

방과 후 아동보육시설 종사자의 근무실태와 직무만족에 관한 연구: 지역아동센터 종사자 고용 및 교육현황을 중심으로

변숙영¹⁾

요약

본 연구는 방과후 아동보육시설 종사자(지역아동센터 종사자를 중심으로)의 근무실태, 교육이수현황, 직무만족도 및 요구 등을 파악함으로써 전문성향상을 위한 방안 도출하는데 주목적이 있다. 주요연구 결과 및 개선방안은 다음과 같다. 첫째, 방과후 아동보육시설 종사자들의 근무환경관련 애로사항은 낮은 임금 수준과 과중한 업무량으로 지적되었다. 이에 적정 임금 체계 개선을 통한 근무 여건 개선이 요구된다. 둘째, 방과후 아동보육시설 종사자들은 가족지원, 지역사회 연계, 학습지원에 대한 교육이 요구되었다. 이를 위한 표준화된 교육과정 개발과 보수교육이 제공되어야 한다. 셋째, 다양한 취업경로와 숙련시스템의 개발을 통한 역량있는 신규인력의 진입과 재직자들에게 경력개발 비전을 제공함으로써 직무만족도를 높이는 유인책 제시가 요구된다.

주제어 : 방과후 아동보육시설 종사자, 근무실태, 직무만족

I. 서론

산업사회 발전과 더불어 사회적 양극화의 문제는 심화되어 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 이에, 정부는 2004년부터 지역사회 내에 방치된 빈곤 아동을 대상으로 아동복지 서비스를 제공하는 방과후 아동보육시설인 지역아동센터를 지원하는 방안을 발표하였다. 2004년 1월 29일 아동복지법이 개정되면서 지역아동센터를 아동복지시설

1) 한국직업능력개발원 부연구위원

의 한 유형으로 규정하고 시행령, 시행규칙을 통한 시설 설비 및 종사자 기준이 마련되었다. 이에 따라 2004년 12월에는 895개소에서 2008년 12월 2,618개소, 종사자수 6천명을 넘어서는 등 지역아동센터는 양적으로 증대되었다(보건복지가족부·지역아동정보센터, 2009).

그러나 급속한 양적증대에 비해 충분한 제도적 지원 부족과 관리체계의 미비로 교육복지 소외계층인 지역아동센터를 비롯한 방과 후 아동보육시설 아동들의 삶의 질 향상에 큰 영향을 미치는 종사자들의 전문성 미달이 문제점으로 지적되고 있다. 이러한 원인에는 빈곤 아동의 복지 서비스를 담당하고 있는 방과 후 아동보육시설 종사자의 낮은 임금, 높은 강도의 업무량 등의 열악한 근무환경과 이로 인한 직무에 대한 낮은 자존감에서 한 원인을 찾을 수 있다(공창숙·박정윤·김양희, 2007). 특히, 대부분의 지역아동센터를 비롯한 방과 후 아동보육시설은 한두 명의 상근 실무자와 자원봉사자들에 의해 운영되고 있는 실정이어서 보호 서비스의 질적 담보는 미비한 실정이다(변숙영·장명희, 2007). 또한, 2009년 전국 지역아동센터 실태조사(보건복지가족부·지역아동정보센터, 2009) 결과에 의하면, 장애아동이나 다문화가정아동 등 특별관리 아동이 2008년 3,290명에서 2009년 6월 4,643명으로 증대되었다. 특히, 다문화가정아동은 2008년 1,771명에서 2,720명으로 58.5% 증가한 것으로 나타나 대상 아동의 특성과 발달상 보호의 개념 및 학습적인 부분에 대한 전문적 지식이 요구되는 등 지역아동센터를 비롯한 방과 후 아동보육시설 종사자의 직무는 매우 다양화되고 전문화되어야 함이 요구되고 있다. 그러나, 방과 후 아동보육시설 종사자들이 교육에 참여하는 시간은 5-10시간 이하가 40.7%로 가장 높고, 1-4시간이하가 31%로 나타나 전문성 함양의 기회가 극히 부족함을 알 수 있다. 또한, 지역아동센터 종사자를 포함한 방과후 아동보육시설 종사자의 직무만족도 조사 결과(공창숙·박정윤·김양희, 2007)에 의하면 근무환경 및 근무여건, 사회적 인지도 측면에서 전반적으로 낮은 만족도를 보인 것으로 나타났다.

2004년 아동복지법에 의해 지원받기 시작하면서 비약적인 양적증대가 진행되고 있음을 고려할 때, 이제는 지역의 아동보호에 중추적 역할을 담당하는 기관의 필요성과 인식을 바탕으로 보다 전문적인 영역으로서 방과 후 아동보육시설 종사자의 역할과 방향에 대한 조명이 요구되는 시점으로 판단된다. 이에, 이 연구의 목적은 빈곤 아동의 질 높은 복지서비스 제공을 위해 방과 후 아동보육시설 중 지역아동센터 종사자의 근무실태, 교육이수현황, 직무만족도 및 요구 등을 살펴봄으로써 이들의 전문성 향상을 위한 방안을 도출하는데 있다.

이 연구에서는 다양한 방과 후 아동보육시설 중 국가차원에서 운영지원받고, 유아부터 청소년까지 다양한 유형의 아동보육을 담당하고 있는 대표적이고 포괄적인 유형인 지역아동센터 종사자에 한하여 근무실태와 직무만족을 살펴보았다. 이는 방과후 보육에 대한 관심에 비해 지역아동센터 종사자에 특화된 연구결과는 미비하기 때문이기도 하다. 또한, 현재 지역아동센터에는 시설장, 실무자(생활복지사), 아동복지교사, 영양사 등 다양한 인력이 종사하고 있으나 교육과 보호의 업무를 수행함으로써 지역 아동센터의 서비스 질 향상에 큰 영향을 미치는(한성심·김현자·허정경, 2007; 조수연, 2005) 실무자와 운영자에 초점 맞추어 특성별 차이를 살펴보았다.

II. 이론적 배경

1. 방과후 아동보육의 개념 및 중요성

오늘날 사용되고 있는 ‘보육’이라는 용어는 과거의 ‘탁아’라는 용어가 시대 부응적인 개념으로 변화한 것이다. 기존 보육의 개념은 보호(care)와 교육(education)의 의미 중 특히 보호의 개념에 치우친 탁아사업에 가까운 것이었으며, 특히 이러한 보호는 하루 중 대부분 주간에 이루어졌기 때문에 ‘day care’라는 영어로 표기되었고, 말긴다는 의미가 강해서 ‘탁아’로 표기되었다(이소희, 2002). 사회참여율이 높아짐에 따라, 아동의 양육문제가 사회문제로 부각되어지자 초기에는 보육의 개념이 사회가 사회구조의 변화에 따라 약화된 가정에서 부모의 역할과 가정의 기능을 대행하는 데 있었다. 따라서 보육기관은 일차적 목적을 저소득층 취업모의 자녀를 보호하는데 역점을 두고 발전하였다(한국여성개발원, 1994).

방과후 아동보육 역시 보육의 확대개념으로 초등학교에 다닌 연령에 있는 6세~12세까지의 아동을 대상으로 정규교육 기관에서의 일과 이외의 시간동안 아동을 안전하게 보호하고 연령에 적합한 활동을 제공하여 아동의 정서적·사회적·인지적 발달을 도모하는 아동복지 서비스를 말한다(권윤희, 2006), 특히, 방과후 보육에 참여하지 않고 집에서 혼자 지내는 아이들의 문제에 대한 연구보고들은 도시 저소득층 아동들이 다른 계층의 아동보다 방과후 보육을 더 필요로 하고 성장에 있어 중요한 영향을 미친다는 연구결과를 밝히고 있다(조수연, 2005).

