

보육교사의 평가인증경험과 동기부여적 자아개념

이 완 정(인하대학교 교수)

허 린 강(인하대학교 박사)

I. 서론

가족의 육아지원을 위한 정책 분야에서 가장 급속히 발전해온 분야는 어린이집을 통한 보육 서비스 제공 부분이다. 영유아기 자녀를 어린이집에 보내는 부모의 입장에서 우선적으로 중시하는 것은 보육서비스의 질이라 할 수 있다. 정부는 2005년부터 어린이집의 질 관리를 위해 어린이집 평가인증제도를 도입하여 실시해왔다. 평가인증제도는 어린이집이 우수한 서비스를 제공하기 위해 갖추어야 할 기준을 제시한 평가지표를 미리 제시한 후 어린이집에서 자체점검을 통해 일정기간 동안 부족한 부분을 정비함으로써 결과적으로 정부가 요구하는 질적 수준에 도달할 것을 목표로 하는 것이다. 그러므로 어린이집에서는 정부가 제시한 평가지표의 다양한 내용에 대해 일정 조건을 충족시키기 위해 보육환경, 보육내용 및 과정, 평가의 전체 과정을 점검하고 부족한 부분을 보완하기 위해 부단히 노력해야 한다. 어린이집에 근무하는 보육교사의 입장에서는 평가인증을 준비하게 되면 영유아를 보육해야 하는 정규근무 외에 평가준비를 위한 추가근무를 해야 하므로 한편으로는 어렵고 힘들기도 하지만(하영례, 고경필, 2007), 다른 한편으로는 보육교사로서의 자질을 향상시킬 수 있는 기회가 되기도 한다.

보육의 질은 교사의 질이 좌우한다는 측면에서 평가인증 참여를 통한 보육교사의 자질 향상은 어린이집 평가인증제도의 또 다른 목적이기도 하다. 어린이집 평가인증 참여경험이 보육교사의 전문성을 향상시키고(채혜선, 현정희, 2008), 이를 통해 보육교사의 자아효능감을 증진시킨다(원정아, 이진희, 2008)는 선행연구가 일부 이루어져왔지만 평가인증 참여와 보육교사의 관련변인 간 관계를 살펴본 연구는 아직까지 매우 부족한 형편이다. 조현옥과 최인화의 연구(2011)에서 평가인증 참여경험이 없는 보육교사는 교사의 전문성 향상을 위한 지속적인 교육에 대한 요구가 높은 것으로 나타났는데 비해, 평가인증 참여경험이 있는 보육교사는 보육서비스의 질적 수준을 우수하게 유지하기 위해 보육교사의 의지가 매우 중요하며, 인증지표의 준수를 통한 우수한 보육서비스의 실현이 가능하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 현재까지 우리나라 어린이집 중 평가인증을 거친 시설은 70%를 넘는 것으로 나타났다. 하지만 평가인증 경험이 보육교사에게 어떠한 변화를 가져왔는지에 대한 실증적인 연구는 거의 이루어지지 않았다.

본 연구는 평가인증경험에 따라 보육교사의 자아개념에 어떠한 차이가 있는지 분석해보고자 하였다. 자아개념에 대한 연구는 그동안 개인적 평가차원으로 이루어져왔으나, 근래 Shamir,

House와 Arthur(1993)는 조직 속에서 스스로 분발하게 되는 인간의 내면적 특성에 초점을 맞춘 동기부여적 자아개념을 이론화시켰다. 즉 동기부여적 자아개념은 조직 사회에서 조직 구성원들에게 동기를 불러일으킬 수 있는 자아개념의 요소만을 설명한 것(이상석, 2005)으로, 인간이 가지고 있는 다양한 자아개념 중의 일부(박청원, 2009)라고 할 수 있다. Shamir 외(1993)는 개인이 조직 내에서 리더나 조직특성 혹은 개인특성에 의해 동기를 가지게 됨으로써 형성된 자아개념을 동기부여적 자아개념으로 전제하고, 이를 개인적 자아와 사회적 자아로 분리시켰다. 개인적 자아는 자긍심이나 자부심, 자기효능감 등의 차원을 갖는 개념이고, 이에 비해 사회적 자아는 집단효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화 등의 차원을 갖는 개념이라고 볼 수 있다는 것이다.

