

## 공립유치원의 조직풍토가 교사의 전문성에 미치는 영향

안혜정<sup>1)</sup>

---

### 요약

본 연구는 공립유치원의 조직풍토와 교사의 전문성 간의 관계를 살펴보고, 공립유치원을 단설유치원과 병설유치원으로 구분하여 조직유형에 따른 조직풍토가 교사의 전문성에 미치는 영향을 밝히는데 목적이 있다. 수도권 소재의 공립유치원 교사 228명을 대상으로 설문조사하였으며, 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과 첫째, 공립유치원의 조직풍토와 교사의 전문성 간에 유의미한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 단설유치원의 조직풍토 중 동료관계와 원장지원은 교사 전문성에 정적 영향력을, 의사결정은 부적 영향력을 미치는 변인으로 나타났다. 셋째, 병설유치원의 조직풍토 중 전문성지원과 목표합의는 정적 영향력을, 원장지원은 부적 영향력을 미치는 변인으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 공립유치원의 조직유형에 따른 관리자 교육 및 교사 전문성 개발의 차별화된 정책적 지원이 필요함을 제시하였다.

**주제어:** 공립유치원, 조직풍토, 전문성

---

## I. 서론

최근 교육부(2018)는 2018~2022년 유아교육발전 기본계획의 주요 추진과제로 유아교육의 공공성 강화를 제시하며 국공립유치원의 확대를 통해 유아교육에 대한 국가책임과 유아교육의 공교육 기반을 공고히 다지고자 하였다. 이에 국가의 책무성을 강화하고 양질의 유아교육을 보장하려는 정책적 노력이 진행되고 있다. 이러한 국공립유치원의 양적 확대 정책과 함께 고려할 것은 공교육의 질적 도모일 것이다. 교육의 성패는 교사의 자율적 판단과 결정에 따라 계획·실행된 교육과정에 의해 결정되기 때문에 교육의 질적 향상을 위해서는 교사의 전문성이 요구된다(오옥환, 2005). 유아교육은 비구조적이며 통합적인 교육과정으로 운영되며 교육대상인 유아의 발달특성상 교사의 역할이 절대적이고 유아에게 미치

---

1) 연성대학교 유아교육과 조교수

는 영향력이 크다는 점에서 역할수행을 위한 교사의 전문성은 필수적으로 확보되어야 한다. 유치원 교사의 전문성은 교수몰입(신연정, 2018), 교사-유아 상호작용(김연수·이시자, 2020), 교육프로그램 질(김안나, 2014)에 긍정적 영향을 미치는 등 유아교육의 질에 중요한 요인이다.

이러한 맥락에서 유치원 교사의 전문성은 교육의 질을 보장하는 교사의 능력, 자질 등의 역량과 관련지어 논의가 이루어졌다. 교사가 교수활동에서 발휘하는 역량은 교육과정 실행에 큰 영향을 미치므로(박창현·박찬옥, 2012) 교육결과의 질적 수준과 직결된다고 볼 수 있다. 양질의 교육적 성과를 얻기 위해서 교사는 높은 수준의 지식, 기술 및 태도를 갖추어야 한다. 이러한 관점을 반영한 연구들(김진미, 2017; 백은주·조부경, 2004; Wang, 2005)은 교사의 전문성을 교사가 가져할 능력이란 점을 강조하고 있으며, 교직의 전문직성을 높이기 위해 교사의 능력에 대한 전문성 연구가 필요함을 제기하고 있다. 이 중 Wang(2005)은 유아교사의 전문성을 교사가 역할을 효율적으로 수행하기 위해 요구되는 능력으로 정의하며 교수능력, 운영관리능력, 의사소통능력, 전문성 신장능력, 안전·보호능력으로 구성된다고 하였다. 본 연구에서는 유치원 교사의 전문성을 교사가 가져야 할 역할에 초점을 두고, 교육활동 수행에 필요한 지식, 기술과 태도를 바탕으로 효과적으로 교육을 실행할 수 있는 능력으로 보고자 한다.

Wang(2005)이 제시한 유치원 교사의 전문성 구성요소로 첫째, '교수능력'은 연령에 적합한 교육과정을 계획하고 유아의 발달을 평가하여 교육활동을 구현하는 능력이다. 현재 실행되고 있는 유아·놀이 중심 교육과정에서 교사의 역할은 유아의 놀이흐름에 따라 적합한 교육적 지원을 하는 것(교육부·보건복지부, 2019)으로 교사는 개별적 유아의 반응, 발달수준을 파악하여 교육과정에 반영하여 탄력적이고 유연하게 운영하는 전문성이 요구된다. 둘째, '운영관리능력'은 유아의 문제행동을 예방하고 학급운영 및 행정업무를 관리하는 능력이다. 학급은 공동체의 생활공간으로 교사는 행동지도를 통해 유아들이 원만한 인간관계를 경험할 수 있도록 학급을 운영하는 능력이 요구된다(조형숙, 2015). 또한 교사는 교육업무 외에 학교조직의 운영을 위한 행정업무도 수행하므로 이에 대한 소양능력도 함께 요구된다. 셋째, '의사소통능력'은 유아와 상호작용하고 가족, 동료 및 지역사회와 협력하는 능력이다. 유아와 긍정적 상호작용, 부모와의 비공식적 대화 및 동료와의 협의는 교육적 효과를 높이는 데 필요한 요건이며 지역사회는 유아의 학습발달에 도움이 되는 중요한 교육자원이다. 따라서 질 높은 교육을 가능하게 하는 교육공동체와의 효과적인 협력을 위해서 교사의 원활한 의사소통은 중요한 실천적 능력이다(조형숙, 2015). 넷째, '전문성 신장능력'은 교수학습과정에서 얻은 정보를 반성적으로 사고하여 자기성장을 이끄는 능력이다.

전문성은 지속적인 학습과 반성을 통하여 유지되는 것으로(오옥환, 2005) 끊임없는 자기개발을 위한 노력은 교육 전문가로서의 필수요건이다. 다섯째, ‘안전·보호능력’은 유아의 신체 및 정신 건강을 돌보며 기본생활습관 형성을 돕는 능력이다. 유아들이 유치원에 머무는 시간이 점차 늘어나고 있으므로 안전하고 건강한 환경에서 유아들이 바람직한 생활습관을 형성하도록 지도하는 교사의 역량은 더욱 요구된다. 이러한 유치원 교사의 전문성은 교직 생애에 걸쳐 성장하고 발달하며(김진미, 2017) 역할을 수행하는 과정에서 지속적으로 변화하므로 전문성에 영향을 미치는 요인에 대한 논의가 필요하다.

교사의 전문성은 개인의 역량과 노력에 따라 그 수준이 달라질 수 있으나(윤진주, 2015) 교사가 역량을 충분히 발휘할 수 있는 환경적 여건이 갖춰지지 않으면 교사의 전문성 증진을 기대하기 힘들다. 조직이 제공하는 지원을 긍정적으로 인식한 구성원들은 업무를 더 잘 수행하는 경향이 있다(Casimir, Ng, Wang et al., 2014). 학교를 조직으로 보았을 때 조직구성원인 교사의 직무수행을 지원하는 업무환경이 조성되었을 때 질 높은 교육을 기대할 수 있다. 학교의 사회 심리적·행정적 환경은 교사의 전문성을 촉진하거나 방해하는 중요한 요인으로 나타나며(송경오·정지선, 2008), 원장의 학습지원과 교사들의 협력을 포함하는 유치원의 공식적, 비공식적 학습기회가 있는 업무환경은 교사의 전문성에 긍정적 영향을 미친다(김진미, 2017; 윤진주, 2015). 이러한 연구결과들은 유치원 업무환경의 질적인 측면을 나타내는 조직풍토(organizational climate)에 주목할 필요가 있음을 시사한다.

