 DOI: 10.15706/jksms.2022.23.2.007

유아교육서비스 종사자의 직무환경 인식이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

김 성 윤(제1저자)
숭실대학교 일반대학원 프로젝트경영학과(박사과정)

박 종 우(교신저자)
숭실대학교 경영학부(교수)

A Study on the Effect of Early Childhood Education Service Workers' Work Environment Awareness on Job Satisfaction and Organizational Commitment

Kim, Sung Yoon (First Author)
Dept. of Project Management, Graduate School of Soongsil University (Ph.D program)

Park, Jong Woo (Corresponding Author)
Dept. of Business Administration, Soongsill University (Professor)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of the early childhood education service workers' perception of the job environment on job satisfaction and organizational commitment, and to examine the effect on the relationship between job satisfaction and organizational commitment.

The subject of this study was SPSS 22.0 statistical analysis of 205 childcare teachers working in childcare facilities located in Seoul and Gyeonggi-do as a

study sample. As a result of the study, first, the degree of compensation in the job environment and peer relationship had a positive (+) effect on job satisfaction, but long-term professionalism and participation in decision-making were rejected. Second, the four sub-factors of the job environment, the degree of compensation, professional growth opportunities, peer relationships, and decision-making participation, were all adopted as positive (+) effect on organizational commitment. Third, job satisfaction was adopted as a positive (+) effect on organizational commitment. According to the results of this study, it was found that sub-factors of the job environment in childcare settings have a positive effect on job satisfaction and organizational commitment of childcare teachers.

Keywords : Early Childhood Education Service, Job Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment

접수일(2022년 05월 08일), 수정일(2022년 05월 25일), 게재확정일(2022년 06월 02일)

I. 서 론

유아교육 서비스 종사자인 보육교사의 직무는 어린이집이라는 환경을 중심으로 이뤄지고 있다. 어린이집이라는 직무환경은 보육교사가 영유아를 보육하며 보람을 느끼게 하고 보육의 질에 큰 영향을 미치기 때문에(김혜경·곽경화, 2020), 보육교사의 역할은 매우 중요한 의미가 있다(최혜주 등, 2019).

보건복지부가 2022년 4월 발표한 2021년 보육실태조사에 따르면, 보육교사 일평균 근로 시간은 8시간 52분으로, 2018년 조사 당시 8시간 22분에 비해 30분 증가한 것으로 나타났다. 이러한 근무 시간의 증가는 코로나19 확산 시기 기본업무 외 원내 방역업무 부담, 그리고 연장 보육을 맡을 연장 교사나 업무를 보조·대체할 보조·대체 교사의 구인난에 기인한 것으로 보았다. 이는 주 40시간 근무제가 도입됨에도 불구하고 보육 현장은 사회적·정책적, 여러 가지 원인으로 인하여 여전히 퇴근 시간이 지켜지지 않고 장시간 초과근무를 할 뿐만 아니라 업무의 특성으로 휴게시간을 갖기 어려운 현실을 반영하는 것이다(권순임·구수연, 2020).

또한 보육교사는 영유아의 발달적 특성에 따라 하루 일과 운영계획을 수립하고, 영

유아의 개인차를 고려하여 상호작용과 활동을 제공하며, 보육과 교육을 통합한 복합적인 일을 수행한다(조지영·서현아, 2018). 이처럼 보육의 질에 직접적인 영향을 미치는 보육교사의 직무환경은 매우 중요한 요소이다(정영희·이영숙, 2012). 보건복지부(2022)는 영유아와 보육교사가 행복한 보육 환경을 조성하고, 보호자의 일·가정 양립을 실현할 수 있는 양육환경을 만들기 위한 정책을 추진할 계획이며, 보육교사 처우와 어린이집 운영 여건 개선을 위한 지원계획을 밝혔다. 어린이집에 대한 국가적인 지원은 직무환경 개선과 연관된 것으로 바람직한 현상으로 직무환경 인식을 높여 전문성 개발이 발휘하도록 하여 보육교사에 대한 이해와 조직 안에서의 대인 관계 소통의 역량을 향상할 수 있도록 하여야 한다(송명란·오재연, 2019).

유아교육서비스에 있어 보육교사는 영유아의 교육과 보육을 담당하는 주체이며 영유아에게 심리적 안정감을 줌으로써 전인 발달을 돕는 중요한 역할을 담당하는 존재이다(김정희·김은심 2020). 부모를 대신해 보육을 지속해서 해야 하는 상황 속에서 보육일지 및 관찰일지 등 각종 행정적 업무를 수행해야 하며 근무 시간 안에 1시간의 휴게시간을 제공받더라도 인적, 물리적 환경이 부족한 상황이라 제대로 활용하기 어려운 실정이다(최민수·윤영애, 2019). 따라서 직무환경 개선은 직무만족도를 높이는 중요한 요인으로(Abdul and Raheela, 2015; Bhanu and Sai Babu, 2018; 채승희·박수진, 2020), 보육의 질을 예측하려면 보육교사의 직무만족을 살펴보아야 한다(김혜경·곽경화, 2020). 직무만족이 높은 보육교사들은 영·유아 발달과 문제해결 능력을 길러주는 상호작용을 중점적으로 하는 것으로 나타났으며 보육교사의 직무만족이 높을수록 담당 영유아의 정서지능과 사회성이 높은 것으로 나타났다(강은주·이수경, 2017). 이는 보육교사의 직무의 중요성을 시사하는 것으로 보육의 질은 다양한 요인에 의해 영향을 받지만, 이것을 결정하는 가장 중요한 요인은 보육교사라 할 수 있다(임성안·김정희, 2022). 이처럼 영유아의 발달을 비롯한 보육의 질을 높이기 위하여 보육교사 직무환경의 다양한 요인 중 직무만족에 영향을 미치는지를 알아보는 것은 중요한 일이라 할 수 있다.

