한국농촌지도학회지 제12권 제1호 2005년 6월 pp. 69~81

학생4-H 지도교사의 자기효능감 및 역할갈등에 관한 연구

이채식 · 김성수 · 최영창*

서울대학교 대학원 · 한국4-H본부 부설 농촌청소년문화연구소

A Study on Self-Efficacy and Role Conflict of 4-H Leaders

Chae Shik Lee · Sung Soo Kim · Yeong Chang Choe*

Seoul National University · * Korean 4-H Association

Summary

The objectives of this study were to measure role conflict of 4-H leaders and to verify the differences of role conflict and self-efficacy according to individual characteristics. The data were collected from 99 leaders who took charge of guiding 4-H youth organization in school as teacher advisor. The statistical techniques used for this study were frequency, t-test, one-way analysis of variance and correlation. The major findings of this study were as follows;

1) The 4-H leaders had some role conflict and role ambiguity in guiding youth activities in the school. 2) The leader advisor group with teaching experience of 5~9 years showed higher role conflict and lower role ambiguity. 3) The 4-H leaders with age over 45 felt higher role conflict and lower role ambiguity. 4) The leaders' self-efficacy was positively correlated with self esteem, and negatively associated with role ambiguity.

Key Words : Role Conflict, Self Efficacy, Youth Activity, 4-H Leader

Ⅰ. 서 론

청소년기는 많은 변화를 경험하는 시기이다. 청소년기에 접어들면서 남자는 남자로서, 여자는 여자로서의 신체의 변화와 왕성한 성장을 이루게 된다. 아동기까지의 부모나 선생님에게 의존적이던 모습에서 벗어나 점차 독립적인 생활과 가치관을 추구하게 되며 다양한 또래친구와의 관계형성을 통해 사회성발달을 이룬다. 기성세대와는 다른 사회적 환경속에서 생활하게 되는 청소년들은 일상생활에서 간혹 부모나 선생님과 갈등하기도 하며, 호기심과 충동에 의해 문제행동을 일으키기도 한다. 따라서 청소년들이 청소년기의 변화를 능동적으로 받아들이며 긍정적 정체성을 형성하도록 사회적 관심과 다양한 노력들이 필요하다. 이와 관련하여 청소년활동은 성적위주의 학교생활에 지친 청소년들이 학업의 스트레스를 해소하는 한편 다양한 활동과 경험을 통해 자신의 잠재력을 개발하고 조화로운 발달을 이루는 장으로서 매우 중요하다

많은 청소년활동은 학교에서 조직된 청소년단체를 중심으로 담당지도교사의 책임 하에 전개된다. 청소년활동 지도교사들은 학교운영상 학교장으로부터 임명을 받아 특정 청소년 단체활동에 대한 교육을 받은 후 청소년단체 지도자로서 활동하게 된다. 청소년단체 지도교사는 학교 내에서의 청소년활동 및 학교 밖에서 이

루어지는 청소년활동을 계획하고 실천하게 된다. 교육의 질은 교사의 질은 넘지 못한다는 말이 있듯이, 의욕적이며 능동적인 지도교사의 헌신과 노력으로 성공적인 청소년활동을 이루는 반면 소극적이거나 비전문적인 지도교사를 통해 형식적인 청소년활동이 전개되기 마련이다.

청소년활동 지도자로서 지도교사는 여러 가지 역할을 수행하게 된다(정지웅, 1985). 특히 지도교사는 청소년활동에 관련하여 학교장이나 동료교사, 학부모 및 학생들의 수많은 요구를 반영하여야 한다. 이로 인해 청소년지도교사는 여느 교사와 비교할 때 똑같은 근무조건속에서 더 많은 시간과 노력을 들여야 하므로 교사로서의 사명감과 자긍심을 갖는 반면 업무부담으로 인한 현실적인 어려움(권이종, 1986; 임송자, 1986; 신문철, 1989)을 겪기도 한다.

지금까지 청소년활동 지도교사에 대한 연구는 지도교사가 가져야 할 자질과 역할을 이론적으로 논의(강대근, 1981; 정지웅, 1985; 정원식, 1984) 하거나 청소년지도자로서 지도교사의 활동실태 및 인식(유경재, 1991; 조영주, 2003; 김재영, 1997; 정재오, 1993) 및 지도교사의 직무만족과 전문성(김진영, 2002; 김진화, 2001; 이영래, 2003)을 다루고 있다. 이들 연구를 통해 청소년 지도교사의 역할 정립 및 전문성 분석과 청소년활동의 문제점이나 어려움을 실증적으로 분석하여 여러 가지 행정적, 제도적 개선방안을 제시하였다. 그러나 현장의 지도교사들이 청소년활동을 지도함에 있어 겪게 되는 역할수행의 어려움이나 역할갈등에 대한 연구들은 미흡한 실정이다.

청소년단체 지도교사들의 역할수행에 있어 그 역할이 모호하고 분명하지 않다면 지도교사들은 자신들에게 주어진 직무와 역할을 수행하는데 스스로 심각한 역할갈등에 빠지게 된다. 본 연구에서는 청소년활동을 담당하는 학생4-H 지도교사들에게 요구되는 역할 및 갈등에 대해 논의하게 한 후, 지도교사들이 청소년단체를 지도하면서 겪고 있는 역할갈등과 자아효능감을 실증적으로 분석하였다.

