

fer

## Family and Environment Research

# 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향 이유의 관계

마지순<sup>1</sup> · 안라리<sup>2</sup><sup>1</sup>원광보건대학교 유아교육과, <sup>2</sup>광양보건대학교 유아교육과

## The Relationships between Empowerment and Child Care Teachers' Intention of Teaching, the Reason for Teaching Intent

Ji Sun Ma<sup>1</sup> · Ra Ri An<sup>2</sup><sup>1</sup>Department of Early Childhood Education, Wonkwang Health Science University, Iksan; <sup>2</sup>Department of Early Childhood Education, Gwangyang Health College, Gwangyang, Korea

### Abstract

This study was designed to examine the relationships between empowerment and child care teachers' intention of teaching, the reason for teaching intent. The subjects were 181 child care teachers from Chungcheongnam-do and the city of Daejeon, Korea. This study was conducted using questionnaires. The results were as follows: first, there were significant relationships between empowerment and child care teachers' intention of teaching and, the reason for teaching intent. There were positive relationships between decision making, professional growth, status, self-efficacy, autonomy, impact empowerment and child care teacher' intention of teaching and, the reason for teaching intent. Second, child care teachers' intention of teaching and the reason for teaching intent were affected by empowerment. Status and professional growth empowerment were the most predictive variables for the child care teachers' intention of teaching. The impact and self-efficacy empowerment were the most predictive variables for enjoy working with children, impact and professional growth empowerment were the most predictive variables for finding meaning in teaching, impact and status empowerment were the most predictive variables for opportunities to face ongoing challenges, and achievement motive. Status empowerment were the most predictive variable for reasonable pay and working environment, stability and skill. Therefore, status and impact empowerment were the most predictive variable for the reason for teaching intent.

### Keywords

intention of teaching, reason for teaching intent, empowerment

Received: October 30, 2013

Revised: December 26, 2013

Accepted: January 7, 2014

### Corresponding Author:

Ra Ri An

Department of Early Childhood  
Education, Gwangyang Health College  
111 Hallyeodae-gil, Gwangyang-eup,  
Gwangyang 545-703, Korea  
Tel: +82-61-760-1427  
Fax: +82-61-763-9009  
E-mail: rarian@hanmail.net

## 서론

현대사회 가족 구조의 변화, 여성의 사회 진출과 함께 저출산의 영향에 기인한 정책변화로 우리나라 유아의 대부분은 정부의 지원 아래 계층에 관계없이 유아교육기관의 수혜를 받고 있다. 이러한 사회적 변화로 인하여 다양한 연령대에 다양한 특성을 가진 유아들이 더 장시간 보육시설에 머물게 되었고, 이로 인하여 보육시설의 물적 인적 환경에 대한 관심은 과거 어느 때보다 더 높아지고 있다.

보육시설의 질적 수준은 물적 환경을 포함한 다양한 다른 요인보다는 인적 환경인 교사의 역할에 의하여 많은 부분 영향을 받고 있다. 보육시설의 특성상 교사는 유아들과 장시간 한 공간에서 함께 하면서 교육과 보육을 담당하고 환경 구성 및 부모와의 관계까지 책임지는 막중한 역할을 담당하고 있기 때문에, 보육교사는 교육의 성과를 좌우하는 가장 중요한 변인이다.

이와 같이 중요하면서도 다양한 역할을 담당하고 있는 보육교사는 장시간 근무하면서도 낮은 보수와 열악한 근무환경 및 낮은 사회적 인식으로 인하여 근무의욕을 상실하게 되고, 초임교사가 된 후 5년 이내에 교직지향성이 낮아져서 이직이나 퇴직을 가장 많이 고민하게 된다[9]. 보육교사의 잦은 이직은 유아와 교사간에 지속적 상호작용을 통한 안정적 관계형성을 방해하여 유아의 발달에 부정적 영향을 미치며 프로그램의 질을 저하시킴으로써, 일차적으로는 보육의 수혜자인 유아에게 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 더 나아가서는 보육 서비스의 전반적인 질을 높이는 데 장애가 될 수 있다[18].

이러한 현상은 유아교사가 다른 교사에 비해 교직에 머무르는 시간을 상대적으로 짧게 만들고 질적으로 향상된 유아교육으로 나아가는데 어려움을 야기하고 있음이 오랫동안 지적되어 왔다[3]. 이를 해결하기 위하여 보육교사 이직에 관련된 요인들이 연구되었고 더 나아가 교사가 교직에 지속적으로 남아있게 하는 요인을 밝히는 것에 중점을 둔 연구도 시작되고 있다.

보육교사의 이직요인에 관한 연구 결과[8, 16, 22, 28]들에 따라 보육교사의 이직에 영향을 미치는 외적 요인들을 제거하거나 개선하기 위한 인식의 변화가 이루어져왔고, 이와 함께 교사가 교직에 남아있도록 하는 내적 요인들을 규명하기 위한 연구도 이루어졌다. 장기간 교육기관에 근무한 경력 교사들을 대상으로 연구한 결과, 외적 요인들 외에 교사가 교직에 남아있으려는 강력한 내적 욕구인 교직지향성이 교직에 지속적으로 남아있게 하는 직접적인 요인임이 밝혀졌다[1, 20, 29].

교직지향성이란 교직의 목적과 가치관을 수용하고 교직에서 필요한 의무를 수행하려는 의지 및 교직에 남아 있으려고 하는 강력한 욕구로 정의되는 교직헌신성의 한 하위개념으로서[24], 학교조직에 있어서 전문적인 교사가 직무를 수행하거나 내면화하여 행동하려는 태도나 경향이며 바람직한 교사로서 자신의 역할을 다 할 수 있는 직업인으로 발전해가는 성향을 의미한다[21].

