

유아교사의 자기효능감과 교사 리더십의 관계

마지순¹, 안라리^{2*}, 강영식³

¹원광보건대학교 유아교육과, ²광양보건대학교 유아교육과, ³충남대학교 교육대학원 교육학과

A Study on the Relationship of Self-Efficacy and Teacher's Leadership

Ji-sun Ma¹, Ra-ri An^{2*}, Young-Sik Kang³

¹Dept of Early Childhood Education, Wonkwang Health Science University

²Dept of Early Childhood Education, Gwangyang Health College

³Dept of Early Childhood Education, Chung-Nam National University

요약 본 연구의 목적은 유아교사의 자기효능감과 교사리더십의 관계를 알아보고 자기효능감이 교사리더십에 미치는 영향을 알아봄으로써, 유아교육 현장에서 교사의 리더십을 향상시키기 위한 방안을 탐색하는 것이다. 이를 위해 충남과 대전광역시 유치원과 어린이집 교사 216명을 대상으로 질문지를 사용하여 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 유아교사의 자기효능감이 높으면 교사리더십이 높게 나타났고, 특히 과업주도성이 가장 높은 것으로 나타났다. 품도조성효능감은 리더십 전체와 가장 높은 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 유아교사의 자기효능감이 교사리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하위요인에서는 교수효능감, 부모참여효능감, 훈육효능감, 의사결정효능감 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Abstract The purpose of this study is to investigate the relationship between teacher's self-efficacy and teacher's leadership in kindergartens and child care centers. The subjects are 215 teachers employed in kindergartens or child care centers in Chungnam & Daejeon Metropolitan City. Questionnaires, which required self-reporting by teachers, are used to investigate teacher's self-efficacy and teacher's leadership. The data are analyzed by frequency, percent, Pearson's correlation and stepwise regression. The results of this study are as follow. First, teacher's self-efficacy is positively associated with teacher's leadership. Second, teacher's self-efficacy affect teacher's leadership.

Keywords : Self-efficacy, Teacher's leadership

1. 서론

교육의 질은 다양한 물적, 인적 요인에 의해 결정되어 지나 그 중에서도 교육 전반을 담당하고 있는 교사의 역할은 가장 중요하다고 볼 수 있다. 특히, 유아교사는 유아와 한 공간에서 장시간을 함께하며 교육과정 운영, 물적 환경구성 뿐만 아니라 부모 및 다른 교직원과의 원만한 상호작용을 통해 바람직한 교육 결과를 얻기 위한 가장 실제적인 역할을 담당하고 있다. 최근 유아교육에 대한 정책적 변화와 공동 양육에 대한 사회적 인식 전환으

로 인해 예전보다 더 많은 수의 유아가 유아교육기관의 수혜를 받게 됨에 따라 유아교육의 질적 향상에 대한 사회 및 부모들의 기대가 높아지고 있다. 이러한 기대는 유아교사에게 더욱 적극적인 역할 분담과 유아교육에 대한 요구를 빠르게 감지하고 변화에 보다 유연하게 대처하며 교사의 역량을 발휘하여 주도적으로 교육활동을 이끌어 갈 수 있는 리더십에 대한 요구로 이어지고 있다.

리더십이란 구성원이 조직의 목표를 이해하고 이를 달성하기 위해 전략을 선택하거나 기술을 개발하며, 목표 성취를 위한 동기를 가질 수 있도록 하고 구성원 간

이 논문은 2015년도 원광보건대학교 교내연구비 지원에 의해서 수행됨

*Corresponding Author : Rari An(Gwangyang Health College)

Tel: +82- 61-760-1427 email: rarianr@hanmail.net

Received June 22, 2015

Revised July 13, 2015

Accepted July 16, 2015

Published July 31, 2015

협력적 관계를 유지할 수 있도록 영향력을 행사하는 것이다[1]. 교사의 리더십은 학생들의 학습활동을 포함한 전반적인 발달에 긍정적인 작용을 한다[2]. 즉, 교사의 리더십은 학생의 변화를 효율적으로 촉진하기 위한 특정 자질 및 능력[3]으로써 교육의 질적 향상에 영향을 미치며 교육기관의 발전과 교육기관을 공동체로 인식하고 개선하는데 기여하고 교육과정 및 교수학습 개선을 주도하며 동료교사들과의 협동적 노력을 통해 전문성을 개발하기도 한다[4]