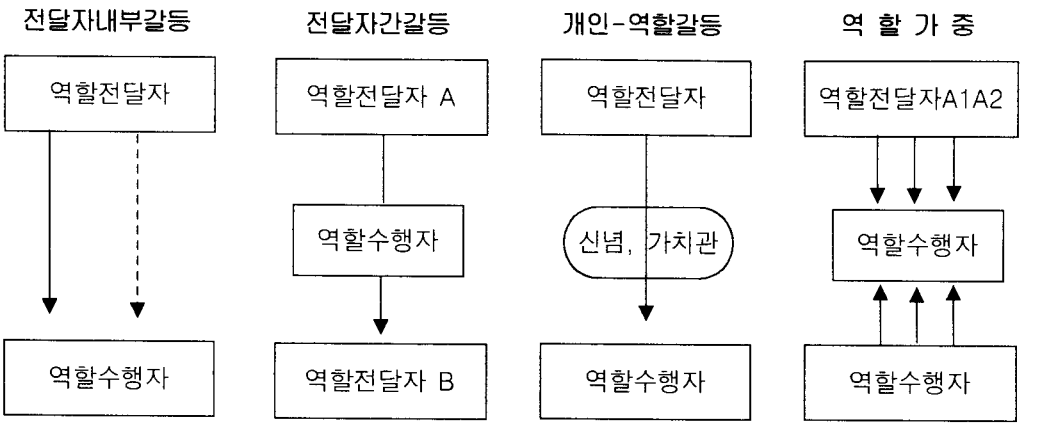
Ⅱ. 이론적 배경

1. 역할, 갈등, 역할갈등

역할 및 역할갈등의 개념은 사회학이나 교육학분야에서 핵심적으로 다루어지는 개념으로 (Merton, 1957; Parson. 1951; Parson & Shils, 1951), 특정 개인이 다양한 사회적 상황에서 경험하게 되는 역할갈등을 분석할 수 있는 유용한 도구로 이용되어 왔다.

역할은 사회관계에서 개인이 다른 사람에 대해 차지하는 지위에 맞게 행동하고 수행하도록 사회적으로 기대되고 요구되는 행동양식. 지위에 대응하는 개념이다. 역할에 대한 규정에 있어 Linton(1970)은 '사회의 어떤 지위에 있는 사람에게 사회의 구성원으로부터 공통적으로 기대되는 행동유형' 이라고 하였다. 이와 유사하게 Newcomb는 '지위를 수행함에 있어 기대되는 규범적 기대'이며, Secord는 '사회집단에서 개인이 차지하는 지위와 그 지위를 수행함에 있어서 부여되는 기대'라고 하였다(김혜숙, 2003). 오석홍(1983)은 역할과 관련하여 사회적인 관계에서 어떤 지위에 있는 사람들이 해야 할 것으로 기대되는 행동의 범주로, Merrill(1965)은 역할은 신분적 지위를 가지고 있는 사람들로부터 부여받은 그 지위에 합당한 직무를 수행하는데 필요한 어떤 방법으로 규정하였다. Getzels(1968)은 역할은 한 제도내의 지위를 뜻하며, 역할기대에 의하여 규정되므로 규범적인 의무와 권리를 지니며, 역할기대는 제도적으로 부여되는 것이며, 역할은 융통성을 가지며, 역할은 달리 이해할 수도 있다.

역할은 어느 특정 집단의 개인에게 기대되는 행동이라면 그 역할은 맡은 사람에 따라 내용이 달라질 수 있다. 그러나 역할은 그것을 맡는 사람이 바뀐다 하더라도 변하지 않는 일정한 속성을 지니고 있다(오석홍, 1987). 이러한 역할을 구체적으로 보면 성과 연령 등에 따르는 역할과 같이 개인의 의사나 능력에 관계없이 선천적으로 부과되는 역할(생득적 역할)과 직업상



〈그림 1〉 역할갈등의 구분(House & Rizzo, 1972)

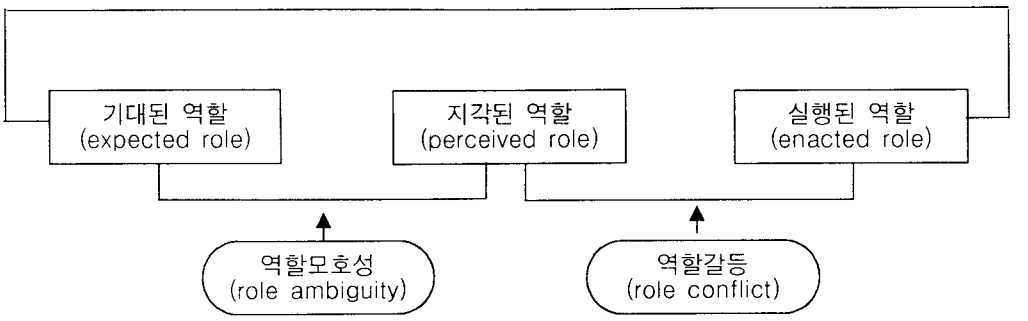
의 역할처럼 개인의 능력과 노력으로 선택되는 역할(획득적 역할), 특정 상호행위 과정에서 상황의 특성에 따라 개인이 적극적으로 채용하기도 하고 수동적으로 할당되기도 하는 능동적·수동적 역할 등이 있다.

한편, 갈등은 어떤 특정한 상황에서 둘 이상의 행동목표나 행동대상을 선택할 때 거의 같은 강의 힘이 대립된 상태에서 발생된다. 개인이나 집단이 함께 일하는데 있어서 어려움을 겪는 형태로 정상적인 활동이 방해되거나 파괴되어진 상태이다. 그러나 이는 행동으로 표출되는 경우만이 아니라 현재화 되지 않고 잠재적으로 존재할 수도 있으며 끝내 행동화되지 않을 수도 있다(Pondy, 1967; 석태종, 1997, 재인용). 과도한 갈등은 개인으로나 사회적으로도 해가된다. 갈등은 사람들로 하여금 긴장과 불안을 유발하고 직무에 대한 불만족, 상사에 대한 불신, 사명감의 감퇴 등 개인의 능력과 조직의 목표달성에 역기능적 작용을 하게 된다(남정걸, 1982). 그러나 항상 부정적이라기보다는 약간의 역할갈등의 경우 주어질 일을 촉진하는 활력소가 되고 도전감을 불러일으키기도 한다(주삼환, 1985).

