

유아교육기관의 조직문화가 교사의 조직몰입에 미치는 영향

강영식*, 성진영*, 백수진*, 이예희*, 오경숙**

*충남대학교 교육대학원 유아교육전공

**국제대학교 유아교육학과

Organizational culture of early childhood education institutions Effect on the teacher's Organizational engagement

Young-sik Kang*, Jin-young Sung*, Su-Jin Baek*, Ye-Hee Lee*, Kyeong-sook Oh**

*Dept. of Early Childhood Education, Chungnam University

**Dept. of Early Childhood Education, Kookje University

요약

본 연구는 유아교육기관의 조직문화가 교사의 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고자 하다. 이를 위해 D시에 위치하고 있는 어린이집 교사 65명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 기술통계와 상관분석을 적용하여 분석하였다. 연구결과 첫째, 유아교육기관 교사들이 인식하는 조직문화와 조직몰입도 간에 서로 밀접한 관련성이 있었다. 둘째, 유아교육기관의 조직문화 전체와 조직몰입에 대한 신뢰의 상관관계는 높은 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 셋째, 유아교육기관의 조직문화가 교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과 하위 요인 중 개발문화가 가장 높게 나타났다. 본 연구 결과는 유아교육기관 조직문화에 따른 교사의 직무만족과 조직몰입 변인을 분석하여 교사의 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알 수 있는 중요한 기초자료가 될 것으로 기대한다.

Key Words : 유아교육기관, 조직문화, 직무몰입, 직무만족

1. 서론

발달의 단계 중 가장 결정적인 시기라고 할 수 있는 영유아기 아동을 보육하고 교육하는 유아교사는 다른 어떤 단계의 교사들보다도 그들의 발달과 성장에 커다란 영향을 미친다. 박선희[1]는 유아 교사는 영유아들에게 지식을 전달하는 교육자의 역할 뿐 아니라 영유아의 전인적인 성장과 발달을 돕고, 부모를 대신하는 양육자로서 중요한 역할을 수행하는 사람이기 때문이다. 최근에 맞벌이 가정의 증가로 인해 많은 영유아들이 유아교육기관에서 많은 시간을 머물게 되면서 유아교사의 역할은 더욱 중요하다고 하겠다.[2] 유아교육기관들은 국가가 지원하는 표준화된 교육과정인 누리과정을 운영하고 있지만 교수학습활동에 있어서 유아교사의 재량과 자율성에 크게 의존하고 있다[3]. 따라서 유아교사에게는 자신의 일에 대해 특히, 가르치는 일에 대하여 열정과 신념을 갖는 태도가 크게 요구된다.[4]. 학자들은 이러한 태도를 ‘몰입’이라는 개념으로 설명한다[5]. 이처럼 유아교사의 역할에 대한 조직문화와 함께 그들의 직무몰입의 중요성이 요구되고 있는 현실이지만 업무 양에 비해 낮은 경제적 보수와 사회적 인식으로 인해 적지 않은 유아교사가 이직을 고려한다는 사실은 많은 우려를 일으킨다[6].

직무몰입이란 직무와의 심리적 일체감을 뜻하며[7] 유아교사들의

직무에 대한 애착과 만족, 그리고 직무에 대한 중요성과 책임감이라고 한다[8]. 직무몰입을 통해 유아교사가 직무와 혼연일체되어 업무에 임할 때 자신이 속한 유아교육기관과의 시너지효과가 증대되고 그 결과로 자신의 자존감도 높아져 결과적으로 직무에 대한 몰입이 높아진다고 할 수 있다. 그러나 현직에 종사하고 있는 유아교사들은 다양한 직무스트레스로 인해 자신의 역할수행에 대한 부정적인 영향을 받으며, 직무에 몰입하지 못하고 오히려 전직이나 이직을 생각한다. 이로 인해 영유아와 기관 내의 조직문화인 동료교사에게 부정적인 영향을 주게 되며, 학부모들에게도 부정적인 인식을 끼치게 된다. 김남혜[9]는 직무몰입도가 높은 구성원은 자신이 맡은 직무를 매우 선호하며 이직률이나 결근율이 매우 낮다는 결과를 보고하였다. 조직문화에서 조직 구성원들의 적절한 집단의 규범, 관계, 의식 등의 결합은 공유하는 가치관과 행동을 통해 환경의 적응과 내부통합을 해결 해 줌으로서 조직 전체의 행동성에 영향을 미친다[10]. 따라서 교직원들의 몰입을 높이기 위한 방안으로 조직문화에 주목할 필요가 있다.

