

보육교사의 직업적성 및 책임감이 교사효능감에 미치는 영향* **

The Influence of Teachers' Vocational Aptitude and Sense of Responsibility
on Their Teaching Efficacy in Early Childhood Education and Care

채진영¹

Jin-Young Chae

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of teachers' vocational aptitude and sense of responsibility on their teaching efficacy in early childhood education and care. 259 teachers in ECEC were recruited from 19 daycare centers and the data were analyzed through frequency, percentage, Pearson's correlations, and stepwise regression using SPSS 18.0. The findings are as follows. First, teachers' teaching efficacy was significantly different according to their age, the number of years of teaching experiences, and education levels. Second, all degrees of teachers' vocational aptitude, sense of responsibility, and their teaching efficacy were higher than the median points. Second, teachers' efficacy relating with running class was affected most by the ability of safe management in vocational aptitude, and teaching methods in sense of responsibility. For teachers' efficacy relating to teaching, acceptability/sensitivity in vocational aptitude and motivation had the most impact. The implication was discussed in order to figure out the ways to increase teachers' efficacy.

Key words Teachers' Vocational Aptitude, Teachers' Responsibility, Teachers' Efficacy

* 이 논문은 2015년도
전북대학교 연구기반 조성비
지원에 의하여 연구된 것임.
** 2015년도 한국보육지원학회
춘계학술대회 포스터 발표
논문을 확장한 것임.

¹ 제1저자(교신저자)

전북대학교 아동학과
부교수, 인간생활과학연구소
연구원, & Visiting Scholar,
Columbia University
(e-mail : jychoe@jbnu.ac.kr)

I. 서론

맞벌이 가정의 증가 뿐 아니라 정부의 무상보육정책 실시로 인해 보육기관에서 대리양육을 경험하는 영유아가 증가하여 2014년 12월 현재 보육기관에 재원 중인 영유아의 수는 150만 명에 이른다(보건복지부, 2015). 생애 이른 시기부터 보육기관에 머무는 시간이 증가함에 따라 영유아가 하루 일과의 대부분을 보내는 보육기관에서의 질적인 보육 제공이 사회적인 관심사가 되고 있다. 영유아기는 짧은 기간에 비해 많은 발달이 일어나는 생애 중요한 시기이며, 부모 대신 영유아의 하루 일과 중 대부분의 시간을 함께 보내는 보육교사는 영유아의 발달에 있어 부모 못지않

게 중요한 역할을 수행(Rudasill & Rimm-Kaufman, 2009)하므로 수준 높은 보육을 제공해야만 한다. 보육교사는 영유아에게 배움의 기회를 제공하고, 행동과 사고의 모델이 되며, 영유아는 그들의 주변 사람들과 적응하는 방법과 그들을 둘러싼 주변 환경, 나아가서는 세상에 대한 지식과 태도를 교사를 통해 습득한다. 이와 같은 영유아의 배움의 시작과 끝은 교사의 자질과 제공하는 활동, 그리고 신념 등에 의해 달라진다(Korkmaz, 2007).

질 높은 보육을 제공하기 위한 기반이 되는 것 중 하나는 보육교사의 효능감일 것이다. 교사효능감이란 교사로서의 자신의 능력에 대한 자신감을 의미하고 교사 자신의 행동 및 학습자의 배움에 영향을 미치는 주요 신념으로 간주되며(Klassen, Tze, Betts, & Gordon, 2011), 효과적인 업무 수행에 있어 결정적인 요인이라 할 수 있다(한석실, 임명희, 2003). 또한 학습자가 배움에 어려움을 겪고 있거나 동기부여가 잘 이루어지지 않는 경우에 적절한 배움이 이루어지도록 도와 줄 수 있다는 교사의 확신으로 여겨지기도 한다(Guskey & Passaro, 1994). 따라서 높은 효능감을 지닌 교사는 학습자에게 좋은 영향을 주어 배움에 대한 동기부여가 잘 이루어질 수 있도록 하여 수행능력을 높일 뿐 아니라 많은 칭찬과 격려를 통해 학습자와의 긍정적인 상호작용을 할 수 있고(Emmer & Hickman, 1991; Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 1998), 비록 연령이 낮은 영유아에게라도 민주적인 방법으로 의사결정에 참여시키려는 경향을 지니고 있다(김현지, 2006). 즉, 보육교사의 효능감이 높을수록 적절한 동기부여를 통해 배움의 즐거움을 알게 해 줄 것이며, 영유아와의 질 높은 상호작용을 통해 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 미칠 것이며, 민주적인 방법으로 학급 운영을 할 것이다. 이와 같이 부모 대신 하루에 많은 시간을 영유아와 함께 하는 보육교사의 효능감은 보육의 질을 좌우하는 중요한 요인이라고 해도 과언이 아닐 것이다. Emmer와 Hickman(1991)은 교사효능감을 훈육을 포함한 교사의 학급운영능력과 교수효능으로 나누어 살펴보아야 한다고 주장하였다. 그 이유는 전자는 좀 더 의사결정에 관한 것이고, 후자는 교수 행동에 가까워서 개념적으로나 행동적인 면으로나 두 요인이 서로 다르기 때문이라고 하였다. 아울러 학습자의 배움과 성취의 결과에 영향을 주는 능력인 교사효능감을 전체적으로 ‘높다’ 또는 ‘낮다’라고 하는 것보다 하위요인별로 살펴보는 것이 중요하다고 하였다. 국내에서 최근에 보육교사 또는 유치원교사를 대상으로 효능감을 측정한 선행연구에서는 주로 과학교수효능감을 측정하기 위한 도구를 수정하여 일반적 교수효능감과 개인 교수효능감으로 나누어 살펴보거나(권량희, 이진희, 2015; 김정희, 최미경, 최윤진, 2013; 황해익, 탁정화, 김미진, 2013) 하위요인 구분 없이 단일요인으로 살펴보았다(김안나, 2014). 이 연구에서는 국내에서 사용하지 않았던 Emmer와 Hickman(1991)의 도구를 사용하여 보육교사의 교사효능감을 의사결정에 관련된 학급운영능력에 대한 효능감과 교수행동을 의미하는 교수효능감으로 나누어 살펴보으로써 보육교사의 효능감을 또 다른 각도에서 이해하고자 한다.

