

어린이집교사의 보수수준이 직무만족도에 미치는 영향: 인건비지원 및 미지원어린이집을 중심으로*

윤재석¹⁾ 이완정²⁾

요약

본 연구는 지방자치단체별로 어린이집교사의 보수수준을 조사하여 지방자치단체의 지역별 특성에 따라 차이가 있는지 분석해 보고, 지역별 특성과 어린이집교사의 개인별 특성 및 보수수준이 이들의 직무만족도에 영향을 미치는지 살펴보았다. 전국단위 할당표집을 통해 2,158명의 어린이집교사로부터 설문자료를 수집하였으며 인건비지원 어린이집과 미지원어린이집의 보수체계가 뚜렷이 달라 하위집단별로 각각 자료를 분석하였다. 자료의 분석결과, 어린이집교사의 보수수준은 연령과 일일평균근무시간에 따라 차이가 있었다. 지자체가 지급하는 급여성보조금은 인건비미지원어린이집에서 농촌지역이 대도시나 중소도시보다 높게 나타났다. 직무만족도는 도시유형별로 농촌지역, 중소도시, 대도시 순으로 높게 나타났다. 제 변인이 어린이집교사 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 실시한 위계적 중다회귀분석의 결과, 인건비미지원어린이집의 경우, 일일평균근무시간과 보수관련 변인이 어린이집교사 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어: 유치원 교사, 보수수준, 급여성보조금, 직무만족도, 보수 준공영제

I. 서론

보수수준은 근무에 대한 보상을 의미하기 때문에 일반적으로 전문성과 근무시간 등 개인적 변인이 보수수준을 결정하는 주요한 요인이 된다. 하지만 우리나라 어린이집

* 본 논문은 인하대학교대학원 윤재석의 박사학위 논문 일부를 편집한 것임

1) 인하대학교 대학원 아동복지학 전공 박사

2) 인하대학교 아동학과 교수

교사의 경우 그간 수행하고 있는 업무의 양과 질이 보수와 처우에 반영되지 못한 실정이었다. 어린이집교사의 낮은 보수수준은 근속의욕을 저하시키고 이직을 고려하게 할 뿐만 아니라 양질의 보육서비스 제공을 저해하는 요인이 된다(유희정 외 2009).

우리나라 어린이집교사가 받는 보수는 어린이집에서 지급하는 보수와 지방자치단체가 지원하는 급여성보조금으로 구성된다. 인건비지원어린이집의 경우 지급기준표에 의한 지급액으로 하고 인건비미지원어린이집에서는 원장과 어린이집교사의 근로계약에 의해 결정하고 있다. 이에 따라 어린이집교사의 보수는 전국단위 또는 지역단위로 인건비지원어린이집과 미지원어린이집에서 집단별로 차별화된 경향을 보인다. 특히 인건비미지원어린이집에서 지급하는 보수는 교사의 학력, 자격, 경력 등 개인적 특성을 고려하지 않고 책정되는 실정이다. 이에 따라 많은 어린이집교사들이 매년 일정액을 인상하는 조건으로 근로계약서를 재작성하는 형식으로 임금을 책정 받고 있다. 심지어 정부고시 시간당 최저임금제를 원용해 이를 기준으로 매년 보수를 재계약하는 사례도 많은 것으로 알려져 있다(홍미희·윤연숙, 2009).

어린이집교사 보수수준과 관련한 연구는 많은 연구자들에 의해 수행되어 왔으며, 그들은 대부분 어린이집교사의 낮은 보수를 지적하면서 이를 개선할 것을 주장해 왔다. 보수수준과 관련한 선행연구의 경향을 살펴보면, 보수 실태조사 및 만족도 연구(유희정 외, 2009; 이미화 외, 2005), 보수의 영향에 대한 연구(김근희, 2007; 김미라, 2004), 보수체계의 문제점 및 개선방안에 대한 연구(유희정 외, 2007; 이미정·윤숙현, 2006) 등으로 대분해 볼 수 있다. 선행연구에서 조사된 어린이집교사 보수수준을 살펴보면, 어린이집 유형에 따라 보수수준은 차이가 있는 것으로 나타났다(서문희·이미화·구미진, 2006; 유희정 외, 2009). 또한 이들은 인건비지원어린이집의 보수수준이 인건비미지원어린이집 보다 높다고 보고하였다. 그러나 어린이집 유형에 따른 급여성보조금의 차이와 영향에 대해서는 보고되지 않았다. 또한 어린이집교사의 근무환경 변인의 하위요인으로 보수와 직무만족도를 살펴본 연구에서 보수는 직무만족도와 관련이 있는 것으로 나타났다(이경선, 2000; 이귀애, 2003). 그러나 이러한 연구의 대부분은 지방자치단체에서 지급하는 급여성보조금을 제외하고 어린이집에서 지급하는 보수만을 대상으로 연구가 진행되었다. 조사대상에 있어서도 경력이나 직급을 구분하지 않고 조사하거나, 또는 전국 단위의 조사가 아니고 일부 지역을 대상으로 조사를 수행한 한계가 있다.

정부와 지방자치단체는 재정이 열악한 어린이집을 대신하여 어린이집교사 처우개선을 위한 보조금을 지원해 왔다(장지연·오선영·구미영·정지현·김현미, 2004). 대부분

의 지방자치단체가 ‘처우개선비’로 불리는 급여성보조금을 지급하고 있다(보건복지부, 2012). 지방자치단체가 매월 지급하는 급여성보조금은 그 지급방식, 지급조건, 지급단위 등이 지방자치단체별로 상이하여 이들을 단순비교하기에는 어려움이 있으며, 지방자치단체별로 자료를 수집하여 분석해볼 필요가 있다.

원래 급여성보조금은 2002년 서울특별시가 어린이집교사의 처우개선을 위해 매월 25천원씩 중식비를 지급하면서 시작되었고 지방자치단체에서 어린이집교사에게 지원하는 보수라고 할 수 있다. 수도권 지역을 제외한 각 지방자치단체는 어린이집교사 급여성보조금을 2005년 이후에 대부분 도입하였으며 그 명칭과 지급방식이 조금씩 다르다. 즉, 서울특별시와 인천광역시에서는 그 명칭을 어린이집교사 처우개선비라고 부르고 제주특별자치도에서는 어린이집교사 능력향상비라 칭한다. 또한 대전광역시에서는 교통보조비, 교사특별수당, 처우수당 등 세부명목으로 구분하여 지급하고 있다. 이에 따라 어린이집교사의 보수는 어린이집에서 지급하는 보수와 지방자치단체에서 지급하는 보수로 이원화 되어있다고 할 수 있다. 어린이집에서 지급하는 보수는 대부분 어린이집교사의 개인적 변인에 따라 결정되고 지방자치단체에서 지급하는 보수는 지방자치단체의 지역적 특성 즉 지역변인에 따라 결정될 것으로 보인다. 일반적으로 수도권과 비수도권 지역³⁾은 경제적, 문화적 특성이 다르고 도시유형⁴⁾별로 대도시, 중소도시, 농촌지역이 또한 다른 것으로 알려져 있다. 따라서 인구밀집도가 높은 수도권지역과 비수도권 지역의 자치단체 간의 급여성보조금의 차이를 알아보거나 도시유형별로 대도시, 중소도시, 농촌지역으로 구분하여 알아볼 필요가 있다.

한편 지방자치단체의 급여성보조금을 포함한 보수수준이 실제로 어린이집교사의 직무만족도를 높이고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 일반적으로 직무만족도란 어린이집교사가 보육활동을 하면서 개인적, 환경적 요인으로부터 느끼는 자아 충족감의 수량화된 정도를 의미한다고 할 수 있다. 사람이 일을 할 때 어떤 요인들은 만족을 가져오고 직무수행을 유발하기도 하지만 어떤 요인은 불만을 초래하는 역할을 한다. 직무만

3) 광역자치단체의 행정구역을 기준으로 서울특별시와 인천광역시 그리고 경기도를 수도권으로 분류하고 나머지 지방자치단체를 비수도권으로 분류한다.

