

유아 교사의 자아개념과 직무만족이 교사효능감에 미치는 영향

The Effects of Self-Efficacy of Early Childhood Teachers' Self-concept and Job Satisfaction

대전대학교 아동벤처산업학과
강 사 길 경 숙
안산1대학 유아교육과
겸임조교수 노 수 남

Dept. of Child Studies, Daejeon Univ.

Instructor : Kil, Kyoung Suk

Dept. of Early Childhood Education, Ansan College.

Professor : No, Su Nam

◀ 목 차 ▶

- | | |
|------------|-------------|
| I. 서 론 | IV. 결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 논의 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the effects of self-efficacy on the early childhood teachers' self-concept and job satisfaction. 191 early Childhood-teachers were surveyed for this study. Spss/pc was run for statistical data analysis. This study abstracted that the most important factors for Early Childhood-teachers to have Self-efficacy are life self, duty, working environment, payment, and promotion opportunity and concluded that the more payment and promotion opportunity, the more Self-efficacy teachers have. In conclusion, this study implies that retraining and teaching programs for teachers need to be accessed variably, considered with the results of this paper.

주제어(Key Words): 자아개념(Self-concept), 직무만족(Job Satisfaction), 교사효능감(Self-efficacy)

I. 서론

교사에게는 본질적으로 지식, 기술, 능력들의 외적조건 뿐만 아니라 그것 못지않게 교육상황 특유의 요구와 관련된 교사 자신의 인간적, 도덕적, 감성적, 지각적 능력과 같은 내적인 조건이 요구된다(한명희, 1997). 즉 풍부한 지식과 기술은 유능한 교사가 갖추어야 할 자질 또는 조건임에는 틀림없으나 그것만 갖추면 곧 유능한 교사가 된다는 뜻은 아니다. 즉 훌륭한 교사는 지적능력과 기술만으로는 부족하며 그보다 더 중요한 것은 교사의 적성, 흥미, 태도 및 동기의 정의적 자질이 더 중요하다고 본다. 그러므로 유아기의 교사의 영향력은 다른 어떤 시기보다 중요하며, 따라서 교사의 영향력을 극대화하는 것이 교육에 있어 매우 중요한 의미를 지니고 있다. 또한 개인이 지닌 생각이나 신념 전체인 자아개념은 그의 성격과 정신건강과도 직접적으로 관련되며, 개인의 행동에 상당한 영향을 미치게 되는데 각각의 개인은 자신의 자아체계에 따라서 행동하며 이때 이와 관련된 지식이나 실력이 있어야 한다는 것은 두말할 필요가 없는 요인이다. 그런 의미에 있어서 교사의 자기개념은 유아의 인격 및 자기개념에 긍정적인 영향을 미치고 또한 교수 방법과 교수 행동에 영향을 주는 요인이다(Combs, 1965; Burns, 1979; 이혜주, 2002, 재인용). 그러므로 자아개념이 높은 교사가 적극적이며, 교사의 직무에 높은 만족도를 나타내고 있다는 연구결과들을 보면 교사로서 지식 외에도 인간의 본질과 특성에 대한 폭넓은 이해와 적극적이며 긍정적인 직업의식이 필요함을 시사하고 있다.

이처럼 자아개념과 직무만족은 유아교사들에게 전문성 향상과 자아존중감의 증진에도 영향을 주고 있다. 그러나 교육의 주요 요인인 교사의 교수행동은 믿는 바를 행동으로 옮길 수 있는 개인적 성향이라고 할 수 있는 신념으로 형성되며 대부분 Bandurad의 자아 효능감 이론에 기초한다고 연구되고 있다(Correll & Hwang, 1995). 인간의 자아 효능감은 기대되는 상황 또는 활동에서 요구되는 행동을 자신이 얼마나 잘 수행할 수 있을 지에 대한 판

단이다. 그러므로 유아교육자로서의 교수신념과 교수행동의 중요한 요인으로 결정적인 역할을 하는 교사효능감의 연구의 필요성이 제기된다. 교육의 질을 높이기 위해서는 교사 효능감을 어떻게 강화하고 개발시킬 지에 대한 연구, 즉 교사 효능감에 영향을 주는 요인에 대한 연구가 필요하다(Hoy & Woolfolk, 1993; 김희진, 이분려, 1999). 그러나 현재까지 이루어진 일련의 연구에 의하면 교사 효능감은 교사의 내적 요인과 외적 요인에 의해 영향을 받는다. 교사의 내적요인으로는 교사의 학력, 경력, 훈련경험, 직무만족 등이 있으며, 외적요인으로는 교육기관의 풍토, 교사의 의사결정참여, 역할담당, 교장과의 역할갈등, 개방되지 않은 의사소통 등이 있다(김희진, 이분려, 1999). 우리나라의 경우 대부분이 초·중·고등 교육기관에서 교사효능감을 연구한 연구들은 많으나, 유아 교사를 대상으로 교사 효능감에 영향을 주는 연구한 논문은 드물다.

이러한 필요에도 불구하고 자아개념 및 직무만족이 교사의 효능감에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 연구가 부족한 실정이다. Katz(1985)는 양질의 연수와 교육을 받는 유치원 교사들이 유아의 학습과 발달에 중요한 공헌을 할 있다고 하였다. 뿐만 아니라 전문적인 자질을 갖춘 교사는 유아교육의 질을 결정 할 수 있을 것이다(이혜주, 2002). 또한 유아 교사가 직무만족을 하며 생활하는 것을 유아의 교육발전을 위해서 필히 요구되는 사항이다. 그러므로 자아개념과 직무에 대한 만족을 통해 이들의 만족도인 자기 효능감을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는 하는 것은 의미 있는 일이다.

따라서, 본 연구에서는 유아교사들의 자기개념과 직무만족, 교사의 효능감에 대한 일반적 특성과, 교사효능감에 미치는 자기개념과 직무만족의 영향정도를 알아보고 앞으로의 각종 예비교사나 현직 교사들의 재교육이나 교사교육 프로그램을 진행시는 이러한 점들을 고려한 다양한 접근을 시도해야 함을 시사한다.

이러한 목적을 달성하기 위해 구체적으로 제기된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 자아개념은 교사의 효능감과 어떤 관계가

있는가?

둘째, 직무만족은 교사의 효능감과 어떤 관계가 있는가?

