

유아교사의 전문성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

김이영(수성대학교, 교수)

요 약

본 연구는 유아교육기관에 근무하고 있는 교사의 전문성에 어떤 요인들이 영향을 미치는지를 탐색하고자 시도하였다. 이를 위해 유아교육기관에 근무하고 있는 여자 교사 309명을 대상으로 유아교사의 전문성에 영향을 주는 요인들을 교사효능감, 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족, 인생관, 사회지지, 직무소진 및 직무위험 변인으로 범주화하여 이들 변인이 유아교사의 전문성에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 첫째, 유아교사의 교사효능감이 전문성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 유아교사의 임파워먼트가 전문성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 유아교사의 사회지지가 전문성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 종합하면 교사효능감, 임파워먼트 및 사회지지가 높을수록 유아교사의 전문성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 유아교사의 전문성을 향상시키기 위해 유아교사의 교사효능감, 임파워먼트 및 사회지지를 높이기 위한 프로그램 개발 및 개입이 필요함을 시사한다.

주제어: 유아교사, 전문성, 교사효능감, 임파워먼트, 사회지지

I. 서론

현대사회는 산업화의 영향으로 여성의 사회활동이 증가하게 되었으며, 이러한 현상은 만혼과 맞벌이 가족의 확대를 가져와 출산율을 낮추는 계기가 되었다. 그리고 여성의 경제적 활동은 가사 및 양육부담의 증가로 이어졌으며, 자녀양육의 문제가 더 이상 한 가정의 문제가 아니라 사회가 함께 해결해야 하는 국가적 차원의 문제로 인식되어 가정의 양육기능이 사회로 이양되는 계기가 되었다. 이러한 사회·구조적 변화, 즉 자녀양육이 가정에서 사회로 이양되는 것의 중심에는 무엇보다 전문성을 가진 교사들이 필요하다는 주장들이 타당성을 가지게 되었다.

전문성이란 해당 분야의 교육·연수를 이수하였거나 전문자격을 취득하고 경력이나 프로젝트 수행 능력 및 그 밖의 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등을 갖추었다고 인정되는 것을 의미한다. 그리고 전문성은 해당 직업에 종사하는 사람들이 보여주는 태도와 행동을 의미하며, 자기 일에 대한 신념, 헌신하는 태도, 전문가로서 지니고 있는 지식에 의해 결정할 자유가 있다고 믿는 태도를 말한다. 또한 특정 직업에 종사하는 사람들에게 나타나는 태도나 행동으로 오랜 시간의 교육과 직무수행 과정을 통해 습득한 교차원의 지적 능력 및 기술을 바탕으로 자율적 수행과 책임감 있는 결정을 할 수 있는 능력을 의미한다(염지숙, 2011). 따라서 유아교사의 전문성이란 교사가 갖추어야 할 전문적인 지식이나 기술을 의미하는 것으로 영유아의 능력이나 흥미 및 관심이 무엇인지 끊임없이 관찰하고 적절하게 반응하며, 영유아의 자발적인 놀이를 교육의 기회로 활용할 수 있는 능력을 말한다.

최근 어린이집의 전문적 교육기능 강화와 보육의 수준 있는 질적 향상 요구를 통해 어린이집 교사의 전문성에 대한 제고가 끊임없이 이루어지고 있으며, 그에 맞는 재교육의 필요성을 강조하고 있다. 또한 영유아의 발달적 특성을 제대로 이해하고, 발달에 적합한 보육 프로그램을 계획하고 실행하며, 적절한 교사의 역할을 수행하기 위해 필요한 준비 시간과 교육과정의 기간을 비추어볼 때, 현재 우리 사회에서 요구하는 질적 보육을 위한 보육교사의 능력과 자질은 분명히 과거에 비해 높아지고 있다

이러한 유아교사의 전문성은 교사의 역할수행에 직접적인 영향을 미치는 변인으로, 수업 환경을 조성하고 효과적인 교수를 가능하게 하며 유아와의 상호작용에 주요한 역할을 하며, 결국 유아의 긍정적인 발달에 매우 중요한 영향을 미치게 된다(구자영, 2017; 권미성, 문혁준, 2013; 김보경, 2021; 유서희, 김상옥, 2019; 이난영, 2023; 임미례, 2022). 즉, 김수현(2013)은 유아교사는 양성기관에서의 전문적인 지식과 기술교육을 통해 보육과 교육에 관한 전반적인 이해를 갖추어야 하며 효과적인 지도를 위한 지식과 기술을 가지고 있어야 한다고 강조하면서 교육서비스의 질을 결정하는 요인은 양질의 프로그램 못지않게 교사의 전문성도 매우 중요하다고 강조하고 있다.

다시 말해 유아교사의 전문성은 유아교사의 역할을 전문직으로서 수행해내는 정도를 나타내며, 유아교사로서 현재 하고 있는 업무적인 것을 전문직으로 여기고 새로운 학습이론과 그에 따른 기술과 재교육을 통해 끊임없이 배우려는 태도를 포함한다(성진희, 2017). 즉, 유아교사의 전문성은 유아에게 적합하고 필요한 보육과 교육을 위하여 유아가 갖추어야 할 전문적 지식, 교사의 신념 및 책임이라고 할 수 있다.

