

보육 시설장의 스트레스와 어려움에 관한 탐색적 연구*

An Explorative Study for the Stress and Difficulty of the Principal on the Day-Care Centers

김수연** · 나종혜
목원대학교 · 한남대학교

Kim, Suyeon · Rha, Jonghay

Dept. of Preschool Education, Mokwon University · Dept. of Child Development & Guidance, Hannam University

Abstract

The purpose of this study was to provide data for the stress and difficulty of the principal on the day-care centers. For this purpose, we had interviewed with 154 principals on the day-care centers in Daejeon and Chungcheong-do. The principals reported that they had stress about administration of day-care center normally. Their stress was different by the type of the center, the number of the class and their sex. They had difficulties in administrating teachers, managing the center, relating with the authorized officials, and finances. For the governing their center expertly, they needed to improve the quality of teachers, to amplify the financial support, and so on.

Key Words : stress of the principal, difficulty of the principal, the day-care

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리 사회는 최근 핵가족화와 기혼 여성의 경제활동 참여 증가로 인해 어린 영유아들의 보육문제가 복지정책의 핵심 사안 중 하나로 대두되고 있다. 이에 따라 영유아들의 복지증진에 기초를 두는 보육 사업은 1991년도에 '영유아 보육법'이 제정된 이래 정부의 주요 정책 사업으로 꾸준히 추진되어 오고 있다. '영유아 보육법'이 제정된 1990년 당시 아동보육의 1차 책임자는 부모로서 국가는 어디까지나 부모를 지원하는 역할을 담당하는 보조적 책임자로 간주되었지만, 2005년 '영유아보육법'이 개정되면서 보육의 1차 책임자가 부모라는 문항이 삭제되면서 보육사업의 대상을 확대하고 국가의 책임을 더 강조하고자 하였다(이순형 외, 2006).

국가적인 차원에서 보육사업의 확대는 보육시설의 양

적인 변화를 통해 살펴볼 수 있다. 1995-1997년까지 정부의 지속적인 보육시설 확충 3개년 계획에 따라 보육시설의 수는 급격히 증가하여 1991년도 3,670개소에서 2005년에는 28,040개소의 보육시설에서 972,391명의 영유아가 보육되고 있으며, 각 보육시설에서 근무하고 있는 종사자는 130,972명으로 그 중 시설장이 24%이고 보육교사가 58%를 차지하고 있다(여성가족부, 2005). 그런데, 전체 보육시설 중 국·공립 보육시설은 1,352개소로 4.8%에 불과하고, 우리 나라 전체 보육시설 중 민간에 의해 운영되는 시설의 비율은 89.6%로 매우 높으며, 보육시설을 이용하는 아동 중 75.5%가 민간이 운영하는 시설에서 보육되고 있다(조성연 외, 2006). 이처럼 양적인 확대에도 불구하고 여전히 민간 의존도가 높다는 사실은 양질의 보육이 실시되는데 어려움이 있다는 것을 지적해준다.

보육 시설에서 영유아의 보육이 효과적으로 이루어지기 위해 필요한 것은 우선 유아들이 바람직하게 성장하고 발달하기위한 교육활동과 이를 뒷받침하기 위한 운영관리 활동이다. 즉, 각기 다른 배경을 가진 가족들의 보육시설에

* 본 연구는 한남대학교 교내 연구비로 수행되었음.

** Corresponding author: Suyeon, Kim

Tel: 042) 867-7201

E-mail: comkids@lycos.co.kr

대한 다양한 요구에 부응할 수 있는 맞춤형 서비스가 요구되는 가운데 점차 체계적인 운영의 틀을 세워나가야 하며, 여기에 시설의 전문적, 효과적 운영을 위한 조직과 인적·물적 조건을 갖추고, 교육의 목적을 달성하도록 교육과정, 시설, 인사, 재정, 기타 필요한 직무를 계획하고 실시하고 평가하는 과정이 교육활동 못지않게 중요하다고 할 수 있다. 그런데, 영유아 보육에 대한 민간 의존도가 높은 현상에서는 보육시설의 운영 관리 활동이 제대로 이루어지고 있는가를 파악하기 어렵고, 보육의 질이 시설장이나 보육교사의 능력과 특성에 따라 달라진다는 문제가 있다.

이러한 점을 보완하기 위해, 최근 보육사업의 주체가 보건복지부에서 여성가족부로 이관되면서 여성가족부에서는 향후 보육정책의 추진방향을 '공공성 강화'와 '서비스의 질적 수준 향상'으로 발표하였다(여성가족부, 2004). 그리고 보육정책을 시행하기 위하여 보육료 지원대상 확대와 국·공립 보육시설의 확충, 민간 시설의 공보육적 성격 보강을 구체적인 정책으로 제시하고 있으며, '보육서비스의 질적 수준의 향상'을 위해 시설 설치·운영기준 강화, 다양한 맞춤형 보육서비스 확대, 종사자 전문성 제고, 효율적 지원체계 구축을 실시하고자 하고 있다. 또한 최근 표준보육과정(여성가족부, 2007)을 마련하여 보육시설의 질적 향상을 도모하고 있다.

그러나, 이러한 정책이 실효성을 거두고 양질의 보육서비스를 실현하기 위해서 현재 보육현장에서 개선되어야 할 요인들이 다수 산재해 있다. 보육시설의 질을 좌우하는 요인으로는 보육시설의 시설·설비, 보육 프로그램, 영양, 건강, 안전, 종사자의 질 등을 들 수 있는데, 이러한 요인들에 따라 보육시설의 질적 수준이 유아의 언어, 사회성, 정서 등의 발달에 긍정적 영향을 미친다는 것은 이미 이루어진 많은 연구결과(Egeland & Hiester, 1995; Howes & Smith, 1995; NICHD Early Child Care Research, 1996)에서도 알 수 있는 바이다. 그렇지만 보육시설의 질 좋은 서비스 제공에 영향을 미치는 주된 요인 중 하나인 운영관리 활동 측면에서 보았을 때, 무엇보다도 중요한 것은 보육시설 종사자 요인이라고 할 수 있다. 즉, 영유아를 보호·교육하면서 가장 직접적이고 즉각적인 영향을 미치는 종사자들이 올바른 자세와 태도로 적절한 역할을 수행하는 것이 보육시설의 질적 향상을 좌우하는 관건인 것이다(강문희 외, 2006).

보육사업의 인적인 요소의 중요성과 문제점은 여러 연구(윤혜미, 권혜경, 2003; 조성연, 2004)에서 지적되어 왔는데, 시설장에 의해 운영되는 제반 사항들은 보육의 질을 좌우하는 중요한 요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 시설의 운영관리 활동은 시설의 전문적, 효과적 운영을 위한 조직과 인적, 물적 조건을 갖추고 교육의 목적을 달성

하도록 교육과정, 시설, 인사, 지정, 기타의 필요한 직무를 계획하고 실시하고 평가하는 과정이다. 또한 판단과 문제 해결 과정의 연속이라고 볼 때 최종 책임자이자 의사결정자로서의 권한을 갖고 있는 시설장의 역할은 매우 중요한 것이며, 시설장이 그 역할을 어떻게 수행하느냐는 보육서비스 제공에 적지 않은 영향을 미친다고 볼 수 있다. 즉, 시설장의 인간관, 보육철학, 영유아 발달에 관한 지식, 시설관리 능력 등이 종사자들 간의 단합과 어린이집 운영 방향에 지대한 영향을 미쳐 어린이집 운영의 성패를 좌우하게 된다(강문희 외, 2006). 그럼에도 불구하고 운영관리 활동의 주된 주체인 시설상의 역할과 심리적 특성에 대한 연구가 거의 이루어지지 않고 있다.

인생의 초기 발달이 인간발달 전체에 미치는 영향과 보육시설의 질적 수준이 유아에게 미치는 영향을 고려할 때 보육시설의 운영관리를 이끌어가고 있는 시설장은 뚜렷한 철학과 전문성을 가지고 운영관리를 해 나가야 한다. 보육시설에 대한 정책의 수립은 보건복지부 및 지방자치단체의 몫이지만 그 정책의 실행이나 실천은 시설의 경영자인 시설장의 책임인 것이다. 합리적이고 체계적인 운영관리는 보육시설의 기본적 목표달성에 있어 필수적인 것이며, 교사와 원아, 학부모의 요구를 만족시켜 보다 나은 시설운영에 도움이 된다(임재택, 2001).

