

직장보육시설의 의미에 관한 문화기술적 사례 연구

- 취업모의 삶을 중심으로 -

An Ethnographic Case Study on the Meaning of an Employer Supported Educare Center :
Focus on Lives of Working Mothers

권미량(Mee-Ryang Kweon)¹⁾

천혜영(Hui-Young Chun)²⁾

ABSTRACT

This study focused on the lives of working mothers in its examination of the meaning of an employer supported educare center. Ethnographic methods including participant observation, in-depth interview, and the analysis of documents were used for the case study at D educare center where management has been entrusted to K University. Results showed that employer supported educare center had significant meanings in the lives of working mothers. Meanings consisted of stories about relieving time conflicts, adapting themselves to life space, putting confidence in the educare center, and organizing community. Meanings gained from this study suggest that D educare center could be a model for employer supported educare centers focused on the lives of working mothers.

Key Word : 직장보육시설(employer supported childcare center), 문화기술적 사례연구(ethnographic case study), 취업모(working mothers).

I. 서론

현대사회는 급증하는 맞벌이와 가족 구조의 변화로 보육이 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 여성의 사회적 진출이 늘어나고 사회구조의 변화는 자연적으로 취업모의 육아 부담을 증가

시키게 되었고, 이는 현대 사회에 저출산이라는 새로운 사회 문제를 야기하기에 이르렀다. 현재 우리나라는 1980년 2.83의 출산률이 2004년에 이르러 1.17의 출산률을 보이며 급격히 줄어드는 실정에 놓여 있다(통계청, 2004). 출산률 저하는 경제활동 인구의 감소를 걱정해야 하는 커다

¹⁾ 대동대학 유아교육과 전임강사

²⁾ 고신대학교 아동복지학과 교수

Corresponding Author : Mee-Ryang Kweon, Department of Early Childhood Education, Daedong College San 60-1 Bugok-dong Keumjeong-gu, Pusan 609-715, Republic Korea
E-mail : ohm@ewha.ac.kr

란 사회적 문제가 됨으로써 가족 구조의 정상화를 위한 정책의 일환으로 보육에 대한 관심이 급증하고 있는 추세이다. 이에 보육시설의 관할 부처가 보건복지부에서 여성가족부로 전환되면서 보육시설의 정비와 확충이 본격화되고 있으나 보육시설의 양적 증가가 질적 성장을 기반으로 하지 못해 왔다는 지적(구은미·김광웅, 2005; 양영아·서영숙, 2005; 이상금, 2005)과 함께 부모들이 믿고 맡길 수 있는 보육시설이 부족한 실정이다.

보육에 대한 사회적 요구는 여성계와 노동계를 중심으로 강력하게 대두되어 왔으며, 특히 취업모의 보육 문제를 안정적으로 해결할 수 있는 직장보육시설의 설치·운영에 대한 요구가 높다. 직장보육시설은 맞벌이 부모와 여성들의 직장생활을 보장하는 일환으로 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집거주지역에 설치 운영하는 시설을 말한다(여성부, 2005). 이러한 직장보육시설은 1983년 삼풍캠프리지에서 설립한 최초의 직장보육시설인 삼풍유아원을 시작으로 2004년 말 현재 전국 243개 시설이 설치되어 운영되어 오고 있다(중앙보육정보센터, 2005).

직장보육시설은 설립 장소와 운영 주체에 따라 여러 가지 유형으로 분류될 수 있다(윤복남, 2001). 설립 장소에 따라 직장 내의 시설을 활용하는 경우, 직장 인근의 주택 매입 및 임대 시설을 활용하는 경우, 주거지역에 설치하는 경우가 있다. 운영에 따라서는 대학이 위탁 운영하는 산학협동 직장보육시설, 설립기관 직영 직장보육시설, 단체위탁 개인 운영, 개인위탁 직장보육시설로 나눌 수 있다. 이것은 직장보육시설의 설치 및 운영의 문제를 해결하기 위해 다양한 방안을 모색해 온 결과로 볼 수 있다. 즉 일부 기업체는

대학의 유아교육과나 아동학과와 산학협력 차원에서 연계하여 직장보육시설의 설치와 운영을 위탁하는 체제를 선택하며, 일부는 개인에게 위탁하여 설립하는 경우도 있다. 이러한 직장보육시설 유형의 다양성은 직장보육시설 설치 및 운영의 가능한 방법적 모색이 될 수 있다.

그러나 현행 「영유아보육법시행령(제20조 제1항)」에서 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장보육시설을 설치하도록 의무화하고 있으나 실제로 대형 사업장들의 직장 내 보육시설 설치의 시행이 활발히 진행되지 못하고 있다. 실례로 강원도의 경우 여성근로자 300명 이상의 사업장 5개소 중 2개소만 보육시설을 운영하고 있고, 설치 대상이 근로자 500인 이상으로 확대되면서 2006년 1월말부터는 13개소의 사업장으로 늘어날 예정이지만 설치의사를 밝힌 사업장이 없는 것이 현실이다(장현정, 2005). 이처럼 직장보육시설이 제대로 실행되지 못하는 것은 기업체들이 보육시설의 설치 및 운영에 대한 부담감을 갖고 있다는 것을 반영한다.

이러한 현실에도 불구하고 일반보육시설에 비해 직장보육시설을 이용하는 취업모가 정서적 안정감을 가지면서 보육시설에 대한 전반적인 만족도가 높게 나타난다는 것(김리진·윤종희, 2000)을 기초로 하여 직장보육시설의 설치 및 운영 확대의 필요성(곽인숙·홍성희, 2000; 윤복남, 2001; 임재택, 1993; Miller, 1990)에 대한 연구가 실시되어왔다. 김교성과 김경희(2003)는 일반보육시설과 직장보육시설의 보육의 질에 대한 여성 근로자의 인식은 비슷하나, 직장보육시설이 일반보육시설보다 긍정적 평가를 받는 이유로 여성근로자들은 자신의 직장에서 운영하는 보육시설에 자녀를 맡김으로써 심리·정서적으로 보다 안정적이며, 신뢰를 하고 있다고 하였

다. 선행연구들은 직장보육시설에의 실제적 요구를 뒷받침해 주고 있다.

직장보육시설의 요구와 필요성이 늘어나고 있는 이 같은 시점에서 직장보육시설의 설치를 위한 추가적인 법적 장치를 마련하는 것이 시급하며, 직장보육시설에 대한 요구와 필요성을 뒷받침 할 수 있는 직장보육시설의 의미에 대한 심층적인 연구가 요구된다. 직장보육시설의 필요성과 효과에 관련된 소수의 연구들(김교성·김경희, 2003; 김주미, 1996; 손지미, 1991; 손지미 1998)은 직장보육시설이 취업모의 애착, 양육 스트레스, 직무만족도 등에 미치는 영향을 살펴본 것으로 그 과정을 심층적으로 살펴본 연구는 발견할 수 없었다.