4) 도시유형이란 촌락이 형성되어 도시화 과정을 거쳐 대도시로 성장해 가는 단계에서 인구규모별로 분류한 도시를 말한다. 도시유형은 기초자치단체를 기준으로 대도시, 중소도시, 농촌지역으로 구분하되 대도시란 인구 50만 명 이상의 도시를 말하며 지방자치법 제2조에서 구분한 특별시, 광역시 내의 자치구와 도 지역의 일반시를 말한다. 중소도시란 동법동조에서 구분한 인구 50만 명 미만의 일반시를 말한다. 농촌지역은 동법 제3조에서 구분한 읍·면지역을 관할하는 자치군 지역을 말하며 특별시·광역시 내의 군 지역을 포함한다. 특히 기초자치단체가 없는 제주도의 일반시와 기타지역은 도시유형 구분에서 제외한다.

족을 구성하는 하위요인에 대한 연구는 많은 선행연구자들에 의해 수행되었다. 하위요인은 연구자에 따라 다양하지만 공통적으로 나타나는 요인은 직무자체, 근무환경, 임금, 감독, 승진, 인간관계 등이다.

선행연구들은 대부분 직무만족에 영향을 미치는 관련변인에 대한 연구, 직무만족이 영향을 미치는 관련변인에 관한 연구, 직무만족관련 하위변인들 간의 관계 등에 대해 연구하였다. 먼저, 직무만족에 영향을 미치는 관련변인에 대한 연구로 교사의 연령이 낮을수록 직무만족이 낮게 나타난 연구들(도순남, 1999; 최미정, 2006)이 있다. 정효정(2003)은 근무조건, 업무보상, 동료와의 관계, 원장의 지도성을 요인으로 보고 직무만족도를 분석한 결과 원장의 지도성 및 동료와의 관계, 업무보상이 직무만족에 많은 영향을 미치는 것으로 보고했다. 특히 근무조건 중 업무량이 많을수록 직무만족도를 낮게 지각하고, 업무보상 중 경제적 보상이 중요한 영향요인으로 조사되었다. 원장의 지도성 중 과업지향성과 관련해서는 인건비지원어린이집의 교사는 직무만족을 높게 지각하는 반면 인건비미지원어린이집의 교사는 이를 낮게 지각하는 것으로 나타났다. 어린이집교사의 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 미친다는 연구(강혜경, 2001; 김소미, 2011; 문정아, 2007; 장미선, 2007)에서 직무스트레스가 많을수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타났다. 또한 어린이집교사의 직무와 근무환경에 대한 조사(서문희 외, 2006)에서 낮은 보수가 이직률을 높이고 직무만족도에 부적 영향을 미친다고 보고하였고, 유아교사의 보수처우만족도와 직무만족도에 대한 연구(황혜익·주철안·김병만, 2011)에서 유아교사의 처우만족도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

직무만족이 영향을 미치는 관련변인에 대한 연구로 구은미(2004)는 직무만족도를 동료교사와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체 근무환경, 보수와 승진기회 등 5개 하위요인으로 나누어 분석한 결과 교사관련 변인 중 직무만족도가 프로그램의 질에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 장미정(2011)은 어린이집교사를 대상으로 ‘직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향’ 연구에서 교육환경을 공간 및 시설설비, 일상적 양육과 보호, 언어-사고력 활동, 대소그룹 활동, 상호작용, 프로그램 구성, 부모와 교직원 관계를 하위요인으로 구분하여 분석해 보았는데 직무만족도가 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 사회적 능력에 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아본 연구(강진옥, 1994; 유다영, 2011)에서도 직무만족이 이직에 부적적으로 영향을 미치는 중요한 변인으로 조사되었다.

종합해 보면, 어린이집교사 보수는 직무만족도를 구성하는 주요한 하위요인이며 많

은 연구에서 이는 직무만족도와 유의한 관련이 있을 뿐만 아니라 영향을 미치는 변인임을 확인할 수 있다. 그러나 이러한 대부분의 연구는 현행 어린이집지급보수와 급여성보조금의 지급현황을 전국단위로 광범위하게 조사하지 못하였다. 또한 보수를 주요 독립변인으로 설계하여 심층적으로 수행된 연구도 부족한 실정이다. 본 연구의 목적은 어린이집교사의 보수수준을 인건비지원어린이집과 미지원어린이집으로 대분하여 두 유형별로 어린이집에서 지급하는 금액과 지자체에서 지급하는 급여성보조금으로 망라하여 알아보고, 어린이집교사의 보수수준과 직무만족도간 관계를 분석해보고자 하였다. 이를 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 개인변인과 지역변인에 따라 어린이집교사의 보수수준은 차이가 있는가?
 연구문제 2. 개인변인과 지역변인에 따라 어린이집교사의 직무만족도는 차이가 있는가?
 연구문제 3. 제 변인이 어린이집교사의 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 지방자치단체별로 비슷한 경력단계에 있는 어린이집교사를 표집하고자 하였으며, 이를 위해 1급 승급교육을 이수중인 전국의 어린이집교사를 대상으로 지자체별 할당표집으로 표본을 구하였다. 1급 승급 피교육자로 연구대상을 선정한 사유는 총 경력이 3년 내·외로 비슷하여 개인별 경력차이에 의해 보수수준이 달라지는 점을 통제하고 지방자치단체별 보수수준의 차이와 급여성보조금 지급에 영향을 주는 변인을 분석하기 위한 것이었다. 이를 위해 전국의 2급 어린이집교사 81,638명 중 1급 승급교육을 이수중인 14,335명을 대상으로 16개 지방자치단체를 기준으로 할당하여 <표 1>과 같이 2,158명을 표집하였다.

〈표 1〉 지방자치단체별 할당표집 내역

(단위: 명/개소)

시도	어린이집교사 현황				2012년 1급 승급교육 현황		표집현황	
	계	1급	2급	3급	기관	인원	기관	인원
서울	29,069	13,734	12,898	2,437	8	2,300	3	386
부산	9,325	4,895	3,745	685	4	734	1	90
대구	8,620	4,129	3,679	812	3	360	1	44
인천	9,251	4,162	4,323	766	6	966	3	238
광주	6,673	3,333	2,913	427	1	254	1	36
대전	6,303	2,618	3,286	399	1	379	1	57
울산	3,937	1,931	1,635	371	3	200	1	61
경기	47,690	19,767	22,572	5,351	21	4,950	4	385
강원	5,030	2,663	2,164	203	2	351	1	58
충북	5,828	2,684	2,778	366	2	433	1	43
충남	7,402	3,453	3,452	497	3	630	1	167
전북	7,604	3,586	3,456	562	2	684	1	173
전남	6,532	3,410	2,818	304	3	439	1	105
경북	10,030	4,610	4,466	954	6	734	2	76
경남	13,669	5,840	6,218	1,611	5	683	1	169
제주	3,282	1,834	1,235	213	2	238	1	70
계	180,245	82,649	81,638	15,958	72	14,335	23	2,158

지역별 할당에 고려된 변수는 지역별 어린이집교사 수와 보수교육 기관수, 피교육자 수 등이며 총 2,158명을 <표 2>와 같이 할당표집(비확률표집)하였다. 표본은 수도권 여부에 따라 수도권 지역과 비수도권 지역으로 구분하고 도시유형에 따라 대도시, 중소도시, 농촌지역으로 구분하여 할당표집 하였다. 수도권 여부로 보면, 수도권에서 1,009명을 비수도권에서 1,149명을 추출하고 도시유형별로 살펴보면, 대도시에서 1,346명, 중소도시 699명, 농촌지역 113명을 추출하여 총 2,158명을 추출하였다.

〈표 2〉 표본의 구성

(단위: 명)

구 분	수도권 여부		계
	수도권	비수도권	
도시 유형	대도시	부산광역시 해운대구, 광주광역시 광산구 등	1,346
	중소도시	충주시, 서산시, 밀양시, 목포시 등	699
	농촌지역	해남군, 무주군 등	113
	계		2,158

본 연구의 연구대상이 되는 표본의 인구통계학적 배경으로 개인변인, 시설변인, 지역변인에 대하여 인건비지원시설과 인건비미지원시설로 구분하여 <표 3>과 같이 제시하였다.