셋째, 자아개념과 직무만족은 교사효능감에 어떤 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 자기개념

자기개념(self-concept)은 자아(ego) 또는 자기(self)로 표시되어 왔으며 많은 학자들에 따라 조금씩 다르게 정의되었다. 자아는 타인과 구별되는 고유한 자신을 의미하는 것이며(최영희, 1983), 자기개념과 동의어로 볼 수 있는 것은 자아(self), 자신(ego), 자기의식(self-knowledge), 자아정체(self-identity), 자기이해(self-understanding), 자기상(self-image), 자아존중감(self-esteem), 현상적자아(phenomenal self) 등 있다고 했다(송인섭, 1990; 이해주, 2002).

자기개념은 개인이 가지고 있는 자신을 보는 시각이다. 교사의 자기개념은 인간적 속성 중에서도 한 인간의 대사회관 및 행동을 결정한다는 의미에서 매우 중요하다(전성연, 1986). 교사의 자기개념이 특히 중요하게 생각되어지는 이유는 교사의 자기개념은 개인에게만 한정된 문제가 아니라 아동에게 큰 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 아동의 자기개념은 부모, 교사 등 아동에게 의미 있는 타인의 영향을 받기 때문에 부모나 교사의 구체적인 언어나 행동은 아동의 자기개념과 인격형성 과정에 중요한 작용을 한다고 볼 수 있다.

교사의 자기개념이란 인간의 구체적인 경험들로 이루어진 자기 자신에 대한 인식 및 태도로써 행동의 결정과 인성형성을 위한 기본적인 요인을 의미하며 교사라는 직업이 갖는 신분적 속성을 고려한 자아개념을 일컫는다. 따라서 교사로서의 직업, 신분적 속성을 기술할 수 있는 하위 요인으로 일상적 자아, 자기수용, 타인수용, 직업·신분적 자아, 유아관을 포함한다.

하위요인의 내용은 다음과 같다.

일상적 자아	<ul style="list-style-type: none"> · 가정생활 만족도 · 근래자신의 생활에 대한 만족도 · 자신의 건강, 경제적 여건에 대한 만족도
자기수용	<ul style="list-style-type: none"> · 자신의 인격적 가치에 대한 인식 · 자기노출 및 자기폐쇄 · 자신의 언행 및 능력에 대한 자신감
타인수용	<ul style="list-style-type: none"> · 타인의 인간적 가치에 대한 인식 · 타인의 판단에 대한 인정 · 타인의 언행 및 능력에 대한 신뢰 · 타인의 행위동기 추정 · 타인에 대한 기술 및 평가
직업·신분적 자아	<ul style="list-style-type: none"> · 직업에 대한 만족도 · 신분에 대한 지역사회 내에서의 인식 · 직장내 인간관계 · 근무부담에 대한 견해 · 교직에 대한 기술 및 평가
유아관	<ul style="list-style-type: none"> · 유아의 자율적, 합리적인 판단과 사고능력에 대한 신뢰감 · 유아 본성에 대한 견해 · 유아통제 · 육아 방식에 대한 관점 · 유아에 대한 기대감

출처: 박명희·박은혜(1996). 유아교사의 자아개념에 따른 관심사 연구

2. 직무만족

한국의 직무만족에 대한 연구는 주로 생산직 근로자를 대상으로 이루어져 왔으며, 교육 분야에 있어서는 교사의 직무만족만을 문제시 해왔다. 직무만족이란 개인이 주어진 직무 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해서 나타내는 직업적 관심과 열의이며, 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태로써 개인이 기대하고 요구할 보상과 실제 제공되는 보상간의 차이에 의해 결정되는 만족감이다. 직업으로서 유아의 교육 및 보육 교사는 직무의 성격상 전문직에 속하며, 유아에 대한 교육과 보육에 교사가 미치는 영향이 크기 때문에 그 역할과 책임이 상당히 중요하다(김종철 외, 1996; 이영석, 1997; 윤건호,

2003), Jorde-Bloom(1989)은 직무만족의 관련 영역으로 인간관계(동료 및 원장), 직무자체, 근무환경, 보수 및 승진기회 등으로 보았으며, 직무만족 관련 영역에 대한 설명은 아래와 같다.

1) 동료교사

조직구성원으로 직무를 수행하면서 중요한 것이 조직원 사이의 인간관계이다. 인간관계의 중요성은 조직이론에서 인간 관계론이 대두되면서 더욱 중요시되고 있다. 인간 관계론에서는 조직의 효과성이나 생산성을 높이기 위한 방안으로 공식적인 인간관계보다 비공식적인 관계가 중요함을 지적하였다(Hoy & Miskel, 1991; 윤건호, 2003). 유아에 대한 교육과 보육 업무를 수행하는데 있어서도 동료교사는 어려움을 같이 하고 서로 격려하면서 생활해 가는 사이로서 다른 어떤 인간관계보다 중요하다. 따라서 원만한 동료관계를 유지한다는 것은 직무 만족을 가지고 생활하는 기초적인 요인이 된다(Lee, 2001).

2) 근무환경

직무를 수행하는데 있어서 근무환경이란 직업의 종류에 따라 그 범위가 넓고 다양하지만, 일반적으로 유아교사의 근무환경 영역에는 담당시간, 교사와 유아의 비율, 개인시간 확보량 등을 들 수 있으며, 여기에 환기, 소음, 채광, 온도, 공간배열 등 물리적 환경을 포함시키는 경우도 있다(Kontos & Stremmel, 1988, 윤건호, 2003).

3) 보수

교직을 봉사전문직으로 생각하고 보수의 기능을 소극적으로 해석하는 입장에서는 보수를 직업에 불만족을 해소시키고 동기를 부여하는 최소한의 기능만을 한다는 주장(김수지, 1996)을 하고 있으나, 일반적으로 보수는 직업의 생산성과 직무만족에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다. 직업의 역할을 살펴보다라도 경제적 기능이 차지하는 비중이 크기 때문에 보수는 직무만족 관련 영역 중 핵심적인 영역에 포함시킨다(윤건호, 2003).

4) 직무자체

직무자체의 개념에 대해서도 여러 가지 다양한 견해들이 있다. Herzberg(1959)는 직무에 있어서 불만요인으로 보고, 인간관계, 감독, 정책과 행정, 근무조건 등을 포함하는 환경적인 조건을 들었으며, 만족요인으로서는 일에 대한 성취감, 안정감, 직무자체, 책임감, 성장 및 발전 등을 제시하여 직무자체와 관련된 내용이 직무에 있어서 만족요인이 됨을 밝혔다.