초중등교사와 달리 유아교사의 교직지향성은 비교적 최근에 들어 몇몇 연구자들에 의해 매우 제한적으로 연구되었다[2, 10, 14]. 유치원 교사를 대상으로 한 연구 결과[2] 교직지향성 정도는 보통보다 약간 높게 나타났으며 개인의 배경 변인 및 근무 조건과는 상관이 없는 반면 교사 개인 특성인 긍정적 사고 및 외향성과 관계가 있는 것으로 나타났다.

교직지향성과 함께 교사가 교직에 지속적으로 남아있게 하는 직접적인 요인인 교직지향 이유는 교사마다 다양하게 나타난다. 교사들이 교직에 남아서 훌륭한 교사로 성장해 나가고 질 높은 교육을 수행하려고 노력하는 이유가 무엇인지 밝히는 것은 교육 현

장에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 것이 몇몇 연구들을 통하여 밝혀졌다[1, 20, 24, 29]. 이는 교사의 교직지향 이유를 밝힘으로써 교사가 교직에 자율적으로 몰입하게 할 수 있는 내적 외적 조직 문화 및 근무 환경 조성에 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

그러나 이러한 연구들은 대부분 경력이 많은 초등 교사들을 대상으로 한 것으로서 연구 결과 학습자에 대한 기대 및 성취감, 교직에 대한 열정과 도전감, 학습자 및 동료교사에 대한 신뢰 관계 등이 교직지향 이유로 언급되었으나[1, 20, 24, 29] 유아교사를 대상으로 한 연구는 매우 제한적인 것으로 나타났다. 유치원 교사를 대상으로 교직지향 이유를 알아본 결과 유치원 교사는 유아들과 생활하는 즐거움, 가르치는 일의 의미, 끊임없는 도전 및 성취감, 합당한 보수 및 근무환경, 안정성 및 익숙함의 이유로 교직을 지향하는 것으로 나타났다[2].

한편, 보육교사를 대상으로 교직지향성 및 교직지향 이유와 연구학적 변인 및 근무조건에 따른 차이를 알아본 결과[14], 보육교사의 교직지향성은 중간보다 약간 높은 것으로 나타났으며 기혼자와 경력이 높을 경우 교직지향성이 더 높은 것으로 나타났으나 근무조건에 따라서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. Kim [14]의 연구 결과 나타난 보육교사의 교직지향 이유는 Cho와 Go [2]의 연구 결과와 동일한 것으로 나타났다. Kim 등[10]의 연구에서도 보육교사는 아이들과 생활하는 즐거움을 교직 지속이유로 가장 많이 언급하였으며 높은 직업의식과 원장 및 동료와의 긍정적인 관계를 통한 정서적 안정감이 교직 지속 이유에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과들을 살펴볼 때 보육교사의 교직지향성 및 교직지향 이유는 근무조건과 같은 외적 요인 외에 내재적 요인인 직업에 대한 가치 인식 및 조직 내의 정서적 요인에 의해 영향을 받는다는 것을 알 수 있으나 이에 대한 연구는 거의 이루어지지 않은 실정이다. 보육교사는 복합적인 내적·외적 요인으로 인하여 이직 및 퇴직률이 매우 높다는 점에서 보육교사의 교직지향성을 높이고 교직지향 이유는 무엇인지 알아봄으로써 보육 현장에서 이를 강화할 수 있는 내·외적 요인을 개선할 수 있는 방안에 대한 연구가 매우 필요하다. 보육시설 자체가 소수의 여성으로 구성되는 집단이라는 특성으로 인하여 안정된 분위기 속에서 직무에 만족을 느끼고 적극적으로 과업을 수행하기 위한 바람직한 심리 사회적 분위기 또한 보육 및 교육의 질적 향상에 중요한 변수가 된다[12]. 특히, 교육 분야의 심리 사회적 분위기에 있어서 교사 임파워먼트는 최근 중요한 관심사가 되고 있다.

임파워먼트란 교사의 전문성을 신장하며 자율적이고 능동적인 참여를 통해 조직을 활성화하려는 시도이다[17]. 임파워먼트

는 1960년대 행동과학의 동기부여 개념에서 비롯된 것으로서 개인의 잠재능력과 성장이 조직 변화의 중요한 토대가 됨과 동시에, 구성원에 대한 리더의 의사결정 참여 권한 부여 및 동기 유발을 통한 구성원들의 자발적 행동 촉진 과정을 통해 조직을 활성화하는 개념이다[6]. 임파워먼트는 1980년대부터 교육분야에 적용되기 시작하였으며, 교직의 전문성을 확보하고 교육 현장에서 교사의 긍정적인 직무 태도를 통해 효율적인 학교를 지향할 수 있는 학교 문화의 변화를 위한 방안으로 논의되기 시작하였다[4].

교사들이 임파워 될수록 학교에 대해 주인의식을 갖고 직무 자체에 대해 내적으로 동기화되며 교직에 몰입하려는 태도가 증가한다는 것은 일부 연구를 통하여 밝혀진바 있다[4, 15]. 임파워먼트가 높을수록 교사들은 자아존중감이 높고 자율적이며 책임감이 강하고 동기유발이 잘 이루어져 자신의 업무에 만족하고, 학교 운영에 주체적으로 참여하고자 하는 것이다. 현재 보육교사에 대한 사회적 인식 및 처우가 열악한 여건이지만, 이러한 연구들은 임파워먼트가 높을수록 교사들이 보육기관의 보육 및 교육의 질적 향상에 중요한 역할을 수행할 수 있음을 시사한다.

임파워먼트는 보육교사의 일상적인 역할을 하는데 있어서 긍정적인 직무태도를 가지고 업무를 효율적으로 수행하도록 하는 자발적인 내적 동기를 갖는 개념이다. 그러나, 이러한 교사 임파워먼트의 중요성에도 불구하고 유아교사와 관련된 연구는 거의 이루어지지 않았다. 다만 보육교사의 개인적 변인에 따른 임파워먼트 인식의 차이가 있음을 밝힌 연구와[11] 원장의 변혁적 리더십이 교사의 임파워먼트에 영향을 미치고 교사의 조직 몰입에 원장의 변혁적 리더십보다는 임파워먼트의 효과가 크다는 연구 결과가 밝혀졌고[5], 임파워먼트와 조직효과성에 개인 및 조직의 특성이 중재효과를 가질 수 있다는 연구결과[11]만이 제시되어 있을 뿐이다.

