

어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿이 전문성 인식에 미치는 영향*

양경** · 도미향***

본 연구는 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿이 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 최근 보육 현장에서 교사의 전문성에 대한 요구가 증가함에 따라, 교사 개인의 심리적 특성과 조직 내 리더십 요인이 전문성 인식에 어떤 영향을 주는지에 대한 이해가 필요하다. 이를 위해 전국 5개 시·도에 소재한 어린이집 보육교사 236명을 대상으로 설문조사를 실시하고, 수집된 자료는 SPSS 26.0을 활용하여 기술통계, Pearson 상관분석, 위계적 다중회귀분석으로 분석하였다.

연구 결과, 원장의 코칭리더십은 보육교사의 전문성 인식에 정적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 특히 ‘관계’ 및 ‘계획과 실행’ 요인이 주요 설명변인으로 나타났다. 보육교사의 그릿 역시 전문성 인식과 높은 정적 상관을 보였고, ‘열정’, ‘노력 지속’, ‘상황 적응’ 요인이 유의미한 예측 요인으로 확인되었다. 특히 ‘열정’은 가장 높은 설명력을 가진 요인이었다.

이러한 결과는 보육교사의 전문성 인식 향상을 위해 원장의 리더십 역량 강화와 함께, 교사 개인의 내적 동기를 고취하는 심리적 특성 개발이 병행되어야 함을 시사한다. 본 연구는 보육교사의 전문성 제고 및 보육의 질 향상을 위한 조직적·개인적 실천 전략 수립에 기초자료를 제공한다.

주제어 : 코칭리더십, 보육교사, 그릿(Grit), 전문성 인식, 유아교육, 조직역량

논문투고일: 2025. 07. 30. 최종심사일: 2025. 08. 13. 게재확정일: 2025. 08. 20.

* 이 논문은 남서울대학교 대학원 아동복지학과 석사학위논문의 일부임. 일부 내용을 수정 보완함

** 유보라키즈캐슬 어린이집원장

*** 남서울대학교대학원 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

최근 유아교육 및 보육환경의 다변화와 고도화는 교사에게 요구되는 역할의 범위와 깊이를 확대시키고 있으며, 이에 따라 교사에게 요구되는 전문성과 자율성의 수준 또한 지속적으로 높아지고 있다.

특히 보육교사는 단순한 일상적 돌봄 제공자의 역할을 넘어서, 유아의 전인적 발달을 지원하고 가족 및 지역사회와의 협력 관계를 통해 질 높은 교육·보육 환경을 조성하는 전문 인력으로서의 역할이 더욱 강조되고 있다. 이러한 사회적 인식 변화는 보육교사의 전문성이 단지 교사의 개인적 자질에 국한되지 않고, 유아교육 전반의 질을 결정짓는 핵심적인 요소로 기능하고 있음을 시사한다.

전문성을 높게 인식하는 보육교사는 직무에 대한 자기효능감과 직무수행에 대한 내적 동기가 향상되며, 이는 다시 직무에 대한 몰입으로 이어지고, 궁극적으로는 유아에게 제공되는 보육서비스의 질 향상에 기여하게 된다. 이러한 인식은 교사 개인 차원의 역량 강화뿐만 아니라, 조직 차원의 체계적 지원과 환경 조성이 병행되어야 할 필요성을 제기하며, 보육현장에서의 전문성 인식 향상을 위한 다각적인 접근의 중요성을 부각시키고 있다.

보육교사의 전문성 인식은 유아교육의 질적 향상과 직결되는 핵심 요인으로, 교사의 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입 등 다양한 심리·행동적 변인들과 밀접한 관련이 있음이 지속적으로 보고되어 왔다(이혜순·이소은, 2021; 김영실, 2020).

특히 전문성이 높은 교사는 교육과정 실행과 반영적 사고에서 더 높은 자율성과 책임감을 보이며, 이는 직무수행의 질적 향상으로 이어진다.

최근 연구에서는 전문성 인식이 아동 중심 놀이 실천, 부모와의 의사소통 역량, 팀워크 등 보육 전반의 질적 지표와도 유의한 관련이 있음이 확인되고 있으며(최유리·박소연, 2022; 이수진, 2023), 이는 보육교사의 전문성이 단순한 자격이나 경력의 개념을 넘어 실천적 역량과 자율적 태도를 포함하는 통합적 인식임을 시사한다.

보육교사의 전문성은 지식이나 기술의 단편적인 습득을 넘어서, 영유아의 발달 특성에 대한 이해, 교육 및 보육과정을 자율적으로 설계하고 실행할 수 있는 실행 역량, 아동의 권익과 안전을 고려한 윤리적 책임감, 교육 실천에 대한 반영적 사고, 자발적인 자기개발 등 복합적인 내면적 역량을 포괄하는 통합적 개념이다(Brock, 2012).

