

# 어린이집 교사의 평가인증 경험과 동기부여적 자아개념\*

## Caregivers' Accreditation Experience and Their Motivational Self-concept

인하대학교 소비자 아동학전공

교수 이완정\*\*

박사 허린강\*\*\*

Dept. of Consumer & Child Studies, Inha Univ.

Professor : Lee, Wan-Jeong

Doctor : Heo, Lin-Kang

---

### <Abstract>

The purpose of this study was to explore the relationship of caregivers' accreditation experience and their motivational self-concept. Questionnaire were gathered from caregivers who work in Seoul, Incheon, and Kyunggi areas. Data were analysed by t-test, MCA, and multiply regression analysis. The result showed that caregivers who experienced accreditation at child care centers had higher scores in their motivational self-concept than caregivers who inexperienced accreditation procedure yet had. This tendency was clear in caregiver groups who work at unsupported child care centers, and who got certificate from institutions except college. With controlling individual background variables which influence on caregivers' motivational self-concept, independent effect of caregivers' accreditation experience on their motivational self-concept was still significant especially at the caregiver group who work in unsupported child care centers.

---

▲주요어(Key Words) : 어린이집교사(caregiver), 평가인증(accreditation), 동기부여적 자아개념(motivational self-concept)

### I. 서론

가족의 육아지원을 위한 정책 분야에서 가장 급속히 발전해온 분야는 어린이집을 통한 보육서비스 제공 부분이다. 2012년 초 영아 무상보육 및 취학 전 만 5세아 보육·교육 공통과정이 전격 시행되면서 어린이집에 대한 수요가 급증하였다. 이와 병행하여 집에서 자녀를 돌보고자 하는 부모는 가정 내 육아를 위한 정부의 지원을 요구하게 되었는데 이는 가정에서의 육아와 비교하여 어린이집에서의 보육서비스가 충분히 만족스럽지 못하다는 이유 때문이다. 결국 영유아가

자녀를 어린이집에 보내는 부모의 입장에서 우선적으로 중시하는 것은 보육서비스의 질이라 할 수 있다.

정부는 2005년부터 어린이집의 질 관리를 위해 어린이집 평가인증제도를 도입하여 실시해왔다. 평가인증제도는 어린이집이 우수한 서비스를 제공하기 위해 갖추어야 할 기준을 제시한 평가지표를 미리 제시한 후 어린이집에서 자체점검을 통해 일정기간 동안 부족한 부분을 정비함으로써 결과적으로 정부가 요구하는 질적 수준에 도달할 것을 목표로 한다. 그러므로 어린이집에서는 정부가 제시한 평가지표의 다양한 내용에 대해 일정 조건을 충족시키기 위해 보육환경, 보육내용 및 과정, 평가의 전체 과정을 점검하고 부족한 부분을 보완하기 위해 부단히 노력해야 한다. 어린이집에 근무하는 보육교사의 입장에서는 평가인증을 준비하게 되면 영

---

\* 본 연구는 인하대학교의 지원에 의해 수행되었음.

\*\* 주저자 : 이완정 (E-mail : wanlee@inha.ac.kr)

\*\*\* 교신저자 : 허린강 (E-mail : maglin@hanmail.net)

유아를 보육해야 하는 정규근무 외에 평가준비를 위한 추가 근무를 해야 하므로 한편으로는 어렵고 힘들기도 하지만(Ha & Go, 2007), 다른 한편으로는 결과적으로 보육교사로서의 전문적 자질을 향상시킬 수 있는 중요한 기회가 되기도 한다.

보육의 질은 교사의 질이 좌우한다는 측면에서 평가인증 참여를 통한 보육교사의 자질 향상은 어린이집 평가인증제도의 또 다른 목적이기도 하다. 어린이집 평가인증 참여경험이 보육교사의 전문성을 향상시키고(Chae & Hyun, 2008), 이를 통해 보육교사의 자아효능감을 증진시킨다(Won & Lee, 2008)는 선행연구가 일부 이루어져왔지만 평가인증 참여와 보육교사의 관련변인 간 관계를 살펴본 연구는 아직까지 거의 없는 형편이다.

Cho and Choi의 연구(2011)에서 평가인증 참여경험이 없는 보육교사는 교사의 전문성 향상을 위한 지속적인 교육에 대한 요구가 높은 것으로 나타난데 비해, 평가인증 참여경험이 있는 보육교사는 보육서비스의 질적 수준을 우수하게 유지하기 위해 보육교사의 의지가 매우 중요하며, 인증지표의 준수를 통한 우수한 보육서비스의 실현이 가능하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 현재까지 우리나라 어린이집 중 평가인증을 거친 시설은 70%를 넘는 것으로 나타났다. 하지만 평가인증 경험이 보육교사에게 어떠한 변화를 가져왔는지에 대한 실증적인 연구는 체계적으로 이루어지지 않았다.

본 연구는 평가인증경험에 따라 보육교사의 자아개념에 어떠한 차이가 있는지 분석해보고자 하였다. 자아개념에 대한 연구는 그동안 개인적 평가차원으로 이루어져왔으나, 근래 Shamir, House, and Arthur(1993)는 조직 속에서 스스로 분발하게 되는 인간의 내면적 특성에 초점을 맞춘 동기부여적 자아개념을 이론화시켰다. 즉 동기부여적 자아개념은 조직 사회에서 조직 구성원들에게 동기를 불러일으킬 수 있는 자아개념의 요소만을 설명한 것으로, 인간이 가지고 있는 다양한 자아개념 중의 일부라고 할 수 있다(Park, 2009). Shamir, House 및 Arthur(1993)는 개인이 조직 내에서 리더나 조직특성 혹은 개인특성에 의해 동기를 가지게 됨으로써 형성된 자아개념을 동기부여적 자아개념으로 전제하고, 이를 개인적 자아와 사회적 자아로 분리시켰다. Shamir et al.에 따르면 개인적 자아는 자긍심이나 자부심, 자기효능감 등의 차원을 갖는 개념이고, 이에 비해 사회적 자아는 집단 효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화 등의 차원을 갖는 개념이라고 볼 수 있다.

