

어린이집 설립유형에 따른 보육교사의 근무환경 실태와 전문성 발달의 차이

Differences in the Working Environment Condition and Professional Development of Child-Care Teachers According to the Type of Child-Care Centers

황 혁*

한남대학교 아동복지학과 초빙교수*

Hwang Hyuk*

Department of Child Development and Guidance, Hannam University

Abstract

This study examined differences in childcare teachers' working environment conditions and professional development across various types of childcare centers. A survey was conducted with 500 childcare teachers employed in Seoul, Gyeonggi-do, Daejeon, and Busan, Korea. Data analysis was performed using SPSS 23.0, employing descriptive statistics, correlation analysis, reliability analysis, and one-way analysis of variance (ANOVA). Results revealed significant differences in teachers' working conditions and professional development depending on the type of childcare center. These findings underscore the necessity of recognizing unique environments of different childcare center types and highlight the need for social support to enhance working conditions and professional development of childcare teachers.

Keywords: Childcare teacher, Work environment condition, Professional development, Type of child-care center

I. 서론

최근 한국 사회는 초저출산, 맞벌이 가정 증가, 1인 가구 확산 등 급격한 가족구조의 변화를 겪고 있으며, 이로 인해 영유아 보육과 교육은 더 이상 가정만의 책임이 아니라 국가 공동의 책무로 인식되고 있다. 이러한 사회적 변화에 대응하여 정부는 유보통합과 부모의 양육 부담 완화를 목표로 다양한 보육정책을 시행하고 있으며, 이는 단순한 수요 충족 차원을 넘어 유능한 미래 인재 양성의 기반 마련이라는 전략적 의미가 있다. 보육의 양적 확대가 일정 수준 달성

된 현시점에서, 정책의 초점은 보육의 질 향상으로 옮겨가고 있다. 이는 영유아의 삶의 질, 부모의 보육 신뢰도, 교사의 직무만족도 등에 직결되며, 그 중심에는 보육교사라는 핵심 인적자원이 놓여 있다. 특히, 보육의 질을 결정짓는 가장 중요한 요인 중 하나로 보육교사의 전문성과 근무환경이 지속적으로 지목되고 있다(류경희, 강상, 2015; 한신애, 문수백, 2012; Billheimer, 2006).

보육교사는 단순한 돌봄 제공자가 아니라, 영유아의 발달을 정서적·인지적으로 지원하는 전문 교육자이며, 부모와 영유아를 매개하는 커뮤니케이터, 상황을 조율하는 문

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

제 해결자로서의 복합적인 역할을 수행한다(박유영, 정유진, 2019). 특히 영유아는 부모보다 더 오랜 시간을 교사와 보내는 경우가 많으므로 교사와의 상호작용은 생애 초기 경험을 구성하는 핵심 요소가 된다(Raikes & Edwards, 2009). 즉, 보육교사의 중요성은 지속적으로 강조해도 지나치지 않다고 볼 수 있다. 따라서 영유아에 대한 개별적인 보육서비스와 부모의 다양한 요구에 따라 최적의 환경에서 영유아가 건강하고 안전하게 전인적 발달이 이루어지기 위해서는 보육교사라는 인적요인에 대해 자세히 살펴볼 필요성이 있으며, 특히 과거에 비해 보육에 대한 역할이 가정에서 교사로 시간적 비율이 높게 옮겨지고 있는 시점에서 교사와 관련된 변인에 관한 연구는 필요하다.

어린이집에서 보육과 관련된 핵심적 주체 중 하나인 보육교사가 자신에게 주어진 직무 및 업무에 대한 효과적인 성과를 이루기 위해서는 다양한 요인들이 있지만, 그중 보육교사의 전문성과 근무환경에 대해 크게 영향을 받는 것으로 제시되고 있다. 2020년에 개정되었던 제4차 표준보육과정은 보육 현장에서 아동중심, 놀이중심을 기반으로 보육교사의 자율성 강화를 제시하면서 교사로서의 역량과 자질에 대한 전문성 향상에 중점을 두고 있으며, 제4차 중장기 보육기본계획(2023~2027)과 제3차 유아교육발전 기본계획(2023~2027)에서도 어린이집에 대한 지원 및 관리체제 강화로서 보육교사의 근무환경 개선과 교사의 미래 교육 및 역량 강화 확대를 제시하고 있다. 즉, 정부의 정책을 종합하면, 보육교사의 전문성과 근무환경에 대해 중요하게 언급하고 있으며, 영유아의 전인적 발달과 밀접한 관계를 맺는 보육교사의 전문성과 근무환경이 이에 대한 성과에 주요 요인이 될 수 있음을 예측할 수 있다(박민희, 광경화, 2024; 신광순, 유연옥, 2016; 이용주, 2024). 따라서 본 연구에서는 보육교사의 요인 중 전문성 발달과 근무환경에 대해 살펴보려고 한다.

보육교사의 전문성 발달은 고정된 자질이 아니라 경력 전반을 통해 지속적으로 발달하는 역동적 개념으로 이해된다(김숙자 외, 2008; 백은주, 조부경, 2004). 전문성 발달은 일반적으로 지식과 기술의 발달, 자기 이해의 발달, 생태적 발달이라는 세 가지 하위요인으로 구성되며, 이들은 독립적이면서도 상호보완적으로 작용한다. 지식과 기술의 발달은 교육과정 및 영유아 발달에 대한 이해를 실제 수업에 효과적으로 적용하는 능력이고, 자기 이해의 발달은 교사로서의 정체성 확립 및 자아 성장을 통한 성장, 생태적 발달은 조직 내 환경과 정책적 구조 속에서 전문성이 실현될 수 있는 조건을 의미한다(Hargreaves & Fullan, 1992; Vonk,

1993). 즉, 보육교사가 어린이집 내에서 영유아를 대상으로 보육과 교육과정을 통해 갖추어야 할 지식과 기술 및 자질로서 어린이집과 교사로서의 목표를 달성할 수 있는 능력이라 할 수 있다(이수련, 이정화, 2014).

이러한 전문성 발달은 교사의 직무 성취감, 교수효능감, 영유아와의 상호작용, 직무만족도 등 여러 요소에 긍정적인 영향을 미친다는 연구가 누적되고 있다(김기영, 조동혁, 2022; 문정희, 2022; 박민희, 광경화, 2024). 반면, 전문성이 낮은 교사는 영유아의 요구에 민감하게 반응하지 못하거나, 교육적 판단의 어려움으로 인해 학습 기회를 놓치게 되는 경우도 발생한다(윤주연, 2013). 즉, 보육교사는 부모를 대신하여 양육과 교육 및 그 외적으로 다양한 역할을 통해 영유아가 신체적으로 건강하고 정서적 안정감과 전인적 발달을 이룰 수 있도록 교육에 필요한 모든 것을 종합적으로 운영하기 위한 주체로서 보육교사의 전문적인 역량인 전문성은 매우 중요한 요인임을 확인할 수 있다(강주연, 정정희, 2018; 유서희, 김상옥, 2019; 정은혜, 전병운, 2015). 보육교사의 전문성이 충분하지 않다면, 보육에 대한 효과를 기대할 수 없으므로 교사의 전문성을 지속적으로 지원하며, 이러한 전문성은 교사가 자신의 전문성에 대해 얼마나 인식하고 노력하는지에 따라 실제 수행 능력이 달라지는 것으로 보고되고 있다(김현진, 신은수, 2008; Hargreaves, 2000). 따라서 본 연구는 보육교사의 전문성 발달을 고찰함으로써, 교사가 자신의 전문성을 높게 인식하고 이를 바탕으로 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 미칠 방안을 모색하고자 한다.

