

직장보육시설 위탁 운영 어린이집 학부모의 만족도에 관한 연구 - 국·공·사립과 위탁직영 간 차이비교를 중심으로 -

김정겸¹, 강영식^{2*}

¹충남대학교 교육학과, ²충남대학교 교육학과 교육대학원 유아교육전공

A Study on Parents' Satisfaction of Contracting-Out System in Employer-Supported Childcare Centers - Focused on the Comparison of Difference Between National·Public·Private Childcare Centers and Contracted-Out-In-House Services -

Joeng Kyoum Kim¹, Young-Sik Kang^{2*}

¹Chung-Nam National University

²Dept of Early Childhood Education, Chung-Nam National University

요약 본 연구는 직장보육시설의 위탁운영형태별 이용 만족도를 도출하는데 목적을 두고 국·공·사립 이용학부모 400명을 대상으로 설문조사를 하였는데 전체 연구결과를 종합해보면 다음과 같다. 첫째, 직장보육요인으로서 위탁·직영 모두 보육 환경, 보육 프로그램, 유아교사의 질인 것으로 나타났으며 이들 보육 운영 요인이 잘 되어 있을수록 시설, 프로그램, 운영, 보육 지도에 대한 만족도가 높아지고 이들 관계의 충족에 따라 직장 보육시설의 이용에 대한 기대감을 높일 수 있는 것으로 나타났다. 둘째, 직장보육시설 운영에 따른 차이비교에서도 규모에 있어 50~74명 규모가 가장 선호되고 직장 내 직접 운영보다 전문보육기관에 위탁이 선호되고 소재지 또한 직장 내 소재를 선호하는 것으로 나타났다. 이같은 결과는 최근의 영유아부모들의 맞벌이 추세의 증가에 따라 일반 유치원이나 어린이집보다 직장보육시설에 대한 높은 선호도를 알 수 있으며 이는 대규모 시설보다 50명 내의 중소규모가 선호되고 전문위탁운영기관에 의한 위탁을 통해 보육프로그램, 시설, 양질의 교사 확보 등이 선행될수록 만족도 또한 높아질 수 있음을 시사해주었다.

Abstract This study is intended to look into parents' satisfaction of contracting-out system in employer-supported childcare centers. To achieve this, a survey was carried out to 400 parents who use national, public and private employer-supported childcare centers. The results were as follows. First, employer-supported childcare factors were the qualities of childcare environment, childcare program and early childhood teacher in both contracted-out and in-house services. The satisfaction with facility, program, operation and childcare training was improved in good employer-supported childcare factors And the satisfaction with the relationship between these factors could improve the expectation for the use of employer-supported childcare centers. Second, the difference in the operation of employer-supported childcare centers showed that the most preferred size was 50 to 74 children. The contracted-out services was more preferred than in-house services. And the location of on-the-job facility was more preferred than off-the-job facility. As stated above, the preference of employer-supported childcare centers was more raised than that of general kindergartens or childcare centers by an increase in the trend of working child parents' dual income. In other words, small and medium sized childcare centers of some 50 children were more preferred than large scaled childcare centers. Consequently, the retainment of childcare programs, facilities and quality teachers contracted out to professional childcare centers can improve the satisfaction with them.

Key Words : Childcare environment, Childcare operating modes, Established by type Satisfaction

*Corresponding Author : Young-Sik Kang(Chung-Nam National Univ.)

Tel: +82-10-543-4050 email: yskang@cnu.ac.kr

Received December 2, 2014

Revised (1st December 29, 2014, 2nd January 6, 2015)

Accepted January 8, 2015

1. 서론

최근 보육형태가 매우 다양해지면서 각각의 장단점을 가지고 있는 직장보육시설이 자녀양육을 위한 중요한 대안으로 관심받고 있다. 현재 상시 여성근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치 운영하도록 규정하고 있다[1].

현재 직장보육시설은 국·공·사립과 운영형태도 직접 운영하는 사업장(29.6%)보다 위탁하여 운영하는 사업장이 70.4%로 더 많으며, 위탁운영 또한 개인, 학교법인, 종교법인, 사회복지법인, 단체, 전문위탁업체 등으로 다양하다[2]. 이와 같이 직장보육시설을 운영하는 형태가 다양하고 무엇보다 위탁운영을 선호하는 경향이 더 많은 것은 위탁체의 보육전문 능력 전수로 전문적인 운영관리 서비스의 지원과 우수 인력 채용 및 종사자의 전문성 심화에 따른 우수 보육 프로그램 도입이 가능함으로써 직장보육시설의 질이 보장될 수 있다고 보기 때문이다. 그러나 현실적으로 직장보육시설의 운영은 국가의 제도와 정책에 따라 영향을 받아 운영되므로 국가적 차원에서 지원되는 것이 시설유형에 따라 다르기 때문에, 그에 따른 보육결과도 다르게 나타나고 있다. 이러한 사실은 질적 보육서비스가 향상되지 못한 결과를 낳고 특히 민간 개인 어린이집에서 위탁받아 운영하는 경우 정부지원이 빈약하기 때문에 시설의 영세성과 더불어 재정부족으로 인하여 보육시설을 이용하는 부모가 보육료를 국·공립보다 더 많이 부담해야 하는 문제가 생기게 된다[3,4].

