

본 연구의 목적은 영아교사의 교수효능감과 민감성이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 연구 대상은 S지역의 어린이집 영아교사 206명이다. 본 연구에서는 곽희경(2011)이 사용한 교수효능감 도구, 민광미(2014)가 개발한 교사 민감성 척도, 이종각(2013)이 수정, 보완한 조직몰입 검사 도구를 사용하여 설문조사를 하였다. 수집된 자료는 SPSS 21.0 Win program을 사용하여 신뢰도 분석, 기술통계, 상관분석, 중다회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 첫째, 영아교사의 교수효능감은 보통 수준이었으며, 민감성은 보통보다 높은 수준이었고, 조직몰입은 보통 수준보다 약간 높은 것으로 나타났다. 둘째, 영아교사의 일반적 교수효능감은 모든 조직몰입과 정적관계를 보였고, 민감성은 조직몰입 중 정서적 몰입과 규범적 몰입에 정적관계를 나타냈다. 셋째, 영아교사의 조직몰입에 교수효능감의 하위요인 중 일반적 효능감, 민감성의 하위요인 중 일관성이 영향력 있는 변인으로 나타났다. 본 연구의 결과는 영아교사의 조직몰입 향상에 교사의 내적요인인 교수효능감과 민감성이 중요함을 시사하였다.

■ 주제어: 영아교사  
교수효능감  
민감성  
조직몰입

1) 총신대학교 유아교육과 조교수, 제1저자, 교신저자  
(pos908@hanmail.net)

## 영아교사의 교수효능감과 민감성이 조직몰입에 미치는 영향

### The Influence of Infant Teachers' Teaching Efficacy and Sensitivity Level on Organizational Commitment

신 현 정<sup>1)</sup>  
Hyun Jung Shin

#### I. 서론

최근 조사결과에 따르면, 어린이집을 이용하는 0~2세 영아의 수는 전체 영유아 1,450,243명 중 59.5%에 달하는 862,237명 인 것으로 나타났다(보건복지부, 2018). 이와 같이 어린이집을 이용하는 아동 중 영아가 차지하는 비중이 증가함에 따라 영아의 성장과 발달에 지대한 영향을 미치는 영아교사에 대한 관심이 높아지고 있다. 영아교사에 대한 인식은 단순히 영아에게 돌봄을 제공하는 차원을 넘어 보육의 질을 결정짓는 전문가로 변화하고 있다(김명순, 신윤승, 채은화, 2016). 이에 최근 들어 영아교사의 전문성을 높일 수 있는 요인 중 양질의 보육을 제공하기 위한 전제조건으로 조직몰입에 대한 논의가 이루어지고 있다(박태준, 2016; 이종각, 2013).

조직몰입은 자신이 근무하는 어린이집의 목표와 가치를 내면화하여 조직과 함께 성장·발달할 수 있도록 노력하면서 조직에 남아 있으려고 하는 요구로(박태준, 2016), 집단의 가치와 이해를 자기 것으로 수용하고 동일시하는 과정에서 형성된다(예남희, 2014). Allen과 Meyer(1990)는 조직몰입이 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 등 세 가지의 다차원적인 특성을 지닌다고 하였다. 구체적으로 살펴보면, 정서적 몰입은 자신과 조직을 동일시하여 친밀감과 애착심을 가지고 조직에 참여하려는 정도를 의미하며, 지속적 몰입은 조직을 떠날 때 발생하는 비용의 정도를 인식하여 활동을 지속적으로 유지하려는 정도를 말한다. 또한 규범적 몰입은 조직에 남아 있으려고 하는 도덕적 의무감과 책임감을 반영한다. 즉, 조직몰입에는 조직의 가치와 목표에 대한 정서적 애착에 해당되는 태도적 차원과 구성원이 조직을 위해 쏟는 노력과 이에 따른 보상을 비교하면서 계속해서 조직에 머물고자 하는 행동적 차원이 포함된다(이재운, 2017). 이와 같이 조직몰입은 조직헌신, 조직에 대한 심리적 애착, 조직에 대한 일체감과 헌신도, 긍정적 태도, 충성도, 소속감 등의 정도를 반영하기 때문에 학교

조직이 유지되고 발전하기 위한 필수조건이 된다(마상진, 2004; 문태영, 2010; 민하영, 2010).

조직몰입을 잘하는 교사는 재직하고 있는 조직의 목표와 가치를 수용하고 그 목표를 위해 자발적으로 노력하려는 의지를 가지고 있어 근무를 지속해 나가며 높은 직무 성과를 이끌어 낸다(강정희, 안진경, 2015). 또한 자신감 있게 교사로서의 능력을 발휘하고(박소연, 윤선아, 2012), 학생과 정서적인 유대관계 속에서 교수활동에 충실하여 학교에 충성심을 나타내게 된다(마상진, 2004). 결국 조직몰입이 높은 교육기관 일수록 교육의 질이 높음을 예측할 수 있다. 유아 및 보육교사를 대상으로 이루어진 조직몰입과 관련된 선행연구들은 조직의 환경적 특성인 교사 외적요인과 관련하여 조직몰입과 직무환경(권나연, 이희영, 2012), 조직문화(김현경, 2018), 직무만족도 및 스트레스(박태준, 2016; 임수진, 여은진, 이혜원, 2013), 원장의 리더십(고현, 2015; 예남희, 2014) 등에 대해 살펴보고 있다. 또한 유아교사의 내적요인과 관련하여 교수효능감(강정희, 안진경, 2015; 권정혜, 김판희, 2015; 정미라, 강수경, 김민정, 2014)이 조직몰입에 일관성 있게 관련된 변인으로 나타나고 있다. 유아교육현장에서는 교사가 교수행동을 하는데 교사의 질적 특성이라 할 수 있는 자신이 가진 신념, 태도, 자신감 등이 중요하다(김현지, 나동진, 2006). 따라서 영아교사가 보육전문가로서 어린이집이라는 조직에 몰입하기 위해서는 교사행동의 주된 근원이 되며 교사의 지도능력에 대한 개인차를 설명할 수 있는 교수효능감(Gibson & Dembo, 1984)의 영향력을 살펴볼 필요가 있다.

교수효능감은 학습자가 수행하는 것에 교사가 어느 정도의 영향을 미칠 수 있는 능력이 있다고 믿는 교사 자신의 믿음이다(Ashton, 1984). 즉 특정한 맥락에서 교수과제를 성공적으로 수행하는데 요구되는 행동을 실행, 조직하는 교수능력에 관한 교사의 신념을 말한다(Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 1998). Gibson과 Dembo(1984)는 교수효능감을 두 가지로 구분하여 설명하였다. 하나는 교사들의 교육적 행동이 학생들의 학습에 영향을 미칠 것이라고 생각하는 일반적 효능감이고, 또 다른 하나는 교사 개인의 교수능력이 학습자에게 긍정적인 성취변화를 이끌어 낼 수 있다고 믿는 개인적 효능감이다.