역할갈등은 역할과 갈등이 합쳐진 개념으로, 조직의 역할전달자에 의하여 전달되는 기대들과의 불일치, 모순되는 상태로서 주어진 역할기대들을 동시에 수행할 수 없기 때문에 느끼는 심리적 부담감이다. 한 개인이 외부에서 요구하는 역할기대에 따라 행동할 수 없는 것으로 지각된 역할이다. 역할갈등은 개별역할갈등, 역할간 갈등, 역할수여자간 갈등, 역할수여자내 갈등으로 분류할 수 있다(House & Rizzo, 1972).

개별 역할갈등은 역할장면 모형에서 개인의 속성이 역할 수여자 사이에 존재하는 것으로 역할요구가 수행자의 요구나 가치관, 능력 등을 무시하게 될 때 발생하며 행동의 내적 지각 및 동기에서 관련된다. 역할간 갈등은 여러 조직에서 동시에 행동해야 하는 개인의 다양한 목표 현상과 관련되는 것으로 어떤 개인이 한 조직에서의 역할에 대한 기대와 다른 조직의 역할에 대한 기대가 서로 상반되는 경우, 역할 수여자간 갈등은 역할집합의 여러 구성원들이 역할수행자에게 상이한 기대를 가지는 경우이다. 역할 수여자내 갈등은 동일한 역할 수여자가 상반되는 지시를 하거나 또는 이전에 지시한 관점에서는 불가능한 행동을 역할수행자에게 기대할 경우에 발생한다.

역할갈등과 관련한 역할모호성을 학자들에 따라 역할갈등에 포함시키기도 하지만 역할모호성이 역할갈등과는 다른 성격을 갖고 있으면서 역할담당자에게 영향을 미치고 있으므로 구분하는 것이 대부분이다(Kahn, 1972; Szilagy, A.



〈그림 2〉 역할관계의 역할갈등, 역할모호성

출처 : Szilagy, A. D., Wallac, M. J, 1987, Organizational Behaviour and Performance

D., Wallac, M. J, 1987).

역할모호성은 역할수행자가 그 직무로부터 요구되는 임무와 책임 및 권한을 정확하게 지각하지 못한 상태로 정의할 수 있다(이봉성, 1991) 역할모호성은 역할담당자가 역할집합의 역할기대에 대하여 불확실하게 느낄 때 일어난다. 이러한 역할기대에 대한 불확실성은 다양한 차원에서 나타날 수 있다.

첫째, 역할과정이론에서는 역할기대자체의 불확실차원으로 공식적인 직무의 내용이 분명하지 않기에 발생하며, 역할인지의 불확실성차원으로 직무내용이 복잡할수록 상위계층의 직무일수록, 과업자체의 다양성과 복잡성 때문에 나타나고, 개인적 특성으로 자기직무에 대한 자신감과 도전하는 태도를 취하는 구성은 역할에 의문이 있거나 분명치 않은 점이 있으면 이에 대한 해명을 요구하며 역할모호성을 제거해나간다.

둘째, 역할모호성을 주관성과 객관성의 차원에서 구분하여 1) 객관적 모호성은 정상적인 사람의 지각과 인지과정에 영향을 미치는 것으로 사회적, 생리적 환경의 속성, 2) 주관적 모호성은 경험된 모호성으로 특별한 상황 하에서 어떤 특정개인에 대한 실제적인 영향이다.

셋째, 역할모호성은 개인이 느끼고 있는 불확실성의 초점에 따라 구분될 수 있는데, 1) 직무에 대한 적절한 정의와 직무 목적과 이들을 수행하기 위하여 허용되는 수단들에 대한 정보의 부족, 2) 개인이 맡고 있는 역할성과의 사회-정서적(socio-emotional)측면으로 타인에 눈에 비친 자신의 입장과 개인의 목적달성을 위한 행위의 결과에 대한 개인관점과 관련되어 있다.

2. 청소년단체 지도교사의 역할 및 역할갈등

청소년단체 지도교사는 크게 교사로서의 역할과 청소년단체 지도교사로서의 역할을 수행하게 된다. 교사로서의 역할을 보면 일반적으로 알려진 학생들을 가르치거나 지도하는 역할을 수행할 뿐만 아니라 교육행정업무, 담임의 역할, 그리고 조직사회인 학교에서 관리자, 선·후배 동료교사와의 관계 등 많은 역할을 해 나가야 한다. 그리고 교사의 역할을 학교에서의 역할과 사회에서의 역할로 구분할 수 있다(김윤태, 1990). 학교에서의 역할은 1) 기본적 역할로서 수업기능, 사회화를 돕는 기능, 평가의 기능, 생활지도 및 상담의 기능, 2) 심리적 역할로서 사회대표자, 판단자, 지식자원, 학습조력자, 훈육자, 동일시의 대상, 불안 제거자, 자아옹호자, 집단지도자, 부모대행인, 적대 감정의 피력, 친구, 애정대상자 등으로 분류한다. 그리고 청소년단체의 지도교사는 청소년지도자의 역할을 수행하게 된다. 청소년지도자의 역할을 보면 청소년 사업가의 역할, 청소년수련활동 지원자로서의 역할, 청소년 교류촉진자로서의 역할, 청소년 유익환경 조성자로서의 역할, 청소년의 잠

재능력개발을 위한 교육자로서의 역할 등으로 구분할 수 있다.

지도교사는 자신에게 주어진 여러 가지 역할을 수행하는 동안 학부모, 교장 및 동료교사, 학생들과의 관계속에서 다양한 형태의 역할갈등을 경험하게 된다. 교사의 역할갈등은 하나의 역할에 대한 각기 다른 기대를 가지는 경우, 한 개인이 두 개 이상의 역할을 갖는 경우, 사회에서 주어지는 기대가 개인의 성격과 양립할 수 없는 경우로 구분되어질 수 있다 또한 많은 학부모가 교사에 대해 갖고 있는 기대와 교사가 갖는 교육적 신념과의 충돌이나 대립, 학급운영 및 수업에 있어 교장과의 의견차이, 전체적인 교육행정을 담당하는 부처인 중앙 및 지방단위 교육청과의 대립, 학습자로서 학생과의 대립, 동료교사와의 대립, 자신의 교육이념과 현실적 교육실천과의 대립이라는 여섯 항목으로 구분되어 질 수 있다(석태종, 1996).

