

영국 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스*

The study of British Child Care Teachers' Job Satisfaction and Their Job Stress

조성연**
호서대학교 유아교육과

Songyon Cho
Dept. of Early Childhood Education, Hoseo University

Abstract

The purpose of this study is to examine the job satisfaction and the job stress of British child care teachers. Respondents, including childminders, were 137 British child care teachers who worked in nursery school, day nursery, crèche, and playgroup. In the survey on the job satisfaction of British child care teachers, they were asked to answer two items. In the survey on their job stress level, they were required to rate their job-related stress levels on a 5 point scale of 'Job Stress scale' by Davis et al(2003). The results indicated: firstly, the British child care teachers are much satisfied with their job and have the low level of job stress. Secondly, their job satisfaction depends on who runs the child care facilities, what position they have in the centers, how long they work for child care, what qualifications they have. The levels of their job stress depend significantly on their present position in the centers. Thirdly, the job satisfaction of British child care teachers is explained about 27%, is related to their performing of daily routine, their age, the management of child care centers and qualifications of the teachers.

Key Words : British child care teacher, job satisfaction, job stress

I. 서론

기혼여성의 사회참여 증대와 핵가족화 현상의 가속화 등으로 자녀양육에 어려움이 야기되면서 최근에는 출산율마저 세계 최저 수준으로 떨어지는 현상이 초래되었다. 이에 현 정부는 영유아의 건전한 육성과 양육자의 경제적, 사회적 활동을 지원하고자 보육에 더욱 많은 관심을 기울이고 있고, 100대 과업 중 하나로 채택하고 있다. 뿐만 아니라 기혼여성의 경제활동 참여율이 해마다 증가하고 있고, 핵가족 형태의 맞벌이 부부가 보편화되고, 개인의 생활양식이나 직업구조가 다양화되고, 이혼이나 독신에 의한 한부모 가족이 지속적으로 증가하는 등 가족의 자녀양육기능이 약화됨에 따라 국가적으로 자녀양육과 교육에 대한 보다 전문적이고 체계적인 보육서비스에 대한 욕구가 증대되었다. 그리하여 이미 오래 전부터 영유아들을 위한 양질의 보육이 중요하다는 사회적 인식에 대한 공감대도 형성되었다. 그러나 한국노동연구원의 기

혼 여성에 대한 노동공급에 관한 보고서에서 기혼여성의 취업률이 출산 전 54.4%에서 출산 직후 25.9%로 급감함(조선일보, 2004. 2. 10)으로서 기혼 여성의 취업에 있어 보육문제가 절실한 것으로 나타났다. 그에 따라 전국에 많은 보육시설들이 설립, 운영되고 있어, 2005년 6월 현재 전국의 보육시설 수는 28,040개소에 이르고 있다(여성가족부, 2006). 그러나 여전히 많은 기혼여성들은 자녀양육문제로 직장을 포기하고 있다. 이는 서문희 외(2005)의 조사에서 결혼 후 취업을 중단한 이유가 자녀양육 때문이라는 비율이 64.9%라는 결과에서 잘 드러난다. 이처럼 많은 기혼여성들이 보육시설을 이용하지 않는 이유는 보육시설의 양적 팽창이 양질의 보육을 보장하지 못하고 있고, 보육에 대한 사회적 인식수준이 매우 낮아 보육시설에 대한 믿음이 부족하기 때문이라고 볼 수 있다.

자녀양육으로 인한 고학력 여성의 경제적, 국가적 결손을 막으면서 보육시설의 활용률을 높이기 위해서는 양질의 보육시설이 우선적으로 제공되어야만 한다. 양질의 보육시설은 다른 무엇보다 유능한 인적 자원, 즉 유능한

* 본 논문은 2004년 LG 연합재단 해외연구교수 지원비로 수행되었음.

** Corresponding author: Songyon Cho
Tel: 041) 560-8133, Fax: 041) 560-8101
E-mail: sycho@office.hoseo.ac.kr

보육교사를 필요로 한다. 보육교사는 영유아의 능력과 흥미를 인식하여 이들에게 유익한 보육프로그램을 제공하고, 부모와의 원활한 의사소통을 통해 서로 간에 신뢰감을 형성하는 중요한 역할을 담당하고 있어 보육을 구성하는 다른 어떤 요소보다 중요하다. 그러므로 아무리 좋은 환경이 제공된다 할지라도 보육교사가 이를 효율적으로 활용할 수 없다면 결국 보육의 질은 향상될 수 없다(조성연 외, 2006:106). 연구결과들에서도 성공적인 보육 서비스를 위해 가장 중요한 변인이 교사라는 점을 밝히고 있다(조복희, 2001; Scottish Office, 2001). 그러나 현재 우리나라의 보육교사에 대한 인식은 아직도 보모 정도로 생각하고 있는 사람들이 있을 정도로 낮아 여전히 과도동과 저임금 등의 매우 열악한 근무환경에서 보육활동을 전개하고 있다. 이는 보육교사로서의 직무만족도를 떨어뜨려 이직률을 높이고 우수한 보육교사의 확보를 어렵게 하는 원인이 된다. 결국 이러한 원인들이 양질의 보육서비스 제공에 대한 최대의 걸림돌이 되고 있다. 최근에는 대학에서 보육과 관련된 분야를 전공한 졸업생들마저 열악한 근무환경과 저임금을 이유로 보육교사가 되는 일을 기피하는 현상을 나타냄으로서 양질의 교사수급에 차질을 빚어 보육의 질적 향상을 어렵게 하고 있다.

