

보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향에서 조직유효성의 매개효과

정문경
칼빈대학교사회복지과 교수

The mediating effect of organizational effectiveness in the effect of childcare teacher's professionalism on job performance

Mun- Gyung Jeong
Professor, Dept. of Welfare, Calvin University

요 약 본 연구는 보육교사의 전문성에서 조직유효성을 매개로 하여 직무성과에 미치는 영향을 확인하고 직무성과 증진을 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 수집된 자료의 통계 처리는 SPSS PC+ Win. Ver. 21.0과 AMOS ver. 21을 활용하여 분석하였다. 첫째, 보육교사의 전문성이 높을수록 직무성과가 높게 나타났다. 즉, 보육교사의 전문성이 높을수록 직무성과가 높아지는 것을 의미한다. 둘째, 보육교사의 전문성 수준이 높으면 조직유효성에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 전문적 기술은 조직유효성에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 셋째, 보육교사의 조직유효성은 직무성과에 미치는 영향 관계에서 조직유효성은 직무성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 보육교사의 전문성과 직무성과 간의 관계에서 조직유효성은 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구는 보육교사의 직무성과 증진을 위한 방안을 제언하였다.

주제어 : 보육교사, 전문성, 직무성과, 직무만족, 조직유효성

Abstract The purpose of this study is to confirm the effect of childcare teacher's expertise on job performance through organizational effectiveness and to provide basic data for job performance improvement. Statistical processing of the collected data was analyzed using SPSS PC+ Win. Ver. 21.0 and AMOS ver. 21. First, the higher the professionalism of the childcare teacher, the higher the job performance. In other words, the higher the professionalism of the childcare teacher, the higher the job performance. Second, it was found that a high level of expertise of childcare teacher had a significant positive effect on organizational effectiveness, but professional skill did not affect organizational effectiveness. Third, it was found that organizational effectiveness had a direct effect on job performance in the relationship between the organizational effectiveness of childcare teacher on job performance. Fourth, in the relationship between the professionalism of childcare teacher and job performance, organizational effectiveness was found to have a mediating effect. This study suggested a plan for improving the job performance of childcare teacher.

Key Words : Childcare Teachers, Professionalism, Job Performance, job satisfaction, Organizational Effectiveness

Received 04 Oct 2024, Revised 21 Oct 2024

Accepted 23 Oct 2024

Corresponding Author: Mun Gyung Jeong

(Calvin University)

Email: grs03@hanmail.net

ISSN: 2466-1139(Print)

ISSN: 2714-013X(Online)

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

1. 서론

현대 사회의 빠른 성장과 사회환경의 변화 속에 가족 구성원도 많은 변화를 가져왔다. 그것은 자녀에 대한 질 높은 보육지 원에 많은 관심을 가지고 있다. 무상보육의 도입과 보육시설 이용에 대한 질적 약화 우려 등 거부로 인한 시설을 이용하는 유아들의 연령이 점차 낮아지고 있으며, 오랜 시간까지 어린이집을 이용할 수 있게 되었다. 이에 보건복지부는 많은 아이들이 보육시설을 이용하고 있음에도 불구하고 보육 서비스 질의 핵심 요소인 보육교사에 대한 낮은 사회적 신뢰와 보육교사의 질이 부모의 기대 수준을 충족시키지 못한다고 지적하면서, “제3차 중장기 보육 기본계획(2018-2022)”에서 보육교사 전문적인 자질과 전문성에 중요하게 다루어 질 것이라 보고하고 있다[1].

좋은 보육시설 환경은 영유아들의 미래에도 영향이 미칠 수 있다. 환경에서의 보육은 영유아들의 사회적 능력을 향상하고 Howes & Hamilton[2] 영유아의 학습을 활발히 증진할 뿐만 아니라 사회·인지·언어적 발달을 이끈다. 어린이집 교사는 오랜 기간 교육을 통하여 그 분야에 전문지식을 가지고 있으며, 전문적 지식은 교사의 전문 인식과 밀접한 영향이 있고 교사의 특수한 지식은 교사의 전문성을 인증해 주는 것이다[3]. 최근 보육교사의 전문성 연구에서는 보육교사의 전문성을 놓고 보육교사는 체계적인 훈련과 양성을 거쳐 완전한 자격을 소지한 교사가 보육 과정과 영유아 발달에 대한 지식과 기술을 효과적으로 실행하는 능력이라고 정리되고 있다.

Spodek[4]은 전문성에 대해 오랜 시간 동안에 걸쳐 필요한 내용을 교육받고, 폭넓은 자율성 따른 책임감이 필요하며, 전문적 지식과 기술을 갖춘 능력이라고 하였다. 이를 살펴볼 때 전문직은 특정한 일에 대한 전문성을 가진 직업이라고 할 수 있으며 전문성은 장기간에 걸쳐 지식과 기술을 체계적으로 익혀 실제에 수행하여 얻게 되는 능력이라 할 수 있다.

보육 서비스질을 제공하기 위해서는 보육교사의 전문성과 관련된 직무성과 조직의 효과성 등을 살펴볼 필요가 있다. 보육교사의 전문성, 조직의 효능감과 직무성과 선행연구 분석 결과, 보육교사가 보육 경험을 통해 갖게 되는 전문성과 직무성과, 조직의 효과성에 대한 변수 간 영향관계가 성립되는 연구결과도 보고하고 있다

[5],[6].

보육교사의 전문성과 직무성과와 조직효능감 향상을 얻기 위해 노력하는 방안들을 모색해 볼 수 있다.

보육교사의 근무 기관의 유형과 근무 경력에 따른 배경 특성을 고려하여 보육정책과 제도의 변화를 모색할 필요가 있다. 보육교사의 직무성과에 미치는 요소를 살펴보면 근무 기관의 유형에 따른 적합한 운영 방안을 적용하여 질 높은 교육환경을 조성하는 것이 필요하다.

보육교사에 대한 근무환경과 처우개선에 대한 것은 피부로 느낄 만큼 변화가 이루어졌지만 교사로서 전문성에 대해 깊게 생각하는 것은 표준보육 과정으로만으로 직무교육과 승급 교육, 평가인증 등으로 전문성에 노력이 머물러 있다. 현장에서 전문성을 갖추는데 관심을 가지고 노력하는 현실은 아직 부족한 상황이라 생각한다. 보육 기관을 통해 서로 상호교류함으로써 영유아들이 안전하고 행복하게 생활할 수 있도록 보육교사는 전문성을 갖추고 실천하는 자세가 필요하겠다. 지금까지의 선행연구에서 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 조직의 유효성을 변인으로 한 실증연구가 미흡하여 이론적 실무적 시사점을 제공하는데 목적으로 한다.

2. 이론적 배경

2.1 보육교사의 전문성

전문성은 학자들마다 다르게 정의될 수 있다. 교육의 성패는 교사의 전문성이 얼마나 심화 되어 있느냐에 달려 있다고 하여, 전문성의 중요함을 나타내주고 있다. 그러므로 보육교사는 전문직이라는 인식을 가지고 자질 향상을 위하여 끊임없이 노력해야 하며, 전문성 있는 교사가 되기 위해서는 적절한 현직교육을 체계적으로 받아야 한다. 또한, 보육교사는 보다 높은 사명감을 가지고 스스로가 누구인지, 어떤 일을 수행 하고 있는지에 대해 명확한 인식을 갖고 유아 교육의 질적인 수준의 성장을 위해서 노력해야 한다.

