

보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행에 미치는 영향에 대한 셀프리더십의 매개효과*

김정희**

Mediating Effects of Self Leadership on the Relationship between
Childcare Teachers' Support and Beginning Early Childhood Teachers'
Role Performance

Kim, Jung Hee

본 연구는 초임유아교사의 역할수행, 셀프리더십, 보육교직원의 지지 간의 관계를 규명하기 위해 실시되었다. 전국의 유치원 및 어린이집에 재직 중인 491명의 초임교사를 대상으로 설문지를 통한 조사를 실시하였는데, 사회적 지지 질문지(이재영, 2012), 역할수행 질문지(박복매, 2011)와 셀프리더십 질문지(박동현, 2014)를 사용하였다. 결과처리를 위해 빈도분석, 신뢰도 검증, ANOVA 검증, Scheffé의 사후검증분석, Pearson의 적률상관분석, 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 첫째, 초임유아교사의 보수와 학력, 연령에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십은 각각 집단 간 유의차가 있었다. 기관유형에 따른 보육교직원의 지지와 역할수행은 집단 간 유의차가 있었으나 셀프리더십에서는 집단 간 유의차가 없었다. 둘째, 셀프리더십이 보육교직원의 지지와 초임유아교사의 역할수행 간에 부분 매개역할을 하고 있었다. 본 연구결과를 통해 초임유아교사의 개인변인을 고려하여 역할수행과 셀프리더십을 높일 수 있는 방안과 원장이나 동료교사의 실질적인 지원을 촉진할 수 있는 방안을 모색하는데 정보를 제공할 수 있다.

▶ 주제어 : 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십, 초임유아교사

* 이 논문은 2015년 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터 발표논문을 확장한 것임
이 논문은 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임
(NRF-2014S1A5A2A01011526)

** 제 1저자 : 경동대학교 유아교육과 부교수(E-mail : hope00777@hanmail.net)

I. 서론

유아교육기관은 다른 교육기관과 달리 조직구조가 단순하며 기관 특성상 가정과 학교의 특성을 동시에 요구하기 때문에(조인숙, 2005) 교사가 안정적으로 역할수행에 전념할 수 있도록 하는 근저에는 개인의 심리적 특징과 인적 물적 환경으로서의 직무환경이 중요한 기능을 한다. 특별히 교사로서 초임기에 있는 경우 직전교육을 마치고 교직이라는 새로운 환경에서 여러 어려움에 직면하며, 현장에서 직무와 관련 있는 여러 사람들과의 상호작용 속에서 적응해 간다. 초임 유아교사들은 자신의 교수행위와 능력에 대한 확신의 부족으로 불안감과 두려움을 느끼며, 심리적인 위축감을 보인다(조운주, 최일선, 2004). 임진형(2000)에 의하면 초임교사는 학생지도, 학부모와 동료와의 관계, 행정가와의 교류, 시간의 부족, 교수활동, 과다한 업무, 사회적 지지의 부족 등으로 인해 많은 어려움을 당한다. 학급경영의 측면에서는 수업자료의 부족, 지식 및 교수기술의 부족으로 유아의 생활지도, 문제행동 지도, 유아와의 상호작용 등에서 어려움과 갈등을 경험하며(백은주, 2006), 대인관계 면에서는 부모나 영유아와의 관계에서 갈등을 느끼며, 원장의 기대나 동료교사들의 평가 때문에 어려움에 부딪힌다(조혜진, 2007).

일반적으로 초임교사들은 수업을 계획하는데 있어 어려움에 직면하고, 교수학습과정에서 유아의 행동과 요구를 반영하는 것을 힘들어하거나 융통성을 발휘하지 못하는 경향이 있다(Tankersley, 2010). 이들은 일상적으로 겪게 되는 스트레스와 부적응으로 인해 이직에 대한 갈등에 부딪히기도 한다(문혁준 외, 2011). 백은주(2006)는 초임유아교사가 학급경영의 측면에서 수업자료의 부족, 지식 및 교수기술의 부족으로 유아의 생활지도, 문제행동 지도, 유아와의 상호작용 등에서 어려움과 갈등을 경험한다고 보았다. 또한 초임유아교사는 담당학급 영유아의 정서 상태를 분석하여 즉각적으로 도움을 제공하는데 어려움이 있으며 영유아에게 발생하는 문제 상황에서 신속한 해결을 못하는 등의 미숙함을 보인다(곽현주, 2004). 학부모의 다양한 요구, 국가차원에서의 유아교사에 대한 업무 기대, 교육정책 등에서 오는 교사의 역할은 복잡해지고 있으며(박복매, 2011), 전문가다운 역량이 요구되고 있는 상황을 고려 할 때, 초임교사가 현직에서 정착하는 과정은 쉽지 않음을 예상할 수 있다.

최근에는 포괄적인 유아교사의 역할수행이 강조되고 있는데, 정보 관리자, 반성적 실천가, 유아의 권리옹호자, 교사 교육자로서의 역할이 중시되고 있다(김정희, 최미경, 최윤진, 2013). 본 연구에서는 박복매(2011)의 연구를 기초로 유아교사의 역할수행을 교육 및 교수활동과 상담 및 정서적 지원, 보육 및 기본생활지도, 연구 및 반성적 실천, 관련 역할 측면에서 다루고자 한다. 관련 선행연구들을 보면 최현미, 김성민, 권정심, 이경옥(2009)은 교사의 역할수행과 정서지능, 조직풍토, 직무만족이 관련 있는 변인임을 밝혔다. 또한 유아교사의 학력, 경력, 자격, 설립유형 등 개인변인에 따라 역할수행에 차이가 나타난 연구들이 있다(박성남, 2009; 이경, 2002; 한유진, 2009). 유치원교사를 대상으로 한 오선영과 강병재(2001)의 연구결과에서는 경력이 많을수록 역할인식정도가 높게 나타났고, 연령이 높을수록 역할수행정도가 높게 나타난 박향숙(1995)의 결과도 있다. 이세나와 이영석(2006)의 결과는 보육교사의 역할수행능력이 기관유형별로 유의하게 차이가 났으며, 사립유치원교사를 대상으로 한 조혜진(2003)의 경우 연령과 경력, 학력이 대체적으로 높았을 때 역할수행능력이 높게 나타났다.

실제로 장시간동안 교실에서 영유아를 돌보는 유아교사는 매일 많은 업무를 수행해야 하는데, 초임유아교사는 교수활동 및 업무처리에 대한 실천적 지식이 부족하여(김옥주, 2012) 의사결정과 지식을 통합하는 과정에서 어려움을 느낀다. 이러한 면을 감안할 때, 초임유아교사는 업무를 수행하는 과정에서 갈등과 무력감을 경험할 수 있다. 이 같은 어려움을 덜어줄 수 있는 방안 중의 하나가 원장이나 동료교사 등 함께 일하는 구성원들의 지원이 될 수 있다.

유아교사들이 역할을 수행하는 과정에서 환경적 요인으로 기관의 직무환경이 중요한 요인으로 작용한다. 이 가운데 사회적 지지는 한 개인이 가진 사회적 관계를 맺고 있는 사람들에 의해 제공되는 긍정적인 자원(Schwarzer & Nina, 2007)으로 직무환경 중 인적 환경에 해당된다. 유아교사의 업무의 대부분은 인간관계 속에서 이루어지는데, 유아교육기관이 다른 교육기관에 비해 규모가 작고 인간관계가 밀접한 조직이기 때문에 타인에게서 제공되는 물질적, 심리적인 도움이랄 수 있는 사회적인 지지는 보다 직접적으로 교사들에게 전달되며 교사가 수행하는 역할수행에 영향을 줄 수 있다. 본 연구에서 보육교직원 지지의 구체적인 하위요인은 고영자(2007)의 연구결과에 따라 정서적 지지, 정보적 지지, 평가적 지지, 물질적 지지 등의 총 4개 요인으로 구성하였다. 이중 정서적 지지는 특정대상으로부터 제공받는 존경, 애정, 관심, 신뢰 등을 의미하며, 정보적 지지의 경우 개인의 문제에 대처하고 사건의 해결과 관계되어 이용할 수 있는 정보를 제공하는 것이며, 평가적 지지는 칭찬이나 조언 등 자신을 평가해 주는 태도와 행위를 포함하는 것이 해당되며 마지막으로 물질적 지지는 재정적인 도움과 지원에 관련된 요인이다.

