

ISSN 1229-8565 (print)

한국지역사회생활과학회지

Korean J Community Living Sci

<http://doi.org/10.7856/kjcls.2017.28.3.447>

ISSN 2287-5190 (on-line)

28(3): 447~460, 2017

28(3): 447~460, 2017

## 영유아 교사의 의사소통능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 미치는 영향

백 성 아 · 송 승 민<sup>1)†</sup> · 이 유 현<sup>1)</sup>

화성시 육아종합지원센터 · 수원대 교육대학원<sup>1)</sup>

### Study on Influence of Communication Ability and Early Childhood Teachers' Sense of Efficacy on Organizational Effectiveness of Child Care Centers

Seong-A Baek · Seung-Min Song<sup>1)†</sup> · Yoo-Hyun Lee<sup>1)</sup>

Hwaseong Support Center for Childcare, Hwaseong, Korea

Graduate School of Education, University of Suwon, Suwon, Korea<sup>1)</sup>

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationships of early childhood teachers' communication ability, teacher efficacy, and organizational effectiveness of child care centers. The subjects of this study were 397 teachers working at child care centers. The results of this study were as follows. First, differences in the organization effectiveness of child care centers were detected according to teachers' age, career, type of child care center where they were affiliated, and marriage status. Second, the relative effects of the teachers' communication ability and teacher efficacy on the organizational effectiveness of early-childhood educational institutions differed significantly according to each sub-factor: teachers' communication ability's sub-factors - response, analysis, and evaluation - and teacher efficacy's sub-factors - general efficacy and personal efficacy - had partial effects on the organizational effectiveness of child care centers. Of these, personal efficacy had the greatest effects on all sub-factors of organizational effectiveness. This study is significant since it identifies the variables that could affect the organizational effectiveness of child care centers.

**Key words:** child care teachers' communication ability, organizational effectiveness of child care centers, teacher efficacy

Received: 30 June, 2017 Revised: 1 August, 2017 Accepted: 11 August, 2017

<sup>†</sup>**Corresponding Author:** Seung-Min Song Tel: +82-31-711-4946 E-mail: smsong@suwon.ac.kr

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## I. 서론

현대 사회에 살아가는 모든 인간은 조직의 구성원으로서 살아가고 있으며 이러한 조직은 목표가 있고 조직에 속한 구성원은 조직의 목표를 달성하기 위해 노력해야 한다. Kim(2008)은 세상에 많은 조직이 존재하는 가운데 이런 조직들은 각자 성취하고자 하는 목표가 있고 이를 이루기 위해 조직구조를 체계적으로 편성하여 조직 내 구성원들은 조직의 목표를 달성하기 위해 노력한다고 밝혔으며 Kim(2012)은 모든 조직에는 운영하고자 하는 목적이 있으며 목적달성을 위해 조직 내 구성원들은 능동적 참여를 하며 상호간 역동적인 의사결정 참여가 이루어져야 한다고 밝혔다.

유아교육기관은 영·유아를 보호하고 교육하는 목적을 설정하고 그러한 성취를 위한 교육환경과 직무구조로 운영되고 있는 조직으로 질적으로 우수한 교육 실현을 위해서는 조직 내 구성원들의 긍정적 상호작용을 바탕으로 자신의 업무에 만족하고 집중하여야 조직의 성과에 도달 할 수 있다(Kim & Lee 2008; Kim 2012). 다른 조직보다 규모가 작고, 긴밀한 인간관계를 요구하는 유아교육기관 조직에서도 효율적인 운영을 위해 교육 목적이 있어야 하고, 그 목적을 이루기 위해서 유아교육기관은 운영관리, 인력관리, 조직관리, 학급관리, 가정 및 지역사회관리 등 많은 요인에 대해 고려해 볼 필요가 있다. 비영리조직의 경우 영리조직과의 목적 달성 정도의 기준이 다르며 수치화 할 수 있는 객관적 지표 사용이 어렵다(Jackson & Holland 1998). 즉 비영리조직의 경우 직무만족, 조직헌신 등 주관적 지표활용을 통한 조직효과성 측정이 이루어지고 있으며 측정 기준은 목적적, 수단적 차원 보다 심리적, 내재적 차원의 효과성 측정을 통한 검증에 더 많은 비중을 두고 있다. 조직효과성의 심리적, 내재적 차원의 측정 기준을 살펴보면 Campbell(1977)은 직무만족, 동기부여, 사기, 통제, 갈등과 응집, 유연성, 적응력, 조직목표 내면화, 안정성, 인적자원가치, 이직, 전직 등을 제시하였으며 Gibson(1994)은 직무만족도, 적응성, 발전성을 제시하였고, Kim(1983)은 직무만족, 조직적응성을 제

시하였다. 비영리조직에서의 조직효과성 향상은 생산성과 조직의 직무성과의 개념에서 넘어서 조직구성원의 삶의 질 향상의 가치 실현의 중요성을 강조한다(Lee 2013). 조직효과성의 하위변인인 직무만족은 어린이집의 교육의 질을 좌우할 수 있는 중요 요인으로 어린이집 조직의 목적달성을 위한 핵심적인 구성요소라고 할 수 있으며 조직효과성의 하위변인 조직헌신도가 높은 사람은 조직 내 구성원으로 남아 있고자 하는 생존력이 강하며 조직의 목표를 이루고자 하는 높은 성취욕구가 있다(Seo & Seo 2002). 조직효과성의 다른 변인 직무성과는 현대 조직에서 조직의 목표 달성과 구성원 간의 관계에 중요한 영향을 미치는 요소로 어린이집에서의 조직효과성 검증은 조직효과성을 결정하는 교사의 직무만족과 환경에 적응해 가는 적응과정 등을 통해 교육성과를 확보하여 조직의 목적을 달성 한다고 할 수 있다(Jin 1989).

비영리조직인 어린이집의 조직효과성 측정은 목적적·수단적 차원의 기준보다는 심리적·내재적 차원의 기준을 고려한 측정도구를 사용한 선행연구가 많이 이루어졌다. 조직 성공은 조직구성원 개인의 만족감과도 연결되기 때문에 조직의 발전을 위해서는 조직의 목표뿐 아니라 조직 구성원의 목표를 함께 고려해야 한다(Lee 2006). 어린이집도 다른 조직과 마찬가지로 조직 구성원들은 자신의 업무에 만족하고 몰입하며, 구성원 서로간의 상호작용을 통해 교육목적을 효과적으로 달성해야 유아교육의 긍정적 성과와 양질의 교육을 실현 할 수 있다(Kim 2012). 즉 어린이집의 조직 내에서 구성원 간 상호작용을 하는 교사들과 관련 된 요인의 조직효과성에 대해 살펴 볼 필요성이 제기 되었다. 그 중에서도 교사는 교육의 결과 효율적인 기관조직의 목적 달성을 위한 중요한 요인이라 할 수 있다(Han 2016). 교사가 가지는 자신의 직업에 대한 높은 자부심과 교직만족감은 긍정적인 직무성과를 나타 낼 수 있으며 이것을 어린이집에서의 조직효과성이라고 설명 할 수 있다(Park 2009). 어린이집 조직에서 교사는 조직의 구성원임과 동시에 반구성에 있어서 운영자의 역할을 하기 때문에 교사