2. 방과후 아동보육시설인 지역아동센터의 개요

지역아동센터란, 방과 후에 적절한 보호와 지도를 받지 못하는 지역사회 저소득층 아동의 건전한 육성을 위해 아동에게 보호와 교육 등을 제공하는 종합적인 아동복지 서비스를 제공하는 곳으로 가정의 자녀 양육 기능이 약화되면서 1980년대의 공부방 운동을 시작으로 대두되었다. 보건복지가족부(2005)에서는 지역아동센터를 ‘지역사회 아동의 보호, 교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지서비스를 제공하는 시설(아동복지법 제16조1항 제11호)’로 정의하였다.

이에, 지역아동센터는 아동복지 증진을 비롯한 다양한 기능을 수행하는데 해당법에 밝히고 있는 주요 기능은 다음과 같다. 첫째, 아동복지 증진 기능으로 아동의 심리정서적 안정 및 건강한 신체 발달 기능을 강화하고, 아동의 학습능력 재고 및 학교 부적응 해소를 돕는다. 둘째, 아동의 일상생활과 학교생활의 유지 및 적응력을 강화하는 기능을 가진다. 셋째, 유자녀 가족 기능은 가정의 양육기능을 지원하여 아동과 부모의 복지를 증진하는 기능으로 부모와 가족의 효과적인 역할 수행을 촉진하기 위한 지원을 한다. 넷째, 빈곤과 가족 해체 등으로 인한 위기 가정의 아동에게 가족의 기능을 보완할 수 있도록 지원하는 역할을 한다. 다섯째, 지역조직 기능을 강화하여 지역사회 아동복지의 전달 체계가 원활하게 진행될 수 있도록 하며, 프로그램에 참여하는 아동, 부모, 지역사회의 공통적인 관심을 기초로 자발적인 모임이 형성될 수 있도록 한다. 이를 통해, 지역사회 내에서 아동의 권리와 안전한 보호가 이루어질 수 있도록 한다. 여섯째, 지역사회 내에 있는 자원을 확보함과 동시에 자원 발굴 및 지지망을 강화함으로써 지역사회 내 아동 문제에 대한 사전 예방적 기능과 사후 연계의 기능을 가진다(보건복지가족부, 2009; 서유나, 2006).

3. 지역아동센터 종사자 현황 및 근무실태

현재 상세한 지역아동센터 종사자의 근무실태 관련 연구는 미미하여 향후 연구가 필요한 부분이지만, 보건복지가족부(2009)에서 실시한 전국 지역아동센터 실태조사 결과를 바탕으로 지역아동센터에 종사자 현황 및 근무실태를 살펴보면 다음과 같다.

2009년 현재 전체 3,013개의 지역아동센터의 총 직원 수는 6,840명이며, 이 중 운영자는 지역아동센터 1개소 당 1명인 3,013(44.0%)명이며, 남자인 경우가 1,433명(47.6%), 여자인 경우가 1,580(52.4%)로 나타났다. 전체 실무자는 3,827명이며, 총 직원

수 중 남자는 543명(14.2%), 여자는 3,284(85.8%)로 조사되었다. 실무자의 여성 비율이 높음을 알 수 있다.

운영자 자격증 보유 현황은 운영자 중 사회복지사 자격증을 가지고 있는 경우가 2,712명으로 가장 많았고, 보육교사 자격증은 253명, 정교사 자격증은 142명 보유하고 있는 것으로 나타났다. 실무자 역시 사회복지사 자격증을 가지고 있는 경우가 2,575명으로 가장 많았고, 정교사 자격증은 679명, 보육교사 자격증은 545명 보유하고 있는 것으로 나타났다. 상당수가 복수 자격(사회복지사/보육교사)을 소지하고 있음을 알 수 있다.

지역아동복지센터에 종사하는 지역아동센터 종사자의 급여현황을 살펴보면, 급여를 받는 인원수는 운영자가 1,531명(50.8%), 실무자가 3,060명(80.0%)으로 조사되었으며, 월 평균 급여는 운영자가 857,402원, 실무자는 855,757원으로 실무자보다 운영자의 평균 급여가 약간 더 높은 것으로 나타났다. 이는 최저임금수준으로 낮은 실정이다.

현재 지역아동센터에서 지역아동의 교육과 보호의 임무를 맡고 있는 종사자의 직무는 ‘지역아동센터의 이용이 필요한 아동의 건강한 성장 발달을 위하여 사례 관리와 지역사회 연계를 통해 일상생활지원, 학습, 놀이 및 특별활동을 제공하여 아동을 보호하고, 가족을 지원하는 등 통합적인 아동복지 서비스 수행’이 주 직무이며, 이를 위해 이들이 주로 수행하는 직무내용은 기관운영 및 관리, 사례관리, 생활지원, 학습지원, 문화 및 특별활동 지원, 가족지원과 지역사회 연계의 6개 책무군으로 분석되었다(변숙영 외, 2007).

이렇게 다양한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고, 방과 후 아동보육시설 종사자들이 교육에 참여하는 시간은 5-10시간 이하가 40.7%로 가장 높고, 1-4시간이하가 31%로 나타나 전문성 함양의 기회가 극히 부족함을 알 수 있다.

4. 직무만족의 개념 및 의의

20세기 초부터 조직 구성원의 태도와 감정이 생산성에 영향을 미칠 수 있다는 심리학자들의 연구결과는 직무만족에 대한 관심을 불러 일으켰다. 이에, 여러 학자들이 규정한 직무만족의 개념을 요약하면 <표 1>과 같다. 즉, 직무만족은 조직 구성원이 직무를 수행하는 과정에서 조직의 내외적인 환경요인에 대해 갖는 긍정적인 감정의 충족 상태로 직무 관련된 요소와 직무 관련 집단과의 관계에서 형성된 태도의 결과를 말한다.

<표 1> 직무만족의 개념

연구자	정의
Smith, Kendall & Hulin(1969)	종업원이 그의 직무에 대해 가지고 있는 느낌
Lofquist & Dawis(1969)	개인들이 작업 환경에서 느끼는 성취감
Locke(1976)	자신의 직무나 직무경험으로부터 나온 긍정적인 감정 상태
Quinn & Staines(1979)	직무에 대한 정서적 반응
McCormick & Ilgen(1980)	특정 직무에서 경험되어지는 욕구만족 정도의 함수로서 조직 구성원들에 의해 유지되는 태도의 하위구조
Hoppock(1983)	조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태
Porter & Steers(1983)	실제로 얻은 보상이 노력에 비해 정당하다고 인지되는 수준을 충족시키는 것
Price & Muller(1986)	조직에 의해 고용되어 있다는 것에 대해 종업원들이 가지고 있는 긍정적인 감정상태
신유근(1991)	한 개인의 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서의 상태
유기현(2003)	개인의 태도와 신념, 가치 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 구성원이 직무와 관련지어 갖게 되는 감정적 상태

대부분의 사람들은 일생의 대부분을 직장에서 일을 하고 하루 대부분의 시간을 일에 할애하고 있다는 현실을 비추어 볼 때, 직무만족은 개인의 일생에 있어 인생 전체의 만족의 중요한 부분이라고 할 수 있으며, 종업원의 직무만족 정도는 조직의 원활한 운영과 성과를 측정하는 기준이 되고 있다. 직무만족의 중요성은 개인적 차원과 조직적 차원으로 크게 설명할 수 있다(신유근, 1998). 개인적 측면에서 직무만족의 중요성은 첫째, 가치판단적인 면에서 사람들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 보낸다. 직장은 단지 생계를 위한 소득만을 얻는 곳이 아니라 생활의 만족을 얻는 곳이기도 하다. 따라서 직장이 만족의 기회를 제공하지 않는다면 삶의 기쁨을 맛볼 수 없을 것이다. 이런 점에서 종업원의 직무만족은 조직이 사회에 대하여 지는 사회적 책임의 한 범주로 강조되고 있다. 둘째, 정신적인 측면에서 사람들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이효과(Spil-over effect)를 가져와 그와 관련 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽다고 느끼는 경향이 있다. 직장 생활에 불만을 느끼는 사람은 가정생활이나 여가활동, 심지어는 삶 그 자체에까지 불만을 느낄 수 있다는 것이다. 셋째, 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 일에 대한 불만은 스트레스를 쌓이게 하며 이 스트레스는 신체에 큰 부담을 주어 여러 가지 질병의 원인이 된다. 조직적 차원에서 직무만족의 중요성은 첫째, 불만족한 종업원에 비해 만족한 종사자의 이직률과 결근률이 더욱 낮고 생산성의 증가 효과도 얻을 수 있다. 둘째, 만족한 종업원에 비해 불

