

교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향
- 영·유아·유치부 교사를 중심으로 -

Influence of Teaching Efficacy on Job Satisfaction in
Church School Teachers
- with priority given to teachers in nursery, preschool
and kindergarten departments -

방은영 (Eun-Young Bang)*

Abstract

The purpose of this study was to examine any possible differences among church school teachers in teaching efficacy and job satisfaction according to their general variables(the number of teachers, educational experience, hours for serving on Sundays and the number of church members), the impact of teaching efficacy on job satisfaction. The subjects in this study were 615 selected teachers in the nursery, preschool and kindergarten departments of church schools located in an urban community and a province. A survey was conducted to gather basic data to serve the purpose of the study with questionnaires that covered general background, teaching efficacy and job satisfaction. The answer sheets from 580 respondents were collected, and the data from 566 respondents were analyzed except the answer sheets that were incomplete and/or included outliers. The major findings of the study were as follows: First, all the general variables(the number of teachers, educational experience, hours for serving on Sundays and the number of church members) of the church school teachers were significantly correlated with their teaching efficacy and job satisfaction. This finding suggests that it's important to take the work environments of teachers into account in regard to their job performance. Second, teaching efficacy exerted a significant influence on job satisfaction. Third, as for the impact of the subfactors of teaching efficacy on job satisfaction, four(decision-*efficacy*, disciplinary self-*efficacy*, parent-involvement *efficacy* and climate-creating *efficacy*) out of the five subfactors were significantly influential, and teaching self-*efficacy* was not influential.

Key Words : church school Teachers, teaching efficacy, job satisfaction

* 총신대학교 산업교육학부 교수(Chongshin University), 서울특별시 동작구 사당로 143,
music1-1@hanmail.net

2017년 08월 01일 접수, 08월 20일 최종수정, 08월 21일 게재확정

1. 서론

오늘날까지 한국 기독교 부흥과 발전에 있어서 교회학교의 역할은 매우 컸다고 할 수 있다. 이는 하나님께서 우리에게 명령하신 자녀교육을 가정에서의 신앙교육 뿐 아니라 체계적이고도 지속적인 교회학교 교육을 통해 실천해 왔고 궁극적으로는 교회를 세우시고 교회를 통해 이루시기 원하시는 하나님의 복음 확장의 명령을 교회학교가 잘 수행하여왔음을 통해 알 수 있다. 하지만 오늘날 한국교회에서의 교회학교는 이미 양적성장의 한계에 직면했을 뿐 아니라 정체기를 넘어 한국사회가 직면한 다양한 사회적 현상들인 고령화, 저출산, 맞벌이, 사교육의 성행, 서열화 및 스펙중심의 교육제도 등에 맞서 정체성의 위기에 까지 처해있다고 할 수 있다. 이러한 현대사회의 문제들은 교회학교의 운영에 부정적인 영향을 주어 교회학교에 출석하는 아이들의 수가 눈에 띄게 감소하도록 하는 주요 원인으로 작용하고 있으며(장화선, 2010) 이와 더불어 부모나 자녀들 또한 교회학교의 중요성에 대한 인식과 참여가 점차 작아지고 있는 실정이다. 무엇보다도 하나님의 진리인 복음을 교회학교를 통해 제대로 가르치는 사명이 소홀해 지는 가운데 여러 가지 이유로 교회학교를 운영하지 않는 교회들이 생겨나고 있음은 더욱 더 안타까운 일이라 하겠다(손원영, 2005; 엄기영, 2005; 이동운, 2014). 미국의 사례를 들어 교회학교 교육의 중요성을 강조한 천영섭(2011)은 미국 교회 교인들의 85% 이상이 주일학교 출신이며 선교사 및 사역자의 95% 이상 역시 주일학교 출신이었음을 밝힌 바 있다. 이러한 연구사례를 볼 때 교회학교가 교회의 존립과 성도들 신앙의 발전에 얼마나 중요한 것인지를 다시금 깨닫게 된다. 따라서 오늘날 교회학교가 부르심에 합당한 소명을 이루고 마땅히 그 자리매김을 하기 위한 노력을 멈추지 말아야 하는 것은 선택의 문제가 아니라 당위여야 한다. 그러므로 교회학교 부흥을 위한 해결점을 그 쇠퇴의 원인들에 대한 반성적 사고로부터 발견하고 다시금 말씀중심, 그리고 영성회복을 통한 질적 성장과 내실화에 집중하려는 활발한 움직임이 진행되고 있는 점은 매우 긍정적인 일이라고 할 수 있다(함영주, 2016). 이와 같은 맥락에서 미래 교회의 중추적인 그리스도인으로 성장하게 될 어린 아이들을 육성하기 위한 중심체이자 귀하고도 놀라운 직분으로서의 교회학교 교사역할에 대한 재조명이 요구된다.

교회학교 교육의 질은 곧 교사의 질을 의미하며 더 나아가 미래 교회의 성장과 변화를 가늠할 수 있는 중요한 잣대로 작용한다. 교사의 모범과 헌신은 아이들에게 결정적

인 모델링의 역할을 하는 가운데 신앙심의 형성에 중요한 영향을 미친다(양승헌, 2002). 이렇듯 교회학교 교사의 역할은 매우 중요하며 교사로 세워지는 과정에서 교사의 신앙 뿐 아니라 기본적인 교사 자질에 대한 검증이 필요하다. 그럼에도 불구하고 우리나라 교회에서 교회학교 교사가 되는 과정은 비교적 쉬운 편이다. 이는 교회학교 교사직에 스스로 자원하는 경우가 절반이상으로 나타난 연구사례(손진환, 2015; 조항철, 2003)를 근거로 볼 때 교사에 대한 수요는 많으나 공급이 제대로 이루어지지 못하는 상황에서 일정한 선별기준 하에 교사를 선발하기 보다는 자원하는 경우를 빼고 나머지는 대부분 교사직을 권유받는 상황에서 실제로 교사가 되는 경우가 많기 때문이다(박범철, 2008). 이로 인해 교회학교 교사 스스로 교사직에 대한 근본적인 자아정체성에 혼란을 느끼게 되고 사명감의 부재 속에서 직무를 소홀히 하거나 이와 관련하여 직무만족도가 떨어지는 결과를 낳게 된다. 또한 교수효능감의 인식 과정에서 여러 가지 불안과 어려움을 겪게 되는 현상을 초래하게 되는 것이다. 문제는 사명감을 지니고 헌신하기로 결심한 교사들조차 교회학교의 직무에 만족을 못하는 경우 교사직을 쉽게 포기하게 된다는 점이다(박범철, 2008). 따라서 교회는 교사로 하여금 단순히 사명감에 충실한 헌신과 순종을 강조하기 보다는 이러한 차원을 넘어 교사 스스로 교회학교 교사의 직무가 얼마나 중요한 것이며 특별히 부르심을 입은 자만이 수행할 수 고귀한 직무인가를 일깨워 주어야 한다. 또한 교사직무의 내용 등을 구체적으로 파악하고 교사 직무에 대해 느끼는 만족감의 정도를 높이도록 돕는 가운데 가르치는 자로서 지녀야 할 교수행위예의 기대 및 신념 등 교사 개개인의 내적변인을 고려한 지원체제를 구축하여야 한다.

교사직의 수행에 있어 영향을 미칠 것으로 예상되는 교사의 내적 변인들과 관련한 최근의 선행연구로는 영·유아 교사들을 대상으로 한 직무관련 연구(공은화, 2016; 김연화·김경은, 2012; 백영숙·강병재, 2013; 이정현·안효진, 2012; 정효정, 2003; 조성연, 2005; Federici and Skaalvik, 2011; McCollum, et al., 2006; Smith and Guarino, 2006; Tschannen-Moran and Gareis, 2004) 및 교수효능감과 관련한 연구들(이성희, 2016; 이정수·오연주, 2006; 최혜윤, 2016; 허수운 외, 2016)이 있어왔다. 이들 연구들은 주로 교육의 성공에 있어 중요한 변인으로 작용하는 교사를 그 중심에 두고 긍정적인 교수행동을 촉진하고 지원하고자 하는 차원에서 교사의 내적 변인들을 밝히고자 진행된 연구가 대부분이다. 이전까지 대부분의 영유아교사 관련 연구들이 교사양성 및 교사교육 프로그램의 개발(나아람, 2011; 이기룡, 2016; 조운호, 2004), 그리고 교사의 정체성 관련 연구

(강규호, 2007; 박은혜, 2008; 박재화, 2013), 교수학습 방법(권진하, 2011; 박혜경, 2014; 이수인, 2014; 정영선, 2008)등에 집중하여 왔음에 비취볼 때 교사 내면을 살피고 이를 적극적으로 지원하는데 초점을 맞춘 연구들이라 여겨진다. 이러한 연구들로 부터 교회학교 교사의 섬기고 가르치는 자로서의 열정과 실제 교수활동의 질에 영향을 줄 것으로 예상되는 다양한 내적 변인들 중 교사의 교수효능감과 직무만족도에 집중할 필요가 있다(공은화, 2016; 김명선, 2012; 김연아·김경은, 2012; 김영한, 2013; 김요한, 2015; 배현순·이희수, 2015; 여종일, 2016; 조항철, 2002; Bruck, Allen, and Spector, 2002; Coté and Morgan, 2002). 이를 통해 오늘날 존재의 위기에 직면해 있는 교회학교와 그 중심에 놓여있는 교사로 하여금 직무에 대한 만족도와 교수효능감의 정도가 어떠한가를 구체적으로 살피고 이들 상호 간의 관계 및 각각에 영향을 미치는 요인들이 구체적으로 무엇인가에 관한 심도 깊은 탐구를 통한 지원 시스템을 구축하여야 한다.