따라서 유아교사의 전문성에 대한 연구들이 진행되어 왔는데, 지금까지의 연구들은 크게 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 개인 관련 변인과 기관 관련 변인으로 구분하여 연구가

진행되었다(이현정, 2014). 구체적으로 유아교사의 개인 관련 변인으로는 교사효능감(박선희, 2019; 이무진, 2020, 주영란, 2019), 역할수행(박성애, 2017), 직무스트레스(최충명, 2018), 직무만족(임수민, 2020), 사회지지(권영미, 2014; 조유경, 2019) 등이, 기관 관련 변인으로는 기관의 프로그램의 질(최진아, 2015) 등이 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 먼저 교사효능감(teacher efficacy)은 자기효능감을 교사 역할에 접목한 것으로 학생에게 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 교사의 믿음이며, 교사가 교수 역할을 적절하게 수행할 수 있다고 확신하는 정도이자 교수 행위를 통해 학생들의 성취에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 믿음(Rigg & Enoch, 1990)으로, 교사의 전문성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(진하연, 2022). 둘째, 유아교육은 교과서 없이 유아-교구, 유아-유아, 유아-교사 간의 상호작용이나 활동을 중심으로 이루어지기 때문에 유아교육의 환경을 마련하고 유아의 활동을 적극적으로 지원해 주는 교사의 역할이 중요하다. 따라서 유아교사의 역할은 단순히 보호적 관리자로서만 한정된 것이 아니고 보호적 차원을 넘어서 전문적 지식과 기술을 필요로 하는 전문적 역할로서 교수자, 상담자, 연구자의 역할 등 다원적이며 의사결정자, 촉진자, 계획자, 평가자 등 포괄적이며, 이러한 교사의 역할수행이 교사의 전문성에 영향을 미치게 된다(박성애, 2017). 셋째, 직무스트레스 요인은 직장에서 직무환경과 관련되어 발생하는 스트레스 요인을 의미하는데, 직무스트레스를 일으키는 요인은 수없이 많고 연구자의 관점에 따라 분류방식도 다양하다. 일반적으로 스트레스를 유발하는 환경에서 신체적 또는 심리적 요구를 스트레스 요인이라고 하지만 이와 같은 스트레스 요인은 직무 제반 활동 등에서 발생되므로 사람들이 직면하게 되는 환경, 상황, 직무 등과의 관계나 개인의 내적 요구로부터 다양하게 나타나고 있다. 특히 직장에서 직무환경과 관련하여 발생하는 스트레스는 다양하게 증가하고 있으며, 직무를 담당하고 있는 사람들은 스트레스에 많이 노출되어 있는데, 이러한 직무와 관련된 스트레스가 유아교사의 전문성에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다(최충명, 2018). 넷째, 교사의 직무만족이란 교사로서의 전문적인 활동을 수행하며 느끼는 주관적이고 긍정적인 감정을 의미하는 것으로, 유아교사의 직무만족은 유아교육기관에 소속된 유아교사에게 주어진 직무를 수행하는 과정과 결과, 직무환경에서 인식하는 감정의 정도로 정의될 수 있으며, 이러한 유아교사의 직무만족은 유아교사의 전문성과 관련이 있다(임수민, 2020). 다섯째, 사회지지는 개인의 주위에 있는 가족, 이웃, 친척, 직장동료 등의 타인들과의 관계로부터 얻을 수 있는 다양한 긍정적인 자원과 원조를 의미한다. 즉, 사회지지는 유아교사가 근무 중인 보육시설 내 구성원인 원장, 원감 및 동료교사로부터 정서 및 행동에 긍정적 도움을 갖도록 해주는 구체적 원조에 대한 지각의 정도를 의미하며, 사회지지의 하위변인은 정서적 지지, 정보적 지지, 도구적 지지, 평가적 지지로 구성되며, 이러한 사회지지가 유아교사의 전문성에

긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(권영미, 2014; 조유경, 2019). 여섯째, 보육 프로그램의 질적 구성요소는 두 가지로 나누어 정의할 수 있는데, 영유아의 입장에서 정의하는 것과 영유아와 관련된 주변의 통합적 관점에서 정의하는 것이다. 보육 프로그램에 직간접적으로 관련된 대상의 폭을 어떻게 나누느냐에 따라 보육 프로그램의 질을 구성하는 요인은 달라질 수 있다. 즉, 보육 프로그램의 질을 결정하는 요소로 건강과 안전, 교사와 아동의 상호관계, 발달에 적합한 교과과정, 제한된 집단의 크기, 아동의 나이에 알맞은 교사 대 아동의 비율, 적절한 실내·외 공간, 적절한 교사 훈련을 들고 있으며, 국제 아동 위원회는 보육 프로그램의 질적 구성요인으로 성인과 아동 간의 상호관계의 질, 질적인 공간, 장비·자원, 아동의 학습경험의 질을 들고 있는데, 이러한 기관의 프로그램의 질이 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(최진아, 2015).

지금까지의 연구들이 유아들에게 질 높은 서비스를 제공하기 위해 유아교사가 갖추어야 할 전문성을 이해하는데 많은 도움을 주고 있다는 것은 틀림없는 사실이다. 하지만 유아교사의 전문성은 지금까지 연구되어 온 교사 개인 관련 변인과 근무하고 있는 기관의 관련 변인과 같은 교사를 둘러싼 다양한 변인들의 영향을 받기 때문에 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인들을 이해하기 위해서는 다양한 변인들을 고려하여 유아교사의 전문성에 미치는 영향을 파악해볼 필요성이 있다.

