

어린이집 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향*

- 교사경력 5년을 기준으로 -

정미라** 강수경*** 김민정**** 이방실*****

The Impact of Day-care Center Organizational Characteristics on Teacher Efficacy

Chung, Mi Ra Kang, Su Kyung Kim, Min Jeong Yee, Bang Sil

본 연구는 어린이집 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 수행되었다. 이를 위해 수도권지역 어린이집 교사 319명을 대상으로 조직특성, 교사효능감을 측정하였고 수집된 자료는 교사경력 변인을 고려하여 F-검증, 회귀분석 방법으로 분석하였다. 분석결과를 요약하면 첫째, 어린이집 교사효능감은 경력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 어린이집 조직특성 중 도전, 역할명확성, 수퍼비전, 재교육은 교사효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 경력이 5년 미만인 교사에게는 도전, 역할명확성이, 경력이 5년 이상인 교사에게는 도전, 역할명확성, 재교육의 조직특성이 교사효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 어린이집 교사에게 공통적으로 영향력이 큰 조직특성은 도전과 역할명확성이었다. 연구결과를 토대로 어린이집 교사효능감 향상을 위한 조직특성에 대해 논의하였으며, 교사경력별 효능감을 높이기 위한 방안을 제안하였다.

▶ 주제어 : 어린이집 교사, 교사효능감, 어린이집 조직특성

* 본 논문은 2013년도 정부재원(교육부 인문사회연구역량강화 사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아연구되었음(NRF-2013S1A3A2053282)

** 제 1저자: 가천대학교 유아교육학과 교수(E-mail : mrchung@gachon.ac.kr)

*** 공동저자: 가천대학교 세살마을연구원 연구교수

**** 공동저자: 가천대학교 세살마을연구원 연구교수

***** 교신저자: 가천대학교 세살마을연구원 연구교수(E-mail : bsyee07@naver.com)

I. 서론

최근 우리나라는 사회적 변화로 인해 보육시설 이용 가정이 증가하면서 어린이집 교사의 전문성에 주목하고 있다. 영유아를 돌보는 교사의 전문성은 보육의 질을 결정하는 가장 중요한 요소이기 때문이다(Honing, 1995). 어린이집 교사의 전문성에 대한 관심이 증가하면서 교사효능감에 대한 연구(신은수, 2000; 전인옥, 1999; Bennet, Wood, & Rogers, 1997; Guskey & Passaro, 1994)가 활발하게 이루어지고 있다. 일반적으로 교사효능감이 높은 교사는 개인적인 성취감이 높고 직무만족도가 높으며 질 높은 교육환경을 제공하여 학습자들의 성취 및 발달에 긍정적 영향을 미치게 된다(Bandura, 1993; Moore & Esselman, 1994; Ross, 1992; Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

교사효능감은 자기 효능감(self-efficacy)의 개념을 교사에게 적용한 것으로 특정 성취를 위해 필요한 일련의 행동을 조직화하는 자신의 능력에 대한 신념이다(Bandura, 2006). 교사효능감을 구성하는 요소에 대한 의견은 학자마다 다른데, Gibson과 Dembo(1984)는 교사로서의 능력에 대한 자신감을 개인적 효능감, 결과기대에 기초한 학생성취 관련 신념을 일반적 효능감으로 구분하며 교사효능감을 정의하였다. 또한 Tschannen-Moran과 Hoy(2001)는 교수법이나 교실운영관리 차원에서 교사의 개인적 능력에 대한 믿음과 교육적 상황에 대처하는 교사능력에 대한 자기평가 차원에서 교사효능감을 설명하고 있다. Bandura(2006)는 보다 구체적인 내용으로 교육기관에서의 의사결정, 교재교구 확보 및 활용, 교수능력, 훈육, 부모참여 제안, 지역사회 기관연계, 학습환경 구성능력이 교사효능감에 포함된다고 보았다. 국내에서 이루어진 김선영과 서소정(2010)의 연구에서는 영유아 교사효능감의 하위영역으로 유아에 대한 연속적인 환경 경험의 제공, 환경 및 일과구성, 학급 운영관리, 교수, 돌봄, 유아와의 상호작용을 포함할 것을 제안하였다.

선행연구에 의하면 교사효능감은 교사의 심리적 소진이나 직무 스트레스, 이직률을 낮추고(권나연, 이희영, 2012; 양연숙, 2011; 정순희, 최영미, 이희영, 2013; 조성연, 구현아, 2005; Schwarzer & Hallum, 2008), 교사역할수행, 직무만족도 및 교사-영아 상호작용 등에 긍정적인 영향을 미친다(강병재, 백영숙, 2013; 신은수, 2000; 최미숙, 2005; Friedman, 2000). 어린이집 교사효능감에 영향을 미치는 변인에는 교사의 연령, 경력, 학력, 결혼여부 등과 같은 개인변인(김아영, 김민정, 2002; 박희숙, 이현경, 2008; 이규남, 2005)과 조직특성, 조직효과성, 시설장 리더십, 시설유형, 학부모와의 관계, 업무지원정도와 같은 환경변인(김경철, 최인숙, 홍정선, 2007; 김아영, 김민정, 2002; Moore & Esselman, 1994)이 있다. 여기서 주목할 점은 어린이집 교사효능감은 개인적 변인에 의해 영향을 받기도 하지만, 소속된 조직의 특성에 의해서 영향을 받는다는 점이다. 따라서 보육의 질을 높이기 위해서 어린이집 교사의 효능감에 영향을 미치는 변인에 관심을 갖고 연구를 진행할 필요가 있다.

어린이집 교사의 효능감에 미치는 환경적 요인 중 기관의 조직특성은 여러 연구자들이 관심 갖는 변인이다(강경석, 정우영, 2006; 김정희, 문혁준, 2006; Hoy & Miskel, 1996). 교사효능감은 독립적, 폐쇄적으로 존재하는 내적구조라기 보다는 개인과 환경 간의 상호작용 속에서 구성되는 변인이기 때문에(Bandura, 2006) 연구자들은 조직특성과 같은 환경 변인을 강조하는 것이다. 조직특성은 조직이 갖고 있는 문화, 풍토 등을 의미하며, 인적, 물적 자원, 구성원의 성격특성, 가

치관과 신념 등을 결정하는 변인이다(강경석, 정우영, 2006; 정우영, 2005; Fullan, 2007). 기관의 긍정적인 조직특성은 구성원이 조직에 몰입할 수 있도록 돕고, 지속적으로 조직에 남아있을 수 있도록 하며(박은혜, 2009), 조직 내의 생산성, 학교성과 등에 영향을 미친다(김진만, 전병준, 2011). 이에 조직특성의 영향력을 밝히려는 노력이 경제, 사회, 교육 등 다양한 분야에서 이루어지고 있다. 초등학교 교사를 대상으로 학교 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 살펴본 정우영(2005)은 학교의 혁신적이고 합리적인 조직문화가 교사효능감에 긍정적 영향을 미쳤음을 보고하였고, 소동윤, 장용선과 조대환(2013)도 연수내용을 수업에 활용하도록 격려하며 동료들과 지식, 정보를 공유하도록 하는 조직특성은 교사가 자신의 교수활동에 유능감과 자신감을 갖게 하여 교사효능감에 긍정적 영향을 준다고 보고하였다. 최근에는 유아교육분야에서도 조직특성에 관한 연구가 이루어지고 있다(권정윤, 정미라, 박수경, 2013; 오미형, 양경수, 2008; 유현숙, 2013; Deal & Kennedy, 1982). 이들 연구에서는 유아교육기관에서 조직 내 갈등이 적고, 도전의 기회가 많으며 업무가 적절하며, 역할구분이 명확하게 되어있을 때 교사의 조직몰입이 증가하고 심리적 소진은 낮아진다고 하였다. 본 연구에서는 구성원의 능력이 최대한 발휘되도록 돕는 긍정적 환경변인을 조직특성이라 보고, 이러한 조직특성이 교사의 효능감에 어떤 영향을 주는지 살펴보고자 한다.

