

유아교사의 근로여건이 전문성에 미치는 영향 분석 -교사의 웰빙과 효능감의 매개효과를 중심으로-*

The Effects of Early Childhood Education Teachers' Working Conditions on Professionalism: Considering the Mediating Effects of Teacher Efficacy and Well-being

최윤경¹

Yoon Kyung Choi¹

ABSTRACT

Objective: The goal of this study was to investigate the effects of early childhood teachers' current working conditions such as welfare and wages, working hours, ECEC center's environmental characteristics, and parental involvement and community engagement on the professionalism of teachers.

Method: A total of 988 respondents participated in the nationwide online survey. The data were analyzed by correlation analysis and structural equation modeling.

Results: First, there were no statistically significant direct effects of ECEC teachers' working conditions on teacher professionalism. Second, there were significant direct effects of teacher efficacy and well-being on teacher professionalism. Third, there were significant indirect effects of teachers' working conditions on their professionalism, via efficacy and well-being, linking the impact of working conditions and the professionalism of teachers.

Conclusion/Implication: The results of this structural model imply that policy input for teacher welfare, wage increases, and the enhancement of teachers' well-being and efficacy are valid and significant for the professional development of ECEC teachers. These results provide the data-driven evidence for the importance of welfare and socio-cognitive approaches for teachers.

* 본 논문은 육아정책연구소에서 수행한 「누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구(최윤경, 박진아, 이슬미, 조현수, 2017)」, 「ECEC 질 제고를 위한 교원실태조사(최윤경, 최은영, 박진아, 조숙인, 김혜진, 2017)」의 데이터를 분석하였음.

¹ 제1저자(교신저자)

육아정책연구소 연구위원
(e-mail : ykchoi@kicce.re.kr)

key words early childhood education and care(ECEC) teacher, professionalism, well-being, efficacy, working conditions

I. 서론

정부는 2012-2013년 유아기 유아교육과정과 표준보육과정을 3-5세 누리과정으로 통합하여 취학전 아동의 건강한 성장과 공평한 출발선의 토대를 마련하였으며, 이후 교사의 누리과정 수행과 전문성의

증진을 위해 교사 연수와 기관/교원 평가 및 컨설팅, 교사 양성/자격 요건의 강화 등 교사의 전문성을 강화하기 위한 정책적 노력을 지속해왔다. 최근에는 보육의 질 제고와 교사의 전문성 강화를 위해 보육교사의 1일 근무시간 준수와 휴게시간의 보장을 위한 보육지원체계의 마련을 논의하고 있으며, 그 밖에 보조교사 지원, 사립유치원 교사의 처우 개선을 위한 수당 지원의 확대 등 교사의 복지와 전문성 개발을 위한 노력을 경주하고 있다(보건복지부, 2017, 교육부, 2018).

보육의 질 향상을 위한 교사 정책의 일환으로 교사의 근로복지의 개선과 급여의 증가, 교사의 직무스트레스 완화를 위한 힐링의 제공 등 다양한 지원사업이 추진되고 있음에도 불구하고(한국보육진흥원, 2018), 교사에게 제공되는 보상과 근로환경의 개선이 미치는 보육·교육 서비스의 질, 교사의 전문성과의 관계는 충분히 논의되고 있지 않다(최윤경, 박진아, 이솔미, 조현수, 2017). 이러한 정책이 과연 교사의 복지감을 향상시키고 궁극적으로 교사의 전문성과 수행에 긍정적인 영향을 미치는가에 대한 실증 자료와 분석이 필요한 시점이다. 즉 교사의 근로시간이 줄고 휴게시간이 보장되며 급여가 증가하고 기관환경이 개선되면, 교사의 직무만족도와 효능감이 증가하고 이를 통해 교사의 수행과 전문성이 증진되는가라는 질문에 대한 증거 기반의 답변을 모색할 필요가 있다.

그 간 유아교사의 전문성의 중요성을 강조하며 이와 관련된 다양한 연구가 이루어졌다. 선행연구는 크게 유아교사의 전문성을 구성하는 요인과 교사의 전문성과 관련된 요인에 대한 연구로 나뉘는데, 한편 교사의 전문성에 대한 논의는 전문성을 반영하는 보육·교육의 질 및 성과에 대한 연구와 그 맥을 같이 한다.

먼저 유아교사의 전문성을 구성하는 요인에 대한 연구로, 김은실, 안재진, 최윤경 그리고 김문정(2009)은 보육교사의 전문성을 구성하는 네 가지 요인으로, 아동발달에 대한 전문지식, 영유아를 돌보고 보살필 수 있는 기본 소양과 신념, 태도, 다양한 현장 경험과 업무 경력을 바탕으로 한 직무 능력, 아동의 부모와 관계자들 간의 긴밀한 관계를 제시하였다. 이 연구에서는 보육의 질 제고를 위해 교사의 전문성과 관련이 있는 보육교직원 자격제도와 양성과정에 대한 강화 방안을 제시한 바 있다(예: 보육교사 양성과정 이수학점 51학점, 교사 승급 경력연한 상향 조정). 미국교사교육협회의회에서 평가 기준으로 제시한 유아교사를 위한 표준에 의하면, 전문성을 갖춘 교사는 영유아의 특성과 요구, 발달과 학습에 대한 이해를 토대로 교육과정을 계획하고, 가족 및 지역사회와 연계하며, 유아를 관찰·평가하고 실제와 연계할 줄 알고, 동료와의 협력 및 반성적·비판적 태도를 갖추고 있다(박은혜, 박선희, 2017).

Early 등(2006, 2007)은 유아교육의 질을 높이는 교사 관련 요인을 기존 연구결과를 통해 분석한 결과, 부분적으로 교사의 자격증 여부가 아동의 성취 결과와 유의한 상관관계를 보였으나, 전반적으로 교사의 학력과 전공과 같은 자격요건의 상승이 교육의 질과 아동의 학업성취와 유의한 상관관계를 보이지 않았다고 보고하였다. 질적연구를 통해서도 유사한 연구결과가 보고된 바 있다. 교사의 급여와 고용조건, 자격의 상승이 교사에게 갖는 경험적 의미를 탐색한 결과, 유능한 교사를 진입, 유지시키기 위해서는 자격증과 자격체계를 통한 지위 상승으로는 충분하지 않으며 근무환경의 개선과 급여가 우선될 필요가 있음을 보고하였다(Boyd, 2013). 교사 자격체계의 마련이 보육의 질을 향상시킬 것으로 기대하지만 교사의 전공과 학력을 제고하는 교사의 양성 및 자격에 관한 정책이 교육의 질과 아동의 발달 성과의 측면에서 반드시 유의한 효과를 보이지 않으며, 이보다 교사의 태도와 같은 교수학습의 질적·내용적 측면을 보강하는 전략이 필요하다는 관점을 제시한 바 있다(Palardy & Rumberger, 2008).

교사정책이 교사의 전문성 증진을 위해 보다 많은 필수요건(학력, 자격, 경력, 연수, 평가 등)의 구비를 요구하고 있으나, 교사의 페다고지와 전문성은 학력 및 자격요건과 같은 고정 요인이 제대로 작동 되도록 하기 위해 교사가 인지하고 체감하는 정서적·심리적 요소들의 매개를 필요로 하며, 교사로서 갖는 자긍심과 정체성을 지지하는 광의의 웰빙 개념을 필요로 하고 있다. 구체적으로 교사의 행복과 직무만족도, 효능감의 중요성을 강조하고 있다(Hall-Kenyon, Bullough, MacKay, & Marshall, 2013).