실제로 보육교사들의 64.1%가 보육교사로서 불만족스럽고(한국여성개발원, 1998), 2004년 전국보육실태조사(서문희 외, 2005)에서도 보육교사의 하루 평균 근무시간이 10시간 이상이며, 61.9%가 월 100만 원이하의 낮은 임금을 받고 있고, 현 시설의 재직기간도 평균 35개월로 매우 짧은 것으로 나타났다. 그러나 보육교사들의 교육수준은 다른 여타의 직종보다 높아 전문대졸 이상이 높은 비율을 차지하고 있다(서문희 외, 2005; 조성연, 2004, 2005b). 이러한 결과들을 통해 볼 때 보육교사들은 높은 교육수준에 비해 과도동과 저임금 현실에 처해있으므로 우수한 보육교사를 확보하여 양질의 보육서비스를 제공해주기 위해서는 보육교사의 처우개선이 우선적으로 이루어져야 한다.

이러한 우리나라의 보육 상황과 유사하게 영국에서도 보육교사의 저임금과 낮은 사회적 인식 등으로 보육교사가 되는 것을 기피하는 경향이 있다. 영국도 여성의 경제활동참여율의 증가로 보육에 대한 요구는 증가하고 있지만 정부나 지방자치단체들은 여성의 취업에 대한 보수적인 입장을 견지하면서 보육의 질적 향상에 대한 정책 마련에 소극적인 자세를 취하고 있다. 그리하여 우리나라와 마찬가지로 보육교사들이 과도동에 시달리고 있고, 사회적 인식 수준도 낮으며, 급여수준도 다른 직종들과 다르게 낮게 책정되고 있다(BBC News, 2003. 5. 20). 이러한 상황에서 지난 2003년과 2004년 영국의 스코틀랜드에서

는 국공립 수준의 보육시설종사자들이 자신들의 지위향상과 적절한 급여수준을 요구하기 위하여 한시적으로 동맹파업을 실시하기도 하였다(BBC News, 2004. 3. 12). 이러한 낮은 급여 등을 이유로 한 때 스코틀랜드 지역에서는 가정탁아모(childminder)의 수가 25% 가량 줄어드는 현상을 나타내어(BBC News, 2003. 8. 5) 증가하는 취업모의 요구를 제대로 수용하지 못했던 현상을 초래하기도 하였다. 특히 가정탁아모는 결혼된 지역에서 보육활동을 함으로써(www.scotland.gov.uk) 저소득층의 맞벌이 부부들에게 큰 도움이 되고 있지만 이들 중 약 25%만이 보육과 관련된 자격증을 가지고 있다. 이는 양질의 보육에 대한 장애요인이 되기도 하는데 이러한 가정탁아모도 저임금으로 인해 해마다 감소하고 있다.

영국의 보육시설은 유형도 다양하지만 재정지원도 다각적인 측면에서 이루어진다(Meggitt & Walker, 2004:234). 첫째, 국공립차원(statutory sector)으로 중앙정부나 지방정부가 조직하고 재정지원을 하면서 주로 저소득층의 가족을 위해 서비스가 제공되며 정부에 의해 법적인 규제를 받는다. 둘째, 자발적 차원(voluntary sector)으로 중앙정부나 지방정부와 독립적으로 운영되며, 종종 자선적인 비영리적 성격을 지니고 있어 자체적인 기금조성과 정부보조금으로 운영되는 매우 포괄적인 건강, 교육, 사회복지서비스이다. 셋째, 사립 차원(private sector)으로 영리를 목적으로 하는 사업의 일부분으로 운영되며 부모가 개별적으로 보육료를 전액 지불하여 국가의 재정지원을 받지 않는다. 이러한 차원에 따라 우리나라와 달리 매우 다양한 보육시설유형이 있다. nursery school과 day nursery는 정부나 지방자치단체의 재정지원을 받으며 반일제 혹은 종일제로 운영되며, childminding은 우리나라의 가정보육시설과 유사하게 가정탁아모의 집에서 영아를 돌본다. crèche는 비형식적인 상황에서 잠시 영아들을 돌봐주는 서비스이며, playgroup은 비영리집단에 의해 반일제로 운영된다.

Wessen(1981)은 교사들의 문제는 내부에서 발생하는 문제보다 외부로부터의 문제에 의해 더 높게 동기화된다 고 지적하면서 교사들에게 영유아들을 가르치는 일 외의 다른 직무스트레스가 상당하여 이것이 보육교사의 직무만족도를 떨어뜨릴 수 있다는 것을 암시하기도 하였다.

따라서 본 연구는 우리나라 보육 상황과 유사한 영국의 스코틀랜드 지역에 있는 보육교사들을 대상으로 이들의 직무만족도와 직무스트레스에 대해 살펴봄으로써 영유아의 건전한 발달을 위해 필수적 요소인 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스요인들을 밝혀 우리나라의 보육서비스의 발전을 위한 기초자료로 활용함과 동시에 우리나라의 보육교사의 처우개선을 위한 비

교자료로 활용할 수 있도록 하는데 연구의 목적이 있다.

본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 영국 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스 수준은 어떠한가?

둘째, 영국 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스는 인구론적 변인들에 따라 차이가 있는가?

셋째, 영국 보육교사의 직무만족도에 대한 직무스트레스와 인구론적 변인들의 영향력은 어떠한가?

의 역할을 수행하고 있다. 그러나 무자격 교사가 10.2%로 비교적 많다.

2. 연구도구

1) 직무만족도

영국 보육교사의 직무만족도를 살펴보기 위해 2개의 문항이 제시되었다. 첫째 문항은 “선생님의 직무만족 정도는 어떠합니까?”로써 이는 ‘가장 만족’에서 ‘가장 불만족’의 5점 척도로 응답하도록 되어있으며, 둘째 문항은 “선생님의 직무만족에 가장 영향을 많이 미치는 요인은 무엇입니까?”로써 이에 대해서는 자유기술형으로 응답하도록 되어 있다.

2) 직무스트레스척도

직무스트레스척도는 Davis 외(2003)가 자체 제작한 것으로 보육교사의 직무와 관련하여 15개 문항의 4개 하위 영역으로 구성되었다. 이 척도는 ‘항상 그렇다’에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 5점 척도로 제작되었으며, 점수가 높을수

II. 연구방법

1. 연구대상

연구대상은 137명의 영국 스코틀랜드(Scotland)의 에든버러시(City of Edinburgh)에 있는 보육교사들이며, 모두 여성들이다.

