

3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감과의 관계

문연심*

양성숙**

<요 약>

본 연구는 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감과의 관계를 알아보고 향후 3-5세 연령별 누리과정의 안정적 운영과 보육의 질 향상을 위한 시사점을 모색하는 것에 목적이 있다. 이를 위하여 광주광역시에 소재한 어린이집 원장 125명과 보육교사 554명을 대상으로 설문 조사가 이루어졌다. 연구 결과 3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도 하위요인 중 지침 및 정책에서 원장보다 보육교사의 만족도가 높았으며, 직장어린이집의 만족도가 다른 유형의 어린이집보다 높았고, 경력과 학력이 높을수록 만족도가 높게 나타났다. 또한 교사효능감에서 기관유형과 경력과 연령이 많을수록, 학력이 높을수록 교사효능감이 유의하게 차이가 나타났다. 그리고 보육교사의 만족도와 효능감 전체간의 관계에서 정적 상관으로 나타났다. 특히 만족도의 하위변인에서 편성과 운영에 대한 만족도가 효능감 전체에 상관이 있는 것으로 나타났다. 이와같이 본 연구를 통해 3-5세 연령별 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도 사이의 관계가 유의하게 나타났으며, 보육교사 만족도에 따른 교사효능감과 관계가 있음을 확인하였다.

주제어: 3-5세 연령별 누리과정, 누리과정 시행, 만족도, 교사효능감

* 강남대학교 유아교육과 교수, 주저자.

** 강남대학교 유아교육과 박사과정, 교신저자.

I. 연구의 목적과 필요성

우리나라의 합계출산율은 2012년 현재 약 1.3명으로 OECD국가들 중 가장 낮은 수준이다. 합계출산율은 가임 기간인 15세부터 49세까지를 기준으로 여성 한 명이 평생 동안 낳는 평균 자녀수를 의미하는데, 합계출산율이 낮은 상태가 지속 되면 장기적으로 급속한 고령화로 이어져 인구감소, 특히 경제활동인구의 감소를 초래하게 된다. 경제활동인구가 줄어들면 국가의 잠재적 경제성장률의 약화, 후속 세대의 재정부담 증가, 그리고 조세수입 기반 약화 등의 문제점들을 유발할 가능성이 높다(박기영, 2014).

이와 같이 출산율에 영향을 미치는 요인으로 결혼 및 임신관련 요인, 여성경제활동 인구의 증가와 같은 경제적 요인, 세대주의 종교, 교육 수준과 같은 가구 특성 요인 그리고 경제적 상태, 직업, 결혼 연령 등을 포함하는 기타 요인으로 크게 4가지로 제시하였다. 이 중 자녀의 교육과 양육을 위한 높은 투자비용은 출산율 저하의 주된 원인으로 강조되고 있다(Sleeboos, 2003). 즉 자녀들의 삶의 질적 향상을 위한 부모들의 높은 기대 수준과 이를 위해 점점 많은 비용을 투자해야 하는, 다시 말해 자녀에 대한 높은 투자비용의 발생이 출산을 꺼리게 하는 중요한 원인으로 작용한다는 것이다. 이 관점에서 본다면, 국가적 차원에서 자녀에게 드는 보육비, 양육비, 교육비의 문제가 해결되지 않는 한 부모들의 고비용 투자로 인한 저출산 현상을 극복할 수 없을 것이다(Boone & Kessler, 1999; Cigno, 1992; Hill & Reeve, 2005; Macdonald, 1999).

따라서 정부는 2011년 5월 2일, 만5세 교육·보육에 대한 국가의 책임을 강화하는 「만5세 공통과정」을 시행한다고 발표한 후 만 5세 유아 학비·보육비 지원을 전 계층으로 적용하였으며, 2012년 3월에 도입한 ‘5세 누리과정’에 이어 2013년에는 만3~4세까지 누리과정을 확대 실시 하였다. 이와 같이 새로운 교육과정인 누리과정의 적용 대상이 만 3-5세 발달의 중요한 시기에 있다는 점을 고려한다면 어떤 교육내용에 근거해서 교육을 실시하는가에 따라 유아의 발달에도 큰 영향을 미치며, 또한 유치원 교육과정과 표준보육과정을 통합한 국가수준의 교육과정이 시행된다는 것은 매우 의미 있는 일이다(전호숙, 2011). 이러한 체계적인 정책적 제도와 교육 프로그램을 제공했을 때 그것을 운영하는 원장과 교육의 실천자이자 주체자인 보육교사가 누리과정 시행에 대해 만족을 가지고 진행을 하였을 때 긍정적인 효과를 가져 올 수 있다는 것은 확연한 사실이다. 이를 통해 보육현장에서 원장과 보육교사는 보육활동에 있어서 보육의 질이 달라질 수 있는 중요

한 변인이 되기 때문이다.

이와 같이 3-5세 연령별 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족에 있어서, 만족도란 직무를 수행해 나가는 과정에서 직무와 직무환경과 관련하여 개인이 느끼는 심리적, 생리적, 환경적 상황 등의 영향 속에서 직무 수행의 결과에서 느끼는 감정이며, 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적 인식이라 할 수 있다. 또한 Jorde-Bloom은 직무 만족도를 구성하는 요인으로 동료로부터 격려와 지지를 받는다는 지각하는 정도와, 원장의 능력에 대한 보육교사들의 일반적인 평가뿐만 아니라 보육교사들이 자신들의 수행에 대해 받는 피드백의 양과 질 모두를 포함한다. 특히 보육현장에서 원장의 자질이나 역할은 보육교사에게 그리고 유아교육의 질을 좌우한다.

보육교사들은 직무 특성을 평가할 때 본질적으로 질적·양적인 면 모두를 포함시켜, 질적인 측면은 즐거움의 본질적 원인을 찾아내고 욕구를 충족시키려는 정도를 말한다. 양적인 면은 보육교사들이 수행해야 하는 업무의 양과 업무를 성취하는데 드는 시간구조를 말하며, 이에 따른 개인의 직업 선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용하고, 보수는 어떠한 직종에 있어서든 종사자의 직무 만족과 능률에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다. 이처럼 근무 환경과 직무 수행 능력에서 근무 환경은 시간의 유동성, 교사와 아동의 비율, 그리고 적당한 휴식, 효율적 직무 향상을 위한 교육적 지원 등을 조정해주는 업무 방침과 같은 것을 포함하며, 물리적 환경에 대한 것도 포함되어 이러한 요소들은 유아교육을 담당하는 보육교사의 만족 수준과 직무 수행 능력에 강력한 영향력을 미친다(송유진, 1993).

아울러 원장과 보육교사가 3-5세 연령별 누리과정 시행에 만족을 느끼게 되면 일하는 보람을 느끼고 공헌하게 되어 성과 또한 높아지는 반면, 불만족 하게 될 때는 의욕을 잃게 되어 누리과정에 대한 성과가 낮아져서 결과적으로 어린이집이나 교육의 대상인 유아에게 영향을 끼치게 된다. 또한 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도는 연령별 누리과정에 대한 교육적 효과와 보육의 질에 깊은 관련이 있으며, 개인적인 측면에서는 삶의 가치를 판단하는 측면에서 중요하게 여기며, 유아교육기관 측면에서는 누리과정 시행에 대한 만족도가 높을수록 교육에 대한 보람과 신념을 가지고 누리과정 시행에 긍정적인 효과를 나타낸다고 하였다(문미선, 2007).

