

보육교사의 조직몰입 및 조직충성행동과 업무만족과의 관계

Relationships among Teachers' Organizational Commitment, Organizational Loyalty Behavior, and Working Satisfaction in Day Care Center

오경숙 · 조진희*

국제대학 아동지도계열 원광대학교 아동복지학과

Oh, Kyoung Sook · Chough, Jin Hee*

Dept. of Child Guidance, Kook Je College

Dept. of Child Welfare, Won Kwang University

Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between organizational commitment, organizational loyalty, and working satisfaction of 162 teachers in daycare centers in Gyung-gi province. Three questionnaires about the organizational commitment which Allen and Mayer(1990) developed and Son Sobin(2002) revised, organizational loyalty behavior which Jo Bumsang(2004) revised, and working satisfaction which Kim Sunja(2005) developed, and the researcher revised were used for this study. For this study, the data was analyzed using descriptive statistics, independent t-test, and Pearson correlation. The results were as follows: first, the early childhood teacher's organizational commitment was average, and there was a significant difference according to the teacher's academic background. Second, the early childhood teacher's organizational loyalty was also average, and there were significant differences according to the teacher's age and academic background. Third, the early childhood teacher's working satisfaction was below average level, and there was a significant difference according to the teacher's working hours. Last, the early childhood teacher's organizational commitment, organizational loyalty behavior, and working satisfaction showed the positive relationship. In conclusion, the government and the director of daycare centers should support for the teacher's psychological satisfaction because the early childhood teacher's psychological state is highly related to successful organization of daycare centers.

Keywords: organizational commitment, organizational loyalty behavior, working satisfaction

I. 서 론

조직은 그 조직만의 특정한 목적을 추구하기 위하여 구성된 사회적 집합체로서, 조직 구성원의 사회적 욕구와 개인적 욕구를 충족시키기 위하여 형성된 것이다. 유아교육기관 역시 교육이라는 목적을 효율적으로 달성하고 교육의 질과 경쟁력을 높이기 위해 기관장, 교사, 유아 등의 조직 구성원들이 지속적인 상호작용을 하는 사회적 조직

이다(Chubb & Moe, 1990).

1990년대 후반, 심각한 경제위기를 경험하고 이로 인한 경제침체가 지속적으로 이어지면서 조직구조는 변화되기 시작하였다. 사회의 경제 침체와 개혁의 흐름은 유아교육의 조직구조와 운영방식에도 영향을 미쳤으며 이에 정부는 보육의 질과 효율성 향상을 위해 많은 재정적 지원을 하였다. 그럼에도 불구하고 이러한 정부의 노력이 보육교사 전반의 공감을 얻지 못한 채 교사의 불만을 형

* Corresponding author: Chough, Jin Hee

Tel: 063-841-6041

Email: jh-yenc@hanmail.net

성하고 있다는 비판이 제기되고 있다(신현석, 2003). 이는 보육개혁의 과정이 보육시설의 환경개선이나 보육료 지원 등 물리적 측면에 치중하고, 보육시설에서 영유아를 관리하고 보살피는 등 개혁의 핵심요소인 교사들의 스트레스요인이나 업무만족 요인 등 심리적 측면을 간과하는 데에 있다고 본다. 즉, 아침부터 저녁까지 쉬는 시간 없이 장시간의 보육근무 그리고 초과근무시간에 대한 초과근무수당의 비적용(유희정, 이미화, 2004), 휴일과 방학이 거의 없는 연중 근무, 이에 비해 열악한 봉급 및 근무환경 등으로 심신의 피로와 스트레스를 가지며(조성연, 2004) 이는 업무에 대한 불만족으로 이직율이 높아지고 있다(이진화, 이승연, 2006).

보육교사는 보육시설이라는 조직 속에서 교육과 보육의 목적을 달성하기 위해 자기의 역할을 수행하며, 역할수행을 하면서 만족과 불안을 느끼게 된다. 이는 보육교사라는 직업은 적은 보수를 받더라도 타인을 돕고, 사회에 영향력을 주며, 가르치는 일이 자발적인 몰입을 요구하는 직업이라는 오래된 인식(김정희, 김동춘, 2010)에서 오는 부담감이 작용하기 때문이며, 보육교사로서 직무에 만족하면 자신의 직무인 교육·보육과 현재 근무하고 있는 보육시설에 더욱 몰입하고 헌신하리라 가정을 할 수 있다. 보육시설 교사가 교육과 보육의 강한 욕구와 시설에 충성하려는 마음이 없으면 보육시설의 목적은 효과적으로 달성될 수 없으므로 보육교사의 심리상태를 설명하는 조직 몰입, 조직 충성도 및 업무만족에 대한 연구는 필요하고 의미가 있다고 본다.

교사의 조직몰입은 자신이 재직하고 있는 기관의 목표나 가치의 수용, 목표 달성을 위해 노력을 기울이려는 자발적인 의지(노민구, 1995)로서 정서적 몰입(정서적 애착), 지속적 몰입(인지된 비용), 규범적 몰입(의무)으로 구분된다. 정서적 몰입이 강한 교사는 자신이 원해서(want to do), 지속적 몰입이 강한 교사는 자신이 필요하기 때문에(need to do), 그리고 규범적 몰입이 강한 교사는 자신이 조직에 남아있어야 한다는 의무감 때문에(ought to do) 조직에 남아 있게 된다(Meyer & Allen, 1991). 조직몰입이 의미하는 바와 같이 조직의 발전을 위해서는 교사가 정서적 몰입을 강하게 느끼도록 하는 것이 중요하므로 이를 위해서는 관련된 변인을 알아 볼 필요가 있다. 조직몰입 관련변인 선행연구를 보면, 교사의 연령(서미연, 2004; 송미경, 2004; 최윤자, 2010; Meyer et al., 1993)과 교육경력(이영희, 2005)에 따른 차이가 나타나는데, 특히 Mowday et al.(1982)는 교사의 연령이나 경력이 올

라갈수록 개인이 조직에 투자한 것이 많아지므로 현재의 조직에 더 매력을 느낀다고 하였다. 그리고 보육교사의 결혼유무, 재직기간, 경력, 근무시간에 따라 조직몰입에 차이를 보였다는 연구들(김진아, 이종희, 2009; 노민구, 1995; 박경희, 2005; 서미연, 2004; 송미경, 2004; 안관영 외, 2002; 최윤자, 2010)도 있다. 이들 선행연구를 종합해 보면, 조직몰입에 영향을 미치는 변인 연구들은 구성원의 개인적 특성을 알아본 연구로 그 결과들 간의 차이도 있고 구조적인 면에서의 연구도 빈약함으로 이에 대한 연구들이 계속될 필요가 있다고 본다.