이러한 전문성은 교사 스스로 자신의 직무에 대한 정체성과 능력을 어떻게 인식하느냐에 따라 크게 영향을 받으며, 이는 곧 교사의 교육적 판단력, 자기성찰, 실천력 등 다양한 영역과 밀접하게 연결된다. 특히 2019 개정 누리과정에서는 놀이 중심 교육을 강조하며 교사의 자율성과 전문성 발휘를 핵심적으로 요구하고 있는데, 이는 교사의 전문성 인식이 보육현장에서 실천되는 교육의 질을 좌우하는 주요 요인임을 의미한다(보건복지부, 2020).

또한, 보육교사의 전문성 인식은 직무 만족, 조직몰입, 자기효능감 등과 유의한 관계를 가지며(이혜순·이소은, 2021; 김영실, 2020), 이러한 상관관계는 단순한 개인 차원의 문제를 넘어 조직과 정책 전반에 반영되어야 할 중요 요소로 여겨지고 있다.

즉, 교사의 전문성 인식을 높이기 위한 접근은 교육현장의 질적 개선과 아동의 발달적 성과에 직접적인 영향을 미치는 구조적 과제라 할 수 있다.

이러한 전문성 인식에 영향을 미치는 조직 차원의 요인 중 하나로 코칭리더십(coaching leadership)이 주목받고 있다. 초기에는 변혁적 리더십이나 민주적 리더십과 같은 전통적 리더십 유형이 교사의 직무 만족과 조직몰입 중심으로 분석되었으나(김민정, 2011), 2010년대 중반 이후부터는 구성원의 내적 동기 및 자기주도성을 촉진하는 코칭리더십의 효과에 대한 정량적 연구가 증가하고 있다(한지영, 2020; 최유진, 2023).

특히 최근에는 코칭리더십(coaching leadership)이라는 개념이 교육현장과 조직관리 분야에서 활발히 논의되고 있으며, 이는 구성원의 자율성과 자기 성장 역량을 촉진하는 리더십 유형으로 평가되고 있다(Whitmore, 2017).

코칭리더십은 구성원에게 명확한 목표를 제시하고, 정서적 지지와 지속적인 피드백을 제공함으로써 내적 동기와 자기 주도적 학습을 촉진하는 방식이다. 보육현장에서 원장의 코칭리더십은 교사에게 안정감과 자율성을 부여하며, 교사의 자기효능감과 직무몰입, 직무 만족을 높이는 동시에 전문성 인식 향상에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(김보경, 2020; 허윤경, 2022).

국내 연구들 또한 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입, 정서적 안정, 교육의 질 향상에 유의미한 기여를 하고 있음을 보고하고 있다(정혜선, 2018). 최근 코칭리더십 관련 국내 연구를 종합한 문헌고찰 결과에 따르면, 원장은 단순한 행정관리자가 아닌 교사 성장의 촉진자이자 정서적 지지자로 인식되고 있으며, 감성적 공감, 명확한 목표 제시, 피드백 제공이 교사의 반영적 실천을 유도하는 핵심 요인으로 부각 되고 있다(윤지현·강수연, 2023).

국의 연구에서도 코칭리더십은 유아교사의 동기, 자기효능감, 반영적 실천을 촉진하는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(Jones & Harris, 2018; Grant, 2014).

이와 함께, 교사 개인의 심리적 특성, 특히 ‘그릿(grit)’은 장기 목표를 향한 지속적 노력과 열정으로 정의되며(Duckworth et al., 2007), 직무 스트레스와 감정노동이 높은 보육환경에서 그릿은 교사가 외부 요인에 흔들리지 않고 자신의 전문성을 유지하며 직무에 몰입할 수 있도록 돕는 중요한 심리 자원으로 작용한다(Duckworth & Gross, 2014).

국내 선행연구에 따르면, 보육교사의 그릿은 정서조절 능력, 자아 탄력성, 직무 스트레스 완화 및 전문성 인식 향상 등과 밀접하게 연관되어 있는 것으로 밝혀졌으며(김선정, 2021; 김진구 외, 2018), 특히 피드백 중심의 리더십과 정서적 지지 환경은 그릿을 강화시킬 수 있는 환경적 요인으로 작용할 수 있음이 제기되었다(이분려, 2021).

