https://doi.org/10.21186/IPR.2021.6.3.059

보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향

정문경*, 양경희**
칼빈대학교 사회복지과*, 경복대학교 물리치료과**

The Effects of Childcare Teachers Professionalism on Job Performance

Mun-Gyung Jeong*, Kyung-Hee Yang**
Dept, of Welfare, Calvin University*
Dept. of Physical therapy, Kyungbok University**

요 약 본 연구는 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향정도를 분석하고 보육교사의 직무성과를 높여 교사 효능감을 증진 시키고 직무 만족에 도움이 되는 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 수집된 자료의 통계처리는 SSPPWIN 21.0 프로그램을 통해 살펴본 결과, 보육교사가 인식하고 있는 전문적 지식과 이해, 기술, 태도의 수준이 높으면 높을수록 직무성과가 높게 나타났으며, 보육교사의 연령과 학력, 경력이 높을수록 전문성에 대한 수준이 높았으며, 전문성에 대한 필요성과 중요성을 자각한다고 볼 수 있다. 또한 어린이집 유형별에 맞는 운영 방안을 개발하고, 보육서비스의 질을 높이기 위한 보육 관련 행정기관이나 지자체 차원의 다양한 정책적, 제도적 뒷받침이 필요하다. 보육교사 전문성과 직무성과 증진을 위한 프로그램을 개발하고 정기적인 교육, 연수 및 워크샵 등을 실시하여 보육현장에 적용할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 본 연구는 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향을 확인함으로써 어린이집 보육교사의 바람직한 전문성 및 효율적인 조직 목표달성을 위한 어린이집 전문성 수준의 증진 방안과 어린이집 보육교사의 직무성과를 높여 교사 효능감을 증진 시키고 직무 만족에 도움이 되는 기초자료를 제공하는데 의의가 있다.

주제어 보육교사, 전문성, 직무성과, 조직효과성, 효능감

Abstract The purpose of this study is to analyze the impact of childcare teachers' professionalism on job performance, enhance the effectiveness of childcare teachers, and provide basic data to help them satisfy their duties. Statistical processing of the collected data has been studied through the SSPPWIN 21.0 program, level of expertise, understanding, skills, and attitude recognized by child care teachers, the higher the level of professionalism, the higher the age, educational background, and experience, the higher the level of expertise. In addition, various policy and institutional support at the level of childcare-related administrative agencies or local governments is needed to develop operational measures suitable for each type of daycare center and improve the quality of childcare services. Programs for the promotion of professionalism and job performance of childcare teachers should be developed and regular education, training and workshops should be provided to support application to childcare sites. This study is meant to improve the level of professionalism of daycare centers to achieve desirable professionalism and efficient organizational goals of daycare centers, and to improve the job performance of daycare centers and provide basic data to help them satisfy their jobs.

Key Words Childcare Teachers, Professionalism, Job Performance, Organizational Effectiveness, Efficacy

Received 26 May 2021, Revised 08 Jul 2021
Accepted 14 Jul 2021
Corresponding Author: Kyung-Hee Yang
(Kyungbok University)
Email: khyang@kbu.ac.kr
ISSN: 2466-1139(Print)
ISSN: 2714-013X(Online)

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

현재 우리나라는 2018년 출산율 세계 최초로 0명대에 진입한 0.98명을 기록하고 있다. 무상보육의 도입과 시설이용에 대한 거부감 약화 등으로 어린이집을 이용하는 영유아의 연령이 점차 낮아지고 있으며, 많은 수의 영유아가 어린 나이에 오랜 시간을 어린이집에 머무르게 되었다. 이에 보건복지부는 많은 영유아가 보육시설을 이용하고 있음에도 불구하고 보육서비스 질의 핵심 요소인 보육교사에 대한 낮은 사회적 신뢰와 보육교사의 질이 부모의 기대수준을 충족시키지 못한다고 지적하면서'제3차 중장기 보육 기본계획(2018-2022)'에서 보육교사 양성과 자질 강화에 대한 부분을 중요하게 다룰 것이라고 보고하였다.[1]

양질의 보육 지원이 이루어지는 것은 중요하다. 우수한 보육교사의 확보는 질 높은 보육을 제공하기 위한 전제조건이 된다.[2] 보육교사의 전문성은 겉으로 드러나는 전문적 지식이나 기술 뿐 아니라, 보이지 않는 가치나 태도, 열정, 몰입과 같은 내적 특성 등을 포함한다.[3] 전문직이라 함은 전문적인 지식이나 기술이 필요한 직업으로 정의한다.[4] 전문직에 대해 초기 정의를 내렸던 Flexner(1915)는 지적인 수행능력, 오랜 기간의 교육과 훈련, 실제적 활동, 전달의 기술, 자율적인 조직 구성체, 타인에 대한 애타적 동기 등을 전문직의 특성으로 이야기하였으며[5] 일을 수행하는데 있어 요구되는 지식이나 조직 체계에 대한 전문성을 지닌 직업이다.

전문성 연구에 의하면 정다운·김정희(2010)는 보육교사들이 영유아의 발달에 적합한 보육을 하고 그들의 역할과 기능을 수행하며 직무성과를 높이기 위해서는 교사의 전문성이 중요하다고 볼 수 있다.[6]

이주영(2016)은 보육교사의 직무성과는 보육교사의 수업 준비성과 수업 활동, 담당 사무 책임감과 업무수행능력, 학급관리의 담당 사무관리 영아·학부모·동료·상사와의 인간관계, 자질과 직무능력 향상을 위한 전문성 신장을 의미하며, 이경애(2010)연구에 의하면 보육교사의 직무성과는 영유아들과 상호작용을 토대로 영유아들의 신체적·정서적 욕구를 충족시켜주어서 전인적인 성장발달을 할 수 있도록 돕는 것이다.[7]

그동안 '교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다'는 주장과 함께 보육교사의 전문성은 보육시설은 다른 교육 기관에 비해 인간관계가 더욱더 밀접한 조직이기 때문에 어린이집 근무자들의 직무만족도, 업무성과 등에 많은 영향을 미치게 되며, 그 결과는 보육서비스의 질적 수준에도 밀접한 영향을 미친다고 할 수 있다.[8] 보육교사의 직업에 신념을 가지고 있는 교사들의 전문성을 얼마나 지원해주고, 양성하는데 있어 국가 지원이 뒷받침이 된다면 발전 가능성은 무한하다. 많은 보육교사를 양성하고 있는 현시점에서 전문성을 가지는 다양한 직무교육과 보수교육 등 다양한 연수활동을 지원해주는 안정적인 프로그램으로 질적 인적자원을 양성한다면 어린이집의 질적 보육은 자연스럽게 이루어질 것이며, 원장들의 복지지원과 함께 한다면 선호하는 직장이 될 것이다.