조직풍토는 업무환경의 전체적 분위기(Bloom, Hentschel, & Bella, 2010; Dennis & O'Connor 2013)로, 유치원의 조직풍토는 교사들이 경험하는 유치원 환경의 질에 대한 주관적 인식(Bloom, 1988)으로 정의된다. 조직구성원들은 자신에게 의미 있는 것에 기초하여 행동하므로 교사들이 학교 내 상황이나 사건을 어떻게 인식하는 지 파악하는 것은 업무환경을 개선하여 교육의 질을 높이는 데 도움이 될 수 있다(Bloom, Hentschel & Bella, 2010). 이러한 맥락에서 교육 분야의 조직풍토 연구는 교육의 질과 관련지어 연구되었다. 긍정적인 조직풍토에서 교사들은 높은 직무성적을 보였다(Balkar, 2015) 유아교육기관의 과정적 질(Dennis & O'Connor, 2013) 및 교육프로그램의 질(Lower & Cassidy, 2007)과 높은 관련성이 나타났다. 특히, 개인의 성장과 발전을 강화하는 데 조직풍토의 영향력이 크며(Lichtman, 2007, Balkar, 2015에서 재인용) 긍정적 조직풍토에서 교사는 가르치는 일에 몰입하고 자발적으로 업무를 변화시켜 일의 의미와 정체성을 형성한다(안혜정·이승연, 2020)는 점은 유치원의 조직풍토와 교사 전문성 간의 관련성을 짐작해 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 Bloom, Hentschel과 Bella(2010)가 유아교육기관의 특성을 반영하여 10가지 차원으로 구성한 유치원의 조직풍토를 중심으로 교사의 전문성과의

관계를 살펴보고자 한다.

유치원 조직풍토의 10가지 차원 중 첫째, ‘동료관계’는 교사들이 서로 지지하고 신뢰하는 것이다. 교사들 간의 교류는 업무수행의 중요한 정보를 습득할 수 있게 하고, 전문적 지식을 공유하며 조언을 받을 수 있게 한다(오욱환, 2005; Lesaux, Jones, Conors et al., 2019). 교사들은 서로 교육정보를 교환하며 공동으로 문제의 대처능력을 키우며 전문적 능력을 향상시킬 수 있다. 둘째, ‘전문성지원’은 유치원이 교사의 전문적 역량 증진 기회를 제공하는 것이다. 전문성이 지원되는 유치원에서 근무하는 교사들은 자발적으로 학습공동체를 구성하며 서로 교수실제 및 지식에 대해 논의하며 수업의 질을 향상시키기 위한 노력을 한다(김정희·김동춘, 2012; 송경오·정지선, 2008; 윤진주, 2015). 셋째, ‘원장지원’은 원장이 전문적 능력을 바탕으로 교사의 전문성 향상을 장려하는 것이다. 원장이 제공하는 전문적인 피드백은 교사가 수업을 개선하고 교수전략을 세우는 데 도움을 줄 수 있다(Bloom, Hentschel & Bella, 2010). 원장의 지원적 역할은 교사의 전문성 향상에 필요한 요소일 수 있다. 넷째, ‘조직기능의 명확성’은 기관의 정책과 책임이 명확히 정의되고 소통되는 것이다. 명확한 지침이 있는 유치원은 정보의 흐름이 직접적이고 개방적이기 때문에 의사소통에 일관성이 있고, 업무처리에 대한 합의가 있다(Bloom, Hentschel & Bella, 2010). 이러한 유치원에 근무하는 교사들은 업무에 대한 이해도가 높아 업무수행의 성과가 높을 수 있다. 다섯째, ‘보상체계’는 급여 및 상여금의 분배, 승진기회에 대한 공정성과 공평성이다. 유치원 교사의 급여는 직업만족을 설명해주는 요인이며(김은설·이진화, 2017) 이직의도에 영향을 미치는 것으로(서지영·서영숙, 2002) 나타난다. 즉 보상체계가 열악한 근무환경은 유치원 교사의 지속적인 전문성 개발에 걸림돌이 될 수 있어서 교육의 질 저하를 가져올 수 있다. 여섯째, ‘의사결정’은 유치원의 여러 안전에 대한 결정에 교사가 참여하는 것이다. 의사결정의 참여는 자신의 의견이 존중받는다고 인식되어 책무성과 효능감이 높아져(Bijlsma & Bunt, 2003) 교사는 업무에 보다 능동적으로 임하며(Bloom, Hentschel & Bella, 2010) 적극적으로 전문성 신장 기회를 갖는다(황보영란, 2003). 일곱째, ‘목표합의’는 교사들이 유치원의 교육목표나 방침에 동의하는 것이다. 이는 일관성 있는 업무진행으로 이어져 교사가 업무에 매진할 수 있게 되어 직무수행능력이 증진될 수 있다(Bloom, 1988). 특히 교육은 목적지향 활동(오욱환, 2005)이란 측면에서 조직이 지향하는 목표와 교사의 교육적 목표의 합치는 교사가 보다 명료하고 구체적으로 목표를 설정하는 데 도움을 주어 교육적 의미에 더 집중할 수 있을 것이다. 여덟째, ‘업무 지향성’은 업무계획과 업무분담 및 처리의 효율성, 효과성이다. 업무시간이 효율적으로 사용되는 유치원은 불필요하게 일하지 않고 생산적인 교사회의가 이루어져(Bloom, Hentschel &

Bella, 2010) 교사는 안정적으로 업무를 수행하고 전문성 신장 시간을 충분히 확보할 수 있다. 아홉째, ‘물리적 환경’은 유치원에서 업무수행 시 도움 혹은 방해가 되는 환경이다. 유아교육기관의 공간 당 유아의 수, 채광, 시설 등은 유아의 행동, 교사와 유아의 상호작용, 교사의 스트레스에 영향을 미치는 변인으로(Phyfe-Perkins, 1980) 교사의 교수행위 질과 연관될 수 있다. 마지막으로, ‘혁신성’은 유치원이 창의적으로 문제를 해결하고 변화를 추구하는 것이다. 혁신학교의 교사는 자신의 판단에 따라 혁신적인 방향으로 수업을 이끌면서 교육전문가로서 지적활동을 지속하게 된다(송경오, 2015). 이상과 같이 유치원의 조직풍토는 교사의 전문성과 관련성이 있음을 예측해볼 수 있다. 특히, 조직풍토를 구성하는 각 하위요인을 변인으로 설정하여 분석하는 것은 교사 전문성 지원방안을 구체적으로 모색하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

현재까지 유치원의 조직풍토와 교사의 전문성 간의 관계를 살펴본 연구는 아직 없으나, 어린이집의 조직풍토가 보육교사의 전문성에 미치는 영향을 분석한 연구(강미영·김혜리·여성연, 2020; 정아람, 2016)는 수행되었다. 두 편의 연구는 유치원 교사와 유사한 직종인 보육교사에 대한 연구이나 강미영, 김혜리와 여성연(2020)의 연구는 보육교사의 수업 전문성으로 한정하였고, 정아람(2016)의 연구는 어린이집 조직풍토의 각 하위 구성요인이 아닌 전체로서 보육교사 전문성에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 어린이집과 유치원은 운영시간, 방식 및 교사들의 학급 담당연령에도 차이가 있으므로 어린이집과는 구별된 유치원의 조직풍토와 교사 전문성 간의 관계를 탐색할 필요가 있다. 한편, 유치원의 조직풍토를 직접적으로 살펴본 것은 아니지만, 유치원의 전문성지원환경(윤진주, 2015), 전문적 학습환경(김진미, 2017), 원장의 리더십(김혜순, 2011)과 교사의 전문성 간의 관계를 알아본 연구가 진행되었다. 이러한 선행연구들은 공·사립유치원 전체, 혹은 사립유치원만을 대상으로 하고 있으며, 유치원 조직풍토의 단편적인 측면만을 살펴보고 있어 조직풍토에 대한 총체적 접근이 요구된다.

우리나라의 공립유치원은 단설유치원과 병설유치원의 두 조직유형으로 구분된다. 병설유치원은 초등학교에 병설의 형태로 있으며, 학급 수에 따라 원장(감)은 초등학교 교장(감)이 겸임을 하게 되어 있다. 단설유치원은 유치원의 조건에 맞춰 설립된 단독건물에서 독립적 운영이 가능하며, 전공원장과 원감이 배치되어 있다. 병설과 단설유치원의 근무환경 및 교사들이 관계를 맺는 구성원 등을 살펴보면, 두 조직유형의 조직풍토는 다를 수 있다. 여러 연구들(강선희, 2009; 양유진, 2018; 이순자, 2008)에서 공립유치원의 조직유형에 따라 교사들의 교직생활 적응양상이 다르게 나타나며 교사들의 직무만족도(안금숙, 2009), 업무부담(박민복, 2006), 직무인식(정유진, 2016)에도 차이가 있음이 보고된다. 이를 통해

볼 때, 공립유치원의 조직유형에 따라 교사들이 인식한 조직풍토는 차이가 있을 것으로 예상되며, 교사의 전문성에 미치는 조직풍토의 영향도 다를 수 있으므로 단설유치원과 병설유치원으로 구분하여 살펴볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 공립유치원의 조직풍토와 교사의 전문성 간의 관계를 살펴보고, 단설유치원과 병설유치원을 구분하여 각 조직유형의 조직풍토가 교사의 전문성에 어떠한 영향을 미치는지 분석하는 데 목적을 두었다. 이를 통해 공립유치원의 조직유형에 따른 교사 전문성 신장의 차별화된 지원 방안과 정책적 제언을 제공하고자 한다.

