

# 보육교사의 근무환경이 업무전문성 지원환경과 어린이집 내에서의 대인관계 및 직무만족도에 미치는 영향

## Effects of the Childcare Teacher's Working Environment on Work Professional Support Environment, Interpersonal Relationships in Daycare Center, and Job Satisfaction

황혁<sup>1)</sup> · 손승희<sup>2),\*</sup>

한남대학교 아동복지학과 초빙교수<sup>1)</sup> · 한남대학교 아동복지학과 교수<sup>2),\*</sup>

Hwang Hyuk<sup>1)</sup> · Son, Seung Hee<sup>2),\*</sup>

Department of Child Development and Guidance, Hannam University<sup>1),2)</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of the working environment on the professional support environment, interpersonal relationships, and job satisfaction of childcare teachers. A questionnaire survey was conducted with 500 childcare teachers from daycare centers in Seoul, Gyeonggi-do, Daejeon, and Busan. Descriptive statistics, correlation analysis, reliability analysis, and multiple regression analysis were performed using SPSS 23.0. The results indicated that the working environment of childcare teachers significantly affected the professional support environment, interpersonal relationships, and job satisfaction. Therefore, the study suggests the need for social support to improve the working environment, recognizing the unique challenges faced by childcare teachers.

**Keywords:** Working environment, Work professional support environment, Interpersonal relationships in daycare center, Job satisfaction

## I. 서론

맞벌이 가정의 증가 및 가족 구성원 축소 등과 같은 사회 구조 변화로 인해 어린이집에서 가정의 양육 역할을 수행함에 따라 어린이집에서 이루어지는 보육과 교육의 중요성은 날로 강조되고 있다. 특히, 영유아와 어린이집에서 오랜 시간을 보내는 보육교사는 영유아의 건강한 성장과 발달에 영향을 미치는 중요한 역할을 하게 된다. 뿐만 아니라 보육교사는 영유아의 단순한 보호자의 역할을 넘어 교육적이고 전문적인 지식을 통해 영유아의 개인적 육구와 발달적 육

구를 충족시키며, 건강한 습관과 태도를 형성하는 중추적인 교육자의 역할을 한다. 즉, 교사의 역할은 질 높은 보육 수준을 결정하는 핵심 요소라고 할 수 있다.

이러한 중요한 역할에도 불구하고 보육교사는 과중한 업무와 스트레스로 인해 정서적, 신체적 소진을 경험하게 된다(김미현, 김유정, 2019; Bakker & Demerouti, 2007; Jennings, 2015). 어린이집의 경우, 소규모로 운영되는 곳들이 많아 보육교직원마다 본인 업무 이외의 일을 하는 경우가 빈번하게 발생하여 과중한 업무로 인한 어려움을 호소한다(Sandstrom et al., 2022). 이러한 문제점은 보육교

\* Corresponding author: Son, Seung Hee  
Tel: +82-042-629-8282, Fax: +82-042-629-7838  
E-mail: shson@hnu.kr

사의 이직률을 높여 보육의 질적 수준에도 부정적인 영향을 미치게 된다(이지혜, 2018; Lower & Cassidy, 2007). 또한, 보육교사의 근무환경 실태 조사를 조사한 결과, 교사의 근로시간, 근무환경, 업무량, 급여 등에 대한 만족도가 50% 이하로 나타나 보육교사의 열악한 근무환경을 지적하였고 이에 적합한 처우개선의 필요성을 제기하였다(양미선, 2020). 즉, 보육교사가 자신이 근무하고 있는 환경에 대해 긍정적으로 인식하고 만족하는지는 영유아에게 질 높은 보육서비스를 제공할 수 있는 원동력이 되기 때문에(백영숙, 2014; 손주리, 2014) 보육교사가 지속적으로 근무하고 싶은 환경을 제공하고 유지하는 일은 매우 중요한 의미가 있으므로 열악한 근무환경으로 인한 부정적인 효과를 사전에 진단 및 해결할 수 있는 정책 마련을 위한 연구의 필요성이 제기된다.

보육교사의 근무환경은 업무전문성 지원환경, 어린이집 내의 대인관계 및 직무만족도에 직접적인 영향을 미친다고 선행연구(오연주, 한유미, 2005; 채혜선, 현정희, 2008; Guerra et al., 2024)에서 일관성 있게 보고하고 있지만, 측정도구에 따라 근무환경 안에 물리적 환경 뿐 아니라 업무전문성 지원환경, 인적환경을 모두 포함하여 측정된 연구들이 많다(고영미, 이금란, 2004; 민경애, 2023; 황선영, 2014; Byun & Jeon, 2023; Torquati et al., 2007). 하지만, 근무환경에 포함하여 측정된 업무전문성 지원환경이나 인적환경의 경우 대부분 교사 연수 기회의 유무, 동료나 원장과의 관계에서의 양적인 측면 위주로 측정되었기 때문에 이들의 질적인 측면을 탐색하기 어려운 한계점이 있다. 이에 업무전문성 지원환경 및 어린이집 내의 대인관계를 별도의 척도를 사용하여 이들의 질적인 측면도 알아보는 연구의 필요성이 제기된다. 이에 따라 본 연구에서는 근무환경은 근무시간, 급여, 학급수, 교사 연수 기회 제공의 유무, 보육교사를 위한 공간과 시설의 상태 등과 같이 교사에게 제공되는 객관적 근무조건 위주로 개념화하고, 업무전문성 지원환경과 어린이집 내의 대인관계는 별도의 변인으로 규정하여 이들의 질적인 부분에 대한 탐색을 하고자 한다. 이렇게 객관적 지표 및 질적인 지표를 모두 고려한 연구를 통해 보육교사의 근무환경 개선을 위한 실질적인 방안을 제시하고자 하였다. 이를 통해 보육교사가 일하기 좋은 어린이집의 근무환경, 대인관계, 업무전문성 지원환경, 직무만족도를 높일 수 있는 정책 및 제도 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 이와 같은 목적으로 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 근무환경은 업무전문성 지원환경에 영향을 미치는가?

연구문제 2. 보육교사의 근무환경은 어린이집 내의 대인관계에 영향을 미치는가?