‘직장보육시설은 왜 필요한가?’라는 질문은 직장보육시설의 요구가 늘어가는 가운데 직장보육시설의 필요성과 가능성에 대한 기반이 될 수 있다. 특히 취업모의 삶을 중심으로 직장보육시설의 현실적 의미를 심층적으로 살펴보는 것은 맞벌이 어머니의 취업과 보육의 문제를 해결할 수 있는 방안으로 직장보육시설의 역할 적절성을 반영하며, 보육의 문제를 안고 혼란과 갈등에 놓여져 있는 현대의 맞벌이 어머니들에게 대안적 해답을 제시할 수 있을 것으로 기대된다. 그리고 그 의미는 실제 직장보육시설을 이용하는 어머니의 삶에서 나타나는 갈등과 변화를 문화기술적 연구방법 즉, 연구대상 집단의 생활세계 속에 들어가서 그 사람들의 가치, 지식, 방식 등을 체계적이고 심층적으로 이해할 수 있는 방법(Fetterman, 1989)으로써 파악될 수 있을 것으로 생각되었다.

이상과 같은 배경에서 본 연구는 취업모의 삶의 측면에서 직장보육시설이 갖는 의미가 현실적으로 어떻게 나타나는지를 살펴보기 위하여 직장보육시설 현장으로 직접 들어가 문화기술적

인 방법으로 고찰하고자 하였다. 그럼으로써 우리나라 보육정책 및 직장보육시설 운영의 효율화를 위한 바람직한 방향 설정을 하는데 기초를 제공하는데 궁극적인 목적을 두었다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 자료수집은 부산광역시에 위치한 직장보육시설인 D어린이집에서 이루어졌다. D어린이집은 D업체 직원의 육아부담을 해소함으로써 업무효율을 높이고, 육아로 인한 사직 및 해지를 줄이며, 타 경쟁사와 차별화된 보육지원을 통해 구성원들의 만족도를 향상시키고자 하는 목적으로 2003년에 직장 내의 시설에 설립되었다. 그리고 양질의 프로그램 및 교사 확보를 통해 아동의 건강한 육성을 도모할 뿐 아니라 사회와의 원활한 의사소통 및 교류를 통해 기업체의 이미지를 향상시키고 사회 참여를 확대하고자 하는 취지에서 K대학과의 산학협력으로 D어린이집을 위탁운영하고 있었다.

본 연구대상 시설은 320.49m²의 건축면적에 2005년 9월 현재 만1세 1학급 3명, 만2세 1학급 2명, 만 3·4세·5세 혼합 1학급 21명으로 총 3학급 26명으로 편성·운영되고 있었다. D어린이집의 영유아의 삶에 평안한 상태를 열어주어서 전인적 성장과 발달을 지원하는데 보육의 목적을 두고 있었다. 이를 위해 몸과 마음이 건강한 어린이, 관계를 소중히 여기는 어린이, 자유롭게 표현하는 어린이, 우리 것을 사랑하는 어린이, 창의적 탐구력을 지닌 어린이로 키운다는 보육 목표를 설정하고, ‘눈높이 자연보육 프로그램’이라는 보육 프로그램을 개발하여 실천해가

고 있었다. 이 프로그램은 자연성을 살리는 눈높이 교육, 체계적인 교육 프로그램, 자연친화적인 식단, 유아를 지키는 안전교육, 유아를 생각하는 야간보육 프로그램, 발달지원 프로그램, 대학과의 연계 프로그램, 올바른 자녀교육을 위한 부모 교육, 부모를 생각하는 직장지원 프로그램으로 그 특징이 요약될 수 있었다.

D어린이집의 일과는 만1세, 만2세, 만3·4세·5세의 연령별 특성에 따라 아침 8시에서 오후 10시까지 운영되고 있었다. 주간 활동은 일반적으로 등원, 자유선택활동, 자유간식, 여는모듬 활동, 이야기나누기, 흥미활동(동극, 동화, 음률, 과학, 요가, 아뜨리에 등), 점심, 자연탐색 놀이, 낮잠, 오후간식, 특별활동, 자유선택활동 등으로 구성되어 졌다. 그리고 야간보육시간의 일과는 주간에서보다 유아의 개별적 요구와 흥미를 고려하여 주간의 활동을 야간의 자유선택활동으로 연결하여 심화 활동을 하도록 하며, 특별한 날이나 행사, 그 날의 상황에 맞게 주간 활동을 야간보육에 반영함으로써 융통성 있게 운영되고 있었다.

본 연구의 주요 관찰대상은 만 1세반, 만 2세반, 만 3·4·5세 혼합반 영유아 총 26명으로 하였다. 그리고 주요 정보제공자는 각 반 담임 교사 4명, 어머니 4명이었다. 교사는 다른 일반 보육시설에서 보육을 담당한 경험이 있는 교사 3인과 초임부터 D어린이집에서 근무한 교사 1인을 포함하였다. 그리고 어머니는 모두 맞벌이를 하고 있는 D사의 직원으로 처음 D어린이집에 자녀를 보내는 어머니 2명과 다른 보육시설에 자녀를 보냈던 경험이 있는 어머니 2명으로 구성되었다. 관찰대상 영유아의 연령별, 성별 분포는 <표 1>과 같고, 주요 정보제공자인 부모와 교사의 특징을 제시하면 다음 <표 2>와 같다.

<표 1> 관찰대상 영유아의 연령별, 성별 분포

연령	성		계
	남	여	
만 1세	0	3	3
만 2세	1	1	2
만 3, 4, 5세	9	12	21
전체	10	16	26

<표 2> 주요 정보제공자의 특징

정보제공자	직책	나이	경력	학력
L교사	주임교사	29세	6년	대졸
J교사	보육교사	27	3년	대졸
S교사	보육교사	26	2년	대졸
H교사	보육교사	40	1년	대졸
K어머니	사원	33	4	대졸
H어머니	과장	36	10	대졸
M어머니	사원	34	3	대졸
L어머니	대리	35	6	대졸

2. 자료수집

문화기술적 연구의 가장 큰 특징은 연구하고자 하는 현상을 현장에서 직접 보고 듣고 느끼는 체험을 통해서 연구하는 데 있다(조용환, 2002). 따라서 본 연구는 어린이집에서 참여관찰을 중심으로 이루어졌다. 그리고 참여관찰을 통해 얻은 추론이나 단서의 타당성을 확보하기 위해 심층면담, 문서자료의 수집을 병행하였다.

1) 참여관찰

참여관찰은 2005년 3월부터 2005년 8월까지 6개월에 걸쳐 매주 2회씩 총 50회의 참여관찰이 실시되었다. 연구자의 편견과 부작용을 줄이기 위해 아동학을 대학원 석사과정에서 전공하고 있는 연구 참여자 3인을 학급에 참여 관찰자로서,

자료 수집 및 분석의 과정에 평가자 역할을 하도록 했다. 참여관찰자에게는 ‘참여자로서의 관찰자’ 역할을 하도록 하였다. ‘참여자로서의 관찰자’는 관찰자 활동이 그 집단에 알려져 있고 연구 상황 속의 사람들에 의해 다소간 공개적으로 지원을 받을 수 있다(Spradley, 1979). 이전에 D어린이집 영유아들과 접한 경험이 없는 연구 참여자들이 유아들과 래포를 형성할 수 있도록 2차례의 예비참여를 실시하였고, 2차례의 관찰훈련을 실시하였다. 그리고 연구 참여자들이 3개 학급의 보육을 도와주는 자원봉사자 역할을 통하여 영유아들의 일상에 참여를 하면서 Stake(2000)이 제시한 쟁점에 의거한 관찰을 하도록 했다.

