



fer

Family and  
Environment  
Research

어린이집 주임교사의 역할수행에 대한 관련 변인:  
직업 선택 동기, 직무 환경 및 원장의 변혁적 리더십을 중심으로

박형경<sup>1,2</sup> · 문혁준<sup>1</sup>

<sup>1</sup>가톨릭대학교 아동학과, <sup>2</sup>한국보육진흥원

Relevant Factors in the Performance of the Functions of the Child in Charge  
of the House: Motivation for Selecting Child-Care Profession, Job Environment,  
Director's Transformational Leadership

Hyung Kyung Park<sup>1,2</sup> · Hyuk Jun Moon<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Child and Family Studies, The Catholic University of Korea, Seoul; <sup>2</sup>Korea Childcare Promotion Institute, Seoul, Korea

Abstract

This study analyzes the motivation for selecting child-care profession, job environment, director's transformational leadership associated with child-care center teacher's (lead teacher and head teacher) role performance. The subjects of this study were 336 teachers (lead teacher and head teacher) who worked in a child-care center located in Seoul and Gyeonggi-do. Data were collected through self-report questionnaires. Collected data were analyzed using the IBM SPSS Statistics ver. 23.0 program using *t*-test, *F*-test, analysis of variance, post-hoc analysis (Duncan), Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis. The results of the study are as follows. First, the study inquired on if the child-care center teacher's general characteristics (year) influence the child-care center teacher's role performance. Consequently, significant differences were not found in overall role performance according to teacher's career but not in the child-care center teacher's age, academic ability, and licensing. Second, the motivation for selecting profession (teaching aptitude, teacher's desire for social respect, and possibility of self-realization), job environment, and director's transformational leadership had a significant positive correlation with overall role performance. The motivation for selecting profession (without motives) had a significant negative correlation with overall role performance. Third, the strongest predictors of 'overall role performance' were teaching aptitude, variable of motivation for selecting child-care profession, and director's transformational leadership variable.

Keywords

motivation for selecting profession, job environment, director's transformational leadership, role performance

서론

전통적으로 보육은 가정 내에서 여성이 담당해야 하는 돌봄 노동으로 여겨져 왔다. 그래서 보육은 가정을 가진 여성이라면 당연히 해야만 했던 무급의 노동으로 인식되어 왔다. 하지만 현대사회에 들어오면서 여성의 취업 인구는 꾸준히 증가하였고, 2014년 9월을 기준으로 여성 경제 활동인구는 전체 여성의 51.9%에 이르고 있다[59]. 산업화 이후 여성의 경제활동 참여는 양적인 증가를 가져왔고, 고학력 여성의 증가로 인해 결혼 후에도 기존 여성의 사회적 참여는 꾸준히 증가하였다. 또한 자녀에 대한 사회성과 인지능력을 높이기 위한 부모의 교육적 열의가 높아지면서 보호를 넘어선 교육의 필요성이 더욱 증가되었다. 사회·정책적으로도 이러한 국가적 요구에 발맞추어 아동의 건전한 육성과 부모의 경제·사회적 활동을 지원하기 위한 다양한 정책을 제공하며 사회구조적인 변화를

Received: October 19, 2016  
Revised: February 16, 2017  
Accepted: March 3, 2017

This article is a part of Hyung Kyung Park's master's thesis submitted in 2016.

Corresponding Author:

Hyuk Jun Moon  
Department of Child and Family Studies,  
The Catholic University of Korea, 43  
Jibong-ro, Bucheon 14662, Korea  
Tel: +82-2-2164-4942  
Fax: +82-2-2164-6583  
E-mail: mhyukj@catholicackr

이끌었다[53].

사회구조적 변화 속에서 보육교사가 만나는 영유아의 수와 보육시간은 증가하고 있다[9]. 보육교사는 단순히 영유아가 안전한 생활을 할 수 있도록 보호하는 보호자의 역할에서 더 나아가 영유아가 전인적으로 성장·발달할 수 있도록 기본적인 욕구를 충족시켜 주고, 발달에 적합한 보육과정을 계획하고 수행하며, 연령에 적절한 환경을 구성하여 영유아를 관찰하고 평가하는 역할을 한다. 또한 영유아의 부모와 가족을 지원하고, 전문적인 의사 결정자로서 역할을 수행해야 한다[44]. 이처럼 보육교사에게 양육과 보호의 개념인 ‘탁아’ 역할만 요구되었던 과거에 비해 오늘날에는 보육교사에게 다양하고 전문적인 역할이 요구되고 있다[31].

1980년대 이후 유아교육기관에 대한 수요가 증가하고, 이에 따라 기관 수가 증가하게 되면서 영유아의 60%가 대부분의 시간을 어린이집에서 보내고 있다[60]. ‘2014년 서울시 보육통계’ 조사 결과에 따르면, 전체 영유아 인구수는 줄었지만 어린이집 이용률은 꾸준히 증가하여 어린이집을 이용하는 0-5세 영유아의 비율이 처음으로 절반을 넘어섰다고 한다[22]. 영유아의 60%가 대부분의 시간을 어린이집에서 보낸다는 말은 바뀌 말하면, 영유아보다 적은 수의 보육교사들이 60%의 영유아를 보육하고 있는 것이다. 어린이집에 대한 의존도 증가는 보육교사의 정서노동을 가중시키고, 보육교사로 하여금 다양한 영역의 역할수행을 요구한다. 하지만 이러한 어린이집에 대한 의존도의 증가에도 불구하고, 어린이집에서 일하고 있는 보육교사를 지원하는 물리적 환경과 인적 환경 변인에 대한 연구는 많이 이루어져 있지 않다.

최근 어린이집과 보육교사를 중심으로 한 사회적 문제들이 대두되면서 보육교사의 처우와 보육의 질적인 측면에 대한 관심이 집중되었다. 초등학교 교사를 대상으로 한 Choi [4]의 연구에서는 교육의 성과를 좌우하는 요인에는 교사, 학생, 교육내용 등 여러 가지 요인이 있지만 가장 핵심적인 역할을 하는 것은 교사라고 주장한다. 아무리 좋은 시설을 가진 학교라 할지라도 그것을 의미있게 적용시킬 줄 아는 훌륭한 교사가 없으면 좋은 학교, 좋은 교육이 이루어질 수 없다고 말하면서 교사의 중요성에 대해서 강조한다. 바꿔 말하자면, 보육의 질을 향상시키기 위해서 법적, 행정적 기준, 양질의 보육 프로그램, 환경적 시설도 중요하지만 하루 중 영유아와 가장 오랜 시간 만나고, 주변의 모든 것을 습득하는 시기[49]에 있는 영유아에게 직접적인 영향력을 미치는 보육교사의 역할보다 중요한 것은 없다는 것이다[12]. 따라서 보육의 질을 높이기 위해서는 궁극적으로 보육교사의 역할수행을 연구할 필요가 있다.

영유아보육법 개정안(2011)에는 ‘어린이집 교직원’에 대해서

명시가 되어있다. ‘어린이집 교직원’이란 어린이집 영유아의 보육, 건강관리, 보호자와의 상담 그 밖에 어린이집 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로 정의되어 있고 그 밖의 직원을 사무원, 영양사, 조리사, 특수교사 등으로 명시하고 있지만 유치원과 달리 주임교사라는 지위를 명시하고 있지 않다. 하지만 규모가 있는 어린이집의 경우 공식적·비공식적으로 주임교사의 업무를 하고 있는 보육교사는 있는 실정이다.

더욱이 어린이집 주임교사들은 지위와 역할에 대한 법적·제도적 명시가 없기 때문에 주임교사에게 요구하는 직무내용이 규정되지 않고[26] 주임교사는 각각각색의 직무와 역할수행에 어려움을 느낄 수밖에 없다. 어린이집 주임교사는 일반보육교사와 달리 영유아 보육에 필요한 전반적인 계획을 세우고, 실행하며, 평가하는 보육교사로서의 업무와 함께 어린이집 운영의 인사관리와 운영관리 및 서무·행정업무, 부모와의 관계를 맺는 등 다양한 역할[40]을 수행한다. 또한 다중역할을 수행하면서 오는 역할갈등과 어린이집 원장의 대리인 역할, 원장과 교사들 사이에 중간관리자 역할을 하며 오는 직무에 대한 스트레스로 인해 어린이집 주임교사의 역할수행은 일반 보육교사와 다른 특징이 있을 것으로 예상된다. 더욱이 위계적이고 폐쇄적인 어린이집 조직의 특성[42]을 생각해 보았을 때 원장 다음으로 어린이집 운영 전반에 대한 결정권을 많이 가진 어린이집 주임교사의 역할수행은 결과적으로 보육의 질에 영향을 미치는 변인이라고 예측할 수 있다.

