

# 보육교사의 직무만족도가 전문성발달에 미치는 영향 : 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과 검증

## Effects of Childcare teacher's job satisfaction on professional development : Multiple mediation effects of empowerment and teaching efficacy

황 혁\*

한남대학교 아동복지학과 초빙교수\*

Hwang Hyuk\*

Department of Child Development and Guidance, Hannam University

### Abstract

The purpose of this study was to verify multi-path mediating effects of empowerment and teaching efficacy on the relationship between job satisfaction and professional development of childcare teachers. For this study, a questionnaire survey was conducted on 540 childcare teachers of day care centers in Seoul and Gyeonggi-do, Daejeon, Busan, Korea. Data analysis used in this study included descriptive statistics, correlation analysis and significance analysis of mediated pathways using PROCESS Macro 3.3. Results of this study indicated that empowerment and teaching efficacy showed multi-path mediating effects on the relationship between job satisfaction and professional development of child care teacher.

**Keywords:** Jobsatisfaction, Professional development, Empowerment, Teachinefficacy

## I. 서론

현재 우리사회는 초저출산 현상의 장기화와 핵가족화, 맞벌이 부부 증가 등의 가족구조 변화로 부모를 대신하여 자녀의 양육에 대한 기능을 국가적 공동책무로 제시하면서 영유아가 건강한 사회구성원으로서 성장하도록 다양한 정책 및 보육서비스를 제공하고자 노력하고 있다. 이러한 사회적 변화는 부모의 역할을 대신하여 영유아기에 교육 및 돌봄 등을 전문적으로 수행할 수 있도록 어린이집에서 일차적인 책임을 맡고 있다. 특히, 영유아가 어린이집에서 하루 일과를 보내는 시간이 점차 늘어남에 따라 보육교사는 중요한 인적 요인으로 제시되고 있으며, 보육교사의 질적

수준이 곧 보육서비스의 수준을 결정할 수 있기 때문에 우수하고 유능한 보육교사를 선별하고 확보하는 것에 대한 중요함을 시사하고 있다.

또한 보육교사는 어린이집에 재원하는 영유아뿐 아니라 학부모, 동료, 그 외 지역 사회 등 보육과 관련된 다양한 주체들과 관계를 맺게 되면서 다각적인 역할을 수행하게 된다. 주어진 업무에 대하여 성공적으로 직무를 수행하기 위해서는 교사가 직업에 대한 건강한 생애를 영위할 수 있도록 해야 한다. 교사가 직업과 직무에 대한 건강한 생애를 갖도록 하기 위해서는 직무에 대한 긍정적인 감성을 유지하도록 해야 하는데 이에 대한 방안으로 교사의 직무만족도를 중요한 요인으로 제시하고 있다(김상림, 김길숙, 2020;

\* Corresponding author: Hwang Hyuk  
Tel: +82-42-629-7437, Fax: +82-42-629-7462  
E-mail: boom16@hanmail.net

배민주, 2021; 정우석, 오재연, 2020).

직무만족도에 대해 살펴보면, 보육교사가 자신에게 주어진 직무를 수행하면서 나타나는 정서적 및 신체적 상태로 정의되고 있다(박정임, 2006; 이점자, 2011). 보육교사가 자신에게 주어진 직무를 수행하면서 개인적인 자아를 충족시키며, 심리적 만족감을 느끼고 이를 통해 직무에 대한 몰입과 열의가 높아지는 것을 직무만족도라고 할 수 있다(이은주, 김정미, 2020). 이러한 보육교사의 직무만족도는 어린이집 내의 목표를 달성하는데 계기를 형성하고 동료 및 학부모의 관계에서 긍정적인 영향을 미치며, 가장 중요한 영유아의 발달에 밀접한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(김은주, 2020; 노종희, 2001; 차금례, 2020). 이와 반대로 직무만족도 수준이 낮은 교사일수록 이직 및 퇴직률을 높이며, 보육에 대한 질적 수준을 감소시키는 다양한 문제가 발생하는 것으로 제시되고 있다(권성민, 2013; 김선희, 권현용, 2021). 보육교사가 직무에 대한 만족도를 긍정적으로 인식할수록 이직률을 감소시키고 영유아와의 지속적인 유대관계를 형성함으로써 질 높은 보육서비스를 제공할 수 있기 때문에 보육교사의 직무만족도를 향상시키기 위한 구체적인 방안을 모색할 필요성이 있다. 또한 어린이집 운영에서도 좋은 사업장이라는 이미지를 확보함과 동시에 타 어린이집에 비해 우수한 보육교사를 지속적으로 채용할 수 있는 경쟁력과 관련이 있으므로 직무만족도를 살펴보는 것은 매우 의미 있는 일이라 할 수 있다.

보육교사가 교직 생활에서 개인적 특성의 영향인 내적 요인과 환경적인 요인과의 상호작용을 통해 긍정적인 심리상태의 결과로 제시되는 직무만족도는 보육교사의 전문성 발달에 밀접한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 보육교사의 전문성은 양질의 보육환경과 다양한 프로그램을 제공받더라도 교사 스스로 자신의 역할과 직무에 대해 충분히 인식하지 못하면 전문성을 발휘하지 못하고 영유아에 대한 교육적 효과도 기대하기 어렵다고 보고되고 있다(김현진, 신은수, 2008). 질 높은 보육을 제공하기 위해서는 보육교사의 전문성을 지속적으로 개발할 필요성이 있으며, 공감능력과 정서적 측면으로 강조되고 있는 보육교사의 전문성은 교사가 자발성과 의도적인 노력으로 이루어지기 때문에 직무에 대한 긍정적인 심리상태인 직무만족도와 밀접한 관련이 있을 것으로 예측할 수 있다.

보육교사는 앞서 언급한 바와 같이 부모를 대신하여 양육 및 교육의 역할을 통해 영유아가 정신적 및 신체적으로 보호받고 전문적으로 양육할 수 있도록 교육과정 및 교수방법, 교육환경, 평가방안 등 교육에 필요한 다양한 것을 중

합적으로 설계하여 운영할 수 있도록 한다. 이러한 보육과정을 운영하기 위한 주체는 보육교사이기 때문에 영유아의 전인적 발달을 위하여 보육교사의 전문적인 역량은 매우 중요하다(유서희, 김상옥, 2019; 정은혜, 전병운, 2015). 아울러, 영유아기의 생애초기는 복잡하면서도 불확실하기 때문에 보육교사는 이러한 환경 속에서 영유아의 요구에 민첩하게 반응하며, 적합한 의사결정을 통해 문제해결 및 전인적 발달을 도모할 수 있도록 하기 위해 필요한 요인으로 보육교사의 전문성을 중요하게 제시하고 있다(강주연, 정정희, 2018; 이희영, 2018).

전문성발달을 살펴보면, 교사로서 갖고 있는 신념과 사고과정, 내적인 이해 및 자아 개념 등의 발달적 측면으로 제시되고 있으며(Cole & Knowles, 1994; Glickman et al., 2001), 어린이집에서 보육과정을 위하여 갖추어야 할 전문적인 지식과 기술, 가치관, 태도, 능력, 자질 등을 보육교사의 전문성발달로 정의하고 있다(이수련, 이정화, 2014). 보육교사의 전문성발달은 끊임없는 자기 개발의 노력을 통해 교사로서의 자아실현과 효율적인 교육과정을 운영하는 것으로서 전문성이 높은 교사일수록 교사와 영유아간에 밀접한 관계성 및 상호소통을 유지하며, 긍정적인 애착형성뿐 아니라 영유아들이 전달하는 요구 및 신호에 신속하게 대처하는 등 영유아가 건강하게 성장할 수 있도록 밀접한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(김수미, 2013; 이연주, 2004; 이종진, 2015).