교수효능감이 높은 교사는 스트레스를 덜 받으며 학

습동기를 유발하기 위해 더 많은 노력을 하고(Gibson & Dembo, 1984; Hoy & Woolfolk, 1993), 어려운 과제를 회피하기보다는 해결해야 할 도전으로 보아 자신이 추구하고자 선택한 목표를 달성하기 위해 전념한다(Coladarci, 1992; 권나연, 이희영, 2012 재인용). 또한 학생의 실수에 덜 비판적이고 유연하며 학생과의 활동에 많은 시간을 함께 한다(Tschannen-Moran & Hoy, 2001). 교수효능감과 관련된 선행연구에 따르면, 교수효능감이 높은 보육교사는 어린이집의 의사결정에 적극적으로 참여하며 전문성에 대한 인식이 높고, 보육수행 상황에서 적절한 행동을 하는 것으로 나타났다(김명순 외, 2016; 김안나, 2014; 이세나, 이영석, 2006). 또한 조직에 애착심을 가지고 남으려고 노력하며(정미라 외, 2014) 교사 자신의 업무에 가치를 부여하고 스스로 즐기면서 조직의 목표를 성취하여 조직몰입을 이룬다(강정희, 안진경, 2015). 이상의 내용을 정리해 보면 영아교사의 보육효능감은 영아와의 관계에서 전문성을 발휘할 뿐 아니라 어린이집의 가치를 이해하여 애착을 가지고 참여하여 조직에 존속하려는 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

한편, 교수효능감과 함께 조직몰입을 예측할 수 있는 또 다른 교사 개인변인으로 영아교사의 민감성에 대해 살펴볼 필요가 있다. 보육연령이 하향화되고, 이에 따라 영아보육의 특수한 상황이 나타나면서 영아교사의 전문성을 파악할 수 있는 요인으로 대두되고 있는 것이 민감성이다(신희이, 2011). 민감성에 대한 초기연구는 주 양육자를 중심으로 이루어졌는데, Ainsworth(1989)는 영아가 양육자에게 보내는 울음, 웃음, 웅얼이 등과 같은 애착신호를 양육자가 정확하게 인지하고 해석하여 적절하게 반응하는 것을 민감성이라고 하였다. 민감성에는 타인의 욕구나 감정을 신속하게 알아차려서 그 행동에 숨겨진 의미를 이해하는 것과 발달단계에 맞게 자신의 욕구, 생각, 감정을 표현하도록 적절하게 반응하는 것이 포함된다(김은실, 2011). 주 양육자인 어머니에게 요구되었던 민감성은 최근 어린이집을 이용하는 영아들이 증가함에 따라 다수의 영아를 보살피는 영아교사에게 절대적으로 요구되는 능력이 되었으며 보육의 전반적인 질과 전문성에 기여하는 요인으로 주목받게 되었다(김미영, 정옥분, 2014). 영아교사에게 요구되는 민감성에는 영아의 행동과 상태에 따라 적절하고 수용적인 반응을 제공할 수 있는 적절성, 영아의 입장을 왜

곡하지 않고 공감해 주는 정확성, 영아 개개인이나 학급의 형편에 맞게 활동과 시간을 수정하고 보완할 수 있는 융통성, 영아의 신호에 언제나 동일한 반응을 보여 영아가 신뢰감을 갖도록 하는 일관성, 그리고 영아의 언어적, 비언어적 신호를 즉각적으로 해결해 주는 즉시성 등이 포함된다(민광미, 2014).

민감성과 관련한 국내 선행연구들은 교사의 민감성이 영아의 발달과 적응, 상호작용에 영향을 미치는 중요한 요인임을 밝히고 있다(김기철, 이선채, 2016; 신애선, 김영실, 2016; 유지연, 황혜정, 2015; 최은정, 하지영, 서소정, 2009; 홍은숙, 부성숙, 2015). 또한 교사의 민감성이 교수효능감, 보육신념, 전문성과 관련이 있으며(김미영, 정옥분, 2014; 노수진, 이경남, 2015; 오정운, 2011; 이지현, 2015) 보육활동 수행에 대한 책임감과 교사로서의 유능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다(민광미, 2014). 이들 연구들을 종합해 볼 때 영아교사의 민감성은 교수효능감과 관련성이 있으며 민감성을 가진 영아교사의 태도와 자발적인 의지가 조직몰입에 영향을 미칠 수 있을 것으로 예측된다.

이상의 내용을 정리해 보면 보육의 질 향상을 위해서 교사의 내면적 특성이 지속적으로 강조됨에 따라 교수효능감과 민감성, 조직몰입에 관한 다양한 연구가 이루어지고 있다. 그러나 영아보육의 질 결정에 핵심이 되는 영아교사를 대상으로 조직몰입을 살펴본 연구는 거의 없다. 또한 교수효능감과 조직몰입의 관계를 밝히는 연구(권정해, 김판희, 2015; 임수진 외, 2013; 정미라 외, 2014; 홍석영, 2012)는 지속적으로 이루어지고 있으나 영아교사의 민감성과의 관계성이나 영향력을 밝힌 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 영아교사는 교사로서의 신념과 인식에 따라 영아에게 반응하는 태도가 달라지고, 그 신념과 태도는 행동의 실천으로 전이된다(홍은숙, 2013). 따라서 본 연구에서는 영아교사의 전문성 향상에 주요 요소로서 신념을 나타내는 교수효능감과 영아에 대한 반응적 태도인 민감성, 조직 내에서의 실천적 행동이라고 할 수 있는 조직몰입의 경향성을 파악하고, 영아교사의 교수효능감과 민감성이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보고자 한다. 본 연구의 결과는 보육전문가로서 자리매김해야 하는 영아교사의 조직몰입 향상을 위한 기초자료가 될 것이다. 본 연구의 연구목적에 대해 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입은 어

떠한가?

둘째, 영아교사의 교수효능감과 교사 민감성이 조직몰입에 미치는 영향력은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 S지역에 위치한 민간, 가정어린이집에 재직 중인 영아교사 206명이다. 연구대상의 일반적인 특성을 살펴보면 표 1에서 나타난 바와 같이, 민간어린이집 영아교사 147명(71.4%), 가정어린이집 영아교사 59명(28.6%)이고, 영아교사의 연령은 20대 23명(11.2%), 30대 46명(22.3%), 40대 95명(46.1%), 50대 이상 42명(20.4%)이다. 교육경력은 5년 미만인 133명(45.5%), 5년 이상이 73명(35.5%)이고, 담당학급은 0세반 51명(24.8%), 1세반 79명(38.3%), 2세반 76명(36.9%)이다.

표 1. 연구대상의 일반적 특성 (N = 206)

구분	n	%	
근무기관유형	민간	147	71.4
	가정	59	28.6
연령	20대	23	11.2
	30대	46	22.3
	40대	95	46.1
	50대 이상	42	20.4
교육경력	5년 미만	133	45.5
	5년 이상	73	35.5
담당학급	0세반	51	24.8
	1세반	79	39.3
	2세반	76	36.9

### 2. 연구도구

#### 1) 교수효능감

본 연구에서는 영아교사의 교수효능감 측정을 위해 Riggs와 Enochs(1990)에 의해 개발된 과학 교사효능

감 검사도구(STEBD)를 이분려(1988)가 번안, 수정하고, 이를 박희경(2011)의 연구에서 사용한 총 25문항의 도구를 사용하였다. 본 도구는 일반적 교수효능감(12문항)과 개인적 교수효능감(13문항)으로 구성되어 있다. 평정은 5점 Likert 척도로 하며 점수가 높을수록 교수효능감이 높음을 의미한다. 문항 중 12개(5, 7, 11, 12, 14, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 25)는 부정형 문항으로 역 채점 하였다. 본 도구의 하위요인별 개념 및 문항 수, 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$  값을 살펴보면 다음 표 2와 같다.

