

보육교사의 이직률을 줄이기 위한 민간어린이집의 경영학적 고찰: 직무환경 개선을 중심으로

이권형*, 최종인**

*(주)헤럴드미디어 대전본부

**한밭대학교 융합경영학과

e-mail:gwunh66@hanmail.net

A Business Administration Review of Private Daycare Centers to Reduce Teacher Turnover Rate: Focusing on improving the job environment

Kwon Hyong Lee*, Jong In Choi**

*Herald Media

**Department of Business Administration, Hanbat National University

요 약

가장의 경제활동으로 가정경제를 충당하지 못하는 경제구조상 기혼여성의 경제활동이 증가함에 따라 보육시설을 이용이 증가하고 있다. 보육시설에서 영유아 하루의 대부분을 보내고, 신체적, 정신적 지적능력 발달에 지대한 영향을 끼치는 보육교사의 역할을 매우 막중하다.

하지만 막중한 업무에 비해 열악한 근무환경과 보육교사의 직무만족으로 수준 높은 보육에 대한 노력과 열의를 기대하기 어려운 상황이다. 특히 보육교사가 이직을 하게 되면 아이들은 부모가 가정을 나간 경우와 같은 정도의 좋지 않은 영향을 받게 된다. 따라서 본 연구는 보육교사의 이직률의 근본적인 원인을 파악하고 근무 환경을 개선할 수 있는 방법을 발견하고자 한다.

1. 서론

현대사회가 산업화, 도시화, 정보화, 세계화라는 가족구조에 많은 영향을 미쳤으며 새로운 보육수요의 문제를 불러일으키고 있다. 가정의 자녀양육 기능은 점차 약화됨에 따라 국가는 여성의 사회참여를 뒷받침 할 수 있는 보육정책을 지속적으로 추진해 왔다. 지난 10년 간 괄목할 만한 양적성장이 있었지만 질적성장의 측면에서 문제점이 드러나고 있는 실정이다.

특히 민간 어린이집 보육교사의 경우를 살펴보면 최저임금, 주휴수당 등 종전에 비해 처우가 개선은 되어졌으나, 현재 민간 어린이집 보육교사는 법정근로시간인 8시간을 훌쩍 넘는 장시간 근무에 법정휴가도 쓰지 못하는 경우가 허다하며 열악한 근무조건과 상대적 저임금으로 직업의 안정성이 떨어져 이직률이 상당히 높다. 또한, 연이여 발생하는 아동학대와 사고 등의 언론보도로 인한 사회적 인식의 변화도 민간어린이집교사의 이직률을 높이고 있다.

따라서 이직률의 근본적인 원인을 파악하고 근무 환경을 개선할 수 있는 방법을 발견하는데 본 연구의 목적이 있다.

2. 이론적 배경

2.1 근무환경과 이직

영유아 보육법 시행규칙에는 1일 보육시간에 대한 기준을 보육시설은 12시간 이상 운영함을 원칙으로 하되 보호자의 근로시간 등을 참작하여 조정, 운영 할 수 있도록 하였다(보건복지부, 영유아 보육법시행규칙 제22조)보육시설은 공휴일을 제외하고 연중 계속 운영하여야 하며, 지역 및 시설여건에 따라 보호자와 시설장의 협의에 의하여 공휴일에도 운영할 수 있다고 명시하고 있다.

어린이집의 기준 보육시간은 1일 12시간으로 아침 7:30부터 저녁7:30까지이며 토요일은 7:30부터 15:30까지 종일보육 운영을 원칙으로 하고 있으나, 맞벌이 등 부득이한 사유로 종일보육(~19:30) 이후 보육이 필요한 아동이 이용할 수 있는 ‘시간 연장’ 보육서비스를 제공하고 있다.

시간제는 몇 시간 정도 어린이집에서의 보육이 필요한 영유아를 대상으로 부모님이 상황에 따라 오전, 오후 또는 잠깐씩 아이를 맡길 수 있다. 시간 연장제는 부모님의 근로시간을 고려해 시설장과 협의하여 저녁 7:30 이후부터 초과보육을 할 수 있다.

