

보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향 : 교사효능감의 매개효과

Effects of Childcare Teachers' Motivation for Choosing Teaching Profession and Social Support on Job Satisfaction: Mediating Effect of Teacher Efficacy

장미숙 · 유영미*

서울관악구육아종합지원센터 보육전문요원 · 서경대학교 아동학과 조교수*

Jang, Misook · Ryu, Youngmi*

Seoul Gwanakgu Support Center For Childcare
Department of Child Studies, Seokyeong University*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the mediating effect of teacher efficacy on childcare teachers' motivation for choosing teaching profession, social support, and job satisfaction. This study involved 276 childcare teachers in Seoul, Incheon, and Gyeonggi province, Korea. Data were collected through survey questionnaires completed by teachers, and analyzed using descriptive statistics, three-step mediated regression analysis, and a Sobel test. Results of this study indicated that teacher efficacy had a partial mediating effect on childcare teachers' motivation for choosing teaching profession, social support and job satisfaction.

Keywords: Childcare teacher, Job satisfaction, Motivation for choosing teaching profession, Social support, Teacher efficacy

I. 서론

최근 가족 구조 및 자녀 양육환경의 변화 속에서 현실적인 양육문제에 당면한 가정을 위한 영유아 보육 지원에 대한 국가적 관심이 증대됨에 따라 무상보육 및 유아교육정책이 실시되어오고 있다. 이로 인해 어린 시기부터 가정 이외의 기관에서 타인양육을 경험하고 있는 영유아들과 많은 시간을 함께 하는 보육교사의 전문성과

역할은 더 중요해지고 있다. 보육교사는 직무 특성 상 영유아를 관찰하여 이를 바탕으로 놀이 활동을 기획하고 영유아 발달을 촉진하는 보육업무를 수행하며, 어린이집·부모-지역사회 등의 인적·물적 네트워크를 파악하여 협력을 이끌고 지원하는 활동을 하는(한국산업인력공단, 2016) 점을 고려해볼 때 유능한 보육교사가 직무에 만족하며 안정적으로 보육에 매진하는 것은 영유아의 발달에 큰 영향을 미칠 수 있다.

본 논문은 2021년도 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문을 수정·보완한 것임.

본 논문은 2021년도 5월 한국생활과학회 학술대회논문집에 게재된 것임.

* Corresponding author: Ryu, Youngmi

Tel: +82-2-940-7554, Fax: +82-2-940-7554

E-mail: ryuym0406@skuniv.ac.kr

© 2022, Korean Association of Human Ecology. All rights reserved.

보육교사는 직무를 경험하면서 주변과의 상호과정을 통해 다양한 감정을 느끼게 되는데, 특히 어린이집에서 영유아를 보육하는 교사는 대리양육자로서 영유아를 보호할 뿐 아니라 수업을 준비하여 교육하고 전체 교실의 질을 관리하는 역할도 병행해야 하므로 자신의 직무에 대한 만족도는 보육교사가 교직에 충실할 수 있는 계기를 마련하는 요소가 될 수 있다(강경석, 김영만, 2006). 교사의 직무만족도란 직무수행의 경험을 통해 접하는 근무 환경이 교사의 욕구, 가치, 기대와 조화를 이루는 정도의 개인 평가적 반응으로(Bloom, 2010), 보육활동 뿐만 아니라 직무 자체, 원장 및 동료교사와의 관계 등의 전반적인 업무과정 속에서 접하는 성취감과 보람을 뜻한다(조성연, 2005). 보육교사가 느끼는 직무만족도는 교사의 신체적·정신적 건강에 뿐만 아니라 보육하는 영유아들에게 영향을 미칠 수 있어(채영란, 신수경, 2009; Zhai, Raver & Li-grining, 2011) 궁극적으로 보육교사의 직무만족감은 보육 서비스 제공에 대한 질적 수준과 관련성이 높다고 보고되고 있다. 그러나 보육교사에 대한 인식 수준이 낮고, 어린이집에서 업무를 수행하는 과정에서 높은 직무 부담 및 열악한 근무조건 등의 이유로 직무만족도가 낮아져 높은 이직과 퇴직률(정효경, 2003; 정혜옥, 이옥형, 2011)로 이어지기도 한다. 이처럼 보육교사의 직무만족도가 보육교사의 개인 업무능력 향상과 더불어 교사의 안정적인 교직생활을 통해 영유아의 전반적인 발달 및 보육 서비스의 질적 수준 향상과 관련됨을 고려해볼 때 보육교사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 변인들을 검토·분석함으로써 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 포괄적으로 탐색해볼 필요성이 있다.

보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들은 여러 가지가 있으나 최근 연구에서는 교사 개인의 동기적 요인에 대한 연구가 주목을 받고 있다(Anderman & Klassen, 2015; Richardson & Watt, 2014). 교사의 동기는 교사 자신 뿐 아니라 학생들의 학습 전반에 직·간접적인 영향을 미치기 때문에 교사의 동기에 대한 연구는 교직 업무의 질을 향상시키고, 더 나아가 학생들의 학습과 동기를 증진하는데 정보를 제공할 수 있으므로(조윤정, 2020) 중요하다. 교사의 다양한 동기 중에서 교직선택동기는 교사가 교직에 입문하기 전에 결정되는 요인이지만 교직 생활을 시작한 후에도 지속적으로 영향을 미치고, 직무만족도와 정적인 상관을 보여(김현자 외, 2009; 임원신, 김소희, 2017) 직무만족에 영향을 미친다고 보고되고 있다(Liu & Onwuegbuzie, 2014). 또한 교직선

택동기는 교사효능감에 영향을 줄 뿐만 아니라 교사의 직무능력에도 관련성이 있어 교사의 전문적인 역할 수행에 영향을 준다(최미숙, 2005). 특히, 교직을 선택한 동기가 적성, 자아실현 등의 능동적인 이유에서였을 경우에 직무수행에 더 적극적이고 높은 만족감(윤경혜, 2001)을 나타내지만, 경제적 안정성과 관련 있는 물질적인 동기나 외부 타인에 의한 수동적인 동기로 교직을 선택한 경우에는 낮은 직무만족도를 보인다(임원신, 김소희, 2017). 이처럼 교사가 교직에 입문할 때 어떠한 동기에서 교직을 선택했는가에 따라 교사의 직무만족도 수준이 달라질 수 있음을 시사하는 결과들을 통해 볼 때, 교직선택동기를 능동적, 물질적, 수동적 동기로 구체적으로 구분하여 직무만족도와와의 관련성을 확인해보는 것은 의미있을 것이다. 교사의 교직선택동기와 관련된 국내 연구는 전반적으로 증가하는 추세(서미정, 이경남, 2017; 유소정, 2017)에 있으나 주로 유치원 교사 및 초·중등 교사를 대상으로 이루어진 반면 보육교사를 대상으로 한 연구는 충분히 이루어지지 않았음을 고려해볼 때, 보육교사의 교직선택동기 요인이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 구체적으로 파악해볼 필요가 있다.

보육교사의 직무만족도에는 교사의 직무환경적 특성도 영향을 미치는 것으로 보고되고 있는데, 그 중 사회적 지지는 개인을 둘러싸고 있는 가족, 이웃, 동료, 상사 등 직장 내외의 대인관계로부터 얻을 수 있는 긍정적인 도움과 자원(박지원, 1985)을 뜻한다. 최근 직장 내외 사회적 관계의 지지에 따라 보육교사가 교직생활에서 경험하는 부적 요인을 감소시킨다는 연구들이 등장하면서 사회적 지지는 교사의 보호변인으로 주목받기 시작하였다(정미선, 2018). 교사가 자신이 속한 조직 내에서 충분한 사회적 지지를 받는다면 자신의 역할을 긍정적으로 수용하고 스스로를 가치 있게 인식하여 보다 높은 사명감을 가지고 직무에 몰입하면서 직무만족도가 높아질 수 있음(김민서, 2015)을 고려해볼 때, 교사가 경험하는 사회적 지지는 직무만족도에 중요한 영향을 미칠 수 있을 것이라고 판단되어진다. 교사의 사회적 지지와 직무만족도와의 관련성을 살펴본 연구들은 교사에게 사회적 지지를 제공하는 대상자가 직장 내외로 다양하게 존재하지만 교사 자신이 수행하고 있는 업무 결과에 대해서 원장, 동료 교사 등의 직장 내 대상으로부터 긍정적 피드백을 받을 때 직무에 대한 만족감이 오르고 보람을 얻게 된다(서은희, 이미숙, 2002)고 제시하고 있다. 또한 직장 내 사회적 지지의 수준이 높을수록 긍정적인 관계를 형성하여

원만한 동료관계가 이루어지게 되면 업무 스트레스를 적게 느끼고(임진형, 2000), 정서적인 안정감 및 성취감을 느끼게 되어 직무에 대한 만족감을 느끼게 된다(조성연, 2005)고 보고하고 있다. 이를 토대로 볼 때 원장, 동료교사와 같은 직장 내 사회적 지지원의 지지체계가 긍정적일수록 직무만족도를 고취시킬 수 있을 것으로 예상되므로 경험적 자료를 통해 분석·확인해 볼 필요가 있다.