따라서 시설장은 보육시설의 총책임자로서 그 능력에 따라 보육프로그램의 성공여부가 달라질 만큼 핵심적인 역할을 하게 된다. 보육시설의 효율적인 운영을 위해서는 무엇보다도 종사자들 간의 팀워크가 중요한데, 팀워크가 기관의 효율적인 운영을 위한 긍정적인 방향으로 작용할 수 있도록 이끌어가는 데 있어서 핵심적인 역할을 하는 사람이 바로 시설장이다(강문희 외, 2006). 서영숙(1999)은 보육기관도 가정처럼 시설장이 주인의식을 가지고 보육시설을 돌아보고, 교사와 아동을 배려하는 만큼 보육기관의 분위기가 활력에 넘치고 학부모가 우호적으로 협력하며, 아이들은 안전사고가 없이 지내게 된다는 것을 보고하였으며, 시설장은 기관의 철학을 세우고 프로그램을 계획하며 부모가 지역사회와 관련된 일을 하는 등 보육기관의 운영에 가장 중요한 인물이라고 하였다.

그러나 영유아보육법 및 보육사업 지침서에서 시설장의 역할에 대하여 규정된 내용이 구체적으로 나타나있지 못하다. 보건복지부령이 정하는 바에 의하면, 보육하고 있는 영유아의 건강진단을 실시하고, 실시한 결과 치료를 요하는 영유아에 대하여 그 보호자와 협의하여 필요한 조치를 하며(동법 제20조 1항, 2항), 국가 또는 지방자치단체가 명할 경우 교부된 보조금의 전부 또는 일부를 반환하여야 한다(동법 제26조)고 제시한 것이 보육시설의 장이 해야 한다고 명시한 업무의 전부이다. 민간 또는 가정보

육시설은 대부분 소유자와 운영자가 동일한 경우이므로 개인의 취향이나 능력에 따라 운영하는 경우가 많고, 국공립 보육시설의 경우 대부분 소유는 국가나 지방자치단체에 있고 운영은 민간 위탁하므로 이러한 국공립보육시설의 시설장의 경우에도 운영내용이 개인의 능력과 성향에 따라 격차가 나타날 가능성이 크다, 그러므로, 시설장의 구체적인 임무와 역할이나 권한이나 책임 한계에 대한 지침이 구체적으로 필요한 상황이다.

양질의 보육환경을 조성하기 위한 보육시설의 교육활동은 합리적이고 체계적으로 이루어져야 한다. 이는 전문적인 운영관리를 통해서만이 가능한 것이므로 유아교육기관에서는 전문적인 운영관리의 필요성과 중요성을 인식해야 하는 것이다. 그러나 대부분의 유아교육기관은 규모가 작고 교육활동이 비교적 단순하며 정책상의 전문성이 미약하여 대체로 비합리적이고 비체계적으로 운영·관리되고 있는 현실이다. 또한, 유아교육기관의 운영자인 시설장이 원아들을 잘 교육하고 보육하기 위해서는 모든 내용을 계획하고, 실행하고, 평가하는 등의 일련의 행정적 과정에 따라 그 기관을 보다 효율적으로 운영해야 하는 것이다(성영혜, 2002). 그러나, 운영관리상의 시설장의 역할수행에 관련되어 법적, 행정적으로 규정지어진 조항이 미비하고 시설장의 역할수행에 관련된 심리적 특성에 대해서도 연구된 바가 드물다. 이에 비하면 보육교사에 대해서는 교육신념(이희자, 함은숙, 김경의, 2003)이나 직무만족도(유희정, 이미화, 2004; 조성연, 2003), 직무스트레스(성영혜, 1995; 윤혜미, 권혜경, 2003), 효능감(한석실, 임명희, 2003) 등에 대한 연구가 많이 이루어져 있다.

보육시설의 시설장에 대한 처우는 사회복지 시설의 보수 규정에 준하여 시행되다 보니 현재 상당히 열악한 수준으로 대우받고 있다(정민자, 2001). 그러나 보육시설장이 수행하는 업무가 시설장으로서의 행정적 업무 이외에 교사관리와 학부모 교육 및 상담, 원아 관리 등이 종합적으로 이루어지는 과도한 업무임을 고려한다면 보육시설장의 경제적 처우는 개선해야 하며, 이들이 과도한 업무를 수행하면서 겪는 스트레스와 요구를 심층적으로 파악하여 이를 보육 정책에 반영할 필요가 있다.

한편, 스트레스란 신체에 가해진 어떤 요구에 대하여 신체가 수행하는 일반적이고 비특정적인 반응으로써 외부환경의 압력이나 사건, 개인과 환경(자극)의 3가지 유형이 역동적으로 상호작용하는 것이다(Selye, 1983). Blau(1981)는 스트레스는 환경과 사람과의 관계에서 이해되어야 하는데, 환경적 요구가 개인의 반응 능력을 초하하거나 개인의 반응 능력이 환경적 요구를 초과하는 등 상호간에 균형이 이루어지지 않을 때 스트레스가 생겨난다고 주장하였다. 현대인의 직장 생활에서 스트레스는 생활의 일부

분이 되어 있는데, 직무스트레스는 오랜 시간 직무와 관련된 활동을 하면서 갖는 부정적 특성으로 인해 야기되는 활동의 결과라고 설명된다.

직무스트레스란 조직 특성과 개인의 특성 양쪽과 모두 관련되는 것으로서 대부분의 스트레스 연구자들은 스트레스를 개인과 환경간의 역동적인 상호작용으로 간주한다(이은진, 1999). Jamal(1990)은 직무스트레스란 개인에게 위협을 주는 직무환경 특성에 대한 개인의 반응으로 개인의 능력과 직무환경과의 부적합을 의미한다. 교사로서 직무 수행을 하는 과정에서 사람, 사물, 또는 사건으로 인하여 심리적으로 불쾌한 정서를 경험하였다면 이는 교사가 느끼는 직무 스트레스라고 정의할 수 있다(Kyriacou, 1989).

교사의 직무 스트레스란 교사가 직무 수행 과정에서 경험하고 느끼게 되는 긴장, 좌절, 불안, 분노와 의기소침과 같은 불쾌한 정서를 말한다. 교사의 직무 스트레스는 직무 수행 실적이나 직무 만족도 등에 직접적 영향력을 행사하는데, 교사의 발전을 위해서는 긍정적인 면도 있으나 지나치면 교사의 책무성, 근무의욕, 효율성, 사기를 저하시키고 교사의 정신적, 신체적 건강을 손상시킨다(유희진, 이미화, 2004). 특히 보육기관 시설장의 직무스트레스는 보육의 목적을 달성하기 위한 직무 수행의 과정에서 보육기관 시설장의 욕구와 자신의 능력간의 불균형으로부터 개인의 정서, 행동, 생리적 반응 등의 변화를 초래하는 것이라고 할 수 있다.

보육교사의 직무 스트레스에 관한 김혜금(2004)의 연구에 의하면, 교사직과 관련된 스트레스는 과도한 근무시간 및 과로, 활동준비 시간의 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, 동료 교사와의 불편한 관계, 부족한 승진 기회, 시설장과의 진실한 대화 부족, 직무 수행 방법이나 직업이 기대하는 바를 충분히 이해하지 못하는 것, 사적인 긴급한 일이 무시당하는 것 등이다. 그리고 김보들맘 등(2000)은 보육교사의 스트레스 원인으로 시간 및 유동성의 부족, 교사와 아동 비율 및 크기, 부모와의 갈등, 사회적 측면 등을 보고하였다.