교수효능감이란 교사가 교수학습 과정에서 주어진 목표를 달성하기 위하여 요구되는 행동을 조직하고 실행할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음을 말한다(Bandura, 1997). 이는 학생의 성취와 관련된 교수자의 개인특성 중 하나로 학생들의 학습을 도울 수 있다는 교수자의 신념을 의미하기도 한다(Ashton and Webb, 1986). 이와 같은 교수효능감은 교사로서의 개인적 성취에 가장 지대한 영향을 미치는 일관적이고도 지속적인 내적변인으로 작용한다. 박은실과 동료들(2007)은 교사의 직무수행에 있어서 교수효능감의 역할이 매우 크다고 강조하면서 교사로 하여금 동기와 과제수행을 예측하고 직무성취도를 높이도록 하는 가장 핵심적인 변인으로 교수효능감을 강조한 바 있다. 교수효능감을 구성하는 두 가지 요소는 크게 효능기대와 결과기대로 나눌 수 있는데 이 중 효능기대는 성공적 결과를 초래할 행동을 자신이 얼마나 성공적으로 수행할 수 있는가에 대한 개인의 기대나 신념을 말한다. 이러한 효능기대는 일반적인 성격을 지녔다기보다는 어떤 행동에서 특정의 결과를 산출해낼 수 있다는 개인 믿음의 강도에 따라 달라질 수 있고 인내, 사고유형, 정서적 반응, 긍정적인 행동에 영향을 주는 중요한 요인으로 작용한다. 반면 결과기대는 신체적으로 사회적으로, 또는 자기평가에 따라 긍정적 혹은 부정적인 형태로 나타나며(Bandura, 2006) 하나의 주어진 행동이 특정의 결과를 낼 수 있으리라는 개인의 추측 또는 판단을 의미한다. 이처럼 교사가 지니는 교수효능감은 교사직무를 수행할 때 어떤 활동을 선택할 것인가와 정해진 목표를 향해 취할 수 있는 행동을 유발하는 중요한 변인으로 작용하게 된다. 이러한 교수효능감

은 교사가 감당해야 할 수행과제에 대한 끈기 및 동기부여와 노력, 그리고 성공과 관련이 있으며 이를 구성하는 하위요인으로 의사결정 효능감, 교수자기 효능감, 훈육자기 효능감, 부모참여 효능감, 풍토조성 효능감등을 들 수 있다(구수진, 2001). 교사가 지니는 교수효능감이 높을수록 교사는 좋은 교육을 위해 더 많은 노력을 기울이게 될 것이다. 이를 교회학교 교사가 지니는 교수효능감의 차원에서 적용하여 보면 교회라는 특수상황 속에서 교사는 단순한 신앙심으로부터의 헌신을 넘어 자신이 지도하는 아이들을 위한 질 높은 교육을 실천함에 있어 막연히 교사로서의 섬김의 과정이 아이들에게 은혜가 되고 믿음이 성장할 수 있도록 역할을 하여야 함을 의미한다고 할 수 있다. 또한 자신의 직무가 왜 중요하고 어떠한 결과를 낼 수 있는지에 대한 구체적인 기대와 신념을 갖도록 하는 것이 매우 중요하다. 그러므로 교회학교 교사가 지닌 교수효능감의 정도를 고찰하고 이를 지원하는 분위기 속에서의 고찰과 지원이 필요한 것이다.

또한 본 연구가 탐구하고자 하는 또 하나의 주요 변인으로서 직무만족도(job satisfaction)란 한 개인이 자신이 수행하는 작업의 과정이나 평가로부터 느끼는 기쁨이나 긍정적인 감정 상태를 말하는 것으로 감정적이며 정서적인 반응으로서(Kusma, Groneberg, Nienhaus, and Mache, 2012; Shermerhorn, Hunt and Osborn, 2010) 이는 기쁨의 정도라고도 할 수 있다(선종욱·오병섭·황덕수, 2010). 교사의 직무만족도가 높을수록 긍정적인 감성과 태도를 지니게 되며 조직의 운영에 협조적이며 구성원과 원만한 관계를 유지하게 된다(장미정, 2011). 이를 교회학교 교사의 입장에서 적용해 보면 교사 자신이 수행하는 직무가 자신의 신앙심의 발전에 유익하고 믿음의 욕구를 충족시키며 교회에 바람직하게 이바지하고 있다고 느끼고 사회적으로도 명예롭다고 느끼는 경우 직무에 대한 만족감이 높아지게 될 것이다(김미숙, 2008). 반대로 교사의 개인적, 또는 신앙적 욕구가 교사 직무를 통해 충족되지 않을 경우, 직무능률의 저하, 욕구불만, 의욕상실 등의 문제를 낳게 될 것이다. 이처럼 교회학교 교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 교사 자신의 개인적, 신앙적인 특성 뿐 만 아니라 교회조직, 또는 집단의 특성 및 급변하는 시대적, 그리고 사회적 환경과도 밀접한 관계를 지닌다. 이는 교사마다 처한 직무 환경이 매우 다양함을 의미하기도 한다(허선영, 2005). 이무근(1993)은 일반적으로 교사가 느끼는 직무만족 관련 요인들로 개인적인 요인과 환경적인 요인을 들어 설명하였다. 그에 의하면 개인적인 요인의 경우는 연령, 성별, 인종, 지능, 성격, 직무경험, 직업적 흥미, 직위 등을 들 수 있으며 환경적인 요인은 보수, 복지시설 및 제도 근무환경, 근무

조건, 직업 안정성, 직장 내 인간관계, 회사정책과 절차, 관리 및 감독 스타일등이 있다고 하였다. 이와 같은 맥락에서 유아교육 분야의 여러 연구들(김현경, 2008; 오영숙, 2006; 이원선, 2002; 차선미, 2006)에서도 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 관련요인들을 살피고 이를 교사 지원시스템에 적용하려는 노력들을 보여 왔다. 이러한 맥락에서 교회학교 교사가 느끼는 직무만족은 보통 개인과 교회조직 두 차원에서 고찰될 필요가 있다. 개인적인 차원에서는 교회학교 교사로서의 직무에 성취감과 보람을 느낄 수 있도록 하며, 교회조직의 차원에서는 교사 한사람의 직무만족으로부터 기인한 교회학교 조직의 효율성 및 조직의 원활한 운영에 미치는 영향이 지대하기 때문이다. 따라서 교사가 지닌 직무만족도를 구체적으로 살피는 노력이 필요하다. 교사가 느끼는 직무만족도를 살피기 위한 하위요인으로는 동료관계 만족도, 리더쉽 관계 만족도, 직무관계 만족도, 교회학교 환경 만족도, 교회 내 평가 및 직위 만족도를 들 수 있다. 이처럼 교회학교 교사의 직무에 대한 만족도가 높을수록 교사의 개인적 성장 뿐 아니라 교회학교 교육의 질적 향상이라는 직접적인 결과들로 나타날 수 있기에 이를 고려해 교회학교의 위기를 극복 하고 교사의 질을 성장시키려는 노력이 절실히 필요하다.

앞서 제시한 바와 같이 교회학교 교사가 지니는 교수효능감과 직무만족도는 서로 별개의 것이 아니라 교수학습과정에서 상호 유기적인 관계 속에서 교육의 질을 결정하는 중요한 요인으로 작용하게 된다. 이와 관련한 선행연구들(김영한·서영, 2013; 이성희, 2007; 이정현·안효진, 2012; 조성연, 2005)을 통해서 교수효능감과 직무만족도가 교사직의 수행에 있어 중요한 내적 변인으로 작용하는 가운데 교사의 질과 교육의 질 향상에 중요한 영향을 미치고 있음이 입증된바 있다. 하지만 교회학교 교사와 관련한 선행연구들(김영선, 2012; 김요한, 2015; 이찬일, 2011; 최현민, 2008)는 교사의 영성 및 섬김의 차원에서 교사의 직무만족도를 조명한 사례가 대부분으로 보다 더 객관적인 차원에서 내적 변인들을 고려한 연구가 요구된다. 따라서 본 연구가 교회학교 교사라는 특수상황 속에서 단순한 헌신과 섬김의 차원을 넘어 교사가 지니고 있는 일반적 배경들로부터 교사가 느끼는 교수효능감과 직무만족도의 차이를 알아보고 내적요인으로서 교수효능감과 교수효능감의 하위변인들이 직무만족도에 미치는 영향이 어떠한가를 철저히 살피고자함은 매우 의미 있는 일이다. 연구를 통해 나타난 결과를 토대로 교사지원을 위한 구체적인 기초자료로 활용될 것으로 기대하여 본다. 이와 같은 연구 목적의 수행을 위해 선정된 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 교회학교 교사의 일반적 변인(교사 수, 교육이수, 주일 섬김 시간, 교인 수)에 따른 교수 효능감과 직무만족도의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 S시와 K도에 위치한 교과를 초월한 교회들에서 평신도 교사로 섬기고 있는 교회학교 영·유아·유치부 교사 566명이다. 초기 설문에 응한 615명은 모두 연구자의 연구목적에 동의하고 설문에 응하였다. 하지만 이들 중 580명의 설문지가 수거되었으며 이중 미 응답 문항과 이상치를 제거한 최종 566부를 본 연구에 사용하였다. 이들 연구대상자의 일반적인 배경은 다음의 Table 1과 같다.

Table 1 The general background of the subjects

	세부 분류내용	frequency	%
Sex	Male	87	15.37
	Female	479	84.63
Age	aged between 20 and 25	70	12.37
	aged between 25 and 30	74	13.07
	aged between 35 and 40	214	37.81
	aged between 40 and 50	137	24.20
	the age of 50 and over	71	12.54
Marriage	single	169	29.86
	married	397	70.14
Child	1	18	3.18
	2	70	12.37
	3 or more	248	43.82
	None	230	40.64
Degree level	high school graduate	149	26.33
	two-year junior college graduate	229	40.46
	university graduate	142	25.09
	graduate school graduate	46	8.13
	Total	566	100.00

앞의 Table 1에서 제시한 바와 같이 성별에 따른 분포를 살펴보면, ‘여자’가 479(84.63%) 명으로 ‘남자’ 87(15.37%)명보다 많은 것으로 조사되었다. 연령에 따른 분포는 ‘35~40세’가 214(37.81%)명으로 가장 많은 것으로 조사되었다. 이어서 ‘40~50세’가 137(24.20%) 명으로 두 번째, ‘25~30세’가 74(13.07%)명으로 세 번째, ‘50세 이상’이 71(12.54%)명으로 네 번째로 많았다. 그리고 ‘20~25세’가 70(12.37%)명으로 가장 적은 것으로 조사되었다. 결혼유무에 따라서는 ‘기혼’이 397(70.14%)명으로 ‘미혼’ 169(29.86%)명보다 많은 것으로 조사되었다. 자녀유무에 따른 분포를 살펴보면, ‘3명 이상’이 248(43.82%)명으로 가장 많았다. 이어서 ‘없음’이 230(40.64%)명, ‘2명’이 70(12.37%)명, ‘1명’이 18(3.18%)명 순으로 조사되었다. 학력에 따른 분포는 ‘전문대졸 이상’이 229 (40.46%)명으로 가장 많았다. ‘고졸 이상’이 149(26.33%)명, ‘대학졸 이상’이 142(25.09%)명, ‘대학원졸 이상’이 46(8.13%)명 순이었다. 교회관련 일반적 특성을 살펴보면 다음의 Table 2와 같다.