아울러, 보육교사의 직무만족도에는 심리적 요인도 영향을 미친다. 즉, 보육교사가 자신의 능력이나 신념을 어떻게 인식하고 평가하는지에 따라 직무만족이 달라질 수 있는데 이와 관련해서 교사효능감에 주목할 필요가 있다. 교사효능감은 Bandura(1978)가 제시한 효능감 개념을 교육에 적용한 것으로, 교사 스스로가 학습자의 성취 및 결과에 미칠 수 있는 개인적 효과에 대한 믿음을 의미하며(Gibson & Dembo, 1984), 교사 자신이 학습자에 영향을 미칠 수 있는 능력을 가지고 있다고 믿는 자기평가의 정도(Ashton, 1984)라 할 수 있다. 보육교사는 자신이 가지고 있는 역할수행 능력이 높은 수준이라 인식하고 영유아에게 미칠 수 있는 영향력이 높다고 느낄수록 직무에서의 부적 영향으로부터 자신을 보호할 수 있는 능력을 가지게 되며, 자신의 직무에 대한 만족도와 전문성이 높아지게 된다(이경례, 문혁준, 2013). 교사의 효능감을 측정하는 것은 교사 행동을 비교적 정확하게 예측할 수 있고 교사의 개인차를 잘 설명해 줄 수 있다는 제언(신혜영, 2004)을 고려할 때, 교사효능감은 교사의 직무만족도를 설명하는데 중요한 변인이 될 수 있을 것으로 판단된다. 교사효능감과 직무만족도의 관계를 살펴본 연구들에 따르면, 교사효능감이 높을수록 교사의 직무만족도가 높고(김정희, 김동춘, 2010; 이정현, 안효진, 2012), 의사결정 참여와 학습환경에 긍정적인 영향을 준다(이점자, 김형모, 2012). 또한, 교사효능감이 높은 보육교사는 자신의 직무에 가치를 느끼며 영유아에게 긍정적인 기대를 갖게 되고 보육활동에 대한 직무만족도가 달라지게 된다(조성연, 2005)고 보고하고 있다. 아울러 자신이 속한 조직을 위해 일하는데 보람을 느낄 뿐만 아니라 직무성과도 높아져 궁극적으로 보육서비스의 질을 향상시키는 요인이 된다(송순옥 외, 2015; 오선진, 2015)는 결과들은 보육교사의 교사효능감과 직무만족도를 살펴봐야 할 필요성을 뒷받침해주고 있다.

한편, 교사효능감은 교직선택동기 및 사회적 지지 요인과의 관련이 있다. 교직선택동기에 따라 교사가 교직에 대해 추구하는 목표와 열의에 차이가 있으며 이는 곧

교사효능감에 영향을 미친다(Richardson & Watt, 2014). 교직선택에 있어 능동적 동기가 높을수록 교사효능감이 높으며(김경철, 정혜승, 2016; 조경자, 이현숙, 2005), 영유아의 참여를 높이는 수업전략과 학습경영과 관련된 교사효능감이 높다. 반면 우발적인 수동적 동기로 교직을 선택한 경우에는 전문성 신장에 대한 만족이 낮고(김승인, 2002), 권위를 상실했다고 인식하여(하수연, 2015) 낮은 교사효능감으로 이어진다. 또한 어린이집에서 함께 근무하는 원장 및 교사로부터 긍정적 도움이나 지원 같은 사회적 지지를 많이 받을수록 보육교사의 정서적 안정감과 직무에 대한 성취감, 교직의 몰입도를 높여 궁극적으로 교직수행에 있어 높은 교사효능감을 나타내며(김유정 외, 2011; 정꽃님, 문혜련, 2018; 조성자 외, 2008), 정서적 지지를 포함한 사회적 지지가 교사효능감에 직접적 영향을 미친다(권영란, 문영경, 2016). 이상의 선행연구들을 종합하여 변인들의 관계를 예측해보자면, 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 직접적으로 영향을 주기도 하지만 교사효능감을 통하여 간접적으로 영향을 미칠 것이라 가정해볼 수 있으므로, 교직선택동기, 사회적 지지와 직무만족도와 관계에서 매개요인으로서 교사효능감의 영향력을 예상할 수 있다. 기존의 연구들은 교직선택동기와 사회적 지지 및 교사효능감이 직무만족도를 결정짓는 요인이라 보고하지만, 직무만족도에 영향을 미치는 변인들의 상대적 영향력이나 매개효과에 대해서는 많이 알려지지 않은 상태이므로 이를 구체적으로 다시 확인해 볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 보육교사를 대상으로 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 영향을 미칠 때, 교사효능감이 매개역할을 하는지를 검증하고자 한다. 본 연구의 결과는 보육교사 개인의 교직생활 뿐 아니라 영유아들에게 영향을 미치는 보육교사의 직무만족도에 대한 관련 변인들의 직·간접적 영향을 기반으로 상대적 중요성에 대한 이해를 돕고, 나아가 보육교사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 구체적인 지원 방안을 모색할 때 우선적으로 고려되어야 할 실제적인 시사점을 제시하는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 이상의 연구목적에 위해 선정된 연구문제는 다음과 같다.

1. 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지, 교사효능감 및 직무만족도의 일반적 경향은 어떠한가?
2. 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지는 교사효능감을 매개로 직무만족도에 영향을 미치는가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기 및 인천에 소재한 어린이집에 재직 중인 보육교사 276명을 대상으로 하였다. 본 연구에 참여한 보육교사의 일반적 특성은 <표 1>에 제시된 바와 같다.

2. 연구도구

1) 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 강형욱과 김명순(2016)이 번역, 수정한 Bloom(2010)의 측정도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey: ECJSS)를 사용하였다. 동료 간 협력(10문항), 상급자 관계(10문항), 업무(10문항), 근무환경(10문항), 보수 및 보상기회(10문항) 5개 하위요인의 총 50문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 부정적인 의미의 문항 25개는 역채점 하였다. 가능한 총점의 범위는 50점~250점으로, 점수가 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 본 척도의 전체 내적합치도 계수는 .94이었다.

는 .94이었다.

2) 교직선택동기

보육교사의 교직선택동기를 측정하기 위하여 대한교육연합회(1983)의 ‘교사의 교직의식에 관한 설문지’를 참고하여 개발한 최주연(2006)의 도구를 보육교사에 맞게 수정·보완한 남궁미경(2011)의 측정도구를 사용하였다. 능동적 동기(5문항), 물질적 동기(5문항), 수동적 동기(5문항) 3개 하위요인의 총 15문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 하위요인별 점수가 높을수록 교직 선택에서 해당 동기가 높다는 의미이다. 본 척도의 하위요인별 내적합치도 계수는 능동적 동기 .86, 물질적 동기 .86, 수동적 동기 .79이었다.

