

유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과

김영숙¹, 정명선^{2*}

¹동부신마유치원, ²중부대학교 교육대학원 상담심리교육전공

Effects of Early Childhood Teachers' Job Stress on Organizational Commitment: The Mediating Role of Teaching Efficacy Belief

Young-Sook Kim¹ and Myung-Sun Chung^{2*}

¹Director, Eastern Sinma Kindergarten

²Professor, Dept. of Counseling Psychology Education, Joongbu University

요약 본 연구는 유아교사의 직무스트레스, 교수효능감, 조직몰입의 관계를 밝히는 데 목적을 두고, 특히 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 D광역시 소재 유치원과 어린이집 유아교사 각 250명씩 총 500명을 대상으로 설문을 실시하였고, 그중 442부를 회수하여 426 사례를 분석에 사용하였다. 연구결과, 유아교사의 직무스트레스는 교수효능감 및 조직몰입과 부적 상관관계를 보였으며, 교수효능감은 조직몰입과 정적 상관관계를 보였다. 또한 유아교사의 교수효능감은 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 본 연구는 유아교사의 소진을 설명하고자 직무스트레스를 바라보는 방식에서 그 방향을 전환하여, 긍정적 관점인 조직몰입을 설명하기 위한 예측변인으로서 직무스트레스를 바라보았다는 데 의의가 있으며, 교수효능감의 매개효과를 확인함으로써 환경적 개입에 대한 가능성을 제공하였다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the causal relationship among job stress, teaching efficacy belief, and organizational commitment for early childhood teachers. Besides, the current study examined the mediating effect of teaching efficacy belief on the relationship between job stress and organizational commitment. The data were gathered through the questionnaires from 500 kindergarten and nursery teachers who are located in D metropolitan city. Among them, the total of 426 subjects were used for analysis from recovered 442. The results indicated that job stress was negatively correlated with teaching efficacy belief and organizational commitment for early childhood teachers. Teaching efficacy belief significantly had a positive relation with organizational commitment. Moreover, teaching efficacy belief turned out to have a partial mediating effect on the relationship between job stress and organizational commitment. This study has its significance in that it looked at the job stress as a predictor variable to explain the organizational commitment, the positive viewpoint by turning away from the early childhood teachers' burnout, and provided the potential for the environmental intervention by confirming the mediating effect of teaching efficacy belief.

Key Words : Job stress, Teaching efficacy belief, Organizational commitment, Mediator

1. 서론

영·유아 보육법 시행규칙을 통해 영·유아 대 보육교사

배치기준이 명시되면서 교사 1인당 담당해야 할 유아의 수는 감소하였지만 유아교사에게 요구되는 전문인으로서의 책무성은 더욱 심화되고 있으며[1], 이에 따라 부모의

본 연구는 김영숙의 2013년 중부대학교 교육대학원 석사학위 논문의 일부를 재구성한 것임.

*Corresponding Author : Myung-Sun Chung(Joongbu Univ.)

Tel: +82-41-750-6876 email: coup001@hanmail.net

Received October 25, 2013 Revised November 18, 2013 Accepted March 6, 2014

자녀양육 부담을 줄여주기 위해 시작되었던 초기 유아교육기관의 출현은 이제 단순한 보호를 넘어 교육적 경험까지도 중요시하는 목적으로 변화하게 되었다[2].

전인적이고 포괄적 방향으로의 교육목적의 변화와 유아교육을 담당하는 유아교사의 역할확대 및 전문성을 강조하는 흐름은 유아교사 수의 급격한 증가도 가져왔다. 2012년 교육기본통계에 따르면, 보육교사 194,736명, 시간연장 보육교사 6,060명, 대체교사 1,492명, 시간제 보육교사 1,239명, 보조교사 558명, 방과후 교사 545명, 24시간 보육교사 316명으로 보육교사의 소계가 204,946명인 것으로 조사되었다. 유치원 교사는 정규교원 외에 기간제 교사 및 휴직교원까지 포함하여 42,235명으로 집계되어 전년대비 3,026명으로 8.0% 증가한 것으로 나타났다[1,3].

이렇게 양적으로 비취지는 유아교사의 수의 증가나 유아교사 및 유아교육에 요구되는 질적 변모뿐만 아니라 한 개인과 가정이라는 작은 범위에서는 유아기부터 비로소 교육투자가 시작된다[1]. 그리고 보다 큰 범위에서는 유아교육 및 유아교육기관의 운영관리 정책과 각종 법제가 계속해서 쇄신되는 가운데, 당사자인 유아와 부모, 보육을 담당하는 교사, 교육환경을 아우르는 유아교육기관 또한 하나의 조직으로서 질 높은 교육서비스 및 공신력을 제공하기 위한 테두리 구축과 이를 구성하는 인적 자원의 관리를 중요한 사안으로 삼게 되었다.

그중에서도 최근 더욱 강조되고 있는 인적 자원의 관리란 인력의 충원과 유지·활용·개발에 관한 계획적이고 조직적인 관리활동의 체계를 말하는 것으로, 인적 자원 관리의 가장 중요한 과제는 조직의 목표와 개인의 목표가 조화를 이루도록 하는 일일 것이다. 따라서 인적 자원의 관리는 조직구성원들이 자발적으로 조직의 목표달성에 적극적 참여 및 기여하도록 함으로써 조직의 발전과 개인의 발전이 균형을 이루도록 해야 한다[4]. 바꾸어 말해, 유아교육기관에서의 인적 자원이란 바로 유아교사가 될 것이며, 유아교육기관의 인적 자원을 보다 잘 관리하기 위해서는 유아교사의 기관 및 기관목표에 대한 적극적 참여와 일치를 이끌어내는 것이 무엇보다 필요하고, 이것이 바로 조직몰입이라고 할 수 있다.

이러한 조직몰입에 대해 대표적으로 Sheldon[5]이라는 학자는 심리학적으로 접근하고 있는데, 개인의 정체성을 조직에 연계시키거나 애착을 가지도록 하는 개인의 조직에 대한 태도나 성향을 조직몰입으로 정의하였다. 대체로 조직몰입에 대한 초기연구는 조직구성원과 속해있는 조직에 대한 충성(loyalties), 조직에 대한 일체감(identity) 등으로 조직몰입을 인식하였다. 그리고 최근의 연구들은 조직몰입을 구성원이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 헌신하려는 의지, 조직의 구성

원으로 남아있고자 하는 강한 의지를 담고 있는 것으로 이해하고 있다[6-8]. 이를 교육기관과 교사의 관점으로 적용시킨다면, 교사에게 있어 조직몰입이란 교사가 자신이 근무하는 학교에 대한 감정적 애착, 학교가 추구하는 목표와 가치의 도덕적 수용, 또는 교사라는 직업자체에서 보장되는 여러 가지 보상에 근거하여 발휘하는 학교조직에 대한 심리적 유대감으로 정의될 수 있다[9]. 또한 조직몰입에 관한 합의된 개념에 이르지 못한다 할지라도, 많은 연구자들이 조직몰입이 조직의 성과, 이직 및 결근율 감소에 긍정적 영향을 준다는 사실에는 대부분 동의하고 있으므로, 궁극적으로 조직몰입은 개인, 조직, 사회 모두에 긍정적인 영향을 미치게 된다[10]. 이러한 측면에서 볼 때, 유아교사의 조직몰입 역시 유아교사 자신의 성장뿐 아니라 유아의 교육과 발달, 유아교육기관의 성패, 나아가 교육의 근간을 책임지게 될 것이다.

