

碩士學位論文

指導教授 李鐘受

保育서비스의 質이 就業母의  
組織沒入에 미치는 影響

A Study on the Effects of the Childcare Service Quality on  
Working Mothers' Job Engagement

2002年 8月 日

漢城大學校大學院

福祉行政學科

社會福祉專攻

車 聖 娥

碩士學位論文

指導教授 李鐘受

保育서비스의 質이 就業母의  
組織沒入에 미치는 影響

A Study on the Effects of the Childcare Service Quality on  
Working Mothers' Job Engagement

위 論文을 行政學 碩士學位論文으로 提出함

2002年 8月 日

漢城大學校大學院

福祉行政學科

社會福祉專攻

車 聖 娥

車聖娥의 行政學 碩士學位 論文을 認定함

2002年 8月 日

審査 委員長 (印)

審査 委員 (印)

審査 委員 (印)

# 목 차

제 1 장 서론.....	1
제 1 절 연구의 목적 및 필요성 .....	1
제 2 절 연구의 범위 .....	2
제 2 장 이론적 고찰.....	4
제 1 절 보육시설 .....	4
1. 보육 및 보육시설의 개념 .....	4
2. 보육사업의 발달 .....	7
3. 보육시설의 필요성 및 기능.....	9
4. 보육시설의 질적 기준 .....	14
5. 보육시설의 평가 .....	16
제 2 절 보육시설의 서비스 요인 .....	20
1. 보육료 .....	22
2. 보육시간 및 보육환경 .....	22
3. 보육내용 .....	25
4. 보육교사의 질 .....	31
제 3 절 조직 몰입 .....	35
1. 조직 몰입의 개념 .....	35
2. 조직몰입에 영향을 주는 요인 .....	38
3. 조직몰입과 관련된 주요 논의사항 .....	39

4. 직장만족, 직장 몰입도 .....	40
5. 선행연구 .....	43
<b>제3장 연구방법 .....</b>	<b>44</b>
제 1 절 조사대상 및 절차 .....	44
제 2 절 측정도구 .....	44
제 3 절 자료분석 .....	46
<b>제4장 연구결과의 분석 및 논의.....</b>	<b>47</b>
제 1 절 조사대상자의 인구통계학적 특성 .....	47
제 2 절 보육서비스의 실태 .....	49
제 3 절 보육서비스에 대한 취업모의 만족도 .....	51
제 4 절 연구결과에 대한 논의 .....	56
<b>제5장 결론 .....</b>	<b>58</b>
참고문헌 .....	61
설문지 .....	65
영문초록 .....	72

## 표 목 차

<표2-1> 보육대상아동 추계.....	11
<표2-2> 보육시설 및 보육아동 현황.....	12
<표3-1> 설문지 구성내용.....	45
<표3-2> 보육시설 및 설비 평가표 .....	45
<표4-1> 조사대상자의 인구통계학적 특성.....	48
<표4-2> 보육서비스의 실태(1) .....	49
<표4-3> 보육서비스의 실태(2) .....	50
<표4-4> 보육서비스의 질에 대한 만족도.....	52
<표4-5> 취업관련변수에 따른 보육서비스 질의 차이.....	53
<표4-6> 보육서비스의 질과 조직몰입과의 상관관계 .....	54
<표4-7> 보육서비스의 질과 조직몰입의 인과관계 .....	55

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 목적 및 필요성

우리나라는 전통적으로 영유아의 양육과 교육을 가족, 그중에서도 어머니의 책임으로 여겨 왔다. 그러나 날로 변화하는 현대 사회제도 속에서 이루어진 가족의 핵가족화와 산업화 그리고 여성의 경제활동 증가는 전통적으로 여겨지던 어머니의 육아문제를 사회적인 문제로 전이시켰다.

통계청 조사에 따르면 1980년대 후반부터 기혼여성의 경제 활동이 증가하기 시작하였고 1998년 현재 여성 취업의 2/3 이상이 기혼여성이며, 전체 기혼여성의 55%가 경제활동에 참여하고 있는 실정이다. 이와 같이 기혼여성의 경제활동이 증가하고 있는 원인은 자녀수의 감소와 더불어 여성의 고학력화 등으로 인해 여성 스스로가 가정생활과 더불어 사회활동을 희망하기 때문인 것으로 생각된다. 그러나 이에 반해 우리나라 기혼여성의 취업비율이 선진국에 비해 낮은 이유는 자녀는 어머니가 길러야 한다는 우리나라 전통의 자녀양육 관습과 의식 때문에 여성이 막상 취업을 원할지라도 자녀양육에 있어서 어머니를 대신할 만한 대리인이나 대리 시설의 부족으로 취업 전에 이미 취업 희망이 좌절되거나 취업 중에 직장을 포기하게 되기 때문이다.

이러한 문제가 드러나면서 정부는 보육시설 설립 및 확충으로 그 대책을 마련하고 있는데, 이러한 보육시설에서 제공되는 보육서비스는 기혼여성의 사회적·경제적 활동을 지원하기 위한 여성복지사업의 측면과 아동의 건전한 육성을 도모하기 위한 아동복지사업의 측면이 있으며, 이 두가지는 궁극적으로 가정의 복지를 증진시키고자 추진되고 있는 사업이

다.

그러나 보육서비스에 대한 기존의 선행연구들을 볼 때 보육서비스의 질이 취업모에게 미치는 영향에 관한 연구는 찾아보기 힘들었다.

따라서 본 연구는 이러한 보육시설의 존재가 기혼여성의 취업에 얼마나 큰 영향을 미치는지, 그리고 보육시설에서 행해지는 보육서비스의 질이 취업모의 직장 내에서의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 관해 연구·분석함으로써 보육시설의 확충뿐만 아니라 보육서비스를 더욱 활성화시키고 취업모의 요구를 충족시킬 수 있을 만큼의 보육서비스로 그 질을 향상시키는 데 밑받침이 될 수 있도록 하는데 기초 자료가 되고자 한다.

위에 서술한 필요성 및 목적에 따라 본 연구에서는 다음과 같이 연구 문제를 설정하여 이를 규명하고자 한다.

첫째, 보육서비스의 질이 취업모의 취업유지에 영향을 미치는가?

둘째, 보육서비스의 질이 취업모의 조직몰입에 영향을 미치는가?

셋째, 보육서비스의 질이 취업모의 조직몰입에 어떤 방향으로 영향을 미치는가?

## 제 2 절 연구의 범위

본 연구에서의 보육시설은 민간 보육시설이나 사설 놀이방, 영 유아 수용시설을 제외한 구에서 직접 운영하거나 구에서 위탁 운영체를 두고 운영하는 구립 보육시설을 의미하며(이하 “어린이집”이라 칭함), 따라서

민간 보육시설이나 소규모 놀이방은 이 연구대상에서 제외하였다.

본 연구에서의 취업모라 함은 맞벌이 부부 혹은 결손가정의 취업모 등 넓은 의미의 자녀를 둔 취업 여성을 의미한다. 또한, 정책에 의한 생활보호대상자로서 보육료 면제 대상 영유아와 보육료 경감 대상의 영유아를 둔 취업모도 포함된다.

본 연구는 크게 이론적 고찰과 사례연구로 나뉘어 있는데 이론적 고찰 부분에서는 보육시설의 개념, 보육사업의 발달 과정, 보육시설의 필요성 및 기능, 보육시설의 질적 기준, 보육시설의 평가를 문헌연구를 통해 다루었다.

사례연구에서는 노원구, 성북구 및 중랑구에 소재한 구립 어린이집에 자녀를 위탁하고 있는 취업모를 그 조사대상으로 하고 있으며 노원구, 성북구 및 중랑구에 위치한 구립 어린이집의 보육서비스의 질이 취업모의 직장 내에서의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가에 가장 중요한 초점을 두고 있다.

이 연구에서는 보육시설을 이용하는 취업모 300명에게 설문지를 배포하고 작성하도록 한 후 회수하는 방법을 사용하였고, 이용 보육시설의 질에 관한 사항과 보육서비스의 질이 취업모의 취업유지에 영향을 미치는지, 또 보육서비스의 질이 취업모의 직장 내에서의 조직 몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 설문을 주로 하였다.

여기서 보육서비스의 질을 평가하는 기준으로는 보육료, 보육환경(시설, 설비 등), 교사의 질, 보육내용(간식과 중식을 기준으로 한 식생활 포함), 보육시간, 교사 1인당 원아수를 고려요소로 삼았다. 그리고 취업모의 조직 몰입은 일의 능률, 초조감 증감, 근무시간 중 조퇴·지각·결근·외출 등의 증감, 직장동료와의 친분관계 등을 그 기준으로 하였다.

## 제 2 장 이론적 고찰

### 제 1 절 보육시설

#### 1. 보육 및 보육시설의 개념

##### 1) 보육의 개념

선진국들도 각기 보육에 대하여 정의를 내리고 있는데 그 내용이 크게 다르지 않음을 볼 수 있다.

미국은 보육에 대하여 보호와 교육이 통합된 개념으로서 아동 보호센터가 있으며 이국의 민간아동교육단체인 전국 조기아동교육협회NAEYC도 보호와 교육을 차별하지 않고 아동 프로그램이라는 이름으로 부르고 있다.<sup>1)</sup> 미국의 아동보육에 대한 개념은 Head Start와 NAEYC에서 살펴볼 수 있다.

Head Start와 NAEYC의 지침에 나타난 미국의 아동보육은 개별아동의 욕구와 창의성을 중요시하고 개별화된 서비스를 강조하고 있으며 또한 경쟁과 책임을 강조하는 것이 특징이라 할 수 있다. 다시 말해 어릴 때부터 개인주의와 자유주의 및 자조정신을 철저히 학습시키고 있다.

일본의 경우도 양호나 교육의 일면만을 말하는 것이 아니라 양육과 교육이 불가분의 일체가 되어 영유아를 대상으로 전개되는 활동을 말한다.

일본의 신보육소 지침(1990)에 의하면, 보육의 기본은 가정 및 지역사회와의 연계를 밀접히 하여 가정양육을 보완하고 아동이 건강하고 안전하여 정서가 안정된 생활이 가능한 환경을 준비하고 자신을 충분히 발휘

---

1) 김영모 외, 「아동보육개론」, 서울 : 한국보육정책연구소, 1999, p.3.

하면서 활동할 수 있도록 함으로 건전한 심신의 발달을 꾀하는 것이라고 한다.<sup>2)</sup> 즉 일본의 보육은 보호와 교육을 일체로 하여 풍부한 인간성을 가진 아동을 육성하는 것에 그 특성이 있다고 하겠다.

스웨덴의 경우는 사회보육이 정착된 나라로서 보육은 사회정책의 일환으로 이루어지고 모든 계획과 정책은 국가적 수준에서 이루어지며 보육소는 가정의 연장이고 단지 가정 양육을 보완한다는 의미를 담고 있다.<sup>3)</sup>

한국의 경우는 보호자가 근로 또는 질병, 기타사정으로 보호하기 어려운 영유아를 심신의 보호와 건전한 교육을 통하여 건강한 사회성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적, 사회적 활동을 원활하게 하여 가족복지 증진에 기여한다는 것이다.

## 2) 보육시설의 개념

급변해 가는 현대사회의 많은 여성들의 사회참여 증가와 질 높은 보육에 대한 사회적 기대와 관심은 점점 높아지고 있다. 이러한 기대와 시대적 변화에 따라 전반적인 보육환경, 보육제도, 보육시설, 보육교사의 질적 수준이 요구와 기대에 맞게 향상되어야 한다.<sup>4)</sup>

보육시설은 시대와 상황에 따라 그 개념이 다소 다르게 정의 되어져 왔다. 그러나 산업화에 따른 여성의 사회참여 증가 및 가족 구조의 핵가족화로 인하여 보육시설 이용에 대한 요구가 급증하면서 보육시설의 중요성은 증가하고 있다.<sup>5)</sup> 이러한 보육시설은 종전에는 탁아시설이라 불리웠으며, 종전의 탁아시설은 아동이 가정에서 정상적인 양육을 받기 어려운 경우 하루 중의 일정한 시간동안만 타인에 의해 제공되는 시설을 칭하였다. 그리고 주로 보호를 중심으로 대부분 주간에 이루어졌으며, 저소

---

2) 김영모 외, 앞의 책, pp.4-5.

3) 김영모 외, 위의 책, p.5.

4) 김명희, 『영유아 보육의 이론과 실제』, 서울 : 교육아카데미, 2001, p.18.

5) 김익균 외, 『아동복지론』, 서울 : 대학출판사, 2001, p.255.

득층의 취업모 자녀가 주된 대상이었다. 그렇기 때문에 주간에 자녀를 맡긴다는 의미가 강하였으며, 요보호 아동을 위한 복지사업에 포함 되었다.

우리나라 아동복지법 시행령 중 개정령안(1989) 제2조 제14호에 따르면, 보육시설이란 “보호자가 근로, 기타 질병으로 인하여 아동을 보육하기 어려운 경우에 보호자의 위탁을 받아 아동을 보육하는 것을 목적으로 하는 시설로서 보건 복지부령이 정하는 규모이상의 시설을 말한다.”라고 명시되어 있다.

또한 과거에는 아동복지사업의 하나인 보육시설이 부모의 노동시간동안 음식, 안식처 등과 같은 보호를 제공함으로써 부모의 역할을 보완하는 것으로 사회, 경제적 지위가 낮은 가정을 그 대상으로 하는 반면에, 유치원은 훈련받은 전문교사가 취학 전 유아에게 제한된 시간동안 교육적인 서비스를 제공하는 것으로 교육이 주목적이며 중류계층을 그 대상으로 하는 식으로 인식하는 경향이 있었다. 그러나 유아교육은 사회구조의 변화에 따라 그 성격이 점차 변화하여 1960년 헤드스타트 프로그램(Head Start Program)<sup>6)</sup>이 등장한 이후에는 종래 보육과 교육의 양분적 구별과 편견이 없어지고 있다. 현재는 교육프로그램과 보육프로그램간의 구분을 만들 필요가 없으며, 실질적인 목적에서 보육과 유아교육 프로그램은 동격으로 보고 있다.<sup>7)</sup> 즉, 요보호 아동에 대한 양육(육아)적 성격이 강한 종전의 child care적 개념이 아니다. 이제는 일반가정의 아동들 까

---

6) 1965년에 미국에서 시작된 이 프로그램은 연방정부의 지원을 받아 저소득층 유아를 대상으로 유치원부터 주로 초등학교 3학년까지를 연결하는 프로그램으로서 유아교육의 장기계획이나 초등학교와의 연계성을 강조하면서 다양한 유아교육과정이 개발되었으며 교육, 부모참여, 건강진단, 사회봉사, 영양, 교사와 부모들을 위한 진로교육 등으로 구성된 헤드스타트 프로그램은 유아교육 발전에 많은 공헌을 하였다.

7) 성영혜·김연진, 『아동복지』, 서울 : 동문사, 1997, pp.241-242.

지도 보육교사의 보호와 교육적인 상호작용을 통하여 인성교육과 전인교육을 지향하고 발달단계의 욕구와 기대에 맞도록 짜여진 교육내용에 의해 보호(care)와 교육(education)을 통합한 edu-care의 개념으로 접근하고 있다.<sup>8)</sup>

또한 과거 보육에 대한 인식은 저소득층을 대상으로 해서 제공되어지는 사회적 서비스로 그 책임 소재가 공공기관 또는 국가에만 있는 것으로 여겼으나 현재에 이르러서 보육의 관점은 바뀌어 저소득층뿐만 아니라 필요로 하는 모든 사회계층을 그 대상으로 하며 공공기관 또는 국가뿐만 아니라 부모에게도 책임이 뒤따르는 것으로 부모는 자신들이 제공받는 서비스의 대가를 지불해야 함과 동시에 더 바람직한 쪽으로 보육시설을 선택하고, 보육서비스에 깊이 관여할 수 있는 방향으로 변화하고 있다.