따라서 보육교사들은 누리과정 운영에 대해 긍정적으로 인식하고 있었으며(김보연, 2013; 김지희, 2014; 김희진, 2013; 박지은, 2013; 황선숙, 2012), 또한 적용실태와 운영실태(김정란, 2013; 남정달, 2013; 정문옥, 2013), 5세 누리과정 실시

대한 공통교육과정을 처음 적용하면서 갖게 되는 보육교사의 기관유형(어린이집)에 따른 차이, 직무만족도의 높은 만족도(김명숙, 2013; 류아영, 2013; 정계숙, 2013), 보수와 보상관련 영역에서는 낮은 만족도를 나타냈다. 그리고 5세 누리과정 시행에 대해 교사의 최종학력이 높을수록 만족도가 높게 나타났으며(김미리, 2013), 누리과정 실행 및 지원인식에서 유아교육기관의 원장은 5세 누리과정의 중요성을 인식해야 한다고 하였다(손수연, 2013).

이와 같이 유아교육 현장에서 원장과 보육교사가 유아교육의 질에 결정적인 영향을 준다는 것은 의미하는 바로 누리과정 시행에 대해 향후 이어질 안정적인 운영 및 보육의 질 향상과 원활한 보육 활동이 이루어 질 수 있도록 누리과정 운영에 관심을 가져야 한다. 먼저 어린이집 기관에 대한 안정적인 누리운영비 지원, 원활한 보육활동을 계획하고 실행할 수 있는 보육교사 처우개선을 위한 지원, 원장과 보육교사 전문성 향상과 사회적 인식 향상을 위한 지속적인 연수 기회 등을 통하여 보육현장에서 누리과정 시행에 대한 만족도 향상에 노력이 필요할 것이다.

아울러 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도를 통해 능률적이며 안정된 교육활동이 이루어지기 위한 요인으로 보육 교사자신의 교직 수행에서의 내재동기와 관련되어 있고, 직무에 대한 만족이나 교수-학습 관계에 관한 보다 일반화된 신념으로 일컫는 일반적 교사효능감과 보육교사가 자신의 교수 능력에 관한 신념을 뜻하는 개인적 교사효능감을 살펴 볼 필요가 있다. 교사효능감이란 교사들의 역할에 대한 정의, 가치관, 사고방식 그리고 유아와의 의사소통을 위해 유아를 이해하는 데 필요한 가치 기준으로(최옥련 외, 2013), 가장 실행하기 어렵고 동기가 결여된 경우일지라도 보육교사가 성공적으로 실행시킬 수 있다고 믿는 신념을 의미한다(천일석 외, 2007). 또한 자신이 믿는 바를 행동으로 옮길 수 있는 개인적 성향이라고 할 수 있는 교사효능감은 대부분 반두라(Bandura)의 자아효능감 이론에 기초하여 적용한 교사효능감은 보육교사들의 지도능력에 있어 개인차를 설명할 수 있는 변인이 되며, 교수행동과 교육과정 운영상의 중요한 요소가 된다(신은수, 2000).

교사효능감은 “보육교사가 유아에게 성취결과에 어느 정도 영향을 미칠 수 있을 것인지에 대한 보육교사의 신념”, “유아들의 학습에서 바람직한 결과를 이루어내는데 요구되는 능력을 자신이 얼마나 갖추고 있는지에 대한 보육교사의 판단”이다. “보육교사가(학습동기가 낮거나 다루기 어려운) 유아들의 학습에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 보육교사의 신념”이며, “보육교사가 유아들의 학습을 도울 수 있다는 보육교사의 상황-특수적 기대”이다. 이와 같이 교사효능감의 속

성은 보육교사의 효과성에 대한 보육교사의 지각을 의미하며, 지각에는 개인차가 존재한다. 지각의 결과는 유아들의 성취결과에 근거하며 특정의 교수 상황에서 생겨난 것이기에 교사효능감이 타고난 보육교사 개인의 성격적 특성이기 보다 보육교사의 교직환경과 자신의 능력에 대한 지각에 근거하여 구성되는 개념이므로 교사효능감의 측정과 연구에서 반드시 고려되어야 할 요소가 된다(임성택, 2011).

이러한 이론적 근거를 토대로 보육교사의 높은 효능감은 개방적 의사전달 행동, 인지적 구성주의 교수방법, 자율적 통제와 관련성이 높아 결과적으로 보육교사 자신의 효능감과 함께 유아에게도 긍정적인 공헌을 한다고 보았으며, 보육교사가 스트레스 관리를 통하여 유아의 동기유발과 다양한 교수 방법을 시도하고 학구적이며 혁신적인 교수기술을 많이 사용하는 것으로 나타났다(Gibson & Demo, 1985). 효능감이 높은 보육교사는 개인적인 성취감이 높아 자신의 직업을 의미 있게 여기고 자신에게 영향력이 있다고 생각하여 보육교사가 자신에게 주어진 역할 등을 인식하는데 영향을 미친다(김신덕, 2000)고 하였다. 그리고 원장의 지도성과 유아의 교육성취를 강조하는 분위기 속에서는 개인적 교수효능감 발달에 영향을 미치며(Hoy & Woolfolk, 1993), 특히 원장의 지도성 행동이 교사 효능감을 유지 강화시키고(Hipp, 1996), 원장과 보육교사 사이에 이루어지는 계획된 토론, 보육실 관찰, 그리고 반성적 토론이 교사효능감으로 만족감을 느끼게 해준다고(Edwards & New, 1995) 하였다.

또한 교육기관의 환경을 특정 짓는 개념인 유아교육기관조직 풍토는 교사효능감에 영향을 줄 수 있는 중요한 변인으로 유아들의 교육효과에 영향을 미칠 수 있어, 보육교사의 직무태도 및 행동에 영향을 주며, 보육교사 스스로 더 좋은 교육을 하려는 의지와 동기에 영향을 준다고 한다(배성희, 2009). 교사효능감에 따라 교수 행동에 대한 자부심과 책임감은 유아의 학습행동과, DAP(Developmentally Appropriate Practice) 교육 신념이 높을수록 교사효능감과 직무만족도의 정적 상관 관계를 보여주고 있다(권영자, 2009; 신은수, 2000; 이혜경, 2008). 그리고 보육교사의 직무만족도와 효능감이 높을수록 유아의 내·외현적 행동문제가 감소되어 유아의 자아존중감이 높아지는 것을 알 수 있었다(박경, 2013; 박은주, 2009; 장미정, 2011).