〈표 3〉 표본의 인구통계학적 배경

(단위: 명/%)

구 분		인건비지원어린이집	인건비미지원어린이집	전 체
연령	29세 이하	276 (48.0)	322 (22.8)	598
	30~39세 이하	123 (21.4)	493 (34.8)	616
	40세 이상	176 (30.6)	600 (42.4)	776
	계	575 (100)	1,415 (100)	1,990
개인 변인	8시간미만	16 (2.6)	32 (2.2)	48
	일일 근무	8시간~9시간이하	484 (32.4)	632
	9시간초과~10시간이하	262 (43.2)	616 (41.3)	878
	10시간 초과	181 (29.8)	360 (24.1)	541
	소계	607 (100)	1,492 (100)	2,099
최종 학력	고졸	96 (15.5)	417 (27.8)	513
	전문대졸	335 (53.9)	738 (49.1)	1,073
	대학교졸 이상	190 (30.6)	347 (23.1)	537
	계	621 (100)	1,502 (100)	2,123
수도권 여부	수도권	317 (50.5)	692 (45.2)	1,009
	비수도권	311 (49.5)	838 (54.8)	1,149
	소계	628 (100)	1,530 (100)	2,158
지역 변인	도시 유형	대도시	939 (61.4)	1,346
	중소도시	165 (26.3)	534 (34.9)	699
	농촌지역	56 (8.9)	57 (3.7)	113
	계	628 (100)	1,530 (100)	2,158

주: 개인변인, 시설변인 중 무응답자 제외

2. 연구도구

1) 보수수준

설문지는 '2004 전국보육·교육실태조사(이미화 외, 2005)', '2009 전국보육·교육실태조사(유희정 외, 2009)', '보육교직원 보수체계 개선 방안(최윤경·김재원, 2011)'에서 사용된 설문지를 기초로 본 연구자가 수정·보완하고 아동학 분야 전공교수 1인과 현장 전문가 2인의 타당도 심의를 거쳐 사용하였다. 설문문의 주요문항은 <표 4>와 같이 어

린이집에서 지급하는 개인별 월 지급액, 초과근무수당, 기타수당, 성과급과 지방자치단체가 지급하는 급여성보조금 등 보수항목으로 구성되어 있다. 또한 두 지급자의 보수를 합한 총 보수와 희망보수액도 포함되어 있다.

〈표 4〉 어린이집교사의 보수항목과 지급자

보수항목	지급자
○ 어린이집지급보수 <ul style="list-style-type: none"> • 월 지급액 수령액 • 초과근무수당 수령액 • 기타수당 수령액 • 성과급 수령액 	어린이집
○ 지방자치단체 지급보수 <ul style="list-style-type: none"> • 급여성보조금 수령액 	지방자치단체
○ 총 보수액	합계
○ 희망보수액	

주: 퇴직금은 총 보수액에 미포함(적립 여부만 파악)

2) 직무만족도

설문지는 Jorde-Bloom(1989)이 개발하고 선행연구(유다영, 2011; 장미정, 2011)에서 사용된 도구를 일부 수정·보완하여 사용하였다. 설문은 ‘동료에 대한 만족도’, ‘원장에 대한 만족도’, ‘일과 발전기회에 대한 만족도’, ‘근무여건과 보수에 대한 만족도’ 등 4개 하위요인으로 구성하였으며 총 28개 문항을 5점 리커트식 척도로 구성하였다. 문항에서 산출된 점수가 높을수록 직무만족도가 높다고 할 수 있다. 설문내용 중 역부정으로 질문한 7개 문항(3번, 7번, 10번, 11번, 21번, 22번, 23번)은 역채점 하였다. 아동학 전공 교수 1인과 현장 전문가 2인으로부터 내용 타당도 검증을 받았으며, 신뢰도 검증결과 Cronbach Alpha는 .84였고 각 하위요인의 신뢰도 계수는 .70에서 .82까지 산출되었다.

3. 연구절차

본 연구의 설문조사를 위하여 본 조사에 앞서 예비조사를 실시하였다. 먼저 10명의 어린이집교사를 대상으로 예비조사를 시행하였다. 이를 통해 각 문항에 대한 답변자의 이해수준과 내용타당도를 검증한 후 최종 설문지를 완성하였다. 예비조사에서 대부분의 답변자가 설문의 앞부분에 다소 답변이 어려운 보수 관련 설문을 배치하여 우선 답변하게 하는 것이 효율적이라는 의견을 제시하였다. 답변과정에서 올 수도 있는

지루함으로 인해 무성의한 답변을 예방할 수 있다는 판단에서 이를 반영하여 보수수준 관련 질문을 앞부분에 배치하였다.

본 조사에서 전국규모의 표본을 얻기 위해 표집설계 시 모집단인 전국의 2급 어린이집교사 81,638명을 대상으로 2012년도 1급 승급교육을 실시할 계획인 전국 보수교육기관 리스트를 확보하였다. 다음으로 2012년 1급 승급교육을 이수중인 14,335명 중에서 16개 지방자치단체를 기준으로 할당하여(<표 1> 참조) 1급 승급교육을 실시하고 있는 각 교육기관을 방문하여 설문조사를 실시하였다. 교육기관의 사정에 따라서는 우편으로 배부 및 회수하였다. 설문지는 총 2,500부를 배포하여 2,267부(회수율 90.6%)를 회수하였다. 이 중 부실한 응답 109부를 제외하고 2,158부(활용률 86.3%)를 최종분석 자료로 활용하였다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구문제 1과 2를 분석하기 위해 t-검증과 일원배치분산분석(one way ANOVA)을 사용하였다. 일원배치분산분석의 사후검증을 위하여 Duncan 사후검증을 사용하였으며, 연구문제 3에 대해서는 피어슨 상관분석(pearson correlation)과 위계적 중다회귀분석을 사용하였다. 인건비지원어린이집과 인건비미지원어린이집의 보수체계가 상이하기 때문에 모든 결과는 집단별로 각각 분석한 후 병행하여 자료를 제시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 어린이집교사의 보수수준

지방자치단체의 어린이집교사 보수수준을 살펴보면 전체적으로 보수수준은 인건비지원어린이집이 월 평균 1,540.6천원이고 미지원어린이집이 월 평균 1,331.9천원으로 인건비지원어린이집이 더 높았다. 인건비지원어린이집이나 미지원어린이집 모두 수도권이 비수도권보다 보수수준이 높은 것으로 나타났다(<표 5> 참조). 도시유형에 따라서는 인건비지원어린이집이나 미지원어린이집 모두 농촌지역의 보수수준이 가장 높았으며, 이는 대도시, 중소도시의 순으로 낮아지는 것으로 나타났다(<표 6> 참조).

〈표 5〉 수도권과 비수도권의 어린이집교사 보수수준 경향

(단위: 명/만원)

구 분	인건비지원어린이집						인건비미지원어린이집					
	수도권		비수도권		전체		수도권		비수도권		전체	
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)
어린이집 지급보수(A)	303	138.42(25.19)	290	138.13(25.89)	593	138.28(25.51)	661	117.52(21.33)	794	115.11(18.74)	1,455	116.21(19.99)
월지급액	312	132.63(21.87)	304	133.66(23.28)	616	133.14(22.57)	680	113.46(18.72)	819	111.80(16.18)	1,499	112.55(17.39)
초과수당	316	3.63 (6.67)	304	1.70 (4.89)	620	2.68 (5.94)	685	1.42 (4.87)	830	1.16 (4.15)	1,515	1.28 (4.49)
기타수당	308	2.95 (6.76)	306	2.83 (6.28)	614	2.89 (6.43)	682	2.79 (6.80)	824	2.25 (6.08)	1,506	2.50 (6.42)
성과급	316	3.34 (15.63)	308	5.90 (26.38)	624	4.60 (21.64)	684	3.16 (14.32)	829	4.12 (19.42)	1,513	3.69 (17.30)
급여성 보조급(B)	268	18.02 (6.51)	222	13.66 (8.93)	490	16.05 (7.99)	574	21.23 (6.41)	682	14.31 (7.93)	1,256	17.47 (8.05)
총지급 보수(A+B)	256	157.00(22.93)	211	150.05(26.07)	467	154.06(24.58)	553	137.86(19.45)	653	129.23(19.46)	1,206	133.19(19.92)
희망보수	313	195.94(34.90)	306	187.72(37.23)	619	191.87(36.27)	689	178.95(29.82)	828	168.79(31.73)	1,517	173.41(31.28)