Table 2 Church-related general characteristics

	details	frequency	%
denomination	Presbyterian	403	71.20
	Methodism	60	10.60
	Holiness Church	52	9.19
	Baptists	25	4.42
	Full Gospel	26	4.59
church location	in seoul	318	56.18
	kyungki-do	199	35.16
	Incheon	48	8.48
	Ect..	1	.18
the number of church members	below 100	21	3.71
	100 ~ 299	34	6.01
	300 ~ 999	96	16.96
	1000 ~ 1999	142	25.09
	2000 or more	273	48.23
the number of child church members	below 30	66	11.66
	30 ~ 49	143	25.27
	50 ~ 99	165	29.15
	100 ~ 199	105	18.55
	200 or more	87	15.37

<continued>

	details	frequency	%
number of teachers	below 10	57	10.07
	10 ~ 19	166	29.33
	20 ~ 49	171	30.21
	50 ~ 99	110	19.43
	100 or more	62	10.95
whether to be equipped with nursery, preschool and kindergarten departments or not	Operating	519	91.70
	Not operating	47	8.30
합 계		566	100.00

앞의 Table 2에서 제시한 바와 같이 소속교단에 따른 분포는 ‘장로교’가 403(71.20%)명으로 가장 많았다. ‘감리교’가 60(10.60%)명으로 두 번째로 많았고, ‘성결교’가 52(9.19%)명으로 세 번째로 많았으며 ‘순복음’이 26(4.59%)명으로 네 번째로 많았다. 그리고 ‘침례교’가 25(4.42%)명으로 가장 적은 것으로 조사되었다. 교회위치에 따른 분포를 살펴보면, ‘서울시내’가 318(56.18%)명으로 가장 많은 것으로 나타났다. 이어서 ‘경기도’가 199(35.16%)명, ‘인천’이 48(8.48%)명, ‘기타지역’이 1(0.18%)명 순이었다. 교인 수에 따른 분포는 ‘2000명 이상’이 273(48.23%)명으로 가장 많았다. ‘1,000명 이상~2,000명 이하’가 142(25.09%)명, ‘300명 이상~1,000명 이하’가 96(16.96%)명, ‘100명 이상~300명 이하’가 34(6.01%)명, ‘100명 미만’이 21(3.71%)명 순이었다. 교회 출석 아동 수에 따라서는 ‘50명 이상~100명 미만’이 165(29.15%)명으로 가장 많이 나타났다. 그리고 ‘30명 이상~50명 미만’이 143(25.27%)명, ‘100명 이상~200명 이하’가 105(18.55%)명, ‘200명 이상’이 87(15.37%)명 순으로 많았다. ‘30명 미만’이 66(11.66%)명으로 가장 적은 것으로 조사되었다. 유치부 교사 수에 따른 분포를 살펴보면, ‘20명 이상~50명 미만’이 171(30.21%)명으로 가장 많은 것으로 조사되었다. ‘10명 이상~20명 미만’이 166(29.33%)명, ‘50명 이상~100명 이하’가 110(19.43%)명, ‘100명 이상’이 62(10.95%)명 순으로 많았다. ‘10명 미만’이 57(10.07%)명으로 가장 적은 것으로 나타났다. 영·유아·유치부운영 여부에 따른 분포를 살펴보면, ‘운영함’이 519(91.70%)명으로 ‘운영하지 않음’ 47(8.30%)명 보다 많은 것으로 조사되었다. 교회학교 교사관련 일반적 배경은 다음의 Table 3과 같다.

Table 3 General background as a church school teacher

	세부 내용	frequency	%
hours for serving on Sundays	a year to less than two hours	259	45.76
	more than two hours and less than four hours	247	43.64
	4 hours or more	60	10.60
	Total	566	100.00
Satisfied with serving as a church school teacher	high	260	45.94
	middle	275	48.59
	low	18	3.18
	not sure	13	2.30
teaching experience of the church school	less than a year	77	13.60
	more than a year ~ ~ less than two year	77	13.60
	more than two years and less than five years	135	23.85
	more than five years and less than ten years	111	19.61
	10 years or more	166	29.33
Experience of teacher education	none	181	31.98
	completed a course in early childhood education in society	70	12.37
	received one or more training workshop(s) provided by the denomination or church	171	30.21
	teacher certificate holder related to infancy or early childhood education	144	25.44
Why decided to be a church school teacher	voluntarily	284	50.18
	persuaded by ministers or acquaintances	204	36.04
	wanted to attend church with my own children	38	6.71
	forced by others because of a shortage of teachers	40	7.07
Future intention to keep serving as a teacher	have the intention	391	69.08
	no intention	14	2.47
	I don't know	40	7.07
	it will depend on future situations	121	21.38
	Total	566	100.00

앞의 Table 3에서 제시한 바와 같이 주일 섬김 시간에 따른 분포는 '2시간 미만'이 259(45.76%)명으로 가장 많은 것으로 조사되었다. 그 다음으로 '2시간 이상~4시간 이하'가 247(43.64%)명으로 많았고, '4시간 이상'이 60(10.60%)명으로 가장 적은 것으로 조사되었다. 섬김 만족에 따른 분포는 '중'이 275(48.59%)명으로 가장 많은 것으로 나타났고, 이어서 '상'이 260(45.94%)명으로 두 번째, '하'가 18(3.18%)명으로 세 번째로 많았다. 그리고 '모르겠음'이 13(2.30%)명으로 가장 적은 것으로 조사되었다. 교회학교 교사 경력에 따른 분포를 살펴보면, '10년 이상'이 166(29.33%)명으로 가장 많은 것으로 조사

되었다. 그리고 ‘2년 이상~5년 이하’가 135(23.85%)명, ‘5년 이상~10년 미만’이 111(19.61%)명이었다. 그리고 ‘1년 미만’과 ‘1년 이상~2년 미만’은 77(13.60%)명으로 나타났다. 교사교육이수에 따른 분포를 살펴보면, ‘전혀 없음’이 181(31.98%)명으로 가장 많은 것으로 조사되었다. ‘교단 및 교회자체 교사연수 참석’이 171(30.21%)명, ‘영유아 관련 교사자격증 취득’이 144(25.44%)명으로 나타났다. ‘사회에서 유아교육관련 교육 이수 경험 있음’이 70(12.37%)명으로 가장 적은 것으로 조사되었다. 교회학교 교사계기는 ‘스스로 자원해서’가 284(50.18%)명으로 가장 많은 것으로 나타났다. 그리고 ‘주변(사역자들 및 지인)의 권유’가 204(36.04%)명, ‘교사가 부족해서 타의에 의해’가 40(7.07%)명, ‘자녀와 함께 다니고 싶어서’가 38(6.71%)명 순이었다. 교사로서 섬김 계획에 따른 분포를 살펴보면, ‘있다’가 391(69.08%)명으로 가장 많았다. 이어서 ‘추후 여러 가지 상황에 따라 결정할 예정임’이 121(21.38%)명으로 두 번째, ‘모르겠다’가 40(7.07%)명으로 세 번째로 많았으며 ‘없다’가 14(2.47%)명으로 가장 적은 것으로 조사되었다.

2. 연구도구

본 연구에서는 교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 총 2개의 검사 도구를 사용하여 교회학교 영·유아·유치부 교사를 대상으로 한 설문조사에 사용하였다. 검사도구에 대하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 교수효능감 검사 도구

교회학교 영·유아·유치부 교사의 교수효능감을 측정하기 위해 Badura(1997)의 TES(Teacher Efficacy Scale)을 보완하여 유아교육 기관의 특수상황에서 교사가 느끼는 교수효능감을 측정하기 위해 수정·보완된 구수진(2001)의 검사 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 이 도구는 교수효능감에 관한 5개의 하위영역인 의사결정 효능감, 교수 자기 효능감, 훈육 자기효능감, 부모참여 효능감, 풍토조성 효능감이고 총 22문항으로 구성되어있다. 질문에 대한 응답은 5단계 평정척도를 이용하여 1점에서 5점을 주도록 구성되어있으며 점수가 높을수록 교수효능감이 높음을 의미한다. 전체 문항의 신뢰도 Chronbach's α 계수는 .938이며 교수 효능감의 하위변인으로는 의사결정 효능감, 교수자기 효능감, 훈육자기 효능감, 부모참여 효능감, 풍토조성 효능감이

다. 교수효능감 검사도구의 문항 수 및 하위요인별 신뢰도는 다음의 Table 4와 같다.

(2) 직무만족도 검사도구

교회학교 영·유아·유치부 교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Jorde-Bloom(1988)이 제작한 유아교사 직무만족 측정도구인 ECJSS(Early Childhood Job Satisfaction Survey)를 정향립(2005)이 우리나라 실정에 맞게 ‘사회적 인정’ 요인을 추가하여 수정·보완한 검사 도구를 사용하였다. 이 도구는 교사의 직무만족도에 관한 6개의 하위요인으로 동료관계, 원장관계, 직무자체, 근무환경, 보수승진, 사회적 인정영역을 포함하고 있으며 총 54문항으로 구성되어있다. 본 연구에서는 유아교육 관련 교수 2인과 박사과정에 재학 중인 2인의 타당도 조사를 통해 교회학교 상황에 부적합한 질문으로 판단된 보수관련 4문항을 제거하고 총 50문항을 최종 검사도구로 사용하였다. 질문에 대한 응답은 5단계 평정척도를 이용하여 1점에서 5점을 주도록 되어있고 점수가 높을수록 직무 만족도가 높음을 의미한다. 전체문항의 신뢰도Cronbach's α 는 .924이며 직무 만족도의 하위변인으로는 동료관계 만족도, 리더쉽 관계 만족도, 직무관계 만족도, 교회학교 환경 만족도, 교회 내 평가 및 직위 만족도이다. 검사도구의 구체적인 문항 수 및 영역별 신뢰도는 다음의 Table 4와 같다.

Table 4 The number of items and reliability of the instruments used

Variables	Subvariables	The number of items	Cronbach's α
Teaching Efficacy	decision- efficacy	two items	.720
	teaching self-efficacy	five items	.802
	disciplinary self-efficacy	three items	.807
	parent-involvement efficacy	four items	.791
	climate-creating efficacy	eight items	.897
	Total	22 items	.938
Job Satisfaction	satisfaction with colleagueship	10 items	.774
	satisfaction with leadership	10 items	.846
	job satisfaction	10 items	.726
	satisfaction with church school environments	10 items	.694
	satisfaction with internal evaluation and position	10 items	.775
	Total	50 items	.924

앞의 Table 4에서 제시한 바와 같이 교수효능감의 하위변인별 신뢰도인 Cronbach's α 값은 '의사결정 효능감' .720, '교수자기 효능감' .802, '훈육자기 효능감' .807, '부모참여 효능감' .791, '풍토조성 효능감' .897, 이었으며 '교수효능감' 전체에 대한 Cronbach's α 값은 .938로 나타났다. 교수 효능감과 하위요인 모두 신뢰도 기준인 .6을 넘어 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 직무만족도의 하위변인별 신뢰도인 Cronbach's α 값은 '동료관계 만족도' .774, '리더쉽관계 만족도' .846, '직무관계 만족도' .726, '교회학교 환경 만족도' .694, '교회 내 평가 및 직위 만족도' .775, '직무만족도' 전체에 대한 Cronbach's α 값은 .924로 나타났다. 직무만족도와 하위요인 모두 신뢰도 기준인 .6을 넘어 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다.

3. 연구절차

본 연구는 S시 및 K도에서 사역 중인 교회의 목회자들과의 협의를 통해 본 연구의 목적에 동의한 교회들을 중심으로 교회학교에서 영·유아·유치부 교사직을 수행하고 있는 교사 596명을 대상으로 설문조사 방식으로 실시되었다. 본 설문조사 이전에 유아 교육관련 교수 1인과 박사과정 재학 중인 2인, 그리고 영·유아·유치부 관련 목회자 8인의 검사도구에 대한 타당도 조사를 통해 적절성을 확인하였고 본 연구에 참여하지 않은 S시 교회의 영·유아·유치부교사 8인과 K도에 위치한 교회의 영·유아·유치부 교사 6인을 대상으로 2016년 10월 2일부터 10월 9일까지 예비조사를 실시하였다. 연구자는 사전에 연구에 참여의사를 밝힌 교회학교 영·유아·유치부 담당 목회자와의 면접을 통해 연구목적 및 방법을 설명하여 긴밀한 협조를 구하였다. 2016년 10월 16일부터 10월 30일까지 직접 방문 및 전달을 통해 총 615부의 설문지를 배부하였고 연구자의 직접 방문 및 우편을 통해 회수하였다. 회수된 총 580부의 설문지 중 연구의 목적에 부합하지 못하는 불성실한 응답지 14부를 제거한 후 566부가 최종 분석자료로 활용되었다(수거율 95%).

