ISSN 2586-1816
Journal of Convergence for Information Technology e-ISSN 2586-4440
Vol. 8. No. 4, pp. 181-188, 2018 DOI : https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2018.8.4.181

융합시대를 위한 보육교사의 다문화역량이 조직효과성에 미치는 영향

김영옥*, 신선미
안양대학교 대학원 교육학과

The Multicultural Competency of Childcare Teachers for the Fusion Age Impact on Organizational Effectiveness

Young-Ok Kim*, Seon-Mee Shin
Department of Education graduate school, Anyang University

요 약 본 연구는 보육교사를 대상으로 다문화역량이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히고 어린이집의 조직효과성을 향상시키기 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 이 목적을 달성하기 위하여 C대학교에 재학 중인 보육교사 258명을 편의 표집하여 설문조사 하였고, PASW를 활용하여 통계처리 하였다. 연구결과, 첫째, 다문화지식과 조직생산성, 조직적응성, 조직몰입, 직무만족간의 관계에서는 조직생산성, 조직적응성과 직무만족간의 관계에서 정적인 상관관계가 있었다. 둘째. 다문화인식과 조직생산성, 조직적응성, 조직몰입간의 관계에서는 모두 정적인 상관관계가 있었다. 셋째, 다문화지식과 다문화인식이 조직몰입, 조직적응성, 조직생산성에 긍정적인 영향을 미쳤다. 넷째, 다문화지식이 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤다. 따라서 융합시대에 어린이집의 조직효과성을 향상시키기 위해서는 다문화지식과 다문화인식에 관련된 교육프로그램이 보육교사들에게 필요하다.

주제어 : 융합시대, 보육교사, 다문화역량, 조직효과성, 다문화지식, 다문화인식

Abstract The purpose of this study is to investigate the effect of multicultural competence on the organizational effectiveness of daycare teachers and to provide basic data to improve organizational effectiveness of daycare facilities. To achieve this goal, 258 childcare teachers attending C university were sampled for convenience and statistical processing was performed using PASW. First, there was a positive correlation between organizational productivity, organizational adaptability, and job satisfaction in the relationship between multicultural knowledge and organizational productivity, organizational adaptability, organizational commitment, and job satisfaction. second. The relationship between multicultural awareness and organizational productivity, organizational adaptability, and organizational commitment were all statistically correlated. Third, multicultural knowledge and multicultural awareness have positive effects on organizational commitment, organizational adaptability, and organizational productivity. Fourth, multicultural knowledge has a positive effect on job satisfaction. Therefore, in order to improve organizational effectiveness of day care facilities in the era of convergence, education programs related to multicultural knowledge and multicultural awareness are needed for daycare teachers

Key Words : Convergence Age, Childcare Teacher, Multicultural Competence, Organizational Effectiveness, Multicultural Knowledge, Multicultural awareness

*Corresponding Author : Young-Ok Kim(kyo6450@hanmail.net)
Received July 30, 2018 Revised August 8, 2018
Accepted August 20, 2018 Published August 31, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

융합시대에 들어선 한국 사회는 2000년대 이후부터 다문화사회로 이행하고 있으며, 한국인과 외국인이 결혼하는 비율이 증가함으로서 다문화가정을 형성하여 다문화가정자녀의 비율도 증가하고 있다[1].

다문화가정자녀에 대한 관심은 여러 이주배경집단 중 가장 큰데, 지금까지 이루어진 수많은 다문화가정자녀에 대한 선행연구들은 다문화가정자녀의 결핍과 문제에 초점을 두어 연구결과를 산출함으로써 다문화가정자녀들이 비(非)다문화가정자녀들에 비해 학업성적이 떨어지고 학교생활적응도가 낮으며 왕따의 대상이고 언어능력이 떨어지는 '문제' 집단이라는 사회적 고정관념이 형성되는 결과를 낳았다[2]. 그리고 다문화가정의 대다수가 외국인 어머니와 자녀로 이루어진 경우가 많다. 유아기와 아동기의 발달 특성상 부모와의 활발한 의사소통과 상호작용이 필요한 시기이다. 그러나 한국어에 미숙한 모와 부모 간 서로 다른 풍습과 문화의 차이 등은 아동에게 혼란을 경험하게 한다[3,4].

