
부산지역 아동센터 복지교사의 직업인식

Vocation Recognition of the Welfare Teachers Dispatched to the Region Children Centers in Busan

허재영, 양해술
호서대학교 벤처전문대학원

Jae-Young Heo(kgd0001@hanmail.net), Hae-Sool Yang(hsyang@office.hoseo.ac.kr)

요약

본 논문은 지역아동센터 파견 아동복지교사의 직무 만족도 및 적성/직업 인식도를 파악하고, 이를 바탕으로 앞으로 보다 나은 아동복지정책의 기초 자료를 제공하고자 하였다. 먼저 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따른 파견 아동복지교사 직무만족도의 인식차이는 성별에 따라서는 상사와의 관계($p<.01$), 파견 아동복지교사직에 대한 만족($p<.01$), 제공지식정보에 대한 만족($p<.05$) 및 전체적인 파견 아동복지교사의 직무만족도에 대해서 유의한 인식의 차이가 나타났다. 적성 및 직업인식도에 대한 인식조사결과, 보다 나은 직장을 얻기 위하여 현재 노력하는지 여부는 학력에 따라서 다소 유의한 인식의 차이가 나타났다. 파견 아동복지교사에 대한 긍지는 현재의 직업에 뚜렷한 사명감과 목표 의식을 가지고 있다는 의견은 27.5%로 나타나 파견 아동복지교사에 대해서는 학생교육을 통한 즐거움과 보람을 통하여 긍지를 느끼는 것으로 인식하였다. 지역아동센터 아동지도프로그램 운영상 어려움은 교육교재부족과 설비부족, 부모님의 참여와 이해부족을 가장 문제점으로 인식하였다.

■ 중심어 : | 파견 아동복지 교사 | 직무 만족도 | 적성/직업 인식도 |

Abstract

This thesis is to figure out the job satisfaction and aptitude/vocation recognition of the child welfare teachers dispatched to Region Children Center and provide the basic data for the better children welfare policy in future based on it. First, as for the difference of recognition in the job satisfaction of the child welfare teachers dispatched by the population-statistic property of the research objects, there appeared a meaningful difference by the gender concerning the relation with seniors($p<.01$), satisfaction with the office of the child welfare teachers dispatched($p<.01$), satisfaction with provided knowledge information($p<.05$) and the whole job satisfaction of the child welfare teachers dispatched. As the result of the survey of the recognition on aptitude and job understanding level, there appeared some meaningful differences by the school background on whether or not currently to make efforts to get a better job. In the matter of the pride as to the child welfare teachers dispatched, 27.5% of opinion givers had a clear mission and an objective sense about a current job, and the child welfare teachers dispatched recognized that they felt pleasure and value through the education of students. They understood the difficulty of the management of the children instruction program of region children center in the biggest matters such as the insufficiency of education materials and facilities, and the insufficiency of parents' participation and understanding.

■ keyword : | Child Welfare Teachers Dispatched | Job Satisfaction | Aptitude/Vocation Recognition |

I. 서론

1.1 연구의 필요성

오늘날 가족구조가 핵가족화 되어가고, 이혼율 급증으로 인한 한 부모 가정의 증가와 맞벌이 부부가 늘어남에 따라 자녀보호와 교육이 문제화 되고 있다. 특히 이러한 기혼여성들의 취업 증가 현상은 아동을 돌보고 지도해야 하는 가정의 기능을 약화 시켜서 아동의보호 문제를 유발하고 있다[1]. 부모의 보호가 절대적으로 필요한 아동에게는 부모의 부재나 가정의 기능적 결손을 대신할 서비스나 프로그램의 부재는 결국 청소년들의 비행으로 이어진다는 연구들이 있다. 이러한 연구 결과는 취업모나 결손가정의 자녀들의 방과후 아동지도가 더 이상 개인의 문제가 아니라 사회에서 함께 풀어야 할 과제로 인식된다. 이같은 문제로 인한 사회적 요구에 의해 지역아동센터가 법제화되어 전국적으로 설립 운영되고 있다. 그러나 그동안 지역아동센터는 전문인력 부족으로 숙제 및 공부지도에 치중한 공부방 형태로 운영되어 어린이들에게 필요한 다양한 프로그램 운영에 한계가 있다.

이러한 문제점을 극복하기 위해 정부는 저소득층 어린이들에게 맞춤형 복지프로그램을 제공하고 사회서비스 일자리를 창출하기 위해 지역아동센터에 아동복지교사를 파견하기로 하고 올해 관련 예산 160억원을 지원한다고 2007년 4월26일 밝혔다[2]. 이 사업은 아동복지교사를 선발하여 관련분야 교육 후 지역아동센터에 파견하는 사업으로 올해 파견 아동복지교사 예정인원 2700명 중 2534명이 선발되어 파견되었다.

파견된 아동복지교사는 기초생활수급자, 저소득맞벌이가정, 한 부모가정의 어린이들에게 기초학습, 독서지도, 예체능 활동, 급식 및 안전귀가 등의 서비스를 제공하게 된다. 아동복지교사의 파견으로 앞으로는 지역아동센터에 양질의 교사가 확보되어 저소득층 어린이들이 다양한 욕구와 필요에 맞는 프로그램과 서비스를 제공받아 지역사회에 건강한 일원으로 성장하는 토대가 될 것이다[3].

그러나 지역아동센터의 성공적인 아동교육이 교사의 한 가지에만 달려 있는 것이 아니다. 지역아동센터의

시설과 교육환경, 학부모의 관심도, 행정 요인 등 교사 이외의 외적 요인들이 아동교육의 성패에 영향을 미친다. 이러한 외적 요인보다도 가장 핵심적인 요인은 교사요인이라는 점은 분명하다. 교육에 있어서 교사는 단순히 아동들에게 지적인 것만 전달하는 아니라 다양한 사고에 의해 여러 가지 지식을 지니고 있어야 하며 스스로 사고가 독립적인 것이어야 하며 직업이 안정되어 있어야 하고, 스스로 능력을 계속적으로 강화하여 나갈 수 있어야 하고, 더 나은 교육을 위해서 교사의 잠재 능력을 개발하고 각자가 직무에 만족감을 가지고 서로 협조적인 활동을 통해서 전체적인 교육의 질을 향상시키는 것이다[4].

이러한 관점에서 볼 때 지역아동센터 아동교육의 질적 향상은 교사가 자신의 직무에 얼마나 만족하고 있는지와 밀접한 관계가 있다고 할 수 있으며 교사의 직무에 대한 만족도는 교사의 사기를 결정해주며 교사의 사기는 아동들에게 바로 전달되며, 결국에는 학습의 결과에 영향을 미치게 된다.

우리나라에 직무만족도에 대한 연구는 수없이 많다. 그러나 어느 교육에 못지않게 교사의 역할이 중요시 되는 방과 후 아동들을 지도하는 지역아동센터 교사의 직무 만족도와 시도별 지역아동센터아동복지교사에 대한 연구는 부족한 실정이며 특히 2007년 6월부터 아동복지교사중앙지원센터를 통해 파견된 아동복지교사의 직무만족도에 대한 연구는 거의 없는 편이다. 그러므로

그러므로 이러한 사회적 현실의 변화에 따라 본 연구에서는 부산지역 아동센터에 파견된 아동복지교사의 직무만족의 정도를 밝히고 직업에 대한 적성 및 인식도를 알아보고 나아가 아동복지교사의 직무만족에 대한 문제점 찾아서 개선점을 제시하는 것은 지역아동센터 아동복지교사 파견사업의 활성화와 정착을 위해서도 매우 중요하다.

1.2 연구 목적

본 연구에서는 일반학교 교사들 못지않게 교사의 역할이 중시되는 지역아동센터에 파견된 복지교사의 직무만족의 정도를 밝히고 이러한 직무 만족도가 아동복지교사의 일반적 특성과 직무특성에 따라 차이가 있는

가를 밝히고 직업에 대한 적성 및 인식도를 알아보는데 있으며 나아가 아동복지교사의 직무만족에 대한 문제점과 개선점을 제시하는데 목적이 있다. 이러한 목적에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

- (1) 지역아동센터에 파견된 아동복지교사는 자신의 직무에 대해 얼마나 만족하고 있는가?
- (2) 지역아동센터에 파견된 아동복지교사의 직무 만족도는 연령, 결혼여부, 기관의 유형, 학력, 경력, 전공에 따른 직무 만족의 차이는 어떠한가?
- (3) 지역아동센터에 파견된 아동복지교사의 직무 만족도는 상사와의 관계, 동료와의 업무협조 및 신뢰, 직무자체, 참여도, 지원환경, 업무요구 정보제공에 따라 차이가 있는가
- (4) 지역아동센터 아동복지교사의 적성 및 직업에 대한 인식의 차이는 어느 정도인가?

1.3 용어정리

1) 지역아동센터

지역아동센터는 지역사회아동의 보호, 교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동보호 서비스를 제공하는 시설로써, 지역에서 보호를 필요로 하는 아동에게 지역사회 안에서 사회복지 통합서비스를 제공하여 건강하고 안전하게 보호하고 양육하는 것을 목적으로 한다[5]. 지역아동센터는 지역사회 안에서 아동을 포함한 생태체계적인 환경을 고려한 적극적인 지역사회복지로서의 성과를 기초로 하여 분배와 삶의 질을 중시하는 국가정책의 변화를 수용하고 가족, 집단, 계층, 지역사회의 통합성을 원칙으로 하며, 자선적, 온정적 내용으로 빈민계층에 국한된 협의의 개념으로써의 공부방활동을 지역중심의 보편적인 아동서비스로 확대 전환하고 지역사회에서 아동을 중심으로 가족과 학교 계층 지역사회의 문제를 해결하는 중심과 형식과 내용을 담아내는 큰 개념을 지역아동센터라고 한다.