보육교사가 지각하는 이러한 스트레스들은 교사 자신에게 부정적 영향을 미치고, 보육교사가 담당하고 있는 유아나 아동과의 관계 형성 및 보육실 내에서의 교사행동에도 역기능적인 영향을 미칠 수 있다(신혜영, 2004). 또한 스트레스의 결과로 관절염이나 피로 등의 신체적인 반응과 부정적인 심리적 반응, 다양한 행동적 반응이 나타나는데, 이러한 스트레스는 교사의 경력, 기관 유형, 담당학급 아동의 연령에 따라 달라진다고 한다(김보들맘 등, 2000). 보육교사를 대상으로 한 이상의 연구에서 보고된

바를 통해 보육시설의 시설들도 비슷한 직무 스트레스를 경험하고 어려움을 지각하고 있을 것으로 미루어 짐작할 수 있으나 보육 시설장에 대한 선행 연구에서 보고된 바가 드물어 파악하기 어렵다.

직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 분류는 학자들의 관점에 따라 다르다. 개인마다 어떤 사건을 스트레스로 보는지와 어떻게 반응하는지에 따라 스트레스가 다르게 나타나기 때문에 특정 직무스트레스 요인이 어떤 개인에게는 중요한 스트레스원으로 작용할 수 있지만, 다른 사람에게는 그렇지 않을 수도 있다(이종목, 1990). 교사들의 스트레스를 유발하는 요인은 물리적 환경 요인, 개인적 요인, 조직 풍토적 요인 등 매우 다양한데, Quick과 Quick(1984)는 과업요건, 물리적 요건, 역할 요건, 대인관계 요건으로 구분하였고, Ivancevich와 Matteson(1980)은 물리적 환경요인과 개인 수준 요인, 집단 요인, 조직 요인, 조직외적 요인 등으로 구분하기도 하였다(박은혜, 2003). 보육 시설장의 직무스트레스 요인은 시설장이 담당하고 있는 역할과 관련하여 행정업무, 잡무, 교육시설 관리, 교사 관리, 교육프로그램 관리, 부모교육 및 상담, 원아모집, 전문성의 향상, 기관 운영 등이 될 것이다.

스트레스는 적절하게 유지된다면 삶의 활력을 유지할 수 있으나 지나치면 다양한 질병을 야기하게 된다. 사람이 살면서 스트레스를 전혀 피할 수 없다면 이를 적절하게 관리하고 대처할 필요가 있다. (박은혜, 2003). 특히 보육기관 시설장의 업무 수행과 관련된 다양한 내적, 외적 요인들은 시설장 개인의 신체적, 정신적 건강을 저하시킬 뿐만 아니라 직무성과와 직무만족, 영유아들의 보육에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에, 이를 정확하게 파악하고 대처방안을 모색해야 할 것이다.

이에 본 연구는 보육시설의 효율적 운영관리를 위한 기초 정보를 파악하기 위해 보육시설의 운영과 관련된 시설장의 스트레스와 어려움을 알아보고자 하였다. 구체적으로 대전·충청 지역의 보육 시설장을 대상으로 면접을 실시하여 시설장의 역할을 수행하면서 경험하는 스트레스의 수준을 파악하고, 보육현장에서 제기되고 있는 문제점과 이에 대한 개선점을 모색해보고자 하였다. 이를 통해 앞으로 질 높은 보육서비스를 제공하는 초석으로서 보육 시설장의 역할에 대한 관심을 고조시키며, 현장에서 요구하는 질적 보육의 필요요건에 대한 정보를 제공할 것으로 기대된다.

2. 연구 문제

1) 보육 시설장들이 경험하는 직무 스트레스는 어떠한가?

2) 보육현장에서 시설장들이 인식한 어려움은 무엇인가?
3) 보육현장에서 시설장들이 인식한 개선되어야 할 점은 무엇인가?

II. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 대전·충청지역 보육기관의 시설장 153명이었다. 연구대상을 선정하기 위하여 대전과 충청지역 보육시설(국공립, 법인, 민간 개인, 놀이방) 명단에서 총 2,641개 기관의 10%인 264개 기관을 무선 표집한 후 전화로 시설장에게 연구 참여를 의뢰하였다. 연구 참여의사를 밝힌 200개 기관에 연구자가 방문하거나 우편발송으로 질문지를 의뢰하여 조사에 응답한 시설장 173명의 자료 중 응답이 부실한 질문지를 제외하고 최종적으로 153부를 사용하였다.

본 연구대상인 기관 154곳 중 민간 어린이집(46.4%)이 가장 많았다. 시설장의 성별은 여자(90.8%)가 대부분(139명)이고, 남자는 13명(8.5%)이었다. 시설장의 평균 연령은 38.7세(SD=7.5)이고, 평균 학력은 2년제 대학 졸업이거나 대학재학중(49.0%)이며, 이들은 1, 2급 유치원 정교사 자격증을 가장 많이 소지하였고, 보육시설장 경력은 평균 5년 5개월(SD=9년5개월)이었다.

2. 연구 도구

1) 보육 시설장의 직무 스트레스 척도

보육 시설장의 직무 스트레스를 측정하기 위하여 Maslach(1982)의 Maslach Burnout Inventory와 김정휘(1991)의 교사의 스트레스 경험에 관한 질문지, 이종목(1990)의 직무 스트레스 척도, 이명신(1998)의 사회생활 및 직무에 대한 태도 척도 등을 기초로 하여 본 연구자가 문항의 내용을 일부 수정하여 보육 시설장의 직무스트레스 척도를 구성하였다. 보육 시설장의 직무스트레스 요인은 시설장이 담당하고 있는 역할과 관련하여 행정업무, 교육 시설과 교사 및 교육프로그램 관리, 부모교육 및 상담, 원아모집, 기관 운영 등이 포함된다. 그러나 선행연구(예; 김혜금, 2004; 신혜영, 2004)에서 사용된 보육 교사의 스트레스 척도의 문항은 시설장의 주된 업무인 교사 관리나 기관운영, 행정업무 등에 대한 내용이 포함되어 있지 않

때문에 시설장의 스트레스를 측정하기에는 적절하지 않았다. 따라서 시설장의 업무 내용을 고려하여 위의 직무 스트레스 척도들을 참고하여 문항을 구성하였다. 구성된 문항은 아동학 및 보육 전문가로부터 안면타당도를 확인한 후 수정·보완하여 최종 문항을 완성하였다.

보육 시설장의 직무 스트레스 척도는 21문항으로 구성되어 있으며, 보육 시설장이 직무와 관련하여 느끼는 스트레스 상태를 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'으로 평정하도록 되어있다. 본 척도는 부모 관련 스트레스 7문항과 교사관리 스트레스 7문항, 행정 관련 스트레스 7문항으로 구성되었으며, 각 하위요인별 신뢰도(chronbach's α)는 .75, .77, .74이었고, 척도 전체의 신뢰도는 .88이었다.

2) 문제점과 개선점에 대한 개방식 질문지

보육 시설장들이 인식하는 어려움과 개선방안에 대한 탐색적이고 기초적인 정보를 파악하기 위하여 개방식 질문지를 사용하였다. 기존의 체크리스트 식 설문지로는 보육 시설장들이 인식하는 어려움과 보육시설의 효율적인 운영을 위한 개선방안에 대한 현실적인 내용을 구체적으로 파악하기에는 한계가 있기 때문에, 본 연구에서는 보다 심층적인 조사를 위해 개방식 질문을 구성하여 면접을 실시하였다.

보육시설장이 보육기관을 운영하면서 경험하는 어려움을 파악하고 시설장이 요구하는 개선점을 파악하기 위하여 개방식 질문(보육시설을 운영하면서 경험한 어려움은 어떤 것들이 있습니까?/보육시설의 효율적인 운영을 위해 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?)을 사용하여 문제점과 개선점을 질문하여 시설장의 응답을 들은 후 가장 중요하다고 생각하는 것을 각각 5가지씩 조사하였다.

3. 연구 절차

본 조사에 앞서 아동학 및 유아교육 전문가 3인에게 본 연구 도구에 대한 안면타당도를 확인하였다. 본 조사는 2004년 12월에서 2005년 1월 사이에 실시되었다. 대전과 충청지역의 보육기관 중 연구 참여를 허락한 200곳에 연구보조원이 방문하거나 질문지를 우편 발송한 후, 시설장에게 질문지 작성을 의뢰하여 이 중 173부를 방문하여 수거하고 시설장을 대상으로 개방식 질문에 대한 개별면접을 실시하였다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS Win 13.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차의 기술 통계치를 산출하였다. 연구 대상자의 사회인구학적 변인에 따른 차이를 검증하기 위해 일원변량분석(ANOVA)을 실시하였다. 어려움과 개선점에 대한 개방식 질문에 대해 질적 분석을 통해 어려움과 개선점 각각의 응답 유형을 산출한 후 이를 점수화 하여 유형별 빈도를 분석하였다.