특히 그릿이 전문성 인식에 직접적으로 영향을 미치며, 직무 효능감 및 조직 지원 인식에 따라 그 영향력이 조절될 수 있다는 연구도 제시되고 있다(최유리, 2023). 하지만 지금까지의 선행연구들은 보육교사의 전문성 인식에 영향을 미치는 요인으로서 코칭리더십이나 그릿을 개별적으로 분석한 경우가 대부분이며, 두 요인을 통합적으로 고려하여 이들이 전문성 인식에 미치는 영향을 분석한 연구는 매우 제한적이다.

코칭리더십과 그릿은 각각 조직적 요인과 개인적 특성이라는 상이한 차원에서 전문성 인식에 영향을 미치는 독립적인 변인으로 작용하지만, 이들 간의 상호작용 또한 충분히 가정할 수 있으며, 이를 통합적으로 분석하는 것은 보다 실천적이고 현실 적용 가능한 시사점을 도출하는 데 의미가 있다. 따라서 본 연구는 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿이 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향을 실증적으로 분석함으로써, 교사의 내적 동기와 조직적 리더십의 통합적 접근이 보육의 질을 어떻게 향상시킬 수 있는지에 대한 근거를 제시하고자 한다. 본 연구의 결과는 리더십 역량 강화와 교사 개인의 심리 역량 증진을 위한 실천적 방안을 마련하는 데 기초자료로 활용될 수 있으며, 더 나아가 보육현장의 조직 운영 전략 수립과 정책 수립에도 학술적·실천적 근거를 제공할 수 있을 것이다.

이러한 연구 목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 어린이집 원장의 코칭리더십, 보육교사의 그릿 및 전문성 인식의 일반적 경향은 어떠한가?

연구문제 2. 어린이집 원장의 코칭리더십, 보육교사의 그릿과 전문성 인식 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 3. 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿이 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기, 인천, 대전, 충북 등 5개 지역의 어린이집에 재직 중인 보육교사 236명을 대상으로 실시되었다. 설문지는 2025년 6월부터 7월까지 배포되었으며, 불성실 응답 14부를 제외한 자료를 최종 분석에 사용하였다. 연구대상은 30~40대가 과반을 차지하였으며, 기혼자 비율이 63.5%로 높았다. 학력은 4년제 대학 졸업 이상이 약 55.7%, 보육교사 경력은 10년 이상이 46.5%로 가장 많았다. 근무 기관은 민간어린이집(37.9%)과 국공립어린이집(35.8%)이 다수를 차지하였고, 월평균 급여는 200~250만원 미만이 44.7%로 가장 높게 나타났다.

〈표 1〉 연구대상의 일반적 특성 (N=236)

구 분		빈도(명)	백분율(%)
연령	20대	28	9.9
	30대	97	34.4
	40대	115	40.8
	50대	42	14.9
결혼 상태	미혼	101	35.8
	기혼	179	63.5
	기타	2	.7
학력	고등학교 졸업	11	3.9
	전문대 졸업	114	40.4
	4년제 대학졸업	128	45.4
	대학원 졸업	29	10.3
담당 학급	0세	34	12.1
	1세	49	17.4
	2세	57	20.2
	3세	37	13.1
	4세	24	8.5
	5세	35	12.4
	영아 혼합반	11	3.9
	유아 혼합반	35	12.4

근무 기관	국공립어린이집	101	35.8
	직장어린이집	19	6.7
	법인어린이집	19	6.7
	민간어린이집	107	37.9
	가정어린이집	36	12.8
보육교사 경력	1년 미만	6	2.1
	1년~3년	28	9.9
	4년~6년	59	20.9
	7년~9년	58	20.6
	10년 이상	131	46.5
근무시간	6시간이하	43	15.2
	7~8시간이하	210	74.5
	9~10시간 이하	19	6.7
	12시간 이상	10	3.5
월평균 급여	100~150만원 미만	25	8.9
	150~200만원 미만	35	12.4
	200~250만원 미만	126	44.7
	250~300만원 미만	77	27.3
	300만 원 이상	19	6.7
	합계	282	100.0

2. 연구도구

1) 원장의 코칭리더십

보육교사가 인식하는 어린이집 원장의 코칭리더십을 측정하기 위해 도미향 외(2023)가 개발한 ‘유아교육기관 원장의 리더십코칭 척도’를 사용하였다. 이 척도는 마인드, 윤리적 실천, 모델링, 방향 제시, 계획과 실행, 관계, 피드백 등 총 7개 하위요인으로 구성되며, 총 46문항으로 이루어져 있다. 응답은 Likert 5점 척도로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 코칭리더십 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach’s α)는 .98로 매우 높게 나타났다.

