

## 직장어린이집 교사헌신과 교사효능감과의 관계

문연심\*      강경민\*\*

### A Relationship between Teacher Commitment and Teacher Efficacy in Workplace Child-Care Center

Moon, Yeou Sim      Kang, Kyung Min

본 연구는 직장어린이집 교사들을 대상으로 교사헌신의 차이를 알아보고, 교사헌신과 교사효능감과의 관계를 밝히는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 경기도 내에 소재한 직장어린이집 교사 176명을 대상으로 자료를 수집하였으며 일원분산분석(ANOVA), Scheffé 사후검증, Pearson상관분석을 실시하였다. 분석결과 교사헌신과 교사효능감은 높은 정적상관을 보였다. 직장어린이집 교사의 교사헌신은 높은 수준으로 나타났으며 영유아에 대한 헌신이 가장 높게 나타났다. 또한 교사의 학력과 경력 및 담당학급 영유아의 연령과 기관의 전체 교사 수에 따라 유의한 차이가 있었다. 본 연구는 직장어린이집 교사의 내적 특성으로서 교사헌신을 지원할 수 있는 방안 마련의 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있으며, 추후에는 유치원 및 어린이집 유형에 따른 교사헌신과 효능감을 연계지어 연구해 볼 필요가 있을 것이다.

▶ 주제어 : 교사헌신, 교사효능감, 직장어린이집

\* 제 1저자: 강남대학교 유아교육과 교수

\*\* 교신저자: 서울특별시 보건환경연구원 어린이집 원장(E-mail : kkmin-70@hanmail.net)

## I. 서론

직장어린이집은 상시여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주가 근로자를 위하여 설치 운영하는 어린이집을 지칭하며, 취업부모를 위해 특화된 보육서비스를 제공한다. 직장어린이집은 직장 안에 어린이집을 설치하는 직장 내 어린이집(on-site daycare)의 형태 혹은 직장 내에 공간이 없거나 일의 특성상 어린이집을 설치할 수 없을 때 직장 근처 또는 사업체 밀집지역에 설치하는 직장 외 어린이집(off-site daycare)의 형태로 운영된다. 최근 조사에 따르면 2014년 말 현재 직장어린이집은 총 692개소이며(보건복지부, 2015), 일·가정 양립의 국가시책과 맞물려 지속적으로 증가하는 추세이다.

이러한 직장어린이집의 양적인 증가는 질적인 보육에 관심을 갖게 하였으며 보육서비스의 질적 향상의 주요 요인인 보육교사에 관심을 갖게 하였다. 사실상 보육활동의 핵심은 보육교사와 영유아의 직접적인 만남을 통해 이루어진다. 그 과정에서 교사가 보유한 지식, 기술, 자원을 바탕으로 영유아에게 서비스를 제공하기 때문에 보육교사의 전문성은 보육의 질을 높이는데 매우 중요한 요인이라 할 수 있다.

보육의 질과 관련된 선행연구들은 보육교사를 가장 중요한 요소로 강조하고 있다(이경선, 2000; 정효정, 2002; Lerner, 1996). 직장어린이집 교사와 관련된 선행연구들을 살펴보면 원장과 보육교사의 직무스트레스나 어려움에 관한 연구가 가장 높은 비율을 차지하고 있다(권연희 2010; 박윤자, 이대균, 2013; 송행란, 박정희 2014; 성현숙, 2009; 송경섭, 2007; 이정미, 2004; 이진옥, 2011; 이진옥, 남상미, 이대균, 2011; 차미영, 손원경, 2010; 홍성희, 임소영, 김미정, 2012; 황해익, 탁정화, 김미진, 2012). 국공립어린이집의 영유아들은 오후 4-5시가 되면 약 50%의 영유아가 귀가하는데 반해(이윤경, 2001), 직장어린이집은 대부분 부모의 근무시간에 맞추어 운영되므로 이 기관의 영유아들은 대부분 일찍 등원하고 오후 6시 이후 귀가하는 경우가 많다. 이처럼 직장어린이집은 타 어린이집에 비해 보육시간이 상대적으로 길기 때문에 보육의 질적 수준 향상 차원에서 보육교사의 역할에 대한 요구도 함께 높아지고 있다(홍금자, 이해영, 2008). 특히 직장어린이집 교사들은 장시간 근무로 인한 어려움에도 불구하고 질적 보육을 위해 헌신적인 교사의 역할을 요구받고 있다.

사람들은 누구나 어떤 일을 수행하는 데 각자 그 나름의 이유를 가지고 있다. 과거에는 그 이유가 환경적 유인이나 물질적인 보상 혹은 벌과 같이 인간 외부에 있다고 생각했다. 반면에 어떤 학자들은 사람들이 어떤 일을 수행하는 이유가 개인의 욕구나 내적 상태에 따른 즐거움, 흥미, 호기심, 의지와 같이 인간 내부에 있다고 생각해 왔다(김아영, 2010). 이러한 인간의 내재적 동기는 목표 달성을 위한 개인의 욕구를 증가시키고, 이것은 그 개인의 조직에 대한 헌신으로 나타난다(최한별, 2005). 어린이집 교사가 행하는 업무 중 가장 근원적이면서 존재가치를 부여하는 주 업무는 영유아를 보육하는 일이다. 보육은 교사로 하여금 자신이 속한 조직에 대한 일체감, 애착심, 관심, 충성도를 갖게 하여 헌신(commitment)하게 한다고 하였다(김민환, 2006).

헌신(commitment)\*은 희생과 봉사의 의미를 내포하며 특정 대상에 특별한 의미와 중요성을

\* 'commitment'를 어린이집이나 유치원 현장에 적용해 볼 때, 이는 교사의 직업적 행위와 관련하여 학습된 행동 또는 태도의 일부이며, 이는 영유아 교육 및 보육 환경 안에서 교사들이 겪는 경험에 대한 정서 또는 감정의 일부이므로(박경희, 2005) '몰입' 보다는 '헌신'이라는 용어가 적절하다고 판단되어 본 연구에서는 '헌신'이라는 용어로 사용한다.

부여하는 개인의 심리적인 작용이라고 할 수 있다(이진영, 2014). 교사의 직업에 대한 헌신은 교사가 교직을 수행하는 과정에서 특별한 의미를 지니는 대상에 대해 느끼는 일종의 동일시 혹은 심리적 결속이다(박경희, 2005 재인용). Lortie(1975)는 헌신이란 가르치는 임무에 자신의 자원을 투자하는 교사의 행위 의지로 간주하였으며(박경희, 2005), 교사의 직업적 행동에 중요한 영향을 주는 요소라고 하였다. 특히 초중등교육기관의 교육운영방식과는 다른 영유아보육은 실제 교수 학습활동에서 교사의 자율성과 재량권에 크게 의존하므로, 교사 헌신이 갖는 의미는 더욱 중요하다(이윤경, 1998).