그러므로 본 연구에서는 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향 이유와의 관계를 알아보고, 보육교사의 임파워먼트가 보육교사의 교직지향성 및 교직지향 이유에 미치는 영향력을 알아봄으로써 보육교사의 임파워먼트의 필요성을 현장에서 인식할 수 있도록 유도하고자 한다. 또한 교직지향성을 높이고 교직지향 이유가 무엇인지 알아봄으로써 이를 강화하기 위한 보육교사의 임파워먼트에 대한 분석을 통해 보육기관에서 적극적으로 과업을 수행하도록 지지할 수 있는 방안을 제시하는데 연구의 목적을 둔다.

이와 같은 연구 목적을 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다.  
 연구문제 1. 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향 이유의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 임파워먼트가 교직지향성 및 교직지향 이유에 미치는 영향은 어떠한가?

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2013년 4월 22일부터 5월 20일까지 충남 N도시와 대전광역시 20개 어린이집의 교사 181명을 대상으로 조사연구를 수행하였다. 설문지는 200부가 배부되었으나 회수된 설문지는 195부였으며, 그 중 잘못 기입되거나 성실하게 답을 하지 않은 설문지 14부를 제외한 나머지를 연구대상에 포함시켰다. 설문조사 대상자인 181부의 교사 배경변인별 분포는 Table 1과 같다.

### 2. 연구도구

#### 1) 보육교사의 임파워먼트

보육교사의 임파워먼트 검사도구는 Lee [17]가 개발한 유아교사용 임파워먼트 검사도구를 Park [23]이 어린이집 교사용으로 수정 보완하여 재구성한 척도를 사용하였다. 임파워먼트 하위 요인은 의사결정 참여, 전문성 신장, 지위, 자기효능감, 자율성, 영향력 총 6개 요인 53문항으로 5점 평정 척도이며, 점수가 높을수록 임파워먼트를 높게 인식하고 있음을 의미한다.

각 하위요인의 내용 및 문항수와 신뢰도는 다음과 같다.

의사결정 참여는 교사가 어린이집의 프로그램 운영 및 예산

Table 1. Background of the Subjects

	Background variable	Frequency (%)
Age (yr)	25 or under	43 (23.8)
	26-30	41 (22.7)
	31-35	35 (19.3)
	36-40	33 (18.2)
	45 or over	29 (16.0)
Scholarship	High school	21 (11.6)
	2-3 Years of college	79 (43.6)
	4 Years of university	67 (37.1)
	Graduate school	3 (1.7)
	Others	11 (6.1)
Work experience (yr)	3 or under	81 (44.8)
	4-6	52 (28.7)
	7-9	15 (8.3)
	10 or over	33 (18.3)
	Marriage	Unmarried
	Married	88 (48.6)

결정, 교사의 책임, 학사결정에 참여하는 것 등 보육교사의 업무에 직접적인 영향을 미치는 것으로 총 10문항이며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .891이다. 전문성 신장은 교사에게 전문가로서 대우를 받고, 전문직에 적합한 환경 및 직무연수의 기회, 학부모와 생활지도 등에 대한 의견을 나눌 수 있는 기회를 제공해 주는 것 등 연속적인 학습을 강화하고 개인적인 기술을 증진시키는 것으로 총 11문항이며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .930이다. 지위는 교사에 대한 사회적 존경과 동료, 원장 및 학부모로부터의 지지 그리고 교사의 법적·경제적 지위, 복지제도 사용 등 교사로서 가치 있는 권위를 느낄 수 있도록 문화적·정치적·사회적·경제적·법적인 지위를 확보하는 것으로 총 14문항이며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .874이었다. 자아효능감은 교사가 유아들의 학습, 특성과 발달 평가에 대한 주도성 등 유아의 학습에 대한 기술과 능력이 있다고 느끼는 정도로 총 4문항이며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .824이다. 자율성은 학사 운영에 대한 통제권과 교육과정의 내용과 방법에 대한 결정권, 행사 및 현장체험 학습 계획 수립 등 교사가 직업생활에서 통제할 수 있는 자율성을 의미하며 총 6문항이며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .857이다. 영향력은 어린이집에서의 교사의 영향력과 동료교사에 대한 정보제공이나 의사결정 등으로 어린이집에서 자신의 능력 발휘를 의미하는 것으로 총 8문항이고, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .906이다. 전체 임파워먼트의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .967이었다.

## 2) 교직지향성 및 교직지향 이유

본 연구에서는 보육교사의 교직지향성 및 교직지향 이유를 알아보기 위하여 Cho와 Go [2]가 제작하여 사용한 유치원교사의 교직지향성에 관한 문항을 Kim [14]이 보육교사에게 맞게 수정하고 보완한 척도를 사용하였다.

교직지향성은 총 3문항으로 구성되어 있는 5점 평정 척도로써 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  .861이었으며 점수가 높을수록 교직지향성이 높음을 의미한다. 교직지향 이유는 유아들과 생활하는 즐거움 3문항, 가르치는 일의 의미 3문항, 끊임없는 도전과 성취감 4문항, 합당한 보수와 근무환경 5문항, 안정성 및 익숙함 4문항이며 총 19문항으로 구성되어 있는 5점 평정척도로써 문항별 점수가 높을수록 교직지향 이유를 높게 지니고 있음을 의미한다. 교직지향 이유의 문항별 신뢰도는 각각 Cronbach's  $\alpha$  .830, .821, .811, .689, .675로 나타났다.