3) 사회적지지

보육교사의 사회적 지지를 측정하기 위하여 박지원(1985)이 개발한 척도를 사회적 지원원천에 따라 ‘직장 내(동료, 선배교사, 원장 등)’와 ‘직장 외(가족, 친구 등)’로 재구성한 임진형(2000)의 도구 중에서 ‘직장 내(동료, 선배교사, 원장 등)’사회적 지원원천과 관련된 문항만을 사용하였다. 정보적 지지(6문항), 정서적 지지(9문항), 물

<표 1> 연구대상 보육교사의 일반적 특성

(N = 276)

항 목	구 분	빈 도	(%)
보육교사 경력	3년 미만	38	(13.8)
	3-6년 미만	64	(23.2)
	6-9년 미만	86	(31.2)
	9-12년 미만	75	(27.2)
	12년 이상	13	(4.6)
현재 근무하는 어린이집 직위	주임교사	41	(14.9)
	담임교사	204	(73.9)
	보조교사	31	(11.2)
현재 담당반의 영유아 연령	만 0-2세	165	(59.8)
	만 3-4세	66	(23.9)
	만 5세	32	(11.6)
	기타	13	(4.7)
하루평균 근무시간	6시간 미만	20	(7.2)
	6-8시간 미만	37	(13.4)
	8-10시간 미만	193	(69.9)
	10-12시간 미만	26	(9.4)

질적 지지(4문항), 평가적 지지(5문항) 4개 하위요인의 총 24문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 가능한 총점의 범위는 24점~120점으로, 점수가 높을수록 보육교사가 직장 내 동료교사나 선배교사를 포함하여 원감, 원장 등으로부터 사회적 지지를 많이 받고 있다고 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 본 척도의 전체 내적합치도 계수는 .97이었다.

4) 교사효능감

보육교사의 교사효능감을 측정하기 위하여 Enochs와 Riggs(1990)의 교사의 과학교수효능감 검사도구(Science Teaching Efficacy Belief Instrument: STEBI)를 어린이집 상황에 맞게 수정한 신혜영(2004)의 측정도구를 사용하였다. 일반효능감(9문항), 개인효능감(13문항) 2개 하위요인의 총 22문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 부정적인 의미의 문항 6개는 역채점 하였다. 가능한 총점의 범위는 22점~110점으로, 점수가 높을수록 교사 자신이 교사 역할에서 적절한 행동을 할 수 있다는 기대가 크고 그로 인해 아동의 성취 및 결과에서 좋은 결과를 가져올 것이라는 신념이 강하다는 것을 의미한다. 본 척도의 전체 내적합치도계수는 .87이었다.

3. 연구절차

본 조사에 앞서 검사도구의 적절성 파악 및 소요시간을 알아보기 위해 본 조사에 포함되지 않는 보육교사 10명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 문항 응답 과정에서 별다른 어려움이 없는 것으로 판단되어 본 조사를 실시하였다.

코로나바이러스감염증-19(COVID-19) 사태로 인해 본 조사를 위한 질문지의 배부 및 수거에 어려움이 있어 구글 설문링크를 이용해서 비대면으로 눈덩이표집방법을 활용해 자료를 수집하였다. 연구에 동의하고 응답한 289부 중에서 응답이 불성실한 13부를 제외한 총 276부가 최종분석 자료로 사용되었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 측정변인들의 일반적인 경향을 알아보기 위해 기술통계를 실시하고, 보육교사의 일반적 배경요인(경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간)에 따라 매개 및 종속변인(교사효능감 및 직무만족도)에 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원분산분석을 실시하였다. 교직선택동기와 사회적 지지, 교사효능감 및 직무만족도의 관계를 파악하기 위해서 Pearson적률상관분석을 실시하고, 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 교사효능감이 매개하는지 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차에 따라 3단계 매개회귀분석(Three-step mediated regression analysis)을 위계적 회귀분석방법으로 실시하였다. 마지막으로 매개변인(교사효능감)의 통계적 유의성을 직접적으로 검증하기 위해 Sobel Test를 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 측정 변인들의 일반적 경향

본 연구의 측정변인인 교직선택동기, 사회적 지지와 교사효능감 및 직무만족도의 일반적 경향은 <표 2>와 같다. 먼저, 교직선택동기는 하위요인별 문항평균이 능동적

<표 2> 측정변인의 문항평균, 표준편차 및 왜도와 첨도 (N=276)

측정변인		문항평균	표준편차	왜도	첨도
교직선택동기	능동적 동기	3.89	.70	-.59	.78
	물질적 동기	2.77	.79	-.69	.38
	수동적 동기	2.39	.72	.51	.61
사회적 지지		3.84	.61	-.48	.78
교사효능감		3.81	.40	-.02	.17
직무만족도		3.81	.47	-.61	.15

동기 3.89점($SD=.70$), 물질적 동기 2.77점($SD=.79$), 수동적 동기 2.39점($SD=.72$)으로 본 연구대상 보육교사들은 교직을 선택하는 데 있어 물질적, 수동적 동기보다 능동적 동기가 높았다고 해석해 볼 수 있다. 사회적 지지의 문항평균은 3.84점($SD=.61$)으로 가능한 점수범위(1~5점)를 고려해볼 때, 직장 내 원천으로부터 받는 사회적 지지를 중간보다 약간 높게 인식하고 있었다. 교사효능감의 문항평균점수는 3.81점($SD=.40$), 직무만족도의 문항평균점수는 3.81점($SD=.47$)으로 나타나 역시 가능한 점수범위(1~5점)를 고려해볼 때, 본 연구대상 보육교사들은 교사효능감과 직무만족도를 중간보다 높은 수준이라고 평정했음을 알 수 있다.

또한 각 변인의 정규성 검토를 위해 왜도와 첨도를 확인하였다. Kline(2011)은 왜도 값이 ± 3 이하, 첨도 값이 ± 10 이하에 다변량 정규성이 가정될 수 있다고 하여(김수영, 2016) 본 연구는 왜도 및 첨도 값이 기준치 이하이므로 정규성 분포를 충족한다고 판단하였다.

한편, 본 분석에 앞서 선행연구에 근거하여 보육교사의 일반적 배경변인 중 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간에 따른 교사효능감과 직무만족도 인식의 차이검증을 위해 일원분산분석을 실시하였다. 차이검증에 따른 사후검증은 Levene의 등분산 검정에 따라 Scheffé와 Dunnett T3 사후검증을 실시하였다.

먼저, 경력에 따른 교사효능감은 유의한 차이($F=5.32, p<.001$)를 보였는데, 경력이 3년 미만인 교사보다 6-9년 미만인 교사들의 교사효능감이 높았다. 직무만족도에서도 경력에 따른 유의한 차이($F=4.16, p<.01$)를 보여서, 경력 3년 미만과 12년 이상인 교사보다 6-9년 미만, 9-12년 미만 교사들의 직무만족도가 높았다. 직위에 따른 교사효능감($F=4.07, p<.05$)과 직무만족도($F=5.39, p<.01$)도 유의한 차이가 나타나, 담임교사와 보조교사의 교사효능감이 주임교사에 비해 높았으며, 직무만족도는

보조교사가 담임교사나 주임교사보다 높았다. 담당반 연령에 따른 교사효능감($F=2.17, p<.05$)과 직무만족도($F=2.88, p<.05$)도 유의한 차이를 보였는데, 영아보다 유아, 유치반을 담당할수록 높은 경향을 보였다. 마지막으로 하루평균 근무시간에 따른 교사효능감($F=3.89, p<.01$)과 직무만족도($F=10.21, p<.001$)에서는 6시간 미만 근무하는 교사가 10-12시간 미만 근무하는 교사보다 교사효능감과 직무만족도가 모두 유의하게 높았다. 따라서 본 분석에서는 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제하고 실시하였다.

2. 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 교사효능감의 매개효과

보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 교사효능감의 매개효과를 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증에 위한 3단계분석을 실시하였다. 앞서 실시한 분석 결과를 토대로 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제변인으로 설정하였으며 더미변수로 변환하였다. 분석에 앞서 독립변인 간의 다중공선성 정도를 확인하기 위해 교직선택동기와 사회적지지, 교사효능감 및 직무만족도 간의 상관관계를 살펴보고(<표 3>), 공차 한계와 VIF값을 살펴본 결과, 공차 한계는 .55~.90, VIF값은 1.10~1.80로 다중공선성의 위험은 없는 것으로 판단되었다. 또한 Durbin-Watson계수도 2.14로 자기상관 문제가 없는 것으로 나타났다.

1) 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향

보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족

<표 3> 측정변인들 간의 상관계수

($N=276$)

변인		1	2	3	4	5	6
1. 직무만족도		-	-	-	-	-	-
교직 선택 동기	2. 능동적 동기	.33***	-	-	-	-	-
	3. 물질적 동기	.17***	.29***	-	-	-	-
	4. 수동적 동기	-.26***	-.41***	-.24***	-	-	-
5. 사회적 지지		.65***	.22***	.17**	-.23***	-	-
6. 교사효능감		.67***	.46***	.10	-.33***	.53***	-

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

도에 미치는 영향에서 교사효능감의 매개효과를 검증하기 위해 1단계로 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제하고 독립변인인 교직선택동기와 사회적 지지가 매개변인인 교사효능감에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, <표 4>에 제시된 바와 같이 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간의 영향을 통제한 이후에도

보육교사의 교직선택동기의 하위요인 중 능동적 동기 ($\beta=.17, p<.001$)와 사회적 지지($\beta=.40, p<.001$)가 교사효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는

능동적 동기로 교직을 선택했고 직장 내에서 사회적 지지를 많이 받는다고 지각할수록 교사효능감이 높음을 의미한다. 교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간이 교사효능감 변량의 7%를 설명하였고, 교직선택동기와 사회적 지지를 추가했을 때 교사효능감 변량의 총 46%를 설명하였다.