그러므로 지역아동센터는 방과 후의 학습과 교육을 지도하는 방과 후 아동지도보다, 빈민지역, 공단지역, 농어촌지역, 광산지역을 중심으로 공부방이 없어서 방

치된 아동들을 위한 교육공간 개념의 공부방활동보다 넓은 의미와 기능을 지니고 있다. 지역아동복지센터의 복지적 기능으로 기술적 측면에서는 아동 청소년의 심리 정서적 안정 및 건강한 신체발달 기능을 강화하고 빈곤, 위기 가정 아동, 청소년의 가정 기능을 보완하며 통합적 측면에서는 일상생활 및 학교생활의 유지 및 적응력 강화의 기능을 한다. 나아가 정책적 측면에서는 지역사회 내 아동 청소년 문제에 대하여 사전 예방기능을 담당하며 지역사회 자원 확보, 발굴 및 지지망을 강화하는 적극적인 지역사회복지를 실천하는 장이다[6].

2) 아동복지 교사

2007년 6월부터 전국 1939개 지역아동센터에 2534명의 아동복지교사가 파견되었다. 아동복지교사는 전담형(전일)교사와 연계형(프로그램형)교사로 구분되는데 전담형 교사란 한 지역아동센터에서만 활동하는 교사로 활동분야는 기초학습지도, 야간복지, 실무지원, 안전귀가 지도 등이다. 연계형 교사는 둘 이상의 지역아동센터에서 활동하는 교사로 활동분야는 기초영어, 보건위생, 독서지도, 체육활동, 예능활동, 역사회복지사 등이다[7].

3) 아동복지 교사의 역할 및 자격

방과후 아동지도의 목적은 성인의 보호 없이 지내는 아동을 위협하고 유해한 환경에서 보호하고 학교 및 가정생활에 긍정적인 영향을 주는데 있다. 따라서 지역아동센터 복지교사의 역할은 방과 후 성인의 보호 없이 혼자 방치되어지는 아동을 수용적인 태도로 의사소통해야 되는 것과 그들을 안전하게 보호하는 것이다. 아울러 아동복지교사는 학령기 아동의 지적, 정서적, 사회적, 신체적 특성에 맞는 프로그램을 제공하고 가정에서 부모가 하는 역할을 대행하면서 아이들이 건전하고 건강하게 자랄 수 있도록 지도해야 할 것이다.

현재 우리나라 방과 후 아동복지교사는 사회복지사, 보육교사, 유치원 교사, 방과후 아동지도사 과정 수료자 등 다양한 자격을 가진 사람들이며 일정한 자격규정이 없다. 이런 다양한 자격을 가진 교사들에 의한 지도는 아동들의 질적 수준을 떨어뜨릴 수 있다.

방과후 아동지도의 대상은 초등학교 학령기 아동임에 반해 위에 제시한 다양한 자격은 초등학교 학령기 아동과 밀접하게 관계되지 않은 것도 있기 때문이다. 따라서 일정한 아동복지교사 자격도입을 희망하는 쪽으로 나아가고 있다[8].

4) 직무만족도

직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 느끼는 감정적 상태로 정의한다. 개인의 태도 가치 신념 및 욕구 등의 정도에 따라 달라질 수 있는 복합적인 의미 체계로 파악할 수 있다[9]. 또한 직무만족 또는 불만족은 자기 직무에 대하여 관련요인 및 일반적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과로 보기도 한다[10].

한편 조직구성원에서의 직무만족은 개인으로 가치판단의 면 정신적 신체적 건강과 관련되며 개인의 발전과 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어왔다. 그 이유는 조직적인측면에서 뿐만 아니라 조직 내적인 측면에서 작업성과에 영향을 준다는 가정과 함께 직무만족도가 높으면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따라 생산성의 증가를 가져온다고 보기 때문이다.

본 연구에서는 지역아동센터가 양질의 교육을 하기 위해서는 아동복지교사의 직무만족도가 높아야 한다고 본다. 지역아동센터의 아동복지교사의 직무만족에 영향을 주는 요인을 타 분야의 선행연구를 통해서 분석해보고자 한다. 교사들의 직무만족에 영향을 미치는 요인도 개인이나 교사집단의 기본적인 욕구와 환경적, 심미적 상황에 따라 다양하고 복잡하게 형성된다고 할 수 있다. 대부분의 연구에서 직무자체, 보상체계, 근무환경, 감독관계, 대인관계, 업무체계, 사회적 인정 등을 직무만족에 영향을 주는 요인으로 분류하고 있으며 일부에서는 연령, 경력, 성격, 등 개인의 특성과 전문성, 일에 대한 매력과 명성, 조직의 정책과구조 등도 직무만족에 영향을 주는 요인으로 제시하고 있다[11]. 본 연구에선, 대인관계, 직무자체, 의사결정 참여도, 근무환경, 업무량, 보상체계, 사회적인식 등을 본 연구의 하위요인으로 선정하였다.

5) 직업인식도

인식이란 어떤 대상을 감지하고 이를 분별, 판단하는

의식의 작용이며, 또는 이성에 의하여 사물의 성질과 사물간의 관계에 관하여 바른 판단을 내리는 일로서, 이러한 의미의 인식기능은 인생의 본질이나 가치를 탐구하고 자기존재의 당위성이나 행위의 타당성을 밝혀주는 중요한 역할을 담당하게 된다.

6) 아동복지 지원사업과 목적

아동복지교사지원사업이란 2007년 3월 보건복지부 위탁으로 (재)실업극복국민재단 함께 일하는 사회, (사)부스러기사랑나눔회, (사)전국지역아동센터 공부방협의회, (재)한국YMCA전국연맹이 컨소시엄을 형성하여 지역아동센터에 아동복지교사를 파견하는 사업을 의미한다. 전국의 14개 권역지원센터를 통해 지역아동센터에 분야별 교사를 파견하여 아동들의 교육, 건강, 복지 증진에 기여하며, 다른 한편으로는 분야별 교사 파견을 통해 청년실업자나 경력단절주부 등의 사회적 일자리 창출을 도모하는 사업이다[12].

II. 관련 연구

1. 국내연구

1.1 방과후 아동지도의 사회적 배경

자기보호 아동의 부정적인 결과들이 사회문제로 대두되기 시작하면서, 민간단체, 종교단체, 사회운동단체들은 방과후 아동지도가 아동발달과 아동문제의 해결에 중요하다는 인식을 하게 되었다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 대학생 자원봉사자와 뜻 있는 일반인들을 중심으로 여러 단체들이 저소득층의 자기보호 아동들을 보호하고 지도하기 위해 1985년 서울의 하월곡동에서 “산돌 공부방”을 마련하였다. 이후 지방에서도 방과후 아동지도 시설이 생겨나기 시작하여 1988년에서 1991년 사이에 그 수가 급증하게 되었다.

한편, 민간차원에서 자생적으로 생겨난 방과후 아동지도는 시설면에서나 프로그램의 내용면에서 문제점들이 발생되었으며, 이를 인식한 한국여성개발원은 1993년부터 1994년까지 2년 동안 ‘방과후 아동지도사 교육프로그램 개발’에 관한 연구를 하였다. 사회의 이러한 움

직업으로 1995년 국무총리실 산하 세계화추진위원회는 여성의 사회참여 확대에 따른 자녀교육의 문제를 실감하여 가정과 사회가 함께 아동을 안전하게 보호하고 교육해야 할 책무가 있음을 밝혔으며, 여성발전 10대 과제중의 하나로 '방과후 아동지도 제도 도입'을 채택하였다. 또한 동년에 정무장관 제2실과 한국여성개발원은 '방과후 아동지도제도도입 및 운영방안'을 위한 공청회를 개최하여 방과후 아동지도 담당 주무처 선정, 관련 법 개정 등 제도도입 방안에 관한 안을 마련하였다. 이로 인해 1996년 1월 담당 주무부처로 선정된 보건복지부는 영유아보육법(제16조) 시행규칙을 개정하여 방과후 아동지도 대상 연령을 12세까지로 연장하여 명시하고, '방과후 아동지도'를 보육교사 양성과정과 재교육과정에 교과로 삽입하였다. 이에 따라 10월, 각. 시. 도에서는 보건복지부의 대책에 근거하여 '방과후 아동보육 시설 운영기준'과 초등학교내 방과후 보육시설 설치요령' 세부지침을 마련하였다[13]. 2004년 1월 그동안 공부방 형태로 운영되어오던 것을 지역아동센터를 법제화하여 신고시설로 전환하였다. 그리하여 2007년 9월 현재 부산광역시 소재 방과후 아동지도 운영 시설은 지역아동센터, 사회복지관, 초등학교 기타 등의 시설이 있으며 그 수는 2007년 136개에 달하고 전국적으로는 2667개에 이른다.

