

유아교사의 교직헌신도와 직무환경이 역할수행에 미치는 영향

문혁준
가톨릭대학교 아동학과

Effects of Commitment to Teaching and Job Environment on the Role Performance of Early Childhood Teachers

Hyuk-Jun Moon

Department of Child & Family Studies, The Catholic University of Korea

요약 본 연구는 코로나19를 겪으면서 유아교사의 역할수행에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인 변인인 교직헌신도와 거시적 변인인 직무환경의 영향력을 살펴보는 데 목적이 있다. 연구대상은 만5세반 유아교사 300명이며, 자료분석을 위해 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 차이검증, 상관분석과 중다회귀분석을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 유아교사의 학력과 경력에 따른 역할수행의 차이를 살펴 본 결과, 교육수준이 대졸(4년제) 이상 또는 교사경력이 5년 이상인 경우가 전문대졸(2-3년제) 또는 5년 미만인 경우보다 높게 나타났으며, 교직헌신도 중 교육애와 직무환경 중 교사전문성 지원이 교사역할수행에 영향을 미치는 주요 변인으로 밝혀졌다. 본 연구결과를 통해 유아교사의 역할수행에 영향을 미치는 요인을 다각적으로 모색함으로써 유아교사의 교직헌신도를 높이고 직무환경을 지원하기 위한 정책적 방안 등을 제시하는 등 교사역할수행을 향상하기 위한 근거를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

Abstract The purpose of this study is to explore the effects of commitment to teaching and the job environment on the performance of early childhood education teachers. The sample consisted of 300 private kindergarten teachers from cities S, B, and I in Korea who completed questionnaires. The data were analyzed using t-tests, correlations, and regression analysis. The main findings are as follows. First, performance level varied by the teachers' education level and career years. Teachers with a four-year university degree (or above) or more than five years in their career showed higher performance than teachers with a two- or three-year college degree or less than five years in their career. Second, love of education in their commitment to teaching was found to be a most significant predictor of performance, followed by professional support in the teacher's job environment. Overall, results suggest the job environment and commitment to teaching are important factors that promote performance among early childhood education teachers. Therefore, programs to address such issues are strongly needed.

Keywords : Commitment to Teaching, Job Environment, Role Performance, Early Childhood, Teacher

1. 서론

유아교사는 유아에게 모델링의 주요 대상으로 초·중등 교육의 기반을 제공하는 등 다른 어느 시기의 교사보다 의미있는 인적 환경이며, 유아교육의 질적 수준을 결정

짓는 핵심 요인이다[1]. 아울러 교실에서 제공되는 교육 활동의 내용과 범위, 교수학습방법, 교재와 교구의 선정 등 구체적이고 종합적인 놀이 및 학습 경험을 직·간접적으로 제공해 주기 때문에 유아교사의 능력과 자질은 유아에게 무엇보다 중요하다[2]. 이러한 이유로 유아교사의

본 연구는 2021년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음.

*Corresponding Author : Hyuk-Jun Moon(Catholic Univ.)

email: mhyukj@catholic.ac.kr

Received June 1, 2023

Accepted August 10, 2023

Revised June 30, 2023

Published August 31, 2023

전문성에 대한 논의가 꾸준히 이루어져 왔으며[3], 특히 교사의 전문성을 표면적으로 나타내는 역할수행에 영향을 미치는 요인을 정확하게 파악하는 노력은 유아의 전인적인 발달과 교육에 있어 필수적이라고 할 수 있다.

유아교사는 첫째, 신체적, 사회적, 정서적, 지적 발달을 격려하는 교육방법을 연구하고 이를 현장에 적용하며, 둘째, 유아의 연령과 발달수준에 적합한 자극을 제공한다. 셋째, 놀이 중심과 통합교육 프로그램을 운영하고 유아-교사-교구의 상호작용이 활발하게 이루어지도록 하는 등의 역할수행이 이루어진다[4]. 한편, 역할수행에 있어 유치원에서 초등학교로의 전이과정에 있는 만5세는 다른 연령을 담당하는 유아교사와 차별적 특성이 존재하며, 유아교사의 학력과 경력에 따라서도 차이가 나타나는 것으로 밝혀졌다[5,6].