4. 자료 분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 16.0 을 사용하여 자료 분석 처리를 하였다.

구체적인 자료 분석 방법을 기술하면 다음과 같다. 첫째, 연구 대상자의 일반적 특성 및 교회학교 관련 응답 빈도를 알아보기 위해 빈도분석을 사용하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach's α 를 사용하였다. 셋째, 측정 변인의 평균과 표준편차를 알아보기 위해 기술통계를 사용하였고, 정규분포여부 검증 위해 왜도와 첨도를 확인하였다. 넷째, 측정 변인들 간의 관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 다섯째, 독립변인이 종속변인에 미치는 영향을 파악하기 위해 단순회귀분석을 사용하였다. 독립변인의 하위변인이 종속변인에 미치는 영향을 파악하기 위해 중다회귀분석을 실시하였고, 다중공선성 문제를 확인하기 위해 VIF를 확인하였다.

III. 연구결과

1. 교회학교 교사의 일반적 변인(교사 수, 경력, 교육 이수, 주일 섬김 시간, 교인 수)에 따른 교수효능감과 직무만족도의 차이

변인들의 일반적 경향을 살펴보기 위하여 평균과 표준편차, 왜도, 첨도 및 상관관계를 살펴보았고 그 결과는 다음의 Table 5에 제시하였다.

Table 5 Descriptive statistics on teaching efficacy and job satisfaction

	N	M	SD	skewness	krutosis	correlation	
						Teaching Efficacy	Job Satisfaction
Teaching Efficacy	566	3.53	.59	.28	.56	1	
Job Satisfaction	566	3.67	.44	.13	-.90	.34***	1

앞의 Table 5에서 제시한 바와 같이 교수효능감과 직무만족도의 기술적 통계에 있어서 교수효능감은 평균 3.53(.59)으로 나타났으며 직무만족도는 3.67(.44)로 나타났다. 두 변인 모두 정규 분포를 가정하였으며 교수효능감과 직무만족도는 .34의 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 교수효능감과 직무만족도의 상관관계는 다음의 Table 6과 같다.

Table 6 Correlation on teaching efficacy and job satisfaction (N=566)

	M	SD	stewness	honesty	decision- efficacy	teaching self-efficacy	disciplinary self-efficacy	parent- involvement efficacy	climate- creating efficacy	teaching Efficacy	satisfaction with colleagueship	satisfaction with leadership	job satisfaction	satisfaction with church school environments and position	job satisfaction
decision- teaching self-efficacy	3.48	.75	.12	-.14	1										
disciplinary self-efficacy	3.44	.58	.41	.93	.53***	1									
parent- involvement efficacy	3.55	.64	.01	.41	.51***	.68***	1								
climate-creating efficacy	3.60	.60	.07	-.16	.46***	.60***	.67***	1							
teaching Efficacy	3.57	.59	.09	-.14	.46***	.60***	.67***	.75***	1						
satisfaction with colleagueship	3.33	.59	.28	.56	.75***	.82***	.86***	.84***	.84***	1					
satisfaction with leadership	3.87	.57	-.07	-.85	.31***	.22***	.30***	.34***	.39***	.38***	1				
job satisfaction	3.81	.67	-.08	-.96	.18***	.10*	.18***	.20***	.21***	.21***	.68***	1			
satisfaction with church school environments	3.55	.50	.33	-.09	.19***	.22***	.26***	.27***	.34***	.31***	.50***	.55***	1		
satisfaction with internal evaluation and position	3.44	.50	.44	-.26	.11**	.14***	.19***	.20***	.28***	.22***	.46***	.50***	.59***	1	
Job Satisfaction	3.69	.57	.08	-.85	.17***	.18***	.19***	.25***	.30***	.26***	.53***	.52***	.57***	.66***	1
	3.67	.44	.13	-.90	.24***	.21***	.27***	.31***	.37***	.34***	.79***	.83***	.79***	.81***	.81***

앞의 Table 6에서 제시한 바와 같이 교수효능감의 평균은 3.53(.59)으로 나왔으며 하위변인의 평균은 3.44(.58)~3.60(.60)으로 조사되었으며 직무 만족도의 평균은 3.67(.44)로 나왔고 하위변인의 평균은 3.44(.50)~3.87(.57)으로 조사되었다. 모든 변인은 정규분포를 가정하며 변인 간 정적 상관이 있으며 통계적으로 유의미하였다.

교회학교 교사의 일반적인 변인에 따른 교수효능감과 직무만족도의 차이를 변인별로 살펴보면 다음의 Table 7, Table 8, Table 9, Table 10, Table 11과 같다.

Table 7 Differences in teaching efficacy and job satisfaction according to number of teachers

dependent variables	number of teachers	N	M	SD	F	P	Scheffe
Teaching Efficacy	below 10(A)	57	3.49	.54	4.228**	.002	B<C
	10~20(B)	166	3.42	.46			
	20~50(C)	171	3.64	.50			
	50~100	110	3.50	.51			
	100 or more(E)	62	3.54	.55			
	Total	566	3.52	.51			
Job Satisfaction	below 10(A)	57	3.61	.42	6.358***	.000	B,D<C
	10~20(B)	166	3.57	.44			
	20~50(C)	171	3.80	.42			
	50~100	110	3.62	.42			
	100 or more(E)	62	3.70	.44			
	Total	566	3.67	.44			

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

앞의 Table 7에서 제시하고 있는 바와 같이 영·유아·유치부 교사 수에 따른 분포를 살펴보면, 교수효능감에 대한 조사 결과, ‘20명 이상~50명 미만’($M=3.64$, $SD=.50$), ‘100명 이상’($M=3.54$, $SD=.55$), ‘50명 이상~100명 이하’($M=3.50$, $SD=.51$), ‘10명 미만’($M=3.49$, $SD=.54$), ‘10명 이상~20명 미만’($M=3.42$, $SD=.46$)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=4.228$, $p<.01$). 구체적인 차이를 확인하기 위해 사후 검증으로 Scheffe 검증 결과, 교수효능감은 10명 이상~20명 미만보다 20명 이상~50명 미만에서 높았다. 직무만족도를 살펴보면, ‘20명 이상~50명 미만’($M=3.80$, $SD=.42$), ‘100명 이상’($M=3.70$, $SD=.44$), ‘50명 이상~100명 이하’($M=3.62$,

$SD=.42$), '10명 미만'($M=3.61$, $SD=.42$), '10명 이상~20명 미만'($M=3.57$, $SD=.44$)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=6.358$, $p<.001$). 구체적인 차이를 확인하기 위해 사후 검증으로 Scheffe 검증 결과, 직무만족도는 10명 이상~20명 미만보다 20명 이상~50명 미만이 그리고 50명 이상~100명 이하보다 20명 이상~50명 미만이 평균적으로 중요하다고 인식하고 있는 것으로 밝혀졌다.

Table 8 Differences in teaching efficacy and job satisfaction according to teaching experience of the church school

dependent variables	teaching experience of the church	N	M	SD	F	P	Scheffe
Teaching Efficacy	less than a year	77	3.24	.43	16.269***	.000	A<C,D A,B,C,D<E
	more than a year~less than two year	77	3.42	.42			
	more than two years and less than five years	135	3.48	.48			
	more than five years and less than ten years	111	3.51	.51			
	10 years or more	166	3.74	.51			
	Total	566	3.52	.51			
Job Satisfaction	less than a year	77	3.55	.42	3.161*	.014	A<E
	more than a year~less than two year	77	3.64	.42			
	more than two years and less than five years	135	3.64	.46			
	more than five years and less than ten years	111	3.69	.40			
	10 years or more	166	3.75	.45			
	Total	566	3.67	.44			

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

앞의 Table 8에서 제시하고 있는 바와 같이 교회학교 교사경력에 따른 분포를 살펴 보면, 교수효능감은 '10년 이상'($M=3.74$, $SD=.51$), '5년 이상~10년 미만'($M=3.51$, $SD=.51$), '2년 이상~5년 이하'($M=3.48$, $SD=.48$), '1년 이상~2년 미만'($M=3.42$, $SD=.42$), '1년 미만'($M=3.24$, $SD=.43$)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=16.269$, $p<.001$). 구체적인 차이를 확인하기 위해 사후 검증으로 Scheffe검증 결

과, 교수효능감은 1년 미만, 1년 이상~2년 미만, 2년 이상~5년 이하, 5년 이상~10년 미만, 10년 이상의 모든 집단 간에 의미 있는 정도의 차이가 확인되었다. 직무만족도의 경우에는 ‘10년 이상’($M=3.75, SD=.45$), ‘5년 이상~10년 미만’($M=3.69, SD=.40$), ‘1년 이상~2년 미만’($M=3.64, SD=.42$), ‘2년 이상~5년 이하’($M=3.64, SD=.46$), ‘1년 미만’($M=3.55, SD=.42$)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=3.161, p<.05$). 구체적인 차이를 확인하기 위해 사후 검증으로 Scheffe 검증 결과, 직무만족도는 1년 이상~2년 미만보다 10년 이상이 높았다.

Table 9 Differences in teaching efficacy and job satisfaction according to experience of teacher education

dependent variables	experience of teacher education	N	M	SD	F	P	Scheffe
Teaching Efficacy	none	181	3.40	.48	7.132***	.000	A<D
	completed a course in early childhood education in society	70	3.58	.55			
	received one or more training workshop(s) provided by the denomination or church	171	3.51	.46			
	teacher certificate holder related to infancy or early childhood education	144	3.65	.54			
	Total	566	3.52	.51			
	none	181	3.62	.45			
Job Satisfaction	completed a course in early childhood education in society	70	3.58	.43	3.028*	.029	
	received one or more training workshop(s) provided by the denomination or church	171	3.70	.42			
	teacher certificate holder related to infancy or early childhood education	144	3.73	.44			
	Total	566	3.67	.44			

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

앞의 Table 9에서 제시하고 있는 바와 같이 교사교육이수에 따른 분포를 살펴보면,

교수효능감에 대한 조사 결과를 살펴보면, ‘영·유아 관련 교사자격증 취득’($M=3.65$, $SD=.54$), ‘사회에서 유아교육관련 교육 이수경험 있음’($M=3.58$, $SD=.55$), ‘교단 및 교회자체 교사연수 참석’($M=3.51$, $SD=.46$), ‘전혀 없음’($M=3.40$, $SD=.48$)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=7.132$, $p<.001$). 구체적인 차이를 확인하기 위해 사후 검증으로 Scheffe 검증 결과, 교수효능감은 전혀 없음보다 영·유아 관련 교사자격증 취득이 평균적으로 중요하다고 인식하고 있는 것으로 밝혀졌다. 직무만족도에 대한 조사 결과, ‘영·유아 관련 교사자격증 취득’($M=3.73$, $SD=.44$), ‘교단 및 교회자체 교사연수 참석’($M=3.70$, $SD=.42$), ‘전혀 없음’($M=3.62$, $SD=.45$), ‘사회에서 영·유아교육관련 교육 이수경험 있음’($M=3.58$, $SD=.43$)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=3.028$, $p<.05$).