특히 어린 아이들을 돌보는 것에 대한 직업적인 사명을 가지고 있어야 되며, 교수방법을 개발하고, 교육을 통해 배웠던 기술을 실천해 보면서 아이들과의 상호작용과 빠르게 변하는 정보에서도 교수자료를 이용하는 자신만의 노하우를 통해 전문성을 가지는 것이다. 어린이집이라는 기관을 통해 부모, 아이, 교사, 원장이 상호교류를 하며 서로 정보를 주고받으며 보다 안전하고 건강한 어린이집 생활이 될 수 있는 환경을 통해 보육하는 교사로써 전문성을 갖추기 위해 다각도로 생각하고 노력하는 모습을 지니도록 지원하고, 실천해야 하는 것이다. 본 연구의 목적은 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향을 확인함으로써 어린이집 보육교사의 바람직한 전문성 및 효율적인 조직 목표달성을 위한 어린이집 전문성 수준의 증진 방안과 어린이집 보육교사의 직무성과를 높여 교사 효능감을 증진 시키고 직무 만족에 도움이 되는 기초자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

2. 이론적 배경

2.1 보육교사의 전문성

보육교사 전문성에 대한 연구는 학자마다 조금씩 다르게 정의되어왔다. 김혜란(2020)은 교육 활동을 수행하는 과정에서 필요한 전문적 지식과 기술 및 태도를 포괄하는 것이 교사의 전문성이라고 보면서 교과 지식, 학습자의 교육수준 및 심리발달 이해, 수업 및 평가, 생활지도, 학급경영 및 관리, 의사소통능력, 대처능력, 유연성, 교직 사명감, 교직에 대한 헌신적 자세, 자기 계발을 그 구성요소로 들었다.[9]

최근 보육교사의 전문성에 관한 연구에 의하면 보육교사의 전문성이란 체계적인 훈련을 거쳐 일정한 자격을 갖춘 교사가 보육과정과 영유아 발달에 대한 지식과 기술을 효과적으로 실행하는 능력이라고 정리되고 있다.[10] 보육교사의 전문성 인식은 보육교사의 전문성을 직접 설명하는 심리적 요인임과 동시에 이런 자기 숙고의 과정은 보육교사가 스스로 전문성 향상을 위해 노력할 수 있는 원동력이 되는 점에서 그 중요성이 있다.[11] 전문성이 있는 교사란 수업 잘하는 교사, 아이를 사랑하는 교사, 관계성이 높은 교사, 교직에 대한 애정이 있는 교사이며, 돌봄, 사랑, 의사소통이 유아 교사의 고유한 특성이자 전문성 관련 논의를 살펴보면서 교사의 전문성을 논할 때는 그 직무가 독자성과 특수성을 갖는다는 것을 전제로 하고 그 직무의 수행에 있어 고도의 지성을 바탕으로 한 수월성의 기준이 적용된다고 하였다.[12]

2.1.1 보육교사의 역할

오늘날 가족 구조가 변화하면서 핵가족이 보편화되고 여성의 사회 진출이 확대되면서 가정의 양육 기능이 사회적 보육시설로 크게 이양되고 영유아기 발달과정의 중요성에 대한 인식이 확산됨으로써 영유아기 아동의 보육과 교육을 담당하는 보육교사의 역할이 크게 부각되고 있다.[13] 그동안 영유아를 지도하는 보육교사의 역할과 그 역할의 중요성에 대한 관점은 시대에 따라 다양하게 변화되어 왔다. 보육의 사회화가 보편화 되는 과정에 따라 영유아의 보호에 초점을 두던 것에서 점차 영유아 교육을 위한 다양한 교사 역할을 강조하게 된 것이다.[14] 이러한 다양한 변화는 교육과 보호의 통합적 의미를 내재 하게 됨으로써 보육교사의 역할 개념에도 더욱 다양성이 요구되고 있다. 이는 오늘날 보육교사를 포함한 영유아교사의 역할에서 전문인으로서의 역할이 강조되고 있음을 의미한다.[15] 즉, 보육교사는 교사라는 전문직으로서의 사명감을 갖고 영유아의 바람직한 성장과 발달을 지원해 줄 수 있는 안정된 교육환경 관리, 영유아를 관찰하고 그 결과를 통한 보육 활동계획, 학부모 상담 및 의사소통 등, 선진 보육 환경을 제공하는 역할을 해야 한다.

2.2 보육교사 전문성의 선행연구

주영란(2018)은 보육교사의 전문성과 직무만족의 관계에서도 정적상관관계가 확인되어 전문성이 높으면 직무 만족이 높았으며, 역으로 직무만족이 높으면 전문성도 높은 것으로 나타났다.[16]

고경미·이선경·심성경(2014)은 유아교사의 교수몰입도와 행복감 및 전문성 발달 수준 간에는 유의미하게 높은 정적상관관계가 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 높은 교수몰입이 행복감과 전문성 발달수준을 높이고, 높은 수준의 행복감과 전문성 발달이 교수몰입을 높이게 됨을 의미한다.[17]

이순영(2009)은 보육교사의 연령이 높아질수록 직업윤리에 대해 높게 인식하고 있고, 앞으로 우수한 보육교사를 확보하기 위하여 개개인의 보육교사들의 특성에 맞는 좀 더 체계적인 맞춤형 현직교육 방안을 마련하는 것이 필요하다고 판단된다고 하였다.[18]