III. 결과

1. 보육 시설장의 직무 스트레스

보육 시설장의 직무 스트레스를 알아보기 위하여 시설변인과 조사 대상자의 개인변인인 사회인구학적 특성에 따라 평균과 표준편차를 산출하고 일원변량분석을 실시하였다. 다음의 <표 1>과 <표 2>에 그 결과를 제시하였다.

보육 시설장의 직무 스트레스 총점은 연구대상 전체의 평균이 38.1점이고 표준편차는 10.5점이었다. 직무 스트레스의 하위변인별로 살펴보면 부모 관련 스트레스 영역의 평균은 12.1점(sd=3.7)이었고 교사 관리 스트레스 영역의 평균은 10.6점(sd=3.5)이었으며 행정 관련 스트레스 영역의 평균은 15.4점(sd=5.0)이었다. 시설장의 직무 스트레스 총점은 가능한 점수범위가 21-105점임을 감안할 때 중간 정도이거나 낮은 편이라고 해석된다. 그리고 각 하위변인별 점수는 가능한 점수범위가 7-35점임을 감안할 때, 행정 관련 스트레스는 다소 높은 편이고 부모 관련 스트레스는 보통 정도이며, 교사 관리 스트레스는 다소 낮은 편이라고 볼 수 있다.

첫째, <표 1>에 제시된 바와 같이, 보육기관의 시설특성별로 시설장의 직무 스트레스의 차이를 비교해보았다. 그 결과, 시설장의 직무 스트레스는 보육시설의 설립유형과 학급수, 교사수에 따라 유의한 차이가 있었지만, 시설의 보육유형이나 소재지에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 보육시설 시설장의 직무 스트레스 총점은 민간 개인 어린이집(39.4점)의 경우가 가장 높았고, 법인 어린이집(35.3점)의 경우 가장 낮은 편이었다. 하위변인별로 살펴보았을 때, 부모 관련 스트레스는 국공립 어린이집(12.8점)의 경우 가장 높았고, 법인(11.6점)의 경우 가장 낮았다. 시설장의 행정 관련 스트레스는 가정 보육시설(15.6점)의 경우 가장 높았고, 법인 어린이집(14.0점)의 경우 가장 낮았다. 교사 관리 스트레스는 민간 개인 어린이

<표 1> 보육시설의 기관특성 변인에 따른 시설장의 직무 스트레스

기관변인	구분	직무 스트레스			
		부모 관련	행정 관련	교사 관리	스트레스 합계
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
설립 유형	국공립(n=6)	12.83 (4.67)	14.83 (4.88)	11.00 (3.79)	38.67(11.94)
	법인(n=20)	11.55 (3.12)	14.00 (6.14)	9.90 (2.32)	35.25(10.32)
	민간개인(n=71)	12.45 (3.83)	15.61 (4.90)	11.37 (3.96)	39.42(11.14)
	가정탁아(n=56)	11.86 (3.57)	15.64 (4.65)	9.77 (2.98)	37.27 (9.45)
	합계(n=153)	12.13 (3.67)	15.38 (4.97)	10.55 (3.50)	38.06(10.47)
	F값	.52	.64	2.74*	1.00
보육유형	일반보육시설(n=120)	12.03 (3.57)	15.19 (5.03)	10.65 (3.65)	37.87(10.60)
	영아전담(n=15)	12.07 (3.31)	16.07 (5.15)	10.13 (2.45)	38.27(9.07)
	장애아 통합(n=12)	12.75 (5.31)	16.67 (5.16)	10.83 (3.35)	40.25(12.65)
	방과후 통합(n=6)	13.17 (3.25)	14.83 (2.86)	9.00 (3.03)	37.00 (7.82)
	합계(n=153)	12.13 (3.67)	15.38 (4.97)	10.55 (3.50)	38.06(10.47)
	F값	.30	.44	.52	.21
소재지	대도시(n=43)	11.63 (3.77)	15.60 (5.22)	9.74 (3.00)	36.98(10.71)
	중소도시(n=65)	12.58 (3.84)	15.48 (4.96)	11.09 (3.98)	39.15(10.97)
	읍면지역(n=45)	11.96 (3.30)	15.02 (4.83)	10.53 (3.09)	37.51 (9.53)
	합계(n=153)	12.13 (3.67)	15.38 (4.97)	10.55 (3.50)	38.06(10.47)
	F값	.95	.17	1.95	.64
학급수	2학급미만(n=51)	11.75 (3.40)	15.33 (4.68)	9.24 (2.84)	36.31 (9.26)
	3-4학급(n=73)	12.42 (4.07)	15.38 (5.06)	11.33 (3.86)	39.14(11.38)
	5학급이상(n=24)	12.00 (3.15)	15.83 (5.28)	10.71 (3.10)	38.54(10.36)
	합계(n=148)	12.12 (3.70)	15.44 (4.99)	10.51 (3.53)	38.07(10.54)
	F값	.52	.09	5.67**	1.11
교사수	2명 미만(n=57)	11.88 (3.46)	15.61 (4.72)	9.65 (3.37)	37.14 (9.73)
	3-4명(n=68)	12.47 (4.03)	15.35 (5.07)	11.21 (3.69)	39.03(11.19)
	5명 이상(n=26)	11.85 (3.13)	15.35 (5.33)	10.81 (2.97)	38.00(10.30)
	합계(n=151)	12.14 (3.67)	15.45 (4.96)	10.55 (3.51)	38.14(10.48)
	F값	.50	.05	3.23*	.50

* p<.05, **p<.01

집(11.4점)이 가장 높았고 법인 시설(9.7점)이 가장 낮았다.

<표 1>에 제시된 일원변량분석 결과를 살펴보면, 민간 개인 시설과 법인 시설의 차이(F=2.74, p<.05)와 가 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 보육시설의 학급수가 2학급 미만(9.2점)인 경우보다 3-4학급(11.3점)인 경우에 시설장이 느끼는 교사관리와 관련된 스트레스가 더 높았으며(F=5.67, p<.01), 보육교사의 수가 2명 미만(9.6점)인 경우보다 3-4명인 경우(11.2점)에도 교사관리와 관련된 스트레스를 높게 지각하고 있었다(F=3.23, p<.05). 즉, 본 연구대상 보육시설 중에서 민간 개인 어린이집의 시설장들이 법인 어린이집의 시설장들보다 교사관리와 관련된 스트레스를 더 많이 느끼고 있고, 보육시설의 학급수가 3-4개이거나 교사수가 3-4명인 경우에도 시설장들이 교사관리와 관련된 스트레스를 상대적으로 더 많이 느끼고 있다고 해석된다.

둘째, <표 2>에 제시된 바와 같이 시설장의 개인변인에 따른 직무 스트레스는 시설장의 성별에 따라 유의한 차이

가 있었으나, 시설장의 연령이나 학력, 시설장 경력에 따라서는 차이가 나타나지 않았다. 구체적으로 시설장의 성별에 따른 직무 스트레스 차이는 총점과 하위변인 중 부모 관련 스트레스와 교사 관리 스트레스 영역에서 나타났다. 시설장의 성별이 남자(44.5점)인 경우 전반적인 직무 스트레스 수준이 여자(37.4점)인 경우보다 높았고(F=5.63, p<.05), 부모 관련된 스트레스도 남자 시설장(14.5점)이 여자 시설장(11.9점)보다 더 높게 지각하고 있었다(F=6.30, p<.05). 교사관리와 관련된 스트레스도 남자 시설장(12.6점)이 여자 시설장(10.4점)보다 더 높은 것으로 보고하였으며(F=5.08, p<.05), <표 2>에 제시된 일원변량 분석 결과를 살펴보면 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 시설장의 성별이 남자인 경우는 여자인 경우보다 전반적인 시설장의 직무를 수행하는 것에 대한 스트레스 수준이 높고, 부모 상담이나 교사관리에 어려움을 더 많이 느끼고 있다고 해석된다.

