碩 士 學 位 論 文
指導敎授 李 昌 遠

보육시설 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 결정요인에 관한 실증적 연구

-성북구 보육시설의 조직풍토를 중심으로-

An Empirical Study on the Determinants of Child Educare Center Teachers' Job Satisfaction

2004 年 12 月 日

한 성 대 학 교 행 정 대 학 원

사회복지학과

사회복지전공

손 성 애

碩 士 學 位 論 文
指導敎授 李 昌 遠

보육시설 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 결정요인에 관한 실증적 연구

-성북구 보육시설의 조직풍토를 중심으로-

An Empirical Study on the Determinants of Child Educare Center Teachers' Job Satisfaction

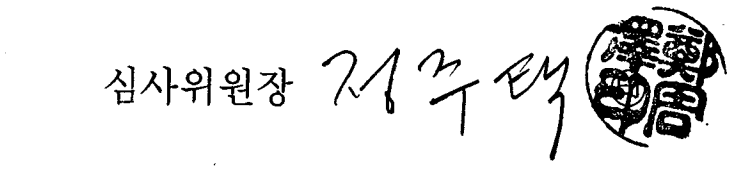
위 論文을 행정학 석사학위논문으로 提出함

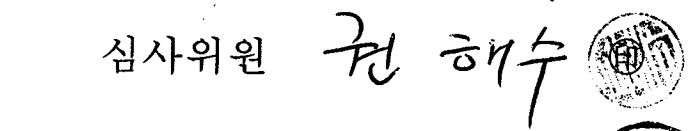
2004 年 12 月 日

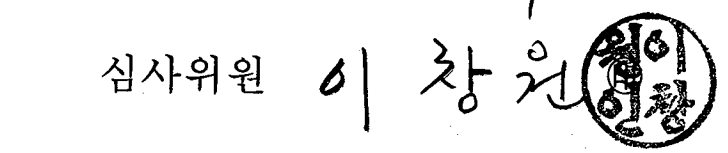
한 성 대 학 교 행 정 대 학 원
사회복지학과
사회복지전공
손 성 애

손성애의 행정학 석사학위 논문을 인정함

2004 年 12月 日

심사위원장 

심사위원 

심사위원 

목 차

제1장 서론 1

제1절 연구의 필요성 및 목적 1
제2절 연구범위 및 방법 4
1. 연구범위 4
2. 연구방법 4

제2장 보육의 이해 및 보육사업 6

제1절 보육의 개념 6
1. 보육의 일반적 개념 6
2. 보육의 실천적 개념 8
제2절 보육의 필요성 10
1. 취업모의 증가 10
2. 핵가족화 및 소가족화 10
3. 결손가정의 증가 11
4. 자녀에 대한 사회성 · 인지능력발달의 기대심리 12
5. 정책적인 변화 12
제3절 보육사업의 현황 13
1. 보육사업 현황 13
2. 자치구별 보육아동 현원 현황 20
3. 자치구별 보육시설 종사자 현황 21

제3장 직무만족과 조직풍토의 관계 및 분석틀 ...22

제1절 직무만족 22
1. 직무만족의 개념 22
2. 직무만족의 중요성 23
3. 직무만족의 결정요인.....25

제2절 조직풍토 27
1. 조직풍토의 개념 27
2. 조직풍토의 결정요인 31
3. 조직풍토의 측정방법 34
제3절 직무만족과 조직풍토와의 관계 36
제4절 분석틀 37

제4장 실증적 분석 39

제1절 연구설계 39
1. 측정변수 및 가설의 설정 39
2. 조사대상 및 설문지 작성 47
제2절 자료의 분석방법 49

제5장 결과 및 논의 50

제1절 자료의 기본적 분석 50
1. 신뢰도 분석 50
2. 일반적 특성 50
3. 직무만족의 빈도분석 55
4. 조직풍토 변수의 빈도분석 67
제2절 가설검증 및 해석 87
1. 직무만족 검증 87
2. 가설검증 92

제6장 결론 및 제언 95

참고문헌 99
ABSTRACT 103
<부록1>설문지 105
<부록2>보육시설 풍토 도구의 신뢰도 111
<부록3>직무만족도 도구의 신뢰도, 풍토영역별 신뢰도 112

表 目 次

<표2-1> 자치구별 보육아동 현원 현황 20

<표2-2> 자치구별 보육시설 종사자 현황 21

<표3-1> 직무만족의 결정요인 26

<표3-2> 조직풍토에 영향을 미치는 조직 변수 32

<표3-3> 조직풍토의 객관적 측정방법과 지각적 측정방법의 비교 35

<표4-1> 측정변수의 조작적 정의 42

<표4-2> 설문지의 구성 49

<표5-1> 신뢰도 계수 검증 50

<표5-2> 일반적 특성 51

<표5-3> 일반적 특성(귀하가 소유하고 있는 자격증 종류) 53

<표5-4> 일반적 특성(어린이집에 취업 시 우선적으로 고려하는 사항) 54

<표5-5> 바쁜상태에 있는 것에 대한 직무만족 55

<표5-6> 혼자 일할 가능성에 대한 직무만족.....55

<표5-7> 다양한 일을 수행할 가능성에 대한 직무만족.....56

<표5-8> 주목받는 사람이 될 가능성에 대한 직무만족.....56

<표5-9> 시설장이 종사자들을 관리하는 방식에 대한 직무만족..57

<표5-10> 의사결정 측변에서의 시설장의 역량에 대한 직무만족..57

<표5-11> 양심에 반하지 않고 일을 할 가능성에 대한 직무만족..58

<표5-12> 내 직무의 직업안정성에 대한 직무만족.....58

<표5-13> 다른 사람을 위해 일할 가능성에 대한 직무만족.....59

<표5-14> 내가 무엇을 하고 있는지 다른 사람에게 말할 가능성에 대한 직무만족 59

<표5-15> 내 능력 발휘를 위해 무엇인가 할 가능성에 대한 직무만족 60
<표5-16> 보육시설의 운영을 실행해 나가는 방식에 대한 직무만족 60
<표5-17> 내가 하고 있는 직무의 양과 급여에 대한 직무만족.... 61
<표5-18> 내 직무 향상을 위한 가능성에 대한 직무만족 61
<표5-19> 나의 재량권에 대한 직무만족.....62
<표5-20> 직무에 대해 내 자신의 방식을 시도할 가능성에 대한 직무만족 62
<표5-21> 근무환경에 대한 직무만족 63
<표5-22> 동료와 원만한 관계를 유지하는 방식에 대한 직무만족 63
<표5-23> 직무를 성공적으로 수행함에 대한 칭찬에 대한 직무만족 64
<표5-24> 내 직무로부터 얻는 성취감에 대한 직무만족 64
<표5-25> 직무만족도 문항별 점수 65
<표5-26> 역할의 모호성 정도.....67
<표5-27> 역할의 갈등 정도 68
<표5-28> 역할의 자율성 정도.....68
<표5-29> 직무의 다양성 정도.....69
<표5-30> 직무의 중요도 정도.....69
<표5-31> 직무의 피드백 정도.....70
<표5-32> 직무의 도전성 정도.....70
<표5-33> 직무의 억압성 정도.....71
<표5-34> 직무설계의 효과성 정도 71
<표5-35> 직무의 기준 정도 72
<표5-36> 타인과의 직무수행 기회 정도 72

<표5-37> 지원의 정도 73
<표5-38> 목표에 대한 강조성 정도.....73
<표5-39> 직무의 편리성 정도.....74
<표5-40> 상호작용의 촉진 정도 74
<표5-41> 계획 및 조정 정도 75
<표5-42> 시설장의 상호작용 정도 75
<표5-43> 시설장에 대한 확신 및 신뢰도 정도 76
<표5-44> 교사들에 대한 확신 및 신뢰도 정도 76
<표5-45> 담임교사로서의 자부심 정도 77
<표5-46> 담임교사로서의 통솔력 정도 77
<표5-47> 담임교사를 신뢰하고 협조하는 정도 78
<표5-48> 표현의 개방성 정도 78
<표5-49> 조직의 의사소통 정도 79
<표5-50> 교사간의 협조 정도.....79
<표5-51> 시설장과 갈등관계에 있는 정도 80
<표5-52> 조직구조의 모호성 정도 80
<표5-53> 조직정책의 일관성 있는 정도.....81
<표5-54> 조직정신의 정도.....81
<표5-55> 프로정신의 정도.....82
<표5-56> 계획과 효과의 정도.....82
<표5-57> 보상과정에서의 공정함과 객관성 정도 83
<표5-58> 성장과 발전의 기회 정도 83
<표5-59> 교사들의 요구와 문제점 인식 정도 84
<표5-60> 조직풍토 문항별 점수 85
<표5-61> 직무만족에 대한 다중회귀분석 결과 87
<표5-62> 대상자의 일반적 특성 및 관련특성에 따른 직무만족도
차이검증 88

<표5-63> 대상자의 일반적 특성 및 관련특성에 따른 보육시설
풍토 차이검증 90
<표5-64> 가설검증의 결과 요약 92

圖 目 次

<그림-1> 직무만족에 영향을 미치는 요인 26
<그림-2> 분석틀 37
<그림-3> 변수의 설정과 측정지표 41

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

전통적인 우리나라의 자녀양육은 웃어른을 공경하고 집안의 어른들의 경험과 지혜를 함께 살며 몸에 익히고, 듣고, 보면서 실질적인 경험의 산지식을 전수하는 순수한 양육이었지만 사회의 급격한 변화와 가족의 구성이 변화되면서 대가족의 협동 관계에서 핵가족 개인중심의 관계로 양육환경이 변화 되었다.

우리나라는 그 무엇보다도 자녀에 대한 교육열이 강한 나라이다. 그런 만큼 예부터 자녀의 교육에는 없는 것도 만들어 지원하던 전통적인 모습은 현재의 부모들도 동일하게 갖고 있다. 아니, 더 강하고 더 높은 자녀 교육의 기대로 상승하였다. 전통의 사회처럼 웃어른과 함께 살면서 배울 수 있었던 경험의 지혜도 이제는 돈을 지불하며 배워야 하는 사교육비의 지출로 인한 경제적 부담도 자녀양육에 큰 부담이 되고 있다.

급격한 시대의 변천과 과학기술의 발달 및 정보사회의 도래로 인한 가정기능의 약화는 가정에서 보호받아야 할 아동들이 가정 밖의 시설에서 보육을 받아야 할 상황으로 바뀌면서 아동보육의 문제는 어느 한 가정의 문제가 아니고 우리 사회의 문제가 된 것이다. 아동은 아동자체로서 가지는 요구와 보호받아야 할 권리가 있다.

따라서 유아는 성인들로부터 보호받을 권리와 바르게 성장할 수 있는 요구를 박탈당해서는 안된다. 가정 밖에서의 보호와 교육이 이루어지게 되면 이것을 담당해야 되는 역할자가 있어야 한다.

교사는 미성숙한 유아를 교육하고 주어진 학교환경과 사회환경 속에

서 한 사람의 유능한 사회인으로 살아가는데 필요한 능력을 가질 수 있도록 도와주는 역할을 한다.

교사의 역할은 아무나 수행할 수 있는 일반적인 것이 아니며, 한 인간의 인생에 있어 기초형성 과정에 관여하는 중요성을 고려할 때, 유아들의 다양성 및 개인차를 가치 있게 여기고 존중하며, 효율적인 업무수행을 위해 전문적인 훈련을 거쳐 전문가로서의 교사역할을 수행해야 함은 물론 끊임없는 자기 향상을 위한 노력이 요구된다.

김범준(2002)은 교육의 주체가 되는 교사들이 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위해서는 교사 개인의 능력뿐만 아니라 근무환경도 크게 작용하며 교사가 교육현장에서 발휘하는 여러 가지 직무능력은 그들의 교직관, 근무에 대한 부담감, 직무만족도 등을 포함하는 환경요인과 관계를 갖는다고 하였다. 1)

보육을 하는 주체인 교사가 만족하지 못하고서 가장 중요한 성장시기의 영·유아들을 잘 보육할 수 있는가 하는 것이다.

조직이라는 사회현상에 관심을 갖게 된 가장 중요한 이유는 대부분의 인간들이 태어나서 죽을 때까지 어떠한 형태로든 조직과 관계를 맺고 살아야만 하기 때문일 것이다.2)

조직구성원의 직무만족은 조직효율성측면에서도 중요할 뿐 아니라 만족한 구성원은 그의 신체적·정신적 건강에도 긍정적 반응이 있음이 입증되었으며 그들의 행복을 추구한다는 측면에서 조직의 사회적 책임 역할도 다한 것이다.

또한 자기직무에 만족한 사람은 항상 모범사원이 되어 그는 회사와 상사를 신임하며 회사내규와 작업규정을 잘 지켜주고 불평도 덜하고 남들과 잘 협조한다.3) 이러한 직무만족이 직장생활의 질(quality of

1) 변삼례, 『국·공립 어린이집 보육교사의 직무만족도에 관한 연구』, 한성대학교 행정대학원, 2002.

2) 이창원·최창현, 「새 조직론」, 서울: 대영문화사, 1996, p. 21.

3) 임창희, 「조직행동」, 학현사, 2004, p.135.

working life: QWL) 나아가 삶의 질(quality of life: QL)까지 높여 준다는 연구결과도 많다.[4)]

개인적 요인은 성, 나이와 같은 인구통계학적 요인, 성격, 능력 등이고, 환경적 요인은 직무조건, 조직환경, 사회·경제적인 상황들이다. 이들 간의 관계에 대한 연구에 의하면 개인적요인은 직무만족도에 영향을 미치기는 하나 직접적인 영향보다는 다른 요인과 직무만족도간의 관계를 매개로 하여 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있고 따라서 직무만족에 영향을 미치는 요인은 개인적 요인 보다는 조직과 직무의 환경에 관련된 요인이 더욱 중요하다고 할 수 있다.[5)]

현재 보육시설에 근무하는 보육교사들은 평균 10시간 이상을 근무해야 하는 조건에서 보육시설의 보육형태도 더욱 다양성을 가지고 있어 24시간 보육과 휴일보육도 해야 하는 경우 뿐 아니라 연장보육이라는 근무연장이 더욱 많아지고 있다. 또한 보육시설 인증제라는 평가까지 도입되면서 보육시설들의 경쟁도 보육교사들의 부담이 안 될 수 없는 실정이다.

따라서 본 연구는 현재 보육시설 종사자들이 근무하는 조직의 조직풍토를 중심으로 직무만족에 영향을 미치는 결정요인을 실증적으로 분석하여 보육시설이 더욱 다양한 보육서비스와 질 높은 교육을 할 수 있도록 종사자들의 근무조건과 환경을 개선할 수 있는 대안을 모색하는데 목적을 가지고 있다.

---

4) 임창희, 「조직행동」, 학현사, 2004, p.135.

5) S. E. Seashore & T. D. Taber, Job Satisfaction Indicators and Their Correates, *American Behavioral Scientist,* Vol. 18, No.3, 1975, pp. 333-368을 인용한 신정원, "사회복지조직의 풍토가 사회사업가의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구", 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1991, pp. 4-5에서 재인용.

제 2 절 연구범위 및 방법

1. 연구범위

본 연구에서 연구범위를 정함에 있어서는 첫째, 시간적 범위, 둘째, 공간적 범위 셋째, 대상적 범위로 구분하였으며, 그 구체적 범위 내용은 다음과 같다.

첫째, 시간적 범위에 있어서는 보육시설 종사자들의 근무 이동이 적은 학기 중으로 분석시기를 2004 년 10 월 ~ 11 월로 삼았다. 둘째, 공간적 범위의 설정에 있어서는 일반화(generalization)를 위해 전국의 보육시설을 대상으로 종사자들을 분석해야 하나, 자료의 구독성, 시간·공간의 제약과 지역적으로 자치행정의 차이를 감안하여 '서울특별시 성북구'만을 그 범위로 삼았다. 셋째, 대상적 범위에 있어서는 보육시설에 종사하는 모든 자들 중에서 보육에 주체인 보육교사가 근무하는 조직의 조직풍토를 중심으로 직무만족에 영향을 미치는 결정요인을 파악하였다. 대상인원은 서울특별시 성북구에 소재하는 보육시설에 근무 중인 보육교사들로서 보육시설종류는 다양성 있게 국·공립, 민간, 직장시설을 모두 포함한 보육교사 총 507명을 대상으로 하였다. 이 중 회수된 설문지 209 부 중 통계자료로 활용 가능한 199 부만을 최종 분석자료로 사용하였다.

2. 연구방법

본 연구방법에 있어서는 우선, 이론적 기초를 확립하고 연구경향을 파악하기 위하여 직무만족, 조직풍토와 관련하여 문헌연구를 통해 알아보고 이를 바탕으로 분석틀을 세우고 이에 따른 가설을 설정하여 실증

적으로 분석하고 검증하였다.

문헌분석으로는 조직풍토와 직무만족과 관련된 학위논문, 기타 잡지 및 관련 문헌 등을 참고하였다.

실증적 분석으로는 구조화된 설문지를 활용하였는데, 연구대상은 성북구 204개 보육시설 중 무작위로 115개 보육시설을 선정하였고 이 115개 시설에 근무하는 507명 중 199명이 통계적으로 활용가능하게 설문에 응답하였다. SPSS 통계 팩키지를 이용하여 통계분석을 하였고, 분석방법 및 관련된 변수와 가설 등에 대한 자세한 내용은 추후 논의하게 될 것이다.

제2장 보육의 이해와 보육사업

제 1 절 보육의 개념

1. 보육의 일반적 개념

보육(保育, educare)의 어원적 의미는 보호(保護)의 보(保:지킨다)와 교육(敎育)의 육(育:기른다)을 접목한 합성어이다. 영·유아 보육시설에서 보호(care)란 위험이나 재난 등으로부터 약한 어린이를 잘 돌보아 지켜주는 것을 말하며, 교육(education)은 E(out) + Ducare(drawing)로서 어린이의 잠재 가능성을 밖으로 이끌어 낸다는 의미는 갖고 있다.

어린이를 보호(保護)한다는 것은 영양, 건강, 안전 등을 고려하여 이들에게 충분한 영양을 공급하여 주고 신체적, 정서적으로 건강을 유지할 수 있도록 하여 스스로 자신의 안전을 보호 할 수 있는 능력을 갖도록 도와주는 것을 말하며, 교육(敎育)은 신체적, 정서적, 지적 및 언어적 발달에 기여 할 수 있는 경험을 제공하고 자아존중감을 발달시킬 수 있도록 잠재력을 개발시키는 것이라 할 수 있다(서영숙외, 2000).

즉, 보육이란 보호와 교육이 동시에 수반되는 일련의 과정이라 할 수 있으며 종래의 탁아(託兒) 개념인 단순히 어린이를 어느 장소에 맡긴다는 것을 초월하여 보호와 교육이 서로 상호작용 하면서 어린이의 전인적 발달을 위한 포괄적 프로그램으로써 보호와 교육이 통합적으로 이루어지는 것이라 할 수 있다.

혹자는 보호와 교육을 구분하여 보호와 교육의 선후(先後)를 문제 삼기도 하지만 엄밀히 말하자면 보호가 먼저이고 교육은 보호 안에서 이루어진다고 할 수 있다. 그러나 보호와 교육을 구분하는 것은 시설의

운영자나 보호자 또는 어린이들에게 무의미한 논쟁일 것이다. 왜냐하면 영·유아들에게 계획적인 교육의 가치를 요구한다면 일련의 획일적인 교육과정에 불과하며, 단순히 보호만을 강조할 경우 대리모(母)로서의 역할로 전락할 우려가 있기 때문이다. 따라서 보육의 가치는 영·유아의 무한한 잠재의식 속에서 같은 또래끼리의 만남과 반복되는 규칙적인 생활, 그리고 전문적인 보육교사의 보호와 가르침으로 상상의 나래를 펼 때 보호와 교육의 효과를 볼 수 있을 것이다.

보육시설(保育施設)은 영·유아가 평생에 걸친 인간 형성의 기초를 기르는 중요한 시기에 생활시간의 절반(12시간 보육원칙)을 보내는 곳이다. 보육시설에서 보육의 기본은 가정과 지역사회의 유대를 긴밀히 도모하는데 있으며, 가정양육을 보완해서 어린이들이 건강하고 정서적으로 안정된 생활이 이루어지는 환경을 만들어 주어 튼튼하고 건전한 심신의 발달을 도모하는데 있다.

학설에 의하면 보육이란 어린이가 그의 가정에서 정상적인 양육을 받기 어려운 경우에 하루 중의 일정한 시간 동안 타인에 의하여 주어지는 보호(ferdrickson, 1984)라 하였고 또는 저소득층 가정과 결손·결함가정의 어머니가 경제적 활동을 하는 동안 아동의 성격적 욕구, 교육적 욕구, 건강적 욕구 등을 충족시켜 주기 위해 사회사업가, 교육가, 의사 등의 전문가들이 행하는 사업(Fink, 1986)이라고 정의하고 있다.

카두신과 마틴(Kadushin 과 Matin, 1988)의 정의에 의하면 '보육사업은 가정의 아동양육 기능을 보완하기 위해 제공되는 서비스이다' 라고 했으며, 영유아보육법 제1조(목적)에서는 영·유아에 대한 심신의 보호와 건전한 교육을 통해서 이들을 건강한 사회성원으로 육성함을 목적으로 하고 있다. 특히 우리나라 보육사업의 행정적 주체인 보건복지부에서는 보육사업의 목적을 '보호자가 근로 또는 질병 기타 사정으로 인하여 보호하기 어려운 영아 및 유아를 심신의 보호와 건전한 교육을 통하여 건강한 사회성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적, 사회적

활동을 원활하게 하여 가족복지 증진에 기여함을 목적으로 한다.'라고 되어 있어 보육사업을 복지 기능화 교육 그리고 사회, 경제 등 노동시장의 영역까지 확대 해석하고 있다.

2. 보육의 실천적 개념

1989년 번역 출판(박종서역, 김영사)된 Robert Fulghum의 「내가 정말 알아야 할 모든 것은 유치원에서 배웠다」는 우리에게 사람이 살아가는데 있어서 어린 시절의 보육환경과 실천이 얼마나 중요한지를 시사해 주고 있다. 영유아보육의 일차적 관심은 영유아의 삶의 질을 높이고 전인적인 성장과 발달을 돕는데 있다. 즉, 부모의 요구나 사회의 개입은 영유아의 권리와 필요에 비하여 부차적이라 할 수 있는데, 이것은 무엇보다도 영·유아 중심적 사고에 기초하여 영유아의 권리 보장이라는 아동복지의 기본 조건을 만족시켜야 하며, 교육적 활동을 통한 전인적 발달이라는 면을 갖추어야 하기 때문이다.

