



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

권 정 윤 교수 지도
석사학위 청구논문

유치원 교사의 교권 인식과
교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향

2024년

성신여자대학교 대학원
유아교육학과
김 혜 진

유치원 교사의 교권 인식과
교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향

권 정 윤 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함


2024년 5월


성신여자대학교 대학원
유아교육학과
김혜진


인 준 서

김혜진의 석사학위 논문으로 인준함

2024년 6월

심사위원장 배 지 희 

심사위원 전 홍 주 

심사위원 권 정 윤 

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 알아보고 이를 통해 교사들의 교권과 교직 수행에 영향을 미치는 변인들을 밝혀서 유치원 교사들의 교권 증진에 도움을 주는 기초자료를 제공하는 데에 목적이 있다. 이에 본 연구는 유아교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적 경향은 어떠한가?
2. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 관계는 어떠한가?
3. 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향은 어떠한가?

본 연구는 서울, 경기도에 소재하고 있는 국·공립유치원과 사립유치원에서 근무하고 있는 유아교사 555명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 이 중 중복응답이나 불성실한 응답 288부를 제외한 총 267부의 설문지를 최종적으로 분석하였다.

유치원 교사의 교권 인식을 알아보기 위해 사용한 도구는 양다경(2017)의 연구도구를 사용하였다. 교수효능감을 알아보기 위해서는 박희영(2014)이 척도를 사용하였고, 교직 헌신을 측정하기 위해서는 이정희(2020)가 유아교사의 교직 헌신을 알아보기 위해 사용했던 척도를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS 26.0을 활용하여 통계분석을 하였다. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적 경향을 알아보기 위해 기술통계 분석과 평균과 표준편차를 산출하였으며, 이들 세 변인이 교사의 인구학적 배경에 따른 차이를 분석하기 위해 t 검증과 분산분석을 실시하였다. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 관계를 분석하기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였고, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신의 일반적인 경향을 살펴본 결과, 교사의 교권 인식의 평균은 4점 척도를 기준으로 보았을 때 평균보다 높게 인식하고 있었으며, 교사의 교수효능감은 5점 척도를 기준으로 보았을 때 평균이었다. 교직 헌신은 4점 척도 기준으로 높게 인식하고 있음을 알 수 있었다.

둘째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신 간의 관계를 살펴본 결과, 먼저, 교사의 교권 인식과 교직 헌신 간의 관계는 모두 유의미한 정적상관관계로 나타났다. 다음으로, 교사의 교수효능감과 교직 헌신 간의 관계에서는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았지만, 교수효능감의 하위 요인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감은 교직 헌신과 각각 정적상관관계와 부적상관관계로 나타났다. 그러나 교수효능감과 교직헌신의 하위 요인 간에는 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 마지막으로, 교사의 교권 인식과 교수효능감의 관계를 살펴본 결과, 교권 인식과 교수효능감 관계에서

는 유의미한 정적상관관계가 나타났다. 다만, 교사의 교권 인식과 교수효능감의 하위요인 중, 일반적 교수효능감 간에는 정적상관관계로, 개인적 교수효능감 간에는 부적상관관계로 나타났다.

셋째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 교권 인식과 교수효능감은 교직 헌신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사의 교직헌신에 영향을 미치는 하위요인을 살펴보면, 교권 인식의 하위요인 중에서는 교권보장실태 재산권, 교권 인식, 교권보장실태 교육권, 교권보장실태 신분·지위권이 유의미한 영향을 미쳤고, 교수효능감의 하위요인 중에서는 교사의 일반적 교수효능감이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
3. 용어의 정의	7
1) 교권	7
2) 교수효능감	7
3) 교직 헌신	7
II. 이론적 배경	9
1. 교권	9
1) 교권의 개념	9
2) 교권의 내용 및 구성요소	13
3) 유치원 교사의 교권	18
2. 교수효능감	21
1) 교수효능감의 개념	21
2) 교수효능감의 요소	23
3) 유치원 교사의 교수효능감	27
3. 교직 헌신	29
1) 교직 헌신의 개념	29
2) 교직 헌신의 요소	30
3) 유치원 교사의 교직 헌신	32

4. 선행연구	34
1) 교권 관련 선행연구	34
2) 교수효능감 관련 선행연구	36
3) 교직 헌신 관련 선행연구	39
4) 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신 변인 간의 관계	40
Ⅲ. 연구방법	45
1. 연구대상	45
2. 연구도구	46
1) 교권 인식	47
2) 교수효능감	48
3) 교직 헌신	49
3. 연구절차	51
1) 예비연구	51
2) 본 연구	52
4. 자료분석	53
Ⅳ. 연구결과	54
1. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적 경향	54
1) 교사 배경변인에 따른 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 차이	56
2. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 관계	60
3. 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향	63
1) 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향	63
2) 유치원 교사의 교권 인식 하위변인이 교직 헌신에 미치는 영향	64

3) 유치원 교사의 교수효능감 하위변인이 교직 헌신에 미치는 영향 · 65

V. 논의 및 결론 67

1. 논의 67

1) 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적 경향 67

2) 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 관계 71

3) 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향
..... 74

2. 결론 및 제언 76

1) 결론 76

2) 제언 77

참고문헌

ABSTRACT(영문초록)

부 록

표 목 차

<표 1> 교권 관련 법령	10
<표 2> 근무기관 설립유형별 유치원 교사 권리 관련 법 조항	18
<표 3> 학자별 교수효능감 구성요인	25
<표 4> 연구대상의 인구통계학적 특성	45
<표 5> 교권 인식 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도	48
<표 6> 교수효능감 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도	49
<표 7> 교직 헌신 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도	50
<표 8> 각 변인별 평균과 표준편차	54
<표 9> 교사 배경변인에 따른 교권 인식의 차이	56
<표 10> 교사 배경변인에 따른 교수효능감의 차이	57
<표 11> 교사 배경변인에 따른 교직 헌신의 차이	59
<표 12> 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 상관관계 분석 결과	62
<표 13> 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향	63
<표 14> 유치원 교사의 교권 인식의 하위변인이 교직 헌신에 미치는 영향	64
<표 15> 유치원 교사의 교수효능감의 하위변인이 교직 헌신에 미치는 영향	65

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

교사는 과거 선호하는 직업이었으나 최근에는 사회적 변화에 따라 그 선호도가 감소하고 있으며 지위와 영향력 또한 낮아지는 추세이다. 이에 더해 학부모의 과도한 민원으로 인한 교사의 사기 저하와 권익 저하도 나타나고 있다. 이를 단적으로 보여주는 것이 2023년 서울의 한 초등학교에서 일어난 학부모 악성 민원으로 인한 저연차 교사의 비극적 사건이다(뉴시스, 2023. 7. 24). 이 사건은 교육계에 큰 파장을 일으키며, 교사들의 권익에 대한 목소리를 높이게 된 계기가 되었다. 더불어 교사들의 심리적 안전을 위한 제도적 개선이 시급하다는 사회적 공감대가 형성되었다.

이와 관련하여 2023년 한국교원단체총연합회의 전국 유·초·중등 교원을 대상으로 한 인식조사 결과를 보면, 다시 태어나도 교직을 선택하지 않겠다는 응답이 과반수 이상으로 나타나서 교사들이 교직에 대하여 부정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다(한국교원단체총연합회, 2023). 교사의 교권 관련 연구들에서는 아동학대와 관련된 사건에 따른 CCTV 설치와 학부모 불신 및 대중 매체에 유아교사에 대한 부정적인 이미지가 형성됨에 따라 교사들은 교권 침해를 당하고도 소극적으로 대처하고 있으며(최은정·곽은순, 2017), 교직에 대한 선호도도 감소하고 있는 것으로 보고하였다(박미영, 2017; 양다경, 2017; 한상미, 2019). 또한, 교사들은 교직생활에 대한 만족도 역시 낮은 수준을 보였으며, 학생생활지도와 학부모 민원 측면을 가장 큰 어려움으로 인식하고 있었다(임효경, 2024; 장지영, 2017).

이러한 어려운 사회적 인식과 교육 현장의 어려움에도 불구하고 교사들은

대부분 현장을 묵묵히 지키고 가르치는 일에 헌신한다. 교육 현장을 떠나지 않고 헌신적으로 가르치고 돌보는 일에 매진하는 교원들에게 헌신은 매우 중요한 측면이다. 헌신이란, 몸과 마음을 바쳐 있는 힘을 다하는 것을 말한다(채정연, 2020). Firestone과 Pennell(1993)은 헌신을 전문직 관련 종사자의 직업과 관련하여 전문적 헌신이란 용어로 처음 사용하였다. 이후 이를 교직에 적용하여 조직헌신과 교직 헌신이라는 개념이 나타나게 되었다. 이러한 교직 헌신을 유아교육기관에 적용하면, 유아교사들이 교육과 유아 및 교직 자체에 대하여 나타내는 심리적 애착 또는 행동적 특성으로 정의할 수 있다(노종희, 2004 재인용).

교직 헌신은 교사의 전문의식, 교육애, 열정과 관련이 있다. 전문의식은 교사들의 긍지와 자부심과 같이 교직 생활을 대하는 자세를 말하고, 교육애는 교사들이 학생에 맞추어 교육하는 것을 말하며, 열정은 교사들이 학생 교육에 자발적으로 참여하는 자세를 의미한다(노종희, 2004; 이미경, 2015). 따라서 교직 헌신은 교사가 유아교육에 대한 애착과 열정을 갖고 꾸준히 노력함으로써 나타난다. 유치원 교사의 교직 헌신은 교사의 업무 수행에 중요한 역할을 한다. 교직 헌신이 높은 유치원 교사들은 교사의 역할수행 능력에 긍정적인 영향을 주고(황홍선, 2021), 유아의 발달에 긍정적인 영향을 미치고, 유아교육의 질을 높이는 데에 중요한 역할을 한다(김원희, 2014; 신연정, 2018; 안영애, 2014; 이연희, 2019; 이정희, 2020).

교사의 교직 헌신에 영향을 미치는 변인에 관한 선행연구들을 살펴보면, 교사의 배경 변인에 따른 차이를 분석하고(김주희, 2010; 정미영, 2011; 황홍선, 2021), 교사의 사명감과 자긍심과 같은 개인적 요인과 관리자나 학교 조직 문화, 승진, 사회적 분위기 등과 같은 환경적 요인으로 나누어 그 영향력을 밝혔다(정광희·박상완·김병찬, 2009; 황홍선, 2021). 연구결과에 의하면, 유아교사의 연령이 높을수록 교직 헌신이 높고, 근무기관 유형에 따라서도

차이가 나타났으며(이정희, 2020; 장영숙, 2012), 학력(황홍선, 2021)과 급여 수준(변예지, 2018)에 따라서 유의미한 차이를 보였다. 또한 유아교사의 성취욕구와 교수효능감(안영애, 2014), 전문성 인식(신연정, 2018) 및 교직에 대한 윤리의식(이미경, 2014)도 유아교사의 교직 헌신에 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한, 안영애(2014)의 연구에서는 기관에서의 보직이나 직무 중요성 및 인정 및 학습기회 또한 교직 헌신에 영향을 주는 것으로 보고하고 있어서 교사의 개인적 요인 및 환경적 요인 모두 교직 헌신에 영향을 주는 것을 알 수 있다. 그 외에도 교권 인식(이정화, 2011; 이정희, 2020)과 교수효능감(심윤희, 2007; 안혜란·김세곤, 2018)이 각각 교직 헌신에 영향을 미치는 것으로 보고한 연구도 있다.

교직 헌신은 교사의 교권 인식과 관련이 있다(이정희, 2020). 교권 인식은 교사 자신이 전문직으로서 교육 역할을 수행하는 과정에서 보장받아야 하는 권리를 이해하고 스스로 그 권리를 가지고 있다고 자각하는 것을 말한다. 즉, 교권 인식은 교사가 교직을 수행하며 누려야 할 권리를 인식하는 것을 의미한다(박효경, 2023). 이러한 교사의 권리는 헌법, 교육기본법, 교육공무원법 등 법적으로 규정되어 있으며, 하위요소로는 교육권, 신분·지위권, 재산권, 노동권이 있다. 이에 대한 개념 정의를 관련 선행연구들을 바탕으로 종합하면(박미영, 2017; 박효경, 2023; 양다경, 2011), 교육권은 가르치는 일에서의 권리로 교육활동을 위한 자유와 근무환경을 보장하는 것을 의미하며, 신분·지위권은 신분상의 권리로 적법 절차에 따른 보호와 직업상 불이익으로부터 보호받는 것이다. 재산권은 교사 재산상의 권리로, 교원이 교육활동에 전념할 수 있게 일정 수준 이상의 보수 또는 물질적 보상을 뜻하며, 노동권은 교원단체 활동권을 의미한다. 즉, 교원단체에 가입하여 교육 정책 결정에 참여하여 교육발전과 교원의 사회적·경제적 지위 향상에 기여하는 것을 의미한다. 이를 통해 교권 인식을 정의해 보면, 교권 인식이란 교육권,

신분·지위권, 재산권, 노동권에 대한 교사 자신의 이해를 의미한다.

우리나라 유치원 교사들은 헌법, 교육기본법, 유아교육법, 교원지위향상을 위한 특별법과 같이 공통된 법적 규정에 따라 보호를 받지만, 국·공립유치원 교사는 교육공무원법에 따라 법적 지위를 보장받고, 사립유치원 교사는 사립학교법에 따라 보장받는다. 즉, 설립 유형에 따라서도 교사의 법적 지위와 보장이 부분적으로 다르다. 관련 선행연구에서는 사립유치원이 공립유치원에 비해 법적·제도적으로 지원이 미흡하고 불안정한 편이라고 밝혔다(양다경, 2017; 임승렬, 2007).

유치원 교사의 교권 인식에 관한 연구들에서(양다경, 2017; 임승렬, 2007) 유치원 교사들은 유아를 열심히 가르치는 본분에 대해서만 인식하고 있어 유치원 교사들이 자신의 법적·제도적 권리에 대한 인식이 부족하다는 점을 지적했다. 이러한 상황은 교사들이 소극적인 교육활동을 하게 만들고, 결국 교사의 사기가 저하되며 교수 능률이 떨어지는 결과를 초래한다. 교권 인식이 교원에게 있어 중요한 요인임에도 불구하고 이에 관한 연구는 많지 않은 상황이다. 유치원 교사의 교권 인식에 관한 연구는 근래에 관심이 증가하고 있는데, 양다경(2017)은 사립유치원 교사들의 교권 인식을 조사하면서 교사의 권리에 대한 인식 개선과 권리 보장에 대한 필요성을 제시하였다. 유아교사의 교권 인식을 강화하기 위해 양성교육과정 및 업무환경의 개선이 필요하다고 주장도 제기되었다(박효경, 2023; 전세란, 2018; 정주리, 2017).

한편, 교수효능감 역시 유치원 교사가 직무를 수행하는 데에 중요한 영향을 미친다(박민아, 2020; 이경애, 2010). 교수효능감은 교사 자신의 능력에 대한 확신이나 기대를 의미하며, Bandura(1977)의 자기효능감 개념에서 유래되었다. 즉, 교수효능감은 성공에 대한 기대감이나 과제를 효과적으로 해결하기 위해 필요한 지식과 기술을 활용하여 행동하는 능력에 대한 믿음을 의

미한다(이의준, 2016 재인용).

Gibson과 Dembo(1984) 등 여러 학자들은 Bandura(1977)의 자기효능감 이론에 근거하여 교수효능감을 설명하는데, 교수효능감을 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으로 구분하였다. 여기서 일반적 교수효능감은 교사 자신이 학생들의 학습에 영향을 미칠 수 있다는 기대를 나타내며, 개인적 교수효능감은 교사가 자신의 개인 능력에 대한 개인적인 평가를 의미한다(박민아, 2020 재인용).

유치원 교사의 교수효능감은 교사가 성공적인 가르침을 가능하게 하고, 학습 환경 조성에 할 수 있도록 기여하며, 유아들의 성장 발달과 교사의 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미친다(강소진, 2022). 이러한 교수효능감은 과거부터 현재까지 꾸준히 여러 학계에서 관심을 가지고 있으며, 교사의 전문성과 성장을 위해 필수적인 요소이다.

교수효능감에 대한 선행연구들에 따르면, 교수효능감은 유아교사의 직무만족도에 직접적인 영향과 정적관계에 있고(박선화, 2012; 신샘나, 2012; 이분려, 1998; 이정현, 2011; 허은하, 2018; 홍화연, 2015), 유아-교사 간의 관계(박민아, 2020)에도 긍정적인 영향을 미치며, 교사의 역할수행능력 향상에 기여한다(정유진, 2018). 그 외에도 이의준(2016)은 교사 개인의 자기효능감이 교직의 헌신도에도 영향을 미친 것으로 보고하며 교사가 교수효능감을 높이고자 할 때에는 자신의 권리와 책임에 대한 이해를 높이는 것이 필요하다고 제언하였다. 이러한 연구 결과들은 교수효능감이 높은 교사일수록 직무만족도가 향상되고, 유아와 긍정적인 관계를 형성하며 역할수행 능력도 향상될 수 있다는 점을 시사하고 있다.

지금까지 살펴본 선행연구들을 종합해 보면, 교사 개인의 자기효능과 교권 인식은 서로 관련이 있는 것으로 나타났다(이의준, 2016). 또한, 교사의 교권 인식은 교직 헌신에 영향을 미친 것으로 나타났으며(이정화, 2020), 교

권 인식 역시 교직 헌신에 관련이 있다(이의준, 2016). 그러나 교직 헌신과 교권 인식, 교수효능감의 세 변인 간의 관계를 살펴본 연구는 없으며, 변인 간의 관계 연구도 미비한 편이다. 또한, 교권 인식에 대한 연구는 대부분 초등교사를 대상으로 한 연구가 다수여서 유치원 교사를 대상으로 한 연구는 미비한 실정이다.

따라서, 본 연구에서는 최근 교원의 교권에 대한 사회적 공감대가 형성됨에 따라 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 알아보하고자 한다. 구체적으로, 교권 인식과 교수 효능감이 유치원 교사의 교직 헌신에 어느 정도 영향을 미치는지, 그리고 이들 간의 관계와 영향력을 파악하고자 한다. 본 연구 결과를 통해 유치원 교사들의 교직 헌신을 향상시키기 위한 정책적, 교육적 지원방안의 필요성을 제시하고 교사의 전문성 및 교육의 질을 높이는 데 도움을 주는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

본 연구를 위한 연구문제는 다음과 같다.

1. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적 경향은 어떠한가?
2. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 관계는 어떠한가?
3. 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향은 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 교권

표준국어대사전에 따르면 교권이란 교사로서 지니는 권위나 권력으로 정의된다. 관련하여 교육기본법에서는 교권의 요소인 교육할 권리로서의 교권과 전문직 종사자로서의 교권을 포함하여 ‘교원의 전문성과 경제적 보상, 사회적 지위를 보장한다’ 라고 명시되어 있다. 이에 따라 본 연구에서의 교권은 학교 교육에서 교원의 전문성을 존중하고 교원의 경제적·사회적 지위 및 그 신분을 보장하는 것을 의미한다.

2) 교수효능감

교수효능감은 일반적으로 개인의 문제 해결 능력에 대한 신념과 기대를 의미한다(정현주, 2008). 이는 Bandura(1997)의 자기효능감(self-efficacy) 개념으로부터 파생된 것으로, 이를 교사에게 적용한 것이 교수효능감이다. 교수효능감은 크게 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감으로 구성된다(Woolfolk & Hoy, 1990; 김순남, 2000에서 재인용). 따라서 본 연구에서의 교수효능감은 유아교사가 유아들을 잘 가르치고 돌볼 수 있다고 믿는 개인의 신념과 기대로 정의한다.

3) 교직 헌신

헌신의 사전적 의미는 몸과 마음을 바쳐 있는 힘을 다함이다. 유치원 교사들의 교직 헌신은 교사들이 교육과 유아 및 교직 자체에 대해 나타내는 심

리적 애착으로 정의되었다(노정희, 2004). 그러나 본 연구에서는 교직에 대한 애착으로 인한 교사의 행위까지 고려하여, 교사의 헌신을 유치원 교사들이 교육과 유아 및 교직 자체에 대해 나타내는 심리적 애착 및 행동 특성으로 정의한다.

II. 이론적 배경

본 장에서는 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감 및 교직 헌신에 관한 학자별 개념과 관련된 요소 및 선행연구들을 살펴보고자 한다. 이로써 교사의 권리와 교사 스스로에 대한 기대, 교직에 대한 열정에 대한 개념을 명확히 하여 관련 선행연구들을 통해 연구의 방향을 설정하고자 한다.

1. 교권

1) 교권의 개념

교권(敎權)의 사전적 의미는 ‘교사로서 지니는 권위나 권력’이다(표준국어대사전, nd). 교권은 두 가지 관점에서 해석될 수 있다. 먼저, 좁은 의미에서 교권은 교사가 학생들에게 교육을 제공하고 평가하는 등 교육역할을 수행하는데 필요한 기본적인 권한을 말하는 것이고(정지은 외, 2020), 이는 교사들이 교실에서 학생들을 가르치고 지도하는 과정에서 필요한 자유와 권한을 보장하는 것이다. 반면, 넓은 의미의 교권은 교사가 교육과정에서 보장받는 다양한 측면을 포함하며(김정래, 2014; 황준성, 2014), 이는 교사의 신분과 사회적 지위, 교육에 대한 책임과 의무, 그리고 직업으로서의 권리와 존엄성 모두 포함하는 것이다(임승렬 외, 2014). 즉, 교권(敎權)은 교사의 권위나 권력을 의미하며, 좁게는 교사가 교육할 때 필요한 기본 권한을, 넓게는 교사의 신분, 사회적 지위, 책임, 의무, 권리와 존엄성을 포함한다.

넓은 의미의 교권은 관련 법령으로 명시되어 있으나 법령마다 차이가 있다. 양다경(2017)의 연구에 의하면, 헌법은 교육제도와 교육재정뿐만 아니라

교원의 신분을 보장하기 위한 기본 사항을 국회에서 법률로 정하도록 규정하고 있다. 교육기본법은 교원의 전문성과 경제적 보상, 사회적 지위를 보장하는 내용을 담고 있으며, 교육공무원법은 교사의 교권을 직접적으로 언급하고 교원의 전문성과 신분 보장을 강조한다. 사립학교법은 공립과 사립 교사의 동등한 신분 보장을 근거로 삼고 있으며, 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법은 국가와 지방자치단체가 교사의 전문성에 기인한 권위를 보장하기 위한 제도적 장치를 마련하도록 규정하고 있다. 또한, 정부는 대통령령으로 교원 예우에 관한 규정을 제정하고 있다. 교권 관련 법령 내용을 정리하면 다음 표 1과 같다.