<표 2> 보육시설장의 개인 변인에 따른 시설장의 직무 스트레스

개인변인	구분	직무 스트레스			
		부모 관련	행정 관련	교사 관리	스트레스 합계
		M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
성별	여(n=139)	11.91 (3.52)	15.17 (4.62)	10.35 (3.36)	37.42 (9.77)
	남(n=13)	14.54 (4.56)	17.38 (7.83)	12.62 (4.50)	44.54(15.51)
	합계(n=152)	12.13 (3.68)	15.36 (4.96)	10.55 (3.51)	38.03(10.50)
	F값	6.30*	2.39	5.08*	5.63*
연령	20대(n=12)	12.17 (3.24)	15.33 (3.45)	11.33 (3.08)	38.83 (7.13)
	30대(n=69)	11.99 (3.58)	15.23 (4.58)	10.43 (3.26)	37.65 (9.90)
	40대(n=57)	11.96 (3.38)	15.33 (5.31)	10.12 (3.54)	37.42(10.28)
	50대이상(n=10)	12.70 (4.45)	15.30 (5.58)	11.20 (2.66)	39.20(11.13)
	합계(n=148)	12.04 (3.51)	15.28 (4.82)	10.44 (3.31)	37.76 (9.86)
	F값	.14	.01	.64	.14
학력	고졸(n=22)	1.32 (3.37)	15.09 (3.28)	10.00 (3.06)	36.41 (8.56)
	2년졸/대재(n=75)	1.65 (3.69)	16.00 (4.84)	10.99 (3.29)	39.64(10.06)
	대졸(n=37)	11.59 (3.97)	15.05 (5.76)	9.97 (4.23)	36.62(12.27)
	대학원이상(n=19)	12.05 (3.22)	13.89 (5.41)	10.58 (3.20)	36.53(10.12)
	합계(n=153)	12.13 (3.67)	15.38 (4.97)	10.55 (3.50)	38.06(10.47)
	F값	1.14	1.03	.91	1.12
시설장 경력	3년 이하(n=72)	12.60 (4.12)	15.78 (4.95)	10.54 (3.70)	38.92(11.34)
	3-6년(n=27)	11.44 (2.93)	14.56 (5.14)	11.15 (3.81)	37.15 (9.80)
	6-9년(n=20)	11.55 (3.25)	15.10 (4.98)	10.40 (3.33)	37.05(10.14)
	9년 이상(n=21)	12.19 (3.54)	15.90 (4.13)	10.05 (2.92)	38.14 (8.91)
	합계(n=140)	12.16 (3.71)	15.46 (4.86)	10.56 (3.54)	38.19(10.48)
	F값	.84	.51	.40	.28

* P<.05

<표 3> 보육시설 운영상의 어려움

어려움	빈도	비율	순위
1 재정 문제	55	16.62	3
2 교사 문제	81	24.47	1
3 시설 설비 문제	15	4.53	7
4 교육의 질 문제	9	2.72	8
5 시설장의 업무 문제	17	5.14	6
6 운영상의 문제	78	23.56	2
7 학부모 관련 문제	47	14.20	4
8 기관과의 문제	28	8.46	5
9 기타	1	.30	9
합계	331	100	

2. 보육시설 운영과 관련된 어려움

보육시설의 시설장들은 보육시설을 운영하면서 경험하는 시설장 업무와 역할 수행에 대해 다음과 같은 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 3>에 제시된 바와 같이 조사 대상자들은 보육시설을 운영하면서 경험한 어려움에 대해 교사 관리의 문제

(24.5%)를 가장 많이 지적하였다. 그 다음으로 보육시설 운영상의 문제(23.6%)와 재정문제(16.6%), 학부모 관련 문제(14.2%), 감독기관과의 문제(8.5%), 시설장의 업무 문제(5.1%), 시설·설비의 문제(4.5%), 교육의 질 문제(2.7%)의 순이었다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 시설장들은 가장 많은 어려움을 호소한 교사 관리의 문제(24.5%)에 대해 교사 채

용이 어렵고, 교사의 질적 수준이 낮으며, 인건비 부족으로 인해 교사의 처우가 낮다는 점을 지적하였다. 그리고 교사의 빈번한 이직, 교사의 근무시간 연장의 어려움, 교사의 불성실한 근무태도와 교사간의 갈등을 중재하기 어렵다는 점, 교사의 능력과 인성, 자질을 판별하여 채용하기가 어렵다는 점 등을 들었다.

둘째, 운영상의 문제(23.6%)는 원아모집과 기관 홍보의 어려움, 원아의 질병과 안전사고의 관리 문제, 원아의 빈번한 입·퇴소 및 정원이 지나치게 적음, 보육시설 종사자의 인건비 부족, 차량운행의 문제, 저소득층과 결손가정 유아의 적응과 수용의 어려움, 혼합 연령반 운영의 어려움, 가정보육시설의 경우에 가정과의 분리가 잘 안 되는 점 등을 지적하였다. 셋째, 보육시설 시설장들은 재정문제(16.6%)에 대해 보육비 인하 경쟁으로 인한 운영의 어려움, 재정과 운영비의 적자, 현실적으로 운영비의 상승 문제, 보육료 미납과 연체의 문제, 국가적인 재정 지원의 부족, 수입의 불규칙으로 인한 운영 예산 편성의 어려움 등을 보고하였다.

넷째, 학부모 관련 문제(14.2%)로 응답한 것은 학부모들의 이기적인 태도와 교사에 대한 지나친 요구, 보육시설과 교사에 대한 낮은 시각, 과도한 학습 요구, 보육료 인하와 보육시간 연장에 대한 요구, 학부모와 교직원간의 시각차와 갈등 문제, 학부모 관리의 어려움 등이었다. 다섯째, 감독기관과의 문제(8.5%)로 보고된 것은 감독기관의 권위적 태도, 행정 절차의 복잡성과 비현실성 및 비일관성, 감독기관의 지도 부족, 유사 보육기관의 난립(양적으로만 팽창하고 질적 수준이 관리되지 못함), 유아교육과 보육기관의 분열, 평가인증제에 대한 자료 부족, 정책과 전달기관의 빈번한 변화, 재정적 지원의 편중 문제 등이었다.

여섯째, 시설장의 업무와 관련된 어려움(5.1%)으로 지적한 것은 서류와 잡무의 과중함, 차량운행의 어려움, 시

설장 보수가 적음, 교사 관리의 문제, 시설장의 수준이 낮음, 업무의 과중함(교사관리, 청소, 차량운행, 조리 등) 등이었다. 일곱째, 시설·설비의 문제(4.5%)로 교재와 교구의 부족, 시설관리의 어려움, 시설의 열악함과 노후 등이 보고되었다. 여덟째, 교육의 질과 관련된 어려움(2.7%)으로는 교육의 질이 낮음, 기관별 차별화가 안 됨, 교사교육의 기회 부족, 교육 프로그램을 연구 개발하기 어려움, 지방의 경우 문화적 혜택이 부족함 등이 보고되었다.

3. 보육시설의 운영을 위해 개선되어야 할 점

조사 대상자들은 보육시설의 효율적인 운영을 위해 개선되어야 할 점을 다음과 같이 제시하였다. <표 4>에 의하면, 보육시설 시설장들은 보육시설의 운영을 능률적으로 하기 위해서 가장 시급한 문제는 교사의 질을 높이는 것이 가장 중요하다(35.2%)고 응답하였고, 두 번째로 재정의 확충과 안정화(19.0%)를 들었으며, 세 번째로, 기관의 역할이 좀 더 적극적, 구체적으로 바뀌어야 한다(16.5%)고 지적하였다. 그 다음으로 시설·설비의 개선(8.5%), 운영의 변화(8.1%), 교육의 질(6.7%), 학부모의 인식(3.5%) 및 시설장의 업무(2.1%)의 순이었다.