보육교사의 직무만족도와 전문성발달에 대한 선행연구를 살펴보면, 직무만족도와 전문성 인식 간에 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 보육교사의 직무만족도가 높을수록 주어진 직무에 대해 몰입하는 경향이 높아 가장 중요한 수업 전문성이 신장되는 것으로 나타났다(배동화, 서현아, 2019; 심순희, 김수영, 2015). 이처럼 보육교사의 직무만족도와 전문성발달은 밀접한 관계가 있음에도 불구하고 보육교사를 대상으로 직무만족도와 전문성발달 간의 관계를 살펴본 연구는 미흡한 실정이며, 전문성과 관련된 연구들은 주로 전문성개발 및 신장을 위한 연구들이 주로 이루어지고 있다. 또한 시대적 변화에 따른 다양한 변인들을 통해 심도 있는 보육교사의 전문성에 대한 연구의 필요성을 지속적으로 제기되고 있는 상황에서 보육교사의 전문성발달을 주도적인 요인으로 사용하기보다 대부분 변인간의 단순한 영향만을 살펴보는 연구가 대다수로 나타나고 있어 실증적인 자료를 제공하는 것에 한계가 나타나고 있다. 이에 심층있는 연구를 위하여 보육교사의 전문성발달에 이르는 경로를 다양한 변인들을 통해 통합적인 인과관

계에 대한 탐색이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계를 다양한 변인들을 통해 살펴보고, 이를 바탕으로 보육교사의 전문성발달을 향상시킬 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

먼저 본 연구에서는 보육교사의 임파워먼트와 함께 살펴보고자 한다. 어린이집 내에서 영유아를 대상으로 보육활동을 수행하는 과정에서 필요한 전문적인 지식과 능력인 교사의 전문성발달은 보육활동을 수행함에 앞서 개인적 역량을 발휘 할 수 있는 자율성 및 권한이 필요하다. 이러한 자율성과 권한은 교사의 임파워먼트에서 나올 수 있기 때문에 임파워먼트는 교사의 전문성에 중요한 요인으로 예측할 수 있다. 또한 임파워먼트는 보육교사의 내적 심리에 대한 동기부여로서 직무에 대한 심리적 안정이 되었을 때 진정한 권한이 위임된 것으로 제시하고 있어(박혜경, 2016; Thomas & Velthouse, 1990), 교사의 직무에 대한 만족도가 높을수록 심리적으로 안정되어 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 사료됨에 따라 본 연구에서는 임파워먼트를 매개변인으로서 살펴보고자 한다.

임파워먼트를 살펴보면, 어린이집 내에서 보육교사에게 원장으로부터 얻은 권한으로 동기유발 및 자기효능감이 형성되며, 높은 수준의 업무성을 이해하고 전문성 있는 능력을 향상시키도록 노력하여 어린이집의 지속적인 발전을 이룰 수 있도록 함으로써 직무에 대한 권한 및 교사 결정권, 자율성을 부여하는 것으로 정의하고 있다(김정희, 2007; Kinlaw, 1995; Sims & Lorenzi, 1992). 임파워먼트를 본 연구에서 제시한 직무만족도와 전문성발달과의 관계와 함께 살펴보면, 먼저, 직무만족도를 높게 인식할수록 주어진 직무에 대한 중요성을 인식하고 업무에 대한 열정적으로 헌신하면서 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신이 현재 수행하고 있는 직무에 대한 중요성과 만족감에 따라 임파워먼트에 상당한 영향을 미치는 것으로 제시되고 있다(김진경 외, 2019; 조은정, 임혁, 2009). 다음으로 임파워먼트가 높은 보육교사는 보육에 관련된 업무의 전문성이 보다 높게 발휘하여 어린이집 보육서비스의 질적 개선에 많은 도움을 제공하는 것으로 나타났다(강영식, 문현경, 2011; 위진희, 2022). 즉, 보육교사의 직무만족도와 임파워먼트, 전문성발달 간에 의미 있는 관계성을 확인할 수 있다. 더 나아가 보육교사를 대상으로 임파워먼트가 매개변인으로서 진행된 선행연구를 살펴보면, 조직문화와 행복플로리시와의 관계(서원경, 이신영, 2019), 코칭리더십과 역할수행과의 관계(정혜선, 공계순, 2019), 의사소통과 조직효과성과의 관계(조재경, 2021) 등

의 연구에서 임파워먼트의 매개효과가 나타났는데, 공통적으로 임파워먼트의 자율성과 권한에 대한 중요성을 언급하고 있다. 임파워먼트는 개인의 심리적인 요인으로서 보육교사가 자율성과 권한을 위임받는 것은 심리적 안정과 보상이 이루어졌을 때 진정한 권한을 위임한 것으로 제시하고 있는데(Thomas & Velthouse, 1990), 보육교사가 보육현장에서 느끼는 정서적인 상태 및 급여, 승급 등의 보상을 포함하고 있는 직무만족도를 높게 인식할수록 심리적 안정감을 통해 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다. 또한, 보육 활동 시 영유아의 개인적 발달 차이에 따라 발생하는 다양한 문제를 해결하기 위해서는 보육교사의 역량과 전문성을 통해 빠르고 자유롭게 접근할 수 있는 임파워먼트가 중요한 요인이라고 할 수 있다. 이처럼 보육교사의 직무만족도와 임파워먼트, 전문성발달은 밀접한 관계성을 가지고 있음에도 불구하고 본 연구에서 제시하고 있는 변인들을 함께 살펴본 연구는 미흡한 실정이다. 이에 본 연구에서는 보육교사의 직무만족도, 임파워먼트, 전문성발달 간의 관계성을 살펴보고, 일부 선행연구를 통해 임파워먼트를 매개변인으로 예측함에 따라 보육교사의 직무만족도와 전문성발달 간의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 살펴보고자 한다.

또 다른 변인으로는 보육교사의 교수효능감과 함께 살펴보고자 한다. 보육교사는 양질의 교육과 보육과정에서 나타나는 다양성에 민첩하게 반응하기 위해서는 교사가 자신감을 가지고 자신의 전문성을 통해 적합한 방안을 제시할 수 있도록 끊임없이 도전해야 한다. 이러한 자신감은 업무수행 중에서 나타날 수 있는 자신의 능력에 대한 신념으로 표현되고 있는데 교사의 교수효능감이 대표적으로 언급되고 있다. 즉, 교수효능감에 따라 보육교사의 전문성발달에 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인으로 예측할 수 있다. 또한 교수효능감은 내·외적 요인에 따라 영향을 받는 것으로 제시되고 있다. 이는 교사가 직무수행을 통해 나타나는 감성적이며 정서적인 직무만족도가 내적 요인의 하나로서 교사에게 주어진 직무에 대한 만족도 수준이 높아 업무에 대한 성과가 향상될수록 교수효능감에 영향을 미칠 것으로 예측된다. 따라서 본 연구에서는 교수효능감을 매개변인으로서 살펴보고자 한다.

