

# 보육시설의 조직문화가 영유아권리존중 보육에 미치는 영향 연구

## Study on the Effect of Organizational Culture of Child Care Facilities on Child Care with Respect for Young Children's Rights

김민정

서울한영대학교 사회복지학과

Min-Jung Kim(miwonk@naver.com)

### 요약

사회구조의 변화와 가족기능의 변화로 인한 보육의 공백을 사회와 국가차원에서 서비스되어야 한다는 인식이 보편화되고 있다. 보육시설에서의 보육서비스 질에 대한 관심도 높아졌다. 본 연구는 보육서비스의 질 향상을 위해서는 영유아권리존중 보육서비스가 필요하다는 인식을 가지고 조직문화가 어떤 영향을 미치는가를 연구하였다. 연구방법으로는 보육시설에서 근무하는 보육교사 340명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, SPSS 22.0 통계프로그램을 사용하여 통계 처리하였다.

조직문화가 영유아권리존중 보육에 미치는 영향에 대한 분석결과, 조직문화의 하위요인인 개발문화, 합리문화, 집단문화, 위계문화가 영유아권리존중 보육의 하위요인인 하루일과 존중과 아동최선의 이익에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향의 정도는 개발문화>위계문화>합리문화>집단문화로 나타났고, 특히 집단문화의 영향이 매우 낮은 것으로 나타나 조직문화의 유형에 따른 차이가 있음이 검증되었다. 이러한 결과는 보육시설의 조직문화가 영유아권리존중 보육에 영향을 미치는 것을 보여준다. 결론에서 보육시설 조직문화 개선을 위한 정책적, 실천적 제언과 연구의 한계점 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

■ 중심어 : | 조직문화 | 개발문화 | 합리문화 | 집단문화 | 위계문화 | 영유아권리존중 보육 | 아동최선의 이익 |

### Abstract

It is becoming common that the lack of child care due to changes in social structure and family function should be serviced at society and at the national level. Interest in child care services in child care facilities also increased. The purpose of this study is to examine the effect of organizational culture on child care respect for young children's rights that is needed to improve the quality of child care services. The questionnaire was administered to 340 day care teachers working in day care facilities and statistical analysis was performed using SPSS 22.0 statistical program.

An analysis of the impact of organizational culture on child care among infants and toddlers showed that development culture, rational culture, collective culture, and hierarchical culture, which are sub-factors of organizational culture, have statistically significant on day-to-day respect, and child-first interests. The degree of influence was shown in the order of development culture, hierarchical culture, and rational culture. In particular, the influence of group culture is very low, which has been proven to differ depending on the type of organizational culture.

These results show that the organizational culture of child care facilities affects child care respect for young children's rights. In the end, we suggested the theoretical and practical implications of this study, presented limitations and future research directions.

■ keyword : | Organizational Culture of Child Care Facilities | Development Culture | Rational Culture | Group Culture | Hierarchical Culture | Child Best Interest |

## 1. 서론

현대사회의 급격한 산업화와 도시화는 사회구조와 가족기능의 변화를 가져왔으며 이러한 변화는 여성의 사회진출과 경제활동의 증가를 가져왔다. 영유아보육의 주 담당자인 여성의 사회진출과 경제활동의 증가로 발생하는 영유아의 보육 공백을 사회와 국가가 공동으로 책임져야 한다는 인식이 급속히 확산되면서 자녀의 보육문제가 국가의 우선 정책과제로 대두되었다.

영유아의 보육공백에 대한 대안으로 보육시설 확대의 필요성이 대두되면서 국가와 사회단체, 민간단체의 보육시설이 점차 확충되었다. 보육시설은 2000년 19,276개소(보육아동 686,000명)에서 2017년 40,238개소(보육아동 1,450,243)로 증가하였으며 전체 영유아에서 보육시설에서 서비스를 제공받는 아동의 비율은 17.3%에서 2017년 56.4%로 증가하였다[1].

그러나 보육시설의 양적 확대로 인해 영유아의 보육 공백은 충족되었으나 영유아의 인권존중 측면에서는 많은 문제점이 산출되고 있다. 최근 자주 보도되고 있는 보육시설의 영유아 학대 행위는 영유아의 인권을 훼손하는 행위로, 영유아가 보육시설에서 온전하게 권리를 존중받지 못하고 있다는 것을 반증하는 것으로 볼 수 있다. 인권은 인간이 갖는 천부적 권리로서 성인과 마찬가지로 영유아의 인권은 존중되어야 할 것이다.

보육시설에서 발생하는 영유아의 정서적 학대, 신체적 학대, 방임 등 영유아 학대 문제가 자주 발생하면서 영유아권리존중 보육의 필요성이 대두되었다. 영유아권리존중 보육은 영유아가 자신의 의견을 자유롭게 표현하고, 자율적으로 자신의 흥미와 관심에 맞는 활동을 선택함으로써 자기 주도적인 삶을 살아가는 토대를 마련해 주는 보육을 의미한다[2]. 영유아는 그 자체가 권리의 주체로서 보호받아야 하는 존재임과 동시에 성인과 같이 동등한 권리를 가진 존재이다[3]. 어른의 잣대로 훈계하고 처벌해서는 안 되며 어른과 동등한 인격으로 존중되어야 한다는 인식이 필요하다. 영유아의 권리는 양육자의 일상생활에서 영유아를 존중하는 지각과 실천이 수반될 때 보장된다[4]. 따라서 부모의 대리양육자인 보육교사는 영유아권리에 대한 바른 인식과 영유

아의 권리를 존중하는 마음가짐이 필수적으로 요구된다. 그러나 김은영[5]의 연구에서 교사들은 영유아의 권리가 무엇인지 명확하게 인식하지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 보육교사의 영유아권리존중 보육의 실천이 어느 정도 이루어지고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

조직문화는 조직구성원들이 공유하는 기본 전제와 가치관에 대한 개념이다[6]. 조직문화는 구성원들의 사고와 행동에 방향과 힘을 부여하고, 조직 구성원의 행동 및 태도에 영향을 미친다[7]. 조직문화가 외적인 성장과 발전을 중시 하는가 내부의 결속을 중시하는가에 따라 기획, 운영, 실행에 차이가 있을 수 있다. 보육시설은 조직문화의 일반적 특성과 함께 영유아의 보호와 교육을 병행한다는 점에서 타 조직문화와는 다른 독특한 특성을 가지고 있다. 보육시설의 교사는 자신이 처한 직무조건과 보육시설의 조직문화를 해석하고 그에 따라 행동하는 과정에서 영유아의 보육에 직간접으로 영향을 미친다[8]. 보육교사 개인의 특성 및 자질과 조직문화가 조화를 이루거나 적응이 순조로운 경우 보육활동이 보람으로 다가올 수 있다. 그러나 자신의 가치와 다르거나 조직문화에 적응하지 못하는 경우, 심한 갈등과 신체적 어려움에 직면할 수 있을 뿐 아니라 보육의 책임을 다 할 수 없다. 보육교사가 겪는 심리적 압박감과 신체적 현상은 보육교사 본인의 문제에 해당되는 것뿐 아니라 세심한 관심과 배려, 친밀감이 요구되는 영유아 보육에 부정적 영향을 미친다.

조직문화와 영유아권리존중 보육의 영향관계를 연구한 선행연구들을 살펴보면 김태윤[9]의 연구에서 조직문화의 하위변수인 집단문화와 위계문화가 영유아권리존중 보육에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 조직문화가 영유아권리존중 보육에 영향을 미치는 변인으로 밝혀졌다. 또한 박수연[10]의 연구에서 조직문화가 영유아권리존중 보육의 하위요인인 하루일과 존중에 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌고, 박순득[11]의 연구에서는 위계문화, 합리문화, 개발문화가 영유아권리존중 보육에 영향을 미치고, 영유아권리존중 보육의 하위변인과의 영향관계는 개발문화와 위계문화가 하루일과 존중과 아동최선의 이익에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같이 선행연구결과들은 서로 일치하지 않은

부분들이 발견된다. 이는 현재까지 연구가 많이 이루어지지 않았고, 연구 시기나 연구대상이 다르므로 나타나는 결과라 이해할 수 있다. 따라서 지속적인 연구를 통해 조직문화와 영유아권리존중 보육과의 관계를 재조명할 필요가 있다.