OECD의 TALIS(Teaching and Learning International Survey: 교원 및 교직 환경 국제비교) 연구에서도 교사의 교수학습에 영향을 주는 요소로 학교장 리더십, 교사 전문성 개발, 교원 평가와 피드백, 교사의 교수활동 및 직무환경, 교사의 효능감과 직무만족도를 제시하였다(허주, 최수진, 김이경, 김갑성, 김용현, 2015). 이를 통해 교사의 직무환경과 교사가 체감하는 효능감과 만족도가 교수학습 실행을 설명하는 중요한 요소임을 확인하였으며, 구체적으로 교사의 전문성이 교사의 지식과 자율성, 동료간 네트워크 활동과 연계의 세 가지 요소가 제대로 작용할 때 유의미한 효과를 보인다고 보고하였다(OECD, 2016).

또한 교사의 전문성은 커리큘럼의 실행 및 교사-아동 간 상호작용과도 밀접히 연관되어 있다. 교사의 전문성 논의에서 누리과정의 내용을 유아에게 전달하는 교사-아동 간 상호작용의 중요성이 강조되었는데, 영유아의 성과와 관련하여 교사와 영유아가 서로 주의를 기울이고 대화를 나누며 생각을 공유할 때, 그리고 교사가 아동에게 적절하게 행동하고 반응하는 상호작용 내에서 교사의 전문성이 발휘됨이 보고되었다(김영실, 정영실, 2016, 박희숙, 2014). 교실에서 민감하게 반응하고 적절한 자극을 주는 교사와의 상호작용은 아동의 언어 습득과 학업적, 사회적 능력을 예측하며(Burchinal et al., 2008a), 양질의 교육·보육을 위해서는 교사-아동 간의 친밀한 관계와 빈번하고 민감한 상호작용, 그리고 교사가 제공하는 높은 수준의 수업(instruction)과 교사의 효과적인 유아행동관리가 필요하다(Burchinal, Hyson, & Zaslow, 2008b).

교사의 인지적·정서적 측면의 중요성이 논의됨에 따라, 사회인지이론에 기반한 효능감이 교사의 역량과 전문성을 지지하는 개념으로 강조되었다. 효능감 연구에서 한국 교사의 자기효능감 프로파일과 효능감에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 한국 유아교사의 효능감은 다차원적인데(교수학습 효능감, 정서적 효능감 등), 각 차원은 고유한 선행요인을 갖는 것으로 나타났다. 기관의 분위기와 문화적 요소가 교사의 효능감에 큰 영향을 주는 것으로 나타났으며, 교사의 효능감이 사회적 맥락과 부모의 참여, 의사결정 등의 영역과 관련되어있다고 보았다(Kim & Kim, 2010). 또한 교사의 효능감은 동료교사의 협력과 교실내 아동 참여와도 유의한 상관성이 있는 것으로 나타났으며(Guo, Justice, Sawyer, & Tompkins, 2011), 교사의 개인적 심리 특성과 학력이 자기효능감을 통해 교사의 교실 운영을 유의하게 예측하는 것으로 보고되었다(Bullock, Coplan, & Bosacki, 2015). 즉 교사의 역량과 전문성을 지지하는 개념으로 교사의 웰빙과 효능감이 강조되는 가운데, 전문성을 설명하는 변인 간의 상호연관성과 직간접의 경로를 파악하는 연구결과가 다양하게 보고되고 있다. 이러한 가운데 교사의 전문성과 복지를 증진하기 위한 정책적 노력의 일환으로 진행 중인 교사의 근로여건 개선이 교사의 웰빙과 효능감과 어떠한 관계를 가지며, 교사의 전문성에 이르기까지의 직간접의 경로가 어떻게 유의미하게 나타나는지에 대한 실증 분석은 부족하다.

그 간 교사의 근로여건에 대한 실태 자료를 살펴보면(예: 전국보육실태조사, 전국유아교육실태조

사), 초중등학교의 교사와 달리 취학전 영유아교사의 근로여건은 근로시간 및 임금 등의 제 측면에서 상대적으로 낮은 수준을 보이며 유치원과 어린이집의 규모와 운영시간 등 다양한 인프라 특성으로 인해 영유아 교사들 간의 근로복지와 전문성에 격차가 있는 것으로 나타난다. 교사의 근로여건과 임금 수준에 대한 지원을 통해 영유아교사의 전반적인 복지를 제고하고자 하는 노력이 지속된 가운데, 최근들어 교사의 복지에 대한 논의가 교사의 행복감과 웰빙의 중요성으로 개념이 확장되고 있다. 근로여건의 하나로 기관의 물리적 공간 환경과 인적 환경, 그리고 부모와의 관계 및 참여도(예: 열린어린이집, 부모위원회), 지역사회와의 연계와 같은 기관의 환경특성도 교사의 근로여건을 구성하는 중요한 요소로 강조되고 있다. 이에 따라, 근로여건의 의미와 범주가 근로시간과 같은 제도적 정비에 국한되지 않고, 물적·인적 환경과 부모·지역사회와의 관계 및 지원 등으로 확대, 근로환경의 질과 네트워크 특성(OECD, 2016)을 반영할 필요가 있다. 이러한 교사의 근로복지와 웰빙을 증진하고자 하는 노력이 교사의 전문성과 수업에서의 실행력 제고에 유의한 영향을 미치는가에 대한 실증적 규명을 필요로 하고 있다.

국내연구에서도 교사의 전문성과 수행을 설명하는 주요 변인으로 교사효능감 외에 교사가 체감하는 행복감과 웰빙에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 유아교사에 대한 2000~2017년 국내연구 동향분석 결과, 교사효능감과 직무만족도와 직무스트레스, 교사소진, 교사전문성에 대한 연구가 주를 이룬 가운데, 최근들어 교사의 행복, 우울, 감정에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있음이 보고되었다(신지혜, 김남희, 김규태, 2019). 교사의 행복감이 유아교사의 직무수행에 효과가 있다는 연구결과가 다양한 직간접의 관계로 보고되고 있으며(이희은, 2017), 최근에는 교사의 역량을 설명하는 새로운 개념의 잠재변인 분석을 통해(예: 임파워먼트) 이러한 변인이 교사의 행복감에 영향을 주기도 하고, 역으로 행복감이 영향을 미치는 선행요인으로 작용하는 것으로 보고된다(김미진, 김병만, 2017; 조숙영, 이용주, 2016).

고정 요인으로서의 교사 자격과 학력 등이 나타내는 축적된 지식과 기술, 태도로서의 전문성 개념이, 커리큘럼의 수행과 유아와의 상호작용 및 교실에서의 실제(예: 유아행동관리)와 같은 페다고지로 발전한 바 있으며, 이제 교사의 효능감, 웰빙과 같은 인지적·심리적 요소가 교사의 역량과 실행력을 설명하는 중요한 요인으로 보고되고 있다. 정책적으로 그리고 개념적으로 중요한 요소가 된 교사의 효능감과 웰빙이, 현재 적극적으로 추진되고 있는 교사 근로여건의 개선 효과와 어떠한 연관을 갖는지, 즉 효능감과 웰빙과 같은 교사의 개인적인 인지와 체감이 근로여건의 개선과 같은 구체적인 환경의 변화가 교사의 전문성에 이르는 데에 어떠한 직간접의 영향력을 갖는지 그 경로를 분석할 필요가 있다. 이를 통해 교사의 근로여건의 개선이 정책적으로 교사의 전문성의 신장에 유의미한 효과를 갖는지 확인할 수 있으며, 특히 현재 다양한 형태의 지원사업으로 이루어지고 있는 교사 대상의 힐링과 인성교육, 행복감과 효능감의 증진과 같은 심리적·정서적 접근이 갖는 효과를 확인할 수 있다.

