

## 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 직무환경의 인식 차이

형 근 혜 · 박 옥 임\* · 강 희 순\*\*

전남대학교 대학원 유아교육과 · 순천대학교 사회복지학부\* · 순천대학교 성희롱성폭력상담실\*\*

### The Difference of Child-Care Teachers' Perception on the Working Environment by Social and Demographic Characteristics

Hyung, Keun Hye · Park, Ok Im\* · Kang, Hee Soon\*\*

Dept. of Early Childhood Education, Cheonnam National University Graduate School, Gwangju, Korea

Division of Social Welfare, Suncheon National University, Suncheon, Korea\*

Sexual Harassment · Violence Counseling Center, Suncheon National University, Suncheon, Korea\*\*

#### ABSTRACT

This study aims to analyze teachers job satisfaction according to the working environment of teachers working in child-care centers and to investigate which variables of the working environment relate to job satisfaction of child-care teachers. The main results of this study were as follows. First, married teachers are more satisfied with the job itself, supervision, and colleague relations compared to teachers who are not married. Teachers with certificates are more satisfied with the job itself compared to teachers without certificates. Second, teachers's job satisfaction is significantly correlated with their salary, welfare, and colleague relations. Also teachers' job satisfaction is correlated with responsibility in the case that teachers have a good relation with their principal and child-care parents. Third, the results of this study show that teachers consider substitute teachers, vacation systems, day care systems, compliant with the ratio of teacher and children, job security, order of legal status as important. With regard to external compensation, teachers want salary increase, payment on overtime labor, flexible work-time, use of both full-time and part-time teachers, expansion of educational materials, increase on purchasing cost for textbooks and materials. To improve the quality of child-care teachers' working environment as well as their satisfaction, practical policies need to be implemented.

Key words: child-care teacher, working environment, job satisfaction

## I. 서론

최근 여성의 사회 진출에 대한 욕구와 참여 비율이 높아지면서 점차 육아 문제해결에 대한 책임이 사회국가적 차원에서 다루어지는 것을 필요로 하고 있으며, 보육시설의 양적 성장과 더불어 질적 성장에 대한 관심이 증가되고, 육아의 책임을 여성에게 전가해온 가부장적인 사고방식이 꾸준히 변화되어 공공육아에 대한 필요성을 부각시키고 있다.

하지만 여전히 육아는 여성들에게 피할 수 없는 과제이자 스트레스로 작용하고 있음은 부인할 수 없는 현실이다. 우리나라 출산율은 1.16명(통계청 2005)으로 세계에서 가장 낮은 수준이며 이러한 저 출산에 따라서 인구의 고령화가 급속도로 진행되고 있어 저 출산, 고령화 문제는 사회 문제로 아주 중요시 되고 있다. 출산율을 높이기 위하여 출산장려금을 지급하고 보험 제도를 변경하는 등 국가적 차원에서 지원이 이루어지고 있지만 저 출산의 문제는 쉽사리 해결될 기미를 보이지 않고 있다. 이러한 시점에서 정부조직법 개정으로 2004년 1월 29일 전문 개정된 영유아보육법의 시행(2005. 1. 30)에 따라 보육서비스의 질적 수준향상과 보육의 공공성 강화 등을 통해 보육 사업이 획기적으로 발전할 수 있는 계기를 마련하고 있다(보건복지부 2005). 그에 따라 1990년 말 1,919개소의 보육시설과 48,000명이던 재원 영유아 수가 2008년 33,499개소의 1,135,509명으로 늘어나(중앙보육정보센터 2009) 보육수요에 대한 양적 요구는 어느 정도 해소되고 있다고 볼 수 있다.

그러나 보육시설의 빠른 양적 팽창은 상대적으로 보육의 질적 수준을 낮추는 결과를 가져와 보육의 질적인 수준에 대한 문제가 주요 이슈로 지적되고 있어 취업여성의 자녀를 보육기관에서 대신 보호하는 단순 차원에서 벗어나 보다 질적 수준이 향상된 보육활동을 전개해야 한다. 이로써 보육 사업이 취업여성들에게는 자녀를 보육기관에 안심하고 맡김과 동시에 사회활동에 전념할 수 있는 시간적, 정신적 안정을 줄 수 있고, 아이에게는 질적으로 좀 더 높은 수준의 교육서

비스를 제공하는 한 단계 더 발전된 방향으로 활성화 되어야 할 시점이다.

아동보육에 있어서 보육교사는 보호서비스, 교육서비스, 가족서비스 등의 종합적이고도 포괄적인 서비스 제공을 담당하며 아동보육을 수행하는 자로서 매우 중요한 비중을 차지한다. 또한 아동에게 교육의 가장 기초적인 내용 및 활동뿐만 아니라 아동의 가족에게도 서비스를 수행해야 하는 교육서비스의 실질적 제공자로서 핵심적인 역할을 하게 된다. 그렇기에 보육교사는 전문 직업인으로서의 교사이기 이전에 아동에게는 물론이거니와 부모에게도 신뢰감을 심어주어야 하고 교사 스스로가 교육자적 인간성 함양에 최선의 노력을 경주하는 자이어야 한다. 교육의 주체적인 역할을 담당하는 보육교사 직무의 성공적 수행은 교사개인의 능력뿐만 아니라 직무환경도 크게 영향을 받으며 보육교사가 교육현장에서 발휘하는 여러 가지 직무능력은 그들의 교육관, 근무에 대한 부담감, 직무만족도 등을 포함하는 환경요인과 관계를 갖는다(김범준 2000). 그러나 현재 어린이집에 근무하는 보육교사의 근무조건과 처우는 매우 열악한 실정이다.

직무환경은 보수 이외의 직무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 환경을 총칭하는 것으로 직무조건, 업무수행, 각종시설, 휴식시간, 휴일 등이 직무환경에 속하는데, 경규혜(1995)는 보육교사의 직무환경의 하위요인을 자기 직업에 대한 인식, 보수, 근무시간, 원장 및 동료교사와의 협조관계, 자율성, 전문지식 등으로 보았고, 박현정(2000)은 동료관계, 원장, 직무자체, 직무환경, 보수 승진으로 분류하였다.

이러한 보육환경은 보육의 질에 지대한 영향을 미치며, 보육교사는 영유아의 학습과정에서 핵심역할을 하는 중요한 인적환경으로 영유아들과 함께 생활하는 가장 영향력이 큰 종사자로서 보육의 질적 수준을 결정하는 요소(신혜영 2004; 임옥희 2004; 조방제 2004; Dunn 1993; Pence & Goleman 1991)로 영유아에게 직접적인 영향력을 갖는다는 점에서 보육교사의 역할과 자질은 매우 중요하다.

최근 보육교사의 직무만족에 관한 연구를 살

때보면, 환경적인 요인으로는 직무환경, 직무스트레스, 시설장의 리더십, 임파워먼트, 사회인식, 임금 및 노동의 정도, 복지 후생 등을, 개인적인 요인으로는 자기효능감, 이직의도, 소진, 사기저하, 정서적 고갈, 비인간화, 교사의 교육수준, 경력, 연령, 결혼상태 등을 설정하여 검증하였다(문정아 2007; 배혜자 2008; 임주희 2007; 정혜영·박영준 2007; 조성연 2005).