교수효능감에 대해 살펴보면, 교육 상황에서 학습자의 성취능력에 밀접한 영향을 제시할 수 있다고 믿는 신념으로서 보육과정에서 나타날 수 있는 다양한 문제 상황과 해결에 필요한 지식 및 분석, 평가 등에 영향을 미치는 중요한 변인이라고 할 수 있다(박성혜, 2015; Ashton, 1984). 교수

효능감을 본 연구에서 제시한 보육교사의 직무만족도와 전문성발달과의 관계와 함께 살펴보면, 먼저, 직무만족도를 높게 인식하는 교사일수록 본인의 업무와 근무환경, 보수, 승진 등에 대한 만족도가 높아 적극적으로 교육활동에 개입할 수 있도록 함에 따라 교수효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김민경, 유주연, 2023; 신희이, 황인주, 2016). 다음으로 교수효능감을 높게 인식하는 교사일수록 다양하고 효과적인 방법으로 영유아를 지도할 수 있으며, 지속적인 영유아의 발달을 위해서는 전문적인 지식과 기술을 배우고자 노력함에 따라 전문성발달에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(이경례, 문혁준, 2013; 이연희, 문혁준, 2023; 정성은, 강순희, 2024). 즉, 선행연구를 통해 보육교사의 직무만족도와 교수효능감, 전문성발달 간에 의미 있는 관계성을 확인할 수 있다. 더 나아가 보육교사를 대상으로 교수효능감이 매개변인으로서 진행된 선행연구를 살펴보면, 심리적 안녕감과 직무만족도의 관계(김상립, 김길숙, 2020), 교육신념과 교수행동과의 관계(김성은, 조우미, 2022), 공감능력과 놀이성과의 관계(이나연, 이선미, 2020) 등의 연구에서 교수효능감의 매개효과가 나타났는데, 보육교사가 보육활동 시 필요한 놀이 계획, 놀이지원 방안 등에 대한 자신감인 교수효능감을 위해서는 개인적인 성장 및 자아발전에 대한 안정된 분위기를 중요한 요인으로 제시하고 있다.

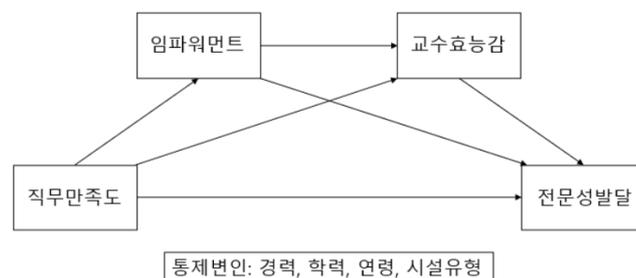
교수효능감은 학습자를 위해 교사가 교육 수행에 얼마나 영향을 미칠 수 있는지에 대한 자신감으로서 교사의 노력과 지속성에 따라 개인적 차이가 나타나며, 이를 위해서는 안정된 분위기를 제공함으로써 교사가 자신감을 갖고 자신의 능력에 기대를 높일 수 있도록 해야 한다. 이러한 교수효능감은 보육교사에 주어진 직무 수행에 대한 만족도가 높을수록 정서적 안정감을 형성함으로써 자신감이 향상되어 교수효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다. 또한 보육교사가 영유아의 전인적 성장과 발달을 도모하기 위해서는 전문가로서의 역할이 요구되는데 이를 위해서는

교사가 자신의 수업전략 및 운영에 믿음과 자신감인 교수효능감이 중요한 요인이라고 할 수 있다. 이처럼 보육교사의 직무만족도와 교수효능감, 직무만족도는 밀접한 관계성을 가지고 있음에도 불구하고 본 연구에서 제시하고 있는 변인들을 함께 살펴본 연구는 미흡한 실정이다. 이에 본 연구에서는 보육교사의 직무만족도, 교수효능감, 전문성발달 간의 관계성을 살펴보고, 일부 선행연구를 통해 교수효능감을 매개변인으로 예측함에 따라 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 교수효능감의 매개효과를 살펴보고자 한다.

최종적으로 선행연구들을 종합하면, 직무만족도와 임파워먼트, 교수효능감은 보육교사의 전문성발달에 영향을 미치는 요인이며, 직무만족도는 임파워먼트와 교수효능감을 매개하여 전문성발달에 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 이를 통해 보육교사의 전문성발달을 향상시키기 위한 체계적인 방안을 탐색하는데 의의가 있다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 보육교사의 직무만족도와 전문성발달, 임파워먼트, 교수효능감의 관계성을 살펴보고, 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감의 순차적 다중매개효과를 검증하는데 연구의 목적을 두고 있다. 보육교사의 전문성발달을 향상시키기 위하여 직무만족도를 높이는 것에 대한 중요성을 인식함과 동시에 보육교사의 임파워먼트와 교수효능감을 통해 전문성발달에 미치는 구조적 관계를 밝히고자 한다. 이러한 연구의 목적을 위하여 연구모형을 설정하였으며, 연구문제와 연구모형은 다음[그림 1]과 같다.

연구문제1. 보육교사의 직무만족도, 전문성발달, 임파워먼트, 교수효능감은 유의한 상관관계가 있는가?

연구문제2. 보육교사의 직무만족도와 임파워먼트, 교수효능감은 전문성발달에 유의한 영향을 미치는가?



[그림 1] 연구모형

연구문제3. 보육교사의 직무만족도는 임파워먼트와 교수효능감에 유의한 영향을 미치는가?

연구문제4. 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수 효능감의 다중매개효과는 어떠한가?

로 평정하였고 점수가 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높음을 의미하며, 본 연구에서 나타난 교사의 직무만족도의 문항 내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .87이다.

2) 전문성발달

보육교사의 전문성발달을 측정하고자 백은주, 조부경(2004)이 개발한 척도인 ‘보육교사의 전문성발달 수준 자기평가 도구’를 신희이(2011)가 어린이집 현장에 맞게 수정·보완한 것을 사용하였다. 전문성발달은 3개의 영역으로 총 55문항으로 구성되어 있으며, 하위요인은 지식과 기술의 발달(27문항), 자기이해의 발달(13문항), 생태적 발달(15문항)으로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 Likert척도로 평정하였고 점수가 높을수록 보육교사의 전문성발달이 높음을 의미하며, 본 연구에서 나타난 교사의 전문성발달의 문항 내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .96이다.

3) 임파워먼트

보육교사의 임파워먼트를 측정하고자 Short와 Rinehart(1992)가 개발한 척도인 ‘SPES(School Participant Empowerment Scale)’를 한은경(2018)이 어린이집 보육교사에 맞게 수정·보완한 것을 사용하였다. 임파워먼트는 6개의 영역으로 총 38문항으로 구성되어 있으며, 하위요인은 의사결정(10문항), 전문성신장(6문항), 지위(6문항), 자아효능감(6문항), 자율성(4문항), 영향력(6문항)으로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 Likert척도로 평정하였고 점수가 높을수록 보육교사의 임파워먼트가 높음을 의미하며, 본 연구에서 나타난 교사의 임파워먼트의 문항 내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .91이다.

