

청소년지도사 효능감 측정도구 개발 및 타당화*

이 원 희**

초 록

본 연구는 청소년지도사 효능감 측정도구를 개발하고, 타당성을 검증하는 것이다. 이를 위해 자기 효능감 관련 이론과 이와 관련된 측정도구 및 청소년지도사 직무분석 등 관련 선행연구를 통해 초기 문항을 개발하였다. 개발된 문항은 전문가의 내용타당도 검증과 예비 조사를 통해 문항에 대한 적절성과 양호도를 검토하였다. 본 조사에서 문항분석을 실시한 결과 정규성의 가정을 성립하는 것으로 나타났으며, 요인분석 결과 4개 하위요인별 각각 7문항으로 구성된 28문항이 추출되었다. 1요인은 '직무 자신감', 2요인은 '프로그램운영 조절효능감', 3요인은 '직무 난이도선호', 4요인은 '직무 귀인'이라 명명하였다. 청소년지도사 효능감 전체와 하위요인 간 상관은 0.69~0.81, 하위요인 간 상관은 0.34~0.61로 유의미한 정적상관을 나타내었고, Cronbach's α 는 0.90으로 나타났다. 확인적 요인분석을 통한 구성타당도 평가 결과 χ^2/df 는 2.304, TLI는 0.919, CFI는 0.930, RMSEA는 0.053으로 나타나 본 연구의 모형 적합도가 수용 가능함을 확인하였으며, 평균분산추출지수와 개념신뢰도가 유의미하게 나타나 수렴타당도, 구성타당도 및 판별타당도가 확보되었다. 또한, 타당화 조사를 실시하여 공인타당도, 수렴타당도 및 교차타당도가 입증하였다. 이러한 결과를 통하여 청소년지도사의 직무 상황과 관련한 직무 수행성과를 예측하는 유용한 도구로 사용되기를 바라며, 청소년지도사 효능감 증진 프로그램의 개발 및 적용을 위한 진단 및 평가도구로 사용되기를 기대한다.

주제어: 청소년지도사, 효능감, 청소년지도사 효능감, 측정도구 개발

* 본 논문은 연구자의 박사학위논문의 일부를 요약한 것임.

** 명지대학교 청소년지도학과 객원교수, whlee02@hanmail.net

I. 서 론

오늘날 다양한 사회 환경과 급격한 변화는 청소년들의 생활환경, 교육제도, 가치관, 문화 등에 직접적인 영향력을 미친다. 변화의 중심에 있는 청소년에게 충분한 활동 기회와 체험경험을 제공하는 것은 청소년들이 긍정적 에너지를 발산할 수 있도록 도와주고, 그들이 당면하고 있는 문제와 사회변화에 능동적으로 대처할 수 있는 역량을 개발하는데 도움을 준다. 이러한 청소년의 다양한 활동을 지도하는 청소년지도사는 여러 종류의 청소년수련시설 및 단체를 비롯하여 학교 현장 등 청소년이 있는 곳이라면 어느 분야에서든 청소년활동을 위하여 그 역할을 다하고 있다. 특히, 주 5일제 수업, 수련활동·현장체험학습 강화 등으로 청소년지도사의 역할이 더욱 증대되고 있으며, 가정의 기능적·구조적 해체, 인터넷과 스마트 폰 등의 유해환경 과다 노출, 윤리 의식의 퇴락과 이기주의 심화 등으로 인해 청소년 문제가 심각해지면서 청소년지도사의 활동영역도 점차 확대되어 시대적 상황이 보다 전문성 있는 청소년지도사를 요구하게 되었다.

청소년지도의 전문성에 대한 개념 정의는 사회적 기대와 요구, 청소년지도사의 역할, 사회·문화·환경적 맥락에 따라 다를 수 있지만, 청소년지도의 전문성을 청소년 활동 현장에서 청소년들이 건전한 성장과 바람직한 인성발달을 성취할 수 있도록 조력하고 효율적으로 지도하기 위해 필요한 전문적 능력이라는데 이견이 없을 것이다. 청소년에게 제공되는 청소년활동과 서비스의 질적 향상을 위해서는 전문성을 지닌 유능한 청소년지도사가 자신이 하는 일에 열정과 긍지를 가지고 자신감과 만족감을 얼마나 느끼느냐에 따라 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있기 때문에 청소년지도사의 전문성, 역량, 기능 등의 객관적인 평가도 중요하지만 청소년지도사 개인이 자신이 하는 일에 임하는 자세, 가치관, 심리적 요인, 주관적인 판단도 중요하다.

개인의 수행은 인지적 능력에 의해서만 결정되는 것이 아니고 개인의 성격, 신념, 태도를 포함하는 정의적 특성에 영향을 받는다(윤운성, 2000). 이와 관련하여 수행의 결과가 객관적인 능력만으로 충분히 설명할 수 없으며, 개인이 지니고 있는 심리·정의적 요소에 의해 영향을 받는다는 연구가 활발히 진행되고 있다(유효숙, 유일, 최혁라, 김선명, 2013; Lindahl & Archer, 2013).

이런 측면에서, 청소년지도사의 직무수행에 영향을 미치는 정의적 특성 중 중요한

요인 하나가 자기효능감(Self-Efficacy)이다. 자기효능감 이론에 의하면 인간의 행동은 개인의 인지적·정의적 구조 속에 내재되어 각자의 사고, 감정, 행동을 조절하는 자기 체계(self-system)로서, 자신에게 들어오는 자극을 기호화하고, 다양한 전략들을 계획하고, 자신의 행위를 조절하여 이후의 수행과 직접적인 연관을 맺으며 개인의 신념과 환경에 영향을 주게 된다는 것이다(Bandura, 1982, 1986a: 338). 어떤 사람들은 평소 자신의 일에 대해 적절한 지식과 기능을 가지고도 충분히 과업을 완수하지 못하는 경우를 볼 수 있는데, Bandura는 이것을 자기참조적 사고(self-referent thought)가 지식과 행동 사이의 관계를 매개하는 과정에서 제대로 기능하지 못하기 때문이라고 하였다(Bandura, 1986a: 353). 자기참조적 사고는 자기효능감을 말하는 것으로, 개인의 지식과 기술이 직접적인 행동으로 나타나는 것이 아니고, 자신의 능력을 어떻게 인식하고 효율성에 대해 어떻게 판단하느냐가 행동과 수행 수준에 영향을 미친다는 것이다(Bandura & Wood, 1989).

자기효능감에 대한 개념이 정립되면서 관련 연구가 활발히 진행되고 있다. 특정한 과제의 수행 상황에서 자신의 능력을 어떻게 인식하고 있는지에 따라 개인의 수행을 촉진시키고 행동 양상에 영향을 미친다는 연구가 지속적으로 규명되고 있으며(최항석, 2012; Nicklin & Williams, 2011), 학업성취(유지현, 2013), 재활 및 치료효과(신지은, 박부진, 2012), 불안(이미현, 김정규, 2012), 우울(김정희, 박은옥, 2012) 등 관련 변인에 대한 관심도 증대되고 있다.

자기효능감에 관한 또 다른 연구 영역은 특정분야에 대한 자기효능감 측정과 관련된 것으로, 교사 효능감(김아영, 김미진, 2004), 민간경호 자기효능감(이상철, 김진환, 2006), 대학 교수효능감(황은영, 2006), 상담자 자기효능감(양명희, 김성희, 2011), 비서직무 자기효능감(한나라, 최애경, 2011), 의과대학생의 진료수행 자기효능감(박귀화, 2012), 사회복지사 효능감(Pedrazza, Trifiletti, Berlanda & Bernardo, 2013) 등 다양한 직종에서 자기효능감 측정도구 개발 및 타당화가 진행되고 있다.

한편, 자기효능감은 직무수행과 성과에 영향력 있는 역할을 하는 요인으로 연구되어 왔는데(Chen & Scannapieco, 2010; 강영욱, 하규수, 2012), 직무소진, 직무만족, 직무몰입 같이 조직의 생산성에 영향을 주고, 직무와 관련된 변인들과 밀접하게 관련되어 있다(권정희, 2012; Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2014). Stajkovic과 Luthans(1998)는 114개의 연구를 메타분석 한 결과, 직무

성과를 설명하는 여러 개인 특성 중에서 자기효능감이 가장 중요한 예측변인임을 확인하였다. 다수 연구에서도 자기효능감은 직무만족과 정적 관계에 있으며(Federici & Skaalvik, 2012), 직무소진과는 부적 관계가 있는 것으로 알려져 있다(박희현, 오숙경, 2013).

