

한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 표준화를 위한 타당화 연구

Study for Validation of the Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale(K-CTJSS)

호서대학교 유아교육과
교수 조성연*
목원대학교 유아교육과
조교수 백은주
동남보건대학 보육학과
부교수 김혜금
부경대학교 유아교육과
전임강사 권연희
한북대학교 영유아보육학과
전임강사 정지나**

Dept. of Early Childhood Education, Hoseo Univ.

Professor : Cho, Song-Yon

Dept. of Early Childhood Education, Mokwon Univ.

Assistant Professor : Baik, Eun-joo

Dept. of Child Care Education, Dongnam Health College

Associate Professor : Kim, Hye-Gum

Dept. of Early Childhood Education, Pukyong National Univ.

Instructor : Kwon, Yeon-Hee

Dept. of Child Care and Education, Hanbuk Univ.

Instructor : Chung, Jee-Nha

<Abstract>

The purpose of this study was to validate the standardization of the "Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale"(K-CTJSS) that the validity and reliability was evaluated by pretest in 2009. K-CTJSS is composed by 40 items with 6 factors and is responded by 6 point Likert scale. Participants consisted of 1,276 childcare teachers in Korea except Gangwon-do and Jeju-do by purposive sampling. Results were as follows: First, exploratory factor analysis resulted in 40 items composed of 6 factors (director's childcare center management system, social recognition, working environment and welfare, workload and time management, relationship with co-workers, relationship with parents). Second, the confirmatory factor analysis supported a 6 factor structure by resulting over appropriate level of goodness of fit. Third, inter-corelation coefficients among 6 factors were significant level($r = .10\sim.70$). Fourth, the reliability level of 6 factors by Cronbach's α were high(.84~.95). Finally, concurrent validity levels with Early Childhood Job Satisfaction Survey(Jorde-Bloom, 1989) and the Satisfaction with Life Scale(Diener et al., 1985) were $r = .07\sim.84$ and $.19\sim.46$, respectively.

▲주요어(Key Words) : 보육교사(childcare teacher), 한국형 보육교사 직무만족척도(korean childcare teacher's job satisfaction scale), 공인타당도(concurrent validity), 신뢰도(reliability)

* 주 저 자 : 조성연 (E-mail : sycho@hoseo.edu)

** 교신저자 : 정지나 (E-mail : jeenha@hanbuk.ac.kr)

1. 서론

최근 우리나라는 여성의 사회경제적 활동이 늘어나고 저출산이 문제가 되면서 국가차원의 다양한 육아지원정책을 구현하고 있다. 영유아보육의 필요성과 중요성에 대한 사회적 관심이 증가함에 따라 그와 관련된 정책들은 중요한 논제가 되고 있다. 이는 해마다 보육시설 및 보육종사자의 수 뿐 아니라 보육시설에 다니는 영유아의 수가 증가하는 것을 통해서도 확인할 수 있는데, 2009년 12월 말 현재 전국의 보육시설은 35,550개소이고, 그 안에서 보육을 받고 있는 영유아수는 1,175,049명이며, 이들을 보육하는 보육교사 수는 144,568명에 이른다(보건복지부, 2010).

이처럼 영유아 보육의 중요성에 대한 논의와 더불어 양질의 보육에 대한 요구는 갈수록 높아지고 있다. 즉, 부모들은 소수인 자녀에 대해 보다 나은 교육적 경험을 제공하려는 욕구가 날이 증가하고 있다(서현, 2007). 또한 영유아기 발달의 중요성을 고려할 때 태어난 가정환경의 차이에 관계없이 영유아들이 성장·발달할 수 있는 권리를 보장하는 것의 중요성에 대한 인식도 보편화되면서 양질의 공보육을 위한 다각적인 노력이 요구되고 있기도 하다. 이에 보육시설평가인증제가 제 2차 시행을 맞이하는 등 보육의 질적 수준 향상을 위해 국가차원에서 지속적인 노력을 경주하고 있다. 보육에 대한 국가의 책임이 확대되면서 2010년에는 보육에 대한 중앙정부 예산만 2조원에 이르는 등 모든 영유아를 대상으로 한 수요자 중심의 보육정책을 추진하기 위한 관심과 노력이 지속되고 있다.