이같은 직장 보육시설간의 설비, 인력, 보육프로그램 등의 차이는 아동의 지적기능, 언어발달과 의사소통능력, 사회성, 타인에 대한 고려 등의 여러 가지특성에서 차이를 가져올 수 있으며, 보육의 질적 수준이 낮을 경우 아동의 정상적인 성장에도 역효과를 줄 수 있다[5].

특히 법인시설 운영체보다 개인보육시설의 경우 운영실태가 더 열악한데 Son[6]과 Sim[7]의 연구에 의하면, 많은 보육시설이 경제적인 어려움 때문에 보육시설의 본질적인 업무에 충실하기 어렵다고 지적한 점에서 이를 뒷받침한다.

이러한 보육시설간 차이를 좁히기 위해서는 운영에 관한 평가제도의 개선과 함께 다양한 개선방안을 찾기 위한 연구가 필요한데, 기존 연구에서는 직장보육시설 운영과 관련한 운영제도와 관련된 선행연구[8,9]와 대부분이 개인 위탁자인 시설장의 인식조사를 통한, 위탁체

도의 개선방안 및 이들의 신분보장과 처우방안을[4,6,9] 논의한 것으로 직장보육시설 운영 형태별 차이도출과 이의 개선방안에 대한 시사점을 얻기에는 제한적이었다. 더욱이 대학교의 직장보육시설 운영형태가 점차 증가하는 현실에서 이와 관련한 연구는 아직 부족한 편이며 따라서 직장보육시설에 대한 위탁운영 형태와 방법에 대한 다양한 시사점을 제안하기 위해서는 먼저 이들 시설 형태뿐만 아니라 이용 학부모의 인식 수준과 만족도를 조사할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 위와 같은 기존연구의 한계를 극복하기 위해 국·공·사립 운영형태별 실태조사를 통해 직장보육운영, 환경별 실태와 차이를 비교 후 개선점을 제안하는데 본 연구의 목적을 갖는다.

2. 이론적 배경

2.1 직장보육시설의 개념과 운영체계

우리나라는 영유아보육법 제6조를 통해 직장보육시설을 사업주가근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집 거주 지역에 설치·운영토록 정의하고 있으며 남녀고용평등법 제12조에서도 사업주는 근로여성의 취업을 지원하기 위하여 수유, 보육 등 육아에 필요한 시설을 제공하여야 한다고 하여 직장보육시설 설치의무를 법제화하여 운영하고 있다. 현재 운영되고 있는 직장보육시설의 유형은 여러 측면에서 분류할 수 있고 그 기준 또한 확일적이지는 않으나 본 연구에서는 직장보육시설지원센터[10], Kim[11], Kwon[4]의 보육시설 유형에 대한 분류기준을 참고로 하여 운영형태, 운영장소, 참여사업체수에 따라 분류하여 제시하였다.

첫째, 직장보육시설을 운영형태에 따라 분류하면 크게 직영보육시설과 위탁보육시설로 분류할 수 있다. 직영보육시설은 사업체에서 단독 또는 공동으로 직장 내 또는 직장 인근지역이나 사업체 밀집지역에 보육시설을 설치하여 운영하는 형태이며, 사업체가 직접 사업장에서 원장이나 보육교사를 교직원으로 고용하여 직장보육시설을 운영하는 형태를 말한다. 반면, 위탁보육시설은 사업체가 보육시설 설치계획 단계, 또는 설치단계(설계 및 시공단계)에서 위탁운영체를 선정하여 보육시설 설치에 함께 참여하는 형태이다. 법인·단체, 대학교 및 개인(원장)

과 직장보육시설 운영에 대한 위탁체결 후 이들을 통해 원장 등 보육교직원을 채용하여 운영의 전반을 위탁하여 운영하는 것을 말한다.

둘째, 직장보육시설을 운영장소에 따른 분류로 직장 내 보육시설과 직장 외 보육시설로 분류할 수 있다. 직장 내 보육시설은 부모들이 일하는 직장 안에 보육시설을 설치한 형태이다.

