

조직문화가 유아 교사의 교사효능감과 행복감에 미치는 영향

강영식*, 김진혜**,

*충남대학교 교육대학원 유아교육과 전공

e-mail: 01024421219@hanmail.net

The Effect of the Organizational Culture of Nursery Teachers on Teacher Efficacy and Happiness

Young-Sik Kang*, Jin-hye Kim**

* Dept. of Early Childhood Education, Chungnam National University*

요약

본 연구의 목적은 보육교사의 조직문화가 교사효능감과 행복감에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 전국의 유아 교사 100명을 온라인 조사 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 22.0 통계프로그램을 이용하여 신뢰도계수, 기술통계, Pearson 적률상관계수를 산출하였다. 연구 결과 첫째, 유아 교사의 조직문화 척도는 교사효능감과 행복감의 관계는 비교적 높은 수준이었다. 둘째, 유아 교사의 조직문화의 하위요인인 혁신문화가 높을수록 교사효능감에 정적 상관관계가 나타났다. 셋째, 유아 교사의 조직문화의 하위요인인 혁신문화와 집단문화가 높을수록 유아 교사의 행복감에 정적상관관계가 나타났다. 이를 통해, 유아 교사는 창의적이고 발전적이고 개발적인 혁신문화와 조직과 유아 교사의 구성원 간의 밀도 높은 집단문화가 정적 영향을 미치므로 유아교육 현장에서 조직문화의 중요성을 보여주는 평가로 사료 된다.

Key Words : 유아 교사, 조직문화, 교사효능감, 행복감, 영유아

1. 서론

‘보육은 국가가 책임진다.’ 라는 정부의 교육정책에 따라 만 0세부터 만 5세까지 전면 무상보육이 이루어지고 있으며 맞벌이 부모를 위한 시간연장보육, 24시간보육, 어린이집에 다니지 않는 영아들을 위한 시간제보육 등 다양한 방면으로 질적 보육의 성장을 강조하고 있다. 많은 시간을 영유아들과 함께하는 유아 교사는 영유아들에게 아주 중요한 역할을 하기 때문에 유아 교사의 효능감과 행복감은 매우 중요하다. 교사효능감이란 유아 교사가 영유아들과 보육과 교육을 자신감 있게 잘 수행하는 능력이며, 행복감은 유아 교사가 정서적 안정적 직무만족을 느낄 때 생기는 감정이다. 그러나 행복감은 교실 내부 아닌 외부 동료, 교사의 협력, 의사소통이나 지도자의 운영 방식 같은 조직문화에서도 커다란 영향을 받는다. 조직문화는 직장 내 규범이나 가치 행동양식 등을 포함한 개인의 정서에 직간접 영향을 주기 때문이다. 조직문화는 동료나 교직원 간의 협력을 통해 개인의 효능감이나 성취감에도 중요한 요소가 된다. 따라서

행복감은 조직문화의 긍정적 반응과 직무수행을 통해 유아 교사의 심리적 영향을 준다.

유아교육기관의 질 높은 성장을 위해서는 유아 교사의 조직문화에서 가져오는 정서적인 만족 상태는 영유아들과 함께할 때 유아 교사뿐 아니라 유아교육기관, 영유아의 보육·교육의 질에 영향을 미치기 때문이다.

Deal(1984)은 유아교육기관의 조직문화는 구성원의 행동 및 집단의 역할, 상호작용, 교육내용의 선정, 행동양식, 학습방법에 영향을 미치게 된다고 하였으며, 유아교육기관의 조직문화는 유아교육기관조직 상태 및 상황에 대해 조직원들이 가지고 있는 집단적 인식이며, 유아교육기관의 조직문화가 직접 보육·교육에 임하는 유아 교사들의 긍정적인 교육활동의 질에 영향을 미친다고 하였다.(장영숙, 2005)

보육시설은 대부분 조직문화가 주로 여성들로 이루어져 있다. 의사소통이 사적으로 이루어지며 인간관계 중심의 문화를 형성하고는 조직문화를 형성하고 있다.