한편 보육교사의 효능감은 연령, 경력, 학력 등의 교사의 일반적 배경에 따라 차이가 있을 것으로 예상되는데, 이에 대해 보고하는 선행연구의 결과는 일치하지 않는다. 이성희와 박영신(2007)는 보육교사의 연령, 경력, 학력에 따라 교사효능감에 유의한 차이가 없다고 보고한 반면, 이세나(2007)는 연령, 경력에 따른 보육효능감에는 유의한 차이가 있지만, 학력에 따른 차이는 없다고 보고하였다. 최근 실시된 연구에서는 보육교사의 효능감을 측정한 결과, 연령, 경력, 학력

등의 일반적 배경에 따라 효능감은 유의한 차이가 있어, 연령이 높고, 근무경력이 오래되었고, 학력이 높은 집단이 그렇지 않는 집단에 비해 효능감이 높은 것으로 나타났다(보건복지부, 2015). 이렇게 일반적 배경에 따른 보육교사의 효능감의 차이에 대해서는 의견이 분분하므로 이를 확인하여 보육교사의 효능감 향상을 위한 기초자료를 제공하고 이해의 폭을 넓히고자 한다.

보육교사의 효능감에 영향을 미칠 것으로 예상하는 요인으로 직업적성을 고려 해 볼 필요가 있다. 적성이란 개인이 어떠한 기능을 수행하기 위해 지니는 잠재적인 능력을 의미하며, 직업 선택의 성공은 적성과 이에 맞춰 펼치는 능력에 의해 좌우된다(Kaplan & Saccuzzo, 2012). 적성을 통해 특정한 임무와 기능이 주어졌을 때, 수행 정도에 대한 가능성을 예측할 수 있으며, 보다 정확한 예측을 위해서는 지적 능력, 성격, 태도, 신체적인 측면, 성별, 연령까지 포함해야 한다는 주장도 있다(Cronbach & Snow, 1977). 특히 보육교사는 영유아 뿐 아니라 학부모를 상대해야 하며, 동료 및 원장과의 관계 등과 같은 대인관계와 영유아와의 정서적 상호작용을 통해 신뢰를 쌓는 것에 기본이 되는 수용적인 태도를 갖추어야 한다. 변화와 차이를 구별할 줄 아는 민감성, 영유아의 이해 및 교수법 등과 같은 전문지식을 활용하며 자신의 창의적인 사고를 바탕으로 영유아의 창의력을 향상시켜 주어야 한다. 영유아를 둘러싼 실생활 속의 주변 환경을 적극 활용하기 위해 필요한 지역사회 연계를 잘 할 수 있는 친화력도 요구되며, 쉽게 일어나는 안전사고에 대비하고 슬기롭게 대처하는 안전관리 능력도 갖추어야 하고, 낮은 급여와 열악한 근무환경 속에서도 영유아를 담당하는 보육교사직의 중요성을 항상 인식하고 그 업무에 대한 소명감을 갖는 것 또한 필요하다. 부모를 대신하는 대리양육자로서 기본적으로 긍정적 정서도 지녀야 할 것이다. 아울러 서류업무와 행사 준비 등 행정적인 업무까지 포괄하는 다차원적인 능력까지 갖추어야 하는 등 보육교사직은 육체적, 정신적, 정서적 노동이 높은 직종이다(권혜진, 2008). 따라서 보육교사직을 원활히 수행하기 위해서는 전문적인 지식과 태도와 더불어 영유아를 존중하고 사랑하는 인성까지 필요하며 이러한 요구에 부합되는지 보육교사의 적성을 살펴보는 일은 매우 기본적이면서도 중요하다.

이와 같은 이유로 보육교사의 적성은 영유아를 돌보고 배움의 기회를 제공하는 업무를 수행하는 자신감과 신념인 교사효능감과 직접적으로 관련이 있을 것으로 예상된다. 보육교사와 예비보육교사를 대상으로 적성과 효능감의 관계를 살펴본 박수경(2013)의 연구에 의하면, 보육교사의 적성이 효능감을 예측하는 중요한 변인이라고 보고하였지만, 하위요인별 영향을 살펴보지 않아 이 관계에 대한 심도 있는 이해를 하기에 어려움이 있다. 또한 배문조와 박세정(2013)의 연구에서는 예비보육교사를 대상으로 보육적성의 하위요인이 보육효능감에 미치는 영향을 살펴보았지만, 이 역시 보육효능감을 보다 세분화하지 않았으므로 이러한 제한점을 보완하는 구체적인 영향관계를 살펴볼 필요가 있다. 한편 김혜라(2014)는 보육교사의 적성의 하위요인과 과학교수효능감의 하위요인 간의 부분적인 영향 관계를 보고하였으나 과학교수에 관한 효능감으로 국한지어 살펴보았다는 한계를 지닌다. 그러므로 이러한 선행연구의 한계점을 보완하기 위해 보육교사의 적성과 효능감의 영향관계를 보다 면밀히 살펴보고자 한다.

보육교사의 효능감과 관련이 있을 것으로 예상하는 또 다른 요인으로는 책임감을 들 수 있다. 책임감이란 일반적으로 어떠한 결과를 만들어 내거나 또 일어나지 않도록 하기 위한 내적 의무

감으로써, 개인의 기질적인 요인으로 간주된다(Lauer mann & Karabenick, 2011). 전문적인 의무를 완수하기 위해 느끼는 것과 같은 공식적인 맥락에서의 책임감이나 타인에게 도움을 주기 위해 느끼는 것과 같은 비공식적인 맥락에서의 책임감은 모두 사회적 관계 형성에 있어 중요하며 (Guskey, 1984), ‘나는 할 수 있다’는 신념으로 나타나는 효능감과 다른 ‘나는 해야 한다’를 의미한다(Korkmaz, 2007). 교육적인 맥락에서 교사의 책임감은 자신의 직업과 역할 수행에 대한 긍정적인 태도와 교육을 위한 헌신적인 자세까지 포함하며(Halvorsen, Lee, & Andrade, 2009), 자신의 학생에게 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음, 즉 효능감과 관계가 높다고 보고하였다(Guskey, 1988). 139명의 교사를 대상으로 심층면접을 통해 교사의 책임감에 관한 자료를 수집하고 분석한 Korkmaz(2007)에 의하면, 교사들은 자신이 교사로서 가져야 할 책임으로 배움에 대한 동기부여를 잘 해야 하며, 배우고 이것을 잘 활용할 수 있도록 도와서 교육적 성과를 내야하며, 학습자에 대해 잘 알고, 존중하며, 보살피 주어야 하고, 개인차를 알아야 하고, 좋은 역할모델을 제시해야 하고, 수업 준비를 잘 해야 하고, 긍정적인 의사소통 기술을 가지고 있어야 하며, 공정성을 유지하고, 학습자에게도 책임감을 키울 수 있도록 지도하는 것이라고 응답하였다고 보고하였다. 즉, 동기부여, 성취, 학습자와의 관계, 교수법 등이 교사들이 생각하는 교사의 책임감이라 할 수 있다. 뿐만 아니라 직업에 대한 책임감은 성공적인 커리어 생활을 예측하는 요인이라고 하였다(Winter, 1991). 특히나 보육교사는 부모를 대신하여 영유아와 하루 일과 중 대부분의 시간을 함께 보내며 안전하고 긍정적인 육체적, 정서적 돌봄을 제공해야 하고 배움에 있어 서툴더라도 많은 격려와 칭찬을 통해 시행착오를 겪으며 스스로 깨우칠 수 있도록 동기부여를 잘 해 주어 배움의 즐거움을 알게 해 주어 한다. 또한 긍정적인 상호작용을 통해 대인관계를 형성하는데 좋은 모델링이 되어야 하며, 앞으로 살아가며 알아야 할 많은 지식과 기술 및 태도를 영유아의 발달수준에 맞춰 효율적인 방법으로 전달해야 한다. 이렇게 자신이 담당하고 있는 영유아가 발달적이고 교육적 성과를 낼 수 있도록 책임감은 유능한 보육교사가 가져야 할 중요한 덕목이라고 여겨짐에도 불구하고 이에 대한 관심과 연구는 국내외에서 매우 불충분하다(Lauer mann & Karabenick, 2013). 따라서 국내에서는 이루어진 적이 없었던 보육교사의 책임감에 대해 살펴보고 보육교사의 효능감에 어떠한 영향을 미치는지에 관해 탐색할 필요가 있다.

