

어린이집 원장의 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사의 전문성에 미치는 영향: 자기개발욕구의 매개효과*

임화정** · 도미향***

본 연구의 목적은 어린이집 원장의 코칭리더십과 사회적 지지가 보육교사의 전문성에 미치는 영향을 분석하고, 이 관계에서 자기개발욕구의 매개효과를 검증하는 데 있다. 연구대상은 서울, 경기, 충청 지역 어린이집에 근무하는 보육교사 483명이며, 수집된 자료는 SPSS 25.0과 AMOS 22.0 프로그램을 활용하여 기술통계, 상관분석, 확인적 요인분석 및 구조방정식모형 분석을 실시하였다.

연구 결과, 첫째, 원장의 코칭리더십과 사회적 지지는 보육교사의 전문성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 원장의 코칭리더십과 사회적 지지는 보육교사의 자기개발욕구에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 셋째, 자기개발욕구는 보육교사의 전문성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 자기개발욕구는 원장의 코칭리더십과 사회적 지지가 보육교사의 전문성에 미치는 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 확인되었다.

이러한 결과는 보육교사의 전문성 향상을 위해 어린이집 원장의 코칭 중심 리더십과 조직 내 사회적 지지 환경이 중요하며, 교사의 자기개발욕구를 촉진하는 조직적 지원이 필요함을 시사한다.

주제어 : 리더십코칭, 사회적지지, 자기개발욕구, 보육교사 전문성

논문투고일: 2026. 03. 09. 최종심사일: 2026. 04. 08. 게재확정일: 2026. 04. 20.

* 이 논문은 남서울대학교 대학원 아동복지학과 박사학위논문의 일부를 수정·보완함

** 국공립 스마트벨리 어린이집 원장

*** 남서울대학교 아동복지학과 교수

Corresponding author : Do, Mi-Hyang, Room 610, Namseoul University Children's Welfare Center, 91, Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan-si, Chungcheongnam-do. 31020.

E-mail: domi@nsu.ac.kr

I. 서론

보육교사의 전문성은 영유아의 발달과 교육·보육의 질을 결정하는 핵심 요인으로, 교사의 전문성 수준은 교육적 상호작용과 보육 경험의 질에 직접적인 영향을 미친다. 최근 공공보육 확대와 보육환경의 질적 개선 요구에 따라 교사의 전문성 향상은 중요한 정책적·실천적 과제로 부각되고 있다.

이와 같은 맥락에서 보육교사의 전문성 발달에는 조직적 요인과 개인적 요인이 동시에 작용하는 것으로 이해된다. 특히 어린이집 원장의 리더십코칭은 교사의 성찰과 자기주도적 성장을 촉진하는 상호작용적 리더십으로, 교사의 전문성 향상에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 조직 요인으로 보고되고 있다.

또한 교사가 경험하는 사회적 지지는 직무 수행 과정에서 정서적 안정과 정보적 지원을 제공하여 교사의 직무 적응과 전문성 발달을 촉진하는 환경적 요인으로 작용한다.

한편 교사의 전문성 발달 과정에서는 개인의 내적 동기인 자기개발욕구가 중요한 역할을 수행한다. 자기개발욕구는 교사가 자신의 역량을 지속적으로 향상시키고자 하는 동기로, 전문성 발달의 핵심 동인으로 설명된다.

그러나 기존 연구들은 리더십코칭과 사회적 지지, 전문성 간의 개별적 관계를 중심으로 이루어져 왔으며, 자기개발욕구를 포함한 구조적 관계를 통합적으로 검증한 연구는 제한적이다. 이에 본 연구는 원장의 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사의 전문성에 미치는 영향에서 자기개발욕구의 매개효과를 구조적으로 검증하고자 한다.

연구문제 1. 원장의 리더십코칭 및 사회적 지지, 자기개발욕구가 보육교사의 전문성에 미치는 구조적 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 원장의 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사의 전문성에 미치는 영향에서 자기개발욕구의 매개효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 리더십코칭과 보육교사 전문성

원장의 리더십은 조직의 목표 달성을 위해 구성원의 행동과 상호작용에 영향을 미치는 과정으로, 어린이집 원장은 기관 운영의 총책임자로서 보육의 질과 교직원의 전문적 성장을 동시에 책임지는 핵심적 역할을 수행한다. 특히 보육현장에서는 협력적 의사소통과 신뢰 기반의 조직문화를 형성하는 원장의 역할이 교사의 전문성 발달에 중요한 요인으로 강조되고 있다(박은희·탁진국, 2022; 보건복지부, 2024).

리더십코칭은 전통적인 지시·통제 중심의 리더십과 달리 구성원과의 수평적 관계를 기반으로 질문, 경청, 피드백을 통해 스스로 문제를 인식하고 해결하도록 지원하는 상호작용적 리더십이다. 이러한 리더십코칭은 구성원의 내적 동기와 자기효능감을 증진시키며, 개인의 성장과 조직의 목표 달성을 동시에 추구하는 실천적 리더십으로 이해된다(이삼주, 2017; 도미향 외, 2023).

유아교육기관 맥락에서 원장의 리더십코칭은 교사와의 신뢰를 기반으로 한 코칭적 상호작용을 통해 교사의 성찰과 전문적 학습을 촉진하는 중요한 요인으로 작용한다. 특히 최근 연구에서는 리더십코칭이 교사의 전문성 발달과 직무 역량 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(오아람, 2021; 이은희, 2022; 류미현, 2024).

도미향·한민아·류은수(2023)는 유아교육기관 원장의 리더십코칭을 마인드, 윤리적 실천, 모델링, 방향제시, 관계, 계획과 실행, 피드백의 7개 구성요소로 제시하였으며, 이는 교사의 성장 지원과 조직 운영의 체계성을 동시에 반영하는 핵심 역량으로 설명된다. 이러한 구성요소는 교사의 전문성 발달을 촉진하는 실천적 기반으로 작용한다.

따라서 본 연구에서는 원장의 리더십코칭을 교사와의 신뢰와 상호존중을 바탕으로 양방향 의사소통과 코칭적 상호작용을 통해 교사의 잠재력과 전문성 발달을 촉진하는 상호작용적 리더십 과정으로 정의한다(도미향 외, 2023; 권미숙, 2024).

