

석 사 학 위 논 문

지도교수 정 주 택

국·공립 어린이집 보육교사의 직무만족도에 관한 연구

- 서울시 강동, 강북, 노원, 중랑구를 중심으로 -

A Study on the Job Satisfaction of Teachers
in the Public Child Educare Center

2002년 12월 일

한성대학교 행정대학원

복지행정학과

사회복지전공

변 삼 레

석 사 학 위 논 문
지도교수 정 주 택

국 · 공립 어린이집 보육교사의 직무만족도에 관한 연구

- 서울시 강동, 강북, 노원, 중랑구를 중심으로 -
A Study on the Job Satisfaction of Teachers
in the Public Child Educare Center

위 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함

2002년 12월 일

한성대학교 행정대학원

복 지 행 정 학 과

사 회 복 지 전 공

변 삼 레

변삼례의 행정학석사학위논문으로 인정함

2002년 12월 일

심사위원장 (인)

심사위원 (인)

심사위원 (인)

- 목 차 -

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	1
제 2 절 연구범위 및 연구방법	3
 제 2 장 이론적 배경	 6
제 1 절 보육	6
1. 보육의 개념 및 기능	6
2. 보육교사의 역할	11
제 2 절 보육교사의 근무조건	15
제 3 절 직무만족에 관한 이론	18
1. 직무만족의 개념 및 중요성	18
2. 직무만족의 이론	20
3. 직무만족에 영향을 주는 요인	24
제 4 절 선행연구의 고찰	32
 제 3 장 연구방법	 35
제 1 절 조사대상 및 자료수집	35
제 2 절 조사도구	35

제 3 절 조사분석방법	37
제 4 장 연구결과	39
제 1 절 조사대상자의 일반적 특성	39
제 2 절 근무조건에 관한 사항	41
제 3 절 직무만족도에 관한 사항	50
1. 직무만족도	50
2. 일반적 특성에 따른 직무만족도	52
3. 근무조건에 따른 직무만족도	55
4. 직무만족도 영향요인간의 상관관계	57
제 5 장 결론	59
참고문헌	66
부 록	70
ABSTRACT	78

< 표 목 차 >

< 표 Ⅲ-1 > 조사도구의 신뢰도 검증 결과	37
< 표 Ⅳ-1 > 조사대상자의 일반적 특성	40
< 표 Ⅳ-2 > 근무시간에 관한 사항	42
< 표 Ⅳ-3 > 보수문제에 관한 사항	44
< 표 Ⅳ-4 > 교사 대 아동 비율	48
< 표 Ⅳ-5 > 보수교육	50
< 표 Ⅳ-6 > 직무만족도	51
< 표 Ⅳ-7 > 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이	54
< 표 Ⅳ-8 > 근무조건에 따른 직무만족도 차이	56
< 표 Ⅳ-9 > 직무만족도영향요인간의 상관관계	58

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

아동의 보육은 전통적으로 주로 가정에서 어머니에 의해 이루어져 왔으나 산업화가 가져온 핵가족화 및 여성의 사회진출 등 사회구조의 전반적인 변화는 이러한 형태를 지속시키기 어렵게 하였다. 따라서 가정은 어린 자녀의 보육을 위해 사회지원을 요구하게 되었고 이에 따라 정부는 늘어나는 보육수요에 대처하기 위해 1990년부터 사회복지분야의 주요 정책사업으로 보육사업을 추진하고 있는데 1991년에는 ‘영유아 보육법’을 제정하고 아동보육시설의 설립을 위해 노력해왔다.

우리나라의 보육시설 및 보육아동 현황을 살펴보면, 1990년 말 1,919개 보육시설에서 48천명의 아동을 보육하였으나, 2002년 6월말 현재 전국의 보육시설 수는 21,267개소로써 이 중 국·공립보육시설은 1,294개소(6%) 민간보육시설 12,311개소(58%), 직장보육시설이 195개소(1%), 가정보육시설(놀이방)이 7,467개소(35%)이며 보육아동정원은 896,213명이고 시설이용 보육아동은 770,029(86%)명에 이르고 있다(보건복지부, 보육시설일반현황, 2002).

서울시에는 2001년 12월말 현재 4,116개의 보육시설이 있으며 139,814명의 아동이 보육시설을 이용하고 있다(보건복지부, 보육시설일반현황, 2001).

보육시설은 영유아기에 해당하는 아동이 평생에 걸쳐 인간 형성의

기초를 기르는 중요한 시기에 하루의 절반을 보내는 곳이다. 보육시설에서의 보육의 기본은 가정과 지역사회와의 유대를 긴밀히 도모하는데 있으며, 가정양육을 보완해서 어린이들이 건강하고 정서적으로 안정된 생활이 이루어지는 환경을 만들어 주어 튼튼하고 건전한 심신의 발달을 도모하는데 있다.

이소희(2002)는 보육의 개념에 함축되어 있는 것은 하루 중의 일정 시간동안 양육 상의 부적절함을 사회의 지원으로 보충하는 것이며 무엇보다도 양질의 보육서비스를 제공하여 가능한 한 아동의 최대발달을 목표로 행해져야 한다고 하였다 (이소희, 2002).

그동안 정부의 노력으로 보육수요에 대처하기 위해 보육시설의 양적 팽창이 어느 정도 이루어진 만큼 단순보호의 차원에서 벗어나 양질의 보육프로그램을 제공해야 한다는 주장과 함께 보육의 질에 대한 논의도 끊임없이 제기되어 왔다.

아동보육의 질에 영향을 미치는 요인으로는 교육과정, 부모개입, 교사훈련, 집단의 크기, 교사 대 아동 비율을 들고 있다(Kontos & Stremmel, 1988: 77). 그 중 보육교사는 아동의 보육활동에 있어 가장 지대한 영향을 미치는 아동 보육의 주체라고 할 수 있다. 보육교사는 미성숙한 아동과 함께 하루의 대부분을 생활하며 또한 아동과는 끊임없이 개별적으로 인간적인 상호작용을 통하여 그들의 전인적인 성장을 돕는 존재이다. 그러므로 보육을 담당하는 보육교사의 역할은 보육의 질을 좌우하는 중요한 요소일 수밖에 없다.

김범준(2001)은 교육의 주체가 되는 교사들이 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위해서는 교사 개인의 능력뿐만 아니라 근무환경도 크게 작용하며 교사가 교육현장에서 발휘하는 여러 가지 직무능력은 그

들의 교직원, 근무에 대한 부담감, 직무만족도 등을 포함하는 환경요인과 관계를 갖는다고 하였다.

그런데 현재 보육시설에 근무하는 보육교사들은 평균 10~12시간 근무를 해야 하며 근무량과 업무내용에 비해 너무 낮은 보수, 보육교사의 지위와 전문성에 대한 낮은 인지도, 높은 아동 대 교사 비율, 신분과 고용의 불안정성 및 승급의 불확실성 등 열악한 환경에서 근무하고 있다. 이러한 환경들은 많은 교사들에게 의욕저하와 직무에 대한 회의감을 불러일으키는 요인이 되며 보육교사들의 높은 이직률을 가져오게 되었다. 또한 급격한 성장과 결정적 발달을 이루는 시기의 아동들에게 보다 안정적이고 질 높은 보육서비스를 제공하는데 많은 지장을 초래하고 있다.

따라서 본 연구는 현재 보육교사들의 근무조건과 직무만족도를 파악하고 교사들이 의욕이 넘치고 직무에 만족할 수 있는 조건과 보다 안정적인 근무환경에서 자신의 직무를 수행할 수 있도록 그 대안을 모색하는데 있다.

제 2 절 연구범위 및 방법

본 연구는 보육교사의 직무만족도에 관한 각종 문헌 및 자료를 통한 문헌 연구와 설문조사를 통한 실증적 조사연구를 병행하였다.

문헌연구는 보육교사의 직무만족과 관련하여 국내의 주요문헌과 학위논문 및 간행물 등을 이용하여 보육의 개념 및 보육교사의 역할과 근무조건, 직무만족에 관한 이론과 직무만족에 영향을 주는 여러 요인에 대하여 살펴

보았다.

조사연구로는 국·공립 어린이집 보육교사의 일반적인 특성 및 근무조건과 직무만족도를 파악하고자 설문조사를 실시하였다.

조사대상은 서울시 강동구, 노원구, 중랑구, 강북구를 중심으로 국·공립 어린이집 보육교사 230명을 대상으로 하였다. 설문조사는 9월 16일부터 10월 18일까지 현재 어린이집에 근무하고 있는 보육교사를 통하여 설문지를 배포하고 연구자가 직접 회수하는 방법으로 실시하였다. 그 결과 206부를 회수하였고 이 중 설문 응답이 부실한 5부를 제외한 201부를 통계패키지 프로그램인 SPSS를 이용하였고 T-test 및 one-way ANOVA를 사용하였다.

본 연구에서 다루고자 하는 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 일반적인 특성 및 근무조건과 직무만족도를 파악한다.

둘째, 일반적인 특성 및 근무조건에 따른 직무만족도와 직무만족영향요인간의 상관관계를 파악한다.

셋째, 조사결과를 토대로 보육교사의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 제시한다.

따라서 제1장에는 연구의 필요성과 목적 및 연구의 범위와 방법, 제2장에는 기존문헌을 토대로 보육의 기능과 보육교사의 역할 및 근무조건을 살펴보는 보육의 의의, 직무만족에 관한 이론들을 살펴보고 제3장에는 연구방법, 제4장은 연구의 결과분석, 제5장은 조사결과를 요약하고 대안을 모색하였다.

본 연구는 보육시설이 전국적으로 국·공립뿐만 아니라 민간, 직장, 가정 보육시설이 있으나 서울시 강북 4개 구를 중심으로 국·공립 어린이집에 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전국적으로

확대 적용하여 일반화하기 어렵고, 또한 조사 대상자 개인의 인식 정도에 따라 응답에 영향을 끼칠 수 있는 변수들을 고려하지 않았다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 보육의 의의

1. 보육의 개념 및 기능

1) 보육의 개념

보육이란 과거의 ‘탁아’의 개념이 변화한 것으로서 어린이가 그의 가정에서 부모로부터 건전하고 적절한 양육을 받지 못하는 상황에 놓여 있을 경우 하루의 일정시간을 타인에 의해 보호받는 것을 말한다.

과거 탁아의 개념은 요보호 아동에 대한 보호의 의미가 강했으나 사회변화와 더불어 가족구조의 변화로 아동의 보육이 국가적인 책임으로 인식되면서 현재는 부모가 직업, 질병 그 밖의 사유로 자녀를 돌볼 수 없을 때 하루 중의 일정 시간 동안 가정 밖에서 양육을 지지하고 보완해주는 보육의 개념으로 발전하였다.

H. Frederiksen(1948)은 보육을 “여러 가지 이유로 인하여 낮 동안 그들의 친부모가 아닌 다른 사람들에 의해 보호받아야 하는 아동에게 주어지는 보호”라고 하였고 유엔보고서에 의하면 “가정에서 정상적인 양육을 받지 못할 경우에 하루 중 일정시간 동안 그 자신의 가정을 떠나서 받을 수 있도록 하는 조직적인 서비스가 보육이다”라고 정의되어 있다(장인협, 1985).

최미현은 보육이란 아동들의 보호, 교육받을 권리와 어머니들의 일할 권리를 보장해 주기 위한 제도로써 아동이 속한 가정의 사회 계층과 어머니의 취업여부를 떠나 모든 아동들이 풍부한 인간관계 속에서 심리적으로 건

강하게 자라나도록 지원해 주는 것이며 이를 위한 책임이 개인뿐만이 아니라 사회 국가적 책임이라는 차원에서 다루어지는 것을 의미하며 단순한 보호의 기능을 넘어 보다 유익한 교육적 경험을 제공하는 사회적 제도를 말한다고 하였다(최미현 외 1996).

이사회는 보육이란 사회적 서비스의 하나로 ‘부모의 부적절한 양육의 기능’을 보충하는 것이며, ‘적절한 양육’을 기본전제로 한 부모의 양육 상의 능력을 ‘강화’ 내지는 ‘지지’하거나 부모의 양육 상의 역할을 전적으로 대리하는 기능은 아니라고 하였다(이사회, 2002:14-17).

이처럼 시대나 학자마다 보육에 대한 정의는 조금씩 다르나 오늘날의 보육의 개념에는 단순히 아동을 보호하는 것뿐만 아니라 교육의 기능이 점점 더 강조되고 있다.

우리나라의 영유아보육법을 살펴보면, 제1조에 “이 법은 보호자가 근로 또는 질병 기타 사정으로 인하여 보호하기 어려운 영아 및 유아를 심신의 보호와 건전한 교육을 통하여 건강한 사회성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적, 사회적 활동을 원활하게 하여 가정복지증진에 기여함을 목적으로 한다.” 라고 명시되어 있다.

즉, 오늘날의 보육이란 욕구가 있는 모든 아동에게 적절한 보호와 교육의 기능을 제공하는 사회의 보편적 서비스의 하나이며 나아가 가족복지 및 사회복지와도 연관성을 지님을 알 수 있다.

2) 보육의 기능

우리나라의 <영유아보육법>에 규정된 바의 보육내용이 함축하고 있는 보육의 기능은 보육아동과 그 부모를 비롯한 전체 지역사회를 위한 것이며, 이러한 각각의 기능적 의의는 아동복지, 여성복지, 가족복지를 통

한 전체 사회복지의 증진을 도모하는 힘을 갖는다(이소희 외, 1997).

UN은 보육의 기능을 아동이 그의 가정에서 정상적인 양육을 받지 못하는 경우 하루 중의 일정한 시간동안 타인에 의해 주어지는 보호라고 정의하고 있으며 미국 노동부 부녀국은 부모가 고용, 질병 및 하루 중의 일정 시간 동안 부모를 보완해서 보호해 주는 것이 1차적 기능이라고 정의하였다.

오늘날 보육의 기본적인 기능은 사회현상의 하나로써 가족구조의 변화에 따라 약해지고 있는 가정에서의 부모의 역할을 보충해주고, 여러 이유로 낮 동안 다른 사람들에 의해 보호를 받아야 하는 아동에게 주어지는 사회적 서비스라고 할 수 있다.

(1) 문제예방

산업화가 가져온 사회발전이나 경제개발의 역기능 현상의 하나로 가족기능의 약화를 들 수 있다. 이에 따라 아동의 보육은 약해진 가족의 기능을 보충해주고 강화해주는 역할로써 보다 적극적이고 예방적인 기능을 한다. 지금까지의 아동복지사업은 사후대책적인 기능이 주종을 이루었으나 지금은 치료보다는 예방으로 변화하고 있다. 아동의 전인적 인격형성을 위하여 심신발달에 위험을 주는 경제적·사회적·심리적·기타 환경적인 장애로부터 보호하고 아동의 건전한 발달을 위하여 모든 가능한 시설과 기회를 제공해야 하는 것으로 이해하게 되었다(표갑수, 1991: 34).

(2) 보호

보육사업은 그 일차적 기능이 보호의 기능이다. 하루 일과 중 절반 정도에 해당하는 시간을 보호자가 아동을 양육하기에 부적당한 경우 (결손가정, 보호자의 노동, 질병, 인격결함 등) 보호자가 아동을 양육할 수 있으나

아동이 결함을 가지고 있는 경우(아동의 심신장애, 정신박약아), 가정에 결함이 있는 경우(같은 집안에 영아가 4인 이상 있을 때, 주택 전체가 가내공업으로 인하여 사업장으로 활용하고 있는 경우, 부 또는 모의 직장 근무시간이 밤이어서 낮에는 휴식할 수 없는 경우)와 거주지역의 환경이 아동을 양육하기에 부적당한 경우(놀이 시설이 없고, 지역주민의 문화적 교육수준이 낮은 지역, 불건전한 영업장소, 각종 사고가 잦은 곳) 등일 때 보호한다(표갑수, 1984:87, 하정해, 1998:17, 재인용).

(3) 교육

오늘날의 보육은 초기의 보호적 차원에서 벗어나 아동의 전인적 발달을 위하여 교육의 기능이 점점 더 강조되고 있다. 따라서 아동의 신체적 발달은 물론 인지적·사회적·정서적 발달을 위하여 교육프로그램을 포함시키고 있다. 종래의 보육시설은 교육적인 계획 없이 가정에서 보호하기 어려운 영아 및 영유아를 보호자의 위탁을 받아 단순히 보호하는 것에 그쳤으나, 요즘은 아동복지의 이념에 따라 의도적이며 조직적으로 발달에 필요한 경험이나 활동을 계획하고 아동의 지적·정서적 발달을 촉진시키는 교육적 기능으로 변화하고 있다.