## 2. 보육사업의 발달

우리나라의 보육사업은 1921년 서울에서 태화기독교사회관이 탁아 프로그램을 개발함으로써 시작되었다.<sup>9)</sup> 그 후 일부기관에서 탁아소를 설치·운영하고 복지관 프로그램의 하나로 실시하는 등 극히 일부에서 탁아사업을 실시하였으나 이는 극빈자녀에 대한 임시 구호적 성격을 벗어나지 못하였다.

그러던 중 1961년 아동복지법이 제정·공포됨으로서 탁아사업은 종래의 구빈 사업적 성격을 벗어나 아동의 복리를 증진시키기 위한 사업으로 그 성격이 변화·발전되어<sup>10)</sup> “보호자가 근로 또는 질병으로 인하여 양육

---

8) 김명희, 앞의 책, p.18.

9) 김정자, 「한국탁아사업의 정책과 방향」, 『한국사회복지학』 통권 제17호, 한국사회복지학회, 1991, p.20.

하여야 할 아동을 보호할 능력이 없을 경우에 보호자의 위탁을 받아 그 아동을 입소시켜 보호함을 목적으로 하는 시설”을 탁아소로 규정하였고 정부의 지도, 감독을 받도록 하였다.<sup>11)</sup>

이후 1982년부터 1987년까지를 새마을유아원 시기라고 할 수 있는데<sup>12)</sup> 정부는 1982년 1월 25일 유아교육의 문제점과 보완대책에 관한 대통령의 지시에 따라 유아교육진흥계획이 수립되고 같은 해 「유아교육진흥법」이 제정됨에 따라 우리나라 보육사업은 큰 변화를 겪었다.<sup>13)</sup>

이때 새마을유아원에 대한 운영관리는 내무부가, 장학지도 및 교재개발은 문교부가, 보건위생 및 아동복지 업무는 보건사회부가 각각 담당하였다. 이로서 우리나라에서는 공인된 탁아시설이 없어지고 유치원과 새마을유아원만이 유아교육기관으로 존재하게 되었다.<sup>14)</sup>

하지만 여성의 사회참여 증가 및 가족구조의 핵가족화에 따라 보육수요가 급격히 증가하자 기존 새마을유아원의 보육기능이 미흡하고 보육시설이 절대 부족하여 취업여성의 자녀 양육 문제가 큰 사회적 문제로 등장하게 되었다.

이에 따라 1987년 12월 노동부에서는 「남녀 고용 평등법」에 의한 직장 탁아 제도를 도입하였고 1989년 9월 보건복지부에서는 아동복지법에 의한 보육사업을 실시하였으나, 영유아 보육에 관련된 사업이 여러 부처에서 제각기 독자적으로 관리·운영됨으로서 정부재정의 비효율적 투자

---

10) 보건복지부 아동보건복지과, 「2002 보육사업안내」, 서울 : 보건복지부, 2002, p.9.

11) 김정희, 「영유아 보육시설 보육교사의 근무조건에 관한 연구」, 중앙대학교 석사학위 논문, 1992, p.7.

12) 유가효 외, 「보육학 개론」, 서울 : 동문사, 1997, p.50.

13) 김정화, 「유아교육진흥법 제정과정에 관한 연구」, 서울대학교 석사학위 논문. 1987, p.26.

14) 전숙자, 「탁아시설의 확대와 육아휴직제의 활용」, 여성연구 통권 제25호, 한국여성개발원, 1989, p.55.

는 물론 영유아에 대한 체계적이고 효율적인 보육을 실시하는데 어려움을 겪게 되었다.

이에 여성단체 등의 보육에 관한 독립된 입법 요청에 따라 국회에서는 보육사업의 통합일원화를 내용으로 한 『영유아보육법』을 의원 입법으로 추진하였고, 공청회·토론회 등 각계각층의 폭넓은 여론 수렴 과정을 거쳐 1991년 1월 『영유아보육법』을 제정·공포한 후, 1991년 8월 시행령 및 시행규칙을 제정·시행함으로써 보육사업 주관부처를 보건복지부로 일원화하고 종전의 단순 “탁아사업”에서 보호와 교육을 통합한 “보육사업”으로 확대·발전하게 되었다.<sup>15)</sup>

보건복지부에서는 그동안 10차례의 법령개정을 통하여 늘어나는 보육 수요를 충당하고, 보육서비스의 질을 향상시켜왔으며, 관련법령 개정을 통하여 보육사업의 활성화를 기하고 있다.

### 3 . 보육시설의 필요성 및 기능

영유아들은 사랑과 이해를 받을 권리와 적절한 영양과 의학적 치료를 받을 권리, 보호받고 교육받을 권리를 갖는다.<sup>16)</sup>

그러나 급변하는 현대사회는 산업사회에서 정보화 사회로 변화하면서 의식변화와 함께 여성들의 학력이 높아지고 가정이 핵가족화 되면서 기혼여성의 취업은 증가하고 있으며 따라서 육아를 담당하던 어머니들의 사회진출로 어머니의 육아기능을 대신할 기관으로서 보육시설의 필요성이 증대되고 있다.

또한 최근 들어 급증하는 이혼가정의 증가도 보육시설의 필요성을 잘 설명해주고 있다. 특히 이혼으로 인한 결손 가정의 자녀들은 어머니가

---

15) 보건복지부 아동보건복지과, 앞의 책, p.9.

16) 김명희, 앞의 책, p.20.

자녀들과 생활을 하기 위하여 사회활동을 해야 하므로 그 필요성이 더욱 절실하다.

또한 현대사회의 핵가족화도 보육시설의 필요성을 잘 말해주는데 우리나라 전통가족 형태에서 조부모나 형제·자매, 그 외의 친척들이 육아를 도와주던 풍습이 지금은 불가능하기 때문이다.

여기에 더 할 수 있는 것은 아버지들의 자녀양육에 대한 협조 부족이다. 전통사회에 비해 아버지의 자녀 양육에의 참여가 높아지긴 했으나 아직까지도 육아는 여성의 몫으로 여겨지고 있는 사회적 분위기도 보육시설의 필요성을 강조한다.

700명의 아버지들 중에서 가장 협조적인 아버지의 경우라도 약 60%가 가사의 책임을 나누어야 한다고 응답했으나 27%만이 청소를 한다고 했으며, 29%만이 세탁기를 이용한 빨래를 한다고 응답했다.<sup>17)</sup>

즉 가사분담에는 어느 정도 참여한다고 할지라도 육아는 여성의 몫으로 생각하는 것이 일반적이다.

마지막으로 종전의 전통사회에서는 부모가 자녀의 양육을 위해 자신의 희생을 감수하였으나 현대사회에서는 자신의 생활과 사회활동에도 비중을 두므로 보육시설의 필요성이 더욱 절실하다.

통계청에서 발표하는 각종자료와 1997. 9 한국보건사회연구원이 발표한 「지역별 보육 수요와 정책방안」 보고서 및 한국행동과학 연구소의 보육수요 조사를 토대로 보육대상 아동을 추계하여 보면, 2002년 현재 취업모의 0-5세 아동은 2,366천명이며, 이 중 가정에서 양육이 가능한 아동을 제외한 실제 보육을 필요로 하는 아동은 1,334천여 명에 이르고 있다.<sup>18)</sup>

---

17) 성영혜·김연진, 앞의 책, p.347.

18) 보건복지부 아동보건복지과, 앞의 책, p.7.

<표 2-1 > 보육대상아동 추계

구 분	대 상 아 동		
	200년	2001년	2002년
0 - 5세 아동 <sup>°</sup>	4,274	4,250	4,217
취업모의 0 - 5세 아동 <sup>°°</sup>	1,933	1,940	2,366
보육대상아동 <sup>°°°</sup>	1,090	1,094	1,334

<sup>°</sup> 통계청 장래인구 추계(통계청, 1996, 12)

<sup>°°</sup> 25 - 39세 여성 경제활동 참가율('00년 53.4%, '01년 53.9%, '02년 56.1%)

<sup>°°°</sup> 한국행동과학연구소의 보육요구비율 56.4% 적용

또한 정부에서는 늘어나는 보육수요에 능동적으로 대응하고 아동의 건전한 육성과 맞벌이 가정의 경제적 사회적 활동 지원을 도모하기 위하여 1991년부터 사회복지분야의 주요정책사업으로 보육사업을 추진하고 있다.

보육시설 및 보육아동 현황을 보면, 1990년 말 1,919개 보육시설에서 48천명의 아동을 보육하고 있었으나 2001년 6월말 현재 19,611개소의 보육시설에서 713천명의 아동이 보육 받고 있는 것을 알 수 있다.

<표 2-2> 보육시설 및 보육아동 현황<sup>19)</sup>

(단위 : 개소, 명)

구 분		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001.6
합 계	시설수	6,975	9,085	12,098	13,315	17,605	18,766	19,276	19,611
	아동수	219,308	293,747	403,001	456,664	556,957	640,915	686,000	712,524
국·공립 보육시설	시설수	983	1,029	1,079	10,960	1,258	1,300	1,295	1,301
	아동수	70,937	78,831	85,121	86,560	91,260	99,866	99,666	101,724
민 간 보육시설	시설수	3,091	4,125	6,037	6,809	9,622	10,558	11,304	11,508
	아동수	119,968	170,412	255,844	301,977	400,906	420,140	510,567	529,552
직 장 보육시설	시설수	37	87	117	132	184	207	204	201
	아동수	976	2,388	3,596	4,251	5,823	7,278	7,807	7,821
가 정 보육시설	시설수	2,864	3,844	4,865	5,278	6,541	6,703	6,473	6,601
	아동수	27,427	42,116	58,440	63,867	58,968	67,294	67,960	73,427

한 편 김익균·정원주(2001)는 사회복지 측면에서 보육사업은 크게 다 음과 같은 기능을 수행하는 것으로 정의 하였다.

첫째, 사회발전이나 경제 개발 때문에 나타나는 부정적인 요소들에 대

19) 보건복지부 아동보건복지과, 앞의 책, p.8.

처하는 예방적 기능을 갖는다. 즉, 아동에게 지육(智育),체육, 덕육(德育)이 결비된 보다 나은 인격 형성을 위해 심신발달에 위협을 주는 경제적, 사회적, 심리적, 기타 환경적인 장애로부터 보호하고 그들의 건전한 발육을 위하여 모든 가능한 시설과 기회를 제공한다.

둘째, 낮 동안 보호자가 가정에서 아동을 양육할 수 없거나, 아동이 장애를 가지고 있을 때, 혹은 가정환경에 결함이 있을 때, 혹은 거주지역의 환경이 아동의 건강한 성장에 부적절한 요인을 가지고 있을 때에 가정을 대신하여 보호하는 기능을 수행함으로써 아동복지의 증진을 촉진한다.

보호의 내용은 가정에서 제공되는 기본적인 안정감, 위험물로부터의 보호, 건강관리, 영양관리, 적당한 성장기회의 제공 등이며, 이는 보육시설 종사자와의 따뜻한 인간관계에서 행하여지고, 육체적인 보호뿐만 아니라 정서적, 사회적 발달에 중추적인 역할을 하게 된다.

셋째, 아동복지의 보편주의 이념에 따라 의도적이며, 조직적으로 아동의 지적, 정신적, 신체적 발달을 촉진시켜줄 수 있는 바람직한 경험이나 활동이 포함된 교육적 프로그램의 제공을 통하여 아동조기교육 효과를 도모한다.

넷째, 부모의 역할 수행에 어려움이 있는 가정에 대해 자녀교육, 일반 교양, 육아상담 서비스와 지역사회 자원의 적절한 활용방법을 제공해 줌으로서 부모의 기능회복 촉진과 아동의 원만한 성장을 도모하여 가정 복지를 증진 시킨다.

다섯째, 정상아동 뿐만 아니라 정서, 심신, 행동장애 등 특수한 문제를 지닌 아동들에게도 그들의 욕구에 맞는 다양하고 개별적인 프로그램을 지원하고 개발함으로써 결핍환경의 아동을 위한 보상적 조기교육 기능 및 특수문제 아동의 건전한 신체적, 정서적, 성장 발달을 돕는 좋은 집단 경험의 장으로서 서비스 기능을 담당한다.

여섯째, 아동을 매개로 하여 지역주민들이 협동할 수 있는 장으로 보육시설을 개방하여 지역사회 주민의 조직력을 강화하고 나아가 지역사회의 경제적, 사회적 발달을 위한 모든 사업추진을 원활하게 함으로서 복지 증진을, 도모할 수 있다.

#### 4. 보육시설의 질적 기준

보육서비스의 질은 여러 학자들이 영역을 나누어 평가하고 있다. 이것을 크게 구조적 변인과 통합적 변인으로 나눌 수 있는데 구조적 변인은 King과 Mackinnon(1998)에 의한 것이고, 통합적 변인은 Head Start Program에 의해 물리적·심리적·사회적 환경, 건강·안전 영역, 교육내용으로 나누어진다.<sup>20)</sup> 여기서 구조적 변인으로 보육시설의 질을 평가할 경우에는 인적 물적인 환경과 특히 교육을 강조하고 있으며, 통합적인 변인으로 평가할 때는 인적 물적인 환경보다 사회적 서비스와 부모참여의 기능을 중요시하는 것이 차이점이다.

그러나 구조적 변인이나 통합적 변인 중 어느 하나만으로 보육서비스의 질을 평가하는 것은 바람직하지 못하다.

이 두 가지 변인의 내용을 살펴보면 구조적 변인에는 반별규모, 시설규모, 아동 대 교사의 비율, 보육교사 연수, 물리적 공간, 반별구성, 원장의 교육과 경험, 교육내용 등이 포함되고 통합적 변인에는 교육서비스, 건강 서비스, 사회적 서비스, 부모 참여 등이 포함된다. 하지만 이 두 변인에도 공통점이 있는데 그것은 바로 건강과 안전, 영양과 음식, 교육이다. 그렇기 때문에 이 두 가지 변인을 모두 고려하는 것이 보육서비스의 질을 평가하는데 보다 바람직할 것이다.

---

20) 도미향, 「보육서비스가 기혼여성의 취업 및 가족복지감에 미친 영향」, 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문, 1999, p.14.

영유아는 제 발달 영역에서 일정한 발달 단계와 과정을 거쳐 성장을 보이고 있으므로 보육프로그램에서도 여러 가지 보호에 관련된 물리적인 환경과 함께 각 연령에 맞는 교육적인 프로그램을 필요로 하고 있다. 교육·사회·영양·건강·서비스 등 포괄적인 형태의 프로그램으로 발달적 탁아 또는 질적 탁아라고 불리는 종합적인 프로그램으로 발전하고 있다.<sup>21)</sup> 그러므로 보육서비스는 어머니의 부재시간 동안 단순히 아동을 보호해 주는 차원이 아니라 유아기의 성장과 발달을 도모하는 역할을 맡고 있는 것이다.

보육시설의 질적 기준을 구성하는 구성요소의 질이 높을수록 영유아의 발달이 촉진될 수 있고, 이는 보육만족도를 증가시킬 수 있으므로 보육시설의 질이 고려된다. 따라서 보육시설을 이용하는 부모들은 보육시설의 질적 기준에 대한 부모의 요구가 보육시설의 운영에 반영되기를 희망하고 있다.

특히, 보육시설의 질에 대한 관심의 고조로 보육시설의 질적 기준에 대한 연구는 증가했으나, 현재 이용하는 보육시설의 질과 보육 만족도가 파악된 상태에서 보육시설의 질적 기준에 대한 중요성 인식정도를 살펴본 연구는 드물다고 할 수 있다. 결과적으로 보육시설의 질적 기준에 대한 부모의 요구가 잘 반영된 보육시설에 자녀를 맡길 때 부모의 보육 만족도는 증가 할 것이며, 이는 가정복지 증진에도 기여할 것이다.

보육시설의 질적 수준은 유아발달에 중요한 영향을 미치며, 질적 수준이 낮은 경우 영유아 발달에 해를 미칠 수도 있다.

---

21) 이기숙, 『유아교육과정』, 서울 : 교문사, 1984, p.97.

