

보육교사의 교사효능감에 영향을 주는 요인에 관한 연구

강정은* · 송다영**

초 록

근래에 들어 한국사회 최대 관심사 중의 하나는 보육정책을 어떻게 효과적으로 벌여나가는가에 있다. 그러나 최근의 보육정책은 주로 아동별 보육료 지원에 초점이 맞춰지는 반면, 아동을 가르치는 보육교사의 질적 제고에는 상대적으로 관심을 덜 기울이고 있다. 본 연구는 아동의 건강한 성장과 전인적 발달을 위해서는 무엇보다도 보육교사에 대한 사회적 투자의 중요성을 강조하였으며, 특히 이들의 아동보육과정에서의 교사효능감 향상에 초점을 두었다. 보육시설에서 가장 아동을 직접적으로 돌보는 교사의 효능감이 높을수록 아동을 위한 보육의 질이나 학습효과가 높아지기 때문이다. 이를 위해 본 연구는 보육교사의 교사효능감에 영향을 미치는 개인변인과 환경변인을 대비시키고, 이 중에서도 기존 연구에서는 상대적으로 소홀히 다루어왔던 환경변인으로서 국공립보육시설, 민간보육시설, 가정보육시설, 직장보육시설 등 시설유형에 따라 교사효능감이 질적으로 차이가 나는지를 살펴보았다. 연구결과에 따르면, 국공립보육시설(직장보육시설 포함)의 교사는 조직내 업무지원정도나 교사에 대한 학습지원 충분도에 의하여 민간보육시설이나 가정보육시설 교사에 비하여 교사효능감이 뚜렷하게 높은 것으로 나타났다. 결론부문에서는 보육교사의 교사효능감을 향상시키고 궁극적으로 아동의 건강한 성장과 보육의 질적 향상에 기여할 수 있는 정책적 제언을 제시하였다.

주제어: 교사효능감, 보육정책, 시설유형별 차이, 국공립보육시설, 민간보육시설

* 인천대학교 행정대학원 사회복지학과(sdchild@naver.com)

** 인천대학교 사회복지학과 교수(dsong@incheon.ac.kr)

I. 서론

최근 우리나라는 저출산이 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 2002년 이후 정부의 출산률 제고 노력에도 불구하고 2009년 현재 출산율이 1.15 명으로 세계 최저 수준을 보이면서 저출산, 고령화 현상이 급속히 진행되고 있는 현실이다. 유례없이 빠르게 진행되고 있는 저출산 원인 중의 하나는 여성의 경제활동 참여로 인해 어려워진 자녀의 보육문제이다. 이에 자녀양육문제를 담당하는 보육시설의 운영은 매우 중요한 국가정책 중 하나로 대두 되었다. 특히 보육시설은 아동의 발달과 성장과정에 지대한 영향을 미치기 때문에 높은 질의 확보가 매우 중요하다. 영유아에게 질적으로 높은 보육서비스(시설의 설비, 인력, 보육프로그램)를 제공할 경우 아이의 성장발달에 긍정적 효과를 주는 것으로 나타나고 있으며 이는 아동의 지적기능, 언어발달, 의사소통능력, 사회성 발달에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(이미화·김경희·김문정, 2008; 정경진, 2007).

우리나라에서 보육에 대한 사회적 관심은 2004년 보육정책의 확대를 포함하여 영유아보육법이 개정 되었고 이후 양적 확충을 넘어서 보육의 질적 향상을 위하여 평가인증제를 도입하여 재정비기에 들어서고 있다(서문희·김은설·장혜경·박수연, 2008). 보육시설의 질적 향상을 위한 중요한 부분 중의 하나는 교사의 질에 관한 문제일 것이다. 보육교사는 영·유아와 가장 가까이 생활하고 있는 주체로 보육의 질을 좌우하는 가장 중요한 요인으로 지적되고 있다(김은설·안재진·최윤경·김의향·양성은·김문정, 2009; 권혁진, 1995). 보육교사는 보육시설에서 가장 중핵적인 위치에 있는 구성원으로 보육교사의 인격을 비롯한 영향력이 교육전반의 90%를 차지하고 있다. 이에 따라 보육시설에서는 전문적인 능력을 갖추고 아동을 질적으로 돌볼 보육교사의 관리가 절실히 필요한 실정이다. 보육의 질을 향상시키기 위해서는 법적, 행정적 기준이나 양질의 교육프로그램도 중요하지만 영유아와 일차적인 접촉을 하고 직접적인 영향력을 미치는 보육교사의 역할보다 더 중요한 것은 없다. 보육교사는 영유아기의 어린이들에게 가장 중요한 인적 환경으로, 질적으로 우수한 교사는

유아의 능력을 파악하고 이들의 능력에 맞는 교육 프로그램을 계획하고 수행하는 능력을 가졌으며 이러한 교사의 교수행동은 유아발달에 직접적으로 영향을 미친다(강영식, 김규수, 2004; 이미화 외, 2008; 정경진, 2007).

교육의 질 및 영유아의 발달에 가장 직접적인 영향을 미치는 교사의 행동, 신념, 개인적 특성 등 교사와 관련된 변인에 대해 연구하는 것은 교육의 질 향상과 밀접한 관련이 있다. 이 때문에 최근 영유아보육 분야에서 활발하게 연구가 이루어지는 영역이 교사효능감이다. 교사효능감이란 자아효능감의 확대된 형태로 ‘학생의 학습에 대한 책임감과 효율적인 훈육에 대한 확신, 교사가 자신의 수행능력에 대한 믿음’을 포함하고 있다. 교사효능감이 높은 교사는 자신이 가르치는 대상을 더 인간적으로 대하고 보다 유연하게 대처하는 행동양상을 나타내며, 놀이의 방향을 제시하거나 놀이 진행에 도움을 주는 환경제도, 조절, 유지의 역할을 더 많이 담당하고 아동과 더 자주 대화함으로써 학생들의 성취를 도와주는 것으로 나타나고 있다(신은수, 2000; 신은수, 박현경, 2006). 뿐만 아니라, 높은 교사효능감은 더 나은 교수방법을 찾으려는 욕구, 진보적이고 혁신적인 방법의 수행, 다양한 자료와 새로운 방법을 시도하려는 교사의 자발성과 밀접하게 관련이 있다고 보고되고 있다(Allinder, 1994; Hall et al., 1992; Woolfolk and Hoy, 1990). 즉 교사효능감이 높은 교사는 자신이 학습자의 학습에 긍정적인 영향력을 갖고 있다고 믿기 때문에 학습에 참여하거나 지도하는 일을 하며, 학습자가 학습에 실패할 때는 도움이 될 만한 다른 방법을 찾아내려고 노력하고 자신의 교수에 자신감을 가지므로 학습자의 발달에 영향을 주기 위해 노력을 하는 경향이 나타났다. 반면 교사효능감이 낮은 교사는 학습자가 학습하는데 노력을 적게 기울이고 학습자의 대답을 기다리기 보다는 직접 해답을 주며 권위주의적이고 엄격한 통제를 보이는 것으로 나타났다(김아영, 차정은, 2003; 이영석, 이경민, 한석실, 2001)). 이처럼 교사효능감은 교사 행동의 질을 결정하는 중요한 요인이 되며, 학습자에게 긍정적인 영향을 미치는 요인임을 알 수 있듯이 교사의 효능감은 유아교육의 질을 좌우하는 중요한 요인이 되기 때문에 이를 높이기 위한 방안이 마련되어야 할 필요가 있다.

그동안 교사효능감 향상에 영향을 미치는 변인에 대한 연구들은 연령, 결혼여부, 경력, 학력 등 개인 내적 변인들(김아영, 김민정, 2002; 박희숙, 이현경, 2008; 이규남, 2005)이나 업무지원정도, 조직특성, 시설장과의 관계, 부모와의 관계 등 환경적 변인(김경철, 최인숙, 홍정선, 2007; 김아영, 김민정, 2002; 주동법, 임성택, 2002) 등에 관심을 기울여왔다. 그러나 기존 선행연구들은 개인적 변인 중 효능감에 영향을 미치는 개인의 성격유형에 대한 관심을 가지지 않았다. 개인의 성격유형은 교사효능감의 모태가 되는 자아효능감에서 변별력을 가지는 주요변수였다. 또한 환경적 변인도 보육시설을 동일한 것으로 고려함으로써 업무지원정도, 조직특성, 시설장과의 관계 등 주로 시설의 내적 환경 변인에만 초점을 두어왔다. 그러나 우리나라 보육정책의 발전역사에 있어서 국공립보육시설과 민간보육시설, 가정보육시설은 동일한 조직구조라 보기 힘들다. 국공립보육시설은 국가나 지방자치단체로부터 교사의 인건비와 운영비에 대한 지속적 지원을 보장받았기 때문에 보육시설의 운영이 안정되었고 ‘저렴한 비용에 믿고 맡길만한 보육시설’로 정착되어왔다. 이에 비해 민간보육시설이나 가정보육시설은 적절한 사회적 지원이 없었기 때문에 아동보육에 있어 비용과 질문제로 부모들의 외면을 받아온 측면이 없지 않다. 이와 같은 우리나라 사회의 전반적 보육시설 구조를 고려해 볼 때 환경적 요인으로서 보육시설 유형이 교사효능감에 미치는 영향이나 연관성을 고려할 필요가 있다. 이에 따라 본 논문은 기존 선행연구와 달리 개인적 요인에서는 성격성향을, 환경적 요인에서는 보육시설 유형별 차이와 교사효능감과 연관성을 파악하고자 하였다.

