

어린이집의 조직공정성이 보육교사의 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 가정어린이집을 중심으로*

The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment and Turnover Intention of Home Daycare Center

이 경 진¹⁾ 권 연 희²⁾
Kyung Jin Lee Yeon Hee Kwon

I. 서론

1980년대 이후 우리나라는 급격한 산업화로 인하여 여성의 사회참여 비율이 높아지고, 핵가족화로 인한 가족구성원의 역할 변화가 시작되었다. 또한 교육기회의 확대와 영유아기 교육의 중요성이 강조되면서, 사회전반으로 보육시설에 대한 관심이 증가하게 된다. 이러한 관심의 증가는 보육시설의 양적 확대를 가져오게 되지만, 영유아의 정서적·사회적·지적 발달에 중요한 영향을 미치는 보육교사에 대한 처우와 관심은 시설의 양적 증가와 비례하지 못하였다. 2015년 전국보육실태조사에 따르면 보육교사의 1일 평균 근로시간은 9시간 36분으로 나타났으며, 점심시간은 1일 평균 30분, 휴식시간은 18분으로 나타났다. 이는 1일 평균 휴식시간 26분, 근로시간 9시간 28분으로 응답된 2012년 전국보육실태조사 결과에 비해 보육현장이 오히려 더욱 장시간의 근로를 요구받고 있음을 알 수 있다. 또한 어린이집에 대한 사직 또는 이직 계획이 있는지에 대한 조사 결과 31.3%가 사직 또는 이직의향이 있는 것으로 조사되어 보육교사의 높은 이직률을 보여주고 있다(보건복지부, 2016). 이와 같이 보육교사의 근무현장은 과중한 노동, 저임금의 열악한 처우와 복지 등으로 어려운 현실에 처해있으며, 이는 과중한 직무스트레스와 이직률의 증가로 이어져 교사가 온전히 조직에 몰입하기 어려운 상황에 직면해있다(이미정, 강란혜, 2011; 이진화, 이승연, 2006).

‘교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다’는 말에서도 알 수 있듯이 교육에 있어 교사의 중요성은 다른 어떠한 요소보다 중요하다 할 수 있다. 특히 어린이집을 다니는 영유아의 경우 발달의 전 영역에 있어 미성숙한 상태에 있으며, 교사가 가진 가치관과 태도는 영유아의 개념형성 및 전인적 발달과 성장에 매우 중요한 영향을 미친다(권영란, 문영경, 2016; 조신숙, 김정희, 2018)

본 연구는 가정어린이집의 교사가 지각하는 조직공정성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 상대적 영향력을 살펴봄으로써 어린이집의 효율적 운영을 통한 보육교사의 지원 방안을 모색하고 이를 통한 보육의 질 향상을 위한 제고방안을 마련하고자 하였다. 연구를 위해 부산, 울산, 경남지역에 소재한 가정어린이집에 근무하는 251명의 보육교사를 대상으로 조직공정성, 조직몰입, 이직의도를 측정하는 자료를 수집하여, 기술적 통계, 적률상관관계분석 및 단계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 일반적 배경에 따른 차이를 살펴본 결과, 보육교사의 조직몰입은 연령, 현 기관의 재직기간에서 유의한 차이가 있었으며, 이직의도는 급여에 따른 차이를 보였다. 다음으로 조직공정성의 각 하위요인과 조직몰입은 정적 상관관계를, 이직의도와는 부적 상관관계를 보였다. 마지막으로 조직공정성의 하위요인이 조직몰입에 미치는 상대적 영향력은 절차공정성과 분배공정성이 높은 것으로 나타났으며, 이직의도에 미치는 상대적 영향력은 분배공정성과 상호작용 공정성이 높은 것으로 나타났다. 본 연구결과를 토대로 가정어린이집에서 보육교사가 조직에 몰입하며 이직을 고려하지 않고 안정적으로 직무를 수행하기 위해서 원장의 조직공정성에 대한 가치 인식 및 이를 향상하기 위한 지속적 노력이 필요함을 논의하였다.

■ 주제어: 조직공정성
(Effect of Organizational Justice)
조직몰입
(Organizational Commitment)
이직의도
(Turnover Intention)
가정어린이집
(Home Daycare Center)

* 본 논문은 2018학년도 부경대학교 교육대학원 석사학위 논문을 수정보완한 것임.

1) 사랑해 어린이집 원장, 제1저자
2) 부경대학교 유아교육과 교수, 교신저자
(yeonheekwon@pknu.ac.kr)

이러한 측면에서 영유아의 건전한 성장을 위해서는 보육교사가 조직에 온전히 몰입하여 긍정적이고 안정적인 보육환경을 조성해 주는 것이 중요하다. 따라서 보육교사의 몰입수준이 어떠한가는 보육의 질을 담보하는데 있어 상당한 비중을 차지한다고 볼 수 있다.

조직몰입이란 자신이 속한 조직의 가치를 내면화하여 한 조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 볼 수 있다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 몰입하는 구성원은 조직에 대한 소속감을 높이고, 조직의 이익을 증진시키는 방향으로 일하며, 자신의 업무활동에서 나름대로의 가치와 의미를 발견하게 된다(윤병섭, 이영안, 이홍재, 2010). 특히, 몰입하는 보육교사는 어린이집의 상황과 목표를 이해하고 조직에 대한 안정감을 느끼고 행동하며, 적극적으로 능동적으로 일하는 것으로 나타나(채진영, 권혜진, 2012), 보육교사의 조직몰입은 긍정적 측면에서 보육의 질을 결정하는 중요한 요소로 인식된다(강영숙, 2014; 김민정, 강수경, 정미라, 2016; 정미라, 권정운, 이방실, 2014).

한편, 보육의 질을 결정하는 중요한 요소 중 하나로 이직의도를 들 수 있다. 이직의도는 조직구성원이 자신이 속한 조직 및 직업을 이탈하려는 의도로(Price & Muller, 1986), 보육의 질에 영향을 미치는 부정적 측면으로 볼 수 있다. 현재 보육교사들은 열악한 처우와 낮은 사회적 인식 등으로 인하여 많은 스트레스와 소진을 경험한다(전병주, 윤경미, 2014). 이러한 현상은 업무에 대한 무력감 및 절망감으로 이어져 보육의 질적 서비스를 저하시키고, 이직을 고려하는 원인이 되기도 한다(Stanley, 2001). 특히, 우리나라의 경우 보육교사의 이직의도 및 이직율이 높은 상황에서(임동호, 2012) 보육교사의 이직은 단순한 개인의 직업 선택 문제를 넘어서 어린이집·학부모·영유아 모두에게 영향을 미친다.

먼저 영유아는 자신을 돌보는 친숙한 사람과 애착을 형성해간다는 점에서 보육교사의 이직으로 인한 잦은 양육자의 변동은 영유아가 불안정 애착을 형성하게 되는 요인이 되며(김은하, 배지현, 2016; Bowlby, 1988), 보육교사의 이직을 자주 경험한 영유아는 학업 및 사회 정서적 발달 저하와 같은 부정적 현상을 보인다(김경숙, 김유환, 2011). 어린이집의 측면에서는 동료 교사의 이직이 남은 구성원들의 사기를 저하시키고, 새로운 교사 채용에 따른 시간과 비용을 낭비하게 되어

업무효율을 떨어트리게 된다(소병만, 1998). 마지막으로 학부모의 측면에서 보육교사의 이직은 아이를 맡기는 기관에 대한 불신과 불만족으로 이어지는 현상이 발생된다(박미순, 2010; 서지영, 2002). 보육교사의 이직의도가 반드시 실제 이직 실행으로 연결되는 것은 아닐 수 있지만, 이직을 고려하는 경향을 가지는 이직의도(Meyer & Allen, 1991)를 지닌 보육교사는 현재 수행하고 있는 직무에 만족하고 있지 않기에 자신의 직무를 발전시키기 위해 노력하거나 역량을 향상시키기 위한 노력을 기울이지 않을 것이다. 즉, 보육교사가 이직의도를 가지는 것만으로도 자신의 직업과 삶에 대한 부정적인 태도를 유발하고, 보육의 상황에서 영유아들에게 부정적인 태도와 감정이 전달될 수 있다(전병주, 윤경미, 2014).

