

한국보육지원학회지, 제7권 3호, 2011, 한국보육지원학회  
Journal of Korean Child Care and Education  
Vol. 7, No. 3, 2011, pp.239~257  
Korean Association of Child Care and Education

## 보육교사를 대상으로 한 동기부여적 자아개념척도 타당화 연구<sup>1)</sup>

Validation of the Motivational  
Self-Concept Rating Scale for Child Care Teachers

허린강(Heo, Lin-Kang)\* · 이완정(Lee, Wan-Jeong)\*\*

본 연구는 동기부여적 자아개념에 대한 선행연구를 바탕으로 보육교사의 동기부여적 자아개념을 측정하기 위한 척도의 문항을 수정보완하고 이를 타당화 하는 것을 목적으로 하였다. 기존의 동기부여적 자아개념 척도 문항을 보완하여 보육교사를 대상으로 이들의 동기부여적 자아개념을 측정할 수 있는 문항을 구성하였다. 서울, 경기지역의 보육시설에 종사하는 보육교사 321명을 편의표집하여 동기부여적 자아개념, 전문성인식, 자아탄력성 및 배경변인을 설문지 조사방법으로 측정하였다. 동기부여적 자아개념척도의 예비문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하여 6요인 23개 문항을 선정하였으며 최종적으로 6개 요인은 전체 변량의 77.12%를 설명하는 것으로 나타났다. 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도의 Cronbach의  $\alpha$ 는 .935로 양호한 수준이었으며, 보육교사의 동기부여적 자아개념은 이들의 전문성 인식 및 자아탄력성과 각각 유의한 정적 상관을 보여 척도의 준거타당도가 있는 것으로 확인되었다.

주제어: 동기부여적 자아개념, 전문성인식, 자아탄력성, 타당화

1) 본 논문은 인하대학교의 지원에 의하여 이루어졌음

\* 제1저자(교신저자): 인하대학교 소비자아동학과 박사과정, maglin@hanmail.net

\*\* 공동저자: 인하대학교 소비자아동학전공 교수

## I. 서 론

여성의 사회진출이 확대되고 가족의 기능과 구조가 변화되면서 보육시설을 이용하는 영유아가 증가하고 있을 뿐만 아니라 보육시설에 입소하는 연령 또한 낮아지고 있는 추세이다. 이에 따라 보육서비스의 질적 향상에 대한 사회적 관심이 커지고 있는데 보육서비스의 수준을 결정하는데 있어 보육교사가 미치는 영향은 매우 지대하다고 볼 수 있다. 보육교사는 어린 연령의 영유아를 대상으로 보육업무를 수행하기 때문에 보육교사 직무는 보육환경을 구성하고 프로그램을 운영하는 직업적 기술이나 능력 외에도 스스로를 잘 표현하기 어려운 영유아를 이해하고 공감하고자 하는 태도, 영유아의 요구에 적극적으로 반응할 수 있는 인성적 특성 등을 요구받는 편이다. 또한 보육교사는 보육과정을 운영하면서 개별 영유아 및 가족과 밀접한 상호작용을 유지할 뿐 아니라 보육시설이라는 조직 속에서 동료교사 및 시설장과의 관계를 통해 조직의 일원으로서 다양한 업무를 수행할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 보육교사의 업무는 종종 지치고 반복적이며 과중하며, 보수나 사회적 평가는 상대적으로 낮은 편이라는 평가를 받는다. 이러한 이유로 보육교사직은 다소 어려운 환경에서도 자신의 직무에 대해 긍정적인 의미를 부여하고 적극적으로 대처하고자 하는 개인적 특성을 요구한다고 할 수 있다.

일반적으로 자아개념은 '나는 누구인가?' 혹은 '나는 어떤 사람인가?'에 대한 스스로의 평가를 의미한다. Rogers(1951)는 자아를 나에 대한 스스로의 평가 외에 다른 사람과의 관계나 사회 속에서의 자신에 대한 지각을 통해 조직된 개념이라고 확장시켰다. Shamir, House와 Arthur(1993)는 자아의 여러 가지 특성 중 스스로에 대한 평가적 측면에 초점을 두고, 자아개념을 '정체성(identity)'과 '가치(value)'로 구성되는 것이라고 보았다. Shamir 등(1993)은 특히 조직 속에서 개인이 스스로에 대해 가지게 되는 자기 평가적 측면에 주목함으로써 조직 구성원으로서의 자아개념을 연구하고자 하였는데, 구체적으로 조직 속에서 스스로 분발하게 되는 인간의 내면적 특성에 초점을 맞춘 동기부여적 자아개념을 제시하였다.