참여관찰은 3단계로 나누어 실시되었다. 1단계는 2004년 3월 한 달(5주) 동안 영유아와 그들 어머니와의 적응과정을 살펴보기 위해 주 2회씩 10회기의 서술관찰이 실시되었다. 1단계에서는 모든 일상에 대한 쟁점을 탐색하기 위해 포괄적 관찰이 시행되었다. 2단계는 2005월 4월에서 6월까지의 13주간 26회기 동안으로, 쟁점에 근거한 집중관찰이 실시되어 어린이집에서의 구체적 일과생활과 취업모의 적응 생활을 관찰하였다. 마지막 3단계는 8월 9일에서 9월 24일까지의 7주간으로, 주 2회씩 14회기의 선별관찰이 실시되었다. 참여관찰은 연구자 2인과 연구 참여자가 직접 실시하여 현장노트를 기록하였고, 경우에 따라 비디오 촬영과 사진 촬영도 함께 하였다. 활동 내용과 영유아의 언어와 행동·표정·몸짓, 유아와 유아의 상호작용, 유아와 교사의 상호작용, 유아와 어머니의 상호작용을 현장노트에 기록하였다. 현장노트는 체계적으로 정리하여 쟁점에 따라 재조직되었다.

2) 심층면담

심층면담은 어머니 4명, 교사 4명 각각과 연구

자 1인 간에 개별적으로 이루어졌다. Fetterman(1989)이 제시한 인터뷰 절차를 응용하여 반구조화 면담의 형태로 구성되었다. 즉 면담은 탐색되어질 일련의 질문들 혹은 쟁점들에 의해 이끌어지지만, 정확한 언어화나 질문의 순서는 미리 결정되어 있지 않았다. 영유아 보육의 어려움, 초기 적응과정, 직장보육시설로 인한 삶의 변화, 직장보육시설의 기능과 의미에 대해 자유롭게 질문하고 응답한 내용을 녹음하여 정리하였다.

3) 문서자료 수집

D어린이집은 매주 교육계획안과 식단 및 식생활 지도와 건강관련 교육용 자료를 포함하는 영양소식지를 가정으로 전달하고 있었다. 그리고 연간·월간·주간 교육계획안을 통해 다양한 교육활동과 일과구성을 알 수 있었고, 교사일지를 통해 구체적 활동계획 및 실태를 확인할 수 있었다. 또한 학부모 통지문도 발송되고 있었다. 따라서 본 연구는 참여관찰이 이루어진 기간 동안의 영양소식지, 교육활동계획안, 교사일지, 학부모 통지문, 부모만족도 조사결과지 등의 문서를 관련 자료로 수집하여 분석하였다.

3. 자료분석

수집된 자료의 분석은 Fetterman(1989)이 제시한 문화기술적 연구의 자료 분석과정과 Spradley(1980)의 문화기술적 연구의 분석 절차인 영역 분석과 분류분석, 성분 분석, 문화적 주제 발견하기 절차를 참조하여 다음과 같은 분석절차를 적용하였다. 첫째, 현장노트와 다양한 자료를 통해 쟁점을 설정하고 분석하였다. 둘째, 쟁점에 따른 사고와 행동의 패턴을 찾아나가는 과정을 통해 주제를 분석하였다. 셋째, 수집한 자료를 읽고 각 자료의 내용을 담는 하위 영역을 찾아서

내용을 분석하였다. 이러한 과정을 통해 각 영역에 중심이 되는 의미를 분석을 하여 내용패턴을 찾아나가는 과정을 통해 문화적 속성을 분석해 나갔다.

하지만 질적 연구가 가질 수 있는 편견을 최소화하고 타당성을 높이기 위해서 자료원에 대한 삼각측정(data source triangulation)과 연구자 삼각측정(investigator triangulation)을 함께 사용하였다(Stake, 2000). 자료원에 대한 삼각측정을 위해 면담, 관찰, 관련자료를 대조하여 분석하였고, 연구자 삼각측정을 위해서는 연구보조자 3인의 관찰을 대조하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과 및 논의

본 연구는 직장보육시설에서의 시간 흐름에 따라 보육시설이 어머니의 삶에서 어떠한 의미를 가지는지를 알기 위해 문화기술적 방법으로 조사된 다양한 자료를 분석하였다. 그 결과, 수집된 자료의 내용은 시간갈등에서 벗어나기, 생활공간 적응하기, 보육시설 신뢰하기, 사람공동체 엮어가기라는 4가지 범주로 분석될 수 있었다.

1. 취업모의 삶에서 직장보육시설은 “시간갈등 벗어나기”이다.

맞벌이 어머니가 자녀를 키우면서 살아가는 삶의 방식에는 다양한 양상이 있을 수 있다. 우리나라의 경우 취업모들이 자녀 보육의 문제를 가족이나 친척에 의존하면서 직장과 보육의 병행에 혼란과 불만족을 낳고 있음이 지적되어 왔다(곽인숙·홍성희, 2000; 백경임·강희경, 1995; 전세경, 1994; 조희금, 1999).

새로운 학기가 시작되는 3월은 보육시설에서

는 적응의 과정을 거치게 된다. D어린이집도 3월 첫째 등원일부터 유아와 어머니 모두의 적응이 요구되었다. 어머니와 유아가 직장보육시설에 적응하는 첫 시작은 시간의 흐름을 따라잡기 위한 ‘허둥댐’으로 시작하였다.

오전 9시 50분. 허겁지겁 아이를 안고 교실로 들어오는 상민이 어머니의 얼굴이 상기되어 있다. 만 2세반 선생님이 뛰어나가 상민이를 안고 들어오면서 인사를 한다. “어머니, 안색이 안 좋아 보여요”라고 하자, 살짝 미소를 띄면서 “아침엔 너무 바빠요. 아이 밥 먹이고, 옷 입히고... 제 옷 입고 준비하는데도 정신이 없는데 애기 아빠까지 협조를 안 할 때는 정말 화가 나지요. 오늘 좀 정신이 없네요. 아직 적응이 안 되었나 봐요”라고 하며 급히 밖으로 나간다. (2005. 3. 11. 참여관찰)

맞벌이를 하는 취업모의 경우, 자녀 보육과 더불어 가정생활과 직장생활을 병행해야 하는 과정에서 시간갈등(김리진·윤종희, 2000)이 보고된 바 있다. 출근시간과 퇴근시간에 맞추어 아이 맡길 곳을 찾아 다녀야 하는 일상 속에서 지치게 된다. 직장보육시설은 어머니가 근무하는 직장 근무시간과 함께 운영시간이 편성되어지기 때문에 어머니들이 이러한 시간 갈등에서 편해질 수 있다는 장점을 가진다.