Table 10 Differences in teaching efficacy and job satisfaction according to hours for serving on Sundays

dependent variables	hours for serving on Sundays	N	M	SD	F	P	Scheffe
Teaching Efficacy	a year to less than two hours	259	3.47	.51	3.842*	.022	A<C
	more than two hours and less than four hours	247	3.54	.49			
	4 hours or more	60	3.66	.54			
	Total	566	3.52	.51			
Job Satisfaction	a year to less than two hours	259	3.67	.44	1.607	.201	
	more than two hours and less than four hours	247	3.69	.45			
	4 hours or more	60	3.58	.40			
	Total	566	3.67	.44			

* $p<.05$

앞의 Table 10에서 제시하고 있는 바와 같이 교사로서 주일 섬김 시간에 따른 분포를 살펴보면, 교수효능감은 ‘4시간 이상’($M=3.66$, $SD=.54$), ‘2시간 이상~4시간 이하’($M=3.54$, $SD=.49$), ‘2시간 미만’($M=3.47$, $SD=.51$)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=3.842$, $p<.05$). 구체적인 차이를 확인하기 위해 사후 검증으로 Scheffe 검증 결과, 교수효능감은 2시간 미만보다 4시간 이상이 평균적으로

중요하다고 인식하고 있는 것으로 밝혀졌다. 직무만족도의 경우에는 ‘2시간 이상~4시간 이하’(M=3.69, SD=.45), ‘2시간 미만’(M=3.67, SD=.44), ‘4시간 이상’(M=3.58, SD=.40)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의하지 않았다.

Table 11 Differences in teaching efficacy and job satisfaction according to number of church members

dependent variables	number of church members	N	M	SD	F	P	Scheffe
Teaching Efficacy	below 100	21	3.41	.44	2.006	.092	
	100 ~ 299	34	3.49	.54			
	300 ~ 999	96	3.41	.49			
	1000 ~ 1999	142	3.58	.53			
	2000 or more	273	3.55	.50			
	Total	566	3.52	.51			
Job Satisfaction	below 100	21	3.40	.42	3.478**	.008	
	100 ~ 299	34	3.52	.46			
	300 ~ 999	96	3.65	.40			
	1000 ~ 1999	142	3.70	.42			
	2000 or more	273	3.70	.45			
	Total	566	3.67	.44			

**p<.01

앞의 Table 11에서 제시하고 있는 바와 같이 교인 수에 따른 분포를 살펴보면, 교수효능감은 ‘1000명 이상~2000명 이하’(M=3.58, SD=.53), ‘2000명 이상’(M=3.55, SD=.50), ‘100명 이상~300명 이하’(M=3.49, SD=.54), ‘100명 미만’(M=3.41, SD=.44), ‘300명 이상~500명 이하’(M=3.41, SD=.49)로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의하지 않았다. 직무만족도에 대한 조사 결과를 살펴보면, ‘1000명 이상~2000명 이하’(M=3.70, SD=.42), ‘2000명 이상’(M=3.70, SD=.45), ‘300명 이상~500명 이하’(M=3.65, SD=.40), ‘100명 이상~300명 이하’(M=3.52, SD=.46), ‘100명 미만’(M=3.40, SD=.46)으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=3.478, p<.01).

2. 교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향

교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구 결과는 다음의 Table 12와 같다.

Table 12 The influence of the teaching efficacy of the church school teachers on their job satisfaction

dependent variables	independent variables	B	β	S.E	t	R ²	F
Job Satisfaction	(constant)	2.35	.00	.12	20.090	.186	129.199***
	Teaching Efficacy	.37	.43	.03	11.367**		

* $p < .05$

앞의 Table 12에서 제시한 바와 같이 교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해서 단순선형회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 교수효능감은 직무 만족도를 18.64% 설명하는 것으로 나타났으며($R^2=.186$), 통계적으로 유의미하였다($F=129.199, p<.001$). 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위해 표준화된 계수(β)값을 살펴보면 .43로 정(+)적 영향을 미치며 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($t=11.367, p<.001$).

교회학교 교사의 교수효능감 하위변인이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구결과는 다음의 Table 13과 같다.

Table 13 The influence of the teaching efficacy subvariables of the church school teachers on their job satisfaction

dependent variables	independent variables	B	β	S.E	t	VIF	R ²	F
Job Satisfaction	(constant)	2.34		.16	20.112		.230	33.484***
	decision-efficacy	.08	.13	.03	2.898**	1.483		
	teaching self-efficacy	-.09	-.11	.04	-2.133*	2.095		
	disciplinary self-efficacy	.03	.04	.04	.717	2.435		
	parent-involvement efficacy	.13	.17	.04	2.940*	2.367		
	climate-creating efficacy	.23	.30	.04	5.053***	2.462		

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

앞의 Table 13에서 밝힌바와 같이 교회학교 교사의 교수효능감의 하위요소인 의사결정 효능감, 교수자기 효능감, 훈육자기 효능감, 부모참여 효능감, 풍토조성 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다 회귀 분석을 실시하였다. 다중공선성을 검사하기 위해 VIF 값을 확인한 결과, 다중공선성 문제가 발견되지 않았다. 직무만족도에 대한 독립변수들의 총 설명력은 23.0%로 나타났고($R^2=.230$), 이는 통계적으로 유의미하였다($F=33.484, p<.001$).

직무만족도에 미치는 독립변수들의 상대적인 영향력을 알아보기 위해 표준화된 계수(β)값을 살펴봤다. 의사결정 효능감은 .13으로 직무만족도에 정(+)적인 영향을 미쳤고($t=2.90, p<.01$), 교수자기 효능감은 -.11로 직무만족도에 부(-)적 영향을 미쳤다($t=-2.13, p<.05$). 그리고 부모참여 효능감은 .17로 직무만족도에 정(+)적 영향을 미치며($t=2.94, p<.01$), 풍토조성 효능감은 .30으로 직무만족도에 정(+)적 영향을 미쳤다($t=5.05, p<.001$). 이러한 결과는 통계적으로 유의하였다.

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 교회학교 교사의 일반적 변인(교사 수, 교육이수, 주일 섬김 시간, 교인 수)에 따른 교수효능감과 직무만족도의 차이를 알아보고 교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구를 통해 나타난 주요 연구결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 교회학교 교사의 일반적 변인(교사 수, 교육 이수, 주일 섬김 시간, 교인 수)에 따른 교수효능감과 직무만족도의 차이를 살펴본 결과 ‘교사 수’의 경우 20명 이상~50명 미만이 통계적으로 가장 유의미한 결과를 나타내었다. 이러한 결과는 교사의 교수효능감 뿐 아니라 특히 교사가 느끼는 직무만족도에 있어서 교회학교 교사가 느끼는 동료로서의 교사 수가 유의미하게 작용하였음을 알 수 있다. 이는 교사로 하여금 동료 교사와의 관계 속에서 어느 정도 협업을 통한 성취, 그리고 동료애를 느끼는 가운데 영적인 영향력을 주고받도록 하는 것이 중요하며 이와 같은 결과는 큰 규모의 교사 수를 지닌 교회학교의 환경이 작은 규모의 교사 수를 지닌 교회학교에서보다 교사의 직무만족도를 향상시켰다는 권진하(2010)의 연구결과를 지지하고 있음을 알 수

있다. 이는 또한 교육환경 및 교회지원 체제가 풍부한 상태에서 동료들 간의 원활한 소통과 협업을 통해 교회학교 교사로서의 심김 만족도가 높게 나타날 수 있음을 밝힌 최현민(2008)의 연구결과와도 같은 맥락에서 해석될 수 있다. 더 나아가 교사의 직무 수행을 위한 인적 자원 및 자질, 교육환경(시설, 장소, 시간 등), 행정체계 등 전반적인 직무환경이 제대로 뒷받침이 되지 않으면서 오히려 교회교육 위기의 가장 큰 책임을 교사들에게 돌리는 경우가 더 이상 반복되어서는 안 될 것임을 강조한 박현웅(2005)의 연구 결과를 지지하고 있다. 그러므로 교사가 단순한 교사직의 수행을 넘어 협업하고 서로 동료장학을 하면서 영적으로 존중하고 소통하는 가운데 함께 동역자로서 성장하고 있다는 자부심을 지니도록 돕는 직무환경은 교회학교의 질적 성장을 위해 반드시 필요한 것임을 알 수 있다. 이러한 연구결과를 토대로 생각해 볼 때 교회학교 교사직의 수행을 신앙과 헌신의 차원에서만 바라볼 것 아니라 교회는 더욱 더 능동적으로 교사가 느끼는 물리적 환경 및 인적환경의 개선을 통한 교사지원을 멈추지 말아야 할 것이다. ‘교사 경력’의 경우, 교수효능감과 직무만족도 모두에서 10년 이상의 경력을 지닌 교사들이 교수효능감과 직무만족도에서 유의미한 결과를 나타내었다. 이는 교회학교 교사의 75% 이상이 10년 미만의 교사가 대부분이며 교사들의 근속연한이 점차 짧아지고 있음을 밝히는 가운데 그럼에도 불구하고 경력이 많은 교사의 헌신도가 높음을 밝힌 김진아(2006)의 연구와는 다른 차원의 해석이 필요함을 시사한다. 이러한 결과는 또한 교사경력이 교수효능감에 무관하며(서정임, 2001) 경력이 높을수록 교수효능감이 떨어진다는 구수진(2001)의 연구결과 및 경력이 낮을수록 교수효능감이 높았다는 김신덕(2000)의 연구결과와는 일치하지 않은 결과이다. 하지만 교사 경력이 높을수록 조직에 대한 이해를 바탕으로 헌신도가 증가하며 교수효능감이 높았음을 밝힌 강현숙(2014)의 연구 및 김정희·김동춘(2012)의 연구결과와 일치한다. 또한 교사경력이 낮을수록 직무만족도가 높았음을 밝힌 오영숙(2010)의 연구결과와는 상반되는 결과이며 경력이 높을수록 직무만족도가 증가하였다는 연구(김종현, 1986, 최현민, 2008, 재인용; 양금희, 2008)를 뒷받침한다. 한편 연구를 통해 나타난 결과 중 2년 이상 5년 미만의 교회학교 교사경력을 지닌 교사들이 10년 이상의 경력을 지닌 교사 다음으로 교수효능감과 직무만족도에서 유의미한 결과를 나타내었다. 이는 초임교사 시기를 벗어나 안정기에 접어든 경우 직무의 내용 및 실체를 파악하고 나면 교사가 지각하는 교사직에서의 기대와 신념 또한 증가하며 이를 통해 직무에 만족하게 됨을 시사한다고