이상과 같이 다양한 교사의 역할을 수행하는 데 영향을 미치는 개인 변인 즉, 조직몰입, 셀프리더십, 반성적 사고, 정서 지능 등에 관한 연구[5,7]가 활발히 이루어져 온 반면 교직헌신도 및 환경 변인에 대한 연구는 상대적으로 많지 않은 실정이다. 특히 2020년 코로나19의 발병으로 인해 교육현장에서도 많은 변화가 있었으며, 교사가 지각하는 심리적 요인은 역할수행에도 영향을 주기 [8] 때문에 이와 관련하여 다각적인 연구가 요구된다. 이에 본 연구에서는 개인 변인으로 먼저 교직헌신도를 살펴보고자 한다. 교직헌신도는 교사가 가치 있다고 여기는 대상에 대해 갖는 심리적 유대로 인지적, 가치적, 정서적 측면을 모두 포함하는 개념[9]으로 열악한 근무조건과 적은 보수, 높은 이직률에도 불구하고 유아를 돌보는 일에 적극적으로 임하는 태도라고 하였다[10]. 또한 교직헌신도는 교사의 자율성과 재량권이 높은 유아교육의 특성상 교사로서의 역할을 수행하는데 있어서 핵심적인 요인으로 교직에 대한 헌신도가 높은 교사일수록 자신의 직업에 자부심을 느끼고 직업을 유지하기 위해 노력한다고 하였으며[9], 교육의 질과 업무능력 향상에 영향을 주는 중요한 요인으로 보았다[11].

다음으로 환경적 변인의 하나인 직무환경은 유아교육 환경의 전반적인 것을 말하는 것으로[12] 보수 이외에 임금과 동료와의 관계를 비롯해 각종시설, 사회보장제도, 휴가, 승진, 전문성 향상을 위한 지원, 운영 및 의사결정에 참여 등 교사의 역할을 효과적으로 수행할 수 있도록 인적, 정서적, 물리적, 사회적 환경을 총칭하고, 교사가 직무수행을 적절히 할 수 있도록 지원하는 것이라 할 수 있다[5]. 유아교사의 직무환경과 관련된 선행연구[13,14]를 살펴보면, 직무환경은 교사가 인식하고 판단하고 행

동하는 전 과정에 영향을 주며, 교사와 유아의 상호작용 등 다양한 교수 행동에 영향을 미친다고 보았다. 즉, 일상적인 업무에서 책임과 보상이 있는 조직의 상호관계와 환경은 신뢰를 형성하게 하므로 전문직 종사자에게 중요한 자원이 되는 반면 과도한 직무수행을 요구하는 직무환경은 유아교육 활동의 능률을 저하시키고 교사의 자질 향상과 전문성 성장을 방해하며 교사의 사기를 떨어뜨린다고 하였다. 아울러 행정적인 지원 부족 등 유아교사가 인식하는 직무환경수준은 유아교사의 역할수행에 유의미한 영향을 주는 것으로 밝혀졌으며[15], 특히 코로나19를 겪으면서 기존의 직무환경과는 다른 새롭게 요구되는 환경[16]이 유아교사의 역할수행에 다소 영향을 미쳤을 것이라 예상된다.

종합하면, 유아교사의 교직헌신도와 직무환경이 유아교육의 질적 향상을 위해 핵심적인 요소임을 고려할 때 [17] 이 두 변인 간의 관계를 동시에 살펴봄으로써 유아교사의 역할수행을 높이기 위한 구체적인 시사점을 얻을 수 있을 것으로 사료된다.

이에 본 연구에서는 코로나19를 겪으면서 유아교사의 역할수행에 영향을 미치는 개인 변인인 교직헌신도와 거시적 변인인 직무환경의 관계를 포괄적으로 파악하고자 한다. 이를 통해 교직헌신도를 증진시키고 직무환경의 질적 향상을 돕기 위한 자료제공에 의의를 가지고자 한다. 이러한 연구목적을 수행하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 선정하였다.

- 연구문제 1. 유아교사의 학력과 경력에 따른 역할수행의 차이는 어떠한가?
- 연구문제 2. 유아교사의 교직헌신도, 직무환경, 역할수행 간의 관계는 어떠한가?
- 연구문제 3. 유아교사의 교직헌신도와 직무환경이 역할수행에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

연구대상은 수도권(S, B, I시)에 위치한 사립유치원의 만5세반 교사로 임의 표집하였으며, 유치원의 대표 전화 또는 이메일을 통해 기관의 동의를 구하고 이후 본 연구의 목적에 동의한 교사를 대상으로 2022년 12월 12일 설문지가 배포되었다. 배포된 설문지 350부 중 335부가 회수되었으며, 이 중 불성실하게 응답을 한 35부를 제외

하고 최종 300부가 사용되었다.