보육교사의 직무만족도와 관련된 여러 변인이 만족스러울 때 교육 및 보육활동으로 인한 스트레스나 소진같은 교사 개인의 부정적인 측면이 감소되어 직무만족도가 높아질 수 있다(임정숙 1998). 특히 보육교사는 장기간의 근무와 열악한 처우 및 낮은 사회적 인식 등으로 상당한 신체적 피로와 정신적 스트레스를 받을 수 있어 이로 인해 신체적, 심리적 소진(burnout)을 경험할 수 있다(이정희·조성연 2009). 소진한 교사는 영유아에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하기 어렵기 때문에 영유아발달에 부정적인 영향을 미치게 되고 그에 따라 프로그램의 질도 저하시키는 원인이 되기도 한다(Manlove 1993). 또한 보육교사의 근무환경에 대한 만족도는 매우 낮은 것으로 나타났으며, 이러한 낮은 근무환경 여건은 이직으로 나타났다(김현미 2005; 문미선 2007)

이상의 선행연구에서도 나타나 있듯이 보육교사의 직무환경은 많은 교사들의 직무에 대한 회의감을 불러일으키고 의욕을 저하시키는 요인으로 작용하며, 궁극적으로는 보육교사들의 직무불만족으로 이어져 이직의 원인이 되고 아동들에게 안정적이고 질 높은 보육서비스를 제공하는데 많은 지장을 초래할 것이다. 이러한 점에서 보육시설의 주체인 보육교사의 직무환경이 중요하다는 측면에서 이들 배경에 대하여 실증적이고 체계적인 연구를 하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 국·공립, 법인 어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 사회인구학적 배경에 따라서 직무만족도의 차이를 살펴보고, 직무환경과 직무만족도의 관계를 밝히고자 하는데 그 목적이 있다. 이러한 연구를 통해서 보육교사들이 보다 더 안정되고 만족한 상태의 보육시설 직무환경에서 보육서비스를 제공 할 수 있도록

직무환경 개선방안을 모색하고자 한다. 이상의 연구목적에 따라 구체적으로 연구문제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 사회인구학적 배경에 따라 직무환경에는 어떠한 차이가 있는가?

둘째, 보육교사의 직무환경과 직무만족도와의 관계는 어떠한가?

셋째, 보육교사가 지각하는 직무환경 개선방안은 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 보육교사의 직무 환경

보육교사의 직무환경은 단순히 한두 가지의 요인만이 아니라, 지역적 특성, 물리적 환경, 조직적 환경 등 직무환경의 다양성으로 인하여 성격상 매우 복잡하다. 이러한 직무환경의 하위 요인들이 무엇인지 국내외의 학자들의 선행 연구들을 살펴보면 경규혜(1995)는 보육교사의 직무환경의 하위요인을 자기 직업에 대한 인식, 보수, 근무시간, 원장 및 동료교사와의 협조관계, 자율성, 전문지식 등으로 보았고, 박현정(2000)은 동료관계, 원장과의 관계, 직무특성, 보수정도, 승진으로 분류하였다.

직무환경은 보수 이외의 직무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 환경을 총칭하는 것으로 직무조건, 업무수행, 각종시설, 휴식시간, 휴일 등이 속한다. 즉, 효과나 능력의 극대화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 그 직업에 알맞은 직무 환경의 정비를 필수 요건으로 하고 있다. 그 중에서도 특히 보육교사의 직무부담이 과중함으로 인하여 보육활동의 효과 및 능력을 저하시킨다. 또한 보육교사가 충분한 연구와 수양을 하지 못하면 보육교사의 자질향상과 교직의 전문성 신장을 저해하며, 보육교사의 과중한 직무환경은 보육교사의 사기를 저하시킨다. 보육교사들은 전문직 종사자임에도 불구하고 직무환경이 매우 열악한 것으로 나타나고 있다. 보육교사들이 직무환경의 열악함으로 인해 직무에 만족하지 못할 경우 이는 직업에 대한 의욕부진으로 연결되어 담당하고 있는 영유아들에게 위험

한 영향을 줄 수 있다. 선행연구를 참고로 하여 보육교사의 직무환경 요인을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 직무자체

김재순(2003)에 의하면 직무자체는 보육교사들이 그들의 직무 특성을 평가할 때 본질적으로 질적인 면과 양적인 면을 모두 포함시킨다. 질적인 면은 즐거움의 본질적인 원인을 찾아내고 보육교사들의 요구를 충족시키려는 정도로서 내적 흥미, 다양성, 학습기회 등을 말하며, 양적인 면은 보육교사들이 수행해야 하는 업무의 양과 난이도, 직무과정에 대한 통제 등 직무수행에 대한 업무를 성취하는데 소요되는 시간구조로 규정하였다.

조성연(2005)에 의하면 실제로 보육교사들의 64.1%가 보육교사로서 불만족스럽다는 결과를 보고하고 있다. 현재 우리나라 보육교사들의 과노동과 저임금, 학급당 유아 수과다 등은 보육교사로 하여금 신체적, 심리적으로 직무에 대한 과중한 직무스트레스를 야기하고 있다. 또한 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식과 열악한 직무환경 등으로 인해 보육교사의 이직률을 높이고, 동시에 보육교사들의 자아존중감에도 부정적인 영향을 미쳐 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨리기도 한다.

직무자체는 보육교사가 원아를 지도함에 있어 얻게 되는 만족감, 성취감을 느끼며, 업무에 대한 만족과 사회적 인식, 사회적 대우, 자부심, 이직의도 등을 의미한다.

### 2) 직무감독

직무감독은 보육교사가 영유아를 보육하는데 있어 원장의 지도와 감독을 의미하며 원장은 보육교사의 직무에 대하여 관여와 피드백을 수행하는 직무 감독자로 볼 수 있다. 보육교사와 원장의 관계는 능력에 대한 교사들의 일반적인 평가뿐만 아니라 교사들이 자기 자신들의 수행에 대해 받는 피드백의 양과 질 모두를 포함한다. 양은희(1997)는 불만족 상태에 있는 보육교사들에게 이직에 대한 면접을 실시한 연구에서 직장을

그만두려고 마음을 정하는데 중요한 결정 요소로서 행정상 문제와 원장과의 관계를 지적하였다.

교육에서 경영자의 행위가 교육개선, 혁신적인 교수매체, 교사의 직무만족에 영향을 주는 중요한 요소로 작용 된다는 점에서 유아교육 행정을 담당하는 원장의 자질이나 그러나 교육의 질을 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 보육시설의 특성상 경영자의 판단에 따라 교육 방향이 결정되므로 보육시설에서 원장은 앞서서 모범적으로 이끌어 주고 모든 교사가 믿고 따르며 서로에 대한 신뢰관계를 형성한다면, 민주적인 분위기에서 상호 존중과 이해, 협조 속에서 직무감독에 의한 직무 만족은 크게 향상될 것이다. 원장의 명확한 기대, 지지 등 보육교사에게 격려를 제공해 주는 지도자는 보육교사의 직무환경에 결정적인 요소가 된다.