의 개인적 자질이 중요하며 유아교사의 교수역할과 보호역할은 교육의 질을 결정하는 중요변인이다(Yoo 2004; Kim 2015). 이런 교사의 개인적 자질을 살펴볼 수 있는 교사변인으로 여러 가지 변인이 있지만 본 연구에서는 교사의 의사소통능력 및 교사효능감과 어린이집 조직효과성에 대해 살펴보고자 한다. 또한 중등교사를 대상으로 학교 조직효과성의 영향 요인을 탐색한 연구(Go 2009)에서 교사의 일반적 배경에 따른 학교 조직 효과성을 조사한 결과에 따르면 조직효과성의 하위요인 중 직무만족과 조직몰입에서 남교사가 여교사보다 높게 나타났으며, 교사의 연령과 경력에 따라 조직효과성의 하위요인들에서 의미 있는 차이가 나타났다. 본 연구에서도 어린이집의 조직효과성에 차이를 나타낼 수 있는 교사의 일반적 특성이 무엇인가를 규명하여 어린이집의 조직효과성을 높이기 위한 방안을 모색하고자 한다.

어느 조직에서나 조직 구성원들은 의사소통을 통해 자신의 생각을 전하며 이러한 의사소통은 더 나아가 조직의 목적 달성에 도달 할 수 있도록 돕는다. 의사소통은 조직 내 구성원들 간 협동심을 유발하고 생산성 향상에 도움을 주는 역할을 하며 상호간 정보교환 과정을 통해 사람들에게 동기를 유발하고 직무만족에 큰 영향을 줄 수 있다(Lee 1998; Yoon 2004). 또한 조직 구성원들의 원활한 의사소통은 상호간 마음의 격차를 해소하고, 그들의 활동을 통합시켜 주어 조직에 긍정적인 역할을 한다(Kim 2011). 다른 조직과 마찬가지로 유아교육기관의 대표적인 조직구성원인 교사의 의사소통능력은 유아교육기관의 목적달성을 위한 직무만족에 영향을 미치며 이는 더 나아가 유아교육기관의 조직효과성에도 영향을 미칠 수 있다. 선행 연구에 의하면 영·유아 교사들의 의사소통 유형에 따른 직무만족은 수직적 의사소통 보다 수평적 의사소통에서 더 높게 나타나 의사소통 유형에 따른 조직 내 직무만족과의 긍정적 관계가 있음을 보고 한 바 있다(Choi 2000; Lee 2004). 의사소통능력과 직무만족의 관계에 대한 선행연구에서 유아교사의 높은 수준의 의사소통능력은 동료와의 관계 및 자신의 직무, 직

무환경 등 이를 통합하는 개념인 직무 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과도 있다(Kim 2011). Lee(2015)는 유아교육기관 조직 내 교사들의 의사소통능력과 유아교육기관 조직효과성과의 정적 상관관계에 대해 밝혀 교사 의사소통능력의 중요성에 대해 시사한 바 있다. 따라서 교사의 직무만족은 조직의 목적을 달성하는데 중요한 역할을 하며 교사의 의사소통능력은 직무만족에 영향을 주어 더 나아가 유아교육기관의 조직효과성과 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 추론할 수 있다.

의사소통이 교사의 조직 내 관계적 측면을 대표한다면 교사효능감은 대표적인 교사의 심리적 특성으로 어린이집의 조직효과성에 많은 영향을 미칠 수 있다. 교사효능감이 높은 교사일수록 교사효능감이 낮은 교사에 비해 일과활동을 유아중심으로 이끌어가며 융통성 있게 진행 하고 교사로서의 환경구성 및 평가, 연구, 지역사회에서의 역할 수행이 적극적이다. 즉 교사효능감이 높을수록 유아교육의 목적달성에 더욱 적극적으로 임하게 되어 유아교육기관의 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다(Kim 2000). 조직효과성의 하위변인인 조직헌신에 영향을 미치는 교사효능감은 조직에 대한 헌신도를 결정하는 주요 변인이라 할 수 있다(Moon 2010; Won 2013). 교사효능감의 증가는 교사헌신을 증진시켜 수업에서의 헌신으로 이어질 수 있어 유아교육의 질을 높일 수 있으며 교사들의 효능감이 높을수록 조직의 직무성과 달성을 위하여 업무에 헌신하며 생동적이고 적극적으로 임하게 되어 이는 긍정적인 조직효과성으로 이어 질 수 있다(Hong 2012; Lee 2016). 높은 교사효능감을 지닌 교사의 경우 새로운 현상을 두려워하지 않고 다양한 수업형태를 적극적으로 시도 하며 수업준비, 수업활동, 담당업무, 동료관계, 전문성 등을 높여 긍정적 직무성과를 나타낸다(Whang et al. 2007; Shin 2015). 직무성과도 조직효과성의 하위변인으로 이러한 결과는 조직효과성에 긍정적 영향을 미친다고 할 수 있다. 또한 높은 교사효능감은 직무만족도를 높여 조직효과성의 하위변인인 직무만족도 상승에 긍정적 역할을

한다(Hong 2015; Kim 2015).

이상의 선행연구의 결과를 살펴볼 때 교사의 의사소통 능력과 교사효능감은 유아교육기관의 조직효과성에 영향을 미치는 주요변인으로 추론해볼 수 있다. 그러나 지금까지 교사의 의사소통 능력과 교사효능감의 중요성에 대한 연구는 활발히 이루어졌으나 위에서 제시한 두 개의 교사변인이 어린이집 조직효과성에 미치는 영향력을 살펴본 연구는 거의 이루어지지 않았다. 교사의 의사소통 능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구는 조직효과성의 하위 변인인 직무만족, 직무성과에 치우쳐 연구 되었으며, 조직효과성에 대한 연구는 주로 경영학 분야와 중등학교와 같은 조직을 대상으로 이루어졌다. 그에 비해 어린이집의 조직효과성에 관한 연구는 아직까지 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 교사의 일반적 특성에 따른 어린이집의 조직효과성 차이를 알아보고, 교사의 내적 변인인 교사효능감과 사회적 관계 형성과 관련된

의사소통 능력이 어린이집의 조직효과성에 미치는 상대적 영향력을 살펴봄으로써 어린이집 내 교육의 질을 향상시킬 수 있는 어린이집의 조직효과성을 높일 수 있는 방법을 모색하기 위한 기초자료 제공에 기여하고자 한다.