어린이집 교사의 헌신은 교사의 연령, 학력, 결혼유무, 경력, 일일 근무시간 등에 따라 차이가 있는 것으로 보고되었다. 연령, 경력, 학력이 높을수록 조직헌신이 높으며(박소연, 윤선아, 2012; 김의석, 김성원, 2013; 김정희, 김동춘, 2010), 기혼여성일수록 조직헌신이 높다(김영옥, 2003; 김진아, 이종희, 2008; 오경숙, 조진희, 2011). 경력에 따라 영유아교사의 헌신 정도가 다르지만(문태형, 2010; 김영분, 2010) 5년 미만의 경력 교사의 헌신에는 차이가 없었다는 연구결과도 있다(김두성, 2008). 6년 이상 경력 교사의 경우 연령이나 경력이 많을수록 현재 소속된 기관에 헌신 한다는 연구(이윤경, 1998; Hrebiniak, 1974)와 경력이 많을수록 헌신이 낮아진다는 연구결과(황보영란, 2001)와 같이 경력이 교사헌신과 관련 있음을 보여준다. 연구들은 교사헌신이 심리적 소진 및 스트레스와(김옥주, 조혜진 2010), 조직문화의 특성(이윤미, 2010), 직무수행이나 자율성 등의 변인에 의해 영향 받는다고 하였다(Rosenholtz & Simpson, 1990). 교사의 연령 및 학력에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않으나 재직 어린이집의 보육정원에 따라 유의한 차이가 있었다(김영분, 2010).

어린이집 교사들은 일일평균 약 8-10시간 근무할 때 조직헌신이 가장 높았으며(박경희, 2005), 11시간 이상 근무하는 집단이 가장 낮았다(박경희, 2005). 학급의 규모가 10학급 이상인 유치원 교사들의 헌신은 높았지만(박경희, 2005), 몇몇 연구(김정희, 김동춘 2010; 오경숙, 조진희 2011)에서는 개인 변인에 따른 차이가 나타나지 않아 교사 개인 변인과 헌신의 관계에 대한 추가적인 탐색이 필요하다고 하였다. 교사의 헌신은 교육의 질을 좌우하므로(고태순, 김종석, 2010; 김수영, 조혜진, 2011; 김정희, 2007; 문태형, 2013; Mowday, Steer & Porter, 1979), 질적 보육을 위해 헌신적인 보육교사의 역할이 요구된다.

학생의 교육적 성취는 교사 능력에 의해서 좌우되며 교사의 자아효능감 수준이 주요 요인이다(문태형, 2010). 선행연구에 의하면 영유아교사의 헌신에 영향을 미치는 주요 요인은 직무만족(고태순, 김종석, 2010)과 교사효능감(송은경, 2011; George & Sabapathy, 2011)이다. 교사효능감은 ‘보육교사가 영유아의 성취결과에 영향을 미칠 수 있는 정도에 대한 보육교사의 신념’, ‘영유아들의 학습에 바람직한 결과를 이루어내는데 필요한 능력을 자신이 얼마나 갖추고 있는지에 대한 교사 자신의 판단’ 이다(양성숙, 문연심, 2015). 즉 교사효능감은 교사 스스로 영유아에게 긍정적인 영향력을 얼마나 행사할 수 있는지에 대한 자기 자신의 신념 및 지각을 의미한다(Ashton, 1984). 보육교사의 심리적 소진을 예방하거나 감소시키는 보호 요인 중의 하나가 바로 교사 효능감이다(김송이, 2015). 교사효능감을 교실체계를 유지하는데 필요한 행동의 과정을 수행하고 조직하기 위한 교사 자신의 능력에 대한 믿음이라 할 수 있다. 효능감은 일반화된 신념을 일컫는 일반적 교사효능감과 자신의 교수능력에 관한 신념을 뜻하는 개인적 교사효능감으로 구분된다. 본 연구에서 사용하는 교사효능감은 개인적 교사효능감을 의미한다.

Gibson와 Dimbo(1984)는 교사 교육의 정도나 교사로서의 경력, 교사의 개인차, 교사의 직무 만족도 등과 같은 교사의 내적요인과 학교의 조직구조, 의사결정 참여, 교사-학부모와의 관계 등과 같은 교사의 외적 요인에 의해 교사효능감이 형성된다고 보았다. 교사효능감이 높은 교사는 자신의 역할 수행을 긍정적으로 지각하기 때문에(Ashton, 1984), 효능감은 보육교사로 하여금 직무에 성공적으로 적응하도록 도와주는 기능을 하는 것으로 볼 수 있다(Schwarzer, Mueller, & Greenglass, 1999; Schwarzer & Hallum, 2008). 교사효능감은 교사 지도능력의 개인차를 설명할 수 있는 변인이며, 교수행동과 운영상의 중요한 요소이며(신은수, 2000; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003; Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006), 교수효과에서 개인차를 설명해 주는 변인이다(Gibson & Dembo, 1984). 송선아(2007)는 교사효능감을 교사의 외적인 배경(성별, 경력, 직위, 규모)에 따라 차이가 있는 것이 아니라 교사의 내적인 배경 즉 성격이나 가치관, 신념 등에 차이가 있다고 밝혔다.

정우영(2005)은 교사효능감이 헌신에 영향을 준다고 하였으며, 박경희(2005)는 교사효능감이 교직헌신에 영향을 주는 중요한 매개변인이라고 하였다. 이러한 효능감은 헌신에 영향을 미치는 주요변수이며 헌신을 설명하는 사회심리적 요인으로 평가받는다(이기영, 2005; 최재욱, 2000; Bogler & Somech, 2004; 이진영, 2014). 효능감이 높은 교사는 개인적인 성취감이 높아 자신의 직업을 의미 있게 여기며, 효능감이 높을수록 교사의 조직에 대한 헌신이 높아진다(구은미, 김광웅, 2005; 문태형, 2010). 실제 교수행동이 자신의 교수에 대해서 가지는 신념과 밀접한 관계(강경석, 정우영 2006)가 있다는 것은 교사의 효능감이 교사의 수업에 대한 태도, 실제 수업에 대한 준비도와 구체적인 교수행동에 영향을 준다는 것을 의미한다. 효능감은 교사 스스로 영향력이 있다고 생각하여 자신에게 주어진 역할 등을 인식하는데 영향을 미치며(김신덕, 1999), 교사의 행위를 예측하는 가장 좋은 변수가 된다(강경석, 정우영, 2006).