그러나 청소년분야에서는 청소년지도사와 관련하여 자기효능감 연구가 충분히 축적되지 않은 상황이다. 청소년지도사의 자기효능감은 아니지만 사회교육담당자의 자기효능감 측정도구를 개발한 연구가 있을 뿐이며(권두승, 1999), 청소년지도사의 자기효능감에 영향을 주는 변인을 탐색한 김윤나(2011)의 연구는 Holden, Meenaghan, Anastas and Metrey(2002)이 사회복지사 대상으로 개발한 자기효능감 측정도구를 사용하고 있어 청소년지도사의 자기효능감 특성을 밝히는 연구에 한계가 있다.

청소년지도사 개인이 자신의 일에서 얻은 만족과 효능감은 청소년지도사의 사기를 진작시키고 나아가 청소년에게 보다 양질의 서비스를 제공할 수 있다는 점에서 청소년지도사의 효능감을 측정하고 진단하는 것은 매우 의미 있는 일이다. 따라서 본 연구의 목적은 청소년지도사 효능감을 측정하는 도구를 개발하고 그 타당성을 검증하는 것으로, 이러한 측정도구 개발은 청소년학 분야에서 자기효능감의 중요성을 인식시키고, 청소년 활동 및 지도현장의 질적 향상과 청소년지도사의 직무성과에 기여할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 자기효능감의 개념과 측정

자기효능감은 개인에게 주어진 특정한 과업을 완성하기 위하여 필요한 행동적, 정서적 자원을 조직화하여 성공적으로 과업을 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념으로(Bandura, 1986b), 효능기대(efficacy expectation)와 결과기대(outcome expectation)로 구분하여 더욱 명확히 설명할 수 있다. 인간의 행동은 강화의 결과이기보다는 자신이 그 행동을 충분히 해낼 수 있다는 기대로 인해 행해지며, 개인이 기대하는 결과는 각 개인에게 주어진 상황에서 요구되는 행동을 얼마나 충실히 수행할 수 있는가에 대한 판단에 의해 결정된다는 것이다(Bandura, 1977). 따라서 효능기대는 결과를 얻

기 위해 자신에게 주어진 과제를 수행하는데 있어서 필요한 행동을 얼마나 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 자신의 능력에 대한 확신이며, 결과기대는 어떤 행동이 기대하는 결과를 초래할 것이라는 기대 또는 판단이다(Bandura, 1977, 1997: 191).

Weinberg와 Gould(2003: 186)는 자기효능감을 자신이 목표한 과제를 완성하고 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이라고 정의 하고 있으며, Bresó, Schaufeli and Salanova(2011)는 일정한 성과를 달성하기 위하여 요구되는 행동과정을 구체화하고 실행으로 옮길 수 있다는 개인의 능력에 대한 판단이라고 개념화하고, 개인이 어떤 능력을 가지고 있는가에 대한 개념이 아니라 개인이 소유한 능력을 가지고 무엇을 할 수 있는가에 대한 개인의 판단이라고 덧붙여 정의하고 있다.

자기효능감은 일반적 자기효능감과 상황-특수적 자기효능감으로 구분하는데, 일반적 자기효능감은 다양한 성취 상황에서 필수적인 수행에 영향을 주는 자신의 전반적인 능력에 대한 신념이며(Eden, Ganzach, Granat & Zigman, 2010), 상이한 과제와 상황에서도 유지되는 일반화된 자신의 유능성에 대한 효능감이다(Sherer, Maddux, Mercandante, Pretice-Dunn, Jacobs & Rogers, 1982). 이와 비교해 상황-특수적 자기효능감은 전반적으로 상호관련성이 높은 과제와 영역 사이에서 작용하는 자신의 능력에 대한 효능감으로 과제와 상황에 특수화된 인지적인 측면을 나타내는 것이다(Bandura, 1982).

자기효능감에 대한 측정은 일반적 자기효능감에 대한 측정뿐만 아니라 다양한 분야와 직종에서 자기효능감을 측정하는 연구가 진행되어 왔다.

Sherer et al.(1982)은 자기효능감의 개념적 구성요인을 자신감과 자기조절 효능감으로 구분하여 일반적 효능감 17문항과 사회적 효능감 6문항으로 구성하였고, 김아영(1997)은 일반적 자기효능감 측정도구를 자신감 7문항, 자기조절 효능감 12문항, 과제난이도 선호 5문항으로 구성하였다.

권두승(1999)은 사회교육 담당자 효능감 측정도구를 개발하기 위하여 사회교육 담당자의 역할을 5가지로 범주화하여 Bandura의 자기효능감의 구성요소에 따라 문항을 개발하고, 요인분석과 신뢰도 검증을 실시하였다. 그 결과 변화촉진자로서의 효능감 6문항, 교수자로서의 효능감 7문항, 관리자로서의 효능감 4문항, 프로그램 개발자로서의 효능감 4문항, 협력자로서의 효능감 4문항의 5요인 총 25문항으로 구성하였다.

김아영과 김미진(2004)은 교사효능감을 일반적으로 교사 자신의 교수 능력에 대한 믿음이나 학생의 학습에 대한 책임감과 훈육에 대한 확신감으로 정의하고, 자기효능

감 이론과 국내·외 교사효능감 문헌고찰, 기존 예비 문항을 근거로 하여 문항을 개발하고, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통하여 자신감 7문항, 자기조절 효능감 11문항, 과제난이도 선호 7문항의 3요인 총 25문항을 완성하였다.

Bandura(2006: 328)는 교수효능감에 대해 교사들이 학교에서 직면할 수 있는 여러 문제와 상황에서 교사 스스로 얼마나 확신을 가지고 주어진 임무를 성공적으로 수행할 수 있는가에 대한 신념이라고 하였다. 이 측정도구는 의사결정 효능감 3문항, 교수 효능감 8문항, 규율부여 효능감 3문항, 학부모 참여 유도 효능감 3문항, 지역사회 참여 효능감 3문항, 긍정적 학교문화 창조 효능감 8문항의 6요인 총 28문항으로 구성되어 있다.

황은영(2006)은 대학교수의 교수효능감에 대해 창의적이고 융통성있게 특정한 교수 활동을 조직하고 집행할 수 있는지에 대한 교수자의 효능기대라고 평가하고 전공지식에 대한 자신감 8문항, 수업전략에 대한 조절감 6문항, 학생에 대한 리더십 7문항으로 구성하였다.

Pedrazza et al.(2013)은 사회복지사의 효능감은 자신이 직장에서 성공적인 업무 성과를 달성하기 위해 필요한 행동 과정을 구성하고 실행하여 개인의 행동에 영향력을 행사할 수 있다는 자신의 능력에 대한 확신이라고 설명하고 있다. 이를 측정하기 위해 감정조절 4문항, 절차 관리 효능감 5문항, 지원요청 3문항의 3요인 총 12문항으로 구성하였다.

2. 청소년지도사 효능감의 개념과 구성요인

자기효능감 측정과 관련된 선행연구를 정리하면, Bandura의 이론을 근거로 측정도구를 개발한 연구(Sherer et al., 1982; 김아영, 1997; 김아영, 박인영, 2001), 직무나 역할을 토대로 Bandura의 자기효능감 구성요소를 고려하여 측정도구를 개발한 연구(권두승, 1999; Bandura, 2006), 관련 분야의 축적된 선행연구에서 기존 문항을 선별하고, 문항을 추가하여 측정도구를 개발한 연구(양명희, 김성희, 2011; Pedrazza et al., 2013) 등 다양한 근거에 의해 측정도구가 개발되었다. 특히, 국내에서는 Bandura의 자기효능감 구성요인을 근거로 문항을 개발하고 신뢰도와 타당도를 검증하였다(김

아영, 김미진, 2004; 홍석기, 이규미, 2011; 이미혜, 2012).

이러한 연구 동향으로 볼 때, 모든 분야의 상황-특수적 자기효능감 측정이 Bandura의 이론을 기초로 개발된 것은 아니지만, 특정분야의 자기효능감 측정에 관한 연구가 기초단계인 경우에는 보편적으로 Bandura의 자기효능감 이론을 근거로 하여 하위요인을 설정하고 있다(권두승, 1999; 김아영, 김미진, 2004; 한나라, 최애경, 2011; 홍석기, 이규미, 2011; 강수영, 2013). 따라서 본 연구의 청소년지도사 효능감 측정도구 개발은 선행연구가 부족하고 기초단계에 해당하므로 Bandura의 이론에 입각하여 하위요인을 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호, 귀인의 4개 하위요인으로 설정하고자 한다.

