http://dx.doi.org/10.21213/kjcec.2019.19.1.145

한국보육학회지 제19권 제1호
Korean Journal of Child Education & Care
2019, Vol. 19, No. 1, pp. 145~157

유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향* **

The Effects of Early Childhood Teachers' Professionalism in Teaching and Job Satisfaction on Their Teaching Efficacy

허 은 하[1)] 김 상 림[2)]
Eun Ha Her Sang Lim Kim

본 연구의 목적은 유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이를 위해 수도권 소재 123개 유치원과 156개 어린이집에서 근무하는 유아교사 761명을 대상으로 설문지를 통해 교수효능감(김해숙, 2017)과 교사전문성(김해현, 2017) 및 직무만족도(김시연, 2014)를 측정했다. 수집된 자료는 SPSS를 사용하여 Pearson 적률상관분석 및 중다회귀분석을 실시했다. 분석 결과 유아교사의 교사전문성 및 직무만족도는 교수효능감과 유의한 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이와 함께 유아교사의 교사전문성과 직무만족도는 교수 효능감에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 본 연구결과를 토대로 유아교육의 실제와 직결되는 교수효능감에 영향을 미치는 교사전문성과 직무만족도 증진의 필요성에 대해 논의했다.

■ 주제어: 교수효능감
교수전문성
직무만족도
유아교사

* 본 논문은 2018학년도 인천대학교 교육대학원 석사학위 논문을 수정보완한 것임.
** 한국아동학회 2018년 춘계학술대회 포스터 전문 발표 논문임.

1) 인천대학교 교육대학원 석사, 제1저자
2) 인천대학교 유아교육과 부교수, 교신저자 (slkim@inu.ac.kr)

I. 서 론

교사는 유아교육기관에서의 유아 발달에 영향을 주는 주요 인적 자원이다. 유아교사는 교수자와 보호자로서의 이중 역할을 담당하며 복합적인 역할 수행을 통해 유아의 삶의 기초를 형성하는데 기여한다(박은혜, 2003). 유아교사의 다양한 역할 수행 실제에 구체적인 영향을 미치는 핵심 변인 중 하나로 교수효능감에 대한 연구가 지속적으로 이루어지고 있다(고영미, 이근란, 2004; 이지혜, 2009; 조윤정, 양명희, 2007; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013). 교수효능감이란 Bandura(1977)의 자아효능감 이론을 교직이라는 특수 상황에 적용한 맥락-특수적 자기효능감으로, 교사가 자신의 교수능력과 교수행위에 대하여 가지는 신념이나 기대로 정의된다(Riggs & Enochs, 1990). 즉, 교사 자신이 학습자의 성취능력에 영향을 줄 수 있다고 믿는 정도이며 교사의 외현적인 교수행동을 매개하는 사고 과정이다(Ashton, 1984).

교수효능감은 일반적 교수효능감(General Teaching Efficacy: GTE)과 개인적 교수효능감(Personal Teaching Efficacy: PTE)의 두 가지 하위요인으로 구성된다(Gibson & Dembo, 1984). 일반적 교수효능감은 교수행위와 학습결과 간의 일반적 관련성에 대한 교사의 신념체계로 교사가 학생들에게 긍정적인 변화를 일으킬 수 있을 것이라고 믿는 정도를 의미한다. 개인적 교수효능감은 긍정적인 학생들의 변화를 이끌 수 있는 자신의 능력에 대한 교사의 개인적 평가를 의미한다. 이를 자기효능이론에서 제시된 결과기대와 효능기대의 개념을 적용하면 일반적 교수효능감은 결과기대에, 개인적 교수효능감은 효능기대에 대응하는 개념이다(김아영, 김미진, 2004).

교수효능감은 교사 자신의 교직 관련 역할 수행에서의 내재적 동기로 작용하며, 실제 교수행위에 직접적인 영향을 주어 유아교육의

질을 결정하는 것으로 보고된다(권미성, 2013; 김순남, 2000; 문영경, 최선녀, 2015; 박현옥, 2016; 이금란, 2004; 이병임, 2014; 이세나, 이영석, 2006; 이현주, 2015; 한현숙, 2009; Gibson & Dembo, 1984). 즉, 높은 교수효능감을 가진 유아교사는 교사 자신이 유아에게 영향을 줄 수 있다고 생각하므로 자신의 교육활동에 가치와 의미를 부여하며 높은 개인적 성취감을 느낀다. 구체적으로 유아교사의 교수효능감이 높은 경우 자신이 유아의 발달과 학습에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 믿으므로 유아의 능력을 증진시키기 위해 질적으로 우수한 환경을 제공하고 바람직하게 교육 내용을 구성하고 전달하기 위해 노력한다. 또한 유아에게 긍정적인 상호작용의 기회를 더 많이 제공하며, 문제해결과정에서 유아의 자율적인 태도를 존중하고 적극적인 참여 자세와 시도를 수용하려고 노력한다. 이외에도 교수효능감이 높은 교사는 낮은 교사보다 유아의 활동에 흥미를 가지고 적극적으로 참여하며, 유아와의 상호작용에서 보다 유아의 발달을 위해 지속적인 노력을 보인다. 반면 교수효능감이 낮은 교사는 교수행동에서 직접적인 지시나 통제를 더 많이 사용하며 이는 유아의 놀이를 위축시킬 수 있다(신은수, 2000). 나아가 교수효능감은 직무에 대한 몰입이나 교육기관에 대한 전념 정도에도 긍정적인 영향을 미친다(문태형, 2010). 즉, 교수효능감이 높은 교사는 가르치는 일에 보다 높은 열정을 보이고 교직에 보다 전념하며, 결과적으로 교직에 남을 가능성 또한 높은 것으로 보고된다. 이에 본 연구는 유아교육의 질에 주요한 영향을 미치는 교수효능감에 주목하고 이와 관련된 변인에 대해 고찰하고자 한다.