어린이집 교사의 동기부여적 자아개념은 어린이집과 같은 조직 속에서 교사 자신은 물론 보육업무가 효과성을 발휘할 수 있도록 동기를 유발시켜주는 교사 개개인이 갖는 다양한 가치와 정체성의 총합으로 볼 수 있다. Heo and Lee의 연구(2011)에서 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념은 이

들의 전문성 인식 및 자아탄력성과 유의한 상관이 있는 것으로 나타나 동기부여적 자아개념이 어린이집 교사의 특성을 설명해주는 변인이라는 점이 밝혀졌다. 본 연구에서는 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념을 어린이집 교사가 효과적인 보육활동을 위해 스스로 분발하게 되는 자기강화적 신념이라 할 수 있는 개인적 자아와 동료교사와 원장과의 상호관계에 의해 동기를 유발하는 조직원으로서의 신념이라 할 수 있는 사회적 자아로 구성된 자기 관념이라고 정의한다.

한편 근로자의 인구통계학적 배경변인이나 근로조건이 이들의 동기부여적 자아개념에 영향을 미친다고 알려져 왔다(Shamir, House, & Arthur, 1993). 그러므로 어린이집 교사의 평가인증 참여경험이 이들의 동기부여적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력을 살펴보기 위해서는 어린이집 교사의 연령, 자격취득경로, 급여수준 등을 통제된 상태에서 평가인증 참여경험의 효과를 분석해볼 필요가 있다. 또한 우리나라의 보육제도 특성 상 인건비 지원시설과 인건비 미지원 시설은 어린이집 교사의 인건비 호봉 적용 여부에 따른 차이로 인해 교사의 인력 현황과 제반 여건이 뚜렷이 다르기 때문에 인건비 지원 및 미지원 시설의 지원 효과도 통제할 필요가 있다. 어린이집 교사의 평가인증 참여경험이 이들의 동기부여적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력은 교사의 연령대나 자격취득 경로가 대학을 통한 것인지 아니면 대학 외 기관을 통한 것인지, 이들이 근무하는 시설이 인건비지원시설인지 아니면 미지원시설인지 등에 따라 다르게 나타날 것으로 추론된다. 어린이집 교사의 근무경력도 이들의 평가인증 참여경험 및 동기부여적 자아개념에 영향을 미치는 주요한 변인일 것이다. 그러므로 본 연구에서는 경력 2-3년 이내의 초보 교사를 대상으로 연구를 수행함으로써 경력 변인의 영향력을 통제하기 위해 연구의 표집범위를 1급 승급교육을 받은 어린이집 교사로 한정시켰다.

본 연구의 목적은 평가인증 참여경험에 따라 어린이집이라는 조직 속에서 근무하는 보육교사의 동기부여적 자아개념에 차이가 있는지 살펴보는 것이다. 연구의 목적을 달성하기 위해 구성된 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 평가인증 참여경험에 따라 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이가 있는가?

<연구문제 2> 배경변인을 통제된 상태에서 평가인증 참여경험에 따라 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이를 보이는가?

[2-1] 인건비지원 및 미지원시설의 하위집단별로 평가인증 참여경험에 따라 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이를 보이는가?

- [2-2] 어린이집 교사의 연령에 따른 하위집단별로 평가인증 참여경험에 따라 동기부여적 자아개념은 유의한 차이를 보이는가?
  - [2-3] 어린이집 교사의 자격취득경로에 따른 하위집단별로 평가인증 참여경험에 따라 동기부여적 자아개념은 유의한 차이를 보이는가?
  - [2-4] 어린이집 교사의 급여를 통제하였을 때 평가인증 참여경험에 따라 동기부여적 자아개념은 유의한 차이를 보이는가?
- <연구문제 3> 제 변인이 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력은 어떠한가?
- [3-1] 제 변인이 어린이집 교사의 개인적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력은 어떠한가?
  - [3-2] 제 변인이 어린이집 교사의 사회적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

서울과 경기, 인천지역의 40인 이상 규모의 어린이집에 근무하면서 1급 승급교육을 받고 있는 교사들을 편의표집하여 설문조사를 실시하였다. 보육교사 2급 자격을 가지고 있는 교사가 1급 승급교육의 대상자가 되려면 경력 3년 이상이어야 하므로, 1급 승급교육에 참여하는 어린이집 교사의 총 경력은 유사한 특성을 보인다. 최종적으로 분석대상이 된 자료는 총 464명이었다.

<Table 1>을 보면 인건비 지원시설에 근무하는 어린이집 교사는 38.1%(177명), 인건비 미지원시설에 근무하는 어린이집 교사는 61.9%(287명)였다. 연구대상 어린이집 교사의 35%(162명)는 연령이 30대 미만이었으며, 나머지 65%(302명)는 연

령이 30대 이상이었다. 보육교사 자격을 취득한 경로를 살펴보면 전문대학, 대학 및 대학원에서 자격을 취득한 교사는 약 34%(156명), 사이버강의나 학점은행제 등을 통해 자격을 취득한 교사가 약 66%(308명)였다. 연구대상 어린이집 교사의 월소득은 평균 114만원이었다.

2. 연구도구

본 연구에서 사용한 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념 측정도구는 선행연구(Shamir et al., 1993; Gu, 2004; Park, 2009)에서 사용된 동기부여적 자아개념(Motivational Self-concept)의 연구를 토대로 어린이집 교사에게 적합하도록 척도를 구성한 Heo and Lee(2011)의 측정도구를 사용하였다.