위에서 살펴본 것과 같이 3-5세 연령별 누리과정 시행에 있어서 원장과 보육교사의 누리과정에 대한 자부심을 고취시키고 보육의 질과 전문성 향상을 위해 사회적 관심과 국가적 지원으로 누리과정에 대한 만족도와 교사효능감 관계의 중요성을 알 수 있었다. 이에 누리과정에 관련된 선행연구로 누리과정 운영에 대한

인식과 실태 및 요구, 기관유형에 따른 교사의 직무만족도와 누리과정 이해, 5세 누리과정의 시행에 대한 교사 만족도의 연구에 대한 의의를 가지나, 3-5세 연령별 누리과정 시행에 있어서 원장과 보육교사의 만족도는 어떠한지, 보육교사의 만족도에 따른 교사효능감의 관계에 대한 연구가 이루어지지 않았다. 따라서 3-5세 누리과정 시행에 대한 운영전반의 인식과 실행의 만족은 원장과 보육교사가 같이 이루어져야 하며, 보육교사만족도의 여부에 따른 교사효능감 역시 매우 중요하다고 할 수 있다. 이에 3-5세 연령별 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도를 통해 교사효능감의 관계를 알아보고, 향후 3-5세 연령별 누리과정의 안정적인 운영과 보육의 질 향상을 위한 시사점을 모색하는 것에 목적을 두고 있다.

이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도는 어떠하며, 변인(기관유형, 연령, 경력, 학력, 전공)에 따라 차이가 있는가?

둘째, 3-5세 누리과정 시행에 대한 교사효능감은 어떠하며, 변인(기관유형, 연령, 경력, 학력, 전공)에 따라 차이가 있는가?

셋째, 3-5세 누리과정 시행에 대한 보육교사만족도와 교사효능감과의 관계는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 어린이집 원장과 보육교사의 3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도와 교사효능감과의 관계를 알아보기 위하여 광주광역시소재의 어린이집에 근무하고 있는 원장과 보육교사 686명을 대상으로 하였다. 연구대상의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 배경

변인	구분	N	(%)	변인	구분	N	(%)
직책 구분	원장	132	(19.2)	학력	보육교사교육원	39	(5.7)
	보육교사	554	(80.8)		전문대	282	(41.1)
기관 유형	국공립	148	(21.6)		4년대	265	(38.6)
	민간	173	(25.2)		대학원	100	(14.6)
	법인	219	(31.9)	전공	보육학	61	(8.9)
직장	146	(21.3)	유아교육학		401	(58.5)	
연령	30세미만	272	(39.7)		아동학	39	(5.7)
	30세이상	190	(27.7)		아동복지학	42	(6.1)
	40세미만				사회복지학	92	(13.4)
	40세이상	224	(32.7)	기타	51	(7.4)	
경력	3년이하	214	(31.2)	전체		686	100.0
	6년이하	162	(23.6)				
	7년이상	310	(45.2)				
전체		686	100.0				

응답자의 직책은 보육교사가 80.8%(554명)으로 가장 많았으며, 기관유형으로는 광주지역의 특성으로 법인어린이집이 31.9%(219명)으로 응답률이 가장 많았다. 원장과 보육교사를 대상으로 연령에서는 30세 미만이 39.7%(272명)로 가장 많이 응답하였으며, 경력은 7년 이상이 45.2%(310명)로 장기 근속한 교직원이 많았고, 학력에서는 전문대 졸업자가 41.1%(282명)로 가장 많았다. 또한 전공은 유아교육학이 58.5%(401명)로 가장 많은 것을 알 수 있었다.

2. 연구도구

1) 3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도 검사도구

3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도를 살펴보기 위하여 「3-5세 연령별 누리과정」 해설서와, 만5세 누리과정 시행에 대한 교사 만족도의 선행연구(김미리, 2013)를 참고로 일반적 특성에 대한 문항과 3-5세 누리과정 고시문에 명시된 내용을 중심으로 구성하였다. 관련 문항을 연구자가 연구의 목적에 맞게 구성하여 사용하였다. 설문지 문항은 3-5세 누리과정 시행에 대한 어린이집 원장5인과 어린이집 보육교사 7인에게 문항의 적절성과 문항 이해도를 살펴보았으며, 유아교

육학 박사 3명, 유아교육 교수 2인과 협의 및 검토를 통하여 내용 타당도를 검증 받아 최종적으로 수정·보완되어 사용하였다. 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도에 관한 문항은 일반적 배경의 6문항, 지침 및 정책 16문항, 구성 방향 6문항, 목적과 목표 6문항, 편성과 운영 19문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 만족하지 않는다'의 1점에서 '매우 만족한다'의 5점으로 평정하며, 숫자가 높아질수록 만족도가 높은 것이다. 3-5세 누리과정 시행에

〈표 2〉 3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도 문항 구성

구분	하위구성 요인	문항 수	Cronbach' α	
3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도	3-5세 누리과정의 지침 및 정책	연령별 누리과정 제공. 이원화되어 있는 과정 통합과 3-4세 확대. 3-5세 누리과정 제정 추진. 교육부·보건복지부 각각 관리감독. 보육비 지방 교육 재정교부금 지원. 2013년부터 3-5세 보육료 확대 지원. 보육료 2016년까지 월 30만원 확대 지원. 저 출산 극복에 도움. 3-5세 누리과정보육료 지원 금액. 운영비 월 4-5만원지원. 운영비 사용범위 제한. 지침서·해설서·지도서 실비 보급. 자격기준. 교사 원격연수 시간 15차시+평가. 교사 집합연수 8시간. 처우개선비 30만원지급	16	.88
	3-5세 누리과정의 구성 방향	기본생활습관과 바른 인성 중점, 자율성 창의성 전인발달 구성. 사람과 자연 존중 우리 문화 이해 중점. 발달 특성 고려 연령별 구성. 5개 영역 중심. 초등과 표준보육과정 연계성 고려	6	.92
	3-5세 누리과정의 목적 및 목표	*목적: 유아 심신의 건강 조화로운 발달 도와 민주시민 기초 형성 *목표: 기본운동능력 건강 안전한 생활습관기름. 일상생활 의사소통 능력 바른 언어 사용습관. 더불어 생활하는 능력과 태도. 아름다움에 관심 예술경험, 창의적 표현 능력. 탐구, 수학적·과학적 능력과 태도	6	.93
	3-5세 누리과정의 편성과 운영	*편성: 1일3-5시간 기준편성. 5개영역 통합적 운영. 놀이중심편성. 반 특성 융통성 편성. 편견이 없도록 편성. 심화 확장. *운영: 계획에 의거 운영. 능력과 장애 정도 따라 운영. 기관 실정에 부모교육 실시. 가정 지역 사회 협력 운영. 교사 재교육 활동 *교수·학습방법: 놀이중심. 흥미 중심 지속. 지식, 기능, 태도 가치 습득. 능동적인 상호작용. 주제중심 통합적 활동. 균형 있게 편성. 개별유아 적합한 방식 학습.	19	.96
계		47	.97	

대한 원장과 보육교사 만족도에 대한 문항 구성 및 신뢰도는 <표 2>와 같다.