교수효능감에 영향을 미치는 변인에는 교사 개인의 특성과 경험 및 교사가 속해 있는 다양한 상황 등이 포함되며, 유아교사의 교수효능감에 영향을 미치는 교사의 내적 변인으로 교사전문성 발달이 있다(안영미, 2016; 이종진, 2015). 전문성은 특정 직업에서 요구하는 전문적 지식이나 기술 및 태도를 의미하며, 구체적으로 자신이 하고 있는 일에 대한 확고한 신념, 긴 기간 동안 꾸준히 자신의 직업에 헌신하는 태도, 전문적인 지식을 기반으로 결정하고 행동하는 정도 등을 포함한다(김하늘, 2011). 이와 같은 전문성의 개념을 교사에게 적용한 것이 교사전문성이며, 유아교사의 교사전문성에 따라 교육의 질이 좌우되므로 최근 유아교육의 질적 향상을 위해 교사의 전문적 자질에 대한 요구가 높아지는 실정이다(권미성, 2013; McNairy, 1988). 유아교사의 교사전문성이란 교사가 교직에서 교육활동을 전개하는데 필요한 제반 전문적 능력을 갖추는 것으로 교직 관련지식, 교수기술, 가치관, 신념, 행동, 태도, 관심사, 자질 및 능력 등이 변화되고 발전하는 것으로 정의될 수 있다(Davis & Zaret, 1984). 교육적으로 훌륭한 환경과 유아교육프로그램이 있더라도 그것을 운영하는 교사가 전문적 자질을 갖추고 있지 않다면 교육적 효과를 제대로 나타낼 수 없으므로, 유아교사의 전문성은 교육의 질을 높이고 발전 방향을 논의하는데 있어서 매우 결정적이고 중요한 요인이다(김안나, 2014; 이은해, 1995; 장윤정, 황윤숙, 2017; 주현정, 신혜원, 2018; Katz, 1985).

유아교사의 전문성은 크게 지식과 기술의 측면, 자기이해의 측면, 생태학적 측면에서 발달한다(백은주, 조부경, 2004; 조부경, 백은주, 서소영, 2001). 이는 교사가 교직 경험을 쌓아가면서 교과 지식과 교수 기술 측면에서 뿐만 아니라 교사의 자기 이해적인 측면 및 환경이나 인간관계 등의 생태적 측면이 교직 전반에 걸쳐 변화해 간다는 개념을 수용하는 관점이다(남옥자, 선미현, 2008). 첫째, 지식과 기술 측면에서의 발달은 교사로서 필요한 전문적인 지식과 기술의 습득이 점차적으로 고차원적이고 추상적인 수준으로 변화하는 것을 의미한다. 즉 교사의 정확한 교과 지식과 교수 기술의 발달로 교사가 담당하고 있는 교육과정 설계, 일과 계획 및 수행, 상담 및 조언, 연구, 환경 구성, 유아와의 상호작용 등을 수행하는 능력 등이 발달하는 것을 뜻한다. 둘째, 자기이해 측면의 발달은 자신에 대한 이해를 기초로 개인적인 자질을 개발하고 자신감과 긍정적인 태도를 발달시키는 것을 의미한다. 이는 교수 행동 및 신념과 밀접하게 관련된 것으로, 교사 자신에 대한 이해는 학습자에 대한 이해로 확장되기 때문에 수업 장면에서 매 순간 교사에게 요구되는 적절한 판단과 수행과 관련된다. 셋째, 생태적 측면에서의 발달은 교사와 교육을 지원하는 맥락으로의 다양한 물적·인적 자원을 활용하고 긍정적인 관계를 형성하는 것을 의미한다. 이는 교사의 전문적 성장을 위한 열쇠로 개별 교사의 요구를 파악하고 이에 적절한 외부 지원을 함으로써 교사의 전문성을 발달시킬 수 있다는 점에서 중요하다.

교사전문성 발달의 세 측면은 각각의 개별적 의미를 가지고 있으나, 진정한 교사전문성은 세 가지 측면의 발달이 통합적으로 이루어질 때 성취될 수 있다. 예컨대 지식과 기술 측면만을 지나치게 강조한 교사교육은 교사의 개인적 특성이나 교실 상황을 고려하지 않고 외부에서 부과되는 훈련의 성격을 갖게 되어 교사 스스로가 발달의 주체가 아닌 수동적 참여자가 되어버릴 수 있다. 또한, 자기 이해 측면만을 지나치게 강조한 경우 교사발달이 지나치게 개별화, 다양화 될 수 있어 교육을 보편적으로 이해하기에 어려움이 있으며 발달의 책임이 교사 개인에게 지나치게 부과될 수 있다. 나아가 교사전문성이란 고정되어 있는 것이 아니고 끊임없이 성장 발전해 나가는 것이다. 즉 유아교사의 전문성은 고정되어 있는 것이 아니라 교직 생활을 하면서 개인적·환경적 변인에 의해 변화하게 되고 발달하게 된다(김지영, 윤진주, 2011; 송주진, 2009).

유아교사를 대상으로 교사전문성 발달과 교수효능감을 다룬 선행연구 결과에 의하면, 교사전문성의 발달 수준이 높을수록 교수효능감이 높은 것으로 보고된다(권미성, 2013; 김세루, 천혜경, 안상화, 홍혜경, 2009; 김안나, 2014; 김지영, 윤진주, 2011; 이영희, 2009; 이현정, 2010). 즉, 유아교사가 전문적 지식과 기술을 발달시키고 자신에 대한 이해를 높이며 생태학적 맥락으로서의 다양한 지원체계를 다양하게 활용할수록 보다 높은 교수효능감을 가지는 것으로 나타난다. 이와 유사하게 유아교육기관에서 교사의 전문성을 보다 많이 지원할수록 교수효능감, 특히 개인적 교수효능감이 높아지는 것으로 나타나 전문성발달을 위한 맥락적 지원이 유아교사의 교수효능감 발달에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다(고영미, 이금란, 2004). 또한 일부 선행연구 결과에서 유아교사의 높은 교사전문성 발달이 교수효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김세루 외, 2009; 이현정, 2010). 이는 유아교사가 교사전문성을 높게 인식함으로써 스스로의 교수 능력에 대해 좀 더 긍정적인 신념을 갖게 되고 높은 교수효능감을 갖게 되어 궁극적으로 유아들을 발전적인 방향으로 이끌어 갈 수 있음을 의미한다.