영유아 보육 분야의 많은 연구들이 보육의 질을 교사의 질로 설명하고 있으며, 보육교사 역할의 중요성은 더욱 강조되고 있다. 하지만 Kim [23]은 보육현장에서 보육교사를 그 자체로 존중하기보다는 보육의 질 향상의 ‘수단’으로 여기는 경향이 있다고 말한다. 주임교사 역시 하나의 인간으로서 직업을 통해 꿈을 실현하고 성취동기를 충족시키며 직업에 대한 만족과 보람을 느끼는 존재이며[17], 직업 선택 동기를 가지고 ‘보육교사’라는 직업을 선택한 하나의 사회구성원임을 간과해서는 안 된다[21].

직업 선택 동기에 대한 선행연구를 보면 교직이 본인 적성에 맞고 아동을 가르치는 것이 좋아서 교직을 선택한 교사는 교직에 대한 높은 직무만족도를 나타내었고, 경제적인 이유나 직업의 안정성 때문에 교직을 선택한 교사는 교직에 대한 직무만족도가 낮았다[49]. 또한 교직 선택 동기는 교사의 직무만족에 영향을 주게 되고, 결과적으로 교육의 성과와 직무수행에 영향을 미치게 된다는 Jang [11]의 연구에서 교직 선택 동기는 어린이집 주임교사의 역할수행 발달에 영향[50]을 주는 변인임을 예측할 수 있다.

어린이집 주임교사는 유아의 교육을 담당하는 기관인 유치원의 원장과 그 지위와 역할에 있어서 공통점을 가진다[37]. 유아교

육법에는 ‘원감은 원장의 명을 받아 원무를 장려하며, 원아를 교육하고, 원장 유고 시 원장을 대리한다(교육법 제75조 3항), ‘유치원 정교사 1급을 가지고 3년 이상의 교육경력과 재교육을 받은 자, 또는 유치원 정교사 2급을 가지고 6년 이상의 교육경력과 재교육을 받은 자(교육법 제22조 1항)’로 어느 정도의 경력과 원장으로부터 자격을 인정받은 교사가 원감의 자격을 부여받는다. 어린이집의 주임교사 역시 보육에 대한 오랜 경력을 바탕으로 하고 있다.

보육교사를 대상으로 한 직업선택동기 연구[40]에서는 보육직업에 대한 적성과 흥미로 보육교사직을 선택한 보육교사의 직업만족도가, 전공 때문에 보육교사직을 선택한 교사의 만족도보다 높았다. 초등학교 교사를 대상으로 한 연구[29]에서도 본인의 적성, 전공에 대한 확신과 같이 능동적 동기에 의해서 교사직을 선택한 교사는 역할에 대한 헌신도가 높았으며 수동적 동기, 물질적 동기에 의해서 교사직을 선택한 경우는 역할에 대한 헌신도가 낮았다. 현재 보육교사의 평균 이직률이 40%가 넘는 상황[22]과 보육교사에 대한 처우와 복지가 열악한 보육현장 상황을 미루어 볼 때 보육 직업을 선택한 동기가 주임교사로 하여금 보육현장에 남아있도록 영향을 미쳤을 것이고, 선행연구에 비추어보면 직업을 선택한 동기는 주임교사의 역할수행에 영향을 줄 것이다.

보육교사들에게 있어 어린이집의 직무 환경은 보육교사의 직무와 관련된 물리적·심리적 환경요인을 뜻한다[36]. 보육의 질적 수준을 결정하는 교사는 직무 환경의 영향을 많이 받는데 결국 어린이집 교사의 직무 환경은 보육의 질에 영향을 미친다[15]. 최근 보육의 질이 강조되면서 영유아를 위한 보육환경에 대한 학계의 연구와 영유아를 위한 질적인 보육환경을 제공하기 위한 보육현장의 노력은 이루어지고 있지만 보육교사를 위한 휴식 공간, 교사용 책상, 휴게 시간 등 직무 환경은 준비되어 있지 않은 것이 현실이다[37].

최근 보건복지부의 ‘2012년 전국보육시설 실태조사’ 보고서에 따르면, 보육교사는 하루 평균 9.5시간 근무하며, 평균 급여는 131만원, 법이 정한 휴게 시간인 ‘1일 60분 이상의 휴식’을 실시하는 경우는 2.5%에 불과했다[22]. 이는 법정 근로시간보다 8시간 많은 근무를 하면서 임금 수준은 전 직종을 통틀어 최하위에 속하는 결과로 보육교사는 과도한 업무에도 불구하고 이에 대한 충분한 보상을 받고 있지 못하는 실정이다[1]. 보육교사를 대상으로 한 설문 조사에서 보육교사의 높은 이직률을 설명하는 원인으로 ‘근무환경의 열악함’이 채택된 것은 보육교사를 위한 근무환경의 지원이 필요함을 설명하는 부분이다[5, 58]. 어린이집 주임교사의 경우 보육에 대한 직무수행뿐만 아니라 원장의 직무도 수행

하기 때문에 다중역할로 역할수행에 어려움과 갈등을 경험한다[28]. 이러한 상황에서 주임교사는 일반 보육교사보다 근무환경의 영향을 더 많이 받게 될 것이다.

어린이집 직무 환경은 보육교사들이 역할수행을 원활히 할 수 있도록 지원하는 복지지원에서 중요한 역할을 하고 있는데 보육교사가 자신의 직무 환경에 대해 인식이 좋지 않은 경우에는 직무에 대한 의욕 저하와 불만족으로 이어진다. 보육교사의 직무불만족은 결과적으로 높은 이직률의 원인이 되고, 영유아에게 질 높은 보육서비스를 제공하는 데 지장을 준다[36]. 정리하자면 보육교사의 직무 환경은 결과적으로 보육교사의 역할수행과 직결되는 요소이다.

앞서 Kim [23]의 연구에서 보육교사의 ‘수단화’에 대해서 지적한 바 있다. Kim [19] 역시 학교경영의 과제 중 인간화를 가장 먼저 이야기하였다. 학교 경영자는 조직의 구성원을 인간적·심미적으로 지각하고 협력과 이해를 강조하는 것에서 출발하며, 인간을 자아실현적 존재로 보고 적극적·진취적인 입장에서 구성원의 능력을 극대화하는 방향으로 학교를 운영해야 한다고 주장한 바[43].

학교와 마찬가지로 어린이집은 보육의 목표와 비전을 가지고 그것을 달성하기 위해 보육프로그램을 조직하고 운영한다. 어린이집에서 행하는 모든 행위는 보육의 질과 효과를 극대화하는데 그 목적을 두고 있다[20]. 보육의 질의 효과를 극대화하는 요인은 다양하지만 조직을 구성하고 있는 개인과 그러한 개개인이 모인 집단이 공동의 목표를 가지고 나아가는 것이 중요하며, 이를 이끌어내는 리더의 역할이 없으면 불가능하다. 또한 아동과 청소년을 담당하는 다른 교육기관에 비해 규모가 작고, 인간관계가 밀접한 어린이집의 특성상 원장이 가지고 있는 경영관, 교육철학, 조직관리능력이 어린이집 전반의 조직문화와 보육현장에서 일하는 교사들의 업무성과에도 많은 영향을 미치게 되고, 결과적으로 영유아가 받는 보육의 질에도 밀접한 영향을 주게 된다[24]. 어린이집에서 보육교사가 맺는 인간관계는 주로 원장과 동료교사 그리고 학부모를 중심으로 형성되는데, 어린이집 주임교사는 동료교사, 학부모와 달리 원장과 수직적 관계를 맺고 있기 때문에 원장은 어린이집 주임교사에게 직접적인 도움을 주는 지지요인이 될 수 있다[25].