다음으로 보육교사의 근무환경에 대해 살펴보면, 조직 내에서 근로자가 업무의 효율성을 최대한 올릴 수 있도록 기본적인 생활을 보장하며, 경제적 참여 및 확대, 직무에 대한 의욕 증진 등을 보장하기 위한 환경으로 정의하고 있다(안현미, 김현실, 2013; 최인숙, 2015). 즉, 보육교사가 자신에게 주어진 근로조건 및 직무에 책임을 다하고 업무에 효율적인 성과를 이룰 수 있는 충분한 환경을 제공하는 것으로서 동료 교사와 신뢰감 형성 및 소통의 기회, 교사 연수 기회, 휴식공간, 전문성 지원 등 보육교사가 질 높은 보육 운영을 할 수 있도록 물리적, 인적, 업무지원을 포함한 모든 환경이라 할 수 있다(김희정, 2016; 박혜숙, 2016; 이점자, 2012).

이러한 보육교사의 근무환경은 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 제시되고 있는데, 선행연구를 살펴보면, 보육교사가 영유아가 제시하는 결과물에 대해 잠재적인 가능성을 높이기 위해서는 전문적인 능력이 필요

한데, 교사의 창의성을 향상시키기 위해서는 이에 적합한 근무환경의 중요성을 언급하고 있으며(이지영, 2022; 황선영, 2020), 보육교사가 근무환경에 대한 긍정적인 인식을 가질수록, 자신의 교수 방법에 대한 믿음인 교수효능감과 자기 계발 욕구가 향상되면서 영유아에게 질 높은 보육을 제공할 수 있는 것으로 나타났다(백영숙, 2014; 손주리, 2014). 즉, 보육교사의 근무환경은 영유아에게 질 높은 보육서비스를 제공할 수 있는 밀접한 관계적 요인임을 확인할 수 있다. 즉, 보육의 질을 결정하는 것은 교사에 의해 크게 좌우될 수 있으므로, 교사에게 주어진 환경 요인이 열악하다면 성공적인 보육을 기대할 수 없다(Smith, 1996). 따라서 보육교사가 근무환경에 대한 긍정적인 인식을 가질 수 있도록 관련된 연구가 필요하다.

보육교사가 어린이집의 질적 수준을 결정하는 중요한 요인임에도 불구하고 보육교사와 관련된 선행연구를 살펴보면, 교사의 근무조건 및 처우 등에 대한 열악한 근무환경에 대한 문제점을 지적하고 있다. 특히, 어린이집의 경우 학교와 같은 교육기관과 달리 일반적으로 규모가 작으며, 근무하는 보육교사의 인원도 다소 적게 구성되어 있다. 이에 따라 교사 고유의 업무뿐 아니라 어린이집 운영에 필요한 과중한 업무에 노출되는 문제점이 제기되고 있다(고현, 최연, 2016). 보육교사를 대상으로 근무환경에 대한 실태조사를 실시한 결과, 업무량, 근무환경, 근무시간, 급여 등에서 만족도가 50% 이하로 나타났다(양미선, 2020). 이는 보육교사에 대한 근무환경이 열악하고 처우개선이 시급하다는 것을 확인할 수 있음에 따라 교사의 근무환경에 대해 세부적으로 살펴볼 필요성이 있다.

그러나 보육교사의 근무환경을 살펴본 선행연구는 주로 물리적, 인적, 그 외 기타 환경 등에 대한 광범위한 환경을 중심으로 연구된 것들이 대부분이며, 교사의 개인적인 요인을 바탕으로 살펴본 연구는 매우 미흡한 실정이다. 보육교사는 영유아에게 직접적, 간접적으로 교육 및 보육을 제공하는 중요한 주체로서 보육교사가 열악한 근무환경에 노출되어 직무에 대한 사기 저하나 의욕 상실, 심리적 소진을 경험함에 따라 이직까지 이어지는 악순환이 이어져 보육의 직접적인 수혜자인 영유아에게 부작용을 초래할 수 있다(이지원, 2010). 따라서 본 연구에서는 보육교사의 근무환경 중 개인적인 변인을 중심으로 살펴봄으로써 보육교사가 근무환경에 대한 긍정적인 인식을 통해 영유아의 발달에 질 높은 보육을 제공할 방안을 살펴보고자 한다.

이처럼 보육교사의 전문성과 근무환경은 상호 연관되어 있으며, 궁극적으로 보육의 질을 결정짓는 쌍두마차라고

할 수 있다. 그런데 이러한 두 변인은 어린이집의 설립유형에 따라 실질적으로 달라질 가능성이 크다. 한국의 어린이집은 영유아보육법에 따라 국공립, 민간, 직장, 법인, 가정 어린이집 등으로 구분되며, 이들은 재정 구조, 인력 배치 기준, 지원체계 등에서 뚜렷한 차이를 보인다. 이는 설립유형에 따라 어린이집의 운영이 각각 다르게 운영되며, 업무의 종류나 강도, 지원체계 등에서도 차이가 있을 수 있을 것으로 예측할 수 있다.

어린이집 유형별로 특징을 살펴보면, 직장어린이집은 사업주가 근로자의 일과 가정 양립을 지원하기 위해 설치한 것으로서 다른 유형과 달리 정부와 기업의 지원, 고용노동부를 통해 설치비, 운영비, 인건비 일부 등을 지원받기 때문에 교사 처우나 시설 인프라가 우수하고, 만족도도 높은 편이다(최윤경 외, 2022). 국공립어린이집은 설립 주체가 정부 및 지방자치단체로서 국고와 지방비로 운영비 및 영유아 교사에 따라 인건비를 지원받음으로써 안정적인 재정 지원과 공공성 확보라는 장점이 있다(김영미, 2021). 반면, 민간어린이집은 원장이 자비로 운영하거나 제한적인 보조금에 의존하는 경우가 많아, 교사의 급여 수준이나 근무환경, 전문성 향상 기회에 구조적 제약이 많다(배정인, 2010; 심정선, 2004).

실제로, ‘2022년 어린이집 이용자 만족도 조사’에서는 직장어린이집이 평점 4.35점으로 가장 높게 나타났으며, 민간어린이집이 3.98점으로 가장 낮게 나타났다. 또한, 어린이집의 경우 설치를 위해 설치허가제에서 신고제로 전환되면서 어린이집의 양적 성장이 급속히 이루어짐에 따라 보육에 대한 질적 성장에 대한 중점을 두기 시작하였으며, 전국보육실태조사에서 부모들의 신뢰가 가장 높은 국공립어린이집의 확충이라는 결과가 나타났다(보건복지부, 2022). 이처럼 어린이집 설치유형에 따라 정부 및 사업장 지원 정책이 차등 지원되고 이용자들의 만족도가 상이하게 제시되다 보니 국가적 책임을 요구하는 민간어린이집 운영에 관한 연구들이 보고되고 있다(배정인, 2010; 심정선, 2004).

