



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

이 문 옥 교수 지도
석사학위 청구논문

직장어린이집의 근무환경과
조직문화가 교사의 직무만족도에
미치는 영향

2018

성신여자대학교 대학원
유아교육학과
조 호 산 나

직장어린이집의 근무환경과
조직문화가 교사의 직무만족도에
미치는 영향

이 문 옥 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2018년 5월

성신여자대학교 대학원

유아교육학과

조 호 산 나

인 준 서

조호산나의 석사학위 논문으로 인준함

2018년 5월

심사위원장_____ (인)

심사위원_____ (인)

심사위원_____ (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 직장어린이집에서 근무하는 교사의 근무환경, 조직문화와 직무만족도의 관계를 알아보고, 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보는데 목적을 두고 이루어졌다.

이에 따라 설정된 연구 문제는 다음과 같다.

1. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도는 어떠한가?
2. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도는 어떤 관계가 있는가?
3. 직장어린이집의 근무환경과 조직문화는 교사의 직무만족도에 어떤 영향을 미치는가?

본 연구는 2017년 11월 6일부터 2018년 1월 5일까지, 직장어린이집에 근무하고 있는 교사들을 대상으로 실시되었다. 서울·인천·경기지역에 소재한 직장어린이집 11곳에 설문지 총 150부가 배포되었으며, 147부가 회수되어 98%의 회수율을 보였다. 그 중 응답이 부실하거나 충실하게 응답이 이루어지지 않은 설문지 4부를 제외하고, 총 143부의 설문지를 대상으로 분석을 실시하였다.

본 연구에서 사용된 연구도구는 다음과 같다. 직장어린이집의 근무환경을 측정하기 위해서 이기향(2001)이 개발한 보육교사의 직무환경과 직무만족 진단도구를 사용하였으며, 조직문화를 측정하기 위해서는 김재환(2003)이 개

발한 유치원용 조직문화 진단도구를 사용하였고, 교사의 직무만족도를 측정하기 위해서는 Schmitt와 Loher(1986)의 교사 직무만족도(TSS : Teacher Satisfaction Survey)척도를 유현정(2003)이 수정·보완한 것을 사용하였다.

자료 분석을 위해 SPSS 22.0 통계 프로그램을 이용하였다. 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도의 평균 및 표준편차를 산출하였고, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화 및 교사의 직무만족도간의 상관관계를 알아보았으며, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 밝혀보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서 나타난 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사의 근무환경의 전체평균은 4점을 기준으로 할 때 중간값 이상으로 높게 나타나 근무환경에 대해 비교적 긍정적으로 평가하였다. 교사들이 직장어린이집의 근무환경의 하위요인 중 보육시설은 건강·영양·안전, 운영관리, 가정 및 지역사회와의 관계, 물리적 환경 순으로 높게 나타났으며, 교육내용은 교육계획, 교육활동 구성 및 운영 순으로 높게 나타났다. 직장어린이집 교사의 조직문화도 전체평균은 5점을 기준으로 할 때 중간값 이상으로 높게 나타나 조직문화에 대해 비교적 긍정적으로 평가하였다. 교사들이 직장어린이집의 조직문화의 하위요인 중 핵심적 문화는 중간값 보다 약간 높게 나타났으며, 상징적 문화는 창의성, 전통과 일화, 의례와 의식, 감정태도, 행동양식, 규범, 관습 및 습관, 언어 및 유머 순으로 높게 나타났다. 직장어린이집 교사의 직무만족도 또한 전체평균은 4점을 기준으로 할 때 중간값 이상으로 높게 나타나 교사들은 직무만족도에 대해 비교적 긍정적으로 평가하였다. 교사의 직무만족도는 의사소통, 시설 교수자료, 유아, 운영자,

보상, 동료교사, 전문적 성장, 업무, 부모 순으로 높게 나타났다.

둘째, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화, 교사의 직무만족도 간에는 거의 모든 하위요인 별로 유의미한 상관관계를 나타냈다. 근무환경의 보육시설과 조직문화의 핵심적 문화, 상징적 문화는 정적 상관관계를 보였으며, 근무환경의 교육내용도 조직문화의 핵심적 문화, 상징적 문화와 정적인 상관관계를 보였다. 근무환경의 하위요인인 보육시설과 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 교수자료, 업무, 동료교사 순으로 보육시설과 높은 상관관계를 보였다. 근무환경의 하위요인인 교육내용과 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 의사소통, 부모, 교수자료 순으로 교육내용과 높은 상관관계를 보였다. 조직문화의 하위요인인 핵심적 문화와 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 동료교사, 운영자, 전문적 성장 순으로 핵심적 문화와 높은 상관관계를 보였다. 조직문화의 하위요인인 상징적 문화와 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 업무, 보상, 전문적 성장 순으로 상징적 문화와 높은 상관관계를 보였다. 이상의 결과를 종합하면, 교사가 근무환경과 조직문화를 긍정적으로 여길수록 교사의 직무만족도가 높아지는 경향을 보였다.

셋째, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향에 대해 알아보았다. 직장어린이집의 근무환경은 직장어린이집 교사의 직무만족도에 33.5%의 영향력을 지니는 것으로 나타났다. 보육시설의 하위요인 중 물리적 환경, 건강·영양·안전, 운영관리와 교육내용의 하위요인 중 교육계획, 교육활동 구성 및 운영이 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이후, 직장어린이집의 조직문화 요인이 추가적으로 투입되

있을 때, 교사의 직무만족도가 6.3% 증가하여 총 39.8%의 영향력을 지니는 것으로 나타났다. 핵심적 문화의 하위요인 중 가치관과 상징적 문화의 하위요인 중 규범, 관습과 습관, 창의성, 감정태도, 전통과 일화가 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 나타났다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
3. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	8
1. 보육시설	8
1) 보육의 개념 및 보육시설의 유형	8
2) 직장어린이집	10
2. 근무환경	13
1) 근무환경의 개념	14
2) 직장어린이집의 근무환경	15
3. 조직문화	20
1) 조직문화의 개념 및 구성요소	20
2) 직장어린이집의 조직문화	23
4. 직무만족도	25
1) 직무만족도의 개념	25
2) 직무만족도의 중요성	26
5. 선행연구	27

Ⅲ. 연구방법	31
1. 연구대상	31
2. 연구도구	33
3. 연구절차	37
4. 자료분석	37
Ⅳ. 연구결과	39
1. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도의 평균, 표준편차	39
2. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도의 관계	42
3. 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향	45
Ⅴ. 논의 및 결론	47
1. 논의 및 결론	47
2. 제언	52

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 연구에 참여한 교사들의 일반적 배경	32
<표 2> 직장어린이집 근무환경의 영역별 문항 내용 및 문항 수	34
<표 3> 직장어린이집 조직문화의 영역별 문항 내용 및 문항 수	35
<표 4> 직장어린이집 교사의 직무만족도의 영역별 문항 내용 및 문항 수	36
<표 5> 직장어린이집 근무환경의 평균 및 표준편차	40
<표 6> 직장어린이집 조직문화의 평균 및 표준편차	41
<표 7> 직장어린이집 교사의 직무만족도	42
<표 8> 직장어린이집의 근무환경, 조직문화와 교사의 직무만족도의 상관관계	43
<표 9> 직장어린이집의 근무환경, 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향	46

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대 우리사회는 여성의 경제적 역할 증가와 성역할에 대한 가치관의 변화에 따라 맞벌이를 하는 부부가 늘어남으로서, 자녀양육에 대한 문제가 대두되었다. 자녀양육의 문제는 자녀에 대한 부모로서의 역할이 일차적이지만, 국가의 역할도 커지게 되었다. 이에 따라 정부는 보육서비스를 지속적으로 제공하기 위해 1991년 영유아보육법을 제정하고, 국공립 보육시설, 민간 보육시설, 가정 보육시설 등의 보육시설을 설치하여 보육 사업을 추진하였다(보건복지부, 2010).

이러한 보육시설의 확대는 많은 사람들이 보육서비스를 편리하게 제공받을 수 있도록 했다는 긍정적인 결과를 나타냈다(박경화, 2010). 그러나, 맞벌이 부부가 직장생활에 전념하기 위해서는 자녀 양육을 위한 체계적인 부모 교육과 질 높은 보육서비스가 계속적으로 요구되고 있다(이봉선, 2017). 이에 따라 정부는 취업부모들의 직장생활과 가정생활이 조화를 이룰 수 있는 환경을 마련하고 기혼여성들의 경력단절을 막을 수 있는 방안으로, 직장어린이집 설치를 의무화하였다(여성가족부, 2006).

직장어린이집은 사업주가 근로자들을 위해 제공하는 복지적 기능의 성격을 가지고 있으며, 여성근로자가 300인 이상 혹은 직장 내에 근무하는 근로자가 500인 이상이면 의무적으로 설치해야 한다. 직장어린이집은 사업체에서 직접 설립하여 운영하거나 개인 혹은 단체에 위탁 운영하는 형태로 운영되고 있다. 직장어린이집은 주로 부모의 직장 내에 위치하거나 인접한 거리에 위치해있으며(이윤미, 2010), 오전 6시부터 오후 11시까지 기업의 운영시

간과 부모의 근무시간에 따라 다양하게 운영되고 있다. 교대근무가 이루어지는 사업장의 경우에는 교사의 근무도 2교대 혹은 3교대로 이루어지고 있다(이지혜, 2018).

직장어린이집은 부모와 기업에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 직장어린이집은 이렇듯 부모가 근무하고 있는 기업과 가까이에 위치하고, 기업의 운영체제와 연계되어 운영된다. 그로인해 부모들이 어린이집을 방문하기가 편리하기 때문에 아이와 가까이 있다는 심리적 안정감을 받을 수 있고, 업무에 대한 태도도 향상되는 효과가 있다(이지연, 2014). 또한, 직장어린이집은 기업이 보육비를 지원해 주기 때문에 보육비에 대한 부담이 없으며(이남경, 2012), 여성의 노동인력 창출에 적극적으로 기여하고, 기업이 얻는 경제적 효과와 노사 간의 안정된 분위기에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다(이상영, 2014). 직장어린이집이 부모와 기업에게 가져오는 긍정적 영향으로 인해 직장어린이집의 수가 증가하고 직장어린이집에 근무하는 교사도 점차 늘어가고 있다(배혜영, 2018).

하지만 직장어린이집의 장점에도 불구하고, 직장어린이집이 가지고 있는 특성으로 인해 다양한 어려움이 나타났다. 송경섭(2007)의 연구에 따르면, 직장어린이집에 근무하는 교사는 다른 유형의 어린이집에 근무하는 교사에 비해 근무시간이 길며, 최대 16시간 이상 근무하고 있는 것으로 나타났다. 홍은경과 백영숙과 김성숙(2007)의 연구에서는, 직장어린이집이 기업의 건물 내에 위치하기 때문에 공간상의 이유로 실외놀이터를 설치하기가 어렵고, 이로 인해 평가인증에서 제시하는 바깥놀이 시간을 확보하기가 어려운 것으로 나타났다. 또한, 서희정(2016)의 연구에 따르면, 부모의 직장과 어린이집의 거리가 가깝기 때문에 퇴근시간 이후 진행되는 학부모참여수업이나 행사가 많아 보육이외의 업무가 과중되는 것으로 나타났다.

이러한 직장어린이집의 특성상 생기는 다양한 어려움들은 교사의 직무만

족에 영향을 미칠 수 있다(정행숙, 2012). 직무만족이란, 교사의 직무를 수행할 수 있도록 지원하는 환경에 대해 교사가 만족하는 정도라고 할 수 있다(여종일, 2016). 보육교사들에게 직무만족은, 영유아를 대상으로 교육목표를 달성하기 위해서 직무를 수행하는 과정과 결과를 통해 느끼게 되는 정서 상태라고 할 수 있다(정수미, 2015). 보육교사들의 직무만족은 어린이집의 근무환경과 교사와의 상호작용으로 결정된다. 교사의 개인적 욕구와 어린이집의 요구가 얼마나 일치하느냐에 따라 직무만족의 정도는 다르게 나타나며, 일치도가 높을수록 교사의 직무만족은 높아진다(박경선, 2017). 교사가 자신의 직무를 성공적으로 수행하고 만족하기 위해서는 개인의 능력뿐만 아니라 근무환경도 크게 작용하며, 교육내용의 체계, 교육운영에 대한 책임감 등을 포함하는 환경요인과의 관계를 갖는다(김범준, 2000).

보육교사의 근무환경은 교사의 직무만족도에 영향을 주는 중요한 요소로 볼 수 있다. 근무환경이란, 영유아들을 교육하고 돌보는 것을 보다 능률적이고 효율적으로 할 수 있도록 지원하는 전반적인 환경을 말한다(김혜리, 2014). 황혜익(2013)은 유아교사가 생활하고 있는 근무환경이 교사의 행복감과 직무만족도에 미치는 영향을 연구하였다. 이 연구의 결과에 따르면, 보육교사가 근무환경에 만족할수록 교사의 행복감과 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 교사의 행복감과 사명감을 높이기 위해 보육교사의 근무환경을 개선하고 교사의 직무만족도를 증진시킬 필요가 있다고 하였다.

근무환경 이외에도 교사의 직무만족도에 영향을 주는 중요한 요소로 조직문화를 살펴볼 수 있다. 조직문화란, 한 조직의 구성원들 간에 생성된 특유의 문화를 말한다(김미예, 2010). 즉, 조직문화란, 그 집단만이 가지고 있는 규칙이나 규정, 업무수행에 있어 필요한 기준, 구성원들만의 특별한 언어, 구성원간의 관계에 대한 관습, 품행에 대한 전통 등을 말한다(박장웅, 2017). 보육시설의 조직문화는 어린이집의 규범과 규정, 동료교사들과의 관계 및

상호작용, 교사로서 지켜야하는 품행 등을 포함하며(김문희, 2011), 원장 및 동료교사들이 공유하는 가치와 신념 혹은 교사의 행동과 태도에도 영향을 미치는 상징적 행위의 총체라고 할 수 있다(김미예, 2010). 그러므로, 보육시설의 조직문화는 어린이집의 능동적 운영과 교육목표를 달성하는데 가장 중요한 요인이라고 할 수 있으며(김진아, 이종희, 2008), 직장어린이집의 조직문화도 살펴 볼 필요가 있다.

직장어린이집은 독특한 직무구조와 인적관계를 가지고 있다. 직장어린이집은 기업 구성원들의 복지를 담당하고 있는 담당자가 직장어린이집의 행정과 운영에 개입하며, 교사와 학부모와의 관계를 조율하고 중재하는 역할을 한다(이진옥, 2011). 또한, 직장어린이집 교사는 직장어린이집을 설치한 기업과 직장어린이집을 운영하는 원장을 모두 상사로 인지해야하는 특수한 상황이 있으며(정이슬, 2017), 직장어린이집이 직장의 복지혜택으로 운영되고 있기 때문에, 학부모가 직장어린이집의 교사를 서비스 직업으로 생각하거나 자신과 동일한 직장에 다니는 근로자로 대한다는 어려움이 있는 것으로 나타났다(홍은경, 백영숙, 김성숙, 2007). 이는, 교사에게 역할혼란을 야기 시킬 뿐만 아니라 교사로서의 자긍심이나 효능감을 낮추며(서희정, 2016), 함께 근무하는 동료교사들 간에 높은 결속력을 보이는 독특한 조직문화를 형성하게 된다(이윤미, 2010).

인간의 삶에는 그가 속해 있는 조직들의 문화가 생각과 행동으로 나타나기 때문에 그 사람을 이해하기 위해서는 그 사람이 속해 있는 조직의 근무환경과 조직문화를 파악하는 것이 필요하다(윤명주, 2018). 조직문화와 관련된 선행연구를 살펴보면 조직문화의 초기 연구단계에서는 기업조직을 대상으로 한 연구가 많았으나, 최근에는 학교조직문화를 대상으로 한 연구도 많아지고 있다(박장웅, 2017; 송용미, 2008; 이송희, 2008; 전유정, 2012; 탁경오, 2014). 학교조직은 행정부서와 교수부서가 나뉘어져 기업조직과는 다른

구조형태를 보이고 있지만, 직급 별 승진의 기회나 구성원들 간의 관계적 문제들을 통해 기업조직과 동일한 조직문화를 나타내고 있다(한정순, 2010). 학교조직과 유아교육기관은 교육기관이라는 공통점을 가지고 있으며, 조직의 장이나 동료교사와의 관계뿐만 아니라 학부모들과의 관계까지도 문화에 영향을 미치는 비슷한 구조양상을 보인다(박성희, 2016). 그러나 유아교육기관의 조직은 한 집단을 구성하는 구성원의 수가 학교 조직에 비해 적으며, 행정만 담당하는 부서가 따로 존재하는 것이 아니라 교사가 행정업무에 관한 것까지 책임을 지고 있다는 차이점이 있다(조윤희, 2016). 유아교육기관의 조직문화를 다룬 연구(김문희, 2011; 김태운, 2012; 박민우, 2012; 송지혜, 2013; 오교선, 공인숙, 2016; 조윤희, 2016)들에서 학교조직과의 다른 유아교육기관만의 조직문화를 살펴볼 수 있으나, 국공립어린이집이나 민간보육시설을 대상으로 한 연구가 대부분이며, 직장어린이집의 조직문화를 살펴본 연구(서희정, 2016; 이윤미, 2010; 정이슬, 2017; 홍은경, 백영숙, 김성숙, 2007)는 많지 않다.

지금까지의 살펴보았듯이 보육시설의 근무환경과 조직문화는 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교사가 보육시설의 근무환경을 긍정적으로 평가하고 조직문화를 긍정적으로 인식할수록 교사의 직무만족도가 높아지는 경향을 보인다(이점자, 2011; 정수미, 2015). 교사의 직무만족도가 높을수록 보육의 질도 높아짐으로(김가은, 2014; 김명자, 2016; 서정은, 2013; 황선영, 2014), 직장어린이집의 보육의 질을 높이기 위해서는 직장어린이집의 근무환경과 조직문화를 살펴볼 필요가 있다. 그러나 선행연구들에서 보육교사의 근무환경과 조직문화를 함께 알아보는 연구는 찾아보기 어려우며, 독특한 조직문화를 가지고 있는 직장어린이집을 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다.

따라서, 직장어린이집에 종사하고 있는 보육교사의 근무환경과 교사들의

공통된 가치와 신념, 규범 등을 포함한 직장어린이집만의 독특한 조직문화를 파악하여, 직장어린이집 교사의 직무만족도와 관계가 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다. 따라서, 본 연구에서는 직장어린이집의 근무환경과 조직문화를 함께 살펴보고, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 직장어린이집 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 이 연구의 결과는 직장어린이집의 현재 모습을 점검하고, 직장어린이집의 질적 수준을 향상시키기 위한 방안을 도모할 수 있는 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도는 어떠한가?
2. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도는 어떤 관계가 있는가?
3. 직장어린이집의 근무환경과 조직문화는 교사의 직무만족도에 어떤 영향을 미치는가?