앞서 언급한 선행연구를 종합하여 볼 때 부모를 대신하여 영유아의 일과 중 많은 시간을 함께 보내며 영유아의 발달 및 일상생활 습관 형성, 다양한 지식과 기술 및 태도를 습득할 수 있도록 지도를 해야 하는 보육교사의 효능감은 질적인 보육 제공을 위해 매우 중요하므로, 보육교사의 일반적 배경에 따른 효능감의 차이여부와 직업적성과 책임감이 효능감을 예측하는 요인이라는 것을 경험적으로 검증하고자 한다. 이전에 실시된 연구와는 달리, 보육교사의 직업적성, 책임감 및 효능감에 대한 각 변인을 하위요인으로 나누어 그 영향을 살펴봄으로써 보다 심도 있는 이해를 도모할 것이다. 이 연구를 통해 얻어진 결과는 보육의 질적인 향상을 도모하기 위해 필요한 정책 및 제도 마련에 기초 자료로 사용될 것으로 예측한다. 이러한 연구목적에 바탕으로 설정된 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 일반적 배경에 따른 효능감의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 직업적성, 책임감, 효능감의 정도는 어떠한가?

연구문제 3. 보육교사의 직업적성과 책임감은 효능감에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

서울, 경기, 대전, 전북 지역에서 어린이집 19곳을 임의로 선정하여 보육교사 259명을 연구대상으로 하였다. 연구에 참여한 보육교사의 일반적 배경은 <표 1>과 같다. 연령대는 26-30세가 29.7%로 가장 많았고 그 다음으로는 20-25세가 23.6%이어서 20대 보육교사가 전체 53% 이상을 차지하였다. 학력은 4년제 졸업이 가장 많았으며(51.7%), 2-3년제 전문대학 졸업자가 그 뒤를 이었다(37.8%). 영아반(50.2%)과 유아반(49.8%)을 담당하는 비율은 거의 비슷하였으며, 담당 영유아의 숫자는 10명 미만이 가장 많았으며(34.0%), 11-15명을 담당하는 비율은 30.5%이었다. 1-3년차 경력의 교사 비율이 29.1%로 가장 많았고 3-5년차는 20.6%이었다.

<표 1> 보육교사의 일반적 배경 (N = 259)

변수	범위	n(%)	변수	범위	n(%)	
연령	20-25세	61(23.6%)	학급당	10명 미만	88(34.0%)	
	26-30세	77(29.7%)		11-15명	79(30.5%)	
	31-35세	41(15.8%)		영유아	16-20명	70(27.0%)
	36-40세	36(13.9%)		수	21-25명	16(6.2%)
	41세 이상	44(17.0%)		26명 이상	6(2.3%)	
학력	고졸	10(3.9%)	경력	1년 미만	42(12.2%)	
	전문대 졸	98(37.8%)		1-3년	74(29.1%)	
	대졸	134(51.7%)		3-5년	47(20.6%)	
	대학원 이상	17(6.6%)		5-7년	35(12.7%)	
담당 영유아	0-2세	130(50.2%)		7-10년	26(20.1%)	
연령	3-5세	129(49.8%)		10년 이상	35(5.3%)	

2. 연구도구

1) 보육교사 효능감

Emmer와 Hickman(1991)이 교사의 학급운영능력과 교수효능을 측정하기 위해 개발한 도구를 본 연구자가 번역하여 아동학 관련 교수 2인과 박사 1인의 검토를 거쳐 내용의 타당성을 검증받았다. ‘나는 학급 안에서의 적합한 행동에 대한 확고한 내 의견을 영유아에게 전달할 수 있다’ 등의 학급운영에 관한 11문항과 ‘만약 영유아가 주어진 과제를 수행하지 못한다면 과제의 난이

도가 맞았는지 아닌지를 정확히 평가할 수 있다' 등의 교수효능에 관한 7문항 등 총 2개 하위요인의 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 하는 5점 Likert 형식으로 이루어져 있으며 부정적인 의미를 지닌 1문항을 역채점하여, 점수가 높을수록 보육교사의 효능감은 높음을 의미한다. Cronbach의 α 계수는 하위요인 순서대로 .85, .83이다.

2) 보육교사 직업적성

김혜경과 조복희(2012)가 개발한 보육교사 적성검사 도구를 사용하였다. '학부모와 원만하게 잘 지낼 수 있다고 생각합니까?' 등의 대인관계능력에 관한 6문항, '영유아의 말과 행동에 민감하고 적절하게 반응할 수 있다고 생각합니까?' 등의 영유아에 대한 수용성/민감성 관련 11문항, '새로운 것을 탐색하고자 하는 호기심이 있는 편입니까?' 등의 창의성/자기개발에 관한 11문항, '영유아가 선생님을 잘 따릅니까?' 등의 영유아에 대한 친화력 관련 9문항, '여러 가지 상황을 동시에 판단할 수 있는 상황판단력이 있습니까?' 등의 안전관리 능력에 대한 5문항, '식사하던 중에 기저귀를 갈 수 있습니까?' 등의 업무에 대한 소명감 관련 10문항, '힘든 일이 있어도 다음날이 되면 잊어버릴 수 있습니까?' 등의 긍정적 정서 관련 4문항 등 총 7개 하위요인의 56문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 하는 5점 Likert 형식으로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 보육교사가 느끼는 직업적성은 적합함을 의미한다. Cronbach의 α 계수는 하위요인 순서대로 .81, .86, .86, .82, .74, .83, 65이다.