본 측정도구의 하위요인은 자긍심과 자기효능감을 개인적 자아의 요인으로 구성하였으며, 집단효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화를 사회적 자아의 요인으로 구성하였다. <Table 2>에 제시된 바와 같이 문항의 구체적인 내용은 어린이집 교사의 성공적인 직무수행에 대한 자신감, 동료 교사 및 원장과의 동질감, 가치관 등을 알아보는 것으로 자긍심 4문항, 자기효능감 4문항, 집단효능감 4문항, 리더일체감 4문항, 조직일체감 4문항, 가치내재화 3문항의 총 23개 문항으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '보통이다', '그렇다', '매우 그렇다'의 5점 리커트 척도로 응답하도록 구성되어있으며, 점수가 높을수록 동기부여적 자아개념의 각 요인에 대한 인식수준이 높은 것을 의미한다.

본 측정도구가 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념을 설명하는데 적합한가를 알아보기 위해 문항내용과 난이도 및 내용타당성을 관련 전문가 2명에게 검증받았다. 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념 여섯 개의 하위요인을 신뢰도 분석 한 결과 .72에서 .88까지 분포하고 있었으며, 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념 전체 문항에 대한 신뢰도계수는 .93으로 매우 높은 수준으로 나타났다.

Table 1. Characteristics of Caregivers n(%) or Mean(sd)

Variables		Supported Centers	Unsupported Centers	Total
Age	Under 30s	56(31.6)	106(36.9)	162(34.9)
	Above 30s	121(68.4)	181(59.9)	302(65.1)
Certificate	College	56(35.9)	100(34.8)	156(33.6)
	Others Except College	121(64.1)	187(65.2)	308(66.4)
	Total	177(38.1)	287(61.9)	464(100.0)
Monthly Wage		115.23(19.52)	113.32(16.95)	114.05(17.97)

Table 2. Sub-factors of Caregivers' Motivational Self-Concept

Factors	Cronbach's $\alpha$	
Individual's Self-concept	Self-esteem	.726
	Self-worth	.883
Members' Self-concept	Collective Identity	.884
	Identification with Leader	.867
	Social Identification	.756
	Value Internalization	.836
Motivational Self-concept	.935	

### 3. 연구절차

연구를 수행하기 위해 지자체로부터 어린이집교사를 위한 1급 승급교육을 위탁받아 운영하고 있는 서울 2개소, 경기 3개소, 인천 2개소의 보수교육운영기관 7개소를 접촉하여 설문조사를 위한 동의를 구하였다. 연구자가 각 해당 승급교육기관을 방문하여 현장에서 1급 승급교육 대상자인 어린이집 교사들에게 설문지의 취지와 내용을 직접 설명하고 설문조사를 실시한 후 설문지를 회수하였다.

### 4. 자료분석

설문조사를 통해 수거된 자료 중 근무하고 있는 어린이집의 정원 규모가 40인 이상인 어린이집 교사에게 응답된 설문지만 별도로 추출하여 총 464부를 분석에 사용하였다. 40인 이상규모의 어린이집에 근무하는 교사의 설문지만 사용 이유는 40인 미만 어린이집의 경우 시설장이 1급 승급교육을 받고 있는 경우가 있어 연구대상의 조건인 어린이집 교사의 범위에서 벗어나기 때문이었다.

먼저 어린이집 교사의 일반적 배경변인을 알아보기 위해 빈도와 백분율, 평균을 구하였다. 평가인증 참여경험의 여부에 따른 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념 차이는 독립 t검정으로 알아보았다. 어린이집 교사의 근무시설 특성, 즉 인건비 지원 및 미지원 시설의 하위집단별, 어린이집 교사의 연령, 자격취득 경로의 하위집단별로 평가인증 참여경험의 여부에 따른 동기부여적 자아개념의 차이도 역시 독립 t검정으로 알아보았다. 어린이집 교사의 월평균 급여를 통제한 후 평가인증 참여경험의 여부에 따른 동기부여적 자아개념의 차이를 알아보기 위해서는 MCA분석을 실시하여 설명 변량과 에타(Eta) 및 베타(Beta)값을 살펴보았다.

어린이집 교사가 근무하는 시설의 인건비 지원여부, 교사의 연령, 자격취득 경로 및 월평균 급여와 이들의 평가인증 참여경험 여부가 동기부여적 자아개념에 미치는 독립적인

영향력을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 이를 위해 동기부여적 자아개념의 두 하위요인인 개인적 자아개념과 사회적 자아개념, 그리고 총 동기부여적 자아개념을 설명하는 평가인증 참여경험 여부의 효과를 알아보았다.

### III. 연구결과

어린이집 교사의 평가인증 참여경험의 여부에 따라 이들의 동기부여적 자아개념에 차이가 있는지 살펴본 결과가 <Table 3>에 제시되어 있다. 평가인증 참여 경험에 있는 교사의 동기부여적 자아개념(평균 3.57)은 평가인증 참여경험이 없는 교사(평균 3.44)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다( $t = -2.21, p < .05$ ). 이러한 차이는 개인적 자아개념보다는 사회적 자아개념에서 나타났다. 즉 평가인증 참여경험이 있는 교사의 사회적 자아개념(평균 3.49)이 참여경험이 없는 교사(평균 3.31)보다 유의하게 높았다( $t = -2.49, p < .05$ ). 그리고 사회적 자아개념의 하위요인 중 특히 어린이집 교사의 집단 효능감( $t = -2.68, p < .01$ )과 조직일체감( $t = -2.54, p < .05$ )에서 유의한 차이가 나타났다.