만족한 종사자는 강도 높은 불평 및 파업 등의 파괴적인 행동을 할 확률이 높다. 셋째, 불만족한 종업원에 비해 만족한 종사자는 더욱 건강하고 오래 살기 때문에 종사자들의 질병으로 인한 손실을 줄일 수 있다. 넷째, 직무에 대한 만족은 종사자들의 직무 외적인 생활에도 영향을 미치게 되어 직무 외적인 생활의 향상뿐 만 아니라 사회 전체에 대해 긍정적으로 부수적인 효과를 가져다준다.

지역아동센터 종사자를 포함한 방과후 아동보육시설 종사자의 직무만족도를 조사한 선행연구결과(공창숙·박정윤·김양희, 2007)에 의하면, 아동보육시설 종사자들은 직무인식 및 만족과 관련된 8개 문항 중 직무인식도는 보통보다 높으나, 직무만족은 보통이하로 낮게 나타났다. 특히, 직무수행활용도(평균 1.97점), 보수지급의 적절성(2.05점), 사회적인정(2.07점), 타시설 이직의사(2.07점)에서 낮은 만족도를 보였다. 한성심 외(2007)의 연구에서도, 지역아동센터 생활복지사들의 직무만족도는 평균 2.7로 나타났다. 직무를 구성하는 요인 중 직무자체 요인이 3.01로 가장 높게 인식하고 있으며, 사회적인식 2.94, 업무량 2.71, 근무환경 2.51, 보상이 2.33으로 가장 낮게 나타났다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 절차

본 조사는 전국지역아동정보센터에 등록된 지역아동센터 종사자 949명 전수를 대상으로 2009년 12월 7일부터 12월 23일까지 우편조사로 진행하였으며, 수거율은 약 26%였다(지역아동센터 실무자 124명과 운영자 126명으로 총 250명 응답). 수거율이 낮은 원인은 분야의 특성상 등록된 센터의 설립과 폐업 등으로 인한 주소불명 회송률이 많았고, 설문응답자의 업무부담이 많고 열악한 운영상태의 센터의 경우 전화독려 등의 방법에도 불구하고 설문에 대한 거부감을 보인곳이 많았음에서 한 원인을 찾을 수 있다. 응답자의 소재 지역은 대도시 77명, 중소도시 80명, 농산어촌 53명으로 지역적으로 비교적 고른 분포를 보였다. 설문자료는 SPSS를 사용하여 평균 및 차이검증을 실시하였다.

2. 조사내용

설문조사내용은 지역아동센터 5이상 경력 전문가 10인의 3차례의 검토를 거쳐 수정

보완하였다. 설문지는 지역아동센터의 운영자용과 실무자용으로 구분하여, 지역아동센터 운영자 설문은 일반사항, 지역아동센터 인력 현황, 교육훈련 참여 현황, 업무 만족도 및 관련요구 등의 항목으로 구성하였다. 지역아동센터 실무자 설문은 일반사항, 취업 경로 및 이직 의향, 교육훈련 참여 현황, 업무 만족도 및 관련요구 등의 항목으로 구성하였다. 문항에 따라 5점척도로 구성되어 점수가 높을수록 필요도와 만족도 등이 높은 정도를 나타낸다.

<표 2> 조사내용

항목		내용	운영자	실무자
일반사항		<ul style="list-style-type: none"> · 성별 · 연령 · 해당직무경력 · 취득자격 · 지역아동센터 소재지 	○	○
고용 및 채용현황	인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> · 인력 채용 의향 및 이유 · 필요 인력 직무 및 교육 필요 정도 	○	
	취업 경로 및 이직	<ul style="list-style-type: none"> · 취업 경로 · 직무 계속 또는 이직 의향 및 이유 		○
교육훈련 참여 현황		<ul style="list-style-type: none"> · 지역아동센터 관련 교육 이수 현황 · 교육 필요도 	○	○
업무 만족도 및 관련요구		<ul style="list-style-type: none"> · 업무량 · 임금 · 전문성 · 보람 · 향후 발전성 · 전문성 향상을 위한 요구 	○	○

IV. 연구결과

1. 일반사항

응답자의 성별을 살펴보면, 운영자(57.9%), 실무자(77.4%) 모두 여성이 많았다. 응답자의 연령을 보면, 운영자는 40대(40.5%), 50대(21.4%), 30대(12.7%) 순으로. 실무자는 40대(32.3%), 30대(25.8%), 20대(21.0%) 순으로 나타나 운영자의 40대 이상 비율이 높음을 알 수 있다. 직위에 따른 응답자의 연령 분포는 통계적으로 유의미한 차이가

나타났다($\chi^2=37.124, p<.05$). 응답자의 해당 직무경력은 운영자의 경우 1~3년(41.9%), 1년 이하(31.5%)가 많았고, 실무자의 경우 1~3년(26.2%), 3~5년(21.4%)의 비율이 높았다. 운영자의 경우 직무경력이 비교적 고른 분포를 보이고 있으나, 실무자의 경우 3년 이하의 비율이 73.4%로 높게 나타났다. 지역아동센터 종사자의 직위에 따라 직무 경력은 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($\chi^2=29.510, p<.05$).

<표 3> 응답자 분포

단위: 명(%)

구분		실무자	운영자	계	χ^2
성별	남	15(12.1)	28(22.2)	43(17.2)	10.835*
	여	96(77.4)	73(57.9)	169(67.6)	
	모름/무응답	13(10.5)	25(19.8)	38(15.2)	
	전체	124(100.0)	126(100.0)	250(100.0)	
연령	20대	26(21.0)	3(2.4)	29(11.6)	37.124*
	30대	32(25.8)	16(12.7)	48(19.2)	
	40대	40(32.3)	51(40.5)	91(36.4)	
	50대	13(10.5)	27(21.4)	40(16.0)	
	60대 이상	-	3(2.4)	3(1.2)	
	모름/무응답	13(10.5)	26(20.6)	39(15.6)	
근무 경력	전체	124(100.0)	126(19.8)	250(100.0)	29.510*
	1년 이하	19(15.1)	39(31.5)	58(23.2)	
	1~3년	33(26.2)	52(41.9)	85(34.0)	
	3~5년	27(21.4)	16(12.9)	43(17.2)	
	5년 이상	20(15.9)	4(3.2)	24(9.6)	
	모름/무응답	27(21.4)	13(10.5)	40(16.0)	

* p<.05

2. 고용 및 채용 현황

가. 고용 형태

지역아동센터 실무자의 고용 형태는 응답자의 94.6%가 상근 형태로 근무하고 있다고 응답하였다. 소재 지역에 따른 고용 형태를 살펴보면, 모든 지역에서 상근 형태로 고용되어 있는 경우가 대부분이고, 농산어촌은 다른 지역에 비해 비상근 형태로 고용되어 있는 응답자의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 그러나 지역아동센터 소재에 따른 실무자의 고용 형태는 유의미한 차이가 나타나지 않았다($\chi^2=.486, p>.05$).