동기부여적 자아개념은 자아개념 중 조직 사회에서 조직 구성원들에게 동기를 불러일으킬 수 있는 자아개념의 요소만을 설명한 것(이상석, 2005)으로, 인간이 가지고 있는 다양한 자아개념 중의 일부(박청원, 2009)라고 할 수 있다. 동기란 어떤 행동을 불러일으키게 하는 상태이며, 동기부여란 내적 혹은 외적 요인에 의해 이와 같은 상태로 불러일으키는 것을 의미한다(Steer & Porter, 1991). Shamir 등(1993)은 개인이 조직 내에서 리더나 조직특성 혹은 개인특성에 의해 동기를 가지게 됨으로

써 형성된 자아개념을 동기부여적 자아개념이라 보고, 이를 자긍심이나 자부심, 자기효능감 등의 개인적 자아와 집단효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화 등의 사회적 자아로 분리시켜 측정하고자 하였다. 동기부여적 자아개념은 조직 내에서의 개인 특성을 설명해주기 때문에 우리나라에서는 보험영업소장(구연성, 2004), 연구소 연구원(이상석, 2005), 초·중·고등학교 교사(박청원, 2009) 등의 다양한 조직 구성원을 대상으로 측정되어왔다. 이상석의 연구(2005)에서 조직의 특성이나 직무의 특성은 연구소 연구원의 동기부여적 자아개념에 영향을 미치며, 연구원의 개인적 자아는 개인의 직무효과성에, 사회적 자아는 집단창의성이나 집단성취에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박청원(2009)은 학교장의 도덕적 지도성이 초·중·고등학교 교사의 동기부여적 자아개념에 영향을 미치며, 이는 다시 교사의 교직 헌신성에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혀내었다. 특히 박청원(2009)은 초·중·고등학교 교사가 학교라는 조직 속에서 가지게 되는 동기부여적 자아개념을 연구하여 동기부여적 자아개념을 교직종사자를 대상으로 사용하는데 큰 무리가 없음을 보여주었다.

본 연구는 동기부여적 자아개념이 보육시설이라는 조직에서 근무하는 보육교사의 특성을 일부 설명할 수 있다고 보고 선행 연구에서 사용되어온 동기부여적 자아개념 측정도구를 보육교사를 대상으로 하여 적용해볼 수 있도록 타당화 시키고자 하였다. 즉 보육교사가 보육활동을 하는데 있어서 스스로에게 동기를 부여하거나 동료교사나 원장 등 조직속성을 통해 동기부여를 받는다면 힘든 상황에서도 자신의 업무에 대하여 긍정적으로 헌신하고자 하는 동기를 가지게 될 것이고, 동기부여된 교사는 보다 성공적으로 직무성취를 보이게 될 것이라 예측해볼 수 있다. 본 연구에서 타당화 시키고자 하는 보육교사의 동기부여적 자아개념 변인과 관련 있는 변수로 교사의 전문성 인식과 자아탄력성을 살펴보았다. 선행연구에서 동기부여적 자아개념은 조직 구성원의 직무만족, 직무성취, 직무헌신 등과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다(구연성, 2004; 유명희, 2008; 최은정, 2005). 보육교사를 대상으로 한 강관혜(2006)나 이정미(2009)의 연구에서 보육교사의 직무만족도와 전문성인식은 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 것을 토대로 볼 때, 보육교사의 동기부여적 자아개념은 보육교사의 전문성인식과 유의한 관계를 보일 수 있을 것이라 유추해볼 수 있다.

또한 안진희(2010)는 유치원교사의 전문성 발달에 따른 소진과 자아탄력성과의 관계를 살펴본 연구에서 전문성 발달 수준이 높은 유치원 교사가 전반적으로 자아탄력성이 높다는 것을 발견하였다. 동기부여적 자아개념에서 말하는 '동기부여적'이라는 단어는 '자극을 통해 발생된 개인의 욕구를 충족시키기 위해서 스스로 분발하게 되는 인간의 내면적 과정'(박청원, 2009)을 의미하므로 동기부여적 자아개념이

높으면 직무스트레스가 많다 하더라도 이를 조절할 수 있는 탄성적 능력과 유의한 관계가 있을 것이라는 예측을 해 볼 수 있다.

이처럼 보육교사의 전문성인식과 자아탄력성은 보육교사로서 자신감 있는 태도를 가지고 스스로에게 유능함을 느끼면서 아동들에게는 양질의 보육을 제공할 수 있는 중요한 변인이라고 할 수 있다. 본 연구에서 측정하고자 하는 보육교사의 동기부여적 자아개념은 보육활동을 하는데 있어 긍정적인 신념과 책임감을 갖추고 보다 주도적인 보육활동을 수행하며 보육교사 직무에 요구되는 다양한 역할을 소화해 내는 전문인이라는 인식을 하게 되는 것에 유의한 관계가 있을 것이다. 또한 동기부여적 자아개념이 보육교사의 직무를 요구하는 상황에 많은 어려움이 있어도 이를 건강하게 극복해내는 탄력성과 관계가 있을 것이라 추론할 수 있다. 이에 본 연구에서는 보육교사를 대상으로 동기부여적 자아개념 척도를 사용하는데 적합한지 살펴보기 위한 준거타당도를 보육교사의 전문성 인식과 자아탄력성이라는 두 척도를 기준으로 검증하고자 하였다.

본 연구를 수행하기 위하여 설정된 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도의 구성은 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도의 신뢰도 및 타당도는 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울과 경기지역의 어린이집에 근무하는 보육교사로 하였다. 전년도 말 보육통계(보건복지부, 2010년 12월 31일자)에 따르면 전국 보육시설 약 38,021개소 중 서울과 경기지역에 약 45%에 해당되는 17,143개소의 보육시설이 있다. 연구대상을 표집하기 위해 서울과 경기지역 보육시설에 근무하면서 보육교사보수교육을 받고 있는 보육교사를 편의표집하여 설문조사를 실시하였다. 총 22개 보육시설에 종사하는 보육교사 338명이 설문지에 응답해 주었으며, 회수된 설문지 중 무성의하게 응답되었거나 무응답이 많은 설문지 17부를 제외하고 총 321부를 자료 분석에 사용하였다.