<표 1> 교권 관련 법령

법의 종류	법 조항의 내용
헌법	(제31조 제6항) 교원 지위의 법률주의 학교 교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육 재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.
교육기본법	(제14조) 교원 ① 학교 교육에서 교원의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 위대 되고 그 신분은 보장된다. ⑥ 교원의 임용, 복무, 보수 및 연금 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.
교원의 지위향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법	(제2조 제2항) 교원에 대한 예우 국가, 지방자치단체 기타 공공단체는 교원이 학생에 대한 교육과 지도를 할 때 그 권위를 존중받을 수 있도록 특별히 배려하여야 한다. (제3조 제2항) 교원 보수의 우대 「사립학교법」 제2조에 다른 학교법인과 사립학교 경영자는 그가 설치, 경영하는 학교 교원의 보수를 국·공립학교 교원은 보수 수준으로 유지하여야 한다. (제7조) 교원소청심사위원회 설치 (제12조) 교섭·협의 사항 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항을 교섭·협의

교육
공무원법

(제34조) 보수결정의 원칙

- ① 교육공무원의 보수는 우대되어야 한다.
- ② 교육공무원의 보수는 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정한다.

(제37조) 연수의 기회균등

교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수할 기회가 균등하게 주어져야 한다.

(제38조) 연수와 교재비

- ① 교육공무원은 그 직책을 수행하기 위하여 끊임없이 연구와 수양에 힘써야 한다.

(제43조) 교권의 존중과 신분보장

- ① 교권은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.
- ② 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임, 휴직, 또는 면직을 당하지 아니한다.

(제44조) 휴직

교육공무원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다(신체상·정신상의 장애, 병역, 천재지변 또는 전시·사변으로 인한 소재불명, 법률에 따른 의무수행을 위한 직무이탈, 해외유학, 외국의 임시고용, 자녀양육, 연수, 임신·출산, 병간호 등)

(제49조) 고충처리

- ① 교육공무원은 누구나 인사, 조직, 처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

사립학교법

(제52조) 자격

사립학교 교원의 자격에 관하여는 국·공립학교의 교원의 자격에 관한 규정에 의한다.

(제55조) 복무

사립학교의 교원의 복무에 관하여는 국·공립학교의 교원에 관한 규정을 준용한다.

(제56조) 의사에 반한 휴직·면직 등의 금지

형의 선고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 불리한 처분을 받지 아니한다.

사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

(제60조) 교원의 불체포 특권

사립학교의 교권은 현행범인의 경우를 제외하고는 소속 학교장의 동의 없이는 학원 안에서 체포되지 아니한다.

※ 출처: 양다경(2017). 사립유치원 교사의 교권 인식과 경험. p.11-12.

관련 법령마다 교권에 대한 규정이 다르듯, 각 단체마다 학자마다 다양하게 교권의 정의를 해석하고 있다. 이를 정리해보면, 서울대학교 교육연구소(2011)는 교권을 교직을 전문적으로 수행하는 교원들의 권리와 권위를 의미한다고 하며, 교육권은 교육을 받을 권리와 교육을 할 권리를 모두 포함하는 개념으로 정의하였다. 한국교원단체총연합회(2010) 역시 교권을 학생을 교육할 수 있는 법적 권리와 함께 스승이나 전문직으로서의 윤리적, 사회적 의미에 따른 전문적인 기술적 권위를 복합적으로 이해하였고, 부산시교육청(2012)에서는 교권을 교원들이 정치나 외부의 간섭으로부터 독립되어 자유롭게 교육을 수행할 권리를 강조하며, 이는 교육자유권, 생활보장권, 신분보장권 등을 포함하는 개념으로 넓게 정의하였다.

이어, 학자별로 분석한 교권의 개념을 보면 임승렬 외(2014)은 교권을 교원들이 전문직으로서 교직을 수행하는 데 있어 보장받아야 할 권리로 정의하며, 교육활동의 자율성, 신분과 생활의 안정, 사회적 신뢰와 존경 등 다양한 조건을 포함한다고 하였다. 고전(2012)은 교권이 교사의 교육권뿐만 아니라, 신분 및 지위를 보장받을 권리와 국민으로서 향유할 수 있는 기본적인 인권으로 받아들였으며, 교직의 역사적·사회적 맥락에서 교원에 대한 전문적이며 윤리적인 권위를 부여하는 것으로도 이해할 수 있다고 하였다. 따라서, 교사는 학생, 부모, 그리고 사회 전체에서 인정받는 전문적 역할을 수행하고, 이는 교육과 관련된 의무와 책임을 수행할 수 있는 권한과 함께 동반되어야 함을 시사하였다. 한편, 양다경(2017)은 기존 강명숙(2010)의 선행연구에 따라, 교권은 교사가 유아를 안정적으로 교육할 수 있는 권리와 사회적·경제적으로 권위를 보장받는 권리를 포함하여 개념을 규정하였으며, 곽가빈(2021)과 한상미(2019) 모두 교사의 교권을 교육권, 사회적·경제적 지위 보장, 그리고 노동에 대한 권리를 포함하는 넓은 의미로 정의하고 있다.

위에 살펴본 내용을 종합하여 교권의 요소를 정리해보면, 교권은 교사가

필요로 하는 기본적인 권한을 나타내는 권리와 교사가 교육과정에서 갖는 전문적인 권한인 권위, 교육과 관련된 의사결정을 자유롭게 하는 자율성, 교사의 사회적 위치와 역할을 의미하는 사회적 지위, 교사가 경제적으로 보장하는 경제적 지위로 이루어질 수 있다.

2) 교권의 내용 및 구성요소

위에서 살펴본 바와 같이, 교권의 개념은 명시적이지 못하다. 관련 법령마다 단체마다 학자마다 각기 다르게 해석하는 이유는 교권의 구성요소를 어디까지 설정하느냐에 따라 달라지게 되는 것이다. 관련하여 기존 선행연구들은 백명희(1977)와 표시열(2008)의 연구를 토대로 구성한 양다경(2017)의 연구에 따라 교권의 구성요소를 고찰하여 교권의 내용을 분석하였다(양다경, 2017; 이정희, 2020; 이정화, 2011). 본 연구에서도 이러한 선행연구를 바탕으로 유치원 교사의 교권의 내용과 그에 따른 구성요소를 살펴보고자 한다.

(1) 교육할 권리로서의 교권 내용과 구성요소

첫째, 교육과정 편성권으로서 관련 법적 근거로는 헌법 제31조와 초·중등교육법 제23조가 있다. 이는 교사의 교육과정 결정 권한과 교육청 지침에 따른 학교 교육 운영의 법적 근거를 제시한다. 또한, 교사의 교육연구와 교육과정 편성 자유를 보장하여 학습자의 학습권을 효과적으로 실현하는 데 도움이 된다. 특히 유치원에서는 교사가 교육 방법, 내용, 교재를 자유롭게 선택할 수 있으며, 교사의 자율성과 전문성을 존중해야 유아교육의 품질이 향상된다.

둘째, 교육내용 및 방법 결정권의 유아교육 관련 법적 근거는 교육기본법 제6조의 교육의 중립성과 제12조가 있다. 교육기본법 제6조는 교사에게 교육내용 선택과 수업 방법 결정 권리를 부여하면서도 균형 유지하도록 요구한다. 이는 교사의 개인적인 견해가 교육 내용에 지나치게 반영되지 않도록 하기 위함이다. 제12조는 교육내용, 교육방법, 교재 및 교육시설이 학습자의 개성을 존중하고 학습자의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 규정하고 있다.

유치원에서는 교사가 다양한 교수학습 방법을 적용하여 유아들에게 지식과 태도, 다양한 기술을 학습하게 하고, 교사는 놀이를 통한 교수학습을 실시한다. 또한, 실제 생활환경과 일상생활 경험을 통해 유아들의 학습을 지원하게 하며, 개별 유아의 흥미와 이해도에 따라 교육활동을 선택하고 학습 속도에 맞게 제시하여 교육의 효과를 극대화한다.

셋째, 교재 선택 및 사용권으로서 초·중등교육법 제29조와 대통령령 제18429호에 따라, 교사는 일반 도서를 선택하여 교재를 사용할 수 있는 권리를 갖는다. 하지만 유치원 교육과정은 교재 사용이 의무화되어 있지 않다. 따라서 2013년부터 시행된 누리과정부터 2019년의 놀이중심교육과정까지 유치원 교육과정은 유아의 수준과 흥미에 따라 구성된다. 이에 교사는 유아의 수준에 맞추어 교육과정을 재구성하여 실행하는 역할을 맡고 있으며, 이는 유치원 교육과정 운영의 질적 편차를 결정짓는다(양다경, 2017).

넷째, 유아발달 및 학습 평가권으로서 유치원에서는 유아의 개별적인 학습에 대한 성적 평가를 하지 않기 때문에 해당되는 사항은 없으나 교육활동 전, 중, 후의 발달 상황을 평가하여 유아의 전인적 성장과 발달을 촉진한다(이기숙, 1992; 양다경, 2017; 임재택, 황해익, 1995). 이러한 평가는 유아의 현재 발달 단계를 파악하고, 시간에 따른 발달 변화를 관찰하는 데 중점을 둔다. 이는 유아를 이해하고 지원하기 위한 것으로, 유치원 교사의 유아발달 및 학습 평가권의 보장이 중요하다.

다섯째, 유아 지도 훈계권으로서 학생의 지도와 징계와 관련된 권한을 의미한다. 초·중등 교육법 18조 및 학생 징계와 동법 시행령 제31조가 이와 관련된 관련 법적 근거이다. 그러나 2010년 9월 1일 체벌 금지령이 내려지면서 학교는 학생 지도를 위해 다양한 방법을 모색하고 있다. 유치원 교사 역시 교원으로써, 학생 지도와 징계에 대한 권한을 가지고 있지만, 이를 행사하는 목적에 대한 논의는 아직 정립되지 않았다(양다경, 2017; 천호희, 2008). 따라서 학습 훈계권은 법적으로 규정되어 있지만 특정 상황에서는 어느 정도 유연하게 허용될 수 있는지에 대한 정립은 이루어지지 않고 있다.

(2) 전문직으로서의 교권 내용과 구성요소

첫째, 생활 보장권이다. 관련 법적 근거로는 교육기본법 제14조와 교육공무원법 제34조가 있다. 낮은 보수 문제는 교사들의 사기 저하를 야기하며, 우수 교사를 유인하는 데도 한계를 가져올 수 있다. 교사 개개인에게는 보수가 자신의 사회·경제적 지위를 결정짓는 중요한 기준이 된다. 그래서 교원들이 합당한 보수를 받을 수 있도록 하는 것이 중요하며, 이는 교원들의 노력과 국가적 지원이 필요하다. 특히 교사가 외부의 부당한 유혹으로부터 보호받을 수 있도록 보수와 연금 등의 권리를 보호하는 것이 중요하다(양다경, 2017; 황준성, 2014). 한편, 유치원 교사들은 교사 지위 향상을 위한 특별법 제3조에 따라 국·공립유치원 교사들과 동일한 보수를 받고 있다. 그러나 사립유치원 교사들의 보수 인상은 여전히 국·공립유치원 교사들에 비해 기대에 미치지 못하는 실정이다. 이러한 문제에 대한 개선이 필요하며, 교사들의 보수는 합리적이고 안정적인 수준으로 유지되어야 한다.

둘째, 신분 보장권이다. 신분 보장권은 개인의 의지와 무관하게 외부의 힘으로부터 현재의 지위와 해당 지위에서 파생된 권한 및 혜택 등이 부당하게

침해받지 않는 권리를 의미한다. 교사들의 경우, 이러한 신분 보장권은 헌법 제7조 제2항, 교육기본법 제14조 제1항, 교원지위향상을 위한 특별법 제6조, 교육공무원법 제47조 등과 같은 법적 근거에 근거하여 보장하고 있다. 이러한 법적 근거들은 교사들의 전문성과 지위를 보호하고, 그들이 안정적으로 역할을 수행할 수 있도록 하기 위해 마련된 것이다.

사립학교 교사의 경우, 헌법재판소의 판례에 따르면 국·공립학교 교사와의 신분을 동일시하면서도, 국·공립학교 교사는 정공무원으로, 사립학교 교사는 준공무원으로 구분되고 있다. 그러나 사립유치원 교사의 경우 일부에서는 교사의 신분을 공무원이 아닌 학교 법인이나 학교 경영자와의 고용 계약상의 근로자로 인식하는 견해도 존재 한다. 이에 따라 사립유치원 교사들은 근무 기간에 따른 호봉상승으로 인한 유치원의 부담 등을 고려해야 한다. 또한, 결혼 적령기 교사들은 결혼 후 근무를 그만두어야 한다는 암묵적 분위기가 존재한다. 이는 교사들 스스로 결혼 생활과 직업을 병행하기 어렵다는 인식과 결혼한 교사를 기피 하는 경향 때문이라고 설명할 수 있다.

셋째, 근무 여건 개선 요구권이 있다. 유치원 교사들은 근무 환경 개선이 필요한 상황에 있다. 법적으로는 특별한 근거가 없어 국가 공무원의 근무 규정을 주로 참조하고 있다. 교들은 학급 운영 이외에도 다양한 잡무를 수행하며, 이로 인해 근무 시간이 늘어나고 보수 및 수당 부족으로 인한 스트레스가 증가하고 있다(양다경, 2017; 정영희, 2002). 특히 맞벌이 가정에서 일하는 교사들은 주말에도 근무해야 하는 경우가 많아서 휴식과 가정생활을 위한 시간이 부족하다(장미아, 1996). 또한, 사립유치원의 방학 기간이 짧아서 휴식을 취하기 어렵고, 이로 인해 교사들의 근무 여건에 대한 사회적 관심과 보장이 필요한 상황이다.

넷째, 후생 및 복지제도 요구권으로, 헌법 제34조 제1항 사회복지 제도, 교육기본법 제14조 제5항 교원복지 법정주의, 동법 제27조 보건 및 복지 증

진, 특별법 제5조 학교 안전사고로부터의 보호, 국가공무원법 제71조와 교육공무원법 제44조 육아휴직, 가족간호, 출산 휴직 등의 법적 근거가 있다. 그러나 정숙형(2002)은 유치원 교사들의 후생과 복지 개선을 요구하는데 강조하며 대체 교사 부재로 인한 담임제 근무 형태로 인해 휴가나 병가를 대체하기 어려운 상황을 야기하고 있다. 사립유치원에서는 이러한 문제가 더욱 심각하며, 따라서 유치원 교사들의 후생과 복지를 개선할 필요성이 강조되고 있다.

다섯째, 쟁송 제기권이 있다. 관련 법적 근거는 교원 지위 향상을 위한 특별법 제7조에 근거하여 교원 소청 심사 위원회의 설치, 교원징계처분 등의 재심을 위한 규정, 그리고 교육공무원법 제50조에 따라 징계위원회의 설치와 징계의결 요구 등이 포함된다. 이러한 규정은 교사가 불이익 처분을 받을 경우 이를 구제하기 위해 마련된 것이다.

여섯째, 교원단체 및 노동조합 활동권으로서 관련 법적 근거로는 교육기본법 제15조의 교원단체, 국가공무원법 제66조의 집단행위 금지, 그리고 교원지위향상을 위한 특별법 제11조의 교원 지위 향상을 위한 교섭과 협의가 있다. 교육기본법 제15조는 교원의 단체 조직을 인정하고, 필요한 경우 대통령령으로 관련 사항을 규정하도록 규정하고 있다. 그러나 교사는 근무의 특성상 공익성이 크기 때문에 특수한 제한이 인정되고 있다.

지금까지 살펴 본 바와 같이 유치원교사는 교육에 대한 권리로서의 교권과 전문직으로서의 교권을 가질 수 있는 권리가 있음을 알 수 있다.

3) 유치원 교사의 교권

우리나라 유치원 교사의 자격과 구분은 유아교육법 제20조와 제22조에 따라 원장, 원감, 수석교사, 그리고 교사로 나뉜다. 그 중 교사는 일정한 자격 기준을 충족하여 자격증을 받은 사람을 말하며, 정교사 1급, 정교사 2급, 그리고 준교사로 구분된다.

이혜성(2012)은 유치원 교원의 법적 지위에 대한 연구에서 황보영란(2012)의 연구를 바탕으로 설립 유형에 따른 법적 적용의 차이를 정리했다. 국립 및 공립 유치원 교사와 사립유치원 교사는 자격, 임명, 복무, 신분 보장 및 사회 보장, 징계 등에서 적용되는 법이 다르기 때문에 설립 유형에 따라 법 조항의 적용 차이를 살펴보는 것은 매우 중요하다(황보영란, 2012). 2019년 9월 개정된 내용을 바탕으로, 유치원 교사가 근무하는 기관의 설립 유형에 따라 적용되는 법 조항을 정리하면 다음 표 2와 같다.

<표 2> 근무기관 설립유형별 유치원 교사 권리 관련 법 조항

구분	국·공립유치원 교사	사립유치원 교사
국가공무원법	<p>[제2조 제2항] 공무원의 구분 ② “경력직공무원”이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되며 평생 동안 공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.</p> <p><제9장> 권익의 보장 [제75조~제77조]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 처분사유 설명서의 교부 · 심사청구와 후임자 보충 발령 · 고충 처리 · 사회보장 	

	<p><제7장> 복무</p> <ul style="list-style-type: none"> · 성실 · 복종 · 친절, 공정 · 종교중립 · 비밀 업무 · 청렴 · 품위 유지의 의무 · 직장 이탈 · 영리 업무 및 겸직 · 정치 운동 · 집단 행위의 금지 	
<p>교육공무원법</p>	<p>[제13조] 승진 교육공무원의 승진임용은 같은 종류의 직무에 종사하는 바로 아래 직급의 사람 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 경력평정, 재교육성적, 근무 성적, 그 밖에 실제 증명되는 능력에 의하여 한다.</p> <p>[제15조] 우수 교육공무원 등의 특별 승진</p> <p><제3장~제7장></p> <ul style="list-style-type: none"> · 교원의 자격·임용·보수·연수 및 신분보장 <p>[제43조] 교권의 존중과 신분보장</p> <p>① 교권(敎權)은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.</p> <p>② 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 아니한다.</p> <p>③ 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.</p>	<p>[사립학교법 제52조] 자격 사립학교의 교원의 자격에 관하여는 국·공립학교의 교원의 자격에 관한 규정에 의한다.</p>
<p>교원지위법</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 교원에 대한 예우 · 교원의 불체포 특권 · 교원의 신분보장 · 교원 보수의 우대 · 학교 안전사고로부터의 보호 · 교원의 교육활동 보호 	
<p>유아교육법</p>	<p>[제32조] 사립유치원에 대한 지원</p> <p>③ 국가 및 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 사립유치원의 설립 및 유치원교사의 인건비 등 운영에 드는 경비의 전부 또는 일부를 보조한다.</p>	

사 립 학 교 법	[제2조, 제52조~제67조] · 제1절 자격·임용·복무 · 제2절 신분보장 및 사회보장 · 제3절 징계
-----------------------	---

*출처: 이난별(2020). 유치원과 초등학교 교사의 권익 관련 연구동향 비교분석. p.29-30

이난별(2020)의 의하면, 먼저, 국립 및 공립 유치원 교사는 교육공무원법에 따라 교육공무원으로 분류되며, 국가공무원법에서는 특정직 공무원으로 분류되어 국가공무원법의 적용을 받고 있다. 또한, 국가공무원법에 따라 고충 처리와 사회 보장 등의 권리를 보장받으며, 교사의 자격, 임명, 급여, 연수, 그리고 신분 보장 등은 교육공무원법에 의해 규정된다. 특히, 교육공무원법 제43조에서는 교사의 권리와 신분 보장이 명확히 규정되어 있다. 이 법에서는 교사의 권리는 존중받아야 한다고 명시되어 있으며, 교사는 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 않도록 보호하고 있다.

다음 사립유치원 교사는 위에서 말한 것과 같이, 설립유형에 따라 사립학교법의 적용을 받는다. 교사의 자격과 복무는 사립학교법 제52조와 제55조에 따라 국가공무원법과 교육공무원법의 적용을 받고 있다. 교육공무원법에는 복무에 대한 내용이 없기 때문에 국가공무원법 제7장의 조항을 따른다. 이 조항에 따르면, 사립유치원 교사는 성실, 복종, 친절, 공정, 종교 중립, 비밀 엄수, 청렴, 품위 유지의 의무를 지켜야 하고, 직장을 이탈하거나 영리 업무 및 겸직, 정치 운동, 집단 행위가 금지된다. 하지만 이 조항에는 교사의 권리와 이익에 대한 내용은 명시되어 있지 않고 있다. 그러나 유아교육법 제32조(사립유치원에 대한 지원)와 교원지위법 제3조 제2항(교원 보수의 우대)에서 사립유치원 교사의 권리와 이익을 보호하고 있다. 관련 법 조항에

서 사립유치원 교사는 인건비와 연수경비를 지원받을 수 있다고 명시 되어
져 있으며 이는 각 시·도교육청에서 누리과정 담당 교사에게 처우개선비를
지급하는 근거가 될 수 있다.

마지막으로, 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법은 유치원
의 설립 유형에 상관없이 모든 유치원 교사에게 적용되는데, 이 법은 교사
의 예우, 보수 우대, 불체포 특권, 학교 안전사고로부터의 보호, 신분보장,
그리고 교육활동 보호를 포함한 내용을 다루고 있다.

위 내용을 종합하여 볼 때, 국립 및 공립 유치원의 교사는 국민 전체를
위해 교육하는 직무와 특성을 지니고 있어서 국가공무원법과 교육공무원법,
교원지위법의 적용을 받는 반면, 사립유치원의 교사는 주로 사립학교법의
적용을 받는다. 사립학교법 제4장 제1절 제52조(자격)와 제55조(복무)에 따르
면, 사립유치원의 교사에게도 일부 국립 및 공립 유치원의 교원 규정을 준
용하여 교육공무원법과 국가공무원법이 적용된다.

2. 교수효능감

1) 교수효능감의 개념

교수효능감은 Bandura(1997)의 자기효능감(self-efficacy) 개념으로부터 파
생되었다. RAND 재단의 Banfield와 Burlingame(1974)이 읽기 프로그램 효과
를 검증하기 위한 연구에서 교수효능감(Teacher efficacy)이라는 용어가 처
음 사용하게 되었다. 이후, 1980년대에 교수효능감에 관한 연구가 활발히 진
행되면서 Bandura(1977)의 사회인지적 이론의 자기효능감 개념으로부터 교
수효능감에 관한 정의로 발전하게 되었다.

자기효능감은 과제를 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 개인적인 신념으로 자신의 능력으로 특정한 문제를 스스로 해결할 수 있다는 자신에 대한 기대감이나 신념을 의미한다(Bandura, 1977: 이연희, 2019 재인용). Bandura에 따르면, 자기효능감은 우리가 어떤 일을 성취할 능력에 대한 자신감을 가리키고, 이것은 행동에 영향을 주며, 높은 자기효능감을 가진 사람들은 더 높은 목표를 설정한다. 또한, 자신의 행위 결과에 대해 책임감을 느끼며, 부정적인 생각을 피하고 대응 전략을 개발하고 효능감을 발휘할 수 있는 환경을 선택하는 경향이 있다.