본 연구는 보육시설의 조직문화가 영유아권리존중 보육에 미치는 영향이 어떠한지를 파악하기 위해 실증적 검증을 통해 밝히고자 한다. 연구결과를 통해 영유아권리존중 보육의 효과를 극대화 할 수 방안의 기초자료를 마련하는데 본 연구의 의의가 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 보육시설의 조직문화

#### 1.1 조직문화

조직문화는 조직을 이끄는 기본 신념으로, 조직의 구성원들이 공유하는 철학과 가치관, 감정 및 태도, 행위규범과 행동양식 등으로 구성원들을 결속시키는 규범으로 정의된다[12]. 조직문화는 구성원들에게 조직의 의미와 목적을 부여하며, 조직 구성원의 행동 및 태도에 영향을 미친다[6]. 또한 조직체 환경과의 상호관계와 인간 본성화 활동, 시간과 공간에 의한 과정이 포함된다[13].

조직문화는 조직의 생존과 성장, 발전과 조직의 성패에도 관련이 있다. 조직이 어떠한 신념과 가치를 지향하는가에 따라 조직구성원의 응집력, 충성심에 차이가 나타나며 이러한 차이가 조직의 성과 및 생산성에 영향을 미친다[14]. 따라서 구성원들이 공유하고 있는 신념과 기대로 인해 조직 내 개인이나 집단의 행동규범이 제한될 수 있다[15][16].

Sathe(1983)는 조직문화의 역할을 의사소통 과정, 협동과정, 몰입과정, 의사결정과정, 실행과정으로 구분하였다[17]. 의사소통 과정은 해석의 오류를 줄이는 역할이며, 협동 과정은 진정한 협동을 가능하게 하는 역할, 몰입과정은 구성원들이 조직에 대해 일체감과 애착을 느끼게 하는 역할, 의사결정 과정은 능률적인 의사결정을 가능하게 하는 역할, 실행 과정은 돌발 상황 발생의

경우 행동지침이 되는 역할이다. 이러한 기능은 조직문화의 강도에 따라 달라질 수 있다[18].

조직문화는 전략과정에 그 힘이 발휘된다. 전략의 방향을 선택하고, 추진, 수립하는 과정에서 의사진행을 통해 전략 담당자들의 관점을 제한 할 수 있고, 전략실행에 있어 하나의 저항 세력으로 사용될 수 있다[19]. 이는 조직문화가 긍정적 기능과 함께 부정적 기능이 있음을 의미하는 것으로, 조직문화가 조직의 성과 및 생산성 향상에 긍정적 영향뿐 아니라 부정부패, 나태, 거짓말, 모함 등 부정적으로 형성되는 경우도 있음을 의미한다. 조직문화의 지나치게 강한 영향력 행사는 조직변화를 저지하거나 조직문화의 다양성을 감소시키고, 조직의 인수나 합병에 걸림돌로 작용할 수 있다[20]. 조직문화는 조직의 경계 설정과 조직구성원의 정체감 제공, 지도 및 조정을 가능하게 하는 긍정적 기능을 하지만, 그것이 잘못 되었을 때 조직유효성에 악 영향을 미칠 수 있다[21]. 이는 조직문화가 항상 바른 결정을 내리는 것이 아닐 수도 있음을 시사한다.

#### 1.2 보육시설의 조직문화

교육기관의 조직문화는 조직문화의 기본적 특성을 갖고 있으나, 이윤창출을 목적으로 하는 기업과는 달리 교육의 관점에서 교사와 학생에게 적용되는 규범이 따로 존재하는 독특한 특성을 한다. 또한 보육시설의 조직문화는 보호와 교육이 함께 이루어진다는 점에서 초·중·고 등의 교육기관과는 또 다른 독특한 조직문화가 형성되어 있다. 보육시설의 조직문화는 조직문화의 기본적인 특성과 교육이라는 교육기관의 기본적 특수성을 함께 가지고 있지만 시설의 규모나, 기능, 구성원 수 등에 있어 학교조직과는 차이가 있다. 보육시설은 교육뿐만 아니라 영유아의 건강하고 안전한 보호와 교육을 병행해야 한다는 점에서 다른 교육기관의 조직문화와는 다른 독특한 조직문화가 형성된다[15].

보육시설의 조직문화의 특성을 살펴보면, 보육시설은 교육보다는 돌봄 기능이 더욱 강조되어 영유아를 건강하고 안전하게 돌보는 기능성이 많이 요구된다. 또한 부모와 시설 간, 교사와 영유아 간의 친밀감과 관심, 지원 등이 강조된다. 조직의 규모와 인적 구성면에서 작

고 단순하다는 특성이 있으며 열악한 근무조건, 구성원의 조직 및 공동체 의식이 적고, 독립적인 업무와 늦은 시간까지의 영유아의 돌봄, 20에서 30세의 젊은 여성이 보육을 담당한다는 면에서 타 교육기관과는 다른 독특한 특성이 있다[22]. 보육시설은 체계적인 교육보다 따뜻하고 안정적인 양육자로서의 역할이 우선적으로 요구된다. 따뜻함, 사랑, 세심한 관심과 배려, 부모와의 민감한 상호작용 등 가족기능의 일부를 담당한다. 보호와 교육이라는 두 영역의 일을 담당함으로써 발생하는 업무 과다와 불명확한 일의 한계, 일의 기준 등의 불확실성으로 인해 보육교사의 능력 향상과 교사 간 친밀감 형성이 어렵다는 특성이 있다.

### 1.3 조직문화 유형

조직문화를 유형화하기 위해 연구자들이 가장 많이 사용하는 모형은 Quinn & Kimberly[23]가 유형화한 경쟁가치모형(Competing Values Model; CVM)이다. 경쟁가치모형은 내적·외적 지향성 차원과 신속·질서 차원의 2차원적인 기준에 근거하여, 개발문화, 합리문화, 집단문화, 위계문화의 4가지 조직문화유형으로 분류된다[8].

Quinn & Kimberly가 유형화한 조직문화를 살펴보면, 첫째, 개발문화는 변화를 기본가정으로 하는 조직문화 유형이다. 외부 환경에 대한 적응과 조직 혁신을 뒷받침하는 자원 획득, 조직 구성원들의 다양성과 창의성, 새로운 아이디어 개발에 중점을 둔다[24-26]. 유연성과 융통성 있는 업무처리, 성장, 창조성, 외부환경의 적응이 강조되고[26], 조직원들에게 창의적 사고와 자기개발, 새로운 것을 생산해 내기를 요구하는 유형이다[27].

보육시설에서의 개발문화는 새로운 방침에 대한 적극적인 수용, 포상, 관습에서 벗어난 새로운 규칙시행으로 나타난다[28].

둘째, 합리문화는 체계적이고 능률적인 조직 관리를 강조하며 환경변화에 적극적으로 대처해 나가는 조직문화 유형이다. 목표설정과 계획의 수립, 능률적인 과업 달성, 실적위주의 업무관리의 특성이 비교적 강하다[25][26]. 발생한 문제는 토론과 합의에 의해 해결하며, 의사결정은 전문성을 지닌 전문가에 의해 이루어진다

[27]. 성과주의를 지나치게 강조함으로써 구성원들의 유기적 몰입은 강해질 수 있으나 정서적 몰입의 향상은 기대하기 어려운 유형이다[29].

보육조직에서의 합리문화는 목표달성을 전제로 한 계획이 수립된다. 조직목표를 달성하기 위한 효율적 사고와 행동이 요구되며 성과에 따른 보상이 이루어진다[24].

셋째, 집단문화는 외부 문제나 목표에 대한 집중도가 낮고 내부지향적인 조직문화 유형이다. 우의적 관계와 집단의식이 강조되며 환경변화의 적응행동은 비교적 소극적이다[26]. 구성원들의 신뢰와 팀워크를 통한 참여, 충성, 사기 등의 가치를 중시하고 훈련, 개발, 조직 몰입 증진에 큰 비중을 둔다[30]. 조직 내 가족적인 인간관계 유지에 최대한 역점을 두는 조직문화로 신속성, 제량, 내적유지, 통합을 강조한다[30].