야간보육시간은 당일 19:30부터 익일 7:30까지며 야간보육

서비스가 필요한 영유아를 대상으로 하고 휴일에도 어린이집에서의 보육이 필요한 영유아를 대상으로 하며 휴일 보육은 부모님과 시설장의 협의에 의해 실시할 수 있다. 24시간 보육은 부모가 야간에 경제활동에 종사하는 가정, 한 부모 또는 조손가정 등의 아동으로 주간보육도 이용하고 야간보육이 불가피한 경우 이용할 수 있다.

보육시간과 보육비가 보육사업지침의 내용과 같지만, 현실에서는 정규적인 교육비 외에는 한 두 시간 더 보육시간이 초과 되더라도 그 이상 교육비를 청구하지 못하는 것이 현실이다. 그러다보니 한두 시간 늦게 집에 교사가 귀가를 해도 정당한 수당을 받지 못하는 경우가 대부분이다.

또한 부모의 퇴근 시간과 하원시간을 맞추어 주어야 하는 경우와 연령별 차지 않는 원아로 인해 재정이 어려움 때문에 다소 멀리서 오는 원아까지도 받아야 하는 원의 사정 때문에 차량 시간의 연장으로 퇴근 시간이 늦어지는 경우가 대부분이다.

유아의 특성상 체험과 감각활동이 주가 되는 프로그램 상 각 달별로 이루어지는 행사준비로 인해 10시까지의 초과 근무가 이루어지는데 다른 도움미 없이 교사들이 직접 행사준비를 하고 계획을 세워야 하기 때문에 초과근무가 이루어지지만 시간 외 수당이 지켜지지 않고 있는 실정이다.

차량과 청소를 마치고도 부모와의 상호작용을 위해 한두 명의 유아의 부모들과 상담과 유아의 정보를 알리기 위해 전화를 해야 하며 매일 매일 써야 하는 보육일지와 관찰일지, 안전교육일지, 교사별 담당하고 있는 일지들을 쓰다보면 정해진 퇴근시간에 일을 마치기는 힘든 상황이다.

이처럼 열악한 근무환경은 교사의 직무 스트레스를 유발하고, 이는 교사의 근무의욕, 효율성, 사기를 저하시키는 원인이 되어, 이직을 고려하게 된다.

2.2 직무만족과 이직

일반적으로 직업만족이란 한 개인이 자신이 종사하고 있는 직무와 관련하여 가지고 있는 감성적이고 정서적인 태도로서 특히 자신의 일에 만족할 수 있도록 하는 심리적, 생리적, 환경적인 여건들의 결합이라고 정의할 수 있다[1].

직무만족에 대한 연구를 살펴보면 [2]는 직무만족도를 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무 자체의 특성, 보수와 승진 기회, 일반적인 근무 환경 등 다섯 가지 요소로 구분하였다. 국내연구에서는 유아교육에 종사하는 교사의 직무만족도가 낮음을 보고하고 있다.

보육교사는 권한은 작은 반면, 책임은 많기 때문에 스트레스가 많은 직업이다. 교사직과 관련된 직무상의 스트레스는 보육활동에 관련된 업무 수행, 일반 잡무 수행, 교사 대우 및 근무 여건, 학급통솔문제, 원장과의 관계, 동료 교사와의 관

계, 학부모와의 관계에서 오는 것이 대부분 이었다. 구체적으로는 과도한 근무시간 및 과로, 활동 준비 시간 부족, 영유아 개개인의 욕구를 충분히 따라줄 수 있는 것보다 훨씬 많은 영유아 수, 영유아의 욕구에 대한 긴급성, 학부모와의 긴장, 소음, 자신의 기술과 능력을 충분히 펼칠 수 없다고 느끼는 것, 동료와의 불편한 관계, 부족한 승진 기회, 원장과의 부족한 대화, 직무수행 방법이나 직업이 기대하는 바를 충분히 이해하지 못하는 것, 사적인 긴급한 일이 무시당하는 것 등이다.