2) 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향

다음 단계로, 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하

<표 4> 교사효능감에 대한 교직선택동기와 사회적 지지의 위계적 회귀분석 결과

(N=276)

변인			교사효능감		
			1단계 (β)	2단계 (β)	
통제변인			경력	.18**	.16**
			직위	.16*	.14*
			담당반 연령	.08	.04
			하루평균 근무시간	-.04	-.00
독립변인	교직선택동기	능동적 동기	-	.34***	
		물질적 동기	-	-.09	
		수동적 동기	-	-.12	
		사회적 지지	-	.40***	
R^2			.07***	.46***	
ΔR^2			.07***	.39***	
F			5.46***	28.85***	

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

<표 5> 직무만족도에 대한 교직선택동기와 사회적 지지의 위계적 회귀분석 결과

(N=276)

변인			직무만족도		
			1단계 (β)	2단계 (β)	
통제변인			경력	.16*	.12**
			직위	.10	.05
			담당반 연령	.10	.08*
			하루평균 근무시간	-.19**	-.10**
독립변인	교직선택동기	능동적 동기	-	.17***	
		물질적 동기	-	.00	
		수동적 동기	-	-.06	
		사회적 지지	-	.55***	
R^2			.11***	.51***	
ΔR^2			.11***	.40***	
F			8.42***	35.09***	

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

루평균 근무시간을 통제하고 독립변인인 교직선택동기와 사회적 지지가 종속변인인 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 <표 5>에 제시된 바와 같이 교직선택동기의 하위요인 중 능동적 동기($\beta=.17, p<.001$)와 사회적 지지($\beta=.55, p<.001$)는 교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제한 이후에도 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 능동적 동기로 교직을 선택했고 직장 내에서 사회적 지지를 많이 받는다고 지각할수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간이 직무만족도 변량의 11%를 설명하였고, 교직선택동기와 사회적 지지를 추가했을 때 직무만족도 변량의 총 51%를 설명하였다.

3) 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 교사효능감의 매개효과

세 번째 단계로 직무만족도를 종속변인으로, 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제변인으로, 교직선택동기, 사회적 지지와 교사효능감을 독립변인으로 하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

매개효과를 증명하기 위해서는 가설 검증 3단계에서 아래의 조건이 모두 성립되어야 한다. 첫째, 가설검증 1단계에서 독립변인(교직선택동기, 사회적 지지)이 매개변인(교사효능감)에 유의미한 관계에 있어야 한다. 둘째, 가설검증 2단계에서 독립변인(교직선택동기, 사회적 지지)

이 종속변인(직무만족도)에 유의미한 관계에 있어야 한다. 셋째, 가설검증 3단계에서 독립변인(교직선택동기, 사회적 지지)과 매개변인(교사효능감)이 동시에 종속변인(직무만족도)에 유의미한 관계에 있어야 한다. 이를 근거로 하여 가설검증 1, 2단계에서 유의미한 영향을 보인 교직선택동기의 하위요인 중 능동적 동기와 사회적 지지를 독립변인으로 선정하여 가설검증 3단계를 분석하였으며 분석결과는 <표 6>과 같다.

보육교사의 직무만족도에 대한 교직선택동기(능동적 동기)와 사회적 지지의 영향을 살펴보면, 교사효능감이 투입되었을 때 교직선택동기(능동적 동기)의 회귀계수($\beta=.05$)와 사회적 지지의 회귀계수($\beta=.40$)가 교사효능감이 투입되지 않았을 때의 교직선택동기(능동적 동기)의 회귀계수($\beta=.17$)와 사회적 지지의 회귀계수($\beta=.55$)보다 감소하였으며, 설명력은 약 9% 증가하였다. 보육교사의 교사효능감이 투입되었을 때 종속변인인 직무만족도에 대해 독립변인인 교직선택동기(능동적 동기)와 사회적 지지의 영향력은 유의한 것으로 나타나 부분 매개효과가 있는 것을 확인할 수 있다. 분석결과는 <표 7>에 제시하였으며, 본 연구의 매개검증 모형은 [그림 1]과 같다.

매개효과를 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel Test를 실시한 결과는 <표 8>과 같다. Sobel Test의 Z값이 교직선택동기(능동적 동기)의 경로는 5.53($p<.001$), 사회적 지지의 경로는 5.97($p<.001$)로 나타나, 보육교사의 교사효능감은 보육교사의 교직선택동기(능동적 동기)와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 유의한 부분 매개효과를 가진다고 할 수 있다.

<표 6> 직무만족도에 대한 교직선택동기, 사회적 지지와 교사효능감의 위계적 회귀분석 결과(N=276)

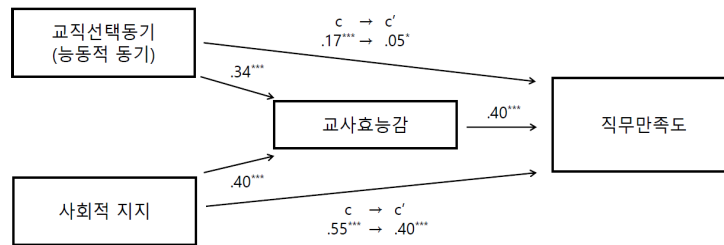
변인		직무만족도	
		1단계 (β)	2단계 (β)
통제변인	경력	.16*	.05
	직위	.10	-.00
	담당반 연령	.10	.06
	하루평균 근무시간	-.19**	-.11*
독립변인	교직선택동기	-	.05*
	능동적 동기	-	.05*
	사회적 지지	-	.40***
	교사효능감	-	.40***
	R^2	.11***	.60***
	ΔR^2	.11***	.49***
	F	8.42***	57.51***

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

〈표 7〉 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 교사효능감의 매개효과 (N=276)

단계	경로	독립변인	종속변인	B	SE	β	R ²	F
1 단계	독립변인 →매개변인	a	능동적동기	.23	.03	.34***	.46***	28.85***
			물질적동기	-.11	.05	-.09		
			수동적동기	-.10	.04	-.12		
			사회적지지	.27	.03	.40***		
2 단계	독립변인 →종속변인	c	능동적동기	.09	.02	.17***	.51***	35.09***
			물질적동기	.00	.04	.00		
			수동적동기	-.04	.03	-.06		
			사회적지지	.30	.02	.55***		
3 단계	독립변인, 매개변인 →종속변인	b c'	능동적동기	.02	.02	.05*	.60***	57.51***
			사회적지지	.21	.02	.40***		
			교사효능감	.32	.04	.40***		

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



〈그림 1〉 보육교사의 교직선택동기(능동적 동기)와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 교사효능감의 부분 매개효과

〈표 8〉 보육교사의 교사효능감 매개효과 Sobel Test 결과

경로	Z	P-value
교직선택동기(능동적 동기) → 교사효능감 → 직무만족도	5.53	0.00
사회적 지지 → 교사효능감 → 직무만족도	5.97	0.00

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사가 인식한 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 경로를 구체적으로 알아보 고자 교사효능감을 통한 매개효과를 분석하였다. 본 연구 를 통해 얻어진 주요 결과를 중심으로 논의하고 시사 점을 서술하면 다음과 같다.