2) 교사효능감 검사도구

본 연구에서 교사효능감을 측정하기 위하여 사용한 평가척도는 Enochs와 Riggs(1990)에 의해 개발된 과학 교사효능감 검사도구 STEBI(Science Teaching Efficacy Belief Instrument)를 이분려(1999)가 유치원 교사에게 적절하게 수정한 유아 교사효능감 도구를 사용하였다. 본 척도는 보육교사의 신념에 관한 척도이며 보육교사로서의 교사 자신에 대한 이해를 위한 도구로 현장에서 직접 유아에게 교수방법을 적용하여 활동을 실행하는 보육교사를 대상으로 한정하였다. 척도의 범주는 일반적 교사효능감과 개인적 교사효능감이라는 2개의 범주로 총 25문항으로 구성되어 있다. 척도의 범주는 교사가 유아에게 영향을 미칠 수 있다고 생각하는 본질적인 교사에 대한 신념, 교사는 유아의 환경을 통제할 수 있다는 믿

<표 3> 교사효능감의 하위요인별 문항 구성

구분	하위구성요인	문항수	Cronbach' α
일반적 교사 효능감	<ul style="list-style-type: none"> · 유아의 적극적 활동은 교사 노력 · 유아의 발전 진보는 교사의 효과적인 교수방법 · 활동에 관심이 없는 것은 교수방법 비 적절 · 효과적인 교수방법은 유아의 부족한 지식향상 · 유아가 활동에 흥미가 없을 시 교사의 책임 · 관심 없던 유아가 활발한 참여시 적극적인 지도 · 유아의 관심과 흥미정도는 교사 책임 · 적극적인 활동참여는 교수능력과 직접적인 관련 · 유아의 활동 흥미에 대한 부모 반응은 교사의 지도 · 전혀 관심 없는 유아는 효과적인 지도 미치지 않음 · 뛰어난 교수능력 동기유발 시킬 수 없는 유아 있음 · 교수의 노력에도 태도가 변하지 않은 유아 있음 	12	.91
개인적 교사 효능감	<ul style="list-style-type: none"> · 효과적인 교수방법 끊임없이 노력 함 · 노력해도 어떤 영역활동은 잘 지도하지 못함 · 효과적으로 지도하는 방법 알고 있음 · 유아 지도하는데 유능 · 효과적이지 못한 방법으로 지도한다고 생각 · 지도하는데 필요한 만큼 지식이 있음 · 유아에게 활동의 목적을 이해시키는 것이 어려움 · 유아들 질문 적절하게 대답 · 교사로서 필요한 능력에 대한 염려 · 교수능력을 외부전문가로부터 평가 받는 것 꺼려짐 · 유아의 어려움에 대한 지도의 당황 · 유아 질문을 반기고 격려 · 유아 관심을 유도하는 방법을 앎 	13	.84
계		25	.88

음 정도에 대한 일반적 교사 효능감과 교사로서 자신이 잘 할 수 있는지에 대한 자신감, 자신의 개인적인 능력으로 유아를 변화시킬 수 있다는 믿음 정도에 해당하는 개인적 교사효능감이다. 교사효능감은 일반적 교사효능감 12문항과 개인적 교사효능감 13문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 점수가 높을수록 교사효능감이 높음을 의미한다. 본 연구의 대상을 이용하여 측정된 문항구성 및 신뢰도는 <표 3>과 같다.

3. 연구절차

3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감을 조사하기 위하여 2014년 8월 3일부터 9월 3일까지 3-5세 누리과정을 실시하고 있는 광주광역시에 위치한 어린이집의 원장 132명과 보육교사 554명을 대상으로 하였다. 연구 대상 선정을 위하여, 광주광역시 육아종합지원센터 사이트(<http://gwanguj.childcare.go.kr/>)를 활용하여 광주광역시 전체의 어린이집 명단에서 3-5세 누리과정을 실행하고 있는 기관을 확인한 후 연구협조를 부탁하였다. 설문지를 전자우편과 직접 어린이집을 방문하거나 우편으로 설문지를 배부한 후 회수하였다. 설문지는 총 850부가 배부 되어 최종 725부가 회수 되었으며, 이 중 무응답 등 불성실하게 응답된 설문지 39부를 제외한 686부를 분석하였다.

4. 자료분석

본 연구는 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감과의 관계를 분석하기 위하여 SPSS 19.0을 이용하여 자료 분석을 실시하였다. 연구대상의 배경변인 별 특성을 알아보기 위해서 빈도와 백분율, 연구도구의 문항내적 일관성을 알아보기 위해 Cronbach' α 값으로 신뢰도를 산출하였다. 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장, 보육교사만족도와 교사효능감과의 관계를 분석하기 위하여 만족도와 교사효능감의 평균, 표준편차, 최소값과 최대값을 산출하였으며, 직책(원장과 보육교사), 기관유형, 연령, 경력, 학력, 전공 등에 따른 만족도의 차이와 교사효능감의 차이를 살펴보기 위하여 일원변량분석 One-way ANOVA(또는 t-분석)를 실시하였다. 3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도와 교사효능감 간의 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도

<표 4> 원장과 보육교사의 3-5세 누리과정 시행 만족도의 평균과 표준편차

(만족도: $N=686$)

구분	최소값	최대값	평균(M)	표준편차(SD)	
만족도	지침및정책	2.06	5.00	3.46	.48
	구성방향	2.17	5.00	3.84	.59
	목적과목표	1.17	5.00	3.84	.56
	편성과운영	2.16	5.00	3.77	.53
	전체	1.93	5.00	3.73	.46

3-5세 누리과정 시행의 만족도 전체 평균이 3.73으로 구성방향, 목적과 목표에 대한 만족도가 높게 나타났으며, 다음으로 편성과 운영, 지침 및 정책 순으로 만족한다고 볼 수 있다.

원장과 보육교사의 3-5세 누리과정 시행에 대한 응답자의 배경변인에 따른 만족도 차이를 검증한 결과는 <표 5>와 같다.

3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도 차이를 살펴보면, 만족도의 하위 요인 중 지침 및 정책에서 원장은 3.25, 보육교사는 3.47로 유의미하게 나타난 것을 볼 수 있다($t=23.5, p<.001$). 기관유형에 따른 만족도에서는 직장, 국공립, 법인, 민간 순으로 점수가 높게 나타났으며 ($p<.001$), 연령에 따른 차이로 만족도 하위 요인 중 지침 및 정책에서 30세 미만은 3.52, 30대 3.43, 40세 이상 3.31 순으로 오히려 연령이 낮을수록 만족도가 높게 나타났다($df=2,683, F=11.33, p<.001$). 이러한 결과는 40세 이상에 원장연령이 포함되어 직책에 따른 하위요인과 같은 의미로 볼 수 있다.

경력에 따른 차이에서도 연령과 유사하여 만족도의 하위 요인 중 지침 및 정책에서 3년 이하 3.52, 6년 이하 3.45, 7년 이상 3.35 순으로 유의미하게 나타났다($df=2,683, F=8.07, p<.001$). 또한 학력에 따른 차이는 만족도 전체에서 대학원 3.81, 보육교사교육원이 3.8, 4년제 3.74, 전문대 3.66 순으로 차이가 나타났으며($df=3,682, F=3.46, p<.05$), 전공에 따른 차이는 만족도 전체 및 하위요인별로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 5〉 배경변인에 따른 3-5세 누리과정 시행의 만족도 차이 검증

(N:686)