이러한 혼란의 경험을 예방하기 위해 영유아기와 아동기에 속해 있는 다문화가정자녀를 대상으로 한국 사회에서 교육할 수 있는 장이 바로 어린이집이다. 어린이집은 교육을 통해 다문화가정자녀의 언어문제, 서로 다른 문화의 차이를 줄일 수 있다. 이처럼 어린이집의 긍정적인 측면을 제공하는 것이 보육교사의 역할이지만 아직까지 한국 사회는 보육교사들 대상으로 다문화교육이 보편화되지 않고 있는 실정이다. 경기도가족여성연구원에 의하면 다문화교육을 위해 가장 시급하다고 생각하는 정책지원 항목이 다문화교육 프로그램과 지도서 보급이 가장 많았고, 다문화교육자료 개발과 보급, 원장 및 보육교사의 다문화 인식개선 교육 순으로 조사되었다[5,6]. 현재 어린이집 현장에서는 실제 프로그램에 대한 요구가 많고[7] 이와 더불어 어린이집에서 다문화교육의 필요성이 제기되고 있다. 어린이집은 다문화교육의 보편화, 활성화를 위해서 보육교사들을 대상으로 다문화교육이 필요하며, 이에 따른 조직체계와 조직문화를 형성하여야 한다[8].

이러한 조직체계와 조직문화를 형성하는데 있어서 조직효과성을 중요한 요소로 보고 여러 학자들에 의해 제기 되어 왔다[9]. 조직효과성이란 조직의 목표 달성, 조직 자체의 유지, 외부환경의 적응력을 효과적으로 수행할 수 있는 활동이라고 정의하고 있다[10]. 어린이집에서 다문화교육이라는 새로운 상황을 적극 수용하고 적응하기 위해서는 어린이집의 조직효과성을 향상시킬 수 있는 요인들을 탐색하는 것이 필요하다.

그리고 어린이집에서의 조직효과성과 밀접한 관계가 있는 것이 보육교사들이다. 어린이집의 조직효과성은 어린이집의 목표나 성과에 맞추어져 있다. 보육교사들은 어린이집의 목표를 달성하게 만들고, 어린이집의 성과를 향상시킬 수 있는 역할을 하게 된다. 그래서 보육교사들 간의 관계가 중요하고 어린이집 원장과 보육교사 간의 관계가 상당히 중요하다[11].

보육교사의 역할이 어린이집에서 중요한 만큼, 보육교사의 다문화사회에서 역할과 적응을 위한 다문화역량이 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다. 이와 더불어 다문화사회에서 어린이집에서 다문화교육의 보편화와 활성화를 이끌어 내기 위해서는 보육교사의 다문화역량과 관련하여 조직효과성에 연구도 함께 진행되어야 한다.

따라서 본 연구는 보육교사들을 대상으로 효과적인 다문화교육에 방향성을 제시하기 위해서 보육교사가 가지고 있는 다문화역량이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히고 어린이집의 조직효과성을 향상시키기 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

1.2 연구문제

연구문제1. 보육교사의 다문화역량과 조직효과성간의 상관관계는 있는가?

연구문제2. 보육교사의 다문화역량이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

2.1 다문화역량

다문화역량의 정의는 아직까지 학자들 간의 통일된 정의는 없으며, 여러 가지 다양한 견해를 가지고 있다. 여러 학자들의 견해를 살펴보면, Burchum의 다문화역량의 정의는 '다문화적인 상태에서 일어날 수 있는 다양한 현상을 적응할 수 있는 능력을 의미하며' 또는 '다문화의 전문적인 과제를 잘 해결 할 수 있는 능력'을 의미한다고 보았다[12,13].

박소정은 다문화역량을 “다양한 문화의 클라이언트를 대상으로 일하는 실천가의 능력으로, 다문화에 대한 전문지식과 기술을 갖추고 서비스를 효과적으로 제공할 수 있는 역량을 뜻한다”고 보았다[14].