본 연구에서는 교사의 의사소통 능력과 교사효능감이 어린이집의 조직효과성에 미치는 영향을 알아보고자 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

1. 어린이집 조직효과성은 교사의 일반적 특성에 따라 차이가 있는가?
2. 교사의 의사소통 능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 영·유아 교사의 의사소통 능력과 교사효능

**Table 1.** Subjects' demographic characteristics

	Variables	Frequency(N)	Percentage(%)
Age	Under 30 year	144	36.3
	30-39 year	108	27.2
	40 year or more	145	36.5
	M(SD)	35.24(8.88)	
Career	Under 3 years	108	27.2
	Over 3-5 years	103	25.9
	Over 5-10 years	121	30.5
	Over 10 years	65	16.4
	M(SD)	67.46(48.83)	
Type of child care centers	Public child care center	89	22.4
	Corporate child care center	66	16.6
	Private child care center	80	20.2
	Home child care center	79	19.9
	Workplace center	83	20.9
Marriage	Single	173	43.6
	Married	224	56.4
Certification path	Child care teacher education center	100	25.2
	College (2-3 year)	152	38.3
	University (4 year)	145	36.5
Teachers' affiliated class	Under 1 year	48	12.1
	1 year	105	26.4
	2 year	103	25.9
	3 year	64	16.1
	4 year	43	10.8
	5 year	34	8.6
	Total	397	100.0

감이 어린이집 조직효과성에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 서울 및 경기도 지역에 위치한 국공립어린이집, 민간어린이집, 법인어린이집, 가정어린이집, 직장어린이집에 근무하고 있는 영·유아반 교사를 임의로 표집 하여 우편, 인편, 모바일을 통하여 설문조사를 실시하였다. 설문지는 389명의 현직 영·유아교사를 대상으로 배부하였으며 배부 및 회수 기간은 2016년 10월 24일 부터 11월 12일 까지 실시하였다. 배부한 설문지 389부 중 337부(86.6%)가 회수 되었으며 모바일 설문은 111명이 응답 하였다. 회수 및 모바일 등록된 설문지 중 불성실한 응답과 무응답 51부를 제외한 397부의 자료를 본 연구의 분석에 사용하였다. 연구 대상자의 일반적인 특성은 Table 1과 같다.

본 연구에 참여한 대상자의 평균 연령은 35.2세로 40세 이상이 36.5% 40세 이상이 가장 높았으며 교사 평균 경력은 67.4개월로 5-10년 미만의 경력의 30.5%로 가장 높았다. 기관유형에 따라 연구에 참여한 국공립 어린이집 교사는 89명(22.4%)로 가장 많았으며, 직장어린이집 83명(20.9%), 민간 어린이집 80명(20.2%), 가정어린이집 79명(19.9%), 법인어린이집 교사 66명(16.6%) 순으로 나타났다. 결혼유무에 따라 기혼인 교사가 56.4%로 가장 높았으며 보육교사 자격 취득 경로는 2, 3년제 대학 졸업이 36.5%로 가장 높았다. 담임반 연령은 만1세반 담임교사가 26.4%로 가장 높았다.

## 2. 연구도구

본 연구에서 사용하는 도구는 영·유아 교사의 의사소통능력과 교사효능감 및 어린이집 조직효과성에 대한 평정척도를 사용하였으며 영·유아교사가 체크 할 수 있도록 하였다. 본 연구의 변인에 대해 측정하기 위한 도구를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 교사의 의사소통능력 검사도구

영·유아 교사의 의사소통능력을 측정하기 위해 Fritz et al.(1999)가 개발한 도구를 Choi & Cho(2010)가 번안하여 유아교사에게 맞도록 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 교사의 의사소통능력에 관한 5개 하위

영역으로 구성 되어있으며 하위 영역의 내용은 다음과 같다. 다른 사람의 이야기에 관심을 기울이는 정도를 측정하는 것을 집중이라 하며 '나는 상대방이 말하는 것에 집중한다' 와 같은 문항으로 구성되었다. 잘 알아서 받아들이고 문장이나 사물 따위로 표현된 내용을 이해하고 설명하는 것을 의미하는 이해와 해석은 '나는 말하는 사람의 얼굴 표정, 자세, 비언어적 행동을 알아차린다' 와 같은 문항을 포함하며, 얽혀 있거나 복잡한 것을 풀어서 개별적인 요소나 성질로 나누고 사물의 가치나 수준을 평가하는 분석과 평가는 '나는 결정하기 전에 모든 증거를 고려한다'와 같은 문항으로 구성되었다. 대화에 대응하는 반응은 '나는 다른 사람의 의견을 말하도록 격려한다' 는 문항을, 이전의 인상이나 경험을 다시 생각해 내는 기억은 '나는 다른 정보와 아이디어가 서로 어떻게 관련되는 지 알 수 있다' 라는 문항을 포함하였다. 각 하위영역은 5문항씩 총 25문항으로 구성 되어있다. 각 질문은 5단계 Likert 척도로 구성되어 있으며, 하위요인 별 신뢰도 계수는 집중은 0.71, 이해와 해석은 0.70, 분석과 평가는 0.71, 반응은 0.71, 그리고 기억은 0.71으로 나타났다.

### 2) 교사효능감 검사도구

교사효능감을 측정하기 위해 Enochs & Riggs(1990)에 의해 개발된 과학교수효능감 검사도구를 Lee(1998)가 유아교사에 맞게 번역·수정한 후 Kim(2000)이 다시 우리나라의 실정에 맞도록 재수정하여 타당화 시킨 검사를 재수정하고 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 교사효능감에 관한 2개 하위영역으로 구성 되었으며 교사로서 학습과 관련된 요인을 스스로 통제할 수 있다고 믿는 신념을 의미하는 일반적 효능감은 '유아가 평소보다 적극적으로 활동을 하는 것은 교사의 노력 때문이다' 라는 문항이 포함되어 있으며, 총 12문항이다. 적절한 교수방법을 수행하고 있다고 믿는 신념을 측정하는 개인적 효능감은 '나는 사람과 상황은 시간에 따라 변화된다는 사실을 인정한다' 등의 문항을 포함하며, 총 13문항으로 교사효능감의 검사도구는 총

25문항으로 구성되어있다. 각 질문은 5단계 Likert 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 교사 효능감이 수준이 높고 점수가 낮을수록 교사효능감 수준이 낮은 것을 의미한다. 일반적 효능감의 신뢰도 계수는 0.71였고, 개인적 효능감의 신뢰도 계수는 0.83로 나타났다.

### 3) 어린이집 조직효과성 검사도구

어린이집 조직효과성을 측정하기 위해 Lee(2010)이 학교효과성 연구의 측정도구를 유아교육기관에 맞게 Lee(2015)가 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이 도구는 유아교육기관 조직효과성에 관한 4개 하위영역으로 구성 되어있으며 업무에 대한 자부심과 부담감, 업무 성취도 및 보람도를 나타내는 직무만족은 '나는 우리 원에서 내가 하는 일에 긍지와 자부심을 갖고 있다' 등의 7문항으로 구성되었으며, 조직의 가치와 목표에 대하여 교사의 수용과 노력, 교사의 조직에 대한 애착과 소속 의식인 조직적응은 '우리 원 교사들은 새로운 운영방침을 결정하면 잘 수용하고 기꺼이 따른다' 등의 7문항으로 구성되어 있다. 교수방법, 생활지도, 학급관리, 수업개선노력, 업무처리 능력을 의미하는 직무성과는 '나는 유아들이 학습목표에 달성 할 수 있도록 다양한 방법들을 강구한다'와 같은 5문항으로 구성되었으며, 조직에 대한 충성심, 목표달성을 위한 자발적인 노력인 조직헌신은 '나는 우리 원의 일을 나의 일처럼 생각한다' 등의 5문항으로 구성되어있다. 각 질문은 5단계 Likert 척도로 평정되었으며, 신뢰도는 직무만족이 0.89, 조직적응이 0.86, 직무성과가 0.80, 그리고 조직헌신이 0.90로 나타났다.