자세히 살펴보면, 첫째, 교사의 질을 높이기(35.3%) 위해서 교사교육과 인성교육의 질을 높이는 것이 필요하고, 영아 보육에 대한 교육이 보완되어 하며, 교사의 처우와 인건비가 개선되고 시간외 근무수당이 별도로 지급되어야 한다고 지적하였다. 또한 교사의 과중한 잡무가 줄어가고, 교사의 질을 관리하기 위한 교사근무 평점 제도가 도입되어야 하며, 휴가와 보수교육을 위한 재정지원과 대체인력 충원이 필요하고, 근무시간을 단축해야 한다는 점도 보육시설의 운영을 위해 개선되어야 할 점으로 보고되었다.

<표 4> 보육시설의 효율적인 운영을 위해 개선해야 할 점

개선점	빈도	비율	순위
1 재정	54	19.08	2
2 교사	100	35.34	1
3 시설, 설비	24	8.48	4
4 교육의 질	19	6.71	6
5 시설장의 업무	6	2.12	8
6 운영	23	8.13	5
7 학부모	10	3.53	7
8 기관의 역할	46	16.26	3
9 기타	1	.35	9
합계	283	100	

둘째, 재정적인 면의 개선을 위해서(19.1%) 정부 지원이 확대되어 시설운영비가 확충되고 직원 인건비와 급식비가 지원되어야 하며, 아동별 보육료 지원의 폭이 확대되고, 농어촌과 도시 지역별로 현실에 맞게 차등 지원되어야 한다고 지적하였다. 그리고 보육료가 현실적으로 책정되어 자율화 또는 일원화되어야 하고, 잡부금의 수납을 허용해야 한다거나 교재비의 지원 등의 개선점도 제시되었다.

셋째, 기관의 역할 변화(16.3%)를 위해서 제안된 개선점들은 적극적인 기관의 지도, 재정지원의 차별 철폐와 현실화, 담당부처의 통합, 시설장 자격과 질에 대한 엄격한 관리, 기관의 난립 방지를 위한 보육기관의 수 조절과 질 관리, 보육시설에 대한 정확한 홍보, 의무 교육화, 보육정보센터의 정보 확충, 보육기관 협의체의 구성과 장소 제공, 일관성 있는 정책과 일관되고 간략한 업무, 형식보다 실질적 관리 감독, 프로그램에 대한 지원, 기관 주도적인 교사교육과 부모교육의 실시, 기관 담당자의 태도 변화 등이 제시되었다.

넷째, 시설·설비의 개선(8.5%)을 위해서 환경 개선과 시설·설비의 보수, 교재와 교구의 지원, 안정과 청결에 대한 정보 제공 등이 필요하다고 지적되었다. 다섯째, 운영상의 변화(8.1%)를 위해서 서류와 업무 보고의 전산화와 간소화, 정원의 자율화, 보육시설의 통합, 차량운행 철폐, 보육시간의 탄력적 조절, 전문 조리사의 고용, 여름과 겨울의 휴가 실시 등이 요구되었다. 여섯째, 교육의 질(6.7%)을 높이기 위해서, 아동수의 감원과 교사수의 증원, 바람직한 교육 프로그램 제공, 합리적인 정원 관리, 영아 프로그램의 확충, 건강관리를 위한 의사와 간호사 지원, 보육시간의 탄력적 운영 및 단축, 양질의 교재와 교구의 지원, 평가인증제의 실시 등이었다.

일곱째, 보육시설 시설장들은 보육시설에 대한 부정적인 학부모의 인식을 변화시키기(3.5%) 위해서, 유치원과 어린이집에 대한 차별적 시각을 없애야 하고, 부모교육과 상담이 필요하다고 하였다. 여덟째, 시설장의 업무를 개선하기 위해서(2.1%), 시설장 교육을 강화하고, 시설장의 자격 기준을 높이며, 시설장의 과중한 업무를 축소하고, 시설장에 대한 형식적인 보수 교육보다 심화된 교육 연수 프로그램이 제공되어야 한다고 제안하였다.

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 대전과 충청지역의 보육 시설장 154명을 대상으로 하여 시설장의 운영관리 역할 수행과 관련된

직무 스트레스를 파악하고, 시설장에 대한 심층 면접을 통해 보육시설 운영상의 어려움을 알아보며, 이를 개선하기 위한 방법들을 구체적으로 살펴보고자 하였다. 본연구의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육시설 시설장의 직무 스트레스는 중간 정도이거나 낮은 편이었다. 각 하위변인별로 살펴보았을 때, 시설장의 행정 업무와 관련된 스트레스는 비교적 높은 편이었고, 부모 상담 및 부모 교육과 관련된 스트레스는 중간 정도였으며, 교직원 관리와 관련된 스트레스는 낮은 편이었다. 이러한 결과를 시설장의 만족도에 대해 65.7%가 시설장으로서 만족한다고 응답한 유희정과 이미화(2004)의 연구결과와 비교해보면, 시설장들이 대체로 직무에 대해 만족하고 있기 때문에 본 연구에서 상대적으로 직무 스트레스는 낮은 편으로 나온 것으로 해석할 수 있다.

보육시설의 시설변인 중에서 보육시설 시설장의 전반적인 직무 스트레스는 민간 개인 어린이집의 경우에 가장 높았고 법인 어린이집의 경우 가장 낮았다. 하위변인별로 살펴보면 부모 관련 스트레스는 국공립 어린이집의 경우 가장 높았고, 시설장의 행정 관련 스트레스는 가정 보육시설의 경우 가장 높았으며, 교사 관리 스트레스는 민간 개인 어린이집이 가장 높았다. 반면, 전반적인 직무 스트레스는 법인 어린이집의 경우 가장 낮았는데, 하위변인별로 부모 관련 스트레스는 법인과 가정 보육시설의 경우 가장 낮았고, 시설장의 행정 관련 스트레스는 법인 어린이집의 경우 가장 낮았으며, 교사 관리 스트레스는 법인 어린이집의 경우 가장 낮았다. 즉, 시설장의 직무 스트레스는 법인 어린이집의 경우 대체로 낮은 편인 반면, 민간 개인 어린이집의 경우는 다소 높은 편이었다.

이러한 결과는 법인 어린이집의 경우 시설장에 대한 급여나 후생 복지 등의 근무 조건이나 처우가 민간 개인 어린이집보다 상대적으로 좋기 때문에 전반적인 직무 스트레스가 낮았다고 해석된다. 그러나 국공립 어린이집의 시설장의 경우 부모 관련 스트레스가 높았던 것은 다른 보육시설에 비해 시설의 규모가 대체로 큰 편이고 보육아의 수가 많아 상대적으로 많은 수의 부모를 상담하거나 교육해야 하므로 이에 대한 부담이 과중하기 때문으로 해석된다. 그리고 가정 보육시설의 경우 시설장이 행정 업무와 관련된 스트레스를 많이 느끼는 것은 상대적으로 교사 수가 많고 행정직원이 근무하는 경우가 많은 법인 어린이집의 경우 시설장의 행정업무에 대한 스트레스가 적었던 것과 비교해보면, 가정 보육시설에는 보육교사가 소수이거나 행정직원이 별도로 근무하지 않아 다수의 행정 업무를 시설장이 담당하는 경우가 많기 때문으로 볼 수 있으며, 한편으로는 시설장의 자격기준이 엄격한 다른 보육시설에 비해 시설장의 전문성이 상대적으로 부족하기

때문이라고도 해석된다.

한편, 보육시설장의 개인변인 중에서 시설장의 성별에 따라 직무 스트레스에서 차이가 나타났는데, 시설장이 남자인 경우가 여자인 경우보다 전반적인 직무 스트레스 수준이 더 높았고 하위 변인 중 부모 관련 스트레스와 교사 관리에 대한 스트레스 수준이 더 높았다. 이는 보육시설 시설장의 직무 특성상 학부모나 교직원 등 주로 접하는 대상의 성별이 대부분 여성이고 보육교사직은 전체 교사의 97%가 여성인 대표적인 여성 직업(박은혜, 2003)이기 때문에, 남자 시설장보다 여자 시설장인 경우 업무를 처리하는 과정이나 부모 상담에서 동성과 상호작용하게 되므로 상대적으로 직무 수행에 있어서 어려움이 적었을 것이다.