<표 4> 지역아동센터 실무자 고용 형태

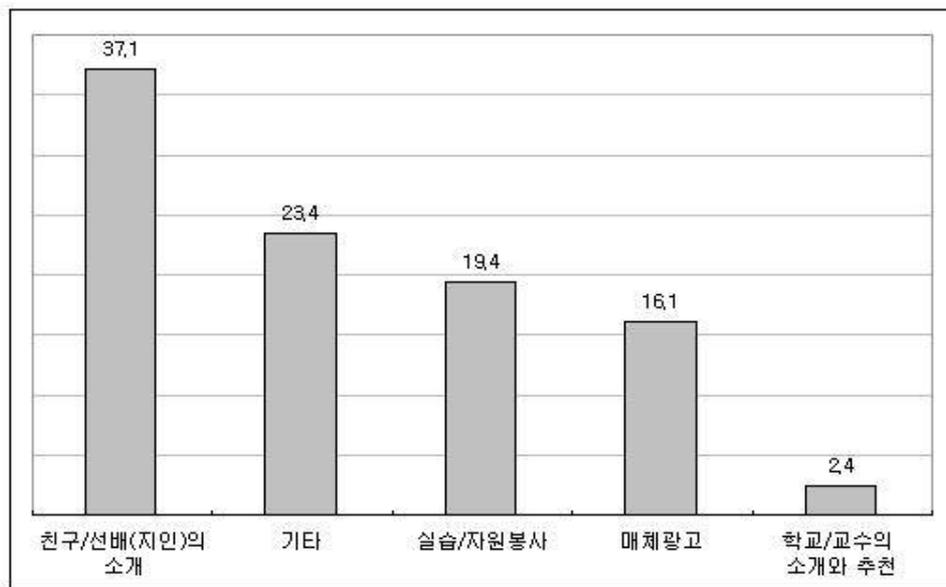
구분	단위 : 명(%)				
	대도시	중소도시	농산어촌	모름/무응답	전체
상근	40(95.2)	41(95.3)	23(92.0)	1(100.0)	105(94.6)
비상근	2(4.8)	2(4.7)	2(8.0)	-	6(5.4)
계	42(100.0)	43(100.0)	25(100.0)	1(100.0)	111(100.0)

* $\chi^2=486$, $df=3$, $p>.05$

* 고용 형태 '모름/무응답'(n=13) 제외

나. 취업 경로

지역아동센터 실무자의 취업 경로를 살펴보면, 친구 및 선배(지인)의 소개(37.1%)로 취업한 경우가 가장 많고, 다음으로 기타(23.4%), 실습 또는 자원봉사(19.4%)의 순으로 나타나, 공식적인 구직-구인 경로보다는 개인적인 경로를 통해 취업하게 되는 경우가 많은 것으로 해석된다.



[그림 1] 지역아동센터 실무자의 취업 경로(단위: %, N=124, 무응답: 1.6%)

1) 근무 연수에 따른 취업 경로

직무 경력에 따른 취업 경로를 살펴보면, 1년 이하에서는 매체 광고를 통한(38.5%) 취업한 비율이 가장 높으며, 1~3년 경력에서는 친구 및 선배(지인)의 소개(44.2%)를 통해 취업한 경우가 가장 많았다. 그리고 3~5년 경력에서는 친구 및 선배(지인)의 소개(37.5%)와 매체 광고(37.5%)를 통해, 5년 이상에서는 친구 및 선배(지인)의 소개(50.0%), 학교 및 교수의 소개와 추천(50.0%)을 통해 취업하게 된 경우가 같은 비율로 높게 나타났다. 이러한 결과는 근무 연수가 낮을수록 다양한 경로를 통해 취업하는 것에 비해 근무 연수가 증가할수록 취업 경로가 단순화되고 있음을 보여준다. 그러나, 실무자의 취업 경로는 근무연수에 따른 유의미한 차이가 없었다($\chi^2=7.757, p>.05$).

<표 5> 지역아동센터 실무자의 근무연수에 따른 취업 경로

단위: 명(%)

구분	친구/선배 소개	학교/교수 소개와 추천	매체 광고	실습/자원봉사를 통해	기타	모름/무응답	계
1년 이하	11(28.2)	-	15(38.5)	5(12.8)	6(15.4)	2(5.1)	39(100.0)
1~3년	23(44.2)	2(3.8)	3(5.8)	10(19.2)	14(26.9)	-	52(100.0)
3~5년	6(37.5)	-	1(6.3)	6(37.5)	3(18.8)	-	16(100.0)
5년 이상	2(50.0)	-	-	-	2(50.0)	-	4(100.0)
모름/무응답	4(30.8)	1(7.7)	1(7.7)	3(23.1)	4(30.8)	-	13(100.0)
전체	46(37.1)	3(2.4)	20(16.1)	24(19.4)	29(23.4)	2(1.6)	124(100.0)

* $\chi^2=7.757, df=15, p>.05$

2) 소재 지역에 따른 취업 경로

지역아동센터 실무자의 소재 지역에 따른 취업 경로를 살펴보면, 대도시(35.7%), 중소도시(37.2%), 농산어촌(40.0%) 모두 친구 및 선배(지인)의 소개로 취업하게 되었다는 응답이 가장 많았다. 대도시의 경우 실습 또는 자원봉사를 통해(23.8%) 취업한 비율이 다른 지역에 비해 다소 높고, 중소도시의 경우 매체광고를 통해(20.9%) 취업하게 되었다는 비율이 상대적으로 높으며, 농산어촌의 경우 이외의 다른 방법을 통해 취업하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 실무자의 취업경로는 소재 지역에 따른 유의미한 차이가 없었다($\chi^2=7.757, p>.05$).

<표 6> 지역아동센터 실무자의 소재 지역에 따른 취업 경로

단위: 명(%)

구분	친구/선배 소개	학교/교수 소개와 추천	매체 광고	실습/자원 봉사	기타	모름/무응답	계
대도시	15(35.7)	1(2.4)	7(16.7)	10(23.8)	8(19.0)	1(2.4)	42(100.0)
중소도시	16(37.2)	-	9(20.9)	8(18.6)	9(20.9)	1(2.3)	43(100.0)
농산어촌	10(40.0)	1(4.0)	3(12.0)	3(12.0)	8(32.0)	-	25(100.0)
모름/무응답	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	3(21.4)	4(28.6)	-	14(100.0)
전체	46(37.1)	3(2.4)	20(16.1)	24(19.4)	29(23.4)	2(1.6)	124(100.0)

* $\chi^2=7.757$, $df=15$, $p>.05$

다. 업무 지속 의향

지역아동센터 실무자의 향후 업무 지속 의향을 살펴본 결과, 전체의 77.4%가 ‘그렇다’고 응답하였으며, 16.9%가 ‘그렇지 않다’고 응답하였다. 실무자의 고용형태에 따른 긍정적인 업무 지속 의향은 상근자(80.0%)가 비상근(66.7%) 보다 높게 나타났다. 업무 지속 의향에 대한 고용형태에 따른 유의미한 차이는 나타나지 않았다($\chi^2=3.784$, $p>.05$).

<표 7> 지역아동센터 실무자의 고용 형태에 따른 업무 지속 의향

단위: 명(%)

구분	그렇다	그렇지 않다	모름/무응답	계
상근	84(80.0)	16(15.2)	5(4.8)	105(100.0)
비상근	4(66.7)	1(16.7)	1(16.7)	6(100.0)
모름/무응답	8(61.5)	4(30.8)	1(7.7)	13(100.0)
전체	96(77.4)	21(16.9)	7(5.6)	124(100.0)

* $\chi^2=3.784$, $df=4$, $p>.05$

소재 지역에 따라 살펴보면, 중소도시 실무자의 업무 지속 의향 비율(86.0%)이 가장 높고, 대도시 실무자의 업무 지속 의향 비율(73.8%)이 상대적으로 낮게 나타났다. 실무자의 업무 지속 의향은 소재 지역에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다($\chi^2=6.854$, $p>.05$).