5) 원장과의 관계

원장과의 관계란 교사와 기관의 경영자인 원장과의 관계가 어떠한가에 대한 사항이다. 학교조직에 있어서 교육의 목표를 효과적으로 달성하기 위해서는 교사 상호관계는 물론 교사와 경영자간의 관계가 원만하게 이루어져야 한다. Montgomery와 Seefeldt(1986)는 교육기관의 경영자는 교육내용, 혁신적인 교수매체, 교사의 직무만족 등에 많은 영향을 미치는 요인임을 밝혔다. Jorde-Bloom(1989)은 유아교육기관 원장의 능력을 교사들에게 주는 피드백의 양과 질에 의해 결정된다고 밝혔다. Lee(2001)는 직무만족과 갈등과의 연구에서 교사의 직무만족은 교장의 리더십 유형에 따라 많은 영향을 받는다는 것을 지적하였다.

직무만족은 두 가지 측면이 포함된 개념으로, 첫째는 자신이 수행하는 직무에 대한 정서적 반응(Locke, 1976; Smith, Kendall, Hulin, 1969)이며, 둘째는 개인이 직무에 대해 바라고 기대하는 것(욕구 충족)과 실제 경험하고 인식하는 성(실제 충족)간의 차이(김명자, 1991; Locke, 1969)에 의해 나타난다. 개인의 직무만족과 관련이 있는 요인은 직업에 따라 다양하게 나타나는데, 교사의 경우 동료 및 상사와의 관계, 직업의 안정성, 보수 및 승진의 기회, 사회적 지위, 근무환경이 등이 여러 학자들(조명숙, 1988; Jorde-Bloom, 1989)에 의해 공통적으로 지적되었다.

3. 교사효능감

교사효능감이란 교사들이 학생들의 수행에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 정도

를 말한다(Ashton, 1984). Ashton과 Webb(1986)은 교사 효능감을 단일 개념이 아닌 두 영역으로 보았다. 즉 교사 효능감을 일반적 교수 효능감과 개인적 교사 효능감으로 나누었는데, 이 두 요소는 서로 긴밀한 관련성을 갖고 있다고 보고 있다. 교사효능감을 체계화한 Gibson과 Dembo(1984)에 의하면 일반적 교수효능감에 대한 지각 즉, 교수와 학습과의 일반적인 관계에 대한 교사의 신념을 의미하며, 개인적 교수 효능감은 학습자의 학습을 가능하게 하는 기술과 능력을 교사가 가지고 있다고 믿는 개인적 신념을 의미한다. 다시 말해, 교사효능감이란 교사가 학생의 학업성취 결과에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있는 적절한 교사행동을 구사할 수 있는 능력에 대한 믿음이라 정의할 수 있다. 전자는 교사가 학생의 학습에 영향을 줄 것이라는 교사의 기대감을 의미하며, 후자는 교사가 자신의 학생들의 학습에 크게 향상시킬 수 있다는 믿음이다.

김희진과 이분려(1999)의 연구에 의하면, 교사효능감에 영향을 주는 요인으로 교사의 경력, 학력, 현직 훈련경험, 직무만족도 및 학교의 조직풍토 등을 들고 있다. 교육의 주요 요인인 교사의 교수행동은 자신이 믿는 바를 행동으로 옮길 수 있는 개인적 성향이라고 할 수 있는 신념으로 형성되며, 대부분 Bandura의 자아효능감 이론에 기초한다고 연구되고 있다(Gorrell & Hwang, 1995). 이러한 Bandura(1982)의 자아효능감을 교사에게 적용한 교사효능감은 교사들의 지도능력에 있어 개인차를 설명할 수 있는 변인이 되며 교수행동과 운영상의 중요한 요소가 된다(Gibson & Dembo, 1984, 신은수, 2000). 결국 교사 효능감은 개인이 가진 실제적인 지식이나 기술보다는 자신의 능력에 대한 개인의 판단(Peterson & Stunkard, 1992)이나 신념(Owen & Froman, 1988)에 초점을 둔 개념이다.

교사효능감은 교수 행동의 질과 학생의 학습에 많은 영향을 미친다. Ashton(1984)와 Copper와 Good(1983), Gibson과 Dembo(1985), 그리고 Riordan과 Costa(1996)등은 교사 효능감에 따른 교사 행동의 차이를 연구하였는데 그 결과를 요약하면 다음과 같다. 효능감이 높은 교사는 개인적인 성취감이

높아 자신의 직업을 의미 있다고 여기고 자신에게 영향력이 있다고 생각한다. 또한 학생에 대한 성취 기대와 학생의 학습에 대한 개인적 책임감이 높아 학생이 진보하기를 기대하며, 자신과 학생에 대해 긍정적으로 생각한다. 또 이런 교사들은 스트레스를 덜 받고, 학생들을 동기유발 시키는데 더 높은 능력을 보이고, 가정 배경과는 관계없이 학생에게 교수를 통해 영향을 미칠 수 있다고 믿는다(김희진, 이분려, 1999).

교사의 효능감은 교사 교육의 경험에 의해 영향을 받는다(Ashton et al, 1984). 특히 교사 교육의 기간이 짧거나 학급의 실제 상황에 대처할 수 있는 지식이나 기술을 배울 수 없는 교육과정으로 교육을 받을 때 효능감이 저하된다고 보고 되어 있다. 또한 교사로서의 경험이 쌓여 가는 과정에서도 효능감이 발달한다(Gibson & Brown, 1982). 이들의 연구에 초임교사와 경력이 많은 교사의 효능감을 비교하였을 때, 경력교사가 초임교사보다 효능감이 더 높았으며, 경력 교사 중에서도 5-10년 상이의 경력을 가진 교사가 효능감이 가장 높았다(김희진, 이분려, 1999).

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 조사 시기는 2004년 3월 - 5월 사이에 실시하였으며, 조사대상은 서울, 경기도, 대전에 근무하고 있는 유치원, 어린이집 교사들이다. 조사 대상자 표집은 지역별로 나누어 조사하였으며, 표집된 교사를 대상으로 연구자와 보조연구원이 직접 방문하여 설문지를 배포·회수하였다. 배포한 설문지는 모두 220부 이었으며, 불성실한 응답을 제외하고 실제 분석에 사용된 설문지는 총 191부였다.