2) 보육교사의 그릿(Grit)

보육교사의 그릿은 강신영(2022)이 개발한 ‘보육교사의 그릿 척도’를 활용하여 측정하였다. 본 척도는 상황 적응, 흥미 유지, 노력 지속, 열정의 4개 하위요인으로 구성되며, 총 26문

항으로 이루어져 있다. 응답은 Likert 5점 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 그릿 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .95로 나타났다.

3) 보육교사의 전문성 인식

전문성 인식은 Lindsay와 Lindsay(1987)의 척도를 기반으로 이정미(2010)와 박명숙(2019)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 척도는 전문적 지식, 사회봉사, 자율성, 직업윤리, 사회경제적 지위, 직업 전문성의 6개 하위요인으로 구성되며, 총 23문항으로 이루어져 있다. 응답은 Likert 5점 척도로 하였으며, 점수가 높을수록 보육교사의 전문성 인식 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .87이었다.

3. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 26.0 프로그램을 활용하여 다음과 같은 절차로 분석하였다.

첫째, 연구대상의 일반적 특성은 빈도분석(Frequency analysis)을 통해 확인하였다.

둘째, 측정도구의 내적 신뢰도는 Cronbach's α 계수를 산출하여 검증하였다.

셋째, 각 주요 변인의 일반적 경향은 평균과 표준편차를 활용한 기술통계(descriptive statistics)로 살펴보았다.

넷째, 주요 변인 간의 관계는 Pearson의 적률상관분석(Pearson correlation)을 통해 분석하였다.

다섯째, 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿이 전문성 인식에 미치는 영향을 확인하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿 및 전문성 인식의 일반적 경향

어린이집 원장의 코칭리더십, 보육교사의 그릿 및 전문성 인식에 대한 일반적 경향을 살펴 보기 위해 각 변인에 대한 평균(M), 표준편차(SD), 왜도(Skewness), 첨도(Kurtosis) 등의 기술통계량을 산출하였다. 응답은 모두 5점 Likert 척도로 측정되었다.

먼저, 원장의 코칭리더십 전체 평균은 3.38(SD = 0.72)로 나타났다. 하위요인 중에서는 ‘마인드’(M = 3.63)가 가장 높았고, 다음으로 ‘계획과 실행’, ‘윤리적 실천’, ‘모델링’, ‘방향 제시’, ‘피드백’, ‘관계’ 순으로 나타났다.

보육교사의 그릿 전체 평균은 3.81(SD = 0.52)로 비교적 높게 나타났으며, 하위요인 중에서는 ‘상황적응’(M = 3.96)이 가장 높았고, 다음으로 ‘노력 지속’, ‘흥미 유지’, ‘열정’ 순으로 확인되었다.

보육교사의 전문성 인식은 전체 평균 3.76(SD = 0.43)으로 나타났으며, 하위요인 중 ‘직업 윤리’(M = 4.21)가 가장 높고, 그 다음은 ‘직업 전문성’, ‘전문적 지식’, ‘사회봉사’, ‘자율성’, ‘사회경제적 지위’ 순으로 높게 나타났다.

또한 각 변인의 정규성을 확인하기 위해 왜도와 첨도를 검토하였다. 일반적으로 왜도의 절댓값이 2 이하, 첨도의 절댓값이 7 이하일 경우 정규성이 충족된 것으로 본다(West, Finch & Curran, 1995). 본 연구에서의 각 변인은 왜도 -.83 ~ .27, 첨도 -.55 ~ 1.20 범위에 분포하여, 모두 정규성 가정을 만족하는 것으로 판단되었다.

〈표 2〉 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿 및 전문성 인식의 일반적 경향 (N=236)

구 분	평균 (M)	표준편차 (SD)	왜도	첨도	
원장의 코칭리더십	마인드	3.63	.68	-.15	-.05
	윤리적 실천	3.37	.89	-.15	-.55
	모델링	3.34	.90	-.27	-.19
	방향제시	3.33	.90	-.36	-.04
	관계	3.29	.96	-.18	-.45
	계획과 실행	3.39	.87	-.25	-.08
	피드백	3.30	.86	-.14	-.27
	전체	3.38	.72	-.20	-.02
보육교사의 그릿	상황적응	3.96	.50	-.04	-.01
	흥미유지	3.76	.73	-.79	1.20
	노력지속	3.83	.57	.02	-.31
	열정	3.69	.63	-.12	.04
	전체	3.81	.52	-.14	.04
보육교사의 전문성 인식	전문적 지식	3.93	.51	.07	.01
	사회봉사	3.87	.67	-.41	.29
	자율성	3.72	.68	-.38	.02
	직업윤리	4.21	.50	-.24	-.41
	사회경제적 지위	2.70	.92	.27	-.54
	직업 전문성	4.18	.68	-.83	.90
	전체	3.76	.43	.17	.09

2. 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿 및 전문성 인식 간의 관계

어린이집 원장의 코칭리더십, 보육교사의 그릿 및 전문성 인식 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 그 결과는 〈표 3〉에 제시하였다.