### 3) 동료관계

직장 내에서의 동료관계는 보육교사 상호간에 일어나는 관계를 뜻하는 것으로 개개인이 사회적·심리적 만족을 얻으면서 협동하여 일할 수 있도록 직장의 환경과 분위기를 조성함으로써 보육교사로 하여금 직무의욕을 고도로 향상시켜 보육서비스의 능률화를 도모하는 수단이다. 조은영(2002)의 선행연구를 살펴보면 동료관계에 대한 불만의 정도가 높은 보육교사일수록 직무환경에 따른 직무 만족도에 대한 불만의 정도가 높은 것으로 나타났다.

동료와의 관계는 보육교사들이 그들 동료로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도이다. 동료관계는 또한 보육교사들이 상호복지에 대한 관심과 상호존중에 의거하여 밀접한 신뢰관계를 형성해온 정도를 포함한다. 교육적 환경에서 동료관계 형성은 만족과 불만족 모두의 원인이 되는 것으로 밝혀져 왔다. 서로 지지해주고, 보육교사들 간에 비형식적으로 사회화 할 수 있는 기회와 유아들의 문제를 협의하기 위한 전체모임은 그들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다.

### 4) 보수

보수는 자신이 일하는 것에 대한 보상체계에

대하여 보육교사가 만족하는 정도의 급여, 상여금, 수당 등을 포함한 정규 급여를 의미하며 개인의 직업 선택에 있어서 가장 중요한 요인으로 작용할 뿐만 아니라 어떠한 직장에 있어서든 종사자의 직무만족과 능률에 결정적인 영향을 미치는 요소로 인정되고 있다. 보육교사들이 받는 외부로부터의 보상은 그들의 상징적인 가치 면에서 중요한 것이다. 보수는 존중을 전달하는 수단이고 많은 경우에 교직사회에서의 가치의 상징이다. 보수는 또한 당면한 조직을 내·외적으로 비교하는 수단으로 구성된다.

보건복지부(2005)에서 규정하고 있는 보육시설 종사자의 보수는 보육시설 종사자 인건비 지원 기준을 참고하여 보육시설에서 자율적으로 정하도록 하고 있으나 지방자치단체의 장 또는 보육시설을 설치·운영하는 자는 이 기준에 불구하고 재정 형편에 따라 기준을 초과하여 보수를 보조 또는 지급할 수 있다. 보수계산은 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 신규 채용 등의 경우에 있어서 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산한다. 수당의 경우 보육시설장과 종사자가 협의하여 해당 보육시설의 재정형편에 맞게 각종 수당을 정하여 운영할 수 있다. 보수는 근무에 대한 금전적 보상으로서 생활유지의 수단이다. 보육교사가 자신의 생활을 유지할 수 있는 적절한 보수를 받지 못할 때 일의 능률이 저하되고 그런 상태에서는 보육교사에게 보육에 대한 열의, 성실성, 그리고 능력이나 직무수행의 향상을 기대하기 어렵다. 따라서 보육교사에게 정신적으로는 보람과 긍지를 느끼도록 하고, 물리적으로는 노력에 상응하는 보수가 공정성, 형평성에 따라 정당하게 지급되어야 한다.

### 5) 후생 복지

후생복지는 퇴직금을 포함한 국민 연금제의 혜택, 주택 자금보조, 의료 보험 제도에 의한 보육교사와 그 가족의 혜택, 자녀를 위한 학비나 장학금 지급, 공 세제 제도 및 건강 진단 등을 일컫는다. 안주섭(2001)은 이러한 후생복지 문제는 구성원들에게 만족할 만한 노력을 창출하도록 유도하는 직접적인 방법이며 관리자 측면에서 높

은 수익을 가져올 수 있는 효과적인 방법이라 규정하였다.

후생복지에 대해서 구자춘(2003)은 사회복지와 같이 학문적으로 개념이 확립되어 있지 않으나 대체로 사회복지의 한 분야로 파악되고 있다고 규정하였다. 이렇게 보면 후생복지는 보육교사들의 미흡한 경제활동, 건강, 휴식, 직무환경 그리고 사생활 등의 예방 치료 보상, 개선활동을 통하여 생활의 안전과 사회 심리적 욕구를 충족시켜 줌으로써 보육교사의 확보, 유지, 사기양양, 자기 발전, 자아실현, 잠재능력 개발, 교직에 대한 신뢰성과 전문성을 높여 궁극적으로는 삶의 질과 교육의 질을 높이는데 기여하는 모든 영역이 포함된다.

이연승과 조미나(2005)의 연구에 의하면 보육교사의 하루 평균 근무시간은 10~11시간(25.0%)으로 나타났으며, 영아전담 시설의 교사들은 하루 평균 12시간이상 근무하는 교사들도 많았다. 또한 형식적으로 존재하는 승급체계는 있으나 승급에 따른 봉급체계가 존재하지 않아 봉급과 처우에 대한 불만족으로 인하여 직무만족도가 낮게 되고 이는 이직률을 높이는 등 보육서비스의 질을 떨어뜨릴 여지가 많다고 판단하였다. 권기태(1990)는 후생복지에 대해 긍정적인 업무 수행을 촉진하는 보수이외의 간접보상이며 퇴직금, 상여금, 사회보험, 휴가, 방학, 종사자를 위한 편익시설 등이라고 규정하였다. 보육교사들은 경조사, 병가 등의 휴가 및 방학이 적어 재충전의 기회가 없으며, 보수교육이나 일시적인 보육교사의 결원이 생길 경우 대체교사를 실제로 투입하지 않고 나머지 보육교사들이 그 역할을 담당한다. 따라서 보육교사의 복지측면으로 초과 근무, 보수교육, 휴가 등에 활용할 수 있는 정부차원 대체교사 제도가 활성화 될 수 있도록 정부가 보육정보센터 등을 통해 대체교사 인력풀을 관리하고 지원해 주는 것이 필요하다고 보았다.

따라서 후생 복지는 보육교사의 사기와 교직 유인책에 중요한 요인이 되므로 여러 측면에 걸친 복지대책이 필요하리라 보고 교육기회, 휴가, 승진, 자율성, 보조인력, 주 5일제 근무, 근무시간을 후생복지의 하위 요인으로 구분하였다.

## 6) 보육시설의 유형

보육시설의 종류는 운영주체, 운영시간, 보육장소, 아동연령, 기능, 근거 법령이나 행정관리, 보육 담당자 등에 따라 다양하게 분류할 수 있다. 이 연구에서는 운영 주체에 따른 분류를 사용하였으며 영유아보육법 제6조에 보육시설을 국·공립 보육시설과 민간(가정)보육시설, 직장 보육시설, 부모 공동 보육시설 등으로 구분하였다. 이전에 놀이방으로 불리던 가정 어린이집이 민간 어린이집으로 명칭이 변경되면서 국·공립 보육시설에 대한 민간 보육시설의 비율이 더욱 높아졌다.

시설유형별에서는 정부의 지원을 받는 국·공립 보육시설과 법인 보육시설, 정부의 지원을 받지 않는 민간 보육시설로 구분하였고 가정 보육시설, 직장보육시설은 민간 보육시설에 포함하였다.