보육시설에서의 집단문화는 보육교사 상호 간의 관심과 존중, 신뢰를 바탕으로 한다[24]. 원활한 공동 작업과, 교사의 의견 및 제안의 적극적 수용, 직무 및 사생활 등의 원활한 소통으로 나타난다[28].

넷째, 위계문화는 공식적 명령과 규칙, 집권적 통제, 안정 지향성을 강조하는 문화유형이다[32]. 내부지향적이며 명확한 공식절차, 규정, 관습화된 업무처리, 서열 의식과 같은 특성이 비교적 강하다[25][26]. 조직 내부의 효율성을 강조하고 규칙에 의한 규제와 질서가 중심 가치이다. 환경변화에 소극적이며 안정과 현상유지에 더 많은 노력을 기울인다[31].

보육시설에서의 위계문화는 보육교사의 의사결정 관여의 어려움. 동기와 열정의 약화, 직무에 대한 매력 감소, 시설장의 지시, 감독 등 통제 중심의 조직 관리로 인해 보육교사의 조직몰입이 낮게 나타난다[28].

## 2. 영유아권리존중 보육

### 2.1 아동권리

인간이면 누구나 당연히 가지는 권리가 있다. 이는 인간의 존엄성을 근거로 하고, 태어날 때부터 자연적으로 가지는 천부의 권리로, 인간이 생존과 기본적 자유에 있어 중심적 주체가 되는 것을 의미한다[33][34]. 아동은 보호 대상이라는 특성과 존엄성을 가진 하나의 인

간으로서 천부의 권리인 인권을 가진다는 상반된 특성을 가지고 있다. 아동은 보호받을 권리로서 기본적인 욕구나 필요의 충족, 교육, 양육, 적절한 음식, 보호처, 사랑, 애정, 훈육 등에 대한 권리를 가지고 있다. 또한 아동은 인간으로서 부여된 천부적 권리인 자율성의 권리를 갖고 있다. 자율성은 아동최선의 이익 보장과 차별금지, 의사표현 및 실질적 참여가 중요한 근본이다.

## 2.2 영유아권리존중 보육

영유아는 자신의 권리를 누리며 어떤 상황에서도 차별받지 않고 살아갈 권리와 발달에 맞는 교육을 받을 권리가 있다. 보육시설은 영유아가 부모의 품에서 대리양육자의 품에 안기는 시간부터 부모의 품으로 돌아가는 시간까지 영유아를 하나의 인격체로 존중하며 보육해야 하는 책임을 가진다.

영유아권리존중 보육은 영유아의 흥미와 관심을 최대한 존중하고 영유아의 의지에 따라 영유아가 건강하고 행복하게 성장·발달하도록 보호하고 교육하는 것을 의미한다[2]. 영유아가 호기심과 흥미를 스스로 충족할 수 있도록 배려하고, 함께 탐색하며, 영유아의 느낌과 생각이 잘 드러내도록 돕고 다독이며, 경청하는 것이 영유아 권리 존중 보육의 출발점이다. 즉 영유아가 자신의 의견을 표현할 수 있도록 격려하고, 그들의 작은 소리에 귀 기울이고, 그들의 의사를 존중하는 것이 대[2].

보육교사가 지닌 아동관, 가치관, 태도와 기술 등은 영유아권리존중에 영향을 미친다[4]. 영유아권리존중 보육은 교사의 일상생활에서 영유아를 존중하는 지각과 실천이 수반될 때 영유아의 권리가 보장된다. 이는 영유아의 소리에 민감하게 경청하고 존중해야만 가능한 경험으로 영유아권리존중 보육이 필요한 이유이기도 하다. 따라서 보육교사는 영유아가 권리를 존중받아야 함을 지각하고, 보호적 측면과 자율적 측면 모두를 존중해 주어야 한다. 영유아가 자신의 권리뿐 아니라 타인의 권리를 존중할 수 있도록 영유아 교육현장을 만들어 가는 일차적 책임이 보육교사에게 주어지기 때문이다.

## 2.3 영유아권리존중 보육 구성요소

본 연구에서는 영유아권리존중 보육의 구성요소를 김진숙[34]이 ‘보육교사의 영유아권리존중 보육실행 수준’에서 구분한 ‘하루일과 존중’과 ‘아동최선의 이익’을 영유아권리존중 보육의 하위요인으로 구성하였다.

첫째로 보육시설에서의 영유아 하루일과 존중은 영유아 보육현장에서 실천하는 모든 활동을 의미한다. 하루일과 존중은 영유아의 등원, 정리, 화장실 가는 일, 집단 활동, 특별활동, 자유선택활동, 간식 및 점심, 낮잠, 하원 등 다양하다. 구체적으로 등원 시 영유아와의 눈 맞춤을 시작으로 시설 내 생활의 모든 과정에서의 보호와 교육이다. 영유아의 기본적 욕구인 낮잠, 배변, 식사 등에서 영유아의 개별적 특성을 고려한 보육이 실현될 수 있게 하는 것이다. 자유선택활동 시 자유로운 이동과 또래간의 상호작용 격려, 특별활동 시 의사결정 기회를 주는 것이 포함된다[35]. 둘째로 아동최선의 이익은 영유아의 흥미와 관심을 최대한 존중하고, 영유아의 의지에 따라 활동을 선택할 수 있도록 배려하는 것이다. 영유아가 스스로 선택한 활동은 영유아의 흥미와 관심이 주된 요인으로, 관심과 흥미를 끌 수 있는 교구와 놀이가 준비되어 있어야 하며 안전하게 작업할 수 있는 적합한 환경이 갖춰져야 한다. 이의 실현이 아동최선의 이익이며 아동의 자율성 보장이다[34].

## 3. 선행연구

조직문화와 영유아권리존중 보육의 관계에 대한 선행연구로, 이윤미[35]의 연구에서 조직문화가 영유아권리존중 보육에 영향이 큰 것으로 나타났다. 김태운[8]의 연구에서 조직문화의 하위요인인 개발문화, 합리문화, 집단문화, 위계문화 모두 영유아권리존중 보육에 유의미한 정적인 상관을 보였으며, 집단문화와 위계문화가 영유아권리존중 보육에 유의미한 정(+)의 영향을 미치고, 개발문화와 합리문화는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 집단문화와 영유아권리존중 보육의 하위요인간의 영향관계에서는 위계문화와 집단문화가 영유아권리존중 보육의 하위요인인 하루일과 존중과 아동최선의 이익 모두에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 중 위계문화가 가장 큰

영향력을 보이는 것으로 나타났다.

박수연[10]의 연구에서 조직문화가 영유아 권리존중 보육의 하위요인인 아동최선의 이익, 하루일과 존중과 모두 정적인 상관을 보이는 것으로 나타났고, 조직문화 중 위계문화가 영유아권리존중 보육의 정도가 높은 것으로 나타났다. 반면 개발문화와 합리문화는 영유아권리존중 보육에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

박순득[11]의 연구에서 조직문화의 하위요인인 개발 문화, 합리문화, 위계문화가 영유아권리존중 보육에 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화와 영유아권리존중 보육의 하위요인과의 영향관계에서는 합리문화와 위계문화가 영유아권리존중 보육의 하루일과 존중에 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 개발 문화와 위계문화가 아동최선의 이익에 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형 및 연구가설

##### 1.1 연구모형

본 연구에서는 조직문화를 독립변수로, 영유아권리 존중 보육을 종속변수로 설정하였다. 조직문화가 영유아권리존중 보육에 영향을 미치는가에 대한 검증은 목적으로 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

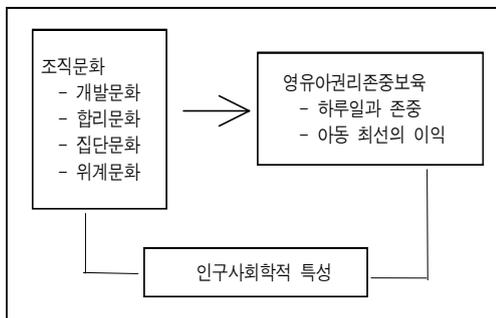


그림 1. 연구모형

##### 1.2 연구가설

본 연구는 조직문화가 영유아권리존중 보육에 미치는 영향을 알아보기 위한 연구모형을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<연구가설 1> 보육시설의 조직문화는 하루일과 존중에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 개발문화는 하루일과 존중에 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 합리문화는 하루일과 존중에 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 집단문화는 하루일과 존중에 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 위계문화는 하루일과 존중에 영향을 미칠 것이다.