근무시간에 맞추어서 보육을 해 주니깐 저희로선 참 감사하죠. 저번에 민간보육시설에 보냈을 적에는 항상 죄인이었어요. 7시 넘어서 아이를 데리러 가면 아무도 없고 교사들이 모두 퇴근할 준비하고 저만 기다리고 있잖아요. 얼마나 미안하고 송구스러운지~. 직장에서 보육시설을 운영해 주니깐 항상 바쁘던 시간 강박에서 그래도 조금은 편해지는 것 같아요. (2005. 7. 15. K어머니 면담)

직장 내에 어린이집이 있으니깐 참 편한 것 같아요. 아침에 아이랑 같이 오고, 모든 일이 끝난 저녁에 다시 아이와 함께 하루를 마무리 할

수 있어요. 특히 야간 보육을 해 주시니깐 늦어서 총총거리지 않아도 되구요. 보통 어린이 집은 7시 정도에 끝나기 때문에 아이 데리러 원으로 들르거나 하원 시간에 맞추어서 도착해야 하는 부담이 있어요. 저번에 다니던 민간 시설에서 한 번은 아이 하원 시간에 맞춰 집에 도착을 못 했어요. 그랬더니 저랑 연락이 안 되었다면서 그냥 내려놓고 간 거예요. 얼마나 놀랐던지... (2005. 8. 3. H어머니 면담)

D어린이집은 부모가 아이를 데려다 주고, 데리고 오는 과정에서 시간의 구속이 약한 것으로 보였다. 그리고 직장의 시간에 맞추어서 보육의 시간을 융통적으로 조정함으로써 부모들의 ‘시간갈등’을 해결해 나가고 있었다. 이러한 어머니들의 시간 패턴에 대한 적응은 유아들의 삶도 바꾸어 놓는다. 유아들도 시간의 흐름에 적응하고 쫓기는 감정에서 벗어나는 것이다. D어린이집에 유아들은 어머니들의 출근시간과 퇴근시간에 맞추어서 유아들이 등원과 하원을 하게 된다. 출퇴근하는 어머니와 맞추어서 유아들도 어린이집 등하원을 하면서 시간의 흐름에 익숙해지므로 적응과정이 쉬워진다.

D어린이집 유아들의 취업모의 경우, 저녁7시에서 10까지 업무의 잔여분량에 따라 퇴근시간이 다양하였다. 그래서 어린이집에서는 저녁식사를 제공하도록 하고, 영유아들은 부모가 올 때까지 야간보육 프로그램 활동을 하면서 기다리고 있었다. 처음 적응하는 유아들은 저녁시간까지의 ‘기다림’은 불안을 안겨다 준다. 처음 보육 시설에 등원한 신혜는 선생님에게 계속 안겨 있었다. 처음에 어머니와 떨어질 때 울음을 터트리더니 선생님께 안겨서 떨어지지 않고 있었다.

오후 9시 10분. 신혜가 어린이집에 등원한 지 2주일째 되는 날이다. 저녁식사 때부터 울상이 된 신혜가 선생님께 안겨서 떨어지지 않는다. “선생님, 엄마 언제 와요? 왜 안 와요?”라며 야간교사를 뻘뻘 쳐다본다. “응, 엄마 일하

고 계시는데 곧 오실거야”라고 하며 야간 교사는 미술영역으로 신혜를 안고 가서 물감놀이 교구를 꺼낸다. (2005. 3. 16. 참여관찰)

아이들이 저녁에 어두워지면 처음 적응시기에는 좀 조용해지는 편이에요. 3월 초에는 아이들도 하루 일과에 적응이 되지 않아서 저녁을 먹을 때면 우는 아이들도 종종 있지요. 특히 시간이 길어지면서 불안이 생겨나는 것 같아요. (2005. 3. 16. J교사 면담)

어두움이 창문으로 다가오고 저녁식사를 한 뒤 찾아오는 반가운 어머니의 ‘낮’을 보기 위해 유아들은 처음에 무작정 기다린다. 그러나 차츰 시간의 흐름에 ‘기다림’은 일상의 ‘편안함’으로 다가오게 된다. 어머니의 시간 패턴과 동일한 유아들의 일상은 시간에 대한 갈등과 불안으로부터 쉽게 벗어나게 하였다. 이러한 자녀의 자연스런 적응은 어머니들에게 구속을 줄이고, 안정을 찾아가도록 돕게 되었다.

경록이가 엄마와 함께 들어온다. 엄마는 경록이의 가방과 여벌옷을 사물함에 넣으면서 “경록아, 엄마도 여기 옆에서 일하고 올게. 경록이도 오늘 재밌게 놀아”라며 얼굴을 찡긋해 보인다. 경록이도 찡긋 윙크를 하면서 어머니와 손뼉을 마주 친 뒤, 서연이에게로 다가간다. 다시 뒤돌아보면서 나가는 엄마를 향해 “밤에 보자~”라고 하더니 다리를 ‘쿵쿵’ 구르면서 서연이에게 다시 다가간다.

(2005. 4. 27. 참여관찰)

가정과 직장의 삶의 연계 속에서 자녀를 키운다는 일은 취업모에게는 어떤 일보다도 중요한 것이다. 직장보육시설에 유아를 보내는 어머니들의 일상적 삶이 적응되어가면서 어머니와 유아들의 삶의 일부분으로 보육시설이 자리를 잡게 된다. 어머니와 유아가 직장보육시설에 익숙해져 가면서 하루의 일과 시간이 패턴화해 나간다. 즉 어머니들이 직장에서의 시간 패턴과 직장

보육시설은 같은 패턴으로 나아가는 경향이 있다. 일반 보육시설이 가지는 일과시간과는 달리 직장보육시설은 어머니들의 근무시간과 출퇴근 시간에 따라서 보육시설의 일과시간을 변화시키게 된다. 이러한 과정은 유아와 어머니가 같은 시간 계획을 잡을 수 있도록 돕게 된다.

저녁 6시에 아이들 전원이 저녁식사를 하게 되지요. 그리고 저녁식사를 한 뒤 8시에서 10시 사이에 하원을 가장 많이 하게 됩니다. 그래서 야간보육이 중요한 비중을 차지하게 되지요. 이러다 보니, 아이들의 등원시간이 늦어지게 되지요. 보통 10시에서 11시 사이에 등원하는 아이들이 가장 많아요.

(2005. 4. 20. H교사면담)

D어린이집은 오전에 등원시간이 일정치 않고, 일반적으로 유아들의 등원이 늦어서 오전일과 보다는 오후일과 위주로 보육과정이 편성되고 있었다. 그리고 어머니의 직장 근무시간에 따라 보육시설의 운영시간 및 형태가 맞추어져 간다.

직장보육시설이 가지는 의미 중 하나로 현대 취업모들이 가지는 시간갈등에 대한 해결이라는 점이 있다. 이것은 김리진과 윤종희(2000)의 연구와도 일관된 결과로서 취업모의 양육스트레스를 줄일 수 있는 요인으로 작용될 수 있음을 드러내었다. 유아를 키우는 것과 직장 생활이라는 삶의 두 가지 영역 속에서 혼란과 갈등을 겪고 있는 현대 취업모에게 이러한 시간갈등의 해결은 삶의 질을 변화시키는 중요한 의미를 지니게 된다.