자료분석 대상이 된 보육교사의 일반적 배경은 <표 1>에 제시된 바와 같다. 보육

교사의 연령은 26~30세(29%)가 가장 많았으며, 20~25세(24.3%), 41세 이상(17.8%), 31~35세 (15.9%), 36~40세(13.1%)의 순으로 나타났다. 보육교사의 자격은 2급 보육교사(44.2%)가 가장 많았으며, 1급 (34.9%), 3급(7.2%)의 순으로 나타났다. 보육교사 자격을 취득한 기관은 전문대학 보육관련학과(44.5%)가 가장 많았으며, 보육교사교육원(37.4%), 4년제 대학교 보육관련학과(17.8%)의 순으로 나타났다. 어린이집 근무 경력은 3년 미만( 46.1%)이 가장 많았으며, 5년 미만(21.8%), 7년 미만(13.1%), 10년 미만(11.2%), 10년 이상(7.8%)의 순으로 나타났다. 현 근무 시설 유형은 민간보육시설(56.4%)이 가장 많았고, 국공립보육시설(28%), 법인보육시설(13.7%), 직장보육시설(1.9%)의 순으로 나타났다. 마지막으로 보육교사가 담당하고 있는 연령은 만 2세 미만 영아인 경우가 50.2%, 만3-5세 유아인 경우가 49.8%인 것으로 나타났다. 보육교사의 월 평균 급여는 126~150만원(35.5%)이 가장 많았고, 151만원 이상(31.2%), 100~125만원(30.5%), 100만원 이하(2.8%)의 순으로 나타났다.

본 연구의 분석대상인 보육교사의 일반적 특징을 전년도 말 보육통계(보건복지부, 2010년 12월 31일자)에 나타난 서울 및 경기지역 보육교사 모집단의 현황과 비교해 볼 때 다음과 같은 특성을 보인다. 먼저 작년 말 서울, 경기지역 보육교사의 자격현황이 1급 3만2천여 명, 3급 3만여 명, 2급 8천여 명이었던 것과 비교해볼 때 본 연구에서는 2급 보육교사가 과표집 된 경향을 보여준다. 또한 작년 말 서울, 경기지역 보육교사가 민간 개인시설에 6천여 명, 국공립 및 직장 보육시설에 1천2백여 명, 법인시설 100여 명이 근무하고 있는 것과 비교해볼 때 본 연구에서는 민간 보육시설 근무자가 다소 덜 표집 된 경향을 보인다. 이는 본 연구의 결과를 일반화 시키는데 한계로 작용할 수 있을 것이다.

<표 1> 연구대상 보육교사의 일반적 배경

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
연령	20~25세	78(24.3)	담당연령	만 2세 이하	161(50.2)
	26~30세	93(29)		만 3세	67(20.9)
	31~35세	51(15.9)		만 4세	48(15)
	36~40세	42(13.1)		만 5세	45(14)
	41세 이상	57(17.8)			

구분		빈도(%)	구분	빈도(%)	
결혼유무	기혼	138(43)	100만원 미만	9(2.8)	
	미혼	183(57)	100~125만원	98(30.5)	
자격	보육교사 3급	23(7.2)	월 평균 급여	126~150만원	114(35.5)
	보육교사 2급	142(44.2)		151만원 이상	100(31.2)
	보육교사 1급	112(34.9)			
	시설장	44(13.7)			
보육교사 자격 취득기관	보육교사 교육원	120(37.4)	근무경력	3년 미만	148(46.1)
	전문대학 보육관련학과	143(44.5)		5년 미만	70(21.8)
	4년제 대학교 보육관련학과	57(17.8)		7년 미만	42(13.1)
	대학원	1(0.3)		10년 미만	36(11.2)
현 근무 시설 유형	국공립 보육시설	90(28)		10년 이상	25(7.8)
	법인보육시설	44(13.7)	계		
	민간보육시설	181(56.4)			321(100)
	직장보육시설	6(1.9)			

## 2. 연구도구

### 1) 동기부여적 자아개념

본 연구에서 보육교사를 대상으로 측정하고자 하는 동기부여적 자아개념의 측정 도구는 선행연구에서 사용된 동기부여적 자아개념(Motivational Self-Concept) 도구의 문항을 일부 수정하여 구성하였다. Shamir 등(1993)은 동기부여적 자아개념을 개인적 자아와 사회적 자아의 하위개념으로 구분하고, 개인적 자아는 자긍심, 자부심, 자기효능감으로, 사회적 자아는 리더일체감, 조직일체감, 사회적 동일시, 가치내재화의 요인으로 구성하였다. 국내 연구에서는 구연성(2004)이 처음 개인적 자아와 사회적 자아로 구분하여 사용한 후에 다른 연구자들에 의해 약간씩 수정하여 사용

되었다. 본 연구에서는 초·중·고등학교 교사를 대상으로 문항을 수정하여 사용한 박청원의 도구(2009)를 주로 참고하여 문항 내용이 보육교사에게 적합하도록 보완하였다.