어린이집 조직특성과 교사효능감 간의 관계를 분석한 연구에서는 조직풍토와 조직구조, 조직원의 능력이 양호함을 의미하는 조직의 건강도가 높을수록 교사효능감이 높게 나타났고(홍혜정, 안선희, 2004), 어린이집의 합리적 조직문화가 교사효능감에 유의미한 영향을 미친다고 보고하고 있다(유계숙, 김수경, 강경화, 박지혜, 황지영, 2011). 유치원 조직특성을 조사한 한석실과 임명희(2003)는 유치원 조직 내 수퍼비전 기능, 연수기회, 참여정도와 같은 조직특성이 교사효능감에 영향을 준다고 보고하였고, 정미라, 권정윤과 이방실(2014)의 연구에서는 유치원 조직특성과 교사 조직몰입의 관계에서 교사효능감이 매개효과가 있음을 밝혔다. 이처럼 유치원이나 어린이집 조직특성과 유아교사의 효능감 간의 영향 관계가 확인되었으므로 어린이집 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 좀 더 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

한편, 교사효능감에 영향을 미치는 주요한 개인변인 중 교사의 경력변인은 선행연구에서 아직 일관된 연구결과를 얻지 못하고 있다. 교사의 경력과 효능감과의 관계에서 교사의 경력이 증가할수록 교사효능감이 높아진다는 연구결과(김아영, 김민정, 2002; 박희숙, 이현경, 2008; Soodak & Podell, 1997)는 경력이 쌓이면서 자연스럽게 전문적 효능감을 갖게 됨을 보여준다. 그러나 유치원 교사의 과학교수 효능감에 대해 연구한 배미양(2000)은 경력이 적은 교사보다 41세 이상 된 경력 교사의 교수 효능감이 가장 낮았음을 보고하였다. 교사 경력이 많아지면서 효능감은 오히려 낮아진다는 연구(김남희, 2000; Gibson & Dembo, 1984; Ross, 1992)는 교사의 교육경력이 스스로의 능력과 한계를 지각하는데 영향을 줄 수 있기 때문에 교사효능감이 어느 시점에 낮아질 수도 있음을 보여준다(Egyed & Short, 2006). 이렇듯 교사 경력에 따른 효능감 차이가 서로 상이한 결과를 보인 것은 이에 대한 면밀한 분석이 추가적으로 이루어질 필요가 있음을 시사한다. 이처럼 교사 경력이 증가할수록 교사효능감이 높아지기도 하고, 특정 시점에서 감소하기도 한다는 결과를 고려해 볼 때 경력변인에 따른 교사효능감 차이를 추가적으로 탐색해 보는 연구가 필요하다.

뿐만 아니라 교사 발달 단계에 따라 교사의 전문성, 행동, 신념, 가치관, 고민들이 달라지기

때문에 어린이집 교사효능감을 살펴볼 때에도 경력변인을 중요하게 다룰 필요가 있다. 교사 경력에 따른 효능감의 차이는 선행연구에서 5년을 기준으로 효능감이 높거나(박은숙, 2009) 혹은 낮은 것(류윤석, 2008)으로 나타나 일관된 결과는 보이고 있지 않지만 교사경력 5년이 교사효능감에 있어 중요한 기점이 됨을 보여주고 있다. 또한 교사발달단계를 연구한 Katz(1972)도 성숙한 교사로 성장하는 시점이 사람마다 다를 수는 있으나 일반적으로 5년을 기준으로 설명하고 있다. 즉, Katz에 의하면 초임교사는 생존기를 거치며 성공기대와 현실 사이의 괴리를 경험하고, 이후 1~3년 된 교사는 강화기를 거치며 자신만의 교육방법이나 기술을 견고히 하며, 3~5년 된 교사는 갱신기를 거치며 교직생활에 회의감을 느끼고, 5년 이후 된 교사는 비로소 교사역할에 대한 확신을 갖고 다양한 정보와 교류하며 성숙기를 맞는다고 하였다. 따라서 어린이집 교사의 효능감이 교사 경력별로 차이가 있는지 살펴볼 필요가 있으며, 어린이집 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 5년 경력을 기준으로 나누어 살펴보는 것은 의미있는 시도이다.

이에 본 연구는 어린이집 교사의 효능감이 경력변인에 따라 어떻게 다른지 살펴보고, 교사 경력변인을 고려하여 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 살펴보는 것을 목적으로 한다. 본 연구결과를 통해 어린이집 교사효능감 향상을 위한 조직특성을 밝혀 낼 뿐 아니라 교사 경력별 특성에 따른 교사효능감 증진 방안을 마련할 수 있을 것이다. 이상의 연구목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 어린이집 교사의 효능감은 교사 경력에 따라 차이가 있는가?
2. 어린이집 조직특성이 교사경력별 교사효능감에 미치는 영향은 어떠한가?
 - 2-1. 5년 미만 경력교사 집단에서 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향은 어떠한가?
 - 2-2. 5년 이상 경력교사 집단에서 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 수도권 소재 어린이집에 근무하고 있는 교사 319명이다. 서울과 경기도 지역에 위치한 어린이집 중에서 원장이 연구 참여 의사를 밝힌 기관에 설문지를 배부하였다. 본 연구대상의 일반적 특성을 살펴보면, 근무기관의 설립유형의 경우 민간이 115명(36.1%)으로 가장 많았고, 담당학급은 만 2세가 101명(31.7%)으로 가장 많았다. 학력은 4년제 이상이 136명(42.6%), 2, 3년제 이하가 120명(37.6%)이었다. 교사경력은 5년 이상이 133명(41.7%)으로 가장 많았다. 본 연구 대상의 배경변인을 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성 (N=319)

구 분	내 용	N	%
기관유형	민 간	115	36.1
	가 정	19	6.0
	국공립	47	14.7

	법 인	81	25.4
	직 장	57	17.9
학 력	보육교사양성원	63	19.7
	2,3년제	120	37.6
	4년제 이상	136	42.6
경 력	1년 미만	41	12.9
	1-3년 미만	90	28.2
	3-5년 미만	55	17.2
	5년 이상	133	41.7