본 연구에서는 기관에서 교사에게 직접적인 도움을 줄 수 있는 원장과 동료교사, 직원 등의 차원에서 사회적 지지를 선정하였다. 사회적 지지는 그 속성상 유아교사의 역할에 긍정적 기여를 할 것으로 예측되는데, 지속적인 지지는 개인이 처한 환경에 적응하는데 필요한 지식과 방향을 제공해주는 기능을 하며 인간의 정서적 적응, 생활만족에 영향을 미치는 중요한 요인이 된다. 이러한 지원은 인간의 기본적인 사회적 욕구를 충족시켜주고, 타인과 의미 있는 상호작용의 결과로 얻어지는 것으로 개인의 심리적 적응을 돕고 좌절을 극복하도록 도우며(Sarason, Shearin, & Sarason, 1987), 문제해결을 강화하는 측면에서 중요하다. 유치원 교사의 근무환경에 대해 살펴본 이윤경(1999)은 동료교사들이 서로 우호적인 관심과 지지, 격려를 바탕으로 밀접한 관계를 맺을 때, 교사의 직무만족도가 높아지며, 원장의 교사를 위한 충분한 배려와 지지는 교사의 업무몰입을 증가시켰다고 밝혔다.

선행연구들에서는 초임교사들을 위한 사회적 지지의 필요성을 부각시키고 있다. 이승연(1993)은 초임교사의 생존적인 문제에 대한 관심과 걱정을 덜어줄 수 있도록 유치원 내의 지지적인 풍토 조성 등 원장의 충분한 이해와 배려가 요구되며, 동료교사들 간의 지지체계를 강화할 필요가 있다고 하였다. Katz(1985)에 의하면 초임교사는 지원, 이해, 격려, 확신, 위로 등의 심리적인 안정이 필요하며, 교수 상황을 잘 파악하고 있는 원장이나 선배교사의 즉각적인 도움이 중요하다고 보았다. 김정희와 이용주, 김동춘(2014)의 연구결과에서는 보육교사의 역할수행과 원장의 지지는 유의한 정적 상관성이 있었다.

원장이나 동료교사들로부터 받는 사회적 지원이 초임유아교사들의 업무수행에 영향을 주기도 하지만 자기 스스로의 주도성 또한 중요한 요인으로 작용한다. 유아교사들은 교육현장에서 겪는 여러 어려움으로 인해 경력을 쌓아 장기 근속하는 것이 힘들지만, 반면 높은 만족감을 가지고 경력을 장기적으로 쌓아가는 교사들도 있다. 이런 교사들이 갖고 있는 공통점은 심리적 성취감

을 통해 현실적으로 어려운 상황을 극복하고, 상황을 긍정적으로 해석하는 심리적 전략이 있다는 것이다(윤성은, 2013). 심리적 전략은 자기 자신의 사고 및 행동에 영향을 미치는 긍정적인 심리적 변화이며, 이는 교사 자신에게 의미를 부여하여 스스로 인지와 행동에 변화를 가져오는 셀프리더십을 통해 향상될 수 있다. 셀프리더십은 자신을 스스로 리드하기 위하여 취하는 사고 및 책임 있는 행동을 이끄는 심리적 전략으로 정의된다(Manz & Sims, 1990; Marshall, Kiffin-Petersen, & Soutar, 2012). 즉 스스로 하고 있는 일에 주도적으로 미래지향적인 의미를 부여하며 긍정적으로 사고하고 행동을 이끌어 내는 심리적 전략이다. 이러한 셀프리더십은 자율성, 의사소통능력, 반성적 사고 능력과도 관련이 있고(조부경, 서윤희, 2011), 교사의 전문성 발달을 위한 특성으로도 간주된다(김진영, 성원경, 2012; Manz, 1986). 본 연구에서는 박동현(2014)의 연구를 기초로 셀프리더십의 하위요인을 행동적 전략과 인지적 전략으로 구성하였다.

교실문화의 다양성을 수용하면서 영유아를 진심으로 대하고 수용하려면 교사가 먼저 정신적, 심리적으로 건강해야 하는데(서현주, 2006), 교사 자신이 한 인간으로서의 바람직한 기능을 제대로 발휘하지 못하는 상태에서 영유아의 기본생활습관과 발달, 성장에 필요한 환경을 조성해 내기는 어려운 것이다. 유아교사의 초기적응을 효과적으로 하기 위해 무엇보다 이러한 셀프리더십의 수준을 높게 유지하는 것이 초임보육교사에게 필요하다고 본다.

선행연구에서는 셀프리더십이 교사의 행동이나 태도에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 분석되고 있다(김세일, 2011; 서윤희, 조부경, 2012). 보육교사를 대상으로 한 정정희(2012)의 연구결과, 셀프리더십이 높은 교사가 유아와의 언어적 상호작용이 더 많은 것으로 나타났다. 김진영과 성원경(2012)의 유치원 교사를 대상으로 한 연구결과 셀프리더십이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 전문성 인식이 더 높았다. 보육교사를 대상으로 한 박동현(2014)의 결과에서는 보수가 높은 집단이 셀프리더십이 높게 나타났으며, 사립유치원 보다 국공립유치원 교사가 셀프리더십이 더 높게 나타난 신미숙(2010)의 결과도 있다. 구지애(2011)의 연구에서는 사립유치원 교사의 자기지도성은 보수와 경력이 많을수록 높게 나타났고, 리더십 프로그램에 참여를 하지 않은 교사보다 참여를 한 교사의 자기지도성이 높게 나타났다. 초등학교 교사를 대상으로 한 이란희(2012)의 연구에서는 셀프리더십이 직무만족에 영향을 주었다. 김수자(2006)는 셀프리더십 훈련 프로그램이 교사의 셀프리더십과 직무만족을 증진시키는 효과가 있었음을 확인하였다. 즉, 현대사회에서 교사에게 요구되는 새로운 리더십으로 셀프리더십이 부각되고 있으며, 셀프리더십은 교사의 배경변인과 관련 프로그램 참여유무에 따라 차이가 있고, 직무만족도, 교수의 실제, 교사의 전문성 인식과 관계가 있음을 알 수 있다.

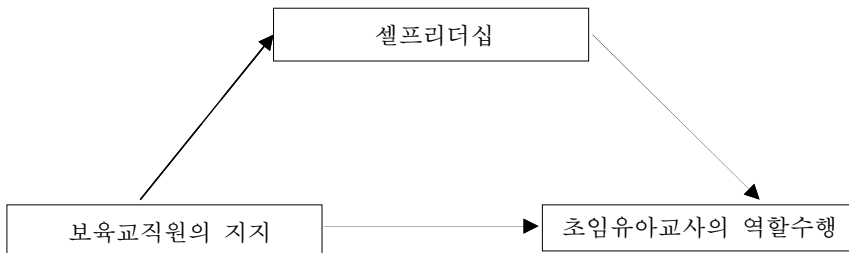
위와 같이 선행연구들을 분석한 결과, 유아교육현장에서 초임유아교사들의 역할수행에 영향을 미치는 여러 변인들 가운데 보육교직원의 지지와 교사의 셀프리더십 변인은 돌봄 및 교육의 특성을 가진 유아교육을 효과적으로 실천하기 위해서 중요한 변인으로 고려해야 함에도 불구하고 경력유아교사를 대상으로 한 연구와 타 분야에서 이루어진 연구들이 주를 이루고 있다. 이러한 선행연구의 한계점을 고려하여, 본 연구에서는 유치원이나 어린이집에서 만 1년 이하의 경력을 가진 현직 유아교사를 대상으로 개인변인에 해당하는 보수나 학력, 연령, 기관유형에 따른 보육교직원의 지지와 역할수행, 셀프리더십의 차이를 분석하고자 한다. 또한 초임유아교사가 지각한 보육교직원의 지지와 셀프리더십을 역할수행의 예측변인들로 선정하여 이들 변인 간의 구조적

관계를 보다 정확히 규명하고자 한다. 더불어 보육교직원의 지지와 초임유아교사의 역할수행의 관계에서 셀프리더십의 매개효과를 규명하고자 함을 목적으로 한다. 함께 근무하는 구성원들의 지지와 교사 자신의 셀프리더십은 초임유아교사가 맡은 역할을 적절히 수행하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 보인다. 따라서 초임유아교사의 다양한 업무수행을 효율적으로 관리할 수 있는 측면 중 하나로 셀프리더십을 긍정적으로 증가시킬 수 있는 방안을 모색함과 아울러 개인변인에 따른 차이를 고려하여 사회적 지지를 긍정적으로 형성하기 위한 기초정보를 제공하려는데 본 연구의 필요성을 둔다. 이를 통해 초임유아교사의 직무수행에 대한 체계적이고 포괄적인 이해를 가능하게 할 것이며, 효과적인 업무를 수행하기 위한 교사자신의 의지와 직무환경의 중요성에 대한 실질적인 정보를 제공하는데 기여할 수 있을 것으로 본다.