우선, 원장의 코칭리더십과 보육교사의 전문성 인식 간에는 유의한 정적 상관($r = .61, p < .001$)이 나타났으며, 모든 하위 요인 간에도 유의한 상관이 확인되었다.

특히 ‘계획과 실행’($r = .60$), ‘관계’($r = .58$), ‘피드백’($r = .56$) 요인은 전문성 인식과 높은 상관을 보였다. 단, ‘마인드’와 ‘사회경제적 지위’ 요인 간의 상관은 유의하지 않았다.

다음으로, 보육교사의 그릿과 전문성 인식 간에는 매우 높은 정적 상관($r = .75, p < .001$)이 나타났으며, 하위 요인 중에서는 ‘열정’($r = .71$), **‘노력 지속’($r = .68$)**이 가장 높은 관련성을 보였다.

또한, 그릿의 하위요인과 전문성 인식의 하위요인 간에도 모두 유의한 상관($r = .22 \sim .62$, $p < .001$)이 나타났고, 특히 ‘열정’과 ‘직업윤리’ 간의 상관($r = .62$)이 가장 높았다.

마지막으로, 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿 간에도 유의한 정적 상관($r = .53$, $p < .001$)이 확인되었다. 하위요인 간의 상관은 $r = .17 \sim .48$ 범위에서 유의하게 나타났으며, 그 중 ‘계획과 실행’과 ‘상황 적응’ 간의 상관($r = .48$)이 가장 높았다.

이러한 결과는 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 그릿과 전문성 인식 향상에 기여하는 주요 요인임을 시사한다. 즉, 조직 내 효과적인 리더십은 교사의 심리적 태도와 직무 전문성 인식에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

〈표 3〉 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿 및 전문성 인식 간의 상관관계

구 분	원장의 코칭리더십								보육교사의 그릿					보육교사의 전문성 인식						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. 마인드	1																			
2. 윤리적 실천	.34***	1																		
3. 모델링	.36***	.77***	1																	
4. 방향제시	.29***	.74***	.78***	1																
5. 관계	.35***	.77***	.80***	.78***	1															
6. 계획과 실행	.32***	.79***	.74***	.78***	.76***	1														
7. 피드백	.35***	.76***	.79***	.76***	.79***	.80***	1													
8. 전체	.51***	.88***	.89***	.87***	.92***	.88***	.90***	1												
9. 상황적응	.17**	.43***	.42***	.40***	.42***	.48***	.42***	.47***	1											
10. 흥미유지	.16**	.37***	.45***	.39***	.41***	.38***	.41***	.44***	.41***	1										
11. 노력지속	.18**	.40***	.41***	.42***	.43***	.44***	.42***	.46***	.61***	.68***	1									
12. 열정	.19**	.37***	.40***	.40***	.39***	.42***	.42***	.44***	.57***	.76***	.77***	1								
13. 전체	.20**	.46***	.50***	.47***	.48***	.50***	.49***	.53***	.73***	.87***	.89***	.91***	1							
14. 전문적 지식	.12*	.32***	.34***	.29***	.32***	.37***	.30***	.35***	.60***	.42***	.57***	.60***	.63***	1						
15. 사회봉사	.15*	.34***	.33***	.36***	.33***	.39***	.34***	.38***	.39***	.33***	.46***	.47***	.47***	.47***	1					
16. 자율성	.13*	.54***	.50***	.52***	.58***	.55***	.56***	.59***	.34***	.29***	.36***	.34***	.38***	.35***	.38***	1				
17. 직업윤리	.19**	.37***	.39***	.34***	.40***	.40***	.39***	.43***	.59***	.51***	.61***	.62***	.67***	.61***	.48***	.40***	1			
18. 사회경제적 지위	.07	.30***	.31***	.34***	.38***	.36***	.35***	.36***	.22***	.53***	.40***	.47***	.49***	.17**	.24***	.35***	.18**	1		
19. 직업 전문성	.14*	.22***	.22***	.24***	.21***	.25***	.23***	.25***	.35***	.22***	.30***	.27***	.33***	.40***	.34***	.21***	.44***	.28***	1	
20. 전체	.20**	.54***	.54***	.54***	.58***	.60***	.56***	.61***	.60***	.60***	.68***	.71***	.75***	.70***	.69***	.70***	.74***	.60***	.53***	1

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

3. 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿이 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향

보육교사의 전문성 인식에 대한 영향을 살펴보기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 4>에 제시하였다. 다중공정성 검토 결과, 분산팽창지수(VIF)는 1.18~4.14로 기준치인 10 미만으로 나타나 다중공정성의 문제는 없는 것으로 판단되었다.