연구문제 3. 보육교사의 근무환경은 직무만족도에 영향을 미치는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 근무환경

보육교사의 근무환경은 그 중요성으로 인해 관련 연구가 지속적으로 이루어져 왔다. 여러 연구에서 보육교사의 근무환경은 급여수준, 근무시간, 복지 제도, 교연수사, 물리적 공간, 인적환경, 업무전문성 지원환경 등의 개념을 포함하여 정의하고 있다(고영미, 이금란, 2004; 김희정, 2016; 민경애, 2023; 박혜숙, 2016; 이점자, 2012; 황선영, 2014; 황혁, 문혁준, 2022; Byun & Jeon, 2023; Lower & Cassidy, 2007; Torquati et al., 2007). 이처럼, 근무환경에 포함시키는 내용들은 연구자들마다 자신의 연구 목적과 논리에 맞게 다르게 설정하여 진행해왔다. 구체적으로는 근무환경 내에 물리적 환경 및 인적환경, 업무전문성 지원환경 등을 모두 포함한 광범위한 의미로 정의되는 근무환경을 다룬 연구들(이점자, 2012; 황혁, 문혁준, 2022; Lower & Cassidy, 2007)과 근무환경에 이들을 한꺼번에 포함시키지 않고, 물리적 환경을 근무환경으로 정의하고, 인적환경, 업무전문성 지원환경은 각각의 독립된 변인으로 다룬 연구들(고영미, 이금란, 2004; 민경애, 2023; 황선영, 2014; Byun & Jeon, 2023; Torquati et al., 2007)이 보고되고 있다. 후자의 경우에 근무환경을 주로 교사의 근무시간, 급여수준, 학급수 등과 같이 정량적으로 측정할 수 있는 객관적 지표들로 규정하였다. 이에 본 연구에서도 근무시간, 급여, 학급수와 같이 정량적으로 평가할 수 있는 요소들을 근무환경으로 정의하고 연구하고자 하였다.

한편, 선행연구에서 사용한 교사 연수 관련 척도의 문항들을 살펴보면, 교사 연수의 기회가 있는지 없는지와 같은 ‘교사 연수 기회의 유무’로 측정하는 정량적 지표와 교사가 경험한 ‘참여했던 교사 연수에 만족하는지, 교사 연수의 질은 높았는지’ 등과 같은 주관적 만족감을 측정하는 정성적 평가 요소의 내용들이 함께 포함되어 있다. Bakker와 Demerouti(2007)의 직무요구-자원모텔(Job Demands-

Resources model)은 ‘직무 스트레스-동기’ 연구를 통합하기 위해 제안한 틀로 모든 직업 환경을 직무요구(job demands)와 직무자원(job resources) 두 축으로 설명한다. 직무요구(job demands)는 직무를 수행할 때 에너지 소모를 유발하는 부정적인 측면의 요인이고, 직무자원(job resources)은 적절한 연수 기회, 보수와 휴식 공간, 지도자와 동료 지원, 업무 자율성처럼 업무 목표 달성과 성장을 돕고 직무요구의 부정적 영향을 완충해 주는 긍정적 요인이다. Bakker와 Demerouti(2007)는 이 모델에서 동일한 개념을 객관적 조건 또는 주관적 인식으로 모두 다룰 수 있다고 설명하는데, 이는 동일한 개념을 양적 및 질적으로 구분하여 측정할 수 있음을 뜻한다. 교사 연수의 경우도 어린이집에서 교사 연수의 기회를 제공하는지 유무와 관련된 객관적인 지표 및 교사가 주관적으로 느끼는 교사 연수와 관련된 질적인 사항을 구분하여 측정할 수 있다. 본 연구에서는 교사 연수 기회의 유무는 어린이집이 실제로 교사에게 제공하는 물리적 근무 조건에 해당하므로 급여수준, 근무시간과 같이 정량적으로 평가하는 근무환경으로 분류하고 반면, 교사가 지각한 전문성 지원의 질과 충분성과 같은 교사의 주관적 인식은 개인이 지각하는 심리적 자원으로서의 업무전문성 지원환경으로 측정하는 것이 보다 바람직하다(Lipscomb et al., 2021)고 판단하였다. 교사 연수 기회의 유무와 교사 전문성 지원의 질은 같은 내용이라고 여겨질 수도 있지만, 교사 연수 기회가 주어진다 하더라도 그 질이 낮으면 이에 대한 효과는 떨어지기 때문에(OECD, 2019), 이를 구분하여 정량적인 지표는 근무환경으로, 주관적인 인식은 업무전문성 지원환경으로 구분하여 측정할 필요성이 제공된다.

한편, 인간의 행동은 자신을 둘러싼 공간의 특성에 따라 달라진다. 어린이집에 보육교사가 업무에 집중할 수 있는 공간이 있는지, 휴식 공간이 있는지, 성인용 화장실이 있는지 등은 자신의 업무를 능률적으로 할 수 있도록 하는 중요한 요인이 된다. 하지만, 우리나라의 경우 어린이집 공간은 주로 영유아 위주로 계획이 되어 있어 성인을 위한 별도의 공간이 마련되어 있지 않은 곳이 많다. 어린이집은 영유아의 발달을 위해 최적화된 곳이어야 함은 틀림없지만, 어린이집의 사용자는 비단 영유아만이 아니기 때문에 보육교사를 위한 공간도 반드시 고려되어야 한다. 이에 본 연구에서는 그동안 보육교사의 근무환경에서 주로 다루지 않았던 어린이집 공간과 시설에 대한 내용을 포함하여 탐색해보고자 하였다.

## 2. 업무전문성 지원환경

보육교사가 보육과 관련된 업무수행을 위해 관련된 지식을 습득하면서 업무에 대한 성공적인 결과를 통해 개인적인 성장 뿐 아니라 조직 전체의 발전에도 기여할 수 있기 때문에 업무전문성 지원을 위한 환경은 중요한 요인으로 제시되고 있다(황혁, 문혁준, 2022). 전문성이란, 자신에게 주어진 업무를 수행하기 위해 필요한 지식과 경험을 바탕으로 보여주는 행동과 태도, 업무수행 과정이라는 사전적 의미를 가지고 있으며, 보육교사의 전문성은 영유아에게 제공하는 보육의 질적 수준을 좌우할 수 있는 능력임에 따라 교사의 전문성은 중요한 요인으로 언급되고 있다(정은희, 2019; Lower & Cassidy, 2007; McNairy, 1988). 더 나아가 영유아에게 제공되는 양질의 보육서비스를 체계적으로 수행할 수 있도록 보육교사의 전문성을 위한 근무환경을 강화시킬 필요성을 제시하고 있다(오연주, 한유미, 2005; 채혜선, 현정희, 2008).