이러한 유형 간 차이는 단지 부모의 만족도 문제에 그치지 않는다. 교사 측면에서 보면, 설립유형은 업무강도, 자율성, 처우, 역량 개발 기회, 조직 문화 등에 직결되며, 이는 곧 교사의 전문성 발휘 가능성과 직무 지속성에 실질적 영향을 미친다. 설립유형에 따른 불균형은 교사의 사기를 감소시키며, 영유아의 발달 기회에도 격차를 유발할 수 있는 구조적 위험 요소로 간주된다. 그럼에도 불구하고, 기존 연구들은 보육교사의 전문성과 근무환경을 개별적으로 다루

거나, 유형 구분 없이 포괄적으로 분석한 경우가 대부분이며, 설립유형 간 차이에 대한 실증적 비교는 매우 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 보육교사의 전문성 발달과 근무환경이라는 두 핵심 요인을 중심으로, 어린이집 설립유형에 따라 어떤 차이가 존재하는지를 실증적으로 분석하고자 한다. 이는 향후 보육정책 설계에서 유형 간 형평성과 실효성을 확보하는 데 기초자료가 될 수 있으며, 유보통합 실현 및 교사 처우개선의 방향성을 제시하는 데 중요한 시사점을 제공할 것이다. 특히, 교사의 개인적 경험과 인식을 중심으로 유형 간 실태를 파악함으로써, 보다 정밀하고 현장 밀착형 정책 수립에 기여하고자 한다.

연구문제 1. 어린이집 유형에 따라 보육교사의 근무환경은 차이가 있는가?

연구문제 2. 어린이집 유형에 따라 보육교사의 전문성 발달은 차이가 있는가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

서울과 경기도, 대전, 부산 등에 위치한 65개의 어린이집에서 현재 근무하는 보육교사 500명을 대상으로 편의 표집을 실시하였다. 연구대상자의 일반적 배경은 <표 1>과 같

다. 보육교사의 경력을 보면, 6년 이상의 경력을 가진 교사가 199명(39.8%)으로 가장 많았고, 3년 이상~6년 미만 160명(32.0%), 3년 미만 141명(28.2%) 순이었다. 다음으로 학력을 보면, 4년제 대학 이상의 학력을 가진 교사가 254명(50.8%)으로 가장 많았고, 2~3년제 대학 이하 학력이 246명(49.2%) 순으로 나타났다. 보육교사의 연령을 보면, 20대 이상 29세 이하의 교사가 240명(48.0%)으로 가장 많았으며, 40대 이상이 134명(26.8%), 30세 이상 39세 이하가 126명(25.2%) 순이었다. 시설유형으로는 직장어린이집에서 근무하는 교사가 203명(40.6%)으로 가장 많았고, 국·공립어린이집에 근무하는 교사가 195명(39.0%), 민간어린이집에서 근무하는 교사가 102명(20.4%) 순으로 나타났다. 마지막으로 보육교사의 근무지역은 서울이 136명(27.2%)으로 가장 많았고, 부산 130명(26.0%), 대전 128명(25.6%), 경기도 106명(21.2%) 순으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 근무환경

보육교사의 근무환경을 측정하기 위해 유희정과 이미화(2004)가 실시한 「보육교사의 근무환경 및 직무실태분석」에서 활용된 문항 중 일부를 기반으로 구성하였다. 구체적으로는 어린이집의 공간 및 시설 확보수준, 교사연수참여, 그리고 급여 및 근무시간과 관련된 문항이 포함되었다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 배경

(N=500)

구분		N	%
경력	3년 미만	141	28.2
	3년 이상~6년 미만	160	32.0
	6년 이상	199	39.8
학력	2~3년제 대학 이하	246	49.2
	4년제 대학 이상	254	50.8
연령	20세 이상 29세 이하	240	48.0
	30세 이상 39세 이하	126	25.2
	40대 이상	134	26.8
시설유형	국·공립어린이집	195	39.0
	민간어린이집	102	20.4
	직장어린이집	203	40.6
근무지역	서울	136	27.2
	경기도	106	21.2
	대전	128	25.6
	부산	130	26.0

먼저, 어린이집 공간 및 시설 확보수준은 어린이집 내 교사실, 휴식공간, 자료실 등의 시설 설비에 대한 9문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해 시설의 설치 여부를 있다(1점)와 없다(0점)로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 교사용 전문공간이 충실하게 확보되었음을 의미한다. 다음으로 교사연수참여는 보수교육, 승급 교육, 일반 및 자율 연수 활동 등에 대한 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해 교육 참여 여부를 있다(1점)와 없다(0점)로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 실제로 연수에 참여한 경향이 많음을 의미한다. 마지막으로 급여는 교사가 현재 수령 중인 월 급여에 대한 금액을 자유롭게 기재하도록 하였으며(단위:만원), 근무시간도 1일 기준 근무시간(단위:분)을 기재하도록 구성하였다. 두 문항 모두 응답 값을 그대로 연속형 수치 변수로 처리하여 분석에 활용하였다.

2) 전문성 발달

보육교사의 전문성 발달을 측정하기 위해 백은주, 조부경(2004)이 개발한 ‘보육교사의 전문성 발달 수준 자기평가 도구’를 신희이(2011)가 어린이집 현장에 적합하도록 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 55문항으로 구성되어 있으며, 보육교사의 전문성을 세 가지 하위 영역으로 나누어 평가한다. 첫째, 지식과 기술의 발달(27문항)은 보육과 교육에 필요한 이론적 지식과 실제적인 교수·보육 기술, 그리고 이를 현장에 효과적으로 적용할 수 있는 실천 역량을 의미한다. 해당 점수가 높을수록 교사가 보육 및 유아교육에 필요한 전문지식과 실천 능력을 충분히 갖추고 있음을 나타낸다. 둘째, 자기 이해의 발달(13문항)은 교사가 자신의 정체성, 신념, 태도, 역할에 대해 성찰하고 이를 전문적 성장과 연계할 수 있는 능력을 의미한다. 점수가 높을수록 자신에 대한 인식과 성찰적 태도가 높고, 전문적으로서의 자율성과 책임감을 내면화하고 있음을 나타낸다. 셋째, 생태적 발달(15문항)은 교사가 가정, 지역사회, 동료, 상급자 등 보육을 둘러싼 다양한 환경과의 관계 속에서 상호작용하며 전문성을 확장해 나가는 역량을 의미한다. 이는 교사가 외부 자원 및 사회적 맥락과 적극적으로 연계하고 협력하는 능력을 반영하며, 점수가 높을수록 보다 개방적이고 통합적인 관점에서 보육 활동을 수행하고 있음을 나타낸다.

모든 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 보육교사의 전문성 발달 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 전문성 발달의 전체신뢰도는 .95이며, 하위요인인 지식과 기술의 발달 .96, 자기 이해의 발달 .90, 생태적

발달 .91로 나타났다

3. 연구절차

본 연구는 설문지 작성을 승인한 어린이집에 근무하고 있는 서울과 경기도, 대전, 부산 지역의 보육교사를 대상으로 자료 조사를 실시하였다. 설문 조사에 앞서 연구자는 어린이집의 원장에게 연구의 목적과 내용, 참여 방식, 비밀보장 및 결과 활용 방안 등을 상세히 설명한 후 동의를 얻은 어린이집만 설문 조사를 진행하였다. 설문지 배포 전에는 전화 및 직접 방문을 통해 원장과 보육교사에게 연구의 취지, 참여절차, 작성요령 등을 설명하였으며, 이는 설문지 서두에도 명시하였다.

연구 참여는 강제성이 없으며, 참여를 희망하는 교사만 자발적으로 응답할 수 있도록 하였다. 자료수집은 2020년 3월부터 4월까지 진행하였으며, 설문지는 직접 방문하거나 우편을 통해 배부되었고, 회수 또한 동일한 방식으로 진행되었다. 총 600부의 설문지를 배부한 결과, 587부가 회수되었으며 이 중 응답이 불성실하거나 문항 누락이 많은 87부를 제외한 최종 500부의 자료를 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 익명으로 처리되었으며, 응답자 개인정보 보호 및 연구윤리를 준수하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 23.0 프로그램을 통해 분석하였다. 먼저, 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도, 백분율, 표준편차, 왜도, 첨도 등을 산출하였고 측정도구의 신뢰 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 활용하였으며, 보육교사의 근무환경 중 어린이집 공간과 시설에 대한 인식, 교사연수기회, 급여, 근무시간, 전문성 발달 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관관계 분석을 실시하였다. 마지막으로 어린이집 유형에 따른 근무환경과 전문성 발달의 차이를 살펴보기 위하여 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증(Scheffé)을 통해 집단 간 차이가 있는지 검증하였다.