모형 1에서는 원장의 코칭리더십 요인만을 투입하여 분석한 결과, 전체 전문성 인식에 대한 설명력은 39%($F = 26.09, p < .001$)로 나타났다. 하위 요인 중에서는 ‘관계’($\beta = .23, p < .05$)와 ‘계획과 실행’($\beta = .30, p < .01$)이 보육교사의 전문성 인식에 유의한 정적 영향을 미쳤다.

모형 2에서는 보육교사의 그릿 요인을 추가로 투입하여 설명력이 66%로 증가하였고($F = 47.28, p < .001$), 유의미한 예측 변인은 원장의 ‘관계’($\beta = .19, p < .01$), **‘계획과 실행’($\beta = .16, p < .05$)**과 보육교사의 ‘상황적응’($\beta = .14, p < .01$), ‘노력 지속’($\beta = .15, p < .05$), **‘열정’($\beta = .33, p < .001$)**이었다.

<표 4> 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿 요인이 전문성 인식에 미치는 영향

구분	모형 1				모형 2				
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	2.73	.12		22.62***	1.42	.15		9.80***	
원장의 코칭 역량	마인드	-.02	.03	-.04	-.75	-.03	.02	-.05	-1.26
	윤리적 실천	.01	.04	.02	.25	.01	.03	.02	.35
	모델링	.02	.04	.04	.44	-.02	.03	-.03	-.46
	방향제시	.02	.04	.03	.36	.00	.03	.00	-.06
	관계	.10	.04	.23	2.44*	.09	.03	.19	2.71**
	계획과 실행	.15	.05	.30	3.21**	.08	.04	.16	2.25*
	피드백	.04	.05	.08	.84	.01	.04	.02	.28
보육교사 의 그릿	상황적응				.13	.04	.14	2.99**	
	흥미유지				.03	.03	.06	.95	
	노력지속				.11	.05	.15	2.47*	
	열정				.22	.05	.33	4.85***	
R^2 (수정된 R^2)			.40(.39)			.66(.64)			
ΔR^2			-			.26***			
F			26.09***			47.28***			

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

표준화 회귀계수(β)를 기준으로 가장 영향력이 큰 변인은 보육교사의 ‘열정’, 다음으로는 원장의 ‘관계’, ‘계획과 실행’, ‘노력 지속’, ‘상황적응’ 순으로 나타났다. 이는 보육교사의 직무

에 대한 열정과 지속적인 노력, 그리고 원장의 관계 중심의 리더십과 체계적 실행 역량이 교사의 전문성 인식을 높이는 데 핵심적인 역할을 함을 시사한다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집에 재직 중인 보육교사를 대상으로, 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그림이 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그림을 독립변인으로 설정하고, 위계적 다중회귀분석을 통해 각 요인이 전문성 인식에 미치는 영향을 검증하였다.

연구 결과, 첫째, 원장의 코칭리더십은 보육교사의 전문성 인식과 유의미한 정적 상관을 나타내었으며, 특히 하위요인인 ‘관계’와 ‘계획과 실행’이 전문성 인식에 가장 큰 영향을 미쳤다. 이는 원장이 보육교사와 신뢰 기반의 관계를 형성하고, 실천 가능한 비전을 제시하며 체계적으로 지원할수록 교사들은 자신의 역할과 역량에 대해 더욱 긍정적으로 인식하게 됨을 시사한다. 이러한 결과는 김보경(2020), 김영실(2020), 이혜순 외(2021)의 연구에서 밝혀진 바와 같이, 원장의 리더십이 보육교사의 직무만족도, 조직몰입, 전문성 인식과 밀접한 관련이 있다는 선행연구를 지지한다.

둘째, 보육교사의 그림 역시 전문성 인식과 높은 정적 상관을 나타냈으며, ‘열정’, ‘노력 지속’, ‘상황 적응’ 요인이 전문성 인식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 ‘열정’은 모든 요인 중에서 가장 높은 영향력을 보였다. 이는 보육교사가 직무에 대해 지속적인 관심과 몰입을 유지하고 변화에 유연하게 대응할 수 있을 때, 자신의 전문성을 더욱 높게 인식하게 됨을 시사한다. 이 결과는 그림이 교사 효능감(강현경, 2020), 행복감(손미나, 2020), 직무 몰입(박선미, 2019)과도 깊이 관련되어 있다는 선행연구의 결과를 뒷받침한다. 아울러 보육교사의 열정은 직업윤리वाद도 유의미한 정적 상관을 보였으며, 이는 교사의 내적 동기가 직업적 책임감과 윤리적 실천에도 긍정적 영향을 미침을 보여준다.