현재까지 영유아 교사를 대상으로 한 교사헌신이나 효능감 관련 연구들은 유치원 교사나 어린이집 교사를 대상으로 하였거나 기관별 특성을 고려하지 않은 채 실시되었다. 특히 직장어린이집은 다른 형태의 어린이집과는 운영 시간 등 여러 측면에서 상이한 특성을 지니고 있음에도 어린이집의 운영형태를 구분하거나 직장어린이집 교사를 주 대상으로 한 연구는 거의 없다. 직장어린이집의 확대 경향과 함께 이러한 점을 고려해 볼 때 직장어린이집의 보육 질적 특성을 파악하기 위한 기초로서 교사의 헌신 및 교사효능감에 대한 실증적인 연구가 꼭 필요하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 직장어린이집 교사의 헌신이 어떠한지를 살펴보고, 교사헌신과 교사효능감의 관계를 파악하는 데 목적이 있으며, 이를 통해 직장어린이집 교사의 헌신을 지원할 수 있는 프로그램 개발 및 지원 방안에 기초자료를 제공하고자 한다. 이러한 연구목적은 달성하기 위하여 본 연구에서는 직장어린이집 교사헌신의 전반적인 경향과 교사의 일반적 배경에 따른 차이를 알아보고, 헌신과 교사효능감과의 관계를 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 직장어린이집 교사의 헌신은 어떠한가?
- 둘째, 직장어린이집 교사의 일반적 배경에 따라 헌신에 차이가 있는가?
- 셋째, 직장어린이집 교사의 헌신과 교사효능감의 관계는 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구 대상

본 연구는 경기도 내 직장어린이집 30곳을 임의표집하였으며, 교사들에게 설문지 250부를 배부하고 180부(71%)를 회수하여 최종 176부를 분석에 사용하였다. 연구대상 교사들의 일반적인 배경은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경

(N=176)		
구분	세부항목	N (%)
연령	20-25세	41 (23.3)
	26-30세	50 (28.4)
	31-35세	36 (20.5)
	36-40세	15 ( 8.5)
	41-45세	19 (10.8)
	46-50세	14 ( 8.0)
	51세 이상	1 ( .6)
자격취득 관련 학력	보육교사교육원 졸업	11 ( 6.3)
	전문대학 영유아교육.보육 관련학과 졸업	77 (43.8)
	4년제대학 영유아교육.보육 관련학과 졸업	72 (40.9)
	대학원 졸업 이상	16 ( 9.1)
교직 경력	1년 미만	19 (10.8)
	1-3년	54 (30.7)
	4-6년	44 (25.0)
	7-9년	35 (19.9)
	10년 이상	24 (13.6)
어린이집 학급 수	1-3학급	23 (13.1)
	4-6학급	74 (42.0)
	7-9학급	31 (17.6)
	10학급 이상	48 (27.3)
기관 교사 수	5명 미만	17 ( 9.7)
	5-10명 미만	50 (28.4)
	10-15명 미만	43 (24.4)
	15명 이상	66 (37.5)
일일 근무시간	8시간 미만	11 ( 6.3)
	8-9시간 미만	23 (13.1)
	9-10시간 미만	59 (33.5)
	10-11시간 미만	43 (24.4)
	11시간 이상	40 (22.7)

## 2. 연구도구

### 1) 교사헌신 측정도구

어린이집 교사의 교사헌신을 측정하기 위하여 박경희(2005)가 개발한 유치원 교사의 교직헌신 척도(Early Childhood Teacher Commitment Questionnaire; ECTCQ)를 사용하였다. 이 척도는 ‘유치원에 대한 헌신’ 10문항, ‘유아에 대한 신념’ 8문항, ‘교수학습에 대한 관여’ 7문항으로서 Likert 5점 척도이며, 본 연구에서는 유치원을 어린이집, 유아를 영유아라는 용어로 수정하여 사용하였다. 교사헌신 측정도구의 문항내적 일관성에 대한 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .92였으며 영유아교육 및 연구방법 전문가에게 내용타당도를 검증받았다(<표 2>).

<표 2> 교사헌신 척도의 문항내적 신뢰도

하위 요인	문 항 수	문항 번호	평균(M)	표준 편차 (SD)	전체문항		하위요인 내 문항		Cronbach' s $\alpha$
					수정된 항목-전체 상관관계	문항제거 시 Cronbach' s $\alpha$	수정된 항목-전체 상관관계	문항제거 시 Cronbach' s $\alpha$	
어린이집 에 대한 헌신	10	1	3.60	.73	.54	.92	.60	.81	.83
		2	3.70	.71	.58	.92	.65	.81	
		3	3.92	.72	.53	.92	.61	.81	
		4	4.02	.64	.64	.92	.65	.81	
		5	3.856	.75	.59	.92	.69	.80	
		6	3.64	.81	.61	.92	.57	.81	
		7	4.08	.71	.66	.92	.73	.80	
		8	4.32	.61	.65	.92	.63	.81	
		9	3.59	.86	.60	.92	.59	.81	
		10	3.03	1.37	.04	.94	.10	.80	
영유아에 대한 신념	8	11	4.31	.69	.64	.92	.66	.90	.91
		12	4.62	.56	.61	.92	.72	.80	
		13	4.61	.58	.61	.92	.76	.89	
		14	4.51	.60	.63	.92	.81	.89	
		15	4.42	.69	.58	.92	.69	.90	
		16	4.64	.58	.55	.92	.62	.90	
		17	4.44	.63	.60	.92	.68	.90	
		18	4.38	.65	.63	.92	.72	.90	
교수학습 에 대한 관여	7	19	3.84	.78	.59	.92	.66	.89	.89
		20	4.12	.63	.63	.92	.71	.88	
		21	4.08	.64	.62	.92	.77	.87	
		22	4.07	.71	.63	.92	.80	.87	
		23	4.23	.61	.62	.92	.75	.87	
		24	4.37	.58	.64	.92	.66	.88	
		25	3.97	.77	.60	.92	.57	.90	
전체								.92	

## 2) 교사효능감

어린이집 교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 Tschannen-Moran과 Woolfolk Hoy(2001)가 개발한 축소판 교사효능감(sense of teacher-efficacy)척도를 번안하여 사용한 원혜경(2013)의 것을 사용하였다. 이 척도는 학생참여, 교수전략, 학급관리의 3개 하위요인, 12개 문항으로 구성되어 있으며 Likert 5점 척도 평정하도록 되어 있다. 본 연구에서 산출한 교사효능감 측정도구에 대한 문항내적 일관성에 대한 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .92이었으며 영유아교육 및 연구방법 전문가에게 내용타당도를 검증받았다(<표 3>).