## 3. 자료처리

본 연구에서 수집된 연구자료의 통계처리는 SPSS ver. 14.0

(SPSS Inc., Chicago, IL, USA)를 이용하여 분석하였다. 연구 대상의 변인별 특성을 알아보기 위해서 빈도와 백분율을 구하였고, 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향 이유와의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률 상관관계 분석을 실시하였다. 보육교사의 임파워먼트가 교직지향성 및 교직지향 이유에 미치는 영향력을 알아보기로 다중공선성을 진단하여 회귀분석의 가능성을 확인한 결과 이들의 변량팽창계수(variance inflation factor, VIF)는 1.523-2.484의 범위를 나타냈다. 변량팽창계수가 10 이상이 되면 다중공선성이 있는 것으로 간주되는데 이를 넘지 않아 독립변인들 간의 상관관계가 심각한 다중공선성을 유발시킬 정도는 아닌 것으로 판단되었다. 그 결과 보육교사의 교직지향성과 교직지향 이유를 종속변인으로 놓고 임파워먼트 하위요인들을 독립변인으로 넣어 단계적 회귀분석(stepwise regression)을 실시하였다.

## 결과 및 해석

### 1. 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향이유의 관계

보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향이유와의 관계를 알아본 결과는 Table 2와 같았다. 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 전체는 정적상관( $r=.363, p<.001$ )이 나타났다. 임파워먼트 하위요인 중 지위는 교직지향성과 가장 높은 상관( $r=.446, p<.001$ )이 있는 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 영향력( $r=.361, p<.001$ ), 의사결정( $r=.310, p<.001$ ), 자율성( $r=.281, p<.001$ ), 자기효능감( $r=.266, p<.001$ ), 전문성 신장( $r=.146, p<.05$ )과 정적상관이 나타났다.

보육교사의 임파워먼트 전체는 교직지향 이유 중 합당한 보수와 근무환경이 가장 높은 정적상관이 나타났으며( $r=.528, p<.001$ ), 그 다음은 끊임없는 도전과 성취감( $r=.524, p<.001$ ), 가르치는 일의 의미( $r=.444, p<.001$ ), 유아들과 생활하는 즐거움( $r=.353, p<.001$ ), 안정성 및 익숙함( $r=.335, p<.001$ ) 순으로 정적상관이 나타났다.

보육교사 임파워먼트의 하위요인은 교직지향 이유의 모든 하위요인들과 정적상관이 나타났다. 임파워먼트의 하위요인 중 특히, 의사결정, 전문성 신장, 지위는 합당한 보수와 근무환경이 가장 높은 정적상관이 나타났으며( $r=.386, p<.001, r=.432, p<.001, r=.550, p<.001$ ), 자기효능감, 자율성, 영향력은 끊임없는 도전과 성취감과 가장 높은 정적상관이 있는 것으로 나타났다( $r=.430, p<.001, r=.426, p<.001, r=.496, p<.001$ ).



**Table 2.** The Relationships between Empowerment and Child Care Teachers' Intention of the Teaching Profession and, the Reason for Teaching Profession Intent (N=181)

Intent & reasons	Empowerment						
	Decision making	Profession growth	Status	Self- efficacy	Autonomy	Impact	Total
Child care teachers' intention of the teaching profession	.310***	.146*	.446***	.266***	.281***	.361***	.363***
Reasons							
Enjoy working with children	.210**	.317***	.291***	.348***	.298***	.363***	.353***
Meaningfulness of teaching	.364***	.384***	.348***	.370***	.393***	.404***	.444***
Ongoing challenges and achievement motive	.384***	.425***	.483***	.430***	.426***	.496***	.524***
Reasonable pay and working environment	.386***	.432***	.550***	.391***	.408***	.438***	.528***
Stability and skill	.300***	.174*	.419***	.187**	.197*	.324***	.335***

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

이러한 결과로 볼 때, 보육교사의 임파워먼트가 높으면 교직지향성이 높음을 알 수 있고, 특히 임파워먼트의 하위요인 중 지위가 높으면 교직지향성이 높고, 그 다음으로는 영향력, 의사결정, 자율성, 자기효능감, 전문성 신장이 높으면 교직지향성이 높음을 알 수 있다. 또한 보육교사의 임파워먼트가 높으면 교직지향 이

유 중 합당한 보수와 근무환경에 대한 이유를 높게 지니며, 그 다음으로는 끊임없는 도전과 성취감, 가르치는 일의 의미, 유아들과 생활하는 즐거움, 안정성 및 익숙함에 대한 교직지향 이유를 높게 지니고 있음을 알 수 있다.

보육교사 임파워먼트의 하위요인이 높으면 교직지향 이유의

**Table 3.** The Effect of Empowerment on Child Care Teachers' Intention of the Teaching Profession and, the Reason for Teaching Profession Intent (N=181)

Dependent variable	Independent variable	B	β	SE	R	R <sup>2</sup>	ads.R <sup>2</sup>	F	
Child care teachers' intention of the teaching profession	Constant	1.640		1.190	.446	.199	.194	44.427***	
	Status	.169	.446	.025					
	Constant	2.626		1.241	.474	.225	.216	25.857***	
	Status	.217	.572	.032					
Reasons	Professional growth	-.081	-.206	.033					
	Enjoy working with children	Constant	6.264		.885	.363	.132	.127	27.114***
		Impact	.166	.363	.032				
	Meaningfulness of teaching	Constant	5.213		1.000	.392	.154	.144	16.199***
Impact		.108	.237	.041					
Self-efficacy		.184	.196	.085					
Constant		5.680		.837	.404	.163	.159	34.960***	
Ongoing challenges and achievement motive	Impact	.178	.404	.030					
	Constant	4.591		.930	.439	.192	.183	21.216***	
	Impact	.119	.271	.038					
	Professional growth	.068	.217	.027					
Reasonable pay and working environment	Constant	6.536		1.023	.496	.246	.241	58.296***	
	Impact	.281	.496	.037					
	Constant	4.747		1.185	.527	.278	.270	34.301***	
	Impact	.174	.307	.052					
Stability and skill	Status	.102	.261	.036					
	Constant	3.795		1.081	.550	.302	.298	77.493***	
	Status	.203	.550	.023					
Stability and skill	Constant	5.608		1.201	.419	.176	.171	38.198***	
	Status	.158	.419	.026					

\*\*\*p<.001.