1. 측정변인의 일반적 경향

본 연구대상 보육교사들은 직무에 대한 만족도를 보통

보다 높은 수준으로 인식하고 있었다. 이는 보육교사들 의 직무만족도가 보통 이상으로 높았다고 보고한 선행연 구들(강형욱, 김명순, 2016; 김현미, 2005; 이현미, 2019) 과 일치하는 경향을 보인 것이다. 본 연구의 자료수집이 코로나바이러스감염증-19(COVID-19) 사태로 인해 보 육교사의 업무가 증가되었던 시기에 이루어졌음을 감안 했을 때, 이전 시기에 실시된 연구들과 비슷한 수준으로 직무만족도가 보고된 결과는 최근 진행되고 있는 보육지 원체계 개편과 관련하여 생각해볼 수도 있을 것이다. 육 아정책포럼에서 제시한 “온종일 활기찬 어린이집”을 위 한 보육지원체계(이윤신, 2019)에 따르면 2020년 3월부

터 어린이집은 기본, 연장보육으로 보육시간을 구분해 시간대별로 교사를 배치하도록 개편됨에 따라 교사의 업무시간을 효율적으로 사용할 수 있도록 지원하려는 사회적 움직임을 살펴볼 수 있다. 하루평균 근무시간이 시간이 길수록 직무만족도가 낮다(문정아, 2006)는 점을 고려할 때, 본 결과에는 보육지원체계 개편들을 통한 탄력적 근무시간 및 교사의 잔업을 줄일 수 있는 근무여건을 개선하는 노력들의 긍정적인 효과가 반영되었을 가능성을 상정해볼 수 있을 것이다.

본 연구대상 보육교사들은 교직을 선택할 때 타인의 권유나 경제적 안정에 대한 고려보다 적성과 흥미를 고려하고 학생을 사랑으로 이끌며 교육에 헌신하려는 능동적 동기가 더 높았다고 보고하였다. 보육교사들은 교직선택의 가장 결정적인 동기로 능동적 동기 수준에 대한 인식이 높으며, 교사의 적성, 학생에 대한 애정, 자아실현 가능성과 같은 능동적 동기에 의해 교직을 가장 많이 선택한 것으로 나타났다는 선행연구(김승인, 2002; 장유수, 2010; 최주연, 2006)와 일치하는 결과이다. 그러나 교직선택동기 하위요인 중에서 능동적 동기가 가장 높게 나타났는데는 수동적 동기나 물질적 동기를 측정하는 문항들에 비해 능동적 동기를 측정하는 문항들이 사회적으로 더 바람직하게 인식되는 내용이어서 이를 감안하여 평정이 이루어졌을 가능성도 완전히 배제할 수는 없을 것이다. 또한, 본 연구대상 보육교사들은 자신이 근무하는 어린이집 내에서 원장이나 동료교사와 같은 사회적 지지원들에게 받는 지지 수준을 보통 이상으로 높게 인식하고 있는 것으로 나타나, 보육교사의 사회적 지지의 평균이 보통이상의 수준이라는 선행연구(권영미, 2014; 권영란, 문영경, 2016; 김정희 외, 2014; 안효진 외, 2007)와 일치하는 경향을 보였다.

본 연구대상 보육교사들의 교사효능감 역시 보통보다 높은 편으로, 교사 역할을 적절히 수행하여 아동에게 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 신념을 가지고 교직에 임하고 있음을 나타낸 것이다. 이는 교사가 느끼는 교사효능감의 평균이 보통 수준보다 높게 나타난 선행연구(강정희, 안진경, 2015; 김명순 외, 2016; 김정화, 김갑순, 2018)와 일치한다. 김아영(2012)은 초임교사들의 낮은 교사효능감은 경력이 쌓이면서 점점 증가하다가 정년에 가까워지면서 다시 낮아지는 경향이 나타나 곡선적 관계를 보인다고 하며 그 이유로 연령의 증가로 인한 생리적·심리적 변화가 함께 진행되기 때문으로 추정하였다(김아영, 2012). 특히 초년교사로부터 교직경력 10년까지는

교사효능감이 증진되는 경향을 보인다고 하였는데, 본 연구대상 보육교사들은 경력 3년 이상 ~ 11년 이하가 전체의 81.6%를 차지하고 있어 교사효능감의 인식수준이 높게 나타난 원인으로 작용할 수도 있었을 것으로 추측되어진다.

2. 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 교사효능감의 매개효과

보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 교사효능감이 매개역할을 하는지 알아보기 위해 먼저 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향을 살펴본 결과, 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제 한 후에도 교직선택동기 중 능동적 동기와 사회적 지지가 교사효능감에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교직을 선택할 때 능동적 동기 수준이 높을수록 교사효능감도 높다는 본 연구 결과는, 교직선택 시 물질적 또는 수동적 동기가 아니라 능동적인 동기로 선택하는 경우에 유아의 참여, 수업 전력, 학급 경영 등의 교사효능감에 정적인 영향을 미치며(남궁미경, 2011) 예비교사의 보육교사직 선택에 있어서 적성이나 자아실현 같은 내적 동기는 교사효능감에 정적인 영향을 미치는 반면 우발적 동기는 부적 영향을 미친다(서영민, 오지은, 2018)는 선행연구와 맥을 같이 한다. 이는 보육교사직을 선택하는데 중요하게 고려했던 동기가 이후 교직을 수행할 때 계속 영향을 미칠 수 있으므로, 사회적 외부 요인보다 교직 적성, 학생에 대한 애정 및 자아실현을 위한 능동적 동기에서 교직에 들어서는 것이 보육현장에서 자신감을 갖고 교사 역할을 수행하는데 중요함을 제시하는 결과로 볼 수 있다.

또한 자신이 근무하는 직장 내에서 경험하는 사회적 지지를 높게 지각할수록 교사효능감이 높다는 결과는, 원장의 지지와 동료관계를 긍정적으로 받아들인 교사는 더욱 넓어진 사회 관계망을 통하여 높은 사회적 지지를 받게 되고 교사 자신의 역할과 행동의 질을 결정하는 교사효능감에도 영향을 미친다(박은주, 문태형, 2011)는 선행연구와도 맥을 같이 하는 결과이다. 보육교사는 어린이집 조직 내에서 문제해결에 필요한 정보와 조언을 얻기도 하고, 구성원들과 신뢰를 형성하는 과정을 통해 정서적 지지를 받거나, 업무에 대한 직접적 도움 및 구성원

들로부터 인정을 받는 등의 사회적 지지를 경험하게 된다. 이러한 지지에 대한 지각이 높을수록 보육교사로서의 역할을 잘 해낼 수 있다는 효능감을 높이는데 긍정적인 영향을 미친다는 것을 제시하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 이와 달리 사회적 지지가 교사효능감에 직접적 영향을 주지 못하고 직무만족을 통해 교사효능감으로 완전매개효과를 나타냈다(허무열 외, 2021)는 보고도 이루어졌는데, 연구대상이 초·중·고 교사들만으로 구성되어 유아교사들과는 다른 결과를 나타낸 것으로 추측되어지므로 직접 비교해석에는 유의할 필요가 있다.

다음 단계로 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 보육교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제 한 후에도 교직선택동기 중 능동적 동기와 사회적 지지가 직무만족도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 능동적 동기로 교직을 선택한 교사가 수동적 동기나 물질적 동기로 교직을 선택한 교사보다 높은 직무만족도를 보인다(홍화연, 2015)는 결과를 지지한다. 또한, 항상 교사가 되기를 원해왔던 본질적 동기에서 교직을 선택한 교사들의 교직만족도가 높다(Liu & Onwuegbuzie, 2014; Zembylas & Papanastasiou, 2004)는 결과나 교직적성, 자아실현가능성, 사회적 존경을 동기로 교직을 선택한 경우는 직무만족도가 높았으나 우발적 동기로 교직을 선택한 경우는 직무만족도가 낮았다(임원진, 김소희, 2017)는 결과와도 맥을 같이 하는 것으로 볼 수 있다. 이와 달리 공립유치원 교사의 교직선택동기와 직무만족도를 살펴 본 오수진과 장영숙(2011)은 교직선택동기 중 내재적 동기인 자아실현가능성이 직무만족도에 가장 중요한 변인이었지만 우발적 동기도 유의한 예언력을 나타냈다고 보고하였다(오수진, 장영숙, 2011). 이와 같은 우발적 동기의 상반된 결과는 공립유치원에 대한 기대감으로 직무만족도가 높아진 때문이라고 하였는 바, 공립유치원과 어린이집은 직무여건이 다르기 때문에 해석에 유의할 필요가 있다. Williams와 Burden(1997)에 따르면 교사의 동기는 직업을 선택하게 만드는 동기인 교직선택동기와 직업을 유지하기 위해 노력하는 것과 관련된 교직유지동기로 구분될 수 있다(신혜숙, 박주형, 2020 ‘재인용’). 이러한 동기는 안정적으로 유지되는 경향이 있으므로 교직선택동기는 이후 교직생활동안 지속될 수 있으며 교직만족도가 높을수록 교직을 유지하려는 노력을 계속할 가능성을 고려할 때, 본 결과는 능동적 동기에서 보육교사직을 선택하는 것이 교직에 입문한

후 직무만족도를 높일 수 있는 중요한 요인임을 시사해주는 것이라 할 수 있을 것이다.