본 연구대상인 교사의 사회인구학적 특징은 Table 1과 같다. 연령은 20대 55명(18.3%), 30대 200명(66.7%), 40대 45명(15.0%), 최종 학력은 전문대졸(2~3년제) 104명(34.7%), 대졸(4년제) 155명(51.7%), 석사 이상 41명(13.6%)으로 대졸(4년제)이 가장 많았다. 경력으로는 2년 미만 41명(13.6%), 2년 이상~5년 미만 121명(40.0%), 5년 이상 138명(46.0%)이었다.

Table 1. Summary of participant demographic (N=300)

		N	%
Teacher's Age	20-29	55	18.3
	30-39	200	66.7
	40-49	45	15.0
Teacher's Education Level	College(2-3year) Graduate	104	34.7
	University(4-year) Graduate	155	51.7
	Graduate School	41	13.6
Teacher's Career Year	2-years Below	41	13.7
	2-4years	121	40.3
	5-years or Above	138	46.0

2.2 연구도구

2.2.1 교직현신도

교직현신도를 측정하기 위하여 Rho[18]가 개발한 교직현신도(CTR) 척도를 유아교육현장에 맞게 수정하여 사용한 Shin[19]의 도구를 사용하였다. 이 도구는 전문의식, 교육애, 열정에 대하여 각각 5문항씩 총 15문항으로, 점수가 높을수록 교직현신도가 높다고 해석할 수 있다. 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 전문의식 .82, 교육애 .79, 열정 .89, 전체 .88로 나타났다.

2.2.2 직무환경

직무환경을 측정하기 위하여 Seo[20]가 개발한 도구를 수정, 보완한 Lee[21]의 도구를 사용하였다. 이 도구는 원장과의 관계(5문항), 동료교사와의 관계(5문항), 복지 환경(5문항), 교사전문성 지원(5문항), 운영 및 의사결정(7문항), 총 27문항으로 이루어졌다. 점수가 높을수록 교사가 직무환경에 긍정적으로 인식하고 있음을 의미하며, 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 원장과의 관계 .77, 동료교사와의 관계 .83, 복지 환경 .76, 교사전문성 지원 .88, 운영 및 의사결정 .82, 전체 .83으로 나타났다.

2.2.3 교사역할수행

교사역할수행을 측정하기 위하여 Lee와 Kim [22]이 개발한 도구를 수정, 보완한 Park[5]의 도구를 사용하였다. 이 도구는 보육·교육 및 기본생활 지도, 교육 및 교수 활동, 상담 및 정서적 지원, 연구 및 반성적 실천, 관련적 역할로 각각 12문항씩 총 60문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 역할수행수준이 높음을 의미하며, 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 보육·교육 및 기본생활 지도 .82, 교육 및 교수 활동 .90, 상담 및 정서적 지원 .85, 연구 및 반성적 실천 .83, 관련적 역할 .89, 전체 .87로 나타났다.

2.3 연구절차 및 자료처리

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 21.0 Windows 프로그램 사용하여 다음과 같이 통계 분석을 실시하였다. 첫째, 각 검사 도구의 신뢰도를 검증하기 위해 내적 합치도를 검증하는 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 구하였으며, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도, 백분율을 산출하였다. 둘째, 교사의 학력과 경력에 따른 역할수행의 차이를 알아보기 위하여 t검증을 실시하였다. 셋째, 유아교사의 교직현신도, 직무환경, 교사의 역할수행 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 넷째, 유아교사의 교직현신도와 직무환경이 역할수행에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 교사의 학력에 따른 역할수행의 차이

교사의 학력에 따른 역할수행의 차이를 살펴보기 위해 t검증을 실시한 결과는 Table 2와 같다. 교사의 역할수행 전체($t=-4.10, p<.01$)의 경우 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 교사($M=3.42, SD=.40$)가 2-3년제 전문대졸 학력을 가진 교사($M=3.00, SD=.33$)보다 높은 것으로 나타났다. 즉, 학력이 높은 교사가 상대적으로 학력이 낮은 교수에 비해 역할수행수준이 높음을 의미한다. 역할수행의 하위변인별로 보면, 교육 및 교수활동($t=-2.85, p<.05$)과 연구 및 반성적 실천($t=-2.54, p<.05$)에서 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 교사가 2-3년제 전문대졸 학력을 가진 교사보다 역할수행수준이 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Difference in role performance by educational level (N=300)