3) 교사 책임감

Lauermann과 Karabenick(2013)이 교사의 책임감을 측정하기 위해 개발한 교사 책임감 측정도구(Teacher Responsibility Scale, TRS)를 본 연구자가 번역하여 아동학 관련 교수 2인과 박사 1인의 검토를 거쳐 내용의 타당성을 검증받았다. '내가 하려는 활동에 영유아가 관심을 보이지 않는다면 책임감을 느낄 것이다' 등의 동기부여 관련 3문항, '내가 담당하는 영유아가 낮은 성취를 보인다면 책임감을 느낄 것이다' 등의 성취 관련 4문항, '내가 담당하는 영유아가 필요할 때 나에게 의존하지 않는다면 그것에 대한 책임감을 느낄 것이다' 등의 영유아와의 관계 관련 3문항, '내가 진행한 활동이 내가 예상했던 것만큼 효과적이지 않는다면 책임감을 느낄 것이다' 등의 교수법 3문항 등 총 4개 하위요인의 13문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 하는 5점 Likert 형식으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 보육교사가 느끼는 책임감은 높음을 의미한다. Cronbach의 α 계수는 하위요인 순서대로 .85, .85, .75, .88이다.

3. 연구절차

J 지역의 어린이집 1군데를 임의 선정하여 원장에게 연구에 관한 설명 및 협조 요청을 한 후 동의를 받아 보육교사 10명을 대상을 예비조사를 실시하였다. 질문지 문항의 내용이 애매모호하거나 중복되는 내용이 있는지 물어본 결과, 특이사항이 발견되지 않았기에 본조사를 실시하였다.

연구에 참여할 기관을 임의로 선정하여 원장으로부터 연구에 대한 협조를 받아 총 19개의 기관에 우편을 통해 질문지를 발송하였다. 조사에 참여를 희망하는 교사에 한하여 설문지가 배포되었고, 참여에 대한 감사차원으로 설문지에 문화상품권을 동봉하여 전달하였다. 응답이 완료된 설문지는 우편으로 회수되었으며, 배포된 질문지 350부 중에서 306부가 회수되어 87.4%의 회수율을 보였으나, 본 연구와 관련된 문항을 성실히 응답하지 않은 질문지 47부를 제외한 259부가 최종적으로 분석되었다.

4. 자료분석

본 연구의 자료분석을 위해 SPSS 20.0을 이용하였다. 연구대상의 일반적 배경을 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였고, 각 변인들의 상관관계는 Pearson의 적률상관관계분석을 통해 분석하였다. 보육교사의 일반적 배경에 따른 효능감의 차이는 독립표본 *t*-test와 일원분산분석을 이용해 살펴보고, 집단 간 차이의 유의성을 알아보기 위해 Scheffé 사후검증을 실시하였다. 보육교사의 직업적성과 책임감이 효능감에 미치는 영향은 단계적 중다회귀분석을 이용해 살펴보고, 회귀분석 모델의 적합성을 알아보기 위해 독립변인들 간의 상관관계가 회귀계수에 미치는 영향을 나타내는 다중공선성은 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 통해 산출하였고, Durbin-Watson의 통계 값으로 잔차 간의 상호독립성에 관한 가정을 판단하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 보육교사의 일반적 배경에 따른 교사효능감의 차이

보육교사의 일반적 배경에 따른 교사효능감의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석과 독립표본 *t*-test를 이용하였고, 어느 집단에서 유의미한 차이가 발생했는지 알아보기 위해 Scheffé 사후검증을 실시하였으며, 그 결과는 <표 2>와 같다. 보육교사의 연령에 따른 교사효능감은 만 41세 이상에서 가장 높았고($M=3.78$, $SD=.34$), 만 20-25세 집단에서 가장 낮았는데($M=3.78$, $SD=.34$), 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=2.93$, $p<.05$). 근무경력에 따른 교사효능감은 10년 이상에서 가장 높았고($M=3.82$, $SD=.40$), 1년 미만 집단에서 가장 낮았는데($M=3.46$, $SD=.38$), 이러한 차이 역시 통계적으로 유의하였다($F=3.94$, $p<.01$). 보육교사의 최종학력에 따른 교사효능감은 대학원 이상의 학력을 가진 집단에서 가장 높았고($M=3.93$, $SD=.41$), 고등학교 졸업의 학력을 가진 집단에서 가장 낮았는데($M=3.44$, $SD=.29$), 집단 간 차이를 살펴본 결과, 대학원 이상의 학력을 가진 집단의 교사효능감은 고등학교 졸업의 학력을 지닌 집단과 2-3년제 대학 졸업의 학력을 지닌 집단의 교사효능감($M=3.60$, $SD=.38$)보다 각각 유의하게 높았다($F=4.15$, $p<.01$). 그러나 담당하고 있는 영유아의 연령과 영유아 수에 따른 교사효능감은 각각 집단에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 2> 보육교사의 일반적 배경에 따른 교사효능감의 차이 (N = 259)

일반적 배경		M	SD	t / F
연령	만 20-25세	3.55 ^a	.40	2.93*
	만 26-30세	3.73	.34	
	만 31-35세	3.63	.38	
	만 36-40세	3.72	.50	
	만 41세 이상	3.78 ^b	.34	
근무경력	1년 미만	3.46 ^a	.38	3.94**
	1-3년	3.67	.37	
	3-5년	3.68	.40	
	5-7년	3.73	.29	
	7-10년	3.76	.45	
	10년 이상	3.82 ^b	.40	
최종학력	고등학교 졸업	3.44 ^a	.29	4.15**
	2-3년제 대학졸업	3.60 ^a	.38	
	4년제 대학졸업	3.71	.39	
	대학원 이상	3.93 ^b	.41	
	기타	3.81	.21	
담당 영유아 연령	0-2세	3.67	.41	-1.04
	3-5세	3.72	.37	
담당 영유아 수	10명 미만	3.66	.43	1.58
	11-15명	3.60	.34	
	16-20명	3.74	.37	
	21-25명	3.84	.46	
	26-30명	3.56	.39	
	31명 이상	3.73	.31	

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

† ^{a,b} 같은 문자끼리는 유의한 차이가 없음.