둘째, 보육시설 시설장들이 응답한 운영상의 어려움을 살펴보면, 교사 관리의 문제에 대해 가장 어려움을 많이 호소하였고, 다음으로 원아 및 기관 관리와 관련된 운영상의 문제, 재정문제, 학부모 관련 문제, 감독기관과의 문제 등의 순이었다. 시설장들이 교사관리에 많은 어려움을 보고한 것은 보육교사들의 이직율이 높고 낮은 후생복지 수준으로 인한 직무에 대한 불만족과 보육교사의 질적 수준이 낮기 때문으로 해석된다. 유희정과 이미화(2004)의 연구에서 이직 경험이 있는 보육교사의 비율이 43.9%였고 보육교사의 49.5%가 이직을 고려하고 보육교사 직무에 불만족하고 있으며 그 이유가 근무량이 많고 보수가 적기 때문이라고 보고된 것으로 보아, 시설장의 입장에서는 보육교사를 관리하는데 어려움이 많을 것으로 추측된다. 따라서 시설장의 교직원 관리와 관련된 직무 스트레스를 해소하기 위해서는 우선 교사의 열악한 근무조건과 근무 환경을 개선하여 이직율을 감소시키고 교사교육의 질을 높여 실력 있는 보육교사를 양성하는 일이 선행되어야 할 것으로 보인다.

보육시설 시설장들은 원아모집이나 홍보의 어려움, 안전관리, 원아수의 관리, 운영 관리 등의 문제점을 지적하였다. 이는 시설장들이 실질적인 보육시설의 운영을 총괄해야 하므로 이러한 결과가 나온 것으로 볼 수 있는데, 많은 민간 보육시설들의 규모와 재정이 영세하여 다양한 홍보수단의 활용이 어렵고 특정 지역에 국한되어 있어서 원아모집에 어려움을 겪는 것으로 보인다. 또한 안전관리의 문제가 대부분의 교사 교육 및 시설장 교육에서 부모교육이나 문제행동 지도 등의 내용보다 상대적으로 소홀히 다루어져 왔기 때문에 시설장뿐만 아니라 보육교사들도 이에 대한 지식과 대처방법이 부족하고, 한편으로는 시설과 설비가 열악하여 안전시설이 잘 갖추어지지 않은 까닭으로도 해석된다.

보육시설 시설장들이 경험하고 있는 재정문제에 대한

어려움이 보육시설을 효율적으로 운영하는데 걸림돌이 되고 있다는 본 결과는 선행연구(유희정, 이미화, 2004)에서 시설장의 근무실태와 관련된 어려움으로 재정관련 운영난을 지적하였고, 시설장으로 만족하지 못하는 이유로 시설장의 처우가 열악한 이유와 함께 재정과 관련하여 운영상을 어려움 때문에 시설장으로서의 역할 수행에 만족하지 못하고 있다는 결과와 관련지어 해석해볼 수 있다. 본 연구 대상인 시설장들은 유사 보육기관이 난립하면서 보육비를 인하하는 경쟁과 함께 점차 증가하는 운영비 상승의 문제 때문에 운영이 어렵다는 지적도 많았고 국가적인 재정지원의 부족과 편중된 지원에 대한 불만도 높았음을 고려해볼 때, 보육의 질을 높이기 위해서는 우선 재정문제에 대한 어려움을 해결하기 위한 국가적 차원에서의 구체적인 해결방안을 모색해야 할 필요가 있다.

본 연구에서 보육시설장들이 학부모와의 상담이나 부모교육에 대한 어려움을 많이 보고한 것은 유희정과 이미화(2004)의 연구에서 시설장들이 희망하는 보수교육의 내용으로 '부모교육 및 상담'으로 나타난 바와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 즉, 시설장들은 학부모와의 만남이 빈번하고 부모교육이나 상담을 담당해야 하는 경우가 많으므로 전문적인 부모교육이나 상담에 대한 교육을 받지 못한 경우 학부모를 대하는 시설장 업무에 대해 어려움을 호소한 것으로 짐작할 수 있다.

그리고 보육시설 시설장들이 감독기관과의 문제를 언급한 것은 감독기관의 권위적 태도에 대한 불만에도 기인하지만, 복잡한 행정 절차와 사무 및 회계 처리에 관련된 지식이 적은 시설장들이 많아서 행정 업무에 대한 부담이 과중한 것에도 기인할 것이다. 또한 보육시설을 관장하는 행정기관과 제도가 빈번하게 바뀌고 있어서 비일관된 행정업무에 적응하기가 어렵기 때문이기도 하고, 현실에 맞지 않는 이상적인 감독기관의 지도에 대한 어려움에 기인하기도 할 것이다. 따라서 보육시설의 감독, 지도, 장학과 관련된 행정업무의 간편화와 현실화가 요구된다.

셋째, 보육시설의 시설장들은 효율적인 보육시설의 운영을 위해 보육현장에서 개선해야 할 점은 교사의 질을 높이는 것이 가장 중요하다고 하였고, 그 다음으로 재정적인 문제의 개선과 기관의 역할 변화, 시설과 설비의 개선, 운영상의 변화, 교육의 질을 높이는 것, 보육시설에 대한 부정적인 인식의 변화, 시설장의 업무를 개선하는 것 등이 필요하다고 보고하였다.

교사의 질을 높이는 것이 효율적인 보육활동을 위해 가장 선행되어야 한다는 본 연구결과는 선행연구(윤혜미, 권혜경, 2003; 이은혜, 이기숙, 1996; 조성연, 2004; NICHD, 2000)에서와 같이 영유아를 보호·교육하면서 가장 직접적이고 즉각적인 영향을 미치는 종사자들의 역할

이 보육의 질을 좌우하는 중요한 요인임을 뒷받침하는 결과이다. 보육의 질과 보육교사 간의 관련성을 제시한 연구에서는 대체로 보육교사 대 영유아의 비율이 낮고 집단 크기가 작으며 영유아의 발달 연령에 적합하고 보육교사가 전문적인 훈련이나 교육경험을 많이 가지고 있으며 적절한 경력을 가지고 있을 때 보육프로그램이나 보육의 질이 높은 것으로 보고되었다.

그런데, 우리나라 보육시설 종사자는 2004년에 시설장 25,319명(23.8%), 보육교사 61,883명으로 1급보육교사가 30,324명(28.5%)이고 2급 보육교사가 31,559명(29.6%), 그 밖의 종사자가 19,372명이다. 보육교사의 학력은 4년제 대졸이상이 16.6%, 2년제 대학졸업자 59.2%, 고졸이하 24.2%이다. 보육교사의 자격은 대학과 대학교의 보육관련 학과까지 설치되긴 하였으나 아직 전문인으로서 국가의 인정을 받지 못하고 자격을 인정하는 정도의 수준에 머물고 있다. 뿐만 아니라 개인, 민간 시설이 전체의 84%를 차지하다 보니 재정이 열악하고 운영이 불투명하여 보육교사의 직무와 책임에 적절한 인력관리가 제대로 이루어지지 않고 있다(여성부, 2003).

보육교사의 역할은 대체로 보호와 양육, 보육과정 운영 및 교수, 영유아의 평가 및 안내, 상담 및 정서적 지원, 촉진, 훈육, 연구 및 반성적 실천 등과 같은 역할들이 요구된다(Saracho, 1988; Jalongo & Isenberg, 2000). 그런데, 보육교사의 전문성 확보 및 질 관리를 위하여 2004년 1월 개정된 영유아보육법에서는 보육교사의 자격제도 및 양성 과정에 대한 제도 개선이 포함되고 있으나, 현장에는 여전히 보육제도의 시행 초기에 양산된 보육교사 양성과정에서 자격을 획득한 보육교사의 비율이 높고 대학을 졸업한 교사도 영유아의 발달과 교육에 대한 실제적인 지식이 부족한 경우가 많아 질적인 보육을 수행할만한 지식과 경험이 부족한 상황이다. 또한 유아교육 기관의 조직 풍토에 따라 교사들의 직무만족도의 차이도 큰 편이다(송유진, 1993). 따라서 보육교사의 전문성 향상을 위해서는 현직교육이 더욱 강화되어야 하고 근무조건을 개선하여 이직율과 직무에 대한 스트레스를 낮추고 보육교사로서의 역할에 만족할 수 있도록 제도적 뒷받침이 요구된다.