<표 1>에서 알 수 있듯이 영국의 보육교사들은 36세 이상이 59.3%로 비교적 연령이 많고, 현 지위에 6년 이상 재직한 기간이 36.7%이고, 보육시설의 총 근무년수는 11년 이상이 39.6%로서 비교적 오랜 시간 보육교사로서

<표 1> 연구대상 교사의 특성

(N=137)

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도
운영주체	statutory sector	93(67.9)	시설유형	nursery school	52(38.0)
	private sector	16(11.7)		day nursery	41(29.9)
	voluntary sector	28(20.4)		childminding	16(11.7)
계	137(100)	crèche		11(8.0)	
				playgroup	17(12.4)
교사연령	25세 이하	27(20.0)	보육아동 연령	18개월 이하	11(8.1)
	26-35세	28(20.7)		19-36개월	29(21.3)
	36-45세	39(28.9)		37-60개월	85(62.0)
	46-55세	29(21.5)		61개월 이상	11(8.0)
	56세 이상	12(8.9)		계	136(100)
계	135(100)				
현 지위	원감	30(22.6)	현 지위 기간	5년 이하	86(63.2)
	주임교사	21(15.3)		6-10년	26(19.1)
	교사	38(27.7)		11년 이상	24(17.6)
	보조교사	44(32.1)		계	136(100)
계	134(100)				
보육시설 총 근무년수	5년 이하	54(39.7)	자격증 유형	introductory	10(7.9)
	6-10년	28(20.6)		general	64(50.4)
	11-15년	21(15.4)		advanced	11(8.7)
	16-20년	15(11.0)		degree	29(22.8)
	21년 이상	18(13.2)		무자격	13(10.2)
계	136(100)	계	127(100)		

록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 4개 하위영역의 Cronbach's α 는 보육활동 .75, 부모와 지역사회와의 관계 .64, 잡무 .56, 시설운영관리 .83이며, 전체는 .83이었다.

3. 연구절차 및 자료 분석방법

본 연구의 자료는 2003년 11~12월 에든버러시(City of Edinburgh)의 「Early Years Workforce Competencies」 연구에서 수집되었다. 이는 에든버러시의 492명의 보육교사들에게 질문지를 우송하여 회수된 256명의 자료들로서 본 연구에서는 우리나라 보육시설과 성격이 비슷한 5개 기관의 보육교사들 137명에 대한 자료를 재분석하였다. 본 연구에서 수집된 자료는 평균과 표준편차를 산출하고, 연구문제에 따라 분산분석과 단계적 중다회귀분석이 실시되었다. 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 와 사후검증으로 Duncan 검증이 실시되었다.

III. 연구결과 및 해석

1. 영국 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스 수준

영국 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스 수준을 살펴보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였다.

<표 2> 직무만족도와 직무스트레스의 평균과 표준편차 (N=137)

구분	하위영역	평균	표준편차
직무만족도		4.14	.98
직무 스트레스	보육활동	4.57	.64
	부모와 지역사회와의 관계	3.13	.94
	잡무	3.51	.80
	시설운영관리	2.46	1.19
	총점	3.37	.68

<표 2>에 제시된 바와 같이 영국의 보육교사들은 자신의 직무에 대해 매우 만족스러워하였다. 영국 보육교사의 직무만족도에 가장 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 아동들과 상호작용하는 직무 자체의 즐거움(22.6%)이 가장 컸고, 동료들과의 협동작업(teamwork)과 보육시설에서의 지지자원(19.4%), 학부모와의 관계(18.3%), 학습자료의 개발(15.1%), 과다한 업무(14.0%), 급료(10.8%)의 순으로 나타났다. 또한 영국 보육교사들의 직무스트레스 수

준은 약간 높은 편이었다. 특히 아동들과 직접 상호작용하는 보육활동으로 인한 직무스트레스 수준이 가장 높았고, 아동과 관련된 보고서 작성이나 실습학생들을 지도하는 등의 잡무로 인한 스트레스도 많았다. 그러나 시설을 운영하면서 겪게 되는 일로 인한 직무스트레스 수준은 높지 않았다.

2. 영국 보육교사의 교사변인에 따른 직무만족도와 직무스트레스의 차이

영국 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스가 교사변인들에 따라 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 3>에 제시된 바와 같다.

영국 보육교사의 직무만족도는 운영주체, 시설유형, 현 지위, 현 지위기간, 총 근무년수, 자격증유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 영국 보육교사들은 playgroup과 같이 보육시설이 자발적이고 비영리적인 목적을 가지고 반일제로 운영될 때, 보조교사 역할을 수행하면서 현 지위와 보육시설의 총근무기간이 5년 이하이며, 기초적인 자격증을 가지고 있는 경우에 보육교사로서의 직무에 가장 만족스러워했다. 이러한 차이에 대한 사후검증결과, 정부가 운영주체인 경우 혹은 개인 운영주체인 경우와 자발적인 운영주체들 간에, nursery school과 day nursery 혹은 playgroup 간에, 현 지위기간이 5년 이하와 6~10년인 경우 간에서 차이가 있었다. 이러한 결과에 따라 영국의 보육교사들은 정부주도의 기관보다는 그 외의 기관에 근무하고, playgroup이나 crèche와 같이 오랜 시간 아동들을 돌보지 않는 시설에 근무할 때, 기본적인 자격증을 가지고 현 지위와 총근무년수가 5년 이하로서 보육교사로서의 역할 수행 기간이 길지 않은 경우에 보육교사로서의 직무만족도가 가장 높다고 볼 수 있다.

영국 보육교사의 직무스트레스 총점은 보육교사의 현 지위에서만 유의한 차이가 있었다. 이는 보조교사와 다른 지위의 교사들 간에, 원감과 다른 지위의 교사들 간에 유의한 차이가 나타났는데 보조교사인 경우에 직무스트레스가 가장 적었다. 보조교사인 경우에는 직무스트레스의 모든 하위요인들에서도 가장 낮은 직무스트레스 수준을 나타냈다.