보육의 실천적 개념을 구체적으로 정의하면 다음과 같다(양옥승외, 2000). 첫째, 보육은 더 이상 특수 계층의 문제가 아닌 모든 계층의 일상생활과 삶의 문제이다. 보육의 대상 범위는 생후 3개월 또는 6개월부터 초등학교 취학 전 만 6세까지의 모든 영유아를 포함한다(방과후 아동은 12세까지). 그러므로 교육의 기회는 균등하게 제공하는 방향에서 계획되어져야 할 것이다.

둘째, 흔히 보육은 질병, 취업, 기타의 사유로 인하여 부모의 역할을 제대로 수행하기 어려운 가정의 자녀에게 양육 상태를 보충하는 것에 목적을 두고 있다. 그러나 보육은 어머니가 일하는 동안 어머니를 대리한다거나 부적절한 양육 상태를 보충한다는 소극적인 입장을 지양하고 부모와 사회가 함께 보육의 책임을 진다는 공동육아 또는 공동보육의

시각에서 재개념화 되어야 할 것이다.

셋째, 보육은 지지적 서비스이어야 할 것이다. 많은 나라들이 영유아를 보육하는 일은 질병, 취업, 기타의 사유로 인하여 이린이를 정상적으로 보육하기 어려운 가정의 기능을 사회가 보충해 주는 복지 서비스의 차원에서 보충적 서비스의 하나로서 개념화 하고 있다.

넷째, 보육은 영유아의 보육과 가족 지원을 포함한 종합적 프로그램이어야 할 것이다. 보육의 개념을 총체적인 시각에서 정의하게 되면, 보육의 목적은 어린이에게 바람직한 환경을 제공하여 전인적인 발달을 도와주는 것이 된다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 어린이집은 어린이의 삶 전체에 바람직한 변화를 초래할 수 있도록 잘 갖추어진 양질의 보육환경을 마련해 주어야 할 것이다.

양질의 보육환경이란 어린이의 전인적인 성장과 발달을 도울 수 있는 보육프로그램, 즉 영유아를 위한 교육과정 뿐 아니라 해당 어린이의 보호자를 지원하여 가족발달을 이루고 지역개발을 촉진할 수 있도록 의도된 가족지원 프로그램을 제공하는 종합적인 서비스 체계를 의미한다.

어린이의 발달은 신체, 정서, 사회, 인지 등의 모든 면에서 미성숙한 영·유아를 대상으로 어린이의 전인적인 성장 가능성을 넓혀 주는 교육과 복지를 종합한 서비스 체계가 되어야 할 것이다.

보육은 단지 가족의 부족이나 결함을 메꾸어 주는데 있다기 보다는 영·유아에게 발달적, 사회·문화적으로 적절한 생활 기회를 제공하여 가족의 보존과 발달을 꾀하는 기능까지 포함해야 한다. 따라서 보육 프로그램은 다양한 활동과 서비스로 구성되어 적절히 운영될 때 가족복지 차원에서 긍정적인 효과를 거둘 수 있다.[6)]

---

6) 이용환 · 이정숙 저, 「영유아보육론」, 대학출판사, 2001, p23~26.

제 2 절 보육의 필요성

1. 취업모의 증가

여성의 경제활동 참여는 산업화 이후 계속적인 양적 증가를 가져왔고 질적인 면에서도 결혼 전 일시적인 취업에서 결혼 후에도 고학력 전문직화로 인한 이직률 감소로 기혼여성의 취업률은 계속 증가하고 있다.

특히 농어촌 읍·면 지역에서도 농공단지가 조성되어 서비스업, 제조업 등에 취업하는 여성 인구가 증가하고 있으며, 농업의 형태가 시설채소, 원예 등 년 중 일손이 바빠지면서 취업모의 증가는 도·농(都·農) 차원을 초월하여 보육시설의 필요성을 더욱 요구하게 되었다.

한국여성개발원의 한 보고서에 의하면 취업모가 일하는 동안 영·유아보육은 18.6%가 개별 탁아를 이용하고 15.8%가 보육시설을 이용하며, 8.1%가 작업장에서 준 방치, 43.9%가 집에서 준 방치, 그리고 13.6%가 무방비로 방치되고 있음을 지적 한바 있다. 아이는 어머니가 양육해야 한다는 전통사상과 여성의 일차적 역할이자 책무였던 상황이 변화됨으로써 타인에 의한 탁아(대리 모→보모→보육모→보육시설)제도가 필요하게 되었다.

2. 핵가족화 및 소가족화

자신의 사회적, 문화적 역할을 부여받으려는 현대사회의 가족 형태는 부부 중심의 핵가족화, 소가족화로 조부모와 함께 살던 대가족 구조에서 자녀 양육을 온 가족이 함께 공동 부담해야 했던 역할이 점점 파괴되는 현상을 낳게 되었다. 핵 가족형 가구의 비율이 1996년 64.7%에서

1999년 70.5%로 증가하여 전체가구의 2/3 이상을 차지하고 있는 실정이며, 또한 전통적인 대가족 구조인 3세대 이상의 가구는 1996년 21.8%에서 1999년 12.5%로 급감(急減)하고 있는 실정이다.

자녀로부터 노후생활의 부양을 포기하고 자아실현을 추구하는 노령층의 증가와 1~2자녀에 의한 연령 터울이 좁아지고 형제(언니, 오빠)들 사이의 동생 양육이 사라진 것도 보육의 필요성을 갖게 되었다.

3. 결손가정의 증가

매년 미국에서는 80만명이 이혼을 하고 있으며 그로 인하여 100만명 정도의 어린이가 영향을 받는다고 한다(서영숙 역, 1990).

아시아에서 이혼율이 가장 높은 나라는 대만으로서 전체 부부의 0.2%이며, 일본 0.18%, 홍콩 0.16%, 싱가포르 0.13%로 나타났다(한국일보, 1999. 12.1).

우리나라에서도 자동차 1천만대 시대의 도래로 불의의 교통사고 및 각종 산업재해가 발생하고 그로 인하여 부모의 사망, 편부모 등이 증가하고 있으며 이혼율의 증가는 부모의 역할을 상실하게 되어 이를 대신할 필요성이 크게 대두되게 되었다. 1999년도의 통계청 인구동태 보도자료를 보면 우리나라의 경우도 이혼 건수가 년 간 118천 건으로서 1일 평균 323건(쌍)으로 나타났으며, 인구 천 명당 이혼율을 나타내는 조이혼율(粗離婚率)은 '97년 2.0건에서 2.5건으로서 매년 증가하고 있는 추세이다. 특히 이혼율이 가장 높은 연령층은 남자 35~39세, 여자 30~34세로서 이혼 당시 71.2%가 미성년 자녀를 두고 있는 것으로 나타났는데 2명의 자녀를 둔 부부가 34.9%로 가장 높았고 1명인 경우는 31.9%, 3명인 경우도 4.4%로 나타나 사회문제의 심각성을 드러내고 있다.

이혼 사유는 대부분 부부불화이나 경제문제도 증가하는 양상을 보이고 있어 가정의 기능을 대신할 수 있는 보육 안전망이 요구되고 있다. 특히 미혼모 및 편부, 편모가정의 보호자는 취업 장애 등 어린이를 양육해야 하는 것과 경제적인 이중의 부담을 갖고 있기 때문에 불완전한 기능을 보완하기 위해서라도 보육의 필요성이 더욱 절실하게 되었다.

4. 자녀에 대한 사회성·인지능력발달의 기대심리

취업모가 아니더라도 자녀의 사회성과 인지능력을 키워주기 위한 부모의 교육적 열의가 심화되면서 보육의 필요성이 더욱 증가하게 되었다. 조직적, 체계적인 보육프로그램에 의한 영역별 교과과정과 학부모의 보육에 대한 기대심리는 상호 정비례하여 깊고 높은 차원의 보육을 요구하게 되었다. 즉, 어머니 자신이 성취하고 싶은 욕구를 자녀에 의하여 방해받지 않고 자녀의 인격을 자신의 소유가 아닌 독립된 인격체로 만들기 위한 일련의 과정 속에서 반드시 필요한 제도로 부각되었다.

5. 정책적인 변화

우리나라의 보육정책은 아동의 건전육성으로 아동을 건강한 사회구성원으로 육성함과 동시에 맞벌이 세대의 경제적, 사회적 활동을 지원하므로써 기혼 여성의 취업을 보장하는 측면과 국가의 산업인력을 원활히 수급하여 국가 경쟁력을 강화하는 한편 영·유아복지 증진을 통한 사회복지제도의 저변확대에 목표를 두고 있다. 과거에는 자녀양육이 국민 개개인의 몫으로써 여건이 열악한 가정의 자녀는 보호와 교육의 사각지대에서 희생당하여 왔고 그 여파는 사회적 문제로까지 등장하게 되었다. 이에 따라 국가는 영·유아 복지를 제도권으로 흡수하여 국가,

사회적 차원에서 해결해야 한다는 움직임이 일어났고 결국 대리 양육 제도를 적극 수용하는 보육시설의 육성책을 실시하게 되었다.

특히 영·유아복지는 노인복지 등 다른 영역의 복지재원과는 달리 비전과 생산성이 있고 투자 가치가 있는 복지제도로서 활성화되고 있다.

그러나, 현재의 국가적 보육사업정책은 국가 및 사회적 책임의 한계를 국민기초생활보장 수급자의 자녀 및 저소득층 아동으로 제한하고 있으며 공립보육시설보다 법인 및 민간보육시설의 양적 증가를 가져오게 하였다.[7]

제 3 절 보육 사업의 현황

1. 보육사업 현황

우리나라의 보육 사업은 1991년 제정, 공포된 영유아보육법과 영유아보육법 시행령 및 시행 규칙에 의하여 복지 사업의 일환으로 실시되고 있었으며, 주무 부처였던 보건복지부는 1991년도 이후 매년 당해 연도의 보육 사업 지침을 마련, 제공하고 있다. 보육 사업 지침(1998)에 수록되어 있는 내용을 살펴보면 다음과 같으며 이러한 법 및 지침들에 의거하여 보육사업을 수행했다.

① 보육 사업 추진 계획
② 보육 시설의 설치
③ 보육 시설의 운영
④ 보육 사업 국고 보조 업무 수행 지침
⑤ 보육 사업 구고 보조 예산

---

7) 이용환 · 이정숙 저, 「영유아보육론」, 대학출판사, 2001, p29~32.

⑥ 보육 교사 교육원 운영

⑦ 행정 사항

⑧ 직장 및 민간 보육 시설 설치 자금 융자 계획

⑨ ('98년도) 보육 시설 종사자 보수 수준

⑩ <부록>

영유아보육법 및 보육 사업 지침에서 제시되고 있는 보육 시설 설치, 보육 대상, 보육 방법 및 프로그램, 보육 시설 종사자, 재원 운영 관리에 관하여 개괄해 보면 다음과 같다.

1) 보육 시설의 설치

영유아보육법에 의할 때 보육 시설은 보육 수요·보건·위생·급수·안전·교통·환경 및 교통편의 등을 충분히 고려하여 쾌적한 환경의 부지를 선정하도록 되어 있다. 또한 시설은 영·유아의 특성에 맞도록 설비를 하되 보육실을 포함한 시설 면적은 영·유아 1인당 3.63㎡이상으로 하고 시설 중 보육실은 3세 미만 영·유아 1인당 2.64㎡ 이상, 3세 이상 영·유아 1인당 1.98㎡ 이상으로 하고 보육 관련 설비를 갖추도록 하고 있다. 놀이터는 영·유아 1인당 2.5㎡ 이상으로 하되 다만 지역적 특수성에 따라 옥내 놀이터 또는 인근 놀이터를 활용할 수 있도록 되어 있다. 보육 시설은 국·공립 보육 시설, 민간 보육 시설, 가정 보육 시설로 구분되며, 국·공립 보육 시설 , 직장 보육 시설, 민간 보육 시설은 '○○ 어린이집'으로 , 가정 보육 시설은 '○○ 놀이방'의 명칭을 사용하도록 하고 있다.

① 국·공립 보육 시설 : 국가와 지방 자치 단체가 설치·운영(위탁 운영 포함)하는 시설로서 지역 주민 자녀를 50% 이상 보육하는 시설을 말하며 직원 자녀를 위주로 보육하는 시설은 직장 보육시설로 분류한다. 영·유아 11인 이상을 보육하여야 하며 명칭은 '○○ 어린이집'으

로 하고 있다.

② 민간 보육 시설 : 법인, 단체 또는 개인이 설치·운영하는 시설로서 직장 보육 시설 또는 가정 보육 시설이 아닌 시설로 규모는 영·유아 21인 이상을 보육하여야 한다. 명칭은 '○○ 어린이집'한다.

③ 직장 보육 시설 : 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근 지역과 사원 주택 등 사업장 근로자 밀집 거주 지역에 설치·운영하는 시설로 규모는 영·유아 11인 이상을 보육하여야 한다. 따라서 기업(영리 법인)이 주거 지역에 불특정 다수를 대상으로 설치 운영하는 시설은 민간 보육 시설로 분류한다. 명칭은 '○○ 어린이집'한다.

④ 가정 보육 시설 : 개인이 가정 또는 그에 준하는 곳에서 설치·운영하는 시설로 영·유아 5인 이상 20인 이하를 보육하여야 하고 명칭은 '○○ 놀이방'으로 한다.

2) 보육대상 (2004년도 보육사업안내, 보건복지부)

근로 또는 질병 기타 사정으로 인하여 보호자가 직접 보육하기 어려운 아동으로서 보호자가 위탁하는 아동(영유아보육법 제1조 및 제16조)

① 0세~6세 미만의 취학 전 아동을 원칙으로 한다.

② 지방보육위원회의 의결을 거쳐 보육시설의 입소대상 연령을 만12세까지 연장할 수 있다.(영유아보육법 제16조 단서규정)

3) 입소순위(2004년도 보육사업안내, 보건복지부)

① 입소 우선순위

○ 국민기초생활보장법에 의한 수급권자의 아동(아동이 수급권자인

경우 포함)

○ 모자복지법 제5조 및 동법시행규칙 제3조의 규정에 의거 보호 대상자로 선정된 모자가정 자녀와 보건복지부 지원 지침에 의한 부자가정의 자녀

○ 저소득층 보육료 지원대상 아동 중 기타 저소득층 아동

○ 부모가 장애인인 가정의 자녀

○ 입양아동

○ 맞벌이 가정 및 결손가정의 자녀

○ 셋째인 자녀

○ 기타 일반주민의 자녀(일반주민의 자녀 중에는 장애인·보훈가족 등의 자녀를 우선적으로 입소시켜야 한다.)

② 입소자 결정

○ 매년 초에 입소신청에 의한 입소신청자명부를 작성(영유아보육법 시행규칙 별지 제20호 서식)하고 이를 상시 관리하여야 한다.(수시 신청자 포함)

○ 상기의 입소순위를 기준으로 선 순위자를 우선 입소 조치하여야 한다.

○ 입소결정 결과는 보호자에게 통보하여야 한다.

③ 저소득층 자녀 보육시설 우선 이용 지원

○ 시·군·구청장은 저소득층 아동과 보육시설과의 연계를 강화하여 저소득층 보육 대상 아동이 우선적으로 보육시설을 이용할 수 있도록 적극 유도하여야 한다.

4) 보육 시간

① 보육시간 원칙

○ 보육시설은 종일제 운영을 원칙으로 한다.

○ 공휴일을 제외하고 연중 계속 운영하여야 하며, 지역 및 시설여건에 따라 보호자와 시설장의 협의에 의하여 공휴일에도 운영할 수 있다.

② 보육 기준시간 : 1일 12시간

○ 보호자의 근로시간 등을 고려하여 조정 운영할 수 있다.

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

○ 기준시간 초과보육 및 휴일보육은 보호자와 시설장의 협의에 의해 실시할 수 있다.

③ 보육교사의 근무시간

○ 보육교사의 근무시간은 09:00~18:00를 원칙으로 하고, 나머지 3시간(07:30~09:00,18:00~19:30)은 시설장, 보육교사간 교대근무를 할 수 있다.

○ 나머지 3시간은 시간외 근무수당을 지급할 수 있다.

5) 보육내용(보육의 기본원칙, 영유아보육법시행규칙제23조 별표)

○ 보호-영아 및 유아에 대하여 심신의 세심한 보호를 통하여 가정과 같은 분위기를 조성하여 정서적 안정감 유도

○ 교육-영·유아의 신체적·사회적·지적 및 언어적 발달에 기여할 수 있는 경험제공 및 자기 존중감 발달

○ 영양-충분하고 균형 있는 영양공급 및 바른 식습관 지도

○ 건강-영·유아의 신체적·정서적 건강을 위한 예방적 서비스 제공

○ 안전-영·유아 스스로가 자신의 안전을 보호 할 수 있는 능력과 기술을 가지도록 지도

○ 부모에 대한 서비스 - 부모참여, 부모교육, 보육과정의 관찰 등을 통하여 보육의 효과 제고

○ 지역사회와의 교류 - 지역사회 인사의 보육활동에의 참여, 지역사회의 보육시설 활용, 보육시설의 지역사회 시설의 활용 등을 통하여 효율적인 보육 프로그램의 운영

① 보육계획 기본사항

○ 인지적·정서적·사회적·신체적·언어적 발달을 위하여 짜여진 활동

○ 개인·단체활동

○ 동적·정적놀이

○ 수유·배변 등의 생리적 욕구에 대한 배려와 휴식시간 등

※ 시설장과 보호자가 협의하여 보육아동들의 현장학습 등이 필요할 경우 실시가능(현장 학습시 영·유아에게 명찰을 패용하게 하고 보호 및 안전관리에 철저를 기하여야 함)

② 보육계획 내용

○ 건강생활 - 기본적인 감각·운동기능과 신체조절 능력을 기르고, 건강하고 안전한 생활습관을 가지게 하여 영유아의 심신을 균형있게 발달시키도록 한다.

○ 사회생활 - 기본생활습관 자기조절능력을 기르고, 사회적 지식과 태도를 익히게 하여, 자신과 다른 사람을 존중하며 더불어 생활할 수 있도록 한다.

※ 일상생활에 필요한 기본 예절교육 강화

○ 표현생활 - 영유아의 생각과 느낌을 다양한 활동을 통하여 자발적, 창의적으로 표현하도록 함으로써 정서적 안정감과 심미감을 기르도록 한다.

○ 언어생활 - 말과 글에 관심을 가지게 하고, 기초적인 언어능력을 신장하여 즐거운 언어생활을 할 수 있게 한다.

○ 탐구생활 - 주위의 여러 가지 사물과 현상에 대하여 호기심과 관심을 가지고 탐구하도록 하여, 합리적인 문제해결 능력과 태도를 기르도록 한다.

③ 보육기록

○ 생활기록부 및 영·유아보육일지(영유아보육법시행규칙 별지 제22호 및 제23호 서식)를 비치하여 영유아의 가정상황과 입소 중에 행한 경과 등을 기록하여야 한다.

2. 자치구별 보육아동 현원 현황

<표 2-1>자치구별 보육아동 현원 현황

2003. 12. 31 현재	단위 : 명

구분	설립주체별							
	계	국공립	민간				직장	가정
			소계	법인	법인외	개인		
계	155,337	46,232	89,661	5,100	4,061	80,500	2,714	16,730
종 로	3,146	1,821	1,162	160	425	577	85	78
중 구	2,981	1,726	973	0	334	639	184	98
용 산	3,341	1,149	2,007	281	145	1,581	15	170
성 동	5,983	2,098	3,350	101	202	3,047	118	417
광 진	5,527	1,517	3,440	60	116	3,264	84	486
동대문	6,457	1,713	3,916	51	340	3,525	173	655
중 랑	8,044	2,321	4,853	318	205	4,330	89	781
성 북	6,882	1,923	4,309	223	132	3,954	32	618
강 북	6,905	1,531	4,713	361	117	4,235	51	610
도 봉	5,870	1,175	3,722	180	396	3,146	0	973
노 원	10,293	2,678	4,214	0	51	4,163	170	3,231
은 평	7,516	1,021	5,634	342	161	5,131	21	840
서대문	5,791	1,297	3,920	0	262	3,658	136	438
마 포	5,516	2,461	2,319	386	34	1,899	0	736
양 천	8,218	2,606	5,102	0	215	4,887	45	465
강 서	6,611	1,184	4,811	1,006	183	3,622	0	616
구 로	6,627	1,788	4,131	307	441	3,383	0	708
금 천	5,479	972	3,860	307	0	3,553	92	555
영등포	5,752	1,485	3,235	170	84	2,981	232	800
동 작	5,989	2,519	3,023	72	52	2,899	18	429
관 악	8,074	2,736	4,569	213	49	4,307	194	575
서 초	4,568	1,623	2,141	352	0	1,789	375	429
강 남	6,426	3,012	2,612	0	86	2,526	274	528
송 파	7,288	2,280	3,885	123	0	3,762	326	797
강 동	6,053	1,596	3,760	87	31	3,642	0	697

자료 : 서울특별시 보육정보센터 (http://children.seoul.go.kr)

3. 자치구별 보육시설 종사자 현황

<표 2-2>자치구별 보육시설 종사자 현황

2003. 12. 31 현재	단위 : 명

구분	설립주체별							
	계	국공립	민간				직장	가정
			소계	법인	법인외	개인		
계	20,674	5,343	11,466	657	575	10,234	409	3,456
종 로	418	139	252	33	68	151	12	15
중 구	390	205	127	0	34	93	37	21
용 산	412	118	245	36	16	193	4	45
성 동	733	287	362	13	23	326	13	71
광 진	871	197	544	4	74	466	12	118
동대문	925	202	522	38	11	473	24	177
중 랑	890	269	491	47	34	410	11	119
성 북	925	195	593	19	22	552	6	131
강 북	806	155	519	38	8	473	6	126
도 봉	747	99	459	15	50	394	0	189
노 원	1,657	323	543	0	16	527	28	763
은 평	984	118	737	32	21	684	1	128
서대문	854	154	539	0	38	501	15	146
마 포	597	267	245	48	5	192	0	85
양 천	982	323	576	0	27	549	5	78
강 서	936	147	680	101	23	556	0	109
구 로	881	179	582	45	56	481	0	120
금 천	684	145	436	55	0	381	14	89
영등포	645	174	362	23	11	328	25	84
동 작	752	286	390	9	6	375	5	71
관 악	1,104	306	589	36	11	542	21	188
서 초	716	219	334	40	0	294	67	96
강 남	907	371	309	0	14	295	60	167
송 파	995	297	511	13	0	498	43	144
강 동	863	168	519	12	7	500	0	176

자료 : 서울특별시 보육정보센터 (http://children.seoul.go.kr)

제 3 장 직무만족과 조직풍토의 관계 및 분석틀

제 1 절 직무만족

1. 직무만족의 개념

직무만족에 대한 개념은 1930대 이후 많은 학자들에 의해 중요한 관심의 대상으로 부각되었으며 오늘날까지 광범위하게 그 연구가 진행되고 있다.