## 5. 보육시설의 평가

### 1) 보육시설 평가의 필요성

보육사업의 진정한 발전을 위해서는 보육시설의 확충과 함께 그에 따른 질적 내실화 방안이 함께 모색되어야 하며, 보육의 전문성을 향상 시켜 질 높은 보육서비스를 제공하도록 유도하는 일이 매우 중요하다. 미국에서도 최근 질적인 보육의 내용에 관심을 두고 있다.

최근 들어 우리나라에서도 보육시설의 질적 향상을 위한 노력이 경주되고 있기는 하나, 우리나라 보육시설의 질적인 수준은 아직 미흡하다. 보육시설의 질적인 수준을 향상시키기 위한 방법 중의 하나는 보육프로그램에 대한 총체적인 평가를 통해 그 개선방안을 모색해 나가는 것이라는 데에는 재론의 여지가 없다.<sup>22)</sup>

즉 보육 프로그램을 평가함으로써 유아의 발달 상황에 대한 자료를 얻을 수 있음은 물론 유아, 부모, 교직원의 요구를 파악할 수 있으며, 교육과정의 목표와 내용, 부모와의 효율적인 의사소통, 지역사회와의 관계변화를 위한 기초 자료를 얻을 수 있다.

### 2) 보육시설 평가의 목적

보육시설의 주요 활동은 영유아를 위한 적절한 환경과 전문적인 보육서비스를 제공하는 보육사업을 시행함으로써, 영유아의 건전한 육성과 보호자의 경제적·사회적 활동의 지원을 통하여 가정복지를 증진시키는 것이라고 볼 수 있다.<sup>23)</sup>

한국 보건사회연구원이 실시한 ‘보육시설 평가 기준 및 평가체계 개발’ 연구에서는 보육시설의 평가는 궁극적으로 보육되는 어린이, 보육시설

---

22) 유가호 외, 앞의 책, p.260.

23) 위의 책, p. 260.

및 지역사회에 대하여 해당 보육시설이 적절한 기능과 역할을 하고 있는지를 파악하는 작업이라고 제시하였다.<sup>24)</sup>

보육시설을 평가함으로써 나타나는 긍정적 효과들은 다음과 같다. 첫째, 보육시설에 위탁되는 영유아에게는 양질의 보육서비스를 받을 수 있는 계기가 된다. 또한 보육시설의 평가는 또래집단과의 상호작용과 긍정적인 경험을 통하여 가치 있고 건강한 사회성원으로 성장할 수 있는 여건의 개선에 도움을 준다.

둘째, 보육시설에 대하여는 실시하고 있는 보육프로그램과 보육여건에 대하여 스스로 평가하고, 또 이를 개선해 나감으로서 아동과 부모, 그리고 보육교사의 요구에 가장 잘 적응하는 양질의 보육서비스를 제공해 줄 수 있다.

셋째, 지역사회에 대한 효과로써 보육시설의 제반 서비스가 보육아동이 만족한 발달과 성장을 이루는데 기여하는지를 판단하는 것으로 보고, 보육사업의 운영의 효율성 제고, 보육사업의 자율성 신장, 보육사업의 전문성 제고, 보육시설간의 협동성 진작, 보육시설의 재정지원 확충을 평가의 주요목적으로 제안하기도 한다.<sup>25)</sup>

### 3) 보육시설 평가의 영역

유아교육 평가 관련 주요 선행 연구 및 자료에서 제시하고 있는 평가의 영역, 그리고 보육시설에 대한 평가 척도 등을 중심으로 보육시설의 평가 영역을 추출해 보면 다음과 같다.

먼저 Harms와 Clifford(1980)는 '유아교육 환경 평정척도'를 연구·개

---

24) 정기원·오미영·안현애, 『보육시설 평가 기준 및 평가체계 개발』, 서울: 한국 보건사회연구원, 1995, p.73.

25) 김현용, 『보육시설 종합 평가모형 개발과 운용 방안』, 서울: 보육정보 96년 3/4월 통권9호, 1994, p.92.

발 하였으며 여기에서는 물리적 공간, 학습자료, 유아 발달을 촉진시키기 위한 학습 환경, 일과 계획, 지도감독, 교직원, 부모, 지역사회 등을 주요 평가 영역으로 제시하고 있다.

미국의 유아교육협회(NAEYC)에서는 '질 높은 유아교육 프로그램의 준거'로서 10개영역과 84개 기준을 제시 하였다. 이는 개별 유치원 및 보육시설의 질적 수준 향상 및 평가를 목적으로 하는 것인데, 10개 영역은 교사와 유아간의 상호작용, 교육과정, 교사와 부모의 상호작용, 교사의 자격 및 자질 향상, 운영관리, 교직원 편제, 물리적 환경, 건강 및 안전, 영양 및 급식, 평가로 제시되어있다.

한국보건사회연구원의 정기원 등(1995)은 보육시설의 질을 보다 합리적으로 평가하기 위하여 '보육시설 평가 기준 및 평가체계'에 보육의 질을 결정하는 주요 요인인 상호작용의 통제에 강조점을 두었으며, 단순히 법적 규제에서 평가되기 어렵다고 판단되는 물리적 환경 부분을 평가 영역으로 포함하였다. 또한 우리나라 보육시설의 물리적 환경 면에서도 매우 열악한 준거들(예: 보육실 면적, 교사 대 아동비율 등)을 포함하였다.

이들이 제시한 평가 영역은 물리적 환경, 운영 및 종사자 관리, 보육 프로그램, 상호작용, 부모만족도이다.

이상의 여러 평가 기준 및 평가 척도에서 보듯이, 공통적으로 포함되어 있는 영역은 물리적 환경, 교육과정, 상호작용, 건강, 안전, 영양, 운영관리, 교직원, 가정 및 지역사회와의 관계임을 알 수 있다.

이들 각 영역의 평가 체계상의 의미와 주요 내용은 다음과 같다.<sup>26)</sup>

### ① 물리적 환경

영유아기는 다른 어떤 시기보다도 교육환경에 의해 크게 영향을 받는

---

26) 유가효 외, 앞의 책, pp. 262-264.

다. 특히 오랜 시간 보육시설에서 지내므로 물리적 환경은 보육서비스의 가장 기본적인 질이라고 평가 할 수 있겠다.

#### ② 보육과정

보육과정은 영유아에게 제공되는 총체적 경험이라고 할 수 있겠는데, 영유아의 성장 발달에 도움을 주며, 전인적인 인간형성에 도움을 주는 모든 종류의 교수·학습경험이라고 할 수 있겠다.

#### ③ 상호작용

보육과정을 효율적으로 진행하고 보육의 효과를 높이기 위해서는 교사-영유아간의 상호작용이 중요하다. 하루일과를 통해 이루어지는 교사와 유아간의 상호작용 방법이나 정도가 영유아에게 미치는 영향은 매우 크다.

#### ④ 건강 및 안전

영유아를 위한 보육시설에서는 교육뿐만 아니라 보호적 기능도 중요하다. 또한 영유아기는 가정 및 기타 성인들에 의한 도움을 많이 필요로 하는 시기이다. 이러한 보호나 보육의 측면에서 볼 때 영유아의 심신의 건강을 유지하고 안전한 환경을 제공하는 일은 본질적인 것이다. 또한 영유아기의 영양은 이 시기의 정상적인 발육을 위해 특히 중요하며, 평생에 걸친 식습관에 영향을 미친다. 따라서 보육시설에서는 아동에게 안전하고 건강한 환경을 제공해야 하며, 적절한 영양을 공급하고, 바람직한 식습관 교육을 실시해야 한다.

#### ⑤ 교직원

보육시설 교직원의 자격과 경력 정도는 교원의 자질을 객관적으로 판단하는 기준으로 보육시설의 질적 수준을 결정짓는 중요한 요인이 된다.

## ⑥ 운영관리

설정된 교육 목표를 달성하기 위해서는 조직적인 운영관리 활동이 있어야 한다. 이러한 운영관리 활동은 보육시설의 모든 운영 체제 속에 포함되는 변이들을 통합적으로 기능화 하여 적절하게 적용시킴으로서 보육시설의 질을 결정짓는다.

## ⑦ 가정 및 지역사회와의 관계

보다 효율적인 보육을 위해서는 가정 및 지역사회의 요소를 기관 운영에 개입시켜 상호연계 및 조화를 이루는 것이 필요하다. 특히 초기 경험은 영유아 발달에 큰 영향을 미치므로 부모가 자녀교육 및 영유아 발달에 대해 보다 바람직한 가치관과 태도를 형성하는 것이 필요하다. 이를 위해 보육시설에서는 가정과의 효율적인 관계유지를 위하여 부모와의 긴밀한 의사소통을 해야 하며, 지역사회의 자원에 친숙하고 이를 적절히 이용할 수 있어야 한다.

## 제2절 보육시설의 서비스 요인

영유아는 제 발달 영역에서 일정한 발달 단계와 과정을 거쳐 성장을 하므로 보육프로그램에서도 여러 가지 보호에 관련된 물리적인 환경과 함께 각 연령에 맞는 교육적인 프로그램을 필요로 하고 있다. 교육·사회·영양·건강·서비스 등 포괄적이 형태의 프로그램으로 발달적 탁아 또는 질적 탁아라고 불리는 종합적인 프로그램으로 발전하고 있으므로 보육서비스는 단순히 아동을 보호해 주는 것에 그치는 것이 아니라 영유아의 성장과 발달을 촉진시키는 기능을 하는 것이다.<sup>27)</sup>

보육서비스의 질적 기준을 구성하는 요소의 질이 높을수록 영유아의 발

---

27 보건복지부 아동복지과, 앞의 책, pp. 320-325.

달이 촉진 될 수 있고, 그렇게 함으로서 보육만족도를 증가 시킬 수 있으므로 보육시설의 질이 고려되어야 한다.

앞에서도 말했듯이 보육시설의 질적 수준은 영유아 발달에 중요한 영향을 끼치며, 질적 수준이 낮은 경우 영유아의 발달에 해를 끼칠 수도 있다.

Hillard(1985)는 질적인 유아교육을 위한 환경으로서 첫째, 정의적이며 정신적인 유아의 요구를 만족시킬 수 있는 곳이고 둘째, 새로운 경험을 제공할 수 있는 충분한 기회를 주어 유아가 발견을 고양할 수 있는 곳이고 셋째, 가정과 학교의 연계성이 강조되는 곳이며 넷째, 교사와 영유아와의 인간적 접촉이 이루어지는 곳이라고 하였다.

또 Caldwell(1984)은 전문적이면서 질적으로 우수한 보육시설은 유아를 가정에서와 같이 동등한 보호를 받을 수 있도록 하는 하나의 체계이어야 하며, 유아와 부모의 요구를 존중하고, 유아와 가족에게 포괄적이고도 만족할만한 봉사를 제공하여야 한다고 정의하였다.<sup>28)</sup>

위에서 서술했듯이 보육시설의 질을 평가하기 위해서는 보육시설의 서비스요인들이 드러나야 한다.

영유아보육법 (국회, 1991년 1월 제정·공포)에서는 보육시설을 크게 환경적 요인과 보육서비스요인으로 나누고 있다.

본 연구에서는 이를 바탕으로 하여 보육서비스의 질에 환경적 요인과 보육서비스 요인을 모두 포함하겠으나 그 구분을 보육료, 보육시간, 보육내용, 교사1인당 원아 수, 보육환경(시설, 설비, 놀이 기구 등), 교사의 질 등으로 측정하였다.

---

28 김영숙, 「어머니가 인식하는 어린이집의 보육만족도」, 충북대학교 교육대학원 석사학위 논문, 2001, pp. 17-18.

## 1. 보육료

보육료는 구립 보육시설과 민간 보육시설 사설 놀이방 등 모두 보육사업 지침에 정해진 대로 시행하며 각 기관에 따라 또 연령에 따라 금액이 다르게 산정되어있다. 보육시설은 저소득층자녀와 생활보호대상자의 자녀, 맞벌이 부부의 자녀에게 우선순위로 보육시설 입소 기회가 주어지므로 보육시설 이용자의 특성상 보육료는 보육서비스의 질에 중요한 부분으로 여겨진다. 본 연구에서는 보육시설에 자녀를 위탁하는 취업모들이 현재 시행되어지고 있는 보육료에 대하여 어느 정도 만족하는가를 측정하였다.

## 2. 보육시간 및 보육환경

### 1)보육시간

보육시설은 종일제 운영을 원칙으로 한다. 또한 공휴일을 제외하고 연중 계속 운영하여야 하며, 지역 및 시설 여건에 따라 보호자와 시설장의 협의에 의하여 공휴일에도 운영할 수 있다.

보육 기준시간은 1일 12시간을 기준으로 하며 보호자의 근로시간 등을 고려하여 조정 운영<sup>29)</sup>할 수 있으며 기준 시간 초과보육 및 휴일보육은 보호자와 시설장의 협의에 의해 실시할 수 있다.<sup>30)</sup>

위와 같은 설정은 취업모에게 비교적 편리한 운영으로 여겨진다.

본 연구에서는 선정된 보육시설들이 위와 같은 보육시간 규정을 잘 준수하고 있는지를 측정하였다.

---

29) 통상적인 근로시간 (09:00 - 18:00)을 고려하여 가능한 한 07:30 - 19:30까지 운영

30) 보건복지부, 앞의 책, p. 55.

## 2) 보육환경

보육시설의 입지조건으로는 보육수요·보건·위생·급수·안전·교통·환경 및 교통편의 등을 충분히 고려하여 쾌적한 환경의 부지가 적당하다. 또한 시설의 규모는 국·공립 보육시설의 경우 상시 영유아 11인 이상을 보육할 수 있는 시설을 갖추어야 하며 시설의 구조와 설비는 시설을 이용하는 영유아의 특성에 맞도록 하여야 한다.

시설에는 보육실, 조리실, 목욕실, 화장실, 놀이터<sup>31)</sup>, 급배수시설, 비상재해 대비시설과 사무실, 양호실, 수유실, 기타 영유아 보육에 필요한 적당한 설비를 갖추어야 하지만 영유아 보육에 지장이 없는 범위 안에서 다른 시설과 겸용할 수 있다.

위의 각 구조와 설비에 대하여는 규정된 기본 조항이 있는데 다음과 같다.

### ① 보육실

보육실은 1층에 설치하는 것을 원칙으로 하되, 불가피한 사유로 2층 이상에 설치할 경우에는 안전사고에 대비한 시설을 갖추어야 하며, 지상층의 경우에는 지하층에 해당하는 건축물의 100분의 80 이상이 지상에 노출되어 있는 때에 한하여 이를 설치할 수 있다.

또한 거실이나 포복실, 유희실을 포함하여 3세 미만의 영유아 1인당 2.64제곱미터 이상 3세 이상 영유아 1인당 1.98제곱미터 이상으로 하고 침구·놀이기구·그림책 등 기타 필요한 완구를 갖추어야 하며 환기·조명·채광·방습·방충 및 냉난방 설비 등의 적합한 시설을 갖추어야 한다.

### ② 조리실

채광 및 환기가 잘 되도록 하고 창문에는 방충망을 설치하여야 하며

---

31) 영유아 52인 이상을 보육하는 시설에 한하여 필요한 시설임.

식기를 소독하고 위생적으로 취사 및 조리할 수 있는 설비를 갖추어야 한다.

③ 목욕실

샤워 또는 세면설비를 갖추어야 한다.

④ 화장실

수세식을 원칙으로 하되 수세식이 아닌 경우에는 방수처리를 하고 소독수와 살충제를 비치하여야 하며 영유아의 보육에 지장이 없도록 필요한 변기를 설치하여야 한다.

⑤ 놀이터

영유아 1인당 2.5제곱미터 이상으로 하고 모래밭 및 놀이시설 3종 이상을 설치하여야 한다. 다만 지역적 특수성에 따라 옥내 놀이터 또는 인근 놀이터를 활용할 수도 있다.

⑥ 급배수시설

급배수시설은 상수도에 의한다. 다만, 상수도에 의할 수 없는 경우에는 우물에 의하되 주위반경 6미터 이내에는 화장실, 하수저류장 등이 없어야 하며 우물의 경우에는 지표로부터 1미터 이상의 높이로 우물을 설치하여야 하고 더러운 물, 빗물 등이 잘 처리되도록 배수설치를 하여야 한다.