3. 용어 정의

1) 직장어린이집

직장어린이집은 “사업주가 사업장의 근로자를 위해 설치·운영하는 어린이집(영유아보육법 제10조)”으로 「영유아보육법」 제14조와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조에 근거하여 설치된 어린이집이다.

이 연구에서는 직장어린이집을 ‘근로자를 위해 사업주가 사업장 내부에
혹은 사업장 근처에 설치·운영(혹은 위탁운영)하는 어린이집’으로 정의한다.

2) 근무환경

보육교사의 근무환경은 물리적 환경을 지칭하는 보육시설, 건강과 안전을
보장받는 운영관리, 그리고 각 반이 가지고 있는 교육계획 및 활동을 구성
하고 운영하는 교육내용을 말한다(유현정, 2003).

이 연구에서는 근무환경은 직장어린이집의 교사가 업무를 수행할 수 있도
록 지원하는 환경과 유아들에게 이루어지는 교육의 내용을 포함한다.

3) 조직문화

보육교사의 조직문화란 보육교사들로 구성된 집단의 구성원들이 공통적으
로 가지고 있는 생각과 태도 또는 구성원들 간의 상호작용에 의해 교사가
인식하고 있는 환경 혹은 분위기를 말한다(박수연, 2012).

본 연구에서는 직장어린이집의 조직문화를 의미하며, 하위요인으로 이념,
신념, 철학 등을 의미하는 핵심적 문화와 규범, 관습, 행동태도, 창의성 등을
의미하는 상징적 문화를 포함한다.

4) 교사의 직무만족도

직무란 개인 또는 집단에 의해 이루어지는 업무를 말하며, 직무만족도는
자신에게 맡겨진 업무를 얼마만큼 만족하는지의 척도를 말한다(라온미, 2018).

이 연구에서의 직무만족도는 직장어린이집의 교사라는 직업이 자신의 자
아를 충족시키는 정도를 의미하며, 운영자, 업무, 보상, 전문적 성장, 유아,
동료교사, 부모, 의사소통, 시설 교수자료의 9가지 요인들을 포함한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 보육시설

본 장에서는 보육의 개념과 보육시설의 유형을 살펴보고, 그 중 본 연구의 대상이 되는 직장어린이집에 대해 자세하게 살펴보고자 한다.

1) 보육의 개념 및 보육시설의 유형

보육이란, 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말한다(「영유아보육법」 제 2조 2항). 초기 보육학자인 Fink(1968)는 보육을 결혼 가정이나 저소득층의 어머니가 일을 하는 동안 아이를 돌보아주는 협동사업이라고 정의했지만, 현대 사회에서 보육은 가정이나 부모 대신 돌봐주는 탁아의 개념에서 벗어나 영유아들의 전인적 발달과 발달에 적합한 교육을 의미하는 것으로 변화했다(이혜경, 2018).

보육의 의미가 변화함에 따라 탁아소로 불리던 유아교육기관의 명칭 또한 보육시설로 바뀌게 되었다. 보육시설은 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 시설(「영유아보육법」 제 2조 3항)을 말하며, 설립주체에 따라 국공립 보육시설, 민간 보육시설, 가정 보육시설, 직장 보육시설, 법인 보육시설, 부모협동 보육시설로 구분된다(보건복지부, 2018a). 영유아보육법에 따른 보육사업안내에 제시된 국공립보육시설, 법인보육시설, 직장보육시설, 민간보육시설, 가정보육시설, 부모협동보육시설에 대해 살펴보면 다음과 같다.

국가에 의해 운영되는 국공립보육시설은 저소득층의 경제적·사회적 활동을 지원하기 위한 보육시설로서, 국가와 지방자치단체가 설치·운영하는 시

설을 말한다. 국공립보육시설은 영유아 11인 이상을 보육하고, 정원의 50% 이상이 지역 주민의 자녀여야하며, 저소득층이 밀집되어 있는 지역이나 소형 공동 주택단지 주변, 농어촌 지역, 공장 밀집지역 및 인근지역 그리고 보육시설이 없는 지역에 우선적으로 설치할 수 있다(보건복지부, 2018b).

기관에 의해 운영되는 보육시설은 법인보육시설과 직장보육시설, 민간보육시설로 나누어 볼 수 있다. 법인보육시설은 법인들의 보육사업 참여를 유도하기 위해 사회복지법인에서 설치·운영하는 보육시설을 말한다. 법인보육시설은 영유아 21인 이상 300명 이하를 보육할 수 있는 시설을 갖추어야하고, ‘사회복지 사업법’에 따라 설립된 사회복지법인이어야 설치가 가능하다(보건복지부, 2018c). 직장보육시설은 직장의 상시 여성근로자가 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장에서, 근로자들의 자녀를 지원하기 위해 사업주가 설치·운영하는 시설을 말한다. 직장보육시설은 상시 영유아 5인 이상을 보육하고, 보육아동 정원의 1/3이상이 사업장 근로자의 자녀여야하며, 사업주가 직장보육시설 운영에 필요한 비용을 1/2이상 보조한다(보건복지부, 2018d). 법인 또는 개인이나 사회복지법인에서 설치·운영되는 민간보육시설은 영유아 21인 이상을 보육해야 하며, 유치원 학원 등과 같이 유사기관으로 오인할 수 있는 단어를 사용할 수 없다(보건복지부, 2018e).

그 외 개인이 가정이나 그에 준하는 곳에 설치·운영하는 시설인 가정보육시설과 아동의 보호자들이 15인 이상 모여서 조합을 구성하여 설치·운영하는 부모협동보육시설이 있다. 가정보육시설은 영유아 5인 이상 20인 이하를 상시 보육해야하고, 시·군·구청장에게 신고해야 설치할 수 있다. 2005년 전에는 ‘놀이방’으로 시설이 운영되었으므로, 기존의 명칭을 그대로 쓰고자하면 동일하게 사용할 수 있다(보건복지부, 2018f). 부모협동보육시설은 영유아 11인 이상을 상시 보육해야하며, 사전에 관할 구청장 또는 시장·군수에

게 인가를 신청해야 한다(보건복지부, 2018g).

2) 직장어린이집

영유아보육법 제 10조에 따르면 ‘직장어린이집’이란, 사업주가 사업장의 근로자들을 위해 설치·운영하는 어린이집을 말한다. 직장어린이집은 사업장의 근로자 자녀들을 대상으로 운영하지만, 적정규모의 보육시설로 운영되기 어려울 경우에는 인근 사업장의 자녀 또는 지역주민의 자녀를 보육할 수도 있다(영유아보육법 제 14조).

직장어린이집은 0-6세미만의 취학 전 아동을 보육할 수 있으며, 필요할 경우, 「영유아보육법 제 27조」에 따라 만 12세까지 보육할 수 있다. 운영시간은 평일 12시간, 주 6일 이상 운영하는 것을 원칙으로 하지만, 보호자의 근로시간에 따라 초과보육, 휴일보육, 야간연장보육, 24시간 보육 등으로 조정하여 운영할 수 있다(이지혜, 2018).

직장어린이집은 근로자에게 주어지는 서비스임과 동시에 기업의 이미지 향상과 이윤추구에 영향을 미치기 때문에, 직장어린이집의 설치는 매우 필요하다(김희수, 2016). 따라서, 직장어린이집의 필요성을 근로자·기업의 사업주·국가적 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 직장어린이집의 필요성을 근로자의 측면에서 살펴보면, 직장어린이집은 취업부모에게 경력단절의 극복효과와 더불어 자녀양육에 대한 심리적 부담감을 해소시킨다(이지연, 2014). 또한, 업무수행에 있어 효율성을 증가시키고, 부모와 자녀의 거리가 가까워지며, 직장어린이집이 부모와 유아에게 질 높은 보육서비스를 제공함으로써 자녀양육에 대한 부담감이 감소할 수 있다(안형숙, 2005). 기업의 사업주 측면에서 직장어린이집의 필요성을 보면, 직장어린이집 설치로 인해 여성근로자의 확보가 유리해지고, 이직률이 낮아져서 안정적인 기업운영이 가능하다. 근로자들의 근무태도가 향상되고, 직무

만족도의 향상으로 생산성이 증가하고 애사심이 증대된다(한신숙, 2009). 더불어 회사에 대한 신뢰도나 업무에 대한 책임의식이 향상되고, 노사 간의 갈등이 줄어드는 등의 효과를 가지고 온다. 대외적으로는 가정친화경영으로 인한 긍정적 기업이미지 홍보효과까지 줄 수 있다(이금순, 2006). 국가적 측면에서 직장어린이집이 필요한 이유는, 직장어린이집의 운영으로 인해 여성의 경제활동 참가율이 증가하기 때문이다. 이로 인해 출산율이 증가하고, 미래 세대의 건전한 육성을 기대할 수 있으며, 더불어 지속적인 발전 가능성과 국제 경제의 성장잠재력이 향상된다(박소형, 2007).

직장어린이집의 유형은 다양하게 분류될 수 있다. 우선, 직장어린이집은 설치장소에 따라 직장 내 보육과 직장 밖 보육으로 구분할 수 있다. 또한 참여 사업체 수에 따라 단일형과 공동형으로 구분되거나, 직장어린이집의 설치·운영 주체와 운영 형태에 따라 나누어 볼 수 있다(이상영, 2014). 직장어린이집의 유형을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집의 설치 장소에 따른 유형을 살펴보면, 직장어린이집을 직장 내부에 보육시설이 마련되어 있는 직장 내 보육(on-site day care)과 직장 근처에 독립된 보육시설이 마련되어 있는 직장 밖 보육(off-site day care)으로 구분할 수 있다(Decker, 1984). 영유아보육법 15조에 따라, 직장어린이집 설치 시, 영유아보육법상의 일반보육시설과 동일한 설치기준을 모두 갖추어야 한다. 또한, 「주택건설기준 등에 관한 규정」 제 9조 2항에 따라 위험한 시설로부터 수평으로 50m이상 떨어진 곳에 직장어린이집을 설치해야 한다. 직장 내 보육의 장점은 출퇴근 시간에 대한 부담에서 벗어나기 때문에 업무의 생산성이 증가하고, 부모에게 자녀와 가까이 있다는 심리적 안정감을 갖게 한다(김진희, 2007). 직장 밖 보육의 장점은 지역사회와 조화를 이루게 되어 기업의 이미지 향상과 취업육구로 이어지기 때문에 기업의 인력확보에 도움이 되고, 부모 외의 다른 가족들의 협조가 가능하여 자녀양육

에 대한 부모의 부담감을 줄일 수 있다(이지연, 2014).

둘째, 직장어린이집을 설치하는 사업체의 수에 따른 유형을 살펴보면, 단독설치와 공동설치 유형으로 구분할 수 있다. 단독 직장어린이집은 사업장에서 직접 운영하거나 혹은 비영리 법인에 위탁하여 운영하는 형태를 말하고, 공동 직장어린이집은 2개 이상의 사업주가 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하는 형태를 말한다. 초기 개원을 위한 설치투자비와 운영비, 운영관리를 공동으로 하며, 대표사업주를 선정하여 이사회를 개최하거나 참여사업장을 관리하고, 교직원의 인사관리 등도 공동으로 운영한다(차미영, 2011). 단독 직장어린이집의 장점은 교직원 모집이나 유지가 효과적이며, 학부모인 직원의 결석률을 감소시키거나 업무태도를 향상시킬 수 있다. 공동 직장어린이집의 장점은 여러 사업체가 참여하기 때문에 투자비용 및 운영비용 지원에서 경제적 부담이 줄어들고, 운영에 대한 책임이나 의무를 공동으로 할 수 있다(김보경, 2011).

셋째, 직장어린이집을 설치하는 주체에 따른 유형을 살펴보면, 공공기관 설치의 직장 보육시설, 민간기업 설치의 직장 보육시설, 학교·병원 설치의 직장 보육시설 유형으로 구분한다(박소형, 2007). 공공기관에 설치된 직장보육시설은 국가 관공서로 동사무소, 구·도·시청, 검찰청, 교육청, 경찰서, 소방서, 우체국 등의 공공기관에서 설치하고 운영하는 보육시설을 말한다(윤창섭, 2011). 민간기업에 설치된 직장보육시설은 민간·국영·공기업으로 정부투자기관인 철도·주택·한국전력공사, 한국수력원자력, 한국은행, 조폐공사 등이 설치하고 운영하는 보육시설을 말한다(양혜진, 2017). 학교·병원에 설치된 직장보육시설은 초·중·고등학교와 대학교를 포함하며, 의료법인과 학교법인 재원으로 운영하는 종합병원에서부터 국립·사립대학병원, 국립의료원 등이 설치하고 운영하는 보육시설을 말한다(김미영, 2014).

넷째, 직장어린이집을 설치한 후의 운영형태에 따른 유형을 살펴보면, 직

영운영과 위탁운영 유형으로 구분된다. 직영은 사업장에서 설치하고 직접 운영하는 것을 말하고, 위탁은 사업장에서 설치하되 운영은 보육전문 비영리법인, 대학교, 개인(시설장)이 대신 운영하는 것을 말한다(김진희, 2007). 직장어린이집의 위탁운영 형태를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 비영리법인 직장어린이집 운영형태는 비영리법인에서 위탁 운영하는 보육전문기관인 형태로, 재정적인 뒷받침은 직장에서 지원하고, 교육적인 뒷받침은 비영리법인에서 지원하여 운영하는 것을 말한다(김희수, 2016). 대학교 위탁 직장어린이집 운영형태는 직장에서 보육시설을 설치하고, 재정적 뒷받침은 직장에서 지원하며, 교육적인 뒷받침은 대학교에서 지원하여 운영하는 형태를 말한다(최순이, 2014). 개인(시설장)위탁 직장어린이집 운영형태는 사업장에서 설치하고 개인에게 운영을 맡기는 경우로 그 운영의 지도, 감독에 문제가 발생할 소지가 많은 형태이다. 직장의 경우, 직장어린이집 설치·운영에 따른 위험부담으로 인해 직영보다는 위탁운영을 더 선호하는 경향이 있다(정선희, 2009).

보육시설은 영유아를 환경적 장애로부터 안전하게 보호하고, 영유아의 전인적 발달과 발달에 적합한 환경을 제공해야한다. 특별히 직장보육시설은 보호의 기능을 일차적 목적으로 두고 있기 때문에(유현정, 2003), 보호적 기능과 동시에 유아의 신체적·정신적·사회적·정서적·지적 및 언어 발달의 기회와 자아 존중감을 발달시킬 수 있는 교육적 프로그램을 제공해야한다.

2. 근무환경

본 장에서는 근무환경의 개념을 알아보고, 근무환경의 하위요인에 따른 직장어린이집의 근무환경에 대해 자세하게 살펴보고자 한다.

1) 근무환경의 개념

환경은 “생물에게 직접, 간접으로 영향을 주는 자연적 조건이나 사회적 상황”이라고 정의되며(국어사전), 일반적으로는 개체에 영향을 주는 외적인 자극 혹은 조건의 뜻으로 통용되고 있다. 따라서 근무환경이란, 근로자의 업무를 수행하도록 지원하는 환경을 말한다. 근무환경은 근무조건, 업무수행, 각종시설, 휴식시간, 휴일 등을 포함하고 있으며, 업무수행의 효과나 능률을 극대화하기 위해서는 직업에 알맞은 근무환경이 필수 조건으로 꼽힌다(박은정, 2003). 즉 근무환경이란, 근로자의 기본적 생활을 보장하고, 근로자의 경제·사회 활동, 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 보장하는 조건 등을 총칭하는 개념이다(안현미, 김현실, 2013)

보육교사의 근무환경이란, 보육교사가 개인에게 주어진 직무를 수행할 수 있도록 지원하는 환경을 말하며, 보육교사들의 복지 차원에도 중요한 역할을 한다(유희정, 이미화, 2004). 특히 보육교사의 근무환경은 보육의 질에 많은 영향을 미치는데, 김현미(2005)의 연구에 따르면 보육교사의 과중된 근무환경이 교사의 전문성 향상을 저해하고, 교육과 보육활동의 능률을 저하시킨다고 하였다. 또한 김은희(2007)는 부적절한 근무 환경은 교사에게 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 영유아와의 관계형성 및 교사 행동에도 역기능적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

이점자(2011)는 보육교사의 근무환경을 물리적·인적·지원 환경으로 나누었으며, 박삼섭(2007)은 근무조건과 후생조건, 보수로 구분하였다. 김근희(2007)는 근무환경을 인적 환경과 물리적 환경으로 나누고 근무환경의 요인으로 교사 대 아동비율, 근무시간, 교사연수, 공간시설 등을 포함하였다. 또한, 유희정과 이미화(2004)의 연구에서는 크게 근무환경과 근무조건으로 구분하여 근무환경을 정의하였다. 보육교사의 근무환경으로는 담당유아의 연령과 수, 보육의 형태, 물리적인 환경(휴게 공간, 화장실 내 성인용 변기

등), 휴식 시간, 점심시간 등 6가지로 구분하였다.

근무환경은 직무를 수행하는 데 있어 꼭 필요한 요인이 되며, 보육교사의 근무환경은 보육업무를 수행할 수 있도록 지원하는 물리적 환경 및 교육내용이라고 할 수 있다. 보육교사의 근무환경은 교사의 전문성 향상과 능력을 극대화하기 위해서 중요하며, 직무만족도에 직접적 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다(황선영, 2014).

2) 직장어린이집의 근무환경

직장어린이집의 근무환경은 일반 어린이집의 근무환경과는 달리 영유아의 부모가 직장 내에 위치하고 있으며, 운영주체가 교육에 비전문가인 사업체이고, 학부모가 사업체의 조직특성을 가진 직원들로 구성되었다는 특성을 가진다(이상영, 2014). 이러한 특성은 직장어린이집에 근무하는 교사의 직무수행 과정에 다양한 영향을 미치게 된다(오혜경, 2017). 직장어린이집의 근무환경을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 근무시간

영유아보육법 시행규칙 제 10조에 따르면, 반을 담당하는 보육교사는 평일 09:00~18:00(점심시간 제외)까지 8시간 근무를 원칙으로 하고, 그 전후로 연장되는 시간은 초과근무수당을 지급해야 한다고 명시되어 있다. 노동부의 근로기준법에 의하면 하루 8시간, 주 40시간 근로를 기준으로 하며, 4시간 근무마다 30분씩 휴식을 제공하도록 되어있다.

직장어린이집의 경우, 사업장의 특성에 맞춰 어린이집이 운영됨으로 보육교사의 근무는 2교대 혹은 3교대로 이루어진다. 오전당직의 경우 07:30~16:30에 근무하며, 오후당직의 경우 10:00~19:00까지 근무하게 된다. 직장의 특성에 따라 14:00~22:00에 근무하는 오후담당 교사를 배치할 수도 있다(이

지혜, 2018).

이러한 교대근무에도 불구하고 대부분의 보육교사들은 교재교구를 만들거나 수업준비를 위해 초과 근무를 할 때가 많고, 어린이집의 행사가 있으면 밤 10-11시까지 근무하는 경우도 있다(오혜경, 2017).