김명순·신윤승·채은화(2016)은 보육교사의 전문성과 관련하여 직업에 대한 윤리의식이 높고, 자율성이 인정될수록 보육과정 수행능력이 높은 것으로 나타났다. 연구에서는 보육교사의 전문성을 높이기 위해서는 보육교사를 단순히 양육 서비스를 제공하는 자로 인식하는 시각에서 벗어나 지속적인 자기 성장과 발전이 요구되는 전문가로 여기는 시각의 변화가 이루어져야 한다고 주장하였다. 이는 보육교사의 전문성 인식에 대한 중요성을 강조하고, 보육교사의 전문성 인식을 통해 자신이 맡은 역할을 성공적으로 수행하는데 필요한 주요 요인이 된다고 하였다.[19]

보육교사는 영아의 학습과 발달에 영향을 미치는 다양한 요인들에 대한 이해가 있어야 한다. 특히 애착의 중요성과 영아의 학습 도구로서 놀이와 탐색의 중요성에 대한 이해가 필요하다. 영아는 일상생활이 편안하고 학습과 경험이 놀이 중심으로 이루어질 때 최대의 능력을 발휘한다.[20] 영아에게 있어 놀이는 영유아의 의미있는 학습과 경험을 이끄는 가장 중요한 방법이다. 또한 탐색은 영아가 세상을 학습하기 위한 기초적인 수단이며 환경을 이해하려는 초기 흥미를 반영하며 인지 발달의 매개체가 된다.[21]

전문성을 갖춘 보육교사는 부모가 훌륭한 교육적 파트너임을 인식하고 지속적으로 신뢰한 관계를 형성하며, 부모의 자발적인 보육활동 참여를 격려한다. 그러나 비전문적인 보육교사는 부모와의 상담을 기피하거나 혹은 올바르지 못한 방법으로 상담하고, 부모와 지속적인 관

계 형성을 위해 노력하지 않으며, 부모의 보육활동 참여에 소극적이다.[22]

2.3 직무성과

직무성과(Job Performance)는 여러 분야에서 다양한 의미로 사용되고 있으며, 개념이 다소 모호해서 다른 개념과 혼동될 때가 많다. 먼저 직무성과의 사전적 의미를 살펴보면, 직무란 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무를 의미하고, 성과란 이루어낸 결실을 의미한다.[23] 직무성과를 조직효과성 내지 조직의 목표를 달성할 수 있는 정도이며 조직원이나 구성원들이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태라고 하였다.[24] 직무성과란 조직원이나 구성원들이 실현 시키고자 하는 일의 바람직한 상태이며 조직이 객관적으로 측정 가능한 활동의 결과라고 하였다.[25]

직무성과는 직무수행 또는 업무실적으로 표현될 수 있는데 개인, 집단, 조직의 효과성을 판단하는 기준으로서 관리자가 영향을 주려고 하는 결과적 목표라 할 수 있다. 이경자에 의하면 직무성과란 실무자들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 보여준 노력의 결과라고 하였다.[26] 이러한 직무성과는 조직의 역할수행에서 실무자의 행동을 나타내는 역동적이고 다면적인 개념이며, 조직구성원의 직무성과는 업무향상과 직결된다. 직무성과란 자신이 맡은 직무를 어떻게, 얼마나 성공적으로 수행하느냐 하는 것으로 실무자의 행동을 나타내는 역동적이고 다면적인 개념으로 집단의 능력이나 개인의 능력을 평가하여 실무자들의 직무를 판단하고 승진에 반영하기 위해 사용되는 개념이라고 하였다.[27]

일반적인 개념의 직무성과는 일반적으로 조직구성원이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태 또는 자신의 목표를 성취하는 것이라고 할 수 있으며, 교육적인 측면에서의 직무성과는 교사가 직무를 수행하는 과정에서 얻은 성취이며 노력의 과정이나 결과로서 교육 활동 및 직무수행의 결과로 정의될 수 있다.

이러한 일반교사에 대한 직무성과 개념은 보육교사들에게도 그대로 적용할 수 있다. 보육교사들은 일반교사보다 어린 연령의 학습자를 대상으로 교수 방법을 하고, 근무환경과 교수학습 방법에서 차이가 있지만 직무를 수행하고 성취하는 과정은 일반교사와 동일하기 때문이다.

보육교사의 직무성과는 보육시설이 추구하는 목표를 달성하기 위해 구성원인 보육교사에게 기대되는 역할, 책임 등을 구체적으로 수행하는데 있어 보육교사가 보여준 노력이나 과정의 결과라고 볼 수 있다.[28]

2.4 직무성과의 선행연구

본 연구에서는 직무성과 개념을 보육교사의 전문성이 지식과 이해, 기술, 태도와 관련지어 볼 것이다.

이주영(2016)은 보육교사의 감정노동이 직무성과에 미치는 영향을 연구한 결과, 자아탄력성 즉 감정조절이 잘 되는 교사는 직무성과가 더 높아질 수 있다고 하였다. 이는 감정조절이 높으면 직무성과가 더욱 향상됨을 의미한다.[29]

정다운·김정희(2011)는 보육교사의 인구사회학적 변인과 조직 커뮤니케이션이 직무성과에 미치는 영향을 본 결과 보육교사의 인구사회학적 변인 중 이직유무와 조직커뮤니케이션 만족과 능력이 직무성과에 영향을 주었다고 하였다.[30]

신미정(2015)은 직무만족도, 교사효능감과 직무성과는 배경 변인별의 상호간의 관계가 높게 나타나 직무만족이 높으면 직무성과도 높았다고 하였다. 즉 성취감이 높으면 수업준비성, 수업활동, 담당사무관리, 인간관계, 전문성 신장이 높았고, 일에 대한 만족이 높을수록 수업준비성, 수업활동, 담당사무관리, 인간관계, 전문성 신장도 높게 나타났다.[31]