그러나 조직몰입이 조직의 성과를 결정하는 아무리 중요한 태도변수라 할지라도[11] 조직몰입이라는 것이 그리 쉽게 늘 가능한 것은 아니다. 유아교사는 일상적인 보육활동에서 시작하여 교수기술이나 교실운영과 같은 업무, 보다 심화된 진단, 의사결정 및 판단 등과 같은 많은 역할을 동시에 소화해 낼 수 있는 지식이 필요한 전문인이라는 점에서[12] 결코 쉬운 위치는 아니기 때문이다. 즉 유아교사의 역할은 아무나 수행할 수 있는 것이 아니며, 한 인간의 인생에 있어 가장 중요한 기초형성과정에 관여한다. 유아교사는 아동의 다양성 및 개인차를 가지 있게 여기고 존중해야 하며, 효율적인 업무수행을 위해 전문적인 훈련을 거쳐 전문가로서의 역할을 수행해야 함은 물론 끊임없는 자기향상을 위한 노력을 필요로 한다[13]. 이와 같은 직무의 복합성은 기관에 대한 일체감보다는 부담감을 증폭시키고 특히 아동의 연령이 낮을수록 유아교사의 역할과 중요성은 더욱 가중되므로, 유아교사로서 겪게 되는 직무스트레스는 조직몰입을 저해하는 큰 요인으로 작용할 것이다.

일반적으로 교사는 다른 직업에 비해 직무스트레스의 수준이 높은 것으로 분류되고 있으며[14], 일반 직장인보다 많은, 하루 평균 10시간 이상 직장에서 보내야 하는 보육교사의 경우 과중한 업무로 인해 스트레스와 탈진을 경험하기 쉽다[15,16]. 실제로 이러한 많은 업무요구도는 스트레스 수준에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었으며[17], Parker와 DeCottis[18]는 조직몰입에 있어 직무스트레스는 부정적 관계가 있음을 강조하였다. 불안으로 인한 직무스트레스는 이직에 영향을 미치고, 이는 조직의 효과성에 부정적 영향을 미치는 요인으로 작용하여 직무스트레스가 직무몰입에 영향을 미친다는[19,20] 국외연구의 한결같은 견해는 주로 교사의 소진을 설명하고자

직무스트레스를 바라보는[21,22] 방식에서 그 방향을 전환하여 교육기관과 교사, 양질의 교육서비스의 성장 모드를 주도하는 긍정적 접근방식인 조직몰입을 설명하기 위해 직무스트레스를 바라볼 필요가 있음을 시사한다.

이처럼 조직이라는 환경에 헌신하고 몰입하는 데 있어 조직구성원의 스트레스가 연결되듯이, 스트레스는 사람과 환경과의 관계에서 이해되어야 하며 환경적 요구가 개인의 반응능력을 초과하거나 개인의 반응능력이 환경적 요구를 초과하여 균형이 맞지 않으면 그 결과 스트레스가 발생한다고 볼 수 있다[23]. 그리고 직무스트레스는 폭넓은 개념을 내포하고 있는 스트레스 개념을 보다 조직적 측면에서 직무차원의 스트레스로 한정된 것으로 [24,25], 교사의 직무스트레스는 교사의 자존감이나 안녕을 해치는 작업환경을 교사가 지각하고 이를 감소시키기 위한 대처 방안의 결과로 나타나는 부정적인 반응으로 개념화될 수 있다[26]. 따라서 유아교사의 직무스트레스는 교사 개인의 건강뿐만 아니라 교수활동이나 교육전달 체계에도 부정적인 결과를 낳게 한다[25,27]. 요컨대 직무스트레스가 많은 교사는 자신의 능력을 충분히 최대한 발휘하지 못하여 효과적인 교육목적을 달성하지 못하게 될 것이며, 직무환경과 직무내용이 복잡해질수록 직무스트레스는 가중되고 이로 인해 조직몰입은 저하될 수밖에 없다[28].

그렇다면 이러한 직무스트레스와 조직몰입의 불가분의 관계 사이에서 직무스트레스를 완화하여 조직몰입을 향상시킬 수 있는 요인을 찾고 그 경로를 탐색하는 작업은 그 의의가 있을 것이라고 판단된다. 먼저 본 연구의 출발점인 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 선행연구를 토대로 살펴보면, 물론 다양한 요인이 존재하지만 교사의 개인적 변수로 빈번하게 고려되고 있는 것은 연령, 결혼 상태, 근무기간, 직위, 교육수준, 성별, 소득, 자기효능감, 성취욕구, 통제소재 등이었다[29-31]. 그중 한 개인이 인위적으로 변화시키거나 교육적 차원에서 접근할 수 없는 요인을 제외하고 교육기관이라는 조직장면과 본 연구의 또 다른 주요변인인 직무스트레스를 완충할 수 있는 조건까지 추가한다면, 개인효능감에서 나아가 교육기관이라는 장면에 적용된 교수효능감이라는 요인으로 추려질 수 있다.

교수효능감은 교사의 전문성을 판단하는 척도의 하나로 관심을 받고 있으며 교사가 자신의 교수능력과 교수행위에 대하여 가지는 신념이나 기대를 의미한다[32,33]. 즉 교수효능감이 높은 교사는 자신의 교육활동에 가치와 의미를 부여하며 학습자들에게 긍정적인 기대를 가지는 것으로 볼 수 있다. 선행연구[34,35]를 토대로 교수효능감의 차이에 대해 정리한 사항들을 살펴보면[36], 효능감

이 높은 교사는 스트레스를 보다 작게 받고 학생들의 동기유발에 더 높은 능력을 보였다. 또한 학생의 가정배경과 관계없이 교수를 통해 학생에게 영향을 미칠 수 있다고 생각하면서 열의를 가지고 유아교육기관의 목표에 몰입하였다. 따라서 학생이 잘 학습하지 못할 경우 학생의 탓으로 돌리기보다는 다양한 교수방법이나 혁신적 교수기술을 시도하며 학생의 학습을 돕고, 학습 중 질문형식을 더 많이 취하면서 직접 해답을 제시해주기보다는 아동 스스로 해답에 이를 수 있도록 조력하는 모습을 보여 주었다.