주: n은 응답자 수이며 총지급보수란은 어린이집지급보수와 급여성보조금을 모두 응답한 경우만 산출

〈표 6〉 대·중소도시와 농촌지역의 어린이집교사 보수수준 경향

(단위: 명/만원)

구 분	인건비지원어린이집						인건비미지원어린이집					
	대도시		중소도시		농촌지역		대도시		중소도시		농촌지역	
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)
어린이집 지급보수(A)	383	139.10(24.70)	159	135.28 (26.23)	51	141.49(28.78)	886	117.67(20.62)	514	113.77(18.88)	55	115.34(17.56)
월지급액	400	134.00(22.07)	164	129.48 (22.47)	52	138.09(25.31)	918	113.49(17.93)	525	110.77(16.23)	56	113.82(17.95)
초과수당	400	3.00 (5.99)	165	2.54 (6.58)	55	0.84 (1.85)	927	1.49 (4.93)	531	1.00 (3.82)	57	0.35 (1.69)
기타수당	396	2.51 (5.41)	162	3.81 (8.34)	56	2.84 (6.58)	921	2.78 (6.78)	528	2.11 (5.98)	57	1.51 (3.63)
성과급	406	4.22(21.63)	163	4.46 (16.87)	55	7.82(32.01)	928	3.48(15.56)	529	3.94(20.16)	56	4.71(15.71)
급여성 보조급(B)	313	15.65 (7.54)	138	16.64 (9.19)	39	17.15 (6.87)	753	17.18 (7.33)	456	17.60 (9.02)	47	20.96 (8.33)
총지급 보수(A+B)	298	154.79(22.72)	132	150.75 (194.39)	37	159.98(27.31)	718	134.35(20.25)	443	130.93(19.38)	45	136.84(17.88)
희망보수	400	191.31(36.27)	163	194.39 (37.03)	56	188.57(34.24)	929	172.02(29.59)	531	176.27(34.47)	57	169.39(24.64)

주: n은 응답자 수이며 총지급보수란은 어린이집지급보수와 급여성보조금을 모두 응답한 경우만 산출

어린이집교사 개인변인과 지역변인에 따라 보수수준이 차이가 있는지를 알아본 결과 <표 7>과 <표 8>에 제시되어 있다. 먼저, 개인변인을 살펴보면, 인건비지원어린이집과 인건비미지원어린이집 모두 연령(인건비지원어린이집 $F = 9.432, p < .001$; 인건비미지원어린이집 $F = 11.772, p < .001$)과 일일평균근무시간(인건비지원어린이집 F

=8.252, $p < .001$; 인건비미지원어린이집 $F = 15.572$, $p < .001$) 및 학력(인건비미지원어린이집 $F = 8.413$, $p < .001$; 인건비미지원어린이집 $F = 3.621$, $p < .05$)에 따라 총지급 보수에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이를 하위변인별로 살펴보면, 인건비지원어린이집의 경우 총지급보수가 연령이 20대와 30대인 집단이 40대 이상의 집단에 비해 높았으며, 일일평균근무시간에서 정규근무시간 8시간 미만 근무자를 제외하면 여타 집단 간에는 통계적 유의미한 차이를 확인할 수 없었으며, 학력은 고등학교 졸업자 집단의 총지급보수가 전문대와 대학교 졸업 이상자 집단보다 낮은 것으로 나타났고, 전문대학 졸업자 집단과 대학교 졸업 이상자 집단과는 통계적 차이를 나타내지 않았다.

〈표 7〉 개인변인·지역변인에 따른 보수수준의 차이(인건비지원어린이집)

(단위: 명/만원)

구 분	인건비지원어린이집											
	어린이집지급보수				급여성보조금				총지급보수			
	n	m	sd	F/t	n	m	sd	F/t	n	m	sd	F/t
연령												
29세 이하	261	146.37a	20.62		221	14.22a	7.31		211	159.48a	20.50	
30~39세이하	117	136.38b	27.58	23.771***	103	16.79b	8.74	10.551***	99	152.82a	26.90	9.432**
40세 이상	165	129.95c	27.55		135	18.01b	8.06		128	147.96b	27.25	
전 체	543	139.23	25.47		459	15.92	8.03		438	154.61	24.60	
일일평균근무시간												
9시간미만	155	128.06a	25.93		131	17.89b	7.66		127	146.96a	26.34	
9시간~10시간이하	246	142.88b	25.33	18.094***	208	16.28b	7.96	7.843***	195	158.26b	24.60	8.252**
10시간 초과	171	140.69b	23.15		135	14.10a	7.88		129	153.94b	21.95	
전 체	572	138.21	25.60		474	16.10	7.97		451	153.84	24.78	
학력												
고졸	90	126.96a	25.31		75	16.90	6.66		73	144.25a	24.38	
전문대졸	323	139.04b	23.62	12.577***	262	16.11	8.39	0.715	254	154.72b	23.03	8.413**
대학교졸 이상	174	143.09b	27.30		147	15.55	7.92		135	158.54b	26.16	
전 체	587	138.39	25.51		484	16.06	8.00		462	154.18	24.58	
수도권 여부												
수도권	303	138.42	25.19	0.141	268	18.02	6.51	6.064***	256	157.00	22.93	2.865**
비수도권	290	138.13	25.89		222	13.66	8.93		211	150.50	26.07	
전 체	593	138.28	25.51		490	16.05	7.99		467	154.06	24.58	
지역 변인												
도시유형												
대도시	383	139.10	24.70		313	15.65	24.70		298	154.79	22.71	
중소도시	159	135.28	26.23	1.704	138	16.64	9.18	1.137	132	150.75	27.44	2.417
농촌지역	51	141.49	28.78		39	17.15	6.86		37	159.98	27.30	
전 체	593	138.28	25.51		490	16.05	7.99		467	154.06	24.58	

주: a,b,c 동일문자 간에는 유의한 차이가 없음

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편 인건비미지원어린이집의 경우 연령은 20대인 집단이 30대와 40대 이상의 집단에 비해 총지급보수가 높았다. 일일평균근무시간은 9시간 미만과 나머지 집단 간의 차이가 있었으며, 학력은 고등학교 졸업 집단의 총지급보수가 전문대와 대학교 졸업 이상 집단보다 낮은 것으로 나타났고, 전문대 졸업 집단과 대학교 졸업 이상 집단과는 통계적 차이를 보이지 않아 인건비지원어린이집과 유사한 결과를 나타냈다.

연령의 경우, 인건비미지원어린이집에서는 인건비지원어린이집과 달리연령이 높을수록 보수가 낮은 결과가 나타났다. 이는 초기 육아를 끝낸 30대 이후 여성인력이 인건비미지원어린이집을 중심으로 보육교사로 진출하는 근래의 경향을 반영한 것이라 사료된다.

학력의 경우에는 어린이집 두 유형 모두 고등학교 졸업 집단보다 전문대 또는 대학교 졸업 이상 집단이 총지급보수가 높게 나타났으며 인건비지원어린이집의 경우가 인건비미지원어린이집의 경우보다 더 큰 차이를 보였다. 지역변인으로 수도권 여부와 도시유형에 따라 살펴보면, 수도권 여부에 따라 어린이집 두 유형 모두에서 총지급보수에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(인건비지원어린이집 $t = 2.865, p < .01$; 인건비미지원어린이집 $t = 7.669, p < .001$). 총지급보수는 수도권이 비수도권 보다 높게 나타났다. 또한 어린이집지급보수 및 급여성보조금 모두 수도권이 비수도권보다 높게 나타났다. 도시유형별로는 총지급보수에서 인건비지원어린이집에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 인건비미지원어린이집에서는 도시유형 집단 간에 유의한 차이가 있었다($F = 4.872, p < .01$). 구체적으로 살펴보면, 어린이집교사의 총지급보수는 농촌지역이 중소도시보다 높았으나 대도시와는 차이가 없었다. 또한 급여성보조금도 농촌지역이 대도시나 중소도시에 비해 높았으나 대도시와 중소도시 간에는 차이를 확인할 수 없었다.