따라서 이 연구는 유아 교사의 근무시간 및 임금보상체계와 같은 근로복지와 기관이 갖는 물리적·인적 환경과 부모지역사회 관계 등의 기관환경이 교사가 경험하는 제반 근로여건으로서 교사의 효능감과 웰빙, 그리고 교사의 전문성에 영향을 미치는 그 직간접의 영향력을 살펴보고자 한다. 이를 통해 정책적으로 추진하고 있는 교사의 근로시간 및 근무환경의 개선에 대한 논의가 교사의 웰빙과 효능감에 긍정적 영향을 주고, 결과적으로 교사의 전문성(누리과정 계획과 수행, 유아와의 상호작용,

유아에 대한 행동관리)의 실행력 제고에 유의한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

본 연구에서 제시하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1. 유아교사의 근로여건이 교사의 효능감과 웰빙에 유의한 영향을 미치는가?

연구문제2. 유아교사의 근로여건이 교사의 전문성에 유의한 영향을 미치는가?

연구문제3. 유아교사의 효능감과 웰빙이 교사의 전문성에 유의한 영향을 미치는가?

연구문제4. 유아교사의 근로여건이 교사의 효능감과 웰빙을 매개로 하여 교사의 전문성에 유의한 영향을 미치는가?

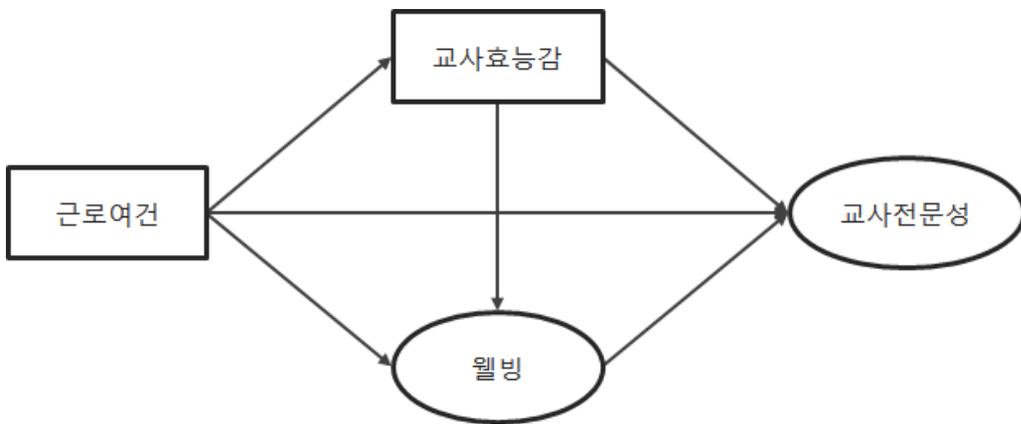


그림 1. 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 유치원과 어린이집 교사의 근로환경과 누리과정 수행 및 교실내 상호작용에 관한 주요 현황을 살펴보기 위해 전국의 3-5세 유아교사 1,000명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여, 그 중 988명의 유효한 응답에 대한 데이터 분석을 실시하였다. 유아교사 조사를 위해 주요 변인별(기관유형, 기관규모, 지역)로 유의할당을 하여 표집했으며, 기관유형별로 유치원 교사와 어린이집 교사가 거의 동수로 표집되도록 하였다. 공-사립과 국공립-민간 어린이집의 기관 분포를 반영하여, 사립유치원 교사가 공립유치원 교사의 약 2배 규모로 참여하였으며, 민간어린이집의 유아교사가 국공립/법인등 어린이집의 교사보다 좀 더 많이 표집되었다. 기관규모별로 고르게 표집되었으며, 지역별로는 서울 지역에서 24.6%, 인천/경기 20.9%, 충청/강원 14.8%, 경상 27.5%, 전라 12.2%의 기관이 조사에 참여하였다.

본 조사에 참여한 전국 유아교사의 특성은 표 1과 같다.

표 1. 조사 참여자 특성 (N = 988)

구분	%(수)	구분	%(수)/ 만원 평균(표준편차)
기관유형1		교사연령	
유치원	50.1(495)	20대	47.6(470)
어린이집	49.9(493)	30대	28.9(286)
기관유형2		40대 이상	23.5(232)
공립유치원	16.5(163)	교사학력	
사립유치원	33.6(332)	고졸	2.6(26)
국공립/법인등어린이집	23.0(227)	3년제 대졸	39.3(388)
민간어린이집	26.9(266)	학사	46.8(462)
기관규모(현원)		석사 이상	10.8(107)
50명 미만	30.3(299)	교사경력	
50~99명	36.5(361)	5년 미만	43.9(434)
100명 이상	33.2(328)	5~10년 미만	31.7(313)
지역규모		10~15년 미만	13.1(129)
대도시	56.1(554)	15년 이상	11.3(112)
중소도시	25.3(250)	월 급여	224.24(61.73)
읍면지역	18.6(184)		
합계			100.0(988)

설문조사에 참여한 응답자의 특성을 살펴보면, 먼저 교사 연령은 20대가 47.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 30대 28.9%, 40대 23.5%의 순으로 나타났다. 교사 학력은 4년제 대졸이 46.8%로 가장 많고 그 다음으로 3년제이하 대졸 39.3%, 석사이상 10.8%로 나타났다. 고졸학력 교사는 전체 2.6%가 참여하였다. 교사 경력에 의하면 5년미만이 43.9%로 가장 많았으며, 5~10년 미만의 경력교사가 31.7%, 10년 이상의 경력을 가진 교사는 24.4%가 참여하였다. 교사의 월 평균 급여는 224만2천원(표준편차 61만 7천원)으로 조사되었으며, 교사의 주당 평균 근로시간은 49.3시간(표준편차 8.7시간)으로, 이를 1일 평균 근로시간으로 산출하면 1일 9.9시간(표준편차 1.7시간)으로 나타났다.

조사에 참여한 교사가 재직하는 유치원과 어린이집의 기관 특성을 살펴보면 현원 기준으로 기관규모가 50명 미만 30.3%, 50~99명 36.5%, 100명 이상 33.2%로 규모별로 표집되었다. 어린이집에 비해 유치원에서 현원 100명 이상의 큰 기관이 상대적으로 많았으며, 기관유형별로 국공립 유치원·어린이집에 비해 사립/민간 기관의 현원 규모가 더 큰 것으로 나타났다. 기관이 대도시에 있는 경우가 56.1%로 과반 이상으로 많았으며, 그 다음으로 중소도시 25.3%, 읍면지역 소재 기관이 18.6%로 나타났다.

2. 조사변인

근로여건이 교사의 전문성과 효능감 및 웰빙에 미치는 영향을 살펴보는 연구모형의 분석을 위해

통제변인으로 교사의 학력, 경력, 월 급여, 기관유형(더미변수)을 분석에 포함하였으며(표 1, 2 참조), 독립변인으로 기관의 근로여건 및 환경 전반에 관한 것으로 기관의 근로복지와 보상 체계(13문항), 교사의 근로시간(1문항), 기관의 물리적 환경(5문항), 인적환경(6문항), 부모/지역사회와의 관계(4문항)에 대해 교사를 대상으로 리커트식 4점척도(매우나쁨 1점~매우 좋음 4점)로 질문하였다. 기관의 근로복지와 보상체계에 대한 문항은 이종각과 문수백(2011) 연구에서 사용한 보상 문항을 참조하여 10개 문항을 사용하였으며, 기관의 물리적·인적 환경과 부모/지역사회와의 관계는 전국보육실태조사 문항(이미화 등, 2016)을 참조하여 구성하였다.