보육교사의 경우 낮은 임금과 사회적인 인정을 받지 못하는 현재 상황에 소진이 이루어진 상황이다. 보육 현장에 대한 비전을 제시하여 보육교사에게 열정을 불어넣고, 여성인력이 주를 이루고 있는 조직에서 보육교사 개개인의 능력과 욕구에 맞게 개별적 배려를 하며, 업무적인 역량을 키울 수 있는 지적인 자극을 하는

변혁적 리더십은 소진된 보육교사에게 그들의 가치를 인식시키는 리더십이라고 할 수 있다. 현재 어린이집 주임교사의 경우 원장의 주관적인 생각, 의견, 요구에 따라 임명되고 있는 것이 현실이다. 때문에 원장 개인의 성격, 의견에 따라 주임교사의 역할이 달라 지기도 한다[57]. 따라서 주임교사는 원장의 변혁적 리더십을 가장 가까이에서 경험하며, 원장의 변혁적 리더십에 가장 많은 영향을 받는 사람이자 동시에 역할수행에 가장 많은 변화를 나타낼 수 있는 사람이다. 또한 주임교사는 원장과 교사들 사이에서 효과적인 상호작용의 역할을 하는 중간관리자[32]이기 때문에 원장에게 영향을 받을 뿐만 아니라 일반 보육교사의 역할수행에도 영향을 미칠 수 있다.

보육의 질을 향상시키기 위해서는 교사 개개인이 스스로를 전문가로 인식하고, 보육에 대해 사명감을 가지고, 전문가로서 자신의 역할을 성장시키며 능력을 계발하려는 노력이 반드시 필요하다[24]. 원장의 변혁적 리더십은 구성원들이 조직의 목표와 비전을 이해하고, 이를 잘 수행할 수 있도록 자극하며, 높은 수준의 욕구를 갖도록 영감을 불어넣어 업무의 가치를 인식하도록 내적동기를 부여하는 것으로 정의내릴 수 있다. 이러한 변혁적 리더십은 교사들의 성장욕구를 자극하고, 자신의 직무에 대해서 동기를 부여하게 만들며, 보육교사의 태도와 신념에 변화를 일으켜서 직무에 대한 헌신과 노력을 불러일으킨다. 그래서 결과적으로 보육교사가 기대이상의 성과를 달성하게 한다[54]. 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도와 역할수행능력 간의 높은 정적 상관관을 가진다는 Kim [27]과 Lee [41]의 연구와 어린이집 원장이 얼마나 인간적이고, 개개인의 다양성과 가치를 인정하며, 자율적인 결정권한을 부여하는 지는 보육교사로 하여금 높은 직업 만족도와 일에 대한 강한 동기부여를 경험하게 한다는 Moon [47]과 Wilhelm 등[61]의 연구가 이를 뒷받침한다.

한편, 어린이집 보육교사의 역할의 중요도에 비해 보육교사들은 보육현장에서 근무시간, 과도한 업무량 그리고 적은 보수와 낮은 복지혜택으로 인하여 직업에 대한 만족도가 적다. 또한 보육교사에 대한 비판적이고, 낮은 사회적 인식 때문에 갈등을 겪고 있다[24]. 어린이집 주임교사의 경우 일반 보육교사보다도 과중한 업무를 수행하고 있고, 원장과 일반 보육교사 중 어디에도 속하여 있지 않음에서 오는 모호한 역할수행 때문에 과도한 스트레스에 시달리고 있다[3]. 이에 변혁적 리더십을 가진 원장이 직무에서 소진된 어린이집 주임교사를 정서적으로 보듬어주고, 그들의 가치를 인정해주며, 주임교사에게 자신의 권한을 부여함으로써 직무에서 오는 스트레스를 감소시키고, 역할수행을 높일 필요가 있다.

종합해 보면, 보육의 질과 보육교사의 역할수행을 높이기 위한

변인들에 대해서는 앞선 선행연구들을 통하여 드러나 있지만 선행연구에서 보육교사의 역할수행은 보육의 수단으로만 연구되었을 뿐만 아니라 보육교사 또한 개개인의 인격체로서 직업적 동기와 가치를 인식하였을 때 역할수행을 더욱더 잘 수행하는 직업인임을 간과하였다. 따라서 보육의 질을 위해서 어린이집 주임교사의 역할수행을 높이는 것이 아니라 어린이집 주임교사가 스스로의 직무에 대해 가치 있다고 느끼고, 물질적·심리적으로 지원을 받고 있다고 느낀다면 역할수행을 더욱더 잘 수행하게 될 것이다.

어린이집에서 주임교사의 경우 원장을 대신한 업무를 수행하고, 일반 보육교사와 어린이집 원장보다 막대한 양의 역할을 수행하는데도 불구하고 유치원 주임교사와 달리 역할 자체에 대한 법적 근거가 없기 때문에 이들의 역할수행에 대한 연구가 미흡한 실정이다[37]. 이에 본 연구에서는 어린이집 주임교사의 역할수행능력을 향상시키고, 어린이집 주임교사를 둘러싼 다양한 변인들을 고려하여 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십의 영향력에 대해 살펴볼 것이다. 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 어린이집 주임교사의 개인변인(연령, 경력, 자격증 급수)에 따라 주임교사의 역할수행에 차이가 있는가?
- 연구문제 2. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경 및 원장의 변혁적 리더십은 주임교사의 역할수행과 상관이 있는가?
- 연구문제 3. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경 및 원장의 변혁적 리더십이 주임교사의 역할수행에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 경기도에 소재한 보육교사교육원 두 곳과 육아종합지원센터 한 곳에서 원장사전직무교육, 보수교육, 승급교육을 받는 어린이집 주임교사 277명과 경기도와 서울시에 위치한 어린이집 주임교사 83명 총 360명을 대상으로 조사하였다. 이를 위해 경기도에 위치한 보육교사교육원, 육아종합지원센터, 어린이집에 우선 상으로 협조를 구했으며, 조사를 승낙한 어린이집 주임교사를 대상으로 역할수행, 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십에 대한 평정이 이루어졌다. 최종 회수된 설문지는 360부였으며, 응답이 불성실한 설문지 24부를 제외하고 총 336부의 자료를 최종 분석에 사용하였다.



연구대상은 40대 이상이 191명(56.8%)으로 가장 많았으며, 30대가 96명(28.6%)으로 그 다음이었다. 어린이집 근무 경력은 10년 미만이 232명(69.0%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 재직 기관 유형은 민간·가정 어린이집 266명(79.2%), 담당 학급 연령은 영아반 보육교사가 252명(75.0%)으로 가장 높았다. 취득한 자격증의 급수는 보육교사 1급 자격증이 295명(87.8%)으로 나타났으며, 급여는 200만원 미만의 급여를 받고 있는 어린이집 주임교사가 281명(83.6%)으로 가장 많았다.

## 2. 연구도구

### 1) 보육교사의 역할수행

본 연구에서 사용한 보육교사의 역할수행 측정도구는 Lee와 Kim [34]이 개발한 도구를 Park [52]의 연구에서 보육교사 역할수행에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 검사 도구 문항의 내용은 ‘보육 및 기본생활지도,’ ‘교육 및 교수활동,’ ‘상담 및 정서적 지원,’ ‘연구 및 반성적 실천,’ ‘관련적 역할’로 5개의 하위 요인이며, 총 60문항이다.

본 연구에서는 4점 리커트(Likert) 척도를 사용하였고, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’로 자기보고형이다. 점수가 높을수록 보육교사의 역할수행이 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach  $\alpha$ 는 보육 및 기본생활지도 .87, 교육 및 교수활동 .88, 상담 및 정서적 지원 .89, 연구 및 반성적 실천 .87, 관련적 역할 .84로 나타났다. ‘관련적 역할’이란 보육교사의 전문적 역할 외에 청소, 안전, 부모와의 관계, 행정업무 수행을 말한다.

### 2) 직업 선택 동기

본 연구에서 사용한 직업 선택 동기 측정도구는 Korean Federation of Education Associations [31]가 제작한 ‘교사의 교직의식에 관한 설문지’를 Oh와 Jang [50]의 연구에서 수정·보완한 도구를 사용하였다. 검사 도구 문항의 내용은 ‘교직 적성,’ ‘사회적 존경,’ ‘우발적 동기,’ ‘직업적 안정성,’ ‘자아실현 가능성’으로 5개의 하위 요인이며, 총 15문항이다.