2. 보육교사의 직업적성, 책임감, 교사효능감의 정도

보육교사의 직업적성, 책임감과 교사효능감은 어느 정도인지를 살펴보기 위해 기술통계를 실시한 결과는 <표 3>과 같다. 보육교사의 직업적성의 7개 하위요인 가운데 ‘수용성/민감성’과 ‘소명감’에 대한 평균이 가장 높았고($M = 4.39$, $SD = .38$), 그 다음으로는 ‘친화력’($M = 4.09$, $SD = .41$), ‘대인관계 능력’($M = 4.00$, $SD = .46$)의 순으로 높았으며, ‘긍정적 정서’에 관한 평균이 가장 낮았다($M = 3.59$, $SD = .56$). 보육교사의 직업적성에 관한 전체 평균은 4.04으로 비교적 높은 편이었다($SD = .35$). 보육교사의 책임감과 관련해서는 4개 하위요인 가운데 ‘영유아와의 관계’에 대한 책

임감이 가장 높았고($M=3.91, SD=.58$), ‘성취’에 관한 책임감 평균이 가장 낮았으며($M=3.70, SD=.60$), 전체 평균은 3.80으로 중간 이상의 수준을 보였다($SD=.48$). 보육교사가 지각하는 자신의 교사효능감에 대해서는 ‘교수효능’($M=3.69, SD=.47$)을 ‘학급운영’($M=3.66, SD=.39$)보다 조금 높다고 응답하였고, 전체 평균은 3.68으로 중간 이상의 수준이었다($SD=.39$).

<표 3> 보육교사의 직업적성, 책임감 및 교사효능감에 대한 기술통계 (N = 259)

변인	M	SD	M(SD)	
직업적성	대인관계 능력	4.00	.46	4.04(.35)
	수용성/민감성	4.39	.38	
	창의성/자기개발	3.88	.48	
	친화력	4.09	.41	
	안전관리 능력	3.93	.46	
	소명감	4.39	.38	
	긍정적 정서	3.59	.56	
책임감	동기부여	3.80	.57	3.80(.48)
	성취	3.70	.60	
	영유아와의 관계	3.91	.58	
	교수법	3.80	.62	
교사효능감	학급운영	3.66	.39	3.68(.39)
	교수효능	3.69	.47	

3. 보육교사의 직업적성과 책임감이 교사효능감에 미치는 영향

다음으로 보육교사의 직업적성과 책임감이 교사효능감에 미치는 영향을 살펴보기 위해 먼저 각 변인의 하위요인 간의 상관관계를 알아보았다(<표 4>참고). 보육교사의 직업적성의 하위요인인 긍정적 정서와 책임감의 하위요인인 동기부여 및 성취가 각각 상관관계가 없는 것을 제외하고는 나머지 모든 하위요인들 간에 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 각 변수들 간의 상관계수는 .12 ~.70이었고, 모두 유의수준 .01 범위 내에서 통계적으로 유의하였다.

이러한 상관관계 결과를 바탕으로 보육교사의 직업적성과 책임감이 교사효능감에 미치는 영향을 하위요인별로 살펴보기 위해 단계적 중다회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 5>와 같다. 우선 보육교사의 직업적성의 하위요인이 교사효능감의 하위요인인 학급운영에 미치는 영향을 살펴본 결과, 안전관리능력이 가장 큰 영향을 미쳤고($\beta=.35, p<.001$), 창의성/자기개발($\beta=.23, p<.001$), 대인관계능력($\beta=.17, p<.001$), 수용성/민감성($\beta=.15, p<.001$)의 순으로 정적인 영향을 주었다. 보육교사의 직업적성이 학급운영 관련 교사효능감에 미치는 영향을 설명하는 회귀모델에서는 이 네 개 변인이 순서대로 투입되어 보육교사의 학급운영에 관한 효능감을 56% 설명하였으며($F=77.72, p<.001$), 이는 적합한 회귀모델 범주에 속하였다($VIF=2.36, Durbin-Watson=1.74$).

<표 4> 보육교사의 직업적성, 책임감 및 효능감 간의 상관관계

	직업적성						책임감			교사효능감			
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
a.대인관계 능력	1.00												
b.수용성/민감성	.64**	1.00											
c.창의성/자기개발	.61**	.59**	1.00										
d.친화력	.59**	.67**	.62**	1.00									
e.안전관리 능력	.57**	.51**	.55**	.54**	1.00								
f.소명감	.64**	.70**	.59**	.67**	.51**	1.00							
g.긍정적 정서	.22**	.26**	.15**	.17**	.39**	.46**	1.00						
h.동기부여	.23**	.32**	.27**	.22**	.20**	.32**	.08	1.00					
i.성취	.20**	.22**	.23**	.16**	.22**	.22**	.09	.58**	1.00				
j.영유아와의 관계	.18**	.31**	.15**	.25**	.20**	.31**	.12**	.41**	.51**	1.00			
k.교수법	.27**	.31**	.29**	.24**	.21**	.31**	.14**	.59**	.70**	.55**	1.00		
l.학급운영	.61**	.48**	.61**	.52**	.68**	.48**	.27**	.30**	.30**	.18**	.32**	1.00	
m.교수효능	.54**	.39**	.54**	.38**	.51**	.39**	.13**	.25**	.24**	.17**	.23**	.64**	1.00

** $p < .01$.

보육교사의 책임감이 교사효능감에 미치는 영향에 대해서는 동기부여, 성취, 영유아와의 관계, 교수법 등 4개의 하위요인 가운데 교수법과 동기부여만이 정적인 영향을 주었다. 보육교사의 책임감이 학급운영 관련 교사효능감에 미치는 영향을 설명하는 회귀모델에서는 이 두개 변인이 순서대로 투입되어 보육교사의 학급운영에 관한 효능감을 11% 설명하였으며($F = 17.13, p < .001$), 이는 적합한 회귀모델 범주에 속하였다(VIF = 1.50, Durbin-Watson = 1.53).

보육교사 효능감의 또 다른 하위요인인 교수효능에 미치는 직업적성과 책임감의 영향을 하위요인별로 살펴본 결과, 우선 직업적성의 6개 하위요인 가운데 5개인 수용성/민감성($\beta = .27, p < .001$), 창의성/자기개발($\beta = .25, p < .001$), 대인관계능력($\beta = .22, p < .001$), 친화력($\beta = .19, p < .001$), 안전관리능력($\beta = .14, p < .001$)의 순으로 정적인 영향을 미쳤다. 보육교사의 직업적성이 교수효능 관련 교사효능감에 미치는 영향을 설명하는 회귀모델에서는 이 다섯개 변인이 순서대로 투입되어 보육교사의 교수효능에 관한 효능감을 40% 설명하였으며($F = 32.58, p < .001$), 이는 적합한 회귀모델 범주에 속하였다(VIF = 1.93, Durbin-Watson = 1.85). 보육교사의 책임감의 하위요인 중에서는 동기부여($\beta = .25, p < .001$)만이 교수효능에 정적인 영향을 미쳤고, 6%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다($F = 16.97, p < .001$).