따라서 보육은 1차적인 보호기능과 함께 아동에 대한 교육기능까지도 포괄하며 이 양자를 합리적으로 조화시켜 아동을 건강한 사회성원으로 육성하여야 한다(김정희, 1992, 하정해, 1998:17, 재인용).

(4) 가정의 지원 및 보상

보육사업은 아동이 원해서이기보다는 부모의 필요에 의해 대리인으로서의 역할이 요구되는 서비스로, 가능한 부모가 자신의 원래의 기능을 회복하여 아동에게 최선의 보호가 가정에서 이루어질 수 있도록 아동복지적 측면에서 도움이 동원되어야 한다. 즉 상담과 지역사회 자원을 동원하여 공급

함으로써 그 기능을 할 수 있다.

(5) 아동의 욕구에 맞는 프로그램 개발

보육사업의 대상은 정상아동 뿐만 아니라 정서장애아, 심신장애아, 행동장애아 등 특수한 문제를 지닌 계층에서도 도움이 되어야 하며 확실적인 프로그램의 제공보다는 이들 개개인의 욕구에 맞는 프로그램이 보충적으로 주어져야 한다.

현재 미국의 대부분의 주에는 정신지체, 신체장애, 정서장애 아동에게만 프로그램을 제공해 주는 곳도 있다.

(6) 지역사회에 효율적인 조직

지역사회의 복지향상은 모든 주민들의 자발적인 참여와 협동성을 전제로 하여 경제적 사회적 발전을 추구하는 데 있다.

보육사업은 아동을 매개로 협동, 단결하는 장으로써 그 역할을 다하며 이를 기초로 지역주민이 소득수준을 향상시키는 것은 물론이지만 또 한편에 있어서 사회개발을 촉진하여 사회 연쇄성의 개발, 사회적 목표의 개발, 산업 의욕의 개발을 증대시키는 기능을 가질 수 있다(경규혜, 1995:14).

이상에서 열거한 6가지 이외에도 보육사업의 기능은 가정의 육아상담, 조언, 부모 상호간의 육아방법의 교류, 교육자의 부모, 자모회 등에 대한 보육자의 사회교육의 기능을 가지고 있으며 저소득층의 건강증진 기능도 가지고 있다. 또한 결핍 환경의 아동을 위한 보상적 조기교육 기능, 건전한 신체적·정서적 성장발달을 돕는 좋은 집단 경험 장으로써 기능 및 아동과 가족을 위한 상담서비스의 기능 등을 들 수 있다.

2. 보육교사의 역할

보육시설의 궁극적인 목적은 아동의 발달과 복지를 보장하기 위해서이며 보육시설에서 가장 우선적으로 고려하여야 할 대상은 아동이다. 그런데 이 아동과 장시간 함께 생활하는 사람이 보육교사이다. 따라서 보육시설에서 아동에게 가장 영향력이 큰 종사자는 보육교사이며 그 역할은 매우 중요하다.

이석무(1994)는 훌륭한 시설과 교구를 잘 활용하고, 우수한 프로그램을 계획하여 효과적으로 운영하며, 전문적인 기능이나 능력을 갖추어 아동을 가르치고 지도하는 일 뿐만 아니라 부모를 대신하여 보살피고 감싸주는 자녀양육 대행자로서의 역할을 강조하였다.

최미현(1996)은 보육교사는 부모를 대신하여 영유아를 보살피고 감싸주는 자녀 양육대행자로서의 역할뿐만 아니라 훌륭한 시설과 교구를 활용하고 우수한 프로그램을 계획하여 효과적으로 운영하는 등 전문적인 기능이나 능력을 갖추어 영유아를 가르치고 지도하는 역할도 해야 하므로 인격, 애정, 경험, 열의, 사명감 등의 품성적인 특성과 더불어 학력, 전문적인 능력도 갖추어 교육적 역할과 동시에 보호적 역할을 수행해야 함을 강조하였다.

양옥승(1997)은 생활지도 역할, 교육과 보호의 역할, 부모와 지역사회와의 교류역할, 영유아보육법에 의거하여 보육내용에 맞추어 분류·설명한 것과 보호자의 역할, 관찰자의 역할, 자극촉진자의 역할로 분류하였다(유희경, 1997:9, 하정해, 1998:23, 재인용)

교사의 역할은 아무나 수행할 수 있는 일반적인 것이 아니며, 한 인간의 인생에 있어 기초형성 과정에 관여하는 중요성에 비추어 볼 때, 유아들의

다양성 및 개인차를 가치 있게 여기고 존중하며 효율적인 업무수행을 위해 전문적인 훈련을 거쳐 전문가로서의 교사역할을 수행해야 함은 물론 끊임 없이 자기향상을 위한 노력이 요구된다(이향, 1996:22).

보육교사의 역할은 다음과 같이 요약될 수 있다(보건복지부, 1999).

(1) 기본적인 욕구 충족 및 건강·안전 지도의 역할

보육교사는 아동의 기본적인 생리적 욕구를 충족시켜 주어야 하며, 아동의 건강을 돌보고 안전을 지켜주어야 한다. 특히, 유아와는 달리 영아를 보육하는 보육교사는 다른 보육교사들과 동일한 수준의 자질을 지녀야 하지만 더 나아가 부가적인 자질이 요구된다. 즉 영아들과 개별적인 관계를 형성시켜서 개별적인 보육을 하여야 한다는 점이며, 일상적인 보육활동인 수유, 기저귀 갈기 등과 같이 생리적 욕구충족을 위해 민감하게 반응해야 한다.

또한 가정보육의 형태로 영아보육을 담당하는 보육교사는 보호자로서, 교사로서, 조리사 및 영양사로서 때로는 운전사의 역할까지 수행해야 하는 어려운 역할이다. 따라서 아동보육에 관한 전문적인 지식과 기술 및 사명감과 열정, 헌신적 자세가 필요한, 즉 전문화된 어머니(professional mother)로서의 역할이 요구된다.

(2) 교수자로서의 역할

보육교사는 보육의 경향인 교육보호(education-care)의 개념에 입각하여 매일의 프로그램에서 유아의 학습을 도와주는 교수자의 역할을 담당해야 한다.

그러나 이 경우에도 단편적인 지식의 제공자 내지는 전달자가 아니라 지식과 기술의 중재를 통해서 새로운 지식을 창조하게 하는 즉 창조적 교

수자이자 학습의 촉진자임을 인식해야 한다.

따라서, 보육교사는 아동에 대해 이를 기반으로 교육적 프로그램을 계획하고 실행할 수 있어야 하는데, 즉 아동에게 적절한 활동과 자료, 시설을 제공하고 프로그램의 모든 절차를 효율적으로 수행해야 한다.

이러한 교수자로서의 역할을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

① 관찰자 및 기록자

교사는 각 아동의 특별한 요구와 특성을 평가하고 계획하기 위해 아동의 행동을 지속적으로 관찰해야 한다. 특히, 언어적 표현 능력이 부족한 영아 개개인의 특별한 욕구를 잘 관찰하여 이에 즉각적으로 반응해 주어야 한다. 또한 교사는 부모와 정보교환, 보육과정 계획 및 프로그램 운영, 보육 활동 평가를 위하여 매우 상세하고 포괄적인 기록을 해야 한다.

② 조직자

보육교사는 유아의 발달단계를 기초로 프로그램의 내용을 계획하고 개별 유아의 특성을 반영하여 일과를 계획한다. 또한 아동의 발달적 요구에 맞게 적절한 변화를 주면서 교재·교구 및 교실이나 놀이터 환경을 조직해야 한다.

③ 운영자

보육교사는 매일의 일과 계획안에서 시간을 융통성 있게 조정·운영하고 각 아동이 긍정적인 경험을 할 수 있도록 보육 환경 공간을 융통성 있게 조정해야 한다.

④ 촉진자

보육교사는 각 아동의 수준과 발달단계에 맞게 개입함으로써 학습을 돕고 발달을 촉진시키는 역할을 수행해야 한다.

⑤ 평가자

평가는 모든 프로그램에서 기초적이며 필수적인 과정이다. 따라서 교사는 교육의 질적 개선과 아동의 발달을 촉진하기 위해 평가자로서의 역할을 수행해야 한다.

평가는 크게 아동에 대한 평가와 프로그램에 대한 평가로 구분되며, 어린 아동일수록 보육교사의 역할이 더욱 중요하므로 보육교사 자신의 행동에 대한 평가도 아울러 병행되어야 한다.

(3) 부모 및 지역 사회와의 교류자로서의 역할

보육교사는 아동과 가정의 요구를 파악하기 위하여 부모와 원활한 의사소통을 해야 하며, 부모와 보육시설 사이의 신뢰감을 형성하기 위해 노력하여야 한다.

또한, 보육교사들은 지역사회에 보육시설의 프로그램을 소개하고 자원봉사자 선정을 도우며, 지역 공동체로부터 지원을 얻는 역할도 해야 한다.

한편 유아들의 건강관리나 치료를 위해 필요한 경우에는 의사, 사회사업가, 심리학자 등의 도움을 요청해야 하며, 이들과 부모 그리고 교사 자신을 포함한 삼자간의 의사소통이 원활하게 이루어지도록 노력해야 한다.

보육교사가 위와 같이 다양하고도 중요한 역할을 수행하기 위해서는 다음과 같은 기본적인 자질을 갖추는 것이 요구된다.

- 신체적, 정신적으로 건강해야 한다.
- 아동들의 욕구를 세세히 살펴서 충족시켜 주고자 하는 적극적인 자세를 지녀야 한다.
- 아이들과 생활하는 것이 때로는 번잡스럽지만, 아이들을 위해 봉사하고, 도와주려는 마음을 가져야 한다.
- 아동들이 하는 갖가지 행동들에 대해 기대와 인내를 가지고 지켜보며,

바람직한 방향으로 발달 할 수 있도록 도와주어야 한다.

- 아동들에게서 발생한 문제 행동을 수정해 주고자 하는 마음을 지니고, 이를 위해 전문적인 노력을 계속해야 한다.

- 아동의 사회적 역량을 길러 주기 위해 새로운 지식을 습득하고, 창의적인 교수법을 개발하여야 한다.

- 아동의 발달 및 행동 특성을 이해하고, 전인적 발달을 할 수 있도록 조력해야 한다.

- 아동 개개인이 지닌 특성을 고려한 보육이 되도록 융통성 있는 자세가 요구된다.

제 2 절 보육교사의 근무조건

1) 보육교사의 자격

영유아보육법 시행규칙 제8조 제1항에서는 보육교사의 자격을 다음과 같이 규정하고 있다.

① 보육교사 1급

전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 제8조 제2항의 규정에 의한 학과를 전공하여 졸업한 자와 보육교사 2급의 자격을 가지고 영유아 보육 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자로서 제15조 제1항의 규정에 의한 보수교육 과정을 이수한 자이다

② 보육교사 2급

고등학교 또는 이와 동등이상의 학교를 졸업한 자로서 제8조 제3항의 규

정에 의한 소정의 양성 교육 과정을 마친 자이다.

영유아보육법 시행규칙 제8조 제2항에서는 보육교사의 자격을 취득할 수 있는 기준으로 유아교육 또는 아동복지에 관련된 학과를 규정하고 있다. 이들 학과는 이미 설정된 영유아의 보호·교육에 필요한 교과목의 일정 수 이상을 필수 또는 선택과목으로 채택하고 있는 학과를 말한다.

영유아보육법 시행규칙 제 8조 제3항에서는 고등학교 또는 이와 동등 이상의 학교를 졸업한 자(검정고시 출신도 가능)가 위탁한 보육교사 교육원에서 1,000시간 이상의 양성교육을 이수한 경우 보육교사 2급 자격을 인정한다고 규정하고 있다.

보육교사 2급 자격을 취득하기 위한 보육교사 양성교육과정의 교과목은 소양분야(2과목), 영유아 보육에 관한 기초이론(10과목), 영유아 보육에 관한 실무관련분야(15과목), 아동복지관련(10과목) 및 보육실습의 5개 영역으로 구성되어 있으며, 교육기간은 1년이며 800시간 이상의 이론교육과 보육정원 15인 이상의 시설에서 4주(272시간) 이상의 보육실습을 해야 한다.

2) 보육교사의 근무시간

영유아보육법 시행규칙에 보육기준시간은 통상적인 근로시간(09:00~18:00)을 고려하여 가능한 한 07:30~19:30까지 12시간을 원칙으로 하되 보호자의 근로 시간 등을 참작하여 조정 운영할 수 있다. 보육교사의 근무시간은 09:00~18:00를 원칙으로 하고 나머지 3시간(07:30~09:00, 18:00~19:30)은 시설장과 보육교사간 교대근무를 할 수 있다고 명시되어 있다. 실제적으로 보육교사는 1일 10시간 이상을 근무하고 있으며 이는 법정 근로시간인 8시간을 넘고 있기 때문에 영유아에게 질 높은 보육을 행하는데

저해요인이 되고 있다.

3) 보육교사의 보수

보육교사의 보수는 국·공립보육시설의 경우 보육교사의 호봉, 근무성격과 시설의 운영 여건 및 「사회복지시설 종사자 인건비 보조기준」을 참고하여 자율적으로 정하며 2002년 현재 1호봉은 기본급이 62만1천원이다(보건복지부 보육사업안내, 2002).

보수는 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 신규채용 등의 경우에 있어서 발령일을 기준으로 그 월액을 계산하고 기말수당(3월, 6월, 9월, 12월)과 정근수당(1월, 7월) 및 복리후생비가 지급되며 1년 이상 근무하고 퇴직한 때에는 퇴직금을 지급하도록 되어 있다.

서울시는 2002년 10월부터 보육교사들에게 처우개선비로 10만원씩 추가 지원하고 있으나 국·공립 어린이집과는 달리 민간보육시설에 근무하는 교사들의 경우 처우개선비를 받을 수 있는 규정이 까다롭고 서울시 외의 다른 지역에서는 지원되지 않거나 그 액수 면에서 서울시와 차이가 있어 지역간의 불균형과 함께 많은 보육교사들의 불만요인이 되고 있다.

4) 교사 대 아동 비율

교사와 아동의 비율은 교사와 아동 간의 상호작용의 질에 영향을 미치는 결정적인 요소가 된다. 성인 1인당 유아의 수가 많으면 보육교사와 어린이와의 접촉이 줄어들고, 지적 활동이 줄어들며, 상호작용에 지장이 생기고, 통제량이 많아지고, 이러한 경우에는 특히 교사가 일과가 끝나면 피로에 지치게 되고 이는 아동에게 영향을 미치게 된다고 하였다(곽덕영, 1992, 성영혜 외, 1997:139, 재인용).

현재 우리나라의 교사의 담당 아동수를 살펴보면 0-2세 미만은 교사 1인에 영아 5명, 2세는 교사 1인에 7명, 3세 이상은 교사 1인당 20명이다.

외국의 경우, 스웨덴은 교사·영유아 간의 비율은 적어도 1:5를 유지하도록 하며 집단의 크기는 집단 구성원의 유형에 따라 다르다. 미국은 FIDCR(Federal Intelligency Day Care Requirements)에서 정한 기준을 갖출 것을 요구하였는데, 시설 탁아의 경우는 0-2세는 1:3 명이고, 2-3세는 1:4, 3-6세는 1:8 정도이고, 가정탁아는 0-2세는 1:5이고 2-6세는 1:6으로 정하고 있다.

외국의 경우와 비교해 볼 때 우리나라의 기준은 연령별로 분류가 세분화되지 않았고, 보육교사의 보호아동이 너무 많기 때문에 아동들의 개별 특성에 따른 보육에 어려움이 있다(성영혜 외, 1997:140).

제 3 절 직무만족에 관한 이론

1. 직무만족의 개념 및 중요성

1) 직무만족의 개념

직무만족에 대한 개념은 학자들마다 매우 다양하게 정의되어 왔다. 신유근(1985:197)은 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 개념화하였다. 한편 Steer와 Porter(1979)는 “개인이 직무와 직무경험을 통해 느끼는 정서상태”로 “조직구성원들이 맡은 직무에 대해 만족하는 정도”로 설명하였다. 다시 말해 직무만족이란 개개인이 자신의 직무환경에 대해 취하

는 태도라는 것이다. 비슷한 관점에서 Feldman과 Arnold(1983:192-193)는 직무만족을 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서의 양으로 정의하고, 이는 개인이 일반적으로 자신이 수행하는 직무를 좋아하고 높은 가치를 두며 그 업무에 대해 긍정적으로 생각한다는 것을 의미한다고 하였다. 이원정(1982)은 직무환경이 구성원에게 가지게 하는 관심, 열의, 호의 등과 같은 감정적 태도로 규정하였으며, 유기현(1983)은 조직행동의 차원에서 직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련시켜서 갖게 되는 감정적 상태라고 보았다.