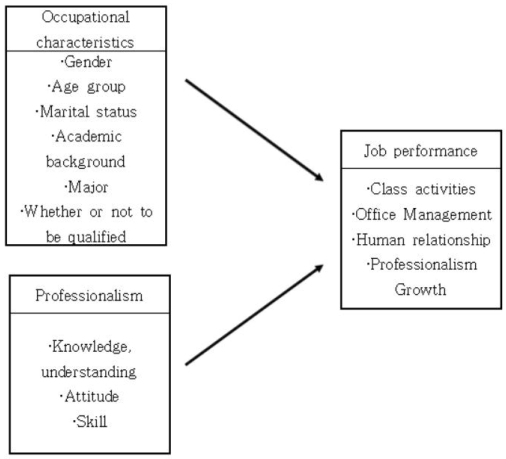
보육교사의 직무성과에 관련된 선행연구를 살펴보면, 보육교사의 전문성 신장의 하위요인이 높을수록 연령이 높을수록 유의한 차이가 나타났다.[32]

여러 학자들의 견해를 종합하여 정리해보면 연구자들이 주장하는 직무성과는 조직 구성원이 맡고 있는 업무에 대하여 성과평가가 가능한 구성요소들로 기준을 만들고 구체적인 조직의 목표에 맞게 조직구성원의 직무를 충분히 이행시키는 것이라고 볼 수 있다. 이는 조직구성원의 업무 배분 및 평가를 통한 조직의 조화를 이루어 생산성 향상을 도모하는 것과 관련된다.[33] 또한 직무성과를 높이기 위하여 전문성을 가진 프로그램을 연수하고 실제적인 보육현장에서 활용할 것을 제안해 본다.

3. 연구 방법

3.1 연구모형과 연구가설

3.1.1 연구모형



[Fig. 1] Study Model

본 연구는 횡단적 연구로 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향에 대하여 검증하고자 이론적 배경에서 고찰한 내용과 선행연구 검토 결과를 토대로 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 구성하였다. 독립변수는 전문적 지식과 이해, 전문적 태도, 전문적 기술로 구성하였으며, 종속변수는 직무성과로 하였고, 통제변수는 직업적 특성으로 구분하였다.

3.1.2 연구가설

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 지금까지 살펴본 이론적 배경을 토대로 보육교사의 직업적 특성과 전문성의 요인이 직무성과에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하고자 연구모형을 근거하여 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

[연구가설 1] 보육교사의 전문성은 직무성과에 영향이 미칠 것이다.

가설 1 보육교사의 전문성은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-1. 전문적 지식과 이해는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-2. 전문적 태도는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-3. 전문적 기술은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[연구가설 2] 보육교사의 직업적 특성에 따라 직무성과에 영향이 미칠 것이다.

3.2 연구대상 및 자료수집

3.2.1 연구대상

본 연구의 대상은 경기지역에 소재하고 있는 국공립어린이집, 민간 어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집에 재직 중인 보육교사 160명과 보육교사교육원 교육대상으로 90명에게 직접 회수하는 식으로 하였다. 회수된 질문지 중 불성실하게 응답연구 대상의 설문지 4부를 제외하고 총 246부의 자료를 연구에 활용하였다.

3.2.2 자료수집

본 조사는 2020년 10월 14일부터 11월 2일까지 공휴일을 제외하고, 약 20일간 어린이집, 보육교사교육원 기관에서 설문조사를 실시하였다. 조사방법은 연구자가 직접 경기지역에 소재하고 있는 어린이집, 보육교사교육원을 방문하여 그곳에 근무하거나 이용하고 있는 보육교사 분들에게 연구의 목적과 설문 문항에 대하여 설명하고 작성하게 하였으며, 연구자가 직접 수집하지 못하는 곳은 각 기관 원장의 협조를 얻어 설문지에 대하여 충분히 목적과 취지를 설명한 후, 이에 대한 동의를 얻어 의뢰를 한 후 재방문하여 수집하였다.

연구대상자의 인구학적 특성을 살펴보면, 여성이 240명(98.4%), 남성이 6명(1.6%)로 보육교사의 거의 대부분이 여성이며, 연령대는 40대가 124명(52.1%)로 가장 많았으며, 30대가 65명(27.3%), 50대 이상이 27명(11.3%), 20대 이하가 22명(9.2%) 순으로 나타났다. 보육교사의 연령은 30-40대가 주류를 이루었다. 결혼여부는 기혼이 202명(82.1%), 미혼이 44명(17.9%)로 나타났다. 학력은 4년제 대학졸업이 128명(51.8%)로 가장 많았으며, 전문대학졸업이 77명(31.2%), 대학원 재학이상이 28명(11.3%), 고등학교 졸업이 12명(4.9%)로 나타났다. 보육교사의 학력은 전문대이상이 거의 90%이상으로 높은 학력을 보였다.

3.3 측정 도구의 타당성과 신뢰도 분석

3.3.1 전문성 척도의 문항 구성과 신뢰도

본 연구에서 독립변수는 전문성 척도는[34] 연구에서 개발된 척도로 3개 하위영역 즉, 전문적지식과 이해(28문항), 전문적 태도(20문항), 전문적 기술(15문항) 등으로 구성되었다. 본 연구의 목적에 맞게 재구성하여 사용하였다. 전문성 척도는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '매우 그렇다' (5점)으로 부여하며, 점수가 높을수록 보육교사의 전문성이 높다고 볼 수 있다.

<전문적 지식과 이해>

먼저 전문적 지식과 이해의 타당성을 확보하기 위해 <Table 1>와 같이 요인분석을 실시하였다.

전문적 지식과 이해의 전체 누적설명력은 총 68.25%로 나타났으며, 각 요인과 문항간의 상관 정도인 요인 적재치(factor loading)는 0.40이하로 타당도를 저해하는 문항은 없었으나, '지식과 이해7', '지식과 이해10', '지식과 이해11', '지식과 이해12', '지식과 이해15', '지식과 이해20', '지식과 이해24' 등이 2개 이상의 요인에 동시에 적재되어 8문항을 제거하였다. 먼저, 요인1은 7문항으로 나타났으며, 아이겐값은 6.532, 설명력은 23.3%로 나타났으며, 다음 요인2는 6문항으로, 6.33의 고유값과 22.6%의 설명력을 보였다. 요인3은 문항이 5개가 적재되었으며, 고유값은 6.24이며, 설명력은 22.2%로 나타났다.