한편 조직몰입은 구성원들의 조직에 기여하는 행동에 매우 관련성이 있다는 것이 나타나고 있으며, 조직 안에서의 안정적이고 지속해서 조직 구성원들의 행동이나 태도를 잘 표현되고 있어서 최근 관심이 높아지고 있는 개념으로(최영순 등, 2020), 보육교사의 조직몰입은 보육 활동의 질적 수준과 어린이집 발전 및 효율성과도 밀접한 관련이 있다(김옥주·한상길, 2021). 또한 보육교사가 조직에 몰입하는 정도에 따라 영유아의 상호작용에 미치는 영향이 달라질 수 있다. 보육교사의 직무몰입은 역할수행에 영향을 미치는 요소이며(황혁·문혁준, 2019), 직무만족과 조직몰입은 교사의 행복감에도 영향을 미친다(김용성·최성열, 2018). 조직 안에서의 직무환경과 직무만족은 조직몰입을 통해 우수한 서비스를 실행함에 필수 불가결한 변인이며 높은 수준의

서비스를 제공하는데 영향을 주는 주요 요인이다(강신영·문혁준, 2020; Brown et al., 2020). 따라서 보육교사의 직무만족과 조직몰입이 직무환경과 관련하여 어떠한 상관관계에 대하여 복합적으로 살펴보는 것에 의미가 있다.

그동안의 선행연구를 살펴보면 보육교사와 관련하여 직무환경이 조직몰입과 직무만족 간의 직접적인 영향 관계를 확인하기 위해 연구되었으나, 직무환경의 하위요인들과 관련된 독립변인이 조직몰입, 직무만족을 변인으로 연구되거나 종속변수로 한 연구는 미흡한 실정이다. 특히, 보육시설이라는 직무환경의 하위요인을 독립변수로 사용하여 조직몰입, 직무만족, 이들 변인 간의 관계를 규명하기 위한 연구는 부족한 실정이다.

본 연구에서는 보육교사 직무환경의 4가지 하위요인이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고 각 변인 간의 관계를 검증하고자 한다. 이를 통해 보육교사의 직무환경에 대한 개선의 방향성을 제시함과 동시에 조직몰입에 영향을 미치는 각 변인 간의 관계를 규명하고 유아교육서비스 기관의 직무환경을 보완하는데 중요한 시사점을 줄 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 직무환경

직무환경(job environment)은 업무를 효율적으로 수행할 수 있게 제공되는 조건이며 일의 물리적 환경뿐만 아니라 직무와 관련된 사람, 조직 및 기관과의 상호작용을 포함하는 여건이라고 정의할 수 있다(Cournoyer, 1988).

보육교사의 직무환경은 어린이집에서 근무하는 보육교사의 인간관계, 재정적, 정책적, 사회·심리적 등 통합적 근무조건에 관한 것이며(서지영, 2002), 긍정적인 직무환경은 직무에 대한 만족을 증진시킴과 동시에 보육 활동의 가치와 윤리 의식을 높여 보육교사의 직무만족을 높여 보육 활동에 대해 가치를 느끼고, 윤리 의식을 높여 영유아에 대한 책임과 의무를 느끼며, 안정적으로 보육업무 수행에 집중할 수 있도록 한다(Tseng et al., 2017; 임희수·임은미 2020). 그러나 만족스럽지 못한 직무환경은 보육교사의 이직의도를 높여 동료교사 및 어린이집에 부정적인 영향을 주고 보육의 질을 저하시킬 수 있다(임성안·김정희 2022). 따라서 보육교사의 직무환경은 업무를 효율적으로 수행하기 위한 전반적 환경이라고 말할 수 있으며(최민수·윤영애 2019) 영유아들에게 직접적인 영향력을 미치기에 영유아의 전인적 발달과 보육의 질을 결정

짓는 중요한 변인으로 작용한다고 보고된 바 있다(이기숙, 2004). 보육교사의 직무환경에 대한 선행연구를 살펴보면 직무환경은 영유아의 전반적인 발달에 영향을 주는 질적 요인으로 보육 서비스와는 불가분의 관계로 보육프로그램에 영향을 미치는 여러 변인을 총칭한다(Holloway and Erickson, 1988). 또한 직무만족과 직무수행 및 태도 등에서 핵심적 영향을 미치는 요인으로 제시되었으며(강혜경·문혁준, 2018), 보육교사의 이직 의도에도 긍정적이며 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Lee and Quek, 2018; 최민수·윤영애, 2019). 백영숙(2013)은 보육교사의 직무환경이란 보육교사가 자신의 직무를 성실하게 수행하기 위해서 보상을 비롯하여 근무 환경에 필요한 모든 조건을 총칭한다고 했다. 박복매(2011)는 보수 이외의 직무 조건, 근무자가 업무를 효율적으로 책임감 있게 수행할 수 있도록 하는 환경인 업무수행, 휴식 시간, 각종 시설, 휴일, 근무조건을 총칭한다고 했으며, 보육교사의 직무환경의 하위요인인 동료 교사의 지지와 의사결정참여정도, 전문적인 성장기회는 자기 계발에 대한 욕구에 영향을 미친다는 최근의 연구도 있다(Jalagat, 2016; 임성안·김정희, 2022). 이처럼 직무환경의 하위요인에 대해서도 다양한 접근과 다양한 구분이 이루어졌다(서지영, 2002; 장인자, 2019; 김현희, 2021).