III. 연구결과

1. 보육교사의 근무환경과 전문성 발달의 관계

본 연구모형에 투입되는 측정 변인에 대한 평균과 표준

편차, 왜도, 첨도의 기술 통계치와 상관관계를 살펴본 결과는 <표 2>와 같다. 먼저, 주요 변인들의 평균과 표준편차를 살펴보면, 어린이집 공간과 시설 확보수준 평균은 .86 (SD=.16), 교사연수참여 평균은 .75(SD=.21), 급여 평균은 228.96만원(SD=29.63), 근무시간 평균은 545.12분(SD=48.70), 전문성 발달 평균은 3.11(SD=.29)로 나타났다.

다음으로 왜도와 첨도에 대한 통계량을 살펴본 결과, 왜도는 -1.12에서 1.02로 나타났으며, 첨도는 -1.01에서 2.23으로 나타났다. 일반적으로 왜도와 첨도는 각각 ± 2 이하, ± 7 이하를 기준으로 정규분포로 제시하고 있음을 참고하면(Kline, 2011), 본 연구변인들은 정규분포에 대한 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

마지막으로 변인 간의 상관관계를 살펴본 결과, 먼저, 어린이집 공간과 시설 확보수준은 교사연수 참여 여부 ($r=.21, p<.01$), 급여($r=.11, p<.05$), 전문성 발달($r=.11, p<.05$)과 유의한 정적상관을 보였으나, 근무시간은 해당 변수와 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 교사연수참여 여부는 전문성 발달과 유의한 정적상관($r=.15, p<.01$)

을 보였으나, 급여와 근무시간은 해당 변수와 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 급여는 전문성 발달과도 유의한 정적상관($r=.11, p<.05$)이 나타났으나 근무시간은 해당 변수와 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 마지막으로 근무시간은 전문성 발달과 유의미한 상관관계를 보이지 않는 것으로 나타났다.

2. 어린이집 유형에 따른 보육교사의 근무환경 실태 차이 분석

어린이집 유형에 따른 보육교사의 근무환경 실태 차이를 살펴본 <표 3>과 같다. 결과를 살펴보면, 어린이집 공간과 시설 확보수준($F=10.14, p<.001$), 급여($F=76.97, p<.001$), 근무시간($F=20.30, p<.001$)에서 어린이집 유형 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 교사연수 기회는 어린이집 유형 간에 차이가 없는 것으로 나타났다.

집단 간 차이를 살펴보기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 어린이집 공간과 시설 확보수준에서는 직장어린이집 ($M=.86, SD=.13$)에 근무하는 보육교사가 국공립어린이

<표 2> 측정 변인 간의 상관관계 및 기술통계

(N=500)

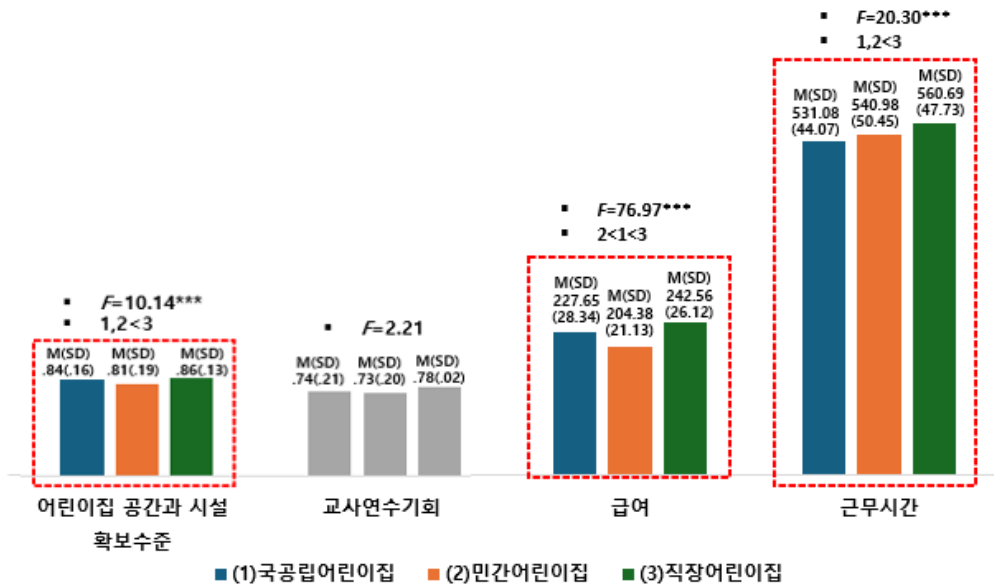
변인		1	2	3	4	5
근 무 환 경	1. 어린이집 공간과 시설 확보수준	1				
	2. 교사연수참여(유무)	.21**	1			
	3. 급여(만원)	.11*	.06	1		
	4. 근무시간(분)	.06	.01	.01	1	
	5. 전문성 발달	.11*	.15**	.11*	.01	1
M		.86	.75	228.96	545.12	3.11
SD		.16	.21	29.63	48.70	.29
Skewness		-1.12	-.26	.28	.06	1.02
Kurtosis		.59	-1.01	.40	2.23	.50

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

<표 3> 어린이집 유형에 따른 보육교사의 근무환경 실태 차이 분석결과

요인	국공립 어린이집(1)	민간 어린이집(2)	직장 어린이집(3)	F	Scheffé 사후검증
	M(SD)	M(SD)	M(SD)		
어린이집 공간과 시설확보수준	.84(.16)	.81(.19)	.86(.13)	10.14***	1,2<3
교사연수참여(유무)	.74(.21)	.73(.20)	.78(.02)	2.21	-
급여(만원)	227.65(28.34)	204.38(21.13)	242.56(26.12)	76.97***	2<1<3
근무시간(분)	531.08(44.07)	540.98(50.45)	560.69(47.73)	20.30***	1,2<3

*** $p<.001$



[그림 1] 어린이집 유형에 따른 보육교사의 근무환경 실태 차이 분석결과

집(M=.84, SD=.16)과 민간어린이집(M=.81, SD=.19)에 근무하는 보육교사보다 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 급여에서는 직장어린이집(M=242.56, SD=.26.12)에 근무하는 보육교사의 월평균 수령액이 가장 높았으며, 다음으로 국공립어린이집(M=227.65, SD=28.34), 민간 어린이집(M=204.38, SD=21.30) 유형순으로 나타났다.

다음으로 근무시간에서는 직장어린이집 유형(M=560.69, SD=47.73)이 국공립어린이집(M=531.08, SD=44.07)과 민간어린이집(M=540.98, SD=50.45) 유형보다 평균이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 이는 직장어린이집에 근무하는 보육교사가 다른 유형의 어린이집에 근무하는 교사에게 비해 어린이집의 물리적 환경이 잘 갖추어져 있으며, 급여와 근무시간을 높게 인식하고 있는 것으로 해석된다.