위와 같은 이유로 선행연구자들은 보육서비스에 있어 질 제고의 방안으로 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 다양한 변인과의 연관성을 규명하고자 하는 연구를 진행해왔다. 보육교사의 조직몰입과 이직의도는 보육직무를 수행하면서 보이는 교사의 태도와 관련되므로 교사개인의 일반적 특성에 따라서도 달라질 수 있다. 이 측면에서 많은 선행연구들이 교사의 연령, 학력, 결혼 유무 등에 따른 조직몰입의 차이를 알아보았는데(강영숙, 2014; 문호성, 2016), 강영숙(2014)은 연령, 학력, 경력에 따라 정서적 몰입에 차이가, 문호성(2016)의 연구에서는 연령에 따른 차이가 있었으나, 학력과 경력에 따른 차이는 보이지 않았다. 보육교사의 이직의도의 경우 연령, 현 기관에서의 재직기간, 총 경력 등에 따른 차이를 살펴본 결과(권화숙, 김이영, 2015; 최미란, 이세은, 이선임, 장경은, 2016; 한은경, 2017), 권화숙과 김이영(2015)은 학력, 경력, 현기관 재직기간에 따른 차이를 보인 반면, 최미란 등(2016)에서는 학력에 따른 차이가 없었고, 한은경(2017)은 학력과 급여에 따른 차이를 보이는 등 연구마다 구체적인 내용에서는 다소 차이가 있었다. 이에 본 연구에서도 보육교사의 일반적 배경에 따라 조직몰입과 이직의도의 차이를 알아보하고자 하였다. 그 외 조직몰입은 원장의 리더십(강영숙, 2014), 이직의도는 임파워먼트(최미란 등, 2016), 직무스트레스(김경호, 차은진, 2012), 소진(노은호, 2012; 정명선, 2013)의 정도에 따라 달라지는 결과가 나타났다. 이와 같이 보육교사의 조직몰입 및 이직의도는 이들의 일반적 배경뿐 아니라 개인 내·외적인

다양한 요인에 의해 영향을 받는 것을 알 수 있다.

특히 보육교사가 근무하는 조직의 문화나 분위기가 중요한 영향을 미치는데, 관련한 선행연구에서는 조직 문화의 건전성이 높고(구혜영, 김미예, 2010; 김현경, 2017; 이재무, 김형수, 2013; 정미라 등, 2014), 조직 내 커뮤니케이션이 활발하며(문지혜, 김수향, 2015; 최인숙, 2013), 근무환경이 우수하고 사회적 지지가 높을수록(김의석, 김성원, 2013) 조직몰입이 높아지는 결과를 나타냈다. 또한 이직의도에 있어서는 직무만족(강재희, 김진영, 2013; 이진화, 이승연, 2006), 사회적 지지(권성민, 2011; 최진영, 김영희, 김대광, 2015), 의사결정 참여권(최인숙, 2013), 현상문제의 인식정도(김소연, 이정화, 2015), 조직건강성(구은미, 박성혜, 2013; 최미란 등, 2016)이 낮을수록 높게 나온 반면, 혁신적이고 합리적인 조직문화가 이루어지고(최혜영, 조성연, 권연희, 2014), 전문성을 지원하며(양연숙, 2012), 쾌적한 근무환경을 제공할수록(손아람, 2009; 정지연, 박영희 2015) 이직의도가 낮게 나오는 결과를 나타냈다.

제시된 선행연구의 결과들은 어린이집 보육교사의 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 방안으로 어린이집 원장 뿐 아니라 조직의 구성원인 보육교사가 가지는 사고, 태도 및 행동과 가치관 등을 포함한 공정하고 민주적인 조직문화가 필요함을 알 수 있다. 이러한 관점으로 보육교사의 조직몰입이나 이직의도에 영향을 미치는 변인으로 조직공정성을 고려해 볼 수 있다. 소속된 조직이 합리적이고 공정하게 운영된다면 그곳에서 근무하는 보육교사의 사기진작 및 자발적인 업무 수행의 태도를 형성하게 되어 어린이집의 긍정적 조직문화 형성을 가져올 것이다. 보육교사가 경험하는 열악한 처우와 낮은 사회적 인식 등은 대부분 정책적 제언이 수반되어 어린이집에서 개별적으로 해결하는 것이 불가능한 경우가 많은 반면 조직 내 공정성은 어린이집을 운영하는 원장이 그 가치를 인식하고 실행하는 등 어린이집 내에서 자체적으로 제고 할 수 있는 여지가 있기 때문이다.

조직문화의 한 측면으로 볼 수 있는 조직공정성이란 조직구성원이 조직에 대하여 느끼는 다차원적 신뢰체계로 보상, 조직운영, 의사결정이 얼마나 공정하게 이루어지는가에 대한 것이라고 할 수 있다. 조직공정성에 대한 연구는 주로 경영이나 행정 분야에서 연구가 많이 이루어져 왔지만(이영만, 하봉운, 2015; 함상규, 2007), 최근에는 학교 조직에 적용하여 교사의 조직공

정성과 조직몰입, 직무만족, 학교조직 효과성 등의 관계에 대한 연구가 이루어지고 있다(고유빈, 2009; 이진원, 조주영, 박세훈, 2009; 홍철희, 2009). 공정성의 원칙은 상당히 다양한 요인에 의해 영향을 받고 있으며, 공정성이 판단되는 맥락과 속해있는 문화 및 제도에 따라 공정성의 인식과 판단의 원칙까지도 달라진다(박효민, 김석호, 2015). 이에 조직공정성이 구성원에 미치는 영향을 이해하기 위해서는 조직 즉 기관이 가지고 있는 유형과 특성을 고려하여야 할 것이다.

이러한 관점에서 볼 때 어린이집의 조직공정성 문제는 일반학교와 같은 교육기관과는 다른 관점에서 접근할 수 있다. 어린이집은 다른 조직에 비해 규모가 작아 인간관계가 밀접한 조직으로 구성되고, 집단의 구조적 특성상 원장이 차지하는 지도력의 영향력은 클 수밖에 없다. 이로 인하여 원장의 내적변인들은 어린이집이 공정하고 민주적인 과정으로 운영될 수 있는가를 결정하는 중요한 잣대가 된다(김정주, 박형신, 2012). 또한 타 학교 급의 교사들은 대부분 사회제도적인 계약관계를 기반으로 교직에 종사하고 있어 안정적인 고용을 보장받으며, 자신이 속한 조직 내 공정성에 관한 문제가 발생하여도 전근이나 휴직 등의 제도를 활용하여 이직까지 이어지는 경우가 아주 많지는 않다. 그에 반해 어린이집 교사의 고용 지속 여부는 설립의 주체를 막론하고 원장의 고유권한으로 한정되어 있는 경우가 많고, 조직 내 불만이 발생하였을 경우 전근이나 휴직 등 고용을 유지한 상태로 조직구성원인 보육교사가 스스로 찾을 수 있는 대안이 많지 않으므로, 조직공정성에 대한 인식이 교사의 태도나 행동에 영향을 줄 가능성이 일반학교에 비해 상대적으로 크다고 볼 수 있다. 이러한 차이 때문에 보육교사를 대상으로 한 어린이집의 조직공정성에 대한 연구의 필요성이 제기되고 있다.

하지만 다른 교육기관에 비해 어린이집을 대상으로 한 조직공정성에 대한 연구는 필요성과 달리 활발하게 이루어지고 있지 않다. 비록 최근에 어린이집의 조직공정성과 관련된 연구로 직무만족(김정주, 박형신, 2012; 윤미승, 박지영; 2016), 소진 및 이직의도(김영은, 신정숙, 2012; 오세미, 김민아, 홍계훈, 양희창, 2014) 등이 있으나, 여전히 연구가 부족한 실정이다. 또한 선행연구에 따르면 조직공정성에 대한 인식이 높은 보육교사는 자신이 맡은 업무에 보다 잘 몰입하고, 보육업무에 최선을 다하며 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

하지만 이러한 결과는 변인 간의 관계를 살펴본 것으로, 분배의 공정성, 절차의 공정성, 그리고 상호작용 공정성과 같은 조직공정성 하위요인 간 관련성을 설명하기에는 부족하다. 조직공정성을 총체적인 하나의 개념이 아닌 세부적인 하위요인별로 살펴보아야 하는 이유는 각 하위요인이 보육교사에게 주는 의미가 다르게 해석될 수 있기 때문이다. 분배공정성은 보육교사의 개인적 직무만족이나 보상에 대한 만족과 관련이 있으며, 절차공정성은 보육시설 조직에 대한 만족과 관련이 있고, 상호작용 공정성은 교사와 교사, 시설장과 교사 또는 교사와 유아 간 상호신뢰 및 존중과 관련이 있다고 볼 수 있다(김정주, 박형신, 2012; 윤미승, 박지영, 2016). 보육의 투명성과 공정성이 강조되는 시대적, 사회적 역할과 기능을 고려할 때 보육의 질 제고에 있어 중요한 역할을 하는 조직공정성의 하위요인과 이직의도, 조직몰입 간의 관계를 구체적·종합적으로 살펴볼 필요가 있다.