〈Table 1〉 Analyze factors of expertise and understanding

Sortation	Factors1	Factors2	Factors3
Knowledge and understanding 27	.782	.286	.300
Knowledge and understanding 25	.767	.306	.267
Knowledge and understanding 28	.762	.186	.319
Knowledge and understanding 26	.693	.358	.266
Knowledge and understanding 23	.691	.380	.333
Knowledge and understanding 22	.625	.314	.342
Knowledge and understanding 21	.624	.351	.342
Knowledge and understanding 4	.342	.760	.262
Knowledge and understanding 5	.323	.759	.137
Knowledge and understanding 1	.386	.735	.242
Knowledge and understanding 3	.225	.703	.345
Knowledge and understanding 2	.317	.698	.369
Knowledge and understanding 6	.327	.693	.295
Knowledge and understanding 19	.279	.080	.760
Knowledge and understanding 18	.360	.230	.721
Knowledge and understanding 17	.310	.384	.717
Knowledge and understanding 16	.289	.279	.665
Knowledge and understanding 14	.394	.393	.630
Eigen-value	6.534	6.334	6.243
Explanatory power	23.33	22.63	22.29
Cumulative Explanatory power	23.33	45.95	68.25

〈Table 2〉 Organize and trust questions of expertise and understanding

variable	Subregions	Number	Count	Cronbach's α
Professional knowledge and understanding	Development	1-6	6	.921
	Family counselingq hdbr	14,16,17, 18,19	5	.893
	Childcare process	21-27	7	.932
	Total		18	.959

<Table 2>에서 전문적 지식과 이해의 신뢰도 분석 결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach's α계수는 '발달의 지식과 이해'가 .921, '가족상담의 지식과 이해'가 .893, '보육과정의 지식과 이해'가 .932로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .959으로 모두 .06이상으로 신뢰도가 확보되었다.

<전문적 태도>

〈Table 3〉 Construction and reliability of professional attitudes

Sortation	Factors1	Factors2
Attitude3	.816	.168
Attitude2	.799	.223
Attitude8	.768	.378
Attitude1	.741	.368
Attitude5	.588	.392
Attitude17	.260	.815
Attitude14	.327	.725
Attitude15	.302	.710
Attitude19	.212	.690

Attitude18	.375	.663
Attitude11	.359	.656
Eigen-value	6.504	6.138
Explanatory power	32.5	30.6
Cumulative Explanatory power	32.5	63.2

먼저 전문적 태도의 타당성을 확보하기 위해 <Table 3>와 같이 요인분석을 실시하였다. 전문적 태도의 전체 누적설명력은 총 63.2%로 나타났으며, 각 요인과 문항간의 상관정도인 요인적재치(factor loading)는 0.40이하로 타당도를 저해하는 문항은 없었으나, '태도4', '태도6', '태도7', '태도9', '태도10', '태도12', '태도13', '태도16', '태도20', '태도28' 등이 2개 이상의 요인에 동시에 적재되어 10문항을 제거하였다. 먼저, 요인1은 5문항으로 나타났으며, 아이겐값은 6.504, 설명력은 32.5%로 나타났으며, 다음 요인2는 6문항으로, 6.133의 고유값과 30.6%의 설명력을 보였다.

〈Table 4〉 Organization and reliability of professional attitudes

variable	Subregions	Number	Count	Cronbach's α
professional attitude	Personality and ethics	1,2,3,5,8	5	.882
	Self-development	11,14,15,17,18,19	6	.871
	Total		11	.917

<Table 4>에서 전문적 태도의 신뢰도 분석결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach's α 계수는 '인성과 윤리'가 .882, '자기개발'이 .871, 전체 신뢰도는 .917로 모두 .06이상으로 신뢰도가 확보되었다.

<전문적 기술>

〈Table 5〉 Configuration of Professional skills and Reliability

Sortation	Factors1	Factors2
Skill13	0.848	0.293
Skill12	0.804	0.311
Skill14	0.779	0.293
Skill11	0.706	0.386
Skill4	0.303	0.782
Skill5	0.264	0.762
Skill7	0.375	0.757
Skill3	0.329	0.734
Skill1	0.291	0.653
Eigen-value	5.071	5.070
Explanatory power	33.8	33.7
Cumulative Explanatory power	33.8	67.6

먼저 전문적 기술의 타당성을 확보하기 위해 <Table 5>와 같이 요인분석을 실시하였다. 전문적 기술의 전체 누적설명력은 총 72.4%로 나타났으며, 각 요인과 문항간의 상관정도인 요인 적재치(factor loading)는 0.40이하로 타당도를 저해하는 문항은 없었으나, '기술2', '기술6', '기술8', '기술9', '기술10', '기술15' 등이 2개 이상의 요인에 동시에 적재되어 5문항을 제거하였다. 먼저, 요인1은 4문항으로 나타났으며, 아이겐값은 5,071, 설명력은 33.8%로 나타났으며, 다음 요인2는 5문항으로, 5.07의 고유값과 33.7%의 설명력을 보였다.

〈Table 6〉 Configuration of Professional skills and Reliability

variable	Subregions	Number	Count	Cronbach's α
Professional skills	Child care planning and execution process	11,12,13,14	4	.861
	Daily Care	1,3,4,5,7	5	.872
	Total		9	.917

<Table 6>에서 전문적 기술의 신뢰도분석 결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach's α 계수는 '보육과정 계획 및 실행'은 .861, '일상적 돌봄'이 .872, 전체 신뢰도는 .917로 모두 .06이상으로 신뢰도가 확보되었다.

3.3.2 직무성과 척도의 문항구성과 신뢰도

보육교사의 직무성과 척도는[35] 보육 교사의 직무성과에 알맞게 수정・보완하여 사용하고, [36] 연구에서 사용한 척도를 그대로 사용하였다. 직무성과는 총 23문항으로 하위영역은 4개로 수업준비성과 수업활동(9문항), 담당사무관리(6문항), 인간관계(4문항), 전문성신장(4문항)으로 구성 되었다. 본 척도는 5점 Likert 척도로 응답범주

는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무성과의 정도가 높은 것을 의미한다.