4) 교수효능감

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울과 경기도, 대전, 부산 지역에 위치하고 있는 65개의 어린이집에서 현재 근무하고 있는 보육교사 540명을 대상으로 편의표집을 실시하였다 먼저, 보육교사의 경력은 6년 이상의 교사가 211명(39.1%)로 가장 많았으며, 학력에서는 4년제 대학 이상의 교사가 274명(50.7%)로 가장 많은 것으로 나타났다. 다음으로 연령에서는 20대 이상 29세 이하의 교사가 253명(46.9%)로 가장 많았으며, 시설유형으로는 직장어린이집에서 근무하는 교사가 229명(42.4%)으로 가장 많았다. 본 연구 대상자인 보육교사의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

2. 연구 도구

1) 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하고자 노종희(2001)가 개발한 ‘보육교사 직무만족도 질문지’를 사용하였다. 직무만족도는 7개의 영역으로 총 28문항으로 구성되어 있으며, 하위요인은 보상(4문항), 발전성(4문항), 혁신성(4문항), 자율성(4문항), 업무부담(4문항), 동료애(4문항), 교직의식(4문항)으로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 Likert척도

<표 1> 연구대상자의 일반적 배경

(N=540)

변인	구분	명(%)	변인	구분	명(%)
경력	3년 미만	157(29.1)	연령	20세 이상 29세 이하	253(46.9)
	3년 이상~6년 미만	172(31.8)		30세 이상 39세 이하	141(26.1)
	6년 이상	211(39.1)		40대 이상	146(27.0)
	계(%)	540(100)		계(%)	540(100)
학력	2~3년제 대학 이하	266(49.3)	시설유형	국·공립어린이집	203(37.6)
	4년제 대학 이상	274(50.7)		민간어린이집	108(20.0)
	계(%)	540(100)		직장어린이집	229(42.4)
				계(%)	540(100)

보육교사의 교수효능감을 측정하고자 Enochs와 Riggs (1990)가 개발한 척도인 STEBI(Science Teaching Efficacy Belief Instruments)를 이분려(1998)가 유아교육에 수정 사용한 것을 오혜령(2020)이 어린이집 교사에게 적합하도록 수정·보완한 척도를 사용하였다. 교수효능감은 2개의 영역으로 총 25문항으로 구성되어 있으며, 하위요인 구성은 일반적 교수효능감(12문항), 개인적 교수효능감(13문항)으로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 Likert척도로 평정하였고 점수가 높을수록 보육교사의 교수효능감이 높음을 의미하며, 본 연구에서 나타난 교사의 임파워먼트의 문항 내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .83이다.

### 5) 통제변인

본 연구의 통제변인은 경력, 학력, 연령, 시설유형으로 구성하였으며, 다음과 같이 조작적 정의를 하였다. 먼저, 학력은 2~3년제 대학이하=0, 4년제 대학이상=1로 범주화하여 명목변수로 측정하였고 경력과 연령은 개방적 질문으로 측정됨에 따라 연속변수로 사용하였다. 다음으로 시설 유형은 국공립어린이집=1, 민간어린이집=2, 직장어린이집=3으로 조사하고 분석 시 직장어린이집을 기준변수로 하고 국공립어린이집과 민간어린이집을 각각 더미변수로 사용하여 분석하였다.

### 3. 조사절차

본 연구조사는 서울과 경기도, 대전, 부산지역에서 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 설문지 승인을 받은 어린이집을 중심으로 2020년 3월부터 4월까지 진행되었다. 연구자가 어린이집별로 연구자가 전화 및 방문을 통해 연구

의 목적과 내용, 작성방법 및 비밀보장, 활용방법등을 설명하였고 이는 설문지에도 동일하게 제시하였다. 배부된 설문지는 직접 방문 및 우편을 통해 취합되었고 배부된 600부의 설문지 중에서 587부를 수거하였으며, 응답이 성실하지 않게 응답한 자료 47부를 제외한 540부를 최종분석에 사용하였다.

### 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 23.0과 SPSS Macro Process 3.3 프로그램을 통해 분석하였다. SPSS WIN 23.0을 이용하여 빈도, 백분율, 표준편차, 왜도, 첨도, 신뢰도계수, 상관관계, 위계적 및 중다회귀분석을 실시하였고, Macro Process의 모델 6을 적용하여 다중매개효과를 분석하였다. 매개효과의 통계적 유의성은 Bootstrap을 이용하였다. 검증 시 모형의 Bootstrap의 샘플 수는 5,000개로 지정하였으며, 신뢰구간은 95%로 설정하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 보육교사의 직무만족도, 전문성발달, 임파워먼트, 교수효능감의 관계

본 연구모형에 투입되는 측정변인에 대한 평균과 표준편차, 왜도, 첨도의 기술통계치와 상관관계를 살펴보았으며, 결과는 <표 2>와 같다. 먼저, 주요 변인들의 평균과 표준편차를 살펴보면, 직무만족도 평균은 2.83( $SD=.29$ ), 전문성발달 평균은 3.11( $SD=.30$ ), 임파워먼트 평균은 2.92( $SD=.33$ ), 교수효능감 평균은 2.80( $SD=.25$ )으로 나타났

<표 2> 측정 변인 간의 상관관계 및 기술통계

(N=540)

변인	1	2	3	4
1. 직무만족도	1	-	-	-
2. 임파워먼트	.65***	1	-	-
3. 교수효능감	.55***	.44***	1	-
4. 전문성발달	.65***	.64***	.55***	1
<i>M</i>	2.83	2.92	2.80	3.11
<i>SD</i>	.29	.33	.25	.30
Skew	.73	.76	.88	1.04
Kur	1.36	2.36	1.08	.66

\*\*\* $p<.001$

다. 또한 왜도와 첨도 등에 대한 통계량을 살펴본 결과, 왜도는 .73에서 1.04이며, 첨도는 .66에서 2.36으로 나타났다. 일반적으로 왜도  $\pm 2$  이하, 첨도  $\pm 7$  이하를 정규분포로 기준하고 있음에 따라 본 연구에서 제시하고 있는 변인들은 정규분포 기준을 충족하였다(Kline, 2010). 다음으로 상관관계를 살펴본 결과, 모든 변인들간에 유의한 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

**2. 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과 검증**

**1) 보육교사의 직무만족도와 임파워먼트, 교수효능감이 전문성발달에 미치는 영향**

분석 전 오차항들간에 자기상관이 있는지를 확인하기 위해 Durbin-Watson 통계량을 살펴본 결과 2.02로서 2와 가까운 근사치로 나타남에 따라 오차항들 간에 자기상관은 없는 것으로 확인되었다. 다음으로 모형1(공차:.70~.99, VIF: 1.00~1.41)과 모형2(공차:.46~.92, VIF: 1.08~2.15)에서 공차 0.1이상, VIF 10미만으로 나타나 변수들간에 다중공선성 문제가 없어 회귀분석의 기본가정을 충족시키는 것으로 확인되었다.

이에 따라 모형1에서는 통제변수와 직무만족도를 투입하여 전문성발달에 미치는 영향을 살펴보았으며, 설명력은 43%( $R^2=.43$ )과 회귀모형에 대한 적합도가 유의미하게 나타났다( $F=81.71, p<.001$ ). 또한 보육교사의 직무만족도는 전문성발달에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며

( $B=.66, p<.001$ ), 이는 보육교사의 직무만족도가 높을수록 전문성발달이 높은 것이라 할 수 있다. 다음으로 모형2에서는 모형1에 임파워먼트와 교수효능감을 투입하여 살펴보았으며, 설명력은 55%( $R^2=.55$ ), 회귀모형에 대한 적합도 검증도 유의미하게 나타났다( $F=93.65, p<.001$ ). 또한, 보육교사의 임파워먼트( $B=.32, p<.001$ )와 교수효능감( $B=.29, p<.001$ )도 전문성발달에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 교사의 임파워먼트와 교수효능감이 높을수록 전문성발달에 대한 인식이 높은 것이라 할 수 있다.

**2) 보육교사의 직무만족도가 임파워먼트와 교수효능감에 미치는 영향**

보육교사의 직무만족도가 임파워먼트에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 <표 4>와 같다. 직무만족도는 임파워먼트를 46%( $R^2=.46$ ) 설명하였고, 통계적으로도 유의미하였다( $F=94.02, p<.001$ ). 또한, 직무만족도는 임파워먼트에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B=.71, p<.001$ ), 다음으로 직무만족도는 교수효능감을 34%( $R^2=.34$ ) 설명하였고, 이는 통계적으로 유의미하였다( $F=55.27, p<.001$ ). 또한 직무만족도는 교수효능감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B=.48, p<.001$ ). 즉, 직무만족도가 높을수록 임파워먼트와 교수효능감이 높은 것을 알 수 있었다.