## 2. 보육교사의 직무환경 및 직무만족도 선행 연구 고찰

보육교사의 직무환경, 직무만족도에 대해서 선행연구를 살펴보면, 이기향(2001)은 보육교사들이 인구 사회학적 특성 가운데 근무 만족에 관계를 보인 것은 연령, 학력, 근무경력, 소지하고 있는 자격증 등이고 연령이 적거나 많을 때, 학력이 높을수록, 근무 경력이 오래 될수록 높은 것으로 조사되었고, 시설 종류별로는 국·공립 보육시설에서 근무하는 보육교사들의 근무 만족도가 높은 것으로 조사 되었다. 또한, 직무환경과 직무만족과의 상관관계에서는 승진, 도전, 편안함, 금전적 보상, 직무자체, 장학, 승진, 금전적 보상으로 나타났다.

변삼례(2002)는 근무시간과 업무량의 만족도는 가장 낮게 나타났으며 보수도 낮은 만족도를 나타냈으나 직무자체의 만족도는 높은 만족도를 나타냈다. 근무조건에 따른 직무 만족도를 보면 초과근무수당을 받은 경우, 보수교육을 받은 경우가 높은 만족도를 나타냈으며 하루 평균 9시간 근무한 경우, 근무경력에서는 6~8년 미만의 경우가 가장 높게 나타났다.

김현미(2005)는 보육교사의 급여 수준은 100만원 미만이 65.6% 수준으로 나타났으며, 급여가

높을수록 직무환경에 만족에 만족하는 것으로 나타났다. 문미선(2007)의 연구에 의하면, 보육교사들의 직무만족도가 매우 낮은 것으로 나타났으며, 특히 이직에 미치는 영향요인 중 직무자체요인의 강도, 협조 등의 불만에 기인하여 이직으로 연계되는 경향이 높은 것으로 짐작할 수 있다. 특히 근무환경에서 규칙적인 건강진단이나, 비상약품 구비 및 비상 연락체계 등 건강을 위한 근무환경이나 적절한 영양공급, 급·간식 위생 등 영향요인, 화재안전 시설 설비나 환경의 안전 등 안전요인에 대한 근무환경 수준의 만족도는 높으나, 교육 환경이나 보육시설 환경, 삶의 공간 확보, 교재 및 교구의 적합성, 다양성 등 물리적 환경에 대한 만족은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

조은영(2002)은 보육교사들은 일반적으로 직무에 대한 만족도가 보통보다 낮은 것으로 나타났다. 재교육지원체계에 대한 만족도는 연령이 낮을수록 만족도가 높으며, 연령이 높을수록 만족도가 낮았으며 인사관리 및 보수의 요인을 보면 20~25세, 40세 이상의 보육교사들이 인사관리 및 보수에 대하여 만족도가 낮았다. 전문적으로 자격증을 가지고 있는 보육교사들은 대부분의 만족도가 낮으며 전문적으로 자격증을 가지고 있지 않은 보육교사들이 만족도가 높았다. 사회적 인정에서는 1년 미만이 가장 만족도가 높았고, 7년 이상이 가장 낮은 만족도를 나타냈다. 보육시설 유형에 따른 직무 만족도에서는 국·공립 시설이 가장 높은 만족도를 보였다.

또한 남호순(2001)의 연구에서는 동료 간 대인관계, 사회적 인식정도에 대한 만족도는 국·공립과 사립보육시설 보육교사 간에 차이가 없었고 보수, 근무조건, 시설장과의 관계, 근무분위기, 복지후생 등 하위 요인에 대한 만족도에서 국·공립 보육시설 보육교사가 높게 나타났다.

이상의 선행연구를 분석해 보면 보육시설에서 근무하는 보육교사는 전문인으로서 보육에 있어 중요한 역할을 담당하고 있으나 보육교사의 근무시간이 길고 업무량이 과중하며 보수는 대체적으로 낮아 직무환경에 불만족 하고 있는 것을 알 수 있었다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 전라남도에 소재하고 있는 정부지원 어린이집 및 민간 어린이집의 보육시설에 근무하는 342명의 보육교사를 대상으로 직접 방문과 우편방법을 사용하여 설문지를 배포한 뒤 일정한 기간 동안 어린이집 보육교사가 개별적으로 작성하도록 한 후 7일 뒤에 회수하는 방법을 사용하였다. 수집된 자료 중 응답이 무성의 하거나 조사에 적절치 않아 사용할 수 없는 자료를 제외 시킴으로써 최종 연구대상자 309명의 설문지가 분석에 사용되었다. 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. General characteristics

|                                       |  | (N=309)   |
|---------------------------------------|--|-----------|
| Characteristics                       | Category   | N(%)      |
| Age                                   | under 29   | 184(59.5) |
|                                       | over 30  | 125(40.5) |
| Educational level                     | junior college   | 197(63.8) |
|                                       | university graduate  | 112(36.2) |
| Marriage                              | married  | 133(43.0) |
|                                       | unmarried  | 176(57.0) |
| Child-care career(year)               | less than 5  | 196(63.4) |
|                                       | more than 6  | 113(36.6) |
| Types of certificates (plural answer) | child-care teacher 1   | 179(57.9) |
|                                       | child-care teacher 2   | 61(19.7)  |
|                                       | kindergarten teacher 2   | 204(66.0) |
|                                       | kindergarten teacher 1   | 13(4.2)   |
|                                       | social worker over 1   | 15(4.9)   |
| Types of facilities                   | government support facilities (national • public child-care/corporate) | 152(49.2) |
|                                       | private child-care facilities  | 157(50.8) |

#### 2. 측정도구

##### 1) 직무환경 평가척도

보육시설 직무환경은 보육교사가 보육시설 직무환경의 적절 정도에 대하여 어떻게 인식하는지를 질문하였으며, Bloom(1989)이 개발하고, 박영희(2001)와 권웅(2002)이 보육교사에게 맞게 수정

· 보완하여 사용한 척도를 활용하였다. 각 문항 구성은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서, ‘매우 그렇다’까지 5점 리커트 척도로 평가하여 점수가 높을수록 직무환경 평가 점수가 높다는 것을 의미한다. 보육시설 직무환경에 관한 질문으로 직무 자체, 감독, 동료관계, 보수, 후생복지로 구성하였으며, Cronbach’ alpha 계수는 직무자체 .72, 감독 .76, 동료관계 .73, 보수 .69, 후생복지 .71이었다.

##### 2) 직무만족도 평가척도

직무만족도는 조직 구성원들이 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 의미하는 것으로 Quinn & Sraines(1979)이 개발하고, 정효정(2002)이 보육교사에게 맞게 수정 · 보완하여 사용한 척도를 활용하였다. 문항 구성은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서, ‘매우 그렇다’까지 5점 리커트 척도로 평가하여 점수가 높을수록 직무환경 평가 점수가 높다는 것을 의미한다. 설문지 문항은 업무의 만족, 사회적 인식, 사회적 대우, 직업의 자부심, 이직 희망 여부를 묻는 11문항으로 구성하였으며, Cronbach’ alpha 계수는 .79 이었다.

##### 3. 자료 분석 방법

수집된 설문지는 SPSS WINDOWS 11.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 모든 추리통계에서 유의미성은 통계적 유의수준을 .05에서 판단하였다. 기본적으로 빈도, 백분율, 평균 등의 기술통계와 신뢰도 검사를 실시하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성에 대해서 직무환경을 알아보기 위해서 t-test, 일원배치분산분석(One way ANOVA)을 사용하였으며, 직무환경과 직무만족도와의 관계를 알아보기 위해서 상관관계 분석하였다. 통계적 유의 수준은 .05수준이다.