- 〈연구문제〉
1. 공립유치원의 조직풍토와 교사의 전문성 간의 관계는 어떠한가?
  2. 단설유치원의 조직풍토가 교사의 전문성 하위요인에 미치는 영향은 어떠한가?
  3. 병설유치원의 조직풍토가 교사의 전문성 하위요인에 미치는 영향은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 수도권(서울, 경기, 인천) 소재의 공립유치원에 근무 중인 교사 228명이다. 연구대상의 일반적 배경은 <표 1>과 같다. 연구대상인 전체 공립유치원 교사의 연령은 20대와 30대가 유사한 비율이며, 단설유치원은 20대(44.3%), 병설유치원은 30대(50.6%)가 가장 많았다. 전체 공립유치원 교사의 경력은 유사한 비율이나 단설유치원은 5년 미만의 교사(42.9%)가 높게 나타났고, 병설유치원은 5년 이상, 10년 미만(32.3%)과 10년 이상(38.0%)의 교사가 유사한 비율로 높게 나타났다. 교육정도는 전체 공립유치원과 단설, 병설유치원 모두 4년제 대학교 졸업과 대학원 재학 이상 교사가 많았다. 기관규모는 단설유치원은 10학급 이상(52.9%)이 병설유치원은 3학급 이하(63.9%)가 높게 나타났다. 근무시간은 단설, 병설유치원 모두 9시간 미만 근무하는 교사가 높은 비율로 나타났다.

〈표 1〉 연구대상 교사의 개인·기관 배경

단위: 명(%)

변인	구분	전체( <i>n</i> =228)	단설유치원( <i>n</i> =70)	병설유치원( <i>n</i> =158)
연령	20대	71(31.1)	31(44.3)	40(25.3)
	30대	106(32.0)	26(37.1)	80(50.6)
	40대 이상	51(22.4)	13(18.6)	38(24.1)
교직 경력	5년 미만	77(33.8)	30(42.9)	47(29.7)
	5년 이상 10년 미만	71(31.1)	20(28.6)	51(32.3)
	10년 이상	80(35.1)	20(28.6)	60(38.0)
교육 정도	전문대 졸업	17(7.5)	8(11.4)	9(5.7)
	4년제 대학교 졸업	106(46.5)	33(47.1)	73(46.2)
	대학원 재학 이상	105(46.1)	29(41.4)	76(48.1)
기관 규모	3학급 이하	101(44.3)	0(0.0)	101(63.9)
	4학급 이상 9학급 이하	88(38.6)	33(47.1)	55(34.8)
	10학급 이상	37(16.2)	37(52.9)	0(0.0)
	무응답	2(0.9)	-	2(0.9)
근무 시간	9시간 미만	127(55.7)	37(52.9)	90(57.0)
	9시간 이상 10시간 미만	73(32.0)	23(32.9)	50(31.6)
	10시간 이상	28(13.0)	10(14.3)	18(11.4)

## 2. 연구도구

### 가. 조직풍토

공립유치원 교사의 조직풍토를 측정하기 위해 Bloom, Hentschel과 Bella(2010)의 '유치원 근무환경 질문지'(Early Childhood Work Environment Survey: ECWES)의 축약 버전을 사용하였다. 본 도구를 번역한 뒤 유아교육전문가 1인에게 내용타당도를 검증받았으며, 측정변인의 구성개념 타당성 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과 기준값을 충족하였다. 본 도구는 10개의 하위요인과 각 하위요인별 2문항씩 총 20문항으로 구성되어 있다. 각각의 문항에 대해 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'면 1점, '매우 그렇다'면 5점으로 평정하고, 점수가 높을수록 긍정적인 조직풍토로 해석한다. 〈표 2〉에 조직풍토를 구성하는 하위요인의 정의 및 문항 수, 본 연구에서 산출한 문항내적일관성신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )를 제시하였다.

〈표 2〉 조직풍토 측정도구의 구성

하위요인	정의	문항수	신뢰도
동료관계	교사들 간 호의적이며 지지적인 관계 및 신뢰정도	2	.88
전문성지원	교사의 전문적 역량 증진 기회를 제공하는 기관의 노력	2	.89
원장지원	원장의 전문적 능력을 바탕으로 교사를 지원하는 정도	2	.92
조직기능의 명확성	기관의 정책, 절차, 책임에 대한 명료성	2	.81
보상체계	급여 및 상여금의 분배, 승진기회에 대한 공정성과 공평성	2	.81
의사결정	유치원의 안전에 대한 교사의 의사결정의 참여도	2	.85
목표합의	기관의 교육적 목표나 방침에 대한 교사들의 동의	2	.83
업무지향성	업무계획의 수립, 업무처리의 효율성과 효과성	2	.74
물리적 환경	업무수행 시 도움을 주거나 방해가 되는 공간배치	2	.76
혁신성	문제를 해결하기 위해 창의적인 방법 및 변화 추구	2	.86
전체		20	.96

## 나. 교사 전문성

공립유치원 교사의 전문성을 측정하기 위해 Wang(2005)이 유아교사를 대상으로 개발한 ‘전문성 인식 척도’(Status and Self-Desire for Professional Competence)를 사용하였다. 본 도구를 번역한 뒤 유아교육전문가 1인에게 내용타당도를 검증받았으며, 측정변인의 구성개념 타당성 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과 기준값을 충족하였다. 본 도구는 5개의 하위요인과 총 30문항으로 구성되어 있으며 각각의 문항에 대해 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’면 1점, ‘매우 그렇다’면 5점으로 평정하고, 점수가 높을수록 교사가 전문성을 높게 인식하고 있는 것으로 해석한다. 〈표 3〉에 전문성을 구성하는 하위요인의 정의 및 문항 수, 본 연구에서 산출한 문항내적일관성신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )를 제시하였다.

〈표 3〉 전문성 측정도구의 구성

하위요인	정의	문항수	신뢰도
교수능력	연령에 적합한 교육과정의 계획 및 유아 발달 평가·적용하는 능력	7	.88
운영관리능력	유아의 문제행동을 예방하고 학급운영과 행정업무를 관리하는 능력	6	.89
의사소통능력	유아와 상호작용하고 가족, 동료 및 지역사회와 협력하는 능력	9	.90
전문성신장능력	반성적 사고를 통해 스스로 전문성 발달하려는 자기성장 능력	3	.79
안전·보호능력	유아의 신체 및 정신 건강을 돌보며 기본생활습관 형성을 돕는 능력	5	.83
전체		30	.96

## 다. 연구절차

본 연구를 실시하기 전 유아교육전문가로부터 내용타당도를 검증받은 설문지를 공·사립유치원 교사 15명을 대상으로 예비연구를 실시하였다. 설문 문항 중 단어나 맥락 상 이해가 되지 않는 부분을 수정한 뒤 다시 예비연구자들에게 검토를 받았고, 이후 문제점은 발견되지 않았다. 본 연구의 대상은 서울 경기, 인천 소재 공립유치원 교사 중 현재 학급의 담임을 맡고 있는 교사로 한정하였다. 또한 기관의 조직풍토에 대한 응답은 학기 초 보다는 학기 말 이후 측정하는 것이 더 적합하므로, 학기가 종료되는 시기인 2020년 2월초~2월말에 자료를 수집하였다. 설문방식은 모바일에 최적화된 설문지를 온라인으로 제작하였으며, 사전에 연구에 동의한 교사들에게 설문링크를 제공하여 응답을 받았다. 모든 문항에 응답이 완료된 228부의 설문지를 분석에 사용하였다.