이상을 종합해 정리해보면 직무 만족이란 개인이 한 조직 속에서 자신의 직무수행과정에서 느끼는 긍정적인 심리적 만족상태라고 할 수 있으며 이는 개인의 태도 및 정서상태에 따라 다르게 나타날 수 있다. 즉, 직무만족이 높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 반대로 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다.

2) 직무만족의 중요성

직무는 개인에게 생활유지를 위한 재화의 생산수단이며 사회구성원으로 활동함으로써 자아실현을 위한 중요한 수단이 된다. 그래서 직무만족은 개인적인 입장에서 성취감과 보람을 가지며, 조직의 입장에서는 개개인의 직무만족으로부터 조직운영의 효율성 및 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되므로 직무만족이 갖는 중요성은 개인의 삶의 질을 좌우하는 중요한 요인이 된다. 직무만족의 중요성은 개인적 측면과 조직적 측면을 들 수 있다.

먼저 개인적 측면을 살펴보면, 직무만족은 삶의 가치 판단적 측면에서

중요하다. 대부분의 성인은 일상생활의 주요부분을 직무를 통하여 생계를 유지하며 직무수행의 결과로부터 얻어지는 성과로부터 성취감을 찾아 삶의 보람을 느낌으로써 궁극적으로는 직무수행이 개인적인 행복 창출의 주요기반이 된다. 또한 직무만족은 신체적 건강 면에서도 중요하다. 즉 직무와 관련하여 불만을 느끼거나 불안정한 상태는 역기능적인 장애를 유발하여 다른 부분에게까지 악영향을 가져올 수 있다. 직무에 대한 불만이 스트레스를 받는 사람이 고혈압, 동맥경화, 소화불량 같은 증상으로 나타난다는 연구 결과들은 직무 만족과 신체건강 사이에 밀접한 상관관계가 있음을 말해준다.

조직적 측면을 살펴보면, 직무만족이 높을수록 긍정적인 감정과 태도를 갖게 되고 이는 창조성, 생산성을 향상시키고 조직의 관리운영에 협조적이며 조직구성원과의 원만한 인간관계를 갖는다. 이는 결근과 이직률을 줄이고 조직 내의 활동과 목적성이 높아져 긍정적인 효과가 있다는 점에서 개인의 직무만족의 조직 전체의 차원에서도 중요하다.

2. 직무만족의 이론

(1) Maslow의 욕구 계층이론(Need Hierarchy theory)

매슬로우(1954)는 인간 내부에 잠재하는 여러 욕구의 반응은 무질서한 것이 아닌 제 욕구의 상대적 중요성에 따라 인간의 욕구는 일련의 욕구 체계를 이룬다고 보았다. 매슬로우는 그의 저서 「동기와 인성: Motivation and personality, 1954」에서 인간의 동기를 이해하는데 긴요한 인간의 욕구 계층을 주요 내용으로 하는 이론을 제시하였다.

매슬로우의 이론은 다음 네 가지 가정을 가지고 있다.

첫째, 인간 만족된 욕구는 더 이상 동기부여 되지 않는다.

둘째, 인간의 욕구체계(needs network)는 매우 복잡하다.

셋째, 상위수준의 욕구가 한 개인의 행동에 영향을 미치려면 하위수준의 욕구가 우선적으로 충족되어야 한다.

넷째, 하위수준보다 상위수준의 욕구에 보다 많은 충족방법이 있다.

매슬로우는 욕구단계를 생리적 욕구(physiological needs), 안전욕구(safety needs), 사회적 욕구(social needs), 존경의 욕구(esteem needs), 자아실현 욕구(self-actualization needs)의 다섯 단계로 나누었다.

① 1단계 - 생리적 욕구

생리적 욕구는 욕구계층의 최하위층에 있는 가장 원초적인 것이며 인간이 생활을 영위하는데 가장 기초가 되는 욕구이다. 여기에는 목마름, 음식, 공기, 배설, 수면, 성욕 등과 같은 욕구가 포함되며 직무상황에서는 임금, 휴식, 근무환경에 관한 욕구이다.

② 2단계 - 안전의 욕구

안전의 욕구는 근본적으로 신체적인 위험과 기초적인 생리적 욕구의 박탈로부터 해방되려는 욕구이다. 예를 들면 대부분의 사람들에게 공통으로 존재하는 생명의 위험, 사고, 전쟁, 질병, 경제적 불안 또는 직업에 대한 불안 등에서 벗어나 안전하기를 바라는 욕구이다. 직무상황에서는 고용보장, 근무조건, 퇴직 후의 노후보장, 재해보상제도 등이 이에 속한다.

③ 3단계 - 사회적 욕구

생리적 욕구와 안전의 욕구가 어느 정도 충족되고 나면 소속감이나 애정 욕구가 나타난다. 인간은 사회적 존재이므로 어떤 집단에 소속하여 원만한 인간관계를 맺으며 우정과 친교를 나누고 싶어 한다. 조직의 구성원으

로서 소속감을 느끼며 다른 사람들에게 자신이 받아들여지기를 바란다.
이런 욕구를 귀속욕구(affiliation needs)라고도 한다.

④ 4단계 - 존경의 욕구

인간은 사회생활을 통하여 자신이 높게 평가받고 타인으로부터 인정받고 존경받기를 원한다. 이 존경의 욕구가 만족되면 자신감, 명예감, 통제력이 생기며 직무 중에 일어나는 사태에 대해 자신 있게 도전할 수 있다.

직무상황에서는 업무에 대한 도전의식, 표창제도, 승진, 인정, 의사결정의 참여 등이 해당된다.

⑤ 5단계 - 자아실현의 욕구

매슬로우의 욕구계층상 가장 높은 단계의 욕구로서 개인의 잠재력을 실현화하고자 하는 욕구와 능력을 극대화하려는 욕구이다. 매슬로우는 이 욕구를 인간이 될 수 있는 가능한 모든 것이 되어보려는 욕망이라고 정의하였다.

직무상황에서는 도전적인 일, 호기심, 창의성 등으로 나타나게 된다.

(2) Herzberg의 동기-위생이론

동기부여의 내용에 관한 이론으로 가장 흥미를 끌어난 것은 허즈버그에 의하여 제시된 2요인 이론(dual-factor theory) 또는 동기-위생이론(motivator-hygiene theory)이다.

허즈버그는 인간에게 이질적인 두 가지 욕구가 동시에 존재한다고 주장한다. 이 두 가지 욕구 중 하나는 인간의 동물적 소질에서 비롯되는 것으로 불쾌한 것을 회피하려는 욕구(위생요인)이고, 다른 하나는 계속적인 정신적 성장을 통해서 자신의 잠재능력을 현실화하고자 하는 욕구(동기요인)이다.

허즈버그는 직무내용과 관련된 주로 근로자 내재적 욕구를 충족시키는 요인을 동기요인(Motivate factor) 이라고 불렀으며 이 요인으로 성취감, 인

정감, 직무자체, 책임감, 발전감 등과 같은 직무내용을 들고 있다. 동기요인은 직무 즉 어린이집 교사와 교사가 하는 일, 직무 사이의 관계에 관한 것으로 보다 나은 직무 수행과 노력을 위한 동기 부여 요인이 된다.

불만족으로 이끄는 요인은 직무를 둘러싼 주변 환경에 관한 것이라 하여 위생 요인(Hygiene factor)이라 하며 이것들은 업무의 중핵적인 구성요인은 아니고 업무를 수행하는 여건에 관련된 요인으로 보고 있다. 이 요인은 사회정책과 행정, 감독, 임금, 대인관계, 작업조건 등이며 이런 요인들은 직접적으로 동기 부여를 하는 요인이 아니며 직무 불만을 막아주는 요인으로 보고 이 요인들이 만족되지 않으면 자기의 직무에 불만을 가지게 된다는 것이다.

허즈버그는 오직 상위계층의 욕구만이 동기 요인으로 작용하며 구성원들은 위생요인과 동기 요인의 영역에서 동시에 불만을 느낄 수 있다고 강조하였다. 교사들은 근본적으로 위생요인에 관심을 쏟지만 동기요인에 영향을 받을 수도 있는 존재이므로 교사에게 분화되어 있는 역할과 책임을 인식하고 어린이집에서 동기 추종자들을 잘 결합시킬 때 의미 있는 기여를 어린이집에 해줄 수 있다.

(3) 공정성 이론

아담스(J. S. Adams)의 공정성이론(equity theory)은 사회적 비교이론의 하나로서 이는 한 사람이 다른 사람들에 비해 공정한 대우를 받는 느낌을 중시하는 이론이다.

공정성이론은 인간행위에 대한 기본적인 가정이며 인간이 자신의 사회적 관계를 평가하며 타인들과의 비교를 통해 평가가 이루어진다는 전제를 가지고 출발한다.

아담스의 공정성이론에서 직무만족이란 개인이 투입요인(Input)과 성과요

인(Output)들 간의 균형을 어떻게 지각하는가에 의해서 결정된다. 투입요인은 자신의 교육수준, 직무달성도, 경험, 노력, 근무연한, 연령, 성별, 종족, 사회적 지위 등이며 성과 요인은 급여, 지위, 승진 등이라고 하였다. 즉 어린이집 교사의 만족이란 자신의 직무에 투입한 것과 직무로부터 얻는 것 간의 비율을 산출하고 이 비율을 타인의 비율과 비교함으로써 결정된다고 보아 성과에 비해 투입이 많거나 투입에 비해 성과가 많은 경우 모두 불공정성을 지각하게 된다. 즉 다른 사람과 비교해서 자신의 투입에 비해 성과가 많은 과다보상의 경우 죄책감을 일으키고 과소보상의 경우 분노의 감정을 일으킨다.

(4) 성과-차이 이론

성과-차이 이론은 실제로 얻은 성과와 개인이 받고 싶어 하거나 받아야 한다고 기대했던 성과와의 차이에서 만족 수준이 결정된다는 것이다.

Katzell(1964)은 직무만족이 실제로 받은 보상과 자신이 받고 싶어 했던 보상과의 차이에서 결정된다고 하였다. Porter(1961)는 직무수행을 통해서 개인이 받아야 하는 보상과 실제로 받은 보상간의 차이에 의해 만족을 측정할 수 있다고 설명하고 있다. 따라서 어린이집 교사에게 있어서 실제로 얻은 성과 기준이 자기가 기대하고 있는 기대 수준보다 낮은 경우 불만족이 나타날 수 있다는 것이며, 반대로 실제로 얻은 성과가 교사가 기대했던 기대수준 이상이라면 높은 만족을 나타낼 수 있다는 것이다(이기향, 2001:16).

3. 직무만족에 영향을 주는 요인

직무만족은 특정한 한두 가지 요인에 결정되는 것이 아니며 각각의 연

구자들에 의해 그 요인들이 다양하게 설명되고 있다.

직무만족이론은 주로 인간의 욕구와 동기이론에 기초하고 있으며 인간이 추구하는 목표와 욕구의 상태가 어떠한가에 따라 만족과 불만족의 정도가 결정된다고 할 수 있다. 직무만족을 실현하기 위해서 어떤 요인을 중시하느냐에 따라 직무만족을 측정하기 위한 요소가 달라진다.

교사의 직무만족에 관련된 요인들은 매우 다양하다. 직무만족에 관한 연구는 연구자의 목적, 방법, 요인의 설정에 따라 다양한 결과로 나타나는데 교사의 직무만족도는 직무를 중심으로 조직 내외의 여러 요소들과 밀접한 관계가 있다(김혜성, 2001:29).

Bently와 Ramply(1970)는 교사들의 직무만족도를 측정하기 위한 도구로 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)를 개발했는데, 하위요인으로 봉급, 승진, 기회, 안정 등 직무조건에 관련된 것, 동료와의 관계, 상사와의 관계 등 인간관계에 관련된 것, 그리고 안정감, 성장발전 등 심리적 요인에 관련되는 것 등의 열 가지 요인을 들고 있다.

Herzberg(1966)는 2개 요인으로서 나타나는 직무만족의 하위요인으로 동기요인에서는 성취감, 인정감, 도전감, 책임감, 성장과 발전으로 들었고, 위생요인에서는 정책과 행정, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 신분, 안전의 요인으로 들었다.

김종철(1982)은 교사의 직무만족도를 결정하는 요인으로 신분보장, 보수와 후생, 승진의 기회, 인간관계로 집약시키고 이런 요소들은 교사 직무만족에 직접, 간접으로 영향을 미친다고 하였다. 신지음(1990)은 근무여건, 보수, 인간관계, 승진, 사회적 인정, 복지후생 등 6개 요인을 직무만족의 요소로 들고 있으며 김미량(1987)은 직무자체, 인정지위, 인간관계, 보수, 전문성 신장, 행정체제, 근무환경, 업무량으로 설정하였다. 송유진(1993)은 직무만

족 구성요인으로 동료관계, 원장과의 관계, 직무자체, 보수와 승진기회, 근무조건 등의 5개 요인으로 분류하고 있다.

이처럼 학자들의 관점에 따라 그 견해는 조금씩 다르다고 할 수 있다. 따라서 직무만족에 영향을 주는 요인은 여러 가지가 있겠으나 본 연구는 어린이집에 근무하는 보육교사와 가장 밀접한 관계가 있다고 생각되는 직무자체, 근무시간과 업무량, 인간관계, 사회적 인정, 보수, 복지후생, 전문성신장 등 7가지 영향요인으로 설정하였다.

(1) 직무자체

직무자체란 근로자가 수행하는 일 자체로서 허즈버그의 동기요인에 해당하는 직무내용에 해당한다. 예를 들어 흥미 있는 일, 다양한 일, 단조로운 일, 직무의 범위가 좁거나 혹은 넓은 일을 가리키며 이는 허즈버그가 동기부여요인으로 강조한 도전감, 성취감, 인정감, 책임감, 성장과 발전, 일 그 자체 등에서 근로자 느끼는 직무만족에 직접적인 영향을 주는 것들이다. Mumford(1972)는 직무자체요인으로 수행업무의 양과 장소 같은 물리적인 다양성, 기술의 다양성으로는 정신적·기술적·인간관계기술을 강조했고 목표의 구조(지각된 일의 결과), 업무동일시(지각된 일의 중요성)를 포함시켰다.

Kahn(1981)은 개인들이 그들 각자의 역할들에 대해 어떻게 정의를 내리고 평가하는지에 관한 중요한 요인으로서 도전성과 자율성의 요소를 지적했다. 도전성은 새로운 기술과 정보를 얻을 수 있는 기회를 제공함과 동시에 교사들의 훈련과 타고난 능력을 직무에 조화시키는 정도를 말한다. 자율성은 교사들이 하는 일이 시기에 직접적으로 영향을 미치는 의사 결정에 있어서 개인에게 주어진 통제의 정도를 포함한다(이기향, 2001:22).

교사들은 그들의 직무 특성을 평가할 때 본질적으로 질적인 면과 양적인 면을 포함시킨다. 개인의 일에 대한 질적인 면은 즐거움의 본질적인 원인을 찾아내고 교사들의 요구를 충족시키려는 정도를 말한다. 그리고 양적인 면은 교사들이 수행해야 하는 업무의 양과 업무를 성취하는데 드는 시간구조를 말한다(Jorde-Bloom, 1989:11). 이것은 분명히 교사들이 느끼는 압력의 정도와 관련이 있다.

직무의 경험 특성이 초등과 유아교육 수준에서 약간의 차이가 있지만 많은 연구들은 심리적인 보상, 특히 교사들의 교수과정의 일부로써 유아들과의 접촉으로부터 받는 본질적인 즐거움의 중요성을 증명해 왔다(김미해, 2000:23). 보육활동을 수행함으로써 보육교사가 느끼는 흥미와 만족감은 교사로서의 성패 여부를 평가할 만큼 중요하나, 현실에 있어서는 과중한 업무부담으로 인한 피로감이 누적되어 사기가 저하되고 있으며 직무자체에 대한 흥미를 떨어뜨리는 요인이 되고 있다.