이에 따라 자기효능감에 대한 문헌연구 및 측정과 관련된 선행연구를 바탕으로 청소년지도사 효능감을 다음과 같이 정의하고 측정도구 개발을 위한 하위요인을 개념화하고자 한다.

청소년지도사 효능감은 청소년지도사가 과업을 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 능력에 대해 자신이 얼마나 잘 할 수 있는지에 대한 신념으로, 청소년지도를 함에 있어서 필요한 정서적, 행동적 자원을 구체화하고 조직화하여 청소년에게 긍정적인 변화를 미칠 수 있을 것이라고 믿는 정도이며, 그러한 변화를 일으킬 수 있다는 자신의 능력에 대한 개인적 평가를 의미한다.

청소년지도사 효능감을 구성하는 하위요인은 다음과 같이 설정하고 개념화하고자 한다.

첫째, 자신감은 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도로서, 청소년지도사 자신이 활동 현장에서 전반적인 직무를 수행함에 있어 바람직하다고 기대되어 지고 필요한 행동을 취할 수 있다는 자신의 능력과 의지력에 대한 확신 또는 신념을 의미한다.

둘째, 자기조절 효능감은 청소년지도사 자신이 과업을 수행하기 위해 자신의 행동에 주의집중하고, 자신의 과업 수행 정도를 판단하여 과업 수행 목표와 현재 수행의 진전 정도를 평가하고, 평가 정도에 따라 행동 변화를 유도하고 조정하는 등 자신의 행동에 영향을 미치는 자기조절 기제를 긍정적으로 활용할 수 있다는 효능기대를 의미한다.

셋째, 과제난이도 선호는 청소년지도사의 직무수행에 있어서 목표와 관련하여 자신

이 어느 정도의 과제난이도 수준을 선호하는지를 의미하는 것으로, 자신의 능력을 넘어서 모험적인 목표를 설정하고 도전적인 과제를 선택하는 것을 의미한다.

넷째, 귀인은 자신의 능력, 노력 등에 따른 내부귀인과 운, 우연, 타인의 힘 등의 외부귀인으로 구분되며, 자기효능감 증진이나 감소, 유지에 영향을 미치는 것으로, 과업 수행 결과에 대한 원인이나 목표달성의 정도, 성공과 실패 여부에 따른 원인을 어떤 방식으로 귀인을 하는가를 의미한다.

III. 연구방법

1. 연구절차

청소년지도사 효능감 측정도구 개발 절차는 표 1과 같다. 1단계 구성요인 도출, 2단계 문항개발, 3단계 문항검토 및 수정화, 4단계 예비 조사, 5단계 본 조사, 6단계 타당화 조사로 이루어졌다.

표 1

청소년지도사 효능감 측정도구 개발 수행도

1단계 : 구성요인 도출	문헌연구, 선행연구 분석
⇓	
2단계 : 문항개발	선행연구 분석, 문항개발
⇓	
3단계 : 문항검토 및 수정화	총 4회 내용타당도 분석
⇓	
4단계 : 예비 조사	문항분석, 상관분석, 신뢰도 분석
⇓	
5단계 : 본 조사	문항분석, 요인분석, 상관분석, 신뢰도 분석, 요인 평가
⇓	
6단계 : 타당화 조사	공인타당도, 수렴타당도, 교차타당도 검증

2. 문항개발 과정

1) 구성요인 도출 및 문항개발

청소년지도사 효능감 측정도구 개발을 위한 구성요인을 도출하기 위해 자기효능감 관련 문헌연구 및 자기효능감 측정도구 개발과 관련된 선행연구를 탐색하여, 청소년지도사 효능감 측정도구의 하위요인을 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호, 귀인으로 설정하였다.

청소년지도사 효능감은 청소년지도사의 과업에 대한 효능감이므로 청소년지도사가 직무를 성공적으로 수행함에 있어 요구되는 능력에 대해 자신이 얼마나 그 능력을 발휘할 수 있는지에 대한 신념을 측정하는 것이다. 따라서 청소년지도사 개인이 수행하고 있는 직무 특성과 구체적인 활동을 파악하기 위해서 청소년지도사의 직무분석과 관련된 선행연구를 토대로 하여(김진화, 2000; 김경준, 함병수, 정익재, 서정아, 2004; 이춘화, 김영한, 박철웅, 이상진, 2008; 고용노동부, 2014), 기획, 사업/프로그램 개발, 사업/프로그램 운영, 사업/프로그램 평가, 행정관리, 네트워크 영역으로 청소년지도사의 직무를 분류하였다.

초기 문항은 측정하고자 하는 구성개념과 관련 가능성이 있는 모든 내용들을 체계적인 문장으로 만드는 과정으로 4개의 하위요인은 6개 직무수행 영역으로 범주화하여 개발하였고, 긍정문항과 부정문항을 적절히 반영하여 228개 문항을 개발하였다.

2) 문항검토 및 내용타당도 검증

초기문항에 대한 적합성과 현장 적용 가능성 검토를 위해 전문가를 대상으로 4차에 걸쳐 내용타당도 검증을 실시하였다. 내용타당도는 검사도구의 문항들이 측정하고자 하는 내용을 포함하고 있는지에 대한 정도로서(문수백, 2010: 327), 측정하는 방법은 CVI(Content Validity Index)를 사용하여, 전문가 집단 평정 결과가 ‘적합(타당)’, ‘매우 적합(매우 타당)’인 반응을 계산하여 비율이 80%를 넘으면 그 문항은 적합하다고 판단하였다(Lynn, 1986).

1차 내용타당도 검증은 10명의 현장 전문가(현장에서 적게는 7년에서 20년 이상

근무하고 석사 이상의 학력을 가진 청소년지도사)에게 문항의 적합성을 평정하도록 하였고, 유사한 문항은 통합이나 삭제하고, 의미가 모호한 문항은 수정하도록 하고, 추가되어야 할 문항 등에 대한 의견을 반영한 결과 152개 문항이 추출되었다. 2차 내용타당도 검증은 청소년관련학과에 재직 중인 교수 3명 및 겸임 교수 1명, 청소년기관의 관장 1명, 청소년기관의 본부장 1명, 청소년단체의 부장 1명, 현장 경험을 가진 박사학위 소지자인 대학 강사 3명으로 구성된 전문가 10명에게 문항의 타당성을 평정하도록 한 결과 120개 문항이 추출되었다. 3차 내용타당도 검증은 청소년관련학과에 재직 중인 교수 3명, 청소년수련원의 원장 1명, 청소년기관의 관장 2명, 청소년기관의 본부장 1명, 청소년단체의 본부장 1명, 기관의 소장 1명, 센터장 1명으로 구성된 전문가 10명에게 내용타당도를 검증한 결과 85문항이 추출되었다. 4차 내용타당도 검증은 측정도구 개발 경험자 2명과 청소년관련학과 교수 1명에게 문항이 간결하고 명확한지, 문장 표현이 적절한지, 문법에 맞지 않는 문장은 없는지 등에 관하여 검토 받고 82문항이 추출되었다.

3) 예비 조사

예비 조사는 82개 예비문항에 대해 2014년 8월 21일부터 23일까지 청소년지도사 35명을 대상으로 직접 면담을 통하여 본 조사 시행 전 문항 이해도를 알아보고 문항의 전반적인 사항에 대해 피드백을 받기위해 시행되었다. 응답결과 소요되는 시간은 평균 25분 정도였으며, 문항에 대한 특별한 의견은 없었다. 82개 문항에 대한 문항분석 결과 통계적으로 양호함을 확인하였고, 상관분석 결과 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 신뢰도 검증 결과 적합한 수준으로 나타났다.

3. 연구대상

본 조사의 표본은 직접 방문, 우편, 이메일을 통해 2014년 8월 26일부터 9월 15일까지 청소년지도사 600명을 대상으로 설문조사를 실시하여 568부가 회수되었다. 이 중 질문에 누락된 문항이 있거나 연구대상으로 부적합한(회계, 행정 혹은 상담 업무에 종사하는 청소년지도사, 청소년지도사 자격 미소지자) 설문지 95부를 제외하여 총

473부를 대상으로 연구를 진행하였다.

타당화 조사의 표본은 직접 방문, 우편, 이메일을 통해 2014년 9월 26일부터 10월 6일까지 청소년지도사 200명을 대상으로 설문조사를 실시하여 187부가 회수되었다. 이 중 연구대상으로 부적합한 12부를 제외하여 총 175명을 대상으로 타당화 검증을 실시하였다.