교사의 전문성에 영향을 미치는 매개변인으로 교사의 효능감(10문항)과 교사의 웰빙 잠재변인을 구성하였으며, 웰빙 잠재변인의 경우 교사가 체감하는 행복감(2문항)과 긍정적 정서(5문항), 부정적 정서(5문항)로 구성하였다. 교사의 효능감은 교사효능감 척도(TES)(Hoy & Woolfolk, 1990)에서 소개한 개인적 효능감과 교수 효능감에 관한 문항을 참조하여 유아의 교실 환경에 맞게 10개 항목을 구성하였으며, 교사 웰빙은 웰빙에 관한 자기보고 척도에서 PANAS(Watson, Clark, & Telgen, 1988)가 사용한 긍정적 부정적 정서 중 10개 정서 항목을 사용하고 교사행복감 문항을 추가하여 구성하였다.

중속변인으로 교사의 전문성에 대한 설명을 위해 누리과정의 계획과 실행(각 5문항, 총 10문항), 교사-유아간 상호작용(10문항), 유아행동관리(10문항)로 구성된 잠재변인을 구성하였다. 상호작용 문항은 Hamre 등(2013)의 척도에서 정서적 상호작용을 중심으로 문항을 구성하였으며, 유아행동관리는 Danielson(2013)의 교수학습에 관한 틀의 지표 중 교실환경 영역의 학생 행동 관리 항목을 유아에 맞게 번안 수정하여 구성하였다. 연구모형에 투입한 주요 변인의 항목 구성은 표 2와 같다.

표 2. 조사변인

변인	항목(항목수)
통제변인	교사 학력, 경력, 급여, 기관유형(더미변수)
근로복지·보상체계	임금 적정 상승, 경력을 반영한 임금체계, 경력 교사 근속, 각종 수당 지급, 복리후생(의료보험/국민연금/퇴직금 등), 휴가제도, 휴가제도 이행, 휴게시간 준수, 근로시간, 공정한 대우, 업무권한, 업무수행, 의사결정 참여 (13개)
근무시간	주당 평균 근로시간 (1개)
물리적환경	교실환경, 교무실 등 교사복지시설, 교재교구 구비, 각종 기기 설비, 놀이터 환경 (5개)
인적환경	교직원 간 협력, 교사-원장 협력, 교사 자질, 원장 리더십, 기관분위기, 전문성 개발 기회 (6개)
부모-지역사회 관계	부모와의 관계, 부모 참여 및 협력, 지역사회 연계, 지역사회의 지원 (4개)
효능감	교사로서 유아에게 좋은 영향, 내용 설명력, 질문에 대답, 가르치는 역량과 기술, 노력해도 잘 가르칠 수 없음, 효과적인 교수법, 가르치는 절차와 방법, 유아의 발달과 성취에 기여, 유아의 취약한 환경/능력 부족을 극복, 유아 활동 모니터링 (10개)
웰빙	교사로서 행복함, 아이들과 함께 하는 시간 행복함 (2개)
긍정적정서	흥미, 뿌듯함, 의욕, 활동적, 결단력 (5개)
부정적정서	분노, 죄책감, 긴장, 적대감, 부끄러움 (5개)

표 2. 계속

변인	항목(항목수)
전 문 성	누리과정의 목표를 반영한 교육·보육 활동 계획 발달특성과 필요(needs)를 반영한 계획 주제에 맞춰 논리적인 순서에 따라 계획 수업목표 달성을 위한 창의적이고 풍부한 활동부여, 교육·보육 과정 계획안 작성(5개)
누리과정 실행	누리과정 5개 영역 통합 실행 누리과정 이론의 요구/상황별 적용 (생활)주제 계열성 조직 누리과정 계획/운영의 주도성 유아의 발달수준에 적합한 영역별 내용 (5개)
상호작용	교실 분위기, 정서적 유대감, 교실내 부정적 정서, 유아의 필요에 대한 인지 및 대처, 학습에 뒤쳐진 유아에 대한 대응, 감정적으로 어려움을 겪는 유아에 대한 대처, 유아의 흥미와 동기/관점에 기초한 활동, 유아들의 수업 흥미, 흥미와 자발적 참여 유도, 피드백 제공 (10개)
유아 행동관리	교실 내 행동에 대한 지침과 규칙 전달, 유아 모니터링, 유아의 반응을 반영, 문제 행동 유아에 대한 대응, 교실 내 규칙의 준수 (5개)

본 연구에서 사용한 분석변인의 기술통계치는 다음과 같다. 4점척도 문항은 4점척도 항목별 점수를 합쳐 평균을 구하였다.

표 3. 분석변인 기술통계

변인	최소값	최대값	평균	표준편차	신뢰도	문항수
근로복지·보상체계	1.00	4.00	3.03	0.61	.91	13
주당 근로시간	16.67	75	49.32	8.69	-	1
물리적환경	1.00	4.00	3.06	0.63	.84	5
인적환경	1.00	4.00	3.22	0.55	.90	6
부모·지역사회관계	1.00	4.00	3.30	0.58	.85	4
교사효능감	1.90	4.00	3.08	0.36	.77	10
긍정적 정서	1.00	4.00	3.16	0.56	.87	5
부정적 정서	1.00	4.00	2.27	0.64	.81	5
행복감	1.00	4.00	3.19	0.63	.80	2
누리과정계획	1.40	4.00	3.14	0.42	.74	5
누리과정실행	1.00	4.00	3.23	0.46	.88	5
유아상호작용	2.00	4.00	3.09	0.31	.75	10
유아행동관리	2.00	4.00	3.21	0.40	.79	5

3. 자료분석

연구문제에서 제시한 교사의 전문성을 설명하는 경로모형을 검증하기 위해 구조방정식 모형

(Structural Equation Modeling: SEM)을 적용하였다. 분석은 SPSS 18.0과 Mplus 7.0 통계패키지를 이용하였으며, 결측치는 ML(Maximum Likelihood)로 처리하였다. 모형의 적합도는 χ^2 , TLI, CFI, RMSEA를 이용하였다. 홍세희(2000)에 따르면 RMSEA는 .05 이하이면 좋은 모형, .05에서 .08 사이면 적합한 편, .10 이상이면 좋지 않은 모형이고, TLI와 CFI는 .90 이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 간주된다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 연구변인들 간 상관관계

연구모형에서 분석에 사용된 변수들 간의 상관관계를 분석하면 다음과 같다.

표 4. 변인간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	-.25***	.50***	.42***	.60***	.28***	.30***	-.24***	.33***	.33***	.33***	.30***	.24***
2		1	-.10**	-.09**	-.17***	-.03	-.10**	.11***	-.11**	-.03	-.03	-.06	-.03
3			1	.55***	.60***	.23***	.30***	-.14***	.33***	.29***	.30***	.27***	.22***
4				1	.58***	.27***	.37***	-.15***	.35***	.31***	.31***	.30***	.23***
5					1	.28***	.30***	-.22***	.35***	.30***	.29***	.29***	.21***
6						1	.52***	-.37***	.39***	.62***	.52***	.64***	.56***
7							1	-.28***	.63***	.43***	.36***	.46***	.38***
8								1	-.29***	-.28***	-.21***	-.28***	-.21***
9									1	.38***	.33***	.40***	.32***
10										1	.68***	.64***	.54***
11											1	.62***	.52***
12												1	.66***
13													1

1. 근로복지·보상체계 2. 주당근로시간, 3. 물리적환경 4. 인적환경 5. 부모·지역사회관계 6. 교사효능감 7. 긍정적정서 8. 부정적정서 9. 행복감 10. 누리과정계획 11. 누리과정실행 12. 상호작용 13. 유아행동관리
** $p < .01$, *** $p < .001$.