근래에 들어 한국사회 최대 관심사 중의 하나는 보육정책이며 이에 따라 보육을 위한 예산은 기하급수적으로 증가하고 있다. 그러나 보육예산이 주로 아동별 지원에 초점이 맞춰지면서 보육시설의 질적 운영을 위한 예산이나 보육교사의 질적 수준을 제고하기 위한 예산의 비율은 점점 감소하고 있다¹⁾. 보육의 질을 결정짓는 보육교사에 대한 정책적 지원의 중요성이

1) 영유아보육지원예산이 전체 예산에서 차지하는 비율은 2005년 44.3%(267,087천원, 전체 예산 602,573천원)에서 2009년 75%(1,282,168천원, 전체 예산 1,710,430천원)로 급증한데 비해 교사인건비를 포함한 보육시설운영지원이나 보육시설기능 보강 등의 예산은 증가하고 있으나, 전체 예산에서 차지하는 비율은 2005년 50% 수준에서 20% 수준

정책의 우선순위에서 상대적으로 낮아지고 있음을 말해준다. 이와 같은 보육정책 환경의 변화 속에서 본 연구는 아동의 질적 발달을 위해서는 아동보육의 주요 담당자인 보육교사의 질적 수준 제고가 무엇보다도 중요하다는 점을 부각하기 위한 문제의식을 갖고 출발하였다. 특히 보육시설의 양적 증가에도 불구하고 ‘믿고 맡길만한 보육시설’에 대한 욕구가 충족되지 못함으로써 여성들의 노동시장참여가 제약을 받고 있는 우리나라 상황을 고려한다면(서문희 외, 2008) 보육교사의 교사효능감은 넓은 의미에서 일가족양립정책과 여성노동시장정책을 성공적으로 정착시켜나갈 수 있게 하는 중요한 요인 중의 하나로서 의미가 있다(송다영, 2010). 또 보육교사의 절대 대다수가 주로 여성들이기 때문에, 이들의 근무환경의 문제는 여성노동의 질과 밀접히 관련된 여성정책으로서의 위상도 동시에 포함하고 있다.

이를 위하여 본 연구는 보육교사의 교사효능감에 영향을 미치는 개인변인과 환경변인을 대비시키고, 이 중에서도 특히 보육정책의 주요한 환경변인인 보육시설 유형과 보육교사 효능감간 연관성을 구체적으로 살펴보았다. 분석모형에서는 다른 요인을 통제한 이후에도 상대적으로 사회적 지원이 안정되어 있는 국공립보육시설 및 직장보육시설이 민간보육시설 및 가정보육시설에 비해 교사효능감에서 차이가 나는지를 살펴보았다. 연구결과에 기초하여, 결론부문에서는 보육교사의 교사효능감을 향상시키고 보육의 질적 향상에 기여할 수 있는 정책적 지원의 필요성을 제안하였다.

II. 이론적 논의

1. 자아효능감 및 교사효능감 개념 정의

반두라(Bandura, 1977, 1982, 1997)에 의하면 자기조절체계는 개인의

으로 낮아지면서 중요성의 우선순위에서 밀리고 있다. 이와 같은 급감의 주요 원인은 보육보조금 지원의 시설지원에서 부모직접 지원방식으로의 전환에 있으나, 국공립보육시설의 보급률을 이전 상태로 유지하고 최소한도에서만 확보하겠다는 정부의 정책방향에 따른 것이다(송다영, 2010).

인지적, 정의적 구조 속에 내재되어 있는 자기체계(self-system)로서 들어오는 자극을 상징화하고 타인으로부터 배우고 다양한 전략들을 계획하고 자신의 행위를 조절하고 자기 반성적으로 사고하는 능력을 포함한다. 이를 통해 개인은 효능기대(efficacy expectation)와 결과기대(outcome expectation)를 갖게 되면서 어떤 자극에 대해서는 행동을 적극적으로 하기도 하고 소극적으로 회피하기도 하는데, 이것이 교사효능감에 의한 것이라는 지적이다. 즉 개인의 지각과 행위간의 관계를 중재하는 동기요인으로 자기참조적 사고를 제시하는데, 반두라는 이를 자아효능감(self-efficacy)으로 정의하였다(Bandura, 1997).

본 논문에서 자아효능감이란 “한 개인이 자기 자신에 대해서 가지는 신념이 자신의 행동에 영향을 미치는 것”을 의미한다. 즉 기대되는 상황 또는 활동에 요구되는 행동을 자신이 얼마나 잘 수행할 수 있을 지에 대한 판단이다. 따라서 자아효능감은 인간이 어떤 행동을 왜 시도하며 어떤 행동은 왜 회피하는가, 또는 왜 어떤 행동은 힘이 들어도 오래 지속하면서 어떤 행동은 어려워 보이지 않는데도 중간에 쉽게 포기 하는가와 같은 문제 상황을 적절하게 설명해 준다(허경철, 1991). 즉 자아효능감은 개인이 가지는 실제적인 지식이나 기술 보다는 자신의 능력에 대한 개인의 판단이나 신념에 초점을 둔 개념이다(Peterson and Stunkard, 2002). 이에 따라 자아효능감이 높은 사람들은 자신에게 어떠한 문제가 주어 졌을 경우 문제를 해결하는 과정에서 즐거움을 찾게 되고 그 결과에 대하여 긍정적으로 기대하게 되므로 성공할 수 있다는 확신을 갖고 있다. 때문에 문제 해결과정에서 주어진 일을 열심히 수행하고자 노력한다. 반면 교사효능감이 낮은 사람은 문제가 주어졌을 경우 그 결과에 대하여 부정적으로 기대하게 되고 성공할 수 없다는 불안함으로 주어진 문제에 대하여 회피하려는 경향이 있다. 따라서 조건이 동일할 경우 자아효능감이 높은 사람일수록 주어진 활동을 시도하고 지속할 가능성이 매우 높다(Bandura, 1997). 다시 말해 자아효능감은 행동을 유발하고 지속하는 정도에 있어서 개인차를 설명해 주는 체계이다.

교사효능감은 자아효능감을 교사에게 적용시킨 개념으로 1970년대 반두라(Bandura)의 사회인지이론(Social cognitive theory)에 근거한 자아

효능감 이론을 기반으로 하고 있다(Hoy and Miskel, 2005). 교사효능감은 “교사가 학생의 수행에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 정도”를 의미한다(Ashton, Webb and Doda, 1983). 교사효능감은 아이들을 가르치는 교수법 자체 행동에 대한 객관적 기준과 객관적 평가에 의해 결정되는 교사효율성 및 효과성과는 구분되는 교사 자신의 평가에 기초한 일종의 신념 체계로 속성상 개인의 고정적 특성 요인이 아닌 자아효능감(self-efficacy)의 상황 특수성(situational specific) 효능감으로 일반적으로 교사 자신의 수행능력에 대한 믿음이나 학생의 학습에 대한 책임감, 효율적인 지도에 대한 확신 또는 믿음의 개념을 포함한다고 볼 수 있다(박희숙, 이현경, 2008). 이것은 교사들의 교수, 학습능력에 있어 개인별 차이를 설명할 수 있는 변인이며, 교수행동과 운영상의 중요한 요소가 된다. 또한 교사효능감은 결국 효능감의 발현이 학생을 대상으로 하기 때문에 교사 자신의 교실에서의 행동과 유아들과의 상호작용에서도 많은 영향을 주는 중요한 변인이 된다(강영식, 김규수, 2004; 김아영, 김미진, 2004).

교사효능감에는 ‘일반적 교사효능감(general teaching efficacy)’과 ‘개인적 교사효능감(personal teaching efficacy)’로 적용될 수 있다. 이 중 ‘일반적 교사효능감’은 교수-학습 관계에 대해 보다 일반화된 신념으로서 학생의 가정환경이나 학생의 지능, 학교 환경과 같이 교수-학습과 관련되어 주어진 요인들을 일반적으로 교수를 수행하는 교사로서 얼마만큼 조절할 수 있다고 믿는가에 하는 신념이다. ‘개인적 교사효능감’은 한 개인의 교사가 스스로 얼마만큼 적절한 교수를 수행하고 있다고 믿는가에 대한 신념이다(Hall et al., 1992; Woolfolk and Hoy, 1990, 1993). 즉 일반적 교사효능감이란 교사들이 환경을 통제할 수 있다고 믿는 정도로서 학생들이 가정환경이나 지능 및 학교 환경등과 같이 주어진 요인들을 통제할 수 있는 범위에 영향을 주는 것을 의미한다. 그리고 개인적 교사효능감이란 특정한 행위과정을 실행할 수 있는 개인적 능력에 대한 신념으로서 교사들이 학생들에게 긍정적인 변화를 가져올 수 있다는 자신의 교수 능력에 대한 자기평가를 말한다(김선영, 이경옥, 2005; 김아영, 김미진, 2004). 자아효능감과 마찬가지로 교사효능감이 높은 교사는 학생들의 성취에

주요한 영향을 주고 있다. 즉 교사효능감이 높은 교사는 학습자의 학업성취도를 높이기 위하여 효과적인 교수전략을 선택하는데 비해 교사효능감이 낮은 교사는 학습자를 통제하기 위하여 교사의 권위를 더 내세우는 것으로 나타났다. 이를 유아에 적용시킨 연구에서도 교사효능감이 높은 보육교사는 낮은 교사에 비해 실제 역할수행 시 보다 유아 중심적 활동을 계획하고 전개하며 유아의 발달을 위하여 지속적인 노력을 보여서(강영식, 김규수, 2004; 김신덕, 2000; 김순남, 2000; 전인옥, 1999), 보육서비스의 질 관리에 있어서 교사효능감의 중요성을 알 수 있다.