Variable	College Graduate (n=104)	University Graduate or Above (n=196)	t
	M(SD)		
1	4.10(.39)	4.12(.40)	-.24
2	3.89(.41)	3.94(.45)	-2.85*
3	4.03(.38)	4.10(.41)	-1.70
4	3.52(.44)	3.76(.53)	-2.54*
5	3.89(.42)	3.98(.43)	-1.75
Role Performance (Total)	3.00(.33)	3.42(.40)	-4.10**

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

1. Child-care & Basic Life Guide, 2. Education & Teaching Activity, 3. Counseling & Emotional Support, 4. Research & Reflective Practice, 5. Relative Practice

3.2 교사의 경력에 따른 역할수행의 차이

교사의 경력에 따른 역할수행의 차이를 살펴보기 위해 t검증을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 교사의 역할수행 전체(t=-4.79, p<.01)의 경우 5년 이상의 경력을 가진 교사(M=3.44, SD=.40)가 5년 미만의 경력을 가진 교사(M=3.05, SD=.41)보다 높은 것으로 나타났다. 즉, 경력이 높은 교사가 경력이 낮은 교사에 비해 역할수행수준이 높음을 의미한다. 역할수행의 하위변인별로 보면, 교육 및 교수활동(t=-3.15, p<.05)과 연구 및 반성적 실천(t=-2.24, p<.05)에서 5년 이상의 경력을 가진 교사가 5년 미만의 경력을 가진 교사보다 역할수행수준이 높은 것으로 나타났다.

Table 3. Difference in role performance by year of career (N=300)

Variable	4-years or Below (n=162)	5-years or Above (n=138)	t
	M(SD)		
1	3.08(.34)	3.20(.39)	-.44
2	3.16(.40)	3.45(.38)	-3.15*
3	3.44(.35)	3.50(.40)	-.70
4	3.44(.33)	3.76(.38)	-2.24*
5	3.12(.32)	3.38(.35)	-1.75
Role Performance (Total)	3.05(.41)	3.44(.40)	-4.79**

p<.05, **p<.01

1. Child-care & Basic Life Guide, 2. Education & Teaching Activity, 3. Counseling & Emotional Support, 4. Research & Reflective Practice, 5. Relative Practice

3.3 교직헌신도와 직무환경과 역할수행 간의 상관관계

유아교사의 교직헌신도와 직무환경과 역할수행 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률 상관계수를 산출하였다. 그 결과는 Table 4, 5와 같다. 유아교사의 역할수행 전체는 교직헌신도의 전문의식(r=.39, p<.001), 교육애(r=.24, p<.001), 열정(r=.23, p<.001)이며, 직무환경의 원장과의 관계(r=.20, p<.01), 동료교사와의 관계(r=.21, p<.01), 복지 환경(r=.18, p<.01), 교사전문성 지원(r=.39, p<.001), 운영 및 의사결정(r=.22, p<.01)로 나타났다. 아울러 유아교사의 역할수행 하위변인과 교직헌신도의 상관계수는 .25~.38, 역할수행 하위변인과 직무환경의 상관계수는 .26~.36으로 유의미한 상관관계를 나타냈다. 즉, 교직헌신도가 높고 직무환경을 긍정적으로 인식할수록 역할수행수준이 높음을 의미한다.

Table 4. Correlations of commitment to teaching and role performance (N=300)

	Commitment to Teaching		
	Educational Love	Professionalism	Passion
1	.29***	.31***	.28***
2	.28***	.27***	.25***
3	.34***	.38***	.37***
4	.38***	.35***	.36***
5	.30***	.28***	.29***
Role Performance (Total)	.39***	.24***	.23***

***p<.001

1. Child-care & Basic Life Guide, 2. Education & Teaching Activity, 3. Counseling & Emotional Support, 4. Research & Reflective Practice, 5. Relative Practice

Table 5. Correlations of job environment and role performance (N=300)

	Job Environment				
	6	7	8	9	10
1	.29***	.26***	.28***	.27***	.29***
2	.26***	.28***	.29***	.27***	.29***
3	.35***	.33***	.31***	.32***	.34***
4	.36***	.35***	.35***	.33***	.32***
5	.29***	.27***	.26***	.28***	.29***
Role Performance (Total)	.20**	.21**	.18**	.39***	.22**

p<.01, *p<.001

1. Child-care & Basic Life Guide, 2. Education & Teaching Activity, 3. Counseling & Emotional Support, 4. Research & Reflective Practice, 5. Relative Practice, 6. Relationship with a Director, 7. Relationship with Peer Teachers, 8. Welfare, 9. Professional Support, 10. Management & Decision-making