직무만족의 개념에 대해서는 관점이나 학자에 따라 다양하게 해석되고 있는데, 그 중 몇몇 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

직무만족이론에 관한 최초의 연구자로 불리우는 Hoppock는 직무만족을 조직 구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합 상태라고 정의하고 있다.[8)]

Locke는 직무만족을 "개인이 자신의 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 갖게 되는 유쾌함이나 좋은 정서상태"라고 정의하였으며,[9)]

McCormick은 직무만족이란 조직구성원들에 의해서 유지되는 태도의 특정 하위요소[10)] 라고 하였다.

---

8) R. Hopppck, 「Job Satisfaction」, N. Y. : Harper & Row Publishers, 1935, p. 47을 인용한 오세창, "학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구", 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995, p. 40에서 재인용.

9) E. A. Locke, 「handbook of Industrial and Organizational Psychology」, Chicago : Rand McNally, 1976, p. 1,300를 인용한 김종승, "사회복지사의 직무만족도 관한 연구", 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1993, p. 17에서 재인용.

10) E. J. McCormick & Daneil llgen, *Industrial Psychology*, 7th ed. N. J. : Prentice-Hall, Inc. 1980, p. 303을 인용한 구재관, "사회복지사의 직무만족에 관한 연구", 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, p. 20에서 재인용.

그리고 이완정은 직무만족을 직무환경이 성원에서 갖게 하는 관심, 열의, 호의 등과 같은 감정적 태도[11] 라고 하였다. 또한 신유근은 직무만족은 자기직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다. 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할 뿐만 아니라 자기개발노력을 촉구하고 조직목표달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미친다.[12] 라고 하였다.

이와 같이 직무만족에 관한 개념에 대해 살펴보았는데, 본 연구에서는 직무만족에 관한 개념적 정의를 ' 개인이 직무를 수행해 나가면서 느끼는 긍정적인 유쾌한 감정상태'라고 정의하였다.

2. 직무만족의 중요성

직무만족이 중요한 이유는 그것이 삶의 질과 관련되어 있기 때문으로,[13] 경제적, 물질적 성장뿐만 아니라 인간의 정서적 반응 또한 인간의 삶의 질을 높인다는 점에서 그 중요성을 찾을 수 있다. 또한 직무만족 정도는 조직의 유효성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준으로서 다음과 같은 개인적 측면과 조직적 측면의 두 가지 측면에서 파악하는 것이 중요한데 이를 구체적으로 설명하면 다음과 같다.[14]

---

11) 이완정, "중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구", 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982, pp. 23-24.

12) 신유근, 「인간존중의 경영」, 다산출판사, 2003, p. 53.

13) 구재관, 상게논문, p. 20.

14) E.A. Locke, op. cit. p. 610을 인용한 김효수, "사회복지 조직의 의사소통과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1995, p. 21.

1) 개인적 측면

(1) 삶의 가치판단적 측면에서 중요하다. 직장이 생계를 위한 소득원으로서의 직무수행도 중요하지만 유쾌하고 만족된 직무 성과의 성취감에서 생의 보람을 찾을 수 있는 것이다. 이런 점에서 종업원의 직무만족은 개인의 행복 창출뿐만 아니라 조직이 사회에 대하여 가지는 인도주의적 사회책임의 범주에서 생각해야 하는 것이다.

(2) 직무만족은 정신건강적 측면에서도 중요하다. 사람들은 자기의 생활이 어떤 부분이 불만족스러우면 그것이 전이효과를 가져와 그와 관련 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 직장생활에 불만족을 느끼는 사람은 도피흡연이나 도피음주에 시달리며, 다음날 두통에 시달리게 되고 가정생활이나 여가생활 심지어는 삶 자체에까지 불만을 느낄 수 있는 것이다.

(3) 직무만족은 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 일에 만족을 느끼는 사람이 수명이 길다는 연구도 나와 있는데, 직무에 대한 불만이 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 사람의 신체에 영향을 미치는 것이다. 고혈압이나 동맥경화증, 소화불량 등이 스트레스에서 기인하며 이것이 심화되면 인적 에너지가 고갈되고 병들어 쓰러지고 만다는 것은 널리 알려진 사실이다.

2) 조직적 측면

(1) 이론적으로는 완전히 타당성이 입증되고 있지는 않지만 경영자들 중에는 행복한 근로자가 그렇지 못한 사람들 보다는 효율적이며, 현실적이고 사려 깊을 것이라고 생각하고 있는 것이다.

(2) 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 사람들은 외부사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이

는 좋은 의미에서 홍보 기능을 표현하는 것이라 할 수 있다. 이렇게 되면 신입 사원의 충원이 원활하게 되고, 일반 대중이 그 직에 대해 호감을 갖게 되며, 조직 활동의 합법성과 목적이 고양 된다.

(3) 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

(4) 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효과도 얻을 수가 있다.

3. 직무만족의 결정요인

직무는 하나의 실체가 아니고 과업, 역할 책임, 상호작용, 유인, 보상 등의 다양한 특성들로 상호 연관되어 있으므로 직무만족의 요인 또한 다양한 차원들에 의해 이루어진다. 직무 그 자체가 단일의 태도 대상으로서 제시되는 일은 거의 없으며 많은 직무 구성요인 즉, 직무차원에 대한 만족도로 나타나는 것이 일반적이다.[15]

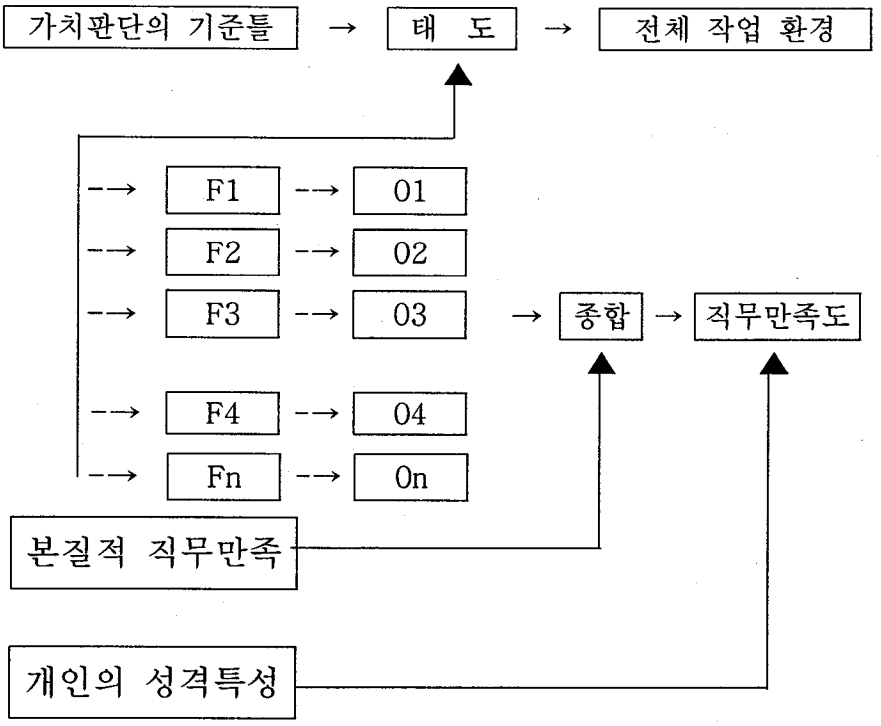
위와 같이 직무는 그 자체가 하나의 대상으로 제시되기 보다는 직무의 다양한 구성요소(직무차원)들에 의한 만족도로 나타난다는 입장이 지배적이며 이러한 시각에서 Yoder[16], 는 직무만족의 형성 과정에 대한 견해를 제시하였는데, <그림-1>과 같다. <그림-1>에서 보여지듯 직무만족은 여러 가지 요인들의 영향과 그에 대한 의견의 총화로써 파악될 수 있는 다차원적 개념이므로 직무만족 측정을 위한 직무만족 결정 요인의 선정은 중요한 작업이 아닐 수 없다.

(F: 직무만족의 영향요인, 0: 의견)

15) 유병주 "직무만족과 직무수행에 관한 연구", 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982, p. 76

16) 상게논문.

<그림-1> 직무만족에 영향을 미치는 요인



선행 연구에 의하면 직무만족의 결정요인들은 <표-3>와 같이 여러 가지 차원으로 설명되고 있다.

<표 3-1> 직무만족의 결정요인

연구자	하 위 척 도
Herzberg	직무만족요소 : 성취감, 인적, 직무자체, 책임, 성장과 발전, 자아실현 직무불만족요소 : 조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위
Friedlander	사회적·기술적 환경, 본질적 작업, 발전을 통한 안정
Vroom	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간

연구자	하 위 척 도
Gerald	직무자체, 성취감, 책임감, 인정, 승진, 임금, 직업의 안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직, 의사소통
Alderfer	임금, 부가급부, 상사에 의한 존중, 동료에 의한 존중, 성장
Jurgenson	발전, 부가급부, 조직에 대한 자부심, 동료, 작업진단. 임금, 감독, 작업유형, 작업조건
Grumberg	직무자체, 근무환경, 개인적 성향
Locke	직업자체, 승진, 임금, 인정, 작업조건, 부가급부, 자아, 감독, 동료, 부하직원, 회사, 관리
Smith	직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료

자료 : 구재관, "사회복지사의 직무만족에 관한 연구", 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1997, p. 25.

위 <표 3-1>과 같이 직무만족은 단일차원에서 설명될 수 있는 것이 아니고 다양한 직무 차원에서 설명되는 복합적인 개념이며 종사자의 주관적인 인식과 밀접한 관련을 가지고 있을 뿐 아니라 조직의 효율성 및 효과성과 생산성 측면에서도 반드시 숙고되어야 할 요소이므로 조직과 개인의 양 측면에서 연구되어야 한다고 볼 수 있다.

제 2 절 조직풍토

1. 조직풍토의 개념

조직풍토라는 개념은 조직의 사회적 맥락이나 조직의 객관적 특성뿐만 아니라 조직에 대해 느끼는 개인의 지각도 조직 행동에 영향을 미친다는 점에서 그 중요성이 증대되고 있다. 그러나 조직풍토에 대해 일반적으로 일치된 견해가 없고, 연구자의 관점이나 범위에 따라 개념의

정의 및 차원이 조금씩 차이가 있으며 다른 많은 사회과학 용어들이 그러하듯이 조직풍토 또한 통일된 명확한 개념을 발견하기가 어렵다. 그럼에도 불구하고 여러 학자들이 조직풍토를 연구하여 왔으며 그 중요성에 대해서는 일반적인 합의가 이루어지고 있다.

Litwin 과 Stringer는 조직풍토란 조직의 중요한 환경적 요인과 그 특정조직에서 일하는 사람들의 가치, 태도, 신념간의 상호작용으로 인지되는 주관적 개념[17]이라고 정의했다. 즉, 조직풍토란 어떤 조직이 갖는 기본적인 속성이나 성격, 특징에 대해서 조직내부(구성원)와 외부에 지각되어지는 조직분위기를 말한다.

이러한 조직풍토는 구성원의 직무만족을 비롯한 직무태도 및 커뮤니케이션에 영향을 미치며, 직무성과와 같은 결과변수의 결정요인으로서 뿐만 아니라 조직의 사회·심리적 변수들이 예측치로서 취급되고 있다.[18]

그러나 조직풍토의 의미에 대해서는 견해가 일치되지 않고 있다. 조직풍토에 대한 설명은 구조, 정책, 규칙과 같은 순수한 조직의 객관적 요인들로부터 온정, 지지와 같은 주관적이고 지각적인 속성에 이르기까지 매우 다양하다.

Jones 와 James[19]는 풍토에 대한 연구들을 크게 조직의 상황특성 즉 조직의 객관적 환경으로 특징 지워지는 조직풍토와 개인속성 즉 조직의 주관적 또는 심리적 환경의 풍토로 구분하였다. 먼저 상황 속성으로서의 조직 풍토는 객관적으로 측정 가능한 조직의 속성이나 주요 영

17) G. H. Litwin & R. A. Stringer Jr., 「Motivation and Organizational Climate」, Boston : Division of Research Graduate School of Business Administration Havard University, 1968, p. 5를 인용한 한동일, 전게논문, p. 7를 재인용.

18) E. E. Lawer III, D. T. Hall, G.R. Oldham, 「Organizational Climate : Relationship to Organizational Structure」, Press and Performance, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.11,1974,pp. 139-155를 인용한 한동일, 1993, 전게논문, p. 7를 재인용.

19) A.P. Jones & L.R. James, 「Psychological Climate : Dimentions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment」, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 23, 1979, p. 238.

향을 조직풍토로 보는 견해로서, 여기서의 조직속성이란 조직 구조, 규모, 목표지향성 등이 포함된다. Kats 와 Kahn[20]은 객관적 상황속성으로 조직 맥락, 구조, 절차 물리적 외부환경, 시스템의 가치와, 규범으로 간주하였다.

이외에도 Forehand 와 그의 동료들(1976)도 이러한 범주의 견해를 취한 학자이다. 그러나 조직속성으로 보는 조직풍토는 어느 조직을 나타내는 특성의 집합으로 ① 어떤 조직을 타 조직으로부터 구별하고, ② 시간적으로 비교적 영속적이며, ③ 조직의 인간행위에 영향을 미치는 특성의 집합으로서 작업환경에서 생활하고 활동하는 사람이 직접·간접적으로 지각하고, 그들의 모티베이션 및 행위에 영향을 미친다고 생각되는 일련의 작업환경의 측정 가능한 특성 등으로 정의하고 있는데, 이러한 정의의 약점은 조직분위기 이외의 조직속성과 개념구분이 불명확하다는 것이다. 따라서 대부분의 학자들은 조직풍토를 개인속성으로 보는데 개인속성으로서의 조직풍토는 조직의 객관적 특성과 구성원의 성격, 가치관, 욕구 등과의 상호작용으로, 구성원의 지각을 통해 나타나는 풍토로서 정의한다.

이와 같은 견해를 취한 학자로는 Cambell, Litwin 과 Stringer, Syms, Hall, Schenider, Bartlett, Joyce, Slocum 등[21]을 들 수 있으며, 조직풍토의 개념에 관한 국내 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

이상수·이상갑은 조직풍토란 어떤 조직을 다른 조직과 구별하는 특징 또는 특성을 말하며 성격과 유사한 것으로서 조직의 성격이라고 표현하는 경우도 있다. 할핀(A.W. Halpin)은 조직분위기를 개인적인 주관적·인지적 측면에서 규정하고 있는데, 조직구성원들이 느끼는 감정으로써 사기, 인간적인 배려, 생산지향적 관리, 경영자의 초연한 자세,

---

20) D. Katz and R.L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, New York, Willey, 1966, pp. 126-127.

21) 한동일, 전게논문, pp. 9-10.

업무수행상의 혁신감, 업무의 과다감, 조직구성원 상호간의 친근감, 업무수행에서 나타나는 조직의 추진력 등에 대한 조직구성원들의 느낌이라고 말하고 있다.[22]

정경섭은 조직풍토란 조직성원에 의해서 직접 또는 간접적으로 지각되어 그들의 모티베이션과 행동에 영향을 미치는 조직의 측정 가능한 특성이라고 정의하였다.[23]

이명재는 조직의 풍토는 조직의 특성을 나타내는 개념이다. 조직풍토는 개인이나 집단에게는 환경이 되지만 조직 자체로서는 특성을 이룬다. 사람에게는 각기 다른 개성이 있듯이 조직에도 제각기 다른 조직과 구별되는 특성이 있는데, 이것이 조직의 풍토 또는 분위기이다. 이러한 조직풍토는 조직의 구성원들이 갖는 일반적인 태도, 가치규범, 느낌 등의 결과로 생성되며 조직구성원들의 행태에 영향을 미친다.[24]

이학종은 조직체분위기란 한 조직체가 주어진 환경과의 적응과정에서 형성된 자체의 독특한 조직풍토로서 조직구성원 행동에 많은 영향을 준다. 그리고 구성원의 행동은 조직분위기를 형성하는 중요요인으로 작용한다. 따라서 조직체분위기는 조직의 상황적 요소와 조직구성원들의 개인적요소가 결합되어 형성된 조직체에 대한 종합적인 개념이며 가시적 수준의 조직문화 특성이다.[25]

한동일은 조직풍토란 구성원의 행동에 영향을 끼치며, 한 조직과 여타 조직을 구별시켜주는 것으로서 조직시스템의 본질적인 특성이나 속성에 대하여 조직구성원들이 지니는 다차원적인 인식이며, 조직풍토는 조직구성원들의 조직 내의 환경에 대한 다차원적 인식이라는 측면에서 볼 때 주관적·정서적 관점에서의 일치된 지각들의 총체인 심리적 풍

---

22) 이상수·이상갑, 「조직행동의 이해」, 양지출판, 2001, p. 399.

23) 정경섭, 「조직행동론」(전정판), 서울: 법문사, 1996, p. 384.

24) 이명재, 「조직발전론」, 대영문화사, 2003, p. 244.

25) 이학종·박헌준 공저, 「조직행동론」, 법문사, 2004, p. 483.

토라고 보았다.[26]

이와 같이 다양한 관점에서 조직풍토에 대한 개념이 일치된 견해에는 이르지 못하고 있지만 그 공통된 맥락을 지니고 있다. 즉 조직풍토란 조직을 둘러싼 조직의 객관적 환경과 개인의 특성 간의 상호작용을 통해 지각되는 개념이라고 할 수 있다.

이러한 조직풍토의 형성과정에는 두 가지의 논리적 전개가 제시되고 있는데, 하나는 성인 개개인의 인지를 바탕으로 한 것이며, 또 다른 하나는 조직의 구성요소와의 인과관계를 분석한 것이다.[27] 전자는 조직풍토란 조직성원에 의한 조직 환경의 인지, 즉 심리적 풍토라고 보는 것으로서 성원에게 공통적으로 인지되고 성원의 상호작용이 반복되는 가운데 동질화 영역이 확대되어 그것이 내면화된 것이라고 보는 것이다. 후자는 조직의 구성요소를 분석하고 그의 관련성에 따라 풍토 형성을 규명하는 것으로서 이때 조직의 구성요소(변수)를 규정하고 또한 그들 변수간의 관계를 어떻게 규정하는가가 문제가 된다.

2. 조직풍토의 결정요인

조직풍토라는 개념이 포괄적이고 다의적이며 거시적인 관점에서 연구되어온 만큼 조직풍토에 영향을 미치는 조직변수는 아주 다양한데 선행연구들을 비교해 보면 <표 3-2>와 같다.

---

26) 한동일, 전게논문, p. 9.

27) 정경섭, 전게서, p. 384.

<표 3-2> 조직풍토에 영향을 미치는 조직변수

연구자	조직풍토의 형성요인(조직변수)
Halpin 과 Croft (1963)	사기, 고려, 생산, 무관심, 이탈, 방해, 친밀도, 추진력
Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek 와 Rosenthal (1964)	규칙지향, 하부자의 야성, 감독의 근접성, 일체성, 승진-성취지향
Litwin 과 Stringer (1968)	조직구조, 도전과 책임감, 보상제도, 온정과 지원, 위험선호도, 갈등과 견해 차이에 대한 관용도, 구성원의 응집력과 조직체와의 일체감, 성과기준
Meyer (1968)	조직명확성, 책임, 표준, 보상, 우호적 단체정신, 제한된 동조성
Schneider 와 Bartlett (1968)	관리자의 지원, 관리구조, 종업원에 대한 관심, 대리점의 독립성, 대리점내의 갈등, 일반적인 만족도
Friedlander 와 Margulies (1969)	해방, 장애, 친교, 단결, 무관심, 생산 강조, 추진 또는 배려
Thruston (1969)	목표효율성과 명확성, 환경, 작업관계의 민첩성과 원격성, 압력, 작업조건
Campbel, Dunnette, Lawler 와 Weick (1970)	보상지향성, 개인의 자율성 보장, 온정, 후원, 지위에 따르는 구조의 정도
Payne 과 Pheysey (1971)	조직진보, 규범적 통제
Vea 와 Gilmer (1971)	규모와 형태, 리더십 패턴, 의사소통, 목표지향성, 의사결정, 절차
Bower (1972)	의사결정, 실행, 인적자료의 수위, 의사소통의 흐름, 동기부여
Pritchard 와 Karasick (1973)	자율성, 갈등, 협동, 사회적 관계, 구조, 보상수준, 성과에 대한 보상, 성취동기, 지위의 명확성, 유연성과 혁신, 의사결정의 집권화, 지원

연구자	조직풍토의 형성요인(조직변수)
Gulick (1974)	구조, 의사소통, 의사결정, 협력, 통제, 리더십 형태, 갈등관리
Lawler, Hall 과 Oldman (1974)	능력, 책임, 실제성, 위험부담, 자극도
Osoka (1975)	갈등과 불일치, 공식화 구조, 의사소통, 흐름, 실수에 대한 관용성
Givan (1975)	조직구조의 효율성과 명료성, 방해, 사기, 관리와 신용고려, 도전과 위협
Jones 와 James (1979)	직무와 역할의 특징 : 역할모호성, 역할갈등, 직무자율성, 다양성, 중요성, 피드백, 도전성, 억압, 직무설계의 효과성, 직무 기준, 타인과의 직무수행 기회 리더십의 특징 : 지원, 목표의 강조성, 직무의 편리성, 상호작용의 촉진, 계획 및 조정, 상사의 상호작용, 상사에 대한 확신과 신뢰도, 직원에 대한 확신과 신뢰도 부서의 특징 : 부서의 협력, 결과에 대한 평판, 부서에 대한 자부심, 부서의 호의 및 온정 하위체제 및 조직적 특징 : 표현의 개방성, 조직의 의사소통, 협조, 소속 부서의 목표가 타 부서의 목표와 갈등관계에 있는 정도, 조직구조의 모호성, 조직정책의 일관성 있는 적용, 조직정신, 프로정신, 계획과 효과, 공로의 공정함과 객관성 성장과 발전의 기회, 직원의 요구와 문제점 지각

자료 : 박선화, "사회복지전문요원의 직무만족도에 관한 실증적 연구" -조직풍토를 중심으로-, 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995, p. 33. 재인용.

<표 3-2>와 같이 조직풍토를 형성하는 결정요인에 대하여 학자마다 다양한 기준이 제시되었다. 여기에는 상당한 편차가 있음에도 불구하고 많은 공통점이 존재함을 알 수 있다. 지금까지 언급된 결정요인 이외에도 조직이 추구하는 목표, 조직을 둘러싸고 있는 환경적 요인, 사회의

진보와 기술수준, 조직성원의 가치관과 교육수준 등 수많은 요인들이 있을 수 있다.