표 2. 교수효능감의 개념, 문항 수, 신뢰도

하위요인	개념 및 문항 예시	문항수	신뢰도
일반적 교수효능감	교사의 교수행위가 영아에게 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대하는 정도 [예] 영유아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다.	12	.79
개인적 교수효능감	교사자신이 상황에 적절하게 행동할 수 있다고 믿는 정도 [예] 나는 영유아의 질문을 반기고 격려한다.	13	.68
계		25	.80

## 2) 민감성

본 연구에서는 영아교사의 민감성을 파악하기 위해 민광미(2014)가 개발한 영아 교사용 민감성 척도를 사용하였다. 본 도구는 적절성(9문항), 정확성(6문항), 즉시성(8문항), 일관성(4문항), 융통성(5문항) 등을 측정하는 총 32문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 평정하며 점수가 높을수록 영아교사의 민감성이 높음을 의미한다. 본 도구의 하위요인별 개념 및 문항 수, 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$  값을 살펴보면 다음 표 3과 같다.

표 3. 영아교사 민감성의 개념, 문항 수, 신뢰도

하위요인	개념	문항수	신뢰도
적절성	영아를 만족시킬 수 있는 적절하고 충분한 교사의 긍정적이고 수용적인 반응	9	.95

하위요인	개념	문항수	신뢰도
정확성	영아의 흥미나 요구를 정확하게 알고 개인의 발달 수준에 맞게 적절한 놀이와 발달을 자극하고 유도하는 반응	6	.93
즉시성	영아의 언어적, 비언어적 신호를 알아채고 즉각적인 행동으로 보여주는 교사의 반응	8	.92
일관성	영아의 신호에 언제나 같은 반응을 보여 신뢰감을 갖도록 하는 반응	4	.86
융통성	영아 개개인이나 학습의 형편에 맞게 활동과 시간을 수정하고 보완할 수 있는 수용적인 반응	5	.95
계		32	.98

## 3) 조직몰입

본 연구에서 영아교사의 조직몰입은 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직몰입 측정도구를 마상진(2004)이 번안하여 사용한 22개 문항을 이종각(2013)이 어린이집 교사용으로 17개 문항으로 수정·보완하여 사용한 도구로 측정하였다. 본 도구는 정의적 몰입(7문항), 근속적 몰입(5문항), 규범적 몰입(5문항) 등의 총 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 평정하며 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 본 도구의 하위요인별 개념 및 문항, 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$  값을 살펴보면 다음 표 4와 같다.

표 4. 조직몰입의 개념, 문항 수, 신뢰도

하위요인	개념	문항수	신뢰도
정의적 몰입	조직에 애착을 느끼는 정도	7	.79
근속적 몰입	조직에 남아 있으려는 성향의 정도	5	.67
규범적 몰입	조직에 남는 것이 도덕적으로 옳다고 생각하는 정도	5	.84
계		17	.89

### 3. 연구절차

예비조사는 S지역 어린이집에 근무 중인 영아교사 10명을 대상으로 실시되었다. 이를 통해 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입 질문지의 내용이 잘 이해되고, 의미가 명확히 전달되는지와 질문지 작성에 소요되는 시간 등을 파악하였다. 본 조사는 S지역의 어린이집에 근무하고 있는 영아교사 중 예비조사에 참여하지 않는 영아교사를 대상으로 실시되었다. 설문에 참여한 영아교사에게 본 연구의 목적과 설문의 내용, 응답방법 등을 자세히 설명하고 수집된 자료는 연구목적으로만 사용됨을 안내하였다. 이후 연구 참여에 동의한 250명에게 설문지를 배부하여 2018년 11월 13일부터 11월 25일까지 총 223부(89.2%)를 회수하였다. 이중 불성실한 답변을 한 질문지 17부를 제외하고 206부(82.4%)를 최종 연구 자료로 사용하였다.

### 4. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 본 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰도를 산출하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$  계수를 파악하였다. 둘째, 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입의 수준을 살펴보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였다. 셋째, 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입간의 관계를 살펴보기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 마지막으로 영아교사의 조직몰입에 대한 교수효능감, 민감성의 영향력을 알아보기 위해 다중공선성을 확인한 후 중다회귀분석 중 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석은 여러 개의 독립변수가 종속변수에 영향을 미치는 요인을 분석하고 단계별로 요인의 영향력이 어떻게 변화되는지를 파악하는 방법으로, 본 연구에서는 영아교사의 신념, 태도, 실천에 관한 이론적 근거에 따라 영아교사의 교수효능감이 조직몰입에 영향을 주는 과정을 1단계로, 영아교사의 교수효능감과 민감성이 동시에 조직몰입에 미치는 과정을 2단계로 선정하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

## III. 결과 및 해석

### 1. 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입의 일반적 경향

영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입의 평균과 표준편차를 구한 결과는 다음 표 5와 같다. 먼저 영아교사의 교수효능감 전체평균은 3.27( $SD = .46$ )로 나타났으며, 하위요인의 경우 일반적 교수효능감( $M = 3.57, SD = .52$ ), 개인적 교수효능감( $M = 2.99, SD = .59$ ) 순으로 나타났다. 다음으로 영아교사의 교사 민감성의 평균과 표준편차를 구한 결과, 교사 민감성 전체평균은 4.25( $SD = .63$ )로 나타났으며, 하위요인의 경우 적절성( $M = 4.32, SD = .66$ ), 정확성( $M = 4.31, SD = .66$ ), 즉시성( $M = 4.22, SD = .65$ ), 융통성( $M = 4.21, SD = .74$ ), 일관성( $M = 4.16, SD = .73$ ) 순으로 나타났다. 마지막으로 영아교사의 조직몰입의 평균과 표준편차를 구한 결과, 조직몰입 전체평균은 3.50( $SD = .64$ )으로 나타났으며, 하위요인의 경우 정의적 몰입( $M = 4.00, SD = .79$ ), 규범적 몰입( $M = 3.60, SD = .85$ ), 근속적 몰입( $M = 2.70, SD = .63$ ) 순으로 나타났다.

표 5. 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입의 일반적 경향( $N = 206$ )

변수		평균	표준편차
교수 효능감	일반적 교수효능감	3.57	.52
	개인적 교수효능감	2.99	.59
	전체	3.27	.46
민감성	적절성	4.32	.66
	정확성	4.31	.66
	즉시성	4.22	.65
	일관성	4.16	.73
	융통성	4.21	.74
	전체	4.25	.63
조직 몰입	정의적 몰입	4.00	.79
	근속적 몰입	2.70	.63
	규범적 몰입	3.60	.85
	전체	3.50	.64

## 2. 영아교사의 조직몰입에 대한 교수효능감과 민감성의 영향력

영아교사의 조직몰입에 대한 교수효능감과 민감성의 영향력을 파악하기 위해 먼저 교수효능감, 민감성, 조직몰입 간의 상관계수를 살펴본 결과는 표 6과 같다. 첫째, 영아교사의 교수효능감과 민감성의 관계에 있어서 영아교사의 일반적 교수효능감에서는 민감성의 하위요인인 적절성( $r = .48, p < .001$ ), 정확성( $r = .44, p < .001$ ), 즉시성( $r = .40, p < .001$ ), 일관성( $r = .42, p < .001$ ), 융통성( $r = .43, p < .001$ ) 그리고 민감성 전체( $r = .47, p < .001$ ) 모두에서 정적관계를 보였다. 그러나 개인적 교수효능감에서는 민감성과 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 교수효능감 전체에서는 민감성의 하위요인인 적절성( $r = .24, p < .01$ ), 정확성( $r = .22, p < .01$ ), 즉시성( $r = .18, p < .01$ ), 일관성( $r = .26, p < .001$ ), 융통성( $r = .23, p < .01$ ), 민감성 전체( $r = .24, p < .001$ ) 모두에서 정적관계를 보였다.