**3) 보육교사의 직무만족도와 전문성발달과의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과 검증**

<표 3> 직무만족도와 임파워먼트, 교수효능감이 전문성발달에 미치는 영향

변수	모형1		모형2	
	B	t	B	t
상수	1.13	10.78***	.524	4.70***
통제변수	경력	.01	1.22	-1.31
	학력	.02	1.42	.33
	연령	-.01	-.16	.28
	시설유형	.01	.70	.76
독립변수	직무만족도	.66	20.04***	6.64***
	임파워먼트		.32	8.91***
	교수효능감		.29	6.78***
$R^2$	.43		.55	
F	81.71***		93.65***	

\*\*\*  $p<.001$

보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과를 검증하고자 Hayes(2013)가 제시한 SPSS PROCESS macro의 모델 6번을 사용하였으며, 본 연구에서 제시한 통제변인을 함께 투입한 후 분석하였다. 먼저, [그림 2]의 (a)와 같이, 매개변수인 임파워먼트와 교수효능감을 투입하기 전 모형으로서 보육교사의 직무만족도는 전문성발달에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $B=.66, p<.001$ ), 둘째, (b)는 매개변수를 투입한 후 모형으로 직무만족도는 전문성발달에 유의미한 영향을 미침( $B=.28, p<.001$ )과 동시에 (c)모형에서도 직무만족도와 전문성발달과의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감은 변인간에 모두 유의한 직접효과와 결과가 나타났다. 또한 (a)인 총효과에서 (b)인 직접효과와 영향력이 감소됨에 따라 매개효과가 있는 것으로 확인되었

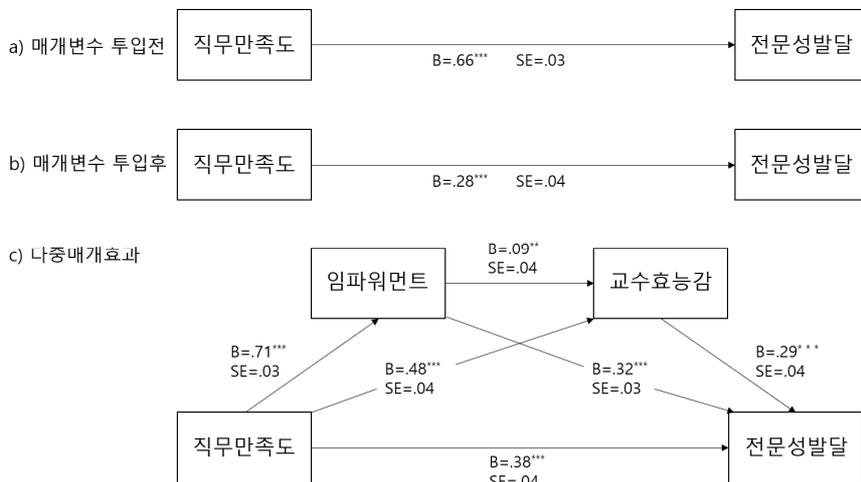
다. 셋째, 다중매개효과와 유의성을 살펴본 결과, 총 효과( $B=.66$ ), 직접효과( $B=.28$ ), 간접효과( $B=.38$ )은 모두 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않아 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 또한 개별 간접효과에서도 Ind1(직무만족도→임파워먼트→전문성발달), Ind2(직무만족도→교수효능감→전문성발달)은 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않아 통계적으로 유의한 결과가 나타났으며, 임파워먼트와 교수효능감을 모두 투입한 Ind3(직무만족도→임파워먼트→교수효능감→전문성발달)도 0을 포함하고 있지 않아 통계적으로 유의한 결과가 나타났다.

마지막으로 매개경로 간의 간접효과 차이검증을 통해 특정 간접효과가 다른 간접효과에 비해 영향력이 높은지를 살펴보았다. 간접효과 간 차이는 모두 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있어 간접효과 간의 크기 차이는 유의한 것

〈표 4〉 직무만족도가 임파워먼트와 교수효능감에 미치는 영향

변수	임파워먼트		교수효능감		
	B	t	B	t	
상수	.70	6.29***	1.31	13.85***	
통제변수	경력	.08	5.80***	.02	1.61
	학력	.06	2.82*	.01	.54
	연령	-.04	-3.23**	.03	2.63*
	시설유형	-.01	-.18	.00	.32
독립변수	직무만족도	.71	20.58***	.48	16.09***
$R^2$		.46		.34	
F		94.02***		55.27***	

\*\*\*  $p<.001$



[그림 2] 연구모형의 변인간 경로별 효과크기

로 나타났다. 결과적으로 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트의 매개경로의 간접효과가 가장 큰 것으로 해석되며, 다음으로는 교수효능감의 매개경로, 마지막으로 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개경로 순으로 나타났다. 최종적으로 보육교사의 직무만족도가 높을수록 임파워먼트를 향상시켜주며, 이를 통해 교수효능감이 높아짐에 따라 전문성발달이 증가함으로써 다중매개효과에 대한 검증을 확인하였다. 또한, 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감이 매개변인으로서의 중요한 역할을 확인함과 동시에 간접효과 차이검증을 통해 임파워먼트가 중요한 매개 역할을 한다는 것을 확인해 주는 결과이다.

#### IV. 결론 및 논의

본 연구은 보육교사의 직무만족도가 전문성발달 간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과를 살펴봄으로써 전문성발달을 향상시키는 방안을 모색하는 것에 목적을 가지고 있으며, 연구의 주요 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무만족도, 임파워먼트, 교수효능감, 전문성발달간의 관계성을 살펴본 결과, 모든 변인들간에 유의한 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 우선, 보육교사의 직무만족도는 전문성발달, 임파워먼트, 교수효능감에 유의한 정적 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 직무만족도와 전문성발달의 정적 상관관계 결과(김명순 외,

2018; 심순희, 김수영, 2015), 임파워먼트와의 정적 상관관계 결과(김진경 외, 2019), 교수효능감과 정적 상관관계 결과(허은하, 김상립, 2019; 허주연, 2018)와 일치하였다. 이는 보육교사의 직무만족도가 높을수록 임파워먼트와 교수효능감, 전문성발달을 향상시킬 수 있는 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 다음으로 보육교사의 임파워먼트와 교수효능감, 전문성발달간에 정적인 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 임파워먼트와 교수효능감과의 정적 상관관계 결과(이예진, 2018; 정미정, 2022), 전문성발달과의 정적 상관관계 결과(마주희, 2015; 안정은, 2019)와 일치하였다. 마지막으로 보육교사의 교수효능감은 전문성발달에 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교수효능감이 전문성발달에 정적 상관관계가 나타난 연구와 일치하였다(이덕수, 2018; 진하연, 2023). 종합하면, 변인간에 밀접한 관계성과 보육교사의 직무만족도, 임파워먼트, 교수효능감이 전문성발달에 중요한 영향력을 미칠 수 있을 것을 확인할 수 있었다. 이에 보육교사의 전문성발달 수준을 높이기 위해 교사에게 자율적인 기회 확대와 교육신념, 직무에 대한 만족도를 향상시키는 노력이 필요하다는 것을 시사한다.