지역아동센터는 법제화되기 전 방과 후 공부방 형태로 운영되었기 때문에 방과후지도 및 공부방 아동지도 교사의 직무만족도에 관한 선행연구 내용을 고찰해 보았다. 김은경은 방과후 아동지도교사의 직무만족도에 관한 연구에서 하위요인을 직무자체, 근무환경, 보수, 업무량, 사회적 인식 등으로 선정하고 방과후 지도교사들의 직무만족도를 측정된 결과 방과후 아동지도사들의 전체 직무만족도는 보통보다 높게 나타났으며 직무만족을 구성하는 하위영역인 직무자체, 근무환경, 사회적인식은 높은 만족을 보이고 있는 반면 보수와 업무량 용인은 낮은 만족도를 나타내고 있는 것으로 조사되었다. 박상덕의 연구에서는 직무만족도에 대한 하위요인을 직무환경, 직무자체, 보상, 업무량, 인간관계, 사회적 인식으로 선정하고 전반적으로 직무에 대한 만족도가 보통보다 조금 높은 것으로 나타났으며 직무자체 요인,

인간관계 요인, 사회적 인식 요인, 근무 환경 요인은 보통의 만족도를 나타내고 있는 것으로 조사 되었다. 성미영의 지역아동센터 생활복지사의 직무만족도와 조직헌신도 연구에서는 지역아동센터 아동복지교사들의 직무만족도와 조직헌신도와의 관계를 살펴본 결과 직무만족도와 조직헌신도는 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며 복지관 방과후 아동지도에 대한 부모의 서비스 만족도 프로그램 만족도, 인적환경 만족도,

부모의 사회참여 만족도의 개별 만족도를 측정하였는데, 연구결과 프로그램 만족도가 가장 높게 나타났으며 두 번째로 사회참여만족도가 세 번째로 인적환경 만족도가 마지막으로 물리적 환경만족도가 높은 것으로 나타났으며[14]. 문리적 만족도를 제외한 3개 영역에서 대체로 만족한다고 평가 하였다. 현재 지역아동센터 실무자의 교육환경에 대한 만족과 직무에 대한 만족도에 관한 선행연구는 전무한 실정이다.

1.2 외국의 사례

외국에서는 방과 후의 아동지도(after school center)를 학교와 지역사회가 연계하여 실시하고 있으며 외국에서 시행되고 있는 아동교육과 보호 프로그램을 살펴보면 다음과 같다.

미국의 경우는 아동지도에 대한 책임은 주와 지역공동체에서 담당하고 있으며 방과 후 아동지도는 취업모 자녀들을 위하여 학교 시작 전과 후의 2~4시간 프로그램으로 비영리단체 공립초등학교 스포츠센터 종교시설(교회) 각종 보육시설 중에서 제공되고 있다. 또한 방과 후 아동지도 운영에 대한 역할과 지위 급여지불 여부에 따라 다양한 인적 자원들이 방과 후 아동지도에 참여하고 있다. 일반적으로 방과후 아동을 지도하는 시설의 운영을 전업으로 총괄 관장하는 시설장과 아동집단별 활동을 직접 지도하는 보육교사 그 밖에 보조교사 자원 봉사 교사 상담자나 특별활동 지도자 조리사 등이 근무하고 있다[15].

스웨덴 방과후 아동지도는 1973년 7~12세의 학령기 아동을 대상으로 마련된 것으로 지방자치단체의 책임성이 명시되어 있고 가능한 부모의 취업유무와 상관없이 질적인 보호혜택을 모든 아동이 누릴 수 있도록

록 되어져 있다. 7~12세 아동에게 방과 후 아동지도 프로그램을 제공하는 방과후 센터는 학교나 유치원 시설을 이용하며 아동이 방과 후 센터를 이용할 수 없는 경우에는 가정 보육시설을 이용할 수도 있다[16].

프랑스의 학령기 아동을 위한 서비스는 운영하는 형태에 따라 크게 두 가지 유형으로 나타난다. 먼저 학교 수업 이후 성인의 보호를 받을 수 없는 아동을 우선적으로 보호하는 방과후 아동지도교사가 있고 다른 하나는 레저타운에서 실시하는 각종 다양한 특별활동 프로그램 아동지도가 있다. 이 기준에 의한 아동지도교사 구성은 1명의 원장과 보조교사로 이루어져 있다. 프랑스의 방과후 아동지도교사는 leisure-time worker와 play worker로 나뉘는데 이들은 단기간의 훈련을 받은 후 자격이 주어진다. play worker의 자격조건은 최소 19세 이상으로 12년의 학교 교육을 받아야하고 2년의 교육과정 또는 3년의 현장경험 또는 3년의 자원봉사를 했거나 BAFA자격이 있어야 한다. 교육과정은 160시간 동안 5가지 영역의 교육을 받고 마지막 4~8개월은 현장 실습을 해야 한다. 이러한 과정을 통해 아동지도교사 자격증을 받게 된다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 방과후 아동복지교사의 직무만족에 대하여 알아보는데 주목적이 있다.

이러한 연구의 목적을 위해 부산광역시 산하 지역아동센터에 파견된 아동복지교사 전담교사 101명, 연계형교사 46명으로 총147명 중 설문에 응한 교사는 전담교사 84명, 연계형교사 36명으로 모두 120명이었으며 응답자 중 남자교사10명을 제외한 여자교사 111명을 대상으로 선정하였다.

본 연구인 지역아동센터에 파견된 아동복지교사의 직무만족도에 대해 알아보기 위하여 120명의 파견아동복지교사를 대상으로 설문지를 통한 실증분석을 실시하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성의 분포를 살펴보면, 남자보다는 여자의 비율이 9배정도 높았으며

(92.5%), 연령대는 30대(37.5%)와 40대(33.3%)가 가장 많이 분포하였다. 교직유형별로는 전담교사가 70.0%이며, 연계형 교사는 30.0%이었다. 또한 전공별로는 인문계열은 50.8%, 자연계열은 20.0%, 예, 체능계열은 14.2%, 기타가 13.3%로 인문계열이 가장 많았으며, 교사의 경력은 1년 미만이 34.2%, 3년 이상이 39.2%로 분포하였다. 결혼여부에 따라서는 기혼이 미혼의 1.6배정도 많았으며, 대졸인 경우가 79.2%로 과반수이상을 차지하였다. 그리고 근무기관유형에 따라서는 지역내 아동복지센터가 77.5%로 가장 많이 구성되었다.

표 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성별 분포

특성	구분	N	%	특성	구분	N	%
성별	남자	9	7.5	교사 경력	1년미만	41	34.2
	여자	111	92.5		1-2년	18	15.0
연령	20대	28	23.3		2-3년	14	11.7
	30대	45	37.5		3년이상	47	39.2
	40대	40	33.3		결혼	기혼	74
	50대	7	5.8	미혼		46	38.3
교 직 유형	전담	84	70.0	학력	고졸	18	15.0
	연계형	36	30.0		대졸	95	79.2
전공	인문계열	61	50.8		대학원	7	5.8
	자연계열	24	20.0	근무 기관 유형	지역내	93	77.5
	예.체능계	17	14.2		사회복지관내	20	16.7
	기타	16	13.3		법인내	7	5.8
	무응답	2	1.7	전체	120	100	

2. 연구도구 및 자료 수집절차

2.1 연구 도수

질문지의 내용은 일반적 사항이 8문항, 직무만족에 관한 사항이 7문항 직무인식에 관한 문항이 6문항으로 총 21문항이다. 본 연구에 사용된 조사도구는 두 가지 유형의 질문지를 사용하였는데 하나는 일반적인 특성을 알아보는 것이고 또 하나는 교사들의 직무 만족도를 측정하기 위한 질문지이다. 교사들의 직무만족도를 알아보기 위한 질문지는 Likert의 5단계 척도형으로 교사들의 지각한 바를 반응으로 나타내게 하였다. 교사들의 직무 만족도를 측정하기 위한 척도로 사용된 질문지는

한국행동과학연구소에서 사용하였던 직무만족도 설문지를 참고로 하여 지도교수의 지도를 받아 요인별로 수정 정리하고 전체 21문항으로 작성하였다.

2.2 연구 절차

본 연구는 송유진의 직무만족도 질문지를 번안한 것을 토대로 하여 예비 작성한 후 이해가 어려운 문항이나 적절치 않은 문항은 지도교수의 지도를 받아 수정 삭제 보완하여 질문지를 완성하였다[12].

자료수집은 부산광역시 지역아동센터 아동복지교사 파견센터의 협조를 얻어서 부산지역아동복지교사 148명 중 9월28일 부산교육대학에서 실시한 실무보수교육에 참석한 120명에게 질문지를 배부하고 전원 회수하여 남자 복지교사를 9명을 제외한 111부를 통계처리 하였다.

2.3 분석 방법

모든 분석은 SPSS 10.0 for Windows를 이용하여 파견 아동복지교사의 직무만족도에 대한 인식수준의 평균(M, Mean)과 표준편차(SD, Standard Deviation)을 측정하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따른 인식차이를 독립표본 t 검정과 일원변량분석을 통하여 실시하였으며, 적성 및 직업인식도에 대한 인식조사에서는 교차분석을 통하여 인식의 차이를 알아보았다. 모든 분석의 유의수준은 $\alpha=.05$ 이다.

IV. 분석 결과

1. 검사지의 신뢰도 및 타당도 검사결과

본 연구의 검사를 위한 검사지의 신뢰성과 타당도 검사를 위하여 파견 아동복지교사의 직무만족도에 대한 확인적인 요인분석을 실시하여 타당성을 알아보았으며 설문문항의 내적 일치도를 알아보기 위하여 Cronbach's Alpha 계수를 사용하였다.