교사리더십의 중요성에 대한 관심의 증가와 달리, 유아교육에서는 교사리더십에 대한 관심은 미흡한 실정이다. 유아교육분야에서 리더십에 대한 연구는 주로 교사의 질적 향상을 위해 원장의 교사 활동 격려 및 역량을 강화시키기 위한 리더십에 대한 연구들[5]로 이루어지고 있다. 원장의 리더십은 교사의 직무만족 및 직무성과와 직결되고 조직원의 임파워먼트를 증진시켜 조직현신통도를 높일 뿐만 아니라 교사의 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다[5]. 이렇듯 원장의 리더십이 유아교육의 질과 성과에 영향을 미치는 주요 요인이라는 점은 다양한 연구들을 통해 중요성이 입증된바 있지만, 유아교육 현장에서 교실에 영향을 미치기 위해서는 실제적인 교육을 담당하고 있는 교사의 리더십에 대한 연구가 요구된다. 교사의 리더십은 유아들의 성장, 발달을 위해 자신의 역량을 발휘하고 그것을 다른 교사들과 공유한다는 점에서 교육의 질을 개선하기 위해서 변화를 일으키는 교사의 중요한 역할[6]이기 때문이다.

지금까지 수행된 교사 리더십에 대한 연구는 주로 교사 리더십의 개념 및 프로그램 개발에 관한 연구[3]와 교사의 변혁적 리더십에 관한 연구[2], 학교개혁을 위한 교사 리더십에 대한 연구[7] 등이 있지만 이는 모두 초중등 교육에 초점이 맞추어져 있고 아직까지 유아교육에서 교사의 리더십에 대한 관심은 매우 제한적이라 볼 수 있다. 유아교사를 대상으로 이루어진 리더십에 대한 연구 결과들을 보면 리더십 훈련프로그램이 유아교사의 리더십과 직무만족을 증진시키는 효과가 있으며, 리더십 프로그램에 참여한 교사가 참여하지 않은 교사보다 자기지도성이 높게 나타났음이 밝혀졌다[9].

이에 본 연구에서는 유아교사 리더십에 대한 기초 연구으로써 교사의 내적 요인인 교사의 자기효능감이 교사의 리더십에 어떠한 관계가 있는지 알아보고자 한다. 자기효능감이란 자기 자신을 유능하고 능력 있고 효율성이

있는 사람이라는 개인적 신념을 의미하는 것으로써[9] 유아교사의 자기효능감은 교사 자신이 유아의 행동에 영향을 미칠 수 있는 능력을 갖고 있다고 믿는 정도를 의미한다. 일반적으로 자기효능감이 높은 유아교사들은 유아의 흥미를 고려하여 일과활동을 융통성 있게 수행하고 환경구성자, 상담자, 조언자, 평가자, 연구자, 학교 및 지역사회 구성원으로서의 역할을 수행하는데 적극적인 것으로 나타났다[10] 질 높은 교육환경의 제공, 학습자의 학습성취와의 관련, 끈기, 열정, 책임감, 다양한 긍정적인 교수행동과 관련이 높은 것으로 나타났다[11].

그러나 교사 자기효능감과 리더십의 관계에 대한 연구는 초등교사를 대상으로 하여 교사효능감과 교사리더십과의 관계가 있음을 밝힌 연구[12]와 초등 학교장 및 교사의 리더십과 교사효능감과의 관계를 알아본 결과 학교장의 리더십보다는 교사의 리더십과 교사 효능감의 관계가 더 높고 이를 통해 학교조직 효과성을 높일 수 있음을 밝힌 연구[2]가 있고, 유아교사를 대상으로 한 연구는 유치원 교사만을 대상으로 셀프리더십과 교사효능감이 서로 정적 상관관계가 있음을 밝힌 연구[13]가 이루어졌을 뿐이다.