이에 따른 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 초임유아교사의 개인변인(보수, 학력, 기관유형, 연령)에 따라 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십은 차이가 있는가?

둘째, 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행에 미치는 영향을 셀프리더십이 매개하는가? 본 연구의 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

II. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 서울, 경기도, 인천, 대구, 강원도, 전라도, 부산 등 전국지역에 소재한 유치원과 어린이집 교사 가운데 1년 이하 경력의 초임교사 491명을 연구대상으로 임의표집을 하였다. 월 보수는 2014년 보육교사 1호봉 금액을 기준으로 실질급여액을 감안하여 구분하였는데, 120-150만원 미만이 191명(38.9%)으로 가장 많았다. 학력은 교사자격을 취득하게 된 기준을 중심으로 분석하였는데, 전문대 졸업이 194명(39.5%)으로 가장 많았다. 또한 교사연령은 31세 이상의 경우가 279명(56.8%)이었으며, 기관유형에서는 민간어린이집이 145곳(29.5%)으로 가장 많은 비중을 차지하였다. 구체적인 연구대상자의 사회인구학적 배경은 <표 1>에 제시한 바와 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성 (N=491)

변인	구 분	N(%)	변인	구 분	N(%)
월 보수	120만원 미만	91(18.5)	학력	고등학교 졸업	113(23.0)
	120-150만원 미만	191(38.9)		전문대 졸업	194(39.5)
	150-200만원 미만	151(30.8)		4년제 대학교 졸업	151(30.8)
	200-250만원 미만	54(11.0)		대학원 이상	13(2.6)
	250만원 이상	4(.8)		학점은행제	20(4.1)
연령	25세 이하	125(25.5)		유치원	국공립유치원
	26-30세 이하	87(17.7)	사립유치원		80(16.3)
	31세 이상	279(56.8)	기관 유형	법인 어린이집	20(4.1)
				민간 어린이집	145(29.5)
				어린이집 직장,부모협동 어린이집	78(15.9)
가정 어린이집	128(26.1)				
국공립 어린이집	30(6.1)				

2. 자료 수집

자료 수집은 자기보고법으로 초임유아교사의 역할수행과 셀프리더십, 교사가 지각한 보육교직원의 지지에 관한 인식을 조사하였다. 검사도구의 적절성을 알아보기 위하여 10명의 유아교사를 대상으로 2014년 5월 한 달간 예비조사를 실시하였다. 예비조사과정은 유치원 5곳과 어린이집 5곳을 연구자가 방문하여 해당교사가 연구자와 함께 문항별로 내용을 체크하면서 대화식으로 진행되었다. 소요시간은 약 30분이었다. 본 조사는 2014년 7월에서 8월에 실시되었다. 연구자가 서울, 경기도, 인천, 대구, 강원도, 전라도, 부산 등의 지역에 소재한 유치원과 어린이집 가운데 경력 1년 이하의 초임교사가 재직 중인 곳에 연락을 취하여 직접 방문 또는 우편을 통해 질문지를 배포하고 회수하였다. 총 560부의 질문지를 배포하고, 그 중 506부가 회수되어 분석에 사용되었다(회수율 90.4%). 그 중 누락되거나 다중 기재된 설문지를 제외한 491부를 최종 분석대상으로 사용하였다. 연구윤리와 관련하여 연구대상자에게 연구의 목적과 내용, 연구자에 관한 상세한 설명을 하였고, 수집된 자료와 관련하여 연구대상자의 사생활을 보호함을 명확히 밝히며 응답자의 동의를 구하였다.

3. 연구도구

1) 보육교직원의 지지

본 연구에서는 박지원(1985)이 청소년을 대상으로 개발한 사회적 지지 척도를 유아교사를 대상으로 수정 보완한 이재영(2012)의 척도를 사용하였다. 보육교직원의 지지는 총 24문항으로 채점방식은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 해당 항목이 높음을 의미한다. 보육교직원의 지지 척도의 내용, 문항 예, 문항수 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

2) 역할수행

본 연구에서는 이희경과 김성수(2000)가 개발하고 보육교사에 맞게 수정 보완한 박복매(2011)의 역할수행 척도를 사용하였다. 채점방식은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 해당 항목이 높음을 의미한다. 역할수행 척도의 내용, 문항 예, 문항수 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

3) 셀프리더십

본 연구에서는 Manz(1998)가 개발하고 김민정(2007)이 번안하고 박동현(2014)의 연구에서 활용된 셀프리더십 척도를 사용하였다. 채점방식은 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 해당 항목이 높음을 의미한다. 셀프리더십 척도의 내용, 문항 예, 문항수 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

<표 2> 도구별 문항 수 및 신뢰도 계수

요인	내용	문항수	Cronbach' s α
보육교직원의 지지 (하위요인: 교육 및 교수활동, 상담 및 정서적 지원, 보육 및 기본생활지도, 연구 및 반성적 실천, 관련 역할)	동료교사, 선배교사, 원장, 기타 교직원으로부터 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 등의 전 반적인 지지를 받고 있는 것 문항 예: 보육교직원들은 내가 의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내주고 응해준다. 보육교직원들은 내가 아프고 힘들 때 나의 일을 대신해 준다.	24	.971
역할수행 (하위요인: 정서적 지지, 정보적 지지, 평가적 지지, 물질적 지지)	유아교사가 자신에게 기대하는 교육 및 교수활동, 상담 및 정서적 지원, 보육 및 기본생활지도, 연구 및 반성적 실천, 관련 역할 등의 역할을 실제로 행하는 것 문항 예: 영유아를 쓰다듬어주거나 안아주며 사랑으로 대하였다. 수업에 필요한 학습 환경을 준비해 제공하였다.	60	.973
셀프리더십 (하위요인: 행동적 전략 인지적 전략)	교사 스스로 자신을 통제하고 영향을 미쳐 자율적 의사 결정자가 되어 스스로에게 동기부여 및 행동통제를 통하여 목표를 이루게 하는 과정 문항 예: 나는 일을 하는 과정에서 내가 잘 하고 있는지 늘 확인한다. 나는 주어진 일 중 제일 즐거운 일이 무엇인지 안다.	30	.917

4. 자료 분석

본 연구에서는 측정도구의 양호도 분석 및 연구문제 해결을 위하여 전체적으로 SPSS WIN 20.0 version을 사용하여 다음과 같이 통계 처리하였다.

첫째, 연구대상의 사회인구학적 배경을 분석하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 본 연구에서 사용할 검사도구의 신뢰성을 규명하기 위하여 문항의 내적 신뢰도(Cronbach's α)를 산출하였다. 셋째, 보육교사의 개인변인에 따라 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십이 차이가 있는지를 분석하기 위하여 평균과 표준편차, ANOVA 검증 및 Scheffé의 사후검증을 실시하였다. 넷째, 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십 간의 관계를 분석하기 위해 적률상관분석을 실시하였다. 다섯째, 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행에 미치는 영향이 셀프리더십에 의해 매개되는지를 알아보기 위하여, Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개효과 검증 절차에 따라 위계적 회귀분석을 실시하였다. 매개효과가 통계적으로 유의미한지를 검증하기 위하여 Sobel test를 이용한 Z(ab) 검증을 실시하였다. 이에 앞서 독립변인들 간 다중공선성의 가능성을 파악해 본 결과 VIF는 10이하(1.000-1.297), TOL은 0.1이상(0.771-1.000)을 보여 다중공선성의 문제를 야기시키지 않는 것으로 나타났다.