다시 말해, 교사전문성과 직결되어 유아교육기관의 교수·학습 장면에서 교사에게 필수적인 것이 교수효능감이기도 하지만, 직무스트레스라는 요인과 연결시켜 볼 때에도 교수효능감이 높은 교사일수록 직무스트레스가 낮고 아동과의 상호작용에서 보이는 교사행동의 질의 저하가 완화되었다[37,38]. 또한 교수효능감은 교사에게 있어 조직몰입에도 영향을 미치는 주요변인으로, 영유아에게 적절한 환경과 프로그램을 제공하는 유아교육기관의 목표는 교사능력, 즉 자신감이나 긍정적 신념과 같은 교수효능감에 따라 달라지듯이[32] 교사의 효능감 자체가 조직구성원으로서의 개인의 목표까지 대표할 수 있으며, 조직몰입 내지 직업몰입에 직·간접적으로 관여한다[39,40].

이처럼 직무스트레스, 교수효능감, 조직몰입 변인 각각은 유아교사에게 있어 가치 있는 것이며 게다가 서로 긴밀한 관계를 가진다. 직무스트레스와 조직몰입이 불가분의 관계에 있고 기관 구성원인 교사와 교육목적 달성에 있어 조직몰입이 중요함에도 불구하고, 직무스트레스에 있어 교육조직을 대상으로 한 조직몰입에 관한 연구는 국외에서는 비교적 활발하게 이루어져 온 반면 [41-45], 국내에서는 기업체와 일반 공공조직의 근로자에서 시작하여 학교장면으로 발전하였다. 즉 유아교육기관까지 확대된 것은 비교적 최근이라고 할 수 있으며, 이전에는 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입이라는 교육효과성 관점보다는 교사소진이라는 개인적 관점에서 주로 설명되어왔다. 또한 지금까지 살펴본 선행연구들은 직무스트레스와 조직몰입, 교수효능감과 직무스트레스 또는 교수효능감과 조직몰입에 관해 다루면서 직무스트레스와 조직몰입의 강력한 관계를 제안하면서도 교수효능감이 직무스트레스의 보호요인이나 조직몰입의 시너지요인으로 기능할 가능성을 보여주고 있다. 그러나 직무스트레스와 교수효능감, 조직몰입의 관계를 설명함에 있어 단순상관이나 두 변인간의 인과관계를 통해 각각의 영향력을 단편적으로 확인했을 뿐, 이들 세 변인의 복합적 인과관계를 직접적으로 다룬 연구는 드물다고 할 수 있다.

이에 본 연구는 유아교사의 직무스트레스, 교수효능

감, 조직몰입의 관계를 밝히는 데 목적을 두고, 그 중에서도 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과를 밝혀보고자 하였다. 이러한 연구목적에 따라 설정한 구체적인 연구문제를 차례대로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 직무스트레스, 교수효능감, 조직몰입 간의 상관관계는 어떠한가?

둘째, 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과는 어떠한가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 D광역시 소재 유치원이나 어린이집에서 아동을 보육하고 있는 유아교사로서 본 연구의 내용을 이해하고 동의한 사람을 대상으로 하였다.

[Table 1] General characteristics of subjects (N=426)

Characteristics	Categories	N	%
Age	20~25 years	192	45.1
	26~30 years	88	20.7
	31~40 years	86	20.2
	over 41 years	60	14.1
Marital status	single	293	68.7
	married	133	31.2
Level of education	teacher training center	29	6.8
	two-year college	155	36.4
	three-year college	107	25.1
	four-year university	121	28.4
	post-graduate degree	12	2.8
Teacher's career	less than 1 year	71	16.7
	1~2 years	90	21.1
	3~5 years	128	30.0
	6~7 years	54	12.7
	more than 8 years	83	19.5
Average working hours	less than 8 hours	32	7.5
	8~10 hours	142	33.3
	10~12 hours	203	47.7
	more than 12 hours	49	11.5

유치원과 어린이집 각 250부씩 총 500부의 설문지를 해당 유아교사에게 배부하였고, 회수율은 88%로 442부를 회수하여 그중 응답이 누락되거나 신뢰롭지 못하다고 판단된 16부를 제외하고 총 426사례를 연구의 분석대상으로 하였다. 본 연구대상의 인구사회학적 특성을 정리하면 Table 1과 같다.

2.2 연구도구

2.2.1 직무스트레스 척도

유아교사의 직무스트레스 측정을 위해 김지현[46]이 사용한 직무스트레스 척도에서 신뢰도가 낮은 각 2개 문항의 2개 요인(경제적 안정, 개인관련)을 제외하고, 총 34 문항의 4개 하위요인(원아들과의 활동 5문항, 업무관련 9 문항, 행정적 지원 8문항, 대인관련 12문항)으로 구성된 척도를 사용하였다. 이 척도는 Clark[47]가 개발하여 D'Arienzo, Moraco와 Krajewski[48]가 수정한 교사 직무스트레스 질문지를 권기태[49]가 번안하고 김지현[46]이 대인관련 요인과 기타요인을 종합하여 유치원 교사를 대상으로 수정·보완한 것이다. 모든 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 5점 평정식 척도로 되어 있으며, 총점수의 범위는 34점에서 170점으로 점수가 높을수록 직무스트레스의 수준이 높은 것을 의미한다. 본 척도의 내적합치도로서의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .91로 보고되었으며[46], 본 연구에서는 Cronbach의 α 계수 .95였다.

2.2.2 교수효능감 척도

유아교사의 교수효능감 측정을 위해 Enochs와 Riggs[50]의 도구를 신혜영[37]이 유아교사를 대상으로 번안하고 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 척도는 총 22문항의 2개 하위요인(일반효능감 9문항, 개인효능감 13문항)으로 구성된 5점 평정식 척도로 총점수의 범위는 22점에서 110점이고, 점수가 높을수록 교사 자신이 교사 역할에서 적절한 행동을 할 수 있다는 기대가 커지며 그로 인해 아동의 성취 및 결과에서 좋은 결과를 가져올 것이라는 신념이 강해짐을 의미한다. 신혜영[37]의 연구에서 내적합치도로서의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .88이었고, 본 연구에서는 Cronbach의 α 계수 .86이었다.