2. 교사효능감 영향요인에 관한 선행연구

기존의 교사효능감에 영향을 주는 변인에 관한 연구들은 주로 교사를 중심으로 하다가 근래에 들어서는 영유아 아동을 돌보는 보육교사의 효능감에 대한 연구들이 증가하고 있다. 보육교사의 효능감에 영향을 주는 요인들은 주로 개인적 요인과 환경적 요인으로 구분하여 접근하는 방식을 취하고 있다. 교사의 개인적 요인에는 연령, 학력, 경력 등이 주요하게 논의되고 있다. 전반적인 경향은 학력이 높을수록, 교사의 경력이 오래되고 연령이 높을수록 효능감이 좋아지는 것으로 보고되고 있다(김아영, 김민정, 2002; 박희숙, 이현경, 2008; 이규남, 2005; 이금란, 2004; 이분려, 1998; 한민좌, 2002). 유아교육 현장에서 교사의 연령에 따른 교사효능감은 통계적으로 유의미한 차이가 있는데 연령이 많고 기혼인 교사들이 교사효능감에 대해 긍정적으로 지각하고 있는 경향이 있다. 유아교육기관 교사가 직접 자녀를 양육해 본 경험이 유아의 학습과 행동변화에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 경력 측면에서는, 교사로서의 경험이 쌓여가는 과정에서 교사효능감이 발달하는데 초임교사와 경력이 많은 교사의 교사효능감을 비교했을 때 경력교사는 초임교사보다 교사효능감이 높았으며, 경력교사 중에서 5-10년 사이의 경력을 가진 교사가 교사효능감이 높다고 보고 있다. 이를 결합해보면, 교사교육의 기간이 짧거나 아동의 실제 상황에 대처할 수 있는 지식이나 기술을 배울 수 없는 교육과정이나 부족한 학력수준은 교사의 효능감을 저하시킬 수 있다고 보인다.

이외에도 국외연구는 교사의 개인적 성향 차이(Ashton., 1984; Givson and Dembo, 1984)도 지적, 즉 교사효능감에 개별 교사가 가지고 있는 성격이나 사고패턴들이 영향을 미치는 것으로 보고하고 있으나 국내연구에서는 이를 변수들을 포함하여 분석한 연구는 이제까지 없는 것으로 나타났다.

반면 교사를 둘러싼 환경적 요인중에 교사효능감에 영향을 미치는 변인으로는, 조직구조(풍토), 업무지원정도, 시설장 리더십 및 의사결정 참여, 교사-부모관계 등이 포함된다(김경철 외, 2007; 홍혜정, 안선희, 2004; 주동범, 임성택, 2002; 한민좌, 2002; 신혜영, 2004; 이금란, 2004). 특히 교사가 속해 있는 조직의 풍토는 기관의 물리적 환경, 구성원들 간의 역동적인 상호작용에 의해 형성된 분위기로 교사효능감에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다(하은옥, 황해익, 2003; 홍혜정 외, 2004; Jorde-Bloom, 1989). 특히 유아교육기관에서 조직풍토는 원장과의 관계, 동료관계, 전문성 증진을 위한 체계, 보상체계, 의사결정 체계, 업무수행 체계, 프로그램 목적에 대한 교사간의 동의, 물리적 환경, 개혁성, 조직기능의 명확성에 의해 영향을 받고 있다. 근무환경에 대한 조직원들의 인식, 태도, 가치를 포함하는 조직풍토는 교사효능감과 밀접한 관계가 있다(Hoy and Woolfolk, 1993). 전반적으로 환경적 요인 중 교사의 학습지원 정도, 업무수행에 관한 인식정도, 시설장의 리더십 및 의사참여정도 등이 교사효능감에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 제시되어왔다

본 연구는 이와 같은 기존 선행연구에서 언급되어 온 변수의 영향력을 살펴보는 것과 함께 기존 연구에서 직접적으로 다뤄지지 않았던 개인적 성격유형과 우리나라의 특수성 중의 하나로 볼 수 있는 보육시설 유형(국공립보육시설 및 직장보육시설 vs 민간보육시설 및 가정양육시설 등)의 영향력을 포함하여, 이들이 교사효능감에 미치는 영향 정도를 검토하여 보고자 한다. 그 이유는 앞서 선행연구 검토에서 지적한 바와 같이 교사효능감은 아동과의 관계를 맺어나가고자 하는 방식과 실제 언행에서의 차이를 내포하고 있어서, 개인적 성격유형에 따라 교사효능감에 차이가 발생할 소지가 있기 때문이다. 본 연구는 교사의 성격유형을 크게 내향형과 외향형으로 구분하여 이들이 내재적 자기조절 기제를 아동과의 관계

속에 어떻게 적용해나가는가를 검토해보고자 한다. 또한 선행연구에서는 전반적 조직풍토나 지원환경 등 주로 직장 내부의 환경적 요인에 범위를 제한하였던 것에 비하여, 본 연구는 보육시설 유형을 전반적 조직풍토나 지원환경에 영향을 주는 하나는 외부적 요인으로서 접근하고자 한다. 이에 따라 우리나라의 보육시설을 정부나 기업 등에 의한 사회적 지원이 안정적으로 정착되어 있는 국공립보육시설 및 직장보육시설과 상대적으로 사회적 지원이 부족하거나 영세한 상황에 놓여 있는 민간보육시설 및 가정보육시설로 나누어 이들 보육시설 유형별로 교사효능감에 차이가 있는가를 추가적으로 검토하였다. 이와 같은 분석을 통하여 보육시설에 대한 국가 및 지방자치단체의 적극적 지원이나 보육시설의 안정화 필요성을 보여주하고자 하였다.

III. 연구방법

1. 자료수집 및 조사대상

본 연구는 보육교사의 교사효능감에 영향을 주는 요인을 살펴보고자 하는데 목적이 있으며 수도권에 소재한 16개 영유아 보육시설에 재직 중인 보육교사 90명을 연구대상으로 표집하였다. 본 연구는 각 영유아 보육시설이나 기관에 연구 목적을 설명하고 협조를 부탁 후 교사별로 개별 면담예정일을 정한 후 2010년 7월과 8월동안 수도권 보육시설(민간보육시설, 가정보육시설, 국공립 보육시설, 직장보육시설)을 방문하여 교사를 대상으로 설문지 조사를 실시하였다. 설문지는 직접 작성 후 현장에서 수거하는 자기기재 방식으로 진행하였다.

2. 변수의 정의와 측정

1) 종속변수-교사효능감

영유아 보육교사의 교사효능감을 측정하기 위한 도구는 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 교사효능감 측정도구 STEBI(Science Teacher Efficacy Belief Instrument)를 기초하여 김순남(2000)이 우리

나라 실정에 맞게 재 수정한 후 타당도 검사를 마친 보육교사의 교사 효능감 측정 도구를 사용하였다. 교사효능감 측정 도구로 긍정의 질문은 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점씩 부여하여 점수화하고 부정의 질문은 점수를 역산하여 부여하였다. 교사효능감 문항 척도의 전체 신뢰도는 .78로 나타났다. 교사효능감은 지도성, 영유아와의 관계, 사회적 인식 등 세 가지 하위요인으로 구분되어 구성되었다. 하위요인별 문항들과 신뢰도를 정리하면 아래와 같다.

종속변수 ‘교사효능감은’ 본 연구의 조사대상자(N=90)가 적기 때문에 발생할 수 있는 정규분포 위배의 가능성 문제를 해결하기 위하여 로그화(log) 시켰다. 특히 본 연구에서 관심을 가지고 있는 보육시설 유형별 개수가 동등하게 분포되어 있지 않아서 평균비교에서 높은 값을 가진다 하더라도 집단간 동질성 가정이 이루어지지 않은 경우에는 결과값에 대한 신뢰에 한계가 있기 때문이다. 본 연구는 교사효능감 원점수를 로그화를 시킴으로써 이와 같은 가능성을 최소화하였다.