〈표 8〉 개인변인·지역변인에 따른 보수수준의 차이(인건비미지원어린이집)
(단위: 명/만원)

구 분	인건비미지원어린이집											
	어린이집지급보수				급여성보조금				총지급보수			
	n	m	sd	F/t	n	m	sd	F/t	n	m	sd	F/t
연령												
29세 이하	309	122.33a	20.29		268	16.88a	8.15		256	138.33a	20.51	
30~39세이하	469	114.72b	19.84	19.870***	410	17.00a	7.83	5.386***	396	131.01b	18.35	11.772***
40세 이상	566	114.09b	18.85		486	18.51b	8.11		463	132.40b	19.81	
전 체	1,344	116.20	19.81		1,164	17.60	8.05		1,115	133.27	19.66	
개인 변인												
일일평균근무시간												
9시간미만	493	110.29a	15.83		428	18.17b	7.97		417	128.74a	17.28	
9시간초과~10시간이하	589	118.09b	18.85	35.637***	512	17.50b	8.01	6.759***	492	135.35b	19.76	15.572***
10시간 초과	336	120.90c	24.36		289	15.96a	7.80		271	135.41b	22.09	
전 체	1,418	116.04	19.84		1,229	17.37	7.99		1,180	133.03	19.75	

(표 8 계속)

구 분	인건비미지원어린이집											
	어린이집지급보수				급여성보조금				총지급보수			
	n	m	sd	F/t	n	m	sd	F/t	n	m	sd	F/t
학력												
고졸	394	112.78a	17.61		344	18.40	7.75		329	130.83a	17.42	
전문대졸	704	117.08b	20.72	9.152**	599	17.12	8.07	2.994	575	133.92b	21.25	3.621*
대학교졸 이상	330	118.75b	20.86		293	17.25	8.25		282	134.80b	19.70	
전 체	1,428	116.28	20.06		1,236	17.51	8.04		1,186	133.27	19.93	
수도권 여부												
수도권	661	117.52	21.33		574	21.23	6.40		553	137.86	19.45	7.669**
비수도권	794	115.11	18.74	2.272	682	14.31	7.92	17.129***	653	129.23	19.46	
전 체	1,455	116.21	19.98		1,256	17.47	8.05		1,206	133.19	19.92	
지역 변인												
도시유형												
대도시	886	117.67	20.62		753	17.18a	7.33		718	134.35ab	20.25	
중소도시	514	113.77	18.88		456	17.60a	9.02		443	130.93a	19.38	
농촌지역	55	115.34	17.56	6.314	47	20.96b	8.33	5.001**	45	136.84b	17.88	4.872**
전 체	1,455	116.21	19.98		1,256	17.47	8.05		1,206	133.19	19.92	

주: a,b,c 동일문자 간에는 유의한 차이가 없음

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2. 어린이집교사의 직무만족도

어린이집교사 개인변인과 지역변인에 따라 직무만족도가 차이가 있는지를 알아보았다. 먼저, 인건비지원어린이집은 <표 9>에서와 같이 개인변인과 지역변인 모두 직무만족도 전체에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 이를 하위변인별로 살펴보면, 인건비지원어린이집의 경우 일일평균근무시간은 원장만족도에서 정규근무시간 10시간 초과 근무자와 여타 집단 간에 통계적 유의미한 차이를 확인할 수 있었으며($F = 4.573$, $p < .05$), 학력은 근무여건과 보수만족도에서 대학교졸 이상자 집단이 고등학교와 전문대 졸업자 집단보다 높은 것으로 나타났고($F = 3.974$, $p < .05$) 고등학교 졸업자 집단과 전문대학 졸업자 집단 간에는 통계적 차이를 나타내지 않았다. 또한 지역변인으로 수도권 여부에 따라 분석해 보면 하위변인인 동료만족도와 근무여건과 보수만족도가 각각 차이가 있는 것으로 나타났고(동료만족도 $t = 4.048$, $p < .001$; 근무여건과 보수만족도 $t = -2.495$, $p < .05$) 도시유형별로는 동료만족도에서 대도시와 농촌지역 간에 차이가 있는 것으로 나타났다($F = 4.815$, $p < .01$).

<표 9> 개인변인·지역변인에 따른 직무만족도 차이(인건비지원어린이집)

(단위: 명/만원)

구 분	n	인건비지원어린이집														
		동료만족도			원장만족도			일과발전기회 만족도			근무여건과보수 만족도			직무만족도 전체		
		m	sd	F/t	m	sd	F/t	m	sd	F/t	m	sd	F/t	m	sd	F/t
연령																
29세 이하	276	3.90	.47		3.43	.70		3.37	.56		2.40	.58		3.26	.37	
30~39세이하	123	3.90	.51	.002	3.50	.64	2.723	3.30	.59	.907	2.40	.61	.014	3.27	.36	.235
40세 이상	176	3.90	.55		3.58	.61		3.31	.62		2.41	.61		3.29	.38	
전 체	575	3.90	.50		3.49	.67		3.34	.59		2.40	.59		3.27	.37	
일일평균근무시간																
9시간 미만	164	3.95	.47		3.56b	.57		3.30	.57		2.41	.57		3.30	.34	
9시간~10시간이하	262	3.90	.49	2.012	3.51b	.67	4.573*	3.37	.57	.199	2.41	.58	1.217	3.28	.37	2.879
10시간 초과	181	3.85	.50		3.36a	.70		3.28	.61		2.38	.63		3.21	.38	
전 체	607	3.90	.49		3.48	.66		3.32	.58		2.40	.60		3.27	.37	
학력																
고졸	96	3.88	.58		3.50	.64		3.25	.64		2.34a	.61		3.25	.41	
전문대졸	335	3.88	.48	.231	3.42	.68	2.179	3.33	.56	2.222	2.35a	.58	3.974*	3.23	.35	2.676
대학교졸 이상	190	3.91	.48		3.55	.64		3.39	.62		2.49b	.61		3.31	.40	
전 체	621	3.90	.50		3.47	.66		3.32	.59		2.40	.59		3.26	.37	
수도권 여부																
수도권	317	3.97	.50		3.49	.64		3.35	.59		2.34	.59		3.27	.37	
비수도권	311	3.81	.50	4.048***	3.47	.68	.437	3.29	.60	1.252	2.46	.60	-2.495*	3.24	.38	.987
전 체	628	3.89	.50		3.48	.67		3.32	.59		2.40	.60		3.26	.38	
지역 변인																
도시유형																
대도시	407	3.93a	.50		3.50	.65		3.35	.58		2.39	.60		3.28	.37	
중소도시	165	3.83ab	.49	4.815**	3.44	.70	.490	3.27	.64	1.126	2.38	.60	.940	3.22	.39	1.349
농촌지역	56	3.75b	.54		3.45	.69		3.30	.58		2.50	.58		3.23	.34	
전 체	628	3.89	.50		3.48	.67		3.32	.59		2.40	.60		3.26	.38	

주: a,b,c 동일문자 간에는 유의한 차이가 없음

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편 인건비지원어린이집의 경우 <표 10>와 같이 개인변인의 연령에서 동료만족도와 원장만족도가 집단 간에 유의한 차이가 있었다(동료만족도 $F = 4.458, p < .05$; 원장만족도 $F = 8.864, p < .001$). 동료만족도에서는 연령이 20대인 집단과 30대인 집단 간에 차이가 있었으며 원장만족도에서는 20대인 집단과 30대 및 40대 이상 집단 간에 차이가 있었다. 지역변인의 수도권 여부로 살펴본 결과 동료만족도와 근무여건과 보수만족도가 차이가 있는 것으로 나타났다(동료만족도 $t = 4.048, p < .001$; 근무여건과 보수만족도 $t = -2.495, p < .05$). 수도권 여부에 따른 분석결과는 앞서 살펴본 인건비지원어린이집의 분석결과와 유사한 결과를 나타냈다.