⑦ 비상재해 대비시설

소화용 기구를 비치하고 비상구를 설치하며 비상재해에 대비한 시설을 갖추어야 한다. 본 연구에서는 선정된 보육시설들이 기본 조항에 준하는지를 측정하였다.

### 3. 보육내용

보육시설에서 행하여지는 프로그램은 교육부에서 관할하는 유치원 프로그램과는 다소 차이가 있으며 이것은 보육과 교육을 병행하여야 하는 보육시설의 특성상 나타나는 현상이다.

우리나라에서는 아직까지도 보육프로그램이 보호나 교육이나의 양분관계에서 논란이 되고 있기도 하다. 그러나 보육프로그램은 그 개념에 있어서나 기능에 있어서 보호와 교육으로 양분될 수 있는 것이 아니며 이들이 통합된 포괄적인 개념으로 인식되어야 한다.<sup>32)</sup>

보육프로그램의 구성은 보육프로그램의 형태에 따라 다르다. 즉, 지역별, 연령별, 시설 유형별, 시간대별, 주거형태별, 특성별로 다르게 나타날 수 있다. 또 이러한 보육프로그램은 나름대로 원칙을 가지고 있는데 성영혜 외<sup>2</sup>인(1997)은 보육프로그램 구성시의 기본이 되는 원리로 다음의 것들을 고려해야한다고 보았다.

첫째, 영유아는 보육시설에서 생활의 대부분을 지내게 되므로 기본적인 욕구의 충족과 건강하고 안전한 보호를 위한 사항을 중시하여 구성한다. 동시에 보육시설에서 영유아가 10-12시간을 보내게 되므로 영유아의 생활리듬을 고려하여 최대한 편안하고 유익한 일과를 계획한다.

둘째, 보육은 아동의 기본적인 생리욕구 충족뿐만 아니라 안전한 보호와 함께 전인적인 발달 즉, 신체 및 정서, 언어, 인지 사회성을 촉진할 수 있는 여러 교육활동이 상호 연계적으로 이루어져야 한다.

셋째, 보육대상인 2세미만의 영아 및 그 이상의 취학 전 유아의 각각의 요구를 수용하기 위하여 대별되는 발달 연령대별로 구분하여 보육프로그램을 제공한다.

---

32) 이영·김미령, 『발달적 접근방법에 의한 종일제 영·유아 프로그램』, 서울 : 양서원. 1990, p.64.

넷째, 보육시설은 보건복지부 감독 하에 있는 일종의 사회복지 시설이므로 지역사회 특성을 고려한 보육기능 및 가정복지의 실현을 도울 수 있는 제 기능을 수행할 수 있도록 그 내용을 계획한다.<sup>33)</sup>

### 1) 교육

영유아의 신체적·사회적·정서적·지적 및 언어적 발달에 기여할 수 있는 경험을 제공하고, 유능하고 존중 받는 사람으로서의 자기 존중감을 발달시킬 수 있도록 도와주어야 한다.

영유아들이 습득해야 될 발달영역에 따른 교육목표를 살펴보면 다음과 같다.<sup>34)</sup>

- ① 신체발달 영역
- ② 의사소통과 언어발달 영역
- ③ 감각, 지각 및 인지발달 영역
- ④ 사회적 상호작용
- ⑤ 정서적 안정감 및 인성발달 영역

또한 교육프로그램은 약간 구조적이고, 교사의 지시 없이도 다양하고 풍부한 환경을 탐험할 수 있도록 허용해주는 프로그램이어야 하고, 아동간의 상호작용과 자유놀이에 노력을 기울이고, 아동으로 하여금 교육활동을 자유롭게 선택할 기회를 주는 프로그램에 맞추어 운영해야 한다.<sup>35)</sup>

### 2) 영양

식품위생을 철저히 관리 하고 규칙적인 식사와 간식의 제공으로 건강한 신체발육에 충분하고 균형 있는 영양<sup>36)</sup>을 공급해 주며, 바른 식습관

---

33) 차현정, 「영·유아 보육서비스에 관한 부모의 만족도 조사 연구」, 단국대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001, p.34.

34) 보건복지부에서는 보육시설에서 보육교사가 표준교재로 활용할 수 있는 영유아 보호·교육프로그램을 개발·보급하고 있다.

35) 차현정, 앞의 논문, pp. 29-30.

을 가질 수 있도록 도와주어야 한다.

영양프로그램은 지역사회 특성, 부모들의 사회·경제적 수준, 아동들의 영양상태와 요구, 해당보육시설의 사정 등을 고려하여 그 기관의 특성과 실정에 맞도록 설정해야 한다.

보육프로그램에서 식사는 1일 1회, 간식은 최소 2회 이상을 담당해야 하므로 영양에 대한 그 기능을 소홀히 할 수 없으며,<sup>37)</sup> 영유아들의 정상적인 발달에 필요한 영양을 충분히 섭취할 수 있도록 영양사가 작성한 식단에 의하여 공급하되, 영유아 100명 미만을 보육하는 시설에는 인근 보육정보센터, 보건소 및 영양관련 전문단체 영양사의 지도를 받아 식단을 작성할 수 있다.<sup>38)</sup>

### 3) 건강

건강이란 신체적·정신적 안녕 뿐만 아니라 고통, 결핍, 질병으로부터의 해방으로 정리될 수 있다. 따라서 보육 담당자는 일반적인 영유아기의 전염병을 식별할 수 있어야 하며 또한 아동학대, 방치 등에 대해서도 민감해야 한다.

영유아의 신체적·정서적 건강을 위하여 예방적 서비스를 제공하고 현재 가지고 있는 건강 문제를 발견하여 치료하게 해줌으로서 영유아와 그 가족 및 지역사회의 건강을 증진시키도록 해야 하는데 그러기 위해서는 다음의 상황<sup>39)</sup>들에 유의한다.

- ① 놀이영역과 교육영역, 낮잠영역의 청결상태를 점검하고 유지한다.
- ② 식당과 간식그릇, 식사도구 개인물품의 청결상태를 점검 유지한다.

---

36) 김명희, 앞의 책, p.28.

37) 이성진 외, 『한국의 탁아사업 시행에 관한 기초 연구』, 서울 : 한국행동과학연구소, 1989, p.7.

38) 보건복지부 아동보건복지과, 앞의 책, p.337.

39) 김명희 앞의 책, pp. 27-28.

- ③ 젖병이나 기저귀 등 영아들의 소지품의 청결을 유지한다.
- ④ 쾌적한 실내 환경을 위해 통풍과 햇빛 등을 잘 조절할 수 있도록 한다.

또한 보육아동은 년 1회 이상 건강검진을 실시하도록 규정되어 있으며 건강검진은 인근 보건소, 건강관리협회, 대한 가족보건복지협회 및 영유아의 검진에 필요한 의료진 및 시설을 갖춘 의료기관등을 지정하여 검진받도록 해야 하며<sup>40)</sup> 건강검진에 소요되는 비용은 보호자 부담을 원칙으로 하되 신체(신장, 체중)·구강·소변검사는 반드시 검사하여야 하며 기본생활습관 지도를 통해서 영유아 아동들의 규칙적인 생활 및 바람직한 습관이 형성되도록 하는 것도 중요하다.

#### 4) 안전

보육시설의 종사자는 안전관리의 중요성을 인식하고 이를 실천하기 위하여 안전하고 쾌적한 생활공간을 제공하고, 안전한 설비 및 놀이 기구를 제공하며, 사고예방과 안전 점검에 유의하여 각종 사고 발생을 예방하며<sup>41)</sup>, 마지막으로 영유아 스스로가 자신의 안전을 보호 할 수 있는 능력과 기술을 가지도록 돕는 것도 중요하다. 특히 화재에 대비해서 도피방법을 도표화하여 각 출구에 게시하고 최소한 한달에 한번은 훈련을 하여 유아들이 기억하고 있도록 해야 한다.<sup>42)</sup>

이영(1990)은 건강 안전 영양에 관한 관리는 부모와 사전에 협의하여 원칙을 정해놓을 것을 주장하며 보육시설과 부모와의 상호이해가 있어야 한다고 하였다.<sup>43)</sup>

---

40) 전염성질환으로 밝혀지거나 의심되는 영유아는 시설로부터 격리 치료토록 조치해야 함.

41) 김명희, 앞의 책, p.29.

42) 이성진 외, 앞의 책, p.9.

43) 이영·김미령, 앞의 책, p.61.

## 5) 부모에 대한 서비스

보조자 혹은 의사결정자로서의 부모참여, 부모교육, 보육과정의 관찰 등을 통하여 부모에게 보육시설의 조직과 목표, 철학 등을 이해시켜 보육의 효과를 높이도록 하여야 한다.

유아의 환경적응, 정서적 문제, 그와 관련되는 가족에 대한 관찰 등을 위한 부모 상담 및 가정방문도 부모에 대한 중요한 사회적·심리적 서비스이다.<sup>44)</sup>

부모 참여는 보육시설의 정책을 이해하고 발전시키기 위한 방법이다. 그러므로 부모들의 편리한 시간에 프로그램에 참여하고, 가능한 시간에 언제나 자녀를 관찰 할 수 있는 기회를 제공 받아야 하며, 보육시설의 성격과 운영에 관한 결정에도 참여할 수 있어야 한다.

부모 교육과 부모 참여 및 부모 상담은 부모 자신을 자원하고 부모-자녀간의 관계를 증진 시키는 부모-보육 담당자 간의 관계를 돕는다는 의미에서 중요하다. 또한 부모교육은 집단의 사회, 경제, 문화적 조건에 따라 다를 수 있음을 고려해야 하며, 부모 교육 내용은 부모의 요구응 비롯하여 유아나 교육기관의 요구, 지역사회의 요구가 반영되어야 할 것이다.<sup>45)</sup>

## 6) 지역사회와의 교류

영유아에게 영향을 줄 수 있는 환경을 Bronfelbrenner(1979)는 4가지 체계로 구분했듯이,<sup>46)</sup> 크게 가정환경, 유아교육기관 환경, 지역사회 환

---

44) 임숙재, 「취업모 Day Care 요구에 관한 일 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문, 1984, p.41.

45) 차현정, 앞의 논문, p.33.

46) U. Bronfenbrenner, *The Ecology of Human development*, Havard Univ. Press, 1979, p.89.

경으로 나눌 수 있다. 효율적인 보육 프로그램을 실시하기 위해서는 기관 운영에 개입시켜 보육시설과 가정, 지역사회와의 상호연계 및 조화를 이루는 것이 필요하다.

또 지역사회 인사의 보육활동에의 참여, 지역사회 보육시설 활용, 보육시설의 지역사회시설 활용, 대중매체를 통한 지역사회와의 의사소통 등을 통하여 효율적인 보육프로그램의 운영과 보육시설·가정·지역사회와의 공조체제와 책임분담<sup>47)</sup>을 도모함으로써 영유아·가정·지역사회 모두의 복지에 공헌하도록 하여야 한다.

지역사회의 특수성을 고려하여 병원, 교육기관, 여성단체, 사회사업기관, 공공기관, 기업체 등과 상호 협력함으로써 건강진단, 영양교육, 질병 예방 및 퇴치교육, 주거환경 개선문제, 자원봉사활동, 수탁가 및 보육교사 수급, 가족상담, 직업 훈련 및 취업상황, 재정적 후원 등의 서비스를 제공 받을 수 있다.<sup>48)</sup>

부모 집단모임에서 자체적으로 진행하기 어려운 활동에 있어서는 공동 계획 수립, 장소대여, 강사초빙, 시청각 자료 및 기자재 제공 등 다양한 방법으로 지역사회와의 연대를 맺고 실시 할 수 있다. 이와 같이 보육시설과 지역사회와의 상호 연계는 지역사회의 보육시설에 대한 관심증대 뿐만 아니라 보육종사자들의 지역사회문제에 대한 관심 증대 및 지역사회 문제 예방 및 해결에 자원으로 기여할 수 있다.

위의 내용을 바탕으로 본 연구에서는 지역사회와의 교류와 부모에 대한 서비스 부분을 제외하고 영유아에게 직접적으로 영향을 미치는 나머지 3가지 요인을 중심으로 측정하였다.

---

47) 예) 지역 노인복지관과의 연계활동으로서 어버이날 행사 등을 추진함.

48) 차현정, 위의 논문, p.33.

#### 4. 교사의 질

교육의 성패는 교사에 의해 좌우되며, 교육의 질은 교사의 질을 넘어설 수 없다고 한다.<sup>49)</sup> 보육서비스에 있어서 중추적 역할을 하는 것은 보육교사라 할 수 있으며, 몇몇 연구에서 공통적으로 나타난 결과는, 그 프로그램의 특성이나 철학, 교수방법에 따라 프로그램의 효과가 나타났기 보다는, 그 프로그램을 실행하는 교사에 따라, 프로그램의 질이 달라진다는 것이다. 이와 같이 보육교사의 질은 중요하므로 자격의 제한을 다음과 같이 둔다.

고등학교 또는 이와 동등 이상의 학교를 졸업한 자로서 제8조 제3항의 규정에 의한 소정의 양성교육과정을 마친 자는 보육교사 2급의 자격을 소지하게 됨으로서 보육시설의 교사로서 자격이 인정되며 전문대학 또는 이와 동등이상의 학교에서 영유아보육법 제8조 제2항의 규정에 의한 학과를 전공하여 졸업한자와 보육교사 2급의 자격을 가진 자로서 영유아보육업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자로서 영유아보육법 제15조 제1항의 규정에 의한 보수교육과정을 이수한 자는 보육교사 1급의 자격을 수여하여 보육시설 교사로서 자격을 인정한다.<sup>50)51)</sup>

또 효과적이고 안전한 영유아의 보육을 위하여 2세미만의 영유아 5인당 교사1인, 5인을 초과 할 때마다 교사1인을 증원하도록 규정되어 있다. 2세의 영유아는 7인당 교사1인으로 7인을 초과할 때마다 교사1인을 증원

49) 김종철, 『교사론』, 서울 : 교육과학사, 1987, pp.31-81.

50) 보건복지부, 앞의 책, p.325

51) 외국에서 시설장 및 보육교사 1급에 해당하는 자격을 취득한 자로서 그 자격을 증명하는 서류 원본 및 한글 번역본에 대하여 재외공관장의 확인을 받은 경우에는 보건복지부장관으로부터 보육시설 종사자의 자격을 인정 받을 수 있다.

해야 하며 3세 이상 영유아는 20인당 교사1인, 20인을 초과할 때마다 교사1인을 증원하도록 되어있다. 또 이 경우 영유아 40인당 보육교사 1인은 초·중고등교육법에 의한 유치원교사 자격을 가진 자 또는 보육교사 1급의 자격을 가진 자로 하고, 40인을 초과할 때마다 1인씩 증원하도록 한다.<sup>52)</sup>

이러한 자격기준이외에도 보육교사의 역할을 수행하기 위해서는 교사의 높은 자질이 요구된다. 즉 보육교사는 전문적인 기술뿐만 아니라 인격, 애정, 경험, 열의, 사명감 등의 품성적 특성을 갖추어야 한다.<sup>53)</sup>

모든 연령의 유아교육 프로그램들이 애정적이고 반응적인 교사를 필요로 한다는 점에서는 동일하지만 3세 이하의 영아는 특히 정서적 안정감이 중요한 시기이므로 특히 따뜻한 인간 상호관계가 더욱 요구된다. 그뿐만 아니라 교사는 생에 대한 전반적인 태도가 긍정적이고, 자기 생활에 대해 대체로 만족해하며, 자신을 가치 있고 중요한 존재라고 생각하는 사람이어야 한다. 분노와 불만이 많고 우울한 성격의 소유자는 보육교사로서 적합하지 않다.