할 수 있다. 이러한 연구결과를 종합해 볼 때 오랜 교사경력 속에 존재할 수 있는 교회학교 조직에 대한 불만이나 타성에 젖은 교사직에 대한 태도 등 부정적 요소들을 초월한 섬김과 자기개발을 통해 오랜 경력을 지닌 교사들이 신앙의 차원에서 자신의 직무를 사명감에 찬 직무(조항철, 2003)로 승화시키고자 노력하는 가운데 교사 스스로 교수효능감이 높아지고 이는 결국 직무만족도를 높이는 결과(양금희, 2008)로 나타났음을 보여준 것이라고 할 수 있다. ‘교사교육 이수’의 경우, 영·유아 관련 교사자격증 취득여부와 교단 및 교회차원의 교사연수 등에서 교수효능감과 직무만족도에 유의미한 결과를 나타내었다. 이는 교회학교 교사들 대부분이 영유아 교사로서의 전문적 자질 향상의 필요를 느끼고 있음을 보여주는 것이며 실제로 영·유아 관련 교사자격증이나 이에 견줄만한 교회제도 안에서의 교사연수 등이 체계적으로 이루어지고 지원되는 시스템이 구축되어야 함을 강조한 박은혜(2008)와 손진환(2015)의 연구결과를 지지하는 것이다. 반면, 연구결과에서 드러난 바와 같이 실제로 적지 않은 교회에서 교사로서의 전문성 향상을 돕는 교사교육 및 전문성 함양을 위한 지원 시스템이 제대로 가동되지 않아 교사교육 이수의 경험이 없다고 응답한 사례들이 적지 않았음은 매우 안타까운 일이며 이러한 문제점들을 개선하기 위한 교회차원의 노력이 요구된다. ‘주일 섬김 시간’의 경우 교수효능감에 있어서 교사들은 주일 섬김 시간으로 2시간 미만보다 4시간 이상의 섬김 시간이 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 교사로서 지녀야 할 교육에서의 성공적인 직무수행을 위해서는 주어진 교회학교에서의 섬김 시간을 뛰어넘어 준비과정과 이후 영·유아 관리를 위한 섬김의 시간 등이 추가적으로 필요함을 교사 스스로 인식하는 가운데 실제로 교사가 이를 위한 시간과 정성을 쏟을 때만이 자신을 교사로서의 사명을 잘 감당하는 성공적인 교사로 인식하게 됨을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 더불어 직무만족도의 경우는 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 나타내었는데 이러한 결과는 교사가 인식하는 주일 섬김 시간의 양 그 자체보다 교사가 체감하는 인적, 물리적 직무환경이 교사의 직무만족도에 더 큰 영향을 미치게 됨을 보여주는 것이라고 할 수 있다. ‘교인 수’의 경우 교수효능감에 있어서는 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 나타내었다. 이는 교사가 느끼는 교수효능감은 교회 교인 수에 크게 영향을 받지 않음을 보여주는 것이며 이에 반해 직무만족도는 교회의 규모가 클수록 교사가 체감하는 직무환경과 지원체제가 상대적으로 크고 만족할 만하다고 느끼게 하는 요인으로 작용함을 보여주었다고 할 수 있다.

둘째, 교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향이 유의미하게 나타났음을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 교사가 지닌 교수효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미쳤음을 보고한 선행연구들(공은화, 2016; 김연아·김정은, 2012; 김영한, 2013; 배현순·이희수, 2015; 안효진, 2012; 여종일, 2016; 조성연, 2005; Klassen and Chiu, 2010)의 결과와 일치한다. 이는 교사가 지니는 교육에 대한 기대와 자기 신념이 높을수록 교사로서의 개인적 성취에 가장 지대한 영향을 미치는 일관적이고도 지속적인 내적변인으로 작용하여 직무만족도에 영향을 미쳤음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 이러한 결과는 교수효능감이 높을수록 영·유아 교사의 내재적 직무만족도가 높았음을 밝힌 연구(김정희·김동춘, 2010)와도 맥락을 같이하는 가운데 교사가 적절한 교수활동을 수행할 수 있다는 신념과 기대감이 높을 경우 직무에 대한 만족도가 향상될 수 있음을 보여준 것이라 하겠다. 결론적으로 교수효능감은 교회학교 교사가 직무를 수행할 때 어떤 활동을 선택하고 선택된 목표를 성취하기 위한 행동에 미치는 중요한 변인으로 작용하는 가운데 사명감을 기초로 개인의 끈기 및 동기부여와 노력 및 성공에 영향을 주는 요인임을 알 수 있다. 또한 교사가 교회라는 특수상황 속에서 단순한 신앙심으로부터의 헌신을 넘어 자신의 직무가 왜 중요하고 어떠한 결과를 낼 수 있는지에 대한 구체적인 기대와 신념을 갖는 것이 매우 중요함을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

셋째, 교수효능감의 하위요소인 의사결정 효능감, 교수자기 효능감, 훈육자기 효능감, 부모참여 효능감, 풍토조성 효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아 본 결과, 이들 독립변수들의 설명력은 모두 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. 이들 간의 상대적 영향력을 알아보기 위해 살펴 본 표준화된 계수 값에서는 교수자기 효능감을 제외하고는 의사결정 효능감, 훈육자기 효능감, 부모참여 효능감의 3가지 하위요소 모두에서 정적인 영향을 미쳤음을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 교사가 느끼는 교수효능감에 있어서 '의사결정 효능감'의 경우, 교회학교 교사의 특수성을 고려해 볼 때 일반적인 교육기관의 교사들에 비해 교회학교 교사들은 교회학교의 주요한 역할자로서 자신의 위치를 인식하고 있음과 이를 사명과 섬김의 차원에서 해석하고 능동적으로 받아들이 수 있음을 밝힌 김진아(2007)와 이정희(2005)의 연구결과를 지지하는 것이다. 또한 '훈육자기 효능감'의 경우, 신앙심의 발휘를 통해 교사는 자기 자신을 사명감의 차원에서 성결하고 준비된 자로 인식하는 가운데 자기통제의 노력을 통해 지속적으로

자신의 직무에 대한 기대와 신념을 지니는 동시에 직무에 대해 만족감을 지니게 됨을 알 수 있다. 이는 교사가 지각하는 사명감의 정도에 의해 직무만족도가 높아질 수 있음을 밝힌 김요한(2015)의 연구결과를 지지하는 것이다. 또한 ‘부모참여 효능감’의 경우 교회학교 교사는 부모와의 관계에서 교사-학부모 간 공동의 책임의식을 신앙적 차원에서 공유하는 측면이 강함을 유추할 수 있다. 이는 학부모와의 연계성을 고려한 교회교육 진단을 통해 교사-학부모 간의 협력과 상호작용의 중요성을 강조하는 가운데 부모참여 과정 및 교사역할의 사례를 소개한 임상필(2005)의 연구결과를 지지한다. 이에 반해 ‘교수자기 효능감’의 경우 직무만족도에 미치는 영향에 있어 부적영향을 보였다. 이는 교사 자신이 교사 역할을 수행하는 과정에서 바람직한 행동(학습자 다루기 및 동기화, 직무를 통한 리더십 발휘, 촉진자 역할)을 잘 할 수 있다는 기대와 신념을 의미하는 교수자기 효능감이야말로 교사 스스로가 지각하는 정체성의 근간으로 작용하는 가운데 단순히 직무만족의 정도를 초월하여 교사직을 사명으로 받아들일도록 작용하였음을 시사하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 결과는 교수자기 효능감이 높은 교사가 말로 자신에게 영향을 줄 수 있는 사회적 지지, 행정업무, 대인관계, 교직 풍토 등으로 부터 받는 스트레스 등에 덜 영향을 받음으로써 주어진 직무환경과 만족도를 가능하려는 자세에서 벗어나 교사직 그 자체를 즐기는 가운데 직무를 수행하게 된다는 구수진(2001)의 연구결과를 지지한다고 할 수 있다. 하지만 유아교사가 자신의 능력에 대해 높은 확신과 자신감을 가지고 영유아를 지도할 때 자신의 직무에 대한 만족도 역시 충족할 수 있다는 김경숙(2013)의 연구 결과 및 교사의 내적신념과 직무만족도 간의 관계에 대한 연구들(이성희·박영신, 2007; Capara et al., 2006)에서 교사효능감이 높을수록 직무만족도가 높아진다는 결과와는 세부사항에 있어서 일부 다른 결과라는 점은 주목할 만하다. 따라서 교수자기 효능감이 직무만족도와에 미친 부적영향의 결과는 교수효능감의 하위요소들 중 교수자기 효능감이 직무만족도에 영향을 미치는 직접적인 요인으로 작용하기 보다는 교수자기 효능감 그 자체가 교수효능감 전체에 영향을 미치는 유의미한 요인이며 이는 결국 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용함을 시사한다고 할 수 있다. 이러한 연구결과를 토대로 본 연구의 제한점과 동시에 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상이 전국이 아닌 S시와 K도의 두 지역에 편중되어있으므로 연구결과를 확대하여 해석하거나 일반화하기에는 무리가 있을 것으로 보인다. 따라서 체

계적 표집을 통해 지역 및 대상을 확장시키고 세분화된 연구로 일반화된 결과를 얻을 수 있도록 하는 노력이 요구된다.

둘째, 본 연구는 횡단적 연구로 변인들 간의 인과관계를 세부적으로 규명하는 데 한계가 있을 수 있다. 예를 들어 교사효능감이 교사의 직무만족도에 미치는 영향이 있으며 반대로 직무만족도가 교사효능감에 영향을 미칠 수도 있으므로 추후 연구에서는 종단적 방법을 통하여 변인들의 변화 방향이나 영향정도를 파악할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 다양한 영향요인 중에서 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보았으나 이와 반대로 유아교사의 영성(이경화·심은주, 2013), 자기결정성(조경서·김은주, 2014)과 같은 다른 변인들도 직무만족도에 영향을 미쳤음을 보고한 사례도 있으므로 후속 연구에서는 이러한 다양한 변인들을 고려해 직무만족도와의 관계를 파악할 필요가 있다.

“이 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함.”