〈표 10〉 개인변인·지역변인에 따른 직무만족도 차이(인건비미지원어린이집)
(단위: 명/만원)

구 분	n	인건비미지원어린이집														
		동료만족도			원장만족도			일과발전기회 만족도			근무여건과보수 만족도			직무만족도 전체		
		m	sd	F/t	m	sd	F/t	m	sd	F/t	m	sd	F/t	m	sd	F/t
연령																
29세 이하	322	3.84a	.55		3.41a	.70		3.21	.61		2.28	.60		3.19	.38	
30~39세이하	493	3.95b	.50	4.458*	3.53b	.64	8.613***	3.14	.60	1.781	2.25	.56	1.170	3.22	.37	2.347
40세 이상	600	3.90ab	.47		3.59b	.58		3.20	.57		2.30	.58		3.24	.35	
전 체	1415	3.90	.50		3.53	.63		3.18	.59		2.28	.58		3.22	.36	
일일평균근무시간																
9시간미만	516	3.93	.49		3.57	.61		3.17	.58		2.30	.56		3.24	.34	
9시간~10시간이하	616	3.90	.51	1.916	3.51	.64	2.484	3.18	.57	.265	2.27	.57	.663	3.21	.36	2.152
10시간 초과	360	3.87	.51		3.48	.65		3.20	.64		2.26	.60		3.19	.40	
전 체	1492	3.90	.50		3.52	.64		3.18	.59		2.28	.60		3.22	.36	
학력																
고졸	417	3.93	.50		3.56	.63		3.21	.57		2.29	.57		3.24	.35	
전문대졸	738	3.89	.51	.667	3.47	.63	5.394	3.16	.59	.974	2.26	.57	1.619	3.20	.37	2.656
대학교졸 이상	347	3.90	.49		3.59	.62		3.19	.60		2.32	.60		3.24	.36	
전 체	1502	3.90	.50		3.52	.63		3.18	.59		2.28	.58		3.22	.36	
수도권 여부																
수도권	692	3.94	.51		3.52	.65	.010	3.19	.59		2.23	.57		3.22	.360	
비수도권	838	3.87	.50	2.507*	3.52	.63		3.18	.58	.447	2.33	.58	-3.130**	3.22	.370	-0.088
전 체																
지역 변인 도시유형																
대도시	939	3.90	.51		3.51	.63		3.19	.59		2.27	.58		3.21	.36	
중소도시	534	3.91	.50	.127	3.54	.65	.722	3.16	.58	.508	2.29	.56	.342	3.23	.37	.396
농촌지역	57	3.89	.42		3.55	.61		3.22	.52		2.32	.67		3.23	.31	
전 체	1530	3.90	.50		3.52	.64		3.18	.59		2.28	.58		3.22	.36	

주: a,b,c 동일문자 간에는 유의한 차이가 없음
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3. 제 변인이 어린이집교사의 직무만족도에 미치는 영향

어린이집교사를 둘러싼 근무환경 즉, 개인변인, 지역변인, 보수변인 등 제 변인이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 이를 위해 먼저 어린이집교사 보수수준과 직무만족도 간의 상관관계를 실시하였다. <표 11>을 보면, 어린이집교사의 총 보수수준과 직무만족도 간에는 유의한 정적 상관 관계가 있는 것으로 나타났다(인건비미지원어린이집 $r = .161$, $p < .001$; 인건비지원어린이집 $r = .124$, $p < .001$).

인건비미지원어린이집의 경우 어린이집지급보수와 직무만족도 전체($r = .154$, $p < .001$)와 유의한 관계가 나타났으나 급여정보조급과는 유의한 관계가 나타나지 않았다. 또한 하위변인의 성과급과 직무만족도와도 유의한 관계가 나타나지 않았다. 이는 인건비지원 어린이집의 경우 미지원어린이집에 비해 상대적으로 어린이집 지급보수가 높고 자치단체가 지급하는 보수인 급여정보조급의 수준이 낮을 뿐만 아니라 이를 지급하는 자치단체

체가 적은 현실을 반영하고 있다고 보여진다. 이에 비해, 인건비미지원어린이집의 경우 보수 관련변인과 직무만족도 전체 변인 간에 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 어린이집지급보수와 직무만족도 전체(r =.134, $p < .001$)에서 유의한 관계를 보였고 하위변인의 월 지급액(r =.076, $p < .01$), 초과수당(r =.142, $p < .001$), 기타수당(r =.096, $p < .001$), 성과급(r =.105, $p < .001$)과 직무만족도 전체 간에도 유의한 관계가 있음을 보여주었다. 특히 인건비미지원어린이집에서는 자치단체가 지급하는 급여정보조금과 직무만족도 전체(r =.058, $p < .05$)와 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 11> 어린이집교사 보수수준과 직무만족도와의 상관관계

구 분	인건비지원어린이집					인건비미지원어린이집				
	동료 만족도	원장 만족도	일과발 전기회 만족도	보수 만족도	직무 만족 전체	동료 만족도	원장 만족도	일과발 전기회 만족도	보수 만족도	직무 만족 전체
어린이집지급보수 (A)	.018	.094*	.151***	.199***	.154***	-.018	.063*	.120***	.201***	.134***
월지급액	.004	.048	.127**	.151***	.104*	-.016	.025	.070**	.131***	.076**
초과수당	.035	.038	.148***	.220***	.157***	.016	.072**	.132***	.164***	.142***
기타수당	.018	.147***	.070	.136***	.141***	-.015	.065*	.074**	.132***	.096***
성과급	.049	.066	.067	.053	.078	.012	.082**	.078**	.105***	.105***
급여정보조금(B)	.053	.002	-.023	-.037	.018	.027	.052	.030	.046	.058*
총보수수준(A+B)	.029	0.081	.161***	.214***	.161***	-.035	.049	.121***	.204***	.124***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다음으로 개인변인, 지역변인, 보수변인 등 제 변인이 직무만족도에 미치는 영향을 위계적 중다회귀 분석으로 알아보았다. 이 때 보수변인은 어린이집 지급보수인 월지급액, 초과수당, 기타수당, 성과급 변인과 지방자치단체 지급보수인 급여정보조금을 투입하였으며, 퇴직금 적립 여부를 가변인화하여 분석에 투입하였다. <표 12>에 제시된 분석결과를 보면 다음과 같다.

먼저, 인건비지원어린이집의 경우, 1단계에 개인변인을 투입한 결과, 일일평균근무시간($\beta = -.126, p < .05$)은 부적상관을 이루며 일일평균근무시간이 짧을수록 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 다음단계에 투입된 지역변인 중 대도시지역이 농촌지역보다 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 마지막 단계에서 보수변인을 투입한 결과 앞 단계 투입변인 중 수도권($\beta = -.157, p < .05$) 여부는 수도권이 아닐수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 월 지급액($\beta = .121, p < .05$), 초과수당($\beta = .124, p < .05$), 기타수당($\beta = .125, p < .05$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일일평균근무시간($\beta = -.142, p < .01$)과 대도시($\beta = .268, p < .01$)의 영향력도

여전히 남아있었다. 제 변인의 총 설명력은 11.4%였다.

다음으로 인건비지원어린이집의 경우, 1단계 개인변인, 2단계 지역변인 투입의 결과는 유의한 영향력을 갖는 변인이 없었다. 그러나 3단계에서 앞서 투입된 일일평균근무시간($\beta = -.074, p < .05$)이 부적상관으로 나타나 어린이집교사의 근무시간이 길수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이 단계에서 투입된 보수변인의 경우 월 지급액($\beta = .069, p < .05$), 초과수당($\beta = .100, p < .01$), 기타수당($\beta = .093, p < .01$), 성과급($\beta = .073, p < .05$), 급여성보조금($\beta = .068, p < .05$), 퇴직적립금 적립여부($\beta = -.082, p < .01$) 등 관련변인 모두에서 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 급여성보조금을 지급하는 자치단체에 근무하는 어린이집교사일수록 직무만족도는 높아지는 것으로 나타났으며 퇴직금을 적립하지 않는 곳에 근무할수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 인건비지원어린이집 제 변인의 총설명력은 5.6%였다.