(2) 근무시간과 업무량

효과적인 직무수행과 능률의 극대화를 위해서는 무엇보다도 그 직무에 알맞은 근무여건이 조성되어야 한다. 더구나 급격한 발달을 겪은 유아를 대상으로 보육을 책임지고 있는 보육교사의 근무시간과 그에 따른 업무량의 조절은 그 직무의 특성을 고려하여 적정수준으로 조정되어야 할 것이다.

교사의 과중함 업무부담은 교육의 효과와 능률을 저하시킨다. 왜냐하면 교원이 교수활동에 보다 많은 시간을 할애하게 되면 교수활동의 효과는 그만큼 향상될 수 있지만 교수 외 활동에 보다 많은 시간을 할애하게 되면 교수활동의 질은 자연히 저하될 것이기 때문이다. 또한 교사가 사무나 기타 잡무에 얽매어 충분한 연구와 수양을 하지 못하면 교사의 자질향상과

교직의 전문성 신장을 저해한다고 하였다(배종근, 1979:64).

보육교사들은 교수활동, 보호업무 수행, 교구·교재 제작, 보육지도안 및 통신문 작성, 부모상담 뿐만 아니라 일반 사무행정이나 청소 및 설거지 등의 보육 외의 업무에도 시달리고 있다. 1일 10-12시간 이상의 장시간 근무는 보육교사의 업무가 과중하다는 것을 증명하고 있다.

이처럼 과중한 업무부담은 결국 보육교사에게 정신적·신체적으로 피로감을 주어 다음 날 보육활동에 지장을 가져올 뿐만 아니라 이는 결과적으로 질 높은 보육을 저해하는 주요 요인이 되고 있다.

(3) 인간관계

보육현장에서 인간관계를 맺는 주요 대상은 원장, 동료교사, 기타 직원 그리고 학부모를 포함하는 지역사회 인사들과의 관계를 말한다. 인간관계는 고도의 사기를 통해서 자발적으로 집단목표 지향적인 협동체제의 확립을 위한 수단 및 기술이라고 정의할 수 있다(유정혜, 2000:22). 어린이집에서의 바람직한 인간관계가 요구되는 중요한 이유는 원만한 인간관계는 보육서비스의 직접적인 대상인 유아의 보육효과를 높이며 어린이집 운영에도 효능을 높이기 때문일 것이다.

인간관계는 상하관계를 중심으로 하는 원장과 교사와의 관계, 동료들 중심으로 하는 교사 상호간의 횡적관계, 과업을 중심으로 하는 유아·학부모와의 관계 및 지역사회와의 관계 등의 구성형태로 구분할 수 있다. 인간관계가 원만하지 못하면 직무에서의 욕구불만, 갈등, 정서적 혼란 등에 의해 직무능률이 저하되어 보육에 미치는 영향이 클 것이다. 그러므로 운영자는 교사들은 서로의 인격과 개성을 존중하고 어린이집을 운영함에 있어 신뢰감에 바탕을 두어야 할 것이며 학부모와도 원만한 관계를 유지하며 교육의 질적 향상을 도모하여야 한다.

(4) 사회적 인정

사회적 인정은 사회적 지위와 관련된 개념이며 개인 또는 집단이 타인과 다른 집단과의 관계에서 갖게 되는 서열 또는 위치에 따라 정해지는 것으로 개인의 사고와 노력에 의해서라기보다는 사회 전체적 요인에 따른 사회적 인식인 것이라 말 할 수 있다. 교육법에도 “교원의 사회적 지위는 적정하게 우대되어야 하며 그 신분은 보장되어야 한다.” 고 명시되어 있으나, 아직까지도 다른 전문직종에 비해 교사, 특히 보육교사에 대한 사회적 지위는 낮게 인식되고 있다.

(5) 보수

보수는 직무수행에 대한 금전적인 보상으로 생계유지의 수단이 되며 직무에 대한 상징적인 가치를 나타낸다. 따라서 보수는 개인의 직업선택에 있어 가장 중요한 요인으로 작용할 뿐만 아니라 어떠한 직종에 있어서든 종사자의 직무 만족과 능률에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다. 보수는 한 사회체제 내에서 사회적 지위를 인정받는 상징적인 가치 면에서도 중요한 요인이다.

그런데 교사가 자신과 자신의 생활을 유지하는 수단으로 적정한 보수를 받지 못할 때 사기가 저하되고 그런 상태에서는 교사에게 논리성과 성실성, 그리고 능력이나 직무수행의 향상을 기대할 수 없다. 따라서 교사에게 정신적으로 보람과 긍지를 느끼도록 하고 물질적으로는 노력에 상응한 적정한 보수가 주어져야 직무만족이 높아진다(김동훈, 1977, 신지음, 1989:17, 재인용). 그러므로 어린이집 보육교사의 임금수준을 일반 기업의 보수수준을 고려하여 책정하고 안정된 생활을 기반으로 보육활동에 전념할 수 있도록 고려되어야 할 것이다.

(6) 복지후생

복지란 안정된 생활이라든가 생활욕구의 충족상태를 나타낸다. 광의의 복지후생이란 조직의 목적달성과 개인의 직무 만족에 영향을 미치는 제반 근무 조건을 포함하는 개념으로 봉급과 제 수당은 물론이고 인사 행정의 제반 영역과 내용을 포함한다. 협의의 의미로는 구체적인 정책, 제도, 사업, 활동 등을 통해서 인간다운 생활을 보장하고 삶의 질을 향상시키기 위해 시행되는 간접적인 보상형태로 수많은 각종의 혜택과 봉사를 총칭한다(이기향, 2001:25). 따라서 보육교사의 복지후생은 보육교사의 생활안정을 도모함으로써 보육활동에 대한 성실한 직무수행을 할 수 있게 한다. 복지제도가 빈약할수록 교사의 의욕은 저하되고 효율적인 직무 능률을 가져올 수 없다.

현재 국·공립 어린이집의 경우에는 의료보호, 국민연금, 고용보험, 퇴직금제도 등이 실시되고 있으나 교사들을 위한 휴게시설은 전무한 실정이고 교사의 휴가나 교육을 위한 대체인력의 수급은 대체교사를 쓸 수 있는 제도는 있으나 대체교사의 자격과 저임금 등 제도가 가진 문제점으로 인해 그 활용이 매우 미비하다. 따라서 일부 어린이집에서는 교사가 근무연한에 따라 정해져 있는 휴가도 제대로 찾지 못하고 근무를 해야만 한다.

보육교사의 복지는 그 역할의 중요성만큼 성장기 영유아에게 미치는 영향 또한 막대하다. 영유아를 대상으로 사는 보육업무는 직무 특성상 전문적인 지식과 더불어 많은 에너지를 필요로 한다. 따라서 보육교사의 복지는 보육교사의 소진감을 덜어주고 이직률을 줄이며 나아가 질 높은 보육에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다.

(7) 전문성 신장

Katz(1987)는 보육교사가 전문성을 갖추기 위한 기준으로서 여덟 가지를

제시하고 있는데, Katz가 제시하는 여덟 가지 전문화의 기준은 다음과 같다. ① 보육교사의 전문성에 대한 사회적 필요성(social necessity), ②대상자 중심의 직업이기 때문에 오는 이타주의(altruism), ③상황과 요구에 적절하게 대응하는 자율성(autonomy), ④ 역할 수행중 개별 영유아의 특성을 존중하고 인정하며 윤리적인 자세를 가져야 한다는 점에서 윤리강령(code of ethics), ⑤ 정확한 관찰 등을 위한 객관성 유지를 위한 대상으로부터의 심리적 거리(distance from client), ⑥ 보편적인 서비스의 주체로서 지식이 바탕이 되는 과업수행의 기준(standard of practice), ⑦ 전문적인 자질을 갖추기 위한 장기간의 훈련(prolonged training), ⑧ 특수화된 지식(specialized knowledge) 등이라고 하였다(이차숙, 1989).

Liverman(1956)은 전문직이란 독특하고도 본질적인 사회봉사를 하는 직종이며, 또한 전문직은 그러한 서비스를 수행함에 있어 지적 능력과 기술을 강조하는 직종이라고 하였다. Spodek(1972)은 전문가는 상당기간 필요한 훈련이나 교육을 받아야 하고 폭넓은 자율성과 그에 따른 책임이 강조된다고 하였다. 또한 전문직에는 경제적 수입보다는 주어진 업무수행이 중요시되며, 자율적인 조직체계를 가져야 하고 윤리강령을 준수해야 한다고 지적하고 있다.

보육현장에서 교사가 양질의 보육을 감당하기 위해서는 보육 전반에 대한 전문지식과 다양한 역할을 수행할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 따라서 보육교사의 전문성 신장을 위해서는 자기개발을 위해 노력하는 개인적 차원, 어린이집에서의 근로환경이나 지원환경(시설장 및 동료교사들의 지지 등)과 관련된 조직적 차원, 사회적으로 전문성을 유지할 수 있도록 지원하는 제도적 환경(재교육, 법정보수체계, 보수교육시 대체인력 지원 등)이 조성되어야 한다.

제 4 절 선행연구의 고찰

본 연구와 관련된 어린이집 보육교사의 직무 만족에 관한 선행연구를 살펴보았다.

경규혜(1995)는 “보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구”에서 첫째, 보육교사의 근무시간이 하루 10~12시간으로 전체 대상의 54.1%로 나타났다. 이런 과중한 업무는 저임금과 함께 보육교사의 잦은 이직의 중요한 원인이고, 궁극적으로는 보육서비스의 질을 저하시키게 된다고 본다. 둘째, 초과근무 수당을 지급받지 못한 경우가 전체조사 대상의 91.6%로 나타나 거의 대부분의 교사가 초과근무수당을 받지 못하고 있으며 셋째, 90%의 교사가 보수에 대해 불만을 가지고 있는 것으로 나타났다. 교사들은 교사직에 대해 전체적으로 만족하고 있었고, 보수에 대해서는 보통 이하의 만족을 나타냈다. 넷째, 교육경력에 있어 64.2%가 3년 미만의 경력을 갖고 있었으며 보육교사들이 교사직을 계속하지 않겠다는 이유로 신분보장이 되지 않는다가 63.2%를 차지했다. 다섯째, 보육교사의 연수교육이 아동의 보육에 많은 도움을 주고 있었으나 실제로 연수교육을 받는 교사는 50% 밖에 되지 않았다. 여섯째, 직무만족 조사결과는 보육교사의 근무경력에 따른 직무만족도는 인간관계, 자율성, 전문지식에 대한 만족요인에 있어서 근무경력이 적은 교사보다는 근무경력이 많은 교사들이 비교적 높은 만족도를 나타냈다.

유정혜(1996)는 서울시를 중심으로 “어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구”에서 어린이집 교사는 일반적으로 직무에 대한 만족도가 보통인 것으로 나타났다. 직무만족도 하위요인별 만족 수준은 직무에 대한 신념요인이 가장 높게 나타났으며, 인간관계 요인, 사회적 인식요인 순이다. 교사 개인의

특성에 따라 만족도에 차이가 있었는데 학력에 따른 요인, 자격증 요인, 결혼여부 요인, 교사가 담당한 아동의 인원수 요인, 시설유형별 요인, 학급규모의 수와 교사의 수 등에 따라 만족도는 다르게 나왔다.

양현숙(1998)은 광주지역 어린이집 교사를 대상으로 근무실태와 직무만족도를 연구했는데 30대보다는 20대 교사가, 5년 미만의 경력자가 5년 이상의 경력교사보다 만족도가 낮게 나타났다. 고학력 교사가 저학력 교사보다 만족도가 낮았고 기혼교사보다는 미혼교사의 만족도가, 민간보육 시설에서 근무하는 교사의 만족도가 낮았다.

김수희(2000)는 대구시 달서구에 소재한 민간 보육시설을 중심으로 보육교사의 근무환경과 직무만족도를 연구하였다. 연구 결과 보육교사의 일반적인 특성과 직무만족은 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 현직 경력과 총 근무 경력이 높을수록, 소지 자격은 유치원 1급이 직무 만족도가 높았다. 근무 환경과 근무 만족을 살펴보면 초과 근무가 부담되지 않는 그룹과 휴가와 산후 휴가, 보수교육, 보조교사가 있다와 급여가 높을수록 담당 영유아 연령이 4세 이상 담당원아수가 20명 이하인 그룹이 직무만족도가 높았으며 휴가와 보수 교육, 담당 영유아 연령은 유의한 차이를 나타내지 않았다.

이기향(2001)은 어린이집에 근무하는 보육교사들의 일반적 사항, 직무환경, 물리적 환경에 따른 만족도를 조사하였는데 일반적 사항에 따른 직무만족의 결과를 살펴보면 학력이 높은 교사, 경력이 많은 교사가 직무 만족이 낮았으며 하루평균 근무시간이 적을수록, 교재교구의 제공과 같은 물리적 환경이 좋을수록 만족도가 높게 나타났으나 대부분의 어린이집 교사에 있어서 복지 측면과 보수에 불만족하고 있는 것으로 나타났다.

또한 지금까지 보육교사들의 열악한 근무환경에 대해 꾸준히 논의되어

왔고 근무환경의 열악함은 교사들의 소진감에 영향을 미치고 직무만족도와 상관성이 있을 것으로 추측할 수 있었다. 따라서 근무환경에 따른 소진감과 직무만족도가 어떠한 상관성이 있는지 알아보기 위하여 기존 문헌들을 검토하였는데, 김혜성(2001)의 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구에서는 직무만족도가 높을수록 소진을 덜 경험하는 것으로 나타났으며, 최윤이와 심숙영(1999)의 「근무환경에 따른 유아교육 교사의 소진 정도에 관한 연구」에 따르면 대부분의 근무환경 요인들이 소진(정서적 고갈, 비인간화, 성취감)에 영향을 미쳤고 특히 결혼 여부, 동료관계, 보상체제, 목표의 일치 등의 근무환경 요인들이 교사의 소진에 가장 많이 영향을 끼쳤으며 이러한 요인들을 통하여 소진을 예측하였다.

본 연구의 조사대상자인 국공립 어린이집 보육교사의 근무조건과 직무만족도는 국가의 지원을 받는 시설인 만큼 여러 가지 면에서 민간시설에서 근무하고 있는 보육교사들보다 나은 환경이라고 할 수 있으며 따라서 직무만족도도 민간시설에 근무하는 보육교사들보다 높은 것으로 기존 연구에서 발표된 바 있다. 그럼에도 불구하고 근무시간과 그에 따른 업무량, 보수규정, 현재 교사 대 아동비율에 많은 교사들이 부담감을 느끼고 있는 것이 사실이다. 따라서 본 연구는 직무만족도뿐만 아니라 그동안 연구에서 다루지 않았던 야간보육에 대해 교사들이 어떻게 생각하는지와 현재 시행되고 있는 보수체계의 적절성 및 교사 대 아동비율에 대한 교사들의 의견을 조사하였으며 그에 따른 적절한 대안을 모색하고자 한다.

제 3 장 연 구 방 법

제 1 절 조사 대상 및 자료 수집

본 연구는 서울시 국공립 어린이집에 근무하고 있는 230명의 보육교사를 대상으로 근무조건과 직무만족도를 알아보고자 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 2002년 9월 16일부터 10월 12일까지 총 4주에 걸쳐 서울시 강동구, 노원구, 중랑구, 강북구를 중심으로 연구자가 현재 어린이집에 근무하고 있는 보육교사를 통하여 배포하였고 직접 회수하는 방법으로 실시하였다. 그 결과 230부중 206부가 회수되었고 설문응답이 부실한 5부를 제외한 201부를 자료로 사용하였다.

제 2 절 조사 도구

본 연구에서 사용된 도구는 앞에서 고찰했던 어린이집 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 선행연구에서 사용되었던 도구를 참고하여 본인이 재구성하였으며 보육교사 2인, 원장 1인, 교수 1인과 함께 검토하고 수정 보완하였다.

질문지는 보육교사들의 일반적 특성을 조사하는 문항으로써 조사대상자의 성별, 연령, 자격, 결혼여부, 학력, 보육시설정원, 함께 근무하는 교사의 수를 묻는 7개 문항으로 구성하였으며, 근무조건에 관한 사항으로써 보육교사들이 근무하는 보육시설의 근무조건을 파악하기 위하여 1일 평균근무

시간과 초과근무, 현재의 근무경력과 월평균 보수 및 현 보수체계의 적절성에 관한 보수문제, 교사 대 아동비율, 보수교육에 관한 15개 문항을 구성하였다.