연구 대상인 유치원 교사의 개인적 특성에 따른 분포는 다음의 <표 1>과 같다.

연령별 분포를 살펴보면 20대가 131명(67.0%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 30대(21.8%), 40대(8.6%)의 순으로 나타났다. 교사들의 직위를 살펴보면, 일

〈표 1〉 연구대상의 인구사회학적 특성

변인	항목	빈도	%	변인	항목	빈도	%
연령	20대	131	67.0	교육	보육교사 양성과정 이수	23	11.7
	30대	43	21.8		2년제 대학 졸업	99	50.3
	40대 이상	17	8.6		4년제 대학 졸업	53	26.9
직위	교사	168	85.3		대학원 졸업	7	3.6
	주임교사	17	8.6		기타	10	5.1
	원감	6	3.0	경력	1년 미만	19	9.6
결혼 여부	미혼	135	68.5		1년-3년 미만	65	33.0
	기혼	56	28.4		3년-5년 미만	54	27.4
	종교	기독교	84		42.6	5년-10년 미만	40
불교		18	9.1		10년 이상	14	7.1
천주교		33	16.8	근무기관	국공립어린이집	102	51.8
무교		45	22.8		사립어린이집	17	8.6
기타		12	6.1		사립유치원	55	27.9
					공립유치원	1	0.5
			기타		16	8.1	

반교사가 168명(85.5%)으로 가장 많았으며, 주임교사 17명(8.6%), 원감이 6명(3.0%)으로 나타났다. 미혼인 여성 교사는 전체의 135명(68.5%)으로 가장 많았으며, 기혼인 여성 교사는 56명(28.4%)으로 나타났다.

조사대상 교사의 교육정도를 살펴보면, 2년제 대학을 졸업한 교사가 전체의 99명(50.3%)으로 절반 이상이었으며, 그 다음으로 4년제 대학을 졸업한 교사가 53명(26.9%), 보육교사 양성과정을 이수한 교사가 23명(11.7%)의 순으로 나타났다.

교사들의 경력을 살펴보면, 1년에서 3년 미만인 교사가 65명(33.0%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로는 3년에서 5년 미만인 교사가 54명(27.0%), 5년에서 10년 미만인 교사가 40명(20.3%)의 순으로 나타났다.

교사들의 근무 기관을 살펴보면, 국공립 어린이집에 근무하는 교사가 전체의 102명(51.8%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 사립유치원에 근무하는 교사가 55명(27.9%)으로 나타났다.

2. 측정도구

본 연구에서는 교사의 개인적 배경, 자아개념, 직

무만족도, 교사 효능 감을 측정할 수 있도록 4개의 도구로 구성된 교사용 설문지를 사용하였다.

첫째, 교사의 개인적 배경은 연령, 학력, 경력, 혼인여부, 종교, 직위를 묻는 문항으로 구성하였다.

둘째, 유아 교사의 자아개념을 측정하기 위해서 전성연(1987)이 제작한 교사의 자아개념 척도를 수정하여 사용한 박명희(1996)의 유치원 교사 자아개념 측정도구가 사용되었다. 이 척도는 일상적 자아, 자기수용, 타인수용, 직업, 신분적 자아, 유아관 등 5개 하위 영역에 총 100문항으로 구성되어 있으나 이중 본 연구의 목적에 적합한 50문항을 선택하여 사용하였으며 22문항은 부정적인 문항으로 역산 처리하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '정말 그렇다'(5점)의 리커트 척도로 이루어져 있으며 총 점수의 범위는 50점부터 245점까지이다. 또한 점수가 높을수록 교사의 자아개념이 높다는 것을 의미한다.

셋째, 유아 교사의 직무만족도는 Jorde- Bloom(1989)이 개발한 유치원 직무만족도 측정도구(ECJCSS)를 이분려(1998)가 번역 사용한 척도에 의해 측정되었다. 본 척도는 동료교사와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경, 보수와 승진기회, 유치원에 대한 느낌 등 6개 하위영역에 총 60 문항으로

구성되어 있으나, 본 연구의 목적에 적합한 5개 하위 영역의 49문항을 활용하였으며, 역산 문항은 23문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '정말 그렇다(5점)로 평정하는 Likert 형 척도이며 총 점수의 범위는 50점에서 245점까지이다. 점수가 높을수록 교사의 직무만족도가 높은 것으로 평가된다.

넷째, 교사 효능감 측정도구로는 Enochs 와 Riggs (1990)에 의해 개발된 과학 교수 효능감 검사 도구를 김희진, 이분려(1999)가 유치원 교사 효능감 도구로 수정한 도구이다. 교사 효능감은 일반적 교수 효능감에 대한 문항 12개와 개인적 교수 효능감 13 문항으로 총 25개의 문항으로 구성하였으며 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다' 5단계 Likert 척도로 구성되어 있다. 교사 효능감 검사 점수는 긍정문항일 경우 5단계 평점 척도의 '전혀 아니다'에 1점을 주는 것을 기준으로 '매우 그렇다'에 5점을 주었으며, 부정문항일 경우는 역으로 환산하였다.

본 도구의 각 하위영역별 문항분석 결과를 살펴보면 <표 2>와 같다.

본 연구에서 사용된 검사의 신뢰도의 경우 전체 자아개념의 경우, Cronbach $\alpha = .85$, 직무만족의 경우 Cronbach $\alpha = .85$, 교사효능감은 Cronbach $\alpha = .70$ 으로 각각 나타나 척도의 신뢰도가 입증되었다.