둘째, 영아교사의 교수효능감과 조직몰입과의 관계를 살펴보면, 영아교사의 일반적 교수효능감에서는 조직몰입의 하위요인인 정의적 몰입( $r = .25, p < .001$ ), 근

속적 몰입( $r = .26, p < .001$ ), 규범적 몰입( $r = .41, p < .001$ ), 그리고 조직몰입 전체( $r = .36, p < .001$ ) 모두에서 정적관계를 보였다. 개인적 교수효능감에서는 근속적 몰입( $r = .14, p < .05$ )과 정적인 관계를 나타냈다. 또한 교수효능감 전체에서는 조직몰입의 하위요인인 정의적 몰입( $r = .14, p < .05$ ), 근속적 몰입( $r = .24, p < .01$ ), 규범적 몰입( $r = .27, p < .001$ ), 조직몰입 전체( $r = .21, p < .01$ )에서 정적관계를 보였다.

셋째, 영아교사의 민감성과 조직몰입과의 관계를 살펴보면, 적절성에서는 조직몰입의 하위영역인 정의적 몰입( $r = .56, p < .001$ ), 규범적 몰입( $r = .49, p < .001$ )과 조직몰입 전체( $r = .50, p < .001$ )와 정적인 관계를 나타냈으며, 정확성에서는 조직몰입의 하위영역인 정의적 몰입( $r = .51, p < .001$ ), 규범적 몰입( $r = .46, p < .001$ )과 조직몰입 전체( $r = .46, p < .001$ )와 정적인 관계를 나타냈다. 즉시성에서는 조직몰입의 하위영역인 정의적 몰입( $r = .59, p < .001$ ), 규범적 몰입( $r = .52, p < .001$ )과 조직몰입 전체( $r = .53, p < .001$ )와 정적인 관계를 나타냈고, 일관성에서는 조직몰입의 하위영역인 정의적 몰입( $r = .50, p < .001$ ), 규범적 몰입( $r = .49, p < .001$ )과 조직몰입 전체( $r = .47, p < .001$ )와 정적인 관계를 나타냈으며, 융통성에

표 6. 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입 간의 상호관련성

(N = 206)

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
교수 효능감	1.일반적 교수효능감	1											
	2.개인적 교수효능감	.34***	1										
	3.전체	.78***	.86***	1									
민감성	4.적절성	.48***	.04	.24**	1								
	5.정확성	.44***	.02	.22**	.85***	1							
	6.즉시성	.40***	.06	.18**	.83***	.84***	1						
	7.일관성	.42***	.05	.26***	.80***	.74***	.83***	1					
	8.융통성	.43***	.01	.23**	.82***	.81***	.83***	.86***	1				
	9.전체	.47***	.03	.24***	.94***	.92***	.94***	.90***	.92***	1			
조직 몰입	10.정의적 몰입	.25***	.09	.14*	.56***	.51***	.59***	.50***	.53***	.59***	1		
	11.근속적 몰입	.26***	.14*	.24**	.08	.07	.08	.11	.14*	.10	.28***	1	
	12.규범적 몰입	.41***	.06	.27***	.49***	.46***	.52***	.49***	.50***	.53***	.78***	.52***	1
	13.전체	.36***	.02	.21**	.50***	.46***	.53***	.47***	.50***	.53***	.89***	.64***	.94***

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

서는 조직몰입의 하위영역인 정의적 몰입( $r = .53, p < .001$ ), 근속적 몰입( $r = .14, p < .05$ ), 규범적 몰입( $r = .50, p < .001$ )과 조직몰입 전체( $r = .50, p < .001$ )와 정적인 관계를 나타냈으며, 민감성 전체에서는 조직몰입의 하위영역인 정의적 몰입( $r = .59, p < .001$ ), 규범적 몰입( $r = .53, p < .001$ ), 조직몰입 전체( $r = .53, p < .001$ )와 정적인 관계를 나타냈다.

영아교사의 조직몰입에 대한 교수효능감과 민감성의 영향력을 알아보기 위하여 중다회귀분석 중 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석을 실시하기 위해 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입을 중심으로 다중공선성 진단을 한 결과, 독립변인 간의 상관관계 수 값이 0.9 이상의 변수는 없어 다중공선성 문제는 우려되지 않았다.

영아교사의 조직몰입에 대한 교수효능감과 민감성의 영향력을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 한 결과는 표 7과 같다. 1단계에서 교수효능감 중 일반적 교수효능감( $\beta = .40, p < .001$ )이 영아교사의 조직몰입에

영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 설명력은 14%이었다. 2단계에서는 민감성이 투입되면서 나타난 설명력은 32%로 1단계와 비교하여 18% 증가했으며, 일반적 교수효능감( $\beta = .15, p < .05$ )과 일관성( $\beta = .38, p < .01$ )이 영향력 있는 변인으로 나타났다. 즉, 영아교사의 일반적 교수효능감과 일관성이 높을수록 영아교사의 조직몰입이 높음을 의미한다. 공차한계는 전체적으로 0.1 이상의 수치로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되었으며, Durbin-Watson은 1.88로 기준 값인 2에 근접하고 0 또는 4에 떨어져 있으므로 잔차 간 상관관계가 없는 것으로 판단되어 본 회귀모형은 적합하다고 해석할 수 있다.

영아교사의 조직몰입의 하위영역인 정의적 몰입에 대한 교수효능감과 민감성의 영향력을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 한 결과를 살펴보면, 1단계에서 교수효능감의 일반적 교수효능감( $\beta = .31, p < .001$ )과 개인적 교수효능감( $\beta = .19, p < .01$ )이 영아교사의 정의적 몰입에 영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 설명

표 7. 영아교사의 조직몰입에 대한 교수효능감과 민감성의 회귀분석

(N = 206)

		조직몰입								
		조직몰입전체		정의적 몰입		근속적 몰입		규범적 몰입		
		1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계	
교수 효능감	일반적	B	.71	.27	.27	.01	.12	.13	.30	.16
		$\beta$	.40***	.15*	.31***	.01	.24**	.25**	.45***	.23**
	개인적	B	.17	.01	.14	.03	.03	.02	.05	.01
		$\beta$	.12	.01	.19**	.04	.06	.05	.09	.00
민감성	적절성	B		.25		.29		.07		.03
		$\beta$		.14		.31*		.12		.04
	정확성	B		.41		.23		.07		.10
		$\beta$		.15		.17		.09		.10
민감성	일관성	B		.79		.54		.00		.26
		$\beta$		.38**		.51***		.01		.31*
	적절성	B		.19		.24		.04		.09
		$\beta$		.05		.13		.04		.06
즉시성	B		.54		.16		.20		.16	
	$\beta$		.17		.11		.24		.14	
$R^2$			.14	.32	.09	.38	.07	.08	.17	.33
F			16.77***	13.21***	10.46***	17.50***	7.65**	2.60*	22.00***	13.78***
Durbin-Watson				1.88		1.79		1.95		1.85

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

력은 9%였다. 2단계에서는 민감성이 투입되면서 나타난 설명력은 38%로 1단계와 비교하여 29% 증가했으며, 적절성( $\beta = .31, p < .05$ ), 일관성( $\beta = .51, p < .001$ )이 영향력 있는 변인으로 나타났으나 1단계에서 영향을 미쳤던 일반적 효능감과 개인적 교수효능감은 영향을 주는 변인으로 나타나지 않았다. 즉, 영아교사의 교수효능감이 정의적 몰입에 영향을 미치는지에 대한 분석 결과를 통해서 일반적 효능감과 개인적 효능감이 높을수록 영아교사의 정의적 몰입이 높음을 의미하였으나, 민감성이 투입되는 2단계에서는 교수효능감은 영향을 주지 않고 민감성의 하위영역 중 적절성과 일관성이 높을수록 영아교사의 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 공차한계는 전체적으로 0.1 이상의 수치로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되었으며, Durbin-Watson은 1.79로 기준 값인 2에 근접하고 0 또는 4에 떨어져 있으므로 잔차 간 상관관계가 없는 것으로 판단되어 본 회귀모형은 적합하다고 해석할 수 있다.