<표 3> 교사효능감 척도의 문항내적 신뢰도

하위 요인	문 항 수	문항 번호	평균	표준 편차	전체 문항		하위요인 내 문항		Cronbach's $\alpha$
					수정된 항목-전체 상관관계	문항 제거시 $\alpha$	수정된 항목-전체 상관관계	문항 제거시 $\alpha$	
학생 참여 효능감	4	1	3.83	.59	.56	.92	.54	.67	.75
		2	4.13	.52	.56	.91	.58	.67	
		3	4.17	.53	.60	.91	.63	.64	
		4	3.78	.64	.63	.91	.44	.76	
교수 전략 효능감	4	5	3.73	.69	.69	.91	.68	.80	.84
		6	3.47	.67	.70	.91	.63	.81	
		7	3.88	.63	.65	.91	.68	.80	
		8	3.81	.66	.69	.91	.71	.78	
학급 관리 효능감	4	9	3.40	.73	.74	.91	.77	.86	.90
		10	3.78	.60	.71	.91	.73	.88	
		11	3.51	.66	.70	.91	.82	.84	
		12	3.52	.68	.71	.91	.76	.87	
전체								.92	

## 3. 자료분석

연구대상의 일반적 특성의 분포를 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 연구도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 직장어린이집 교사의 현신에 대한 전반적인 양상을 알아보기 위해 평균, 표준편차 범위를 산출하였다. 변인에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하여 유의한 차이가 있는 경우에는 집단 간 차이를 알아보기 위해 Scheffé 사후검증을 실시하였다. 그리고 직장어린이집 교사의 현신과 교수효능감과의 관계를 알아보기 위해 Pearson상관분석을 실시하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 직장어린이집 교사의 헌신

직장어린이집의 교사의 헌신의 전반적인 양상을 알아보기 위해 교사헌신 전체와 하위요인별 최저점수, 평균, 표준편차를 구하였으며 결과는 <표 4>에 제시하였다. 직장어린이집 교사의 헌신은 평균 4.13( $SD=.51$ )이었으며, 2.75점-5점의 분포를 나타냈다. 하위요인별로는 ‘어린이집에 대한 헌신’은 평균 3.78( $SD=.52$ )이었으며, ‘영유아에 대한 신념’은 평균 4.50( $SD=.49$ )이었으며, ‘교수학습에 대한 관여’는 평균 4.11( $SD=.53$ )로 어린이집에 대한 헌신이 가장 낮았다. 이를 통해 직장 어린이집 교사는 높은 수준의 교사헌신을 하고 있으며, 하위요인 중에서는 영유아에 대한 헌신, 교수학습에 대한 관여, 어린이집에 대한 헌신으로 어린이집에 대한 헌신이 가장 낮음을 알 수 있다.

<표 4> 교사헌신의 전반적 양상

( $N=176$ )

	최소값	최대값	평균( $M$ )	표준 편차( $SD$ )
어린이집에 대한 헌신	2.40	5.00	3.78	.52
영유아에 대한 신념	3.00	5.00	4.50	.49
교수학습에 대한 관여	2.86	5.00	4.11	.53
전체	2.75	5	4.13	.51

#### 2. 직장어린이집 교사의 일반적 배경에 따른 교사헌신

직장어린이집 교사의 일반적 배경에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해, 교사헌신 전체와 하위요인별 평균과 표준편차를 알아보고 일원분산분석을 실시한 결과를 <표 5>에 제시하였다. 먼저 교사의 연령에 따른 교사헌신에는 유의한 차이가 없었다. 교사의 자격취득 관련 학력에 따라 교사헌신에 유의한 차이가 있었으며( $F=3.22, p<.05$ ), 사후검증을 실시한 결과, 어린이집에 대한 헌신에서 보육교사교육원과 전문대학 영유아보육 관련학과를 졸업한 집단과 대학원 졸업 집단 간 유의한 차이를 보였다. 즉 교육정도가 높을수록 교사헌신이 높게 나타났다고 볼 수 있다.

교사의 경력에 따라 교사헌신에 차이가 있었으며( $F=5.89, p<.05$ ), 하위 요인인 어린이집에 대한 헌신( $F=3.10, p<.05$ ), 영유아에 대한 신념( $F=5.11, p<.05$ ), 교수학습에 대한 관여( $F=4.93, p<.05$ )에서 모두 유의한 차이가 나타났다. 사후검증을 실시한 결과 어린이집에 대한 헌신에서는 1-3년 경력의 교사집단과 10년 이상 집단 간에 유의한 차이가 나타났으며, 영유아에 대한 신념에서는 1-9년 경력 교사집단과 10년 이상의 경력집단 간에 유의한 차이가 나타났다. 교수학습에 대한 관여에서는 9년 이하 교사경력 집단과 10년 이상의 집단 간에 유의한 차이가 나타났다. 즉 경력



이 높을수록 영유아에 대한 신념과 교수학습에 대한 관여에서 교사현신이 다르게 나타났으며, 특히 10년 이상의 경력교사들이 더 많이 전체적으로 더 현신한다고 볼 수 있다.

근무시간에 따라서 교사현신에는 유의한 차이가 없었다. 교사의 담당연령에 따른 교사현신에 유의한 차이가 있었으며( $F=3.44, p<.05$ ), 사후검증을 실시한 결과, 하위요인 중 어린이집에 대한 현신에서 유아반과 혼합 연령 학급 간에 유의한 차이가 나타났다. 혼합연령반 교사가 단일연령반 교사보다 어린이집에 현신을 더 많이 한다고 볼 수 있다. 어린이집 교사의 수에 따른 교사현신에 유의한 차이가 있었으며( $F=3.91, p<.05$ ), 사후검증을 실시한 결과, 하위요인 중 어린이집에 대한 현신에서 교사 수 5-10명 기관과 10-15명 기관 간에 유의한 차이가 나타났다. 이는 집단의 규모에 따라 교사의 현신이 상이함을 의미한다. 어린이집의 학급 수에 따른 교사현신에는 유의한 차이가 없었다.