이와 같이 원장의 리더십코칭은 교사의 내적 동기와 전문적 성장을 촉진하는 핵심 조직 요인으로, 보육교사의 전문성 발달에 중요한 영향을 미치는 변인으로 볼 수 있다.

2. 사회적 지지와 보육교사 전문성

사회적 지지는 개인이 가족, 동료, 상사, 지역사회 등 다양한 대인관계를 통해 경험하는 정서적·정보적·물질적 지원을 의미하며, 스트레스 상황에서 부정적 영향을 완화하고 개인의 적응을 돕는 중요한 심리사회적 자원으로 이해된다. 최근 연구에서도 사회적 지지는 개인의 정서적 안정과 문제 해결 능력을 향상시키고 직무 수행 과정에서 긍정적인 영향을 미치는 핵심 요인으로 강조되고 있다(김수정, 2020; 김동식, 2024).

보육현장에서 사회적 지지는 교사가 직무 수행 과정에서 경험하는 어려움을 완화하고 직무 만족과 전문성 발달을 촉진하는 핵심 환경적 요인으로 작용한다. 특히 원장, 동료교사, 가족으로부터 제공되는 정서적 지지와 정보적 지원은 교사의 직무 적응과 심리적 안정에 기여하며 교육적 실천 역량을 강화하는 기반이 된다(박순희, 2021; 김혜주, 2024).

사회적 지지는 그 구성 방식에 따라 기능적 측면과 관계적 출처 측면으로 구분된다. 기능적 측면에서는 정서적 지지, 정보적 지지, 도구적 지지, 평가적 지지로 구분되며, 관계적 출처에 따라 상사지지, 동료지지, 가족지지로 분류된다. 이러한 구분은 사회적 지지가 다양한 경로를 통해 교사의 직무 경험과 전문성 발달에 영향을 미친다는 점을 보여준다(김동식, 2024).

상사지지는 조직 내 상급자로부터 제공되는 정서적·정보적 지원으로 직무 수행과 조직 적응을 촉진하며, 동료지지는 협력과 정서적 지지를 통해 직무 스트레스를 완화하는 역할을 한다. 또한 가족지지는 개인의 심리적 안정과 자기효능감 형성에 기여하여 직무 지속성과 전문성 발달에 긍정적인 영향을 미친다(김미화, 2022; 김혜주, 2024; 도미향, 2024).

따라서 본 연구에서는 사회적 지지를 보육교사가 조직 내외의 관계 속에서 경험하는 정서적·정보적·물질적 지원으로 정의하며, 이는 교사의 직무 수행과 전문성 발달을 촉진하는 중요한 환경적 자원으로 본다.

이와 같이 사회적 지지는 교사의 심리적 안정과 직무 적응을 지원하고 전문성 발달을 촉진하는 핵심 환경적 요인으로, 보육교사 전문성에 중요한 영향을 미치는 변인으로 볼 수 있다.

3. 자기개발욕구와 보육교사 전문성

자기개발욕구는 개인이 자신의 능력과 역량을 지속적으로 향상시키고자 하는 내적 동기로, 전문성 발달을 설명하는 핵심 심리적 요인으로 이해된다. 이는 단순한 학습 의지를 넘어

자기성찰과 성장지향성을 포함하는 개념으로, 개인이 변화하는 환경에 능동적으로 적응하고 자신의 전문성을 확장하려는 동기적 기반으로 작용한다(김영신, 2019; 김혜주, 2024).

보육현장에서 자기개발욕구는 교사가 자신의 교육적 역량을 향상시키고자 하는 의지와 노력으로 나타나며, 직무 수행의 질과 전문성 발달에 중요한 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다. 특히 자기개발욕구가 높은 교사는 새로운 교수방법을 탐색하고 반성적 사고를 통해 교육 실천을 개선하며 지속적인 학습을 통해 전문성을 강화하는 경향이 있다(박혜연, 2020; 이은희, 2022).

또한 자기개발욕구는 교사의 전문성 발달 과정에서 개인적 요인과 환경적 요인을 연결하는 매개적 특성을 지닌다. 즉, 조직의 지원이나 사회적 지지가 제공되더라도 교사의 자기개발욕구 수준에 따라 전문성 발달의 정도가 달라질 수 있으며, 이는 자기개발욕구가 전문성 발달을 촉진하는 핵심 동인으로 작용함을 시사한다.

보육교사의 전문성은 영유아의 발달과 보육의 질을 결정하는 핵심 역량으로, 지식과 기술, 태도, 반성적 사고 및 관계 형성 능력을 포함하는 통합적 개념으로 이해된다. 특히 교사의 전문성은 고정된 능력이 아니라 지속적인 학습과 경험을 통해 변화하고 발달하는 역동적 특성을 지니며, 이러한 과정에서 자기개발욕구와 같은 내적 동기가 중요한 역할을 한다(Wang, 2005; 이은희, 2022).

따라서 본 연구에서는 자기개발욕구를 보육교사가 자신의 전문성을 향상시키기 위해 지속적으로 학습하고 성장하고자 하는 내적 동기로 정의하며, 이는 보육교사 전문성 발달을 촉진하는 핵심 심리적 요인으로 본다.

이와 같이 자기개발욕구는 교사의 지속적 학습과 성장을 촉진하는 내적 동기로, 보육교사 전문성 발달에 중요한 영향을 미치는 핵심 변인으로 볼 수 있다.

4. 변수 간 구조적 관계

첫째, 원장의 리더십코칭과 보육교사 전문성 간의 관계에서 원장의 리더십코칭은 교사의 내적 동기와 자율성을 촉진하여 교직 전문성과 상호작용 역량을 향상시키는 중요한 조직 요인으로 보고되고 있다. 특히 코칭지향적 리더십은 교사의 성찰적 사고와 전문적 학습을 촉진하여 전문성 발달에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김보경, 2020; 오아람, 2021; 이은희, 2022; 류미현, 2024).

따라서 원장의 리더십코칭은 보육교사의 직무 몰입과 전문성 발달에 정적 영향을 미칠 것으로 예상된다.

둘째, 사회적 지지와 보육교사 전문성 간의 관계에서 사회적 지지는 교사의 심리적 안정과 직무 수행 역량을 강화하는 중요한 환경적 자원으로, 사회적 지지가 높을수록 보육교사의 전문성 인식과 상호작용 역량이 향상되는 것으로 보고되고 있다(이선영, 2022; 윤승주, 2022).