그 결과 상사와의 관계는 4개의 문항이 전체변량의 70.254%를 설명하며 신뢰도는 .859이었으며, 동료교사와 업무 협조 및 신뢰도는 3개 문항이 전체변량의

85.857%를 설명하며 검사지의 신뢰도는 .917이었다. 파견교사직에 대한 만족도는 5개의 문항이 전체변량의 53.662%를 설명하며, 신뢰도는 .778이었으며, 문제해결이나 의사결정에 대한 교사참여도는 4개의 문항이 전체변량의 77.982%를 설명하며, 신뢰도는 .906이었으며, 학습지도를 위한 시성의 제반환경 및 지원은 4개의 문항이 전체변량의 62.175%를 설명하며, 신뢰도는 .792이었으며, 시설 및 기관에서 요구하는 업무만족도 4개의 문항이 전체변량의 70.272%를 설명하며, 신뢰도는 .855이었으며, 파견센터나 시설을 통한 지식, 정보만족도는 4개의 문항이 전체변량의 79.829%를 설명하며, 신뢰도는 .915이었다.

본 연구 자료에서 이용한 파견된 아동복지교사의 직무만족도에 대한 검사지의 전체 신뢰도는 Cronbach's Alpha=.937로 매우 높은 수준이었다.

표 2. 파견교사 직무만족도에 대한 타당도 및 신뢰도

	번호	요인적재치	고유치	분산의 %	Alpha
상사와의 관계	1	.841	2.810	70.254	.859
	2	.847			
	3	.780			
	4	.882			
동료교사와 업무 협조 및 신뢰도	1	.942	2.576	85.857	.917
	2	.901			
	3	.936			
파견교사직에 대한 만족도	1	.681	2.683	53.662	.778
	2	.751			
	3	.822			
	4	.717			
	5	.681			
문제해결이나 의사결정에 대한 교사참여도	1	.882	3.119	77.982	.906
	2	.859			
	3	.908			
	4	.882			
학습지도를 위한 시설의 제반환경 및 지원	1	.844	2.487	62.175	.792
	2	.695			
	3	.734			
	4	.868			
시설 및 기관에서 요구하는 업무만족도	1	.853	2.811	70.272	.855
	2	.855			
	3	.839			
	4	.805			
파견센터나 시설을 통한 지식, 정보만족도	1	.895	3.193	79.829	.915
	2	.905			
	3	.880			
	4	.895			

2. 인구통계학적 특성에 따른 파견 아동복지 교사 직무만족도의 인식차이

연구대상자의 인구통계학적 특성에 따른 파견 아동복지교사 직무만족도의 인식차이를 살펴보면 다음과 같다. 성별에 따라서는 상사와의 관계($p < .01$), 파견교사직에 대한 만족($p < .01$), 제공지식정보에 대한 만족($p < .05$) 및 전체적인 파견교사의 직무만족도에 대해서 유의한 인식의 차이가 나타났다.

3. 연령별 파견 교사의 직무만족도의 인식차이

연령에 따른 파견 아동복지교사의 직무만족도의 인식차이에서는 모든 요인에서 연령에 따라서는 통계적으로 유의한 인식의 차이가 없는 것으로 조사되었다.

표 3. 연령별 파견 교사의 직무만족도의 인식차이

	20대		30대		40대		50대		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
상사와의 관계	3.67	.79	3.79	.59	3.80	.63	3.75	.56	.268 (.848)
동료교사와의 관계	3.90	.82	4.01	.63	4.01	.71	3.86	.77	.215 (.886)
파견교사직에 대한 만족	3.22	.68	3.32	.59	3.46	.52	3.23	.42	1.014 (.389)
문제해결과 의사결정 참여도	3.54	.62	3.52	.60	3.49	.54	3.75	.92	.380 (.768)
학습지도를 위한 시설환경 및 지원	3.12	.69	3.08	.73	3.09	.58	2.71	.34	.751 (.524)
시설 및 기관 요구 업무만족	3.48	.66	3.35	.59	3.52	.44	3.50	.58	.725 (.539)
제공지식정보 만족	3.14	.73	3.02	.76	3.18	.66	3.00	.52	.409 (.747)
전체	3.44	.52	3.44	.47	3.51	.39	3.40	.49	.210 (.890)

결혼여부에 따른 파견 아동복지교사의 직무만족도의 인식차이에서는 모든 요인에서 연령에 따라서는 통계적으로 유의한 인식의 차이가 없는 것으로 조사되었다.

이는 근무지가 연고지 배치를 우선으로 함으로써 근무거리에 있으며 근무시간이 아동들이 학교 수업을 마치고 오후 2시 이후에 지역아동센터로 나오기 때문에 가정생활을 하는데 시간상 별 제약을 거의 받지 않기 때문이다.

표 4. 결혼여부별 파견 교사의 직무만족도의 인식차이

	기혼		미혼		전체		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	
상사와의 관계	3.83	.60	3.66	.72	3.76	.65	1.433(.155)
동료교사와의 관계	4.01	.70	3.91	.71	3.98	.71	.758(.450)
파견교사직에 대한 만족	3.36	.54	3.29	.64	3.34	.58	.673(.502)
문제해결과 의사결정 참여도	3.52	.61	3.54	.60	3.53	.60	-.166(.868)
학습지도를 위한 시설환경 및 지원	3.06	.64	3.09	.68	3.07	.66	-.255(.799)
시설 및 기관 요구 업무만족	3.47	.51	3.41	.64	3.45	.56	.589(.557)
제공지식정보 만족	3.09	.72	3.12	.68	3.10	.71	-.239(.812)
전체	3.48	.43	3.43	.49	3.46	.45	.546(.586)

근무기관에 따른 파견 아동복지교사의 직무만족도의 인식차이에서는 모든 요인에서 연령에 따라서는 통계적으로 유의한 인식의 차이가 없는 것으로 조사되었다.

원인은 근무기관이 거의 같은 규모이며 정부로부터 받는 재정적 지원 또한 한 시설당 같은 액수로 일률적으로 지원을 받는데 기인한 것으로 생각된다.

표 5. 근무기관별 파견교사의 직무만족도의 인식차이

	지역내		사회복지관내		법인내		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	
상사와의 관계	3.81	.67	3.70	.57	3.36	.50	1.726 (.183)
동료교사와의 관계	4.00	.70	3.88	.78	3.90	.63	.259 (.772)
파견교사직에 대한 만족	3.37	.61	3.23	.51	3.26	.32	.514 (.600)
문제해결과 의사결정 참여도	3.53	.61	3.56	.60	3.36	.57	.312 (.733)
학습지도를 위한 시설환경 및 지원	3.02	.67	3.20	.60	3.39	.61	1.507 (.226)
시설 및 기관 요구 업무만족	3.44	.59	3.51	.43	3.29	.42	.426 (.654)
제공지식정보 만족	3.11	.69	3.06	.83	3.11	.57	.033 (.967)
전체	3.47	.47	3.45	.40	3.38	.38	.126 (.881)

학력에 따른 파견 아동복지교사의 직무만족도의 인식차이에서는 모든 요인에서 연령에 따라서는 통계적으로 유의한 인식의 차이가 없는 것으로 조사되었다.

표 6. 학력에 따른 파견교사의 직무만족도의 인식차이

	고졸		대졸		대학원		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	
상사와의 관계	4.07	.71	3.71	.62	3.79	.74	2.455 (.090)
동료교사와의 관계	4.13	.43	3.94	.75	4.10	.71	.670 (.514)
파견교사직에 대한 만족	3.47	.48	3.29	.59	3.57	.68	1.276 (.283)
문제해결과 의사결정 참여도	3.43	.57	3.55	.61	3.49	.55	.296 (.744)
학습지도를 위한 시설환경 및 지원	3.22	.44	3.03	.70	3.21	.55	.792 (.455)
시설 및 기관 요구 업무만족	3.47	.56	3.44	.57	3.50	.43	.064 (.938)
제공지식정보 만족	3.31	.55	3.05	.74	3.21	.49	1.072 (.346)
전체	3.59	.38	3.43	.46	3.55	.50	1.040 (.357)

교직구분에 따른 파견 아동복지교사의 직무만족도의 인식차이에서는 학습지도를 위한 시설환경 및 지원에서 유의한 인식의 차이가 나타났으며 특히 전담교사의 인식수준이 높은 경향이었다(p<.05). 그 외 요인에서 연령에 따라서는 통계적으로 유의한 인식의 차이가 없는 것으로 조사되었다. 전담교사의 시설 및 환경요인에 대한 인식수준이 높은 것은 시설의 사정에 밝고 아동들에 대한 관심이 더 크기 때문일 것이다. 연계형 교사는 한 시설에서 하루 2시간 정도씩 가르치기 때문에 시설의 전반적 사정을 알지 못하고 맡은 분야에 필요한 것만 알기 때문이다.

표 7. 교직구분별 파견교사의 직무만족도의 인식차이

	전담교사		연계형교사		전체		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	
상사와의 관계	3.81	.67	3.65	.57	3.76	.65	1.241 (.217)
동료교사와의 관계	3.99	.66	3.94	.80	3.98	.71	.404 (.687)
파견교사직에 대한 만족	3.31	.62	3.41	.48	3.34	.58	-.849 (.397)
문제해결과 의사결정 참여도	3.59	.60	3.39	.59	3.53	.60	1.677 (.096)
학습지도를 위한 시설환경 및 지원	3.16	.68	2.87	.54	3.07	.66	2.279* (.024)
시설 및 기관 요구 업무만족	3.49	.55	3.34	.57	3.45	.56	1.360 (.177)
제공지식정보 만족	3.18	.74	2.92	.60	3.10	.71	1.811 (.073)
전체	3.50	.47	3.36	.39	3.46	.45	1.610 (.110)

* p<.05

교사경력에 따른 파견 아동복지교사의 직무만족도의 인식차이에서는 학습지도를 위한 시설환경 및 지원(p<.05), 시설 및 기관요구 업무만족(p<.05) 및 전체적인 파견교사의 직무만족도에서 유의한 인식의 차이가 나타났으며 학습지도를 위한 시설환경 및 지원 시설 및 기관요구 업무만족(p<.05) 및 전체적인 파견교사의 직무만족도에서는 1-2년인 경우 가장 높은 인식수준을 나타내었다. 원인은 교사 경력이 짧은 교사가 경력이 많은 교사들에 비해 직무만족도에서 인식 수준이 높은 것은 경력이 많은 교사들은 현재의 보수와 시간에 만족하지 못하고 있기 때문인 것으로 보여 진다. 이것은 더 나은 직장을 얻기 위해 노력하는 교사들이 20대보다 30대가 훨씬 높은 것으로도 알 수 있다.