<표 8> 지역아동센터 실무자 소재 지역에 따른 업무 지속 의향

단위: 명(%)

구분	그렇다	그렇지 않다	모름/무응답	계
대도시	31(73.8)	10(23.8)	1(2.4)	42(100.0)
중소도시	37(86.0)	3(7.0)	3(7.0)	43(100.0)
농산어촌	19(76.0)	4(16.0)	2(8.0)	25(100.0)
모름/무응답	9(64.3)	4(28.6)	1(7.1)	149(100.0)
전체	96(77.4)	21(16.9)	7(5.6)	124(100.0)

* $\chi^2=6.854$, $df=6$, $p>.05$

지역아동센터 실무자 조사대상자 중 이직을 고려한다는 응답자는 21명이었고, 이직 사유는 ‘임금 수준이 낮기 때문에’(66.7%), ‘현재 업무가 적성에 맞지 않기 때문’(23.8%) 순으로 나타나 임금이 업무지속의 중요 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

<표 9> 지역아동센터 실무자의 이직 고려 사유

단위: 명(%)

임금 수준이 낮기 때문에	현재 업무가 적성에 맞지 않아서	일의 비전이 없어서	근무환경이 열악하기 때문에	전체
14(66.7)	5(23.8)	1(4.8)	1(4.8)	21(100.0)

라. 인력 채용 의향

향후 지역아동센터 종사자 인력을 더 채용할 계획이 있는가를 알아본 결과, 전체의 64.3%가 ‘채용 계획이 있다’고 응답하였다. 지역아동센터의 소재지별 인력 채용 계획을 보면, 중소도시(67.6%), 대도시(65.7%), 농산어촌(60.7%) 순으로 ‘채용 계획이 있다’는 응답의 비율이 높았다. 그러나 소재지역별 채용의향에는 유의미한 차이가 없었다 ($\chi^2=5.250$, $p>.05$).

<표 10> 지역아동센터 운영자의 소재 지역에 따른 인력 채용 의향

단위: 명(%)

구분	그렇다	그렇지 않다	모름/무응답	계
대도시	23(65.7)	11(31.4)	1(2.9)	35(100.0)
중·소도시	25(67.6)	10(27.0)	2(5.4)	37(100.0)
농산어촌	17(60.7)	11(39.3)	-	28(100.0)
모름/무응답	16(61.5)	7(26.9)	3(11.5)	26(100.0)
전체	81(64.3)	39(31.0)	6(4.8)	126(100.0)

* $\chi^2=5.250$, $df=6$, $p>.05$

인력 충원이 필요한 직무를 살펴보면, 사례관리(73.0%), 가족지원과 지역사회 연계(71.4%), 학습지원(66.7%) 순으로 나타났다. 모든 지역에서 사례관리, 가족지원과 지역사회 연계, 학습지원 분야의 인력이 필요하다고 응답한 비율이 높으며, 특히 농산어촌은 모든 직무에서 다른 지역보다 인력 충원 요구가 높게 나타났다.

<표 11> 직무별 지역아동센터 종사자 인력 충원 필요도

단위: 명(%)

구분	소재지역	필요	불필요	모름/무응답	전체	χ^2
기관운영 및 관리	대도시	20(57.1)	8(22.9)	7(20.0)	35(100.0)	5.669
	중소도시	23(62.2)	4(10.8)	10(27.0)	37(100.0)	
	농산어촌	18(64.3)	5(17.9)	5(17.9)	28(100.0)	
	모름/무응답	19(73.1)	1(3.8)	6(23.1)	26(100.0)	
	전체	80(63.5)	18(14.3)	28(22.2)	126(100.0)	
사례관리	대도시	26(74.3)	3(8.6)	6(17.1)	35(100.0)	2.911
	중소도시	25(67.6)	2(5.4)	10(27.0)	37(100.0)	
	농산어촌	21(75.0)	3(10.7)	4(14.3)	28(100.0)	
	모름/무응답	20(76.9)	1(3.8)	5(19.2)	26(100.0)	
	전체	92(73.0)	9(7.1)	25(19.8)	126(100.0)	
생활지원	대도시	21(60.0)	5(14.3)	9(25.7)	35(100.0)	2.705
	중소도시	19(51.4)	7(18.9)	11(29.7)	37(100.0)	
	농산어촌	18(64.3)	2(7.1)	8(28.6)	28(100.0)	
	모름/무응답	17(65.4)	3(11.5)	6(23.1)	26(100.0)	
	전체	75(59.5)	17(13.5)	34(27.0)	126(100.0)	
학습지원	대도시	22(62.9)	5(14.3)	8(22.9)	35(100.0)	3.426
	중소도시	23(62.2)	6(16.2)	8(21.6)	37(100.0)	
	농산어촌	21(75.0)	1(3.6)	6(21.4)	28(100.0)	
	모름/무응답	18(69.2)	2(7.7)	6(23.1)	26(100.0)	
	전체	84(66.7)	14(11.1)	28(22.2)	126(100.0)	
문화 및 특별활동	대도시	21(60.0)	4(11.4)	10(28.6)	35(100.0)	2.472
	중소도시	22(59.5)	4(10.8)	11(29.7)	37(100.0)	
	농산어촌	19(67.9)	1(3.6)	8(28.6)	28(100.0)	
	모름/무응답	18(69.2)	3(11.5)	5(19.2)	26(100.0)	
	전체	80(63.5)	12(9.5)	34(27.0)	126(100.0)	
가족지원과 지역사회 연계	대도시	24(68.6)	2(5.7)	9(25.7)	35(100.0)	1.714
	중소도시	25(67.6)	3(8.1)	9(24.3)	37(100.0)	
	농산어촌	21(75.0)	1(3.6)	6(21.4)	28(100.0)	
	모름/무응답	20(76.9)	2(7.7)	4(15.4)	26(100.0)	
	전체	90(71.4)	8(6.3)	28(22.2)	126(100.0)	

*p>.05

마. 인력 미채용 사유

지역아동센터 종사자 미채용 사유는 소재 지역에 관계없이 ‘인건비 부담 등 자금 부족’(88.9%)이 가장 높았으며, 특히 농산어촌에서의 인건비 부담 의견이 약간 높게 나타났다. 그러나 통계적으로 유의미한 차이가 없었다($\chi^2=19.179, p>.05$).

<표 12> 소재 지역에 따른 인력 미채용 사유 차이 검증

단위: 명(%)

구분	현재인력으로 충분하다	인건비 부담 등 자금부족	적정 전문인력 절대부족	열악한 지역아동 센터의 근무기피	모름/무응답	계
대도시	2(5.7)	32(91.4)	-	-	1(2.9)	35(100.0)
중·소도시	-	33(89.2)	2(5.4)	-	2(5.4)	37(100.0)
농산어촌	-	26(92.9)	-	1(3.6)	1(3.6)	28(100.0)
모름/무응답	-	21(80.8)	2(7.7)	3(11.5)	-	26(100.0)
전체	2(1.6)	112(88.9)	4(3.2)	4(3.2)	4(3.2)	126(100.0)

$\chi^2=19.179, df=12, p>.05$

3. 교육 현황

가. 이수 교육 프로그램 현황

지역아동센터 종사자 교육과 관련하여 3년간 참여한 교육 프로그램은 ‘지역아동센터 종사자의 윤리성 교육(지역아동정보센터)’, ‘출발 행복한 지역아동센터 만들기(한국보건복지인력개발원)’, ‘아동·청소년 관계 맺기(지역아동정보센터)’, ‘내적 힘 기르기’, ‘놀이지도’, ‘독서지도’, ‘문화예술교육’, ‘비움과 채움’ 등이 있었다.