2. 취업모의 삶에서 직장보육시설은 “적응된 생활공간”이다.

유아와 어머니가 보육시설에 안정적으로 적응해 나가는 것은 보육에 대한 만족으로 삶의 질을

지원하게 되며, 이것은 나아가 업무능력 향상으로 이어져 장기적으로 직장 이익에 환원될 수 있게 된다. 이것은 보육시설의 적응을 통한 양육 부담을 줄이고, 취업모와 유아의 삶의 질을 지원하는 것이다.

사람은 공간 속에서 안정을 추구하게 된다. 그러나 현대를 살아가는 사람들, 특히 맞벌이로 가정의 삶과 직장의 삶을 모두 관리해야 하는 사람들은 공간의 이동 과정에서 불안정에 휩싸이기 쉽다. 사람은 그 사람이 처한 삶의 특수한 의미와 생활 속의 방향에 대한 감각을 발견하는 삶의 의미를 갖고자 한다(안영미, 2003). 그런데 이러한 삶의 의미를 찾지 못하고 혼동을 느낄 때 불안의 상태가 오는 것이다. 특히, 현대사회의 취업모들은 보육의 중압감으로 일상에서 여유를 잃어가게 된다(김희경, 2005). 특히 육아의 부담과 새로운 유아교육기관이라는 공간을 생활영역으로 넣어야 한다는 부담감을 가지게 된다.

대부분의 사람들은 낯선 장소에서 불안을 경험한다. 어린이집에 적응해가는 유아와 부모가 느끼는 ‘낯설다’는 감정의 시작은 공간의 익숙지 않음과 함께 한다. D어린이집은 유아와 어머니 모두에게 가정과는 또 다른 공간이었다. 자녀를 어디로 데리고 가서 어떻게 두고 나가야 하는지에 대해 부모는 생소해 한다. 그리고 그 공간의 ‘낯설음’을 극복하려는 듯 어린이집에 들어서는 부모들은 ‘선생님’이라고 크게 외치면서 들어선다. 처음 어린이집에 자녀를 보낼 때 느끼는 부모들의 감정은 불안함과 함께 그 공간에 대한 신뢰의 부재를 동반하였다. 그러나 직장보육시설은 공간적으로 부모와 아이가 가까이 있어서 문제상황을 쉽게 살펴볼 수 있고 확인이 가능하다는 측면에서 불안이 적고 적응이 빠른 것으로 보인다.

처음엔 어린이집이 익숙하질 않았어요. 아이를 어디에 두고 가야 할지, 물건은 그냥 선생님께 맡기면 되는지 우리 아이가 내가 가고 난 뒤 이 장소에서 무슨 일이 일어날지 모두가 걱정이거든요. 그런데 걱정될 때 밖에서 아이가 적응하는 모습을 보면서 안심을 하게 되어서 좋은 것 같아요. 자주 여쭙어볼 수도 있고요. 아이가 제가 일하는 곳 가까이 있다는 것도 마음이 놓이는 이유인 것 같아요.

(2005. 3. 30. L어머니면담)

이러한 생활공간에의 적응은 어머니의 삶의 패턴과 동일한 직장보육시설이라는 터전에서 이루어져 나가면서 쉽게 이루어진다. 어머니가 출근을 준비하면서 유아도 등원을 준비하고, 어머니의 퇴근을 경험할 때 유아들도 가정의 품으로 함께 들어가게 된다. 그리고 문제 상황에서 어머니는 언제나 유아들과 만날 수 있다. 이러한 만남의 용이성은 유아들에게 안정을 줄 수 있고, 교사와의 만남이 갈등이 아니라 친근한 친지와 같은 편안함으로 다가올 수 있게 된다. 다음은 D 어린이집에 등원한 지 일주일째 되는 현아의 놀이장면에 대한 관찰이다.

현아는 활동실에 들어오면서도 “쵸쵸”하면서 코를 찡그리며 웃는다. “현아야 신발 벗으세요”라고 하니 좀 인상을 쓰다가 앉아서 신발의 찌찌이를 떼다. 신발의 찌찌이가 잘 떨어지지 않자 선생님과 신발을 번갈아 본다. 선생님이 “현아야, 도와줄까?”라고 눈을 쳐다보니, 현아가 고개를 끄덕인다. ... 활동실에 들어선 후 소리를 내며 손을 아래위로 흔들면서 뛰어다니다가 멈춰서 선생님을 쳐다본다. 다시 한 바퀴를 뛰더니 블록 있는 곳으로 가서 하나를 교사에게 가져다준다. 그리고는 미끄럼틀 쪽으로 간다. 민지언니가 다가가서 안고는 미끄럼틀 위로 올려준다. 선생님이 손을 흔드니, 웃으며 손을 흔든다. (2005. 3. 9. 참여관찰)

유아들은 교사와의 새로운 만남에 적응해가면서 어머니와의 만남과 헤어짐에도 익숙해져 가

고 있었다. D 어린이집의 어머니와 유아는 생활의 공간으로 어린이집에 안정적으로 적응해 나감으로써 삶의 안정을 찾아가고 있었다.

현아가 엄마 품에 기대어 자면서 온다. 선생님이 달려 나가서 현아를 안는다. 현아는 안기면서 눈을 잠시 떴다 선생님을 보고는 품에 안겨 다시 잔다. 현아 어머니는 “어제 너무 많이 놀아서인지 많이 자네요”라며 가방을 사물함에 넣는다. 현아 어머니는 다시 교사를 향해 고개를 돌리면서 “아침에 우유는 먹었구요, 약은 넣어두었어요”라고 이야기 하고 인사를 나눈 뒤 나간다. (2005. 7. 20. 참여관찰)

처음에 공간에 익숙하지 않던 어머니는 아침 등원시, 물건을 정리하고 자녀와 헤어지는 과정에서 공간에 친숙해져 갔다. 등원에서부터 유아들의 삶에 이르기까지 시간과 공간에 대한 익숙한 움직임들은 어머니와 유아들의 삶이 안정적으로 변화하고 있음을 보여준다. 이러한 안정은 유아와 어머니의 관계, 어머니와 교사의 관계에 있어서 존중과 화해를 만들어간다. 어머니는 유아에게 스트레스를 푸는 일이 줄어든다고 하였다.