III. 연구결과

1. 초임유아교사의 개인변인(보수, 학력, 기관유형, 연령)에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이

<표 3> 초임유아교사의 보수에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이 (N=491)

구분	보수				F
	120만원미만 91명(18.5%)	120-150만원미만 191명(38.9%)	150-200만원미만 151명(30.8%)	200만원이상 58명(11.8%)	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
보육교직원의 지지	3.688(.634) ^a	3.824(.604) ^a	3.887(.581) ^a	4.200(.530) ^b	9.215 ^{***}
역할수행	3.840(.451) ^a	3.893(.443) ^a	3.966(.436) ^a	4.165(.423) ^b	7.545 ^{***}
셀프리더십	3.752(.447) ^a	3.828(.476) ^a	3.884(.451) ^{ab}	4.068(.439) ^b	6.142 ^{***}

a, b: 유의하게 다른 집단의 표시
*** $p < .001$

1) 초임유아교사의 보수에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이

<표 3>의 결과에 의하면 보수에 따른 보육교직원의 지지($F = 9.215, p < .001$)와 역할수행($F = 7.545, p < .001$), 셀프리더십($F = 6.142, p < .001$)에서 집단 간 유의한 차이가 있었다. Scheffé 검증을 통해 하위집단 간 차이를 살펴본 결과 보육교직원의 지지의 경우 200만원 이상의 집단($M = 4.200, SD = .530$)이 200만원 미만을 받는 세 집단 보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다. 역할수행의 경우도 200만원 이상의 집단($M = 4.165, SD = .423$)이 200만원 미만을 받는 세 집

단 보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다. 셀프리더십의 경우 200만원 이상 집단($M=4.068$, $SD=.439$)이 150-200만원 미만을 받는 집단($M=3.884$, $SD=.451$)과는 유의한 차이가 없었으나, 150만원 미만을 받는 두 집단 보다는 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다.

2) 초임유아교사의 학력에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이

<표 4>의 결과에 의하면 학력에 따른 보육교직원의 지지($F=3.051$ $p<.05$), 역할수행($F=6.122$, $p<.001$) 및 셀프리더십($F=3.568$, $p<.05$)은 집단 간 유의차가 있었다. *Scheffé* 검증을 통해 하위 집단 간 차이를 살펴본 결과 보육교직원의 지지의 경우 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았는데, 집단 간 점수 차이가 크지 않음으로 인한 결과로 해석할 수 있다. 역할수행의 경우 4년제 대학교 졸업 이상 집단($M=4.047$, $SD=.449$)이 전문대 졸업 집단($M=3.850$, $SD=.457$) 보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다. 셀프리더십의 경우도 4년제 대학교 졸업 이상 집단($M=3.946$, $SD=.452$)이 전문대 졸업 집단($M=3.786$, $SD=.486$) 보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다.

<표 4> 초임유아교사의 학력에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이 (N=491)

구분	학력				F
	고등학교 졸업 113명(23.0%)	전문대 졸업 194명(39.5%)	4년제대 졸업이상 164(33.4)	학점은행제 20(4.1)	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
보육교직원의 지지	3.783(.683)	3.813(.598)	3.878(.557)	3.858(.590)	3.051*
역할수행	3.943(.406) ^{ab}	3.850(.457) ^a	4.047(.449) ^b	3.851(.431) ^{ab}	6.122***
셀프리더십	3.864(.433) ^{ab}	3.786(.486) ^a	3.946(.452) ^b	3.843(.466) ^{ab}	3.568*

a, b: 유의하게 다른 집단의 표시
* $p<.05$, *** $p<.001$

3) 초임유아교사의 기관유형에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이

<표 5>의 결과에 의하면 근무하는 기관유형에 따른 보육교직원의 지지($F=4.732$ $p<.001$)와 역할수행($F=2.456$, $p<.05$)은 집단 간 유의한 차이가 있었으나 셀프리더십($F=1.179$, $p>.05$)에서 집단 간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. *Scheffé* 검증을 통해 하위집단 간 차이를 살펴본 결과 보육교직원의 지지의 경우 직장,부모협동어린이집에 근무하는 집단($M=4.111$, $SD=.478$)이 민간어린이집 근무 집단($M=3.809$, $SD=.577$)과 사립유치원 근무 집단($M=3.703$, $SD=.741$)보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다. 역할수행의 경우 직장,부모협동어린이집에 근무하는 초임유아교사 집단($M=4.077$, $SD=.407$)이 사립유치원 근무 집단($M=3.839$, $SD=.533$)보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다.

<표 5> 초임유아교사의 기관유형에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이 (N=491)

구분	기관유형						F
	국공립 유치원	사립 유치원	민간 어린이집	직장,부모협동 어린이집	가정 어린이집	국공립,법인 어린이집	
	10명(2.0%)	80명(16.3%)	145명(29.5%)	78명(15.9%)	128(26.1)	50(10.2)	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
보육교직원의 지지	4.192(.415) ^{ab}	3.703(.741) ^a	3.809(.577) ^a	4.111(.478) ^b	3.863(.564) ^{ab}	3.821(.675) ^{ab}	4.732 ^{***}
역할수행	3.896(.413) ^{ab}	3.839(.533) ^a	3.919(.442) ^{ab}	4.077(.407) ^b	3.925(.408) ^{ab}	3.968(.455) ^{ab}	2.456 [*]
셀프리더십	3.910(.321)	3.818(.578)	3.832(.452)	3.965(.389)	3.835(.449)	3.892(.481)	1.179

a, b: 유의하게 다른 집단의 표시
* $p < .05$, *** $p < .001$

4) 초임유아교사의 연령에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이

<표 6>의 결과에 의하면 초임유아교사의 연령에 따른 보육교직원의 지지($F = 3.897, p < .05$)와 역할수행($F = 5.452, p < .01$), 셀프리더십($F = 6.027, p < .01$)은 집단 간 유의한 차이가 있었다. Scheffé 검증을 통해 하위집단 간 차이를 살펴본 결과 보육교직원의 지지의 경우 26세-30세 이하 집단($M = 4.022, SD = .615$)이 31세 이상 집단($M = 3.815, SD = .595$)보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다. 역할수행의 경우 26-30세 이하 집단($M = 4.045, SD = .459$)이 25세 이하 집단($M = 3.842, SD = .493$)보다 통계적으로 유의하게 점수가 높았다. 셀프리더십의 경우 26-30세 이하 집단($M = 3.964, SD = .478$)과 31세 이상 집단($M = 3.877, SD = .436$)이 25세 이하 집단($M = 3.748, SD = .502$)보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다.

<표 6> 초임유아교사의 연령에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십의 차이 (N=491)

구분	연령			F
	25세 이하 125명(25.5%)	26-30세 이하 87명(17.7%)	31세 이상 279명(56.8%)	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
보육교직원의 지지	3.859(.621) ^{ab}	4.022(.615) ^a	3.815(.595) ^b	3.897 [*]
역할수행	3.842(.493) ^a	4.045(.459) ^b	3.947(.416) ^{ab}	5.452 ^{**}
셀프리더십	3.748(.502) ^a	3.964(.478) ^b	3.877(.436) ^b	6.027 ^{**}

a, b: 유의하게 다른 집단의 표시
* $p < .05$, ** $p < .01$

2. 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행에 미치는 영향에 대한 셀프리더십의 매개효과

연구문제에 대한 분석에 앞서 초임유아교사의 역할수행, 셀프리더십, 보육교직원의 지지 간의 관계를 <표 7>에 제시하였다. 초임유아교사의 역할수행과 셀프리더십 사이의 관계는 $r=.756$ ($p<.001$)로 유의한 정적 상관관계가 있었다. 그리고 역할수행과 보육교직원 간 관계와 셀프리더십과 보육교직원의 지지 간의 관계는 각각 $r=.494$ ($p<.01$), $r=.479$ ($p<.01$)로 나타났다. 이상의 결과는 초임유아교사의 셀프리더십이 높을수록 역할수행이 높아지고, 보육교직원의 지지가 높을수록 셀프리더십과 역할수행이 높아짐을 시사한다.

