관을 방문하여 교사에게 연구의 목적을 설명한 후, 280부의 질문지를 배포하였으며 배포된 질문지는 3일 후 수거하였다. 수거한 질문지 중 부실 기재된 자료는 분석에서 제외하였기 때문에 257명의 자료만을 분석자료로 사용하였다.

4. 자료 분석

유아교육기관 교사의 조직 몰입에 대한 자아효능감과 사회적 지지의 영향<연구문제 1> 및 자아효능감에 대한 사회적 지지의 영향<연구문제 2> 그리고 유아교육기관 교사의 조직 몰입과 사회적 지지 관계에 대한 자아효능감의 간접 영향<연구문제 3>을 살펴보고자 한 이 연구의 목적을 위해

구조방정식 모델을 통해 수집된 자료를 분석하였다. 구조방정식 모델은 여러 개의 종속변인을 가지는 여러 개의 회귀모형을 동시에 검증할 수 있는 장점이 있기 때문이다(양병화, 2002). 이를 위해 SPSS Win 15.0프로그램의 Amos 6.0을 이용하여 상관관계 및 경로분석을 실시한 다음 유의수준 .01에서 각 경로계수의 통계적 유의성을 검증하였다. 그리고 Bootstrapping 절차를 이용하여 간접효과와 통계적 유의성을 검증하였다.

III. 연구결과

1. 사회적 지지, 자아효능감, 그리고 조직 몰입간 상호상관계수, 평균 및 표준편차

구조방정식을 통한 경로모형 분석을 위해 실시한 사회적 지지, 자아효능감, 그리고 조직 몰입 변인들 사이의 상호상관계수, 평균 및 표준편차 값은 <표 2>와 같다.

2. 사회적 지지, 자아효능감, 그리고 조직 몰입 변인들간의 경로분석

사회적 지지, 자아효능감, 그리고 조직 몰입 변인들간의 상호상관관계를 변인들간의 인과적 효과로 설명하기 위해 경로분석을 실시한 결과는 <그림 2>와 같이 나타났다.

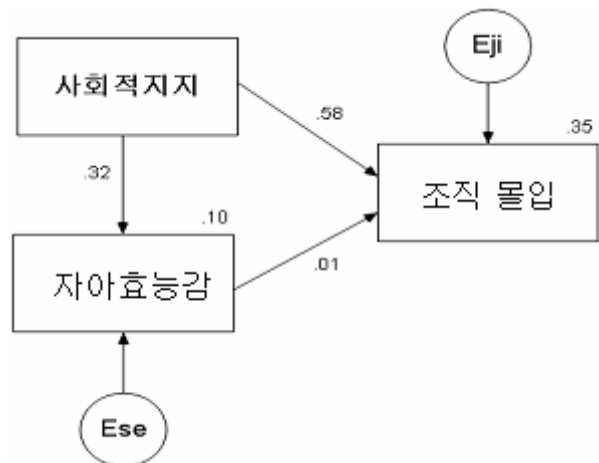
위의 <그림 2>에서 볼 수 있는 바와 같이 사회적 지지가 조직 몰입에 미치는 직접효과계수가($\beta = .58, p < .01$)가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그러나 자아효능감이 조직 몰입에 미치는 직접효과($\beta = .01, p > .01$)는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

경로분석에서 자아효능감이 조직 몰입에 미치는 직접효과

가 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타남에 따라, 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타난 자아효능감에서 조직 몰입에 이르는 경로를 제거한 수정모형을 개발하였다. 그리고 수정모형의 부합도를 검증하였다(<표 3> 참조).

<표 3>에서 볼 수 있는 바와 같이, 수정모형의 모든 부합도 지수(GFI>.90, NFI>.90, CFI>.90), $0.00 < RMSEA < .05$)가 모델부합도 기준을 충족시키는 것으로 나타났다. 즉, 자아효능감 변인이 조직 몰입에 미치는 직접효과 경로를 제거한 수정모형이 모델 부합도지수의 통계적 기준을 모두 충족시킨다면 동시에 변수들간의 상관관계를 통계적으로 유의하게 설명할 수 있는 간명모델인 것으로 나타났다.

수정모형을 기반으로 자아효능감, 사회적 지지, 조직 몰입 변수들간 상관관계를 인과적 효과로 설명하기 위해 상관계수를 토대로 변수들간의 직접효과, 간접효과, 그리고 허위효과를 분석하였다(<표 4> 참조).