〈표 1〉 교사효능감 문항구성

하위요인	개별문항	신뢰도
지도성	<ul style="list-style-type: none"> - 나는 영유아가 어떤 어려움을 나타낼 때 어떻게 지도해야 하는가를 알고 있다 - 나는 영유아들을 효과적으로 지도 한다 - 나는 모든 영역에서 유아들이 흥미를 가지게 지도할 수 있다 - 나는 영유아들을 지도하는데 유능하다 	.832
영유아와의 관계	<ul style="list-style-type: none"> - 나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력하고 공부한다 - 나는 영유아의 질문을 반기고 격려 한다 - 나는 영유아들이 어떤 활동을 왜 하는지 이해시킬 수 있다 	.698
사회적인식	<ul style="list-style-type: none"> - 나는 나의 교사능력을 외부 전문가로부터 객관적으로 평가 받는 것이 두렵지 않다 - 나는 영유아들을 지도하는 교사로서 필요한 능력을 갖추고 있다. - 나는 교사의 일이 나의 적성에 맞는다고 생각 한다 - 나는 보육교사의 직업이 사회적으로 인정받고 있다고 생각한다. 	.708
전체		.780

2) 독립변수

(1) 개인적 변인

개인적 변인은 선행연구들에서 포함되었던 연령, 경력, 결혼여부, 학력, 경력, 직책 등을 고려하였다. 여기에 선행연구들에서는 포함되지 않았었던 개인성격 유형을 포함하였다. 그런데 본 연구 조사대상자(N)의 규모가 적어서 연령, 학력, 경력 등에서 정규분포를 가정하기 어렵다는 문제를 해결하기 위하여, 회귀분석에서는 독립변수의 범주를 최소화하였다. 학력은 보육시설에 보육교사교육원과정만을 거친 교사들이 있는 점을 감안하여, 고졸이하와 전문대졸 이상을 대비시켰다. 학력은 전문대졸 이상(=1), 아닌 경우(=0)로 더미변수화하였다. 경력은 기간과 업무전문성의 내용적 변이를 포함할 수 있는 ‘직책’을 주요 독립변수로 포함하였다. 직책은 주임교사 이상(=1), 아닌 경우(=0)로 구별하여 더미변수화하였다. 연령은 회귀분석에서 제외하고 ‘결혼여부’를 포함시켰다. 연령은 30대 이상의 결혼을 하고 아이를 가진 경우와 중복되는 부분이 있어 제외시켜도 될 것으로 보았다. 결혼여부는 결혼하고 아이를 키운 경험이 있는 경우(=1), 아닌 경우(=0)로 구별하여 더미변수화 하였다. 보육교사의 개인성격 유형²⁾은 설문지 조사시 MBTI 검사를 실시한 후 이를 내향형(1)과 외향형(0)으로 구분하여 더미변수로 처리하였다.

(2) 환경적 변인

환경적 변인은 보육시설 유형과 조직내 환경으로 구분하였다. 조직 특성은

2) MBTI는 심리학자 융의 심리유형론을 근거로 개발된 성격유형 검사로, 현재 세계에서 가장 널리 사용되는 심리검사이다. 우리나라에서도 문화적 차이를 고려한 변안과 엄격한 표준화과정을 거쳐 1990년부터 사용하고 있다. MBTI는 개인의 에너지가 향하는 방향에 따라 외향형(Extraversion, E)-내향형(Inttroversion, I), 무엇을 인식하는가에 따라 감각형(Sensing, S)-직관형(Intuition, N), 어떻게 결정하고 판단하는가에 따라 사고형(Thinking, T)-감정형(Feeling, F), 주로 채택하는 생활양식에 따라 판단형(Judging, J)-인식형(Perceiving, P)로 분류된다. 이와 같은 기준에 따라 MBTI는 인간의 성격유형을 총 16가지 성격유형으로 구분한다. 보다 자세한 내용은 MBTI 원안을 참조하기 바란다. 본 연구는 국외연구(Ashton., 1984; Givson and Dembo, 1984)와 본 조사통계빈도분석에 따른 분류에 따라 보육교사의 성격유형을 기본적인 패턴중의 하나인 I형(내향형)과 E형(외향형)으로 구분하였다.

시설유형을 정부지원을 안정적으로 받는 국공립보육시설과 직장보육시설³⁾(‘1’로 코딩), 그렇지 못한 민간보육 및 가정보육시설(‘0’으로 코딩)을 구별하여 더미변수화 하였다.

조직내 환경에는 업무지원환경, 시설장리더십(의사참여및결정 포함), 학습지원충분도 등을 포함하였다. 각각 변수는 개별문항의 총합으로 이루어졌으며, 개별문항은 긍정의 질문은 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점씩 부여하여 점수화 하고 부정의 질문은 점수를 역산하여 부여 하였다. 본 연구는 직장내 환경적 지원에 대한 보다 과학적 검증을 위해, 보육업무지원 5문항, 시설장 리더십 8문항, 학습지원 6문항에 대해서 요인분석을 실시하고 신뢰도 계수 검증을 하였다. 요인분석은 베리맥스 회전방법에 기반한 주성분분석을 이용하였다. 요인분석 점수 분포를 살펴보면, 보육업무지원은 ‘업무수행지원(문항1,2,3)’과 ‘동료교사로부터의 지원(문항4,5)’으로 구분되나 하나의 동일 범주로 묶인다(신뢰도 계수 .797). 학습지원충분도는 ‘아동발달 및 심리(문항1,2,3)’와 ‘기타 전문분야(문항4,5,6)’으로 하위범주화하나 하나의 동일범주로 묶인다(신뢰도 계수 .882). 시설장 리더십은 ‘상호작용과 의사소통’으로 범주화하였다(신뢰도 .922). 시설장 리더십 문항 3, 5번 (-.105, -.132)은 조직내 규율엄수와 연관된 하위범주이나 공통인자간 상관관계가 거의 없는 것으로 나타나 시설장리더십 변수에서 제외시켰다. 본 연구는 요인분석에 의해 선출된 하위범주 지수에 근거하여 시설유형별 차이를 분석하였으며, 이렇게 선정된 문항으로 변수를 구성하여 회귀분석에 투입하였다.

본 연구는 통상 환경적 요인을 분석할 때, 특히 국공립보육시설/직장보육시설, 민간보육시설/가정보육시설 유형별 차이를 검토할 때, 중요한 변수중의 하나인 임금수준은 조사대상자의 다수가 응답을 하지 않거나 기재를 하였더라도 적절치 않은 경우가 많아 분석에는 포함하지 못한 한계가 있다. 다만 보육기관 현실에 기반한 자료로도 시설유형별 임금차이가

3) 최종 회귀분석에서 직장보육시설은 국공립보육시설의 범주안에 포함하였다. 그 이유는 네 가지 시설유형의 특성을 구분하여 업무지원환경, 시설장리더십, 교육충분도 등을 비교해본 결과 두 그룹간 차이가 없어서 함께 묶어 처리해도 무방한 것으로 판단하였다.

확실하게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 보건복지부가 국회 보건복지위원회에게 제출한 자료에 따르면 지난해 어린이집 보육교사의 월 평균 임금은 126만1000원으로 집계됐다. 이것을 보육시설 유형별로 나누어보면 국공립 어린이집이 155만 원으로 가장 많았으며, 직장보육시설이 154만원, 법인보육시설이 150만원을 주고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 민간보육시설과 가정보육시설의 경우 각각 113만8000원, 101만9000원으로 앞의 국공립, 직장 및 법인 보육시설들에 비해 보육교사의 임금수준이 현저히 떨어지고 있었다(머니투데이경제, 2010년 10월 3일자 인터넷 기사). 이처럼 민간이나 가정보육시설 보육교사의 평균임금수준은 거의 동일한 시간을 일하고 있음에도 불구하고 상대적으로 안정적인 국공립, 직장, 법인보육시설에 비해 약 40만원이 넘게 월급을 적게 받는 것으로 나타났다. 본 연구는 자료수집의 한계로 임금과 보육교사 교사효능감과의 연관성을 직접적으로 밝히지는 못하지만, 위에서 나타난 바와 같이 현저한 임금수준의 차이가 보육교사의 직장만족도, 보육교사의 사회적 평가에 대한 인식, 그리고 일상적으로 수행하는 아동과 연결된 보육업무에 대한 평가절하 등과 연결되어 보육교사의 교사효능감에 영향을 미칠 것으로 가늠할 수 있었다.

3. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료를 연구목적에 적합한 통계기법으로 분석하기 위해 SPSS for Window(12.0 Version)을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 신뢰도 분석을 통해 본 연구에서 사용된 척도의 문항 간 내적합치도인 Cronbach's alpha 값을 통해 신뢰도를 검증 하였다. 둘째, 조사대상자의 일반적 특성과 근무하고 있는 보육시설의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석, 평균 등을 실시하였다. 셋째, 개인적 변인, 환경적 변인이 교사효능감과의 연관성을 파악하기 위하여 T-검정, 상관관계 분석, 요인 분석 등을 실시하였다. 평균값 비교는 Levene의 등분산 검정(F값)을 검토한 후 이를 바탕으로 T-검정 결과를 확인하였다. 최종적으로 다른 개별적 요인의 영향을 통제한 이후에도 개인적 변인들이나 환경적 변인들이

교사효능감에 미치는 영향력을 보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 개인적 변인과 보육시설 유형을 포함한 환경적 변인이 보육교사의 교사효능감에 미치는 영향력의 차이를 볼 수 있도록 위계적 회귀분석을 실시하였다. 첫 번째 모형은 개인적 변인만을 포함하여 회귀분석을 실시하였으며, 두 번째 모형은 개인적 변인에 추가로 보육시설 유형을 포함하였다. 마지막으로 세 번째 모형에서는 개인적 변인, 보육시설 유형을 포함한 모든 변인을 포함하여 영향정도를 검토하였다. 이와 같은 세 가지 분석모형을 통해 개인적 변인과 환경적 변인이 보육교사 교사효능감에 미치는 영향을 파악할 수 있었으며, 본 연구의 주요 관심사 중의 하나인 보육시설 유형별 차이를 살펴보았다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면(표 2 참조), 연령은 20대가 38명(42.2%), 30대가 35명(38.9%)로 2,30대가 비슷한 비율로 가장 많은 분포를 나타냈으며, 40대가 17명(18.9%)로 나타났으며 기술통계분석을 통한 보육교사의 평균연령은 32.5세로 나타났다. 결혼여부를 보면, 미혼이 47명(52.2%), 기혼이 43명(47.8%)로 비슷한 비율로 나타났다. 학력 분포를 보았을 때, 전문대졸이 49명(54.4%)로 1순위로 가장 많은 분포를 나타냈으며, 고졸이 25명(27.8%)으로 2순위로 나타났으며, 4년제 대졸이상이 16명(17.8%)으로 가장 낮은 분포를 나타냈다. 전공별로는, 보육교사 교육원이수인 경우가 39명(43.3%)으로 가장 많은 분포를 나타냈으며, 유아교육학을 전공한 경우가 30명(33.3%)로 2순위를 나타냈다.