최근 들어 조직의 효과성을 높이기 위한 관심이 높아짐에 따라 조직충성에 대한 이해와 어떤 요인들이 구성원의 태도를 헌신적으로 만들 수 있는가에 관심이 늘고 있다. 충성심 또는 조직 헌신성은 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해서 상당한 노력을 하려는 의지, 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 강한 욕구가 포함된 개념(Porter et al., 1974)으로 특정한 조직 내의 개인이 조직을 동일시하는 것과 조직에 몰두하는 상대적인 힘(Steers, 1977)을 의미한다. 이와 같이 조직을 위해 노력하고 몰두하는 충성행동은 조직의 목표추구 및 발달에 중요함으로 이와 관련된 변인을 알아 볼 필요가 있다. 조직 충성행동에 관한 연구에서 교사의 조직 충성심이 낮으면 결근 및 이직율이 높아지고(Allen & Meyer, 1990), 조직에 대한 충성심이 높으면 직무수행력이 높아진다(Mowday et al., 1982; Steers, 1977)고 했다. 또한 연령이나 근속연수가 올라갈수록 대안적인 직장 선택의 기회는 제한되고, 개인적으로 조직에 대한 투자는 많아짐으로 현재조직에 더 매력을 가지기 때문에 헌신성을 높일 수 있는 요인으로 본(이외자, 2000; Mowday et al., 1982) 반면 근속적 헌신과 연령과는 상관이 없다고 보고도 있다(강승권, 1990). 학력은 충성행동과 상관이 없거나(이외자, 2000), 역 상관관계가 나타났는데(양창삼, 1992; Mowday et al., 1982) 이는 학력이 높은 구성원일수록 조직이 충족시킬 수 없는 높은 기대를 조직에 대해 가질 수 있고 더욱 더 자신의 직무의 전문성을 높이려는데 헌신하려는 성향에서 기인될 수도 있다(Mowday et al., 1982). 또한 조직에 대한 충성도에 근무시간, 담당 학급의 원아 연령은 영향을 미치지 않는다는 연구(서지영, 서영숙, 2002)도 있다. 이와 같이 조직의 헌신 관련변인으로 연령, 경력, 학력에 관한 연구결과간의 상이성과 근무 시간이나 담당학급의 연령에 따른 연구는 소수에 불과하므로 조직에서 교사의 헌신성의 중요성에 비추어 볼 때

관련변인 연구는 계속 이루어질 필요가 있다.

한편 보육교사는 보육시설이라는 조직 속에서 보육의 목적을 달성하기 위해 자기의 역할을 수행하며, 조직 속에서 행하는 역할수행은 교사에게 만족을 주기도 하지만 다른 한편으로는 불안을 느끼게도 한다. 보육교사로서 주어지거나 역할 수행으로 만족을 얻게 되면 자신의 직무와 조직에 더욱 애착을 가지고 헌신하리라 가정할 수 있다. 따라서 보육시설조직의 원활한 업무수행 및 업무수행 효과를 높이기 위해서는 교사들이 자기 직무에 대해 만족스런 느낌을 가지는 것이 무엇보다 필요하고 중요하다. 업무만족이란 조직구성원 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등에 따라 경험하는 유쾌하고 긍정적인 감정적 상태(Jorde-Bloom, 1989), 즉 직무를 수행해 나가는 과정 또는 직무수행의 결과에서 느끼는 감정으로 조직에서의 욕구나 기대에 대한 개인의 주관적 인식(송유진, 1993)이다. 이러한 직무만족은 동료애, 업무부담, 보상, 혁신성, 교직의식, 발전성 그리고 자율성에 의해 영향을 받으며 직무 상황에서 개인이 만족스럽게 느끼는 외재적 요인과 개인에게 만족감을 주는 내재적 요인으로 나누어진다(노종희, 2001).

조직의 직무만족도에 관한 변인연구를 보면 그 결과가 다양하다. 보육교사의 혼인여부, 연령, 학력, 근무시간에 따라 차이가 있었다는 연구를 보면, 미혼이고 20대의 연령이며, 2년제 대학을 졸업하고 근무시간이 10시간 이상 일 때 직무만족도가 낮고(조성연, 2004) 연령과 경력이 높을수록, 그리고 결혼을 한 교사가 자신의 업무에 대한 만족도가 높으며(김대영, 2000; 김진아, 이종희, 2009; 박미선, 2000) 학력에 따라 직무만족에 차이가 있었다(김대영, 2000; 박미선, 2000). 그러나 업무만족과 연령 간에 차이가 없으며, 학력도 차이가 없다는 연구(정금자, 신기숙, 2000) 등 업무만족과 관련된 변인연구들은 그 결과에서 차이가 있음을 알 수 있다.

이상에서 조직에 대한 몰입과 헌신 및 업무만족도는 조직발달에 중요하고 이에 영향을 주는 관련변인연구는 연령 학력 경력 등의 연구가 이루어졌으나 그 결과들이 다르며 결혼여부, 보육시설의 근무시간이나 담당학급유아의 연령 등의 변인을 알아본 연구는 미흡함을 알 수 있다. 조직 몰입과 헌신 및 업무만족도를 증진시키기 위해서는 이에 영향 주는 보육교사들의 개별 특성 및 직접적인 환경 변인을 고려하는 것이 중요하다. 이에 교사 개인적 변인과 교사가 직접 담당하는 원아 연령과 근무시간 등의 변인에 대한 연구는 계속적으로 이루어질 필요가 있

다고 본다.

또한 조직에 대한 노력을 자발적으로 수행하는 몰입정도, 조직에 대한 정서적 애착 또는 동일시하는 조직충동행동, 직무와 관련하여 갖게 되는 유쾌하고 긍정적인 감정 상태인 업무만족도는 조직의 업무증진과 효율성 및 목표달성에 중요하므로 이들 간의 관계를 밝히는 연구들이 이루어져 왔다. 이를테면 직무만족이 높을수록 조직에 대한 헌신성이 높아졌으며(이윤경, 1998). 또한 몰입도가 클수록 조직에 남아 있으려는 욕망이 크며 조직목표 달성에 기여하고자 하기 때문에 조직에 대한 충성행동이 높아졌다(양창삼, 1994). 조직충성도가 높은 사람일수록 업무의 만족도가 높으며(서은희, 이미숙, 2002; Begley & Czajka, 1993), 직무만족과 효능감이 교사의 조직몰입에 직접적인 영향을 미쳤음(강지영, 2009; 최윤자, 2010; Fresko *et al.*, 1997)을 볼 때 교사의 효능감, 업무만족 등의 심리적 지표들은 보육교사들의 조직몰입과 관련이 있는 것으로 보인다.

전술한 연구들에서 나타난바와 같이 두 가지 변인간의 관계연구를 통해 세변인의 관계가 유추되고 있음을 비추어 볼 때, 조직 몰입정도, 조직충성행동, 업무만족도 세 변인은 상호 관련이 있음을 예측할 수 있다. 따라서 세 변인간의 관계성을 동시에 규명할 필요가 있다. 즉, 같은 연구 대상에 의해 이루어진 변인간의 관계연구가 연구 대상이 다른 연구의 결과들 간의 관계를 유추한 설명보다 더 신뢰도가 있다고 본다. 특히 보육교사는 영아부터 취학이전의 유아를 대상으로 그들의 보육과 교육을 담당하는 막중한 업무를 맡고 있다. 여성의 사회진출로 맞벌이 부부의 증가와 영유아기의 또래관계경험의 중요성에 비추어 볼 때 보육시설 조직의 궁극적인 목적달성에 보육교사의 보육, 교육업무는 무엇보다 중요하다. 이러한 중요한 업무를 효과적으로 이루기 위해서는 보육교사의 심리상태를 설명하는 조직 몰입, 조직 충성 및 업무만족의 증진이 중요하므로 이들 간의 관계 규명 또한 필요하다. 이러한 관계 규명은 각 심리상태의 증진에서 상호 보완적인 가능성을 줌으로 즉 한 심리상태의 증진이 다른 심리상태의 증진도 도모할 수 있으므로 보육시설의 질적 개선의 기초 자료가 될 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 보육시설 조직에 대한 보육교사의 조직몰입과 충성행동 및 업무만족의 정도가 어떠한 경향을 보이며 이에 영향 미치는 교사관련 변인이 어떠한지를 먼저 알아보고 이러한 심리적 상태 요소들 간에는 상호관계가 있는지를 밝히는 데 목적이 있다.

이와 같은 목적을 수행하기 위해 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째. 보육교사의 조직몰입은 어떠한가? 이는 보육교사의 연령, 학력, 결혼유무, 현 시설 근무경력, 담당유아연령, 근무시간에 따라 차이가 있는가?

둘째. 보육교사의 조직충성도는 어떠한가? 이는 보육교사의 연령, 학력, 결혼유무, 현 시설 근무경력, 담당유아연령, 근무시간에 따라 차이가 있는가?