인건비 지원시설과 인건비 미지원시설에 근무하는 어린이집 교사의 하위집단별로 평가인증 참여경험에 따른 차이를 분석한 결과, <Table 4>에 제시된 바와 같이 인건비 미지원시설에 근무하는 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념에서만 유의한 차이가 나타났다. 이와 비교하여 인건비 지원시설에 근무하는 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념은 이들의 평가인증 참여경험 여부에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다.

인건비 미지원시설에 근무하는 교사의 경우 평가인증 참여여부에 따라 특히 이들이 사회적 자아개념과 전체 하위요인에서 유의한 차이를 보였다. 즉 평가인증 참여경험이 있는 교사는 참여경험이 없는 교사보다 집단효능감( $t = -2.73, p < .01$ ), 리더일체감( $t = -2.28, p < .05$ ), 조직일체감( $t = -2.30, p < .05$ ),

Table 3. Caregivers' Motivational Self-Concept by Accreditation Experience

	Accred. Inexp.(n=124) m(sd)	Accred. Exp.(n=340) m(sd)	t
Self-esteem	3.68(.57)	3.73(.56)	-86
Self-worth	3.65(.66)	3.69(.65)	-63
Individual's Self-concept	3.66(.54)	3.71(.54)	-83
Collective Identity	3.49(.79)	3.70(.74)	-2.68**
Identification with Leader	3.02(.92)	3.18(.88)	-1.70
Social Identification	3.51(.64)	3.68(.64)	-2.54*
Value Internalization	3.23(.84)	3.38(.76)	-1.86
Members' Self-concept	3.31(.68)	3.49(.66)	-2.49*
Motivational Self-concept	3.44(.57)	3.57(.56)	-2.21*

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

Table 4. Motivational Self-Concept in Supported and Unsupported Centers

	Supported Centers(n=177)		t	Unsupported Centers(n=287)		t
	Accred. Inexp. m(sd)	Accred. Exp. m(sd)		Accred. Inexp. m(sd)	Accred. Exp. m(sd)	
Self-esteem	3.62(.54)	3.74(.60)	-1.17	3.70(.58)	3.72(.53)	-18
Self-worth	3.64(.63)	3.63(.68)	.07	3.65(.68)	3.73(.62)	-93
Individual's Self-concept	3.63(.49)	3.69(.58)	-.57	3.68(.57)	3.73(.51)	-.66
Collective Identity	3.60(.70)	3.69(.73)	- .70	3.43(.83)	3.70(.75)	-2.73**
Identification with Leader	3.05(.91)	3.05(.92)	- .01	3.01(.93)	3.27(.85)	-2.28*
Social Identification	3.54(.66)	3.66(.60)	-1.12	3.49(.63)	3.69(.68)	-2.30*
Value Internalization	3.28(.69)	3.30(.74)	- .17	3.20(.91)	3.44(.78)	-2.18*
Members' Self-concept	3.37(.62)	3.43(.64)	- .52	3.28(.72)	3.52(.67)	-2.70**
Motivational Self-concept	3.46(.53)	3.52(.56)	- .61	3.42(.60)	3.60(.56)	-2.33*

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

가치내재화( $t = -2.18, p < .05$ ), 그리고 사회적 자아개념( $t = -2.30, p < .05$ ) 및 전체 동기부여적 자아개념( $t = -2.33, p < .05$ )이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

어린이집 교사의 연령이 20대인 집단과 30대 이상인 집단 별로 각각 평가인증 참여경험에 따른 동기부여적 자아개념의 차이를 분석해보았다. <Table 5>를 보면 연령이 30대 이상인 집단의 경우 평가인증 참여경험이 있는 교사가 경험이 없는 교사보다 동기부여적 자아개념이 유의하게 높은 것으로 나타났다( $t = -2.01, p < .05$ ). 이들의 개인적 자아개념은 유의한 차이가 없었으나 사회적 자아개념에서 유의한 차이를 보였다( $t = -2.02, p < .05$ ).

하위요인에서의 차이를 살펴보면 연령이 20대 이하인 집

단은 평가인증 참여경험이 있는 교사가 참여경험이 없는 교사보다 집단효능감이 유의하게 높은 것( $t = -2.60, p < .05$ )으로 나타났다. 집단효능감은 집단이 효율적으로 일할 능력이 있다고 믿는 집단구성원의 신념을 의미한다. 이와 비교하여 연령이 30대 이상인 집단은 평가인증 참여경험이 있는 교사가 비교집단보다 조직일체감이 유의하게 높은 것( $t = -2.48, p < .05$ )으로 나타났다. 조직일체감은 자신이 속한 집단이나 조직에 대한 동화 정도를 의미한다.

어린이집 교사가 자격을 취득한 곳이 전문대학 이상인지 아니면 학점은행제 등 대학외 기관인지의 하위집단별로 평가인증 참여경험에 따른 동기부여적 자아개념을 살펴보았다. <Table 6>을 보면, 전문대학이나 대학에서 보육교사 자

Table 5. Motivational Self-Concept in Under 30s' and Above 30s' Caregivers

	Under 30s(n=162)		t	Above 30s(n=302)		t
	Accred. Inexp. m(sd)	Accred. Exp. m(sd)		Accred. Inexp. m(sd)	Accred. Exp. m(sd)	
Self-esteem	3.52(.45)	3.61(.53)	-.80	3.74(.60)	3.80(.57)	-.85
Self-worth	3.55(.65)	3.51(.69)	.30	3.69(.66)	3.80(.60)	-1.40
Individual's Self-concept	3.54(.48)	3.56(.55)	-.20	3.72(.56)	3.80(.51)	-1.29
Collective Identity	3.24(.97)	3.64(.76)	-2.60*	3.58(.68)	3.73(.74)	-1.61
Identification with Leader	2.81(.92)	3.04(.92)	-1.31	3.11(.91)	3.26(.85)	-1.42
Social Identification	3.41(.53)	3.57(.68)	-1.26	3.55(.67)	3.75(.61)	-2.48*
Value Internalization	3.09(.88)	3.28(.77)	-1.21	3.29(.82)	3.45(.75)	-1.64
Members' Self-concept	3.14(.73)	3.38(.68)	-1.84	3.38(.66)	3.55(.64)	-2.02*
Motivational Self-concept	3.28(.60)	3.45(.57)	-1.51	3.50(.55)	3.63(.54)	-2.01*