결과적으로 자기효능감은 우리가 특정 상황에서 어떤 일을 해내야 할 때 능력에 대한 믿음을 향상시키고 행동을 조절하게 한다. 이러한 개념을 바탕으로 교사의 교수 역할과 관련지어 개념화한 것이 바로 교수효능감이다.

교수효능감은 많은 연구자들에 의해 다양하게 정의되어 왔는데 먼저, Ashton과 Webb(1986)은 교사의 효능감을 교사의 성격적 특성이 아니라, 특정 직무 상황에서 학생들의 학습과 발달에 얼마나 도움을 줄 수 있는지에 관한 교사의 기대 수준으로 정의한다. 즉, 교사가 특별한 상황에서 학생들의 성장과 학습에 어느 정도 기여할 수 있는지에 대한 예상 수준을 의미한다. Gibson과 Dembo(1984)는 교사가 학생들의 성과에 영향을 미칠 수 있는 능력에 대한 자신감을 교사의 효능감으로 보았다. 다르게 말하면, 교사가 자신이 학생들의 학습에 얼마나 영향을 줄 수 있는지에 대한 자신감을 말하며, 이는 두 가지의 차원으로 구성된다. 하나는 교사의 결과기대로 일반적 교수효능감이고, 다른 하나는 개인적 교수효능감으로 학생의 가정환경이 열악하거나 또는 능력이 부족할지라도 학생이 학습에서의 과정이나 결과에서 그 성취를 향상시킬 수 있다는 것으로 교사로서 스스로가 학생에게 영향을 줄 수 있다는 개인적인 효과에 관한 믿음을 의미한다. 또한, Tschannen-Moran, Woolfolk와 Hoy(2001)는 교수효능감을 학생들이 학습에서 성공적인 결과를

이루기 위해 필요한 능력을 교사가 얼마나 보유하고 있다고 판단하는 것으로 정의하였으며, 다르게 말하면 교사가 자신이 학생들의 학습에 얼마나 기여할 수 있는지에 대한 판단을 의미한다. Guskey와 Passaro(1994)는 교사가 학습 동기가 낮거나 다루기 어려운 학생들의 학습에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 믿는 교사의 신념을 교수효능감으로 정의했다(임성택, 2011). 즉, 교수효능감은 교사가 자신이 학생들의 학습에 도움을 줄 수 있다고 믿는 정도를 말한다.

이처럼 교수효능감에 대한 개념은 다양하게 정의되고 있지만 기존 선행연구들의 개념을 바탕으로 교수효능감 개념을 종합해 보면 교수효능감은 자기효능감의 영향을 받아 교사가 학생들의 학습에 얼마나 기여할 수 있는지에 대한 자신감을 의미하며, 이는 교사의 성격적 특성이 아닌 특정 상황에서의 기대 수준으로 설명되고, 교사가 자신의 능력으로 학생들의 학습에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 신념에 근거한다는 것을 알 수 있다.

2) 교수효능감의 구성요소

교사들이 자신의 교수 능력에 대한 자신감이 교육활동에 어떤 영향을 미치는지를 알아보기 위해 교수효능감의 요인에 대한 연구가 이루어졌다. 먼저, Ashton과 Webb(1986)은 RAND 재단의 연구 문항과 Bandura(1977)의 자기효능감 이론을 교사의 교수능력에 적용하여 연구를 확장했다. 교사의 교수능력을 교사의 교수능력과 개인적인 교수능력의 두 가지 측면으로 나누고, 각각의 측면이 결과기대와 효능기대와 관련이 있다고 보았다. 이후, Denham과 Michael(1981)은 교사의 교수능력과 개인적인 교수능력을 종합적으로 고려한 개념으로 정의하면서, 교사의 교수능력을 보통의 교사가 학생들의 긍정적인 변화를 이끌어낼 수 있는 능력으로, 개인적인 교수능력을 학

생들의 긍정적인 변화를 이끌어낼 수 있는 능력에 대한 교사 자신의 평가로 설명했으며, Gibson과 Dembo(1984)는 Ashton(1986)의 연구를 기반으로 교사의 교수능력을 측정하기 위해 30개의 문항으로 이루어진 교사의 교수능력 평가도(Teacher Efficacy Scale: TES)를 개발했고, 요인 분석을 통해 일반적인 교수능력과 개인적인 교수능력의 두 가지 측면으로 구분했다. 일반적인 교수능력은 학생들이 학교분위기, 가정환경, 사회경제적 지위 등에서 배울 수 있는 정도에 관한 것이며, 개인적인 교수능력은 학생들의 긍정적인 변화를 이끌어낼 수 있는 교사 자신의 능력에 대한 개인적인 평가로 설명하였다. 그러나 Bandura(1977)는 자기효능감 이론에서 결과기대와 효능기대를 명확히 구분했으며, 결과기대가 효능기대를 예측하는 것은 어렵다고 주장했다. 이는 결과기대가 긍정적으로 예상될 때 행동이나 동기부여에 영향을 미칠 수 있지만, 그 반대의 경우 서로 연관이 없을 수 있는 개념이라고 설명했다. 예를 들어 교사가 적절한 교수행동이 이루어질 때 학생의 학업 성취를 이끌어낼 수 있다고 생각하더라도, 교사 자신은 적절한 교수행동을 실현할 능력이 부족하다고 인식할 수 있다. Woolfolk와 Hoy(1990)는 이전 연구(Ashton & Webb, 1986; Gibson & Dembo, 1986)에서 일반적인 교수능력의 적용 기준으로 사용된 RAND 재단 연구의 문항 학생의 성취와 동기 수준은 주로 가정환경에 의해 결정되므로 교사가 영향을 미칠 일은 별로 없다는 학생의 개인적 요인을 교사의 교수행동을 통해 극복할 수 있다는 가능성을 포함하고 있기 때문에, 결과기대보다는 효능기대에 해당한다고 주장하고 있다.

이에 따라 Bandura(2006)는 효능감 척도 개발을 위해서는 모든 항목이 응답자 개인이 자각하는 능력을 조사하는 것이 필요하며, 다양한 상황에서의 능력을 측정할 수 있어야 한다고 제안했다. 이러한 관점에 따라 Bandura(2006)는 교사 자기효능감 척도인 교사 자기효능감 척도(Teacher Self-efficacy Scale : TSES)를 개발하였다. 교사 자기효능감 척도(TSES)는 교

육 현장에서 교사가 직면하는 다양한 상황에서의 능력을 측정하기 위해 의사결정 참여, 교재 및 교구 사용, 교수, 훈육, 가정과의 연계, 지역 기관과의 연계, 그리고 긍정적인 학습 환경 조성의 일곱 가지 요인으로 구성되었다(Bandura, 2006). 이와 관련하여, 김연하와 김양(2008)은 Bandura(2006)의 교사 자기효능감 척도(TSES)를 한국의 유아교사에 맞게 다시 구성하여, 의사결정 참여 효능감, 교수 효능감, 지역 기관과의 연계 효능감, 가정과의 연계 효능감, 그리고 긍정적인 학습 환경 조성 효능감의 네 가지 요인으로 분류했다. 여러 학자들이 제시한 교수효능감의 구성요소를 검토하여 정리하면 표 3와 같다.

<표 3> 학자별 교수효능감 구성요인

연구자	구성요인	내 용
Ashton & Webb (1986)	교수 효능감	RAND 재단 연구의 첫 번째 문항을 결과기대에 대응시켜 교수 효능감이라고 명명하여 교사의 교수 능력이 학생들의 성취에 영향을 미칠 수 있다는 교사의 기대.
	개인적 교수 효능감	RAND 재단 연구의 두 번째 문항을 효능기대에 대응시켜 개인적 교수 효능감이라고 명명하여 자신의 교수 능력에 대한 기대.
Bandura (1977)	의사결정 참여	교사 자신이 인식하는 유아교육기관 내 중요한 의사결정에 참여하는 능력 정도.
	교재교구 사용	교사 자신이 인식하는 교재교구 확보 및 활용에 대한 능력 정도.
	교수	교사 자신이 인식하는 유아를 가르치는 능력 정도.
	훈육	교사 자신이 인식하는 유아를 훈육하는 능력 정도.
	가정연계	교사 자신이 인식하는 유아들의 학습에 부모들을 참여할 수 있게 하는 능력 정도.
	지역기관 연계	교사 자신이 인식하는 유아들의 효율적 학습을 위하여 지역기관들을 연계할 수 있는 능력 정도
	긍정적 학습 환경 조성	교사 자신이 인식하는 안전하고 협력적이며 긍정적인 학습 환경을 만들 수 있는 능력 정도

연구자	구성요인	내 용
Denham & Michael (1981)	교수 효능감	보통의 교사가 학생의 긍정적 변화를 이끌 수 있는 능력 정도
	개인적 교수 효능감	학생들의 긍정적인 변화를 이끌 수 있는 능력에 대한 교사 자신의 평가 정도
Gibson & Dembo (1984)	일반적 교수 효능감	학생들에게 주어진 학교 분위기 또는 주변 환경에서 배울 수 있는 정도
	개인적 교수 효능감	학생들의 긍정적인 변화를 이끌어 낼 수 있는 교사 자신의 능력에 대한 개인적 평가 정도
김연하, 김양은 (2008)	의사결정 참여 효능감	유아교육 기관 내에서 중요한 의사결정에 참여하는 능력
	교수 효능감	유아를 가르치는 교수 능력
	지역기관 연계 효능감	유아들의 효율적 학습을 위하여 지역기관들을 연계할 수 있는 능력
	가정 연계 및 긍정적 학습 환경 조성 효능감	유아들의 학습을 위해 가정과 연계하고, 안전하고 협력적인 학습 환경을 조성할 수 있는 능력

*출처: 안수정(2022). 유아교사의 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향 - 유머감각의 매개효과 중심으로. p.11의 내용을 재구성함.

교사 자기효능감 연구에서 여러 학자들이 제시한 교수효능감의 구성요소를 검토해보면, 학교 분위기 및 환경을 통해 유아에게 긍정적인 교육 성과를 도출할 수 있는 교사의 능력인 일반적 교수능력과 학생의 변화를 이끌어 낼 수 있는 교사 자신의 능력에 대한 개인적 평가인 개인적 교수능력으로 구성되어질 수 있다. 이는 교사의 교수 능력을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있으며 구체적으로는 의사결정 참여, 교재 및 교구 사용, 교수, 훈육, 가정과의 연계, 지역 기관과의 연계, 긍정적인 학습환경 조성과 같은 요인들로 측정할 수 있다. 이러한 속성들은 교수효능감이 단순히 교사의 능력에 대한 자신감을 넘어서 교육 활동에서 다양한 측면에 따라 교사의 역할과 능력을 종합적으로 평가하는 기준이 된다.

3) 유치원 교사의 교수효능감

유치원 교사의 교수효능감은 교사의 신념과 기대가 유아들에게 긍정적인 영향을 미치며, 더 나은 교육활동을 이끌어 내는 중요한 요소이다. 이는 교사의 동기와 역량이 발휘되는 원동력이 되며, 교육의 질과 결과적으로 교육의 효과가 차별화되는 데에 중요한 역할을 한다(김명희·박혜경, 2014; 오가영, 2021; 이우경, 2021).

조아라(2022)의 연구에 따르면, 교수효능감이 낮은 교사는 효능감이 높은 교사보다 교실 내의 상황에서 유아들을 통제하고 억압하는 경향이 있으며, 권위적인 것으로 나타났다(박선화, 2012). 또한, 학습자의 이야기를 기다리기 보다는 교사가 직접 정답을 제시하며(여선혜, 2020), 스트레스나 어려운 환경 속에서 정신적 고통을 감소시키지 못한다(김명란, 2016). 이는 유아들의 정서발달에 부정적인 영향을 미치며, 바람직한 교육의 효과를 불러오는데에 어렵게 만든다. 반면, 교수효능감이 높은 교사는 유아교육과정을 능숙하게 이해하고 계획하고, 업무를 능숙하게 처리하며, 유아들에게 맞춤형 학습 경험을 제공할 수 있다. 또한, 조직에서 자신의 능력을 인정받고 업무에서 성취감을 느끼고 있기 때문에 직무에 대한 만족도와 직무 자체 및 보수에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다(노은아, 2012). 또한, 교수효능감이 높은 교사는 유아들에게 효과적인 수업을 제공하기 위해 노력하고, 수업을 유아 중심으로 설계하여 유아들의 학습과 성장을 촉진 시키며, 학습 성취도가 낮은 유아나 학업 실패를 겪는 경우에도 교사는 쉽게 포기하지 않고 최선을 다해 유아 중심의 수업을 이끌어 내려고 한다. 따라서 이들은 유아 개개인의 학습 과정을 지원하고 유아들이 자신감을 가지도록 도와준다(이예진, 2018). 그리고 교수효능감이 높은 교사들은 유아와의 상호작용에서 애정과 사랑을 담은 지지적인 분위기를 조성하여 유아들이 긍정적 자아를 형성하도록

록 한다(조아라, 2022). 따라서, 교수효능감이 높은 교사들은 유아들에게 맞춤형 학습을 제공하고, 자신감을 가진 유아 중심의 수업을 통해 학습과 성장을 촉진시키며, 유아들의 긍정적 자아 발달을 도모한다.

이러한 교수효능감을 높이기 위해 많은 학자들이 교사들의 교수효능감에 관심을 두고 영향을 미치는 요인에 분석하였다. 대표적으로 Gibson과 Dembo는 교사의 교수효능감에 영향을 미치는 요인을 내적요인과 외적요인으로 나누어 분석하였다. 이에 따라 교수효능감과 교사의 내적요인과 관련된 선행연구 결과에 따르면, 유치원 교사의 교수효능감은 교직 경력이나 연령이 길수록 높아지는 경향이 있으며(고미경, 2007; 김유정, 2005), 교육 수준과 직무 경험이 이에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(민혜영, 2010). 또한, 교사의 개인적 성향으로는 반성적 사고와 정서적 적응성, 동기 부여가 교사의 교수효능감에 중요한 역할을 하며(이혜원, 2008), 직무스트레스가 낮고 직무만족도가 높을수록 교수효능감이 더욱 높게 나타나는 것으로 밝혀졌다(왕지선, 2011). 다음, 교사의 외적요인과 관련된 선행연구에서는 유치원 조직풍토와의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 조직 내에서 긍정적인 분위기와 높은 팀워크를 가진 집단일수록 교수효능감이 높게 나타났다(전성연, 2001). 또한, 국공립 시설에서 근무하는 교사들이 사립 시설보다 상대적으로 높은 교수효능감을 보인다는 연구 결과도 있다(강정은·송다영, 2010; 류운석, 2008). 그 외에도 교사들이 의사결정에 참여하는 정도가 많을수록(윤은영, 2003; 전성연, 2001), 교장의 리더십을 긍정적으로 평가할수록 교수효능감이 높은 것으로 나타났다(정지현·문선화, 2004). 위 선행연구의 내용을 종합해 볼 때, 유치원 교사의 내적요인으로는 연령, 경력, 학력, 개인적 성향, 직무스트레스, 직무만족도에 따라 교수효능감에 영향을 미치고, 외적요인으로는 조직풍토, 시설유형, 의사결정 참여, 원장과의 관계, 동료 교사와의 관계에 따라 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

이상의 선행연구들의 결과를 토대로 유치원 교사의 교수효능감은 교육 활동에 직접적인 영향을 미치며, 교육의 질 향상과 유아들의 긍정적 자아 발달에 기여하는 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있다.

3. 교직 헌신

1) 교직 헌신의 개념

헌신은 사전적으로 열심히 일함을 의미한다. 이 용어는 행동이나 상태를 나타내며, 전념, 몰두, 몰입 등과 같은 유사한 용어가 있다. 교직 헌신의 개념보다 먼저 정의된 헌신은 조직에 대한 헌신이다. 조직헌신은 조직과 구성원들이 그 조직에 참여함으로써 조직의 목표 달성과 개인의 욕구 충족을 균형있게 추구하는 행위를 의미한다(조혜영, 2009; 이정희, 2020). 일반적으로 조직헌신은 조직에 대한 개인의 일체감과 관여 정도로 정의되며, 이는 개인이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 느끼고 그 조직에 계속 머무려고 하는지를 나타내는 것이다(이정희, 2011).

요즘 학계에서는 교사, 변호사, 의사와 같은 전문 직종 종사자들과 관련하여 조직헌신과는 구분되는 전문적 헌신이란 개념을 사용하기 시작했다. 전문적 헌신은 단순히 조직에 대한 헌신뿐만 아니라 직무 자체와 고객에 대한 헌신을 포함하는 용어로 기존의 조직헌신과는 다른 개념이다. 교사의 교직에 대한 헌신은 전문적 헌신의 영역으로 분류된다. 그러나 교육 분야에서는 교육개혁과 관련하여 교사의 역할 중요성이 강조되면서 특히, 유아교육기관에서는 교사가 아이들을 가르치는 것에 자발적이고 적극적으로 헌신하며(김지은, 2005), 전문성이 요구되는 교사라는 직업적 특징에 따라 조직헌신보다는 교직 헌신의 개념이 더 타당하다고 보고 있다(이정희, 2020).

이에 다양한 학자들이 교직 헌신에 대하여 각자의 정의를 내리고 있다. Firestone과 Rosenblum(1993)은 교직 헌신을 교사가 교직에서 느끼는 심리적 유대로 정의하며, 이는 교직이라는 직업에 대한 긍정적인 애착으로 명시하였는데, 이는 조직헌신과는 별개의 개념으로 취급되며, 학부모와 동료교사의 인정, 보수, 학업능력 성장 등과 관련이 있다. Ingersoll(1997)은 교직 헌신을 학생을 가르치는 과정에서 교사가 느끼는 열정과 만족으로 정의하며, 교사의 내적동기와 성취감을 강조하는데, 이는 학교와 교사 간의 긍정적인 연대감을 형성하는 개념이다. Tyrce(1996)는 교직 헌신을 교직 상황과 연계하여 다양한 측면으로 확장하며, 이는 교직에 대한 헌신뿐만 아니라 교과나 학생에 대한 헌신으로까지 확장하고, 교사들이 교육을 위해 노력하는 것을 요구하는 개념을 강조한다. 노종희(2004)는 교직 헌신을 조직헌신과는 구분하여 교직에 대한 헌신을 강조하며 이는 교사가 교육을 위해 자발적이고 긍정적으로 노력하는 것을 의미한다.

위 학자들의 개념을 종합해 볼 때 교직 헌신에 대해 공통적으로 강조하는 점은 교사의 내적동기와 교육에 대한 헌신이다. 이에 따라 교직 헌신은 교사가 교육에 대한 긍정적인 애착과 심리적 유대를 바탕으로 학생과 학교에 대한 헌신적인 노력과 열정을 보이는 것으로 정의할 수 있다. 이는 교사의 내적 동기와 성취감을 강조하며, 교육 과정에서 자발적이고 긍정적으로 노력하는 것을 의미한다.

2) 교직 헌신의 요소

교직 헌신은 동일시, 관여, 충성심의 하위변인으로 구성되어 있다 (Tyree, 1996). 이를 노종희(2004)는 교과목, 학생, 교직 자체와 연관하여 설명하는데 첫째, 동일시는 교사가 가르치는 교과목의 가치와 중요성을 내면화하려는

의도를 의미한다. 교사들은 교육의 과정에서 학생의 성장과 발전을 중시하며, 학생 개개인의 욕구와 문제를 고려한다(최혜옥, 2006). 둘째, 관여는 교사들이 정규적인 수업 이외에도 교과활동과 학생지도에 더 많은 시간과 에너지를 투입하려는 성향을 의미한다. 이는 더 나은 수업을 위해 노력하고 학생의 학습 효율성을 높이기 위한 노력을 포함한다(황신숙, 2012). 셋째, 충성심은 교사들이 교직을 계속 수행하고자 하는 의지를 나타낸다. 이는 현재 근무하는 학교뿐만 아니라 다른 학교에서도 근무하고자 하는 욕망을 포함한다(최혜옥, 2006). 또한 충성심은 교원단체나 교과연구회에 참여하고자 하는 의지를 나타낸다(유승연, 2015).

한편, 이성은(2005)은 교직 헌신을 수업, 보상, 인간관계, 자율성으로 구성하였다. 내용은 다음과 같다. 첫째, 수업에서 교사들은 주로 학생에 집중한다. 교사들은 수업을 가장 중요하게 생각하며, 만족스러운 수업을 위해 많은 시간을 투자한다. 이를 위해 교사들은 수업 전문성을 향상하기 위한 다양한 연수에 자발적으로 참여하고 교재 연구를 진행한다(이정화, 2011). 둘째, 보상은 내재적 보상과 외재적 보상으로 구분된다. 내재적 보상은 교사의 주관적 평가에 따라 다르며, 교사의 존경심과 성취감을 포함한다. 외재적 보상은 금전적 보상과 위상, 권력 등과 같은 외적 보상을 의미한다. 셋째, 인간관계는 교사의 동료교사, 학교장, 학생, 학부모 등과의 관계를 말한다. 교사의 인간관계는 교육의 품질 향상에 중요한 역할을 한다(조해영, 2009). 넷째, 자율성은 교사에게 현직에서 자기 동기를 부여하는 요소로 매우 중요하다. 본 연구에서는 교직 헌신을 유아교사가 기관에 대한 심리적 애착이나 그와 관련된 행동 특성으로 정의하고, 교직 헌신의 구성요소를 전문성, 교육애, 열정으로 분류하였다(노종희, 2004).

위에서 살펴본 선행연구들을 종합하여 볼 때, 교직 헌신은 Tyree(1996)에 따르면 동일시, 관여, 충성심의 세 가지 하위변인으로 구성되고, 이를 노종

희(2004)는 교과목, 학생, 교직 자체와 연관지어 설명하였으며, 이성은(2005)은 수업, 보상, 인간관계, 자율성에 따라 교직 헌신의 요소를 네 가지로 구분하였다는 것을 알 수 있다.

3) 유치원 교사의 교직 헌신

교육의 질은 교사를 능가할 수 없다는 말이 있듯이, 유아교육의 질에 가장 중요한 요소는 교사이다. 2019년부터 유아교육은 주제 및 교과 중심의 수업이 아닌 놀이 중심의 수업으로 이루어지고 있다. 2019 놀이중심교육과정에서는 교사에 따라 교육방법과 교육내용이 달라질 수 있기 때문에 어느 때보다 교육과정을 운영하고 있는 교사의 전문성과 열정, 그리고 교육에 대한 사랑이 더욱 요구된다(변예지, 2018, 이윤경, 1998). 즉, 유치원 교사의 교직 헌신성이 교수-학습 활동에 중요한 영향을 미치며, 이는 유아교육의 질에 직접적인 영향을 준다.

이에 따라 기존 연구에서도 교사의 교직 헌신에 대한 관심이 꾸준히 이어져 오고 있다. 선행연구에서는 유치원 교사의 교직 헌신에 영향을 주는 요인을 교사의 개인 내적요인과 외적요인으로 나누어 보고 있다.