<표 5> 교사의 일반적 배경에 따른 교사현신

구분	N	어린이집에 대한 현신		영유아에 대한 신념		교수학습에 대한 현신		전 체		
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
연령	20-25세	41	3.758	.48	4.53	.49	4.02	.59	4.08	.42
	26-30세	50	3.73	.52	4.51	.453	4.07	.49	4.08	.42
	31-35세	36	3.79	.49	4.33	.52	4.06	.49	4.04	.43
	36-40세	15	3.93	.52	4.67	.40	4.23	.48	4.25	.35
	41-45세	19	3.63	.61	4.374	.54	4.13	.60	4.00	.49
	46-50세	14	3.97	.53	4.65	.45	4.42	.47	4.31	.42
	51세이상	1	4.30		5.00		5.00		4.72	
	총계	176	3.78	.52	4.49	.49	4.11	.53	4.10	.43
F		1.10		1.70		1.73		1.61		
자격취득관련 학력	보육교사교육원	11	3.62	.73a	4.51	.50	4.17	.64	4.06	.53
	전문대학 영유아교육.보 육 관련학과	77	3.74	.49a	4.41	.54	4.02	.55	4.03	.44
	4년제 대학 영유아교육.보 육 관련학과	72	3.75	.46	4.54	.42	4.13	.50	4.11	.38
	대학원 이상	16	4.19	.54b	4.66	.42	4.37	.41	4.39	.40
	총계	176	3.78	.52	4.49	.47	4.11	.53	4.10	.43
	F		4.16*		1.60		2.08		3.22*	
	F									
경력	1년 미만	19	3.77	.55	4.45	.57	3.99	.66a	4.05	.48
	1-3년	54	3.71	.51a	4.48	.47a	4.02	.51a	4.04	.42
	4-6년	44	3.73	.55	4.45	.49a	4.08	.50a	4.06	.42
	7-9년	35	3.71	.37	4.33	.49a	4.05	.44a	4.00	.36
	10년 이상	24	4.11	.53b	4.86	.18b	4.53	.47b	4.47	.33
	총계	176	3.78	.52	4.49	.49	4.11	.53	4.10	.43
F		3.10*		5.11**		4.93**		5.89***		

근무시간	8시간 미만	11	3.61	.50	4.39	.48	4.08	.44	4.00	.40
	8-9시간 미만	23	3.81	.49	4.52	.46	4.12	.46	4.12	.39
	9-10시간 미만	59	3.84	.51	4.49	.47	4.11	.50	4.12	.41
	10-11시간 미만	43	3.73	.44	4.44	.50	4.11	.55	4.06	.41
	11시간 이상	40	3.76	.62	4.57	.52	4.10	.63	4.12	.51
	총계	176	3.78	.52	4.49	.49	4.11	.53	4.10	.43
	F		.60		.52		.01		.33	
담당연령	영아반	95	3.76	.53	4.48	.50	4.07	.58	4.08	.45
	유아반	55	3.66	.46a	4.41	.45	4.08	.48	4.02	.38
	혼합 연령반	20	4.06	.47b	4.67	.48	4.27	.40	4.32	.35
	기타	6	4.07	.51	4.75	.44	4.40	.47	4.38	.40
	총계	176	3.78	.52	4.49	.49	4.11	.53	4.10	.43
	F		3.69*		2.20		1.48		3.44*	
교사수	5명 미만	17	3.82	.60	4.49	.44	4.08	.50	4.11	.40
	5-10명	50	<b>3.92</b>	.51a	<b>4.61</b>	.47	4.21	<b>.59</b>	4.22	.44
	10-15명	43	3.55	.46b	4.35	.55	3.98	.55	3.93	.44
	15명 이상	66	3.81	.49	4.49	.45	4.12	.46	4.11	.40
	총계	176	3.78	.52	4.49	.49	4.12	.53	4.10	.43
	F		4.41*		.10		.20		3.91**	
학급수	1-3학급	23	3.93	.56	4.65	.42	4.07	.61	4.20	.37
	4-6학급	74	3.72	.55	4.42	.55	4.13	.56	4.06	.49
	7-9학급	31	3.70	.25	4.52	.42	4.08	.39	4.07	.28
	10학급 이상	48	3.83	.56	4.51	.43	4.12	.53	4.13	.44
	총계	176	3.78	.52	4.49	.49	4.11	.53	4.10	.43
	F		1.38		1.31		.10		.74	

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

### 3. 교사현신과 교사효능감의 관계

교사의 효능감 양상을 알아 본 결과는 <표 6>과 같다. 교사효능감의 평균 3.76( $SD=.52$ )이었으며, 최저 2.33-5점의 분포를 나타냈다. 하위요인별로는 학생참여 효능감 평균 3.98( $SD=.43$ )이었으며, 교수전략 효능감 평균 3.72( $SD=.54$ )이었으며, 학급관리 효능감 평균 3.55( $SD=.58$ )로 학급관리 효능감이 가장 낮은 점수를 보였다. 교사효능감의 하위요인 중에서 학생참여 효능감이 가장 높으며 학급관리 효능감이 가장 낮음을 알 수 있다.

<표 6> 교사효능감의 전반적 양상

	최소값	최대값	평균(M)	표준 편차(SD)
학생참여효능감	3.00	5.00	3.98	.43
교수전략효능감	2.00	5.00	3.72	.54
학급관리효능감	2.00	5.00	3.55	.58
전체	2.33	5	3.76	.52

교사헌신과 교사효능감과의 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시한 결과는 <표 7>와 같다. 교사헌신과 교사효능감은 유의한 정적상관을 보였으며( $r=.57, p<.05$ ), 교사헌신 전체 및 하위요인과 교사효능감 전체 및 하위 요인 간에 전반적으로 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 교사헌신 전체와 교사효능감 하위요인의 관계를 상관계수가 큰 순서대로 살펴보면, 학생참여 효능감( $r=.57, p<.01$ )이 가장 높은 정적상관을 보였고, 다음으로 교수학습 전략 효능감( $r=.54, p<.01$ ), 학급관리 효능감( $r=.44, p<.01$ )이었다. 교사효능감 전체와 교사헌신 하위요인 간의 관계를 상관계수가 큰 순서대로 살펴보면, 교수학습에 대한 관여( $r=.59, p<.01$ )가 가장 높은 정적 상관을 보였고, 다음으로 어린이집에 대한 헌신( $r=.44, p<.01$ ), 영유아에 대한 신념( $r=.43, p<.01$ )의 순이었다. 즉 헌신이 높을수록 교사효능감이 높다고 볼 수 있다.