		만족도 전체		지침 및 정책		구성방향		목적과 목표		편성과 운영	
		M(SD)	F/(df)	M(SD)	F/(df)	M(SD)	F/(df)	M(SD)	F/(df)	M(SD)	F/(df)
직책	원장	3.67		3.25		3.82		3.79		3.84	
	보육교사	(.44) 1.58		(.46) 23.5***		(.44) .12		(.62) 1.14		(.55) 2.14	
	교사	(.47)		(.47)		(.59)		(.56)		(.53)	
기관 유형	국공립	3.8 ^a		3.51 ^a		3.94 ^a		3.92 ^a		3.86 ^a	
	민간	(.36) 13.32***		(.38) 9.41***		(.48) 8.63***		(.47) 8.46***		(.44) 13.86***	
	법인	3.58 ^b	(3,682)	3.31 ^b	(3,682)	3.7 ^b	(3,682)	3.73 ^b	(3,682)	3.59 ^c	(3,682)
	직장	(.54)		(.5)		(.65)		(.68)		(.61)	
연령	30세 미만	3.67 ^b		3.38 ^b		3.78		3.76 ^b		3.76 ^b	
	30대	(.44)		(.52)		(.55)		(.55)		(.5)	
	40세 이상	3.87 ^a		3.56 ^a		3.97 ^a		3.99 ^a		3.95 ^a	
	3년	(.41)		(.44)		(.53)		(.48)		(.5)	
	미만	3.74		3.52 ^a		3.84		3.83		3.77	
경력	30대	(.46) 2.10		(.48) 11.33**		(.58) .15		(.55) 1.97		(.52) 1.17	
	40세 이상	3.75	(2,683)	3.43 ^a	(2,683)*	3.85	(2,683)	3.9	(2,683)	3.83	(2,683)
	3년	(.44)		(.47)		(.56)		(.53)		(.52)	
	6년	3.67		3.31 ^b		3.82		3.79		3.75	
학력	3년	(.47)		(.47)		(.56)		(.61)		(.56)	
	6년	3.73		3.52 ^a		3.83		3.82		3.76	
	7년	(.47)	.38	(.48)	8.07***	(.59)	.72	(.57)	.15	(.53)	.66
	이상	3.73	(2,683)	3.45	(2,683)	3.88	(2,683)	3.85	(2,683)	3.76	(2,683)
	보육교사	(.49)		(.47)		(.62)		(.6)		(.53)	
전공	보육학	3.7		3.35 ^b		3.81		3.84		3.81	
	유아교육학	(.44)		(.47)		(.52)		(.55)		(.53)	
	전문대	3.8		3.48		3.95		3.89		3.86 ^a	
	4년대	(.55) 3.46*		(.47) .40		(.69) 3.22*		(.71) 2.13		(.59) 3.86 ^a	
	대학원	(3,682)		(3,682)		(3,682)		(3,682)		(3,682)	
기타	보육학	3.66		3.42		3.76		3.78		3.67 ^b	
	유아교육학	(.44)		(.46)		(.58)		(.54)		(.5)	
	아동학	3.74		3.44		3.86		3.84		3.82 ^a	
	아동복지학	(.49)		(.53)		(.57)		(.6)		(.55)	
	사회복지학	3.81		3.4		3.92		3.94		3.96 ^a	
	기타	(.38)		(.41)		(.43)		(.48)		(.51)	
	보육학	3.8		3.51		3.91		3.96		3.84	
	유아교육학	(.45) .85		(.51) 1.76		(.59) .64		(.54) 1.41		(.48) .44	
	아동학	3.7	(5,680)	3.41	(5,680)	3.81	(5,680)	3.82	(5,680)	3.77	(5,680)
아동복지학	(.47)		(.47)		(.57)		(.59)		(.54)		
기타	3.77		3.33		3.93		3.96		3.87		
기타	아동학	(.34)		(.47)		(.45)		(.35)		(.57)	
	아동복지학	3.73		3.5		3.83		3.83		3.76	
	사회복지학	(.43)		(.47)		(.57)		(.5)		(.49)	
	기타	3.74		3.49		3.86		3.84		3.76	
기타	보육학	(.46)		(.47)		(.59)		(.58)		(.51)	
	유아교육학	3.65		3.32		3.79		3.73		3.77	
	기타	(.51)		(.57)		(.58)		(.6)		(.55)	

*p<.05, ***p<.001; a,b,c 다른 문자집단끼리 집단 간의 차이

2. 3-5세 누리과정 시행에 대한 교사효능감

〈표 6〉 보육교사의 3-5세 누리과정 시행에 대한 교사효능감의 평균과 표준편차

(N=554)

구분	최소값	최대값	평균(M)	표준편차(SD)	
효능감	일반적	2.50	4.17	3.37	.29
	개인적	2.38	4.38	3.31	.36
	전체	2.76	4.16	3.34	.27

교사효능감의 전체 평균은 3.34로 교사효능감의 하위요인 중 개인적 효능감보

〈표 7〉 배경변인에 따른 3-5세 누리과정 시행에 대한 교사효능감 차이 검증

(N=554)

		효능감 전체		일반적		개인적	
		M(SD)	F(df)	M(SD)	F(df)	M(SD)	F(df)
기관 유형	국공립	3.38(.25)		3.38(.26)		3.39(.39)	
	민간	3.35(.25)	2.93*	3.41(.3)	.69	3.3 ^b (.34)	5.11*
	법인	3.34(.3)	(3,550)	3.39(.33)	(3,550)	3.29 ^b (.38)	(3,550)
	직장	3.42(.25)		3.41(.25)		3.42 ^a (.37)	
연령	30세 미만	3.29 ^c (.25)		3.33 ^b (.27)		3.25 ^c (.35)	
	30대	3.35 ^b (.25)	36.74***	3.35 ^b (.28)	30.66***	3.34 ^b (.34)	19.79***
	40세 이상	3.48 ^a (.27)	(2,551)	3.52 ^a (.29)	(2,551)	3.45 ^a (.39)	(2,551)
경력	3년이하	3.3 ^b (.25)		3.35 ^b (.29)		3.26 ^b (.33)	
	6년이하	3.3 ^b (.28)	26.28***	3.32 ^b (.29)	19.36***	3.28 ^b (.4)	15.47***
	7년이상	3.45 ^a (.26)	(2,551)	3.47 ^a (.27)	(2,551)	3.42 ^a (.37)	(2,551)
학력	보육교사교육원	3.39(.33)		3.37(.32)		3.41(.46)	
	전문대	3.31 ^b (.26)	16.05***	3.35 ^b (.29)	6.66***	3.27 ^b (.35)	14.36***
	4년대	3.37 ^b (.25)	(3,550)	3.41(.29)	(3,550)	3.33 ^b (.34)	(3,550)
전공	대학원	3.52 ^a (.26)		3.5 ^a (.25)		3.54 ^a (.4)	
	보육학	3.37(.27)		3.4 (.3)		3.34(.43)	
	유아교육학	3.4 ^a (.27)	4.93***	3.42(.28)	3.34**	3.37 ^a (.37)	3.26**
	아동학	3.44(.25)	(5,548)	3.46 ^a (.27)	(5,548)	3.42(.33)	(5,548)
	아동복지학	3.29(.25)		3.36(.33)		3.23(.3)	
	사회복지학	3.28 ^b (.26)		3.32(.28)		3.24(.36)	
기타	3.3(.28)		3.32(.29)		3.28(.35)		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001; a,b,c 다른 문자집단끼리 집단 간의 차이

다 일반적 효능감이 높게 나타났다.

보육교사의 배경변인에 따른 교사효능감의 차이를 살펴본 결과는 <표 7>과 같다.