한편, 연구의 필요성은 어린이집 중에서도 가정어린이집에서 더욱 그 특수성을 가진다. 가정어린이집이 거의 만 2세 이하의 영아를 보육한다는 점에서 애착을 형성하는 시기에 있는 영아가 대부분을 차지한다. 애착을 형성하는 시기에 있는 영아들은 부모 뿐 아니라 교사와 신뢰롭고 긍정적인 관계 속에서 정서적 안정감을 느끼고 새로운 사물이나 환경 탐색을 시도하며 또래나 다른 성인과의 긍정적인 관계로 확장해 나간다(김기철, 신애선, 2016). 따라서 타 유형의 어린이집에 비해 가정어린이집 보육교사가 가지는 이직의도는 안정적인 애착형성이 중요한 영아들에게 있어 더 큰 영향을 줄 수 밖에 없다. 조직공정성의 측면에서도 가정어린이집은 다른 유형의 어린이집에 비해 특수성을 가지는데, 2015년 전국보육실태조사를 살펴보면 가정어린이집의 전체 보육교사의 급여 평균은 118만원이며, 초임교사의 급여 평균은 117만원으로 나타났다(보건복지부, 2016). 이는 국공립어린이집의 급여 평균 173만원인 것에 비해 월등히 낮은 수준의 급여인 것을 알 수 있으며(보건복지부, 2016), 가정어린이집 내 급여산정에 있어서도 경력의 반영이 되고 못 하고 있는 실정임을 알 수 있다. 이와 같은 실정에도 이직 시 원하는 유형의 어린이집을 묻는 질문에서 '국공립, 사회복지법인, 직장 어린이집'으로 이직을 원하는 응답자가 국공립 어린이집에서 93.7%, 사회복지법인 어린이집에서 81.2%, 법인 및

단체어린이집에서 80.1%, 민간 어린이집에서 36.4%, 직장 어린이집에서 96.5%로 공통적으로 '국공립, 사회복지법인, 직장 어린이집'으로 이직으로 원하는 응답이 가장 높게 나온 것에 반해, 가정어린이집은 이직 시 원하는 유형의 어린이집을 묻는 질문에서 가정어린이집으로 옮기고자 하는 응답이 37%로 가장 높게 나왔으며 '국공립, 사회복지법인, 직장 어린이집'으로의 이직을 원하는 응답은 22.5%로 나왔다(보건복지부, 2016). 이러한 결과는 타유형에 비해 가정어린이집의 분배가 공정하지 못하다고 볼 수 있음에도 불구하고 해당 유형에 계속적으로 근무하기를 원하는 현상으로 볼 수 있다. 이에 다른 유형의 어린이집에 근무하는 교사와 다른 반응을 보이는 가정어린이집에 근무하는 교사들만을 대상으로 이들의 조직공정성, 조직몰입 및 이직의도에 대하여 알아볼 필요가 있다. 더불어 조직공정성의 인식은 개인의 경험과 지각에 기초하며, 개인의 경험과 지각은 연령이나 경력과 밀접한 관련이 있다는 점에서 가정어린이집의 구성원이 가지는 일반적 변인에서도 그 특수성을 찾아 볼 수 있다. 가정어린이집의 보육교사의 평균연령대는 41세로, 이는 국공립 어린이집이나 직장어린이집의 평균연령대가 30대 초반인 것에 비해 높은 연령대를 형성하고 있음을 알 수 있다. 또한 중간경력 교사의 어린이집 총 경력을 조사한 결과에서는 전체유형 보육교사의 평균 경력이 7년 2개월임에 반해, 가정어린이집 보육교사의 평균 경력은 5년 5개월로 가정어린이집 보육교사들의 평균 경력이 타 유형 어린이집의 평균 경력보다 짧게 나타났다(보건복지부, 2016). 이러한 가정어린이집 보육교사의 높은 연령대와 다른 유형에 비해 상대적으로 낮은 보육 총 경력은 타 유형 어린이집의 보육교사들과는 다른 특성으로 조직공정성의 인식에 있어서도 차이를 보일 수 있다.

이에 가정어린이집 보육교사만을 대상으로 이들의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 주요 변인들을 살펴보고, 특히 조직공정성과 조직몰입, 이직의도 간 관계를 조직공정성의 하위요인별로 구분하여 그 상대적 영향력을 알아봄으로써 변인 간 구체적인 영향력을 파악하고자 한다. 이는 조직공정성을 향상시키는 방안 마련에 있어 세부적인 정보를 제공하여, 향후 보육교사의 조직몰입을 증진시키고 이직의도를 낮출 수 있는 어린이집 조직문화의 방향성을 제시한다. 전체 어린이집의 52.9%(보건복지부, 2016)를 차지하고 있는 가

정어린이집 내 조직공정성에 대한 중요성을 인식하고 조직공정성을 바탕으로 한 어린이집 운영의 효율성 제고 방안 모색과 더불어 보육교사가 업무에 긍정적으로 몰입하고, 보육의 질을 높일 수 있는 방안 마련의 기초를 제공할 것이다.

이상의 연구목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 가정어린이집 보육교사의 일반적인 배경에 따라 조직몰입, 이직의도의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 가정어린이집 보육교사가 지각하는 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

연구문제 3. 가정어린이집 보육교사가 지각하는 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구를 위해 부산·울산·경남지역 가정어린이집에 재직 중인 보육교사 251명을 대상으로 실시하였다. 해당지역에 소재한 가정어린이집을 임의 선정하여 연구의 목적을 설명하고, 이에 동의한 123개소 가정어린이집에 근무하는 보육교사 360명에게 질문지를 배부하였다. 회수된 설문지 중 응답이 불충분한 경우를 제외한 251명이 최종 연구대상으로 선정되었다.

2. 측정도구

1) 조직공정성

보육교사의 조직공정성을 측정하기 위해 홍철희(2009) 및 임세건(2016)의 연구에서 사용된 도구를 본 연구의 대상에 적합한 용어로 수정 보완하여 사용하였다. 본 연구에서 사용된 임세건(2016)의 측정 도구는 Price와 Mueller(1986)가 개발하여 Moorman(1991)의 연구에서 사용되고, 최소연(2005)이 번안한 것으로 조직공정성을 분배공정성과 절차공정성으로 나누어 측정하였다. 하지만 본 연구의 대상인 가정어린이집 내 구성원이 대부분 소규모이며, 업무적 관련성 및 유대관계가 깊은 점을 감안할 때 상호작용 공정성이 가지는

구성원 간 유대적인 측면과 관련한 공정성도 간과할 수 없는 중요한 변인이라 할 수 있다. 이에 홍철희(2009)의 연구에서 사용된 도구 중 Leventhal(1980), Moorman(1991), Niehoff과 Moorman(1993)의 연구 결과를 참고하여 유지원(2005)이 수정한 상호작용 공정성 도구를 추가하여 사용하였다. 보육교사는 각 문항에 대해 자신이 근무하는 어린이집에서의 경험과 일치하는 정도에 따라 '전혀 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 평정하였다. 점수가 높을수록 조직공정성에 대한 인식이 높다는 것을 의미하며 하위요인의 개념 및 문항수와 신뢰도는 표 1에 제시하였다.