\* $p < .05$ 

Table 6. Motivational Self-Concept in Two Groups by Path for Certification

	College(n=156)		t	Others Except College(n=308)		t
	Accred. Inexp. m(sd)	Accred. Exp. m(sd)		Accred. Inexp. m(sd)	Accred. Exp. m(sd)	
Self-esteem	3.81(.54)	3.72(.58)	.79	3.63(.57)	3.73(.55)	-1.53
Self-worth	3.81(.70)	3.62(.65)	1.44	3.59(.63)	3.73(.64)	-1.78
Individual's Self-concept	3.81(.53)	3.67(.56)	1.27	3.61(.54)	3.73(.52)	-1.89
Collective Identity	3.59(.84)	3.78(.71)	-1.32	3.44(.77)	3.65(.76)	-2.21*
Identification with Leader	3.17(1.06)	3.19(.89)	-.11	2.96(.86)	3.18(.88)	-1.95
Social Identification	3.65(.48)	3.64(.69)	.06	3.45(.68)	3.70(.62)	-3.09**
Value Internalization	3.46(.88)	3.37(.80)	.57	3.13(.80)	3.39(.75)	-2.63**
Members' Self-concept	3.47(.72)	3.49(.67)	-.21	3.25(.67)	3.48(.65)	-2.80**
Motivational Self-concept	3.58(.59)	3.56(.58)	-.21	3.38(.56)	3.57(.55)	-2.79**

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

격을 취득한 집단은 평가인증 참여경험 여부에 따라 동기부여적 자아개념에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이와 비교하여 대학 외 기관에서 보육교사 자격을 취득한 집단은 평가인증 참여경험이 있는 어린이집 교사가 비교집단보다 동기부여적 자아개념이 유의하게 높은 것( $t = -2.79, p < .01$ )으로 나타났다. 이러한 차이는 개인적 자아개념에서는 나타나지 않았고 사회적 자아개념에서만 나타났다( $t = -2.80, p < .01$ ). 또한 사회적 자아개념의 하위 요인 중 리더일체감을 제외한 나머지 하위요인, 즉 집단효능감( $t = -2.21, p < .05$ ), 조직일체감( $t = -3.09, p < .01$ ), 그리고 가치내재화( $t = -2.63, p < .05$ )의 점수에서 평가인증 참여경험이 있는 교사와 참여경험이 없

는 교사 간에 유의한 차이를 보였다.

어린이집 교사의 급여수준은 이들의 동기부여적 자아개념에 영향을 미친다고 알려져 있다. 그러므로 월급여 수준을 통제 후 평가인증 참여경험 유무에 따른 동기부여적 자아개념의 차이를 알아보기 위해 MCA 분석을 실시하여 그 결과를 <Table 7>에 제시하였다. 먼저 공변량으로 투입된 어린이집 교사의 월평균 급여수준은 교사의 동기부여적 자아개념 전체, 개인적 자아개념 및 사회적 자아개념에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 개인적 자아개념의 두 하위요인인 자기효능감과 자긍심, 사회적 자아개념의 하위요인 중 리더일체감을 제외한 나머지 세 하위요인, 즉 집단효능감,

Table 7. MCA of Motivational Self-Concept By Accreditation Experience

D.V.		I.V.	Values	N	Est. Mean	Dev.	Eta	Beta
Self-esteem	Cov.	Wage*						
	Main Effect	Accreditation Experience	Inexp.	124	3.69	-.03		
			Exp.	340	3.72	.00	.04	.03
Multiple R = .11 , R <sup>2</sup> = .011								
Self-worth	Cov.	Wage*						
	Main Effect	Accreditation Experience	Inexp.	124	3.66	-.02		
			Exp.	340	3.69	.00	.03	.02
Multiple R = .10 , R <sup>2</sup> = .010								
Individual Self-esteem	Cov.	Wage*						
	Main Effect	Accreditation Experience	Inexp.	124	3.68	-.02		
			Exp.	340	3.71	.00	.04	.02
Multiple R = .12 , R <sup>2</sup> = .013								
Collective Identity	Cov.	Wage**						
	Main Effect	Accreditation Experience*	Inexp.	124	3.51	-.13		
			Exp.	340	3.69	.05	.12	.10
Multiple R = .19 , R <sup>2</sup> = .036								
Identification with Leader	Cov.	Wage						
	Main Effect	Accreditation Experience	Inexp.	124	3.03	-.11		
			Exp.	340	3.18	.04	.08	.07
Multiple R = .10 , R <sup>2</sup> = .009								
Social Identification	Cov.	Wage*						
	Main Effect	Accreditation Experience*	Inexp.	124	3.52	-.11		
			Exp.	340	3.68	.04	.12	.11
Multiple R = .14 , R <sup>2</sup> = .020								
Value Internaliz.	Cov.	Wage*						
	Main Effect	Accreditation Experience	Inexp.	124	3.25	-.10		
			Exp.	340	3.38	.04	.09	.07
Multiple R = .13 , R <sup>2</sup> = .016								
Members' Self-concept	Cov.	Wage*						
	Main Effect	Accreditation Experience*	Inexp.	124	3.33	-.11		
			Exp.	340	3.48	.04	.12	.10
Multiple R = .16 , R <sup>2</sup> = .024								
Motivational Self-concept	Cov.	Wage**						
	Main Effect	Accreditation Experience	Inexp.	124	3.45	-.08		
			Exp.	340	3.56	.03	.10	.09
Multiple R = .16 , R <sup>2</sup> = .024								

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

조직일체감, 가치내재화에도 정적 영향을 미치고 있었다. 어린이집 교사의 월평균 급여수준을 통제한 상태에서 평가인증 참여경험에 따라 사회적 자아개념에 유의한 차이를 보였으며, 사회적 자아개념의 하위요인 중 집단효능감과 조직일체감에 유의한 차이를 나타내었다.