건강한 조직문화 속에서 유아 교사가 자신의 역할과 책임을 의식하고 성공적으로 역할수행 가능하다고 인식할 때, 영유아의 성장과 발달에 긍정적인 영향력을 미치는 유아 교사의 역할수행에 결정적인 요인이 되며, 교수효

능감이 높은 유아 교사들은 더욱 열정적으로 교수활동에 임하고 교직에 최선을 다해 전념하는 특성이 있는 것으로 나타났다.(임선아, 2018)

교수효능감의 또 다른 연구에서도 유아 교사의 교수효능감과 유아 교사-영유아 긍정적 상호작용의 효과성과 유아 교사의 행복감의 중요성을 언급하고 있다.

유아 교사가 자신의 일에 대해 가치와 의미를 두고 행복감을 느낄 때, 영유아의 행복감이 높아지며, 유아 교사의 행복감이 높을수록 영유아 권리존중 실행수준도 높아지는 것으로 나타났다.(김성미, 2012)

그동안 유아 교사의 조직문화, 교사효능감과 행복감에 관한 연구를 살펴보면 영유아와 정적인 영향을 미치는 관계임을 알 수 있다. 유아 교사의 내적 변인에 따라 질 높은 보육과 교육이 이루어지고 외적 조직문화 등 다양한 환경으로의 연구는 미흡한 실정임을 살펴볼 수 있었다. 이에 본 연구에서는 조직문화가 유아 교사의 교사효능감과 행복감에 미치는 영향에 대한 외적 변인을 살펴보고자 한다. 이를 통해 유아교육의 질적 향상에 직접적인 영향을 미치는 유아 교사의 교사효능감과 행복감을 높이기 위한 조직문화 변수의 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 목적에 따라 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 조직문화의 특성에 따른 교사효능감과 행복감의 상관관계는 어떠한가?

둘째, 조직문화가 유아 교사의 교사효능감에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 조직문화가 유아 교사의 행복감에 미치는 영향은 어떠한가?

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구는 전국 어린이집에 근무하고 있는 유아 교사 100명을 연구 대상으로 하여 온라인 설문조사를 실시하였으며 회수된 100부 설문자료를 최종 분석에 사용하였다. 연구 대상의 구체적인 인구통계학적 특성은 [표1]과 같다.

[표 1] 연구대상자의 인구통계학적 특성 (N=100)

	변인	n	%
연령	20대	15	15.0
	30대	31	46.0
	40대	44	90.0
	50대 이상	10	100.0

교육 경력	1년~3년	20	20.0
	4년~6년	22	42.0
	7년~10년	35	77.0
	11년이상	23	100.0
최종 학력	2~3년제 전문대졸업	39	39.0
	4년제 대학 졸업	46	85.0
	대학원 이상	10	95.0
	사이버 졸업	5	100.0
기관유형	가정어린이집	17	17.0
	국공립어린이집	28	45.0
	민간어린이집	24	39.0
	법인어린이집	18	87.0
	직장어린이집	13	100.0

2.2 연구 도구

2.2.1. 유아 교사의 조직문화 척도

보육교사의 조직문화를 측정하기 위해 서영란(2006)이 제작한 설문지를 사용한 박민우(2012)이 측정도구를 사용하였다. 본 검사 도구는 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 조직문화의 하위요인에는 혁신문화 5문항으로 신뢰도(Cronbach's α)는 .82, 집단문화 5문항으로 신뢰도 .84, 위계문화 5문항으로 신뢰도 .74, 합리문화 5문항으로 신뢰도 .77이며 총 20개 문항으로 구성되어 있으며 전체적인 신뢰도는 .88이다.

2.2.2. 유아교사의 교사효능감 척도

유아교사의 교사효능감을 측정하기 위해 보육교사의 교사효능감 측정도구를 개발하고 타당화한 김해리(2018)의 교사효능감 척도 사용하였다. 본 검사 도구는 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 교수효능감 하위요인을 살펴보면 개인효능감 12문항으로 신뢰도(Cronbach's α)는 .84, 교수효능감 8문항으로 신뢰도 .79, 양육효능감 10문항으로 신뢰도 .93이며 총 30문항으로 구성되어 있으며 전체적인 신뢰도는 .92이다.