본 연구에서는 개인적 자아의 요인 중 자긍심과 자부심을 통합한 국내 선행연구(구연성, 2004; 이상석, 2005; 박청원, 2009)에 따라 자긍심과 자기효능감을 개인적 자아의 요인으로 구성하였다. 또한 학교라는 조직 특성에 맞추어 사회적 자아 요인을 구성한 박청원의 연구(2009)를 토대로 집단효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화를 사회적 자아의 요인으로 구성하였다. 문항의 구체적인 내용은 보육교사의 성공적인 직무수행에 대한 자신감, 동료교사 및 원장과의 동질감, 가치관 등을 알아보는 것으로 자긍심 4문항, 자기효능감 4문항, 집단효능감 4문항, 리더일체감 4문항, 조직일체감 4문항, 가치내재화 4문항의 총 24개 문항으로 구성하였다. 각 문항은 선행연구와 마찬가지로 5점 리커트 척도(1-전혀 그렇지 않다, 2-그렇지 않다, 3-보통이다, 4-그렇다, 5-매우 그렇다)로 응답하도록 구성되어 점수가 높을수록 동기부여적 자아개념의 각 요인에 대한 인식수준이 높은 것을 의미한다.

## 2) 보육교사의 전문성 인식 및 자아탄력성

보육교사의 동기부여적 자아개념 척도에 대한 준거타당도를 검증하기 위해서 보육교사의 전문성 인식 척도와 자아탄력성 척도를 사용하였다. 전문성 인식 척도는 Lindsay와 Lindsay(1987)의 전문성인식 척도를 수정 · 보완한 김유진(2003)의 측정도구를 사용하였다. 사회적 필요성(영아보육의 중요성, 사회적 필요성), 사회 · 경제적 지위(사회적 대우, 직업만족도, 직업안정성, 보수), 사회봉사성(사회 발전 기여도, 사적인 일을 희생하는 봉사정신), 자율성(외부의 간섭, 학급 운영의 결정권, 학급에 대한 책임감, 기관의 의사결정 참여), 직업윤리(일에 대한 신념, 윤리강령 준수, 영아 개인정보 보호의 역할, 영아의 존엄성 인정), 공정성(영아들이나 학부모들의 심리적 거리, 객관성, 상황에 따른 감정조절), 전문적 지식과 기술(발달에 적합한 교수방법, 전문지식의 현장적용, 지속적으로 지식과 정보 습득의 노력, 부모 상담을 통한 정보제공), 전문직 단체(전문성 향상을 위한 전문직 단체의 필요성, 대외적인 활동에 교사의 참여 요구, 교사자격증 부여기준의 강화)의 8개 요인, 27개의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 구성되어 점수가 높을수록 전문성 인식이 높은 것을 의미한다.

보육교사의 자아탄력성 척도는 Block(1961, 1978)에 의해 개발된 100개 목록의 Q-sort(CAQ)를 Klohn(1996)이 29개 항목으로 축약해낸 CPI(California Personality Inventory)의 번역본(박현진, 1996)을 사용하였다. 자아탄력성은 자신감,

대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절의 4개 하위요인 29개 문항으로 측정된다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 이루어져있으며, 부정적인 진술문으로 되어있는 문항은 역점수로 환원하여 계산하여 점수가 높을수록 자아탄력성의 정도가 높음을 의미한다.

### 3. 연구절차

본 연구를 수행하기 위하여 선행연구에서 사용된 동기부여적 자아개념 척도 문항을 보육교사에게 사용할 수 있도록 수정하였다. 각각 다른 어린이집에 근무하고 있는 보육교사 5명과 관련 전문가 2명에게 예비조사를 실시하여 문항의 내용이 명료하고 서로 충분히 변별적인지, 응답에 따른 어려움은 없는지 등을 알아보았다. 보고된 내용을 토대로 일부 문항의 내용을 수정하여 본 조사에 사용할 설문문항을 최종적으로 구성하였다. 본 조사를 위해 표집된 보육교사들에게 동기부여적 자아개념을 묻는 척도, 보육교사의 전문성인식 및 자아탄력성을 묻는 척도, 그리고 간단한 사회인구학적 배경변인을 묻는 설문지를 배포하였다. 설문지는 사전에 조사를 허락한 보수교육기관을 연구자가 방문하여 현장에서 설문조사를 실시한 후 회수하였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 불충분한 설문지를 제외시키고 자료 분석을 실시하였다.

### 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSSWIN 15.0프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 구하였다. 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도를 구성하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 각 문항별로 기술통계치(평균, 표준편차, 왜도, 첨도)를 구하였다. 동기부여적 자아개념 척도의 신뢰도는 Cronbach의  $\alpha$ 계수로 살펴보고, 개발된 척도의 준거타당도를 검증하기 위하여 동기부여적 자아개념과 전문성 인식 및 자아탄력성 간의 관계를 Pearson 상관계수로 살펴보았다. 또한 보육교사의 배경변인에 따른 동기부여적 자아개념의 차이를 t검증과 F검증으로 분석하였다.



### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 보육교사를 대상으로 한 동기부여적 자아개념 척도문항 구성

동기부여적 자아개념에 대한 국내외 선행연구(구연성, 2004, 박청원, 2009; Shamir 등, 1993)에서 사용된 도구의 문항 내용을 수정하여 보육교사에게 사용하기 적합한 내용으로 구성하였다. 보육교사를 대상으로 한 동기부여적 자아개념 측정도구의 문항은 개인적 자아(자기효능감과 자긍심)와 사회적 자아(집단효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화)의 6개 영역에 걸쳐 각 4문항씩 총 24개 문항으로 이루어졌다. 예비조사를 통해 최종 수정된 문항으로 설문지를 작성하여 본 조사를 실시하였으며, 수집된 자료에 대해 탐색적 요인분석을 실시하여 공통분(communality)이 .40 미만인 문항과 더블 로딩되는 문항을 제거하고자 하였다. 그 결과, 가치내재화 요인에 있던 문항인 “나의 가치관은 동료들의 가치관과 유사한 편이다”라는 문항이 삭제되고 최종적으로 6요인 23개 문항이 선정되었다. 각 요인별로 선정된 문항들에 대한 기술통계치는 <표 2>에 제시하였다.

<표 2>에 제시된 요인 중 ‘자기효능감’과 ‘자긍심’은 개인적 자아로서 ‘자기 효능감’은 개인이 특정한 업무를 수행하는 데 있어 자신의 업무수행 능력에 대한 자기 믿음을 나타내며, ‘자긍심’은 자기 스스로에 대한 중요성 및 가치에 대한 지각을 나타낸다. 또한 ‘집단효능감’, ‘리더일체감’, ‘조직일체감’, ‘가치내재화’는 사회적 자아를 나타낸다. ‘집단효능감’은 집단이 효율적으로 일할 능력이 있다고 믿는 집단구성원의 신념을 의미한다. ‘리더일체감’은 리더처럼 되고자 하는 시도와 리더-조직 구성원간의 가치 및 정체성에 대한 동질성을 나타내며, ‘조직일체감’은 자신이 속한 집단이나 조직에 대한 동화를 나타낸다. ‘가치내재화’는 자신이 속한 집단이나 조직의 가치를 자신의 것으로 수용하는 것을 나타낸다.

<표 2> 최종선정 문항의 기술통계치

요인	문항번호	평균	표준편차	왜도	첨도
집단효능감	문항11	3.91	.72	-.31	.24
	문항10	3.80	.72	-.33	.64
	문항12	3.79	.78	-.45	.41
	문항9	3.33	.83	-.33	.33
자기효능감	문항3	3.45	.73	.12	.02
	문항2	3.78	.69	-.36	.88
	문항4	3.51	.72	.05	.33
	문항1	3.76	.91	-.48	-.05
리더일체감	문항16	3.50	.96	-.50	.08
	문항15	3.39	.97	-.48	.07
	문항14	3.85	.91	-.79	.89
	문항13	3.88	.73	-.26	.14
조직일체감	문항18	3.73	.81	-.36	.31
	문항17	3.64	1.00	-.63	-.01
	문항19	3.65	.79	-.16	.20
	문항20	3.79	.77	-.20	-.13
자긍심	문항7	3.30	.73	.13	.29
	문항6	3.35	.72	.22	.17
	문항5	3.54	.76	-.27	.38
	문항8	3.26	.83	-.21	.14
가치내재화	문항21	4.04	.79	-.64	.57
	문항24	3.70	.86	-.52	.40
	문항23	3.79	.78	-.24	.06

요인구조는 <표 3>에 제시되었는데, 동기부여적 자아개념 척도는 6개의 요인이 전체 변량의 77.12%를 설명하는 것으로 나타났다. 보육교사의 '집단효능감'을 나타내는 첫 번째 요인은 4문항으로 전체변량의 15.68%를 설명하였으며, 두 번째 요인인 '자기효능감'은 4문항으로 전체변량의 14.67%를 설명하였다. 세 번째 요인인 '리더일체감'은 4문항으로 전체변량의 13.06%를 설명하였으며, 네 번째 요인인 '조직일체감'은 4문항으로 전체 변량의 13.00%를 설명하였다. 다섯 번째 요인인 '자긍심'은 4문항으로 전체변량의 11.48%를 설명하였다. 마지막으로 '가치내재화'는 3문항으로 전체변량의 9.24%를 설명하였다.

<표 3> 보육교사의 동기부여적 자아개념 문항내용 및 요인구조

번 호	문항	집단 효능감	자기 효능감	리더 일체감	조직 일체감	자긍심	가치 내재화
11	우리 어린이집의 과업수행은 성공적이다	.847					
10	우리 어린이집은 협력을 잘 한다	.845					
12	우리 어린이집은 과업수행 능력이 있다	.833					
9	어린이집은 높은 수준의 과업도 해결한다	.701					
3	나의 직무에 능력이 있다		.871				
2	직무에 관련된 지식과 기술을 습득했다		.832				
4	높은 성과를 달성한다		.789				
1	나의 직무를 성공적으로 완수 할 수 있다		.701				
16	원장을 비난하면 모욕을 받았다고 느낀다			.803			
15	원장선생님은 내가 따라야 할 인물이다			.772			
14	원장과 나의 가치관은 일치한다			.693			
13	우리 어린이집 원장을 존경한다			.688			
18	우리 어린이집은 나를 가족처럼 느낀다				.804		
17	동료들과 강한 동질감을 느낀다				.802		
19	근무를 통해 교사로서의 의미를 찾는다				.640		
20	시설이 잘 되는 것은 내가 잘되는 것이다				.624		
7	개인적 욕구, 감정에 원장이 관심을 갖는다					.768	
6	능력을 원장에게 인정을 받고 있다					.726	
5	동기, 성실성을 원장에게 인정을 받고 있다					.717	
8	원장은 나의 의견 및 행동을 지원한다					.697	
21	나와 어린이집의 가치관은 일치한다						.688
24	나와 동료들의 가치관은 유사한 편이다						.658
23	어린이집의 가치에 대해 자랑스럽게 생각한다						.606
	고유치	10.21	2.69	1.63	1.50	.98	.73
	설명변량	15.68	14.67	13.06	13.00	11.48	9.24
	누적변량	15.68	30.40	43.40	56.40	67.87	77.12