또한 보육교사들이 직무 수행 중에 생기는 다양한 문제들을 해결하는데 동료와의 긍정적 관계를 통해 도움과 지지를 많이 받을수록 직무만족도 수준이 높음을 시사한 본 연구결과는 원장 및 동료교사와의 지지적이고 협조적인 관계를 맺어가는 과정을 통해 직무만족을 높이고 교사로서 생활하는데 큰 힘을 얻게 되며(김경숙, 2013), 강한 결속력과 유대감을 지닌 유아교사들은 직무만족도가 높고 상대적으로 이직률도 낮은 반면 그렇지 못한 교사들은 고립감으로 인해 직장에 거부감을 느낄 수 있다(Rogers & Babinski, 2002)는 결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 보육교사는 다른 직장에서 근무하는 근로자보다 조직 내 인간관계로부터 좀더 민감하게 심리적 영향을 받는 경향이 있으므로(김유정 외, 2011) 동료교사나 원장의 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지를 통해 직무에 대한 만족감을 고양시키는 것이 중요함을 제시해주는 결과라 할 수 있다.

마지막으로 보육교사의 교직선택동기 중 능동적 동기와 사회적 지지는 교사효능감을 통해 보육교사의 직무만족도에 미치는 간접적인 영향력도 유의한 것으로 나타나, 교직선택동기 중 능동적 동기, 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 교사효능감의 부분매개효과가 있었다. 즉, 이러한 결과는 사회적 지지에 대한 인식 수준이 교사효능감을 매개로 하여 직무만족도에 영향을 미친다는 선행연구결과(이은선, 2017)를 지지하며, 보육교사의 교직선택동기가 교사효능감에 긍정적 영향을 주고(남궁미경, 2011), 교사효능감이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다(이정민, 최윤정, 2009; 이점자, 김형모, 2012)는 선행연구를 지지하는 결과이다. 이를 통해 나타났듯이 보육교사의 직무만족도를 증진시키는데 있어 교사효능감이 중요한 영향을 미친다는 것을 의미한다. 교사효능감이 높은 교사는 어려운 일을 맡았을 때도 적극적으로 개입하고 헌신하려는 경향을 보이며, 도전적인 목표를 설정하고 달성하기 위해 노력과 끈기 있는 모습을 보일 가능성을 시사해준다. 보육교사는 자신의 능력에 대한 확신을 가지고 보육에 임할 때 긍정적인 직무경험을 더 많이 하게 되는데, 직장 내 의사결정에 자기 참여율이 높아지면서 자신의 일을 주도적으로 결정하고 자부심을 가져 더 높은 직무만족도를 보이게 된다(이세나, 2007). 특히 어린이집에서 근무하는 보육교사는 자신의 교수 행위가 영유아의 성취 및 결과에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는

신념을 가지고 교육적 목표를 설정하는 동시에, 교사 스스로 역할을 잘 수행하려는 노력과 자기 헌신적 태도를 가지고 교직을 수행하는 것이 곧 직무만족도에 대한 인식을 높이는데 영향을 미치게 될 것으로 생각해볼 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 본 연구는 보육교사가 교직에 입문하기 전의 능동적인 교직선택동기와 교직 입문 후의 직장 내 사회적 지지 변인들이 모두 보육교사의 직무만족도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 심리적인 교사효능감 변인을 통해서 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 이에 본 연구결과를 근거로 향후 현장에서 보육교사의 직무만족도를 높이기 위한 방안으로 제시되어야 할 방향에 대해서 논의하고자 한다.

먼저 능동적 교직선택동기와 관련해서 생각해볼 때, 예비교사들이 보육교사 직업을 선택하는 과정에서 능동적 동기를 중시할 수 있도록 교육을 제공할 필요가 있다. 유미림과 탁수연(2010)은 보육의 질을 높이는 것은 곧 교사의 전문성을 높이는 것이므로, 우수한 보육교사를 배출하기 위해서는 예비교사 시기에 교사로서의 성품과 가치관, 전문적 직업의식 및 영유아에 대한 애정과 열의가 있도록 능동적인 동기유발을 시켜주고 우수한 교사로서의 자긍심과 보람을 느낄 수 있도록 실질적인 교과과정이 진행되어야 한다고 하였다(유미림, 탁수연, 2010). 본 연구에서도 역시 보육교사의 교사효능감과 직무만족도를 높이기 위해서는 직전 교육과정을 통해 교직에 대한 충분한 이해, 전공지식 및 예비교사로서의 인성과 태도를 함양할 수 있도록 지원하는 교육과정 운영이 중요함을 시사해주는 결과를 도출해냈다고 생각되어진다. 능동적 동기유발을 통해 교직에 입직한 보육교사들이 영유아를 교육, 보육함에 있어 자신감을 갖고 유능하게 역할을 해내면서 높은 교사효능감으로 본인의 직무에 대한 만족도가 증진되면 교직의 안정성을 높여 보육의 질을 향상시키는데 기여할 수 있을 것이다.

한편 본 연구에서는 능동적 교직선택동기보다 보육교사가 자신이 속해있는 조직의 구성원들로부터 받는 사회적 지지 수준이 교사효능감 및 직무만족도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서울시여성가족재단에서 실시한 서울시 어린이집 교사 근로환경 개선방안 연구에 의하면, 갈등이 발생하였을 때 상의 및 자문을 구하는 대상은 주로 동료교사(61.5%)인 것으로 나타났으며, 다음으로 원장(14.3%), 가족·지인(12.4%), 대상없음(8.2%) 순이었다(강형욱, 김명순, 2016 ‘재인용’). 이러한 연구

결과는 보육교사의 직무 특성상 기관 및 개인과 관련된 정보 유출의 위험으로 인해 고민 상담 대상이 직장 내 지지원들로 한정되는 경우가 많다는 것을 의미하므로 보육교직원 사이의 지지 수준은 교사의 직무에 밀접한 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

직장 내 사회적 지지에 관해 고려해볼 때, 특히 초임 보육교사일수록 직장 내 원장과 동료교사 등의 다양한 지지가 요구되므로, 초임 보육교사를 대상으로 현장에서 적용할 수 있는 다양한 교수방법을 위한 교육과 더불어 직장 내 의사소통 프로그램의 개발이 요구된다(강신영, 문혁준, 2019). 초임교사는 전문직인 교사로서의 강한 정체감을 아직 형성하지 못해 자신이 근무하는 기관의 가치에 부합하지 못한 상태일 가능성이 있고(Smith & Ingersoll, 2004), 대학생에서 교사로의 정체성 변화, 직무에 대한 기대와 현실 사이의 격차, 교수 경험의 부족, 낮은 동료와 조직에 적응하고 극복해 나가야하므로 경력 교사들에 비해 직무스트레스를 더 많이 경험하여(Lu & Yin, 2016) 교사로서 좌절을 느껴 교사효능감과 직무만족도에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 교사와 원장 및 동료들 간의 유대를 강화하는 프로그램이나 모임, 연수 등을 지속적으로 실시하여 사회적 지지를 높이면, 교사의 직무와 개인 발전기회에 대한 만족이 가장 많이 향상될 수 있을 것으로 보고하며 사회적 지지를 강화시킬 수 있는 프로그램(유경숙, 2020)의 중요성을 강조하였다. Wells(2017)는 헤드스타트 유아교사를 인터뷰하고 교사들이 직무현장과 직무태도를 지켜나가려는 의지는 소속 기관장과 동료 교사들에게서 받는 지지의 양과 종류에 따른 영향을 받는다고 보고하였다(Wells, 2017). 따라서 보육교사가 직장 내 동료교사, 원장 등과 긍정적 관계를 형성함으로써 영유아를 돌보고 교육하는 동일한 목표를 추구하는 조직공동체로서 긴밀한 사회적 관계망을 강화할 수 있도록 하기 위해 경력에 따른 적절한 역할수행 및 업무 피드백을 지원하는 내용을 포함한 교육 연수, 소모임 프로그램의 제공이 필요할 것이다. 이러한 프로그램을 통해서 보육교사는 정서적 안정감을 높이고 어린이집 내 사회적 지지원들과 유대감을 돈독히 하여 어려움을 겪을 때에도 지지를 받을 수 있다는 높은 인식과 믿음을 공고히 함으로써 궁극적으로 보육교사로서의 효능감 및 직무만족도를 높일 수 있는 방안이 될 것으로 기대해볼 수 있다.