2. 연구도구

1) 조직특성

본 연구에서는 Jayaratne와 Chess(1984)의 도구를 번역하여 재구성한 윤부성(2000)의 도구를 수정하여 사용하였다. 이 도구는 본래 가족 지원 서비스 관련 종사자, 지역사회 정신건강 관련 종사자, 아동 복지사를 대상으로 조직 특성의 영향을 분석하는데 활용되었다. 본 연구에서는 긍정적인 조직특성이 소진에 미치는 영향을 분석하기 위해 조직특성 중 부정적 속성을 측정하는 2개 영역인 역할갈등, 업무과다는 제외하였으며, 긍정적인 속성을 측정한 역할보호성, 도전기회 부족, 수퍼비전, 재교육의 4개 영역을 포함하였다. 4개 영역 중 역할보호성과 도전기회 부족의 경우 질문내용이 긍정적인 속성을 지니고 있으므로 본 연구에서는 조직특성의 하위영역의 명칭을 역할명확성, 도전으로 변경하였다. 따라서 본 연구에서는 긍정적 조직 환경에 초점을 두고 도전적 환경제공, 구성원의 역할명확성, 수퍼비전의 질, 재교육 기회 등으로 어린이집 조직특성을 정의하였다. 요인분석을 통해 전체 문항의 내용단일성을 저해하는 2개 문항(31, 32)을 제외하고, 도전(4문항), 역할명확성(5문항), 수퍼비전(5문항), 재교육(6문항)의 총 20문항으로 측정하였다. ‘도전’은 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회가 제공되는 조직의 특성을 의미하며 ‘나의 잠재능력을 개발시킬 기회가 있다’와 같은 문항으로 구성된다. ‘역할명확성’은 자신에게 기대되는 업무를 교사가 이해하도록 교육기관에서 제공 또는 지원하고 있는가에 관한 것으로 ‘직장에서 나에게 기대하는 역할을 분명히 알고 있다’와 같은 문항으로 구성된다. ‘수퍼비전’은 원감이나 주임교사들이 교사에게 업무에 관해 지도해주는 것으로 ‘윗사람은 어려운 문제가 발생했을 때 이를 해결할 수 있는 새로운 방식을 제시한다’와 같은 문항으로 구성된다. ‘재교육’은 교사에게 전문성 향상을 위한 교육의 기회를 제공하는 특성으로 ‘기관 외 외부연수를 통해 배운 내용이 업무에 도움이 된다’와 같은 문항으로 구성된다. 각 문항은 4점 Likert 척도이며 하위영역의 점수가 높을수록 조직특성이 긍정적임을 의미하며 해당 특성을 많이 갖고 있음을 의미한다. 조직특성 도구의 문항 구성 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

2) 교사효능감

교사효능감 척도는 유아교육기관에서 근무하는 교사가 자신의 능력에 대해 지닌 신념을 평가할 수 있는 도구로 김선영과 서소정(2010)이 Tschannen-Moran과 Hoy(2001), Bandura(2006)의 연구를 토대로 개발한 것이다. 본 도구는 환경경험의 제공(11문항), 교수(11문항), 돌봄(7문항), 상

호작용(7문항)으로 4영역 36문항으로 구성되어있다. 교사효능감 하위영역별 의미를 살펴보면, ‘환경경험의 제공’은 학습자의 연령을 고려하고 지역사회와 연계하여 발달 및 경험이 연속되도록 환경구성을 해 주는 것, ‘교수’는 학습자의 개인차를 고려하여 융통성있고 다양한 교육 계획을 수행하는 것을 의미한다. ‘돌봄’은 일상생활이나 건강 및 위생과 관련된 지도를 의미하며, ‘상호작용’은 학습자 요구에 민감하고 학습자의 사고를 확장시키는 다양한 교수행동을 의미한다. 각 문항은 4점 Likert척도이며 하위영역의 점수가 높을수록 그 특성을 많이 갖고 있음을 의미한다. 교사효능감 도구의 문항 구성 및 신뢰도는 <표 3>과 같다.

<표 2> 조직특성 도구의 문항 내용 및 신뢰도

하위영역	문항내용	신뢰도
도 전	능력을 발휘할 수 있는 기회 제공	.75
역할명확성	기대되는 업무 이해를 위한 지원	.71
수퍼비전	원장, 원감이 교사 업무에 관해 지도	.78
재교육	전문성 향상을 위한 교육의 기회 제공	.81
전 체		.76

<표 3> 교사효능감 도구의 문항 내용 및 신뢰도

하위영역	문항내용	신뢰도
환경경험의 제공	발달 및 경험이 연속되도록 기관의 환경구성	.91
교수	개인차를 고려하여 융통성있고 다양한 교육계획 수행	.91
돌봄	일상생활과 관련된 것으로 건강 및 위생 등 지도	.88
상호작용	학습자의 사고를 확장시키는 다양한 교수행동	.86
전 체		.96

3. 연구절차

본 연구에서 사용된 연구도구의 문항에 대한 이해도 및 적용에 대한 타당성을 파악하기 위해 영유아교육 전문가 6인의 검토를 통해 내용타당도를 확보하였으며, 총 15명의 교사들에게 2012년 9월 3일부터 19일까지부터 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 통해 설문 문항을 검토하고 일부 단어를 적절한 표현으로 수정하였고 이해가 다소 어려운 문항에는 간단한 설명을 추가하여 보완하였다. 설문지는 2013년 10월 4일부터 11월 15일 사이에 수도권에 위치한 어린이집 교사 341명의 데이터를 수집하였다. 어린이집 원장에게 연구목적과 절차에 대한 안내를 하였고, 각 기관의 교사가 연구 참여에 동의한 경우에 한해서 설문지를 작성한 후 회수하였다. 회수된 설문지 중에서 중복체크 또는 응답이 불성실한 설문지를 제외하고 319명을 최종 분석 자료로 사용하였다.

4. 자료분석

본 연구의 자료분석은 통계프로그램(SPSS 21.0)을 사용하여 분석하였다. 먼저 연구대상의 일반적 배경을 파악하기 위해 기술통계 분석을 실시하였고, 도구의 신뢰도를 검증하기 위해 문항 내적합치도(Cronbach α)를 산출하였으며, 어린이집 교사 경력에 따른 효능감의 차이를 알아보기 위해 일원변량분석(F -검증)과 이에 대한 사후검증(Scheffé)을 실시하였다. 또한 경력에 따라 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 분석하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 회귀분석에 앞서 변인 간의 상관을 확인하기 위한 Pearson 상관분석을 진행하였다. 경력에 따라 조직특성이 교사의 효능감에 미치는 영향은 5년 미만과 이상으로 나누어 분석하였으며, 이는 Katz(1972)의 교사 발달 4단계를 기준으로 할 때 성숙기를 기준으로 분류한 것이다. 5년 경력은 성숙 관심사를 보이는 시기(박은혜, 2009) 선행연구(김옥주, 조혜진, 2009; 정미라, 권정윤, 이방실, 2014)에서도 심리적 소진, 조직몰입, 스트레스 등 교사 발달단계에 있어서 주요한 변화를 겪는 시기이므로 본 연구에서도 5년을 기준으로 나누어 조직특성의 영향력을 검증하였다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

본 연구는 교사 경력에 따른 효능감의 차이와 조직특성이 효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 이루어졌다. 먼저 교사 경력에 따른 효능감의 차이를 살펴보면 다음과 같다.