2.2.3 조직몰입 척도

유아교사의 조직몰입을 측정하기 위해 강지영[51]이 사용한 조직몰입 척도를 사용하였다. 이 척도는 Allen과 Meyer[52]가 개발한 도구로서 권순오[53]가 번안한 조직몰입 척도를 강지영[51]이 문장을 수정·보완한 것이다. 총 21문항의 3개 하위요인(정서적 몰입 7문항, 지속적 몰입 7문항, 규범적 몰입 7문항)으로 구성된 본 조직몰입 척도는 5점 평정식으로 총점수의 범위는 21점에서 105점이며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 강지영[51]의 연구에서 내적합치도로서의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .88이었고, 본 연구에서도 역시 유사하게 조직몰입 척도의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .88로 나타났다.

2.3 연구절차

본 연구는 2013년 4월 1일부터 2013년 4월 9일까지 D 광역시 소재 유치원교사 10명을 대상으로 측정도구의 이해도와 신뢰도, 측정상의 문제점 및 타당성 파악을 위하여 예비조사를 실시하였다. 이후 본격적인 설문지 배포에 서부터 회수는 2013년 4월 10일부터 2013년 5월 1일에 걸쳐 이루어졌다. 배포 전 연구자는 D광역시 소재 유치원과 어린이집에 전화하여 연구목적을 설명한 후 설문참여의 여부를 미리 확인하였으며, 이에 의사를 밝힌 유치원과 어린이집에 대해서는 각 기관의 실정에 따라 설문지 회수를 위한 반송용 봉투를 넣어 우편 혹은 직접방문을 통해 설문지 500부를 전달하였다. 배포 시점에서 10일 이내에 직접 또는 우편으로 수거되었으며, 작성이 완료된 질문지를 회수한 결과 총 442부의 질문지가 회수되었고 회수율은 88%로 나타났다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS(PASW Statistics) 20.0을 사용하여 다음과 같은 방식으로 분석하였다.

첫째, 연구대상의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 평균, 표준편차, 빈도분석 등의 기본적인 기술통계를 실시하였다.

둘째, 각 연구도구의 내적합치도로서의 신뢰도를 살펴보고자 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 검증을 실시하였다.

셋째, 유아교사의 직무스트레스와 교수효능감, 조직몰입 사이의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다.

마지막으로, 유아교사의 교수효능감이 직무스트레스

와 조직몰입 간의 관계를 매개하는지를 살펴보기 위해 위계적 중다회귀분석을 통해 Baron과 Kenny[54]의 3단계 매개분석(three-step mediated regression analysis) 방식을 사용하였으며, 판단기준은 다음과 같다. 1단계, 예측변인인 직무스트레스가 매개변인인 교수효능감에 미치는 유의한 영향관계를 가져야 한다. 2단계, 예측변인인 직무스트레스가 결과변인인 조직몰입에 유의한 영향관계를 가져야 한다. 3단계, 결과변인에 대해 예측변인과 매개변인을 모두 투입하여 회귀분석을 실시하였을 때, 매개변인(교수효능감)이 결과변인(조직몰입)에 대해 유의미한 영향을 미치면서, 동시에 결과변인(조직몰입)에 대한 예측변인(직무스트레스)의 영향은 감소해야 한다. 즉, 어떤 변인이 매개변인이 되기 위해서는 이러한 3단계의 조건이 충족되어야 하며, 여기서 예측변인과 매개변인을 모두 투입하였을 때 예측변인의 효과가 사라질 경우에는 완전 매개효과로, 예측변인의 효과가 계속 유의할 경우에는 부분 매개효과로 판단하였다. 또한 매개효과와 보다 엄격한 검증을 위해 Sobel[55] 검증을 추가하였다.

3. 연구결과

3.1 유아교사의 직무스트레스, 교수효능감, 조직몰입의 상관관계

본 연구는 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과를 살펴보는 데 목적이 있으므로, 먼저 본 연구의 주요변인인 유아교사의 직무스트레스, 교수효능감, 조직몰입 사이의 상관관계를 분석하였다. 이 외에도 이들 주요변인의 하위요인을 포함

[Table 2] Means, standard deviations, and correlations

	1	1-1	1-2	1-3	1-4	2	2-1	2-2	3	3-1	3-2	3-3
1 Job stress	—											
1-1 Activity with children	.53***	—										
1-2 Work-related	.83***	.39***	—									
1-3 Administrative support	.89***	.33***	.68***	—								
1-4 Interpersonal-related	.87***	.31***	.54***	.73***	—							
2 Teaching efficacy	-.31***	-.39***	-.22***	-.26***	-.21***	—						
2-1 General efficacy	-.13**	-.14**	-.07	-.12*	-.11*	.77***	—					
2-2 Personal efficacy	-.36***	-.47***	-.28***	-.29***	-.23***	.84***	.30***	—				
3 Organizational commitment	-.43***	-.21***	-.33***	-.45***	-.36***	.41***	.40***	.27***	—			
3-1 Affective commitment	-.46***	-.27***	-.30***	-.47***	-.41***	.49***	.38***	.40***	.81***	—		
3-2 Continuance commitment	-.18***	-.01	-.15**	-.21**	-.14**	.11*	.22***	-.02	.78***	.38***	—	
3-3 Normative commitment	-.44***	-.25***	-.36***	-.43***	-.35***	.42***	.37***	.31***	.85***	.62***	.47***	—
M	82.53	14.24	24.97	18.22	25.09	76.01	33.21	42.80	70.34	24.86	21.07	24.41
SD	17.15	3.02	5.71	5.33	6.97	8.56	4.93	5.67	11.02	4.42	4.84	4.33

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

하여 그에 해당하는 상관계수 및 평균과 표준편차를 Table 2에 함께 제시하였다.

Table 2에서 주요변인 중심으로 살펴보면, 유아교사의 직무스트레스(1)와 교수효능감(2)과의 상관계수는 -.31로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 가지고 있었다. 이러한 직무스트레스와 교수효능감의 부적 상관성은 교수효능감 내 2개 하위요인(2-1, 2-2)에서도 유의수준 .01과 .001에서 통계적으로 모두 유의하였다. 다음으로 직무스트레스(1)와 조직몰입(3)과의 상관계수는 -.43으로 역시 유의수준 .001에서 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 가지고 있었다. 이러한 직무스트레스와 조직몰입과의 부적 상관성은 조직몰입 내 3개 하위요인(3-1, 3-2, 3-3)에서도 유의수준 .001에서 통계적으로 모두 유의하였다.