(표 5) 보육교사의 직업적성과 책임감이 효능감에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	β	t	R2	adj.R2	F	VIF	Durbin-Watson			
보육 교사 효능감	학급 운영	안전관리능력	.30	.35	5.82***	.44	.44	77.72***	2.36	1.74		
		직업 적성	창의성/자기개발	.19	.23	3.94***	.54				.53	
		대인관계능력	.15	.17	2.79**	.56	.56					
	책임감	교수 효능	수용성/민감성	.17	.15	2.27*	.57	.56	17.13***	1.50	1.53	
			교수법	.14	.22	3.02**	.10	.10				
			동기부여	.12	.17	2.34*	.12	.11				
	교수 효능	직업 적성	수용성/민감성	.35	.27	3.14**	.30	.29	32.58***	1.93	1.85	
			창의성/자기개발	.28	.25	3.85***	.37	.36				
			대인관계능력	.22	.22	2.92**	.39	.38				
		책임감	교수 효능	친화력	.22	.19	-2.46*	.40	.39	16.97***	1.00	1.81
				안전관리능력	.14	.14	2.01*	.41	.40			
				동기부여	.21	.25	4.12***	.06	.06			

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

IV. 논의 및 결론

이 연구는 최근 사회적으로 관심의 대상이 되는 질적인 보육서비스 제공을 위해 필요한 보육교사의 효능감과 이와 관련이 있을 것으로 예상되는 직업적성과 책임감 영향을 살펴보고자 실시되었다. 앞서 언급한 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고 결론을 도출하며 시사점을 찾고자 하였다.

첫째, 보육교사의 일반적 배경에 따른 교사효능감의 차이를 살펴본 결과, 연령, 근무경력, 최종학력에 의한 집단 간 유의한 차이가 있었다. 만 41세 이상 집단이 만 20-25세 집단보다, 근무경력 10년 이상 집단이 1년 미만 집단보다, 대학원 이상의 학력을 지닌 집단이 고등학교 졸업과 2-3년제 대학 졸업의 학력을 지닌 집단보다 교사효능감이 각각 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 연령, 경력, 학력에 따른 교사효능감이 유의한 차이가 없다고 보고한 이성희와 박영신(2007)의 연구와는 정반대의 결과이지만, 연령, 경력, 학력에 따른 보육효능감에는 유의한 차이가 있다는 선행연구의 결과(이세나, 2007)와는 일치하는 것이었다. 보육교사는 연령이 많을수록, 근무경력이 많을수록, 최종학력이 높을수록 더 높은 효능감을 가지고 있다는 이 연구의 결과로 미루어 볼 때 여러 영유아를 동시에 보살피며 교육활동을 병행하고, 학부모와의 관계도 원만히 유지하며 동료들과의 좋은 파트너십도 형성할 수 있다는 교사로서 자신의 능력에 대한 자신감을 의미하는 효능감은 연령이 많을수록, 근무경력기간이 길수록, 학력이 높을수록 더 높다는 것을 알 수 있다. 보육교사의 효능감은 질적인 보육 제공과 매우 상관성이 높은데, 이러한 보육교사의 효능감을 향상시키기 위해서는 보육교사의 이직률을 낮추고 같은 직종에서 많은 경

힘을 쌓을 수 있도록 근무환경과 복리후생을 향상시킬 수 있는 제도 마련이 시급하다. 보육교사의 효능감을 언급할 경우 주의해야 할 점은 보육교사의 일반적 배경인 개인적인 요인 뿐 아니라 그 조직의 문화적 관점 또한 살펴보아야 한다는 것이다(진규철, 1996). 보육현장에서 교사가 경험할 수 있는 두려움과 좌절, 실수 등을 현명하게 극복하고 이를 성장의 발판으로 여길 수 있도록 원장 또는 선임교사를 통한 현장 내에서의 재교육이나 보수교육 및 교사연수 등으로 보육교사의 효능감을 향상시킬 수 있도록 형식적인 제도가 아닌 보다 효율적이고 현실적인 시스템이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 보육교사의 직업적성과 책임감 및 교사효능감은 어느 정도인지를 알아본 결과, 보육교사는 자신의 직업적성에 대해 비교적 높은 점수를 주었고, 책임감에 대해서도 중간 이상의 높은 점수를 준 편이었다. 교사효능감도 중간 이상의 수준이었지만, 직업적성과 책임감의 평균값에 비해서는 상대적으로 낮은 편이었다. 이를 자세히 하위요인별로 살펴보면, 직업적성 가운데 수용성/민감성과 소명감, 친화력의 순으로 높은 것으로 나타났는데, 이는 예비교사를 대상으로 보육교사 적성을 살펴보니 소명감, 친화력, 수용성/민감성의 순으로 점수가 높게 나타났다는 배문조와 박세정(2013)의 연구결과와 부분적으로 일치하는 것이다. 영유아를 담당하는 보육교사는 보살핌의 대상인 영유아가 교사에게 많은 것을 의지하는 언어와 행동, 발달상의 특징에 대해 수용하고 민감하며 높은 소명감을 지니고 있음을 의미한다. 또한 영유아 뿐 아니라 부모까지도 응대해야 하므로 친화력 역시 보육교사라는 직종을 선택하고 유지하기 위해 필요한 부분임을 알 수 있다. 한편 긍정적 정서는 중간 이상의 수준을 보였지만, 직업적성의 하위요인 중 제일 낮은 것으로 나타났으므로 영유아와 많은 시간을 보내는 보육교사가 보다 긍정적인 정서를 가지고 또 유지하게 하여 보육이라는 중요한 직업에 대한 자신의 적성에 맞다고 인식하게 하여 이직률을 낮추고 무엇보다도 영유아와의 긍정적인 상호작용을 통해 질적인 보육서비스를 제공할 수 있도록 해주어야 한다. 이를 위해서는 주된 업무인 직접적인 영유아와의 상호작용 시간을 늘릴 수 있도록 서류업무와 같이 불필요하게 과다한 업무의 양을 줄이고, 휴가 제도를 공정하게 사용하며, 근무환경 및 복리후생을 개선하는 제도가 마련되어야 할 것이다. 뿐만 아니라 육체적, 정신적, 정서적 소진이 많은 직종의 특성상 보육교사의 스트레스 수준을 낮추고 긍정적인 대처방식을 사용할 수 있도록 보육교사 대상 스트레스 조절 상담프로그램이 개발되어 보육교사의 긍정적인 정서를 향상시킬 수 있는 시스템이 갖추어져야 할 것이다.