유아교사의 교수효능감에 영향을 미치는 또 다른 변인은 직무만족도이다. 직무만족도는 자신에게 주어진 직업이 얼마나 개인의 자아를 충족시켜 주는가를 측정하는 것으로 교사에 대한 연구에서 중요한 변인으로 다루어지고 있다(김시연, 2014). 유아교사의 직무만족은 교사가 학교 조직 속에서 교육 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행할 때 자신의 직무에 대해 만족하거나 불만족을 느끼는 감정 상태라고 정의되며(전수빈, 안홍선, 2015), 직무자체의 특성, 사회적 인정, 인간관계, 근무환경, 보수와 승진에 대한 평가 등 다각적 측면에서의 만족도를 포함하는 개념이다(송유진, 1993). 직무만족도는 객관적으로 평가되기 보다는 개인이 느끼는 정서적 상태의 주관적인 개념으로, 고정된 것이 아니라 외부요인에 의해 변화되는 것이다(이경애, 2007). 이와 같은 유아교사의 직무만족도는 교사의 업무 성과에 영향을 주어 결과적으로 유아교육의 질에 영향을 미치는 중요한 요소 중의 하나이다(김영실, 신애선, 김선미, 곽경화, 2014; 장영숙, 2015).

유아교사의 직무만족도와 교수효능감에 관한 선행연구 결과를 살펴보면, 직무만족도가 높을수록 교수효능감 또한 높은 것으로 보고된다(권예송, 2017; 김나라, 2016; 김희정, 백영애, 임유경, 2017; 박선화, 2012; 백선혜, 2018; 이미영, 2005; 이성희, 박영신, 2007). 구체적으로 유아교사가 직무 수행에서 성취감을 느끼고 일에 만족하며 복지 및 교육환경에 만족할수록 교수효능감을 높게 보고한 것으로 나타났다. 이와 함께 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향력에 대한 연구는 소수에 불과하나, 유아교사(채영란, 2009), 보육교사(이현정, 2014), 중학교 교사(황흠, 박수정, 박선주, 2016)를 대상으로 연구한 결과, 높은 직무만족도는 교수효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 따라서 유아교사의 직무만족도가 교수효능감에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것은 가치 있다 하겠다.

이상에서와 같이 유아교사의 교수효능감과 관련하여 교사전문성과 직무만족도 각각을 고찰한 선행연구는 다수 실행되었으나, 이들 변인을 종합적으로 고찰한 연구는 없는 실정이다. 이에 본 연구에서는 유아교육의 질을 결정하는 중요한 요인인 교수효능감에 주목하고 이와 관련된 유아교사의 교사전문성 및 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향에 대해 실증적으로 고찰하고자 한다. 본 연구를 통해 유아교사가 다양한 직무를 수행함에 있어 어떠한 개인 내·외적 측면이 교사의 교육신념인 교수효능감에 영향을 미치는지 알아봄으로써 궁극

적으로 유아교사의 바람직한 역할수행을 지원할 수 있는 방법을 모색하기 위한 기초자료를 마련할 수 있을 것으로 사료된다. 연구목적을 달성하기 위해 구체적으로 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 유아교사의 교사전문성과 직무만족도 및 교수효능감 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 상대적인 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 수도권에 소재한 123개 유치원과 156개 어린이집에서 유아반(3-5세)을 담임하고 있는 유아교사 761명이다. 유아교육기관 유형인 유치원과 어린이집 및 담당 연령(3세, 4세, 5세)을 적절히 안배하여 임의 표집을 통해 선정했다. 연구 대상인 유아교사의 일반적인 특성은 표 1과 같다.

교사의 근무기관 유형분포는 공립유치원 130명(17.1%), 사립유치원 274명(36.0%), 국공립어린이집 116명(15.2%), 법인어린이집 33명(4.3%), 직장어린이집 82명(10.8%), 민간어린이집 126명(16.6%)으로 나타났다. 현 담임반 연령분포는 3세 246명(32.3%), 4세 240명(31.5%), 5세 240명(31.5%), 3~4세 혼합연령 5명(0.7%), 4~5세 혼합연령 19명(2.5%), 3~5세 혼합연령 11명(1.4%)으로 나타났다. 교육수준분포는 보육교사 양성과정이수 37명(4.9%), 전문대 졸 330명(43.4%), 대졸 348명(45.7%), 대학원 졸 46명(6.0%)이었으며, 결혼 여부는 미혼 475명(62.4%), 기혼 286명(37.6%)이었다. 월급은 150만원 미만 11명(1.4%), 150만원~200만원 미만 283명(37.2%), 200만원~250만원 미만 316명(41.5%), 250만원~300만원 미만 104명(13.7%), 300만원 이상 47명(6.2%)으로 나타났다. 교사들의 자격증을 중복 체크하여 살펴본 결과 유치원 정교사 492명, 유치원 원감 6명, 보육교사 3급 2명, 보육교사 2급 169명, 보육교사 1급 268명, 어린이집 원장 97명의 분포를 보였다. 교사의 연령 분포는 20~29세 383명(50.3%), 30~39세 233명(30.6%), 40~49세 135명(17.8%), 50세 이상 10명(1.3%)으로 나타났다.

표 1.
연구대상의 일반적 특성 (*N* = 761)

구분			인원(명)	비율(%)
근무기관 유형	유치원	공립유치원	130	17.1
		사립유치원	274	36.0
	어린이집	국공립어린이집	116	15.2
		법인어린이집	33	4.3
		직장어린이집	82	10.8
		민간어린이집	126	16.6
현 담임반 연령	3세		246	32.3
	4세		240	31.5
	5세		240	31.5
	3~4세 혼합연령		5	0.7
	4~5세 혼합연령		19	2.5
	3~5세 혼합연령		11	1.4
교사연령	20~29세		383	50.3
	30~39세		233	30.6
	40~49세		135	17.8
	50세 이상		10	1.3
교육수준	보육교사 양성과정이수		37	4.9
	전문대 졸		330	43.4
	대졸		348	45.7
	대학원 졸		46	6.0
결혼 여부	미혼		475	62.4
	기혼		286	37.6
월급	150만원 미만		11	1.4
	150만원~200만원 미만		283	37.2
	200만원~250만원 미만		316	41.5
	250만원~300만원 미만		104	13.7
	300만원 이상		47	6.2
계			761	100.0