Manz와 Neck[14]은 리더십과 자기효능감은 서로 영향을 미치는 중요한 요인이라고 하였고, 성공적 직무 수행과 개인적 성과가 도출될 수 있도록 자아효능감을 높임으로써 리더십 전략을 효과적으로 활용할 수 있도록 도와 업무에서 지적이고 높은 동기수준을 갖는 행동과 사고를 발생하도록 할 수 있다고 하였다[14].

그러나 교육 현장에서 가장 실제적인 위치에서 유아와 직면하고 있는 교사의 리더십에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 특히 유아교사는 초중등교사와 달리 유아들의 생활 속에 깊이 연관되어 있어 교사의 효능감에 따라 유아가 받는 교육의 질에 많은 차이가 있으므로 유아교사를 대상으로 한 교사 효능감과 리더십의 관계에 대한 연구는 필요하다.

교사의 리더십 발휘를 통한 교육기관의 발전과 교육과정 및 교수 학습의 개선 및 전문성 개발[4]의 중요성이 강조되고 있는 현 상황에서, 유아교사의 리더십의 관계를 밝힘으로써 교육의 효율성을 높일 수 있는 방안 모색이 필요할 것이다. 또한 유보통합을 앞두고 있는 현시점에서 유치원 교사뿐만 아니라 장시간 유아와 함께 한 공간에서 다양한 역할을 수행하는 어린이집 교사도 연구 대상에 포함되어야 할 필요성이 있다.

이에 본 연구는 유치원 교사와 어린이집교사 모두를 대상으로 하여 교사의 자기효능감과 교사리더십의 관계를 알아봄으로써, 유아교육 현장에서 교사의 리더십을 향상시키기 위한 방안을 탐색하고자 한다.

이를 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

1. 유아교사의 자기효능감과 교사리더십의 관계는 어떠한가?
2. 유아교사의 자기효능감은 교사리더십에 어떠한 영향력이 있는가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2014년 4월 14일부터 5월 2일까지 충남과 대전광역시 유치원의 유치원 교사 99명과 어린이집 보육교사 116명을 대상으로 실시된 조사연구이다. 질문지는 250부가 배부되었으나 무응답과 잘못 기재 되었거나 성실하게 답을 하지 않은 질문지 35부를 제외한 나머지 216부(86%)를 분석대상에 포함시켰다. 대상자의 일반적 배경은 Table 1과 같다.

Table 1. Background of subjects

Type		Frequency	Percent
scholarship	Under 2 year college	68	31.5
	3 year college	33	15.3
	University	100	46.3
	Graduate school	3	1.4
	etc.	12	5.6
career	Under 3 year	70	32.4
	3 year-6 year	79	36.6
	7 year-103 year	47	21.8
	Over 11 year	20	9.3

2.2 연구도구

2.2.1 자기효능감

본 연구에서 교사의 자기효능감 측정은 Bandura(1977)의 Teacher Efficacy Scale(TES)를 번안하여 유치원에서 교사의 자기효능감을 측정하기 위해 사용된 구수진(2002)의 연구도구에서 일부 용어를 수정하여 사용하였다[15]. 구수진(2002)의 연구도구는 교사의 자기효능감에 대한 하위영역 중 교수 자기효능감과 훈육 자기효능감에 ‘자기효능감’이라는 용어를 조합하여 사용하였다.