3. 분석방법

자료의 분석은 SPSS win 11.0의 통계 프로그램을 사용하여 빈도분석, 신뢰도 분석, 기술통계량, 변량분석, 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 자아개념, 직무만족도, 교사효능감의 배경변인별 수준

자아개념, 직무만족, 교사효능감에 대한 수준을 살펴보면 다음의 <표 3>과 같다. 먼저 자아개념의 경우 척도의 중간점을 3.5점 볼 때, 평균이 3.38로 나타나, 교사들은 자신을 바라보는 자아개념이 보통 수준으로 나타났다. 각 하위영역별로 보면, 자기수용에 대한 영역에서 평균이 가장 높았는데 (M=3.58), 이것은 교사들이 자신의 인격적 가치에 대해서 보통이상으로 평가함을 의미하는 것이다. 그 다음으로 유아관에 대한 평균(M=3.54)이 높게 나타났다는데, 교사들이 유아에 대해 신뢰감과 기대감이

<표 3> 자아개념, 직무만족도, 교사 효능감 평균 및 표준편차

<표 2> 하위영역별 내용 및 문항분석

변인 (신뢰도수준)	하위영역	문항의 내적일치도
자아개념 (.85)	일상적 자아	.81
	자기수용	.59
	타인수용	.62
	직업·신분적자아	.74
	유아관	.69
직무만족 (.85)	동료교사와의 관계	.81
	원장과의 관계	.83
	직무자체	.71
	근무환경	.70
	보수와 승진기회	.78
교사효능감 (.70)	일반적 교수 효능감	.67
	개인적 교수 효능감	.78

변인	하위영역	평균	SD
자아개념	일상적 자아	3.52	.48
	자기수용	3.58	.46
	타인수용	3.05	.37
	직업·신분적자아	3.23	.48
	유아관	3.54	.43
	전 체	3.38	.32
직무만족	동료교사와의 관계	3.59	.51
	원장과의 관계	3.46	.63
	직무자체	3.32	.43
	근무환경	3.12	.47
	보수와 승진기회	2.83	.57
전 체	3.28	.35	
교사효능감	일반적 교수 효능감	2.88	.34
	개인적 교수 효능감	2.68	.38
	전 체	2.79	.25

크다는 것을 알 수 있다. 또한, 교사들은 일상적인 만족도(M=3.52)는 가정생활이나 자신에 대한 만족도를 보여 주고 있다.

직무만족도는 평균이(M=3.28) 보통 수준이었으며, 가장 높은 직무만족도 하위영역은 동료교사와의 관계(M=3.59), 원장과의 관계로(M=3.46) 나타났다. 이것은 교사들이 동료들을 상호존중하며 신뢰하는 수준이 높음을 의미하며, 원장으로부터의 지지나 피드백이 원활하다는 것을 나타내 주고 있다.

교사효능감의 경우는 평균 2.79로 다른 변인보다 낮은 수준을 보이고 있다. 일반적 교수 효능감(M=2.88)의 경우는 개인적 교수 효능감(M=2.68)보다 약간 높은 것으로 나타났는데, 이것은 '교사가 환경을 통제할 수 있는 믿음의 정도'가 '교사 자신의 개인적 평가'보다 약간 높게 나타남을 보여주고 있다.

2. 자아개념, 직무만족도, 교사효능감의 차이검증

1) 자아개념 하위요인의 차이검증

조사대상자의 일반적 특성인 결혼여부, 교육정도, 경력, 연령, 직위에 따른 자기개념의 하위요인, 즉,

일상적 자아, 자기수용, 타인수용, 직업·신분적 자아, 유아관에 차이가 있는지를 조사하기 위해 차이검증을 실시한 결과 다음의 <표 4>와 같은 결과가 나타났다.

먼저, 결혼여부에 대한 차이검증 결과, 직업·신분적 자아, 즉 본인의 직업 및 신분에 대한 인식에 대한 만족도는 기혼 교사가 높은 것으로 나타났다($t=-2.02, p<.05$). 또한 교육정도에 따라서는 대학원을 졸업한 교사들의 일상적 자아개념이 가장 높았으며, 그 다음으로 2년제와 4년제 대학졸업자의 일상적 자아개념이 높은 것으로 나타났다($F=2.41, p<.05$). 이러한 결과로 볼 때, 학력이 높은 교사일수록 자아개념 및 전반적 개인에 대한 만족도가 높음을 알 수 있다.

경력에 따라서는 타인수용과 직업·신분적 자아개념이 집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 다시말해, 타인에 대한 인간적 가치를 인정하거나, 타인의 능력에 대해 신뢰할 수 있는 정도는 경력이 '1년에서 3년 미만의 경력'을 가진 교사들이 높게 나타났으며, '1년 미만의 경력'을 가진 교사는 상대적으로 낮은 평균을 보였다($F=2.83,$

<표 4> 배경변인에 따른 자기개념 하위요인의 차이검증

배경변인		일상적자아	자기수용	타인수용	직업·신분자아	유아관
결혼	미혼	3.51	3.56	3.07	3.22	3.57
	기혼	3.54	3.64	3.03	3.35	3.53
	T값	-.32	-1.15	.638	-2.02*	.706
교육	보육양성과정	3.28 ^a	3.49	2.90	3.19	3.48
	2년제 대학 졸업	3.55 ^b	3.57	3.07	3.24	3.60
	4년제 대학 졸업	3.55 ^b	3.64	3.12	3.24	3.54
	대학원졸업	3.82 ^b	3.54	3.04	3.67	3.55
	기타	3.47 ^b	3.68	2.98	3.33	3.50
	F값	2.41*	.558	1.56	1.97	.829
경력	1년미만	3.42	3.43	2.91	3.16	3.53
	1년-3년미만	3.61	3.57	3.16	3.23	3.57
	3년-5년미만	3.54	3.66	3.05	3.19	3.59
	5년-10년미만	3.46	3.59	2.97	3.39	3.58
	10년이상	3.38	3.52	3.07	3.39	3.44
	F값	1.32	.935	2.83*	2.04*	.59

a, b는 Schffe's Test 결과임, p<.05 *, p<.01 **

p<.05). 또한, 직업·신분적 자아개념에서는 5년에서 10년 미만'의 교사들이 높았으며, 상대적으로 '1년 미만의 경력'을 가진 교사가 낮은 것으로 나타났다(F=2.04, p<.05). 이러한 결과를 통해 볼 때, 경력이 '1년 미만'인 교사일수록, 타인을 수용할 수 있는 정도나, 직업이나 신분적 인식에 대한 정도가 낮다는 것을 알 수 있다. 연령이나 직위별로는 집단 간 차이가 나타나지 않았다.

2) 직무만족 하위요인의 차이검증

유아 교사들의 배경 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 다음의 <표 5>와 같다. 먼저, 결혼 상태에 따른 직무만족도 하위요인의 차이를 살펴보면, 원장과의 관계에 대한 요인에서 기혼여성이 (M=3.66)이 미혼여성보다(M=3.44) 원장과의 피드백이나 지지적 관계에 만족한다고 응답하였다(t=-2.09, p<.51). 또한 기혼여성의 경우(M=3.23), 미혼여성에(M=3.12) 비해 근무환경에 대해서도 만족하는

것으로 나타났다(t=-2.159, p<.05).