셋째, 직장보육시설 참여사업체 수에 따른 분류로 단일형 직장보육시설과 공동형 직장보육시설로 분류할 수 있다. 단일형 직장보육시설은 보육시설을 사업체 단독으로 설치·운영하는 형태로 장점으로는 인력모집과 유지관리에 효과적이고 업무태도 향상 및 보육프로그램 운영시간의 자율적 조정이 가능하다는 점이다. 다음으로 공동형 직장보육시설은 2개 이상의 사업체가 연합하여 공동으로 보육시설을 건립함으로써 설치투자비, 운영비용, 보육사업운영관리, 운영효과를 분배할 수 있다. 이형태는 여러 사업체가 참여하기 때문에 투자비용 및 운영비용이 적게 들므로 중소기업 및 소규모 사업체에서 운영하기에 적합한 보육시설이다.

이와 같은 형태에 따라 나뉘는 직장보육시설의 운영이 다양한데 본연구에서는 국공사립간 위탁, 직영간 차이를 중심으로 고찰하고자 한다.

2.2 직장보육시설 이용 만족요인

보육시설의 이용과 관련한 학부모의 만족요인으로는 영유아보육법 시행령에 의한 근거로 시설 및 환경요인, 프로그램 요인, 보육교사 요인 기업의 지원요인으로 대별된다[12].

첫째, 시설요인으로 직장보육시설내 사업장의 의무사항으로 보육인원의 확충에만 급급한 것이 아니라, 자녀가 가정과 같은 편안한 공간에서 양질의 보육을 제공받기를 희망하는 취업모들의 욕구를 충족시킬 수 있는 물리적인 시설제공이 갖추어진 공간에서 양육되어야 할 것을 명시하고 있다. 즉 직장보육시설의 우수한 물리적 공간은 보육시설을 이용하는 아동과 취업모를 만족시킬 수 있으며, 직장보육시설 이용 활성화의 중요한 요인으로 작용한다.

둘째, 보육프로그램요인으로 영유아보육법 제 5장 제 31조에 의하면, 교육, 영양, 건강, 안전, 부모에 대한 서비스, 지역사회와의 교류 등을 반영하며 운영할 것을 명시하고 있다. 따라서 보육시설은 질 좋은 보육프로그램으

로 영유아복지를 도모하고 가정 및 지역사회복지 증진에 기여하는 방향으로 보육 프로그램이 운영될 때 긍정적인 효과가 일어나며 미래의 보육시설의 발전 또한 기대할 수 있다는 점에서 중요요인이 된다.

셋째, 보육교사의 질로 보육의 질은 프로그램을 수행하는 교사의 질에 의해 좌우되며 보육교사의 전문성은 보육의 질을 결정한다.

보건복지부에서는 해마다 보육사업안내에서 보수기준을 정하고 있다. 이러한 보수기준의 목적은 보육시설 종사자 자체 보수기준 작성 시 종사자의 이해를 돕기 위함이다. 하지만 이는 국공립 보육시설 종사자들에게만 해당되는 사항이지 실제 민간어린이집 종사자들의 경우 시설내 재정형편으로 높은 혜택을 받지 못하고, 운영자와의 협의에 의해 이루어지고 있는 실정인 점에서 보육교사의 질 또한 중요 요인이라 할 수 있다[13].

넷째, 기업의 지원요인으로 현행 영유아 보육법상 사업장의 설립주체가 되는 직장보육시설은 국·공립 보육시설이나 민간보육시설과는 달리 보육에 대한 사업주 지원이라는 의미에서 근로자들에게 중요하게 해석된다. 영유아 법에서도 기업주가 보육시설을 설치하지 못하는 경우에도 보육수당을 지급하도록 의무화함으로써 영유아에 대한 사업주의 지원이 근본취지임을 말해주고 있다.

우리나라에서 직장보육시설 설치 의무사업장 중 현재 이행중인 시설이 37%로 미흡한 것은 법·제도적인 한계성과 기업 측의 재정부족과 장소부적합, 교대근무 등 이용성, 신뢰성, 안정성 등이 부적합하기 때문이다.

따라서 직장보육시설의 만족과 이용의 질을 좌우하는 이들 4개 요인을 채택하여 시설 운영 형태별 차이와 만족수준을 파악하고자 한다.

2.3 선행연구의 고찰

영유아 보육에 대한 개선방안의 일환으로 대두되고 있는 직장보육의 활성화 측면에서 지금까지 수행된 선행연구를 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있다.

먼저 직장보육서비스의 필요성에 대한 선행연구에서 직장생활과 가정생활을 병행해야 하는 취업부모들이 자녀양육문제로 심한 갈등을 겪고 있으며 이의 가장 바람직한 해결책으로 직장보육을 선호하고 있음을 지적하였다[9,11,13].

그리고 또 다른 연구에서도 취업모들이 직장보육을 선호하는 것으로 나타났으며[11], 특히 대학병원을 중심

으로한 간호사들을 조사한 연구에 의하면 직장보육시설이 설치된다면 58.8%가 유료라도 반드시 이용하겠다고 나타내[15] 직장보육의 선호도가 점점 증가하고 있음을 뒷받침해주었다.