이에 본 연구는 선행연구들에서 유아교사의 전문성에 영향을 미친다는 변인들을 비롯해 유아교사의 전문성에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다양한 변인들을 고려하여 유아교사의 전문성에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 즉, 지금까지 선행연구에서 밝혀진 교사효능감, 직무만족, 사회지지 외에 교사의 임파워먼트, 조직몰입, 인생관, 직무소진 및 직무위험 요인을 변인으로 설정하여 유아교사의 전문성에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

먼저 교사효능감은 학습자의 환경이 부정적이거나 능력이 저조하더라도 유아의 사회성, 정서, 인지, 창의성 발달 및 인성 등 교육의 질과 교육활동에 영향을 미치는 것으로 교사가 학습자와 관련된 다양한 교수학습 요인들을 통제할 수 있다고 믿는 신념을 가리킨다(최혜진 외, 2023). 또한 조직몰입은 구성원들이 조직에 대해 어느 정도의 일체감을 가지고 있느냐, 또는 조직을 위해 어느 정도 헌신하고 있는지에 대한 정도를 나타내는 개념으로 정의되며, 조직몰입 수준이 직무성과, 이직, 결근, 근무태도 등에 영향을 미친다는 사실을 통해 유아교사의 전문성에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 예상하였다. 둘째, 유아교사의 임파워먼트 변인을 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인으로 설정하였다. 유아교사의 임파워먼트는 개인적·심리적 차원에서 자신에 대한 신뢰를 회복하고 동시에 자신의 생활개선에 방해가 되고 있는 사회적 상황에 대항해서 정당하게 자신의 이익과 권리를 주장하는 의욕과 힘을 회복하는 것

으로 정의되고 있다(엄미선, 2003; 최말옥, 2002). 이러한 임파워먼트 변인이 교육의 효과를 주는 결정에 있어서 교사들의 참여를 촉진하고, 교사들이 지속적으로 교육성장과 발전을 위한 기회를 제공받을 수 있도록 하며, 교사들의 교수학습 관련 전문 지식과 기술에 대한 동료의 지지, 칭찬, 존경이 활발하게 이루어지도록 하기 때문에 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인으로 예상할 수 있다. 셋째, 유아교사의 인생관이 전문성에 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 유아교사의 인생관은 개인의 기질과 건강 및 성격 차원에서의 통제소재로 정의되며(김미라, 2004), 일의 능률이나 효율성에 영향을 미치며, 직장생활의 효과성 평가에 있어 많이 사용되는 변인으로 유아교사의 전문성에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 넷째, 직무소진의 변인을 설정하였는데, 직무소진이란 성공적인 직무수행에 대한 조직의 압박과 자신의 능력 이상의 많은 요구들이 자신에게 주어지고 있다고 인식하게 됨으로써 신체적, 정신적 고갈 상태가 나타나고 결국 지치고 탈진되는 현상(Freudenberger, 1974)이기 때문에 이러한 직무소진이 교사의 전문성에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 그리고 마지막으로 직무위험 요인으로 유아교사가 일을 하고 있는 기관에서 위험을 인식하게 되면, 소극적인 태도를 보이고 이러한 태도가 교사의 전문성에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상하였다.

따라서 본 연구의 목적을 종합하면, 유아의 건강한 발달에 직접적인 영향을 미치는 유아교사의 전문성에 미치는 변인을 탐색하고자, 즉 교사효능감, 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족, 인생관, 사회지지, 직무소진 및 직무위험 요인을 변인으로 설정하여 유아교사의 전문성에 미치는 영향을 구체적으로 알아보고자 하였다. 본 연구에서의 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 유아교사의 일반적 특성에 따른 유아교사의 전문성은 차이가 있는가?

연구문제 2: 유아교사의 교사효능감, 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족, 인생관, 사회지지, 직무소진 및 직무위험 요인은 유아교사의 전문성에 어떤 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 자료수집은 본 연구에 동의한 대구·경북 지역의 유아교육기관에 근무하고 있는 여자 유아교사 309명을 대상으로 실시되었다. 본 연구에 참여한 연구대상을 구체적으로 살펴

보면, 먼저 나이는 20대가 229명(75.6%)으로 가장 많았으며, 30대 19명(19.5%), 40대 15명(5%)이었다. 학력은 전문대 졸업 234명(76.2%), 4년제 졸업 54명(17.6%), 기타 14명(4.6%), 대학원 졸업 5명(1.6%)이었고, 결혼은 미혼이 238명(79.9%), 기혼 60명(20.1%)였으며, 경력은 1~5년 170명(55.2%), 1년 미만 61명(19.8%), 6~10년 54명(17.5%), 10년 이상 23명(7.5%)이었다. 학급연령은 0~3세 95명(30.9%), 만4세 71명(23.1%), 만5세 55명(17.9%), 혼합반 51명(16.6%), 비담임 35명(11.4%)이었다.

2. 측정도구

가. 교사전문성 척도

유아교사의 전문성은 영유아에게 질 높은 교육서비스를 제공하기 위해 보육교사가 갖추어야 하는 지식이나 기술로, 교사의 교육신념과 책임감에 기초하는 것으로 정의될 수 있다. 본 연구에서 사용한 교사전문성 척도는 Lindsay와 Lindsay(1987)의 전문성 인식 문항척도를 기준으로 하여 김유진(2003)과 조주원(2017)이 사용한 질문지를 참고하여 수정·보완하였다. 본 척도는 유아교사의 지식과 기술, 사회봉사성, 자율성으로 구성된 10문항으로 점수가 높을수록 유아교사의 전문성이 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.766$ 이었다.

나. 교사효능감 척도

교사효능감은 학생들에게 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 교사의 믿음이며, 교사가 교수 역할을 적절하게 수행할 수 있다고 확신하는 정도이자 교수 행위를 통해 학생들의 성취에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 믿음으로 정의될 수 있다. 본 연구에서 유아교사의 효능감을 측정하기 위해 사용한 도구는 김희진과 이분려(1999)가 연구한 척도이다. 본 척도의 교사효능감은 주어진 요인들을 통제할 수 있는 능력을 측정하는 일반적 교사효능감과 자신의 교수 능력에 대한 자기 평가를 말하는 개인적 교사효능감을 측정하는 10문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 교사효능감이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.845$ 이었다.