<연구가설 2> 보육시설의 조직문화는 아동최선의 이익에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 개발문화는 아동최선의 이익에 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 합리문화는 아동최선의 이익에 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 집단문화는 아동최선의 이익에 영향을 미칠 것이다.
- 2-4. 위계문화는 아동최선의 이익에 영향을 미칠 것이다.

#### 2. 조사대상 및 자료수집

본 연구는 경기도에 소재한 보육시설 31개소를 선정하여 보육시설에 근무하는 보육교사를 대상으로 설문 조사를 실시하였다.

조사에서 사용한 설문지는 선행연구에서 연구자들이 공통으로 많이 사용한 측정도구를 사용하였다. 본 측정에 앞서 설문지의 이해도와 적절성을 평가하기 위해 연구자와 연구의 목적과 취지 및 설문내용과 변수들의 개념을 교육을 통해 숙지한 사회복지 전공 연구보조원 2명과 함께 2018년 9월 5일부터 15일까지 어린이집 5개소를 방문하여 보육교사 30명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 실시 후 예비조사 대상자들의 의견과 연구보조원의 의견을 반영하여 설문내용을 수정·보완 또는 삭제하였다.

본 조사는 2018년 9월 25일부터 10월 15일까지 경기

도에 소개한 국·공립 어린이집 8개소, 민간 어린이집 20개소, 총 28개소를 방문하여 356명의 보육교사에게 실시하였다. 설문지는 조사를 실시하기 전에 해당기관의 승인을 받은 후 재방문하여 연구의 목적과 설문지의 내용 등의 설명과 함께 실시하였다.

회수된 설문지 356부 중 분석에 부적합한 설문지를 제외한 340부를 부호화하여 분석에 사용하였다.

### 3. 자료 분석 방법

분석에 사용할 설문문에 대해 부호화 과정과 오류 검토 작업을 진행한 후, SPSS 22.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같이 통계 처리하였다.

첫째, 조사대상자의 특성을 파악하기 위한 기술통계를 실시하였다.

둘째, 조사대상자의 특성에 따른 변수들의 차이를 분석하기 위해 t-검증과 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다.

셋째, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였다.

넷째, 각 요인의 구성타당성을 확인하기 위해 요인분석을 실시하였다.

다섯째, 변수들 간의 상관관계를 파악하기 위해 pearson 상관관계분석을 실시하였다.

여섯째, 보육시설의 조직문화가 영유아 권리존중 보육에 미치는 영향을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

### 4. 측정도구

#### 4.1 조직문화

조직문화 측정도구는 조인숙[15]과 김진아[28]가 활용한 척도를 사용하였다. 총 28문항으로 구성되어 있으며 하위 척도로는 개발문화(7문항), 합리문화(7문항), 집단문화(7문항), 위계문화(7문항)의 4개 요인으로 구성되어 있다.

각 문항은 리커트 방식(Likert's type)의 5점 척도로 이루어져 있으며 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 평가되며, 점수가 높을수록 교사가 인식

하는 조직문화에 대한 의식이 높은 것으로 평가한다.

#### 4.2 영유아권리존중 보육

영유아권리존중 보육 측정도구는 김진숙[34]이 개발한 '보육교사의 영유아권리존중 보육의 실행 수준'을 척도를 수정·보완하여 사용하였다. 총 41문항으로 구성되어 있으며, 하위척도로는 하루 일과 존중(20문항)과 아동최선의 이익(21문항)의 2개 요인으로 구성되었다.

각 문항은 리커트 방식(Likert's type)의 5점 척도로 이루어져 있으며 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 평가되며 점수가 높을수록 영유아권리존중 보육이 잘 실행되고 있는 것으로 평가한다.

## IV. 분석 결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성 및 근무시설 유형

조사대상자 340명의 일반적 특성 및 근무시설 유형을 [표 3]에서 살펴보면, 30세 미만(142명, 41.8%)이 가장 높고, 그 다음은 40-49세(89명, 26.2%), 30-39세(87명, 25.6%), 50세 이상(22명, 6.5%)의 순으로 분포되어 있다.

결혼 상태는 미혼(188명, 55.3%)이 기혼(152명, 44.7%)보다 약간 높은 것으로 나타났다.

보육교사 경력은 3-6년 미만(113명, 33.2%)이 가장 높고 그 다음은 9년 이상(67명, 19.7%), 6-9년 미만(66명, 19.4%), 1-3년 미만(56명, 16.5%), 1년 미만(38명, 11.2%)의 순으로 분포되어 있다.

근로시간은 8-10시간 미만(219명, 60.8%)이 가장 높고, 그 다음은 10-12시간 미만(94명, 8시간 미만(18명, 5.3%), 12시간 이상(8명, 2.4%)의 순으로 분포되어 있다.

급여는 150-200만원 미만(199명, 58.5%)이 가장 높고, 그 다음은 200-250만원 미만(94명, 24.7%), 100-150만원 미만(36명, 10.6%), 250만원 이상(21명, 6.2%)의 순으로 분포되어 있다.

담당 아동의 연령은 0-2세 미만(183, 53.8%)가 전체의 반 이상을 차지하며, 그 다음은 2-3세 미만(93명, 27.4%), 4-5세(36명, 10.6%), 3-4세 미만(28명, 8.2%)의

순으로 분포되어 있다.

학력은 전문대학 졸업(141명, 41.5%)이 가장 높고, 그 다음이 대학교 졸업(127명, 37.4%), 고등학교 졸업(48명, 14.1%), 대학원 이상(24명, 7.1%)의 순으로 분포되어 있다.

근무시설 유형은 국공립 어린이집이 180명(52.9%), 민간 어린이집이 160명(47.1%)로 고르게 분포 되어 있다. 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 근무시설 유형에 관한 자료는 [표 1]에 제시되었다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성 및 근무 시설 유형 (N=340)

구분		빈도	퍼센트
연령	30세 미만	142	41.8
	30 - 39세	87	25.6
	40 - 49세	89	26.2
	50세 이상	22	6.5
	혼인상태	152	44.7
혼인상태	기혼	188	55.3
	미혼		
경력	1년 미만	38	11.2
	1 - 3년 미만	56	16.5
	3 - 6년 미만	113	33.2
	6 - 9년 미만	66	19.4
	9년 이상	67	19.7
근무시간	8시간 미만	18	5.3
	8 - 10시간 미만	220	64.7
	10 - 12시간 미만	94	27.6
	12시간 이상	8	2.4
급여	100 - 150만원 미만	36	10.6
	150 - 200만원 미만	199	58.5
	200 - 250만원 미만	84	24.7
	250만원 이상	21	6.2
아동연령	0 - 2세 미만	183	53.8
	2 - 3세 미만	93	27.4
	3 - 4세 미만	28	8.2
	4 - 5세	36	10.6
학력	고등학교 졸업	48	14.1
	전문대학 졸업	141	41.5
	대학교 졸업	127	37.4
	대학원 이상	24	7.1
시설유형	국공립 어린이집	180	52.9
	민간 어린이집	160	47.1

## 2. 주요변수에 대한 기술 통계

주요 변수들의 기술통계를 [표 2]에서 살펴보면, 조직문화에서는 합리문화(3.73)의 평균이 가장 높고 다음이 개발문화 (3.67)와 집단문화(3.67), 위계문화(3.60)의 순으로 분포되어 있으나 조직문화의 하위변수 간에 평균

의 큰 차이는 없는 것으로 나타났다.

영유아권리존중 보육과 관련해서는 하루일과 존중 (4.35), 아동최선의 이익(4.10)이 약간의 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 2. 주요변수의 기술통계량

구분		최소값	최대값	평균	표준편차
조직문화	개발문화	2.14	5.00	3.67	.61
	합리문화	2.14	5.00	3.73	.56
	집단문화	1.71	5.00	3.67	.68
	위계문화	2.14	5.00	3.60	.75
영유아권리존중보육	하루일과 존중	3.00	5.00	4.35	.49
	아동최선의 이익	2.90	5.00	4.10	.61

## 3. 신뢰도 및 타당성

측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 크론바하 알파 계수를 사용하였고 각 요인의 구성개념 타당성을 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인 적재치는 0.4 이상을 기준으로 하였다.