셋째. 보육교사의 업무만족은 어떠한가? 이는 보육교사의 연령, 학력, 결혼유무, 현 시설 근무경력, 담당유아연령, 근무시간에 따라 차이가 있는가?

넷째. 보육교사의 조직몰입 조직충성도 업무만족도 간의 상호관계는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 경기도 P시와 A시의 보육교사 162명이다. 본 연구대상의 선정은 경기도 P시의 P보육교사교육원에서 보육교사들을 대상으로 실시한 일반보수교육에 참석한 보육교사로 무작위에 의해 총 200부의 질문지를 배포하여 응답한 자료 하였다. 회수된 질문지는 181부(90.5%)였으나 부실기재 질문지 19부를 제외한 162부의 질문지가 본 연구의 자료로 분석되었다. 연구대상의 구체적 특성은 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

N=162

개 인 변 인		N(%)	기 관 변 인		N(%)
교사 연령	30세 미만	84(52.2)	현시설 근무 경력	24개월 미만	86(53.4)
	30세 이상	77(47.8)		24개월 이상	75(46.6)
	전체	161(100.0)		전체	161(100.0)
교사 학력	전문대학졸 이하	71(43.8)	담당 반 연령	영아반	69(43.1)
	4년제대졸 이상	91(56.2)		유아반	91(56.9)
	전체	161(100.0)		전체	160(100.0)
결혼 유무	미혼	91(56.2)	근무 시간	9시간 미만	55(34.0)
	기혼	71(43.8)		9~11시간미만	61(37.6)
	전체	162(100.0)		11시간이상	46(28.4)
			전체	162(100.0)	

2. 연구도구

1) 조직몰입 측정

조직몰입 측정을 위해 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 척도를 우리나라 학교실정에 적합하게 문맥을 수정·보완한 손소빈(2002)의 척도를 보육시설특성에 적합하게 일부내용을 본연구자들이 수정하여 사용하였다. 수정된 조직몰입에 대한 문항의 예를 들면, ‘나는 학교교사로 계속 남아야 할 아무런 의무감도 느끼지 않는다’, ‘나는 나의 남은 인생을 학교교사로 보내고 싶다’, ‘현 시점에서 내가 학교를 그만 두지 못하는 가장 큰 이유는 생계문제 때문이다’ 등에서 ‘학교’라는 단어를 ‘어린이집’으로 수정하였으며 유아교육교수 1인에 의해 안면 타당도를 받았다. 이 도구는 교사가 특정 활동을 그만 두었을 때 발생할 수 있는 상황에 대한 개인적 자각에 기초하여 일관된 활동을 유지하려는 경향의 지속적 몰입 5문항, 도덕적 의무에 기초한 것으로 조직의 목표와 이해관계를 충족시키는 방향으로 행동하려는 규범적 몰입 5문항, 교사 자신의 조직과 자신을 동일시하고 즐기는 등 조직에 대한 정서적 애착 정도를 나타내는 정서적 몰입 5문항 등 총 15문항으로 구성되어 있다. 부정적 문항(2문항)은 역 채점하였으며, 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점으로 각 항목의 전체 점수가 높을수록 전체 조직몰입이 높다고 볼 수 있다. 따라서 총점은 최저 15점에서 최고 75점까지의 점수 범위를 보이며, 신뢰도 Cronbah' α 는 지속적 몰입 .77, 규범적 몰입 .75, 정서적 몰입 .91이고, 전체적인 조직몰입의 신뢰도 Cronbah' α 는 .91이었다.

2) 조직 충성행동 측정

본 연구에서 사용한 조직충성행동 측정도구는 Cole(2000)의 연구를 기초로 하여 조범상(2004)이 이를 번안, 수정·보완하여 개발한 것을 본 연구에 맞게 일부 수정한 것이다. 조범상(2004)의 연구에서는 일반 직장인을 대상으로 조직충성행동을 알아보고자 Cole의 15문항에 대해 탐색적 요인분석을 한 결과 총 13개 문항, 3개 요인(조직신뢰, 원칙준수, 희생행동)을 추출하였으며, 각각의 신뢰도 Cronbah α 는 .89, .77, .73으로 대체로 양호한 편이었다. 조범상(2004)은 조직 충성도는 ‘조직에 대해 정서적 애착을 가지고 헌신하려는 종업원의 열정과 내적인 동기가 행동으로 나타난 것’을 의미하였다. 따라서 본 연구자는 보육시설에 맞게 일부 용어를 수정하였으며 수정된 문항의 예를 들면, ‘회사의 이득을 위해 기꺼이 자신을 희생할 수 있다’ 문항에서 회사라는 단어를 어린이집으로 수정하였으며, ‘다른 곳에 비해 비싸더라도 회사를 위해서 자사의 제품을 구입 한다’는 ‘다른 곳에 비해 비싸더라도 어린이집을 위해서 내 아이를 어린이집에 보낼 수 있다’로 수정하였다.

본 연구를 위해 조범상(2004)의 측정도구를 요인 분석한 결과 3개의 하위요인 13문항이 추출되었고 각 요인 신뢰도 Cronbah α 는 .85, .84, .82로 비교적 높은 내적 일관성을 보여 요인1은 조직신뢰(5문항), 요인 2는 원칙준수(5문항), 요인3은 희생행동(3문항)으로 명명하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직충성도가 높음을 의미한다.

3) 업무만족 측정

본 연구에서 사용한 업무만족 측정도구는 김신자(2005)가 민간보육시설의 서비스수준 향상 방안연구에서 사용한 것이다. 이 도구는 급여수준, 휴가, 회식 등 복리후생수준, 재교육 등 전문성 지원수준, 근무시간, 담당업무, 직업적 전망, 사회적 인정, 교사를 위한 물리적(근무) 환경에 대한 내용을 포함한 총 8문항으로 구성되어 있으며 Cronbach α 는 .88이었다. 이를 본 연구에 사용하기 위해 요인분석결과 2개의 하위요인의 추출에서 신뢰도 Cronbah α 는 .86, .82로 비교적 높은 내적 일관성을 보여 요인1은 개인적 만족(6문항), 요인 2는 사회적 만족(2문항)으로 명명하였다. 본 연구도구는 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 업무만족도가 높은 것을 나타내며 전체 점수 범위는 8 - 40점이다.

3. 연구절차

1) 검사도구의 타당도와 신뢰도 검증

본 연구에서는 특정변수를 측정하기 위하여 복수로 설계된 설문 항목간의 신뢰도와 타당도를 알아보기 위해 주성분 요인분석과 직각회전방식을 실시하였다. 먼저 주성분 요인분석을 실시한 결과, 요인 부하량이 .40이상이면 유의한 변수로 간주하였으며, 요인분석과 신뢰도를 평가하는 가장 대표적인 방법인 내적일치도를 적용하였다. 내적일관성을 나타내는 값인 Cronbah α 는 검사한 검사 내에서의 변수들 간의 평균상관관계에 근거해 검사문항들이 동질적인 요소로 구성되어 있는지를 알아보려고 하였다.

가) 조직충성행동; 조직충성행동요인구조에 대한 실증적인 연구가 유아교육분야에서 없었기 때문에 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인의 수를 결정함에 있어서는 고유값(Eigen value)을 기준으로 하여 그 값이 1.00이상인 요인만을 선택하였다(2번, 10번 문항 삭제). 분석결과 3개의 하위요인을 추출하는데 전체 분산의 69.779%가 설명되었고 각 요인 모두 .85, .84, .82로 비교적 높은 내적 일관성을 가지고 있으므로 13개 문항을 조직충성행동 분석에 활용하였다. 각각의 요인 중 1번은 조직신뢰(5문항), 요인 2번은 원칙준수(5문항), 요인3번은 희생행동(3문항)으로 명명하였으며 각 문항은 <표 2>와 같다.

