

# 어린이집의 조직문화와 교사의 영유아권리존중 보육실행 간의 관계

박수정, 유병승, 이지현, 임예지, 강영식  
충남대학교 교육학과 교육대학원 유아교육

## The relationship between the organizational culture of daycare centers and teachers' practice of respecting the rights of infants and young children

Su-jung Park, Byoung-seung Yu, Ji-hyeon Lee, Ye-jee Lim, Young-Sik Kang  
Dept. of Early Childhood Education, Chungnam University

### 요약

본 연구는 어린이집의 조직문화와 교사의 영유아 권리존중 보육실행 간의 관계를 알아보고자 하였다. 이를 위해 D시에 위치하고 있는 어린이집 교사 65명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과 첫째, 보육교직원들이 인식하는 조직문화의 수준은 평균보다 약간 높은 수준으로 인식하고 있었다. 둘째, 조직문화와 영유아권리존중 간에 서로 밀접한 관련성이 있었다. 본 연구 결과는 어린이집 조직문화에 따른 영유아권리존중 변인을 분석하여 영유아권리존중에 어떠한 관계를 보이는지 알 수 있는 중요한 기초자료가 될 것으로 기대한다.

Key Words : 어린이집, 조직문화, 영유아, 권리존중.

### 1. 서론

사회적 변화로 영유아들이 보육시설에 입소하는 시기는 점점 저 연령화 되면서 영유아들에 대한 인권존중이 중요하게 되었다. 국내법 및 국제협약에 의해 영유아 권리 존중이 보장되어 있다. 이러한 법적장치는 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 기관인 어린이집이 영유아의 권리 존중을 보육철학 및 이념으로 삼고 보육서비스를 제공해야 함을 의미한다[1].

최근 보육은 질적 향상을 도모하는 측면에서 영유아의 권리를 존중하는 보육으로 교육과정도 변화되어, 어린이집 평가제의 필수항목으로 영유아권리존중 1-1 지표를 지정하고 모든 어린이집에서 반드시 실행하도록 하고 있다[2].

어린이집에서는 코로나19로 인해 어린이집의 주 기능인 '보육' 즉, 영유아를 안전하고 건강하게 양육해야 하는 기능을 더욱 면밀히 시행해야 했으며, 이에 따라 보육교직원은 기존에 수행했던 보육을 포함한 다양한 어린이집 업무에서 코로나19와 관련된 업무를 추가적으로 수행함으로써 양적으로 보다 많은 업무를 수행해 왔다[1]. 이경열과 박영신[3]은 보육교

직원의 직무스트레스가 높을수록 영유아 권리존중 보육실행의 수준이 낮아진다는 것을 보고하였다.

어린이집에 근무하고 있는 영유아교사는 영유아와 교직원으로 구성되어 있는 조직의 한 구성원으로 유아교육기관의 문화와 서로 영향을 주고받는다[4]. 어린이집 조직문화는 기관 조직의 상태 및 상황에 대해 조직원들이 가지고 있는 집단적 인식이며, 또한 어린이집 조직문화가 직접 교육에 임하는 교사들의 긍정적인 교육활동의 질에 영향을 주고 교육의 효과성에 직접적인 영향을 미친다[5].

조직문화란 조직구성원들이 공유하고 있거나 당연한 것으로 받아들이는 가치와 규범, 그리고 이러한 조직과 조직구성원의 태도와 행위에 영향을 주어 표출되는 상징물과 상징적 행위의 복합체이다[6].

어린이집의 조직 문화는 구성원들에게 소속감을 심어주고 보육목표에 대한 공감대를 형성하여 궁극적으로 구성원들의 결속력과 조직 몰입을 강화하여 조직 효과성을 높이는 기능을 담당하기 때문에 중요하다[7].

선행연구에서 살펴본 바에 의하면 어린이집 조직문화가 영유아권리존중에 미치는 영향은 다양하게 나타나고 있음을 알 수 있으나 최근 코로나19로 인하여 교직원들에게 부과되는 업무량의 증가로 인하

여 변화된 보육현장의 조직문화를 살펴본 연구는 미흡한 실정이다.