또한 보육교사로서 수행해야 하는 역할이 있는데 보육교사는 그 대상이 영유아와 부모이기 때문에 아동을 보호하고 교육할 수 있는 역할과 부모에게 서비스를 제공할 수 있는 역할, 그리고 서비스를 제공하는데 있어서 필요한 자원과의 관계를 형성하는 역할과 관계를 유지하는 역할을 수행해야 하는데 그 내용은 다음과 같이 나열해 볼 수 있겠다.<sup>54)</sup>

첫째, 환경 구성자와 유지자로서 가정을 떠나 하루일과의 대부분을 시설에서 집단으로 지내는 영유아들은 자칫 건강에 손상을 입을 수 있을

---

52) 보건복지부, 앞의 책, p.323.

53) 이석무, 『아동보육사업 경영경제론』, 서울 : 혜화당, 1994, p.32.

54) 조은진, 『3세아를 위한 프로그램, 2·3세아를 위한 종일제 프로그램』, 서울 : 한국유아교육학회, 1995, p.67.

뿐만 아니라, 이 시기 동안은 인생의 어떤 시기보다도 급격한 발달과 변화를 겪고 언어, 인지, 사회, 정서, 신체 등 모든 발달 수준과 경험의 배경이 다름을 고려하여 영유아의 건강과 행복 그리고 발달을 조장하는 환경을 마련하고 유지하는 역할을 한다.

둘째, 양육자 및 사회 정서적 발달의 지원자로서 보육시설이 시설이라는 느낌보다 건전한 가정 경험에 병행하는 방법으로 일상적으로 양육해야 한다. 영유아들은 언제나 자신들과 이야기하고 도와주고 놀아주고 좌절에 대해 관심을 보여주는 사람을 원하며, 자신의 욕구충족과 만족을 얻기 위해 전적으로 성인에게 의존하는 경향이 많다. 그러므로 보육교사는 영유아의 개개인에게 관심을 갖고 개별적 요구, 능력, 성격을 이해하려고 노력하고 유아의 요구에 민감하게 반응해주어야 한다. 이렇게 하므로 영유아는 가정에서 종일 떠나 생활하는데서 오는 불안과 긴장을 해소시키고 정서적으로 안정되며 교사와의 유대감을 형성시킬 수 있다.

셋째, 학습의 조력자로서의 역할이다. 영유아는 하루일과 전체를 통해서 그리고 모든 경험으로부터 학습한다. 이시기는 적극적이고 왕성한 호기심으로 주변세계를 탐색할 수 있다. 교사는 영유아가 지닌 학습에의 자연적 행동을 염두에 두고 언제, 어떻게 그리고 어떤 목적으로 학습을 조장할 것인가를 계획하여야 한다. 즉, 교사는 영유아의 발달 수준을 이해하고 그들의 지적 호기심을 유발하여 지루해 지거나 과잉 흥분되지 않도록 활동의 균형을 유지하는 학습의 촉진자이며 지식의 중재자로서의 역할을 하여야 한다. 이를 위해서는 영유아가 획득한 능력을 인식하고 발달의 다음 단계를 예측할 수 있어야 하며 학습을 이끌기 위해 전문적인 지식과 기술을 지니고 있어야 한다.

넷째, 관찰자 및 평가자로서 영유아의 지속적인 성장과 발달을 조장할 수 있는 경험을 조직하기 위해 교사는 예민한 관찰자와 평가자로서 역할

을 수행한다. 영유아 교사는 계획적으로 관찰하고 기록하는 것을 소홀히 하지 않도록 유의해야 한다. 매일 매일의 관찰이나 기록은 영유아의 적응능력, 또래와의 상호관계, 하루 일과를 어떻게 지내는지 알려주는 좋은 자료일 뿐 아니라 영유아의 발달을 이해하고 학습을 계획하는데 있어 중요한 자료가 된다. 특히 장시간 영유아를 보육시설에 보내야 하는 부모의 관심에 부응하고 불안을 해소시켜 줄 수 있는 유용한 자료를 제공한다.

다섯째, 부모들과의 협력적 관계 유지자로서 교사는 영유아의 부모들과 신뢰에 기초한 협조적이고 긴밀한 관계를 유지하면서 의사소통하는 역할을 수행한다. 보육교사는 부모와 영유아를 보호하고 교육하는 책임을 공유하므로 영유아의 전인적 발달을 위해 부모와 긍정적이고 생산적인 관계를 형성하고 유지해야 한다.

여섯째, 지역사회와의 협력적 관계유지자이다. 보육교사는 지역사회와의 긴밀한 유대관계를 유지하는 역할을 수행한다. 영유아 보육프로그램은 그 지역의 다양한 계층의 부모 요구에 부응하여 운영되므로 보육교사는 지역사회의 특성을 이해하고 지역사회의 특성과 요구를 반영하기 위해 노력해야 한다.

즉 보육교사는 가르치고 영유아를 안전하게 양육함을 전제로하는 교사의 역할과 더불어 위와 같은 일들을 병행함으로써 영유아들이 가정과 가장 가까운 환경에서 지낼 수 있는 조건을 형성한다고 할 수 있겠고, 더 나아가 전문적인 수준의 보육환경을 만들어간다고 할 수 있을 것이다.

### 제3절 조직몰입

#### 1. 조직몰입의 개념

##### 1) 조직몰입

조직몰입은 학자들 간에 개념과 측정방법이 매우 다양하여 현재까지 나타난 조직몰입에 대한 정의는 25가지나 된다.<sup>55)</sup>

그 중 Staw(1977)에 의하면 몰입은 태도적 몰입과 행태적 몰입으로 분류되며, 전자는 후자에 긍정적 영향을 준다고 하였다. 이 두 가지를 각각 설명하면 다음과 같다.

태도적 몰입은 종업원이 조직과의 일체감을 나타내고 조직의 구성원으로 남고 싶어 하는 정도를 나타내는 것으로서 태도적 몰입에 영향을 주는 요인으로는 개인적 특성, 직무특성, 조직설계상의 특성, 근속연수 등이 있다.

개인적 특성에는 연령, 성취의 필요성, 교육을 들 수 있다.

직무특성 요인으로는 직무조건, 사회적 교류 기회, 직무성격, 피드백 등이 있다. 조직 설계상의 요인은 분권화, 의사결정에의 참여도 등이 있으며, 근속요인으로는 조직에 대한 그룹의 태도, 조직의 믿음성, 조직 내에서 인지된 개인의 중요성, 개인의 기대치가 직무를 통해 충족된 정도 등이 있다.<sup>56)</sup>

행태적 몰입은 상당한 어려움이 없이는 조직을 빠져나올 수 없는 돌이킬 수 없는 의사 결정을 내리는 과정으로 몰입을 개념화 한 것이다.<sup>57)</sup>

---

55) 김원형, 「조직동일시, 조직몰입, 조직내재화 변인들 간의 탐색적 요인 분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구」, 한국심리학회지 「산업 및 조직」, 1993, p. 12.

56) 김재원, 「일과 직업의 세계」, 서울 : 중앙경제사, 1996, p. 206.

57) 김재원, 앞의 책, p.207.

이 행태적 몰입의 요인으로는 진입의식과 과거의사결정에서의 오류의 유도, foot-in-the door 전략 등이 있다. 진입의식은 한 번 사람이 한 조직에 진입(소속)하는 의식을 거치게 되며, 그 결과로 개인은 해당 조직에 몰입할 수밖에 없음을 나타낸다. 또한 의사결정의 오류로 한번 잘못된 의사결정을 내리게 되면, 비록 이것이 잘못된 의사결정임을 깨달았다 하더라도 이 결과는 다른 대안의 추구가 어렵고 자신감이 없어서 결국 해당 조직에 대한 몰입도를 스스로 높인다는 것이다. food-in-the door 전략은 누구든 한번 조직에 발을 디게 되면 결국 그 조직에 대한 몰입도를 높일 수 밖에 없는 과정을 나타낸다.<sup>58)</sup>

이 행태적 몰입은 종업원이 조직목표에 동의하는지 또는 이를 위해 열심히 일할 의사가 있는지에 대해서는 언급이 없고, 오직 개인이 조직에 묶여있음을 느낀다는 점만을 시사하고 있다.

이러한 태도적 및 행태적 몰입은 서로 상충된다기 보다는 귀속감의 발생경로를 이해하기 위해 동시적으로 고려되어야 할 것이다.

본 연구에서 다룰 조직몰입의 개념은 행태적 개념보다는 태도적 몰입을 바탕으로 다음과 같이 정리한다. 자신이 속해있는 조직(직장)에 대해 심리적으로 동화되어 있는 정도 즉, 연대감과 동질화를 느끼는 정도를 말한다. 간추려 말하면 개인과 조직 간의 밀도가 어느 정도인가 하는 것이다. 즉 현재의 직장이 나에게 얼마나 중요한지, 다른 사람들에 비해 나의 상대적 위치는 어느 정도인지를 평가할 수 있는 개념이다.<sup>59)</sup>

조직몰입은 개개인이 조직 목표에 대한 강한 신뢰 하에 열심히 노력하려는 의지, 그리고 조직의 성원을 유지하기 위해 강한 욕망을 가지고 있을 때 비로소 발생하는 것이다. 자멜(M,Jamel)은 조직몰입을 직무스트레스와 직무성과의 관련성을 조절하는 요소로 파악하고 있다.

---

58) 김재원, 위의 책, p.208.

59) 「직업과 직장:career」, <http://www.creatizen.com>

조직의 제 요인들은 직무스트레스를 생성하는데 중요한 역할을 하고 조직몰입의 수준이 각기 다를수록 개인이 지각하는 스트레스의 양도 다르게 나타난다. 조직적으로 몰입된 개인들은 조직에 대하여 높은 신뢰감을 가지고 있으므로 스트레스 증상인 불행이나 불운, 역경 등은 지각되지 않거나 약하게 지각된다.<sup>60)</sup>

본 연구에서는 위에서 서술했듯 태도적 몰입을 바탕으로 하되 내용을 일의 능률과 초조감 증감, 근무시간 중 조퇴·지각·결근·외출 등의 감소, 직장동료와의 친분관계 등으로 구분하였다.

## 2) 조직몰입의 유사개념

조직몰입과 유사한 개념으로는 가장 대표적인 직무관여와 조직 동일시, 충성심을 들 수 있다.

직무관여란 개인이 자신의 직무에 완전히 몰두하여 이를 심각하게 다루고 이에 대하여 높은 가치를 부여하며 높은 관심과 이해관계를 갖는 상태를 말한다. 따라서 조직 구성원이 직무에 관여될 경우 그 직무에 따라서 개인적인 분위기나 감정이 크게 좌우될 수 있다. 따라서 직무관여가 적은 사람은 직무의 성과에 따른 감정의 변화가 거의 없게 되는 것이다. Morrow와 Mcelroy(1986)의 연구에서 조직몰입과 직무관여는 특정한 작업에 관련된 것으로 정의했다.<sup>61)</sup>

조직 동일시는 초기 조직몰입 초기 학자들에 의하면 조직몰입과 동일한 개념이나 하위개념으로 취급되었다고 한다. 하지만 최근 연구에 의하면 동일시는 조직몰입과 다른 개념임을 밝혔는데, 김원형(1993)의 연구에 의하면 조직몰입과 조직 동일시의 탐색적 요인분석 결과 조직몰입이

---

60) 정수진·고종식, 『산업 및 조직 심리학』, 서울 : 삼우사, 1998, p.507.

61) 이영호, 「IT벤처기업 종업원의 조직몰입 선행요인에 관한 연구」, 호서대학교 대학원 석사학위 논문, 2000, p.12.

조직에 대한 자부심과 애착, 조직에 계속 재직하고픈 욕구와 조직을 대신해 행동하려는 의지를 나타내고 있다고 볼 수 있으며, 조직 동일시는 개인의 조직에 대한 상대적인 동일시 정도나 조직과의 공동운명체 지각으로 볼 수 있다.

이밖에도 충성심을 조직몰입의 유사개념으로 보는데 충성심이 조직몰입과는 다른 개념(민경호·강존건,1991)이라고 보는 견해도 있지만 이에 대한 설명은 명확하지 않고 조직몰입에 포함되는 하위개념으로 보는 경우가 지배적이다. 예를 들어 Mowday와 그의 동료들(1982)에 의하면 몰입은 단순한 조직에의 충성심이 아니라 조직의 성공과 번영을 돕기 위하여 개인이 가진 것을 기꺼이 주고자 하는 조직과의 능동적인 관계를 포함하는 것이라고 했다.<sup>62)</sup>

이러한 의미에서 충성심의 발휘는 조직몰입보다 협의의 의미이며 조직몰입에 포함된 의미라고 하겠다.

## 2. 조직몰입에 영향을 주는 요인

조직몰입은 자기가 조직에 대해 동일시·몰입·일체감·애착심을 나타내주는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로서 남으려는 강한 의지를 담고 있다. 이런 의미에서 조직몰입은 조직에 대한 단순한 충성심과 다르다. 또한 조직몰입은 일종의 태도라는 점에서 직무만족과 유사하지만, 직무만족은 직무나 직무의 어떤 측면에 대한 반응으로 직무환경 변화에 따라 직무만족 수준이 변화함에 비하여, 조직몰입은 조직 전체에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 개념으로 쉽게 변하지 않는다는 점에

---

62) 이영호, 앞의 책, pp.12-13.

서 차이가 있다. 조직몰입에 영향을 주는 요인들은 다음과 같다.<sup>63)</sup>

① 개인적 요인

연령이 많고 근무시간이 길수록 몰입도가 높다. 여성은 전체적으로 남성보다 몰입도가 높다. 고학력일수록 몰입도가 떨어진다.

② 직무관련 특성

직무충실화가 이룩된 직무를 맡고 있는 개인일수록 몰입도가 높다. 역할 갈등과 모호성이 적은 직무를 맡고 있는 개인들이 높은 몰입도를 보인다.

③ 구조적 특성

분권화된 조직이나 근로자 소유의 협동체에서 일하는 개인일수록 몰입도가 높다.

④ 작업경험

일련의 작업경험이 몰입도와 연관이 있음이 밝혀지고 있다. 예를 들어 조직이 개인의 복지에 관심이 있다고 느낄 때, 자기 직무가 조직에 아주 중요하다고 생각할 때, 개인들이 조직 활동에 깊이 몰입되어 있을 때, 개인의 기대가 직무를 통해 충족되고 있다고 느낄 때 조직몰입이 크다.

### 3. 조직몰입과 관련된 주요 논의사항

조직몰입과 관련된 주요 논의사항으로는 조직에의 참여에 관한 의사결정, 조직몰입을 형성하는 과정, 조직몰입도의 변동과 진전, 조직으로부터의 이탈 또는 잔류의 의사결정 등이다. 조직몰입을 이해하기 위해서는 조직은 종업원에게 무엇을 원하고 종업원들은 남아있는 대가로 조직으로부터 무엇을 요구하는지에 대한 상호교환관계를 인식하는 것이 중요하

---

63) 김재원, 앞의 책, pp. 203-204.

다.

조직은 종업원들로 하여금 어느 특정수준, 그리고 어떤 특정한 유형(질적)의 참여를 원할 것이며 반면에 종업원들은 적절한 급여, 승진기회, 동료와의 관계 등 자신의 개인적인 목표를 만족시킬 수 있다는 확신을 가지게 되기를 바랄 것이다. 따라서 조직과 구성원간의 연계성은 양측의 목표가 원활하게 성취될 수 있도록 서로가 어느 정도 화해하는 상황으로 진전하는 과정이라고 볼 수 있다.

Steers(1981)는 종업원들의 조직에의 참여가 조직과 개인 모두에게 중요시 되는 이유로서 다음을 들고 있다 64).

- ① 조직과 개인 양자는 채용과 선택의 상황에서 양자가 잘 조화될 수 있어야 한다.
- ② 높은 이직에 따른 비용이 감소된다.
- ③ 종업원의 조직몰입도의 증가 또는 결핍은 종업원의 잔류의사 그리고 기대 이상의 역할을 수행하는 등 작업성과를 이루겠다는 작업동기에 잠재적인 영향을 미친다.