영아교사의 조직몰입의 하위영역인 근속적 몰입에 대한 교수효능감과 교사민감성의 영향력을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 한 결과를 살펴보면, 1단계에서 교수효능감 중 일반적 교수효능감( $\beta = .24, p < .01$ )이 영아교사의 근속적 몰입에 영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 설명력은 7%였다. 2단계에서는 교사 민감성이 투입되면서 나타난 설명력은 8%로 1단계와 비교하여 1% 증가하였고, 일반적 교수효능감( $\beta = .25, p < .01$ )이 영향력 있는 변인으로 나타났다. 즉, 영아교사의 일반적 교수효능감이 높을수록 영아교사의 근속적 몰입이 높음을 의미한다. 공차한계는 전체적으로 0.1 이상의 수치로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되었으며, Durbin-Watson은 1.95로 기준 값인 2에 근접하고 0 또는 4에 떨어져 있으므로 잔차 간 상관관계가 없는 것으로 판단되어 본 회귀모형은 적합하다고 해석할 수 있다.

영아교사의 조직몰입의 하위영역인 규범적 몰입에 대한 교수효능감과 교사민감성의 영향력을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 한 결과를 살펴보면, 1단계에서 교수효능감 중 일반적 교수효능감( $\beta = .45, p < .001$ )이 영아교사의 규범적 몰입에 영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 설명력은 17%였다. 2단계에서는 교사 민감성이 투입되면서 나타난 설명력은 33%로 1단계와 비

교하여 16% 증가했으며, 일반적 교수효능감( $\beta = .23, p < .01$ )과 일관성( $\beta = .31, p < .05$ )이 영향력 있는 변인으로 나타났다. 즉, 영아교사의 일반적 교수효능감과 일관성이 높을수록 영아교사의 규범적 몰입이 높음을 의미한다. 공차한계는 전체적으로 0.1 이상의 수치로 나타나 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되었으며, Durbin-Watson은 1.85로 기준 값인 2에 근접하고 0 또는 4에 떨어져 있으므로 잔차 간 상관관계가 없는 것으로 판단되어 본 회귀모형은 적합하다고 해석할 수 있다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입이 어떠한지 알아보고 교수효능감과 민감성이 조직몰입에 미치는 영향력을 파악하고자 하였다. 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입의 일반적 경향성을 살펴본 결과, 영아교사의 교수효능감은 보통 수준으로 나타났다. 이는 보육교사 및 유아교사를 대상으로 교수효능감을 살펴본 선행연구(강정희, 안진경, 2015; 김명순 외, 2016; 김정화, 김갑순, 2018)에서 교수효능감이 조금 높게 나타난 결과와 차이가 있다. 이러한 차이는 영아교사의 교수효능감이 유아교사보다 낮음을 의미한다. 즉 영아교사가 유아교사에 비해 자신의 교수행위에 대해 긍정적으로 인식하는 신념이 부족함을 유추할 수 있다. 하위요인별로는 개인적 효능감보다 일반적 효능감이 더 높게 나타났다. 이는 보육교사의 일반적 효능감이 개인적 효능감의 평균보다 높게 나타난 김명순 등(2016)과 신혜영(2004)의 연구결과와 일치한다. 즉, 영아교사들은 자신이 영아에게 긍정적인 변화를 가져올 수 있다는 자기능력에 대한 신념보다 교사로서 교수행위가 영아에게 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 기대하는 일반적 효능감에 대한 신념이 더 높음을 알 수 있다. 따라서 영아교사들은 영아를 돌보는 것이 전문성이 요구되는 부분임을 명확히 인지하고 자신의 행위가 영아들을 긍정적으로 변화시킬 수 있다는 신념을 공고히 해 나가야 할 것이다.

다음으로 영아교사의 민감성 수준은 보통 수준보다 높은 수준으로 나타나 영아교사들이 영아들의 요구에



민감하게 반응하고 있음을 알 수 있다. 이는 영아와 교사의 관계에서 민감성 수준이 대체로 높게 나타난 선행연구(김진영, 2018; 오정윤, 2011; 최은정 외, 2009; 홍은숙, 2013)의 결과와 맥을 같이 한다. 하위요인별로 민감성의 수준은 적절성, 정확성, 즉시성, 융통성, 일관성 순으로 나타났다. 민감성 중 일관성의 점수가 가장 낮게 나타난 것은 안소영(2017)과 이지현(2015)의 연구결과와 일치하는 것으로 영아교사들이 민감성의 다른 요인들에 비해 일관성이 취약함을 알 수 있다. 영아들은 양육자를 비롯한 주변 환경이 일관적인 반응을 보일 때 안정감을 느끼고 신뢰감을 쌓아가게 되므로 일관성은 다른 어떤 부분보다 중요하다. 그런데 교육적 민감성은 단기간에 성취되기 어렵고, 교사로서 전문성이 발달될 때 발휘된다(김혜정, 김혜순, 2015). 따라서 영아교사의 전문성 향상을 위한 프로그램에 민감성을 촉진하고 증진시킬 수 있는 내용이 포함되어야 할 것이다.

영아교사의 조직몰입 정도는 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 이는 유아 및 보육교사를 대상으로 조직몰입의 경향성을 파악한 결과, 보통 수준보다 높게 나타났다고 보고한 강정희와 안진경(2015), 정미라 등(2014)의 연구결과와 맥을 같이 한다. 하위요인별로는 정의적 몰입, 규범적 몰입, 근속적 몰입의 순으로 나타나 영아교사들이 조직 내의 구성원들과 친밀하여 애착을 느끼는 정의적 몰입이 높은 반면 조직에 남아 있으려는 성향을 보여주는 근속적 몰입이 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 이는 정의적 몰입과 규범적 몰입이 근속적 몰입보다 높다고 보고한 선행연구(정미라 외, 2014; 황해익, 이강훈, 2017)와 유사한 결과이다. 영아교사들이 소속되어 있는 어린이집은 다른 교육기관들에 비해 규모가 작고 구성원들 간의 접촉이 많아 세심함과 배려, 사랑과 봉사 등의 분위기가 강조된다(고현, 2015). 본 연구의 결과 역시 영아교사들이 자신이 속한 조직에 대해 심리적인 애착과 사명감, 영아에 대한 사랑에 가치를 두고 조직에 몰입을 하고 있음을 유추할 수 있다.

둘째, 영아교사의 교수효능감, 민감성, 조직몰입 간의 상관관계를 살펴본 결과, 영아교사의 교수효능감과 민감성의 상관에 있어 개인적 교수효능감을 제외한 교수효능감 전체와 일반적 교수효능감은 영아교사의 민감성 전체와 하위요인인 적절성, 정확성, 즉시성, 일관성, 융통성 모두와 정적관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 영

아교사의 교수효능감 전체와 일반적 교수효능감이 높을수록 영아교사의 적절성, 정확성, 즉시성, 일관성, 융통성 등 모든 민감성이 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 보육교사의 효능감과 긍정적 민감성이 상관관계가 있음을 밝힌 노수진과 이경남(2015), 오정윤(2011)의 연구와 맥을 같이 한다. 또한 영아교사의 효능감과 민감성 간에 정적인 상관이 있음을 밝힌 이지현(2015)의 연구결과와도 일맥상통한다. 영아교사는 교수효능감이 높을 때 교사가 믿고 생각하는 방식인 인지적 사고과정을 작동시켜 자신의 교수행동에 자신감을 갖게 되고, 영아에 대한 열의를 가지고 더 잘 돌보고 가르치게 된다(김기철, 이선채, 2016). 특히 영아에 대한 교사의 반응수준은 교사의 신념에 따라 달라진다(김정화, 김갑순, 2018). 따라서 본 연구의 결과는 보육현장에서 긍정적인 민감성이 발휘되기 위해서 교수효능감을 강화할 수 있는 실질적이고 다양한 방안이 모색되어야 함을 시사한다.