2. 연구도구

1) 교수효능감

교수효능감을 측정하기 위해 Riggs와 Enochs(1990)가 개발한 과학교수효능감 검사 도구 STEBI(Science Teaching Efficacy Belief Instrument)를 이분려(1998)가 번안하고 김해숙(2017)이 유아교사에게 적합하도록 수정·보완한 교수효능감 척도를 사용했다. 총 25문항으로 일반적 교수효능감(12문항)과 개인적 교수

효능감(13문항)으로 구성된다. 교사가 각 문항을 읽고 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 응답하는 5점 Likert식 척도이다. 일반적 교수효능감은 교사가 유아에게 영향을 미칠 수 있다고 믿는 신념을 의미하며, 개인적 교수효능감은 교사로서 자신이 잘 할 수 있는지에 대한 신념을 의미한다. 전체 문항평균을 사용했으며 점수가 높을수록 교수효능감이 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 교수효능감 척도의 내적 합치도 계수 Cronbach's α는 일반적 교수효능감 .73, 개인적 교수효능감 .87, 교수효능감 전체 .84였다.

2) 교사전문성

유아교사의 교사전문성을 측정하기 위해 백은주와 조부경(2004)이 개발하고 김해현(2017)이 수정·보완한 교사전문성 척도를 사용하였다. 총 53문항으로 지식과 기술의 발달(27문항), 자기이해의 발달(11문항), 생태학적 발달(15문항)의 3개 하위 요인으로 구성된다. 지식과 기술의 발달은 교사의 전문 지식과 교수 기술로서 교사가 담당하고 있는 교육 과정 설계, 일과 계획 및 수행, 상담 및 조언, 연구, 환경구성, 유아와의 상호작용 등의 일을 수행하는 능력을 의미한다. 자기이해의 발달은 교사의 자기 자신에 대한 이해로서 교사로서의 자신감, 유아와 자신 및 타인에 대한 긍정적 태도, 전문적 성장에 대한 적극성 등과 같은 특성을 의미한다. 생태학적 발달은 교사의 전문적 성장을 지원하는 교수 상황과 교사 자신이 지원적인 환경을 조성하고자 하는 의지와 시도로서 동료 교사 및 원장과의 관계, 지역사회의 자원 활용, 상황 개선에 대한 의지 등과 같은 특성을 의미한다. 교사가 각 문항을 읽고 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 응답하는 5점 Likert식 척도이다. 하위요인 및 전체 문항평균을 사용했으며, 점수가 높을수록 교사전문성이 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 교사전문성 척도의 내적 합치도 계수 Cronbach's α는 지식과 기술의 발달 .95, 자기이해의 발달 .87, 생태학적 발달 .88, 전체 .97이었다.

3) 직무만족도

유아교사의 직무만족도를 측정하기 위해 Jorde-Bloom(1989)이 개발하고 송유진(1993)이 번역한 직무만족도 척도(ECJSS: Early Childhood Job Satisfaction Survey)를 김시연(2014)이 수정·보완한 것을 사용하였다. 총 36문항으로 직무자체의 특성(10문항), 사회적 안정(3문항), 원장과 동료와의 관계(5문항), 근무환경(10문항), 보수와 승진(8문항)의 총 5개 하위요소로 구성된다. 교사가 각 문항을 읽고 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 응답하는 5점 Likert식 척도이다. 하위요인 및 전체 문항평균을 사용했으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 직무만족도 척도의 내적 합치도 계수 Cronbach's α는 직무자체의 특성 .75, 사회적 안정 .72, 원장과 동료와의 관계 .75, 근무환경 .76, 보수와 승진 .76, 전체 .90이었다.

3. 연구절차

본 조사를 실시하기 전 설문 내용의 타당성을 확인하기 위해 10명의 유아교사를 대상으로 예비조사를 실시하여 이해하기 어려운 표현 등을 수정·보완하였다. 본 조사는 수도권의 유아교사를 대상으로 한 달 동안 실시되었으며, 유치원과 어린이집에 재직 중인 유아교사에게 공문 발송이나 직접 방문 혹은 전화로 연구의 목적을 설명하고 동의 여부를 확인한 후 연구대상에 포함하였다. 유아교육기관 유형(유치원 및 어린이집)과 담임을 맡고 있는 연령(3세, 4세, 5세)이 비슷하게 분포되도록 임의표집했으며, 123개 유치원과 156개 어린이집에 근무하는 유아교사가 포함되었다. 총 820부의 설문지를 배부하여 780부가 회수되었으며, 답변이 불성실하거나 누락된 설문지 19부를 제외한 761부의 설문지를 최종 분석했다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Ver. 23.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA) 프로그램을 사용하여 분석했다. 연구문제 검증에 앞서 제 변인의 평균과 표준편차를 구하고 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 내적신뢰도 Cronbach's α를 산출했다. 또한 정상분포 가정성을 점검하기 위해 왜도와 첨도를 알아보았으며, 중다회귀분석의 적절성 확인을 위해 자기상관과 다중공선성을 점검했다. 첫 번째 연구문제인 유아교사의 교사전문성

과 직무만족도 및 교수효능감 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관관계분석을 실시했다. 두 번째 연구문제인 유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 상대적인 영향을 검증하기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 유아교사의 교사전문성과 직무만족도 및 교수효능감의 평균 및 표준편차

유아교사의 교사전문성과 직무만족도 및 교수효능감의 관계를 고찰하기에 앞서 각 변인의 평균과 표준편차를 산출했다(표 2 참조). 교사전문성은 지식과 기술의 발달 M = 4.00(SD = .45), 자기이해의 발달 M = 3.82(SD = .51), 생태학적 발달 M = 3.91(SD = .46), 총점 M = 3.91(SD = .44)이었다. 직무만족도는 직무자체의 특성 M = 3.31(SD = .47), 사회적 안정 M = 3.55(SD = .75), 원장과 동료와의 관계 M = 3.91(SD = .63), 근무환경 M = 3.98(SD = .46), 보수와 승진 M = 3.30(SD = .59), 총점 M = 3.61(SD = .41)이었으며, 교수효능감은 M = 3.49(SD = .34)였다. 각 척도가 5점 Likert식임을 고려할 때 본 연구대상의 교사전문성과 직무만족도 및 교수효능감은 중간 정도 보다 다소 높게 나타났다. 이와 함께 교사전문성은 상대적으로 높게 인식하고 있었으며, 직무만족도는 하위요인에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 추가적으로 왜도 범위 .04~.42, 첨도 범위 .01~.87로 나타나 정상분포가정을 충족시키고 있음을 확인할 수 있었다.