표 1. 보육교사의 조직공정성 척도의 하위요인별 개념 및 문항수와 신뢰도

| 하위요인 | 개념 | 문항수 | 신뢰도 |
|----------|---|-----|-----|
| 분배 공정성 | 보육교사가 자신이 어린이집에 투입한 노력에 따라 주어지는 보상에 관한 주관적 만족 | 5 | .95 |
| 절차 공정성 | 어린이집 자원의 분배 및 정책에 관한 결정에 이르게 되는 절차와 규칙에 대한 보육교사의 심리적 평가 | 7 | .95 |
| 상호작용 공정성 | 어린이집의 결정과정 절차에 있어 원장과 보육교사 간의 합리적인 의사소통과 교감 | 5 | .95 |
| 전체 | | 17 | .95 |

2) 조직몰입

조직몰입은 Meyer, Allen 그리고 Smith(1993)의 연구를 참고하여 정다운(2009)의 연구에서 활용한 조직몰입 척도를 본 연구 대상과 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 각 문항에 대해 응답자는 자신의 생각과 일치하는 정도에 따라 '전혀 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'으로 구성된 리커트 5점 척도를 사용하여 응답하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 조직몰입의 내적 합치도에 의한 신뢰도 계수인 Cronbach's α 는 .83이며, 하위요인의 개념 및 문항수와 신뢰도는 표 2에 제시하였다.

3) 이직의도

이직의도를 측정하기 위해 Allen과 Meyer(1990)가

개발하여 서지영(2002)이 번안하고 유현숙(2013)의 연구에서 활용한 이직의도의 척도를 그대로 사용하였다. 이 도구의 이직의도 측정 문항은 단일요인의 6문항으로 이루어져 있으며, 각 문항에 대해 응답자는 자신의 생각과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 아니다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’으로 구성된 리커트 5점 척도를 사용하여 응답하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다. 이직의도의 내적 합치도에 의한 신뢰도 계수인 Cronbach’s α 는 .87이다.

표 2. 보육교사의 조직몰입 척도의 하위요인별 개념 및 문항수와 신뢰도

| 하위요인 | 개념 | 문항수 | 신뢰도 |
|--------|--|-----|-----|
| 정서적 몰입 | 보육교사가 대가를 바라지 않고 자발적으로 느끼는 심리적 애착으로, 어린이집과 일체감을 느끼는 동일시의 정도 | 5 | .87 |
| 지속적 몰입 | 보육교사가 현재 소속된 어린이집을 이탈함으로써 발생하는 기회비용의 손실과 대안의 부재로 인하여 나타나는 타율적 몰입 | 7 | .80 |
| 규범적 몰입 | 어린이집의 가치에 부합하는 보육교사의 내적 가치관과 의무감에 따른 몰입 상태 | 5 | .76 |
| 전체 | | 9 | .83 |

3. 연구 절차

본 조사에 앞서 검사도구의 적절성과 문항이해도를 검토받기 위해 2017년 7월 11일부터 7월 14일 사이에 가정어린이집 보육교사 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 실시한 결과, 별다른 수정 사항이 발견되지 않았으며, 유아교육전문가 1인의 검토를 받아 예비조사 때 사용한 설문지를 그대로 사용하였다. 본 조사는 2017년 7월 18일부터 8월 20일까지 총 5주에 걸쳐 실시하였다. 설문지 배부는 연구에 동의한 가정어린이집에 근무하는 보육교사를 대상으로 연구자가 직접 전달하거나 연합회를 통해 전달하는 방법으로 240부를, 인터넷 설문조사 링크 제공을 통하여 120부를 배부하였다. 배부된 설문지 360부 중 최종 276부가 회수되어 76.6%의 회수율을 보였으며, 회수된 설문지 중 응답이 충분하지 않은 25부를 제외하고 251부를 최종 분석하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 21.0 통계 프로그램을 이용하여 분석되었다. 먼저 연구대상의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율을 산출하였으며, 도구의 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach’s α 계수를 확인하였다. 가정어린이집 보육교사의 일반적 변인에 따른 차이를 살펴보기 위하여 일원 분산분석을 실시하였으며, Scheffé 사후 검증을 실시하였다. 연구문제 1, 2와 관련하여 Pearson의 적률상관분석 및 단계적 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 가정어린이집 보육교사의 일반적 특성에 따른 조직몰입과 이직의도의 차이

가정어린이집 보육교사의 일반적 특성에 따른 조직몰입과 이직의도의 차이를 살펴보았으며, 분석결과는 표 3에 제시된 바와 같다.

표 3. 일반적 배경에 따른 조직몰입과 이직의도의 차이결과 (N = 251)

| 변인 | 조직몰입 | 이직의도 |
|-------------------------|------------|------------|
| 연령 | | |
| 20대 (n = 13) | 3.58(.44) | 2.37(.52) |
| 30대 (n = 40) | 3.54(.74) | 2.66(.82) |
| 40대 (n = 123) | 3.82(.56) | 2.62(.92) |
| 50대 이상 (n = 75) | 3.80(.61) | 2.78(1.04) |
| F | 2.66* | .88 |
| 학력 | | |
| 보육교사 양성과정 (n = 70) | 3.71(.62) | 2.64(.92) |
| 전문대 졸업 (n = 88) | 3.74(.56) | 2.65(.99) |
| 4년제 대학졸업 (n = 69) | 3.74(.69) | 2.70(.90) |
| 대학원 졸업 (n = 24) | 4.00(.46) | 2.65(.82) |
| F | 1.47 | .07 |
| 급여 | | |
| 120만원미만 (n = 31) | 3.57(.55) | 2.97(.99) |
| 121이상-162만원미만 (n = 171) | 3.76(.60) | 2.68(.92) |
| 162이상-181만원미만 (n = 26) | 3.78(.78) | 2.50(.95) |
| 182만원이상 (n = 22) | 3.94(.45) | 2.28(.77) |
| F | 1.74 | 2.71* |

표 3. 일반적 배경에 따른 조직몰입과 이직의도의 차이결과(계속) (N = 251)

| 변인 | 조직몰입 | 이직의도 |
|-------------------------|------------|------------|
| 이직횟수 | | |
| 0회 (n = 32) | 3.73(.59) | 2.59(.84) |
| 1회 (n = 76) | 3.83(.60) | 2.56(.85) |
| 2회 (n = 58) | 3.73(.62) | 2.74(.99) |
| 3회 (n = 50) | 3.62(.70) | 2.82(1.00) |
| 4회 (n = 34) | 3.87(.52) | 2.65(.93) |
| F | 1.22 | .77 |
| 근무시간 | | |
| 8시간 미만 (n = 17) | 3.66(.59) | 2.83(.86) |
| 8시간 이상-9시간 미만 (n = 135) | 3.77(.60) | 2.65(.89) |
| 9시간 이상-10시간 미만 (n = 68) | 3.75(.61) | 2.62(.93) |
| 10시간 이상 (n = 31) | 3.77(.65) | 2.73(1.10) |
| F | .16 | .31 |
| 보육 총 경력 | | |
| 3년 이하 (n = 23) | 3.73(.81) | 2.49(.69) |
| 3년 초과-5년 이하 (n = 65) | 3.68(.53) | 2.75(.97) |
| 5년 초과-10년 이하 (n = 111) | 3.80(.57) | 2.69(.95) |
| 10년 초과 (n = 52) | 3.76(.69) | 2.58(.93) |
| F | .56 | .64 |
| 현 기관 재직기간 | | |
| 3년 이하 (n = 47) | 3.56(.73) | 2.73(.86) |
| 3년 초과-5년 이하 (n = 81) | 3.70(.57) | 2.68(.93) |
| 5년 초과-10년 이하 (n = 55) | 3.87(.60) | 2.71(.92) |
| 10년 초과 (n = 68) | 3.86(.54) | 2.55(.97) |
| F | 3.27* | .46 |

*p < .05

표 3에 의하면 학력, 이직횟수, 근무시간, 보육 총 경력은 가정어린이집 보육교사의 조직몰입과 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 반면 연령에 따른 조직몰입($F = 2.66, p < .05$)과 현 기관 재직기간에 따른 조직몰입($F = 3.27, p < .05$)은 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이를 구체적으로 살펴보면 사후검증 결과가 유의하지는 않았으나 40대($M = 3.82, SD = .56$)와 50대 이상($M = 3.80, SD = .61$)의 보육교사가 20대($M = 3.58, SD = .44$)와 30대($M = 3.54, SD = .74$)보다 높게 나타나 보육교사의 연령이 높을수록 조직몰입이 높은 경향을 보였다. 또한 현 기관에 재직하