다. 임파워먼트 척도

유아교사의 임파워먼트는 개인적·심리적 차원에서 자신에 대한 신뢰를 회복하고 동시에 자신의 생활개선에 방해가 되고 있는 사회적 상황에 대항해서 정당하게 자신의 이익과 권리를 주장하는 의욕과 힘을 회복하는 것으로 정의될 수 있다. 본 연구에서는 유아교사의 임파

워먼트를 측정하기 위해 김지은(2010)이 개발한 임파워먼트 척도를 사용하였다. 본 척도는 자신의 업무 일정을 스스로 결정할 수 있는지에 대한 의사결정, 교사로서 존중받고, 자신이 능력이 있는 교사로 지각하고 있는지에 대한 지위, 연수기회 보장 및 전문가로서 대우받고 있는지에 대한 전문적 성장, 무엇을 가르칠 것인가에 대한 의사결정의 권한 등이 있는지에 대한 자율성, 다른 교사들과 유아들에 대한 영향을 끼치는 사람인지에 대한 영향력을 측정하는 10문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.775$ 이었다.

라. 조직몰입 척도

유아교사의 조직몰입은 구성원들이 조직에 대해 어느 정도의 일체감을 가지고 있느냐, 또는 조직을 위해 어느 정도 헌신하고 있는지에 대한 정도를 나타내는 개념으로 정의될 수 있다. 본 연구에서 교사의 조직몰입을 측정하기 위해 사용한 척도는 김철구(2008)가 사용한 도구를 이용하였다. 본 척도는 조직에 대한 정의적 몰입, 규범적 몰입, 근속적 몰입을 측정하는 9문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.680$ 로 나타났다.

마. 직무만족도 척도

교사의 직무만족이란 교사로서의 전문적인 활동을 수행하며 느끼는 주관적이고 긍정적인 감정을 의미하는 것으로, 유아교사의 직무만족은 유아교육기관에 소속된 유아교사에게 주어진 직무를 수행하는 과정과 결과, 직무환경에서 인식하는 감정의 정도로 정의될 수 있다. 본 연구에서 사용된 직무만족도 척도는 도순남(1999)이 사용한 직무만족도의 10문항 중에서 유아의 발달에 대한 성취감과 사회적 인정 등과 같은 유아교사의 직무자체에 대한 만족과 관련된 5문항을 우리나라 유아교사에게 적합하도록 재수정한 서지영(2002)이 사용한 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.713$ 이었다.

바. 인생관 척도

유아교사의 인생관은 개인의 기질과 건강 및 성격 차원에서의 통제소재로 정의될 수 있다. 본 연구에서는 유아교사의 인생관을 알아보기 위해 김미라(2004)가 개발한 유아교사 인생관 척도를 사용하였다. 본 척도는 유아교사의 건강, 원인을 어디에 두는지에 대한 통제소재 및 자신에게 주어진 일을 긍정적으로 생각하고 대처하는지에 대한 긍정적 인생관을 측정하는

9문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 긍정적인 인생관을 가진 것으로 해석할 수 있다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.752$ 이었다.

사. 사회지지 척도

사회지지는 개인의 주위에 있는 가족, 이웃, 친척, 직장동료 등의 타인들과의 관계로부터 얻을 수 있는 다양한 긍정적인 자원과 원조를 의미한다. 본 연구에서는 유아교사의 사회지지를 측정하기 위해 김미라(2004)가 연구한 사회지지 척도를 사용하였다. 본 척도는 직장동료, 가족 및 친구들이 자신이 하고 있는 일을 어느 정도 지지하고 문제해결방안에 도움을 주는지에 대해 측정하는 10문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 사회지지가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.905$ 이었다.

아. 직무소진 척도

직무소진이란 성공적인 직무수행에 대한 조직의 압박과 자신의 능력 이상의 많은 요구들이 자신에게 주어지고 있다고 인식하게 됨으로써 신체적, 정신적 고갈상태가 나타나고 결국 지치고 탈진되는 현상으로 정의될 수 있다. 본 연구에서는 유아교사의 직무소진을 측정하기 위해 이진화(2007)가 연구한 직무소진 척도를 사용하였다. 직무소진은 유아들을 사무적으로 대하고, 유아교사가 된 후 사람들에게 냉정하게 대하게 된 것과 같은 냉소요인, 근무에 지쳐 피로를 느끼는 경우가 많은 정도 및 하루일과 후 기진맥진한 느낌들에 대한 정서적 고갈을 측정하는 10문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무소진이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.877$ 이었다.

자. 직무환경 위험요인 척도

직무환경 위험요인은 유아교사가 일을 하고 있는 기관에서 위험을 인식하게 되면서 소극적인 태도를 보이는 것으로 정의될 수 있다. 본 연구에서는 직무위험요인을 측정하기 위해 김정숙(2011)이 연구한 직무환경 위험요인 척도를 사용하였다. 직무환경 위험요인은 기관에서의 도전기회 부족, 자신이 완수해야 할 업무의 책임이 무엇인지 잘 모르는 역할모호성, 상반된 업무를 받게 되는 역할갈등 및 업무과다를 측정하는 10문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무환경 위험요인이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.794$ 이었다.

3. 자료분석방법

본 연구에서의 자료분석은 SPSS WIN 21.0 Program을 사용하였다. 참여자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도, 백분율과 평균 및 표준편차를 산출하였고, 척도의 신뢰도는 Cronbach α 계수를 이용하여 산출하였으며, 일반적 특성에 따른 유아교사의 전문성의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(One way ANOVA)과 t검증(t-test), 사후검증으로 Scheffé test를 실시하였다. 그리고 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위해 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변인에 대해서는 더비변수(Dummy variable)로 변환한 후 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 이용하여, 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인과 설명량을 산출하였다.