본 연구에서 사용한 직무환경 측정 도구는 서지영(2002)의 연구에서 유아교육기관의 직무환경을 분석하기 위해 사용된 도구를 보육교사들에게 적합하게 수정 및 보완하여 보상정도, 전문성장기회, 동료관계, 의사결정참여 이렇게 4가지를 하위요인으로 구분하였다. 본 연구에서는 직무환경을 보육교사의 업무향상에 영향을 주는 인적, 물리적, 사회·심리적 근무조건에 관한 통합적 환경으로 조작적 정의하였고 4가지 하위요인은 다음과 같이 정의하였다. 보상정도는 보육교사에게 제공되는 보수, 수당, 승진, 연가 정도, 전문성장기회는 연구 활동, 보육 관련 연수 참여, 학업 등을 통해 전문적 성장을 할 수 있는 기회, 동료관계는 동료와의 관계에서 격려와 신뢰받고 있는 정도, 의사결정참여는 어린이집에서 다양한 운영 결정에 참여하는 정도로 보았다.

2.2 직무만족

직무만족이란 개인이 직무에 대하여 가지는 태도(Aldefer, 1976)이며 직무환경에 대한 주관적인 혹은 총체적 감정 상태의 표현으로 정의하였다(성현모, 2008). 보육교사의 직무만족은 유아교육의 질 향상이나 유아의 발달에 영향을 줄 수 있는 중요한 요인 중 하나이다(이희은, 2020). 직무만족도가 높은 보육교사들은 영·유아 발달과 문제해결 능력을 길러주는 상호작용을 중점적으로 하는 것으로 나타났으며 보육교사의 직무만족도가 높을수록 담당 영·유아의 정서지능과 사회성이 높은 것으로 보고되었다(강은주·이수경, 2017). 교육 서비스 기관에서는 직무만족에 대해 자신의 역할을

수행하면서 맡은 직무와 욕구 및 기대를 충족하는 상태로(이나미, 2018), 개인이 수행하는 직무에 대한 심리적 반응으로 자신이 직무에 대해 기대한 것과 실제로 경험한 것과의 차이로 결정된다는 점에서 개인의 기대와 근무 환경에서 제공되는 상호작용의 결과로 보았다(서숙기, 2020). 또한 교육조직을 포함한 모든 조직관리 혹은 경영에서 중요한 개념으로 직무만족을 언급하였다(성진희, 2017). 보육교사는 자신에 대한 인식이나 태도를 알아보는 것도 필요하지만, 자신의 직업에 대한 이해의 또 다른 측면인 직무만족도를 이해하는 것 역시 중요하다. 이는 직무만족도가 직무수행의 효율성과 직접적인 관계를 갖고 있기 때문이다(이혜원, 2018). 따라서 선행연구에 따른 직무만족의 중요성을 살펴보면 직무에 대한 만족이 높을수록 직무환경에 대한 여건에서 긍정적인 태도를 보이며 조직몰입, 이직, 결근 등에 실질적인 영향을 미치고 있다(조기전, 2008; Schelbe et al., 2017).

본 연구에서 보육교사의 직무 만족은 자신의 직무에 가지는 만족감으로 직무 자체에 관련된 보육하는 것에 대한 성취 정도와 사회적 인정 등에서 오는 만족의 정도로 정의하였다.

2.3 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 조직의 목표와 가치관을 수용하고 조직을 위해 최선의 노력을 다하려는 태도를 말하는 것으로(Mowday et al, 1979), 조직원이 조직에 대한 애착의 개념 또는 조직 자체를 위해 갖는 정서적 애착으로 정의하거나(Buchanan, 1974), 조직의 가치나 목표에 대한 신뢰와 수용, 조직에 헌신하려는 의지, 구성원으로 계속 조직에 남으려는 강한 욕구로 정의했다(Allen and Meyer, 1991). 조직몰입에 대한 국내 학자의 연구를 살펴보면, 보육교사의 조직몰입은 조직에 대한 개인의 동일시와 참여의 강도로 설명하고(서숙기, 2020), 조직구성원이 자신의 조직에 대해 애착을 가지며 충성 하고, 조직의 가치와 목표를 수용하며(Buchanan, 1974), 조직몰입이 조직의 긍정적인 영향을 미치고, 조직을 안정적으로 이끌어, 조직성과에 긍정적인 영향을 끼치게 되어 이직률을 낮추게 한다는 연구들이 있었다(김동현·이선미, 2017). 조직몰입은 구성원의 직무만족을 가져오고 이직 의도와 결근율을 낮추며 근로자의 장기근속에 영향을 미치며(김봉곤, 2016), 직무몰입이 높은 조직구성원은 내재적인 직무만족 뿐만 아니라 다른 구성원과도 원만한 관계를 유지하며, 직무를 수행할 때 조직의 목표나 성과를 먼저 생각하여 행동하는 경향이 있다(송영선, 2008). 이처럼 조직몰입은 직무만족과 직무환경에도 영향을 주기에 그 중요성이 부각되고 있으며, 직무만족 및 직무환경에 영향을 미치는 중요한 변인으로 예측할 수 있다.

한편 보육교사의 조직몰입에 대해서도 욕구와 의지로 정의 내림이 많았는데, 조직몰입을 교사들이 어린이집의 목표와 가치를 수용하고 일체감을 가지고 고도의 노력을 기울이려는 의지, 그리고 어린이집에 계속 머무르려는 욕구로 정의하거나(강영숙, 2013), 교사가 자신이 근무하는 어린이집의 교육목표와 가치를 굳게 믿고 어린이집을 위해 기꺼이 헌신하고 어린이집의 교사로서 자신의 위치를 지키려는 강한 욕구라고 정의하였다(김은미, 2016). 또한 박주은(2017)은 조직 몰입을 교사들이 자신이 속한 어린이집에 대한 애착과 충성을 다하려는 의지이며, 어린이집의 구성원으로 끝까지 남아 있으려는 의지라고 정의하였다. 이는 보육교사가 다른 직종에 비해 높은 헌신과 희생을 요구하는 직무이며 자신이 소속된 조직에 대한 사랑, 즉 긍정적 조직몰입이 없이는 근무하기 쉽지 않은 직종 중 하나이기 때문이다(이은혜·안지령, 2018). 따라서 보육교사가 자신이 소속된 어린이집에 몰입하는 것 그 자체가 직무를 유지하는 데 매우 중요하다고 볼 수 있다. 어린이집에서는 교육목표 달성을 위한 보육교사의 자발적인 헌신과 몰입이 지속해서 요구되기 때문에 그들의 조직몰입에 대한 의지가 매우 중요하다(김옥주·한상길, 2021). 즉 보육교사의 조직몰입은 조직에 대한 애착과 사랑을 포함한 긍정적 조직몰입이며, 자발적 헌신과 몰입에 대한 강한 욕구로 인해 수준 높은 보육의 질을 결정하여 어린이집 발전 및 효율성에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