### 3.1 조직문화의 신뢰도 및 타당성

1차 요인분석 후 요인 적재치 0.4를 충족하지 못한 개발문화 2개 문항과 합리문화 2개 문항을 제거하고, 개발문화 5개 문항과 합리문화 5개 문항에 대한 2차 요인분석과 신뢰도 검증을 실시하였다.

조직문화의 하위요인에 대한 신뢰도 검증 결과, 크론바하 알파는 집단문화 .87, 위계문화 .86, 개발문화 .79, 합리문화 .67로 나타났다. 모든 측정변수의 신뢰성 계수는 0.6 이상으로 높게 나타났다.

요인분석 결과 아이젠 값은 집단문화 4.49, 위계문화 4.01, 개발문화 3.19, 합리문화 2.16으로 모두 1 이상이며, 분산은 각각 18.73%, 16.71%, 13.27%, 8.98%의 설명력을 가지며 총 분산은 57.69%로 나타났다.

내적 신뢰도 분석과 타당도 검사 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 조직문화의 신뢰도 및 타당도

	구성요소			
	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
개발1			.68	
개발2			.69	
개발3			.68	
개발4			.70	
개발5			.53	
합리1				.45
합리4				.42
합리5				.49
합리6				.46
합리7				.55
집단1	.65			
집단2	.77			
집단3	.74			
집단4	.65			
집단5	.64			
집단6	.76			
집단7	.61			
위계1		.66		
위계2		.70		
위계3		.62		
위계4		.60		
위계5		.80		
위계6		.71		
위계7		.73		
아이젠 값	4.49	4.01	3.19	2.16
분산(%)	18.73	16.71	13.27	8.98
누적분산(%)	18.73	35.44	48.71	57.69
신뢰도	.87	.86	.79	.67

\* 계수 값 .40 이하 생략됨.

### 3.2 영유아권리존중 보육의 신뢰도 및 타당성

1차 요인분석 후 요인 적재치 0.4를 충족하지 못한 하루일과 존중 4개 문항과 아동최선의 이익 1개 문항을 제거하고, 하루일과 존중 15문항과 아동최선의 이익 20 문항에 대한 2차 요인분석과 신뢰도 검증을 실시하였다.

영유아권리존중 보육의 하위요인에 대한 신뢰도 검증 결과, 크론바하 알파는 아동최선의 이익 .94, 하루일과 존중 .89로 나타났다. 모든 측정변수의 신뢰성 계수는 0.8 이상으로 높게 나타났다.

요인분석 결과 아이젠 값은 아동최선의 이익 8.83, 하루일과 존중 7.51로 모두 1 이상이며, 분산은 각각 25.23%, 21.46%의 설명력을 가지며 총 분산은 46.69%로 나타났다.

내적 신뢰도 분석과 타당도 검사 결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 조직문화의 신뢰도 및 타당도

	구성요소	
	요인 1	요인 2
하루일과1		.68
하루일과2		.48
하루일과4		.65
하루일과5		.69
하루일과6		.77
하루일과8		.68
하루일과9		.64
하루일과10		.69
하루일과11		.59
하루일과12		.49
하루일과13		.49
하루일과14		.56
하루일과15		.53
하루일과17		.53
하루일과18		.51
아동최선1	.46	
아동최선3	.55	
아동최선4	.60	
아동최선5	.62	
아동최선6	.62	
아동최선7	.59	
아동최선8	.53	
아동최선9	.60	
아동최선10	.64	
아동최선11	.67	
아동최선12	.57	
아동최선13	.64	
아동최선14	.64	
아동최선15	.54	
아동최선16	.58	
아동최선17	.62	
아동최선18	.69	
아동최선19	.72	
아동최선20	.78	
아동최선21	.79	
아이젠 값	8.83	7.51
분산(%)	25.23	21.46
누적분산(%)	25.23	46.69
신뢰도	.94	.89

\*계수 값 .40 이하 생략됨.

## 4. 조사대상자의 일반적 특성 및 근무시설 유형에 따른 조직문화와 영유아권리존중 보육 차이

### 4.1 조사대상자의 일반적 특성 및 근무시설 유형에 따른 조직문화 차이

조사대상자의 일반적 특성 및 근무시설 유형에 따른 조직문화 차이를 [표 5]에서 살펴보면, t검증 결과 근무시설에 따른 조직문화 차이가 통계적으로 유의미한 것으로

로 나타났고, 일원분산분석 결과 연령과 급여에 따른 조직문화 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

t 검증 결과 국공립 어린이집>민간 어린이집으로 나타났으며, 일원분산분석에서 연령은 40-49세, 30-39세, 30세 미만, 50세 이상의 순으로 나타났다. Scheffe 결과는 40-49세>30세 미만, 30-39세, 50세 이상으로 나타났다. 급여는 250만원 이상, 200-250만원 미만, 150-200만원 미만, 100-150만원 미만의 순으로 나타났고, Scheffe 결과는 250이상, 200-250미만, 150-200만원 미만>100-150만원 미만으로 나타났다.

표 5. 일반적 특성 및 근무시설 유형에 따른 조직문화 차이

구 분		조직문화			
		평균	표준 편차	t/F	Scheffe
연령	30세 미만(a)	3.55	.40	10.84	c)a, b,d
	30-39세(b)	3.67	.62		
	40-49세(c)	3.90	.52		
	50세 이상(d)	3.45	.39		
혼인	기혼	3.74	.48	2.31	-
	미혼	3.61	.54		
	1년 미만	3.60	.44		
근무 경력	1-3년 미만	3.51	.35	2.52	-
	3-6년 미만	3.67	.51		
	6-9년 미만	3.70	.56		
	9년 이상	3.79	.60		
근무 시간	8시간 미만	3.72	.43	1.75	-
	8-10시간 미만	3.70	.54		
	10-12시간 미만	3.60	.50		
	12시간 이상	3.39	.22		
급여	100-150만원 미만(a)	3.27	.53	8.77	b,c, d)a
	150-200만원 미만(b)	3.69	.42		
	200-250만원 미만(c)	3.75	.59		
	250만원 이상(d)	3.77	.70		
아동 연령	0세-2세 미만	3.62	.53	2.57	-
	2-3세 미만	3.70	.49		
	3-4세 미만	3.90	.49		
	5세 이상(d)	3.64	.53		
학력	고등학교 졸업(a)	3.81	.61	1.98	-
	전문대학 졸업(b)	3.61	.52		
	대학교 졸업(c)	3.67	.48		
	대학원 이상(d)	3.70	.51		
근무 시설	국공립 (a)	3.79	.53	4.79	-
	민간 (b)	3.52	.47		

#### 4.2 조사대상자의 일반적 특성 및 근무시설 유형에 따른 영유아권리존중 보육 차이

조사대상자의 일반적 특성 및 근무시설 유형에 따른 영유아권리존중 보육의 차이를 [표 6]에서 살펴보면, t 검증 결과 근무시설에 따른 영유아권리존중 보육의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났고, 일원분산

분석 결과에서는 연령과 근무시간에 따른 영유아권리존중 보육의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

t 검증 결과 국공립 어린이집>민간 어린이집으로 나타났으며, 일원분산분석 결과 연령은 40-49세, 30세 미만과 30-39세, 50세 이상의 순으로 나타났다. Scheffe 결과는 40-49세, 30세 미만, 30-39세> 50세 이상으로 나타났다. 근무시간은 12시간 이상, 8-10시간 미만, 8시간 미만, 10-12시간 미만의 순으로 나타났고, Scheffe 결과는 8시간 미만, 8-10시간 미만, 12시간 이상>10-12시간 미만으로 나타났다.