4. 조사도구

본 연구에서 개발한 청소년지도사 효능감 측정도구는 전문가 집단의 문항검토와 예비 조사를 통해 문항의 적절성과 양호도를 검토한 82개 문항을 사용하였다. 본 조사와 타당화 조사 결과 직무 자신감 7문항, 프로그램운영 조절효능감 7문항, 직무 난이도 선호 7문항, 직무 귀인 7문항으로 4요인 총 28문항으로 구성되었고, 5점 Likert 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 5: 매우 그렇다)로 평정되었다. 본 연구에서 나타난 내적일관성 계수인 *Cronbach's α*는 0.90이었다.

청소년지도사 효능감 측정도구에 대한 공인타당도 검증을 위하여 김아영(1997)이 타당화한 일반적 자기효능감 측정도구를 사용하였다. 일반적 자기효능감은 자신감 7문항, 자기조절 효능감 12문항, 과제난이도 선호 5문항의 3요인 총 24문항으로 본 연구에 나타난 *Cronbach's α*는 0.89로 나타났다.

청소년지도사 효능감 측정도구의 수렴타당도 검증을 위하여 직무소진과 직무만족과의 관계를 살펴보았다. 직무소진은 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)를 신강현(2003)이 타당화한 것으로, 본 연구의 *Cronbach's α*는 0.89이었으며, 직무만족은 Smith, Kendall and Hulin(1969)에 의해 개발된 직무기술 측정도구(Job Descriptive Index: JDI)를 유병주(1982)가 번안하고 이수진(1994)이 수정·보완한 것으로, 본 연구의 *Cronbach's α*는 0.92이었다.

5. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS 18.0 프로그램과 AMOS 20.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 연구 대상자의 인구사회학적 특성을 파악하고, 문항의 양호도를 알아보기 위하여 각 문항의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등 기술통계 분석과 개별 문항과 전체 총점 간의 상관분석을 실시하였다. 본 조사의 자료 분석은 공통요인 분석(common factor analysis)을 통한 주축요인추출을 사용하였으며, 요인회전 방식은 사각회전의 직접 오블리민(Direct Oblimin) 방법을 사용하였다. 또한, 모형의 적합도를 평가하고 문항-전체 상관 및 하위요인 간 상관분석을 실시하였고, 문항내적일관성 계수를 산출하였다. 타당화 조사의 자료 분석은 공인타당도 검증과 수렴타당도 검증을 위하여 상관분석을 실시하였고, 교차타당도 검증을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 문항분석

문항의 양호도 평가를 위한 통계적 기준은 다음과 같다. 평균은 1.5~4.5, 표준편차는 0.75 이상일 때 수용 가능하다고 보며(Meir & Gati, 1981), 왜도와 첨도는 -2에서 +2 이내(Huck, 2012: 30), 문항-전체 상관은 0.30 이상을 적절하다고 보았다(Gable & Wolf, 1993: 78). 그 결과 문항별 평균은 2.03~4.15, 표준편차는 0.75~1.11의 범위로 나타났으며, 왜도는 -0.70~0.82의 범위를, 첨도는 -0.84~1.43의 범위를 나타내어 정규성의 가정을 성립하는 것으로 나타났다. 개별 문항과 전체 총점 간의 상관분석 결과 귀인요인의 2개 문항이 부적 상관으로 나타나 제거하였으며, 문항-전체 상관은 0.32~0.66수준에서 정적 상관으로 나타났다.

2. 요인분석

80개의 문항이 요인분석하기에 적합한 자료인지를 점검하기 위하여 KMO의 표본적 합성측도(MSA), Bartlett의 구형성 검증 통계치를 산출하였다. KMO의 MSA가 0.50~1.0 사이의 값은 표본이 요인분석을 실시하기에 적합한 것을 의미한다(양병화, 1998: 286). Bartlett의 구형성 검증은 검증변수 간의 상관계수가 0에 근접하는지 즉, 상관이 없는지 확인하는 것으로, 유의확률이 작으면($p < .05$) 영가설이 기각되어 변수들의 상관 관계가 통계적으로 유의미하다고 볼 수 있다(김계수, 2010: 194). 분석 결과 KMO의 MSA는 0.926(0.834~0.965의 범위), Bartlett 구형성 검증은 $p < .001$ ($\chi^2=17005.02$, $df=3160$)로 나타나 요인분석을 위한 문항으로 적합한 자료임을 확인하였다.

구인타당도 검증을 위한 요인분석의 요인추출 방법은 주축요인추출, 요인회전 방법은 직접 오블리민을 실시하였고, 본 연구에서 가정한 4로 요인수를 지정하였다. 또한, 요인과 문항을 결정하기 위하여 공통성이 0.40 이상인 문항, 요인 부하량이 0.30 이상인 문항, 이론적으로 설정한 요인별 문항의 내용을 종합적으로 고려하였다(강현철, 2013).

1차 요인분석 결과 공통성과 요인 부하량이 기준치보다 낮거나 다른 요인에 중복 적재된 문항 등 28개 문항을 순차적으로 제거하였고, 2차 요인분석 결과 15문항을 순차적으로 제거하였으며, 3차 요인분석 결과 9개 문항이 제거되어 최종 28개 문항이 추출되었다. 이러한 과정을 거친 결과 4개 요인은 각각 7문항으로 구성된 28문항으로 전체 변량의 68.84%를 설명하고 있으며, 요인분석 결과와 요인별 문항은 표 2와 같이 제시하였다.

표 2

청소년지도사 효능감 측정도구 요인분석 결과

문항번호		요인				공통성
		1	2	3	4	
SC1	나는 사업성과를 전체적인 시각에서 분석할 수 있다	-.629	.048	-.014	.053	0.458
SC5	나는 사업/프로그램 타당성을 분석하는데 있어 다른 사람보다 뛰어나다	-.697	-.025	.008	.005	0.471
SC6	나는 청소년과 관련된 다양한 이슈를 이해하고 이것을 사업/프로그램에 반영할 수 있다	-.675	-.040	.097	-.026	0.464
SC9	나는 사업/프로그램의 목표에 적합한 내용과 운영방법을 구체화할 수 있다	-.522	.100	.044	.105	0.431
SC12	나는 내 분야의 관계자들에게 인정받고 있다고 생각한다	-.542	.048	.056	.058	0.487
SC14	나는 사업/프로그램의 목적에 적합한 평가도구를 선정(개발)할 수 있다	-.487	.192	-.030	.023	0.474
SC20	나는 보고서를 체계적이고 논리적으로 작성하는 능력이 뛰어나다	-.636	-.007	.005	.071	0.443

문항번호		요인				공통성
		1	2	3	4	
SR8	나는 프로그램 진행과정에서 발생할 수 있는 여러 상황을 예측하여 매뉴얼에 반영할 수 있다	-.148	.496	-.008	.142	0.419
SR9	나는 강사(지도자)와의 관계에서 갈등이 생겼을 때 원만하게 해결할 수 있다	.043	.675	-.038	-.017	0.399
SR10	나는 프로그램 운영에 필요한 자원(공간, 시설, 기자재, 정보 등)을 효과적으로 활용할 수 있다	-.031	.637	-.009	.004	0.429
SR11	나는 프로그램 진행에 있어 가장 효과적인 지도방법이 무엇인지 고민하고 시도해본다	.027	.601	.091	.045	0.414
SR12	나는 프로그램에 흥미가 낮은 청소년에게 동기 부여를 할 수 있다	.056	.633	.022	-.003	0.469
SR13	나는 프로그램 진행 시 다양한 돌발 상황이 발생할 경우 유연하게 대처할 수 있다	-.125	.565	.081	.010	0.474
SR14	나는 프로그램에 참여한 청소년의 특성을 파악하여 적절한 피드백을 제공할 수 있다	-.171	.579	-.062	.072	0.494
TD2	나는 도전적인 사업계획을 시도하는 일이 재미있다	-.261	.108	.508	-.128	0.447
TD3	나는 어려움이 있는 사업이더라도 필요하다면 반드시 기획하려고 노력한다	-.094	.286	.447	-.032	0.390
TD8	나는 쉬운 프로그램 매뉴얼을 여러 개 개발하는 것보다 어려운 프로그램 매뉴얼 하나를 개발하는 것을 더 좋아한다	.124	-.008	.556	.121	0.418
TD9	나는 부담이 되더라도, 내가 경험해 보지 못한 분야의 사업/프로그램을 개발하고 싶다	-.090	.040	.575	-.073	0.470
TD12	나는 어려운 사업/프로그램을 끝내고 나면, 더 도전적인 사업/프로그램에 관심을 갖는다	-.024	-.001	.736	.023	0.565
TD13	나는 쉬운 사업/프로그램 보다는 어려운 사업/프로그램을 진행하고 싶다	-.008	-.090	.756	.070	0.565
TD18	나는 관계 기관과 협력해나가는 일이 힘들더라도 그 업무에 몰두하는 것이 재미있다	-.047	.045	.598	.077	0.475
AT1	내가 진행한 사업 성과분석이 좋은 평가를 받는다면 그것은 나의 역량 때문이다	.009	-.025	.052	.625	0.497
AT4	사업기획을 잘 할 수 있다면 그것은 새로운 자료를 수집하고 분석하는 나의 적극적인 태도 때문이다	-.019	.017	.096	.567	0.483
AT5	사업/프로그램을 위한 운영예산이 정확하다면 그것은 사소한 오류도 허용하지 않는 나의 치밀한 태도 때문이다	.121	.045	.083	.525	0.481
AT6	내가 프로그램 매뉴얼을 성공적으로 마무리한다면 그것은 나의 청소년활동에 대한 지식과 경험 때문이다	-.014	.083	-.037	.625	0.426
AT7	전문적 지식과 능력이 있는 지도자가 프로그램을 진행하게 된다면 그것은 내가 인적 인프라를 잘 활용했기 때문이다	-.095	.029	-.063	.596	0.399
AT13	프로그램이 긍정적인 평가를 받는다면 그것은 나의 프로그램 운영능력 때문이다	-.056	-.036	-.002	.616	0.393
AT14	내가 작성한 보고서가 긍정적으로 평가 받는다면 그것은 나의 논리적 사고와 분석 능력 때문이다	-.134	-.044	-.068	.668	0.481
설명분산		5.563	5.374	4.066	4.272	
설명비율(%)		19.87	19.19	14.52	15.26	
누적비율(%)		19.87	39.06	53.58	68.84	