그리고, 보육시설의 시설장들은 재정적인 문제의 개선을 위해서 정부지원의 확대를 필요로 하고 있었는데, 이는 보육제도 개선을 위한 정부의 정책방향과 일치하는 것이나, 아직까지는 예산의 확보가 미흡하여 시행되지 못하고 있는 실정이다. 여성부(2003, 2004)에서는 보육사업의 공공화와 다양화를 실행하고 보육제도의 개선을 위한 정책적 과제로 재정적 기반의 확충을 언급하고 있으며, 유희정(1999)의 연구에서도 보육제도의 수요자 입장에서 보육정책에 국가적인 지원이 절실함을 지적하고 있다. 이

러한 선행연구와 비교하여 볼 때, 보육기관의 질적인 개선을 위한 정부의 재정적 지원은 시급히 시행되어야 할 과제라고 볼 수 있다.

이와 더불어 보육시설 시설장들은 담당 기관의 역할이 변화되어야 한다는 주장과 함께 담당 부처의 통합과 기관의 질에 대한 엄격한 관리 및 일관성 있는 보육정책을 제시해 줄 것을 요구하였다. Decker와 Decker(1976)는 효율적인 보육 프로그램의 계획과 시행은 일관성이 있어야 하는데, 이는 국가 및 지방자치단체에서 보육의 큰 틀을 일관성 있게 제시하고 담당부서가 정기적으로 엄격하게 질을 관리하며 이와 더불어 지속적인 지원을 병행할 때 가능하다고 하였다. 따라서 앞으로의 보육정책은 일관성 있게 기관과 교사의 질을 관리하고 지도·감독하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 최근 마련된 표준보육과정은 국가수준의 보육 프로그램으로 제시된 최초의 보육운영의 청사진이라고 할 수 있다. 현재는 자율적인 인증제도를 거쳐서 보육기관 스스로 질 높은 보육을 실천하도록 이끌고 있지만 앞으로는 모든 보육시설이 최소한의 질적 기준에 부합하도록 국가적인 수준에서의 포괄적인 지도와 감독이 필요하리라 생각된다.

한편으로는 국가의 지원 못지않게 보육기관 스스로가 시설과 설비의 개선과 교육의 질을 높이는 노력을 통해 보육시설에 대한 부정적인 학부모의 인식을 변화시키고 질적인 보육을 실천할 필요도 있다. 이러한 자구 노력을 통해서 보육과 교육의 통합이라는 보육시설의 본질적 목표가 달성될 것이며 수요자에게 선택받는 기관이 될 것이다.

본 연구는 대전과 충청지역의 보육기관 중 일부를 대상으로 하여 실시되었기에 그 결과를 전체 보육기관에 적용하는 데에는 한계가 있다. 그러나 보육시설의 시설장들이 경험하는 스트레스와 어려움들은 보육시설에 재원하고 있는 영유아들에게 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있기 때문에 쉽게 간과되어서는 안 될 것이다. 따라서 전국의 보육기관의 시설장들을 대상으로 그들이 경험하는 스트레스의 원인과 해결방안 및 영유아의 발달에 미치는 영향을 파악하기 위한 후속 연구가 수행되어야 할 것이다. 그리고 본 연구에서는 보육 시설장의 직무 스트레스를 조사하고 보육시설 운영과 관련된 어려움과 개선점에 대한 개방형 질문을 분석하였는데, 개방형 질문에 대한 응답을 근거로 보육시설장의 직무스트레스 척도를 구성하여 연구를 진행하는 것이 더 심도 깊은 결과를 제시할 수 있었을 것이다. 따라서 후속 연구에서는 본 연구의 결과를 바탕으로 보육시설장의 직무 스트레스 척도를 개발하여 직무 스트레스와 관련된 변인들에 대한 연구를 수행하는 것이 더욱 바람직할 것이다.

본 연구는 시설장에 대한 개별적인 심층 면담을 사용

하여 보육시설의 시설장들의 스트레스를 탐색하고 개방식 질문을 통해 시설장들이 보육시설을 운영하면서 경험하는 어려움과 이를 해결하기 위해 필요한 방안들을 다각적으로 살펴본다, 질적 보육을 지원할 수 있는 정책수립과 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하였다는데 그 의의가 있다.

주제어 : 보육시설, 시설장의 직무 스트레스, 보육시설 운영의 어려움, 개선점

참 고 문 헌

- 강문희, 윤애희, 이경희, 정정옥 (2006). 유치원·보육시설 운영관리. 서울: 학지사.
- 김보들맘 외(2000). 어린이집 교사의 직무 스트레스에 관한 탐색적 연구. *유아교육연구*, 20, 253-276.
- 김정휘(1991). 교사의 직무 스트레스와 정신, 신체적 증상 또는 탈진과의 관계: A형 성격과 사회적 지원의 효과를 중심으로. 중앙대학교 박사학위논문.
- 박은혜 (2003). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 여성부(2003). 보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구.
- 여성부(2004). 보육제도 개선을 위한 정책과제 대안 연구.
- 이명신(1998). 근로자의 주관적 삶의 질과 그 영향요인. 연세대학교 박사학위논문.
- 이순형, 이혜승, 이성옥, 황혜신, 이완정, 이소은, 권혜진, 이영미, 정윤주, 한유진, 성미영(2006). *보육학개론*. 서울: 학지사.
- 이은진(1999). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은혜·이기숙(1996). 유아교육 프로그램 평가척도. 청삼아동연구시리즈 I.
- 이종목(1990). 여성 근로자의 직무스트레스와 조직행동과의 관계에 관한 공변량 구조모형. 고려대학교 박사학위논문.
- 이창대(1995). 성격유형이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이희자, 함은숙, 김경의(2003). 보육교사의 교육신념과 교사 효능감에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 32, 169-189.
- 임재택(2001). 유아교육기관 운영관리. 서울: 양서원.
- 정민자 외(2001). 한국영유아보육전문직의 확립방안. 한국영유아보육학회.
- 조성연, 이정희, 김온기, 제경숙, 황혜정, 나유미, 박진재, 송혜린, 임연진, 나종혜, 권연희(2006). *영유아보육의 이해*. 서울: 학지사.
- Blau, P.M.(1981). *Formal Organization*. Sanfrancisco: Chandlev Co.
- Davison, M. & Cooper, C.(1983). *Stress and Woman Manager*. Oxford: Martin Robert Son & Company Ltd.
- Decker, C, A., & Decker, J. R. (1976). *Planning and administration early childhood programs*. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Egeland, B. & Hiester, M. (1995). The long-term consequences of infant day-care and mother-infant attachment. *Child Development*, 66, 474-485.
- Hazan, C. & Shaver, P.R. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
- Howes, C. & Smith, E.W. (1995). Relations among child care quality, teacher behavior, children's play activities, emotional security, and cognitive activity in child care. *Early Childhood Research Quarterly*, 10, 381-404.
- Kyriacou, C. (1989). The nature and prevalence of teacher stress. In M.Cole., & S.Walker(Eds.). *Teaching and Stress*(pp.27-33). Milton Keynes: Open University Press.
- Maslach, C.(1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In U.S. Paine(ed.). *Job Stress and Burnout*. CA: Sage. pp.29-41.
- NICHHD Early Child Care Research Network. (1996). Characteristics of infant child care: Factors contributing to positive caregiving. *Early Childhood Research Quarterly*, 11, 269-306.
- NICHHD Early Child Care Research Network. (2000). Characteristics and quality of child care for toddlers and preschoolers. *Journal of Applied Developmental Science*, 4, 116-135.
- Saracho, O.N.(1988). A study of the roles of early childhood teacher. *Early Child Development & Care*. 38, 43-56.
- Selye, H.(1983). *The Stress Concept: Past, present and future research: Issue for the eighties*. NY: John Wiley & Son.

(2007. 11. 4 접수; 2008. 2. 1 채택)