3-5세 누리과정에 대한 교사효능감 전체 인식에서 기관유형에 따라 직장이 3.42로 가장 높았으며, 다음은 국공립 3.39, 민간 3.3, 법인 3.29 순으로 유의미하게 차이가 나타났다($df=3,550, F=2.93, p<.001$). 또한 일반적 효능감에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았지만 개인적 효능감에서 직장이 가장 높게 나타났다($df=3,550, F=5.11, p<.05$). 보육교사연령에서는 40세 이상 3.48, 30대 3.35, 30세 미만 3.29 순으로 나타났으며($df=2,551, F=36.74, p<.001$), 경력에서도 7년 이상 3.45, 6년 이하 3.3, 3년 이하 3.3 순으로 경력이 많을수록 효능감이 높게 나타났다($df=2,551, F=26.28, p<.001$). 학력에서는 대학원 3.52, 보육교사교육원 3.39, 4년대 3.37, 전문대 3.31 순으로 높은 학력에 따라 효능감 차이가 나타났으며($df=3,550, F=16.05, p<.001$), 전공에서는 아동학이 3.42, 유아교육학 3.37, 보육학 3.34, 기타 3.28, 사회복지학 3.24, 아동복지학 3.232 순으로 유의미하게 나타났다($df=5,548, F=3.26, p<.01$).

3. 3-5세 누리과정 시행에 대한 보육교사만족도와 교사효능감과의 관계

3-5세 누리과정 시행에 대한 보육교사만족도와 교사효능감과의 상관관계를 살펴본 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 보육교사만족도와 교사효능감과의 상관

(N=554)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 만족도 전체	1.00							
2. 지침 및 정책	.76***	1.00						
3. 구성방향	.90***	.57***	1.00					
4. 목적과 목표	.89***	.54***	.77***	1.00				
5. 편성과 운영	.88***	.58***	.73***	.71***	1.00			
6. 효능감 전체	.33***	.19***	.29***	.30***	.35***	1.00		
7. 일반적효능감	.28***	.21***	.24***	.23***	.29***	.73***	1.00	
8. 개인적효능감	.25***	.11***	.23***	.25***	.27***	.87***	.29***	1.00

*** $p<.00$

<표 8>에서 제시된 바와 같이 보육교사만족도와 교사효능감 간의 상관 $r=.11$ 에서 .9의 범위를 지니며 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 만족도 전체와 효능감 전체간의 상관 $r=.33$ 으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 보육교사만족도가 증가할수록 효능감도 함께 증가한다는 것을 의미한다.

IV. 결론 및 제언

본 연구에서는 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감의 관계를 알아보고자 하였다. 연구문제를 중심으로 연구결과를 논의하면 다음과 같다.

3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도 차이를 알아본 결과, 만족도 하위요인으로 구성방향에서 기본생활습관과 바른 인성을 기르는데 중점을 두며, 전인발달과 문화를 이해하고, 만3-5세 연령별 구성과 5개영역을 중심으로 표준보육과정 연계성을 고려하여 구성하는 것에 만족도를 보였다. 또한 심신의 건강과 조화로운 발달을 도와 기초를 형성하는 목적과 목표, 편성과 운영, 교수·방법에 대한 직책에서 원장과 교사의 만족도는 거의 비슷하게 나타났다. 기관유형에서는 직장어린이집의 높은 만족도와 많은 경력과 높은 학력일수록 만족도가 높음을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과로 3-5세 누리과정 시행에 대한 만족도의 선행연구는 없으나, 누리과정 실행 및 지원인식과 시행에 대한 교사만족도의 선행연구들(강미녀, 2012; 김명숙, 2013; 김미리2013; 김보연, 2013; 정계숙, 2013)과 일치하였다.

하지만 직책에 따른 만족도 하위요인으로 지침 및 정책에서 원장과 보육교사의 만족도 차이가 나타나 오히려 보육교사의 만족도 보다 원장의 만족도가 낮게 나타남을 확인할 수 있었다. 이는 「3-5세 연령별 누리과정」 해설서의 내용에 의하면, 지침 및 정책에서 이원화 되어있는 유치원은 교육부, 어린이집은 보건복지부가 각각 관리 감독하는 행정체제, 3-5세 교육재정 지원 단가 2013년 월 22만원에서 2016년까지 월 30만원으로 확대 지원, 비용 지원 정책이 저출산 극복에 도움이 되도록 지원에 대한 제도, 운영비 월 4-5만원 지원, 누리과정 운영비에 대한 사용 범위 제한, 3-5세 누리과정 지침서 및 해설서, 지도서의 실비 보급 등 누리과정 교사 원격연수 시간, 집합연수 시간에 대해 보육교사보다 원장의 낮은 만

족도로 차이가 나타남을 알 수 있었다. 오히려 보육교사들은 처우개선비 30만원 지원, 담당 교사 원격 연수의 시간과 집합 연수시간에 대해 높은 만족도를 보였다. 이러한 결과는 손수연(2013)이 누리과정 실행 및 지원인식에서 근무하는 기관장은 5세 누리과정의 중요성을 가장 높게 인식한다는 연구와 유사하며, 원장의 운영 역량은 유아교육과정 실행에 직접적인 영향을 미치고 제도적 지원과 같은 간접적인 영향을 미치게 되므로(박창현, 2012), 3-5세 누리과정 시행에서 보육교사의 만족도뿐만 아니라 원장의 만족도가 중요한 요인임을 시사한다.

3-5세 누리과정 시행에 대해 보육교사의 높은 교사효능감을 나타냈으며 또한 기관유형에 따른 개인적 교사효능감에서 유의미한 차이가 있음을 알 수 있었다. 보육교사들은 효과적인 교수방법에 대해 끊임없이 노력하며, 유아를 효과적으로 지도하는 방법을 알고 있으며, 유아들을 지도하는데 유능하다고 생각하고 있었다. 또한 유아들을 지도하는데 필요한 만큼의 지식이 있다고 생각하며, 유아들이 질문할 때 적절하게 대답하고, 유아의 질문을 반기고 격려하며, 유아의 관심을 유도하는 방법에 대해 잘 알고 있다고 하였다. 그래서 보육교사로서 자신에 대한 신념과 자신의 개인적인 능력으로 유아를 변화시킬 수 있다는 믿음의 정도가 높음을 나타내었다. 이와 같이 개인적 교사효능감에 유의미한 차이가 있는 선행연구들(권영자, 2009; 김신덕, 2000; 김은미, 2013; 신은수, 2000; 장미정, 2011)과 일치하며 효능감이 높은 보육교사는 개인적인 성취감이 높아 자신의 직업을 의미 있게 여기고 자신에게 주어진 역할 등을 인식하는데 영향이 있다고 하였다(김신덕, 2000).