다문화역량은 어린이집의 학습자와 효과적인 학습을 이끌어 내기 위해 성장시켜야 하는 다문화지식과 다문화기술로 구분할 수 있으며, 이처럼 다문화역량은 여러 민족이나 여러 국가에서 가진 다양한 문화를 이해하기 위한 지식과 기술, 태도와 행동, 그리고 정책으로 정의되어 왔다[15].

따라서 이러한 여러 학자들의 견해를 종합적으로 정리해보면 다문화역량이란 보육교사가 다문화의 특성을 가지고 있는 사람들을 돕고 이해하기 위한 지식과 기술, 인식, 태도, 행동을 갖춘 능력으로 정의하였다.

2.2 조직효과성

조직효과성의 개념은 조직유효성, 조직능률성 등으로도 여러 학자들에 의해 많이 혼용되어 사용되고 있다[16-18].

1980년대에 조직효과성의 개념을 살펴보면, Robinson은 조직유효성의 개념을 단기목표와 장기목표의 달성하는 정도로 정의하고 있으며[19], Etzioni은 조직목표를 실현 또는 달성하는 정도가 조직효과성이라고 정의하였다[20].

1990년대에 조직효과성을 살펴보면, 김동춘은 조직효과성을 유아기관의 교사들이 만족감에서 외부환경의 변화, 요구, 상황에 맞게 적응하며, 헌신감을 느끼고, 유아기관의 교육목표와 성과를 달성하는 정도로 정의하였다[21].

2000년대에 조직효과성을 살펴보면, 김종수는 조직효과성의 개념을 조직 외부적인 환경에서의 적응과 내부구조의 안정과 유지라고 정의하였다[22]. 이와 같이 여러 학자들의 견해를 종합해보면, 조직효과성은 보육교사의 어린이집에서 단기, 중기, 장기 목표를 달성할 수 있는 정도로 정의하였다.

또한. 조직효과성의 구성요인에 관련된 선행연구를 살펴보면, 유아기관의 종사자들을 대상으로 김동춘은 자신의 연구에서 유아교육기관의 조직효과성 구성요인을 직무만족, 조직적응성, 직무성과, 조직헌신성으로 4개로 구분하였다[23]. Steer는 조직효과성의 구성요인을 생산성, 직무만족, 직무성과로 분류하여 조사하였다[24].

따라서 본 연구에서는 선행연구를 기초로 하여 조직효과성의 측정 변수를 조직몰입, 조직생산성, 조직적응성, 직무만족의 구성요인으로 선정하여 조직효과성을 측정하고자 한다.

2.3 다문화역량과 조직효과성간의 관계

전희주 외의 연구에서 다양성은 각 종업원이 성, 인종, 민족성, 종교 및 기타 요인들에 의해 저해 받지 않고 자신의 경력을 쌓을 수 있는 조직문화의 유형을 필요로 한다[25]. 다양성을 관리 한다는 것은 다양한 노동력을 가진 종업원들로 하여금 동등한 노동 환경에서 충분한 능력을 발휘할 수 있도록 하는 것을 의미한다. 김산용은 어린이집 원장의 다문화역량이 조직효과성에 정적인 영향을 미친다고 보고하였다[26]. 따라서 보육교사들을 대상으로 다문화역량이 조직효과성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구의 연구대상은 수도권 지역에서 어린이집에 종사하는 교사로서 C대학교에서 2017년 2학기에 강의를 듣고 있는 보육교사를 대상으로 본 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2017년 12월 1일부터 12월 10일 까지 10일간 실시되었으며, 인쇄된 설문지를 통하여 자기기입식 방법을 사용하였다. 설문지는 총 280부를 배포해 265명을 회수하였으며, 보육교사가 아니거나 불성실하게 답변을 제외한 후 최종 유효표본 258부를 가지고 결과분석 자료로 활용하였다. 표본추출방법은 편의표본추출방법을 사용하였다.