1. 어린이집 교사 경력에 따른 효능감 차이

교사 경력에 따른 효능감 차이를 분석한 결과는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 교사 경력에 따른 효능감 (N=319)

변인	집단구분	1년 미만	1-3년 미만	3-5년 미만	5년 이상	F
		(n=41) M,SD	(n=90) M,SD	(n=55) M,SD	(n=133) M,SD	
환 경		3.03(.44)	2.98(.42) ^a	3.05(.39)	3.14(.44) ^b	2.68*
교 수		3.26(.37)	3.14(.33) ^a	3.33(.40)	3.45(.41) ^b	12.04***
돌 봄		3.36(.39)	3.30(.38) ^a	3.40(.39)	3.46(.43) ^b	2.67*
상호작용		3.22(.43)	3.13(.36) ^a	3.22(.40)	3.37(.39) ^b	6.95***
전 체		3.20(.36)	3.12(.32) ^a	3.24(.34)	3.34(.37) ^b	7.19***

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

영문자는 사후검증(Scheffé) 결과임(a<b)

교사 경력에 따라 효능감의 차이를 검증한 결과 교사효능감은 경력에 따른 차이가 있는 것으

로 나타났으며($F=7.19, p<.001$), 특히 1-3년 미만 경력 집단($M=3.12, SD=.32$)에 비해 5년 이상 경력 집단($M=3.34, SD=.37$)의 효능감 점수가 유의미한 수준으로 높게 나타났다. 효능감 하위 영역인 환경($F=2.68, p<.05$), 교수($F=12.04, p<.001$), 돌봄($F=2.67, p<.05$), 상호작용($F=6.95, p<.001$)에서도 효능감 점수는 5년 이상 경력 집단이 1-3년 미만 경력 집단에 비해 유의미한 수준으로 높게 나타났다. 그러므로 교사효능감은 경력에 따라 차이가 있으며 5년 이상 경력 집단이 1-3년 미만 경력 집단에 비해 효능감 전체와 하위 영역에서 높은 인식을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

2. 어린이집 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향

교사 경력에 따라 효능감에 차이가 있으므로 전체집단과 교사 경력집단을 나누어 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 분석하였다. 경력집단의 경우 선행연구들을 참고하여 5년 미만과 5년 이상의 경력 집단으로 구분하여 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 검증하였다. 회귀분석에 앞서 측정변인 간 상관의 적절성을 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 측정변인 간 상관 (N=319)

구 분	1	2	3	4	5	6	7	8
1 도 전	1							
2 역할명확성	.39***	1						
3 수퍼비전	.43***	.27***	1					
4 재교육	.47***	.32***	.31***	1				
5 환 경	.33***	.27***	.12*	.34***	1			
6 교 수	.29***	.36***	.04	.26***	.64***	1		
7 돌 봄	.32***	.38***	.09***	.30***	.63***	.70***	1	
8 상호작용	.34***	.32***	.10***	.27***	.72***	.76***	.76***	1

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

표 5에 따르면 독립변인과 종속변인 간 상관은 상관계수 r 값이 .04-.38의 범위로 나타났으며 한 영역을 제외한 모든 영역에서 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 독립변인 간 상관도 상관계수 r 값이 .27-.47로 나타났으며 상관관계가 적절한 수준으로 나타났다.

조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석에 앞서 회귀분석의 기본 가정을 충족하는 지 알아보기 위해서 VIF지수는 1.16-1.79의 범위에 있어 기준인 10보다 현저하게 낮은 것으로 나타났다. 또한 공차는 .01이하일 때 다중공선성의 위험을 가지나 본 연구에서는 .56-.86 범위에 있어 조건을 충족하였으며, Durbin-Watson의 경우에도 1.55-2.02의 범위에 있어 2에 근접하므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 볼 수 있다. 전체 교사의 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 교사효능감에 대한 조직특성의 상대적 설명력 (N=319)

독립변인	환경		교수		돌봄		상호작용		전체	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
도전	.20	3.11**	.19	2.94**	.19	2.01**	.24	3.81***	.23	3.72***
역할명확성	.14	2.47*	.29	5.20***	.29	5.24***	.22	3.90***	.26	4.78***
수퍼비전	-.06	-1.10	-.16	-2.74**	-.12	-2.09*	-.11	-1.83	-.13	-2.24*
재교육	.22	3.66***	.13	2.19*	.15	2.61*	.12	1.97	.18	3.17**
F	15.88**		18.10***		20.31***		16.57***		23.28***	
R ²	.17		.19		.21		.17		.23	
Durbin-Watson	1.65		1.70		1.81		1.64		1.64	

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

교사 집단 전체에서 조직특성이 교사효능감 전체에 영향을 주는 회귀모형은 $F=23.28(p<.001)$ 으로 나타났으며 회귀식에 대한 R^2 값은 .23으로 나타나 23%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson값은 1.64로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 볼 수 있다. 효능감 전체에 영향을 주는 조직특성은 도전($\beta=.23, p<.001$), 역할명확성($\beta=.26, p<.001$), 수퍼비전($\beta=-.13, p<.05$), 재교육($\beta=.18, p<.01$)으로 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 주고 자신에게 기대되는 업무에 대해 정확히 이해하도록 하며 재교육의 기회를 줄 때 전반적인 효능감이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 다만 수퍼비전의 경우 효능감에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 하위영역별로 살펴보면 먼저, 환경 제공에 대한 효능감의 경우 재교육($\beta=.22, p<.001$), 도전($\beta=.20, p<.01$), 역할명확성($\beta=.14, p<.05$) 순으로 유의미한 영향력을 가지며, 교수 효능감은 역할명확성($\beta=.29, p<.001$), 도전($\beta=.19, p<.01$), 재교육($\beta=.13, p<.05$) 순으로 영향력이 나타났으며 수퍼비전($\beta=-.16, p<.01$)이 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 돌봄의 경우에도 역할명확성($\beta=.29, p<.001$), 도전($\beta=.19, p<.01$), 재교육($\beta=.15, p<.05$) 순으로 영향력이 나타났으며 수퍼비전($\beta=-.12, p<.05$)이 부정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 상호작용의 경우에는 도전($\beta=.24, p<.001$), 역할명확성($\beta=.22, p<.001$)만이 유의미한 영향력을 갖는 요소로 나타나 조직특성이 효능감 하위영역에 미치는 영향이 조금씩 다른 양상을 보였다. 즉 도전과 역할명확성은 일관성 있게 효능감 전체와 하위영역 모두에 영향을 주는 것으로 나타났고 역할명확성은 교수와 돌봄에 있어서 가장 큰 영향력을, 도전은 상호작용에 가장 큰 영향력을 갖는 것으로 나타났다.