(2) 보수

보육교사는 국가가 정한 1호봉부터 30호봉까지의 보육교사 인건비 지급기준에 의해 보수를 받고 있다. 하지만 교육경력이나 학력 등이 제대로 반영되지 않아 보육교사 교육원을 수료하거나 2년제 또는 4년제 대학이나 대학원을 졸업해도 학력에 따른 차등지급이 없어 경력이 없을 경우 이들 모두 1호봉부터 적용받게 되어있고, 직책 수당도 따로 책정되어 있지 않다(보건복지부, 2016)

직장어린이집의 경우, 설립주체에 따라 차이를 보이지만 일반 어린이집과는 달리 2년제, 3년제, 4년제, 대학원 졸업에 따라 월급을 차등 지급하며, 선임, 주임교사에 대한 직책 수당도 지급하는 경우도 있다(정이슬, 2017).

지역 구 마다 지급되는 처우개선비가 달라 정확한 보수를 파악하기는 어렵지만, 2018년 보육교사 인건비 지급기준에 따라 초임보육교사의 경우 월 170만원을 받는 것으로 나와 있다(보건복지부, 2018).

(3) 업무

보육교사는 영유아들과 하루 일과를 보내는 교육활동 외에도 시설의 운영과 관련된 전반적인 업무를 담당한다. 보육교사의 업무에는 교수학습과 관련된 업무, 영유아관리 업무, 운영 관련 업무로 나누어 볼 수 있다.

교수학습과 관련된 업무로는 일일 보육계획안과 주간/월간/연간 보육계획안 작성하기, 수업에 필요한 교수학습 자료 구입 및 제작하기, 각 활동 주제

에 맞춰 교실 환경 꾸미기, 영유아들의 안전교육과 기본생활습관 지도하기 등이 있다. 영유아관리로는 투약하기, 양치질 및 세수하기, 기저귀 갈이, 낮잠 재우기, 간식 및 점심 식사지도, 관찰일지 및 생활기록부 작성 등이 있다. 운영과 관련된 업무로는 오전·야간 당직, 교실 내·외 청소하기, 알림장 작성하기, 각종 문서관리, 식자재 구입, 회계업무 등이 있으며 그 밖에도 행사계획 및 준비와 차량지도 등 어린이집의 모든 업무들을 교사들이 분담하여 수행하고 있다(이혜경, 2018).

직장어린이집의 경우에는 음식 조리와 식자재 구입은 조리사가, 회계업무는 원장이 담당하게 되고, 차량운행을 시행하지 않아 보육교사의 업무에서는 제외된다. 사정에 따라 보건교사와 미화부가 근무하는 직장어린이집도 있어서 투약과 원내청소도 보육교사 업무에서 제외되기도 한다(이지혜, 2018).

(4) 영유아 대 교사 비율

영유아 대 교사의 비율은 상호작용에 영향을 미치는 결정적 요인이다. 교사 1명이 담당하는 영유아의 수가 적을수록 보육교사와 영유아의 접촉이 많아지고, 상호작용이 증가하게 되며, 영유아들의 행동을 통제하기도 수월해진다. 특히 보육교사가 피로누적으로 인해 스트레스를 받으면, 영유아들과 함께하는 하루일과 운영에 고스란히 영향을 미치게 된다(서희정, 2016).

영유아보육법 시행규칙 제 10조에 따르면, 만 1세 미만의 영유아는 1:3의 비율, 만 2세 미만의 영유아는 1:5의 비율, 만 3세 미만의 영유아는 1:7의 비율을 원칙으로 한다. 만 4세 미만의 영유아는 1:15의 비율, 만 4세 이상의 영유아는 1:20의 비율을 원칙으로 한다. 또한, 영유아 40명당 교사 한 명은 반드시 보육교사 1급 자격을 가진 사람이어야 한다고 명시되어 있다.

(5) 보수교육

보수교육은 교사의 전문성 증진과 성장을 촉진시키며, 직업에 대한 만족도를 높임과 동시에 보육의 질도 높일 수 있는 계기가 되기 때문에 매우 중요하다. 영유아보육법 시행규칙 제 20조 4항에 따르면, 보수교육은 교육 대상자에 따라 일반 직무교육과 특별 직무교육으로 구분된다.

일반 직무교육에는 보육교사 직무교육과 원장 직무교육이 있다. 보육교사 직무교육의 대상은 현직 보육교사로서, 보육경력이 만 2년이 지난 교사와 보육교사 직무교육(승급교육 포함)을 받은지 만 2년이 지난 교사가 받을 수 있다. 원장 직무교육의 대상은 현직 어린이집의 원장으로서, 원장의 직무를 담당한지 만 2년이 지난 원장이라고 명시되어 있다(보건복지부, 2016).

특별 직무교육에는 영아보육 직무교육, 장애아보육 직무교육, 방과 후 보육 직무교육 등이 있다. 영아보육 직무교육은 영아를 담당하고 있는 교사 및 원장 혹은 영아보육을 담당하려는 교사 및 원장이 대상이며, 장애아보육 직무교육은 장애아보육을 담당하고 있는 교사 및 원장 혹은 장애아보육을 담당하려는 교사 및 원장이 대상이다. 방과 후 보육 직무교육은 방과 후 보육을 담당하고 있는 교사 및 원장 혹은 방과 후 보육을 담당하려는 교사 및 원장이 대상이다(오유진, 2016).

직장어린이집의 경우에는 위탁업체에서 진행하는 교사 연차 별 보수교육이 시행되며, 그 외에도 선임/주임교사 워크숍, 원장 직무연수, 조리사 직무연수, 평가인증지표 연수, 각종 특성화(책 만들기, 직장 내 성폭력, 학부모참여수업 워크숍 등)연수와 같은 자체적인 보수교육들이 진행된다. 보수교육을 진행하는 기간이 정해져있으며, 보수교육에 해당 교사 혹은 참여하고 싶은 교사는 원장에게 신청하여 어린이집 상황에 맞춰 참여가 가능하다(정이슬, 2017).

(6) 대인관계

개인이 속한 집단에서 타인과 협동하여 일할 수 있는 환경과 분위기를 조성함으로써, 근로자들의 업무의욕을 향상시킬 수 있다. 직장어린이집에서 대인관계는 사업주, 원장, 동료교사, 조리사 그리고 학부모를 포함한 지역사회 사람들과 신뢰감을 형성하고 만족을 느끼는 것이라고 할 수 있다. 동료교사의 지지와 교사들 간의 사적인 모임이 그들의 근무 만족에 긍정적인 영향을 미치며, 보육교사가 이직을 하는 결정적인 요인으로 행정상의 문제와 원장 또는 동료교사들과의 갈등을 지적했다(김이정, 2018).

직장어린이집은 특성상 설립한 사업주와의 관계도 신경써야하며, 일반 어린이집과는 다르게 동료의식으로 연대된 학부모와의 관계가 매우 중요하다. 학부모와의 관계가 원만치 못하면 의사소통의 어려움과 그로인한 갈등 및 정서적 혼란 등에 의해, 교사의 업무능력이 저하될 수 있다(배혜영,2018).

(7) 사회적 인식

현대사회는 전반적으로 보육교사에 대해 부정적인 인식을 가지고 있으며, 이로 인해 보육교사들은 심리적 갈등을 겪고 있다(오숙자, 2017). 보육교사는 타직업에 비해 사회·경제적으로 낮은 지위로 인식되고 있으며, 이러한 사회적 인식은 보육교사라는 직업에 자부심과 긍지를 가질 수 없게 하고, 업무 수행에 있어서 부정적인 영향을 미친다. 또한, 보육교사를 열등감에 사로잡히게 하며, 직업에 대한 회의감으로 보육의 질을 떨어뜨리는 결정적 요인이 된다(권영란, 2015).

사회적으로 직장어린이집의 교사와 국·공립, 민간, 사립 어린이집의 교사를 구분하지 않기 때문에, 직장어린이집의 교사 또한 동일한 근무환경을 가지고 있다. 교육법에는 교원의 사회적 지위의 우대와 신분보장, 근무환경의 개선이 필요하다고 명시되어 있으나, 영유아보육법에서는 교사의 사회적 지

위나 신분, 근무환경의 개선에 대해서는 명시되어 있지 않다(이지혜, 2018). 보육교사의 근무환경이 교사의 업무수행에 직접적인 영향을 미치는 것과 같이(서희정, 2016), 직장어린이집의 근무환경도 직장어린이집 교사의 업무수행에 영향을 미친다.

3. 조직문화

1) 조직문화의 개념 및 구성요소

조직이란 특정한 목적을 위해 의도적으로 형성된 하나의 사회적 단위를 말하며, 문화란 한 사회의 구성원들이 공유하고 있는 가치, 신념, 이념, 규범, 전통 등을 총칭한다. 따라서 조직문화란 개인과 조직 간의 상호작용 속에서 조직 구성원들이 공유하는 가치 체계, 신념체계, 사고방식의 복합체인 개념(Rousseau, 1990)을 말한다.

조직문화에 대한 다양한 개념정의들을 살펴보면 다음과 같다. 김인수(1995)는 조직문화를 커다란 문화개념을 그 안에 속해 있는 작은 조직에 적용한 것으로 정의하면서, 한 조직의 구성원들이 공통적으로 가지고 있는 가치관, 신념, 이념 등의 총체적 개념이라고 하였다. 김재영(1999)은 조직문화를 특정조직의 구성원들 간에 공유하고 있는 문화라고 정의하고, 다른 조직과 구별됨과 동시에 구성원 모두에게 공유된 생물학적 시스템이라고 조직문화를 보고 있다. 도운섭(1999)은 조직문화를 조직의 가치 및 개념이 구성원들의 무의식적인 상태에서 오랫동안 영향을 미치게 되면서 조직 내부뿐만 아니라 외부에도 중요한 영향을 미치게 되는 것이라고 정의하였다. 문대성과 천길영(2001)은 조직문화를 조직의 구성원들 모두가 당연한 것으로 받아들이는 보편적인 가치체계로 정의하였으며, 김호정(2002)은 조직문화를 특정

조직의 구성원들에 의해 공유되고 있는 가치관, 신념, 이념, 관습, 규범과 전통 등을 포함한 복합적인 개념으로 정의하고 있다.

여러 학자들에 의해 다양하게 정의되고 있는 조직문화는, 조직의 구성원들 간에 공유되고 계승되어진다는 것(이용규, 정경일, 이종수, 2000) 구성원들의 태도 및 행동에 영향을 미친다는 공통점을 가지고 있다. 그러므로 조직문화를 단일개념으로 이해하기보다는, 조직 내에 존재하고 공유되고 있는 분위기나 가치관 혹은 이념 등이 모두 포함되어 있는 총체적인 개념으로 이해해야한다(김진아, 이종희, 2008).

선행연구들에 기초하여 조직문화의 구성요소를 살펴보면, 서린덕(1986)은 조직문화를 핵심적 문화, 상징적 문화, 실천적 문화의 세 가지 요소로 구분하였다. 핵심적 문화는 가치·신념·이념 등의 내용으로 조직의 고유한 특성을 나타내며, 이것으로 인해 조직의 구성원들이 동일한 행위 패턴을 갖게 된다. 상징적 문화는 핵심적 문화요소가 표출되고 이를 전달하는 도구로서 언어·스토리·영웅·전설·의례·의식 등을 포함한다. 실천적 문화는 조직이 가지고 있는 핵심적 요소가 반영되어 다른 조직과 구별되는 조직현상을 의미한다.

이와 비슷한 맥락으로 김재환(2003)은 유아교육기관의 조직문화를 핵심적 문화영역과 상징적 문화영역으로 구분하였다. 핵심적 문화는 조직의 고유한 특성을 의미하며, 구체적으로는 가치 및 신념 혹은 목표로 나타난다(김문희, 2011). 상징적 문화는 핵심적 문화요소를 표출하고 이를 전달해 주는 수단이자 도구이다. 하위영역으로는 규범, 습관 및 관습, 행동 양식, 창의성, 의례 및 의식, 감정 및 태도, 전통 및 일과, 언어 및 유머가 있다. 규범은 교사로서의 복무태도 및 품위, 신분을 지키는 것과 모범적 행동을 보이는 것을 포함하며, 습관 및 관습은 유아들의 학습을 지도하는 것과 더불어 훈육의 중요성을 포함한다(이유경, 2016). 행동양식은 교사의 선임에 대한 공손함과 동료교사들 간의 예의를 포함하며, 창의성은 교육의 새로운 방식과 영유아

들의 창의성을 발달시킬 수 있는 교사의 지원을 포함한다(김태윤, 2012). 의례 및 의식은 교사 대상의 체육대회·MT활동 등과 학부모 대상의 행사를 포함하며, 감정 및 태도는 기관의 교사로서 성장할 수 있다는 만족감 그리고 교육에 있어 반성적 태도를 지니는 책임감을 포함한다(유소정, 2017). 전통 및 일화는 원의 원가나 개원기념일 같은 상징적 행사를 포함하며, 언어 및 유머는 교사가 교육할 때 사용하는 언어의 특성과 영유아들과의 상호작용에서 사용하는 구체적인 언어내용을 포함한다(이순미, 김성봉, 2014).

Rosenbaum(1998)이 주장한 조직문화의 유형이나 특성에 근거한 연구(김미예, 2010; 김태윤, 2012; 이재무, 김형수, 2013)에서는, 보육시설의 조직문화 유형을 권력지향형, 역할지향형, 과업지향형, 인간지향형으로 분류했다. 권력지향형은 상사와의 관계를 중시하는 것을 말하며, 권력지향형 조직문화에 있는 구성원들은 보상과 처벌에 민감하게 반응하고 회사에 대한 충성심을 보인다(김미예, 2010). 역할지향형은 회사의 규정과 원칙을 중시하는 것을 말하며, 구성원들의 개인직무가 세분화되어 있는 것이 특징이다. 역할지향형 조직문화에 있는 구성원들은 질서와 일관성에 민감하게 반응하고 업무수행에 있어 자율성을 강조한다(김태윤, 2012). 과업지향형은 자신의 직무에 대한 애착과 사명감을 중시하는 것을 말하며, 구성원들 간의 개방적인 상호작용이 특징이다. 과업지향형 조직문화는 자발적인 직무수행을 위해 의사결정권한을 개인에게 부여하며, 구성원들의 내재적 보상을 강조한다(이재무, 김형수, 2013). 인간지향형은 직무보다 인간관계를 중시하는 것을 말하며, 구성원과 조직 간의 상호신뢰도가 높은 것이 특징이다. 인간지향형 조직문화는 구성원들의 온정 및 애정을 조장하며 강조한다(김미예, 2010). 조직문화는 기업의 근무환경 혹은 구성원들의 관계에 따라 다양하게 형성되며, 하나의 기업 안에서도 여러 조직문화가 공존하거나 복합적으로 나타날 수 있다(정수경, 2017).

Deal과 Kennedy(1982)이 주장한 조직문화의 강도에 기초한 연구(전미옥, 2013; 조유나, 최윤이, 강성희, 2012; 한정순, 2010)에서는, 조직문화를 강한 균형문화, 약한 균형문화, 위계부재 강한문화, 위계중심 약한문화로 분류하였다. 균형문화는 구성원들과 서로에 관한 정보들을 공유하며 가족 같은 분위기가 나타나는 문화를 말하며, 위계문화는 구성원들을 규칙과 원칙에 따라 적절하게 통제함으로써 조직의 안정성을 강조하는 문화를 말한다(전미옥, 2013). 균형문화가 강하게 나타날수록 구성원들은 직무에 대한 책임감과 자율성이 증가하게 되며, 균형문화가 약하게 나타날수록 업무적 성과를 지나치게 강조하여 구성원들 간의 경쟁을 장려하게 된다(한정순, 2010). 위계문화가 강하게 나타날수록 구성원들은 업무에 있어 소극적인 태도를 보이며 창의성이 떨어지게 되며, 위계문화가 약하게 나타날수록 구성원들의 동기부여가 강화되고 직무만족도가 높아지게 된다(조유나, 최윤이, 강성희, 2012). 세 연구에서는 공통적으로 강한 균형문화와 위계부재 강한문화일 때 구성원들의 직무 만족도가 높았으며, 위계중심 약한문화에서 구성원들의 직무 스트레스가 높아지는 것으로 나타났다.

2) 직장어린이집의 조직문화

직장어린이집은 기업과 보육시설 두 조직에 동시에 속해있으면, 부모와 동일한 직장에 근무한다는 독특한 구조를 가지고 있다. 그로인해 발생하는 기업-직장어린이집과의 관계(이상영, 2014), 부모-교사와의 관계(배혜영, 2018), 동료교사와의 특별한 유대감(이윤미, 2010)에 관한 직장어린이집의 조직문화는 다른 유형의 어린이집과는 다른 특성을 지닌다. 유아교육기관은 유아, 부모, 교직원이 모여 이루어진 조직으로 고유한 조직문화를 가진다. 특별히 유아교육기관 중 직장어린이집은 기업과 보육시설이라는 두 조직 안에 존재함과 동시에, 기업, 부모, 교사가 그들만의 독특한 관계를 형성하는

모습을 보인다.

기업에 설치되어 있는 노조 혹은 연합회가 직장어린이집의 운영에 영향력을 미치고, 어린이집의 상황보다는 기업의 요구를 따라야만 하는 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다(이상영, 2014). 직장어린이집의 부모들은 모두 같은 직장에 근무하는 동료로서 강한 유대감을 가지고 있으며, 부모들이 가지고 있는 기업의 상하관계적인 조직문화가 교사를 대하는 행동 및 상호작용에서도 나타나게 된다(홍은경 외, 2007). 국·공립이나 민간어린이집에 비해 직장어린이집 교사들은 부모-교사의 관계에 대해 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다(송선화, 2012). 직장어린이집의 교사들은 자신이 부모에게 교사로서 인정받지 못한다고 인식하는 것으로 나타났으며, 그렇게 인식하고 있는 이유로는 직장어린이집을 운영하는 목적이 기업의 근로자들을 위한 복지 서비스이기 때문이라고 생각하는 것으로 나타났다(송경섭, 2007). 직장어린이집의 경우, 부모가 출퇴근길에 영유아들을 직접 어린이집에 등하원 시키기 때문에 국공립이나 민간 어린이집과 비교할 때 학부모들이 교사와 대면하는 시간이나 빈도는 높게 나타났으나, 부모-교사 간의 의사소통에는 더 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다(배혜영, 2018).

그러나 직장어린이집의 여러 가지 어려운 점에도 불구하고, 직장어린이집 교사들 간에는 강한 동료의식이 있는 것으로 나타났다(이윤미, 2010). 대부분의 직장어린이집에서는 최소 2명에서 최대 4명의 교사들이 담임교사로서 한 반을 운영하며, 각 주마다 수업을 하는 주교사와 수업을 돕는 부교사가 달라지는 체제를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 체제에 따라 직장어린이집의 교사들은 한 반을 다수의 교사가 동일한 교육목표를 가지고 운영하고, 부모들의 요구에 모든 교사가 같은 태도를 보이기 위해서 교사들이 함께 회의하는 시간이나 빈도가 많기 때문에 교사들 간의 결속력이 높은 것으로 나타났다(서희정, 2016).