### 3. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 통계 프로그램인 SPSS 19.0을 사용하여 분석하였으며, 연구도구의 신뢰도 검증에 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 교사의 일반적 특성에 따른 교사의사소통능력과 교사효능감 및 어린이집의 조직효과성의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-test와 One-way ANOVA를 실시하였고, 사

후검정으로 Duncan test를 실시하였다. 또한 변인들 간에 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하여 독립변인들 간의 다중공선성을 확인하였으며, 교사의사소통능력과 교사효능감이 어린이집의 조직효과성에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위하여 다중회귀 분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

## IV. 결과

### 1. 어린이집의 조직효과성 수준 차이

영·유아 교사가 지각하는 어린이집의 조직효과성 수준을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 결과는 다음 Table 2와 같다.

**Table 2.** Descriptive statistics of organizational effectiveness of child care centers

Sub-factor	M	SD
Job satisfaction	3.99	0.64
Organizational effectiveness	4.04	0.59
Organizational dedication	3.86	0.59
Job achievement	3.97	0.74
Total	3.97	0.56

어린이집 조직효과성 수준을 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출한 결과, 5점 만점에 평균 3.97점으로 나타났다. 어린이집 조직효과성 수준의 하위요인별로 살펴보면, 조직적응이 평균 4.04점으로 가장 높게 나타났고 다음으로 직무만족 3.99점, 조직헌신 3.97점, 직무성과 3.86점 순으로 나타났다. 영·유아 교사의 일반적 특성에 따른 어린이집 조직효과성의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-test와 ANOVA 분석을 실시하였다. 결과는 다음 Table 3과 같다.

영·유아 교사의 일반적 특성에 따른 어린이집 조직효과성의 차이를 분석한 결과, 먼저 직무만족의 경우 연령이 40세 이상인 교사가 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 세 집단 모두 차이가 있는 것으로 나타났으며 연령

**Table 3.** Differences in organization effectiveness of child care centers by Socio-Demographic characteristics

Variables	Job satisfaction	Organizational effectiveness	Organizational dedication	Job achievement	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
Age	Under 30 year	3.80(0.65) <sup>C</sup>	3.88(0.53) <sup>B</sup>	3.75(0.56) <sup>B</sup>	3.73(0.69) <sup>B</sup>
	Over 30-40 year	3.98(0.60) <sup>B</sup>	4.05(0.57) <sup>A</sup>	3.88(0.59) <sup>AB</sup>	3.90(0.76) <sup>B</sup>
	Over 40 year	4.17(0.60) <sup>A</sup>	4.19(0.61) <sup>A</sup>	3.96(0.60) <sup>A</sup>	4.25(0.69) <sup>A</sup>
	<i>F</i>	13.24 <sup>***</sup>	10.69 <sup>***</sup>	4.61 <sup>*</sup>	20.16 <sup>***</sup>
Career	Under 3 years	3.75(0.61) <sup>C</sup>	3.89(0.57) <sup>C</sup>	3.63(0.52) <sup>B</sup>	3.79(0.68) <sup>C</sup>
	Over 3-5 years	3.96(0.68) <sup>B</sup>	3.99(0.57) <sup>BC</sup>	3.88(0.60) <sup>A</sup>	3.89(0.79) <sup>B</sup>
	Over 5-10 years	4.11(0.60) <sup>AB</sup>	4.17(0.57) <sup>A</sup>	3.97(0.57) <sup>A</sup>	4.06(0.73) <sup>AB</sup>
	Over 10 years	4.20(0.58) <sup>A</sup>	4.13(0.60) <sup>AB</sup>	4.04(0.60) <sup>A</sup>	4.21(0.69) <sup>A</sup>
<i>F</i>	9.17 <sup>***</sup>	5.15 <sup>**</sup>	9.58 <sup>***</sup>	5.69 <sup>**</sup>	
Type of child care centers	Public child care center	3.92(0.61) <sup>B</sup>	3.98(0.57) <sup>B</sup>	3.82(0.58)	3.77(0.75) <sup>C</sup>
	Corporate child care center	3.98(0.61) <sup>B</sup>	4.17(0.49) <sup>A</sup>	3.94(0.50)	4.01(0.83) <sup>ABC</sup>
	Private child care center	4.00(0.67) <sup>B</sup>	3.96(0.63) <sup>B</sup>	3.78(0.63)	4.03(0.73) <sup>AB</sup>
	Home child care center	4.22(0.60) <sup>A</sup>	4.18(0.60) <sup>A</sup>	3.98(0.63)	4.21(0.68) <sup>A</sup>
	Workplace center	3.83(0.65) <sup>B</sup>	3.95(0.58) <sup>B</sup>	3.82(0.57)	3.85(0.66) <sup>BC</sup>
<i>F</i>	4.37 <sup>**</sup>	3.03 <sup>*</sup>	1.75	4.49 <sup>**</sup>	
Marriage	Single	3.77(0.61)	3.90(0.55)	3.75(0.56)	3.76(0.73)
	Married	4.15(0.61)	4.15(0.59)	3.95(0.60)	4.13(0.71)
	<i>t</i>	-6.19 <sup>***</sup>	-4.32 <sup>***</sup>	-3.39 <sup>**</sup>	-5.15 <sup>***</sup>
Certification path	Childcare teacher education center	4.05(0.60)	4.13(0.60)	3.81(0.58)	4.13(0.70) <sup>A</sup>
	College (2-3 year)	3.94(0.63)	3.98(0.58)	3.84(0.57)	3.91(0.72) <sup>B</sup>
	University (4 year)	3.99(0.67)	4.04(0.58)	3.92(0.62)	3.92(0.78) <sup>B</sup>
	<i>F</i>	0.98	1.96	1.27	3.14 <sup>*</sup>

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001  
Duncan's multiple range test: A>B>C

에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=13.24, p<0.001$ ). 교사경력에 경우 경력이 10년 이상인 교사가 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 3년 이상인 교사가 3년 미만인 교사보다 높고 10년 이상인 교사가 3-5년 미만인 교사보다 높은 것으로 나타났으며 교사경력에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=9.17, p<0.001$ ). 기관유형이 가정 어린이집 교사가 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 가정 어린이집 교사가 국·공립, 법인, 민간, 직장 어린이집 교사보다 직무만족이 더 높은 것으로 나타났으며 기관유형에

따른 유의미한 차이를 보였다( $F=4.37, p<0.01$ ). 또한 기혼인 교사가 미혼인 교사보다 직무만족이 더 높은 것으로 나타났으며 결혼유무에 따라 유의미한 차이를 보였다( $t=-6.19, p<0.001$ ).