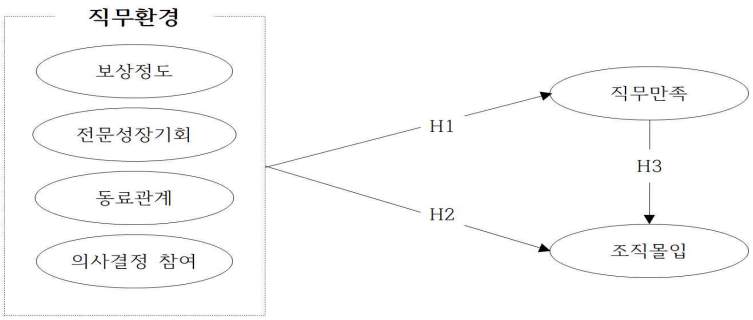
본 연구에서는 보육교사의 조직몰입이란 어린이집에 대해 가지는 정서적, 심리적 애착의 표현이며 보육 활동에 적극적으로 개입 헌신하고자 하는 태도와 구성원으로 조직에 남으려는 강한 의지의 자세로 개념화했다.

Ⅲ. 연구 설계

3.1 연구모형 및 가설

본 연구는 유아교육 서비스 종사자의 직무환경 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향으로 직무환경의 보상정도, 전문성장기회, 동료관계, 의사결정참여를 제시하고 이들 간의 변인 간의 영향 관계를 살펴보고자 한다. 연구의 목적을 위해서 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

<그림1> 연구모형



보육교사의 직무환경과 직무만족 사이에 정적 상관관계가 있으며(김혜경·곽경화, 2020), 직무환경이 긍정적일수록 직무만족이 높다는 연구(김현희, 2021)를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1 : 직무환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-1 : 보상정도는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-2 : 전문성장기회는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-3 : 동료관계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-4 : 의사결정참여는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

보육교사의 직무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다(장인자, 2019; 임여정, 2021). 따라서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H2 : 직무환경은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-1 : 보상정도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-2 : 전문성장기회는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-3 : 동료관계는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-4 : 의사결정참여는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직몰입은 직무만족에 간접적으로 긍정적인 영향을 미치며(김동현·이선미, 2017), 보육교사의 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다(정재은·김성현, 2020). 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H3 : 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2. 측정 도구

본 연구모델의 실증분석을 위한 측정 도구는 선행연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 구성하였다. 모든 측정 문항은 5점 척도로 측정되었으며, 구성 개념의 조작적 정의와 측정 문항은 다음 <표1>과 같다.

<표1> 구성 개념의 조작적 정의 및 측정 문항

변수	측정문항		출처
직무환경	보상정도	능력과 경력에 합당한 보수를 받고 있음	서지영(2002) 박복매(2011) 하재희(2016)
		수당, 상여금 등을 제대로 받고 있지 않음*	
		승진의 기회가 별로 없음*	
		적합한 연차를 제공받음	
	전문성장기회	자체연수 및 연구수업을 통해 배우고 있음*	
		교사들이 각종 연수 등에 참여하는 것을 장려하고 있음	
		보육에 대한 전문적인 사항을 논의하는 경우가 별로 없음*	
		일반연수나 자격연수에서 전문적인 내용을 많이 배움	
		원장은 교사가 전문적 발전의 기회(학업 등)를 가지도록 권장함	
	동료관계	어린이집에서 동료들과 즐겁게 지냄	
		동료교사들과 아이디어와 자료를 서로 주고 받음	
		동료들은 나를 지지하고 격려해 줌	
		동료들은 나와 개인적인 관심을 공유함	
		동료교사에게 신뢰감을 못 느낌*	
	의사결정참여기회	교사들이 어린이집 교육과정의 내용을 결정하는데 참여함	
		학급을 편성할 때 교사들의 의견이 반영됨	
		예산 편성 시 내용(물품의 구입 등)을 결정하는데 참여함	
		보육교직원을 채용할 때 교사들의 의견을 반영함	
		근무규정은 충분한 토의 과정을 거친 후, 모든 사람이 어느 정도 동의한 후 최종 결정을 내림	
직무만족	어린이집에서 영유아들과 하루 활동이 끝나고 나면 보람을 느낌		도순남(1999) 서지영(2002) 곽미라(2018)
	보육교사의 일을 좋아하고 이 일에 성취감을 느낌		
	보육교사로서 성공할 수 있다고 생각됨		
	학부모들은 보육교사를 인격적으로 잘 대해 줌		
	보육교사라는 것에 자부심을 가지고 있음		
조직몰입	어린이집에 애착을 가지고 있음		김정운·박정열(2008) 하재희(2016) 조정연(2020)
	어린이집에 직면한 문제들을 내 문제처럼 생각함		
	남은 교직생활도 현재 어린이집에서 보내고 싶음		
	교직에 대한 사회적 도덕적 사명감을 가지고 있음		
	여건이 다소 좋지 않더라고 최선을 다하는 것이 가치 있다고 생각함		
	전문성과 경력을 고려할 때 현재의 어린이집에 근무하는 것이 유리함		
	현재 어린이집이 아닌 곳에서 근무하면 손해 보는 것이 많음		

*역채점문항

3.3 분석 방법

본 연구에서 실증분석을 위해 수집된 자료는 SPSS 22.0을 사용하여 분석하였다. 첫째, 표본집단의 전체적인 인구통계학적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰성 및 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석 및 Cronbach's α 계수를 통한 내적 일관성을 검토하였다. 셋째, 변수 간의 상관성에 대한 통계적 유의성을 검증하기 위하여 변수간의 상관관계 분석을 시행하였다. 넷째, 변인 간의 영향 관계를 규명하기 위해 단순 및 다중회귀분석을 하였다.