표 8. 교사경력별 파견 교사의 직무만족도의 인식차이

	1년미만		1-2년		2-3년		3년이상		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
상사와의 관계	3.57	.72	3.92	.42	3.70	.66	3.89	.62	2.269 (.084)
동료교사와의 관계	3.82	.76	4.02	.48	4.17	.58	4.04	.75	1.138 (.337)
파견교사직에 대한 만족	3.20	.64	3.38	.56	3.39	.43	3.43	.56	1.192 (.316)
문제해결과 의사결정 참여도	3.37	.56	3.76	.42	3.59	.70	3.56	.65	2.046 (.111)
학습지도를 위한 시설환경 및 지원	2.92	.61	3.44	.68	2.88	.59	3.12	.66	3.365* (.021)
시설 및 기관 요구 업무만족	3.32	.51	3.78	.53	3.34	.48	3.46	.60	3.110* (.029)
제공지식정보 만족	2.93	.62	3.31	.73	2.95	.57	3.21	.78	1.944 (.126)
전체	3.31	.47	3.66	.38	3.43	.28	3.53	.47	3.284* (.023)

* p<.05

전공에 따른 파견 아동복지교사의 직무만족도의 인식차이에서는 상사와의 관계(p<.05), 파견교사직에 대한 만족(p<.05)에서 유의한 인식의 차이가 나타났으며 예체능계열 전공 교사들이 더욱 인식수준이 높은 것으로 조사되었다. 이는 다른 전공에 비해 예체능계열 전공교사들이 더 적극적이며 활달한 성격을 가진 것에 기인 한 것으로 보여진다.

표 9. 전공에별 파견교사의 직무만족도의 인식차이

계열	인문		자연		예,체능		기타		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
상사와의 관계	3.67	.67	3.66	.51	3.85	.61	4.16	.72	2.774* (.045)
동료교사와의 관계	3.97	.79	3.81	.60	3.96	.70	4.25	.51	1.263 (.290)
파견교사직에 대한 만족	3.23	.57	3.26	.55	3.61	.58	3.56	.59	3.106* (.029)
문제해결과 의사결정 참여도	3.56	.63	3.43	.62	3.58	.52	3.50	.59	.325 (.808)
학습지도를 위한 시설환경 및 지원	3.01	.70	3.15	.59	3.07	.73	3.14	.54	.319 (.812)
시설 및 기관 요구 업무만족	3.45	.53	3.41	.49	3.47	.76	3.41	.58	.065 (.978)
제공 지식정보 만족	3.03	.68	3.15	.76	3.19	.83	3.14	.65	.321 (.810)
전체	3.42	.45	3.41	.45	3.53	.53	3.59	.42	.897 (.445)

* p<.05

3. 적성 및 직업인식도에 대한 인식조사결과

적성 및 직업인식도에 대한 인식조사에서는 나은 직장에 대한 노력여부, 지역아동센터의 교사의 자격여부, 교육서비스를 위한 보수 및 연수교육의 필요성, 파견교사에 대한 긍지, 지역아동센터 아동지도 프로그램 운영상의 어려움, 지역아동센터 아동지도를 통한 보람에 대한 내용을 알아보았다.

3.1 보다 나은 직장을 얻기 위한 노력여부

보다 나은 직장을 얻기 위하여 현재 노력하는지 여부에 대해서 알아보았다. 그 결과 노력을 한다는 대상은 61.7%이었으며 이는 학력에 따라서 다소 유의한 인식의 차이가 나타났다. 학력에 고졸인 경우는 현재의 직장에 대한 만족도가 높은 반면, 대졸이 가장 현재 보다 나은 직장을 얻기 위해 노력을 많이 하는 것으로 조사되었다(p<.05). 이는 타 직업에 비해 보수가 낮은 것이 가장 큰 원인일 것으로 생각된다.

표 10. 보다 나은 직장을 얻기 한 현재 노력 여부

특성	구분	N	그렇다	아니다	χ ² (p)
성별	남자	9	3(33.3%)	6(66.7%)	3.304 (.069)
	여자	111	71(64.0%)	40(36.0%)	
연령	20대	28	18(64.3%)	10(35.7%)	2.874 (.411)
	30대	45	31(68.9%)	14(31.1%)	
	40대	40	22(55.0%)	18(45.0%)	
	50대	7	3(42.9%)	4(57.1%)	

결혼	기혼	74	44(59.5%)	30(40.5%)	.398 (.528)
	미혼	46	30(65.2%)	16(34.8%)	
근무기관 유형	지역내	93	60(64.5%)	33(35.5%)	1.743 (.418)
	사회복지관내	20	11(55.0%)	9(45.0%)	
	법인내	7	3(42.9%)	4(57.1%)	
학력	고졸	18	7(38.9%)	11(61.1%)	6.305 *
	대졸	95	64(67.4%)	31(32.6%)	
	대학원	7	3(42.9%)	4(57.1%)	
교직유형	전담	84	48(57.1%)	36(42.9%)	2.424 (.119)
	연계형	36	26(72.2%)	10(27.8%)	
교사경력	1년미만	41	26(63.4%)	15(36.6%)	1.377 (.711)
	1-2년	18	13(72.2%)	5(27.8%)	
	2-3년	14	8(57.1%)	6(42.9%)	
	3년이상	47	27(57.4%)	20(42.6%)	
전공	인문계열	61	42(68.9%)	19(31.1%)	3.418 (.332)
	자연계열	24	12(50.0%)	12(50.0%)	
	예,체능계	17	9(52.9%)	8(47.1%)	
	기타	16	9(56.3%)	7(43.8%)	
전체		120	74(61.7%)	46(38.3%)	

* p<.05

3.2 지역아동센터에서 지도교사의 자격

지역아동센터에도 어떤 자격을 갖춘 교사가 지도해야 하는지에 대해서는 사회복지사는 54.2%, 보육교사는 16.7%, 독서지도사는 4.2%, 예체능 전공자는 3.3%, 기타가 21.7%로 조사되어 지역아동센터에서 지도는 사회복지사가 하는 것이 가장 바람직하다는 의견이었다. 이는 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따라서는 그 인식의 차이는 없는 것으로 나타났다.

표 11. 지역아동센터에서 지도교사의 자격

특성	구분	N	사회복지사	보육교사	독서지도사	예체능 전공자	기타	χ ² (p)
성별	남자	9	5 (55.6%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	0 (0%)	1 (11.1%)	2.134 (.711)
	여자	111	60 (54.1%)	18 (16.2%)	4 (3.6%)	4 (3.6%)	25 (22.5%)	
연령	20대	28	20 (71.4%)	4 (14.3%)	0 (0%)	1 (3.6%)	3 (10.7%)	10.408 (.580)
	30대	45	21 (46.7%)	8 (17.8%)	4 (8.9%)	1 (2.2%)	11 (24.4%)	
	40대	40	21 (52.5%)	7 (17.5%)	1 (2.5%)	2 (5.0%)	9 (22.5%)	
	50대	7	3 (42.9%)	1 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (42.9%)	
결혼	기혼	74	34 (45.9%)	14 (18.9%)	5 (6.8%)	2 (2.7%)	19 (25.7%)	7.766 (.101)
	미혼	46	31 (67.4%)	6 (13.0%)	0 (0%)	2 (4.3%)	7 (15.2%)	
근무기관 유형	지역내	93	48 (51.6%)	17 (18.3%)	4 (4.3%)	4 (4.3%)	20 (21.5%)	3.639 (.888)
	사회복지관내	20	12 (60.0%)	3 (15.0%)	1 (5.0%)	0 (0%)	4 (20.0%)	
	법인내	7	5 (71.4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (28.6%)	

학력	고졸	18	11 61.1%	2 11.1%	0 .0%	0 .0%	5 27.8%	6,874 (.550)
	대졸	95	51 53.7%	17 17.9%	4 4.2%	3 3.2%	20 21.1%	
	대학원	7	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	
교직 유형	전담	84	50 59.5%	10 11.9%	3 3.6%	1 1.2%	20 23.8%	9,982* (.041)
	연계형	36	15 41.7%	10 27.8%	2 5.6%	3 8.3%	6 16.7%	
교사 경력	1년미만	41	28 68.3%	4 9.8%	1 2.4%	0 .0%	8 19.5%	12,279 (.424)
	1-2년	18	10 55.6%	2 11.1%	0 .0%	1 5.6%	5 27.8%	
	2-3년	14	8 57.1%	3 21.4%	1 7.1%	0 .0%	2 14.3%	
	3년이상	47	19 40.4%	11 23.4%	3 6.4%	3 6.4%	11 23.4%	
전공	인문계열	61	38 62.3%	9 14.8%	4 6.6%	1 1.6%	9 14.8%	25,085 (.014)
	자연계열	24	11 45.8%	3 12.5%	0 .0%	0 .0%	10 41.7%	
	예.체능계	17	6 35.3%	5 29.4%	0 .0%	3 17.6%	3 17.6%	
	기타	16	9 56.3%	2 12.5%	1 6.3%	0 .0%	4 25.0%	
전체		120	65 54.2%	20 16.7%	5 4.2%	4 3.3%	26 21.7%	

* p<.05

3.3 양질의 교육을 위한 보수/연수의 필요성 인식

양질의 교육서비스를 위해서는 보수 및 연수교육이 필요하다는 것에 대해서 알아보았다. 그 결과 년 1회 정도 필요하다는 의견은 15.8%, 년 2회 정도는 31.7%, 매분기별 1회 정도는 52.5%로 조사되어 매 분기별로 1회 정도 필요하다는 의견이 가장 많았다. 이는 연구대상자의 인구통계학적 특성 중 성별(p<.05), 학력(p<.05), 교사 경력(p<.05)에 따라서 유의한 인식의 차이가 나타났으며 성별에 따라서는 남자들의 경우는 년1회가 44.4%가 적절하다는 의견이 많았다. 또한 학력에 따라서는 대졸의 경우는 년2회가 33.7%로 높았으며, 고졸은 다소 년1회가 적절하다는 의견이 많았다. 교사경력에 따라서는 1-2년인 경우는 년1회가 적절하다는 의견이 높았으며(27.8%), 2-3년은 년2회가 적절하다는 의견이 강하게 나타났다.