<그림 2> 유아교육 기관 교사의 조직 몰입관련 변인들간의 경로모형

<표 2> 사회적 지지, 자아효능감, 그리고 조직 몰입 변인들간 상호상관행렬표

	사회적 지지	자아효능감	조직 몰입
사회적 지지	1.00		
자아효능감	.322*	1.00	
조직 몰입	.587*	.202*	1.00
n	257	257	257
평균	95.60	50.83	30.66
표준편차	13.70	7.69	5.86

*p<.01

<표 3> 유아교육기관 교사의 조직 몰입에 대한 사회적 지지와 자아효능감 경로모형 모델의 부합도 지수

모 델	χ^2	df	p	NC	GFI	NFI	CFI	RMSEA
수정모형	.066	1	.797	.066	1.00	1.00	.999	0.00~0.05
초기모형	0.00	0	-	0.00	1.00	1.00	1.00	0.00

<표 4> 유아교육기관 교사의 조직 몰입에 대한 사회적 지지와 자아효능감 경로모형 전체효과 분할표

구 분	상관계수	전체효과	직접효과	간접효과	허위효과
사회적 지지 → 자아효능감	.322*	.322*	.322**	-	
사회적 지지 → 조직 몰입	.587*	.587*	.583*	.004	.198*
자아효능감 → 조직 몰입	.202*	.014	.014	-	

* $p < .01$

<표 4>에 나타나 있는 바와 같이, 사회적 지지 변인은 조직 몰입($\beta = .583, p < .01$)에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(연구문제 1). 그러나 자아효능감을 통한 간접효과($\beta = .004, p > .01$)는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다(연구문제 3). 한편 사회적 지지 변인은 자아효능감($\beta = .322, p < .01$)에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(연구문제 2).

자아효능감과 조직 몰입간에 통계적으로 유의한 정적 상관($r = .202, p < .01$)이 있는 것으로 나타났지만 자아효능감이 조직 몰입에 미치는 직접효과는($\beta = .014, p > .01$) 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 자아효능감과 조직 몰입간의 유의한 상관이 나타난 것은 사회적 지지 변인에 의한 허위효과($\beta = .198, p < .01$) 때문이라 할 수 있다.

IV. 논의 및 결론

평가인증제로 인해 유아교육기관 교사의 시간 외 업무 증가가 예상되는 현 사회적 상황에서 어린이집이나 유치원 등 유아교육기관에 근무하는 교사의 조직 몰입은 그 어느 때보다 중요하게 고려되어야 할 부분이라 볼 수 있다. 조직 몰입은 직무 만족과 이직을 예측하는 주요 변인으로 간주(Mathieu & Zagac, 1990; Porter et al., 1974)되고 있기 때문이다. 이에 유아교육기관 교사의 조직 몰입 향상에 도움이 될 정보를 제공하고자 대구경북지역 소재 유치원 및 어린이집에 근무하는 257명의 교사를 대상으로 교사의 조직 몰입에 미치는 자아효능감과 동료교사, 학부모, 원감 및 원장으로부터의 사회적 지지 영향을 살펴보았다. 그리고 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다.

첫째, 유아교육기관 교사의 조직 몰입은 자아효능감과 동료 교사, 학부모, 관리자로부터 지각된 사회적 지지에 의해 각각 유의하게 설명되었다. 이는 유아교육기관 교사의 조직 몰입은 자아효능감이 높거나 사회적 관계망으로부터 높은 심리적 지지를 지각할 때 높아질 수 있음을 의미하는 것이다. 가족이나 친구 및 타인으로부터의 사회적 지지는 환경 적응력을 높이는 변인(안도희 · 김지아, 2007; Luthar et al., 2000)으로 알려져 있다. 이러한 점을 고려해 볼 때 직장에 대한 정서적 몰입과 유지적 몰입은 동료 교사나 학부모의 사회적 지지와 더불어 원감이나 원장 등 관리자로부터의 인정과 존

중 그리고 정서적인 친밀감이 중요한 역할을 하고 있음을 시사하는 것이다.

둘째, 동료 교사, 학부모, 관리자로부터 지각된 사회적 지지는 교사의 자아효능감을 설명하는데 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 조직 몰입과 높은 상관관계를 갖고 있는 직무만족이나 직무스트레스가 자아효능감에 의해 유의하게 설명되는 변인으로 보고 한 선행연구의 결과(고종욱 · 염영희, 2003; 안경모 · 주현식, 2006; 조성연 · 구연아, 2005; Mathieu & Zagac, 1990)와 유사한 것이라 볼 수 있다. 교사의 자아효능감 증진이 동료 교사나 학부모 또는 관리자로부터의 심리적 지지를 통해 향상될 수 있음을 시사하는 것이다.