조직풍토의 구성요인을 너무 폭 넓게 이해하면 조직풍토의 정체성에 대한 초점이 흐려질 수 있고 반면에 너무 좁게 이해하면 다양한 조직을 너무 획일화된 것으로 유형화함으로써 의미 있는 연구 결과를 기대할 수 없기 때문에 연구의 성격과 목적 그리고 조직의 특성에 따라 적합한 요인을 선택적으로 고려해야 할 것이다.

3. 조직풍토의 측정방법

조직풍토의 측정방법은 관점에 따라서 객관적 측면방법과 지각적 측정밥법으로 대별된다, 객관적 측정방법은 조직의 여러 구성요소 중에서 객관적 지수나 비율 또는 관찰로 가능한 요소들을 종합하여 조직풍토를 추론해 보려는 것이다. 한편 지각적 측정방법은 설문지 등의 조사를 통하여 구성원들에 의해서 지각된 조직풍토에 입각하는 측정방법이다. 조직풍토의 객관적 측정방법과 지각적 측정방법은 <표 3-3>과 같이 비교해 볼 수 있으며, 본 연구에서는 설문지를 활용한 지각적 측정방법을 함으로써 구성원들에 의해서 지각된 조직풍토를 측정하는 방법을 사용하였다.

<표 3-3> 조직풍토의 객관적 측정방법과 지각적 측정방법의 비교

방법 / 내용	지각적 측정방법	객관적 측정방법
분석단위	개인 및 개인의 속성	조직 또는 그 하부체계와 그것들의 속성
측정요소	- 작업상황의 요건들 - 작업상황에서 발생하는 사건들	- 권한체계의 계층 수 - 생산직원에 대한 관리직원의 비율 - 명확하고 객관성 있는 지표
분석수준	거시적 수준	미시적 수준
도 구	- 설문지 - 상담	객관적으로 계획화가 가능한 자료들의 수집, 계산
장 점	- 측정이 편리하고 - 한정된 변수들에 대한 심리적 풍토의 측정이 가능하다	- 조사자들의 능력과 경향에 따라 보다 다양한 변수들을 포함시킬 수 있다. - 정확성과 신뢰성을 기할 수 있다.
단 점	- 극단적인 개인간의 차이를 평균화함으로써 일관성을 설명하기 곤란하다 - 직무만족과 조직풍토의 측정상 중복성을 면하기 어렵다. - 정확성의 문제가 간과되기 쉽다.	- 변수들이 너무 많이 포함되거나 지나치게 세부적인 경향을 보이며 해석상 난점이 있다. - 각각의 측정된 요소들 간의 관계나 조직의 전반적인 기능과의 관계를 설명하기 어렵다. - 객관적 자료에 입각한 심리적 풍토의 측정은 적절한 지표나 평가기준의 측정이 극히 어렵다. - 객관적 자료의 유추해석 과정에서 관찰자의 주관이 개입될 소지가 크다.

자료 : R. M. Guion, 「A Note on Organizational Climate」, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 9, No.4, 1973, pp. 120-123을 인용한 신승우, "조직풍토가 조직의 효과성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구", 고려대학교 정책과학대학원 석사학위논문, 1994, p. 21에서 재인용.

제 3 절 직무만족과 조직풍토와의 관계

직무만족과 조직풍토와의 관계에 대한 연구는 연구자의 관점에 따라 조금씩 다른 결론을 제기했다.

Litwin 과 Stringer 는 모의실험을 통해서 리더십 스타일, 조직풍토 동기 부여의 관계를 연구하였는데, 리더십 스타일에 따라 상이한 조직풍토가 형성되고, 일단 형성된 조직풍토는 동기부여에 영향을 미치며 따라서 성과와 만족에 영향을 미친다[28]는 결론을 얻었다.

Jones 와 James 는 미 해군을 대상으로 하여 심리적 풍토를 측정한 후이를 조직구조, 조직맥락, 직위, 개인특성(교육, 적성, 연령, 자아욕구)과 비교하여 관계를 분석하였다. 분석결과 심리적 풍토는 조직구조나 맥락보다는 과정변수(리더십, 의사소통, 작업진단, 상호작용, 보상체계 등)와 밀접히 관련되어 있기 때문에 조직구조나 맥락보다는 구성원의 직위 및 개인특성과 높은 상관이 있음을 밝혀내었다.[29]

Likert 는 조직 내 인적자원의 중요성을 인식하고 조직기술이나 물리적 구조가 아닌 바로 인간적 요인의 관리과정변수 즉 리더십 동기부여, 의사소통, 상호작용, 의사결정, 목표설정, 관리통제 등에 중점을 둔 시스템 4 이론을 전개하여 조직풍토와 성과 간에 밀접한 관계가 있으므로 조직의 목표를 달성하려면 구조적인 방법보다는 조직풍토를 효율적으로 만드는데 관리자가 주력해야 한다고 주장하고 있다.[30] 이러한 주장은 구성원들에게 조직의 목표달성을 위하여 일하는 동안에 자기 자신의 욕구도 만족시킴으로써 개인으로서는 물론 조직의 구성원으로서도 성장하고 성숙할 수 있는 기회를 제공하는 조직풍토를 마련해 주어

---

28) G. H. Litwin & R. A. Stringer Jr., 「Motivation and Organizational Climate」, Boston : Division of Research Graduate School of Business Administration Havard University, 1968, p. 5를 인용한 한동일, 전게논문, 1993, pp. 169-189를 재인용.

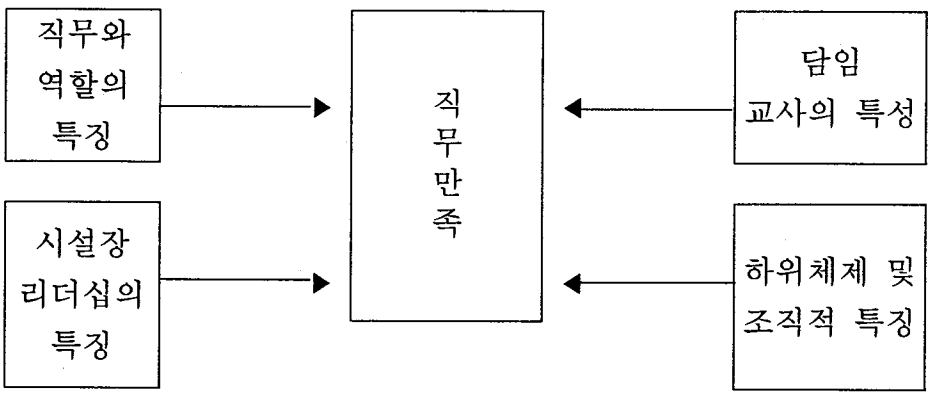
29) A. P. Jones & L. R. James, op. cit, p. 238.

30) R. Likert, 「The Human Organization」, N. Y. : McGraw-Hill, 1967, pp. 3-12.

야 한다는 의미를 함축하고 있다. 따라서 조직풍토는 구성원의 직무만족과 관련이 있음을 시사해 준다.

제 4 절 분석틀

본 연구는 Jones 와 James[31]가 조직풍토를 개인의 인지에 근거를 둔 상황에 대한 기술로서의 심리적 풍토에 근거로 하여 분석틀을 세워 보았다. 독립변수로서의 조직풍토 요인을 첫째, 직무와 역할의 특징 둘째, 시설장 리더십의 특징 셋째, 부서의 특징을 교사의 환경에 맞게 담임교사의 특성으로 하였으며 넷째, 하위체제 및 조직적 특징으로 구분하였으며, 이러한 각각의 특징과 직무만족도와의 관계에 대한 모형을 정리하면 <그림-2>와 같은데 이를 구체적으로 설명하면 다음과 같다.



<그림-2> 분석틀

자료 : A.P. Jones& L.R. Hames, 「Psychological Climate : Dimentions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment」, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 23, 1979, p. 238. 참조.

31) A. P. Jones & L. R. James. op. cit. p.238.

첫째, 직무와 역할의 특징에서는 역할의 모호성 정도와 갈등 정도, 직무의 자율성과 다양성 정도, 직무의 중요도, 피드백 정도, 도전성 정도, 억압성 정도, 효과성 정도가 포함되며, 아울러 직무의 기준과 타인과의 직무수행 기회 정도가 포함된다.

둘째, 리더십의 특징에서는 지원의 정도와 목표의 강조성 정도, 직무의 편리성 정도, 상호작용의 촉진 정도, 계획 및 조정 정도가 포함되며, 상사의 상호작용 정도, 상사의 확신과 신뢰도, 교사들에 대한 확신과 신뢰도가 해당된다.

셋째, 담임교사의 특성에서는 영·유아들 지도에 대한 자부심, 교사와 영·유아와의 의사소통 정도와 학부모의 협조 정도를 포함하였다.

넷째, 하위체제 및 조직적 특징에서는 표현의 개방성 정도와 조직의 의사소통 정도, 교사간의 협조도, 교사의 목표와 시설장(원장)의 목표와 갈등관계에 있는 정도, 조직구조의 모호성 정도 및 조직정책의 일관성 있는 적용 정도, 조직정신의 정도와 프로정신의 정도, 계획과 효과의 정도가 해당된다. 아울러 공로의 공정함과 개방성 정도, 성장과 발전의 기회 정도와 직원의 요구와 문제점 인식 정도를 포함한다.

제 4 장 실증적 분석

제 1 절 연구설계

1. 측정변수 및 가설의 설정

본 연구에서는 Jones 와 James[32]의 조직풍토 측정변수 34가지를 인용, 재구성하여 직무와 역할의 특징, 리더십의 특징, 담임교사의 특성, 하위체제 및 조직적 특징 등 네 가지의 특징별로 범주화 하여 조직풍토 측정변수와 측정지표를 설정하였다. 측정변수의 설정 및 측정지표는 <그림-3>과 같다.

1) 측정변수의 설정 및 측정지표

(1) 직무와 역할의 특징

직무와 역할에 따라 직무만족도를 보기위한 것으로, 역할의 모호성 정도와 갈등 정도, 자율성 정도, 다양성 정도, 중요도, 피드백 정도, 도전성 정도, 억압성 정도, 직무설계의 효과성 정도, 직무의 기준 정도, 타인과의 직무수행 기회의 정도가 해당된다.

(2) 시설장 리더십의 특징

리더십은 조직의 바람직한 목표달성을 위하여 모든 구성원들이 목표성취에 적극적으로 참여할 수 있도록 동기를 부여해주는 동원능력이라고 할 수 있다. 여기서는 지원의 정도, 목표의 강조성 정도, 직무의 편리성 정도, 상호작용의 촉진 정도, 계획 및 조정 정도, 상사의 상호작용

32) A. P. Jones & L. R. James. op. cit., p. 238-239.

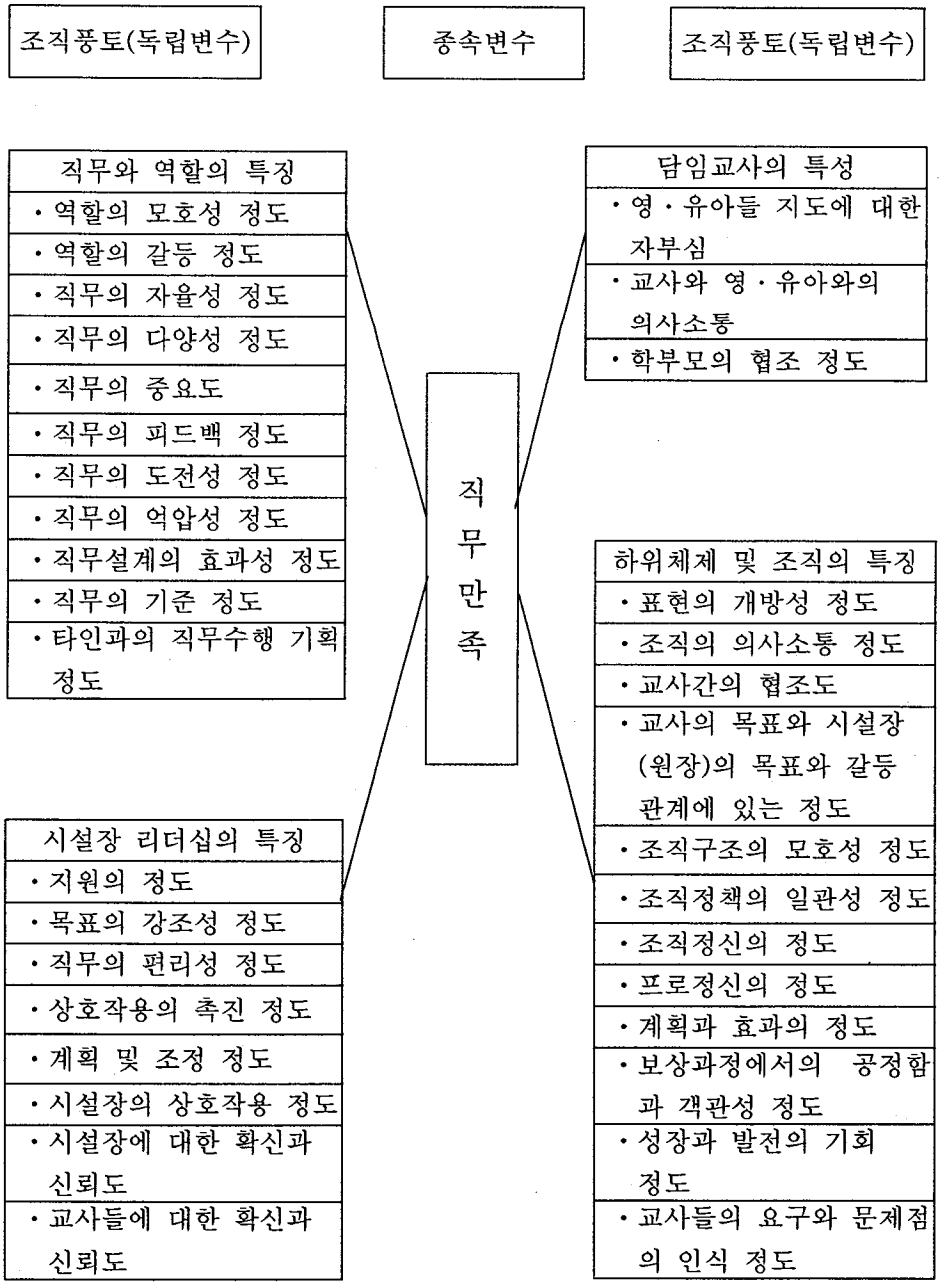
정도, 상사에 대한 확신과 신뢰도, 직원들에 대한 확신과 신뢰도 등이 해당된다.

(3) 담임교사의 특성

영·유아들 지도에 대한 자부심, 교사와 영·유아와의 의사소통 정도와 학부모의 협조 정도 등이 해당된다.

(4) 하위체제와 조직적 특징

하위체제와 조직적 측면을 강조한 것으로 표현의 개방성 정도, 조직의 의사소통 정도, 교사간의 협조도, 교사의 목표와 시설장(원장)의 목표와 갈등관계에 있는 정도, 조직구조의 모호성 정도 및 조직정책의 일관성 있는 적용 정도, 조직정신, 프로정신, 계획과 효과의 정도, 공로의 공정함과 객관성 정도, 성장과 발전의 기회 정도, 직원들의 요구와 문제점 인식 정도 등이 포함되는데, 위의 네 가지 측정변수에 따른 자세한 조작적 정의는 <표 4-1>과 같이 설명할 수 있다.



<그림-3> 변수의 설정과 측정지표

자료 : A. P. Jones & L. R. James, 「Psychological Climate : Dimentions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment」, *Organizational Behavior and Human Performance,* Vol. 23, 1979. 참조.

<표 4-1> 측정변수의 조작적 정의

변 수	조작적 정의
직무와 역할의 특징	
역할의 모호성 정도	직무를 수행할 때, 주위로부터의 요구나 다른 직무와의 관계로 인하여 역할이 불분명한 정도
역할의 갈등 정도	역할이 상호 배타적인 행동이나 갈등을 유발하는 정도
직무의 자율성 정도	직무자체 또는 직면한 문제를 결정할 때와 실행에 옮길 때 권한의 정도
직무의 다양성 정도	직무의 광범위한 활동과 다양한 기술을 필요로 하는 정도
직무의 중요도	직무가 가치 있는 일로써 조직에서 중요하다고 느끼는 정도
직무의 피드백 정도	직무 수행 성과에 대해 알고 있는 정도
직무의 도전성 정도	직무가 기술과 능력을 활용할 수 있는 기회를 제공하는 정도
직무의 억압성 정도	직무 수행하는데 있어서 시간, 인력, 교육 또는 지원이 불충분한 정도
직무설계의 효과성 정도	직무 계획과 실행이 조직 목표 달성에 도움이 되는 정도
직무의 기준 정도	직무의 질과 정확도를 중시하는 정도
타인과의 직무 수행 기회 정도	직무를 다른 사람과 함께 수행하는 정도
시설장 리더십의 특징	
지원의 정도	시설장이 교사들의 요구를 잘 파악하고 반응 하며, 사람의 가치와 중요성에 대한 타인의 느낌을 증대 시키는 정도
목표의 강조성 정도	시설장이 조직의 목표 달성을 위해 개인의 적극적인 참여를 자극하며, 높은 성과의 기준을 강조하고 스스로 열심히 일하며 모범을 보이고 있는 정도
직무의 편리성 정도	시설장이 일정수립, 조정, 기획 그리고 자원을 제공 함으로써 목표 달성을 이루는데 도움을 주는 정도

변 수	조작적 정의
시설장 리더십의 특징	
상호작용의 촉진 정도	시설장이 보육시설 내에서 친밀하고 상호 만족스러운 관계의 발전을 위해 독려하고 있는 정도
계획 및 조정 정도	시설장이 최대의 성과를 이루도록 조직의 행동을 계획하고 조정하는 능력이 있는 정도
시설장의 상호작용 정도	시설장이 학부모의 요구에 원만하게 대처하고 있는 정도
시설장에 대한 확신과 신뢰도	교사들이 시설장에 대해 신뢰와 믿음을 느끼는 정도
교사들에 대한 확신과 신뢰도	시설장이 교사들의 성과나 판단에 대해 신뢰하고 있는 정도
담임교사의 특성	
영·유아들 지도에 해한 자부심	교사로서의 자부심을 느끼는 정도
교사와 영·유아들의 의사소통	영·유아들과 원만한 의사소통으로 통솔력의 정도
학부모의 협조도	학부모들이 우호적인 관계로 상호 신뢰하고 원활한 의사소통을 하는 분위기의 정도
하위체제와 조직적 특징	
표현의 개방성 정도	교사들이 개인의 의견, 생각, 제안을 자유로이 표현할 수 있다고 느끼는 정도
조직의 의사소통 정도	조직의 절차나 정책의 긴급 변경에 관한 정보를 전달 받고 있는 정도
교사간의 협조도	교사간 협조적이고 우호적인 관계의 유지 정도
교사의 목표가 시설장(원장)의 목표와 갈등관계에 있는 정도	교사의 목표와 정책이 시설장(원장)과 갈등을 유발하는 정도
조직구조의 모호성 정도	조직 내 위임전결구정이 불분명하거나 막연한 정도

변 수	조작적 정의
하위체제와 조직적 특징	
조직정책의 일관성 있는 적용 정도	조직의 정책이 일관성 있고 공정하게 적용되는 정도
조직정신의 정도	자신이 조직에서 중요한 기능을 수행하고 성장과 보상의 기회를 제공 받는다고 믿고 있는 정도
프로정신의 정도	자신의 직업이 외부인에게 좋은 이미지를 주고 성장과 발전의 기회를 제공한다고 믿고 있는 정도
계획과 효과의 정도	조직이 효과적으로 시설에 대한 지원을 수행하고 있는 정도
보상과정에서의 공정함과 객관성 정도	조직이 개인의 연공서열이나 다른 비성과적인 이유 보다는 개인의 성과에 따라 보상을 하는 정도
성장과 발전의 기회 정도	조직이 자기 개발, 희망하는 개인의 기술, 목표, 보상에 대한 지원을 하는 정도
교사들의 요구와 문제점 인식 정도	조직이 교사들의 요구와 문제점을 파악하고 해결하기 위해 노력하는 정도

자료 : A. P. Jones & L. R. James, 「Psychological Climate : Dimentions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment」, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 23, 1979. pp. 238-239. 참조.

1) 가설의 설정

선행연구[33]에 의하면 조직풍토는 동기부여에 영향을 미치며 따라서 직무성과와 직무만족에 영향을 미치게 된다. 따라서 본 연구에서는 미해군을 대상으로 하여 조직풍토를 연구하였던 Jones 와 James[34]의 조직 내에서 개인이 인지하는 조직풍토(심리적 풍토)를 측정하였던 변수 34가지를 교사직에 맞게 재구성 하여 직무만족도와 영향관계를 알아보기 위하여 가설을 설정하였다. 그 이유는 본 연구가 조직 내에서 개인이 인지하는 조직풍토(심리적 풍토)를 측정하기 위한 것이었기 때문에 Jones 와 James의 변수를 적용하여 가설을 설정하였으며, 그 내용은 다음과 같다.

가설 1. 직무와 역할의 특징에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.

1-1 : 역할의 모호성 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.
1-2 : 역할의 갈등 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.
1-3 : 직무의 자율성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.
1-4 : 직무의 다양성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.
1-5 : 직무의 중요성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.
1-6 : 직무의 피드백 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.
1-7 : 직무의 도전성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다
1-8 : 직무의 억압성 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.
1-9 : 직무설계의 효과성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.
1-10 : 직무의 기준 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.
1-11 : 타인과의 직무수행 기회 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

---

33) G. H. Litwin & R. A. Stringer Jr., 「Motivation and Organizational Climate」, Boston : Division of Research Graduate School of Business Administration Havard University, 1968, pp. 169-189를 인용한 한동일, 전게논문, 1993, p 7를 재구성.

34) A.P. Jones & L.R. James, op. cit., p. 238.

가설 2. 리더십의 특징에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.

2-1 : 지원의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2-2 : 목표의 강조성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2-3 : 직무의 편리성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2-4 : 상호작용의 촉진 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2-5 : 계획 및 조정 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2-6 : 시설장의 상호작용 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2-7 : 시설장에 대한 확신과 신뢰도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2-8 : 교사들에 대한 확신과 신뢰도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

가설 3. 담임교사의 특성에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.