1요인은 직무수행에 있어서 필요한 행동을 조직화하고 구체화하여 실행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 확신을 나타내는 것으로, ‘직무 자신감’이라 명명하였다. 2요인은 프로그램 운영 상황에서 자신을 관찰하고 과업 수행 정도를 판단하여 자신의 행동 반응을 개선하고 조절하는 내용에 관한 것으로, ‘프로그램운영 조절효능감’으로 명명하였다. 3요인은 직무 수행 상황에서 어떤 수준의 직무 난이도를 선호하는지에 대한 것으로, ‘직무 난이도선호’로 명명하였다. 4요인은 직무수행에서 목표 달성과 업무 성과에 대한 귀인에 관한 것으로, ‘직무 귀인’이라 명명하였다.

3. 하위요인 간 상관 및 신뢰도 분석

측정도구 개발에 있어 상관계수를 활용한 구인타당도는 각 하위요인과 전체 상관이 0.70 이상이 되어야 수렴타당도가 증명되며, 하위요인끼리의 상관이 0.30~0.60이 되어야 판별타당도가 증명이 되는데(오숙영, 2014), 이러한 상관계수는 측정도구의 구인타당성을 보여주는 지표가 된다(탁진국, 2007: 113, 168).

한편, 검사도구가 측정하고자 내용을 어느 정도 안정적으로 일관성 있게 측정하고 있는가의 정도를 나타내는 신뢰도 검증은 대체로 *Cronbach's α*가 0.9 이상이면 ‘신뢰로운 수준’, 0.8 이상이면 ‘보통수준’, 0.7 이상이면 ‘수용할 만한 수준’으로 신뢰성이 보장된다고 할 수 있다(강병서, 조철호, 2005: 75).

청소년지도사 효능감 전체와 각 하위요인의 상관관계를 살펴본 결과, 전체 상관은 0.69~0.81에 이르는 수준으로 유의미한 정적 상관을 보이고 있으며, 하위요인 간 상관은 0.34~0.61에 이르는 수준으로 유의미한 정적 상관을 나타내고 있음을 확인할 수 있었다. *Cronbach's α*를 산출한 결과, 전체 신뢰도는 0.90이며, 요인별로는 직무 자신감 0.83, 프로그램운영 조절효능감 0.83, 직무 난이도선호 0.82, 직무 귀인 0.81로 나타났다.

표 3

청소년지도사 효능감 전체 및 하위요인 간 상관관계

요인	Cronbach's α	A	B	C	D
A. 직무 자신감	0.83	1			
B. 프로그램운영 조절효능감	0.83	0.61**	1		
C. 직무 난이도선호	0.82	0.45**	0.47**	1	
D. 직무 귀인	0.81	0.41**	0.37**	0.34**	1
전체	0.90	0.81**	0.79**	0.76**	0.69**

** $p < .01$

4. 확인적 요인분석을 통한 구성타당도 평가

청소년지도사 효능감 측정도구의 이론적 모형 구조에 대한 타당성과 모형의 적합도를 평가하기 위하여 구조방정식 모형에 의한 확인적 요인분석을 실시하였다. 모형의 적합도를 평가하기 위하여 χ^2 값을 확인한 결과, 유의확률이 $p = .000$ 으로 영가설이 기각되어 모형이 부적합한 것으로 나타났다. 그러나 χ^2 은 표본의 크기에 민감하게 반응하여 표본이 클 경우 값이 커지는 경향을 보이며 영가설이 엄격하여 모형이 조금만 틀려도 쉽게 기각되므로, 여러 적합도 지수를 함께 고려하는 것이 바람직하다(유성경, 홍세희, 박지아, 김수정, 2012). 따라서 χ^2 자체로 모형 적합도를 판단하는 대신 χ^2/df 비율(2보다 작으면 좋은 모형, 2~5면 용인되는 수준)과 표본 크기에 비교적 영향을 덜 받는 지수인 TLI(0.90 이상이면 좋은 합치도), CFI(0.90 이상이면 좋은 합치도) 그리고 RMSEA(0.05 이하이면 좋은 합치도, 0.05~0.08이면 적절한 적합도)를 기준으로 모형의 적합도를 평가하였다(송태민, 김계수, 2012: 165; Meyers, 2013: 870).

평가 결과는 표 4와 같으며, χ^2/df 는 2.304로 나타나 용인되는 수준이며, TLI는 0.919, CFI는 0.930으로 나타나 좋은 합치도 기준을 넘었고, RMSEA는 0.053으로 나타나 양호한 합치도인 것으로 나타났다.

표 4

청소년지도사 효능감 측정도구 모형의 적합도 지수

χ^2	df	p	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
792.408	344	.000	2.304	0.919	0.930	0.053

각 문항이 하위요인을 얼마나 설명하고 있는지 요인 부하량 및 유의도 검증 결과는 표 5와 같이 제시하였다. 표준화 계수는 0.10 이하이면 작은 효과크기로 보며, 0.30 정도이면 중간 효과크기를 나타내며, 0.50 이상이면 큰 효과크기로 해석하는데 (Kline, 2011: 581), 분석 결과 모든 문항이 0.498~0.720의 범위를 나타내고 있어 큰 효과크기를 가진 것으로 나타났다. 또한, 하나의 잠재요인에 묶이는 측정변수의 경로 계수는 모두 .05 유의수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

잠재요인의 신뢰성과 타당성을 파악하기 위한 방법으로, 잠재요인에 대해 측정변수들이 설명할 수 있는 분산의 크기를 나타내는 평균분산추출지수(AVE)는 0.50 이상이면 의미가 있고, 잠재요인을 구성하는 측정변수들의 내적 일치도를 측정한 개념신뢰도는 0.70 이상이면 의미가 있다고 보는데(허준, 2013: 197), 각 잠재요인의 평균분산추출지수가 0.50~0.61로 나타나 수렴타당도와 내적일관성이 있다고 할 수 있으며, 각 잠재변인의 개념신뢰도가 0.87~0.91로 나타나 수렴타당도를 갖춘 것으로 나타났다.