<표 7> 직장어린이집 교사의 헌신과 교사효능감과의 관계

구분	구분	어린이 집에 대한 헌신	영유아 에 대한 신념	교수학 습에 대한 관여	학생 참여 효능감	교수 전략 효능감	학급 관리 효능감	헌신 전체	효능감 전체
어린이집에 대한 헌신		1.00							
영유아에 대한 신념		.52**	1.00						
교수학습에 대한 관여		.55**	.61**	1.00					
학생참여효능감		.45**	.43**	.57**	1.00				
교수전략효능감		.42**	.41**	.54**	.74**	1.00			
학급관리효능감		.33**	.323**	.47**	.63**	.67**	1.00		
헌신전체		.86**	.82**	.83**	.57**	.54**	.44**	1.00	
효능감전체		.44**	.43**	.59**	.87**	.91**	.88**	.57**	1.00

\*\* $p<.01$

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 교사 헌신의 전반적인 경향과 교사 개인 및 기관의 변인에 따른 차이를 알아보고, 교사헌신과 교사효능감과의 관계를 밝히고자 하였으며, 연구 결과에 따른 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사의 헌신은 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 교사헌신 전체점수는 초·중·고등학교 교사들과 유사하며(이혜란, 김아영, 차정은, 2011), 사회적 기업, 대기업, 중소기업에 근로자 등 타 직업군에 비해 높은 것으로 나타났다(이나경, 황순택, 2010). 이와 같은 결과를 통하여 직장어린이집 교사들이 자신의 주된 업무에서 높은 정도로 헌신함을 알 수 있으며, 헌신을 요구하는 직장어린이집의 조직문화 특성이 반영되었다는 이윤미(2010)의 연구와 일치함을 알 수 있다. 교사헌신의 하위요인 중에서는 ‘영유아에 대한 신념’이 가장 높게 나타났으며 ‘어린이집에 대한 헌

신'이 가장 낮게 나타났다. 이는 어린이집 교사가 업무 중 필수적으로 영유아에 대한 보육 신념이 높고 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보이며, 교사라는 직업의 특성상 자신이 보육하는 목적을 항상 염두에 두게 되는데 이것이 헌신에 긍정적인 영향을 미친 것이라고 생각된다. 반면 하위요인 중 어린이집에 대한 헌신이 가장 낮게 나타났다. 이는 교사가 자신의 직무 중 영유아나 교수학습에 대한 헌신을 통한 보람을 느끼기는 것과 달리 현실적으로 다른 어린이집에 비해 상대적으로 긴 시간을 보육한다는 송경섭(2007)의 연구의 결과와 영유아들이 머무는 시간이 길다는 특성이 반영된 것으로 보여진다(박찬옥, 이한영, 이은영, 최순덕, 2015).

둘째, 교사헌신은 교사의 연령이 증가함에 따라 평균점수가 높아지는 경향을 보였으나 통계적으로는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 교사의 연령에 따라 차이가 없다는 연구결과(김영분, 2010)와는 일치하지만, 연령에 따라 헌신의 차이가 있다는 연구와는 상반된 결과이다(박소연, 윤선아, 2012; 이명환 2009). 또한 교사의 연령 41-45세 집단이 헌신에서 전체 평균보다 낮은 점수를 보여주었다. 따라서 이에 대한 추가적인 탐색이 이루어져야 할 것이다. 교사의 연령이 증가함에 따라 증가하는 사회적 경험이 영유아 보육에 필요한 기술과 연륜을 쌓는데 도움이 되고 보육하는 동안 헌신할 수 있는 하나의 원동력이 될 것으로 생각된다.

또한 교사헌신은 학력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 평균점수가 높아지는 경향을 보였으며, 통계적으로는 전체 교사헌신과 하위요인 중 어린이집에 대한 헌신에서 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 보육교사교육원과 전문대학 영유아보육학과 졸업 집단이 대학원 졸업 이상 집단과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 교사헌신이 학력과 관련이 있다는 연구결과(김의석, 김성원, 2013; 김정희, 김동춘, 2010; 박소연, 윤선아, 2012; 이명환 2009)와 일치한다. 즉, 자격취득과 관련된 학력이 높을수록 교사헌신이 높아지며 그 차이는 특히, 대학원 졸업 이상의 학력에서 확인한 차이를 보인다고 볼 수 있다. 이를 통해 볼 때에 대학원 진학을 통해 자신의 전문성을 높이고 자기발전의 즐거움을 경험한 교사들은 영유아 보육에 헌신할 가능성이 클 것으로 생각된다. 헌신은 전문성을 함양하고자 하는 내적동기를 증진시키고 다시 헌신의 증가를 가져올 것이다.

교사헌신은 경력이 증가함에 따라 평균점수가 높아지는 경향을 보였으며 통계적으로는 전체 교사헌신과 하위요인 중 어린이집에 대한 헌신, 영유아에 대한 신념, 교수학습에 대한 관여에서 유의한 차이가 나타났다. 특히, 사후검증에서 양극단인 1-3년 미만의 집단과 10년 이상의 집단이 확인한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 근무경력이 많을수록 헌신이 높아지고(김영분, 2010; 김의석, 김성원, 2013; 김정희, 김동춘, 2010; 문태형, 2010), 근무연한이 올라갈수록 현재 소속된 기관에 헌신한다는 선행연구와 일치하는 결과이다(이윤경, 1998; Hrebiniak, 1974). 경력에 따른 어린이집에 대한 헌신이 1-3년, 7-9년, 영유아에 대한 신념에서 7-9년, 교수학습에 대한 관여는 1년 미만의 교사가 가장 낮게 나타났다. 경력에 따른 전체적인 헌신은 7-9년의 교사가 가장 낮았다. 이는 5년 미만의 경력에 따른 교사헌신에는 차이가 나타나지 않으며(김두성, 2008), 교육경력이 많을수록 조직헌신이 낮아진다는(황보영란, 2001) 연구결과와 일부 일치하는 결과를 보였다. Rosenholtz와 Simpson(1990)은 경력교사의 경우 직무수행이나 자율성과 같은 변인에 의해 교사의 헌신이 영향을 받으며 경력 10년 이상의 경력교사는 상황변수를 통제하고 다루는 능력이 있고 영유아들의 즉각적인 피드백을 통해 수업의 내용이나 속도를 조절해 나갈 수 있다고 하였다(곽은순, 2010). 경력이 많은 교사는 보육에 숙련된 기술을 가지고 있으며 상대적으로 연

구의 기회가 많았음을 고려할 때 헌신할 가능성이 더 높지만 경력 증가에 따른 헌신의 차이에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

교사헌신은 기관 변인인 근무시간, 학급 수에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다. 근무시간에 따라 헌신에 차이가 있다는 연구(박소연, 윤선아, 2012; 이명환 2009; Meyer, Allen, & Smith, 1993)와 다르게 나타났다. 이는 직장어린이집의 특성상 부모 근무시간에 따라 교사의 장시간 보육이 일반적으로 받아들여지고 있어서, 근무시간이 교사헌신에는 영향을 주지 않는 것으로 보인다. 즉 직장어린이집 교사의 경우 근무시간량에 관계없이 교사의 헌신이 일어날 수 있음을 의미한다고 하겠다. 이는 교사헌신이 기관변인 중 근무시간, 학급 수에 영향을 받지 않았다는 이해란 등(2011)의 연구결과와 맥을 같이하는 것이다. 반면, 담당연령이나 교사 수에 따른 교사헌신은 그 평균점수가 같고 표준편차의 적어서 매우 동질적인 양상을 보였다. 즉 교사헌신은 기관의 외적으로 드러나는 기관유형이나 형식보다 담당 연령과 교사의 수에 더 민감하게 영향을 받는 것임을 알 수 있다.