먼저 <Table 7>에서 직무성과의 요인분석을 통해 타당도 분석을 실시하였다.

〈Table 7〉 Analysis of factors in job performance

Sortation	Factors1	Factors2	Factors3	Factors4
Job performance4	.775	.196	.287	.220
Job performance6	.763	.175	.066	.339
Job performance5	.756	.341	.085	.193
Job performance3	.707	.260	.303	.141
Job performance1	.670	.318	.463	-.022
Job performance8	.635	.209	.303	.310
Job performance7	.607	.265	.226	.401
Job performance2	.511	.335	.494	.130
Job performance9	.506	.398	.244	.311
Job performance11	.249	.749	.268	.198
Job performance12	.327	.691	.158	.379
Job performance10	.354	.687	.369	.152
Job performance13	.267	.687	.196	.379
Job performance14	.382	.601	.258	.383
Job performance15	.270	.561	.452	.231
Job performance18	.177	.104	.727	.385
Job performance17	.256	.274	.704	.237
Job performance19	.225	.254	.672	.325
Job performance16	.301	.420	.671	.131
Job performance22	.156	.202	.398	.751
Job performance21	.300	.360	.089	.725
Job performance23	.266	.253	.294	.705
Job performance20	.320	.296	.324	.628
Eigen-value	5.102	4.046	3.673	3.449
Explanatory power	22.18	17.59	15.97	14.99
Cumulative Explanatory power	22.18	39.77	55.74	70.74

모든 측정변수의 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석을 하였으며, 문항의 선택은 기준은 고유값은 1.0 이상, 요인 적재치는 .50이상으로 선택하였다.

전체 누적설명력은 총 70.74%로 나타났으며, 각 요인과 문항간의 상관정도인 요인 적재치(factor loading)는 0.40이하로 타당도를 저해하는 문항은 없어 타당도를 확보하였다. 먼저, 요인1은 9문항으로 나타났으며, 아이겐값은 5.102, 설명력은 22.18%로 나타났으며, 다음 요인2는 6문항으로, 4.04의 고유값과 17.591%의 설명력을 보였다. 요인3은 문항이 4개가 적재되었으며, 고유값은 3.67이며, 설명력은 15.970%로 나타났으며, 요인4는 문항이 4개이며 고유값은 3.44이며, 설명력은 14.99%로 나타났다.

〈Table 8〉 Organization and reliability of job performance

variable	Subregions	Number	Count	Cronbach's α
job performance	Class preparation and class activities	9	1-9	.930
	Responsible Office Management	6	10-15	.913
	Human relationship	4	16-19	.864
	Professionalism increase	4	20-23	.886
	Total	23		.963

<Table 8> 에서 직무성과의 신뢰도분석 결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach's α 계수는 '수업준비성과 수업활동'이 .930, '담당사무관리'가 .913, '인간관계'가 .864, '전문성신장'이 .886로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .963으로 모두 .06이상으로 신뢰도가 확보되었다.

4. 연구결과

4.1 조사 대상자의 인구 직업적 특성

연구대상자의 직업적 특성을 살펴보면, 교사경력은 '1-5년'이 116명(48.3%)로 가장 많았으며, 다음으로 '6-10년'이 61명(25.4%), '11-15년'이 31명(12.9%)로 나타났다. 16년 이상 장기근무자도 21명(8.8%)나 되었다.

현재 담당직위는 담임교사가 222명(94.5%), 부담임 교사가 13명(5.5%)로 담임교사가 대부분 연구대상자로 참여하였다. 어린이집유형은 민간어린이집이 102명(42.5%)로 가장 많았으며, 국공립어린이집이 77명(32.1%), 가정어린이집이 43명(17.9%), 직장어린이집이 12명(5%), 법인

어린이집이 6명(2.5%) 순으로 나타났다. 어린이집의 교사 수는 5명 이하가 158명(65.8%)로 가장 많았으며, 6-10명이 43명(17.9%), 11-15명이 28명(11.7%), 16명 이상이 11명(4.6%)로 나타났으며, 담당 영 유아연령은 만2세 68명(28.2%)로 가장 많았으며, 만1세가 58명(24.1%), 만3세가 26명(10.8%), 만5세가 25명 10.4%), 혼합연령이 12명(5%) 순으로 나타났다.

어린이집이 위치해 있는 지역은 경기도가 235명(97.5%)로 가장 많이 나타났다.

4.2 주요변인의 기술통계

〈Table 9〉 Descriptive statistics of key variables

Sortation		N	MIN	MAX	Average	Standard Deviations
Professionalism	Expertise and understanding	243	2.19	5.00	4.16	.591
	Professional Attitude	246	2.55	5.00	4.32	.532
	Professional Skill	245	2.55	5.00	4.40	.528
job performance		241	2.76	5.00	4.21	.557

<Table 9> 에서 전문성, 직무성과 등의 주요변인들의 기술통계를 살펴보았다. 측정값은 5점 만점으로 점수가 높을수록 수준이 높을 것을 의미한다. 독립변인인 전문성의 하위변인 '전문지식과 이해'는 4.16, '전문적 태도'는 4.32, '전문적 기술'은 4.4로 보육교사의 전문성은 높은 것으로 나타났으며 직무성과는 4.21로 높은 수준을 보였다.

4.3 주요변인들간 상관관계 분석

〈Table 10〉 주요변인들 간 상관관계분석

	Knowledge and understanding	Professional Attitude	Professional Skill	Job performance
Knowledge and understanding	1			
Professional Attitude	.700**	1		
Professional Skill	.643**	.831**	1	
Job performance	.695**	.746**	.769**	1

**P〈.01

<Table 10>와 같이 주요변인들 간의 상관관계 분석을 실시하였다. 주요인들 간의 상관관계는 연구가설에서 제시된 정(+)의 관계를 보이고 있다.

직무성과와 독립변수의 지식과 이해(r=.695, p<.01), 전문적 태도(r=.746, p<.01), 전문적 기술(r=.769, p<.01)은 정(+)의 상관관계로 나타났다.