본 연구는 어린이집 조직문화가 코로나19 상황에서 영유아 권리존중과의 관계와 미치는 영향은 어떠한지 분석하여 유아교육현장 조직문화의 효율적 운영으로 영유아들에게 긍정적 보육을 실행하는데 기초적 자료를 제공하고자 연구의 목적이 있으며 이에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 조직문화와 영유아 권리존중의 수준은 어떠한가?

둘째, 조직문화와 영유아 권리존중 보육실행 간의 관계는 어떠한가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구의 대상은 D시에 소재한 어린이집에 재직 중 이면서 담임을 맡고 있는 어린이집 교사 총 65명이다. 연구대상의 일반적인 배경은 [표 1]과 같다.

[표 1] 연구대상의 일반적 배경

(N=65)

변인	N(%)	변인	N(%)
연령		3년미만	15(23%)
30세이하	25(38%)	4-6년	24(37%)
31-35세	23(35%)	7-9년	17(26%)
36-45세	13(20%)	10년이상	9(14%)
46세이상	4(6%)	전체	65(100.0)
현재 어린이집 경력			
전체	65(100.0)		

### 2.2 연구도구

#### 2.2.1 어린이집의 조직문화

어린이집의 조직문화를 알아보기 위하여 Kimberly와 Quinn(1984), Quinn과 Mcgrath(1985), 그리고 Denison과 Spreitzer(1991)가 구분한 조직문화 유형을 기초로 조인숙[8]이 개발, 여러 선행연구([9]; [10])등에서 사용한 것을 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 본 검사도구의 하위변인은 관계문화, 개발문화, 위계문화, 합리문화로 총 24개 문항으로 구성되어 있다. 본 측정 도구의 전체 문항의 신뢰도 Cronbach' a 계수는 .960로 분석되었다.

### 2.2.2 영유아권리존중

본 연구에서 사용한 유아권리존중 검사 도구는 김진숙[11]이 개발한 것으로서, 교사가 인식하는 유아권리존중 보육의 의미와 실행수준에 대한 연구를 참고로 김영아[12]가 수정 사용한 '영유아교사의 유아권리존중'에 관한 질문지를 사용하였다. 검사의 구성은 '하루일과 존중'과 '아동 최선의 이익' 두 가지 요인으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 '아동 최선의 이익'에 관련한 21개의 내용만을 사용하였다. 본 연구에서 '하루일과 존중'을 사용하지 않는 이유는 '하루일과존중은'은 유아교사로서 당연히 지켜야할 본분이며, 대부분의 선행연구([12]:[13])등에서 영향을 주는 변인에 상관없이 매우 높은 점수를 보이고 있기 때문이다. 본 검사 도구는 Likert식 5점 평정척도 형식으로 구성하였으며, 각 항목에 진술된 수준에 따라 '항상 그렇다'(5점), '그런 편이다'(4점), '보통이다'(3점), '그렇지 않은 편이다'(2점), '전혀 그렇지 않다'(1점)로 평정하도록 구성하였다. 따라서 각 항목마다 높은 점수를 받을수록 영유아권리존중을 잘 실행하고 있다는 의미가 된다. 본 측정 도구의 전체 문항의 신뢰도 Cronbach' a 계수는 .870로 분석되었다.

### 2.3 자료수집 및 분석

본 연구는 2023년 3월 14일부터 3월 18일까지 총 5일에 걸쳐 실시되었다. D시의 어린이집에 재직 중인 보육교사 총 65명을 대상으로 COVID-19상황을 감안하여 온라인을 통해 요구조사를 실시하였다. 요구조사는 2023년 3월 13일부터 18일까지 총 1주에 걸쳐 진행되었다. 회수한 자료는 SPSS WIN 22.0 프로그램을 이용하여 신뢰도 계수, 기술통계와 피어슨(Pearson)의 적률상관분석을 실시하였다.