본 연구에서는 4점 리커트 척도를 사용하였고, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’로 자기보고형이다. 점수가 높을수록 해당 항목을 이유로 직업을 선택하였음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach  $\alpha$ 는 교직 적성 .85, 사회적 존경 .80, 우발적 동기 .71, 직업적 안정성 .81, 자아실현 가능성 .78로 나타났다.

### 3) 직무 환경

Lee [33]의 연구에서 어린이집의 직무 환경을 분석하기 위해 사용된 도구를 Lee [35]의 연구에서 수정·보완한 도구를 사용하였다. 검사 도구 문항의 내용은 ‘동료와의 관계,’ ‘원장과의 관계,’ ‘학부모와의 관계,’ ‘담당업무량,’ ‘복리후생,’ ‘근무시간,’ ‘재교육 지원’으로 7개의 하위 요인이며, 총 35문항이다. 본 연구에서는 어린이집 주임교사를 지원하는 물리적, 경제적 환경을 보기 위해서 ‘동료와의 관계,’ ‘원장과의 관계,’ ‘학부모와의 관계’를 빼 ‘담당업무량,’ ‘복리후생,’ ‘근무시간,’ ‘재교육 지원’의 총 18문항을 사용하였다.

본 연구에서는 4점 리커트 척도를 사용하였고, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’로 자기보고형이다. 점수가 높을수록 보육교사가 직무 환경에 대해 긍정적으로 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach  $\alpha$ 는 담당업무량 .77, 복리후생 .73, 근무시간 .78, 재교육지원 .76으로 나타났다.

### 4) 원장의 변혁적 리더십

원장의 변혁적 리더십 측정도구는 초·중·고 교장의 변혁적 리더십을 분석하기 위해 Ro [54]가 개발한 도구를 Beak [2]의 연구에서 어린이집 원장에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 검사 도구 문항의 내용은 ‘비전 설정과 공유,’ ‘지적자극,’ ‘높은 성과기대,’ ‘목표수용,’ ‘집단참여 허용,’ ‘인간 존중,’ ‘솔선수범,’ ‘기관문화의 창조’로 8개의 하위 요인이며, 총 32문항을 사용하였다.

본 연구에서는 4점 리커트 척도를 사용하였고, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’로 자기보고형이다. 점수가 높을수록 보육교사가 인식하기에 원장의 변혁적 리더십이 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach  $\alpha$ 는 비전설정과 공유 .93, 지적자극 .93, 높은 성과기대 .94, 목표수용 .93, 집단참여 허용 .93, 인간 존중 .93, 솔선수범 .93, 기관문화의 창조 .93으로 나타났다.

## 3. 연구절차

본 조사에 앞서 경기도에 위치한 어린이집에 근무 중인 보육교사 10명을 대상으로 조사방법의 적절성과 소요시간, 문항 이해도를 검증하기 위하여 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과에서 교사가 설문지를 이해하는 데 어려움이 있었던 부분은 아동학 전문가 1인의 검증을 통해 수정·보완하여 사용하였다.

본 조사는 서울, 경기 소재 어린이집에 근무 중인 주임교사 360명을 대상으로 실시하였다. 자료를 수집하기 위해 서울, 경기 내의 어린이집에 전화로 접촉하여 원장 또는 담당직원의 허락을 받은 곳을 선정하였다. 조사기간은 7월에서 8월 중순까지 진행되었으며, 총 360부의 설문지를 배부하여 이 중 불성실한 응답의

설문지 24부를 제외한 336부가 최종 분석에 사용되었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS ver. 23.0 (IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였으며, 측정도구의 신뢰도 수준을 알아보기 위해 Cronbach  $\alpha$ 를 산출하였다. 둘째, 측정변수들의 일반적 경향을 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였으며, 어린이집 주임교사의 일반적 특성에 따른 역할수행의 차이 그리고 독립변인과 종속변인 간 관계성을 알아보기 위해  $t$ -검정과  $F$ -검정, Pearson의 상관분석, analysis of variance, 사후검정(Duncan)을 실시하였다. 셋째, 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십이 역할수행에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 인구학적 변인에 따른 주임교사 역할수행의 차이

어린이집 주임교사의 인구학적 변인에 따른 역할수행의 차이를 알아보기 위해 독립표본  $t$ -검정/ $F$ -검정을 실시한 결과는 Table 1에 제시하였다. 인구학적 변인별로 유의한 결과를 제시하면 다음과 같다.

먼저 어린이집 주임교사의 경력에 따른 역할수행은 10년 이상의 경력을 가진 어린이집 주임교사 평균( $M=3.56, SD=.28$ )이 10년 미만의 경력을 가진 어린이집 주임교사 평균( $M=3.46, SD=.35$ )보다 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 났다 ( $t=-1.91, p<.05$ ). 어린이집 주임교사의 연령, 자격증 급수에

Table 1. The Difference in the Role of a Teacher's Role as a Child Dependent on Demographic Variables ( $N=336$ )

Variable	<i>n</i>	<i>M (SD)</i>	<i>t/F</i>
Age	20-29	49 3.41 (.32)	.68
	30-39	96 3.48 (.35)	
	40	191 3.48 (.35)	
Year	<10	272 3.46 (.35)	-1.91*
	$\geq 10$	64 3.56 (.28)	
Certificate	Child care teacher (first level)	295 3.47 (.35)	-.32
	Child care teacher (second level)	41 3.48 (.32)	

\* $p<.05$ .

Table 2. Correlation between Variables ( $N=336$ )

Variable	Role performance
Teaching aptitude	.41***
Teacher's desire for social respect	.40***
Without motives	-.10*
Job security	.07
Possibility of self-realization	.28***
Job environment	.25***
Director's transformational leadership	.39***

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

따른 역할수행에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

2. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십과 역할수행 간의 상관관계

어린이집 주임교사의 직업 선택 동기(교직 적성, 사회적 존경, 우발적 동기, 직업적 안정성, 자아실현 가능성), 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십과 주임교사의 역할수행과의 상관관계를 살펴본 결과는 Table 2와 같다. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기(교직 적성, 사회적 존경, 우발적 동기, 직업적 안정성, 자아실현 가능성), 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십, 어린이집 주임교사의 역할수행의 상관계수는 .07-.41의 범위를 지니며, 각 변수 간의 관련성을 보였다. 어린이집 주임교사의 역할수행은 직업 선택 동기 중 교직 적성( $r=.41, p<.001$ ), 사회적 존경( $r=.40, p<.001$ ), 원장의 변혁적 리더십( $r=.39, p<.001$ )에서 강한 정적 상관관계를 보였으며, 직업 선택 동기 중 자아실현 가능성( $r=.28, p<.001$ ), 직무 환경( $r=.25, p<.001$ )에서 정적 상관관계를 보였다. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기 중 우발적 동기( $r=-.10, p<.05$ )는 역할수행과 부적 상관관계가 나타났다.

3. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십이 역할수행에 미치는 상대적 영향

어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십이 역할수행에 미치는 상대적 영향력을 살펴보기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다.

어린이집 주임교사의 직업 선택 동기(교직 적성, 사회적 존경, 우발적 동기, 직업적 안정성, 자아실현 가능성), 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십 변수가 함께 투입되어 역할수행을 33% 설명해 준다.  $F$ 값이 13.26으로  $p<.001$  수준에서 통계적으로 유의미하게 나타나 회귀모형이 적합하다고 판단된다.

**Table 3.** The Relative Effects on Role Performance of Child-Care Center Teachers (N=336)

Independent variable	Role performance	
	B	β
Motivation for selecting child-care profession		
Teaching aptitude	.16	.27***
Teacher's desire for social respect	.10	.21***
Without motives	.02	.04
Job security	-.03	-.06
Possibility of self-realization	.01	.02
Job environment	-.02	-.05
Director's transformational leadership	.14	.25***
F-value	13.26***	
R <sup>2</sup>	.36	
Adjusted R <sup>2</sup>	.33	

\*\*\*p<.001.

역할수행에 미치는 변수들의 상대적 중요도에서는 β값을 기준으로 볼 때 직업 선택 동기의 교직 적성(β=.27, p<.001), 원장의 변혁적 리더십(β=.25, p<.001), 직업 선택 동기의 사회적 존경(β=.21, p<.001)의 순서대로 영향력을 갖는 것으로 나타났다.