3.2 측정도구

3.2.1 다문화역량

다문화역량척도는 최소연이 개발한 다문화역량척도를 사용하였다[27]. 이러한 다문화역량 척도는 다문화역량의 구성요소로써 3개의 구성요인 문화적 인식 및 태도(13문항), 기술(7문항), 지식(13문항)의 총 33문항으로 구성되어 있었다. 본 연구에서는 보육교사를 대상으로 연구하기 위해 다문화역량척도를 탐색적 요인분석을 통해 타당성과 신뢰성을 확보한 결과, 2개의 구성요인으로 구

성되었다. 문화적 인식 및 태도(8문항), 지식(9문항)으로 총 17문항으로 구성되었다. 이에 따른 다문화지식의 Cronbach's α 신뢰도 값은 .934, 다문화인식의 Cronbach's α 신뢰도 값은 .894로 나타났다.

3.2.2 조직효과성

조직효과성척도는 김진아가 개발한 것으로 직무만족의 12개 문항, 조직생산성의 13개 문항, 조직적응성의 9개 문항, 조직몰입의 13개 문항 등 총 47개 문항이다[16]. 이 문항들은 5점 리커트 척도로 구성되었다. 본 연구에서 조직효과성의 구성요인인 Cronbach's α 신뢰도 값은 조직몰입은 .953, 조직적응성은 .837, 조직생산성은 .791, 직무만족은 .674로 나타났다.

3.3 자료분석방법

본 연구에서 사용된 모든 자료의 통계처리는 PASW 18.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구문제를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석, 신뢰도분석과 빈도분석을 실시하였고, 연구문제 1은 피어슨 상관관계분석을 실시하였으며, 연구문제 2는 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 일반적인 특성

설문조사에 참여한 응답자 258명의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 주요 연령대는 30세~39세 39명(15.1%), 40세~49세 140명(54.3%), 50세~59세 75명(29.1%), 60세 이상 4명(1.6%)으로 분포되어 있었다. 보육경력은 1년~10년이 97명(37.6%), 11년~20년이 149명(57.8%), 21년~30년이 12명(4.7%)으로 분포되었으며, 기관설립유형은 국・공립이 24명(9.3%), 민간/개인이 230명(89.1%), 법인이 4명(1.6%)으로 분포되어 있었다.

4.2 변인간의 상관관계

변인간의 상관관계는 Table 2와 같다.

먼저 다문화역량과 조직효과성간의 관계를 살펴보면, 다문화지식과 조직만족, 조직생산성, 조직적응성, 조직몰입간의 관계에서는 조직몰입(.099)에서만 유의하지 않았고, 조직생산성(.121), 조직적응성(.118), 조직만족(.161)간의 관계에서 정적인 상관관계가 있는 것으로 확인이 되었다($p<.01$, $p<.05$).

다문화인식과 직무만족(-.057)에서만 유의하지 않았고, 조직생산성(.321), 조직적응성(.188), 조직몰입(.312)간의 관계에서는 전부다 정적인 상관관계가 있는 것으로 조사되었다($p<.01$).

Table 1. Characteristics of Respondents

classification		n	%
age	30 to 39 years	39	15.1
	30 to 39 years	140	54.3
	30 to 39 years	75	29.1
	60 years old or older	4	1.6
	Sum	258	100.0
Care expe	1~10 years	97	37.6
	11~20 years	149	57.8
	21~30 years	12	4.7
	Sum	258	100.0
Type of establishment	Government & Public	24	9.3
	Private / Private	230	89.1
	Corporation	4	1.6
	Sum	258	100.0

Table 2. Correlation Between Variables

	Multicultural Knowledgey	Multicultural Awareness	Organizational Commitment	Organizational Adaptability	Organizational productivity	Job Satisfaction
Multicultural Knowledge	1					
Multicultural Awareness	.176**	1				
Organizational Commitment	.099	.312**	1			
Organizational Adaptability	.118*	.188**	.507**	1		
Organizational productivity	.121*	.321**	.369**	.334**	1	
Job Satisfaction	.161**	-.057	.395**	.308**	.268**	1

4.3 보육교사의 다문화역량이 조직효과성에 미치는 영향

4.3.1 다문화지식과 다문화인식이 조직몰입에 미치는 영향

다문화역량의 구성요인인 다문화지식과 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 조직몰입에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다.