모든 하위요인들도 높음을 알 수 있다. 특히, 보육교사 임파워먼트의 하위요인 중 의사결정, 전문성 신장, 지위가 높은 경우 합당한 보수와 근무환경을 교직지향 이유로 높게 지니고 있으며, 자아효능감, 자율성, 영향력이 높으면 끊임없는 도전과 성취감에 대한 교직지향 이유를 높게 지니고 있음을 알 수 있다.

## 2. 보육교사의 임파워먼트가 교직지향성 및 교직지향 이유에 미치는 영향

보육교사의 임파워먼트가 교직지향성 및 교직지향 이유에 미치는 영향을 알아본 결과는 Table 3과 같다. 보육교사의 교직지향성에 영향을 미치는 임파워먼트의 하위요인 중 지위는 19.4%의 설명력을 지니고( $F=44.427, p<.001$ ), 전문성 신장이 2.2%의 설명력을 추가하여 총 21.6%를 설명하는 것으로 나타났다( $F=25.857, p<.001$ ).

보육교사의 교직지향 이유 중 유아들과 생활하는 즐거움은 임파워먼트의 하위요인 중 영향력이 12.7%의 설명력을 지니고( $F=27.114, p<.001$ ), 자아효능감이 1.7%의 설명력을 추가하여 총 14.4%를 설명하는 것으로 나타났다( $F=16.199, p<.001$ ).

가르치는 일의 의미는 영향력이 15.9%의 설명력을 지니고( $F=34.960, p<.001$ ), 전문성 신장이 2.4%의 설명력을 추가하여 총 18.3%를 설명하는 것으로 나타났다( $F=21.216, p<.001$ ). 끊임없는 도전과 성취감은 영향력이 24.1%를 설명하고( $F=58.296, p<.001$ ), 지위가 2.9%의 설명력을 추가하여 총 27%를 설명하는 것으로 나타났다( $F=34.301, p<.001$ ). 합당한 보수와 근무환경은 지위가 29.8%를 설명하는 것으로 나타났으며( $F=77.493, p<.001$ ), 안정성 및 익숙함은 지위가 17.1%의 설명력( $F=38.198, p<.001$ )을 지니는 것으로 나타났다.

이러한 결과에 의하면, 보육교사의 교직지향성에 영향을 미치는 요인으로 임파워먼트의 하위요인 중 가장 영향력이 큰 것은 지위였으며, 다음은 전문성 신장이 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

보육교사의 교직지향 이유 하위요인 중 유아들과 생활하는 즐거움에 영향을 미치는 요인은 영향력이 가장 높았으며, 그 다음은 자아효능감이 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 가르치는 일에 대한 의미에 영향을 미치는 요인은 영향력이 가장 높았으며, 다음은 전문성 신장을 알 수 있다. 끊임없는 도전과 성취감에 영향을 미치는 요인은 영향력이 가장 높았고 그 다음은 지위임을 알 수 있다. 합당한 보수와 근무환경, 안정성 및 익숙함에 영향을 미치는 요인은 지위가 가장 높은 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

## 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향 이유와의 관계를 알아보고, 임파워먼트가 교직지향성 및 교직지향 이유에 미치는 영향을 알아보았다. 연구문제별로 나타난 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 임파워먼트와 교직지향성 및 교직지향 이유와의 관계를 살펴본 결과 전반적으로 모든 요인들이 관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 세부적으로 살펴보면 보육교사의 교직지향성은 임파워먼트의 하위요인 중 교사의 지위에 대한 임파워먼트가 높으면 지향성이 높은 것으로 나타났다. 또한 보육교사가 임파워먼트를 높게 인식할수록 교직지향 이유 중 합당한 보수와 근무환경을 높게 지니고 있으며, 끊임없는 도전과 성취감 역시 높게 지니고 있었다.

임파워먼트의 하위요인별로 살펴보면 보육교사가 의사결정, 전문성 신장, 지위에 대한 임파워먼트가 높으면 교직지향 이유 중 합당한 보수와 근무환경이 가장 높은 관계가 있는 것으로 나타났고, 자아효능감, 자율성, 영향력이 높으면 끊임없는 도전과 성취감과 가장 높은 관계가 있는 것으로 나타났다.

보육교사의 지위에 대한 임파워먼트가 높을수록 교직지향성이 높아진다는 것은 교직에 대한 사회적 인식과 교사의 처우와 같은 외적 요인들이 보육교사의 직무에 영향을 미치고[8, 16] 원장 및 동료교사와의 관계에서 교직에 대한 지향 의지에 영향을 받는다는 연구결과[25, 27]와 맥을 같이 한다. 보육시설과 유사한 유치원 교사를 대상으로 한 연구에서[27] 유아교육기관은 다른 교육기관에 비해 소규모로 운영되고 밀접한 인간관계를 갖는 특성을 지닌 기관이기 때문에 원장과 동료교사와 같은 인적 관계가 중요하게 작용한다는 것이 밝혀졌고, 원장의 교사에 대한 격려와 명확한 기대를 제공해주는 지지 역시 중요하게 작용하는 것으로 밝혀졌다. 또한 비교 할 수 있는 선행 연구는 거의 없지만, 다른 교육기관보다 더 많은 부분을 가정과 연계해야 하는 보육기관에서 학부모로부터의 지지는 교직지향성에 영향을 미치는 중요한 요소로 작용 할 수 있을 것으로 추론된다.