4. 직무만족도

1) 직무만족도의 개념

직무란 개인 혹은 조직에 의해 수행되는 업무를 말한다. 교사는 교육의 목적을 달성하기 위하여 어린이집이라는 조직 안에서 자신에게 맡겨진 역할을 수행하게 되는데, 이때 자신의 직무에 만족 혹은 불만을 느끼게 된다. 이처럼 자신에게 주어진 직무를 얼마나 만족하는가의 척도를 직무만족도라고 한다(라온미, 2018). 직무만족도를 측정하기 위해 사용된 도구와 측정대상들이 다르기 때문에 직무만족도는 학자들마다 다르게 정의하고 있다.

Smith(1955)는 직무만족을 개인의 직무를 수행하며 경험하는 일련의 기분과 이러한 감정불균형 상태에서 일어나는 다양한 행동으로 정의하였다(박근영, 2011;재인용). Vroom(1964)은 개개인이 지금 수행하고 있는 역할에 대한 감정상태를 직무만족이라고 정의하였으며, Strees와 Porter(1975)는 직무만족을 조직 구성원들이 맡은 직무에 대해 만족하는 정도라고 설명하였다(유현정, 2003;재인용). 조정상(1992)은 직무만족을 개인의 직무에 대해 만족하는 감정상태의 정도라고 정의하면서, 직무만족에 대한 만족은 상당부분 개인의 심리적 가치관에 바탕을 두고 있다고 하였다. 노경애(1994)는 직무만족을 한 개인이 자신의 직무로부터 얻는 감정적·정서적 반응이라고 정의하면서, 자신이 직무환경에 만족했을 때 직무의 보람을 느끼게 되고, 직무의 성과 또한 높아진다고 하였다. 또한, 신유근(1996)은 직무만족을 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로 정의하면서, 다른 태도들과 같이 행위·인지·정서에 영향을 준다고 하였다.

이처럼 직무만족의 개념 정의는 학자마다 다르게 정의하고 있지만 많은 학자들의 공통된 의견을 모아보면, 직무만족이란 개인의 욕구와 동기이론에 기초하여 인간이 추구하는 목표와 욕구의 상태에 따라 결정되는 것으로 종

합할 수 있다(박근영, 2011)

2) 직무만족도의 중요성

직무는 개인의 경제적이고 물질적인 성장을 위한 핵심 도구로써 자리할 뿐만 아니라 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 된다. 보육교사에게 직무만족은 삶의 질과 밀접한 관련이 있기 때문에 매우 중요하다(장은지, 이상희, 2009). 직무만족의 중요성을 개인적 측면과 조직적 측면으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 개인적 측면에서의 중요성

첫째, 직무만족은 개인의 삶의 가치를 판단하는 측면에서 중요하다. 하루의 대부분의 시간을 직장에서 영위함에 따라 유쾌하고 만족된 성과를 얻는 것은 보람 있는 일이다. 이에 따라 조직 구성원의 직무만족은 구성원의 개인적 행복뿐만 아니라 조직의 사회적 책임도 강조되고 있다(이미란, 홍순옥, 2010).

둘째, 직무만족은 개인의 정신적·심리적 측면에서 중요하다. 사람들의 자신의 삶의 한 부분이 만족스럽지 못하면, 그와 관련 없는 다른 부분까지도 만족하지 못하는 전이효과를 일으킨다. 그러므로 직무만족은 개인으로부터 긍정적이고 적극적인 행동을 하게 한다(유미나, 신나리, 2013).

셋째, 직무만족은 신체건강 측면에서 중요하다. 직무에 대한 불만족은 스트레스를 쌓이게 하고 그것이 인체에 영향을 미친다(장은지, 이상희, 2009).

(2) 조직적 측면에서의 중요성

첫째, 직무만족이 높은 구성원은 외부사회에서 자신의 조직을 호의적으로 선전하게 된다. 조직에 대한 인식이 긍정적일수록 신입구성원의 충원이 원

활하게 이루어질 뿐만 아니라, 구성원들이 조직 목표에 고양된 효과를 가져 온다(여종일, 2016).

둘째, 직무만족이 높은 구성원은 조직 외부뿐만 아니라 조직 안에서도 긍정적인 인간관계를 형성하고 유지한다(송선화, 2012).

셋째, 직무만족이 높은 구성원은 이직율과 결근율이 낮아 조직 효과성을 높일 수 있다(이혜원, 2011).

직무만족은 개인이나 집단의 환경적·심리적 특성에 따라 혹은 인간이 추구하는 목표와 욕구의 상태에 따라 결정요인이 다양하게 형성되며(이미란, 홍순옥, 2010), 한 사람의 행위·인지·정서에 영향을 준다. 보육교사의 직무만족은 개인적 측면에서 교사로서의 보람을 느끼게 하며, 조직적 측면에서 영유아들의 전인적 발달을 위한 양질의 보육을 할 수 있는 효과를 가져올 수 있다(김명자, 2016).

5. 선행연구

본 장에서는 보육교사의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도와 직장어린이집에 관한 선행연구들을 살펴보려고 한다.

먼저 보육시설의 근무환경에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 양승희와 염순교(2007)는 보육교사의 근무환경을 교육지원, 근무내용, 사회보장, 급여 4가지로 분류하였으며, 보육교사들이 근무환경에서 가장 중요하게 생각한 요인은 급여인 것으로 나타났고, 이연승과 최진령(2013)의 연구에서도 같은 결과가 나타났다. 손주리(2014)는 보육교사가 근무환경에 대해 만족하는 요인을 조사한 결과, 보육교사가 자신의 근무환경에서 만족하는 요인으로 동료교사와의 관계, 보육교사의 전공이나 교사경력, 교사가 현재 받고

있는 급여 등의 순으로 중요하다고 하였다. 동료교사와 업무이외의 대화를 나누거나 근무시간 이외에 만남을 가지는 등 사교적인 시간이 많을수록 근무환경에 더 만족한다고 응답한 것으로 나타났다.

보육시설의 근무환경과 교사들의 행복감, 이직의도, 직무만족과의 관계에 대한 연구도 많이 이루어졌다. 최인숙(2015)과 오혜경(2017)은 보육교사의 근무환경이 교사의 행복감에 미치는 영향을 알아보았다. 보육교사는 법령에 준거한 근무시간이 보장되고 경력에 따른 급여가 확실할 때 근무환경에 대해 긍정적으로 인식하였으며, 근무환경이 긍정적이라고 인식한 교사 일수록 교사의 행복감도 높아지는 것으로 나타났다. 손아람(2009), 이지현(2015), 진경미(2017)의 연구에서도 보육교사의 근무환경이 보육교사의 이직의도와 직무만족에 미치는 영향을 알아보았다. 세 연구에서는 공통적으로 교사가 근무환경을 긍정적으로 인식할수록 소진과 이직의도는 낮아지며, 직무만족도는 증가하는 것으로 나타났다. 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 근무환경 요인은 시설장과의 관계로 나타났고, 다음은 학부모와의 관계, 담당업무량 순으로 나타났다.

보육시설의 조직문화와 교사효능감, 교사의 임파워먼트, 직무만족과의 관계에 대한 연구도 많이 이루어졌다. 김은진(2017)과 정수미(2015)는 보육교사의 조직문화가 교사효능감에 미치는 영향을 알아보았다. 교사효능감이란, 교사들 스스로가 영·유아들의 수행에 영향을 미치게 되는 능력을 말한다(Ashton, 1984). 체계적인 조직문화일수록 교사의 효능감이 높아지는 상관관계를 보였으며, 조직문화의 하위요인 중 관계문화와 합리문화가 높을수록 교사효능감도 높아지는 것으로 나타났다. 박민우(2012)와 한샘(2017)은 보육교사의 조직문화가 교사의 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보았다. 교사의 임파워먼트란, 교사에게 교육과정의 의사를 결정할 수 있는 권한과 교사로서의 발전동기를 부여하여 개인의 역량을 최대한 끌어내는 과정을 말한다

(장영숙, 2015). 협동적인 조직문화일수록 교사의 임파워먼트가 높아지는 상관관계를 보였으며, 조직문화의 하위요인 중 협동적 리더십과 전문성 개발과 목적 일치성이 높을수록 교사의 임파워먼트도 높아지는 것으로 나타났다. 김문희(2011)와 김정립(2011)과 오교선과 공인숙(2015)은 보육교사의 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보았다. 세 연구에서 공통적으로, 조직문화가 개방적인 의사소통을 지향하고 구성원들의 개인적 의사결정을 긍정적으로 수용하는 균형문화일수록 직무만족도가 증가하는 것으로 나타났다.

직장어린이집에 관한 선행연구를 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 직장어린이집의 근무환경에 관한 연구로는 서희정(2016), 오혜경(2017), 유현정(2003)의 연구가 있다. 그 중 서희정(2016)의 연구를 살펴보면, 교사들은 법적으로 명시되어 있는 근무시간이 지켜지는지 또한 자신이 받고 있는 급여가 적절하다고 생각하는지가 직장어린이집의 근무환경에서 중요한 요인이라고 응답하였다. 오혜경(2017)의 연구에서는, 직장어린이집의 보육교사들은 어린이집이 위치하고 있는 지역과 어린이집 건물 내에 실외놀이터가 있는지 없는지 또한 현재 어린이집에 재원 중인 영유아들의 명수가 법적 비율을 지키고 있는지의 여부가 직장어린이집의 근무환경에서 중요한 요인이라고 생각하는 것으로 나타났다.

직장어린이집의 조직문화에 관한 연구로는 이윤미(2010), 홍은경 외(2007)의 연구가 있다. 홍은경 외(2007)의 연구를 살펴보면, 직장어린이집의 조직문화는 부모와의 관계가 가장 중요한 요인으로 나타났다. 직장어린이집은 학부모들 간의 직장동료로서의 강한 유대감, 기업과 위탁운영체인 재단의 이중소속감으로 인한 교사들의 역할혼동과 부모와의 관계적 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이윤미(2010)의 연구에서는, 직장어린이집을 설치한 기업과의 관계가 직장어린이집 조직문화에서 가장 중요한 요인인 것으로

나타났다. 교사들은 기업이 어린이집을 고려하지 않고 행정적 업무를 처리할 때, 교사의 업무효율성이 저해되거나 교사의 업무가 중단되는 상황이 발생한다. 그로인해 교사들은 교사로서의 효능감이 낮아지고, 기업이 어린이집의 행정에 관여하는 것에 대한 불만을 가지고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 직장어린이집의 직무만족에 대한 연구를 살펴보기로 하겠다. 박희진(2009)의 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구를 살펴보면, 직장어린이집 교사의 직무만족도에 중요한 요인은 근무시간, 교사 대 아동비율, 원장·동료와의 관계, 후생복지, 교사연수, 승진제도의 개선, 영유아보육법의 개정 순으로 나타났다. 김문희(2011)와 박근영(2011)의 보육시설 유형에 따른 교사의 직무만족도를 알아보는 연구에서는, 국·공립이나 민간보육시설 등 다른 유형의 어린이집 교사의 직무만족도 보다 직장어린이집 교사의 직무만족도가 더 높게 나타났다. 직장어린이집 교사는 직무만족도의 중요한 요인으로 원장·동료와의 관계, 보수, 후생복지 순으로 응답한 것으로 나타났다. 또한, 배혜영(2018)의 연구에서는, 학부모와의 소통도구가 직무만족도에 가장 중요한 요인으로 나타났으며, 부모-교사 간의 의사소통 도구로서 모바일을 사용하는 교사보다 전화를 사용하는 교사의 직무만족도가 높게 나타났다. 다음으로 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요인은 원장의 지도력으로 나타났으며, 원장의 지도력이 낮다고 인식할수록 행정적 지원이 부족하다고 느껴 교사의 직무만족도가 낮게 나타났다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구이다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해 서울·인천·경기 지역에 소재한 직장어린이집 11곳에 근무하고 있는 어린이집 교사를 대상으로 하였으며, 총 150부의 설문지를 배부하였고 이중 147부가 회수되었다. 회수된 설문지 중에서 응답이 부실하거나 충실하게 응답이 이루어지지 않은 설문지 4부를 제외하고 총 143부의 설문지를 대상으로 분석을 실시하였다. 연구에 참여한 직장어린이집 교사들의 일반적 배경을 살펴보면 표 1과 같다.

표 1에 나타나 있듯이, 교사의 연령은 20-25세가 60명(42%)으로 가장 많았으며, 26-30세의 교사는 52명(36.4%)으로 전체 응답자의 약 80%가 20대임을 알 수 있었고, 31-35세가 31명(21.7%)으로 나타났다. 결혼여부는 97명(67.8%)이 미혼, 46명(32.2%)이 기혼으로 나타났다. 최종 학력은 98명(68.5%)이 대학 졸업자로 가장 많았으며, 전문대 졸업자는 35명(24.5%), 대학원 졸업자는 10명(7%)으로 나타났다. 소지 자격종으로는 86명(60.1%)이 보육교사 1급 자격증을 소지하고 있었고, 57명(39.9%)이 보육교사 2급 자격증을 소지하고 있었다. 교사의 경력으로는 1-4년의 경력 교사가 62명(43.4%)으로 가장 많았으며, 5-8년의 경력 교사가 50명(35%), 9년 이상의 경력 교사는 31명(22.6%)으로 나타났다. 운영주체별로는 의료기관 10명(7%), 교육기관 56명(39.2%), 공공기관 59명(41.3%), 금융·사업서비스기관 9명(6.3%), 제조업체 9명(6.3%)로 나타났다. 직장어린이집에 근무한 기간으로는 1-4년이

<표 1> 연구에 참여한 교사들의 일반적 배경

N=143

특성	구분	N(%)
나이	20-25세	60 (42.0)
	26-30세	52 (36.4)
	31-35세	31 (21.7)
결혼여부	미혼	97 (67.8)
	기혼	46 (32.2)
학력	전문대졸	35 (24.5)
	대졸	98 (68.5)
	대학원졸	10 (7.0)
소지자격증	보육교사 2급	57 (39.9)
	보육교사 1급	86 (60.1)
교사경력	1-4년	62 (43.4)
	5-8년	50 (35.0)
	9년 이상	31 (22.6)
직장어린이집 운영주체	의료기관	10 (7.0)
	교육기관	56 (39.2)
	공공기관	59 (41.3)
	금융·사업서비스기관	9 (6.3)
	제조업체	9 (6.3)
현 직장어린이집 근무기간	1-4년	118 (82.5)
	5년 이상	25 (17.5)
일일 평균 근무시간	8-10시간	81 (56.7)
	11-13시간	62 (43.3)
총 교사 수	5-10명	33 (23.1)
	11명 이상	110 (76.9)
담당 유아 수	5명 이하	77 (53.9)
	6-10명	35 (24.5)
	11-20명	26 (18.2)
	21명 이상	5 (3.4)

118명(82.5%)으로 가장 많았으며, 5년 이상 근무한 교사는 25명(17.5%)으로 나타났다. 일일 평균 근무시간을 살펴보면, 8-10시간 근무하는 교사가 81명(56.7%)으로 가장 많았으며, 11-13시간 근무하는 교사가 62명(43.3%)으로 나타났다. 어린이집의 전체 교사 수에 따라 살펴보면, 11명 이상의 교사가 근무하고 있는 어린이집이 110명(76.9%)으로 가장 많았으며, 5-10명의 교사가 근무하고 있는 어린이집이 33명(23.1%)으로 나타났다. 교사 1명 당 담당하고 있는 유아 수에 따라 살펴보면, 5명 이하의 유아를 담당하고 있는 교사가 77명(53.9%)으로 가장 많았으며, 6-10명의 유아를 담당하고 있는 교사가 35명(24.5%), 11-20명의 유아를 담당하고 있는 교사가 26명(18.2%), 21명 이상의 유아를 담당하고 있는 교사가 5명(3.4%)으로 나타났다.

2. 연구도구

본 연구에 사용된 연구도구는 다음과 같다.

1) 직장어린이집의 근무환경

본 연구에서 사용한 직장어린이집에 근무 중인 교사의 근무환경에 대한 검사 도구는 보육교사의 근무환경에 따른 직무만족을 알아보는 연구에서 이기향(2001)이 사용한 도구를 사용하였다. 근무환경 진단도구는 직무환경에 해당하는 내용이며 총 28문항으로 구성되어 있다. 근무환경의 하위요소로는 보육시설에 대한 20문항과 교육내용에 대한 8문항으로 구성되어 있으며, 문항은 '매우 그렇지 않다' 에서 '매우 그렇다' 까지의 4점 척도로 구성되어 있다. 보육시설의 신뢰도는 *Cronbach's a*는 .70이었으며, 교육내용의 신뢰도는 *Cronbach's a*는 .97이었다. 근무환경에 대한 전체 신뢰도는 *Cronbach's a*는

.81이었다.

<표 2> 직장어린이집 근무환경의 영역별 문항 내용 및 문항 수

구분	내용	문항 수	신뢰도 (Cronbach's <i>a</i>)	
근무 환경	물리적 환경	6	.80	
	보육 시설	건강·안전·영양	6	.88
		운영관리	5	.84
		가정 및 지역사회와의 관계	3	.76
	계	20	.70	
교육 내용	교육계획	4	.82	
	교육활동 구성 및 운영	4	.89	
	계	8	.97	
총 계		28	.81	

2) 직장어린이집의 조직문화

본 연구에서 사용한 조직문화에 대한 검사 도구는 김재환(2003)이 개발한 유치원용 조직문화 진단도구를 본 연구에 맞게 유치원이 아닌 ‘어린이집’으로 단어를 수정·보완하여 사용하였다. 조직문화 진단도구는 조직의 고유한 특성을 나타내는 핵심적 문화와 핵심적 문화의 전달수단인 상징적 문화, 총 2영역에서 63문항으로 구성되어 있다. 핵심적 문화에 대한 9문항, 상징적 문화에 대한 54문항으로 구성되어있으며, 문항은 ‘매우 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지의 5점 척도로 구성되어 있다. 핵심적 문화의 신뢰도는 Cronbach's *a*는 .85이었으며, 상징적 문화의 신뢰도는 Cronbach's *a*는 .90이었다. 조직문화의 전체 신뢰도는 Cronbach's *a*는 .92이었다.

<표 3> 직장어린이집 조직문화의 영역별 문항 내용 및 문항 수

구분	내용	문항 수	신뢰도 (Cronbach's α)
핵심적 문화	가치(이념, 신념, 철학)	9	.85
상징적 문화	규범	4	.56
	관습 및 습관	8	.95
	행동양식	15	.55
	창의성	4	.58
	의례와 의식	6	.66
	감정태도	10	.71
	전통과 일화	5	.76
	언어 및 유머	2	.44
	계	54	.90
	총 계	63	.92

3) 직장어린이집 교사의 직무만족도

본 연구에서 사용한 교사의 직무만족도에 대한 검사도구는 Schmitt와 Loher(1986)의 교사 직무만족도(TSS : Teacher Satisfaction Survey)척도를 유현정(2003)이 수정·보완한 것을 사용하였다. 교사의 직무만족도 진단도구는 총 34문항으로, 운영자 5문항, 업무 3문항, 보상 4문항, 전문적 성장 4문항, 유아 4문항, 동료교사 3문항, 부모 3문항, 의사소통 3문항, 시설교수자료 5문항, 개선방안 3문항으로 구성되어있다. 문항은 '매우 불만족' 에서 '매우 만족' 까지의 4점 척도로 구성되어 있다. 교사의 직무만족도의 하위요인의 신뢰도 범위는 Cronbach's α 는 .62 ~ .98이었으며, 전체 신뢰도는 Cronbach's α 는 .95이었다.