다음으로 영아교사의 교수효능감과 조직몰입과의 관계를 살펴보면, 영아교사의 교수효능감 전체와 일반적 교수효능감은 조직몰입의 하위요인인 정의적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입 모두에서 정적관계를 보였다. 이러한 결과는 보육교사의 교수효능감과 조직몰입 사이에 정적관계가 있다고 밝힌 연구(강정희, 안진경, 2015; 임수진 외, 2013)와 영유아를 위해 환경을 제공하고 돌봄과 상호작용을 하는 교사의 효능감이 높을수록 정의적, 근속적, 규범적 몰입이 높다고 한 정미라 등(2014)의 연구와 맥을 같이한다. 또한 유아교사의 교사효능감이 정의적, 규범적 몰입과 정적상관을 보인 권정혜와 김판희(2015)의 연구와 부분적으로 일치한다. 교수효능감은 보육을 긍정적으로 이끌어 가는 원동력이 되어 보육교사의 직업만족감을 높인다(김정화, 김갑순, 2018). 더불어 조직에 대한 애착심과 남아있으려는 노력 등을 높여 조직에 몰입하게 한다(정미라 외, 2014). 따라서 본 연구의 결과는 영아교사로서 역할수행에 대한 자신감과 믿음이 높을수록 어린이집 조직에 정서적인 애착과 도덕적인 책임감을 가지고 지속적으로 근무해 나갈 수 있음을 시사한다. 한편 영아교사의 개인적 교수효능감은 근속적 몰입과 정적인 관계를 나타냈다. 이러한 결과는 영아의 개인적인 능력이나 환경이 부족하다 하더라도 교사가 영아의 변화를 이끌 수 있다는 개인적 교수효능감이 높을수록 조직에 존속하려는 조직

몰입이 높음을 증명한 것이다. 영아교사의 잦은 이직을 막고 근속을 위해서는 국가, 사회적 차원의 처우 개선이 필요하지만 교사 스스로 자신을 보육전문가로서 인식하고 양질의 보육을 실천하겠다는 신념을 통해 영아교사가 어린이집에 지속적으로 근무할 수 있을 것이다.

마지막으로 영아교사의 민감성과 조직몰입과의 관계에 있어서 민감성 전체와 민감성의 하위요인인 적절성, 정확성, 즉시성, 일관성, 융통성 모두는 조직몰입 전체와 조직몰입 하위요인인 정의적 몰입, 규범적 몰입과 정적인 상관을 보였다. 이와 같은 결과는 보육교사의 민감성이 높을수록 조직몰입이 높아지고 비민감성이 높을수록 조직몰입이 낮다고 밝힌 장은영(2018)의 연구결과와 일맥상통한다. 또한 영아교사의 민감성이 높을수록 직업에 대한 열정과 사랑, 사명감과 같은 교직헌신이 높다고 보고한 신희이(2011)의 연구를 지지한다. 한편, 본 연구에서 근속적 몰입과 민감성과의 상관여부의 없게 나타난 것은 근속적 몰입의 특성인 경제적 필요성에 따른 비자발성이 작용했기 때문이라고 사료된다. 그러므로 영아교사의 지속적 몰입을 위해서는 영아교사의 업무량, 보수, 근무시간 등과 같은 어린이집 근무여건의 개선을 위한 국가, 사회적 지원이 함께 이루어져야 할 것이다.

셋째, 영아교사의 조직몰입에 대한 교수효능감과 교사 민감성의 영향을 알아보기 위하여 교수효능감과 민감성을 단계별로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 조직몰입 전체에 교수효능감의 하위요인 중 일반적 교수효능감과 민감성 중 일관성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 교수효능감이 조직몰입에 영향을 미친다는 선행연구(권정해, 김판희, 2015; 홍석영, 2012; 황해익, 이강훈, 2017) 결과와 맥을 같이 하며 교사효능감이 교사의 조직몰입 효과를 설명하는 핵심적인 변수임을 증명한 박정주(2011)의 연구결과를 지지한다. 이러한 결과를 통해 영아교사의 조직몰입의 증진에 일반적 교수효능감이 유의미한 영향을 미칠 수 있는 주요변인임을 확인할 수 있었다. 영아교사의 민감성이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 선행연구가 없기 때문에 직접적인 논의는 어려우나 교수효능감이 높아지면 영아와의 상호작용이 활발해지고 활동이 성공적으로 이루어져 조직몰입이 높아진다고 한 권정해와 김판희(2015)의 연구를 통해 영아교사의 일관성 있는 반응과 상호작용이 조직몰입에 긍정적인 영향력이 있음

을 예측할 수 있다. 특히 일반적 교수효능감에 민감성이 함께 투입되었을 때 조직몰입에 대한 설명력이 높아진 본 연구의 결과는 보육교사의 민감성이 조직에 대한 신뢰와 자발적인 노력, 조직의 목표 수용, 심리적인 결속 등으로 설명되는 조직헌신에 정적인 영향력이 있었다는 이경자(2017)의 연구결과와 일맥상통한다. 본 연구의 결과는 단순히 영아교사의 일반적 효능감이 높아질 때 조직몰입이 향상되기보다는 영아교사가 가지고 있는 신념에 영아에게 일관성 있는 반응을 보이는 태도가 함께 실천될 때 조직몰입이 더욱 잘 이루어질 수 있음을 시사하였다.

조직몰입의 하위요인별로 살펴보면 영아교사의 정의적 몰입에는 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감, 민감성의 하위요인 중에서 적절성, 일관성이 정적 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이러한 결과는 교사효능감이 정서적 몰입에 영향을 미쳤다는 정미라 등(2014)의 연구와 맥을 같이 하며 교사효능감이 조직에 대한 충성심과 자발성, 가치수용 등을 포함하는 조직에 대한 헌신도에 긍정적인 영향을 미쳤다는 이정미와 김규수(2016)의 연구와 일맥상통한다. 즉, 영아교사가 교수효능감과 적절하고 일관적으로 영아에게 반응하는 민감성을 발휘할 때 어린이집에서 추구하는 목표를 자발적으로 동일시할 수 있으며 조직에 애착을 가지고 업무에 관여하는 정의적 몰입(김영은, 2011)이 증진될 수 있다. 그런데 본 연구에서 교수효능감에 민감성이 추가 투입되면서 정의적 몰입에 대한 일반적 교수효능감의 영향력이 나타나지 않았다. 보육교사의 교수효능감은 교직헌신과 함께 직무만족을 높이고(김희영, 홍지명, 2017), 민감성은 직무만족도와 행복감에 영향을 받아 향상되면서 보육의 질적 수준을 높일 수 있다(현정희, 김정은, 2018). 이러한 측면에서 교수효능감과 민감성은 서로 밀접한 관련성이 있음을 유추할 수 있다. 이에 본 연구 결과에서 일반적 교수효능감에 비해 민감성의 영향력이 상대적으로 더 크게 나타나 조직몰입에 대한 일반적 교수효능감의 영향력이 상쇄된 것으로 판단된다. 결국 영아교사의 교수효능감을 지원한다 하더라도 영아교사의 민감성이 발휘되지 못하는 상황에서는 영아교사의 정의적 몰입이 향상되기 어려움을 예측할 수 있다.