셋째, 교사헌신과 교사효능감은 전반적으로 정적상관을 보였다. 즉, 교사헌신이 높을수록 교사효능감이 높다고 할 수 있다. 교사효능감의 하위요인인 학생참여 효능감, 교수전략 효능감, 학급관리 효능감이 교사헌신과 정적상관을 보였고, 교사헌신의 하위요인 어린이집에 대한 헌신, 영유아에 대한 신념, 교수학습에 대한 관여와 교사효능감이 정적상관을 보였다. 교사효능감이 교사헌신과 높은 정적상관을 보임으로써(고현, 김경숙, 김지연, 2010; 김두성, 2008) 구성원인 교사가 자신의 직무에 헌신 할수록 긍정적인 교사효능감이 형성이 되며, 긍정적인 교사효능감에 영향을 미쳐 헌신을 용이하게 한다는 것이 증명되었다. 이는 전반적으로 일관된 결과를 보여주는 것이며 교사헌신과 교사효능감 간의 관계를 탐색한 선행연구들과 일치하는 결과이다(김아영 등, 2008).

본 연구는 직장 어린이집 교사 헌신의 전반적인 양상을 살펴봄으로써 어린이집 교사의 헌신에 대해 이해해 보고자 하였다. 직장어린이집 교사의 헌신에 영향을 미치는 교사의 내적 특성을 밝힘으로써 교사의 직무환경 개선을 위한 시사점을 도출하였으며, 교사헌신을 위한 지원방안의 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있다. 따라서 교사로 하여금 가치 있는 경험을 하게하고, 전문적인 능력을 증진시킬 수 있도록 상급학교 진학의 기회나 전문서적, 연수 등 다양한 기회를 제공할 필요성이 제기된다. 또한 교사의 헌신과 내재동기 증진을 위한 노력과 교사의 성공적인 경험을 지원할 필요가 있다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 연구대상이 경기도 지역으로 제한되어 그 결과를 전체에 일반화하는 데 무리가 있다.

둘째, 본 연구는 직장어린이집 교사를 대상으로 했기 때문에 연구의 결과를 전체 어린이집에 일반화시키기에는 한계가 있다.

셋째, 교사의 자기보고식 평가에 의해 수집된 양적자료를 분석하였기 때문에 교사 특성 및 조직 내의 헌신 및 효능감에 대한 깊이 있는 분석이 어려웠다는 한계점을 갖는다.

끝으로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상을 다양화하여 어린이집 교사의 헌신에 대해 다각도로 분석해 볼 필요가 있다.

둘째, 어린이집 기관 변인별 특성과 헌신, 그리고 교사효능감의 관계를 심도있게 밝히기 위해서는 현장관찰과 심층면담 등 다양한 방법을 통한 연구가 이루어질 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 직장어린이집 교사만을 대상으로 하였는데, 향후 연구에서는 모든 유형의 어린이집 교사와 유치원 교사를 대상으로 후속연구가 시도되기를 기대한다.

## 참고 문헌

- 강경석, 정우영 (2006). 학교조직문화와 교사효능감 및 학교조직 몰입 간의 인과관계분석. **한국 교원교육연구**, 23(1), 397-419.
- 고태순, 김종석 (2010). 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 65, 19-35.
- 고현, 김경숙, 김지연 (2010). 유치원장의 수업지도성과 교사 효능감 및 교사 헌신 간의 구조관계 분석. **유아교육연구**, 30(4), 283-305.
- 곽은순 (2010). 우수경력교사의 유치원 활동특성. **열린유아교육연구**, 15(5), 257-281.
- 구은미, 김광웅 (2005). 영유아보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인의 인과분석. **열린유아교육연구**, 10(3), 139-157.
- 권연희 (2010). 사회적지지, 스트레스 대처방식이 보육교사의 직무스트레스에 미치는 영향. **한국 생활과학회지**, 19(3), 487-498.
- 권주영 (2001). 유아교사의 과학교수 효능감 수준에 따른 과학교육 실재에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김두성 (2008). 초등학교 교사의 교직헌신도와 교사효능감과의 관계. 한양대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김민환 (2006). 교사들의 임파워먼트와 학교 및 교직 헌신간의 관계에 관한 학교문화의 조절 효과. **학습자중심교과교육연구**, 6(1), 45-65.
- 김송이 (2015). 보육교사의 경력 및 소진과 놀이교수효능감이 직무만족에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 11(1), 481-499.
- 김수영, 조혜진 (2011). 유아교육기관 멘토-멘티의 행동유형에 따른 초임교사의 조직몰입과 직무만족. **아동교육**, 20(3), 51-67.
- 김신덕 (1999). 유아교사의 효능감과 역할수행능력 인식. 이화여자대학교 석사학위 청구논문.
- 김아영 (2010). **학업동기: 이론, 연구와 적용**. 서울: 학지사.
- 김아영, 이채희, 최기연(2008). 교수몰입 척도 개발 및 타당화. **교육심리연구**, 22(4), 647-670.
- 김영분 (2010). 영유아보육시설유형에 따른 근무환경과 직무만족에 관한 연구: 인천시 영유아보육시설 보육교사를 중심으로. 인하대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 김영옥 (2003). 한국 유치원의 조직문화 연구. **유아교육연구**, 23(1), 261-291.
- 김옥주, 조혜진(2010). 영아교사의 전문성 인식과 보육시설 조직문화가 직무스트레스에 미치는 영향. **유아교육연구**, 30(2), 193-210.
- 김의석, 김성원 (2013). 근무환경과 사회지지가 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향. **열린 유아교육연구**, 18(3), 25-41.
- 김정희 (2007). 원장의 리더십과 유아교사의 임파워먼트, 조직효과성에 관한 연구: 개인 및 조직 특성 중재효과와 임파워먼트 매개효과를 중심으로. 가톨릭대학교 대학원 박사학위 청구논문

문.