2. 어린이집 유형에 따른 보육교사의 전문성 발달 차이 분석

어린이집 유형에 따른 보육교사의 전문성 발달 차이를 살펴본 결과는 <표 4>와 같다. 결과를 살펴보면, 전문성 발달 전체(F=6.56, p<.001), 하위요인인 지식과 기술의 발달(F=6.17, p<.01), 자기 이해의 발달(F=4.28, p<.05), 생태적 발달(F=3.91, p<.01)에서 어린이집 유형 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

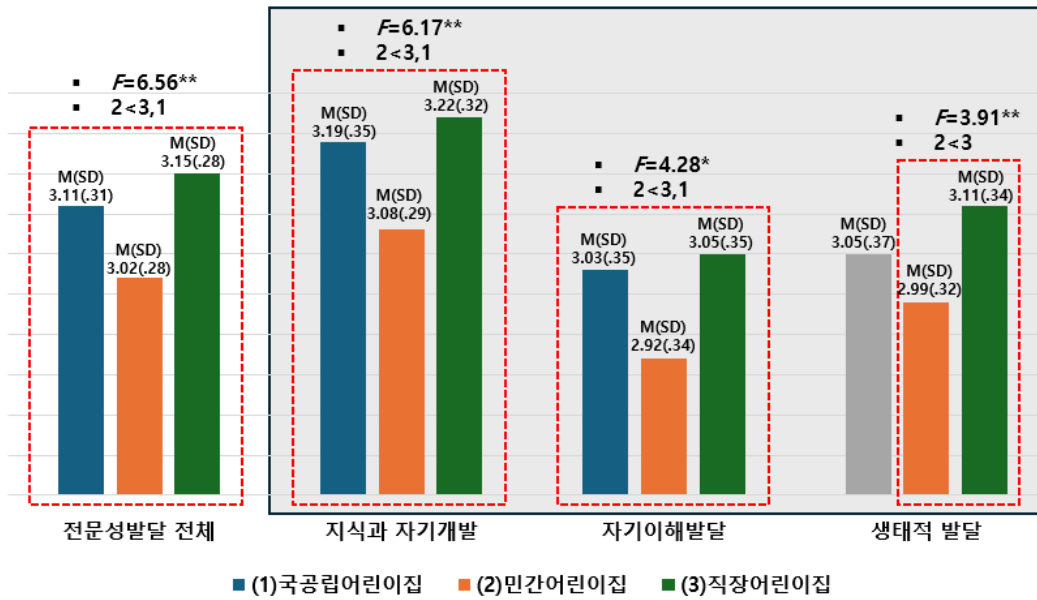
집단 간 차이를 살펴보기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 전문성 발달 전체에서는 직장어린이집(M=3.15, SD=.28)과 국공립어린이집(M=3.11, SD=.31) 유형이 민간어린이집(M=3.02, SD=.28) 유형보다 높은 것으로 나타났다. 이는 직장어린이집과 국공립어린이집에 근무하는 보육교사가 민간어린이집 교사에게 비해 전문성 발달에 대한 인식이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

다음으로 전문성 발달 하위요인별인 지식과 기술의 발달과 자기 이해의 발달에서는 직장어린이집(지식과 기술의 발달: M=3.22, SD=.32, 자기 이해의 발달: M=3.05,

<표 4> 어린이집 유형에 따른 보육교사의 전문성 발달 차이 분석결과

요인	국공립 어린이집(1)	민간 어린이집(2)	직장 어린이집(3)	F	Scheffé 사후검증	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)			
전문성발달 전체	3.11(.31)	3.02(.28)	3.15(.28)	6.56***	2<3,1	
하위요인	지식과 기술의 발달	3.19(.35)	3.08(.29)	3.22(.32)	6.17**	2<3,1
	자기 이해의 발달	3.03(.35)	2.92(.35)	3.05(.35)	4.28*	2<3,1
	생태적 발달	3.05(.37)	2.99(.32)	3.11(.34)	3.91**	2<3

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



[그림 2] 어린이집 유형에 따른 보육교사의 전문성 발달 차이 분석 결과

SD=.35)과 국공립어린이집(지식과 기술의 발달: M=3.19, SD=.35, 자기 이해의 발달: M=3.03, SD=.35)유형이 민간 어린이집(지식과 기술의 발달: M=3.08, SD=.29, 자기 이해의 발달: M=2.92, SD=.35)유형보다 평균이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 생태적 발달에서는 직장 어린이집 유형(M=3.11, SD=.34)이 민간어린이집(M=2.99, SD=.32) 유형보다 평균적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집의 설립유형에 따라 보육교사의 근무환경 실태와 전문성 발달의 차이를 분석하고, 이를 통해 어린이집 유형별 보육환경과 교사 전문성의 특성을 이해하고 향상 방안을 제시하는 데 목적이 있다. 본 연구에서 밝혀진 주요 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집 유형에 따라 보육교사의 근무환경을 분석해 본 결과, 보육교사의 근무환경은 어린이집 설립유형에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 특히 어린이집 공간과 시설 확보수준, 급여, 근무시간에서 어린이집 유형 간 유의미한 차이가 나타났다.

먼저, 어린이집 공간 및 시설확보 수준에서는 직장어린이집이 가장 높은 평균값을 보였다. 이는 직장어린이집이 「영유아보육법」 제28조 제2항에 따라 고용보험 가입사

업장을 중심으로 설치되며, 설치비, 개보수비, 교재교구비 등 초기 투자 비용의 최대 90%를 정부로부터 지원받는 구조 덕분에 가능한 결과이다. 이러한 물리적 환경의 차이는 단순한 공간구성의 문제를 넘어, 교사의 업무 효율성, 휴게 환경, 정서적 안정감에 영향을 미치는 핵심요인이다. 유복희(2014)의 연구에서도 직장어린이집은 공간 활용도와 시설 질에서 다른 유형보다 높은 평가를 받은 바 있으며, 이는 본 연구 결과와도 일치한다. 반면 국공립어린이집은 중앙정부와 지방자치단체의 계획에 따라 확충되는 공공기관으로서, 보편적 보육서비스 제공이라는 공공적 성격이 강하지만, 개별 어린이집 단위의 공간 개선이나 보완에는 유연한 재정 운용의 제약이 존재한다. 민간어린이집의 경우, 설립 주체가 개인 원장이고 정부의 직접 재정지원이 상대적으로 제한되어 있어 시설 보완 및 환경 개선에 구조적 어려움이 클 수밖에 없다. 이는 교사들에게 교육과 보육 외적 환경에 대한 부담을 지속해서 유발할 수 있다.

다음으로 보육교사의 급여 측면에서도 직장어린이집이 가장 높은 급여 수준을 보였다. 직장어린이집은 대기업과 중소기업 유형에 따라 보육교사 1인당 월 60만~138만 원의 인건비를 근로복지공단으로부터 지원받을 수 있으며, 운영 사업장으로부터의 전입금 형태(영유아보육법 시행령 제25조)의 추가 지원도 가능하다. 이러한 복합 재정지원 구조는 교사에게 실질적인 처우개선 효과를 제공한다. 반면 국공립어린이집은 정원이내 인원에 한해 영아반 80%, 유아반 30% 수준의 인건비 지원만을 받을 수 있으며, 경력교

사의 호봉 상승에 따라 예산 부담이 커지는 구조적 한계를 갖고 있다. 이는 경력교사일수록 유아반보다 영아반을 담당하게 되는 현상으로 이어져, 결과적으로 교사의 자질에 비례하지 않는 역할 배정이 발생할 수 있다. 민간어린이집은 기관보육료를 통한 간접 지원 외에는 명확한 인건비 보조 수단이 부재하여, 급여 수준의 형평성과 안정성 확보가 어렵다. 실제로 양미선 외(2021)의 ‘2021년 전국보육실태조사’와 보건복지부(2022)의 ‘제4차 중장기 보육 기본계획(2023~2027)’에서도 국공립어린이집 교사의 평균급여와 민간어린이집의 급여 간의 큰 격차를 제시하였으며, 급여 구조 불균형과 처우개선에 대한 필요성을 제시하였다.