<표 13> 기타 이수 교육 프로그램

프로그램 명
2010년 알차게 준비하자 / 내적 힘 기르기 / 놀이지도 / 독서지도 / 문화예술교육 / 비움과 채움 / 행정서식의 달인 / 사례관리 / 아동복지교사교육 / 지역사회복지사 / 아동학대예방 / 역사를 알아가는 나들이 기회 / 나를 찾아 떠나는 여행 / 삶을 가꾸는 글과 소통하기 / 연말정산 따라잡기 / 위기가정 역량강화 네트워크 사업 "Dream start" / 지역아동센터 종사자 운영자 과정 / 지역아동센터 종사자 실무자 과정 / 지역아동센터 개론 및 안전교육 / 약물 오남용 교육 / 성폭력 예방 교육 / 폭력예방교육 / 프로포절 작성법

나. 교육 필요도

지역아동센터 종사자의 직무별 교육 필요도를 살펴본 결과, 모든 직무에서 교육이 ‘매우 필요’하거나 ‘필요’하다고 응답한 비율이 높았다. 각각의 직무별 교육 필요도를 살펴보면, 기관운영 및 관리는 교육이 ‘필요하다’(38.9%), ‘매우 필요하다’(27.0%), ‘현재 적정하다’(20.6%) 순으로 나타났다. 사례관리(상담)는 교육이 ‘필요하다’(42.9%), ‘매우 필요하다’(32.5%), ‘현재 적정하다’(10.3%)의 순으로 나타났다. 생활지원은 교육이 ‘필요하다’(40.5%), ‘현재 적정하다’(20.6%), ‘매우 필요하다’(15.9%)의 순으로 나타났다. 그리고 학습지원은 교육이 ‘필요하다’(38.9%), ‘매우 필요하다’(21.4%), ‘현재 적정하다’(19.8%)의 순으로 나타났다. 문화 및 특별활동지원은 교육이 ‘필요하다’(40.5%), ‘매우 필요하다’(20.6%), ‘현재 적정하다’(15.1%)의 순으로 나타났다. 마지막으로 가족지원과 지역사회연계는 교육이 ‘필요하다’(42.9%), ‘매우 필요하다’(31.7%), ‘현재 적정하다’(7.1%)의 순으로 나타났다.

이러한 결과를 인력 충원의 필요 정도와 비교해 보면, 인력 충원의 필요 정도가 높은 사례관리(상담), 가족지원과 지역사회연계 직무의 교육 필요 의견이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표 14> 지역아동센터 종사자 직무별 교육 필요도

단위: 명(%)

구분	전혀 필요하지 않음	필요하지 않은편임	현재 적정	교육이 필요함	교육 매우 필요	모름/ 무응답
기관운영 및 관리	-	2(1.6)	26(20.6)	49(38.9)	34(27.0)	5(11.9)
사례관리(상담)	-	2(1.6)	13(10.3)	54(42.9)	41(32.5)	16(12.7)
생활지원	1(0.8)	4(3.2)	26(20.6)	51(40.5)	20(15.9)	23(19.0)
학습지원	2(1.6)	3(2.4)	25(19.8)	49(38.9)	27(21.4)	20(15.9)
문화 및 특별활동지원	-	5(4.0)	19(15.1)	51(40.5)	26(20.6)	25(19.8)
가족지원과 지역사회연계	-	2(1.6)	9(7.1)	54(42.9)	40(31.7)	21(16.7)

소재 지역에 따른 직무별 교육필요 인식 정도를 살펴보면, 가족지원과 지역사회연계(‘대도시’ 4.21, ‘중소도시’ 4.32, ‘농산어촌’ 4.19)는 모든 지역에서 교육의 필요도가 높게 나타난 반면, 사례관리(상담)(‘대도시’ 4.23, ‘중소도시’ 4.32, ‘농산어촌’ 4.00)와 기관운영 및 관리(‘대도시’ 3.97, ‘중소도시’ 4.17, ‘농산어촌’ 3.89)에 대한 교육 필요도는 전반적으로 높지만 다른 직무에 비해 지역에 따라 필요성에 다소 편차가 나타났다. 또

한, 학습지원을 제외한 모든 영역에 ‘중소도시’는 교육 필요도가 높게 나타났고, 학습 지원에 대한 교육의 필요성은 ‘농산어촌’(3.96점)에서 가장 높게 나타났다.

<표 15> 소재 지역에 따른 직무별 교육 필요성 인식

구분		N	평균	표준편차	F
기관운영 및 관리	대도시	30	3.97	0.89	1.00
	중소도시	30	4.17	0.70	
	농산어촌	28	3.89	0.69	
	전체	88	4.01	0.77	
사례관리 (상담)	대도시	30	4.23	0.63	1.52
	중소도시	31	4.32	0.60	
	농산어촌	27	4.00	0.92	
	전체	88	4.19	0.72	
생활지원	대도시	28	3.86	0.80	0.05
	중소도시	28	3.86	0.76	
	농산어촌	25	3.80	0.76	
	전체	81	3.84	0.77	
학습지원	대도시	29	3.93	0.88	0.05
	중소도시	29	3.90	0.82	
	농산어촌	26	3.96	0.66	
	전체	84	3.93	0.79	
문화 및 특별활동 지원	대도시	26	3.81	0.90	0.67
	중소도시	28	4.04	0.69	
	농산어촌	25	4.00	0.71	
	전체	79	3.95	0.77	
가족지원과 지역사회 연계	대도시	28	4.21	0.74	0.30
	중소도시	28	4.32	0.61	
	농산어촌	26	4.19	0.63	
	전체	82	4.24	0.66	

* p>.05

주: 1.전혀 필요하지 않음 2.필요하지 않은 편임 3.현재 적정 4.교육이 필요함 5.교육이 매우 필요함

4. 업무 만족도와 관련 요구

가. 업무 만족도

지역아동센터 종사자의 현재 업무 만족도를 알아본 결과, 전반적으로 임금과 업무량에 대해서는 불만족하는 정도가 높은 반면, 보람의 측면에서는 만족하는 비율이 높게 나타났다. 지역아동센터 종사자의 직위(실무자, 운영자)에 따른 업무 만족도를 살펴보면, 임금(실무자 75.0%, 운영자 81.7%)과 업무량(실무자 41.9%, 운영자 50.8%)에서는 실무자의 ‘불만족’ 응답이 다소 높았다. 만족한다는 비율이 가장 높은 보람(실무자 76.6%, 운영자 81.7%)과 향후발전성(실무자 35.5%, 운영자 51.6%)은 실무자보다

운영자가 다소 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

지역아동센터 실무자와 운영자가 업무에 만족하는 정도의 차이는, 유의수준 .05에서 임금($t=2.18, p<.05$)과 향후발전성($t=-2.25, p<.05$)에 대한 만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 임금에 대해서는 운영자가 불만족하는 정도가 더 크며, 향후발전성에 대해서는 운영자가 더욱 만족하는 경향이 큼을 알 수 있다.

<표 16> 지역아동센터 실무자와 운영자의 업무 만족도 차이 검증

구분		N	평균	표준편차	t
업무량	실무자	121	2.64	0.94	1.96
	운영자	126	2.40	0.91	
임금	실무자	121	2.00	0.82	2.18*
	운영자	126	1.77	0.84	
전문성	실무자	121	3.07	0.74	0.28
	운영자	125	3.05	0.76	
보람	실무자	121	3.98	0.77	-1.73
	운영자	125	4.14	0.76	
향후발전성	실무자	121	3.30	0.87	-2.25*
	운영자	125	3.54	0.85	

* $p<.05$

1. 매우 불만족 2. 불만족 3. 보통 4. 만족 5. 매우 만족

이러한 결과를 앞서 살펴본 실무자의 이직 사유, 인력 미채용 사유와 관련지어 보면, 현재 지역아동센터 종사자의 인건비 관련 지원이 부족하여, 업무를 지속하거나 근무 환경을 개선하기가 어려운 상황이지만 종사자들의 업무의 향후 발전성과 개인적인 보람 등의 내적인 만족도가 높아 직업을 계속해 나가고 있는 것으로 해석된다.