둘째, 보육교사의 직무만족도와 임파워먼트, 교수효능감이 전문성발달에 미치는 영향을 살펴본 결과, 먼저, 직무만족도는 전문성발달에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 직무만족도가 높을수록 전문성발달이 높아진다는 의미이다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족도가 전문성에 유의한 정적인 영향을 미친 연구결과(심순희, 김수영, 2015)와 전문성발달과 비슷한 의미를 가

〈표 5〉 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과의 유의성 검증 결과

구분		B	SE	95% 신뢰구간	
				LLCI*	ULCI**
Total	직무만족도→전문성발달	.66	.03	.59	.73
Direct	직무만족도→전문성발달	.28	.04	.19	.36
Indirect	전체간접효과	.38	.04	.30	.46
	Ind 1: 직무만족도→임파워먼트→전문성발달	.23	.03	.18	.33
	Ind 2: 직무만족도→교수효능감→전문성발달	.12	.02	.05	.15
	Ind 3: 직무만족도→임파워먼트→교수효능감→전문성발달	.02	.01	.00	.04
Ind 1 - Ind 2		.11	.04	.02	.20
Ind 1 - Ind 3		.21	.03	.14	.28
Ind 2 - Ind 3		.10	.02	.04	.15

\*LLCI=boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

\*\*ULCI= boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

지고 있는 수업전문성이 보육교사의 직무만족도에 유의한 영향을 받는 연구결과(배동화, 서현아, 2019)와 같은 맥락이라고 할 수 있다. 이는 보육교사의 직무만족도가 높을수록 자신에게 주어진 직무에 대해 헌신하고 업무에 몰입도가 높아져 직무에 대한 전문성발달이 신장되는 결과라고 해석할 수 있다.

한편, 보육교사를 대상으로 직무만족도가 전문성발달에 미치는 영향을 살펴본 연구는 매우 미흡한 실정이며, 주로 전문성발달이 독립변인이고, 직무만족도가 종속변인으로 주로 연구되어 왔으며, 보육교사의 전문성발달이 직무만족도에 긍정적인 영향을 주는 중요한 변인임은 다수의 연구결과를 통해 제시되고 있다. 그러나 직무만족도는 직무에 따른 결과에 대한 평가로서 업무에 대한 외적인 기준일 뿐 아니라 정서적 반응, 유쾌함, 태도 등의 감정상태로 정의되고 있기 때문에(Endang & Irma, 2014; Fisher & Ashkanasy, 2000), 보육교사가 인식하고 있는 직무만족도의 수준에 따라 보육에 대한 성과는 달라질 수 있을 것으로 예측할 수 있다. 따라서 직무만족도가 업무에 대한 성과에 영향을 미치는 요인임에 따라 직무만족도를 중심으로 다양한 연구모형을 통해 보육교사의 전문성을 향상시킬 수 있는 지속적인 연구가 필요하며, 직무만족도를 높일 수 있는 교육연수 및 프로그램 개발과 제공이 필요하다고 사료된다.

다음으로 보육교사의 임파워먼트와 교수효능감도 전문성발달에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 임파워먼트와 교육에 대한 전문성과 정적 상관관계를 보인 선행연구(최현주 외, 2019)와 일치하였으며, 교사의 임파워먼트가 높을수록 영유아에 대한 교육 전문성이 높게 발휘되어 보육서비스에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과(강영식, 문현경, 2011)와 맥을 같이 한다. 또한 보육교사의 교수효능감과 전문성발달 및 인식에 대한 정적 상관관계를 보인 선행연구(김세정, 2018; 김안나, 2014; 정성은, 강순희, 2024)와 일치하였으며, 효능감이 높은 교사일수록 교수 방향에 대한 자신감을 갖고 질 높은 보육을 수행할 수 있는 전문성이 향상된다는 연구결과(이경례, 문혁준, 2013; 이연희, 문혁준, 2023)가 본 연구의 결과를 지지한다. 보육교사의 전문성에 대한 발달수준을 높이기 위해 자율적인 권한 및 능력, 사명의식인 임파워먼트와 교수능력에 대한 긍정적인 신념을 갖고 이끌어갈 수 있는 교수효능감을 향상시킬 수 있도록 지속적인 전문성 개발을 위한 연수 및 교육프로그램 제공과 경험이 풍부한 교사와의 멘토링 프로그램, 주인의식을 높일 수 있는 의사결정 참여

에 대한 기회 확대, 자기주도 및 공동연구 프로젝트를 통해 전문성을 높이고 성취감을 느낄 수 있는 다양한 방안을 모색할 필요성을 제시한다.

셋째, 보육교사의 직무만족도는 임파워먼트와 교수효능감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 직무만족도가 높을수록 임파워먼트와 교수효능감이 향상된다는 의미이다. 이러한 결과는 보육교사의 직무만족도가 높을수록 전문의식과 직무에 대한 열정에 긍정적인 영향을 미쳐 임파워먼트에 정적인 영향을 미친 연구결과(김진경 외, 2019)와 일치하였으며, 본 연구 대상과는 다르지만 일부 선행연구에서도 직무만족도가 높을수록 임파워먼트의 수준이 향상되는 결과(김정은, 2016; 조은정, 임혁, 2009)와 같은 맥락이라고 할 수 있다. 또한 보육교사가 자신의 직무에 대한 만족도가 높을수록 자신의 직업에 대해 의미를 갖고 효율적인 교수방법을 위해 시도하는 경향이 높아지면서 교수효능감이 향상되었다는 연구결과와 일치하였다(김민정, 유주연, 2023; 신희이, 황인주, 2016; 조경희 외, 2022; 허은하, 김상림, 2019). 결과적으로 보육교사의 직무만족도가 임파워먼트와 교수효능감을 향상시킬 수 있는 중요한 요인임에 따라 보육교사의 직무만족도를 높이는 방안에 대한 모색이 필요하며, 이를 통해 보육교사로서의 직무에 대한 만족도 수준이 높을수록 사명감을 갖고 어린이집의 긍정적인 성장에 대한 일원이 될 수 있을 것을 사료된다.

넷째, 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과가 검증되었다. 본 연구모형을 분석하기에 앞서 Baron과 Kenny (1986)가 제안한 3단계 매개회귀분석과 같이 매개분석을 충족시키기 위해서는 먼저, 독립변수와 종속변수와의 관계, 독립변수와 매개변수와의 관계, 매개변수와 종속변수와의 관계를 규명한 후 일반적으로 진행됨에 따라 앞서 제시한 본 연구의 변인들의 각각 관계성을 살펴봄으로써 매개분석을 진행하기에 충족되었고, 본 연구에서 제시되어진 매개변인 요인인 임파워먼트(김미정, 조동혁, 2023; 김정현, 김혜순, 2022; 송미아, 정혜원, 2024)와 교수효능감(김정희, 정정희, 2024; 이윤희, 탁정화, 2023; 현미희, 정혜원, 2024)의 경우 일부 선행연구에서도 매개변인으로서의 역할을 하는 것으로 나타남에 따라 검증분석을 진행하였다.

결과적으로 보육교사의 직무만족도는 전문성발달에 직접적인 영향을 미칠뿐 아니라 교사의 임파워먼트와 교수효능감을 순차적으로 매개하여 간접적으로 전문성발달에 영

향을 미쳤다는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 보육교사의 직무만족도에 대한 인식이 높을수록 임파워먼트가 향상되며 이는 곧 보육교사의 교수효능감을 높이므로서 전문성발달에 긍정적인 영향을 미친다는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과를 검증하기 위하여 변인들간의 총효과와 직접효과를 비교해 본 결과, 보육교사의 직무만족도가 전문성발달에 미치는 총효과보다 직접효과의 크기가 감소함으로서 변인간의 매개효과가 있음을 의미함과 동시에 직무만족도가 전문성발달에 미치는 영향에서 임파워먼트와 교수효능감이 라는 매개변인이 추가됨으로써 간접효과의 크기가 증가했다는 것을 확인하였다.