먼저 근로복지·보상체계와 주당 총 근로시간의 관계는 부적 상관을 보여, 1일 평균 근무시간이 10시간이 넘는 장시간 근로 현실이 반영된 것으로 보인다. 근로복지·보상체계가 잘 되어 있는 기관일수록 기관의 물리적환경, 인적환경, 부모/지역사회와의 관계가 좋은 정적 상관을 보였으며, 교사의 효능감과 행복감, 그리고 교사의 누리과정 계획과 실행, 상호작용, 유아행동관리가 모두 좋은 것으로 정적 상관을 보였다. 기관의 근로복지·보상체계는 교사의 긍정적 정서와는 정적 상관을, 부정적 정서와는 부적 상관을 보였다.

주당 근무시간이 길수록 근로여건에 해당하는 제반 기관환경과 교사의 긍정적 정서 및 행복감과

부적인 상관을 보였으며, 교사의 부정적 정서 체감과는 정적인 관계를 보였다. 즉 근무시간이 긴 기관은 기관의 물리적환경, 인적환경, 부모/지역사회와의 관계가 좋지 않은 경향을 보이며, 교사는 부정적 정서를 갖고, 교사의 긍정적 정서와 행복감이 떨어지는 것으로 나타났다.

교사의 효능감이 높을수록 교사의 긍정적 정서와 행복감 수준이 높고 부정적 정서는 적으며, 교사가 누리과정의 계획과 실행, 상호작용, 유아행동관리를 잘 하는 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다.

2. 잠재변인 구성

본 연구에서 제시한 모형 검증에 앞서 잠재변인의 측정 모형 검증을 위해 교사의 웰빙과 전문성 잠재변인에 대해 지표변수들 간의 관계를 검토한 결과(표 5), 교사의 긍정적 정서와 부정적 정서, 행복감은 모두 유의미하여 잠재변인인 교사의 웰빙을 잘 반영하고 있는 것으로 나타났다. 표준화계수를 살펴보면 교사의 웰빙은 긍정적 정서($\beta = .86, p < .001$), 행복감($\beta = .71, p < .001$), 부정적 정서($\beta = .48, p < .001$) 순으로 관계가 높았다. 종속변인인 교사의 전문성을 구성하는 측정변인인 누리과정계획과 누리과정실행, 유아상호작용, 유아행동관리 또한 모두 유의하여 교사의 전문성을 잘 반영하고 있는 것으로 나타났다. 표준화계수는 유아상호작용($\beta = .86, p < .001$), 누리과정계획($\beta = .77, p < .001$), 유아행동관리($\beta = .75, p < .001$), 누리과정실행($\beta = .72, p < .001$) 순으로 나타났다.

표 5. 잠재변인의 요인부하량

잠재변수	측정변수	B	β	S.E	t
교사 웰빙	← 긍정적 정서	1.00	0.86	0.02	42.85***
	← 부정적 정서	0.64	0.48	0.03	14.56***
	← 행복감	0.95	0.71	0.02	33.44***
교사 전문성	← 누리과정계획	1.00	0.77	0.02	46.58***
	← 누리과정실행	1.02	0.72	0.02	39.14***
	← 유아상호작용	0.82	0.86	0.01	67.75***
	← 유아행동관리	0.93	0.75	0.02	43.96***

* 부정적 정서는 계수의 방향을 일치시키기 위해 역코딩하였음.

*** $p < .001$.

3. 직접효과 분석

1) 유아교사의 근로여건이 교사의 효능감과 웰빙에 미치는 영향

먼저 연구문제 1에 대해 검증한 모형의 경로계수는 표 6과 같다.

첫째, 교사의 효능감에 직접적인 영향을 미치는 변인은 기관의 근로여건 중 근로복지·보상체계($\beta = .18, p < .001$)와 부모·지역사회관계($\beta = .17, p < .001$)로 나타났다. 기관에서 제공하는 근로복지와 보상체계가 잘되어 있을수록, 그리고 기관의 부모·지역사회 관계와 지원이 원활할수록

록 교사의 효능감이 높은 것으로 나타났다. 제시한 모형에서 교사의 근로시간과 기관의 물리적, 인적 환경은 교사의 효능감에 유의한 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 교사의 긍정적·부정적 정서와 행복감으로 구성된 웰빙에 직접적인 영향을 미치는 근로여건으로는 근로복지·보상체계($\beta = .09, p < .05$), 주당근로시간($\beta = -0.06, p < .05$), 인적환경($\beta = .08, p < .05$), 부모·지역사회 관계($\beta = .16, p < .001$)로 나타났다. 기관에서 근로복지·보상체계가 잘 되어 있을수록 그리고 기관의 인적환경과 부모·지역사회와의 관계가 좋을수록 교사의 웰빙 수준이 높은 것으로 나타났다. 반면 주당 근로시간이 길수록 교사의 웰빙은 낮게 나타났으며, 제시한 모형에서 기관의 물리적 환경은 교사의 웰빙 수준에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

한편, 교사의 웰빙에 영향을 미치는 교사효능감의 직접 효과를 분석한 결과, 교사의 효능감이 높을수록 웰빙 수준도 높은 것으로 나타났다($\beta = .52, p < .001$).

표 6. 유아교사의 근로여건이 교사의 효능감과 웰빙에 미치는 직접효과

경로		B	β	S.E	t
근로복지·보상체계	→	0.11	0.18	0.04	4.66***
주당근로시간	→	0.001	0.03	0.03	1.10
물리적환경	→	0.03	0.06	0.04	1.46
인적환경	→	-0.001	-0.002	0.04	-0.05
부모·지역사회관계	→	0.11	0.17	0.04	4.51***
근로복지·보상체계	→	0.07	0.09	0.04	2.53*
주당근로시간	→	-0.003	-0.06	0.03	-2.29*
물리적환경	→	0.04	0.05	0.04	1.43
인적환경	→	0.06	0.08	0.04	1.98*
부모·지역사회관계	→	0.14	0.16	0.04	4.52***
교사효능감	→	0.70	0.52	0.03	20.30***

* $p < .05$, *** $p < .001$.

2) 유아교사의 근로여건이 교사의 전문성에 미치는 영향

누리과정에 대한 계획과 실행, 유아와의 상호작용, 교실 내에서의 유아 행동관리로 구성된 잠재변인 교사의 전문성에 직접적인 영향을 미치는 유아교사의 근로여건을 분석한 결과, 제반 근로여건에 해당하는 근로복지·보상체계, 근무시간, 물리적환경, 인적환경, 부모·지역사회관계는 모두 교사의 전문성에 유의미한 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이는 다음과 같이 유의한 관련 변인들의 영향력을 통제한 후 살펴본 것으로, 교사의 근로여건이 전문성에 미치는 직접적인 영향력은 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

통제변인(교사의 학력, 경력, 급여, 기관유형)을 종속변인인 교사전문성 설명에 투입한 결과, 기관유형의 더미변수 중 공립유치원에서 유의한 결과가 나타났다. 즉 다른 기관유형에 비해 공립유치원에 재직하는 교사의 경우 교사의 전문성과 정적인 영향을 보였다($\beta = .10, p < .01$). 다른 통제변인들은 교사의 전문성에 유의한 직접효과를 보이지 않았다.