Table 6. Influences of commitment to teaching and job environment on the role performance (N=300)

		1		2		3		4		5		Role Performance (Total)	
		B	β	B	β								
Commitment to Teaching	Educational Love	.29	.32***	.22	.24***	.24	.32***	.28	.29***	.31	.33***	.32	.35***
	Professionalism	.02	.02	.04	.05	.09	.10	.10	.11	.10	.13	.11	.14
	Passion	.09	.11	.13	.16	.10	.13	.11	.15	.10	.14	.12	.17
Job Environment	Relationship with a director	.08	.11	.09	.11	.09	.12	.10	.11	.09	.10	.11	.13
	Relationship with peer teachers	.10	.13	.04	.08	.05	.09	.08	.12	.07	.09	.08	.12
	Welfare	.11	.12	.05	.10	.08	.11	.07	.10	.04	.08	.09	.12
	Professional Support	.23	.27***	.23	.27***	.25	.26***	.25	.28***	.22	.25***	.26	.29***
	Management & decision-making	.11	.14	.10	.13	.09	.11	.08	.09	.10	.11	.12	.16
	F	43.46***		36.75***		44.06***		35.12***		45.45***		46.50***	
	R ²	.48		.39		.51		.41		.52		.43	
	ΔR^2	.47		.40		.50		.40		.51		.42	

*** p<.001

1. Child-care & Basic Life Guide, 2. Education & Teaching Activity, 3. Counseling & Emotional Support, 4. Research & Reflective Practice, 5. Relative Practice

3.4 교사역할수행에 대한 상대적 영향력

유아교사의 교직헌신도와 직무환경이 교사의 역할수행에 미치는 상대적 영향력을 분석하기 위하여 중다회귀 분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다. 이에 앞서, 다중공선성의 가중성을 파악하기 위해 변인들 간의 상관계수를 살펴본 결과 VIF는 10 이하(1.00~6.90), TOL은 0.1 이상(.06~.99)을 보여 다중공선성의 문제를 야기하지 않는 것으로 나타나 회귀분석을 위한 기본 요건을 충족하는 것으로 판단하였다.

유아교사의 역할수행에 대하여 교직헌신도와 직무환경을 독립변수로 회귀분석을 실시한 결과 유의미한 것으로 나타났으며($F=46.50, p<.001$), 43%의 설명력을 보였다. 역할수행 전체에 대한 영향력은 교직헌신도 중 교육애($\beta=.35, p<.001$)와 직무환경 중 교사전문성 지원($\beta=.29, p<.001$)이 유의미한 변인으로 나타났다. 이는 교육애가 높고 교사전문성 지원이 높다고 인식할 때 교사 역할수행수준이 높아짐을 의미한다. 역할수행의 하위변인별로 살펴보면, 보육·교육 및 기본생활 지도($F=43.46, p<.001$), 교육 및 교수 활동($F=36.75, p<.001$), 상담 및 정서적 지원($F=44.06, p<.001$), 연구 및 반성적 실천($F=35.12, p<.001$), 관련적 역할($F=45.45, p<.001$)에서도 교직헌신도 중 교육애와 직무환경 중 교사전문성 지원이 유의미한 변인으로 나타났다.

4. 논의 및 결론

유아기는 전인적 성장이 필수적인 시기이며, 이 시기의 발달이 전 생애에 걸쳐 지속적인 영향을 미치는 만큼 [23] 유아의 발달과 교육을 적극 지원하는 바람직한 교사의 역할수행이 무엇보다 중요하다. 따라서 본 연구에서는 코로나19를 겪으면서 교사 개인 변인인 교직헌신도와 거시적 환경 변인인 직무환경 그리고 교사역할수행 간의 관계를 알아보려고 하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 학력과 경력에 따른 역할수행에서 유의한 차이가 나타났다. 즉, 2-3년제 전문대졸(2-3년제) 학력의 교사보다 대졸(4년제) 이상의 학력을 가진 교사 또는 5년 미만의 경력을 가진 교사보다 5년 이상의 경력을 가진 교사가 역할수행이 더 높게 나타나 학력과 경력에 높을수록 교사가 역할을 수행하는 수준이 높다고 할 수 있다. 이는 학력이 높고 고경력자 교사가 교사효능감이 높게 나타난 Yoon[24]의 결과와 일맥상통하는 것으로 학문적 지식과 경륜이 풍부할수록 유아의 발달과 정서를 잘 이해하고 지원할 수 있으며 교사로서 오랜 경험을 통해 업무대처능력이 발달하게 되고 심리적으로 안정되기 때문에 교사로서의 역할수행에 어려움이 줄어드는 것으로 여겨진다[25]. 그러나 일부 연구[6,26]에서는 교사역할수행에 있어 학력과 경력에 따른 차이가 없는

것으로 나타나는 등 다양한 요인에 의해 영향을 받는 교사역할수행의 특성을 감안할 때 추후연구가 더 필요한 것으로 사료된다.