어린이집 교사의 동기부여적 자아개념이란 어린이집과 같은 조직 속에서 교사 자신은 물론 보육업무가 효과성을 발휘할 수 있도록 동기를 유발시켜주는 교사 개개인이 갖는 다양한 가치와 정체성의 총합으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념을 어린이집 교사가 효과적인 보육활동을 위해 스스로 분발하게 되는 자기강화적 신념인 개인적 자아와 동료교사와 원장과의 상호관계에 의해 동기를 유발하는 조직원으로서의 신념인 사회적 자아로 구성된 자기 관념이라고 정의한다. 본 연구의 목적은 평가인증 참여경험에 따라 어린이집이라는 조직 속에서 근무하는 보육교사의 동기부여적 자아개념에 차이가 있는지 살펴보는 것이다.

<연구문제 1> 평가인증 참여경험에 따라 보육교사의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이가 있는가?

<연구문제 2> 보육교사자격취득경로에 따른 하위집단별로 평가인증 참여경험과 보육교사의 동기부여적 자아개념의 관계는 어떠한가?

[2-1] 2년제 이상의 대학에서 보육교사자격을 취득한 보육교사집단의 평가인증 참여경험에 따라 이들의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이가 있는가?

[2-2] 보육교사교육원, 학점은행제, 원격교육기관에서 보육교사자격을 취득한 보육교사집단의 평가인증 참여경험에 따라 이들의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이가 있는가?

<연구문제 3> 인건비지원 여부에 따른 하위집단별로 평가인증 참여경험과 보육교사의 동기부여적 자아개념의 관계는 어떠한가?

[3-1] 인건비지원시설 보육교사집단의 평가인증 참여경험에 따라 이들의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이가 있는가?

[3-2] 인건비미지원시설 보육교사집단의 평가인증 참여경험에 따라 이들의 동기부여적 자아개념은 유의한 차이가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

서울과 경기, 인천지역의 40인 이상 규모의 어린이집에 근무하면서 1급 승급교육을 받고 있는 교사들을 편의표집하여 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 대상을 1급 승급자로 선정한 것은 이들의 총 근무연한에 있어 개인적 편차가 크지 않다고 판단되었기 때문이다. 최종적으로 557명의 자료가 분석에 사용되었으며, 이 중 2년제 이상의 대학에서 자격을 취득한 보육교사는 164명(전문대학 128명, 4년제 대학이상 36명)이었고 보육교사교육원(349명), 학점은행제(21명), 원격교육기관(23명)을 통해 자격을 취득한 보육교사는 393명이었다. 또한 인건비지원시설(국공립, 법인, 직장)에 근무하는 교사는 270명이었고, 인건비미지원시설(민간)에 근무하는 교사는 287명이었다.

2. 연구도구

본 연구에서 사용한 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념 측정도구는 선행연구(Shamir et al., 1993; 구연성, 2004; 박청원, 2009; 이상석, 2005)에서 사용된 동기부여적 자아개념(Motivational Self-Concept)의 연구를 토대로 어린이집 교사에게 적합하도록 척도를 구성한 허린강과 이완정(2011)의 측정도구를 사용하였다.

본 측정도구의 하위요인은 자긍심과 자기효능감을 개인적 자아의 요인으로 구성하였으며, 집단효능감, 리더일체감, 조직일체감, 가치내재화를 사회적 자아의 요인으로 구성하였다. 문항의 구체적인 내용은 어린이집 교사의 성공적인 직무수행에 대한 자신감, 동료교사 및 원장과 의 동질감, 가치관 등을 알아보는 것으로 자긍심 4문항, 자기효능감 4문항, 집단효능감 4문항, 리더일체감 4문항, 조직일체감 4문항, 가치내재화 3문항의 총 23개 문항으로 구성하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 5점 리커트 척도로 응답하도록 구성되어있으며, 점수가 높을수록 동기부여적 자아개념의 각 요인에 대한 인식수준이 높은 것을 의미한다. 본 측정도구가 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념을 설명하는데 적합한가를 알아보기 위해 문항내용과 난이도 및 내용타당성을 관련 전문가 5명에게 검증받았다. 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념 여섯 개의 하위요인을 신뢰도 분석 한 결과 .72에서 .88까지 분포하고 있으며, 어린이집 교사의 동기부여적 자아개념 전체 문항에 대한 신뢰도계수는 .93으로 매우 높은 수준으로 나타났다.