임채택[7]은 전문직에 대한 개념은 시대와 사회의 변화에 따라 달라지며, 어떤 직업이나 어느 개인을 전문직이나 전문가로 인정하는 데에는 사회적 인식과 개인적 인식의 정도에 따라 상당한 차이가 있으므로 이러한 개념에서 전문직과 전문가의 개념은 서로 다른 측면에서 상대성의 성격을 가지므로 이해되어야 한다.

전문성이란 자신이 하고 있는 일에 자신감과 자율성이 어떻게 매치 되는가에 따라 성패가 달려 있다고 본다. 보육교사가 전달하는 모든 교육적인 의사결정권은 법의 테두리 안에서 보호받고 보장되어야 한다. 보육교사들이 교권에 대한 개념을 확립하고 전문성을 가진 교사가 되기 위해서는 법적인 근거를 마련하고 현실적인 문제들을 직시하여 자신의 권리와 의무가 행여 지는 법적인 이유를 확실히 이해하고 노력하는 자세가 필요하다[8]. 전문성과 관련된 환경에서는 교사의 학습법 및 발달을 위한 노력, 교사와 원장과의 관계, 교사와 영유아에 대한 기대, 교사의 자율성과 의사결정이 있으며 교사와 원장과의 관계는 원장의 심리적 지지가 영유아 보육교사의 전문적 변화의 요소로 작동되는 내용으로 전문성은 환경의 영향도 중요한 변수로 작용함을 알 수 있다[9].

보육교사의 전문성의 영역은 지식에서의 교양, 유아 교육 과정에 지식, 교수 방법과 평가에 대한 지식, 교수 기술 영역에서는 교육과정 구성 기술, 창의성, 융통성, 교재 교구의 제작 및 활용 기술, 그리고 교육관 영역으로는 교육에 대한 소명감, 직업윤리, 전문성 함양을 위한 노력의 결과라 볼 수 있다[10].

주영란[11]의 연구에 의하면 보육교사의 전문성과 직무만족의 관계에서도 정적상관관계가 확인되어 전문성 함양이 높으면 직무만족이 높았으며, 반대로 직무만족이 높을수록 전문성도 높게 나타난 것으로 확인되었다.

고경미·이선경·심성경[12]에 의하면 보육교사의 보육 몰입도와 행복감은 전문성 발달 간에 높은 상관관계가 성립되며 이러한 결과는 유아 교사의 교수몰입이 높을수록 행복감이 전문성 수준을 높이고, 이 높은 수준의 교수몰입을 높이게 됨을 의미한다.

이순영[13]은 보육교사의 연령과 직업윤리와 관계에서도 연령이 높을수록 직업윤리 의식을 높게 인식하는 것으로 나타났으며 결과로 보듯이 우수한 보육교사를 확보하기 위해서는 보육교사들의 연령과 특성에 맞는 좀 더 포괄적인 맞춤형 교육 방안을 마련하는 것도 필요하다고 사료 된다.

김명순·신윤승·채은화[5] 보육교사의 전문성과 관련 선행 연구에서도 보육교사 직무에 대한 도덕의식이 높고, 자율성이 부여될수록 보육 과정 수행 능력이 높은 것으로 나타났다. 이에 보육교사의 전문성을 높이기 위

해서는 보육교사를 단순히 보육 서비스를 제공하는 사람으로 인식하는 생각에서 벗어나 지속적으로 자기 성장과 발전이 요구되는 전문가로 여겨주는 생각의 변화가 이뤄져야 함을 나타내주고 있다. 무엇보다 보육교사의 전문성을 중요시 강조하고 있으며, 보육교사의 전문성을 통해 자신이 맡은 역할수행을 성공적으로 필요한 주요 요인이 된다고 볼 수 있다[14].

보육교사는 영유아의 학습과 발달에 영향을 미치는 놀이 중심에 탐색 요인들도 이해가 요구된다. 영유아는 보육환경과 편안하게 주어지면 학습 발달과 놀이 경험들로 이뤄졌을 때 아이들은 자기의 능력을 최대한 발휘한다[15]. 영유아에 있어서 놀이는 의미 있는 학습과 경험을 이끄는 가장 중요한 방법이다. 또한 탐색은 영유아가 세상을 학습하기 위한 기초적인 수단이며 환경을 이해하려는 초기 흥미를 반영하며 인지 발달의 중요한 매개체가 될 수 있다[16].

전문성을 갖추고 있는 보육교사는 아이들의 부모와도 지속적인 의사소통과 신뢰 관계를 쌓아야 하며 부모의 참여 교육이 아이들의 교육 현장에서 보육 활동에 큰 격려가 될 수 있다. 하지만 이와 반대로 보육교사가 부모와의 의사소통을 기피 하거나 관계 형성이 소원 할 경우 부모 또한 보육 활동 참여의 어려움이 따를 수 있다[17].

2.2 직무성과

직무성과(Job Performance)는 사회과학에서도 다뤄지고 있으며 다양한 의미로 해석되고 있다. 직무성과의 사전적 의미로는 직무에서 직책이나 직업상에서 책임을 가지고 맡은 담당 업무를 의미하고 있으며, 성과의 뜻은 무언가를 이뤄낸 결과물을 의미한다[18]. 또한, 직무성과를 조직의 효과성 내지 유효성이라 명하고 조직의 목표 달성을 의미하며 조직의 구성원들이 실현코자 하는 업적 달성의 바람직한 태도라고 한다[19],[20].

직무성과는 관리자에게 결과적 목표물을 제시하는 것으로써 직무 수행과 업무실적으로 나타나는데 개인이나 집단 또는 조직의 효과를 기여 하려는 목적에 있다. 이경자에 의하면 직무성과란 구성원들이 조직의 과업을 달성을 위해 노력한 결과물이라 하였다[21]. 이러한 직무성과는 조직의 역할수행에서 직무 수행 행동을 나타

내는 동적이고 성과적인 개념이며, 유효근[19] 연구에서도 조직구성원의 직무성과는 업무향상과 직결된다.

일반적으로 직무성과는 조직구성원이 실현코자 하는 목적의식과 자신들의 목표를 달성코자 하는 노력이며 성취의 목적의식도 함양하고 있다. 보육교사의 직무성과는 교사가 보육 활동을 하는 과정에서 얻은 성취물의 결과로써 교육 활동에서 얻어지는 직무 수행의 결과물이라 볼 수 있다. 보육교사들은 일반교사보다 영유아를 대상으로 학습하기 때문에 교수 방법이나 환경에서 오는 학습 방법들이 상이하기 때문에 일반교사와의 성취과정은 차이는 있지만 그 과정은 동일하다고 볼 수 있다.

보육시설에서의 직무성과를 살펴보면 보육시설마다 추구하는 목표를 달성하기 위해서 각각의 구성원들이 역할과 책임들을 부여받아 보육교사들의 노력한 결과물이라고 볼 수 있다.

직무성과는 조직 속에서 구성원들의 업무성취 또는 달성의 결과라 할 수 있다. 보육교사 자신감을 가지고 주어진 업무를 잘 행하는지 여부에 따라 아이들의 성장 발달에 영향을 미친다고 볼 수 있으며 보육교사는 직무성과 달성을 위한 실행계획과 노력이 뒤따른다.