### IV. 연구 결과 및 해석

#### 1. 보육교사의 사회인구학적 변인에 따른 직무환경 인식 차이

##### 1) 연령에 따른 직무환경 인식 차이

연령에 따른 직무환경 인식 차이는 Table 2와

같다. 직무자체 감독, 동료, 보수, 후생복지 조사 결과 직무자체에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $t=-2.763, p<.01$ ). 직무자체 환경은 30세 이상의 교사( $M=18.91$ ), 29세 이하의 교사( $M=17.95$ )로 30세 이상의 교사가 29세 이하의 교사보다 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 연령이 많을수록 직무환경에 만족하는 것으로 나타난 김현미(2005) 연구결과와 일치하며, 이러한 결과는 연령대가 높을수록 생활에서 얻은 풍부한 인생의 경험과 여유가 모든 것을 수용하고, 직무에 대한 충실함, 긍정적인 태도 등을 갖고 있기 때문으로 해석된다.

Table 2. Job environment by age

|            | Category | N   | Mean    | SD     | t        |
|------------|----------|-----|---------|--------|----------|
| Job        | under 29 | 184 | 17.9581 | 3.2027 | -2.763** |
|            | over 30  | 125 | 18.9144 | 3.2927 |          |
| Supervisor | under 29 | 184 | 31.5602 | 7.4145 | -1.119   |
|            | over 30  | 125 | 32.4916 | 7.9989 |          |
| Colleague  | under 29 | 184 | 35.5183 | 5.3359 | -.654    |
|            | over 30  | 125 | 35.8895 | 5.3228 |          |
| Salary     | under 29 | 184 | 18.9367 | 5.5093 | -1.181   |
|            | over 30  | 125 | 19.7049 | 6.3739 |          |
| Welfare    | under 29 | 184 | 25.6289 | 7.2536 | -.643    |
|            | over 30  | 125 | 26.1311 | 7.1602 |          |

\*\*  $p <.01$

Table 3. Job environment by marital status

|            | Category  | N   | Mean    | SD     | t       |
|------------|-----------|-----|---------|--------|---------|
| Job        | married   | 133 | 18.9755 | 3.2697 | 3.034** |
|            | unmarried | 176 | 17.9106 | 3.2156 |         |
| Supervisor | married   | 133 | 33.2278 | 8.1958 | 2.882** |
|            | unmarried | 176 | 30.8125 | 7.1173 |         |
| Colleague  | married   | 133 | 36.2952 | 5.3033 | 2.237*  |
|            | unmarried | 176 | 35.0114 | 5.3066 |         |
| Salary     | married   | 133 | 20.0440 | 6.7085 | 1.778   |
|            | unmarried | 176 | 18.8588 | 5.3464 |         |
| Welfare    | married   | 133 | 26.4125 | 7.4076 | 1.489   |
|            | unmarried | 176 | 25.2339 | 6.9910 |         |

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

### 2) 결혼여부에 따른 직무환경 인식 차이

결혼여부에 따른 직무환경 정도를 살펴보면 Table 3과 같다. 직무자체( $t=3.034, p<.01$ ), 감독( $t=2.882, p<.01$ ), 동료( $t=2.237, p<.05$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 직무자체, 감독, 동료는 미혼교사보다 기혼 교사가 직무환경 만족도가 높으며, 보수와 후생복지는 차이가 없었다. 이는 자녀를 양육해 본 경험이 있는 기혼 보육교사가 아동들에 대한 이해심과 풍부한 경험을 갖기 때문에 직무에 만족하는 것이라 생각되며, 원장이나 동료와의 관계를 원만하게 유지함을 알 수 있다.

### 3) 학력에 따른 직무환경 인식 차이

학력에 따른 직무환경 인식 차이는 Table 4와 같다. 학력에 따라 직무자체, 감독, 동료, 보수, 후생복지에 대한 유의한 차이는 없었다. 이는 김난희(2005)의 대구광역시 국·공립, 법인 어린이집의 보육교사의 직무만족에 관한 연구를 보면, 학력수준이 낮은 사람이 직무환경 만족도가 높고 학력이 높을수록 직무환경 만족도가 낮았으나 통계적으로 유의하지 않았던 것과 일치한다.

Table 4. Job environment by educational background

|            | Category            | N   | Mean    | SD     | t     |
|------------|---------------------|-----|---------|--------|-------|
| Job        | junior college      | 197 | 17.9755 | 3.2697 | 1.034 |
|            | university graduate | 112 | 17.9106 | 3.2156 |       |
| Supervisor | junior college      | 197 | 31.2278 | 7.1958 | 1.882 |
|            | university graduate | 112 | 30.8125 | 7.1173 |       |
| Colleague  | junior college      | 197 | 36.2952 | 5.3033 | 1.237 |
|            | university graduate | 112 | 35.0114 | 5.3066 |       |
| Salary     | junior college      | 197 | 19.0440 | 6.7085 | 1.718 |
|            | university graduate | 112 | 18.8588 | 5.3464 |       |
| Welfare    | junior college      | 197 | 26.4125 | 7.4076 | 1.489 |
|            | university graduate | 112 | 25.2339 | 6.9910 |       |

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



4) 경력에 따른 직무환경 인식 차이

보육교사의 경력에 따른 직무환경 인식 차이를 살펴보면 Table 5와 같다. 경력에 따른 직무환경 정도는 직무자체( $t=3.023, p<.01$ ), 감독( $t=2.873, p<.01$ ), 동료( $t=2.293, p<.05$ )에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 직무자체, 감독, 동료와의 만족도에서 6년 이상의 경력을 가진 보육교사가 높게 나타났다. 직무환경 만족도에서 높은 점수를 보인 6년 이상의 경력을 소유한 교사들은 성숙단계(이희자 1996)로서 직무상 높은 수준의 능력에 도달하며 교수기술을 향상시키기 위해 새로운 교수자료, 방법, 전략 등을 모색할 수 있는 능력과 여유를 갖게 된다고 볼 수 있다. 또한 장기 근속 수당에 대한 보수가 더 책정된다는 요인도 배제할 수 없을 것이다. 보수와 후생복지에 대한 만족도는 유의한 차이를 보이지 않고 있으나 경력에 상관없이 만족도가 낮은 것을 알 수 있다.