2. 유아교사의 교사전문성 및 직무만족도와 교수효능감 간 관계

첫 번째 연구문제인 유아교사의 교사전문성과 직무만족도 및 교수효능감의 관계를 살펴보기 위해 Pearson 적률상관관계 분석을 실시했다. 분석 결과는 표 2에 제시된 바와 같다.

먼저 교사전문성과 교수효능감의 관계를 살펴보면, 교사전문성의 하위요인인 지식과 기술의 발달(r = .58, p < .01), 자기이해의 발달(r = .57, p < .01), 생태학적 발달(r = .50, p < .01) 및 교사전문성 총점(r = .60, p < .01)은 교수효능감과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 또한 교수효능감과의 상관관계 정도에서 지식과 기술의 발달 및 자기이해의 발달이 생태학적 발달보다 높게 나타났다. 이를 통해 유아교사의 교사전문성 수준이 높을수록 교수효능감이 높으며, 특히 지식과 기술의 발달 및 자기이해의 발달이 교수효능감과 높게 상관됨을 알 수 있다.

표 2.
교사전문성 직무만족도 및 교수효능감 간 관계

(N = 761)

	변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
교사전문성	1.지식과 기술의 발달	1										
	2.자기이해의 발달	.75**	1									
	3.생태학적 발달	.84**	.77**	1								
	4.전체	.93**	.92**	.94**	1							
직무만족도	5.직무자체의 특성	.40**	.61**	.43**	.53**	1						
	6.사회적 안정	.31**	.46**	.36**	.41**	.37**	1					
	7.원장과 동료와의 관계	.46**	.40**	.48**	48**	.50**	.23**	1				
	8.근무환경	.86**	.81**	.86**	.91**	.45**	.34**	.44**	1			
	9.보수와 승진	.39**	.41**	.43**	.44**	.49**	.26**	.52**	.35**	1		
	10.전체	.65**	.73**	.69**	.74**	.75**	.67**	.75**	.68**	.73**	1	
	11.교수효능감	.58**	.57**	.50**	.60**	.51**	.32**	.37**	.56**	.27**	.55**	1
	M (SD)	4.00 (.45)	3.82 (.51)	3.91 (.46)	3.91 (.44)	3.31 (.47)	3.55 (.75)	3.91 (.63)	3.98 (.46)	3.30 (.59)	3.61 (.41)	3.49 (.34)

**p < .01

다음으로 직무만족도와 교수효능감의 관계를 살펴보면, 직무만족도의 하위요인인 직무자체의 특성(r = .51, p < .01), 사회적 안정(r = .32, p < .01), 원장과 동료와의 관계(r = .37, p < .01), 근무환경(r = .56, p < .01), 보수와 승진(r = .27, p < .01) 및 직무만족도 총점(r = .55, p < .01)은 교수효능감과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 또한 교수효능감과의 상관관계 정도에서 직무자체의 특성과 근무환경이 사회적 안정, 원장과 동료와의 관계 및 보수와 승진 보다 높게 나타났다. 이를 통해 유아교사의 직무만족도가 높을수록 교수효능감이 높으며, 특히 유아교사라는 직무자체의 특성과 근무환경에서 보다 만족할 때 교수효능감이 높음을 알 수 있다.

3. 유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향

유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향을 알아보기 위해 독립변인으로 교사전문성과 직무만족도의 하위요인을 투입하고 종속변인으로 교수효능감을 투입하여 중다회귀분석을 실시했다. 이에 앞서 회귀분석의 가정 충족 여부를 확인한 결과, Durbin-Watson 지수가 1.84로 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, VIF 계수가 10 이하(1.31~5.93)로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

표 3에서와 같이 유아교사의 교사전문성과 직무만족도의 하위요인은 교수효능감 전체에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(F = 75.28, p < .001). 구체적으로 살펴보면 교사전문성의 하위요인인 지식과 기술의 발달(t = 6.81, p < .001)과 생태학적 발달(t = 2.74, p < .01), 직무만족도의 하위요인인 직무자체의 특성(t = 7.34, p < .001), 사회적 안정(t = 2.43, p < .05), 근무환경(t = 2.08, p < .05), 보수와 승진(t = 2.70, p < .01)이 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이들 하위요인의 상대적 영향력에 있어서는 지식과 기술의 발달(β = .40)이 가장 컸으며, 다음으로 직무자체의 특성(β = .29), 생태학적 발달(β = .17), 근무환경(β = .14), 보수와 승진(β = .09), 사회적 안정(β = .08)의 순으로 나타났다. 이들 변인은 교수효능감 전체의 44.5%(R^2 = .445)를 설명하고 있었다. 이를 통해 유아교사의 교사전문성과 직무만족도는 교수효능감 발달에 통계적으로 유의한 긍정적 영향을 미치며, 특히 지식과 기술 및 생태학적 측면에서 교사전문성이 발달하고 직무자체와 근무환경 및 사회적 안정과 보수와 승진에서 높은 근무만족도를 가지는 것이 유아교사의 교수효능감 증진에 의의 있는 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

표 3.
유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향 (N = 761)

구분		교수효능감			
		B	$S.E.$	β	t
	(상수)	1.35	.09	-	14.40***
교사전문성	지식과 기술의 발달	.31	.05	.40	6.81***
	자기이해의 발달	.06	.04	.09	1.63
	생태학적 발달	.12	.05	.17	2.74**
직무만족도	직무자체의 특성	.21	.03	.29	7.34***
	사회적 안정	.03	.01	.08	2.43*
	원장과 동료와의 관계	.03	.02	.05	1.47
	근무환경	.10	.05	.14	2.08*
	보수와 승진	.05	.02	.09	2.70**
R^2		.45			
F		75.28***			

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

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구는 유아교육기관에서 근무 중인 유아교사를 대상으로 유아교사의 교사전문성과 직무만족도 및 교수효능감의 관계를 살펴보고 유아교사의 교사전문성 및 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향에 대해 고찰했다. 연구문제별로 연구결과를 제시하고 논의하면 다음과 같다.