## 라. 자료분석

본 연구에서 수집한 자료는 먼저, 측정도구의 문항 내적 일관성 신뢰도를 Cronbach's  $\alpha$ 로 살펴보았으며, 연구대상의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 본 연구에서 설정한 변인의 자료분석은 다음과 같다. 첫째, 조직풍토와 교사 전문성 간의 관계는 Pearson 상관분석을 실시하였다. 둘째, 조직풍토의 하위요인이 교사의 전문성 전체 및 하위요인에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 적합성을 확인하기 위해 잔차의 독립성을 검정하는 Durbin-Watson 값과 독립변인인 조직풍토의 각 하위요인 간에 다중공선성 문제가 있는지 분산팽창지수(VIF)를 살펴보았다.

# III. 연구결과

## 1. 공립유치원의 조직풍토와 교사의 전문성 간의 관계

공립유치원의 조직풍토와 교사의 전문성 간의 관계를 살펴보기 위해, 각 변인들의 하위요인 간 상관계수를 구하였다. 그 결과는 <표 4>와 같다. 공립유치원의 조직풍토와 교사 전문성의 관계는  $r = .46(p < .01)$ 이었으며, 전체적으로 낮은 정적상관이 나타났다. 즉, 조직풍토와 교사 전문성 간에는 정적상관이 존재하며, 이는 조직풍토가 긍정적일수록 교사는 전문성을 높게 인식하고, 교사가 전문성을 높게 인식할수록 조직풍토가 긍정적임을 의미한다.

〈표 4〉 공립유치원의 조직풍토와 교사 전문성 간의 관계

	교사 전문성					전체	
	교수능력	운영관리 능력	의사소통 능력	전문성 신장능력	안전·보호 능력		
동료관계	.36**	.39**	.41**	.32**	.40**	.42**	
전문성지원	.38**	.44**	.37**	.38**	.43**	.44**	
원장지원	.14*	.15*	.12	.10	.17*	.15*	
조직기능의 명확성	.35**	.38**	.33**	.22**	.33**	.37**	
조직 풍 토	보상체계	.33**	.37**	.38**	.24**	.36**	.39**
	의사결정	.31**	.36**	.33**	.18**	.28**	.34**
	목표합의	.43**	.47**	.44**	.29**	.46**	.48**
	업무지향성	.31**	.37**	.36**	.25**	.37**	.38**
	물리적 환경	.29**	.31**	.28**	.22**	.33**	.32**
	혁신성	.39**	.38**	.34**	.31**	.41**	.41**
	전체	.41**	.45**	.42**	.31**	.44**	.46**

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

## 2. 공립유치원(단설, 병설)의 조직풍토가 교사의 전문성에 미치는 영향

공립유치원의 조직풍토가 교사 전문성에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 회귀분석 전 잔차의 독립성을 검정하는 Durbin-Watson 통계량과 독립변인으로 설정한 조직풍토의 하위요인 간의 상관성을 검정하는 다중공선성을 살펴보았다. 먼저 Durbin-Watson 값은 단설유치원의 경우 1.67~2.32이며, 병설유치원의 경우 1.58~2.05로 나타나 모두 2에 가까워 잔차들 간 독립적이라 할 수 있다. 다중공선성을 판단하는 VIF(분산팽창인자)값은 단설유치원의 경우 2.68~4.68이며, 병설유치원의 경우 1.33~4.03으로 모두 10이하로 나타나 다중공선성이 없다고 판단되었다. 공립유치원의 조직풍토 각 하위요인이 교사 전문성에 미치는 상대적 영향을 기관유형(단설, 병설)에 따라 구분하여 다중회귀분석을 수행한 결과는 다음과 같다.

### 1) 단설유치원의 조직풍토가 교사 전문성 하위요인에 미치는 영향

단설유치원의 조직풍토가 교사 전문성(전체 및 하위요인)에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 〈표 5〉와 같다. 단설유치원의 조직풍토는 교사 전문성 전체를 약 38.2%( $F=3.643$ ,  $p < .01$ ) 정도 설명하는 것으로 나타났다. 단설유치원의 조직풍토는 교사 전문성 하위요인 중 교수능력을 29.6%( $F=2.49$ ,  $p < .05$ ), 운영관리능력을 37.2%( $F=3.50$ ,  $p < .01$ ), 의사소통능력을 32.4%( $F=2.82$ ,  $p < .01$ ), 전문성 신장능력을 39.8%( $F=3.90$ ,  $p < .001$ ), 안

전·보호능력을 39.0%( $F=3.77, p<.01$ ) 설명하는 것으로 나타났다.

교사 전문성 각 하위요인에 영향을 미치는 조직풍토를 살펴보면, 교수능력에 조직풍토 중 원장지원( $\beta=.47, p<.05$ )은 정적방향으로, 의사결정( $\beta=-.50, p<.05$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 운영관리능력에 조직풍토 중 원장지원( $\beta=.59, p<.01$ )은 정적방향으로, 의사결정( $\beta=-.52, p<.01$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 의사소통 능력에 조직풍토 중 동료관계( $\beta=.44, p<.05$ )는 정적방향으로, 의사결정( $\beta=-.42, p<.05$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 전문성 신장능력에 조직풍토 중 동료관계( $\beta=.53, p<.01$ )와 원장지원( $\beta=.41, p<.05$ )은 정적방향으로, 의사결정( $\beta=-.61, p<.01$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 안전·보호능력에 조직풍토 중 원장지원( $\beta=.65, p<.01$ )은 정적방향으로, 의사결정( $\beta=-.54, p<.01$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다.

〈표 5〉 단설유치원의 조직풍토가 교사 전문성 각 하위요인에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F
교수능력	상수	3.18	.34		9.48***	.296	2.49*
	원장지원	.24	.10	.47	2.39*		
	의사결정	-.23	.09	-.50	-2.67*		
운영관리 능력	상수	2.72	.33		8.18***	.372	3.50**
	원장지원	.31	.10	.59	3.19**		
	의사결정	-.25	.09	-.52	-2.94**		
의사소통 능력	상수	2.83	.34		8.44***	.324	2.82**
	동료관계	.31	.13	.44	2.38*		
	의사결정	-.20	.09	-.42	-2.29*		
전문성 신장능력	상수	2.52	.38		6.67***	.398	3.90***
	동료관계	.45	.15	.53	3.00**		
	원장지원	.25	.11	.41	2.27*		
안전·보호 능력	상수	2.75	.31		8.93***	.390	3.77**
	원장지원	.32	.09	.65	3.57**		
	의사결정	-.25	.08	-.54	-3.06**		
교사 전문성 (전체)	상수	2.84	.30		9.61***	.382	3.643**
	동료관계	.24	.12	.37	2.08*		
	원장지원	.25	.09	.52	2.86**		
	의사결정	-.24	.08	-.55	-3.12**		

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

## 2) 병설유치원의 조직풍토가 교사 전문성 하위요인에 미치는 영향

병설유치원의 조직풍토가 교사 전문성(전체 및 하위요인)에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 <표 6>과 같다. 병설유치원의 조직풍토는 교사 전문성 전체를 약 36.1%( $F=8.288$ ,  $p<.001$ ) 정도 설명하는 것으로 나타났다. 병설유치원의 조직풍토는 교사 전문성 하위요인 중 교수능력을 33.9%( $F=7.56$ ,  $p<.001$ ), 운영관리능력을 37.2%( $F=8.70$ ,  $p<.001$ ), 의사소통능력을 29.2%( $F=6.06$ ,  $p<.001$ ), 전문성 신장능력을 18.8%( $F=3.41$ ,  $p<.001$ ), 안전·보호능력을 32.1%( $F=6.96$ ,  $p<.001$ ) 설명하는 것으로 나타났다.