## 논의 및 결론

### 1. 인구학적 변인(경력)에 따른 역할수행

첫째, 어린이집 주임교사의 경력에 따른 역할수행의 차이를 살펴본 결과, 역할수행 전체에서 유의한 차이가 나타났으며, 10년 이상의 보육교사 경력을 가진 어린이집 주임교사가 10년 미만의 보육교사 경력을 가진 어린이집 주임교사보다 높게 나타났다. 본 연구는 보육교사의 경력에 따라 역할수행에 차이가 나타나지 않은 Kim [26]과 Park [52]의 연구와는 다른 결과를 보이지만, 보육교사를 대상으로 한 연구에서 7년 이상의 보육경력과 주임교사 이상의 직책을 가진 보육교사의 역할수행이 7년 미만의 보육경력을 가진 보육교사의 역할수행보다 낫다[9, 44]는 연구 결과와 맥을 같이한다. 또한 어린이집 주임교사를 대상으로 한 선행연구 [56]에서 어린이집 주임교사 경력이 낮은 주임교사보다 어린이집 주임교사 경력이 높은 주임교사의 역할수행이 높다는 결과와 일치한다.

이와 같은 결과는 Katz [18]의 보육교사 발달단계를 통해서 이해될 수 있다. 어린이집 주임교사의 10년 이상 경력은 보육교사 발달단계 중 성숙기에 해당하는 단계로 이 단계에 있는 주임교사

는 보육현장에 대한 풍부한 경험을 갖추게 되고, 이 과정에서 자연스럽게 보육교사의 역할에 자신감을 가지게 된다. 또한 경험을 조직화하여 다른 보육교사들을 지원하며, 보육 현장에서 벌어지는 다양한 문제들에 대한 해결능력이 높아지게 된다. 보육현장에서 발생하는 문제 상황들에 대해서 보육경력이 많은 주임교사가 상황에 민첩하고, 유연하게 해결하며 오랜 보육경력을 바탕으로 높은 역할수행을 보이는 것으로 해석할 수 있다.

### 2. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십과 역할수행 간의 상관관계

어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십과 역할수행 간의 상관관계를 분석한 결과 유의한 상관관계가 있었다.

어린이집 보육교사의 역할수행에 관한 연구는 많이 이루어져 있지만 본 연구에서와 같이 어린이집 주임교사로 대상을 한정지어 본 선행연구는 부족한 실정이다. 따라서 선행연구와 관련한 논의에 어려움이 있을 수 있으나, 보육교사의 역할수행과 유치원 주임교사의 역할수행에 대한 선행연구를 토대로 본 연구의 결과를 논의해 보고자 한다.

첫째, 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기 중 교직적성과 역할수행과의 상관관계를 살펴본 결과, 어린이집 주임교사의 교직적성이 높을수록 역할수행 전체와 모든 하위 요인이 높게 나타났다. 이는 어린이집 교사를 대상으로 한 연구에서 자신의 적성에 따라 보육교사를 직업으로 선택한 경우 교수 과정 설계자, 교수 조직자, 상담 및 조언자, 진단자로서의 역할수행이 높다고 한 Lee [40]의 연구와 유치원 교사가 자신의 적성, 학생에 대한 애정, 교육활동에 대한 즐거움으로 교직을 선택하였을 경우 유아에 대한 교수-학습 관여가 높다고 한 Nam-Kung [48]의 연구와 일치하는 결과이다. 어린이집 주임교사가 영유아와 생활하는 것에 매력을 느끼고, 보육활동에서 즐거움을 느끼며, 보육교사의 역할이 자신의 적성에 맞다고 생각하여 보육교사직을 택할수록 자신의 역할에 대해 긍정적으로 생각하며, 그 역할을 충실히 수행하는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 유아교육과 학생들의 전공 선택 동기와 유아교사직에 대한 인식을 조사한 Jo와 Lee [13], Ko [30]의 연구에서 답을 찾을 수 있다. 연구결과에서 학생들이 유아교사직을 택한 동기로 '유아가 좋아서,' '가르치는 일이 좋아서' 유아교사를 선택하게 되었다는 결과와 유아에 대한 흥미와 적성이 전공 선택 요인으로 우선된다는 결과는 적성이 직업군에서 성공 가능성을 예언해주는 가장 명확한 요인[49]이다. 이러한 점을 생각해 볼 때 직업

에 대한 높은 적성을 가지고 역할을 수행하는 어린이집 주임교사가 높은 역할수행력을 보이는 것을 설명한다. 위의 연구결과에서 미루어 보자면 현재 아동학과 · 유아교육학과에 재학 중인 대학생은 점수에 맞춘 학과 선택보다 영유아에 대한 관심을 바탕으로 자신의 적성을 고려하여 학과를 선택했다고 볼 수 있다. 하지만 4년제 대학교 이상의 학력을 가진 보육교사 2급 자격증 취득생이 현장으로 취직하는 비율이 10%라는 연구결과[2]와 본 연구에서 29.8%라는 비율에 비추어볼 때 보육교사직이 적성에 맞고 우수한 교육을 받은 졸업생 앞둔 예비 보육교사가 현장으로 유입될 수 있도록 현장을 선택할 수 있는 요소를 갖춘 직무 환경을 만들어야 함을 시사한다.

둘째, 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기 중 사회적 존경에 대한 기대감과 역할수행의 상관관계를 살펴본 결과, 어린이집 주임교사의 사회적 존경에 대한 기대감이 높을수록 역할수행 전체와 모든 하위 요인이 높게 나타났다. 이는 사회적 존경에 대한 기대감이 높을수록 교육활동에 관한 보수교육, 프로그램 등에 적극적으로 참여하고 교사로서의 자질을 갖추기 위해 노력하며 이러한 과정에서 교사의 효능감과 만족감이 올라가며, 자연스럽게 학습지도능력, 업무수행능력 등 역할수행이 높아진다[7, 50]. 또한 초등학교 여교사를 대상으로 직업 선택 동기와 직무수행에 대한 연구[62]에서 직업 선택 동기 중 사회적 존경과 교사의 직무수행이 정적관계를 나타낸다는 결과와 맥을 같이한다. 아울러 보육교사를 대상으로 한 Lee [40]의 연구에서도 직업 선택 동기 중 사회적 존경에 대한 기대감은 역할수행에 유의미한 상관 결과를 보였다.

어린이집 주임교사가 사회적 존경에 대한 기대감을 가지고 보육교사직을 선택한 경우 사회적으로 인정을 받고 전문성을 획득하기 위해 노력하는데, Katz [18]의 보육교사 발달단계에서 설명해 보자면 어린이집 주임교사는 성숙기에 해당된다. 성숙기에 있는 주임교사는 자신의 부족한 점을 인식하게 되고, 부족한 부분을 채우기 위해 직무교육, 보수교육에 참여하게 되는데 사회적 존경에 대한 기대감은 교사가 적극적으로 교육에 참여하게 만들어 주는 요소라고 볼 수 있다. 이 과정에서 자연스럽게 어린이집 주임교사의 전문성과 역할수행이 강화된다. 따라서 어린이집 주임교사의 역할수행을 높이기 위해서 주임교사 개인의 노력이 필요함은 물론이고, 주임교사가 스스로 사회적 존경을 받고 있다고 느낄 수 있도록 보육교사에 대한 사회적 인식의 개선과 지지, 사회적 지위의 상승이 필요함을 시사한다.

셋째, 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기 중 우발적 동기와 역할수행과의 상관관계를 살펴본 결과, 어린이집 주임교사의 우

발적 동기가 높을수록 역할수행 전체와 하위 요인 중 ‘보육 및 기본생활지도,’ ‘관련적 역할’이 낮게 나타났다. 이는 유아교사의 직업 선택 동기를 대상으로 한 Oh [49]의 연구에서 유아교사의 우발적 동기가 교사의 학습 지도 능력, 직무능력에 부적 상관을 나타낸다는 연구결과와 맥을 같이한다.