III. 연구 결과

1. 일반적 특성에 따른 유아교사의 전문성 차이

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 유아교사의 전문성 점수의 차이를 알아본 결과가 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 일반적 특성에 따른 교사의 전문성 점수의 평균과 표준편차 및 차이검증

구분	항목	N	M	SD	t/F	p	Scheffé 사후검증
나이	20대	229	20.79	1.76	.529	.590	
	30대	59	20.52	1.90			
	40대	15	20.80	1.37			
학력	전문대졸	234	20.71	1.81	.103	.958	
	4년제졸	54	20.79	2.05			
	대학원졸	5	20.80	1.30			
	기타	14	20.50	1.22			
결혼	예	60	21.10	2.08	1.644	.101	
	아니오	238	20.67	1.72			
교육경력	1년미만 ^a	61	20.73	1.54	4.751	.003	b<d
	1-5년 ^b	170	20.43	1.71			
	6-10년 ^c	54	21.05	2.40			
	10년이상 ^d	23	21.78	1.16			

구분	항목	N	M	SD	t/F	p	Scheffé 사후검증
학급연령	0-3세	95	20.42	1.69	1.520	.196	
	만4세	71	20.71	1.76			
	만5세	55	20.76	1.98			
	혼합반	51	21.17	2.104			
	비담임	35	20.85	1.39			

대상자의 일반적 특성에 따른 유아교사의 전문성 점수를 비교한 결과, 교육경력에서 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=4.751$, $p<.01$). 구체적인 차이를 알아보기 위해 Scheffé의 사후검증을 실시한 결과, 1~5년 집단과 10년 이상 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 나이($F=.529$, $p>.05$), 학력($F=.103$, $p>.05$), 결혼($t=1.644$, $p>.05$), 학급연령($F=1.520$, $p>.05$)에서는 집단 간에 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

2. 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인

유아교사의 교사효능감, 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족, 인생관, 사회지지, 직무소진 및 직무위험 요인이 유아교사의 전문성에 미치는 영향을 알아보기 위해 먼저 본 연구에서 사용한 측정변수들의 상관관계를 살펴본 결과는 <표 2>에 제시되어 있다.

<표 2> 연구변수의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 교사전문성	1							
2 교사효능감	.532**	1						
3 임파워먼트	.757**	.517**	1					
4 조직몰입	.549**	.579**	.565**	1				
5 직무만족	.320**	.423**	.373**	.505**	1			
6 인생관	.358**	.360**	.266**	.390**	.328**	1		
7 사회지지	.553**	.555**	.546**	.631**	.367**	.364**	1	
8 직무소진	-.328**	-.333**	-.285**	-.403**	-.349**	-.376**	-.318**	1
9 직무위험	-.334**	-.311**	-.237**	-.400**	-.274**	-.350**	-.323**	.685**

** $p<.01$

<표 2>에서 보는 것과 같이 연구변수의 상관관계를 살펴본 결과, 교사전문성과 교사효능감($r=.532$, $p<.01$), 임파워먼트($r=.757$, $p<.01$), 조직몰입($r=.549$, $p<.01$), 직무만족($r=.320$, $p<.01$), 인생관($r=.358$, $p<.01$), 사회지지($r=.553$, $p<.01$), 교사효능감과 임파워먼트($r=.517$, $p<.01$), 조직몰입($r=.579$, $p<.01$), 직무만족($r=.432$, $p<.01$), 인생관($r=.360$, $p<.01$), 사회지지($r=.555$, $p<.01$), 임파워먼트와 조직몰입($r=.565$, $p<.01$), 직무만족($r=.373$, $p<.01$), 인생관($r=.266$, $p<.01$), 사회지지($r=.546$, $p<.01$), 조직몰입과 직무만족($r=.505$, $p<.01$), 인생관($r=.390$, $p<.01$), 사회지지($r=.631$, $p<.01$), 직무만족과 인생관($r=.328$, $p<.01$), 사회지지($r=.367$, $p<.01$), 인생관과 사회지지($r=.364$, $p<.01$), 직무소진과 직무위험($r=.685$, $p<.01$)은 통계적으로 유의한 정적상관을 보였으며, 교사전문성과 직무소진($r=-.328$, $p<.01$), 직무위험($r=-.334$, $p<.01$), 교사효능감과 직무소진($r=-.333$, $p<.01$), 직무위험($r=-.311$, $p<.01$), 임파워먼트와 직무소진($r=-.285$, $p<.01$), 직무위험($r=-.237$, $p<.01$), 조직몰입과 직무소진($r=-.403$, $p<.01$), 직무위험($r=-.400$, $p<.01$), 직무만족과 직무소진($r=-.349$, $p<.01$), 직무위험($r=-.274$, $p<.01$), 인생관과 직무소진($r=-.376$, $p<.01$), 직무위험($r=-.350$, $p<.01$), 사회지지와 직무소진($r=-.318$, $p<.01$), 직무위험($r=-.323$, $p<.01$) 간에는 통계적으로 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 측정된 변수들의 서술적 통계를 살펴본 결과, 교사전문성 20.70점, 교사효능감 36.36점, 임파워먼트 41.19점, 조직몰입 31.55점, 직무만족 30.92점, 인생관 29.87점, 사회지지 36.82점, 직무소진 30.26점, 직무위험 29.69점이었다.

그리고 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인을 확인하기 위해 대상자의 일반적 특성에서 차이를 보였던 교육경력(기준: 1년 미만) 변인을 더미변수(Dummy variable)로 변환하였고, 더불어 교사효능감, 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족, 인생관, 사회지지, 직무소진 및 직무위험 요인을 독립변수로 유아교사의 전문성을 종속변수로 하여 다중회귀분석(Multiple regression analysis)를 이용하여 자료를 분석하였다.