직무만족에 관한 사항으로는 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 앞에서 검토한 바와 같이 학자들마다 그 견해가 조금씩 다르다고 할 수 있다. 신지음(1990)은 근무여건, 보수, 인간관계, 승진, 사회적 인정, 복지후생 등 6가지 요인을 들고 있고 김미량(1987)은 직무자체, 인정지위, 인간관계, 보수, 전문성 신장, 행정체계, 근무환경, 업무량을 들고 있다. 따라서 본 연구에서는 기존 연구자들이 사용한 도구를 토대로 현재 보육교사들의 직무만족과 가장 밀접한 관계가 있는 것으로 생각되는 직무자체, 근무시간과 업무량, 인간관계, 사회적 인정, 보수, 전문성 신장 등 7개의 직무만족 영향요인을 선정하고 각각 5문항씩 35문항으로 작성하였다.

직무만족에 관한 사항은 Likert 5점 척도를 이용하여 ① 매우 그렇다, ② 그렇다, ③ 보통, ④ 그렇지 않다, ⑤ 전혀 그렇지 않다를 사용하였다.

설문의 신뢰도를 검증하기 위해 내적일관성법을 이용하기 위한 구체적인 기법에는 반분법, 크론바흐의 알파계수, 개별항목-전체항목의 평균, 항목별 평균 등이 있으나, 그 중에서 가장 보편적으로 사용하는 크론바흐(1951)의 알파(Cronbach's α)계수에 의해 신뢰성을 분석하였다. 신뢰도의 척도인 알파계수는 각 요인을 구성하고 있는 변수들 또는 문항들이 서로 얼마나 상관관계가 높은 것들끼리 구성되어 있는가를 알려주는 수치로서, 일반적으로 사회과학에서는 0.60 이상이면 측정 도구의 신뢰도에는 별 문제가 없는 것으로써, 전체 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석할 수도 있다.

본 연구에서는 <표 III-1> 에서와 같이 직무만족도 영향 요인 7가지 중

사회적 인정과 복지후생을 제외하고는 Cronbach's α 값이 0.6이상으로 나타났다으며, 전체적인 Cronbach's α 값은 .87로 나타나 높은 신뢰도를 나타내었다. 따라서 측정 도구의 신뢰도에는 별 문제가 없는 것으로 나타났다.

< 표 III-1 > 조사도구의 신뢰도 검증결과

직무만족영향요인	문항수	Cronbach's α
직무자체	5	.85
근무시간과 업무량	5	.83
인간관계	5	.80
사회적 인정	5	.47
보수	5	.62
복지후생	5	.59
전문성 신장	5	.68
전체만족도	35	.87

제 3 절 조사분석방법

수집된 자료에 대한 분석방법은 통계적 방법을 적용하며, 통계처리는 통계 패키지 프로그램인 SPSS를 이용하여 분석하였다. 자료 분석을 위한 통계적 기법은 기술적 통계(descriptive) 및 다변량 통계분석(multivariate

statistical analysis)으로 크게 대별할 수 있다.

본 연구에 사용될 분석기법을 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

본 연구에서는 설문지를 이용하는 표본조사의 경우 설문 문항들의 신뢰도(reliability)를 내적일관성법을 이용하여 분석하였다.

그 후 기술통계(descriptive analysis)로 전체적인 응답경향과 분포를 살펴보기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하여 전체 항목의 빈도, 퍼센트 등을 산출하였다. 한편 일반적 특성(인구통계학적 특성)에 따른 조사대상자의 반응 차이가 가지는 통계적 유의성을 검토하기 위해서는 T검정(T-test) 및 일원분산분석(one-way ANOVA)을 사용하였다. 그리고 직무만족도에 영향을 주는 요인간의 관련성을 알아보기 위해 상관관계분석을 하였다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 분석해본 결과는 <표 IV-1>과 같다.

조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 교사들의 연령에서는 25-29세의 경우가 90명 44.8%를 나타내어 가장 많았고 그 다음이 30-34세의 경우가 45명 22.4%로 많았다. 교사의 결혼 여부에서는 미혼인 경우가 141명 70.1%로 나타났다. 30대 미만과 미혼인 교사가 많은 것은 대부분의 보육교사가 여성으로서 결혼으로 인한 임신 및 출산 등의 과정이 보육교사직과 가정에서의 역할을 무리 없이 수행하는데 많은 어려움이 있기 때문일 것으로 추정된다.

교사의 자격에서는 유치원 2급 정교사가 76명 37.8%로 가장 많았고, 그 다음이 보육교사 1급이 28.9%, 보육교사 2급이 25.4%로 나타났다.

자격을 취득하기 위한 교육과정에서는 보육교사 교육원 수료가 36.8%로 가장 많았고, 그 다음이 2년제 대학 유아교육과 졸업이 35.3%, 2년제 유아교육 관련학과 졸업이 10.4%, 4년제 유아교육관련학과가 9.5%로 나타났다.

보육시설 아동의 정원에서는 66명 이상 92명 미만의 경우가 25.4%로 가장 많았고, 그 다음이 118명 이상 145명 미만의 경우가 21.9%로 나타났다. 함께 근무하는 보육교사 수로는 6-10명의 경우가 47.3%로 가장 많았고, 그 다음이 11-15명의 경우가 34.8%로 나타났다.

< 표 IV-1> 조상자의 일반적 특성

변 수		집 단	N	%
인구통계학적 특성	연령	24세 이하	37	18.4
		25-29세	90	44.8
		30-34세	45	22.4
		35-39세	13	6.5
		40-44세	12	6.0
		45세 이상	4	2.0
	결혼여부	미혼	141	70.1
		기혼	60	29.9
	자격	유치원 1급 정교사	10	5.0
		유치원 2급 정교사	76	37.8
		보육교사 1급	58	28.9
		보육교사 2급	51	25.4
		기타	5	2.5
		무응답	1	.5
	교육과정	보육교사 교육원 수료	74	36.8
		2년제 대학 유아교육과 졸업	71	35.3
		2년제 대학 유아교육 관련학과 졸업	21	10.4
		4년제 대학 유아교육과 졸업	10	5.0
		4년제 대학 유아교육 관련학과 졸업	19	9.5
		대학원 교육학 석사 학위 취득	4	2.0
무응답		2	1.0	
보육시설 정원	40명 미만	3	1.5	
	40명 이상-66명 미만	27	13.4	
	66명 이상-92명 미만	51	25.4	
	92명 이상-118명 미만	27	13.4	
	118명 이상-145명 미만	44	21.9	
	145명 이상-171명 미만	24	11.9	
	171명 이상	23	11.4	
	무응답	2	1.0	
보육교사	1명-5명	10	5.0	
	6명-10명	95	47.3	
	11명-15명	70	34.8	
	16명-20명	10	5.0	
	21명 이상	15	7.0	
	무응답	1	.5	
합계		201	100	

제 2 절 근무조건에 관한 사항

1) 근무시간

하루평균 근무시간으로는 10시간이 54.7%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 9시간 20.4%로 나타났다. 조사 결과 80%에 가까운 교사가 하루 10시간 이상의 근무를 하고 있음을 알 수 있다.

이는 김정희(1992)가 발표한 ‘영유아 보육시설 보육교사의 근무조건에 관한 연구’에서 보육교사의 근무시간이 하루 평균 10시간 이상이었던 것과 비교해 볼 때 변화가 없는 것으로써 10년이 지난 현재까지도 보육교사들은 법정근로시간인 하루 8시간보다 하루에 2시간 이상을 근무하고 있는 것이다. 보육시설에 대한 현행 운영규정이 12시간으로 되어 있고, 그동안 근무시간을 줄이기 위해 제시되었던 2교대근무나 시간제 교사 투입 없이 현재 근무하고 있는 교사들이 그 부담을 떠맡고 있는 것을 알 수 있다.

초과근무를 하는 경우로는 4일에서 10일 미만의 경우가 45.3%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음이 10일 이상으로 35.8%를 나타내었다.

초과근무시 1회마다 하는 시간으로는 1시간-2시간미만의 경우가 51.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음이 3시간 이상으로 28.9%를 나타내었다.

초과근무 수당을 받지 못했다는 경우가 83.1%로 높게 나타났다.

하루 평균 10시간 이상을 근무하고 있으면서 초과근무를 한다는 것은 보육교사들뿐만 아니라 누구에게나 상당히 부담스러운 일일 것이며 많은 부담을 안고 초과근무를 하는데도 83.1%의 교사들이 근무에 대한 수당 없이 아동의 보육에 임하고 있다는 것은 우리의 보육현실이 열악하다는 것을 짐작케 한다. 서울시에서는 이를 보완하기 위하여 서울시 국 · 공립 및 민간과 가정보육시설에 근무하는 교사에게 ‘교사처우개선비’로 2002년

10월부터 10만원씩 추가 지급하고 있으나 이는 근본적인 대책과는 거리가 있어 보인다.

어린이집에서 야간보육을 실시할 경우에는 야간보육을 담당하는 교사가 따로 있어야 한다고 생각하는 경우가 80.1%로 가장 높게 나타났다. 그리고 야간보육을 반대한다는 견해도 12.4%를 나타내었다. 이는 위에서 언급했던 바와 같이 많은 교사들이 근무시간에 대한 부담감을 느끼고 있으며 늘어나는 보육시간에 구체적인 대비책도 없이 야간 보육을 실시한다면 그 보육시간에 대한 부담을 현재 근무하고 있는 보육교사들이 상당 부분 떠맡게 될 것이라 생각하기 때문이 아닌가 한다.

<표 IV-2> 근무시간에 관한 사항

변 수		집 단	N	%
근 무 시 간 에 관 한 사 항	하루 평균 근무시간	8시간 이하	1	.5
		9시간	41	20.4
		10시간	110	54.7
		11시간	36	17.9
		12시간 이상	13	6.5
	초과근무 (한달 평균)	4일 미만	37	18.4
		4-10일 미만	91	45.3
		10일 이상	72	35.8
		무응답	1	.5
	초과근무 (1회)	1시간-2시간미만	103	51.2
		2시간-3시간미만	39	19.4
		3시간 이상	58	28.9
		무응답	1	.5
	초과근무 수당	받았다	9	4.5
		받지 못했다	167	83.1
		무응답	25	12.4
	야간보육시설	야간보육을 담당하는 교사가 따로 있어야 한다	161	80.1
		현재 근무하는 교사가 교대로 근무한다	3	1.5
		현재 근무하는 교사 중 원하는 교사가	9	4.5
		초과근무수당을 더 받고 근무한다		
		야간보육을 반대한다	25	12.4
		잘 모르겠다	2	1.0
		무응답	1	.5
합계			201	100

2) 보수 문제

근무경력으로는 2-4년 미만의 경우가 33.8%로 가장 많았고, 그 다음이 1-2년 미만의 경우가 24.9%를 나타내었다.

받고 있는 보수로는 100-110만원 미만의 경우가 48.8%로 가장 높게 나타났다, 그 다음으로 100만원 미만의 경우가 26.4%로 나타났다. 앞으로의 희망보수로는 150만원 이상의 경우가 51.2%를 나타내었다.

앞으로의 보수 정책으로는 학력과 자격에 따라 차등이 있어야 한다가 39.3%로 가장 높게 나타났다.

현재 국·공립 어린이집에 근무하고 있는 교사들은 사회복지시설 직원 인건비 국고보조기준을 참고로 학력이나 자격과 상관없이 초임호봉 1호봉부터 시작하도록 규정하고 있으며 호봉 간의 보수액도 별 차이가 없다. 고등학교를 졸업한 후 1년 과정의 보육교사양성교육원을 졸업한 2급 보육교사와 2년제 혹은 4년제 대학교를 졸업한 1급 보육교사, 그리고 대학원 이상을 졸업한 교사가 단지 호봉에 따라 똑같은 보수를 받는다는 것은 다른 직종과 비교해 볼 때 비합리적이며 많은 교사들의 불만족 요인으로 보인다.

<표 IV-3 > 보수 문제에 관한 사항

변 수		집 단	N	(%)
보수 문 제 에 관 한 사 항	근무경력	1년 미만	41	20.4
		1-2년 미만	50	24.9
		2-4년 미만	68	33.8
		4-6년 미만	28	13.9
		6-8년 미만	10	5.0
		8년 이상	4	2.0
	보수	100만원 미만	53	26.4
		100-110만원 미만	98	48.8
		110 이상	49	24.4
		무응답	1	.5
	희망보수	100-120만원 미만	14	7.0
		120-150만원 미만	77	38.3
		150만원 이상	103	51.2
		무응답	7	3.5
	보수 정책	학력과 자격에 따라 차등이 있어야 한다	79	39.3
		자격에 따라 차등이 있어야 한다	20	10.0
		학력이나 자격과 상관없이 호봉에 따라	70	34.8
		기본급에서 좀 더 차등이 있어야 한다		
		지금 이대로가 좋다	16	8.0
		잘 모르겠다	11	5.5
	무응답	5	2.5	
합계		201	100	

3) 교사 대 아동 비율

현재 규정되어 있는 교사 대 아동의 비율은 24개월 미만이 1:5, 2세는 1:7, 3세 이상은 1:20이다. 교사 대 아동의 비율이 적절한가의 질문에서는 “아니오”라고 응답한 경우가 201명 중 112명으로 55.7%로 가장 높게 나타났다으며, “아니오” 라고 응답한 경우에 교사가 적절하다고 생각하는 교사 대 아동비율을 물었다.

교사 1인당 만 0-2세 미만의 영아를 몇 명 정도 보육하는 것이 적절하다고 생각하는가에 대한 응답에서는 3-4명 정도가 적당하다고 응답한 경

우가 71.4%로 가장 많았고 그 다음이 1-2명이 19.6%로 많았다.

2세 미만의 영아인 경우 기본적으로 우유먹이기, 기저귀 갈기, 낮가림 등 생리적 안전욕구가 강한 시기이며 또래아이들과의 놀이보다는 교사와 일대일 개별접촉을 통한 상호작용이 절대적이고, 따라서 교사의 정신적 · 육체적 피로가 누적되기 쉬운 보육대상이므로 교사들은 좀 더 낮은 보육 아동비율을 원하는 것으로 추정된다.

교사 1인당 만 2세 영아의 경우는 5-6명의 정도가 적당하다고 생각하는 경우가 67.8%로 가장 많았다. 만 3세 유아의 경우는 6-10명의 경우가 42.9%로 가장 높게 나타났고 11-15명이 41.1%로 나타났다.

만 4세 유아의 경우는 16-20명의 경우가 36.7%로 가장 많았고 11-15명이 34.9%로 그 다음으로 높았다. 만 5세 유아의 경우는 16-20명의 경우가 44.7%로 가장 많았고 11-15명도 39.3%로 나타났다.

기존 연구에서도 보육의 질을 파악하기 위한 지표로서 보육교사와 아동에 관한 사항이 꾸준히 지적되어 왔다. 조선영(1991)은 보육사의 연령, 학력, 경력 및 훈련 정도, 보육교사의 안정성, 보육아동의 연령 및 성별, 집단크기, 보육교사와 아동의 비율 등과 같은 구조적 변인이 탁아의 질을 좌우하는 것으로 꼽았으며, Michell(1989, 김영옥, 1991, 재인용)도 보육의 질에 대한 문제에서 작은 집단 크기, 적절한 성인 대 아동의 비율, 잘 훈련된 교사, 분명한 교육철학과 발달 이론에 기초한 교육과정, 적극적인 부모 참여를 요인으로 들고 있다.

이와 같이 보육의 질을 평가하는 기준에서 무엇보다 중요한 것은 보육교사 대 아동의 비율이다. 아무리 전문적인 지식을 가진 유능한 교사일지라도 과밀 학급에서는 유아의 개인차를 고려하여 프로그램을 전개하기 어렵고, 개별유아와의 친밀하고 교육적인 상호작용보다는 유아 행동에 대해

통제를 하게 되며, 이는 유아의 인지·사회·정서적인 발달에 긍정적으로 작용하기가 어렵다.

양옥승은(1993)은 영유아 보육프로그램의 우수성은 교사의 자질 이외에 보육집단의 크기, 집단 내 연령의 범위, 교사 대 영유아의 비율이 중요하다고 하면서, 0-3세의 혼합연령 집단은 10-12명 집단 규모로 5명 영아당 2명의 종일제 교사, 0-6세의 영유아 혼합연령 집단은 15명의 집단크기에 2명의 교사 대 5명의 유아의 비율을 유지하는 것을 제안하고 있다.