〈표 12〉 어린이집교사의 직무만족도에 영향을 미치는 변인

구 분	인건비지원어린이집						인건비지원어린이집					
	1단계		2단계		3단계		1단계		2단계		3단계	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
연령	.003	.065	.003	.075	.004	.103	.002	.046	.002	.045	.002	.038
일평균 근무시간 ^a	-.001	-.126*	-.001	-.121*	-.001	-.142**	.000	-.047	.000	-.050	.000	-.074*
개인 최종학력: 변인 전문대졸 ^b	.015	.020	.008	.011	-.021	-.028	-.027	-.037	-.025	-.040	-.032	-.044
최종학력: 대학교졸이상 ^c	.091	.111	.079	.097	.021	.026	.020	.030	.023	.028	.000	.000
수도권여부: 수도권 ^d			-.061	-.082	-.117	-.157*			.018	.025	-.008	-.012
지역 도시유형: 변인 중소도시 ^e			.033	.041	.061	.075			-.007	-.010	.015	.020
도시유형: 대도시 ^f			.160	.208*	.205	.268**			-.031	-.040	-.016	-.021
월지급액					.002	.121*					.002	.069*
초과수당					.008	.124*					.010	.100**
보수 기타수당					.008	.125*					.006	.093**
변인 성과급					.001	.051					.002	.073*
급여성보조금					.003	.065					.003	.068*
퇴직연금미적립 ^g						-.041	-.023				-.119	-.082**
R ² (Adj R ²)	.032(.022)		.055(.039)		.114(.086)		.009(.006)		.011(.004)		.056(.044)	
F	3.427**		3.448**		4.047***		2.575*		1.659		4.84***	
D_W계수					2.002						1.931	

주: 1) 연령은 만 연령으로 계산하여 삽입

주: 2) 일평균 근무시간은 연속변인으로 측정된 시간과 분을 분으로 환산하여 삽입

주: 3) 가변인화(b: 전문대졸=1, 고졸·대학교졸 이상=0/ c: 대학교졸 이상=1, 고졸·전문대졸=0/ d: 수도권=1, 비수도권=0/ e: 중소도시=1, 농촌지역·대도시=0/ f: 대도시=1, 농촌지역·중소도시=0/ g: 퇴직금 미적립=1, 퇴직금 적립=0

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 어린이집교사의 보수수준에 따른 직무만족도를 알아보는 것이었다. 연구를 위해 전국적인 할당표집을 통해 어린이집교사의 보수수준(어린이집 지급 보수·지방자치단체 지급 급여성보조금)과 직무만족도를 조사 분석하였다. 연구의 주요 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집교사의 보수수준은 개인변인 및 지역변인에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 인건비지원어린이집과 미지원어린이집 모두에서 개인변인 중 연령과 일일평균근무시간에서 총지급보수가 차이를 보였다. 그러나 일일평균근무시간의 경우 9시간미만 근무자 집단에서 차이가 있었으며 여타 집단 간에는 총 지급보수의 유의한 차이가 없었다. 교사의 학력에 따라서는 인건비지원여부에 상관없이 어린이집 지급보수만 차이를 보이고, 지자체의 급여성보조금은 유의한 차이를 나타내지 않았다. 이는 지방자치단체가 급여성보조금을 지급할 때 대부분 학력을 반영하지 않기 때문으로 풀이된다. 총 지급보수는 인건비지원 여부에 상관없이 수도권이 비수도권에 비해 높았고, 급여성보조금은 인건비미지원어린이집에서 농촌지역이 대도시나 중소도시보다 높게 나타나는 유의한 차이를 보였다. 본 연구에서 조사된 급여성보조금은 보육교사 1급 승급교육을 이수중인 교사만을 대상으로 조사하였기 때문에 전국 어린이집교사 평균액과는 일부 차이가 있을 수 있다.

둘째, 어린이집교사의 직무만족도는 개인변인 및 지역변인에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 인건비지원어린이집에서는 수도권 교사의 직무만족도가 비수도권 교사보다 높았고, 대도시 교사의 직무만족도가 중소도시, 농촌지역보다 높았다. 이에 비해 인건비미지원어린이집에서는 수도권과 비수도권 교사 간 직무만족도에 차이가 없었으나 도시유형별로는 농촌지역, 중소도시, 대도시의 순으로 직무만족도의 차이가 나타났다. 이는 어린이집교사 직무만족도가 보수수준 외에도 다른 변인에 의해 나타날 수 있다는 것을 시사하는 것으로, 어린이집교사의 근무환경과 직무실태를 분석한 연구에서 교사만족도가 농촌지역이 가장 높고, 중소도시, 대도시 순이었다는 유희정과 이미화(2004)의 연구결과와 일치한다. 직무만족도의 하위변인 중 동료만족도가 가장 높았고 보수만족도가 가장 낮았는데, 이 결과는 김은정(2005)의 연구와 일치한다. 또한 개인변인과 지역변인에 따른 직무만족도의 차이를 분석해 본 결과 인건비지원어린이집의 경우 개인변인 항목에서 원장에 대한 만족도가 일일평균 근무시간에 따라 집단 간의 차이를 보였으며, 근무여건과 보수만족도가 학력에 따라 집단 간의 차이를 나타냈다.

셋째, 어린이집교사의 총 보수수준이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 어린이집교사관련 변인 중 보수(또는 급여)가 직무만족도와 관련이 있다는 선행연구(김근희, 2007; 서문희 외, 2006; 이귀애, 2003; 형근혜, 2006; Phillips et al., 1991)의 연구결과와 일치한다. 어린이집 지급보수 뿐만 아니라 급여성보조금도 어린이집교사의 직무만족도와 유의한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 보수수준이 낮은 인건비미지원어린이집에서 급여성보조금이 어린이집교사의 직무만족에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 또한 이러한 결과는 보수와 승진기회가 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과(오연주·한유미, 2005)와 어린이집교사의 보수가 높을수록 보육의 질이 높다는 연구결과(이경선, 2000)를 일부 지지한다.

본 연구의 결과는 어린이집교사의 보수수준이 이들의 직무만족도에 일부 영향을 미치고 있음을 밝혀준다. 특히 인건비미지원어린이집의 경우, 어린이집에서 지급하는 보수가 적기 때문에 지자체에서 보조하는 급여성보조금의 효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 선행연구에서 직무만족도가 높을수록 보육서비스의 질이 높아졌다는 연구결과(김철, 2010; Whitebook & Ryan, 2011)를 토대로 할 때 어린이집교사의 보수수준 개선은 보육의 질을 높이는 길이라고 판단된다. 그러므로 급여성보조금을 포함한 전면적인 보수체계의 개편을 통해 어린이집교사의 보수수준과 직무만족도를 높이는 정책적 방안의 마련이 더욱 필요하다. 보육사업이 중앙정부의 사업인 점을 고려할 때 어린이집 교사 처우개선 사업을 더 이상 지방자치단체의 급여성보조금에 의존할 것이 아니라 중앙정부가 나서서 보수체계 개편을 포함한 재정적 투자 확대와 지역적 편차 해소를 위한 방안의 마련이 필요하다고 보인다.

본 연구의 제한점과 의의 및 정책적 제언은 다음과 같다. 먼저, 전국 어린이집교사의 보수수준을 파악함에 있어 근무경력에 따른 차이가 발생하는 점을 통제하고 직무만족의 인식에 대한 동질성을 확보하고자 어린이집교사 3년차 전후의 1급 승급 피교육자를 대상으로 조사되었다. 따라서 조사된 보수수준이 전체 어린이집교사의 보수수준을 대변하기에는 한계가 있다. 다음으로, 표본을 전국 광역자치단체 단위로 할당표집 하였기 때문에 일부 기초자치단체별 어린이집교사 표본은 누락되었을 가능성도 있다. 그러므로 전국의 모든 기초자치단체에서 할당표집된 후속연구가 진행될 필요가 있다. 본 연구에서 보육교사의 직무만족에 대한 보수수준의 영향력은 높지 않았다. 이는 우리나라 보육교사의 보수수준이 비슷하여 다변량성이 충분히 확보되지 않았기 때문일 수 있다. 또한 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 추가 변인을 충분히 조사하지 못한 때문일 수도 있다. 그러므로 본 연구의 결과를 일반화시키는데는 일부 제한이 필요하다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구에 대한 의의는 다음과 같다. 첫째, 전국 16개 모든 광역자치단체의 어린이집 어린이집교사 중 1급 승급 피교육자 2,158명을 할당표집하여 직무만족도를 조사하였다. 따라서 동 자료는 전국단위 자료로써 후속연구를 위한 기초자료가 될 수 있고, 특히 조사된 각 자치단체의 급여정보조금 지원현황은 미시행 중인 자치단체에 제도 도입을 위한 정보와 시사점을 제공할 수 있다는 데 의의가 있다. 둘째, 유사한 직무를 담당하는 타 직종 종사자에 비해 비교적 보수수준이 낮은 어린이집 어린이집교사에게 정부차원의 보수를 지원하여 처우를 개선함이 타당하다는 당위성을 지지해 주는 연구결과로서 의의가 있다.