또한 제시된 결과는 앞서 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감이 각각의 매개효과가 나타났으나 더 나아가 보육교사의 임파워먼트와 교수효능감이 순차적으로 매개변인으로서의 역할을 간접적으로 영향을 미쳤다는 것은 중요한 결과이다. 직무만족도가 임파워먼트와 교수효능감을 순차적으로 매개하여 전문성발달에 영향을 미친다는 것은 보육교사에게 직무만족도를 향상시켜 전문성을 높이기 위한 방안을 강조하기 보다 어린이집 운영과 교육에 대한 자율적인 권한인 임파워먼트와 보육에 대한 교사로서의 믿음인 교수효능감을 충족했을 때 효율적인 전문성을 높일 수 있다는 것을 유념해야 한다는 부분이다. 이는 직무만족도가 임파워먼트에 영향을 미친다는 선행연구(김진경 외, 2019; 조은정, 임혁, 2009)와 임파워먼트가 교수효능감에 영향을 미친다는 선행연구(강영식, 문현경, 2011; 송미아, 정혜원, 2024; 하지민, 고은경, 2023), 교수효능감이 전문성발달에 영향을 미친다는 선행연구(김세정, 2018; 김안나, 2014; 이연희, 문혁준, 2023)의 결과가 본 연구의 결과를 지지한다.

마지막으로 변인들의 매개효과에 대한 유의성 및 간접효과 간의 차이검증을 확인한 결과, 영향력의 크기에서 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트의 매개효과의 영향이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감 모두 중요한 변인이지만, 특히 임파워먼트가 중요한 매개 역할을 한다는 것을 의미한다. 즉, 보육교사의 전문성발달을 향상시키기 위해 교육 프로그램을 제공할 시 교육적인 순서 측면에서 임파워먼트를 먼저 높일 수 있는 방안을 개발 및 제시할 수 있도록 함에 따라 효율성을 높일 수 있을 것으로 사료되며, 이후 교수효능감을 함양할 수 있는 순차적인 교육적 방안을 제안한다.

본 연구의 의미 있는 연구결과에도 불구하고 다음과 같은 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구의 서울과 경기도, 대전, 부산 지역에 근무하는 보육교사를 대상으로 진행됨에 따라 연구의 결과를 일반화하는 것에 한계를 가지고 있다. 이에 추후 연구에서는 지역적 특수성을 고려하고 표집에 대한 규모를 확대하여 일반화된 분석결과를 도출할 수 있도록 해야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 보육교사가 설문지를 직접 작성한 것을 바탕으로 도출된 결과로서 교사의 지각수준, 성향, 편견 등에 따라 객관성을 확보하는 것에 한계를 가지고 있다. 따라서 추후 연구에서는 다양한 관찰법 및 심층면접 등 신중한 선택을 통해 병행하여 양적연구 및 질적연구도 함께 진행될 필요성을 제시한다.

이러한 제한점에도 불구하고 보육교사의 전문성발달에 대한 중요성을 제시하였으며, 보육교사의 직무만족도와 전문성발달간의 관계에서 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과의 관계를 살펴본 점에서 선행연구와의 차별성을 가지고 있다. 또한, 임파워먼트와 교수효능감의 다중매개효과를 검증함에 따라 전문성발달에 구체적인 개입을 확인하였다는 점에서 의의를 가진다. 이를 통해 전문성발달을 향상시키기 위한 다각적인 자료로써 활용될 것으로 사료되며, 그 외 다양한 영역에서 전문성을 증진시키기 위한 대안을 제공하고자 노력했다는 점에서 의의를 두고자 한다.

주제어: 직무만족도, 전문성발달, 임파워먼트, 교수효능감

## REFERENCES

- 강영식, 문현경(2011). 어린이집 교사의 임파워먼트가 교사효능감 및 교육전문성에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 16(4), 161-181.
- 강주연, 정정희(2018). 유아교사의 발달단계에 따른 자기장학 활동을 통한 교사 전문성 변화 양상. *열린유아교육연구*, 23(2), 247-272.
- 권성민(2013). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 유아교사의 직무만족 간의 구조적 관계 분석. *영남대학교 박사학위논문*.
- 김명순, 김수정, 강형옥, 정아람(2018). 보육교사가 인식한 직무만족도, 전문성과 어린이집 조직분위기 및 이직 의도 간 구조적 관계. *유아교육연구*, 38(1), 391-415.

- 김미정, 조동혁(2023). 상사의 코칭리더십이 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 임파워먼트와 직무열의의 매개효과를 중심으로. *코칭연구*, 16(2), 95-120.
- 김민경, 유주연(2023). 영아교사의 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향에서 조직풍토의 매개효과. *유아교육연구*, 43(6), 117-133.
- 김상람, 김길숙(2020). 보육교사의 심리적 안녕감과 직무만족도의 관계에서 교수효능감의 매개효과. *한국보육학회지*, 20(4), 15-24.
- 김선희, 권현용(2021). 보육교사의 심리적 안녕감과 직무만족도의 관계에서 교사 자기분화의 매개효과. *동서정신과학*, 24(2), 127-140.
- 김성은, 조우미(2022). 영유아교사의 구성주의 교육신념이 창의적 교수행동에 미치는 영향: 교수효능감의 매개효과를 중심으로. *한국보육지원학회지*, 18(6), 59-73.
- 김세정(2018). 예비유아교사의 놀이교수효능감과 전문성 인식 및 놀이성 간의 관계 분석. *유아교육학논집*, 22(1), 151-173.
- 김수미(2013). 전문성어린이집 교사의 인성 및 전문성 발달과 교사-유아 상호작용 간의 관계. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김안나(2014). 유치원교사의 교사효능감과 교사전문성 및 유아교육 프로그램의 질과의 관계. *한국보육학회지*, 14(3), 153-175.
- 김은주(2020). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 광주여자대학교 석사학위논문.
- 김정은(2016). 군 초급간부의 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향과 임파워먼트의 매개효과. *한국군사학*, 9(1), 33-57.
- 김정현, 김혜순(2022). 원장의 리더십 유형이 유아교사의 놀이지원 효능감에 미치는 영향: 유아교사의 임파워먼트 매개효과를 중심으로. *문화와 융합*, 44(12), 497-514.
- 김정희(2007). 원장의 리더십과 유아교사의 임파워먼트, 조직효과성에 관한 연구: 개인 및 조직특성 중재효과와 임파워먼트 매개효과를 중심으로. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 김정희, 정정희(2024). 유아교사의 디지털 리더십과 디지털 놀이 지원역량 간의 관계에서 교수효능감과 디지털 기술 활용태도의 다중매개효과. *열린유아교육연구*, 29(2), 1-25.
- 김진경, 이정미, 신현주(2019). 보육교사의 발달단계와 직무만족도가 임파워먼트에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 19(18), 49-73.
- 김현진, 신은수(2008). 보육교사의 전문성 발달 수준에 대한 연구: 교사의 개인적 변인(연령, 학력 및 전공, 자격유형, 과거 직업유형)을 중심으로. *한국교원교육연구*, 25(3), 239-259.
- 노중희(2001). 교원직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. *교육행정학연구*, 19(2), 163-182.
- 마주희(2015). 어린이집 원장의 서번트 리더십과 교사의 임파워먼트 및 교직전문성과의 관계. 덕성여자대학교 석사학위논문.
- 박성혜(2015). 유아교사의 교직적성과 자아존중감 및 교수효능감의 관계. *유아교육학논집*, 19(2), 211-242.
- 박정임(2006). 시설장의 리더십이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향 연구. 단국대학교 석사학위논문.
- 박혜경(2016). 학교활력수준, 초등교사의 자기주도학습능력, 심리적 임파워먼트 및 창의적 직무수행간의 구조적 관계. 숭실대학교 박사학위논문.
- 배동화, 서현아(2019). 유아교사의 조직몰입과 직무만족도가 수업전문성에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 19(22), 965-988.
- 배민주(2021). 보육교사의 인성, 자아탄력성 및 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 칼빈대학교 박사학위논문.
- 백은주, 조부경(2004). 유치원 교사의 전문성 발달 수준 자기 평가 도구 개발. *유아교육연구*, 24(4), 95-118.
- 서원경, 이신영(2019). 어린이집의 조직문화가 보육교사의 행복플로리시에 미치는 영향: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로. *유아교육보육복지연구*, 23(2), 7-32.
- 송미아, 정혜원(2024). 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십이 교사의 이직 의도에 미치는 영향: 교사 임파워먼트와 교사효능감의 매개효과를 중심으로. *열린유아교육연구*, 29(2), 97-118.
- 신희이(2011). 영아교사의 전문성 발달에 영향을 미치는 변인에 관한 연구. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 신희이, 황인주(2016). 영유아교사의 자아존중감, 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향. *영유아교육지원연구*, 1(1), 24-46.