<표 4> 직장어린이집 교사의 직무만족도의 영역별 문항 내용 및 문항 수

구분	내용	문항 수	신뢰도 (Cronbach's α)	
직무 만족도	운영자	운영자의 전문지식, 교사에 대한 지지도, 피드백, 수업에 대한 지원, 심리적 안정	5	.93
	업무	준비성, 업무에 대한 흥미, 프로그램의 목표에 대한 이해도	3	.86
	보상	경제적 안정도, 부가적 이익, 경제적 필요성에 대한 만족도, 휴가와 방학	4	.69
	전문적 성장	전문적 성장의 기회, 승진의 기회 및 증가 가능성, 지지와 지원 정도	4	.75
	유아	성취감각, 감정적 요구, 신체적 요구, 아동 수	4	.93
	동료 교사	동료의 지지, 상호협동, 동료와의 관계	3	.98
	부모	부모의 관심, 지지와 감사, 의사소통 및 사회적 인정	3	.91
	의사 소통	의사결정절차의 명료화, 언어적 의사소통의 질과 양, 업무에 대한 설명의 명료화	3	.92
	시설 교수 자료	사무기기 사용, 교실환경에 대한 만족도, 교재교수에 대한 만족도, 교재교구의 양과 질	5	.62
	계		34	.95

3. 연구절차

1) 예비조사

직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도를 알아보기 위해 설문지를 구성하여, 직장어린이집의 상황에 맞게 용어를 수정·보완하였다. 2017년 11월 6일부터 2017년 11월 17일까지 직장어린이집에서 근무하고 있는 교사 30인을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 주어가 분명하지 않은 문항에 주어를 정확하게 기술하고, 유치원으로 제시된 문항을 ‘어린이집’으로 단어를 수정·보완하였다. 또한, 직장어린이집의 환경과 문화에 해당하지 않는 항목들을 삭제하고, 교사들이 이해하기 어려웠던 단어나 문장들을 검토하여 수정·보완하였다.

2) 본 조사

예비조사를 토대로 수정·보완된 설문지를 2017년 12월 4일부터 2018년 1월 5일까지 실시하였다. 서울·인천·경기 지역의 직장어린이집에 전화로 응답 가능 여부를 확인 한 후, 최종 11곳을 선정하였다. 연구참여에 응한 어린이집에 설문지를 우편으로 배포·회수하거나, 연구자가 직접 방문하여 배포·회수하였다. 총 150부의 설문지가 배포되었고, 147부가 회수되어 98%의 회수율을 보였다. 그 중 응답이 부실하거나 응답이 충실하게 이루어지지 않은 설문지 4부를 제외하고, 총 143부의 설문지를 분석에 사용하였다.

4. 자료분석

자료는 SPSS 22.0을 통해 분석하였다. 연구 대상의 인구통계학적인 특성

을 분석하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였으며, 연구에서 사용한 검사 도구의 신뢰도를 산출하기 위하여 문항의 내적 일관성 계수인 *Cronbach's a* 를 산출하였다. 직장어린이집의 근무환경과 조직문화 및 교사의 직무만족도 간의 상관을 알아보기 위해서는 적률상관계수(*Person product moment correlation*)를 산출하였으며, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 근무만족도에 미치는 영향을 밝혀보기 위해서는 직장어린이집의 근무환경과 조직문화를 독립변인으로 하고 교사의 직무만족도를 종속변인으로 하는 다중회귀분석(*Multiple Regression*)을 실시하였다.

IV. 연구결과

본 연구는 직장어린이집에서 근무하는 교사의 근무환경과 조직문화와 교사의 직무만족도를 알아보고, 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 이루어졌다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해, 수집된 자료를 토대로 결과를 제시하면 다음과 같다.

1. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도의 평균 및 표준편차

직장어린이집의 근무환경과 조직문화 그리고 교사의 직무만족도를 살펴본 결과는 다음과 같다.

1) 직장어린이집의 근무환경

직장어린이집의 근무환경을 물리적 환경, 건강, 안전, 영양, 운영관리, 가정 및 지역사회와의 관계 등의 보육시설과 교육계획, 교육활동 구성 및 운영 등의 교육내용으로 나누어 살펴본 결과는 표 5와 같다.

직장어린이집 근무환경의 전체 평균은($M=3.54$)로, 하위요인 중 보육시설은($M=3.44$)로, 교육내용은($M=3.79$)로 나타났다. 구체적으로는 보육시설의 하위요인 중 건강·안전·영양($M=3.52$)요인이 근무환경에 가장 중요한 요인으로 나타났으며, 그 다음으로 중요한 요인은 운영관리($M=3.29$)요인, 가정 및 지역사회와의 관계($M=3.05$)요인, 물리적 환경($M=2.96$)요인 순으로 나타났다. 교육내용의 하위요인 중 근무환경에 가장 중요한 요인은 교육활동 구성 및 운영

($M=3.30$)요인으로 나타났으며, 그 다음으로 중요한 요인은 교육계획($M=3.11$) 요인으로 나타났다.

<표 5> 직장어린이집 근무환경의 평균 및 표준편차

요인		$M (SD)$
보육시설	물리적 환경	2.96 (0.43)
	건강·안전·영양	3.52 (0.60)
	운영관리	3.39 (0.44)
	가정 및 지역사회와의 관계	3.05 (0.48)
	계	3.44 (0.22)
교육내용	교육계획	3.91 (0.39)
	교육활동 구성 및 운영	3.30 (0.47)
	계	3.79 (0.38)
총 계		3.54 (0.21)

2) 직장어린이집의 조직문화

직장어린이집의 조직문화를 이념과 신념에 대한 가치 등의 핵심적 문화와 규범, 관습 및 습관, 행동양식, 창의성, 의례와 의식, 감정태도, 전통과 일화, 언어 및 유머 등의 상징적 문화로 나누어 살펴본 결과는 표 6과 같다.

직장어린이집 조직문화의 평균은($M=3.53$)로, 하위요인 중 핵심적 문화는($M=3.42$)로, 상징적 문화는($M=3.55$)로 나타났다. 구체적으로는 상징적 문화의 하위요인 중 창의성($M=4.33$)요인이 조직문화에 가장 중요한 요인으로 나타났으며, 그 다음으로 중요한 요인은 전통과 일화($M=4.12$)요인, 의례와 의식($M=3.97$)요인, 감정태도($M=3.90$)요인, 행동양식($M=3.29$)요인, 규범($M=3.12$)요인, 관습 및 습관($M=2.93$)요인, 언어 및 유희($M=2.85$)요인 순으로 나타났다.

<표 6> 직장어린이집 조직문화의 평균 및 표준편차

	요인	M (SD)
핵심적 문화	가치(이념, 신념, 철학)	3.42 (0.68)
	규범	3.12 (0.51)
상징적 문화	관습 및 습관	2.93 (1.02)
	행동양식	3.29 (0.30)
	창의성	4.33 (0.54)
	의례와 의식	3.97 (0.51)
	감정태도	3.90 (0.42)
	전통과 일화	4.12 (0.52)
	언어 및 유머	2.85 (0.69)
	계	3.55 (0.36)
총 계	3.53 (0.38)	

3) 직장어린이집 교사의 직무만족도

직장어린이집 교사의 직무만족도를 운영자, 업무, 보상, 전문적 성장, 유아, 동료교사, 부모, 의사소통, 시설 교수자료로 나누어 살펴본 결과는 표 7과 같다.

직장어린이집 교사의 직무만족도의 평균은($M=3.13$)로, 의사소통($M=3.67$)요인이 교사의 직무만족도에 가장 중요한 요인으로 나타났다. 그 다음으로 중요한 요인은 시설 교수자료($M=3.63$)요인, 유아($M=3.38$)요인, 운영자($M=3.23$)요인, 보상($M=2.96$)요인, 동료교사($M=2.87$)요인, 전문적 성장($M=2.85$)요인, 업무($M=2.79$)요인, 부모($M=2.44$)요인 순으로 나타났다.

<표 7> 직장어린이집 교사의 직무만족도

요인	M (SD)
운영자	3.23 (0.53)
업무	2.79 (0.58)
보상	2.96 (0.45)
전문적 성장	2.85 (0.46)
유아	3.38 (0.48)
동료교사	2.87 (0.75)
부모	2.44 (0.79)
의사소통	3.67 (0.52)
시설 교수자료	3.63 (0.37)
계	3.13 (0.39)

2. 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도의 관계

직장어린이집의 근무환경과 조직문화 그리고 교사의 직무만족도 간의 상관관계를 파악하기 위해 *Pearson*의 적률상관관계분석을 실시하였으며, 이를 통해 살펴본 결과는 표 8과 같다.

표 8에 의하면 직장어린이집의 근무환경과 조직문화, 교사의 직무만족도 간에는 거의 모든 하위요인 별로 유의미한 상관관계를 나타냈다. 하위요인 간의 상관관계를 구체적으로 살펴보면, 근무환경의 보육시설 요인과 조직문화의 핵심적 문화($r=.40, p<.001$)요인, 상징적 문화($r=.62, p<.001$)요인 모두 정적 상관관계를 보였다. 또한, 근무환경의 교육내용 요인과 조직문화의 핵심적 문화($r=.47, p<.001$)요인, 상징적 문화($r=.80, p<.001$)요인 역시 모두 정

<표 8> 직장어린이집의 근무환경과 조직문화와 교사의 직무만족도와 상관관계

	근무환경			조직문화			직무만족도						
	보육시설	교육내용	핵심적 문화	상징적 문화	운영자	업무	보상	전문적 성장	유아	동료 교사	부모	의사 소통	교수 자료
근무 환경	보육시설	.70***											
	교육내용	.40***	.47***										
조직 문화	핵심적 문화	.62***	.80***	.98***									
	상징적 문화	.47***	.05	.80***	.74***								
직무 만족	운영자	.56***	.35***	.46***	.83***	.73***							
	업무	.51***	.38***	.49***	.78***	.69***	.96***						
	보상	.33***	.22**	.60***	.77***	.81***	.88***	.87***					
	전문적 성장	.50***	.28***	.57***	.67***	.81***	.66***	.59***	.56***				
	유아	.52***	.19*	.87***	.60***	.86***	.45***	.45***	.57***	.63***			
	동료교사	.34***	.59***	.33***	.65***	.64***	.82***	.79***	.72***	.63***	.40***		
	부모	.40***	.74***	.38***	.17*	.04	.25**	.25**	-.13	-.13	.46***	.33***	
	의사소통	.76***	.57***	.42***	.61***	.38***	.32***	.29***	.28***	.17*	.63***	.11	.72***
	교수자료												

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

적 상관관계를 보였다.

근무환경의 하위요인인 보육시설과 교사의 직무만족도의 하위요인별 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 하위요인 중 교수자료($r=.76, p<.001$) 요인, 업무($r=.56, p<.001$)요인, 동료교사($r=.52, p<.001$)요인 순으로 보육시설과 높은 상관관계를 보였다. 따라서 보육시설 내에 구비되어 있는 교수자료가 풍부할수록, 업무가 체계적이고 효율적으로 운영될수록, 동료교사와의 관계가 좋을수록 직장어린이집 교사의 직무만족도가 높아지는 경향이 있었다.

근무환경의 하위요인인 교육내용과 교사의 직무만족도의 하위요인별 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 하위요인 중 의사소통($r=.74, p<.001$) 요인, 부모($r=.59, p<.001$)요인, 교수자료($r=.57, p<.001$)요인 순으로 교육내용과 높은 상관관계를 보였다. 따라서 교직원들 간의 의사소통이 원활할수록, 부모와의 관계가 좋을수록, 교수자료가 풍부할수록 직장어린이집 교사의 직무만족도가 높아지는 경향이 있었다.

조직문화의 하위요인인 핵심적 문화와 교사의 직무만족도의 하위요인별 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 하위요인 중 동료교사($r=.87, p<.001$)요인, 운영자($r=.80, p<.001$)요인, 전문적 성장($r=.60, p<.001$)요인 순으로 핵심적 문화와 높은 상관관계를 보였다. 따라서 동료교사와 관계가 좋을수록, 원장에게 교사로서 존중받을수록, 전문적 성장을 할 수 있도록 보수교육 및 다양한 연수의 기회가 많이 제공될수록 직장어린이집 교사의 직무만족도가 높아지는 경향이 있었다.

조직문화의 하위요인인 상징적 문화와 교사의 직무만족도의 하위요인별 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 하위요인 업무($r=.83, p<.001$)요인, 보상($r=.78, p<.001$)요인, 전문적 성장($r=.77, p<.001$)요인 순으로 높은 상관관계를 보였다. 따라서 업무가 체계적이고 효율적으로 운영될수록, 보수·수당·휴가·퇴직금 등의 복지혜택에 만족할수록, 교사의 전문적 성장을 위한

기회가 많이 제공될수록 직장어린이집 교사의 직무만족도가 높아지는 경향이 있었다.

3. 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향

직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 이를 통해 살펴본 결과는 표 9와 같다.

표 9에 따르면, 직장어린이집의 근무환경은 교사의 직무만족도의 33.5%를 설명하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미한 것으로 밝혀졌다($F=272.424, p<.001$). 구체적으로는 보육시설의 하위요인 중 ‘물리적 환경($t=9.92, p<.001$)’과 ‘건강·안전·영양($t=3.25, p<.001$)’, ‘운영관리($t=8.03, p<.001$)’가 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 유의미한 변인으로 나타났으며, 교육내용의 하위요인 중 ‘교육계획($t=1.08, p<.001$)’과 ‘교육활동 구성 및 운영($t=4.81, p<.001$)’도 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 유의미한 변인으로 나타났다. 즉, 물리적 환경이 깨끗하고, 건강·안전·영양이 청결하게 유지되며, 운영관리가 잘 이루어질수록 교사의 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 교육계획이나 교육활동의 구성이 체계적으로 운영될수록 교사의 직무만족도가 높아지는 경향을 보였다.

이후, 직장어린이집의 조직문화 요인을 추가적으로 투입한 결과, 6.3%가 증가하여 교사의 직무만족도의 39.8%를 설명하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미한 것으로 밝혀졌다($F=382.174, p<.001$). 구체적으로는 핵심적 문화의 하위요인 중 ‘가치($t=10.55, p<.001$)’와 상징적 문화의 하

위요인 중 ‘규범($t= 2.64, p<.01$)’, ‘관습과 습관($t=18.53, p<.001$)’, ‘창의성($t=9.92, p<.001$)’, ‘감정태도($t=2.33, p<.001$)’, ‘전통과 일화($t=4.78, p<.001$)’가 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 유의미한 변인으로 나타났다. 즉, 교사가 근무하고 있는 어린이집의 전통이나 규범 혹은 가치가 높을수록 교사의 직무만족도가 높아지고, 교사에게 창의적인 사고가 허용되거나 교사의 감정 표현이 자유로운 환경 혹은 분위기일수록 교사의 직무만족도가 높아지는 것으로 보인다.

<표 9> 직장어린이집의 근무환경, 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향

독립변수			B	β	t	R^2, F
근무 환경		물리적 환경	.22	.31	9.92***	$R^2=.335$ $F=272.424$ ***
	보육	건강·안전·영양	.11	.11	3.25***	
	시설	운영관리	.38	.19	8.03***	
		가정 및 지역 사회와의 관계	.22	.28	1.78	
	교육	교육계획	.01	.00	1.08***	
	내용	교육활동 구성 및 운영	.15	.15	4.81***	
조직 문화	핵심적 문화	가치	.22	.37	10.55***	$R^2=.398$ $F=382.174$ ***
		규범	.08	.11	2.64**	
		관습 및 습관	.38	1.00	18.53***	
	상징적 문화	행동양식	-.53	-.41	-1.68	
		창의성	.22	.31	9.92***	
		의례와 의식	-.13	-.17	-2.68	
		감정태도	.10	.11	2.33**	
		전통과 일화	.22	.29	4.78***	
		언어 및 유머	.12	.20	1.47	

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

V. 논의 및 결론

본 연구는 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보는데 목적을 두고 이루어졌다. 자료 분석의 결과를 각 연구문제 별로 논의하면 다음과 같다.

1. 논의 및 결론

본 연구의 내용을 연구의 결과를 바탕으로 연구문제에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도에 대해 알아보았다. 먼저, 직장어린이집 교사의 근무환경의 전체평균이 4점을 기준으로 할 때 중간값 이상으로 높게 나타났고, 근무환경의 하위요인인 보육시설과 교육내용도 중간값 이상으로 높게 나타나 비교적 긍정적으로 평가하였다. 직장어린이집 근무환경의 하위요인 중 보육시설은 건강·영양·안전, 운영관리, 가정 및 지역사회와의 관계, 물리적 환경 순으로 높게 나타났으며, 교육내용은 교육계획, 교육활동 구성 및 운영 순으로 높게 나타났다. 이는 보육교사의 근무환경에서 어린이집의 운영관리를 높게 평가한 박삼섭(2007)의 연구결과와 직장어린이집의 근무환경에서 교육계획을 높게 평가한 오혜경(2017)의 연구결과와 일치한다. 반면, 보육시설의 하위요인 중 물리적 환경은 다른 요인들에 비해 점수가 낮게 나타났는데, 이는 기업 건물 내에 위치하고 있는 직장어린이집의 특성상 적절한 실외놀이터 공간의 확보가 어려운 것이 하나의 원인일

수 있다. 이러한 결과는 직장어린이집 교사의 직무환경에서 직장어린이집의 물리적 환경을 높게 평가한 김연림(2012)의 결과와는 반대되는 결과이다.

다음으로, 직장어린이집 교사의 조직문화에 대한 응답도 전체평균이 5점을 기준으로 할 때 중간값 이상으로 높게 나타나 조직문화에 대해 비교적 긍정적으로 평가하였다. 직장어린이집 조직문화의 하위요인 중 핵심적 문화는 중간값 보다 약간 높게 나타났으며, 상징적 문화는 창의성, 전통과 일화, 의례와 의식, 감정태도, 행동양식, 규범, 관습 및 습관, 언어 및 유머 순으로 높게 나타났다. 이는 김문희(2011)의 연구에서 직장어린이집의 교사들이 조직문화의 전통과 규범, 관습을 높게 평가하고, 유머를 비교적 낮게 평가한 결과와 일치한다.