Table 5. Job environment by experience

|            | Category    | N   | Mean    | SD     | t       |
|------------|-------------|-----|---------|--------|---------|
| Job        | less than 5 | 196 | 17.8106 | 3.1265 | 3.023** |
|            | more than 6 | 113 | 19.7955 | 3.1786 |         |
| Supervisor | less than 5 | 196 | 30.7215 | 7.2137 | 2.873** |
|            | more than 6 | 113 | 32.2488 | 8.2985 |         |
| Colleague  | less than 5 | 196 | 34.1024 | 5.3011 | 2.293*  |
|            | more than 6 | 113 | 37.3925 | 5.3130 |         |
| Salary     | less than 5 | 196 | 18.5879 | 5.4346 | 1.786   |
|            | more than 6 | 113 | 20.1420 | 6.7805 |         |
| Welfare    | less than 5 | 196 | 25.1393 | 6.9801 | 1.498   |
|            | more than 6 | 113 | 26.1425 | 7.4176 |         |

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

5) 자격증 유형에 따른 직무환경 인식 차이

보육교사가 소지하고 있는 자격증에 따라 보육교사의 직무환경 인식 차이를 살펴보면 Table 6과 같다. 직무자체에 대하여 보육교사 자격증을 소지한 보육교사의 직무환경 만족 평균은 18.61, 유치원 정교사 자격증을 소지한 보육교사의 직무환경 만족 평균은 17.51로 보육교사 자격증을 소지한 보육교사의 직무환경 만족도가 높은 것으로 나타났다( $t=2.780, p<.01$ ), 감독에 대하여 보육

교사 자격증을 소지한 보육교사의 직무환경 만족 평균은 32.47, 유치원 정교사 자격증을 소지한 보육교사의 직무만족 평균은 30.42로 나타났다( $t=2.204, p<.05$ ). 이러한 차이는 직무자체와 감독에서 통계적으로 유의미하였고, 일반적으로 보육교사 자격증을 소지한 교사들은 보다 높은 학력을 요구하는 유치원정교사 자격증을 소지한 보육교사에 비하여 직무환경 만족도가 높은 것으로 나타난 김현미(2005)의 연구결과와 일치하였으나, 자격증 유형에 따른 동료, 보수, 후생복지에 대한 만족도는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

Table 6. Job environment by types of certificates

|            | Category             | N   | Mean    | SD     | t       |
|------------|----------------------|-----|---------|--------|---------|
| Job        | child-care teacher   | 172 | 18.6163 | 3.2486 | 2.780** |
|            | kindergarten teacher | 110 | 17.5182 | 3.2133 |         |
| Supervisor | child-care teacher   | 168 | 32.4702 | 7.6212 | 2.204*  |
|            | kindergarten teacher | 107 | 30.4206 | 7.3549 |         |
| Colleague  | child-care teacher   | 174 | 36.1207 | 5.2918 | 1.391   |
|            | kindergarten teacher | 108 | 35.2407 | 4.9481 |         |
| Salary     | child-care teacher   | 167 | 19.3713 | 6.3031 | -.790   |
|            | kindergarten teacher | 105 | 19.9619 | 5.4806 |         |
| Welfare    | child-care teacher   | 167 | 26.0180 | 7.2755 | -1.503  |
|            | kindergarten teacher | 109 | 25.8257 | 7.1257 |         |

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

6) 설립유형별 직무만족도 인식 차이

Table 7과 같이, 설립유형별에 따라서 직무만족도( $F=4.12, p<.01$ )는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 국·공립 보육시설( $M=3.47$ ), 법인( $M=3.42$ ), 민간 보

육시설(M=3.29) 순으로 나타났다. 국·공립 보육 시설에 근무하는 보육교사가 법인 및 민간 보육 시설에 근무하는 교사보다 더 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 유의한 차이가 어떠한 집단에서 나타났는지 알아보기 위해 scheffe's 사후검 증을 실시한 결과 국·공립 보육시설과 민간 보 육시설, 국·공립 보육시설과 법인 간에는 통계 적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 정부지원 보육시설이 인건비가 지원되지 않는 민간 개인 보육시설에 비해 만족도가 더 높은 것 으로 나타난 양승희·염순교(2007) 연구결과와 일치하는데 인건비가 지원되면서 안정적인 보육 환경 일수록 만족도가 높아지는 것으로 이해할 수 있겠다.

Table 7. Difference of job satisfaction by types of facilities

| Establishment by types | N   | Mean | SD  | F      | Post-hoc |
|------------------------|-----|------|-----|--------|----------|
| National • public(a)   | 75  | 3.47 | .37 | 4.12** | a>c, b>c |
| Corporate(b)           | 77  | 3.42 | .46 |        |          |
| Private(c)             | 157 | 3.29 | .43 |        |          |

\*\*  $p < .01$

2. 보육교사의 직무환경과 직무만족도와의 관계

보육교사의 직무환경과 직무만족도와의 관계가 있는지 알아보기 위해 상관관계를 제시하면 Table 8과 같다. 직무자체와 직무만족도( $r=.32, p<.01$ )간에는 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 보수와 직무만족도( $r=.20, p<.01$ ), 후생 복지와 직무 만족도( $r=.14, p<.01$ ), 동료와 직무 만족도( $r=.25, p<.01$ ), 감독과 직무만족도( $r=.14, p<.01$ )에서는 낮은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 정리하면, 보육교사들의 직무자체, 후생복지, 동료관계, 감독관계와 직무만족도 간에는 관계가 높은 것으로 나타났다. 즉, 보육교사들의 직무자체, 후생복지, 동료관계 등이 좋을수록 직무만족도는 높아지는 것으로 예측할 수 있다.

Table 8. Correlation between job environment and job satisfaction of child-care teachers

|                  | Job     | Salary  | Welfare | Colleague | Supervisor |
|------------------|---------|---------|---------|-----------|------------|
| Job satisfaction | .32(**) | .20(**) | .14(*)  | .25(**)   | .14(*)     |

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

3. 보육교사가 인식하는 직무환경개선방안 요구

선행연구(문정아 2007)에 따르면 보육교사의 직무스트레스, 시설장의 리더십, 임파워먼트, 사회인식, 임금 및 노동의 정도, 복지 후생 등의 직무환경은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인 되었으며, 본 연구에서도 보육교사의 사회인구학 적 특성에 따라서 직무만족도에 대한 차이도 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구자는 보육교 사의 직무환경은 직무만족에 영향을 미치고, 이 러한 환경이 지속될 때에는 아이들에게도 영향을 미칠 것이라는 생각에서 보육교사들의 직무환경 개선 방안에 대해서 조사하였다.

보육교사의 직무환경을 개선하기 위한 방안으 로 보육교사들이 생각하고 있는 개선 방안을 2가 지 기재하도록 하였다. 보육교사 309명중 174명 이 응답하였다. 교사들의 응답 가운데 비슷한 문 항끼리 묶어 빈도를 살펴보면 Table 9와 같다.

교사들이 인식하는 업무요인 개선방안은 대체 인력 확보가 68명으로 가장 많았으며 구체적으로 는 청소요원, 차량운행교사, 보조교사, 종일반 담 당교사의 필요성에 대하여 언급하고 있었다. 대 체 인력이 없기 때문에 잡무에 시달리게 되고 휴 가나 병가, 공가 등을 전혀 활용할 수 없다는 목 소리가 높았다. 휴가 제도의 정착을 요구하는 교 사도 34명이었는데 아무리 휴가제도가 정착된다 할지라도 대신 아이들의 보육을 맡아줄 대체인력 이 없을 때는 휴가제도의 실행이 불가능하다. 이 를 위하여서는 어린이집에 상주하는 대체인력이 필요하다 하였고 교사 교대 근무제를 실시하여 야 한다는 의견도 있었다.