## 2. 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도의 신뢰도와 타당도 검증

최종 선정된 6요인 모형에 대한 신뢰도 계수를 살펴보면, <표 4>에 제시된 바와 같이 전체 문항의 Cronbach의  $\alpha$ 는 .935로 나타났다. 각 요인별로는 '집단효능감' 요인에서 Cronbach의  $\alpha$ 가 .884, '자기효능감' 요인에서 Cronbach의  $\alpha$ 가 .726, '리더일체감' 요인에서 Cronbach의  $\alpha$ 가 .867, '조직일체감' 요인에서 Cronbach의  $\alpha$ 가 .756,

‘자긍심’ 요인에서 Cronbach의  $\alpha$ 가 .883, ‘가치내재화’ 요인에서 Cronbach의  $\alpha$ 가 .836으로 나타나, 전반적으로 양호한 수준의 신뢰도를 나타내었다.

<표 4> 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도의 신뢰도

영역	신뢰도 계수
집단효능감	.884
자기효능감	.726
리더일체감	.867
조직일체감	.756
자긍심	.883
가치내재화	.836
전체	.935

보육교사가 성공적인 직무를 수행하기 위해서는 스스로에 대한 긍정적인 신념과 자신감이 중요하다. 이처럼 스스로에 대한 동기부여도 중요하지만 동료교사나 원장으로 부터 능력을 인정받고 동질감을 느끼게 되는 외부의 동기부여도 보다 주도적인 보육활동을 기대할 수 있는 중요한 요소이다. 동기부여적 자아개념은 보육교사로서 다양한 역할을 소화해 낼 수 있도록 돕고, 나아가 스스로 전문인이라는 인식을 하게 되어 아무리 힘든 상황이라도 극복함으로써 성공적인 직무수행을 해낼 수 있음을 상징할 수 있겠다. 따라서 보육교사가 동기부여적 자아개념에 대한 인식은 보육교사로서 스스로 인식하는 전문성과 유의한 관계가 있을 것으로 예측되며, 동기부여적 자아개념이 높은 보육교사는 직무에 관한 스트레스에 대한 대처능력도 좋을 것으로 추론해 볼 수 있다.

보육교사를 대상으로 한 동기부여적 자아개념 척도의 준거타당도를 검증하기 위해서 보육교사의 전문성 인식 및 자아탄력성과의 관련성을 알아보았다. <표 5>에 제시된 결과를 보면 보육교사의 전문성 인식과 동기부여적 자아개념의 관계는 .604( $p < 0.001$ )로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 또한 전문성 인식과 동기부여적 자아개념간의 각 하위 요인별 관계는 전문성인식의 하위요인인 사회지위와 동기부여적 자아개념의 하위요인인 자기효능감과의 관계를 제외하고 모두  $p < 0.001$  수준에서 유의한 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과를 감안할 때, 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도는 보육교사의 전문성 인식에 준거타당도가 있다고 볼 수 있다.

<표 5> 보육교사의 전문성 인식과 동기부여적 자아개념간의 상관관계

구분	동기부여적 자아개념							
	집단 효능감	자기 효능감	리더 일체감	조직 일체감	자긍심	가치 내재화	전체	
사회적 필요성	.261***	.236***	.210***	.195***	.191***	.216***	.283***	
사회 지위	.285***	0.086	.254***	.225***	.220***	.286***	.295***	
사회 봉사성	.340***	.284***	.272***	.262***	.335***	.330***	.392***	
전문성 인식	자율성	.431***	.307***	.402***	.398***	.456***	.459***	.530***
	직업윤리	.370***	.440***	.228***	.421***	.346***	.410***	.470***
	공정성	.318***	.446***	.224***	.386***	.383***	.345***	.447***
	지식과 기술	.369***	.546***	.255***	.399***	.435***	.350***	.501***
전문직	.291***	.358***	.161***	.277***	.232***	.258***	.335***	
전체	.494***	.489***	.373***	.482***	.483***	.500***	.604***	

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

<표 6>에 제시된 결과를 보면 보육교사의 동기부여적 자아개념과 자아탄력성과의 관계는 .456( $p < 0.001$ )로 유의한 정적 상관을 나타내었다. 동기부여적 자아개념과 자아탄력성과의 각 하위 요인별 관계는  $p < .001$  수준에서 유의한 정적 상관을 나타내었다. 단, 동기부여적 자아개념의 하위요인인 집단효능감과 자아탄력성의 하위요인인 분노조절간 관계와 동기부여적 자아개념의 하위요인인 리더일체감과 자아탄력성의 하위요인인 대인관계간 상관관계는  $p < .01$  수준에서 유의한 정적 상관을 나타냈다. 이러한 결과를 감안할 때, 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도는 보육교사의 자아탄력성에 준거타당도가 있다고 볼 수 있다.