마지막으로 유아교사의 교수효능감(2)과 조직몰입(3)의 상관계수는 .41로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 가지고 있었다. 또한 교수효능감(2)과 조직몰입의 하위요인들(3-1, 3-2, 3-3) 간의 상관관계를 분석한 결과, 교수효능감은 정서적 몰입($r=.49, p<.001$), 지속적 몰입($r=.11, p<.05$), 규범적 몰입($r=.42, p<.001$)과 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

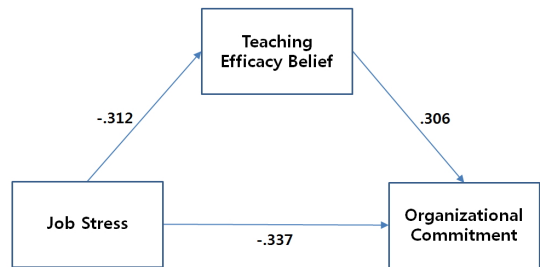
3.2 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과

유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과를 살펴보기 위해 예측변인으로는 직무스트레스를, 매개변인으로는 교수효능감을, 결과변인으로는 조직몰입을 상정하고 Baron과 Kenny[54]의 3단계 절차에 따른 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다.

Table 3에서 볼 수 있는 바와 같이, 첫째, 예측변인인 직무스트레스가 매개변인인 교수효능감을 유의미하게 설명하였고($\beta=-.312, p<.001$), 둘째, 예측변인인 직무스트레스가 결과변인인 조직몰입을 유의미하게 설명하였다($\beta=-.433, p<.001$). 마지막으로 예측변인인 직무스트레스와 매개변인인 교수효능감을 동시에 투입하였을 때, 예측

변인인 직무스트레스($\beta=-.337, p<.001$)와 매개변인인 교수효능감($\beta=.306, p<.001$)이 조직몰입에 미치는 영향이 유의미하면서도 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향은 2단계에서보다 표준화된 회귀계수가 -.433에서 -.337로 감소하였다($p<.001$). 이때 β 계수가 감소하기는 하지만 무의미한 수준으로 떨어지지 않고 있어 유아교사의 교수효능감은 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

또한 R^2 값을 살펴보면, 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향력이 단독으로는 18.8%의 설명력($F=97.847, p<.001$)을 보였지만, 매개변인인 교수효능감이 투입되었을 때는 설명력이 27.2% ($F=79.117, p<.001$)로 증가하였다. 이에 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 경로에 있어 교수효능감의 부분 매개효과를 도식화하여 Fig 1에 제시하였다.



[Fig. 1] Partial mediation model of teaching efficacy belief

추가적으로 Sobel[55]이 제안한 방식으로 매개효과를 보다 엄격히 검증한 결과, 교수효능감의 매개효과는 통계적으로 유의하였다($Z=-5.07, p<.001$). 이를 통해 정리해 볼 때, 유아교사의 교수효능감은 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 부분 매개효과를 가지는 것으로 판단할 수 있다.

4. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사의 직무스트레스, 교수효능감, 조

[Table 3] Results of three-step mediated regression analysis

Step	Variables	B	β	t	F	R ²
1	Job stress ⇒ Teaching efficacy	-.156	-.312	-6.768***	45.810***	.098
2	Job stress ⇒ Organizational Commitment	-.278	-.433	-9.892***	97.847***	.188
3	Job stress ⇒ Organizational Commitment	-.217	-.337	-7.726***		
	Teaching efficacy ⇒ Organizational Commitment	.395	.306	7.018***	79.117***	.272

*** $p<.001$

직물입의 관계를 밝히는 데 목적을 두고, 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과 유무를 알아보고자 하였다. 이러한 본 연구의 목적과 연구문제에 따라 나타난 결과를 중심으로 다음과 같은 논의를 해 나가고자 한다.

첫 번째 단계로 유아교사의 직무스트레스, 교수효능감, 조직몰입 간의 관계를 살펴본 결과, 직무스트레스는 교수효능감 및 조직몰입과 부적 상관관계를 가지고 있었고, 교수효능감은 조직몰입과 정적 상관관계를 가지고 있었다. 즉 직무스트레스가 높은 유아교사일수록 교수효능감이 낮고 조직몰입을 잘 하지 못하는 것으로 보고하였으며, 교수효능감이 높은 유아교사일수록 조직몰입 수준이 높은 것으로 보고하였다. 이를 먼저 직무스트레스를 중심으로 살펴보면, 본 연구의 이러한 결과는 유아교사의 직무스트레스가 교수효능감과 부적 상관성을 띠는 연구[56-58]와 유아교사는 아니지만 영재아동을 담당하는 교사를 대상으로 설명한 연구[59]와 일치하였다. 또한 본 연구에서 얻은 직무스트레스와 조직몰입 사이의 부적 상관성은 보육교사를 대상으로 한 연구결과[16]와 역시 일치하였으며, 조직몰입이라고 표현하지는 않았지만 직무스트레스가 조직의 건강이나 조직 효과성을 저해한다는 연구[60-62]와 그 맥을 같이 하였다. 스트레스가 신체건강뿐만 아니라 정신건강을 해치는 역할을 한다는 것은 널리 알려진 사실이지만, 직무스트레스가 교사에게 무엇보다 중요한 교수신념이나 역량, 교수와 관련된 성과에 영향을 미칠 수 있다는 권고[63]를 본 연구는 직무스트레스와의 상관성을 통해 어느 정도 입증했다고 볼 수 있다.

한편, 교수에 따른 학습결과 간의 일반적인 관련성에 대한 교사의 신념 수준이 높고 유아의 교육을 가능케 하는 능력을 교사 스스로 믿는 정도가 높을 때 조직몰입 수준이 높다는 본 연구의 결과는 교수효능감과 조직몰입의 정적 상관성을 보고한 연구[30,64,65]를 지지하였다. 즉 이는 교육기관에서의 조직몰입을 높이기 위해 교사들의 교직에 대한 신념과 긍정적 역할로서의 기대가능성을 높여야 할 것임을 시사한다[66]. 그리고 조직구성원의 적극적인 참여와 문제해결과정을 통해 역량을 개발하는 등의 효능감 향상이 조직몰입을 자극할 수 있다고 제안한 연구[67]에 관해 본 연구는 교수효능감과 조직몰입의 정적 상관성을 직접적으로 보여줌으로써 그 해답을 제공하고 있다.