다음으로는 보육제도의 정착이 필요하다는 응 답이 46명으로 해마다 바뀌는 보육 정책으로 인

하여 어린이집과 학부모가 혼란을 겪고 있으며 교사 대 아동비율이 정해진 규정대로 지켜지지 않으므로 국가와 긴밀한 협동을 통하여 장학지도, 감독이 강화되어야 한다고 하였다. 또한 고용보장, 교사의 법적 신분보장이 이루어져야 하며 이 또한 보육정책의 일환으로 정착화 되어야 한다고 응답하였다. 경제적 보상은 인건비가 인상되어야 한다는 응답이 41명으로 퇴직금, 시간외 근무수당 등이 제대로 지급되지 않아 억울함을 호소하는 의견도 있었다. 경제적보상은 국가적 지원확대와 맥락을 같이 하는데 33명이 국가에서 교사의 인건비 및 운영비를 민간시설도 지원해야 한다고 응답하였고 국·공립, 법인, 민간의 격차를 없애고 동등한 지원을 함으로써 민간어린이집 교사도 동등한 대우를 받을 수 있기를 희망하였다.

근무시간에 대하여서는 41명이 출퇴근시간의 규정이 필요하다고 응답하였고 현재 12시간 가까이 하고 있는 근무시간을 8-9시간으로 단축하기를 희망하였다. 종일반 교사나 시간제 교사를 활용하여 늦은 시간까지 특별한 업무가 없는데도 어린이집에 많은 인원의 교사가 남아있지 않도록 해야 한다는 의견이 많았다.

35명의 교사가 교육 자료의 확충을 개선방안으로 응답하였는데 이야기 나누기 자료, 동화자료 등의 교수자료와 교구의 부족을 지적하였고 이의 확충이 필요하다고 응답하였다. 이를 위하여서 국가에서 지급되는 교재교구비의 지원 금액 인상이 필요하다는 의견이 있었다. 인간관계에 있어서 동료관계, 원장관계의 개선이 필요하다는 응답을 29명이 하였다. 원장의 권위적인 태도가 변화되어야 한다고 6명이 지적하였고 동료관계에서의 상호작용과 원장과의 상호작용이 좀 더 긴밀하게 이루어지기 위하여서는 경력, 연령에 따른 상하관계에서 서로 존중하고 인격적인 수평관계로의 전환이 필요하다고 보았다.

보육교사 직무관련 교육일수가 현재 7일미만 인 시설이 절반이 넘는 것과 연결된 것으로 교사 교육의 확대가 필요하다는 의견을 15명이 제시하였고 교사의 자격기준을 사회복지과 3년제 승격, 자격증의 시험제도를 통하여서 보육교사의 질을 향상시켜야 한다는 의견도 제시되었다. 보

육교사에 대한 학부모의 인식변화가 필요하다는 의견에는 보육교사를 과거 탁아의 개념으로 인식하여 보육교사의 사회적 인정이 낮다고 보고 학부모의 보육교사에 대한 인식이 변화해야 한다고 하였고 어린이집의 열악한 시설이 개선되어야 한다고 지적하였다.

이외에도 소수의견으로는 과다한 어린이집 행사의 축소, 식단개선, 정보센터의 기능강화, 교사 조합(협회)의 필요성, 어린이집간의 상호작용 및 정보 교환, 유아·교사 식단 개선, 학력에 상관없는 경력인정, 교사복지시설의 필요성을 지적한 의견이 제시되었다.

이러한 점에서 보육교사 직무만족도의 향상을 위해서는 보육시설 직무환경의 중요성을 강조하고 있는 선행연구(김현미 2005; 박은정 2003; 이영순 2004; 정효정 2002; 양승희·염순교 2007)에서도 나타났듯이 보육교사들이 보다 더 안정되고 만족한 상태의 보육시설 환경에서 효율적인 보육을 수행할 수 있도록 보육시설 직무환경이 개선되어야 할 것으로 사료된다.

Table 9. Improvement of job environment

| Improvement of work factor      | N  | Improvement of work factor                      | N  |
|---------------------------------|----|---|----|
| Adjustment of working hours     | 41 | National aid expansion                          | 33 |
| Financial compensation          | 41 | Awareness change of parents                     | 8  |
| Settlement of vacation system   | 34 | Improvement of poor facilities                  | 8  |
| Guarantee of substitute         | 68 | Expansion of teacher education                  | 15 |
| Settled childcare system        | 46 | Reinforcement of teacher qualification criteria | 4  |
| Expansion of education material | 35 | Interaction between teacher and director        | 29 |

## V. 결론 및 제언

과거 여성의 영역으로 인식되던 육아와 가사

가 더 이상 여성만의 영역이 아닌 가족 전체의 영역으로 확장되면서 우리사회의 위탁보육은 계속 늘어나고 있다. 이에 따라 육아의 역할을 담당하는 보육교사의 중요성은 더욱 증대되고 하루의 대부분을 아동과 함께하며 실질적으로 아동을 책임지고 있는 보육교사가 자신의 직무에 대해 얼마나 만족하는가는 보육서비스의 질을 좌우하게 된다. 이 연구의 목적은 어린이집 보육교사의 사회인구학적 변인에 따라 보육교사의 직무환경 만족 정도는 어떠한 차이를 보이는지 살펴보고 보육교사들이 인식하고 있는 직무환경개선 요구에 대해 알아보고자 하는 것이다. 이 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 보육교사 사회인구학적 변인에 따른 직무환경 만족 정도는 보육교사 연령, 결혼여부, 현 보육시설 경력, 자격증 모두에서 유의한 차이가 있었다. 보육교사 직무만족도의 하위요인별로 살펴보면 연령에 따라서는 30세 이상의 보육교사가 직무환경 만족도가 높은 것으로 나타났고, 결혼여부에 따른 직무환경 만족도의 차이는 기혼의 보육교사가 직무자체, 감독, 동료관계에 대하여 미혼의 보육교사보다 직무환경 만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 김현미(2005)의 연구결과와 일치하였다. 또한 자격증 유형을 보면 보육교사 자격증을 소지한 보육교사가 유치원정교사 자격증을 소지한 보육교사보다 직무자체에 대하여 더 만족도가 높은 것으로 나타났다. 경력에 따른 직무환경에서는 직무자체, 감독, 동료에서 유의미한 차이가 나타났는데, 이는 보육시설 동료교사와의 관계가 불편함을 느끼면 직무관계에도 영향을 미치는 것으로 볼 수 있으며 이귀애(2003)의 연구결과와 일치한다. 즉, 보육교사의 직무만족도는 30세 이상으로 기혼이면서, 경력이 5년 이상인 보육교사 자격증을 소지한 보육교사의 직무환경 만족이 가장 높다고 할 수 있다.

둘째, 직무환경과 직무만족도와는 관계가 있는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 보수가 높을수록 직무만족도 역시 높음을 알 수 있었으며, 직무자체와 직무만족, 후생복지와 직무만족도의 관계도 후생복지가 잘 이루어질수록 직무만족도 높아짐을 알 수 있었다. 동료와의 관계가

좋을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 감독과 직무만족도 역시 원장이나 학부모와의 관계가 좋을수록 직무만족도가 높게 나타나 보수가 높은 수록, 후생복지가 적절하게 이루어지고 있다고 느낄수록, 동료관계를 긍정적으로 인식할수록, 감독과의 신뢰관계가 높을수록 직무만족도는 높아졌다.