인간이 어떤 과제를 수행함에 있어서 자신의 결정이 아닌 외부의 압력, 타인의 통제에 따라 과제를 수행하게 되면 과제에 대한 내재적 즐거움을 경험하지 못하게 된다[14]. 학생을 대상으로 한 Paris와 Turner [51]의 연구에서는 자신의 선택에 의해서 과제를 수행하였을 때 학생들이 과제에 더 적극성을 띄고 참여하는 모습을 보였으며, 과제 자체에 대한 흥미와 몰입수준이 높아졌다. 이와 마찬가지로 어린이집 주임교사가 보육교사직을 선택함에 있어서 자신의 능동적인 결정이 아닌 주변의 권유, 다른 직종으로 취직, 진학이 뜻대로 되지 않아서 상황적인 문제로 보육교사직을 선택하게 되면 보육활동에 대한 몰입이 떨어지며 역할수행을 수행하지 못하게 된다. 따라서 기관을 운영하는 어린이집의 원장이나 보육교사를 채용하는 인사담당자는 면접이나 채용과정에서 보육교사의 입사 동기와 보육현장에 대한 열정을 확인할 수 있어야 하며, 전공에 대한 지식 및 보육현장에 대한 준비도, 이해도를 교사 채용 전에 확인하여 ‘우발적 동기’를 가진 보육교사가 현장으로 유입되는 것을 최소화해야 함을 시사한다.

넷째, 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기 중 자아실현 가능성과 역할수행과의 상관관계를 살펴본 결과, 어린이집 주임교사의 자아실현 가능성이 높을수록 역할수행 전체와 모든 하위 요인이 높게 나타났다. 이러한 결과는 유치원교사를 대상으로 한 선행 연구에서 자아실현을 이유로 직업을 선택한 교사의 직무만족도와 직무능력과 상관이 나타났다는 연구와 맥을 같이한다[50]. 또한 교사의 내재적 동기에 관한 Jo와 Yang [14]의 연구에서 교직에 대해 내재적 동기를 가진 교사들이 다른 교사들에 비해 교직에 대한 성취감, 자아실현을 경험한다고 한 것을 통해서 이해해 볼 수 있다.

Kalleberg [16]는 직업을 수행하는 사람이 일 자체에 의미를 부여하고, 가치를 둘 때 자신의 직업에 대해서 중요하게 생각한다고 주장했다. 같은 맥락에서 해석하면 어린이집의 열악한 근무환경과 보육교사에 대한 부정적인 사회의 시각에도 불구하고 어린이집 주임교사들이 보육교사직 자체에 대해 의미 있고, 가치 있는 일이라고 생각해서 직업을 선택한 경우 이런 자아실현을 위한 동기가 보육교사직을 수행할 수 있는 원동력이 되며, 보육교사로서 역할수행에 긍정적인 상관을 준다.

다섯째, 어린이집 주임교사의 직무 환경과 역할수행의 상관관



계를 살펴본 결과, 직무 환경 전체는 역할수행 전체와 모든 하위 요인에서 유의한 상관관계가 나타났다. 하위 요인과의 관계를 살펴보면, 직무 환경 중 복리후생, 근무시간, 재교육지원은 역할수행 전체 및 모든 하위 요인과 유의한 상관성이 나타났으며, 담당업무량 요인은 역할수행 전체와 '연구 및 반성적 실천,' '관련적 역할' 요인에서 유의한 상관성이 나타났다.

이는 보육교사가 자신의 직무 환경에 대해서 만족할수록 역할수행과의 상관성이 높다고 한 결과[44, 52]와 맥을 같이한다. 교사가 속한 곳의 직무 환경은 그 조직의 총체적인 질을 결정하며, 조직구성원의 행위에 영향을 준다는 Hoy와 Miskel [8]의 의견을 지지한다. 이는 어린이집 주임교사가 속한 물리적, 경제적 지원환경이 주임교사의 역할수행에 영향을 미치는 중요한 변인임을 알 수 있는 결과이다.

특히, 어린이집 주임교사의 직무 환경 중 '담당업무량' 요인은 다른 하위 요인과는 달리 역할수행 전체와 '연구 및 반성적 실천,' '관련적 역할'에서만 유의한 상관성이 나타났다. 이러한 결과는 유치원 주임교사의 경우 따로 담당학급을 두지 않고, 교사관리, 문서작업 등 기관의 운영과 관련된 역할을 수행하는 반면, 어린이집 주임교사는 보육교사의 역할과 동시에 기관운영에 필요한 주임교사의 역할을 수행[38]하다 보니 보육교사의 전문성을 높여주는 잠재적인 요인인 '연구 및 반성적 실천'과 현재 어린이집 주임교사로서 수행하는 '관련적 역할' 요인에서 상관성이 나타났다.

교사가 경험하는 과도한 업무량은 교사의 스트레스에 영향을 미치고 결과적으로 주임교사의 우울과 신체적 에너지의 고갈과 그로 인한 업무 진행의 낮은 질[1]을 야기한다. 이러한 점을 고려해 볼 때 어린이집 주임교사가 자신의 고유한 역할을 수행할 수 있도록 직책에 대한 역할을 명확히 구분하여 담당업무량을 조정하고, 기존의 보육교사의 업무와 어린이집 주임교사의 업무를 동시에 수행하는 주임교사를 위해서 보육 전담교사와 보조인력을 배치해야 한다[21]. 보육교사로서 계속적인 전문성을 향상시킬 수 있도록 재교육 또한 지원해야 하며, 근무시간 외 수당의 유무는 직업만족도에 영향을 미치는 결정적 요인[21]인 만큼 초과근무를 하지 않는 것이 우선되어야 하지만 부득이하게 초과근무를 하는 어린이집 주임교사에게 보상이 반드시 주어져야 함을 시사한다.

마지막으로 어린이집 주임교사가 인식한 원장의 변혁적 리더십과 역할수행의 상관관계를 살펴본 결과, 원장의 변혁적 리더십 전체는 역할수행 전체와 모든 하위 요인에서 유의한 상관성이 나타났다. 이러한 결과는 유치원 원장의 변혁적 리더십이 높을수록 유아교사의 직무성과가 높다고 한 연구와 어린이집 원장의 변혁적

리더십이 높을수록 보육교사들의 직무에 대한 몰입도가 높아진다는 Jang [10]의 연구, 원장의 변혁적 리더십으로 인해 높아진 직무 몰입도는 다시 조직효과성을 높인다는 연구[24]와 맥을 같이한다.

종합해 보자면, Katz [18]의 보육교사 발달단계에서 성숙기에 있는 어린이집 주임교사는 오랜 보육경력에서 자신의 문제점에 대해 인지하고 있는 단계에 있는 교사이다. 이 단계에서 어린이집 원장이 주임교사에게 성장유구를 자극해주고 끊임없이 배울 수 있는 환경을 제공해주면 어린이집 주임교사의 전문성이 높아지며, 자신의 역할수행에 자신감을 가지게 된다. 또한 보육현장에서 문제가 발생하였을 때 주임교사에게 공감해주고, 의사를 존중하며, 합리적인 방법으로 문제를 해결하려는 어린이집 원장의 태도는 주임교사에게 신뢰감을 주게 된다. 이러한 탄탄한 팀워크에서 상호협력이 가능하며, 유기적인 관계와 신뢰를 바탕으로 어린이집 주임교사의 역할에 대한 몰입도가 높아지게 되며 역할수행과 업무능력이 향상된다.

인간은 전 생애에 걸쳐 학습하는 존재이다. 따라서 보육교사 양성기관 및 교육기관은 보육 경력에 따른 보육교사의 전문화교육을 통해서 어린이집 주임교사들이 자신의 부족한 부분을 보완할 수 있도록 해야 한다. 또한 어린이집 원장은 자신이 원장의 위치에 오르기 전 주임교사의 위치에 있을 때의 어려움을 상기하고, 주임교사의 어려움에 대해 공감해주며, 주임교사가 자신의 업무에 집중할 수 있는 업무환경을 만들어주어야 함을 시사한다.

### 3. 어린이집 주임교사의 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십이 역할수행에 미치는 영향

본 연구에서는 어린이집 주임교사의 일반적 특성, 직업 선택 동기, 직무 환경, 원장의 변혁적 리더십이 역할수행에 미치는 상대적 영향력을 분석하였다. 어린이집 주임교사의 역할수행 전체에 대한 변인들의 상대적 영향력을 살펴보면, 직업 선택 동기 중 교직 적성, 원장의 변혁적 리더십, 직업 선택 동기 중 사회적 존경순으로 나타났다. 즉, 어린이집 주임교사가 보육교사직이 자신의 적성에 적합하다고 생각하여 직업을 선택하였으며, 원장의 변혁적 리더십이 높다고 인식하고, 사회적 존경에 대한 기대감으로 직업을 선택하였을 때 어린이집 주임교사의 역할수행이 잘 이루어짐을 알 수 있다. 어린이집 주임교사의 역할수행 전체에 대한 영향력을 미치는 변인은 하위 요인별로 보았을 때 공통적으로 영향을 미친 변인에서 영향력이 나타났는데, 이는 어린이집 주임교사의 다양한 역할수행을 지원하기 위해서 이러한 변인들이 역할수행 하위(보육 및 기본생활지도, 교육 및 교수활동, 상담 및 정서적

지원, 연구 및 반성적 실천, 관련적 역할)에 상관없이 필수적으로 충족되어야 한다는 것을 입증해준다.