셋째, 회귀분석 결과 원장의 코칭리더십만 투입된 모형의 설명력은 39%였으나, 여기에 보육교사의 그림을 추가하였을 때 설명력은 66%로 크게 증가하였다. 이는 원장의 리더십과 교

사의 심리적 자질이 함께 작용할 때 보육교사의 전문성 인식을 보다 효과적으로 예측할 수 있음을 보여준다. 특히 보육교사의 열정, 노력 지속, 상황 적응은 원장의 관계 중심 리더십 및 계획적 실행과 함께 전문성 인식에 중요한 영향을 미치는 핵심 요인으로 확인되었다.

이러한 결과는 보육 현장에서 원장의 리더십이 단순한 관리 행위를 넘어 보육교사의 내적 동기와 성장 동기를 촉진하는 주요한 요인임을 시사하며, 보육교사의 그릿은 교사 개인의 전문성 인식을 제고 하고, 직무만족도와 조직몰입에도 긍정적 영향을 미칠 수 있는 핵심 자질임을 의미한다. 따라서 어린이집 운영 주체 및 보육 정책 입안자들은 원장의 코칭리더십 역량을 강화하고, 보육교사의 그릿 향상을 위한 교육·훈련 프로그램을 개발·지원할 필요가 있다.

본 연구는 어린이집 원장의 코칭리더십과 보육교사의 그릿이 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향을 규명하였다. 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 원장의 코칭리더십은 보육교사의 전문성 인식과 유의미한 정적 관계를 나타냈으며, ‘관계’, ‘계획과 실행’ 요인이 핵심 영향 요인으로 확인되었다.

둘째, 보육교사의 그릿은 전문성 인식에 강한 영향을 미쳤으며, 특히 ‘열정’이 가장 높은 설명력을 보였다.

셋째, 두 변인을 함께 고려한 모형이 전문성 인식을 예측하는 데 더 높은 설명력을 지니며, 이는 리더십과 개인 심리 역량 간의 상호작용 효과를 시사한다.

따라서 원장의 효과적인 리더십과 보육교사의 심리적 역량 강화를 병행하는 것이 전문성 향상에 중요한 전략임이 확인되었다.

이러한 연구 결과를 바탕으로, 보육현장의 질 향상과 교사 전문성 강화를 위한 구체적인 실천 방안을 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 보육교사의 전문성 인식을 높이기 위해 어린이집 원장을 대상으로 코칭리더십 향상 교육 및 실습 기반 리더십 훈련 프로그램을 확대 운영할 필요가 있다. 특히 교사와의 신뢰 형성, 비전 공유, 실행계획 수립 능력은 리더십 역량의 핵심 요소로서 중점적으로 다뤄져야 한다.

둘째, 보육교사의 그릿 향상을 위한 연수 및 코칭 프로그램 개발이 요구된다. 열정과 지속적 노력을 기반으로 하는 그릿은 전문성뿐만 아니라 교사로서의 자긍심, 직무만족도, 아동과의 관계 형성에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 정책적 차원에서는 보육기관의 리더십 역량과 교사 역량을 통합적으로 향상시킬 수 있는 체계적인 지원체계를 마련해야 한다. 이를 위해 보육교사 역량 기준에 심리적 자질 향

목을 포함하거나, 기관장 평가 요소에 코칭리더십 영역을 반영하는 방안을 검토할 수 있다. 향후 연구에서는 보다 다양한 지역과 유형의 어린이집을 포함한 확장된 표본 설계와 함께, 질적 연구나 혼합 연구 설계를 통해 전문성 인식의 형성과정 및 맥락적 요인을 심층적으로 분석할 필요가 있다. 아울러 관찰, 인터뷰, 동료 평가 등 다양한 평가방법을 통해 신뢰도와 타당도를 보완하는 방식도 요구된다.