다음으로 영아교사의 조직몰입의 하위영역인 근속적 몰입에서는 일반적 교수효능감이 영향을 미치는 변인으

로 나타났다. 이는 조직몰입을 증가시키는 교사효능감 증진이 이직의도를 감소시켰다는 홍석영(2012)의 연구와 맥을 같이 한다. 즉, 영아교사로서 돌봄을 수행하는 것이 영아에게 영향을 미칠 것이라는 신념을 가질수록 어린이집에서 지속적으로 근무하려는 필요성을 더 많이 느낀다고 볼 수 있다. 근속적 몰입은 조직이 주는 보상의 손익을 고려해 조직에 몰입하는 특징(예남희, 2014)이 있기 때문에 교사가 조직에서 이탈하지 않고 근속하는 것에는 동료 교직원이나 원장과의 관계, 근무시간, 보상체계, 급여, 업무량 등과 같은 교사의 외적인 요인들이 영향을 미친다(이승준, 2013). 그럼에도 불구하고 일반적 교수효능감이 근속적 몰입에 영향력이 있는 변인임을 증명한 본 연구의 결과는 이직률이 높은 보육현장에 시사하는 바가 크다. 즉, 영아교사가 자신이 행하는 교육적 수행이 가치가 있음을 믿고 실천하게 된다면 조직에 지속적으로 몰입할 수 있음을 의미하며 영아교사의 교수효능감을 통해 조직행동의 기능에 변화를 추구할 수 있을 것으로 사료된다.

마지막으로 영아교사의 조직몰입의 하위영역인 규범적 몰입에서는 교수효능감 중 일반적 교수효능감, 민감성 중 일관성이 영향력 있는 변인으로 나타났다. 이러한 결과는 일반적 교수효능감이 높은 유아교사가 교육과정 준비와 학급관리에 적극적으로 임해 조직에 헌신하고 몰입하게 된다는 문태영(2010)의 의견을 지지한다. 또한 보육교사의 민감성이 조직의 목표를 수용하고 신뢰를 기본으로 교사로서의 신분을 계속 유지하고 조직에 헌신하고자 하는데 영향력 있는 요인으로 나타난 이경자(2017)의 연구결과와 맥을 같이한다. 규범적 몰입은 이익의 계산이 아닌 개인의 친밀성과 문화적 사회화에서 비롯된 내면화된 기준에 따르는 것으로(마상진, 2004) 조직의 가치와 목표에 자신의 생각을 일치시켜 의무감을 가지고 조직에 남으려고 하는 것이다. 이 때 규범적 몰입을 위해 어린이집이라는 조직에 헌신하는 것은 맹목적인 충성이 아니라 직업 자체에 대한 자발성과 긍정성이 반영되어야 한다(이경자, 2017). 따라서 본 연구의 결과는 영아교사들이 조직의 목표에 일체감을 갖고 최선을 다해 몰입하기 위해서는 헌신과 이해를 강요하기보다 교사로서 자신의 역량에 대한 가치를 확신하고 영아를 돌봄에 민감성을 발휘할 수 있도록 지원 하는 것이 우선되어야 함을 시사한다.

결론적으로 본 연구의 결과를 통해 영아교사의 조직

몰입에 일반적 교수효능감과 민감성이 영향을 미치는 변인임을 확인할 수 있었다. 따라서 영아교사는 자신의 보육행위가 영아의 변화를 이끌 수 있다는 신념을 가져야 할 것이다. 또한 이러한 신념을 바탕으로 영아의 표현에 일관적이고 적절하게 반응하는 민감성을 실천할 수 있도록 지속적인 자기반성과 이를 위한 교사교육이 이루어져야 할 것이다.

끝으로 본 연구의 제한점과 함께 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 S시에 소재한 민간과 가정어린이집에서 영아를 담당하고 있는 영아교사만을 대상으로 하였는데 연구의 제한점이 있다. 따라서 후속연구에서는 다양한 지역과 어린이집 유형에 소속된 영아교사를 대상으로 심층적인 연구가 이루어져야 할 것이다. 둘째, 기존에 이루어진 조직몰입과 관련된 대다수의 연구들은 유아교사를 대상으로 교사 외적 변인인 환경적 요인에 중심을 두고 진행되어 왔으며 영아교사의 전문성에 주요한 요인이 되는 민감성과 관련한 실증적 연구는 진행되지 않고 있었다. 그러나 본 연구에서는 영아교사를 대상으로 개인 내적 요인인 교수효능감과 민감성이 조직몰입에 영향력 있는 변인임을 증명하였다. 따라서 향후 민감성을 비롯한 영아교사의 개인 내적인 요인들과 조직몰입의 관련성에 대해 좀 더 심도 있는 검증이 이루어져야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강정희, 안진경(2015). 유아교사의 회복탄력성 및 교수효능감이 조직몰입도에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 15(4), 259-279.
- 고현(2015). 원장의 서번트 리더십이 보육교사 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. **유아교육연구**, 35(1), 5-28.
- 곽희경(2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사 효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 권나연, 이희영(2012). 유치원교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진과의 관계에서 교사효능감의 역할. **미래 유아교육학회지**, 19(3), 199-218.
- 권정혜, 김판희(2015). 유아교사가 지각하는 원장의 감성 리더십, 교사효능감, 직무만족, 조직몰입

- 간의 구조적 관계. **아동교육**, 24(1), 81-98.
- 김기철, 이선채(2016). 영아교사의 성인애착과 교사 효능감 및 민감성이 영아발달에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 16(4), 201-226. doi:10.21213/kjcec.2016.16.4.201
- 김명순, 신윤승, 채은화(2016). 어린이집 보육교사의 효능감, 전문성에 대한 인식이 보육과정 수행에 미치는 영향. **아동학회지**, 37(2), 43-56. doi:10.5723/kjcs.2016. 37.2.43
- 김미영, 정옥분(2014). 영아전담 어린이집 보육교사의 교사민감성에 관한 연구: 환경변인 및 개인 변인을 중심으로. **인간발달연구**, 21(2), 75-96.
- 김안나(2014). 유치원교사의 교사효능감과 교사 전문성 및 유아교육 프로그램의 질과의 관계. **한국보육학회지**, 14(3), 153-175.
- 김영은(2011). 사회적 교환이론에 근거한 조직지원 인식이 보육교사의 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 11(3), 45-64.
- 김은실(2011). 교사 민감성 증진 프로그램. **상담과지도**, 46, 107-118.
- 김정화, 김갑순(2018). 어린이집 보육환경이 보육 교사의 보육 효능감에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 14(5), 137-152. doi:10.14698/jkce.2018.14.05.137
- 김진영(2018). 보육교사의 민감성이 교사효능감과 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. **우석대학교 대학원 석사학위논문**.
- 김현경(2018). 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직 몰입 및 소진에 미치는 영향. **아동교육**, 27(3), 223-239. doi:10.17643/KJCE.2018.27.3.12
- 김현지, 나동진(2006). 보육교사의 교사효능감과 교사-유아 상호작용과의 관계. **한국보육지원학회지**, 2(2), 111-128.
- 김혜정, 김혜순(2015). 유아교사의 애착실행모델과 교사 민감성이 교사 효능감에 미치는 영향. **교사교육연구**, 54(4), 748-760. doi:10.15812/ter.54.4.201512.748
- 김희영, 홍지명(2017). 유아교사의 교직원신도와 직무 만족과의 관계에서 교사효능감의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 17(19), 245-261. doi:10.22251/jlcci.2017.17.19.245
- 노수진, 이경남(2015). 영아교사의 보육효능감과 자아 탄력성 및 직무스트레스가 교사민감성에 미치는 영향. **생태 유아교육연구**, 14(3), 93-114.
- 마상진(2004). 실업계 고등학교 교사의 직업교육 가치 성향과 조직몰입의 관계. **서울대학교 대학원 박사학위논문**.
- 문태영(2010). 유아교사효능감 및 자기결정성 동기와 조직현신간의 관계. **유아교육학논집**, 14(6), 535-556.
- 민광미(2014). 영아반 교사용 민감성척도 개발 및 타당화 연구. **건국대학교 대학원 박사학위논문**.
- 민하영(2010). 유아교육기관 교사의 정서노동과 조직 몰입: 집합주의 가치의 조절효과를 중심으로. **아동학회지**, 31(5), 17-30.
- 박소연, 윤선아(2012). 초등학교 교사의 교사효능감을 매개로 한 직무만족과 조직몰입의 관계. **뇌교육연구**, 9, 27-49.
- 박정주(2011). 교사공동체가 교사몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과를 중심으로. **한국교원교육연구**, 28(2), 191-211.
- 박태준(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과 검증. **호남대학교 대학원 박사학위논문**.
- 보건복지부(2018). 어린이집 및 이용자통계 - 연령별 보육 아동 현황. [http://kosis.kr/common/meta\\_onedepth.jsp?vwcd=MT\\_OTITLE&listid=154\\_15407](http://kosis.kr/common/meta_onedepth.jsp?vwcd=MT_OTITLE&listid=154_15407)에서 2019년 1월 3일 인출
- 신애선, 김영실(2016). 영아교사의 민감성, 전문성 및 행복감이 영아발달에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 20(3), 7-34.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. **연세대학교 대학원 박사학위논문**.
- 신희이(2011). 영아교사의 전문성 발달에 영향을 미치는 변인에 관한 연구: 영아교사의 민감성, 교직원 신을 중심으로. **가톨릭대학교 대학원 박사학위논문**.
- 안소영(2017). 영아보육교사 대상 컨설팅이 영아-교사 상호 작용 및 교사의 민감성에 미치는 효과. **어린이미디어연구**, 16(1), 25-52. doi:10.21183/kjcm.2017.03.16.1.25