## 3. 연구결과 및 해석

### 3.1 어린이집 조직문화, 영유아 권리존중의 일반적 수준

[표 2]와 같이 전체적인 조직문화 수준은 5점 만점에 평균 3.86으로 평균보다 약간 높은 편이었다. 하

위변인별로는 ‘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), 등의 순으로 나타났다.

영유아 권리존중 수준은 5점 만점에 평균 4.22로 평균보다 매우 높은 편이었다. 하위변인별로는 ‘의사존중’(M=4.44, SD=.66)가 가장 높았고, 다음으로 ‘자율성존중’(M=4.19,SD=.74), ‘정보제공’(M=4.15, SD=.85), ‘개별성존중’(M=4.13, SD=.80) 등의 순으로 나타났다

합리문화가 r=.475로 가장 높게 나타났다(p<.001). 다음으로 개발문화(r=.406, p<.01), 위계문화(r=.303, p<.05)순으로 유의미한 정적 상관이 나타났다. 반면 관계문화는 영유아권리존중에 유의미한 상관이 나타나지 않았다. 이러한 결과는 어린이집 조직문화가 합리적이고, 개발적, 위계적일수록 영유아 권리존중 실천도가 높아짐을 알 수 있다.

#### 4. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집에서 담임을 맡고 있는 교사들을 대상으로 어린이집 조직문화와 영유아 권리존중 간의 관계를 살펴보았다.

본 연구를 통해 얻은 결과를 논의 후 결론을 내리던 다음과 같다.

첫째, 전체적인 조직문화 수준은 5점 만점에 평균 3.86으로 평균보다 약간 높은 편이었다. 하위변인별로는 ‘위계문화’가 가장 높았고, 다음으로 ‘관계문화’, ‘합리문화’, ‘개발문화’, 등의 순으로 나타났다. 영유아 권리존중 수준은 5점 만점에 평균 4.22로 평균보다 매우 높은 편이었다. 하위변인별로는 ‘의사존중’이 가장 높았고, 다음으로 ‘자율성존중’, ‘정보제공’, ‘개별성존중’등의 순으로 나타났다. 이는 선행연구 ‘어린이집 원장의 감성리더십 및 조직문화가 영아권리존중에 미치는 영향’의 연구와 맥을 같이하며 선행연구논의로 어린이집 조직문화 인식이 높을수록 영아권리존중이 실행이 높다는 것을 알 수 있다. 이는 어린이집 조직문화가 영아권리존중과 정적상관이 있다는 박수연(2012)의 연구결과와 일치한다.[14] 즉 어린이집의 조직문화가 바람직하게 형성되었을 때, 영아권리존중이 긍정적으로 실행될 수 있는 것으로 해석할 수 있다. 이는 어린이집의 조직문화는 영아권리존중과 밀접한 관계가 있으며 영아권리존중에 중요한 변인임을 확인할 수 있다.[15]

둘째, 어린이집 조직문화 전체와 영유아 권리존중 전체에 대한 신뢰의 상관관계는 높은 정적상관을 보이는 것으로 나타났다. 어린이집 조직문화 하위변인과 영유아 권리존중 전체에 대한 상관관계 중에서 합리문화가 가장 높게 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 어린이집 조직문화가 개발적, 합리적일수록 영유

[표 2] 조직문화와 영유아 권리존중의 최소값과 최대값, 평균과 표준편차

(N=65)

변인	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
	전체	1.40-5.00	3.86 .57
영유아 권리존중	자율성존중	2.00-5.00	4.19 .74
	의사존중	2.00-5.00	4.44 .66
	개별성존중	2.00-5.00	4.13 .80
	정보제공	1.00-5.00	4.15 .85
	전체	1.00-5.00	4.22 .65

#### 3.2 어린이집 조직문화, 영유아 권리존중 간의 관계

[표 3] 어린이집 조직문화, 영유아 권리존중 간의 상관관계 (N=65)

변인	관계 문화	개발 문화	위계 문화	합리 문화	조직 문화 전체
자율성존중	.235	.404**	.407**	.517***	.556***
의사존중	.241	.337**	.242	.415**	.441***
개별성존중	.240	.409**	.098	.337**	.388**
정보제공	.071	.245*	.293*	.363**	.344**
영유아권리존 중 전체	.225	.406**	.303*	.475***	.502***

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

[표 3]과 같이 어린이집 조직문화 전체와 영유아 권리존중 전체에 대한 신뢰의 상관관계는 높은 정적상관을 보이는 것으로 나타났다(r=.502, p<.001).