이에 업무전문성 지원환경에 대해 살펴보면, 보육교사가 자신의 직무에 대한 자신감을 통해 전문성을 성장시키고, 우수한 영유아 교육 및 보육 관련 지식을 습득할 수 있는 경험을 제공하며, 학습한 내용을 어린이집에 적용하여 업무 효율성을 극대화하도록 돕는 환경을 의미한다(권혜영, 2006; 정준희, 2019; Bakker & Demerouti, 2007). 선행연구를 살펴보면, 보육교사가 어린이집에서 근무하면서 전문성을 높일 수 있는 다양한 지원에 대해 긍정적인 인식을 갖을수록 교수 능력과 직무에 대한 몰입 및 발전적인 태도가 향상되었으며, 보육교사가 전문성 지원환경에 대한 긍정적 인식을 가질 수 있도록 사회적 지원이 필요함을 알 수 있다(Brewer & Duarte, 2023; Lower & Cassidy, 2007).

이처럼, 보육교사의 근무환경과 업무전문성 지원환경 간에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으나, 단순히 업무전문성 지원환경이 제공되는지 아닌지, 즉 교사 연수 기회가 있는지 없는지와 같은 정량적인 지표로는 이들의 관계를 충분히 이해하기 어렵기 때문에 본 연구에서는 업무전문성 지원환경에 대한 교사들의 만족도, 주관적인 인식 등을 함께 측정하여 보다 정교한 정보를 제공하고자 한다.

## 3. 어린이집 내에서의 대인관계

업무전문성 지원환경과 마찬가지로 어린이집 내에서의 대인관계도 본 연구에서는 대인관계 기회가 있는지, 없는지가 아닌 교사가 지각하는 대인관계의 질에 관심이 있기 때문에 어린이집 내의 대인관계도 별도의 변인으로 설정하

여 연구하고자 하였다. 고영미, 이금란(2004)의 연구와 문혁준(2021)의 연구에서 업무전문성 지원환경과 어린이집 내에서의 대인관계, 근무환경 각각이 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과 어린이집 내에서의 대인관계가 직무만족도 및 이직의도에 미치는 상대적 영향력이 가장 높게 나타난다고 보고하였다. 이러한 연구결과들은 물리적인 근무환경이 양호해도 어린이집 내에서의 원장, 동료 교사 또는 부모와의 관계가 부정적이면 교사의 직무만족도가 떨어질 수 있음을 시사한다. 따라서 본 연구에서는 어린이집 내에서의 대인관계를 독립된 하나의 변인으로 살펴볼 필요가 있다고 판단하여 이를 별도의 변인으로 탐구하고자 하였다.

한편, 어린이집 내에서 이루어지는 성인들 간의 인간관계는 원장과 보육교사, 학부모 등으로 구성되며, 이에 따라 원장과 교사의 관계, 교사와 동료 교직원의 관계, 영유아의 보호자인 학부모와의 관계 등 복합적인 관계 속에서 유대감이 형성된다. 이를 자세히 살펴보면, 보육교사가 원장과 친밀한 관계를 유지할수록 친목 증진 및 상호존중이 향상되어 신뢰감을 높아지고, 정서적 지원을 통해 업무에 긍정적인 효과가 나타날 수 있으며(김혜정, 2006; 전선영, 최혜순, 2013; Guerra et al., 2024), 동료 교사와 바람직한 관계성을 형성할수록 긍정적인 협력과 조직 내에 협조적인 모습이 증가하며 교직원 간의 불화 또한 감소할 수 있다(장은미, 2017; 진경미, 2017). 특히 학부모와의 관계는 영유아의 보육을 위한 매개 역할로서의 협력적인 관계를 형성하기 때문에 학부모와 신뢰로운 관계를 형성하지 못하면 교사와 어린이집에 대한 만족도가 감소하게 되는 원인이 되므로 보육교사의 본질적인 보육업무에 있어 대인관계는 매우 중요한 요인이라고 할 수 있다.

또한, 근무환경과 어린이집 내의 대인관계는 정적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이처럼 보육교사가 유대감을 통해 업무에 대한 효율성과 질 높은 보육을 제공하기 위해서는 보육교사가 대인관계에 대해 긍정적인 인식을 가질 수 있도록 적합한 근무환경을 제공해야 한다(Guerra et al., 2024). 그러나, 보육교사를 대상으로 어린이집 내 대인관계에 영향을 미치는 다양한 측면을 포함한 근무환경을 살펴본 연구는 매우 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 보육교사의 근무환경이 어린이집 내에서의 대인관계에 미치는 영향을 살펴봄으로써 보육서비스의 질을 향상시키는데 기여할 수 있는 실증적 자료를 제공하고자 한다.

#### 4. 직무만족도

영유아가 어린이집에서 안정적인 정서로 하루를 보내기 위해서는 교사와 영유아 간의 일관적이고 지속적인 관계 유지가 매우 중요하다(Jennings, 2015). 보육교사가 자신의 주어진 직무에 대해 얼마나 만족하고 이를 유지할 수 있는지를 살펴볼 필요성이 있다. 보육교사가 자신의 직무에 대해 불만이 많을수록 업무수행에 대한 동기가 낮고, 이직률이 높아짐에 따라 어린이집의 안정적인 운영에도 부정적인 영향을 미치게 된다(이지혜, 2018; Lower & Cassidy, 2007). 보육교사가 자신의 직무에 만족하게 되면 영유아와 생활하면서 발생하는 여러 가지 문제를 해결하는데 자발적이고 민감하게 반응할 수 있으므로(김희정, 이소은, 2013) 보육교사의 직무만족도는 매우 중요한 요인이라고 할 수 있다.