지역아동센터 실무자의 근무 경력에 따른 업무 만족도를 살펴보면, 업무량은 '1년 이하'(3.08), '1~3년'(2.73) 순으로 높았고, 임금은 '1년 이하'(2.31), '1~3년'(2.10) 순으로 만족도가 높았다. 전문성은 '5년 이상'(3.50), '3~5년'(3.25) 순으로 경력이 증가할수록 전문성에 대한 만족도가 높았다. 업무 만족도 중에서 보람은 3년 이상('3~5년'(4.38), '5년 이상'(4.25))의 만족도가 높았고, 향후 발전성에 대한 만족도는 '1년 이하'(3.56)에서 가장 높고, '5년 이상'(3.00)에서 가장 낮아 경력이 높은 실무자가 상대적으로 향후 발전성에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 근무 경력에 따른 업무 만족도는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=2.98, p<.05$).

<표 17> 지역아동센터 실무자와 운영자의 경력에 따른 업무 만족도

구분	직무경력	실무자				운영자			
		N	평균	표준편차	F	N	평균	표준편차	F
업무량	1년 이하	39	3.08	0.84	2.98*	19	2.95	0.85	2.37
	1~3년	52	2.73	1.22		33	2.27	0.84	
	3~5년	16	2.00	1.03		27	2.44	0.80	
	5년 이상	4	2.00	0.82		20	2.35	1.04	
	모름/무응답	13	3.38	2.63		27	2.19	0.96	
	전체	124	2.79	1.35		126	2.40	0.91	
임금	1년 이하	39	2.31	0.92	0.87	19	2.16	0.76	1.37
	1~3년	52	2.10	1.22		33	1.76	0.90	
	3~5년	16	1.81	0.75		27	1.74	0.76	
	5년 이상	4	1.75	0.50		20	1.70	0.98	
	모름/무응답	13	2.62	2.87		27	1.59	0.75	
	전체	124	2.17	1.35		126	1.77	0.84	
전문성	1년 이하	39	3.10	0.79	0.94	19	2.89	0.66	1.72
	1~3년	52	3.13	1.12		33	3.15	1.23	
	3~5년	16	3.25	0.68		27	3.11	0.70	
	5년 이상	4	3.50	0.58		20	3.50	0.83	
	모름/무응답	13	3.77	2.39		27	2.85	0.86	
	전체	124	3.22	1.17		126	3.10	0.92	
보람	1년 이하	39	3.92	0.81	2.05	19	4.11	0.81	1.29
	1~3년	52	3.96	1.05		33	4.42	1.06	
	3~5년	16	4.38	0.72		27	3.93	0.83	
	5년 이상	4	4.25	0.50		20	4.15	0.75	
	모름/무응답	13	4.77	1.96		27	4.22	0.75	
	전체	124	4.10	1.09		126	4.18	0.87	
향후 발전성	1년 이하	39	3.56	0.94	0.31	19	3.89	0.57	0.86
	1~3년	52	3.35	1.01		33	3.67	1.19	
	3~5년	16	3.50	0.89		27	3.41	0.89	
	5년 이상	4	3.00	0.82		20	3.45	1.05	
	모름/무응답	13	3.46	2.67		27	3.56	0.93	
	전체	124	3.44	1.23		126	3.59	0.97	

* p<.05

1. 매우 불만족 2. 불만족 3. 보통 4. 만족 5. 매우 만족

지역아동센터 운영자의 근무 경력에 따른 업무 만족도를 살펴보면, 임금은 근무 경력이 증가할수록 만족도가 낮아지며, 전문성은 근무 경력이 증가할수록 만족도가 높아지는 경향이 있었다. 향후 발전성에 대해서는 ‘3년 미만’(1년 이하) (3.89), ‘1~3년’(3.67)에 비해 ‘3년 이상’(3~5년)(3.41), ‘5년 이상’(3.45)에서 만족도가 다소 낮은 경향이 있다. 따라서 지역아동센터 운영자도 경력이 증가할수록 임금에 대한 만족도는 낮아지나, 전문성에 대한 만족도는 높아지는 경향을 보였다.

나. 전문성 향상을 위한 요구

지역아동센터 종사자의 전문적 자질과 능력의 향상을 위한 개선 사항으로, 전체의 62.9%가 ‘임금수준의 상향 조정’이 필요하다고 응답하였으며, 다음으로 ‘교육훈련 기회의 확대’(16.1%), ‘근무환경의 개선’(7.3%)의 순으로 나타났다. 따라서 현재 지역아동센터 종사자의 근무 여건 개선 및 전문성 향상을 위해서는 임금 문제가 가장 중요하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 18> 지역아동센터 종사자의 전문성 향상을 위한 요구

단위: 명(%)

임금 상향 조정	교육훈련 기회 확대	근무환경 개선	개인적 자기 개발 노력	기관운영 방식 개선	자격제도 강화	모름/ 무응답	전체
78(62.9)	20(16.1)	9(7.3)	5(4.0)	4(3.2)	4(3.2)	4(3.2)	124(100.0)

지역아동센터 실무자의 근무 경력에 따른 전문적 자질과 능력 향상을 위한 개선 사항을 살펴보면, 모든 경력에서 임금 수준의 상향 조정(‘1년 이하’(53.8%), ‘1~3년’(67.3%), ‘3~5년’(81.3%), ‘5년 이상’(50.0%))이 필요하다는 응답이 많은 것으로 나타났다. 근무 경력 ‘3~5년’(81.3%)에서 필요하다고 생각하는 비율이 가장 높게 나타났다. 교육훈련 기회의 확대에 대한 필요성은 ‘1년 이하’(25.6%), ‘1~3년’(11.5%), ‘3~5년’(12.5%)으로 입직 초기의 재직자가 교육의 필요성을 더욱 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그러나 개선 사항에 대한 실무자의 경력에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다($\chi^2=27.441, p>.05$).

<표 19> 지역아동센터 종사자의 경력에 따른 개선 사항

단위: 명(%)

구분	교육훈련 기회 확대	임금 상향 조정	근무환경 개선	자격제도 강화	기관운영 방식 개선	개인적 자기 개발 노력	모름/ 무응답	계
1년 이하	10(25.6)	21(53.8)	1(2.6)	2(5.1)	1(2.6)	3(7.7)	1(2.6)	39(100.0)
1~3년	6(11.5)	35(67.3)	5(9.6)	1(1.9)	2(3.8)	2(3.8)	1(1.9)	52(100.0)
3~5년	2(12.5)	13(81.3)	1(6.3)	-	-	-	-	16(100.0)
5년 이상	-	2(50.0)	1(25.0)	-	1(25.0)	-	-	4(100.0)
모름/무응답	2(15.4)	7(53.8)	1(7.7)	1(7.7)	-	-	2(15.4)	13(100.0)
전체	20(16.1)	78(62.9)	9(7.3)	4(3.2)	4(3.2)	5(4.0)	4(3.2)	124(100.0)

$\chi^2=27.441, df=24, p>.05$

V. 논의 및 결론

빈곤 아동의 질 높은 복지서비스 제공을 위해 방과 후 아동보육시설 중 지역아동센터 종사자의 근무실태, 교육이수현황, 직무만족도 및 요구 등을 살펴봄으로써 이들의 전문성 향상 방안 도출에 주목적을 두고 실시된 본 연구의 결과 요약과 개선방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 방과 후 아동보육시설 종사자의 근무 여건의 개선이 필요하다. 현재 종사자의 가장 큰 애로 사항은 낮은 임금 수준과 과중한 업무량이다. 연구결과에서도 나타났듯이 지역아동센터에 대한 지원이 확대되고는 있으나, 지역아동센터 종사자의 업무 여건 개선을 위한 지원은 미흡한 실정이다. 이에, 본 조사에서도 업무지속 의향과 근무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인 중 하나로 임금수준과 근무조건 등이 지적된바 있다. 대부분의 지역아동센터 종사자가 낮은 임금과 과중한 업무량에도 불구하고 일에 대한 보람이라는 본질적 요인에 대한 만족만으로 직업을 지속해 나가고 있다. 직업에 대한 내적 만족도가 직업을 유지하는데 가장 중요한 요인이 될 수는 있으나 전부는 될 수 없음을 고려한다면, 그리고 전문성을 갖춘 신규 인력을 채용하고 전문적인 인력의 직업 지속률을 높이는 것이 중요하다. 따라서 방과 후 아동보육시설 종사자의 업무의 중요성과 과업의 비중을 고려한 적정 임금 체계의 개선이 요구된다.