다문화역량의 구성요인인 다문화지식(β=.045, p<.05)과 다문화인식(β=.304, p<.001)이 조직효과성의 구성요인인 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 3. The Effect of Multicultural Knowledge and Multicultural Awareness on Organizational Commitment

	B	*SE*	*β*	*t*
Constant	.336	.299		7.809***
Multicultural knowledge	.052	.058	.045	.887
Multicultural awareness	.439	.074	.304	5.942***
R^2=.099, *adj* R^2=.094, *F*=19.586***				

***p<.001*

4.3.2 다문화지식과 다문화인식이 조직적응성에 미치는 영향

다문화역량의 구성요인인 다문화지식과 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 조직적응성에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다.

다문화역량의 구성요인인 다문화지식(β=.088, p<.001)과 다문화인식(β=.172, p<.001)이 조직효과성의 구성요인인 조직적응성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 4. The Effect of Multicultural Knowledge and Multicultural Awareness on Organizational Adaptability

	B	*SE*	*β*	*t*
Constant	.560	.322		7.959***
Multicultural knowledge	.104	.063	.088	1.662***
Multicultural awareness	.259	.079	.172	3.263***
R^2=.043, *adj* R^2=.037, *F*=7.905***				

***p<.001*

4.3.3 다문화지식과 다문화인식이 조직생산성에 미치는 영향

다문화역량의 구성요인인 다문화지식과 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 조직생산성에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

다문화역량의 구성요인인 다문화지식(β=.066, p<.05)과 다문화인식(β=.309, p<.001)이 조직효과성의 구성요인인 조직생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 5. The Effect of Multicultural Knowledge and Multicultural Awareness on Organizational Productivity

	B	*SE*	*β*	*t*
Constant	.741	.348		5.000***
Multicultural knowledge	.088	.068	.066	1.302
Multicultural awareness	.522	.086	.309	6.065***
R^2=.107, *adj* R^2=.102, *F*=21.290***				

***p<.001*

4.3.4 다문화지식과 다문화인식이 직무만족에 미치는 영향

다문화역량의 구성요인인 다문화지식과 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 직무만족에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다.

다문화역량의 구성요인인 다문화지식(β=.066, p<.05)이 조직효과성의 구성요인인 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다문화인식(β=.309, p<.001)이 조직효과성의 구성요인인 직무만족에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 6. The Effect of Multicultural Knowledge and Multicultural Awareness on Job Satisfaction

	B	*SE*	*β*	*t*
Constant	.952	.373		7.917**
Multicultural knowledge	.243	.073	.177	3.338***
Multicultural awareness	-.154	.092	-.088	-1.667
R^2=.034, *adj* R^2=.028, *F*=6.171**				

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

5. 결론 및 제언

5.1 결론

본 연구는 보육교사를 대상으로 효과적인 다문화교육에 방향성을 제시하기 위해서 보육교사가 가지고 있는 다문화역량이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 어린이집의 보육교사 258명을 대상으로 설문조사 실시한 결과를 기초로 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 다문화지식과 조직생산성, 조직적응성, 조직몰입, 직무만족간의 관계에서는 조직몰입에서만 유의하지 않았고, 조직생산성, 조직적응성, 직무만족간의 관계에서 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구 김정희의 연구결과와 김산용의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다[26,28]. 따라서 보육교사의 다문화지식이 높을수록 어린이집의 조직생산성과 조직적응성, 조직몰입, 직무만족이 높아지는 것을 의미한다.

둘째, 다문화인식과 직무만족에서만 유의하지 않았고, 다문화인식과 조직생산성, 조직적응성, 조직몰입간의 관계에서는 전부다 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 김산용의 연구결과와 같은 맥락이다[26]. 이는 본 연구에서 보육교사들이 다문화인식에서 긍정적으로 수용하고 있지 않아서 나타나는 현상이라고 볼 수 있다. 또한, 다문화인식과 조직생산성에서 정적인 관계를 나타내는 것은 다문화의 특성을 가지고 있는 사람들을 돕고 이해하기 위한 인식, 태도, 행동을 갖춘 능력이 높아질수록 어린이집 조직의 목표 달성 정도와 생산적 효율성 의식 정도가 높아지는 것으로 볼 수 있다[24, 28].