한 연구에 의하면 적은 수의 아동을 보육하는 보육교사(작은 집단 규모, 낮은 비율)는 보다 적은 시간을 일하고, 가사에 대한 부담이 적으며, 보다 촉진적인 사회적 자극(말하기, 놀이, 예증하기, 놀이감, 만지기)을 하며, 보다 긍정적인 애정을 표현하고, 보다 반응적이며 덜 엄격하고 덜 부정적이었다. 또한 한 보육교사에 3명 이하의 비율을 유지하는 영아는 한 보육교사당 3-6명의 영아 비율을 유지하는 집단의 영아보다 더 반응적이며 자율적으로 말하고, 보다 긍정적으로 애정을 나타내며, 많이 웃고 미소 지으며, 보다 많이 공유했다(Balsky, 1984, 이현경, 1994, 재인용).

이에 반해 우리나라에서는 영유아 보육법 시행규칙(보건사회부, 1991)에 3세 미만은 1:7의 비율, 3세 이상은 1:15의 비율로 규정했다가, 1994년 개정된 영유아보육법 시행규칙에서는 2세 미만의 영아는 1:5의 비율, 2세는 1:7, 3세 이상은 1:20으로 규정하고 있다. 이를 살펴보면 연령에 따른 비율은 좀 더 세분화 되었다고 할 수 있겠으나 3세 이상 연령에서 보육아동의 수를 5명씩이나 늘린 것은 효과적이고 질 높은 보육프로그램을 운영하기에는 높은 비율을 규정하고 있는 것을 알 수 있다. 현재 서울시에서는 시비 보조로 12개월 미만의 영유아는 교사 대 아동비율이 1:3이면 교사 인건비를 지원하고 있어 바람직한 방향으로 개선될 것으로 보인다.

이러한 기존 연구뿐만 아니라 위에서 살펴본 바와 같이 절반 이상의 현직 보육교사가 우리나라의 현행 교사 대 아동비율이 적절하지 않다고 생각하고 있으며 교사와 아동의 비율이 보육대상자인 유아의 발달에 지대한 영향을 끼친다는 것을 생각할 때, 현행 비율은 조정되어야 할 것이며 특히 2세 미만의 영아와 2세 영아, 3세 유아의 교사 대 아동비율에 대해서는 서울시뿐만 아니라 보건복지부 차원에서 좀 더 적절한 비율로 조정되어야 할 것이다.

<표 IV-4> 교사 대 아동의 비율

변 수		집 단	N	(%)
교 사 대 아 동 의 비 율	교사 대 아동의 비율이 적절하다고 생각하는가	예	78	38.8
		아니오	112	55.7
		잘 모르겠다	8	4.0
		무응답	3	1.5
		합계	201	100
	교사 1인당 만 0-2세 미만 영아	1명-2명	22	19.6
		3명-4명	80	71.4
		5명	9	8.0
		무응답	1	.9
		합계	112	100
	교사 1인당 만 2세 영아	3명-4명	16	14.3
		5명-6명	76	67.8
		7명-8명	18	16.1
		무응답	2	1.8
		합계	112	100
	교사 1인당 만 3세 유아	1명-5명	11	9.8
		6명-10명	48	42.9
		11명-15명	46	41.1
		16명-20명	4	3.6
		무응답	3	2.7
	교사 1인당 만 4세 유아	5명-10명	28	25.0
		11명-15명	39	34.9
		16명-20명	41	36.7
		21명-25명	1	.9
		무응답	3	2.7
	교사 1인당 만 5세 유아	5명-10명	3	2.7
		11명-15명	44	39.3
		16명-20명	51	44.7
		21명-25명	11	9.8
		무응답	3	2.7
	합계		112	100

4)보수교육

신규 채용된 후 1년 이내에 보수교육을 받은 적이 있는가 라는 질문에 “아니오”라고 응답한 경우가 55.7%, “예”라고 응답한 경우가 39.8%를 나타내었다.

최근 3년간 보수교육을 받은 적이 있는가 라는 질문에서는 “예”라고 응답한 비율이 50.2%, “아니오”라고 응답한 경우는 36.3%로 나타났다.

보수교육을 받았다면 아동을 보육 지도하는데 도움이 되었다고 생각하는가에 대한 질문에서는 그렇다가 32.8%로 가장 많았고, 보통이다가 21.4%로 나타났다.

보수교육을 받기를 원하는가에 대한 질문에서는 받고 싶다는 경우가 85.6%를 나타내었다.

보수교육을 받을 경우 어떤 내용의 교육을 받기를 원하는가에 대한 질문에서는 놀이지도의 이론 및 실제가 35.8%로 가장 높았고, 그 다음이 유아미술이 22.4%로 높게 나타났다. 대부분의 교사들이 현장에서 유아에게 활동적인 프로그램을 적용할 수 있는 실기위주의 교육을 원하였다.

보수교육은 보육교사의 전문성과 바로 직결되는 것으로써 일정기간의 교육과정을 거쳐 자격을 가진 교사들이 현장에서 근무하면서 재교육을 통해 그가 가지 전문성을 유지·향상시키는 것이다. 그러나 조사결과를 보면 알 수 있듯이 대부분의 교사들이 보수교육을 원하고 있는데도 교사가 교육을 받는 기간 중 어린이집에 투입되어야 할 ‘대체인력’이 부족하고 ‘교육비’부담 등 여러 가지 이유로 보수교육을 제대로 받지 못하고 있는 것으로 추정된다.

<표 IV-5> 보수교육

변 수		집 단	N	%
보 수 교 육	1년 이내에 보수교육 경험	예	80	39.8
		아니오	112	55.7
		무응답	9	4.5
	최근 3년간 보수교육 경험	예	101	50.2
		아니오	73	36.3
		무응답	27	13.4
	보수교육 도움여부	매우 그렇다	12	6.0
		그렇다	66	32.8
		보통이다	43	21.4
		그렇지 않다	13	6.5
		매우 그렇지 않다	2	1.0
		무응답	65	32.3
	보수교육 희망	예	172	85.6
		아니오	8	4.0
		잘 모르겠다	15	7.5
		무응답	6	3.0
	보수교육 내용	영유아 발달론	10	5.0
		놀이지도의 이론 및 실제	72	35.8
		부모교육방법	22	10.9
		보육시설 운영방법	10	5.0
		건강 및 영양 관리	3	1.5
		심리학	25	12.4
		유아미술	45	22.4
		기타	9	4.5
		무응답	5	2.5
합계		201	100	

제 3 절 직무만족도에 관한 사항

1. 직무만족도

직무만족도를 전체적으로 살펴보면 어린이집 보육교사의 직무만족도는 3.13으로 보통보다 약간 높게 나타났으며 직무만족도에 관한 사항에서는

직무자체의 만족도를 묻는 5개의 문항에 대한 평균이 3.72로 나타나 5점 리커트 척도로 나타내었을 때 ‘보통’의 3점 보다 높은 만족도를 나타내었다. 직무자체는 7가지 영향 요인 중 가장 높은 만족도를 나타내었다.

반면에 근무시간과 업무량에 대한 만족도의 평균은 2.35로 나타나 가장 낮은 만족도를 나타내었고 그 다음으로 보수에 대한 만족도가 2.73으로 낮게 나타났다.

기존 연구에서와 마찬가지로 본 연구에서도 보육교사들은 근무시간과 보수에서 가장 낮은 만족도를 나타내고 있음을 알 수 있다.

이는 보육자체의 고유 업무 즉, 아동들을 보호하고 교육하는 활동 자체는 적성에 맞고 높은 만족감을 주나 장시간 근무와 어린이집에 하루 종일 아동들이 머물면서 교사에게 요구되는 과도한 업무량, 그리고 낮은 보수가 보육교사들을 힘들게 하는 요인으로 작용하고 있음을 나타내는 것이라 할 수 있다.

<표 IV-6> 직무만족도

	평 균(M)	표준편차(SD)
직무자체	3.7290	.5968
근무시간과 업무량	2.3520	.7235
인간관계	3.5711	.5576
사회적인 점	3.0912	.4067
보수	2.7388	.3874
복지후생	3.1301	.5299
전문성의 신장	3.3289	.5975
전체만족도	3.1371	.3571

2. 일반적 특성에 따른 직무만족도

조사대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도간의 차이를 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 결혼여부에서는 기혼의 평균이 3.16으로 미혼의 평균 3.12보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

연령에 따른 차이에서는 45세 이상의 경우가 평균 3.51로 가장 높았고, 35세-39세의 경우가 3.07로 가장 낮게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

자격에 따른 차이를 보면 기타의 경우가 3.67로 가장 높았고, 그 다음이 보육교사 2급의 경우가 평균 3.17로 높았으며 유치원 1급 정교사의 만족도는 3.06으로 가장 낮았다. 통계적으로 유의한 차이를 나타내어 자격에 따라서 직무만족도에 차이가 있다고 볼 수 있다. 기타에 해당되는 경우 치료사나 간호사의 자격으로 어린이집에 근무하는 경우이며, 보육교사 2급의 경우 고등학교 졸업 학력의 연령이 낮은 교사이거나 유아교육이나 보육과는 상관없는 전공을 했을 경우 보육교사 양성교육원을 수료한 자로서 국공립 어린이집의 보수나 복지후생제도가 다른 민간 시설보다 좋기 때문에 상대적으로 만족감이 높은 것으로 추정할 수 있다. 유치원 1급의 자격을 가진 교사의 만족도가 낮은 것은 2년 내지 4년 동안 유아교육과정을 이수하고 유치원에서 쌓은 8년 이상의 경험을 보육현장에 적용하기 어렵고 현실적으로 교육과 보호를 동시에 수행해야 하는 업무의 어려움 때문인 것으로 해석할 수 있다.

자격을 취득하기 위한 교육과정졸업 여부에 따른 만족도의 차이를 살펴보면 2년제 대학 유아교육 관련학과 졸업한 경우가 평균 3.20으로 가장 높

게 나타났고, 4년제 대학 유아교육과 졸업의 경우가 평균 2.88로 가장 낮게 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이가 없었다.

현재 근무하고 있는 보육시설 정원에 따른 만족도의 차이에서는 정원이 40명 이상 66명 미만의 경우가 평균 3.29로 가장 높았고, 171명 이상의 경우가 평균 2.86으로 가장 낮게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 따라서 보육시설 정원에 따라서 직무만족도에 차이가 있다고 볼 수 있다.

보육교사의 수에 따른 차이에서는 1명-5명의 경우가 평균 3.34로 가장 높게 나타났고, 21명 이상의 경우가 평균 2.81로 가장 낮게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 따라서 보육교사의 수에 따라 만족도에 차이가 있다고 볼 수 있다.

이는 인간관계에서 보육시설의 규모가 작을수록 가족적인 분위기에서 일할 수 있으며 교사간의 업무에 대한 부담감도 덜 느끼는 것으로 해석할 수 있다.

<표 IV-7> 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

변 수		집 단	만족도	
			M	SD
인구 통계학적 변수	결혼여부	미혼	3.12	.35
		기혼	3.16	.35
		t값	-.699	
	연령	24세 이하	3.20	.29
		25-29세	3.10	.36
		30-34세	3.11	.39
		35-39세	3.07	.33
		40-44세	3.26	.31
		45세 이상	3.51	.32
		F값	1.231	
	자격	유치원 1급 정교사	3.06	.25
		유치원 2급 정교사	3.11	.36
		보육교사 1급	3.09	.37
		보육교사 2급	3.17	.32
		기타	3.67	.10
		F값	2.81*	
	교육과정	보육교사 교육원 수료	3.16	.33
		2년제 대학 유아교육 졸업	3.12	.34
		2년제 대학 유아교육 관련학과 졸업	3.20	.29
		4년제 대학 유아교육과 졸업	2.88	.46
		4년제 대학 유아교육 관련학과 졸업	3.03	.42
대학원 교육학 석사 학위 취득		3.08	.50	
F값		1.22		
보육시설 정원	40명 미만	3.11	.35	
	40명 이상-66명 미만	3.29	.31	
	66명 이상-92명 미만	3.19	.31	
	92명 이상-118명 미만	3.10	.41	
	118명 이상-145명 미만	3.12	.31	
	145명 이상-171명 미만	3.25	.39	
	171명 이상	2.86	.27	
	F값	3.68**		
보육교사	1명-5명	3.34	.22	
	6명-10명	3.22	.33	
	11명-15명	3.09	.35	
	16명-20명	2.86	.34	
	21명 이상	2.81	.28	
	F값	5.69***		

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

3. 근무조건에 따른 직무만족도

근무조건에 따른 만족도의 차이를 보면 먼저 초과근무수당을 받았는지의 여부에서는 받았다는 경우의 평균이 3.36으로 받지 못했다는 경우의 평균 3.10보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

신규 채용된 후 1년 이내에 보수교육을 받았는지의 여부에서는 받은 경우가 평균 3.18로 안 받은 경우의 평균 3.08보다 높게 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이가 없었다.

최근 3년간의 보수교육을 받았는지의 여부에 따른 차이에서는 받은 경우가 평균 3.15로 안 받은 경우의 평균 3.12보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

근무시간에 따른 차이에서는 하루평균 9시간 근무한 경우가 평균 3.35로 가장 높았고, 11시간의 경우가 3.02로 가장 낮았으며 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 따라서 근무시간에 따라서 직무만족도에 차이가 있다고 볼 수 있으며 근무시간이 많을수록 직무만족도가 떨어짐을 알 수 있다.

초과근무에 따른 차이를 보면 먼저 한달 평균 4-10일 미만의 경우가 3.17로 가장 높게 나타났고, 초과근무 시간의 경우 1시간-2시간의 경우가 평균 3.15로 높게 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이가 없었다.

근무경력에 따라서는 6-8년 미만의 경우가 3.39로 가장 높았고, 그 다음이 4-6년 미만의 경우가 3.24로 나타났으며 8년 이상의 경우가 평균 3.00으로 가장 낮게 나타났다. 통계적으로 유의한 차이를 나타내어 근무경력에 따라서 만족도에는 차이가 있다고 볼 수 있다. 이는 보육교사의 경우 승급체계의 미약함으로 현재 어린이집에는 교사와 원장이라는 두 가지 직위가 있는데 8년 이상의 교사인 경우 나름대로의 경력과 전문성을 갖추고도 알

맞은 지위로의 승급이 없으며, 호봉이 높은 경우 국공립 어린이집 경우일 지라도 고용을 꺼리는 등의 문제와 관련이 있는 것으로 보인다.

<표 IV-8> 근무조건에 따른 만족도의 차이

변 수		집 단	만족도	
			M	SD
근 무 조 건	초과근무수당	받았다	3.36	.33
		받지 못했다	3.10	.35
		t값	1.78	
	보수교육여부 (채용 1년 이내)	받았다	3.18	.34
		받지 않았다	3.08	.36
		t값	1.86	
	보수교육여부 (최근 3년간)	받았다	3.15	.36
		받지 않았다	3.12	.36
		t값	.56	
	근무시간 (하루평균)	8시간 이하	3.31	.28
		9시간	3.35	.35
		10시간	3.09	.32
		11시간	3.02	.42
		12시간 이상	3.06	
		F값	4.80***	
	초과근무 (한달 평균)	4일 미만	3.06	.40
		4-10일 미만	3.17	.33
		10일 이상	3.13	.35
		F값	1.09	
	초과근무 (1회)	1시간-2시간미만	3.15	.34
		2시간-3시간미만	3.07	.36
		3시간 이상	3.13	.37
		F값	.574	
	근무경력	1년 미만	3.15	.31
		1-2년 미만	3.15	.37
		2-4년 미만	3.04	.35
		4-6년 미만	3.24	.35
		6-8년 미만	3.39	.31
		8년 이상	3.00	.38
		F값	2.36*	
	보수	100만원 미만	3.04	.35
		100-110만원 미만	3.18	.36
		110만원 이상	3.13	.33
		F값	2.18	

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

4. 직무만족도 영향요인간의 상관관계

직무자체와 직무자체를 제외한 직무만족영향요인간의 상관관계는 보수와 복지후생을 제외하고는 나머지 항목들은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 사회적 인정이 .517로 가장 높은 상관관계를 나타냈고 전문성의 신장이 .509, 인간관계가 .387, 근무시간과 업무량이 .352고 전체만족은 .684를 나타냈다. 따라서 직무자체 만족도가 높을수록 직무전체의 만족도도 높은 것으로 나타났다.