먼저, 개인 내적요인으로는 유치원 교사의 사회적 특성과 심리적 특성으로 구분된다. 관련하여 첫째, 교사의 사회적 특성과 관련된 선행 연구를 살펴볼 수 있다. 유치원 교사의 인구사회학적 특성 변인(연령, 경력, 학력)에 따른 교직 헌신에 미치는 영향을 분석한 연구 결과에 따르면, 연령이 높을수록 교직 헌신도가 높다는 연구들이 있었으며(강계향, 2012; 이도경, 2012; 이선님, 2010), 경력이 증가할수록 교직 헌신도가 높게 나타났다(강계향, 2012; 이도경, 2012; 이선님, 2010; 황신숙, 2012). 또한, 유아교사의 학력이 높을수록 교직 헌신도가 높다는 연구도 있다(강계향, 2012; 이도경, 2012; 이

선님, 2010; 이명옥, 2015; 이주연, 2013). 그러나 일부 연구들은 연령과 경력이 교직 헌신에 미치는 영향이 없다고 하였다(원철호, 2010). 또한, 학력과 교직 헌신 간의 관계도 유의미하지 않은 결과가 나타나기도 했다(이미경, 2014; 성유진, 2014). 이에 따라, 유치원 교사의 인구사회학적 특성 변인이 교직 헌신에 미치는 복잡한 관계를 이해하기 위해 지속적인 연구의 필요성이 제기된다.

둘째, 유치원 교사가 교직 헌신을 높이는 데 영향을 미치는 다양한 심리적 요인들을 밝혔다. 예를 들어, 교직 헌신이 높은 교사들은 자신감이 강한 경우가 많고(심윤희, 2007), 교사들이 임과위먼트가 높아질수록 교직 헌신도 높아진다고 했다(강계향, 2012). 또한, 내적 실행 모델을 보인 교사들이 교직 헌신이 높게 나타났으며(유승연, 2015), 직무에서의 성취 목표를 중시하고 실행하려는 태도가 교직 헌신과 관련이 있다고 보고한 연구도 있다(황신숙, 2012). 그리고 셀프리더십과 같은 개인적인 리더십 스타일이나 직무에서의 윤리 의식, 그리고 인성 개발에 대한 자신감도 교직 헌신과 관련이 있다는 연구 결과도 있다(윤분옥, 2016; 이미경, 2014; 이주연, 2013). 따라서 유치원 교사의 교직 헌신을 높이는 심리적 요인으로는 교사의 자신감, 자기효능감 강화, 내적 실행 모델, 성취 목표와 셀프리더십이 있다.

한편, 교직 헌신이 높은 유아 교사는 교사라는 직업의 가치와 목표를 깊이 신뢰하고, 이에 대해 강한 자부심을 가지고 있다. 이들은 교직을 단순한 직업이 아니라 중요한 사명으로 여기기 때문에 교육활동에 애정을 가지고 노력을 기울인다. 또한, 이들은 교직에 대한 높은 헌신 덕분에 지속적으로 교직에 남아 일하기를 원한다. 연구 결과에 따르면, 교사의 헌신도는 여러 측면에서 중요한 역할을 한다. 먼저, 교사의 헌신도가 높을수록 효과적인 교육이 이루어지며, 이는 유아들의 학습 성과에도 긍정적인 영향을 미친다. 또한, 헌신도가 높은 교사는 직무에 대한 만족도가 높아 직장에서의 스트레스

가 줄고 업무 환경에 대한 만족감이 증가한다. 마지막으로, 교사들이 교직에 대한 헌신도가 높을수록 교직에 남아 있으려는 의지가 강해지며, 이는 교사들의 장기적인 직업 안정성에도 기여한다는 것을 밝혀냈다(Fresko, kfir, & Nasser, 1997; 안혜란, 2018 재인용). 따라서, 교직 헌신이 높은 유아 교사는 직업을 사명으로 여기며 교육에 애정을 가지고 노력하고, 이는 효과적인 교육과 유아의 학습 성과에 긍정적인 영향을 미치며, 직장에서의 만족도와 업무 환경에도 긍정적인 변화를 가져온다. 또한, 이들은 장기적으로 교직을 이어나가고자 하는 강한 의지를 가지며 직업 안정성에 기여한다.

4. 선행연구

1) 교권 관련 선행연구

교권에 관한 선행연구는 소수에 불과하지만 현재까지 이루어진 선행연구들을 종합해 보았을 때 크게 교권에 관한 연구, 교권 인식에 관한 연구, 교권침해 및 대책에 관한 연구들로 이루어져 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교권에 대한 선행연구를 살펴보면 천오형(2004)은 교권의 의미를 크게 두 가지로 나누어 살펴봤다. 그는 교권을 일반적인 교육권의 범주로 볼 때와, 좁은 의미에서는 교사의 권리로 정의했다. 고전(2012)은 교사의 교육권과 신분, 지위에 대한 보장을 강조하며, 이는 국민이 누릴 수 있는 기본적인 인권의 일환으로서의 측면을 강조했다. 또한 교직의 사회적, 역사적 맥락 속에서 교사에 대한 사회, 부모, 학생의 전문적이고 윤리적인 권위 인정을 강조했다.

둘째, 교권 인식에 관한 연구들을 종합해 보면, 양다경(2011)의 연구에서는 유치원 교사들의 교권에 대한 인식이 교직 생활과 관련된 법에 중간 정도로 인식되고 있다는 결과를 보여주었다. 또한, 유치원 교사들의 교육상, 재산상, 신분상 권리를 보장하기 위한 법적 제도적 규정의 필요성을 강조하며, 교육권의 한계를 명확히 해야 한다고 언급했다. 박미영(2017)은 교육 관련 당사자 간의 협조가 이루어질 때 유치원 교사들의 교권이 보장될 수 있다고 주장하며, 교권 인식을 높이기 위해 교권에 대한 재교육이 필요하다고 제안했으며, 유치원 교사들은 교원 단체의 역할을 중요시하고 있으므로 이를 올바르게 이해하고 교사의 단체 활동 참여 기회를 확대시킬 필요가 있다고 강조했다. 이승은(2016)은 유아교육에서의 교권 관련 쟁점과 과제에 대해 논의하며, 유아교사들이 자신들에게 부여된 권리에 대해 명확히 이해하지 못하고 있다고 지적했다. 또한, 유치원 교사들은 근무량은 많지만 복지 수준이 낮은 점을 시사하였다. 정주리(2017)의 연구에서는 유치원 교사와 어린이집 교사 간의 교권에 대한 이해의 차이를 조사하였는데, 이 연구에 따르면 교권의 의미와 교사가 보장받을 권리에 대한 인식은 유사한 것으로 나타났다. 그러나 유치원 교사들이 어린이집 교사들보다 교육에 대한 이해가 더 높으며, 자신들의 권리가 잘 보장되고 있는지에 대한 인식이 더 높았다. 또한, 유아교사들의 법규에 대한 인식은 보통 수준이지만 유치원 교사들이 보육교사들보다 인식 수준이 더 높았다는 결과를 나타내었다(송영미, 2016).

셋째, 교권침해에 대한 선행연구에서 송재숙(2019)에 따르면, 교사는 교실 내 권리 침해를 심각하다고 인식하며, 반면 학부모들은 이를 보통이나 심각하지 않다고 여기고 있었으며, 교권 침해 영역은 노동 및 휴식 권리가 가장 많은 교권 침해가 발생하는 분야로 교사와 학부모 양쪽에서 인식되었다. 또한, 교사들은 교권 침해의 주체로 유아의 관련 인물을, 학부모들은 관리자를 지목했다. 교사와 학부모 모두 교권 침해의 원인을 교권 보장을 위한 제도

적 부족으로 지목하며, 교사와 학부모 모두 학부모의 불필요한 행위를 가장 일반적인 교권 침해 유형으로 인식했다. 양다경과 이연승(2012)의 연구에서는 유치원 교사와 초등학교 교사들이 교권 개념과 내용에 대해 유사한 수준으로 이해하고 있음이 확인되었으나, 법적 규정, 침해 시 대처 방법, 교권 강화를 위한 노력에 대한 인식에서 초등학교 교사들이 유치원 교사들보다 더 높은 인식을 보였다(양다경 · 이연승, 2012).

위 선행연구들을 종합해보면, 교권의 의미는 일반적 교육권과 교사의 권리로서 나눌 수 있고, 이는 교사들의 교권 인식은 권리 보장과 직결되며, 이를 위해 법적 제도적 규정이 필요하다. 교권 침해는 주로 노동 및 휴식 권리 분야에서 발생하며, 교권 보장을 위해서는 교사, 학부모, 학생 간의 협력과 재교육이 요구된다. 그러나 교사와 학부모 간의 교권 침해의 주체와 원인에 대해 의견 차이가 있었으며, 따라서 교권 보장을 위한 제도적 보완이 필요하다. 또한, 학부모의 불필요한 행위가 교권 침해의 주요 원인으로 지목되었다. 유치원 교사와 초등학교 교사 간의 교권 이해 수준도 다르게 나타났으며 초등학교 교사들이 법적 규정과 대처 방법에 대한 인식이 더 높았다. 이러한 상황을 고려할 때, 교사의 권리를 보호하기 위해 체계적인 법적 제도와 지속적인 협력이 필요하다는 것을 알 수 있다.

2) 교수효능감 관련 선행연구

유아교사의 교수효능감 관련 선행연구들에서는 교사의 다양한 변인과 관계를 살펴보고 있다. 변연화와 황성온(2021) 및 변연화(2024)의 논문을 참고하여 교수효능감과 관련된 연구 변인을 정리하면, 교수효능감과 관련된 연구 주제는 크게 세 가지로 나눌 수 있다.

첫째, 교수효능감에 영향을 미치는 교사 관련 변인으로는 자아탄력성, 자기결정성, 자아존중감, 행복감, 여가 만족, 그리고 전문성 인식 등이 있다. 신은정(2016)은 자아탄력성이 높은 유아 교사가 교수효능감이 더 높다는 것을 발견했다. 같은 연구에서 경력이 적은 교사는 자기결정성의 유능감과 긍정적 미래지향성이 교수효능감에 긍정적인 영향을 미치지만, 자율성은 부정적인 영향을 미친다는 결과를 보였다. 노푸른(2023)은 자아존중감이 높을수록 교수효능감도 높다는 것을 밝혔고, 곽희경(2011)은 교사의 행복감이 높을수록 교수효능감도 높아진다는 결과를 도출했다. 또한, 조아라(2023)는 여가 만족도가 높을수록 교수효능감도 높다고 했으며, 김미경(2022)은 전문성 인식이 높을수록 교수효능감이 높아진다는 것을 밝혔다. 이러한 연구 결과는 교사의 교수효능감을 높이기 위해서는 자아탄력성, 자기결정성, 자아존중감, 행복감, 여가 만족, 그리고 전문성 인식을 모두 고려해야 함을 시사한다.

둘째, 교수효능감이 교사와 부모, 유아에 미치는 영향에 대한 연구에서는 교사-유아 간 상호작용, 직무 만족도, 교사-유아 관계, 부모-교사 협력, 유아의 사회적 능력, 그리고 유아의 놀이성이 중요한 변수로 다루어진다. 김권영(2014)과 김선옥(2022)은 교수효능감이 높을수록 교사-유아 간 상호작용이 활발해진다고 밝혔으며, 특히 개인적교수효능감이 일반적 교수효능감보다 더 높은 상관성을 보인다는 연구 결과가 있다(서유영, 2016). 또한, 최지원(2023)은 교수효능감이 높을수록 직무만족도가 높아진다고 보고했으며, 황은빈(2023)은 교수효능감이 높을수록 부모와의 소통에서 자신감을 보이고 부모-교사 협력이 증가한다고 했다. 더 나아가 진하연(2023)은 교수효능감이 높을수록 유아의 사회적 능력과 놀이성이 높아진다는 결과를 도출했다. 이는 교사가 자신의 교수행동과 영향력에 대해 확신을 가지고 유아를 지도하고 학급을 운영할 때, 유아의 다양한 능력 발달과 놀이성을 촉진할 수 있기 때문이다.

셋째, 교수효능감이 매개변인으로서 교사와 유아에 미치는 영향에 대한 연구에서는 역할 수행, 유아 교사 민감성, 교직 헌신, 교사-유아 관계, 그리고 전문성 발달 수준 등이 중요한 변수로 다루어진다. 최연우(2023)는 감성 지능이 교수효능감을 매개로 역할 수행에 영향을 미친다고 했으며, 정희정(2022)은 2019 개정 누리과정에 대한 교사 인식이 교수효능감을 통해 유아 교사 민감성에 영향을 미친다고 밝혔다. 김영희(2022)는 동료의 사회적 지지와 원장의 진성 리더십이 교수효능감을 매개로 교직 헌신에 영향을 미친다고 했고, 선민영 외(2023)는 유아 교사의 자기 자비가 교수효능감을 통해 교사-유아 관계에 영향을 미친다고 밝혔다. 또한, 고은영(2023)은 유아 교사의 회복탄력성이 교수효능감을 매개로 전문성 발달 수준에 영향을 미친다고 보고했다.

이 외에도 다양한 영역에서 연구가 활발히 진행되고 있으며, 특히 최근에는 유아 교사의 특정 영역에 대한 교수효능감에 관한 연구가 증가하고 있다. 예를 들어, 김유정(2022)은 놀이 교수효능감을, 최유진(2022)은 다문화 교수효능감을, 박선영(2022)은 과학 교수 효능감을 연구하고 있다. 특히 2019년 개정된 누리과정에서는 놀이 중심의 교육이 강조되고 있어, 유아 교사는 유아의 놀이를 적절히 지원할 때 적합한 유형의 지원 방법을 사용해야 함을 시사하고 있다.

선행연구들을 통해 교사의 자아탄력성, 자기결정성, 행복감, 여가 만족, 그리고 전문성 인식이 교수효능감 형성에 큰 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다. 또한, 교수효능감이 교사와 유아, 부모 간의 관계에 긍정적인 영향을 미치며, 교사의 역할 수행과 유아의 발달에도 중요한 매개 역할을 한다는 것을 확인할 수 있다.

3) 교직 헌신 관련 선행연구

교직 헌신과 관련된 선행연구들은 교사 배경변인에 따른 차이를 분석하고, 교직 헌신에 영향을 미치는 변인들을 내적 요인과 외적요인으로 분석하였다. 먼저, 유아교사의 배경변인에 따른 교직 헌신에 대한 선행연구를 살펴보면, 이명옥(2015)의 연구에서는 유치원 교사의 교직 헌신에 유치원 원장의 리더십 유형이 미치는 영향을 분석했다. 이 연구에서는 교사의 경력이 증가할수록, 학력이 높을수록 교직 헌신도가 긍정적으로 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한, 이미경(2014)의 연구에서는 학급수가 적은 유아교육기관에서 근무하는 교사들과 연령이 높은 교사들, 경력이 오랜 교사들이 교직 헌신도가 높은 것으로 조사되었다. 그리고 강계향(2012)의 연구에서도 연령이 증가할수록, 경력이 높아질수록 학력이 높은 유아 교사 일수록 교직 헌신이 더 높게 나타났으며, 이러한 연구결과들을 종합해볼 때, 교사의 경력과 학력, 그리고 직위가 교직 헌신도와 높은 경향을 보인다는 것을 알 수 있다. 따라서 교사의 교직 헌신을 증진하기 위해서는 교사들의 경력 단절을 최소화하고 다양한 복지제도를 마련하는 등 교사들이 교육활동을 성실하게 수행할 수 있는 환경을 조성해야 한다.

교직 헌신에 대한 추가 연구를 살펴보면, 교사의 내적인 요인으로는 임파워먼트, 효능감, 직무만족 등이 주로 다뤄지고 있으며, 외적인 요인으로는 원장의 리더십에 관한 연구가 주를 이루고 있다.

유아교사의 임파워먼트와 유아교육기관의 조직문화가 교직 헌신에 미치는 영향에 대한 연구에서는 유아교사의 임파워먼트와 조직문화가 교직 헌신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(오경민, 2019; 이미경, 2014)의 연구에서는 유아교사의 교직 윤리의식이 교직 헌신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 마지막으로 문태형(2010)의 연구에 따르면 유아교사의

효능감이 조직에 대한 헌신에 영향을 준다는 결과가 나타났고, 황신숙(2012)의 연구에서는 교수효능감이 높은 보육교사가 교직 헌신도 높은 경향이 있음을 보여주고 있다. 그리고 전유진(2009)의 연구에서는 자발적인 성향이 강할수록 교직 헌신이 높아진다는 결과가 보고되었다.

위 연구들을 종합 해볼 때, 유아교사의 교직 헌신은 다양한 내적 및 외적 요인에 영향을 받음을 알 수 있다. 교사의 경력과 학력, 그리고 직위가 교직 헌신과 긍정적으로 연관이 있으며, 유아교사의 임파워먼트, 효능감, 직무만족, 윤리의식, 그리고 조직문화와 리더십 등 외적인 요인도 교직 헌신에 영향을 준다는 것이 연구 결과로 나타났다.

4) 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신 변인 간의 관계

선행연구에 따르면 교직 헌신에 영향을 미치는 요인은 다양하며, 이 요인들은 독립적으로 작용하기보다는 서로 상호작용하여 영향을 미친다.

먼저, 교권 인식과 교직 헌신의 관계를 밝힌 연구는 아직 활발하지 않지만, 선행연구로 두 편이 있다. 먼저, 초등교사를 대상으로 연구한 이정화(2011)의 연구이고, 다른 하나는 유치원 교사를 대상으로 연구한 이정희(2020)의 연구가 있다.

이정화(2011)는 초등교사를 대상으로 연구를 진행하였다. 이 연구에서는 교사의 교권 인식이 교직 헌신도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구 결과, 초등교사들의 교권 인식이 교직 헌신도에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났으며, 경력과 보직여부와 같은 교사 개인의 배경변인이 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 또한, 교권 인식의 하위변인으로는 교육상의 권리와 사회·신분상의 권리에 대한 인식이 교직 헌신도를 높이는데 중요한 역할을 한 것으로 나타났다. 즉, 교권 인식의 교육상의 권리와 사회·신

분상의 권리에 대한 인식이 초등교사의 헌신도에 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는 교육의 품질을 향상시키기 위해 초등교사들의 교직 헌신도를 높이기 위한 제도적 개선과 교사들의 자세 변화가 필요함을 시사한다.

유아교사를 대상으로 한 이정희(2020)의 연구에서는 교권 인식과 교직 헌신 간의 유의미한 관계를 알아보고, 교권 인식이 교직 헌신에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 연구 결과, 유아교사의 교권 인식과 교직 헌신은 유의미한 정적상관관계로 나타났다. 이는 교권 인식이 높은 교사는 교직에 대한 헌신도도 높다는 것을 의미한다. 또한, 유치원 교사의 교권 인식이 교직 헌신에 미치는 영향을 하위변인 별로 분석한 결과, 유아교사가 교권의 의미를 잘 이해하고 교육권이 보장된다고 인식할수록 교직 헌신의 하위변인인 전문성과 교육애, 열정이 높아지는 것으로 나타났다. 특히, 교직 헌신의 전문성과 교육권은 강한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 교직 헌신의 열정은 교권의 신분·지위권 보장에 관한 인식과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉, 유아교사가 자신들의 권리를 더 잘 이해하고 보장될 때, 교사의 전문성이 높아지고, 교육에 최선을 다하며, 유아에게 다양한 경험을 제공하고 수업능력 향상을 위해 자발적으로 연수에 참여하면서 연구에 많은 시간을 할애한다.

다음으로, 교수효능감과 교직 헌신의 관계를 분석한 연구를 보면, 심윤희(2007)는 유치원과 어린이집에서 일하는 유아교사를 대상으로 연구를 진행하였다. 이 연구에서는 원장의 변혁적 지도성과 교사의 교직 헌신이 교수효능감에 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구 결과, 원장의 변혁적 지도성은 교사들의 자신감에 긍정적인 영향을 미치고 교사들의 직업에 대한 헌신 역시 교수효능감에 큰 영향을 미친다는 것을 발견했다. 즉, 좋은 리더십을 가진 원장과 직업에 대한 높은 헌신도가 교사들이 자신감을 가지고 일할 수 있도록 하게 한다는 것을 밝혔다.

김두성(2008)도 교사들의 교직 헌신도와 교수효능감 사이의 관계를 조사하였는데 그 결과, 교사들이 직업에 얼마나 헌신하는지가 교수효능감에 중요한 영향을 미친다는 것을 발견했다. 특히, 교사들이 직업에 대해 심리적으로 얼마나 애착을 가지고 있는지가 클수록, 교수효능감도 높아지는 것으로 나타났다. 이 연구는 이러한 결과를 교육 행정에 반영하여 교육의 효율성을 최대한 높여야 한다는 점을 시사하고 있다. 즉, 교사들이 직업에 대해 애정을 많이 가질수록 자신감을 더 가지게 되며 이를 통해 교육의 질도 높일 수 있다고 했다.

현정원과 이해균(2011)의 연구에 따르면, 교수효능감과 교직 헌신도는 통계적으로 꽤 높은 상관관계를 나타냄을 증명하였다. 즉, 교사들이 자신감을 가지고 자기 일을 잘 조절하고, 어려운 과제를 선호할수록 교직에 대한 헌신도가 더 높아진다. 따라서 교사들이 자신감이 있고 도전적인 일을 좋아할수록 직업에 더 애정을 가지고 열심히 일하게 된다고 했다.

황신숙(2012)은 보육교사의 배경에 따라 성취목표성향, 교수효능감, 교직 헌신도가 어떻게 다른지를 조사했다. 또한, 성취목표성향과 교수효능감, 교직 헌신도의 관계도 살펴봤다. 연구 결과, 성취목표성향 중에서 수행접근 목표가 높은 교사는 교수효능감도 높다는 것으로 나타났다. 반면, 수행회피 목표가 높은 교사는 개인적인 교수효능감이 낮게 나타났다. 그리고 성취목표성향의 숙달접근 목표와 수행접근 목표가 높은 교사는 교직 헌신도도 높게 나타났다. 반면, 숙달회피 목표가 높은 교사는 교육에 대한 애정과 열정이 낮았다. 즉, 도전적이고 성취지향적인 목표를 가진 교사들은 자신감과 직업에 대한 헌신도가 높고, 실패를 피하려는 교사들은 그렇지 않다는 것을 시사했다.

유승연(2015)은 유아교사의 개인적 특성과 교수효능감, 교직 헌신도의 일반적인 경향을 연구다. 특히, 교사들의 내적실행모델 유형에 따른 교수효능

감과 교직 헌신도의 차이를 분석했다. 또한, 유아교사의 내적실행모델을 중심으로 교수효능감과 헌신도의 일반적인 경향과 관계를 살펴봄으로써, 유아교사의 직무 수행의 질을 높이기 위해 안정적인 내적실행모델 형성이 중요하다는 것을 강조했다. 쉽게 말해, 유아교사의 심리적 특성을 이해하고, 이를 통해 교수효능감과 헌신도를 높이는 것이 중요하다 것을 밝혔다.