- 심순희, 김수영(2015). 영아보육교사의 개인 변인에 따른 직무만족도와 전문성 인식 차이 및 관계 분석. *열린 부모교육연구*, 7(1), 1-17.
- 안정은(2019). 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감, 교직 헌신도가 전문성 발달에 미치는 영향. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 오혜령(2020). 영유아 교사의 목표지향성이 교사효능감에 미치는 영향: 반성적 사고의 매개효과를 중심으로. 한양대학교 석사학위논문.
- 위진희(2022). 영유아교육기관의 조직건강성과 교사 임파워먼트가 전문성 발달에 미치는 영향: 마음챙김의 매개효과를 중심으로. 한국방송통신대학교 석사학위논문.
- 유서희, 김상옥(2019). 영아교사의 전문성 인식이 교사-영아 상호작용 및 직무만족도에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 19(3), 129-140.
- 이경래, 문혁준(2013). 영아보육교사의 발달지식, 교사효능감, 전문성 지원환경이 전문성발달 수준에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 13(3), 163-182.
- 이나연, 이선미(2020). 보육교사의 공감능력이 유아의 놀이성에 미치는 영향: 놀이교수효능감의 매개효과 검증. *미래유아교육학회지*, 27(4), 51-76.
- 이덕수(2018). 만2세반 보육교사의 놀이교수효능감과 교사 전문성 발달 수준이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. 인천대학교 석사학위논문.
- 이분려(1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사 효능감의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이수련, 이정화(2014). 유아교사의 발달단계에 따른 전문성 및 교사-유아 상호작용. *유아교육보육복지연구*, 18(3), 33-54.
- 이연주(2004). 유치원 교사의 전문성 신장을 위한 자기장학 수행 연구. 동아대학교 석사학위논문.
- 이연희, 문혁준(2023). 보육교사의 교사효능감과 교사역할수행의 관계에서 전문성 인식의 매개효과. *학습자 중심교과교육연구*, 23(11), 553-565.
- 이예진(2018). 보육교사의 임파워먼트와 교수효능감이 조직효과성에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이윤희, 탁정화(2023). 보육교사의 직무역량과 놀이중심교육과정 실행역량의 관계에서 놀이교수효능감과 교수창의성의 이중매개효과. *유아교육연구*, 43(6), 407-433.
- 이은주, 김정미(2020). 보육교사의 직무스트레스가 역할수행에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과를 중심으로. *교육문화연구*, 26(3), 801-822.
- 이점자(2011). 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향: 보육교사 효능감을 매개변수로 하여. 경기대학교 박사학위논문.
- 이종진(2015). 보육교사의 전문성 수준이 교사-유아 애착 안정성에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과. 경희대학교 석사학위논문.
- 이희영(2018). 영아교사의 전문성 발달 및 교사효능감이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. 동아대학교 석사학위논문.
- 정미정(2022). 어린이집의 원장의 코칭리더십이 임파워먼트와 교사효능감을 매개하여 보육교사의 행복감에 미치는 구조관계. 협성대학교 박사학위논문.
- 정성은, 강순희(2024). 영유아교사의 셀프리더십 교사효능감, 교사전문성의 관계 및 경력에 따른 비교. *학습자 중심교과교육연구*, 24(10), 571-581.
- 정우석, 오재연(2020). 유아교육기관 내 원장의 코칭리더십과 조직문화가 교사의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 25(1), 161-189.
- 정은혜, 전병운(2015). 특수교사의 수업 전문성 관련 요인에 관한 구조적 분석. *상업교육연구*, 29(3), 57-84.
- 정혜선, 공계순(2019). 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 역할수행에 미치는 영향: 임파워먼트와 직무만족도의 매개효과 검증을 중심으로. *복지상담교육연구*, 8(2), 107-130.
- 조경희, 변미옥, 이종임(2022). 보육교사의 놀이신념 및 전문성이 놀이교수효능감에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. *부모교육연구*, 19(1), 85-106.
- 조은정, 임혁(2009). 직무특성이 정신보건사회복지사의 임파워먼트에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과. *사회과학연구*, 25(4), 323-345.
- 조재경(2021). 보육교사의 의사소통능력과 조직효과성의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과 분석. *학습자 중심교과교육연구*, 21(8), 285-303.
- 진하연(2023). 유아교사의 교사효능감이 유아의 놀이성에 미치는 영향: 교사 전문성인식의 매개효과. 연세대학교 석사학위논문.
- 차금례(2020). 보육교사의 직무스트레스와 교사효능감이 역할수행에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과. 칼빈대학교 박사학위논문.
- 최현주, 부성숙, 윤은정(2019). 유아교사의 교직윤리 의식

- 이 임파워먼트와 전문성 수준에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 19(22), 1227-1243.
- 하지민, 고은경(2023). 유아교사의 임파워먼트가 교사효능감에 미치는 영향에서 직업가치인식의 매개효과. *학습자중심교과교육연구*, 23(12), 835-847.
- 한은경(2018). 보육교사의 임파워먼트와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. *인천대학교 석사학위논문*.
- 허은하, 김상립(2019). 유아교사의 교사전문성과 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 19(1), 145-157.
- 허주연(2018). 보육교사의 직무만족도와 교사효능감 및 교수몰입 간의 관계. *숭실대학교 석사학위논문*.
- 현미희, 정혜원(2024). 영유아교사가 지각한 사회적지지 가 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향: 정서지능과 놀이교수효능감의 매개효과를 중심으로. *열린유아교육연구*, 29(2), 49-67.
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: Amotivational paradigm for effective teacher education, *Journal of Teacher Education*, 35, 28-32.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cole, A., & Knowles, J. G. (1994). *Emerging as a teacher*. New York: Teachers College Press.
- Endang, P., & Irma, P. S. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10-18.
- Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). Toward the development of an efficacy belief instrument for elementary teachers. *Science Education*, 79(1), 63-75.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 123-129.
- Glickman, D. C., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Needham: Allyn & Bacon/ Longman Publishing.
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment*. Hampshire, England: Gower.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New York: Guilford Press.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment Scale: Assessment of level empowerment within the school environment. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 52(6), 951-960.
- Sims, H. P., & Lorenzi, P. (1992). *The new leadership paradigm*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Received 19 November 2024;

1st Revised 05 January 2025;

Accepted 22 January 2025