표 5

청소년지도사 효능감의 요인 계수

경로	비표준화 요인 부하량 (B)	표준화 요인 부하량 (β)	S.E.	t-value	AVE	개념신뢰도
잠재변인 → 측정 변인						
→ SC1	1.000	0.673				
→ SC5	0.949	0.665	0.076	12.516***		
→ SC6	0.932	0.665	0.075	12.510***		
직무 자신감 → SC9	0.853	0.669	0.068	12.573***	0.58	0.90
→ SC12	0.936	0.616	0.080	11.711***		
→ SC14	0.788	0.524	0.078	10.119***		
→ SC20	1.020	0.669	0.081	12.581***		

경로		비표준화 요인 부하량 (B)	표준화 요인 부하량 (β)	S.E.	t-value	AVE	개념신뢰도
잠재변인	→ 측정 변인						
프로그램운영 조절효능감	→ SR8	1.000	0.638				
	→ SR9	0.853	0.587	0.079	10.813***		
	→ SR10	0.825	0.631	0.072	11.473***		
	→ SR11	0.961	0.628	0.084	11.434***	0.61	0.91
	→ SR12	0.912	0.582	0.085	10.742***		
	→ SR13	1.095	0.707	0.087	12.543***		
	→ SR14	1.045	0.709	0.083	12.567***		
직무 난이도선호	→ TD2	1.000	0.658				
	→ TD3	0.852	0.609	0.076	11.203***		
	→ TD8	0.864	0.500	0.092	9.440***		
	→ TD9	0.960	0.605	0.086	11.136***	0.50	0.87
	→ TD12	1.069	0.720	0.083	12.804***		
	→ TD13	1.031	0.674	0.085	12.171***		
	→ TD18	0.915	0.619	0.081	11.348***		
직무 귀인	→ AT1	1.000	0.623				
	→ AT4	0.846	0.617	0.079	10.758***		
	→ AT5	0.894	0.498	0.099	9.051***		
	→ AT6	0.992	0.647	0.089	11.141***	0.53	0.89
	→ AT7	0.931	0.636	0.085	10.999***		
	→ AT13	0.899	0.631	0.082	10.935***		
	→ AT14	0.969	0.682	0.084	11.575***		
수용 기준			>0.50			>0.50	>0.70

또한, 하나의 잠재변인이 다른 잠재변인과 다른가를 평가하는 판별타당도는 평균분산추출지수가 잠재변인 간 상관계수의 제곱보다 크면 판별타당성이 있는 것으로 간주하는데(우종필, 2012: 171), 표 6과 같이 평균분산추출지수(대각선의 진한 배경)가 잠재변인 간 상관계수의 제곱(0.16~0.54)보다 크게 나타나 판별타당성을 갖춘 것으로 나타났다.

표 6

청소년지도사 효능감 하위요인별 결정계수와 평균분산추출지수

요인	직무 자신감	프로그램운영 조절효능감	직무 난이도선호	직무 귀인
직무 자신감	0.58 *			
프로그램운영 조절효능감	0.54 ^C	0.61 *		
직무 난이도선호	0.31 ^C	0.32 ^C	0.50 *	
직무 귀인	0.26 ^C	0.21 ^C	0.16 ^C	0.53 *
수용 기준	AVE > ϕ ²			
* = 평균분산추출지수(AVE) ^C = 잠재변인 상관계수의 제곱(r ²) = ϕ ²				

5. 타당도 검증

타당도(Validity) 검증이란 측정도구가 실제 측정하고자 의도했던 내용을 얼마나 충실히 측정하고 있는가의 정도를 의미하는 것으로(문수백, 2010: 162), 준거타당도, 구성타당도, 내용타당도 등의 방법이 사용된다(엄명용, 조성우, 2005: 68). 준거타당도는 하나의 구인이 이론에 근거한 변인들과 어느 정도의 상관이 있는지 파악하는 것으로(Hinkin, 1998), 예언타당도와 공인타당도로 구분되며(백순근, 2004: 95), 구성타당도는 측정도구가 조작적으로 정의된 구성개념을 실제로 측정하고 있는지 검증하는 것으로, 수렴타당도와 변별타당도로 구분된다(문수백, 2010: 185).

1) 공인타당도

청소년지도사 효능감 측정도구의 준거타당도는 개발된 측정도구와 이미 타당도가 입증된 다른 검사도구(외적기준)와의 상관관계를 제시함으로써, 본 연구의 측정도구가 타당하다는 것을 증명하는 방법인 공인타당도 검증(오숙영, 2014)을 실시하였다. 이를 위하여 일반적 자기효능감 측정도구(김아영, 1997)를 사용하였고, 두 측정도구의 하위요인 간 상관관계를 산출한 결과는 표 7과 같다. 청소년지도사 효능감의 직무 귀인은 일반적 자기효능감의 자신감 및 과제난이도선호와 상관 정도가 크지 않았지만 이를 제외한 각 하위요인 간에는 0.29~0.68 사이의 정적 상관을 나타내고 있으며, 청소년

지도사 효능감 전체와 일반적 자기효능감 전체는 유의수준 $p<.01$ 에서 $r=0.65$ 로 정적 상관을 나타내고 있어 공인타당도를 입증해 주고 있다고 할 수 있다.

표 7

청소년지도사 효능감과 일반적 자기효능감의 상관관계

요인		청소년지도사 효능감				전체
		직무 자신감	프로그램운영 조절효능감	직무 난이도선호	직무 귀인	
일반적 자기 효능감	자신감	0.42**	0.30**	0.29**	0.06	0.35**
	자기조절효능감	0.68**	0.61**	0.51**	0.50**	0.76**
	과제난이도선호	0.48**	0.36**	0.65**	0.13	0.54**
	전체	0.63**	0.50**	0.59**	0.24**	0.65**

** $p<.01$

2) 수렴타당도

청소년지도사 효능감 측정도구의 구성타당도는 개발된 측정도구와 관련이 있거나 유사한 내용을 가진 기존 측정도구와의 상관계수를 구하여, 본 연구의 측정도구가 타당하다는 것을 증명하는 방법인 수렴타당도 검증(엄명용, 조성우, 2005: 70; 탁진국, 2007: 159)을 실시하였다. 이를 위하여 직무소진, 직무만족과의 상관분석을 실시한 결과는 표 8과 같다. 청소년지도사 효능감과 직무소진은 유의수준 $p<.01$ 에서 $r=-0.50$ 으로 부적 상관을 나타내고 있으며, 직무만족은 유의수준 $p<.01$ 에서 $r=0.35$ 로 정적 상관을 나타내고 있어, 청소년지도사 효능감 측정도구의 수렴타당도를 입증해 주고 있다고 할 수 있다.

표 8

청소년지도사 효능감, 직무소진, 직무만족 간의 상관관계

변인	청소년지도사 효능감	직무소진	직무만족
청소년지도사 효능감	1		
직무소진	-0.50**	1	
직무만족	0.35**	-0.45**	1

** $p<.01$

3) 교차타당도

한 표집 자료를 통해서 개발된 측정도구가 다른 표집에 적용해도 일반화될 수 있는 모형인지 평가하는 교차타당도(탁진국, 2007: 149) 검증을 실시한 결과는 표 9와 같다. χ^2/df 는 1.642로 나타나 좋은 모형으로 판단되며, TLI는 0.907, CFI는 0.913으로 나타나 좋은 합치도를 의미하며, RMSEA는 0.061로 나타나 양호한 적합도를 보였다. 따라서 본 연구 모형이 다른 표본에서도 수용가능한 지수로 나타나 교차타당도의 증거가 확보되었다.

표 9

청소년지도사 효능감 교차타당도 검증 모형의 적합도 지수

χ^2	df	p	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
564.957	344	.000	1.642	0.907	0.913	0.061

V. 논 의

자기효능감은 지난 수십 년간 여러 학문 분야에서 사용되어 왔음에도 불구하고 청소년 관련학에서는 청소년지도사 효능감에 대한 관련 연구가 부족한 측면이 있었다. 따라서 본 연구는 청소년지도사의 효능감 측정도구를 개발하고, 타당성을 검증하였다.

자기효능감에 대한 이론적 근거와 자기효능감 측정도구 개발과 관련된 선행연구를 탐색하여 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도선호, 귀인으로 하위요인을 설정하고 청소년지도사의 직무영역을 고려하여 문항을 개발하였다. 전문가의 내용타당도 검증과 예비 조사를 통해 문항에 대한 적절성과 양호도를 검토하였다. 본 조사를 실시하여 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 등의 문항분석을 실시한 결과 정규성의 가정을 성립하는 것으로 나타났고, 요인분석 결과 ‘직무 자신감’, ‘프로그램운영 조절효능감’, ‘직무 난이도선호’, ‘직무 귀인’의 4개 하위요인별 7문항으로 구성된 28문항이 추출되었다. 청소년지도사 효능감 전체와 각 하위요인의 상관은 0.69~0.81, 하위요인 간의 상관은 0.34~0.61로 유의미한 정적 상관을 나타내었으며, Cronbach's α 는 0.90으로 나타났

다. 확인적 요인분석 결과 χ^2/df 는 2.304, TLI는 0.919, CFI는 0.930, RMSEA는 0.053으로 나타나 본 연구의 모형 적합도가 수용 가능함을 확인하였으며, 평균분산추출지수와 개념신뢰도가 유의미하게 나타났다. 타당화 조사를 실시하여 공인타당도, 수렴타당도 및 교차타당도가 입증되었다.