III. 연구결과

자료의 분석결과, 평가인증 참여경험이 있는 보육교사($m=3.58$, $n=411$)은 평가인증 참여경험이 없는 보육교사($m=3.46$, $n=146$)보다 동기부여적 자아개념이 유의하게 높은 것($t=2.23$, $p<.05$)

으로 나타났다. 이러한 차이는 개인적 자아의 두 하위요인인 자긍심과 자기효능감 부분에서는 나타나지 않았고, 사회적 자아의 하위요인 중 집단효능감, 조직일체감, 가치내재화의 정도에서 유의한 것으로 나타났다.

하위집단별로 평가인증참여경험에 따른 보육교사의 동기부여적 자아개념의 차이를 살펴보기 위해 보육교사 자격취득 경로에 따라 하위집단을 분리하여 변인 간 관계를 분석하였다. 먼저 2년제 이상의 대학에서 자격을 취득한 보육교사 집단의 경우 평가인증참여 경험이 있는 보육교사(n=127)와 평가인증참여 경험이 없는 보육교사(n=37)간에는 동기부여적 자아개념의 총 점수와 하위변인에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이에 비해 보육교사교육원, 학점은행제, 원격교육기관을 통해 자격을 취득한 보육교사 집단의 경우 평가인증참여 경험이 있는 보육교사(m=3.59, n=284)는 평가인증참여 경험이 없는 보육교사(m=3.42, n=109)보다 동기부여적 자아개념이 유의하게 높은 것(t=2.71, p<.01)으로 나타났다. 이러한 차이는 개인적 자아의 하위요인 중 자긍심과 사회적 자아의 하위요인 중 집단효능감, 조직일체감, 가치내재화의 정도에서도 유의하게 나타났다.

다음으로 인건비지원여부에 따른 하위집단별로 평가인증참여 경험과 보육교사의 동기부여적 자아개념의 관계를 분석해보았다. 인건비지원시설에 근무하는 보육교사 집단의 경우 평가인증참여 경험이 있는 보육교사(n=206)와 평가인증참여 경험이 없는 보육교사(n=64)간에는 동기부여적 자아개념의 총 점수와 하위변인에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이에 비해 인건비미지원시설에 근무하는 보육교사 집단의 경우 평가인증참여 경험이 있는 보육교사(m=3.60, n=205)는 평가인증참여 경험이 없는 보육교사(m=3.42, n=82)보다 동기부여적 자아개념이 유의하게 높은 것(t=2.33, p<.05)으로 나타났다. 이러한 차이는 개인적 자아의 하위요인에서는 유의하게 나타나지 않았으나, 사회적 자아의 모든 하위요인(집단효능감, 조직일체감, 리더일체감, 가치내재화)의 정도에서 유의하게 나타났다.

IV. 결론 및 정책시사점

본 연구는 서울, 인천, 경기지역의 40인 이상 어린이집에 근무하는 보육교사 중 1급 승급교육에 참여한 보육교사를 대상으로 이들의 평가인증 참여경험과 동기부여적 자아개념을 분석해보았다. 자료분석 결과, 평가인증에 참여한 경험이 있는 보육교사는 비교집단에 비해 동기부여적 자아개념이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 평가인증 참여경험과 이들의 동기부여적 자아개념간의 관계는 보육교사 자격을 대학보다는 보육교사교육원, 학점은행제, 원격교육기관에서 취득한 보육교사 집단에서 명확하게 나타났으며, 인건비지원시설보다는 인건비미지원시설에 근무하는 보육교사 집단에서 두드러지게 나타났다.