<표 7> 초임유아교사의 셀프리더십, 역할수행, 보육교직원의 지지 간의 관계

	1	2	3
1. 셀프리더십	1		
2. 역할수행	.756***	1	
3. 보육교직원의 지지	.479**	.494**	1

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

본 연구에서는 초임유아교사가 인지한 보육교직원의 지지가 역할수행에 미치는 영향에서 셀프리더십이 매개적 역할을 하는지 알아보고자 하였다. 회귀분석을 통해 변인들 간의 매개 관계를 검증하기 위해서는 독립변인과 매개변인, 종속변인 간의 상호상관이 유의해야 한다. 본 연구에서는 변인 가운데 역할수행을 종속변인으로, 초임유아교사가 인지한 보육교직원의 지지를 독립변인으로, 셀프리더십을 매개변인으로 하여 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

보육교직원의 지지가 역할수행과 갖게 되는 관계에서 셀프리더십의 매개효과는 <표 8>과 같다. 단계별 분석 결과를 살펴보면, 1단계에서 독립변인인 보육교직원의 지지($\beta=.494$, $p<.001$)는 종속변인인 역할수행에 유의한 정적 영향을 미친 것으로 나타났다. 2단계에서 매개변인인 셀프리더십은 독립변인인 보육교직원의 지지($\beta=.479$, $p<.001$)로부터 유의한 정적 영향을 받는 것으로 나타났다. 3단계에서 독립변인인 보육교직원의 지지와 매개변인인 셀프리더십을 동시에 투입하였을 때 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행($\beta=.172$ $p<.001$)에 미치는 정적 유의성이 감소한 것으로 나타났다. 역할수행에 대한 보육교직원의 지지의 설명력은 24.4%($F=158.16$, $p<.001$)에서 셀프리더십이 추가 투입된 후 59.4%로 향상되었고, 이러한 설명력은 통계적으로 의미 있는 것으로 확인되었다($F=357.13$, $p<.001$). 상기의 매개효과 분석 결과로부터 보육교직원의 지지는 역할수행에 영향을 미치고, 셀프리더십에 의해 부분 매개되고 있음을 의미한다.

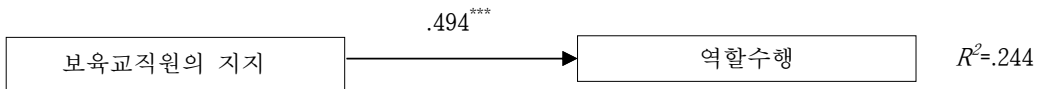
초임유아교사가 인지한 보육교직원의 지지는 역할수행에 통계적으로 유의한 직접적인 영향이나 매개변수를 통한 간접적인 영향이 있으며, 셀프리더십에 의해 매개되고 있으므로 그 경로모형과 효과를 분석하였다. 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행에 미치는 전체 효과를 <표 8>의 1단계를 기반으로 경로모형을 나타내면 [그림 2]와 같다. 또한 보육교직원의 지지가 역할수행에 미치는 직접적 효과와 셀프리더십을 매개로 역할수행에 미치는 간접적 효과를 <표

8>의 1, 3 단계를 기반으로 경로모형을 나타내면 [그림 3]과 같다.

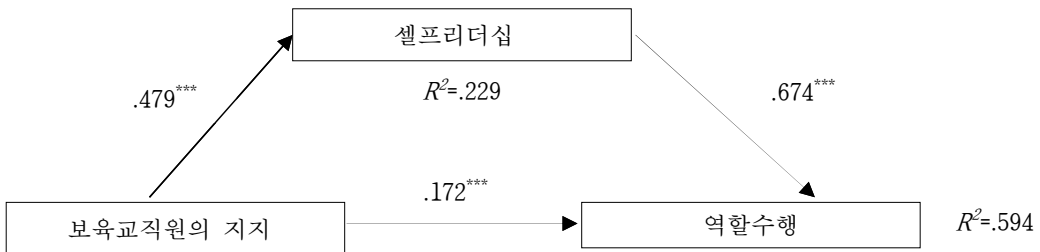
<표 8> 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행에 미치는 영향에 대한 셀프리더십의 매개효과

단계	변인	B	β	R^2	adj R^2	F	
1	독립변인	보육교직원의 지지	.364	.494***	.244	.243	158.16***
	-> 종속변인	-> 역할수행					
2	독립변인	보육교직원의 지지	.366	.479***	.229	.228	145.39***
	-> 매개변인	-> 셀프리더십					
3	독립변인,	보육교직원의 지지,	.127	.172***	.594	.592	357.13***
	매개변인	셀프리더십					
	-> 종속변인	-> 역할수행	.649	.674***			

*** $p < .001$



[그림 2] 보육교직원의 지지에 따른 초임유아교사의 역할수행



[그림 3] 보육교직원의 지지와 셀프리더십에 따른 초임유아교사의 역할수행

다음으로 보육교직원의 지지와 역할수행 간에 셀프리더십의 매개효과가 유의한지를 검증하기 위하여 Sobel test를 실시한 결과, $Z=10.44$, $p=0.000$ ($|Z| > 3.33$, $p < .001$)로 나타나 유의한 것으로 해석된다. 이를 경로모형 분할표로 정리하면 <표 9>와 같다.

정리하면, 초임유아교사가 인지한 보육교직원의 지지는 역할수행에 정적인 영향을 미쳤다. 또한 보육교직원의 지지는 셀프리더십을 통해서도 역할수행에 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 초임유아교사의 셀프리더십이 높을수록 교사가 경험하는 역할수행이 높아지는 결과가 나타났다. 이러한 경로는 셀프리더십이 초임유아교사의 역할수행에 대한 원장 및 동료교사를 포함한 보육교직원의 지지와 역할수행 간에 부분 매개역할을 하고 있음을 보여주는 결과이다.

<표 9> 보육교직원의 지지와 초임유아교사의 역할수행에 대한 셀프리더십의 경로모형 분할표

구분	전체 효과	직접 효과	간접 효과
보육교직원의 지지 -> 역할수행	.494 ^{***}	.172 ^{***}	.322 ^{***}
보육교직원의 지지 -> 셀프리더십	.479 ^{***}	.479 ^{***}	
셀프리더십 -> 역할수행	.649 ^{***}	.649 ^{***}	

^{***} $p < .001$

IV. 논의 및 결론

본 연구는 초임유아교사를 대상으로 개인변인에 따른 보육교직원의 지지와 역할수행, 셀프리더십의 차이를 알아보고, 보육교직원의 지지가 역할수행에 미치는 영향을 셀프리더십이 매개하는지에 대해 살펴보고자 하였다. 연구결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 초임유아교사의 보수와 학력, 연령에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행, 셀프리더십은 각각 집단 간 유의한 차이가 있었다. 기관유형에 따른 보육교직원의 지지와 역할수행은 집단 간 유의한 차이가 있었으나 셀프리더십에서는 집단 간 유의한 차이가 없었다.

구체적으로 보면, 보수에 따른 보육교직원의 지지와 역할수행, 셀프리더십에서 집단 간 유의한 차이가 있었다. *Scheffé* 검증을 통해 하위집단 간 차이를 살펴본 결과 보육교직원의 지지와 역할수행의 경우 200만원 이상의 집단이 200만원 미만을 받는 집단 보다 높은 점수를 보였다. 셀프리더십의 경우 200만원 이상 집단이 150만원 미만을 받는 집단 보다는 통계적으로 유의하게 점수가 높았다. 유아교사를 대상으로 한 구지애(2011)와 박동현(2014)의 결과에서는 보수가 높은 집단이 셀프리더십이 높게 나타났는데, 본 연구결과와 일치한다. 보수는 개인의 직업선택에 있어 중요한 요인으로 작용할 뿐 아니라 직무만족과 업무능률에 결정적인 영향을 미치는 요인으로 인정되고 있다(이태평, 2001). 외부적인 보상인 보수는 초임보육교사 자신의 가치인식 정도에 중요한 영향을 주어 업무를 효과적으로 처리하게 하고, 자신의 일 자체가 주는 보상을 파악하고 강화해 나가는 전략을 잘 활용함을 알 수 있다. 또한 보수를 상대적으로 많이 받는 집단이 원장을 포함한 구성원들로부터 업무에 도움이 되는 지원을 많이 받고 있다고 인식함을 확인할 수 있다.