특히 상사 및 동료로부터의 지지는 교사의 직무 적응과 교육적 실천 역량을 강화하여 전문성 발달로 이어지는 것으로 이해된다.

따라서 사회적 지지는 보육교사 전문성 발달에 정적 영향을 미칠 것으로 예상된다.

셋째, 자기개발욕구와 보육교사 전문성 간의 관계에서 자기개발욕구는 교사가 자신의 지식과 기술을 지속적으로 향상시키고자 하는 내적 동기로, 전문성 발달을 설명하는 핵심 요인이다. 자기개발욕구가 높은 교사는 반성적 사고와 지속적 학습을 통해 교육적 실행 역량과 전문성을 향상시키는 경향이 있는 것으로 나타났다(김영신, 2019; 박혜연, 2020; 이은희, 2022).

따라서 자기개발욕구는 보육교사 전문성 발달에 정적 영향을 미칠 것으로 예상된다.

넷째, 원장의 리더십코칭과 자기개발욕구 간의 관계에서는 원장의 리더십은 교사의 성장 동기를 자극하는 중요한 조직 요인으로, 변혁적 리더십 및 코칭 기반 리더십은 교사의 자기개발욕구를 높이는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김영희, 2021; 차혜진 외, 2023; 임채서, 2024).

특히 리더십코칭은 교사의 자율성과 자기성장을 강조하는 특성을 지니므로, 자기개발욕구를 촉진하는 중요한 요인으로 작용할 것으로 예상된다.

다섯째, 사회적 지지와 자기개발욕구 간의 관계에서 사회적 지지는 교사가 자신의 역량을 지속적으로 개발하도록 돕는 정서적·환경적 자원으로, 상사와 동료로부터의 인정과 지지는 자기개발욕구를 강화하는 요인으로 작용한다. 최근 연구에서도 사회적 지지가 교사의 자기개발욕구와 학습 동기를 촉진하는 것으로 보고되고 있다(김동식, 2024; 김혜주, 2024).

따라서 사회적 지지는 보육교사의 자기개발욕구에 정적 영향을 미칠 것으로 예상된다..

마지막으로 자기개발욕구의 매개효과에서 원장의 리더십코칭과 사회적 지지는 교사의 성장 동기와 자기개발욕구를 자극하며, 이러한 자기개발욕구는 교사의 전문성 발달을 촉진하는 매개 요인으로 작용할 가능성이 있다(김영희, 2021; 차혜진 외, 2023; 박지은, 2023).

즉, 리더십코칭과 사회적 지지는 보육교사 전문성에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 자기개발욕구를 통해 간접적으로도 영향을 미치는 구조적 관계를 형성할 것으로 예상된다.

따라서 자기개발욕구는 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사 전문성에 미치는 관계에서 매개 변인으로 작용할 것으로 가정한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 서울, 경기, 충청 지역의 민간, 국공립, 법인·직장 어린이집에 근무하는 보육교사를 중심으로 선정하였다. 연구 대상은 유아반(만 3~5세반)이 운영되는 어린이집을 대상으로 모집 공고문을 통해 참여자를 모집하였으며, 연구 목적과 특성이 상이한 가정어린이집 교사는 제외하였다. 또한 법인 어린이집과 직장 어린이집은 조직 운영 특성과 응답자 수의 균형을 고려하여 하나의 집단으로 통합하여 분석하였다.

표본추출은 비확률표집 중 편의표집을 사용하였으며, 온라인 설문지(구글 폼)를 활용하여 2025년 1월 1일부터 1월 31일까지 자기응답 방식으로 조사를 실시하였다. 총 533부의 설문지가 수집되었으며, 이 중 불성실 응답 및 연구윤리 동의가 확인되지 않은 50부를 제외하고 최종 483부를 분석에 사용하였다.

연구대상자의 인구통계학적 특성을 살펴본 결과, 연령은 20대 168명(34.8%), 30대 187명(38.7%), 40대 119명(24.6%)으로 나타났다. 결혼 여부는 미혼 225명(46.6%), 기혼 258명(53.4%)이었으며, 학력은 대졸 341명(70.6%), 대학원 이상 138명(28.6%)으로 나타났다. 자격 증은 보육교사 2급 119명(24.6%), 보육교사 1급 75명(15.5%), 원장 자격 289명(59.8%)이었으며, 교사 경력은 2년 미만 105명(21.7%), 2~4년 미만 43명(8.9%), 4~6년 미만 29명(6.0%), 6~8

년 미만 35명(7.2%), 8~10년 미만 106명(21.9%), 10년 이상 165명(34.2%)으로 나타났다. 자세한 내용은 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

N=286

변수	구분	N	%	변수	구분	N	%
연령	20대	168	34.8	학급 연령	3세	105	21.7
	30대	187	38.7		4세	145	30.0
	40대	119	24.6		5세	157	32.5
	50대	9	1.9		혼합	65	13.5
			기타		11	2.3	
결혼 여부	미혼	225	46.6	현기 관근 무 경력	2년 미만	138	28.6
	기혼	258	53.4		2~4년 미만	56	11.6
최종 학력	고졸	4	0.8		4~6년 미만	81	16.8
	대졸	341	70.6		6~8년 미만	75	15.5
	대학원 이상	138	28.6		8~10년 미만	73	15.1
자격증	보육교사 2급	119	24.6	10년 이상	60	12.4	
	보육교사 1급	75	15.5	평균 근무 시간	6시간 이하	5	1.0
	원장	289	59.8		8시간 이하	58	12.0
			9시간 이하		391	81.0	
			9시간 초과		29	6.0	
교사경 력	2년 미만	105	21.7	직위	담임교사	345	71.4
	2~4년 미만	43	8.9		주임교사	132	27.3
	4~6년 미만	29	6.0		기타	6	1.2
	6~8년 미만	35	7.2	어린 이집 유형	민간어린이집	133	27.5
	8~10년 미만	106	21.9		국공립어린이집	231	47.8
10년 이상	165	34.2		법인·직장어린이집	119	24.6	
				전체	483	100.0	

2. 연구도구

1) 원장의 리더십코칭

원장의 리더십코칭을 측정하기 위해 도미향 외(2023)가 개발한 유아교육기관 원장의 리더십코칭 척도를 사용하였다. 본 척도는 마인드(8문항), 윤리적 실천(6문항), 모델링(5문항), 방향제시(5문항), 관계(9문항), 계획과 실행(5문항), 피드백(8문항)의 7개 하위요인, 총 46문항

으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 평정척도(1점=전혀 아니다, 5점=매우 그렇다)로 측정되며, 점수가 높을수록 원장의 리더십코칭 수준이 높음을 의미한다.