- 김정희, 김동춘 (2010). 영유아교사의 조직몰입에 대한 사회 인구학적 변인, 조직커뮤니케이션 만족의 영향. **유아교육연구**, 30(2), 167-192.
- 김진아, 이종희 (2008). 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화. **한국영유아보육학**, 55, 119-149.
- 문태형 (2010). 유아교사효능감 및 자기결정성 동기와 조직현신간의 관계. **유아교육학논집**, 14(6), 535-556.
- 문태형 (2013). 예비유아교사의 사회지능 및 자기결정성 동기와 자기효능감 간의 관계 연구. **아동교육**, 22(4), 131-145.
- 문태형 (2013). 유아교사의 자아탄력성 및 사회지능과 조직몰입간의 관계. **아동교육**, 22(1), 5-19.
- 박경희 (2005). 유치원 교사의 교직현신 척도 개발 및 관련 변인에 대한 연구. 덕성여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박소연, 윤선아 (2012). 초등학교 교사의 교사효능감을 매개로 한 직무만족과 조직몰입의 관계. **녀 교육연구**, 9, 27-49.
- 박윤자, 이대균 (2013). 위탁 어린이집 임용원장의 어려움과 대처하기. **열린유아교육연구**, 18(3), 151-177.
- 박찬옥, 이한영, 이은영, 최순덕 (2015). 전문기관에 위탁운영 중인 직장어린이집의 보육프로그램 운영 현황과 요구. **유아교육학논집**, 19(1), 107-133.
- 보건복지부(2015). 보육사업안내.
- 성현숙 (2009). 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구: 제주특별자치도를 중심으로. 제주대학교 행정대학원 석사학위 청구논문.
- 송경섭 (2007). 직장보육시설 보육교사의 생활문화탐구. 중앙대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 송선아 (2007). 초등학교 교사의 직무 스트레스와 교사효능감과의 관계. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 송은경 (2011). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입 간의 인과적 관계. 대구대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 송행란, 박정희 (2014). 직장어린이집 운영실태와 원장의 직무만족도. **생태유아교육연구**, 13(2), 241-264.
- 신은수 (2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아 놀이발달에 미치는 영향. **유아교육연구**, 20(1), 27-43.
- 양성숙, 문연심 (2015). 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감과의 관계. **한국아동복지학**, 49, 1-23.
- 오경숙, 조진희 (2011). 보육교사의 조직몰입 및 조직충성행동과 업무만족과의 관계. **한국생활과학회지**, 20(3), 505-519.
- 원혜경 (2013). 원장의 도덕적 리더십과 교사몰입의 관계에서 협동적 조직문화와 교사효능감의 매개효과. 덕성여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이경선 (2000). 보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이기영 (2005). 자기효능감 및 인적자원관리가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 동신대학교 대학원 석사학위 청구논문.

- 이나경, 황순택 (2010). 기업의 의사결정구조와 일몰입, 업무성과, 이직의도 관계: 사회적 기업, 대기업, 소기업 비교 중심으로. **한국정책연구**, 10(2), 201-219.
- 이명환 (2009). 유아교육기관 원장의 리더십유형이 교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. **교육의 이론과 실천**, 14(2), 55-78.
- 이윤경 (1998). 유치원 교사의 직무 만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. **유아교육연구**, 18(1), 223-242.
- 이윤경 (2001). **보육교사 처우와 근무환경에 대한 제안**. 한국보육교사회 소식지 우리네 아이들.
- 이윤미 (2010). 직장보육시설의 조직문화 탐색. 중앙대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이정미 (2004). 직장보육시설 교사의 조직풍토에 대한 인식과 교사효능감 간의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 이진영 (2014). 교장의 도덕적 리더십, 집단적 교사효능감, 개인적 교사효능감 및 교사헌신 간의 관계. 인천대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이진옥 (2011). 직장보육시설 시설장의 어려움과 보람 그리고 희망, 배재대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이진옥, 남상미, 이대균 (2011). 직장 보육시설 시설장의 어려움, 보람 그리고 희망. **어린이문학 교육연구**, 12(2), 297-320.
- 이혜란, 김아영, 차정은 (2011). 학교조직풍토와 교수몰입 간의 관계에서 교수효능감의 매개효과. **교육심리연구**, 25(3), 671-691.
- 정우영 (2005). 교사가 지각한 학교조직문화가 교사효능감 및 학교조직몰입에 미치는 영향. **교육 행정학연구**, 23(2), 73-90.
- 정효정 (2002). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교 분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 차미영, 손원경 (2010). 위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움. **한국보육지원학회지**, 6(2), 17-37.
- 최재옥 (2000). 중등교사의 교사효능감과 직무만족도와의 상관 연구. 강원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 최한별 (2005). 심리적 임파워먼트가 직무동기에 미치는 영향에 대한 자기결정감의 조절효과. 성신여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 홍금자, 이해영 (2008). 보육교사의 전문성증진과 전문 인력의 확대방안. **한국영유아보육학**, 52, 125-154.
- 홍성희, 임소영, 김미정 (2012). 직장어린이집 원장과 보육교사가 개원초기 생태보육과정 운영에서 겪는 어려움. **생태유아교육연구**, 11(1), 123-147.
- 황보영란(2001). 유아교사의 조직헌신성과 관련된 사회 조직적 변인에 관한 연구. **아동학회지**, 22(1), 135-146.
- 황해익, 탁정화, 김미진(2012). 직장어린이집 보육교사의 직무스트레스에 관한 내러티브 탐구. **한국보육지원학회지**, 8(3), 163-184.
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship



- behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- George, L., & Sabapathy, T. (2011). Work motivation of teachers: Relationship with Organizational Commitment. *Canadian Social Science*, 7(1), 90-99.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Hrebiniak, L. G. (1974). Effects of job level and participation on employee attitudes and perceptions of influence. *Academy of Management Journal*, 17(4), 649-662.
- Larner, G. (1996). Narrative child family therapy. *Family Process*, 35(4), 423-440.
- Lortie, D. C. (1975). *School teacher: A sociological inquiry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Rosenholtz, S. J., & Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of Education*, 241-257.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(s1), 152-171.
- Schwarzer, R., Mueller, J., & Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the Internet: Data collection in cyberspace. *Anxiety, Stress and Coping*, 12(2), 145-161.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.

## ABSTRACT

This study aims to identify the difference in teacher commitment at workplace child-care centers and understand the relationship between teacher commitment and teacher efficacy. To achieve this, the data were collected from 176 teachers who were working at workplace child-care centers in Gyeonggi province, One-way analysis of variance (ANOVA), Scheffé test, and Pearson's correlation analysis were performed. According to the results, it was found that there is a high positive correlation between teacher commitment and teacher efficacy. The teacher commitment appears high and especially the teacher commitment to infants and toddlers appears the highest at the workplace child-care centers. It was also found that there is a significant difference in teacher efficacy depending on academic ability and work experience of teachers, age of infants and toddlers, and total number of teachers in the centers. This study is significant in that it provides the basic data for drawing up the measures to support the teacher commitment as one of the internal characteristics of the teachers working at the workplace child-care centers. Further studies need to explore the relationship between teacher commitment and teacher efficacy depending on the type of kindergarten or day care center.

▶ *Key Words* : *teacher commitment, teacher efficacy, workplace child-care center*

논문투고	2015. 06. 15.
수정원고접수	2015. 10. 15.
최종게재결정	2015. 10. 17.