교육정도에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면, 원장과의 관계에 대해서는 대학원졸 이상의 학력을 가진 교사들이 높게 나타났으며(F=3.02, p<.01), 직무자체에 관한 만족도에서도 역시 대학원졸 이상의 교사들에게서 만족도가 높게 나타났다(F=2.17, p<.05).

경력에 따른 직무만족의 차이검증에서는 동료교사와의 관계, 직무자체, 근무환경의 요인에서 유의미한 차이가 발견되었다. 동료교사와의 관계에 대한 만족도에서는 '5년에서 10년 미만'인 교사집단에서 다른 경력집단과 차이를 보였으며(F=4.18, p<.01), 직무자체에 대한 만족도 요인에서는 역시 '5년이상 10년 미만'인 교사들의 만족도가 다른 집단에 비해 유의미한 차이를 보였다(F=2.35, p<.05). 근무환경에 대해서도 '5년이상 10년 미만' 또는 '10년이상'의 경력을 가진 교사들의 만족도가 높은 것으로 나타났다(F=3.79, p<.01).

<표 5> 배경변인에 따른 직무만족 하위요인의 차이검증

배경변인		동료교사관계	원장관계	직무자체	근무환경	보수·승진
결혼	미혼	3.61	3.44	3.31	3.12	2.88
	기혼	3.61	3.62	3.40	3.23	2.90
	T값	.044	-2.09*	-1.69	-2.15*	-.36
교육	보육양성과정	3.50	3.46 ^a	3.26 ^a	3.06	2.72
	2년제 대학 졸업	3.65	3.47 ^a	3.31	3.15	2.95
	4년제 대학 졸업	3.56	3.46 ^a	3.38	3.16	2.84
	대학원졸업	3.87	4.18 ^b	3.68 ^b	3.41	2.84
	기타	3.62	3.54 ^a	3.33	3.14	2.75
	F값	1.33	3.02**	2.17*	1.35	1.60
경력	1년미만	3.28 ^a	3.39	3.25	2.91 ^a	2.78
	1년-3년미만	3.63	3.48	3.27	3.12	2.90
	3년-5년미만	3.57	3.40	3.33	3.21 ^b	2.93
	5년-10년미만	3.75 ^b	3.65	3.46	3.23 ^b	2.85
	10년이상	3.75 ^b	3.63	3.45	3.23 ^b	2.80
	F값	4.18*	1.15	2.32*	3.79**	.50
연령	20대	3.57	3.44	3.32	3.13	2.89
	30대	3.80	3.64	3.43	3.22	2.83
	40대	3.49	3.56	3.23	3.18	2.87
	F값	5.00**	2.42	2.43	1.20	.353

a, b는 Schffe's Test 결과임, p<.10, p<.05, *, p<.01 **

연령에 따른 직무만족도의 하위 요인의 차이를 살펴보면, 동료교사와의 관계에 대한 만족도에서는 30대 교사가 가장 높았으며($F=5.00, p<.01$), 30대 교사의 경우 원장과의 관계에서나 직무자체에 대한 만족도에서도 다른 집단에 비해 비교적 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 직위에 따른 직무만족의 하위요인에도 차이가 나타나지 않았다.

3) 교사효능감 하위요인의 차이검증

교사 효능감에 대한 배경변인별 차이를 검증해 본 결과는 <표 6>과 같으며, 분석결과 교육수준과 경력에 따라서만 유의미한 차이를 보이고 다른 변인들은 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 유의미한 차이를 보인 교육수준과 경력에 관해서만 서술하였다. 먼저, 교육수준에 따른 교사효능감의 차이를 살펴보면, 개인효능감의 수준은 2년제 대학 졸업자의 경우가 다른 집단에 비해 높은 것으로 나타났는데($F=1.99, p<.10$), 즉, 교사 자신이 학생들에게 긍정적 변화를 일으킬 수 있는 자신에 능력에 대한 평가는 전문대졸이상의 학력자들이 높은 것으로 나타남을 의미한다. 경력에 따라서는 경력이 '10년 이상 된 교사' 들의 일반효능감, 즉, 경력이 많을수록, 학생들의 학습에 영향을 미칠 수 있다는 교사의 기대가 높다는 것을 알 수 있다($F=2.00, p<.10$).

<표 6> 배경변인에 따른 교사효능감 하위요인의 차이검증

배경변인		일반효능	개인효능
교육	보육양성과정	2.95	2.72
	2년제 대학 졸업	2.90	2.75
	4년제 대학 졸업	2.92	2.63
	대학원졸업	2.78	2.65
	기타	2.86	2.71
	F값	1.43	1.99 ^a
경력	1년미만	2.92	2.68
	1년-3년미만	2.94	2.72
	3년-5년미만	2.86	2.71
	5년-10년미만	2.90	2.71
	10년이상	2.97	2.69
	F값	2.00 ^a	.096

a, b는 Schffe's Test 결과임, $p<.10$, $p<.05$ *, $p<.01$ **

3. 자아개념, 직무만족도, 교사 효능감의 상관관계

자아개념과 직무만족, 교사 효능감 간의 관계를 알아보기 위해 상관관계를 산출한 결과는 <표 7>에서 제시하였다. 우선, 자아개념 하위요인과의 상관관계를 살펴보면, 일상적 자아와 직업·신분적 자아 간에는 정적상관관계($r=.59$)를 보였으며, 개인효능감($r=-.33$), 교사효능감($r=-.27$)과는 부적 상관관계를 보이고 있다. 직업·신분적 자아개념은 유아관($r=.54$)과, 동료교사($r=.53$)와의 관계 요인과 높은 정적 상관관계를 보이고 있다. 유아관($r=.57$)과 동료교사와의 관계에도 높은 정적 상관을 나타내고 있으며, 개인효능감($r=-.25$)과는 부적상관관계를 보이고 있다.

직무만족도 하위요인에서는 동료교사와의 관계는 원장과의 관계($r=.54$)와 자아개념($r=.53$)과 정적 상관관계를 보였으며, 직무자체와 근무환경 간에도 높은 정적상관($r=.64$)이 나타났다. 교사 효능감의 하위요인인 일반적 교사효능감은 직무만족과 정적 상관($r=.43$)이 있는 것으로 나타났다.