표 12. 양질의 교육을 위한 보수/연수의 필요성 인식

특성	구분	N	년1회	년2회	분기별 1회	x2(p)
성별	남자	9	4 44.4%	4 44.4%	1 11.1%	8.707* (.013)
	여자	111	15 13.5%	34 30.6%	62 55.9%	

연령	20대	28	4 14.3%	11 39.3%	13 46.4%	3,362 (.762)
	30대	45	5 11.1%	13 28.9%	27 60.0%	
	40대	40	8 20.0%	12 30.0%	20 50.0%	
	50대	7	2 28.6%	2 28.6%	3 42.9%	
결혼	기혼	74	14 18.9%	21 28.4%	39 52.7%	1,821 (.402)
	미혼	46	5 10.9%	17 37.0%	24 52.2%	
근무 유형	지역내	93	18 19.4%	30 32.3%	45 48.4%	9,317 (.054)
	사회복지관내	20	1 5.0%	8 40.0%	11 55.0%	
	법인내	7	0 .0%	0 .0%	7 100.0%	
학력	고졸	18	7 38.9%	5 27.8%	6 33.3%	10,810* (.029)
	대졸	95	10 10.5%	32 33.7%	53 55.8%	
	대학원	7	2 28.6%	1 14.3%	4 57.1%	
교직 유형	전담	84	15 17.9%	23 27.4%	46 54.8%	2,621 (.270)
	연계형	36	4 11.1%	15 41.7%	17 47.2%	
교사 경력	1년미만	41	7 17.1%	8 19.5%	26 63.4%	12,614* (.050)
	1-2년	18	5 27.8%	5 27.8%	8 44.4%	
	2-3년	14	0 .0%	9 64.3%	5 35.7%	
	3년이상	47	7 14.9%	16 34.0%	24 51.1%	
전공	인문계열	61	7 11.5%	15 24.6%	39 63.9%	12,359 (.054)
	자연계열	24	3 12.5%	10 41.7%	11 45.8%	
	예.체능계	17	3 17.6%	8 47.1%	6 35.3%	
	기타	16	6 37.5%	3 18.8%	7 43.8%	
전체		120	19 15.8%	38 31.7%	63 52.5%	

* p<.05

3.4 파견 아동복지교사에 대한 금지

파견 아동복지교사에 대한 금지에 대해서 살펴보면, 다른 교사처럼 평범한 교사라라는 의견은 6.7%, 파견교사가 나의 적성에 맞다고 보는 의견은 9.2%, 학생교육을 통한 보람을 느낀다는 의견은 56.7%, 현재의 직업에 뚜렷한 사명감과 목표 의식을 가진다는 의견은

27.5%로 파견교사에 대해서는 학생교육을 통한 즐거움과 보람 및 긍지를 느끼는 것으로 인식하였다. 이는 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따라서는 통계적으로 유의한 인식의 차이는 없는 것으로 조사되었다.

표 13. 파견교사에 대한 긍지

특성	구분	N	①	②	③	④	$\chi^2(p)$
성별	남자	9	1 11.1%	0 .0%	3 33.3%	5 55.6%	4.900 (.179)
	여자	111	7 6.3%	11 9.9%	65 58.6%	28 25.2%	
연령	20대	28	2 7.1%	3 10.7%	15 53.6%	8 28.6%	10.25 3 (.330)
	30대	45	6 13.3%	2 4.4%	27 60.0%	10 22.2%	
	40대	40	0 .0%	5 12.5%	21 52.5%	14 35.0%	
	50대	7	0 .0%	1 14.3%	5 71.4%	1 14.3%	
결혼	기혼	74	5 6.8%	7 9.5%	43 58.1%	19 25.7%	.325 (.955)
	미혼	46	3 6.5%	4 8.7%	25 54.3%	14 30.4%	
근무 기관 유형	지역내	93	6 6.5%	9 9.7%	52 55.9%	26 28.0%	3.195 (.784)
	사회복지관내	20	2 10.0%	2 10.0%	10 50.0%	6 30.0%	
	법인내	7	0 .0%	0 .0%	6 85.7%	1 14.3%	
학력	고졸	18	2 11.1%	1 5.6%	7 38.9%	8 44.4%	5.708 (.457)
	대졸	95	5 5.3%	9 9.5%	58 61.1%	23 24.2%	
	대학원	7	1 14.3%	1 14.3%	3 42.9%	2 28.6%	
교직 유형	전담	84	6 7.1%	8 9.5%	46 54.8%	24 28.6%	.430 (.934)
	연계형	36	2 5.6%	3 8.3%	22 61.1%	9 25.0%	
교사 경력	1년미만	41	6 14.6%	2 4.9%	18 43.9%	15 36.6%	13.80 2 (.130)
	1-2년	18	1 5.6%	3 16.7%	9 50.0%	5 27.8%	
	2-3년	14	1 7.1%	1 7.1%	9 64.3%	3 21.4%	
	3년이상	47	0 .0%	5 10.6%	32 68.1%	10 21.3%	
전공	인문계열	61	2 3.3%	8 13.1%	35 57.4%	16 26.2%	14.86 0 (.095)
	자연계열	24	4 16.7%	1 4.2%	12 50.0%	7 29.2%	
	예.체능계	17	0 .0%	1 5.9%	14 82.4%	2 11.8%	

	기타	16	2 12.5%	1 6.3%	6 37.5%	7 43.8%
전체		120	8 6.7%	11 9.2%	68 56.7%	33 27.5%

3.5 지역아동센터 지도프로그램 운영상 난점

지역아동센터 아동지도 프로그램 운영상 가장 어려운 점에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

표 14. 지역아동센터 아동지도 프로그램 운영상 난점

특성	구분	N	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	$\chi^2(p)$
성별	남자	9	5 55.6%	0 .0%	3 33.3%	0 .0%	1 11.1%	0 .0%	0 .0%	4.095 (.664)
	여자	111	39 35.1%	14 12.6%	27 24.3%	14 12.6%	10 9.0%	4 3.6%	3 2.7%	
연령	20대	28	4 14.3%	7 25.0%	7 25.0%	5 17.9%	3 10.7%	1 3.6%	1 3.6%	16.562 (.553)
	30대	45	19 42.2%	5 11.1%	11 24.4%	3 6.7%	4 8.9%	2 4.4%	1 2.2%	
	40대	40	18 45.0%	1 2.5%	10 25.0%	6 15.0%	3 7.5%	1 2.5%	1 2.5%	
	50대	7	3 42.9%	1 14.3%	2 28.6%	0 .0%	1 14.3%	0 .0%	0 .0%	
결혼	기혼	74	32 43.2%	5 6.8%	18 24.3%	8 10.8%	6 8.1%	3 4.1%	2 2.7%	6.991 (.322)
	미혼	46	12 26.1%	9 19.6%	12 26.1%	6 13.0%	5 10.9%	1 2.2%	1 2.2%	
근무 기관 유형	지역내	93	38 40.9%	9 9.7%	26 28.0%	10 10.8%	7 7.5%	2 2.2%	1 1.1%	19.937 (.068)
	사회복지관내	20	4 20.0%	5 25.0%	2 10.0%	4 20.0%	3 15.0%	1 5.0%	1 5.0%	
	법인내	7	2 28.6%	0 .0%	2 28.6%	0 .0%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	
학력	고졸	18	10 55.6%	1 5.6%	4 22.2%	2 11.1%	1 5.6%	0 .0%	0 .0%	11.318 (.502)
	대졸	95	30 31.6%	13 13.7%	25 26.3%	12 12.6%	8 8.4%	4 4.2%	3 3.2%	
	대학원	7	4 57.1%	0 .0%	1 14.3%	0 .0%	2 28.6%	0 .0%	0 .0%	
교직 유형	전담	84	35 41.7%	13 15.5%	11 13.1%	12 14.3%	7 8.3%	4 4.8%	2 2.4%	24.854* (.000)
	연계형	36	9 25.0%	1 2.8%	19 52.8%	2 5.6%	4 11.1%	0 .0%	1 2.8%	
교사 경력	1년미만	41	14 34.1%	6 14.6%	10 24.4%	4 9.8%	5 12.2%	2 4.9%	0 .0%	10.141 (.927)
	1-2년	18	6 33.3%	3 16.7%	5 27.8%	2 11.1%	1 5.6%	0 .0%	1 5.6%	
	2-3년	14	5 35.7%	2 14.3%	3 21.4%	3 21.4%	0 .0%	0 .0%	1 7.1%	
	3년이상	47	19 40.4%	3 6.4%	12 25.5%	5 10.6%	5 10.6%	2 4.3%	1 2.1%	
전공	인문계열	61	20 32.8%	11 18.0%	14 23.0%	8 13.1%	5 8.2%	2 3.3%	1 1.6%	18.206 (.442)