이렇게 본 연구에서 얻은 세 변인의 상관성, 무엇보다 직무스트레스와 조직몰입 사이의 높은 관계성은 매개효과가 있을 것이라는 가정을 가능하게 하였고, 이에 따라 다음 단계로 예측변인으로는 직무스트레스를, 결과변인으로는 조직몰입을, 그 사이를 매개하는 변인으로는 교수

효능감을 두어 Baron과 Kenny[54]의 방식에 따라 이들의 관계를 밝혀보고자 하였다. 그 결과, 유아교사의 직무스트레스는 결과변인인 조직몰입을 유의하게 예측하였으며, 특히 유아교사의 교수효능감은 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 그중 먼저 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 본 연구의 대상과 유사한 어린이집 교사를 대상으로 직무스트레스의 조직몰입에 대한 유의미한 영향력을 발견한 연구[16,68,69]를 지지하였다. 이외에도 초중고 교사[70]와 특수학교 교사[71]를 대상으로 한 연구 결과와도 일치하였다. 이러한 본 연구의 결과와 선행연구의 결과를 종합해 볼 때, 직무스트레스는 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 뚜렷한 경로를 가지고 있음을 알 수 있다.

나아가 유아교사의 조직몰입에 대한 직무스트레스의 영향력을 좀 더 구체적으로 설명해 주는 결과인 교수효능감의 부분 매개효과는 유아교사가 지각한 직무스트레스가 조직에 몰입하는 데 있어 직접적으로 영향을 주는 것은 물론 교수효능감과의 상관관계를 통해 간접적으로도 조직몰입에 영향을 미친다는 사실을 의미한다. 또한 교수효능감은 직무스트레스의 영향을 받으므로, 과도한 직무스트레스는 교수효능감을 낮추고 낮은 교수효능감은 조직몰입을 떨어뜨리는 경로가 있음을 제시하는 것이다. 이는 교사의 직무스트레스가 교사 개인의 효능감이나 교사로서의 유능함에 따라 교사의 심리적 증후, 직무만족, 직무수행, 건강 등에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 제시한 일부 선행연구[72,73]와 맥을 같이 하는 것으로서, 직무스트레스와 조직몰입 사이에서 교수효능감이 중요한 역할을 담당하고 있음을 직접적으로 밝히고 있다.

다시 말해, 누적된 직무스트레스가 교사의 교수효능감이나 교사가 조직의 목표를 향해 나아가려는 조직몰입에 있어 부정적인 영향을 미치는 것은 분명하지만, 여기서 교수효능감이 직무스트레스의 부정적인 효과를 여과하거나 완충할 수 있는 기능을 가질 경우[74], 이러한 경로가 직무스트레스에도 불구하고 조직몰입을 가능케 한다. 교사의 직무스트레스와 효능감이 상호 관련성을 갖고 교사의 행동에 영향을 미치기 때문이다[37]. 더불어 본 연구에서 밝혀낸 교수효능감의 매개효과는 부정적인 스트레스에 직접 접근하지 않고도 교사의 교수효능감 강화를 통해 업무능률을 올리고 조직몰입 증가에 일조할 수 있다는 데 가치가 있다. 교사의 경우 대학교육이나 전문적 기술 외에도 자신의 개인적인 교수경험에서 정보와 지식을 축적해나가고 교사가 가진 개인적 특성 및 신념, 가치관과 같은 질적 변인이 교육의 실제에 무엇보다 중요하다는[57, 75] 점을 고려할 때, 교수효능감의 매개효과는

보다 강조될 필요가 있다. 매개변인은 우리로 하여금 환경적 개입을 할 수 있도록 도와주는 변인으로 매개효과는 치료 내지 중재의 의미를 지니는 것이기 때문이다 [54].

따라서 유아교사로서의 정체성과 전문성을 신장시킬 수 있는 새로운 교수방법이나 아동관리 방법 등을 다루는 교사연수나 보수교육, 자율장학을 장려하고 학업을 이어갈 수 있는 기관편의를 제공하거나 교수학습 개선 노력에 대한 다양한 형식의 인센티브 제공 등의 교수효능감을 증가시킬 수 있는 방안을 강구해야 할 것이며, 그들이 자신의 유능성을 제대로 인정받고 교육에 대한 분명한 목적의식을 가질 수 있도록 도와주어야 할 것이다. 이러한 교수효능감 증진을 통한 교사 개인의 성장은 결국 조직몰입도를 증가시켜 유아교육기관의 발전으로 이어질 것이며, 궁극적으로 유아교육의 질을 높이는 데에도 기여할 수 있다. 또한 조직의 규모에 있어 상대적으로 타 학교 기관에 비해 소규모인 어린이집의 경우에는 인간관계가 밀접하다는 점을 이용하여 사회적 지지를 통한 직무스트레스 관리를 병행한다면 보다 원만하고 효율적인 조직몰입이 가능할 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제언을 하면, 첫째, 본 연구는 D광역시 소재 유치원과 어린이집 유아교사를 대상으로 자료가 수집되어 다양한 지역의 연구대상의 표집이 이루어지지 않은 점이 제한점으로 지적될 수 있다. 또한 보다 세부적으로 접근한다면 본 연구는 유치원과 어린이집 교사를 함께 묶어 유아교사로 정의했기 때문에 근무기관에 따라 요구되는 서로 다른 직무특성에서 오는 차이가 고려되지 않았다. 이에 연구결과를 일반화하는 데 있어 주의가 요구되고, 유아교사에 대한 정확한 조작적 정의를 통해 다양한 지역의 유아교사로 그 대상을 확대하여 지역적 특성에 대해서도 탐색할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 유아교사의 직무스트레스와 교수효능감, 조직몰입과 같은 조직효율성에 관한 연구로 개인적 특성을 조사함에 있어서 그들의 업무수행능력이나 적응능력과 같은 잠재력이나 능력, 또는 적성 등에 대한 조사는 함께 이루어지지 않았다. 추후연구에서는 종사자들의 능력이나 적성과 같은 조절변인을 추가하여 보다 포괄적인 연구가 이루어져야 할 것이다. 셋째, 유아교육기관의 운영목적은 기본적으로는 아동의 보호와 양육에 있다. 즉, 아동에 대한 교육서비스의 질 향상이 유아교육기관이 추구하는 방향이라고 할 수 있다. 본 연구의 결과를 토대로 본다면 양질의 유아교육서비스를 제공하기 위해서는 교수효능감의 함양이 요구되고 이 외에도 유아교사가 속해있는 기관의 긍정적 분위기 조성은 필수적이다. 따라서 예비유아교사의 교사교육과정 및 재교육 과정에

서 교사의 내적 신념인 교수효능감을 증진시키기 위한 프로그램을 개발하고 제공할 필요가 있음을 제안한다. 그리고 현재 교육서비스의 질적 평가는 교육시설의 물리적 환경에 대한 평가가 주를 이루고 있는 실정이기에, 유아교육기관에서의 교육서비스의 질과 조직효율성에 대한 실질적 평가도구의 개발이 시급하다.