정현숙[22] 연구에서는 보육 현장에서 연령과 경력 등이 많은 교사일수록 변화하는 교육문화 속에서 자신의 교육철학과 사명감을 가지고 교사 생활했을 때 보육 성과가 높을 것을 알 수 있었다.

정다운·김정희[23]은 어린이집 교사의 인구 사회학적 특성과 조직 의사소통이 직무성과 간에 영향이 미친다는 연구 결과에서도 어린이집 교사의 인구 사회학적 특성 중 이직 유무에 미치는 영향과 조직의 의사소통 만족과 능력이 직무성과에 영향을 미쳤음을 알 수 있다.

정신애[17]는 직무성과는 직무만족도, 교사 효능감과 배경 변인별의 상호간의 관계가 높게 나타나 직무만족이 높으면 직무성과도 높았다고 하였다. 즉 성취감이 높을수록 수업 준비성과 놀이 활동, 각자 업무 관리가 인간관계와 자신의 전문성 신장에 높았고, 교사들의 일에 대한 만족이 높을수록 직무성과가 높게 나타났다.

이종수[24]는 직무분석을 통해 나타난 구성원들의 업무 관련성과 책임 의식을 바탕으로 조직의 목표가 달성되었을 때 직무성과를 평가한다. 이런 점에서 공무원의 직무수행을 행정서비스의 공급과도 함께 연관성을 나타내주고 있다.

앞서 선행연구를 통해서 교사의 직무성과를 높일 수 있는 방안은 어린이집의 근무환경과 근무 조건들의 개선 노력이 필요하다. 또한, 직무성과를 높이기 위하여 교사들의 보육 프로그램 연수 참여가 이루어지길 제안해 본다.

2.3 조직유효성

조직유효성(Organizational effectiveness)이란 조직의 목표 달성을 성공적으로 이끌어 내기 위해 개인과 조직 관리의 평가 기준이라고 정의하고자 한다. 조직유효성의 하위변인은 조직몰입(Organizational Commitment)과 직무만족(Job Satisfaction)으로 한정한다.

조직유효성이라는 용어는 1950년대에 Etzioni[25]에 의해 처음 소개 되었으며 조직성과의 뜻으로도 해석된다. 조직성과란 조직의 목표 달성 및 조직유효성을 이해하는 점에서 목표 달성의 정도를 뜻하기도 한다. 그 이후에도 조직의 목표 달성 정도를 측정하기 위한 연구가 계속되었다. 김연석외[26] 조직구성원들이 조직에 헌신하며 몰입하고 직무에 만족하며 상호 협력하여 조직을 계속 유지해 가는 전반적인 과정을 조직유효성이라고 하였다. 박경근[27] 조직유효성이란 일반적으로 조직을 평가할 때 조직이 어느 정도 목적을 달성 하는가의 여부와 조직이 올바른 운영 방식에 따라 운영되고 있는가, 또는 얼마나 효과적으로 어떠한 방식을 통해 운영되고 있는지를 나타내는 조직의 성과를 평가하는 기준이다.

강성관[28] 조직의 성과나 결과를 평가하기 위한 조직유효성은 그에 따른 기준을 설정하고, 각 이론 간의 합의점을 발견하려는 노력이 지속되어 오고 있으나, 조직은 유형에 따라 목표나 기능이 모두 다를 뿐 아니라 조직의 본질이나 목표에 대한 이해도 다양하며 조직유효성에 관한 이론이나 조직유효성을 달성하기 위한 접근법도 매우 상이하며 행위 등 직무 태도 측면을 직무만족으로 설명하였다.

정연웅[29] 스토리텔러의 커뮤니케이션 능력, 전문성 고객 지향성을 강화할 때 조직몰입과 직무만족에서 통계적으로 유의한 영향을 미침을 알 수 있었다. 관심을 유도하는 설명이나 논리 정연한 화법, 재미있고 신뢰감 있는 의사전달 등의 스토리텔러들의 능력을 통해 고객이 직접적인 반응을 파악하고 고객의 관찰을 통한 커뮤니케이션 능력이 조직몰입과 직무만족을 시킨다는 것을

알 수 있다.

조직유효성을 조직이 생산, 행동, 적응하기 위하여 발휘하는 조직적 능력이라 하였고, 효율적인 조직이라는 것은 유사한 타 조직보다 더 많이 산출되며, 더 나은 생산과 조직 외부환경과 내부의 문제에 보다 적절히 대응하게 된다고 주장하였다[30].

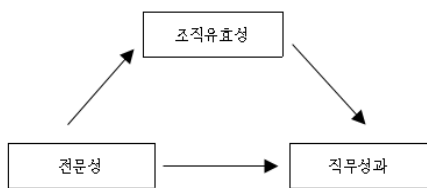
Price[31] 조직유효성을 조직의 목표 달성 정도와 조직 환경에서 오는 여러 요소 들에 대한 활용도를 높게 함으로써 구성원들이 내부구조를 통합하고 안정유지 시키며 조직구성원들의 성과와 업적을 고취 시키므로 미래의 조직 발전과 지속 성장을 유지하는 것으로 정의하였다.

3. 연구방법

3.1 연구모형과 연구가설

3.1.1 연구모형

본 연구는 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향에서 조직유효성의 매개효과를 검증하고자 이론적 배경에서 고찰한 내용과 선행연구 결과를 토대로 [그림 1]과 같이 연구모형을 구성하였다. 독립변수는 전문성으로 구성하였으며, 종속변수는 직무성가로 하였고, 매개 변수로는 조직유효성을 설정하였으며 횡단적 연구로 준비하였다.



[그림 1] 연구모형

3.1.2 연구가설

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 이론적 배경 내용을 바탕으로 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향에서 조직유효성의 매개효과를 검증하고자 연구모형을 근거하여 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 1 보육교사의 전문성은 직무성과에 유의한 정 의 영향을 미칠 것이다.

가설 2 보육교사의 전문성은 조직유효성에 유의한 정 의 영향을 미칠 것이다.

가설 3 조직유효성은 직무성과에 유의한 정 의 영향을 미칠 것이다.

가설 4 조직유효성은 보육교사의 전문성과 직무성과 의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

3.2 연구대상 및 자료수집

3.2.1 연구대상

본 연구의 대상은 경기도(수원, 용인, 성남)에 소재하고 있는 국공립어린이집과 민간어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집에 근무한 보육교사를 대상으로 총 300부 중 250부가 회수되었으며, 이중 통계적으로 처리가 불가능 한 4부를 제외한 246부를 최종적으로 활용하였다.

3.2.2 자료수집

본 조사는 2022년 10월 11일부터 10월 31일까지 약 21일간 설문조사를 실시하였다. 조사 방법은 연구자가 직접 경기지역에 소재하고 있는 어린이집을 직접 방문 하여 보육 교사들에게 연구의 목적과 설문 문항을 설명 하여 작성하였으며, 직접 수집이 어려운 것은 기관장의 협조하에 목적과 취지를 자세히 설명한 후, 재방문하여 수집하였다.

연구대상자의 인구학적 특성을 살펴보면, 여성이 240명, 남성이 6명으로 보육교사는 주로 여성이 많았으며 연령대는 40대가 124명으로 가장 많았으며, 30대가 65명 순으로 나타났다. 보육교사의 연령은 30-40대가 많았으며 결혼여부는 기혼이 202명으로 나타났다. 학력은 4년 제 대학졸업이 128명 가장 많았으며, 고등학교 졸업이 12명으로 나타났다. 보육교사의 학력은 전문대 이상이 90로 나타났다.