고 있는 기간이 3년 이하($M = 3.56, SD = .73$)인 보육교사의 조직몰입이 가장 낮게 나왔으며, 5년 초과 10년 이하($M = 3.86, SD = .54$)의 보육교사의 조직몰입이 가장 높게 나와 현 기관의 재직기간이 길어질수록 조직몰입이 높아지는 경향을 보였다. 이직의도는 급여($F = 2.71, p < .05$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 120만원 미만($M = 2.97, SD = .99$)의 급여를 받는 보육교사의 이직의도가 가장 높았으며 182만원 이상($M = 2.28, SD = .77$)의 급여를 받는 보육교사의 이직의도가 가장 낮게 나타나 급여를 많이 받을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 확인 할 수 있다. 이에 따라, 가정어린이집 보육교사의 조직몰입은 연령이 높을수록, 현 기관의 재직기간이 길수록 높아지는 것으로 해석되며, 이직 의도는 급여가 높을수록 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

2. 가정어린이집의 조직공정성이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향

가정어린이집 조직공정성이 보육교사의 조직몰입에 미치는 상대적 영향력을 살펴보기에 앞서 조직공정성과 조직몰입 간의 관련성을 살펴보았다. 분석 결과 표 4와 같이 가정어린이집 조직공정성과 보육교사의 조직몰입은 정적으로 유의한 관련성($r = .36 \sim .44, p < .01$)이 있는 것으로 나타났다.

표 4. 가정어린이집 조직공정성과 조직몰입 간 상관 분석 결과 (N = 251)

| 변인 | 분배공정성 | 절차공정성 | 상호작용공정성 |
|------|-------|-------|---------|
| 조직몰입 | .37** | .44** | .36** |

**p < .01

표 4를 바탕으로 가정어린이집의 조직공정성이 보육교사의 조직몰입에 미치는 상대적 영향력을 분석하기 위한 단계적 회귀분석을 실시하기에 앞서, 독립변인들 간의 다중공선성을 검토하였다. 독립변인들 간의 다중공선성은 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 이용하였으며 그 결과, 공차한계는 .713 ~ 1.000, VIF는 1.000 ~ 1.402의 분포로 허용 가능한 정도이므로 독립변인 간 다중공선성의 위험은 배제된

것으로 볼 수 있다. 단계적 회귀분석의 결과는 표 5와 같다.

표 5. 조직공정성의 하위요인이 조직몰입에 미치는 상대적 영향력 (N = 251)

| 독립변수 | B | β | t | R ² | ΔR ² | F |
|-------|-----|-----|---------|----------------|-----------------|----------|
| 절차공정성 | .23 | .33 | 5.01*** | .22 | .19*** | 33.99*** |
| 분배공정성 | .11 | .19 | 2.84*** | | .03*** | |

***p < .001

먼저 절차공정성, 분배공정성, 상호작용 공정성이 조직몰입에 미치는 상대적 영향력을 살펴본 결과(R² = .22, F = 33.99, p < .001) 유의한 관련성이 존재하는 것으로 나타났으며, 독립변수별로는 절차공정성(β = .33, p < .001), 분배공정성(β = .19, p < .001)순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합하면 절차공정성과 분배공정성은 조직몰입에 대하여 22%의 설명력을 가지며, 그 중에서도 절차공정성이 19%로 가장 많은 설명력을 가진다. 여기에 분배공정성이 첨가됨으로써 설명력이 3%가 증가하게 된다고 볼 수 있다.

3. 가정어린이집의 조직공정성이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향

가정어린이집 조직공정성이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향력을 살펴보기에 앞서 조직공정성과 이직의도 간의 관련성을 살펴보았다. 분석 결과 표 6과 같이 가정어린이집 조직공정성과 보육교사의 조직몰입은 부적으로 유의한 관련성(r = -.37 ~ -.31, p < .01)이 있는 것으로 나타났다.

표 6. 가정어린이집 조직공정성과 조직몰입 간 상관 분석 결과 (N = 251)

| 변인 | 분배공정성 | 절차공정성 | 상호작용공정성 |
|------|--------|--------|---------|
| 이직의도 | -.37** | -.31** | -.35** |

**p < .01

표 6을 바탕으로 가정어린이집의 조직공정성이 보육교사의 이직의도에 미치는 상대적 영향력을 분석하기 위한 단계적 회귀분석을 실시하기에 앞서, 독립변인들 간의 다중공선성을 검토하였다. 독립변인들 간의 다중

공선성은 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(VIF) 지수를 이용하였으며 그 결과, 공차한계는 .868 ~ 1.000, VIF는 1.000 ~ 1.152의 분포로 허용 가능한 정도이므로 독립변인 간 다중공선성의 위험은 배제된 것으로 볼 수 있다. 단계적 회귀분석의 결과는 표 7과 같다.

단계적 회귀분석을 실시한 결과(R² = .19, F = 29.59, p < .001) 유의한 부적 관련성이 존재하는 것으로 나타났으며, 독립변수별로는 분배공정성(β = -.24, p < .001), 상호작용 공정성(β = -.27, p < .001)순으로 통계적으로 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합하면 분배공정성과 상호작용 공정성은 이직의도에 대하여 19%의 설명력을 가지며, 그 중에서도 분배공정성이 14%로 가장 많은 설명력을 가진다. 여기에 상호작용 공정성이 첨가됨으로써 설명력이 5%가 증가하게 된다고 볼 수 있다.

표 7. 조직공정성의 하위요인이 이직의도에 미치는 상대적 영향력 (N = 251)

| 독립변수 | B | β | t | R ² | ΔR ² | F |
|---------|------|------|----------|----------------|-----------------|----------|
| 분배공정성 | -.24 | -.28 | -4.63*** | .19 | .14*** | 29.59*** |
| 상호작용공정성 | -.27 | -.25 | -4.04*** | | .05*** | |

***p < .001

IV. 논의 및 결론

본 연구는 가정어린이집 보육교사를 대상으로 보육교사가 지각하는 조직공정성, 조직몰입, 그리고 이직의도 간 관련성을 분석함으로써, 가정어린이집의 조직공정성에 대한 중요성을 인식하고 보육교사가 업무에 긍정적으로 몰입하고 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 제시하여 양질의 보육서비스 제공에 기여하고자 하는데 그 목적을 두었다. 본 연구의 분석결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

연구문제 1과 관련하여 가정어린이집 보육교사의 일반적 배경 중 학력, 급여, 이직횟수, 근무시간, 보육 총경력력은 보육교사의 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않았으며, 연령, 현 기관 재직기간에 따라서 보육교사의 조직몰입에 유의한 차이가 있었다. 40대와 50대 이상의 구간에서 특히 조직몰입이 높게 나온 결과와 선행 연구에서 기혼의 보육교사가 조직몰입이 높다는 연구

(강영숙, 2014; 정미라 등, 2014)를 함께 고려하였을 때, 교사의 연령이 높을수록 기혼일 가능성이 높고, 이러한 개인적 배경을 지닌 교사가 조직을 떠남으로써 발생하는 기회비용 측면에 대한 부담감이 20~30대 미혼의 보육교사보다 높을 것으로 예상되므로 이에 연령이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 유추해 볼 수 있다. 다음으로 현 기관 재직기간이 길수록 조직몰입의 수준이 높은 것으로 나타난 결과는 총 경력에서 유의한 통계치가 나타나지 않은 결과와 함께 해석할 수 있다. 즉, 보육교사가 자신이 소속된 어린이집에 몰입하는 것은 자신이 가지고 있는 교육적 경험의 물리적 시간인 총 경력보다는 현재 재직 중인 어린이집에 투자한 시간과 노력의 수준이 높아질수록 몰입의 정도도 높아진다고 볼 수 있다. 또한 조직에 대한 몰입도가 높은 교사들이 현 기관에 재직할 가능성이 높으므로 현 기관의 재직기간이 길수록 조직몰입 수준이 높게 나타난 것으로 볼 수도 있다.

