



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位論文

嬰幼兒保育施設 教師들의
職務滿足도에 관한 研究

2010年



漢城大學校 教育大學院

幼 兒 教 育 專 攻

孔 眞 伊

碩士學位論文

指導教授 金璟培

嬰幼兒保育施設 教師들의
職務滿足도에 관한 研究

A Study on the Job Satisfaction of Teachers of Childcare
Institutions for Babies and Children

2010年 6月 日

漢城大學校 教育大學院

幼兒教育專攻

孔 眞 伊

碩士學位論文

指導教授 金璟培

嬰幼兒保育施設 教師들의
職務滿足도에 관한 研究

A Study on the Job Satisfaction of Teachers of Childcare
Institutions for Babies and Children

위 論文을 教育學 碩士學位 論文으로 提出함

2010年 6月 日

漢城大學校 教育大學院

幼兒教育專攻

孔 眞 伊

孔眞伊의 教育學 碩士學位論文을 認准함

2010年 6月 日

審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印

목 차

제 1 장	서 론	1
제 1 절	연구의 필요성	1
제 2 절	연구의 목적 및 문제	3
제 3 절	연구의 제한점	3
제 2 장	이론적 배경	4
제 1 절	보육의 기능과 보육교사의 역할	4
제 2 절	보육교사의 직무만족도	11
제 3 절	선행연구 고찰	26
제 3 장	연구방법	30
제 1 절	연구대상	30
제 2 절	연구도구	32
제 3 절	연구절차	34
제 4 절	자료처리	34
제 4 장	연구결과	35
제 1 절	영유아보육시설 교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 직무만족도 차이 분석	35

제 2 절 영유아보육시설 교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 직무만족도 차이 분석	45
제 3 절 영유아보육시설 교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 직무 만족도 차이 분석	52
 제 5 장 요약 및 결론	59
제 1 절 요약	59
제 2 절 결론	61
제 3 절 제언	63
 【참고문헌】	65
 【부 록】	71
ABSTRACT	78

【 표 목 차 】

<표 3-1> 보육교사의 배경변인 별 분포	30
<표 3-2> 교사배경변인 및 문항	32
<표 3-3> 직무만족도 변인의 세부내용 및 문항	33
<표 4-1> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 직무 만족도	35
<표 4-2> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 원장과의 관계 만족도	37
<표 4-3> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 보수 만족도	38
<표 4-4> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 승진 기회 만족도	39
<표 4-5> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 동료와의 관계 만족도	40
<표 4-6> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 후생복지 만족도	41
<표 4-7> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 이직의도	42
<표 4-8> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 조직 전념 만족도	44
<표 4-9> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 직무 만족도	45
<표 4-10> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 원장과의 관계 만족도	46
<표 4-11> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 보수 만족도	47
<표 4-12> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 승진 기회 만족도	48

<표 4-13> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 동료와의 관계 만족도	48
<표 4-14> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 후생복지 만족도	49
<표 4-15> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 이직의도	50
<표 4-16> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 조직 전념 만족도	51
<표 4-17> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 직무 만족도	52
<표 4-18> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 원장과의 관계 만족도	53
<표 4-19> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 보수 만족도	54
<표 4-20> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 승진 기회 만족도	55
<표 4-21> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 동료와의 관계 만족도	55
<표 4-22> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 후생복지 만족도	56
<표 4-23> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 이직의도	57
<표 4-24> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 조직 전념 만족도	58

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성

현재 우리나라는 급속한 산업화·도시화·정보화로 인하여 기혼 여성의 취업 증가와 핵가족화 등 사회구조와 가족구조가 급격히 변화되고 있다. 여성의 사회 진출은 경제적인 필요성뿐만 아니라 자신을 계발하고 자아실현을 이루려는 욕구로 볼 수 있으며, 여성의 경제활동 참여율은 1988년 45% 수준에서 IMF 경제위기가 온 1997년 49.8%, 2008년 50.0%까지 꾸준히 증가되어가는 추세이다(통계청, 2008). 여성의 사회 진출로 인해 과거 여성들이 담당했던 자녀 양육에 어려움이 생겨났고, 가족의 기능도 약화되었다. 이러한 사회구조와 가족구조의 변화는 보육서비스의 필요성과 안정적인 자녀양육에 대한 국가 차원의 책임을 요구하게 되었다.

이에 정부에서는 늘어나는 보육수요에 능동적으로 대응하고 아동의 건전한 육성과 맞벌이 가정의 경제적·사회적 활동의 지원을 도모하기 위하여 1991년부터 사회복지 분야의 주요 정책 사업으로 보육 사업을 추진하고 있다(보건복지부, 2001). 2006년부터는 보육 비용지원 확대, 장애아 무상교육 확대, 두 자녀 이상 보육료 감면 확대가 실시되고 있다. 이에 따라 보육 사업은 영유아의 전인적인 발달과 취업여성의 원활한 사회 참여 지원 차원에서 더욱 활발하게 추진되고 있다.

이러한 노력의 결과 최근 보육시설의 수, 보육영유아의 수, 보육종사자의 수가 급격하게 증가하였다. 2007년 29,233개의 보육시설에서 1,280,156명의 영유아가 보육을 받고 있으며, 시설에 종사하고 있는 종사자수도 156,306명에 이르고 있다(여성가족부 보육재정팀, 2007). 그러나 보육시설의 양적 증가는 보육의 질적 수준의 증가를 수반하지 못함으로 인해 보육과 관련된 많은 문제점을 산출하고 있어 보육의 질 향상을 위한 다각적인 노력이 필요하게 되었다.

보육의 질에 영향을 미치는 다양한 요인 중에 보육교사는 보육활동을 주도하면서 영유아의 전체적인 발달과 학습에 중요한 영향을 미치고, 양질의 보육프로그램을 제공하는 역할을 담당하고 있다. 특히 영유아들은 미성숙하기 때문에 많은 시간을 함께 보내는 보육교사에 대한 의존도가 높고 교사의 영향을 더욱 많이 받게 된다.

교육의 주체가 되는 교사가 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위해서는 교사 개인의 능력뿐만 아니라 근무환경도 크게 작용하며, 교사가 교육현장에서 발휘하는 여러 가지 직무 능력은 그들의 교직원, 근무에 대한 부담감, 직무만족도 등을 포함하는 환경 요인과 깊은 관계를 갖는다(김범준, 2001).

보육교사의 직무만족이 높아야 교사로서의 자질과 역량을 수행할 수 있는데 큰 어려움이 없을 것이다. 즉 영유아보육시설의 보육교사들이 주어진 조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위해서는 조직의 구성원인 교사가 자신의 직무에 대하여 얼마나 만족하고 있는지를 파악하는 것이 중요하다(신유진, 2005). 이런 이유로 보육교사가 근무하고 있는 어린이집의 교육적 환경 및 근무 조건은 영유아 보육의 질을 가늠해 볼 수 있는 자료가 될 것이다.

따라서 영유아보육시설 교사의 직무만족도를 파악하여 교사들이 의욕이 넘치고 직무에 만족할 수 있는 조건과 보다 안정적인 근무 환경에서 자신의 직무를 수행할 수 있도록 그 대안을 모색하고, 영유아보육시설에 근무하는 교사의 직무 만족도를 조사 분석하여 향후 보육서비스의 질적 향상에 필요한 기초 자료를 제공하는 데 본 연구의 필요성이 있다.

제 2 절 연구의 목적 및 문제

보육의 질적 수준을 결정짓는 요소 중 보육교사는 영유아와 일차적인 접촉을 담당하며 영유아에게 직접적인 영향력을 갖는다는 점에서 매우 중요하다. 또한 보육교사의 직무만족이 높아야 교사로서의 자질과 역량을 효과적으로 수행할 수 있다. 따라서 영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 대한 연구가 필요하다. 본 연구는 영유아보육시설의 직무환경에 따라 직무만족도가 어떠한지를 조사 분석하여 향후 보육의 수준 향상을 시키는 데 필요한 기초 자료를 제공하는 데 목적이 있다.

이러한 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 영유아보육시설 교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따라 보육교사의 직무만족도 수준은 어떠한가?

둘째, 영유아보육시설 교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따라 보육교사의 직무만족도 수준은 어떠한가?

셋째, 영유아보육시설 교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따라 보육교사의 직무만족도 수준은 어떠한가?

제 3 절 연구의 제한점

본 연구를 수행함에 있어서 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 연구대상을 서울시에 소재한 영유아보육시설에 한정함으로써 연구에서 도출된 결과를 일반화하는 데는 한계가 있다.

둘째, 본 연구는 설문지에 의한 조사 연구방법만을 채택하였으므로 직무만족도를 나타내는 다양한 항목에 대한 질적인 부분을 구체적으로 설명할 수 없는 한계점이 있을 수 있다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 보육의 기능과 보육교사의 역할

1. 보육의 개념

현대 이전의 보육은 탁아사업을 뜻하며, 탁아란 영유아가 각 가정에서 정상적인 양육을 받기 어려운 경우에 하루 중에 일정한 시간 동안만 타인에 의해 제공되는 보호를 뜻한다. 보육에 대한 정의는 다양하게 검토되어 왔으며, 먼저 UN(1968)은 “아동이 그의 가정 내에서 정상적인 양육을 받지 못할 경우 하루 중의 일정한 시간 동안 자신의 가정을 떠나서 받을 수 있도록 하는 조직된 서비스가 보육이다.”라고 정의하고 있다(김희경, 1996: 9). Fink(1968)는 저소득층 가정과 결손, 파손 가정의 어머니가 일하러 가는 동안 사회사업가, 교육자, 의사 등의 전문가들이 협동하는 사업이라고 정의함으로서 교육과 보호에 사회사업가를 비롯한 전문가들의 협조적인 접근을 강하게 부각시켰다(성영혜 외, 1997: 297).

현대의 보육이란 영유아의 보호와 교육을 합친 개념으로서 보육에 포함되는 서비스로는 영양, 건강, 안전, 교육 등 영유아에게 직접적으로 제공되는 것과, 보호자 또는 의사 결정자로서의 부모에 대한 서비스와 지역사회와의 교류 등 보육의 효과를 높이고 가정과 지역사회의 복지에도 공헌하는 것을 포함한다.

사회사업 백과사전에는 어린이들에게 가정 밖에서 낮 동안 부모의 보호와 지도를 보충해주는 발전적인 기획, 관리, 조직적인 보호 등의 다양한 서비스를 지칭한다고 규정하고 보육을 다음과 같이 설명하고 있다. 각 어린이들에게 연령, 능력, 흥미, 기질 등을 조절해주는 강한 교육적 프로그램을 제공해 주어야 하며, 적절한 영양을 공급하고 보건적 프로그램이 필요시 보건 서비스를 제공해야하며, 아동과 가족의 욕구에 대한 사회적 서비스를 제공하는 것이라고 정의하고 있다(김은경, 1995: 4). 이경자(1990: 5)

는 취업모의 증가, 가족제도의 변화 등의 구조적 변화와 아울러 아동 발달에 대한 활발한 연구 결과로 인해 보육 프로그램은 이제 보호적 차원에서 벗어나 아동의 전인적 발달을 위한 포괄적 프로그램으로 변화되어야 할 필요성이 커지고 있다고 주장하고 있다. 아울러 현대 사회의 보육의 기능은 아동의 성장과 발달을 최종 목적으로 하며, 그 내용은 보호와 교육으로 규정하고 포괄적인 서비스를 제공하는 것이라고 하였다.

우리나라 영유아 보육법을 살펴보면, 제1조에 “이법은 보호자가 근로 또는 질병 기타 사정으로 인하여 보호하기 어려운 영아 및 유아를 심신의 보호와 건전한 교육을 통하여 건강한 사회 성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동을 원활하게 하여 가정 복지 증진에 기여함을 목적으로 한다.”라고 명시되어 있다. 아동복지법 시행령 제12조 8항에서는 “보호자가 근로 또는 질병으로 인해 양육해야 할 아동을 보호할 능력이 없을 경우 보호자의 위탁을 받아 그 아동을 입소시켜 보호하는 서비스가 보육이다.”라고 정의하고 있다.

이를 종합해 볼 때, 보육은 영유아들의 보호와 교육받을 권리와 보호자의 사회 참여 기회를 보장해 주기 위한 제도로써 영유아를 안전하게 보호하고 건강하게 성장 발달할 수 있도록 교육하고 풍부한 인간관계 속에서 심리적으로 건강하게 자라도록 지원해 주는 프로그램이다. 또한 영유아가 속한 가족 구성원 모두가 보다 건강하고 만족할 수 있는 생활을 보호하기 위한 것으로, 가정과 사회 그리고 국가적 차원에서 교육적 경험을 제공하는 포괄적인 서비스이다.

2. 보육의 기능

보육의 기능에 대하여 양옥승(1993)은 영유아의 보육은 질병, 기타 취업으로 부모가 자녀 양육의 역할을 제대로 수행하기 어려운 가정의 자녀 양육을 보충한다는 보충적 서비스의 인식에서 벗어나 질적으로 우수한 보육 환경을 제공하는 것이라고 했다. 또한 사회·문화적 환경이 보다 바람직한 방향으로 나아갈 수 있도록 다양한 형태의 사회복지 서비스를 제공해야

하므로 보육은 영유아의 보육과 가족지원 프로그램을 제공하는 종합적인 서비스 체계라고 설명하였다. 보육의 기능을 다음과 같이 여섯 가지로 나누어 설명하고 있다.

첫째, 보육의 기능은 치료보다 예방으로 변화하고 있다. 즉 지육, 체육, 덕육이 겸비된 보다 나은 인격 형성을 위해 심신 발달에 위협을 주는 경제적, 사회적, 심리적 기타 환경적인 장애로부터 보호하고, 그들의 건전한 발육을 위하여 모든 가능한 시설과 기회를 제공해야 한다(표갑수, 1984: 87).

둘째, 보호적(custodial) 기능으로 어머니가 여러 가지 일로 자녀를 돌보지 못할 때 어머니 대신 아동을 맡아서 안전하게 데리고 있어주는 것으로 결손 가정, 보호자의 노동·질병, 아동의 심신 장애, 거주지역의 환경이 아동 양육에 부적당한 경우일 때 보호한다. 이때 가정에서 제공되는 기본적인 안정감, 위험물에서의 보호, 건강관리, 영양관리, 적당한 성장 기회의 제공 등 보호, 감독, 자극 등이 성인과의 지속적인 관계 내에서 주어진다. 이러한 기능은 대리모와의 따뜻한 인간적인 관계에서 얻어지며, 육체적인 보호뿐만 아니라 정서적·사회적 발달에 중추적인 역할을 하게 된다(표갑수, 1984: 87).

셋째, 보육시설은 단순히 돌보는 집합 장소만으로 그치지 않고, 아동복지의 이념에 따라 의도적이고 조직적으로 아동의 신체적·사회적·정서적·지적 및 언어의 발달에 기여할 수 있는 경험이나 활동을 계획하고 교육적 프로그램을 강화 내지 병행하여 아동에게 최대한 교육적 기회가 주어질 수 있도록 기능을 수행해야 한다(표갑수, 1995).

넷째, 보육은 저소득, 빈곤 상태, 실업, 질병, 신체적·정신적 장애, 자녀의 과잉보호, 가족 간의 갈등, 건강을 위협하는 유해한 환경 등의 문제로 가정의 기능이 약화되어 자녀를 양육하고 교육하는 데 여러 문제를 야기할 수 있을 때 이를 도와주는 기능을 수행한다. 즉 아동과 아동이 속한 가족 구성원의 전체를 보육 대상으로 보고 교육적 프로그램뿐만 아니라 가족이 지닌 문제를 해결하기 위해 서비스의 폭을 확대시켜 부모나 가족이 그들의 역할을 제대로 할 수 있도록 아동 복지적 측면에서 지원, 보충되어야 한다(경규혜, 1995: 13).

다섯째, 아동의 발달 단계에 적합한 보육프로그램은 가장 중요한 요소로 포괄적인 보호와 양육 그리고 발달적 교육이 모두 수행되는 프로그램으로 운영되어야 한다. 보육프로그램 개발의 기본 방향은 영유아의 연령별 발달 수준 및 개인차에 기초하여 적합한 보육활동을 선정·제시하고 영유아의 발달단계에 알맞은 프로그램에 기초하여야 한다(표갑수, 1995).

여섯째, 지역사회의 복지 향상은 모든 주민들의 자발적인 참여와 협동성을 전제로 하여 경제적·사회적 발전을 추구하는 데 있다. 보육 사업은 아동을 매개로 하여 협동, 단결하는 장으로서 그 역할을 다하여, 이를 기초로 지역의 소득 수준을 향상시키는 것은 물론 사회개발을 촉진하여 사회연대성 개발, 사회적 목표의 개발, 산업육성의 개발을 증대시키는 기능을 가질 수 있다. 이런 점에서 보육 사업은 지역사회의 효율적인 조직화로 지역사회 주민과 밀착되어 그 지역을 소단위로 단결시키는 매개역할을 하게 된다(표갑수, 1995).

따라서 보육은 영유와 영유아가 속한 가정이 도움을 필요로 할 때 사회가 조직적으로 개입하는 것으로 영유아의 교육과 보호는 물론 가정의 기능을 보충하거나 확대하여 영유아와 가족이 필요로 하는 사회적 서비스를 제공하는 것이다. 이로써 영유아와 가족 및 지역사회의 관계가 유지·강화되고 영유아의 보호·교육과 영유아 복지를 통하여 궁극적으로 가정의 복지를 실현하고 지역사회의 복지에도 공헌하는 기능을 갖는 것이다.