- 예남희(2014). 영유아교육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 원장의 서번트 리더십과 교사의 조직 냉소 주의, 임파워먼트 간의 구조적 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 오정운(2011). 보육교사 민감성에 영향을 미치는 관련 변인 분석. **미래유아교육학회지**, 18(3), 25-47.
- 유지연, 황혜정(2015). 영아교사의 민감성, 효능감, 영아와의 상호작용이 영아의 사회정서발달에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 11(3), 1-23. doi:10.14698/jkce.2015.11.3.001
- 이경자(2017). 보육교사의 직무만족과 보육민감성이 행복에 미치는 영향: 보육헌신과 이직의도의 매개효과를 중심으로. 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이분려(1988). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이세나, 이영석(2006). 보육교사의 효능감과 역할수행 능력 인식에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 13(1), 25-54.
- 이승준(2013). 보육교사의 소진이 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. **한국자치행정학보**, 27(4), 203-225.
- 이재운(2017). 교사의 교원성과급에 대한 공정성 지각, 대인 신뢰, 조직몰입 및 조직시민행동 간의 구조 관계. 인하 대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정미, 김규수(2016). 보육교사의 조직헌신도에 영향을 미치는 관련 변인들의 구조모형 분석. **열린유아교육연구**, 21(6), 83-109. doi:10.20437/KOAECE21-6-04
- 이종각(2013). 어린이집 교사가 지각한 보상인식, 정서 노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직몰입 간의 관계 구조 분석. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지현(2015). 영아교사의 직무스트레스, 보육효능감 및 교사 민감성 간의 관계. *Global Creative Leader*, 5(1), 43-61.
- 임수진, 여은진, 이해원(2013). 영유아 교사의 직무만족, 교사 효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구. **유아교육연구**, 33(3), 301-318.
- 장은영(2018). 보육교사의 역할갈등과 조직몰입이 교사 민감성에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정미라, 강수경, 김민정(2014). 어린이집의 조직특성과 교사의 효능감, 조직몰입 및 소진의 구조적 관계. **육아지원연구**, 9(4), 5-27.
- 최은정, 하지영, 서소정(2009). 보육시설에서의 영아-교사 상호작용과 영아의 발달수준, 교사의 민감성 및 초기 가정환경 간의 관련성에 관한 연구. **아동학회지**, 30(2), 71-95.
- 현정희, 김정은(2018). 영아반 교사의 직무만족, 행복감이 교사 민감성에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 23(3), 75-93. doi:10.20437/KOAECE23-3-04
- 홍석영(2012). 어린이집교사의 직무스트레스와 교사 효능감이 이직의도에 미치는 영향: 몰입의 매개효과를 중심으로. **교사교육연구**, 51(2), 271-281.
- 홍은숙(2013). 영아-교사 간 상호작용에서 교사의 민감성과 민감성 인식 및 영아의 적응행동. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍은숙, 부성숙 (2015). 영아교사의 언어적, 행동적 상호 작용과 민감성 수준 및 민감성인식의 관계. **아동교육**, 24(4), 329-349. doi:10.17643/KJCE.2015.24.4.18
- 황해익, 이강훈(2017). 유아교사의 교사효능감, 조직몰입, 교수몰입, 행복플로리시 간의 구조관계 분석. **열린유아교육연구**, 22(1), 325-352. doi:10.20437/KOAECE22-1-13
- Ainsworth, M. D. S. (1989). Attachments beyond infancy. *American Psychologist*, 44(4), 709-716.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher*

*Education*, 35(5), 28-32. doi:10.1177/002248718403500507

- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337. doi:10.1080/00220973.1992.9943869
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355-372. doi:10.1086/461729
- Riggs, I. M., & Enochs, L. G. (1990). Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy belief instrument. *Science Education*, 74(6), 625-637. doi:10.1002/sec.3730740605
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805. doi:10.1016/S0742-051X(01)00036-1
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248. doi:10.3102/00346543068002202

## The Influence of Infant Teachers' Teaching Efficacy and Sensitivity Level on Organizational Commitment

Hyun Jung Shin

Assistant Professor, Dept. of Early Childhood Education, Chongshin University

### Abstract

**Objective:** The purpose of this research is to explore the influence of infant teachers' teaching efficacy and sensitivity level on organizational commitment.

**Methods:** The subjects of the study were 206 infant teachers working in pre-schools in "Region S." In the research, a survey was given out using a teaching efficacy tool used by Hee-Kyung Kwak (2011), a teacher-sensitivity measurement scale created by Kwang-Mi Min (2014), and an organizational commitment measuring tool modified and improved by Jong-Kak Lee (2013). The collected data went through the SPSS 21.0 Win Program to gather the information regarding reliability analysis, technical statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis.

**Results:** First, the infant teachers' teaching efficacy was average, their sensitivity level was above average, and their organizational commitment was a little above average. Second, the infant teachers' teaching efficacy and the organizational commitment showed a static relation. The sensitivity level showed a static relation with affective commitment and normative commitment in organizational commitment. Third, the infant teachers' organizational commitment was largely influenced by general efficacy which is a subfactor in teaching efficacy, and by consistency which is a subfactor of sensitivity.

**Conclusion/Implications:** The results of this research suggest that teachers' teaching efficacy and sensitivity level are crucial in improving their organizational commitment.

**Keywords:** infant teacher, teaching efficacy, sensitivity, organizational commitment

Received January 30, 2019

Revision received February 25, 2019

Accepted March 12, 2019