자연계열	24	8	3	5	3	3	1	1	
		33.3%	12.5%	20.8%	12.5%	12.5%	4.2%	4.2%	
예.체능계	17	4	0	7	1	3	1	1	
		23.5%	.0%	41.2%	5.9%	17.6%	5.9%	5.9%	
기타	16	10	0	4	2	0	0	0	
		62.5%	.0%	25.0%	12.5%	.0%	.0%	.0%	
전체	120	44	14	30	14	11	4	3	
		36.7%	11.7%	25.0%	11.7%	9.2%	3.3%	2.5%	

① 재정적 문제 ② 인력 부족 ③ 교육교재부족 및 설비부족 ④ 부모의 참여와 이해부족 ⑤ 협소한 공간 ⑥ 지역사회 이해부족 ⑦ 기타
*** p<.001

재정적 문제는 36.7%, 인력 부족 11.7%, 교육교재부족 및 설비부족 25.0%, 부모의 참여와 이해부족 11.7%, 협소한 공간 9.2%, 지역사회 이해부족 3.3%, 기타 2.5%으로 조사되어 지역아동센터 아동지도프로그램은 운영상 재정적인 문제가 가장 어려움이 많으며 다음으로 교육교재부족과 설비부족, 부모님의 참여와 이해부족이 가장 문제점으로 인식하였다. 이는 연구 대상자의 인구통계학적 특성 중 교직의 유형에 따라서 인식의 차이가 나타났으며 전담교사들이 더욱 재정적인 문제에 대한 인식이 강하며, 연계형 교사의 경우는 교육교재나 설비부족에 대한 인식이 강한 것으로 나타났다(p<.001).

3.6 지역아동센터 아동지도로 인한 보람유형

지역아동센터 아동지도를 하면서 가장 보람을 느끼는 점에 대해서 알아보았다.

표 15. 지역아동센터 아동지도로 인한 보람유형

특성	구분	N	①	②	③	④	⑤	x2(p)
성별	남자	9	6 66.7%	0 .0%	3 33.3%	0 .0%	0 .0%	.901 (.924)
	여자	111	59 53.2%	2 1.8%	46 41.4%	2 1.8%	2 1.8%	
연령	20대	28	15 53.6%	0 .0%	13 46.4%	0 .0%	0 .0%	18.68 4 (.096)
	30대	45	20 44.4%	0 .0%	22 48.9%	1 2.2%	2 4.4%	
	40대	40	24 60.0%	1 2.5%	14 35.0%	1 2.5%	0 .0%	
	50대	7	6 85.7%	1 14.3%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	
결혼	기혼	74	43 58.1%	2 2.7%	27 36.5%	1 1.4%	1 1.4%	2.920 (.571)
	미혼	46	22 47.8%	0 .0%	22 47.8%	1 2.2%	1 2.2%	
근무기관유형	지역내	93	52 55.9%	2 2.2%	36 38.7%	2 2.2%	1 1.1%	9.923 (.270)

학력	사회복지관내	20	11 55.0%	0 .0%	9 45.0%	0 .0%	0 .0%	13.08 2 (.109)
	법인내	7	2 28.6%	0 .0%	4 57.1%	0 .0%	1 14.3%	
	대학원	7	3 42.9%	0 .0%	3 42.9%	1 14.3%	0 .0%	
교직유형	전담	84	49 58.3%	1 1.2%	31 36.9%	1 1.2%	2 2.4%	3.575 (.467)
	연계형	36	16 44.4%	1 2.8%	18 50.0%	1 2.8%	0 .0%	
교사경력	1년미만	41	18 43.9%	0 .0%	22 53.7%	1 2.4%	0 .0%	13.74 4 (.317)
	1-2년	18	12 66.7%	1 5.6%	4 22.2%	0 .0%	1 5.6%	
	2-3년	14	8 57.1%	0 .0%	5 35.7%	1 7.1%	0 .0%	
	3년이상	47	27 57.4%	1 2.1%	18 38.3%	0 .0%	1 2.1%	
전공	인문계열	61	35 57.4%	1 1.6%	24 39.3%	0 .0%	1 1.6%	11.91 2 (.453)
	자연계열	24	9 37.5%	0 .0%	13 54.2%	1 4.2%	1 4.2%	
	예.체능계	17	10 58.8%	0 .0%	7 41.2%	0 .0%	0 .0%	
	기타	16	10 62.5%	1 6.3%	4 25.0%	1 6.3%	0 .0%	
전체		120	65 54.2%	2 1.7%	49 40.8%	2 1.7%	2 1.7%	

① 학생들의 학습(성적) 수준향상 및 인성의 변화 ② 지역주민과의 만남과 도움을 줄 수 있는 것 ③ 아동들의 교육을 하는데서 오는 보람 및 교사 자신의 변화 ④ 생활의 안정 및 신분보장 ⑤ 기타

학생들의 학습(성적) 수준향상 및 인성의 변화는 54.2%, 지역주민과의 만남과 도움을 줄 수 있는 것은 1.7%, 아동들의 교육을 하는데서 오는 보람 및 교사 자신의 변화는 40.8%, 생활의 안정 및 신분보장은 1.7%, 기타는 1.7%로 나타나 지역아동센터에서 아동지도를 하면서 학생들의 학습(성적) 수준향상 및 인성의 변화가 가장 보람이라는 의견이 많았다. 이는 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따라서는 통계적으로 유의한 인식의 차이는 없는 것으로 조사되었다.

V. 요약 및 결론

1. 요약

지역아동센터 교육의 질은 바로 파견 아동복지교사와 밀접한 관계가 있으며 이는 파견 아동복지교사들이 자신의 직무에 얼마나 만족하고 있는가에 많은 비중을 차지하고 있다. 그것은 자신이 만족과 긍지를 가지고 일 할 때에 최선을 다할 수 있기 때문이다. 이에 본 연구에서는 지역아동센터의 아동복지교사가 자기의 직무에 대해 어떤 태도를 보이고 어느 정도의 만족을 가지고 직무에 임하고 있는가를 파악하고 분석하여 직무환경 개선과 아동복지교사의 직무만족 방안을 위한 기초 자료를 제시하는데 목적을 두었다.

본 연구는 지역아동센터 파견 아동복지교사의 직무만족도 및 적성/직업 인식도에 대해 알아보기 위하여 120명의 파견 아동복지교사를 대상으로 설문지를 이용하여 조사 분석을 실시하였다. 분석결과, 먼저 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따른 파견 아동복지교사 직무만족도의 인식차이는 성별에 따라서는 상사와의 관계($p<.01$), 파견 아동복지교사직에 대한 만족($p<.01$), 제공지식정보에 대한 만족($p<.05$) 및 전체적인 파견 아동복지교사의 직무만족도에 대해서 유의한 인식의 차이가 나타났다.

둘째, 적성 및 직업인식도에 대한 인식조사결과, 보다는 직장을 얻기 위하여 현재 노력하는지 여부는 학력에 따라서 다소 유의한 인식의 차이가 나타났다. 양질의 교육서비스를 위해 보수나 연수교육의 필요성에 대한 인식은 인구통계학적 특성 중 성별, 학력, 교사경력에 따라서 유의한 인식의 차이가 나타났다. 파견 아동복지교사에 대한 긍지는 현재의 직업에 뚜렷한 사명감과 목표 의식을 가지고 있다는 의견은 27.5%로 나타나 파견 아동복지교사에 대해서는 학생교육을 통한 즐거움과 보람을 통하여 긍지를 느끼는 것으로 인식하였다.

지역아동센터 아동지도프로그램 운영상 어려움은 교육교재부족과 설비부족, 부모님의 참여와 이해부족이 가장 문제점으로 인식하였다. 지역아동센터 아동지도로 인한 보람유형은 지역아동센터에서 아동지도를 하면서 학생들의 학습(성적) 수준향상 및 인성의 변화가

가장 보람이라는 의견이 많았다.

파견 아동복지교사는 지역아동센터에서 아동과 가장 많이 상호작용을 하는 서비스 전달자이며, 부모를 대신하는 양육자이다. 선진국들은 인권의 성장과 경제성장을 이루면서 아동의 권리, 아동의 양육 받을 권리에 대한 국가책임을 수용하는 아동복지정책을 발전시켜 왔다.

그러나 현재 우리나라는 영유아 보육법 시행규칙에는 보육서비스를 이용하는 아동의 시설환경 규정은 제시하고 있지만 파견 아동복지교사를 비롯한 보육교사들의 직무 환경을 위한 제도적인 시설 규정이 없고, 복지처우 측면에서 열악한 상태이므로 앞으로 정책적인 대안이 이루어져야 한다.

2. 문제점 및 제언

지역아동센터의 아동지도제도가 도입, 운영되면서 나타난 문제점은 법 제도적 조치의 한계, 교사 교육과정의 미흡, 복지교사 자격 인정 등에서 법적 체제가 미비하고 프로그램 개발의 시급, 기존 시설의 개방을 위한 조치 미흡 등을 들 수 있으며, 무엇보다도 지역아동센터가 자리 잡기 위해서는 공간 확보 및 재정적인 어려움을 빼놓을 수 가 없다.