김희영과 홍지명(2017)의 연구에 따르면, 유아교사의 교수효능감은 교직 헌신도가 직무만족에 미치는 영향을 부분적으로 매개하여 그 영향력을 증가시킨다. 따라서 교사가 자신감을 가지면 교직에 더 헌신하게 되고, 이는 직무만족을 높이는 데 중요한 역할을 한다.

이배(2018)는 교수효능감이 유치원 교사의 전문성에 미치는 영향을 연구하면서 교직 헌신과 전문적 학습환경의 조절 효과를 살펴보았다. 연구 결과, 교직 헌신은 교수효능감과 유치원 교사 전문성 사이에서 조절 역할을 한다는 것이 밝혀졌다. 즉, 교직 헌신은 교수효능감이 유치원 교사의 전문성에 미치는 영향을 조절하는 효과가 있다. 이러한 결과는 유치원 교사의 전문성을 높이기 위해 교수효능감과 교직 헌신을 증진시키는 것뿐만 아니라, 유아교육기관에서 체계적이고 긍정적인 전문적 학습환경을 조성하는 것이 필요하다는 것을 의미한다. 이에 김두성(2008)도 교직 헌신과 교수효능감이 학생들에게 직접적으로 영향을 미치는 중요한 질적 요소이며, 교육의 성공을 결정짓는 중요한 변인임을 강조하였다.

위에서 살펴본 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신 관련 선행연구들을 종합하면 교권 인식은 교직 헌신도에 긍정적인 영향을 미치며, 특히 교육권과 사회·신분상의 권리에 대한 인식이 중요하다는 것을 알 수 있다. 또한, 교수효능감은 교직 헌신도와 높은 상관관계를 보이고 있으며, 교사들의 자신감과 직업 헌신도가 높을수록 교수효능감도 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 도전적이고 성취지향적인 목표를 가진 교사들은 더 높은 교수효

능감과 헌신도를 나타낸다. 즉, 교직 헌신은 교수효능감과 교사 전문성 사이에서 중요한 역할을 한다. 이는 교육의 질을 향상시키는 데 기여한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 알아보기 위하여 서울, 경기 및 인천 지역에 소재한 국·공립 유치원과 사립유치원에 재직 중인 유치원 교사를 연구대상으로 설문조사를 실시하였다. 이를 위하여 교사 관련 채널과 카카오톡 오픈 채팅방을 총괄하는 운영팀에게 사전에 연락하여 설문 동의를 받고 온라인 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지는 모바일 설문지 총 555부였으며 그 중 불성실한 응답을 한 288부를 제외한 267부를 최종 분석에 사용하였다. 이를 바탕으로 빈도 분석을 통해 얻은 본 연구대상의 일반적인 경향은 표 4과 같다.

<표 4> 연구대상의 인구통계학적 특성 (N=267)

변인	n	%	
연령대	25세 이하	24	11.8
	26-30세	89	43.6
	31-35세	59	28.9
	36-40세	24	11.8
	41-50세	16	6.0
최종학력	2-3년제 대학졸업	136	66.7
	4년제 대학졸업	52	25.5
	대학원 졸업이상	16	7.8
교육경력	1년 미만	17	8.3
	1-3년	56	27.5
	3-5년	49	24.0
	5-8년	23	11.3
	8-10년	26	12.7
	10년 이상	33	16.2
기관유형	국·공립유치원	52	25.5
	사립유치원	152	74.5

연구대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 응답자의 연령대는 25세 이하 24명(11.8%), 26-30세 89명(43.6%), 31-35세 59명(28.9%), 36-40세 24명(11.8%), 41-45세 6명(2.9%), 46-50세 2명(1.0%)으로 나타났다. 최종학력에 따른 분포는 2-3년제 대학졸업 136명(66.7%)으로 가장 많았으며, 4년제 대학졸업 52명(25.5%), 대학원 졸업 이상 16명(7.8%)으로 나타났다. 교육경력에 따른 분포는 1년 미만 17명(8.3%), 1-3년 56명(27.5%), 3-5년 49명(24.0%), 5-8년 23명(11.3%), 8-10년 26명(12.7%), 10년 이상은 33명(16.2%)으로 나타났다. 기관유형으로는 국·공립유치원 52명(25.5%), 사립유치원 152명(74.5%)으로 나타났다.

2. 연구도구

본 연구에서 사용한 연구도구는 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신에 대해 선행연구에서 사용한 설문 도구를 바탕으로 설문 문항을 구성하였다. 인구통계학적 특성을 제외한 각 설문 문항은 자기보고식(Self-reporting) 형태로 구성하여 교권 인식과 교직 헌신은 Likert 4점, 교수효능감은 Likert 5점 두 가지 척도로 측정하였다. 연구 변인에 대한 측정 방식은 각 문항에 동의하는 정도에 따라 5점 척도의 경우, 5점(전혀 그렇지 않다), 4점(거의 그렇지 않다), 3점(그럴 때도 있다), 2점(대체로 그렇다), 1점(항상 그렇다) 범위에서 응답할 수 있도록 하였고, 4점 척도의 경우, 4점(전혀 그렇지 않다), 3점(대체로 그렇지 않다), 2점(대체로 그렇다), 1점(매우 그렇다) 범위 내에서 응답할 수 있도록 하였다.

1) 교권 인식

유치원 교사의 교권 인식을 알아보기 위해 사용된 측정도구는 양다경 (2017)의 사립유치원 교사 교권 인식에 대한 척도를 수정·보완하여 사용하였다.

본 연구에서는 교권에 대한 인식만을 살피기 위해 교권 침해 원인 5문항과 교권 확립을 위한 대책 3문항(서술형)을 제외하여 총 25문항을 사용하였고, 문항의 ‘유아교사’를 ‘유치원 교사’로 용어를 수정하여 사용했다.

표 4에 제시한 것과 같이 문항의 구성은 교권 이해(3문항), 교권 인식(7문항), 교육권 보장 실태 (6문항), 신분·지위 보장 실태 (5문항), 재산권 보장 실태 (4문항) 총 5가지 하위요인의 총 33문항으로 구성되어있다.

교권에 대한 이해는 교사가 교권에 대한 의미를 얼마나 이해하고 있는지 측정하는 것이다. 문항의 예는 “교권은 교사의 직업적 권위와 권리라고 본다.”이다. 교권에 대한 인식은 교사의 권리에 대한 교사 자신이 얼마나 알고 있는지 측정하는 것이다. 문항의 예는 “교직을 수행하면서 보장받아야 할 권리를 알고 있다”이다. 교육권의 보장 실태는 교육활동을 위한 자유와 근무환경을 보장하는 것으로 문항의 예는 “현재 나는 자율적인 학급 교육과정의 편성·운영권을 보장받고 있다”이다. 신분 및 지위권의 보장 실태는 신분상의 권리로 직업상 불이익으로부터 보호받는 것을 뜻한다. 문항의 예는 “현재 나는 정부로부터 교사의 사회적 지위를 보장받고 있다.” 또는 “현재 나는 학부모로부터 존경과 예우의 권리를 보장받고 있다”와 같다. 재산권의 보장 실태는 교사 재산상의 권리로 교원이 일정 수준의 보수 또는 물질적 보상을 의미한다. 또한, 이와 관련된 교원단체 활동권을 뜻하기도 한다. 문항의 예는 “현재 나는 법률이 정하는 바에 따라 보수(수당)을 받고 있다”와 같다.

이 연구의 척도는 Likert 4점 척도이며 전혀 그렇지 않다(4점), 대체로 그렇지 않다(3점), 대체로 그렇다(2점), 매우 그렇다(1점)로 문항의 해석은 각 문항의 점수를 합하여 총점이 높을수록 유치원 교사의 교권의 인식에 대한 수준이 높은 것을 의미한다.

교권 인식 문항들이 내적일관성을 갖는지 알아보고자 분석에 사용된 문항들의 신뢰도 분석을 실시한 결과, 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)가 .90으로 나타났다.

<표 5> 교권 인식 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도

요인	문항수	내용	Cronbach's α
교권 이해	3	교권 의미에 대한 이해	.88
교권 인식	7	교권에 대한 인식	.92
교육권	6	교육활동을 위한 환경을 보장하는 정도	.71
신분·지위권	5	직업상 불이익으로부터 보호받는 정도	.45
재산권	4	교원이 받는 보수 또는 물질적 보상 정도	.81
전체	25		.90

2) 교수효능감

본 연구에서 유치원 교사의 교수효능감을 측정하기 위해서 박희영(2014)이 예비교사의 교수효능감을 알아보기 위해 사용된 척도를 사용하였다. 표 5에 제시한 것과 같이 문항의 구성은 일반적 교수효능감(12문항)과 개인적 교수효능감(13문항)으로 2가지의 하위요인의 총 25문항으로 구성된다.

개인적 교수효능감은 교사 자신의 교수능력에 대한 개인의 평가로, 문항

의 예로는 “내가 유아들을 효과적으로 가르치기 위한 과정을 잘 알고 있다고 믿는다.” 이다. 또 다른 하위요인인 일반적 교수효능감은 교육 환경과 자신의 신념이 유아에게 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이라는 개인적 기대로, 문항의 예로는 “유아가 활발하게 참여하는 것은 교사의 노력의 결과라고 생각한다.” 이다.

이 연구의 척도는 Likert 5점 척도이며 전혀 그렇지 않다(5점), 거의 그렇지 않다(4점), 그럴 때도 있다(3점), 대체로 그렇다(2점), 항상 그렇다(1점)으로 구성되어 있으며, 문항의 해석은 긍정문항과 부정문항 상관없이 점수가 높을수록 해당 유치원 교사의 교수효능감 특성으로 해석한다.

교수효능감 문항들이 내적일관성을 갖는지 알아보하고자 분석에 사용된 문항들의 신뢰도 분석을 실시한 결과, 신뢰도 계수가 .91로 나타났다.

<표 6> 교수효능감 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도

요인	문항수	내 용	Cronbach' s α
일반적 교수효능감	12	교사 자신의 교수능력에 대한 개인의 평가	.90
개인적 교수효능감	13	교육 환경과 자신의 신념이 유아에게 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이라는 교사 자신의 믿음	.84
전체	25		.91

3) 교직 헌신

유치원 교사의 교직 헌신을 측정하기 위해서 이정희(2020)가 유아교사의 교직 헌신을 알아보기 위해 사용했던 척도를 사용하였다. 문항의 구성은 표 6에 제시하였으며, 전문성(5문항), 교육애(5문항), 열정(5문항)으로 3가지 하위요인의 총 15문항으로 구성되어 있다.

전문성은 자긍심과 같이 교사가 교직 생활을 대하는 자세를 의미하며, 문항의 예로는 “교육은 어느 일보다 숭고한 일이라고 생각한다” 와 같다. 교육애는 학습자에 맞추어 교육하는 것을 말하며, 문항의 예는 “각 유아들의 특성을 교수·학습에 반영한다” 와 같다. 열정은 교사들이 자발적으로 참여하는 자세를 의미하며, 문항의 예는 “수업능력 향상을 위해 각종 연수 프로그램 및 여러 활동에 참여한다.” 또는 “부적응아를 위한 별도의 활동 프로그램을 실시한다.” 와 같다.

본 척도는 Likert 4점 척도이며 전혀 그렇지 않다(4점), 대체로 그렇지 않다(3점), 대체로 그렇다(2점), 매우 그렇다(1점)으로 문항의 해석은 점수를 합산하여 높은 점수일수록 교직 헌신이 높은 것을 의미한다.

교직 헌신의 문항들이 내적일관성을 갖는지 알아보고자 분석에 사용된 문항들의 신뢰도 분석을 실시하였다. 검정 결과, 신뢰도 계수가 .89로 나타났다.

<표 7> 교직 헌신 측정도구의 문항 구성 및 신뢰도

요인	문항수	내 용	Cronbach' s α
전문성	5	교사가 교직 생활을 대하는 정도	.85
교육애	5	학습자에 맞추어 교육하는 정도	.78
열정	5	교사가 자발적으로 참여하는 정도	.84
전체	15		.89

3. 연구절차

1) 예비연구

예비연구는 본 연구를 시작하기 전에 설문지 문항의 이해와 측정 도구의 내용 타당도 및 적합성, 작성에 소요되는 시간 등을 알아보기 위해 2023년 12월 18일부터 25일까지 7일간 서울과 경기도에 소재한 국·공립유치원에 근무하는 유아교사 8명, 사립유치원에 근무하는 유아교사 8명을 대상으로 실시하였다.

예비연구를 실시하기 전, 교권보장실태 문항 16번 ‘현재 유아의 문제 행동에 대한 처벌(징계수단)을 자유롭게 결정할 권리를 보장받고 있다.’에서 처벌(징계수단)이라는 용어가 유아교육에 맞지 않다는 유아교육전공 전문가 3인의 의견에 따라 교권보장실태 16번 문항은 ‘현재 유아의 문제 행동에 대한 훈육을 자유롭게 결정할 권리를 보장받고 있다’로 단어를 수정하여 사용하였다. 이를 반영한 설문지는 최종적으로 유아교육 전공 지도교수의 검토를 받은 후, 예비연구를 실시 하였다.

예비연구는 온라인 방식과 오프라인 방식에 차이는 없는지 검토하기 위해 2회 진행되었다. 첫 번째 예비연구에서는 국·공립유치원 교사 5명과 사립유치원 교사 5명을 대상으로 온라인 설문조사를 통해 진행하였으며, 소요시간은 25~30분가량 소요되었고, 두 번째 예비연구는 대상자를 국·공립유치원 교사 3명과 사립유치원 교사 3명으로 모두 다른 대상자로 이루어졌으며, 오프라인 설문조사로 진행되었다. 소요시간은 15분~20분 소요되었으며, 첫 번째 예비연구와 두 번째 예비연구에서의 차이는 문항 응답에 소요되는 시간 차이만 있었다. 이후, 유아교육전문가 및 유아교육 전공의 석사 1인과 교육학과 전공의 박사 1인의 검토를 받아 본 연구를 진행하였다.

2) 본 연구

본 연구는 2024년 1월 8일부터 2024년 3월 8일까지 서울, 경기도에 소재하고 있는 국·공립유치원과 사립유치원에서 근무하고 있는 유아교사 555명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 가입 절차 시 소속 검증을 한 유아교육 관계자 및 교사들로만 구성된 SNS 교사 채널 혹은 카카오톡 오픈채팅방을 통해 온라인 설문조사로 이루어졌다. 사전에 관련 교사 채널과 오픈채팅방 운영팀에 본 연구에 대한 협조 요청에 관한 공문을 이메일을 통해 보내어 협조를 구한 뒤, 허가가 승인되면 각 해당 운영팀에서 본 연구에 대한 소개 글과 함께 링크 주소를 게시해 주거나 연구자가 직접 링크 주소를 게시하였다. 업로드 시, 연구의 목적과 방법 및 유의 사항을 함께 게재하였으며, 연구동의 필수 문항으로 넣어 연구 동의를 구하였다.

연구에 동의 한 유치원 교사는 총 555명이 설문에 참여하였고, 이 중 중복응답이나 불성실한 응답 288부를 제외한 총 267부의 설문지를 최종적으로 분석하였다.

4. 자료분석

본 연구에서는 이론적 검토와 선행연구를 바탕으로 구현된 연구 문제를 검증하기 위해 사회 조사 방법의 대표적인 설문조사를 진행하였으며, 표본을 통해 수집된 설문조사 응답 자료는 SPSS 26.0을 활용하여 통계분석을 진행하였다. 연구 문제에 따른 자료분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 설문 응답자의 인구통계학적 특성에 따른 분포를 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시했다.

둘째, 본 연구에서 사용된 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감 및 교직 헌신의 측정 도구의 신뢰도를 확인하기 위해 *Cronbach α* 를 산출하였다.

셋째, 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적인 경향성을 알아보기 위해 설문 응답자 연구 변인의 평균 및 표준편차 수준과 정규성을 검토하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다.

넷째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 알아보기 위해 *t*검정 및 분산분석(*ANOVA*)을 실시한 후, *sheffe* 사후검증을 통해 연구 변인 간 차이를 분석하였다.

다섯째, 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신 변인 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 통해 *Pearson* 상관계수를 산출하였다.

여섯째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감, 교직 헌신 변인 간 영향관계 분석은 다중회귀분석 통해 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적 경향

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신의 일반적 경향을 알아보기 위해 기술통계 분석을 실시하였고, 각 변인의 평균과 표준편차를 산출한 결과는 다음 표 8과 같다.

<표 8> 각 변인별 평균과 표준편차 (N=267)

	변인	M	SD	척도
교권	교권 이해	3.16	.93	1~4
	교권 인식	3.18	.84	
	교육권보장실태-교육권	3.14	.72	
	교권보장실태-신분·지위권	3.39	.56	
	교권보장실태-재산권	3.21	.75	
	교권 인식 전체	3.22	.57	
교수효능감	일반적 교수효능감	3.24	.36	1~5
	개인적 교수효능감	2.91	.26	
	교수효능감 전체	3.07	.20	
교직 헌신	전문성	3.13	.84	1~4
	교육애	2.94	.81	
	열정	3.19	.80	
	교직 헌신 전체	3.09	.68	

교권 인식의 일반적 경향을 4점 척도의 기준으로 살펴보면, 전체 평균은 3.22점($SD=.57$)으로 나타났다. 교권 인식의 하위요인에서는 교권보장실태 신분·지위권 3.39점($SD=.56$), 교권보장실태 재산권 3.21점($SD=.75$), 교권 인식 3.18점($SD=.84$), 교권 이해 3.16점($SD=.93$), 교권보장실태 교육권 3.14점($SD=.72$)의 순으로 높게 나타났다. 이는 4점 척도의 평균값에 비추어 보았을 때, 본 연구에 참여한 유치원 교사의 교권 인식 전체 평균은 높은 편으로 해석할 수 있다.

교수효능감의 일반적 경향을 5점 척도의 기준으로 살펴보면, 전체 평균은 3.07점($SD=.20$)으로 나타났다. 교수효능감의 하위요인에서는 일반적 교수효능감 3.24($SD=.36$), 개인적 교수효능감 2.91점($SD=.26$)의 순으로 높게 나타났다. 이는 5점 척도의 평균값에 비추어 보았을 때, 본 연구에 참여한 유치원 교사의 교수효능감 전체 평균은 정규 분포의 평균값에 위치한다는 것을 알 수 있다.

교직 헌신의 일반적 경향을 4점 척도의 기준으로 살펴볼 때, 전체 평균은 3.09점($SD=.68$)으로 나타났다. 교직 헌신의 하위요인은 열정 3.19점($SD=.80$), 전문성 3.13점($SD=.84$), 교육애 2.94점($SD=.81$)의 순으로 높게 나타났다. 이는 4점 척도의 평균값에 비추어 보면, 본 연구의 유치원 교사들의 교직 헌신은 높은 편으로 해석될 수 있다.

1) 교사 배경변인에 따른 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 차이

(1) 교사 배경변인에 따른 교권 인식의 차이

유치원 교사들의 배경변인에 따른 교권 인식의 차이를 살펴본 결과, 유치원 교사의 교육기관 유형에 따른 차이가 나타났다. 분석 결과는 표 9와 같다.

〈표 9〉 교사 배경변인에 따른 교권 인식의 차이 (N=267)

구분	소분류	n	M	SD	F/t
연령	25세 이하	30	3.21	.55	2.06
	26-30세	115	3.24	.57	
	31-35세	82	3.15	.55	
	36-40세	24	3.49	.55	
	41-50세	16	3.05	.64	
최종학력	2-3년제 대학졸업	182	3.18	.19	1.08
	4년제 대학졸업	86	3.29	.21	
	대학원 졸업이상	19	3.30	.16	
교육경력	1년 미만	71	3.25	.57	1.37
	1-3년	37	3.38	.57	
	3-5년	27	3.13	.63	
	5-8년	60	3.22	.57	
	8-10년	41	3.06	.59	
	10년 이상	31	3.22	.50	
교육기관 유형	국·공립유치원	115	2.96	.60	-6.73***
	사립유치원	152	3.41	.47	

*** $p < .001$

유치원 교사들의 배경변인에 따른 교권 인식의 차이는 교육기관 유형 ($t=-6.73, p<.001$)에 따라 교권 인식의 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

즉, 사립유치원에 근무하는 교사($M=3.41, SD=.47$)의 교권 인식 평균이 국·공립유치원 교사($M=2.96, SD=.60$)보다 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다.

한편, 유치원 교사의 연령($F=2.06, p>.05$), 최종학력($F=1.08, p>.05$), 교육경력($F=1.37, p>.05$)에 따른 교권 인식은 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 따라서 본 연구대상 유치원 교사들의 교권 인식은 연령이나 최종학력, 교육경력에 따른 차이는 없었으나 교육기관 유형에 따라 차이가 있는 것을 알 수 있다.

(2) 교사 배경변인에 따른 교수효능감의 차이

유치원 교사들의 배경변인에 따른 교수효능감의 차이를 살펴본 결과, 모든 하위변인에서 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 분석 결과는 표 10과 같다.

<표 10> 교사 배경변인에 따른 교수효능감의 차이 (N=267)

구분	소분류	n	M	SD	F/t
연령	25세 이하	30	2.98	.15	2.36
	26~30세	115	3.09	.19	
	31~35세	82	3.06	.21	
	36~40세 이하	24	3.06	.21	
	41~50세 이하	16	3.11	.12	
최종학력	2~3년제 대학졸업	182	3.07	.19	.03
	4년제 대학졸업	66	3.07	.21	
	대학원 졸업이상	19	3.07	.16	

구분	소분류	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F/t</i>
교육경력	1년 미만	71	3.07	.19	1.19
	1~3년	37	3.06	.18	
	3~5년	27	3.05	.20	
	5~8년	60	3.09	.19	
	8~10년	41	3.02	.21	
	10년 이상	31	3.12	.21	
교육기관 유형	국·공립 유치원	115	3.05	.17	-1.56
	사립유치원	152	3.08	.21	

유치원 교사들의 배경변인에 따른 교수효능감은 연령($F=2.36, p>.05$), 최종 학력($F=.03, p>.05$), 교육경력($F=1.19, p>.05$), 교육기관 유형($t=-1.56, p>.05$)에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(3) 교사 배경변인에 따른 교직 헌신의 차이

유치원 교사들의 배경변인에 따른 교직 헌신의 차이를 살펴본 결과, 유치원 교사의 교육기관 유형에 따른 차이가 나타났다. 분석 결과는 표 11과 같다.

유치원 교사들의 배경변인에 따른 교직 헌신의 차이는 교사들의 교육기관 유형($t=-7.52, p<.001$)에 따라 교직 헌신에 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 사립 유치원 교사($M=3.33, SD=.60$)의 교직 헌신에 대한 인식이 국·공립 유치원 교사($M=2.76, SD=.64$)에 비해 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다.

한편, 연령($F=1.48, p>.05$), 최종학력($F=.53, p>.05$), 교육경력($F=.45, p>.05$)에 따라 교직 헌신의 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 본 연구대상 유치원 교사들의 교직 헌신은 교육기관 유형에 따라 유의미한 차이를 보였으며, 연령, 최종학력, 교육경력에 따른 차이는 나타나지 않았음을 의미한다.