보육시설 경력을 보면 3-5년 미만이 34명(37.82%)으로 가장 많았으며, 1-3년 미만이 24명(26.7%)이 2순위, 5년 이상이 21명(23.3%)이었으며 평균 근로연수는 4년이었다. 직책분포를 보았을 때, 평교사 70명(77.8%)으로 대다수를 차지했으며, 주임교사가 14명(15.6%)이었다. 시설유형별로는 민간보육시설이 52명(57.8%)로 가장 많았으며, 가정보육시설이

뒤이었으며 국공립보육시설(12.2%)과 직장보육시설(8.9%) 순이었다. 담당하고 있는 현원에 대해서는 5-10명 38명(42.2%)로 가장 많은 분포를 나타냈으며, 15명 이상이 20명(22.2%), 10-15명이 19명(21.1%) 평균 담당 영유아 수는 9.7명으로 나타났다.

〈표 2〉 조사대상자의 사회인구학적 특성(N=90)

단위 : 명(%)

항목	내용	빈도(%)	항목	내용	빈도(%)
연령	평균 (std.)	32.5 (6.96)	경력	평균 (std.)	4.0 (3.6)
결혼여부	미혼	47(52.2)	직책	보조교사	2(2.2)
	기혼	43(47.8)		평교사	70(77.8)
학력	고졸	25(27.8)		주임교사	14(15.6)
	전문대졸	49(54.4)		원감	4(4.4)
	대졸 이상	16(17.8)	시설유형	국공립보육시설	11(12.2)
				민간보육시설	52(57.8)
		가정보육시설		19(21.1)	
		직장보육시설		8(8.9)	
전공	보육교사교육원이수	39(43.3)	43.3 3현원	5명미만	13(14.4)
	유아교육학	30(33.3)		5-10명미만	38(42.2)
	아동학	10(11.1)		10-15명미만	19(21.2)
	보육학	9(10.0)		15명이상	20(22.2)
	기타	2(2.2)			

2. 개인적 변인과 교사효능감 연관성

1) 교사의 성격 유형과 교사효능감 관계

본 연구는 개인적 변인 중 선행연구에서 간과되어왔던 개인적 성격 유형이 교사효능감과 연관성을 갖는가를 살펴보았다. 설문지 조사당시 보육교사들의 MBTI에 기반한 성격유형 검사를 실시하였다. 흥미롭게도 전반적 교사의 성격은 내향형(Introvert)형이 우세하였다. 성격유형 중에는

ISFJ유형이 29명(32.2%)으로 가장 많았으며, ISTJ유형이 18명(20.0%)이 2순위, ESFJ유형이 14명(15.6%)으로 3순위를 나타냈는데, 전체적인 분포를 보았을때, 내향성유형이 전체응답자의 2/3정도를 나타냈다⁴⁾.

보육교사의 성격유형(내향성, 외향성)에 따른 교사효능감 차이를 살펴보면(표 3 참조), 성격유형과 교사효능감 3개 하위영역에 대한 평균값에 대한 차이는 외향적인 성격(평균 3.60)의 보육교사 효능감 인식이 내향적인 성격(평균 3.58)의 보육교사에 비해 교사효능감 수준이 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 못했다. <표 3>에서 나타나듯이 하위영역에서도 외향적 보육교사가 효능감이 높은 경향이나 통계적 유의도는 없다. 즉 성격이 외향적이거나 내향적이기에 나타나는 교사효능감은 전체 및 하위영역에 걸쳐 차이를 나타내지 않는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉 성격유형에 따른 교사효능감 차이

	성격범주	N	평균	표준편차	t	유의확률(양쪽)
지도성	내향성	60	3.6500	.48756	-.360	.720
	외향성	30	3.6917	.57492		
영유아와의 관계	내향성	60	3.7444	.50372	.306	.760
	외향성	30	3.7111	.45261		
사회적 인식	내향성	60	3.3917	.54533	-.260	.796
	외향성	30	3.4250	.62681		
교사효능감 전체평균	내향성	60	3.5818	.45936	-.169	.866
	외향성	30	3.6000	.52338		

2) 기타 개인변인과 교사효능감과의 상관관계

이외에도 기타 개인변인의 교사효능감과의 연관성을 살펴보기 위하여 상관관계를 살펴본 결과, <표 4>에서 나타나는 바와 같이 연령, 결혼여부,

4) 성격유형에 대한 자세한 설명은 각주 2를 참조할 것.

내향형 등 주로 개인의 내적인 요인들은 교사효능감에 연관성이 없는 것으로 나타났다. 선행연구들에서와 같이 연령이 높아질수록, 결혼을 하고 아동을 가질수록, 외향형일수록 교사효능감이 높아지는 경향이나 통계적 유의도는 이르지 않았다. 반면 학력이 높아질수록, 경력이 높아질수록 교사효능감은 높아지는 경향이 나타나고 있었다. 직급은 높아질수록 효능감이 높아지는 추이나 통계적 유의도에 미치지 않았다. 이것은 기존 연구의 결과들과 일치하는 결과라 볼 수 있다. 보육교사의 교사효능감에 교육수준이나 직업경력의 중요성을 확인할 수 있는 결과이다.

〈표 4〉 조사대상자의 개인변인과 교사효능감과의 상관관계 분석

구분	연령	결혼여부	내향형	학력	경력	직급
교사효능감 상관관계 크기(유의도)	.044	.057	-0.018	.247*	.293**	.205

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3. 시설유형별 교사효능감간 차이 분석

1) 시설유형별 교사효능감 차이

반면 보육교사가 종사하는 시설유형(정부지원, 민간)에 따른 교사효능감 차이는 매우 뚜렷하게 나타난다(표 5 참조). 보육교사의 근무시설유형과 교사효능감 3개 하위 영역에 대한 전체평균값에 대한 차이는 99% 신뢰구간에서 집단간 유의미한 차이를 나타냈다. 정부지원(M:3.88)시설의 교사들의 교사효능감은 민간(M:3.50)시설의 교사에 비해 일관되게 높은 것으로 나타났다. 하위영역에서도 정부지원시설에 종사하는 보육교사는 민간부문 교사에 비해 지도성, 영유아와의 관계, 사회적 인식에서 높은 효능감을 보였다. 즉 정부지원(M:3.98)시설의 교사들이 민간(M:3.57)보육시설 교사에 비해 본인의 교사 지도성에 대해서 긍정적인 인식을 갖는 것으로 나타났으며, 정부지원(M:3.96)시설의 교사들이 민간(M:3.67)보육시설 교사에 비해 영유아관계에 대해서 긍정적인 인식을 갖는 것으로 나타났고, 정부지원(M:3.72)시설의 교사들이 민간(M:3.31)보육시설 교사에

비해 보육교사에 대한 사회적 인정이나 인식에 대해서 긍정적인 인식을 갖는 것으로 나타났다. 이것은 정부로부터 지원을 받는 국공립보육시설 및 직장보육시설의 교사들이 민간보육시설이나 가정보육시설 교사들에 비하여 전체적으로 교사효능감이 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 시설유형별 교사효능감 차이

	시설유형범주	N	평균	표준편차	t	유의확률 (양쪽)
지도성	정부지원 (국공립,직장)	19	3.9868	.53667	3.234	.002
	민간(가정,민간)	71	3.5775	.47733		
영유아와의 관계	정부지원 (국공립,직장)	19	3.9649	.55438	2.406	.018
	민간(가정,민간)	71	3.6714	.44896		
사회적 인식	정부지원 (국공립,직장)	19	3.7237	.49927	2.871	.005
	민간(가정,민간)	71	3.3169	.56054		
교사효능감 전체 평균	정부지원 (국공립,직장)	19	3.8852	.47125	3.202	.002
	민간(가정,민간)	71	3.5083	.45157		

2) 환경적 지원에 대한 교사의 인식과 시설유형별 차이

(1) 직장내 환경적 지원에 대한 교사의 인식

보육업무에 대한 지원에 대해서 교사들은 긍정적 응답과 부정적 응답이 교차되면서 나타나고 있다(표 6 참조). 보육업무 수행에 관련된 문항에서는 대체로 지원이 추가적으로 더 필요한 것으로 평가하고 있었다. ‘보육업무를 위한 충분한 직무교육을 받았다’, ‘보육활동을 계획하고 수립하는데 필요한 자료가 충분히 준비되어 있다’, ‘교재교구가 파손되었거나 부족할 때 교체나 보완이 잘 이루어진다’ 등의 문항 평균값은 각각 3.87,

3.58, 3.39로 상대적으로 낮은 점수를 보이고 있다. 반면 동료교사로부터의 지원은 각각 3.93, 4.00('동료교사로부터 업무에 관한 적절한 지원을 받는다', '동료교사와 업무와 관련하여 갈등이 없다')으로, 보육업무수행에 관한 지원에 비해서 상대적으로 높은 점수를 주고 있다.