그러나 교수자기효능감과 훈육자기효능감은 교수와 훈육에 대한 자기효능감을 의미하는 것으로써 교수효능감, 훈육효능감으로 각각 수정하여도 무리가 없다고 판단하였다. 또한 유치원 긍정적 풍토조성효능감은 유치원이라는 기관의 효능감이 높음을 의미한다. 이는 척도에 따라 점수가 높을 때는 긍정적임을 의미하기 때문에 긍정적 풍토조성효능감은 의미가 중복된다고 판단하였으며, 본 연구의 대상이 유치원과 어린이집임을 감안해서 유치원의 긍정적 풍토조성효능감은 풍토조성효능감으로 수정하였다. 자기효능감 연구도구는 유아교육기관의 행사나 기타 중요한 일을 결정하는데 자신의 의견을 표현하고 이에 영향을 미치는 것에 대한 효능감을 의미하는 의사결정효능감 2문항, 유아의 개인적 환경적 변인에 대한 통제력과 교사 자신의 교수능력에 대한 효능감을 의미하는 교수효능감 5문항, 유아교육기관에서 규칙준수와 공격적이거나 문제행동을 예방하고 조절 할 수 있는 것에 대한 효능감을 의미하는 훈육효능감 3문항, 부모를 참여시키고 부모가 필요로하는 양육에 대한 지식을 제공하는 것에 대한 효능감을 의미하는 부모참여효능감 4문항, 교사 유아 부모 모두가 유아교육기관이 편안하고 신뢰할 만한 곳이며 서로 협력하는 긍정적 풍토를 조성하는 것에 대한 효능감을 의미하는 풍토조성효능감 8문항으로 총 22 문항이며, 5점 척도로서 점수가 높을수록 유아교사의 자기효능감이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 자기효능감 전체가 Cronbach'a .93로 나타났으며, 문항별 신뢰도는 의사결정효능감 Cronbach'a .84, 교수효능감 Cronbach'a .79, 훈육효능감 Cronbach'a .60 부모참여효능감 Cronbach'a .72, 풍토조성효능감은 Cronbach'a .86로 나타났다.

2.2.2 교사리더십

교사리더십 연구도구는 한국교육개발원이 표준화검사를 거쳐 개발한 질문지[16]를 수정하여 사용한 최상균(2011)의 도구[2]에서 ‘학생’으로 제시된 문항을 ‘유아’라는 용어로 수정하여 사용하였다. 교사리더십 연구도구는 신념, 철학, 비전공유, 목표의식, 목표설정과 관리능력에 대한 목표지향성 5문항, 협력(상하좌우), 의사소통(상하좌우), 권한이임, 상호존중, 의사결정을 의미하는 공동체성 5문항, 책임감, 적극성, 헌신과 열정, 개혁성(도전성, 개선주도성), 창의성, 추진력, 집중(긍정적 집념), 의사결정력을 의미하는 과업주도성 6문항, 숙련성과 유

능함(동기유발, 교육과정 재구성, 교수방법, 평가와 피드백 등), 과업과 목표 숙지, 전문지식과 방법의 숙련성(교과, 교수학습, 행정), 방법적 모범, 정보수집과 활용능력, 팀워크 형성능력(응집능력: 수업, 학급, 그룹)을 의미하는 전문성 6문항으로 구성되었으며, 5점 척도로써 점수가 높으면 교사리더십이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 교사리더십 전체 신뢰도는 Cronbach's α .89, 이며 문항별로 목표지향성 Cronbach's α .79, 공동체성 Cronbach's α .80 과업주도성 Cronbach's α .80 전문성 Cronbach's α .67로 나타났다.

3. 자료분석

본 연구에서 수집된 연구자료의 통계처리는 SPSS 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상의 변인별 특성을 알아보기 위해서 빈도와 백분율을 구하였고, 유아교사의 자기효능감과 교사리더십의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률 상관관계 분석을 실시하였다. 유아교사의 자기효능감이 교사리더십에 미치는 영향력 알아보기로 변량팽창계수(VIF)와 Durbin-Watson 값을 알아보았다. 변량팽창계수(VIF)는 1.00~2.606 사이로 10을 넘지 않아 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되었다. Durbin-Watson 값은 1.906으로 나타났으며 이는 기준값 잔차의 독립성을 가정하는 2에 근접하므로 자기상관이 존재하지 않는 수준인 것으로 판단되었다. 따라서 교사리더십을 종속변인으로 놓고 자기효능감의 하위요인을 독립변인으로 설정하여 단계적 회귀분석(stepwise regression)을 실시하였다.