5. 결론

5.1 연구결과 요약

본 연구는 보육교사 전문성이 직무성과에 미치는 정도를 분석하는데 목적을 두었다. 이를 위해 연구의 자료는 경기도 지역에 소재하는 어린이집 보육교사와 보육교사 교육원에서 교육을 받는 보육교사 대상으로 설문지 조사를 실시하였다. 설문지 응답 내용에 대한 기술통계는 SPSS 21.0 프로그램을 통해, AMOS 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

첫째, 연구대상자의 인구학적 특성을 보면, 보육교사의 거의 대부분이 여성이며, 보육교사의 연령은 30-40대로 기혼여성이 주류를 이루었다. 보육교사의 학력은 전문대 이상이 거의 90%이상으로 높은 학력을 보였다.

둘째, 연구대상자의 직업적 특성을 보면, 교사경력은 5년 이하가 가장 많았으며, 주로 담임교사로 나타났다. 어린이집 유형은 민간어린이집이 42.5%로 가장 많았다.

셋째, 주요변인들의 기술통계는 5점 만점으로 점수가 높을수록 수준이 높을 것을 의미한다. 독립변인인 전문성의 하위변인 '전문지식과 이해'는 4.16, '전문적 태도'는 4.32, '전문적 기술'은 4.4로 보육교사의 전문성은 높은 것으로 나타났다. 직무성과는 4.21로 높은 수준을 보였다.

넷째, 인구 측면에 따른 주요변인들의 차이검증을 보면, 연령에서는 40대가 30대 보다 전문적 태도와 전문적 기술이 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 자격증 취득 경로는 대학원에서 자격증을 취득한 집단이 4년제 대학교에서 자격증을 취득한 집단보다 전문적 기술 수준이 높은 것으로 나타났으며 또한, 대학원에서 자격증을 취득한 보육교사들이 보육교사교육원, 전문대와 4년제 대학교에서 자격증을 취득한 보육교사보다 높은 것으로 나타났다. 또한, 부담임 교사가 담임교사보다 전문적 기술이 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서 나타난 결과에 따른 결론은 다음과 같다.

첫째, 보육교사가 인식하고 있는 전문적 지식과 이해, 기술, 태도의 수준이 높으면 높을수록 직무성과가 높게 나타났으며, 보육교사의 전문성 중 전문적 기술과 이해, 전문적 태도는 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 어린이집이 다른 조직에 비해 규모가 작고 친화적 인간관계를 중심으로 이루어져 있으며, 서로 협력해야 하는 공동 업무가 많은 특성을 가진 조직이라는 점에서 그 원인을 찾을 수 있다.

둘째, 보육교사의 연령과 학력, 경력이 높을수록 전문성에 대한 수준이 높았으며, 전문성에 대한 필요성과 중요성을 자각한다고 볼 수 있다. 경력이 높을수록 전문성이 높은 것은 교사들이 오랜 교육 근무경력으로 다양한 경험을 통해서 자신만의 방법을 찾을 뿐 아니라 보육교사에 대한 소명의식도 높아지기 때문이다. 또한 학력이 높은 교사가 전문성 인식이 높은 것은 직전 교육과정인 대학에서 영유아기에 대해 다루는 다양한 내용을 접할 기회가 더 많고 영 유아에 대한 지식과 이해가 상대적으로 높아서 나타난 결과라고 예측 할 수 있다.

셋째, 기관 유형에 따른 전문성 발달인식은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 보육교사의 전문성 발달은 기관 유형과 상관없이 자신의 교수 능력에 대해 긍정적인 신념과 자신감을 가지고, 유아들을 발전적인 방향으로 이끌어 갈 수 있다는 개인적인 철학과 가치관에 바탕을 두고 끊임없이 노력할 때 가능하다고 할 수 있다.

5.2 제언

본 연구에서는 연구대상을 표집 하는데 있어 일반화하기에는 무리가 있으나 연구 결과에 비추어 볼 때 어린이집 보육교사의 전문성이 직무성과에 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다. 후속 연구에 대하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 경기지역의 경기도 소재한 O시, S시에 소재한 유형별 어린이집 보육교사를 표집 하여 전문성, 직무성과의 관계에 대하여 제한적으로 이루어졌기 때문에 연구를 일반화하기에는 어려움이 따른다. 이에 앞으로 향후 연구에서는 다양한 유형 및 지역설정이 필요하다.

둘째, 보육교사의 전문성에 영향을 미치는 다양한 변인을 밝히는 연구와 보육교사의 전문성을 향상 시킬 수 있도록 프로그램의 개발과 효과를 증명하는 연구가 실시될 필요가 있다. 보육교사의 전문성을 구성하는 요인은 보육교사가 하는 일의 특성이 반영되어야 하며, 지식적인 요인, 기술적인 요인, 태도적인 요인을 포괄적으로 측정할 수 있어야 한다. 따라서 영아보육의 특성이 반영된 영아보육교사 전문성 측정도구의 개발이 요구된다.

References

[1] Ministry of Health and Welfare http://www.mohw.go.kr/2017

[2] Lee Sook Hee, Relationship between the director's reliability in childcare teachers and the performance of the role of childcare teachers, 「Journal of Future Early Childhood Education」 12(1), (2005): 57-76.

[3] Ji Ok Jung·Jang Hee Sun, "Derive core competencies of early childhood teachers for implementing project approaches". 「Korean Infant Care」 62 ,(2010): 261-281.

[4] National Institute of Korean Language http://www.korean.go.kr/

[5] Lee Ji Hye, "Infant class comparison of teachers' and parents' perceptions on the professionalism of infant care teachers" (Master's thesis, Duksung Women's University, 2012), 28.

[6] Jung Da Woon·Kim Jung Hee, " The effect of childcare organization communication perceived by experienced teachers on teachers' job performance." 「Educational Science Research」 41(2), (2010): 115-133.

[7] Lee Kyung Ae, "Effects of facility director's leadership on the career immersion and turnover of childcare teachers: Teacher's performance mediating role." 「Learner-Centered Curriculum Education Society」 19(22),(2019): 1209-1236.