2.1 운영비 부족

정부에서 지역아동센터에 1개 시설당 일괄적으로 지급되는 월220만 중 인건비를 제외한 110만으로는 운영비에 턱없이 부족한 실정이다. 운영비 부족으로 교육 프로그램 개발 및 교사들의 근무환경 개선을 하는 데는 극히 미흡하다. 현재 수준의 운영비 지원으로는 지역사회 저소득층 빈곤아동에 대한 방과 후 학습 지원 등 다양한 프로그램 지원이 곤란한 실정이며 교사들을 위한 복지서비스는 전혀 생각할 수도 없을 뿐만 아니라 학습 준비실 하나도 설치하기 어렵다. 정부와 기초자치단체의 지원이 증액되어야 하며 현재 정부의 지원금도 지역아동센터별 일괄 지원이 아닌 이용 아동 수에 대한 실질적인 지원 방안이 마련되어야 할 것이다.

2.2 불명확한 법적 규제

먼저 지역아동센터를 이용하고 있는 아동들의 자격

에 대한 법적 모호함이다. 현재 설치 시설 중 10명 중 한명 꼴도 되지 않는 일반아동의 이용도 법적으로는 보장되지 않음으로 맞벌이 부부의 유자녀, 저학년은 어느 특정한 곳에 맡길 수 없는 실정이며, 이같은 불명확한 법적 규제로 아동복지 서비스의 한계점이 부딪치게 되는데 인력 및 예산 부족으로 전문적인 서비스 형태의 제공이 힘든 상태이다. 또한 일반아동을 위한 다양한 서비스와 가출 학대 등의 아동상담과 보호 등 전문서비스가 거의 제공되고 있지 않다. 교사의 자격에 대한 법적 명확성이 없어 다양한 형태의 교사들로 운영되고 있어 전문적인 서비스가 제공되지 못하고 있다. 지역아동센터가 법제화 된 이상 사회복지사나 보육교사와 같은 교육 기관을 설치하여

지역아동센터의 실정에 맞는 교사를 양성해서 파견해야 양질의 서비스를 제공할 수 있을 것이다.

2.3 전문인력 부족

현재 저소득층을 대상으로 하고 있는 지역아동센터의 이용아동들을 제대로 교육, 보호하기 위해 가장 필요한 것은 아동들을 제대로 보호할 수 있는 능력을 갖춘 인력을 확보하는 것이다. 현재 지역아동센터는 평균적으로 시설장 1명, 실무교사 1명, 상근교사 1명, 연계형교사 2명 기타 약간의 자원봉사인력으로 운영하고 있는 실정이다. 가장 큰 문제는 현재 수준의 교사 인력으로는 업무의 과다로 인한 교사들의 사기에도 지대한 악 영향을 미치고 있는 것이다. 교사의 인력 확보를 위해서는 자원봉사자 교육을 통해 다양한 자원을 가진 자원봉사자의 적극적인 참여를 유도하여 자원봉사자의 지역아동센터 봉사를 활성화 시켜야 한다. 자원봉사자의 수가 시설별로 차이가 있는데, 그 이유는 책임감을 가지고 꾸준히 봉사하는 사람이 드물어서 수시로 바뀌는데 이유가 있었다. 지역사회의 학부모를 중심으로 자원봉사 활성화 방안이 간구되어 아동의 특성을 잘 이해하고 자녀양육의 경험이 있는 지역사회의 학부모가 일정한 자원봉사 교육을 받은 후 봉사할 수 있도록 하는 방안이 되어야 할 것이다.

3. 결론

본 연구는 방과후 저소득층 아동들을 책임지고 있는 지역아동센터 복지교사가 자신들의 직무에 어느 정도 만족하며 아동들의 지도에 임하고 있는가를 파악하고자 한 것이다.

본 연구를 통해서 내릴 수 있는 결론 다음과 같다.

첫째, 아동복지교사의 전문성의 제고이다. 현재 저소득층을 대상으로 하고 있는 지역아동센터의 이용아동들을 제대로 보호하고 교육하기 위해서는 아동들을 보호 교육할 수 있는 능력과 자격을 갖춘 전문인력을 확보하는 것이 절실하다. 현재 정부의 지원을 받으면서 운영되고 있는 지역아동센터 중 법적 요건인 시설장 및 실무교사의 자격을 제대로 갖추지 못한 곳이 많다. 이들에게는 2009년까지 유예기간을 두어 법적 자격을 갖추도록 하고 있는 실정이다.

다행스럽게도 2006년 6월부터 전담교사가 파견되어 실무를 돕고 있지만 이들의 자격 또한 사회복지사나 보육교사, 유초등교사 등의 전문교육을 받지 않은 사람들이 대부분을 차지하고 있다. 또한 현재 지역아동센터의 교육이 학교 수업의 보충이나 과제를 도와주거나 각 시설마다 자체적으로 개발 실시되고 있다. 그러므로 지역아동센터의 교육의 질을 향상시키기 위해서는 체계적인 교육프로그램이 제공되기 위해서는 전문성이 제고되어야 할 것이다.

둘째, 아동복지교사의 보수의 현실화가 시급하다. 적절한 보수는 직무만족과 일의 능률을 결정하는 중요한 요소이다. 적절한 보수체계의 향상 없이 아동복지교사의 직무만족이나 일의 능률, 그리고 성실성이나 연구성을 기대한다는 것은 무리이다. 열심히 하고자 하는 마음은 있으나 생활이 유지 되지 않는다면 교사의 사기는 저하될 수밖에 없기 때문이다. 그러므로 아동들에게 양질의 서비스를 제공하기 위한 우수교사의 유치를 위해서는 아동복지교사들에게 적절한 보수가 주어져야 할 것이다.

셋째, 아동복지교사의 법적 정규직으로의 전환이다. 하루 6-8시간 근무하고 60-80만원을 받으면서도 4대보험이 보장되지 않는 일반 학원강사들에 비해서 90여만을 받으며 4대보험이 보장되어 있는 아동복지교사는

경쟁률이 매우 높은 편이다. 그러나 2007년6월 1차로 지역아동센터에 파견된 복지교사의 근무기간은 7개월이며 2차로 파견하게 될 2008년도는 12개월로 정규직이 아닌 임시직이다. 아무리 열심히 일해도 다음해에 채용을 보장 받을 수 없는 불안한 상황에서 직무에 만족하며 최선을 다하기란 어렵다. 그러므로 한번 채용된 교사들이 맡은 직무에 충실할 수 있도록 법적으로 그 기간을 보장해 주는 것이 속히 실시되어야 할 것이다.

참고 문헌

[1] 아동복지교사 2007지원사업안내, 보건복지부, p.6. 4월. 2007.
 [2] 아동복지교사 지원사업안내. 보건복지부 p.13. 4월, 2007.
 [3] “유치원교사의 직무만족도에 관한 연구”, 아동교육, 제6권, 제2호, pp.51-52, 1997.
 [4] 강명순, 제5기 지역아동센터운영실무과정, 보건복지부, P.7, 2006.
 [5] 아동복지법 16조11항
 [6] 권영미, “방과후 아동지도의 쟁점 고찰”, 아동교육, 제1권, 제1호, pp.103-119, 2000.
 [7] 뉴스레터7월호, 아동복지교사중앙지원센터, 2007(4).
 [8] <http://educarer.or.kr>
 [9] 김은경, 박혜경, “방과후 아동지도사의 직무만족에 관한연구”, 생활과학연구, 7권, pp.276-288, 2002.
 [10] 안근석, “ 직무특성과 직무만족과의 관계”, 중앙대, p.11, 1986.
 [11] B. H. Gilmer, Industrial Psychology, pp.279-283, 1996.
 [12] 김은경, 박혜경, “방과후 아동지도사의 직무만족에 관한연구”, 생활과학연구, 7권, pp.276-288, 2002.
 [13] 송유진, “유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구”, 이화여자대학교, 1993.

저자 소개

허재영(Jae-Young Heo)

정회원



- 1990년 : 영산대학교(성심외국어) 영어과 졸업
- 2000년 : 동의대학교 국민윤리학과 졸업(학사)
- 2002년 : 부산대학교 대학원 졸업사회복지학 전공(석사)

- 2002년 9월 : 1급사회복지사
- 2007년 : 호서대학교 벤처전문대학원 박사과정수로(사회복지상담전공)
- 2002년 ~ 현재 : 사회복지법인 예림원 이사
- 2005년 ~ 현재 : 국제디지털대학교 사회과학부 겸임교수
- 2006년 ~ 현재 : 아동복지시설 예담지역아동센터 시설장
- 2007년 ~ 현재 : 민주평화통일자문회의 부산남구협의회 사회복지분과위원장

<관심분야> : 청소년 복지상담, 노인복지, 상담심리학

양해술(Hae-Sool Yang)

정회원



- 1975년 : 홍익대학교 전기공학과 졸업(학사)
- 1978년 : 성균관대학교 정보처리학과 졸업(석사)
- 1991년 : 日本 오사카대학 정보공학과 S/W공학 전공(공학박사)

- 1975년 ~ 1979년 : 육군중앙경리단 전자계산실 시스템분석장교
 - 1980년 ~ 1995년 : 강원대학교 전자계산학과 교수
 - 1986년 ~ 1987년 : 日本 오사카대학 객원연구원
 - 1995년 ~ 2002년 : 한국소프트웨어품질연구소 소장
 - 1999년 ~ 현재 : 호서대학교 벤처전문대학원 교수
- <관심분야> : S/W공학(특히, S/W 품질보증과 품질평가, 품질감리 및 컨설팅, OOA/OOD/OOP, SI), S/W 프로젝트관리, 품질경영