Ⅳ. 분석 결과

4.1 자료의 수집 및 분석

본 연구는 선행연구를 바탕으로 서울시와 경기도 어린이집 보육교사를 대상으로 온, 오프라인으로 설문조사를 2022년 1월 20일부터 2월 3일까지 약 2주 동안 실시하였다. 수집된 설문지는 총 237부로 불성실한 응답 32부를 제외한 205부를 분석하여 표본으로 선정하고 SPSS 22.0을 사용하여 분석하였다. 본 연구 표본의 특성을 요약하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 표본의 특성(n=205)

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	여자	202	98.5
	남자	3	1.5
연령	20대	36	17.6
	30대	61	29.8
	40대	63	30.7
	50대 이상	45	22.0
학력	고등학교 졸업이하	8	3.9
	전문대학교졸업	89	43.4
	대학교 졸업	84	41.0
	대학원 졸업 이상	24	11.7
근무경력	3년 미만	37	18.0
	3년이상~5년미만	35	17.1
	5년이상~10년미만	57	27.8
	10년 이상	76	37.1
근무기관	국공립	166	81.0
	직장	2	1.0
	민간	12	5.9
	가정	23	11.2
	기타	2	1.0

4.2 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에 사용된 측정도구 및 구성개념의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 탐색적 요인분석과 Cronbach's alpha 계수를 통한 내적일관성 검토를 수행하였다. 탐색적 요인분석 결과, 측정 문항의 요인 적재량 및 KMO값은 독립변수는 .854, 종속변수는 .842로 요인분석을 위한 변수의 선정이 좋은 편이며, Bartlett의 구형성 검정(유의확률)이 .000으로 요인분석에 사용하기에 적합하다고 판단된다. 신뢰성 분석 결과는 Cronbach's α 계수가 모두 .6 이상으로 나타나 본 연구에 사용되는 구성개념들은 높은 신뢰성을 확보하였음을 알 수 있다.

<표3> 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증결과

변수		구성요소				Cronbach's α
		1	2	3	4	
동료관계	동료관계3	**.850**	.177	.170	.123	**.813**
	동료관계1	**.822**	.110	.095	.036	
	동료관계4	**.793**	.256	.035	.042	
	동료관계2	**.773**	.105	.295	.163	
의사결정 참여	의사결정4	.078	**.808**	.109	.136	**.869**
	의사결정5	.118	**.802**	.147	.139	
	의사결정3	.161	**.657**	.036	.164	
	의사결정2	.445	**.600**	.205	.063	
	의사결정1	.318	**.567**	.449	.002	
전문 성장기회	전문성장2	.066	.103	**.818**	.029	**.777**
	전문성장1	.168	.267	**.727**	.193	
	전문성장4	.181	−.079	**.725**	.063	
	전문성장5	.098	.335	**.691**	.036	
보상정도	보상2	.154	.100	.096	**.805**	**.694**
	보상1	.010	.094	.066	**.761**	
	보상3	.092	.175	.055	**.733**	
고유값		3.076	2.779	2.622	1.921	
분산설명(%)		19.224	17.366	16.390	12.008	
Kaiser−Meyer−Olkin측도		.854				
Bartlett의 구형성검정 (유의확률)		.000				

<표4> 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증결과

변수		구성요소		Cronbach's α
		1	2	
직무만족	직무만족1	**.839**	.019	**.859**
	직무만족2	**.893**	.052	
	직무만족3	**.736**	.177	
	직무만족4	**.592**	.194	
	직무만족5	**.798**	.198	
조직몰입	조직몰입6	.212	**.817**	**.804**
	조직몰입7	−.049	**.736**	
	조직몰입1	.544	**.607**	
	조직몰입2	.480	**.536**	
	조직몰입3	.190	**.755**	
고유값		3.706	2.590	
분산설명(%)		26.471	18.503	
Kaiser−Meyer−Olkin 측도		.842		
Bartlett의 구형성검정 (유의확률)		.000		

4.3. 상관관계 분석

다음은 변수들간 구성 개념의 관련성을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였고 <표5>와 같이 모든 변수에서 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 나타나 가설 검증에 적합하다고 판단하였다.

<표 5> 상관관계 분석결과

변수	상관관계					
	1	2	3	4	5	6
1.보상정도	1					
2.전문성장기회	.232**	1				
3.동료관계	.254**	.378**	1			
4.의사결정참여	.313**	.475**	.487**	1		
5.직무만족	.278**	.226**	.345**	.289**	1	
6.조직몰입	.289**	.375**	.377**	.459**	.557**	1

**. 상관이 0.01 수준에서 유의함(양쪽).

4.4 가설검증 결과

직무환경과 직무만족 간의 영향 관계를 분석한 결과, <표 6>와 같이 보상정도(β=.149, p<0.05)와 동료관계(β=.237, p<0.01)는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 전문성장기회(β=.053, p=0.500)와 의사결정참여(β=.083, p=0.238)는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설1-2와 가설1-4는 기각되었다.