1) 5년 미만 경력집단에서 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향

5년 미만 경력 집단에서 조직특성이 교사효능감 전체에 영향을 주는 회귀모형은 $F=8.70(p<.001)$ 으로 나타났으며 회귀식에 대한 R^2 값은 .16으로 나타나 16%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson값은 1.72로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 볼 수 있다. 5년 미만 경력 집단에서 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음 <표 7>과 같다.

<표 7> 5년 미만 경력 집단에서 교사효능감에 대한 조직특성의 상대적 설명력 (N=186)

독립변인	환 경		교 수		돌 봄		상호작용		전 체	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
도 전	.16	1.94	.20	2.48*	.22	2.71**	.26	3.20**	.24	2.93**
역할명확성	.06	.75	.26	3.44**	.26	3.50**	.13	1.69	.19	2.62*
수퍼비전	.00	-.06	-.13	-1.73	-.09	-1.16	-.09	-1.21	-.09	-1.14
재교육	.19	2.39*	.07	.86	.12	1.64	.10	1.22	.14	1.87
F	5.12**		7.27***		9.68***		6.37***		8.70***	
R ²	.10		.14		.18		.12		.16	
Durbin-Watson	1.55		2.02		1.82		1.77		1.72	

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

효능감 전체에 영향을 주는 조직특성은 도전($\beta=.24, p < .01$), 역할명확성($\beta=.19, p < .05$)으로 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 주고 자신에게 기대되는 업무에 대해 정확히 이해하도록 할 때 전반적인 효능감이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이를 하위영역별로 살펴보면 먼저, 환경 제공에 대한 효능감의 경우 재교육($\beta=.19, p < .05$)이 유의미한 영향력을 가지며, 교수 효능감은 역할명확성($\beta=.26, p < .01$), 도전($\beta=.20, p < .05$)이, 돌봄의 경우에도 역할명확성($\beta=.26, p < .01$), 도전($\beta=.22, p < .01$)이 유의미한 영향을 주는 변인으로 나타났다. 상호작용의 경우에는 도전($\beta=.26, p < .01$)이 유의미한 영향력을 갖는 요소로 나타나 조직특성이 효능감 하위영역에 각기 다른 영향력을 갖는 것으로 나타났다.

2) 5년 이상 경력 집단에서 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향

5년 이상 경력 집단에서 조직특성이 교사효능감 전체에 영향을 주는 회귀모형은 $F=14.18(p < .001)$ 로 나타났으며 회귀식에 대한 R^2 값은 .31로 나타나 31%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson값은 1.77로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 볼 수 있다. 5년 이상 경력 집단에서 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음 <표 8>과 같다.

<표 8> 5년 이상 경력 집단에서 교사효능감에 대한 조직특성의 상대적 설명력 (N=133)

독립변인	환 경		교 수		돌 봄		상호작용		전 체	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
도 전	.27	2.65**	.20	1.90	.16	1.56	.23	2.22*	.25	2.49*
역할명확성	.18	2.06*	.25	2.76**	.30	3.26**	.29	3.19**	.28	3.18**
수퍼비전	-.14	-1.59	-.19	-2.10*	-.15	-1.68	-.10	-1.12	-.17	-1.96
재교육	.25	2.74**	.23	2.42*	.19	2.00*	.13	1.39	.24	2.63*
F	11.84***		10.07***		9.61***		10.16***		14.18***	
R ²	.27		.24		.23		.24		.31	
Durbin-Watson	1.86		1.66		1.89		1.94		1.77	

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

효능감 전체에 영향을 주는 조직특성은 역할명확성($\beta=.28, p<.01$), 도전($\beta=.25, p<.05$), 재교육($\beta=.24, p<.05$)으로 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 주고 자신에게 기대되는 업무에 대해 정확히 이해하도록 하며, 재교육의 기회를 많이 줄수록 전반적인 효능감이 높아지는 것으로 나타났다. 이를 하위영역별로 살펴보면 먼저, 환경 제공에 대한 효능감의 경우 도전($\beta=.27, p<.01$), 재교육($\beta=.25, p<.01$), 역할명확성($\beta=.18, p<.05$)순으로 영향력이 나타났고, 교수 효능감은 역할명확성($\beta=.25, p<.01$), 재교육($\beta=.23, p<.05$)순으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 돌봄 효능감은 역할명확성($\beta=.30, p<.01$), 재교육($\beta=.19, p<.05$)이 유의미한 영향을 주는 변인이었으며 그 중 역할명확성의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 상호작용에 대한 효능감은 역할명확성($\beta=.29, p<.01$), 도전($\beta=.23, p<.05$)순으로 유의미한 영향력이 나타났다.

전반적으로 조직특성 중 교사효능감 하위 요소 모두에 영향을 주는 요인은 역할명확성이었으며 교수, 돌봄, 상호작용 효능감 모두에서 가장 큰 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 또한 도전의 경우에도 환경, 교수, 상호작용에서 영향을 주는 요소로 나타나 교사효능감에 있어 주요한 요소임을 확인하였다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 수도권지역에 근무하는 어린이집 교사 319명을 대상으로 기관의 조직특성이 교사 효능감에 미치는 영향을 교사경력을 고려하여 분석하였다. 연구문제를 중심으로 그 결과를 요약하고 논의 하면 다음과 같다.

첫째, 교사 경력에 따라 효능감의 차이를 검증한 결과 교사효능감은 경력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 집단 간 차이를 알아보기 위해 사후 분석한 결과, 교사 경력이 5년 이상인 집단의 효능감 점수가 1-3년 미만 집단에 비해 유의미한 수준에서 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사 경력이 어느 정도 지나면 오히려 효능감이 낮아졌다고 보고하는 선행연구(김남희, 2000; Gibson & Dembo, 1984; Ross, 1992)와 부분적으로 유사한 결과이며, 교사의 경력이 증가할수록 교사효능감이 높아진다는 연구(김아영, 김민정, 2002; 김현진, 2012; 류운석, 2008; 박희숙, 이현경, 2008)와 일맥상통하는 결과이다. 본 연구에서 주목할 점은 교사 경력증가와 함께 전반적으로 증가하는 교사효능감이 유독 1-3년 미만의 교사 집단에서 낮아졌다는 점이다. Katz(1972)의 교사발달단계를 참고해 볼 때 이 시기는 생존기를 지나 자신만의 교육방법이나 기술을 견고하는 강화기이다. 경력 3-5년 된 교사가 교직생활에 회의감을 느끼고 새롭게 변화하고 싶어 하는 갱신기 전에 효능감이 가장 낮게 나타난 것은 우리나라 어린이집 교사들이 자신만의 교육방법이나 기술을 견고히 하는데 힘들어하고 있음을 보여주는 결과이다. 본래 교사효능감이 라고 하는 것은 실제 교사의 교수능력이라기 보다는 인식적 차원에서 자신의 교수능력에 대한 스스로의 평가 개념이다. 이런 점을 고려해 보았을 때 교사경력이 1-3년 미만일 때 자신의 교수능력에 대해 회의적이 되고 자신감이 떨어지며, 가장 많이 고민하는 시기라고 볼 수 있다. 또한, 교사경력 3년 미만의 교사효능감이 가장 낮은 결과는 우리나라 어린이집 교사 이직 및 이직의 도 시기를 조사한 보고서에서 2년 미만의 교사가 전체 64.3%인 결과를 보인 것(보건복지부, 2012)과 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 교사의 효능감이 이직률에 영향을 준다고 보고하는 선