3.3 측정 도구의 타당성과 신뢰도 분석

3.3.1 전문성 척도의 문항 구성과 신뢰도

본 연구에서 독립변수는 전문성 척도로 3개 하위영역 즉, 전문적지식과 이해(28문항), 전문적 태도(20문항), 전문적 기술(15문항) 등으로 구성되었다[32]. 본 연구의

목적에 맞게 재구성하여 사용하였다. 전문성 척도는 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ (1점)에서 ‘매우 그렇다’ (5점)으로 부여하며, 점수가 높을수록 보육교사의 전문성이 높다고 볼 수 있다. 먼저 전문적 지식과 이해의 타당성을 확보하기 위해 요인분석을 실시하였다.

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

<표 1>에서 전문적 지식과 이해의 신뢰도 분석 결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach’s α 계수는 ‘발달의 지식과 이해’가 .921, ‘가족상담의 지식과 이해’가 .893, ‘보육과정의 지식과 이해’가 .932로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .959로 모두 .6 이상으로 신뢰도가 확보되었다.

<표 1> 전문적 지식과 이해의 문항구성 및 신뢰도

변수	하위 영역	문항 번호	문항수	Cronbach's α
전문적 지식과 이해	발달	1-6	6	.921
	가족상담	14,16,17,18,19	5	.893
	보육과정	21-27	7	.932
	전체		18	.959

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

<표 2>에서 전문적 태도의 신뢰도 분석결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach’s α 계수는 ‘인성과 윤리’가 .882, ‘자기개발’이 .871, 전체 신뢰도는 .917로 모두 .6이상으로 신뢰도가 확보되었다.

먼저 전문적 기술의 타당성을 확보하기 위해 요인분석을 실시하였다. 전문적 기술의 전체 누적설명력은 총 72.4%로 나타났으며, 각 요인과 문항간의 상관정도인 요인 적재치(factor loading)는 0.40이하로 타당도를 저해하는 문항은 없었으나, ‘기술2’, ‘기술6’, ‘기술8’, ‘기술9’, ‘기술10’, ‘기술15’ 등이 2개 이상의 요인에 동시에 적재되어 5문항을 제거하였다. 먼저, 요인1의 4문항으로 나타났으며, 아이겐값은 5.071, 설명력은 33.8%로 나타났으며, 다음 요인2는 5문항으로, 5.07의 고유값과 33.7%의 설명력을 보였다.

전문적 기술의 전체 누적설명력은 총 72.4%로 나타났으며, 각 요인과 문항간의 상관정도인 요인 적재치(factor loading)는 0.40이하로 타당도를 저해하는 문항은 없었으나, ‘기술2’, ‘기술6’, ‘기술8’, ‘기술9’, ‘기술10’, ‘기술15’ 등이 2개 이상의 요인에 동시에 적재되어 5문항을 제거하였다. 먼저, 요인1의 4문항으로 나타났으며, 아이겐값은 5.071, 설명력은 33.8%로 나타났으며, 다음 요인2는 5문항으로, 5.07의 고유값과 33.7%의 설명력을 보였다.

<표 2> 전문적 태도의 문항구성 및 신뢰도

변수	하위 영역	문항 번호	문항수	Cronbach's α
전문적 태도	인성과 윤리	1,2,3,5,8	5	.882
	자기개발	11,14,15,17,18,19	6	.871
	전체		11	.917

<표 3>에서 전문적 기술의 신뢰도분석 결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach’s α 계수는 ‘보육과정 계획 및 실행’은 .861, ‘일상적 돌봄’이 .872, 전체 신뢰도는 .917로 모두 .6이상으로 신뢰도가 확보되었다.

<표 3> 전문적 기술의 문항구성 및 신뢰도

3.3.2 직무성과 척도의 문항구성과 신뢰도

정신미[17]가 수정·보완하여 사용한 직무성과 척도를 사용하였으며 정현지[24] 연구에서도 본 척도인 직무성과 척도를 사용하였다. 직무성과는 총 23문항으로 하위 영역은 4개로 수업준비성과 수업활동(9문항), 담당사무관리(6문항), 인간관계(4문항), 전문성신장(4문항)으로 구성되었다. 본 척도는 5점 Likert 척도로 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무성과의 정도가 높다는 것을 보여주므로 직무성과의 타당도분석을 요인분석을 통해 살펴보았다.

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

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

<표 4> 에서 직무성과의 신뢰도분석 결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach's α 계수는 ‘수업준비성과 수업활동’이 .930, ‘담당사무관리’가 .913, ‘인간관계’가 .864, ‘전문성신장’이 .886로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .963으로 모두 .6이상으로 신뢰도가 확보되었다.

<표 4> 직무성과의 문항구성 및 신뢰도

3.3.3 조직유효성 척도의 문항구성과 신뢰도

조직유효성은 이원지[33]의 연구에서 사용된 척도를 3가지 하위영역으로 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동

변수	하위 영역	문항 번호	문항 수	Cronbach's α
전문 직기 직주 성과	수업준비성과 수업활동	11,12,13, 14	1-9	.930
	담당사무 관리	6,7,8, 9,10	10-15	.913
	인간 관계	4,5, 7	16-19	.864
	전문성 신장	4	20-23	.886
	전체	23		.963

등으로 총 15문항으로 구성되었다.

측정도구의 검사문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘조금그렇다’ 4점, ‘매우그렇다’ 5점의 값이 부여되며 점수가 높을수록 조직유효성이 높다고 볼 수 있다.

<표 5> 에서 조직유효성의 신뢰도분석 결과 각 요인을 구성하는 하위 문항의 내적 일관성인 Cronbach's α 계수는 ‘직무만족’이 .904, ‘조직몰입’이 .608, ‘조직시민행동’이 .890, 로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .906으로 모두 .6이상으로 신뢰도가 확보되었다.

<표 5> 조직유효성의 문항구성 및 신뢰도

변수	하위 영역	문항 번호	문항 수	Cronbach's α
조직유효성	직무만족	4	1-4	.904
	조직몰입	3	5-7	.608
	조직시민 행동	5	11-15	.890
	전체	12		.906

먼저 조직유효성의 타당성을 확보하기 위해 요인분석을 실시하였다. 조직유효성의 전체 누적설명력은 총 68.58%로 , 각 요인과 문항은 상관정도인 요인적재치(factor loading)는 0.40이하로 타당도 저해 문항은 없었다. ‘유효성8’, ‘유효성9’, ‘유효성10’ 이들 3문항을 제거하였다. 먼저, 요인1은 5문항이며, 아이겐값은 4.008, 설명력은 26.7%로 나타났으며, 다음 요인2는 4문항으로, 3.360의 고유값과 22.4%의 설명력을 보였다. 요인3은 문항이 3개가 적재되었으며, 고유값은 2.92이며, 설명력은 19.4%로 나타났다.

4. 연구결과

4.1 조사 대상자의 인구 직업적 특성

연구대상자의 직업적 특성에서 교사경력은 '1-5년'이 116명(48.3%)로 가장 많았으며, 16년 이상 장기 근무자도 21명(8.8%)으로 나타났다.