셋째, 다문화역량의 구성요인인 다문화지식과 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다문화역량의 구성요인인 다문화지식과 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 조직적응성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구 김정희와 김산용의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다[26,28]. 따라서 보육교사의 다문화지식수준이 어린이집의 조직생산성과 조직적응성, 조직몰입, 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

넷째, 다문화역량의 구성요인인 다문화지식과 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 조직생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 다문화역량은 조직생산성에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 조직생산성을 향상시키기 위해 다문화역량을 높이게 되면 다문화역량이 조직생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사한 선행연구 결과와도 같은 맥락이라 할 수 있다[25,28].

다섯째, 다문화역량의 구성요인인 다문화지식이 조직효과성의 구성요인인 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 이러한 결과는 선행연구 김정희의 연구결과와 김산용의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다[26,28]. 따라서 보육교사의 다문화지식이 어린이집의 조직생산성과 조직적응성, 조직몰입, 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다. 다문화인식이 조직효과성의 구성요인인 직무만족에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 김산용의 연구결과와 같은 맥락이다[26]. 이는 본 연구에서 보육교사들이 다문화인식에서 긍정적으로 수용하고 있지 않아서 나타나는 현상이라고 볼 수 있다.

5.2 제언

본 연구의 결과를 통해 후속연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사들의 다문화역량을 강화시킬 수 있는 인과관계 연구가 심리적, 사회적, 문화적 등 측면에서 이루어져야 한다.

둘째, 보육교사의 다문화역량의 구성요인 중 다문화인식에 긍정적으로 수용할 수 있는 마음가짐이나 태도를 교육할 수 있는 프로그램개발 및 효과성에 관한 연구도 진행해 볼 필요가 있다.

셋째, 보육교사를 위한 다문화교육 프로그램 개발 및 지도서 개발할 때에 다문화지식과 인식이 조직적응, 직무만족에 긍정적인 영향을 미침으로 이에 기초하여 개발할 필요가 있다.

REFERENCES

[1] S. S. Ahn, M. S. Min, Y. S. Kim. M. J. Lee & G. M. Kim. (2012). *National multicultural acceptance research. THE Journal of Korean Education.* Korean Women's Development Insititute.

[2] K. M. Yang. (2011). *A longitudinal study for the developmental process of children and adolescents in multicultural families II.* Seoul: Korea Youth Policy

Institute.

[3] S. Khoshafian & B. A. Baker. (1995). *A Comparative Study on School Adaptation between Multicultural Families and General Families: Focusing on Self-Esteem.* Korea University Graduate School.

[4] J. Y. Kim. (2018). Convergence of Social Workers' Resource Development Capability on Organizational Effectiveness for Fusion Age. *Journal of Convergence for Information Technology, 8(2),* 45-50. DOI: 10.22156/CS4SMB.2018.8.2.045

[5] Y. H. Kim. (2016). The Actual Condition of *Multicultural Family Child-rearing in Gyeonggi Province and Supporting Plans,* Gyeonggi: Gyeonggido Family & Women Research Institute.

[6] S. H. Rho. (2017). Trends in the Studies of Multicultural Education for Child Daycare Center Teacher's. *Contemporary society and multiculture, 7(2),* 117-139. DOI: http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE07321813

[7] K. H. LEE. (2016). Mediating Effects of Teacher Multicultural Teaching Efficacy on the Relationship between Teacher Multicultural Attitudes and Early Children Multicultural Awareness. *Korean Journal of Child Education and Care, 16(1),* 21-51. DOI : 10.21213/kjcec.2016.16.1.21

[8] K. J. Seo. (2015). Research approaches for Improving multicultural awareness. *The Jounal of Cultural Exchange, 4(3),* 29-45. DOI: http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE06598282

[9] J. S. Gallegos, C. Tindall & S. A. Gallegos. (2008). The Need for Advancement in the Conceptualization of Cultural Competence. *Advances in Social Work, 9(1),* 51-62.

[10] C. Argyris. (1964). *Integrating the individual and the organization.* New York: Wiley.

[11] J. S. Lee. (2002). *Exploring elementary school culture.* Seoul: Education Science History.

[12] B. Buchanan. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly, 19(4),* 533-546.