다음으로, 직장어린이집 교사의 직무만족도 또한 전체평균이 4점을 기준으로 할 때 중간값 이상으로 높게 나타나 교사들은 직무만족도에 대해 비교적 긍정적으로 평가하였다. 교사의 직무만족도는 의사소통, 시설 교수자료, 유아, 운영자, 보상, 동료교사, 전문적 성장, 업무, 부모 순으로 높게 나타났다. 이는 보육교사의 직무만족도에 의사소통이 중요한 요인으로 나타난 이태화(2007)의 연구결과와 일치한다. 반면, 부모 요인은 다른 요인들에 비해 점수가 낮게 나타났는데, 이는 교사의 직무만족에서 부모와의 관계를 높게 평가한 김명자(2016)의 결과와는 반대되는 결과이다.

둘째, 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도의 관계에 대해 알아보았다. 직장어린이집의 근무환경 하위요인 중 보육시설과 교육내용 모두 교사의 직무만족도와 높은 정적 상관관계를 보였다. 먼저, 근무환경의 하위요인인 보육시설과 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 교수자료, 업무, 동료교사 순으로 보육시설과 높은 상관관계를 보였다. 이는 교사가 어린이집에 구비되어 있는 시설의 교재교구 또는 교수자료가 적절하다고 인식할수록 교사의 직무만족도가 높아진다는 박희진

(2009)의 연구결과와 일치한다. 근무환경의 하위요인인 교육내용과 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 의사소통, 부모, 교수자료 순으로 교육내용과 높은 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 직장어린이집의 물리적인 보육환경이 교사가 영유아들을 교육하기에 적합하다고 인식하고, 교육활동을 자율적으로 운영할 수 있으며, 원내의 교육내용이 체계적으로 갖춰져 있을수록 직장어린이집 교사의 직무만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이는 부모 혹은 동료교사와 교육에 대해 끈임없이 의사소통을 할 수 있을 때 교사의 직무만족도가 높아진다는 유현정(2003)의 연구결과와 일치한다.

다음으로, 직장어린이집의 조직문화 하위요인 중 핵심적 문화 요인과 상징적 문화 요인은 교사의 직무만족도와 높은 정적 상관관계를 보였다. 먼저, 조직문화의 하위요인인 핵심적 문화와 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 동료교사, 운영자, 전문적 성장 순으로 핵심적 문화와 높은 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 원장과 동료교사와의 관계가 긍정적이고, 교사가 전문적으로 성장할 수 있도록 지지하는 분위기의 직장어린이집에 근무할수록 교사의 직무만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이는 직장어린이집 교사의 업무는 주로 2명 이상의 동료교사들과 끊임없는 상호작용으로 진행되기 때문에 동료교사와의 긍정적인 관계일수록 교사의 직무만족도가 높아진다는 권연희(2010)의 연구결과와 일치한다. 조직문화의 하위요인인 상징적 문화와 교사의 직무만족도의 상관관계를 살펴보면, 교사의 직무만족도의 업무, 보상, 전문적 성장 순으로 상징적 문화와 높은 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 교사가 교사로서의 사명감을 가지고 업무를 수행하며, 그에 따른 적절한 보수를 받을수록 교사의 직무만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이는 교사가 교육에 대한 이념과 철학이 뚜렷하여 자신의 업무에 대해 책임감을 가지고 있을수록 교사의 직무만족도가 높아진다는 김문희(2011)

의 연구결과와 일치한다.

셋째, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향에 대해 알아보았다. 먼저, 직장어린이집의 근무환경은 직장어린이집 교사의 직무만족도에 33.5%의 영향력을 지니는 것으로 나타났다. 보육시설의 물리적 환경, 운영관리, 건강·영양·안전과 교육내용의 교육활동 구성 및 운영, 교육계획이 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이후, 직장어린이집의 조직문화를 추가적으로 투입했을 때, 교사의 직무만족도가 6.3% 증가하여 총 39.8%의 영향력을 지니는 것으로 나타났다. 핵심적 문화의 가치와 상징적 문화의 관습과 습관, 창의성, 전통과 일화, 규범, 감정태도가 교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이는 직장어린이집에서 이루어지는 교육활동이나 교육내용이 전문적이고 체계적일수록, 직장어린이집이 가지고 있는 전통 혹은 규범 및 관습이 보다 자율적이고 개방적인 분위기일수록 교사의 직무만족도가 높아지는 경향을 보였다.

지금까지의 결과들을 종합해보면, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화는 직장어린이집 교사의 직무만족도와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 직장어린이집의 조직문화는 직장어린이집 내에서의 원장과 동료교사들과의 관계라고 할 수 있으며, 학부모나 외부사람들에게 어린이집의 분위기 혹은 이미지로 보여진다. 원장과 동료교사들과의 관계는 직무만족도 뿐만 아니라 이직의도, 행복감, 심리적 소진과 관련되는 중요한 요소라고 해석할 수 있다. 그러므로 올바른 조직문화의 형성을 위해 모든 교직원들의 관심과 노력이 필요함을 시사한다.

본 연구는 직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 직장어린이집에 근무하는 교사들의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보았다. 이에 따른 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집의 근무환경은 보육시설과 교육내용의 하위요인을 포함한다. 직장어린이집 교사들의 근무환경에 대한 응답을 살펴보면 보육시설에서는 건강·영양·안전, 운영관리, 가정 및 지역사회와의 관계, 물리적 환경 순으로 높게 나타났으며, 교육내용에서는 교육계획, 교육활동 구성 및 운영 순으로 높게 나타났다. 직장어린이집의 조직문화는 핵심적 문화와 상징적 문화의 하위요인을 포함한다. 조직문화의 하위요인인 핵심적 문화는 중간값 보다 약간 높게 나타났으며, 상징적 문화는 창의성, 전통과 일화, 의례와 의식, 감정태도, 행동양식, 규범, 관습 및 습관, 언어 및 유머 순으로 높게 나타났다. 직장어린이집 교사의 직무만족도에서는 의사소통, 시설 교수자료, 유아, 운영자, 보상, 동료교사, 전문적 성장, 업무, 부모 순으로 높게 나타났다.

둘째, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화는 교사의 직무만족도와 긍정적인 상관관계가 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 직장어린이집의 물리적인 보육환경과 더불어 자율적인 교육활동 운영 및 체계적인 교육내용이 체계적으로 갖춰져 있을수록 직장어린이집 교사의 직무만족도가 높아졌다. 또한, 교사의 교육철학이 뚜렷하고, 교사로서의 사명감과 책임감을 가지고 있으며, 원장 및 동료교사와의 관계가 원활하여 의사소통 자유롭게 이루어지는 환경에 있을수록 직장어린이집 교사의 직무만족도가 높아졌다.

셋째, 직장어린이집의 근무환경과 조직문화는 교사의 직무만족도에 영향을 미쳤다. 직장어린이집의 근무환경은 교사의 직무만족도의 33.5%를 설명하며, 이 후 직장어린이집의 조직문화 요인을 추가적으로 투입한 결과 6.3%가 증가하여 교사의 직무만족도의 39.8%를 설명한다.

직장어린이집의 교육목표나 교육철학은 기업의 전통과 규범 그리고 조직문화의 영향을 받는다. 이는 어린이집의 운영관리와 교사의 근무환경에 나타나게 되며 교사의 직무만족에도 영향을 준다. 그러므로 직장어린이집의 교사는 원장 및 동료교사와 긍정적 관계를 형성하고, 직장어린이집만의 독

특한 부모-교사와의 관계를 이해하여 긍정적인 조직문화를 형성함으로써 직장어린이집 교사의 직무만족도 뿐만 아니라 보육의 질을 높이는 것이 필요하다.

2. 제언

본 연구의 결론 및 시사점을 토대로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 분석된 표본의 수가 많지 않아 결과를 일반화하기에 어려움이 있다. 추후 연구에서는 인구통계학적 변인과 인구사회학적 특성을 고려하여 보다 많은 표본을 분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 직장어린이집 교사만을 대상으로 하여 연구결과에 제한점이 있다. 후속 연구에서는, 국·공립, 민간 어린이집의 보육교사 뿐만 아니라 누리보조교사, 원장 등의 다양한 표본들을 대상으로 한 연구를 실행함과 더불어 다양한 유형의 어린이집과 직장어린이집의 비교연구도 필요하다.

셋째, 보육시설의 조직문화가 중요함에도 불구하고, 학교나 기업의 조직문화를 측정하는 도구는 많지만 보육시설의 조직문화를 측정할 수 있는 정확한 도구는 미비한 실정이다. 조직문화는 교사 개인만의 문제가 아니라 보육의 질, 어린이집의 전체적인 이미지를 만드는데 중요한 요소가 되므로, 현재 보육시설의 조직문화를 정확하게 진단하고 개선해 나아갈 수 있는 도구와 프로그램 개발이 필요하다.

넷째, 본 연구는 직장어린이집의 근무환경, 조직문화, 교사의 직무만족도의 관계를 알아보기 위해 설문지를 통해 자료를 수집하였기 때문에, 교사들이 인식하는 구체적인 조직문화를 제시하지 못하였다. 따라서, 직장어린이집의 유형에 따라 나타나는 조직문화의 특징, 교사경력에 따른 조직문화의 인식을 파악하기 위한 심층면담, 참여관찰, 사례연구 등을 통해 질적 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강문숙(2015). 보육교사의 직무 경험에 대한 질적 연구 - 조직문화를 중심으로-. **교육혁신연구**, 25(3), 67-88.
- 강수옥(2011). 직장보육시설의 부모교육 실태 및 요구에 관한 연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강영숙(2014). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향 : 직무만족의 조절효과를 중심으로. 한영신학대학교 대학원 박사학위논문.
- 강은주(2017). 보육교사의 인성과 행복감 및 직무만족도의 관계. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 강홍구(2001). 조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 고은비(2016). 영유아 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스와 우울 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 곽미라(2018). 보육교사의 직무환경이 교직원만족도에 미치는 영향 : 보육헌신과 교사효능감의 매개효과. 서울한영대학교 대학원 박사학위 논문.
- 권연희(2001). 유아교사의 직무만족도에 관한 연구. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권연희(2010). 직장보육시설 보육교사의 직무스트레스에 대한 조직풍토 및 자아존중감의 영향. **열린유아교육연구**, 15(5), 437-455.
- 권영란(2015). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무스트레스의 매개효과 분석. 대전대학교 대학원 석사학위논문.

- 김가은(2014). 어린이집 교사의 자기주도학습 능력과 직무만족도 간의 관계. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경은(2008). 취업모의 첫 자녀 양육경험에 관한 해석학적 현상학 연구. 서울여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김근희(2007). 보육시설 유형과 처우개선비에 따른 보육교사의 근무환경과 직무만족도 연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김나연(2016). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구 - 인천광역시를 중심으로. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김낙홍, 서영민(2010). 보육시설 주임교사가 지각한 조직풍토와 직무만족도와의 관계. **유아교육학논집**, 14(4), 315-337.
- 김난영(2008). 개인적·조직적 요인에 따른 관광산업 종업원의 윤리풍토 인지차이에 관한 연구. **관광연구**, 23(1), 1-22.
- 김명자(2016). 보육교사의 직무만족 영향 요인 연구: 용산구 소재 어린이집을 중심으로. 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김문희(2011). 보육시설의 조직문화와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김미영(2014). 종합병원 취업여성의 양육스트레스 및 직장보육시설의 요구도 조사. 경희대학교 공공대학원 석사학위논문.
- 김미예(2010). 보육교사의 조직문화 인식이 조직몰입에 미치는 영향 연구: 서울시 국·공립 보육시설을 중심으로. 한양대학교 행정자치대학원 석사학위논문.
- 김미현, 이승연(2012). 유치원 교사의 교수몰입도 분석: 양성, 변인별 차이 및 유치원 조직풍토와의 관계. **한국교원교육연구**, 29(1), 167-189.
- 김범준(2000). 교사들의 직무만족도 관련 변수에 관한 Meta분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

- 김보경(2011). 직장보육시설장의 직무만족도와 소진과의 관계. 한국방송통신대학교 평생대학원 석사학위논문.
- 김상희(2014). 보육교사의 직무만족 개선을 위한 연구. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김아영, 김민정(2002). 초등교사들의 교사효능감과 학교조직풍토와의 관계. **교육심리연구**, 16(3), 5-29.
- 김애란(2010). 취업모를 위한 on & off-line 통합형 부모교육 프로그램 구성 및 적용. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김연림(2012). 보육교사의 직무환경과 시설유형이 직무만족도에 미치는 영향. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김연아, 김경은(2012). 영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **인간발달연구**, 19(1), 105-121.
- 김영길(2008). 학교조직의 조직문화와 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영애(2015). 취업모의 영유아기 자녀 양육 스트레스와 '자아실현'의 의미. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김옥남(2016). 보육교사가 지각한 어린이집 원장의 서번트 리더십이 직무만족에 미치는 영향. 한성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김용민(2009). 사회복지관의 조직풍토가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. **한국콘텐츠학회논문지**, 9(10), 328-338.
- 김윤이(2015). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김은진(2017). 어린이집 교사가 인식한 원장의 감성리더십과 어린이집 조직문화가 교사효능감에 미치는 영향. 중앙대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

- 김은희(2007). 생태유아교육기관 미술교사의 재료에 대한 인식과 활용에 관한 사례연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김이정(2018). 보육교사가 지각한 조직 내 의사소통과 조직문화가 교사의 직무만족도에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김재환(2003). 유아교육기관의 교직문화 진단 연구. 숙명여대 대학원 박사학위논문.
- 김정림(2011). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김지윤(2009). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스. **아동보육연구**, 5(2), 27-43.
- 김지은(2010). 유치원 원장의 변혁적 지도성이 교사의 임파워먼트, 스트레스를 통해 조직효과성에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지희(2007). 업무특성에 맞는 사무환경 개선계획과 레이아웃에 관한 연구. 협성대학교 대학원 석사학위논문.
- 김진아, 이종희(2008). 보육시설의 조직문화 연구를 위한 방법론 고찰. 동덕여대 생활과학연구소. **생활과학 연구**, 13(1), 56-72.
- 김진희(2007). 직장보육시설의 이용자 만족도 조사연구: 경기지역 청사 내 어린이집을 중심으로. 경원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태윤(2012). 보육교사가 인식하는 조직문화 및 조직몰입과 영유아 권리존중보육과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜영(2008). 기혼여군의 직장보육시설 활성화 방안에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김현미(2005). 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.

- 김현주(2004). 직장보육시설 이용 만족도가 취업모의 직무성과와 삶의 질에 미치는 영향: 국공립 직장보육시설을 중심으로. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜리(2014). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 관련변인 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희수(2016). 보육교사의 인간관계(원장·동료교사·학부모), 업무보상, 근무조건과 심리적 소진. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 남호순(2001). 국·공립과 사립보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 비교연구. 강남대학교 대학원 석사학위논문.
- 노경애(1994). 사회복지사의 직무만족에 관한 연구. 한남대학교 석사학위논문.
- 노진형(2013). 영유아교사의 전문성 인식과 직무만족 수준에 관한 연구. **한국유아교육·보육복지연구**, 17(2), 74-93.
- 라은미(2018). 교사-영유아 상호작용과 관련변인 간의 관계 연구: 심리적 안녕감, 자아 탄력성, 직무 만족도를 중심으로. 배재대학교 대학원 박사학위논문.
- 류미선(2003). 교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화에 따른 원내 자율장학에 관한 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 모지환, 이중섭, 문영주(2011). 관료적 조직풍토가 조직몰입에 미치는 영향-공직 비윤리 행동과 직무만족의 매개효과를 중심으로. **한국지역사회복지학**, 38(1), 271-300.
- 민혜자(2002). 유아교육기관 시설장의 직무만족도 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박경선(2017). 유아교사의 의사결정 참여 정도가 직무만족도에 미치는 영향.

- 승실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박경화(2010). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도 연구. 승실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박근영(2011). 보육시설 유형에 따른 교사 직무 만족도 및 학부모 만족도. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박민우(2012). 교사가 지각한 유아교육기관 조직문화와 교사 임파워먼트와의 관계. 한성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박삼섭(2007). 보육교사 근무환경 개선을 위한 연구. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성희(2016). 유아교육기관 및 초등학교의 교사가 지각한 창의적 작업환경 특성 분석. 경남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박소연(2005). 기업의 조직풍토가 프로그램 평가 결과 활용에 미치는 영향. **HRD연구**, 7(2), 27-46.
- 박소형(2007). 직장보육시설 설립주체 유형에 따른 유아 부모의 만족도 및 보육서비스 개선방안 연구 : 서울·경기지역을 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박수연(2012). 어린이집 교사의 임파워먼트 및 조직문화와 영유아권리존중보육과의 관계. 중앙대학교 사회개박대학원 석사학위논문.
- 박은정(2003). 어린이집 보육교사의 직무만족도와 직무환경 개선방안에 관한 연구. 상지대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박장웅(2017). 초등학교의 협동적 학교조직문화, 교사 임파워먼트, 학교조직효과성 간의 구조적 관계분석. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 박태인(2011). 보육교사의 직무만족 영향 요인에 관한 연구. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박혜원(1995). 직장보육시설에 대한 비판적 고찰. 이화여자대학교 대학원 석

사학위논문.

박희진(2009). 보육교사의 직무만족도 영향 요인 연구 -서울시 직장보육시설을 중심으로-. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.

방윤미(2008). 취업모의 직장보육시설 이용만족도에 관한 연구 -인천광역시·구청 보육시설 중심으로. 인천대학교 행정대학원 석사학위논문.

배혜영(2018). 직장어린이집 보육교사가 인식한 직무스트레스, 학부모-교사 협력이 교사 직무만족도에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.

변윤지, 이대균(2015). 직장어린이집 교사의 어려움과 바람. **유아교육연구**, 35(2), 165-187.

보건복지부(2010). 2010년도 보육사업안내. 서울: 보건복지부.

보건복지부(2016). 2016년도 보육사업안내. 서울: 보건복지부.

보건복지부(2018). 2018년도 보육사업안내. 서울: 보건복지부.

서린덕(1986). 한국기업의 조직문화유형과 조직특성간의 관련성 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

서울대학교사범대학(1981). 교육학용어사전. 서울:배영사.

서영란(2006). 초등학교장의 리더십 생활기술이 학교조직문화와 조직 효과성에 미치는 영향. 경남대학교 대학원 박사학위논문.

서은희, 이미숙(2011). 부모의 직장보육시설 만족도가 양육스트레스, 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 7(1), 41-65.

서정은(2013). 직장어린이집 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

서희정(2016). 직장어린이집 교사의 직무경험에 관한 내러티브 탐구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.