<표 11> 교사 배경변인에 따른 교직 헌신의 차이

(N=267)

구분	소분류	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F/t</i>
연령	25세 이하	30	3.24	.63	1.48
	26~30세	115	3.07	.69	
	31~35세	82	3.01	.71	
	36~40세 이하	24	3.31	.58	
	41~50세 이하	16	2.97	.61	
최종학력	2~3년제 대학졸업	182	3.06	.70	.53
	4년제 대학졸업	66	3.15	.64	
	대학원 졸업이상	19	3.15	.59	
교육경력	1년 미만	71	3.13	.68	.45
	1~3년	37	3.20	.57	
	3~5년	27	3.08	.71	
	5~8년	60	3.03	.70	
	8~10년	41	3.01	.73	
	10년 이상	31	3.07	.72	
교육기관 유형	국·공립 유치원	115	2.76	.64	-7.52***
	사립유치원	152	3.33	.60	

*** $p < .001$

2. 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 관계

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신 간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 통해 Pearson 상관계수를 산출하였으며, 그 결과는 표 12와 같다. 이를 토대로 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교권 인식과 교직 헌신의 관계를 살펴보면, 교권 인식 총점과 교직 헌신의 총점 간에는 정적상관관계가 나타났다($r=.80, p<.001$).

교권 인식과 교직 헌신 하위요인인 전문성($r=.72, p<.001$), 교육애($r=.54, p<.001$), 열정($r=.73, p<.001$)은 정적상관관계가 나타났고, 교권 인식 하위요인 중 교권 이해($r=.71, p<.001$), 교권 인식($r=.48, p<.001$), 교권보장실태 교육권($r=.66, p<.001$), 교권보장실태 신분·지위권($r=.55, p<.001$), 교권보장실태 재산권($r=.75, p<.001$)은 교직 헌신과 정적상관관계가 나타났다. 이는 유치원 교사의 교권 인식과 교직 헌신은 유의미한 상관관계를 나타내며, 교사의 교권 인식이 높을수록 교직 헌신도 높음을 의미한다.

둘째, 교수효능감과 교직 헌신의 관계를 분석한 결과를 살펴보면, 교수효능감과 총점과 교직 헌신의 총점 간에는 상관관계가 나타나지 않았다($r=.37, p=n.s.$). 그러나 교사의 교수효능감 하위요인 중, 일반적 교수효능감은 교직 헌신과 정적상관관계($r=.25, p<.001$)가 나타났고, 개인적 교수효능감은 교직 헌신과 부적상관관계가 나타났다($r=-.23, p<.001$). 반면, 교수효능감과 교직 헌신의 하위요인인 전문성($r=.11, p=n.s.$), 교육애($r=-.05, p=n.s.$), 열정($r=.08, p=n.s.$) 간에는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 이는 유치원 교사들의 일반적 교수효능감이 높으면 교직 헌신도가 높아지고, 교사들의 개인적 교수효능감이 높아지면 교직에 대한 헌신이 낮아진다는 것을 의미하며, 교수효능감과 교직 헌신의 전문성, 열정, 교육애 간에는 유의미한 관계가 없음을 의미한다.

셋째, 교권 인식과 교수효능감의 관계를 분석한 결과를 살펴보면, 교권 인식 총점과 교수효능감의 총점 간에는 정적상관관계가 나타났다($r=.22$, $p<.001$).

교권 인식의 하위요인과 교수효능감의 관계를 살펴보면, 교권 인식($r=.23$, $p<.001$)과 교권보장실태 교육권($r=.19$, $p<.001$)은 교수효능감과 정적상관관계가 나타났고, 교권 이해($r=.11$, $p<.001$), 교권보장실태 신분·지위권($r=.12$, $p<.001$), 교권보장실태 재산권($r=.10$, $p<.001$)과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 반면, 교권 인식과 교수효능감의 하위요인 중, 일반적 교수효능감은 정적상관관계($r=.39$, $p<.001$)로 나타났으며, 개인적 교수효능감은 교권 인식과 부적상관관계($r=-.18$, $p<.001$)로 나타났다. 이는 유치원 교사의 교권 인식이 높고 교육권 보장 수준이 높을수록 교사의 일반적 교수효능감은 높아지는 경향이 있지만, 개인적 교수효능감은 낮아질 수 있다는 것을 의미한다.

<표 12> 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 상관관계 분석 결과

변인	교권인식						교수효능감			교직 헌신			
	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2	2.1	2.2	3	3.1	3.2	3.3
1. 교권	1												
1.1. 교권 이해	.70***	1											
1.2. 교권 인식	.81***	.39***	1										
1.3. 교권보장실태 교육권	.83***	.46***	.54***	1									
1.4. 교권보장실태 신분-지위권	.67***	.37***	.36***	.61***	1								
1.5. 교권보장실태 재산권	.71***	.62***	.42***	.46***	.34***	1							
2. 교수효능감	.22***	.11	.23***	.19**	.12	.10	1						
2.1. 일반적 교수효능감	.39***	.27***	.37***	.30***	.16**	.29***	.73***	1					
2.2. 개인적 교수효능감	-.18**	-.19**	-.13***	-.10	-.04	-.23***	.51***	-.22***	1				
3. 교직 헌신	.80***	.71***	.48***	.66***	.55***	.75***	.37	.25***	-.23***	1			
3.1. 전문성	.72***	.66***	.42***	.59***	.44***	.74***	.11	.23***	-.15*	.86***	1		
3.2. 교육애	.54***	.45***	.31***	.46***	.39***	.51***	-.05	.11	-.20**	.79***	.51***	1	
3.3. 열정	.73***	.65***	.46***	.58***	.54***	.61***	.08	.28***	-.23***	.84***	.63***	.47***	1

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

3. 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 또한, Durbin-Waston 검정에서 1.27에서 1.82 사이로 나타났다. 공차 한계가 0.1 이상이고 분산팽창요인이 10 이하이면 다중공선성이 없다고 보며, Durbin-Waston 검정에서 통계량 값이 2에 가까우면 잔차의 독립성을 만족한다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 변인들 사이의 다중공선성이 없음을 확인하고 중다회귀분석을 실시하였다.

1) 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과는 다음과 같다.

<표 13> 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향
(N=267)

종속 변인	독립변인	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>
		<i>B</i>	<i>SE</i>	β	
	(상수)				
교직 헌신	교권	.98	.04	.83	22.14***
	교수효능감	-.43	.13	-.12	-3.31**
F=246.26***, $R^2=.65$, adj $R^2=.65$, Durbin Waston=1.76					

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

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 교권 인식($\beta=.83, p<.001$)과 교수효능감($\beta=-.12, p<.01$)은 교직 헌신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교권 인식과 교수효능감은 교직 헌신에 대해 65%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났으며($F=.246.26, p<.001$), 유치원 교사의 교직 헌신에 미치는 변인의 상대적 중요도에서는 표준화계수 β 값을 기준으로 볼 때 교수효능감, 교권 인식 순으로 설명력이 높은 것으로 나타났다.

2) 유치원 교사의 교권 인식 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향

유치원 교사의 교권 인식 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같다.

<표 14> 유치원 교사의 교권 인식 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향

(N=267)

종속 변인	독립변인	비표준화계수		표준화계수	t
		B	SE	β	
	(상수)				
	교권 이해	.21	.03	.28	6.86***
교직	교권 인식	.02	.03	.02	.53
헌신	교권보장실태 교육권	.22	.04	.23	5.16***
	교권보장실태 신분·지위권	.19	.05	.16	3.94***
	교권보장실태 재산권	.36	.04	.40	9.65***

F=154.64***, $R^2=.75$, adj $R^2=.74$, Durbin Waston=1.82

*** $p<.001$

유치원 교사의 교권 인식 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교권 인식의 하위요인 중, 교권 이해($\beta=.28, p<.001$), 교권보장실태 교육권($\beta=.23, p<.001$), 교권보장실태 신분·지위권($\beta=.16, p<.001$), 교권보장실태 재산권 ($\beta=.40, p<.001$)이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교권 인식의 하위요인은 교직 헌신에 대해 74%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났으며($F=154.64, p<.001$), 유치원 교사의 교직 헌신에 미치는 변인의 상대적 중요도에서는 표준화계수 β 값을 기준으로 볼 때, 교직 헌신에 미치는 변인은 교권보장실태 재산권, 교권 이해, 교권보장실태 교육권, 교권보장실태 신분·지위권 순으로 설명력이 높은 것으로 나타났다.

3) 유치원 교사의 교수효능감 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향

유치원 교사의 교수효능감 하위요인인 일반적 교수효능감과 개인적 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 순서대로 살펴보면 다음과 같다.

<표 15> 유치원 교사의 교수효능감 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향

($N=267$)

종속 변인	독립변인	비표준화계수		표준화계수	<i>t</i>
		<i>B</i>	<i>SE</i>	β	
	(상수)				
교직 헌신	일반적 교수효능감	.39	.11	.21	3.43**
	개인적 교수효능감	-.48	.16	-.19	-3.10**
F=13.61***, $R^2=.09$, adj $R^2=.09$, Durbin Waston=1.27					

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

유치원 교사의 교수효능감 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교수효능감 하위변인 중, 일반적 교수효능감($\beta=.49, p<.01$)과 개인적 교수효능감($\beta=-.56, p<.01$)이 교직 헌신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교수효능감 하위요인은 교직 헌신에 대해 9.3%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났으며($F=13.61, p<.001$). 유치원 교사의 교직 헌신에 미치는 변인의 상대적 중요도에서는 표준화계수 β 값을 기준으로 볼 때, 유치원 교사의 교직 헌신에 미치는 교수효능감 하위요인은 개인적 교수효능감, 일반적 교수효능감 순으로 설명력이 높은 것을 의미한다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 유치원 교사를 대상으로 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신의 전반적인 경향을 알아보고, 세 변인 간의 관계와 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 관하여 분석하였다. 본 연구의 결과를 선행연구와의 비교를 통해 연구문제에 따라 논의하면 다음과 같다.

1. 논의

1) 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 일반적 경향

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신의 일반적 경향을 살펴본 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 교권 인식에 대한 경향을 살펴본 결과, 전체 평균은 4점 척도를 기준으로 볼 때 평균보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 박효경(2023), 이정희(2020), 황보영란(2012)의 연구에서 유치원 교사의 교권 인식이 높게 나타났다는 연구결과와 일치하며, 이는 유치원 교사들이 자신의 교육 권리와 권한에 대해 잘 알고 있고, 이를 중요하게 여기며, 적극적으로 보호하고자 하는 인식이 높다는 것을 시사한다. 그리고 교권 인식의 하위요인을 살펴본 결과, 신분·지위권에 대한 보장실태 인식이 가장 높고, 재산권 보장실태, 교권 인식, 교권 이해 순으로 높게 나타났고, 교육권에 대한 보장실태 인식이 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 교사들이 수업권에는 비교적 만족하고 있지만, 보수 청구권과 교원에 대한 예우와 같은 교사의 신분 및 지위에 관한 권리는 가장 많이 침해되고 보장이 미흡한 것으로 나

타난 최인재(2013)의 연구와 상이하다. 이에 본 연구에서는 유치원 교사들을 대상으로 살펴본 결과, 신분과 지위에 대한 보장을 통해 안정성과 존중을 받고자 하는 바람이 인식으로 반영되어 다르게 나타난 결과임을 시사한다.

둘째, 유치원 교사의 교수효능감에 대한 경향을 살펴본 결과, 전체 평균은 5점 척도를 기준으로 볼 때 평균인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유치원 교사의 교수효능감이 중간 수준을 상회한다는 선행연구(곽가빈, 2020; 김시연·오재연, 2014; 이주현, 2019; 정진희, 2015) 결과와 일치하며, 이는 유치원 교사들이 자신의 전문성에 대해 보통 정도의 자신감을 가지고 있음을 시사한다. 그리고 교수효능감의 하위요인을 살펴보면, 일반적 교수효능감이 개인적 교수효능감보다 높은 평균을 보였다. 이러한 결과는 일반적으로 교육을 통해 유아의 학습과 행동에 영향을 미칠 수 있다는 믿음, 즉, 일반적 교수효능감이 교사 자신의 신념과 가치가 유아의 학습과 행동을 바꿀 수 있다고 믿는 개인적 교수효능감보다 높게 나타났다는 선행연구의 연구결과와 일치한다(황해익 외, 2013; 이경화, 2016; 이성희·박영신 2007; 박민아, 2020). 이는 교사들이 유아에게 교육 전문가로서 역할을 성공적으로 수행할 수 있을지에 대한 자신감이 교사 자신의 신념이나 태도, 주변 교육환경을 통한 영향력 보다 더 중요하게 인식하고 있음을 시사한다.

셋째, 유치원 교사의 교직 헌신의 경향을 살펴본 결과, 교직 헌신은 전체 평균은 4점 척도의 평균을 기준으로 보았을 때, 높은 수준으로 나타났으며, 이러한 결과는 유아교육기관에 재직하고 있는 교사들은 유아교육이라는 분야에 대한 전문적인 지식을 가지고 있을 뿐만 아니라 교사라는 것 자체에 대하여 유아교사 스스로 사명감(전문의식)을 가지고 교직생활을 하며, 정해진 근무시간 외에 자발적으로 참여(열정)하는 성향이 높다는 변예지(2018)와 장영숙(2012), 황홍선(2021)의 연구와 일치하는 결과이다. 이는 일반적으로 유치원 교사들이 교직활동에 대하여 갖는 심리적 유대감 또는 애착 수준이

상위 수준에 위치하고 있음을 시사한다. 그리고 교직 헌신의 하위요인을 살펴보면, 유아, 교육환경 및 조직, 교육활동에 대하여 열정, 전문성, 교육애 순으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 교직 헌신의 하위요인 중, 교사의 열정이 낮은 수준을 보인다는 김두성(2008)과 조해영(2009)의 연구와는 다른 결과이며, 교직 헌신의 하위요인 중 교육애가 상대적으로 가장 낮게 나타난 것은 교육애가 가장 높게 나타난 (김두성, 2008; 노종희, 2004; 변예지, 2018; 이정희, 2020; 이정화, 2011; 황홍선, 2021)와 상이한 결과이다. 이는 과거와 달리, 현재 유치원 교사들은 교직에 대하여 열정을 가지고 적극적인 자발적인 참여와 자신의 역할에 대한 높은 사명감을 가지고 있고, 유치원 교사들이 학습자의 특성을 반영한 교육에 어려움을 느낀다는 것을 의미한다. 따라서 교사들이 자신의 전문성을 지속적으로 개발할 수 있는 학습자 특성 이해 및 반영을 위한 연수, 워크숍, 세미나 등과 같은 기회를 지속적으로 제공되어야 함을 시사한다. 이러한 교사들의 전문성 향상은 교직 헌신의 하위요인 중, 전문성과도 연관되며, 교원들의 교직에 대한 헌신을 높일 수 있을 것이다.

(1) 교사 배경변인에 따른 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 차이

유치원 교사의 배경 변인에 따른 교권 인식과 교수효능감, 교직 헌신의 차이를 알아보기 위해 연령, 최종학력, 교육경력, 기관유형에 따라 나누어 분석하였고, 그 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 배경변인에 따른 교권 인식 수준의 차이는 교사의 연령이나 최종학력, 교육경력에 따른 유의미한 차이는 보이지 않았으나 교사의 교육기관 유형에 따른 차이는 유의미하게 나타났다. 구체적으로, 사립 유치원 교사들의 교권 인식이 국·공립유치원 교사들보다 높은 것으로 나타

났다. 이러한 결과는 사립유치원 교사의 교권 인식에 대해 연구한 양다경(2017), 임승렬(2007)의 연구에서 교사들은 교직 활동을 원활히 수행하기 위해 보장받아야 하는 법적 및 제도적인 교권에 대한 관심과 인식이 부족하고 교권에 대한 인식이 부족하여 교사들은 이에 대한 이해도가 낮을 수밖에 없다는 부분과 반대되는 결과이다. 본 연구의 결과가 과거 선행연구와 다르게 나타난 이유는 사립유치원 교사들이 국공립 교육기관의 교사들에 비해 상대적으로 신분의 보장이 부족하여 그들의 권리가 침해되었던 경험이 많고, 이에 대한 법적 문제를 해결해야 하는 경우가 많으므로 사립유치원 교사들이 교권에 대한 이해 수준이 높아진 것으로 유추할 수 있다(이정희, 2020). 따라서, 교육기관의 유형에 따라 교사들의 교권 인식이 다를 수 있음을 감안하여 교육 정책 수립이나 교육 환경 개선 시에는 교육기관의 특성이 고려되어야 하며, 교사들의 교권 인식을 높이기 위해서는 교육기관의 운영 방식과 교육환경을 개선하는 정책이 필요하다.

둘째, 유치원 교사의 배경변인에 따른 교수효능감의 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 이러한 결과는 학력, 경력, 근무기관 유형은 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다는 이애라(2021)의 연구와 일치하며, 이는 교사 배경변인과 상관없이 동질 하게 인식하고 있다는 것을 시사한다.

셋째, 유치원 교사의 배경변인에 따른 교직 헌신의 차이는 연령이나 최종 학력, 교육경력에 따른 유의미한 차이는 보이지 않았으나 교육기관 유형에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로, 사립유치원 교사들의 교직 헌신이 국·공립유치원 교사들보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 국·공립유치원 교사에 비해 사립유치원 교사의 헌신도가 더 높게 나타난 이정희(2020)의 연구와 일치한 결과이다. 이정희(2020)에 따르면, 교사의 교직 헌신의 차이는 자율성, 적극적인 지원, 교사 간 협력 시스템, 교육 시설 및 환경, 경제적 보상, 그리고 교사의 교육철학에 따라 다르게 나타난다고

하였다. 그리고 사립유치원 교사는 국·공립 기관의 교사들보다 성직자적
교육관을 지닌 경우가 많다고 하며, 이러한 차이는 교직 헌신의 하위요인
중, 교육애에 영향을 미친다고 논하였다. 따라서 본 연구의 대상자는 주로
사립유치원 교사들로 구성되어 있으며, 이는 교사가 지니는 교육관 또는 신
념에 따라 유치원 교사들의 교직 헌신도에 차이가 나타난다는 것을 시사한
다.

2) 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감, 교직 헌신의 관계

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신 간의 관계를 살펴본
결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 교권 인식과 교직 헌신의 관계를 살펴본 결과, 유의
미한 정적상관관계로 나타났다. 이러한 결과는 유치원 교사들이 교권 개념
을 명확히 이해하고 체계적인 유아교육의 법적 근거를 구축하는 과정과 자
신의 권리와 의무에 대한 법적 근거를 이해하는 것이 교직 헌신에 핵심적이
라고 제안한 박은혜(2016)와 일치한 결과이며, 이는 교사가 자신의 권리에
대해 바르게 이해하고 교사의 처우나 복지가 사회적으로 잘 보장될 때 교직
헌신도 함께 높아질 수 있다는 것을 시사한다.

교사의 교권 인식의 하위변인과 교직 헌신의 하위변인 간에도 유의미한
상관관계가 나타났다. 먼저, 교사의 교권 인식과 교직 헌신 하위변인의 열
정, 전문성, 교육애 순으로 높은 정적상관관계를 보이고 있었다. 특히, 교직
헌신의 열정과 전문성이 높은 상관관계를 보였는데, 이는 교사들이 자신의
권한과 책임을 인식할수록 유치원 교사 자신이 속한 교직에 더욱 열정적이
고 전문적일 수 있다는 것을 시사한다(이정희, 2020). 그리고 교권 인식의
하위요인 중, 교권보장실태 재산권, 교권 이해, 교권보장실태 교육권, 교권보

장실태 신분·지위권, 교권 인식은 교직 헌신과 유의미한 상관관계가 나타났다. 특히, 교권보장실태의 재산권과 높은 정적상관관계를 보였는데, 이는 교사가 자신의 소유물 또는 자신의 재산에 대한 보장을 받으며 교육 업무를 수행될 때, 업무에 안정감을 느끼고 효과적으로 수행한다는 것을 시사한다(이정희, 2020).

둘째, 유치원 교사의 교수효능감과 교직 헌신의 관계를 살펴본 결과, 교사의 교수효능감과 교직 헌신 간에는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

그러나 하위요인 간의 상관관계에서는 서로 다른 상관관계가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 교수효능감의 하위 요인 중, 일반적 교수효능감과 교직 헌신 간에는 정적상관관계가 나타났고, 개인적 교수효능감과 교직 헌신 간에는 부적상관관계로 나타났다. 이러한 결과는 교사의 교수효능감의 하위 변인과 교직 헌신 간의 관계에서 모두 정적상관관계로 나타난 선행연구들(김선희, 2013; 김연운, 2020; 김정효·허서영, 2007; 이연희, 2019; 이주연, 2013; 안혜란·김세곤, 2018; 허서영, 2007; 황홍선, 2021)과는 다른 결과이다. 본 연구 결과가 기존 연구들과 다르게 나타난 이유는 문태형(2010)의 연구를 통해 유추해 볼 수 있다. 문태형(2010)은 교사의 교육경력에 따라 개인적 교수효능감이 달라진다고 논의하며, 고경력 교사일수록 개인적 교수효능감이 높다고 하였다. 그러나 본 연구의 대상자는 주로 25세 이하의 저경력 교사들로 이루어져 있다. 이는 대상자의 경력이 상대적으로 낮기 때문에 기존 연구들과는 다른 결과가 나타난 것으로 해석할 수 있다.

그러나 교사의 교수효능감과 교직 헌신의 하위 요인 전문성, 교육애, 열정과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

셋째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감의 관계를 살펴본 결과, 유의미한 정적상관관계로 나타났다.

하위변인 간의 상관관계를 살펴보면 먼저, 교권 인식의 하위요인 중, 교권 인식, 교권보장실태 교육권이 교사의 교수효능감과 정적상관관계를 보였으며, 이러한 결과는 교사의 교권 인식 향상이 교사의 조직몰입에 영향을 주어 학생의 자기효능감과 교사의 효능감에도 영향을 미칠 것이라고 제언한 이의준(2016)의 연구와 유사한 결과이다. 이는 교사의 교권 인식이 높을수록 교수효능감도 높다는 것을 시사한다. 다음, 교사의 교권 인식과 교수효능감의 하위요인에도 유의미한 상관관계가 나타났다. 구체적으로, 교사의 교권 인식과 교수효능감의 하위요인 중, 일반적 교수효능감 간에는 정적상관관계로 나타났다. 이러한 결과는 이병선(2020)의 연구와 일치하며, 이병선(2020)은 교사가 교육에 대한 교권을 잘 실행하기 위해서는 전문성을 실현할 수 있는 역량과 전문적인 지식을 갖추어야 된다고 하였다. 이렇게 전문성이 갖추어진 교사는 교수효능감의 하위요인 중 교육 전문가로서 가지는 자신감을 의미하는 일반적 교수효능감과도 관련되며, 이는 교사 자신이 전문가로서 교육에 대한 자신감이 높아질수록 교권 인식이 향상된다는 것을 시사한다. 한편, 교사의 교권 인식과 교수효능감의 하위요인 중, 개인적 교수효능감 간에는 부적상관관계가 나타났다. 이러한 결과는 교사의 교권인식이 교사 개인의 자기효능감에 미치는 영향을 강조한 이의준(2016)의 연구와는 반대되는 결과이다. 이는 교사의 교권 인식이 높을수록 교사 개인의 신념이나 가치관에 대한 자신감은 낮아진다는 것을 의미하며, 교사가 명시되어 있는 권위에 너무 의존하게 되면 자신의 개인적인 능력과 자신감이 저해될 수 있을 것을 시사한다.