직무스트레스의 모든 하위요인들에서 교사연령과 보육 아동연령에 따라서는 유의한 차이가 없었다. 또한 하위요인 중 '잡무'는 교사변인들과 유의한 차이가 없었다. 한편 하위요인 중 '보육활동'과 '부모와 지역사회와의 관계'는 교사의 현 지위에서, '시설운영관리'는 운영주체, 시설유형, 교사의 현 지위, 보육시설 총 근무년수, 자격증유형에

<표 3> 교사변인에 따른 직무만족도와 직무스트레스의 차이

(N=137)

인구 론적 특성	직무만족도와 직무스트레스 통 계 치	직무만족도		직무스트레스									
				보육활동		부모와 지역사회와의 관계		잡무		시설운영관리		총점	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
운영 주체	statutory	3.98a	1.07	4.51	.72	3.17	.93	3.59	.82	2.26a	1.16	3.33	.68
	private	4.19a	.75	4.83	.27	3.23	1.02	3.45	.61	3.05b	.86	3.57	.56
	voluntary	4.64b	.49	4.64	.46	2.92	.95	3.29	.78	2.82a	1.25	3.36	.73
	F	5.291**		1.960		.894		1.533		4.919**		.861	
시설 유형	nursery school	3.69a	1.21	4.59	.67	3.28	.90	3.59	.78	2.31a	1.06	3.39	.64
	day nursery	4.34b	.73	4.41	.78	3.03	.96	3.58	.88	2.18a	1.29	3.26	.72
	childminding	4.19a	.75	4.83	.27	3.23	1.02	3.45	.61	3.05b	.86	3.57	.56
	crèche	4.64b	.51	4.79	.40	3.18	.95	3.55	.77	3.07b	1.42	3.59	.74
	playgroup	4.65b	.49	4.55	.49	2.75	.93	3.13	.77	2.66b	1.15	3.21	.70
	F	5.701***		1.694		1.213		1.225		2.722*		1.158	
교사 연령	25세 이하	4.33	.48	4.60	.58	3.01	.87	3.83	.76	1.93	.87	3.31	.60
	26-35세	4.39	.96	4.57	.65	3.18	.98	3.49	.80	2.72	1.34	3.44	.69
	36-45세	4.15	1.07	4.58	.59	3.26	.98	3.45	.75	2.70	1.20	3.44	.71
	46-55세	3.79	1.08	4.51	.66	3.18	.91	3.46	.93	2.53	1.12	3.37	.76
	56세 이상	3.83	1.19	4.58	.96	2.75	1.07	3.17	.57	2.31	1.28	3.14	.62
	F	1.974		.093		.819		1.759		2.259		.545	
아동 연령	18개월 이하	4.27	.47	4.76	.40	2.94	1.15	3.65	.94	2.02	.91	3.30	.69
	19-36개월	4.38	.49	4.54	.61	2.85	.96	3.54	.85	2.30	1.16	3.27	.71
	37-60개월	3.99	1.16	4.62	.55	3.26	.92	3.55	.76	2.51	1.24	3.43	.67
	61개월 이상	4.45	.52	4.09	1.24	2.97	.77	2.95	.65	2.86	1.03	3.16	.68
		F	1.726		2.610		1.643		2.083		1.150		.798
현 지위	원감	4.23	.82	4.56a	.77	3.59b	.81	3.57	.70	3.80d	.90	3.83c	.57
	주임교사	4.33	.80	4.81b	.33	3.29b	.90	3.63	.73	2.75c	.95	3.56b	.59
	교사	3.89	1.18	4.73b	.45	3.33b	.76	3.72	.80	2.27b	.98	3.46b	.56
	보조교사	4.27	.87	4.30a	.74	2.52a	.94	3.26	.87	1.66a	.77	2.90a	.64
		F	1.486		4.515**		11.448***		2.493		35.679***		16.504***
현 지위 기간	5년 이하	4.31b	.82	4.54	.62	3.07	.96	3.51	.82	2.37	1.19	3.32	.71
	6-10년	3.65a	1.23	4.58	.66	3.06	.97	3.53	.75	2.52	1.17	3.38	.65
	11년 이상	4.00a	1.06	4.68	.74	3.43	.87	3.51	.82	2.77	1.20	3.53	.61
		F	5.086**		.451		1.481		.008		1.104		.873
총 근무 년수	5년 이하	4.44	.50	4.50	.65	2.87	.95	3.43	.85	2.11a	1.04	3.18	.68
	6-10년	3.86	1.18	4.56	.62	3.11	.93	3.59	.79	2.71a	1.25	3.45	.72
	11-15년	4.05	1.24	4.68	.65	3.54	.76	3.36	.77	2.89b	1.23	3.54	.63
	16-20년	3.93	1.16	4.51	.86	3.22	.90	3.56	.73	2.27a	1.16	3.34	.59
	21년 이상	3.89	1.08	4.72	.46	3.33	1.07	3.72	.75	2.78a	1.26	3.59	.68
		F	2.500*		.595		2.335		.720		2.710*		2.010
자격증 유형	introductory	4.60	.52	4.53	.63	3.20	1.18	3.50	1.01	2.23a	1.20	3.31	.79
	general	3.84	1.09	4.69	.50	3.10	.90	3.65	.74	2.24a	1.09	3.37	.58
	advanced	4.36	1.21	4.48	.64	3.36	1.08	3.44	1.01	3.32b	1.38	3.60	.87
	degree	4.28	.88	4.46	.71	3.45	.84	3.52	.80	2.94a	1.56	3.54	.73
	무자격	4.46	.52	4.69	.54	2.85	1.02	3.26	.68	2.46a	1.20	3.25	.73
	F	2.633*		1.010		1.230		.775		3.431*		.763	

1) *p<.05 **p<.01 ***p<.001

2) a, b, c, d는 사후검증 결과로 두 집단 간에 유의한 차이가 있음을 나타냄.