셋째, 유아교육기관 교사의 조직 몰입에 대한 교사 자신의 자아효능감 효과는 동료 교사, 학부모, 관리자로부터 지각된 사회적 지지가 통제될 때 유의미성이 사라졌다. 이는 유아교육기관 교사의 조직 몰입에 대한 자아효능감의 효과는 사회적 지지에 의한 간접 효과인 것으로, 교사 자신의 효능감보다 주변 환경으로부터 제공되는 정서적 지지가 보다 중요한 요인임을 의미하는 것이다. 이 연구의 결과는 보육교사의 이직의도와 직무만족도가 업무수행에 대한 교사의 자신감이나 책임감과 같은 심리적 요인보다 시설장의 업무 스타일이나 교사들간의 조직 문화 등으로 표현되는 조직적 요인에 의해 보다 많이 설명된다고 보고한 이진화와 이승연(2006)의 연구결과와 유사하다고 볼 수 있다.

자아효능감은 사회적 지지 변인 통제 시 조직 몰입에 미치는 영향의 유의미성이 사라졌다. 이는 사회적 지지가 뒷받침되지 않는다면 자아효능감만으로는 조직 몰입 할 수 없음을 시사하는 것이다. 즉 자아에 대한 역량이 높다하더라도 동료교사나 원감이나 원장 등 관리자로부터 또는 학부모로부터 심리적 지지를 지각하지 못할 경우 조직에 몰입할 수 없음을 시사하는 것이다. 이는 교사 자신의 자아에 대한 판단보다 주변 환경으로부터의 심리적 지지가 조직의 근무 수행률을 높이는데 더 중요한 요인임을 시사하는 것이다. 일반적으로 교사의 직무 관련 변인에 관한 연구에서는 교사효능감과 같은 개인적 변인의 중요성을 강조하고 있다. 그러나 개인이 특정 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적 강도(Moody et al., 1982)인 조직 몰입의 경우 조직과의 심리적 애착을 느끼면서 조직과의 상호작용을 지속하려는 의지이기 때문에 개인적 요인보다 사회적 관계라는 환경적 요인에

의해 보다 많이 영향받는 것으로 해석할 수 있다.

열악한 환경의 부정적 영향을 완화시킬 수 있는 요인을 보호 요인(Luthar, 1991)이라 한다. 사회적 지지가 유아교육기관 교사의 조직 몰입에 유의한 설명력이 있는 요인으로 규명된 것은 사회적 관계망에서 제공되는 사회적 지지가 과다 업무와 저임금 등 불리한 근무 환경 조건에도 불구하고 환경에 적응하도록 하는 보호 요인으로 기능할 수 있음을 시사하는 것이다. 유아교육기관 교사의 열악한 근무 환경이 최근 실시되고 있는 평가인증제로 인해 더욱 열악해질 수 있음을 고려해 볼 때, 유아교육기관 교사의 심리적 근무 환경 개선 측면에서 원감이나 원장 등 관리자 뿐 아니라 동료 교사 및 학부모로부터의 사회적 지지가 폭 넓게 이루어지기를 기대해 본다.

이 연구는 유아교육기관 교사의 중요성이 강조되고 있는 최근의 사회적 상황에서 교사의 근무 환경을 높이고 근무 행동을 보다 효과적으로 관리할 수 있는 방안 마련에 도움 될 수 있는 정보를 제공했다는 면에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 그러나 대구경북지역의 유아교육기관에 종사하는 교사만을 중심으로 자료 조사함으로써 연구의 결과를 일반화하는데 한계를 지니고 있다. 이는 추후 연구에서 개선되어야 할 제한점이라 할 수 있다. 한편 추후 연구에서는 심리적 계약 위반(Rousseau, 1990)이나 직무도전(Walsh et al., 1980) 등 유아교육기관 교사의 근로 의욕을 고취시키는데 도움이 될 수 있는 심층적인 변인 탐색 연구가 이루어졌으면 한다.

【참 고 문 헌】

고종욱 · 염영희(2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. **대한간호학회지**, 33(2), 265-274.

김아영(1997). 학구적 실패에 대한 내성의 관련변인 연구. **교육심리연구**, 11(2), 1-19.

김지은 · 안선희(2007). 영아교사의 개인적 배경 및 근무여건과 사회적 지지가 소진에 미치는 영향. **아동학회지**, 28(3), 149-162.

박경환(2005). 판매원의 자아효능감과 실패내성이 고객지향성과 성과에 미치는 영향. **고객만족경영연구**, 7(1), 199-213.

박근수 · 유태웅(2007). 한국형 일몰입 척도 개발 및 타당화 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 20(2), 81-112.