또한 직장보육시설의 설치에 있어서 가장 일차적으로 고려해야 할 것은 유아에 대한 안전과 효과적인 교육프로그램인 것으로 나타났다[1].

그밖에 직장보육서비스에 대한 부모의 요구도와 만족도 향상에 관한 선행연구에서도[11,16,17] 직장보육시설에 대해 부모는 보육시간에 대한 선호에 있어서 만족도가 높고, 영아보육 기피로 인해 보육연령에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 낮은 만족도의 시설의 질적 향상을 위한 방안으로 운영자와 부모 모두가 시설 운영의 전문성 확보와 기업의 인식변화 및 정부의 재정적 지원을, 부모는 보육시설 환경개선과 기업의 재정적 지원을 요구하고 있는 것으로 나타났다[3,8,9].

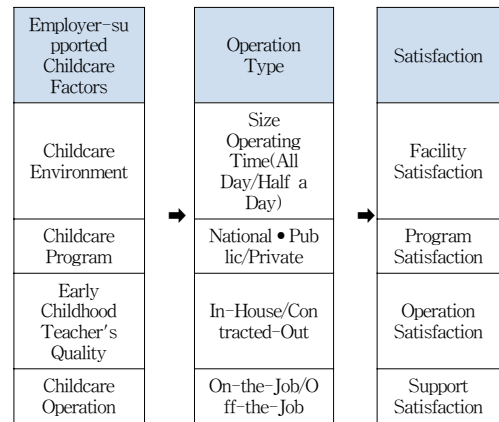
이상의 연구들을 볼 때 부모가 근무하는 직장에서 운영하는 직장보육은 부모는 물론, 자녀에게 혜택을 줄 수 있으며 또한 기업주에게도 능률적 성과를 가져다줌으로 결국 모두에게 필요한 시설임을 알 수 있다.

3. 연구 방법

3.1 연구모형 및 가설

최근 취업모의 직장보육시설에 관한 요구도는 계속 증가해왔는데[19,20], 그 주요 요인으로 자신의 직장에서 직접 설치, 운영하는 보육시설에 자녀를 맡김으로써 취업모가 심리적 안정감 및 신뢰감을 가질 수 있다는 이유[21]와 영유아와 부모가 보육시설에 더 안정적으로 적응함으로써 보육에 대한 만족감을 더 높일 수 있기 때문이라는 것이다[22]. 이는 ‘2009년 보육실태조사[23]’결과에서도 이를 뒷받침하는데 일반 보육시설에 비해 직장보육시설 이용 부모들의 만족도가 더 높은 것으로 나타나, 이는 근로환경에 부합되는 보육시간, 편리한 보육여건으로 인한 능률적인 직장생활 지원 및 보육비 경감효과 등 취업모의 요구에 가장 부합되기 때문인 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 영유아의 입장에서 부모와 출퇴근 시 함께 이동하는 것이 힘들고 피곤할 수 있다는 우려[24]에도 불구하고, 직장보육시설이 취업모의 보육서비스의 이용 환경과 시설, 프로그램 제공, 운영의 적정성, 신뢰성 측면

에서 일반 보육시설보다 수혜자의 보육욕구를 더욱 만족시킬 수 있는 보육환경이라는 Kim[25], Choi[5], Son[26], Song[27]의 연구결과를 뒷받침한다. 따라서 본 연구에서도 이 같은 선행연구를 바탕으로 직장보육요인으로 이용자의 만족에 영향을 미치는 독립적 도입으로 국·공립과 사립 간 운영형태에 따른 차이를 알아보기 위해 직장보육요인을 보육환경, 시설, 운영, 프로그램요인을 반영하여 다음과 같이 모형화하였다.



[Fig. 1] A Comparative Model of Difference by Operation Type Between National·Public and Private Childcare Centers

- H1 : 환경요인이 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2 : 프로그램요인이 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3 : 보육교사의 질이 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H4 : 시설운영요인이 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 조사대상

본 연구에서는 직장보육시설 대학위탁 운영실태에 대한 이용고객인 부모들의 의견을 수렴하기 위하여 D지역 소재 직장보육시설을 대상으로 운영형태와 방법에 따른 차이를 보기 위하여 보육시설을 분류하여 국·공·사립과 직영 위탁운영 등 각 5개 유형으로 나누어 총 10개 보육시설 이용부모 국·공립 210명, 사립 380명을 조사대상으로 배부하였으며 이 중 최종 회수 후 결측치와 불성실 응답자를 제외한 후 400명을 분석에 사용하였다.