학력에 따른 보육교직원의 지지, 역할수행 및 셀프리더십은 집단 간 유의한 차이가 있었다. *Scheffé* 검증결과 역할수행과 셀프리더십의 경우 4년제 대학교 졸업 이상 집단이 전문대 졸업 집단 보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보인 반면, 고등학교 졸업집단과 학점은행제 집단은 다른 집단과 유의차가 없었고, 보육교직원의 지지는 집단 간 유의차가 없었다. 이는 학력이 높을수록 역할수행 정도가 높게 나타난 오선영과 강병재(2001)의 결과와는 차이가 있는 것이다. 또한 학력에 따른 셀프리더십의 차이가 없었던 사립유치원 교사를 대상으로 한 구지애(2011)와 보육교사를 대상으로 한 정정희(2012)의 연구결과나 체육교사를 대상으로 집단 간 차이가 유의

하게 드러난 장제익(2009)의 것과는 일치하지 않는 것이다. 셀프리더십은 개인이 추구하는 목적을 달성하기 위해서 자신의 인지와 행동에 스스로 영향을 미치는 자기영향의 과정이다(Ho & Nesbit, 2009). 학업수행기간이나 예비교사 양성과정에서 쌓은 학업성취도 정도가 현직교사로 진입했을 때 역할수행능력 정도와 자신에 대한 통제능력과 주도성에 충분히 영향을 줄 수 있을 것으로 본다. 후속연구를 통해 일관되지 않은 해당 연구결과에 대한 보다 객관적인 의미를 구체적으로 증명해내는 일이 필요하다고 본다.

근무하는 기관유형에 따른 보육교직원의 지지와 역할수행은 집단 간 유의차가 있었으나 셀프리더십에서는 유의한 차이가 없었다. *Scheffé* 검증을 통해 하위집단 간 차이를 살펴본 결과 보육교직원의 지지의 경우 직장, 부모협동어린이집에 근무하는 집단이 민간어린이집 근무 집단과 사립유치원 근무 집단 보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다. 역할수행의 경우 직장, 부모협동어린이집에 근무하는 초임유아교사 집단이 사립유치원 근무 집단보다 통계적으로 유의하게 높은 점수를 보였다. 이는 보육교사의 역할수행능력이 기관유형별로 유의하게 차이가 난 이 세나와 이영석(2006)의 연구결과와 유사한 것이다. 또한 본 결과는 사립유치원 보다 국공립유치원 교사의 경우 셀프리더십이 더 높게 나타난 신미숙(2010)의 결과와는 차이가 나며, 유치원 기관유형에 따른 차이가 없었던 장영숙과 김현미(2013)의 분석결과와는 같은 맥락을 확인할 수 있다. 사립유치원교사의 퇴직률과 이직률이 국공립유치원에 비해 높음을 감안 할 때(김정희, 문혁준, 2010), 본 연구를 통해 초임교사에 대한 정서적인 지원과 물질적인 제공을 아끼지 않고 격려와 긍정적인 조언을 해주는 기관은 민간어린이집이나 사립유치원에 비해 상대적으로 후생복지 등 근무조건이 좋고 고유의 기관운영특성이 발휘되는 직장, 부모협동어린이집에서 더 활성화되어 있음을 짐작할 수 있다. 또한 직장, 부모협동어린이집에 근무하는 초임교사가 사립유치원에 근무하는 경우보다 교수활동이나 상담, 기본생활지도 등의 역할을 더 적절히 수행함을 예측할 수 있다. 즉, 기관유형에 따라 근무여건이나 상황이 다르기 때문에 초임교사에 대한 지원 정도나 교사자신의 역할수행정도가 다를 수 있음이 짐작된다. 반면, 스스로 문제해결을 하고 과업에 대한 계획을 세우며 긍정적인 관점으로 기관에 헌신하려는 셀프리더십은 소속된 기관의 특성에 따라 크게 달라지지 않음을 짐작할 수 있다.

초임유아교사의 연령에 따른 보육교직원의 지지와 역할수행, 셀프리더십은 집단 간 유의한 차이가 있었다. *Scheffé* 검증 결과 보육교직원 지지의 경우 26세-30세 이하 집단이 31세 이상 집단 보다 유의하게 높은 점수를 보였다. 역할수행의 경우 26-30세 이하 집단이 25세 이하 집단 보다 유의하게 점수가 높았다. 셀프리더십의 경우 26-30세 이하 집단과 31세 이상 집단이 25세 이하 집단 보다 유의하게 높은 점수를 보였다. 이는 연령이 높을수록 유아교사의 역할수행정도가 높게 나타난 박향숙(1995)의 결과를 참고할 수 있다. 또한 본 결과는 유치원교사를 대상으로 셀프리더십을 분석한 신미숙(2010)과 김현지(2010)의 것과는 같은 맥락이며, 구지에(2011)의 것과는 일치하지 않는 것이다. Fuller와 Brown(1975)에 의하면, 초임교사는 자기중심성이 강하게 나타나는 시기라 설명한다. Burden(1983)은 초임교사를 교수 활동과 환경에 대한 지식이 제한되어 있고, 교과 중심적이며, 자신감이 결여되어 있는 상태에 있고 새로운 교수방법을 쓰려고 하지 않는 교사발달 단계라고 주장한다. 본 연구결과에 비추어 볼 때, 26세에서 30세 이하의 초임교사가 이러한 약점을 극복하고자 노력을 기울이며, 선배교사나 원장으로부터 지원을 많이 받는다고 예상해 볼 수 있다. 또한 자율성을 중심으로 하는 내적 리더십인 셀프리더십은 조직구성

원들의 헌신과 열정을 불러일으키기에 효과적이라는데 강조점을 두고 있는데(김현미, 2013), 연령이 높은 집단이 이러한 성향을 더 높게 발휘하고 있음을 연구결과를 통해 예상할 수 있다.

위의 분석결과를 통해 경력이 동일한 초임교사라 하더라도 개인이 처한 직무환경이나 개별 특성에 따라 역할수행, 원장 및 동료교사 등의 지지, 셀프리더십이 차이가 날 수 있음을 예측하여 다양한 특성이 반영된 가운데 역할수행을 포함한 교사로서 배양해야 할 능력을 증진시킬 수 있는 효과적인 방안과 직무환경에 건강한 변화를 줄 수 있는 노력을 기울여야 함을 알 수 있다. 급변하는 사회 환경의 변화와 유아교육기관의 다양성이 높아지는 현실을 감안할 때, 유아교사의 직무수행능력은 단일한 요소나 단편적인 차원에서 이루어지는 것이 아니라 현장의 기관특성과 개인특성에 이르는 광범위한 요인들에 의해 영향을 받는다는 가정에서, 기관내의 문제해결을 위한 접근방식이나 조직의 질을 높이기 위해서는 유연성을 가지고 교사의 특성과 기관의 특징에 맞게 대처할 필요가 있다.

둘째, 보육교직원의 지지는 초임유아교사의 역할수행에 정적인 영향을 미쳤다. 또한 보육교직원의 지지는 셀프리더십을 통해서도 역할수행에 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 초임유아교사의 셀프리더십이 높을수록 교사가 경험하는 역할수행이 높아지는 결과가 나타났으며, 이러한 경로는 셀프리더십이 보육교직원의 지지와 초임유아교사의 역할수행 간에 부분 매개역할을 하고 있는 것으로 분석할 수 있다.

이를 구체적으로 보면, 1단계에서 독립변인인 보육교직원의 지지는 종속변인인 역할수행에 유의한 정적 영향을 미친 것으로 나타났는데, 이는 고영자(2007)와 주연희(2004)의 연구와 유사한 결과이다. 유아교육기관은 특정 역할과 지위를 갖고 있는 다양한 구성원의 조직으로, 유아, 학부모, 동료교사, 원장, 직원과 상호작용하는 과정에서 교사는 자신에게 주어진 역할에 기초하여 업무를 수행한다(김인영, 1994). 초임교사는 학교를 졸업한 후 교직에 들어가는 순간 학생에서 교사라는 사회적 책임을 가진 역할로 변화되어 다양한 직무를 수행하는데, 이 과정에 시행착오를 거치며 자신감을 상실하고 좌절을 경험한다(Huling-Austin, 1990). 초임교사 기간 동안의 어려움을 이겨내기 위해서는 업무 중 부딪히는 갈등이나 무력감을 극복하고 발전적인 문제해결능력이 필요한데(Armstrong, Kinney, & Clayton, 2009), 전문가의 안내나 다각적인 지원이 요구됨을 알 수 있다.