본 연구에서 산출된 Cronbach's α 계수는 마인드 .90, 윤리적 실천 .90, 모델링 .89, 방향제시 .89, 관계 .94, 계획과 실행 .89, 피드백 .92로 나타났으며, 전체 신뢰도는 .98로 매우 높은 수준으로 확인되었다. 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 원장의 리더십코칭 문항구성 및 신뢰도

구분	하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
원장의	마인드	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.90
	윤리적 실천	9, 10, 11, 12, 13, 14	6	.90
	모델링	15, 16, 17, 18, 19	5	.89
	방향제시	20, 21, 22, 23, 24	5	.89
리더십 코칭	관계	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	9	.94
	계획과 실행	34, 35, 36, 37, 38	5	.89
	피드백	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	8	.92
	계	1-46	46	.98

2) 사회적 지지

사회적 지지를 측정하기 위해 Adams 등(1995)의 가족지지 척도와 Thomas와 Ganster(1995)의 상사지지 및 동료지지 척도를 기반으로 박현주(2011)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 척도는 상사지지(8문항), 동료지지(8문항), 가족지지(8문항)의 3개 하위요인, 총 24문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도(1점=전혀 아니다, 5점=매우 그렇다)로 측정되며, 점수가 높을수록 사회적 지지 수준이 높음을 의미한다.

본 연구에서 산출된 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .96으로 나타났으며, 하위요인별 신뢰도는 상사지지 .91, 동료지지 .92, 가족지지 .90으로 확인되었다. 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 사회적 지지의 문항구성 및 신뢰도

구분	하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
사회적 지지	상사지지	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	.91
	동료지지	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8	.92
	가족지지	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8	.90
	계	1-24	24	.96

3) 보육교사의 전문성

보육교사의 전문성을 측정하기 위해 백은주와 조부경(2004)이 개발하고 최상희(2018)가 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 척도는 지식과 기술 발달(26문항), 자기이해 발달(10문항), 생태적 발달(15문항)의 3개 하위요인, 총 51문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도(1점=전혀 아니다, 5점=매우 그렇다)로 측정되며, 점수가 높을수록 보육교사의 전문성이 높음을 의미한다.

본 연구에서 산출된 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .98로 나타났으며, 하위요인별 신뢰도는 지식과 기술 발달 .96, 자기이해 발달 .90, 생태적 발달 .93으로 확인되었다. 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 4>에 제시하였다.

<표 4> 보육교사의 전문성 문항구성 및 신뢰도

구분	하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
전 문 성	지식과 기술 발달	1, 2, 3, 7, 8, 9, 14, 15, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 41, 44, 45, 48, 49	26	.96
	자기이해 발달	4, 10, 11, 16, 17, 23, 24, 37, 42, 46	10	.90
	생태적 발달	5, 6, 12, 13, 18, 19, 25, 26, 31, 32, 38, 43, 47, 50, 51	15	.93
	계	1-51	51	.98

4) 보육교사의 자기개발욕구

보육교사의 자기개발욕구를 측정하기 위해 이소희와 이선미(2016)의 척도를 사용하였다. 본 척도는 개인적 영역(7문항), 전문적 영역(12문항), 조직적 영역(7문항)의 3개 하위요인, 총

26문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 Likert 5점 척도(1점=전혀 아니다, 5점=매우 그렇다)로 측정되며, 점수가 높을수록 자기개발욕구 수준이 높음을 의미한다.

본 연구에서 산출된 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .94로 나타났으며, 하위요인별 신뢰도는 개인적 영역 .63, 전문적 영역 .93, 조직적 영역 .90으로 확인되었다. 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도는 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 자기개발욕구 문항구성 및 신뢰도

구분	하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
자기 개발 욕구	개인적 영역	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	.63
	전문적 영역	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	12	.93
	조직적 영역	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	7	.90
	계	1-26	26	.94

3. 연구절차

본 연구는 2025년 1월 1일부터 1월 31일까지 총 31일간 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 설문지는 연구자가 직접 구성하였으며, 서울, 경기, 충청 지역의 민간, 국공립, 법인·직장 어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 배포하였다. 연구 목적과 특성이 상이한 가정어린이집 교사는 제외하였다.

설문은 카카오톡 및 SNS를 통해 URL 링크 방식으로 배포되었으며, 참여자는 연구 목적, 자발적 참여, 익명성 보장에 대한 설명을 확인한 후 동의한 경우에만 응답하도록 하였다.

총 533부의 설문지 회수되었으며, 불성실 응답 및 연구윤리 미동의 자료 50부를 제외한 483부를 최종 분석에 사용하였다. 모든 연구 과정은 연구윤리 기준을 준수하여 수행되었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 25.0과 AMOS 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

첫째, 연구대상 보육교사의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

둘째, 주요 연구변인인 원장의 리더십코칭, 사회적 지지, 보육교사의 전문성, 자기개발육구의 평균과 표준편차, 왜도와 첨도를 확인하기 위해 기술통계 분석을 실시하였고, 변수 간 관계를 파악하기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다.

셋째, 측정모형의 집중타당도와 판별타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다.

넷째, 원장의 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사의 전문성에 미치는 영향을 분석하기 위해 구조방정식모형(SEM) 분석을 실시하였으며, 자기개발육구의 매개효과 검증을 위해 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 적용하였다.

IV. 연구 결과

1. 원장의 리더십코칭 및 사회적 지지, 자기개발육구가 보육교사의 전문성에 미치는 구조적 관계

1) 연구변인의 기술통계

본 연구의 주요 변인은 원장의 리더십코칭 7개 하위변인(마인드, 윤리적 실천, 모델링, 방향제시, 관계, 계획과 실행, 피드백), 사회적 지지 3개 하위변인(상사지지, 동료지지, 가족지지), 자기개발육구 3개 하위변인(개인적 영역, 전문적 영역, 조직적 영역), 보육교사 전문성 3개 하위변인(지식과 기술 발달, 자기이해 발달, 생태적 발달)으로 구성되었다. 각 변인의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도는 <표 6>에 제시하였다.