다음으로 일반적 배경에 따른 보육교사의 이직의도를 살펴본 결과를 논의하면 다음과 같다. 보육교사의 일반적 배경 중 연령, 현 기관 재직기간, 학력, 이직 횟수, 근무시간, 총 경력은 가정어린이집 보육교사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않아 이직의도를 결정하는 요인으로 작용하지 못 하는 것으로 해석할 수 있다. 반면 급여가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타난 본 연구의 결과와 조직몰입과 급여 간 영향력은 통계적으로 유의하지 않다고 나온 결과에 따라 조직몰입과 이직의도에 있어 급여는 서로 다른 측면으로 작용함을 유추해 볼 수 있다. 즉, 급여 수준이 보육교사가 조직에 몰입하게 하는 긍정적 차원에는 영향을 미치지 못 하나 이직하고자 하는 부정적 차원에는 영향을 미치는 것으로 해석된다. 이는 급여 등의 보상을 통해 보육교사가 이직하지 않고 안정적으로 조직에 참여할 수 있도록 하고, 더 나아가 교사 개인이 가진 개인적 변인 이외의 조직의 측면에서 영향을 미치는 변인을 함께 고려하여 조직에 몰입하게 하는 방안이 필요함을 시사하는 것이라고 할 수 있다. 또한 본 연구에서 급여 수준이 보육교사의 조직몰입의 차이를 가져오지 못한 것은 본 연구 대상인 가정어린이집의 특수성 측면에서도 고려해 볼 수도 있다. 2015년 전국보육실태조사에서도 알 수 있듯이 가정어린이집에 종사하는 보육교사의 경우 타 유형의 어린이집과는 달리 급여에 있어

경력에 따른 호봉을 충분히 보장받지 못하는 것으로 나타났다. 또한 이를 인지함에도 불구하고 동일 유형의 어린이집에서 근무를 지속하고자 하였으므로 가정어린이집 교사의 조직몰입에 대한 급여의 영향은 다소 차이가 있는 것은 아닌지 생각해볼 수 있다. 하지만, 본 연구에서 기관 유형별 급여의 영향력을 비교하지 않았으므로 이러한 해석과 논의는 조심스럽게 하여야 할 것이다.

연구문제 2와 관련하여 가정어린이집 조직공정성의 하위요인과 보육교사의 조직몰입 간 관계는 정적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났으며, 그 상대적 영향력을 살펴본 결과 절차공정성, 분배공정성 순으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가정어린이집 보육교사의 조직몰입에 영향을 미치는 조직공정성의 하위요인별 상대적인 영향력은 절차공정성이 가장 높고, 다음으로 분배공정성의 영향력이 높으며, 절차공정성에 분배공정성이 첨가됨으로써 설명력이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 김혁동(2010), 염영희(2009), 황두모와 하규수(2012)는 보상이 주어지는 과정적 절차가 조직몰입에 영향을 미친다는 보고를 하였는데, 가정어린이집 보육교사의 조직몰입에 영향을 미치는 하위요인으로 절차공정성이 가장 높게 나온 본 연구의 결과 역시 보상이 주어지는 과정적인 절차가 중요하다라는 입장을 같이 하고 있다. 또한 윤병섭 등(2010)과 이동영과 김현정(2013)의 연구에서는 절차공정성 이외에 자신에게 주어지는 보상이 동료와 비교하였을 때 공정하다고 지각하는 것 역시 조직몰입에 중요한 영향을 미친다고 하였다. 이러한 결과는 본 연구에서 절차공정성 다음으로 분배공정성이 높게 나온 결과와 유사하다고 할 수 있다. 다만 가정어린이집 보육교사의 급여나 보상 수준이 사회적으로 열악한 수준에 있는 것에 반해 조직몰입이 절차공정성과 분배공정성의 영향을 많이 받는 것으로 나타난 연구결과로 볼 때, 보육교사 급여의 수준과는 무관하게 ‘급여 또는 보상이 주어지는 과정’, ‘동료와 비교해서 공정하다고 지각하는 것’ 등이 조직몰입을 결정하는 중요한 요인으로 작용하게 된다는 사실을 유추할 수 있다. 또한 대부분의 어린이집 보육교사는 채용의 과정에서 자신의 급여를 알고 입사하는 경우가 많고, 일반적 배경에 따른 조직몰입의 차이에서도 급여는 조직몰입을 결정하는 변인으로써의 영향력을 보이지 못하였다. 그러므로 분배공정성과 조직몰입 간

영향력이 높게 나온 사실만으로 단순히 경제적 보상의 정도가 조직몰입에 영향을 미친다고 보기는 어렵다. 하지만 가정어린이집의 규모의 특성이 소규모인 경우가 많고, 업무에 있어 구성원 간 교류가 활발하게 진행되어, 조직 내 다른 구성원과의 비교가 수월하게 이루어질 수 있다는 점은 조직몰입에 영향을 미치는 절차공정성과 분배공정성의 부분을 설명할 수 있는 현상으로 볼 수 있다. 따라서 가정어린이집 보육교사의 조직몰입을 높이기 위해서는 구성원 모두가 합당하게 이해하고 동의할 수 있는 보상체계를 통해 절차공정성을 높이고, 보육교사의 노력 및 능력에 상응하는 다양한 보상 체계를 준수하여 분배공정성을 높이는 것으로 이루어 질 수 있을 것이다.

연구문제 3과 관련하여 가정어린이집 조직공정성의 하위요인과 보육교사의 이직의도 간 관계는 부적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났으며, 그 상대적 영향력을 살펴본 결과 분배공정성, 상호작용 공정성 순으로 통계적으로 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가정어린이집 보육교사의 이직의도에 영향을 미치는 조직공정성의 하위요인별 상대적인 영향력은 분배공정성이 가장 높고, 다음으로 상호작용 공정성의 영향력이 높은 것으로 나타났으며, 분배공정성에 상호작용 공정성이 첨가됨으로써 설명력이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 조직공정성의 하위요인 중 분배공정성이 이직의도에 영향을 미친다고 보고한 배병호(2015)의 연구, 상호작용 공정성이 이직의도에 영향을 미친다고 보고한 이수영과 정기수(2012)의 연구와 유사하다. 이러한 연구 결과에서 주의 깊게 보아야 할 점은 분배공정성의 영향이 이직의도에서 가장 높게 나온 것 뿐 아니라, 조직몰입에서도 절차공정성 다음으로 높게 나온 점이다. 즉, 이직의도와 조직몰입에 공통적으로 높은 영향력을 주는 조직공정성의 하위요인으로 분배공정성을 들 수 있다는 점은 보육교사의 조직몰입을 높이고, 이직의도를 낮추게 하는 선행요인으로서 분배공정성을 가장 기본으로 갖추어야 함을 의미한다. 본 연구의 일반적 배경에 따른 이직의도의 차이를 살펴본 결과에서도 급여와 이직의도 간 영향력이 유의미하게 나온 점은 이러한 결과와 맥을 같이 한다고 할 수 있다. Colquitt, Conlon, Wesson, Porter 그리고 Ng(2001)는 분배공정성은 구성원의 개인적 변수인 임금만족 및 직무 만족과 관련된다고 하였는데, 가정어린

이집 교사의 이직의도에 영향을 미치는 조직공정성의 하위 요인으로 분배공정성이 가장 높은 영향력을 나타낸 본 연구 결과 역시 이직을 고려하는 개인 태도변인인 이직의도에 대해 분배공정성이 중요한 영향력을 나타낸다는 입장을 같이 한다. 다만, 열악한 가정어린이집의 재정상황을 고려할 때 급여에 대한 보상이 타 급간의 교직에 종사하고 있는 직종과 비교하여 충분하게 주어지지 못 할 가능성이 있다. 더불어 설문지 문항이 '내가 맡은 책임의 양에 비추어 볼 때 우리 어린이집은 공정한 보상(승진, 임금, 업무분담)을 해 준다.' 와 같이 절대적인 급여의 정도를 의미하는 것은 아님을 고려하여 보면 분배공정성을 높이는 방법으로 다른 유형의 어린이집이나 직종에 비교하기보다 보육교사가 근무하는 직장 내 공정한 분배의 방법을 제고하여 볼 수 있다. 즉, 어린이집 내 한정된 자원을 분배함에 있어 원장을 포함한 보육교사 모두가 납득하고 이해할 수 있도록 공정하게 분배된다면, 비록 보육교사의 급여가 낮더라도, 그들이 소속된 어린이집 내에서 느끼는 분배공정성은 공정하다고 지각될 것이다.