다음으로 조직적응의 경우 연령이 40세 이상인 교사가 조직적응이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 30-40세 미만과 40세 이상인 교사가 30세 미만인 교사보다 조직적응이 더 높은 것으로 나타났으며 연령에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=10.69, p<0.001$ ). 교사경력에 경우 경력이 5-10년 미만인 교사가 조직적응이 가장 높은 것으로

로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 5-10년 미만인 교사가 5년 미만인 교사 보다 높고 10년 이상인 교사가 3년 미만인 교사 보다 조직적응이 더 높은 것으로 나타났으며 교사경력에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=5.15, p<(0.01)$ ). 기관유형이 가정어린이집 교사가 조직적응이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 법인과 가정어린이집 교사가 국·공립, 민간, 직장 어린이집 교사 보다 조직적응이 더 높은 것으로 나타났으며 기관유형에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=3.03, p<(0.05)$ ). 또한 기혼인 교사가 미혼인 교사 보다 조직적응이 더 높은 것으로 나타났으며 결혼유무에 따른 유의미한 차이를 보였다( $t=-4.32, p<(0.001)$ ).

다음으로 직무성과의 경우 연령이 40세 이상인 교사가 직무성과가 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 40세 이상인 교사가 30세 미만인 교사 보다 직무성과가 더 높은 것으로 나타났으며 연령에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=4.61, p<(0.05)$ ). 교사경력에 따른 경우 경력이 10년 이상인 교사가 직무성과가 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 3년 이상인 교사가 3년 미만인 교사 보다 직무성과가 더 높은 것으로 나타났으며 교사경력에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=9.58, p<(0.001)$ ). 또한 기혼인 교사가 미혼인 교사 보다 직무성과가 더 높은 것으로 나타났으며 결혼유무에 따른 유의미한 차이를 보였다( $t=3.39, p<(0.01)$ ).

다음으로 조직헌신의 경우 연령이 40세 이상인 교사가 조직헌신이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 40세 이상인 교사가 40세 미만인 교사 보다 조직헌신이 더 높은 것으로 나타났으며 연령에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=20.16, p<(0.001)$ ). 교사경력에 따른 경우 경력이 10년 이상인 교사가 조직헌신이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 5년 이상인 교사가 5년 미만인 교사 보다 높고 3-5년 미만인 교사가 3년 미만인 교사 보다 조직헌신이 더 높은 것으로 나타났으며 교사경력에 따른 유의미한 차이를

보였다( $F=5.69, p<(0.01)$ ). 기관유형이 가정어린이집 교사가 조직헌신이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 가정어린이집 교사가 직장, 국·공립 어린이집 교사 보다 높고 민간 어린이집 교사가 국·공립 어린이집 교사 보다 조직헌신이 더 높은 것으로 나타났으며 기관유형에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=4.49, p<(0.01)$ ). 또한 기혼인 교사가 미혼인 교사 보다 조직헌신이 더 높은 것으로 나타났으며 결혼유무에 따른 유의미한 차이를 보였다( $t=5.15, p<(0.001)$ ). 자격취득경로의 경우 보육교사 양성과정 교육원에서 자격증을 취득한 교사가 조직헌신이 가장 높은 것으로 나타났고 이에 대한 Duncan 사후검정 실시 결과, 보육교사 양성과정 교육원에서 자격증을 취득한 교사가 2, 3년제 전문대학교 졸업, 4년제 대학교 졸업을 통해 자격증을 취득한 교사 보다 조직헌신이 더 높은 것으로 나타났으며 자격취득경로에 따른 유의미한 차이를 보였다( $F=4.83, p<(0.001)$ ).

## 2. 교사의사소통능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 미치는 상대적 영향력

교사의사소통능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 교사의사소통능력과 교사효능감을 독립변수, 어린이집 조직효과성을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 다음 Table 4와 같다.

교사의사소통능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 첫째 직무만족 회귀모형의 설명력( $R^2$ )은 35.7%로 나타났으며  $F$ 값은 30.82( $p<(0.001)$ )로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 교사의사소통능력과 교사효능감이 직무만족의 회귀계수만큼 영향을 미친다고 할 수 있으므로 이들 변인 간 상대적 기여도를 나타내는  $\beta$ 값을 살펴보면 개인적 효능감( $\beta=0.32, p<(0.001)$ )이 직무만족에 가장 큰 영향력이 있으며 그 다음으로 반응( $\beta=0.20, p<(0.001)$ ), 일반적 효능감( $\beta=0.13, p<(0.001)$ ), 분석과 평가( $\beta=0.12, p<(0.05)$ )



**Table 4.** Relative effect of communication ability and teacher efficacy on organization effectiveness of child care centers

Variable	Job satisfaction	Organizational effectiveness	Organizational dedication	Job achievement	
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	
Communication ability	Concentration	0.08	0.08	0.01	-0.05
	Understanding and interpretation	-0.10	0.05	0.07	-0.01
	Analysis and evaluation	0.12*	0.11	0.08	0.10
	Response	0.20**	0.16*	0.11	0.19**
	Memory	0.03	-0.02	0.04	0.04
Teacher efficacy	General efficacy	0.13**	0.10*	0.11**	0.14**
	Personal efficacy	0.32***	0.25*	0.41***	0.20***
$R^2$	0.36	0.30	0.41	0.22	
$Adj R^2$	0.35	0.29	0.40	0.20	
$F$	30.82***	23.92***	38.24***	15.19***	

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 

순으로 직무만족에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 개인적 효능감이 높을수록 직무만족이 높아지고 다음으로 반응 능력, 일반적 효능감, 분석과 평가 능력이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

둘째 조직적응 회귀모형의 설명력( $R^2$ )은 30.1%로 나타났으며  $F$ 값은 23.92( $p < 0.001$ )로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 교사의사소통능력과 교사효능감이 조직적응의 회귀계수만큼 영향을 미친다고 할 수 있으므로 이들 변인 간 상대적 기여도를 나타내는  $\beta$  값을 살펴보면 개인적 효능감( $\beta = 0.25$ ,  $p < 0.001$ )이 조직적응에 가장 큰 영향력이 있으며 그 다음으로 반응( $\beta = 0.16$ ,  $p < 0.05$ ), 일반적 효능감( $\beta = 0.10$ ,  $p < 0.05$ ) 순으로 조직적응에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 개인적 효능감이 높을수록 조직적응이 높아지고 다음으로 반응 능력과 일반적 효능감이 높을수록 조직적응이 높아지는 것으로 나타났다.