근무시간과 업무량을 제외한 직무만족영향요인간의 상관관계에서는 보수가 .422로 가장 높은 상관관계를 나타냈고 복지후생이 .407, 사회적 인정이 .313, 인간관계가 .304, 전문성의 신장이 .265로 모든 항목에서 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 근무시간과 업무량에 대한 만족도가 높을수록 직무전체 만족도도 높은 것으로 나타났다.

인간관계와 인간관계를 제외한 직무만족영향요인간의 상관관계에서는 전문성의 신장이 .533으로 가장 높게 나타났고 사회적 인정이 .455, 복지후생이 .402였으며 보수가 .178, 전체만족은 .713으로 영향 요인 중 직무만족과 가장 높은 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 인간관계의 만족도가 높을수록 직무 전체 만족도도 높은 것으로 나타났다.

사회적 인정과 사회적 인정을 제외한 상관관계에서는 전문성의 신장이 .409, 복지후생이 .339, 보수가 .220, 전체만족이 .664를 나타내었다. 따라서 사회적 인정에 대한 만족도가 높을수록 직무전체 만족도도 높은 것으로 나타났다.

보수를 제외한 상관관계에서는 다른 영향요인과의 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 하지만 전체만족은 .408로 보수에 대한 만족도가

높을수록 전체 직무만족도도 높은 것으로 나타났다.

복지후생을 제외한 상관관계에서는 전문성의 신장이 .469로 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 전체만족은 .656이었으며 따라서 복지후생에 대한 만족도가 높을수록 직무전체에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다.

이상의 분석결과에서 전체적인 직무만족에 영향을 미치는 요인들로는 인간관계가 상관계수 .713으로 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 다음이 근무시간과 업무량이 .700, 전문성의 신장이 .690, 직무자체가 .684, 사회적 인정이 .664, 복지후생이 .656, 보수가 .408로 나타났다.

<표 IV-9> 직무만족도 영향요인간의 상관관계

	직무 자체	근무 시간과 업무량	인간 관계	사회적 인정	보수	복지 후생	전문성의 신장	전체 만족
직무자체	1.000	.352(**)	.387(**)	.517(**)	.135	.178(*)	.509(**)	.684(**)
근무시간과 업무량		1.000	.304(**)	.313(**)	.422(**)	.407(**)	.265(**)	.700(**)
인간관계			1.000	.455(**)	.178(*)	.402(**)	.533(**)	.713(**)
사회적 인정				1.000	.220(**)	.339(**)	.409(**)	.664(**)
보수					1.000	.139	-.027	.408(**)
복지후생						1.000	.469(**)	.656(**)
전문성의 신장							1.000	.690(**)
전체만족								1.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

제 5 장 결 론

앞에서 살펴본 바와 같이 보육교사라는 존재는 아동 보육의 질을 좌우하는 중요한 요소라고 할 수 있다. 우리는 흔히 보육의 질은 교사의 질을 뛰어넘을 수 없다고 한다. 그러므로 보육교사가 전문성을 갖고 안정적으로 일하는 것은 하루의 대부분을 보육시설에서 보내는 미성숙한 아동에게는 교사와의 개별적인 친밀감 형성과 함께 건강한 사회인으로 성장하는데 중요한 변수로 작용할 것이다.

이에 본 연구의 목적은 1991년 영유아보육법의 제정과 함께 정부의 지원 하에 양적팽창을 거듭해온 어린이집에서 근무하는 보육교사의 근무조건과 직무만족도를 실증적으로 조사·분석하여 보육의 질과 밀접하게 관련 있는 보육교사의 근무환경 개선을 위한 기초 자료를 제시하는데 있다.

본 연구에서 나타난 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 근무조건에 관한 사항

1) 조사결과 현재 국공립 어린이집 보육교사의 하루 평균 근무시간은 10시간이 54.7%로 가장 많았으며 10-12시간 이상 근무하는 교사는 79.1%에 달한다. 또한 초과근무 수당을 받지 못했다는 경우도 83.1% 높게 나타났다. 야간보육을 실시할 경우 야간보육을 담당하는 교사가 따로 있어야 한다는 의견이 80.1%이고 야간보육을 반대한다는 의견도 12.4%나 되어 현재 보육교사가 느끼는 근무시간에 대한 부담감이 매우 크다는 것을 알 수 있다.

2) 근무경력으로는 2-4년 미만이 33.8%로 가장 많았고 그 다음이 1-2년

미만으로 24.9%를 차지했다. 받고 있는 보수로는 국공립 어린이집의 보수체계에서 2-5호봉에 해당하는 100-110만원이 48.8%로 가장 많았다.

앞으로의 희망보수로는 150만원 이상이 51.2% 나타났고 앞으로 보수정책으로 교사의 학력과 자격에 따라 차등이 있어야 한다가 39.3%로 가장 많이 나타나 현재 자격과 학력에 상관없이 결정지워지는 보수체계의 개선이 필요함을 알 수 있다.

3) 또한 교사 대 아동의 비율에 있어서 2세 미만은 1:5, 2세는 1:7, 3세 이상은 1:20일 적절한가를 묻는 질문에 이 같은 비율이 적절하지 못하다는 의견이 55.7%, 적절하다고 생각한다는 의견이 38.8%로 나타났다. 적절하지 못하다는 의견에서는 교사가 생각하는 적절한 교사 대 아동의 비율을 조사해보았더니 2세 미만은 3-4명, 2세는 5-6명, 3세는 6-10명, 4세와 5세는 16-20명이 가장 많았다.

4) 보건복지부 지침에 신규 채용된 교사는 채용일로부터 1년 이내에 20-40시간의 보수교육을 받게 되어 있음에도 받지 못했다가 55.7%나 되었다. 기존 근무자는 3년마다 보수교육을 받도록 규정되어 있으나 받지 못했다가 36.3%를 차지했다. 그리고 보육교사 중 85.6%가 보수교육을 받고 싶다고 응답했다.

둘째, 직무만족에 관한 사항

1) 직무만족도에 관한 사항에서는 전체 직무만족도는 '보통'보다 약간 높게 나타났으며 직무자체의 만족도가 3.72로 7가지 영향요인 중 가장 높은 만족도를 나타냈고, 반면에 근무시간과 업무량의 만족도는 평균 2.35로 나타나 가장 낮은 만족도를 나타냈으며 그 다음 보수가 2.73으로 낮은 만족도를 나타냈다.

2) 일반적 특성에 따른 직무만족도간의 차이를 살펴보았더니 기타(치료

사, 간호사 등)의 경우와 보육교사 2급, 2년제 유아교육관련학과 졸업 순으로 높게 나타났고 4년제 유아교육과 졸업자가 가장 낮게 나타났다. 보육시설 정원에서는 40명 이상 66명 미만 시설이, 보육교사 수는 5명 이하의 시설에서 근무하는 보육교사가 직무만족도가 가장 높았다. 보육시설의 규모가 커질수록 보육교사가 느끼는 근무에 대한 부담감이 커짐을 알 수 있었다.

3) 근무조건에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 초과근무수당을 받은 경우, 보수교육을 받은 경우가 높은 만족도를 나타냈으며, 하루 평균 9시간 근무한 경우, 근무경력에서는 6-8년 미만의 경우가 가장 높았다.

보육교사의 근무조건 면에서 조사결과를 살펴보면, 이는 10년 전 김정희(1992)의 연구 및 다른 기존 연구에서 나타난 결과와 별다른 차이가 없는 것으로 그동안 많은 토의와 논란에도 불구하고 개선된 점이 별로 없음을 알 수 있다. 조사대상자들이 정부의 지원을 받고 있는 국·공립 어린이집에 근무하고 있는 교사들임에도 장시간의 근무와 과중한 업무부담 등 여러 가지 이유로 아직까지도 높은 이직률을 나타내고 있음을 추정할 수 있으며, 현재 학력과 자격을 반영하지 않은 보수체계의 개선, 교사 대 아동 비율의 재조정, 대체교사의 확보 및 활용, 전문성 향상을 위한 지원 등 현 보육제도의 개선이 필요함을 알 수 있다.

이상의 연구 결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 보육교사 근무조건에 관한 사항으로 정부의 제도적·행정적 지원이 있어야 한다.

첫째, 보육교사의 근무시간을 법정근로시간에 맞추어 하루 8시간(9:00-18:00)으로 규정하고 있지만 실제로는 어린이집 교사들은 일반 직장과는 달리 점심시간에도 아동의 식습관 지도 등 보육업무를 수행해야 하

므로 기본적으로 9시간을 근무하고 있는 것으로 보아야 한다. 조사결과에서도 알 수 있듯이 대부분의 교사가 현재 1일 평균 10시간 이상 근무하고 있으며 초과근무수당을 받지 못하고 있다. 따라서 법정근로시간 외의 나머지 시간에 대해서는 초과근무수당을 지급해야하고 2교대 근무제의 도입이라든지 시간제 교사의 투입으로 교사들이 과중한 업무부담에서 벗어날 수 있게 해야 한다. 그러나 현재 시행되고 있는 대체교사의 경우 자격이 있어야 하며 하루 2만 5천원으로 한 달 급여가 60만원으로 낮게 책정되어 있고, 비상근은 보육교사 교육과정 중에 있는 자도 가능하나 시급 4천원, 1일 4시간(오후 3:30-7:30)으로 규정하고 있어 지원자도 거의 없고 그 실효성이 매우 미비한 실정이다. 따라서 행정당국은 현실에 맞는 제도의 보완에 노력해야 할 것이다.

둘째, 보수는 그 직업 종사자의 전문성과 노동에 대한 정당한 평가를 토대로 이루어져야 하며 이는 전문 인력의 유입을 활성화시킨다. 현재 보육교사의 희망보수를 조사한 결과 150만원 이상을 받아야 한다는 의견이 51.2%였고 앞으로의 보수정책에서 교사의 학력과 자격에 따라 차등이 있어야 한다는 의견도 39.3%로 높게 나타났다. 그러나 현재 보육교사의 보수는 사회복지시설인건비를 기준으로 책정되고 있으나 인건비 기준자체가 동일학력, 혹은 유사직종의 인건비에 비해 낮게 책정되어 있으므로 기준 자체를 상향조정 할 필요가 있다. 또한 학력과 경력의 인정으로 경험 많고 노련한 교사들이 보육현장에서 일할 수 있도록 해야하며, 보육교사의 높은 이직률이 과중한 업무시간 및 보수와 깊은 관련이 있음을 기존연구에서도 알 수 있었듯이 보육교사의 보수수준도 그 전문성 인정과 함께 부담하고 있는 업무량에 알맞게 재고되어야 할 것이다.

셋째, 현행 교사 대 아동의 비율을 영유아의 발달 연령에 맞게 재조정할

필요가 있다. 보육이라는 업무는 담당하고 있는 아동의 수가 업무량과 밀접한 관계가 있는 것으로 보육아동의 수가 많을수록 장시간 아동을 돌보는 과중한 업무를 부담하는 것이라 할 수 있다. 따라서 대부분의 보육교사가 하루 10시간 이상의 보육을 담당하고 있는 상황에서는 현재의 교사 대 아동 비율로는 질 높은 보육을 하기 어려우며 2세 미만은 1:5, 2세는 1:7, 3세 이상은 1:20이라는 비율은 교육적 측면보다는 운영적 측면을 더 고려한 것으로 보인다. 영유아시기에 교사와 아동간의 밀접한 상호작용은 절대적으로 필요함에도 불구하고 근무하는 동안 아동의 보호와 교육까지 담당하며 간식준비 및 청소, 점심식사시간, 대그룹 활동 등 일과시간 진행상 필요한 시간을 제외하면 20명의 아동과 개별적으로 상호 작용할 시간은 많지 않다. 절반 이상의 보육교사들도 현재의 교사 대 아동비율이 적절하지 못하며 연령에 따라 재조정할 필요가 있다고 대답했다. 영유아보육법이 제정된 초기에는 교사 1인의 3세 이상 아동비율이 1:15였던 것을 고려할 때 지금의 아동비율은 퇴보했다고 할 수 있으며 이는 반드시 개선되어야 할 것이다. 영유아의 보육을 담당하고 있는 보육교사의 의견을 적극 반영하여 교사 대 아동의 비율이 1:3, 1:5, 1:15 정도로 조정되어야 할 것이다.

2. 보육교사의 전문성 향상을 위한 지원이 있어야 한다.

보육교사의 전문성은 바로 보육의 질과도 밀접한 관계가 있으므로 보육교사의 자질향상을 위해 모든 교사에게 재교육 기회가 보장되어야 한다. 현재 영유아보육법에서는 보육교사의 보수교육에 대한 규정이 있어 채용일부터 1년 이내에 20-40시간의 보수교육을 받게 되어 있고 조사대상자들이 정부의 지원을 받는 국공립 어린이집 교사들임에도 보수교육을 받지 못했다는 교사가 55.7%나 되었고 3년마다 보수교육을 받게 되어 있는 기

존 근무자도 보수교육을 받지 못했다는 교사가 36%가 넘는다. 보육업무의 특성상 그 대상이 발달이 미성숙한 영유아의 보육이라는 점에서 업무를 뒤로 미룬다거나 아무나 대신 수행해 줄 수 있는 것이 아니다. 또한 보육 시설에서 근무할 수 있는 보육교사의 자격에 있어서 보육이나 유아교육을 전공하지 않더라도 그 자격을 인정하는 관련학과가 너무 광범위하고, 현재 보육교사를 양성하기 위한 1년 과정의 보육교사양성교육원은 보육의 질을 논할 때 보육교사의 질을 문제시하게 되는 요인이 되고 있다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해서는 이미 임용되어 근무하고 있는 교사의 전문성 향상을 위한 보수교육의 강화 등 제도적 지원이 있어야 할 것이며 보육교사가 보육아동을 떠나서 맘 놓고 교육에 임할 수 있도록 대체교사의 지원과 인건비 및 교육비의 지원이 있어야 한다.

3. 대체교사의 활용에 대한 지원이 있어야 한다.

현재 보육시설에서는 휴가나 보수교육 등으로 일시적으로 교사의 결원이 생길 경우 대체교사가 투입되지 않고 있고 나머지 교사들이 부담하고 있는 실정이며, 교사가 휴가의 일부나 교육의 기회를 포기해야 하는 경우가 많다. 일시적인 교사의 결원을 보충하고자 대체교사를 구한다고 해도 낮게 책정되어 있는 보수 등의 문제로 쉽게 그만두고 있는 실정이다. 따라서 보육교사의 부담을 줄이기 위해서는 초과근무, 보수교육, 휴가 등에 활용할 수 있는 대체교사제도가 활성화될 수 있도록 행정당국에서는 대체교사의 확보와 재정적 지원에 힘써야 한다.

4. 교사가 수업준비나 교재연구를 할 수 있는 연구실을 비롯한 편의시설에 대한 지원이다.

보육교사들은 하루 10시간 이상의 격무에 시달리면서도 점심시간이 따로 있는 것도 아니며 잠깐의 휴식시간도 제대로 갖고 있지 못하고 있다.

이로 인해 누적된 피로감은 다음 날 정상적 보육업무를 수행을 저해하는 요인이며 아동보육의 질을 저하시키고 있다. 그러나 현재 영유아 보육법 시행규칙에는 주로 보육시설을 이용하는 아동의 권리를 보호하기 위한 시설 및 환경에 대한 규정을 제시하고 있을 뿐이다. 따라서 기존시설에 대해서는 시설을 개보수할 수 있도록 재정적 지원이 있어야 하며 새로운 어린이집을 개원하는 경우에도 반드시 교사들을 위한 편의시설을 갖출 수 있도록 제도적 규정을 신설해야 할 것이다.

아울러 위에 언급한 사항들을 이루기 위해서는 보육예산 확충이 필수적인 것이다. 보육교사의 근무여건을 개선하고 보육의 질을 높이기 위해서는 정부의 보육관련예산 지원이 대폭 확대되어야 할 것이다.

5. 보육교사들의 정책결정과정 참여이다.