나) 업무만족: 업무만족의 타당도를 검증하기 위해 주성분 요인분석과 직각회전을 한 결과 2개의 하위요인을 추출하는데 요인 부하량 전체 분산의 66.277%가 설명되었고 각 요인 모두 .86, .82로 비교적 높은 내적 일관성을 가지고 있는 것으로 분석되었다. 따라서 8개 문항을 업무만족도분석에 활용하였으며, 각각의 요인 중 1번은 개인적 만족(6문항), 요인 2는 사회적 만족(2문항)으로 명명하였으며 각 문항은 <표 3>과 같다.

2) 예비검사 및 자료수집

본 연구에 들어가기 전, 측정도구의 문항이해 정도와 적합성을 알아보기 위하여 보육시설에서 근무하는 보육교사 10명을 선정하여 예비검사를 하였다. 예비조사 결과 문제점이 발견되지 않아 그대로 사용하기로 하였다. 본 연구는 2009년 4월 27일부터 5월8일까지 그리고 5월25

〈표 2〉 조직충성행동 척도의 주성분 요인분석과 직각회전 결과

문항	요인		
	조직 신뢰	원칙 준수	희생 행동
4 다른 어린이집으로 이직하기 보다는 계속 이 어린이집에 남고 싶다.	.91		
5 다른 어린이집보다 이 어린이집을 선택한 것을 잘한 것이라고 생각한다.	.90		
3 주변 사람들에게 좋은 어린이집이라고 말한다.	.75		
7 다른 사람에게 어린이집을 홍보한다.	.67		.51
6 프로젝트를 끝내기 위해 자발적으로 늦게까지 남아서 일한다.	.44		
14 병가를 포함해서 어린이집의 휴가 정책을 남용하지 않는다.		.85	
13 어린이집의 자산을 소중히 여기고 낭비하지 않는다.		.82	
15 동료를 돕고 협력하는 것이 중요하다고 생각하고 그렇게 실천하고 있다.		.76	
8 상사의 통제 없이도 자율적으로 규칙과 규율을 지킨다.		.62	.41
12 자발적으로 발전적인 제안을 한 적이 있다.		.57	.56
11 다른 곳에 비해 비싸더라도 어린이집을 위해서 어린이집에 내 아이를 보낼 수 있다.			.93
9 어린이집 전체의 목표를 위해 내 개인의 목표를 희생한다.			.93
1 어린이집의 이득을 위해 기꺼이 나 자신을 희생할 수 있다.			.50
신뢰도	.85	.84	.82

〈표 3〉 업무만족도의 주성분 요인분석과 직각회전 결과

문항	요인	
	개인적 만족	사회적 만족
2 휴가, 회식 등 복리후생수준	.83	
4 근무시간	.77	
5 담당업무	.75	
3 재교육 등 전문성 지원수준	.67	
1 급여수준	.65	
8 교사를 위한 물리적(근무)환경	.64	.49
7 사회적 인정		.90
6 직업적 전망		.86
신뢰도	.86	.82

일부터 6월5일까지 일반보수교육과 영아보수교육 대상의 보육교사들에게 연구의 취지와 기입방법에 대해 설명하고 척도를 나누어 준 후 자기 기입 방식으로 응답하게 한 후, 기입된 질문지는 즉시 전량 회수 하였다.

3) 자료 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS PC(win 12.0)프로그램을 이용하여 통계처리 되었다. 먼저 척도의 신뢰도와 타당도 검증을 위해서는 내적합치도 계수인 Cronbah α 가 산출되었고, 직각회전을 포함한 주성분 요인분석

(principal component factor analysis)을 실시하였다. 둘째, 조직몰입, 조직충성행동, 업무만족의 경향과 차이를 알아보기 위해 기술통계방법과 독립 t검증을 실시하였다. 차이검증에서 하위변인 중 근무시간은 연구대상자들의 근무시간이 9시간-10시간에 편중이 되어 있으므로 근무시간을 높은 집단과 낮은 집단으로 나누기 위해 가장 많이 응답한 9시간-11시간미만을 제외한 9시간미만 집단과 11시간 이상 집단으로 나누어 살펴보았다. 셋째, 조직몰입, 조직충성행동, 업무만족 변인간의 상관관을 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하여 검증하였다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

1. 보육교사가 인식하는 조직몰입의 경향과 배경변인 차이

보육교사의 조직몰입의 경향을 <표 4>에서 보면, 조직몰입전체는 1~5점 범위 중 최저 1.53에서 최고 4.67까지 분포하며, 평균은 3.36으로 나타나 본 연구대상의 보육교사들은 조직몰입 정도가 대체로 보통정도로 나타났다. 이를 요인별로 보면, 지속적 몰입이 3.33, 규범적 몰

입이 3.43, 정서적 몰입이 3.31로 나타나 각 하위요인에서도 보통정도의 조직몰입을 보였다.

조직몰입에 대해 보육교사의 배경변인에 따른 차이를 알아보고자 독립t검증을 실시한 결과를 <표 5>에서 보면 보육교사의 조직몰입은 학력에 의해서만 유의한 차이가($t=3.44, p<.001$) 나타났다. 즉, 전문대 졸업 이하가 4년제 대졸이상보다 유의한 차이로 조직몰입을 더 한 것으로 나타났으며 조직몰입의 하위요인 모두에서도 전문대 졸업 이하가 4년제 대졸이상보다 유의한 차이로 높게 나타났다.

<표 4> 보육교사의 조직몰입 하위요인별 평균과 표준편차

N=162

변인	가능한 점수범위	점수범위	M(SD)
조직몰입	지속적 몰입	1-5	3.33(.65)
	규범적 몰입	1-5	3.43(.62)
	정서적 몰입	1-5	3.31(.59)
	전체	1-5	3.36(.56)

<표 5> 보육교사의 개인 특성에 따른 조직몰입의 차이검증

변인	N	지속적몰입 M(SD)	규범적몰입 M(SD)	정서적몰입 M(SD)	총점 M(SD)	
연령	30세미만	84	3.24(.71)	3.37(.61)	3.27(.56)	3.29(.58)
	30세이상	77	3.42(.56)	3.50(.62)	3.56(.62)	3.43(.53)
	t		-1.77	-1.39	-.93	-1.53
학력	전문대졸이하	71	3.49(.63)	3.64(.52)	3.43(.52)	3.52(.48)
	4년제대졸이상	91	3.20(.63)	3.27(.64)	3.21(.62)	3.23(.58)
	t		2.82***	4.01**	2.43*	3.44***
결혼 유무	미혼	91	3.31(.69)	3.44(.60)	3.31(.61)	3.35(.59)
	기혼	71	3.37(.60)	3.41(.56)	3.32(.56)	3.37(.50)
	t		-.65	.34	-.29	-.23
현사실 근무 경력	24개월 미만	86	3.27(.99)	3.39(.69)	3.27(.63)	3.31(.62)
	24개월 이상	75	3.39(.59)	3.48(.52)	3.35(.53)	3.41(.47)
	t		-1.27	-.94	-.85	-1.14
담당반 연령	영아반	69	3.28(.61)	3.37(.55)	3.27(.57)	3.31(.50)
	유아반	91	3.39(.72)	3.49(.72)	3.38(.65)	3.42(.65)
	t		-.94	-1.15	-1.04	-1.16
근무 시간	9시간미만	55	3.36(.71)	3.40(.60)	3.29(.58)	3.35(.57)
	11시간이상	46	3.37(.61)	3.60(.60)	3.53(.56)	3.50(.51)
	t		-.07	-1.70	-2.11*	-1.38

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

그러나 보육교사의 연령, 현 시설 근무경력, 결혼 유무, 담당 반 연령, 근무시간에 따라서는 유의한 차이는 없었으나 하위요인인 정서몰입에서만 보육근무시간에 따라 유의한 차이가 나타났다.