<표 6> 병설유치원의 조직풍토가 교사 전문성 각 하위요인에 미치는 영향

종속변인	독립변인	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F
교수능력	상수	2.74	.23		12.01***	.339	7.56***
	목표합의	.20	.08	.32	2.61*		
	원장지원	-.11	.04	-.24	-3.06**		
운영관리 능력	상수	2.70	.24		11.32***	.372	8.70***
	전문성지원	.22	.07	.35	3.26**		
	목표합의	.20	.08	.29	2.47*		
	의사결정	.14	.07	.23	2.03*		
의사소통 능력	상수	3.19	.21		15.42***	.292	6.06***
	목표합의	.18	.07	.33	2.58*		
	원장지원	-.09	.03	-.21	-2.65**		
전문성 신장능력	상수	3.46	.27		12.75***	.188	3.41***
	전문성지원	.28	.08	.46	3.70***		
	원장지원	-.12	.04	-.24	-2.76**		
안전·보호 능력	상수	2.74	.24		11.28***	.321	6.96***
	목표합의	.23	.08	.34	2.77**		
	전문성지원	.16	.07	.26	2.33*		
교사 전문성 (전체)	상수	2.94	.20		14.64***	.361	8.288***
	전문성지원	.15	.06	.29	2.68**		
	원장지원	-.11	.03	-.26	-3.40**		
	목표합의	.19	.07	.32	2.70*		

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

교사 전문성 하위요인에 영향을 미치는 조직풍토를 살펴보면, 교수능력에 조직풍토 중 목표합의( $\beta = .32, p < .05$ )는 정적방향으로, 원장지원( $\beta = -.24, p < .01$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 운영관리능력에 조직풍토 중 전문성지원( $\beta = .35, p < .01$ ), 목표합의( $\beta = .29, p < .05$ ), 의사결정( $\beta = .23, p < .05$ )은 정적방향으로, 원장지원( $\beta = -.27, p < .001$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 의사소통능력에 조직풍토 중 목표합의( $\beta = .33, p < .05$ )는 정적방향으로, 원장지원( $\beta = -.21, p < .01$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 전문성 신장능력에 조직풍토 중 전문성지원( $\beta = .46, p < .001$ )은 정적방향으로, 원장지원( $\beta = -.24, p < .01$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다. 안전·보호능력에 조직풍토 중 목표합의( $\beta = .34, p < .01$ )와 전문성지원( $\beta = .26, p < .05$ )은 정적방향으로, 원장지원( $\beta = -.21, p < .01$ )은 부적방향으로 영향을 미치는 변인이었다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 공립유치원의 조직풍토와 교사 전문성의 관계를 살펴보고 공립유치원의 조직 유형(단설, 병설)에 따른 조직풍토가 교사의 전문성에 미치는 영향력을 분석하였다. 주요 연구결과를 요약한 뒤 이를 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 공립유치원의 조직풍토와 교사 전문성의 관계를 살펴본 결과, 두 변인 간 유의한 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 어린이집 조직풍토와 보육교사의 전문성 간 긍정적 관계를 보고한 연구(강미영·김혜리·어성연, 2020; 정아람, 2016)와 유사하다. 긍정적 조직풍토는 조직구성원의 높은 성과를 장려하는 환경으로 교사들은 자신의 업무수행과 경력개발에 지원을 받을 것이라는 메시지를 받게 된다(Balkar, 2015). 업무환경의 긍정적 분위기를 인식한 교사들은 사기가 진작되고 자신의 전문성을 높이려는 동기가 부여될 수 있다. 긍정적인 조직풍토에서 근무하는 교사들은 유아발달에 적합한 교육활동을 효과적으로 실행하는 것(Hur, Jeon, & Buettner, 2016)으로 보고된다. 이는 유치원의 조직풍토가 긍정적으로 인식될수록 교사의 전문성이 높게 나타난 본 연구결과를 뒷받침한다. 공교육의 핵심적 역할을 수행하는 공립유치원 교사의 질적 성장을 위해 공립유치원의 조직풍토를 면밀히 살펴보고 컨설팅과 같은 정책적 지원을 통해 교육환경을 재정비하는 노력이 요구된다.

둘째, 단설유치원의 조직풍토가 교사의 전문성 하위요인에 미친 영향을 분석한 결과, 공통적으로 조직풍토의 원장지원이 정적 영향력(의사소통능력 제외)을, 의사결정이 부적 영향력을 나타냈다. 그리고 교사 전문성 하위요인 중 의사소통능력과 전문성 신장능력에는

공통적으로 조직풍토의 동료관계가 정적 영향력을 나타냈다.

먼저, 단설유치원 교사의 전문성 전체 및 하위요인(의사소통능력 제외)에 공통적으로 조직풍토 중 원장지원이 정적 영향력을 나타냈다. 이러한 결과는 유치원 원장의 지적자극이 교사의 전문성 발달에 영향을 미쳤다는 김혜순(2011)의 연구와 유사하다. 본 연구에서 살펴본 원장지원은 전문적 지식을 바탕으로 교사의 성과에 대한 건설적인 피드백 및 유용한 정보를 제공하는 것이다. 원장이 제공하는 지적 자극은 교사가 문제를 해결하는 데 도움을 받고 새로운 것에 도전하는 동기를 부여하여 전문적 성장을 도모할 수 있다(김혜순, 2011). 단설유치원에는 유아교육 전공 원장이 배치되어있기 때문에 교사는 원장으로부터 전문적 지원을 받을 수 있다. 단설유치원 교사들은 현장의 이해도가 높은 전공 원장으로부터 직무에 필요한 정보와 유익한 연수기회를 제공받아 업무만족도가 높고(안금숙, 2009) 교육과정 수립과 운영 면에서도 적극적 지원을 받는다(김순복, 2006). 이러한 맥락에서 단설유치원의 조직풍토 중 원장지원이 교사들의 전문성에 긍정적 영향을 미친 것으로 보인다.

원장은 교육의 질이 유지되도록 체계를 갖추고 구현하는 책임이 있으므로(Bloom & Bella, 2005) 교사의 전문성 개발을 위한 지원적 역할은 매우 중요하다. June(2007)의 연구에 따르면, 질 높은 교육프로그램에 있는 유아교사들은 지식이 풍부하고 특정 기술과 역량을 훈련받은 원장을 긍정적으로 인식했다. 이는 전문적 역량을 가진 원장은 유아교육현장에서 발생하는 다양한 상황에 잘 대처할 수 있고, 교사들에게 필요한 도움을 즉각적으로 제공해줄 수 있어서 유능한 교사를 구축하는 데 기여할 수 있음을 시사한다. 따라서 단설유치원의 원장은 기관의 관리자로서 뿐만 아니라 질 높은 전문적 지원을 제공하는 조력자로서 역할을 수행할 수 있도록 역량을 갖추는 것이 중요하다.

다음으로, 단설유치원 교사의 전문성 하위요인에 공통적으로 조직풍토 중 의사결정이 부정적 영향력을 나타냈다. 이는 유아교사의 전문성 신장에 의사결정의 참여가 긍정적 영향을 미쳤다는 황보영란(2003)의 연구와 차이가 있으며, 유치원 교사의 의사결정 권한이 수업전문성에 영향을 미쳤다는 윤진주(2015)의 연구와도 상반된 결과이다. 이처럼 기존 연구결과와 상반되며, 결과가 일치하는 선행연구가 없다는 점에서 본 연구결과만으로 단설유치원 교사의 의사결정 참여가 전문성에 부정적 영향을 미친다고 단정 지을 수는 없다. 추후 단설유치원 교사들의 의사결정 참여에 대한 긍정적, 부정적 측면을 고찰하는 연구가 충분히 수행되어 이를 바탕으로 심도 깊은 논의가 이루어질 필요가 있다고 사료된다.

마지막으로 단설유치원 교사의 전문성 하위요인 중 의사소통능력과 전문성 신장능력에 공통적으로 조직풍토 중 동료관계가 정적 영향력을 나타냈다. 먼저, 교사의 의사소통능력에 동료관계가 긍정적 영향을 미친 결과는 동료관계에서 직무스트레스가 낮을수록 동료 및

부모, 지역사회와 관계를 형성하는 유치원 교사의 전문성이 높아졌다는 윤혜영과 최인수(2009)의 연구와 유아교육기관에서 동료 간 서로 존중하며 열린 관계가 발생했을 때 협력과 참여가 증가했다는 Austin과 Harkins(2008)의 연구에 의해 지지된다. 전문성 신장능력에 동료관계의 긍정적 영향을 미친 결과는 동료교사 간 협력적이고 우호적일 때 교사들이 함께 문제를 해결하고 정보를 교환하는 지원이 이루어져(Kwakman, 2003) 교사들의 전문적 학습에 긍정적 영향을 미친다(Bryk, Camburn, & Louis, 1999)는 주장과 맥을 같이 하는 결과이다.