직무만족도는 자신의 직무를 수행하는 동안 느끼는 감정적인 반응에 대한 만족을 의미하며(정효정, 2002), 이는 보육교사가 현장에서 보육과 관련된 업무를 수행하면서 직무 환경과 복지를 포함한 모든 총체적인 감정 상태에 대한 만족의 기준이라고 할 수 있다(김명선, 2014; 변미희, 2004; 이진화, 이승연, 2006; 조성연, 2005). 보육교사가 자신의 업무에 대해 보람을 느껴 만족도가 높을수록 업무의 성과와 효율성 및 조직에 대한 공헌도가 높아지는 것으로 나타나 보육교사의 직무만족도는 교사의 개인적 삶의 질 뿐만 아니라 어린이집 운영에도 중요한 요인이 된다(민혜영, 윤미정, 2011; 장미정, 2011; OECD, 2019). 이에 본 연구에서는 어린이집의 근무환경이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아봄으로써 보다 우수한 보육교사가 어린이집에 근무할 수 있는 여건을 조성하여 어린이집의 질적 수준을 높이는 데 도움이 되는 자료를 제공하고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울과 경기도, 대전, 부산 지역에 있는 65개의 어린이집에서 현재 근무하고 있는 보육교사 500명을 대상으로 편의표집을 실시하였다. 먼저, 보육교사의 경력은 6년 이상의 교사가 199명(39.8%)으로 가장 많았으며, 학력에서는 4년제 대학 이상의 교사가 254명

(50.8%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 다음으로 연령에서는 20대 이상 29세 이하의 교사가 240명(48.0%)으로 가장 많았으며, 시설유형으로는 직장어린이집에서 근무하는 교사가 203명(40.6%)으로 가장 많았다. 본 연구대상자인 보육교사의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

2. 연구 도구

1) 근무환경

보육교사의 근무환경을 측정하고자 유희정, 이미화(2004)가 ‘보육교사의 근무환경 및 직무실태분석’을 위해 사용한 설문 문항 중 어린이집 공간과 시설 상태, 교사 연수 기회, 급여, 근무시간, 교사수, 학급수 문항을 사용하였다. 어린이집 공간과 시설 상태에 대한 인식은 교사실, 교사 휴식 공간, 교사용 사물함, 화장실 내 성인용 세면대 등의 유무 및 상태에 대한 9문항으로 구성하였다. 교사 연수 기회는 5문항으로 보수교육이나 승급교육, 일반 세미나, 어린이집 내 자율연수 등에 대한 기회의 유무와 관련된 정량적인 내용의 5문항이다. 급여, 근무시간, 교사수, 학급수는 주관식으로 답변하는 질문이었으며 이후 연구자가 연속형 문항으로 범주화하여 분석하였다.

2) 업무전문성 지원환경 및 어린이집 내에서의 대인관계

보육교사의 업무전문성 지원환경과 어린이집 내에서의 대인관계의 질을 측정하고자 유희정, 이미화(2004), 박영희(2010)의 척도를 이점자(2012)가 어린이집 상황에 적합하게 수정·보완한 척도를 사용하였으며, 총 16문항으로 구성하였다. 하위요인인 업무전문성 지원환경은 8문항(예: 내가 근무하는 어린이집의 보육교사들은 어린이집 발전과 각자의 전문성 향상을 위한 노력을 하고 있다), 어린이집 내에서의 대인관계 8문항(예: 내가 근무하는 어린이집은

원장 및 동료 교사 간에 서로 신뢰하고 충분한 조언해 준다)로 구성하였다. 모든 문항은 5점 Likert척도이며 점수가 높을수록 보육교사의 업무전문성 지원환경과 어린이집 내에서의 대인관계를 긍정적으로 인식한다는 것을 의미하며, 본 연구에서 나타난 보육교사의 업무전문성 지원환경의 Cronbach' α는 .86, 어린이집 내에서의 대인관계의 Cronbach' α는 .82로 나타났다.

3) 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하고자 노종희(2001)가 개발한 ‘보육교사 직무만족도 질문지’를 사용하였다. 직무만족도는 7개의 영역으로 총 28문항으로 구성되어 있다. 하위요인인 보상은 4문항(예:나에게 후생·복지가 적절하게 주어지고 있다고 생각한다), 발전성은 4문항(예:나는 시간만 나면 연수에 참여한다), 혁신성은 4문항(예:나는 혁신적인 아이디어로 업무를 개선한다), 자율성은 4문항(예:나는 교육문제에 대해서 자유롭게 대처한다), 업무부담은 4문항(예:나는 사무처리에 시간이 많이 빠앗긴다), 동료애는 4문항(예:나는 동료들과 생활이 즐겁다), 교직의식은 4문항(예:나는 교사로서의 자부심을 느낀다)으로 구성하였다. 모든 문항은 5점 Likert척도이며, 점수가 높을수록 보육교사의 직무만족도가 높음을 의미하며, 본 연구에서 나타난 교사의 직무만족도의 전체 Cronbach' α는 .87로 나타났다.

3. 조사절차

본 연구는 설문지 작성을 승인한 어린이집에 근무하고 있는 서울과 경기도, 대전, 부산 지역의 보육교사를 대상으로 자료 조사를 실시하였다. 연구자가 어린이집별로 전화 및 방문을 통해 연구의 목적과 내용, 작성 방법 및 비밀보장, 활용 방법 등을 설명하였고, 이는 설문지에도 동일하게

<표 1> 연구대상자의 일반적 배경

(N=500)

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)
경력	3년 미만	141(28.2)	연령	20세 이상 29세 이하	240(48.0)
	3년 이상~6년 미만	160(32.0)		30세 이상 39세 이하	126(25.2)
	6년 이상	199(39.8)		40대 이상	134(26.8)
학력	2~3년제 대학 이하	246(49.2)	시설유형	국·공립어린이집	195(39.0)
	4년제 대학 이상	254(50.8)		민간어린이집	102(20.4)
				직장어린이집	203(40.6)

제시하였다. 배부된 설문지는 직접 방문 및 우편을 통해 취합되었고 배부된 600부의 설문지 중에서 587부를 수거하였으며, 응답이 성실하지 않게 응답한 자료 87부를 제외된 500부를 최종 분석에 사용하였다.

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  $\alpha$  계수를 활용하였으며, 보육교사의 근무환경과 업무전문성 지원환경, 어린이집 내에서의 대인관계, 직무만족도의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관관계 분석을 실시하였다. 마지막으로 보육교사의 근무환경이 업무전문성 지원환경과 어린이집 내에서의 대인관계, 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 보육교사의 근무환경, 업무전문성 지원환경, 어린이집 내에서의 대인관계, 직무만족도의 관계

본 연구모형에 투입되는 측정 변인에 대한 평균과 표준

편차, 왜도, 첨도의 기술 통계치와 상관관계를 살펴본 결과는 <표 2>와 같다.

주요 변인들의 평균과 표준편차를 살펴보면, 어린이집 공간과 시설에 대한 인식 평균은 .86(SD=.16), 교사 연수 기회 평균은 .75(SD=.20), 급여 평균은 2.26(SD=.94), 근무시간 평균은 2.13(SD=.79), 교사수 평균은 2.14(SD=.67), 학급수 평균은 1.77(SD=.74), 업무전문성지원환경 평균은 3.14(SD=.35), 어린이집 내에서의 대인관계 평균은 3.10(SD=.37), 직무만족도 평균은 2.82(SD=.29)로 나타났다.