현재 담당직위는 담임교사가 222명(94.5%), 부담임교사가 13명(5.5%)로 담임교사가 대부분 연구대상자로 참여하였다. "어린이집유형은 민간어린이집이 102명(42.5%)로 가장 많았으며, 국공립어린이집이 77명(32.1%), 가정어린이집이 43명(17.9%), 직장어린이집이 12명(5%), 법인어린이집이 6명(2.5%) 순으로 나타났다. 어린이집의 교사 수는 5명 이하가 158명(65.8%)로 가장 많았으며, 6-10명이 43명(17.9%), 11-15명이 28명(11.7%), 16명 이상이 11명(4.6%)로 나타났으며, 담당 영 유아연령은 만2세 68명(28.2%)로 가장 많았으며, 만1세가 58명(24.1%), 만3세가 26명(10.8%), 만5세가 25명(10.4%), 혼합연령이 12명(5%) 순으로 나타났다.

어린이집이 위치해 있는 지역 235명(97.5%)로 수원시가 가장 높게 나타났다.

4.2. 주요변인들의 차이검증

결혼 여부에 따른 주요 변인들의 차이 여부를 알아보기 위해 t-검정을 실시했다. 전문성의 하위변인 전문지식의 지식과 이해는 기혼이 4.17, 미혼이 4.11로 차이를 보였으나 유의미하지 않았다($p>.05$). 전문적 태도, 전문적 기술, 조직유효성, 직무성과 등 모두 결혼 여부에 유의미하지 않았다($p>.05$). 그러므로 결혼 여부는 전문성, 조직유효성, 직무성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다으며 검증결과는<표 6>과 같다.

<표 6> 결혼여부에 따른 차이검증

주요변수		성별	N	평균	표준편차	t	p
전문성	전문지식과 이해	기혼	199	4.17	.581	.580	.562
		미혼	43	4.12	.634		
	전문적 태도	기혼	201	4.32	.522	-.232	.817
		미혼	44	4.34	.582		
	전문적 기술	기혼	201	4.40	.520	-.334	.739
		미혼	43	4.43	.567		
조직유효성	기혼	196	3.83	.579	1.623	.106	
	미혼	44	3.67	.739			
직무성과	기혼	197	4.21	.538	-.666	.506	
	미혼	43	4.27	.643			

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

보육교사의 연령에 따른 전문성의 차이검증을 위해 F-검증을 실시한 결과, 전문적 태도는 40대가 4.42로 가장 높았으며, 다음으로 20대이하가 4.35, 50대 이상이 4.33, 30대가 4.1로 가장 낮게 나타났다. 이러한 차이는 유의미하였다($p<.05$). 차이를 보이는 집단을 확인하기 위해 Scheffe의 사후 검증을 실시한 결과, 40대 집단과 30대 집단에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 40대가 30대가 보다 전문적 태도가 높은 것으로 나타났다. 전문적 기술은 40대가 4.5로 가장 높은 수준을 보였으며, 20대가 4.4, 50대 이상이 4.35, 30대가 4.26 순으로 나타났다($p<.05$). Scheffe의 사후 검증 결과, 40대 집단과 30대 집단에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 40대가 30대가 보다 전문적 기술이 높은 것으로 나타났다. 검증결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 보육교사의 연령에 따른 전문성의 차이검증

변인	연령	N	M	SD	F	p	Scheffe
지식과 이해	20대이하(a)	22	4.09	.577	1.584	.194	-
	30대(b)	64	4.05	.624			
	40대(c)	121	4.24	.582			
	50대이상(d)	27	4.20	.508			
전문적 태도	20대이하(a)	22	4.35	.625	5.388***	.001	b<d
	30대(b)	65	4.10	.539			
	40대(c)	123	4.42	.499			
	50대이상(d)	27	4.33	.499			
전문적 기술	20대이하(a)	22	4.40	.550	3.180*	.025	b<d
	30대(b)	64	4.26	.601			
	40대(c)	124	4.50	.505			
	50대이상(d)	27	4.35	.403			

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

보육교사의 연령에 따른 조직유효성과 직무성과의 차이검증을 위해 F-검증을 실시한 결과, 조직유효성은 50대 이상이 4.02로 가장 높았으며, 40대가 3.88, 30대가 3.68, 20대 이하가 3.53로 나타났다. 이러한 차이는 유의미하였다($p<.05$). Scheffe의 사후검증을 실시한 결과, 50대 집단과 20대 집단에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 50대가 20대 보다 조직유효성의 수준이 높은 것으로 나타났다. 직무성과는 40대가 4.27로 가장 높았으며, 30대가 4.11로 가장 낮은 수준을 보였으나 한 유의미하지 않

았다(p>.05). 검증결과는<표 8>과 같다.

<표 8> 보육교사의 연령에 따른 조직유효성·직무성과의 차이검증

변인	연령	N	M	SD	F	p	Scheffe
조직유효성	20대이하(a)	22	3.53	.613	4.156**	.007	a<d
	30대(b)	63	3.68	.696			
	40대(c)	121	3.88	.570			
	50대이상(d)	26	4.02	.520			
직무성과	20대이하(a)	22	4.26	.576	1.261	.289	-
	30대(b)	63	4.11	.606			
	40대(c)	120	4.27	.534			
	50대이상(d)	27	4.17	.529			

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

보육교사의 학력에 따른 전문성의 차이검증을 위해 F-검증을 실시한 결과, 지식과 이해는 대학원 이상이 4.3로 가장 높은 수준이었으며, 전문대학 졸업과 고등학교 졸업이 4.09로 가장 낮은 수준이었다. 이러한 차이는 유의미하지 않았다(p>.05). 전문적 태도와 전문적 기술도 학력에 따라 수준 차이를 보였으나 이러한 차이는 유의미하지 않았다(p>.05). 즉, 학력은 전문성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

검증결과는<표 9>과 같다.

<표 9> 보육교사의 학력에 따른 전문성의 차이검증

변인	학력	N	M	SD	F	p	Scheffe
지식과 이해	고등학교 졸업(a)	12	4.09	.580	1.040	.387	-
	전문대학 졸업(b)	76	4.09	.626			
	4년제대학 졸업(c)	125	4.17	.575			
	대학원재학 졸업(d)	28	4.33	.571			
전문적 태도	고등학교 졸업(a)	12	4.52	.379	.664	.632	-
	전문대학 졸업(b)	77	4.32	.573			
	4년제대학 졸업(c)	127	4.29	.510			
	대학원재학 졸업(d)	28	4.34	.589			
전문적 기술	고등학교 졸업(a)	12	4.54	.355	.889	.471	-
	전문대학 졸업	76	4.43	.551			

(b) 4년제대학 졸업(c)	(c) 대학원재학 졸업(d)					
128	4.36	.533				
27	4.47	.508				

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

보육교사의 학력에 따른 조직유효성과 직무성과의 차이검증을 위해 F-검증을 실시한 결과, 조직유효성은 대학원 이상이 4.14로 가장 높은 수준을 보였으며, 전문대학 졸업이 3.74로 가장 낮은 수준을 보였다. 이러한 차이는 유의미하였다(p<.05). 직무성과는 대학원 졸업이 4.37, 전문대학 졸업이 4.16로 차이를 보였으나 이러한 차이는 유의미하지 않았다(p>.05). 그러므로 학력은 조직유효성과 직무성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 검증결과는<표 10>과 같다.