2단계에서 매개변인인 셀프리더십은 독립변인인 보육교직원의 지지로부터 유의한 정적 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 부모지지와 친구지지 등의 사회적 지지가 셀프리더십에 정적인 영향을 미쳤음을 보고한 중학생을 대상으로 한 전보겸(2015)의 결과를 참고해 볼 수 있게 한다. 본 결과를 통해 원장이나 함께 일하는 구성원들이 정서적으로 도움을 주고 필요한 정보와 물질적인 지원을 제공하고 적절한 평가와 보상을 해주었을 때 초임교사가 자신에게 스스로 영향력을 행사하여 목표달성을 위해 필요한 행동수행을 촉진함을 확인할 수 있다. 즉, 원내의 지지적인 풍토조성 등 원장의 충분한 이해와 배려가 요구되며, 동료교사들 간의 지지체계를 강화할 필요가 있다(임진형, 2000). 원장과 동료들이 교사에게 정서적, 정보적, 평가적인 지원 등의 적절한 사회적 지원(House, 1981)을 통해 이익을 제공한다면 초임유아교사는 개인적인 침체에서 벗어날 수 있으며, 주위환경에 대한 무능감으로 인하여 자신의 직무나 유아 및 학부모 등에게 부정적이고 형식적으로 대하려는 태도를 대처해 나갈 수 있을 것으로 본다. 그러므로 초임유아교사가 자율적인 의사결정자로서 스스로에게 동기부여를 하고 적절한 행동을 강화하기 위해

서는 원장이나 동료교사로부터 보다 즉각적이고 지속적인 도움이 필요함을 알 수 있다.

3단계에서 독립변인인 보육교직원의 지지와 매개변인인 셀프리더십을 동시에 투입하였을 때 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 역할수행에 미치는 정적 유의성이 감소한 것으로 나타나, 보육교직원의 지지가 초임유아교사의 셀프리더십을 높이고 이것이 역할수행에도 영향을 준 것이 확인되었다. 즉, 보육교직원의 지지는 역할수행에 영향을 미치며, 셀프리더십에 의해 부분 매개되고 있음을 의미한다. 이를 통해 유아교육기관 내의 보육교직원의 지지가 초임교사의 역할수행을 효율적으로 수행하는데 직접적인 도움을 제공하기도 하고, 셀프리더십을 높임으로서 간접적으로도 역할수행능력을 증가시키고 있음을 알 수 있다. 셀프리더십을 매개로 한 보육교직원의 지지는 초임유아교사가 효율적으로 업무수행을 하는데 도움을 주어 교사로서 초기에 정착하는데 기여할 것으로 본다. 초임유아교사의 업무수행을 보다 효과적으로 증진하기 위해서는 보육교직원의 지지에 대한 직접효과 뿐 아니라 셀프리더십의 매개작용에 의한 간접효과를 활용하는 것이 효과적일 수 있다고 예상된다. 그러므로 초임유아교사의 역할수행을 보완하기 위해서는 보육교직원의 지지를 높일 수 있는 근무조건과 업무결과에 대한 격려, 애정이 담긴 조언과 함께 셀프리더십을 향상시키기 위한 다양한 노력이 있어야 할 것이다.

교사의 교직수행능력은 가르치는 일에 대한 교사의 태도 및 실제와 밀접한 관련이 있는 중요한 요인이 되며, 초임교사가 효과적으로 업무를 수행하고 교사로서의 적응을 높이기 위해서는 동료교사 및 원장의 적극적인 지원이 필요함을 위의 결과를 통해 확인할 수 있다. 또한 과업을 수행하는데 필요한 자기지지와 자기 동기부여를 고양시키기 위하여 스스로에게 영향력을 행사하는 과정인 셀프리더십이 중요한 변인임을 볼 수 있다. 연구결과를 통해 보육교직원의 지지는 초임유아교사의 셀프리더십과 역할수행에 직접적인 영향을 주고, 또한 셀프리더십을 통해 간접적으로도 역할수행에 영향을 미친 점을 감안할 때, 업무와 연관된 영향력을 줄 수 있는 원장이나 동료교사의 다각적인 지원이 필요하다.

유아교사가 셀프리더십을 함양하는 것은 교사 개인의 인식과 태도를 형성하는데 지대한 영향을 미쳐 교직에 대한 적극적인 태도를 갖게 하고 역할수행능력을 높이는 역할을 한다. 이러한 셀프리더십 능력은 후천적으로 지속적인 자기계발을 통해서 개발되는 것인데(조병남, 2010), 스스로 변화를 추구하는 셀프리더십이 교사의 전문성 발달을 촉진시키고 역할수행에서 오는 만족감을 줄 수 있을 것이다. 교육현장에서는 끊임없이 새로운 교수법이 전달되고 있음에도 불구하고 여러 가지의 어려움으로 인해 교사들은 스스로 변화하는 것을 꺼려하고 있다. 유아교사가 스스로 변화하지 않는다면 교육현장은 결코 변화될 수 없다. 스스로 변화를 추구하는 셀프리더십이 교사의 전문성 발달을 궁극적으로 배가시키고 역할수행에서 오는 만족감을 증가시킬 것이라고 예상된다. 본 연구를 통해 초임교사를 대상으로 한 연수나 다양한 교육기회들을 통해 셀프리더십을 실질적으로 증진시킬 수 있는 방향을 제공할 수 있다.

본 연구의 제한점으로는 연구대상자를 임의표집하여 조사하였기 때문에 분석결과를 일반화하기에 무리가 따른다는 점과 초임유아교사의 역할수행에 영향을 미치는 변인을 보육교직원의 지지와 셀프리더십으로 한정하였다는 점 등이다. 본 연구결과를 토대로 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 후속연구에서는 보육교직원의 지지와 역할수행, 셀프리더십의 각 하위요인별 분석을 세부적으로 수행하는 것이 필요하다고 보고, 참여관찰 등의 교사의 실질적인 셀프리더십을 관찰하

고 맥락에 근거한 해석을 할 수 있는 질적인 방법이 병행될 필요가 있다. 또한 초임유아교사의 역할수행에 영향을 미치는 요인을 보다 포괄적으로 분석하는 것이 필요하다.

둘째, 후속연구에서는 초임유아교사의 역할수행을 효율적으로 할 수 있는 방안으로 셀프리더십 프로그램의 개발 및 효과에 대한 연구가 이루어지는 것이 요청된다. 원장 및 동료교사의 지지를 긍정적으로 증가시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 동료 및 원장 장학, 멘토링 체제 도입 등의 현장에서 활용 가능한 프로그램 개발에 본 연구가 기초자료로서 실질적인 도움을 줄 것으로 기대한다. 교사의 교직수행능력은 가르치는 일에 대한 교사의 태도 및 실제와 관련이 있는 중요한 요인인데, 초임유아교사가 현장에서 적응을 높이기 위해서는 셀프리더십이 중요한 변인임을 예상할 수 있다. 더불어 초임유아교사가 원장이나 선배교사로부터 실질적인 도움을 얻어 업무로 인한 긴장과 부적응을 감소시키며 교직능력을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요함을 제기할 수 있다.

참고 문헌

- 곽현주 (2004). 수업반성과정과 유치원 교사의 교수행동. 중앙대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 고영자 (2007). 유아교사의 교직부합성과 사회적 지지에 따른 교사의 조직몰입 및 역할수행. 인하대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 구지에 (2011). 사립유치원 교사의 배경변인에 따른 자기지도성. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김민정 (2007). 대학생의 셀프리더십 개발에 영향을 미치는 학습자 변인 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김세일 (2011). 교사의 셀프리더십과 학교장의 서번트 리더십이 직무만족도에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김수자 (2006). 셀프리더십 훈련 프로그램이 유아교육기관 교사들의 셀프리더십과 직무만족도에 미치는 영향. 경성대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김옥주 (2012). 영아반 초임교사의 직무수행을 돕는 교사교육프로그램 모형 개발. 신라대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김인영 (1994). 초임교사의 직무수행에 영향을 주는 준거집단 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김정희, 문혁준 (2010). 국공립과 사립 유치원교사의 조직효과성에 대한 사회인구학적 변인 및 임파워먼트의 영향 비교. **아동학회지**, 31(2), 69-83.
- 김정희, 이용주, 김동춘 (2014). 보육교사의 역할수행과 원장의지지, 소진의 관계. **한국보육지원학회지**, 10(5), 175-190.
- 김정희, 최미경 (2013). 보육교사의 개인변인, 정서노동, 직무소진의 관계. **생태유아교육연구**, 12(2), 51-68.
- 김정희, 최미경, 최윤진 (2013). 초임보육교사의 교사효능감, 원장 및 동료교사의 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(5), 209-227.
- 김진영, 성원경 (2012). 유치원교사의 셀프리더십과 전문성 인식과의 관계 연구. **직업교육연구**,

31(2), 123-140.