행연구(Todd & Deery-Schmitt, 1996)를 참고할 때 대부분의 교사가 경력 2년차 즈음에 이직을 고려하는 것은 교사효능감과 관련 있다. 다시말해 교사의 효능감을 증진시키는 것은 교사가 자신의 업무를 효율적, 성공적으로 이해하고 있다는 의미가 되므로 이직률을 낮추는 효과를 가져올 것이다. 이는 교사효능감이 이직률과 관련된 직무스트레스, 과다한 업무량과 같은 변인(권나연, 이희영, 2012; 양연숙, 2011; 이해원, 임수진, 2011; 정순희, 최영미, 이희영, 2013; 조성연, 구현아, 2005; Schwarzer & Hallum, 2008)을 감당할 역량을 키우는 변인으로 이해되기 때문에 가능한 것이다.

이상의 결과에서 교사효능감은 개인적 특성으로 이해하는 차원을 넘어 어린이집 교사의 전문성 핵심요인으로서 이해되어야 함을 말해주고 있다. 교사효능감은 교사의 역량에 영향을 미치고 교수학습 상호작용과 보육의 질에 영향을 미치는 주요한 변인이기 때문에(권미성, 문혁준, 2013; 김아영, 2012; 이경례, 문혁준, 2013; Tschannen-Moran & Hoy, 2001) 어린이집 보육의 질 향상을 위해서는 교사 경력을 고려한 재교육이 개발되고 실천되어야 한다. 따라서 교사 경력이 1-3년 된 교사의 효능감을 높이기 위해 교직생활을 하면서 겪게 되는 어려움이 무엇인지 알아보고, 교사의 관심분야를 파악하여 그들의 업무능력을 전문적으로 높여주는 재교육과 슈퍼비전 체계 마련이 요구된다.

둘째, 교사효능감 전체에 영향을 주는 조직특성은 도전, 역할명확성, 재교육으로 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 주고 자신에게 기대되는 업무에 대해 정확히 이해하도록 하며 재교육의 기회를 줄 때 전반적인 효능감이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이런 결과는 교육기관의 조직특성이 그 기관에 소속된 교사의 효능감에 영향을 준다고 하는 선행연구(강경석, 정우영, 2006; 김정희, 문혁준, 2006; Bandura, 2006; Hoy & Miskel, 1996)들을 지지하는 결과이다. 또한 조직풍토와 조직구조, 조직원의 능력이 양호함을 의미하는 조직 건강도가 높을수록 교사효능감이 높게 나타난다는 연구(홍혜경, 안선희, 2004)와 보육시설의 합리적 조직문화가 교사효능감에 유의미한 영향력을 보인다고 하는 연구(유계숙 외, 2011)와 유사한 결과이다.

그러나 하위영역 가운데 슈퍼비전의 경우 효능감에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 어린이집에서의 슈퍼비전이 교사효능감에 부정적 영향을 보이고 있는 본 연구결과는 유치원 내 슈퍼비전이 교사효능감에 긍정적 영향을 준다는 한석실과 임명희(2003)의 연구결과와는 다른 결과이다. 슈퍼비전은 교사들 간의 상호 컨설팅을 통해 개별적으로 생기는 문제를 해결하고 서로 피드백을 받는 자발적인 과정을 포함하는데(박은혜, 2009) 어린이집의 조직규모가 작고 원장을 비롯한 대부분의 구성원이 여성이라는 특별한 문화, 집단적 문화 특성으로 인해 나타난 결과로 생각된다. 하지만 조직문화가 혁신지향문화, 개발문화일 때 교사의 직무만족이나 조직효과가 긍정적으로 나타난 점을 고려하여(김정림, 조혜진, 2012; 김진아, 2008; 안지혜, 유현정, 2009), 교사효능감을 높이기 위해 어린이집 내 각 교직경력에 따른 슈퍼비전을 실시하는 것이 필요하다. 민성혜와 김은기(2012)의 연구에 따르면 원장의 리더십이 인화중심일 때 일반적 교사효능감이 높았고, 성과중심의 리더십의 경우 효능감이 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 원장이 조직의 구성원들을 평가하고 성과중심의 관리, 감독을 하기 보다는 구성원 간의 관계를 중시하는 리더십으로 조력해 줄 때 교사의 개인적 효능감이 높아졌다. 이는 성과중심의 리더십이 조직특성에 반영될 경우 오히려 효능감에 부정적인 영향을 주는 잠재요인이 될 가능성이 있음을 보여주는 결과이다. 따라서 어린이집 조직 내 슈퍼비전이 교사의 효능감에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 개

선 점을 찾아 조직특성을 바꾸는 노력이 필요하다.

교사 경력을 5년 기준으로 구분하여 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 교사경력 5년 미만 집단에서는 도전, 역할명확성의 조직특성이 교사효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 주고 자신에게 기대되는 업무에 대해 정확히 이해하도록 할 때 전반적으로 교사효능감이 높아지는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 교사경력 5년 이상 집단에서는 도전, 역할명확성, 재교육의 조직특성이 교사효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사경력 5년 미만 집단에서 나타나지 않았던 ‘재교육’의 조직특성이 교사효능감에 영향을 미치는 것을 보여준다. 5년 이상 된 교사도 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회가 있고 기대되는 업무가 명확할수록 교사효능감이 높을 뿐만 아니라 재교육의 기회를 많이 줄수록 전반적인 효능감이 높아지는 것으로 나타났다.

위와 같이 보육 교사의 경력 5년을 기준으로 조직특성이 효능감에 미치는 영향의 양상이 다르게 나타난 결과는 5년 이후 된 교사는 비로소 교사역할에 대한 확신을 갖고 다양한 정보와 교류하며 성숙기를 맞이한다는 주장(Katz, 1972)이나 교사경력 5년을 기준으로 초임과 경력교사 간의 차이가 크다는 선행연구(Wilhelm, Dewhurst-Savellis, & Parker, 2000)와 관련이 깊다. 교사 효능감과 관련이 깊은 경력몰입, 심리적 소진, 이직률 등을 다룬 선행연구들(권나연, 이희영, 2012; 양연숙, 2011; 윤혜미, 노필순, 2013; 이해원, 임수진, 2011; 정순희, 최영미, 이희영, 2013; 조성연, 구현아, 2005; Schwarzer & Hallum, 2008)에서도 교사 경력 5년을 기준으로 상이한 차이를 보이고 있다. 앞서 살펴보았던 경력별 교사효능감이 5년 이상 집단과 1~3년 미만 집단에서 차이가 나타난 것도 연관 있는 결과이다. 또 교사 발달단계를 연구하는 여러 학자들(이난숙, 1992; 조호제, 윤근영, 2009; Katz, 1972)도 5년 미만과 5년 이후의 교사경력에 따라 수업전문성이나 학습환경 조성 및 학급운영이 교사 간에 차이가 많이 나타난다고 보고하고 있다. 이렇듯 교사 경력 5년을 기준으로 교사의 전문성이나 역량에 차이가 있어 이들이 경험하는 어려움이나 고민, 갈등에도 변화가 생기기 때문에 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향도 달라진 것으로 이해된다.