기관유형에 따라 직장어린이집이 가장 높게 나타났으며 개인적 효능감에서 직장어린이집, 국공립, 민간, 법인으로 오히려 국공립어린이집보다 직장어린이집에서 교사효능감을 높게 인식하였다. 이러한 결과는 보육교사 자신이 유아교육 전문가로서 끊임없는 노력과 외부 전문가를 통한 긍정적인 평가를 원하며, 다양한 교육기회를 참여하기를 원하고 자신의 발전에 시간적, 경제적인 투자로 보육교사로서 전문성을 추구하고자 한다. 이와 같이 개인적 효능감과 같은 맥락의 선행연구결과들(김은미, 2013; 노은아, 2013; 박유미, 2012; 박선화, 2012; 이해경, 2008)과 일치하며, 보육교사의 학력과 경력이 높을수록, 특히 대학원 이상의 학력을 가진 경우와 7년 이상 경력을 가진 교사가 높은 효능감을 나타내어 이러한 결과와 같은 선행연구들(김신덕, 2000; 손수연, 2013; 이분려, 1998)과도 일치하고 있었다. 이에 Gibson과 Dembo(1985)는 학력이 교사효능감에 영향을 미치는 변수로 보육교사들에게 가르쳐야 할 적절한 지식과 기술을 제공해 주어야 하고, 다양한 상황에서 교수 경험을 하도록 기회를 제공할 필요성이 있다고 하였다. 아울러 3-5

세 누리과정 시행에 있어서 유아에게 결정적인 영향을 미치는 변인은 보육교사로서 전문가적 신념을 통해 교사효능감 향상의 중요함을 시사한다.

3-5세 누리과정 시행에 대한 보육교사만족도와 교사효능감의 관계에서 높은 상관관계가 있음을 나타냈다. 만족도 하위요인의 지침 및 정책, 구성방향, 목적과 목표에서도 상관관계가 있었지만 보육활동을 위한 편성과 운영에서 일반적 효능감과 개인적 효능감에 대한 높은 상관관계가 있음을 알 수 있다. 이는 누리과정 운영시간, 5개 영역의 통합적 편성, 교육활동 구성으로 유아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 관한 보육교사의 교수능력과 직접적인 관련이 있다고 하였다. 또한 유아의 관심과 흥미, 발달이나 환경 특성 등을 고려하여 개별 유아에게 적합한 방식의 교수·학습방법 제공과 교사 재교육을 통해서 누리과정 활동이 개선되도록 운영하는 것은 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력한다고 하였다. 이에 3-5세 누리과정 시행에 대한 보육교사의 높은 만족도에 따라 교사효능감에 정적인 상관이 있는 것으로 만족도 뿐 만 아니라 교사효능감을 통해 보육의 질 향상을 위한 중요한 요인으로 확인되었다. 아울러 직무만족이 올라갈수록 교사효능감이 높게 나타나 상호간에 유의미한 정적 상관이 있음을 밝힌 선행연구들(김명숙, 2013; 박선화, 2012; 이세나, 2007; 이혜경, 2008; 장미정, 2011)과 일치하며, 기관유형에 따른 만족도와 효능감의 차이, 유아의 학습행동과 교육 신념이 높을수록 교사효능감과 직무만족에 대해서도 정적 상관관계를 밝힌 연구들(권영자, 2009; 배성희, 2009; 신은수, 2000; 이분려, 1998)과도 일치하고 있다. 이에 3-5세 누리과정 시행에 있어서 보육교사의 만족도를 통해 자신의 교수능력에 관한 신념이 있어야 함을 알 수 있었고, 보육교사의 만족도와 교사효능감은 정적인 상관관계로 만족도가 증가할수록 효능감도 함께 증가한다는 것을 시사할 수 있다.

결론적으로 본 연구를 통해 3-5세 누리과정 시행에 대한 교사효능감을 높이기 위해서는 누리과정 시행에 대한 만족도가 높아져야 함을 알 수 있었다. 이는 본 연구가 3-5세 누리과정 시행이후 전반적인 누리과정에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감과의 관계가 있음을 밝혔다는 데 의의가 있으며, 이를 통한 향후 3-5세 연령별 누리과정의 안정적 운영과 보육의 질 향상을 위한 중요한 요인이 된다.

따라서 5세 누리과정에 이은 3-4세 누리과정 정책 추진에서 역시 충분한 기간을 확보하지 못하고 1년 만에 바로 시행되었지만 그래도 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도는 높게 나타났다. 3-5세 연령별 누리과정에서 유아들의 심신의 건강과 조화로운 발달을 도와 민주시민의 기초를 형성한다는 목

표아래 보육기관에 근무하는 원장과 보육교사들에게 만족도와 교사효능감을 증진할 수 있는 제언으로 먼저, 3-5세 누리과정 시행 목적에 대한 지침 및 정책에서 저출산 극복에 대한 대책으로 본질을 추구하기 위해 각 부처의 행정구조 일원화로 안정된 누리과정 운영이 이루어져야 한다. 또한 3-5세 누리과정의 지침 및 정책, 구성 방향, 목적과 목표, 편성과 운영에 대한 형식적인 교육통합이 아닌 질적인 측면의 교육통합을 위해 정책적 제도가 요구되며, 차별화 되어있는 기관 유형으로 누리과정 시행에 대한 만족도와 교사효능감 증진을 위한 교사 급여체계 일원화가 되어야 한다. 그리고 높은 학력과 많은 경력으로 만족도와 효능감이 올라가는 유아교육기관의 사회적 인식에 대해 보육교사의 전문성 향상을 위해 개별특성에 따른 맞춤형 교사교육을 실시하며, 체계적인 교육과 지속연계적인 프로그램을 개발하여 운영할 수 있도록 제도적 도입이 마련되어야 한다.

또한 3-5세 누리과정 시행으로 유아교육기관의 누리과정운영비 지원에 대한 사용범위로 보조교사 인건비, 학습 공동체 활동, 교재교구비, 교육기자재, 급간식비 등의 제한에 대한 자율화로 어린이집 환경 특성에 따라 사용범위가 확대되어야 한다. 교사 교육활동 지도서 실비보급에 따른 무상지원으로 보육교사들이 보육활동에 자유롭게 활용할 수 있도록 지원해야 한다. 보육료 지원에 있어서 3-5세 연령별 누리과정 지침 및 정책의 지원계획에 따른 실행으로 어린이집 운영과 보육활동의 질 향상을 위하여 적극적인 지원이 이루어져야 한다. 어린이집과 유치원의 누리과정 담임수당에 대한 동등지급으로 보육교사의 전문성과 직업에 대한 자부심을 가질 수 있도록 지원해야 한다. 그리고 누리과정 담임교사 자격기준 차이에 대해 이질감 극복을 위한 제도 개선과, 보건복지부와 교육부 행정 이원화 관리감독의 통합으로 원장과 보육교사의 만족도에 의해 보육의 질이 향상될 수 있도록 3-5세 누리과정 시행에 대한 재정비가 마련되어야 한다.

아울러 본 연구의 한계점으로 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감의 관계를 조사하기 위해 광주광역시 어린이집 원장과 보육교사들을 대상으로 실시하여 일반화하기에는 어려움이 따른다. 또한 현실적인 누리과정 시행에 대해 일반화를 위한 전국 규모의 어린이집과 유치원의 교직원들을 대상으로 만족도와 교사효능감과의 관계에 대한 연구가 필요하다. 이에 본 연구는 설문지를 통한 연구로 3-5세 누리과정 시행에 대해 유아교육기관 현장에서 직접적인 면접과 관찰에 의한 질적 연구를 시도하여 누리과정 시행의 안정적 운영과 보육의 질 향상을 위한 다각적인 후속연구가 필요하다.