분석 결과, 원장의 리더십코칭은 계획과 실행과 피드백이 각각 4.55로 가장 높았으며, 모델링·방향제시·관계는 각각 4.54, 윤리적 실천은 4.53, 마인드는 4.52로 나타났다. 사회적 지지는 가족지지가 4.56으로 가장 높았고, 동료지지와 전체 사회적 지지는 각각 4.54, 상사지지는

4.52로 나타났다. 자기개발육구는 전문적 영역과 조직적 영역이 각각 4.50으로 가장 높았으며, 개인적 영역은 4.24로 상대적으로 낮게 나타났다. 보육교사 전문성은 생태적 발달이 4.54로 가장 높았고, 자기이해 발달은 4.53, 지식과 기술 발달은 4.52로 나타났다.

또한 구조방정식모형 분석에 앞서 정규성을 검토한 결과, 왜도는 -1.72~-1.02, 첨도는 .79~4.84의 범위를 보여 일반적인 기준치인 왜도 절대값 3 미만, 첨도 절대값 8~10 미만을 충족하는 것으로 확인되었다(Kline, 2005). 따라서 본 연구 자료는 정규성 가정을 충족하며, 이후 구조방정식모형 분석을 위한 기초 요건을 만족하는 것으로 판단된다.

<표 6> 측정변인의 기술통계량

구분	최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도	
원장의 리더십 코칭	마인드	2.00	5.00	4.52	.53	-1.24	1.52
	윤리적실천	1.50	5.00	4.53	.56	-1.47	3.22
	모델링	1.00	5.00	4.54	.58	-1.65	4.17
	방향제시	1.00	5.00	4.54	.58	-1.60	3.96
	관계	1.00	5.00	4.54	.58	-1.72	4.37
	계획과실행	1.40	5.00	4.55	.56	-1.49	2.93
	피드백	1.00	5.00	4.55	.55	-1.70	4.84
	리더십코칭	1.50	5.00	4.54	.52	-1.57	4.10
사회적 지지	상사지지	1.50	5.00	4.52	.55	-1.45	3.35
	동료지지	1.63	5.00	4.54	.53	-1.32	2.64
	가족지지	1.50	5.00	4.56	.52	-1.34	2.71
	사회적 지지	1.63	5.00	4.54	.50	-1.25	2.53
자기개발 육구	개인적영역	2.14	5.00	4.24	.48	-1.04	1.72
	전문적영역	2.08	5.00	4.50	.54	-1.02	0.79
	조직적영역	2.00	5.00	4.50	.56	-1.34	1.95
	자기개발육구	2.08	5.00	4.43	.48	-1.17	1.47
교사의 전문성	지식과기술발달	1.77	5.00	4.52	.46	-1.12	2.26
	자기이해발달	1.60	5.00	4.53	.49	-1.22	2.39
	생태적발달	1.73	5.00	4.54	.49	-1.14	2.02
	교사전문성	1.73	5.00	4.53	.46	-1.15	2.39

2. 측정변인 간의 상관관계

원장의 리더십코칭, 사회적 지지, 자기개발육구, 보육교사 전문성 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 7>와 같다. 분석 결과, 모든 측정변인 간에는 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 나타나($p < .001$), 주요 변인들이 서로 밀접한 관련성을 가지고 있음을 확인할 수 있다.

<표 7> 측정변인들 간의 상관관계 분석

구 분	원장의 리더십코칭							사회적 지지			교사전문성			자기개발육구		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1															
2	.82**	1														
3	.82**	.86**	1													
4	.81**	.84**	.87**	1												
5	.82**	.83**	.85**	.88**	1											
6	.80**	.83**	.83**	.84**	.85**	1										
7	.81**	.84**	.85**	.86**	.87**	.85**	1									
8	.78**	.79**	.81**	.79**	.82**	.80**	.80**	1								
9	.78**	.76**	.75**	.75**	.76**	.76**	.76**	.85**	1							
10	.71**	.72**	.70**	.69**	.70**	.71**	.70**	.79**	.81**	1						
11	.51**	.48**	.48**	.48**	.49**	.53**	.49**	.54**	.53**	.55**	1					
12	.75**	.73**	.71**	.74**	.73**	.76**	.73**	.75**	.78**	.74**	.63**	1				
13	.70**	.71**	.69**	.70**	.69**	.70**	.71**	.72**	.75**	.70**	.60**	.86**	1			
14	.82**	.80**	.78**	.78**	.78**	.79**	.78**	.83**	.86**	.84**	.54**	.82**	.78**	1		
15	.79**	.77**	.73**	.75**	.77**	.76**	.76**	.81**	.84**	.83**	.56**	.82**	.77**	.93**	1	
16	.80**	.79**	.78**	.78**	.78**	.78**	.76**	.82**	.87**	.83**	.55**	.84**	.80**	.94**	.92**	1

*** p < .001

1.마인드 2.윤리적실천 3.모델링 4.방향제시 5.관계 6.계획과실행 7.피드백 8.상사지지 9.동료지지
10.가족지지 11.지식과기술발달 12.자기이해발달 13.생태적발달 14.개인적영역 15.전문적영역
16.조직적영역

*** p < .001

먼저 원장의 리더십코칭과 보육교사 전문성 간에는 $r=.48\sim.76$ 범위의 유의한 정적 상관이 나타났다. 특히 리더십코칭의 하위요인들은 전문성의 하위요인 중 자기이해 발달과 비교적 높은 상관을 보여, 원장의 코칭적 상호작용이 교사의 자기성찰과 전문적 정체성 형성과 관련됨을 시사한다.

사회적 지지와 보육교사 전문성 간에도 $r=.53\sim.78$ 범위의 유의한 정적 상관이 나타났으며, 상사지지, 동료지지, 가족지지는 모두 자기이해 발달과 비교적 높은 상관을 보였다. 이는 사회적 지지가 교사의 심리적 안정과 전문성 인식 향상에 긍정적으로 작용함을 보여준다.

또한 원장의 리더십코칭과 자기개발육구 간에는 $r=.76\sim.82$ 의 높은 정적 상관이 나타났으며, 사회적 지지와 자기개발육구 간에도 $r=.57\sim.79$ 의 정적 상관이 확인되었다. 이는 조직적 지원과 사회적 지지가 교사의 성장 동기와 자기개발 의지를 촉진할 가능성을 시사한다.