다음으로 왜도와 첨도에 대한 통계량을 살펴본 결과, 왜도는 -1.12에서 .99이며, 첨도는 -1.01에서 1.10으로 나타났다. 이는 일반적으로 왜도  $\pm 2$  이하, 첨도  $\pm 7$  이하를 정규분포로 기준하고 있음에 따라(Kline, 2011), 본 연구에서 제시하고 있는 변인들은 정규분포 기준을 충족하였다.

변인 간의 상관관계를 살펴본 결과, 업무전문성 지원환경은 근무환경 하위 요인 중 어린이집 공간과 시설에 대한 인식, 교사 연수 기회, 교사수와 정적으로 유의한 관계를 나타냈고, 어린이집 내에서의 대인관계는 근무환경 하위 요인 중 교사 연수 기회, 급여와 정적으로 유의한 관계를, 업무전문성 지원환경과 정적으로 유의한 관계를 나타냈다. 직무만족도는 근무환경 하위 요인 중 어린이집 공간과 시설에 대한 인식, 교사 연수 기회, 급여와 정적으로 유의한 관계를, 어린이집 내 대인관계 및 직무만족도와도 정적으로 유의한 관계가 나타났다. 반면, 교사의 직무만족도는 근무시간과는 부적적으로 유의한 관계가 나타났다.

<표 2> 측정 변인 간의 상관관계 및 기술통계

(N=500)

변인		1	2	3	4	5	6	7	8	9
근 무 환 경	1. 어린이집 공간과 시설에 대한 인식	1								
	2. 교사연수기회	.21***	1							
	3. 급여	.12**	.09*	1						
	4. 근무시간	.02	-.02	.04	1					
	5. 교사수	.16***	.11*	.34***	.12**	1				
	6. 학급수	.17***	.12**	.19***	.07	.62***	1			
7. 업무전문성 지원환경	.12**	.12**	.08	-.02	.12**	.01	1			
8. 어린이집 내에서의 대인관계	.07	.13**	.11*	-.03	.06	.01	.65***	1		
9. 직무만족도	.14***	.18***	.11*	-.14**	.02	-.04	.46***	.45***	1	
	M	.86	.75	2.26	2.13	2.14	1.77	3.14	3.10	2.82
	SD	.16	.20	.94	.79	.67	.74	.35	.37	.29
	Skew	-1.12	-.26	.23	.33	.61	.38	.99	.84	.63
	Kur	.59	-1.01	-.86	-.29	.87	-1.10	.52	.42	1.10

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

2. 보육교사의 근무환경이 업무전문성 지원환경에 미치는 영향

보육교사의 근무환경이 업무전문성 지원환경에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

먼저, 보육교사의 근무환경의 업무전문성 지원환경에 대한 설명력은 3%로 나타났으며, 회귀모형은 유의미한 것으로 나타났다( $F=3.87, p<.01$ ). 결과적으로 근무환경의 하위요인 중 어린이집 공간과 시설에 대한 인식( $B=.20, p<.05$ ), 교사 연수 기회( $B=.16, p<.05$ ), 교사수( $B=.08, p<.01$ ), 학급수( $B=-.06, p<.05$ )는 보육교사의 업무전문성 지원환경에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 어린이집에 대한 공간과 시설에 대한 인식이 긍정적이고, 교사 연수의 기회가 많고, 교사수가 많은 환경에 노출될수록 업무전문성 지원환경이 긍정적이라고 인식한다고 할 수 있다. 반면, 어린이집의 학급수가 많을수록 업무전문성 지원환경에 대한 긍정적 인식이 낮아지는 것으로 해석된다.

3. 보육교사의 근무환경이 어린이집 내에서의 대인관계에 미치는 영향

보육교사의 근무환경이 어린이집 내에서의 대인관계에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 먼저, 보육교사의 근무환경 변인이 어린이집 내에서의 대인관계에 대한 설명력은 2%로 나타났으며, 회귀모형은 유의미한 것으로 나타났다( $F=2.88, p<.01$ ). 구체적으로 근무환경의 하위요인 중 교사 연수 기회( $B=.21, p<.05$ )가 보육교사의 대인관계에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 교사 연수 기회가 많을수록 어린이집 내에서의 대인관계에 대한 긍정적 인식이 높아지는 것으로 해석된다.

4. 보육교사의 근무환경이 직무만족도에 미치는 영향

보육교사의 근무환경이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같

<표 3> 근무환경이 업무전문성 지원환경에 미치는 영향

구분		B	SE	$\beta$	t
상수		2.85	.10		26.58***
근무환경	어린이집 공간과 시설에 대한 인식	.20	.09	.09	2.02*
	교사연수기회	.16	.07	.09	2.14*
	급여	.01	.01	.03	.64
	근무시간	-.01	.02	-.03	-.78
	교사수	.08	.02	.16	2.82**
	학급수	-.06	.03	-.12	-2.22*

$R^2=.04, \Delta R^2=.03, F=3.87^{**}$

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

<표 4> 근무환경이 어린이집 내에서의 대인관계에 미치는 영향

구분		B	SE	$\beta$	t
상수		2.84	.11		24.65***
근무환경	어린이집 공간과 시설에 대한 인식	.10	.10	.04	.98
	교사연수기회	.21	.08	.11	2.54*
	급여	.03	.01	.08	1.88
	근무시간	-.01	.02	-.03	-.85
	교사수	.03	.03	.06	1.07
	학급수	-.04	.03	-.07	-1.32

$R^2=.03, \Delta R^2=.02, F=2.88^{**}$

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

〈표 5〉 근무환경이 직무만족도에 미치는 영향

구분		B	SE	$\beta$	t
상수		2.60	.08		29.63***
근무환경	어린이집 공간과 시설에 대한 인식	.21	.08	.12	2.68**
	교사연수기회	.21	.06	.15	3.46**
	급여	.02	.01	.09	2.01*
	근무시간	-.05	.01	-.14	-3.29**
	교사수	.01	0.2	.04	.79
	학급수	-.05	.02	-.11	-2.13*

$R^2=.08, \Delta R^2=.07, F=7.35^{***}$

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

다. 먼저, 보육교사의 근무환경이 직무만족도에 대한 설명력은 7%의 설명력이 나타났으며, 회귀모형은 유의미한 것으로 나타났다( $F=7.35$   $p<.001$ ). 결과적으로 근무환경의 하위요인 중 어린이집 공간과 시설에 대한 인식( $B=.21, p<.01$ ), 교사 연수 기회( $B=.21, p<.01$ ), 급여( $B=.02, p<.05$ ), 근무시간( $B=-.05, p<.01$ ), 학급수( $B=-.05, p<.05$ )는 보육교사의 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 어린이집에 대한 공간과 시설에 대한 인식이 긍정적일수록, 교사 연수의 기회가 많을수록, 급여가 높을수록 직무만족도가 높아지며, 반대로 근무시간과 학급수가 많을수록 보육교사의 직무만족도가 낮아지는 것으로 해석된다.