3. 보육교사의 전문적 역할과 자질

가. 보육교사의 역할

최근 보육에 대한 관심과 함께 보육 프로그램의 질에 대한 논의가 본격적으로 진행되고 있다. 영유아들과 직접 상호작용을 하게 되는 보육교사들은 유아들을 보호하고 교육을 함으로써 유아의 발달과 학습에 중요한 영향을 미치며, 프로그램의 질을 결정하는 중요한 요인이 된다. 따라서 영유아에게 가장 영향력이 큰 종사자가 보육교사이며 그 역할은 매우 중요하다. 이석무

(1994: 76)는 훌륭한 시설과 교구를 잘 사용하고 우수한 프로그램을 계획하여 효과적으로 운영하며, 전문적인 기능이나 능력을 갖추어 아동을 가르치고 지도하는 일뿐만 아니라 부모를 대신하여 보살피고 감싸주는 자녀양육 대행자로서의 역할을 해야 한다고 하였다.

보육교사의 역할이 과거에는 보육이 단순히 ‘보호’의 개념으로 인식되었으나 학자들의 연구를 통해 영유아기의 중요성이 대두되기 시작하였다. 따라서 영유아기에 보호 이상의 다양한 자극을 주어야 한다는 교육의 중요성이 강조되었다. 최근에는 보호(care)와 교육(education)으로 이분화하지 않고 통합된 개념으로 인식하여야 한다는 견해가 지배적이다. 보육교사의 역할은 학자들의 관점에 따라 다양하게 제시되고 있는 데, 대체로 보호와 양육, 보육과정 운영 및 교수, 영유아의 평가 및 안내, 상담 및 정서적 지원, 촉진, 훈육, 연구 및 반성적 실천 등과 같은 역할들을 공통적으로 나타나고 있다(Spodek, 1985). Saracho(1993)는 보육교사의 역할은 영유아의 보호와 교육을 효과적으로 수행하며 영유아의 성장 및 발달을 도모하는 것이라 하면서, 보육교사의 역할을 의사 결정자의 역할(decision maker), 학습과정 설계자(curriculum designer), 교수 조직자(organizer of reaction), 진단자(diagnostician), 학습 운영자(manager of learning), 상담가/조언가(counselor/advisor) 여섯 가지로 나누었다(권혁진, 1995: 7 재인용).

유아반 보육교사의 역할은 다음과 같다(이은화 외, 1999; 윤애희 외, 2003). 첫째, 영유아가 건강하고 안전하게 자라도록 보호 양육하며 영유아가 일상생활에 요구되는 기본 자질을 몸에 익혀서 자율적인 생활습관을 형성하도록 도와야 한다. 둘째, 보육과정을 계획하고 조직, 분석, 평가하며 학습 환경 및 교재교구를 구성, 제작하고 활용하며 다양한 교수법으로 영유아의 놀이 및 활동을 지도 평가해야 한다. 셋째, 영유아의 개인적인 발달 특성 및 흥미와 적성 등을 파악하여 적절한 보육내용과 효과적인 방법으로 전달하여야 한다. 또한 간혹 문제 행동을 보이는 유아들을 발견함으로써 부모와 협력하여 문제를 해결할 수 있어야 한다. 넷째, 유아와 가정의 요구를 파악하기 위하여 부모와 원활한 의사소통을 해야 하며 부모가 신뢰감을 가지고 자녀를 보육시설에 맡길 수 있도록 원만한 관계를 형성

하고 유지해야 한다.

즉 보육교사의 역할은 아무나 수행할 수 있는 일반적인 것이 아니며, 한 인간의 인생에 있어 기초 형성 과정에 관여하는 중요성에 비추어 볼 때 유아들의 다양성 및 개인차를 가지 있게 존중하며, 효율적인 업무 수행을 위해 전문적인 훈련을 거쳐 전문가로서의 교사역할을 수행해야 함은 물론 자기 향상을 위한 노력이 요구된다(이항, 1996).

나. 보육교사의 전문성

보육교사는 영유아들과 관계되는 모든 일을 전문적 지식에 기초하여 판단 결정하는 전문성이 있어야 한다. 전문성(professionalism)이란 개인적인 차원에 해당되는 것으로서 직업에 종사하는 자들이 보여주는 태도와 행동을 의미한다. 즉 자신의 일에 대한 신념, 오랜 기간 자신의 직업에 헌신하는 태도, 전문가로서 지니고 있는 지식에 의해 결정할 자유가 있다고 믿는 태도 등이 이에 해당한다. 전문화(professionalization)란 전체적인 직업에 대한 개념으로써 그 직업이 사회로부터 전문직으로서 가치 있는 대우를 받고 있는가, 전문직으로서 기초가 되는 이론적 지식을 확장할 수 있는 기회를 제공하는가, 그리고 그 직업이 실제 직무 수행에 자율성을 인정받는가에 따라 판별된다(조부경 외, 1999).

보육교사직이 지식, 자격 기준, 자율성 측면에서 부족하여 전문직의 특성을 제대로 갖추지 못한 점을 들어 전문직으로 보기 어려우며, 이를 준전문가로 보는 견해가 많다. 그러나 보육교사들이 내리는 중요한 결정들은 그들이 갖고 있는 보육교사로서의 전문가적 신념에 근거하고 있다. 보육교사로서의 전문가적인 신념이란 보육에 대한 단편적인 지식이나 이론과는 구별되는 것으로서 일종의 보육에 대한 지혜 또는 가치관을 말한다. 결국 보육교사들은 오랜 기간 동안 이론과 실제의 경험을 통해서 형성된 전문가적 신념을 가지고 있으며, 이 신념을 토대로 많은 중요 결정을 내리게 된다. 따라서 보육교사의 직무수행은 특수한 역할을 수행하는 전문가의 정의에 부합하며, 보육교사를 전문가로 분류할 수 있는 근거가 될 수 있다.

보육교사는 영유아의 신체적·정신적 보호자 및 관리자, 전문적 지식과 기술을 가진 교수자, 훈육자, 부모 및 지역사회의 교류자 등 다양한 역할을 수행해야 한다. 이러한 역할을 수행하기 위해서 보육교사로서의 개인적, 전문적 자질이 요구된다. 보육교사의 전문성 확립을 위한 조건은 다음과 같다(이은화 외, 1995).

첫째, 고도의 지적 능력이 요구된다. 보육교사의 올바른 목적을 정확하게 이해하고 유아기 발달 상황에 맞는 교육내용을 선택하고 조직할 수 있어야 하며, 이에 따라 유아의 성장을 조장하고 행동의 변화를 적극적으로 돕는 능력이 보육교사에게 요구된다.

둘째, 보육의 사회 기여도에 대한 요구의 인식이다. 현대사회의 보육은 유아를 위한 교육뿐 아니라 지역의 성인교육과 지역사회의 복지를 위한 종합적 서비스를 시도하고자 노력하고 있으며, 특히 모든 유아에게 혜택을 주고자 보육기회의 확대를 추진하고 있다. 전문직의 본질인 사회 기여 차원에서 보육의 본질적 역할은 더욱 분명히 해야 한다.

셋째, 장기간의 사전교육과 계속적인 보수교육이 요구된다. 사전교육은 보육교사가 교사로서의 역할과 임무를 수행할 수 있는 자격을 갖추기 위한 교육과정으로 전문적 지식과 이해를 증진시킨다. 또한 계속적인 보수교육을 통해 교사로서의 역할 수행에 관련된 영유아에 대한 지식, 교육 기술, 태도, 윤리 의식을 개선하고, 전문인으로서 갖추어야 할 전문 지식과 사회변천에 따른 보육 대상의 요구에 맞는 프로그램 개선 등 새로운 기술 습득이 필요하다.

넷째, 자율성이 요구된다. 보육교사 자신의 교육관에 따라 유아를 이해하고 가르치며 평가할 수 있도록 전문성을 갖추어야 한다는 의미이다. 따라서 보육에 있어서 최선의 방법이라고 선택한 것에 대해서는 확신 또는 책임감을 사회에 보여 주어야 한다. 사회적 책임은 자신의 전문직에 주어진 윤리에 의한 것이다.

다섯째, 전문직 단체 결성이 요구된다. 보육교사의 교원의 확보와 신장 및 교원 복지의 증진 그리고 보육교사의 전문성을 고양하기 위한 전문 교직 단체가 필요하다는 것이다.

여섯째, 보육교사가 지켜야할 윤리강령의 제정이 구체화되고, 준수되어야 한다. 양옥승(1997)에 의하면 보육교사직의 전문화를 위해서는 보육교사 스스로의 전문성에 대한 다음과 같은 인식이 필요하다. 보육 관련 학문에 대한 기초 지식의 이해와 보육에 대한 사명감 및 보육교사로서의 자신감 형성, 보육교사의 역할에 대한 이해, 윤리강령의 필요성에 대한 이해, 보육교사의 전문성 및 전문화에 대한 이해, 영유아와 가족에 영향을 미치는 정책에 대한 이해가 되어야 한다.

위의 내용을 통해 전문성을 가진 보육교사가 되려면 자신의 일에 대한 풍부한 지식에 기초하여 반성적인 사고와 비판적인 관점을 가지고 다양한 정보와 경험에 근거하여 적절한 의사결정을 내릴 수 있어야 한다. 또한 보육교사의 전문성 향상을 위해서는 지속적인 보수교육과 보육교사 스스로가 전문성 향상을 위해 노력하고 보육교사 윤리강령의 제정과 실천하는 등의 내적 노력이 필요하고, 동시에 보육교사의 처우에 대한 제도적 개선도 이루어져야 한다. 보육교사들에게 그들의 업무에 상응하는 보수와 사회적 인정이 주어진다면, 보육교사들은 보다 자긍심을 가지고 전문성 향상을 위해 노력할 것이다.

제 2 절 보육교사의 직무만족도

1. 직무만족도의 개념

직무란 직책에 따라 부여되는 계속적으로 수행하게 되는 업무를 말하며, 직무만족(job satisfaction)이란 개인의 직무와 직무 상황에 대한 느낌의 적극적, 혹은 소극적 양상을 말하는 것으로 이는 조직 환경과 개인 특성 간의 상호 작용의 결과로 생긴다. 또한 직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지는 감정이며 직무 또는 직무 수행의 결과에 만족하는 것으로, 유쾌하고 긍정적인 상태로서 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제반의 욕구의 차원에서 나타난다(추헌, 1993).

이론적으로 직무만족은 학자들의 관점에 따라서 조금씩 달리 정의되는

데 그 이유는 직무만족도를 경험적으로 측정하기 위하여 사용된 도구 요인과 측정대상이 다르기 때문이다. 몇몇 학자들의 직무만족도에 대한 개념 정의를 살펴보면 다음과 같다.

Vroom(1964)은 직무만족을 ‘개개인이 현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정 상태’라고 하였고, McCormick과 Tiffin(1974)은 직무만족은 ‘직무를 통해 얻거나 또는 경험하는 욕구 만족 차원의 함수’라고 정의 하였고, Streers와 Porter(1975)는 개인이 직무와 직무경험을 통해 느끼는 정서 상태로 ‘조직 구성원들이 맡은 직무에 대해 만족하는 정도’로 설명하였다. Benti와 Remple(1970)은 주어진 직무가 직무 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해서 조직 구성원들이 나타내는 직업적 관심과 열의로 보았다. Price(1972)는 직무만족을 사회체계 내의 구성원들이 참여자로서 가지는 긍정적 태도라 정의하고 긍정적 태도를 가진 사람은 만족을 느끼고, 부정적인 태도를 가진 사람은 불만족을 느낀다고 하였다(신인균, 2006: 15-16 재인용).

Porter와 Lawler(1975: 124-131)는 ‘직무만족은 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도’라고 정의하고 있다. 여기서 보상은 내재적인 보상과 외재적인 보상으로 구분할 수 있는데, 내재적 보상은 조직 구성원이 직무를 수행하는 데 있어 도전감, 인정, 책임감, 경력과 기회, 발전 등으로부터 얻게 되는 성취감이나 자아실현을 경험하는 내재적 직무만족도를 가져다주는 것이고 반면에 외재적 보상은 주로 조직과 상사로부터 주어지는 보상으로 임금, 승진, 고용 안정, 작업 환경 등으로 외재적 직무만족도를 가져다준다.

Locke(1976)는 직무만족도란 ‘감정적 반응이기 때문에 자기 반성에 의해서만 발견되거나 이해될 수 있는 것으로 직무만족을 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌한 긍정적인 정서 상태’라고 정의하였다. Smith(1955)는 ‘각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 모든 좋고 나쁜 정서의 총화와 혹은 이러한 감정의 불균형 상태에서 일어나는 태도’라고 정의하였고, Cynthia와 Fisher(2000)는 ‘직무만족도는 일종의 태도’라고 정의하였는데 태도란 적어도 두 개의 구성요

소인 정서적(감정, 느낌)인 요소와 인지적(신념, 판단, 비교)인 요소로 설명하고 있다(송기숙, 2002: 9-10 재인용). 직무만족도는 종종 자신의 일에 대한 정서적인 반응으로서 정의 되지만, 내적 혹은 외적 기준과 비교하여 직무 태도들을 평가하는 것으로 설명하고 있다.

유기현(2002)은 조직행동의 차원에서 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무 경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의하였다. 김종재(1991)는 직무만족을 ‘개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체를 비롯한 직무 환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적·정서적인 만족 상태’로 정의하였다. 김성국(2003)은 직무만족도를 개인의 직무에 대한 태도를 말하는 것으로 직무만족이 높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 반대로 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 보유하고 있게 된다고 하였다(정효정, 2004: 275 재인용). 이수진(1994: 10)은 직무만족이란 ‘개인의 직무 및 물리적·사회적 차원에서 직무환경에 대한 태도와 느낌의 총체적인 만족의 정도로써 개인이 직무와 관련하여 경험하게 되는 유쾌한 감정적 상태’로 정의하고 있다. 신유근(1996)은 직무만족이란 ‘한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도와 연관되고 따라서 다른 태도들과 마찬가지로 인지(신념 혹은 지식), 정서(감정, 평가), 그리고 행위 경향의 복합체’로 규정하고 있다. 노종희(2001)는 직무만족을 ‘개인이 지각하는 직무 관련 욕구의 충족 정도에 의해서 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태’로 정의한다. 여기에서 직무관련 욕구는 안전, 소속, 자기 존중, 자율 그리고 자아실현의 욕구를 포함하는 개념이며, 모든 감정은 직무 조건에 대해서 느끼는 감정뿐만 아니라 직무 성과에 의해서 느끼는 감정까지를 포함한다(손경익, 2003: 4-5 재인용).

여러 학자들의 직무만족도에 대한 견해를 종합해 보면, 직무만족도란 조직의 구성원이 근무 환경 속에서 자신의 직무에 대하여 갖게 되는 관심, 호의, 열의와 같은 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다. 즉 현재 자신이 담당하고 있는 직무의 내용이나 역할을 평가하거나 직무 수행을 통한 다양한 제반 경험들을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 감정적·정서

적인 만족 상태 및 감정의 방향을 말하는 것으로써 조직 구성원의 사기와 직무를 가늠하는 척도가 된다고 볼 수 있다.

2. 직무만족도의 중요성

직무는 개인에게 경제적·물질적 성장을 위한 주요 도구로써만 아니라 인간의 정서적 반응 또한 인간의 삶의 질을 높인다는 측면에서도 그 중요성을 찾을 수 있다. 특히 보육시설에서의 아동은 신체적·정신적·정서적인 성장에 이르기까지 전인적인 성장을 한다. 총체적인 교육을 담당하는 보육교사는 보육대상인 아동들에게 직접적인 영향을 주는 인물이기 때문에 교사이기 이전에 유아에게 신뢰감을 주는 부모의 대리자 역할을 하게 된다. 이렇게 중요한 위치에 있는 교사는 자신의 직무에 만족해야 하는 당위성이 있는 것이다(양현숙, 1998: 5). 조직 구성원의 직무만족 정도는 조직의 효율적인 운영을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다(신유근, 1986).

직무만족도의 중요성은 개인적 측면과 조직의 측면에서 각각 살펴볼 수 있다(신유근, 1996: 371-372; 정세희, 2002). 직무만족도가 중요시 되는 이유를 개인적 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 삶의 가치 판단적 측면에서 중요하다. 사람들은 일상생활의 대부분을 직장에서 보낸다. 직장이 생계를 위한 소득원으로써 직무 수행도 중요하지만 동시에 생활의 유쾌하고 만족된 직무 성과의 성취감에 생의 보람을 찾을 수 있는 것이다. 이런 점이 일 자체나 직장생활을 통하여 만족할 기회가 없다면 개인 삶의 기쁨을 맛볼 수 없을 뿐만 아니라 조직이 사회에 대하여 지는 인도주의적 사회 책임의 범주에서 생각해야 하는 것이다. 둘째, 직무만족도는 정신 건강 측면에서 중요하다. 직무만족도는 전반적인 심리적 조정과 생산적인 삶의 중요한 구성요소이기 때문이다. 사람들은 자기의 생활이 어떤 부분이 불만족스러우면 그것이 전이효과(spill-over effect)를 가져와 그와 관련이 없는 다른 부분의 생활도 전체적으로 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 직장생활에 불만을 느끼는 사람은 도피 흡연이나 도피 음주에 시달리며, 다음날 두통에 시달리게 되고 가정생활이

나 여가 생활, 심지어는 삶 자체에까지 불만을 느낄 수 있는 것이다. 셋째, 직무만족도는 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 일에 만족을 느끼는 사람이 수명이 길다는 연구도 나와 있는 데, 직무에 대한 불만족에 의해서 발생하는 정서 상태의 부적응적 변화는 생리적·심리적 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 사람의 신체에 영향을 미치는 것이다.