마지막으로 자기개발육구와 보육교사 전문성 간에는 $r=.54\sim.84$ 의 유의한 정적 상관이 나타났으며, 전반적으로 높은 관련성을 보였다. 이러한 결과는 자기개발육구가 보육교사 전문

성과 밀접한 관련이 있음을 보여주며, 이후 구조방정식모형에서 매개변인으로 검증하기 위한 기초적 타당성을 뒷받침한다.

3) 측정모형의 검증

본 연구에서는 원장의 리더십코칭, 사회적 지지, 자기개발육구, 보육교사 전문성 간의 구조적 관계를 검증하기에 앞서 측정모형의 타당성을 확인하기 위해 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 실시하였다. 모형의 적합도는 χ^2 , RMSEA, IFI, TLI, CFI 지수를 통해 평가하였다.

분석 결과, 측정모형의 적합도는 $\chi^2=308.997(df=98, p<.001)$, RMSEA=.06, IFI=.98, TLI=.97, CFI=.98로 나타나 일반적인 기준(RMSEA \leq .08, IFI·TLI·CFI \geq .90)을 충족하는 양호한 수준으로 확인되었다(<표 8>).

<표 8> 확인적 요인분석의 모형적합도

적합도 지수	$\chi^2(p)$	df	RMSEA	IFI	TLI	CFI
측정모형	308.997 (p<.001)	98	.06	.98	.97	.98
권장기준			\leq .08	\geq .90	\geq .90	\geq .90

다음으로 집중타당성을 검증하기 위해 표준화 요인부하량, 개념신뢰도(CR), 평균분산추출값(AVE)을 확인하였다. 분석 결과, 모든 표준화 요인부하량은 .50 이상으로 유의하게 나타났다(p<.001), 개념신뢰도는 원장의 리더십코칭 .99, 사회적 지지 .97, 자기개발육구 .97, 교사전문성 .99로 모두 기준치 .70 이상을 충족하였다. 또한 평균분산추출값은 각각 .94, .92, .93, .98로 모두 기준치 .50 이상을 상회하여 집중타당성이 확보된 것으로 나타났다(<표 9>).

<표 9> 측정모형의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 요인 부하량 (B)	표준 오차 (S.E.)	표준화 요인 부하량 (β)	t	CR	AVE	
원장의 리더십 코칭	→ 마인드	1	-	.89	-	.99	.94
	→ 윤리적 실천	1.10	.035	.91	31.88***		
	→ 모델링	1.14	.035	.92	32.65***		
	→ 방향 제시	1.14	.034	.93	33.38***		
	→ 관계	1.15	.034	.93	33.75***		
	→ 계획과 실행	1.09	.034	.91	31.94***		
	→ 피드백	1.10	.033	.92	33.18***		
사회적 지지	→ 상사 지지	1	-	.91	-	.97	0.92
	→ 동료 지지	.97	.028	.92	34.49***		
	→ 가족 지지	.90	.029	.88	30.83***		
자기개발 욕구	→ 개인적 영역	1	-	.65	-	.97	.93
	→ 전문적 영역	1.60	.090	.95	17.87***		
	→ 조직적 영역	1.60	.093	.90	17.27***		
교사 전문성	→ 지식과 기술 발달	1	-	.97	-	.99	.98
	→ 자기 이해 발달	1.05	.019	.95	55.93***		
	→ 생태적 발달	1.05	.017	.97	62.08***		

*** p<.001

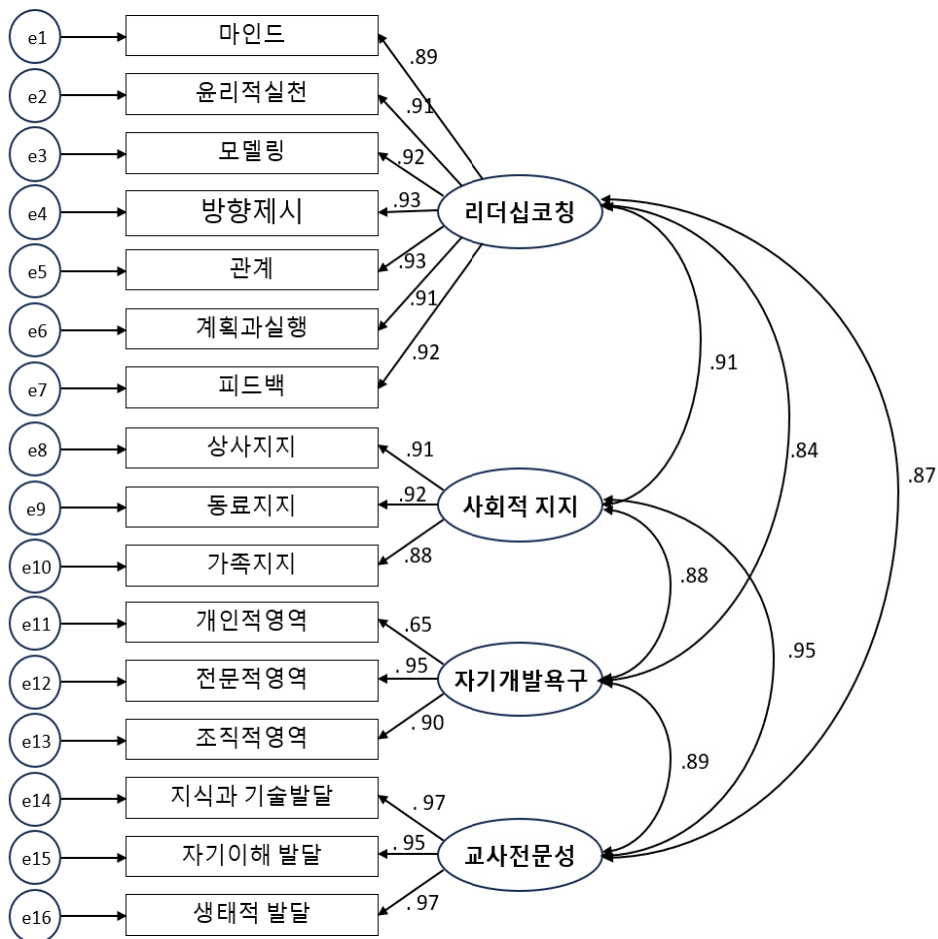
판별타당성을 검증하기 위해 잠재변수 간 상관계수의 신뢰구간을 확인한 결과, 모든 잠재 변수 쌍에서 상관계수의 신뢰구간에 1이 포함되지 않는 것으로 나타났다. 이는 잠재변수 간 개념적 구분이 가능함을 의미하며, 판별타당성이 확보된 것으로 판단된다(<표 10>).