이러한 결과는 보육교사의 지위에 대한 임파워먼트는 사회적 인식의 변화와 함께 현실적인 처우 개선을 포함한 교사의 외적 지위 보장이 강화되어야 함을 암시한다. 또한, 보육현장에서 원장과 동료교사 및 학부모와의 관계가 보육교사의 교직지향 의지에 중요한 영향을 미치는 임파워먼트임을 보여준다. 교사들의 지위와 관련된 임파워먼트를 높이기 위해서는 교사의 지식과 전문기술에 대한 정당한 평가를 바탕으로 한 격려를 통해, 보육교사 자신이

전문직의 역할을 수행하고 있으며 적절한 사회적 지위를 보장받는 가운데 영유아를 대상으로 전인교육을 책임지는 의미 있는 일을 수행하고 있다는 교직에 대한 태도를 갖도록 하는 것이 중요하다는 것을 시사한다. 이를 위해서는 원장 및 교사, 부모를 대상으로 한 교육에서 보육교사의 지위에 관한 임파워먼트가 교직지향성에 미치는 영향을 인지할 수 있는 내용이 포함되어야 하고, 각 기관의 특성에 맞게 물리적 정서적 보상 제도를 통해 조직에 대한 임파워먼트를 높일 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

보육교사의 임파워먼트 전체는 교직지향 이유 중 합당한 보수와 근무 환경, 끊임없는 도전과 성취감과 관계가 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 임파워먼트의 하위요인 중 의사결정, 전문성 신장, 지위는 합당한 보수와 근무환경과 가장 높은 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사들이 합당한 보수와 근무환경으로 조직 내 의사결정에 참여하는 것을 중요하게 생각하고 있고 교사로서의 전문성 신장을 위한 노력뿐만 아니라 교직에 대한 사회적 인식 및 현실적 처우 개선과 같은 외적 요인, 원장·동료교사·학부모와의 관계와 같은 내적 요인들을 중요한 요인으로 인식하고 있음을 나타내 준다. 이러한 결과는 의사결정 참여는 교사의 소속감과 책임감, 자발성의 정도를 높임으로서 교사의 조직에 대한 헌신에 가장 큰 영향을 미치며[28] 교사에게 성장 발달 할 수 있는 기회를 제공하고 다양하고 심도 있는 연수 기회를 제공함으로써 교직에 몰입 할 수 있도록 도울 수 있다는[27] 연구결과와 동일하다. 또한 이러한 내적 요인뿐만 아니라 교직에 대한 사회적 인식과 교사의 처우와 같은 외적요인[8, 16] 및 원장 및 동료교사와의 관계와 같은 유아교육기관의 인적 환경에서도 영향을 받는다는 것[25, 27]을 보여준다.

임파워먼트의 하위요인 중 자아효능감, 자율성, 영향력은 끊임없는 도전과 성취감과 가장 높은 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 보육 교사의 역할수행에 있어서 긍정적 사고와 같은 개인적 자질을 갖추고[2] 학급 운영에 대한 전문성을 갖추고 교직에 대한 전문적 인식이 높을수록 역할수행에 대한 만족도가 높아진다는 연구 결과[7, 13, 26]와 동일한 맥락이라 볼 수 있다. 또한 동료교사와의 신뢰 및 우호적인 관계가 지속될 때 개인의 사회적·심리적 만족감을 갖게 되어 협력하며 일하는 좋은 환경과 분위기를 조성함으로써 근무의욕을 고취시키는 것으로 나타났다[25]. 이는 보육교사가 역할 수행에 있어서 전문성을 인식하고 전문적 지식을 기초로 전문성을 잘 발휘한다면, 유아들과 생활하면서 발생하는 다양한 문제 상황을 유능하게 해결하면서 일에 대한 자긍심과 보람을 느끼고 다른 교사와의 업무를 지속해서 수행하는 과정에서 도전과 성취감을 갖게 될 것이라 사료된다. 그러므로 보육

현장에서는 교사들이 효율적인 역할 수행을 할 수 있고 교육 환경을 전문적으로 운영할 수 있도록 교사 자신의 역할 수행에 대한 임파워먼트를 높일 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다.

둘째, 임파워먼트가 보육교사의 교직지향성 및 교직지향 이유에 미치는 영향력을 알아본 결과 보육교사의 교직지향성은 임파워먼트의 하위요인 중 지위가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고 전문성 신장도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교직지향 이유 중 유아들과 생활하는 즐거움은 임파워먼트의 하위요인 중 영향력과 자아효능감이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가르치는 일의 의미 역시 영향력이 가장 많은 영향을 미치며 전문성 신장도 영향을 미치는 것으로 나타났고, 끊임없는 도전과 성취감 역시 영향력이 가장 많은 영향을 미치며 지위도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 합당한 보수와 근무 환경, 안정성 및 익숙함은 임파워먼트의 하위요인 중 지위가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 종합해 보면 보육교사의 교직지향성 및 교직지향 이유는 임파워먼트의 하위요인 중 지위와 영향력에 의해 가장 많은 영향을 받는 것을 알 수 있다. 보육교사의 교직지향성이 임파워먼트의 하위요인 중 지위에 의해서 가장 많은 영향을 받는 것은 사회적 인식과 교사의 처우와 같은 경제적 요인뿐 아니라[8, 16] 원장 및 동료교사와의 관계도 교직지향성에 영향을 미친다[25, 27]는 선행 연구와 동일하다. 이러한 결과는 외적 요인도 중요하지만, 개인의 내적욕구가 교직지향성에 영향을 미치고 있음을 보여주는 결과로서 보육교사 개인이 교사로서의 업무를 통해 사회적으로 인정을 받을 때 자신에 대한 효능감 및 교사 직무에 대한 효능감을 느끼며 교직지향성을 유지하는 것으로 유추할 수 있다.

그러므로 보육교사에 대한 사회 전반적인 인식의 변화와 더불어 원장, 학부모, 동료교사의 사회적 지지가 이루어질 수 있도록 하는 친화력 프로그램이 개발된다면 보육교사의 사회적 심리적 만족감을 향상시키며 지위에 대한 임파워먼트를 높여 교사지향성을 향상시켜 줄 수 있을 것으로 사료된다.