3-1 : 영·유아 지도에 대한 자부심 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

3-2 : 지도하는 영·유아들과의 원만한 의사소통 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

3-3 : 학부모들의 신뢰와 우호적인 협조도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

가설 4. 하위체제 및 조직적 특징에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.

4-1 : 표현의 개방성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-2 : 조직의 의사소통 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-3 : 교사간의 협조도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-4 : 교사의 목표가 시설장(원장)의 목표와 갈등관계에 있는 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.

4-5 : 조직구조의 모호성 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.

4-6 : 조직정책의 일관성 있는 적용 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-7 : 조직정신의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-8 : 프로정신의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-9 : 계획과 효과의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-10 : 보상과정에서의 공정함과 객관성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-11 : 성장과 발전의 기회 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

4-12 : 교사들의 요구와 문제점 인식 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.

2. 조사대상 및 설문지 작성

1) 조사대상

본 연구의 모집단은 우리나라 보육시설 보육교사로 하며, 자료모집은 설문지를 작성하여 서울특별시 성북구 보육시설에 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 하였다. 대상인원은 서울특별시 전체 보육시설 종사자 20,674명 (국공립 5,343명, 민간 11,466명, 직장 409명, 가정 3,456명) 중에서 성북구 내 204개 보육시설에 근무하는 종사자 925명 중 무작위로 115개 보육시설에 근무하는 507명을 대상으로 하였으며, 조사기준은 설문 응답자의 기본적 인적사항과 조직풍토, 직무만족으로 구성하였다.

2) 설문의 작성 및 척도

조직풍토의 변수를 측정하기 위하여 Jones 와 James[35]의 풍토 관련 변수의 4가지 범주(직무와 역할, 시설장 리더십, 담임교사로서의 특성, 하위체제 및 조직적 특징)를 통해 조직풍토 측정요소를 총 34문항으로 Likert식 5점 척도법을 사용하여 응답항목별로 1점에서 5점까지의 점수차를 두어, 매우 그렇다 5점에서 전혀 그렇지않다 1점으로 계산하였다. 또한 직무만족을 측정하기 위해서 미네소타 만족 설문(Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ)[36]을 측정도구로 사용하였으며 총 20문항을 Likert식 5점 척도법을 사용하여 응답 항목별로 1점에서 5점까지의 점수차를 두어 직무에 대한 만족도가 높은 경우 5점, 낮은 경우 1점으로 계산하였다. 이 MSQ는 비교적 간단하며, 대규모의 대상자를 동시에 측정할 수 있으며, 그 타당도와 신뢰도가 이미 입증되었고, 가장 널리 사용되는 직무만족측정 도구의 하나이다.

설문지 응답자에 대한 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 소유 자격증, 현 근무지, 현 근무지에서 담임하고 있는 반의 영·유아 연령, 현 근무지의 직책, 보육경력, 현 근무지 경력, 어린이집 취업 시 우선적으로 고려하는 사항 등이며, 설문지의 구성은 <표 4-2>와 같다.

35) A.P. Jones & L.R. James, op. cit., p. 238.

36) D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England, and L.H. Lofquist, 「Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire」, Universitye of Minnesota Industrial Relations Center, Minneapolis, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Vol. 22, 1967.

<표 4-2> 설문지의 구성

구 분	구 성 내 용	문 항 수
직무만족도		20
조직풍토	직무와 역할의 특징 시설장 리더십의 특징 담임교사의 특성 하위체제 및 조직적 특징	11 8 3 12
일반적 특성	성별, 연령, 결혼여부, 학력, 소유자격증, 현 근무지, 보육경력, 현 근무지 경력, 현 근무지에서 직책, 현 근무지에서 담임하고 있는 반의 영·유아 연령 취업시 우선적으로 고려하는 사항	11
계		65

제 2 절 자료의 분석방법

회수된 자료는 부호화 작업을 거친 SPSS(statistical packages for social science) 통계팩키지를 이용하여 처리 하였다. 분석방법에 있어서는 본 연구의 목적에 따라 다음과 같은 통계적 분석기법을 사용하였다.

첫째, 본 설문지의 내용에 대한 신뢰도를 알아보기 위하여 신뢰도 분석(Cronbach's α)을 하였다.

둘째, 연구대상자의 일반적과 조직풍토와 직무만족을 파악하기 위하여 배경변수들에 대한 빈도분석(frequency analysis)을 하였다.

셋째, 가설의 검증을 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 하였다.

제 5 장 결과 및 논의

제 1 절 자료의 기본적 분석

1. 신뢰도 분석

본 연구에 사용된 설문지의 신뢰도를 설문을 통해 검증(Cronbach's α)[37]한 결과는 <표 5-1>과 같다.

<표 5-1> 신뢰도 계수검증

변수		α 계수
조직풍토	직무와 역할의 특징	0.7072
	리더십의 특징	0.9344
	담임교사의 특성	0.7296
	하위체제 및 조직적 특징	0.8430
직무만족		0.8112

본 연구에 사용된 설문 각각의 신뢰도를 살펴보면 조직풍토의 직무와 역할의 특징은 0.7072, 리더십의 특징은 0.9344, 담임교사의 특성은 0.7296, 하위체제 및 조직적 특징은 0.8430이며, 직무만족에 대한 설문의 신뢰도는 0.8112로 설문지에 대한 신뢰도는 높은 것으로 나타났다.

2. 일반적 특성

가설검증을 하기 전에 연구에 있어 통계분석을 위한 기본적 과정으

37) Nunnally는 탐색적인 연구 분야에서는 cronbach's alpha 값이 0.60 이상이면 충분하고, 기초연구 분야에서는 0.80, 그리고 중요한 결정이 요구되는 응용연구 분야에서는 0.90 이상이어야 한다고 했다./J. Nunnally, Psychometric Theory, 2d ed. New York : McGraw-Hill, 1978, p. 12.

로서 연구 대상자들의 성, 연령, 결혼 여부, 학력, 소유 자격증, 현 근무지, 현 근무지에서 담임하고 있는 반의 영·유아 연령, 현 근무지의 직책, 보육경력, 현 근무지 경력, 어린이집 취업 시 우선적으로 고려하는 사항 등에 관한 일반적 특성을 빈도분석한 결과를 살펴보면 <표 5-2>, <표 5-3>, <표 5-4>와 같다.

<표 5-2> 일반적 특성

N=199

특성	구분	*N*	백분율(%)
성별	남자	2	1.0
	여자	197	99.0
연령 (세)	21 ~ 24	45	22.8
	25 ~ 29	84	42.6
	30 ~ 34	38	19.3
	35 ~	30	15.3
결혼여부	기혼	66	33.2
	미혼	133	66.8
학력	고졸	64	32.2
	전문대졸	85	42.7
	대졸이상	50	25.1
현근무지	구립 보육시설	56	28.1
	민간 보육시설	143	71.9
현 근무지 아동연령 (세)	1 ~ 2	58	30.0
	3 ~ 4	82	42.5
	5 ~	53	27.5
담당직책	보육교사	170	86.7
	주임교사	15	7.7
	원감	11	5.6
보육활동 종사한 경력 (년)	~ 4	129	65.5
	5 ~ 9	60	30.5
	10 ~	8	4.0
현 근무지 근무기간 (년)	~ 2	129	64.8
	3 ~ 4	47	23.6
	5 ~	23	11.6

성별 분포는 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 남자가 1%, 여자가 99%

의 비율을 차지하고 있는 것으로 나타나 보육교사의 대부분이 여자의 비율이 매우 높게 나타났다.

연령별 분포는 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중 25~29세가 42.6%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 그 다음으로 12~24세가 22.8%, 30~34세가 19.3%, 35세 이상이 15.3%를 차지하였다.

결혼여부는 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중 미혼이 66.8%, 기혼이 33.2%로 보육교사는 기혼보다 미혼이 많은 것으로 나타났다.

학력별 분포는<표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중에서 전문대졸이 42.7%, 고졸이 32.2%, 대졸이상이 25.1%를 차지하였다.

현 근무지 현황은 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중에서 민간보육시설이 71.9%, 구립보육시설이 28.1%를 차지하여 민간보육시설에 근무하고 있는 비율이 높게 나타났다.

담임하고 있는 영·유아의 연령은 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중 만3~4세가 42.5%, 만1~2세가 30%, 만 5세 이상이 27.5%를 차지하여 보육시설에서 보육교사가 보육하는 영·유아의 연령은 만3~4세의 비율이 높게 나타났다.

담당 직책의 분포는 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중 보육교사가 86.7%, 주임교사가 7.7%, 원감이 5.6%를 차지하여 중간역할의 담당자가 적은 것으로 나타났다.

보육활동 종사 경력은 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중 4년 미만이 65.5%, 5~9년이 30.5%, 10년 이상이 4.0%를 차지하여 4년 미만의 경력을 가지고 있는 보육교사들의 비율이 높게 나타났다.

현 근무지의 경력은 <표 5-2>에 나타난 바와 같이 전체응답자 중 2년 미만이 64.8%, 3~4년이 23.6%, 5년 이상이 11.6%로 대부분의 보육교사들의 현 근무지 근무기간은 2년 미만으로 나타났다.

<표 5-3> 일반적 특성 - 내용 : 소유하고 있는 자격증 종류

N=199

구 분	*Pct of Responses N(%)*	*Pct of Cases N(%)*
유치원 1급 정교사	14(5.5)	14(7.2)
유치원 2급 정교사	56(22.0	56(28.9)
보육교사 1급	76(29.8)	76(39.2)
보육교사 2급	88(34.5)	88(45.4)
사회복지사 1,2,3급	17(6.7)	17(8.8)
영양사	4(1.6)	4(2.1)

※다중응답문항임.

소유하고 있는 자격증 종류의 분포는 <표 5-3>에 나타난 바와 같이 다중응답문항임으로 전체응답자 중 보육교사 1, 2급이 64.3%, 유치원2급 정교사가 22%, 유치원1급 정교사가 5.5%, 사회복지사1,2,3급이 6.7%, 영양사가 1.6%를 차지하여 보육교사1,2급이 대부분인 것으로 학력에서 전문대졸이 차지한 비율이 높게 나타났듯이 전문대를 졸업하고 취득할 수 있는 유치원2급 정교사와 보육교사 자격증이 많은 비율을 차지한 것으로 나타났다.

<표 5-4> 일반적 특성 - 내용 : 어린이집에 취업 시 우선적으로 고려하는 사항(Friedman's 순위검증)

N=199

구 분	*Mean Rank*	순위	검증결과
설립형태(국·공립시설, 법인시설등)	2.29	1	
경력을 모두 인정해 주는 시설	2.87	4	x^2=155.
시설장의 교육방침	2.54	2	053
출, 퇴근 거리	2.68	3	*df*=6
선택권 없음으로 고려하지도 못함	5.24	5	*p*=.000*
기타	5.37	6	

어린이집에 취업 시 우선적으로 고려하는 사항의 순위는 <표 5-4>에 나타난 바와 같이 우선순위의 1 순위로는 설립형태(국・공립시설, 법인시설), 2 순위로는 시설장의 교육방침, 3순위로는 출, 퇴근거리, 4 순위는 경력을 모두 인정해 주는 시설 순으로 나타났다.

따라서 전체응답자 중에서 1순위를 차지한 설립형태는 교사들의 근무여건이 비교적 안정적인 시설을 보육교사들이 선호하고 있으며, 교육자로서의 교육적 신념을 함께 할 수 있는 시설장의 교육방침이 보육교사들에게 중요함을 강하게 나타낸 것으로 보이며, 보육교사들의 근무시간의 부담이 많음을 나타내고 있는 출, 퇴근 거리를 고려하고 있는 것으로 나타났다.

3. 직무만족의 빈도분석

1) 직무만족의 빈도분석

직무만족에 대한 빈도분석 결과를 만족한 의미, 불만족한 의미, 만족도 불만족도 아닌 의미로 나타냈다.

<표 5-5> 바쁜상태에 있는 것에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	9	4.5	4.5	3.13	.923
불만족	40	20.1	24.6		
결정할 수 없다	72	36.2	60.8		
만족	72	36.2	97.0		
매우만족	6	3.0	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-5>에 의하면 매우 불만족 9명(4.5%), 불만족 40명(20.1%), 결정할 수 없다 72명(36.2%), 만족 72명(36.2%), 매우만족 6명(3.0%)으로 평균은 3.13, 표준편차는 .923으로 만족도 불만족도 아닌 의미로 나타났다.

<표 5-6> 혼자 일할 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	1	.5	.5	3.53	.790
불만족	20	10.1	10.6		
결정할 수 없다	64	32.2	42.7		
만족	100	50.3	93.0		
매우만족	14	7.0	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-6>에 의하면 매우 불만족 1명(0.5%), 불만족 20명(10.1%), 결정할 수 없다 64명(32.2%), 만족 100명(50.3%), 매우만족 14명(7.0%)으로 평균값은 3.53, 표준편차는 .790으로 만족하는 의미로 나타났다.

<표 5-7> 다양한 일을 수행할 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.48	.777
불만족	23	11.6	11.6		
결정할 수 없다	69	34.7	46.2		
만족	95	47.7	94.0		
매우만족	12	6.0	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-7>에 의하면 불만족 23명(11.6%), 결정할 수 없다 69명(34.7%), 만족 95명(47.7%), 매우만족 12명(6.0%)으로 평균값은 3.48, 표준편차는 .777로 만족하는 의미로 나타났다.

<표 5-8> 주목받는 사람이 될 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.48	.665
불만족	8	4.0	4.0		
결정할 수 없다	98	49.2	49.2		
만족	82	41.2	41.2		
매우만족	11	5.5	5.5		
총계	199	100.0	100.0		

<표 5-8>에 의하면 불만족 8명(4.0%), 결정할 수 없다 98명(49.2%), 만족 82명(41.2%), 매우만족 11명(5.5%)으로 평균값은 3.48, 표준편차는 .665로 만족도 불만족도 아닌 의미로 나타났다.

<표 5-9> 시설장이 종사자들을 관리하는 방식에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	7	3.5	3.5	3.34	.871
불만족	22	11.1	14.6		
결정할 수 없다	70	35.2	49.7		
만족	91	45.7	95.5		
매우만족	9	4.5	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-9>에 의하면 매우 불만족 7명(3.5%), 불만족 22명(11.1%), 결정할 수 없다 70명(35.2%), 만족 91명(45.7%), 매우만족 9명(4.5%)으로 평균값은 3.34, 표준편차는 .871로 만족하는 의미로 나타났다.

<표 5-10> 의사결정 측면에서의 시설장의 역량에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	3	1.5	1.5	3.34	.787
불만족	20	10.1	11.6		
결정할 수 없다	92	46.2	57.8		
만족	74	37.2	95.0		
매우만족	10	5.0	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-10>에 의하면 매우 불만족 3명(1.5%), 불만족 20명(10.1%), 결정할 수 없다 92명(46.2%), 만족 74명(37.2%), 매우만족 10명(5.0%)으로 평균값은 3.34, 표준편차는 .787로 만족도 불만족도 아닌 의미로 나타났다.

<표 5-11> 양심에 반하지 않고 일을 할 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.88	.693
불만족	8	4.0	4.0		
결정할 수 없다	37	18.6	22.6		
만족	125	62.8	85.4		
매우만족	29	14.6	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-11>에 의하면 불만족 8명(4.0%), 결정할 수 없다 37명(18.6%), 만족 125,명(62.8%) 매우만족 29명(14.6%)으로 평균값은 3.88, 표준편차는 .693으로 만족한 의미로 나타났다.

<표 5-12> 내 직무의 직업안정성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	13	6.5	6.5	3.45	1.081
불만족	24	12.1	18.6		
결정할 수 없다	50	25.1	43.7		
만족	84	42.2	85.9		
매우만족	28	14.1	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-12>에 의하면 매우 불만족 13명(6.5%), 불만족 24명(12.1%), 결정할 수 없다 50명(25.1%), 만족 84명(42.2%), 매우만족 28명(14.1%)으로 평균값은 3.45, 표준편차는 1.081로 만족한 의미로 나타났다.

<표 5-13> 다른 사람을 위해 일할 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.65	.722
불만족	8	4.0	4.0		
결정할 수 없다	74	37.2	41.2		
만족	96	48.2	89.4		
매우만족	21	10.6	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-13>에 의하면 불만족 8명(4.0%), 결정할 수 없다 74명(37.2%), 만족 96명(48.2%), 매우만족 21명(10.6%)으로 평균값은 3.65, 표준편차는 .722로 만족한 의미로 나타났다.

<표 5-14> 내가 무엇을 하고 있는지 다른 사람에게 말할 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.86	.743
불만족	10	5.0	5.0		
결정할 수 없다	40	20.1	25.1		
만족	116	58.3	83.4		
매우만족	33	16.6	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-14>에 의하면 불만족 10명(5.0%), 결정할 수 없다 40명(20.1%), 만족 116명(58.3%), 매우만족 33명(16.6%)으로 평균값은 3.86, 표준편차는 .743으로 만족한 의미로 나타났다.

<표 5-15> 내 능력 발휘를 위해 무엇인가 할 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.69	.800
불만족	17	8.5	8.5		
결정할 수 없다	53	26.6	35.2		
만족	104	52.3	87.4		
매우만족	25	12.6	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-15>에 의하면 불만족 17명(8.5%), 결정할 수 없다 53명(26.6%), 만족 104명(52.3%), 매우만족 25명(12.6%)으로 평균값은 3.69, 표준편차는 .800으로 만족한 의미로 나타났다.

<표 5-16> 보육시설의 운영을 실행해 나가는 방식에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	3	1.5	1.5	3.42	.811
불만족	20	10.1	11.6		
결정할 수 없다	79	39.7	51.3		
만족	85	42.7	94.0		
매우만족	12	6.0	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-16>에 의하면 매우 불만족 3명(1.5%), 불만족 20명(10.1%), 결정할 수 없다 79명(39.7%), 만족 85명(42.7%), 매우만족 12명(6.0%)으로 평균값은 3.42, 표준편차는 .811로 만족도 불만족도 아닌 의미로 나타났다.

<표 5-17> 내가 하고 있는 직무의 양과 급여에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	28	14.1	14.1	2.70	1.019
불만족	55	27.6	41.7		
결정할 수 없다	66	33.2	74.9		
만족	48	24.1	99.0		
매우만족	2	1.0	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-17>에 의하면 매우 불만족 28명(14.1%), 불만족 55명(27.6%), 결정할 수 없다 66명(33.2%), 만족 48명(24.1%), 매우만족 2명(1.0%)으로 평균값은 2.70, 표준편차는 1.019로 불만족 하는 의미로 나타났다.

<표 5-18> 내 직무 향상을 위한 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	2	1.0	1.0	3.35	.807
불만족	30	15.1	16.1		
결정할 수 없다	70	35.2	51.3		
만족	91	45.7	97.0		
매우만족	6	3.0	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-18>에 의하면 매우 불만족 2명(1.0%), 불만족 30명(15.1%), 결정할 수 없다 70명(35.2%), 만족 91명(45.7%), 매우만족 6명(3.0%)으로 평균값은 3.35, 표준편차는 .807로 만족도 불만족도 아닌 의미로 나타났다.

<표 5-19> 나의 재량권에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	3	1.5	1.5	3.38	.819
불만족	23	11.6	13.1		
결정할 수 없다	80	40.2	53.3		
만족	82	41.2	94.5		
매우만족	11	5.5	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-19>에 의하면 매우 불만족 3명(1.5%0, 불만족 23명(11.6%), 결정할 수 없다 80명(40.2%), 만족 82명(41.2%), 매우만족 11명(5.5%)으로 평균값은 3.38, 표준편차는 .819로 만족도 불만족도 아닌 의미로 나타났다.

<표 5-20> 직무에 대해 내 자신의 방식을 시도할 가능성에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	3	1.5	1.5	3.48	.840
불만족	19	9.5	11.1		
결정할 수 없다	74	37.2	48.2		
만족	86	43.2	91.5		
매우만족	17	8.5	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-20>에 의하면 매우 불만족 3명(1.5%), 불만족 19명(9.5%), 결정할 수 없다 74명(37.2%), 만족 86명(43.2%), 매우만족 17명(8.5%)으로 평균값은 3.48, 표준편차는 .840으로 만족하는 의미로 나타났다.

<표 5-21> 근무환경에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족	4	2.0	2.0	3.58	.900
불만족	23	11.6	13.6		
결정할 수 없다	47	23.6	37.2		
만족	104	52.3	89.4		
매우만족	21	10.6	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-21>에 의하면 매우 불만족 4명(2.0%), 불만족 23명(11.6%), 결정할 수 없다 47명(23.6%), 만족 104명(52.3%), 매우만족 21명(10.6%)으로 평균값은 3.58, 표준편차는 .900으로 만족하는 의미로 나타났다.

<표 5-22> 동료와 원만한 관계를 유지하는 방식에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				4.01	.667
불만족	5	2.5	2.5		
결정할 수 없다	28	14.1	16.6		
만족	126	63.3	79.9		
매우만족	40	20.1	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-22>에 의하면 불만족 5명(2.5%), 결정할 수 없다 28명(14.1%), 만족 126명(63.3%), 매우만족 40명(20.1%)으로 평균값은 4.01, 표준편차는 .667로 만족하는 의미로 나타났다.

<표 5-23> 직무를 성공적으로 수행함에 대한 칭찬에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.65	.763
불만족	12	6.0	6.0		
결정할 수 없다	69	34.7	40.7		
만족	95	47.7	88.4		
매우만족	23	11.6	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-23>에 의하면 불만족 12명(6.0%), 결정할 수 없다 69명(34.7%), 만족 95명(47.7%), 매우만족 23명(11.6%)으로 평균값은 3.65, 표준편차는 .763으로 만족하는 의미로 나타났다.

<표 5-24> 내 직무로부터 얻는 성취감에 대한 직무만족

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차
매우 불만족				3.84	.647
불만족	8	4.0	4.0		
결정할 수 없다	36	18.1	22.1		
만족	135	67.8	89.9		
매우만족	20	10.1	100.0		
총계	199	100.0			

<표 5-24>에 의하면 불만족 8명(4.0%), 결정할 수 없다 36명(18.1%), 만족 135명(67.8%), 매우만족 20명(10.1%)으로 평균값은 3.84, 표준편차는 .647로 만족하는 의미로 나타났다.

2) 직무만족도 문항별 점수

직무만족도 문항별 점수는 <표 5-25>에 나타난 바와 같이 만족도의 높은 순위부터 낮은 순위로 결과를 해석 하였다.