한편, 절차공정성과 조직몰입 간에는 유의한 영향력이 존재하지만, 이직의도에는 절차공정성의 영향력보다 상호작용 공정성의 영향력이 더 높게 나온 점 역시 주의 깊게 볼 필요가 있다. 즉, 구성원들의 보상과 관련한 공정한 절차는 조직에 몰입하는 결정적인 요인이 될 수는 있으나, 이직의도에는 공정한 절차보다 상호작용 공정성의 정서적인 측면이 더 높은 부적 영향을 가진다고 볼 수 있다. 이는 보육교사가 어린이집에 재직을 하고 있는 기간에는 자신의 권리와 노력을 인정받는 절차적인 안정성이 중요한 반면 조직을 떠나고자 하는 할 때는 절차적인 안정성보다는 관계지향적이고 심리적인 안정성이 이직의도에 더 의미 있는 영향을 나타낸다고 해석 해 볼 수 있다. 따라서 보육교사의 이직의도를 낮추기 위해서 합리적인 보상과 함께 구성원 간 긍정적인 인간관계와 공감대를 형성하여 상호작용 공정성을 높여야 할 것 이다. 선행연구에서 조직 내 원활한 의사소통으로 인하여 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮출 수 있다고 하였으며(최인숙, 2013), 원장의 지도성이 높고(구은미, 박성혜, 2013; 최미란 등, 2016), 원장과의 관계 문제에 대한 인식이 적을수록(김소연, 이정화, 2016) 이직의도가 낮아진다고 보고한 바 있다. 또한 위계적이고 경직적인 조직문화는 이직의도를 높이고, 가족적인

인간관계, 일관된 질서와 안정을 지니고 있는 조직문화에서는 이직의도가 낮아질 것이라는 제언(최혜영 등, 2014)도 하였다.

선행연구자들의 제언과 본 연구의 결과를 종합하여보면 가정어린이집의 보육현장에서 보육교사의 조직몰입을 높이기 위한 방안으로는 절차공정성과 분배공정성을 통한 공정성의 확보가 중요하고, 이직의도를 낮추기 위한 방안으로는 분배공정성과 상호작용 공정성을 통한 공정성의 확보가 중요함을 알 수 있다. 이는 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 조직공정성이 중요한 영향력을 나타내고 있으며, 조직공정성의 구체적인 내용은 보육교사의 긍정적 태도라고 할 수 있는 조직몰입과 부정적 태도라고 할 수 있는 이직의도에 따라 약간의 차이가 나타남을 보여주었다. 어린이집에서 제공하는 보육교사의 업무와 헌신에 대한 보상과 배분절차가 공정할수록 보육교사는 어린이집의 가치를 내면화하고 동일시하며, 원장은 보육교사의 권리를 존중하고 공감하는 태도를 보임으로써 보육교사의 이직의도가 감소될 수 있을 것이다.

본 연구는 가정어린이집 내 조직공정성이 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 살펴봄으로써 보육교사의 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추기 위해 원장과 어린이집의 조직적 차원에서 가져야 할 태도와 역할에는 무엇이 있는가에 대한 문제의식에서 출발하였다. 그러한 의미에서 본 연구가 가지는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 보육교사의 조직공정성과 조직몰입, 이직의도 간 영향력을 살펴봄으로써 조직공정성에 대한 부족한 선행연구를 보완한다는 데 의의를 가지고 있다. 더욱이 어린이집의 조직공정성에 대한 연구 중 가정어린이집만을 대상으로 한 연구는 찾아보기 힘들어 그 의의를 더 할 수 있다. 둘째, 가정어린이집 보육교사의 조직공정성과 조직몰입, 이직의도 간 영향력을 조직공정성의 하위요인별로 살펴봄으로써 조직몰입과 이직의도에 미치는 조직공정성의 영향을 구체적으로 논의한 것에 그 의의를 가진다. 그러한 논의를 통하여 가정어린이집 보육교사의 조직몰입을 높이기 위해서는 절차공정성과 분배공정성이 갖추어져야 하며, 이직의도를 낮추기 위해서는 분배공정성과 상호작용 공정성을 갖춰야 한다는 시사점을 도출하였다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구대상의 선정 지역이 부산, 울산, 경

남 지역에 위치한 가정어린이집에 재직 중인 보육교사만을 대상으로 하여, 지역적 제한으로 인해 일반화 가능성에 한계를 지닌다. 이에 향후 연구에서는 연구 대상을 확대하여 수행할 필요성이 있다. 둘째, 본 연구는 가정어린이집의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 변인으로 조직변인으로서 조직공정성만을 측정하여 연구로 향후 연구에서는 교사의 효능감, 임파워먼트 등과 같은 교사 내면적 요인이나 자격 및 평가제도, 보수체계 등과 같은 제도적 측면의 외부적 요인을 고려하여 추가연구를 진행할 필요성이 있다. 셋째, 본 연구는 조직공정성 측정에 있어 교사가 지각하는 측면만을 측정하여 연구를 진행하였다. 하지만 교사와 원장이 인식하는 조직공정성은 차이를 보일 수 있다는 점에서, 향후 이 두 변인을 함께 고려하여 연구를 진행한다면 가정어린이집 조직공정성 측면에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다. 넷째, 본 연구는 가정어린이집만을 대상으로 하여 그 특수성을 이해할 수는 있었으나, 다른 유형 기관과의 비교를 통한 특수성 이해에는 부족한 면이 있다. 따라서 향후 연구에서는 다른 유형 기관과의 비교를 통해 각 유형의 기관이 가지는 특수성에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다. 다섯째, 본 연구의 이직의도에 관한 설문은 보육교사가 자신의 설문의 내용을 소속 어린이집의 원장이 알 수도 있다고 가정하고 작성할 수 있어 응답의 제한점이 남아있다. 따라서 이들의 이직의도를 정확하게 반영 될 수 있는 장치를 충분히 보완하여 추가 연구를 진행 할 필요성이 있다.

참고문헌

- 강영숙(2014). 어린이집원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향. **한국복지실천학회지**, 6(1), 7-34.
- 강재희, 김진영(2013). 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도. **한국영유아보육학**, 76, 121-138.
- 고유빈(2009). 학교 조직효과성의 영향 요인에 관한 연구: 조직공정성과 임파워먼트를 중심으로. **대전대학교 대학원 박사학위논문**.
- 구은미, 박성혜(2013). 보육교사의 건강과 기관의 조직건강이 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, 17(4), 34-53.
- 구혜영, 김미예(2010). 보육교사의 조직문화인식이 조직몰입에 미치는 영향연구. **한국비영리연구**, 9(2), 171-202.