즉, 11시간 이상 근무자가 9시간미만 근무자보다 의미 있는 차이로 더 정서적 몰입을 보이고 있다.

2. 보육교사가 인식하는 조직충성행동 경향과 배경변인 차이

보육교사의 조직충성행동의 경향을 <표 6>에서 보면, 조직충성행동점수의 전체는 1~5점 범위 중 최저 1.00, 최고 5.00까지 분포하며, 평균은 3.50으로 나타나, 조직충성의 분포는 보통정도로 나타났다.

이를 요인별로 보면, 원칙준수가 3.84, 조직신뢰가 3.43, 희생행동이 3.24 순으로 나타나 각 하위요인에서도 평균적으로 보통정도의 조직충성도를 보였다.

<표 6> 보육교사의 조직충성행동 하위요인별 평균과 표준편차

N=162

요인	가능한 점수 범위	점수범위	M(SD)	
조직충성행동	조직신뢰	1-5	1.00-5.00	3.43(.74)
	원칙준수	1-5	1.00-5.00	3.84(.59)
	희생행동	1-5	1.00-5.00	3.24(.68)
	전체	1-5	1.00-5.00	3.50(.54)

<표 7> 보육교사의 배경변인에 따른 조직충성행동 차이검증

변인	N	조직신뢰 M(SD)	원칙준수 M(SD)	희생행동 M(SD)	총점 M(SD)	
연령	30세미만	84	3.30(.81)	3.78(.69)	3.18(.78)	3.42(.60)
	30세이상	77	3.57(.65)	3.91(.46)	3.31(.54)	3.60(.46)
	t		-2.27*	-1.45	-1.24	-2.10*
학력	전문대졸이하	71	3.55(.68)	3.99(.57)	3.93(.67)	3.72(.51)
	4년제대졸이상	91	3.34(.78)	3.73(.59)	3.71(.68)	3.52(.53)
	t		1.80	2.84**	.37	2.01*
결혼 유무	미혼	91	3.31(.81)	3.84(.55)	3.23(.72)	3.46(.53)
	기혼	71	3.59(.63)	3.84(.65)	3.25(.62)	3.56(.55)
	t		-2.46*	-.05	-.13	-1.15
현시설 근무 경력	24개월 미만	86	3.34(.69)	3.75(.67)	3.21(.73)	3.43(.55)
	24개월 이상	75	3.51(.79)	3.95(.48)	3.28(.62)	3.58(.53)
	t		-1.44	-2.13*	-.69	-1.73
담당반 연령	영아반	69	3.41(.77)	3.77(.65)	3.16(.65)	3.45(.57)
	유아반	91	3.41(.72)	3.93(.48)	3.44(.63)	3.59(.48)
	t		.02	-1.59	-2.52*	-1.58
근무 시간	9시간미만	55	3.49(.72)	3.76(.61)	3.20(.68)	3.48(.54)
	11시간이상	46	3.54(.64)	3.95(.58)	3.22(.69)	3.57(.50)
	t		-.39	-1.61	-.18	-.86

* $p < .05$.

보육교사의 조직충성행동의 경향을 <표 7>에서 보면 연령($t=2.10, p<.05$)과 학력($t=2.01, p<.05$)에 따라 유의한 차이가 나타났다. 즉, 30세 이상($M=3.60$)이 30세 미만($M=3.42$)보다, 전문대졸 이하($M=3.60$)가 4년제 대졸이상($M=3.43$)보다 유의한 차이로 조직충성행동을 더 한 것으로 나타났다. 그러나 보육교사의 현 시설 근무경력, 결혼 유무, 담당 반 연령, 근무시간에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

조직충성행동의 요인별로 보면 조직신뢰에서 보육교사 연령이 30세 이상이 그 미만보다, 기혼자가 미혼자 보다 의미 있는 차이로 더 높았고, 원칙준수에서는 24개월 이상 경력자가 그 미만 경력자 보다, 전문대졸이하가 4년제 대졸이상보다 의미 있게 높은 것으로 나타났다. 희생행동에서는 유아반을 담당하는 교사가 영아반을 담당하는 교사보다 더 높게 나타났다.

3. 보육교사가 인식하는 업무만족 경향과 배경변인 차이

보육교사의 업무만족경향을 <표 8>에서 보면 보육교사의 업무만족 범위는 1~5점 범위 중 최저 1.00에서 최고 4.08까지 분포하며 평균은 2.67로 업무만족 정도가 보통수준에 미달된 것으로 나타났다. 이를 요인별로 보면, 개인적 만족은 2.56 사회적 만족은 2.78로 나타나 보통수준 이하의 업무만족을 보이고 있다.

(표 8) 보육교사의 업무만족 하위요인별 평균과 표준편차

N=162

변인	가능한 점수범위	점수범위	M(SD)
업무 만족	개인적 만족	1-5	1.00-4.00 2.56(.72)
	사회적 만족	1-5	1.00-5.00 2.78(.81)
	전체	1-5	1.00-4.08 2.67(.68)

보육교사의 배경변인에 따른 업무만족의 차이를 <표 9>에서 보면 보육교사의 업무만족도는 근무시간에 따라 유의한 차이가($t=2.70, p<.01$) 나타났다. 즉, 11시간 이상 근무자보다 9시간이하 근무자가 업무만족이 높게 나타났다. 그러나 보육교사의 연령, 학력, 결혼 유무, 현 시설근무경력, 담당 반 연령에 따른 차이는 없었다.

업무만족의 하위요인별로 보면 개인적 만족에서 보육교사의 근무시간에 따른 차이와($t=3.36, p<.001$) 사회적 만족에서 학력에 따른 차이가($t=2.59, p<.05$) 의의 있게 나타났다.

즉, 11시간 이상 근무 보다는 9시간미만 근무하는 보육교사가 더 개인적 업무만족을 보이며 전문대졸 이하 학력자가 4년제 대졸이상 학력자보다 사회적 업무만족이 더 높았으며 이러한 차이는 의의 있는 것으로 나타났다.

4. 보육교사의 조직몰입과 조직충성도 및 업무만족과의 관계

보육교사의 조직몰입과 조직충성행동 및 업무만족과의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 한 결과 <표 10> 조직몰입 요인들과 조직충성 요인들 간에는 정서적 몰입과 희생행동을 제외하고는 모든 요인들 간에 정적 상관이 의의 있게 나타났다.

즉, 지속적 몰입은 조직신뢰($r=.39$), 원칙준수($r=.30$), 희생행동($r=.14$)과 의의 있는 정적상관을 보였고, 규범적 몰입은 조직신뢰($r=.38$), 원칙준수($r=.48$), 희생행동($r=.23$)과 정적 상관이 나타났다.

정서적 몰입은 조직신뢰($r=.33$), 원칙준수($r=.26$)와 정적 상관이 있으나 희생행동과는 의의 있는 상관이 없는 것으로 나타났다.

조직몰입 요인들과 업무만족 요인들 간에는 규범적 몰입과 개인적 만족을 제외한 모든 요인들 간에 의의 있는 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

즉, 지속적 몰입은 사회적 만족($r=.37$), 개인적 만족($r=.26$)과 의의 있는 정적 상관이 있고 정서적 몰입은 사회적 만족($r=.30$) 개인적 만족($r=.20$)과 의의 있는 정적 상관이 있으며 규범적 몰입은 사회적 만족($r=.32$)과 의의 있는 정적 상관을 보였으나 개인적 만족과는 의의 있는 상관은 없는 것으로 나타났다.