청소년지도사 효능감 측정도구 개발 및 타당화에 대한 논의는 다음과 같다. 첫째, 청소년지도사 효능감 측정도구는 ‘직무 자신감’, ‘프로그램운영 조절효능감’, ‘직무 난이도선호’, ‘직무 귀인’으로 명명된 네 가지 하위요인 구조로 이루어져, Bandura의 개념적 구성요소를 입증한 결과이다. 자기효능감 측정에 관한 다양한 선행연구 중 Bandura의 이론을 근거로 개발된 측정도구는 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호, 귀인을 하위요인으로 설정하고 있으나 요인분석 결과 귀인 문항이 하나의 독립된 요인으로 구성되지 못하고 제거된 것을 볼 수 있다. 따라서 본 측정도구는 김아영과 김미진(2004)의 교사 효능감(자신감, 자기조절효능감, 과제난이도선호의 3개 하위요인 구조), 황은영(2006)의 대학교수 교수효능감(전공지식에 대한 자신감, 수업전략에 대한 조절감, 학생에 대한 리더십의 3개 하위요인 구조), 한나라와 최애경(2011)의 비서 직무 자기효능감(자신감, 자기조절효능감, 과제난이도선호의 3개 하위요인 구조), 강수영(2013)의 정치적 자기효능감(정치적 자신감, 정치적 과제난이도선호의 2개 하위요인 구조)에 비해서 Bandura의 이론을 수용한 안정된 요인구조를 가지고 있음을 의미한다.

둘째, 최종적으로 확정된 청소년지도사 효능감 측정도구의 하위요인 간 상관은 $p < .01$ 수준에서 모든 하위요인이 유의미한 정적 상관관계를 나타내어 양호한 값을 보였고, Cronbach's α 는 0.90으로 양호한 수준으로 나타났다. 이러한 결과로부터 청소년지도사 효능감 측정도구의 각 문항이 해당 구인을 안정적이고 일관성 있게 측정하고 있는 도구임이 입증되었다.

셋째, 본 연구는 자기효능감 이론을 토대로 문항을 개발하여, 전문가의 평정을 통해서 내용타당도를 검증하고 요인분석을 통하여 구인타당도를 검증하였다. 또한 연구 모형에 대한 타당성과 자료의 적합성을 확인하기 위한 요인모형 검증 결과 χ^2/df , TLI, CFI, RMSEA 등이 양호한 합치도 값을 나타내어, 본 연구 모형의 적합도가 수용 가능함을 확인하였다. 더불어 각 요인별 평균분산추출지수와 개념신뢰도가 유의미하여 수렴타당도와 구성타당도가 확보되었고, 평균분산추출지수가 잠재변인 간 상관관계수의 제곱보다 크게 나타나 판별타당도가 확보되었다.

넷째, 청소년지도사 효능감 측정도구의 공인타당도를 알아보기 위하여 일반적 자기 효능감 측정도구와 상관분석을 실시한 결과, 유의수준 $p < .01$ 에서 통계적으로 유의미한 정적 상관($r = 0.65$)을 나타내어 공인타당도가 확보되었다. 이러한 결과는 일반적 자기효능감이 과제나 상황의 영향을 받는 상황-특수적 자기효능감과 긍정적인 영향을 주고받으며 서로 관련이 된다는 Eden(1988)의 연구결과를 지지하는 것이며, 서로 정적인 관련성이 있다는 선행연구 결과와 일치한다(김아영, 박인영, 2001; 최미영, 2012; 강한아, 김아영, 2013).

다섯째, 청소년지도사 효능감과 직무소진 간의 관계, 청소년지도사 효능감과 직무만족 간의 관계를 살펴봄으로써 수렴타당도를 검증하였다. 먼저, 청소년지도사 효능감과 직무소진은 유의수준 $p < .01$ 에서 $r = -0.50$ 으로 부적 상관관계를 나타내고 있어 청소년지도사 효능감이 높을수록 직무소진은 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기효능감 수준이 높을수록 상대적으로 직무소진이 낮다는 Friedman(2000), Skaalvik과 Skaalvik(2010), 서정민(2012), 박희현과 오숙경(2013)의 연구와 일치하는 결과이다.

여섯째, 청소년지도사 효능감과 직무만족은 유의수준 $p < .01$ 에서 $r = 0.35$ 로 정적 상관관계를 나타내고 있어 청소년지도사 효능감이 높을수록 직무만족은 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기효능감이 직무를 성공적으로 수행하는 과정을 통해 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 Judge, Martocchio and Thoresen(1997), 김양호와 임선영(2011), 장정훈과 조문수(2012)의 연구와 일치한다.

본 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제언으로는 다음과 같다. 첫째, 표본 집단과 관련하여 본 조사에서는 서울, 경기, 인천 등 대도시 소재의 청소년기관에 종사하는 청소년지도사를 선정하였고, 타당화 조사에서는 서울, 경기, 인천, 충남, 강원 지역으로 확대하였다. 그러나 표본 집단의 대표성을 확보하기 위해서 지역적 특성이 편중되지 않도록 표본 집단을 설계하는 것이 중요할 것이다. 향후 후속 연구에서는 표본의 대표성을 확보할 수 있는 표집 대상과 방법을 적용하여 일반화의 범위를 확대시켜야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 청소년지도사 효능감 측정도구 개발 및 타당화를 위한 목적에 초점을 두었기 때문에 인구사회학적 특성에 따른 청소년지도사 효능감을 파악하는 분석은 부족한 측면이 있다. 따라서 측정 결과의 보다 풍부한 해석을 위해서 청소년지도

사 자격 유무와 급수, 청소년 관련학 전공 유무, 기관운영 주체, 고용형태, 직급 등에 따른 청소년지도사 효능감의 특성을 파악하는 연구가 진행될 필요가 있다.

셋째, 청소년지도사 효능감 측정도구는 타당성을 증명하기 위해 일반적 자기효능감과 공인타당도를 입증하였고, 직무소진과 직무만족과의 상관분석을 통하여 수렴타당도를 얻었지만, 후속 연구에서는 청소년지도사 효능감이 조직의 성과와 조직 효과성 등 조직과의 관계를 예측하고 개인적 역량에 대해 설명력이 있는지에 대한 후속 연구가 이루어져야 할 것이다. 한편, 청소년지도사 효능감 연구가 초기 단계인 만큼 청소년지도사 효능감과 관련된 다양한 변인을 탐색하여 실효성 있는 연구가 축적되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강병서, 조철호 (2005). **연구조사방법론: SPSS와 AMOS 활용**. 서울: 무역경영사.
- 강수영 (2013). 정치적 자기효능감 척도(PSES) 제작 및 타당화 연구. **한국언론학보**, 57(3), 294-323.
- 강영욱, 하규수 (2012). 소상공인 창업자특성과 창업 준비 과정이 창업성파에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감 매개효과를 중심으로. **디지털정책연구**, 10(9), 239-251.
- 강한아, 김아영 (2013). 대학생용 사회적 자기효능감 척도 개발 및 타당화. **교육심리연구**, 27(2), 263-283.
- 강현철 (2013). 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. **대한간호학회지**, 43(5), 587-594.
- 고용노동부 (2014). **2013 국가직무능력표준: 표준 및 활용 패키지**. 서울: 한국산업인력공단.
- 권두승 (1999). 사회교육 담당자 효능감 척도개발과 그 시사점. **사회교육학연구**, 5(1), 57-76.
- 권정희 (2012). 호텔식음료종사원의 직무특성이 자기효능감 및 심리적 소진에 미치는 영향. **관광경영연구**, 16(3), 17-41.
- 김경준, 함병수, 정익재, 서정아 (2004). **청소년지도사 자격제도 개선방안**. 서울: 한국청소년개발원.
- 김계수 (2010). **AMOS 구조방정식 모형분석**. 서울: 한나래출판사.
- 김아영 (1997). 학구적 실패에 대한 내성의 관련변인 연구. **교육심리연구**, 11(2), 1-19.
- 김아영, 김미진 (2004). 교사효능감 척도 타당화. **교육심리연구**, 18(1), 37-58.
- 김아영, 박인영 (2001). 학업적 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구. **교육학연구**, 39(1), 95-123.
- 김양호, 임선영 (2011). 노인요양보호사의 역할스트레스, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향. **한국가족관계학회지**, 16(3), 129-142.
- 김윤나 (2011). 청소년지도자의 옹호활동수행에 관한 예측모형: 기관특성, 자기효능감, 정치효능감 변인을 중심으로. **청소년시설환경**, 9(1), 13-26.
- 김정희, 박은옥 (2012). 임상간호사의 직무 스트레스와 자기효능감이 우울에 미치는