본 연구의 결과가 영유아기 양육지원을 위한 정책분야에 시사하는 바는 다음과 같이 정리될 수 있겠다.

첫째, 어린이집 평가인증제도는 보육교사의 동기부여적 자아개념을 중심으로 한 역량 증진에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 본 연구에서 어린이집 평가인증제도에 참여하여

평가인증을 준비해본 경험은 보육교사의 동기부여적 자아개념, 특히 사회적 자아와 관련된 집단효능감, 조직일체감, 가치내재화 등을 증진시켜 주는 것으로 나타났다. 보육교사의 근무여건은 하루일과를 주로 영유아와 함께 보내는 것으로 집중되기 때문에 직무와 관련된 성인과의 상호작용이 상대적으로 부족하다. 평가인증 준비과정에서 보육교사는 동료 및 시설장과의 전문성 향상을 중점 목표로 한 토론과 협동 작업을 하게 되며 이를 통해 어린이집 조직에 대한 일체감, 조직에 대한 가치내재화, 집단효능감을 갖게 되는 것이 아닌 가 사료된다.

둘째, 어린이집 평가인증제도가 보육교사의 역량 강화에 미치는 긍정적인 영향은 보육교사 자격을 2년제 정규 대학교육과정이 아닌 기타 경로로 취득한 집단에서 더욱 효과적인 것으로 보인다. 그러므로 이들이 어린이집 평가인증을 준비하는 과정에서 지나치게 소진되거나 극단적인 경우 이직하거나 보육교사직을 포기하지 않도록 다각도로 지원할 정책적 필요가 제기된다. 현재 평가인증 조력서비스가 전국 보육정보센터를 통해 제공되고 있다. 한정된 재원으로 조력서비스를 제공해야하는 현실을 감안할 때 평가인증 준비를 위한 각종 지원은 하위집단별로 차등화시켜 집중시킴으로써 보다 효율성을 높일 필요가 있을 것이다.

셋째, 인건비미지원시설에 근무하는 보육교사의 경우 평가인증경험에 따라 동기부여적 자아개념에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 인건비미지원시설은 지자체로부터의 소액지원 외 국가나 직장어린이집사업주 등으로부터의 여타 인건비지원이 없기 때문에 보육교사 인건비가 낮으며, 이에 따라 보육교사의 이직이 잦다. 이러한 어려움에도 불구하고 평가인증 준비경험을 통해 보육교사의 동기부여적 자아개념은 증진될 수 있는 것으로 보인다. 인건비가 낮은 여건에서 보육교사들이 보다 수월하게 평가인증 준비를 할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

본 연구를 통하여 평가인증 준비경험이 보육교사의 역량 강화와 관계가 있으며, 이는 개인환경변인이 열악한 하위집단에서 보다 뚜렷한 것으로 밝혀졌다. 이는 어린이집의 보육서비스 수준을 높이기 위한 목적으로 실시되는 어린이집 평가인증제도의 긍정적 효과를 보여주는 결과라 할 수 있다. 가족의 영유아 자녀 양육지원을 위한 어린이집의 보육서비스는 질적으로 우수하게 제공되어야 하며, 정부와 사회는 이를 위해 필요한 정책과 제도를 마련하고 발전시키는데 노력해야 할 것이다.

[참고문헌]

- 박청원(2009). 학교장의 도덕적 지도성이 교사의 신뢰, 동기부여적 자아개념 및 교직헌신에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 원정아, 이진희(2008). 보육시설 평가인증 참여전후의 교사효능감과 평가인증 과정에 대한 인식 및 경험. 아동교육, 17(4), 213-224.
- 이상석(2005). 동기부여적 자아개념(MSC)의 선행요인과 결과요인에 관한 연구. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 조현옥, 최인화(2011). 보육교사의 평가인증 경험에 따른 평가인증제에 대한 인식비교. 한국보육

- 지원학회지, 7(4), 301-324.
- 채혜선, 현정희(2008). 보육시설 평가인증 참여유무에 따른 보육교사의 자기평가 전문성 발달 수준에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 52, 63-84.
- 하영례, 고경필(2007). 평가인증제를 준비하는 교사의 '어려움' 분석. *한국영유아보육학*, 51, 127-153.
- 허린강, 이완정(2011). 보육교사를 대상으로 한 동기부여적 자아개념척도 타당화 연구. *한국보육지원학회지*, 7(3), 239-257.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. (1993). The motivational effects of charismatic leadership, *Organizational Science*, 4(4), 577-594.