[8] Kim Hye Ran, "A Study on the Mediating Effects of Positive Psychological Capital on Job Performance of Child Care Teacher. "A doctoral

thesis, Calvin university, 2020), 18-20.

[9] Kim Hye Ran, "A Study on the Mediating Effects of Positive Psychological Capital on Job Performance of Child Care Teacher. "A doctoral thesis, Calvin university, 2020), 38.

[10] Jung Ah Ram, The effects of the childcare center's organizational climate on early childhood teacher's perception of professionalism, Master's thesis, Yonsei University, 2016, 21.

[11] Wang, H. Early childhood educator's perceptions of professional competence in preschool settings(Unpublished doctoral dissertation). Pennsylvania State University, Pennsylvania. 2005.

[12] Kim Hyun Ja, "Analysis of Debates on Expertise of Early Childhood Teachers.", 「Opening up Early Childhood Education Research」13(5), (2008): 197-221.

[13] Shin Hee Yi, "A study on the variables affecting the development in infant care teachers' professionalism" (A doctoral thesis, Catholic university, 2011), 32.

[14] Lee Eun Hwa·Bae So Yeon·Jo Bu Gyeong, 『The Theory of Early Childhood Teacher』 (Gyeonggi-do: Yangseowon, 2006), 22-28.

[15] Kim Jung Mi, "A study on developing the scale of infant and toddler teachers' professionalism." (A doctoral thesis, Chung-Ang University, 2017), 23-24.

[16] Joo Young Ran, "Influence of child-care teacher's professionalism on child-care efficacy and job satisfaction." (A doctoral thesis, Dankook University, 2018), 21.

[17] Ko Kyung Mi·Lee Sun Kyung·Shim Sung Kyung, "The Relationship between Early Childhood Teachers' Teaching Flow and Their Happiness and Degree of Professional Development." , 「Korean Teacher's Study」 31(1), (2014): 69-94.

[18] Lee Soon Young, " Development of college curriculum model for educating prospective teacers for childcare centers." (A doctoral thesis. Duksung Women's University. 2005), 23.

[19] Kim Myung Soon·Shin Yoon Seung·Lee Se Won·Seo Jae Hwa, " Study on Early Childhood Teachers' Professional Development Systems: Focused on America, England, and Australia." 「Korea Childcare Support Society」, 12(4), (2016): 151-181.

[20] Childcare Policy Institute, http://www.kicce.re.kr/

[21] Morris, J. J., & Sherman, J. D. "Generalizability of an Organizational Commitment Model.", Academy of Management Journal, 24(3), (1981): 512-526.

[22] Park Eun Hye, 『Early Childhood Teaching Theory』 (Seoul: Changji a publishing house, 2009), 31-33.

[23] Shin Mi Jung, "Relationship between job satisfaction, teacher effectiveness, and job performance of childcare teachers" (Master's thesis, Gwangju National University of Education, 2015), 17.

[24] Lee Ju Young, "The effects of child care teachers emotional labor on job performance ." (A doctoral thesis, Catholic Kwandong University, 2016), 21.

[25] You Hyou Geun, "A study on the relationship between emotional intelligence, job stress, job satisfaction and job performance."(A doctoral thesis, Suwon University, 2008), 16-17.

[26] Lee Kyung Ja. "Effects of job satisfaction and sensitivity of childcare teachers on happiness." (A doctoral thesis, Seonam University, 2017), 22.

[27] You Hyou Geun, "A study on the relationship between emotional intelligence, job stress, job satisfaction and job performance."(A doctoral thesis, Suwon University, 2008), 26.

[28] Park Eun Joo·Oh Suk Ja, "The Actual Condition of Child Counselling and Revitalization Plan Comply with Child Care Teachers' Perception." 「The Korean Socity For Child Education And Care」12(4),(2012): 87-114.

[29] Lee Ju Young, "The effects of child care teachers emotional labor on job performance ." (A doctoral thesis, Catholic Kwandong University, 2016), 31.

[30] Jung Da Woon· Kim Jung Hee, "A Study on Teachers' Perceptions of Organizational Communication and Job Performance in Child Care

Centers.” 「Journal of educational studies 」41(2), (2010): 115-133.
[31] Shin Mi Jung , “Relationship between job satisfaction, teacher effectiveness, and job performance of childcare teachers” (Master's thesis, Gwangju National University of Education, 2015), 33.
[32] Kim Sun Hee, “A Study on the Relationship between the Transformational Leadership of the Director of Early-childhood Educational Institutions Perceived by Teachers and Their Job Performance.” (Master's thesis, Hansung University, 2010), 28.
[33] Woo Min Jung·Park Sung Hee·Ahn Ji Young, 『The reality of infant care.』(Gyeonggi-do: Jeong Min-sa,2008), 26-28.
[34] Nam Yeon Jung, “Development and validation of professional measurement tools for infant care teachers” (A doctoral thesis, Seoul Women's University, 2018), 68.
[35] Shin Mi Jung, “Relationship between job satisfaction, teacher effectiveness, and job performance of childcare teachers” (Master's thesis, Gwangju National University of Education, 2015), 70.
[36] Jung Hyeon Sook, "The Effect of Job Performance and Job Satisfaction on Teacher-Infant Interaction of Child Care Teachers." (Master's thesis, Chongshin University, 2018), 62.

정 문 경 (Jeong Mun Gyung)

- 2021년 현재 : 칼빈대학교 사회복지학과 교수
- 2013년 8월 : 조선대학교대학원 사회복지학박사
- 관심분야 : 경영, 상담심리, 아동복지, 다문화복지
- E-Mail : grs003@naver.com

양 경 희 (Yang Kyung-Hee)

- 2021년 현재 : 경복대학교 물리치료과 교수
- 2017년 8월 : 대한신학대학원대학교 사회복지 철학박사
- 2001년~2004년 2월 : 단국대학교 특수교육학과 박사수료
- 관심분야 : 의료복지, 사회복지, 물리치료, 작업치료, 보건
- E-Mail : khyang@kbu.ac.kr