조직적인 측면에서 직무만족도가 중요시 되는 이유를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직무만족도는 직무성과에 직접적인 영향을 준다는 것이다. 경영자들은 직무에 만족하는 사람은 만족하지 않은 사람보다 조직의 성과에 효과적이고 혁신적이며 사려 깊은 것으로 생각하고 있다. 둘째, 자신의 직무생활에 긍정적인 감정을 지닌 조직 구성원은 외부 사회에 대해서 자신이 속해 있는 조직을 호의적으로 선전하게 된다. 따라서 신입 구성원의 충원이 원활하게 이루어지고 조직에 대한 대의적 인식이 높아져 조직 활동의 합법성과 목적이 고양되는 효과를 낳게 된다. 셋째, 자신의 직무에 만족하는 사람은 조직 외부뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 넷째, 조직의 입장에서 볼 때, 조직 구성원이 자기가 맡은 일에 만족이 높아지면 근무 생활이 안정되어 생산성을 향상시키고 이직률 및 결근율이 감소되고 이에 따른 조직 효과성을 높이는 결과를 얻을 수 있다(경규혜, 1995: 22-23).

유민봉(1999: 206)은 직무에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는데 기여하는 반면, 조직에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고, 나아가 노동조합을 결성하려 한다거나 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래 할 가능성이 높다고 하였다.

이상으로 직무만족도는 한 개인의 삶의 질과 관련되어 있고 조직성과에 직접적인 영향력이 있음을 알 수 있다. 즉 보육교사가 자기 직무에 만족을 느끼게 되면 자신이나 영유아들을 위해 일하는 보람을 느끼고 업무에 공헌하게 되며, 보육서비스를 전달하는 조직의 성과도 높게 된다. 따라서 운영자는 각 보육교사의 직무를 명시하여 그들로 하여금 성과와 만족을 동시에 달성할 수 있는 직무 환경을 만들어 주어야 할 것이다.

3. 직무만족도의 구성요인

교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인은 교사의 직무만족에 대한 교사 개인적 변인과 환경적 변인으로 구분할 수 있다. 교사변인에 대하여 Poter와 Steers(1983)는 개인적 특성이라 하여 연령, 근속 기간, 성격 등을 들었고 Herzberg(1959)는 동기요인이라 하여 성취감, 안정감, 직무 자체, 책임감, 성장과 발전 등을 들었다(김은주, 2008: 15 재인용). Jorde-Bloom(1989)은 유아교사들의 직무만족도를 구성하는 요인으로 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무 자체의 특성, 보수와 승진 기회, 일반적인 근무 환경 등 다섯 가지로 들고 있다. 현금자(1975)는 직무만족 요인으로 성취, 감독 기술, 학교 정책, 행정 직무 조건, 개인생활, 학생관계 및 지위를 들었다. 이무근(1993)은 개인적 요인이라 하여 성별, 연령, 인종, 지능, 성격, 직무 경험, 직업적 흥미, 지위 등을 들었고 환경적 요인으로는 보수, 복지시설 및 제도 근무 환경, 근무 조건, 직업의 안정성, 직장 내 인관관계, 회사정책과 절차, 관리 및 감독 스타일을 요인으로 분류하여 개인의 직무만족을 조직 체계와의 관계에서 설명하였다. 송유진(1993)은 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구에서 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무 자체의 특성, 보수와 승진 기회, 근무 환경 등 다섯 가지 요인을 들고 있다.

이를 근거로 교사의 직무만족에 대한 변인은 연령, 최종 학력, 자격증, 경력과 시설 유형, 종사자수 그리고 직위, 휴가제도로 나누고 직무만족의 하위 변인으로는 직무, 원장과의 관계, 보수, 승진 기회, 동료와의 관계, 후생복지, 이직의도, 조직 전념으로 구분하면 다음과 같다.

가. 직무

직무는 교사들에게 있어서 하루 일과 중 가장 많은 시간을 아동과 함께 시간을 보내고 있으므로 아동과의 상호작용에서의 느끼는 만족이라고 할 수 있다. 오협봉(1994)은 직무 자체라 함은 교사의 직무 의욕과 학습지도

에 성실함과 적성에 대한 만족을 말하는 것으로 근무의 보람, 근무, 성적 등으로 정의 했고, 최경숙(1986)은 직무 자체는 교사가 교직 생활 및 학교(유치원)생활을 통하여 학생지도 혹은 원아 지도를 수행함으로써 교사가 얻는 만족감은 직무 의욕과 사기를 높이는 요인이 된다고 했다. 그 중에서도 원아지도는 교사의 역할의 기본이 되며, 여기서 느끼는 교사의 흥미도와 성취감은 교사로서의 성패 여부를 판가름할 만큼 중요한 비중을 차지하고 영향을 미친다고 보았다.

그러므로 교사들이 직무 자체에 만족하고 자신의 능력을 발휘하고 흥미를 가지고 의욕적으로 근무할 수 있도록 하기 위해서는 전문직으로서 손색없는 근로 조건과 처우를 해 주어야 한다.

나. 원장(감독)과의 관계

보육시설에서 원장과의 관계는 교사와 기관의 운영자인 원장과의 관계가 어떠한가에 대한 사항이다. 원장과의 관계는 원장의 능력에 대한 교사들의 일반적인 평가뿐만 아니라 보육교사들이 자신들의 수행에 대해 받는 피드백의 양과 질을 모두 포함한다.

유치원 교사들을 대상으로 한 Robinson(1979)의 연구에서 유치원 원장의 지지 결여가 불만족의 주요 원인으로 밝혀졌다. 마찬가지로 Fleischer(1985)는 불만족 상태에 있는 유치원 교사들에게 이직에 대한 면접을 실시한 연구에서 직장을 그만 두려고 마음을 정하는 데 중요한 결정 요소로서 행정상의 문제와 원장들의 관심 정도, 원장들의 기술적 능력 그리고 원장들의 교사들에게 제공했던 훈련의 종류가 이직의 결정 요소였다고 결론을 내렸다(김은주, 2008: 18). 즉 교사의 성장과 발달에 대한 원장의 관심, 원장의 유능함, 리더십과 같은 원장의 자질이나 역할이 교사의 직무 만족도에 영향을 미친다고 할 수 있다.

다. 보수

보수는 자신이 일하는 것에 대한 보상체제에 대하여 교사가 만족하는 정도의

급여, 상여금, 수당 등을 포함한 정규 급여를 의미하며, 개인의 직업 선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용할 뿐만 아니라 어떠한 직종에 있어서든 종사자의 직무만족과 능력에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다(김동현, 1997: 119). Stern(1986: 13)은 이상적인 교사와 현실적인 교사 모두 봉급 수준에 의해 영향을 받는다는 증거를 제시하였다. Stern의 연구가 초등 수준에 초점을 맞추었지만 보수의 효과에 대한 경제적인 분석은 대략적으로 유아교육 분야에서도 마찬가지로 설명될 수 있을 것이다. 즉 교사가 자신과 자신의 생활을 유지하는 수단으로 적정한 보수를 받지 못할 때 사기가 저하되고 그런 상태에서는 교사에게 윤리성과 성실성 그리고 능력이나 직무수행의 향상을 기대할 수 없다(박광현, 2002: 10). 따라서 교사에게 정신적으로 보람과 긍지를 느끼도록 하고 물질적으로 노력에 상응한 적정한 보수가 주어져야 직무만족이 높아진다.

라. 승진 기회

승진은 한 조직체에서 특정한 구성원의 책임과 권한의 증가, 위신의 증대, 직무 수행에 필요한 기능의 확대, 임금의 증가 내지 인상 외에도 근무 시간이나 각종 근무 조건의 개선이 따르는 새로운 직무에 수직으로 이동되는 것을 의미한다(김신복, 1983). 승진은 조직 구성원의 입장에서 개인의 자아발전 욕구를 충족시키며 조직의 입장에서는 효율적인 인적개발의 근간이 된다. 승진은 명확한 방침 아래 객관적이며 공정하게 운영되어야 하며 보다 합리적인 승진정책에 따른 승진 기회는 많은 사람들에게 의해 과거 수행에 대한 인정과 미래에 대한 안정감을 제공받을 수 있게 때문에 직무만족이 높아진다.

마. 동료와의 관계

동료와의 관계는 교사들이 같은 기관에서 근무하며, 서로 동료들 간의 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도를 말한다. 동료관계는 모든 교사들이 아침부터 저녁까지 함께 같은 환경에서 있으므로 서로를 신뢰하고 존

중하는 것이 매우 중요하다. 보육시설은 다른 기관에 비해 규모가 작고, 인간관계가 밀접한 조직이기 때문에 어느 조직보다 개인의 갈등이 심화될 가능성이 높다. 동료 간의 상호 신뢰가 형성 되었을 때 기관에서 직무에 관련된 사항을 자유롭게 상의하고 토론하며, 교육 및 보육에 필요한 자료를 서로 주고받을 때 직무에 대한 기쁨과 더불어 교사가 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

따라서 보육시설 어린이집에서 동료 교사들 사이의 관계가 긍정적이며 원만한 교사는 높은 직무헌신도와 그리고 낮은 수준의 직무스트레스를 나타내며(서지영, 2002; Kontos & Riessen, 1993), 동료 교사들과의 즐겁고 평온한 분위기와 격려와 지지의 관계는 동료교사와의 긍정적인 관계로 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

바. 후생복지

후생복지제도는 조직의 목적 달성과 개인의 직무 만족도에 영향을 미치는 제반 근무 조건을 포함하는 개념으로서 봉급과 제 수당은 물론이고 인사행정의 제반 영역과 내용을 포함한다. 그러나 좁은 의미로는 구체적인 정책, 제도, 사업 활동 등을 통해서 인간다운 생활을 보장하고 삶의 질을 향상시키기 위해 시행되는 간접적 보상 형태로서 수많은 각종의 혜택과 봉사를 총칭한다. 즉 후생복지는 근무 조건을 개선하고 인력을 최적으로 활용하여 직원의 사회적·심리적 욕구를 충족시키기 위해 조직이 채택하는 직접적인 임금과 봉급 이외에 간접적, 부가적인 보상체계라고 할 수 있다(정은경, 2004: 28-29).

사. 이직의도

이직의도는 근로자가 자신의 속한 조직체로부터 이탈하고자 하는 생각이나 계획을 의미한다. 이직의 원인으로는 금전적 보상, 승진, 복리후생, 업무 스트레스, 성장 발전기회, 조직의 성장 비전 불투명 등이 있다. 이직

은 인재의 질적, 양적 부족으로 연결되어 장기적 관점에서 조직 인재관리의 실패로 이어질 수 있다. 따라서 조직 문화에 대한 교육 등을 통해 조직에 대한 애착심을 갖도록 하고, 직무만족도를 높일 수 있도록 관심과 노력을 기울여야 한다.

아. 조직 전념

조직 전념은 조직 구성원이 조직에 대해 갖게 되는 충성심과 조직의 목표를 달성하기 위해 자신의 모든 노력과 능력을 기꺼이 바치고자 하는 마음 자세를 의미한다. 일단 조직에 소속하게 되면 시간이 지남에 따라 동질감을 느끼게 되고 공유 의식과 문화의 수용으로 집단의 변형 내지는 영속적 활동을 위해 업무에 전념하도록 만들어 준다. 즉 조직생활 자체에서 의미를 찾게 하여 구성원들의 업무 전념도, 충성도, 이직률, 사기등 직무만족도에 영향을 미친다.

4. 직무만족도 주요 이론

가. 욕구충족 이론

욕구충족 이론(need fulfillment theory)은 개인의 욕구가 얼마나 충족되는지의 정도로서 성과를 얼마나 받게 되느냐에 따라 만족이 결정된다는 이론으로 이 이론을 주장하는 학자들에 의하면 만족 수준이란 개인이 직무를 통해서 성과를 얼마나 받고 있는지를 측정하면 알 수 있다고 하였다. 이 이론은 자신이 실제로 직무를 통해서 얻은 성과가 개인마다 다르다는 개인차 요인을 적절히 설명해 주지 못한다는 단점이 있다.

Maslow(1970)는 인간 내부에 잠재하는 여러 욕구의 반응은 무질서한 것이 아닌 제 욕구의 상대적 중요성에 따라 인간의 욕구 체계를 이룬다고 보았다. 즉 생리적 욕구, 안전의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구 등으로 다섯 단계로 나누어 진행된다는 것이다.

생리적 욕구는 욕구체계의 최하위에 위치하고 있으며, 이는 삶을 영위하는데 가장 필수적인 욕구인 자기 보존을 위한 본능적인 욕구라고 할 수 있다. 안전의 욕구는 생리적 욕구가 어느 정도 만족 되었을 때 인간 형태를 지배하는 욕구로써 신체적·정신적 위협으로부터의 보호, 경제적 안전, 질서 있고 예측 가능한 환경의 선호 등으로 나타낸다. 사회적 욕구는 원만한 대인관계, 사회집단 또는 동료들과 어울려 우정과 애정을 나누고 싶어하는 욕구로, 제대로 충족되지 않으면 부적응과 심리적 질병을 일으키기 쉽다. 존경의 욕구는 자기 스스로가 자신을 중요하다고 느껴야 할뿐 아니라 이 감정이 다른 사람으로부터 인정을 받아야 한다. 존경의 욕구가 충족된 사람은 스스로 자긍심을 갖고 모든 일에 적극적인 반면에 이 욕구가 충족되지 못하면 열등감과 무기력에 빠지게 된다. 자아실현의 욕구에 이르면 개개인은 그의 모든 잠재력을 최대한으로 발휘하고자 노력하게 되며, 이 욕구는 자아 발전이나 창조성과 깊이 관련된다(신현주, 1995).

결론적으로 Maslow의 욕구 5단계 이론의 특징은 각 욕구가 위계적 순서로 이루어지고 있어서 하위 욕구가 부분적으로 충족되기 전에는 상위 욕구가 나타나지 않으며, 동기부여도 상위 욕구가 충족되기 전인 하위 수준의 욕구에서 이루어진다는 것이다(나정숙, 1993).

나. 성과차이 이론

성과차이 이론(discrepancy theory)은 실제 성과와 개인이 받고 싶어 하거나 받아야 한다고 생각하는 기대성과의 차이에 의해 만족 수준이 결정된다고 한다. 자신의 기대치와 실제치의 차이가 크면 만족이나 불만족의 크기가 커지게 된다. 이때 자신이 실제로 얻는 성과를 비교함으로써 차이를 산출하게 되는 데 그 기준이 무엇이냐에 대해서는 여러 가지 견해가 있다.

Katzell(1964)은 받고자 갈망했던 성과의 양이 만족의 차이를 낳게 하는 기준이 된다고 주장하였고, Locke(1976)는 지각된 성과의 차이를 중시하였다. Locke는 만족이란 자신이 받고자 요구하고 있는 수준과 자신이 받고

있다고 지각하는 성과 수준의 차이에 의하여 결정된다고 주장하였다. Poter(1965)는 만족이란 개인이 받아야 한다고 기대하는 성과와 실제 받은 성과와의 차이에 의해서 측정된다고 주장한다. 즉 성과차이 이론은 성과 비교 기준을 개인이 받고 싶어 했던 수준, 개인이 요구하는 수준, 받아야 한다고 기대하는 수준으로 구분할 수 있다(배혜자, 2008: 13).

다. 형평이론

형평이론(equity theory)은 Adams(1963)등이 제안한 이론으로 직무만족이란 개인이 자신의 투입 대 성과 간의 비율을 어떻게 지각하는가에 의해서 결정된다. 즉 개인은 자신이 받은 성과의 양과 자신이 투입한 양의 비율이 자신이 비교의 대상으로 삼고 있는 타인이나 자신의 기대 수준 등의 기준과 비교하여 형평이 맞는지를 지각함으로써 만족 여부를 결정하게 되는 것이다. 만약 자신의 투입과 성과 간의 비율이 타인의 비율보다 크거나 작으면 불형평을 지각하게 되어 불만족하게 되고, 자신의 투입에 대한 성과의 비율이 타인의 투입 대 성과의 비율보다 많으면 과다보상이 되어 죄책감을 느끼고, 과소보상인 경우에는 분노의 감정을 일으키는 것이다.

형평성 이론의 핵심적 논점은 첫째, 사람들은 직무 수행에 대한 자기의 기여에 부합되는 공정하고 형평성 있는 보상이 무엇인가에 관한 신념을 형성하게 된다는 것, 둘째, 사람들은 자기의 보상·기여 비율을 다른 사람들의 그것과 비교하는 경향이 있다는 것, 셋째, 다른 사람들의 경우와 비교하여 자기 자신에 대한 처우가 공평하지 못하다고 믿게 되면 그것을 시정하기 위해 무엇인가를 하려는 동기를 유발하게 된다는 것 등이다(오석홍, 2000: 182).