아이가 잘 적응해 나가니깐 생활의 흐름이 규칙적이게 되지요. 저도 많이 안정적이게 되면서 아이에게 스트레스를 덜 풀게 되니깐 아이에게 어린이집 보내는 것이 오히려 좋은 것 같아요. (2005. 7. 20. M어머니 면담)

김리진과 윤종희(2000)는 직장보육시설을 이용하는 취업모들의 양육스트레스가 적은 이유를 융통적인 양육환경으로 인한 보육만족과 관련이 있다고 하였다. 유아와 부모가 보육시설에 안정적으로 적응해 나가는 것은 보육에 대한 만족으로 삶의 질을 지원하게 되며, 이것은 나아가 업무능력 향상으로 이어져 장기적으로 직장 이익에 환원될 수 있게 된다. 이것은 보육시설의 적

응을 통한 양육 부담을 줄이고 취업모 가정의 부모와 유아의 삶의 질을 지원하는 것이다. 유아들의 생활공간에 대한 적응과 안정은 어머니에겐 보육에 대한 안심을 주었고, 이는 부모들의 삶의 안정을 찾아간다는 직장보육시설의 의미를 찾을 수 있다.

3. 취업모의 삶에서 직장보육시설은 “신뢰를 담은 보육시설”이다.

보육시설은 많지만 믿고 맡길 만한 곳이 없다는 것이 지금 보육의 현실이다. 보육시설은 운영난에 허덕이며 문을 닫는 유아교육기관이 늘어나고 있지만, 정작 부모들은 맡길 곳이 없어서 자녀를 낳지 못하고 있다.

마음먹고 보육시설을 둘러봐도 답답하기는 마찬가지다. 국공립이나 대기업이 운영하는 일부 영아보육시설은 대기자가 1년 넘게 밀려 있고 민간 영아시설은 마뜩하지 않다. 남은 음식으로 끓인 ‘꿀꿀이죽’을 아이에게 먹이고 아이를 학대한 보육원장 이야기가 심심찮게 언론에 보도되는 마당에 선뜻 아이를 맡기기 어렵다. (김희경, 2005)

처음 아이를 어린이집에 보낼 때는 항상 불안하지요. 주위의 얘기를 들어보면 보육시설에서 아이들에게 뭘 먹였는지, 어떻게 다쳤는지 하는 얘기들을 하잖아요. 그래서 불안하고 제대로 아이가 적응할까 하는 두려움이 많지요. (2005. 3. 7. M어머니 면담)

D어린이집은 교사진과 운영의 실체가 일반 보육시설에 비해 부모의 입장에 맞추어져 있다는 점에서 어머니의 만족을 주고 있다. 일과시간과 운영형태가 일반 보육시설에 비해 부모의 직장 일과에 맞추어져 있으므로 유아들을 맡기는 불안함이 적게 된다. 특히 대학에서 위탁 운영하는 시설이라는 점에서 교육과 보육의 질에 대한

신뢰가 선행되어졌다. 다음은 D어린이집의 부모 만족도 조사에서 제시된 의견이다.

대체로 만족한다. 교육프로그램이나 운영을 대학에서 위탁해서 관리해 주니 더욱 믿음이 간다. 그리고 직장에서 관리하는 시설이라는 점에서 안심이 간다. 그냥 찾아다니는 일반 보육시설보다는 믿음이 가는 편이다. (2005. 5. 10. 부모만족도 설문조사 내용 중에서)

직장보육시설에서 어머니와 유아의 관계를 지속적인 신뢰의 관계를 형성한다. 유아는 부모의 삶을 이해하게 되고, 부모도 자신의 삶을 아이에게 열어놓을 수 있다. 어머니, 유아, 교사의 공통된 생활패턴은 대화의 장을 열고, 서로 존중하고 신뢰하게 한다. 그래서 더욱 협조적일 수 있는 것으로 보인다.

천재블럭으로 뭔가를 쌓고 있다. 선생님이 “고서연, 엄마 오셨네요”라고 하자 복도 끝에서 있는 엄마를 보고 “엄마”하면서 달려간다. 엄마에게 가서 안긴 후, 엄마 옷을 보며 “엄마, 왜 이거 입었어?”라고 한다. “아, 이거 선물 받았어”라고 하자 “누가 줬어?”라고 한다. 엄마는 “이거, 사무실 언니가 줬어”라고 하자 “예쁘다. 엄마 오늘 좋았겠네”라고 하며 유심히 살펴본다. (2005. 6. 22. 참여관찰)

유아는 직장인으로서의 엄마의 삶과 보육시설에서의 자신의 삶을 연결하며 어머니의 작은 일상들을 이해해 간다. 어머니의 직장에서의 일과와 유아의 보육시설의 일과가 함께 해 나가면서 서로 공감되는 삶의 범위를 만들어가게 된다. 어머니와 유아가 함께 살아가는 장으로서 직장보육시설은 ‘나눔’의 터전이 되는 것이다.

그리고 D어린이집은 어머니와 교사의 관계 맺기가 용이하다는 특성을 가지고 있었다. 어머니는 교사를 직장의 동료처럼 편안하게 인식할 수 있고, 교사들은 어머니들의 삶을 잘 이해할 수 있다. 즉 한 기업체에서 함께 삶을 나누고 있

기 때문에 일반 시설에 비해 서로에 대해 협조적인 측면이 있다. 이러한 관계맺기와 협조 가능성은 신뢰감을 형성하는 요인이 된다.

일반보육시설에 비해 부모님들의 삶이나 갈등을 훨씬 이해하기 쉬워요. 일반보육시설은 부모들의 직업이나 생활 패턴이 너무 다양해서 어디에 맞추어야 할지 모르잖아요. 그런데 여기는 어머니와 아이의 삶이 어떠한지를 알고 있으니깐 아이와 어머니를 이해하게 되지요.
(2005. 7. 29. L교사면담)

무엇보다도 어머니와 자녀들의 삶과 어린이집의 삶은 항상 연계되어져 있으며, 그 연속선상에서 나눔이 있게 된다. 영유아들의 먹고, 자고, 입는 일련의 일상이 어린이집에서는 중요한 문제이며, 어머니들이 보육시설에 바라는 점도 교육 활동 보다는 일상적 삶에 대한 보호 및 관리가 우선되어졌다.

참 잘 먹여주고, 아이들이 생활하는 삶의 공간이 안정적이라는 것이 좋아요. 점심, 저녁, 간식을 유기농으로 잘 챙겨 먹여 주시고, 낮잠이나 놀이 공간이 잘 관리되고 있는 것 같아요. 늦게 집에 데리고 가게 되니 먹이는 것이 늘 걱정인데 조금 안심이 되는 면이 있지요.
(2005. 5. 17. H어머니 면담)

어머니는 유아들의 일상적 삶을 돌보는 일에 있어서 보육시설에 의존하게 된다. D어린이집은 점심과 저녁을 원에서 먹게 되므로 먹을거리에 신경을 쓰게 된다. 이런 점이 어머니들에게 만족을 주고, 밥을 챙겨주지 못하는 어머니의 마음에 위안이 되기도 한다. 바쁜 취업모의 일상을 안정적으로 지원하는 측면이 되는 것이다. 따라서 직장보육시설은 이러한 어머니의 심리적 안정과 만족을 위해 의식주에 관련된 일상적 삶을 지원하게 됨으로써 취업모의 신뢰감을 얻게 되는 것으로 보였다.