[Table 1] Research Objects

Classification	Operation	Number of Facilities	Survey Personnel	Survey Subject
Subject	National and Public	5	200 Personnel	Parents Using Employer-supported Childcare Centers
	Private	5	200 Personnel	Parents Using Employer-supported Childcare Centers
Material	On-the-Job	5	200 Personnel	Parents Using Employer-supported Childcare Centers
	Off-the-Job	5	200 Personnel	Parents Using Employer-supported Childcare Centers
Method	In-House	5	200 Personnel	Parents Using Employer-supported Childcare Centers
	Contracted-Out	5	200 Personnel	Parents Using Employer-supported Childcare Centers
Total	10 Facilities		400 Personnel	400 Parents

3.3 연구도구

본 연구에서 사용된 설문지는 직장보육시설 운영현황과 형태별차이와 운영에 대한 만족도를 알아보기 위하여 선행연구[8,9,28,29]를 참고로 하여 본 연구자에 의해 제작되었다. 설문지의 내용은 직장보육시설 환경현황(10문항), 프로그램 운영에 대한 인식에 대한 내용(10문항)과 보육교사의 질에 관한 내용(9문항)과 시설운영요인에 관한 내용(10문항) 또한 만족요인(6문항) 운영형태(5문항) 인구사회적요인(8문항) 등 총 58문항으로 구성되었다. 즉 부모들의 시설별 만족의 차이를 구체적으로 알아보기 위하여 5점 평정형과 선택형 명목척도를 병행하여 제작하였다. 평정형으로 제작된 문항은 직장보육시설 운영의 정도에 따라 1점에서 5점까지의 점수를 부여하도록 하였으며 선행연구에서의 문항간 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.93$ 이었다.

제작된 설문지 내용의 적절성을 알아보기 위해 유아교육평가 관련 과목을 강의하는 유아교육전공교수 2인의 전문가와 내용검토를 거치고 운영중인 직장보육시설 이용부모 10명을 대상으로 예비조사를 실시하여 이해하기 어려운 내용을 표시 수정하게 하고 유아교사의 의견을 수렴하여 질문지를 재구성하였다. 최종적인 설문지의 내용구성은 표 2와 같다.

[Table 2] Composition of Survey Questions

Classification	Subdomain	Number	Number of Questions	Scale
Analysis Factor	Environment	1-10	39	Likert 5-Point Scale
	Program	11-20		
	Early Childhood Teacher's Quality	21-29		
	Facility Operation	30-39		
Satisfaction	Satisfaction	40-45	6	Likert 5-Point Scale
Operation Type	Scale	46-50	5	Nominal Scale
	Direct , consignment			
	Corporations , individuals			
	Inside, outside operation time			
Demographic Factor	Age, Income Level	51-58	8	Nominal Scale
	Number of Children, Facility Type			
Total			58	

3.4 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료의 통계처리는 SPSS(Statistical Package for Social Science) v. 18.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다.

설문지를 수집한 후 각 연구문제에 따라 직장보육시설 대학위탁 현황에 대한 빈도와 백분율을 산출하였으며, 직장보육시설 운영인식에 대한 부분은 시설장과 유아교사의 인식에 차이가 있는지를 알아보기 위해 선택형 문항의 경우 빈도, 백분율로 분석하고, 측정도구의 타당성 및 신뢰도를 검증하기 위해 요인분석을 실시하였으며, 직장보육요인이 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구 결과

4.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 분석결과 자녀가 이용하고 있는 직장보육시설은 아버지 직장 85명(36.2%), 어머니 직장 72명(30.6%), 기타 53명(22.6%), 동일직장 재직이 25명(10.6%)으로 나타났고, 연령은 29세 미만 3명(1.3%), 30-34세 68명(28.9%), 35-39세 104명(44.3%), 40세 이상 60명(25.5%)으로 나타났다.

[Table 3] Validation and Reliability of Employer-supported Childcare Factors and Satisfaction

Classification		Component			
		Load Value	Eigen Value	Variance Explanation (%)	Reliability
Childcare Environment	Childcare Environment9	.812	4.480	44.802	.846
	Childcare Environment10	.772			
	Childcare Environment7	.750			
	Childcare Environment8	.730			
	Childcare Environment2	.678			
	Childcare Environment5	.631			
	Childcare Environment3	.624			
	Childcare Environment1	.598			
	Childcare Environment6	.553			
	Childcare Environment4	.467			
Childcare Program	Childcare Program8	.816	5.275	52.746	.898
	Childcare Program5	.789			
	Childcare Program10	.779			
	Childcare Program7	.775			
	Childcare Program9	.769			
	Childcare Program6	.703			
	Childcare Program4	.686			
	Childcare Program3	.659			
	Childcare Program1	.645			
	Childcare Program2	.611			

최종학력은 고졸 11명(4.7%), 2년제 대졸 31명(13.2%), 4년제 대졸 150명(63.8%), 대학원졸(석·박사) 43명(18.3%)으로 나타났고, 직장 경력은 5년 미만 30명(12.8%), 5-10년 미만 99명(42.1%), 10-15년 미만 75명(31.9%), 15년 이상 31명(13.2%)으로 나타났다.