References

- [1] M. S. Chung, "Relationship between kindergarten teachers' burnout and turnover intention: The moderating effect of social support", *The Journal of Humanities*, 33, 183-204, 2013.
- [2] Ministry of Education, *Organization and implementation of kindergarten curriculum in Seoul Metropolitan*, Seoul Metropolitan Office of Education, 2000.
- [3] Ministry of Education and Science Technology, *2012 Basic statistics of education*, MEST, 2012.
- [4] Future & Management Institute, *NEW economic dictionary*, Future & Management, 2006.
- [5] M. E. Sheldon, "Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization", *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150, 1971. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2391824>
- [6] D. H. Youn, S. J. Jung, "The effect of emotional leadership and organization emotion on the commitment of members in organization", *Journal of Human Resource Management Research*, 15, 57-86, 2008.
- [7] D. W. Chung, H. J. Moon, "A study on teacher's perception of organizational communication, conflict, commitment in child care center", *Journal of the Korean Home Economics Association*, 48(10), 11-23, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.6115/khea.2010.48.10.011>
- [8] N. J. Allen, J. P. Meyer, "The three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89, 1996.
- [9] S. J. Ma, "The relationship between value orientations towards vocational education and organizational commitment of vocational high school teachers", Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, 2004.
- [10] S. H. Lee, "The effects of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of the contingent workers in the foodservice industry", Unpublished doctoral dissertation, Kyungwon

- University, 2005.
- [11] H. Angel, J. Perry, "Organizational commitment: Individual and organization influences", *Work and Occupations*, 10, 138-140, 1983.
- [12] H. S. Broudy, The university and the preparation of teachers, In L. G. Katz., & J. D. Raths (eds.), *Advances in teacher education* (pp. 1-8), NJ: Ablex Publishing Corporation, 1984.
- [13] H. Lee, "A study on teachers' recognition of professionalism and the quality of infant-care program in day care centers", Unpublished master's thesis, Konkuk University, 1996.
- [14] V. Kovess-Masféty, C. Rios-Seidel, C. Sevilla-Dedieu, "Teachers' mental health and teaching levels", *Teaching and Teacher Education*, 23(7), 1177-1192, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2006.07.015>
- [15] H. J. Yoo, M. H. Suh, J. H. Kim, et al., *A study on prospect and assignment of childcare policy*, 06-05, 201, KISDI, 2006.
- [16] J. K. Lee, S. B. Moon, "The effect of child care teacher's perceptions of reward perception on child care teacher's job stress and organizational commitment", *Journal of Future Early Childhood Education*, 18(4), 165-184, 2011.
- [17] S. K. Park, J. O. Kim, Y. C. Cho, "Relationships between job stress and psychosocial stress among nurses in university hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 12(9), 3887-3896, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.9.3887>
- [18] D. F. Parker, T. A. DeCotiis, "Organizational determinants of job stress", *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177, 1983.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- [19] A. G. Bedeian, A. A. Armenakis, "A path-analytic study of the consequence of conflict and ambiguity", *Academy of Management Journal*, 24, 417-424, 1981.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/255852>
- [20] S. J. Farmer, T. A. Beehr, K. G. Love, "Becoming an undercover police officer: A note on fairness perceptions, behavior, and attitudes", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 373-387, 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.196>
- [21] S. M. Kwon, "The effect of social support of kindergarten and preschool teachers on job stress, job satisfaction, burnout and turnover intention", *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 10(16), 313-333, 2011.
- [22] H. J. Cho, S. Y. Kim, "The mediating effect of emotional intelligence on the relationship between child-care teachers' job stress and their burnout", *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 16(6), 231-247, 2011.
- [23] G. Blau, "An empirical investigation of job stress, social support, service length, and job strain", *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(2), 279-302, 1981.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(81\)90050-7](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(81)90050-7)
- [24] K. H. Han, "An empirical study on the job stress", Unpublished doctoral dissertation, Konkuk University, 1992.
- [25] H. I. Hwang, M. J. Kim, J. H. Tak, "A study on the work-related stress of teachers in employer-supported child care centers", *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 17(1), 313-335, 2012.
- [26] C. Kyriacou, "Teacher stress: Directions for future research", *Educational Review*, 53, 27-35, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00131910120033628>
- [27] D. T. Gasser, "A survey of the sources of role, task and environmental stress for public secondary school teachers", *Dissertation Abstracts International*, 46(6-A), 1457, 1985.
- [28] D. W. Kim, C. M. Park, "A path analysis on the job stress and organizational commitment of local government employees", *Journal of Local Government Studies*, 15(4), 49-70, 2003.
- [29] J. N. Oh, "A study on factors affecting teacher's organizational commitment and its effects: in vocational high school", Unpublished master's thesis, Changwon National University, 2010.
- [30] S. Lim, "A structural analysis of determinants of teachers' job involvement", *Korean Journal of Educational Psychology*, 15(4), 441-462, 2001.
- [31] Y. J. Choi, "A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses", Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, 2009.
- [32] Y. S. Kim, Y. J. Jeon, J. Y. Park, "A study of the relationship between teachers' efficacy and difficulties on job performance depended on self-esteem of child care teachers", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(3), 1100-1108, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.3.1100>
- [33] I. M. Riggs, L. G. Enochs, "Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy

- belief instrument”, *Science Education*, 5, 625-637, 1990.
- [34] P. Ashton, D. Buhr, L. Crocker, “Teachers’ sense of efficacy: A self-or norm-referenced construct?”, *Florida Journal of Educational Research*, 26(1), 29-41, 1984.
- [35] H. M. Cooper, T. L. Good, *Pygmalion grows up: Studies in the expectation communication process*, New York: Longman Press, 1983.
- [36] S. Gibson, M. H. Dembo, “Teacher efficacy: A construct validation”, *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582, 1984.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.76.4.569>
- [37] H. Y. Shin, “Effects of teachers’ job stress and belief of efficacy on the quality of teachers’ interaction behaviors in child care”, Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, 2004.
- [38] J. Y. Lee, “The relationship between early childhood teachers’ self-esteem and occupational stress”, Unpublished master’s thesis, Kyungwon University, 2008.
- [39] R. Bogler, A. Somech, “Influence of teacher empowerment on teacher’s organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools”, *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>
- [40] E. A. Locke, “Personal attitudes and motivation”, *Annual Review of Psychology*, 26, 457-480, 1975.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.ps.26.020175.002325>
- [41] C. Celep, “Teachers’ organizational commitment in educational organizations”, *National FORUM of Teacher Education Journal*, 10E(3), 82-95(ED 452179), 2000.
- [42] J. W. Kushman, “The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools”, *Educational Administration Quarterly*, 28, 5-42, 1992.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0013161X92028001002>
- [43] E. H. Reames, W. A. Spencer, “*Teacher efficacy and commitment: Relationships to middle school culture*”, Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA, April(ED419793), 1998.
- [44] S. Rosenholtz, C. Simpson, “Workplace conditions and the rise and fall of teachers’ commitment”, *Sociology of Education*, 63, 241-257, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2112873>
- [45] J. Shaw, P. Reyes, “School cultures: Organizational value orientation and commitment”, *Journal of Educational Research*, 85, 295-302, 1992.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00220671.1992.9941129>
- [46] J. H. Kim, “A study on the relationship between teacher’s job stress and educational activities and in the kindergarten”, Unpublished master’s thesis, Sookmyung Women’s University, 1995.
- [47] E. H. Clark, “An analysis of occupational stress factors as perceived by public teachers”, Unpublished doctoral dissertation, Auburn University, 1980.
- [48] R. V. D’Arienzo, J. C. Moraco, R. J. Krajewski, *Stress in teaching: A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers*, Washington, DC: University Press of America, 1982.
- [49] K. T. Kwon, “A study on the occupational stress and methods of coping with stress among teachers”, Unpublished master’s thesis, Kyungpook National University, 1990.
- [50] L. G. Enochs, I. M. Riggs, I. M. (1990). “Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument: A preservice elementary scale”, *School Science and Mathematics*, 90(8), 695-706, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1949-8594.1990.tb12048.x>
- [51] J. Y. Gang, “A study on the relation among empowerment, job satisfaction and organizational commitment of kindergarten teachers”, Unpublished master’s thesis, Korea National University of Education, 2009.
- [52] N. J. Allen, J. P. Meyer, “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [53] S. O. Kwon, “The effect of self-directed learning of organizational members on organizational commitment”, Unpublished master’s thesis, Korea University, 2001.
- [54] R. M. Baron, D. A. Kenny, “The moderate-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182, 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [55] M. E. Sobel, Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models, In S. Leinhardt (ed.), *Sociological methodology 1982* (pp. 290-312), San Francisco: Jossey-Bass, 1982.
- [56] Y. S. Kang, M. K. Kim, “The relationship between child-care teachers’ job stress and belief of teaching efficacy”, *Journal of Korean Child Care and Education*,

- 7(4), 325-352, 2011.
- [57] E. M. Koo, "An analysis of teacher related variables affecting the quality of child care program", Unpublished doctoral dissertation, Sookmyung Women's University, 2004.
- [58] H. M. Lee, "Effects of child care teachers' sense of efficacy and belief on job stress", *Korean Journal of Child Education and Care*, 56, 187-208, 2009.
- [59] K. S. Han, Y. J. Kong, "Exploring the relationship among the gifted education teachers' job stress, teacher efficacy, and creative teaching activities", *The Journal of Korean Teacher Education*, 28(4), 283-304, 2011.
- [60] Y. H. Yom, J. A. Yee, J. W. Ko, "The effect of job stress and organizational climate on the organizational effectiveness of hospital nurses", *Korean Academy of Nursing Administration*, 8(4), 605-614, 2002.
- [61] K. S. O, J. W. Shin, "Study on effects of child care teachers' organizational commitment and work stress on organizational health for child care facilities", *Korea Journal of Child Care and Education*, 69, 81-106, 2011.
- [62] G. J. Lee, "The relationship between job-related stress of elementary school teachers and health of school organization", Unpublished master's thesis, Chinju National University of Education, 2004.
- [63] R. Klassen, E. Wilson, A. Siu, et al., "Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries", *European Journal of Psychology Education*, 23(1), 32-43, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s10212-012-0166-x>
- [64] A. Y. Kim, C. H. Lee, K. Y. Choi, "Development and validation of a teaching flow scale", *Korean Journal of Educational Psychology*, 22(4), 647-670, 2008.
- [65] H. R. Lee, A. Y. Kim, J. E. Cha, "Mediating effect of teaching efficacy in the relationship between organizational climate of schools and teaching flow", *Korean Journal of Educational Psychology*, 25(3), 671-691, 2011.
- [66] W. Y. Chung, "A study on the relationship among school organizational culture, teacher efficacy, and school organizational commitment", Unpublished doctoral dissertation, Inha University, 2006.
- [67] E. Y. Baek, "The mediating effects of self-efficacy in the relationships between leader's coaching leadership and organizational commitment", Unpublished master's thesis, Korea University, 2011.
- [68] K. Y. Cho, "A study on factors of child care teacher's job stress and effect on behavioral outcomes", Unpublished doctoral dissertation, Dong-A University 2012.
- [69] J. K. Lee, "A structural analysis on child care center teachers perceived rewards perceptions, emotional labor, job stress, job burnout, and organizational", Unpublished doctoral dissertation, Catholic University of Daegu, 2013.
- [70] J. H. Ok, "A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention influenced by job stress factors", *The Journal of Korean Teacher Education*, 26(2), 175-200, 2009.
- [71] K. Y. Kim, "The effects of job stress factors of special education teachers on job satisfaction and organizational commitment", Unpublished master's thesis, Changwon National University, 2010.
- [72] R. S. Bhagat, S. M. Allie, "Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence", *Journal of Vocational Behavior*, 35, 231-253, 1989.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90028-6](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(89)90028-6)
- [73] R. van Dick, U. Wagner, "Stress and strain in teaching: A structural equation approach", *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1348/000709901158505>
- [74] G. S. Lee, "A study on relationship of special day-care center teachers' occupational stress and teacher efficacy", *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 46(1), 119-146, 2007.
- [75] K. Park, J. Y. Oh, K. R. Kim, "The influence of kindergarten teacher' job-satisfaction and efficacy on internal/external behavior problems of early childhood", *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 18(4), 1-22, 2013.

김 영 숙(Young-Sook Kim)

[정회원]



- 2009년 2월 : 중부대학교 특수교 육전공 교육학석사
- 2013년 8월 : 중부대학교 상담심 리교육전공 교육학석사
- 1994년 2월 ~ 2011년 2월 : 신 마유치원 원장
- 2011년 3월 ~ 현재 : 동부신마 유치원 원장

<관심분야>

유아교육, 부모교육, 유아동상담

정 명 선(Myung-Sun Chung)

[정회원]



- 1999년 8월 : 경북대학교 대학원
심리학 문학석사
- 2003년 8월 : 대구대학교 미술지
료전공 이학석사
- 2010년 2월 : 대구대학교 재활심
리및상담심리전공 이학박사
- 2011년 3월 ~ 현재 : 중부대학교
상담심리교육전공 교수

<관심분야>

척도 개발, 상담 및 심리치료, 심리사회적 재활