먼저 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 다중공선성(Multicollinearity)의 문제를 확인한 결과 Durbin-Waston 값은 1.972로 나타나 자기상관의 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 공차한계(Tolerance limit)는 .414~.772로 1.0 이하로 나타났고, 분산팽창인자(VIF)는 1.296~2.416로 10이상을 넘지 않아 다중공선상의 문제는 없었다. 특이값을 검토하기 위한 Cook's distance 값은 .0089로 1.0을 초과하지 않았다. 또한 회귀방정식 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=405057$, $p<.001$). 따라서 회귀분석결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다. 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인들에 대한 회귀분석 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인

구분		B	SE	β	t	p
상수		10.065	1.146		8.780	.000
교육경력 (기준: 1년미만)	1~5년	-.312	.181	-.086	-1.721	.086
	5~10년	-.441	.224	-.095	-1.966	.051
	10년이상	-.400	.331	-.052	-1.209	.228
교사효능감		.045	.022	.105	2.022	.044
임파워먼트		.183	.014	.634	12.932	.000
조직몰입		.022	.026	.050	.852	.395
직무만족		-.031	.016	-.088	-1.909	.057
인생관		.035	.020	.077	1.765	.079
사회지지		.039	.019	.109	2.044	.042
직무소진		.000	.015	-.002	-.030	.976
직무위험		-.016	.017	-.050	-.924	.356
R=.792 R ² =.628 (수정된 R ² =.612) F=40.057(p=.000)						

<표 3>의 회귀분석 결과, 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인으로서는 교사효능감($\beta=.105$), 임파워먼트($\beta=.634$) 및 사회지지($\beta=.109$)로 나타났으며, 전체 설명력은 $R^2=.612$ 로 61.2%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 교사효능감, 임파워먼트 및 사회지지가 높을수록 유아교사의 전문성이 높아지는 것으로 나타났다. 하지만 조직몰입($\beta=.050$), 직무만족($\beta=-.088$), 인생관($\beta=.077$), 직무소진($\beta=-.002$), 직무위험($\beta=-.050$)은 유아교사의 전문성에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 유아교사의 전문성에 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상되는 변인, 즉 교사효능감, 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족, 인생관, 사회지지, 직무소진 및 직무위험 변인으로 구분하여 그 관련성을 살펴보는 데 있다. 이를 위해 연구에 동의한 대구·경북 지역의 유아교육기관에 근무하고 있는 여자 유아교사 309명을 대상으로 자료를 수집하였으며, 그 결과를 선행연구와 관련시켜 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 일반적 특성에 따른 유아교사의 전문성의 차이에서 유아교사의 교육경력에서 집단 간에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 구체적으로 1~5년 집단 보다 10년 이

상 집단의 교사전문성이 높은 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 현장에서의 경험이 유아교사의 전문성을 향상시킨 것으로 해석할 수 있다. 따라서 교육경력이 높은 교사가 낮은 경력을 가진 교사에게 전문적 기술을 시범보일 수 있는 연수 혹은 장학지도가 필요하다는 것을 의미하는 결과라고 할 수 있다.

둘째, 유아교사의 교사효능감($\beta=.105$)은 교사의 전문성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 유아교사의 교사효능감이 높을수록 유아교사의 전문성이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 교사효능감과 전문성이 관련된다는 선행연구들(박선희, 2019; 이무진, 2020, 주영란, 2019; 진하연, 2022)을 지지하는 결과라고 할 수 있다.

셋째, 유아교사의 임파워먼트($\beta=.634$)는 교사의 전문성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 임파워먼트가 높을수록 교사의 전문성이 높아지는 것을 의미한다.

넷째, 유아교사의 사회지지($\beta=.109$)는 교사의 전문성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 유아교사의 사회지지가 높을수록 교사의 전문성이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 사회지지와 전문성이 관련된다는 선행연구들(권영미, 2014; 조유경, 2019)을 지지하는 결과라고 할 수 있다.

종합하면 교사효능감, 임파워먼트 및 사회지지가 높을수록 유아교사의 전문성이 높아지는 것으로 나타났다. 하지만 조직몰입, 직무만족, 인생관, 직무소진 및 직무위험은 유아교사의 전문성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무만족이 교사의 전문성에 영향을 미친다는 연구(임수민, 2020)와 상반된 결과라고 할 수 있다.

본 연구를 통해 연구의 함의점을 살펴보면 다음과 같다. 본 연구결과, 유아교사의 전문성에 교사효능감, 임파워먼트 및 사회지지가 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 추후 유아교사의 전문성 향상을 위한 프로그램 개발에 유아교사의 교사효능감, 임파워먼트 및 사회지지를 높일 수 있는 내용이 포함되어야 함을 시사한다고 할 수 있다. 구체적으로 첫째, 유아교사의 효능감이란 자신의 능력에 대한 유아교사의 신념으로 유아의 발달과 학습을 지원하는 능력과 유아의 성취 및 결과에 미치는 영향력에 대한 신념을 의미하는 것으로 이러한 교사효능감은 놀이신념, 직무만족, 조직문화 인식, 자아 탄력성, 셀프리더십, 정서 노동 등에 의해 영향을 받는 것으로 보고되고 있다(고연정, 2017; 송종욱, 임성택, 2017; 이우경, 2021). 또한 유아교사의 교사효능감은 교사의 개인적인 행복에 직접적인 영향을 미치며, 자신의 능력에 대하여 긍정적인 자신감을 가지고 유아와의 상호작용에서 영향력을 미친다고 믿는 교사효능감이 높은 교사는 성취감과 자신감을 통해서 행복감을 느낀다(최혜진 외, 2023)고 한다. 그러므로 교사효능감은 교사로서의 직무를 수행할 때 삶의 질을 높이는 데 큰 역할을 한다고 할 수 있다. 따라서 유아교사의 전문성 향상을 위한 교사교육에 교사효능감을 향상시킬 수 있는

내용과 유아교사의 처우개선이 필요하다는 것을 시사한다.