- 김현미 (2013). 유치원교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김현지 (2010). 유치원 교사의 자기지도성과 배경변인 및 직무만족의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 문혁준, 안효진, 김경희, 김영심, 김정희, 김혜연, 배지희, 서소정, 이미경, 이희경, 조혜정, 한민경 (2011). **보육교사론**. 서울: 창지사.
- 박동현 (2014). 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향, 충신대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 박복매 (2011). 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는 변인에 관한 연구-내외통제성, 직무환경, 정서지능을 중심으로. 가톨릭대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박성남 (2009). 예비 보육교사와 현직 보육교사의 교직전문성 인식과 역할수행. 순천대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박지원 (1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박향숙 (1995). 유치원 교사의 역할지각과 역할수행에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 백은주 (2006). 유치원 초임교사의 어려움과 교사 자아개념 및 조직풍토와의 관계. **유아교육연구**, 26(2), 27-47.
- 서윤희, 조부경 (2012). 매개변인으로서의 개인 내적 변인을 고려한 유치원 교사의 자기지도성 (Self-Leadership)과 직무태도 간 구조분석. **유아교육연구**, 32(6), 217-242.
- 서현주 (2006). 어린이집 교사의 심리적 안녕감과 교사효능감과의 관련성 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 신미숙 (2010). 유치원 교사의 자기지도성과 조직몰입과의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 오선영, 강병재 (2001). 유아교사의 역할중요성에 대한 인식과 역할수행 간의 차이. **열린유아교육연구**, 6(2), 69-93.
- 윤성은 (2013). 보육교사의 전문성 인식이 전문성 수행에 미치는 영향에 대한 셀프리더십의 조절효과. 명지대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이 경 (2002). 유치원 교사와 보육교사의 전문성과 역할수행과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이란희 (2012). 초등학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계 : 서울시 초등학교 교사를 중심으로. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이세나, 이영석 (2006). 보육교사의 효능감과 역할수행능력 인식에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 13(1), 25-54.
- 이승연 (1993). 유아교사발달단계에 기초한 유치원 교사의 관심사 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이윤경 (1999). 유치원 교사의 갈등관리유형과 직무만족도와의 관계. **교육학연구**, 37(3), 365-383.
- 이재영 (2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계. 대구 가톨릭대학교 대학원 박사학위 청구논문.

- 이태평 (2001). 유치원 원장의 지도성 유형에 따른 유아교사의 직무만족도. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 임진형 (2000). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 장영숙, 김현미 (2013). 유치원 기관유형별 교사의 셀프리더십과 직무만족의 관계. **미래유아교육학회지**, 20(4), 335-360.
- 장제익 (2009). 체육교사의 셀프리더십과 조직헌신 및 직무만족과의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 전보겸 (2015). 사회적 지지 및 개인적 변인이 중학생의 셀프리더십에 미치는 영향. 영남대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정정희 (2012). 보육교사의 셀프리더십과 교수실제의 관계. 동의대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 조병남 (2010). 청소년 교육을 위한 교사의 셀프 리더십의 필요성에 관한 연구. **한국교육포럼**, 9(3), 151-171.
- 조부경, 서윤희 (2011). 셀프리더십 교육활동이 예비유아교사의 자기효능감 및 교직에 대한 인식에 미치는 효과. **열린유아교육연구**, 16(6), 93-115.
- 조운주, 최일선 (2004). 사립 유아교육기관 초임교사들의 갈등 및 안정에 대한 이해. **유아교육연구**, 24(1), 71-94.
- 조인숙 (2005). 보육서비스 질과 보육시설 조직문화의 관계 분석. 덕성여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 조혜진 (2003). 사립유치원 교사의 역할자각과 역할수행정도에 관한 연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 조혜진 (2007). 영아반 초임교사들의 어려움과 적응에 대한 이해. **유아교육학논집**, 11(2), 237-262.
- 주연희 (2004). 유아교육기관 신입교사의 역할수행 관계 변인의 영향 분석. 인하대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최현미, 김성민, 권정심, 이경옥 (2009). 유아교사의 역할수행과 관련 변인들 간의 구조모형 분석: 교사의 정서지은, 조직풍토, 직무만족도를 중심으로. **유아교육학논집**, 13(6), 323-343.
- 한유진 (2009). 시간 연장 보육교사의 전문성 인식과 역할수행에 관한 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- Armstrong, L. J., Kinney, K. C., & Clayton, L. H. (2009). Getting started: Leadership opportunities for beginning early childhood teachers. *Dimensions of Early Childhood*, 37(3), 11-17.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology Research*, 51(6), 1173-1182.
- Burden, P. R. (1983). Implications teacher career development: New roles for teachers, administrators. *Action in Teacher Education*, 4(4), 21-25.
- Fuller, F. F., & Brown, O. H. (1975). Becoming a teacher. In K. Ryan (Ed.), *Teacher*

- education*(seventy-fourth year-book of the national society for the study of education, part II)(pp. 25-52). Chicago: University of Chicago Press.
- Ho, J., & Nesbit, P. L. (2009). A refinement and extension of the self-leadership scale for the chinese context. *Journal of Managerial Psychology, 24*(5), 450-476.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Huling-Austin, L. (1990). Teacher induction programs and internship. In R. Houston, & J. Sikula (Eds.), *Handbook of research on teacher education*. New York: Macmillan. pp. 535-548.
- Katz, L. G. (1985). Research current: Teacher as learners. *Language Arts, 62*(7), 778-782.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership toward an expanded theory of self-influence process in organization. *Academy of Management Review, 11*(3), 585-600.
- Manz, C. C. (1998). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review, 5*(3), 361-367.
- Marshall, G., Kiffin-Petersen, S., & Soutar, G. (2012). The influence personality and leader behaviour have on teacher self-leadership in vocational colleges. *Educational Management Administration and Leadership, 40*(6), 707-723.
- Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Sarason, I. G. (1987). Interrelations of social support measures: Theoretical and practical implication. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(4), 813-832.
- Schwarzer, R., & Nina, K. (2007). Functional roles of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology, 42*(4), 243-252.
- Tankersley, A. A. (2010). Discovering curriculum concerns of beginning early childhood teachers. *Childhood Education, 86*(5), 293-297.

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the relationship among beginning early childhood teachers' role performance and self leadership, and childcare teachers' support. The subjects in this study were 491 beginning early childhood teachers working in kindergartens and child care centers across the country. Childcare teachers' support questionnaire(Jae-Young Lee, 2012) role performance questionnaire(Bog-Mae Park, 2011), and self-leadership questionnaire(Dong-Hyen Park, 2014) were used for this study. For the research analysis, frequency, Cronbach's α coefficient, ANOVA test, Scheffé post-hoc analysis and Pearson's correlation were calculated and regression analysis were conducted. The results are as follows. Firstly, it was revealed that there are statistically meaningful differences in beginning early childhood teachers' role performance and self leadership, and childcare teachers' support which were related to early childhood teachers' salary, education background, and age. Also, there are statistically meaningful differences in beginning early childhood teachers' role performance and childcare teachers' support, which were related to type of child-care center role performance, but there were no differences in beginning early childhood teachers' self leadership. Secondly, childcare teachers' support have statistically meaningful positive influences on beginning early childhood teachers' role performance through the mediation of self leadership. Through this study, it is possible to provide basic information to seek ways to enhance beginning early childhood teachers' role performance and self leadership under the considerations of their individual background characteristics, and to promote the practical support for the director or colleagues.

▶ *Key Words* : *childcare teachers' support, role performance, self leadership, beginning early childhood teachers*

논문투고 2015. 10. 15.
수정원고접수 2015. 12. 12.
최종게재결정 2015. 12. 14.