본 연구에서 어린이집 주임교사의 평균 경력이 6.9년(약 7년)이고 보육교사의 평균 경력이 4.5년[46]임을 감안하였을 때 보육교사직에 대한 적성이 높은 보육교사가 복지나 근무조건이 좋지 않음에도 불구하고 현장에 오래 남아있고, 경력의 증가와 함께 역할수행이 높아짐을 알 수 있다.

보육의 질을 결정짓는 핵심이 우수한 인적자원의 확보이며, 이는 노동에 대한 정당한 대우가 있어야 가능하다. 2012년도 기준으로 전체 보육교사 2급 자격증 취득 학력 중에서 전문대학교 이상이 전체의 47.51%, 방송통신대학교, 사이버대학교, 학점은행제, 보육교사교육원에서 배출된 2급 보육교사가 52.47%이며, 이중 4년제 대학을 졸업하고 보육교사가 된 경우는 19%, Beak [2]의 연구에서는 10%로 조사되었다. 즉, 취직을 위한 자격증을 취득하고 보육교사역할을 수행하는 교사가 아닌 자신의 전공에서 배운 지식과 적성을 살려서 보육교사를 선택한 사람은 10%~19%라는 것이다. Beak [2]은 이러한 현상이 4년제를 졸업하고 다른 직종에 근무하는 근로자보다 근무조건이 열악하기 때문이라고 이야기하였다. 실제로 2012년 Ministry of Health and Welfare [45]에서 조사한 보육실태조사에서 보육교사 보수 총액의 평균은 155만원으로 유치원교사 보수 평균 214만원에 비추어 보았을 때 유치원교사 급여의 67.8%에 불과했다[6]. 어린이집 주임교사의 경우 '교사'의 신분임에도 불구하고 '근로자 기준'으로 급여가 책정된다. Lee와 Kang [39]의 연구에서 보육교사 자격증 취득을 위한 최소한의 자격조건이 '고졸 이상의 학력'이기 때문에 급여의 책정 과정에서 이런 요소가 작용하였음을 밝히면서, 실제 어린이집 초임 보육교사 급여는 우리나라 전 직종 고졸 여성근로자의 월평균 급여보다 낮다고 주장하였다. 유치원의 주임교사는 직책이 공식적으로 규정되어 있기 때문에 학급을 담당하지 않고 중간관리자로서의 역할을 수행한다. 하지만 어린이집 주임교사의 경우 제도적으로 직책이 정해져 있지 않고 일반 보육교사의 역할과 중간관리자로서의 역할을 동시에 수행하고 있는 실정이다[38, 57]. 본 연구에서 어린이집 주임교사의 급여를 묻는 문항에서 200만원 미만의 빈도가 83.6%인 것을 보면 어린이집 주임교사는 유치원 주임교사와 같은 역할을 수행하지만 노동에 대한 합당한 보수는 받지 못하는 것을 알 수 있다.

영유아 보육을 담당하는 보육교사들의 업무수행과 만족도에 영향을 미치는 경제적, 물리적 및 심리적 환경을 나누어 분석한 Seo [55]의 연구에서 경제적 환경이 물리적, 심리적 환경보다 업무의 실행 능력이나 만족도를 결정짓는 영향력이 상대적으로 높

았다는 연구로 미루어보면 어린이집 주임교사를 위한 물리적 환경의 제공과 심리적 환경의 제공도 중요하지만 결국 경제적인 부분의 만족이 이루어질 때 직업에 대한 만족도가 높아짐을 알 수 있다. 유치원 주임교사와 동일한 역할을 수행하고 있지만 합당한 급여를 받지 못하는 어린이집 주임교사의 역할수행을 높이기 위해서는 경력과 업무강도에 맞는 급여가 필요하다.

결국 어린이집 주임교사와 같이 보육교사의 현장에 대한 경력을 높이기 위해서는 보육에 대한 적성이 맞는 질 높은 어린이집 주임교사를 보육 현장으로 유입해야하고, 우수한 예비 보육교사를 현장으로 불러들이기 위한 경제적, 물리적 환경의 보장과 보육교사에 대한 사회적 인정이 필요함을 시사한다.

## Declaration of Conflicting Interests

The authors declared that they had no conflicts of interest with respect to their authorship or the publication of this article.

## References

1. Baumgartner, J. J., Dicarlo, C., & Carson, R. L. (2013). *Workplace stress: Reducing workplace stress*. Redmond, WA: Exchange Press.
2. Beak, Y. S. (2014). *A study on moderating effects of personally environmentally protective factors in the relationship between child care teachers' job stress and turnover intentions* (Unpublished doctoral dissertation). Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
3. Choi, I. S. (2012). *Nursery teachers and nursery foreman supervising teacher awareness of the role teachers* (Unpublished master's thesis). Ajou University, Suwon, Korea.
4. Choi, J. Y. (2006). *The relationship between the motivation for teaching profession and commitment to teaching* (Unpublished master's thesis). Chuncheon National University of Education, Chuncheon, Korea.
5. Fleischer, B. J. (1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers. *Child Care Quarterly* 14(2), 130-139. <https://doi.org/10.1007/bf01113406>
6. Ha, C. L., & Kim, K. Y. (2014, May 30). Raise daycare teacher salaries to a kindergarten teachers' level. *Yonhapnews*. Retrieved May 15, 2017, from <http://www.yonhapnews.co.kr/society/2013/05/30/0712000000AKR20130530112900017.HTML>
7. Hong, W. Y. (2015). *Child impact on the teaching profession of teacher motivation and teaching efficacy of job satisfaction*