정우현(1989)은 교사의 역할갈등과 관련하여 1) 교직의 내용이 구체적이기 보다 상황적이고 확산적이지만 교사에게 주어지는 통념적인 임무는 학생을 사회화하고 동기유발을 시키며 자신감을 갖게 하고 가치를 전수하며 어떤 사실에 대한 과학적 태도를 갖게 하며 나아가 문화를 익히게 하는 등 구체적이지 못하고 상당히 관념적인 성격에 의한 것이라고 하였다. 2) 교직은 수행되어야 할 역할이 다양하므로, 특정 상황이 변할 때 마다 어느 하나를 자신의 역할수행의 표본으로 삼아야한다. 그러나 교사는 특정 상황에서 이론과 실재 괴리현상을 감수해야 하는데, 특히 초임교사는 더욱 심한 역할갈등을 경험하게 된다는 것이다. 3) 교사가 있는 학교의 특성에 따른 것으로, 교사의 역할내용을 사회에 즉각적으로 드러내게 된다. 모든 교육의 요구는 사회로부터 나오게 되며, 그런 요구의 이행여부에 대한 내용이 그 자체의 결과를 보기 전에 대중에게 공개된다. 이때 성급한 판단자들에 의해 과정에서 빚어진 문제를 가지고 수행된 교사의 역할을 판단하게 되므로 교사는 더욱 빈번하게 역할갈등을 경험하게 된다. 4) 교사의 노력에 대한 보상한계가 애매하다. 교사직은 확실한 평가기준이 모호하므로 아무리 노력하고 열심히 일해도 무능한 교사라는 평을 들을 수 있고, 그다지 노력하지 않아도 훌륭한 교사라는 평가를 받는 경우가 발생하기도 한다.

3. 관련변인의 고찰

교사의 역할수행에 있어 역할갈등에 관한 연구들은 초등학교, 중·고등학교 교사를 대상으로 수행되었다(강재성, 1974; 조성분, 1990; 석태종, 1979; 김경숙·최영실, 1995; 김종욱·최종욱, 1998). 강재성(1974)는 초등학교 체육주임교사의 역할갈등에 관한 연구를 통해 역할갈등과 학교규모는 역비례함을 밝혔다. 학교규모가 클수록 업무분담이 보다 효율적이어서 교사의 역할갈등이 덜 느끼게 된다는 것이다. 또한 교사의 역할갈등과 교직경력은 역비례하게 되는데, 특히 연령이나 경력상 중견인 교사들은 여전히 교장이나 행정단위로부터 지시와 감독을 받아야 하는 경우에 역할갈등이 높다고 하였다. 역할갈등과 연령과 역비례하게 되는데, 젊은 교사들은 의욕적이지만 기대역할이 다를 수 있으며, 하고자하는 일들이 뜻대로 되지 않아서 역할갈등이 높다는 것이다. 조성분(1990)의 연구에서는 대부분의 교사들은 역할갈등을 경험하고 있으며, 성별에 있어 여자보다는 남자교사가 역할갈등을 많이 느끼며, 교사경력이 높을수록 역할갈등이 더 높은 것으로 나타났다. 석태종(1997)의 연구에서도 절반정도의 교사가 역할갈등을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 교사의 역할갈등과 관련하여 남녀 간의 차이는 없는 것으로 나타났는데, 이는 남녀교사 모두의 역할 및 갈등에 관한 가치관이 거의 동일하다고 주장하였다. 교사의 역할갈등과 관련하여 학교가 속한 지역간의 차이는 없는 것으로 나타났다. 이것은 교통과 통신의 발달로 지역간의 사회적, 문화적 차이가 점차 줄어들게 됨으로 인한 것이다. 교사가 느끼는 역할갈등의 요인으로는 개인적 요인보다는 사회적 요인이 더 중요시되는

데, 교사들은 학교나 학생으로부터 역할갈등을 겪게 된다. 특히 초등학교 교사에 비해 중등교사들이 학생으로부터 많은 역할갈등이 겪고 있음을 밝혔다. 김경숙 · 최영실(1995)는 사회체육 지도자를 대상으로 한 역할갈등을 분석하였는데, 성별이나 결혼여부에 대한 역할갈등의 차이는 없다고 하였다. 그러나 연령에 있어 연령이 낮거나 높은 순으로 역할갈등이 높다고 밝히고 있다. 또한 사회체육지도자의 학력수준과 관련하여 학력이 높은 사람들이 역할갈등이 높다고 하였다. 지도자 경력에 있어서는 역할갈등이 역비례하는데, 경력이 짧을수록 역할갈등이 높았다. 김종욱 · 최종욱(1998)은 특수 및 일반학교 체육교사의 역할갈등에 관한 연구를 통해 체육교사에 있어 여자교사가 남자교사보다 역할갈등이 높다고 하였다. 반면 양기주(1994)의 연구에서는 여자교사보다 남자교사의 역할갈등이 높은 것으로 나타나 상반되는 결과를 나타내고 있었다. 이것은 인지능력이나 신체적 결함이 있는 학생들을 지도하는데 있어 여자가 더 큰 어려움을 겪게 됨으로 여자의 역할갈등은 높은 것으로 판단된다(김종욱 · 최종욱, 1998). 한편 교육경력이 짧은 사람들이 역할갈등이 높은 것으로 나타났다. 안양수(1987)의 연구에서도 교직경력이 짧은 교사가 경력이 긴 교사보다 역할갈등이 높다고 하였다. 또한 교사들은 업무과다로 인한 역할갈등이 매우 높았으며, 교직의 전문화에 대한 역할갈등은 낮게 나타났다.