월 평균 소득은 200만원 미만 37명(15.7%), 200-250만원 미만 47명(20.0%), 250-300만원 미만 46명(19.6%), 300만원 이상 105명(44.7%)으로 나타났고, 자녀수는 '1명' 91명(38.7%), '2명' 118명(50.2%), '3명' 26명(11.1%)으로

[Table 4] Validation and Reliability of Employer-supported Childcare Factors and Satisfaction

Classification		Component			
		Load Value	Eigen Value	Variance Explanation (%)	Reliability
Early Childhood Teacher's Quality	Early Childhood Teacher2	.858	5.284	58.707	.888
	Early Childhood Teacher3	.848			
	Early Childhood Teacher5	.840			
	Early Childhood Teacher4	.829			
	Early Childhood Teacher1	.814			
	Early Childhood Teacher6	.753			
	Early Childhood Teacher9	.692			
	Early Childhood Teacher7	.640			
	Early Childhood Teacher8	.564			
	Childcare Operation	Childcare Operation4			
Childcare Operation7		.837			
Childcare Operation5		.827			
Childcare Operation8		.821			
Childcare Operation6		.775			
Childcare Operation10		.753			
Childcare Operation1		.750			
Childcare Operation9		.742			
Childcare Operation3		.559			
Childcare Operation2		.552			
Satisfaction	Satisfaction3	.918	4.315	71.923	.910
	Satisfaction4	.866			
	Satisfaction1	.863			
	Satisfaction6	.860			
	Satisfaction5	.840			
	Satisfaction2	.728			

나타났다.

자녀가 다니고 있는 직장보육시설 유형은 국공립기관(정부공공기관) 112명(47.6%), 민간기업체 123명(52.3%)으로 나타났고, 직장보육시설을 이용하는 자녀수는 '1명' 183명(77.9%), '2명' 48명(20.4%), '3명' 4명(1.7%)으로 나타났다.

4.2 조사대상자의 직장보육시설

다음은 조사대상자의 직장보육시설에 대해 분석한 결과이다. 분석결과 직장보육시설 규모가 50명 미만 74명(31.5%), 51-75명 43명(18.3%), 76-100명 110명(46.8%), 101-200명 8명(3.4%)으로 나타났고, 직장보육시설 운영은 위탁운영 171명(72.8%), 직장운영 64명(27.2%) 순으로 나타났다.

위탁운영 시 운영주체는 전문위탁업체 123명(71.9%), 학교법인 7명(4.1%), 사회복지법인 11명(6.4%), 단체 22명(12.9%), 개인 8명(4.7%) 순으로 나타났고, 이용 직장보육시설 소재지는 직장 내 소재 126명(53.6%), 직장 밖 별도소재 72명(30.6%), 몇 개 회사와 연합 37명(15.7%) 순으로 나타났다. 또한 직장보육시설 운영시간은 종일제 221명(94.0%), 원하는 시간 지정제 13명(5.5%) 순으로 나타났다.

4.3 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 문항의 타당성을 검증하고, 공통 요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석(Factor Analysis)은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 것으로 수많은 변수들을 적은 수의 몇 가지 요인으로 묶어줌으로써 그 내용을 단순화하는 것이 목적이다. 본 연구에서는 요인추출법으로 주성분법(Principle Components)을 실시하였으며, 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였다. 요인회전과 관련하여 베리맥스(Varimax)회전을 실시하였다. 베리맥스는 요인을 단순화하기 위한 방법으로 일반적으로 널리 사용되는 방법이다. 본 연구의 요인분석은 고유치 1이상, 요인적재량 ±.40 이상을 기준으로 하여 직각회전방법 중 베리맥스 회전을 사용하여 도출하였다. 또한 본 연구에서 다 문항 척도로 측정된 문항이 동질적인 문항들로 구성되었는지 신뢰도를 검증하기 위해 문항간의 내적 일치도를 보는 Cronbach's α계수를 산출하였고, Cronbach's α값은 .60 이상이면 신뢰도가 확보된 것으로 보며 .50 이상이면 분석하는데 큰 문제가 없는 것으로 본다.

4.4 기술통계분석 및 각 변수간 상관관계 검증

각 변수의 기술통계분석 및 각 변수간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과 <표 5>과 같다. 먼저 기술통계분석 결과 직장보육요인의 하위요인

별 보육환경은 평균 4.26점, 보육프로그램은 평균 4.35점, 유아교사의 질은 평균 4.75점, 보육운영은 4.49점으로 나타났고, 만족도는 평균 4.72점으로 나타났다.