에타 값이나 베타 값의 크기를 종속변인별로 비교해볼 때 어린이집 교사의 평가인증 참여경험 유무는 동기부여적 자아개념의 하위 요인 중 사회적 자아개념과 집단효능감, 조직일체감 및 가치내재화에서의 값이 .10에 가깝게 나타나 이들 하위 변인을 상대적으로 비중있게 설명해주고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 경향은 설명변량의 크기에서도 일관되게 나타났다.

마지막으로 어린이집 교사의 연령, 보육교사 자격취득 기관, 월평균 급여, 평가인증 참여경험이 어린이집 교사의 개인적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력을 살펴보기 위해 중다회귀 분석을 실시한 결과를 <Table 8>에 제시하였다. 표를 보면 제 변인이 미치는 영향력은 인건비 지원시설에서는 나타나지 않았고 인건비 미지원시설에서만 유의하게 나타났

다. 인건비 미지원시설에 근무하는 교사 집단의 경우 어린이집 교사의 연령이 높고 월 급여 수준이 높을수록 개인적 자아개념에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 보육교사 자격을 전문대학이나 대학보다는 대학 외 기관에서 취득한 집단의 교사가 개인적 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 이들 세 변인은 인건비 미지원시설 어린이집 교사의 개인적 자아개념 변량을 7.7% 설명해주고 있었다. 하지만 평가인증 참여경험 유무는 어린이집 교사의 개인적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력은 유의하게 나타나지 않았다.

어린이집 교사의 연령, 보육교사 자격취득 기관, 월평균 급여, 평가인증 참여경험이 이들의 사회적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력을 살펴보기 위해 중다회귀 분석을 실시하였다. <Table 9>를 보면 제 변인이 미치는 영향력은 인건비 지원시설에서는 나타나지 않았고 인건비 미지원시설에서만 유의하게 나타났다. 인건비 미지원시설의 경우 어린이집 교사의 연령이 높을수록, 월급여수준이 높을수록 이들의 사회적 자아개념은 높은 것으로 나타났다. 또한 보육교사자격을 전문대학이나 대학에서 취득한 집단이 대학 외 기관에서

Table 8. Variables' Influences on Individual's Self-Concept

Independent V.	Supported Centers		Unsupported Centers	
	B	β	B	β
Age	.214	.179	.333	.296***
Path for Certificate	-.050	-.042	.145	.128*
Wage	.003	.103	.004	.141**
Accreditation Experience	.088	.067	.041	.034
adjusted R <sup>2</sup>	.011		.077	
F value	1.498		9.508***	

Dummy: Path for Certificate 1 = College, 0 = Others, Accred. Exp. 1 = Experience, 0 = Inexperience  
 \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001

Table 9. Variables' Influences on Members' Self-Concept

Independent V.	Supported Centers		Unsupported Centers	
	B	β	B	β
Age	.145	.107	.318	.227***
Path for Certificate	.115	.085	.196	.139*
Wage	.004	.109	.004	.120*
Accreditation Experience	.056	.038	.163	.108*
adjusted R <sup>2</sup>	-.006		.053	
F value	.752		7.539***	

Dummy: Path for Certificate 1 = College, 0 = Others, Accred. Exp. 1 = Experience, 0 = Inexperience  
 \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001



Table 10. Variables' Influences on Caregivers' Motivational Self-Concept

Independent V.	Supported Centers		Unsupported Centers	
	B	β	B	β
Age	.171	.145	.324	.273***
Path for Certificate	.060	.051	.178	.149**
Wage	.003	.119	.004	.139**
Accreditation Experience	.689	.053	.121	.095*
adjusted R <sup>2</sup>	-.004		.070	
F value	.826		9.666 ***	

Dummy: Path for Certificate 1 = College, 0 = Others, Accred. Exp. 1 = Experience, 0 = Inexperience

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

취득한 집단보다 사회적 자아개념이 높았다. 그리고 평가인증 참여경험이 있는 집단의 교사가 참여경험이 없는 집단보다 사회적 자아개념이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이들에 변인은 인건비 미지원 시설 어린이집 교사의 사회적 자아개념을 5.3% 설명해주고 있었다.

어린이집 교사의 연령, 보육교사 자격취득 기관, 월평균 급여, 평가인증 참여경험이 어린이집 교사의 전체 동기부여적 자아개념에 미치는 독립적인 영향력을 살펴보기 위해 중다회귀 분석을 실시한 결과를 <Table 10>에 제시하였다. 표를 보면 제 변인이 미치는 영향력은 인건비 지원시설에서는 나타나지 않았고 인건비 미지원시설에서만 유의하게 나타났다. 인건비 미지원시설의 경우 어린이집 교사의 연령이 높을수록, 월급여수준이 높을수록 이들의 동기부여적 자아개념은 높은 것으로 나타났다. 또한 보육교사자격을 전문대학이나 대학에서 취득한 집단이 대학 외 기관에서 취득한 집단보다 동기부여적 자아개념이 높았다. 그리고 평가인증 참여경험이 있는 집단의 교사가 참여경험이 없는 집단보다 전체 동기부여적 자아개념이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이들에 변인은 인건비 미지원 시설 어린이집 교사의 전체 동기부여적 자아개념을 7.0% 설명해주는 것으로 나타났다.