정범구(2003)는 신뢰가 다른 개인·집단·조직의 행동이나 결과들이 충분히 받아들일 만한 것이며, 행위자를 이롭게 하는 방향으로 움직일 것이라는 가능성에 대한 믿음, 태도, 혹은 기대라고 하였다. 보육시설에 대한 신뢰는 취업모에게 있어서는 보육에 대한 불안을 해결하는 중요한 과제이다. 이러한 문제를 직장이라는 테두리 안에서 해결할 수 있다는 것이 보육시설에 대한 신뢰를 도와주며, 삶의 질을 변화시키게 된다. 인간관계 측면에서 신뢰라는 사회적 자본이 조직몰입과 효율성 확보의 중요한 개념이므로(안우환, 2003), 기업체에 있어서는 경쟁력 확보에 매우 중요한 요소임에 틀림이 없다.

따라서 여성 근로자를 위한 직장보육시설은 취업모가 보육을 맡아줄 대상에 대한 신뢰를 형성하는데 용이할 뿐 아니라, 기업체 조직 내의 신뢰를 형성하여 협력과 조직에 대한 몰입을 증진시키고 경쟁력을 결정하는 중요한 요소로서 작용하게 되는 것이다.

4. 취업모의 삶에서 직장보육시설은 “워어진 사람공동체”이다.

D어린이집은 D기업체가 운영하는 직장보육시설이기 때문에 부모와 교사 모두가 같은 직장 동료인 것이다. 따라서 어머니와 교사는 서로를 더 잘 이해한다. 교사는 유아와 어머니의 삶을 이해하게 되고, 어머니는 교사와 어린이집을 이해하게 된다. 그래서 유아를 키우는 문제가 단지 보육시설의 문제가 아니라 함께 해야 하는 과제로 인식된다. 그래서 그들만의 특별한 관계가 만들어진다. 이것은 전통사회에서 같은 씨족의 특성으로 함께 유아를 키웠던 마을공동체(편해문, 2003)와 유사한 의미를 가진다.

부모와 함께 하는 어울림의 장을 많이 만들어 가요. 부모교육 뿐 아니라 같이 놀이를 한다든지 요리에 참여한다든지 하지요. 어울림한마당 잔치 때에는 부모와 함께 음식도 해 먹고, 놀이도 하면서 어울리게 되지요. 부모와 교사가 함께 아이를 키우는 같은 엄마같은 느낌 있잖아요. (2005. 7. 6. S교사면담)

이러한 유대감은 부모들 간에도 나타났다. 어머니들 간의 공감대는 일반 보육시설과 달리 같은 직장에 종사하기 때문에, 갈등과 희망을 함께 해 나가고 있다는 점에서 유대감 형성의 용이함을 가지고 있었다. 다음은 K어머니가 D어린이집을 통해서 도움이 되는 측면에 대한 면담내용이다.

직장생활에서 유대관계도 형성이 되지요. 단지 일이 아니라 생활을 함께 나누는 사람들이 되니깐 진짜 식구 같은 느낌이 있죠. 그러다보니 한 번 관계가 안 좋아진 경우는 영향이 크다는 단점도 있는 것 같아요.

(2005. 7. 8. K어머니 면담)

공동체란 사전적 의미로 생활운명을 같이하는 사회집단으로 규정되어지는데 서로간의 결속력과 유대가 큰 역할을 차지하게 된다. 우리나라는 혈연공동체와 지연공동체를 중심으로 연대를 형성하여 살아왔지만, 급속한 산업사회로의 변화 과정에서 공동체 붕괴가 가속화되어왔다. 이로 인해 인간소외나 개인주의적 경향이 삶의 특성으로 나타나게 되었다(이병래, 2004). 보육의 문제를 개인이 홀로 고민하고 해결해 나가야 하는 현대 사회에서, 함께 유아를 키우고 있다는 공동체의 모델을 형성하는 것은 육아 부담을 심리적으로 덜어주게 된다. 직장보육시설이라는 장은 이러한 측면에서 사람공동체를 뛰어넘어가는 기회를 갖게 한다.

직장보육시설이라는 상황은 직장이라는 삶의 터전에서 어머니들에게 보육의 불안함을 덜어낼

수 있는 문제해결방식이 될 수 있다. 그러므로 어머니가 스스로 유아의 보육과 육아를 해결해야 한다는 부담에서 직장이라는 생활공동체가 함께 육아의 문제를 해결해 준다는 점에서 의미를 가지게 된다. 이것은 윤구병(1995), 이기범(2000), 이말순(2003), 정병호(2004)가 제시하는 함께 아이를 키워나가는 공동보육의 이념이 직장이라는 터전을 중심으로 실천 가능하다는 것을 제안한다. 정병호(2004)는 가족만의 교육과 복지 기능을 사회화하여 공동체적으로 해결할 필요가 있다고 하였다. 우선 아동의 양육에서부터 공동체적 해결방식을 찾아야 한다고 하였다. 사람공동체의 관계와 협력을 통해 보육의 문제를 해결한다는 것은 보육문제의 해답의 한 열쇠가 될 수 있다. 따라서 직장보육시설이 가지는 사람공동체를 뛰어넘어가는 과정은 중요한 의미를 지니는 것이다.

IV. 요약 및 결론

본 연구는 직장보육시설에 대한 요구와 필요성을 뒷받침 할 수 있는 직장보육시설의 의미를 심층적으로 찾고자 하였다. 따라서 직장보육시설의 의미를 취업모의 삶을 중심으로 살펴보기 위하여 직장보육시설 현장으로 직접 들어가 문화기술적인 방법으로 고찰하였다. 이를 통해 얻은 결과를 요약하고 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 직장보육시설은 취업모가 시간갈등에서 벗어날 수 있도록 지원하고 있었다. 우선 가정생활과 직장생활을 병행하는 과정에서 나타나는 시간갈등에서 벗어나가는 과정이 나타났다. 취업모가 겪는 시간갈등을 어떠한 과정을 거치면서 벗어나는지에 대해 심층적이고 질적인 고찰이라는 점에서 의미를 가진다.

둘째, 시설 내에 설치된 직장보육시설이라는

공간적 특성은 부모의 적응을 용이하게 한다는 것을 살펴볼 수 있었다. 즉 취업모에게 심리적·사회적 접근의 용이성을 가진다는 점에서 적응 과정을 순조롭게 할 수 있도록 도왔다. 직장이라는 삶의 터전과 보육의 터전과의 연계는 생활 적응을 돕게 되고, 나아가 취업모의 삶의 질을 향상시키는 역할을 하는 것으로 나타났다.

셋째, 직장보육시설은 직장생활과 보육을 함께 지원함으로써 보육시설에 대한 신뢰형성이 쉬워진다는 의미를 가졌다. 믿고 맡길 시설의 부족으로 보육 문제로 혼란을 겪고 있는 부모들에게 직장이라는 삶의 터전에서 자연스런 관계 맺기가 형성되면서 신뢰를 형성하였다. 특히 보육의 개방성과 융통성이 발휘되어진다는 측면에서 감정적 유대형성이 용이하며, 부모의 요구를 반영하여 유아의 삶을 돌보아 준다는 측면이 신뢰감 형성에 도움이 되는 것으로 나타났다. 이것은 부모들이 인식하는 ‘불안’과 ‘혼란’에 대한 하나의 해결책으로써 직장과 보육시설의 연계가 효과적인 방안임을 제안하고 있다.