김형정(1989)은 교직관과 역할갈등에 관한 연구를 수행하였다. 교사들이 교사로서 사명감을 갖고 있으나 경제적, 사회적 지위는 낮게 평가하고 있었다. 교사의 역할갈등에 있어 직장내에서의 인간관계와 업무과다로 인한 갈등이 높았다. 성별에 있어 남자교사들이 여자교사보다 역할갈등이 높았으며, 교육수준별로 보면 교육수준이 높을수록 역할갈등이 낮게 나타났다. 양기주(1994)의 연구에서는 고등학교 교사가 중학교에 비해 높은 역할갈등을 보였다. 이은재(1991)는 여교사의 역할갈등과 관련한 연구를 수행하였는데, 여교사들은 남교사들의 부정적 시각, 학급운영의 업무체제가 남교사위주로 된 것에 대한 역할갈등이 높았다.

이상의 선행연구의 결과를 종합적으로 논의해 보면, 대부분의 교사들은 어느 정도의 역할갈등을 경험하고 있음을 알 수 있었다. 교사가 성별, 연령, 교사경력, 교육수준, 학교유형 등에 따라 역할갈등의 차이를 보이고 있었다.

Ⅲ. 연 구 방 법

1. 연구의 대상 및 자료수집

본 연구는 학생4-H회 활동을 담당하고 있는 지도교사를 모집단으로 하였다. 설문조사를 위해 2004년도 한국4-H지도교사로 활동 중인 대상으로 한 2004년 4-H지도교사 연수회 기간 동안 연구자가 직접 방문하여 실시하였다. 설문작성을 위해 연구자의 의도가 반영되지 않은 한도내에서 설문의 취지와 작성요령에 관한 안내문을 간략하게 제시하였다. 설문지 작성은 자기평가기입법에 의하여 각각의 설문내용에 대하여 응답하도록 하였으며, 작성된 설문지는 조사대상자들로부터 설문지를 회수하였다. 이상의 조사절차를 통하여 수집된 자료는 총 99매였다.

2. 조사도구와 측정방법

자료수집을 위해 사용된 조사도구는 지도교사의 역할갈등, 자기효능감, 자아존중감, 개인적 특성에 대한 문항으로 구성되었다. 먼저, 역할갈등을 측정하기 위하여 Rizzo, House & Lirtzman의 역할갈등 및 역할모호성에 관한 문항을 이봉섭(1991)이 번안 · 보완한 도구를 사용하였다. 역할갈등의 도구는 시간이나 자원이 충분한 정도, 업무수행을 위해 규칙, 방침을 어기는 정도, 둘 이상의 상충되는 지시, 자신의 가치관과는 다른 업무수행의 정도, 평가가 사람에 따라 달라지는 정도 등 총 9개 문항의 역할갈등과 자기직무의 목표를 알고 있는 정도, 업무처리시간의 관리정도, 기대되는 업무를 알고 있

는 정도, 업무의 권한과 책임을 알고 있는 정도, 결과를 알고 있는 정도 등 총 7개 문항의 역할모호성으로 구성되었다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)에서부터 아주 그렇다(5점)의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 전체 합계점수가 높을수록 역할갈등 및 역할모호성이 높은 것을 의미한다. 역할모호성의 측정을 위한 문항들은 부정문항으로 구성되어 있으며, 역할모호성에 관한 통계분석시 해당문항은 역순으로 처리하였다. 예비조사를 통한 역할갈등의 신뢰도 Cronbach α = .7075으로 이봉섭(1991)의 연구에서 사용된 Cronbach α = .7601 보다 다소 낮았다. 역할모호성은 원래 7개 문항으로 신뢰도 검증시 Cronbach α=.6805였으나, 조사도구의 신뢰도를 떨어뜨리는 부정문항으로 나타난 1개 문항으로 제외한 후 신뢰도는 Cronbach α=.7378 이었다. 이것은 이봉섭(1991)의 역할모호성의 신뢰도 Cronbach α = .7373과 비슷한 수준이었다. 지도교사의 자기효능감은 Schwarzer, R. & Jerusalem, M.(1979)이 개발한 일반적 자기효능감(General Self-Efficacy Scale)의 10개 문항을 이영민(1994)이 번안한 도구를 사용하였다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)에서 아주 그렇다(5점)의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 전체 합계점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 예비조사를 통한 자기효능감의 신뢰도는 Cronbach α = .7901이었다. 자아존중감은 Rosenberg(1965)가 개발한 자아존중감척도(Self- Esteem Scale)를 연구자가 번안하여 완성하였다. 자아존중감의 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)에서 아주 그렇다(5점)의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 전체 합계점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 예비조사를 통한 자아존중감의 신뢰도는 Cronbach α=.8901로 높게 나타났다. 지도교사의 개인적 특성에 관한 변인은 성별, 교직연수, 청소년단체 지도교사연수, 연령, 학교유형 등이었다.

3. 자료의 분석

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 수집된 자료는 SPSSWIN/ver.10 통계패키지를 이용하여 빈도, 백분율, t-test, 일원변량분석(ANOVA), 상관관계 분석을 실시하였다. 구체적으로 살펴보면 응답자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율 분석을 실시하였고, 지도교사의 역할갈등, 역할모호성과 자아존중감 및 자아존중감의 분포를 알아보기 위해 평균, 최대값, 최소값을 구하였다. 청소년활동의 지도에 있어 지도교사가 느끼는 역할갈등 및 역할애매성의 집단간 차이를 살펴보기 위하여 t-test 및 일원변량분석(ANOVA)을 실시하였다. 그리고 역할갈등 및 역할애매성에 관련한 제 변인간의 상관관계를 파악하기 위하여 중다상관관계분석을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 해석

1. 일반적 현황

응답자들의 일반적 현황을 살펴보면, 성별에 있어 남자가 94명(94.9%)으로 절대적으로 많았다. 학생4-H 지도교사활동경력은 1-4년이 42명(42.4%), 5-9년이 21명(21.2%), 10년이상 36명(36.4%)였다. 학교별로 보면 중학교 30명(30.3%), 실업고 48명(48.5%), 인문고 21명(21.2%)였다.