참고문헌

- 강미녀. 2012. “유아교사의 5세 누리과정에 대한 관심도와 실행수준.” 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 권영자. 2009. “유치원 교사와 어린이집 교사의 DAP 교육신념과 교사효능감 및 직무만족도 연구.” 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명숙. 2013. “5세 누리과정 교사들의 누리과정이해와 교사효능감과 직무만족도 비교.” 부산교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미리. 2013. “5세 누리과정 시행에 대한 어린이집 교사의 만족도” 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김보연. 2013. “5세 누리과정에 대한 어린이집 교사의 인식과 관심도 연구.” 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김신덕. 2000. “유아교사의 효능감과 역할 수행 능력 인식.” 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은미. 2013. “3-5세 누리과정에 대한 유아교사의 실행수준과 실천적 지식 및 교사 효능감 분석.” 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정란. 2013. “혼합연령 5세 누리과정 운영 실태 : 경기지역 혼합 연령학급을 중심으로.” 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지희. 2014. “3-4세 누리과정에 대한 교사의 인식 및 실행수준에 따른 유아의 누리과정 성취.” 이화여자대학교대학원 석사학위논문.
- 김희진. 2013. “유아교사의 만3-5세 누리과정 적용에 대한 인식 연구.” 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 남정달. 2013. “5세 누리과정에 대한 유치원 교사들의 인식과 적용 실태 연구.” 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 노은아. 2013. “공공형 어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 배경 변인 및 교사 효능감이 직무 만족도에 미치는 영향.” 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 류아영. 2014. “누리과정에 대한 유아교사의 인식과 실행수준 및 만족도” 동구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박 경. 2013. “교사의 직무만족도와 효능감이 유아의 내·외현적 행동문제와 자아존중감에 미치는 영향.” 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박기영. 2014. “기초지방자치단체의 출산장려정책 결정요인에 관한 연구-현금지원을 중심으로-” 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 박선화. 2012. “유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구.” 목포대학교 대학원 석사학위논문.

- 박유미. 2012. “시설유형에 따른 보육교사의 직무스트레스와 직무 만족도 및 교사효능감과의 관계.” 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은주. 2009. “유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적지지 및 조직 효과성과의 관계.” 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지은. 2013. “5세 누리과정 교육내용과 교사용 지도서의 활동목표분석.” 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배성희. 2009. “보육교사의 행복이 교사의 효능감과 직무만족도에 미치는 영향.” 『부산교육학연구』 22: 25-44. 한국교육학회 부산지회.
- 박창현. 2012. “유아교육과정 실행과 영향 변인 간의 구조적 관계.” 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 손수연. 2013. “5세 누리과정에 대한 교사의 인식과 실행수준 및 프로그램 평가.” 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 신은수. 2000. “놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호작용과 유아 놀이 발달에 미치는 영향.” 『유아교육연구학회지』 20(1): 27-42.
- 이분려. 1998. “유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계.” 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이세나. 2007. “보육교사의 보육효능감과 직무만족도에 관한 연구.” 『미래유아교육학회지』 14(2): 1-21.
- 임성택. 2011. 『교사효능감』. 서울: 강현출판사.
- 이혜경. 2008. “국공립과 사립유치원 교사의 자기효능감 및 직무만족도 비교연구.” 강원대학교 대학원 석사학위논문.
- 장미정. 2011. “유치원 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향.” 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 전호숙. 2011. “현장에서 보는 5세 누리과정의 기대와 우려.” 『교육정책포럼』
- 정계숙. 2013. “누리과정 실시에 대한 교사 만족도 연구.” 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 정문옥. 2013. “5세 누리과정 예술경험 영역에 대한 유아교사의 인식 및 운영실태 연구.” 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 천일석·박선형. 2007. “선택중심 교육과정: 실행 영향 변인과 교사의 인식 분석.” 『교육과정연구』 25(1): 213-245.
- 최옥련·유구중. 2013. “유아교육기관 교사의 의사결정 참여정도와 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향.” 『열린유아교육연구』 18(3): 201-224.
- 황선숙. 2012. “보육시설 종사자의 5세아 누리과정의 프로그램과 재정지원에 관한 인식 연구: 종사자의 경력과 연령을 중심으로.” 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- Boone, J. L. & Kessler, K. L. 1999. “More status or more children? Social status, fertility reduction, and long-term fitness.” 『Evolution and Human Behavior』,

20: 257-277.

- Cigno, A. 1992. "Children and Pensions" 『Journal of Population Economics』, 5(3): 175-183.
- Edwards, J. L. & NewTon, R. R. 1995. "The effects of cognitive coaching on teacher efficacy." *Child Development*, 57: 1507-1518.
- Gibson, S. & Demo, M. H. 1985. "Teacher' sense of efficacy: An important factor in school improvement."
- Hill, S. E. & Reeve, H. K. 2005. "Low fertility in humans as the evolutionary outcome of snowballing resource The Elementary School Journal, 86(2): 173-184. games." *Ethology and Sociobiology*, 16: 398-402.
- Hipp, K. A. 1996. "Teacher efficacy: Influence of principal leadership behavior." (Eric Document Reproduction Service No. ED 396-409).
- Hoy, W. K. & Woolfolk. A. E. 1993. "Teachers' Sense of efficacy and the Organizational Health of Schools." *The Elementary School Journal*, 93(4): 355-371.
- MacDonald, K. 1999. "An evolutionary perspective on human fertility." *Population and Environment*, 21: 223-246.
- Sleebos, J. 2003. "Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses." 『OECD Labor Market and Social Policy Responses』, 15, OECD Publishing.

Relationship between Directors' and Teachers' Satisfaction and Teacher Efficacy about conducting Nuri Curriculum 3-5 year-olds

Moon, Yean-Sim*

Yang, Seong-Suk**

The purpose of this study was to investigate relationship between directors' and teachers' satisfaction and teacher efficacy about conducting NURI curriculum for 3-5 year-olds. This study aims to seek suggestion about stable settlement for conducting NURI curriculum for 3-5 year-olds and to improve the quality of child care. The subjects were 125 directors and 554 teachers working at child care centers in Gwangju Metropolitan City.

The results are as follows; 1) In terms of the guide and policy, among the sub-factors of satisfaction about conducting NURI curriculum for 3-5 year-olds, teachers showed higher level of satisfaction than directors. Employer-supported day care center showed higher satisfaction level compared to other types of child care centers. It was shown that more work experience and higher academic background teachers showed a difference of satisfaction about conducting NURI curriculum for 3-5 year-olds. 2) It was shown that employer-supported day care center, more experience and age, higher academic background showed a difference of teacher efficacy. 3) Between teachers' satisfaction and teacher efficacy about conducting NURI curriculum for 3-5 year-olds have a positive relationship. Particularly, among the sub-factors of the satisfaction, organization and management related the whole teacher efficacy.

This study identified that there is a relationship between directors' and teachers' satisfaction and teachers' efficacy for conducting NURI curriculum for 3-5 year-olds.

* Moon, Y. Professor, Kangnam National University(moon@kangnam.ac.kr)

** Doctoral student, Dept. of Early Childhood Education, Kangnam National University (yss8237@naver.com)

Key Word : NURI curriculum 3-5 age, conducting NURI curriculum, satisfaction, teacher efficacy

[논문투고일: 2014. 12. 29 심사일: 2015. 03. 26 게재완료일: 2015. 03. 26]