2.2.3. 보육교사의 행복감 척도

보육교사의 행복감을 측정하기 위해 Argyle(2001)가 개발한 옥스퍼드 행복 척도를 권석만(2009)이 번안한 것을 최영옥(2011)이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 교사효능감의 하위요인에는 외적행복 5문항으로 신뢰도(Cronbach's α) .91, 내적행복 5문항으로 신뢰도 .76, 자기조절 행복 5문항으로 신뢰도 .85이며 총 21문항으로 구성되어 있으며 전체적인 신뢰도는 .94 이다. 본 검사 도구는 Likert 5점 척도로 구성되어 있다.

2.3 자료수집 및 분석

본 연구는 2024년 9월 21일부터 9월 27일까지 총 7일

에 걸쳐 실시되었다. 전국에 위치한 어린이집에 다니는 유아 교사 100명을 대상으로 설문조사가 이루어졌다. 설문조사 방법으로는 온라인으로 응답할 수 있는 설문지를 만들어 조사 링크를 알려주었다. 온라인 응답지 100부로 모두 회수되었고, 100부 모두 본 연구에 사용하였다. 회수된 자료는 SPSS 22.0 통계프로그램을 이용하여 신뢰도계수, 기술통계, Pearson 적률상관계수, 다중회귀분석을 하였다.

3. 연구 결과

3.1 유아 교사의 조직문화, 교사효능감과 행복감 수준

[표 2] 유아 교사의 조직문화와 교사효능감, 행복감의 평균과 표준편차 (N=100)

변인	점수범위 (최저~최고)	M	SD	왜도	첨도		
조직문화	혁신문화	1.80	5.00	3.66	0.68	-0.42	0.04
	집단문화	1.40	5.00	3.60	0.78	-0.69	0.48
	위계문화	1.60	5.00	3.51	0.64	-0.35	0.49
	합리문화	1.80	5.00	3.41	0.65	0.08	0.08
	전체	2.05	5.00	3.55	0.52	-0.10	0.51
교사효능감	개인효능감	1.50	5.00	3.47	0.60	-0.12	0.49
	교수효능감	2.00	5.00	3.73	0.55	-0.23	1.02
	양육효능감	2.10	5.00	4.03	0.63	-0.48	0.04
	전체	2.53	4.90	3.73	0.50	0.05	-0.40
행복감	외적행복	1.20	5.00	3.65	0.72	-0.39	0.30
	내적행복	2.33	5.00	3.74	0.59	-0.01	-0.27
	자기조절행복	1.00	5.00	3.57	0.80	-0.44	-0.02
	전체	1.62	5.00	3.65	0.65	-0.26	-0.08

[표 2]와 같이 유아 교사의 조직문화 수준은 평균 3.55(SD=0.52)점으로 비교적 높은 수준이었다. 하위변인별로 살펴보면 혁신문화(M=3.66, SD=0.68)의 평균이 가장 높았고 3.41~3.66의 분포를 이루고 있었다.

유아 교사의 교사효능감 수준은 평균 3.73(SD=0.50)으로 비교적 높은 수준이었다. 하위변인별로 살펴보면 양육효능감(M=4.03, SD=0.63)의 평균이 가장 높았고 3.47~4.03의 분포를 이루고 있었다.

마지막 유아 교사의 행복감 수준은 평균 3.65(SD=0.65)로 비교적 높은 수준이었다. 하위변인별로 살펴보면 내적행복(M=3.74, SD=0.59)의 평균이 가장 높았고 3.57~3.74의 분포를 보였다.