조직충성행동 요인들과 업무만족 요인들 간의 관계를 보면 조직신뢰는 개인적 만족($r=.31$), 사회적 만족($r=.23$)과 의의 있는 정적상관이 나타났고, 희생행동역시 개인적 만족($r=.25$), 사회적 만족($r=.20$)과 의의 있는 정적 상관이 나타났으나 원칙준수는 개인적 사회적인 업무만족과 상관이 없는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 보육교사의 변인에 따른 업무만족의 차이검증

변인	N	개인적 만족 M(SD)	사회적 만족 M(SD)	전체 M(SD)	
연령	30세미만	84	2.58(.73)	2.77(.82)	2.68(.69)
	30세이상	77	2.55(.71)	2.79(.81)	2.67(.68)
	<i>t</i>		.31	-.14	.08
학력	전문대졸이하	71	2.49(.75)	2.96(.74)	2.73(.65)
	4년제대졸이상	91	2.62(.71)	2.64(.84)	2.63(.70)
	<i>t</i>		-1.11	2.59*	.94
결혼 유무	미혼	91	2.60(.71)	2.75(.85)	2.67(.70)
	기혼	71	2.52(.74)	2.82(.77)	2.67(.65)
	<i>t</i>		.67	-.50	.06
현시설 근무 경력	24개월 미만	86	2.53(.76)	2.79(.78)	2.66(.67)
	24개월 이상	75	2.59(.68)	2.77(.86)	2.68(.69)
	<i>t</i>		-.56	.19	-.19
담당반 연령	영아반	69	2.62(.73)	2.67(.86)	2.64(.74)
	유아반	91	2.53(.68)	2.88(.75)	2.71(.62)
	<i>t</i>		.69	-1.45	-.50
근무 시간	9시간미만	55	2.77(.61)	2.85(.68)	2.81(.56)
	11시간이상	46	2.31(.77)	2.62(.94)	2.47(.73)
	<i>t</i>		3.36***	1.46	2.70*

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

〈표 10〉 보육교사의 조직몰입과 조직충성도 및 업무만족과의 상관관계

N=162

	지속적 몰입	규범적 몰입	정서적 몰입	조직 신뢰	원칙 준수	희생 행동	개인적 만족	사회적 만족
지속적 몰입	1							
규범적 몰입	.77***	1						
정서적 몰입	.66***	.73***	1					
조직신뢰	.39***	.38***	.33***	1				
원칙준수	.30***	.48***	.26***	.41***	1			
희생행동	.14**	.23***	.13	.51***	.48***	1		
개인적 만족	.26***	.10	.20**	.31***	-.03	.25***	1	
사회적 만족	.37***	.32***	.30***	.23**	-.00	.20**	.56***	1

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

IV. 논의 및 결론

본 연구는 보육시설 조직에 대한 보육교사의 조직몰

입과 충성행동 및 업무만족 정도와 이에 영향 미치는 교
사관련 변인을 알아보고 이러한 심리적 상태 요소들 간에
는 상호관계가 있는지를 밝히는 데 목적이 있다. 본 연구
결과에 기초하여 연구문제에 따라 요약 논의하면 다음과
같다.

첫째, 조직몰입에 대한 보육교사들의 인식은 전반적으로 보통 수준으로 나타났다. 교사의 조직몰입은 자신이 재직하고 있는 기관의 목표나 가치의 수용, 목표 달성을 위해 노력을 기울이려는 자발적인 의지(노민구, 1995)이므로 구성원의 행동과 조직성과에 영향을 미치는 중요한 변인이라는 점을 고려해 볼 때 보통수준의 조직몰입을 보인 본 연구결과는 보육교사의 보다 높은 수준의 조직몰입이 요구됨을 시사해 준다. 이러한 조직몰입에 영향을 미친 변인은 학력으로 전문대졸 교사가 4년제 대졸교사보다 더 몰입한 것으로 나타난 본 연구 결과는 대학원 이상의 학력을 가진 보육교사들이 전문대졸 교사들에 비해 조직몰입정도가 높다고 밝힌 김진아, 이종희(2009)의 결과와는 차이가 있다. 이는 본 연구의 대상에서 대학원 이상을 수확한 교사가 거의 없었기 때문일 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 보다 다양한 학력의 많은 연구대상을 포함해야 할 것이다. 다만 본 연구 결과에서와 같이 전문대졸 이하 교사가 4년제 대졸이상 교사보다 지속, 규범, 정서 등의 몰입요인에서도 더 높게 나타난 결과를 볼 때 교육 수준에 따라 차이가 없다는 서미연(2004)의 결과와는 다르며, 이는 갈수록 대학에서 보육학이나 아동학 관련 4년제가 늘고 있음과 연관시켜볼 수 있다. 보육현장에서는 같은 조건이라면 4년제 졸 교사를 채용하려는 움직임이 늘고 있으므로 4년제에 비해 전문대졸이하 교사들이 더욱 보육교사를 하기 원하고 필요해서 그리고 해야만 한다는 의무감이 현재근무하고 있는 보육시설에 대해 몰입을 하게 하는 원인으로 볼 수 있다.

다음으로 정서적 몰입에 영향을 준 변인은 근무시간으로, 즉 11시간 이상근무가 9시간이하 근무에서보다 더 많은 정서적 몰입이 높다는 본 연구결과는 조직 몰입에 근무시간이 영향 미친다는 노민구(1995)연구결과와 부분적으로 관련이 있으며, 이는 조직에 대한 애착이 강한 교사는 자신이 원해서(want to do) 하는 성향이 있다는 것으로, 자신이 소속된 보육시설에 쏟은 시간과 노력이 많을수록 조직에 대한 몰입을 깊게 한다고 밝힌 Mowday *et al.*(1982)의 결과를 지지한다. 따라서 보육교사의 평균 근무시간이 평균 10시간 이상인 우리나라의 보육현장에서 보육교사가 자발적으로 자신이 소속된 보육시설의 아동에 대한 애착을 가지고 보육업무에 참여할 수 있도록 보육교사들의 유연하고 효율적인 근무시간을 운영하여야 할 것이고, 초과근무시간에 대한 처우를 개선해 주어야 할 것이며, 정상적이고 정서적인 휴식이 이루어질 수 있도록 적절한 환경을 조성할 필요가 있다.

한편 선행연구들은 보육교사 조직몰입은 연령, 결혼유무, 근무연한에 따라 차이가 있음을 보고하지만(김진아, 이종희, 2009; 송미경, 2004; 안관영 외, 2002; 최윤자, 2010) 교사의 연령과 근무연한 등이 조직몰입에 차이가 없다는 연구결과(서미연, 2004; 이영희, 2005; Meyer *et al.*, 1993)도 있다. 본 연구에서는 보육교사의 연령, 경력, 결혼 유무, 담당 반 연령, 근무시간 변인이 조직몰입에 영향을 주지 않은 것은 보육의 질 향상을 위한 최근의 노력의 영향일 수도 있다고 본다. 따라서 교사의 조직몰입을 높이기 위해서는 무엇이 보육교사 자신이 원하고 필요해서 조직에 있어야 한다는 의무감 등 심리적 상태를 갖게 하는지를 밝히는 연구들이 필요함을 시사한다.

둘째, 보육교사의 조직충성행동은 대체로 보통수준이고 이러한 경향은 보육교사의 연령과 학력에 따라 의의 있는 차이가 나타났다. 즉 연령에서 30세이상 교사가 30세 미만교사보다 조직충성행동이 높게 나타난 본 연구 결과는 연령이 조직헌신과 정적 상관을 갖는다는 연구들(이외자, 2000; Mowday *et al.*, 1982)을 지지하는 결과로, 연령이 올라갈수록 조직생활의 적응시간이 빨라지며 연령이 쌓이는 동안 조직운영에 대해 합리적인 사고를 할 수 있는 넓은 시야가 생겨났기 때문인 것으로 해석된다. 또한 연령이 높아질수록 대안적인 직장을 얻을 선택의 기회가 제한될 수 있고, 교사자신도 여러 기관으로 옮겨 다니는 것보다는 한 기관에 머물고 싶다는 심리가 작용해 현 기관에 더욱 애착심을 가지고 충성행동을 한다고 유추해 볼 수 있다.