단설유치원 교사들은 동료들과 개인적인 문제를 의논하거나 정보를 공유하는 것에 만족감이 높고(김선희, 2005), 동료애를 바탕으로 서로 배울 수 있다(이순자, 2008)고 한다. 동료교사의 정서적 지지나 조언은 유아와 유아의 가족 및 동료관계에 긍정적 영향을 미치고(홍길희·김경미, 2018), 동료교사와의 긍정적인 경험은 전문직으로 나아가고자 노력하게 만들 수 있다(조형숙·김우진·박성혜, 2010). 이와 같은 맥락에서 단설유치원 교사들의 동료관계는 교사의 전문성 중 의사소통능력 및 전문성 신장능력에 긍정적 영향을 미친 것으로 해석된다. 유아교육기관은 구성원들 간의 관계로 업무가 진행되는 경향이 많다. 그 중 동료와 함께 수업 개선을 위해 논의하는 것은 전문적으로 성장할 수 있는 매우 실용적인 방법으로(Castle, 2009) 교육맥락을 잘 알고 있는 동료들과 동일한 교육목표를 향해 일하는 것이 강력한 전문 개발 활동이 될 수 있다. 본 연구결과에 비춰볼 때, 단설유치원 교사는 원내 커뮤니티에서 가장 잘 배우고 성장할 수 있음을 유추할 수 있으므로 원내 학습 공동체를 활성화하고 기관의 관리자는 구성원들이 원만한 관계를 형성할 수 있도록 리더십을 발휘해야 할 것이다.

셋째, 병설유치원의 조직풍토가 교사 전문성 하위요인에 미친 영향을 분석한 결과, 공통적으로 조직풍토 중 목표합의가 정적 영향력(전문성 신장능력 제외)을, 원장지원은 부적 영향력을 나타냈다. 교사 전문성 하위요인 중 운영관리능력에 조직풍토 중 전문성지원과 의사결정이 정적 영향력을 나타냈다. 그리고 교사의 전문성 신장능력, 안전·보호능력에는 공통적으로 조직풍토 중 전문성지원이 정적 영향력을 나타냈다.

먼저, 병설유치원 교사의 전문성 하위요인(전문성 신장능력 제외)에 공통적으로 조직풍토 중 목표합의가 정적 영향력을 나타냈다. 김미현과 이승연(2010)의 연구에서 교사들은 유치원의 교육방침에 동의가 많을수록 교수활동에서 정확히 무엇을 해야 하는지 인식하고, 목표달성여부를 지속적으로 평가하며 교수활동의 몰입도가 높아졌다. 이처럼 병설유치원 교사들은 기관의 교육방향에 공통된 비전을 가질 때 목표를 향해 지속적으로 노력하게 되고 이것이 전문성에 긍정적 영향을 미친 것으로 보인다.

교사들은 자신의 교육적 목적과 유치원의 교육방향이 일치하지 않을 때 수업에 대한 열정을 잃거나 자신의 능력에 대한 의구심을 가지게 되고, 이직 혹은 퇴직을 결심하게 될 수 있다(박은혜·고재천, 2008). 통일된 목적이 결여되거나 목표가 모호한 것은 교사의 교수활동에 불확실성을 더 크게 만들고, 이러한 학교 분위기에서 구성원 간 전문적인 상호작용이 감소한다(Bloom, Hentschel & Bella, 2010). 이는 김경철과 장연주(2009)의 연구에서 병설유치원 교사들이 초등학교 겸임원장이 유아교육을 초등학교의 기준으로 바라봄으로써 유치원 활동의 교육적 측면을 고려하지 못한다고 지적한 것과 연결된다. 이러한 관리자 아래에 있는 병설유치원의 교사들은 자신의 교육적 행위가 전문성이 결여된 것으로 여길 가능성이 높다. 단설유치원과 같이 독립적 운영이 어렵고, 비전공 원장이 관리자로서 병설유치원의 경우, 관리자는 유아교육의 가치, 신념에 대한 이해를 바탕으로 교사들과 대화와 토론을 통해 교사들이 공통비전을 향해 일할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 따라서 원장은 유치원의 사명, 목적에 대한 정기적인 검토나 목표의 재설정 및 목표달성의 전략계획 등에 교사를 참여시키고 교사들의 동의를 얻는 풍토가 마련될 필요가 있다.

다음으로, 병설유치원 교사의 전문성 하위요인에 공통적으로 조직풍토의 원장지원이 부적 영향을 나타냈다. 이는 앞서 단설유치원 교사의 전문성에 원장지원이 정적 영향을 나타낸 결과와 상반된 결과로 공립유치원의 두 조직유형에 배치된 관리자의 특성에 기인한 것으로 보인다. 여러 연구에서 병설유치원에 유아교육 비전공자인 초등학교 교장이 원장으로 있을 때 교사들의 교직생활에 어려움이 보고된다. 가장 많이 언급되는 부분은 유아교육의 이해 부족으로 인한 전문성의 결여(장지영, 2017; 정유진, 2016)로 유치원 교사를 전문가로 보지 않으며(김경철·장연주, 2009) 원내 자율장학을 실시할 때 전문적인 지도가 부족하여 전문성 신장에 제약 따른다(장윤경·이승연, 2007)는 것이다. 특히, 이윤경과 임충기(2005)의 연구에서 초등학교 교장과 병설유치원 교사 간에 겸임원장 역할수행에 대한 지각차이가 존재하였고, 두 집단 간 지각 차이가 클수록 교사의 직무만족, 조직적응, 직무성과, 조직헌신이 낮아졌다. 즉, 병설유치원 교사들이 전문적이지 않다고 인식한 초등학교 교장의 지원은 오히려 유치원 교사의 전문성에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 본 연구결과는 초등학교 교장의 유아교육에 대한 비전문성이 병설유치원 교사의 전문성 신장에 취약점이 될 수 있음을 시사한다. 김안나(2012)의 연구에서 초등학교 교장들은 유아교육을 전공하지 않은 상태에서 초등학교와 유치원 두 조직의 관리자 역할을 동시에 수행함으로써 운영상 많은 어려움이 있다고 토론했다. 무엇보다도 초등학교 교장이 유치원 원장의 역할을 잘 수행할 수 있는 현실적인 지원이 요구된다. 현재 초등학교 교장은 단기간의 직무연수를 통해 유치원의 원장직을 수행하고 있으나, 유치원 현장에 대한 이해가 충분히 될 수 있도록 단

기간이 아닌 지속적인 직무교육으로 전환될 필요가 있다.

마지막으로 병설유치원 교사의 전문성 하위요인 중 운영관리능력, 전문성 신장능력, 안전·보호능력에 공통적으로 조직풍토 중 전문성지원이 정적 영향력을 나타냈다. 이러한 결과는 유치원의 공식적, 비공식적 학습기회가 있을 때 교사의 전문성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타난 김진미(2017)의 연구와 맥을 같이 한다. 유치원 교사의 교수행위는 불확실하고 복잡한 특성이 있어서 상황에 적합한 판단을 내릴 수 있는 전문적 능력이 요구된다(박은혜, 2009). 교사의 전문적 판단을 지원하는 다양한 기회가 유치원에 있다면, 교사는 교수행위에 도움을 받아 효과적으로 대처하고 실행하는 능력을 가질 수 있게 된다.

특히, 본 연구에서 병설유치원 교사의 전문성 중 운영관리능력, 전문성 신장능력, 안전·보호능력에 전문성지원 풍토가 긍정적 영향을 미친 결과를 주목할 필요가 있다. 전문성의 이 세 하위요인은 선행연구에서 병설유치원의 조직특성으로 인해 교사들이 전문성 실현에 어려움을 보고하기 때문이다. 병설유치원은 소규모로 업무가 표준화되어 있지 않아 교사 한명이 다양한 업무를 수행하게 되고 학급운영 시 발생하는 문제를 혼자 해결하는(조자연, 2016) 등 교사들의 운영관리능력 발휘에 어려움이 있다. 또한 병설유치원 교사들은 전문성 신장 기회의 만족도가 낮는데(안금숙, 2009) 이는 단설유치원에 비해 체계적인 장학이 부족하고(양유진, 2018) 과중한 업무로 전문성 신장 시간이 없다는 데(장윤경·이승연, 2007) 있다. 더구나 병설유치원은 초등학교의 물리적 환경을 공유하기 때문에 유아에게 적합하지 못한 시설·설비의 사용으로 유아들의 안전, 건강에 바람직한 교육과정 운영에 제약이 있다(김경철·장연주, 2009). 따라서 병설유치원 교사의 운영관리능력, 전문성 신장능력, 안전·보호능력의 전문성을 높일 수 있는 지원에 좀 더 많은 관심이 요구되며, 초등학교 병설유치원의 맥락에 적합한 실효성 있는 전문성 지원책이 마련될 필요가 있다.