보육교사의 평가인증경험과 동기부여적 자아개념

김 지 현(대구가톨릭대학교 교수)

평가인증제도가 처음 도입되었을 때 평가인증제도의 적용 의의에는 동의하나 준비과정의 어려움으로 인해 불필요한 제도라고 인식하던 경향이 보육현장에 존재했었다. 그러나 2기가 출범하고 있는 현 시점에서 평가인증제도의 존재여부에 대해 의심을 가지기보다 어떻게 하면 평가인증을 통과할 수 있을까에 초점을 두고 어린이집 운영 자체를 평가인증에 초점을 맞추는 의미 있는 변화가 보육현장에서 일어나고 있다. 실제로 부모 및 정부의 입장에서 보육평가인증제도는 보육의 질 향상을 위해 필수적인 장치이며, 자체점검 기간 및 평가인증 참여 과정을 통해 보육현장의 질은 앞으로 더욱 좋아질 것으로 기대된다. 앞으로 보육교사 인력 배출을 위한 실습지도 자격을 평가인증시설에만 부여하고, 다양한 공적 재원의 투여 여부를 평가인증여부에 둘 것이 예상되는 한, 앞으로 보육현장에서 어떻게 평가인증을 해석하고 준비하고 심리적으로 받아들일 수 있도록 할 것인지에 정책적인 초점을 맞추어야 할 때이다.

이런 시기적 배경에서 평가인증 참여여부 자체가 보육교사의 동기부여적 자아개념에 긍정적인 영향을 미친다는 이번 연구는 의미 있는 작업이라고 생각된다. 평가인증 통과여부가 아닌 평가인증에 참여한 경험을 가졌다는 것만으로도 보육교사가 어린이집이라는 조직에 일체감을 느끼는 조직원으로서의 신념을 더 강화할 수 있다는 이 연구결과는 어린이집 기관 운영의 차원에서 긍정적인 효과를 분명히 가져올 것으로 기대된다. 또한 이 연구는 보육교사의 개인적 변인으로 보육교사 자격취득경로와 인건비지원시설 근무여부를 선택하여 평가인증경험이 동기부여적 자아개념에 미치는 상이한 차이를 밝혀냄으로써 보육교사 개인적 변인에 따른 차별화된 접근을 제안한다. 특히 보육교사양성원과 같은 제3의 경로로 보육교사 자격을 취득하거나 인건비를 정부나 직장으로부터 지원받지 못해 개인환경 변인이 열악한 보육교사 집단에서 평가인증경험이 동기부여적 자아개념에 더 큰 긍정적인 효과를 미쳤다는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다. 이는 평가인증경험 자체가 보육교사의 이직을 막고 직무만족도를 높일 수 있는 촉진제가 될 수 있을 가능성을 엿보게 하는, 지금까지 교사의 소모적 업무로만 치부되던 평가인증경험에 대해 생산적인 지위를 부여할 수 있게 되는 의미 있는 결과이다. 뿐만 아니라 실제로 보육교사 집단은 자격취득경로에 따라 매우 상이한 집단이며, 우리나라의 어린이집은 다양한 유형으로 구성되어 있다는 측면에서 앞으로 보육교사의 다양한 배경에 따른 평가인증경험에 대한 지속적인 연구를 제안하고 있다는 점에서도 그 의의를 찾아볼 수 있다.

이 연구를 통해 우리가 알 수 있는 중요한 내용을 더욱 심층적으로 해석해내기 위해 추후 연구를 제안하는 방식으로 이 연구에 대해 토론자의 의견을 제안하고자 한다.