본 연구의 논의 및 결론을 바탕으로 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집교사 보수지급 제도를 어린이집 사용자와 정부가 분담하여 지급하는 준공영제방식(semi-public management system of wage)⁵⁾의 보수체계로 바꿀 필요가 있다. 어린이집의 주요 수입원은 보육료이다. 어린이집교사의 보수도 이러한 보육료 수입액에 따라 달라 질수 밖에 없을 것이다. 이러한 가운데 보육료는 무상보육정책에 따라 부모를 대신하여 정부가 전액 지원하고 있다. 그 동안의 경험에 미루어볼 때 대부분의 어린이집이 사립시설이고 일정한 수익성을 추구할 수밖에 없는 구조임을 감안하면, 정부나 지방자치단체가 보육료 수납한도액을 높게 책정하여 어린이집의 수입 규모를 늘린다 해도, 이를 재원으로 어린이집 운영자가 어린이집교사의 보수수준을 현격하게 개선할 것으로 기대하기에는 한계가 있다. 따라서 이를 해결하기 위해서는 정부지원보육료 지원체계를 개편하여 보육료 중 어린이집교사 인건비 항목에 소요될 일부를 유보하였다가 정부가 어린이집교사에게 직접 지급하는 방식 등으로 개편할 필요가 있을 것이다.

둘째, 어린이집교사의 직급 및 학력을 고려한 호봉제를 실시할 필요가 있다. 현재 어린이집교사의 처우가 열악하고 개선되지 않는 이유를 사회적 인식의 부재에서도 찾을 수 있다. 직급과 학력이 무시되는 근로조건하에서는 처우의 개선을 기대하기 힘들 것이다. 유사업종에 종사하는 공립유치원교사의 호봉제에 비견되는 호봉제도의 신설이 필요하다.

셋째, 경력 교사의 자질과 기술이 초임 재계약으로 인해 사장되지 않도록 장기근속수당 제도의 도입이 필요하다. 어린이집교사의 직무만족은 근속의향 뿐만 아니라 보육서비스의 질과 밀접한 관련이 있을 수밖에 없다. 그러나 현재 어린이집의 현실은 장

5) 정부부문과 민간부분이 공익목적 달성을 위해 제도 또는 사업을 공동으로 시행·관리하는 방식을 말한다.

기근속자를 우대하지 않을 뿐만 아니라 오히려 인건비 부담 때문에 채용을 기피하는 실정이다. 장기근속에 따른 인건비 부담분의 일정액을 정부가 지급하는 방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

넷째, 지방자치단체의 어린이집교사 급여성보조금 지급과 관련하여 인접 자치단체 간의 지나친 경쟁구조 방지를 위한 정부 가이드라인이 설정될 필요가 있다. 시·도, 시·군·구 자치단체가 재정상황을 감안하여 일정한 범위 내에서 급여성보조금의 규모를 자체적으로 정할 수 있도록 하되, 중앙정부가 급여성보조금 지급에 대한 한도액 기준을 제시하여 지방자치단체 간에 지나친 경쟁 또는 불합리한 정치적인 결정을 방지할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 강진옥(1994). 유치원교사의 이직원인에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강혜경(2001). 어린이집교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구 : 부천시 보육시설 어린이집교사를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 구은미(2004). 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사관련 변인 분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김근희(2007). 보육시설 유형과 처우개선비에 따른 어린이집교사의 근무환경과 직무만족도 연구. 성균관대학교 생활과학대학원 석사학위논문.
- 김미라(2004). 기관특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김소미(2011). 어린이집교사의 직무 스트레스와 대처방식 및 직무 만족도의 관계. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김은정(2005). 어린이집교사 처우개선에 관한 연구: 성북구 어린이집을 중심으로. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문. 력성·조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 김철(2010). 장애아동 보육시설 종사자 관련변인이 직무만족도와 소진에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 도순남(1999). 유치원교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 경상대학교 대학원 박사학위논문.
- 문정아(2007). 어린이집교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 성균관

- 대학교 생활과학대학원 석사학위논문.
- 보건복지부(2012). 전국 지방자치단체 특수시책 현황.
- 서문희·이미화·구미진(2006). 보육종사자 직무 및 근로환경 실태분석. 여성가족부.
- 오연주·한유미(2005). 스웨덴과 한국 어린이집교사의 직무 만족도와 전문성에 대한 인식 비교 연구. 미래유아교육학회지, 12(1), p99-122.
- 유다영(2011). 유치원교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 한국의 국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유희정·이미화(2004). 어린이집교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원.
- 유희정·이미화·백혜리·민현주·이순영·강민정 외(2009). 2009년 전국보육·교육실태조사: 보육시설조사 보고서. 보건복지가족부·한국여성정책연구원.
- 이경선(2000). 보육의 질에 영향을 주는 변인 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이귀애(2003). 민간어린이집교사의 근무환경과 후생복지에 따른 직무만족에 관한 연구: 안산시 민간보육시설 종사자를 중심으로. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이미정·윤숙현(2006). 우리나라 영유아보육정책의 변천과 발전방안. 한국보육학회지, 6(1), p81-98.
- 이미화·장혜경·김경미·황정임·김영란·김영주 외(2005). 2004년도 전국보육·교육실태조사: 보육시설 실태조사 보고. 여성부.
- 장미선(2007). 어린이집교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 청주시 어린이 집의 어린이집교사를 중심으로. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 장미정(2011). 유치원의 질과 교사의 직무만족도, 효능감이 유아의 인지, 언어, 정서 및 사회적 능력에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 장지연·오선영·구미영·정지현·김현미(2004). 어린이집교사의 처우개선 방안 연구. 여성부.
- 정효정(2002). 어린이집교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 최미정(2006). 보육교사의 직무만족 분석연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 최윤경·김재원(2011). 보육교직원 보수체계 개선방안 연구. 육아정책연구소.
- 형근혜(2006). 보육교사의 직무환경에 따른 직무만족도. 순천대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍미희·윤연숙(2009). 어린이집교사 처우개선비 지급 개선방안에 대한 연구. 인천발전연구원.
- 황혜익·주철안·김병만(2011). 유아교사의 보수처우만족도가 직무만족도에 미치는 영향. 아동교육. 20(4), p285~305.
- Jorde-Bloom, P.(1989). 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.

Phillips, D., Howes, C., & Whitebook, M.(1991) Childcare as an adult work environment. *Journal of Social Issues*, 47(2), p49-70.

Whitebook, M., & Ryan, S.(2011). Digress in Context: Asking the right questions about preparing skilled and effective teachers of young children. NIEER Preschool Policy Brief, 22.

·논문접수 3월 31일 / 수정본 접수 6월 11일 / 게재 승인 6월 24일

·교신처자: 이완정, 인하대학교 아동학과 교수, 이메일 wanlee@inha.ac.kr

Abstract

Influence of the Childcare Center Teacher Wages on Their Job Satisfaction: Focusing on Labor Cost Supported and Unsupported Childcare Centers

Jae-Seok Youn and WanJeong Lee

This study examined the influence of childcare center teachers' wage level on their job satisfaction. Questionnaires were collected from a national sample of 2,158 childcare center teachers selected from each local government unit. The data analyses show that the childcare center teachers' wage level is different depending on their age and average daily working hours and that the childcare center teachers' job satisfaction is different by personal variables and area-related variables. The results of this study suggest that the government needs to try to raise childcare center teachers' wage level for their job satisfaction, eventually, for the quality of childcare.

Key words: childcare teachers, teacher wage, subsidy, job satisfaction, semi-public management system of wage