<표 6> 보육교사의 동기부여적 자아개념과 자아탄력성간의 상관관계

구분	자아탄력성				
	자신감	대인 관계	낙관적 태도	분노 조절	전체
집단효능감	.304***	.218***	.421***	.172**	.349***
자기효능감	.440***	.388***	.414***	.260***	.460***
리더일체감	.194***	.166**	.296***	.188**	.250***
조직일체감	.319***	.284***	.453***	.219***	.393***
자긍심	.316***	.251***	.289***	.260***	.326***
가치내재화	.299***	.284***	.395***	.204***	.363***
전체	.398***	.337***	.486***	.280***	.456***

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

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 개인적 특성이나 리더 및 조직과의 관계에 따라 조직 내에서 직무에 헌신하고자 하는 동기를 가지게 됨으로써 형성하게 된 자아개념을 동기적 자아개념이라 부르며 관련 변인을 연구한 선행연구를 바탕으로 하여 이 동기부여적 자아개념 척도를 보육교사를 대상으로 사용하기에 적합하게 수정보완하고 이를 타당화 시키고자 하였다. 연구를 수행하기 위해 서울, 경기지역 보육시설에 근무하는 보육교사 321명을 대상으로 설문조사를 실시하여 동기부여적 자아개념에 대해 요인분석 및 신뢰도와 타당도를 살펴보았다. 연구의 주요 결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

수집된 자료에 대한 탐색적 요인분석의 결과 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도는 최종 6개 요인 23개 문항으로 조정되었고, 신뢰도는 Cronbach의  $\alpha$ 값이 .935로 양호한 신뢰도 수준을 나타내었다. 본 연구에서 수정보완된 척도의 내용은 자신의 직무를 둘러싼 보육교사의 개인적 자아와 사회적 자아에 대한 인식을 측정하고 있다. 보육교사직은 보육교사 개인의 자아인식뿐 아니라 보육시설 동료나 원장의 가치나 행동방식도 밀접한 영향을 미치는 특성을 갖는다. 동기부여적 자아개념 척도는 보육교사를 대상으로 이들의 직무를 둘러싼 개인적 자아와 사회적 자아의 특성을 측정함으로써 상대적 저임금과 긴 근로시간에도 불구하고 영유아와의 보육과정

을 통해 이들의 건전한 발달을 지원하는 보육교사직의 업무에 헌신하고자 하는 보육교사의 특성을 적절하게 측정해내는 장점을 갖는다.

보육교사의 동기부여적 자아개념을 측정하는 문항의 기술통계치를 보면 5점 리커트 척도 중 모두 3점 이상의 평균치를 보여 보육교사의 동기부여적 자아개념은 비교적 높은 수준인 것으로 나타났다. 이는 초·중·고등학교 교사를 대상으로 한 박청원의 연구(2009)에서 이들의 동기부여적 자아개념의 평균이 높게 나타난 결과와 비슷한 것이다. 또한 탐색적 요인분석의 결과 보육교사의 동기부여적 자아개념 척도는 6개의 요인이 전체 변량의 77.12%를 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무태도, 자긍심, 가치관, 집단에 대한 동질감 등과 관련된 보육교사의 동기부여적 자아개념을 개인적 자아와 사회적 자아로 구성하여 폭넓게 측정해낼 수 있다는 것을 시사한다고 하겠다.

본 연구에서 보육교사를 대상으로 사용하기 위해 수정보완 한 동기부여적 자아개념 척도의 준거타당도를 알아보기 위해 보육교사의 전문성인식 및 자아탄력성과의 상관관계를 분석하였다. 그 결과 보육교사의 전문성 인식은 이들의 동기부여적 자아개념과 유의한 정적 상관이 있었다. Fleming과 Watts의 연구(1980), 강란혜의 연구(2006)에서도 보육교사의 전문성 인식과 이들의 효능감 간에는 정적 관계가 있는 것으로 나타났다. 보육교사의 전문성 인식이 동기부여적 자아개념의 하위요인 중 자기효능감 및 집단효능감과 유의한 관계가 있다고 나타난 본 연구의 결과는 선행 연구를 지지하는 것이라 하겠다.

아울러 본 연구에서는 보육교사의 동기부여적 자아개념과 자아탄력성 간에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 효능감이 높은 교사는 자신의 수업능력과 책임에 대한 인식이 높으며, 학습자의 능력과 수행에 관해서도 높은 기대를 가지게 되어 결과적으로 아동들의 높은 학업성취를 갖도록 하므로(Guskey, 1987), 교사들의 지도 능력에 있어 효능감은 개인차를 설명할 수 있는 변인이 될 뿐만 아니라 교수행동과 운영상의 중요한 요소가 된다(Gibson & Dembo, 1984)고 알려져 왔다. 동기부여적 자아개념의 하위요인 중 리더일체감과 자아탄력성간 관계를 나타낸 본 연구의 결과는 원장-교사 간 교환관계에서의 긍정적 특성과 자아탄력성이 관계가 있다고 나타난 김인숙의 연구(2009)와 비슷한 것이다. 또한 이 결과는 상사에 대한 신뢰와 조직원의 행동양식 간의 관계에서 자아탄력성이 유의한 조절효과를 보인다고 밝힌 황신덕의 연구(2004) 결과와 일관된 것이다. 선행연구의 결과를 감안할 때 긍정적인 생각과 행동을 일으키게 하는 동기부여적 자아개념의 특성은 직무와 관련하여 어려움을 겪더라도 부정적인 상황을 극복하고 자신의 직무에 전념해갈 수 있는 탄력적 속성과 관계를 갖는 것으로 추론해볼 수 있다.