<표 10> 보육교사의 학력에 따른 조직유효성·직무성과의 차이검증

변인	학력	N	M	SD	F	p	Scheffe
조직유효성	고등학교 졸업(a)	11	3.83	.572	2.558*	.039	-
	전문대학 졸업(b)	75	3.74	.657			
	4년제대학 졸업(c)	125	3.76	.589			
	대학원재학 졸업(d)	28	4.14	.532			
직무성과	고등학교 졸업(a)	12	4.25	.396	.972	.423	-
	전문대학 졸업(b)	75	4.16	.608			
	4년제대학 졸업(c)	124	4.20	.545			
	대학원재학 졸업(d)	28	4.37	.529			

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

4.3 주요변인의 기술통계

<표 11>과 같이 전문성, 직무성과 등의 주요변인들의 기술통계를 살펴보았다. 측정값은 5점 만점으로 점수가 높을수록 수준이 높을 것을 의미한다. 독립변인인 전

문성의 하위변인 ‘전문지식과 이해’는 4.16, ‘전문적 태도’는 4.32, ‘전문적 기술’은 4.4로 보육교사의 전문성은 높은 것으로 나타났으며 직무성과는 4.21로 높은 수준을 보였다. 조직유효성은 3.8로 높은 수준이며, 직무성과는 4.21로 높은 수준으로 나타났다.

<표 11> 주요변인의 기술통계

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차	
전문성	전문지식과 이해	243	2.19	5.00	4.16	.591
	전문적 태도	246	2.55	5.00	4.32	.532
	전문적 기술	245	2.55	5.00	4.40	.528
조직유효성	241	1.95	5.00	3.80	.612	
직무성과	241	2.76	5.00	4.21	.557	

4.4 주요변인들 간 상관관계 분석

<표 12>와 같이 연구가설에서 제시된 정의 관계를 보이고 있다.

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

조직유효성과 독립변수의 지식과 이해($r=.526, p<.01$), 전문적 태도($r=.557, p<.01$), 전문적 기술($r=.505, p<.01$)은 정(+의) 상관관계를 보였다.

<표 12> 주요변인들간 상관관계분석

	지식과 이해	전문적 태도	전문적 기술	조직유효성	직무성과
지식과 이해	1				
전문적태도	.700**	1			
전문적기술	.643**	.831**	1		
조직유효성	.526**	.557**	.505**	1	
직무성과	.695**	.746**	.769**	.606**	1

**P<.01

4.5 조직유효성의 확인적 요인분석

<표 13>과 같이 조직유효성의 확인적 요인분석의 적합도를 살펴보면, 카이스퀘어값은 677.0이며, 다른 계수 즉, CFI는 .911, GFI는 0.90, RMR은 .050, RMSEA는

0.90 등과 같이 모든 적합도 평가 요소들이 기준치에 적합하게 측정되어 모형이 적합하다고 볼 수 있다.

<표 13> 조직유효성의 확인적 요인분석 적합도

구성개념	χ^2	df	p	GFI	RMR	CFI	RMSEA
확인적요인 분석	677.0	224	.000	.090	.050	.911	.090
판단기준			p>.05	p>.09	p<.05	p>.09	p<.08

<표 14>에서 조직유효성의 확인적 요인분석 결과를 보면, 본 연구에서는 모든 관측 변수들의 표준화 값이 .5 이상으로 양호하게 적재되었다.

<표 14> 조직유효성의 확인적 요인분석 결과

관측 변수	잠재 변수	표준화	비표준화	S.E	C.R.	P
유효성 1	< 직무만족	0.827	0.958	0.059	16.212	***
유효성 2	< 직무만족	0.863	1			
유효성 3	< 직무만족	0.874	1.012	0.057	17.735	***
유효성 4	< 직무만족	0.787	0.912	0.061	14.983	***
유효성 5	< 조직몰입	0.584	0.994	0.145	6.841	***
유효성 6	< 조직몰입	0.588	1			
유효성 7	< 조직몰입	0.771	1.312	0.167	7.865	***
유효성 11	< 조직행동	0.673	0.932	0.091	10.217	***
유효성 12	< 조직행동	0.722	1			
유효성 13	< 조직행동	0.824	1.14	0.091	12.541	***
유효성 14	< 조직행동	0.88	1.219	0.091	13.365	***
유효성 15	< 조직행동	0.847	1.172	0.091	12.888	***

4.6 가설 검증

우선적으로 연구가설1은 보육교사의 전문성이 직무성과에 영향을 미치는 가설로 연구가설 1-1, 전문적 지식과 이해($\beta=.183$)가 조직성과에 미치는 영향은 유의미

하였다($p < .05$). 연구가설 1-2, 전문적 태도($\beta = .304$)가 직무성공에 미치는 영향은 유의미하였다($p < .05$). 연구가설 1-3, 전문적 기술($\beta = .217$)이 직무성공에 미치는 영향은 유의미하였다($p < .05$). 그러므로 연구가설 1-1, 연구가설 1-2, 연구가설 1-3은 모두 채택되었다.

다음으로 연구가설2는 보육교사의 전문성이 조직유효성에 미치는 가설로 연구가설 2-1, 전문적 지식과 이해($\beta = .319$)가 조직유효성에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하였다($p < .05$). 연구가설 2-1, 전문적 태도($\beta = .276$)가 조직유효성에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하였다($p < .05$). 연구가설 2-3, 전문적 기술($\beta = .137$)이 조직유효성에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않았다($p > .05$). 그러므로 연구가설 2-1, 연구가설 2-2는 채택되었으며, 연구가설 2-3은 기각되었다.

마지막으로 연구가설 3은 조직유효성이 직무성공에 미치는 가설로 연구가설 3-1, 조직유효성($\beta = .352$)이 직무성공에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하였다($p < .05$). 그러므로 연구가설 3-1은 채택되었다. 연구가설 H1-H3을 검증한 결과는 <표 15>와 같다.

<표 15> 직접적 효과 가설검증 결과

가설	잠재변수	표준화	비표준화	S.E.	C.R.	P	검증	
H1-1	직무성공	< 지식과 이해	0.183	0.115	0.038	2.998	0.003	채택
H1-2		< 전문적 태도	0.304	0.194	0.066	2.949	0.003	채택
H1-3		< 전문적 기술	0.217	0.133	0.051	2.592	0.01	채택
H2-1	조직유효성	< 지식과 이해	0.319	0.19	0.054	3.535	***	채택
H2-2		< 전문적 태도	0.276	0.166	0.089	1.878	0.06	채택
H2-3		< 전문적 기술	0.137	0.08	0.072	1.109	0.268	기각
H3-1	직무성공	< 조직유효성	0.352	0.371	0.072	5.133	***	채택

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

연구가설 4-1, 전문적 지식과 이해가 직무성공에 미치는 영향 관계에서 조직유효성의 매개역할의 간접효과는 .113로 유의미하였다($p < .05$). 연구가설 4-2, 전문적 태도가 조직유효성에 미치는 영향 관계에서 조직유효성의 매개역할의 간접효과는 .097로 유의미하지 않았다($p > .05$). 연구가설 4-3, 전문적 기술이 직무성공에 미

는 영향 관계에서 조직유효성의 간접효과는 .217로 유의미하지 않았다($p > .05$). 그러므로 연구가설 4-1은 채택되었으며, 연구가설 4-2, 연구가설 4-3은 기각되었다. 매개 효과를 검증한 결과는 <표 16>과 같다.