4. 결과 및 해석

4.1 유아교사의 자기효능감과 교사리더십 관계

유아교사의 자기효능감과 교사리더십의 상관관계는 유아교사의 자기효능감 전체는 교사리더십 전체와 높은 정적인 상관이 나타났다($r=.806, p<.001$). 특히, 자기효능감 전체는 과업주도성 리더십과 가장 높은 정적상관이 나타났다($r=.806, p<.001$), 풍토조성효능감은 리더십 전체와 가장 높은 정적상관이 나타났다($r=.762, p<.001$).

유아교사의 자기효능감 하위영역에서 풍토조성효능

감($r=.754, p<.001$), 교수효능감($r=.705, p<.001$), 부모참여효능감($r=.651, p<.001$), 의사결정효능감($r=.543, p<.001$)은 과업주도성과 정적상관이 가장 높았으며, 훈육효능감은 목표지향성($r=.591, p<.001$)과 가장 높은 정적상관이 나타났다[Table 2].

Table 2. The Relationship of Self-Efficacy and Teacher's Leadership (N=216)

		Leadership				Total
		aim of goal	community spirit	task-oriented	professional	
Self - Efficacy	Efficacy to Influence Decision making	.535***	.470***	.543***	.324***	.512***
	Instructional Self-Efficacy	.652***	.645***	.705***	.500***	.692***
	Disciplinary Self-Efficacy	.591***	.551***	.573***	.451***	.601***
Efficacy	Efficacy to Enlist Parental Involvement	.626***	.582***	.651***	.489***	.652***
	Efficacy to create a positive school climate	.721***	.692***	.754***	.575***	.762***
	Total	.776***	.736***	.806***	.591***	.806***

*** $p<.001$

이러한 결과로 볼 때, 유아교사의 자기효능감이 높으면 교사리더십이 높음을 알 수 있으며, 자기효능감이 높으면 과업주도성이 높게 나타남을 알 수 있다. 특히 풍토 조성효능감이 높으면 교사리더십이 가장 높음을 알 수 있다. 유아교사의 자기효능감의 하위영역에서 풍토조성효능감, 교수효능감, 부모참여효능감, 의사결정효능감이 높으면 과업주도성이 가장 높음을 알 수 있으며, 훈육효능감이 높으면 목표지향성이 가장 높음을 알 수 있다.

4.2 유아교사의 자기효능감이 교사리더십에 미치는 영향

유아교사의 자기효능감이 교사리더십에 미치는 영향력을 알아본 결과 유아교사의 교사리더십에 영향을 미치는 교수효능감의 영향력은 47.7%로 가장 높았다($F=196.857, p<.001$). 그 다음은 부모참여효능감이 5.2% 추가하여 총 52.9%의 영향력을 미치는 것으로 나타났으며($F=121.887, p<.001$), 훈육효능감은 1.7%를 추가하여 54.6%의 영향력을 미치고($F=87.143, p<.001$), 풍토조성효능감은 1.2%를 추가하여 55.8%의 영향력을 미치는 것으로 나타났다($F=68.724, p<.001$)[Table 3].

Table 3. The Effect of Self-Efficacy on Teacher's Leadership (N=216)

	B	β	t	R ²	Ads.R ²	F
(constant)	25.344		6.497			
Instructional Self - Efficacy	3.053	.692	14.031	.479	.477	196.857***
(constant)	17.002		4.189			
Instructional Self - Efficacy	2.038	.462	7.037	.534	.529	121.887***
Efficacy to Enlist Parental Involvement	1.796	.328	4.992			
(constant)	13.891		3.369			
Instructional Self - Efficacy	1.695	.384	5.516			
Efficacy to Enlist Parental Involvement	1.459	.266	3.928	.552	.546	87.143 ***
Disciplinary Self -Efficacy	1.295	.187	2.961**			
(constant)	14.365		3.526			
Instructional Self -Efficacy	1.377	.312	4.205			
Efficacy to Enlist Parental Involvement	1.312	.240	3.538	.566	.558	68.724 ***
Disciplinary Self - Efficacy	1.374	.199	3.175**			
Efficacy to create a positive school climate	.994	.144	2.566*			

***p<.001.

이러한 결과로 볼 때, 교수효능감은 유아교사의 리더십에 가장 많은 영향을 미치고 부모참여효능감, 훈육효능감, 풍토조성효능감 또한 리더십에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다.

5. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 유아교사의 자기효능감과 교사리더십의 관계를 알아보고 자기효능감이 교사리더십에 미치는 영향을 알아봄으로써, 유아교육 현장에서 교사의 리더십을 향상시키기 위한 방안을 탐색하는 것이다. 이러한 연구목적에 따라 이루어진 연구결과에 따라 결론 및 논의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 자기효능감과 교사리더십은 관계가 있는 것으로 나타났다. 유아교사의 자기효능감 전체는 교사리더십 전체와 높은 정적상관이 나타났고, 특히 자기효능감 전체는 교사리더십 중 과업주도성과 가장 높은 정적상관관계가 나타났다. 이와 같은 연구결과는 예비유아교사를 대상으로 한 정유정[17] 및 유아교사를 대상으로 한 왕지선[7]의 연구에서도 동일한 결과로 나타났고, 초등 교사를 대상으로 한 최상균[2]의 연구에서도 동일하게 나타났으며, 서비스업 종사자를 대상으로 한 김연

선, 김성혁[18]의 연구결과와도 동일하다. 왕지선[7]은 교사가 자기 자신에게 영향력을 더 잘 행사할수록 자신의 행동과 사고를 스스로 잘 통제, 조절하게 되고 이는 곧 교수능력과 행위에 대해서도 스스로 더 높은 신념과 믿음을 가지게 해 주는 것으로 유추할 수 있다고 하였다. 더 나아가 최상균[2]은 학교장의 리더십보다 교사리더십이 교사효능감과 더 높은 상관이 있으며 이를 통해 역할 수행능력이 높아진다고 하면서 교사 리더십의 중요성에 대해 주목할 만한 결과임을 제시한 바 있다.

본 연구결과에서는 교사의 자기효능감이 높으면 교사 리더십 중 교육목표의 성취를 위해 적극적으로 과업을 주도해나가는 과업주도성이 가장 높은 관계가 있는 것으로 나타났는데 이는 자기효능감이 높은 교사가 좀 더 수준 있는 교사리더십을 발휘할 수 있기 때문으로 볼 수 있을 것이다. 즉, 교사가 과업을 추진하는 리더로서의 역할을 제대로 하려면 교사 효능감이 높아야 함을 의미한다고 볼 수 있을 것이다.

또한, 유아교사의 자기효능감 하위영역에서 풍토조성효능감, 교수효능감, 부모참여효능감, 의사결정효능감은 교사리더십 하위요인 중 과업주도성과 정적상관이 가장 높게 나타났으며, 훈육효능감은 교사리더십 하위요인 중 목표지향성과 가장 높은 정적상관이 나타났다. 즉, 유아교사의 자기효능감의 하위영역에서 의사결정효능감, 교수효능감, 부모참여효능감, 풍토조성효능감이 높으면 과업주도성이 가장 높음을 알 수 있으며, 훈육효능감이 높으면 목표지향성이 가장 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 교사리더십 발휘의 최종 목적이 학생의 성취를 돕는 것이라 할 때, 이는 교사효능감과도 목적성에 있어 방향을 같이한다고 할 수 있을 것이며[2], 리더십과 자기효능감은 서로 영향을 미치는 중요한 요인이라고 지적한 Manz 와 Neck[14]의 주장을 뒷받침해주는 결과로 볼 수 있다.