마지막으로 본 연구에서 매개효과가 나타난 교사효능감은 교직선택동기, 사회적 지지와 직무만족도를 연결시

키는 잠재적인 기제로 작용할 수 있음을 보여주고 있어 보육교사의 교사효능감을 높일 수 있는 방안을 강구하기 위한 노력이 필요할 것이다. 보육교사의 교사효능감을 증진시키는 일은 곧 교사의 직무에 대한 만족도를 높이는 데 연관되어 있고, 더 나아가 영유아에게 질 높은 보육 서비스를 제공(김지윤, 정가운, 2015)할 수 있다는 점에서 보육교사의 교사효능감 증진을 위한 보수교육 프로그램의 필요성을 확인해볼 수 있을 것이다. 김진경 외(2020)는 경력이 많은 교사일수록 다양한 경험을 통해 교사효능감이 발달되고 교수능력에 대한 신념이 강해지면서 전문성 향상 및 직무에 대한 만족감이 높아짐을 보고하였다(김진경 외, 2020). 본 연구에서도 교사의 경력, 직위, 담당반 연령, 하루평균 근무시간을 통제변인으로 투입하여 교수효능감에 대한 영향력을 살펴보았을 때 교사의 경력과 직위가 높을수록 교사효능감도 높은 경향을 나타내었는데, 이는 경력이 오래될수록 직위도 높아지고 그에 따른 경험의 폭이 반영된 결과로 유추해볼 수 있다. 하지만 교사마다 경험의 질에 따라 긍정적 또는 부정적으로 영향을 받을 수 있기 때문에 단순히 경력에 따른 경험의 양에 중점을 두기보다는 교사가 어떤 경험을 통해 성장을 해왔는가가 중요할 것으로 생각되어진다. 그러므로 교사효능감 증진을 위한 보수교육 프로그램은 교사의 내적 성장을 도울 수 있도록 보육교사의 요구에 따라 차별화 되고 체계화된 내용으로 구성, 진행될 필요가 있을 것이다.

보건복지부(2020)에서 발간한 보육사업안내의 보육교사 보수교육내용에 따르면 보육교사의 인성·소양, 건강·안전 영역, 보육활동의 운영 실재와 가족 및 지역사회 협력과 관련된 전문지식·기술을 이수하는 과정을 통해 보육교사의 실무를 지원하면서 교사의 업무추진능력을 향상시킬 수 있는 교육내용을 중점으로 두고 있음을 알 수 있다. 이러한 보수교육과정에 대해 보육교사들은 교사의 능력을 향상시키며, 자신의 교수법에 대한 만족감을 느끼는 과정을 통해 교사효능감을 향상시킬 수 있다(오유진, 2016)고 보고되고 있다. 그런데 보수교육과정을 통해 자신감과 기술을 습득했다라도 교실에서 실제로 적용하기 어려운 제약에 직면하게 될 경우, 교사효능감에 오히려 부정적으로 작용할 수도 있을 것이다. 그러므로 보육교사들이 보수교육을 통해 습득한 실무내용을 교육현장에 자유롭게 적용시킬 수 있는 직무분위기가 조성된다면 교사효능감의 증진과 더불어 직무에 대한 만족도도 고양되는 동반적 상승효과를 기대할 수 있을 것이다.

이러한 논의들을 바탕으로 본 연구의 제한점을 밝히면서 후속 연구를 위해 제언하고자 한다. 본 연구는 눈덩이표집으로 대상을 선정하였고 대부분 서울, 경기, 인천 지역 소재 어린이집 보육교사들로 연구대상이 구성되었으므로 후속연구에서는 대표성을 확보할 수 있는 표본 선정을 통해 연구결과의 일반화 가능성을 높일 필요가 있다. 또한 연구변인들의 측정이 교사의 자기평정으로 이루어져 사회적 바람직성을 고려한 응답 가능성을 배제할 수 없으므로, 교직선택동기 중 능동적 동기가 높게 나타난 결과와 교사효능감과 직무만족도의 상관관계가 높게 나타난 결과는 주의깊게 해석되어야 하며 추후 연구에서는 면접, 관찰 등을 활용한 측정의 다양화를 고려할 필요가 있다. 마지막으로 코로나바이러스감염증-19 (COVID-19)가 확산되는 시기에 연구가 진행되었기 때문에 연구대상 보육교사들의 직무만족도의 하위요인 중 업무, 근무환경과 같은 구조적 측면이나 직무상황의 비율에 대한 응답에 상황적 영향을 미쳤을 가능성을 고려하여, 본 연구결과와 선행연구 및 이후의 연구들과의 비교는 조심스럽게 이루어질 필요가 있을 것이다.

이상의 제한점에도 불구하고 본 연구는 다른 교직군에 비해 상대적으로 연구가 많이 이루어지지 않은 보육교사를 대상으로 하여, 보육교사의 직무만족도에 미치는 보육교사의 교직선택동기와 사회적지지, 교사효능감의 영향을 구체적·종합적으로 살펴보고, 교사효능감의 매개효과를 탐색하여 그 관계를 규명했다는 의의가 있다. 이를 통해 교사효능감 제고 및 직무만족도 향상을 위한 프로그램 및 방안을 수립할 때 고려되어야 할 내용 및 방향 설정에 도움이 될 자료를 제시하였다는 의의를 갖는다.

주제어: 보육교사, 직무만족도, 교직선택동기, 사회적 지지, 교사효능감

REFERENCES

- 강경석, 김영만(2006). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족 간의 관계연구. *교육행정학연구*, 24(1), 119-142.
- 강신영, 문혁준(2019). 초임보육교사의 교사효능감과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 118, 1-24.

- 강정희, 안진경(2015). 유아교사의 회복탄력성 및 교수효능감이 조직몰입도에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 15(4), 259-279.
- 강형욱, 김명순(2016). 민간·가정 어린이집 교사가 인식한 조직분위기가 이직의도에 미치는 영향. *한국아동학회 학술발표논문집*(pp.145-146), 서울, 한국.
- 권영미(2014). 보육교사의 전문성 인식과 사회적지지 및 직무만족도의 관계. 영남대학교 석사학위논문.
- 권영란, 문영경(2016). 보육교사의 사회적지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석. *한국보육학회지*, 16(1), 99-119.
- 김경숙(2013). 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 관련 변인에 관한 연구. 원광대학교 박사학위논문.
- 김정철, 정혜승(2016). 예비유아교사의 교직선택동기와 교직적성이 교사효능감에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 21(6), 135-153.
- 김명순, 신윤승, 채은화(2016). 어린이집 보육교사의 효능감, 전문성에 대한 인식이 보육과정 수행에 미치는 영향. *아동학회지*, 37(2), 43-56.
- 김민서(2015). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 사회적지지의 조절효과. 전북대학교 석사학위논문.
- 김수영(2016). *구조방정식 모형의 기본과 확장*. 서울: 학지사.
- 김승인(2002). 유아교육기관의 교직선택동기와 직무만족도와와의 관계. 한국외국어대학교 석사학위논문.
- 김아영(2012). 교사전문성 핵심요인으로서의 교사효능감. *교육심리연구*, 26(1), 63-84.
- 김유정, 박수경, 임정진, 안선희(2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 68, 189-213.
- 김정화, 김갑순(2018). 어린이집 보육환경이 보육교사의 보육효능감에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 14(5), 137-152.
- 김정희, 김동춘(2010). 영유아교사의 사회인구학적 변인, 조직커뮤니케이션 능력, 교사효능감이 직무만족에 미치는 영향. *교육과학연구*, 41(3), 149-173.
- 김정희, 이용주, 김동춘(2014). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적지지의 관계. *한국보육지원학회지*, 10(3), 103-120.
- 김지윤, 정가운(2015). SNS기반 지지모임을 활용한 긍정 심리 증진 프로그램이 보육교사의 직무만족도, 소진, 교사효능감에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 15(7), 87-108.
- 김진경, 강은영, 윤혜주(2020). 영아교사의 경력 및 교사효능감과 민감성, 전문성 발달 간의 구조적 관계 연구. *한국보육지원학회지*, 16(5), 155-171.
- 김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김현자, 노희연, 이영(2009). 예비유아교사 관련 연구동향 분석. *한국영유아보육학*, 56, 31-48.
- 남궁미경(2011). 유아교사의 교직선택동기가 교직몰입 및 교사효능감에 미치는 영향. 한양대학교 석사학위논문.
- 문정아(2006). 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 성균관대학교 석사학위논문.
- 박은주, 문태형(2011). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지지가 조직효과성에 미치는 영향. *유아교육연구*, 31(2), 75-99.
- 박지원(1985). 사회적지지 척도개발을 위한 일 연구. 연세대학교 박사학위논문.
- 보건복지부(2020). *보육사업안내*. 세종: 보건복지부 보육정책과.
- 서미정, 이정님(2017). 영아교사의 정서지능, 교직선택동기, 셀프리더십 및 보육현신간의 관계 분석. *열린유아교육연구*, 22(4), 145-166.
- 서영민, 오지은(2018). 보육교사교육원 예비보육교사의 직업선택동기와 행복감의 관계에서 교사효능감의 매개효과. *열린유아교육연구*, 23(3), 31-51.
- 서은희, 이미숙(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. *열린유아교육연구*, 7(3), 155-170.
- 송순옥, 김하중, 성연정(2015). 보육교사의 교사효능감이 직무만족도와 행복감에 미치는 영향력. *한국보육학회지*, 15(3), 89-107.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 신혜숙, 박주형(2020). 사회적 유용성에 기반한 교직선택동기가 초등교사의 교직만족도에 미치는 영향. *교육논총*, 40(4), 215-238.
- 안효진, 안선희, 문혁준(2007). 어린이집 교사의 귀인 성향, 사회적지지와 소진에 관한 연구. *아동학회지*, 28(5), 221-232.