조직문화는 공유된 조직의 신념과 행동 패턴이며, 조직의 유지 및 발전을 위한 행동지침을 마련해 주는 것이다[11]. 또한 조직문화는 조직 구성원들이 서로 관계를 맺는 방식에서 드러나는 공유된 철학 및 이념이라고도 보고되고 있다[12]. 유아교육기관의 조직문화는 일반적으로 다른 조직의 조직문화보다 복합적인 특징을 보인다. 이석

열[13]은 유아교육기관의 조직문화를 그 특징에 따라 혁신문화, 집단 문화, 위계문화, 합리문화의 네 개의 요인으로 구분하였다. 혁신문화란, 유아교사들의 외부환경에 대한 도전과 갈등에서 보이는 진취적 인태도를 의미하고, 집단문화는 조직 구성원들 간의 협력이나 팀워크가 강조되는 문화를 의미한다. 또한 위계문화는 규칙과 규율, 관료 지향적 문화를 의미하며, 합리문화는 목표달성과 성취를 중시하는 문화를 일컫는다. 유아교육기관의 구성원들이 서로를 지지하고 아이디어를 공유하면서 조직 목표를 달성하는 바람직한 조직문화를 형성할 때 유아교사들의 조직에 대한 헌신이 높아질 것으로 예견된다. 유아교사들은 장시간의 근무시간과 과도한 업무, 원장, 동료교사 및 학부모와의 갈등 속에서 심한 직무스트레스를 겪고 있으며 이러한 열악한 직무 환경 속에서 유아교사로서의 자긍심과 책임 의식 및 소속감은 저하되고 있다[14]. 이러한 상황은 곧 유아교육의 질적 저하로 이어질 가능성이 크다. 따라서 교육의 질적 향상을 위해 유아교사 조직문화에서의 직무몰입을 향상시키는 데 영향을 미치는 요인을 확인하는 기초 연구가 요구된다. 그러나 그동안의 연구에서 살펴본 것처럼 조직문화가 직무몰입에 미치는 수준이나 직무몰입간의 관계는 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 유아교사의 유아교육기관의 조직문화가 유아교사의 조직몰입에 미치는 영향에 관해 살펴보고 조직문화개선을 위한 기초적 자료를 제공하고자 본 연구의 목적에 따라 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

- 첫째, 유아교육기관의 조직문화와 조직몰입의 일반적 수준은 어떠한가?
- 둘째, 유아교육기관의 조직문화와 조직몰입 간의 관계는 어떠한가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상은 D시에 소재한 유아교육기관에 재직 중 이면서 답임을 맡고 있는 유아교육기관 교사 총 65명이다. 연구대상의 연령은 30세 이하가 25명(38%), 31세-35세가 23명(35%), 36세 이상이 17명(26%)이다.

2.2 연구도구

2.2.1 유아교육기관의 조직문화

유아교육기관의 조직문화를 알아보기 위하여 Kimberly와 Quinn(1984), Quinn과 Mcgrath(1985), 그리고 Denison과 Spreitzer(1991)가 구분한 조직문화 유형을 기초로 조인숙[15]이 개발, 여러 선행연구([16]; [17])등에서 사용한 것을 본 연구에 맞게 수정

보완하여 사용하였다. 본 검사도구의 하위변인은 관계문화 5문항, 개발문화 7문항, 위계문화 7문항, 합리문화 5문항으로 총 24개 문항으로 구성되어 있다. 본 측정 도구의 전체 문항의 신뢰도 Cronbach' a 계수는 .868로 나타났으며, 조직문화의 하위요인별로 따른 문화구성과 신뢰도는 관계문화 '.966', 개발문화 '.786', 위계문화 '.897', 합리문화 '.754'이다.

2.2.2 조직몰입

본 연구에서 사용한 조직몰입 도구는 Allen과 Meyer(1990)이 개발하고 권순오[18]가 변안한 도구로서, 강지영[19]이 문장을 수정, 보완한 것을 연구자가 유아교사에 맞게 직장이라는 단어를 어린이집으로 수정하여 사용하였다. 본 검사도구의 하위변인은 직무만족 5문항, 조직몰입 6문항 총 11개 문항으로 구성되어 있다. 조직몰입의 하위요인별로 따른 신뢰도는 직무만족 '.907', 직무몰입 '.948'이다. 문항별 점수는 Likert 5점 척도로, 전혀 그렇지 않다(1점), '그렇지 않다(2점)', '보통이다(3점)', '그렇다(4점)', '매우 그렇다(5점)로 점수화 되어 있다. 교사의 조직몰입 신뢰도 Cronbach's a는 .960으로 나타났다.