이러한 스트레스 요인들은 직무만족에도 영향을 미칠 수 있다. 보육교사의 스트레스가 보육교사 행동의 질에 영향을 미치는 연구에 의하면, 보육교사가 지각하는 스트레스는 교사 자신에게 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 보육교사가 담당하는 유아나 유아와의 관계형성 및 보육실 내 교사 행동에도 역기능적인 영향을 미칠 수 있음을 밝히고 있다. 보육실 내 교사 행동의 역기능은 보육의 질 저하, 폭력행사 등으로 나타날 수 있으며, 보육교사 자신에게 역기능으로는 태만, 이탈 등으로 나타날 수 있다.

3. 연구 방법

본 연구는 2013년과 2019년에 대전광역시에 소재한 각 5개의 구(유성구, 대덕구, 동구, 중구, 서구)의 민간어린이집 15개소의 보육교사 100명을 대상으로 직접 방문하여 총 100부를 모두 받아 왔다.

분석방법으로는 설문내용의 모든 항목에 대하여 빈도분석을 사용하였다. 본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료 중 무성의한 반응을 보인 응답자는 통계처리에서 제외하여, 2013년 89부, 2019년 93부를 분석에 활용하였으며, 조사대상자의 따른 특성에 차이를 살펴보기 위하여 평균차이 분석하였다. 본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 $p < .05$ 에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSS 21.0을 사용하여 분석하였다.

4. 연구 결과

4.1 응답자의 일반적 사항

2013년 조사에 사용된 총 표본인 89명은 전부 여자였으며, 2019년은 총 표본 93명 중 남성 1명, 여성 92명이었다. 연령별로 살펴본 결과 2013년은 26~30세 연령대가 27.0%, 40세 이상 16.9%, 31~35세 14.6%, 25세 미만 7.9% 순으로 높았다. 2019년은 40세 이상이 44.1%, 31~35세 16.1%, 26세~30세와 31~35세가 각각 15.1%, 25세 미만 9.7% 순으로 높았다.

근무원의 학급 수와 담당 원아수를 살펴본 결과, 2013년 4~6학급 49.4%, 7~9학급 39.3%, 10학급 이상 10.1%, 1~3학

급 1.1% 순으로 나타났으며, 1인당 담당원아 수는 15명 이하가 62.9%로 가장 많았으며 20명 이상이 18.0%, 8명 이하가 16.9%로 높게 나타났다. 그 외 5명 이하라는 응답은 2.2%로 매우 낮은 수준이었다. 2019년은 7~9학급 54.8%, 4~6학급 38.7%, 1~3학급 5.4%, 10학급 이상 1.1% 순으로 나타났으며, 1인당 담당원아 수는 5명 이하가 36.6%로 가장 많았으며 8명 이하가 31.2%, 15명 이하가 22.6%로 높게 나타났다. 그 외 20명 이상이 9.7%로 낮은 수준이었다.

학력을 살펴본 결과, 2013년은 전문대졸 이하 58.4%, 대학교 졸업 41.5%로 전문대졸이하 학력자의 비율이 대학교 졸업자보다 많은 것을 알 수 있었다. 2019년은 전문대졸 이하가 61.3%, 대학교졸 36.6%, 대학원 이상이 2.2%로 2013년과 마찬가지로 전문대졸 이하 학력자의 비율이 대학교 졸업자와 대학원 이상보다 많았다.

4.2 신뢰성 분석

자료수집을 위해 5점 척도로 구성된 근무환경 만족도 8개 문항, 재교육지원체계 만족도 4개 문항, 보수복지후생 만족도 4개 문항, 보수 직업만족도 4개 문항, 사회적인식 만족도 4개 문항, 이직의도 2개 문항을 활용하여 설문을 실시하였다. 수집된 설문지의 각 항목에 대한 안정성, 일관성 및 예측가능성을 알아보기 위하여 본 연구에서는 크론바하 알파(Cronbach's α)계수를 신뢰도 계수를 통해 분석하였으며, 역문항의 경우 수집된 값을 리버스 처리하였다. 분석결과, 변수별로 0.6이상과 비슷한 수치가 나타나 신뢰수준을 만족하고 있음을 확인하였다.