- 영향. **한국직업건강간호학회지**, 21(2), 134-144.
- 김진화 (2000). **청소년지도사의 전문성과 자격검정제도에 관한 연구**. 명지대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 문수백 (2010). **사회과학연구를 위한 척도개발 절차**. 서울: 학지사.
- 박귀화 (2012). **의과대학생의 진료수행 자기효능감 척도 개발 및 타당화 연구**. 중앙대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박희현, 오숙경 (2013). 청소년상담자의 자아탄력성과 자기효능감이 소진에 미치는 영향. **한국놀이치료학회지**, 16(2), 153-169.
- 백순근 (2004). **학위논문 작성을 위한 교육연구 및 통계분석**. 서울: 교육과학사.
- 서정민 (2012). R&D 연구원의 완벽주의가 소진에 미치는 영향: 자기효능감의 매개 효과를 중심으로. **한국심리학회지: 사회문제**, 18(2), 261-278.
- 송태민, 김계수 (2012). **보건복지연구를 위한 구조방정식 모형**. 서울: 한나래출판사.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 16(3), 1-17.
- 신지은, 박부진 (2012). 산재환자의 자기효능감이 임상요인에 미치는 효과: 심리재활 치료 프로그램 개발을 위한 기초연구. **재활복지**, 16(1), 159-180.
- 양명희, 김성희 (2011). 상담자 자기효능감 척도 개발. **상담학연구**, 12(5), 1629-1644.
- 양병화 (1998). **다변량 자료분석의 이해와 활용**. 서울: 학지사.
- 엄명용, 조성우 (2005). **사회복지실천과 척도개발: 표준화된 척도를 중심으로**. 서울: 보경문화사.
- 오숙영 (2014). 검사도구 제작 및 타당화 연구. **고려대학교 교육문제연구소 연구방법론 특강 자료집**, 1-58.
- 우종필 (2012). **우종필 교수의 구조방정식 모델 개념과 이해**. 서울: 한나래출판사.
- 유성경, 홍세희, 박지아, 김수정 (2012). 한국 여성의 일-가족 갈등 척도 타당화 연구. **한국심리학회지: 여성**, 17(1), 1-29.
- 유지현 (2013). 학업적 정서조절, 학습전략, 학업적 자기효능감, 학업성취의 관계 분석. **교육심리연구**, 27(3), 715-738.
- 유효숙, 유일, 최혁라, 김선명 (2013). 지식경영시스템 성과 영향요인: 개인적 특성과 과업·기술적합을 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지**, 13(1), 376-390.

- 윤운성 (2000). 자기효능감과 자기조절학습의 교육적 시사점. **사회과학논집**, 3, 296-316.
- 이미현, 김정규 (2012). 청소년의 신체상이 사회불안에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. **청소년문화포럼**, 31, 61-84.
- 이미혜 (2012). 초등 수석교사효능감 척도 개발 및 타당화. **학습자중심교과교육연구**, 12(1), 331-351.
- 이상철, 김진환 (2006). 민간 경호경비원의 자기효능감 척도개발. **한국스포츠리서치**, 17(2), 273-284.
- 이수진 (1994). **사회복지사의 직무만족에 관한 연구: 서울지역을 중심으로**. 이화여자 대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이춘화, 김영한, 박철웅, 이상진 (2008). **청소년지도사 자격검정제도 변화에 따른 급수별 자격연수 교과과정 개발 연구**. 천안: 국립중앙청소년수련원.
- 장정훈, 조문수 (2012). 호텔 직원의 자기효능감, 경력개발, 직무만족과 조직몰입의 관계: 제주특별자치도 특1등급호텔 직원을 대상으로. **관광·레저연구**, 24(8), 87-106.
- 최미영 (2012). 음악교사효능감 척도 개발 및 타당화. **음악교육연구**, 41(2), 339-368.
- 최항석 (2012). 팀 구성원의 과업갈등이 팀 몰입과 팀 성과에 미치는 영향: 자기유능감과 팀 효능감의 조절효과. **대한경영학회지**, 25(2), 1019-1039.
- 탁진국 (2007). **심리검사: 개발과 평가방법의 이해**(2판). 서울: 학지사.
- 한나라, 최애경 (2011). 비서직무 자기효능감 척도 개발 및 타당화에 관한 연구. **비서학논총**, 20(2), 31-58.
- 허 준 (2013). **허준의 쉽게 따라하는 Amos 구조방정식 모형**. 서울: 한나래출판사.
- 홍석기, 이규미 (2011). 초등학교 교사의 생활지도 효능감 척도 개발 및 타당화. **초등교육연구**, 24(4), 121-142.
- 황은영 (2006). 대학교수의 교수효능감 연구. **교육심리연구**, 20(1), 73-98.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986a). *Social foundational of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1986b). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology, 4*(3), 359-373.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Self-efficacy beliefs of adolescents. In T. C. Urdan, & F. Pajares (Eds.), *Handbook of Guide for constructing self-efficacy scales* (pp.307-337). CP: Information Age Publishing.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(5), 805-814.
- Breso, E., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *High Educ, 61*, 339-355.
- Chen, S. Y., & Scannapieco, M. (2010). The influence of job satisfaction on child welfare worker's desire to stay: An examination of the interaction effect of self-efficacy and supportive supervision. *Child and Youth Services Review, 32*, 482-486.
- Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting, and expectancy: Compatible ways to boost productivity. *Academy of Management Review, 13*(4), 639-652.
- Eden, D., Ganzach, Y., Granat, R. F., & Zigman, T. (2010). Augmenting means efficacy to boost performance: Two field experiments. *Journal of management, 36*(3), 687-713.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education, 15*, 295-320.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Psychotherapy in Practice, 5*(5), 595-606.
- Gable, R. K., & Wolf, M. B. (1993). *Instrument development in the affective domain* (2nd ed.). Boston, MA: Kluwer Academic Publisher.

- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Holden, G., Meenaghan, T., Anastas, J., & Metrey, G. (2002). Outcomes of social work education: The case for social work self-efficacy. *Journal of Social Work Education*, 38, 115-133.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745-755.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multi level modeling. In M. Williams, & W. P. Vogt (Eds.), *Handbook of methodological innovation* (pp.562-589). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lindahl, M., & Archer, T. (2013). Depressive expression and anti-depressive protection in adolescence: Stress, positive affect, motivation and self-efficacy. *Psychology*, 4(6), 495-505.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-385.
- Meir, E. I., & Gati, I. (1981). Guidelines for item selection in inventories yielding score profiles. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1011-1016.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2013). *Applied multivariate research*. CA: SAGE Publication.
- Nicklin, J. M., & Williams, K. J. (2011). Self-Regulation of goals and performance: Effects of discrepancy feedback, regulatory focus, and self-efficacy. *Psychology*, 2(3), 187-200.
- OECD (2014). *TALIS(Teaching and Learning International Survey) 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*. In Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction: Why They Matter, 181-205. OECD Publishing.
- Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Bernardo, G. A. D. (2013). Self-efficacy in social work: Development and initial validation of the self-efficacy scale

- for socia workers. *Social Sciences*, 2, 191-207.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandnate, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Report*, 51, 663-671.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2003). *Foundations of sport and exercise psychology* (3rd ed.). Champaign IL: Human Kinetics.

ABSTRACT

The development and validation of a youth leader efficacy scale

Lee, Wonhee*

The purpose of this study was to develop a scale tool for Youth Leader Efficacy and to verify the validity of this scale. In the process, a youth leader efficacy preliminary scale was derived from literature on the subject of self-efficacy, self-efficacy scale tool and Youth Leaders' jobs classifications. We then reviewed the adequacy and quality factors for the chosen items through a pilot test and the content validity according to an outside expert. In terms of the 'Main survey', factor analysis resulted in 7 items being extracted for 4 respective sub-organizing factors, which resulted in 28 items in total. The correlation between Youth Leader Efficacy and the 4 sub-organizing factors is significantly positive 0.69-0.81, as well as between the sub-organizing factors 0.34-0.61. Fourthly, Cronbach's α of all items was 0.90. The construct validity evaluation through confirmatory factor analysis indicated a result of 2.304 for χ^2/df , 0.919 for TLI, 0.930 for CFI and 0.053 for RMSEA, which confirmed the fact that the model fit of this research was acceptable. In the concluding sections of this paper, the limitations of this study and future research directions were also discussed.

Key Words: youth leader, efficacy, youth leader efficacy, scale tool development

투고일: 2015. 6. 9, 심사일: 2015. 6. 26, 심사완료일: 2015. 7. 20

* Department of Youth Leader in Myongji University