서 유의한 차이가 있었다. 이에 대한 사후검증결과, 정부
혹은 자발적인 운영주체와 개인 운영주체 간에, 보조교사
혹은 원감과 다른 지위의 교사들 간에, 5년 이하와 그 이
상의 지위기간 간에, 총 근무년수가 11-20년인 것과 그

이상 혹은 그 이하의 기간 간에, advanced 자격증과 다
른 자격증 간에서 차이가 있었다. 그러므로 영국 보육교
사들은 정부주도로 운영되는 시설에 근무하고, 시간제로
아동들을 돌보는 시설에 근무하고, 주임교사와 원감 이상

의 지위를 가지면서 시설에 대한 책임이 많고, 보육시설의 총 근무년수가 비교적 많으며, 비교적 높은 수준의 자격증을 가지고 있거나 학위를 취득한 경우에 보육교사로서의 직무스트레스가 많았다.

3. 영국 보육교사의 직무만족도에 대한 직무스트레스와 교사변인들의 영향력

영국 보육교사의 직무만족도에 대해 직무스트레스와 교사변인들이 어느 정도 영향을 미치는지에 대해 살펴본 결과는 <표 4>와 같다. 교사변인들 중 명목변수들(운영주체, 시설유형, 교사의 현지위, 자격증 유형)은 더미변수로 재설정하여 분석하였다. 이중 운영주체와 자격증 유형이 영향력이 있는 변수로 산출되었다. 이들의 기준점수는 운영주체의 경우 국공립으로, 자격증유형은 무자격으로 설정하여 더미변수화하였다. 각각의 변인들에 대한 다공선성 검증을 위한 VIF치가 10 이하이고, 자기상관지수인 Durbin-Watson도 1.38로서 2이하이므로 현재의 모형은 안정적인 것으로 증명되었다.

영국 보육교사의 직무만족도에 대해 직무스트레스와 교사변인들은 약 27%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 이중 보육활동 이외의 다양한 업무가 직무만족도에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로 교사의 연령이 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 <표 4>에 나타난 바와 같이 보육활동 이외의 일이 많고, 보육교사의 연령이 많으며, 무자격교사에 비해 일반적인 보육교사의 자격증을 가지고 있는 경우에 보육교사의 직무만족도가 낮아지는 경향을 나타냈고, 보육시설의 운영주체가 국공립인 것에 비해 자발적으로 운영되는 비영리 단체에 근무하는 경우에 보육교사로서의 직무

만족도가 더 높은 경향이 있음을 나타냈다.

이와 관련하여 영국 보육교사들 중 초점 집단(focus group)을 선정하여 면접을 실시한 결과(Davis et al., 2004), 영국의 보육교사들은 양질의 보육활동을 전개하고 자신의 지위를 향상시키기 위하여 더 나은 교육을 받고 싶어 했다. 그러나 재정과 시간부족 등의 자원부족, 팀 동료들과 함께 교육을 받을 기회의 부족, 선임교사들의 자원부족, 학위를 받은 훈련받은 교사의 부족, 자신의 근무지 주변의 교육장소의 부족 등을 지적하면서 이러한 많은 요인들의 결핍이 결국 직무만족도를 저하시키는 요인이 될 수 있다고 지적하였다.

IV. 논의 및 결론

증가하고 있는 기혼 여성의 경제활동 참여와 관련하여 이의 최대 장애요인인 자녀양육은 국가가 책임지고 수행해야 할 시점이다. 이를 위해 양질의 보육서비스가 제공되어야 하는데 이를 위해서는 무엇보다 우수한 보육교사를 확보하는 것이 가장 시급한 선결문제이다. 영국도 우수한 보육교사를 확보하는데 있어 양성기관의 문제와 저임금, 과노동, 낮은 사회적 인식 등이 중요한 장애요인으로 지적되고 있다. 이는 우리나라에서 지적되고 있는 보육교사와 관련된 문제들과 유사하다. 그리하여 본 연구는 우수한 보육교사의 확보와 양질의 보육을 통해 영유아의 건전한 성장, 발달을 도모하기 위해 영국의 보육교사들을 대상으로 직무만족도와 직무스트레스를 비교하여 살펴봄으로써 우리나라 보육교사에 대해 재고해보고자 한다. 설정된 연구문제에 따라 산출된 결과들을 중심으로 논의하면 다음과 같다.

<표 4> 직무만족도에 대한 단계적 중다회귀분석 결과

(N=137)

모형	독립변인	B	β	adjustedR ²	t	F
1	잡무	-.410	-.338	.107	-3.897***	15.185***
	교사연령	-.214	-.259		-3.034**	
2	잡무	-.472	-.388	.165	-4.544***	12.721***
	교사연령	-.214	-.259		-3.034**	
	운영주체(voluntary)	.665	.272		3.268***	
3	잡무	-.430	-.354	.228	-4.273***	12.742***
	교사연령	-.259	-.314		-3.745***	
	운영주체(voluntary)	.665	.272		3.268***	
	자격증(general)	-.446	-.228		-2.804**	
4	잡무	-.403	-.331	.272	-4.100***	12.088***
	교사연령	-.293	-.355		-4.294***	
	운영주체(voluntary)	.599	.245		3.010**	
	자격증(general)	-.446	-.228		-2.804**	