<표 6>직무환경과 직무만족 간의 관계 검증결과

종속변수	독립변수	비표준 계수		표준 계수	t값	p값	공선성	
		β	표준오차	β			허용오차	VIF
직무만족	보상정도	.149	.058	.177	2.573	.011*	.883	1.133
	전문성장기회	.053	.078	.051	.676	.500	.742	1.348
	동료관계	.237	.076	.235	3.103	.002**	.726	1.377
	의사결정참여	.083	.071	.095	1.183	.238	.642	1.558
통계량		R 제곱=.169, F=10.165, P=.000, Durbin-Watson=2.021						

*p<.05 **p<.01

다음으로 직무환경과 조직몰입 간의 영향 관계를 분석한 결과, <표 7>와 같이 보상정도(β=.100, p<0.05), 전문성장기회(β=.153, p<0.05), 동료관계(β=.142, p<0.05), 의사결정참여(β=.216, p<0.05) 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설2-1, 2-2, 2-3, 2-4는 모두 채택되었다.

<표 7>직무환경과 조직몰입 간의 관계 검증결과

종속변수	독립변수	비표준 계수		표준 계수	t값	p값	공선성	
		β	표준오차	β			허용오차	VIF
조직몰입	보상정도	.100	.050	.129	2.010	.046*	.883	1.133
	전문성장기회	.153	.067	.159	2.285	.023*	.742	1.348
	동료관계	.142	.065	.153	2.177	.031*	.726	1.377
	의사결정참여	.216	.060	.268	3.573	.000***	.642	1.558
통계량		R 제곱=.278, F=19.225, P=.000, Durbin-Watson=2.033						

*p<.05 **p<.001

이어서 직무만족과 조직몰입 간의 영향 관계를 분석한 결과, <표8>과 같이 . 직무

만족(β=.511, p<0.001)은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설3은 채택되었다.

<표8>직무만족과 조직몰입 간의 관계 검증결과

종속 변수	독립 변수	비표준 계수		표준 계수	t	p값
		β	표준오차	β		
조직몰입	직무만족	.511	.053	.557	9.561	.000***
통계량		R=557, R 제곱=.310, 조정된 R제곱=.307, F=91.414, p=.000				

***p<.001

Ⅴ.결론

본 연구는 유아교육 서비스 종사자의 직무환경이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 탐색해보고자 직무환경의 하위요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무환경의 하위요인으로 보상 정도와 동료관계는 직무만족에 영향을 미치지만, 전문성장기회와 의사결정참여는 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 임금 만족도가 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치며 동료관계가 직무만족에 유의한 영향을 보인다는 연구와 일치한다(안세길, 2007). 한편, 기각된 전문성장기회와 의사결정참여는 직무만족에 영향을 미치지 않는다는 결과는 교사의 전문성이 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는다면 연구와(이점자, 2012) 부분적으로 일치한다. 직무환경과의 관계에서 직무만족을 향상하기 위해 보상에 있어서 학력별 차등 호봉제 및 연구 활동에 따른 성과제도 등 구체적이고 실질적인 대안이 마련되어야 할 것이다. 한 교실에서 함께하는 보육하는 특징을 가지고 있는 보육 현장의 구조적 환경으로 인해 동료관계에 있어서는 스트레스 관리 전략과 관계 극복을 위한 교육프로그램 지원을(하재희, 2016) 통해 이직 감소 및 아동학대 관리 부분에 있어서 개선될 수 있게 지속해서 모니터링 해야 한다. 또한, 직무만족에서 기각된 전문성향상 부분과 의사결정참여 부분에 점검이 필요함이 요구된다. 전문 교육을 받는 기회가 적거나 교육 내용의 수준에 대해 만족하지 못한다는 기존에 획일화된 연수의 형태에서 벗어나 개인의 성장 욕구가 포함된 다양한 연수 기회를 제공하는 것이 필요하며 연수 시 대체인력이 보육 현장에 적절하게 지원되어야 하며 보육교사의 의사결정참여가 제한되고 있음을 나타낸다고 볼 수 있다. 의사결정 참여가 조직 신뢰에 유의한 영향을 미친다는 성현모(2008)의 연구 결과처럼 어린이집

조직의 일원으로서 자기 의사가 반영되는 것은 직무만족에 있어서 중요한 요인임을 알 수 있으며 합리적이고 효율적으로 운영되기 위해서 보육교사에게 교사 회의를 통해 자유롭게 의견을 개진할 수 있도록 해야 한다. 둘째, 직무환경의 하위요인으로서 보상정도, 전문성장기회, 동료관계, 의사결정 참여는 조직몰입에 영향을 미쳤다. 이는 직무환경이 향상된다면 어린이집 직무에 몰입한다는 것을 알 수 있다(최성용, 2021). 셋째, 직무만족이 조직몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 조직구성원의 직무만족이 높을수록 조직몰입이 증가함을 보고한 연구와(김은영, 2011) 같이 보육교사의 조직몰입을 위해서는 직무만족을 증대시키는 것이 가장 효과적인 방법임을 알 수 있다. 보육 현장에서도 직무만족도를 증대시키기 위한 직무만족 관련 연수 프로그램 참여 및 직무만족 계발을 통하여 직무만족도를 높이려는 조직적, 사회적 차원의 노력이 먼저 이루어져야 할 것이다.

따라서 본연구의 시사점은 다음과 같이 제언한다. 첫째, 직무환경의 하위요인을 4가지 독립변수로, 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 살펴봄으로 그동안 부분적으로 검토되어온 이론적 연구모델의 실증적 사례를 확장했음에 학문적 기초자료를 제공하였다. 둘째, 다른 직종과 다르게 출근해서 퇴근할 때까지 보육과 학부모 상담 및 서류 업무, 청결 위생관리 등 주어진 일과 안에서 숨 가쁘게 이루어지고 있으므로 많은 어려움이 있다. 보육교사가 업무를 일과 중에 마칠 수 있어 퇴근 후 충분한 휴식과 여가를 통해 일과 삶의 균형을 이룰 수 있게 현장에서는 보육교사들의 직무환경이 개선될 수 있도록 보상제도 보완 및 보육교사 연수 시 대체인력을 마련하고 동료와의 관계 개선 프로그램 개발 및 예산 및 운영 관련 의사 참여 확대를 통한 직무만족이 향상될 것으로 본다. 결국 직무환경에 대한 인식은 직무만족과 조직몰입으로 이어져 영유아의 질적 보육과 부모의 만족도가 높아져 공보육 서비스의 향상이 이루어질 수 있는 중요한 요인으로 실무적 시사점이 크다.