<표 5-25> 직무만족도 문항별 점수

N=199

내 용	*M*	*SD*	순위
1. 바쁜상태에 있는 것	3.13	.92	17
2. 내 직무에 대해 혼자 일할 가능성	3.53	.79	8
3. 다양한 일을 수행할 가능성	3.48	.78	9
4. 주목받는 사람이 될 가능성	3.48	.67	9
5. 시설장이 종사자들을 관리하는 방식	3.37	.87	14
6. 의사결정 측면에서의 시설장의 역량	3.34	.79	16
7. 양심에 반하지 않고 일을 할 수 있다는 것	3.88	.69	2
8. 내 직무의 직업안정성	3.45	1.08	10
9. 다른 사람을 위해 일할 가능성	3.65	.72	6
10. 내가 무엇을 하고 있는지 다른 사람에게 말할 가능성	3.86	.74	3
11. 내 능력 발휘를 위해 무엇인가 할 가능성	3.69	.80	5
12. 보육시설의 운영을 실행해 나가는 방식	3.42	.81	12
13. 내가 하고 있는 직무의 양과 급여	2.70	1.02	18
14. 내 직무 향상을 위한 가능성	3.35	.81	15
15. 나의 자유재량권	3.38	.82	13
16. 직무에 대해 내 자신의 방식을 시도할 가능성	3.48	.84	11
17. 근무환경	3.58	.90	7
18. 동료와 원만한 관계를 유지하는 방식	4.01	.67	1
19. 직무를 성공적으로 수행함에 대한 칭찬	3.65	.76	6
20. 내 직무로부터 얻는 성취감	3.84	.65	4
전 체	3.51	.51	

직무만족도는 <표 5-25>에 나타난 바와 같이 20 문항의 전체 점수가 리커트 척도 4점(약간 그렇다)과 가까운 3.51로 만족하는 점수를 나타냈다. 20문항 중 만족도를 가장 높이 나타낸 것은 동료들이 서로 원만한 관계를 유지하는 방식이 4.01점, 양심에 반하지 않고 나의 일을 할 수 있다는 것이 3.88점, 내가 무엇을 하고 있는지 다른 사람에게 말할 가능성이 3.86점, 내 직무로부터 얻는 성취감이 3.84점, 내 능력 발휘를 위해 무엇인가 할 가능성이 3.69점으로 직무만족에서 만족(4점)에 가까운 높은 점수를 나타냈다.

이러한 결과는 보육교사는 같은 처지에 있는 동료교사들과 원만한 관계를 유지하고 있다고 볼 수 있으며, 정직한 일을 수행할 수 있는 교사의 직무에 만족하며, 자신이 하고 있는 일에 자부심과 성취감도 갖고 있는 것으로 나타냈으며, 자신이 가지고 있는 능력을 언제든 발휘 할 수 있다는 긍정적인 경향을 가지고 있음을 알 수 있다.

반면, 불만족한 상태를 나타낸 것은 내가 하고 있는 직무의 양과 급여가 2.70점, 바쁜상태에 있는 것 3.13점으로 하루 종일 쉴 새 없이 정신적·육체적인 노동에 대한 정당한 대우를 받지 못하는 보육교사의 열악한 환경과 보수에 대한 제도적인 문제점을 나타내고 있다.

4. 조직풍토 변수의 빈도분석

조직풍토 4가지 측면에 대한 변수의 빈도 분석으로 직무와 역할의 특징, 시설장 리더십의 특징, 담임교사의 특성, 하위체제 및 조직의 특성을 각 문항별로 빈도분석을 하고 가설의 검증 결과 기각과 채택으로 구분하였다.

1) 직무와 역할의 특징

<표 5-26> 역할의 모호성 정도

구분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	42	21.1	21.1	2.48	1.09	0.000	17.725
다소 그렇지 않다	64	32.2	53.3				
그저 그렇다	55	27.6	80.9				
약간 그렇다	31	15.6	96.5				
매우 그렇다	7	3.5	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-26>에 의하면 역할의 모호성 정도의 가설은 채택되었고, 문항별로는 전혀 그렇지 않다 42명(21.1%), 다소 그렇지 않다 64명(32.2%), 그저 그렇다 55명(27.6%), 약간 그렇다 31명(15.6%), 매우 그렇다 7명(3.5%)로 평균값은 2.48, 표준편차는 1.09로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-27> 역할의 갈등 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	59	29.6	29.6	2.20	1.03	0.040	4.264
다소 그렇지 않다	68	34.2	63.8				
그저 그렇다	48	24.1	87.9				
약간 그렇다	21	10.6	98.5				
매우 그렇다	3	1.5	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-27>에 의하면 역할의 갈등 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 59명(29.6%), 다소 그렇지 않다 68명(34.2%), 그저 그렇다 48명(24.1%), 약간 그렇다 21명(10.6%), 매우 그렇다 3명(1.5%)으로 평균값은 2.20, 표준편차는 1.03으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.05)

<표 5-28> 역할의 자율성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효퍼센트	누적퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	4	2.0	2.0	3.50	0.93	0.001	11.020
다소 그렇지 않다	24	12.1	14.1				
그저 그렇다	65	32.7	46.7				
약간 그렇다	81	40.7	87.4				
매우 그렇다	25	12.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-28>에 의하면 직무의 자율성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 4명(2.0%), 다소 그렇지 않다 24(12.1%), 그저 그렇다 65명(32.7%)명, 약간 그렇다 81명(40.7%), 매우 그렇다 25명(12.6%)으로 평균값은 3.50, 표준편차는 0.93으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-29> 직무의 다양성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다	3	1.5	1.5	3.77	0.94	0.213	1.559
다소 그렇지 않다	16	8.0	9.5				
그저 그렇다	49	24.6	34.2				
약간 그렇다	86	43.2	77.4				
매우 그렇다	45	22.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-29>에 의하면 직무의 다양성 정도의 가설은 기각되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 3명(1.5%), 다소 그렇지 않다 16명(24.6%), 그저 그렇다 49명(24.6%), 약간 그렇다 86(43.2), 매우 그렇다 45명(22.6%)으로 평균값은 3.77, 표준편차는 0.94로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 못하였다.

<표 5-30> 직무의 중요도 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다				4.28	0.84	0.000	30.321
다소 그렇지 않다	8	4.0	4.0				
그저 그렇다	26	13.1	17.1				
약간 그렇다	68	34.2	51.3				
매우 그렇다	97	48.7	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-30>에 의하면 직무의 중요도 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 다소 그렇지 않다 8, 그저 그렇다 26, 약간 그렇다 68, 매우 그렇다 97로 평균값은 4.28, 표준편차는 0.84로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. ($p<.001$)

<표 5-31> 직무의 피드백 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	1	.5	.5	3.77	0.86	0.000	19.420
다소 그렇지 않다	13	6.5	7.0				
그저 그렇다	56	28.1	35.2				
약간 그렇다	89	44.7	79.9				
매우 그렇다	40	20.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-31>에 의하면 직무의 피드백 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 1명(0.5%), 다소 그렇지 않다 13(6.5%), 그저 그렇다 56명(28.1%), 약간 그렇다 89명(44.7%), 매우 그렇다 40명(20.1%)으로 평균값은 3.77, 표준편차는 0.86으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-32> 직무의 도전성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	3	1.5	1.5	3.71	0.86	0.000	37.067
다소 그렇지 않다	11	5.5	7.0				
그저 그렇다	61	30.7	37.7				
약간 그렇다	90	45.2	82.9				
매우 그렇다	34	17.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-32>에 의하면 직무의 도전성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 3명(1.5%), 다소 그렇지 않다 11명(5.5%), 그저 그렇다 61명(30.7%), 약간 그렇다 90명(45.2%), 매우 그렇다 34명(17.1%)으로 평균값은 3.71, 표준편차는 0.86으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-33> 직무의 억압성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다	12	6.0	6.0	3.23	1.05	0.587	.296
다소 그렇지 않다	36	18.1	24.1				
그저 그렇다	66	33.2	57.3				
약간 그렇다	65	32.7	89.9				
매우 그렇다	20	10.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-33>에 의하면 직무의 억압성 정도의 가설은 기각되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 12(6.0%), 다소 그렇지 않다 36명(18.1%), 그저 그렇다 66명(33.2), 약간 그렇다 65명(32.7%), 매우 그렇다 20명(10.1%)으로 평균값은 3.23, 표준편차는 1.05로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 못하였다.

<표 5-34> 직무설계의 효과성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다	1	.5	.5	3.77	0.83	0.000	22.823
다소 그렇지 않다	8	4.0	4.5				
그저 그렇다	66	33.2	37.7				
약간 그렇다	84	42.2	79.9				
매우 그렇다	40	20.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-34>에 의하면 직무설계의 효과성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 1명(0.5%), 다소 그렇지 않다 8명(4.0%), 그저 그렇다 66명(33.2%), 약간 그렇다 84명(42.2%), 매우 그렇다 40명(20.1%)으로 평균값은 3.77, 표준편차는 0.83으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. ($p<.001$)

<표 5-35> 직무의 기준 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	2	1.0	1.0	4.08	0.84	0.000	28.738
다소 그렇지 않다	4	2.0	3.0				
그저 그렇다	39	19.6	22.6				
약간 그렇다	86	43.2	65.8				
매우 그렇다	68	34.2	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-35>에 의하면 직무의 기준 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 2명(1.0%), 다소 그렇지 않다 4명(2.0%), 그저 그렇다 39명(19.6), 약간 그렇다 86(43.2%), 매우 그렇다 68명(34.2%)으로 평균값은 4.08, 표준편차는 0.84로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-36> 타인과의 직무수행 기회 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	8	4.0	4.0	3.68	1.93	0.061	3.538
다소 그렇지 않다	20	10.1	14.1				
그저 그렇다	39	19.6	33.7				
약간 그렇다	92	46.2	79.9				
매우 그렇다	40	20.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-36>에 의하면 타인과의 직무수행 기회 정도의 가설은 기각되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 8명(4.0%), 다소 그렇지 않다 20명(10.1%), 그저 그렇다 39명(19.6%), 약간 그렇다 92명(46.2%), 매우 그렇다 40(20.1%)으로 평균값은 3.68, 표준편차는 1.93으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 못하였다.

2) 시설장 리더십의 특징

<표 5-37> 지원의 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다	6	3.0	3.0	3.71	.950	0.000	88.216
다소 그렇지 않다	15	7.5	10.6				
그저 그렇다	45	22.6	33.2				
약간 그렇다	97	48.7	81.9				
매우 그렇다	36	18.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-37>에 의하면 지원의 정도 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 6명(3.0%), 다소 그렇지 않다 15명(7.5%), 그저 그렇다 45명(22.6%), 약간 그렇다 97명(48.7%), 매우 그렇다 36명(18.1%)으로 평균값은 3.71, 표준편차는 .950으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. ($p<.001$)

<표 5-38> 목표에 대한 강조성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다	10	5.0	5.0	3.83	1.048	0.000	70.979
다소 그렇지 않다	11	5.5	10.6				
그저 그렇다	35	17.6	28.1				
약간 그렇다	89	44.7	72.9				
매우 그렇다	54	27.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-38>에 의하면 목표에 대한 강조성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 10명(5.0%), 다소 그렇지 않다 11명(5.5%), 그저 그렇다 35명(17.6%), 약간 그렇다 89명(44.7%), 매우 그렇다 54명(27.1%)으로 평균값은 3.83, 표준편차는 1.048로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. ($p<.001$)

<표 5-39> 직무의 편리성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	5	2.5	2.5	3.90	.921	0.000	83.731
다소 그렇지 않다	10	5.0	7.5				
그저 그렇다	35	17.6	25.1				
약간 그렇다	99	49.7	74.9				
매우 그렇다	50	25.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-39>에 의하면 직무의 편리성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 5명(2.5%), 다소 그렇지 않다 10명(5.0%), 그저 그렇다 35명(17.6%), 약간 그렇다 99명(49.7%), 매우 그렇다 50명(25.1%)으로 평균값은 3.90, 표준편차는 .921로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-40> 상호작용의 촉진 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	7	3.5	3.5	3.93	1.005	0.000	84.392
다소 그렇지 않다	10	5.0	8.5				
그저 그렇다	35	17.6	26.1				
약간 그렇다	84	42.2	68.3				
매우 그렇다	63	31.7	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-40>에 의하면 상호작용의 촉진 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 7명(3.5%), 다소 그렇지 않다 10명(5.0%), 그저 그렇다 35명(17.6%), 약간 그렇다 84명(42.2%), 매우 그렇다 63명(31.7%)으로 평균값은 3.93, 표준편차는 1.005로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-41> 계획 및 조정 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	2	1.0	1.0	3.99	.867	0.000	69.959
다소 그렇지 않다	8	4.0	5.0				
그저 그렇다	39	19.6	24.6				
약간 그렇다	90	45.2	69.8				
매우 그렇다	60	30.2	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-41>에 의하면 계획 및 조정 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 2명(1.0%), 다소 그렇지 않다 8명(4.0%), 그저 그렇다 39명(19.6%), 약간 그렇다 90명(45.2%), 매우 그렇다 60명(30.2%)으로 평균값은 3.99, 표준편차는 .867로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-42> 시설장의 상호작용 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다				4.28	.792	0.000	72.895
다소 그렇지 않다	5	2.5	2.5				
그저 그렇다	27	13.6	16.1				
약간 그렇다	74	37.2	53.3				
매우 그렇다	93	46.7	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-42>에 의하면 시설장의 상호작용 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 다소 그렇지 않다 5명(2.5%), 그저 그렇다 27명(13.6%), 약간 그렇다 74명(37.2%), 매우 그렇다 93명(46.7%)으로 평균값은 4.28, 표준편차는 .792로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-43> 시설장에 대한 확신 및 신뢰도 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	3	1.5	1.5	4.11	.914	0.000	117.389
다소 그렇지 않다	6	3.0	4.5				
그저 그렇다	37	18.6	23.1				
약간 그렇다	73	36.7	59.8				
매우 그렇다	80	40.2	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-43>에 의하면 시설장에 대한 확신 및 신뢰도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 3명(1.5%), 다소 그렇지 않다 6명(3.0%), 그저 그렇다 37명(18.6%), 약간 그렇다 73명(36.7%), 매우 그렇다 80명(40.2%)으로 평균값은 4.11, 표준편차는 .914로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-44> 교사들에 대한 확신 및 신뢰도 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	1	.5	.5	3.99	.873	0.000	124.591
다소 그렇지 않다	9	4.5	5.0				
그저 그렇다	43	21.6	26.6				
약간 그렇다	83	41.7	68.3				
매우 그렇다	63	31.7	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-44>에 의하면 교사들에 대한 확신 및 신뢰도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 1명(0.5%), 다소 그렇지 않다 9명(4.5), 그저 그렇다 43명(21.6%), 약간 그렇다 83명(41.7%), 매우 그렇다 63명(31.7%)으로 평균값은 3.99, 표준편차는 .873으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

3) 담임교사의 특성

<표 5-45> 담임교사로서의 자부심 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다				4.27	.678	0.000	22.196
다소 그렇지 않다	1	.5	.5				
그저 그렇다	23	11.6	12.1				
약간 그렇다	97	48.7	60.8				
매우 그렇다	78	39.2	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-45>에 의하면 담임교사로서의 자부심 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 다소 그렇지 않다 1명(0.5%), 그저 그렇다 23명(11.6%), 약간 그렇다 97명(48.7%), 매우 그렇다 78명(39.2%)으로 평균값은 4.27, 표준편차는 .678로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-46> 담임교사로서의 통솔력 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다				4.02	.731	0.000	20.124
다소 그렇지 않다	6	3.0	3.0				
그저 그렇다	33	16.6	19.6				
약간 그렇다	111	55.8	75.4				
매우 그렇다	49	24.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-46>에 의하면 담임교사로서의 통솔력 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 다소 그렇지 않다 6명(3.0%), 그저 그렇다 33명(16.6%), 약간 그렇다 111명(55.8%), 매우 그렇다 49명(24.6%)으로 평균값은 4.02, 표준편차는 .731로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-47> 담임교사를 신뢰하고 협조하는 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다				4.09	.744	0.000	21.494
다소 그렇지 않다	5	2.5	2.5				
그저 그렇다	32	16.1	18.6				
약간 그렇다	103	51.8	70.4				
매우 그렇다	59	29.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-47>에 의하면 담임교사를 신뢰하고 협조하는 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 다소 그렇지 않다 5명(2.5%), 그저 그렇다 32명(16.1%), 약간 그렇다 103명(51.8%), 매우 그렇다 59명(29.6%)으로 평균값은 4.09, 표준편차는 .744로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

4) 하위체제 및 조직의 특성

<표 5-48> 표현의 개방성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	1	.5	.5	3.84	.882	0.000	68.455
다소 그렇지 않다	16	8.0	8.5				
그저 그렇다	41	20.6	29.1				
약간 그렇다	96	48.2	77.4				
매우 그렇다	45	22.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-48>에 의하면 표현의 개방성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 1명(0.5%), 다소 그렇지 않다 16명(8.0%), 그저 그렇다 41명(20.6%), 약간 그렇다 96명(48.2%), 매우 그렇다 45명(22.6%)으로 평균값은 3.84, 표준편차는 .882로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-49> 조직의 의사소통 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다	5	2.5	2.5	3.74	1.021	0.000	92.260
다소 그렇지 않다	18	9.0	11.6				
그저 그렇다	52	26.1	37.7				
약간 그렇다	73	36.7	74.4				
매우 그렇다	51	25.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-49>에 의하면 조직의 의사소통 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 5명(2.5%), 다소 그렇지 않다 18명(9.0%), 그저 그렇다 52명(26.1%), 약간 그렇다 73명(36.7%), 매우 그렇다 51명(25.6%)으로 평균값은 3.74, 표준편차는 1.021로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-50> 교사간의 협조 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	F값
전혀 그렇지 않다				4.30	.717	0.000	43.884
다소 그렇지 않다	4	2.0	2.0				
그저 그렇다	18	9.0	11.1				
약간 그렇다	91	45.7	56.8				
매우 그렇다	86	43.2	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-50>에 의하면 교사간의 협조 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 다소 그렇지 않다 4명(2.0%), 그저 그렇다 18명(9.0%), 약간 그렇다 91명(45.7%), 매우 그렇다 86명(43.2%)으로 평균값은 4.30, 표준편차는 .717로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-51> 시설장과 갈등관계에 있는 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	30	15.1	15.1	2.59	1.054	0.558	.345
다소 그렇지 않다	70	35.2	50.3				
그저 그렇다	57	28.6	78.9				
약간 그렇다	35	17.6	96.5				
매우 그렇다	7	3.5	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-51>에 의하면 시설장과 갈등관계에 있는 정도의 가설은 기각되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 30명(15.1%), 다소 그렇지 않다 70명(35.2%), 그저 그렇다 57명(28.6%), 약간 그렇다 35명(17.6%), 매우 그렇다 7명(3.5%)으로 평균값은 2.59, 표준편차는 1.054로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 못하였다.

<표 5-52> 조직구조의 모호성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	27	13.6	13.6	2.77	1.028	0.000	14.643
다소 그렇지 않다	46	23.1	36.7				
그저 그렇다	78	39.2	75.9				
약간 그렇다	42	21.1	97.0				
매우 그렇다	6	3.0	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-52>에 의하면 조직구조의 모호성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 27명(13.6%), 다소 그렇지 않다 46명(23.1%), 그저 그렇다 78명(39.2%), 약간 그렇다 42명(21.1%), 매우 그렇다 6명(3.0%)으로 평균값은 2.77, 표준편차는 1.028로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. ($p<.001$)

<표 5-53> 조직정책의 일관성 있는 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	2	1.0	1.0	3.61	.972	0.000	97.869
다소 그렇지 않다	25	12.6	13.6				
그저 그렇다	60	30.2	43.7				
약간 그렇다	73	36.7	80.4				
매우 그렇다	39	19.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-53>에 의하면 조직정책의 일관성 있는 적용 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 2명(1.0%), 다소 그렇지 않다 25명(12.6%), 그저 그렇다 60명(30.2%), 약간 그렇다 73명(36.7%), 매우 그렇다 39명(19.6%)으로 평균값은 3.61, 표준편차는 .972로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-54> 조직정신의 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균 값	표준 편차	유의 확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	7	3.5	3.5	3.49	1.049	0.000	99.245
다소 그렇지 않다	27	13.6	17.1				
그저 그렇다	62	31.2	48.2				
약간 그렇다	67	33.7	81.9				
매우 그렇다	36	18.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-54>에 의하면 조직정신의 정도 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 7명(3.5%), 다소 그렇지 않다 27명(13.6%), 그저 그렇다 62명(31.2%), 약간 그렇다 67명(33.7), 매우 그렇다 36명(18.1%)으로 평균값은 3.49, 표준편차는 1.049로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-55> 프로정신의 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	4	2.0	2.0	3.90	.862	0.000	61.014
다소 그렇지 않다	6	3.0	5.0				
그저 그렇다	42	21.1	26.1				
약간 그렇다	100	50.3	76.4				
매우 그렇다	47	23.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-55>에 의하면 프로정신의 정도 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 4명(2.0%), 다소 그렇지 않다 6명(3.0%), 그저 그렇다 42명(21.1%), 약간 그렇다 100명(50.3%), 매우 그렇다 47명(23.6%)으로 평균값은 3.90, 표준편차는 .862로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-56> 계획과 효과의 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	3	1.5	1.5	3.82	.934	0.000	46.433
다소 그렇지 않다	16	8.0	9.5				
그저 그렇다	41	20.6	30.2				
약간 그렇다	92	46.2	76.4				
매우 그렇다	47	23.6	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-56>에 의하면 계획과 효과의 정도 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 3명(1.5%), 다소 그렇지 않다 16명(8.0%), 그저 그렇다 41명(20.6%), 약간 그렇다 92명(46.2%), 매우 그렇다 47명(23.6%)으로 평균값은 3.82, 표준편차는 .934로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-57> 보상과정에서의 공정함과 객관성 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	31	15.6	15.6	2.83	1.146	0.000	33.607
다소 그렇지 않다	44	22.1	37.7				
그저 그렇다	65	32.7	70.4				
약간 그렇다	46	23.1	93.5				
매우 그렇다	13	6.5	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-57>에 의하면 보상과정에서의 공정함과 객관성 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 31명(15.6%), 다소 그렇지 않다 44명(22.1%), 그저 그렇다 65명(32.7%), 약간 그렇다 46명(23.1%), 매우 그렇다 13명(6.5%)으로 평균값은 2.83, 표준편차는 1.146으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-58> 성장과 발전의 기회 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	*F*값
전혀 그렇지 않다	20	10.1	10.1	3.11	1.149	0.000	84.622
다소 그렇지 않다	39	19.6	29.6				
그저 그렇다	61	30.7	60.3				
약간 그렇다	57	28.6	88.9				
매우 그렇다	22	11.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-58>에 의하면 성장과 발전의 기회 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 20명(10.1%), 다소 그렇지 않다 39명(19.6%), 그저 그렇다 61명(30.7%), 약간 그렇다 57명(28.6%), 매우 그렇다 22명(11.1%)으로 평균값은 3.11, 표준편차는 1.149로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