- 오선진(2015). 유아교사의 교사효능감 및 심리적 소진과 직무만족도간의 관계연구. *한국보육학회 학술대회 자료집*(pp.259-260), 서울, 한국.
- 오수진, 장영숙(2011). 공립유치원 교사의 교직선택동기와 직무만족도 및 직무능력의 관계. *미래유아교육학회지*, 18(3), 1-24.
- 오유진(2016). 보육교사가 인식한 보수교육 프로그램의 효과와 교사효능감, 어린이집 조직문화간의 구조적 관계분석. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 유경숙(2020). 유아교사가 지각한 사회적지지가 직무만족도와 소진에 미치는 영향. *아동교육*, 29(1), 5-20.
- 유미림, 탁수연(2010). 예비 영유아교사의 교직선택동기와 만족기대의 인식. *한국보육학회지*, 10(1), 127-141.
- 유소정(2017). 보육교사의 전문성 지원환경과 교직선택동기, 동료교사와의 관계가 조직헌신도에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위논문.
- 윤경혜(2001). 초등학교 여교사의 교직선택동기와 직무수행 수준의 실태분석. 숭실대학교 석사학위논문.
- 이경래, 문혁준(2013). 영아보육교사의 발달지식, 교사효능감, 전문성 지원환경이 전문성 발달 수준에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 13(3), 163-182.
- 이경민, 최윤정(2009). 유아교사의 행복, 강점, 직무만족의 관련성 탐색연구. *유아교육연구*, 29(3), 215-235.
- 이세나(2007). 보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 연구. *미래유아교육학회지*, 14(2), 1-21.
- 이운신(2019). “온종일 활기찬 어린이집”을 위한 보육지원체계 개편. *육아정책포럼*, 62, 24-31.
- 이은선(2017). 보육교사의 사회적지지와 직무만족도 간의 관계에서 교사효능감의 매개효과. 동아대학교 석사학위논문.
- 이점자, 김형모(2012). 보육교사의 효능감이 직무만족에 미치는 영향: 국공립 어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 비교 분석. *한국보육지원학회지*, 8(2), 101-120.
- 이정현, 안효진(2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스의 관계 연구. *아동학회지*, 33(4), 129-141.
- 이현미(2019). 보육교사의 직무환경과 직무만족도 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과. 가천대학교 석사학위논문.
- 임원신, 김소희(2017). 유아교사의 교직선택동기와 소진의 관계에서 직무만족도의 매개효과. *한국산학기술학회논문지*, 18(2), 559-567.
- 임진형(2000). 유치원 초임교사의 사회적지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 장유수(2010). 초등교사의 교직선택동기와 직무만족도간의 상관관계. 경인교육대학교 석사학위논문.
- 정꽃님, 문혜련(2018). 영아반 교사의 인구나사회학적 특성과 원장과 동료교사의 정서적 지지가 보육효능감에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 18(4), 175-185.
- 정미선(2018). 유아교사의 사회적지지가 조직몰입과 행복감에 미치는 영향. 호남대학교 석사학위논문.
- 정혜옥, 이옥형(2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적지지가 직무만족도에 미치는 영향. *유아교육연구*, 31(3), 31-53.
- 정효경(2003). 보육교사의 직무환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석. *한국영유아보육학*, 33, 273-276.
- 조정자, 이현숙(2005). 유아교육과 학생들의 전공 선택 동기와 유아교사직에 대한 인식. *미래유아교육학회지*, 12(1), 289-312.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. *교육과학연구*, 36(1), 81-104.
- 조성자, 문수백, 민하영(2008). 유아교육기관 교사의 지각된 자아효능감과 사회적지지가 조직 몰입에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 26(2), 25-32.
- 조윤정(2020). 교사동기연구의 동향과 과제. *학습자중심교과교육연구*, 20(5), 1439-1462.
- 채영란, 신수경(2009). 유아교사의 역할갈등 및 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향. *생태유아교육연구*, 8(3), 115-135.
- 최미숙(2005). 유아교사의 교수효능감과 전문성 인식에 따른 교사행동분석. *유아교육연구*, 25(1), 195-215.
- 최주연(2006). 초등교사의 교직 선택 동기와 교직 헌신도의 관계. 춘천교육대학교 석사학위논문.
- 하수연(2015). 사립 유치원 교사의 교직 선택 동기가 직무스트레스에 미치는 영향. *교육문화연구*, 21(4), 335-356.
- 한국산업인력공단(2016). 국가직무능력표준. 직무명:보육, <https://ncs.go.kr/unity/th03/ncsResultSearch.do>에서 인출.
- 허무열, 신혜경, 전미란(2021). 교수효능감과 사회적지지, 행복감, 직무만족도 간의 구조적 관계-교사들을 중심으로. *창의정보문화연구*, 7(1), 53-67.

- 홍화연(2015). 유아교사의 교직 선택 동기와 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위논문.
- Anderman, L., & Klassen, R. (2015). Being a teacher: Efficacy, emotions, and interpersonal relationships in classroom settings. In L. Corno, & E. M. Anderman (Eds.), *Handbook of Educational Psychology (3rd ed., pp. 402-414)*. London: Routledge.
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education, 35*(5), 28-32.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Bloom, P. (2010). Teacher job satisfaction: A framework for analysis. *Early Childhood Research Quarterly, 1*, 167-183.
- Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology, 76*, 569-582.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2014). Teacher's motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: A cross-cultural comparison of China and other countries. *Learning Environment Research, 17*(1), 75-94.
- Lu, Q. C., & Yin, Y. X. (2016). The research on the relation between socioeconomic status and developmental expectation: Take occupational adaptation as mediating variable. *Journal of Schooling Studies, 13*(5), 80-90.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2014). *Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation*. New York: Routledge.
- Rogers, D. L., & Babinski, L. M. (2002). *From isolation to conversation : Supporting new teachers' development*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Riggs, I., & Enochs, L. (1990). Towards the development of an elementary teacher's science teaching efficacy belief instrument. *Science Education, 74*, 625-638.
- Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal, 41*(3), 681-714.
- Wells, M. B. (2017). Is all support equal? Head start preschool teachers' psychological job attitudes. *Teaching and Teacher Education, 63*, 103-115.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration, 42*(3), 357-374.
- Zhai, F., Raver, C. C., & Li-Grining, C. (2011). Classroom based interventions and teachers perceived job stressors and confidence: Evidence from a randomized trial in head start settings. *Early Childhood Research Quarterly, 26*, 442-452.

Received 08 November 2021;

1st Revised 05 December 2021;

Accepted 13 December 2021