#### IV. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 어린이집 교사의 평가인증 참여경험이 이들의 동기부여적 자아개념에 미치는 영향을 알아보는 것이었다. 연구를 수행하기 위해 보육교사 2급 자격을 취득하고 3년 이후 1급 승급교육을 받는 비교적 동질적인 어린이집 교사를 대상으로 평가인증 참여경험의 유무에 따라 이들의 동기부여적 자아개념에 차이가 있는지를 분석해보았다. 자료의 분석결과를 요약하고 이에 대한 논의를 살펴보면 다음

과 같다.

첫째, 평가인증 참여경험이 있는 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념이 평가인증 참여경험이 없는 교사보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 동기부여적 자아개념 중 개인적 자아개념에서는 나타나지 않았고 사회적 자아개념에서만 나타났다. 개인적 자아개념은 자긍심이나 자부심, 자기효능감 등의 차원을 갖는 개념이고, 이에 비해 사회적 자아개념은 집단효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화 등의 차원을 갖는 개념이다. 어린이집의 교사로서 평가인증에 참여하게 되면 어린이집 교사 전체가 원장의 관리에 따라 개선할 업무 영역을 분담하게 되고 전체 회의를 통해 개선 방향과 내용을 준비하는 일이 많아진다. 평소 어린이집 교사의 업무는 자신이 담당한 보육실 별로 개별화되어 이루어지는 경향이 높은데 비해, 평가인증 준비를 하는 기간에는 어린이집 교사 조직 전체가 유기적으로 협조하며 움직여야 하기 때문에 평가인증 준비 기간을 거치면서 교사가 갖게 되는 집단에 대한 효능감뿐만 아니라 조직의 가치를 받아들이는 정도나 가치의 내재화가 많이 이루어지는 것으로 보인다. 평가인증 경험이 있는 교사집단의 동기부여적 자아개념이 높다는 본 연구의 결과는 평가인증 준비경험을 통하여 어린이집에서 조직을 정비하고 운영을 개선하며 질을 높이기 위해 종사자간의 전문적인 협조능력이 길러진다는 NCAC(2011)의 결과를 지지하는 것이다.

둘째, 평가인증 참여경험에 따른 교사의 동기부여적 자아개념의 차이는 인건비 지원시설에서는 나타나지 않은 데 비해 인건비 미지원시설에 근무하는 교사집단에서만 나타났다. 인건비 미지원시설에 근무하는 교사집단의 경우 평가인증 참여경험이 있는 교사는 비교집단보다 사회적 자아개념과 모든 하위요인의 점수가 높았으며, 전체 동기부여적 자아개념도 유의하게 높은 것으로 나타났다.

우리나라의 경우 교사에게 호봉제가 적용되고 인건비의

대부분을 국가나 사업주로부터 지원받는 국공립어린이집이나 직장 어린이집은 상대적으로 규모가 크고 운영여건이 양호한데 비해, 교사에게 연봉제가 적용되고 인건비를 기관 외부로부터 거의 지원받지 못하는 민간 어린이집은 상대적으로 규모가 작고 운영 여건이 어려운 경향이다. 이에 따라 인건비 미지원시설에서는 평가인증 준비를 하면서 비로소 운영 전반을 체계적으로 점검하고 개선하는 기회를 갖게 된다. 인건비 미지원시설 교사의 경우 평가인증 준비를 하면서 어린이집 조직과 운영에 대한 체계성을 경험하게 되고 이 결과 집단의 효율성을 신뢰하게 되는 집단 효능감이나 자신이 속한 조직이나 집단에 대한 동화가 이루어지는 것으로 보인다. 이러한 연구결과는 평가인증 참여경험이 없는 어린이집 교사에게서 교사의 전문성 향상을 위한 지속적인 교육에 대한 요구가 높다고 나타난 Cho and Choi(2011)의 연구결과와 일관된 것이다.

셋째, 평가인증 참여경험에 따른 교사의 동기부여적 자아개념의 차이는 보육교사 자격을 전문대학이나 대학에서 취득한 집단에서는 나타나지 않은 데 비해 보육교사 자격을 학점은행제 등 대학 외 기관에서 취득한 집단에서만 나타났다. 보육교사 자격을 대학 외 기관에서 취득한 교사집단의 경우 평가인증 참여경험이 있는 교사는 비교집단보다 사회적 자아개념과 집단효능감, 조직일체감, 가치내재화 하위요인의 점수가 높았으며, 전체 동기부여적 자아개념도 유의하게 높게 나타났다. 전문대학이나 대학에서 보육교사 자격을 취득하는 사람은 대학 외의 기관에서 단기적으로 자격과목을 취득하는 사람에 비해 장기간 공부하게 되며 이 기간 동안 보육에 대한 정체성을 강화시킬 기회를 상대적으로 많이 갖게 된다. 대학 외의 기관에서 자격을 취득한 교사는 어린이집에 들어와 평가인증 준비과정을 거치면서 비로소 어린이집 조직에 대한 효능감과 일체감을 가지게 되는 것으로 보이며 그 결과 어린이집 조직의 가치를 자기 것으로 내면화시키는 정도가 높아지는 것으로 추론된다. 직접적인 선행연구결과가 없어 결론을 내리기는 어려우므로 향후 보육교사 자격취득 기관에 따른 어린이집의 교사의 효능성에 대한 후속 연구가 필요하다.