이와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 설문 대상이 서울과 경기 지역이라는 지역적 한계성과 국공립 어린이집을 중심(81%)으로 이루어져 연구 표본의 일반적 한계성이 있다. 또한, 조직몰입에 대한 더욱 구체적인 분석이 이루어지기 위해서는 기관의 내부적인 요인인 보상제도, 교육훈련, 승진 및 경력개발기회와 그 밖의 외부적인 다양한 변수와의 관계도 검토해야 할 것이다.

참고문헌

강신영, 문혁준 (2020), 보육교사의 그릿 군집유형에 따른 직무만족도와 조직몰입의 차이, 한국영유아보육학지, 121(1), 41-67.

강영숙 (2013), 어린이집원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향: 직무 만족의 조절효과를 중심으로, 한영신학대학교 박사학위 논문.

강은주, 이수경 (2017), 보육교사의 인성과 행복감 및 직무만족도의 관계, 동국대학교 교육연구소 교육연구, 2(2), 1-18.

강혜경, 문혁준 (2018), 유아교사의 역할수행 능력에 미치는 직무환경과 유아교육기관유형의 영향력 분석 : 유아교육기관 유형에 따른 차이를 중심으로, 유아교육연구, 39(1), 79-113.

곽미라 (2018), 보육교사의 직무환경이 교직만족도에 미치는 영향 : 보육헌신과 교사효능감의 매개효과, 서울한영대학교 박사학위 논문.

권순임, 구수연 (2020), 보육교사의 근무실태와 직무만족도 및 복지요구조사 - 주 40시간 근로제 실행 이후를 중심으로, 한국열린유아교육학회지, 19(11), 431-448.

김동현, 이선미(2017), 보육교사의 교사효능감이 조직몰입에 미치는 영향, 유아교육·보육복지연구, 21(3), 231-254.

김봉곤 (2016), 특급호텔 조리종사자의 물리적 작업환경이 직무만족과 조직몰입 및 장기근속 의도에 미치는 영향: 감정노동에 따른 조절효과를 중심으로, 동의대학교 박사학위 논문.

김옥주, 한상길 (2021), 보육교사의 감정노동, 교사효능감, 조직몰입의 구조적 관계 : 교사 경력에 따른 다집단 분석, 유아교육·보육복지연구, 25(3), 383-406.

김용성, 최성열 (2018), 유아교사의 직무만족, 조직몰입, 자아탄력성이 행복에 미치는 영향. 상담심리교육복지, 5(2), 5-17.

김은미 (2016), CCTV 설치에 대한 보육교사의 인식이 조직몰입에 미치는 영향 : 원장리더십과 보육교사 직무만족의 조절효과, 신라대학교 박사학위 논문.

김은영 (2011), 공공조직의 학습조직 수준이 조직몰입에 미치는 영향 : 동기부여와 직무만족을 매개변인으로, 숭실대학교 박사학위 논문.

김정운, 박정열(2008), 일-삶의 균형과 직무만족의 관계 척도 사용, 여가학연구, 5(3), 53-69.

김정희, 김은심 (2020), 유아교사의 직무만족도에 관한 연구 동향 : 학위논문을 중심으로, 어린이문학교육연구, 21(2), 327-346.

김현희 (2021), 보육교사의 직무환경이 삶의 질에 미치는 영향, 교사효능감과 직무만

족의 매개효과 검증, 협성대학교 박사학위 논문.
김혜경, 곽경화 (2020), 직무환경과 적성이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향. 생태유아교육연구, 19(4), 161-186.
도순남 (1999), 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석, 경성대학교 박사학위 논문.
박복매 (2011), 보육교사의 역할수행에 영향을 미치는 변인에 관한 연구 : 내 외통 제성, 직무환경, 정서 지능을 중심으로, 가톨릭대학교 박사학위 논문.
박주은 (2017), 보육교사의 셀프리더십이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과를 중심으로, 서울한영대학교 박사학위 논문.
백영숙 (2013), 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인·환경 보호요인의 조절효과 연구, 숙명여자대학교 박사학위 논문.
보건복지부 (2022), 2021년 보육실태조사.
서숙기 (2020), 보육교사의 직무만족도 관련 요인에 대한 메타분석, 협성대학교 박사학위 논문.
서지영 (2002), 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구, 숙명여자대학교 박사학위 논문.
성진희 (2017), 보육교사가 지각한 직무만족, 전문성인식, 동료교사협력과 어린이집 조직효과성 간의 구조관계, 경상대학교 박사학위 논문.
성현모 (2008), 고용불안과 의사결정참여가 신뢰 및 직무만족에 미치는 영향 : 호텔 식음료업장 비정규직·정규직 종사원 비교연구, 경기대학교 박사학위 논문.
송명란, 오재연 (2019), 유아교사의 자아탄력성과 직무환경이 핵심역량에 미치는 영향. 어린이미디어연구, 18(4), 1-29.
송영선 (2008), 조직문화 유형과 학습조직 수준이 조직효과성에 미치는 영향. 중앙대학교 박사학위 논문.
안세길 (2009), 호텔 종사원의 임금 만족 및 인사 공정성이 직무 만족과 조직 몰입에 미치는 영향, 한국조리학회지, 13(4), 151-163.
이기숙 (2004), 유아교육과정. 서울: 교문사.
이나미 (2018), 유치원 교사가 지각한 원장의 진정성 리더십과 교사의 직무만족도 : 교사의 소명의식과 유치원의 조직풍토의 매개효과, 호서대학교 박사학위 논문.
이은혜, 안지령 (2018), 영아전담 보육교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 교사의 조직몰입에 미치는 영향, 학습자중심교과교육연구, 18(24), 219-238.
이점자 (2012), 어린이집 직무환경이 보육교사 직무만족에 미치는 영향 : 보육교사 효능감을 매개 변수로 하여, 경기대학교 박사학위 논문.