넷째, 현대사회에서 부모들은 육아와 보육을 스스로 해결해야 한다는 소외의식을 가지고 있다. 그러나 직장보육시설은 사람공동체를 뛰어넘어 함께 아이를 키우는 공동육아의 의미가 활성화되고 있었다. 개인주의의 현대사회에서 함께 자녀를 키워가는 사람공동체의 결성은 취업모에게 심리적, 육체적 부담을 줄일 수 있는 방안이 되었다.

본 연구는 직장보육시설이 취업모의 삶에 가지는 의미를 심층적으로 살펴봄으로써 보육정책 및 직장보육시설 운영의 효율화를 위한 바람직한 방향 설정을 하는데 기초 자료를 제공할 수 있다는 의미를 가진다. 그러나 취업모의 삶에 초점을 두고 의미를 고찰하였다는 점과 대학에서 위탁 운영하는 직장 건물 내에 설치된 시설이라

는 점에서 사례의 특수성을 가진다. 이러한 사례의 특수성은 직장보육시설에 일반화시키기에는 연구의 한계가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 직장보육시설의 실제 사례가 가지는 의미를 문화적 특성에 근거해 심층적으로 탐색함으로써 쟁점화 하였다는 측면에서 추후 연구의 기초 자료가 될 수 있을 것으로 기대한다. 그리고 직장보육시설이 취업모의 삶에 어떻게 긍정적 의미를 가지는지를 제시함으로써 직장보육시설의 운영 및 실천에 이론적 근거를 제공하였다는 의미가 있다.

추후 본 연구 사례의 한계를 벗어나서 유아, 교사, 아버지, 유아교육기관, 사업장 등의 다양한 입장에서 직장보육시설이 가지는 의미를 심층적으로 고찰해 볼 필요가 있다. 더불어 다양한 직장보육시설의 유형별 차이와 의미를 탐색하는 연구도 요구된다. 본 연구를 계기로 직장보육시설의 활성화와 취업모의 육아지원에 다각적인 실천과 연구가 있기를 기대해 본다.

참 고 문 헌

- 곽인숙·홍성희(2000). 기혼취업남녀의 직장보육시설에 대한 요구. *대한가정학회지*, 38(1), 171-184.
- 구은미·김광웅(2005). 영유아보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인의 인과 분석. *열린 유아교육연구*, 10(3), 139-157.
- 김교성·김경희(2003). 직장보육시설과 일반보육시설 이용하는 여성근로자의 보육의 질에 대한 평가와 만족도 및 격리불안정도에 관한 비교 연구. *한국영유아보육학*, 33, 1-22.
- 김리진·윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구-6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로. *대한가정학회지*, 38(2), 47-59.

- 김주미(1996). 보육서비스가 취업모의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희경(2005.6.29). [출산율 1.19쇼크] <2> 출산 피하는 사회 vs 출산 권하는 사회. 동아일보, 3면.
- 백경임·강희경(1995). 3세 이하 자녀를 둔 취업모의 탁아 실태와 탁아에 대한 죄책감. *대한가정학회지*, 33(6), 281-293.
- 손지미(1991). 우리나라 직장탁아사업의 효과에 관한 조사연구 : 경영주 및 근로자에 대한 긍정적 효과를 중심으로. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 손지미(1998). 직장보육의 부모양육 보충 효과에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 안영미(2003). 노인의 삶의 의미와 자아존중감 및 정신건강과의 관계 연구. *정신간호학회지*, 12(4), 576-585.
- 안우환(2003). 사회적 자분으로서의 신뢰와 교사의 학교조직몰입과의 관계. *교육학논총*, 24(2), 189-207.
- 양영아·서영숙(2005). 보육시설장이 바라보는 보육 시설 운영과정에서의 보육 본질의 의미. *열린유아교육연구*, 10(3), 57-78.
- 여성부(2005). *보육사업지침*.
- 윤구병(1995). *실험학교이야기*. 서울 : 보리출판사.
- 윤복남(2001). 직장보육시설의 운영유형과 부모의 탁아만족 및 요구에 관한 연구. *영유아 교육연구*, 4, 127-150.
- 이기범(2000). 좋은 교육을 하는 공동육아가 되기 위하여 우리가 꼭 나누어야 할 몇 가지 이야기. *공동육아*, 54, 2-7.
- 이말순(2003). 관계맺음의 본질. *공동육아와 공동체교육*, 69, 2.
- 이병래(2004). 유아기 생명존중교육의 의미와 방향. *열린유아교육연구*, 9(1), 143-163.
- 이상금(2005). 한국 유아교육·보육의 과거와 미래. 한국유아교육학회 2005년 춘계학술대회 한국유아교육과 보육의 자리매김, pp.15-35. 10월 8일 서울 : 서울여자대학교 인문사회관.
- 임재택(1993). 우리나라 직장보육시설의 운영 실태와 효과의 분석. *유아교육논총*, 3, 5-39.
- 장현정(2005.8.4). 보육시설 설치 의무 안 지킨다. *강원일보*, 2면.
- 전세경(1994). 도시 취업모의 탁아유형 실태에 관한 연구. *대한가정학회지*, 32(4), 135-147.
- 정범구(2003). 조직내 신뢰와 조직간 신뢰의 관계요인에 대한 이론적 고찰. *경영경제연구*, 25(2), 97-114.
- 정병호(2004). 한국사회의 변화와 사회공동체적 보육제도의 필요성. 공동육아와 공동체교육 10주년 기념 국제학술대회 *참여보육과 생태적 성장*, pp. 67-86. 10월 8일 서울 : 서울여성플라자 국제회의장.
- 조용환(2002). *질적연구-방법과 사례*. 서울 : 교육과 학사.
- 조희금(1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도-생산직과 사무직 기혼 여성을 중심으로. *대한가정학회지*, 37(2), 145-158.
- 중앙보육정보센터(2005). 보육시설의 설치 및 운영-직장보육시설. <http://www.educate.or.kr>에서 2005, 7, 30 인출.
- 통계청(2004). *인구동태통계연보*. 사회통계국 인구동향과.
- 편해문(2003). 우리 민속문화에서의 아이들 삶. 한국생태유아교육학회 2003년 춘계학술대회 *생태유아교육의 뿌리를 찾아서*, pp.35-67. 6월 21일 감리교신학대학교 100주년 기념관 중강당.
- Fetterman, D. M.(1989). *Ethnography : Step by step*. Newbury Park, CA : Sage Publication.
- Miller, A. B.(1990). *The day care dilemma*, New York, NY : Pleum Press.
- Spradley, J. P.(1979). *Ethnographic interview*. New York, NY : Holt, Rinehart & Winston.
- Stake, R. E.(2000). *질적 사례 연구 [The art of case study research]*. (홍용희·노경주·심종희 역). 서울 : 창지사(원전은 1995에 출판).

2005년 10월 31일 투고 : 2006년 1월 28일 채택