넷째, 평가인증 참여경험이 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념에 독립적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 결과는 인건비지원시설에서는 전혀 나타나지 않은데 비해 인건비미지원시설에서만 유효하였다. 즉 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념에 영향을 미치는 연령, 자격취득기관의 유형, 급여수준 등의 상대적인 영향력을 통제한 후에도 평가인증 참여경험이 인건비미지원시설 교사의 동기부여적 자아개념에 미치는 영향력은 사라지지 않았다. 그런데 평가인증 참여경험의 효과는 인건비미지원시설 교사의 동기부여적 자아개념 중 개인적인 자아개념에서는 나타나지

않았고 사회적인 자아개념에서만 나타났다. 본 연구의 결과는 평가인증 경험이 어린이집 교사의 효능감을 높여주며(Won & Lee, 2008)의 결과를 지지하는 것이며, 아울러 이들의 전문성을 향상시킨다(Chae & Hyun, 2008)는 선행연구의 결과를 보완하는 것이다.

본 연구의 결과 평가인증 준비경험이 어린이집 교사의 조직에 대한 동기부여적 자아개념을 높이는 데 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 즉 평가인증을 준비하면서 어린이집의 원장 및 교사 전체가 합심하여 보육 환경을 정비하고 운영을 개선하며, 보육과정의 질적 수준을 높이기 위해 교육 자료와 교수방법을 점검함으로써 어린이집의 조직에 대한 효능감이 커지고, 조직에 동화되며 조직의 가치를 내재화시킴으로써 어린이집에 대한 사회적 자아개념이 향상되는 것으로 보인다. 그리고 이러한 경향은 어린이집의 운영이 상대적으로 덜 체계적인 인건비 미지원시설에 근무하는 교사에게 더 뚜렷하게 나타나며, 보육교사 자격을 대학 외 기관에서 취득한 교사에게 보다 구체적으로 나타나는 것으로 보인다. 평가인증 준비과정이 어린이집 교사의 조직에 대한 동기부여를 활성화시킨다는 본 연구 결과를 통해 평가인증 제도의 효용성이 추가적으로 입증되었다.

본 연구는 연구대상의 경력을 통제하기 위해 1급 승급교육을 받고 있는 어린이집 교사만을 대상으로 이루어졌으며, 가정어린이집의 교사는 제외하고 분석되었다. 그러므로 본 연구의 결과를 일반화시키는데 한계가 있으며 추후 연구를 통해 보다 다양한 교사집단을 포함한 연구가 이루어질 필요가 있다. 아울러 본 연구에서는 어린이집 교사의 배경변인으로 연령, 급여수준 등 일부 변인만 연구되었다. 이외에 담당 영유아의 연령, 어린이집 기관의 규모, 시설장의 리더십 특성 등 여러 가지 배경변인이 동기부여적 자아개념에 미치는 영향을 규명할 필요가 있다. 뿐만 아니라 본 연구에서 평가인증 경험과 그 외 배경변인이 동기부여적 자아개념에 미치는 영향은 인건비 지원시설에 근무하는 교사집단에서는 전혀 나타나지 않았고 인건비 미지원시설에 근무하는 교사집단에서만 나타났다. 그러므로 추후연구를 통해 인건비 지원시설에 근무하는 교사집단의 동기부여적 자아개념을 설명해주는 다양한 변인을 밝혀줄 필요가 있다.

이와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 비교적 동질적인 초보 보육교사 집단을 대상으로 평가인증 경험이 이들의 동기부여적 자아개념에 어떠한 영향을 미치는지 분석하여 어린이집 교사의 평가인증 경험과 조직에 대한 사회적 자아개념 간 관계를 밝혀내었다는 의의를 갖는다. 평가인증 경험이 어린이집에 근무하는 인력 조직의 특성에 영향을 미친다는 본 연구의 결과를 토대로, 어린이집 교사들이 평가인증과정을 큰 스트레스 없이 경험하고 보다 발전적인 조직 효능성을 갖출 수 있도록 제도적 뒷받침이 이루어질 필요가 있을 것이다.

## REFERENCE

- Chae, H. & Hyung, J.(2008). A Study of Child Care Center Accreditation and Teachers' Developmental Levels. *Korea Journal of Child Care and Education*, 52, 63-84.
- Cho, H. & Choi, I.(2011). Childcare Teacher's Perception of the Accreditation System Based on Accreditation Experience -Focused on the Second Accreditation Index of Childcare Centers. *Journal of Korean Child Care and Education*, 7(4), 301-324.
- Gu, Y.(2004). *Influence that charisma leadership affects in the motivative concepts of self and job accomplishment*. Unpublished doctoral dissertation. Kyung-hee University, Seoul.
- Ha, Y. & Ko, G.(2007). A Qualitative Study on Child Care Center Teacher's Difficulties Related to 7 Index Domains of Evaluative Accreditation System in Preparatory Process. *Korea Journal of Child Care and Education*, 51, 127-153.
- Heo, L., & Lee, W.(2011). Validation of the motivational self-concept rating scale for child care teachers. *Journal of Korean Child Care and Education*, 7(3), 239-257.
- NCAC(2011). *Annual Report 2010/2011*. National Child-care Accreditation Council, Australia.
- Park, C.(2009). *The effects of School Principals' Moral Leadership on Teachers' Trust in Principal, Motivational Self-Concept, and Commitment to Teaching*. Unpublished doctoral dissertation. Inha University, Incheon.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B.(1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Won, j. & Lee, j.(2008). Teachers' Sense of Efficacy, Perceptions, and Experiences in the Process of Childcare Accreditation. *The Journal of Child Education*, 17(4), 213-224.

- 접수일 : 2012년 11월 15일  
 심사일 : 2012년 12월 20일  
 게재확정일 : 2013년 01월 25일