석은조, 신성철(2008). 유아교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화유형에

- 따른 직무스트레스와 스트레스대처방안. **미래유아교육학회지**, 15(1), 327-347.
- 성현숙(2013). 국공립 및 직장 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무만족도 간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손아람(2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향: 소진의 매개효과 중심으로. **한국영유아보육학**, 58(1), 81-101.
- 손주리(2014). 보육교사의 근무환경만족 결정요인 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 송경섭(2007). 직장보육시설 보육교사의 생활문화 탐구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 송선화(2012). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 인간관계의 매개효과를 중심으로. **유아교육보육행정연구**, 16(1), 133-151.
- 송영호(2012). 어린이집 원장의 변혁적 리더십과 조직문화, 의사소통, 임파워먼트가 조직효과성에 미치는 영향요인 분석. 창원대학교 박사학위논문.
- 송용미(2008). 공사립 초등학교 조직문화 비교. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 송지혜(2013). 보육시설 조직문화가 보육교사의 교직윤리의식에 미치는 영향. 경북대학교 과학기술대학원 박사학위논문.
- 송행란, 박정희(2014). 직장어린이집 운영실태와 원장의 직무만족도. **생태유아교육연구**, 13(2), 241-264.
- 신수정(2017). 영유아 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스와 자아탄력성 수준

- 에 따른 빛속의 사람 그림검사 반응특성 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신유근(1996). 조직행위론. 서울: 다산.
- 신혜지(2017). 교사가 지각하는 직장어린이집원장의 감성리더십과 교사의 직무만족도 및 셀프리더십의 관계. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신희연(2004). 영아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신희연, 김명순(2005). 보육시설 영아반 교사의 근무환경과 직무스트레스 간의 관계. **아동권리연구**, 9(2), 297-318.
- 심순희, 김수영(2015). 영유아보육교사의 개인 변인에 따른 직무만족도와 전문성 인식 차이 및 관계 분석. **열린부모교육연구**, 7(1), 1-18.
- 안현미, 김현실(2013). 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구. 서울시 여성가족재단, 2013-정책개발-02.
- 안형숙(2005). 직장보육시설 활성화 방안에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문.
- 양승희, 염순교(2007). 보육교사 직무만족도와 보육시설 근무환경과의 관계분석. **한국보육학회지**, 7(4), 45-67.
- 양안나(2014). 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육 형태에 따른 육아 경험 및 요구. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 양혜진(2017). 산업단지형 공동 직장어린이집 운영에 대한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 여성가족부(2006). 직장보육설치현황 통계. 여성가족부.
- 여성열(2000). 학교조직문화와 교사의 사기와의 관계. 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 여종일(2016). 직무스트레스, 교사효능감, 공동체의식이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 21(5), 597-618.
- 오교선, 공인숙(2016). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향: 조직문화와 조직몰입의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 12(1), 187-202.
- 오만록, 한내창(1997). 어린이집 종사자의 직무만족도, 조직애착도, 이직의도 및 그 결정요인에 대한 분석. **동신대학교 학술저널**, 9(1), 135-165.
- 오미형, 양경수(2008). 보육교사가 지각한 조직풍토와 교사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. **아동교육**, 17(4), 199-211.
- 오숙자(2017). 보육교사의 사회적 지지가 심리적 소진에 미치는 영향: 직무만족도와 집단자존감의 매개효과. 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 오유진(2016). 보육교사가 인식한 보수교육 프로그램의 효과와 교사효능감, 어린이집 조직문화간의 구조적 관계분석. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오혜경(2017). 직장어린이집 보육교사의 근무환경 인식과 행복감에 관한 연구 - 직장어린이집 교사를 중심으로. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 유미나, 신나리(2013). 보육교사의 소진과 관련된 직무만족도와 직장 내 사회적지지. **생애학회지**, 3(2), 73-85.
- 유민아(2010). 어머니의 격리불안 및 양육태도가 영아의 보육시설적응에 미치는 영향: 직장보육시설을 이용하는 취업모를 대상으로. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 유소정(2017). 보육교사의 전문성 지원환경과 교직선택동기, 동료교사와의 관계가 조직헌신도에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유인희(2008). 취업모의 직장보육에 대한 욕구 조사: 경기도 내 3개 종합병

- 원 대상으로. 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 유현정(2003). 직장보육시설의 근무환경에 따른 교사의 직무만족도 연구. 숙명여대 교육대학원 석사학위논문.
- 유희정, 이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 서울:한국여성개발원.
- 윤명주(2018). 병원의 조직문화와 직무환경이 간호사의 잔류의도에 미치는 영향. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤미향(2006). 취업모의 취학 전 자녀 양육스트레스와 사회적 지지에 대한 연구. 순천향대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
- 윤창섭(2011). 변혁적 리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 공공직장보육시설을 중심으로. 한국방송통신대학교 평생대학원 석사학위논문.
- 이경화, 정혜영(2009). 학교조직풍토와 교사의 직무스트레스의 관계. **수산해양교육연구**, 28(4), 193-217.
- 이금순(2006). 직장보육시설의 활성화 방안. 청주대학교 사회복지행정대학원 석사학위논문.
- 이기향(2001). 어린이집 보육교사의 근무환경과 직무 만족에 관한 연구. 동덕여대 여성개발대학원 석사학위논문.
- 이남경(2012). 직장보육시설 이용만족도가 취업모의 직무만족도 및 양육효능감에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이동하(2013). 생존분석을 이용한 보육교사 이직률 결정요인 분석. 대한민국 통계청. **대학생 논문대회 우수논문집**, 9(1), 77-98.
- 이두휴(2004). 농어촌지역 학교의 교직문화연구. **교육사회학연구**, 14(1), 66-99.
- 이미란, 홍순옥(2010). 보육교사 및 보육시설 특징에 따른 영아반 보육교사의 직무만족도. **인지발달중재학회지**, 1(1), 53-67.

- 이봉선(2017). 육아종합지원센터 서비스에 대한 보육교직원과 부모의 중요도와 만족도 비교연구: IPA분석을 통해서. 우석대학교 대학원 박사학위논문.
- 이상영(2014). 직장어린이집 물리적 환경에 대한 사업주와 원장 간의 인식 비교. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이성혜, 김연하(2013). 어린이집의 교육풍토, 보육교사의 전문성 인식과 보육과정 운영의 질. **한국보육지원학회지**, 9(3), 75-93.
- 이송희(2008). 초등학교장의 도덕적 지도성과 학교 조직문화와의 관계. 부산교육대학교 대학원 석사학위논문.
- 이순미, 김성봉(2014). 유아교사의 행복에 영향을 미치는 생태체계변인. 제주대학교 대학원 박사학위논문.
- 이순화(2002). 직장탁아시설에 대한 만족도 및 서비스 욕구에 관한 연구: 서울시 여성공무원을 중심으로. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이승훈(2011). 조직문화와 조직 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 제약회사 외근직 직원을 중심으로. 성균관대학교 언론정보대학원 석사학위논문.
- 이연승, 최진령(2013). 보육교사의 급여에 따른 보육시설의 근무환경과 보육시설에 대한 만족도: 부산지역을 중심으로. **유아교육학논집**, 17(1), 297-315.
- 이영은(2012). 영아기 자녀를 둔 취업모의 영육스트레스에 영향을 미치는 변인. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이용규, 정경일, 이종수(2000). Geert Hofstede의 조직문화 비교방법의 비판적 고찰. **한국행정학회 학술발표논문집**, 12(1), 7-21.
- 이유경(2016). 보육교직원의 정서노동이 소진에 미치는 영향 : 조직문화와 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 이윤미(2010). 직장보육시설의 조직문화 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이윤미, 박선영(2010). 직장보육시설의 보육교사가 인식하고 있는 교사-부모 관계의 특질. **유아교육학논집**, 14(1), 69-91.
- 이재무, 김형수(2013). 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 80(1), 65-83.
- 이점자(2011). 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향: 보육교사 효능감을 매개변수로 하여. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정미(2004). 직장보육시설 교사의 조직풍토에 대한 인식과 교사효능감 간의 관계. 덕성여대 교육대학원 석사학위논문.
- 이정미(2010). 영아보육교사의 전문성 인식과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지연(2014). 직장보육시설 이용만족도가 기혼 여성근로자의 직무성공에 미치는 영향 : 직장-가정 갈등의 매개효과. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이지현(2015). 보육교사의 근무환경과 이직의도에 관한 연구. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지혜(2018). 보육교사 일상에서의 정서경험 및 자기평가 - 직장어린이집 근무일상 재구성을 중심으로-. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지훈(2013). 유아교사와 부모의 동반자적 협력관계와 의사소통. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이진옥(2011). 직장보육시설 시설장의 어려움과 보람 그리고 희망. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 이태화(2007). 어린이집 교사의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 :대전지역을 중심으로. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.

- 이철수(2007). 유치원 교사의 임파워먼트. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이형정(2008). 국·공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구
-서울시를 중심으로-. 국민대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이혜경(2018). 보육교사 이직의도에 미치는 영향요인 분석 : 보육정책과 직무
환경을 중심으로. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이혜원(2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치
는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 15(2), 109-126.
- 이혜진(2002). 직장보육시설의 개선방안에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석
사학위논문.
- 장영숙(2015). 유치원 교사의 임파워먼트, 직무만족, 교사리더십 및 교직원신
간의 인과관계. **학습자중심교과교육연구**, 15(4), 159-179
- 장은지, 이상희(2009). 보육교사의 직무만족도에 관한 연구 -서울시와 인천
시를 중심으로. **아동복지연구**, 7(1), 69-84.
- 장주희(2016). 직장어린이집 교사의 실외놀이에 대한 인식과 실외놀이 운영
실태 -서울시를 중심으로-. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전미옥(2013). 조직문화와 커뮤니케이션이 감정노동에 미치는 영향 연구. 고려대
학교 언론대학원 석사학위논문.
- 전유정(2012). 초등학교 조직문화에 따른 학교장의 리더십과 교사의 직무만
족도 및 교사효능감과의 관계. 한국교원대학교 교육대학원 석사
학위논문.
- 정금자, 신기숙(2003). 유치원 조직의 문화·환경과의 관계 연구, **한국영유아보
육학**, 20(1), 1-29.
- 정선희(2009). 직장보육시설 교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용에 관
한 연구. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 정수경(2017). 교사가 지각한 학교 조직문화에 따른 직무 스트레스와 심리적

- 소진 및 교직 헌신. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정수미(2015). 어린이집의 조직문화와 교사 직무만족의 관계에서 교사효능감과 헌신의 매개효과. 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 정아람(2016). 어린이집의 조직풍토가 보육교사의 전문성 인식에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 정이슬(2017). 직장어린이집 주임교사가 근무환경에서 갖는 어려움과 만족. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정행숙(2012). 직장어린이집과 국·공립어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜영, 이경화(2007). 장애아 보육교사의 직무만족도에 대한 조직풍토, 전문성 인식, 직무스트레스의 인과모형 연구. **열린유아교육연구**, 12(3), 421-441.
- 조용주(2002). 직장보육시설 확충정책의 집행에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조유나, 최윤이, 강성희(2012). 유치원 조직문화 유형에 따른 교사의 직무 스트레스 및 직무만족도. **열린유아교육연구**, 17(5), 505-523.
- 조윤희(2016). 교사가 인식하는 유아교육기관 조직문화와 조직몰입의 관계에서 기관 유형의 조절 효과 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조인숙(2005). 보육 서비스 질과 보육시설 조직문화의 관계 분석. 덕성여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조정상(1992). 사회복지관 관장의 리더쉽과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 조현숙(2009). 교사가 지각한 공립유치원과 사립유치원의 조직문화 비교. 명지대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 주동범, 박성찬(2013). 학교 조직풍토가 교사의 직무스트레스에 미치는 영향 -부산지역 고등학교를 중심으로. **한국자치행정학보**, 27(3), 71-91.
- 진경미(2017). 보육교사의 근무환경과 전문성 인식이 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차미영(2011). 직장어린이집의 개원 및 초기 운영을 위한 산·학·관 협력체제 개발. 신라대학교 대학원 박사학위논문.
- 채영병, 정철영(2006). 고등학교 교사의 역할갈등, 학교조직풍토, 자아존중감과 직무만족의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 28(3), 223-250.
- 최경민(2016). 초등교사가 지각한 학교조직 문화와 조직 효과성 관계에서 긍정심리자본, 임파워먼트, 조직몰입의 다중 매개효과. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 최순이(2014). 대학위탁 직장어린이집 운영을 위한 산·학 협력수준 평가지표 개발 기초연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 최인숙(2015). 보육교사의 근무환경과 행복감이 교사효능감에 미치는 영향: 국공립어린이집과 민간어린이집 중심으로. 광운대학교 상담복지정책대학원 석사학위논문.
- 최훈정(2016). 보육교사의 이직과정 경험 탐색. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 탁경오(2014). 학교조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 전주지역 초등학교를 중심으로. 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 편은숙(2004). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 어머니 역할 인식과 자녀양육스트레스. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하주희(2009). 우리나라 보육교사의 직무만족 결정변인에 관한 연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.

- 한상길(2014). 반성적 성찰을 통한 평생교육 현장실습 경험 연구. **한국성인교육학회**, 17(4), 59-84.
- 한샘(2017). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 협동적 조직문화가 교사 임파워먼트에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 한신숙(2009). 취업모를 위한 직장보육시설 확충에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 한정순(2010). 학교조직문화에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향 : 춘천시와 철원군 사례를 중심으로. 강원대학교 정보과학행정대학원 석사학위논문.
- 한효순(2007). 보육시설 유형별 취업모의 보육만족도에 관한 연구. 광운대학교 정보복지대학원 석사학위논문.
- 허정희(2005). 어린이집 유형에 따른 교사 직무만족도 비교 연구: 경남, 김해, 창원, 마산시를 중심으로, 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍은경, 백영숙, 김성숙(2007). 직장보육시설 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. **유아교육학논집**, 11(4), 55-76
- 황선아(2014). 직무환경과 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.
- 황선영(2014). 영유아기 자녀를 둔 보육교사의 근무환경, 직무만족도 및 직무스트레스의 관계. 성신여자대학교 생애복지대학원 석사학위논문.
- 황성운(2013). 사회복지관의 조직문화가 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향 -성, 연령, 가구유형별 차이를 중심으로-. 경기대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 황소현(2017). 원장·동료교사와의 관계와 보육교사의 행복감에 관한 연구: 직장어린이집 교사를 중심으로. 울산대학교 대학원 석사학위논문.

- 황용규(2001). 초등학교 조직문화와 교원의 직무만족과의 관계 분석. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍은경, 백영숙, 김성숙(2007). 직장보육시설 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. *유아교육학논집*, 11(4), 55-76.
- 황해익, 김미진, 탁정화(2012). 직장어린이집 보육교사의 직무스트레스 인식 수준 및 대처방안 연구. *유아교육연구*, 32(2), 211-240.
- 황해익, 탁정화, 김미진(2012). 직장어린이집 보육교사의 직무스트레스에 관한 내러티브 탐구. *한국보육지원학회지*, 8(3), 163-184.
- 황해익(2013). 유아교사의 행복감과 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. *유아교육학논집*, 17(3), 411-432.
- Anderson, C. S. (1982). The search for school climate: A review of the research. *Review of Educational Research*, 52(3), 368-420.
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2, 501-520.
- Bloom, P. J. (1988). Closing the gap: An analysis of teacher and administrator perceptions of organizational climate in the early childhood setting. *Teaching & Teacher Education*, 4(2), 11-120.
- Bloom, P. J. (1989). Professional orientation: Individual and organizational perspectives. *Child and Youth Care Quarterly*, 18(4), 227-243.
- Bloom, P. J. (2005). *Blueprint for action: Achieving center-based change through staff development*. Lake Forest, IL: New Horizons.
- Bloom, P. J. (2010). *Measuring work attitudes in the early childhood setting: Technical manual for the Early Childhood Job Satisfaction Survey and Early Childhood Work Environment*

- Survey*. Wheeling, IL: McCornick Center for Early Childhood Leadership, National-Louis University.
- Conley, S., & Muncey, D. E. (1999). Organizational climate and teacher professionalism: In H. J. Freiberg (Ed.), *School climate: Measuring, improving, and sustaining healthy learning environments* (pp. 103-123). London, PA: Falmer Press.
- Deal, T. E. (1985). The symbolism of effective schools. In A. Westoby & M. Keynes (Eds), *Culture and power in educational organizational*. Open University Press.
- Fleisher, B.(1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers. *Child Care Quarterly*, 14(2), 130-139.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Herzberg, F.(1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, Ohio: World Pub. Co.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice* (7th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Kaufman, A. H., & Buffer, J. J.(1978). An assessment of job satisfaction of industrial arts educators. *Journal of Industrial Teacher Educators*, 16(1), 45-56.
- Klinkner, J. M., Riley, D., & Roach, M. A. (2005). Organizational climate as a tool for child care staff retention. *Young Children*, 60(6), 90-95.
- Matteason, M., & Ivancevich, J.(1987). *Controlling work stress effective*

- human resource and management strategies*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- O'Driscoll, M. P., & Evans, R. (1988). Organizational factors and perceptions of climate in three psychiatric units. *Human Relations, 41*(5), 371-388.
- Phillips, D., Howes, C., & Whitebook, M. (1991). Child care as an adult work environment. *Journal of Social Issues, 47*(2), 49-70.
- Pope, S & Stremmel, A. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Youth Care Forum, 21*(1), 39-54.
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance, 9*(1), 126-146.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schmitt, N., & Loher, B. (1986). *Teacher Satisfaction Survey*. Reston, VA :National Association of Secondary School Principals.
- Sergiovanni, T. J.(1967). Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. *The Journal of Educational Administration, 5*(1), 66-82.
- Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review, 32*, 847-856.
- Tagiuri, R. (1968). The Concept of Organizational Climate: In R. Tagiuri, & Litwin, G. H. (Eds.), *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston, MA: Harvard University Press.

ABSTRACT

Effects of Labor Conditions and Organizational Culture on Job Satisfaction of Employer-Supported Child Care Center Teachers.

Hosanna, Cho
Dept. of Early Childhood Education
Graduate School of
Sungshin University

The purpose of this study was to identify labor condition, organizational culture and job satisfaction of teachers working in Employer-Supported Child Care Centers, and to identify the effects of labor condition and organizational culture on their job satisfaction.

The research problems are as follows.

1. How are labor condition, organizational culture and job satisfaction of Employer-Supported Child Care Center teachers?
2. What is the relationship of labor condition, organizational culture and job satisfaction of Employer-Supported Child Care Center teachers?
3. What kind of effects do labor condition and organizational culture of

Employer-Supported Child Care Center teachers make on their job satisfaction?

This study was conducted from November 6, 2017 to January 5, 2018. The subjects were the teachers working in the Employer-Supported Child Care Centers. A total of 150 questionnaires were distributed to 11 Employer-Supported Child Care Centers in Seoul, Incheon, and Gyeonggi-do. 147 copies out of 150 were collected, which was 98% collection. A total of 143 questionnaires were analyzed excluding four questionnaires, of which the answers were insincere or could not be analyzed.

The research tools used in this study are as follows. As a tool for labor condition, the job environment and job satisfaction diagnosis tool developed by Lee Kihyang (2001) was used. As a tool for organizational culture, the diagnostic tool for organizational culture for kindergarten developed Kim Jae hwan (2003) was used. For the job satisfaction, Teacher Satisfaction Survey (TSS) scales developed by Schmitt and Loher (1986) and modified by Yoo Hyungjeong was used.

SPSS 22.0 statistical program was used for data analysis. Multiple regression analysis was performed to identify the mean and standard deviation of labor condition, organizational culture and job satisfaction, random correlation coefficient labor condition, organizational culture and job satisfaction, and effects of labor condition and organizational culture on job

satisfaction of teachers in Employer-Supported Child Care Centers.