박지원(1989). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

서은희 · 이미숙(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 7(3), 155-170.

성영혜(1993). 부모의 사회적 지지체계가 아동의 행동에 미치는

영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

송지준 · 서철현(2004). 관광호텔 종사원의 고용불안정성 지각이 거래, 관계 심리적 계약위반과 조직몰입에 미치는 영향-고용형태의 조절효과를 중심으로-. **관광연구**, 19(2), 213-231.

안경모 · 주현식(2006). 컨벤션산업에서 Meet Planner의 직무도전성, 자아효능감, 직무만족, 참여행동에 미치는 영향. **호텔경영학연구**, 15(5), 137-152.

안도희 · 김지아(2007). 대학생의 적응유연성에 따른 집단별 특성: 대처전략, 사회적지지, 유능감 및 학업성적을 중심으로. **교육심리연구**, 21(1), 47-67.

양병화(2002). **다변량자료분석의 이해와 활용**. 서울: 학지사

오가실 · 한정식(1990). 스트레스생활사건, 건강문제, 대응, 사회적 지지의 관계 - 청소년을 대상으로 -**대한간호학회지**, 20(3), 414-429.

윤혜미 · 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. **한국생활과학학회지**, 12(3), 303-319.

이윤경(1998). 유치원 교사의 직무 만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. **유아교육연구**, 18(1), 223-241.

이재훈(1998). 조직공정성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향. **경영연구**, 13(1), 253-272.

이진화 · 이승연(2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적, 심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. **유아교육학논집**, 10(1), 229-250.

장재윤 · 최한별(2007). 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향: 자율적 동기화의 매개효과 및 고/저 수행 집단간의 차이분석. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 20(2), 113-133.

정혜영 · 박영준(2005). 보육교사의 임파워먼트, 조직건강, 직무만족도의 인과모형분석. **열린유아교육연구**, 10(4), 45-67.

조부경 · 고영미 · 박근희(2003). 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아 개념 요인에 관한 연구. **아동학회지**, 24(6), 31-94.

조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. **아동학회지**, 26(1), 359-373.

조성연(2006). 영국보육교사의 직무만족도와 직무 스트레스. **한국생활과학학회지**, 15(5), 719-727.

조성연 · 구연아(2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. **아동학회지**, 26(4), 55-70.

최형성(2005). 어머니의 양육효능감에 관한 연구. **대한가정학회지**, 43(4), 111-123.

Armstrong, M. I., Birnie-Lefcovitch, S., & Ungar, M.(2005). Pathways between social support, family well being, quality of parenting, and child resilience: What

- we know. *Journal of Child and Family Studies*, 14(2), 269-281.
- Bandura, A.(1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147
- Bandura, A.(1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* Prentice-Hall Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. N.Y.: Freeman,
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D. & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *J. of Occup Health Psychol*, 7(1), 84-93.
- Cobb, S.(1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300 - 314.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M.(1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99-125.
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C.(1980). Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support. In P. B. Baltes & O. G. Brim (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 3, pp. 253-286). San Diego, CA: Academic Press.
- Luthar, S. Cicchetti, D. & Becker, B.(2000). "The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work." *Child Development*, 71, 543-562.
- Luthar, S. S.(1991). Vulnerability and resilience: A study of high-risk adolescents. *Child Development*, 62, 600-616.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M.(1990). A review and meta analysis of the antecedents correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-199.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Martocchio, J. J.(1994). Effects of conceptions of ability on anxiety, self-efficacy, and learning in training. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 819-825.
- Mooday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M.(1982). *Employees organization linkages*. N.Y.: Academic Press.
- Peterson, C., & Stunkard, A. J.(1992). Cognates of personal control: Locus of control, self-efficacy, and explanatory style. *Applied and Preventive Psychology*, 1, 111-117.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P.(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rousseau, D. M.(1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *J. of organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Shapiro, J. R., & Mangelsdorf, S. C.(1994). The determinants of parenting competence in adolescent mothers. *Journal of Youth and Adolescence*, 23, 621-641.
- Steer, R. M., Mooday, R. T., & Porter, L. W.(1982). *Employee organization linkages*. N.Y.: Academic Press.
- Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L.(1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.
- Teti, D. M., & Gelfand, D. M.(1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child Development*, 62, 918- 929.
- Walsh, J. T., Taber, T. D. & Beehr, T. A.(1980). An integrate model of perceived job characteristics. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 252-267.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T.(1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Wood, R. E. & Bandura, A.(1989) Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.

□ 접수일 : 2007년 12월 29일

□ 심사완료일 : 2008년 04월 11일