3.2 유아 교사의 조직문화와 교사효능감, 행복감 간의 상관관계

[표 3] 유아 교사의 조직문화와 교사효능감, 행복감 간의 상관관계 (N=100)

변인	행복감	외적행복	내적행복	자기조절행복	교사효능감	개인효능감	교수효능감	양육효능감
----	-----	------	------	--------	-------	-------	-------	-------

조직문화	0.61***	0.64***	0.41***	0.54***	0.57***	0.42***	0.57***	0.49***
혁신문화	0.72***	0.70***	0.55***	0.69***	0.61***	0.53***	0.50***	0.49***
집단문화	0.52***	0.55***	0.30*	0.51***	0.53***	0.43***	0.48***	0.44***
위계문화	0.26**	0.28**	0.20	0.19**	0.30*	0.09	0.38***	0.36***
합리문화	0.29**	0.37***	0.16	0.19**	0.25*	0.19**	0.32**	0.16

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

본 연구에서 선정된 측정도구들인 조직문화, 교사효능감, 행복감 간의 관계를 파악하기 위하여 이변량 상관관계분석을 실시한 결과는 [표 3]과 같다. 구체적으로 그 내용을 살펴보면, 조직문화는 외적행복($r=.64, p<.001$)과 가장 높은 정적 상관관계를 보여주었으며 혁신문화는 행복감($r=.72, p<.001$)에서 가장 높은 정적 상관이 나타났다. 집단문화에서는 외적행복($r=.55, p<.001$), 위계문화에서는 교수효능감($r=.38, p<.001$)에서 상관이 가장 높았다. 마지막 합리문화는 외적행복($r=.37, p<.001$)에서 가장 높은 정적 상관수치를 나타내었다.

3.3 유아 교사의 조직문화와 교사효능감과 행복감의 관계

[표 4] 유아 교사의 조직문화와 교사효능감의 관계(N=100)

모형	비표준 계수		표준 계수	t	p	
	B	SE	β			
(상수)	1.77	0.28		6.23***	.000	
1	혁신문화	0.33	0.08	0.45	4.26***	.000
	집단문화	0.12	0.07	0.19	1.75	.083
	위계문화	0.08	0.08	0.10	0.98	.330
	합리문화	0.01	0.07	0.01	0.10	.923
	통계량	R=0.725, R ² =0.526, 조정된 R ² =0.526 F=26.37, p<.001, Durbin-Watson=2.06				

*** $p < .001$

유아 교사 조직문화가 교사효능감에 미치는 영향을 파악한 결과인 [표 4]를 살펴보면 조직문화의 하위요인인 혁신문화($\beta=.45, p<.001$)가 교사효능감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 혁신문화가 높아질수록 교사효능감이 증가한다는 것을 의미한다. 한편, 본 연구의 조직문화는 교사효능감을 약 52.6% 설명하고 있는 것으로 확인되었다.

[표 5] 유아 교사의 조직문화와 행복감의 관계 (N=100)

모형	비표준 계수		표준 계수	t	p	
	B	SE	β			
(상수)	0.90	0.33		2.77**	.007	
1	혁신문화	0.61	0.09	0.64	6.82***	.000
	집단	0.06	0.08	0.08	0.77*	.443

문화					
위계문화	0.01	0.09	0.01	0.07	.946
합리문화	0.08	0.09	0.08	0.91	.365
통계량	$R=0.727, R^2=0.529, \text{조정된 } R^2=0.509$ $F=26.68, p<.001, \text{Durbin-Watson}=2.014$				
$p<.05, ***p<.001$					

유아 교사 조직문화가 행복감에 미치는 영향을 파악한 결과인 [표 5]를 살펴보면 혁신문화는 ($\beta=.64, p<.001$)는 행복감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 혁신문화가 높아질수록 유아 교사의 행복감이 증가한다는 것을 의미하며, 본 연구의 조직문화는 행복감을 약 52.9% 설명하는 것으로 나타났다.

4. 논의 및 결론

본 연구의 주요 결과를 토대로 논의 후 결론을 내리면 다음과 같다

첫째, 조직문화와 유아 교사의 교사효능감과 행복감은 유의미한 상관관계를 보였다. 조직문화는 외적 행복감에서 가장 높은 정적 상관관계를 보여주었고, 혁신문화는 행복감에서 집단문화는 외적행복, 위계문화는 교수효능감, 합리문화는 외적행복에서 각각 높은 상관관계를 나타내었다.