학생4-H 지도교사의 역할갈등, 역할모호성 및 자기효능감과 자아존중감은 〈표 2〉에 제시된 바와 같았다. 지도교사의 역할갈등의 평균은 24.10으로 이론적 평균보다 높게 나타나 청소년단체의 지도에 있어 역할갈등이 많았다. 그러나 지도교사의 역할모호성의 평균은 13.67로 이론적 평균보다 낮게 나타나 역할모호성은 적은 편이었다. 지도교사의 자기효능감은 36.38로 이론적 평균인 25보다 훨씬 높게 나타난 반면, 자아존중감의 평균은 23.76으로 이론적 평균인 25보다 낮게 나타났다. 지도교사들은 역할갈등과 자기효능감이 높은 반면 역할모호성과 자아존중감은 낮았다.

〈표 1〉 응답자의 일반적 현황

구 분		빈 도	평 균	비 고
성 별	남	94	94.9	
	여	5	5.1	
연 령	45세 미만	43	43.4	최저 30세 최고 60세
	45세 이상	56	56.6	
지도교사경력	1~4년차	42	42.4	최저 1년 최고 23년
	5~9년차	21	21.2	
	10년이상	36	36.4	
학 교	중 학 교	30	30.3	
	실 업 고	48	48.5	
	인 문 고	21	21.2	
합 계		99	100.0	

〈표 2〉 청소년단체 지도교사의 주요변인의 점수

	평 균	표준편차	비 고
역 할 갈 등	24.10	4.00	이론적 평균 22.5, 최소값 18.0, 최대값 40.0
역할모호성	13.66	2.24	이론적 평균 15.0, 최소값 8.0, 최대값 20.0
자기효능감	36.38	3.52	이론적 평균 25.0, 최소값 26.0, 최대값 47.0
자아존중감	23.75	2.36	이론적 평균 25.0, 최소값 16.0, 최대값 29.0

〈표 3〉에서 제시된 바와 같이, 학생4-H 지도교사의 역할갈등을 연령별로 보면 45세 미만(23.53)보다 45세 이상(24.54)인 지도교사들의 역할갈등이 높은 것으로 나타났다. 교직경력에 있어서도 경력이 20년차 미만(23.76)인 교사보다 20년차 이상(24.46)인 교사들이 역할갈등이 높았다. 연령과 경력에 따른 집단간 차이는 유의하지 않았으나, 연령과 역할갈등이 역비례한다고 밝힌 강재성(1974)과는 대조적 결과를 보였다. 그리고 교직경력과 역할갈등이 비례하는 경향은 조성분(1990)의 결과를 지지하는 반면 교직경력과 역할갈등이 역비례함을 밝힌 강재성(1974), 김경숙, 최영실(1995), 양기주(1994), 안양수(1987)의 결과와는 다른 것이다.

4-H지도교사 경력에 따른 역할갈등은 1~4년차(23.74) 이나 10년차 이상(23.1) 보다 5~9년차 차이(25.67)가 통계적으로 유의하게 높았으며, LSD 사후검증을 실시한 결과 지도교사 경력이 1~4년차와 10년차 이상의 교사집단간의 차이로 나타났다. 즉, 청소년단체를 지도함에 있어 중견단계에서 이르는 5~9년차 사이의 교사들이 역할갈등이 높음을 알 수 있다.

재직중인 학교유형별 역할갈등을 보면 실업고(24.7)의 교사들이 청소년지도활동에 대한 역할갈등이 가장 높았고, 인문고 교사(23.57)와 중학교 교사(23.40)의 순으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 이러한 결과는 양기주(1994)가 밝힌 중학교에 비해 고등학교 교사가 역할갈등이 높다는 것과 유사하였다.

학생4-H 지도교사의 집단에 따른 역할모호성의 차이는 〈표 4〉와 같았다. 역할모호성의 차이를 교직경력별로 보면 교직경력이 긴 20년차 이상 교사(14.43)들이 20년차 미만(13.89) 보다 역할모호성이 낮았다. 청소년단체 지도교사경력에 있어서는 1~4년차 교사(14.26)들의 역할모호성이 가장 높았고, 10년차 이상 교사(13.06)들의 역할모호성이 낮게 나타났다. 이러한 결과를 통해 새롭게 4-H단체 활동을 맡게 되는 지도교사

〈표 3〉 지도교사의 역할갈등 집단간 차이검증

구 분		빈 도	평 균	표준편차	t/F	비 고 ① ② ③
연 령	45세미만	43	23.53	3.85	-1.235 n.s	
	45세이상	56	24.53	4.09		
교 직 경 력	20년차미만	51	23.76	3.80	-.860 n.s	
	20년차이상	48	24.45	4.21		
지도교사 경 력	1~4년차	42	23.73	2.87	2.091*	①
	5~9년차	21	25.66	4.32		②
	10년차이상	36	23.61	4.76		③ *
학 교	중학교	30	23.40	2.94	1.322 n.s	
	실업고	48	24.77	4.70		
	인문고	21	23.57	3.47		

* p<.1, ** p<.05.

〈표 4〉 지도교사의 역할모호성 집단차이검증

구 분		빈 도	평 균	표준편차	t/F	비 고 ① ② ③
연 령	45세미만	43	13.93	2.41	1.026 n.s	
	45세이상	56	13.46	2.09		
교 직 경 력	20년미만	51	13.88	2.39	1.111 n.s	
	20년이상	48	13.43	2.06		
지도교사 경 력	1~4년	42	14.26	2.64	2.979 **	①
	5~9년	21	13.52	1.93		②
	10년이상	36	13.05	1.70		③ *
학 교	중학교	30	13.16	2.32	1.090 n.s	
	실업고	48	13.91	2.37		
	인문고	21	13.80	1.72		

* p<.05, ** p<.01

들이 자신의 역할수행에 대해 명확하게 이해하지 못하고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 신임지도교사들에 대한 전문성교육이 안정적으로 실시되어야 할 것이다. 한편 학교유형에 있어 실업고 교사(13.92)들이 역할모호성을 가장 겪고 있었으며, 중학교 교사(13.17)들은 상대적으로 낮은 역할모호성을 보였다.