표 7. 유아교사의 근로여건이 교사의 전문성에 미치는 직접효과

	경로	B	β	S.E	t
근로복지 · 보상체계	→	0.03	0.05	0.03	1.44
주당근로시간	→	0.00	0.05	0.03	1.79
물리적환경	→ 교사전문성	0.03	0.05	0.03	1.66
인적환경	→	0.03	0.05	0.03	1.43
부모 · 지역사회관계	→	0.02	0.04	0.03	1.24

3) 유아교사의 효능감과 웰빙이 교사의 전문성에 미치는 영향

누리과정에 대한 계획과 실행, 유아와의 상호작용, 교실 내에서의 유아 행동관리로 구성된 잠재변인 교사의 전문성에 직접적인 영향을 미치는 변인으로 교사의 효능감($\beta = .58, p < .001$)과 웰빙($\beta = .21, p < .001$)이 유의미하게 나타났다. 모형에서 제한한대로 교사의 효능감과 웰빙 수준이 높을수록 교사의 전문성이 높게 나타났다. 교사로서 직무수행과 교수법에서 자신감을 느낄수록, 즉 교사 효능감이 높을수록 교사의 전문성 실행 수준이 높게 나타났으며, 또한 교사가 느끼는 웰빙(행복감과 긍정적 정서)이 클수록 교사의 전문성 수준이 높은 것으로 나타났다.

표 8. 유아교사의 효능감과 웰빙이 교사의 전문성에 미치는 직접효과

	경로	B	β	S.E	t
교사효능감	→ 교사전문성	0.53	0.58	0.03	19.49***
웰빙	→	0.14	0.21	0.04	5.33***

*** $p < .001$.

4. 매개효과 분석 및 모형의 적합도

1) 유아교사의 근로여건이 교사의 효능감과 웰빙을 매개로 하여 교사의 전문성에 미치는 영향
 독립변인인 근로여건의 제 요인이 교사효능감과 웰빙을 통하여 교사 전문성에 미치는 매개효과와의 유의성을 살펴보고자 Mplus에서 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 사용하였다. 그 결과, 먼저 교사효능감과 교사전문성 간의 관계에서 웰빙의 간접효과가 유의하게 나타났다($\beta = .11, p < .001$). 즉, 교사의 웰빙수준과 효능감이 모두 교사의 전문성에 직접적으로 유의한 영향을 미치며, 교사의 효능감은 전문성에 웰빙을 통한 간접효과도 유의한 것으로 나타났다. 이로써 교사의 효능감은 긍정적 · 부정적 정서와 감정, 행복감의 웰빙을 통해 교사의 전문성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로 근로복지 · 보상체계와 교사전문성 간의 관계에서는 교사효능감($\beta = .10, p < .001$), 웰빙($\beta = .02, p < .05$), 교사효능감과 웰빙($\beta = .02, p < .01$)을 통한 매개효과가 모두 유의하게 나타났다. 2,000번의 반복 추정을 한 부트스트래핑을 통해 간접효과와 추정치가 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않으므로 간접효과는 유의하였다. 즉 기관의 근로복지 및 보상의 체계가 바로 교사의 전문성 증진에 영향을 주는 직접효과는 유의하지 않았으나, 교사의 효능감과 웰빙의 경로

를 통해 교사의 전문성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주당 근로시간과 교사전문성 간의 관계에서는 웰빙($\beta = -0.01, p < .05$)의 간접효과가 유의하게 나타났다. 즉, 근로시간이 길 경우 교사가 체감하는 웰빙 수준이 감소되고, 이는 교사의 전문성 실행도 감소시키는 것으로 볼 수 있다.

부모·지역사회관계와 교사전문성 간의 관계에서는 교사효능감($\beta = .10, p < .001$), 웰빙($\beta = .03, p < .01$), 교사효능감과 웰빙($\beta = .02, p < .01$)이 가지는 간접효과가 모두 유의하게 나타났다. 즉 기관에서 부모와의 관계 및 부모의 참여와 협력, 지역사회와의 연계와 지원이 교사의 전문성에 직접적으로 영향을 주지 않지만, 이러한 부모/지역사회와의 관계가 교사의 효능감과 웰빙을 통해 교사의 전문성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

근로복지·보상체계와 부모/지역사회와의 관계가 교사의 효능감을 향상시키고, 이를 통해 교사가 체감하는 웰빙에 영향을 미치는 매개경로가 유의함도 확인하였다($\beta = .09, p < .001; \beta = .09, p < .001$).

표 9. 유아교사의 근로여건이 교사의 전문성에 미치는 교사 효능감과 웰빙의 매개효과 검증

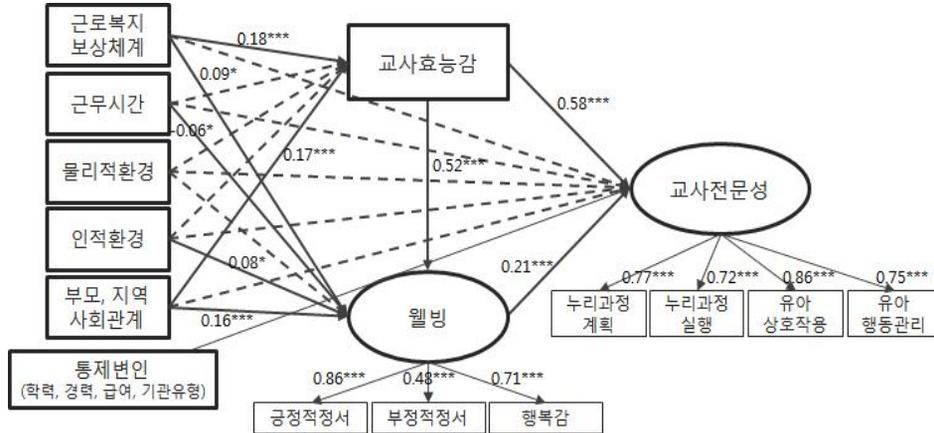
경로	직접 효과	간접 효과	총효과	Bootstrapping 95% CI	
				하한	상한
교사효능감 → 웰빙 → 교사전문성	0.58***	0.11***	0.69***	0.07	0.16
근로복지·보상체계 → 교사효능감 → 교사전문성	0.05	0.10***	0.19***	0.06	0.15
→ 웰빙 →		0.02*		0.004	0.03
→ 교사효능감 → 웰빙 →		0.02**		0.01	0.03
주당 근로시간 → 교사효능감 → 교사전문성	0.05	0.02	0.06	-0.01	0.05
→ 웰빙 →		-0.01*		-0.03	-0.002
→ 교사효능감 → 웰빙 →		0.004		-0.002	0.01
물리적환경 → 교사효능감 → 교사전문성	0.05	0.03		-0.01	0.08
→ 웰빙 →		0.01	0.10*	-0.003	0.03
→ 교사효능감 → 웰빙 →		0.01		-0.002	0.02
인적환경 → 교사효능감 → 교사전문성	0.05	-0.001	0.06	-0.05	0.05
→ 웰빙 →		0.02		-0.002	0.03
→ 교사효능감 → 웰빙 →		0.00		-0.01	0.01
부모·지역사회관계 → 교사효능감 → 교사전문성	0.05	0.10***	0.19***	0.06	0.14
→ 웰빙 →		0.03**		0.02	0.05
→ 교사효능감 → 웰빙 →		0.02**		0.01	0.03
근로복지·보상체계 → 교사효능감 → 웰빙	0.09*	0.09***	0.18***	0.06	0.13
주당근로시간 → 교사효능감 → 웰빙	-0.06*	0.02	-0.05	-0.01	0.05
물리적환경 → 교사효능감 → 웰빙	0.05	0.03	0.08	-0.01	0.07
인적환경 → 교사효능감 → 웰빙	0.08*	-0.001	0.08	-0.04	0.04
부모·지역사회관계 → 교사효능감 → 웰빙	0.16***	0.09***	0.25***	0.06	0.13

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

2) 모형의 적합도

본 연구에서 제시한 경로모형에 대해 조사된 변인이 연구모형을 설명하는데 적합한지 살펴본 결과,

모형 적합도는 모두 적절한 것으로 나타났다($\chi^2(83) = 278.06(p < .001)$, CFI = .95, TLI = .93, RMSEA = .05).