이혜원 (2018), 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 한국유아교육·보육복지학회지, 15(2), 107-126.

임성안, 김정희 (2022), 영아교사의 직무환경에 대한 인식이 자기개발 욕구에 미치는 영향 : 셀프리더십과 이직의도의 매개효과를 중심으로, 다문화아동청소년연구, 7(1), 39-63.

임여정 (2021), 보육교사의 공감능력과 직무소진의 관계에 대한 직무환경의 조절효과. 유아교육학회지, 25(6), 123 - 144.

임희수 ,임은미 (2020), 보육교사의 직무환경이 영유아권리 존중보육에 미치는 영향 : 정서지능의 매개효과를 중심으로, 학습자중심교과교육연구, 20(4), 159-180.

이희은 (2020), 유아교사가 지각하는 직무환경과 직무만족간의 관계에서 교사효능감의 매개효과, 아시아문화학술원 인문사회, 11(6), 2495-2510.

장인자 (2019), 직무환경과 보상체계가 요양보호사의 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 : 임파워먼트의 매개효과, 경기대학교 박사학위 논문.

정영희 ,이영숙 (2012), 어린이집 교사의 직무환경과 민감성 분석, 미래유아교육학회지 ,19(2), 107-132.

정재은, 김성현 (2020), 유아교사의 직무만족에 조직문화, 조직몰입 및 원장 리더십이 미치는 영향, 한국영유아교원교육학회지, 24(3), 53-79.

조기전 (2008), 노인복지시설 종사자의 이직의도와 직무만족도 영향요인에 관한 연구. 조선대학교 박사학위 논문.

조정연 (2020), 유아교사의 회복탄력성이 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 국민대학교 석사학위 논문.

조지영, 서현아 (2018), 유아교사의 집단 활동 유형에 따른 개입 전략, 한국유아교육학회지, 18(1), 334.

채승희, 박수진 (2020), 유아교사의 직무환경, 교사효능감, 핵심역량과의 관계. 한국교원교육연구, 37(3), 441-463.

최민수, 윤영애 (2019), 자아탄력성, 직무환경, 직무열의가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향 분석. 한국영유아보육학회지, 19(116), 123 - 143.

최성용 (2021), 중소기업의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구 : 혁신수용성의 조절효과를 중심으로, 호서대학교 벤처대학원 박사학위 논문.

최영순, 김현수, 이성희 (2020), 보육교사의 긍정심리자본, 조직몰입이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 한국가족복지학회지, 25(2), 163-180.

최혜주, 정정희, 이효림 (2019), 보육교사가 지각한 직무환경이 이직의도에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과, 한국열린유아교육학회지, 19(11), 469-484.

하재희 (2016), 국공립 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향 : 일과 삶의 균형 매개 효과를 중심으로, 협성대학교 박사학위 논문.

황혁, 문혁준 (2019), 보육교사의 조직몰입과 임파워먼트가 역할수행에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 19(6), 1097-1116.

Abdul, R. and Raheela, M. (2015), Impact of working environment on job satisfaction, *Procedia Economics and Finance,* 23, 717 - 725.

Alderfer, C. P. (1976), The methodology of organizational diagnosis. *Professional Psychology*, 11(3), 459-468.

Allen, N. J. and Meyer, J. D. (1991), The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitmentto the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-51.

Bhanu, M. V. V. and Sai Babu, P. C. (2018), Impact of work environment and Job stress towards job satisfaction, *IOSR Journal of Business and Management,* 20(2), 1-7.

Brown, A. R., Walters, J. E. and Jones, A. E. (2020), Pathways to retention: job satisfaction, burnout, organizational commitment among social workers, *Journal of Evidence-Informed Social Work,* 16(6), 577-594.

Buchanan, B. (1974), Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations, *Administrative Science Quarterly* 19, 533-546.

Cournoyer, B.(1988), Personal and professional distress among social case workers, *The Journal of Contemporary Social Work*, 5, 259-264.

Holloway, S. D. and Reichhart-Erickson, M. (1988), The relationship of day care quality to children's free play behavior and social problem solving skills, *Early Childhood Quarterly*, 3, 99-335.

Lee, P. M. J. and Quek, C. L. (2018), Preschool teachers' perceptions of school learning environment and job satisfaction, *Learning Environ Res,* 21, 369-386.

Mowday, R. T., Steers, R. M. and Poter, L. W. (1979), The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 17, 224-247.

Jalagat, R. (2016), Job performance, job satisfaction and motivation, *A Critical Review of Their Relationship*, 5, Issue 6, 36-43.

Schelbe, L., Radey, M. and Panisch, L. S. (2017), Satisfactions and stressors

experiences by recently-hired frontline child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 78, 56-63.

Tseng, S., Wu, H., Wang, P. and Wu, P. (2017), A study of the relationship between organizational climate and job satisfaction of kindergarten educator's awareness. *Asian Journal of Social Science & Humanities*, 6(4), 1-6.

* 저자소개 *

· 김 성 윤(ksy122@hanmail.net)

현재 숭실대학교 프로젝트경영학과 박사과정에 재학 중이며, 주요 연구 및 관심 분야는 서비스운영관리, 유아특수교육, 보육 및 코칭 상담 서비스 등이다.

· 박 종 우(jongpark7@ssu.ac.kr)

현재 숭실대학교 경영학부 부교수로 재직 중이며 주요 관심 분야는 OM, SOM, TQM, LSCM 등이다.