지금까지 살펴본 본 연구의 결과는 동기부여적 자아개념이 보육교사의 개인적 특성을 설명해주는 데 크게 무리가 없으며, 선행연구를 바탕으로 수정한 동기부여적 자아개념 측정도구가 보육교사를 대상으로 사용하는데 신뢰롭고 타당하다는 것을 보여준다. 본 연구는 동기부여적 자아개념에 대한 연구가 조직산업경영이나 초·중·고교 등의 교육분야에서 점차 활발하게 이루어지고 있다는 점에 주목하여, 보육교사를 대상으로 동기부여적 자아개념을 연구할 수 있도록 척도의 내용을 수정보완하고 이를 타당화 시키고자 하였다는 의의를 갖는다. 그러나 연구대상이 된 보육교사를 표집함에 있어 서울과 경기 일부지역을 대상으로 하였으며, 표본의 사회인구학적 특성이 조사대상 보육교사 모집단의 특성과 일부 다르게 표집된 한계가 있어 본 연구의 결과를 일반화시키는데 유의할 필요가 있다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구에서 구성한 동기부여적 자아개념 척도가 향후 보육교사의 직무관련 자아개념을 연구하는데 일부 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다.



## 참 고 문 헌

- 강란혜 (2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사효능감 및 직무만족도에 관한 연구. **직업교육연구, 25(1)**, 71-88.
- 구연성. (2004). 카리스마적 리더십이 동기부여적 자아개념과 직무성취에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 김유진. (2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김인숙. (2009). 교사의 팔로우십 유형에 따라 원장-교사 교환관계 · 자아탄력성 · 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 박청원. (2009). 학교장의 도덕적 지도성이 교사의 학교장 신뢰, 동기부여적 자아개념 및 교직헌신에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현진. (1996). 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스 대처 및 우울. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 안진희. (2010). 유치원 교사의 전문성 발달에 따른 소진과 자아탄력성과의 차이. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유명희 (2006). 기업내부고객의 MICE가치인식과 동기부여적 자아개념이 참가의도에 미치는 영향 연구. **이벤트컨벤션연구, 2(2)**, 117-134.
- 이상석. (2005). 동기부여적 자아개념(MSC)의 선행요인과 결과요인에 관한 연구. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정미. (2009). 영아보육교사의 전문성인식과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최은정. (2005). 코칭리더십이 동기부여적 자아개념과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교산업경영대학원. 석사학위논문.
- 황신덕. (2004). 상사의 리더십 및 상사에 대한 신뢰와 구성원태도와의 관계에 있어서 자아탄력성의 조절효과에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- Fleming, J. S., & Watts, W. A. (1980). The dimenonity of self-esteem: Some results for a college sample. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*, 921-929.
- Gibson, S. & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology, 76(4)*, 559-582.
- Guskey, T. R. (1987). Context variables that affect measures of teacher efficacy.

*Journal of Educational Research*, 81, 41-47.

Lindsay, P., & Lindsay, C. H. (1987). Teachers in Preschools and Child Care Centers: Overlooked and Undervalued. *Child and Youth Care Quarterly*, 16, 91-100.

Rogers, C. R. (1951). Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory. Boston: Houton Mifflin.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. (1993). The Motivational effects of charismatic leadership, *Organizational Science*, 4(4), 577-594.

Steer, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to redefine and validate the motivational self-concept for child-care teachers. Based on related researches, items were remodified to be good enough to use for studying child-care teachers' motivational self-concept. Redefined items were analysed by factor analysis and validated by use of child-care teachers' professional recognition and their ego-resiliency. Researchers have garnered data from 321 child care teachers as convenience samples who are engaged in child care centers in Seoul and Kyunggi province by using questionnaire research methods. We have eliminated questions that are .40 below communality, questions by conducting exploratory factor analysis. As a result, 6 factors and 23 items were selected; 6 factors have indicated that it explained 77.12% of total variate motivational self-concept rating scale and  $\alpha$  of Cronbach that of total items indicated acceptable level. After examining relevancy of child-care teachers' professional recognition and ego-resiliency to verify compliant feasibility of the motivational self-concept rating scale, the relation between motivational self-concept and professional recognition was  $.604(p<0.001)$  indicating significant static correlation and the relation between motivational self-concept and ego-resiliency was  $4.456(p<0.01)$  indicating significant static correlation. Through this result, it is verified that motivational self-concept rating scale has compliant feasibility in professional recognition and ego-resiliency.

**Key words** : motivational self-concept, professional recognition,  
ego-resiliency, validation

---

2011. 06. 30. 투고 : 2011. 08. 16. 수정원고접수 : 2011. 08. 25. 최종게재결정