이소희(2002)의 주장대로 보육교사는 아동의 보육을 책임지고 있는 보육 종사자로서 보육수준 향상을 위하여 직접 혹은 간접적으로 보육정책결정 과정에 참여하여 이슈를 제기하고 정책의 형성과 결정, 평가 등에 적절한 역할을 해야 한다. 이러한 자세는 보육아동과 그 가족을 위한 복지만이 아니라, 보육교사 자신을 위한 개인복지도 되며 나아가서는 아동복지는 물론 여성복지와 가족복지 및 사회복지가 되기 때문이다. 급격한 발달을 겪는 시기의 아동을 보육하는 일은 결코 아무나 할 수 있는 일이 아니다. 보육교사들은 보육에 대한 전문적인 지식뿐만 아니라 아동들에 대한 사랑과 인내심을 갖고 그들과 개별적인 상호작용을 통하여 전인적 성장을 돕는 조력자이다. 또한 보육교사들은 미래사회에 공헌할 수 있는 사회구성원을 보육하는 일을 하고 있다는 것에 자긍심을 가지고 보육의 발전적인 미래를 위하여 좀 더 적극적인 자세를 가져야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 연구 · 학위논문

- 경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구, 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김귀남(2000). 보육시설종사자의 직무만족도 영향요인 분석, 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
- 김미량(1987). 유치원원장 역할유형과 교사의 직무태도에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미혜(2000). 유치원 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구, 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수희(2000). 민간보육시설 보육교사의 근무환경과 직무만족에 관한 연구, 대구대학교 사회복지개발대학원 석사학위논문.
- 김영식(2000). 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김정희(1992). 영유아 보육시설 보육교사의 근무조건에 관한 연구, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김범준(2002). 교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 메타분석, 연세대학교 박사학위논문.
- 김영모(2000). 21세기 아동보육의 방향, 한국영유아보육학회지 21.
- 김춘예(1998). 보육시설 보육교사의 근무조건과 근무만족도에 관한 연구, 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족간의 상관성에 관한 연구, 부산대학교 대학원 석사학위논문.

- 남호순(2001). 국·공립과 사립보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 비교 연구, 강남대학교대학원 석사학위논문.
- 박영희(2001). 보육교사 근무환경과 자아정체감이 직무만족에 미치는 영향, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신지음(1989). 유치원교사의 직무만족에 관한 연구, 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양옥승(1993). 질높은 유아의 보호와 교육, OMEP 세미나 자료집
- 양현숙(1998). 광주지역 보육시설 보육교사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구, 동신대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 오미경(1998). 어린이집 보육교사의 전문성과 보육프로그램의 질과의 관계 연구, 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 유은자(2001). 보육교사의 직무능력 및 직무만족도에 관한 연구, 천안대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 유정혜(1996). 어린이집 교사의 직무만족에 관한 연구, 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기향(2001). 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구, 동덕여자대학교 여성개발대학원 석사학위논문.
- 이경선(2000). 보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구, 성균관대학교 박사학위논문.
- 이점우(2000). 전문적 보육교사 양성을 위한 자격제도에 관한 연구, 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이현경(1994). 보육사 대 영아의 비율에 따른 영아의 애착행동에 관한 연구
중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 최윤이 외(1999). 근무환경에 따른 유아교육 교사의 소진 정도에 관한 연구
한국영유아보육학회지 제 19집.
- 최희양(2001). 영아보육교사의 전문성 인식과 보육환경과의 관계, 건국대학교
교육대학원 석사학위논문.
- 표갑수 외(1999). 보육인력(시설장 및 보육교사)의 자격제도 및 전문성 유지환
경에 대한 평가, 영유아보육학회지 제 17집.
- 하정해(1998). 어린이집 보육교사의 근무실태에 관한 연구, 한남대학교 지역개
발대학원 석사학위논문.

2. 단행본

- 김성국(1999). 조직과 인간행동, 서울:명경사.
- 김영옥(1991). 탁아프로그램의 질적 환경, 양옥승 편, 탁아연구, 서울:양서원
- 김익균 외(2002). 보육학개론, 교문사
- 보건복지부(2002). 보육사업안내, 보건복지부
- 성영혜 외(1997). 사회복지와 보육사업, 서울:양서원
- 신유근(1985). 조직행위론, 서울:다산출판사
- 이용환 외(2001). 영유아보육론, 서울:대학출판사.
- 이소희(2002). 아동보육론, 서울:양지.
- 이차숙(1984). 유아교사를 위한 제언, 서울:양서원
- 양옥승 외(1999). 영유아보육개론, 서울:학지사
- 장인협(1985). 아동복지, 서울:한국방송통신대학 출판부
- 최미현 외(1996). 영유아보육론, 서울:창지사

3. 외국문헌

- Belsky. J.(1984). Two Waves of Day Care Reserach : Developmental Effecets and Conditions of Quality, Ainslie, R.C. Ed. *The Child and The Day Care Setting*, New York, Praeger
- Konots & Stremmel. (1988). Caregivers Perceptions of Working Conditions in a Child care Environment, *Early Childhood Research Quarterly*, 3.
- Steer, R. M. and Portor, H. W.(1979). Motivation and work behavior 2nd. ed. New York. : Magrwo Hill.
- Bently, R. & Remple, A. M.(1970). *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire*. West Lafayett, Indiana University Book Store.
- Feldman, D. C., & Arnold, J. (1983). *Industrial and Group Behavior in Organizations*. New York: McGrow Hill Book Co.

<부록>

어린이집 보육교사의 근무조건과 직무만족도에 관한 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 어린이집에 근무하는 보육교사 여러분의 근무
조건과 직무에 대한 만족도를 알아보기 위한 것입니다.

본 조사를 통하여 얻어진 자료는 학문적 연구의 목적으로만
활용할 것이며 그 외의 다른 목적으로는 사용되는 일이 없을 것
입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 무기명으로 통계 처리되며 비밀이
보장됨을 약속드리오니 평소에 생각하신 바를 성의있게 대답하
여 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다.

바쁘신 시간 내 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2002년 월 일

한성대학교 행정대학원 복지행정학과

변 삼 례 드림

I. 일 반 사 항

※ 다음 문항을 읽고 해당되는 곳에 (V) 표시를 하여 주시거나 직접 기재하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?

- (1) 남 (2) 여

2. 귀하의 연령은?

- (1) 24세 이하 (2) 25~29세 (3) 30~34세 (4) 35~39세
(5) 40~44세 (6) 45세 이상

3. 귀하의 결혼 여부는?

- (1) 미혼 (2) 기혼 (3) 기타()

4. 귀하의 자격은 ?

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

5. 귀하는 위 자격을 취득하기 위해 어떤 교육과정을 졸업하셨습니까?

- (1) 보육교사 교육원 수료
(2) 2년제 대학 유아교육과 졸업
(3) 2년제 대학 유아교육 관련학과 졸업(과)
(4) 4년제 대학 유아교육과 졸업
(5) 4년제 대학 유아교육 관련학교 졸업(과)
(6) 대학원 교육학석사 학위 취득

6. 귀하가 근무하고 있는 보육시설의 정원은 몇 명입니까?

- (1) 40명 미만
- (2) 40명 이상~66명 미만
- (3) 66명 이상~92명 미만
- (4) 92명 이상~118명 미만
- (5) 118명 이상~145명 미만
- (6) 145명 이상~171명 미만
- (7) 171명 이상

7. 귀하가 근무하고 있는 시설의 보육교사는 몇 명입니까? ()명

II. 근무조건에 관한 사항

< 근무시간 >

1. 귀하께서 보육시설에서 근무하는 하루 평균 근무시간은?

- (1) 8시간 이하 (2) 9시간 (3) 10시간
(4) 11시간 (5) 12시간 이상

2. 보건복지부 보육사업 안내에 의하면 「보육교사의 근무시간은 09:00~18:00 근무를 원칙으로 하고 나머지 3시간(07:30~09:00, 18:00~19:30)은 원장과 보육교사간의 교대근무가 가능하다고 규정하고, 나머지 3시간은 시간외 근무수당(초과근무수당)을 지급할 수 있다」고 되어 있습니다.

귀하는 한 달에 초과근무를 며칠 정도 하십니까? 하신다면 1회 몇시간 초과근무가 됩니까?

한 달 평균 ()일, 1회()시간()분

3. 귀하는 초과근무(시간외 근무)를 했을 때 초과근무수당을 받았습니까?

- (1) 받았다 (2) 받지 못했다

4. 현재 서울시에서는 야간보육시설의 확충을 위해 원하는 시설의 신청을 받고 있습니다. 만약 귀하가 근무하는 시설이 야간보육을 실시한다면 귀하는 늘어나는 근무시간과 업무량에 대하여 어떻게 해결해야 한다고 생각하십니까?

- (1) 야간보육을 담당하는 교사가 따로 있어야 한다.
(2) 현재 근무하는 교사가 교대로 근무한다.
(3) 현재 근무하는 교사 중 원하는 교사가 초과근무수당을 더 받고 근무한다.
(4) 야간보육을 반대한다.

(5) 잘 모르겠다.

<보수 문제>

1. 귀하의 현재 보육시설에서의 근무경력은 몇년입니까?()년 ()월

2. 상여금을 포함하는 귀하의 보수는 월(평균) 얼마나 됩니까?

월 평균 ()만원

3. 귀하께서는 자신이 하는 일을 생각할 때 월 평균 어느 정도의 보수를 받아야 한다고 생각하십니까? 월 평균 ()만원

4. 현재 국공립 보육시설은 학력 및 자격과 상관없이 호봉에 따라 지급되고 있습니다. 귀하의 생각은?

(1) 학력과 자격에 따라 차등이 있어야 한다.

(2) 자격에 따라 차등이 있어야 한다.

(3) 학력이나 자격과 상관없이 호봉에 따라 기본급에서 좀 더 차등이 있어야 한다.

(4) 지금 이대로가 좋다.

(5) 잘 모르겠다.

< 교사대 아동의 비율>

1. 현재 보건복지부에서는 교사 대 아동 비율을 만 0-2세 미만은 1:5, 만 2세는 1:7, 만 3세 이상은 1:20으로 규정하고 있습니다. 귀하는 이 교사 대 아동 비율이 적절하다고 생각하십니까?

(1) 예 (2) 아니오 (1-2번으로 가시오) (3) 잘 모르겠다.

1-2. 그렇다면 귀하는 보육시설에서의 교사대 아동 비율은 어느 정도가 바람직하다고 생각하십니까?

- (1) 교사 1인당 만 0~2 미만 영아 ()명
- (2) 교사 1인당 만 2세 영아 ()명
- (3) 교사 1인당 만 3세 유아 ()명
- (4) 교사 1인당 만 4세 유아 ()명
- (5) 교사 1인당 만 5세 유아 ()명

<보수교육>

1. 귀하는 신규 채용된 후 1년 이내에 보수교육을 받은 적이 있습니까?
(1) 예 (2) 아니오
2. 귀하는 최근 3년간 보수교육을 받은 적이 있습니까?
(1) 예 (2) 아니오
3. 보수교육을 받았다면 아동을 보육 지도하는데 도움이 되었다고 생각하
십니까?
(1) 매우 그렇다 (2) 그렇다
(3) 보통이다 (4) 그렇지 않다 (5) 매우 그렇지 않다
4. 귀하는 보수교육을 받기를 원하십니까?
(1) 예 (2) 아니오 (3) 잘 모르겠다
5. 보수교육을 받을 경우 어떤 내용의 교육을 받기를 원하십니까?(1가지)
(1) 영유아 발달론 (2) 놀이지도의 이론 및 실제
(3) 부모교육방법 (4) 보육시설 운영방법
(5) 건강 및 영양 관리 (6) 심리학 (7) 유아 미술
(8) 기타 ()

Ⅲ. 직무만족에 관한 사항

문 항	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 지금 내가 하고 있는 일은 매우 가치가 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 하는 일은 지겹지 않고 흥미롭다	①	②	③	④	⑤
3. 나는 즐기면서 일하고 내 일이 만족스럽다	①	②	③	④	⑤
4. 보육교사라는 직업은 내게 계속 자극이 되고 도전할 만한 일이다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 다른 사람이 하는 일보다 내가 하는 일이 더 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 현재 1일 근무시간이 적당하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 현재 수행하고 있는 1일 업무량이 적당하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8. 보육활동을 위한 자료준비 시간이 충분하다	①	②	③	④	⑤
9. 현재 근무하고 있는 보육시설에서 보육이라는 고유업무외에 부과되는 잡무(청소, 설거지, 빨래 등)가 보육에 장애가 된다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 시간외 근무가 부담스럽다.	①	②	③	④	⑤
11. 원장님은 나의 업무를 존중해주고 내 생각을 실행할 수 있도록 격려한다.	①	②	③	④	⑤
12. 원장님은 교사와 긴밀한 관계를 유지하기 위해 진심으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤
13. 어려운 일이 있으면 동료교사들과 수시로 의논하고 서로 돕는다.	①	②	③	④	⑤
14. 우리 보육시설에서는 직원간의 경조사에 서로 돕는다.	①	②	③	④	⑤
15. 학부모들은 교사를 믿고 협조적이다.	①	②	③	④	⑤

문 항	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
16. 나는 다른 사람으로부터 훌륭한 직업을 가졌다는 말을 듣는다.	①	②	③	④	⑤
17. 학부모들은 교사들의 중요성을 잘 인식하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18. 보육교사는 전문직으로 정당한 대우를 받는다.	①	②	③	④	⑤
19. 보육교사는 유치원 교사에 비해 사회적 인정을 더 받는다.	①	②	③	④	⑤
20. 보육교사라는 직업은 사람들로 부터 현재보다 더 인정 받아야 한다.	①	②	③	④	⑤
21. 나는 노력한 만큼 적당한 보수를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
22. 내 보수는 만족스러운 편이다.	①	②	③	④	⑤
23. 같은 학력의 소지자로서 타 직종의 종사자에 비해 보수가 작다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
24. 더 많은 보수를 받을 수 있는 타직종이 나타나면 현재의 직장에서 이직할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
25. 나는 내가 받은 교육, 나의 업무량에 상응하는 보수를 받는다.	①	②	③	④	⑤
26. 어린이집 보육교사의 휴가조건은 다른 직종에 비해 유리하다.	①	②	③	④	⑤
27. 우리 어린이집은 교사들을 위한 휴식공간이 있다.	①	②	③	④	⑤
28. 우리 어린이집은 고용, 산재, 의료보험 및 연금 제도가 보장되어 있다.	①	②	③	④	⑤
29. 우리 어린이집은 결혼한 교사의 출산휴가를 허락하고 있다.	①	②	③	④	⑤
30. 우리 어린이집은 교사들을 위한 주택자금 및 퇴직금제도가 보장되어 있다.	①	②	③	④	⑤
31. 나는 보육교사가 전문직이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
32. 보육교사라는 직업은 타직종보다 전문성 신장을 위한 기회가 더 많다.	①	②	③	④	⑤
33. 나는 현재 상위자격을 갖추기 위해 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
34. 나는 전문성 신장을 위한 보수교육을 1년 1회 이상 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
35. 우리 어린이집에서는 교사의 전문성 신장을 위해 적극 지원하고 있다.	①	②	③	④	⑤

ABSTRACT

A Study on the Job Satisfaction of Teachers in the Public Child Educare Center

Around Gangdong-Gu, Gangbuk-Gu, Nowon-Gu, Chungnang-Gu
in Seoul

Byun, Sam-Rye

Major in Social Welfare

Dept. of Welfare Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

The purpose of this study is to present the fundamental information for improving the condition of employment of teachers in the public child educare center and to grope for alternatives throughout looking for the conditions to do their works with the sense of job satisfaction..

To accomplish the objective of this study, I made up some questions about their general social positions, working conditions, and their sense of job satisfactions based on the general social positions and the working conditions. The interrelations between the factors that affect the job satisfaction are included, too.

Questionnaire survey to teachers who presently work for the national and the public child educare center was carried out at Gangdong-Gu, Gangbuk-Gu, Nowon-Gu, and Chungnang-Gu in Seoul during Sept.16 to Oct. 18. The answers from the 201 teachers were collected and analyzed by a statistical program, SPSS(Statistical Package for the Social Sciences).

While the Second-rate licensed teachers and the two-year college graduates who made a special study of related preschool education put their sense of job satisfaction in the highest level, the teachers who have the first-rate qualified license of kindergarten and the others who have graduated from university with majors in preschool education expressed their satisfaction the lowest level.

Most teachers answered their office hours 10~12 hours a day without overtime payment. they felt the ratio of teacher to children needs to be adjusted appropriately to reduce the amount of work and the relatively low salary compared to their specialty.

To improve job satisfaction of teachers from this study, systematical complement such as putting into a part-time teacher or introducing two shifts system should be pushed forward to avoid a excessively heavy work in time and volume. Appropriate arrangement of a salary scale to professional teacher, adjustment of the ratio of teacher to

children at present, support to improve teacher specialization, support to put into a substitute teacher, backup a welfare facilities for teacher are seriously required.