여기서 주의 깊게 생각해 봐야하는 점은 교사의 경력변인 뿐 아니라 교사발달단계, 교사 관심분야도 고려해야한다는 점이다. 즉, 교사 경력이 동일한 경우라 하더라도 모두 동일한 교사 발달단계를 거치거나 동일한 관심사를 가지고 있는 것이 아니므로(송주진, 2009; 이승연, 1993; 조민아, 이정화, 송소원, 장석진, 2010; 조호제, 윤근영, 2009; Katz, 1972) 단순히 경력 연한만이 아니라 각 교사들이 거치고 있는 교사발달단계에 따라 장학의 내용이 달라질 수 있다. 따라서 어린이집 교사효능감 증진을 위해서는 물리적인 시간에 따른 교사경력의 차이뿐 아니라 개인적, 전문적 발달이 반영된 교사발달단계, 관심사를 고려한 차별화된 재교육과 장학체제 마련이 시급하다.

결론적으로 어린이집 교사의 효능감은 보육의 질을 좌우하기 때문에 이를 지원하고 증진시키는 방안이 마련되어야 한다. 본 연구결과 어린이집 교사의 효능감은 경력에 따라 차이가 있었으며, 조직특성 중 도전, 재교육, 역할명확성은 긍정적 영향을, 수퍼비전은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 교사의 경험에 따라 그들의 효능감이 다름을 이해하고 그에 적절한 지원을 마련해야 하며, 기관의 특성이 교사에게 도전적 기회를 제공하고 전문성을 강화하는 재교육을 실시하며, 교사의 직무를 명확하게 구분해 줄 때 교사효능감을 증진시킬 수 있다. 이에 어

린이집 운영과 관련하여 몇 가지 시사점을 정리하면 다음과 같다. 즉, 어린이집 교사의 경력에 따른 차별화된 전문성 강화 전략을 재교육 차원에서 실행해야 할 필요가 있다는 점과 기관 내 수퍼비전 기능을 관리감독이 아닌 교사효능감을 증진시키는 컨설팅으로 이루어지도록 해야 한다는 점이다. 어린이집 운영자가 이런 노력을 시도할 때 비로소 직업 공동체(professional community)가 조직원에게 긍정적 효능감을 갖도록 이끌어 줄 수 있으며 이후 조직혁신을 기대할 수 있을 것이다(Kruse & Lillie, 2000).

본 연구는 어린이집 교사의 효능감이 경력에 따라 어떻게 다른지 살펴보고, 조직특성이 교사효능감에 미치는 영향력을 5년 경력 기준으로 구분하여 비교해 보았는데 그 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 교사효능감에 영향을 미치는 변인을 조직특성에 제한하여 살펴보았다는 점과 교사의 경력이라는 물리적 시간개념만으로 그 교사의 전문적 발달단계를 설명하였다는 점에서 한계가 있다. 향후 연구에서는 어린이집 교사의 효능감에 영향을 미치는 요인에 집단 효능감, 내재동기, 조직몰입 등과 같은 환경요인이나 개인요인을 포함하여 총체적으로 살펴볼 필요가 있다. 또한 교사 발달단계 척도를 사용하여 교사의 현재 사이클을 심도 있게 파악하여 그에 따른 효능감 차이와 조직특성의 영향력을 살펴보는 연구를 제안하는 바이다.

참고 문헌

- 강경석, 정우영 (2006). 학교장의 서번트 리더십, 교사효능감 및 학교조직몰입 간의 관계. **한국교육연구**, 24(3), 1-24.
- 강병재, 백영숙 (2013). 어린이집 교사의 심리적 소진과 교사 영유아 상호작용과의 관계에서 교수 창의성과 교수 효능감의 매개효과. **어린이미디어연구**, 12(1), 145-168.
- 권나연, 이희영 (2012). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할. **미래유아교육학회지**, 19(3), 199-218.
- 권미성, 문혁준 (2013). 보육교사의 교사효능감 및 전문성 수준이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 9(4), 277-296.
- 권정윤, 정미라, 박수경 (2013). 유치원의 조직특성과 교사의 심리적 소진간의 관계. **유아교육학논집**, 17(5), 251-266.
- 김경철, 최인숙, 홍정선 (2007). 어린이집의 전문성 지원환경과 교사효능감과 관계. **열린유아교육연구**, 12(4), 115-135.
- 김남희 (2000). 교사효능감과 학생의 학업적 자기효능감 및 성공적인 학교 생활과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김선영, 서소정 (2010). 유아 교사효능감 척도 개발 연구. **아동학회지**, 31(4), 91-110.
- 김아영 (2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감. **교육심리연구**, 26(1), 63-84.
- 김아영, 김민정 (2002). 초등교사들의 교사효능감과 학교조직풍토와의 관계. **교육심리연구**, 16(3), 5-29.
- 김옥주, 조혜진 (2009). 영아교사의 놀이교수효능감에 영향을 미치는 관련변인 연구. **열린유아교육연구**, 14(3), 227-244.
- 김정림, 조혜진 (2012). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에