교직지향성에는 전문성 신장도 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 어린이집에서 교사교육이나 승급교육, 워크샵, 관련 세미나, 전문적인 서적을 접할 수 있는 기회를 가짐으로써 전문성 신장 및 잠재적으로 직무상 받는 스트레스를 감소시키는데 도움을 주기 때문이라고[3] 볼 수 있을 것이다. 즉, 보육교사에게 직무 환경 속에서 동료교사의 지지와 같은 인간관계뿐만 아니라 전문교육의 기회 및 학업의 기회 제공을 통해 보육교직에 대한 지향성을 높일 수 있다는 것을 보여주는 결과이다. 그러므로 보육현장에

서는 다양한 방법을 통한 교사교육 기회를 제공함으로써 교사의 전문성을 신장시킬 수 있는 방안을 강구해야 하고, 교사교육 내용에 동료 간의 전문성 신장을 위한 교류 및 상호작용을 돕기 위한 프로그램이 제공되어야 할 것이다. 이와 더불어 보육교사들이 현실적으로 교사연수나 워크샵에 참여할 수 있는 시간 제공 및 연수비 지원, 연수 후 인센티브 제공 등의 행정적인 지원 체계 구축 및 심리, 사회적인 지원이 이루어진다면 교사 개인의 역량 및 전문성을 발달시키며 교직에 대한 지향성을 높일 수 있을 것이다.

보육교사의 교직지향 이유 중 유아들과 생활하는 즐거움은 임파워먼트의 하위요인 중 영향력과 자아효능감이 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 유아들과 생활하는 즐거움은 교사 자신이 보육에 대한 전문적 지식과 기술을 기반으로 프로그램을 운영하고 유아와의 긍정적 관계를 형성함으로써 자신의 역할수행에 만족감을 갖게 됨으로써 이러한 결과가 나타났다고 추론할 수 있을 것이다. 또한 자아효능감이 영향을 미치는 것으로 나타난 이유는 교사 개인의 긍정적 사고 및 외향성과 같은 개인적 특성이 유아들과 생활하는 즐거움에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 교사 개인의 긍정적 사고와 외향성이 교직지향성과 상관이 있으며 개인의 사회적 적응성, 원만한 대인관계로 연결될 수 있음은 이미 일부 선행 연구[2, 15]를 통해 밝혀진바 있다. 그러므로 보육교사 양성 및 현직 교사교육 프로그램은 전문적 기술과 지식만 강조하는 것이 아니라 자신의 성격특성을 파악하고 바람직한 교사가 되기 위한 긍정적인 사고성향을 개발할 수 있는 내용이 포함되어야 할 것이다.

가르치는 일의 의미 역시 영향력이 가장 많은 영향을 미치며 전문성 신장도 영향을 미치는 임파워먼트인 것으로 나타났는데 이는 교사의 교육성장과 발전을 위한 전문적 기회를 제공하는 것이 중요함을 시사하고 있다. Lee [19] 역시 다른 교육기관보다 많은 시간을 유아와 함께 보내고 다양한 문제에 직면하게 되는 보육교사의 특성상 유아와의 적절하면서도 균형 있는 관계를 유지하고 다양한 상황과 문제에 대처하면서 교육적 프로그램을 진행하는데 보육교사의 전문적인 지식이 기초로 되어야 한다는 점을 강조하였다.

끊임없는 도전과 성취감 역시 영향력이 가장 많은 영향을 미치며 지위도 영향을 미치는 임파워먼트인 것으로 나타났는데 이는 교사의 업무에 대한 지속적 수행 능력이 보육환경을 위한 교사의 역할수행에 대한 전문적인 능력감 외에도 동료의 인정과 같은 인적 요인으로부터 받는 격려와 지지가 지속적으로 영향을 미치는 요인이 될 수 있음을 보여준다. 그러므로 보육교사의 전문적 지식을 높이기 위한 교육기회의 제공과 함께 교사들 간에 상호 업무를

존중하고 교육 환경 운영에 대한 서로의 의사소통을 위한 정기적인 교사간의 상호작용 시간이 보육시설에서 제공될 필요가 있을 것이다. 또한, 합당한 보수와 근무 환경, 안정성 및 익숙함은 임파워먼트의 하위요인 중 지위가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이 역시 같은 보육시설에 근무하고 있는 교사간의 전문적 역할에 대한 신뢰와 우호적 관계가 미치는 영향력이 매우 중요함을 시사한다고 볼 수 있을 것이다.

본 연구 결과를 통한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 임파워먼트를 높이기 위해서는 각 기관의 특성에 맞게 물리적 정서적 보상 체계가 구축되어야 한다. 또한 원장, 학부모, 동료교사를 대상으로 한 교육에서는 보육교사의 지위에 관한 임파워먼트가 교직지향성에 미치는 영향을 인지할 수 있는 내용 및 교직원들 간의 친화력을 향상시킬 수 있는 내용을 포함시켜 지위에 대한 임파워먼트를 강화시켜 교직지향성을 높여야 할 노력을 기울여야 할 것이다.

둘째, 다양한 방법을 통한 교사교육 기회를 제공함으로써 교사의 전문성을 신장시킬 수 있는 방안을 강구해야 하고, 교사교육 내용에 동료 간의 전문성 신장을 위한 교류 및 상호작용을 돕기 위한 프로그램이 제공되어야 할 것이다. 이와 더불어 보육교사들이 현실적으로 교사연수나 워크샵에 참여할 수 있는 시간 제공 및 연수비 지원, 연수 후 인센티브 제공 등의 행정적인 지원 체계 구축 및 심리, 사회적인 지원이 이루어진다면 교사 개인의 역량 및 전문성을 발달시키며 교직에 대한 지향성을 높일 수 있을 것이다.