먼저, 평가인증경험이 보육교사의 동기부여적 자아개념을 향상시킨다는 것이 실제로 보육교사의 질이나 어린이집 운영 차원에서 어떠한 실질적인 효과를 가져올 수 있는지에 대한 추후 연구가 요구된다. 이 연구에서 평가인증참여가 자긍심과 같은 개인적 자아에서는 효과가 나타나지 않고 조직에 대한 일체감이나 조직원으로서의 신념으로 정의되는 사회적 자아에서만 효과가 나타났다는 점이 의미하는 바가 분명히 있을 것으로 판단된다. 교사가 효과적인 보육활동을 위해 스스로 분발하게 되는 자기강화적 신념인 개인적 자아가 보육교사의 자체적인 보육의 질 향상을 위한 노력에 큰 의미를 가질 것으로 생각되기 때문이다. 이 부분에서는 차이가 나타나지 않고 사회적 자아에서만 차이가 나타난 것을 어떻게 해석할 수 있을지, 이 부분이 추후 보육의 질이나 기관 운영에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대한 부가적인 연구가 요구된다.

보육교사자격취득경로와 인건비지원여부라는 개인환경 변인을 선택한 이유에 대해 보다 구체적인 해석이 있다면 각 연구결과를 보다 의미 있게 해석할 수 있을 것으로 생각된다. 보육교사 자격을 취득하는 경로에 따라 평가인증경험의 의미가 달라질 것으로 예상은 되나, 어떠한 의미 있는 관계를 분석해보고자 연구자가 이 변인을 선택했는지에 대해 추가적인 설명이 있다면 평가인증제도를 넘어 보육교사자격제도에 대해서도 의미 있는 해석이 가능할 것이다. 인건비지원시설인지 여부 또한 평가인증경험과 어떠한 상관을 가지는지 구체적인 연구자의 설명이 있다면 정부의 인건비 지원 및 공공형 어린이집 등 민간어린이집의 공보육화에 대해 더 의미 있는 메시지를 던져줄 수 있었을 것으로 판단된다.

1급 승급교육 대상자로 연구대상을 한정시킴으로써 보육경력 효과는 통제하였지만, 다소 짧은 보육경력을 기준으로 본 연구의 결과를 해석하는 추가 작업이 필요하다. 실제로 보육경력에 따라 보육의 질과 관련된 변인에는 많은 차이가 있다는 것이 지금껏 많은 선행연구들을 통해 도출되었고, 그러한 면에서 3년 정도의 초기 보육경력이 평가인증참여에 어떠한 의미를 줄 수 있는지에 대한 연구자의 해석이 부가되면 어떨까. 또한 대학에서 자격을 취득한 보육교사(특히 4년제)보다 보육교사양성원이나 학점은행제를 통해 배출된 보육교사가 많은 현 연구의 연구대상 분포가 모집단의 자격취득경로의 분포와 어떠한 유사점 또는 차이점을 가지는지가 궁금하고, 그렇다면 현 연구의 대상의 특이성이 연구결과에 어떠한 영향을 간접적으로 미쳤을 것인지에 대한 분석도 제시될 수 있을 것이다. 이 또한 의미 있는 결과를 제안할 수 있을 것이다.

마지막으로 인증참여가 현재 근무한 시설인지, 전 근무 시설인지에 대한 정보가 누락되어 있어 이에 대한 해석도 불가능하다. 단지 인증참여여부인지, 인증을 참여한 현재 시설에 대한 사회적 동기부여가 향상된 것인지에 대해서도 추가적인 논의가 가능할 것으로 생각된다.

평가인증제도에 참여하는 것만으로도 보육교사의 조직에 대한 동기부여가 향상된다는 이 연구의 결과를 통해 평가인증제도를 준비하고 알아나가는 과정 자체가 어린이집 운영에 대한 보육교사의 일체감을 가져오는 긍정적인 파생효과를 가져온다는 것을 알 수 있었다. 본 토론자가 제안한 여러 변인에 대한 논의가 추가된다면 평가인증제도, 보육교사자격제도, 보육행정제도 등에 더욱 의미 있는 제안이 이루어질 것으로 기대된다.