〈표 6〉 보육업무지원 상황에 대한 교사의 인식

단위 : 명(%)

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (std.)
1. 보육업무를 위한 충분한 직무교육을 받았다	0 (0.0)	2 (2.2)	22 (24.4)	52 (57.8)	14 (15.6)	3.87 (0.69)
2. 보육활동을 계획하고 수립하는데 필요한 자료가 충분히 준비되어 있다	0 (0.0)	5 (5.6)	36 (40.0)	41 (45.6)	8 (8.9)	3.58 (0.73)
3. 교재교구가 파손되었거나 부족할 때 교체나 보완이 잘 이루어진다	0 (0.0)	8 (8.9)	45 (50.0)	31 (34.4)	6 (6.7)	3.39 (0.74)
4. 동료 교사로부터 업무에 관한 적절한 지원을 받는다	0 (0.0)	2 (2.2)	20 (22.2)	50 (55.6)	18 (20.0)	3.93 (0.72)
5. 동료 교사와 업무와 관련하여 갈등은 없다	1 (1.1)	1 (1.1)	15 (16.7)	53 (58.9)	20 (22.2)	4.00 (0.73)

시설장 리더십에 관한 문항도 긍정적인 답변과 부정적인 답변이 공존하고 있었다. '시설장은 교사들의 업무가 잘 연결되도록 적절하게 조정하고 업무에 대하여 상세히 설명 한다', '시설장은 항상 새로운 변화를 시도하려고 노력 한다', '시설장은 교사들에게 정해진 규칙을 지킬 것을 강조한다', '시설장은 중요한 일을 하기 전에 교사들의 동의와 협의를 거쳐 진행한다', '시설장은 예정된 기일 안에 일이 완수되기를 강조 한다', 시설장은 새로운 아이디어를 적절하게 받아들인다", '시설장은 교사들과 이야기 할 때 편한 마음을 가지도록 배려해 준다', '시설장은 자신의 장·단점을 솔직하게 인정 한다'에 대한 전체 평균은 대부분 3점대 후반으로 긍정적 평가 기준인 4.0을 넘어서지 못하고 있다.

〈표 7〉 시설장 리더십에 대한 교사의 인식

단위 : 명(%)

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균 (std.)
1. 시설장은 교사들의 업무가 잘 연결되도록 적절하게 조정하고 업무에 대하여 상세히 설명 한다	0 (0.0)	3 (3.3)	21 (23.3)	48 (53.3)	18 (20.0)	3.90 (0.75)
2. 시설장은 항상 새로운 변화를 시도하려고 노력 한다	0 (0.0)	3 (3.3)	26 (28.9)	41 (45.6)	20 (22.2)	3.87 (0.80)
3. 시설장은 교사들에게 정해진 규칙을 지킬 것을 강조 한다	0 (0.0)	3 (3.3)	24 (26.7)	47 (52.2)	15 (16.7)	3.83 (0.74)
4. 시설장은 중요한 일을 하기 전에 교사들의 동의와 협의를 거쳐 진행 한다	1 (1.1)	5 (5.6)	28 (31.1)	39 (43.3)	17 (18.9)	3.73 (0.87)
5. 시설장은 예정된 기일 안에 일이 완수되기를 강조 한다	0 (0.0)	2 (2.2)	31 (34.4)	44 (48.9)	13 (14.4)	3.76 (0.72)
6. 시설장은 새로운 아이디어를 적절하게 받아들인다	0 (0.0)	5 (5.6)	23 (25.6)	50 (55.6)	12 (13.3)	3.77 (0.75)
7. 시설장은 교사들과 이야기 할 때 편한 마음을 가지도록 배려해 준다	0 (0.0)	8 (8.9)	29 (32.2)	35 (38.9)	18 (20.0)	3.70 (0.89)
8. 시설장은 자신의 장·단점을 솔직하게 인정 한다	0 (0.0)	5 (5.6)	30 (33.3)	44 (48.9)	11 (12.2)	3.68 (0.76)

보육교사의 학습지원 충분도에 대해서도 앞서 나타난 경향과 비슷하게 긍정적 답변과 부정적 답변이 교차하였으며, 문항별 평균은 4.0을 모두 넘지 못하는 것으로 나타났다(표 8 참조). ‘나는 영유아의 발달수준의 진단과 평가에 관한 학습을 충분히 받았다’, ‘나는 부모와 분리불안을 겪는 영유아를 위한 대처방식에 대한 학습을 충분히 받았다’, ‘부모상담과 관련된 학습을 충분히 받았다’ 등 전반적 아동발달 및 심리와 연관된 문항에 있어 ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 비율이 약 50%~60% 정도에 머물고 있었다. 반면 미술심리, 교육법, 아동건강 및 안전 등의 기타 전문분야 학습지원에 대해서는 ‘보통’으로 응답한 비율도 약 40~50%에 이르고 있어 보육

교사를 위한 전문적 학습지원이 충분하다고 보기에는 어려운 것으로 보인다.

〈표 8〉 학습지원충분도에 대한 교사의 인식

단위 : 명(%)

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 (std.)
1. 나는 영유아의 발달수준의 진단과 평가에 관한 학습을 충분히 받았다	0 (0.0)	4 (4.4)	33 (36.7)	47 (52.2)	6 (6.7)	3.61 (0.68)
2. 나는 부모와 분리불안을 겪는 영유아를 위한 대처방식에 대한 학습을 충분히 받았다	0 (0.0)	6 (6.7)	27 (30.0)	48 (53.3)	9 (10.0)	3.67 (0.75)
3. 부모상담과 관련된 학습을 충분히 받았다	0 (0.0)	4 (4.4)	44 (48.9)	36 (40.0)	6 (6.7)	3.49 (0.69)
4. 아동미술심리를 다루는 학습을 충분히 받았다	1 (1.1)	26 (28.9)	47 (52.2)	12 (13.3)	4 (4.4)	2.91 (0.80)
5. 보육 영역구성 및 상호작용과 교수법에 관련된 학습을 충분히 받았다	0 (0.0)	1 (1.1)	42 (46.7)	38 (42.2)	9 (10.0)	3.61 (0.68)
6. 아동의 건강과 안전에 관련된 학습을 충분히 받았다	0 (0.0)	0 (0.0)	37 (41.1)	44 (48.9)	9 (10.0)	3.69 (0.65)

(2) 시설유형별 직장내 환경적 지원에 대한 교사 인식 차이

시설유형별 직장내 환경적 지원에 대한 교사의 인식에 차이가 있는가를 살펴보기 위하여 보육업무지원 중 업무수행지원에 대해서는 국공립·직장보육시설에 종사하고 있는 보육교사가 민간·가정보육시설에 종사하고 있는 보육교사에 비해 훨씬 긍정적으로 평가하고 있었다. 반면 동료 교사로부터의 지원에서는 시설유형별로 차이가 나타나지 않았다. 시설장 리더십에 있어서는 시설유형별로 국공립 및 직장보육시설에 있는 교사들의 평가가 높은 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의미도가 약하게 나타났다(.092). 학습지원에 대해서도 전반적 아동발달 및 심리에 있어서는

국공립 및 직장보육시설 보육교사가 여타 보육시설들에 비하여 높게 평가하는 것으로 나타났다. 기타 전문분야에 대해서는 집단간 차이가 발견되지 않았다.

〈표 9〉 시설유형별 환경지원에 대한 교사인식 비교

	하위범주 ¹⁾	정부지원 (국공립 · 직장)	민간 (민간 · 가정)	유의도
보육업무지원	업무수행지원	3.98	3.51	.001
	동료교사로부터지원	3.89	3.98	.605
시설장리더십	상호작용및의사소통	4.13	3.81	.092
학습지원	아동발달및심리	3.84	3.52	.010
	기타 전문성	3.46	3.39	.678

1) 보육업무지원, 시설장리더십, 학습지원의 요인분석과 하위범주 구성에 대한 자세한 내용은 p.8을 참조할 것.

3. 보육교사 효능감에 영향을 미치는 요인에 관한 분석

마지막으로 다른 변수들의 영향력을 통제한 이후에도 각 변인들이 보육교사 효능감에 영향을 미치는가를 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 또한 개인적 요인 대비 환경적 요인의 영향력을 살펴보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. <표 10>의 첫 번째 칼럼은 개인적 변인만을 회귀분석 했을 때 결과이며, 두 번째 칼럼은 보육시설 유형을 추가로 포함한 회귀분석 결과이다. 마지막 세 번째 칼럼은 개인적 변인과 보육시설 유형을 포함한 환경적 변인을 모두 포함시켜서 회귀분석 했을 때의 결과이다.

<표 10>를 보면 알 수 있는 바와 같이 개인적 변인이 보육교사 효능감에 미치는 영향의 크기는 미미한 것을 확인할 수 있다. 앞서 <표 3> 상관관계 분석에서 학력이 보육교사효능감에 연관성을 보였던 것과 마찬가지로, 다른 복합된 변인들의 영향을 통제한 회귀분석에서도 학력은 전반적으로 교사효능감에 영향을 미치는 개인적 변인 중의 하나이다. 다른 개인적 변인인 결혼여부(결혼하고 아이가 있는 경우), 성격유형, 직책은 보육교사 효능감에 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

첫 번째 분석모형에 보육시설 유형을 포함한 두 번째 분석모형을 보면 개인적 요인을 통제한 이후에도 국공립이나 직장보육시설의 보육교사가 민간이나 가정보육시설의 보육교사에 비해 교사효능감이 높은 것으로 나타났다. 즉 국공립 및 직장보육시설의 보육교사는 아동들에 대한 자신들의 교수능력이나 영향에 있어서 민간이나 가정양육보육시설 보육교사에 비해 긍정적이고 상호성이 높은 것으로 평가하고 있었다. 개인적 변인인 학력은 여전히 보육교사의 교사효능감에 영향을 주고 있었다. 결혼을 하고 아이를 가진 경우일수록, 주임교사 이상일수록 교사효능감이 높아지는 경향을 보이나, 통계적 유의도에는 미치지 못하였다.