둘째, 표준화된 교육과정 개발과 재직자의 직무능력 향상을 위한 보수교육을 제공하는 역할을 강화한다. 현재 지역아동센터 종사자의 업무에 특화된 국가자격이 부재하기 때문에 지역아동센터 종사자들은 입직 이전에 다양한 경로를 통해 다양한 교육을 이수하였다. 이는 직업을 위한 배경 지식에 많은 차이가 있음을 의미하며, 지역아동센터 종사자의 전문성을 인정받기 어려운 부분이 되기도 한다. 이와 같이 입직 이전에 배경 지식이 다른 지역아동센터 종사자들의 직무 역량을 배양시킬 수 있는 교육이 필요하다. 특히, 본 연구결과 가족지원과 지역사회 연계의 교육이 요구되었으며, 농산어촌의 경우는 학습지원 부분에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 재직자의 능력 향상을 위한 공통 표준 교육과정의 개발 및 제공은 지역아동센터 종사자의 전문성 향상과 함께 인력의 수준을 일정하게 함으로써 지역아동센터 종사자가 보다 전문적인 직업으로 자리매김하는데 중요한 기반을 제공하게 될 것이다.

셋째, 방과 후 아동보육시설의 확대 지원을 통한 아동복지서비스의 질적 제고가 필요하다. 지역아동센터 종사자가 업무량이 과중하다고 느끼는 것은 지역아동센터 이용 아동의 증가에 따른 종사 인력 및 시설의 증가가 병행되지 못하기 때문이다. 결론가정,

맞벌이 부부 가정 등의 증가로 가정에서 보호받기 어려운 환경에 있는 아동은 점차 증가하고 있는데, 이들을 수용할 수 있는 지역아동센터가 부족하여 지역아동센터 종사자의 업무가 점차 과중되고 있다. 또한, 지역아동센터가 단순히 보호서비스만을 제공하는 것이 아니라 학습지원, 놀이지원 등의 다양한 서비스 제공에 대한 요구가 증대됨에 따라 지역아동센터 종사자가 담당해야 할 업무의 영역도 확대되고 있다. 그러나 현실적으로 인력 활용 및 시설 충원과 관련된 예산 등 자금 지원이 부족하여 업무 영역별로 필요한 인원을 채용하기 힘든 센터가 많고, 결과적으로 지역아동센터 종사자 업무의 범위와 양은 계속적으로 가중되고 있다. 따라서 지역별 서비스 대상 아동의 증가 추이를 면밀히 관찰하고, 이를 위한 적정 인력 및 시설 수급을 위한 계획이 필요하며, 시설 및 인력 활용을 적정화할 수 있도록 재정적인 지원이 확대 제공되어야 한다.

넷째, 다양한 취업경로 및 경력개발을 통한 역량있는 신규 진입 인력의 유도가 필요하다. 연구 결과, 신규인력 채용 의향이 64.3%로 높게 나타났고, 특히 농산어촌의 인력부족이 심각한 수준인 것으로 나타난 바 있다. 그러나, 이들의 채용경로는 개인적인 맥을 통한 경우가 많아 체계적인 채용시스템이 구축되지 못하고 있음을 알 수 있다. 또한, 경력자일수록 직업만족도와 향후 비전에 대한 부정적 의견이 높은 것으로 나타났다. 이에, 다양한 취업경로와 숙련시스템의 개발을 통한 역량있는 신규인력의 진입과 재직자들에게 경력개발 비전을 제공함으로써 직무만족도를 높이는 유인책 제시가 요구된다.

참고문헌

- 공창숙·박정윤·김양희(2007). 방과후 아동보육시설 종사자 근무실태와 직무인식도에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 48(3). pp. 137-166.
- 권윤희(2006). 방과후 아동 보육 제도 연구. *방과후아동지도연구*, 3(1). pp23-49.
- 변숙영·장명희·서지연(2007). DACUM법에 의한 지역아동복지사 직무분석에 관한 연구. *직업교육연구*, 26(3). pp187-207.
- 보건복지가족부·지역아동정보센터(2009). 전국 지역아동센터 실태조사 보고서.
- 보건복지가족부·지역아동정보센터(2009). 지역아동센터 운영매뉴얼.
- 보건복지부 내부자료(2006). 지역아동센터 통계 자료.
- 보건복지부(2002). 2002 아동복지사업 안내. 보건복지부 아동보건복지과.

- 보건복지부·(사)부스리기사랑나눔회(2006). 지역아동센터 운영성과 분석에 따른 운영모델 개발 및 발전방안 모색.
- 보건복지부·지역아동정보센터(2007). 2007년도 지역아동센터 운영지침 교육 자료집.
- 부스리기사랑나눔회 내부자료(2008). 2008년 KB아카데미 사업보고.
- 부스리기사랑나눔회(2007). 물음표지역아동센터.
- 브리태니커 온라인 <http://preview.britannica.co.kr/>
- 서유나(2006). 지역아동센터의 활성화를 위한 프로그램 개발. 우암논총 28집, pp127-146.
- 신유근(1998). 조직행위론. 다산출판사. pp.198-210.
- 이소희(2002). 아동보육론. 양지사. pp.16.
- 조수연(2005). 방과후 아동지도가 저소득빈곤가정 아동에게 미치는 영향. 방과후아동지도연구, 2(2). pp31-51.
- 한국발달심리학회 <http://baldal.or.kr/>
- 한국보육진흥원 보육인력개발국 <http://ctcm.or.kr/index.jsp/>
- 한국사회복지사협회 <http://www.welfare.net/>
- 한국여성개발원(1994). 도시영세지역 탁아프로그램 개발에 관한 연구. 서울: 한국여성개발원. p.5.
- 한미현·강희경·공인숙·김상희·문혁준·안선희·안효진·양성은·이경열·이경옥·이진숙·천희영(2007). 아동복지. 서울: 창지사.
- 한성심·김현자·허정경(2007). 지역아동센터 종사자의 전문성 발전을 위한 기초 방안 연구. 방과후아동지도연구, 4(1). pp65-83.
- 한성심·송주미(2003). 아동복지론. 서울: 창지사.
- KB아카데미 <http://kbacademy.or.kr/>
- KB아카데미(2009). KB아카데미 홍보 브로슈어.
- Kadushin, A., & Martin, J. A.(1988). *Child welfare services*(4th Ed.). N.Y.: McMillan Publishing Co.

- 논문접수 2010년 9월 30일 / 수정본 접수 11월 26일 / 게재 승인 12월 20일
- 교신저자: 변숙영, 한국직업능력개발원 부연구위원, 0 메일 sybyun@krivet.re.kr

ABSTRACT

A Study on Working Conditions and Job Satisfaction of After-school Child Care Teacher's: Focused on Community Social Workers for Children Employment and Education Status

Sook-Young Byun

The purposes of this study are to survey working conditions, current completion of education and job satisfaction of After-school Child Care Teacher's(Focused on community social workers for children). The results are followings. First, difficulties of After-school Child Care Teacher's on the working environment are low wages and heavy workload. The improvement of the working conditions through the improvement of a wage system is demanded. Second, training courses such as aids to families, social community networking and learning support system are necessary for After-school Child Care Teacher's. A standardized curriculum and in-service education need to be provided. Third, to present a list of inducements is demanded to increase job satisfaction by providing diversity of work transition paths and practical systems for new employees and offering career development vision for incumbent workers.

Key words: community social workers for children, working conditions, job satisfaction