p<.01 *p<.001

첫째, 영국 보육교사들은 비교적 많은 나이에 불구하고 교사로서의 역할을 수행하고 있다. 우리나라 보육교사의 현 기관 평균 근무경력이 35개월인 것과 비교하여 영국의 보육교사들은 비교적 오랜 시간 한 기관에서 보육교사로서 근무하고 있으며, 우리나라의 보육교사 연령이 20대가 58.6%인 것(서문희 외, 2005)과 비교하여 영국 보육교사의 연령은 59.3%가 36세 이상으로 높았다. 이런 이유에 대해 영국은 보육교사 역할 수행 시간이 비교적 정해져있고, 주말에는 보육활동을 하지 않으며, 초과 근무에 대해 그에 상응하는 보상을 받는 등 보육교사에 대한 복지가 비교적 잘 이루어져있기 때문이라고 볼 수 있으나 이에 대해서는 앞으로의 추후연구를 통해 우리나라 상황과 비교해보는 심층적인 연구가 필요하다. 한편 영국의 보육교사들은 우리나라에 비해 다양한 보육시설에서 근무하고 있지만 자격증 없이 보육교사로서의 역할을 수행하는 비율도 꽤 높았다. 특히 이는 가정탁아모(childminder)인 경우에 47%만이 보육관련 자격증을 갖고 있다는 지적(www.scotland.gov.uk)과 관련하여 영국의 보육서비스가 개선해야 할 중요한 문제라고 볼 수 있다. 특히 이점은 영국의 많은 보육시설들이 비영리 단체에 의해 자발적으로 운영되는 기관이 많고, 가정탁아모들이 주로 열악한 지역에서 보육서비스를 제공하고 있다는 점과 관련하여 이들이 서로 연관되는 문제라고 볼 수 있다. 최근 영국은 2010년까지 아동빈곤을 퇴치하겠다는 정부의 개혁의지에 따라 2004년 12월 아동보육 10개년 계획(A Ten Year Strategy for Childcare)을 발표하였으며, 2006년 4월 이와 관련된 실질적인 계획(Action Plan for the Ten Year Childcare Strategy)을 발표하였다. 이로써 2010년까지 영국 전역에 걸쳐 모든 지역사회에 최소한 1개의 슈어스타트 아동기관(Sure Start Children's Center)을 설립함으로써 총 3,500개의 기관을 영국 전역에 설립할 예정이어서 보육서비스의 향상에 박차를 가하고 있다. 그러므로 이를 위해 보육시설에 대한 교사 자격기준을 강화하고 취학 전 보육서비스를 강화하고 있어서 앞으로 이에 대한 개선이 이루어질 것으로 보인다.

한편 영국 보육교사들은 매우 높은 직무만족도를 나타냈으며, 직무스트레스 수준도 비교적 높게 나타났다. 특히 아동들과의 상호작용이 보육교사들의 직무만족도를 향상시켜주는 가장 중요한 요인으로 지적됨으로써 보육활동 자체가 즐거워 보육교사 생활을 한다는 임정숙(1997)의 연구결과와 일맥상통하는 결과라 할 수 있다. 또한 영국의 보육교사들은 과다한 업무와 아동들을 돌보는 일에서 상당한 스트레스를 경험하고 있었으며, 자신들의 역량 부족이나 더 나은 교육에 대한 열의 등이 채워지지 않아서도 직무스트레스가 발생하기도 하였다. 비록 직무만족도는 높았지만 영국의 보육교사들은 자신들의 낮은 보수수

준과 과중한 업무, 낮은 사회적 인식 수준 등을 이유로 자신들의 직무에 불만족스러움을 표시하기도 하였다(Davis et al., 2004). 이러한 결과는 영국에서도 양질의 보육을 제공해주기 위해서는 무엇보다 보육교사들에 대한 처우개선, 즉 적절한 급여수준과 사회적 인식 수준의 향상, 각종 복지서비스의 제공 등이 이루어져한다는 점을 잘 드러내고 있다. 이는 우리나라 상황과도 매우 유사하다. 특히 우리나라는 전문대졸 이상이 70.7%(서문희 등, 2005)라는 높은 교육수준에도 불구하고 저임금과 12시간 이상의 과노동, 낮은 사회적 인식 등이 보육교사들의 이직률을 높이는 주요인이 되고 있다(윤혜미, 권혜경, 2003; 조성연, 2004). 그러나 영국의 경우에는 학위를 갖고 있는 경우가 비교적 낮기 때문에 우리나라와는 교육수준 면에서 다소 차이가 있다고 볼 수 있다. 보육선진국이라는 영국의 결과를 통해 우리나라의 보육교사들의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 교육수준에 적합한 급여수준과 보육교사로서 자긍심을 길러줄 수 있는 국가적 차원의 사회적 인식을 고양을 위한 캠페인이 전개될 필요가 있다.

둘째, 영국 보육교사들은 정부가 재정을 지원하는 nursery school 보육교사들의 직무만족도가 가장 낮았다. 이는 우리나라의 경우에 급여수준이 가장 나은 국공립보육시설 보육교사들의 직무만족도가 가장 높고 직무스트레스가 가장 낮았던 조성연(2004, 2005b)의 연구결과들과는 차이가 있다. 이는 영국 보육교사들이 보육업무 자체가 좋아서 보육교사를 함으로써 정부주도의 기관에 비해 자발적으로 운영되면서 시간제나 반일제 등으로 운영되는 보육시설들인 crèche, playgroup의 보육교사들의 직무만족도가 더 높게 나타난 것과 일관된다. 이러한 기관들은 비영리로서 시간제로 운영되는 경우가 많아 보육교사들의 심리적인 부담이 적기 때문에 직무만족도도 높고, 상대적으로 직무스트레스 수준도 더 낮다고 볼 수 있다. 또한 정부가 재정지원을 하는 경우에는 정부의 관리감독이 엄격하고 종일제로 운영되는 경우가 많기 때문에 피로 등으로 인해 직무만족도가 낮을 수 있기 때문이라고 생각한다. 우리나라는 자신의 직무에 대한 소신도 중요하지만 경제적으로 안정된 상태를 유지하는 것을 중요하게 생각하여 경제·사회적 대우관련요인이 나뉘수록 직무만족도가 낮았지만(성영혜, 이은진, 1999), 영국은 자발적으로 운영되는 보육시설들이 비영리적인 성격을 띠고 있는 경우가 많아 이들 기관에 근무하는 보육교사들은 경제적 인 것과는 다른 가치관을 가지고 보육교사로서 근무하기 때문이라고도 생각된다. 이는 2003년과 2004년에 스코틀랜드 지역에서 nursery school의 보육교사들이 저임금과 과노동에 대해 동맹파업을 한 것으로도 알 수 있다(BBC News, 2003. 5. 20, 2004. 3. 12). 그러나 이에 대해서는

문화적인 차이도 있고, 보육서비스가 제공되는 상황도 우리나라와 비교하여 영국은 매우 다르기 때문에 앞으로 두 나라간의 보육교사들에 대한 직무만족도와 직무스트레스의 요인을 심도 있게 비교 고찰하는 연구를 수행하는 것도 필요할 것이다.