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

그림 2. 연구모형 분석 결과

IV. 논의 및 결론

이 연구에서 제안한 모형은 그 간 교사정책의 추진을 통해 가설로 논의된 근로복지 및 보상체계의 향상과 기관의 환경, 부모지역사회와의 관계 등의 제반 근로여건이 교사의 전문성에 미치는 실증적인 효과와 그 경로의 유의성을 살펴보기 위한 것이다. 또한 최근 연구 동향을 통해 교사의 역량과 전문성을 설명하는 영향력 있는 변인으로 등장한 교사의 효능감과 웰빙이 갖는 직간접의 설명력을 본 연구모형을 통해 분석하고자 하였다. 이 연구에서는 그 간 선행연구를 통해 교사의 전문성 구성 요인과 교사의 전문성이 교육·보육의 질과 상호작용, 아동의 성과 등에 미치는 영향력에 대한 논의가 있었던 것에 비해 상대적으로 간과된 교사의 전문성에 영향을 미치는 선행요인과 매개변인에 대해 살펴보고자 하는 필요성도 있었다.

이로써 교사의 전문성을 설명하는 선행요인으로 그 중요성이 강조되고 있는 교사의 효능감과 웰빙과 같은 인지적·정서적 요소의 영향력을 살펴보았으며, 교사의 근로여건이 교사의 효능감과 웰빙에 미치는 직접 효과도 분석하였다. 그 결과, 첫째, 기관의 근로복지·보상체계와 부모·지역사회와의 관계 및 지원이 교사의 효능감에 직접적으로 유의미한 영향을 주었으며, 기관의 근로복지·보상체계와 교사의 근무시간, 기관의 인적환경과 부모·지역사회와의 관계와 같은 기관환경의 질적 특성이 교사가 경험하는 제반 근로여건으로서 교사의 웰빙에도 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 통해 유아교사의 근로여건이 갖는 의미와 범주가 근무시간과 휴게시간의 보장, 휴가의 시행, 복리후생제도의 구비와 같은 물리적 요건에 그치지 않고, 기관의 물리적, 인적 환경의 질과 나아가 교사가 부모와 갖는 관계 및 참여, 지역사회 연계와 지원과 같은 네트워크와 관계의 질을 반영함을 알 수 있다.

유아교사의 근로여건 개선은 근로시간과 휴게시간의 보장과 같은 제도적 구비에 머물지 않고, 기관의 물리적, 인적 환경과 부모 및 지역사회와의 관계를 포괄하는 보다 확장된 근로여건으로서 그 의미와 범주를 구성할 필요가 있다.

중속변인인 교사의 전문성을 페다고지의 관점에서 교실에서의 커리큘럼(누리과정)의 실행과 계획, 교사-아동 간 상호작용과 유아 행동관리로 이루어진 잠재변인으로 구성하였으며, 여기에 영향을 미치는 선행요인으로 교사의 웰빙과 효능감, 근로여건의 유의미함을 살펴보았다.

그 결과, 둘째, 근로여건의 제 요인이 교사의 전문성에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 교사의 효능감과 웰빙은 모두 유아교사의 전문성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사효능감이 웰빙에 직접적인 영향을 주고, 웰빙을 매개로 교사 효능감이 교사의 전문성에 미치는 간접효과도 확인할 수 있었다. 이로써 최근 연구결과에서 그 중요성이 강조되고 있는 교사의 효능감과 웰빙의 설명력을 본 연구결과에서도 확인할 수 있었으며, 교사의 효능감이 교사가 체감하는 웰빙에 영향을 미치는 방향성에 대해서도 확인할 수 있었다. 즉 교사의 전문성을 설명하는데 있어 정서적 변인(웰빙)과 인지적 변인(효능감)의 관계와 경로에서 다양한 연구결과가 보고된 바 있는데, 이 연구모형에서는 효능감의 인지적 요인이 웰빙과 같은 정서적 체감을 설명하는 관계도 유의미함을 보여줌으로써, 향후 교사의 심리적·정서적 과정에 대한 보다 면밀한 연구가 필요함을 시사한다.

셋째, 근로여건의 개선이 전문성에 직접적인 설명력을 갖지는 않으나, 효능감과 웰빙을 통해 교사의 전문성에 의미있는 간접효과를 갖는 것으로 나타났다. 이로써 누리과정과 교사정책이 목표로 하는 교사의 전문성 증진은 교사의 효능감과 웰빙과 같은 교사의 인지적·정서적 측면을 통해 그 직접적인 효과를 증가시킬 수 있으며, 또한 근로여건의 개선을 지속함으로써 그 간접효과를 통해서도 교사의 전문성을 증가시킬 수 있다.

현장 안팎에서 종종 제기되는, 교사의 법정 근로시간과 휴게시간을 준수하고 급여를 올리는 노력이 교사의 전문성 향상과 유의미한 상관이 있느냐는 질문에 대해, 본 연구에서 제한한 모형의 분석 결과는 긍정적인 유의미한 영향이 있음을 보여준다.

따라서 향후 교사의 실행력을 제고하고 교사의 웰빙을 추구하는 정책의 설계는 양성과정과 현직교육(연수)과 같은 교육훈련의 제공과 함께, 기관내 동료교사와의 관계 및 협력, 원장의 역량을 포괄하는 인적환경의 구성이 중요하고, 또한 부모/지역사회와의 연계와 참여와 같은 관계적 요소가 중요함을 보여준다. 근로시간과 휴게시간의 준수 및 보상체계의 마련과 같은 근로복지의 마련을 지속적으로 추진하고 모니터링 할 필요가 있으며, 교사가 행복하고 자긍심과 효능감을 갖는 것이 교사의 전문성 증진과 교실에서의 교수법 실행에 유의미한 영향을 미침을 주지할 필요가 있다.

한편, 본 연구에서 연구문제로 다루지는 않았으나, 교사의 전문성을 설명하는 통제변인으로 과거 선행연구에서 논의된 교사의 학력과 경력, 자격, 급여 등의 효과를 고려하였다. 그 결과, 기관유형의 공립유치원을 제외하고는 모두 교사의 전문성에 유의미한 설명력이 없는 것으로 나타났다. 이는 과거 선행연구의 메타분석 결과를 부분적으로 확인한 것으로, 교사의 학력과 경력, 자격을 향상시키는 제도적 변화는 이제 교사의 효능감과 웰빙을 증진시키는 인지적·정서적 전략을 필요로 함을 알 수 있다. 향후 양자 간의 상호작용 효과를 검토할 필요가 있겠다. 통제변인으로 고려한 기관유형에서 공립유치원 더미변인이 교사의 전문성을 설명하는데 유의미한 것으로 나타났다. 유치원과 어린이집에서

기관유형에 따른 교사 전문성의 격차는 추후 연구를 통해 심층적으로 논의될 필요가 있으며, 또한 교사의 급여와 근로시간, 자격 등의 효과가 공립유치원과 같은 기관유형 변인에 일부 반영되었을 수 있으므로 이에 대한 분석도 연구모형을 통해 이루어질 필요가 있겠다.

서론에서 선행연구 결과를 통해 살펴본 대로, 본 연구모형의 검증을 통해 교사의 전문성이 갖는 개념이 커리큘럼의 수행 등 페다고지를 반영한 것으로 확장되었으며, 또한 효능감과 웰빙과 같은 인지적·정서적 요인에 의해 유의미하게 설명됨을 알 수 있었다. 유아교사의 전문성 개념이 보다 확장될 필요가 있음을 시사하며, 현재 다양한 지원사업과 정책으로 진행되고 있는 교사 대상의 심리적·정서적 지원이 교사의 전문성 증진에 유의미한 효과를 갖는 것으로 볼 수 있다.