또한 조직연계성의 형성, 진전과정들은 업무성과와 직무만족은 물론 조직자체에 대해서도 많은 시사점을 제공한다.

#### 4. 직장만족, 직장 몰입도

##### 1) 몰입과 직무성과

선행 연구에서 살펴보면 몰입과 직무성과간의 상관관계는 약하게 나타나고 있는데 그 이유를 보면, 성과는 성취동기수준, 역할의 명료성, 능력 등에 영향을 받기 때문인 것으로 나타난다. 조직몰입과 마찬가지로 태도

---

64) 김재원, 앞의 책, p.205.

도 실제적 직무성과에 영향을 미치는 부분은 특정 부분이기 때문에 몰입-성과간의 강한 인과 관계를 기대하기 어렵다는 것이다. 이상을 인정한다 하더라도 조직몰입은 작업에 쏟는 노력의 양에 영향을 줄 것이고, 이는 다시 실제 성과에 영향을 주리라는 것을 기대할 수 있을 것이다.

## 2) 몰입과 경력

조직몰입이 강한 사람이 회사에 남는 것이 바람직하다는 즉, 몰입과 실제 경력간에 정(正)의 상관관계를 기대할 수 있을 것이다. 그러나 이 두 변수간의 인과관계는 아직 연구되어야 할 과제이다. 즉, 몰입도가 높으면 경력이 증대되는지 또는 경력이 증대되면 몰입도가 강해지는지의 인과관계의 방향에 대한 뚜렷한 해답을 구하기는 쉽지 않다.

## 3) 몰입과 결근율

이론적으로 보면 몰입도가 높은 개인의 경우 직장에 출근하려는 동기가 높고 따라서 이들은 조직의 목표달성에 도움을 줄 것이다. 이러한 동기는 개인이 직무상 요구되는 실제 직무내용을 달가워하지 않는 경우라 할지라도 존재하기 마련이다. 예를 들어 보조간호사의 경우 직무내용이 적성에 맞지 않고 혐오스러운 부분이 있다고 느끼더라도 다른 한편으로 자신이 국민의 건강증진이라는 목표에 기여하고 있다고 느끼는 경우 등이 이에 해당한다. 반면에 종업원이 취미, 가정, 스포츠 등에 몰입되어 있는 경우, 그가 회사에 출근해야 한다는 내적인 압력을 덜 느끼게 될 것이다.

여기서 중요한 것은 몰입이 출근동기에 영향을 주는 한 요인이 될 수 있다는 점이다.

#### 4)몰입과 이직

앞에서도 서술한 것처럼 몰입도가 높은 개인은 직무수행에 좀더 많은 노력을 투입할 것이고, 이는 성과를 제고시키고 경력을 늘리며 출근율을 높일 가능성이 클 것이다. 그러나 가장 예측 가능한 형태적 결과는 개인의 몰입도의 증대는 이직률을 줄일 것이라는 점이다. 몰입도가 큰 개인은 조직에 남아 있는 것이 바람직 할 것이고, 직무의 목표와 같은 방향으로 작업을 수행할 것이므로 조직을 떠날 가능성이 적다는 것이다. 이런 점에서 볼 때 조직몰입이 이직률의 저하에 미치는 영향이 강조된다.

조직몰입은 개개인이 조직목표에 대한 강한 신뢰 및 애착과 조직을 위하여 열심히 노력하려는 의지, 그리고 조직의 성원을 유지하기 위해 강한 욕망을 가지고 있을 때 비로소 발생하는 것이다. 자멜(M.Jamel)은 조직몰입을 직무스트레스와 직무성과와의 관련성을 조절하는 요소로 파악하고 있다.

조직의 제 요인들은 직무스트레스를 생성하는데 중한 역할을 하고 조직몰입의 수준이 각기 다를수록 개인이 지각하는 스트레스의 양도 다르게 나타난다. 조직적으로 몰입된 개개인들은 조직에 대하여 높은 신뢰감을 가지고 있으므로 스트레스 증상인 불행이나 불운, 역경 등은 지각되지 않거나 약하게 지각 된다. 따라서 이들은 직무스트레스를 해결하고자 하는데 그다지 많은 시간을 필요로 하지 않으며 많은 시간을 성과 향상의 방향에 이용할 수 있게 된다. 반대로 조직 몰입의 수준이 낮은 개개인 들은 조직에 제한된 충성심만 보이고 있으며 그에 따라 직무스트레스 상황에 노출 되었을 때 이러한 충성심은 더욱 저하되고 조직에 대한 부정적 감정이 심화될 수 있다. 이것은 높은 조직몰입 수준을 가진 개인의 직무수행은 낮은 몰입수준을 가진 개인보다 직무수행에 있어 훨씬 스트

레스를 적게 인지한다는 것이다.<sup>65)</sup>

## 5. 선행연구

조직몰입에 관한 선행연구를 살펴보면 조직몰입이 낮은 개인은 직장에서의 대처능력도 낮았고 조직몰입이 높은 개인은 대처능력이 우수한 것으로 나타났다.<sup>66)</sup>

이와 같은 조직몰입은 조직문제와 관련된 개인과 조직의 상호작용을 분석함에 있어서 개발된 구성개념으로 직무스트레스, 직무만족과 함께 조직 구성원 개인이 조직에 대해 갖는 성향을 이해하고 나타내는 개념으로 다루어지고 있을 뿐 조직몰입과 대처능력 간의 실증적 연구는 거의 행해지지 않고 있다. <sup>67)</sup>

본 연구에서는 위의 선행연구를 바탕으로 자녀를 가진 기혼여성들이 자녀를 보육시설에 위탁 했을 때 취업모 자신의 직장생활에 있어서 어느 정도 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는가에 관하여 분석하였다.

---

65) 정수진·고종식, 『산업 및 조직심리학』, 서울 : 삼우사, 1998, pp.506-507.

66) 송관재 외, 『직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구』  
<http://ropkorea>.

67) 정수진·고종식, 위의 책, p.507

## 제 3 장 연구방법

### 제1절 조사대상 및 절차

본 연구는 서울시에 소재하고 있는 보육시설 중 구립 어린이집에 1명 이상의 자녀를 위탁하고 있는 취업모를 그 대상으로 하였다.

조사지역으로 서울시 노원구, 성북구, 중랑구에 있는 어린이집을 선정하였고 직접 방문하여 시설을 돌아본 후 미리 준비한 평가지에 시설의 질(시설, 설비, 환경, 놀이 시설, 청결도 등)을 체크하여 측정하고 눈으로 측정할 수 없는 몇 가지 요인들은 설문지를 통하여 측정하였다.

설문지는 선정한 어린이집을 방문하여 교사들에게 취업중인 어머니들에게 배부해 줄 것을 부탁하고 다시 교사를 통하여 회수하는 방법으로 하였다.

설문지는 노원구와 성북구, 중랑구에 위치한 구립 어린이집에 자녀를 위탁하고 있는 취업모에게만 모두 300부를 배부하였으며 232부가 회수되었다. 그중 중도에 표기를 포기하거나 정확하게 표기하지 않은 설문지는 분석이 불가능하므로 제외하고 나머지 230부만을 통계처리 하였다.

### 제 2 절 측정도구

본 연구에서 사용한 설문지는 연구자가 눈으로 측정할 수 없는 부분의 보육서비스의 질을 측정하고 보육시설을 이용하는 취업모의 조직몰입도에 관한 측정을 위하여 총 32개의 항목으로 구성하였으며 그 내용은 다음과 같다.

**<표 3-1 > 설문지 구성내용**

영역	하위영역	문항수
인적사항(취업모에 대한)		8
일반적사항	인구통계학적 변수 취업관련변수	7
보육서비스	실태 만족도	6
조직몰입도		11

또한 설문지 이외에 보육서비스의 질을 평가하기 위하여 연구자가 평가표를 만들어 선정된 어린이집을 방문하여 직접 5점 리커트 척도를 사용하여 체크하는 방법도 사용하였다. 여기에 사용된 평가표는 다음과 같다.

**<표 3-2 > 보육시설 및 설비 평가표**

평가영역	평가척도
실내외 규모	5 4 3 2 1
교실(환기, 채광, 냉·난방, 면적)	5 4 3 2 1
주방시설(설비 및 위생, 청결 유지정도)	5 4 3 2 1
화장실 설비	5 4 3 2 1
실내교구나 놀이기구 설치	5 4 3 2 1
실외놀이시설 설치	5 4 3 2 1

본 연구는 구립 보육시설을 연구대상으로 선정하였으므로 선정된 보육시설 모두 보육료와 보육시간, 교사의 질, 교사 1인당 원아 수는 보육사

업 지침에 정해진 바에 따라 잘 따르고 있는가에 대해 평가하였고 그 밖의 보육환경, 그중에서도 시설, 설비 면을 직접 <표4>보육시설 및 설비 평가표로 체크하였다.

### 제 3 절 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SAS 통계프로그램을 이용하여 전산처리하였으며 자료의 처리는 빈도분석, 상관관계분석, 아노바분석, 회귀분석 방법을 사용하였다.

① 조사대상자의 인구통계학적 특성과 보육서비스의 실태, 보육서비스에 대한 취업자들의 만족도를 파악하기 위하여 빈도수, 백분율을 산출하는 빈도분석을 하였다.

② 취업관련 변수에 따른 보육서비스질의 차이 산출하기 위하여 아노바 분석을 사용하여 여러 집단간의 평균의 차이를 알아보았다.

③ 보육서비스의 질이 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 보육서비스의 여러 변수들과 조직몰입간의 상관관계를 알아 볼 수 있는 상관관계분석을 하였다.

④ 보육서비스의 질과 조직몰입의 인과관계를 규명하기 위하여 보육서비스의 질로 구성된 독립 변수들과 종속변수인 조직몰입간의 인과관계를 회귀분석 하였다.

## 제 4 장 연구결과

### 제 1 절 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자는 구립 보육시설에 자녀를 위탁하고 있는 취업모로서 설문지에 의한 응답을 집계 한 결과 인구통계학적 특성이 다음의 <표5>와 같이 나타났다.

조사대상자의 연령층은 35세 이하가 과반수이상을 차지하였으며 평균 연령은 33세 인 것으로 나타났다.

최종학력은 대졸이 54.02%로 가장 높은 비율을 나타내었고 고졸, 대학원졸, 중졸 의 순으로 거의 대부분이 고졸 이상의 학력을 나타내었다.

월평균 소득은 평균 137만원으로 나타났다.

취업을 하게 된 동기는 가계에 경제적인 도움을 주기 위해서가 44.98%로 과반수 정도를 차지하였고 취업모가 종사하고 있는 직종은 교사와 전문직이 각각 15.86%와 18.06%로 가장 많은 것으로 나타났다.

또 취업모가 직장에 근무한 기간은 5년 이상이 35.53%로 가장 높은 비율로 대부분 장기간 취업상태를 유지함을 볼 수 있었다.

근무형태는 전일제가 66.23%로 가장 많았으나 부정기적인 근무 즉, 프리랜서나 시간제 아르바이트 형식의 근무형태도 각각 12.72%와 10.53%로 비교적 비중 있는 비율을 보였다.

일주일동안 근무시간은 평균 41-60시간 동안 근무하는 취업모가 48.67%로 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 4-1> 조사대상자의 인구통계학적 특성

변 수		집 단	% (N)
인구통계학적 변수	연령	30세 이하	29.69(68)
		31-35세	51.53(118)
	36-40세	13.97(32)	
	41세 이상	4.80(11)	
	평균	32.87(약33살)	
	최종학력	중졸	0.45(1)
고졸		40.18(90)	
대졸		54.02(121)	
대학원 졸		5.36(12)	
월평균 소득	100만원 이하	49.78(114)	
	101-200만원	41.92(96)	
	201만원 이상	8.30(19)	
평균	137.11(약137만원)		
취업관련 변수	취업동기	생계유지를 위해	13.10(30)
		자아성취를 위해	29.69(68)
		집에만 있기가 답답해서	9.61(22)
		가계에 도움을 주기 위해	44.98(103)
		기타	2.62(6)
	직종	공무원	7.49(17)
		교사	15.86(36)
		생산직	6.61(15)
		판매직	11.01(25)
		기술직	2.20(5)
서비스직		14.98(34)	
전문직		18.06(41)	
자영업		8.37(19)	
노동직		1.32(3)	
기타	14.10(32)		
근무연수	1년 미만	22.37(51)	
	1년 이상-3년 미만	27.63(63)	
	3년 이상-5년 미만	14.47(33)	
	5년 이상	35.53(81)	
근무형태	부정기적인 근무	12.72(29)	
	시간제	10.53(24)	
	3교대제	2.63(6)	
	전일제	66.23(151)	
	격일제	1.32(3)	
	기타	6.58(15)	
근무시간	20시간 이하	16.37(37)	
	21-40시간	26.55(60)	
	41-60시간	48.67(110)	
	61-80시간	7.08(16)	
	기타	1.33(3)	
합계		100.0(230)	

## 제 2 절 보육서비스의 실태

취업모의 자녀 중 보육시설에 위탁되는 자녀의 수는 평균 1명으로 보육시설을 이용할 수 있는 연령의 형제가 있는 경우를 가만하여 설문한 결과 아래의<표6>과 같이 파악되었다.

**<표 4-2 > 보육서비스 실태(1)**

변 수		집 단	%(N)
보육시설에 다니는 자녀수		1명	68.86(157)
		2명	31.14(71)
		평균	1.31(약 1명)
보육시설에 다니는 자녀연령	첫째 아이	0-2세	23.84(41)
		3-4세	41.86(72)
		5이상	34.30(59)
		평균	3.80(약 4세)
	둘째 아이	0-2세	33.90(40)
		3-4세	36.44(43)
		5이상	25.66(35)
		평균	3.50(약 4세)
	셋째 아이	0-2세	0.0(0)
		3-4세	28.43(2)
		5이상	71.43(5)
		평균	5.14(약 5세)
보육시설에서 보내는 평균시간	첫째 아이	5시간 이하	8.19(14)
		6-10시간	83.63(143)
		11시간 이상	8.19(14)
		평균	8.24(약 8시간)
	둘째 아이	5시간 이하	8.62(10)
		6-10시간	84.48(98)
		11시간 이상	6.90(8)
		평균	8.37(약 8시간)
	셋째 아이	5시간 이하	0.0(0)
		6-10시간	71.43(5)
		11시간 이상	28.57(2)
		평균	9.14(약 9시간)
<b>합계</b>			<b>100.0(230)</b>

위의 표에서 살펴본 바와 같이 보육시설을 이용하는 자녀의 연령대는 영아거나 취학직전의 유아보다는 평균 4 - 5세의 유아가 가장 많았다.

또한 보육시설을 이용하면서 타 교육기관을 병행하는 경우도 있었는데 이런 경우 예체능관련 학원<sup>68)</sup>이 가장 많았으며 보육시설과 타 교육기관을 병행하는 이유는 '예체능교육의 부가적인 학습을 위하여'라는 답변이 59.76%로 가장 많았다. 보육시설에 자녀를 위탁한 기간은 평균 1년 3개월에서 1년 10개월 정도로 대체로 꾸준히 위탁하는 경향이 보이는 것을 아래의 표에서 알 수 있다.

<표 4-3 > 보육서비스 실태(2)

변 수	집 단	%(N)
병행하는 교육기관	예·체능 학원	19.33(6)
	영어학원	2.69(5)
	컴퓨터학원	0.54(1)
	기타	9.33(10)
	보내지 않음	75.33(75)
보육시설과 교육기관을 병행하는 이유	보육시설의 교육내용부실	17.07(14)
	시간을 때우기 위해서	12.50(1)
	보육시설에만 있으면 지루해 하므로	21.95(18)
	예체능 교육을 위해서	59.76(49)
보육시설 이용 기간	1년 이하	40.0(42)
	1년1개월 - 2년	25.66(34)
	2년1개월 이상	31.0(31)
보육시설에 자녀를 위탁하는 이유	취업을 위해서	56.89(128)
	보육료가 저렴해서	9.33(21)
	자녀의 사회성 향상을 위하여	18.22(41)
	식사와 간식이 해결되므로	1.33(3)
	유치원과정을 교육받게 하려고	14.22(32)
합계		100.0(230)

68) 미술학원 또는 피아노학원과 체육관(태권도학원)으로 무용학원은 기타교육기관으로 분류하였다.