이는 훈육효능감이 높은 교사일수록 교육을 통해 학습자의 학습과 바림직한 행동을 고취시키려는 의욕이 높고 이를 교수목표로 삼을 것이며, 적절한 리더십 발휘를 통해 목표달성을 위한 교육과정의 준비 및 학급관리나 운영에 적극적으로 행동할 것으로 추론할 수 있다. 둘째, 유아교사의 자기효능감은 교사리더십에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사리더십에는 자기효능감의 하위요인 중 교수효능감, 부모참여자기효능감, 훈육자기효능감, 풍토조성 효능감이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

자기효능감이 강한 사람은 특정 과업에 대해 높은 수행 수준을 설정하고 적극적인 행동을 보임으로써 과업의 완수를 위해 지속적으로 노력하는 특성이 있고[19] 유아교사의 리더십 발휘에 많은 영향을 미친다는 결과를 보았을 때, 유아교사의 자기효능감을 높일 수 있는 교사의 심리적 행정적 지원 정책이 필요함을 알 수 있다. 교사의 풍토조성 효능감은 교사가 유아교육에 대한 전문적 지식을 기반으로 유아에게 적절한 교육을 실시함으로써 긍정적 관계를 형성하고, 동료교사 및 원장의 심리적 지원 아래 부모와의 긴밀한 관계 및 사회적 인정을 통해 교사의 리더십 발휘에 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료된다.

이러한 결과로 볼 때, 교사리더십을 개발하기 위한 프로그램을 구성할 시에는 유아교사의 자기효능감을 높일 수 있는 다양한 방법들을 모색해야 할 것으로 사료된다. 마지막으로 본 연구의 제한점을 살펴보고 이를 근거로 후속연구를 위한 제언을 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 유아교사의 지각에 기초한 자기보고식 설문지를 사용하여 교사의 자기효능감, 리더십에 대한 양적연구결과를 통해 알아보았지만, 후속연구에서는 질적인 사례연구를 병행하여 보다 심층적으로 이들 간의 관계에 대해 알아볼 필요가 있다. 또한 본 연구는 충남과 대전직할시에 위치한 소수의 어린이집 및 유치원 교사를 대상으로 실시되었으므로 그 결과를 일반화 하는 데는 무리가 있다. 그러므로 보다 다양한 지역에서 다양한 배경을 가진 교사를 대상으로 연구를 실시할 필요가 있다.

둘째, 본 연구결과를 바탕으로 유아교사의 리더십을 개발하기 위한 프로그램을 구성할 때 자기효능감을 향상시킬 수 있는 내용을 포함시키고 현직교육을 통해 실시함으로써 리더십 향상에 대한 효과를 검증해 보는 후속연구가 이루어질 필요가 있다.

셋째, 본 연구결과 교사리더십에 영향을 미치는 자기효능감에 대한 좀 더 심층적인 현상학적 연구가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 유아교사의 자기효능감과 교사리더십의 관계 및 자기효능감이 교사리더십에 미치는 영향을 알아봄으로써 유아교육 현장에서 교사리더십 발휘의 중요성을 인식시키는 계기가 되고 유아교육현장에서 교사리더십 향상을 위해 교사의 자기효능감 대해 고려하게 되었다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다.