둘째, 유아교사의 교직헌신도가 높을수록 보육·교육 및 기본생활 지도, 교육 및 교수 활동, 상담 및 정서적 지원, 연구 및 반성적 실천, 관련적 역할을 포함한 교사역할수행수준이 높게 나타났다. 이는 역할수행수준을 높이기 위해서는 교직헌신도가 선행되어야 함을 의미하는 것으로 You[27]는 교육과정에서의 자율성보장, 의견존중과 교육의 기회제공이 교직헌신도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 보았으며, Kim[28]은 조직에 대한 정서적, 규범적 몰입의 수준이 높을수록 교사의 역할수행능력이 높아진다고 보았다. 따라서 유아교육기관 동료와의 멘토-멘티 프로그램 등 다양한 교류를 통해 교직헌신도를 높일 수 있는 방안을 모색할 필요성이 제기되며, 교직에 대한 사회적 인식개선과 처우개선을 통해 교직에 헌신할 수 있는 환경 조성이 시급하다고 보여진다.

셋째, 유아교사가 직무환경을 긍정적으로 인식할수록 보육·교육 및 기본생활 지도, 교육 및 교수 활동, 상담 및 정서적 지원, 연구 및 반성적 실천, 관련적 역할을 포함한 교사역할수행수준이 높게 나타났다. 이는 Chol[29]의 연구 즉, 직무에 있어 과도한 노동과 저임금, 교사 대 유아 비율 유아교사로 하여금 신체적, 심리적으로 과도한 직무에 대한 스트레스를 느끼게 하고 사회적으로 낮은 인식과 열악한 직무환경 등으로 인하여 유아교사의 이직률을 높임과 동시에 유아교사들의 자아존중감에도 부정적인 영향을 미쳐 직무만족도 또한 떨어뜨린다고 밝혀진 결과와 근무시간[30] 및 근무환경[31]이 유아교사의 소진에도 직접적인 영향을 미친다는 연구결과와 동일한 맥락에서 이해할 수 있다. 따라서 교사역할수행을 높이기 위해서는 교직에 헌신할 수 있는 업무환경조성과 교사로서 책임감과 자신감을 가질 수 있도록 유아교육현장에 새로운 교육정책 방향이 수립되어야 함을 의미하며, 각 유아교육기관이 처한 직무환경의 특성 및 근본적인 문제점들을 정확하게 파악하는 작업이 선행되어야 할 것으로 보여진다.

넷째, 유아교사의 보육·교육 및 기본생활 지도, 교육 및 교수 활동, 상담 및 정서적 지원, 연구 및 반성적 실천, 관련적 역할을 포함한 역할수행에 영향을 미치는 변인에 대한 상대적 영향력을 살펴본 결과, 교직헌신도 중 교육애와 직무환경 중 교사의 전문성 지원이 유의미한 변인으로 나타났다. 즉, 유아교사가 높은 교육애를 가질수록, 전문성 지원이 높다고 인식할수록 교사역할수행에

긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이는 교사가 자신이 근무하는 기관과 자신의 반 유아, 그리고 교수활동에 강한 심리적 애착을 갖고 헌신할 때 전문성 향상을 위한 연구에 적극적으로 참여한다고 밝혀진 결과[32]와 교직을 전문직으로 인식하고 지원하는 것이 교사의 교직에 대한 헌신을 높이는 요인으로 본 Jun[33]의 결과와 일치하는 것이다. 특히, 교직은 육체적, 심리적으로 많은 열정과 희생을 요구하는 전문직 중 하나로 교육애가 무엇보다 절실함을 입증하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 유아교사의 교육애와 전문성 지원을 보다 효율적으로 높여주기 위해서는 교수 및 학습자료 제공 및 연수, 지속적인 지식을 탐구할 수 있는 기회와 시간 제공 및 유아교사가 소속되어 있는 조직에 대해 정서적인 안정감 및 긍정적인 마음가짐을 가질 수 있도록 지원해야 할 것이다. 또한 교직에 열정을 갖고 근무하고자 하는 의지가 개인 안에 내재됨으로써 조직에 헌신할 수 있도록 직무환경 개선을 통한 방안 모색이 필요함을 시사한다. 부연설명하면, 중복되는 업무의 간략화, 원장과 동료교사와의 원활한 의사소통, 적절한 휴식과 업무지원, 휴가나 상여금 지급 등의 복지수준 향상, 자기개발의 기회를 포함한 교사의 전문성 향상을 위한 지원 등 조직적 차원의 노력이 필요하다.