<표 16> 직·간접효과 분석

가설	잠재변인		직접효과	간접효과	총효과	가설검증
H4-1	직무성공	< 지식과 이해	.183	.113 (.010)	.296	채택
H4-2	직무성공	< 전문적 태도	.304	.097 (.163)	.402	기각
H4-3	직무성공	< 전문적 기술	.217	.048 (.295)	.266	기각

*()는 Bootstrap 추정 p값

5. 결론

5.1 연구 결과

본 연구는 보육교사 전문성이 직무성공에 미치는 영향에서 조직유효성의 매개효과를 분석하는데 목적을 두었다. 연구의 자료는 경기도 지역에 소재하고 있는 어린이집 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 대한 기술통계는 SSPP PC+ Win. Ver. 21.0과 AMOS ver. 21을 활용하여 분석하였다.

첫째, 연구대상자 인구학적 특성에서는 주로 보육교사는 여성이 많았으며, 연령대는 30-40대로 기혼여성이 많았다. 학력은 전문대 이상이 90%이상으로 높게 나타났다.

둘째, 연구대상자의 직업적 특성에서는 교사경력으로 5년 이하가 가장 많았으며, 주로 담임교사가 많았다. 어린이집 유형은 민간어린이집이 42.5%로 가장 많았다.

셋째, 주요변인들의 기술통계는 5점 만점으로 점수가 높을수록 수준이 높을 것을 의미하는데 “독립변인인 전문성의 하위변인 ‘전문지식과 이해’는 4.16, ‘전문적 태도’는 4.32, ‘전문적 기술’은 4.4로 보육교사의 전문성은 높은 것으로 나타났다.” 조직유효성은 3.8로 보통보다 약간 높은 수준을 보였으며, 직무성공은 4.21로 높은 수준을 보였다.

넷째, 인구학적으로 따른 주요변인들의 차이 검증에서는 연령 40대가 30대 보다 전문적 태도와 전문적 기술이

높은 것으로 나타났다. 보육교사의 자격증 취득 경로는 대학원에서 취득한 집단이 4년제 대학교에서 집단보다 높게 나타났으며 전문적 기술 수준도 높게 나타났다. 대학원에서 자격증을 취득한 보육교사들이 대학교에서 자격증을 취득한 보육교사보다 조직유효성이 높은 것으로 나타났다. 또한, 부담임 교사가 담임교사보다 전문적 기술이 높은 것으로 나타났다.

다섯째, 연구가설 검증 결과는 전문적 지식과 이해, 전문적 태도, 전문적 기술의 수준이 높으면 높을수록 조직성과가 높게 나타난다고 볼 수 있으며, 전문적 지식과 이해, 전문적 태도가 높으면 조직유효성이 높은 것으로 검증되었다. 반면, 전문적 기술은 조직유효성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직유효성의 수준이 높으면 직무성과가 높은 것으로 나타났다.

여섯째, 조직유효성의 매개역할은 전문적 지식과 이해와 직무성과의 영향 관계에서만 매개역할을 하는 것으로 검증되었다. 즉, 전문적 지식과 이해는 직무성과에 직접적인 영향을 미치는 것이 아니라 조직유효성을 통해서 직무성과에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

5.2 논의

본 연구의 결과를 통해 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향에서 조직유효성의 매개효과와 논의는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 전문성이 직무성과에 미치는 영향 관계

보육교사의 전문적 지식과 이해 및 기술, 태도 수준이 높을수록 직무성과가 높게 나타났으며, 보육교사의 전문성 중 전문적 기술과 이해와 태도는 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

보육교사의 전문성이 직무성과에 긍정적인 영향을 미쳤을 때 교사의 높은 전문성 인식은 직무성과에 영향을 주고 직무성과는 영·유아의 사회적 능력을 증진하는 것으로 나타난 선행연구 이정욱[34]을 지지한다. 또한, 보육교사의 전문성이 높을수록 직무성과가 높게 나타났으며, 영·유아에게 긍정적인 영향이 미치는 연구에서, 보육교사의 전문성은 교사가 교육 활동을 계획하고 제공하는데, 영·유아에게 직접적인 영향을 미치는 연구 결과와 같이 직무성과에서 교사의 전문성과 직무

수행 능력이 중요한 변인으로 작용함을 알 수 있다.

둘째, 보육교사의 전문성과 조직유효성간의 관계

보육교사의 전문적 기술은 조직유효성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 전문성의 배경 변인 중 지식과 이해, 기술은 다양한 교육을 통해서 교수 방법을 찾으면서 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 보인다. 어린이집은 다른 조직에 비교했을 때 규모는 작지만 친밀한 인간관계를 중심으로 형성되어 있으며, 서로 상부상조 협력하는 공통적인 업무가 많이 이뤄지는 조직의 특성을 가졌다는 점에서 여러 원인들을 찾아볼 수 있다. 즉, 전문적 기술을 습득하는 방법에서 조직유효성에 영향을 미쳤으며, 전문적 지식과 이해, 태도는 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 김하연[35]의 연구결과와도 동일한 결과가 나타난 것을 알 수 있다.

셋째, 조직유효성과 직무성과간의 관계

조직유효성은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는, 보육교사의 조직유효성이 높았을 때 직무성과가 높다는 것을 의미 한다. 이러한 결과는 보육교사의 전문성이 높은 보육교사의 직무 역할수행 능력이 높다는 점을 확인하여 주었으며, 조직유효성은 보육교사의 직무성과에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 연구결과 김진아·이종희[36]와 동일한 결과가 나타나 구성원의 긍정적인 동기부여를 통해 조직유효성은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

넷째, 조직유효성은 보육교사의 전문성과 직무성과간의 매개효과 관계

보육교사의 전문성과 직무성과 간의 관계에서 조직유효성이 전문성과 직무성과의 관계에서 매개역할을 한다는 것이 검증되었다. 즉 보육교사의 전문성은 조직유효성에 직접적인 영향이 미치므로 전문성이 높을수록 직무성과에 대한 수준이 높아지고 보육교사의 전문성은 직무성과에 직접적인 영향으로 조직유효성이 높을수록 직무성과도 높게 나타났다. 선행연구에서 보육교사의 전문성은 조직유효성에 직접적인 영향으로 전문성이 높을수록 직무성과에 대한 수준이 높고, 보육교사의 전문성 인식은 직무성과에 직접적인 영향을 미친다는 이원지[33]의 연구를 지지한다. 이러한 연구를 통해 보육교사는 조직유효성을 통해 직무성과를 촉진 시키기 위해 선 전문적 지식과 이해, 전문적 태도를 증진 시키는 것이 중요하다는 것을 본 연구를 통해 확인되었다.

본 연구에서는 주요 변인들의 이론적 배경뿐만 아니라 신뢰성과 타당성을 확보한 측정 도구를 검증할 수 있었으며, 연구 결과에 따라서 조직유효성을 매개로 보육교사의 전문성이 직무성과에 영향이 미침을 확인하였다. 이러한 결과를 통해 보육교사는 자신의 보육 능력에 대해 긍정적인 신념과 자부심을 가지고, 유아들의 올바른 성장을 이끌어 갈 수 있다는 교육이념과 철학을 바탕으로 끊임없이 노력할 때 훌륭한 보육교사로서 가능하다고 할 수 있음을 시사한다.