셋째 직무성과 회귀모형의 설명력( $R^2$ )은 40.8%로 나타났으며  $F$ 값은 38.24( $p < 0.001$ )로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 교사의사소통능력과 교사효능감이 직무성과의 회귀계수만큼 영향을 미친다고 할 수 있으므로 이들 변인 간 상대적 기여도를 나타내는  $\beta$  값을 살펴보면 개인적 효능감( $\beta = 0.41$ ,  $p < 0.001$ )이 직

무성과에 가장 큰 영향력이 있으며 그 다음으로 일반적 효능감( $\beta = 0.11$ ,  $p < 0.001$ )이 직무성과에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 개인적 효능감이 높을수록 직무성과가 높아지고 다음으로 일반적 효능감이 높을수록 직무성과가 높아지는 것으로 나타났다.

넷째 조직헌신 회귀모형의 설명력( $R^2$ )은 21.5%로 나타났으며  $F$ 값은 15.19( $p < 0.001$ )로 통계적으로 유의한 결과를 나타냈다. 교사의사소통능력과 교사효능감이 조직헌신의 회귀계수만큼 영향을 미친다고 할 수 있으므로 이들 변인 간 상대적 기여도를 나타내는  $\beta$  값을 살펴보면 개인적 효능감( $\beta = 0.20$ ,  $p < 0.001$ )이 조직헌신에 가장 큰 영향력이 있으며 그 다음으로 반응( $\beta = 0.19$ ,  $p < 0.05$ ), 일반적 효능감( $\beta = 0.14$ ,  $p < 0.01$ ) 순으로 조직헌신에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 개인적 효능감이 높을수록 조직헌신이 높아지고 다음으로 반응 능력과 일반적 효능감이 높을수록 조직헌신이 높아지는 것으로 나타났다.

## V. 요약 및 결론

본 연구에서는 현직 어린이집 영·유아 교사를 대상으로 교사 개인이 인식하는 교사의사소통능력 및

교사효능감의 수준을 파악하였다. 교사의 연령, 경력, 기관 유형, 담임연령 등 일반적 특성에 따른 조직효과성의 차이를 알아보고 이를 토대로 교사의사소통능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 그 결과를 연구문제에 따라 요약하고 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성에 따른 조직효과성의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t-test와 ANOVA 분석을 실시하였다. 그 결과 각 하위변인에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 어린이집 조직효과성은 조직적응, 직무만족, 조직헌신, 직무성과 순으로 조직적응이 가장 높게 나타났으며 연령에 따라 40세 이상의 교사는 조직효과성의 하위변인 직무만족, 조직적응, 직무성과, 조직헌신 모두 높게 나타났다. 가정어린이집 교사의 경우 직무만족, 조직적응, 조직헌신이 높은 것으로 나타났으며 미혼인 교사보다 기혼인 교사가 직무만족, 조직적응, 직무성과, 조직헌신이 모두 높게 나타났다. 앞서 의사소통능력에서도 언급했듯이 연령이 증가되면 기혼일 확률이 높으며 우리나라의 경우 결혼과 임신 및 출산을 앞둔 여성은 경력단절을 겪게 되어 직장을 포기하는 경우가 많다(Ministry of Gender Equality and Family 2015). 본 연구에서 연령이 높을수록, 기혼인 교사 집단의 조직효과성이 높다는 결과는 출산 및 육아를 마치고 다시 일을 시작하는 기혼 여성들의 높은 만족감에서 나타나는 결과가 반영되었다고 생각된다. 따라서 유아교육현장에서 교사의 남녀 비율이 여성이 많은 것을 고려하여 여성의 출산휴가, 육아휴직 등에 대한 안정적인 보장을 통해 교사들의 만족감을 높인다면 어린이집 조직효과성에도 긍정적인 결과가 나타날 것이라 예상된다. 다음으로 교사 경력이 10년 이상인 교사는 직무만족, 직무성과, 조직헌신이 높았고 5-10년 미만인 교사는 조직적응이 높게 나타났다. 이는 초임교사보다 경력이 많은 교사는 다양한 경험을 바탕으로 효과적인 교수방법에 대해 인식하고 적용하게 되어 조직효과성의 하위변인이 높게 나타났다고 볼 수 있다. 따라서 경력교사와 초임교사 간의 멘토링을 통한 경험의 공유와 소통의 시간은 초임교사들의 어려움을

해소 하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

둘째 교사의사소통능력과 교사효능감이 어린이집의 조직효과성에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀 분석을 실시한 결과 7개의 하위변인 중 4개의 하위변인, 즉 교사의사소통능력의 하위변인인 반응, 분석과 평가와 교사효능감의 하위변인 일반적 효능감, 개인적 효능감이 어린이집 조직효과성 하위변인 직무만족, 조직적응, 조직헌신, 직무성과에 부분적으로 영향을 미쳤다. 특히 개인적 효능감은 조직효과성의 하위변인인 직무만족, 조직적응, 직무성과, 조직헌신에 모두 가장 큰 영향을 미쳤으며 이는 Lee(2015)의 연구결과와 일치한다.

각 하위변인 별로 살펴보면 먼저 조직효과성의 하위변인 직무만족의 경우 개인적 효능감 다음으로 의사소통능력의 하위변인인 반응, 일반적 효능감, 의사소통능력의 하위변인인 분석과 평가가 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 이는 교사의사소통능력이 높을수록 직무만족도가 높다는 연구(Son 2014; Lee 2015)와 교사효능감이 높을수록 직무만족도가 높다고 제시한 연구(Park 2008; Bae 2016) 결과와 일치한다. 조직적응의 경우 개인적 효능감 다음으로 반응과 일반적 효능감이 높을수록 조직적응이 높게 나타났다. 교사의사소통능력과 교사효능감이 직무만족, 조직헌신에 영향을 미친다는 많은 선행연구 결과에 비해 두 독립변인이 조직적응에 영향을 미친다는 결과는 미흡한 실정이었는데 본 연구에서 나타난 교사의사소통능력의 하위변인 반응과 교사효능감의 하위변인 개인적 효능감, 일반적 효능감이 조직적응에 유의미한 영향을 미친다는 결과는 의미 있다고 할 수 있다. 다음으로 직무성과는 개인적 효능감 다음으로 일반적 효능감이 높을수록 직무성과가 높게 나타났다. 이는 Park(2009) 연구에서 교사효능감이 조직효과성의 하위변인인 직무성과에 완전한 매개효과를 가져 조직효과성에 영향을 미친다는 연구와 맥락을 같이하며 교수효능감이 높을수록 직무성과에 영향을 미친다는 선행연구(Bang 2013; Shin 2015)의 결과와 일치한다. 마지막으로 조직헌신의 경우 개인적 효능감 다음으로 반응과 일반적 효능

감이 높을수록 조직헌신이 높게 나타났다. 이는 여러 가지 선행연구(Ko et al. 2010; Park & Moon 2011; Kim 2016)의 결과와 일치한다.