학생4-H 지도교사의 자기효능감의 차이를 보면 45세미만 교사(36.89)들이 45세이상 교사(36.00)들에 비해 높은 효능감을 보였다(〈표 5〉 참고). 또한 교직경력에 있어서도 20년차 미만(36.76)의 지도교사들이 20년차 이상(35.98) 보다 높게 나타났다. 지도교사 경력에 있어 1~4년차 교사(36.79)들이 가장 높았으며, 10년차 이상

교사(36.61)와 5~9년차 교사(35.19) 순으로 나타났다. 〈표 4〉, 〈표 5〉의 결과를 종합해 보면, 1~4년차의 학생4-H 지도교사 경력이 짧은 교사들은 자아효능감이 높아 청소년단체 지도업무에 의욕적인 반면 실제의 역할수행에 대한 경험과 전문지식이 없어 다른 교사들에 비해 역할모호성이 높은 것으로 판단되어진다. 한편, 학교별로 보면 실업고 교사(35.42)의 자아효능감이 가장 낮았으나 반면에 인문고 교사(37.62)들은 높았다. 이러한 결과는 통계적으로 유의하였으며 LSD 사후검증을 실시한 결과, 중학교 교사-실업고 교사, 중학교 교사-인문고 교사들 집단간 차이로 나타났다.

지도교사 집단별 자아존중감의 차이검증을 실시한 결과(〈표 6〉), 연령에 있어 45세미만(24.19)로 45세이상(23.43) 보다 높았으며, 교직

〈표 5〉 지도교사의 자기효능감 집단차이검증

구 분		빈 도	평 균	표준편차	t/F	비고 ① ② ③
연령	45세미만	43	36.88	3.36	1.241	
	45세이상	56	36.00	3.62	n.s	
교직 경력	20년미만	51	36.76	3.41	.987	
	20년이상	48	35.97	3.62	n.s	
지도교사 경력	1-4년	42	36.78	3.45	1.572 n.s	
	5-9년	21	35.19	3.05		
	10년이상	36	36.61	3.78		
학교	중학교	30	37.06	3.53	3.881**	①
	실업고	48	35.41	3.56		② *
	인문고	21	37.61	2.88		③ *

* p<.1, ** p<.05.

〈표 6〉 지도교사의 자아존중감 집단차이검증

구 분		빈 도	평 균	표준편차	t/F	비 고 ① ② ③
연령	45세미만	43	24.18	2.31	1.600	
	45세이상	56	23.42	2.36	n.s.	
교직 경력	20년미만	51	24.01	2.21	1.136	
	20년이상	48	23.47	2.50	n.s.	
지도교사 경력	1-4년	42	23.80	2.28	.041 n.s.	
	5-9년	21	23.80	2.15		
	10년이상	36	23.66	2.60		
학교	중학교	30	24.23	1.95	3.024**	①
	실업고	48	23.27	2.67		② *
	인문고	21	24.19	1.96		③ *

〈표 7〉 역할갈등 및 자아효능감의 상관관계

	역할갈등	역할모호성	자기효능감	자아존중감
역 할 갈 등	1.000			
역할모호성	-.029	1.000		
자기효능감	.025	-.339(**)	1.000	
자아존중감	-.028	-.359(**)	.529(**)	1.000

** p<.05, *** p<.01

경력에 있어 20년차 미만의 지도교사들이 20년 이상의 교사들에 비해 높았다. 지도교사 경력에 있어 1~4년과 5~9년의 지도교사들이 10년 이상의 교사들에 비해 높았다. 그러나 연령, 교직경력, 지도교사 경력에 따른 자아존중감의 집단간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 한편, 학교유형에 있어 중학교 지도교사(24.23)와 인문고 지도교사(24.19)의 자아존중감이 실업고 지도교사(23.27)보다 높았다.

역할갈등에 관한 제변인들의 상관관계정도는 〈표 7〉과 같았다. 역할갈등과 역할모호성은 낮은 (-)의 상관관계를 보였으며, 역할모호성과 자기효능은 (-)의 상관관계를 보였다. 역할갈등과 자기효능감은 (+)의 관계를 나타냈으나 통계적으로 유의하지 않았다. 자기효능감과 자아존중감은 (+)의 관계를 보였으며 통계적으로 유의하였다. 즉, 지도교사의 자기효능감이 높을수록 자아존중감도 높은 반면, 자기효능감이 높을수록 역할갈등은 높은 반면 역할모호성은 낮음을 의미한다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 청소년활동 지도교사의 역할갈등 및 역할모호성을 실증적으로 분석하고자 하였다. 주요 연구결과는 다음과 같았다.

첫째, 청소년단체 지도교사는 청소년지도자로서 역할을 수행함에 있어 역할갈등은 다소 높은 반면 역할모호성은 낮은 편이었다. 지도교사의 자기효능감은 이론적 평균치보다 다소 높은 반면 자아존중감은 상대적으로 낮은 편이었다.

둘째, 지도교사들은 4-H지도교사 경력에 있어 역할갈등의 차이를 보였으며, 5~9년차 지도교사들의 역할갈등이 높았다. 이것은 청소년지도에 있어 5~9년차 지도교사들이 청소년활동에 관한 실무에 익숙하고 의욕이 높은 반면 제도적 지원이나 여건이 충분히 이루어지지 못하므로 역할갈등이 높은 것으로 판단된다. 한편, 교직경력 및 연령에 따른 역할갈등의 차이에 있어, 교직경력이 높은 지도교사가 역할갈등이 많은 경향을 보였고, 연령이 높은 교사가 역할갈등이 많은 편이었다.

셋째, 청소년지도자로서 역할을 수행함에 있어 책임 및 권한 지각정도에 관한 역할애매성은 지도교사들의 집단간 차이를, 지도교사 경력에 있어 유의한 차이를 보였으며, 10년 이상의 지도경력을 가진 지도교사들의 역할애매성이 낮았다. 교직경력에 있어 20년 이상의 지도교사들이 20년 미만의 집단보다 역할애매성이 낮은 경향을 보였으며, 연령에 있어 연령이 45세 이상인 집단이 미만인 집단보다 역할애매성이 낮았다. 이러한 결과를 통해 청소년단체의 지도교사의 역할수행에 있어 연령이나 오랜 교직경험을 지닌 지도교사들이 책임 및 권한에 대해 분명하게 지각하고 있음을 알 수 있다.