마지막 세 번째 모형을 보면, 환경적 변인이 보육교사 효능감에 미치는 영향은 개인적 변인에 비해 뚜렷하게 나타난다. 학력은 여전히 전문대 이상일수록 효능감이 높은 것으로 나타나지만 .10 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 다른 개인적 변인들의 영향력은 없었다. 반면 국공립보육시설이나 직장보육시설의 교사효능감은 다른 요인들은 모두 통제한 이후에도 민간보육시설이나 가정보육시설의 교사의 그것에 비해 높은 것으로 나타났다. 이것은 앞서 살펴본 바와 같이 국공립보육시설이나 직장보육시설이 민간보육시설이나 가정보육시설에 비해 업무지원이나 학습지원충분도에서 높은 상황과 연결되어있다. 환경적 요인의 직접적 지표로 볼 수 있는 조직내 업무수행 지원정도나 교사학습에 대한 지원의 충분도는 교사효능감에 가장 커다란 영향을 미치는 주요한 변수로 나타났다. 종합해 볼 때, 보육교사는 보육업무를 수행할 때 업무수행을 위한 조직 전반의 지원이나 동료와의 협력관계가 형성되어 있을수록, 교사의 학습을 위한 지원이 충분하게 제공될수록 교사효능감을 높게 가지는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 보육교사의 교사효능감(Log교사효능감)에 영향을 미치는 요인에 관한 회귀분석

항목			회귀계수	유의도	회귀계수	유의도	회귀계수	유의도
개인 요인	개인적 요인	결혼여부(=1)	.017	.192	.020	.104	.011	.241
		성격유형 (내향형=1)	-.004	.759	.001	.961	.010	.279
		학력 (전문대졸이상=1)	.041	.004**	.029	.045*	.018	.097
		직책 (주임교사이상=1)	.018	.246	.024	.105	.013	.255
환경 요인	시설 유형	국공립 · 직장보육 (=1)			.043	.005**	.030	.007**
	환경지 원정도	조직내 업무지원도					.023	.034*
		시설장 리더십					-.007	.325
		교사학습 지원충분도					.056	.000***
			F=3.17* , R2=.13		F=4.44** , R2=.21		F=15.09*** , R2=.60	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

IV. 결론 및 제언

본 연구는 보육교사의 교사효능감에 영향을 주는 개인적 변인과 환경적 변인의 영향력의 크기를 비교하고, 보육정책 전반의 환경적 지원의 중요성을 제안하는데 목적을 두었다. 이를 위해 본 연구는 수도권에 소재한 영유아 보육시설(국공립 보육시설, 민간 보육시설, 가정 보육시설)에 재직 중인 보육교사를 대상으로 설문지 조사를 실시하였다. 설문지는 직접 작성후 현장에서 수거하는 자기기재 방식으로 설문지 문항에 있어 무응답(missing)을 최소화하였다.

연구결과를 요약해 보면, 개인적 변인보다는 조직내 지원, 조직풍토, 교사를

위한 학습환경 조성과 같은 환경적 변인이 보육교사의 교사효능감에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 특히 본 연구는 기존 연구에서는 상대적으로 소홀히 다루어왔던 환경변인으로서 시설유형별 차이에 주목하였으며 흥미로운 결과를 발견하였다. 교사효능감이란 실제로 개개인이 자신의 능력이나 아동의 학습수행을 시켜나가는 과정에서의 개별적 인지나 감정에 기반하고 있음에도, 보육교사의 효능감은 좀 더 환경적 요인, 즉 조직내에서 얼마나 이들 보육교사를 지원하고 보조하여 주는가에 따라 달라질 수 있음을 알 수 있었다. 전반적으로 안정적 지원으로 시설운영이 공고하고 체계를 갖춘 국공립보육시설이나 직장보육시설의 보육교사는 뚜렷하게 민간보육시설이나 가정보육시설의 교사에 비해 교사효능감이 높았다. 이것은 연구결과에서 나타난 바와 같이 국공립보육시설이나 직장보육시설의 보육교사가 다른 민간기관 보육교사들에 비해 조직내 업무지원이나 조직내 교사에 대한 학습지원이 충분하게 제공되는 환경에 노출되어 있기 때문으로 분석된다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 몇 가지 정책제안을 하면 다음과 같다.

우선, 우리나라 보육정책의 주요한 문제 중의 하나는 저렴하면서도 질을 확보할 수 있는 국공립보육시설이나 직장보육시설의 부족이다. 연구결과에서도 드러난 바와 같이 교사효능감에 있어서도 국공립보육시설이나 직장보육시설이 민간보육시설이나 가정보육시설에 비하여 우위에 있다. 이것은 국공립보육시설이나 직장보육시설에 대한 충분한 재정지원의 조직의 안정적 운영에 영향을 줌으로써 교사들도 마음놓고 아동들을 보육할 수 있는 환경의 조성에 있다. 또한 보육정책이나 환경적 지원의 우위에 의하여 보다 높은 질의 교사들이 국공립보육시설이나 직장보육시설을 선택하는 것에 기반하기도 한다. 보건복지부 자료에 의하면 보육시설별로 보육교사 소지 자격증 현황을 살펴보면 국공립시설은 1급 보육교사가 10명 중 8명(79.2%)인 반면 민간보육시설은 약 50%에 불과하다. 보육교사 중 유치원 교사 자격증이 있는 사람도 국공립보육시설은 10명 중 4명(39.5%)인데 민간은 2명(18.1%)에 미치는 것으로 나타났다. 반면 민간보육시설은 주로 2, 3급 보육교사의 비율이 높았다(김은설 외, 2009; 메디컬투데이, 2010년 10월 22일 자).

최근 우리나라에는 국공립보육시설의 확충보다는 점차 민간보육시설의 확대를 어쩔 수 없는 현실적 대안으로 받아들이려는 움직임이 있다. 그러나 본 연구결과에서도 나타난 바와 같이 민간보육시설이나 가정보육시설은 교사들에게도 적절한 환경을 제공해주고 있지 않다. 교사의 상황이 불안정하고 이들의 교사효능감이 떨어지는 것은 궁극적으로 아동의 건강한 성장과 전인적 발달에 저해요인으로 등장할 가능성이 높기 때문에 이에 대한 효과적인 대책이 필요하다. 교사효능감이 높은 교사일수록 아동을 더 인간적으로 대하고 보다 유연하게 대처하는 행동양상을 보이고, 아동과의 놀이에 있어서도 직접 통제하는 방식으로서보다는 조절, 유지의 역할을 더 많이 담당하고 아동과 더 자주 대화함으로써 아동의 전인적 발달에 도움을 준다는 사실을 고려해볼 때 이에 대한 보다 적극적인 사회적 지원책과 예산의 확보가 요구된다. 국공립보육시설이나 직장보육시설은 재정이나 부지확보 등 여러 가지 어려운 문제가 있으나 여전히 아동을 위한 최선의 대안이기 때문에 이에 대한 확충방안의 적극적 모색이 요구된다. 국공립보육시설의 확보율이 전체 보육시설의 5.5%에 불과한 우리나라의 현실은 부모들의 일가족양립을 저해하고 아동의 안정적 성장을 저해할 뿐만 아니라, 본 연구결과에서 제시된 바와 같이 보육교사의 교사효능감 수준의 문제로도 연결되고 있다. 따라서 국공립보육시설의 확충은 반드시 이루어야 할 중요한 과제다. 이와 더불어 현재 운영되고 있는 민간보육시설이나 가정보육시설에 대한 관리감독 방안이 보완되어야 할 것으로 보인다. 이들 민간보육이나 가정보육시설의 보육기자재 부족이나 학습지원 부족 등이 연구결과에서 제시된 바 이에 대한 대책마련이 함께 되어야겠다.

둘째, 교사효능감에 가장 강력한 영향을 미치는 것은 학습지원의 충분도이다. 이것은 교사가 효능감을 가지고 아동을 지도하기 위해서는 아동 발달이나 아동의 정서장애, 발달단계, 상호작용, 부모상담 등에 대한 전반적 학습 지원이 강화되어야 할 필요가 있음을 보여준다. 그런데 최근 아동보육정책이 주로 시설별 지원에서 개별 부모에 대한 바우처 직접 지급 방식으로 전환하면서 교사의 질에 대한 국가적 차원의 정책적 개입이 감소하고 있다. 부모가 좋은 보육시설을 그들의 선택이나 기호에 맞게 찾아

간다는 ‘수요자 중심의 보육정책’ 기조로의 전환은 우리나라에 존재하는 수많은 영세보육시설의 존재를 위협하고 있다. 수요자 중심의 보육정책 기조는 내부적으로 경쟁력이 있는 대규모 법인이나 민간시설은 대처가능하나 소규모 영세보육 사업장은 더욱 상황이 나빠질 것으로 보인다. 정부는 적어도 모든 민간보육시설, 가정보육시설 보육교사에 대한 학습지원과 교육적 관리를 확충할 수 있는 방안을 제시해야 한다. 지역적 특성, 접근성, 경제적 문제로 영세소규모 보육시설을 가야하는 아동들의 성장을 위해서 이들 교사의 질관리는 국가가 담당해야 할 것이다(김은설 외, 2009; 이미화 외, 2008).