어린이집 조직문화 하위변인과 영유아 권리존중 전체에 대한 상관관계는 r=.225~.475이며, 그 중에서

아 권리존중 실천도가 높아짐을 알 수 있다. 이와 같이 합리적 문화의 조성을 위해서는 조직원들간의 긍정적 소통과 적극적인 영유아들에 대한 신뢰를 회복하는데 노력을 해야겠다.

본 연구는 어린이집의 조직문화와 영아권리존중은 상관관계가 있는 것으로 확인됨에 따라 조직문화의 변인이 영아 권리존중 실행에 유의미한 정적 상관이 있다는 것을 실증적으로 규명했다는 점에서 연구의 의의를 갖는다.

참고문헌

[1]이바울,이성규. 보육교직원의 코로나19 스트레스와 보육서비스의 질의 영향 관계에 대한 영유아권리존중의 매개효과. 서울시립대학교 학술저널. 2022년.  
 [2]김주영. 교사의 영유아 권리존중 인식, 실행 및 교사-영유아 상호작용의 구조적 관계 분석. 동국대학교대학원 박사학위논문. 2021년.  
 [3]이경열, 박영신. 보육교사의 마음챙김, 직무 스트레스, 교사 효능감 및 영유아 권리존중 보육실행간의 관계. 생애학회지, 5(3), 47-63. 2015년  
 [4]김영미. 보육교사의 임파워먼트와 원장의 서번트 리더십이 영유아권리존중 보육에 미치는 영향: 직무만족도를 포함한 경로모형 분석. 성산호대학원대학교 사회복지학과. 박사학위논문. 2017년.  
 [5]장영숙. 유아교육기관의 조직문화와 유아교사의 임파워먼트의 관계. 계명대학교 대학원 유아교육학과. 석사학위논문.2005년.  
 [6]김진아. 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직문화와 조직효과성. 동덕여자대학교 대학원 박사학위논문. 2008년.  
 [7]김춘희. 보육서비스 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구:교수효능감 및 직무만족의 매개효과를 중심으로. 서남대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.2012년.  
 [8]조인숙. 보육서비스 질과 보육시설 조직문화의 관계분석. 덕성여자대학교 대학원 유아교육학과. 박사학위논문. 2005년  
 [9]김문희. 보육시설의 조직문화와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 아동복지학과 석사학위논문.2011년,  
 [10]김진영. 유아교육기관의 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세명대학교 대학원 경영학과. 박사학위논문. 2007년  
 [11]김진숙. 보육교사가 인식하는 영유아권리존중 보

육의 의미와 실행수준. 숙명여자대학교 대학원 아동복지학과. 박사학위논문. 2009년

[12]김영아. 영유아교사의 행복감과 유아권리존중과의 관계. 한국영유아교육보육학회 학술저널. 2013년  
 [13]김규리, 박애리. 직장어린이집 보육교사의 직무스트레스와 근무환경이 영유아 권리존중 보육실행에 미치는 영향. 한국거버넌스학회보 학술저널. 2022년  
 [14]박수연. 어린이집 교사의 임파워먼트 및 조직문화와 영유아권리존중 보육과의 관계. 중앙대학교 사회개발대학원 아동복지학과. 석사학위논문. 2012년  
 [15]윤여희. 어린이집원장의 감성리더십 및 조직문화가 영아권리존중에 미치는 영향. 충남대학교 교육학과 유아교육전공. 석사학위논문.2018년