첫 번째 연구문제를 통해 유아교사의 교사전문성과 직무만족도 및 교수효능감 간의 관계를 살펴보았다. 먼저 유아교사의 교사전문성이 높을수록 교수효능감이 높은 것으로 나타났으며, 본 연구결과는 유아교사의 교사전문성과 교수효능감 간 정적상관관계를 보고한 선행연구(권미성, 2013; 김미정, 2000; 이영희, 2009; 이현정, 2010; 홍소림, 2018)의 연구결과를 지지한다. 또한

보육교사를 대상으로 교사전문성이 높고 낮음에 따라 교수효능감을 비교했을 때, 교사전문성이 높은 집단이 낮은 집단 보다 교수효능감이 높음을 보고한 선행연구(고영숙, 2015)와도 맥락을 같이한다.

다음으로 유아교사의 직무만족도가 높을수록 교수효능감이 높게 나타났다. 이러한 결과는 유아교사 직무만족도의 하위요인이 교수효능감과 정적 상관관계를 보인다는 선행연구(권예송, 2017; 김나라, 2016; 김난숙, 2015; 김희정 외, 2017; 박선화, 2012; 신셈나, 2012; 이미영, 2005; 이성희, 박영신, 2007; 이정현, 2011) 결과와 일치한다. 또한 보육교사의 직무만족도의 하위요인이 교수효능감의 하위요인(박선혜, 2008) 및 교수효능감 총점(강란혜, 2006)과 정적 상관관계를 보인다는 선행연구와도 맥락을 같이한다. 이와 같은 결과는 유아교사가 직무에 대해 높은 만족도를 가질 경우 자신과 자신의 직업이 보다 의미 있다고 느끼게 되므로 효율적인 교수를 위해 요구되는 새로운 교수방법을 구축하거 시도하는 경향 또한 높은 것으로 해석할 수 있다.

두 번째 연구문제를 통해 유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향을 검증한 결과 유아교사의 교사전문성과 직무만족도의 하위요인은 교수효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유아교사의 교수효능감에 영향을 미치는 요인으로 교사전문성과 직무만족도를 함께 고찰한 선행연구를 없었으나, 본 연구결과는 유아교사의 교사전문성이 교수효능감에 긍정적 영향을 주며(김세루 외, 2009; 이현정, 2010), 유아교사와 보육교사의 직무만족도가 교수효능감에 긍정적인 영향을 미친다(이현정, 2014; 채영란, 2009)는 선행연구 결과를 지지한다. 이와 같은 결과는 유아교사가 지속적인 전문성 발달과 이를 지원하는 맥락적 체계를 바람직하게 형성해 나가며 직장에서의 업무와 보수·승진 및 근무환경에 대한 만족도가 높을 때, 적극적인 교수활동과 개입을 통해 교육성과를 높일 수 있으며, 결과적으로 높은 교수효능감으로 이어질 수 있는 것으로 논의할 수 있다.

국내외 유아교육전문가들(이은화, 배소연, 조부경, 1995; Saracho & Spodek, 1993)은 유아교육프로그램의 질을 결정하는 핵심요인으로 무엇보다 유아교사의 전문성발달을 강조한다. 또한 유아교사직을 전문직 중에서도 진정한 의미를 가진 창조적 전문직이라고도 언급한 바 있다. 유아교사의 전문성은 예비유아교사로부터 시작하여 현직교사를 위한 다양한 연수와 교육을 통해 끊임없이 발달하며, 나아가 발달의 내용은 지식과 기술 및 자기이해 뿐만 아니라 주변과의 다양한 관계를 포함한다. 이에 유아교사의 교사전문성이 교수효능감에 영향을 미치는 중요한 요인임을 검증한 본 연구결과는 유아교사가 전문성인식 수준을 스스로 발달시키기 위해 자기이해를 높이고 지식과 기술을 습득할 다양한 교육기회를 제공하고 유아교사의 전문성과 자율성을 지원하는 인식을 강화될 필요가 있음을 시사한다.

이와 함께 유아교사의 직무만족도는 교육의 성패를 결정하는 중요한 요소이며 교육적으로 유아에게 직접적인 영향을 주는 질적 요소이다(박선화, 2012). 본 연구결과는 유아교사가 교사전문성으로 투철한 사명감을 가지고 교사로서의 업무와 역할을 실천할 때 교수효능감 발달을 통해 유아들에게 긍정적인 영향을 줄 수 있으며 속한 직장의 조직효율성도 증진시킬 수 있음을 보여준다. 따라서 유아교사 자신이 교사전문성 발달을 위해 개인적으로 노력함과 동시에 교사들이 다양한 연수 및 교육프로그램에 참여할 수 있도록 기관 및 제도적 차원에서 적극적으로 지원할 필요가 있다.

유아교사의 교수효능감이 교육적 역할 수행에 있어 강력한 내재적 동기로 작동하며 실제 유아와의 구체적 교수행동에 직접적인 영향을 줌을 고려할 때, 유아교사 자신의 전문성발달과 직장에서의 직무만족도가 유의한 정적 영향을 준다는 본 연구결과는 유아교육의 질적 제고를 위한 노력에 구체적인 시사점을 제공한다. 즉 교수효능감과 이를 통한 교육적 효과의 창출은 유아교사 개개인의 노력으로 인한 산물임과 동시에 전문성발달을 위한 교육체계 및 유아교사 직업군에 대한 사회적 인식의 결과인 것이다. 이와 함께 유아교육에서의 교사의 역할이 중요한 실천적 요소임에도 유아교사는 장시간의 근무와 저임금, 낮은 사회적 인식 등의 이유로 행복감과 만족을 느끼지 못하며 이직이나 전직을 고려하는 경우가 있는 것으로 보고된다(권석만, 2008). 유아교사의 복지뿐만 아니라 유아교육의 효과성 제고를 위해 전문성발달과 직무만족도 향상을 위한 제도적 지원을 지속적으로 확대할 필요가 있다.