## V. 논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 근무환경이 업무전문성 지원환경과 어린이집 내에서의 대인관계, 직무만족도에 미치는 영향을 살펴봄으로써 근무환경에 대한 중요성과 업무전문성 지원환경과 대인관계, 직무만족도를 향상시키기 위한 방안을 모색하는 것에 목적을 두고 있다. 이에 연구의 주요 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 근무환경은 업무전문성 지원환경에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 자세히 살펴보면, 근무환경 요인 중 어린이집 공간과 시설에 대한 인식과 교사 연수 기회, 교사수, 학급수가 보육교사의 업무전문성 지원환경에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사의 근무환경 중 어린이집의 공간과 설비가 양호할수록, 교사 연수 기회가 많을수록, 교사수가 많은 환경에 근무할수록, 어린이집 내의 학급수가 적을수록 업무전

문성 지원환경에 대한 인식이 높아지는 것으로 나타났다. 보육교사의 업무전문성 지원환경은 보육교사가 보육 관련된 지식 및 기술을 습득하여 전문성을 발달시키고 주어진 업무에 대한 효율성을 높일 수 있도록 지원하는 환경으로서(Williams, 2000), 비구조화된 영유아의 발달과 교육과정을 고려할 때 보육교사의 전문성과 이를 지원하는 환경은 보육의 질과 밀접한 관계가 있어 중요한 요인으로 제시되고 있다.

아동의 수가 적을수록 보육교사의 만족도가 높아 전문성이 높아진다고 보고한 연구결과(강혜란, 2006)와 물리적 환경이 전문성 인식에 정적인 상관관계가 있다고 밝힌 일부 연구결과(김현진, 2008; 심순희, 김수영, 2015; Lower & Cassidy, 2007)는 본 연구의 결과와 일맥상통한다. 하지만, 교사 연수 기회가 많아도 근무시간에 포함되지 않으면 ‘추가 업무’ 스트레스로 전환되어 전문성지원환경에 대한 인식이 오히려 낮아지는 사례도 관찰되었다(Sandstrom et al., 2022). 따라서 교사 연수 시간을 정규 근무시간 내에 반영하여 교사 연수가 별도의 업무라고 인식되지 않도록 해야 한다는 점에 주목할 필요가 있다.

또한, 본 연구의 결과와 같이 보육교사의 어린이집 공간과 시설에 대한 인식이 높을수록, 교사수가 많을수록, 그리고 학급수가 적을수록 업무전문성 지원환경에 대한 인식이 높아졌다는 연구결과에 따라 업무의 전문성을 높이기 위해 교사실, 교사 휴식 공간, 교사용 사물함, 화장실 내 성인용 세면대 설치 등과 같은 기본적인 교사를 위한 공간 및 설비가 마련되어야 하겠다.

둘째, 보육교사의 근무환경이 어린이집 내의 대인관계 미치는 영향에서 교사 연수 기회만 유일하게 대인관계에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사에게 보육과 관련된 연수 기회를 많이 제공할수록 어린이집 내의

대인관계에 대해 긍정적으로 인식한다는 것을 뜻한다 (Guerra et al., 2024; Helker & Ray, 2009). 보육교사가 받는 교사 연수는 전문가로서 재교육을 통해 지식과 기술을 습득하게 하며(Williams, 2000), 교사 간 협력과 가정과 어린이집의 파트너십을 강화한다(Lipscomb et al., 2021).

한편, 교사 연수 기회가 많아도 근무시간이나 급여에 대한 보상이 뒤따르지 않을 경우 교사는 이를 추가 업무로 지각하여 오히려 어린이집 내의 대인관계의 질에 대한 인식이 낮아질 수 있다는 결과(OECD, 2024)도 보고되었다. 이는 앞에서 논의한 교사 연수를 근무시간 내에 배치하여야 교사가 자신이 업무전문성 지원 환경에서 근무한다고 인식한다는 내용과 일맥상통한다. 근무 외 시간에 진행되는 교사 연수에는 보육교사들의 참여율이 낮다는 연구결과(황혁 외, 2024)를 참고할 때 교사 연수의 양적 확대와 함께 근무시간 내 편성은 다시 한 번 강조되어야 할 것이다.

셋째, 보육교사의 근무환경은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 자세히 살펴보면, 보육교사가 인식하는 어린이집 공간과 시설 수준과 급여가 높을수록, 교사 연수 기회가 많을수록, 근무시간과 학급수가 적을수록 주어진 직무에 대한 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 급여 인상 후 이직률과 소진이 감소한 미국 샌안토니오 파일럿 프로젝트(Brewer & Duarte, 2023)와 학급 인원의 수가 줄어들면 이직률이 감소한다는 연구(Loeb et al., 2005), 교사 연수 기회가 많을수록 직무만족도가 높아진다는 선행연구(최진숙 외, 2020) 결과와 일맥상통한다. 이러한 결과는 보육교사가 질적으로 우수한 근무환경에서 근무할수록 업무에 집중할 수 있는 여건이 조성되어 주어진 직무에 대한 만족도가 향상된 것이라고 유추할 수 있다.

우리나라의 경우 어린이집 내의 교사를 위한 업무 공간, 휴식 공간 등에 대한 인식이 저조한 편이다. 본 연구결과를 대입해볼 때 교사를 위한 물리적 공간에 대한 인식개선 및 법적, 제도적 개선을 통해 실질적으로 현장에서 체감할 수 있는 물리적 공간의 개선이 요구된다. 어린이집 교사는 업무 피로도가 높아 근무시간에 쌓이는 피로를 적절히 관리해야 하므로 업무에 집중할 수 있는 교사실 및 휴게 공간에 대한 법적인 근거 마련에 대한 필요성을 제기하는 바이다.