종합해보면, 유아교사의 역할수행에 있어 교사의 학력과 경력은 중요한 변인으로 교사가 전문적인 지식을 갖고 지속적으로 근무할 수 있는 환경마련이 필요하며, 효율적인 교실 운영과 교수방법, 유아와의 긍정적인 관계 형성 등과 관련된 전문성을 키워줄 수 있는 다양한 교사 재교육 및 다양한 연수기회 제공 그리고 교사로서의 스스로 성취감을 경험하고 자신에 대한 믿음을 증진시킬 수 있는 정책이 마련되어야 하겠다.

이와 같은 결과를 토대로 본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 대상자는 수도권에 위치한 사립유치원 교사만을 임의 표집하였기 때문에, 본 연구의 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 추후연구에서는 지역과 유아교육기관의 유형 등의 대상을 좀 더 넓혀 표집이 이루어져야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 양적연구방법인 구조화된 질문지를 사용하여 설문 조사가 이루어졌기 때문에 결과를 해석하는데 주의가 요구된다. 따라서 추후연구에서는 설문 외에 면접 등을 포함한 질적연구방법의 병행이 이루어져야 할 것이다. 셋째, 본 연구에서는 연구주제 변인들 간의 상호작용, 매개작용, 조절작용이 밝혀지지 않았으나 추후 연구에서는 연구 설계 단계에서부터 이에 대한 보다 충분한 검토가 선행되어야 할 것으로 보여진다.

이상의 제한점에도 본 연구에서는 유아교사의 역할수행에 영향을 미치는 직무환경을 파악하고 교직현신도 증진을 위한 다각적 방안과 노력이 필요함을 시사해 주었다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