위의 결과를 종합해 보면 조직효과성의 하위변인 직무성과는 교사효능감에 영향을 받으며 직무만족, 조직헌신, 조직적응은 교사의 의사소통능력과 교사효능감의 하위변인에 영향을 받아 두 변인은 조직효과성에 영향을 주는 변인이라 할 수 있다. 이는 학교조직에서 교사의 의사소통능력이 높을수록 학교의 조직효과성이 높아진다는 연구(Kim 2010; Lee 2016) 결과와 맥락을 같이하며 유아교육 조직에서 교사의 의사소통능력이 유아교육기관의 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다는 연구(Lee 2015) 결과와 일치한다. 또한 교사효능감이 높은 교사는 유아와 다양한 활동을 하며 조직의 목표 달성에도 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구(An 2002; Im 2006; Ryu 2014) 결과와 일치한다. 이러한 결과를 바탕으로 높은 수준의 교사의 의사소통능력과 교사효능감이 어린이집 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다고 설명할 수 있다.

본 연구에서 교사의 의사소통능력과 교사효능감 및 조직효과성 수준은 교사 연령과 경력이 증가할수록 높게 나타났으며, 기관유형별로 살펴본 조직효과성의 수준은 가정어린이집이 가장 높게 나타났다. 본 연구에 참여한 대상자의 평균 연령은 35.2세였으며 평균 경력은 67.4개월이다. 이 중 가정어린이집 교사가 평균 연령 42.7세와 평균 경력 73.1개월로 가장 높았다. 가정어린이집의 경우 조직효과성의 하위변인 직무만족, 조직적응, 조직헌신이 높게 나타났으며 이 중 직무만족은 국공립, 민간, 법인, 직장 어린이집에서 근무하는 교사 보다 더 높게 나타나 기관의 규모가 작을수록, 연령이 높고 경력이 많을수록 조직효과성이 높을 수 있음을 시사한다. 이러한 결과는 중등교사를 대상으로 실시한 Go(2009)의 연구결과와도 유사한 결과이다. 즉 가정어린이집 교사의 경력과 연령이 대체로 높기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있고, 규모가 작은 비영리조직의 구조적 특성을 반영한 결과로 추론할 수 있다. 본 연구의 결과를 통해 어린이

집의 조직효과성을 높이기 위해 교사의 이직률을 낮추기 위한 다양한 정책적 모색이 필요하다는 것을 알 수 있으며, 규모가 작은 어린이집의 조직효과성의 특성을 다른 기관 유형에서 실행할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음을 시사한다. 추후 정책적으로 교사의 연령과 경력을 고려한 지속적인 교육 및 전문성 향상을 위한 관리가 필요할 것이며 어린이집의 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 교사의 의사소통능력과 교사효능감을 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 보급은 어린이집의 조직효과성을 높이는 역할을 할 수 있을 것으로 예상되므로 관련 프로그램 개발의 필요성이 대두된다.

본 연구의 논의와 결론을 토대로 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째 본 연구의 연구대상 선정은 전국의 영·유아 교사를 대상으로 표집 한 것이 아닌 서울·경기 지역의 영·유아 교사만을 대상으로 국한하여 다양한 지역적 요소와 환경적 요소를 고려하지 못한 점에서 연구 결과의 일반화에 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 연구 대상 선정에 있어 지역을 확대하여 연구를 진행할 필요성이 있다. 둘째 본 연구에서는 유치원 교사를 제외한 어린이집 교사만을 대상으로 교사의 의사소통능력과 교사효능감에 따른 어린이집의 조직효과성에 대해 살펴보았다. 추후 연구에서는 유치원교사와 어린이집교사의 구분 없이 모든 유아교육기관을 포괄하여 조사가 이루어진다면 유아교육기관의 좀 더 통합적이고 효과적인 조직효과성에 대해 살펴볼 수 있을 것이다. 셋째 본 연구에서는 교사의 의사소통능력과 교사효능감 및 유아교육기관의 조직효과성을 알아보기 위한 문항을 5점 척도화 한 설문지를 수합하여 양적 결과를 나타낸 것으로 각 변인의 심층적인 분석을 하기에는 한계가 있다. 추후 연구에서는 교사의 의사소통능력 및 교사효능감 조직효과성에 대한 심층 면접 및 관찰을 통한 질적 연구를 통한 심층연구가 필요할 것이다. 넷째 교사의 의사소통능력과 교사효능감이 조직효과성에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 근거로 하였을 때 유아교육기관의 목표달성을 위해 교사

의사소통능력 증진 프로그램 및 교사효능감 증진 프로그램의 개발은 향후 유아교육의 발전에 긍정적 기여를 할 것으로 예측되어 추후 연구에서는 유아교육 기관 조직효과성에 영향을 미치는 교사의사소통능력 및 교사효능감을 향상 시킬 수 있는 전문적 프로그램들이 개발 될 필요성이 있다.

다섯째 본 연구에서 일반적 특성에 따른 분석에서 교사의 경력이 높을수록 교사의사소통능력 반응, 기억 능력과 교사효능감의 일반적 효능감, 개인적 효능감이 높게 나타났다. 어린이집에서 교사는 경험이 쌓일수록 교수능력이 숙련되어 어린이집 조직효과성에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 경력교사의 교수능력을 존중하며 추후 연구에서는 경력교사보다 상대적으로 어려움을 겪는 신입교사와의 멘토링 프로그램이 개발 될 필요성이 있다.

## References

An SM(2002) Interactions between kindergarten teachers and children by teachers' efficacy belief. Master's Thesis, Ewha Womans University  
 Bae HY(2016) The structural relationship among principals' transformational leadership, teacher efficacy, and school organizational effectiveness. Master's Thesis, Korea National University of Education  
 Bang KS(2013) Relationship between recognition of professionalism and job performance among teachers of early childhood education institute. Master's Thesis, Hanseong University  
 Campbell JP(1977) On the nature of organizational effectiveness. in P. S. Goodman, J. P. Pennings(eds.), new perspectives on organizational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass  
 Choi HJ(2000) The relationship between types of communication and job satisfactions perceived by kindergarten teachers. Master's Thesis, Jeonbuk National University  
 Choi IS, Cho UJ(2010) Theory and practice of early childhood education. Seoul: Changjisa  
 Enochs L, Riggs I(1990) Toward the development of an elementary teacher's science teaching efficacy belief instrument. Sci Educ 74(6), 625-637  
 Fritz S, Brown FW, Lunder SP, Banset EA(1999) Interpersonal skill for leadership. NJ: Printice Hall  
 Gibson S(1994) Teacher efficacy: a construct validation. Educ Psychol 76(4), 569-582