본 연구의 결론을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 유아교사의 교사전문성과 직무만족도는 교수효능감과 정적인 상관을 갖는 것으로 밝혀져 교사전문성이 높고 현

직장에서의 직무만족도가 높은 유아교사가 교수효능감도 높음을 알 수 있다. 둘째, 유아교사의 교사전문성과 직무만족도는 교수효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 교육의 질과 유아의 발달과 직접적으로 관련된 교수효능감을 높이기 위해 교사전문성과 직무만족도를 높이는 것이 의의 있음을 알 수 있다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제안으로는 첫째, 본 연구는 수도권에 소재한 유아교육기관에서 근무하는 유아교사를 대상으로 이루어졌다. 따라서 이를 모든 유아교육기관에서 근무하는 교사를 대상으로 일반화하기에는 지역적 한계가 있으므로 후속연구에서는 다양한 지역을 고려하여 폭 넓은 연구가 이루어질 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 유아교사의 교사전문성, 직무만족도, 교수효능감을 측정하기 위해 질문지를 사용하였다. 자가 작성 형식의 질문지는 교사의 주관적인 견해가 개입되었을 가능성을 포함하므로, 관찰법이나 면접법 등 다양한 자료수집 방법을 통해 재검증하는 후속연구가 요구된다. 셋째, 본 연구결과에 기초하여 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향을 보다 입체적으로 검증하는 후속연구를 제안하는 바이다. 예컨대 교사전문성과 직무만족도의 상호작용 효과 또는 교사전문성이 교수효능감에 미치는 영향에서 직무만족도의 조절효과 등을 고찰할 수 있을 것이다. 이와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구결과는 질 높은 유아교육의 실제로 이어지는 유아교사의 교수효능감에 교사전문성과 직무만족도가 유의한 영향을 미친다는 것을 실증적으로 검증했다는 데 의의가 있다.

참고문헌

강란혜(2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사효능감 및 직무만족도에 관한 연구. **직업교육연구**, **25**(1), 71-88.

고영미, 이금란(2004). 유치원의 전문성 지원 환경과 교수 효능감과의 관계. **교육과학연구**, **35**(1), 21-37.

고영숙(2015). 보육교사 인구 통계학적 배경, 교사의 전문성 인식, 교사-영유아간 상호작용에 따른 교사 효능감 차이. 배재대학교 대학원 석사학위논문.

권미성(2013). 보육교사의 교사효능감 및 전문성 수준이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육 대학원 석사학위논문.

권석만(2008). **긍정심리학: 행복의 과학적 탐구**. 서울: 학지사.

권예송(2017). 유아 교사의 사회적 지지, 교사 효능감, 직무 만족도와 심리적 소진의 관계. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

김나라(2016). 유아교사의 행복감 및 직무만족도와 교사 효능감의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

김난숙(2015). 유아교사의 정서지능과 교사효능감이 직무 만족도에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교 대학원 박사학위논문.

김미정(2000). 유아교사의 의사결정 참여정도와 교사효능감. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김세루, 천혜경, 안상화, 홍혜경(2009). 유아교사의 교수 효능감과 전문성 인식 및 의사소통능력의 관계 연구. **유아교육학논집**, **13**(6), 5-25.

김순남(2000). 유치원 교사의 교사효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

김시연(2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무 만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호간의 구조 분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.

김아영, 김미진(2004). 교사효능감 척도 타당화. **교육심리연구**, **18**(1), 37-58.

김안나(2014). 유치원교사의 교사효능감과 교사전문성 및 유아교육 프로그램의 질과의 관계. **한국보육학회지**, **14**(3), 153-175.

김영실, 신애선, 김선미, 곽경화(2014). 영·유아 어린이집 보육교사의 자아탄력성이 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육학회지**, **14**(1), 73-90.

김지영, 윤진주(2011). 보육교사의 전문성 발달과 효능감, 역할 수행 간의 관계. **아동교육**, **20**(4), 127-137.

김하늘(2011). 장애아 어린이집 보육교직원의 전문성이 직무 성과에 미치는 영향: 울산광역시를 중심으로. 동국대학교 대학원 석사학위논문.

김해숙(2017). 유아교사의 자아탄력성 및 의사소통

능력이 교사효능감에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

김해현 (2017). 유아교사의 전문성발달과 교수몰입도의 경향 및 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김희정, 백영애, 임유경 (2017). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 공감 간의 관계. **육아지원연구**, **12**(1), 53-72. doi:10.16978/ecec.2017.12.01.003

남옥자, 선미현(2008). 유치원 실습지도교사의 전문성 발달에 따른 실습지도 관련 스트레스. **한국교원대학교 교원교육연구소**, **24**(2), 120-136.

문영경, 최선녀(2015). 교사의 교수효능감이 유아의 또래 상호작용에 미치는 영향: 교사-유아 상호작용의 매개 효과를 중심으로. **한국보육학회지**, **15**(2), 1-20.

문태형(2010). 유아교사효능감 및 자기결정성 동기와 조직 헌신간의 관계. **유아교육학논집**, **14**(6), 535-556.

박선혜(2008). 어린이집 교사의 교수효능감과 직무만족도와의 관계. 군산대학교 대학원 석사학위논문.

박선화(2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구. 목포대학교 대학원 석사학위논문.

박은혜(2003). 진로인식 프로그램과 성격유형이 초등학생의 진로발달에 미치는 효과. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.

박현옥(2016). 보육교사가 지각하는 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 직무만족도 간의 관계: 교사효능감의 매개 효과. 경희대학교 대학원 석사학위논문.

백선혜(2018). 유아교사의 행복감, 직무만족도 및 교사효능감 간의 관계. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.

백은주, 조부경(2004). 유치원 교사의 전문성 발달 수준 자기 평가 도구 개발. **유아교육연구**, **24**(4), 95-117.

송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

송주진(2009). 유아교사의 발달단계와 교사의 관심사 및 개념도의 관계. **한국유아교육연구**, **5**(1), 29-43.

신셈나(2012). 교사직무만족도에 따른 교사효능감의 차이. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.

신은수(2000). 놀이에 대한 교사효능감이 교사와 유아의 상호 작용과 유아 놀이 발달에 미치는 영향. **유아교육연구**, **20**(1), 27-42.

안영미(2016). 영아보육교사의 교사효능감, 전문성 발달 수준이 영아문제행동에 대한 대처정략에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.