3) 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과, 교권 인식과 교수효능감 두 변인 모두 교직 헌신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교사의 교권 의미 이해와 교육권 보장 인식이 전문성과 교육애에 유의미한 영향을 미쳤다는 연구(이정희, 2020)와 교사의 교권인식이 교사의 효능감이 조직헌신에 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구결과(이연희, 2019)와 일치한 결과이며, 이는 유치원 교사들의 교직 헌신을 높이기 위해서는 교사들이 자신의 권리와 역할을 인식하고, 자신의 교수 능력을 향상하는데 필요한 자신감과 신뢰를 가지고 있어야 한다는 것을 시사한다. 따라서, 교육 관련 기관은 교사들의 교직 헌신을 촉진하기 위해 교사들의 교권 인식과 교수효능감을 강화하기 위한 정책과 프로그램을 개발하고 지원이 필요하다.

둘째, 교사의 교권 인식의 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과, 교권 인식의 하위요인 중, 교권보장실태 재산권, 교권 인식, 교권보장실태 교육권, 교권보장실태 신분·지위권 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교권의 하위요인 중, 교권 이해와 교권 인식, 교육권 보장이 교직 헌신의 교육애에 영향을 미치고, 교권 이해와 교육권 보장은 교직 헌신의 전문성에 유의미한 영향을 미치며, 교권 인식과 신분·지위권 보장은 교직 헌신의 열정에 영향을 미친다고 밝힌 이정희(2020)의 연구와 일치한 결과이다. 본 연구에서는 특히, 교사의 재산권에 대한 교권보장실태가 교사의 교직 헌신에 가장 높은 설명력을 보였다. 이는 유치원 교사들의 수당 또는 보수가 보장되고 존중받는다라는 인식이 교사들의

교직에 대한 헌신에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사한다. 따라서, 교육의 질을 결정하게 되는 유치원 교사의 교직 헌신을 위해서는 교사들의 경제적 안정성을 높이기 위한 정책적 노력이 요구된다.

셋째, 유치원 교사의 교수효능감 하위요인이 교직 헌신에 미치는 영향에 대하여 살펴본 결과, 교수효능감 하위요인 중, 일반적 교수효능감이 교사들의 교직 헌신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유치원 교사의 전문성 인식 수준을 높이기 위한 지원들은 교사의 교수몰입 및 교직헌신에 긍정적인 영향을 미친다는 신연정(2018)의 연구결과와 유사하다. 즉, 교육 전문가로서 갖는 유치원 교사의 자신감은 교사가 유아, 환경, 수업에 대해 열정을 갖는 교직 헌신에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사한다. 따라서, 교사들의 전문성을 높이기 위한 교육 및 연수, 교사 지원 프로그램은 교사들의 교수효능감에 영향을 미치게 되며, 이는 교직 헌신을 촉진한다. 이를 참고하여 교사 교육 및 교사들의 전문성 개발을 위한 정책 및 실무 방향성을 고려해야 한다.

2. 결론 및 제언

1) 결론

본 연구에서 논의된 결과를 종합하여 얻은 결론을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 유치원 교사의 교권 인식, 교수효능감 및 교직 헌신의 일반적인 경향을 살펴본 결과 교사는 자신의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신에 대하여 전반적으로 평균보다 높은 수준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 교사의 배경 변인 중, 교사의 기관유형별로 교권 인식과 교직 헌신에 차이가 있었다.

둘째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감 및 교직 헌신의 상관관계를 살펴본 결과, 각 변인 간의 유의미한 정적상관관계를 보였다. 다만, 교사의 개인적 교수효능감과 교직 헌신은 부적상관관계를 보였고, 교사의 교권 인식과 개인적 교수효능감 역시 부적상관관계를 나타내고 있었다. 한편, 교수효능감과 교직 헌신의 하위요인은 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

셋째, 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 교직 헌신에 대해 교사의 교수효능감, 교권 인식의 순으로 두 변인 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 두 변인의 하위요인 별로 분석하면, 교직 헌신과 교수효능감의 하위요인 중, 일반적 교수효능감이 유의미한 영향을 미치고 있으며, 교권 인식의 하위요인 중에서는 교권보장실태의 재산권, 교권 인식, 교육권, 그리고 신분·지위권 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 바탕으로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 현재 교사가 해야 할 의무와 인간으로서의 권리에 대해 되새기는 사회적 분위기와 학문적 관심에 따라, 중요하게 인식되고 있는

‘교권’에 대한 연구를 유치원 교사를 대상으로 진행했다는 점에서 의의가 있다. 이에 본 연구는 교사의 권리와 책임이 균형 있게 이해되고 존중받을 수 있는 사회적 분위기를 조성할 수 있도록 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 교직 헌신에 영향을 주는 변인으로 교사의 교권 인식과 교수효능감을 살펴보았다는 점에서 의미가 있다. 교육의 질 향상에 있어 필수적인 교사의 교직 헌신에 대해 교권 인식과 교수효능감은 유의한 영향을 주는 변인임을 확인하였고, 각각의 하위요인에서는 부분적으로 영향을 주었다. 이는 유치원 교사들의 교직 헌신 향상을 위해 교사의 교권 인식과 교수효능감에 중점을 둘 필요성이 있음을 시사한다.

2) 제언

결론 및 시사점을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 지역 한정성을 극복하기 위해 연구 범위를 확대하는 것이 필요하다. 서울, 경기 외의 다른 지역도 포함하여 연구를 진행함으로써, 교사들의 성향과 기관 문화의 지역별 차이를 파악하고, 연구결과를 보다 다양한 교사 집단에 대한 것으로 만들어, 일반화의 한계를 극복해야 할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 교사가 직접 작성하는 자기 보고식 연구 도구를 활용하여 설문조사를 실시하였으나 이로 인해 깊이 있는 원인과 현상에 대한 탐구에 한계가 있다. 따라서, 향후 연구에서는 유치원 교사들의 교권 인식, 교수효능감, 그리고 교직 헌신 등을 보다 심층적으로 이해하기 위해 개별 면담 및 관찰과 같은 심층적인 연구방법을 활용할 필요가 있다. 이러한 방법은 보다 풍부한 학문적 이해와 일반화하는데에 기여할 것으로 기대할 수 있다.

셋째, 본 연구는 유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향을 조사하였다. 그러나 교권과 관련된 다른 변인에 대한 연구가 부족하므로, 교사의 교권과 함께 교직 헌신에 영향을 미치는 다른 변인을 파악하기 위한 후속 연구가 필요하다. 이러한 연구는 교사의 교권 이론과 실제 교실 상황 간의 상호작용을 보다 깊이 있게 이해하고 교사들의 효능감을 올려, 교사들의 열정에 기여할 것으로 기대한다.

참고문헌

- 강계향 (2012). 공립유치원교사의 임파워먼트와 교직헌신도와의 관계. 경인교육대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 강명숙 (2010). 교권보호방안및교권보호헌장제정연구. 배재대학교 산학협력단. 경기도교육청.
- 강소진 (2022). 유아 교사의 교사효능감과 유치원 조직문화가 직무만족도 및 행복감에 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 강정은, 송다영 (2010). 보육교사의 교사효능감에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 한국여성정책연구원, 79, 81-114.
- 고미경 (2007). (전문성향상을 위한)유아교사론. 서울: 창지사.
- 고은영 (2023). 유아교사의 회복탄력성이 전문성 발달수준에 미치는 영향에서 교사효능감의 매개효과. 한국영유아보육학, 138, 99-127.
- 고전 (2012). 교권보호 법제화의 쟁점과 과제. 교육행정학연구, 30(4), 53-72.
- 곽가빈 (2021). 보육교사의 교권에 대한 영아반교사와 유아반교사의 신념 및 실태인식 비교. 신라대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 곽희경 (2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 국립국어원 (1999). 표준국어대사전(상).
- 김권영 (2014). 유아교사의 임파워먼트와 교수효능감이 교사-유아 간 상호작용에 미치는 영향. 경기대학교교육대학원. 석사학위논문.
- 김두성 (2008). 초등학교 교사의 교직헌신도와 교사효능감과의 관계. 한양대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 김명란 (2016). 보육교사의 자아탄력성과 교사효능감이 조직헌신에 미치는 영향 연구 : 직무스트레스의 매개효과. 서남대학교 대학원. 박사학위논문.

- 김명희 (2011). 보육교사의 성인애착, 효능감, 훈육방식과 유아의 적응간의 관계. 동덕여자대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김명희, 박혜경 (2014). 보육교사의 성인애착, 효능감, 훈육방식과 유아의 문제 행동 간의 관계 연구. 유아교육·보육복지연구, 18(1), pp.155-186.
- 김미경 (2022). 조직공정성이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향 분석 : 조직지원의 매개변수 역할을 중심으로. 경기대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김선옥 (2022). 유아교사의 그릿과 교수효능감이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김선희 (2013). 통합유치원 교사의 교직관, 교사효능감, 교직헌신도에 관한 연구. 대구대학교. 석사학위논문.
- 김순남 (2000). 유아교사 교사의 교사효능감에 따른 역할수행에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김시연, 오재연 (2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들 간의 구조분석. 열린유아교육연구, 19(5), 23-50.
- 김아영, 차정은 (2003). 교사효능감 및 학생의 학업적 자기효능감이 학업성취도에 미치는 영향에 대한 다중 분석. 교육심리연구, 17(2), 25-43.
- 김연운 (2020). 교감의 감성적 리더십, 교사 효능감, 교직헌신의 구조적 관계. 신라대학교 일반대학원. 박사학위논문.
- 김연하, 김양은 (2008). Bandura의 교사 자기 효능감 척도(Teacher Self-efficacy Scale) 요인구조 분석. 유아교육연구, 28(2), 169-191.
- 김영미 (2007). 어린이집 교사의 의사결정 참여정도와 교사효능감에 관한 연구. 동아대학교. 석사학위논문.
- 김영신 (2010). 초등학교 교사의 공무원 연금제도에 대한 만족과 교직헌신의

- 관계. 부산대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김영희 (2022). 유아교사가 지각한 원장의 진성리더십, 사회적지지, 교직원
신, 교사효능감과 행복감 간의 구조적 관계. 강원대학교 대학원 박사
학위논문.
- 김원희 (2014). 공립유치원 교육과정반 교사와 방과후과정반 교사의 직무스
트레스 및 교직원신에 관한 연구. 전남대학교 교육대학원. 석사학위
논문.
- 김유정 (2005). 교사효능감 관련 연구들의 연구 동향 및 관련 변인 고찰. 인문
사회교육연구, 8, 1-17.
- 김유정 (2022). 유아교사의 전문성과 놀이신념이 놀이교수효능감에 미치는
영향. 광주여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정래 (2014). 기획특집: 교권과 학생 인권 : 권리와 권위의 차원에서 본 교
권의 의미. 교육철학, 52, 1-27.
- 김정숙, 박진아 (2022). 2022~2027 유치원 교사 수요 추계. 육아정책연구,
16(2), 53-77.
- 김정효, 허서영 (2007). 인성개발 효능감과 교직원신도와와의 관계: 초등교사를
중심으로. 초등도덕교육 0.25 (2007): 65-88.
- 김주희 (2010). 유아교육기관 조직풍토와 교사효능감의 관계. 경원대학교 교육
대학원. 석사학위논문.
- 김지은 (2005). 교사의 교직원신도와 직무만족도와의 관계연구. 한양대학교.
석사학위논문.
- 김진미 (2017). 전문적 학습환경, 반성적 사고, 교사효능감, 유치원 교사 전
문성 간의 구조적 관계 분석. 고려대학교 대학원. 박사학위 논문.
- 김현주 (2005). 사립유치원 교사 문화의 특질: 어느 사립유치원 교사들의 이
야기. 중앙대학교대학원. 박사학위논문.

- 김희영, 홍지명 (2017). 유아교사의 교직헌신도와 직무만족과의 관계에서 교사 효능감의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 17(19) 245-261.
- 노은아 (2012). 공공형 어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 배경변인 및 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 울산대학교 대학원. 석사학위논문.
- 노종희 (2004). 초·중등교사의 교직헌신의 개념화 및 측정도구 개발. 교육행정학연구, 22(2), 215-232.
- 노푸른 (2023). 유아교사의 자아존중감과 교사효능감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과. 부산대학교 대학원. 석사학위논문
- 류운석 (2008). 유치원 교사의 교사효능감 수준 분석. 한국영유아보육학, 52, 43-62.
- 문태형 (2010). 유아교사효능감 및 자기결정권 동기가 조직헌신간의 관계. 유아교육학논집, 14(6), 535-556
- 민혜영 (2010). 보육교사가 지각한 시설장의 리더십 및 의사결정 유형과 교사 효능감 간의 관계 연구. 한국보육지원학회지, 13, 101-115.
- 박광은 기자 (2023). “경찰, 서이초 교사 '연필 사건' 학부모 소환...갑질 의혹 조사” 뉴시스. 2023. 7. 24
https://www.newsis.com/view/?id=NISX20230724_0002388772&cid=10201
- 박미경 (2012). 근거이론에 의한 유아교사의 다문화교육 효능감 형성과정 분석. 이화여자대학교 대학원. 박사학위논문.
- 박미영 (2017). 유치원 교사의 교권 및 교권침해에 대한 인식. 부산교육대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 박민아 (2020). 교사의 사회정서역량 및 교사효능감이 유아-교사관계에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 박선영 (2022). 유아교사의 과학적 지식수준과 과학교수효능감 및 과학교수

- 적극성. 이화여자대학교 대학원. 석사학위논문.
- 박선화 (2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구. 목포대학교 대학원. 석사학위논문.
- 박은혜 (2016). “차별받는 교권, 유치원 교사의 눈물” 한국교육신문. 2016. 8. 1
<https://www.hangyo.com/news/article.html?no=78398>
- 박효경 (2023). 유아교사의 교권인식과 유아권리인식이 유아권리준중 실행에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 박희영 (2014). 예비유아교사의 교직 적성 및 교직 선택 동기가 교사 효능감에 미치는 영향. 성신여자대학교 대학원. 석사학위논문.
- 백명희 (1977). 한국 교원의 권리·의무에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원. 박사학위논문.
- 변연화 (2024). 영유아 교사의 행복감 관련 변인의 구조 분석. 인천대학교 대학원. 박사학위논문.
- 변연화, 황성온 (2021). 영유아교사의 행복감 관련 연구동향 분석: 학술지 및 학위논문을 중심으로. 유아교육학논집, 25(6), 145-167.
- 변예지 (2018). 유치원 교사의 교직헌신에 원장의 감성리더십, 동료교사의 정서적지지, 교직선택 동기가 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원. 석사학위논문
- 서유영 (2016). 유아의 기질과 교사효능감이 교사-유아관계에 미치는 영향. 칼빈대학교 대학원. 석사학위논문.
- 서은희 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도와의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 선민영, 이주미, 장유진 (2023). 영유아교사의 자기자비가 교사효능감을 매개로 교사-유아 관계에 미치는 영향. 한국유아교육연구, 25(1), 52-71.
- 성유진. (2014). 어린이집 원장의 카리스마 리더십과 교직헌신성과의 관계. 한

- 성대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 송영미 (2016). 영유아 교사의 권리와 의무에 관한 유치원교사와 보육교사의 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 송재숙 (2019). 교권침해에 대한 유치원 교사와 학부모의 인식 및 교권침해 실태. 덕성여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 신샘나 (2012). 교사직무만족도에 따른 교사효능감의 차이. 전북대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 신연정 (2018). 유치원 교사의 교직 전문성 인식이 교수몰입 및 교직헌신에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 신은정 (2016). 경력에 따른 유아교사의 자아탄력성, 자기결정성이 유아교사 효능감에 미치는 영향. 어린이문학교육연구, 17(4), 511-535.
- 신인정 (2020). 보육교사에 대한 어머니의 교권인식 수준과 어머니-교사 관계 및 교사 역할기대의 관계. 아주대학교. 석사학위논문.
- 신인정, 곽승주 (2021). 보육교사에 대한 어머니의 교권인식 수준과 어머니-교사 관계 및 교사역할기대 간 관계. 인문사회 21, 12(6), 3381-3396.
- 신정순 (2018). 사립유치원 교사의 교사효능감과 사회적지지가 직무만족도에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 심윤희 (2007). 유아교육기관원장의 변혁적지도성과 교사의 교직헌신이 교사 효능감에 미치는 영향. 한양대학교 대학원. 석사학위논문.
- 안상미 (2002). 유아교사의 교사효능감에 따른 교사-유아 상호작용. 이화여자 대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 안수정 (2022). 유아교사의 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향 - 유머 감각의 매개효과 중심으로. 창신대학교 대학원. 석사학위논문.
- 안영애 (2014). 공립유치원교사 헌신에 영향을 미치는 변인 연구. 한국교원대학교 교육대학원. 석사학위논문.

- 안정은 (2019). 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감, 교직헌신도가 전문성 발달에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 안혜란 (2018). 유아교사의 교사효능감과 교직헌신의 관계에서 셀프리더십의 매개효과. 동국대학교. 석사학위논문.
- 안혜란, 김세곤 (2018). 유아교사의 교사효능감과 교직헌신의 관계에서 셀프리더십의 매개효과. 교육연구 3.1 : 23-42.
- 양다경 (2011). 교권에 대한 유치원과 초등학교 교사의 인식 비교. 경성대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 양다경 (2017). 사립유치원 교사의 교권 인식과 경험. 경성대학교. 박사학위논문.
- 양다경, 이연승 (2012). 교권에 대한 유치원과 초등학교 교사의 인식비교. 어린이미디어 연구. 11(1), 25-51.
- 여선혜 (2020). 영유아교사의 자연생태계 인식과 생태유아교육효과 인식의 관계에서 교사효능감의 매개효과. 동국대학교 대학원. 석사학위논문.
- 오가영 (2021). 유아교사의 감사성향에 따른 교사효능감과 자아존중감의 관계. 부산대학교 대학원. 석사학위논문.
- 오경민 (2019). 유아교사의 임파워먼트와 유아교육기관의 조직문화가 유아교사의 교직헌신에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오유진 (2008). 보육교사의 직무스트레스와 교사효능감 간의 관계.
- 왕지선 (2011). 유치원 교사의 셀프리더십과 교사효능감의 관계. 명지대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 원철호 (2010). 보육교사가 지각한 보육시설장의 변혁적 지도성과 보육교사의 교직헌신에 관한 연구. 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.
- 유승연 (2015). 유아교사의 내적실행모델과 교사효능감 및 교직헌신도. 경희대학교 일반대학원. 석사학위논문.

- 윤분옥 (2016). 유아교사의 셀프리더십이 교직헌신에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.
- 윤은영 (2003). 유치원 교사의 효능감과 의사결정 참여영역에 관한 연구. 경기 교육논총, 12, 157-185.
- 이경애 (2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석. 동의대학교 대학원. 박사학위논문.
- 이경화 (2016). 보육교사의 교사효능감이 상호작용적 교수의도에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이기숙 (1992). 유아교육과정. 서울: 교문사.
- 이난별 (2020). 유치원과 초등학교 교사의 권익 관련 연구동향 비교분석. 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이도경 (2012). 교사가 지각한 유아교육기관 원장의 변혁적 지도성과 교직헌신 성과의 관계. 한성대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이명옥 (2015). 교사가 인식한 유치원 원장의 리더십 유형이 교직헌신에 미치는 영향: 변혁적, 감성적, 거래적 리더십을 중심으로, 이화여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이미경 (2014). 유아교사의 교직윤리의식이 교직헌신과 교사효능감에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이배 (2018). 교사효능감이 유치원 교사 전문성에 미치는 영향. 전남대학교. 박사학위논문.
- 이병선 (2020). 유치원교사의 전문성, 심리적 소진, 원장의 진성리더십이 교사의 교권실행에 미치는 영향. 대구대학교 대학원. 박사학위논문.
- 이분려 (1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사효능감과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이선님 (2010). 유치원 교사의 직무만족과 교직헌신의 관계연구. 전북대학교

교육대학원. 석사학위논문.

- 이성은 (2005). 초등교사의 교육헌신도에 관한 문화 기술적 연구. 열린교육 연구, 13(1), 25-44.
- 이성희, 박영신 (2007). 보육교사의 교사효능감과 직무만족도에 관한 연구. 열린유아교육연구 12.1: 31-50.
- 이승은 (2016). 유아교육에서 교권관련 쟁점과 과제에 대한 토론문 2. 한국 교육학회, 131-135.
- 이애라 (2021). 유아교사의 자기효능감과 사회적지지가 변화몰입에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이연희 (2019). 보육교사의 자아탄력성, 교사 효능감, 직무만족도가 조직헌신에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이예진 (2018). 보육교사의 임파워먼트와 교사효능감이 조직효과성에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이우경 (2021). 교사의 정서노동이 교사효능감 및 직무만족도에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이윤경 (1998). 유치원교사의 직무만족도 및 물리적 근무환경과 조직헌신성과의 관계 연구. 유아교육연구, 18(1), 223-241.
- 이의준 (2016). 교사의 학습권과 교권에 대한 인식이 자기효능감에 미치는 영향. 湖南大學校. 박사학위논문.
- 이자성 (2009). 경남의 교권침해 실태 및 시사점. 창원: 경남발전 연구원.
- 이정현 (2011). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스의 관계 연구. 인천대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이정화 (2011). 초등교사의 교권 인식과 교직 헌신도의 관계 연구. 서울교육 대학 교육대학원. 석사학위논문.
- 이정희 (2020). 유아교사의 교권 인식이 교직헌신에 미치는 영향. 총신대학

교 교육대학원. 석사학위논문

- 이주연 (2013). 유아교사의 사고양식과 인성개발 효능감이 교직헌신도에 미치는 영향. 석사학위논문 충남대학교 교육대학원.
- 이주현. (2019). 유아교사의 교수효능감 및 교수몰입이 교사-유아상호작용에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이형기 (2002). 교사의 헌신도와 직무만족도와의 관계. 한양대학교. 석사학위논문.
- 이혜성 (2012). 유치원 교원의 법적 지위에 관한 인식. 인제대학교 대학원, 석사학위논문.
- 이혜원 (2008). 유아교사의 개인적 변인과 교사효능감과의 관계에 대한 연구. 아동학회지, 29(2), 139-153.
- 임승렬 (2007). 교원의 권리와 의무에 관한 유치원 교원의 인식 수준에 관한 연구
- 임승렬, 김연미, 이은정 (2014). (영유아 교사를 위한) 보육교사론. 경기: 파워북.
- 임재택, 황해익 (1995). 영유아 관찰 및 평가. 서울: 양서원.
- 임혜영 (2004). 초등학교 조직 문화와 교사의 조직헌신도와의 관계. 건국대학교. 석사학위논문.
- 임효경 (2024). 사립유치원 교사가 경험하는 학부모 민원 사례 및 인식. 중앙대학교 대학원. 석사학위논문.
- 장미아 (1996). 유치원 교사의 직무스트레스와 대처방법. 이화여자대학교대학원. 석사학위논문.
- 장영숙 (2012). 공립과 사립 유치원 교사의 임파워먼트와 직무만족도가 교직헌신에 미치는 영향 비교. 열린유아교육연구, 17(4), 1-21.
- 장종윤 (2010). 보육교사가 지각하는 영아의 기질과 교사효능감이 교사-영아

- 상호작용에 미치는 영향. 성균관대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 장지영 (2017). 공립병설유치원 교사의 보람과 어려움. 중앙대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 전성연 (2001). 교수-학습의 이론적 탐색. 서울: 원미사.
- 전세란 (2018). 학생인권과 교권과의 관련성에 대한 교사 인식 연구. 성공회대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 전유진 (2009). 유아교육기관 원장의 변혁적 리더십과 교사 임파워먼트가 조직헌신에 미치는 영향. 한양대학교 대학원. 석사학위논문.
- 전희정 (2019). 보육교사가 지각한 교권수준과 직무만족도, 교사-영유아 상호작용 사이의 관계. 아주대학교 대학원. 석사학위논문.
- 정광희, 박상완, 김병찬 (2009). 교사헌신의영향요인에대한탐색적연구 한국교육, 36(1), 95-123.
- 정미영 (2011). 유아교사의 창의성, 교사효능감과 성격유형과의 관계 연구. 인천대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 정숙형 (2002). 교권확립을 위한 법적근거와 교권침해사례분석. 경북대학교 대학원. 석사학위논문.
- 정영희 (2002). 사립유치원 교사들의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 관한 연구. 성균관대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 정유진 (2018). 유아교사 직무수행 효능감 검사 개발 및 타당화 연구. 전남대학교. 박사학위논문.
- 정주리 (2017). 유아교사의 교권실행 실태와 유아교사의 영유아권리존중 실행과의관계. 덕성여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 정지은, 이유미 (2020). 보육교사의 전문성 수준에 따른 교사-유아 상호작용 수준과 보육교사의 교사권리 존중 인식. 한국보육학회지, 20(1), 17-29.