표 6. 일반적 특성 및 근무시설 유형에 따른 영유아권리존중 보육 차이

구분		영유아권리존중 보육			
		평균	표준 편차	t/F	Scheffe
연령	30세 미만(a)	4.20	.42	8.44	a,b, c)d
	30-39세(b)	4.20	.60		
	40-49세(c)	4.40	.53		
	50세 이상(d)	3.83	.48		
혼인	기혼	4.26	.60	1.09	-
	미혼	4.20	.45		
근무 경력	1년 미만	4.09	.36	.76	-
	1-3년 미만	4.23	.42		
	3-6년 미만	4.26	.56		
	6-9년 미만	4.23	.51		
근무 시간	8시간 미만(a)	4.18	.40	8.95	a,b, d)c
	8-10시간 미만(b)	4.28	.53		
	10-12시간 미만(c)	4.09	.49		
	12시간 이상(d)	4.55	.57		
급여	100-150만원 미만	3.99	.39	3.09	-
	150-200만원 미만	4.24	.51		
	200-250만원 미만	4.30	.57		
	250만원 이상	4.24	.61		
아동 연령	0세-2세 미만	4.25	.50	.53	-
	2-3세 미만	4.17	.54		
	3-4세 미만	4.24	.47		
	5세 이상	4.27	.61		
학력	고등학교 졸업	4.24	.60	1.51	-
	전문대학 졸업	4.11	.52		
	대학교 졸업	4.32	.47		
	대학원 이상	4.39	.52		
근무 시설	국공립	4.36	.48	5.12	-
	민간	4.08	.53		

#### 5. 상관관계

가설을 검증하기에 앞서 변인들 간의 방향과 관계가 어느 정도인지를 알아보기 위해 상관관계의 계수를 검증한 결과를 [표 7]에서 살펴보면, 개발문화(r=.35,

p<.01), 위계문화(r=.33, p<.01), 합리문화(r=.32, p<.01), 집단문화(r=.22, p<.01)의 순으로 하루일과 존중과 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 아동 최선의 이익에서는 개발문화(r=.37, p<.01), 위계문화(r=.36, p<.01), 합리문화(r=.32, p<.01), 집단문화(r=.26, p<.01)의 순으로 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 개발문화가 하루일과 존중과 아동최선의 이익에 가장 높은 상관관계가 있으며 집단문화가 가장 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 분석 결과 조직문화의 하위변수 모두가 영유아권리존중 보육에 유의미한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

표 7. 변수 간 상관(Pearson)관계

	1	2	3	4	5	6
개발문화	1					
합리문화	.49**	1				
집단문화	.59**	.60**	1			
위계문화	.28**	.50**	.21**	1		
하루일과 존중	.35**	.32**	.22**	.33**	1	
아동최선의 이익	.37**	.32**	.26**	.36**	.69**	1

\*\* 상관|0.01 수준에서 유의함(양쪽).

6. 가설 검증

6.1 조직문화가 영유아의 하루일과 존중에 미치는 영향

조직문화가 영유아의 하루일과 존중에 미치는 영향을 [표 8]에서 살펴보면, 조직문화의 하위요인인 개발문화(t=7.11, β= .35, R<sup>2</sup>=.12), 합리문화(t=6.48, β= .32, R<sup>2</sup>=.10), 집단문화(t=4.20, β= .22, R<sup>2</sup>=.04), 위계문화(t=6.56, β= .33, R<sup>2</sup>=.11) 모두 하루일과 존중에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발문화가 하루일과 존중에 가장 높은 영향력을 미치고 그 뒤를 위계문화, 합리문화, 집단문화가 따르고 있는 것으로 나타났다. 조직문화가 하루일과 존중에 갖는 설명력의 크기는 개발문화, 위계문화, 합리문화 집단문화의 순으로 나타났다.

분석 결과 개발문화, 합리문화, 집단문화, 위계문화가 영유아의 하루일과 존중에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 가설1의 1-1, 1-2, 1-3, 1-4는 모두 지지되었다.

표 8. 조직문화와 하루일과 존중의 분석 결과

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 B	표준화 계수 β	t	p	
하루 일과 존중	상수	3.46		25.00***	.000	
	개발문화	.25	.35	7.11***	.000	
	$R^2 = .13$ , 수정된 $R^2 = .12$ $F = 50.57$ , $P = .000$					
	상수	3.52		24.69***	.000	
	합리문화	.25	.32	6.48***	.000	
	$R^2 = .11$ , 수정된 $R^2 = .10$ $F = 41.01$ , $P = .000$					
	상수	3.89		30.20***	.000	
	집단문화	.14	.22	4.20***	.000	
	$R^2 = .05$ , 수정된 $R^2 = .04$ $F = 17.60$ , $P = .000$					
	상수	3.69		32.32***	.000	
	위계문화	.20	.33	6.56***	.000	
	$R^2 = .11$ , 수정된 $R^2 = .11$ $F = 43.00$ , $P = .000$					

\*\*\*p<.001

6.2 조직문화가 아동최선의 이익에 미치는 영향

조직문화가 아동최선의 이익에 미치는 영향을 [표 9]에서 살펴보면 조직문화의 하위요인인 개발문화(t=7.42, β= .37, R<sup>2</sup>=.13), 합리문화(t=6.43, β= .32, R<sup>2</sup>=.10), 집단문화(t=5.08, β= .26, R<sup>2</sup>=.07), 위계문화(t=7.36, β= .36, R<sup>2</sup>=.13) 모두 아동최선의 이익에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 9. 조직문화와 아동최선의 이익의 분석 결과

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 B	표준화 계수 β	t	p	
아동최 선의 이익	상수	2.84		16.13***	.000	
	개발문화	.33	.37	7.42***	.000	
	$R^2 = .13$ , 수정된 $R^2 = .13$ $F = 54.98$ , $P = .000$					
	상수	2.97		16.28***	.000	
	합리문화	.31	.32	6.43***	.000	
	$R^2 = .10$ , 수정된 $R^2 = .10$ $F = 41.31$ , $P = .000$					
	상수	3.31		20.28** *	.000	
	집단문화	.22	.26	5.08***	.000	
	$R^2 = .07$ , 수정된 $R^2 = .07$ $F = 25.78$ , $P = .000$					
	상수	3.09		21.39***	.000	
	위계문화	.29	.36	7.36***	.000	
	$R^2 = .13$ , 수정된 $R^2 = .13$ $F = 54.20$ , $P = .000$					

개발문화가 아동최선의 이익에 가장 높은 영향력을 미치고 그 뒤를 위계문화, 합리문화, 집단문화가 따르고 있는 것으로 나타났다. 조직문화가 아동최선의 이익에 갖는 설명력의 크기는 개발문화, 위계문화, 합리문화 집단문화의 순으로 나타났다.

분석결과 개발문화, 합리문화, 집단문화, 위계문화가 영유아의 아동최선의 이익에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나 가설2의 2-1, 2-2, 2-3, 2-4는 모두 지지되었다.

## IV. 결론

### 1. 연구결과의 요약 및 논의

본 연구는 보육교사를 대상으로 보육시설의 조직문화가 영유아권리존중 보육에 미치는 영향을 검증하는데 연구의 목적이 있다. 보육교사 340명을 대상으로 한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 조직문화의 하위요인인 개발문화, 합리문화, 집단문화, 위계문화 모두 영유아권리존중 보육의 하위요인인 하루일과 존중에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개발문화가 가장 큰 영향을 미치고, 그 다음으로 위계문화, 합리문화, 집단문화 순으로 하루일과 존중에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 설명력 부분을 구체적으로 살펴보면 개발문화 12%, 위계문화 11%, 합리문화 10%로 요인 간 큰 차이가 없으나 집단문화의 설명력은 4%로 다른 요인들에 비해 매우 낮은 설명력을 보이고 있다. 즉 집단문화의 영향력은 미미한 수준에 이른다고 볼 수 있다.