<표 5-59> 교사들의 요구와 문제점 인식 정도

구 분 / 응답항목	빈도	유효 퍼센트	누적 퍼센트	평균값	표준편차	유의확률	F값
전혀 그렇지 않다	10	5.0	5.0	3.51	1.039	0.000	124.563
다소 그렇지 않다	18	9.0	14.1				
그저 그렇다	66	33.2	47.2				
약간 그렇다	71	35.7	82.9				
매우 그렇다	34	17.1	100.0				
총계	199	100.0					

<표 5-59>에 의하면 교사들의 요구와 문제점 인식 정도의 가설은 채택되었고, 문항에서는 전혀 그렇지 않다 10명(5.0%), 다소 그렇지 않다 18명(9.0%), 그저 그렇다 66명(33.2%), 약간 그렇다 71명(35.7%), 매우 그렇다 34명(17.1%)으로 평균값 3.51, 표준편차 1.039로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. (p<.001)

5) 조직풍토 문항별 점수

<표 5-60> 조직풍토 문항별 점수

N=199

내 용	*M*	*SD*	순위
1. 역할의 모호성 정도	3.52	1.10	7
2. 역할의 갈등 정도	3.80	1.03	3
3. 직무의 자율성 정도	3.50	.93	8
4. 직무의 다양성 정도	3.77	.94	4
5. 직무의 중요도	4.28	.84	1
6. 직무의 피드백 정도	3.77	.86	4
7. 직무의 도전성 정도	3.71	.87	5
8. 직무의 억압성 정도	2.77	1.05	9
9. 직무설계의 효과성 정도	3.77	.83	4
10. 직무의 기준 정도	4.08	.84	2
11. 타인과의 직무수행 기회 정도	3.68	1.03	6
직무와 역할의 특징 소계	3.69	.47	
12. 지원의 정도	3.71	.95	7
13. 목표에 대한 강조성 정도	3.83	1.05	6
14. 직무의 편리성 정도	3.90	.92	5
15. 상호작용의 촉진 정도	3.93	1.01	4
16. 계획 및 조정 정도	3.99	.87	3
17. 시설장의 상호작용 정도	4.28	.79	1
18. 시설장에 대한 확신 및 신뢰도	4.11	.91	2
19. 교사들에 대한 확신 및 신뢰도	3.99	.87	3
시설장 리더십의 특징 소계	3.97	.76	
20. 담임교사로서의 자부심 정도	4.27	.68	1
21. 담임교사로서의 통솔력 정도	4.02	.73	3
22. 담임교사를 신뢰하고 협조하는 정도	4.09	.74	2
담임교사의 특성 소계	4.12	.57	
23. 표현의 개방성 정도	3.84	.88	3
24. 조직의 의사소통 정도	3.74	1.02	5
25. 교사간의 협조 정도	4.30	.72	1
26. 시설장과의 갈등관계에 있는 정도	3.41	1.05	9
27. 조직구조의 모호성 정도	3.23	1.03	10
28. 조직정책의 일관성 있는 적용 정도	3.61	.97	6
29. 조직정신의 정도	3.49	1.05	8
30. 프로정신의 정도	3.90	.86	2
31. 계획과 효과의 정도	3.82	.93	4
32. 보상과정에서의 공정함과 객관성 정도	2.83	1.15	12
33. 성장과 발전의 기회 정도	3.11	1.15	11
34. 교사들의 요구와 문제점 인식 정도	3.51	1.04	7
하위체제 및 조직적 특성 소계	3.56	.60	
전 체	3.75	.49	

보육시설 조직풍토의 4가지 구성내용(직무와 역할의 특징, 리더십의 특징, 담임교사의 특성, 하위체제 및 조직적 특징)은 전체 점수가 리커트 척도 4점(약간 그렇다)과 가까운 3.75로 높은 점수를 보였다.

직무와 역할의 특징은 <표 5-60>에 나타난 바와 같이 가장 높은 점수의 항목으로는 직무의 중요도가 4.28점, 직무의 기준정도가 4.08점, 역할의 갈등정도가 3.80으로 높게 나타났으며, 낮은 점수의 항목은 직무의 억압성 정도가 2.77점, 직무의 자율성 정도가 3.50, 역할의 모호성 정도가 3.52로 나타났다.

시설장 리더십의 특징은 <표 5-60>에 나타난 바와 같이 가장 높은 점수의 항목으로는 시설장의 상호작용 정도가 4.28점, 시설장에 대한 확신 및 신뢰도가 4.11점, 교사들에 대한 확신 및 신뢰도가 3.99점으로 높게 나타났으며, 낮은 점수의 항목은 지원의 정도가 3.71점, 목표에 대한 강조성 정도가 3.83점, 직무의 편리성 정도가 3.90점으로 나타났다.

담임교사의 특성은 <표 5-60>에 나타난 바와 같이 가장 높은 점수로 담임교사로서의 자부심 정도가 4.27점으로 나타났으며, 담임교사로서의 통솔력 정도가 4.09점, 담임교사를 신뢰하고 협조하는 정도가 4.02점으로 보육시설 조직풍토에서 4가지 구성내용 중에서 제일 높은 점수를 나타냈다.

하위체제 및 조직적 특징은 <표 5-60>에 나타난 바와 같이 가장 높은 점수의 항목으로는 교사간의 협조 정도가 4.30점, 프로정신의 정도가 3.90점, 표현의 개방성 정도가 3.84점으로 높게 나타났으며, 낮은 점수의 항목은 보상과정에서의 공정함과 객관성 정도가 2.83점, 성장과 발전의 기회 정도가 3.11점, 조직구조의 모호성 정도가 3.23점으로 나타났다.

이러한 결론은 보육교사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 조직풍토 요인변수는 하위체제 및 조직적 특징과 시설장의 리더십의 특징으로 볼 수 있는데, 이는 보육교사에게 밀접하게 관련되어있는 동료

교사의 관계, 시설장의 운영 방침이 절대적인 영향을 미치고 있음을 나타낸다고 할 수 있다.

제 2 절 가설검증 및 해석

제2절에서는 대상자의 일반적 특성 및 관련특성에 따른 보육시설 조직풍토에 대한 차이검증과 직무만족에 대한 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 통해서 검증하였다.

1. 직무만족 검증

1) 직무만족에 대한 검증

<표 5-61> 직무만족에 대한 다중회귀분석 결과

N=199

영 역	*B*	*Beta*	*t*	*p*
(Constant)	.913	.	4.498	.000
직무와 역할의 특징	-.012	-.012	-.198	.843
시설장 리더십의 특징*	.192	.289	4.528	.000*
담임교사의 특성	.081	.093	1.744	.083
하위체제 및 조직적 특성*	.433	.512	7.677	.000*
R^2=.602, F=73.257, p=.000				

* p<.001

보육 시설 풍토가 직무만족에 영향을 미치는 변인으로는 하위체제 및 조직적 특성(β=.512, p<.000), 리더십의 특징(β=.289, p<.000) 순으로 영향을 미치는 변인으로 나타났으며, 이에 대한 설명력은 60.2%였다.

2) 일반적 특성 및 관련특성에 따른 직무만족도 검증

<표 5-62> 대상자의 일반적 특성 및 관련특성에 따른 직무만족도 차이검증

N=199

특 성	구 분	*N*	*M*	*SD*	*t or F*	*p*	*DMR*
성 별	남 자	2	3.93	.46	1.147	.253	
	여 자	197	3.51	.51			
연 령 (세)	21~ 24	45	3.53	.43	2.900	.036*	A
	25~ 29	84	3.43	.46			A
	30~ 34	38	3.53	.53			A
	35~	30	3.74	.64			B
결혼 여부	기혼	66	3.64	.59	2.436	.016*	
	미혼	133	3.45	.46			
학 력	고졸	64	3.53	.41	4.941	.008*	A
	전문대졸	85	3.61	.54			A
	대졸이상	50	3.33	.54			B
현 근무지	구립보육시설	56	3.27	.49	-4.342	.000*	
	민간보육시설	143	3.61	.49			
현 근무지 아동 연령 (만 세)	1 2	58	3.47	.47	.251	.778	
	3 4	82	3.52	.49			
	5 ~	53	3.53	.59			
담당 직책	보육교사	170	3.49	.49	3.792	.024*	A
	주임교사	15	3.55	.48			A
	원감	11	3.92	.73			B
보육활동 종사경력 (년)	~ 4	129	3.50	.47	3.429	.034*	A
	5 ~ 9	60	3.48	.54			A
	10 ~	8	3.97	.74			B
현 근무지 근무 기간 (년)	~ 2	129	3.53	.48	1.105	.333	
	3 ~ 4	47	3.55	.55			
	5 ~	23	3.37	.61			

* $p<.05$

직무만족도 차이검증은 <표 5-62>에 나타난 바와 같이 연력별로 35세 이상이 3.74점, 30~34세 3.53점, 25~29세가 3.43점, 21~24세가 3.53점 순으로 유의미한 차이가 있었다. 사후검증결과 34세 이하 그룹과 35세 이상 그룹간의 차이인 것으로 나타났다.

결혼여부는 <표 5-62>에 나타난 바와 같이 기혼 3.64점, 미혼 3.45점으로 유의미한 차이가 있었다.

학력은 <표 5-62>에 나타난 바와 같이 전문대졸 3.61점, 고졸 3.53점, 대졸이상 3.33점으로 유의미한 차이를 나타냈고 사후검증결과 대졸이상이 낮은 것으로 나타났다.

현 근무지는 <표 5-62>에 나타난 바와 같이 민간보육시설이 3.61점, 구립보육시설이 3.27점으로 유의미한 차이가 있었다.

담당 직책은 <표 5-62>에 나타난 바와 같이 원감 3.92점, 주임교사 3.55점, 보육교사 3.49점으로 유의미한 차이가 있었다. 사후검증결과 원감이 높은 것으로 나타났다.

보육활동에 종사한 경력은 <표 5-62>에 나타난 바와 같이 10년 이상이 3.97점, 5~9년이 3.48점, 5년 미만이 3.50점 순으로 유의미한 차이가 있었다. 사후검증결과 10년 이상 그룹과 10년 미만의 그룹 간의 차이인 것으로 나타났다.

이러한 결론은 보육교사로 종사하고 있는 대부분이 20~30세의 미혼 여성으로 전문대학을 졸업한 정도의 학력을 소유하고 있음을 알 수 있고, 보육대상은 만4세 이하의 영아를 보육하고 있는 교사가 많았으며, 보육의 총 경력은 4년 미만이 많은 것으로 영아를 돌보아야 하는 어린이집의 경우 보육경력의 노하우가 중요한데도 불구하고 경력자의 채용이 어려워지고 있다는 것과 경력자들이 오래 종사하지 못하고 있음을 나타낸다고 할 수 있다.

3) 일반적 특성 및 관련특성에 따른 조직풍토 검증

<표 5-63> 대상자의 일반적 특성 및 관련특성에 따른 보육시설 풍토 차이검증

N=199

특 성	구 분	*N*	*M*	*SD*	*t or F*	*p*	*DMR*
성 별	남 자	2	4.09	1.00	.967	.335	
	여 자	197	3.75	.49			
연 령 (세)	21 ~ 24	45	3.67	.42	3.679	.013*	A
	25 ~ 29	84	3.69	.50			A
	30 ~ 34	38	3.80	.53			A
	35 ~	30	4.00	.46			B
결혼 여부	기 혼	66	3.87	.48	2.407	.017*	
	미 혼	133	3.69	.49			
학 력	고 졸	64	3.76	.42	3.303	.039*	A
	전 문 대 졸	85	3.83	.46			A
	대 졸 이 상	50	3.61	.60			B
현 근무지	구립 보육 시설	56	3.66	.41	-1.587	.114	
	민간 보육 시설	143	3.79	.52			
현 근무지 아동 연령 (만 세)	1 ~ 2	58	3.69	.47	.454	.636	
	3 ~ 4	82	3.75	.52			
	5 ~	53	3.78	.46			
담당 직책	보 육 교 사	170	3.73	.48	2.829	.062	
	주 임 교 사	15	3.78	.37			
	원 감	11	4.09	.61			
보육활동 종사경력 (년)	~ 4	129	3.72	.51	2.408	.093	
	5 ~ 9	60	3.77	.46			
	10 ~	8	4.11	.41			
현 근무지 근무 기간 (년)	~ 2	129	3.74	.49	.049	.952	
	3 ~ 4	47	3.77	.57			
	5 ~	23	3.76	.39			

* $p<.05$

대상자의 일반적 특성 및 관련특성에 따른 보육시설 조직풍토 차이 검증은 <표 5-63>에 나타난 바와 같이 연령별로 35세 이상이 평균이 4.0점, 30~34세가 3.80점, 25~29세가 3.69점, 21~24세가 3.67점 순으로 유의미한 차이가 있었다. (F=3.679), (T=.013).

DMR, Duncan's의 사후검증결과 34세 이하 그룹과 35세 이상 그룹 간의 차이인 것으로 나타났다.

결혼여부는 <표 5-63>에 나타난 바와 같이 미혼이 3.69점, 기혼이 3.87점으로 유의미한 차이가 있었으며, 학력은 <표 5-63>에 나타난 바와 같이 전문대졸 3.83점, 고졸 3.76점, 대졸이상 3.61점 순으로 사후검증결과 대졸이상이 낮은 것으로 유의미한 차이를 나타냈다.

2. 가설검증

가설검증의 결과는 <표 5-64>에 나타난 바와 같고, 기각된 가설에 대한 원인을 분석하여 보았다.

<표 5-64>가설검증의 결과 요약

가 설 내 용	채택 여부
가설 1. 직무와 역할의 특징에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.	△
1-1 : 역할의 모호성 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.	○
1-2 : 역할의 갈등 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.	○
1-3 : 직무의 자율성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
1-4 : 직무의 다양성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	×
1-5 : 직무의 중요성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
1-6 : 직무의 피드백 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
1-7 : 직무의 도전성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
1-8 : 직무의 억압성 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.	×
1-9 : 직무설계의 효과성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
1-10 : 직무의 기준 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
1-11 : 타인과의 직무수행 기회 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	×
가설 2. 리더십의 특징에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.	○
2-1 : 지원의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
2-2 : 목표의 강조성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
2-3 : 직무의 편리성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
2-4 : 상호작용의 촉진 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
2-5 : 계획 및 조정 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
2-6 : 시설장의 상호작용 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
2-7 : 시설장에 대한 확신과 신뢰도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
2-8 : 교사들에 대한 확신과 신뢰도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○

※ ○ : 채택, △ : 부분채택, × : 기각.

가 설 내 용	채택 여부
가설 3. 담임교사의 특성에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.	○
3-1 : 영·유아 지도에 대한 자부심 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
3-2 : 지도하는 영·유아들과의 원만한 의사소통 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
3-3 : 학부모들의 신뢰와 우호적인 협조도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
가설 4. 하위체제 및 조직적 특징에 따라 직무만족도는 달라질 것이다.	△
4-1 : 표현의 개방성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-2 : 조직의 의사소통 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-3 : 교사간의 협조도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-4 : 교사의 목표가 시설장(원장)의 목표와 갈등관계에 있는 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.	×
4-5 : 조직구조의 모호성 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.	○
4-6 : 조직정책의 일관성 있는 적용 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-7 : 조직정신의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-8 : 프로정신의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-9 : 계획과 효과의 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-10 : 보상과정에서의 공정함과 객관성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-11 : 성장과 발전의 기회 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○
4-12 : 교사들의 요구와 문제점 인식 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.	○

※ ○ : 채택, △ : 부분채택, × : 기각.

기각된 가설검증의 원인을 살펴보면

첫째, 1-4 '직무의 다양성 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.'의 가설은 보육교사의 직무가 보호와 교육에서 많이 벗어나지 않

기 때문인 것으로 생각 된다.

둘째, 1-8 '직무의 억압성 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.'의 가설은 교사는 영·유아를 보호하고 교육하는 역할자로 교사 자신의 책임성 있는 행동이 필요한 일이므로 억압받는 일이 없을 것이라고 생각 된다.

셋째, 1-11 '타인과의 직무수행 기회 정도가 높을수록 직무만족도는 높아질 것이다.'의 가설은 교사는 자신이 담임하게 되는 유아들을 보육하는 업무가 주된 직무이므로 타인과의 직무수행 기회가 거의 없을 수 있으므로 잘못된 가설의 설정이었다고 생각 된다.

넷째, 4-4 '교사의 목표가 시설장의 목표와 갈등관계에 있는 정도가 높을수록 직무만족도는 낮아질 것이다.'의 가설은 보육시설에서는 대부분 시설장의 목표와 방침이 중심이 되어 교사들이 함께 목표를 맞추어 나가는 형식의 보육이 이루어지므로 목표에 대한 갈등은 거의 없다고 생각 된다.

제 6 장 결론 및 제언

본 연구는 미성숙한 유아를 보육하고 주어진 학교환경과 사회환경 속에서 한 사람의 유능한 사회인으로 살아가는데 필요한 능력을 가질 수 있도록 도와주는 역할을 하는 보육교사는 10시간 이상을 근무해야 하는 열악한 근무조건 일하고 있으며, 보육의 질을 높여야 한다는 사회 풍토와 제도 속에서 보육교사들에게는 많은 부담이 늘고 있다.

보육의 질이 높아지기 위해서는 보육의 주체인 보육교사의 행복한 노동이 필요하다.

보육교사들의 행복한 노동이 이루어지기 위해서 보육교사들의 조직 풍토와 직무만족도를 실증적으로 분석함으로써 보육교사의 직무만족을 극대화하고 바람직한 조직풍토를 모색하는데에 연구의 목적을 두었다.

설문지 조사대상은 성북구 보육시설 보육교사 199명을 대상으로 하였다. 설문지의 신뢰도가 0.6이상 이였고 타당도도 높은 것으로 나타나 보육교사의 직무만족을 측정하기 위한 설문지에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

이러한 설문지를 바탕으로 나타난 결과를 제시하면 다음과 같다.

독립변수 조직풍토의 4가지 특징에서 하위체제 및 조직적 특징이 보육교사의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직풍토 4가지의 특징별로 설정되어 있는 각각의 측정변수가 보육교사의 직무만족도에 가장 크게 영향을 미치는 것은 첫째, 직무와 역할의 특징 중 직무의 중요도 정도(빈도분석, 약간그렇다 68, 매우그렇다 97) 둘째, 시설장 리더십의 특징 중 시설장의 상호작용 정도(빈도분석, 약간그렇다 84, 매우그렇다 63) 셋째, 담임교사로서의 특성 중 자부심 정도(빈도분석, 약간그렇다 97, 매우그렇다 78) 넷째, 하위체제 및 조직적 특징 중 교사간의 협조 정도(빈도분석, 약간그렇다 91, 매우그렇다

86)로 나타났다. 하위체제 및 조직적 특징 중 교사간의 협조 정도는 34가지의 측정변수 중에서 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로도 나타났다.

따라서 보육교사의 직무만족을 극대화하기 위하여 바람직한 조직풍토는 보육교사 자신의 전문적인 자질을 인정받고 자신이 하고 있는 일이 중요하다고 느낄 수 있도록 이해 받는 풍토, 시설장은 학부모들과의 원만한 상호작용으로 보육교사에게 지지적인 역할을 하는 풍토, 보육교사들 자신이 조직에서 자부심을 느낄 수 있는 풍토, 함께 근무하는 교사간의 적극적 협조와 우호적인 관계가 형성될 수 있는 풍토가 바람직한 풍토로 나타났다.

또한 직무만족에 관한 문항 분석 결과에서는 동료와 원만한 관계를 유지하는 방식(빈도분석, 만족 126, 매우만족 40)이 가장 높은 만족을 나타냈고, 양심에 반하지 않고 일을 할 수 있다는 것(빈도분석, 만족 125, 매우만족 29), 내가 무엇을 하고 있는지 다른 사람에게 말할 가능성(빈도분석, 만족 116, 매우만족 33), 직무로부터 얻는 성취감(만족 135, 매우만족 20)등도 만족하고 있는 것으로 나타났다.

반면, 직무의 양과 급여는 (빈도분석, 매우불만족 28, 불만족 55, 결정할 수 없다 66) 가장 불만족한 결과를 나타냈고, 바쁜상태에 있는 것(빈도분석, 매우 불만족 9, 불만족 40, 결정할 수 없다 72)), 의사결정 측면에서 시설장의 역량(빈도분석, 매우불만족 3, 불만족 20, 결정할 수 없다 92), 내 직무 향상을 위한 가능성(빈도분석, 매우불만족 2, 불만족 30, 결정할 수 없다 70)등도 불만족하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결론은 동료들과의 원만한 관계를 유지하고 있었다는 결론은 안영임(2002)의 연구 결과 '보육교사와의 밀접한 인간관계 형성은 업무 만족도를 향상시키는 중요한 요소가 될 수 있다.'와 일치하였고, 가장 불만족 했던 근무 양과 급여에 대한 결론도 기존 연구 손장규(2001)의 연구 결과 '근무시간에 대한 만족도는 전반적으로 낮게 조사

되었으며 초과근무수당은 대부분 받고 있지 않은 것으로 나타났다.'와 일치하였다.

또한 직무만족에서 20문항 전체 평균이 3.51로 만족에 가까운 정도로 기존 연구 안영임(2002)의 연구 결과 보육교사 업무에 대한 만족도 3.67점과 같은 결과를 나타냈다고 할 수 있다.

즉, 보육교사들의 직무만족의 극대화를 위한 바람직한 조직풍토를 만들기 위해서는 불만족하고 있는 근무 양과 급여에 대한 문제점을 개선하고 교사들이 더욱 만족할 수 있는 환경을 적극적 지원하는 정책적·제도적 개선방안이 필요하다.

정책적·제도적 개성방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사 근무시간을 법정근로시간에 맞추어 하루 8시간(09:~18:00)으로 규정하고 있지만 실제로는 보육시설 보육교사들은 일반 직장과는 달리 점심시간에도 아동의 식습관 지도 등 보육업무를 수행해야 하므로 기본적인 휴식시간도 거의 없는 하루 종일 정신적·육체적 노동을 하는 보육교사 근무시간에 대한 개선이 필요하다. 보육의 대상은 미성숙한 영·유아 이므로 보육교사들이 영·유아들과 함께 즐겁게 활동할 수 있고 교사들도 육체적으로 재충전할 수 있도록 근무시간을 개선해야 한다.

둘째, 전문성과 노동에 대한 정당한 대우와 보수체계가 이루어져야 한다. 아직 까지도 보육교사는 교육자가 아닌 보호만 하는 사람으로 잘못 인식되었던 부분이 많다. 그런 만큼 이제는 보육교사의 전문성 신장을 위해 지원하고 능력을 평가하여 그에 맞는 대우와 신분보장을 해주어야 한다.