또한 각 변수 간 상관관계 검증 결과 직장보육요인의 하위요인별 보육환경, 보육프로그램, 유아교사의 질, 보육운영은 만족도와 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

[Table 5] Descriptive Statistical Analysis and Relationship Between Variables

Classification	M±SD	Employer-supported childcare Factor				Satisfaction
		Childcare Environment	Childcare Program	Early Childhood Teacher's Quality	Childcare Operation	
Employer-supported childcare Factor	Childcare Environment	4.26±.591	1			
	Childcare Program	4.35±.612	.670***	1		
	Early Childhood Teacher's Quality	4.75±.379	.431***	.539***	1	
	Childcare Operation	4.49±.519	.574***	.653***	.581***	1
Satisfaction	4.72±.475	.542***	.592***	.614***	.623***	1

***p<.001

4.5 가설의 검증

“가설 1. 보육환경과 만족도간의 관계에 있어 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”를 살펴보면 보육환경의 표준화계수 β는 0.542, t값은 9.841로 만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 가설 1은 지지되었다.

“가설 2. 보육프로그램과 만족도간의 관계에 있어 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”를 살펴보면 보육프로그램의 표준화계수 β는 0.592, t값은 11.218로 만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다.

“가설 3. 유아교사의 질과 만족도간의 관계에 있어 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”를 살펴보면 유아교사의 질의 표준화계수 β는 0.614, t값은 11.885로 만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 가설 3은 지지되었다.

“가설 4. 보육운영은 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”를 살펴보면 보육운영의 표준화계수 β는 0.623, t값은 12.169로 만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 가설 4는 지지되었다.

[Table 6] Analysis result

Hypothesis	Independent Variable	Dependent Variable	β	t	p	F	R^2
H1	Childcare Environment	-> Satisfaction	.554	9.047***	.000	81.848***	.307
H2	Childcare Program	-> Satisfaction	.593	10.022***	.000	100.438***	.352
H3	Early Childhood Teacher's Quality	-> Satisfaction	.618	10.703***	.000	114.552***	.382
H4	Childcare Operation	-> Satisfaction	.617	10.668***	.000	113.797***	.381

***p<.001

5. 결론

이상의 연구결과를 종합해보면 첫째, 직장보육요인으로서 위탁·직영 모두 보육 환경, 보육 프로그램, 유아교사의 질, 보육 운영 요인 시설, 프로그램, 운영, 지도 만족도가 높아지고 이들 관계의 충족에 따라 직장 보육시설의 이용에 대한 기대감을 높일 수 있는 것으로 나타났다.

둘째, 직장보육시설 운영규모에 있어 50~74명 규모를 가장 선호하고 직장 내 직접 운영보다 전문기관에의 위탁이 선호되고 있으며 소재지 또한 직장 내 소재를 선호하는 것으로 나타났다.

이 같은 결과는 최근의 영유아 부모들의 맞벌이 증가 추세에 따라 유치원이나 어린이집보다 직장보육시설에 대한 높은 선호도를 알 수 있으며 이는 대규모 시설보다 50명 내외 중소규모가 선호되고 운영시간 또한 종일반을 원하는 것으로 나타내 전문위탁운영기관에 의한 위탁을 통해 보육프로그램, 보육시설, 양질의 교사 확보 등이 선행될수록 만족도 또한 높아지는 것을 의미한다. 또한 Kim[16]이 수행한 직장교육시설과 만족만 높은 반면 영아보육의 기회로 인한 이용자의 제한에 따른 보육 연령대의 확장이 요구됨을 밝힌 선행연구를 지지함과 동시에 시설 설립과 운영의 까다로운 제한에 따른 Park[17], Kim[21]의 취업모의 심리적 안정감과 상호 신뢰도를 높임으로써 생산성 증진과 지속적인 직장생활을 유지시킬 수 있는 측면에서 기존 엄격한 시설 규제와 운영형태 활성화를 촉진시킬 수 있는 법제도적관점에서의 완화가 촉구된다.

현재 직장보육시설이 전국보육시설의 1.1%밖에 안되는 현실에서 직장보육 육구가 다양해지는 이용성, 신뢰성, 안정성 등에서 다양한 육구에 부합한 시설 설립의 제도적 탄력성이 요구됨을 시사한 것으로 평가 할 수 있다.

따라서, 50명 내외 직장보육시설 운영을 위해 300명 이상의 고용민간 사업장에 의존한 보육운영개선에 대한 기준을 낮출 필요가 있으며, 정부의 지원 제도 또한 프로그램, 양질의 전문교사 확보, 시설환경 개선 측면에서 보다 강화되어야 이에 대한 도입운영이 활성화 될 수 있음을 시사한 것이라 할 수 있다.