개발문화와 합리문화는 외향지향적인 문화이며 위계문화와 집단문화는 내부지향적인 문화이다. 외부 지향적 문화인 개발문화와 합리문화는 외부환경에 대한 적응이 잘 이루어지며 성과에 대한 보상이 이루어진다[28]는 점에서 업무능력 향상과 자긍심 향상에 좋은 영향을 미친다. 이는 곧 영유아의 하루일과 존중에 영향을 미치는 것으로, 조직에 대한 만족감은 영유아를 대함에 있어 따뜻함과 배려로 이어질 수 있다. 반면 내부 지향적 문화는 외부환경에 대한 적응과 환경변화의 적

응이 소극적이고 조직 내 안정을 유지하기 위한 통제와 조직 내 인간관계 유지에 역점을 두는 문화이다. 그 중 집단문화는 원활한 공동 작업과 직무 및 사생활에서의 원활한 소통이 강조되며, 위계문화는 공식적 명령과 규칙, 통제가 강조된다[24][28]. 본 연구의 결과에서 위계문화가 하루일과 존중에 높은 영향을 미치고, 집단문화가 가장 낮은 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 직무 및 사생활에서의 원활한 소통과 조직유지를 위한 통제에 따른 문화차이에 기인한 것으로 유추할 수 있다. 직무 및 사생활에서의 원활한 소통은 보육교사 상호 간 신뢰와 믿음, 동료애를 향상시킴으로서 직무에 활력소가 될 수 있다. 그러나 직무와 사생활의 지나친 소통이 조직에 대한 불만요소들을 극대화시킬 수 있다. 보육활동에서 개인이 느끼는 어려움과 조직에 대한 불만족은 타인과 공유했을 시 증폭될 수 있다. 이러한 어려움과 불만족은 가장 많은 시간을 함께하는 영유아의 하루일과 존중에 전가될 수 있다. 집단문화가 타 문화보다 하루일과 존중에 영향력이 낮은 이유는 조직구성원과의 원활한 의사소통이 직무에 활력소로 작용하는 반면 불만의 증폭 작용도 함께 이루어지는 것으로 이해될 수 있다. 위계문화가 개발문화 다음으로 영유아의 하루일과 존중에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 조직의 통제가 보육교사의 창의성과 융통성 있는 업무처리에 저해되는 요인이지만 조직의 통제로 인한 조직의 안정성, 업무의 통일성, 일관적 업무처리능 보육교사가 영유아의 보육업무에 안정적으로 기할 수 있는 조건을 형성해 주기 때문인 것으로 이해될 수 있다.

이러한 연구결과는 박순득[11]의 연구에서 합리문화와 위계문화가 하루일과 존중에 영향을 미치고 개발문화와 집단문화는 영향을 미치지 않는다는 연구와 김태윤[8]의 연구에서 집단문화, 위계문화가 하루일과 존중에 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 개발문화와 합리문화는 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구와 상이한 결과이다. 이러한 서로 상이한 연구결과는 조사 시점의 차이와 표본이 일부 지역에 한정해 조사한 연구의 결과로 볼 수 있다.

둘째, 조직문화의 하위요인인 개발문화, 합리문화, 집

단문화, 위계문화가 모두 영유아권리존중 보육의 하위 요인인 아동최선의 이익에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 개발문화가 가장 큰 영향력을 미치고, 그 다음으로 위계문화, 합리문화가 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 집단문화가 가장 낮은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아동최선의 이익은 아동의 능력이 현존하는 것인지, 잠재된 것인지의 여부와 관계없이 아동의 선택을 존중하는 것이며, 아동의 선택은 아동을 위한 이익이어야 함을 의미한다.

개발문화와 합리문화는 외부지향적 문화로, 창의성, 융통성, 성장성, 생산성을 추구하는 문화이다. 즉 자율성이 부여된 문화유형이며 성과에 보상이 이루어지는 유형이다. 이러한 문화를 접하고 있는 보육교사는 영유아의 선택을 존중하고 목적을 달성할 수 있도록 격려하고 함께 연구해 나갈 수 있다. 이것이 개발문화와 합리문화가 아동최선의 이익에 정(+)의 영향을 미칠 수 있는 요인인 것으로 이해된다.

집단문화와 위계문화는 내부지향적 문화로 조직의 내부적 통합과 안정을 추구하는 문화이다. 이러한 문화를 접하고 있는 보육교사는 창의성, 융통성, 성장성, 생산성에 대한 대처가 소극적이다. 그러나 내부지향적 문화에 속하는 위계문화는 집단문화의 특성인 보육교사들 간의 원활한 의사소통 보다는 공식적이고 체계적인 명령과 절차를 중요시하는 문화이다. 현재 장려되고 있는 영유아권리존중 보육의 지침은 공식적이며 체계적인 명령과 절차로, 위계문화가 추구하는 조직의 안정성과 부합된다. 위계문화를 접하고 있는 보육교사는 영유아권리존중 보육의 지침이 하나의 공식적 명령으로 받아들여 질 수 있다. 이러한 차이가 위계문화가 아동최선의 이익에 영향을 크게 미치고, 집단문화가 가장 적은 영향을 미치는 결과로 나타난 것으로 이해될 수 있다.

이러한 결과는 박순득[11]의 연구에서 개발문화, 와 위계문화가 아동최선의 이익에 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 집단문화와 합리문화는 영향을 미치지 않는다는 연구결과와, 김태운[8]의 연구에서 집단문화와 위계문화가 아동최선의 이익에 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 개발문화와 합리문화는 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구결과와 상이하다.

이와 같은 상이한 연구결과는 하루일과 존중의 결과와 마찬가지로 표본과 조사시점에 따른 문제로 볼 수 있다. 현재까지 보육시설의 조직문화가 영유아권리존중 보육에 미치는 영향을 연구한 학위 및 학회지 논문은 소수의 연구만 존재하는 것으로 조직문화가 영유아권리존중 보육에 미치는 영향에 대한 논증에 어려움이 있다. 따라서 이에 대한 지속적인 연구를 통해 조직문화와 영유아권리존중 보육의 영향관계를 명확하게 정립할 필요가 있다.

## 2. 연구의 제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 몇 가지 제언을 하고자 한다.

정책적 제언으로는 첫째, 보육시설의 원장을 대상으로 하는 조직문화의 이해와 중요성에 대한 교육이 필요하다. 선행연구에 의하면 조직문화는 조직의 신념과 가치가 응집된 것으로, 특성상 소규모와 단순한 구성원으로 조직된 보육시설의 조직문화는 원장자신의 가치와 신념이 매우 큰 역할을 한다. 조직문화는 한번 형성되면 고착되기 쉬운 것으로 정기적인 교육을 통해 바람직한 조직문화로의 변화 및 조절이 이루어질 수 있도록 원장을 대상으로 하는 교육이 요구된다. 현재 대부분의 보육시설 조직문화는 조직문화의 하위요인인 개발문화, 합리문화, 집단문화, 위계문화가 혼합되어 형성되어 있다. 이는 보육시설의 규모가 작고 인적구성이 단순하다는 점에 기인한 것으로, 조직문화에 대한 정확한 이해나 필요성의 인식 없이 조직이 형성된 결과로 이해된다. 교육을 통해 시설에 적합한 조직문화 유형을 재정립하는 것이 필요하다. 보육시설의 조직문화가 조직문화의 하위요인 하나의 조직문화로 구성될 필요는 없다. 각 요인이 갖는 장점과 단점에 대한 연구를 통해 영유아권리존중 보육에 맞는 조직문화를 구축할 필요가 있다. 또한 시대의 요구(창의성, 융통성, 성장성 등의 외부지향 문화)와 영유아권리존중 보육에 미치는 영향 정도를 고려한 조직문화의 개편이 필요하다.

둘째, 보육종사자를 대상으로 하는 아동 인권 교육이 필요하다. 보육교사가 아동의 인권이 중요성은 인지하고 있으나 아동인권이 구체적으로 무엇인지 명확하게

인지하고 있지 않다는 연구결과들이 존재한다. 아동권리존중 보육 지침이 교육부로부터 내려와 있으나 아동권리가 무엇인지 명확히 깨닫고 있지 않다면 아동권리존중 보육이 형식적으로 이루어질 수 있다. 따라서 영유아 및 아동의 권리와 영유아권리존중 보육에 대한 인식을 높이기 위한 정기적인 교육이 필요하다. 또한 위계문화가 영유아권리존중 보육에 영향을 크게 미치는 것으로 나타난 결과를 볼 때, 영유아에게 적합하고 효율적인 영유아권리존중 프로그램의 지속적인 연구를 위한 지원이 필요하다.