5.3 제언

후속 연구에 대하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 어린이집 유형과 연령에 맞는 운영 방법들을 개발 육성하고, 보육의 질을 높이기 위한 보육기관이나 지자체 차원에서 여러 가지 정책 및 제도적 방안이 필요하다. 또한 보육교사 전문성과 직무성과, 조직효과성을 높이기 위한 전문적 프로그램을 개발하고 보육교사들을 위한 정기적인 교육과 연수 및 워크숍 등을 실시하여 보육 현장에 적용할 수 있도록 적극적 지원이 필요하다.

둘째, 보육교사의 전문성 향상을 위한 다양한 변인 간 형성된 프로그램의 개발이 필요하다. 보육교사의 전문성을 구성하는 일의 특성이 반영되어야 하며, 지식과 기술, 태도 등 여러 요인을 포함하여 측정할 수 있어야 한다. 따라서 영아 보육의 특성이 반영된 영아 보육교사 전문성 측정 도구의 개발이 요구된다.

참고문헌

- [1] 한국보육진흥원. “제3차 어린이집 평가인증.”(통합지표), pp. 17-24, 2017.
- [2] Howes, C., & Hamilton, C. E. “The changing experience of childcare: Changes in teachers and in teacher-child relationships and children’s social competence with peers.” *Early Childhood Research Quarterly*. 8(1), pp. 5-32, 1993.
- [3] Hoyle, E. “Teachers as professionals.” In L. W. Anderson(Ed.), *International encyclopedia of teaching and teacher education*(2nd ed.). New York: Pergamon, pp. 8-14, 1995.
- [4] Spodek, B. “Early childhood education and teacher education: A search for consistency.” *Young Children*, 30(3), pp. 68-74, 1975.
- [5] 김명순·신윤승·이세원·서재화. “유아교사 전문성 개발 시스템 연구: 미국, 영국, 호주를 중심으로.” 『한국육아지원학회』 12(4), pp. 151-181, 2016.
- [6] 이정미. “보육교사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구”. 석사학위논문, 숭실대학교, pp. 18-33, 2009.
- [7] 임재택. “전문 보육교사의 역할과 자세, 소유 교사를 위한 보수적 교육과정.” 『부산유아교육학회』 12(3), pp. 31-56, 1994.
- [8] 박은혜. “유아교육기관 수업 사례집.” 『이화교육총독』 (8), pp. 1-83, 2003.
- [9] 임재택 “유치원과 보육청의 바람직한 지위 확립 방안 모색.” 『유아교육 논쟁』 2(1), pp. 5-28, 1992.
- [10] 이은화, 배소연, 조부경. 『유아교사론』, 경기: 양서원, pp. 8-16, 2006.
- [11] 주영란, “보육교사의 전문성이 보육 효능과 직무 만족에 미치는 영향”, 박사학위논문, 단국대학교, pp. 13-24, 2018.
- [12] 고경미·이선경·심성경, “유아교사의 교직흐름과 그 행복감 및 전문성 발달 정도의 관계.” 『한국교사연구』 31(1), pp. 69-94, 2014.
- [13] 이순영. “보육원 예비교사 교육을 위한 대학 커리큘럼 모델 개발.” 박사학위 논문. 덕성여자대학교, pp. 45-50, 2005.
- [14] Childcare Policy Institute, <http://www.kicce.re.kr/>
- [15] Morris, J. J., & Sherman, J. D. Generalizability of an Organizational Commitment Model.”, *Academy of Management Journal*, 24(3), pp. 512-526, 1981.
- [16] 박은혜. 『유아교육론』, 서울: 창지 출판사, pp. 31-33, 2009.
- [17] 정신미. “보육교사의 직무만족도, 교사효과성, 직무성과 간의 관계.” 석사학위논문, 광주교육대학교, pp. 18-22, 2015.
- [18] 이주영. “보육교사 감정노동이 직무성과에 미치는 영향.” 박사학위 논문, 가톨릭관동대학교, pp.

- 28-33, 2016.
- [19] 유효근. “정서 지능, 직무 스트레스, 직무 만족 및 직무 성과 간의 관계에 관한 연구.” 박사학위 논문, 수원대학교, pp. 48-52, 2008.
- [20] 이경자. “보육교사의 직무만족도와 감수성이 행복감에 미치는 영향.” 박사학위논문, 선암대학교, pp. 11-22, 2017.
- [21] 박은주·오석자. “아동 상담 실태 및 활성화 방안, 보육교사의 인식에 부합.” 「한국아동교육·돌봄학회」 12(4), pp. 87-114, 2012.
- [22] 정현숙. “보육교사의 직무 수행과 직무 만족은 교사-영아 상호작용 효과와 관련이 있다.” 석사학위논문, 충신대학교. pp. 18-25, 2018.
- [23] 정다운·김정희. “보육원 조직 커뮤니케이션과 직무 성과에 대한 교사의 인식에 관한 연구.” 「교육학 저널」 41(2), pp. 115-133, 2010.
- [24] 이종수. “업무 성과 평가의 편차 수정 사례 연구.” 「지방정부연구」 10(1), pp. 71-90, 2006.
- [25] Etzioni, A. “Comparative analysis of complex organizations, revd burnout.” A principal’s. pp. 145-151, 1975.
- [26] 김연석·이희선·신황용. “시민단체 지도자의 변혁적 리더십과 조직 효과성의 관계.” 「한국공공경영학회지」 26(2), pp. 1-31, 2012.
- [27] 박경곤. “호텔 셰프의 직무 만족과 기술 향상에 관한 연구.” 「대한요리학회지」 11(4), pp. 59-76, 2005.
- [28] 강성관. “호텔 종사자 간 갈등이 직무 만족에 미치는 영향.” 「관광 한국학」 2(3), pp. 7-27, 2007.
- [29] 정연웅. “호텔 조직문화와 기업가정신이 호텔 종사자의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구.” 「관광 한국학」 8(3), pp. 115-32, 2011.
- [30] 이창길. “한국의 전략적 성과관리 정책에 관한 연구.” 박사학위논문, 연세대학교, pp. 20-22, 2007.
- [31] Price, J. L. “The Study of Organizational Effectiveness, Sociological Quarterly.” pp. 13-18, 1986.
- [32] 정남연. “유아 보육교사를 위한 전문 측정도구 개발 및 검증.” 박사학위논문, 서울여자대학교, pp. 62, 2018.
- [33] 이원지. “어린이집 갈등관리 전략이 어린이집 조직의 효과에 미치는 영향.” 「학습자중심교과교육연구」, 18(1), pp. 191-214, 2017.
- [34] 이정옥. “교사의 지식과 유아교사 교육.” 「韓國教師教育」 17(1), pp. 355-78, 2000.
- [35] 김하연. “교사의 인성교육 전문성에 관한 연구.” 박사학위논문, 서울대학교, pp. 24-28, 2017.
- [36] 김진아·이종희. “보육종사자가 지각한 보육시설의 조직효과성.” 「미래유아교육학회지」 16(3), pp. 25-57, 2009.

정 문 경 (Jeong Mun Gyung)



- 2013년 8월: 조선대학교대학원 사회복지학박사
- 2024년 현재: 칼빈대학교 사회복지학과 교수
- 관심분야: 아동·청소년복지
- E-Mail: grs03@hanmail.net