형평이론이 동기부여 이론으로서 포괄적인 이론은 되지 못하지만 경영자들에게는 다음과 같은 귀중한 시사점을 주고 있다. 이는 조직에서의 사회적 비교과정에 주의를 기울여야 할 필요성이 있다. 즉 교사들을 공정하게 대우하도록 노력해야 한다. 왜냐하면, 경영자는 가능하면 교사들이 공정한 대접을 받는다는 느낌을 갖게 만들 책임이 있기 때문이며, 경영자는

교사들의 동기 부여에 있어 지각의 중요성을 인식해야 한다. 교사가 실제 노력에 비해 과다 보상을 받고 있음에도 자신은 과소 보상을 받고 있다고 지각하게 되면 이에 준해 행동하게 될 것이다. 그러므로 운영자는 자신의 지각세계가 교사의 그것과 다를 수 있다는 사실을 잊어서는 안 된다는 것이다. 그리고 공정성 또는 불공정성에 관한 결정은 개인적 차원에서만 이루어지는 것이 아니고 조직내외의 다른 작업자와의 비교가 포함된다는 점이다. 즉 교사가 얼마나 받느냐 하는 화폐의 절대액 보다는 자기와 같은 혹은 비슷한 직무를 갖고 있는 다른 교사와 비교해서 어느 정도 받느냐하는 것이 중요하다는 것이다(배혜자, 2008: 18-19).

라. 유인가 이론

유인가 이론(valence theory)은 Vroom(1964)에 의해서 주장된 이론으로 직무만족이란 직무와 관련된 과거의 만족 경험에 의해서 결정되는 것이 아니라, 직무를 통해서 얻게 될 성과들이 얼마나 큰 가치를 지닐 것인가에 의해서 결정된다는 것이다. Vroom은 직무만족의 요인으로 감독, 작업집단, 직무 내용, 승진의 기회, 임금, 작업시간 등을 들고 있다.

Cummings(1976)는 어떤 개인은 자기노력의 결과가 고도의 업적을 낼 수 있는 확률이 높다고 생각하며 그러한 고도의 업적이 여러 가지 결과를 초래할 확률이 높으며, 여러 가지 결과가 명백히 자신에게 매력적인 것이 될 것으로 간주될 때 높은 업적을 내는데 이것이 기대이론 혹은 유인가 이론의 내용이라고 하였다. 즉 직무만족이란 앞으로 직무를 통해 얻게 될 여러 성과들의 유인가와 각각의 성과를 얻을 가능성의 지각에 의해서 결정된다는 것이다(배혜자, 2008: 13 재인용).

마. 2요인 이론(동기-위생 이론)

2요인 이론(dual factor theory)은 Herzberg(1959)가 Maslow의 연구를 확대하여 2요인 이론 혹은 동기-위생 이론(motivation-hygiene theory)으

로 정립하였다. 2요인 이론은 직무요인들이 직무만족에 영향을 미치는지 아니면 불만족에 영향을 미치는지에 따라서 양분된다는 것이다. 조직 상황에서 만족을 주는 요인과 불만을 주는 요인은 서로 다르고, 직무만족의 결정인자는 직무상의 성취감과 인정, 보람 있는 직무, 직무상의 책임과 성장 등 직무 자체에 관련되어 있고, 불만야기 관련 요인들은 조직의 정책과 행정, 감독, 보수, 대인관계, 작업 조건 등 직무외적 또는 환경적 요인에 관련되어 있다. 따라서 불만요인의 제거는 불만을 방지하는 데 불과 하지만 만족요인의 개선은 직무수행 동기를 유발하는 것이다. 2요인 이론의 위생요인은 욕구를 충족시키는 데 있어서 주로 개인의 불만족을 방지해주는 효과를 가져 오는 것들을 말한다. 따라서 이들 요인들은 불만족요인 이라고도 하며, 주로 임금, 안정된 직업, 직위, 대인관계 등을 포함하고 있다. 2요인 이론의 동기요인은 개인에게 열심히 일하도록하고 성과도 높여 주는 요인으로 이들은 성취감, 인정감, 책임감, 존경과 자아실현의 욕구 등을 포함한다.

Herzberg는 조직 상위계층의 욕구만이 동기요인으로 작용하며, 구성원들은 위생요인과 동기요인의 영역에서 동시에 불만을 느낄 수 있다고 강조하였다. 그의 동기-위생이론은 직무만족을 구체적으로 잘 이해하는 데 도움을 주었지만, 인간의 복잡한 동기 과정을 포괄적으로 취급하고 있지 않다는 단점이 있다(박지현, 2001).

바. McGregor의 X, Y이론

X, Y이론은 McGregor(1960)에 의해 주장된 이론이다. X이론에서는 인간의 본성 내지 행동가설을 다음과 같이 정의하였다. 첫째, 본래 인간은 일하기 싫어하며 가능한 일하지 않으려고 한다. 둘째, 인간으로 하여금 조직목적을 달성하기 위하여 노력하도록 하기 위해서는 강제, 통제, 명령, 처벌하면서 강압하여야 한다. 셋째, 평범한 인간은 명령 받기를 좋아하고 책임을 회피하려 하며, 비교적 야심이 적고 무엇보다도 안전을 원한다고 세웠다.

Y이론에서는 인간의 본성 내지 행동가설을 X이론과 반대로 정의하였다. 첫째, 인간이 일에 열중하는 것은 놀이나 휴식과 같이 극히 자연적인 것이다. 둘째, 인간은 스스로 목적과 방향을 정하고 스스로를 통제하며 일하기를 원한다. 셋째, 헌신적으로 목적달성에 기여할 것인가 아닌가는 달성했을 때 얻은 성취감의 여하에 달려있다. 넷째, 평범한 인간도 비교적 고도의 상상력, 창조력을 발휘할 수 있는 능력을 가지고 있다. 다섯째, 현대 산업사회 제도 하에서는 평범한 인간이 가지고 있는 지적 잠재능력은 아직도 극히 일부밖에 활용되지 않고 있다. 이와 같이 Y이론은 조직 내의 개인에 대한 동기를 중시하고 이를 통한 자발적 노력의 필요성을 강조하고 있다(박지현, 2001: 20-21).

사. 직무단면별 만족모형

직무단면별 만족모형(model of facet satisfaction)은 Lawler(1973)에 의해서 주장된 모형으로 전체적 직무만족과 요인별 만족을 구분하는 것이 직무만족 이해에 필요하다는 것이다(한덕웅, 2005). 그는 타인과 비교된 투입에 대한 받아야할 성과의 지각과, 타인에 비교된 실제 성과에 대한 지각을 비교하여, 실제 성과가 받아야할 성과와 같다면 만족하고, 작으며 불만족하며, 많으면 죄책감과 불형평, 불편감을 느낀다는 것이다. 이는 성과차이 이론과 형평이론을 통합한 개념이다. 이 이론에서는 전체적인 직무만족과 모든 단면적인 직무만족의 관계에서 단면적 직무만족의 합이 전체적 직무만족이라고 하였다.

직무만족에 관한 이론들을 종합 요약하여 보면 다음과 같다.

첫째, 직무만족은 개인의 지각에 기초를 두며, 지각은 개인의 주관적 특성이 욕구구조와 비교 대상이 되는 타인과의 상대성에 기초를 두고 있다는 점이다. 이는 똑같은 직무 상황에서도 개인의 성향과 준거기준에 따라 직무만족이 다를 수 있다는 점을 보여주고 있다.

둘째, 학자에 따라 주체인 개인에 초점을 두는 이론과 객체인 직무에 연구의 초점을 두는 이론, 그리고 주체와 객체 양쪽을 기준으로 삼는 이론으

로 구분할 수 있다. 주체인 개인에 초점을 두는 이론으로는 욕구충족 이론과 장차 얻게 될 성과에 기준을 두는 유인가 이론이 있고, 객체인 직무에 연구의 초점을 두는 이론으로 성과 차이를 강조하는 성과차이 이론과 객체인 일 자체의 피드백과 환경 요인을 중시하는 2요인 이론이 있으며, 주체인 개인과 객체인 직무 양쪽에 연구의 초점을 두는 이론으로는 투입과 성과 간의 비율을 강조하는 형평이론과 투입과 비교된 받아야 할 성과의 지각과 실제 성과의 지각에 비교의 초점을 두는 직무단면별 만족이론으로 구분할 수 있다.

셋째, 성과에 대한 지각에 있어서 현재의 성과를 강조하는 이론과 미래의 성과를 강조하는 이론으로 구분할 수 있다. 이들 이론들은 객체인 투입과 산출을 주체인 사람이 어떻게 평가하느냐를 연구의 대상으로 삼고 있을 뿐, 어떠한 과정으로 지각되고 평가되며 직무만족을 지각하게 되는지 그 과정에 대한 논의가 부족하다(배혜자, 2008: 18-19).

제 3 절 선행연구 고찰

보육교사를 대상으로 한 직무만족도에 대한 연구는 1990년대 이후 꾸준히 연구되고 있다.

송유진(1993)의 “유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구”에서 살펴보면, 직무만족도를 구성하는 요인별로 큰 차이는 없었지만 전체적으로 볼 때 보통 이상으로 만족하고 있었다. 그중에서 동료관계 요인에 대해 좀 더 만족한 반면, 보수·승진 기회에 대해서는 낮은 만족도를 보였다. 유아교육기관 유형과 교사의 학력에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 교사의 경력에 따른 직무만족도는 전체적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 하위 요인 중 보수·승진 기회 요인에서 유의한 차이를 나타냈다.

경규혜(1995)의 “보육교사의 직무 실태와 직무만족에 관한 연구”에서 살펴보면, 직무만족도 측정 요인을 자기 직업에 대한 인식, 보수, 근무 시간, 원장 및 동료 교사와의 협조 관계, 자율성, 전문지식 연구 등에 대한 직무

만족도를 조사했는데 보수에 대한 보육교사들의 불만족의 비율이 아주 높게 나타났다.

송명재(1999)의 “교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사의 직무만족도에 관한 연구”에서 살펴보면, 직무 자체와 인간관계에 대해서는 비교적 만족을 느끼고 있지만, 보수와 사회적 인정, 근무 환경 등에 대해서는 만족을 느끼는 정도가 상대적으로 낮게 나타났다. 교사의 학력 면에 있어서 직무 만족의 하위 요인 중 사회적 인정에서 유의미한 차이를 나타내어 교사의 학력이 전문대졸인 경우 가장 만족도가 높게 나타나고, 고졸 또는 보육교사 양성과정 이수자 그리고 4년제 대졸 순으로 나타났다. 경력에 따른 직무만족도는 전 영역에서 유의미한 차이를 보이지 않았으나 유의성 여부와 상관없이 7년 이상의 경력자들이 대체로 만족도가 낮게 나타났다.

이기향(2001)의 “어린이집 보육교사의 직무 환경과 직무만족에 관한 연구”에서 살펴보면, 일반적 특성에서 유의미한 차이는 학력에서 나타났다. 대학원 졸업한 교사와 2년제 대학 졸업 교사 간에 차이가 있는 것으로 나타났다으며, 대학원 졸업 교사의 직무만족도가 가장 낮게 나타났다. 직무 환경에서는 하루 평균 근무 시간이 적으면 적을수록 직무에 만족이 높다는 조사결과가 나왔으며 그 외에 다른 변수는 어린이집 교사의 직무만족도를 높이는 변수로 작용하지 못했다.

곽연이(2003)의 “보육교사의 직무만족도에 관한 연구”에서 살펴보면, 연령과 직무만족도와의 관계는 20대보다 30대 이상에서 더 만족한 것으로 나타났고, 미혼보다는 기혼이 직무에 더 만족한 것으로 나타났다. 어린이집 정원에 따른 직무만족도는 원아수가 100~200명인 어린이집 교사의 직무만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 경력과 직무만족도와의 상관관계를 분석한 결과, 교사 경력이 오래될수록 직무에 더 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이직을 희망하는 보육교사보다 계속 근무를 희망하는 보육교사의 직무 만족도가 더 높은 것으로 조사되었다.

허정이(2005)의 “어린이집 유형에 따른 교사 직무만족도 비교 연구”에서 살펴보면, 어린이집 교사의 직무만족도는 보통 정도인 것으로 나타났다.

하위 요인별로 알아보면 인간관계에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고, 직무 자체, 감독 방식에 대한 만족도 순으로 나타났다. 반면 업무량과 보수에 대한 만족도가 매우 낮은 것으로 나타났다.

최미정(2006)의 “보육교사의 직무만족 분석 연구”에서 살펴보면 연령이 많을수록 자기 자신에 대한 만족도와 원장과의 관계가 높아지고, 나이가 적은 교사일수록 보수, 승진에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 기혼 교사보다 미혼교사가 만족도가 높다는 것을 알 수 있다. 교육경력에 따라서는 5년 이상의 교사가, 사회적 인식, 보수부분은 4년 미만의 교사가 만족도가 높은 것으로 보이고 있다.

홍금찬(2007)의 “보육교사의 직무만족도에 관한 연구”에서 살펴보면, 보육교사의 직무만족 점수에 있어서 평균 3.94점으로 중간 이상이었으며 6개의 하위척도 중에서 원장과의 관계에 대한 만족도 38.9점, 학부모 관계에 대한 만족도 38.4점, 동료 관계에 대한 만족도 36.8점이며, 반면에 교육 및 개발 만족도, 사회적 인식 만족도, 보수 측면 만족도는 전체 평균보다 낮게 나타났다.

전은숙(2008)의 “어린이집의 질과 교사의 직무만족도 간의 관계”에서 살펴보면, 교사의 나이가 많을수록 후생복지에 대한 만족이 높게 나타났다. 결혼 여부에 따른 직무만족에 유의한 차이가 있는 것은 보수와 후생복지였으며, 기혼이 미혼보다 더 높은 만족을 보였다. 교사의 직무만족도를 직무 특성에 따라 분석한 결과, 총학급수가 적은 학급의 어린이집에서 근무하고 있는 교사가 총학급수가 많은 시설의 교사보다 인간관계에 대한 직무만족이 더 높게 나타났다. 그리고 근무시간이 10시간 이하인 교사가 근무 조건에 대한 만족이 더 높게 나타났다. 교사 직무만족의 상승 요인으로 가장 가치를 두는 요인으로 보수, 근무 조건, 후생복지 요인 순으로 나타났다. 이는 교사의 처우 개선에 있어서 가장 시급한 부분을 지적하고 있다고 볼 수 있다.

이상에서 살펴 본 보육교사의 직무만족도에 관한 선행연구 결과를 중심으로 살펴보면, 보육교사들의 직무에 대한 만족도와 동료들과의 관계에서는 대체로 만족도가 높은 편이며, 보수와 승진의 기회에서는 만족도가 가

장 낮은 것으로 나타났다. 직무만족에 관한 선행연구가 많았지만 현실적으로 정책에 반영되는 사례가 적어 앞으로는 국가적 차원에서 정책에 반영하여 보육교사들이 더 안정적이고 자신의 직무에 만족을 느끼도록 제도적 방안이 필요할 것이다.

또한 보육교사의 직무만족도는 교사의 직무환경이 다양하기 때문에 직무만족도의 구성요인도 개인적인 요인, 직무적인 요인, 환경적인 요인, 심리적 상황요인과 조직적 요인 등으로 매우 복잡하고, 시대적 상황에 따라 변화될 수 있다. 본 연구에서는 시대적 상황에 따라 변화되어 온 직무환경과 직무만족의 구성요인을 반영하고 좀 더 자세히 분석하여 보육교사들의 보다 안정적이고 자신의 직무에 만족을 느끼도록 제도적 방안을 모색하는 게 연구의 주안점이 있다.



제 3 장 연구방법

제 1 절 연구대상

본 연구는 서울지역에 소재한 영유아교육기관에 재직하고 있는 보육교사를 대상으로 설문지를 연구도구로 한 조사연구로 수행되었다. 조사에 적용된 설문지는 2010년 3월 8일부터 2주간 보육교사를 대상으로 총350부를 배부하였으며 회수된 설문지는 전체 317부로 이중 불성실하게 응답한 자료는 연구대상에서 제외되고 300부가 본 연구의 최종분석 자료로 사용되었다. 설문조사 대상자의 배경변인 별 분포는 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 보육교사의 배경변인 별 분포

구 분	변 인	빈 도	백분율(%)
연 령	20~29세	101	34
	30~39세	108	36
	40~49세	78	26
	50세 이상	13	4
	계	300	100
최종학력	고등학교 졸업	61	20
	전문대학 졸업	154	51
	4년제 대학교 졸업	76	25
	대학원 졸업 이상	9	4
	계	300	100
자 격 증	보육교사 1급	125	42
	보육교사 2급	91	30
	보육교사 3급	28	9
	유치원 1급 정교사	6	2
	유치원 2급 정교사	50	17
	계	300	100

경 력	1년 미만	36	12
	1년 이상~3년 미만	73	24
	3년 이상~5년 미만	65	22
	5년 이상~10년 미만	74	25
	10년 이상	52	17
	계	300	100
시설유형	국·공립 보육시설	19	6
	법인 보육시설	6	2
	민간 보육시설	187	62
	가정 보육시설	87	29
	직장 보육시설	1	1
	계	300	100
종사자수	1~4명	83	28
	5~10명	159	53
	11~15명	24	8
	16~20명	17	6
	21명 이상	17	5
	계	300	100
직 위	원 장	32	10
	부원장	8	3
	주 임	50	17
	교 사	210	70
	계	300	100
휴가제도	여름,겨울에3~7일씩교대로실시	167	56
	여름에만 7일 동안 실시	79	26
	법정 휴가 준수	8	3
	필요시 자유롭게 실시	13	4
	거의 사용 불가능	33	11
	계	300	100

제 2 절 연구도구

본 연구에서 보육교사의 직무만족도를 측정하기 위한 도구는 Jorde Boom(1989)이 제작한 유치원 직무만족도 측정도구(ECJSS)중에서 직무만족도 구성요인을 번역하여 수정·보완한 송유진(1993, 재인용)의 유아교육기관의 교사에 대한 직무만족도 측정도구와 이준구(2009)의 “영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구”에서의 설문지를 바탕으로 본 연구의 특성에 맞게 설문 내용을 수정·보완하여 사용하였다.