마지막으로 근무시간에서도 설립유형 간 차이가 나타났으며, 직장어린이집 교사가 가장 높은 근무시간을 보였다. 이는 양미선 외(2021)의 ‘2021년 전국보육실태조사’에서 어린이집 유형별 주당 근무 총시간을 비교한 결과, 직장어린이집에서 근무하는 보육교사의 근로시간이 가장 높았으며, 특히, 보육 준비 및 기타 업무에 대한 시간이 직장어린이집 유형에서 가장 높게 제시되었다. 다음으로 국공립어린이집, 민간어린이집 순으로 나타나 본 연구와 일치하였다. 이러한 차이는 어린이집 유형별 재정지원구조에서 살펴볼 수가 있다. 어린이집 보육교사는 보육 운영에 관련된 공식적인 근무시간 외에도 행사 준비, 문서 작업, 환경구성 등의 비공식 노동시간에 다수 노출되어 있다. 근로기준법상 보육교사는 근로자로 규정되며, 법정근로시간을 제외한 초과근로에 대해서는 합당한 보상이 이루어져야 한다(근로기준법 제14조). 즉, 어린이집에서는 보육교사의 법정근로시간 이외의 초과근로에 대한 수당을 지급할 수 있는 유연한 재정 능력이 중요하다고 볼 수 있다. 결과적으로 직장어린이집은 복합적 재정지원 구조로 인해 초과근로에 대한 보상이 상대적으로 용이하지만, 국공립과 민간어린이집은 예산 제약으로 인해 보상체계가 충분히 마련되지 못하고 있는 것으로 해석된다. 이러한 상황은 교사의 체력적·정서적 피로도를 누적시키고, 궁극적으로는 이직 유인으로 작용할 수 있다(정하영, 2013).

이상의 결과는 보육교사의 근무환경이 단순한 물리적 조건의 문제가 아니라, 기관의 구조적 특성과 지원체계 전반에 의해 결정된다는 점을 실증적으로 보여준다. 따라서 어린이집의 근무환경 개선을 위해 운영 특성에 맞는 맞춤형 구조적 지원의 체계 마련이 필요하다. 또한, 보육교사의 근로시간에 대한 합당한 보상 기준에 대한 정비를 제안한다. 특히, 어린이집은 특성에 따라 운영이 상이함으로써 모든 어린이집 유형을 하나로 인식하기보다는 재정지원과 행

정적 유연성 확대 방안도 병행 검토되어야 할 것이다.

둘째, 어린이집 설립유형에 따라 보육교사의 전문성 발달에 차이가 나타났으며, 이는 전문성 발달 전체와 세부 하위요인인 지식과 기술의 발달, 자기 이해의 발달, 생태적 발달 모두에서 통계적으로 유의미하게 확인되었다. 이를 자세히 살펴보면, 직장어린이집과 국공립어린이집 유형이 민간어린이집보다 전문성 발달 전체 및 모든 하위요인에서 높은 것으로 나타났다.

먼저, 전문성 발달 차이를 보면, 직장어린이집과 국공립어린이집 교사가 민간어린이집 교사보다 전문성 발달 수준이 높게 나타났으며, 이는 기존 선행연구결과들과 일치하는 경향을 보인다(신희이, 2011; 유은정, 2021; 이경돈, 2010; 이석순, 박은미, 2014; 이윤주, 2022). 일반적으로 전문성 발달은 지속적인 경험을 통해 지식, 기술, 신념, 책임 등에 관해 결정을 할 수 있는 능력으로 정의하고 있다. 즉, 전문성을 발달시키기 위해서는 지속적인 경험이 중요하다(Burden, 1982; Katz, 1970). 어린이집 설립유형 중 직장어린이집 및 국공립어린이집은 상대적으로 인적자원 구성이 탄탄하고, 행정업무가 분산되어 있어 교사들이 본연의 교육·보육 업무에 보다 집중할 수 있는 환경을 제공한다. 2023년 기준 보육통계에 따르면(보건복지부, 2024), 직장어린이집은 평균 12명, 국공립어린이집은 평균 10명, 민간어린이집은 평균 8명이 근무하는 것으로 집계되었다. 이는 보조·대체 교사를 포함한 수치로, 기관 유형 간 업무 분산의 정도를 간접적으로 보여준다. 어린이집은 주로 소규모로 구성된 조직으로서 보육교사는 보육뿐만 아니라 행정업무 등 복합적인 업무를 수행하는 것이 일반적이다. 이러한 근무환경 안에서 교사 수의 차이는 실질적 업무 환경에 영향을 줄 뿐 아니라 교사의 전문성 발달을 위한 교육적 경험 기회를 받을 수 있는 것에 매우 제한적인 요인이 될 수 있음을 시사한다.

다음으로 보육교사의 전문성 발달의 하위요인별로 살펴본 결과, 지식과 기술의 발달 및 자기 이해의 발달에서도 직장어린이집과 국공립어린이집에서 근무하는 교사가 민간어린이집에 근무하는 교사보다 유의미하게 높게 나타났다. 지식과 기술의 발달은 영유아의 발달단계와 특성에 적절한 교수전략을 적용하고, 또래 관계, 가족 배경 등 복합적 상황을 반영한 실천적 판단을 수행하는 능력이다. 자기 이해의 발달은 자신의 교사로서 정체성과 자질을 인식하고 성찰하는 능력으로서, 경력과 생애주기에 따라 다른 양상으로 나타날 수 있다. 이에 교사는 자신이 인식하고 있는 부족한 자질을 파악하고 개발할 수 있도록 교사의 개인적 측

면을 중심으로 교사가 자신을 이해하도록 살펴보는 것을 의미한다(Fuller, 1969; Leithwood, 1992). 이 두 변인에 대한 특징을 살펴보면, 교사의 지식과 기술발달은 변화하는 영유아의 발달 상황에서 다양한 요구를 수렴하고 적절한 방안을 제시해야 하므로 전문적인 능력 개발에 대한 수동적인 자세보다는 교사 주도적이고 능동적인 자세가 중요하며, 자기 이해의 발달도 교사의 능력과 자질에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 교사가 지속적으로 자신의 내면에 대한 성찰의 필요성을 제시하고 있다(강상이, 2002; 조부경, 백은주, 2003). 즉, 교사의 지식과 기술의 발달, 자기 이해의 발달은 교사 스스로 발전하려는 의지인 동기를 갖는 원동력이라는 공통성을 갖고 있다.

자기결정이론에 따르면, 직무 동기에 대해 자신이 진행하는 업무나 과정에 즐거움, 행복 등을 포함한 내재적 요인이 높을수록 자율적인 동기성이 향상됨을 제시하고 있다(Ryan & Deci, 2000). 즉, 보육교사가 어떠한 환경에 소속되어 있으며, 주어진 직무에 대한 만족이 높을수록 교사가 스스로 발전하려는 동기가 높아져 지식과 기술의 발달, 자기 이해의 발달에 영향을 미칠 수 있을 것으로 예측할 수 있다. 실제로 양미선 외(2021)의 ‘2021년 전국보육실태조사’에서 교사의 근무만족도를 살펴본 결과, 직장어린이집 90.4%, 국공립 87.2%, 민간 79.4% 순으로 나타났으며, 이직을 고려하는 교사 비율은 민간에서 가장 높고, 이직 희망 유형은 직장어린이집과 국공립어린이집으로 나타났다.