이경애(2007). 유아교사가 인식한 유아교육 기관장의 문화적 지도성과 직무만족도와의 관계. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.

이금란(2004). 유치원의 교사 전문성 지원 환경과 교사효능감과의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

이미영(2005). 어린이집 교사의 효능감과 직무만족도의 관계 연구. 성결대학교 대학원 석사학위논문.

이병임(2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, **14**(3), 129-152.

이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무 만족 및 교사효능감의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

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

이세나, 이영석(2006). 보육교사의 효능감과 역할 수행능력 인식에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, **13**(1), 25-54.

이영희(2009). 보육교사의 교사효능감과 전문성 발달과의 관계. 중부대학교 교육대학원 석사학위논문.

이은해(1995). **어린이집 영아반 운영의 실제**. 서울: 교육과학사.

이은화, 배소연, 조부경(1995). **유아교사론**. 서울: 양서원.

이정현(2011). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무 스트레스의 관계 연구. 인천대학교 교육

대학원 석사학위논문.
이종진(2015). 보육교사의 전문성 수준이 교사-유아 애착 안정성에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
이지혜(2009). 예비교사들의 자아개념, 자기결정성과 교사 신념과의 관계. **한국교원교육연구**, **26**(3), 119-139.
이현정(2010). 유아교사의 효능감과 전문성에 영향을 미치는 변인에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위 논문.
이현정(2014). 교사가 지각하는 부모와의 의사소통에 관한 어려움과 직무만족도가 교사효능감에 미치는 영향: 서울시 국공립 어린이집 유아반 교사와 영아반 교사를 대상으로. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
이현주(2015). 보육교사효능감이 유아와의 상호작용에 미치는 영향: 전문성 인식의 매개효과. **한국보육학회지**, **15**(4), 93-112.
장영숙(2015). 유치원 교사의 임파워먼트, 직무만족, 교사 리더십 및 교직헌신 간의 인과관계. **학습자중심교과교육연구**, **15**(4), 159-179.
장윤정, 황윤숙(2017). 유아교사의 전문성 인식 수준 및 민감성 수준에 따른 교사-유아 상호작용의 차이: 만 3~5세 담임교사를 중심으로. **한국보육학회지**, **17**(2), 181-203. doi:10.21213/kjcec.2017.17.2.181
전수빈, 안홍선(2015). 교사의 효능감과 직무만족이 창의적 교수활동에 미치는 영향. **한국교원교육학회 학술대회 자료집**, 83-104.
조부경, 백은주, 서소영(2001). **유아교사의 발달을 돕는 장학**. 서울: 양서원.
조윤정, 양명희(2007). 교사의 자기결정성이 교직에 대한 내재적 동기 및 학생에 대한 관심과 이해에 미치는 영향. **한국교원교육연구**, **24**(1), 149-168.
주현정, 신혜원(2018). 교사의 전문성 인식, 교수 의도 행동에 따른 교사-영유아 상호작용. **한국보육학회지**, **18**(2), 1-15. doi:10.21213/kjcec.2018.18.2.1
채영란(2009). 유아교사의 역할갈등 및 직무만족도가 교수 효능감에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, **8**(3), 115-135.
한현숙(2009). 유치원 교사의 놀이에 대한 교사 효능감과 교사-유아 상호작용의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
홍소림(2018). 유아교사의 교사 효능감과 문제행동 지도 전략과의 관계: 전문성 발달수준의 매개효과를 중심으로. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
황해익, 탁정화, 홍성희(2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, **17**(3), 411-432.
황흠, 박수정, 박선주(2016). 교사의 전문성 개발 활동과 직무만족이 교사 효능감에 미치는 영향. **교육연구논총**, **37**(4), 21-42.
Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education, 35*(5), 28-32. doi:10.1177/002248718403500507
Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Reviews*, *84*(2), 191-215.
Davis, M. D., & Zaret, E. (1984). Needed in teacher education: A development model for evaluation of teachers, preservice to inservice. *Journal of Teacher Education, 35*(5), 18-22. doi:10.1177/002248718403500505
Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teachers efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Research, 76*(4), 569-582.
Jorde-Bloom, P. (1989). Factor influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education, 3*(2), 107-122. doi:10.1080/02568548809594933
Katz, L. G. (1985). Research currents: Teachers as learners. *Language Arts, 62*(7). 778-782.
McNairy, M. R. (1988). Multiple staffing and teacher actions: The effect of team

teaching in early childhood education. *Early Child Development and Care, 30*(1-4), 1-15. doi:10.1080/03004438 80300101

Riggs, I. M., & Enochs, L. G. (1990). Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy belief instrument. *Science Education, 74*(6), 625-637.

Saracho, O. N., & Spodek, B. (1993). Professionalism and the preparation of early childhood education practitioners. *Early Development and Care, 89*(1), 1-17.

The Effects of Early Childhood Teachers' Professionalism in Teaching and Job Satisfaction on Their Teaching Efficacy

Eun Ha Her
Ed. M., Graduate School of Education, Incheon National University
Sang Lim Kim
Associate Professor, Dept. of Early Childhood Education, Incheon National University

Abstract

Objective: The purpose of the study was to investigate the effects of early childhood teachers' professionalism in teaching and job satisfaction on their teaching efficacy. The relationship between professionalism in teaching, job satisfaction, and teaching efficacy of early childhood teachers was also investigated.

Methods: The subjects of the study were 761 early childhood teachers. The survey included the teaching efficacy measurement, the professionalism measurement, and job satisfaction measurement. The collected data were analysed using descriptive data analyses, Pearson correlation analyses, and multiple regression analyses utilizing SPSS 22.0 program.

Results: There were statistically significant positive correlations between early childhood teachers' professionalism in teaching, job satisfaction, and teaching efficacy. In addition, statistically significant effects of early childhood teachers' professionalism in teaching and job satisfaction on their teaching efficacy were found.

Conclusion/Implications: The results implicate the importance of supports for early childhood teachers' development in professionalism in teaching and job satisfaction that would enhance their teaching efficacy, resulting in high quality education for young children.

***Keywords*:** teaching efficacy, professionalism in teaching, job satisfaction, early childhood teachers

Received July 30, 2018
Revision received August 22, 2018
Accepted September 4, 2018