- 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(1), 65-83.
- 김정희, 문혁준 (2006). 국공립과 사립 유치원 교사의 조직현실에 영향을 미치는 변인. **유아교육연구**, 26(5), 307-331.
- 김진단, 전병준 (2011). 조직 및 개인 수준에서 조직몰입과 성과의 관계 : 실험적 연구방법의 적용. **한국HRD연구**, 6(1), 45-73.
- 김진아 (2008). 보육시설 종사자가 지각한 조직문화와 조직효과성. 동덕여자대학교 대학원 박사사학위 청구논문.
- 김현진 (2012). 유아교사와 초등교사의 현실충격과 교사효능감에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 17(2), 151-173.
- 류윤석 (2008). 유치원 교사의 교사효능감 수준 분석. **한국영유아보육학**, 52, 43-62.
- 민성혜, 김운기 (2012). 민간 어린이집 교사가 지각하는 셀프리더십과 원장 리더십이 교사효능감에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(5), 111-127.
- 박은숙 (2009). 보육교사의 교사효능감에 관한 분석. **교육연구논총**, 30(1), 43-61.
- 박은혜 (2009). **유아교사론**. 서울: 창지사.
- 박희숙, 이현경 (2008). 유아교사의 개인적 요인, 환경교육 인식, 환경친화적 태도에 따른 환경교수 효능감 연구. **유아교육연구**, 28(2), 51-69.
- 배미양 (2000). 유치원 교사들의 과학에 대한 불안·태도·교수 효능감: 충청남도를 중심으로. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 보건복지부 (2012). **보육통계**. 서울: 보건복지부.
- 소동윤, 장용선, 조대환(2013). 학습조직이 교사효능감에 미치는 영향 분석: 초등학교를 중심으로. **한국조직학회보**, 10(3), 65-88.
- 송주진(2009). 유아 교사의 발달 단계와 교사의 관심사 및 개념도의 관계. **유아교육연구**, 5(1), 29-43.
- 신은수(2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아 놀이발달에 미치는 영향. **유아교육연구**, 20(1), 27-42.
- 안지혜, 유현정(2009). 보육교사가 지각한 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 9(3), 25-40.
- 양연숙 (2011). 보육교사의 이직의도 및 전직의도에 미치는 보육효능감과 소진의 상호작용효과. **한국보육지원학회지**, 7(4), 205-221.
- 오미형, 양경수 (2008). 보육교사가 지각한 조직풍토와 교사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. **아동교육**, 17(4), 199-211.
- 유계숙, 김수경, 강경화, 박지혜, 황지영 (2011). 보육시설의 조직문화, 초임보육교사의 배경변인, 교사효능감 및 직무스트레스 간의 관련성에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 18(3), 81-104.
- 유현숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직현신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 대구대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 윤부성 (2000). 아내학대 관련기관 상담원의 소진에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 윤혜미, 노필순 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동복지학**, 43, 157-184.

- 이경례, 문혁준 (2013). 영아보육교사의 발달지식, 교사효능감, 전문성 지원환경이 전문성 발달 수준에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 13(3), 163-182.
- 이규남 (2005). 유치원 교사의 과학교수 효능감에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 42, 77-98.
- 이난숙 (1992). 교사의 직무발달 특성에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이승연 (1993). 유아교사발달단계에 기초한 유치원 교사의 관심사 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이혜원, 임수진 (2011). 어린이집 교사의 동기부여자아개념과 정서지능이 조직몰입에 미치는 영향. **교육의 이론과 실천**, 16(3), 111-131.
- 전인옥 (1999). 유아교사의 교육신념과 교수효능감이 언어적, 비언어적 교수행동에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 19, 203-237.
- 정미라, 권정윤, 이방실 (2014). 유치원 조직특성과 교사 조직몰입의 관계에서 교사효능감의 매개효과. **육아지원연구**, 9(2), 249-276.
- 정순희, 최영미, 이희영 (2013). 영아보육교사의 교사효능감 및 정서적 지지가 소진에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 20(4), 193-215.
- 정우영 (2005). 교사가 지각한 학교조직문화가 교사효능감 및 학교조직몰입에 미치는 영향. **교육행정학연구**, 23(2), 73-90.
- 조민아, 이정화, 송소원, 장석진 (2010). 교사의 발달 단계에 따른 교사효능감, 적응 유연성, 심리적 소진의 차이. **교원교육**, 26(1), 93-111.
- 조성연, 구현아 (2005). 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. **아동학회지**, 26(4), 55-70.
- 조호제, 윤근영 (2009). 교사의 발달단계에 따른 수업전문성의 차이 분석. **열린교육연구**, 17(2), 183-207.
- 최미숙 (2005). 유아교사의 교수 효능감과 전문성 인식에 따른 교사행동 분석. **유아교육연구**, 25(1), 195-216.
- 한석실, 임명희 (2003). 유치원 교사의 교사효능감 확인 연구. **미래유아교육학회지**, 10(1), 201-240.
- 홍혜정, 안선희 (2004). 유아교육기관의 조직건강 및 의사결정참여와 교사효능감과 관계. **미래유아교육학회지**, 11(4), 255-273.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, 5, 307-337.
- Bennet, N., Wood, L., & Rogers, S. (1997). *Teaching through play: Teacher's thinking and classroom practice*. Buckingham, UK: Open University Press.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Egyed, C., & Short, R. (2006). Teacher self-efficacy, burnout, experience, and decision to refer a disruptive student. *School Psychology International*, 27(4), 462-474.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teacher: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606.
- Fullan, M. (2007). Change the terms for teacher learning. *Journal of Staff Development*, 28(3),

35-36.

- Gibson, S., & Dembo, H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology, 76*(4), 569-582.
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal, 31*(1), 621-64.
- Honing, A. S. (1995). Effects of a prenatal: Information and insights about infants program on the knowledge base of first-time low-education fathers one month postnatally. *Early Child Development and Care, 111*(1), 87-105.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: Theory, research, practice*. NY: McGraw-Hill. **최신 교육행정의 이론탐색과 실제**(송화섭역), 서울: 학문사.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1984). Job satisfaction, burnout and turnover: A national study. *Social Work, 29*(5), 448-453.
- Katz, L. G. (1972). Developmental stages of preschool teacher. *The Elementary School Journal, 73*(1), 50-54.
- Kruse, S., & Lillie, T. (2000). Professional community: Facilitating organizational cultures in support of inclusion. *Disability Studies Quarterly, 20*(4), 515-528.
- Moore, W. P., & Esselman, M. E. (1994). Exploring the context of teacher efficacy: The role of achievement and climate. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA, April 4-8.
- Ross, J. A. (1992). Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement. *American Journal of Education, 171*(1), 51-65.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analysis. *Applied Psychology, 57*(1), 152-171.
- Soodak, L. C., & Podell, D. M. (1997). Efficacy and experience: Perceptions of efficacy among preservice and practicing teachers. *Journal of Research & Development in Education, 30*(4), 214-221.
- Todd, C. M., & Deery-Schmitt, D. M. (1996). Factors affecting turnover among family child care providers: A longitudinal study. *Early Childhood Research Quarterly, 11*(3), 351-376.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education, 17*(7), 783-805.
- Wilhelm, K., Dewhurst-Savellis, J., & Parker, G. (2000). Teacher stress? An analysis of why teachers leave and why they stay. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 6*(3), 291-304.

ABSTRACT

This study examined the effects of day-care center organizational characteristics on teacher efficacy. The participants of this study were 319 day-care center teachers who work in the Seoul-Gyeonggi area. The results of this study are as follows: First, day-care center teacher efficacy shows the difference depending on the teachers' career. Second, teachers' efficacy was influenced by day-care center organizational characteristics. In particular, it appeared that 'challenge' and 'distinction of role' affect teacher efficacy when the career of the teacher is less than 5 years. And it appeared that 'challenge', 'distinction of role' and 'retraining' affect teacher efficacy when the career of the teacher is more than 5 years. We discussed organizational characteristics for improving teacher efficacy and suggested the implication for retraining teachers and supervision to promote teacher efficacy based on the results.

▶ *Key Words* : *day-care center teacher, teacher efficacy, day-care center organizational characteristics*

논문투고 2014. 10. 15.
수정원고접수 2015. 01. 21.
최종게재결정 2015. 02. 03.