위 논의를 바탕으로 보육교사의 근무환경, 업무전문성 지원환경, 어린이집 내의 대인관계, 직무만족도를 증진시킬 수 있는 실천적 개선 방안을 제안하면 다음과 같다. 먼저, 보육교사가 교직원들과 상호 협력적인 관계를 유지할 수 있도록 교사수를 늘리고 학급수 및 아동수를 줄여 업무

와 보육의 질을 높이는데 집중할 수 있는 보육교사의 근무환경과 처우 관련된 사항들에 대한 체계적인 제도 개선이 빠른 시일 내에 이루어져야 할 것이다. 다음으로 교사 연수는 ‘연수를 받을 수 있는 기회의 횟수’보다 ‘교사가 근무하는 어린이집에 적합한지? 어떤 방식으로 참여하는지?’가 그 효과를 좌우한다고 보고한 연구결과(Helker & Ray, 2009)를 참고할 때 연수 기회 자체를 늘리는 것과 더불어 동료 코칭, 멘토링, 학습공동체 같이 어린이집의 상황에 맞는 다양한 프로그램을 적극적으로 실시하는 것을 제안한다. 마지막으로 교사실, 휴게 공간, 자료실이 구비되어 있을 경우 직무만족도가 높았다는 연구결과들이(Lower & Cassidy, 2007) 국내·외에서 일관되게 보고되고 있지만, 흥미롭게도 물리적 환경이 열악해도 동료 피드백과 변혁적 리더십이 활성화되면 직업만족도가 높게 유지될 수 있다는 연구결과도 보고되고 있다(Oakes et al., 2021). 이러한 결과를 통해 근무환경을 우수하게 유지하는 것과 동시에 원장 및 동료, 학부모와의 질적인 관계 형성이 함께 이루어질 때 보육교사들의 직업만족도가 높아진다는 것을 알 수 있으므로 물리적 환경 지원과 함께 어린이집 내에서 심리적, 정서적으로 안정될 수 있는 환경을 조성하는데 보다 관심을 갖고 이와 관련된 제도적 지원이 제공되어야 할 것이다.

더 나아가 교사 연수 기회는 업무전문성 지원환경, 대인관계, 직무만족도 모두와 관련이 있는 변인으로 나타났다. 보육교사가 전문가로서 자신의 일에 만족하고 어린이집에서의 긍정적인 인간관계를 맺을 수 있도록 보육교사를 지원할 수 있는 다양한 연수프로그램 개발 및 연구의 확대를 제안한다. 특히, 대규모 강의로 이루어지는 형식적인 연수가 아닌 어린이집의 상황에 따라 선택할 수 있도록 교사 연수의 형태나 내용이 다양해져야 할 것이다(황혁, 손승희, 2025). 보육의 질은 보육교사의 질을 넘어설 수 없다는 이야기처럼 보육의 질을 높이기 위해 보육교사의 전문성 신장을 위한 다양한 연수는 매우 필수적인 사항이라고 할 수 있다.

본 연구의 의미 있는 연구결과에도 불구하고 다음과 같은 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 먼저, 본 연구의 대상자는 서울, 경기도, 대전, 부산 지역에서 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 진행하였다. 이에 연구의 결과를 일반화하는 것에는 한계가 있으므로 추후 지역적 특수성을 고려하여 표집의 규모를 확대할 필요성이 있다. 둘째, 본 연구의 설문조사는 보육교사가 직접 작성한 것을 바탕으로 제시된 결과로써 보육교사의 성향 및 편견, 지식수준에 따라 객관성 확보에 한계가 있으므로 추후 연구에서는 관찰 또는 면

접을 통해 보다 풍부한 정보를 수집할 필요성이 있다. 셋째, 본 연구는 변인들의 각각의 관계에 대해서만 살펴보았는데, 추후 연구에서는 이들의 유기적인 관계를 고찰하여 보다 전문적이고 심층적인 정보를 제공할 필요성이 있다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 JD-R 모델(Bakker & Demerouti, 2007)을 적용하여 보육교사에게 필요한 공간 및 정량적으로 평가할 수 있는 다양한 요소를 포함하여 근무환경 변인을 재구성하였으며, 보육교사의 근무환경이 업무전문성 지원환경과 대인관계, 직무만족에 미치는 영향을 알아봄으로써 우수한 보육의 질적 수준을 높일 수 있는 구체적인 방안을 제시하였다. 이를 통해 보육교사의 근무환경 뿐 아니라 전문성 지원환경과 대인관계, 직무만족도를 향상시키기 위한 정책 수립이나 프로그램 개발을 위한 다각적인 자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다. 이러한 시사점은 최근 지자체의 ‘보육교사 전문성 지원’ 확대 정책과 연계되어 교사 이직률을 낮추고, 궁극적으로 보육 서비스의 질을 향상시키는 토대를 제공할 것이다.

주제어: 근무환경, 업무전문성 지원환경, 어린이집 내의 대인관계, 직무만족도

## REFERENCES

강란혜(2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사 효능감 및 직무만족도에 관한 연구. *직업교육연구*, 25(1), 71-88.

고영미, 이금란(2004). 유치원의 전문성 지원 환경과 교수 효능감과의 관계. *교육과학연구*, 35(1), 21-3.

권혜영(2006). 유치원의 조직풍토, 전문성 지원환경과 교사효능감과의 관계. *경희대학교 석사학위논문*.

김명선(2014). 교사의 직무만족도와 효능감이 유아의 정서, 인성, 사회적 능력에 미치는 영향. *광주여자대학교 석사학위논문*.

김미현, 김유정(2019). 유아교사의 근무환경이 소진에 미치는 영향. *미래유아교육학회지*, 26(2), 73-96.

김현진(2008). 보육교사의 전문성 발달 수준에 대한 연구. *한국보육학회지*, 8(4), 17-30.

김혜정(2006). 보육교사가 인식하는 보육시설장과의 인간관계가 업무수행에 미치는 영향. *중앙대학교 석사학위논문*.

김희정(2016). 보육교사의 정서노동과 소진 관계: 교직원

태동기 및 근무환경 조절효과. *경희대학교 석사학위논문*.

김희정, 이소은(2013). 어린이집 교사의 직무만족도 및 소진이 유아의 정서지능과 사회에 미치는 영향. *아동과 권리*, 17(3), 369-391.