- 정지현, 문선화 (2004). 리더십의 측면에서 분석한 영유아 보육 및 교육기관장들의 역할 인식에 관한 질적 연구. 한국영유아보육학회, 39, 253-283.
- 정진희. (2015). 교사의 효능감과 원장의 리더십이 교사의 직무스트레스에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 정현주 (2008). 유아교사들의 교사효능감에 및 역할수행 연구. 동아대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 정희정 (2022). 2019개정 누리과정에 대한 교사 인식이 유아 교사 민감성에 미치는 영향 : 교사효능감의 매개효과를 중심으로. 경희대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 조아라 (2023). 유아교사의 여가만족이 심리적 안녕감과 교사효능감에 미치는 영향. 동국대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 조영옥 (2015). 유아교사의 의사결정 참여도와 정서지능이 교사 효능감에 미치는 영향. 가톨릭관동대학교. 박사학위논문.
- 조혜영 (2009). 초등학교 교사의 교직헌신도와 직무만족과의 관계, 한양대학교 대학원. 석사학위논문.
- 진하연 (2023). 유아교사의 교사효능감이 유아의 놀이성에 미치는 영향 : 교사 전문성 인식의 매개효과. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 차주경 (2011). 사립유치원 교사의 이직 경험에 대한 내러티브 탐구. 부경대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 채정연 (2020). 교직경력에 따른 유아교사의 셀프리더십, 임파워먼트 및 조직 공정성 인식이 교직헌신에 미치는 영향. 대구대학교. 박사학위논문.
- 천오형 (2004). 교사의 교육권, 생존권, 노동권에 관한 연구. 동아대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 천호희 (2008). 교사의 학생징계권에 관한 연구. 한국외국어대학교. 석사학위논문.

- 최연우 (2023). 유아교사의 감성지능이 역할수행에 미치는 영향 : 심리적 안녕감 및 교사효능감의 매개효과. 숭실대학교 대학원. 박사학위논문.
- 최유진 (2022). 유아교사의 교수 창의성과 다문화 감수성이 다문화 교사효능감에 미치는 영향. 군산대학교 대학원. 석사학위논문.
- 최은정, 곽은순 (2017). 신문과 TV뉴스에 나타난 보육교사의 신뢰이미지 분석. 열린유아교육연구, 22(6):95-117
- 최인재 (2013). 교권에 대한 교사 기대와 현실 간의 차이 연구. 한국교원대학교 대학원. 석사학위논문.
- 최지원 (2023). 유아교사의 감사성향과 회복탄력성 및 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 부산대학교 대학원. 석사학위논문.
- 최혜옥 (2006). 중학교 교사의 교직헌신도가 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 표시열 (2000). 21세기 교사의 법적·사회적 지위. 한국교원교육학회, 17(1). 119-154.
- 하예은 (2020). 영유아교사가 지각한 교권수준이 영유아권리존중 실행에 미치는 영향. 한양대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 한국교원단체총연합회 (2006). 교권 침해 예방 및 교권 보호에 관한 제도 개선 방안 보고서. 서울: 한국교총.
- 한국교원단체총연합회 (2010). 2010년 교권회복 및 교직상담 활동 실적 보고서.
- 한국교원단체총연합회 (2023). 제42회 스승의 날 기념 교원 인식 설문조사 결과.
- 한상미 (2019). 어린이집 교사의 교권 및 교권침해에 대한 인식과 실태. 부산교육대학교. 석사학위논문.
- 허서영 (2007). 초등교사의 인성개발 효능감과 교직헌신도와의 관계. 이화여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.

- 허은하 (2018). 유아교사의 전문성수준 및 직무만족도가 교수효능감에 미치는 영향. 인천대학교. 석사학위논문.
- 현정원, 이해균 (2011). 시각장애학교 교사의 교수효능감과 교직헌신도의 관계. 시각장애연구, 27(1), 153-177.
- 홍창남 (2006). 교사효능감의 제고 가능성에 대한 실증 분석. 교육행정학연구, 24(4), 161-185.
- 홍화연 (2015). 유아교사의 교직 선택 동기와 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 경희대학교 대학원. 석사학위논문.
- 황보영란 (2012). 유치원 교원의 권리와 의무에 관한 인식 연구. 유아교육연구, 32(5), 375-393.
- 황신숙 (2012). 보육교사의 성취목표성향과 교사효능감 및 교직 헌신도의 관계 연구, 한양대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 황은빈 (2023). 유아교사의 교사효능감과 공감능력이 부모-교사 협력에 미치는 영향. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 황준성 (2014). 법제적 차원에서 본 교권의 의미. 교육철학 52(4), 55-79.
- 황혜익, 탁정화, 김미진 (2013). 유아교사의 교수몰입과 교사효능감이 교사헌신에 미치는 영향. 유아교육연구 33.4 : 95-117.
- 황홍선 (2021). 유아교사의 교직헌신과 교사효능감이 역할수행능력에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. NY: Longman.
- Bandura, A. (1977). self-efficacy: Toward a unifying Theory of Behavioral change. *Psychological Review*, 84 (1), 191-215
- Bandura. A. (1982). Self-effcacy. Mechanismin Human agency. *American.Psychologist*, 33 (1), 344-358

- Bandura, A. (1997). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.) *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp.307-337). NY : H. H. Rreeman.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. New York : W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.) *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp.307-337). NY : H.H Rreeman.
- Berman, P., McLaughlin, N., Bass, G., Pauley, E., & Zellman, G. (1977). *Federal programs supporting education change: Factors affecting implementation and continuation*. Santa Monica, CA: The RAND Corporation.
- Denham, C. H. & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition of the construct and a model for further research. *Educational Research Quarterly*. 6 (1), 3-63.
- Enochs, L. G., & Riggs, I. M. (1990). Toward the development of an efficacy belief instrument for elementary teachers. *Science Education*. 79, 63-75.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentives policies. *Review of Educational Research*, 63 (4), 489-525.
- Gibson, S. & Dembo, M. H.(1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of educational psychology*, 76 (4), 569
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K.(1998). Teacher efficacy: It's meaning and measure. *Review of Educational Research* , 68, 202-248.

Tyree, Jr. A. k.(1996). Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching. *The Journal of Educational Research*, 89 (5), 295-304.

Woolfolk, A. E., & Hoy, W. k.(1990) Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*. 82 (1), 81-91.

ABSTRACT

The effects of kindergarten teachers' teaching rights awareness and teaching efficacy on their dedication to teaching.

Kim Hye Jin
Early Childhood Education Major
Graduate School of
Sungshin University

This study examines the effects of kindergarten teachers' teaching rights awareness and teaching efficacy on their teaching commitment. to help teachers work in a better educational environment. The purpose is to provide implications. Accordingly, this study investigated the impact of early childhood teachers' teaching rights awareness and teaching efficacy on their teaching commitment.

To find out, the following research questions were set.

1. What are the general trends in kindergarten teachers' teaching authority awareness, teaching efficacy, and teaching dedication?
2. What is the relationship between kindergarten teachers' recognition of their teaching rights, teaching efficacy, and teaching dedication?
3. What is the impact of kindergarten teachers' teaching rights awareness and teaching efficacy on their teaching dedication?

This study was conducted at national and public kindergartens and private kindergartens located in Seoul and Gyeonggi-do. An online survey was conducted targeting 555 early childhood teachers. Of these, A total of 267 questionnaires were finally analyzed, questionnaires.

The tool used to find out kindergarten teachers' awareness of teaching rights was based on Yang Da-kyung's (2011) teaching rights. A scale comparing the perceptions of Korean kindergarten teachers and elementary school teachers and Kang Myeong-sook (2010) and Lee Ja-seong (2009) Da-kyung Yang's (2017) research tool modified and supplemented based on the questionnaire was used, and the teaching efficacy To find out the feeling, Heeyoung Park (2014) used a scale. In addition, measuring dedication to teaching In order to determine this, Lee Jeong-hee (2020) used the A scale was used.

The collected data were subjected to statistical analysis using SPSS 26.0, and frequency analysis and new Reliability test, mean and standard deviation, Pearson's correlation analysis, t test and analysis of variance (ANOVA) and multiple regression analysis were performed.

The results obtained in this study are as follows.

First, as a result of examining the general trends in kindergarten teachers' teaching rights awareness, teaching efficacy, and teaching dedication, the average of teachers' teaching rights awareness was higher than the average on a 4-point scale, and teachers' teaching efficacy was perceived on a 5-point scale. It was found that dedication to the teaching profession was perceived as high on a 4-point scale.

Second, as a result of examining the relationship between kindergarten teachers' awareness of their teaching rights, teaching efficacy, and dedication to the teaching profession, first, the relationships between teachers' awareness of their teaching rights and their dedication to the teaching

profession were all found to be positive correlations. Next, no significant correlation was found in the relationship between teachers' teaching efficacy and dedication to the teaching profession, but general teaching efficacy and personal teaching efficacy, which are sub-variables of teaching efficacy, showed positive and negative correlations with teaching dedication, respectively. Meanwhile, no significant relationship was found with the sub-variables of teaching dedication. Lastly, as a result of examining the relationship between teachers' awareness of teaching rights and teaching efficacy, a significant positive correlation was found in the relationship between awareness of teaching rights and teaching efficacy. However, the relationship with general teaching efficacy, which is a sub-variable of teaching efficacy, showed a positive correlation, and personal teaching efficacy showed a negative correlation.

Third, as a result of analyzing the impact of kindergarten teachers' teaching rights awareness and teaching efficacy on their dedication to the teaching profession, it was found that awareness of teaching rights and teaching efficacy had a significant impact on their dedication to the teaching profession. Looking at the sub-variables that affect teachers' dedication to the teaching profession, among the sub-variables of the perception of teaching rights, the status and status rights of teaching rights security, the recognition of teaching rights, the status of teaching rights, the right to education, and the status and status of teaching rights had a significant impact, and the sub-variables of teaching rights were significant. Among the variables, the teacher's general teaching efficacy was found to have a significant impact.

부 록

유치원 교사의 교권 인식과 교수효능감이 교직 헌신에 미치는 영향

안녕하십니까?

저는 성신여자대학교 일반대학원에서 유아교육전공을 하고있는 학생으로 석사학위논문 준비하고 있습니다.

본 설문지는 교권 인식과 교수효능감에 따른 교직 헌신에 미치는 영향을 알아보기 위함입니다. 총 65문항이며 소요시간은 15~20분으로 예상됩니다.

각 문항을 읽어보시고 선생님께서 평소 느끼고 생각하시는 대로 **한 문항에 하나씩 빠짐이 없도록** 솔직하게 응답 해주시면 됩니다. 설문지는 무기명으로 작성되며 연구결과는 연구 종료 시 안전하게 폐쇄기에 의해 처분할 예정입니다. 또한, 연구 목적 이외의 다른 용도로는 활용되지 않음을 약속드립니다.

선생님들의 정성스러운 응답은 유치원 교사의 교권을 위한 소중한 자료가 될 것입니다. 바쁘신 와중에 귀한 시간 내주시어 감사의 말씀드립니다.

성신여자대학교 일반대학원 유아교육과

지도교수: 권 정 윤

연구자: 김 혜 진

*본 조사의 내용은 통계법 제 13조에 의거 비밀 보장되며 통계 목적으로만 활용됩니다.

연구 참여 동의서

참여 동의서에 관련된 내용을 잘 읽으시고 해당되는 곳에 표시를 해주시기 바랍니다.

- 연구의 내용을 이해하였고, 설문조사에 자발적으로 참여할 것을 동의합니다.()
- 본 설문조사에 참여하지 않겠습니다.()

연구절차와 목적을 이해하고 동의하신다면 서명란에 서명해주시길 바랍니다.

본 설문지는 무기명으로 작성되므로 서명란에는 이름을 알아볼 수 없는 사인으로 대체하여도 무관함을 알려드립니다.

서명	
----	--

교사의 배경

※ 각 문항을 읽고 오른쪽 응답 번호에 (✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 연령은?

- ① 25세 이하 ② 26-30세 ③ 31-35세 ④ 36-40세 ⑤ 41-45세
⑥ 46-50세

2. 선생님의 최종학력은?

- ① 2-3년제 대학졸업 ② 4년제 대학졸업 ③ 대학원 졸업이상

3. 선생님의 교육경력은?

- ① 1년미만 ② 1-3년 ③ 3-5년 ④ 5-8년 ⑤ 8-10년 ⑥ 10년 이상

4. 선생님의 교육기관 유형은?

- ① 국·공립유치원 ② 사립유치원

개념 정의

교권	교권의 요소인 ‘교육할 권리로서의 교권’ 과 ‘전문직 종사자로서의 교권’ 을 포함하여 정의한다. 따라서 본 연구에서의 교권은 학교교육에서 교원의 전문성을 존중하고 교원의 경제적·사회적 지위는 및 그 신분을 보장하는 것을 의미한다.
교직 헌신	본 연구에서의 ‘교직 헌신’ 은 노정희(2004)의 정의에 기초하여 ‘유치원 교사들이 교육과 유아 및 교직 자체에 대하여 나타내는 심리적 애착 및 행동특성’ 으로 정의한다.

교권 의미에 대한 이해

※ 각 문항을 읽고 오른쪽 응답 번호에 (✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	교권 의미	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	교권의 의미에 대해 알고 있다.	①	②	③	④
2	교권은 교사의 직업적 권위와 권리라고 본다.	①	②	③	④
3	교권은 교사의 기본적인 권리라고 본다.	①	②	③	④

교권에 대한 인식

※ 각 문항을 읽고 오른쪽 응답 번호에 (✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	교 권	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
4	유치원 교사는 유아들로부터 존경받아야 한다.	①	②	③	④
5	유치원 교사는 학부모로부터 신뢰받아야 한다.	①	②	③	④
6	유치원 교사는 관리자로부터 전문성을 존중받아야 한다.	①	②	③	④
7	교직을 수행하면서 보장받아야 할 권리를 알고 있다.	①	②	③	④
8	교권이 규정되어 있는 법규를 알고 있다.	①	②	③	④
9	교권 침해 시 도움을 받을 수 있는 방법을 알고 있다.	①	②	③	④
10	교권 확립을 위한 교육 관련 단체를 알고 있다.	①	②	③	④

교권 보장 실태에 대한 인식

※ 각 문항을 읽고 오른쪽 응답 번호에 (✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	교권 보장 실태(교육권)	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
11	나는 교권의 기본 권리를 보장받고 있다.	①	②	③	④
12	현재 나는 교권의 교육권에 대한 권리를 보장받고 있다.	①	②	③	④
13	현재 나는 자율적인 학급 교육과정의 편성·운영권을 보장받고 있다.	①	②	③	④
14	현재 나는 교수 학습활동 방법을 자유롭게 선택할 권리를 보장받고 있다.	①	②	③	④
15	현재 나는 유아 평가의 내용과 방법을 자유롭게 선택할 권리를 보장받고 있다.	①	②	③	④
16	현재 유아의 문제 행동에 대한 훈육을 자유롭게 결정할 권리를 보장받고 있다.	①	②	③	④

문항	교권 보장 실태(신분·지위권)	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
17	현재 나는 유치원 교사의 신분·지위권을 보장받고 있다.	①	②	③	④
18	현재 나는 교사의 일반적인 복무(출근, 연가, 병가 등)과 관련한 사항을 공정하게 보장받고 있다.	①	②	③	④
19	현재 나는 학부모로부터 존경과 예우의 권리를 보장받고 있다.	①	②	③	④
20	현재 나는 정부로부터 교사의 사회적 지위를 보장받고 있다.	①	②	③	④
21	교원단체 결성 및 교직단체를 통한 단체교섭이 보장받고 있다.	①	②	③	④

문항	교권 보장 실태(재산권)	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
22	현재 나는 교사로서 보장받아야 하는 교사의 재산 및 경제적 보장을 받고 있다.	①	②	③	④
23	현재 나는 유치원 교사의 자격과 경력, 직무에 따라 보수를 보장 받고 있다.	①	②	③	④
24	현재 나는 법률이 정하는 바에 따라 보수(수당)을 받고 있다.	①	②	③	④
25	현재 나는 직무수행에 소요되는 경비를 실비로 변상받을 수 있는 권리를 보장받고 있다.	①	②	③	④

교수효능감에 대한 인식

※ 각 문항을 읽고 오른쪽 응답 번호에 (✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	교수효능감	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그럴 때도 있다	대체로 그렇다	항상 그렇다
1	유아가 평소보다 적극적으로 활동하는 것은 교사의 노력 때문이다.	①	②	③	④	⑤
2	유아들이 어떠한 분야에 대해 관심을 더 많이 가지게 된 것은 교사가 효과적인 교수방법을 적용했기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
3	유아가 어떤 활동에 관심을 보이지 않은 것은 교사의 교수방법이 적절하지 못하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
4	교사가 효과적인 교수방법을 사용하면, 유아의 부족한 지식은 향상 될 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	몇몇 유아가 어떤 활동에 흥미를 보이지 않은 것이 교사의 탓이라고 할 수는 없다.	①	②	③	④	⑤
6	어떤 활동에 관심이 없었던 유아가 활발한 참여를 하는 것은 교사의 적극적인 지도 때문이다.	①	②	③	④	⑤
7	교사가 교수에 많은 노력을 기울일지라도, 어떤 활동에 대한 유아의 태도는 변하지 않을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	어떤 활동에 대해 유아의 관심과 흥미 정도는 일반적으로 교사에게 책임이 있다.	①	②	③	④	⑤
9	유아의 적극적인 활동 참여는 그 활동에 관함 교사의 교수능력과 직접적인 관련이 있다.	①	②	③	④	⑤
10	유아가 유치원의 활동에 흥미를 많이 보인다는 부모의 반응은 아마도 교사의 적절한 교수 때문 일 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	어떤 활동에 전혀 관심을 보이지 않은 유아에게는 교사가 효과적으로 교수를 해도 영향이 미치지 않는다.	①	②	③	④	⑤
12	교사가 뛰어난 교수능력을 가졌어도 어떤 유아는 동기유발을 시킬 수 없다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내 고자 끊임없이 노력한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 아무리 노력해도 어떤 영역의 활동은 다른 영역의 활동보다 잘 지도하지 못한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 유아들을 효과적으로 지도하기 위한 단계를 알고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

문 항	교수효능감	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그렇 때도 있다	대체로 그렇다	항상 그렇다
16	나는 유아들을 지도하는데 있어서 그다지 유능하지 않은 것 같다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 유아들을 비효과적으로 지도한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 유아들을 지도하는데 필요한 만큼의 지식이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 유아들에게 어떤 활동을 왜 하는지 이해시키는데 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 유아들이 질문을 할 때, 적절하게 대답할 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 유아들을 지도하는 교사로서 필요한 능력을 가지고 있는지 염려된다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 나의 교수능력을 외부 전문가로부터 객관적으로 평가 받는 것이 꺼려진다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 유아가 어려움을 나타낼 때 어떻게 지도해야 할지 몰라 당황한다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 유아의 질문을 수용하고 격려한다.	①	②	③	④	⑤
25	나는 유아들이 어떤 것에 관심을 갖도록 하기 위해서 어떻게 해야 할지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤

교직 헌신에 대한 인식

※ 각 문항을 읽고 오른쪽 응답 번호에 (✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	교직 헌신	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	유치원 교사가 된 것을 자랑스럽게 생각한다.	①	②	③	④
2	유아를 가르치는 일에 만족하고 있다.	①	②	③	④
3	교직은 내 인생에서 최선의 선택이었다고 생각한다.	①	②	③	④
4	유치원 교사로서 계속 근무하고 싶다.	①	②	③	④
5	교육은 어느 일보다 숭고한 일이라고 생각한다.	①	②	③	④
6	유아 개개인의 신체, 정서, 탐구, 언어, 사회성에 최선을 다한다.	①	②	③	④
7	유아 개개인을 하나의 인격체로 대우한다.	①	②	③	④
8	유아 개개인의 인성개발을 최대한 돕는다.	①	②	③	④
9	각 유아들의 특성을 교수·학습에 반영한다.	①	②	③	④
10	유아 개인의 변화와 발달에 대하여 항상 관심을 기울인다.	①	②	③	④
11	유아의 다양한 경험을 위해 흥미 위주의 연계 프로그램을 자주한다.	①	②	③	④
12	유아들이 스스로 문제를 해결할 수 있도록 적극적으로 돕는다.	①	②	③	④
13	수업능력 향상을 위해 각종 연수 프로그램 및 여러 활동에 참여한다.	①	②	③	④
14	부적응아를 위한 별도의 활동 프로그램을 실시한다.	①	②	③	④
15	교육과정 계획에 알맞은 교재교구 연구에 많은 시간을 할애한다.	①	②	③	④

※ 소중한 자료로 사용하겠습니다. 감사합니다☺ ※