[표 1] 신뢰도 분석

요인	2013		2019	
	Cronbach α	항목	Cronbach α	항목
근무환경	.827	8	.713	8
재교육지원체계 만족도	.810	4	.720	4
보수/복지후생 만족도	.576	3	.580	3
사회적인식 만족도	.825	4	.651	4
직업 만족도	.794	2	.701	2
이직의도	.739	2	.621	2

4.3 평균비교

4.3.1 근무환경 만족도

2013년 근무환경 만족도 전체 평균은 1.96점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 아동의 비율(2.33점), 학습자료 준비(2.24점), 과다한 서류작성(2.10점), 화장실 갈 시간(2.01점), 하루평가 시간(1.86점), 점심시간(1.76점), 업무량 만족(1.73점), 연월차 휴가(1.66점) 순으로 나타났다.

2019년 근무환경 만족도 전체 평균은 2.73점으로 세부항목

별로 살펴보면 다음과 같다. 아동의 비율(2.98점), 학습자료 준비(2.88점), 과다한 서류작성(2.85점), 연월차 휴가(2.82점), 하루평가 시간(2.70점) 화장실 갈 시간(2.66점), 업무량 만족(2.57점), 점심시간(2.37점) 순으로 나타났다.

가장 많은 변화가 있던 항목은 연월차 휴가(+1.16점)였으며, 업무량 만족과 하루평가 시간(+0.84점)도 큰 폭의 변화가 있었다. 그 외의 항목들도 0.61점 이상 상승함으로써 2019년의 근무환경 만족도는 2013년도보다 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다.

4.3.2 재교육지원체계 만족도

2013년 재교육지원체계 만족도 전체 평균은 3.18점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 직무/보수교육시 배려(3.84점), 대체교사 채용(3.10점), 교육 활동에 도움(2.97점), 재교육 활동 참여(2.82점) 순으로 나타났다.

2019년 재교육지원체계 만족도 전체 평균은 3.52점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 직무/보수교육시 배려(3.78점), 교육 활동에 도움(3.55점), 재교육 활동 참여(3.44점), 대체교사 채용(3.32점) 순으로 나타났다.

가장 많은 변화가 있던 항목은 재교육 활동 참여(+0.62점)이었으며, 교육 활동에 도움(+0.58점), 대체교사 채용(+0.22점)도 변화가 있었다. 그 외에 직무/보수교육시 배려는 소폭 감소(-0.06점)한 것으로 나타났다.

4.3.3 보수/복지후생 만족도

2013년 보수/복지후생 만족도 전체 평균은 1.71점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 국공립고의 월급체계 동일(4.73점), 퇴직금 정리(2.62점), 보수만족(2.25점) 순으로 나타났다.

2019년 보수/복지후생 만족도 전체 평균은 2.43점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 월급체계 동일(4.22점), 퇴직금 정리(3.63점), 보수만족(2.80점) 순으로 나타났다.

가장 많은 변화가 있던 항목은 퇴직금 정리(+1.01점)이었으며, 보수만족(+0.55점)과 국공립과의 월급체계 동일(-0.51점)도 변화가 있는 것으로 나타났다.

4.3.4 사회적인식 만족도

2013년 사회적인식 만족도 전체 평균은 1.96점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 보육교사의 자부심(2.81점), 교사의 인식(1.98점), 사회적 인정(1.94점), 부정적 언론 방송의 인식(1.67점) 순으로 나타났다.

2019년 사회적인식 만족도 전체 평균은 2.3점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 보육교사의 자부심(2.96점), 사회적 인정(2.19점), 교사의 인식(2.03점), 부정적 언론 방송의

인식(2.03점) 순으로 나타났다.

4.3.5 직업 만족도

2013년 직업 만족도 전체 평균은 2.45점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 현재 직업의 만족(2.66점), 전문직 대우(2.24점) 순으로 나타났다.

2019년 직업 만족도 전체 평균은 3.12점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 현재 직업의 만족(3.41점), 전문직 대우(2.84점) 순으로 나타났다.

가장 많은 변화가 있던 항목은 현재 직업의 만족(+0.75점)이었으며, 전문직 대우(+0.60점)도 증가한 것으로 나타났다.