교사의 지식과 기술의 발달, 자기 이해의 발달은 오랜 시간 동안 스스로의 성찰과 능력발달을 통해 자신의 신념과 가치관을 형성하고 이를 통해 교사가 주체적으로 발달을 이끌어 영유아에게 질 높은 보육서비스를 제공할 수 있도록 한다는 점에서 매우 유용한 요인이다. 그러나 어린이집 유형에 따라 교사들의 만족도가 차이가 있으며, 민간어린이집의 경우, 타 유형에 대한 이직 의도가 높은 것은 교사의 전문성 발달에 집중할 수 있는 환경조성에 어려움이 발생할 수 있다. 따라서 보육교사가 전문성 발달 향상을 위해 꾸준히 집중할 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 어린이집 특성에 따른 정부의 차등적 지원이 필요하다. 또한, 보육교사는 광범위한 지식을 전달하고 보육 과정에서 자기성찰과 개발의 시간을 가질 수 있도록 전문인력 지원이 필요함을 제안한다.

마지막으로 생태적 발달은 직장어린이집이 민간어린이집에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 생태적 발달은 교사가 속한 조직 및 환경과의 상호작용 속에서 전문적 성장을 지속 가능하게 만드는 조건으로 정의된다(김철숙,

2010; 백은주, 조부경, 2004). 즉, 직장어린이집이 민간어린이집보다 교사의 생태적 발달에 대한 인식이 높다는 것은, 직장어린이집이 보육교사에게 교수 활동의 기회와 전문성 향상을 위한 근무환경을 보다 효과적으로 제공하고 있음을 시사한다.

연구의 결과처럼 직장어린이집 교사의 생태적 발달이 가장 높게 나타난 것은 근무환경이 곧 전문성의 외적 기반임을 실증적으로 보여준다. 류영희(2021)는 직장어린이집이 민간어린이집에 비해 보육 활동 전반의 물리적 환경 및 행정 운영 체계가 우수하다고 보고했으며, 양미선 외(2021)의 ‘2021년 전국보육실태조사’에서도 직장어린이집은 교사 전용 휴게공간, 사물함, 개인 책상 등의 비율이 가장 높았다. 또한, 보수교육 참여 방식에서도 직장어린이집은 집합 교육 참여가 많았고, 민간은 온라인 교육 비중이 높았다. 보수교육 지원 비율도 직장이 29.8%, 민간이 23.5%로 집계되었다. 이는 민간어린이집 교사들이 근무시간 외에 교육을 받는 이중 부담을 안고 있다는 점을 보여주며, 생태적 발달의 기회를 구조적으로 제한받고 있음을 시사한다. 결과적으로 교사의 전문성 발달은 단지 개인의 노력만이 아닌, 구조적이고 환경적인 조건에 의해 뒷받침되어야 하며, 어린이집 유형에 따른 근무환경 격차가 곧 전문성 발달의 격차로 이어질 수 있음을 확인하였다. 생태적 발달은 보육교사가 교직에 필요한 지식과 기술, 가치관, 능력 등을 변화시키는 데 필요한 지원환경을 의미하며, 교사에게 적합한 환경적 조성이 지속적으로 필요함을 알 수 있다. 따라서 교사가 전문성 발달을 위해 자유롭게 참여할 수 있는 물리적, 인적환경 지원이 절실히 필요하며, 지속적인 모니터링과 자체점검을 통해 질적 향상을 도모하여 교사의 만족도를 높일 수 있는 사회적 지원이 필요하다.

최종적으로 보육교사는 영유아 발달의 중심에서 있는 핵심 인적자원으로, 근무환경과 전문성은 밀접하게 연동되어 보육의 질을 결정짓는다. 보육교사의 전문성은 영유아의 전인적 발달을 가능하게 하는 핵심 조건이며, 그 실현은 근무환경이라는 구조적 조건에 의존하고 있다. 그러나 본 연구 결과는 어린이집 설립유형에 따라 이러한 요인들이 체계적으로 불균형하게 작용하고 있음을 보여준다.

이에 따라 다음과 같은 정책적 시사점이 도출되었다. 보육의 질 향상을 위한 유형별 맞춤형 정책 수립과 함께, 민간어린이집에 대한 지원체계 보완, 보육교사의 전문성 개발 시간 확보, 처우개선, 보조 인력 확충, 행정 부담 완화 등의 형태로 보육환경 불균형을 해소할 필요가 있다. 또한, 교사 전용 연수시간 확보, 대체인력 지원, 연수비용 실비 보조 확

대 등 직무 외 교육에 대한 유연한 참여 환경 마련이 요구된다. 단순한 시설 개선이 아닌, 조직문화, 의사결정 참여 기회, 자율적 교육 선택권 보장 등 교사 개인의 지속 가능한 성장을 위한 생태적 발달 지원체계 구축이 필요하다.

본 연구의 의미 있는 연구 결과에도 불구하고 다음과 같은 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 수도권 및 일부 도시 지역 어린이집을 대상으로 진행되었으며, 어린이집 설립유형 간 표본 수 비율이 동일하지 않아 과소 또는 과대 표집의 가능성을 배제할 수 없음을 따라 일반화에는 한계가 있다. 향후에는 표본비율 조정 및 층화표집 등의 방식을 활용하여 유형 간 표본 수의 균형을 확보하는 설계가 필요할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 일부 문항에 대해 이분형 응답을 활용하여 변수 수준을 구성한 뒤 분석을 실시하였다. 이러한 방식은 객관적인 유무 파악에는 유용할 수 있으나, 질적인 만족도에 대한 정성적 요소를 충분히 반영하지 못하는 한계가 있다. 또한 양적 조사에 기반하여 교사의 내면적 경험이나 주관적 해석이 충분히 반영되지 못하였다. 향후 연구에서는 심층 면접, 참여 관찰 등 질적 접근을 병행하여 정교한 실태 진단이 가능하도록 개선할 필요가 있다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 보육교사의 근무환경과 전문성 발달의 중요성을 확인하였으며, 어린이집 유형별 특성과의 관련성을 체계적으로 분석함으로써 보육정책 수립을 위한 실증적 기초자료를 제공하였다. 향후 연구에서는 이 결과를 바탕으로 유형별 맞춤형 정책 설계를 위한 보다 심화된 분석이 이루어지길 기대한다.

주제어: 보육교사, 근무환경, 전문성 발달, 어린이집 유형

REFERENCES

강상이(2002). 교사 발달 측면에서 본 유치원 초임교사의 어려움에 관한 연구. 한국교원대학교 석사학위논문.
 강주연, 정정희(2018). 유아교사의 발달단계에 따른 자기장학 활동을 통한 교사 전문성 변화 양상. *열린유아교육연구*, 23(2), 247-272.
 고현, 최연(2016). 사립유치원 교원의 행정업무 부담과 개선방안 인식에 관한 연구. *미래유아교육학회지*, 23(2), 111-136.
 김기영, 조동혁(2022). 보육교사의 전문성이 교사효능감