셋째, 보육교사 양성 및 현직 교사교육 프로그램의 내용에 전문적 기술과 지식만 강조하는 것이 아니라 자신의 성격특성을 파악하고 바람직한 교사가 되기 위한 긍정적인 사고성향을 개발할 수 있는 내용이 포함되어야 할 것이다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 보육교사만을 대상으로 설문지를 통해 교사의 교직지향성 및 임파워먼트에 대해 알아보았으나 후속연구에서는 교사뿐만 아니라 원장의 임파워먼트에 대한 인식 연구가 이루어져야 할 것이다. 교사와 원장 간의 인식의 차이를 알아봄으로써 현장에 더욱 유용한 정보를 제공할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구대상은 충남 및 대전 지역에 소재한 보육기관에서 보육교사만을 대상으로 제한된 범위에서 이루어졌으므로 연구 결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 후속연구에서는 연구대상을 다양화하고, 특히 보육시설 뿐만 아니라 유치원을 비교하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구는 설문지에 기초하여 분석되었으나, 보육기관에서 교사들이 임파워먼트 및 교직지향성과 지향 이유에 대한 심층면



담 및 관찰을 통하여 임파워먼트나 교직지향성 및 지향이유에 대한 현상학적 분석을 실행한다면 본 연구에 대한 상호보완이 될 것이다.

## Declaration of Conflicting Interests

The authors declared that they had no conflicts of interest with respect to their authorship or the publication of this article.

## Acknowledgments

This paper was supported by Wonkwang Health Science University in 2014.

## References

- Brunetti, G. J. (2001). Why do they teach? A study of job satisfaction among long-term high school teachers. *Teacher Education Quarterly*, 28(3), 49-74.
- Cho, B. K., & Go, Y. M. (2003). A study on the relation between kindergarten teachers' background and their intent to stay in the field. *The Journal of Korean Teacher Education*, 20(3), 295-311.
- Deery-Smith, D. M., & Todd, C. M. (1995). A conceptual model for studying turn over among family child care providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 10(1), 121-143. [http://dx.doi.org/10.1016/0885-2006\(95\)90029-2](http://dx.doi.org/10.1016/0885-2006(95)90029-2)
- Eckley, M. E. N. (1997). *The relationship between teacher empowerment and principal leadership styles* (Unpublished doctoral dissertation). Pennsylvania State University, University Park, PA, USA.
- Han, M. K. (2009). The influence of early childhood educational institutes director's transformational leadership and teachers' empowerment on teacher's organizational commitment. *Journal of Future Early Childhood Education*, 16(2), 193-215.
- Jung, H. Y., & Park, Y. J. (2005). The analysis on the causal model between empowerment, organizational health & job satisfaction of edu-care teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 10(4), 45-67.
- Kang, H. K. (2001). *A study on the effects of daycare teachers' job stress on their job satisfaction: Focused on those daycare teachers working for the daycare facilities in Buchon-si, Kyonggi-do* (Unpublished master's thesis). Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kim, B. D. M., & Shin, H. Y. (2000). An exploratory study on job stress of day care teacher. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 20(3), 253-276.
- Kim, H. M. (2010). *Effects of organization' and classes' sizes on teachers' job satisfaction and commitment* (Unpublished doctoral dissertation). Daegu University, Gyeongsan, Korea.
- Kim, H. N., Choi, J. W., Song, J. Y., Oh, E. K., & Yoo, G. S. (2011). The effects of reasons for keeping and quitting the profession on job satisfaction among child care teachers. *Early Childhood Education Research & Review*, 15(3), 91-116.
- Kim, J. H., & Moon, H. J. (2007). Influence of director's leadership on teachers' empowerment and organizational effectiveness in early childhood educational institutes. *Korean Journal of Child Studies*, 28(6), 73-84.
- Kim, J. H., & Moon, H. J. (2011). A study on the differences of child care teachers' perceptions of empowerment according to individual variables. *Early Childhood Education Research & Review*, 15(5), 445-466.
- Kim, J. Y. (1997). *Child care center teachers' recognition of teaching professional and role performance* (Unpublished master's thesis). Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kim, K. O. (2004). *A study on day care providers' job preference* (Unpublished master's thesis). Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kim, M. H. (2003). The relationship between principals' leadership and teacher empowerment and its effects on the teachers' professional commitment and innovative behavior. *The Journal of Korean Teacher Education*, 20(3), 89-115.
- Kim, S. H. (2003). *A study on the job-related problems faced by the new teachers of private kindergartens* (Unpublished master's thesis). Kyungsoo University, Busan, Korea.
- Lee, C. S. (2007). *Kindergarten teacher's empowerment* (Unpublished doctoral dissertation). Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Lee, J. W. (2010). *The study of influential factors on teacher' job satisfaction in private child-care facilities* (Unpublished master's thesis). Konkuk University, Seoul, Korea.
- Lee, K. Y. (1996). *A study on conditions of education and specialties of educare teachers on Korea* (Unpublished master's thesis). Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Nieto, S. M. (2003). Why keeps teachers going? *Educational Leadership*, 60(8), 14-18.
- Park, S. G. (1991). *The relationship between the teaching job orientations of secondary school teachers and perceived teacher burnout* (Unpublished master's thesis). Kongju National University, Gongju, Korea.
- Park, S. Y. (2009). *A study on the daily strength of daycare teachers* (Unpublished master's thesis). Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Park, S. Y. (2012). *The relationship between child care center teacher' empowerment and child care center's organizational culture and*

- edu-care for young children's right respect* (Unpublished master's thesis). Chung-Ang University, Seoul, Korea.
24. Ryu, K. S. (1997). *An ethnographic study on the occupational socialization process of teacher in elementary school* (Unpublished master's thesis). Korea National University of Education, Cheongwon, Korea.
25. Shim, S. Y. (1999). Factors affecting turnover among Korean early childhood educators. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 19(2), 5-20.
26. Song, M. Y. (2001). *A study on the job satisfaction and requirements of 24-hour daycare center night-shift teachers in Seoul and Incheon* (Unpublished master's thesis). Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
27. Suh, J. Y. (2002). *A study on the theoretical model of turnover intention among kindergarten teachers in Korea* (Unpublished doctoral dissertation). Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
28. Suh, J. Y., & Suh, Y. S. (2002). Influential factors on turnover intention of Korean kindergarten teachers. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 22(4), 229-250.
29. Williams, J. S. (2003). Why great teachers stay. *Educational Leadership*, 60(8), 71-74.