실천적 제언으로 첫째, 원장은 보육교사 면접에서 지원자에게 본 시설의 신념과 가치인 조직문화에 대하여 알려줄 필요가 있다. 보육시설은 타 기관과 달리 영유아의 보호와 교육을 담당하는 기관으로 교사의 적성과 가치가 매우 중요시된다. 직업은 사용자의 선택으로만 결정되는 것은 아니고, 종사자의 선택과 사용자의 선택이 맞물려 질 때 성공적인 선택이 될 수 있다. 면접 시 보육교사의 가치와 성격 등이 시설의 조직문화와 부합하는가에 대한 고려가 필요하다. 바른 선택이 이루어질 수 있도록 시설에 대한 종합적인 내용과 시설의 조직문화에 대한 설명이 이루어져야 한다. 둘째, 원장은 보육에 대한 자신의 가치와 신념이 현실적으로 맞는지에 대한 점검이 필요하다. 영유아와 가장 많은 시간을 함께하는 보육교사들의 의견을 종합하여 보육시설에 가장 적합한 조직문화를 형성하도록 하여야 한다. 셋째, 보육교사의 아동인권교육 및 보육교사로서 받아야 하는 연수 등에 지장이 없도록 대체교사 및 시간제교사를 채용할 수 있는 여건이 되도록 여러 방법의 노력이 필요하다. 이를 위한 정책제안 등의 방법도 고려해야 할 것이다.

본 연구는 보육시설의 조직문화가 어떻게 형성되어 있으며 조직문화가 영유아권리존중 보육에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 검증하고자 하였다. 연구결과를 통해 어떤 조직문화가 영유아권리존중 보육에 긍정적인 영향을 미치는지를 검증함으로써 보육교사와 영유아 모두에게 바람직한 보육환경을 조성하기 위한 방안을 마련하는데 기초자료를 제공한다. 이에 본 연구의 의의가 있다.

### 3. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구의 한계점 및 향후 과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 경기도에 소재하고 있는 국공립 어린이집과 민간 어린이집만을 대상으로 실시되었기에 이 연구의 결과를 일반화하기에 한계가 있다. 따라서 국공립어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집, 직장어린이집 등에 대한 조사와 전국을 대상으로 하는 연구가 활발히 이루어지기를 기대한다. 둘째, 본 연구는 보육시설의 조직문화를 연구하면서 보육 교사가 조직문화 형태에 따른 정서적, 신체적 변화인 측면과 신체적 측면을 다루지 못했다. 보육시설의 조직문화에 대한 본인의 정서적, 신체적 반응에 따라 영유아권리존중 보육 정도가 달라질 수 있으므로 차후 연구에서 보육교사가 보육시설의 조직문화를 정서적으로 어떻게 받아들이는지에 대한 연구가 함께 이루어지기를 기대한다.

### 참고 문헌

- [1] 보건복지부, 보건통계, 2018.
- [2] 서영숙, 서혜정, 김진숙, “유아권리와 권리교육에 대한 보육교사 인식 및 요구 분석,” 유아교육 보육행정연구, 제13권, 제1호, pp.213-236, 2009.
- [3] 서지영, 서영숙, *레지오 에밀리아 접근법*, 학지사, 2002.
- [4] 이혜정, *어머니의 인구사회학적 특성이 아동권리에 대한 인식에 미치는 영향*, 대구가톨릭대학교, 석사학위논문, 2006
- [5] 김은영, *영유아 권리에 대한 유아교사의 인식과 경험*, 대구가톨릭대학교, 석사학위논문, 2006.
- [6] 신복기, 박경일, 장중탁, 이명현, *사회복지행정론*, 양서원, 2002.
- [7] 류근하, *학교장의 오센틱 리더십, 학교조직문화, 교사 효능감 및 교직원신 변인 간의 구조적 관계*, 숭실대학교, 박사학위논문, 2013.
- [8] 김종철, “학교운영의 실태와 개선안에 관한연구,” 교육연구, 제2권, pp.9-127, 1990.
- [9] 김태운, *보육교사가 인식하는 조직문화 및 조직*

- 몰입과 영유아권리존중 보육과의 관계, 중앙대학교, 석사학위논문, 2012.
- [10] 박수연, *어린이집 교사의 임파워먼트 및 조직문화와 영유아권리존중 보육과의 관계*, 중앙대학교, 박사학위논문, 2012.
- [11] 박순득, *보육시설의 조직문화가 보육서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구-영유아권리존중 보육의 매개효과를 중심으로*, 서울한영대학교, 박사학위논문, 2018.
- [12] W. G. Ouchi, *Theory Z*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.
- [13] E. H. Schein, "The role of the founder in creating organizational culture," *Organizational Dynamics*, summer: pp15-16, 1983.
- [14] T. E. Deal and A. A. Kennedy, *Corporate Culture, the rites and rituals of corporate life*, reading Mass: Addison Wesley publishing Co., 1983.
- [15] 조인숙, *보육서비스 질과 보육시설 조직문화의 관계 분석*, 덕성여자대학교, 박사학위논문, 2005.
- [16] Schwarts, Howard, and Stanley M. Davis, "Matching corporate culture and business strategy," *Organizational Dynamics*(summer), pp.30-48, 1981.
- [17] 변상우, 김학돈, 홍승만, 정현우, *조직행동론*, 대진, 2012.
- [18] Sathe, "Implication of corporate culture: A Managers Guide to Action," *Organizational Dynamics*, Vol.12, No.2, pp.5-23, 1983.
- [19] 김원석, *기업문화와 기업전략이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구*, 서강대학교, 박사학위논문, 1991.
- [20] L. Smircich, "Concepts of culture and organizational analysis," *Administrative Science Quarterly*, Vol.28, No.3, pp.339-358, 1983.
- [21] S. P. Robbins, "Essentials of organizational behavior," Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1984.
- [22] 장영숙, *유아교육기관의 조직문화와 유아교사의 임파워먼트 관계*, 계명대학교, 석사학위논문, 2005.
- [23] R. E. Quinn and J. R. Kimberly, "Paradox, Planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice, Kimberly, J. R. & Quinn, R. E. (eds)," *Managing Organizational Transitions*, pp.295-313, 1984.
- [24] 최은영, *조직문화가 성과평가체제에 미치는 영향에 관한 연구: 성과 평가 제도에 관한 조직 구성원들의 인식을 중심으로*, 건국대학교, 석사학위논문, 2007.
- [25] R. E. Quinn and M. R. McGrath, "The Transformation of Organizational Cultures," Beverly Hills C.A. : Sage publications, 1985.
- [26] R. E. Quinn, "Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance," San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1988.
- [27] D. R. Denison and G. M. Spreitzer, "Organizational culture and organizational development: A competing values approach," *Research in Organizational Change and Development*, Vol.5, pp.1-21, 1991.
- [28] 김진아, *보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성*, 동덕여자대학교, 박사학위논문, 2008.
- [29] 김영길, *학교조직의 조직문화와 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향*, 조선대학교, 박사학위논문, 2009.
- [30] R. Parker and L. Bradley, "Organisational culture in the public sector: evidence from six organisations," *International Journal Public Sector Management*, Vol.13, No.2, pp.125-141, 2000.
- [31] 김호경, "행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향," *한국행정대학교*, 제36권, 제4호, pp.87-105, 2002.
- [32] R. F. Zammuto and J. Y. Krakower,

“Quantitative and Qualitative Studies of Organizational Culture,” Research in Organizational and development, Vol.5, pp.83-114, 1991.

- [33] 김정래, “아동의 놀 권리: 그 교육적 필요성의 철학적 정당화 논의,” 아동권리연구, 제6권, 제1호, pp.31-46, 2002.
- [34] 김진숙, *보육교사가 인식하는 영유아권리존중 보육의 의미와 실행수준*, 숙명여자대학교, 박사학위논문, 2002.
- [35] 김진숙, 서영숙, “영유아권리존중 보육의 실행 내용 항목 : 보육교사가 인식한 영유아권리존중 보육의 실행내용을 중심으로,” 한국보육지원학회지, 제8권, 제3호, pp.133-162, 2012.
- [36] 이윤미, *직장보육시설의 조직문화 탐색*, 중앙대학교, 박사학위논문, 2014.

#### 저 자 소 개

김민정(Min-Jung Kim)

정회원



- 2001년 7월 : 명지대학교 사회복지대학원(사회복지석사)
- 2005년 2월 : 명지대학교 일반대학원(행정학 박사)
- 2002년 3월 ~ 현재 : 사회복지학과 교수

<관심분야> : 복지행정, 복지콘텐츠, 조직문화