<표 10> 잠재변수들 간의 상관관계

상관관계	Estimate	하한값	상한값
리더십코칭 ↔ 사회적 지지	.91	.87	.94
사회적 지지 ↔ 교사전문성	.95	.92	.98
자기개발욕구 ↔ 교사전문성	.89	.87	.92
리더십코칭 ↔ 자기개발욕구	.84	.81	.86
리더십코칭 ↔ 교사전문성	.87	.85	.90
자기개발욕구 ↔ 사회적 지지	.88	.85	.90

따라서 본 연구의 측정모형은 전반적으로 양호한 적합도와 신뢰도를 확보한 것으로 확인되었으며, 이후 구조모형 분석을 수행하기에 적절한 것으로 판단된다.

판별타당성을 검토한 결과, 모든 잠재변수 쌍의 상관계수 신뢰구간에 1이 포함되지 않아 잠재변수 간 개념적 구분 가능성이 확인되었다. 다만 사회적 지지와 교사전문성 간 상관계수가 비교적 높게 나타나, 두 변인이 경험적으로 밀접한 관련성을 지니고 있음을 함께 고려할 필요가 있다.



[그림 4-1] 측정모형 검증 결과

2. 원장의 리더십코칭과 사회적 지지, 보육교사 전문성에 미치는 영향에서 자기개발욕구의 매개효과

1) 연구모형의 검증

본 연구에서는 원장의 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사 전문성에 미치는 영향과 자기개발욕구의 매개효과를 검증하기 위하여 구조방정식모형(structural equation modeling: SEM) 분석을 실시하였다. 모수 추정에는 측정변인의 정규성 가정을 충족하였으므로 최대우도 추정법(maximum likelihood estimation: ML)을 적용하였다.

구조모형의 적합도를 분석한 결과, $\chi^2=308.997(df=98, p<.001)$, RMSEA=.067, IFI=.981, TLI=.977, CFI=.981로 나타나 권장 기준(RMSEA \leq .08, IFI·TLI·CFI \geq .90)을 충족하는 양호한 수준으로 확인되었다(<표 11>). 따라서 본 연구모형은 자료에 적합한 것으로 판단된다.

<표 11> 구조모형의 모형적합도

적합도 지수	$\chi^2(p)$	df	RMSEA	IFI	TLI	CFI
구조모형	308.997 (p<.001)	98	.067	.981	.977	.981
권장기준			\leq .08	\geq .90	\geq .90	\geq .90

경로분석 결과, 원장의 리더십코칭은 자기개발욕구($\beta=.46, p<.001$)와 보육교사 전문성($\beta=.19, p<.001$)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 지지 또한 자기개발욕구($\beta=.67, p<.001$)와 보육교사 전문성($\beta=.70, p<.001$)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 자기개발욕구는 보육교사 전문성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.25, p<.001$)(<표 12>).

<표 12> 경로분석결과

경로	B	S.E.	β	C.R.
리더십 코칭 → 자기개발욕구	.25	.02	.46	10.32***
사회적 지지 → 자기개발욕구	.35	.03	.67	12.01***
리더십 코칭 → 보육교사전 문성	.15	.02	.19	7.02***
사회적 지지 → 교사 전문성	.53	.03	.70	18.08***
자기개발욕구 → 교사 전문성	.36	.06	.25	5.70***

자기개발욕구 $R^2 = .675$, 보육교사 전문성 $R^2 = .605$

*** $p < .001$

설명력을 살펴보면, 리더십코칭과 사회적 지지는 자기개발욕구를 67.5% 설명하는 것으로 나타났으며($R^2=.675$), 보육교사 전문성은 60.5% 설명되는 것으로 나타났다($R^2=.605$).

2) 매개효과 검증

자기개발욕구의 매개효과를 검증하기 위해 Bootstrapping 분석을 실시하였다(<표 13>). 분석 결과, 리더십코칭 → 자기개발욕구 → 보육교사 전문성 경로의 간접효과는 .17로 나타났으며, 95% 신뢰구간(.028~.243)에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

또한 사회적 지지 → 자기개발욕구 → 보육교사 전문성 경로의 간접효과는 .11로 나타났으며, 95% 신뢰구간(.045~.277)에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

한편, 리더십코칭과 사회적 지지는 보육교사 전문성에 대한 직접효과 또한 유의하게 나타나, 자기개발욕구는 두 변수와 보육교사 전문성 간의 관계에서 부분매개(partial mediation) 역할을 하는 것으로 나타났다.

<표 13> 매개효과 유의성 파악을 위한 Bootstrapping-test

경로	직접효과	간접효과 (95% C.I.)	총효과
리더십코칭 → 전문성	.19	.17	.36
사회적 지지 → 전문성	.70	.11	.81

*** p < .001

V. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 원장의 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사의 전문성에 미치는 영향을 분석하고, 이 관계에서 자기개발욕구의 매개효과를 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 서울, 경기, 충청 지역의 유아반 보육교사를 대상으로 수집한 483부의 자료를 활용하여 구조방정식모형을 분석하였다.

연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 원장의 리더십코칭과 사회적 지지는 보육교사의 전문성에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 원장이 코칭 중심의 리더십을 실천하고 조직 내에서 정서적·관계적 지지 환경을 조성할수록 교사의 전문성이 향상됨을 의미한다. 이러한 결과는 코칭리더십이 교사의 전문성 인식과 교수효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다(도미향 외, 2023; 허윤경, 2022). 또한 사회적 지지가 교사의 정서적 안정과 직무 몰입을 통해 전문성 발달을 촉진한다는 선행연구 결과와도 맥락을 같이한다.

둘째, 자기개발욕구는 원장의 리더십코칭과 사회적 지지가 보육교사 전문성에 미치는 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 리더십코칭과 사회적 지지가 교사의 자기개발욕구를 자극하고, 이러한 내적 동기가 다시 전문성 향상으로 이어지는 구조적 경로가 존재함을 의미한다. 즉, 교사의 전문성 발달은 조직 환경과 개인의 성장 동기가 상호작용하는 과정 속에서 이루어짐을 보여준다.