Go Y(2009) A study of factors affecting the organizational effectiveness of schools. Ph. D. Thesis, Daejeon University  
 Han JA(2016) Study on the relationship between the degree of child-care teachers' participation in decision making and organizational commitment. Master's Thesis, Chungang University  
 Hong HY(2015) The effect of teaching materials on teaching and teacher's teaching condition. Master's Thesis, Kyunghee University  
 Hong SY(2012) The effects of job stress and teacher efficacy on turnover intention among child-care teachers focusing on the mediating effects of immersion, Res Inst Teacher Educ 51(2), 271-281  
 Im OH(2006) Daycare teacher's-infants interactions in relation to daycare teacher's belief and efficacy. Ph.D Thesis, Jeonbuk National University  
 Jackson DK, Holland TP(1998) Measuring the effectiveness of nonprofit boards. Nonprofit Volunt Sector Quart 27, 159-182  
 Jin DS(1989) A study on the concept of concourse in school buildings: a conceptual model of combining the concept of concourse. Theory Educ 4(1), 45-72  
 Kim CG(1983) A study of relationships among the principal's leadership behavior, situations, and organizational effectiveness in secondary schools. Korean Educ Res 22(1), 5-22  
 Kim EY(2011) Study on the impact relationship between communication and job satisfaction in a medical organization: focusing on operating room nurses. Master's Thesis, The Catholic University of Korea  
 Kim JA(2008) Organizational culture and effectiveness of child care centers perceived by child care practitioners. Ph.D Thesis, Dongdeok Women's University  
 Kim JA, Lee JH(2008) Studying organizational cultures of child care centers: a review of the literature, Dongduk Life Sci Stud 13(1), 56-72  
 Kim JD(2005) Job analysis of kindergarten teachers. Ph.D Thesis, Ewha Womans University  
 Kim JH(2010) A study on the impact of the communication of school organizations' members on organizational effectiveness: the case of the city of Yongin. Master's Thesis, Kyunggi University  
 Kim JS(2012) An analysis of teaching evaluation factors perceived by teachers and students. Master's Thesis, Korea National University of Education  
 Kim MJ(2013) Comparison of efficacy of the teachers at the national and public nursery, and private nursery. Master's Thesis, Ulsan University  
 Kim ML(2016) A study on the influence of ego-resiliency and teacher efficacy on organizational commitment of child care teacher. Ph.D Thesis, Seonam University  
 Kim NS(2015) Impact of emotional intelligence and teacher efficacy on job satisfaction in early childhood teachers. Ph.D Thesis, The Catholic University of Korea

- Kim SH(2012) The effects of organizational culture and empowerment on kindergarten teacher's organizational effectiveness. Master's Thesis, Pukyong National University
- Kim SL(2011) The relationships among communicative competence, teaching efficacy and job satisfaction of early childhood teachers. Master's Thesis, Kyunggi University
- Kim SN(2000) A study on relationship between the early childhood teacher's sense of efficacy and role performance. Master's Thesis, Korea National University of Education
- Ko H, Kim KS, Kim JY(2010) Structure relation analysis of kindergarten director's instructional leadership, teacher efficacy and teacher commitment, Korean Soc Early Childhood Educ 30(4), 283-305
- Lee BL(1998) Relationship among organizational climate, job satisfaction and teacher's sense of efficacy in the kindergartens. Ph,D Thesis, Ewha Womans University
- Lee EH(2015) Study on the influence of teacher efficacy and teacher collaboration on the organizational effectiveness of early childhood educational institutions. Ph,D Thesis, Gunguk University
- Lee HJ(2006) An analysis on the effect of decision-making on organizational effectiveness in school organization: a study on the teaching of secondary schools in Gyeonggi. Master's Thesis, Ajou University
- Lee JH(2015) Influences of communication level on organizational effectiveness in childcare center. Master's Thesis, Silla University
- Lee JI(2013) The study of relationship between transformational leadership and organizational effects mediating empowerment and communication. Master's Thesis, Daegu University
- Lee JS(2015) Relationships among communication competence, organizational commitment, and job performance of public health nurse. Ph,D Thesis, Korea National University of Transportation University
- Lee JW(2010) The effects of principal's transformational and transactional leadership on organizational effectiveness with mediating effects of organizational justice and trust in principal. Ph,D Thesis, Jeonbuk National University
- Lee MJ(2016) A study on the relationship between elementary school teacher's communication competence and school effectiveness. Ph, D Thesis, Seoul National University
- Lee MS(2004) Study on professional quality improvement of child care teachers. Ph,D Thesis, Seonggyeol University
- Lee MY(2005) Research on the correlation between nursery teachers' sense of efficiency and job satisfaction. Ph,D Thesis, Seonggyeol University
- Lee YE(2011) Relationship between teachers' communication skills and the communication between teachers and parents. Master's Thesis, Kyunggi University
- Ministry of Gender Equality and Family(2015) 2015 The life of women in statistics. Korea Open Government License
- Moon TH(2010) Relation between early childhood educator's teacher efficacy, self-determination motivation, and organizational commitment. Korea Soc Early Childhood Teacher Educ 14(6), 535-556
- Park EJ(2009) A study on the relationship of perceived job stress, teacher efficacy, social support and organizational effectiveness in early childhood education teachers. Ph,D Thesis, Daegu University
- Park EJ, Moon TH(2011) The influence of perceived job stress, teacher efficacy, social support and organizational effectiveness on early childhood education teachers. Korean Soc Early Childhood Educ 31(2), 75-98
- Park SH(2008) A study on the relation between the sense of efficiency and job satisfaction to the nursery teacher. Ph,D Thesis, Gunsan National University
- Park YT, Lee JN, Ha SY(2008) The relationship among job satisfaction, and teacher efficacy of early childhood teachers. Korea Open Assoc Childhood Educ 5, 429-451
- Ryu DY(2014) The structural relationship among elementary school teacher's communication competence, school organization culture, teacher efficacy, and subjective happiness. Ph,D Thesis, Soongsil University
- Ryu MY(2013) A study on the influence of self-concept and teacher efficacy of early childhood teachers on teacher-child interaction. Ph,D Thesis, Seongsin Women's University
- Seo JK(2014) The relationship of the communication difficulty between childcare teachers and parents and the efficacy of childcare teachers based on the perceptions of parents and childcare teachers. Master's Thesis, Kyunghee University
- Seo JS(2013) The causal relations among teacher leadership, teacher efficacy, team-member exchange(TMX), and school organizational effectiveness. Ph,D Thesis, Inha University
- Seo JY, Seo YS(2002) A study on the relationship between the infectivity of the infant teacher's organisms: focused on the quality of the program and the role of the job. Assoc for Future Early Childhood Educ 9(2), 115-136
- Shin MJ(2015) A study on relation among the child care teachers' job satisfaction, teaching efficacy and job result. Master's Thesis, Gwangju National University
- Son IS(2014) Teachers' perception on professionalism according to changing factors of teacher of 'public child care center', job satisfaction, and intention of transferring jobs. Master's Thesis, Incheon National University
- Whang EJ(2015) The effects of emotional intelligence and communication competence of early childhood teachers on teacher efficacy. Master's Thesis, The Catholic University of Korea

Whang HS, Ku YJ, Yune SJ(2007) A study on the elementary and middle school teachers thinking styles and teacher efficacy. Korea Open Assoc Childhood Educ 15(3), 173-197

Won HK(2013) Study on the mediated effects of the collaborative organizational culture and teacher efficacy through the relationship of say care center director's moral leadership and teachers' commitment, Ph.D Thesis, Duksung Women's University

Yoo JY(2004) A study on the leadership types and organizational effectiveness in the early childhood educational institution. Master's Thesis, Sookmyung Women's University

Yoon HH(2004) Relationship between the degree of communication and level of teachers' job-satisfaction in school organization. Master's Thesis, Mokpo University