또한 취업모가 자녀를 보육시설에 위탁하는 가장 큰 이유는 취업을 위해서 라고 응답한 취업모가 56.89%로 과반수이상의 높은 비율을 차지하였다.

### 제 3 절 보육서비스에 대한 취업모의 만족도

취업모들이 현재 자녀를 위탁하는 보육시설에 대하여 어느 정도 만족하고 있는가 하는 문제가 조직몰입에 크게 영향을 미칠 것으로 보고 보육서비스에 대한 만족도를 측정하기 위하여 5점 리커트 척도를 사용하여 매우 만족스러운 경우 5점, 매우 불만족스러운 경우 1점으로 측정하도록 하였는데 이에 관하여 <표8>과 같은 조사결과가 나타났다.

시설과 설비 등 환경에 대한 만족도는 상·중·하 로 나누어 볼 때 평균 3.87로 이중 상 집단이 72.49%로 가장 높은 비율을 보였고 중 집단이 26.20%, 하 집단이 1.31%인 것으로 나타났다. 보육료에 대한 만족도는 평균 3.80으로 이중 상 집단이 63.27%, 중 집단이 29.65%, 하 집단이 7.08%인 것으로 나타났으며, 수업내용에 대한 만족도는 평균 3.64로 상 집단은 63.60%, 중 집단은 32.89%, 하 집단은 3.51%로 나타났다. 보육시간에 대한 만족도는 평균 3.60으로 상 집단 71.63%, 중 집단 14.85%, 하 집단 13.54%로 나타났으며, 중식과 간식식단에 대한 만족도는 평균 3.76으로 나타났다. 또 보육시설의 거리에 관한 질문에서는 10분 이내의 거리에 있는 보육시설을 이용하는 취업모가 56.83%로 가장 많았으며 이것으로 취업모들이 거리가 가까운 보육시설을 선호하는 것을 알 수 있었다.

이것으로 취업모들은 대체로 현재 이용하고 있는 보육시설의 서비스에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

**<표 4-4 > 보육서비스의 질에 대한 만족도**

변 수	집 단	%(N)
보육시설의 시설과 설비,환경의 만족도	상	72.49(166)
	중	26.20(60)
	하	1.31(3)
	평균	3.87
보육료에 대한 만족도	상	63.27(143)
	중	29.65(67)
	하	7.08(16)
	평균	3.80
보육시설과의 거리	10분 이하	56.83(129)
	11-20분	28.63(65)
	21-30분	11.89(27)
	31분 이상	2.64(6)
보육시설 수업내용의 만족도	상	63.60(145)
	중	32.89(75)
	하	3.51(8)
	평균	3.64
보육시간의 만족도	상	71.62(164)
	중	14.85(34)
	하	13.54(31)
	평균	3.60
보육시설에서 공급되는 중식과 간식의 식단의 만족도	상	68.12(156)
	중	27.95(64)
	하	3.93(9)
	평균	3.76
합계		100.0(230)

취업관련 변수에 따른 보육서비스 질의 차이(표9 참조)를 살펴보면 보육서비스는 근무형태( $P < .05$ )에 따라 차이를 보이고 있다. 즉, 부정기적인 근무, 격일제 근무, 기타 근무형태의 집단과 3교대로 근무하는 집단이 보육서비스의 질에 만족하는 정도에 차이가 있음을 볼 수 있는데 분석하여 보면 부정기적인 근무 집단, 격일제 근무 집단, 그 외의 기타 근무 형태의 집단 보다는 3교대로 근무하는 집단이 보육서비스에 대해 덜 만족하는 것으로 나타났다. 이것은 근무형태의 특성에 따른 보육시설 이용시간에 대한 아쉬움이 가장 큰 이유인 것으로 사료된다.

<표 4-5> 취업관련 변수에 따른 보육서비스 질의 차이

변수	집 단	보육서비스 질	
		M	D <sup>a)</sup>
취업 동 기	생계유지를 위해	2.98	
	자아성취를 위해	3.04	
	무료함을 없애기 위해	3.02	
	가계에 도움을 주기위해	2.99	
	기타	3.11	
	F비	0.60	
직 종	공무원, 교사	3.05	
	생산노동, 기술직	2.92	
	판매, 서비스직	3.00	
	전문직	3.04	
	자영업	2.96	
	기타	30.6	
	F비	0.91	
근 무 연 수	1년 미만	3.01	
	1년 이상-3년미만	2.98	
	3년 이상-5년 미만	2.97	
	5년 이상	3.05	
	F비	0.94	
근 무 형 태	부정적으로 근무	3.06	A
	시간제	2.98	AB
	3교대제	2.75	B
	전일제	3.01	AB
	격일제	3.22	A
	기타	3.06	A
	F비	1.65*	
근 무 시 간	20시간이하	3.02	
	21-40시간	3.01	
	41-60시간	3.02	
	61-80시간	3.0	
	기타	2.88	
	F비	0.18	

\*P<.05 \*\*P<.01 \*\*\*P<.001

<sup>a)</sup>D: Duncan's Multiple Range Test

또 보육서비스의 질과 조직몰입간의 상관관계를 살펴보면 아래의 <표 10>과 같이 시설과 설비환경에 대한 만족도, 보육료에 대한 만족도, 수업내용에 대한 만족도, 보육시간에 대한 만족도, 중식과 간식의 식단에 대한 만족도는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 4-6 > 보육서비스의 질과 조직몰입과의 상관관계

변수	조직몰입
시설과 설비환경에 대한 만족도	0.2432***
보육료에 대한 만족도	0.1895**
보육시설과의 거리	0.0533
보육시설의 수업내용에 대한 만족도	0.3029***
보육시간에 대한 만족도	0.3423***
중식과 간식의 식단에 대한 만족도	0.2584***

\*P<.05 \*\*P<.01 \*\*\*P<.001

보육서비스와 조직몰입의 인과관계를 살펴보면, 보육시설의 수업내용에 대한 만족도와 보육시간에 대한 만족도가 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 영향력의 크기를 보면 보육시간에 대한 만족도( $\beta=.2713$ ), 수업내용에 대한 만족도 ( $\beta=.1483$ )의 순으로 나타났다. 즉 보육시간에 대한 만족도가 높을수록 수업 내용에 대한 만족도가 높을수록, 그리고 수업내용에 대한 만족도가 높을수록 조직몰입의 정도가 높은 것으로 나타났다 <표11>에서 그 관계를 쉽게 살펴볼 수 있다.

<표 4-7 > 보육서비스와 조직몰입의 인과관계

종속변수 독립 변수	조직몰입
	B(β)
시설과 설비환경에 대한 만족도	0.0844(0.1175)
보육료에 대한 만족도	0.0524(0.0379)
보육시설과의 거리	0.0348(0.0553)
보육시설의 수업내용에 대한 만족도	0.1073(0.1483)*
보육시간에 대한 만족도	0.1289(0.2713)***
중식과 간식의 식단에 대한 만족도	0.0860(0.1241)
R <sup>2</sup> 상수	.2273 1.8838

\*P<.05 \*\*P<.01 \*\*\*P<.001

## 제 4 절 연구결과의 논의

조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴 본 결과 취업모의 평균 연령은 33세였으며 월평균 소득은 137만원으로 나타났고 취업을 하게 된 가장 큰 동기로는 가계에 경제적 도움을 주기 위한 것으로 나타났다. 또 직장에서 근무한 경력은 5년 이상이 가장 높은 비율을 나타냈고, 근무형태는 전일제 형태가 가장 많았으며 일주일간의 근무시간은 대략 41-60시간 정도인 것을 알 수 있었다.

또한 보육시설에 위탁하는 자녀의 수는 평균 1명으로 그이상의 자녀를 위탁하는 경우도 있음을 알 수 있었다. 보육시설에 위탁되어지는 자녀의 연령대는 평균적으로 4-5세가 가장 많았으며 보육시설을 이용하면서 예체능교육의 부가적인 학습을 위하여 타 교육기관(주로 예체능 교육기관)을 병행하는 경우도 있었다. 취업모가 자녀를 보육시설에 위탁한 기간은 평균 1년3개월에서 1년10개월 정도로 대체적으로 꾸준한 이용률을 보였으며 자녀를 보육시설에 위탁하는 가장 큰 이유는 취업유지를 위한 것으로 나타났다.

취업모들이 현재 이용하고 있는 보육시설의 서비스요인에 대하여 어느 정도 만족하고 있는가에 대한 조사에서는 대체적으로 만족하는 경향을 보였으나 취업관련 변수에 따른 보육서비스의 질에 대한 만족도 조사에서는 3교대 근무 집단이 전일제 근무, 부정기적인 근무, 격일제 근무, 그 외의 기타 근무 형태의 집단에 비해 덜 만족하는 것으로 나타났는데 이것은 3교대 근무 집단은 야간 근무가 불가피 하므로 24시간 보육 또는 직장 내 보육에 대한 필요성을 느끼기 때문인 것으로 생각된다.

또 보육서비스의 질과 조직몰입간의 상관관계 분석에서는 시설과 설비 등 환경에 대한 만족도, 보육료, 수업내용, 보육시간, 중식과 간식의 식단

등에 대한 만족도 즉, 보육서비스에 대한 만족도는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 보육서비스와 조직몰입간의 인과관계 분석에서는 보육서비스에 대한 만족도가 높을수록 조직몰입의 정도가 높은 것으로 나타났다.

위의 내용에서처럼 보육서비스는 취업모에게 있어 자녀양육에 대한 전적인 책임을 분담하고 취업모의 심리를 안정시킴으로서 취업상태를 유지할 수 있게 하며 보육서비스의 높은 질은 취업모가 직장 내에서의 직무에 임할 때에 자신이 직접 양육할 때 보다 전문적인 환경과 교사에 의해 교육과 보육이 이루어짐을 믿고 자녀를 위탁하므로 조직몰입에 영향을 미칠 뿐만 아니라 긍정적인 방향으로 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

## 제 5 장 결론 및 제언

자녀를 가진 기혼여성도 직장 내에서 인정받는 재원이 되고 자신의 능력을 발휘할 수 있어야 한다.

이러한 기혼여성의 사회생활을 위하여 여성이 담당해야 했던 육아를 대신하는 보육시설 또한 점차 취업모의 욕구에 부응할 수 있는 수준으로 발전하여야함은 물론이다. 이러한 보육시설이 가지고 있는 여러 가지 요인들도 모두 그 질이 다른 형편이어서 각기 다른 보육서비스의 질이 취업모의 조직몰입에 있어 다르게 작용할 것으로 생각되므로 본 연구는 보육서비스의 질이 취업모의 조직몰입에 미치는 영향 대하여 연구함으로써 보육서비스의 질을 정비하고 더 나은 서비스로 발전시킬 필요가 있는가 하는 문제를 제시하고자 이루어졌다.

따라서 보육서비스의 질이 취업모의 조직몰입에 미치는 영향을 보육서비스의 질과 관련되는 요인인 보육료, 거주지와 보육시설과의 거리, 보육환경, 교사의 질, 수업내용, 보육시간, 식생활, 교사1인당 원아 수의 8개 독립변인과 조직몰입이라는 종속변인으로 하여 검증하였다. 독립변인 중 6개 요인은 설문지를 통하여 나머지 2개 요인은 평가지를 통하여 검증하였고 본 연구에서 검증된 결과를 바탕으로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 보육서비스의 질과 취업모의 취업유지와의 관계와 관련해서는, 보육서비스의 질에 대한 만족도에 관한 설문조사 내용을 자녀와 직접 관련된 보육 서비스의 질과 부모와 직접 관련된 보육서비스의 질로 나누어서 생각해 볼 수 있다. 자녀와 관련된 보육 서비스의 질로서는 보육시설의 시설·설비 및 환경, 보육시설에서의 수업내용, 그리고 중식 및 간식의 수준을 들 수 있다. 한편 부모와 관련된 보육 서비스의 질로서는

보육료, 보육시설과의 거리, 그리고 보육시간을 들 수 있다. 설문 분석에 의하면, 이들 중에서 취업모들은 자녀와 관련된 서비스의 질을 더욱 중요시하는 것으로 나타났다. 즉 보육시설의 시설·설비 및 환경, 보육시설에서의 수업내용, 그리고 중식 및 간식의 수준을 주요 고려요소로 생각하고 있으며, 이 중에서도 특히 보육시설의 시설·설비 및 환경에 대한 만족도가 높은 것은 취업모가 자녀를 보육시설에 맡기는 경우 이 점을 중요시한다는 반증으로 분석된다. 반면에 보육료나 보육시설과의 거리 및 보육시간 등 부모와 관련된 요소들에서는, 자녀와 관련된 요소에 비해 불만족하는 취업모들이 상대적으로 많은 것으로 분석되고 있음에도 불구하고 계속하여 자녀들을 보육시설에 맡기고 있는 것으로 분석되고 있다. 이는 부모가 부담할 수 있는 어려움은 비교적 크게 고려하지 않는다는 것을 보여준다. 정리하면, 취업모의 취업유지를 위한 보육서비스의 질 중에서 취업모가 가장 중요시하는 것은 자신을 대신하여 자녀들을 돌보아 줄 보육시설의 설비나 환경이고, 그 다음으로 보육시설에서 제공하는 교육서비스의 내용이며, 부모와 관련된 고려요소들은 크게 고려하고 있지 않다는 것을 알 수 있다. 이러한 분석결과는 아직 발전을 꾀하는 단계인 못한 우리나라의 보육 현실을 취업모들이 인식하고 있기 때문이라고 생각된다.

둘째, 보육서비스의 질과 취업모의 조직몰입과의 상관관계에 대해서는, 보육시간에 대한 만족도가 취업모의 조직몰입에 가장 영향을 미치며, 보육시설의 수업내용에 대한 만족도와 자녀에게 제공되는 식단의 내용이 그 다음으로 조직몰입에 영향을 끼치는 것으로 분석되었다. 시설과 설비에 대한 만족도, 보육료에 대한 만족도 그리고 보육시설과의 거리는 조직몰입에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 그러나 보육시설과의 거리는 보육시간과 밀접한 관계가 있으므로, 이 역시 사실상으로는

취업모의 조직몰입에 영향을 준다고 보아야 할 것이다.

셋째, 보육서비스의 질은 취업모의 조직몰입에 있어 그 질이 높을수록 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이것은 보육서비스의 질이 취업모의 심리를 안정시키며 이에 따라 직장 내에서의 조직몰입도도 높아짐을 의미한다.

위에서 살펴본 바를 정리하면, 취업모는 자녀들을 보육시설에 맡기는 경우에 일차적으로 보육시설이나 환경 그리고 제공되는 식단 등 자녀와 직접 관련되는 동시에 기본적인 서비스의 질을 중시하지만, 정작 취업모 자신의 조직생활에서의 조직몰입을 위해서는 보육시간(보육시설까지의 거리 포함)이 가장 중요한 요소라는 것이 알 수 있었다. 이는 취업모가 자기실현 또는 생계유지 등을 위해 자녀들을 보육시설에 맡기기는 하지만, 현실적으로는 이것이 취업모의 조직 몰입에 부정적으로 작용할 개연성이 크다는 것을 의미한다.

따라서 우리나라의 보육정책이 단순한 영유아의 수용 또는 탁아 중심의 초기적인 단계를 넘어서서, 자녀들에게 우수한 교육 서비스를 제공할 뿐만 아니라 부모와 관련된 서비스의 향상을 추구할 때, 사회 복지적 차원 및 국민 경제적 차원에서 한 걸음 진보된 아동복지 정책과 경제 정책을 펼칠 수 있을 것이며 또 한 가지 이 연구를 진행하는 과정에서 부각된 24시간 보육시설과 직장 내 보육시설의 필요성에 대한 취업모의 요구도 간과해서는 안 될 것이다.