References

- [1] G. H. Kim, A Study on the Improving Plan for Operation of Employer-Supported Childcare Centers, 2006.
- [2] Korea Workers' Compensation and Welfare Service, Welfare by Work Framework Act on Worker's Welfare, 2010
- [3] J. A. Kim, "American Fiscal Decentralization - Focusing on the Programs Related to Block Grant.", Quarterly Social Welfare, 2005.
- [4] Y. H. Kwon, Suggestion by Operation Types, Operation Places and Participation Companies with Reference to Classification Criteria for the Form of Childcare Centers, 2010.
- [5] H. J. Choi, A State of University Contracting-Out System of Employer-Supported Childcare Centers and the Awareness of the Heads and Teachers of the Childcare Centers on University Contracting-Out, 2011.
- [6] A. R. Son, A Study of Reform in the Infant Care System : At Family Day Cares in Daejeon City, 2004
- [7] J. S. Sim, An Analysis of Operation of Private Childcare Centers, 2005.
- [8] H. W. Kim, The Awareness of the Heads of National and Public Childcare Centers on Private Contracting-Out System and Operation, 2006.
- [9] J. H. Choi, The Awareness of the Heads of National and Public Childcare Centers on Contracting-Out System - At 15 Cities and Provinces, 2008.
- [10] Employer-Supported Childcare Support Centers, 2010. Establishment and Operation, 2010.
- [11] H. J. Kim, The Effects of Use Satisfaction with Employer-Supported Childcare Centers on Job Performance and Quality of Life in Working Parents : Focusing on the National and Public Employer-Supported

Childcare Centers, 2004.

[12] The Amendment to Enforcement Ordinance of Early Childhood Childcare Law, The Expansion of Gratuitous childcare to All Young Children for Easing the Parenting Burden, 2006.1.

[13] E. J. Kim, Childcare Policy Issues in Countering Low Fertility, 2014.

[14] M. H. Seo et al., The Plans for Quality Improvement in Childcare Services: Focusing on the Family Childcare Centers and qualification Management System for Childcare Personnel, Ministry of Health and Welfare·Korea Institute for Health and Social Affairs, 2000.

[15] S. M. Kim, The Effects of Social Support and Stress on School Life Adaptation in Elementary School and Middle School Students, 2005.

[16] M. S. Kim, Survey on Satisfaction of Employer-Supported Childcare Centers by Types of Establishment Agent : Focusing on Working Parents in Busan and Gyeongnam Areas, 2004.

[17] S. Y. Park, A Study on Parents' Use Satisfaction of Childcare Centers : At Daejeon Metropolitan City, 2005.

[18] H. W. Kim, The Awareness of the Heads of National and Public Childcare Centers on Private Contracting-Out System and Operation, 2006.

[19] C. O. Park, Hyun-Jeong Jo, An Exploratory Study of Employer-Supported Childcare Centers Perceived by Parents and Teachers, 2006.

[20] G. S. Song, An Exploratory Study on Life Culture of Teachers in Employer-Supported Childcare Centers, 2008.

[21] O. G. Kim, A Suggestion for the Qualitative Improvement in the Operation of Employer-Supported Childcare Centers. Employer Supported Childcare Assistant Center. Seminar Source Book for Establishing and Activating the 2006 Employer-Supported Childcare Centers, 2006.

[22] M. R. Kwon, H. Y. Chun, Case Study on Parents' Conflicts in Childcare Centers and Types of Adaptation, 2006.

[23] Ministry of Health and Welfare, Current Status of the 2009 Childcare, 2009.

[24] S. A. Kim, Y. J. Han, Attitudes and Expectations of Well-being Improvement toward the Employer-Supported Childcare Service of Working Parents, 2005.

[25] M. J. Kim, The Awareness of Childcare Teachers on Role by Development Level : Focusing on the Instructional Designers' Role, 2011.

[26] J. M. Son, A Study on the Effect of Childcare Policy in Korea

[27] G. S. Song, The Problematic Analysis on Working

Conditions and Duties of Teachers in Employer-Supported Childcare Centers, 2008.

[28] S. J. Kim, The Awareness of the Heads of National and Public Childcare Centers on Private Contracting-Out System and Operation, 2003.

[29] D. J. Choi, The Current Status and Improvement Plan of Private Contracting-Out System Perceived by the Heads of National and Public Childcare Centers, 2008.

김 정 검(JoengKyoum Kim)

[정회원]



- 1988년 2월 : 충남대학교 교육학과 (교육학사)
- 1990년 2월 : 충남대학교 대학원 교육학과(교육학석사)
- 1997년 2월 : 충남대학교 대학원 교육학과(교육학박사)
- 1997년 10월 ~ 2001년 2월 : 한국 교육개발원 연구위원
- 2001년 2월 : 충남대학교 교육학과 교수

<관심분야>

교육공학, 유러닝(U-Learning), 유아교육

강 영 식(Young-Sik Kang)

[정회원]



- 2004년 2월 : 원광대학교 유아교육 전공 (문학박사)
- 2006년 8월 : 원광대학교 사회복지학과 전공 (사회복지학박사)
- 2012년 1월 ~ 현재 : 충남대학교 교육학과 교육대학원(유아교육 전공교수)

<관심분야>

유아교육, 부모교육, 아동복지