마지막으로 우리나라에서는 민간보육시설이나 가정보육시설의 향후 운영방식에 대한 정책적 비전의 제시가 필요하다. 보건복지부는 현재 민간보육시설이나 가정보육시설은 정부차원에서 조절하기 보다는 시장의 경쟁 원리에 의해 생존 혹은 구조조정되는 방식을 채택하고 있다. 그러나 민간보육시설이나 가정보육시설은 국공립보육시설에 비해 내부 자생력을 갖기 힘든 상황이다. 이와 같은 상황에서 시장에서 보육시설이 조정되는 양상이라면 이들 시설이 선택할 수 있는 방안은 보육료를 상승하거나 보육교사의 인건비나 이들에 대한 지원을 더욱 감축하는 수밖에 없다. 보육시장의 경쟁속에서 보육료 상승은 시설의 선택이 되기 어려운바, 보육교사의 조직내 지원 환경은 더욱 제약될 가능성이 높다. 따라서 이들 민간 및 가정보육시설에게 스스로의 힘으로 변화할 수 있는 부분과, 그렇지 못한 부분을 구분하여 후자에 대해서는 정부가 정책적으로 개입하는 방식이 필요하다.

본 연구는 보육교사의 교사효능감에 영향을 미치는 개인변인, 환경변인의 연관성을 살펴보았으며 특히 보육시설유형별 차이와 교사효능감 차이가 환경적 요인에 의해 주요하게 영향을 받고 있다는 것을 드러냈다는 데 연구의의가 있다. 그러나 시간과 인력의 제한상 조사를 수도권 지역에 한정하였기 때문에 일반화하는데 일정한 한계가 있다. 향후 보다 체계적이고 지역적 특수성을 반영한 대규모 연구가 후속되기를 기대한다.

참고문헌

- 강영식, 김규수(2004). 교사의 교사효능감과 유아-교사 관계의 질에 따른 유아교사의 스케폴딩 분석. **열린유아교육연구**, 9(3), 1-28.
- 김정철, 최인숙, 홍정선(2007) 어린이집의 전문성 지원환경과 교사효능감과의 관계. **열린유아교육연구**, 12(4), 115-135.
- 김선영, 이경옥(2005). 유아교사의 교사효능감 개념과 측정구조에 대한 분석. **유아교육연구**, 25(3), 267-287.
- 김순남(2000). 유치원 교사의 교사효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구. 한국교원대 대학원 석사학위논문.
- 김신덕(2000). 유아교사의 효능감과 역할수행능력 인식. 이화여대 교육대학원 석사학위논문.
- 김아영, 김미진(2004). 교사효능감 척도 타당화. **교육심리연구**, 18(1), 37-58.
- 김아영, 김민정(2002). 초등교사들의 교사효능감과 학교조직풍토와의 관계. **교육심리연구**, 16(3), 5-29.
- 김아영, 차정은 (2003) 교사효능감 및 학생의 학업적 교사효능감이 학업성취도에 미치는 영향에 대한 다층분석. **교육심리연구**, 17(2), 25-43.
- 김은설 · 안재진 · 최윤경 · 김의향 · 양성은 · 김문정 (2009) 보육종사자 전문성 제고 방안 연구. 보건복지가족부 · 육아정책연구소.
- 박희숙, 이현경 (2008) 유아교사의 개인적 요인, 환경교육 인식, 환경친화적 태도에 따른 환경 교수효능감 연구. **유아교육연구**, 28(2), 51-68.
- 서문희 · 김은설 · 장혜경 · 박수연(2008). 일하는 여성 보육지원 강화방안. 노동부.
- 송다영(2010). 자유선택과 계층화. 한국가족사회복지학회 추계학술대회 자료집.
- 신은수(2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아 놀이발달에 미치는 영향. **유아교육연구**, 20(1), 27-42.
- 신은수, 박현경(2006). 가장놀이에 대한 교사교육이 교사의 놀이교수 효능감 및 놀이개입 실제와 유아의 가장놀이 사회적 수준에 미치는

- 영향. **유아교육연구**, 26(6), 287-310.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대 대학원 박사학위논문.
- 이규남(2005). 유치원 교사의 과학교수 효능감에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 42, 77-98.
- 이금란(2004). 유치원의 교사 전문성 지원 환경과 교사효능감과의 관계. 한국교원대 교육대학원 석사학위논문.
- 이미화, 김경희, 김문정(2008). 육아지원인력의 재교육 실태 및 개선방안 연구. 육아정책개발센터.
- 이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사효능감의 관계. 이화여대 교육대학원 석사학위논문.
- 이영석, 이경민, 한석실(2001). 유아교사효능감 개념 및 관련 변인 고찰. **미래유아교육학회지**, 8(2), 181-203.
- 정경진(2007). 직무스트레스와 자기 효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대 교육대학원 석사학위논문
- 전인옥(1999). 유아교사의 교육신념과 교수효능감이 언어적·비언어적 교수행동에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 19, 203-237.
- 주동범, 임성택(2002). 교사효능감 관련 변인의 분석: 직무환경 변인을 중심으로. **유아교육연구**, 40(2), 251-270.
- 하은옥, 황해익(2003). 유아교육기관의 동료장학 실행수준과 교사효능감에 관한 연구. **유아교육연구**, 12 99-114.
- 한민좌(2002). 교사가 지각하는 어린이집 원장의 지도성 유형과 교사효능감 연구. 숙명여대 교육대학원 석사학위논문.
- 홍혜정, 안선희(2004). 유아교육기관의 조직건강 및 의사결정참여와 교사 효능감과의 관계. **미래유아교육학회지**, 11(4), 255-273.
- Allinder, R, M. (1994) The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17, 86-95.
- Ashton, P, T., Webb, R. B. and Doda. N.(1983). A study of teacher's sense of efficacy. *Final Report, Executive Summary*. National

- Institute of Education Context. (Document Reproduction Series No. ED 231 933).
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35, 28-32.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-215.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: *The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Gibson, S., and Brown, R. (1982). Teacher's sense of efficacy: Change due to experience. Paper presented at the annual meeting of the California Educational Research Association, Sacramento.
- Gibson, S, and Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Education Psychology*, 76(4), 569-582.
- Gibson, S., and Dembo, M. (1985). Teachers's sense of efficacy: An important factor in school improvement. *The Elementary School Journal*, 86(2), 173-184.
- Hall, B, W. (1992). *Attributions That Teachers Hold Account for Student Success and Failure and Their Relationship to Teaching Level and Teacher Efficacy Beliefs*. San Francisco, CA. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 349280)
- Jorde-Bloom, (1989). Measuring work attitudes in the early childhood setting. *Technical Manual for the Early Childhood, Job Satisfaction Survey and Early Childhood Work Environment Survey*. Illinois Early Childhood Professional Development Project.
- Peterson, C., and Stunkard, A, J. (1992). Cognates of personal control : Locus of control, self efficacy, and explanatory style. *Applied*

and Preventive Psychology, 1, 11-17.

Woolfolk, E., and Hoy, K. (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, 82(10), 81-91.

〈인터넷 기사〉

머니투데이경제, 2010년 10월 3일자. “어린이집 보육교사 평균임금 126만원”. <http://www.mt.co.kr/view/mtview.php?type=1&no=2010100308461003704&outlink=1>

메디컬투데이, 2010년 10월 22일자. “민간 보육시설, 국공립 시설 비해 교사 질 '떨어져'”. <http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=142571>

Factors Affecting Teacher's Sense of Efficacy among Teacher of Childcare Center

Kang, Jeong-Eun* · Song, Dayoung**

In recent years, one of the most important concerns is how to effectively develop childcare policy in Korea. However, recent childcare policy has focused on subsidies to families who have children less than 6 years, and education and quality improvement for teachers of childcare centers has relatively less been concerned. This study aims to emphasize the importance of policy investment to teachers of childcare centers in order for children to have healthy growth and development. The study, especially, targets at the enhancement of teacher's sense of efficacy among teachers working in childcare centers. The more teachers have higher the teacher's sense of efficacy, the more they have higher quality of caring and more fruitful outcome in teaching. For this, the study contrasts the impact of personal factors versus environmental factors on the teacher's sense of efficacy among teachers of childcare centers. Especially, this research tries to reveal that type of childcare center, a variable factor which has been not specifically considered in related prior studies, such as public childcare facility, private childcare facility, home care facility, and company childcare facility, is most influential factors to differentiate the teacher's sense of efficacy. Research results show that, by virtue of in more work-related total support in an organization and enough education opportunities, teachers of public childcare facility and company childcare facility insure stronger teacher's sense of efficacy than

* Department of Social Welfare, Graduate School of Public Administration, University of Incheon (sdchild@naver.com)

** Corresponding Author, Associate Professor of Dept. of Social Welfare, University of Incheon (sdchild@naver.com)

those of the other two facilities. In conclusion, policy suggestions are given for the improvement of teacher's sense of efficacy and ultimately the development in childcaring sector.

Key words: teacher's efficacy, childcare policy, difference by types of childcare centers, public childcare center, private childcare center