전반적으로 자아개념과 직무만족 간에는 정적인 상관관계($r=.41$)가 나타났으며, 자아개념과 교사효능감에는 약한 부적 상관관계($r=-.23$)를 나타냈으며, 직무만족과 교사효능감에서는 약한 정적 상관관계($r=.28$)를 나타내고 있다.

4. 자아개념, 직무만족이 교사효능감에 미치는 영향

1) 자아개념, 직무만족이 일반적 교사효능감에 미치는 영향

자아개념과 직무만족의 하위요인이 일반적인 교사효능감에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀 분석을 실시한 결과 <표 8>과 같이 나타났다. 분석결과, 자아개념과 직무만족의 하위요인이 종속변수에 미치는 영향력은 33.7%로 나타났다($R^2=.33$). 즉, 회귀선은 전체의 33.7%를 설명하고 있으며, 분산분석 모델 검정은 유의미한 것으로 나타났다($F=8.84, p<.001$).

<표 7> 자아개념, 직무만족도, 교사효능감의 하위요인간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.44**	1										
3	.39**	.37**	1									
4	.59**	.37**	.39**	1								
5	.36**	.22**	.33**	.54**	1							
6	.25**	.23**	.34**	.53**	.57**	1						
7	.22**	.18*	.18*	.49**	.36**	.54**	1					
8	.26**	.26**	.23**	.46**	.37**	.32**	.50**	1				
9	.17*	.24**	.10	.26**	.15*	.30**	.48**	.64**	1			
10	.14*	-.02	.09	.29**	.23**	.17*	.36**	.41**	.53**	1		
11	.03	.01	.07	.27**	.45**	.40**	.45**	.40**	.48**	.41**	1	
12	-.33**	-.34**	-.15*	-.25**	-.11	-.14*	.03	.12	.30**	.35**	.37**	1

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

1: 일상적자아, 2: 자기수용, 3: 타인수용, 4:직업·신분적자아, 5: 유아관, 6: 동료교사와의 관계, 7: 원장과의 관계, 8: 직무자체, 9: 근무환경, 10: 보수와 승진, 11: 일반효능감, 12: 개인효능감

<표 8> 일반적 교사효능감에 미치는 영향

종 속	독립변인	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	SE	Beta		
일반적 교수 효능감	Constant	2.05	.23		8.87	.00
	일상적자아	-.10	.04	-.18	-2.27	.02
	자기수용	-.04	.04	-.07	-1.04	.29
	타인수용	.01	.05	.02	.29	.77
	직업·신분적자아	-.10	.05	-.15	-1.76	.07
	유아관	.09	.05	.11	1.60	.11
	동료교사관계	-.01	.04	-.02	-.27	.78
	원장과의관계	.02	.03	.04	.53	.59
	직무자체	.13	.06	.20	2.12	.03
	근무환경	.26	.06	.39	4.05	.00
보수및승진	.02	.04	.04	.53	.59	

종속변수: 일반적 교수 효능감

R²= .33, Adjusted R²=.29, SE=.235, MS=4.41, df=10, F=8.84***

p<.001 ***

일반적 교사효능감에 영향을 미치는 세부 요인으로는, 일상적자아, 직무자체, 근무환경 등이 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 기타 요인들은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

2) 자아개념, 직무만족이 개인적 교사효능감에 미치는 영향

자아개념, 직무만족이 유아교사의 개인적 교사효능감에 미치는 영향을 알아본 결과, <표 9>와 같은 결과를 보이는 것으로 나타났다. 개인적 효능감에

〈표 9〉 개인적 교수효능감에 미치는 영향

종 속	독립변인	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	SE	Beta		
개인적 교수 효능감	Constant	3.30	.31		10.69	.00
	일상적자아	-.19	.06	-.23	-3.03	.00
	자기수용	-.21	.06	-.25	-3.55	.00
	타인수용	.06	.07	.05	.83	.40
	직업·신분적자아	-.12	.07	-.13	-1.57	.11
	유아관	.02	.07	.02	.33	.73
	동료교사관계	-.11	.06	-.13	-1.78	.07
	원장과의관계	-.01	.05	-.02	-.32	.74
	직무자체	.04	.08	.04	.54	.58
	근무환경	.29	.07	.36	3.96	.00
	보수및승진	.12	.05	.17	2.30	.02

종속변수: 개인적 교수 효능감

$R^2 = .38$, Adjusted $R^2 = .35$, $SE = .31$, $MS = 1.11$, $df = 10$, $F = 11.05^{***}$

$p < .001$ ***

미치는 영향을 알아본 결과, 종속변수인 개인적 교수효능감에 미치는 영향력은 전체의 38.6%로 나타났으며($R^2 = .38$), 분산분석 모델 검정은 유의미한 것으로 나타났다($F = 11.05$, $p < .001$). 개인적 교사효능감에 유의미한 영향을 미치는 하위 요인을 살펴보면, 일상적자아, 자기수용, 근무환경, 보수 및 승진 등으로 나타났으며, 그 중에서도 교사들의 근무환경의 영향이 상대적으로 개인적 교사효능감에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 유치원 교사의 자아개념과 직무만족이 교사 효능감에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보았다. 본 연구에서 밝혀진 결과를 기초로 결론 및 논의를 제시하고자 한다.

첫째, 자아개념, 직무만족, 교사효능감에 대한 수준을 살펴본 결과, 자아개념의 경우, 평균이 3.38, 직무만족도의 경우 3.28, 교사효능감의 경우 2.88로서 다른 변수들에 비해 교사효능감 점수가 약간 낮은 수준으로 나타났다.