- 권성민(2011). 유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 16(5), 313-333.
- 권영란, 문영경(2016). 보육교사의 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 교사효능감과 직무 스트레스의 매개효과 분석. **한국보육학회지**, 16(1), 99-119.
- 권화숙, 김이영(2015). 인구통계학적 요인과 개인특성 요인 및 직무관련 요인이 유치원 교사의 이직의도에 미치는 영향. **사회과학 담론과 정책**, 8(1), 55-75.
- 김경숙, 김유환(2011). 유아-교사 간 상호 인식에 따른 유아의 어린이집 적응. **유아교육학논집**, 15(4), 141-160.
- 김경호, 차은진(2012). 보육교사의 역할 스트레스가 이직의사에 미치는 영향. **한국사회복지행정학**, 14(4), 231-262.
- 김기철, 신애선(2016). 영아교사의 전문성, 민감성, 행복감과 영아-교사 상호작용의 관계 및 영향력. **한국보육학회지**, 16(2), 57-82.
- 김민정, 강수경, 정미라(2016). 유아교사의 임파워먼트와 조직공정성이 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향. **열린교육연구**, 24(1), 127-145.
- 김소연, 이정화(2016). 사립유치원 교사들이 인식하는 현장문제 인식 정도가 심리적 소진 및 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, 20(2), 107-130.
- 김영은, 신정숙(2012). 조직공정성이 보육교사의 직무소진에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, 16(3), 7-26.
- 김은하, 배지현(2016). 담임교사 중간 이직에 따른 가솔반 유아들의 새 담임교사와 관계 맺기 및 유치원 생활 적응 과정의 의미. **열린유아교육연구**, 21(4), 49-48.
- 김의석, 김성원(2013). 근무환경과 사회지지가 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족도와 업무스트레스를 매개로. **열린유아교육연구**, 18(3), 25-41.
- 김정주, 박형신(2012). 보육시설의 조직공정성이 보육교사의 직무만족도, 조직현신도에 미치는 영향력 분석. **한국보육학회지**, 12(1), 59-78.
- 김혁동(2010). 학교조직의 공정성과 구성원간의 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향. **교육실천연구**, 9(2), 155-178.
- 김현경(2017. 5). 어린이집 조직문화와 보육교사의 조직몰입 및 소진에 미치는 영향력. **한국유아교육·보육복지학회 2017 춘계학술대회** 자료집, 199-204.
- 노은호(2012). 보육환경의 질이 교사의 직무만족과 소진에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 12(2), 67-83.
- 문지혜, 김수향(2015). 유아교육기관의 조직커뮤니케이션이 조직갈등, 조직몰입에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, 19(4), 179-197.
- 문호성(2016). 보육교사의 임파워먼트가 정서적 몰입에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(6), 63-72.
- 박미순(2010). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 연구: 영유아기 안정애착 관점에서. 중부대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 박효민, 김석호(2015). 공정성 이론의 다차원성. **사회와이론**, 27, 219-260.
- 배병호(2015). 서울지역 법인 택시운전기사의 조직공정성 지각이 이직의도에 미치는 영향 연구 -직무만족 및 정서적 소진의 매개를 중심으로-. 한국외국어대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 보건복지부(2016). **2015 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서**. 연구보고서 No. 11-1352000-000962-12. 세종: 보건복지부 보육정책과.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 소병만(1998). 유치원 교사의 이직의도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손아람(2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향 -소진의 매개효과 중심으로-. **한국영유아보육학**, 58, 81-101.
- 양연숙(2012). 어린이집 전문성지원환경과 보육교사의 이직의도 및 전직의도의 관계에서 보육효능감의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 8(6), 241-256.
- 염영희(2009). 조직공정성이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 건강에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 15(2), 216-224.
- 오세미, 김민아, 홍계훈, 양희창(2014). 공정성 지각과 이직의도의 관계에서 보상만족과 내적 동기의 조절된 매개모형. **고용직업능력개발연구**, 17(3), 93-124.
- 유지원(2005). 공무원의 조직공정성 지각이 조직유효성과 행정서비스 품질에 미치는 영향 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 유현숙(2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직현신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤미승, 박지영(2016). 보육교사가 인식한 어린이집의 조직공정성과 직무만족, 이직의도와와의 관계 연구. **어린이문학교육연구**, 17(4), 581-600.
- 윤병섭, 이영안, 이흥재(2010). 성과급에 대한 공정성 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **한국정책연구**, 10(3), 219-238.
- 이동영, 김현정(2013). 경찰관 개인적 특성과 조직공정성 간의 관계에 관한 연구: 전국 경찰관을 대상으로. **한국경찰학회보**, 43, 153-178.
- 이미정, 강관혜(2011). 보육교사의 처우 및 근무실태 개선을 위한 고찰. **한국보육학회지**, 11(3), 27-44.

- 이수영, 정기수(2012). 청소년지도사의 조직공정성 인식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. **청소년학연구**, 19(4), 271-291.
- 이영만, 하봉운(2015). 조직공정성, 인사평가인식, 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향분석. **교육행정학연구**, 33(1), 129-150.
- 이재무, 김형수(2013). 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 80, 65-83.
- 이진원, 조주영, 박세훈(2009). 교사가 지각한 조직공정성과 신뢰의 관계. **교육종합연구**, 7(1), 73-95.
- 이진화, 이승연(2006). 보육교사가 지각한 의사결정참여와 조직적, 심리적 요인, 직무만족도, 이직의도 간의 관계. **유아교육학논집**, 10(1), 229-250.
- 임동호(2012). 보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 12(3), 21-38.
- 임세건(2016). 조직공정성과 직무스트레스가 보육교사의 조직시민행동에 미치는 영향. 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 전병주, 윤경미(2014). 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과. **한국콘텐츠학회논문지**, 14(11), 260-271.
- 정다운(2009). 보육시설의 조직 커뮤니케이션과 갈등, 몰입에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 정명선(2013). 유치원 교사의 소진과 이직의도의 관계. **인문학논총**, 33, 183-204.
- 정미라, 권정윤, 이방실(2014). 유치원 조직특성과 교사 조직몰입의 관계에서 교사효능감의 매개효과. **육아지원연구**, 9(2), 249-276.
- 정지언, 박영희(2015). 보육교사의 근무환경이 이직의도에 미치는 영향: 소진의 매개효과와 정서지능의 조절효과. **유아교육연구**, 35(6), 297-316.
- 조신숙, 김정희(2018). 민간어린이집 교사의 임파워먼트와 직무만족도가 영유아 권리준보육에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 18(3), 1-20.
- 채진영, 권혜진(2012). 영유아교사의 성격유형에 따른 직무만족도와 스트레스 대처 방식의 차이. **한국보육지원학회지**, 8(3), 5-23.
- 최미란, 이세은, 이선임, 장경은(2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 99, 35-59.
- 최인숙(2013). 보육교사가 지각한 의사결정 참여와 이직의도와의 관계: 조직몰입의 매개효과를 중심으로. **한국보육지원학회지**, 9(5), 109-129.
- 최진영, 김영희, 김대광(2015). 보육교사와 유치원 교사의 직장 내 지지가 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육·보육복지연구**, 19(4), 573-593.
- 최혜영, 조성연, 권연희(2014). 보육교사의 이직의도에 대한 조직문화와 직무만족도의 영향. **Family and Environment Research**, 52(4), 405-414.
- 한은경(2017). 보육교사의 임파워먼트와 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 함상규(2007). 조직공정성지각이 행정서비스 품질에 미치는 영향: 초·중등학교 조직을 중심으로. 상지대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍철희(2009). 학교장의 변혁적 리더십, 교사의 조직 공정성, 교사의 조직시민행동이 교사의 혁신행동에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 황두모, 하규수(2012). 조직의 공정성 및 경영자의특성이 조직몰입에 미치는 영향. **Journal of the Korean Data Analysis Society**, 14(5), 2689-2705.
- Bowlby, J. (1988). Developmental psychiatry comes of age. *The American Journal of Psychiatry*, 145(1), 1-10.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- McDuff, E. M., & Mueller, C. W. (2000). The ministry as an occupational labor market: Intentions to leave an employer (church) versus intentions to leave a profession (ministry). *Work and Occupations*, 27(1), 89-116.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measures*. Mashfield, MA: Pittman.
- Stanley, T. L. (2001). Burnout: A manager's worst nightmare. *Supervision*, 62(8), 3-5.

The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment and Turnover Intention of Home Daycare Center

Kyung Jin Lee

Director, Saranghae Daycare Center

Yeon Hee Kwon

Professor, Dept. of Early Childhood Education, Pukyong National University

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the effects of distribution justice, procedural justice, and interactional justice which are the sub-factors of organizational justice on organizational commitment and turnover intention, so as to enhance the quality of childcare and identify the importance of organizational justice.

Methods: For the study, the data were collected by measuring the organizational justice, organizational commitment, and turnover intention of 251 teachers working in home day care centers in Busan, Ulsan, and Gyeongnam, and then Pearson's product moment correlation coefficient and regression analysis (stepwise) were conducted.

Results: The results are as follows. First, organizational commitment was significantly different in the age in terms of the general background of daily care teachers, as well as the period of service of their current organization, and the turnover intention showed a significant correlation with their salary. Second, the sub-factors of organizational justice and organizational commitment were positively correlated, but turnover intention was negatively correlated. Among them, in terms of organizational commitment, procedural justice and turnover intention were highly correlated with distribution justice. Third, the relative impact of the sub-factors of organizational justice on organizational commitment was high in procedural justice and distribution justice. The relative influence on turnover intention was high in distribution justice and interactional justice.

Conclusion/Implications: Therefore, the results of this study indicate that organizational justice is a influential variable on organizational commitment and turnover intention, and suggest that it needs to make efforts to strengthen organizational justice for the operation of home daycare centers.

Received October 29, 2018

Revision received November 26, 2018

Accepted December 10, 2018