이는 유치원 교사가 인식하는 조직문화와 교사효능감의 연구에서 정적 상관관계를 나타낸 정미숙(2024)의 결과와 일치하는 내용이다.

연구 결과를 통해 유아 교사의 교사효능감과 행복감은 하위영역에 따라 달라지기는 했지만, 긍정적 영향을 미치는 중요한 변인임을 확인하였다. 따라서 유아 교사의 조직문화에 따른 교사효능감과 행복감에 대한 중요성을 인식하고 교사 연수교육 등에 적극 반영하여 효과적인 조직문화를 개발하고 증진시키는 방향으로 모색해야 한다.

둘째, 유아 교사의 조직문화는 교사효능감에 높은 관계성을 보였다. 먼저 교사효능감의 하위요인을 살펴보면 혁신문화가 가장 높은 영향력을 미쳤다. 이러한 결과는 조직문화에 따른 교사효능감에 미치는 영향을 결과에서 하위요인 중 관계문화가 가장 높게 나온 결과와 일치하진 않지만 김미경, 김혜순(2018)은 조직문화의 하위요인 중 관계문화가 높을수록 교사효능감도 높아지는 결과에 유의미한 결과와 일치하지 않았다.

셋째, 유아 교사의 조직문화는 행복감 하위요인에서 혁신문화가 가장 높은 관계성을 보였다. 이는 이유경의(2018) 선행연구의 조직문화의 하위요인인 합리문화와 유의미한 정적 영향을 미친다는 연구 결

과와 불일치 하는 것으로 나타났다.

본 연구 결과의 불일치의 이유는 시대에 따라 달라지는 각 세대의 다른 가치관의 다름에 의하여 직업의식에서 많은 영향을 미치는 것으로 보인다. 황정옥, 윤혜정(2024)은 MZ세대의 직업의식의 특징은 조직의 발전보다는 개인의 행복이 더욱 중요하며 워라벨을 중시한다고 하였다. 즉, 유아 교사의 조직문화는 여러 세대와 다양한 가치관의 공존하는 문화이므로 교사가 함께 경험을 공유하고 소통을 통해 조직문화에 도움이 될 것이다.

본 연구를 통한 제언으로는 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 대상은 전국구를 대상으로 하였다. 각 지역에 따른 편차를 고려한다면 일반화하는 데는 다소 무리가 있다. 따라서 추후 연구에서는 지역적 특성, 다양한 환경 등을 고려한 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 조직문화, 교사효능감, 행복감의 설문지를 중심으로 분석하였기 때문에 주관적 평가라는 제한점이 있다. 따라서 추후 연구에서는 관찰과 면담을 추가하여 객관적 사실을 바탕으로 하는 분석이 필요하다.

참고문헌

- [1] 장영숙, “유아교육기관의 조직문화와 유아교사의 임파워먼트의 관계”, 계명대학교대학교 대학원 석사학위논문, 2006
- [2] 임선아, “유아 교사의 행복감과 교사효능감이 유아의 사회적 유능성에 미치는 영향”, 유아교육연구, 제38권 1호, pp.319-339, 2018
- [3] 김성미, “어린이집 교사의 보육신념, 행복감과 영유아권리존중 보육실행과의 관계”, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 2018
- [4] 정미숙, “유치원 교사가 인식하는 중간관리자의 감성리더십과 조직문화가 교사효능감에 미치는 영향”, 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문, 2024
- [5] 김미경, 김혜순, “어린이집 조직문화가 보육교사의 배려적 사고와 교사효능감에 미치는 영향”, 제3권 2호, pp.24-45, 2018
- [6] 이유경, “유아 교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화와 자아탄력성이 교사의 행복감에 미치는 영향”, 인천대학교 교육대학원 석사학위논문, 2018
- [7] 황정옥, 윤혜정, “MZ세대 보육교사의 직업의식과 세대 간 갈등에 관한 탐색”, 한국영유아보육학, 145호, pp.23-51, 2024