셋째, 교사의 역할에 자부심과 성취감을 높일 수 있도록 교사의 재교육과 연구 활동이 지원되어야 한다. 보육 현장에서 끊임없이 성장하는 아동들을 대상으로 하는 교사 또한 계속적인 재교육은 꼭 필요하며, 교육의 발전을 기대하며 계속적인 현장 연구 활동이 이루어지기 위해서

는 정부의 재정적인 지원이 필요하다.

넷째, 교사의 많은 근무 양을 분담하고 교사의 복지를 위한 대체인력 지원이 확보되어야 한다. 현재 보육시설에서는 교사의 휴직, 휴가나 보수교육 등으로 일시적인 교사의 결원이 생길 경우 대체교사가 필요하다. 교사의 결원 시 보육은 아무나 대신할 수도 없고 교사의 자격을 갖춘 대체교사만이 가능하나 대체교사의 낮은 보수로 대체인력을 활용키 어려운 실정이다. 이러한 문제점을 개선하고, 보육교사의 부담을 줄이기 위해서는 초과근무, 보수교육, 휴가 등에 활용할 수 있는 대체교사 인력에 정부의 재정적 지원과 제도개선이 필요하다.

본 연구의 수행과정에서 나타난 제한점은 다음과 같다.

첫째, 측정방법의 문제점으로써 본 연구에서는 주로 지각적인 측정방법에 의존하였으나 조직풍토와 직무만족도를 보다 정확하고 종합적으로 측정하기 위해서는 객관적 측정방법과 지각적 측정방법을 적절하게 병행하여 사용할 필요가 있다고 생각 된다.

둘째, 본 연구에서는 조직풍토 측정도구로 미 해군을 대상으로 개인이 인지하는 조직풍토를 측정한 도구를 적용하였는데, 보육교사라는 전문조직의 풍토에 맞게 정확히 측정할 수 있는 도구의 개발이 필요하다.

셋째, 조사대상을 서울특별시 성북구 보육시설에 근무 중인 보육교사로 하였기에 우리나라 전체 보육교사를 대표하지는 못하므로 서울특별시 자치구별로 보육환경의 차이를 비교 분석하는 것과 더 나아가서는 전국적으로 보육환경의 차이를 비교 분석하는 세분화된 연구가 필요할 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

구재관, "사회복지사의 직무만족에 관한 연구", 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1997.

김종승, "사회복지사의 직무만족도에 관한 연구", 동국대학교 대학원 석사학위논문, 1993.

김효수, "사회복지 조직의 의사소통과 사회복지사의 직무만족에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1995.

박선화, "사회복지전문요원의 직무만족도에 관한 실증적 연구", 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1998.

보건복지부, 「보육사업안내」, 2004.

변삼례, "국·공립 어린이집 보육교사의 직무만족도에 관한 연구", 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002.

신유근, 「인간존중의 경영」, 다산출판사, 2003.

서영숙외, 「영유아보육론」, 양서원, 2000.

심숙영, "근무환경에 따른 교사의 소진 정도에 관한 연구", 한국영유아보육학회, 1999.

손장규, "국공립과 민간어린이집 보육교사의 직업만족도에 관한 비교연구"' 국민대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001.

안영임, "시설장의 리더십 유형에 따른 보육교사의 직무태도에 관한 실증적 연구", 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002.

양옥승, 「질높은 유아의 보호와 교육」, OMEP 세미나 자료집, 1993.

오세창, "학교장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구", 한성대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.

유병주, "직무만족과 직무수행에 관한 연구", 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982.

유정혜, "어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구", 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문, 1996.

이기향, "어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구", 동덕여자대학교 여성개발대학원 석사학위논문.

이명재, 「조직발전론」, 대영문화사, 2003.

이상수 · 이상갑 공저, 「조직행동의 이해」, 양지출판, 2001.

이완정, "중학교 교장의 지도성과 교사의 직무만족도가 교사의 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구", 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982.

이용환 · 이정숙 저, 「영유아보육론」, 대학출판사, 2001.

이창원 · 최창현, 「새 조직론」, 서울: 대영문화사, 1996, p.21.

이학종 · 박헌준, 「조직행동론」, 법문사, 2004.

임창희, 「조직행동」, 학현사, 2004,

정경섭, 「조직행동론」(전정판), 서울: 법문사, 1996.

정충영 · 최이규, 「Spsswin을 이용한 통계분석」, 서울: 무역경영사, 1994.

한동일, "행정조직풍토가 사회복지전문요원의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구", 청주대학교 대학원 박사학위논문, 1993.

2. 국외문헌

Hoppock, R., 『Job Satisfaction』, N. Y. : Harper & Row Publishers, 1935.

Jones A. P. & James, L.R., 『Psychological Climate : Dimentions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment』, *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 23, 1979.

Katz D. & Kahn, R. L., The Social Psychology of Organizations, New York, Willey, 1966.

Litwin, G, H. and Stringer Jr. R. A., 『Motivation and Organizational Climate』, Boston : Division of Research Graduate School of Business Administration Havard University, 1968.

Lawer III, E. E. & Hall, D. T. & Oldham, G.R., 『Organizational Climate : Relationship to Organizational Structure』, Press and Performanc, Or*ganizational Behavior and Human Performance*, Vol. 11, 1974.

Locke, E. A., 『Handbook of Industrial and Organizational Psychology』, Chicago : Rand Mcnally, 1976.

Likert, R., 『The Human Organization』, N. T. : McGraw-Hill, 1967.

McCormick, E. J. & Ilgen, D., Industrial Psychology, 7th ed. N.J. : Prentice-Hall, 1980.

Nunnally, J., Psychometric Theory, 2d ed. New York : McCraw-Hill, 1978.

Seashore, S. E. & Taber, T.D., Job Satisfaction Indicators and Their Correates, *American Behavioral Scientist, Vol. 18, No.3, 1975.*

Weiss, D. J. & Dawis, R. V. & England, G. W. & Lofquist, L.H., Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, University of Minnesota Industrial Relations Center, Minneapolis, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.* Vol. 22, 1967.

ABSTRACT

An Empirical Study on the Determinants of Child Educare Center Teachers' Job Satisfaction

Son, Sung Ae
Major in Social Welfare
Graduate School of Public Administration
Hansung University

This study was performed not only to boost up job satisfaction and working condition for teachers of Child Educare Center but also to form desirable organizational climate.

In order to accomplish these goals, based on the literature reviewed, hypotheses were derived. For empirical analysis, data were collected through questionnaires distributed to teachers having worked at Child Educare Center in Sungbuk-Gu area, Seoul, Korea. As a result, 199 responses were used for statistical analysis.

Statistical data analyses were conducted using the SPSS PC+ program: reliability test, frequency analysis, ANOVA, and regression analysis.

The results of this study can be summarized as follows.

First, at the four features for organizational climate, it is proved that the under system and organizational feature mainly affect the job satisfaction for teachers of Child Educare Center.

There are three things that influenced Child Educare Center teachers' job satisfaction. Frist of them is the importance of job based on the feature of job and teacher's role. Second is the interaction with president of Child Educare Center based on the feature of president leadership. Third is the pride based on the feature as a class teacher. Fourth is the cooperation between teachers based on the feature under system and organizational feature.

Second, on the other hand, according to the analysis result of questions for job satisfaction, teachers were especially satisfied with the good relationship among colleagues but unsatisfied with the salary and heavy workload. Therefore, the following policies for reforms are suggested to boost up job satisfaction and to form desirable environment of organization.

(i) The work hours should be reduced to release teachers from working physically and mentally all the day through.
(ii) Both desirable salary and treatment as expert teacher are required.
(iii) Research activities and study and training should be supported to improve achievement and pride of teacher.
(iv) It is needed for teachers' welfare to divide teachers' heavy works and to support alternative manpower to implement extra works of teachers.

<부록1>

설 문 지

안녕하십니까?

본 설문지는 현재 제가 수행하고 있는 석사학위 논문 "보육시설 종사자들의 직무만족에 영향을 미치는 결정요인에 관한 실증적 연구를 수행하기 위해 필요한 것입니다. 본 연구에서는 보육교사의 직무만족도가 보육시설의 질적 발전에 중요하다는 것이 제시됩니다.

보육업무가 여성부로 이관되어서 현재 보육개선을 위한 정책과제를 준비하고 있는 것으로 압니다. 보육시설의 질적 개선에서 보육교사가 차지하는 영역의 중요성을 다시 한번 실증적 자료로 남기고자 하는 순수한 목적으로 준비된 설문에 대하여 평소 느끼고 계신바를 응답해 주시고 한 문항도 빠짐없이 기입해 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 귀하의 모든 응답 내용은 연구 이외의 다른 목적으로는 일체 사용하지 않을 것입니다.

항상 영·유아들과 함께 지내시느라 바쁘신 가운데 설문에 적극 응답해 주신데 대하여 깊은 감사를 드립니다.

2004. 10월

한성대학교 행정대학원 사회복지학과

지도교수 이 창 원
석사과정 손 성 애

1. 보육시설 풍토에 관한 사항

아래의 각 문항은 귀하가 소속되어 있는 보육시설의 특정 측면을 나타낸 것입니다. 각 문항에 대해 아래의 척도에 따라 선택하여 **표기(V)**해 주시기 바랍니다.

문항	내 용	1 전혀 그렇지 않다	2 다소 그렇지 않다	3 그저 그렇다	4 약간 그렇다	5 매우 그렇다
	직무와 역할의 특징					
1.	직무를 수행할 때, 주위로부터의 요구나 다른 직무와의 관계로 인하여 역할이 불분명 합니까					
2.	귀하의 역할이 상호 배타적인 행동이나 갈등을 유발하는 경우가 있습니까					
3.	귀하의 직무는 직무자체 또는 직면한 문제를 결정할 때와 실행에 옮길 때 권한이 주어집니까					
4.	귀하의 직무는 광범위한 활동과 다양한 기술을 필요로 합니까					
5.	귀하의 직무가 가치 있는 일로써 보육시설에서 중요하다고 느낍니까					
6.	귀하는 직무수행 성과에 대해 잘 알고 있습니까					
7.	자신의 직무가 기술과 능력을 활용할 수 있는 기회를 제공하고 있습니까					
8.	직무를 수행하는데 있어서 시간, 인력, 교육 또는 지원이 불충분 합니까					
9.	자신의 직무 계획과 실행이 조직 목표 달성에 도움이 됩니까					
10.	직무를 수행하는데 있어서 질과 정확성을 중시합니까					
11.	귀하의 직무는 다른 사람과 함께 수행하도록되어 있습니까					
	시설장 리더십의 특징					
12.	시설장은 보육교사들의 요구를 잘 파악하고 반응하여 개인의 가치와 중요성에 대한 타인의 느낌을 향상 시킨다고 보십니까					
13.	시설장이 보육시설의 목표달성을 위하여 개인의 적극적인 참여를 자극하며, 높은 성과의 기준을 강조하고 스스로 열심히 일하여 모범을 보입니까					

문항	내 용	1 전혀 그렇지 않다	2 다소 그렇지 않다	3 그저 그렇다	4 약간 그렇다	5 매우 그렇다
	시설장 리더십의 특징					
14.	시설장이 일정수립, 조정, 기획 그리고 자원을 제공함으로써 목표 달성을 이루는데 도움을 줍니까					
15.	시설장이 보육시설 내에서 친밀하고 상호 만족스런 관계의 발전을 위해 독려하고 있습니까					
16.	시설장은 최대의 성과를 이루도록 보육행정을 기획하고 조정하는 능력이 있습니까					
17.	시설장은 학부모의 요구에 원만하게 대처하고 있습니까					
18.	보육교사들은 시설장에 대해 신뢰와 믿음을 느끼고 있습니까					
19.	시설장은 보육교사들의 성과나 판단에 대해 신뢰하고 있습니까					
	담임교사의 특성					
20.	영·유아 지도에 대해 자부심을 느끼고 있습니까					
21.	귀하는 영·유아들과 적절한 의사소통으로 통솔력 있게 지도하고 있습니까					
22.	학부모들은 우호적인 관계로 교사를 신뢰하고 협조하고 있습니까					
	하위체제 및 조직적 특성					
23.	보육교사들은 개인의 의견, 생각, 제안을 자유로이 표현합니까					
24.	보육시설의 운영과 행정의 긴급 변경에 관한 정보를 적절히 전달받고 있습니까					
25.	교사간의 협조와 우호적인 관계가 유지됩니까					
26.	하위체제의 목표와 정책이 시설장과 교사와 갈등을 유발하는 경우가 있습니까					
27.	보육시설내의 위임전결규정이 불분명하거나 막연한 경우가 있습니까					
28.	보육시설의 정책은 일관성 있고 공정하게 적용됩니까					

하위체제 및 조직적 특성						
29.	자신이 보육시설에서 중요한 역할을 수행하고 성장과 보상의 기회를 제공받고 있습니까					
30.	귀하의 직업은 외부인에게 좋은 이미지를 주고 성장과 발전의 기회를 제공합니까					
31.	보육시설이 효율적으로 보육에 대한 지원을 수행하고 있습니까					
32.	보육시설이 개인의 연공서열이나 다른 비성과적인 이유 보다는 개인의 성과에 따라 보상합니까					
33.	보육시설이 자기 개발, 희망하는 개인의 기술, 목표, 보상에 대해 지원합니까					
34.	보육시설이 교사들의 요구와 문제점을 파악하고 해결 하기 위해 노력합니까					

2. 직무만족에 관한 사항

아래의 각 문항은 귀하가 현재 수행하고 있는 직무관련 내용을 나타낸 것입니다. 각 문항별로 귀하의 직무에 대한 자신의 만족도를 아래의 척도에 따라 선택하여 표기(V)해 주시기 바랍니다.

척 도	의 미
매우 만족 (5점)	나는 나의 직무와 관련된 이 문항의 내용에 관해서 **매우 만족**하고 있다.
만 족 (4점)	나는 나의 직무와 관련된 이 문항의 내용에 관해서 **만족**하고 있다.
결정할 수 없다 (3점)	나는 나의 직무와 관련된 이 문항의 내용에 관해서 **만족하는지 안하는지 결정할 수 없다.**
불만족 (2점)	나는 나의 직무와 관련된 이 문항의 내용에 관해서 **불만족**하고 있다.
매우 불만족 (1점)	나는 나의 직무와 관련된 이 문항의 내용에 관해서 **매우 불만족**하고 있다.

문항	내 용	1 매우 불만족	2 불만족	3 결정할수 없다	4 만족	5 매우 만족
1	항상 내가 바쁜상태에 있는 것					
2	내 직무에 대해 혼자 일할 가능성					
3	때때로 내가 다양한 일을 수행할 가능성					
4	보육시설 내에서 내가 주목받는 사람이 될 가능성					

문항	내 용	1 매우 불만족	2 불만족	3 결정할수 없다	4 만족	5 매우 만족
5	나의 시설장이 종사자들을 관리하는 방식					
6	의사결정 측면에서 나의 시설장의 역량					
7	양심에 반하지 않고 나의 일을 할 수 있다는 것					
8	내 직무의 직업안정성					
9	다른 사람을 위해 일할 가능성					
10	내가 무엇을 하고 있는지 다른 사람에게 말할 가능성					
11	내 능력 발휘를 위해 무엇인가 할 가능성					
12	보육시설의 운영을 실행해 나가는 방식					
13	내가 하고 있는 직무의 양과 급여					
14	내 직무 향상을 위한 가능성					
15	나의 자유재량권					
16	직무에 대해 내 자신의 방식을 시도할 가능성					
17	근무환경					
18	나의 동료들이 서로 원만한 관계를 유지하는 방식					
19	직무를 성공적으로 수행함으로 인해 내가 받게 되는 칭찬					
20	내 직무로부터 얻는 성취감					

아래의 문항은 통계분석을 위한 자료입니다. 귀하가 생각하기에 가장 적절한 번호에 V표를 해주시거나 해당되는 내용을 기입해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 ? : _____ 1) 남 _____ 2) 여

2. 귀하의 연령은 ? : _____세

3. 귀하의 결혼 여부는 ? : _____ 1) 기혼 _____ 2) 미혼

4. 귀하의 학력은 어떻게 됩니까?
_____ 1) 고졸 _____ 2) 전문대졸 _____ 3) 대졸 _____ 4) 대학원 이상

5. 귀하가 소유하고 있는 자격증의 종류는 ? (소유한 자격증 모두 체크해 주세요.)
_____ 1) 유치원 1급 정교사 _____ 2) 유치원 2급 정교사
_____ 3) 보육교사 1급 _____ 4) 보육교사 2급
_____ 5) 간호조무사 _____ 6) 사회복지사 1,2,3급
_____ 7) 영양사

6. 귀하의 현재 근무지는 어떻게 됩니까?

_____1) 시립 보육 시설 _____2) 구립 보육 시설 _____3) 민간 보육 시설
_____4) 직장 보육 시설 _____5) 가정 보육 시설

7. 귀하가 현 근무지에서 담임하고 있는 아동의 연령은 몇 세 입니까? 만 ___세

8. 귀하가 현 근무지에서 담당하는 직책은 어떻게 됩니까?
_____ 1) 보육교사 _____ 2) 주임교사 _____ 3) 원감

9. 귀하가 보육활동에 종사한 총 경력은 얼마나 됩니까 ? _____ 년

10. 귀하가 현 근무지에 근무한 기간은 얼마나 됩니까? _____ 년

11. 귀하가 어린이집에 취업시 우선적으로 고려하는 내용의 순서를 적어주십시오.
_____ 1) 설립형태(예: 국·공립 시설, 법인시설 등)
_____ 2) 경력을 모두 인정해 주는 시설
_____ 3) 시설장의 교육방침
_____ 4) 출, 퇴근 거리
_____ 5) 선택권이 없는 관계로 고려하지도 못한다.
_____ 6) 기타_____

<부록2> 보육시설 풍토 도구의 신뢰도

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A01	124.0754	265.9286	.3955	.9194
A02	123.7940	269.0230	.3309	.9201
A03	124.0955	271.5615	.2878	.9204
A04	123.8191	275.0984	.1694	.9219
A05	123.3166	266.8740	.4984	.9179
A06	123.8191	268.2600	.4347	.9186
A07	123.8844	265.7492	.5217	.9176
A08	124.8191	278.6843	.0420	.9242
A09	123.8191	267.9570	.4635	.9183
A10	123.5176	266.4328	.5147	.9177
A11	123.9095	270.2847	.2920	.9207
A12	123.8794	258.4500	.7174	.9150
A13	123.7588	258.7294	.6357	.9159
A14	123.6935	259.1126	.7183	.9150
A15	123.6583	257.4685	.7061	.9149
A16	123.5980	263.6052	.6001	.9166
A17	123.3116	265.2661	.5956	.9169
A18	123.4824	259.3116	.7170	.9151
A19	123.5980	259.8275	.7343	.9150
A20	123.3266	270.7867	.4492	.9186
A21	123.5729	271.2055	.3953	.9190
A22	123.5075	270.9886	.3969	.9190
A23	123.7487	263.1992	.6037	.9166
A24	123.8543	259.5898	.6270	.9160
A25	123.2915	269.5611	.4749	.9183
A26	124.1859	277.4855	.0759	.9237
A27	124.3618	269.7573	.3093	.9204
A28	123.9799	259.6865	.6583	.9157
A29	124.1005	257.8585	.6623	.9155
A30	123.6884	266.1146	.5121	.9177
A31	123.7688	262.2897	.5981	.9165
A32	124.7638	266.6157	.3562	.9201
A33	124.4824	258.9277	.5681	.9168
A34	124.0854	258.7654	.6407	.9158

Alpha = .9202

<부록3> 직무만족도 도구의 신뢰도

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B01	67.1407	93.7680	.5326	.9161
B02	66.7387	95.8809	.4935	.9166
B03	66.7889	97.4401	.3970	.9186
B04	66.7889	96.8138	.5255	.9160
B05	66.9045	92.3898	.6563	.9129
B06	66.9296	94.3688	.5981	.9144
B07	66.3920	96.7648	.5055	.9163
B08	66.8191	91.1186	.5744	.9157
B09	66.6181	96.7928	.4807	.9168
B10	66.4070	95.4244	.5622	.9152
B11	66.5829	93.8504	.6225	.9138
B12	66.8543	93.0342	.6673	.9128
B13	67.5678	91.8224	.5776	.9153
B14	66.9246	92.3933	.7147	.9117
B15	66.8945	92.1252	.7217	.9115
B16	66.7940	92.2452	.6935	.9121
B17	66.6935	93.2641	.5786	.9149
B18	66.2613	98.9314	.3591	.9190
B19	66.6231	93.1148	.7087	.9120
B20	66.4322	96.1860	.5937	.9148

Alpha = .9188

풍토 영역별 신뢰도

A01	37.1357	22.0371	.4036	.6785
A02	36.8543	22.3473	.4090	.6776
A03	37.1558	23.1019	.3820	.6824
A04	36.8794	23.8743	.2866	.6970
A05	36.3769	22.9633	.4619	.6720

A06	36.8794	22.4197	.5185	.6632
A07	36.9447	22.3757	.5190	.6628
A08	37.8794	27.0056	-.0660	.7542
A09	36.8794	22.7531	.4975	.6672
A10	36.5779	22.6290	.5070	.6656
A11	36.9698	24.7769	.1505	.7203
Alpha =	.7072			

A12	28.0503	28.3611	.8135	.9225
A13	27.9296	27.4496	.8146	.9227
A14	27.8643	28.6936	.8059	.9231
A15	27.8291	27.8393	.8147	.9224
A16	27.7688	30.4109	.6617	.9332
A17	27.4824	30.6550	.7082	.9303
A18	27.6533	28.7428	.8073	.9230
A19	27.7688	29.6534	.7443	.9276
Alpha =	.9344			

A20	8.1055	1.6908	.4896	.7128
A21	8.3518	1.4312	.5979	.5854
A22	8.2864	1.4377	.5727	.6173
Alpha =	.7296			

A23	38.9598	44.6549	.5805	.8265
A24	39.0653	42.5765	.6500	.8200
A25	38.5025	47.0391	.4802	.8342
A26	39.3970	49.6143	.1046	.8612
A27	39.5729	47.1348	.2895	.8474
A28	39.1910	42.4280	.7031	.8165
A29	39.3116	41.5994	.7082	.8149
A30	38.8995	45.6464	.5056	.8316
A31	38.9799	44.4339	.5598	.8275
A32	39.9749	44.9640	.3904	.8415
A33	39.6935	42.2237	.5848	.8249
A34	39.2965	42.3611	.6535	.8195
Alpha =	.8430			