또한 보육교사 책임감의 하위요인 중에서는 영유아와의 관계에 대한 책임감이 가장 높았고, 성취에 대한 책임감이 상대적으로 낮았다. 영유아와의 관계에 대한 높은 책임감은 생애 초기 부모 대신 대리양육을 하는 보육교사로서 어쩌면 당연히 가져야 할 사항이지만, 이를 보육교사가 책임감의 하위요인 가운데 가장 높게 인지하고 있었다는 것은 매우 다행스러운 일이다. 보육교사의 책임감을 살펴본 선행연구가 거의 없어 직접적인 비교는 불가하지만, 일반적으로 교사의 책임감은 학습자를 우선시하는 헌신적인 자세를 의미해야 하며, 학습자와의 사회적 관계 형성에 있어 중요하다는 Guskey(1984)의 주장과 연결하여 볼 때, 이 연구에서 나타난 바와 같이 보육교사가 영유아와의 관계에 대한 책임감을 비교적 높게 인식하고 있는 것은 자신의 직업 특성과 사회적 요구를 잘 파악하고 있음을 나타내는 결과라고 해석할 수 있다.

이 연구에서 살펴본 보육교사 효능감의 하위요인인 학급운영과 교수효능의 수준은 거의 비슷한 중간 이상의 수준으로 나타났다. 최근 연구결과(보건복지부, 2015)에 의하면 보육교사의 경력이 많고 학력이 높을수록 교사효능감이 높은 것으로 나타났다. 이에 보육교사가 이직을 하지 않고 보육현장에서 경력을 많이 쌓으며 교사효능감을 향상시켜 보육교사라는 직무에 대한 만족도를 높이는 것까지 도모한다면 보육의 질적 향상을 이룰 것이다. 이를 위해서는 보육교사의 양성 교육 및 재교육의 강화와 근무환경 개선이 필요할 것이다.

셋째, 의사결정 능력과 관련된 보육교사의 학급운영에 관한 효능감에 직업적성의 하위요인에서는 안전관리 능력이, 책임감의 하위요인에서는 교수법이 가장 큰 영향을 주었다. 교사효능감의 또 다른 하위요인인 교수효능에 대해서는 직업적성의 하위요인 가운데에 수용성/민감성이 가장 큰 영향을 주었고, 책임감의 하위요인 가운데에서는 동기부여만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사의 직업적성과 교사효능감을 하위요인으로 나누어 살펴본 연구가 없어 직접적인 비교는 불가하지만, 보육교사의 직업적성이 교사효능감에 영향을 미친다는 선행연구 결과(김혜라, 2014; 박수경, 2013; 배문조, 박세정, 2013)와 큰 맥락은 함께 하는 결과이었다. 돌봄이 많이 요구되는 영유아들과 다수 상호작용을 하고, 집단생활을 원활히 할 수 있는 환경을 조성하기 위해서는 훈육을 포함한 학급운영 능력이 요구되는데, 이 때 가장 중요시해야 할 것이 바로 안전관리 능력이라고 할 수 있겠다. 왜냐하면, 영유아는 성인이 예측하지 못하는 행동을 돌발적으로 하는 경우가 있고, 의사소통 능력이 충분히 발달하지 못해 행동으로 표현하기도 하며, 실내활동 또는 실외활동시 다수의 영유아를 안전하게 보호해야 하므로, 이 때 필요한 안전관리 능력은 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 보육교사의 효능감을 향상시키기 위해서는 실내외 어디에서나 수행할 수 있는 안전관리 역량을 강화할 수 있도록 꾸준한 안전교육을 통해 그 중요성을 강조하고 이에 대한 정보와 대처방식을 제공해야 한다.

책임감의 하위요인 가운데 교수법이 보육교사의 학급운영에 관한 효능감에 가장 많은 영향을 미쳤다는 연구의 결과는 영유아의 발달수준과 활동내용에 적합한 교수법을 알아야 영유아 집단을 효율적으로 운영할 수 있다는 것을 의미한다. 때로는 직접교수법을, 때로는 상황에 맞는 간접교수법을 사용하며, 영유아의 발달수준을 파악하여 이에 적합한 교수법을 제공하여 배움의 효과를 높이고, 영유아의 발달을 도울 수 있는 것은 보육교사가 느끼는 책임감에서 비롯되기 때문일 것이다. 따라서 영유아발달과 이에 걸맞은 교수법에 대해 꾸준히 고민하고 또 적용해 보는 과정을 거침으로써 보육교사는 교사효능감을 향상시킬 수 있을 것으로 예상된다.

의사결정과 밀접한 학급운영능력과는 달리 교수행동과 관련된 보육교사의 또 다른 효능감인 교수효능에 미치는 영향을 살펴본 결과, 직업적성의 하위요인 중에서는 수용성/민감성이 가장 많은 영향을 주었고, 책임감의 하위요인 중에서는 동기부여만이 영향을 미쳤다. 이는 영유아를 대상으로 교육을 행함에 있어 영유아의 발달 관련 개인차를 인정해야 하며, 편견을 갖지 않고 현재의 수준을 이해하고 받아들이는 수용성과 약간의 변화도 알아차릴 수 있는 민감성을 통해 영유아의 발달수준에 적합한 교육제공이 가능할 것이며 동시에 많은 격려와 칭찬으로 영유아의 동기부여를 이끌어냄으로써 배움에 임하는 보다 적극적인 자세를 갖도록 하는 것이 곧 교수효능을 높이는 것이라고 해석할 수 있다. 그러므로 보육교사의 교사효능감을 높이기 위해 우선적으로

향상시켜야 할 사항은 무엇인지를 파악하고 이를 실천할 수 있도록 현직 보육교사를 대상으로는 재교육을 통해, 예비보육교사를 대상으로는 보육현장을 직간접적으로 많이 경험할 수 있는 질 높은 양성교육을 통해 관련 정보를 제공해야 한다. 또한 여러 명의 영유아를 동시에 담당하여 돌봄 및 교육을 수행해야 하며, 육체적으로나 정신적으로나 많은 업무량을 소화해야 하고, 영유아 뿐 아니라 그들의 부모와도 상호작용을 해야 하는, 즉 다면적인 업무를 수행해야 하는 보육교사직을 희망하는 예비보육교사를 대상으로 직업적성에 대해 좀 더 심도 있게 파악한 후 진로를 선택해야 한다는 중요한 함의를 내포하는 결과이다. 선행연구의 결과와 마찬가지로 자신의 직업에 대한 적성이 적합하면 그로 인해 동기부여가 되고, 직업에 대한 만족도가 높아지며 이러한 심적요인이 교사효능감으로 이어질 수 있다는 것을 암시하기 때문이다(Emmer & Hickman, 1991; Lauermann & Karabenick, 2013). 다시 말해 높은 효능감을 지니는 보육교사가 되기 위해서는 자신의 적성을 파악하고 이를 바탕으로 책임감을 가지는 것이 선행되어야 하며, 보육교사 양성을 담당하는 기관 및 책임자 역시 질 높은 보육을 제공하기 위해서 간과해서는 안 될 중요한 결과이다. 대학의 취업률을 강조하는 사회적 분위기 속에서 양적인 취업 결과를 위해 학생의 적성을 고려하지 않은 채 보육현장으로 이끌지 말고, 예비교사가 자신의 적성을 충분히 고려하고 보육에 대한 책임감을 가져 현장에서 질 높은 보육 서비스를 제공할 수 있도록 수준 높은 내용으로 양성교육을 실시하여 보육교사로서의 효능감이 높아질 수 있도록 기반을 마련해 주고, 큰 틀에서 진로지도를 해야 할 것이다.