넷째, 지도교사의 자기효능감의 집단간 차이를 보면 학교유형별로 통계적으로 유의하였으며, 중학교 교사와 실업고 교사, 중학교 교사와 인문고 교사간의 차이를 보였다. 연령에 있어 45세 미만의 지도교사들이 자기효능감이 상대적으로 높았으며, 교직경력에 있어 5~9년차의 지도교사집단의 자기효능감이 낮게 나타났다.

다섯째, 역할갈등, 역할애매성과 자기효능감 등의 제 변인간의 상관관계에 있어 역할모호성과 자기효능감은 (-)의 상관관계를 보였으며, 자아존중감과 역할모호성도 (-)의 상관관계를 보였다. 자기효능감은 자아존중감에 (+)의 상관관계를 나타내고 있어 자기효능감이 높을수록 자아존중감도 높음을 알 수 있다. 역할갈등과 역할모호성은 (-)의 관계를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다.

이상의 연구결과에 기초하여 4-H지도교사들이 역할갈등 및 관련분야의 활성화를 위한 제언은 다음과 같다..

첫째, 4-H단체를 담당하는 5-9년차의 지도교사들은 다른 집단에 비해 역할갈등이 높게 나타났다. 4-H활성화에 있어 주도적인 역할이 기대되는 중견 지도교사들이 보다 정열적으로 4-H회를 이끌어나갈 수 있도록 지도교사들을 위한 다양한 제도적 지원책이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 자기효능감이 높을수록 역할애매성은 낮아졌으며, 자기효능감이 높을수록 자아존중감이 높았다. 따라서, 청소년단체 지도교사들이 보다 분명한 목표를 갖고 청소년활동을 지도하도록 지도교사들의 자아존중감과 자기효능감을 높이기 위한 교육프로그램이 개발되어야 할 것이다.

셋째, 지도교사들은 학교 교장, 동료교사, 교육공무원, 학부모 및 학생들과의 다양한 이해와 관계속에서 역할을 수행하고 있다. 본 연구를 통해 청소년단체 지도교사들이 역할갈등 및 역할애매성을 겪고 있음을 알 수 있었으나, 청소년단체를 지도하는 데 있어 누구(who)와 어떠한 내용(what)으로 인해 역할갈등을 느끼는 지를 밝히는 데 한계가 있었다. 청소년단체 지도교사들의 역할갈등의 관계 및 내용에 대한 지속적인 관심과 구체적인 연구가 수행되어야 할 것이다.

VI. 참 고 문 헌

1. 이봉섭, 1991, 역할갈등과 역할모호성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
2. 박진경, 1994, 운동부 지도교사의 다중역할과 역할갈등의 관계. 체육교육연구논집 15 (2):157-166.
3. 조기범, 1994, 운동부 지도교사의 역할갈등에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
4. 석태종, 1997, 교사의 역할갈등에 관한 연구. 상지대학교 논문집 18, 135-154.
5. 김경숙, 최영실, 1995, 사회체육지도자의 역할갈등에 관한 연구. 한국사회체육학회지 4, 331-338.
6. 김혜숙, 2003, 초등학교 교사의 역할수행과 역할갈등에 관한 연구. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
7. 최영실, 1995, 사회체육지도자의 역할지각과 역할갈등에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
8. 조성분, 1990, 교사의 역할갈등에 관한 연구. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
9. 석태종, 1996, 교육사회학. 서울; 교육과학사.
10. 최은하, 2002, 서울시 공립초등학교 청소년단체 지도교사의 역할갈등에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
11. 정재오, 1992, 초등학교 청소년 단체운영에 관한 학교행정가와 교사간의 인식차 연구. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
12. 이영래, 2003, 청소년지도자의 전문성 향상 방안에 관한 연구 - 학교4-H회 지도교사를 중심으로. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
13. 김진화, 2001, 청소년지도사의 전문성과 자격검정제도에 관한 연구. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
14. 유경재, 1991, 청소년지도자의 실태 및 개선방안에 관한 연구: 충청북도 청소년지도교사를 중심으로. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
15. Getzels, J. W., Lipham, J. M. and Campbell,

R. F., 1968, Educational administration as a social process: Theory, research, and process. New York: Harper and Row.

16. Gross, N., M., A. W. and Mason, W. S., 1958, Role Conflict and its resolution, Reading in Social Psychology(3rd ed.), T. M. New-Comb & E.C. Hartly, 1958, 287-295.
17. Hahn, A. and Raley, G. A., 1998, Youth development : On the path toward professionalization,.Unpublished paper, National Collaboration for Youth.
18. House, R. J. and Rizzo, J. R, 1972, Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behaviour, O.B.H.P
19. Katz, D. and Kahn, R. L., 1978, The Social Psychology of Organizations. New York: John Wiley.
20. Long, R. F., 1990, Youth development professionals : Connecting competencies and curriculum.(Ed.). Institute for Youth Leaders, University of Nothen Iowa.
21. Merton, R. K., 1957, The role set; problems in sociological theory. British Journal of Sociology 8, 106-120.
22. Miles, R. H., 1976, A comparison of the relative impacts of role perceptions of ambiguity and conflict by role. Academy of Management Journal, 19(1):25-35.
23. Parson, T. and Shils, E. A. (Eds.), 1951, Towards a general theory of action, Cambridge, MA, Havard University Press.
24. Pearce, J. L., 1981, Bringing some clarity to role ambiguity research. Academy of Management Review, 6(4):665-674.
25. Pondy, L., 1967, Organizational Conflict: Concepts and Models, Administrative Science Quarterly 12, 296-320.
26. Szilagyi, A. D. and Wallace, M. J., 1987, Organizational Behaviour and Performance, (4th ed), Glenview: Scott, Foresman & Co.

(2005년 4월 7일 접수, 심사 후 수정 보완)