The results of this study can be summarized as follows.

First, the satisfaction of teachers in Employer-Supported Child Care Centers for their labor conditions was higher than average. Among sub-factors, educational content factor was higher than average. Their satisfaction for organizational culture was also high. Among sub-factors, symbolic cultural factor was higher than average. Their job satisfaction was average. Among sub-factors, communication, facility and teaching materials, infant and operator factors were higher than average, while reward, peer teachers, professional development, job responsibility and parent factors were lower than average.

Second, in the relationship of labor condition, organizational culture and job satisfaction of Employer-Supported Child Care Center teachers, there was positive correlation between job satisfaction and the sub-factors of labor conditions such as child care facility factor and educational content factor. Job satisfaction became higher when the teaching materials were abundant in child care facilities, the relationship with fellow teachers was good, and communication was smooth. In addition, there was positive correlation between job satisfaction and the sub-factors of organizational culture such as core cultural factor and symbolic cultural factor. Job satisfaction was higher when the relationship with the operator was good, when there was environment for professional growth as a teacher, and

satisfaction with remuneration was high.

Third, it was found that the labor condition had influential power of 33.5% on the job satisfaction of Employer-Supported Child Care Center teachers. Among the sub-factors of childcare facilities, physical environment factor, health, nutrition and safety factor, and operation management factor were found to be significant variables. Among the sub-factors of educational contents, educational planning factor and the factor of composition and operation of educational activities were found to be significant variables. Additionally, it was found that the organizational culture of the Employer-Supported Child Care Center had 39.8% influential power on the job satisfaction of the teachers in the center. Value factor among the sub-factors of core culture, norm factor, custom and habit factor, creativity factor, strength attitude factor, tradition and anecdotal factor among the sub-factors of symbolic culture were found to be significant variables.

부 록

<부록 1> 직장어린이집 교사의 개인적 배경·근무환경·조직문화
·직무만족도에 관한 설문지

부록-1. 설문지

직장보육시설 교사에게 보내는 안내글

안녕하십니까?

본 설문지는 '직장어린이집의 근무환경과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향'을 알아보기 위해 마련된 것입니다. 본 연구를 통해 직장보육시설의 질적인 향상과 교사들의 복지 향상에 이바지 하고자 합니다. 비록 문항의 수가 많지만, 한 문항도 빠짐없이 답변을 해주시면 감사하겠습니다.

여러분이 응답한 내용은 무기명으로 통계처리가 되며 연구 목적 이외에는 다른 목적으로 절대 사용되지 않기 때문에 응답자의 개인적인 사항이 절대로 노출되지 않습니다.

바쁘시겠지만 여러분들의 생각이나 느낌을 솔직하게 답변해 주시기 바랍니다.

2017년 11월
성신여자대학교 대학원 유아교육전공
지도교수 이 문 옥
석사과정 조 호 산 나
(010-9009-1292)

※ 설문지에 대한 응답이 끝나면 배포해 드린 봉투에 넣고 부착된 테이프를 이용하여 밀봉해주시시오(테이프 윗면을 뜯어내고 접착하시면 됩니다).

■ 직장어린이집 교사의 개인적·근무기관별 배경에 관한 질문지

1. 선생님의 연령은 몇 세입니까?

- ①20-25세 ②26-30세 ③31-35세 ④36-40세 ⑤41세 이상

2. 선생님의 결혼 여부는? ①미혼 ②기혼

3. 선생님이 소지하고 있는 자격증은?

- ①유치원 1급 정교사 ②유치원 2급 정교사
③보육교사 1급 ④보육교사 2급 ⑤기타 ()

4. 선생님의 교사 경력은?

- ① 전체 경력은? ()년 ()개월
② 현재 종사하는 기관에서의 근무 연수는? ()년 ()개월

5. 선생님의 최종학력은?

- ①고졸 ②전문대졸 ③대졸 ④대학원졸 ⑤기타 ()

6. 선생님이 종사하는 직장어린이집의 운영 주체는 어디입니까? ()

아래의 운영 주체 분류표를 보시고 해당하는 번호를 써주십시오.

①의료기관	②교육기관	③공공기관
④금융·사업서비스기관	⑤제조업체	⑥기타 ()

7. 선생님이 종사하는 직장어린이집의 각 연령 별 학급 수는?

- ①만 2세 미만 () ②만 2세 () ③만 3세 ()
④만 4세 () ⑤만 5세 ()

8. 선생님이 종사하는 직장어린이집의 총 교사 수는? (명)

9. 선생님이 담당하고 있는 유아의 연령은?

- ①만 2세 미만 ②만 2세 ③만 3세
④만 4세 ⑤만 5세 ⑥혼합연령

10. 선생님이 담당하고 있는 유아의 수는? (명)

11. 하루 평균 근무시간은? (시간)

■ 직장어린이집 교사의 근무환경에 관한 질문지

*다음은 선생님이 현재 종사하고 계시는 직장어린이집의 근무환경에 관한 질문들입니다.
해당되는 곳에 ○표 해주시기 바랍니다.

		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	보육시설의 주위는 조용하며 교육적인 환경이다.	1	2	3	4
2	보육실의 면적이 아동 수에 적절하다.	1	2	3	4
3	채광, 통풍, 실내온도가 적당하다.	1	2	3	4
4	보육실은 다양한 흥미영역으로 구성되어 있다.	1	2	3	4
5	실외 공간에는 유아들이 활발한 신체 활동을 할 수 있는 공간이 확보되어 있다.	1	2	3	4
6	유아의 발달 수준에 적합한 다양한 교재·교구가 있다.	1	2	3	4
7	교원과 유아에 대한 건강진단을 규칙적으로 실시한다.	1	2	3	4
8	아픈 유아를 위한 휴식 장소와 비상약품이 마련 되어 있고, 의료기관·유아의 부모나 가족과의 비상 연락체제가 갖추어져 있다.	1	2	3	4
9	소화기, 비상구, 비상등의 설치 등 화재 안전 수칙에 적합한 시설·설비를 갖추고 있다.	1	2	3	4
10	실내외 환경이 대체로 안전하다.	1	2	3	4
11	유아의 신체 발달에 적합한 영양을 고려한다.	1	2	3	4

12	급간식은 청결하며 위생적이다.	1	2	3	4
13	교사의 교체가 심하지 않다.	1	2	3	4
14	보육시설 운영자는 유아교육, 아동발달, 경영 및 인사관리 등의 업무능력을 갖춘 사람이다.	1	2	3	4
15	교사 대 아동의 비율은 적당하다.	1	2	3	4
16	보육비는 자녀양육, 보육의 질, 가정의 연간수입을 고려할 때 적당하다.	1	2	3	4
17	보육시간은 이용하기에 적당하다.	1	2	3	4
18	부모상담, 부모교육 및 부모참여 프로그램이 마련되어 있다.	1	2	3	4
19	보육시설이 지역사회인 인적 및 물질적 자원을 적극 활용하고 있다.	1	2	3	4
20	보육시설을 이용하기 대체적으로 편리하다.	1	2	3	4
21	유아의 발달 수준에 알맞고 흥미를 끌 수 있는 활동으로 이루어진다.	1	2	3	4
22	일과 활동에는 실내/실외, 정적/동적, 개별/소집단/대집단, 대근육/소근육 활동들이 균형 있게 이루어진다.	1	2	3	4
23	실물, 모형, 표본, OHP, 비디오 컴퓨터 등 구체적이고 실제적인 경험을 제공하는 교수·학습 자료를 사용한다.	1	2	3	4
24	기본생활습관 형성을 향상시킬 수 있는 내용을 포함하고 있다.	1	2	3	4
25	신체발달을 향상시킬 수 있는 교육내용을 포함하고 있다.	1	2	3	4

26	정서발달을 향상시킬 수 있는 교육내용을 포함하고 있다.	1	2	3	4
27	언어발달을 향상시킬 수 있는 교육내용을 포함하고 있다.	1	2	3	4
28	사회성발달을 향상시킬 수 있는 교육내용을 포함하고 있다.	1	2	3	4

■ 직장어린이집 교사의 조직문화에 관한 질문지

*다음은 선생님이 현재 종사하고 계시는 직장어린이집의 조직문화에 관한 질문들입니다.
해당되는 곳에 ○표 해주시기 바랍니다.

		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리 어린이집은 유아교육기관으로서의 역사적 가치를 지니고 있다.	1	2	3	4	5
2	우리 어린이집은 자주 공식적인 가치와 신념을 주장하며 안내서, 가정통신문, 연설문 등에서 나타난다.	1	2	3	4	5
3	어린이집에 대한 가치와 신념은 교육활동에 가끔 암시적(잠재적)으로 나타난다.	1	2	3	4	5
4	교사들은 교사에 대한 자긍심·자존감·사명감을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
5	유아교사에 대한 사회적 인식은 좋다고 생각한다.	1	2	3	4	5
6	유아교육 및 보육에 대한 이념 및 철학을 이해하고 있다.	1	2	3	4	5
7	교사들은 유아교육 및 보육의 관련된 전문지식(발달 및 심리 기타)에 해박하다.	1	2	3	4	5
8	교사들은 교사로서 영유아를 지도할 수 있는 전문지식 이상의 상식을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
9	교사들 간에 평등주의 사상을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
10	교사들은 교사로서 지켜야 할 복무와 자세와 품위를 중시한다.	1	2	3	4	5
11	교사들은 교사신분에 벗어나지 않으려고 노력한다.	1	2	3	4	5
12	교사들은 항상 모범이 되려고 노력한다.	1	2	3	4	5
13	우리 어린이집은 일상적인 업무규정이 잘 정비되어 있다.	1	2	3	4	5
14	교사들끼리 다른 사람의 권리나 소유물을 존중한다.	1	2	3	4	5

15	교사들은 유아교육기관에서의 학습 및 훈육지도가 중요하다고 믿는다.	1	2	3	4	5
16	교사들은 대체로 성공적인 교육 및 보육이 실시되고 있다고 믿는다.	1	2	3	4	5
17	우리 어린이집은 운영이 대체로 잘 유지되며 좋은 교육기관이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
18	교사들은 사적인 일에 시간을 할애하지 않는다.	1	2	3	4	5
19	교사들 간에 필요하다고 생각하는 정보나 비밀이 유지된다.	1	2	3	4	5
20	우리 어린이집은 교육 및 보육 실시시간을 최대한 존중하고 인정하곤 한다.	1	2	3	4	5
21	교사들은 대체로 성실하고 근면한 습관을 가진다.	1	2	3	4	5
22	교사들은 원장 및 운영자에 대해 적절한 예의를 지키며 공손하다.	1	2	3	4	5
23	원장은 교사들에게 대해 공손한 언어사용과 예의를 지킨다.	1	2	3	4	5
24	교사들은 서로 간에 적절한 예의를 지킨다.	1	2	3	4	5
25	교사들은 어려운 사적·공적문제가 일어날 때 서로 위로하며 역경을 돕는다.	1	2	3	4	5
26	교사들은 유아교육기관에서 일반적으로 교육적 대화와 사고를 많이 한다.	1	2	3	4	5
27	교사들은 실적 위주의 경쟁보다 서로 적극적으로 협조·협력한다.	1	2	3	4	5
28	교사들은 동료 간에 생일축하도 해 줄 정도로 친밀하다.	1	2	3	4	5
29	교사들은 원내에서 행동이 비교적 자유스럽다.	1	2	3	4	5
30	교사들은 하고자 하는 일에서 큰 제약이 없는 편이다.	1	2	3	4	5
31	교사들은 학급운영·관리·배치에 있어서 상당한 자유가 허용된다.	1	2	3	4	5
32	교사들은 회의 및 모든 업무에 있어서 상당한 자유가 허용 된다.	1	2	3	4	5

33	교사들은 공식 업무 외 개인적인 일에 대해서도 원장·교사들 간에 대화를 자주한다.	1	2	3	4	5
34	교사들은 대체로 학부모와 라포(rapport)형성이 잘되며 친밀한 인간관계를 가진다.	1	2	3	4	5
35	교사들은 상호간에 부담없이 어울릴 수 있는 기회나 모임을 종종 갖는다.	1	2	3	4	5
36	원장과 교사들은 원만한 인간관계가 형성되어 상호존중·호의감을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
37	교사들은 전례에 따르는 방법보다 새로운 방식을 시도한다.	1	2	3	4	5
38	교사들은 업무에 있어서 새로운 아이디어를 제공한다.	1	2	3	4	5
39	원장은 비교적 창의적인 것을 제공 및 요구한다.	1	2	3	4	5
40	우리 어린이집의 교육내용 및 교육활동은 원아들의 창의성을 신장시킨다.	1	2	3	4	5
41	우리 어린이집은 교사들을 위한 다양한 공식·비공식 행사들, 즉 교사체육대회, 교사OT, 교사MT 등을 적절히 실시한다.	1	2	3	4	5
42	교사들이 함께 커피 브레이크 타임, 게임 즐기기 등의 비공식적 의식을 갖기도 한다.	1	2	3	4	5
43	공식적 교육행사인 입학 및 졸업식, 공개수업 등 다양한 행사가 적절히 실시된다.	1	2	3	4	5
44	우리 어린이집은 교사 환영식·퇴임식 등의 교사를 위한 의식을 갖는다.	1	2	3	4	5
45	다양한 방법으로 노력하는 원장 및 교사들에게는 시상, 표창, 상금 등의 명예가 주어진다.	1	2	3	4	5
46	교사들은 원내·외에서 행해지는 의례·의식의 특성을 잘 파악하고 이해한다.	1	2	3	4	5
47	교사들은 기물, 시설, 교재교구를 자기소유물과 같이 여기며 소중히 생각한다.	1	2	3	4	5
48	교사들은 어린이집의 전통을 사랑하며 보존하거나 새로이 수립하기 위해 노력한다.	1	2	3	4	5

49	교사들은 현재 중사중인 어린이집에 대해 충성심을 다한다.	1	2	3	4	5
50	내가 훌륭한 교사로서 발전 및 성장하기에 알맞은 곳이다.	1	2	3	4	5
51	나는 교사로서 직접적인 보상보다 간접적인 성취감, 보람 등의 심리적 보상감을 갖는다.	1	2	3	4	5
52	교사들은 자신들을 '중요한 생산자 혹은 창조자'라고 느낀다.	1	2	3	4	5
53	교사들은 교사로서의 권리를 갖는 만큼, 책임감도 다한다.	1	2	3	4	5
54	교사들은 교사로서 반성적 태도를 갖고 있다.	1	2	3	4	5
55	우리 어린이집은 책임을 다해서 '한 개인으로서 교사'를 잘 보호해준다.	1	2	3	4	5
56	교사들은 학부모나 유아에게 명랑하고 친절한 태도를 갖는다.	1	2	3	4	5
57	우리 어린이집은 다른 기관과 달리 원가를 개작했거나 별도의 작사·작곡한 원가를 사용하여 독특성 및 상징성을 나타내려고 한다.	1	2	3	4	5
58	우리 어린이집은 교육 및 보육의 상징성을 나타내며, 색깔·건축양식·조형물·동물·벽화·꽃·기타의 모습에서 상징성이 표현된다.	1	2	3	4	5
59	우리 어린이집을 상징하는 원가, 마크 등 상징을 가진 인쇄물(편지봉투, 편지지), 원목, 가방, 물품을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
60	우리 어린이집의 개교기념일은 전통적으로 행사 실시 및 휴일로 지정하고 있다.	1	2	3	4	5
61	우리 어린이집에서 존경하고 싶은 사람이나 닮고 싶은 사람이 있다.	1	2	3	4	5
62	교사들의 언어는 대체로 표준말에 가깝고, 바른 말, 고운 말을 사용한다.	1	2	3	4	5
63	우리 어린이집에서는 유머의 유형을 이해하고 감상하며 즐긴다.	1	2	3	4	5

■ 직장어린이집 교사의 직무만족도에 관한 질문지

*다음은 선생님이 현재 종사하고 계시는 직장어린이집의 직무만족도에 관한 질문들입니다. 해당되는 곳에 ○표 해주시기 바랍니다.

		매우 불만족	불만족	만족	매우 만족
1	원장은 직무수행에 대한 전문지식을 갖고 있다.	1	2	3	4
2	원장은 교사의 의사결정을 존중하고 반영한다.	1	2	3	4
3	원장으로부터 유용한 지지와 피드백을 받는다.	1	2	3	4
4	원장은 심리적으로 편안함을 준다.	1	2	3	4
5	원장은 교사에 대한 지도력 및 통솔력이 있다.	1	2	3	4
6	교육활동을 위한 준비시간이 충분하다.	1	2	3	4
7	업무에 대해 창의성과 흥미를 찾을 수 있다.	1	2	3	4
8	시설의 교육목표와 나의 교육철학은 일치한다.	1	2	3	4
9	현재 보수는 재정적으로 안정적이다.	1	2	3	4
10	능력과 업무량에 상응하는 보수를 받고 있다.	1	2	3	4
11	수당, 보너스, 의료보험, 퇴직금 등 복지 혜택을 제대로 받고 있다.	1	2	3	4
12	휴가와 방학이 적당하다.	1	2	3	4
13	원장은 교사가 전문적 발전의 기회(각종연수, 대학(원)진학)를 갖도록 적극 권장한다.	1	2	3	4

14	보수교육 등 연수 시 교육비를 지원 받는다.	1	2	3	4
15	다양한 형태의 연수를 통해 교육활동에 관련된 전문적인 내용을 배운다.	1	2	3	4
16	승진, 발전의 기회가 많다.	1	2	3	4
17	유아들과 생활하는 것이 즐겁다.	1	2	3	4
18	유아들과의 생활에 있어서 보람과 성취감을 느낀다.	1	2	3	4
19	유아들과의 생활에 있어서 신체적으로 만족한다.	1	2	3	4
20	교사 대 아동 비율에 대해 만족한다.	1	2	3	4
21	동료교사는 나를 지지하고 격려해준다.	1	2	3	4
22	동료교사와 즐겁게 지내고 근무 분위기가 좋다.	1	2	3	4
23	동료교사와 자료를 공유하고 상호 협동적이다.	1	2	3	4
24	학부모는 교사에 대해 지지하고 격려해준다.	1	2	3	4
25	학부모는 유아교육에 관심이 많다.	1	2	3	4
26	학부모의 교사에 대한 '사회적 인정'이 높다고 느낀다.	1	2	3	4
27	모든 업무에 대한 절차와 규정이 명확하다.	1	2	3	4
28	업무내용이 교사에게 체계적으로 전달된다.	1	2	3	4
29	교직원간의 의사소통이 원활히 이루어진다.	1	2	3	4
30	사무기기나 비품을 적절히 공급해 준다.	1	2	3	4

31	교수·학습에 필요한 자료가 충분하다.	1	2	3	4
32	모든 시설이 청결하고 정돈된 상태이다.	1	2	3	4
33	교재교구의 양과 질은 각 유아의 연령 및 발달 수준에 적합하다.	1	2	3	4
34	교실환경(채광, 조명, 온도 등)에 대해 만족한다.	1	2	3	4