또한 전문대 졸 이하가 4년제 대졸이상보다 조직충성행동이 높게 나타난 본 연구결과는 고학력일수록 헌신도가 떨어진다고 보고한 양창삼(1992)과 Mowday *et al.*(1982)의 연구를 지지한 반면 조직 충성도와 학력 간의 차이는 없다는 이외자(2000)연구와는 일치하지 않았다. 이는 학력과 헌신성은 역 상관관계가 있으며(Angle & Perry, 1981) 학력이 높은 구성원일수록 조직이 충족시킬 수 없는 조직에 대한 높은 기대를 가질 수 있고 더욱 더 자신의 직무에 대한 전문성을 높이려는데 헌신하려는 성향(Mowday *et al.*, 1982)으로 보여 진다.

한편 조직충성행동의 하위영역에서 조직신뢰에서는 연령과 결혼유무가, 원칙준수에서는 학력과 현 시설 근무경력이 희생행동에서는 담당 반 연령에서 유의미한 차이가 나타났다. 즉 조직에 대한 신뢰는 연령이 많고 기혼자일 때, 규칙준수는 전문대 졸 이하와 현 시설에서 근무경력이 많은 교사일 때, 희생행동은 유아반 담당을 할 때 조직

충성도가 높게 나타났다. 결혼을 통해 자신의 자녀를 양육해본 경험이 긍정적으로 작용하여 유아와 기관에 보다 애착심을 갖고, 연령이 높은 경우 직장 선택의 기회의 제한과 이직보다는 현직에 머물고 싶다는 심리, 연륜이 쌓이면서 터득하는 합리적인 사고로 조직에 대한 신뢰를 높게 한다고 해석할 수 있다. 또한 현 시설에서의 경력이 높은 교사들은 대부분 원장과의 접촉이나 대화의 기회도 많으며 인간관계가 친밀하다고 보기 때문에 조직에 대한 정보를 충분히 공유할 수 있고 조직의 흐름을 가장 잘 이해하고 있으므로 조직에서 필요한 존재로 인정받고 있다고 느끼기 때문에 전반적인 충성행동을 높게 지각한다고 해석해볼 수 있다.

조직 충성행동은 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용뿐만 아니라 조직을 위해 노력하려는 의지와 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 강한 욕구 (Porter et al., 1974)가 있을 때 높아진다. 따라서 보육교사의 충성행동을 높이기 위해서는 낮은 학력, 높은 경력, 연령, 기혼 등 보육교사들의 개인적 특성들이 보육현장에서 재취업할 때 거부 또는 차별을 받는다면, 현재 근무하고 있는 시설에서 권고 퇴직의 불이익을 받지 않도록 하는 조직분위기를 조성하는 것 또한 조직의 충성도를 높일 수 있는 방안이 될 것이다. 한편 이러한 조직충성행동에 대한 연구 결과 간의 차이는 연구의 시기가 영향을 줄 수 있으므로 이를 밝히는 연구가 필요함을 시사한다.

셋째, 보육교사의 업무만족도는 보통 수준에 못 미치는 경향이며 하위 요인인 개인적 만족과 사회적 만족 역시 보통수준에 미달된 것으로 나타났다. 업무만족은 조직구성원 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등에 따라 경험하는 유쾌하고 긍정적인 감정적 상태이므로(Jorde-Bloom, 1989) 교사의 교직활동성향에 영향을 줄 수 있는 중요한 요소인 점을 고려해 볼 때 이러한 결과는 보육교사들의 직무와 관련된 정책에 대한 전반적인 검토가 필요함을 시사한 윤건호(2008)의 연구 결과와 같은 맥락이다. 즉 업무만족은 계속 잘 수행하고자 하는 동기유발로 조직의 목표를 효과적으로 달성하는 데 영향을 미칠 수 있는 바 보육교사의 업무 만족이 낮게 나타난 이유를 밝히는 연구의 필요성을 본 연구는 시사한다.

또한 본 연구에서 근무시간이 9시간 미만일 경우보육교사의 업무만족이 높았다는 결과는 보육교사의 근무시간이 10시간 이상일 때 보육교사들의 직무만족도가 가장 낮게 나타난 조성연(2004)의 연구를 지지하고 있다. 특히

업무만족의 하위요인 중 개인적 업무만족에서 9시간미만 근무가 11시간 이상의 근무보다 더욱 높게 나타난 본 연구 결과를 볼 때 근무시간은 보육교사의 업무만족에 영향을 주는 변인으로서 적정 근무시간을 밝히는 것이 요구되며 보다 구체적이고 심층적인 접근을 통해 앞으로 풀어갈 과제로 보인다.

한편 본 연구에서 보육교사의 업무만족이 보육교사 개인변인 모두에서 차이가 없는 결과는 학력에 따라 업무만족에 차이가 없다는 연구들(정금자, 신기숙, 2000)을 지지한 반면 미혼의 20대 연령의 2년제 대졸이 근무만족도가 낮다고 보고한 조성연(2004)연구, 업무만족에 있어 연령이 높을수록, 경력이 높을수록, 그리고 기혼 교사가 자신의 업무에 대한 만족도가 높다는 김대영(2000)과 박미선(2000)의 연구 결과와는 상반된다. 본 연구에서 업무만족의 하위요인인 사회적 업무만족에서는 유의 있는 차이는 아니지만 전문대 졸업 이하의 학력자가 4년제 대졸이상 학력자 보다 더 높은 결과는 현재 보육교사의 처우가 4년제 대학 졸업자들에 대한 적절한 처우에는 미치지 못하는 반면, 전문대 졸업 이하의 보육교사들은 비교적 만족하는 결과로 사회적 인정과 직업적 전망 면에서 자신의 업무를 더 만족스럽게 보고 있다고 볼 수 있다. 따라서 보육교사의 개인적 만족을 높이기 위해서는 근무시간을 줄이고 4년제 대졸 이상의 보육교사가 사회적 만족을 높이는 데 요구되는 것을 밝히는 연구도 필요함을 시사한다. 영유아교사는 보육의 질을 높이는 데 중요한 역할을 하므로 이들이 직무에 만족하여 교사로 오래 근무할 수 있도록 보상체계를 마련하고, 근무시간과 업무내용을 조정하는 등의 교육환경의 개선이 계속 이루어질 필요가 있다고 본다.

넷째, 보육교사의 조직몰입과 조직충성행동은 상관이 있으며 하위요인들에서는 정서적 몰입과 희생행동에서만 상관이 없고 모든 하위 변인들 간에는 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사가 보육시설조직에 지속적으로 규범적이며 정서적 몰입을 할수록 조직을 신뢰하고 원칙을 준수하는 충성행동이 더 많아지는 것으로 볼 수 있다. 이는 몰입도가 클수록 조직에 남아 있으려는 욕망이 크며 조직목표 달성에 기여하고자 하기 때문에 조직에 대한 충성도가 높아진다고 한 양창삼(1994)의 연구를 지지하는 것이다.