노종희(2001). 교원직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. *교육행정학연구*, 19(2), 163-182.

문혁준(2021). 국공립과 민간·가정 어린이집 보육교사의 직무만족도 및 전문성 지원환경이 이직의도에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 22(6), 140-146.

민경애(2023). 보육교사가 인식하는 긍정심리자본과 전문성 지원환경이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. *영유아교육보육연구*, 19(3), 25-55.

민혜영, 윤미정(2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. *미래유아교육학회지*, 18(3), 147-168.

박영희(2010). 요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향: 자기효능감과 직무만족을 매개변수로 하여. *대구한의대학교 박사학위논문*.

박혜숙(2016). 보육교사가 지각하는 원장의 리더십과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향. *수원대학교 석사학위논문*.

백영숙(2014). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과 연구. *숙명여자대학교 박사학위논문*.

변미희(2004). 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석. *한국영유아보육학*, 36, 95-117.

손주리(2014). 보육교사의 근무환경 만족 결정요인 연구. *전남대학교 석사학위논문*.

심순희, 김수영(2015). 영아 보육교사의 개인 변인에 따른 직무만족도와 전문성 인식 차이 및 관계 분석. *열린부모교육연구*, 7(1), 1-17.

양미선(2020). *어린이집 교사의 근무환경 및 처우 개선 방안*. 서울: 육아정책연구소

오연주, 한유미(2005). 스웨덴과 한국 보육교사의 직무만족도와 전문성에 대한 인식 비교 연구. *미래유아교육학회지*, 12(1), 99-122.

유희정, 이미화(2004). *보육교사의 근무환경 및 직무실패 분석(연구보고2004-12)*. 서울: 한국여성정책연구원.

이점자(2012). 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향: 보육교사 효능감을 매개변수로 하여. *경기대학교 박사학위논문*.

- 이지혜(2018). 보육교사 일상에서의 정서경험 및 자기평가: 직장어린이집 근무일상 재구성을 중심으로. 서울대학교 석사학위논문.
- 이진화, 이승연(2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적 심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. *유아교육학논집*, 10(1), 229-250.
- 장미정(2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 장은미(2017). 원장과의 교환관계가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향: 직무소진, 커뮤니케이션 만족의 매개효과와 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 협성대학교 박사학위논문.
- 전선영, 최혜순(2013). 원장의 리더십 및 보육교사의 심리적 안녕감과 이직의도의 관계. *어린이미디어연구*, 12(1), 203-220.
- 정은희(2019). 유치원교사의 인성과 교사효능감 및 교사전문성과의 구조 관계 분석. 공주대학교 박사학위논문.
- 정준희(2019). 보육교사의 근무환경이 직무소진에 미치는 영향: 아동지역 민간어린이집을 중심으로. 대구대학교 석사학위논문.
- 정효정(2002). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 조성연(2005). 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. *교육과학연구*, 36(1), 81-104.
- 진경미(2017). 보육교사의 근무환경과 전문성 인식이 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 석사학위논문.
- 채혜선, 현정희(2008). 보육시설평가인증 참여유무에 따른 보육교사의 자기평가 전문성발달수준에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 52, 63-84.
- 최진숙, 하정윤, 김대명(2020). 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 20(3), 116-130.
- 황선영(2014). 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경, 직무만족도 및 직무스트레스의 관계. 성신여자대학교 석사학위논문.
- 황혁, 나중혜, 손승희, 김기수(2024). *대전광역시 중장기(2024~2028)보육계획 수립 연구*. 대전: 대전광역시사회서비스원.
- 황혁, 문혁준(2022). 영아보육교사가 지각한 전문성 발달과 근무환경 군집에 따른 개인적 변인과 교사효능감의 차이. *학습자중심교과교육연구*, 22(24), 993-1009.
- 황혁, 손승희(2025). 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십과 직무만족도간의 관계: 교수효능감의 매개효과와 근무환경의 조절된 매개효과. *아동학회지*, 46(1), 27-41.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Brewer, C., & Duarte, B. (2023). *Early Childhood Education Wage Increase 2022 Pilot Project: Final report*. San Antonio, TX: United Way of San Antonio and Bexar County.
- Byun, S., & Jeon, L. (2023). Early childhood teachers' work environment, perceived personal stress, and professional commitment in South Korea. *Child & Youth Care Forum*, 52(5), 1019-1039.
- Guerra, P., Cuadros, O., & Calderón, M. (2024). Professional well-being in professional learning communities of early childhood teachers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 1-15.
- Helker, W. P., & Ray, D. C. (2009). Impact of child teacher relationship training on teachers' and aides' use of relationship-building skills and the effects on student classroom behavior. *International Journal of Play Therapy*, 18(2), 70-83.
- Jennings, P. A. (2015). Early childhood teachers' well-being, mindfulness, and self-compassion in relation to classroom quality and attitudes towards challenging students. *Mindfulness*, 6(4), 732-743.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd Ed.)*. New York: Guilford Press.
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2021). Early childhood teachers' self-efficacy and professional support predict work engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675-685.
- Loeb, S., Darling-Hammond, L., & Luczak, J. (2005). How Teaching Conditions Predict Teacher Turnover

- in California Schools. *Peabody Journal of Education*, 80(3), 44-70.
- Lower, J. K., & Cassidy, D. J. (2007). Child-care work environments: The relationship with learning environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 22(2), 189-204.
- McNairy, M. R. (1988). Multiple staffing and teacher actions: The effect of team teaching in early childhood education. *Early Child Development and Care*, 30(1-4), 1-15.
- Oakes, J., Cookson, P., George, J., Levin, S., ... & Berry, B. (2021). *Adequate and equitable education in high-poverty schools: Barriers and opportunities in North Carolina*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- OECD. (2019). *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2024). *Re-thinking future education in Korea*. Paris: OECD Publishing.
- Sandstrom, H., Casas, M., Hernandez-Lepe, F., & Greenberg, E. (2022). *Early educators' work experiences and job satisfaction: Findings from the District of Columbia Child Care Policy Research Partnership*. Washington, DC: Urban Institute.
- Torquati, J. C., Raikes, H., & Huddlestone-Casas, C. A. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(2), 261-275.
- Williams, E. C. (2000). School professional learning environment characteristics and teacher self-efficacy beliefs: Linkage and measurement issues. Unpublished doctoral dissertation, University of Georgia, Athens.

Received 07 March 2025;  
1st Revised 05 June 2025;  
Accepted 01 July 2025