- (Unpublished master's thesis). Kyung Hee University, Seoul, Korea.
8. Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice* (7th ed). New York, NY: Mc Graw-Hill.
  9. Hwang, K. A., & Kim, H. J. (2005). A study on infant nursing teachers' recognition of professional and role performance. *Journal of Jinju National University*, 44, 109-128.
  10. Jang, J. E. (2003). *Effect of chief's leadership behaviors in child educenters upon organizational effectiveness* (Unpublished master's thesis). Hansung University, Seoul, Korea.
  11. Jang, Y. S. (2010). *Correlation of motivation for choosing the teaching profession to job satisfaction in elementary teachers* (Unpublished master's thesis). Gyeongin National University of Education, Incheon, Korea.
  12. Jeong, H. J. (2014). *The relations of role performance according to child care teachers' emotional labor and emotion regulation strategies* (Unpublished master's thesis). Inha University, Incheon, Korea.
  13. Jo, K. J., & Lee, H. S. (2005). Student teachers' perceptions of teaching young children as a career in early childhood education. *Journal of Future Early Childhood Education*, 12(1), 289-312.
  14. Jo, Y. H., & Yang, M. (2007). The influence of secondary school teacher's self-determination on intrinsic motivation to teach and interest toward student learning. *The Journal of Korean Teacher Education*, 24(1), 149-168. <https://doi.org/10.24211/tjkte.2007.24.1.149>
  15. Jung, Y. H., & Lee, Y. S. (2012). A study on analysis of working environment and the sensitivity of childcare center teacher. *Journal of Future Early Childhood Education*, 19(2), 107-132.
  16. Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143. <https://doi.org/10.2307/2117735>
  17. Kang, Y. H. (2006). *Middle school teachers teaching selection of motive and relationship with the organizational commitment* (Unpublished master's thesis). Korea University, Seoul, Korea.
  18. Katz, L. G. (1980). Mothering and teaching-some significant distinctions. *Current Topic in Early Childhood Education*, 3, 47-64.
  19. Kim, C. G. (2003). *Theory of education organization acts*. Paju: Hyungseul Publishing Networks.
  20. Kim, D. C., & Song, M. S. (2005). A study on the relationship between principals' transformational leadership and organizational effectiveness of kindergartens as perceived by teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 10(2), 291-312.
  21. Kim, E. K., & Ann, G. R. (2014). The effects of the psychological well-being of childcare teachers on their role performance and job satisfaction. *Korean Journal of Child Care and Education Policy*, 8(1), 25-45.
  22. Kim, E. S. (2015, April 15). Seoul last year increased 75% national and public childcare center. *Babynews*. Retrieved May 3, 2017, from <http://ibabynews.com/News/NewsView.aspx?CategoryCode=0010&NewsCode=201504151810478890000391>
  23. Kim, H. J. (2012). *Working environment and emotional labor's effect on child-care teacher's burnout* (Unpublished master's thesis). University of Seoul, Seoul, Korea.
  24. Kim, J. E. (2010). *The effects of kindergarten director's transformational leadership on organizational effectiveness through teacher empowerment and stress* (Unpublished doctoral dissertation). Konkuk University, Seoul, Korea.
  25. Kim, J. H., Lee, Y. J., & Kim, D. C. (2014). Relationship among child care teachers' role performance, supervisor's support and burnout. *Korean Journal of Childcare and Education*, 10(5), 175-190. <https://doi.org/10.14698/jkce.2014.10.5.175>
  26. Kim, J. Y. (1997). *Child care center teachers' recognition of teaching profession and role performance* (Unpublished master's thesis). Ewha Womans University, Seoul, Korea.
  27. Kim, M. K. (2006). *Relation between kindergarten teacher's propensity and director's transformational leadership, and teacher's role-playing* (Unpublished doctoral dissertation). Daegu University, Gyeongsan, Korea.
  28. Kim, N. H., & Sohn, S. M. (2010). The relationship of head teachers' role performance and role conflict in child-care centers. *Early Childhood Education Research & Review*, 14(2), 395-416.
  29. Kim, T. W. (2007). *A research on the relationship between the motives for the selection of the teaching profession by physical education teachers at special schools* (Unpublished master's thesis). Yong In University, Yongin, Korea.
  30. Ko, D. S. (2001). *Characteristics of entering teacher candidates in early childhood education* (Unpublished master's thesis). Ewha Womans University, Seoul, Korea.
  31. Korean Federation of Education Associations. (1983). *Study on the teaching faculty of consciousness*. Seoul: Korean Federation of Education Associations.
  32. Lee, E. J. (2014). *A case study on the role adjustment of a first-year head teacher in a day care center* (Unpublished master's thesis). Myongji University, Seoul, Korea.
  33. Lee, H. J. (2009). *A study on turnover of preschool teachers and working condition in the public child care center: Focused on Seoul area* (Unpublished master's thesis). Kookmin University, Seoul, Korea.
  34. Lee, H. K., & Kim, S. S. (2002). Developing early-childhood teachers' role Q-set. *Early Childhood Education Research & Review*, 4(1), 27-54.
  35. Lee, J. H. (2014). *A study on daycare teachers' work environments and their turnover intention* (Unpublished master's thesis). Kookmin University, Seoul, Korea.

36. Lee, J. J. (2011). *The effect of job environment of child care centers on teachers' job satisfaction: Teachers' self-efficacy as a mediating variable* (Unpublished doctoral dissertation). Kyonggi University, Suwon, Korea.
37. Lee, J. J., & Kim, H. M. (2012). Influence of teachers self-efficacy on job satisfaction: Analysis by comparing public and private child care centers. *Journal of Korean Child Care and Education*, 8(2), 101-120.
38. Lee, M. J. (2015). *Effects of organizational commitment and job stress on the role performance of daycare center teachers* (Unpublished master's thesis). The Catholic University of Korea, Seoul, Korea.
39. Lee, M. J., & Kang, R. H. (2011). A study on the improvement of daycare teachers' treatment and working conditions. *Korean Journal of Child Education and Care*, 11(3), 27-44.
40. Lee, S. J. (2008). *A study on the motivation, professional awareness of career choices and roles of the day care teacher* (Unpublished master's thesis). Namseoul University, Cheonan, Korea.
41. Lee, Y. G. (2005). *A study on the relations between transformational leadership of elementary school principals and autonomous supervision in school* (Unpublished master's thesis). Jeonju National University of Education, Jeonju, Korea.
42. Lee, Y. J., & Shin, D. J. (2012). *Educational institution for management of infant education*. Seoul: Changjisa Press.
43. Lee, Y. S. (2004). A study on the relationship between teacher's job satisfaction and director's transformational leadership in a preschool institutes in Busan. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 8(4), 1-27.
44. Lee, Y. S., & Lee, S. N. (2005). A study of educare center's teachers on perception of their role. *Journal of Future Early Childhood Education*, 12(4), 43-74.
45. Ministry of Health and Welfare. (2012). *On survey of care across the country in 2012: Child care research report*. Sejong: Ministry of Health and Welfare.
46. Moon, S. H. (2015, February 2). Choi eun-hee member of a provincial assembly "strictly and day care teacher certificate management." *JBEN*. Retrieved May 3, 2017, from [http://inp.or.kr/liguard\\_bbs/view.php?code=li\\_news&number=5657](http://inp.or.kr/liguard_bbs/view.php?code=li_news&number=5657)
47. Moon, T. H. (2009). Relation between early childhood educator's self-determination, principal's transformational leadership, and early childhood educator's job satisfaction. *The Korean Journal Child Education*, 18(3), 69-81.
48. Nam-Kung, M. K. (2011). *Effect of motivation for choosing the teaching profession on commitment to teaching and teacher efficacy in early childhood* (Unpublished master's thesis). Hanyang University, Seoul, Korea.
49. Oh, S. J. (2011). *Effects of the motivations of choosing the teaching profession on job ability and job satisfaction in public kindergarten teachers* (Unpublished master's thesis). Gyeongin National University of Education, Incheon, Korea.
50. Oh, S. J., & Jang, Y. S. (2011). Relations of public kindergarten teachers' motivations of choosing a teaching profession to their job satisfaction and job ability. *Journal of Future Early Childhood Education*, 18(3), 1-24.
51. Paris, S. G., & Turner, J. C. (1994). Situated motivation. In P. R. Pintrich, D. Brown, & C. Weinstein (Eds.), *Student motivation, cognition, and learning* (pp. 213-237). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
52. Park, B. M. (2011). *Analysis of variables associated with role performance of child-care teachers: With emphasis on relationships among internal-external control, job environment and emotional intelligence* (Unpublished doctoral dissertation). The Catholic University of Korea, Seoul, Korea.
53. Park, J. W. (2002). *A study on the professionalism and job environment of teachers in day care center* (Unpublished master's thesis). Konkuk University, Seoul, Korea.
54. Ro, J. H. (1996). Diagnosing and fostering transformational leadership of school administrators. *The Journal of Educational Administration*, 14(3), 64-79.
55. Seo, G. B. (2009). *Childcare teacher working environment impact on the job* (Unpublished master's thesis). Korea University, Seoul, Korea.
56. Sheridan, S., & Schuster, K. M. (2001). Evaluation of pedagogical quality in early childhood education: A cross-national perspective. *Journal of Research in Childhood Education*, 16(1), 109-124. <https://doi.org/10.1080/02568540109594978>
57. Sim, H. J., Kim, H. J., & Kim, N. H. (2009). An analysis on the role execution and the role difficulty of the head teacher in day-care center. *Early Childhood Education Research & Review*, 13(5), 5-26.
58. Spotnews. (2015, February 9). Child-care center teacher, now day care teacher is about to leave. *Dailian*. Retrieved May 3, 2017, from <http://www.dailian.co.kr/news/view/487345?sc=naver>
59. Statistics Korea. (2014a). Economically active population survey. Retrieved May 3, 2017, from <http://meta.narastat.kr>
60. Statistics Korea. (2014b). Investigation of child care center. Retrieved May 3, 2017, from <http://meta.narastat.kr>
61. Wilhelm, K., Dewhurst-Savellis, J., & Parker, G. (2000). Teacher stress? An analysis of why teachers leave and why they stay. *Teachers and Teaching*, 6(3), 292-304. <https://doi.org/10.1080/713698734>
62. Yoon, K. H. (2001). *Analysis on the motives and performance level of the teaching profession of female teachers in elementary schools increased choice* (Unpublished master's thesis). Soongsil University, Seoul, Korea.