교사배경변인은 <표 3-2>와 같이 연령, 최종 학력, 자격증, 경력 등 4문항, 시설 유형, 종사자수 등 2문항, 직위와 휴가제도 등 2문항으로 모두 8문항으로 구성하였다.

직무만족도 변인의 세부내용 및 문항은 다음 <표 3-3>와 같이 8개의 직무만족도변인의 하위변인을 채택하여 직무(6문항), 원장과의 관계(7문항), 보수(6문항), 승진 기회(4문항), 동료와의 관계(5문항), 후생복지(5문항), 이직의도(3문항), 조직 전념(4문항) 등 총40문항으로 구성하였다. 작성된 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘대체로 그렇다’, ‘매우 그렇다’로 Likert의 5단계 척도를 사용하였다.

<표 3-2> 교사배경변인 및 문항

구분	하위요인	문항
교 사 배 경 변 인	-연령 -최종 학력 -자격증 -경력	1~4
	-유형 -종사자수	1~2
	-직위 -휴가제도	1~2

<표 3-3> 직무만족도 변인의 세부내용 및 문항

직무만족도 변인	세부내용	문항	신뢰도
직무	-업무에 대한 흥미도 -내 직업에 대해 느끼는 감정, 일에 대한 나의 느낌, 생각, 장래성 -근무량과 근무 시간의 적당성 -조직의 형평성	1~6	0.7851
원장과의 관계(감독)	-직무의 자율성 인정 -원장의 개인적인 관심 -원장과의 격이 없이 토의할 수 있는지 여부와 공정한 평가 -의사결정권한 및 역량 발휘 정도 -원장과 나의 의견 수렴 여부	7~13	0.9152
보수	-보수의 적절성 -이직과의 관계 -노력한 정도에 대한 보수 만족 -타 직업과 보수 비교 만족 -타 보육시설과 보수 비교 만족 -보수에 대한 국가적 지원책	14~19	0.7538
승진 기회	-앞으로 승진 할 수 있는 기회의 여부 -개인의 성장 가능성, 발전성 -승진 기회의 공정성 -승진의 공평성	20~23	0.4774
동료와의 관계	-동료가 나에게 갖는 관심과 개인적인 대화의 여부, 이로 인한 교직의 즐거움에 관한 내용 -동료들과의 격려, 지지, 신뢰감	24~28	0.9101
후생복지	-전문가의 인식 -사회적 인식 -직원에 대한 대우 -결혼 후에도 계속 근무 여부 -휴가·퇴직금제도 이행 여부	29~33	0.7939
이직의도	-일반적 이직의도 -보수로 인한 이직의도 -장래성에 대한 이직의도	34~36	0.8236
조직 전념	-근무 환경에 대한 전념도 -직장에 대한 소속감 -직장에 대한 애착심 -책임감	36~40	0.8321

제 3 절 연구절차

본 연구는 2010년 3월 8일부터 3월 20일까지 2주간 실시하였고 설문조사를 위해 연구자가 사전에 보육교사에게 본 연구의 취지 및 전체적인 설문지 내용을 설명한 후 질문지를 배부하였다. 회수한 질문지는 350부이고 회수율은 90.6%였다. 이중 불성실하게 응답한 17부를 제외시키고 300(85.7%)부를 최종적으로 사용하였다.

제 4 절 자료처리

본 연구에서는 조사 대상자들의 일반적인 특성과 주요 변인의 전반적인 조사내용을 알아보기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 하였다. 그리고 보육교사 배경변인의 하위변인들의 평균차이를 살펴보기 위하여 일원변량분석(one-way ANOVA)을 사용하였다.



제 4 장 연구결과

제 1 절 영유아보육시설 교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 직무만족도 차이 분석

1. 직무에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 직무 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-1>와 같다.

<표 4-1> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 직무 만족도

요 인	구 분	N	직무		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	3.38	0.66	4.94	0.0023**
	30~39세	108	3.56	0.62		
	40~49세	78	3.75	0.60		
	50세 이상	13	3.51	0.93		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	3.61	0.56	2.75	0.0429*
	전문대학 졸업	154	3.45	0.67		
	4년제 대학교 졸업	76	3.66	0.70		
	대학원 졸업 이상	9	3.81	0.62		
자격증	보육교사 1급	125	3.59	0.69	3.52	0.0079**
	보육교사 2급	91	3.60	0.63		
	보육교사 3급	28	3.45	0.58		
	유치원 1급 정교사	6	4.17	0.68		
	유치원 2급 정교사	50	3.31	0.61		
경 력	1년 미만	36	3.43	0.64	2.13	0.0776
	1년 이상~3년 미만	73	3.52	0.67		
	3년 이상~5년 미만	65	3.48	0.69		
	5년 이상~10년 미만	74	3.53	0.56		
	10년 이상	52	3.78	0.72		
계		300	3.59	0.66		

* $p<.05$, ** $p<.01$

<표 4-1>에 의하면, 직무에 대한 보육교사의 만족도는 연령, 최종 학력, 자격증에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 연령은 40~49세(3.75), 30~39세(3.56), 50세 이상(3.51), 20~29세(3.38) 순으로 나타났다($p<.01$). 최종 학력은 대학원 졸업 이상(3.81), 4년제 대학교 졸업(3.66), 고등학교 졸업(3.61), 전문대 졸업(3.45) 순으로 나타났다($p<.05$). 자격증은 유치원 1급 정교사(4.17), 보육교사 2급(3.60), 보육교사 1급(3.59), 보육교사 3급(3.45), 유치원 2급 정교사(3.31) 순으로 나타났다($p<.05$). 한편 경력에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 10년 이상(3.78), 5년 이상~10년 미만(3.53), 1년 이상~3년 미만(3.52), 3년 이상~5년 미만(3.48), 1년 미만(3.43)으로 나타났다.

2. 원장과의 관계에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 원장과의 관계 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-2>와 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-2>에서 원장과의 관계에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 50세 이상(3.69), 40~49세(3.67), 30~39세(3.55), 연령은 20~29세(3.44)로 나타났다. 최종 학력은 대학원 졸업 이상(3.95), 4년제 대학교 졸업(3.68), 고등학교 졸업(3.56), 전문대 졸업(3.46)으로 나타났다. 자격증은 보육교사 3급(3.63), 보육교사 1급(3.59), 보육교사 2급(3.56), 유치원 2급 정교사(3.44), 유치원 1급 정교사(3.19)로 나타났다. 경력은 10년 이상(3.80), 1년 미만(3.56), 1년 이상~3년 미만(3.56), 3년 이상~5년 미만(3.48), 5년 이상~10년 미만(3.43)으로 나타났다.

<표 4-2> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 원장과의 관계 만족도

요 인	구 분	N	원장과의 관계		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	3.44	0.76	1.39	0.2467
	30~39세	108	3.55	0.82		
	40~49세	78	3.67	0.83		
	50세 이상	13	3.69	0.68		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	3.56	0.75	2.05	0.1076
	전문대학 졸업	154	3.46	0.83		
	4년제 대학교 졸업	76	3.68	0.78		
	대학원 졸업 이상	9	3.95	0.65		
자격증	보육교사 1급	125	3.59	0.79	0.69	0.5993
	보육교사 2급	91	3.56	0.83		
	보육교사 3급	28	3.63	0.69		
	유치원 1급 정교사	6	3.19	1.17		
	유치원 2급 정교사	50	3.44	0.79		
경 력	1년 미만	36	3.56	0.71	1.92	0.1065
	1년 이상~3년 미만	73	3.56	0.74		
	3년 이상~5년 미만	65	3.48	0.82		
	5년 이상~10년 미만	74	3.43	0.82		
	10년 이상	52	3.80	0.85		
계		300	3.57	0.80		

3. 보수에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 보수 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-3>과 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-3>에서 보수에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 연령은 40~49세(2.84), 20~29세(2.80), 30~39세(2.79), 50세 이상(2.69)으로 나타났다. 최종 학력은 대학원 졸업 이상(2.94), 4년제 대학교 졸업(2.87), 전문대 졸업(2.83), 고등학교 졸업(2.62)으로 나타났다. 자격증은 보육교사 2급(2.97), 보육교사 3급(2.76), 유치원 2급 정교사(2.74), 보육교사 1급(2.72), 유치원 1급 정교사(2.69)로 나타났다. 경력은 1년 미만(2.97), 1년

이상~3년 미만(2.92), 10년 이상(2.79), 3년 이상~5년 미만(2.76), 5년 이상~10년 미만(2.65)으로 나타났다.

<표 4-3> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 보수 만족도

요 인	구 분	N	보수		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	2.80	0.66	0.20	0.8947
	30~39세	108	2.79	0.67		
	40~49세	78	2.84	0.73		
	50세 이상	13	2.69	0.67		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	2.62	0.58	2.01	0.1127
	전문대학 졸업	154	2.83	0.70		
	4년제 대학교 졸업	76	2.87	0.67		
	대학원 졸업 이상	9	2.94	0.99		
자 격 증	보육교사 1급	125	2.72	0.70	1.99	0.0957
	보육교사 2급	91	2.97	0.63		
	보육교사 3급	28	2.76	0.61		
	유치원 1급 정교사	6	2.69	1.22		
	유치원 2급 정교사	50	2.74	0.64		
경 력	1년 미만	36	2.97	0.73	2.14	0.0758
	1년 이상~3년 미만	73	2.92	0.59		
	3년 이상~5년 미만	65	2.76	0.69		
	5년 이상~10년 미만	74	2.65	0.60		
	10년 이상	52	2.79	0.82		
계		300	2.80	0.72		

4. 승진 기회에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 승진 기회 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-4>과 같다.

<표 4-4>에 의하면, 승진 기회에 대한 보육교사의 만족도는 최종 학력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 최종 학력은 대학원 졸업 이상(2.94), 전문대 졸업(2.56), 4년제 대학교 졸업(2.52), 고등학교 졸업(2.31) 순으로 나타났다($p<.05$). 한편 연령, 자격증, 경

력에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 연령은 30~39세(2.59), 40~49세(2.56), 20~29세(2.43), 50세 이상(2.15)으로 나타났다. 자격증은 보육교사 3급(2.71), 보육교사 2급(2.55), 유치원 2급 정교사(2.50), 보육교사 1급(2.46), 유치원 1급 정교사(2.21)로 나타났다. 경력은 1년 미만(2.64), 1년 이상~3년 미만(2.58), 3년 이상~5년 미만(2.52), 5년 이상~10년 미만(2.47), 10년 이상(2.38)으로 나타났다.

<표 4-4> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 승진 기회 만족도

요 인	구 분	N	승진 기회		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	2.43	0.56	2.49	0.0607
	30~39세	108	2.59	0.61		
	40~49세	78	2.56	0.84		
	50세 이상	13	2.15	0.67		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	2.31	0.65	3.50	0.0160*
	전문대학 졸업	154	2.56	0.65		
	4년제 대학교 졸업	76	2.52	0.66		
	대학원 졸업 이상	9	2.94	0.93		
자 격 증	보육교사 1급	125	2.46	0.74	1.26	0.2871
	보육교사 2급	91	2.55	0.55		
	보육교사 3급	28	2.71	0.68		
	유치원 1급 정교사	6	2.21	0.94		
	유치원 2급 정교사	50	2.50	0.66		
경 력	1년 미만	36	2.64	0.67	1.14	0.3384
	1년 이상~3년 미만	73	2.58	0.59		
	3년 이상~5년 미만	65	2.52	0.63		
	5년 이상~10년 미만	74	2.47	0.64		
	10년 이상	52	2.38	0.84		
계		300	2.50	0.69		

* p<.05

5. 동료 관계에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 동료와의

관계 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-5>과 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 동료와의 관계 만족도

요 인	구 분	N	동료와의 관계		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	3.99	0.64	0.07	0.9766
	30~39세	108	3.99	0.64		
	40~49세	78	4.02	0.61		
	50세 이상	13	3.98	0.54		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	4.05	0.60	0.73	0.5354
	전문대학 졸업	154	3.95	0.65		
	4년제 대학교 졸업	76	4.05	0.61		
	대학원 졸업 이상	9	3.89	0.49		
자 격 증	보육교사 1급	125	3.98	0.63	1.28	0.2769
	보육교사 2급	91	3.96	0.64		
	보육교사 3급	28	3.95	0.55		
	유치원 1급 정교사	6	4.50	0.52		
	유치원 2급 정교사	50	4.07	0.63		
경 력	1년 미만	36	3.97	0.54	1.76	0.5525
	1년 이상~3년 미만	73	3.93	0.64		
	3년 이상~5년 미만	65	4.00	0.62		
	5년 이상~10년 미만	74	3.98	0.66		
	10년 이상	52	4.12	0.62		
계		300	4.02	0.60		

<표 4-5>에서 동료와의 관계에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 연령은 40~49세(4.02), 20~29세(3.99), 30~39세(3.99), 50세 이상(3.98)으로 나타났다. 최종 학력은 고등학교 졸업(4.05), 4년제 대학교 졸업(4.05), 전문대 졸업(3.95), 대학원 졸업 이상(3.89)으로 나타났다. 자격증은 유치원 1급 정교사(4.50), 유치원 2급 정교사(4.07), 보육교사 1급(3.98), 보육교사 2급(3.96), 보육교사 3급(3.95)으로 나타났다. 경력은 10년 이상(4.12), 3년 이상~5년 미만(4.00), 5년 이상~10년 미만(3.98), 1년 미만(3.97), 1년 이상~3년 미만(3.93)으로 나타났다.

6. 후생복지에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 후생복지 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-6>와 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-6> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 후생복지 만족도

요 인	구 분	N	후생복지		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	3.14	0.74	1.60	0.1905
	30~39세	108	3.24	0.75		
	40~49세	78	3.39	0.77		
	50세 이상	13	3.26	0.95		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	3.22	0.61	1.01	0.3883
	전문대학 졸업	154	3.19	0.76		
	4년제 대학교 졸업	76	3.36	0.87		
	대학원 졸업 이상	9	3.42	0.82		
자격증	보육교사 1급	125	3.30	0.79	1.03	0.3916
	보육교사 2급	91	3.28	0.73		
	보육교사 3급	28	3.16	0.66		
	유치원 1급 정교사	6	2.77	1.29		
	유치원 2급 정교사	50	3.16	0.72		
경 력	1년 미만	36	3.22	0.72	1.12	0.3373
	1년 이상~3년 미만	73	3.22	0.81		
	3년 이상~5년 미만	65	3.14	0.71		
	5년 이상~10년 미만	74	3.25	0.66		
	10년 이상	52	3.43	0.91		
계		300	3.23	0.79		

<표 4-6>에서 후생복지에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 연령은 40~49세(3.39), 50세 이상(3.26), 30~39세(3.24), 20~29세(3.14)로 나타났다. 최종 학력은 대학원 졸업 이상(3.42), 4년제 대학교 졸업(3.36), 고등학교 졸업(3.22), 전문대 졸업(3.19)으로 나타났다. 자격증은 보육교사 1급(3.30), 보육교사 2급(3.28), 보육교사 3급(3.16), 유치원 2급 정

교사(3.16), 유치원 1급 정교사(2.77)로 나타났다. 경력은 10년 이상(3.43), 5년 이상~10년 미만(3.25), 1년 미만(3.22), 1년 이상~3년 미만(3.22), 3년 이상~5년 미만(3.14)으로 나타났다.

7. 이직의도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 이직의도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 이직의도

요 인	구 분	N	이직의도		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	2.82	1.14	3.93	0.0090**
	30~39세	108	2.49	1.10		
	40~49세	78	2.38	1.12		
	50세 이상	13	1.92	1.31		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	2.26	0.99	1.92	0.1269
	전문대학 졸업	154	2.67	1.17		
	4년제 대학교 졸업	76	2.54	1.15		
	대학원 졸업 이상	9	2.52	1.28		
자 격 증	보육교사 1급	125	2.41	1.21	1.16	0.3293
	보육교사 2급	91	2.60	1.08		
	보육교사 3급	28	2.67	0.89		
	유치원 1급 정교사	6	2.22	1.56		
	유치원 2급 정교사	50	2.77	1.14		
경 력	1년 미만	36	2.61	1.19	2.72	0.0298*
	1년 이상~3년 미만	73	2.68	0.99		
	3년 이상~5년 미만	65	2.82	1.13		
	5년 이상~10년 미만	74	2.36	1.05		
	10년 이상	52	2.24	1.36		
계		300	2.50	1.16		

* $p < .05$, ** $p < .01$

<표 4-7>에 의하면, 이직의도는 보육교사의 연령, 경력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 연령은 20~29세(2.82),

30~39세(2.49), 40~49세(2.38), 50세 이상(1.92) 순으로 나타났다($p<.01$). 경력은 3년 이상~5년 미만(2.82), 1년 이상~3년 미만(2.68), 1년 미만(2.61), 5년 이상~10년 미만(2.36), 10년 이상(2.24) 순으로 나타났다($p<.05$). 한편 최종 학력, 자격증에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 최종 학력은 전문대 졸업(2.67), 4년제 대학교 졸업(2.54), 대학원 졸업 이상(2.52), 고등학교 졸업(2.26)으로 나타났다. 자격증은 유치원 2급 정교사(2.77), 보육교사 3급(2.67), 보육교사 2급(2.60), 보육교사 1급(2.41), 유치원 1급 정교사(2.22)로 나타났다.