2.3 자료수집 및 분석

본 연구는 2023년 3월 14일부터 3월 18일까지 총 5일에 걸쳐 실시되었다. D시의 어린이집에 재직 중인 보육교사 총 65명을 대상으로 온라인을 통해 설문조사를 실시하였다. 회수한 자료는 SPSS WIN 22.0 프로그램을 이용하여 신뢰도 계수, 기술통계와 피어슨(Pearson)의 적률상관분석을 실시하였다.

3. 연구결과 및 해석

3.1 유아교육기관 조직문화, 교사의 직무몰입의 일반적 수준

[표 1] 조직문화와 교사 직무몰입의 최소값과 최대값, 평균과 표준편차

(N=65)

변 인	점수범위 (최고~최저)	M	SD
조직문화	관계문화	1.40-5.00	3.85 .85
	개발문화	1.86-5.00	3.73 .81
	위계문화	2.57-5.00	4.11 .79
	합리문화	1.60-5.00	3.75 .80
	조직문화	2.45-5.00	3.86 .57
전 체	1.40-5.00	3.86 .76	
조직몰입	직무만족	1.00-5.00	3.52 1.26
	직무몰입	1.00-5.00	3.47 1.32
	전 체	1.00-5.00	3.50 1.26

[표 1]과 같이 유아교육기관의 전체적인 조직문화 수준은 5점 만

점에 평균 3.86으로 평균보다 약간 높은 편이었다. 하위변인별로는 '위계문화'(M=4.11, SD=.79)가 가장 높았고, 다음으로 '관계문화'(M=3.85, SD=.79), '합리문화'(M=3.75, SD=.80), '개발문화'(M=3.75, SD=.81), '조직문화'(M=3.86, SD=.57) 등의 순으로 나타났다.

교사의 직무몰입 수준은 5점 만점에 평균 3.49로 평균보다 약간 높은 수준이었다. 하위변인별로는 '직무만족'(M=3.52, SD=1.26)가 가장 높았고, 다음으로 '조직성취'(M=3.50, SD=1.26), '조직몰입'(M=3.47, SD=1.32) 등의 순으로 나타났다.

3.2 유아교육기관의 조직문화와 교사의 조직몰입 간의 관계

[표 2] 유아교육기관의 조직문화, 교사 조직몰입 간의 상관관계

(N=65)

변인	관계 문화	개발 문화	위계 문화	합리 문화	조직 문화 전체
직무만족	.673***	.642***	-.388**	.253*	.434**
직무몰입	.613***	.621***	-.374**	.236	.403**
조직몰입	.655***	.644***	-.388**	.249*	.426**

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

[표 2]와 같이 유아교육기관 조직문화 전체와 조직몰입 전체는 유의미한 정적상관을 보이는 것으로 나타났다(r=.426, p<.001).

하위변인별로 자세히 살펴보면 유아교육기관의 조직몰입은 조직문화에서 관계문화 r=.655(p<.001)와 개발문화 r=.644(p<.001), 합리문화 r=.249(p<.05)와 유의미한 정적 상관관계를 나타냈다. 반면 위계문화 r=-.388(p<.001)는 조직몰입에 부적 상관을 나타냈다.

이러한 결과는 어린이집 조직문화가 관계적이고, 개발적, 합리적인 수록 교사가 조직몰입이 높아짐을 알 수 있다. 반면 위계적인 조직문화일수록 교사의 조직몰입이 낮아짐을 알 수 있다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 유아교육기관에서 담임을 맡고 있는 교사들을 대상으로 어린이집 조직문화가 교사 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보았다.

본 연구를 통해 얻은 결과를 논의 후 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 전체적인 조직문화 수준은 5점 만점에 평균 3.86으로 평균보다 약간 높은 편이었다. 하위변인별로는 '위계문화'가 가장 높았고, 다음으로 '조직문화', '관계문화', '합리문화', '개발문화' 순으로 나타났다. 조직몰입 수준은 5점 만점에 평균 3.49로 평균보다 약간 높은 편이었다. 하위변인별로는 '직무만족이 직무몰입보다 약간 높은 수준이었다. 이는 선행연구 '보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성'을 연구와 김진이[20]의 연구결과와 일치한다.