참고문헌

- 강규호 (2007). *교회학교 교사 양성형성 프로그램 개발*. 석사학위논문. 한남대학교.
[Kang, J. H. (2007). *Development of A Spiritual Formation Group Program for the Sunday School Teachers*. Masters Dissertation. Hannam University, Daejeon, Korea.]
- 강현숙 (2014). *교수효능감이 유아교사의 의사소통 능력에 미치는 영향*. 석사학위논문. 중부대학교.
[Kang, H. S. (2014). *A Study on Early Childhood Teachers' Recognition of Education on Basic Life Habits*. Masters Dissertation. Joongbu University, Koyang, Korea.]
- 공은화 (2016). 유아교사의 효능감과 직무만족의 상관관계에 대한 메타분석. *한국 콘텐츠학회논문지*, 16(1), 391-402.
[Kong, E. W. (2016). Meta Analysis of the Correlation between early Childhood Teachers' Teaching Efficacy and their Job Satisfaction. *Journal of Korea Contents Society*, 16(1), 391-402.]
- 구수진 (2001). *유치원 교사의 자기효능감과 부모와의 의사소통 수준간의 관계*. 석사학위논문. 중앙대학교.
- [Gu, S. J. (2001). *The relation between kindergarten teachers' self-efficacy and communication level with parents*. Masters Dissertation. Chung-Ang University, Seoul, Korea.]
- 권진하 (2010). *교회학교 교사지원을 위한 블렌디드 협동학습 시스템 개발 및 적용*. 박사학위논문. 숭실대학교.
- [Kwon, G. H. (2010). *Development and Application of Blended Cooperative Learning System for Teachers of Sunday School*. Doctoral Dissertation. Soongsil University, Seoul, Korea.]
- 김명선 (2012). *교회주일학교 교사의 소명의식과 직무만족도 연구*. 석사학위논문. 연세대학교.
- [Kim, M. S. (2012). *A study on the ritual of the responsibility and work satisfaction of the church sunday school's teacher*. Masters Dissertation. Yonsei University, Seoul, Korea]
- 김미숙 (2008). *보육시설장의 직무만족 및 스트레스에 관한 연구*. 석사학위논문. 부경대학교.
- [Kim, M. S. (2008). *The Study of Job Satisfaction and Job Stress of Child*

- Care Center Directors. Masters Dissertation. Bukyung University, Busan, Korea.]
- 김연아·김경은 (2012). 영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. *인간발달연구*, 19(1), 105-121.
- [Kim, Y. A. & Kim, K. E. (2012). Teacher Self-Efficacy and Job Stress as Predictors of the Job Satisfaction of Infant Teachers. *Journal of Human Development*, 19(1), 105-121.]
- 김연아·박연정·김경은 (2014). 보육교사의 일반적 배경이 보육교사의 직업만족도에 미치는 영향. *아동학회지*, 35(4), 1-15.
- [Kim, Y. A, Park, Y. J & Kim, K. E. (2014). Job Satisfaction among Korean Child Care Teachers : The Effects of Background Characteristics, Self-efficacy and Job Stress. *Journal of child Studies*, 35(4), 1-15.]
- 김영한·서영 (2013). 통합유치원 교사의 교직원화인식, 교수효능감 및 직무만족도의 관계분석. 52(2), 93-115.
- [Kim, Y. H. & Seo. Y. (2015). A Study on the Relationship among Integration of the kindergarten teachers' teaching culture, teaching efficacy and job satisfaction characteristics. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 52(2), 93-115.]
- 김요한 (2015). *교회학교 교사의 사역만족도와 하나님 이미지 및 회복탄력성의 관계에 대한 연구*. 석사학위논문. 성결대학교.
- [Kim, Y. H. (2015). *A Study on the Correlation between Ministry Satisfaction of Church School Teachers and Image of God and Resilience*. Masters Dissertation. SungKyul University, Anyang, Korea.]
- 김정희·김동춘 (2010). 영유아교사의 사회인구학적 변인, 조직커뮤니케이션 능력, 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. *교육과학연구*, 41(3), 149-173.
- [Kim, G. H. & Kim D. C. (2010). The Influence of Organizational Communication Competence, Teacher Efficacy and Sociodemographic Variables on Teachers' Job Satisfaction in Early Childhood Educational Institutes. *Journal of educational studies*, 41(3), 149-173.]
- 김진아 (2007). *교회학교 교사의 영적 리더십 개발 방안-섬김의 리더십 중심으로-*. 석사학위논문. 성결대학교.
- [Kim, G. A. (2006). *A study on development method for spiritual leadership of Sunday church school teacher*. Masters Dissertation. SungKyul University, Anyang, Korea.]

- 김현경 (2008). **여성운동이 보육정책에 미친 영향 연구: 1990년대 이전을 중심으로**. 석사학위논문. 서울여자대학교.
- [Kim, H. K. (2008). *A study on the influence of the women's movement on the child-care policy: focused on the period before the 1990's*. Masters Dissertation. Seoul Womans University, Seoul, Korea.]
- 나아람 (2011). **교회학교 교사교육의 개선방안연구**. 석사학위논문. 총신대학교.
- [Na, A. R. (2011). *A study on reform measures for church school teacher education*. Masters Dissertation. Chongshin University, Seoul, Korea.]
- 박범철 (2008). **교회학교의 바람직한 교사상과 교사교육**. 석사학위논문. 연세대학교.
- [Park, B. C. (2007). *The desirable image of teacher and teacher educations in church school*. Masters Dissertation. Yonsei University, Seoul, Korea.]
- 박은실 · 김의철 · 박영신 (2007). 초등교사의 직무만족도와 직무성취도에 영향을 미치는 변인에 대한 분석. **교육과학연구**, 38(3), 29-52.
- [Park, E. S, Kim, E. C. & Park, Y. S. (2007). Factors influencing job satisfaction and achievement of elementary school teachers. *Journal of educational studies*, 38(3), 29-52.]
- 박은혜 (2008). 교회학교 교사의 정체성 개발을 위한 교사교육 프로그램에 대한 제안. **기독교 교육논총**, 18, 131-152.
- [Park, E. H. (2007). Suggestion to Church School Teachers' Education Program to Develop Identity. *Journal of Christian Education in Korea*, 18, 131-152.
- 박재화 (2013). **교회학교 교사의 정체성 확립을 회복을 위한 힐링(Healing) 패러다임**. 석사학위논문. 장로회신학대학교.
- [Park, J. W. (2013). *Healing paradigm for the identity building and recovery of church school teachers*. Masters Dissertation. Presbyterian University and Theological Seminary, Seoul, Korea.]
- 박현웅 (2005). **교회학교 교사들의 조직헌신도와 직무만족도에 미치는 영향**. 석사학위논문. 장로회신학대학교.
- [Park, H. W. (2005). *Influential factors for the organizational commitment and job satisfaction of the church school teachers*. Masters Dissertation. Presbyterian University and Theological Seminary, Seoul, Korea.]
- 박혜경 (2014). **주일학교 교사교육을 위한 사이버 모형개발에 관한 연구**. 박사학위논문. 서울기독교대학교.
- [Park, H. K. (2014). *A Study on the Development of Cyber Model for Sunday*

- School Teachers Education. Doctoral Dissertation.* Seoul Christian University, Seoul, Korea.]
- 배현순·이희수 (2015). 초등방과 후 학교 강사의 직무스트레스와 직무만족, 교사효능감 간의 상관관계 연구-교사효능감의 매개효과를 중심으로-. *교육문화연구*, 21(4), 269-307.
- [Bae, H. S. & Lee, H. S. (2015). A Study on the Relationships between Job Stress, Job Satisfaction, and Teacher Efficacy of Elementary After School Teachers -With Focus on Mediating Effect of Teacher Efficacy-. *Journal of Education & Culture*, 21(4), 269-307.]
- 백영숙·강병재 (2013). 어린이집 교사의 직무만족 및 교수효능감과 교수창의성과의 관계. *한국영유아보육학*, 76, 25-47.
- [Baek, Y. S. & Kang, B. J. (2013). The Relations among Job Satisfactions, Teaching Efficacy and Instructional Creativity of child care Center Teachers. *Journal of Korea Child care and Education*, 76, 25-47.]
- 선종욱·오병섭·황덕수 (2010). *직무 스트레스 개론*. 서울: 이담출판사.
- [Sun, J. W, Oh, B. S. & Hwang D, S. (2010). *An introduction to job stress*. Seoul: Eedam Press.]
- 손원영 (2005). *기독교 문화교육과 주일교회학교*. 서울: 대한기독교서회.
- [Son, W. Y. (2005). *Christian culture education and Sunday schools*. Seoul: Daehan Christian Press.]
- 손진환 (2015). *교회학교 교사들의 학습된 무기력 극복 방안*. 석사학위논문. 서울 신학대학교.
- [Son J. H. (2015). *A Study on the Plan to Heal the Learned Helplessness of Church School Teachers*. Masters Dissertation. Seoul Theological University, Bucheon, Korea.]
- 양근희 (2008). *교회학교 진단 침체와 부흥*. 서울: 콤란출판사.
- [Yang, K. H. (2008). *Diagnosis of church schools: depression and revival*. Seoul: Koomran Press.]
- 양금희 (2008). 영·유아의 하나님 이해와 기독교 유아교육의 방향. *장신논단*, 32, 111-153.
- [Yang K. H. (2008). God Concept and Job Satisfaction. *Korea Presbyterian Journal of Theology*, 32, 111-153.]
- 양승현 (2002). *주일학교 목회*. 서울: 파이디온 선교회.

- [Yang, S. H. (2002). *Sunday school ministry*. Seoul: Paidion Press.]
- 엄기영 (2005). 위기의 교회학교 - 어린이가 떠난다. **국민일보**, 2005. 5. 5.
- [Um, K. Y. (2005). "Church schools in critical situations-Children are leaving.", *Kookmin Il-Bo*, 2005. 5. 5.]
- 여종일 (2016). 직무스트레스, 교사효능감, 공동체의식이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 21(5), 597-618.
- [Yeo, J. I. (2016). Effects of job stress, teacher efficacy, and sense of community on childcare teachers' job satisfaction. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 21(5), 597-618.]
- 오영숙 (2006). **민간보육시설장의 운영관리와 직무만족도에 관한 연구**. 석사학위논문. 명지대학교.
- [Oh, Y. S. (2006). *A Study on the management and job satisfaction of private childcare center directors*. Masters Dissertation. myungji University, Seoul, Korea.]
- 오영숙 (2010). **영아반 교사의 교수효능감과 직무만족도 분석**. 석사학위논문. 아주대학교.
- [Oh, Y. S. (2010). *Analysis of the teaching efficacy and job satisfaction of teachers in charge of infant classes*. Masters Dissertation. Ajou University, Suwon, Korea.]
- 옥장흠 (2009). 교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. **한국교원교육연구**, 26(2), 175-200.
- [Ok, J. H. (2009). A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention influenced by Job Stress Factors. *Journal of Korea Teacher Education*, 26(2), 175-200.]
- 이경화·심은주 (2013). 유아교사의 영성과 직무만족 및 직장 내 사회적 지지에 대한 인식 간의 관계. **열린유아교육연구**, 28(3), 179-199.
- [Lee, K. H, Shim, E, J. (2013). The relations of early childhood teachers' spirituality with their job satisfaction and social support at work. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 28(3), 179-199.]
- 이기룡 (2016). **교회학교 교사교육 비교분석 및 교사양성 교육과정개발 : 대한예수교 장로회 주요 세 교단을 중심으로**. 석사학위논문. 고신대학교.
- [Lee, K. R. (2016). *A Comparative Analysis of the Education of Sunday School Teachers, and Developing a Curriculum for the Cultivation of Sunday School Teachers*. Masters Dissertation. Koshin University, Busan, Korea.]
- 이동윤 (2014). 예장통합 통계 충격 교회 50% 이상 주일학교 없어. **기독일보**, 2014.

7. 22.

[Lee, D. Y. (2014). “Shocking news! 50 percent or more of churches have no Sunday schools according to the statistics of the Presbyterian Church of Korea.”, *Kidok Il-Bo* (2014. 7. 22).]

이미애 (2014). **유아교육기관 원장의 자기효능감척도 개발**. 박사학위논문. 신라대학교.

[Lee, M. A. (2014). *The Development of Early childhood education institutes principal's self-efficacy scale*. Doctoral Dissertation. Shila University, Busan, Korea.]