8. 조직 전념에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 조직 전념 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8>에 의하면, 조직 전념에 대한 보육교사의 만족도는 연령, 최종 학력, 경력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 연령은 40~49세(3.71), 50세 이상(3.58), 30~39세(3.51), 20~29세(3.20) 순으로 나타났다($p<.01$). 최종 학력은 대학원 졸업 이상(3.86), 4년제 대학교 졸업(3.68), 고등학교 졸업(3.47), 전문대 졸업(3.33) 순으로 나타났다($p<.01$). 경력은 10년 이상(3.93), 5년 이상~10년 미만(3.44), 3년 이상~5년 미만(3.40), 1년 이상~3년 미만(3.32), 1년 미만(3.22) 순으로 나타났다($p<.001$). 한편 자격증에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 자격증은 유치원 1급 정교사(3.88), 보육교사 1급(3.57), 보육교사 2급(3.45), 보육교사 3급(3.29), 유치원 2급 정교사(3.28)로 나타났다.

<표 4-8> 보육교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른
조직 전념 만족도

요 인	구 분	N	조직 전념		F	p
			M	SD		
연 령	20~29세	101	3.20	0.74	6.92	0.0002***
	30~39세	108	3.51	0.80		
	40~49세	78	3.71	0.75		
	50세 이상	13	3.58	0.71		
최 종 학 력	고등학교 졸업	61	3.47	0.70	4.39	0.0048**
	전문대학 졸업	154	3.33	0.84		
	4년제 대학교 졸업	76	3.68	0.69		
	대학원 졸업 이상	9	3.86	0.65		
자격증	보육교사 1급	125	3.57	0.80	2.02	0.0862
	보육교사 2급	91	3.45	0.76		
	보육교사 3급	28	3.29	0.77		
	유치원 1급 정교사	6	3.88	1.07		
	유치원 2급 정교사	50	3.28	0.74		
경 력	1년 미만	36	3.22	0.69	6.55	0.0001***
	1년 이상~3년 미만	73	3.32	0.81		
	3년 이상~5년 미만	65	3.40	0.70		
	5년 이상~10년 미만	74	3.44	0.80		
	10년 이상	52	3.93	0.73		
계		300	3.51	0.76		

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

제 2 절 영유아보육시설 교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 직무만족도 차이 분석

1. 직무에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 직무 만족에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-9>와 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-9> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 직무 만족도

요 인	구 분	N	직무		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	3.52	0.58	1.43	0.2229
	법인 보육시설	6	3.03	0.52		
	민간 보육시설	187	3.56	0.66		
	가정 보육시설	87	3.57	0.67		
	직장 보육시설	1	2.67	.		
종사자수	1~4명	83	3.62	0.69	2.19	0.0706
	5~10명	159	3.48	0.63		
	11~15명	24	3.74	0.60		
	16~20명	17	3.33	0.65		
	21명 이상	17	3.77	0.74		
계		300	3.43	0.64		

<표 4-9>에서 직무에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 시설 유형은 가정 보육시설(3.57), 민간 보육시설(3.56), 국·공립 보육시설(3.52), 법인 보육시설(3.03), 직장 보육시설(2.67)로 나타났다. 종사자수는 21명 이상(3.77), 11~15명(3.74), 1~4명(3.62), 5~10명(3.48), 16~20명(3.33)으로 나타났다.

2. 원장과의 관계에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 원장과의 관계 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-10>과 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-10> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 원장과의 관계 만족도

요 인	구 분	N	원장과의 관계		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	3.46	0.85	1.68	0.1554
	법인 보육시설	6	2.95	0.93		
	민간 보육시설	187	3.54	0.75		
	가정 보육시설	87	3.64	0.86		
	직장 보육시설	1	2.43	.		
종사자수	1~4명	83	3.61	0.72	0.90	0.4661
	5~10명	159	3.48	0.83		
	11~15명	24	3.68	0.86		
	16~20명	17	3.56	0.93		
	21명 이상	17	3.76	0.70		
계		300	3.41	0.83		

<표 4-10>에서 원장과의 관계에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 시설 유형은 가정 보육시설(3.64), 민간 보육시설(3.54), 국·공립 보육시설(3.46), 법인 보육시설(2.95), 직장 보육시설(2.43)로 나타났다. 종사자수는 21명 이상(3.76), 11~15명(3.68), 1~4명(3.61), 16~20명(3.56), 5~10명(3.48)으로 나타났다.

3. 보수에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 보수 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-11>와 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-11> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 보수 만족도

요 인	구 분	N	보수		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	2.50	0.52	1.24	0.2945
	법인 보육시설	6	2.78	0.93		
	민간 보육시설	187	2.83	0.67		
	가정 보육시설	87	2.82	0.70		
	직장 보육시설	1	2.17	·		
종사자수	1~4명	83	2.92	0.73	1.97	0.0989
	5~10명	159	2.72	0.65		
	11~15명	24	2.82	0.70		
	16~20명	17	2.70	0.49		
	21명 이상	17	3.06	0.76		
계		300	2.73	0.68		

<표 4-11>에서 보수에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 시설 유형은 민간 보육시설(2.83), 가정 보육시설(2.82), 법인 보육시설(2.78), 국·공립 보육시설(2.50), 직장 보육시설(2.17)로 나타났다. 종사자수는 21명 이상(3.06), 1~4명(2.92), 11~15명(2.82), 5~10명(2.72), 16~20명(2.70)으로 나타났다.

4. 승진 기회에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 승진 기회 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-12>와 같다.

<표 4-12>에 의하면, 승진 기회에 대한 보육교사의 만족도는 시설 유형에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 시설 유형은 민간 보육시설(2.57), 법인 보육시설(2.54), 가정 보육시설(2.48), 국·공립 보육시설(2.09), 직장 보육시설(2.00) 순으로 나타났다($p<.05$). 한편 종사자수에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 21명 이상(2.91), 16~20명(2.59), 1~4명(2.54), 11~15명(2.46), 5~10명(2.45)로 나타났다.

<표 4-12> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 승진 기회 만족도

요 인	구 분	N	승진 기회		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	2.09	0.71	2.48	0.0442*
	법인 보육시설	6	2.54	1.12		
	민간 보육시설	187	2.57	0.65		
	가정 보육시설	87	2.48	0.65		
	직장 보육시설	1	2.00	·		
종사자수	1~4명	83	2.54	0.62	1.97	0.0986
	5~10명	159	2.45	0.65		
	11~15명	24	2.46	0.86		
	16~20명	17	2.59	0.67		
	21명 이상	17	2.91	0.75		
계		300	2.46	0.74		

* p<.05

5. 동료 관계에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 동료와의 관계 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-13>과 같다.

<표 4-13> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 동료와의 관계 만족도

요 인	구 분	N	동료와의 관계		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	4.00	0.72	0.12	0.9737
	법인 보육시설	6	4.17	1.13		
	민간 보육시설	187	3.99	0.58		
	가정 보육시설	87	4.00	0.68		
	직장 보육시설	1	4.00	·		
종사자수	1~4명	83	4.02	0.60	3.20	0.0136*
	5~10명	159	3.94	0.59		
	11~15명	24	3.98	0.75		
	16~20명	17	3.92	0.78		
	21명 이상	17	4.49	0.55		
계		300	4.05	0.71		

* p<.05

<표 4-13>에 의하면, 동료와의 관계에 대한 보육교사의 만족도는 종사자수에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 종사자수가 21명 이상(4.49), 1~4명(4.02), 11~15명(3.98), 5~10명(3.94), 16~20명(3.92) 순으로 나타났다($p<.05$). 한편 시설유형에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 법인 보육시설(4.17), 가정 보육시설(4.00), 국·공립 보육시설(4.00), 직장 보육시설(4.00), 민간 보육시설(3.99)로 나타났다.

6. 후생복지에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 후생복지 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-14>과 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-14> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 후생복지 만족도

요 인	구 분	N	후생복지		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	3.34	0.73	0.38	0.8231
	법인 보육시설	6	3.27	0.74		
	민간 보육시설	187	3.24	0.74		
	가정 보육시설	87	3.25	0.82		
	직장 보육시설	1	2.40	.		
종사자수	1~4명	83	3.25	0.74	2.11	0.0795
	5~10명	159	3.16	0.78		
	11~15명	24	3.42	0.60		
	16~20명	17	3.32	0.69		
	21명 이상	17	3.66	0.80		
계		300	3.23	0.74		

<표 4-14>에서 후생복지에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 시설 유형은 국·공립 보육시설(3.34), 법인 보육시설(3.27), 가정 보육시설(3.25), 민간 보육시설(3.24), 직장 보육시설(2.40)로 나타났다. 종사자수는 21명 이상(3.66), 11~15명(3.42), 16~20명(3.32), 1~4명(3.25), 5~10명(3.16)으로 나타났다.

7. 이직의도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 이직의도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-15>과 같다.

<표 4-15> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 이직의도

요 인	구 분	N	이직의도		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	1.84	1.40	3.79	0.0051**
	법인 보육시설	6	2.44	0.78		
	민간 보육시설	187	2.69	1.13		
	가정 보육시설	87	2.38	1.05		
	직장 보육시설	1	4.33	.		
종사자수	1~4명	83	2.50	1.11	1.83	0.1224
	5~10명	159	2.68	1.11		
	11~15명	24	2.17	1.41		
	16~20명	17	2.14	1.18		
	21명 이상	17	2.47	0.99		
계		300	2.56	1.13		

** p<.01

<표 4-15>에 의하면, 이직의도는 시설 유형에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 시설 유형은 직장 보육시설(4.33), 민간 보육시설(2.69), 법인 보육시설(2.44), 가정 보육시설(2.38), 국·공립 보육시설(1.84) 순으로 나타났다($p<.01$). 한편 종사자수에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 5~10명(2.68), 1~4명(2.50), 21명 이상(2.47), 11~15명(2.17), 16~20명(2.14)으로 나타났다.

8. 조직 전념에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 조직 전념 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-16>와 같이 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-16> 보육교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 조직 전념 만족도

요 인	구 분	N	조직 전념		F	p
			M	SD		
시 설 유 형	국·공립 보육시설	19	3.30	0.89	1.05	0.3833
	법인 보육시설	6	3.04	0.78		
	민간 보육시설	187	3.44	0.78		
	가정 보육시설	87	3.56	0.76		
	직장 보육시설	1	3.75	·		
종사자수	1~4명	83	3.40	0.77	1.50	0.2015
	5~10명	159	3.43	0.77		
	11~15명	24	3.71	0.75		
	16~20명	17	3.43	0.90		
	21명 이상	17	3.78	0.86		
계		300	3.48	0.81		

<표 4-16>에서 조직 전념에 대한 보육교사의 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 시설 유형은 직장 보육시설(3.75), 가정 보육시설(3.56), 민간 보육시설(3.44), 국·공립 보육시설(3.30), 법인 보육시설(3.04)로 나타났다. 종사자수는 21명 이상(3.78), 11~15명(3.71), 5~10명(3.43), 16~20명(3.43), 1~4명(3.40)으로 나타났다.

제 3 절 영유아보육시설 교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 직무만족도 차이 분석

1. 직무에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 직무 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-17>과 같다.

<표 4-17> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 직무 만족도

요 인	구 분	N	직무		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	4.11	0.81	10.53	0.0001***
	부원장	8	3.65	0.54		
	주임	50	3.65	0.54		
	교사	210	3.44	0.62		
휴가제도	여름,겨울에3~7일씩 교대로실시	167	3.62	0.62	3.70	0.0059**
	여름에만 7일 동안 실시	79	3.49	0.70		
	법정 휴가 준수	8	3.83	0.76		
	필요시 자유롭게 실시	13	3.67	0.71		
	거의 사용 불가능	33	3.19	0.63		
계		300	3.63	0.66		

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

<표 4-17>에 의하면, 직무에 대한 보육교사의 만족도는 직위와 휴가제도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 원장(4.11), 부원장(3.65), 주임(3.65), 교사(3.44) 순으로 나타났다($p<.001$). 휴가제도는 법정휴가를 준수(3.83), 필요시 자유롭게 실시(3.67), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(3.62), 여름에만 7일 동안 실시(3.49), 거의 사용 불가능(3.19) 순으로 나타났다($p<.01$).

2. 원장과의 관계에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 원장과의 관계 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-18>과 같다.

<표 4-18> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 원장과의 관계 만족도

요 인	구 분	N	원장과의 관계		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	4.09	0.83	6.98	0.0001***
	부원장	8	3.93	0.60		
	주임	50	3.65	0.78		
	교사	210	3.45	0.76		
휴가제도	여름,겨울에3~7일씩 교대로실시	167	3.60	0.76	2.46	0.0458*
	여름에만 7일 동안 실시	79	3.55	0.82		
	법정 휴가 준수	8	3.70	1.27		
	필요시 자유롭게 실시	13	3.79	0.61		
	거의 사용 불가능	33	3.17	0.80		
계		300	3.66	0.80		

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

<표 4-18>에 의하면, 원장과의 관계에 대한 보육교사의 만족도는 직위와 휴가제도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 원장(4.09), 부원장(3.93), 주임(3.65), 교사(3.45) 순으로 나타났다($p<.001$). 휴가제도는 필요시 자유롭게 실시(3.79), 법정휴가를 준수(3.70), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(3.60), 여름에만 7일 동안 실시(3.55), 거의 사용 불가능(3.17) 순으로 나타났다($p<.05$).

3. 보수에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 보수 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-19>와 같다.

<표 4-19> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 보수 만족도

요 인	구 분	N	보수		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	3.33	0.88	7.68	0.0001***
	부원장	8	2.81	0.59		
	주임	50	2.64	0.65		
	교사	210	2.77	0.63		
휴가제도	여름,겨울에3~7일씩 교대로실시	167	2.86	0.65	3.60	0.0070**
	여름에만 7일 동안 실시	79	2.74	0.71		
	법정 휴가 준수	8	3.02	0.64		
	필요시 자유롭게 실시	13	3.12	0.81		
	거의 사용 불가능	33	2.46	0.62		
계		300	2.86	0.69		

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

<표 4-19>에 의하면, 보수에 대한 보육교사의 만족도는 직위와 휴가제도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 원장(3.33), 부원장(2.81), 교사(2.77), 주임(2.64) 순으로 나타났다($p<.001$). 휴가제도는 필요시 자유롭게 실시(3.12), 법정휴가를 준수(3.02), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(2.86), 여름에만 7일 동안 실시(2.74), 거의 사용 불가능(2.46) 순으로 나타났다($p<.01$).

4. 승진 기회에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 승진 기회 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-20>과 같다.

<표 4-20>에 의하면, 승진 기회에 대한 보육교사의 만족도는 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 원장(2.85), 주임(2.49), 교사(2.49), 부원장(2.00) 순으로 나타났다($p<.01$). 한편 휴가제도에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 필요시 자유롭게 실시(2.69), 여름에만 7일 동안 실시(2.57), 법정휴가를 준수(2.56), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(2.49), 거의 사용 불가능(2.39)으로 나타났다.

<표 4-20> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 승진 기회 만족도

요 인	구 분	N	승진 기회		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	2.85	0.98	4.34	0.0052**
	부원장	8	2.00	0.79		
	주임	50	2.49	0.63		
	교사	210	2.49	0.60		
휴가제도	여름,겨울에3~7일씩 교대로실시	167	2.49	0.63	0.72	0.5789
	여름에만 7일 동안 실시	79	2.57	0.72		
	법정 휴가 준수	8	2.56	0.73		
	필요시 자유롭게 실시	13	2.69	0.95		
	거의 사용 불가능	33	2.39	0.63		
계		300	2.50	0.74		

** p<.01

5. 동료 관계에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 동료와의 관계 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-21>와 같다.

<표 4-21> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 동료와의 관계 만족도

요 인	구 분	N	동료와의 관계		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	4.31	0.59	4.18	0.0064**
	부원장	8	4.35	0.51		
	주임	50	3.93	0.54		
	교사	210	3.95	0.64		
휴가제도	여름,겨울에3~7일씩 교대로실시	167	4.03	0.59	1.48	0.2076
	여름에만 7일 동안 실시	79	3.92	0.65		
	법정 휴가 준수	8	4.30	0.53		
	필요시 자유롭게 실시	13	4.18	0.40		
	거의 사용 불가능	33	3.87	0.82		
계		300	4.09	0.59		

** p<.01

<표 4-21>에 의하면, 동료와의 관계에 대한 보육교사의 만족도는 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 부원장(4.35), 원장(4.31), 교사(3.95), 주임(3.93) 순으로 나타났다($p<.01$). 한편 휴가제도에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 법정휴가를 준수(4.30), 필요시 자유롭게 실시(4.18), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(4.03), 여름에만 7일 동안 실시(3.92), 거의 사용 불가능(3.87)으로 나타났다.

6. 후생복지에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 후생복지 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-22>와 같다.