둘째, 유아교사의 임파워먼트가 전문성에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 임파워먼트 변인이 교육에 효과를 주는 결정에 있어서 교사들의 참여를 촉진하고, 교사들이 지속적으로 교육성장과 발전을 위한 기회를 제공받을 수 있도록 하며, 교사들의 교수학습 관련 전문 지식과 기술에 대한 동료의 지지, 칭찬, 존경이 활발하게 이루어지도록 하기 때문인 것으로 보인다. 교사에 대한 임파워먼트는 조직의 목표를 성공적으로 달성하기 위해 조직 내 구성원에게 의사결정에 참여할 수 있는 권한을 주거나 내적 동기를 유발하여 조직을 활성화시킬 수 있도록 자발적 행동을 촉진하는 행위나 과정이라고 주장한다(김정아, 2012). 즉, 기관으로부터 권한을 부여받게 된 교사들이 어린이집 혹은 유치원 조직을 위하여 책임감 있는 중요한 일을 하기 때문에 개인의 힘과 능력에 대해 자신감을 가지고 어린이집 혹은 유치원을 위한 긍정적인 개선, 보육과 교육의 질을 높이는 데 중요한 역할을 한다는 것이다. 따라서 유아교사의 전문성 향상을 위해서는 기관내 의사결정에 적극적으로 참여할 수 있도록 민주적인 의사결정의 환경과 자신이 책임감을 가질 수 있도록 권한과 책임감이 주어지는 조직문화가 필요하다는 것을 시사한다. 이를 위해 자신의 업무일정을 스스로 결정할 수 있도록 하며, 자신의 전문적 성장을 위해 연수기회를 보장하고, 유아들에게 무엇을 가르칠 것인지에 대해 어느 정도 의사결정권을 부여함으로써 유아교사의 임파워먼트를 높이는 것이 중요하다고 생각된다.

마지막으로 유아교사의 사회지지가 전문성에 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 유아교사들에 대한 원장 및 동료 교사들의 적극적인 지지가 필요하다고 할 수 있다. 유아교사가 유아교육기관에서 자신의 역할을 효율적으로 수행할 수 있도록 하기 위해서는 교사를 둘러싸고 있는 다양한 인간관계에서와 같은 사회적인 지지가 동반되어야 가능하다(최미숙, 2016). 동료들이 달성 가능한 목표를 설정하고, 건강한 조직 환경을 조성할 경우 유아교사의 교사효능감이 증진되기 때문에 이는 선임자들에 대한 리더십 교육 또는 조직에서의 원활한 의사소통을 활성화하기 위한 교육들이 필요하며, 유아교육기관의 교육과 운영을 위한 동료 및 원장과의 활발한 의사교류 및 지지가 있어야 할 것으로 사료된다.

본 연구를 바탕으로 향후 연구를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구결과는 일개 지역의 연구를 바탕으로 제한된 조건의 유아교사를 대상으로 도출한 결론이므로 모든 유아교사에게로 일반화하기가 어렵다는 제한점을 지닌다. 따라서 추후 연구에서는 보다 다양한 조건의 유아교사를 대상으로 교사의 전문성에 대한 연구를 실시하여 연구의 일반화를 도모할 필요가 있다.

둘째, 본 연구결과에서는 유아교사의 조직몰입, 직무만족, 인생관, 직무소진 및 직무위험은 유아교사의 전문성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 최근 직무만족(임수민,

2020)과 직무스트레스(최충명, 2018) 및 기관 관련 변인들이 유아교사의 전문성에 영향을 미친다는 연구들(박성애, 2017; 최진아, 2015)을 고려해 볼 때, 추후 연구를 통해 그 관련성을 명확하게 규명할 필요성이 제기된다.

셋째, 본 연구결과 유아교사의 전문성에 교사효능감, 임파워먼트 및 사회지지가 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으므로, 후속 연구에서는 유아교사의 교사효능감과 임파워먼트 및 사회지지를 높일 수 있는 구체적인 방안들에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다. 또한 교사효능감과 임파워먼트 및 사회지지 간의 직·간접적인 관계 및 매개효과에 대한 선행연구도 다양하게 제시되고 있으므로 이를 구체적으로 규명하여 실천적인 교사교육내용으로 반영하고 제안할 필요가 있다고 사료된다. 넷째, 본 연구는 유아교사의 전문성에 영향을 미치는 변인에 초점을 두고 진행되었다. 유보통합을 비롯한 유아교육에도 시시각각 새로운 정세를 맞이하고 있는 바 다양한 조직의 개편 및 평가가 이루어지고 있으며, 이는 유아교사의 전문성과 관련이 없다고 할 수 없을 것이다. 그러므로 유아교육기관의 다양한 평가나 조직의 성과에 유아교사의 전문성이 얼마나 영향을 미치는지, 또한 전문성 중에서 어떠한 부분이 긍정적인 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다고 본다. 따라서 추후 연구에서는 유아교사의 전문성이 유아와 조직의 성과에 미치는 영향과 유아교사의 전문성의 어떤 부분이 평가나 조직의 성과에 긍정적 영향을 미칠 것인지에 대한 연구를 동시에 진행함으로써 유아교사의 전문성을 향상시키고 또한 그 개입 방안에 대한 타당성을 구체적으로 제공할 필요성이 있을 것으로 생각된다.