이 연구가 갖는 제한점으로 교사의 설문 응답에 기초한 자료로, 향후 연구에서는 실제 교사의 전문성과 교실에서의 교수법 실행을 평가할 수 있는 행동관찰척도의 적용을 보완할 필요가 있으며(예: CLASS), 교직원 환경에서 중요한 변인인 교사의 리더십과 원장이 미치는 영향력이 충분히 고려되지 않은 것은 제한점이라 하겠다. 향후 이를 분석변인으로 하여 그 영향력을 살펴보는 것이 변화하는 교사의 근로여건의 범주와 의미, 효능감과 웰빙, 전문성과의 관계를 파악할 수 있는 기회를 제공할 것이다.

참고문헌

- 교육부 (2018). 유아교육발전 기본계획(2018~2022). 교육복지정책국 유아교육정책과. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=312&boardSeq=74965&lev=0&searchType=null&statusYN=C&page=1&s=moe&m=0301&opType=N>에서 2019년 4월 30일 인출
- 김미진, 김병만 (2017). 유아교사의 임파워먼트와 행복의 관계에서 셀프리더십의 매개 및 조절효과. **미래유아교육학회지**, **24**(2), 191-215. doi:10.22155/JFECE.24.2.191.215
- 김영실, 정영실 (2016). 영아의 공동주의와 영아교사의 상호작용의 질이 영아의 어휘력에 미치는 영향. **유아교육연구**, **36**(1), 133-152. doi:10.18023/kjece.2016.36.1.006
- 김은설, 안재진, 최윤경, 김의향, 양성은, 김문정 (2009). **보육종사자 전문성 제고 방안 연구(수탁보고: 2009-05)**. 서울: 보건복지가족부·육아정책연구소. http://www.kicce.re.kr/kor/publication/02_04.jsp?mode=view&idx=3295&startPage=60&listNo=30&code=report03&search_item=&search_order=&order_list=10&list_scale=10&view_level=0에서 2019년 1월 30일 인출
- 보건복지부 (2017). **제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022) - 2019년도 시행계획**. 보건복지부 보육정책관. http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=343320&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EC%A4%91%EC%9E%A5%EA%B8%B0%EB%B3%B4%EC%9C%A1에서 2019년 4월 30일 인출
- 박은혜, 박선혜 (2017). 유치원 교사 및 어린이집 교사의 교수 관점 성향 분석. **육아지원연구**, **12**(2), 27-49. doi:10.16978/ecec.2017.12.2.002
- 박희숙 (2014). 24시간 어린이집 교사-영유아의 상호작용이 영유아 정서지능에 미치는 영향. **육**

- 아지원연구, **9**(1), 267-285. doi:10.16978/ecec.2014.9.1.011
- 신지혜, 김남희, 김규태 (2018). 유아교사의 조직행동에 대한 국내 연구동향 분석: 연구주제와 연구방법을 중심으로. **교육문화연구**, **24**(6), 459-481. doi:10.24159/joec.2018.24.6.459
- 이미화, 최윤경, 이정원, 도남희, 권미경, 박진아, 이혜민, 김영원 (2016). **2015 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서**. 세종: 보건복지부·육아정책연구소.
- 이종각, 문수백 (2011) 보육교사가 지각한 보상인식이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, **18**(4), 165-184
- 이희은 (2017). 유아교사의 직무수행과 관련변인 간 구조관계 분석: 직무만족, 행복감, 관계지향 조직문화를 중심으로. **미래유아교육학회지**, **24**(1), 231-256. doi:10.22155/JFECE.24.1.231.256
- 조숙영, 이용주 (2016). 보육교사의 정신건강과 행복감이 임파워먼트에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, **21**(2), 191-211.
- 최윤경, 박진아, 이슬미, 조현수 (2017). **누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구(연구보고 2017-25)**. 서울: 육아정책연구소 http://www.kicce.re.kr/kor/publication/02_03.jsp?mode=view&idx=24693&startPage=0&listNo=22&code=report05&search_item=subject&search_order=누리과정&order_list=10&list_scale=10&view_level=0에서 2019년 1월 30일 인출
- 한국보육진흥원 (2018). **비전보육(Vol.24)**. 서울: 한국보육진흥원
- 허주, 최수진, 김이경, 김갑성, 김용현 (2015). **교원 및 교직원환경 국제비교연구: TALIS 2주기 결과를 중심으로(RR2015-22)**. 서울: 한국교육개발원. <https://www.kedi.re.kr/khome/main/research/selectPubForm.do>에서 2019년 1월 30일 인출
- 홍세희 (2000). 특별기고: 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. **한국심리학회지: 임상**, **19**(1), 161-177.
- Boyd, M. (2013). "I love my work but..." The professionalization of early childhood education. *The Qualitative Report*, **18**(36),1-20.
- Bullock, A., Coplan, R. J., & Bosacki, S. (2015). Exploring links between early childhood educators' psychological characteristics and classroom management self-efficacy beliefs. *Canadian Journal of Behavioral Science*, **47**(2), 175-183. doi:10.1037/a0038547
- Burchinal, M., Howes, C., Pianta, R., Bryant, D., Early, D., Clifford, R. et al. (2008a). Predicting child outcomes at the end of kindergarten from the quality of pre-kindergarten teacher - child interactions and instruction. *Applied Development Science*, **12**(3), 140-153. doi:10.1080/10888690802199418
- Burchinal, M., Hyson, M., & Zaslow, M. (2008b). Competencies and credentials for early childhood educators: What do we know and what do we need to know. *NHSA Dialog Briefs*, **11**(1), 1-24.
- Danielson, C. (2013). *The Framework for teaching: Evaluation instrument*. Princeton, NJ: Danielson Group.
- Early, D. M., Bryant, D. M., Pianta, R. C., Clifford, R. M., Burchinal, M. R., Ritchie, S. et al.(2006). Are teachers' education, major, and credentials related to classroom quality and children's aca-

- demic gains in pre-kindergarten? *Early Childhood Research Quarterly*, 21(2), 174-195. doi: 10.1016/j.ecresq.2006.04.004
- Early, D. M., Maxwell, K. L., Burchinal, M., Alva, S., Bender, R. H., Bryant, D. et al. (2007). Teachers' education, classroom quality, and young children's academic skills: Results from seven studies of preschool programs. *Child Development*, 78(2), 558-580. doi:10.1111/j.1467-8624.2007.01014.x
- Guo, Y., Justice, L. M., Sawyer, B., & Tompkins, V. (2011). Exploring factors related to preschool teachers' self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 961-968. doi:10.1016/j.tate.2011.03.008
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2013). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153-162. doi:10.1007/s10643-013-0595-4
- Hamre, B. K., Pianta, R. C., Downer, J. T., DeCoster, J., Mashburn, A. J., Jones, S. M., and Hamagami, A. (2013). Teaching through interactions: Testing a developmental framework of teacher effectiveness in over 4,000 classrooms. *The Elementary School Journal*, 113(4), 461-487.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1990). Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27(2), 279-300. doi:10.3102/00028312027002279
- Kim, Y. H. & Kim, Y. E. (2010). Korean early childhood educator's multi-dimensional teacher self-efficacy and ECE center climate and depression severity in teachers as contributing factors. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1117-1123. doi:10.1016/j.tate.2009.06.009
- OECD(2016). *Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013*. Paris: OECD Publishing.
- Palardy, G. J., & Rumberger, R. W. (2008). Teacher effectiveness in first grade: The importance of background qualifications, attitudes, and instructional practices for student learning. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 30(2), 111-140. doi:10.3102/0162373708317680
- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063

논문투고: 19.04.30
수정원고접수: 19.05.20
최종게재결정: 19.05.31