한편, 병설유치원 교사의 전문성 하위요인 중 운영관리능력에는 조직풍토 중 의사결정도 정적 영향력을 나타내기도 했다. 이는 상급학교의 결과이긴 하나 학교정책에 대한 의사결정에 교사의 영향력이 높을수록 지속적으로 전문적 성장하려는 긍정적 태도와 가치가 향상되었다는 송경오와 정지선(2008)의 연구와 같은 맥락이다. 병설유치원의 초등학교 교장은 관리자로서 최소한의 역할을 하고, 교사에게 유아교육의 많은 부분을 위임하는 경향이 있어 병설유치원 교사들은 교육과정 운영과 직무수행에 자율성이 많다(이순자, 2008). 즉, 병설유치원 교사들은 유치원의 전반적인 일에 주체적으로 결정하는 기회가 많을 수 있다. 자율적인 의사결정은 교수효능감을 높이고(고영미·이금란, 2004) 교사가 책임의식을 갖게 하여(Lin, 2014) 학급운영에 더 많은 고민을 유도하는 등 교사의 발전을 이끈다(조자연, 2016). 이처럼 병설유치원 교사들의 의사결정 참여는 운영관리능력의 전문성을 높이는 기

제로 작용한 것으로 보인다. 초등학교 교장은 유치원의 의사결정 시스템을 명확히 설정하고 교사들과 원활한 의견공유를 할 필요가 있으며, 병설유치원 교사들은 의사결정 시 관련 전문지식과 정보를 충분히 제공받아야 한다. 이는 교사의 의사결정력을 높여 교사의 유치원 운영능력의 전문성에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것이다.

## V. 정책적 제언 및 시사점

공립유치원의 양적 확대가 추진되고 있는 상황에서 단설과 병설유치원의 두 조직유형에 따른 차별화된 정책적 지원이 필요하다. 본 연구결과를 바탕으로 정책적 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 단설과 병설유치원의 조직유형에 따라 교사의 전문성에 영향을 미치는 조직풍토의 변인에 차이가 있음을 확인하였다. 특히, 조직풍토 변인 중 원장지원과 의사결정은 조직유형에 따라 상반된 결과가 나타났다. 이러한 결과는 공립유치원 원장의 역할과 지도성, 리더십의 문제를 재고하는 의미 있는 결과로 볼 수 있다. 단설유치원 원장의 전문적 자극과 건설적인 피드백이 교사 전문성에 긍정적 영향으로 확인된 만큼 전문적 역량의 자기성찰과 실천을 촉진하는 원장의 역량교육이 지속적으로 이루어질 필요가 있다. 또한 단설유치원은 병설유치원 보다 규모가 큰 만큼 많은 교사들에게 원장의 지원이 효과적으로 전달될 수 있는 관리자 리더십 교육이 요구된다. 병설유치원의 경우 초등학교 교장의 겸임 원장직을 위해 현재 이루어지고 있는 단기 직무연수를 의무적인 장기 직무연수체제로 전환하고, 연수내용에는 유아교육과정 뿐만 아니라 유치원의 정책방향 및 관련법규 등과 같은 운영에 필요한 구체적인 사항을 포함하여 체계적으로 진행되어야 한다. 또한 현재 3학급 이상의 병설유치원에 유아교육 전공의 전임원장이 배치되는 체제를 보완하여 학급 수에 상관없이 병설유치원에 전임원감을 배치하여 비전공원장이 갖는 운영상의 한계점을 보완하는 정책적 지원이 필요하다고 사료된다. 더불어 병설유치원 겸임원장은 교사에게 의사결정의 모든 권한을 위임하기 보다는 교사와 협의하고 피드백을 제공하며 중요한 문제를 공유하는 등 병설유치원의 맥락에 따른 원장의 역할을 이해하고 수행할 수 있는 사례중심 컨설팅과 같은 관리자 교육이 요구된다.

둘째, 교사 전문성 하위요인별로 영향을 미친 조직풍토의 변인이 다르게 나타나, 공립유치원 교사의 전문성 영역에 따라 좀 더 구체적인 지원을 파악할 수 있다는 데 의미가 있다. 단설유치원 교사들의 의사소통능력 및 전문성 신장능력에는 동료관계가 큰 영향력이 있었으므로 현장성이 반영된 원내 전문적 학습공동체가 활발히 일어나도록 지원이 필요하다.

단설유치원의 조직맥락을 반영한 대인관계 증진 프로그램이 개발된다면, 이를 활용하여 원장은 유치원 내 긍정적인 관계 커뮤니티를 운영하며 전문적 학습공동체의 활성화를 도울 수 있을 것이다. 병설유치원 교사들은 운영관리능력, 전문성 신장능력, 안전·보호능력에 전문성지원이 영향력이 있었으므로 이에 대한 정책적 관심이 요구된다. 병설유치원은 학습수가 적어 교사 혼자 담당해야 하는 행정업무가 많으므로 행정업무의 간소화 및 경감 정책을 지속적으로 추진하고 행정실무사의 인력배치를 확대하여 교사들이 우선적으로 전문성 신장 시간을 확보할 수 있도록 해야 할 것이다. 특히, 동료교사와 협력이 어려운 1~2학급의 교사에게는 같은 관심사를 가진 교사들과 유치원 운영에 대한 실제적인 노하우와 개선점을 논의할 수 있는 온라인 커뮤니티 시스템을 구축하고 공식적·비공식적 멘토링 프로그램을 마련하여 교사의 개별적 요구에 따른 맞춤형 지원이 요구된다. 더불어 재정적 지원이 뒷받침된다면 보다 교사들의 지속적인 전문성 개발을 독려할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구대상은 수도권의 공립유치원 교사로 한정하였기 때문에 결과 해석에 주의가 필요하며, 교사의 자기보고식 설문을 통해 전문역량을 살펴보았다는 점에서 실제와 다를 수 있다는 한계점이 있다. 후속연구에서는 연구대상의 지역과 기관유형(공사립)을 다양화하는 것이 요구되며, 환경적 요인 외에 교사의 전문성에 미칠 수 있는 다양한 요인을 탐색하여 다각적인 교사 지원방안을 모색하는 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 강미영·김혜리·어성연(2020). 어린이집 원장의 리더십 및 조직풍토가 보육교사 수업 전문성에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 27(3), 83-107.
- 강선희(2009). 공립유치원의 조직유형별 선호도 및 선택변인 분석. 경상대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고영미·이금란(2004). 유치원의 전문성 지원 환경과 교수 효능감과의 관계. 교육과학연구, 35(1), 21-37.
- 교육부(2018). 유아교육발전 기본계획(2018~2022)-공공성 강화를 통한 유아교육 혁신방안. 교육복지정책국(유아교육정책과).
- 교육부·보건복지부(2019). 2019 개정 누리과정 해설서.
- 김경철·장연주(2009). 초등학교 병설유치원 교사로 살아가기: 물리적 환경과 인적 환경을 중심으로. 열린유아교육연구, 14(6), 511-537.

- 김미현·이승연(2012). 유치원 교사의 교수몰입 분석: 양상, 변인별 차이 및 유치원 조직풍토와의 관계. 한국교원교육연구, 29(1), 167-189.
- 김선희(2005). 단설유치원 교사의 직무만족도에 관한 연구. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김순복(2006). 유치원 원장, 원감의 역할수행에 대한 교사의 지각-단설유치원, 공립(병설)유치원, 사립유치원 간 비교-. 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김안나(2012). 초등학교 병설유치원 원장이 바라본 초등학교 병설유치원의 쟁점과 과제에 관한 답론. 한국보육지원학회지, 8(5), 203-229.
- 김안나(2014). 유치원교사의 교사효능감과 교사전문성 및 유아교육 프로그램의 질과의 관계. 한국보육학회지, 14(3), 153-175.
- 김연수·이시자(2020). 유아교사의 행복감과 교사-유아 상호작용 관계에서 전문성인식의 매개효과. 미래유아교육학회지, 27(4), 211-232.
- 김은설·이진화(2017). 유치원 교사의 직무환경지각과 직업만족 간의 관계. 입법과 정책, 9(1), 349-370.
- 김정희·김동춘(2012). 유아교사의 전문성에 대한 인식이 직무성과 조직헌신에 미치는 영향. 유아교육학논집, 16(5), 77-96.
- 김진미(2017). 전문적 학습환경, 반성적 사고, 교사효능감, 유치원 교사 전문성 간의 구조적 관계 분석. 고려대학교 대학원 박사학위논문
- 김혜순(2011). 유치원 교사가 인식하는 원장의 리더십과 교사 전문성 발달의 관계. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박민복(2006). 공립 단설유치원 교사와 병설유치원 교사의 업무부담 비교 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은혜(2009). 유아교사론(제3판). 서울: 창지사.
- 박은혜·고재천(2008). 유아교사의 부모, 원장, 동료교사에 대한 정서적 지형도 분석. 유아교육학논집, 12(4), 139-166.
- 박창현·박찬옥(2012). 유아교육기관장의 운영능력, 유아교사의 역량, 교육과정 실행 간의 구조적 관계. 유아교육학논집, 16(3), 245-270.
- 백은주·조부경(2004). 유치원 교사의 전문성 발달 수준 자기 평가 도구 개발. 유아교육연구, 24(4), 95-117.
- 서지영·서영숙(2002). 유치원교사의 이직의도에 관한 연구. 유아교육연구, 22(4), 229-250.
- 송경오(2015). 학교혁신을 위한 교사 전문적 정체성의 의미와 중요성: 자유학기제와 혁신학교 사례를 중심으로. 교육행정학연구, 33(4), 147-174.
- 송경오·정지선(2008). 현직교사의 전문성에 영향을 미치는 학교환경(School Context) 분석. 한국교육, 35(4), 81-105.