둘째, 유아교육기관의 조직문화 전체와 조직몰입은 유의미한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 특히 유아교육기관 조직문화 하위 변인중, 관계문화와 개발문화 합리문화는 조직몰입에 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 이러한 결과는 어린이집 조직문화가 관계적이고, 개발적, 합리적인수록 교사가 직무몰입이 높아짐을 알 수 있다. 반면 위계문화는 교사의 조직몰입에 부적 상관을 나타냈다. 이는 유아교육기관의 조직문화 중 위계문화가 높아지면 교사의 조직몰입이 낮아질 수 있음을 예측할 수 있다.

결론적으로 어린이집의 조직문화가 바람직하게 형성되었을 때, 교사의 조직몰입도가 향상될 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 이는 어린이집의 조직문화는 교사 조직몰입도와 밀접한 관계가 있으며 교사 조직몰입에 중요한 변인임을 확인할 수 있다.

본 연구의 제언으로는 다음과 같다.

첫째, 연구대상이 C시의 교사를 대상으로 실시하였기 때문에 연구결과를 일반화 시키는 데 한계가 있다. 그러므로 연구대상을 전국으로 확대하여 후속 연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 조직문화, 직무몰입 모두 설문지법으로 측정되었기 때문에 교사의 주관적 판단을 배제할 수 없다. 그러므로 현장관찰, 면접, 녹음, 녹화 등의 방법을 활용하여 좀 더 객관화시키려는 노력이 후속 연구에서 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- [1]김희영, 홍지명. 유치원 교사의 교수몰입도와 전문성과의 관계에서 전문적 학습환경의 매개효과. 아시아문화학술원, 2017년.
- [2]박선화. 유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구. 국내석사학위논문 목포대학교, 2012년.
- [3]변예지. 유치원 교사의 교직현신에 원장의 감성리더십, 동료교사의 정서적지지, 교직선택 동기가 미치는 영향. 국내석사학위논문 경희대학교 교육대학원, 2018년.
- [4]이윤경. 유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무환경과 조직현신성과의 관계 연구. 유아교육연구. 1998년.
- [5]심윤희. 유아교육기관원장의 변혁적지도성과 교사의 교직현신이 교사효능감에 미치는 영향. 국내석사학위논문 한양대학교 대학원, 2007년.
- [6]신연정. "유치원 교사의 교직 전문성 인식이 교수몰입 및 교직현신에 미치는 영향." 국내석사학위논문 성신여자대학교 교육대학원, 2018년.
- [7]전홍주. 유치원 교사의 교직 전문성 인식이 교수몰입과 교직현신에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육연구원, 2018년.
- [8]Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment

process: Intergration theory and practice. Academy of Management Review, 13(3), 471-482.

[9]하영자. 공무원의 동기변인과 자기조절학습 수행력을 이용한 온라인 직무교육의 만족도, 성취도 및 직무몰입 수준의 예측. 국내박사학위논문 이화여자대학교 대학원, 2005년.

[10]김남희. 직무특성이 개인특성에 따라 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 국내석사학위논문 서울시립대학교 대학원, 2007년.

[11]김진아, 이종희. 어린이집 주임교사의 갈등관리 유형과 조직효과성과의 관계. 한국보육지원학회, 2008년.

[12]정금자, 신기숙. 유치원 조직의 문화. 환경과의 관계연구. 한국영유아보육학회, 2000년.

[13]이석열. 학교조직문화, 교장의 수업지도성, 교사의 전문적 수용권의 관계. 대학교 대학원 박사학위 논문, 1997년.

[14] 이지영. 유아교사의 자아존중감과 직무스트레스의 관계. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문. 2008년.

[15]조인숙. 보육서비스 질과 보육시설 조직문화의 관계분석덕성여자대학교 대학원 유아교육학과. 박사학위논문. 2005년.

[16]김문희. 보육시설의 조직문화와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 아동복지학과 석사학위논문, 2011년.

[17]김진영. 유아교육기관의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세명대학교 대학원 경영학과. 박사학위논문, 2007년.

[28]권순오. 조직구성원의 학습에 대한 자기주도성이 조직몰입에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문, 20011년.

[19]강지영. 유아교사의 역량강화 와 직무만족 및 조직몰입과의 관계. 한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문, 2009년.

[20]김진아. 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성. 동덕여자대학교 대학원 박사 학위논문. 2009년.

[21] 윤여희, 어린이집원장의 감성리더십 및 조직문화가 영아권리존중에 미치는 영향. 충남대학교 교육대학원 석사논문, 2018년.