과 역할수행에 미치는 영향. *유아교육학논집*, 26(2), 33-51.
 김숙자, 김현정, 변선주(2008). 유치원 초임교사 소모임에서 나타난 교사 발달 과정. *열린유아교육연구*, 13(1), 397-423.
 김영미(2021). 국공립어린이집 신규위탁 개원과정 탐색. 공주대학교 석사학위논문.
 김청숙(2010). 유치원 교사의 전문성 발달과 지식의 기초에 관한 요구와의 관계. 한국교원대학교 석사학위논문.
 김현진, 신은수(2008). 보육교사의 전문성발달 수준에 대한 연구: 교사의 개인적 변인(연령, 학력 및 전공, 자격유형, 과거 직업유형)을 중심으로. *한국교원교육연구*, 25(3), 239-259.
 김희정(2016). 보육교사의 정서노동과 소진 관계: 교직원 태동기 및 근무환경 조절효과. 경희대학교 석사학위논문.
 류경희, 강상(2015). 유아교사의 정서지능, 동료교사 협력관계, 부모-교사 협력관계와 교사효능감 간의 구조모형 분석. *유아교육 보육복지연구*, 19(2), 204-225.
 류영희(2021). 어린이집 시설유형 및 운영상의 특성이 보육서비스 질과 만족도에 미치는 영향. 부산대학교 박사학위논문.
 문정희(2022). 보육교사의 전문성인식이 영유아권리존중에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과. *한국영아보육학*, 132, 1-24.
 박민희,곽경화(2024). 보육교사의 공감능력과 전문성 발달 수준이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. *학술자중심교과교육연구*, 24(23), 245-265.
 박유영, 정유진(2019). 유아교사의 사회적 지지와 직무수행 효능감 및 주관적 안녕감과과의 관계 연구. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*, 9(11), 173-184.
 박혜숙(2016). 보육교사가 지각하는 원장의 리더십과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향. 수원대학교 석사학위논문.
 배정인(2010). 가정 보육시설 시설장의 보육시설 운영과정에 관한 연구: 보육 교사와의 관계를 중심으로. 중앙대학교 석사학위논문.
 백영숙(2014). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 박사학위논문.
 백은주, 조부경(2004). 유치원 교사의 전문성 발달 수준 자

- 기 평가 도구 개발. *유아교육연구*, 24(4), 95-117.
- 보건복지부(2022). *제4차 중장기 보육 기본계획(2023-2027)*. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부(2024). *보육통계(2023년 12월 말 기준)*. 서울: 보건복지부.
- 손주리(2014). 보육교사의 근무환경만족 결정요인 연구. 전남대학교 석사학위논문.
- 신광순, 유연옥(2016). 어린이집 유형과 보육교사 경력에 따른 직무만족도와 교사효능감의 관계. *한국사회과학연구*, 35(1), 115-141.
- 신희이(2011). 영아교사의 전문성 발달에 영향을 미치는 변인에 관한 연구: 영아교사의 민감성, 교직헌신을 중심으로. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 심정선(2005). 민간보육시설의 운영실태 분석: 서울특별시를 중심으로. 중앙대학교 석사학위논문.
- 안현미, 김현실(2013). *서울시 보육교사 근무환경 개선방안 연구*. 서울: 서울시여성가족재단.
- 양미선(2020). *어린이집 교사의 근무환경 및 처우 개선 방안*. 서울: 육아정책연구소.
- 양미선, 이윤진, 김동훈, 조숙인, ... 김문정(2021). *2021년 전국보육실태조사 어린이집 조사 보고*. 서울: 보건복지부.
- 유복희(2014). 울산시 어린이집 유형별 실내 공간계획의 특성. *대한건축학회논문집*, 30(11), 39-47.
- 유서희, 김상옥(2019). 영아교사의 전문성 인식이 교사-영아 상호작용 및 직무만족도에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 19(3), 129-140.
- 유은정(2021). 유아교사의 전문성 발달수준이 교사-유아 상호작용과 교사-학부모 협력에 미치는 영향. 경기대학교 석사학위논문.
- 유희정, 이미화(2004). *보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석(연구보고 2004-12)*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 윤주연(2013). 교사의 전문성 인식과 유아의 성별 및 보육기간에 따른 유아의 사회적 상호작용행동. 연세대학교 석사학위논문.
- 이경돈(2010). 영아보육교사의 영아발달지식과 보육효능감이 전문성 발달수준에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위논문.
- 이석순, 박은미(2014). 영아보육교사의 전문성 인식과 전문성 발달수준에 관한 연구. *유아교육보육복지연구*, 18(4), 437-460.
- 이수련, 이정화(2014). 유아교사의 발달단계에 따른 전문성 및 교사-유아 상호작용. *유아교육보육복지연구*, 18(3), 33-54.
- 이용주(2024). 보육교사 개인 변인에 따른 전문성, 교수효능감, 자긍심의 차이와 영향력의 주 효과 및 상호작용 효과. *유아교육보육복지연구*, 28(3), 85-104.
- 이윤주(2022). 보육교사 놀이성의 타인지향성, 전문성 인식, 교수 창의성과 교사-영유아 상호작용간의 구조적관계. 협성대학교 박사학위논문.
- 이점자(2012). 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향: 보육교사 효능감을 매개 변수로 하여. 경기대학교 박사학위논문.
- 이지영(2022). 보육교사가 지각한 협동적 조직문화와 근무환경이 교수창의성에 미치는 영향. 한양대학교 석사학위논문.
- 이지원(2010). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도에 대한 영향요인 연구 : 경기도 안산시 민간보육시설을 중심으로. 건국대학교 석사학위논문.
- 정은혜, 전병운(2015). 특수교사의 수업 전문성 관련 요인에 관한 구조적 분석. *상업교육연구*, 29(3), 57-84.
- 정하영(2013). 어린이집 행사에 관한 교사와 학부모의 중요도 및 만족도 인식차이. 세종대학교 석사학위논문.
- 조부경, 백은주(2003). 자기 장학을 통한 유치원 교사의 지식과 기술, 자기 이해, 생태적 측면의 발달 과정. *한국유아교육연구*, 5(1), 1-23.
- 최윤경, 이정림, 강규돈(2022). *2022년 어린이집 이용자 만족도 조사*. 서울: 보건복지부.
- 최인숙(2015). 보육교사의 근무환경과 행복감이 교사효능감에 미치는 영향. 광운대학교 석사학위논문.
- 한신애, 문수백(2012). 보육교사의 직무만족 관련변인들 간의 관계 구조분석. *한국영유아보육학*, 72, 105-126.
- 황선영(2020). 보육교사 전문성 지원환경과 교사 전문성의 관계: 성장 마인드셋의 조절효과를 중심으로. 충남대학교 석사학위논문.
- Billheimer, B. C. (2006). Perceived Teacher Self Efficacy in Early Childhood Settings: Differences Between Early Childhood and Elementary Education Candidates. Unpublished master's thesis, East Tennessee State University, Tennessee, United States.

- Burden, P. R. (1982). Developmental Supervision: Reducing Teacher Stress at Different Career Stages. *Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Teacher Educators* (pp. 1-21), Phoenix, United States.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A development of conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6(2), 207-226.
- Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and Teaching*, 6(2), 151-182.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. G. (1992). *Understanding teacher development*. New York, NY: Teachers College Press.
- Katz, L. G. (1970). Teaching in preschools: Roles and goals. *Children*, 17(2), 42-48.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd Ed.)*. New York: Guilford Press.
- Leithwood, K. (1992). The move toward transformational leadership. *Educational Leadership*, 49(5), 8-12.
- Raikes, H. H., & Edwards, C. P. (2009). *Extending the dance in infant & toddler caregiving: Enhancing attachment & relationships*. Baltimore, ML: PaulH. Brookes Publishing Co.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Smith, A. B. (1996). Is Quality a Subjective or Objective Matter? Paper presented at the National Seminar. *Assessing and Improving Quality in early Childhood Centers*, 399, 1-15.
- Vonk, J. H. C. (1993). Mentoring Beginning Teachers: Development of the Knowledge Base for Mentors. *Proceedings of the Annual Meeting of the American Educational Research Association* (pp. 1-26), Atlanta, United States.

Received 07 April 2025;

1st Revised 08 May 2025;

Accepted 31 May 2025