4.3.6 이직의도

2013년 이직의도 전체 평균은 1.54점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 보수 또는 복지후생 문제로 인한 이직경험(1.91점), 보수수준으로 인한 이직 가능성(1.17점) 순으로 나타났다.

2019년 이직의도 전체 평균은 2.97점으로 세부항목별로 살펴보면 다음과 같다. 보수 또는 복지후생 문제로 인한 이직경험(3.13점), 보수수준으로 인한 이직 가능성(2.82점) 순으로 나타났다.

가장 많은 변화가 있던 항목은 보수 또는 복지후생 문제로 인한 이직경험(+1.15점)이었으며, 보수수준으로 인한 이직 가능성(+0.87점)도 증가한 것으로 나타났다.

육교사의 근무의욕과 역량을 감소시키므로, 이에 대한 개선이 필요하다.

2. 보육교사의 급여 및 복리후생을 위해 국가의 재정적 지원이 필요하다

민간시설의 보육교사들도 국가 지원을 통해 더 높은 만족도를 갖고 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 재정적 지원이 필요하다.

3. 과도한 업무량에 대한 신속하고 빠른 프로그램이 필요하다.

매일 작성해야 하는 보육일지, 관찰일지, 상담일지, 안전일지, 연간 계획안, 월간계획안, 주간계획안 등 수많은 업무로 초과근무를 해야 하고 그로 인한 정신적 스트레스와 피로가 보육교사의 이직률을 높이고 있다. 보육에 전문화되고 빠른 전산업무의 프로그램 개발을 할 수 있도록 국가가 지원해 주어야 한다..

4. 직업에 대한 전문성을 높여야 한다.

보육교사 자격증 취득이 학점은행제나 인터넷 강의나 평생교육원 단기간 수업 가능해져 전문성이 저하되고 있다. 정규수업과정을 통해 영유아의 발달과정을 인지하고 많은 사례와 충분한 실습을 통해 보육교사의 자격증을 주어 직업에 대한 전문성을 높이고 보육교사에 대한 자부심을 갖도록 국가는 보육교사 자격증을 재정비 하여야한다.

5. 사회적 인식을 높여야 한다.

아동학대에 대해 방송에서 나올 때마다 부모들은 긴장하고 의심하게 되고 보육교사를 보는 사회적 인식은 낮을 수밖에 없다. 옆에서 아이를 사랑하고 보육에 충실하고 있는 보육교사들마저도 교사직을 그만두고 싶다고들 한다.

신문과 방송은 보육 관련 사고만을 다루지 말고 우수한 사례 등도 소개하여, 보육교사에 대한 사회적 인식을 높여야 한다.

[표 2] 근무환경 만족도 평가항목 별 평균값 종합표

요인	2013		2019		평균차 (B-A)
	평균 (A)	표준 편차	평균 (B)	표준 편차	
근무환경 만족도	1.96	0.65	2.73	0.51	0.77
재교육지원체계 만족도	3.18	0.76	3.52	0.67	0.34
보수/복리후생 만족도	1.71	0.60	2.43	0.58	0.35
사회적인식 만족도	1.96	0.65	2.30	0.67	0.34
직업 만족도	2.45	0.78	3.12	0.79	0.67
이직의도	1.54	0.78	2.97	0.82	0.52

5. 결론

본 연구 결과를 토대로 민간어린이집 보육교사의 근무 환경을 개선시키고 이직률을 저하시키기 위해서는 5가지 개선 사항을 제시한다.

1. 보육교사의 근무 시간을 근로기준법상의 8시간으로 단축시켜야 한다.

일반적으로 보육시설의 운영시간은 (07:30~19:30)이다. 보육교사가 이 운영시간 내내 근무를 하고 있어 근무시간에 따른 근무환경이 열악하다. 보육교사의 장시간적인 근무는 보

참고문헌

- [1] 황보영란(2002), “유아교육조직과 교사”.
- [2] Jorde Bloom, p. 2017. "Measuring Work Attitudes in the Early Childhood Setting. Technical Manual for the Early Childhood Job Satisfaction Survey and Early Childhood Work Environment Survey". Illinois Early Childhood Professional Development Project.