참 고 문 헌

- 강신영(2022). 보육교사의 그림 척도 개발 및 타당화 연구. **부모교육연구**, 19(2), 115-134.
- 강현경(2020). 보육교사의 그림과 교사효능감의 관계 연구. **유아교육학논집**, 24(2), 101-122.
- 김민정(2011). 어린이집 원장의 리더십 유형과 보육교사의 직무만족도 및 조직몰입에 관한 연구. **보육과 교육**, 26(4), 45-67.
- 김보경(2020). 유아교육기관장의 리더십이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 매개효과. **유아교육연구**, 40(2), 89-108.
- 김선정(2021). 보육교사의 그림이 정서조절능력 및 직무스트레스에 미치는 영향. **보육과 교육**, 36(3), 77-96.
- 김영실(2020). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. **보육과 교육**, 35(1), 55-74.
- 김진구·이은주·박수현(2018). 보육교사의 직무스트레스와 자아탄력성이 직무소진에 미치는 영향: 그림의 조절효과. **한국보육학회지**, 18(2), 23-44.
- 도미향·김양진·김은영(2023). 유아교육기관 원장의 리더십코칭 척도 개발 및 타당화. **부모교육연구**, 20(1), 33-58.
- 박명숙(2019). 보육교사의 전문성 인식에 영향을 미치는 변인에 관한 연구. **부모교육연구**, 16(2), 45-67.
- 박선미(2019). 보육교사의 그림과 직무몰입 간의 관계 분석. **부모교육연구**, 16(3), 77-94.
- 보건복지부(2020). 2019 개정 누리과정 해설서. 세종: 보건복지부.
- 손미나(2020). 보육교사의 그림이 행복감에 미치는 영향. **보육학연구**, 40(3), 145-165.
- 윤지현·강수연(2023). 보육현장에서의 코칭리더십 연구 동향 분석. **한국보육학회지**, 23(1), 45-68.
- 이분려(2021). 유아교사의 정서적 지지 경험이 직무스트레스 및 그림에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 25(1), 55-78.
- 이수진(2023). 보육교사의 전문성 인식과 아동중심 놀이실천의 관계. **유아교육연구**, 43(3), 101-123.
- 이정미(2010). 보육교사의 전문성 인식과 교사효능감에 관한 연구. **유아교육학논집**, 14(4), 221-241.
- 이혜순·이소은(2021). 보육교사의 전문성 인식, 자기효능감, 직무만족도 간의 관계 분석. **한국영유아보육학**, 21(2), 67-88.
- 정혜선(2018). 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. **보육과 교육**, 33(4), 55-73.
- 최유리(2023). 보육교사의 그림이 전문성 인식에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과. **한국보육학회**

지, 23(2), 33-52.

최유리·박소연(2022). 보육교사의 전문성 인식과 부모 의사소통 역량의 관계 연구. **보육학연구**, 42(1), 89-112.

최유진(2023). 코칭리더십이 보육교사의 직무만족 및 몰입에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 27(2), 45-66.

한지영(2020). 원장의 코칭리더십과 교사의 자기주도성이 직무몰입에 미치는 영향. **보육과 교육**, 35(2), 77-95.

허윤경(2022). 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향. **부모교육연구**, 19(3), 55-72.

Brock, A. (2012). *Building a model of early years professionalism: Using the voices of practitioners*. London: Routledge.

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087 - 1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319 - 325. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>

Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching in times of organisational change. *Journal of Change Management*, 14(2), 258-280. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.805159>

Jones, M., & Harris, A. (2018). Coaching in early childhood education: Enhancing reflective practice and professional learning. *Early Child Development and Care*, 188(3), 270 - 284. <https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1211125>

Lindsay, P., & Lindsay, B. (1987). Teachers and professionalization: A historical analysis. *Teachers College Record*, 89(3), 345-358.

West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56 - 75). Newbury Park, CA: Sage.

Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Abstract

The Effect of Child Care Director Coaching Leadership and Early Care Teacher GRIT on Professional Perceptions

Yang, Kyoung* · Do, Mi hyang**

This study aims to empirically examine the effects of daycare center directors' coaching leadership and childcare teachers' grit on their perceptions of professionalism. As the demand for professionalism in the childcare field continues to rise, it is important to understand how teachers' psychological traits and organizational leadership influence professional awareness. A survey was conducted with 236 childcare teachers across five cities and provinces, and the collected data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and hierarchical multiple regression with SPSS 26. The results revealed that directors' coaching leadership had a significant positive impact on professionalism, with 'relationship' and 'planning and execution' emerging as key explanatory factors. Teachers' grit also showed a strong positive correlation, with 'passion,' 'continuing effort,' and 'situation' identified as significant predictors; among these, 'passion' demonstrated the greatest explanatory power. These findings suggest that improving childcare teachers' professional awareness requires both strengthening directors' leadership competencies and fostering teachers' psychological characteristics that enhance internal motivation. This study provides useful data for developing organizational and individual strategies to promote professionalism and improve the overall quality of childcare.

Keywords : Coaching Leadership, Early Childhood Teacher, Grit, Perception of Professionalism, Early Childhood Education, Organizational Capacity

* Director of Yubora Kids Castle Childcare Center
** Professor, Department of Child Welfare, Namseoul University