이러한 결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 보육기관에서는 교사의 전문성 향상을 위해 원장의 코칭 중심 리더십을 강화할 필요가 있다. 둘째, 교사가 정서적·관계적 지지를 경험할 수 있는 조직문화를 조성하는 것이 중요하다. 셋째, 교사의 자기개발욕구를 촉진하기 위한 연수 프로그램과 자기주도 학습 기회를 확대할 필요가 있다.

본 연구는 원장의 리더십코칭, 사회적 지지, 자기개발욕구, 보육교사 전문성 간의 구조적 관계를 실증적으로 검증하였다는 점에서 의의를 가진다. 특히 교사의 전문성 발달 과정에서 자기개발욕구가 매개 요인으로 작용함을 확인함으로써 조직적 요인과 개인적 요인이 결합된 설명 모형을 제시하였다는 데 학문적 의의가 있다.

그러나 본 연구는 몇 가지 한계를 지닌다. 첫째, 자기보고식 설문자료를 활용함에 따라 응답자의 주관적 인식이 반영되었을 가능성이 있다. 향후 연구에서는 관찰 자료나 다면평가를 활용할 필요가 있다. 둘째, 연구대상이 특정 지역의 보육교사로 제한되어 있어 결과의 일반화에 한계가 있다. 향후 연구에서는 다양한 지역과 기관 유형을 포함한 확장된 표집이 요구된다. 셋째, 본 연구에서는 자기개발욕구를 매개변수로 설정하였으나, 향후 연구에서는 조직 몰입, 직무열의, 조직풍토 등 다양한 변인을 포함한 확장된 모형 검증이 필요하다.

종합하면, 원장의 리더십코칭과 사회적 지지는 보육교사의 전문성 향상에 중요한 영향을 미치는 요인이며, 이 과정에서 자기개발욕구는 핵심 매개 요인으로 작용하는 것으로 확인되었다. 이는 보육현장에서 코칭 중심 리더십과 사회적 지지 환경을 강화하고 교사의 자기개발욕구를 촉진하는 전략이 교사 전문성 향상을 위한 중요한 기반이 될 수 있음을 시사한다.

참 고 문 헌

- 권미숙(2024). 유아교사가 지각한 어린이집 원장의 전문성 역할기대 및 역할수행 일치여부와 조직효과성 간의 관계. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김동식(2024). 보육교사가 지각한 원장 리더십이 행복감에 미치는 영향에서 직무스트레스와 사회적 지지의 매개효과. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 김보경(2020). 원장의 코칭리더십, 유아교사의 경력몰입, 교직전문성 인식과 놀이교수효능감 및 교사-영유아 상호작용 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영신(2019). 보육교사의 자기개발욕구와 보육현실이 전문성 발달에 미치는 영향. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영희(2021). 원장의 변혁적 리더십과 유아교사의 자아탄력성 및 자기개발욕구가 조직몰입에 미치는 영향. 경상대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜주(2024). 보육교사가 인지한 원장의 진성리더십이 직무만족도에 미치는 영향. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 도미향·한민아·류은수(2023). 유아교육기관 원장의 리더십코칭 척도 개발. **코칭연구**, 16(2), 5-27.
- 박순희(2021). 보육교사의 그림과 긍정심리자본이 심리적 소진에 미치는 영향. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 박은희·탁진국(2022). 상사의 코칭리더십이 부하직원의 혁신적 행동에 미치는 영향. **한국코칭심리연구**, 6(1), 57-93.
- 박지은(2023). 교권 인식, 조직몰입, 사회적 지지, 원장의 서번트 리더십의 구조 관계 검증. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현주(2011). 사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 박혜연(2020). 보육교사의 자기개발욕구가 교사 전문성과 교사효능감에 미치는 영향. 충신대학교 대학원 석사학위논문.
- 백은주·조부경(2004). 유치원 교사의 전문성 발달 수준 자기평가 도구 개발. **유아교육연구**, 24(4), 95-117.
- 보건복지부(2024). 보육사업안내.
- 윤승주(2022). 보육교사의 전문성 인식과 사회적 지지가 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이삼주(2017). 현대적 리더십 유형이 조직 효과성에 미치는 영향. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 이선영(2022). 보육교사의 전문성 인식과 사회적 지지가 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이소희·이선미(2016). 영유아교사의 교사효능감이 자기개발욕구에 미치는 영향. **아동교육연구**, 25(1), 179-193.
- 이은희(2022). 보육교사가 인식한 원장의 코칭리더십과 놀이지원역량의 관계. 대구한의대학교 대학원 박사학위논문.

- 임채서(2024). 영유아기관 교사가 인식하는 원장의 서번트리더십이 조직몰입 및 자기개발욕구에 미치는 영향. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 차혜진(2023). 어린이집 원장의 보육과정 지원 행동이 유아교사의 놀이중심 보육과정 실행 역량에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 141, 197-231.
- 허윤경(2022). 어린이집 원장의 코칭리더십과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Wang, H. H. (2005). Teacher professional development in early childhood education. Bell, B., & Gilbert, J. (1994). Teacher development as professional, personal, and social development. *Teaching and Teacher Education*, 10(5), 483-497.

Abstract

The Effects of Directors' Coaching Leadership and Social Support on Childcare Teachers' Professionalism: The Mediating Effect of Self-Development Needs

Im, Hwa-Jung* · Do, Mi Hyang**

This study examines the effects of directors' coaching leadership and social support on childcare teachers' professionalism and verifies the mediating effect of self-development needs. The participants were 483 childcare teachers working in childcare centers located in Seoul, Gyeonggi, and Chungcheong provinces. Data were analyzed using SPSS 25.0 and AMOS 22.0 through descriptive statistics, correlation analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling. The results showed that directors' coaching leadership and social support had significant positive effects on childcare teachers' professionalism. In addition, coaching leadership and social support had significant positive effects on teachers' self-development needs. Self-development needs also had a significant positive effect on childcare teachers' professionalism. Furthermore, self-development needs partially mediated the relationship between coaching leadership, social support, and childcare teachers' professionalism. These findings suggest that coaching-oriented leadership of childcare center directors and supportive organizational environments play important roles in enhancing childcare teachers' professionalism and that organizational support to promote teachers' self-development needs is necessary.

Keywords : coaching leadership, social support, self-development needs, childcare teacher professionalism

* Director, Smart Valley Childcare Cent

** Professor, Department of Child Welfare, Namseoul University