셋째, 보육교사가 인식하는 직무환경을 개선하기 위한 방안으로 교사들이 인식하는 업무요인 개선방안은 대체인력 확보, 휴가제도의 정착, 보육제도의 정착, 교사 대 아동비율의 준수, 보육교사의 고용보장 및 법적 신분보장 순서로 나타났다. 그리고 인건비 인상, 시간의 근무수당의 지급, 출퇴근 시간규정, 종일반 교사나 시간제 교사의 활용, 교육 자료의 확충, 교재교구비의 지원 금액 인상 등을 원하는 것으로 나타나 이에 따른 실천적·정책적인 지원체계를 구축할 필요가 있을 것으로 사료된다.

이상의 연구결과를 통하여 본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 전라남도 지역 보육교사를 대상으로 실시한 연구로 향후 연구에서는 보다 더 다양한 계층과 지역의 보육교사들을 대상으로 연구되어야 할 것이다. 둘째, 보육교사가 감당해야 할 업무량은 보육뿐 아니라 청소, 차량운행, 장부정리와 같은 잡무 등으로 과다하여 보육교사들은 자신의 직무개발과 자기발전을 위하여 관심과 투자 여건을 갖지 못할 뿐만 아니라 직무에 관한 인식자체도 부족한 실정이다. 따라서 보육교사의 업무량을 감소시켜 보육교사로서의 정체성을 확립하고 보육관련 지식과 기술체계 습득을 위한 자신의 노력이나 보수교육 등을 통한 전문성의 확보차원에서 개선되어야 할 것이다. 이를 위해서는 어린이집 운영에 관한 업무 메뉴얼의 정착과 잡무를 보육교사 이외의 직원이 담당하게 하여 보육교사는 아동의 보육에만 전념할 수 있도록 해야 할 것이다. 셋째, 어린이집 구성원간의 신뢰구축과 결속강화를 위한 동료교사와의 인간관계, 원장과의 인간관계에 있어 서로간의 신뢰관계를 형성하려는 노력이 필요하다. 동료나 원장관계가 경력이나 연령에 따른 상하관계가 아니

라 서로 도움을 주고받는 호혜관계가 될 수 있도록 인식의 전환이 필요하다. 넷째, 각 요인별 교사의 개선욕구를 인식하여 교사 대 아동비율을 정부규정에 맞도록 준수하고, 보육활동에 기여할 수 있는 직무관련 교육에 보육교사가 의무적으로 참여할 수 있도록 기준이 제시되어야 할 것이다. 또한 근무시간 및 출퇴근 시간, 휴가 및 대체인력 사용 등 직무환경 규정에 근거하여 시행해야 하며 감독기관에서도 이 부분에 대한 시설평가가 원칙에 의해서 수행 되어야 한다.

보육교사의 직무환경 실태는 열악한 수준을 넘어서고 있다. 이러한 열악한 근무조건에서 제대로 된 근무조건을 기대하기란 힘들뿐 아니라, 그 피해는 보육의 대상인 아동들에게 영향을 미치게 된다. 보육문제는 오늘날 저 출산시대의 사회문제가이기도 하다. 보육의 질적 향상을 위한 보육교사의 처우개선 방안과 대안이 보육교사 근무현장에 실질적, 현실적으로 반영되어야 할 것이다.

### 참고문헌

경규혜(1995) 보육교사의 근무실태와 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.  
 구자춘(2003) 영유아 보육시설의 보육환경과 보육교사 만족도의 관계연구. 대전 대학교 경영행정·사회복지 대학원 석사학위 논문.  
 권기태(1990) 보육교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사 연구. 경북대학교 대학원 석사학위논문.  
 권 웅(2002) 보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.  
 김난희(2005) 대구광역시 국공립 법인 어린이집 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 경운대학교 산업정보대학원 석사학위논문  
 김범준(2000) 교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 Meta분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.  
 김재순(2003) 영·유아 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.  
 김현미(2005) 보육교사의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.  
 남호순(2001) 국공립과 사립보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 비교 연구. 강남대학교 사회사업대학원 석사학위논문.  
 문미선(2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.

문정아(2007) 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 성균관대학교 생활과학대학원 석사학위논문.  
 박영희(2001) 보육교사 직무환경과 자아정체감이 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교대학원 석사학위논문.  
 박은정(2003) 어린이집 보육교사의 직무만족도와 직무환경 개선 방안에 관한 연구. 상지대학교 행정대학원 석사학위논문.  
 박현경(2000) 공립유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위 논문.  
 배혜자(2008) 영유아보육시설 보육교사의 직무만족에 관한 연구. 한양대학교 행정자치대학원 석사학위논문.  
 변삼례(2002) 국·공립 어린이집 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 한성대학교 대학원 석사학위논문.  
 보건복지부(2005) 보육사업안내. 전국 어린이집 연합회.  
 신혜영(2004) 어린이집 교사의 직무스트레스와 효능감이 교사행동의 질에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.  
 안주섭(2001) 보육교사의 이직률에 미치는 영향에 관한 연구. 경원대학교 행정대학원 석사학위논문.  
 양승희·염순교(2007) 보육교사 직무만족도와보육시설 직무환경간의 관계분석. 한국보육학회지 7(4), 45-67.  
 양은희(1997) 어린이집 교사와 부모의 프로그램 참여에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.  
 이귀애(2003) 민간 보육교사의 직무환경과 후생복지에 따른 직무만족에 관한 연구. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문  
 이기향(2001) 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구. 동덕여자대학교 여성개발대학원 석사학위논문.  
 이연승·조미나(2005) 보육교사의 전문성 향상을 위한 실태 연구. 열린유아교육연구 10(1), 41- 67.  
 이영순(2004) 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문.  
 이정희·조성연(2009) 보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과. 한국지역사회생활과학회지 20(4), 559-570.  
 이희자(1996) 보육교사의 관심사에 관한 연구. 한국영유아보육학 8, 121-143.  
 임옥희(2004) 보육교사의 교육신념과 직무만족. 한국가정과학회지 7(1), 101-111.  
 임정숙(1998) 보육교사 직무만족에 관한 조사연구; 충남지역 어린이집을 중심으로. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.  
 임주희(2007) 보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 연구. 서울시립대학교 도서관대학원 석사학위논문.  
 정혜영·박영준(2007) 보육시설 기관장의 리더십과

- 교사의 임과워먼트 및 직무만족도의 인과모형 구축. 영유아보육학 41, 21-39.
- 정효정(2002) 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직 변인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조방제(2004) 보육교사의 역할수행 요구분석을 통한 양성교육 프로그램 개선을 위한 연구. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성연(2005) 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. 한국영유아보육학 35, 23-44.
- 조은영(2002) 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 중앙보육정보센터(2009) 2008 보육통계.  
<http://www.educare.or.kr>.
- 통계청(2005) 경제활동 인구 연보.
- Bloom PA(1989) A great place to work : Improving conditions for staff in young children's programs, Washington DC; National Association for the Education of Young Children.
- Dunn L(1993) Proximal and distal features of day care quality and children's development. Early Childhood Research Quarterly 8, 167-192.
- Pence AR, Goelman H(1991) The relationship of regulation, training and motivation to quality of care in family day care. Child & Youth Care Forum 20(2), 83-101.
- Manlove EE(1993) Multiple correlates of burnout in child care workers. Early Childhood Research Quarterly 8(4), 499-518.
- Quinn R, Sraines G(1979) Quality of employment survey : Cross-Section Ann Arbor. MI : Institute for Social Research. University of Michigan.