이 연구는 그 중요성에 비해 보육교사의 직업적성과 책임감이 교사효능감에 미치는 영향을 살펴본 연구는 거의 없었던 상황에서 이와 관련된 연구를 처음 실시하여 그 영향 관계를 탐색하였고, 질적인 보육제공을 위한 보육교사의 효능감에 관한 보다 깊이 있는 자료를 제공했다는 것에 학문적 의의가 있다. 특히 학습자에게 많은 영향을 미치는 교사의 책임감에 대해서 국내에서는 거의 연구가 이루어지지 않았으나, 생애 가장 중요한 시기에 많은 시간을 함께 하며 부모 대신 영유아를 돌보는 보육교사를 대상으로 책임감을 살펴보았다는 것은 선구자적인 시도였다. 그럼에도 불구하고, 이 연구는 다음과 같은 제한점을 지니고 있다. 앞서 언급한대로 보육교사의 직업적성과 책임감, 교사효능감 간의 관계를 살펴본 연구가 드문 상황인 관계로 이 연구를 통해 얻은 결과를 선행연구와 비교할 수 없다는 한계를 지니고 있다. 아울러 도덕성의 개념까지 포함한 것을 책임감이라고 봐야 한다는 Lenk(2007)의 주장대로 후속연구에서는 보육교사의 도덕성을 측정하여 그 수준을 파악한다면, 보육교사의 책임감에 대한 이해를 더욱 넓힐 수 있을 것이다.

참고문헌

- 권량희, 이진희 (2015). 유아교사의 교사-유아 상호작용과 교사신념, 직무만족도 및 교사효능감 간의 관계. **아동교육**, 24(2), 93-107.
- 권혜진 (2008). 보육교사의 정서노동과 소진 - 정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색. **인간발달 연구**, 15(4), 93-113.

- 김정희, 최미경, 최윤진 (2013). 초임보육교사의 교사효능감, 원장 및 동료교사의 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(5), 209-227.
- 김안나 (2014). 유치원교사의 조직문화와 조직몰입의 관계에서 집단적 교사효능감의 매개효과. **교사교육연구**, 53(3), 447-459.
- 김혜라 (2014). 보육교사의 교사적성과 과학태도가 과학교수효능감에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 10(1), 43-58.
- 김현지 (2006). 보육교사의 교사효능감과 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜경, 조복희 (2012). 보육교사 적성검사 도구 개발. **한국아동학회지**, 33(5), 221-246.
- 박수경 (2013). 보육교사 적성과 보육교사 효능감 간의 관계에서 심리적 안녕감의 조절효과. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배문조, 박세정 (2013). 예비보육교사의 보육교사적성이 교사전문성인식과 보육효능감 및 다문화 교수효능감에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 13(9), 485-494.
- 보건복지부 (2015). 2014년 보육통계.
- 보건복지부 (2015). 보육교사의 보육 스트레스 조절 상담 프로그램 개발.
- 이성희, 박영신 (2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 12(1), 31-50.
- 이세나 (2007). 보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 14(2), 1-21.
- 진규철 (1996). 학교의 사회적 조직과 교사효능감 및 만족도와의 관계. **교육학연구**, 34(1), 367-384.
- 한석실, 임명희 (2003). 유치원 교사의 교사효능감 확인 연구. **미래유아교육학회지**, 10(1), 207-240.
- 황해익, 탁정화, 김미진 (2013). 유아교사의 교수몰입과 교사효능감이 교사현신에 미치는 영향. **유아교육연구**, 33(4), 95-117.
- Cronbach, L. J., & Snow, R. E. (1977). *Aptitudes and instructional methods: Handbook for research of interactions*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Emmer, E. T. & Hickman, J. (1991). Teacher efficacy in classroom management and discipline. *Education and Psychological Measurement*, 51(3), 755-765.
- Guskey, T. R. (1984). The influence of change in instructional effectiveness upon the affective characteristics of teachers. *American Educational Research Journal*, 21(2), 245-259.
- Guskey, T. R. (1988). Teacher efficacy, self-concept, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 4(1), 63-69.
- Guskey, T. R. & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimension. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643.
- Halvorsen, A. L., Lee, V. E., & Andrade, F. H. (2009). A mixed-method study of teachers' attitudes about teaching in urban and low-income schools. *Urban Education*, 44(2), 181-224.
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. P. (2012). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues* (8th Ed.), CA; Wadsworth Publishing.

- Klassen, R. M., Tze, V. M. C., Betts, S. M., & Gordon, K. A. (2011). Teacher efficacy research 1998-2009: Signs of progress or unfulfilled promise? *Educational Psychology Review*, 23(1), 21-43.
- Korkmaz, I. (2007). Teachers' opinions about the responsibilities of parents, school, and teachers in enhancing student learning. *Education*, 127(3), 389-399.
- Lauermann, F. & Karabenick, S. A. (2011). Taking teacher responsibility into account(ability): Explicating its multiple components and theoretical status. *Educational Psychologist*, 46(2), 122-140.
- Lauermann, F., & Karabenick, S. A. (2013). The meaning and measure of teachers' sense of responsibility for educational outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 30, 13-26.
- Lenk, H. (2007). *Global technoscience and responsibility: Schemes applied to human values, technology, creativity, and globalization (Vol. 3)*. Berlin, Germany: Lit Verlag.
- Rudasill, K. M., & Rimm-Kaufman, S. E. (2009). Teacher-child relationship quality: The roles of child temperament and teacher-child interactions. *Early Childhood Research Quarterly*, 24(2), 107-120.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.
- Winter, D. G. (1991). A motivational model of leadership: Predicting long-term management success from TAT measures of power motivation and responsibility. *The Leadership Quarterly*, 2(2), 67-80.

논문투고 : 15.11.02
수정원고접수 : 16.01.13
최종게재결정 : 16.04.02