보육시설의 현 지위 기간과 총 근무년수와 관련하여 영국은 근무년수가 5년 이하로 짧은 경우에 직무만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 현 지위와 관련하여 영국은 교사인 경우에 직무만족도가 가장 낮았다. 이러한 점은 우리나라와 비교하여 다른 양상이라고 볼 수 있다. 즉, 우리나라는 근무년수가 길어질수록 직무에 대한 적응이나 급여의 상승 등으로 직무만족도가 향상되는 경향이 있다. 그러나 영국은 보조교사인 경우에 직무스트레스 수준이 가장 낮고, 직무만족도도 전반적으로 높은 수준을 나타냄으로써 우리나라와 다른 양상을 나타냈다. 이는 이들의 급여수준은 낮지만 직무와 관련하여 보육시설에서 많은 책임이나 역할이 상대적으로 적고 장시간 보육활동으로 인한 피로도도 낮기 때문이라고 볼 수 있다. 특히 영국은 보육교사로서의 상황은 열악하지만 직무 자체가 좋아서 보육교사를 수행하는 경우가 많았던 결과도 이에 대한 해석을 뒷받침해준다.

보육교사 자격증도 영국은 매우 다양하였다. 불과 1년 전만 하더라도 우리나라는 보육교사 1급과 2급의 두 가지 유형의 자격증만이 있었다. 영국 스코틀랜드의 보육교사 자격은 4단계의 스코틀랜드 직업 자격기준(Scottish Vocational Qualification)에 따라 다양한 수준의 자격증이 부여된다(www.scotland.gov.uk). 영국의 보육교사들은 이러한 자격증 유형에 따라 직무만족도에 다소의 차이가 있었지만 직무스트레스는 비슷한 수준이었다. 우리나라의 경우와 마찬가지로 영국의 경우에도 1년의 단기간에 보육교사 자격을 취득할 수 있는데 이들은 짧은 교육에도 불구하고 원하는 교사로서의 역할을 수행하기 때문에 다른 자격증을 가진 보육교사들에 비해 직무만족도가 높다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 비록 나라의 차이는 있지만 우리나라의 보육교사들에 대한 직무만족도 연구결과 고졸이나 전문대졸이 4년제 대졸의 보육교사들에 비해 직무만족도가 더 높았던 조성연(2004, 2005b) 연구결과들과 일치하는 것이라 할 수 있다. 또한 영국의 보육교사들이 10년 이상 오래 근무하는 것과 관련하여 우리나라도 보육교사의 처우를 개선해 주고, 다양한 유형의 보육시설을 운영하며, 자격등급에 따른 적절한 처우를 제공해줌으로써 보육교사로서의 역할을 오래 수행할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

셋째, 영국 보육교사의 직무만족도에 대한 직무스트레스와 교사변인들에 대한 단계적 중다회귀분석 결과, 직무스트레스와 교사변인이 약 27%를 설명해주었다. 교사변인

으로는 교사의 연령과 운영주체 및 자격증유형이 영향을 미쳤고, 직무스트레스 요인으로는 잡무가 영향을 미쳤다. 이는 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 미친다는 국내의 연구결과들(윤혜미, 권혜경, 2003; 조성연, 2004)과 직무만족도에 대해 시설유형과 교사의 연령이 가장 크게 영향을 미친다고 지적한 변미희(2004)의 연구결과와 일치한다. 그리하여 본 연구에서의 영국 보육교사들은 보육활동 이외의 업무가 많고, 연령이 많을수록 직무만족도가 낮고, 정부에서 재정지원을 해주는 기관에 근무하고, 일반적인 보육교사 자격증을 가진 경우에 이들의 직무만족도가 낮아지는 경향이 있다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 보육교사의 연령이 많을수록 보육시설 내의 다양한 역할을 수행하는데 어려움이 있고, 정부의 재정 지원을 받는 경우에는 비영리단체에서 운영하는 기관들에 비해 더 철저한 관리감독을 받아 수행해야 할 일들이 더 많기 때문에 그로 인해 직무만족도에 부정적으로 영향을 미치는 것이라고도 볼 수 있다. 그리하여 영국 보육교사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 우리나라와 마찬가지로 보육교사들이 영유아들과의 상호작용에 더 많은 시간을 할애할 수 있도록 잡무를 줄여주고, 시설을 운영하고 관리하는데 있어서의 어려움을 줄여주는 것이 중요하다. 이와 같은 맥락에서 우리나라도 최근의 보육시설 평가인증제 등으로 인해 과거에 비해 보육교사들은 상당한 양의 잡무에 시달리고 있다. 이는 보육교사들로 하여금 영유아들을 보육하는 절대적인 시간을 줄이고, 피로를 누적시키는 원인이 되게 하므로 정부나 지방자치단체는 아동과 직접 관련되지 않은 일들을 담당할 수 있는 사무직원에게 재정지원책을 마련해 주어야 하고, 불필요한 서류 작성으로 인한 시간을 최대한 줄일 수 있는 방안의 마련이 필요하다는 것을 잘 드러내주는 것이라고 볼 수 있다. 출산율의 급격한 저하로 미래 인력수급에 비상이 걸려있는 요즘, 미래 우리나라를 책임질 영유아들을 보호하고 교육하는 보육교사들이야말로 실로 중요한 역할을 수행하는 중요한 인적자원이다. 그러므로 이들이 보육에 대한 열의를 가지고 편안한 직무환경에서 영유아의 발달에 적합한 보육서비스를 제공해줄 수 있도록 제반 환경의 조성이 매우 필요하다. 영국의 보육교사들에 대한 결과를 통해 우리나라의 보육교사들이 안정된 상태에서 근무할 수 있는 환경을 마련해줌으로서 직무스트레스가 최소화될 수 있도록 다양한 복직적 차원의 서비스 개선 및 원활한 행정적 지원과 과도한 근무로부터 벗어나 자신들만의 보육활동을 전개할 수 있도록 교재교구개발을 위한 충분한 시간을 제공해주며, 보육교사에 대한 낮은 사회적 인지도를 향상시킬 수 있는 방안이 마련되어야 하며, 잡다한 근무는 교사가 아닌 관리직 시설종사자들이 할 수 있도록 재정적 지원도 함께 이루어져야 할 것이다.