References

- [1] Yukl, G. "Leadership in organization(4th Ed.)". Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1998.
- [2] S. K. Choi, "A Study on the Relationship among Teachers' Perceived Principal's Transformational Leadership, Teacher's Leadership, Teacher Efficacy and School Organizational Effectiveness", Unpublished doctoral dissertation, Incheon University, Incheon, 2011.
- [3] K. J. Suranna & D. M. Moss, Exploring teacher leadership in the context of teacher preparation. Paper presented at the annual meeting of the AERA. New Orleans, April 2002. ERIC ED 465751, 2002.
- [4] H. Y. Min, The Relationship between Supervisors' Transformational Leadership and Collectivism on the Job Satisfaction of Kindergarten and Childcare Center Teachers", *Journal of Korean Home Management Association Vol.30(6)*, 13-21, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2012.30.6.013>
- [5] Y. T. Kim, "The Study of conceptualization of the teacher's leadership", *The Pusan journal of educational research, Vol. 9(1)*, pp 1-14. 1996.
- [6] K. W. Hwang, "A Study on Teacher Leadership for School Improvement", *Journal of Research in Education, Vol, 31*, pp. 23-47, 2008.
- [7] K. W. Hwang, "An Exploratory study of the possibilities and Potentials for Implementing Teacher Leadership by Teacher's Perceptions" *The Korea Educational Review, Vol. 17(3)*, pp. 63-91, 2011.
- [8] J. Y. Gu, "Relationship of Background Variables to Self-Leadership in Private Kindergarten Teachers", Unpublished master's thesis, Korea National University of Education, Chung-Buk.
- [9] Bandura, A, "Social learning theory" Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall. 1977.
- [10] S. N. Kim, "A Study of relationship between teacher professional environment of kindergarten and teacher self-efficacy" Unpublished master's thesis, Korea National University of Education, Chung-Buk. 2000.
- [11] S. Y. Kim, K. O, Lee, "An Analysis of the meaning of early childhood teacher efficacy and its measurement structure", *Korean Journal of Early Childhood Education, Vol 25(3)*, pp. 267-287. 2005.
- [12] W. J. Kim, "A Study on the Relationship between Teacher Efficacy and of Teacher Leadership Characteristics" Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Chingnam, 2010.
- [13] J. S. Whang, "The Relationship between kindergarten

Teacher's Self-Leadership and Teacher Efficacy”, Unpublished master’s thesis, Myongji University, Seoul, 2011.

- [14] Manz, C., & Neck, P., *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2004.
- [15] S. J. Koo, “The relation between kindergarten teachers’ self-efficacy and communication level with parents”, Unpublished master’s thesis, Chungang University, Seoul, 2002.
- [16] H. K. Jeong, K. S. Kim, B. C. Kim, A study on the Characteristics of the Leadership of teachers in Korea. Korean Educational Developmental Institut, RR 2008-06. 2008.
- [17] Y. J. J, K.S. Kim, “The Effects of self-concept and Perspective-Tacking through the Self Leadership Program for Young Children”, *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, Vol 14*(1). pp. 283-301. 2009.
- [18] Y. S. Kim, S. H. Kim, “A Study on Relationship among Self Leadership, Teamwork, Self Efficacy, Job Satisfaction, Organization Commitment and Job Performace of Hotel Staffs”, *Journal of Hospitality and Tourism Studies Vol 12*(2), pp. 97-108. 2010.
- [19] H. G. Kwon, B. G. Park, “The Effects of Transformation Leadership and Self Efficacy on Job Satisfaction-Moderating Roles of Work Flow and Organizational Commitment”, *Journal of Human Resource Management Research, Vol. 17*(2), pp 203-218, 2010.

안 라 리(Rari An)

[정회원]



- 1995년 2월 : 이화여자대학교 대학원 유아교육학과(문학석사)
- 2005년 8월 : 이화여자대학교 대학원 유아교육학과(문학박사)
- 1996년 3월 ~ 현재 : 광양보건대학교 유아교육과 교수

<관심분야>

유아교육과정, 영유아발달, 부모교육

강 영 식(Young-Sik Kang)

[정회원]



- 2004년 2월 : 원광대학교 유아교육 전공 (문학박사)
- 2006년 8월 : 원광대학교 사회복지학과 전공 (사회복지학박사)
- 2012년 1월 ~ 현재 : 충남대학교 교육학과 교육대학원 유아교육 전공교수

<관심분야>

유아교육, 부모교육

마 지 순(Ji-sun Ma)

[정회원]



- 2001년 2월 : 한국교원대학교 대학원 유아교육학과(교육학석사)
- 2004년 2월 : 원광대학교 대학원 유아교육학과(문학박사)
- 2009년 2월 ~ 2013년 2월 : 거제 대학 유아교육과 교수
- 2013년 2월 ~ 현재 : 원광보건대학교 유아교육과 교수

<관심분야>

유아교사론, 유아교육과정, 영유아발달