보육교사의 조직몰입요인들 중 지속적 몰입과 정서적 몰입은 업무만족의 요인인 사회적 개인적 업무만족과 정적 상관이 있으나 규범적 몰입은 개인적 업무만족과 상관이 없는 것으로 나타났다. 즉, 보육교사가 조직에 지속적

이고 규범적, 정서적 몰입을 할수록 업무에서 사회적 업무만족이 높고 또한 지속적, 정서적 몰입을 할수록 개인적 업무만족이 높다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 이스라엘 교사를 대상으로 수업몰입의 예측변수를 조사한 결과 직무만족이 교사의 수업몰입에 직접적인 영향을 미침을 밝힌 Fresko *et al.*(1997)의 연구를 지지한다. 보육교사의 조직충성행동 하위요인들 중 원칙준수를 제외한 조직신뢰와 희생행동은 업무만족과 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직에 대한 신뢰와 희생적인 행동으로 충성하는 보육교사일수록 개인적 사회적 업무에 대한 만족이 높다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 조직충성도가 높은 사람일수록 업무의 만족도도 높게 나타났다는 연구들(서은희, 이미숙, 2002; Begley & Czajka, 1993; Mathieu & Zagac, 1990)을 지지해주는 결과로 보인다.

이상의 논의를 통해 본 연구의 보육교사의 심리적 상태에 대해 결론을 내리면 조직몰입은 보통수준으로 학력이 영향을 주는 변인이며 조직충성행동 또한 보통수준으로 학력과 연령이 영향을 준다. 그리고 업무만족도는 보통수준이하이며 근무시간이 영향 주는 변인이었다. 또한 이러한 세 가지 심리적 상태 간에는 정적 상관관계가 있다고 결론지을 수 있다. 이러한 결론을 통해서 본 연구의 의의를 정리해 보면 보육교사는 보육시설조직에 지속적이고 규범적이며 정서적으로 몰입할수록 조직을 신뢰하고 원칙을 준수하는 충성행동도 많아지고 사회적 업무에 대한 만족도도 높아진다. 이러한 조직에의 신뢰와 희생적인 행동으로 충성하는 보육교사일수록 개인적 사회적 업무에 대한 만족도도 높아진다. 또한 업무만족이 높을수록, 조직에 대한 충성행동과 업무몰입도 높아진다. 이러한 상호 밀접한 상관관계는 조직 몰입, 조직충성행동, 업무만족 중 어느 심리상태 하나라도 충족되도록 보육시설장과 국가의 정책입안자가 관심을 가지고 지원한다면 다른 심리상태도 충족될 가능성이 있으므로 조직의 발전은 물론 보육의 질적 향상에 도움이 될 수 있을 것이다. 본 연구결과에 기초하여 제언을 하면 본 연구는 보육교사의 조직에 대한 심리상태를 나타내는 조직몰입, 충성행동, 업무만족 등 각 요소간의 상호작용의 중요성을 제시하는데 목적을 두었기 때문에 관계성만을 밝혔다. 따라서 이들 심리상태 중 어떠한 심리상태가 다른 어떤 심리상태에 강력한 영향력을 미치는지를 밝히는 후속연구도 필요하다. 본 연구는 보육교사의 만족스런 심리적 상태는 보육시설 조직의 성공과 밀접한 관련이 있으므로 조직에 대한 몰입, 충성행동, 업무만족 어느 요소도 소홀할 수 없음을

시사해주며 이러한 특정 한 요소의 집중적인 지원으로 다른 요소들의 개선이 자동적으로 증진될 수 있는바 경제적이고 능률적인 조직운영에 기여할 수 있을 것이다.

주제어: 조직몰입, 조직 충성행동, 업무만족

참 고 문 헌

- 강승권. (1990). 근속-응집-규범적 몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구. 광운대학교 박사학위논문.
- 강지영. (2009). 유치원 교사의 역량강화와 직무만족 및 조직몰입과의 관계. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 김대영. (2000). 유치원 교사의 전문성 인식과 직무 만족도에 관한 연구. 천안대학교 석사학위논문.
- 김선자. (2005). **민간보육시설의 서비스 수준 향상방안 연구**. 서울: 서울시정개발연구원.
- 김정희, 김동춘. (2010). 영유아교사의 조직몰입에 대한 사회 인구학적 변인, 조직커뮤니케이션 만족의 영향. **아동교육연구**, 30(2), 167-191.
- 김진아, 이종희. (2009). 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직효과성. **미래유아교육학회지**, 16(3), 25-57.
- 노민구. (1995). 사립중등학교 교사의 조직헌신도 선행 변인 탐색. **교육행정학연구**, 13(4), 225-247.
- 노종희. (2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. **교육행정학연구**, 19(2), 163-187.
- 박경희. (2005). 유치원 교사의 교직 헌신 척도 개발 및 관련변인에 대한 연구. 덕성여자대학교 박사학위논문.
- 박미선. (2000). 유치원 교사의 직무만족도 및 관련변인에 관한 연구. 인천대학교 석사학위논문.
- 서미연. (2004). 유치원장의 교사능력개발 지원정도와 교사의 직무만족 및 조직몰입간의 관계. 세종대학교 석사학위논문.
- 서은희, 이미숙. (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직 헌신 및 이직의도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 7(3), 155-170.
- 서지영, 서영숙. (2002). 유아교사의 조직헌신도에 영향을 미치는 관련변인 연구; 프로그램의 질과 직무

- 환경을 중심으로. **미래유아교육학회지**, 9(2), 115-136.
- 손소빈. (2002). 교장의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향. **한양대학교 박사학위논문**.
- 송미경. (2004). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 울산광역시를 중심으로. **동국대학교 석사학위논문**.
- 송유진. (1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. **이화여자대학교 석사학위논문**.
- 신현석. (2003). 국민의 정부 교육개혁 평가. **교육문제연구**, 18, 35-78.
- 안관영, 김준기, 이한주. (2002). 교사들의 임파워먼트와 조직몰입, 직무몰입의 관계 및 재직기간의 조절효과에 관한 연구. **경영교육논집**, 27, 135-156.
- 양창삼. (1992). 갈등이론과 조직문제의 연관성에 관한 연구. **경제연구**, 13(2), 191-223.
- 양창삼. (1994). **조직행동의 이해**. 서울: 법문사.
- 유희정, 이미화. (2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 서울: 한국여성개발원.
- 윤건호. (2008). 보육교사 직무만족연구. **한국여성교양학회지**, 13, 189-211.
- 이영희. (2005). **학교특성이 교사의 조직몰입에 미치는 영향**. 동국대학교 박사학위논문.
- 이외자. (2000). 교사가 지각하는 유치원 분위기와 교사 헌신성과의 관계. **인제대학교 석사학위논문**.
- 이윤경. (1998). 유치원 교사의 직무 만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. **유아교육연구**, 18(1), 223-241
- 이진화, 이승연. (2006). 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 조직적, 심리적요인, 직무만족도, 이직의도간의 관계. **유아교육학논집**, 10(1), 229-250.
- 정금자, 신기숙. (2000). 유치원조직의 문화·환경과의 관계연구. **한국영유아보육학**, 20, 1-29.
- 조범상. (2004). 조직의 윤리풍토와 의사소통 풍토에 대한 지각이 종업원의 상사 신뢰와 조직 충성 행동에 미치는 영향. **고려대학교 석사학위논문**.
- 조성연. (2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국영유아보육학**, 36, 23-44.
- 최윤자. (2010). 유아교사의 어려움과 조직몰입이 교사의 효능감에 미치는 영향. **대구한의대학교 박사학위논문**.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-10.
- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfactions, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556.
- Chubb, J. E., & Moe, T. M. (1990). *Politics, markets and America's schools*. Washington, D. C: The Brookings Institution.
- Cole, C. L. (2000). Building Loyalty. A survey on worker commitment reveals that employees will give their all-and stay-at companies they find deserving. *Workforce*, 79, 44-48.
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429-438.
- Jorde-Bloom, P. (1989). Factor influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-122.
- Mathieu, J. E., & Zagac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-184.
- Meyer, J. P., & Allen, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, J. P., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982).

- Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover.* N.Y : Academic Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

| 접수일 : 2010. 05. 06.
 | 수정완료일 : 2011. 03. 30.
 | 게재확정일 : 2011. 05. 16.