[13] S. Y. Kim. (2017). The Effect of Social Workers' Convergent Job Competence Enhancement Working in a Social Welfare Facility on Quality of Life. *Journal of Convergence for Information Technology, 7(4),* 113-119. DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.4.113

[14] S. J. Park.(2013). *A Study on Multicultural Education and Competence of University Students in the Fields of Human Services : Focused on Gwangju·Jeonnam Area.* Mokpo University Graduate School.

[15] D. Lum. (2005), *Cultural Competence, Practice Stages, and Client System: A case study approach.* Thomson: Brooks/Cole.

[16] K. B. JO. (2018), The Effect of Discrimination Experiences on Job Satisfaction of Working Women with Disabilities : Focusing on Mediating Effect of Self-Esteem. *Journal of Convergence for Information Technology, 8(2),* 133-140. DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.2.133

[17] J. M. Kang & J. H. lee. (2018). Program on task Efficiency and Job Satisfaction - Focused on job satisfaction of midsize and large businesses in Cheongju. *Journal of Convergence for Information Technology, 8(2),* 171-181 DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.2.171

[18] J. A. Kim. (2008). *Organizational Culture and Effectiveness of Child Care Centers Perceived by Child Care Practitioners.* Dongduk Women's University General Graduate School

[19] S. Robbins. (1993). *Organizational behavior: Concepts controversies, and applications (6th ed.).* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

[20] A. Etzioni. (1988). *The moral dimension: Toward a new economics.* New York: The Free Press.

[21] D. C. Kim. (1997). *A Study on the relationship between organizational culture and organizational effectiveness of early childhood education institutions as perceived by teachers.* Seoul Women's University Graduate School.

[22] J. S. Kim. (2007). *The relationships between School Administrator's Conflict Management Strategies and School Organizational Effectiveness.* Chungnam National University Graduate School of Education.

[23] R. M. Steers. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22,* 46-56.

[24] H. J. Chun & B. H. Leem. (2012). A Sudy on Mediation Effect Analysis of the Intercultural Competence Relating to the Cultural Orientation and the Multicultural Organization Performance in the Multicultural organization. *The Review of Eurasian Studies, 9(4),* 425-448.

[25] S. Y. Kim. (2017). Convergence Study on The Influence of Multicultural Competence on Organizational Effectiveness. *Journal of Convergence for Information Technology, 7(2),* 11-16.

[26] S. Y. Choi. (2010). A Study on the Development of Cultural Competence Measure for Helping Professions. *Journal of community welfare, 35,* 23-53.
DOI : http://www.riss.kr.access.mju.ac.kr:8000/link?id=A99965241

[27] J. H. Kim. (2007). *A Study on Teachers' Perception of Directors' Leadership, Teacher Empowerment and Organizational Effectiveness in Early Childhood Educational Institutes: Focused on The Moderating Effects of Personal and Organizational Characteristics and The Mediating Effects of Empowerment.* Gradate School The Catholic University of Korea.

[28] S. Y. Kim. (2016). The Mediating Effect of Multicultural Competence on the Relationship between the Leadership of the Day Care Menter Manager and Organizational Productivity. *The Jounal of Cultural Exchange, 4(3),* 29-45.
DOI: http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE07088357

김 영 옥(Kim-Young Ok) [정회원]

- 2005년 2월 : 한국방송통신대학교 일본학과 학사
- 2010년 8월 : 명지대학교 사회복지대학원 사회복지학과 석사
- 2014년 6월 : 안양대학교 일반대학원 교육학과 박사수료
- 1998년 1월 ~ 현재 : 다솔어린이집 원장
- 관심분야 : 유아교육, 사회복지, 융합교육
- E-Mail : kyo6450@hanmail.net

신 선 미(Seon-Mee Shin) [정회원]

- 1998년 2월 : 방송통신대학교 유아교육학과 학사
- 2010년 8월 : 명지대학교 사회복지대학원 아동.청소년과 석사
- 2015년 2월 : 안양대학교 일반대학원 교육학과 박사과정수료
- 2011년 1월 ~ 현재 : 시립 매수리10단지 어린이집 원장
- 관심분야 : 어린이집. 융합교육, 유아교육
- E-Mail : pinkssm@naver.com