<표 4-22> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 후생복지 만족도

요 인	구 분	N	후생복지		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	4.02	0.69	12.94	0.0001***
	부원장	8	3.08	0.44		
	주임	50	3.22	0.70		
	교사	210	3.15	0.74		
휴가제도	여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시	167	3.30	0.73	3.78	0.0051**
	여름에만 7일 동안 실시	79	3.17	0.78		
	법정 휴가 준수	8	3.45	0.84		
	필요시 자유롭게 실시	13	3.72	0.54		
	거의 사용 불가능	33	2.89	0.80		
계		300	3.33	0.70		

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

<표 4-22>에 의하면, 후생복지에 대한 보육교사의 만족도는 직위와 휴가제도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 원장(4.02), 주임(3.22), 교사(3.15), 부원장(3.08) 순으로 나타났다($p<.0011$). 휴가제도는 필요시 자유롭게 실시(3.72), 법정휴가를 준수

(3.45), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(3.30), 여름에만 7일 동안 실시(3.17), 거의 사용 불가능(2.89) 순으로 나타났다($p<.01$).

7. 이직의도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 이직의도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-23>과 같다.

<표 4-23> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 이직의도

요 인	구 분	N	이직의도		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	2.04	0.70	4.40	0.0048**
	부원장	8	2.29	1.36		
	주임	50	2.25	1.11		
	교사	210	2.68	1.10		
휴가제도	여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시	167	2.47	1.12	0.63	0.6386
	여름에만 7일 동안 실시	79	2.68	1.15		
	법정 휴가 준수	8	2.58	1.07		
	필요시 자유롭게 실시	13	2.36	1.33		
	거의 사용 불가능	33	2.69	1.18		
계		300	2.45	1.12		

** $p<.01$

<표 4-23>에 의하면, 이직의도는 보육교사의 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 교사(2.68), 부원장(2.29), 주임(2.25), 원장(2.04) 순으로 나타났다($p<.01$). 한편 휴가제도에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 거의 사용 불가능(2.69), 여름에만 7일 동안 실시(2.68), 법정휴가를 준수(2.58), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(2.47), 필요시 자유롭게 실시(2.36)로 나타났다.

8. 조직 전념에 따른 만족도 차이 분석

보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 조직 전념 만족도에 차이가 있는가를 알아본 결과는 <표 4-24>과 같다.

<표 4-24> 보육교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 조직 전념 만족도

요 인	구 분	N	조직 전념		F	p
			M	SD		
직 위	원장	30	4.23	0.70	13.41	0.0001***
	부원장	8	3.75	0.46		
	주임	50	3.54	0.77		
	교사	210	3.33	0.74		
휴가제도	여름,겨울에3~7일씩 교대로실시	167	3.52	0.71	1.57	0.1833
	여름에만 7일 동안 실시	79	3.36	0.87		
	법정 휴가 준수	8	3.75	0.88		
	필요시 자유롭게 실시	13	3.63	0.60		
	거의 사용 불가능	33	3.27	0.76		
계		300	3.60	0.72		

***p<.001

<표 4-24>에 의하면, 조직 전념에 대한 보육교사의 만족도는 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균값을 통해 살펴보면, 직위는 원장(4.23), 부원장(3.75), 주임(3.54), 교사(3.33) 순으로 나타났다($p<.001$). 한편 휴가제도에 따른 만족도를 평균값을 통해 살펴보면, 법정휴가를 준수(3.75), 필요시 자유롭게 실시(3.63), 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시(3.52), 여름에만 7일 동안 실시(3.36), 거의 사용 불가능(3.27)으로 나타났다.

제 5 장 요약 및 결론

제 1 절 요약

본 연구의 목적은 영유아에게 직접적인 영향력을 갖고 있는 보육교사의 직무 환경에 따라 직무만족도가 어떠한 지를 조사 분석하여 이를 토대로 보육서비스의 질적 수준의 향상에 필요한 기초자료를 제공하는 데 있다.

본 연구를 실행하기 위하여 관련된 문헌과 논문을 통하여 이론적 기초를 마련하였고, 서울시에 소재한 영유아교육기관에 재직 중인 보육교사 300명을 연구 대상으로 하였다. 본 연구를 위하여 사용한 측정도구는 Jorde-Boom(1989)이 제작한 유치원 직무만족도 측정도구(ECJSS)중에서 직무만족도 구성요인을 번역하여 수정·보완한 송유진의 유아교육기관의 교사에 대한 직무만족도 측정도구와 이준구(2009)의 “영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구”에서의 설문지를 바탕으로 본 연구의 특성에 맞게 설문 내용을 수정·보완하여 사용하였다. 본 연구에서의 자료처리는 조사 대상자들의 일반적인 특성과 주요 변인의 전반적인 조사내용을 알아보기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 하였다. 그리고 보육교사 배경변인의 하위변인들의 평균차이를 살펴보기 위하여 일원변량 분석(one-way ANOVA)을 사용하였다. 통계처리의 유의 수준은 $p<.05$, $p<.01$, $p<.001$ 에서 분석하였다. 이러한 과정을 거쳐 나타난 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따른 직무만족도 변인들의 차이를 살펴보면 다음과 같다. 직무에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 연령에서 40~49세, 30~39세, 50세 이상, 20~29세 순으로, 최종 학력에서 대학원 졸업 이상, 4년제 대학교 졸업, 고등학교 졸업, 전문대 졸업 순으로, 자격증에서 유치원 1급 정교사, 보육교사 2급, 보육교사 1급, 보육교사 3급, 유치원 2급 정교사 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 승진 기회에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 최종 학력에서

대학원 졸업 이상, 전문대 졸업, 4년제 대학교 졸업, 고등학교 졸업 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이직의도의 차이는 연령에서 20~29세, 30~39세, 40~49세, 50세 이상 순으로, 경력에서 3년 이상~5년 미만, 1년 이상~3년 미만, 1년 미만, 5년 이상~10년 미만, 10년 이상 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 조직 전념에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 연령에서 40~49세, 50세 이상, 30~39세, 20~29세 순으로, 최종 학력에서 대학원 졸업 이상, 4년제 대학교 졸업, 고등학교 졸업, 전문대 졸업 순으로, 경력에서 10년 이상, 5년 이상~10년 미만, 3년 이상~5년 미만, 1년 이상~3년 미만, 1년 미만 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

둘째, 교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따른 직무만족도 변인들의 차이를 살펴보면 다음과 같다. 승진 기회에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 시설 유형에서 민간 보육시설, 법인 보육시설, 가정 보육시설, 국·공립 보육시설, 직장 보육시설 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 동료와의 관계에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 종사자수에서 21명 이상, 1~4명, 11~15명, 5~10명, 16~20명 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이직의도는 시설 유형에서 직장 보육시설, 민간 보육시설, 법인 보육시설, 가정 보육시설, 국·공립 보육시설 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

셋째, 교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따른 직무만족도 변인들의 차이를 살펴보면 다음과 같다. 직무에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 직위에서 원장, 부원장, 주임, 교사 순으로, 휴가제도에서 법정휴가를 준수, 필요시 자유롭게 실시, 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시, 여름에만 7일 동안 실시, 거의 사용 불가능 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 원장과의 관계에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 직위에서 원장, 부원장, 주임, 교사 순으로, 휴가제도에서 필요시 자유롭게 실시, 법정휴가를 준수, 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시, 여름에만 7일 동안 실시, 거의 사용 불가능 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 보수에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 직위에서 원장, 부원장, 교사, 주임 순으로, 휴

가제도에서 필요시 자유롭게 실시, 법정휴가를 준수, 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시, 여름에만 7일 동안 실시, 거의 사용 불가능 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 승진 기회에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 직위에서 원장, 주임, 교사, 부원장 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 동료와의 관계에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 직위에서 부원장, 원장, 교사, 주임 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 후생복지에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 직위에서 원장, 주임, 교사, 부원장 순으로, 휴가제도에서 필요시 자유롭게 실시, 법정휴가를 준수, 여름, 겨울에 3~7일씩 교대로 실시, 여름에만 7일 동안 실시, 거의 사용 불가능 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이직의도는 직위에서 교사, 부원장, 주임, 원장 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 조직 전념에 대한 보육교사의 만족도의 차이는 직위에서 원장, 부원장, 주임, 교사 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

제 2 절 결론

본 연구에서 도출된 결과를 토대로 하여 다음과 같은 결론을 내리고자 한다.

첫째, 교사의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 있었다. 직무에 대한 만족도는 고연령, 고학력, 그리고 유치원 1급 정교사 자격증을 가지고 있는 교사일 경우에서 높게 나타났고, 조직 전념에 대한 만족도 역시 고연령과 고학력 그리고 고경력에서 높아 유의한 차이를 나타냈다. 즉 연령이 높아질수록 인간은 성숙기 단계로 진입하여 생활이 안정되고, 지금까지의 지식과 경험들이 현 직무 수행에 잘 이용되고 있어 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 여겨진다. 또한 고학력인 경우와 유치원 정교사 자격증을 가지고 있는 경우는 영유아에 대한 심리와 발달단계를 잘 알고, 교수 방법에 있어 유능하며, 자신이 맡고 있는 직무가 영유아들의 장래에 중요한 영향을 미치는 것에 대한 지각이 높아 직무 만족도와 조직 전념 만족도가 높은 것으로 볼 수 있다. 한편 연령과

경력이 낮은 경우에는 이직의도가 높고, 직무와 조직 전념에서 낮은 만족도를 나타냈다. 이는 어린이집에 강한 소속감이 없고 현 직무가 장래성과 희망이 적다고 생각하며, 적은 임금으로 인하여 교사로서의 보람과 긍지를 느끼지 못하기 때문으로 여겨진다.

둘째, 교사의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 있었다. 승진 기회 대한 만족도는 민간 보육시설과 종사자수가 많은 경우에서 높게 나타났고, 이직의도는 민간 보육시설에서 높게 나타나 유의한 차이가 있었다. 즉 국·공립 보육시설은 이직의도가 낮아 이직하는 교사가 적고 경력이 긴 교사가 많아짐으로 인해 승진의 기회가 적기 때문에 승진 기회 만족도가 낮게 나타났고 반대로 민간 보육시설이 높게 나타났다. 또한 민간 보육시설의 교사들은 과중한 업무와 초과 근무에 비해 급여는 그 수준을 따르지 못하기 때문에 교사들이 좀 더 처우 개선이 양호한 직장으로 이직을 고려하는 것으로 생각된다. 한편 동료와의 관계에 대한 만족도는 종사자수가 많을수록 높게 나타났는데, 종사자수가 많으면 동일 연령 학급이 존재하게 되고 이 교사들이 공통의 직무와 관련된 사항을 자유롭게 상의할 수 있고, 어려운 일이 발생하였을 경우 서로 잘 도와주고 도움을 받을 수 있기 때문에 동료와의 관계 만족도가 높게 나타난 것으로 볼 수 있다.

셋째, 교사의 배경변인(직위, 휴가제도)에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 있었다. 직무, 원장과의 관계, 보수, 승진 기회, 후생복지, 조직 전념에서 모두 직위가 높을수록 그리고 법정휴가를 준수하거나 필요시 자유롭게 휴가를 실시할 경우 만족도가 높아 유의한 차이가 나타났다. 한편 주임의 경우 보수와 동료와의 관계 만족도가 낮게 나타났다. 이는 주임의 경우 원장의 일을 분담하며 원장의 부재 시 원장의 직무를 대행하기 때문에 원장과 교사와 사이에 놓이게 되어 동료와의 관계 만족도가 낮은 것을 생각된다. 보육시설 구성원 간의 신뢰 구축과 결속 강화를 위한 동료 교사와의 인간관계, 원장과의 인간관계에 있어 서로 간의 신뢰관계를 형성하려는 노력이 필요하고, 동료와의 관계나 원장과의 관계가 경력이나 연령에 따른 상하 관계가 아닌 서로 도움을 주고받는 호혜관계가 될 수 있도록 인식의

전환이 필요하다. 또한 교사들에게 있어서 휴가 일수는 직무만족에 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 시행되지 못하는 이유는 현실적으로 자기가 맡은 반을 책임져야 한다는 부담감과 교사의 휴가 후 다른 교사의 휴가를 위해 초과 할당 인원을 수용하게 되고 이에 따르는 안전사고 위험이나 부실한 수업을 할 수 있기 때문이다. 이를 위해 대체교사 시스템의 활용성이 요망된다.

제 3 절 제언

본 연구 결과를 토대로 직무만족도 향상을 위한 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 보육시설에서도 유치원의 직위 체제와 같이 교사의 능력과 경력에 따라 체계적인 승진 제도와 공정한 승진의 기회가 있어야 한다. 보육시설에서는 시설장 이하는 모두 동등한 보육교사의 직위체계를 가지고 있는 직위의 구조적인 문제를 보완하여 보수 및 발전의 기회와 승진의 기회 만족도를 높이도록 노력해야 한다.

둘째, 보육현장과 정부가 함께 보수 체계의 기준을 확립하고 차별이 없이 적절한 급여가 지급 되도록 재정적 지원의 확대가 필요하다. 이를 통해 교사들의 직무 만족도를 높이고, 고학력, 고경력인 우수한 보육교사를 확보하고 이직률을 낮추어 보육의 질을 높이도록 노력해야 한다.

셋째, 원장의 지도성을 확보하기 위해 다양한 교육 및 연수와 프로그램의 개발이 필요하다. 원장은 시설의 장으로서 교사들에게 미치는 영향력이 크기 때문에 원장의 성품, 교육 신념, 지도성에 신장을 통해 원장과 교사의 갈등을 줄이고 편안한 마음으로 업무에 열중할 수 있도록 노력해야 한다.

넷째, 보육교사가 출산, 병가, 휴가 등으로 불가피한 사정으로 자리를 비우게 될 사정이 발생 했을 때 활용할 수 있도록 대체교사 지원 시스템의 활성화와 제도적 뒷받침이 필요하다.

다섯째, 본 연구는 연구 대상을 서울시에 소재한 영유아보육시설에 한정

하였으므로 후속 연구에서는 지역적인 연구 공간을 확대해서 다양하고 광범위한 지역의 교사를 대상으로 연구를 하면 한층 의미 있는 연구가 이루어 질 수 있으리라 본다.

여섯째, 본 연구는 설문지에 의한 조사 연구방법만을 채택하였으므로 추후 연구에서는 현장에서의 직접관찰이나 면접 혹은 사례연구가 함께 이루어져 좀 더 정확한 질적 수준을 분석하도록 실증적이고 세부적인 연구가 필요하다.



【참고문헌】

1. 국내문헌

- 경규혜(1995). “보육교사 근무상태와 직무만족도에 관한 연구” 청주대학교 행정대학원.
- 곽연이(2003). “보육교사의 직무만족도에 관한 연구”. 호남대학교 행정대학원.
- 권혁진(1995). “보육시설 보육교사의 전문성에 관한연구 : 경인지역에 위치한 국공립·민간 보육시설 보육교사를 중심으로”. 이화여자대학교 대학원.
- 김동현(1997). 『교육보수의 유인가에 관한 연구』. 새교육. 대한교육연합회.
- 김범준(2001). “교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 메타(meta)분석”. 연세대학교교육대학원 박사학위 논문.
- 김성국(2003). 『조직과 인간행동』. 서울: 명경사.
- 김신복(1983). 『교원의 복지와 근무 조건』. 새교육. 대한교육연합회.
- 김은경(1995). “한국 보육사업의 개선방안에 관한 연구”. 단국대학교 행정대학원.
- 김은주(2008). “보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인 분석”. 진주산업대학교 벤처창업대학원.
- 김은주(2008). “보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 변인 분석”. 진주산업대학교 벤처창업대학원.
- 김종재(1991). 『조직행동론』. 박영사.
- 김희경(1996). “유아기 자녀를 둔 어머니들의 보육욕구조사”. 한양대학교 지역개발대학원.
- 나정숙(1993). “한국 유치원 교사의 직무만족에 관한 연구”. 중앙대학교 교육대학원.
- 노종희(2001). “교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구”. 『교육행정학연구』. 제 19집.

- 문정아(2007). “보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”.
성균관대학교 생활과학대학원.
- 박광현(2002). “종업원 만족이 고객 만족에 미치는 영향에 관한 연구”.
『산경연구』. 제 15권. 광주대학교 경상복지 연구소.
- 박지현(2001). “유아교사의 교직 전문성 인식과 직무만족도와의 관계”.
천안대학교 사회복지대학원.
- 배혜자(2008). “영유아보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구”. 한양
대학교 행정·자치대학원.
- 보건복지부(2001). 『2001년도 보육사업안내』. 서울: 보건복지부.
- 서지영 (2002). “유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구”. 숙명
여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 성영혜 외(1997). 『사회복지와 보육사업』. 양서원.
- 손경익(2003). “개인 및 조직의 특성이 보육교사의 직무만족도에 미치는
영향”. 대구가톨릭대학교 대학원.
- 송기숙(2002). “사회복지 전담 공무원의 직무만족 조직몰입에 영향이 있는
요인에 관한 연구”. 대전대학교 대학원 박사학위 논문.
- 송명재(1999). “교사가 지각하는 유아교육기관 원장의 지도성 유형과 교사
의 직무 만족도에 관한 연구”. 명지대학교 사회복지대학원.
- 송유진(1993). “유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연
구”. 이화여자대학교 대학원.
- 신유근(1996). 『조직론』. 서울: 다산출판사.
- _____ (1986). 『조직행위론』. 서울: 다산출판사.
- 신유진(2005). “보육교사의 직무만족에 관한 연구”. 조선대학교 정책대학원.
- 신인균(2006). “어린이집 보육교사의 직무만족에 관한 연구”. 동국대학교
행정대학원.
- 신현주(1995). “유아교사의 직무만족에 관한연구”. 이화여자대학교 교육대학원.
- 양옥승(1993). 『유아교육과정 연구의 재개념화』. 한국유아교육학회.
- _____ (1997). 『영유아 보육의 질적 수준 진단과 개선방안 모색』. 한국여
성개발원.