- 신연정(2018). 유치원 교사의 교직 전문성 인식이 교수몰입 및 교직헌신에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안금숙(2009). 공립단설유치원교사와 병설유치원교사의 직무만족도 비교연구. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 안혜정·이승연(2020). 유치원 교사의 잡 크래프팅과 조직풍토, 수업 자율성 및 교수몰입의 구조적 관계. 한국교원교육연구, 37(3), 285-312.
- 양유진(2018). 병설유치원 교사의 교직생활에 대한 근거이론적 접근. 교육연구논총, 39(4), 213-246.
- 오옥환(2005). 교사 전문성. 서울: 교육과학사.
- 윤진주(2015). 유치원 교사의 수업전문성과 전문성지원환경간의 관계. 아동교육, 24(2), 73-91.
- 윤혜영·최인수(2009). 유치원 조직풍토, 교사의 전문성 인식과 직무스트레스와의 관계. 생활과학, 12, 67-79.
- 이순자(2008). 공립유치원 교사의 유치원 조직구조 유형에 따른 교직생활 특성 탐구. 열린유아교육연구, 13(5), 1-45.
- 이윤경·임충기(2005). 유치원 원장의 역할수행에 대한 초등학교 병설유치원 원(교)장과 교사의 지각 및 기대의 차이와 유치원의 조직효과성과의 관계. 유아교육연구, 25(3), 177-201.
- 장윤경·이승연(2007). 경기도 1학급 초등학교 병설유치원의 운영 현황과 개선방안에 관한 교사의 인식. 육아지원연구, 2(2), 113-135.
- 장지영(2017). 공립병설유치원 교사의 보람과 어려움. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정아람(2016). 어린이집의 조직풍토가 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 정유진(2016). 공립유치원교사의 직무인식과 교육 및 지원 필요도 분석. 한국유아교육연구, 18(3), 1-25.
- 조자연(2016). 공립유치원 교사의 학급경영 이야기. 경인교육대학교 교육전문대학교 석사학위논문.
- 조형숙(2015. 11). 유아교사의 역량 강화를 위한 교사교육 현황 및 전망 -유치원교사 핵심 역량에 비추어 본 교사 연구 현황 및 과제를 중심으로. 한국유아교육학회(편) 2015 추계정기학술대회자료집, 한국유아교육 연구와 정책의 변화와 향후 전망 (pp.94-106). 서울: 중앙대학교.
- 조형숙·김우진·박성혜(2010). 사립유치원 교사의 교직생활 보람에 관한 연구. 어린이미디어 연구, 9(3), 91-117.

- 홍길희·김경미(2018). 대인관계증진 프로그램을 통한 유아교사의 대인관계 역량의 변화. *육아지원연구*, 13(1), 245-269.
- 황보영란(2003). 유아교사의 전문성 신장 기화와 관련된 사회 조직적 변인 연구 -사립유치원을 중심으로-. *유아교육연구*, 23(1), 153-168.
- Austin, M. A., & Harkins, D. A. (2008). Shifting spaces and emerging voices: Participation, support, and conflict in one school administrative team. *Early Education and Development*, 19(6), 907-940.
- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81-92.
- Bijlsma, K. M., & Van De Bunt, G. G. (2003). Antecedents of trust in managers: A "bottom up" approach. *Personnel Review*, 32(5), 638-664.
- Bloom, P. J. (1988). Closing the gap: An analysis of teacher and administrator perceptions of organizational climate in the early childhood setting. *Teaching and Teacher Education*, 4(2), 111-120.
- Bloom, P. J., & Bella, J. (2005). Investment in leadership training: The payoff for early childhood education. *YC Young Children*, 60(1), 32-40.
- Bloom, P. J., Hentschel, A., & Bella, J. (2010). *A great place to work: Creating a healthy organizational climate*. Lake Forest, IL: New Horizons.
- Bryk, A., Camburn, E., & Louis, K. S. (1999). Professional community in Chicago elementary schools: Facilitating factors and organizational consequences. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 751-781.
- Casimir, G., Ng, Y. N. K., Wang, K. Y., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366-385.
- Castle, K. (2009). What do early childhood professionals do? *Dimensions of Early Childhood*, 37(3), 4-10.
- Dennis, S. E., & O'Connor, E. (2013). Reexamining quality in early childhood education: exploring the relationship between the organizational climate and the classroom. *Journal of Research in Childhood Education*, 27(1), 74-92.
- Hur, E., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2016). Preschool teachers' childcentered beliefs: Direct and indirect associations with work climate and job-related wellbeing. *Child & Youth Care Forum*, 45(3), 451-465.

- June, B. J. (2007). *Early childhood program director leadership characteristics and program quality*. (Unpublished doctoral dissertation). Western Michigan University. Kalamazoo, MI, U. S. A.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education*, 19(2), 149-170.
- Lesaux, N. K., Jones, S. M., Conors, A., & Kane, R. (2019). *The early education leader's guide : Program leadership and professional learning for the 21st Century*. New York, NY : The Guilford Press.
- Lin, Y. J. (2014). Teacher involvement in school decision making. *Journal of Studies in Education*, 4(3), 50-58.
- Lower, J. K., & Cassidy, D. J. (2007). Child care work environments: The relationship with learning environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 22(2), 189-204.
- Phyfe-Perkins, E. (1980). Children's behavior in preschool settings: A review of research concerning the influence of the physical environment. In L. G. Katz (Ed.), *Current topics in curly childhood education* (Vol. 3, pp. 91-126). Norwood, NJ: Ablex.
- Wang, H. (2005). *Early childhood educator's perceptions of professional competence in preschool settings*. (Unpublished doctoral dissertation), Pennsylvania State University. Old Main, PA. U. S. A.

- 논문접수 4월 5일 / 수정본 접수 5월 24일 / 게재 승인 6월 10일
- 교신저자: 안혜정, 연성대학교 유아교육과 조교수, marine7799@naver.com

## Abstract

# The Influence of Public Kindergartens' Organizational Climate on Teachers' Professional Competence

Hyejung Ahn

This study aimed to investigate the relationship between the organizational climate of public kindergartens and teachers' professional competence. Further, it attempted to examine the organizational climate's influence on professional competence across two types of kindergartens: public detached kindergartens and public elementary school-affiliated kindergartens. A survey method was employed to collect data, from 228 teachers from public kindergartens located in a metropolitan area. The data were analyzed using multiple regression analysis. First, a significant and positive relationship was found between public kindergartens' organizational climate and teachers' professional competence. Second, among the sub-factors in the organizational climate of public detached kindergartens, collegiality and supervisor support were found to positively affect teachers' professional competence, while decision-making had a negative influence. Third, among the sub-factors in the organizational climate of public elementary school-affiliated kindergartens, opportunities for professional growth and goal consensus were found to positively affect teachers' professional competence, while supervisor support had a negative influence. Depending on the type of public kindergarten, a differentiated idea of policy is suggested to appropriately support managerial learning and teachers' professional development.

Keywords: public kindergarten, organizational climate, professional competence