References

- [1] J. S. Yeom, H. S. Cho, J. H. Park, Early childhood teacher education, p.352, Jeongmins, 2014.
- [2] J. H. Kim, H. J. Moon, "Variables affecting public and private kindergarten teachers' commitment to their institutions", *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.26, No.5, pp.307-331, 2006.
- [3] K. Y. Kwon, "Education at the era of the fourth industrial revolution and the roles of early childhood teachers", *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.18, No.4, pp.47-72, Feb. 2018. DOI: <https://doi.org/http://doi.org/10.22251/ilcci.2018.18.4.47>
- [4] Y. H. Sim, *Effects of director's transformation leadership at the early childhood and commitment to teaching on early childhood teacher efficacy*, Master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea, pp.13-14, 2007.
- [5] B. M. Park, *Analysis of variables associated with role performance of child-care teachers: With emphasis on relationships among internal-external control, job environment and emotional intelligence*, Ph.D. dissertation, Catholic University, Seoul, Korea, pp.40-41, 2011.
- [6] J. S. Kim S. M. Park, "A study on educare center teacher's role perception and role performance", *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.11, No.1, pp.133-155, Mar. 2007.
- [7] Y. J. Kim, *The effect of early childhood teacher's job environment and organizational commitment on role performance*, Master's thesis, Catholic University, Seoul, Korea, p.21, 2019.
- [8] A. Bintliff, "How COVID-19 has influenced teachers' well-being," *Psychology Today*, Sep. 2020.
- [9] H. J. Kim, *Influences of the principal's moral leadership on teachers' commitment in elementary school by the medium of organizational health*, Ph.D. dissertation, Gyeongsang National University, Jinju, Korea, pp.35-37, 2015.
- [10] H. I. Hwang, J. H. Tak, M. J. Kim, "Impact of teaching flow and teacher efficacy on commitment on early childhood teachers", *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.33, No.4, pp.95-117, 2013. DOI: <https://doi.org/http://doi.org/10.18023/kjee.2013.33.4.005>
- [11] K. H. Park, *Development of early childhood teacher commitment questionnaire and study on variables related to the commitment*, Ph.D. dissertation, Duksung Women's University, Seoul, Korea, p.6, 2005.
- [12] J. R. Dee, A. B. Henkin, C. A. Singleton, "Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures", *Urban education*, Vol.41, No.6, pp.603-627, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1177/0042085906292512>
- [13] J. Y. Lee, J. U. Ko, "The effects on turnover intention of infant-care teacher's working environment and job satisfaction", *Journal of Korean Child Care and Education*, Vol.11, No.1, pp.63-82, Feb. 2015.
- [14] J. Pietarinen, K. Pyhältö, T. Soini, K. Salmela-Aro, "Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach", *Teaching and Teacher Education*, Vol.35, pp.62-72, Oct. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.05.003>
- [15] S. De Stasio, C. Fiorilli, P. Benevene, L. Uusitalo-Malmivaara, C. Chiacchio, "Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources," *Journal Psychology in the Schools*, Vol.54, No.5, pp.472-486, 2017.
- [16] A. Wiggins, "A brave new world: A teacher's take on surviving distance learning", *Educational Leadership*, Vol.77, No.10, pp.38-41, 2020.
- [17] P. J. Burke, J. C. Christensen, R. Fessler, *Teacher career stage: Implications for staff development*. Blooming, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation, 1984.
- [18] J. H. Ro, "Conceptualizing and measuring commitment to teaching of teachers", *The Journal of Educational Administration*, Vol.22, No.2, pp.215- 232, Jul. 2004.
- [19] H. Y. Shin, *A study on the variables affecting the development in infant care teachers' professionalism*, Ph.D. dissertation, Catholic University, Seoul, Korea, pp.43-44, 2014.
- [20] J. Y. Suh, *A study on the theoretical model of turnover intention among kindergarten teachers in Korea*, Ph.D. dissertation, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea, pp.33-35, 2002.
- [21] J. W. Lee, *Exploration of the relations with emotional labor of childcare teachers, individual, and organizational emotional-values, job satisfaction, burnout*, Ph.D. dissertation, Ewha Womans University, Seoul, Korea, pp.52-53, 2007.
- [22] H. K. Lee, S. S. Kim, "Developing early-childhood teachers' role Q-set", *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.4, No.1, pp.27-54, Jun. 2000.
- [23] D. S. Wittmer, S. H. Petersen, Infant and toddler development and responsive program planning: A relationship based approach (S. Y. Lee, E. Y. Kim, J. H. Kang, & H. R. Moon, Trans.), p.636, Hakjisa, 2011, pp.37-40.
- [24] B. Y. Yoon, *The effects of child care teacher's emotional intelligence and social support on teaching efficacy*, Master's thesis, Catholic University, Seoul, Korea, pp.13-15, 2021.

- [25] J. S. Kim, S. M. Park, "A study on child educare center teacher's role perception and role performance", *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.11, No.1, pp.133-155, Mar. 2007.
- [26] M. S. Mun, *A study on the relations between child-care teachers' departure intentions and their work environment and job satisfaction*, Master's thesis, Duksung Women's University, Seoul, Korea, pp.27-28, 2007.
- [27] S. J. You, *The effect of child care teacher's professionalism support environment, motive for teacher choice, and relationship with peer teacher on organizational commitment*, Master's thesis, Kyunghee University, Seoul, Korea, pp.32-34, 2017.
- [28] E. H. Kim, *A study on determinants to child care teachers' performance*, Master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, pp.49-50, 2016.
- [29] S. Y. Cho, "Child care teacher's job satisfaction and burnout", *Korean Journal of Human Ecology*, Vol.14, No.1, pp.69-79, Feb. 2005.
- [30] S. W. Barford, W. J. Whelton, "Understanding burnout in child and youth care Workers. *Child & Youth Care Forum*, Vol.39, pp.271-287, 2010.
- [31] R. Goddard, P. O'Brien, M. Goddard, "Work environment predictors of beginning teacher burnout. *British Educational Research Journal*, Vol.32, No.6, pp.857-874, 2006.
- [32] W. Al. Firestone, J. R. Fennell, "Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies", *Review of Educational research*, Vol.63, No.4, pp.489-525, 1993.
DOI: <https://doi.org/10.3102/00346543063004489>
- [33] H. M. Jeon, *Impact of perceived teaching professionalism on teacher efficacy and commitment to teaching in elementary teachers*, Master's thesis, Korea University, Seoul, Korea, pp.21-24, 2010.

문 혁 준(Hyuk-Jun Moon)

[정회원]



- 1997년 5월 : Michigan State University Ph. D.
- 1999년 9월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 아동학과 교수

<관심분야>

아동발달, 부모-자녀관계, 보육정책