이성희 (2016). 예비유아교사의 신체적 자기효능감과 학문적 자아개념이 신체활동 교수효능감에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 16(3), 67-86.

[Lee, S. H. (2016). The Effect of Physical Self-Efficacy and Academic Self-Concept on Physical Activity Teaching Efficacy Beliefs of Pre-Service Kindergarten Teachers. *Korean Journal of Child Education and Care*, 16(3), 67-86.]

이성희 · 박영신 (2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 12(1), 31-50.

[Lee, S. H. & Park, Y. S. (2007). A Study on Child Care Teachers' Efficacy and Job Satisfaction. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 12(1), 31-50.]

이수인 (2014). 교회학교 교사교육을 위한 문제중심 학습법의 사용 : 교사교육 프로그램에서 사용된 문제중심 학습법의 효과에 대한 한국 교회학교 교사들의 인식연구. **기독교 교육논총**, 37, 233-259.

[Lee, S. I. (2014). Problem-based Learning in a Local Church –A Grounded Theory Study of the Korean Church School Teachers' Perception of the Effects of Problem-based Learning in Teacher Education-. *Journal of Christian Education in Korea*, 37, 233-259.]

이원선 (2002). **국공립 보육시설장의 운영관리 역할수행 및 직무만족도에 관한 연구**. 석사학위논문. 숙명여자대학교.

[Lee, W. S. (2002). *A study on the Managemental Role Performance and Job Satisfaction of Director in the Public Day Care Center*. Masters Dissertation. Sookmyung Womans University, Seoul, Korea.]

이정수 · 오연주 (2006). 발달에 적합한 실제(DAP)에 대한 보육교사의 신념과 교수활동 및 교수효능감의 관계. **유아교육-보육복지연구**, 10(3), 103-124.

[Lee, J. S. and Oh, Y. J (2006). “The Relationships among Daycare Center Teachers” Beliefs of DAP, Teaching Practices of DAP, and Teaching Efficacy. *Journal of*

- Early Childhood Education & Educare Welfare*, 10(3), 103-124.]
- 이정현·안효진 (2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스의 관계 연구. *아동학회지*, 33(4), 129-141.
- [Lee, J. H. and An, H. J (2012). A Study on the Relationships between Job Satisfaction, Teacher Efficacy, and Job Stress of Early Childhood Teachers. *Journal of child Studies*, 33(4), 129-141.]
- 이정희 (2005). **유아교육 기관의 협동적 조직문화에 관한 연구**. 석사학위논문. 인제대학교.
- [Lee, J. H. (2005). *A Study in early childhood education center of collaboration organizational culture*. Masters Dissertation. Inje University, Busan, Korea.]
- 이찬일 (2011). **교회학교 교사의 영적건강이 조직헌신도 및 직무만족도에 미치는 영향 : 영락교회 교회학교를 중심으로**. 석사학위논문. 장로회신학대학교.
- [Lee, C. I. (2011). *The Effects of the Church School Teacher's Spiritual Well-being on the Organization Comitment and job Satisfaction. -Focussing on the Church School in Young-Nak church*. Masters Dissertation. Presbyterian University and Theological Seminary, Seoul, Korea.]
- 장미정 (2011). **유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서, 사회적 능력에 미치는 영향**. 박사학위논문. 이화여자대학교.
- [Jang, M. J. (2011). *The influence of kindergarten quality, teacher's job satisfaction and efficacy on children's cognitive, linguistic, emotional and social competences*. Doctoral Dissertation. Ewha Womans University, Seoul, Korea.]
- 장화선 (2010). **교회 주일학교 교사교육 프로그램. 신학지평**, 23, 33-58.
- [Jang, H. S. (2010). Education Program for Teachers of Church Sunday School in Korea . *Journal of Theological Studies*, 23, 33-58]
- 정영선 (2008). **교회학교 교사교육 이러닝(e-learning)도입에 관한 교사의 요구조사**. 석사학위논문. 숙명여자대학교.
- [Jang, Y. S. (2008). *Analysis on Teachers' Demands Regarding the Introduction of e-Learning for Sunday School Teacher Education at Church*. Masters Dissertation. Sookmyung Womans University, Seoul, Korea.]
- 정향림 (2005). **공·사립유치원 교사의 직무 스트레스와 직무 만족도와의 관계 : 경인지역을 중심으로**. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- [Jung, H. R. (2005). *Relationship of job stress to job satisfaction in public and private kindergarten teachers: with priority given to the region of Gyeongin*.

- Masters Dissertation. Ewha Womans University, Seoul, Korea.]
- 정효정 (2003). 교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석. **한국영유아보육학**, 33, 273-305.
- [Jung, H. J. (2003). Analysis of the influence of organizational environments on job satisfaction in teachers. *Journal of Korea Childcare and Education*, 33, 273-305.]
- 조경서 · 김은주 (2014). 유아교사의 삶의 질에 영향을 미치는 자기결정성, 직무스트레스, 직무만족도 간의 관계 검증. **열린유아교육연구**, 19(1), 269-288.
- [Jo, K. S. & Kim, E. J (2014). Early childhood teachers: An analysis of the structural relationship among the quality of life, self-determinacy, job stress, and job satisfaction. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 19(1), 269-288.]
- 조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. **교육과학연구**, 36(1), 81-104.
- [Jo, S. Y. (2005). Child Care Teacher's Job Satisfaction and Self-Efficacy. *Journal of educational studies*, 36(1), 81-104.]
- 조항철 (2003). **교회학교 교사들의 봉사만족도에 관한 사례연구**. 석사학위논문. 중앙대학교.
- [Jo, H. C. (2003). *A Case Study on the Self-Satisfaction of Sunday School Teachers*. Masters Dissertation. Chung-Ang University, Seoul, Korea.]
- 차선미 (2006). **유치원장과 보육시설장의 직무수행과 직무 스트레스간의 관계**. 석사학위논문. 연세대학교.
- [Cha, S. M. (2006). *The relationships between of kindergarten and childcare center directors*. Masters Dissertation. Yonsei University, Seoul, Korea.]
- 천영섭 (2011). **사례연구를 통한 어린이 주일학교 예배의 활성화 방안**. 박사학위논문. 충신대학교.
- [Chun, Y. S. (2011). *A Study to revitalize the Children's Worship of Sunday School through Case Study*. Doctoral Dissertation. Chonshin University, Seoul, Korea.]
- 최현민 (2008). **교회학교 교사의 조직헌신도와 직무만족도의 관계에 관한 연구**. 석사학위논문. 연세대학교.
- [Choi, H. M. (2008). *A study on the relation between teachers' organizational commitment and job satisfaction at the church school*. Masters Dissertation. Yonsei University, Seoul, Korea.]

- 최혜윤 (2016). 교사효능감과 원장 및 동료교사의 사회적 지지가 유치원 교사의 교수몰입에 미치는 영향. *육아지원연구*, 11(3), 73-93.
- [Choi, H. Y. (2016). The effects of teacher efficacy and social support by directors and colleague teachers on the teaching commitment of kindergarten teachers. *Journal of Early Childhood Education and Care*, 11(3), 73-93.]
- 함영주 (2016). 교회학교 교사가 인지한 팀 효과성이 교육부서 헌신도에 미치는 영향 -교육부서 만족도의 매개효과를 중심으로-. *신학과 실천*, 52, 577-599.
- [Ham, Y. J. (2016). A Study of the Relationship between Team Effectiveness and Department Commitment through the Mediating Variable of Satisfaction among Sunday School Teachers. *Journal of theology and Praxis*, 52, 577-599.]
- 허수운 · 서현아 · 오지은 (2016). 유아교사의 신체표현 태도와 교수효능감이 신체표현실제 및 교수불안에 미치는 영향. *유아교육연구*, 38(5), 89-109.
- [Huh, S. Y, Sheo, H. A. & Oh, J. E (2016). The effect of physical expression teaching attitudes and teaching efficacy of early childhood teachers on physical expression teaching practice and teaching anxiety. *Journal of Early Childhood Education*, 38(5), 89-109.]
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference : Teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York : Longman.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy*. NY : W. H. Freeman and Company, 1-161.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164 - 180.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction : A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Capara, G., V, Babaranelli, C., Steca, P. and Malone, P., S. (2006). Teacher's self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement : A study at the school Level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, P. E. (2012). School climate and social-emotional learning : Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Education Psychology*, 104(4), 1189-1204.
- Coté, S., & Morgan, L, M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 23, 947-962.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: assessing a Norwegian principal self-efficacy scale. *Social Psychology of Education*, 14(4), 575-600.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects of teacher's self-efficacy and job satisfaction : teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kusma, B., Groneberg, D. a., Nienhaus, A., & Mache, S. (2012). Determinants of day care teacher's job satisfaction. *Central European Journal of Public Health*, 20(3), 191-198.
- McCullum, D., Kajs, L., & Minter, N. (2006). A confirmatory factor analysis of the school administrator efficacy scale(SAES). *Academy of Educational Leadership Journal*, 10(3), 105-119.
- McCormick (2001). Self-efficacy and leadership effectiveness : Applying social cognitive theory to leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 8(1), 22 - 33.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self- efficacy and perceived autonomy : relationa with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114(1), 68-77.
- Shermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2010). *Organizational behavior* (11th ed.). NY : Wiley.
- Smith, W., & Guarino, A. J. (2006). Confirmatory factor analysis of the principal self-efficacy survey(PSES). *Academy of Educational Leadership Journal*, 10(3), 73-77.
- Tschannen-Moran, M. & Gareis, C. R. (2004). Principals sense of efficacy : Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42 (5), 573-585.

논문초록

**교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향
- 영·유아·유치부 교사를 중심으로 -**

방은영 (총신대학교 산업교육학부 교수)

본 연구는 교회학교 교사의 일반적 변인(교사 수, 교육이수, 주일 섬김 시간, 교인 수)에 따른 교수효능감과 직무만족도의 차이 및 교회학교 교사의 교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보는데 있다. 이러한 연구목적을 이루기 위한 기초 자료의 수집을 위하여 S시와 K도에 소재한 교회학교의 영·유아·유치부 교사 615명을 대상으로 일반적인 배경 및 교수효능감과 직무만족도를 묻는 설문지를 배부하였고 수거된 580부의 설문지 중 미 응답 문항과 이상치를 제거한 566부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 교회학교 교사의 일반적 변인(교사 수, 교육이수, 주일 섬김 시간, 교인 수) 모두 교수효능감과 직무만족도에 유의한 상관을 보이는 가운데 이러한 결과는 교사가 교사직을 수행함에 있어서 교사를 둘러싼 직무환경의 고려가 중요함을 시사한다고 할 수 있다. 둘째 교수효능감은 직무만족도에 유의미한 영향을 나타내었다. 셋째, 교수효능감의 하위요소가 직무만족도에 미치는 영향은 교수자기 효능감을 제외한 나머지 4개의 하위요소(의사결정 효능감, 훈육자기 효능감, 부모참여 효능감, 풍토조성 효능감)에서 모두 유의미한 영향을 나타내었다.

주제어 : 교회학교 교사, 교수효능감, 직무만족도