둘째, 배경 변인에 따른 자기개념, 직무만족, 교사 효능감에 대한 집단간 차이를 검증한 결과는 다음과 같다. 자기개념요인에 대한 결과, 일상적 자아개념에서는 학력이 높은 교사들의 평균이 높았으며, 타인수용개념에서는 경력이 높은 집단보다는 '1년-3년' 미만의 교사들의 평균이 높았다. 직업·신분적자아 개념에서는 기혼교사와 경력이 '5년 이상'인 교사들의 평균이 높았다. 직무만족요인에 대한 결과, 동료교사와의 관계에 대한 만족도에서는 경력이 '5년 이상'의 경력을 가진 교사와 30대 교사의 평균이 높았다. 원장과의 관계 만족도에서는 기혼교사, 대학원졸 이상의 교사, 30대 교사의 평균이 높았다. 직무자체에 대한 만족도에서는 대학원졸이상의 교사, '5년 이상'의 경력을 가진 교사, 30대 교사의 평균이 높았다. 근무환경에 대한 만족도에서는 경력이 '5년 이상'의 경력을 가진 교사의 만족도가 높았다. 보수 및 승진에 대한 집단간 차이는 유의미하지 않았다. 자기효능감 요인에 대한 결과, 교육수준과 경력에 따라서만 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 일반적 교수효능감 요인에 대한 집단간 차이검증 결과, 경력이 많은 집단에서 일반 효능감이 높았으며, 개인적 교수효능감에서는 교육수준이 2년제를 졸업

한 교사들에게서 높게 나타났다. 이는 이해주·전명남(1998)의 교직경력에 교사효능감에 차이가 없다는 연구결과와 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과와의 차이는 유치원 교사가 교사로서의 경력을 쌓기 이전에 형성되거나 그 외의 다른 변인에 의해 구성된다는 점을 시사하고 있다.

셋째, 자아개념, 직무만족, 교사효능감간의 관계를 알아본 결과 자아개념과 직무만족, 직무만족과 자아효능감 간에는 정적인 상관관계가 나타났으며, 자아개념과 자기 효능감에는 약한 부적상관관계가 나타났다. 이는 자아개념과, 직무만족은 교사효능감과 관계가 있음을 보여준다.

넷째, 자아개념, 직무만족이 개인적 효능감에 미치는 영향을 알아본 결과, 일반적 교수효능감에 미치는 영향력은 33.7%로 나타났으며, 일상적자아, 직무자체, 근무환경들이 영향을 주는 변수임을 알 수 있었다. 개인적 교수효능감에 미치는 영향력은 전체의 38.6%로 나타났으며, 일상적자아, 자기수용, 근무환경, 보수 및 승진등의 순서로 영향력을 주는 변인임을 알 수 있었다. 그 중에서도 교사들의 근무환경의 영향이 상대적으로 개인적 교사효능감에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사들에게 근무환경이나 보수 승진의 기회가 많을수록 자신에 대한 가치 및 의미가 부여됨으로 인해서 개인적 효능감이 높아지는 당연한 결과라 할 수 있다.

이와 같이 결론을 종합해보면, 유아교사들이 교사효능감을 갖는데 가장 중요한 요소로는 일상적자아, 직무자체와 근무환경, 보수 및 승진의 기회가 많을수록 자기 효능감을 가질 수 있도록 해준다는 결론에 다다르게 된다. 교수효능감에 가장 영향을 미치는 일상적자아는 유아교사의 내적인 힘을 키워주는 가정생활이나, 자신의 내적인 욕구 만족등과 같은 외적인 보상을 통한 것이 아니라 내적인 정서,사회적인 특성을 반영하는 요소임을 알 수 있다. 이는 유아교사의 개인적인 변인이므로 유아교사가 되기 이전인 다른 변인에 의해 영향을 받게 된다는 것을 생각해 볼 수 있으며, 이러한 본 연구의 결과를 근거로 교사로서의 경력이 시작되기 이전에 이루어지는 유치원 교사가 되기 위한 대학 준비 프로그램에서는

교사교육을 받고 있는 학생들의 효능감 수준을 평가할 필요가 있으며 교수에 대한 효능감을 증진시켜주기 위한 교육내용이 포함되어야 할 것이다. 또한 앞으로의 각종 예비교사나 현직 교사들의 재교육이나 교사교육 프로그램을 진행시는 이러한 점들을 고려한 다양한 접근을 시도해야 함을 시사한다.

■ 참고문헌

- 김종철 외 (1996). 최신교사론. 서울: 교육과학사.
 김희진, 이분려(1999). 유아 교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. 한국교사교육, 16(1), 161-181.
 박명희, 박은혜(1996). 유아교사의 자아개념에 따른 관심사 연구. 이화여자대학교 교육과학연구소, 29(1), 177-196.
 박정수(1995). 교사의 자아개념과 스트레스와의 관계 연구. 경성대학교 석사학위 청구논문.
 신은수(2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아놀이발달에 미치는 영향. 유아교육연구, 20(1), 27-42.
 오은순, 김현숙(2003). 교수 학습자료 평가 프로그램 참여가 교사효능감에 미치는 영향. 열린교육연구, 11(1), 131-149.
 윤건호(2003). 유아교육교사와 보육교사의 직무만족 비교 연구. 교육행정학연구, 21(3), 123-146.
 이무근(1993). 직업교육학원론. 서울: 교육과학사.
 이영석(1997). 유아교육론. 형설출판사.
 이해주(2002). 유치원 현장실무교육이 예비교사들의 교사효능감과 자기개념에 미치는 효과. 유아교육, 11(1), 17-31.
 이해주, 전명남(1998). 교직경력이 유치원 교사의 효능감에 미치는 영향. 아동교육, 7(1), 16-26.
 임영순(2001). 유아교사의 자아개념과 직무만족도와 의 관계연구. 카톨릭대학교 석사학위청구논문.
 전성연(1986). 한국교사의 자아개념 특성에 관한 연구. 교대논집, 12, 1-21.
 Jorde-Bloom. P. (1989). Measuring work attitudes in the early childhood setting, Otechnical manual

- for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey. *Illinois Early Childhood Professional Development Project*.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy : Amotivational paradigm for effitive teacher education. *Journal of Teacher Edjucation*, 35, 28-32.
- Benz C. R., Alderman. L. B., & Flowers, M. (1992). Personal teaching efficacy: Development relationship in education. *Journal of Educational Research*, 85(5), 274-285.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1994). Teacher efficacy: Aconstruct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76, 569-582.
- Gorrell J., & Hwang, Y. S. (1995). A study of efficacy among perservice teachers in Korea. *Journal of Research and Development in Education*, 28(2), 101-105.
- Lee, K. W. (2001). Teacher's perception of conflict and its relationship to selected outcomes. Unpublished doctoral dissertation. Austin: University of Texas.
- Owen, S. V., & Froman, R. D. (1988). Development of a college academic self efficacy scale. Paper presented the Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education.
- Peterson, C., & Stunkard, A. J. (1992). Cognates of personal control: Locus of control, self efficacy, and explanatory style. *Applied & Preventive Psychology*, 1, 11-117.

(2004년 5월 31일 접수, 2004년 8월 31일 채택)