참고문헌

- 고연정(2017). 가정어린이집 보육교사의 조직문화 인식이 교수효능감에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 구자영(2017). 유아교사의 전문성 인식과 직무스트레스가 교사와 유아 간 상호작용에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 18(6), 470-477.
- 권미성, 문혁준(2013). 보육교사의 교사효능감 및 전문성 수준이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 9(4), 277-296.
- 권영미(2014). 보육교사의 전문성 인식과 사회적지지 및 직무만족도의 관계. 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미라(2004). 기관특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김보경(2021). 원장의 코칭리더십, 유아교사의 경력몰입, 교직전문성 인식과 놀이교수효능감 및 교사-영유아 상호작용 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 김수현(2013). 초임 보육교사의 전문성 인식이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김유진(2003). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정숙(2011). 유치원 교사의 직무환경의 위험요소와 심리적 소진사이에서 나타나는 사회적 지지의 역할. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정아(2012). 어린이집 교사가 지각한 주임교사의 리더십이 교사의 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김지은(2010). 유치원 원장의 변혁적 지도성이 교사의 임파워먼트, 스트레스를 통해 조직효과성에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김철구(2008). 학교장의 감성리더십과 교사의 감성지능 및 교수만족이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 김희진, 이분려(1999). 유아 교사의 교사효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. **한국교사교육**, 16(1), 161-181.
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성, 인구통계학적 변인이 미치는 직무태도 효과분석. 경상대학교 대학원 박사학위논문.
- 박선희(2019). 영유아교사의 교사효능감과 전문성인식이 행복감에 미치는 영향. 인천대학교 교

육대학원 석사학위논문.

박성애(2017). 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열여의 참의적 역할수행에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.

성진희(2017). 보육교사가 지각한 직무만족, 전문성 인식, 동료교사 협력과 어린이집 조직효과성 간의 구조관계. 경상대학교 대학원 박사학위논문.

송종욱, 임성택(2017). 교사의 직무만족도에 대한 개인적 교사효능감과 집단적 교사효능감의 설명효과 비교. **교원교육**, 33(1), 23-42.

엄미선(2003). 자기옹호 집단 프로그램을 통한 도시빈민의 임파워먼트 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

염지숙(2011). 교육과정 실행 주체로서의 유치원교사의 역할과 전문성. **유아교육학논집**, 15(6), 295-310.

유서희, 김상옥(2019). 영아교사의 전문성 인식이 교사-영아 상호작용 및 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 19(3), 129-140.

이난영(2023). 보육교사의 전문성이 교사와 영유아와의 상호작용에 미치는 영향에서 자아존중감과 회복탄력성의 매개효과. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.

이무진(2020). 중등 진로진담교사의 전문성 인식, 교사효능감, 교사현신, 학교장 지원 및 교사 지원이 수행역량에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 박사학위논문.

이우경(2021). 유아교사의 정서노동이 교사효능감 및 직무만족도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.

이현정(2014). 교사가 지각하는 부모와의 의사소통에 관한 어려움과 직무만족도가 교사효능감에 미치는 영향: 서울시 국공립 어린이집 유아반 교사와 영아반 교사를 대상으로. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

임미례(2022). 보육교사의 전문성이 영유아와의 상호작용에 미치는 영향: 인성과 효능감의 매개효과. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.

임수민(2020). 학교 조직문화, 교사전문성, 교사효능감이 초등교사의 직무만족도에 미치는 영향. 서울교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.

조유경(2019). 영유아교사가 지각하는 사회적 지지와 전문성이 영유아 권리존중 실행에 미치는 영향. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.

조주원(2017). 유아교사의 인성과 전문성 인식의 관계. 아주대학교 대학원 석사학위논문.

- 주영란(2019). 보육교사의 전문성이 보육효능감과 직무만족에 미치는 영향. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 진하연(2022). 유아교사의 교사효능감이 유아의 놀이성에 미치는 영향: 교사 전문성인식의 매개 효과. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최말옥(2002). 정신장애인의 임파워먼트 증진을 위한 자기옹호 프로그램의 효과. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 최미숙(2016). 유아교사의 사회적 지지가 역할수행능력에 미치는 영향력 및 교사효능감의 매개 효과. **열린유아교육연구**, 21(2), 315-332.
- 최진아(2015). 보육교사의 전문성 인식 및 교육신념이 보육 프로그램의 질에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최충명(2018). 교사의 직무스트레스가 교사전문성에 미치는 영향: 개인적 특성의 조절효과를 중심으로. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최혜진, 신현정(2023). 유아교사의 교사효능감과 행복의 관계: 직무자율성으로 조절된 교수창의성의 매개효과. **교육혁신연구**, 33(1), 151-173.
- Freudenberger, H. J.(1974). Staff burn out. *Journal of Science*, 30, 59-165.
- Lindsay, P., & Lindsay, C. H.(1987), Teachers in preschools and child carecenters: Overlooked and undervalued. *Child and Youth Care Quarterly*, 16(2), 91-105.
- Rigg, I. M., & Enochs, L. G.(1990). Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy beliefs instrument. *Science Education*, 74(6), 625-637.
- 김이영: 수성대학교 유아교육과 교수. 관심분야는 유아교육, 유아교사, 유아문제행동 등.
kimizero@hanmal.net

Abstract

A study on factors affecting the professionalism of early childhood teachers

Kim, Yi Young(Suseong University)

This study attempted to explore what factors influence the professionalism of teachers working in early childhood education institutions. For this purpose, 309 female teachers working in early childhood education institutions were surveyed to determine the factors that influence the professionalism of early childhood teachers, namely teacher efficacy, empowerment, organizational commitment, job satisfaction, outlook on life, social support, job burnout, and job risk variables. By categorizing them, the impact of these variables on the expertise of early childhood teachers was analyzed. As a result of the analysis, first, it was found that early childhood teachers' teacher efficacy affects their professionalism. Second, the empowerment of early childhood teachers was found to have an effect on their professionalism. Third, early childhood teachers' social support was found to have a positive effect on their professionalism. Summarizing the results of this study, it was found that the higher teacher efficacy, empowerment, and social support had a positive effect on the professionalism of early childhood teachers. These results suggest that program development and intervention to increase early childhood teachers' teacher efficacy, empowerment, and social support are necessary to improve the professionalism of early childhood teachers.

* Key words: Early childhood teacher, professionalism, teacher efficacy, empowerment, social support