# 참 고 문 헌

## 1. 서적

- 김명희, 『영유아 보육의 이론과 실제』, 서울: 교육아카데미, 2001.
- 김영모, 『아동보육 욕구와 보육프로그램 평가』, 한국복지정책연구소  
부설 출판부, 1998.
- 김원형, “조직동일시, 조직몰입, 조직내재화 변인들 간의 탐색적  
요인 분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구”, 『산업 및 조  
직』 6권, 한국심리학회지, 1993.
- 김익균외, 『아동복지론』, 서울: 대학 출판사, 2001.
- 김익균·정원주 공저, 『보육학 개론』, 서울: 대학출판사, 2000.
- 김익균, 『보육행정론』, 서울: 양서원, 2001.
- 김정자, “한국탁아사업의 정책과 방향”, 『한국사회복지학회』  
통권 제17호, 한국사회복지학회, 1991.
- 김재원, 『일과직업의 세계』, 서울: 중앙경제사, 1996.
- 보건복지부 아동보건복지과, 『2002 보육사업안내』, 보건복지부, 2002.
- 성영혜·김연진, 『아동복지』, 서울: 동문사, 1997.
- 유가호 외, 『보육학 개론』, 서울: 동문사, 1997.
- 이기숙, 『한국 유아교육기관의 질적 분석기준 개발에 관한 연구』, 한국  
문화연구원 논총.
- 이석무, 『아동보육사업 경영경제론』, 서울: 혜화당, 1994.
- 이성진 외, 『한국의 탁아사업 시행에 관한 기초연구』, 한국 행동과학  
연구소, 1989
- 이소희 외, 『현대가족복지론』, 서울: 양서원, 2001

- 이연섭 외, 『유아교육개론』, 서울: 정민사, 1999
- 이영·김미령, 『발달적 접근방법에 의한 종일제 영유아 프로그램』,  
서울: 양서원, 1990
- 이은화 외, 『유아를 위한 복지의 이론과 실제』, 서울: 창지사, 1997
- 전숙자, “탁아시설의 확대와 육아휴직제의 활용”, 『여성연구』 통권  
제25호, 한국여성개발원, 1989
- 정수진·고종식 공저, 『산업 및 조직 심리학』, 서울: 삼우사, 1998
- 주정일 외, 『아동복지학』, 서울: 교문사, 2001

## 2. 논문

- 구미진, “보육시설 지역사회서비스에 대한 보육교사·학부모의 요구  
조사”, 동덕여자대학교 여성개발대학원 석사학위논문, 2000
- 김귀남, “보육시설 종사자의 직무만족도 영향요인 분석”, 목원대학교  
산업정보대학원 석사학위논문, 2000
- 김영숙, “어머니가 인식하는 어린이집의 보육만족도”, 충북대학교 교육  
대학원 석사학위 논문, 2001
- 김옥렬, “보육의 전문성을 위한 보육프로그램에 관한 연구”, 중앙대학  
교 사회개발대학원 석사학위 논문, 2001
- 김정화, “유아교육진흥법 제정 과정에 관한 연구”, 서울대학교 석사학위  
논문, 1987
- 김정희, “영유아 보육시설 보육교사의 근무조건에 관한 연구”, 중앙대학  
교 석사학위논문, 1992
- 도미향, “보육서비스가 기혼여성의 취업 및 가족복지감에 미친 영향”,  
숙명여자대학교 대학원 박사학위논문, 1999

- 문윤희, “어린이집 운영에 대한 어머니의 인식 및 요구수준 분석 연구”, 인하대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001
- 배영주, “보육시설 이용자의 선택요인에 관한 연구”, 국민대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000
- 백승숙, “영아보육시설 유형에 따른 부모들의 만족도에 따른 연구”, 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문, 2000
- 신덕순, “보육사업의 질적 수준 제고를 위한 韓·日 비교연구”, 국민대학교 행정대학원 석사학위논문, 1998
- 유정림, “취업모를 위한 보육서비스 향상 방안”, 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 2001
- 윤성필, “사회복지 전문요원의 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인”, 동신대 사회개발대학원 석사학위 논문, 2001
- 이경선, “보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구”, 성균관대학교 대학원 석사학위논문, 2001
- 이소영, “한국의 영유아 보육사업 개선방안에 관한 연구”, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000
- 이영호, “IT벤처기업 종업원의 조직몰입 선행요인에 관한 연구”, 호서대학교 대학원 석사학위논문, 2001
- 정대훈, “조직지원에 대한 인식과 조직몰입 및 조직시민행동의 관계에 관한 연구”, 서울대학교 대학원 석사학위 논문, 2001
- 차현정, “영·유아 보육서비스에 관한 부모의 만족도 조사 연구”, 단국대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001
- 천은석, “보육시설 유형별 아동의 사회·정서적 발달 정도에 대한 비교 연구”, 세종대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000

최영희, “맞벌이 부부의 보육서비스 수요와 이에 따른 보육서비스 개선  
방향에 관한 연구”, 단국대학교 행정대학원 석사학위논문,  
2000

### 3. 외국 문헌

Cataldo, D. Z. "Infant and Toddler Programs" *A Guide to Very Early  
Childhood Education*. New York: Addison-Wesley, 1983.

Day, D. E. *Early Childhood Education: A Human Ecological Approach*.  
Glenview, Illinois: Scott, Foresman & Co, 1983.

Decker, C. & Decker, J. *Planning and Administering Early  
Childhood Programs*. London: Merrill, 1984.

Kadushin, A. *Child Welfare Services*. New York: Macmillan, 1980.

Bronfenbrenner, U. *The Ecology of Human Development*.  
Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1979.

### 4. 인터넷 자료

『직업과 직장:career』, <http://www.creatizen.com>

『직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구』,  
<http://jopkorea.hihome.com>

『직무만족과 직무 몰입』, <http://www.daelim.ac.kr>

『조직활성화』, <http://www.hrzine.co.kr>

## 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 보육서비스의 질이 취업모의 조직몰입에 미치는 영향을 알아보는 연구를 위한 것입니다.

귀하께서 무기명으로 응답해주시는 내용은 연구이외의 다른 목적으로는 절대로 사용되지 않습니다. 모든 내용은 컴퓨터를 이용한 통계로 처리되오니 .정확하게 응답해 주시고, 취업모의 더욱 적극적인 사회참여와 더불어 보육시설을 취업모의 자녀양육에 부족함 없는 보육서비스로 발전시키기 위한 연구이오니 힘드시더라도 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 직접 기입해 주시기를 부탁드립니다. 바쁘신 중에도 질문에 응해주심을 감사드립니다.

한성대학교 행정대학원 복지행정학과

사회복지전공 석사과정

차 성 아 드림

H.P. : 016 - 543 - 5916

현재 취업 중이신 어머니님 중 구립 어린이집에 자녀를 보내고 계신 어머니님만 설문지 답해주시기 바랍니다.

♠ 각 문항별로 적절한 곳에 V표하거나 ( )안에 내용을 기입해 주시기 바랍니다

< 인적사항에 관한 질문입니다. >

1. 취업을 하게 된 동기는?

- ① 생계유지를 위해서
- ② 자아성취를 위해서
- ③ 집에만 있기가 답해서
- ④ 가계에 도움을 주려고
- ⑤ 기타 ( )

2. 귀하가 종사하고 있는 직종은?

- ① 공무원    ② 교사    ③ 생산직    ④ 판매직    ⑤ 기술직
- ⑥ 서비스직    ⑦ 전문직    ⑧ 자영업    ⑨ 노동직
- ⑩ 기타 ( )

3. 귀하의 근무 연수는?

- ① 1년 미만    ② 1이상 - 3년미만
- ③ 3년이상 - 5년미만    ④ 5년이상

4. 귀하의 근무형태는?

- ① 일거리가 있을 때만 부정기적으로 근무
- ② 시간제    ③ 3교대    ④ 전일제    ⑤ 격일제
- ⑥ 기타 ( )

5. 귀하의 근무시간은? (1주일동안의 근무시간)

- ① 20시간 이하 ② 21 - 40시간 ③ 41-60시간  
④ 61-80시간 ⑤ 기타 ( )

< 일반적 사항에 관한 질문입니다. >

1. 현재 보육시설에 다니고 있는 자녀의 수는?

- 1명( ) 2명( ) 3명( ) 3명 이상( )

2. 현재 보육시설에 다니고 있는 자녀의 연령은?

- 첫째 아이 (만 세) 둘째 아이 (만 세)  
셋째 아이 (만 세) 그 외 (만 세)

3. 자녀가 하루동안 보육시설에서 보내는 평균 시간은?

- 첫째 아이 ( 시간) 둘째 아이 ( 시간)  
셋째 아이 ( 시간) 그 외 ( 시간)

4. 자녀를 보육시설에 보내면서 병행하는 교육기관은?

① 첫째 아이

- 피아노 학원 ( ) 미술학원 ( ) 태권도 학원 ( ) 영어 학원 ( )  
컴퓨터 학원 ( ) 기타 ( ) 보내지 않는다.( )

② 둘째 아이

- 피아노 학원 ( ) 미술학원 ( ) 태권도 학원 ( ) 영어 학원 ( )  
컴퓨터 학원 ( ) 기타 ( ) 보내지 않는다.( )

③ 셋째 아이

피아노 학원 ( ) 미술학원 ( ) 태권도 학원 ( ) 영어 학원 ( )

컴퓨터 학원 ( ) 기타 ( ) 보내지 않는다.( )

5. 보육시설과 다른 교육기관을 병행하는 이유는?

① 보육시설의 교육내용이 부실해서 ( )

② 시간을 때우기 위해 ( )

③ 보육시설에만 있으면 지루해 하므로 ( )

④ 기타 ( )

6. 자녀가 보육시설에 다닌 기간은? (동일한 시설이 아니어도 됨)

첫째 아이 ( 년 개월 정도)

둘째 아이 ( 년 개월 정도)

셋째 아이 ( 년 개월 정도)

7. 현재의 보육시설에 자녀를 보내는 이유를 중요한 순서대로 번호 매겨

주십시오.( 가장 중요한 이유가 ①입니다.)

취업을 위해서 ( ) 보육료가 저렴해서 ( )

자녀의 사회성 향상을 위해 ( ) 식사와 간식이 해결되므로 ( )

유치원 교육과정을 교육받게 하려고 ( )

< 보육서비스의 질에 관한 문항입니다. >

1. 현재 이용하고 계신 보육시설의 시설과 설비, 환경 등에 대한 생각은?

① 매우 만족한다. ② 만족한다. ③ 보통이다.

④ 만족하지 못하는 편이다. ⑤ 불만족스럽다.

2. 현재 지출하고 계신 보육료에 대한 생각은?  
 ① 저렴하다 ② 그런대로 괜찮다. ③ 보통이다  
 ④ 비싼 편인 것 같다 ⑤ 너무 비싸다.
3. 집과 보육시설과의 거리는 어떻습니까?  
 (보육시설 차량 이용시간도 포함)  
 ① 10분 미만 ② 10-20분 소요  
 ③ 20-30분 소요 ④ 30분 이상
4. 보육시설에서 이루어지는 수업내용에 만족하십니까?  
 ① 매우 만족한다. ② 만족한다. ③ 보통이다.  
 ④ 약간 불만족스럽다. ⑤ 매우 불만족스럽다.
5. 보육시설의 보육시간에 대한 생각은?  
 ① 매우 만족한다. ② 만족한다. ③ 보통이다.  
 ④ 약간 불만족스럽다. ⑤ 연장되어야 한다고 생각한다.
6. 현재 자녀에게 공급되는 중식과 간식의 식단에 만족하십니까?  
 ① 매우 만족한다. ② 만족한다. ③ 보통이다.  
 ④ 약간 불만이다. ⑤ 매우 불만이다.

< 직장생활에 미치는 영향에 관한 질문입니다. >

♣ 보육시설에 자녀를 맡긴 이후의 느낌에 해당하는 곳에 V표 해주십시오.

측 정 내 용	매 우 그 렇 다	그 렇 다	보 통 이 다	그 렇 지 않 다	매 우 그 렇 지 않 다
1. 이전(친, 인척이나 이웃에 맡겼을 때, 혼자 또는 형제끼리만 집에 방치해두었을때)보다 일에 집중 할 수 있다.					
2. 직장생활에 대한 부담(그만두거나 옮기려는 생각)이 줄었다.					
3. 이전보다 일을 처리하는 속도가 빨라졌다.					
4. 출근시간에 지각하는 일이 줄었다.					
5. 근무 중 자녀가 아프거나 사고를 당하여 조퇴하거나 외출, 결근하는 일이 줄었다.					
6. 학습지도(한글지도, 숫자지도 등)를 직접 해주지 못하는데 대한 부담이 줄었다.					
7. 낮 시간동안 자녀의 안전에 대한 초조감이 줄었다.					
8. 자녀의 중식 및 간식 등에 대한 걱정이 줄었다.					
9. 자녀를 직접 데리고 야외로 나가거나 놀아주지 못하는데 대한 미안함이 보육시설의 견학, 소풍 등으로 위로를 얻는다.					
10. 여유가 생겨 직장동료와의 관계가 좋아졌다.					
11. 나는 또래의 다른 사람보다 직장에서 성공한 편이다.					



# ABSTRACT

## A Study on the Effects of the Childcare Service Quality on Working Mothers' Job Engagement

Cha, Seong A

Major in Social Welfare

Dept. of Welfare Administration

The Graduate School of Public Administration

Hansung University

Since late 1980's, the married women's economic activities have increased in Korea. Accordingly, the government has continued to establish or expand the childcare facilities. In the past, the childcare facilities were intended to take care of the children whose parents could not care about them due to work or disease. Then, the childcare facilities were perceived as social service for lower income families. Now, the childcare facilities cover the children from every walk of life, and therefore, charge the cost for their services. On the other hand, parents demand for better quality childcare services.

In Korea, the first childcare service was the nursing program operated by Taehwa Christian Society Center in 1921. Far later in

1961, the so-called 'Children's Welfare Code' was enacted and since then, the philanthropic nursing services began to change into children's welfare programs. In 1982, the 'Pre-school Children's Education Promotion Code' was promulgated and thereunder, various nursing facilities were integrated into Semaul (new community) childcare centers. Nevertheless, as the demands for childcare services increased remarkably, the childcare facilities fell short still. Later in 1987, the 'Sexual Equality Code' was enacted and thereby, the workplace childcare system was launched, and two years later in 1989, the 'Children's Welfare Code' was announced and thereby, the childcare services expanded. In 1991, the 'Younger Childcare Code' was promulgated and thereby, all the childcare programs began to be administered by the Ministry of Health and Welfare, while a legal ground was laid to develop the existing nursing programs into the childcare programs.

There are various criteria for assessing the childcare service levels. The general criteria are childcare fee, childcare hours, childcare environment (room, kitchen and play facilities), educational programs conducive to children's physical, social, emotional, intellectual and linguistic development, balanced nutrition, healthcare, services for working mothers, teachers' quality, number of children per teacher, and so on.

With such a background for childcare service in mind, this study was aimed at analyzing the correlation between quality of childcare services and mothers' engagement in job life. To this end, a questionnaire survey was conducted. Here, engagement in job life connotes attitude towards job or psychological assimilation into job.

For the questionnaire survey, working mothers whose children were entrusted with the children's houses in three wards in the northern Seoul were sampled. The results of this survey can be summarized as follows;

First, among the service qualities, the working mothers regarded the childcare facilities or environment as most important, followed by the contents of the childcare programs. They tended to regard other factors related to themselves as less important.

Second, hours of childcare affected working mothers' engagement in job most, followed by satisfaction with the contents of the childcare programs and meal menus in their order.

To Sum up, working mothers regard as important the childcare facilities or environment and meal menu, but the most important factor affecting their job engagement is hours of childcare (including the time taken to take their children to the facility). Such findings suggest that working mothers' criteria for childcare services are children-centered.

Accordingly, the childcare policy should be designed to provide the children with efficient educational services as well as excellent environment and facilities just beyond simple accommodation of the children, and at the same time, improve the services for the mothers.