이상과 같은 본 연구의 논의들을 통해 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 영국의 보육교사들은 보육교사로서의 직무 자체에 만족함으로써 그로 인한 직무만족도가 매우 높다.

둘째, 영국 보육교사들의 직무만족도는 운영주체, 시설 유형, 현 지위기간, 총 근무년수와 자격증 유형에 따라, 직무스트레스는 보육교사의 현 지위에 따라 차이가 있다.

셋째, 영국 보육교사의 직무만족도에 대해 잡무, 보육교사의 연령, 운영주체, 자격증 유형이 영향력을 미친다.

본 연구는 우리나라의 보육 현실과 관련하여 영국 보육교사들에 대한 직무만족도와 직무스트레스에 대해 살펴보았다. 영국의 보육현실과 우리나라 상황이 많은 부분 유사하였으나 우리나라에 비해 오랜 시간 보육교사 역할을 수행하는 점이나 나이가 많음에도 불구하고 보육교사 역할을 수행하고 있다는 점에서 우리나라도 이런 이유에 대해 심도 있게 고찰해볼 필요가 있다고 생각한다. 또한 우리나라와 달리 비영리 단체에서 운영하는 보육시설이 많다는 점도 사회 전반적으로 생각해볼 수 있는 문제이며, 특히 일시적인 보호에 대해 비영리 단체들의 활동이 활발한 점도 우리나라의 보육발전을 위해 고려해보아야 할 점이라고 생각한다.

주제어 : 영국 보육교사, 직무만족도, 직무스트레스

참 고 문 헌

- 변미희 (2004) 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석. *한국영유아보육학*, 36, 95-117.
- 보건복지부 (2003) 전국 보육실태 조사결과. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부, 한국보육교사회 (2001) 보육교사 근무환경 실태조사를 통한 보육의 질 향상 방안연구보고서. 서울: 보건복지부.
- 서문희, 이 옥, 백화중, 박지혜 (2005) 2004년도 전국 보육·교육 실태조사. 서울: 보건복지부.
- 성영혜, 이은진 (1999) 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. *생활과학연구지*, 14(1), 143-159.
- 여성가족부 (2006) 2006 보육사업안내. 서울: 여성가족부.
- 윤혜미, 권혜경 (2003) 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. *한국생활과학회지*, 12(3), 303-319.
- 이재완 (2004) 보육교사와 유치원교사의 자존감과 직무만족도에 관한 비교 연구. *한국영유아보육학*, 37, 127-149.
- 임정숙 (1997) 보육교사 직무만족에 관한 연구. *한남대학교 석사학위논문*.
- 조복희 (2001) 보육교사 양성교육체계에 관한 연구. 보육발전기획단 자료집.
- 조성연 (2003) 보육교사의 직무스트레스와 이코그램에 의한 성격유형. *한국영유아보육학*, 35, 1-22.
- _____ (2004) 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. *한국영유아보육학*, 36, 23-44.
- _____ (2005a) 보육교사의 직무만족도와 소진. *한국생활과학회지*, 14(1), 69-79.
- _____ (2005b) 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. *아동학회지*, 26(1), 359-373.
- _____ (2005c) 보육교사의 직무만족도와 자기효능감. *교육과학연구*, 36(1), 81-104.
- 조성연, 구현아 (2005) 보육교사의 직무스트레스와 자기효능감. *아동학회지*, 26(4), 55-70.
- 조성연, 이정희, 김온기, 제경숙, 황혜정, 나유미, 박진재, 송혜린, 임연진, 나종혜, 권연희 (2006) 영유아보육의 이해. 서울: 학지사.
- 표갑수, 이재양 (2002) 한국영유아보육사업의 실태와 개선방안. *한국영유아보육학*, 31, 383-418.
- 한국여성개발원 (1998) 보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구. 98 연구보고서 230-5.
- Davis, J, Hughes, A, Kilgore, J, Whiting, C, & Abbot, J (2004) Early years workforce competence. Unpublished paper by City of Edinburgh Council.
- Lindon, J (2003) *Child care and early education*. UK: Thomson.
- Megitt, C & Walker, J (2004). *An introduction to child care and education*. UK: Hodder & Stoughton.
- Scottish Office (2001) Early education and childcare plans 2001-2004. HMSO: Edinburgh.
- Wessen, PD (1981) Off-site stress and the disadvantaged caregiver: A neglected factor. *Child Care Information Exchange*, 42, 10-12.
- 대졸 초임 178만7천원-외환위기이후 인상을 최저 (2004. 12. 2) 중앙일보.
- 육아부담으로 기혼여성 취업률 급감 (2004. 2. 10) 조선일보
- Passions high over nursery strike (2004. 3. 12). BBC NEWS.
- Qualification call for childminders (2003. 8. 5). BBC NEWS.
- Nursery staff go on strike (2003. 5. 20) BBC NEWS.
- 인터넷 검색(<http://www.scotland.gov.uk>) (2006. 06. 09 접수; 2006. 08. 24 채택)