- 양현숙(1998). “광주지역 보육시설 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구”. 동신대학교 사회개발대학원.
- 여성가족부(2005). 『2005년도 보육사업안내』. 서울: 여성가족부.
- _____(2005). 『2004년도 전국 보육 교육 실태조사』. 서울: 여성가족부.
- 오석홍(2000). 『인사행정론』. 박영사.
- 오협봉(1994). “유치원교사의 직무만족에 관한연구-전라북도중심”. 원광대학교 대학원.
- 유기현(2002). 『조직행동론』. 무역경영사.
- 유민봉(1999). 『인사행정론』. 문영사.
- 윤애희 외(2003). 『유아교사론』. 서울: 양서원.
- 이경자(1990). 『도시 영세지역 탁아프로그램 개발에 관한 연구』. 연구보고서 300-1. 한국여성개발원.
- 이무근(1993). 『직업교육학원론』. 서울: 교육과학사.
- 이미란(2009). “영아반 보육교사의 직무만족도”. 경성대학교 교육대학원.
- 이석무(1994). 『아동복지사법 경영 경제론』. 혜화당.
- 이수진(1994). “사회복지사의 직무만족에 관한 연구”. 이화여자대학교 사회복지대학원.
- 이은화 외(1999). 『유아교사론』. 서울: 창지사.
- 이은화 외(1995). 『유아교사론』. 양서원.
- 이준구(2009). “영유아보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구 : 파주시를 중심으로”. 고려대학교 인문정보대학원.
- 이향(1996). “보육시설 보육교사의 전문성 인식과 영아반 프로그램 질에 관한 연구”. 건국대학교 행정대학원.
- 이기향(2001). “어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구”. 동덕여자대학교 여성개발원.
- 장명숙(2006). “보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향”. 계명대학교 교육대학원.
- 전명임(2007). “보육교사의 직무만족에 관한 연구”. 청주대학교 사회복지·행정대학원.

- 전은숙(2008). “어린이집의 질과 교육의 직무만족도 간의 관계”. 인제대학교 교육대학원.
- 정세희(2002). “장애인생활시설 종사자의 직무만족에 관한 연구”. 숙명여자대학교 대학원.
- 정은경(2004). “보육교사의 근무 환경이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구”. 서강대학교 공공정책대학원.
- 정효정(2004). “보육교사의 조직 환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석”. 『한국영유아보육학회』. 제33집.
- 조부경 외(1999). 『유아 교사 교육의 새로운 접근』. 서울: 양서원.
- 최경숙(1986). “유아교육기관의 조직분위기와 교사사기와의 관계에 관한 연구”. 중앙대학교 교육대학원.
- 최미정(2005). “보육교사의 직무만족 분석연구”. 중앙대학교 사회개발대학원.
- 추 헌(1993). 『조직행동론』. 서울: 형성출판사.
- 통계청(2009). 『온라인간행물 통계로 보는 여성의 삶 : 2009 통계로 보는 여성의 삶』. 서울: 통계청.
- 표갑수(1984). 『탁아사업』. 한국보육정책연구소.
- _____(1995). 『보육수요 추계와 보육시설의 확충방안』. 사회과학논총. 청주대학교사회과학연구소.
- 한덕웅(2005). 『인간의 동기심리』. 박영사.
- 허정미(2005). “어린이집 유형에 따른 교사 직무만족도 비교 연구”. 인제대학교 교육대학원.
- 현금자(1975). “직무만족 및 일반적인 직무태도에 영향을 미치는 직무요인 : 교사를 중심으로”. 이화여자대학교 대학원.
- 홍금찬(2007). “보육교사의 직무만족에 관한 연구-상주지역을 중심으로”. 상주대학교 산업대학원.

2. 국외문헌

- Adams, J. S.(1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*.
- Bentley, R. R., & Rempel, A. M.(1970). Teacher Morale : Relationship with Selected Factors. *The Journal of Teacher Education*.
- Conley, S. C., Bacharach, S. B., & Bauer, S.(1989). The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 25(1).
- Cummings 1. L. and C. J. Berger.(1976). Organization Structure: *How Does It Influence Attitudes and Performance?*, *Organizational Dynamics*. vol. 5. No.2.
- Fink, E. A.(1968). *The Friend of Social Work*. New York : Macmillan.
- Fleischer, B. J.(1985). *Identification of Strategies to Reduce Turnover Among Child Care Workers*. *Child Care Quarterly*. Vol. 14(2)
- Herzberg, F Mausner B., & Snyderman B.(1959). *The Motivation to Work, 2nd ed.*, New York : Wiley.
- Jorde-Bloom, P.(1989). *A Great Place to Work : Improving Condition to Work* New York : Wiley.
- Katzell, R. A.(1964). *Personal Values, Job Satisfaction, and Job Behavior*. In H. Borow(ed), *Man in a World of Work*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kontos, S., & Stremmel, A. J.(1988). Caregivers Perceptions of Working Conditions in a Child Care Environment *Early Childhood Research Quarterly*.
- Lawler III, E. E.(1973). *Motivation in Work Organization Monterey*: California.
- Locke, E.(1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction in M. Dunnell (Ed)*. Handbook of Industrial and Organizational

- Psychology. Chicago Rand-Mcnally.
- Maslow, A. H.(1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed) New York : Harper & Row Publishers.
- McCormick, E. J., & J. Tiffin.(1974). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs: McGraw-hill.
- McGregor, Douglas M.(1957). *The Human Side of Enterprise, The Managerial Review*, vol. 49.
- Poter, L. W.(1965). *Properties of Organization Structure in Relation to Job Attitudes and Job Behavior. Psychological Bulletin*. Vol. 4.
- Porter, L., & Lawler, E.(1975). *Hackman, Behavior in Organization*. New York : McGraw Hil.
- Porter, L. W., & Streers, R. M.(1983). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turn over and Absenteeism. *Psychological Bulletin*.
- Price, J. L.(1972). *Handbook of Organization Measurement*, Washington: Heath & Company.
- Robinson, B. E.(1979). A Two Year Follow-up Study Male and Female Caregivers, *Child Care Quarterly*.
- Smith, H. C.(1955). *Psychology of Industrial Behavior*. Now York : McGraw Hill Book co. Inc.
- Spodeck, B.(1993). *Handbook of Research on the Education of Young Children*. New York : Macmillan.
- Stern, G. G.(1986). *Compensation for Teacher. Review of in Education*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York : Wiley

【부 록】

설 문 지

주제 : 영유아보육시설 교사들이 지각한 직무만족도에 관한 연구

안녕하십니까?

유아교육에 전념하시는 선생님의 노고에 경의를 표하며 귀한시간을 허락해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 영유아보육시설 교사의 직무만족에 관한 기초조사를 통해 보육교사의 직무만족도 향상 방안을 모색하기 위하여 실시하는 것입니다.

설문의 응답에는 맞고, 틀린 것이 없으며 무기명으로 실시되오니 각 문항을 잘 읽으신 후 선생님께서 평소에 느끼고 생각하시는 대로 한 문항이라도 빠짐없이 답해주시기 바랍니다.

기재해 주신 내용은 통계적으로 처리되어 연구를 위한 목적으로만 사용되며 작성하신 내용은 연구자료 이외에는 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘신 가운데 본 설문지에 응답해 주심을 다시 한번 진심으로 감사드리며 귀원의 발전을 기원합니다.

2010년 3월

한성대학교 교육대학원

유 아 교 육 전 공

연 구 자 : 공 진 이

1. 아래의 문항은 선생님의 배경변인(연령, 최종 학력, 자격증, 경력)에 관한 질문입니다. 각 질문에 V표로 체크해 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 연령은?

- ① 20~29세 () ② 30~39세 ()
③ 40~49세 () ④ 50세 이상 ()

2. 선생님의 최종 학력은?

- ① 고등학교 졸업 () ② 전문대학 졸업 ()
③ 4년제 대학교 졸업 () ④ 대학원 졸업 이상 ()

3. 선생님이 보유하고 계신 자격증은?

- ① 보육교사 1급 () ② 보육교사 2급 () ③ 보육교사 3급 ()
④ 유치원 1급 정교사 () ⑤ 유치원 2급 정교사 ()

4. 선생님의 총 보육교사 경력은?

- ① 1년 미만 () ② 1년 이상~3년 미만 ()
③ 3년 이상~5년 미만 () ④ 5년 이상~10년 미만 ()
⑤ 10년 이상 ()

2. 아래의 문항은 선생님이 재직하시는 보육시설의 배경변인(시설 유형, 종사자수)에 관한 질문입니다. 각 질문에 V표로 체크해 주시기 바랍니다.

1. 선생님이 근무하고 있는 보육시설의 유형은?

- ① 국·공립 보육시설 () ② 법인 보육시설 ()
③ 민간 보육시설 () ④ 가정 보육시설 ()
⑤ 직장 보육시설 ()

2. 선생님이 재직하시는 시설의 종사자수는?

- ① 1~4명 () ② 5~10명 () ③ 11~15명 ()
④ 16~20명 () ⑤ 21명 이상 ()

3. 아래의 문항은 선생님이 재직하시는 보육시설의 배경변인(직위, 휴가제도)에 관한 질문입니다. 각 질문에 V표로 체크해 주시기 바랍니다.

1. 선생님의 직위는?

- ① 원장 () ② 부원장 () ③ 주임 () ④ 교사 ()

2. 선생님이 보육시설의 휴가제도(월·연차)를 어떻게 실시하고 있습니까?

- ① 여름에 3~7일, 겨울에 3~7일씩 교사들이 돌아가면서 휴가를 실시한다. ()
- ② 여름에만 7일 동안 휴가를 실시한다. ()
- ③ 법정 휴가로 지킨다.(예: 호봉에 따른 연가, 월차, 생리휴가등) ()
- ④ 교사가 필요할 때 자유롭게 휴가를 실시한다. ()
- ⑤ 휴가제도는 있지만 사용은 거의 불가능하다. ()



4. 선생님의 직무만족에 관한 질문입니다. 해당되는 란에 V 표로 체크해 주시기 바랍니다.

1) 직무에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
1	나는 현 직무에 만족하며 많은 흥미를 가지고 있다.					
2	다시 기회가 온다고 해도 지금처럼 보육교사직만 전문으로 하겠다.					
3	현 직무는 장래성이 있으며 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다.					
4	나의 지식과 경험들이 현 직무 수행에 잘 이용 되고 있다고 생각한다.					
5	나의 근무량과 근무시간은 나의 능력에 적당하다고 생각한다.					
6	나의 직무가 유아들의 장래에 중요한 영향을 끼친다고 생각한다.					

2) 원장과의 관계(감독)에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
7	원장님은 나의 건의나 불만을 성의 있게 받아들여 준다고 생각한다.					
8	원장님은 내가 업무를 잘 수행했을 때 칭찬을 해준다.					
9	원장님은 나의 직무수행에 많은 자율성을 인정해 주고 있다.					
10	원장님은 나의 일에 도움을 준다.					
11	원장님은 나의 개인적인 신상문제에 대해 많은 관심을 가지고 있다.					
12	원장님은 나를 공정하게 평가해 주고 있다.					
13	나는 원장님에 대해 많은 존경심을 가지고 있다.					

3) 보수에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
14	우리 시설의 사업이 활성화 되면 업무성과에 대해 적절한 보상이 있을 것으로 기대한다.					
15	시설에서 본봉, 보너스, 수당, 경력인정을 결정하는 방법에 대해서 만족한다.					
16	나는 현재의 월급에 만족하며 여유 있는 생활을 하고 있다.					
17	내가 받는 월급은 나의 노력에 비해 공정하다고 생각한다.					
18	타 직장(공무원, 지방공사, 공단등)과 비교 시 적절한 보수를 받고 있다고 생각한다.					
19	국·공립, 법인, 민간, 가정에 관계 없이 교사봉급에 국가보조가 있어야 한다고 생각한다.					

4) 승진 기회에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
20	현재의 보육교사직이 다른 교사직(병설유치원, 초, 중, 고)과 비교 했을 때 동등한 대우를 받고 있다고 생각한다.					
21	나의 직무성과가 승진에 많은 영향을 준다고 생각한다.					
22	나는 더 이상 승진의 기회가 없다.					
23	우리 시설의 승진제도가 개선될 것이라고 생각한다.					

5) 동료와의 관계에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
24	나는 동료들을 항상 신뢰하고 존중한다.					
25	나의 동료들은 어려운 일이 발생하였을 때 서로 잘 도와준다.					
26	나는 동료들과 마음이 잘 맞다고 생각한다.					
27	나는 직무와 관련된 사항을 동료와 자유롭게 상의한다.					
28	내가 일을 열심히 했을 때 동료들이 칭찬해 준다.					

6) 후생복지에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
29	우리 시설은 다른 시설에 비해 사회적으로 높이 인정받고 있다.					
30	우리 시설은 다른 시설에 비해 직원에 대한 대우가 좋은 편이라고 생각한다.					
31	결혼 후에도 본인의 희망 여부에 따라 계속 근무할 생각이다.					
32	퇴직금제도가 규정대로 잘 시행되고 있다.					
33	보육교사에 대한 사회적 인식이 긍정적이라고 생각한다.					

7) 이직의도에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
34	나는 지난 6개월 동안 다른 직장을 알아본 적이 있다.					
35	나는 보수 때문에 타 직장으로 이직을 진지하게 고려해본 적이 있다.					
36	현 직업은 희망이 없어 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.					

8) 조직 전념에 관한 문항

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
37	나는 근무 환경과 관계없이 현 직업에 만족한다.					
38	나는 우리 어린이집에 강한 소속감을 느낀다.					
39	나는 우리 어린이집의 문제를 나의 문제로 여긴다.					
40	나는 내 경력을 현 어린이집에서 쌓는 것이 바람직하다고 생각한다.					

※ 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

ABSTRACT

A Study on the Job Satisfaction of Teachers of Childcare Institutions for Babies and Children

Gong Ji-Ni

Major in Childhood Education

Graduate School of Education

Hansung University

The purpose of this study was to provide the basic material necessary to improve the qualitative level of childcare service by investigating and analyzing what level of job satisfaction the teacher of the childcare institution had according to their job environment having a direct effect on babies and children.

To attain the goal of this study, it established the theoretical basis through related literature and articles and conducted the questionnaire research for 300 teachers working at childcare or institutions located in Seoul. For the purpose of this study, the questionnaire was used by modifying and complementing the following two questionnaires: the measurement instrument of job satisfaction of teachers of the early-childhood educational institution used by Song Yoo-jin by translating, modifying and complementing the component factors of job satisfaction in Early Childhood Job Satisfaction Survey completed by Jorde-Boom(1989); and the questionnaire used by Lee Jun-gu(2009)

to conduct “A Study on the Job Satisfaction of the Teachers of the Childcare Institution for Babied and Children”. Frequency analysis was conducted to investigate the general characteristics of the respondents and the overall survey contents of major factors. And one-way ANOVA was conducted to investigate the average difference in the subfactors of the background factor of teachers. Statistical data analysis was conducted at the significance level of $p < .05$, $p < .01$, $p < .001$. As a result, the following findings were obtained:

First, it was found that there was a significant difference in job satisfaction according to teachers' background factors (age, educational level, license, career). The teachers who were high in the educational level, old in age and had the 1st-class license for the regular teacher of the kindergarten were found to have high job satisfaction. It was found that there was a significant difference in satisfaction with organization commitment as teachers had the high educational level and long career and were older. On the one hand, The young and short-career teachers had the high turnover intention and the low level of satisfaction with organization commitment. It is thought that it is because teachers has no strong sense of belonging to children's home and a low future and hope and feel that their job is not worthwhile and have no pride.

Second, there was a significant difference in job satisfaction according to teachers' background factors (institution type, number of employees). The responding teachers had the high level of satisfaction with promotion opportunity in case they worked at the private childcare institution and the childcare institution had many employees. There was a significant difference in turnover intention as it was high at the private childcare institution. That is, it was found that the teachers working at national and public childcare institutions had the low

turnover intention, leading to long-career teachers. For this reason, they had the low level of satisfaction with promotion opportunity. On the other hand, it was found that the teachers working at private childcare institutions had the high promotion opportunity. And the teachers of the private childcare institution had no proper level of pay proportional to overload and overtime. For this reason, it is thought that teachers consider moving to another job whose has better treatment. On the one hand, it was found that ther responding teachers had the high level of satisfaction with colleague relations as the number of employees was large.

Third, it was found that there was a significant difference in job satisfaction according to teachers' background factors(position and leave system). It was found that there was a significant difference in job satisfaction relating to position, relations with the director, pay, promotion opportunity, welfare, organization commitment when teachers had the high position and were provided with legal leave as prescribed, and leave if needed. On the one hand, it was found that the manager had the low level of satisfaction with pay and colleague relations. It is thought that the manager had the low level of satisfaction with colleague relations as the manager is between the director and teacher because he or she shares the job of the director and act for him in his absence. And it can be seen that the number of leave days has an important effect on job satisfaction.