이처럼 수요자 중심의 보육이 강조되면서 그 어느 때 보다 보육의 질적 향상에 대한 중요성을 강조하고 있는데, 보육의 질은 보육프로그램과 교재·교구, 시설·설비 등의 수준을 높임으로써도 향상을 꾀할 수 있지만(권현수, 1995), 유능한 인적 자원, 즉 우수한 보육교사를 확보하는 것이 양질의 보육을 위한 가장 큰 관건이라 할 수 있다. 보육교사는 영유아의 건강과 안전은 물론 전인적인 발달을 위한 보육프로그램을 계획·실행·평가하고, 부모들과의 원활한 의사소통을 통해 가정과 보육시설 간의 연계된 보육을 제공하는 등의 다양한 역할을 수행한다(보건복지가족부, 2008). 이처럼 보육교사 역할의 다양성 뿐만 아니라 어린 연령대의 영유아가 보육대상인 점과 장시간 보육을 담당해야 하는 시간 차원을 고려해 볼 때, 보육교사가 영유아 발달에 미치는 영향력은 매우 크다. Vandell(2004)은 보육교사의 민감성과 반응성이 영유아의 사회·정서적 기능에 미치는 영향력이 상대적으로 매우 크다는 점을 지적하였다. 이는 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 가져올 수 있는 양질의 보육을 위하여 자신의 직무에 만족하는 우수한 보육교사의 중요성을 시사하는 것이라 할 수 있다.

양질의 보육을 좌우하는 보육교사에 대한 자질 평가를 위해

서는 보육교사에게 요구되는 역할을 규명하고 이러한 역할에 대한 수행 정도(김경희 등, 2010)를 보는 것과 인성이나 건강 등의 개인적 자질과 지식·교수기술·교육관 등의 전문적 자질의 두 측면(이은화 등, 1995)을 평가해 보는 것, 그리고 직무만족이나 직무스트레스와 같은 교직생활의 질(河村茂雄, 2003)로써 접근하는 방법 등을 생각해 볼 수 있다. 이 중에서도 특히 보육교사의 직무만족은 교사가 보육에 대한 보람을 느끼고 사회공헌에 대한 의미를 부여할 수 있기 때문에 보다 높은 수준의 보육을 실시할 수 있도록 해주므로(이기향, 2005) 보육의 질과 밀접한 관련이 있다.

직무만족은 조직의 효율성에 영향을 미치는 중요한 요인으로(Jorde-Bloom, 1986), 개인이 자신의 직무를 수행해나가는 과정이나 직무수행의 결과에 따라 느끼게 되는 욕구충족의 정도라고 할 수 있다. 이에 조성연 등(2010)은 보육교사의 직무만족도를 보육교사가 자신이 처한 근무환경과 복지수준, 사회적 인식 및 시설장, 동료교사와 부모와의 인간관계에 대한 지각을 통해 보육업무에 만족하는 정도라고 정의하였다.

보육교사의 직무만족에 대한 국내의 연구들은 크게 두 가지 방향으로 이루어져왔다. 그 하나는 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인이나 직무만족의 차이를 나타내는 요인을 분석하는 것이다. 즉, 근무환경, 교사 대 아동비율, 이직율, 사기문제, 임금, 근무시간, 복지후생과 물리적 환경, 교육수준과 경력, 연령, 결혼상태 등의 요인에 따라 보육교사의 직무만족에 차이가 있는지, 이런 요인들의 영향력은 어느 정도인지에 대해 분석하는 것이다(경규해, 1995; 권혜경, 2003; 김영지, 2004; 성영혜, 1994; 성영혜·이은진, 1999; 조성연, 2004; 하정해, 1998; 한국여성개발원, 1998; Jorde-Bloom, 1989; Pope & Stemmel, 1992). 또 다른 하나는 보육교사의 직무만족과 개인적 특성 간의 관계를 살펴보는 것으로서 보육교사의 직무만족과 직무스트레스(강혜경, 2002; 김영지, 2004; 오경희, 1989; 윤혜미·권혜경, 2003; 조성연, 2004), 자아존중감(이재완, 2004; 조성연, 2005; 최성상, 2005), 교사효능감(김순남, 2000; Ashton, 1984) 등의 심리적 요인들과의 관계에 대해 분석하는 것이다(조성연 등, 2010, 재인용).

보육교사의 직무만족과 관련하여 실시된 국내 연구들에서 사용한 직무만족척도는 주로 외국의 유치원교사 직무만족척도를 번안하여 사용하거나 다른 학교급 교사를 대상으로 한 직무만족척도를 수정하여 사용함으로써 보육교사의 직무만족척도로서의 타당성 검증이 이루어지지 않은 것이 대부분이었다. 직무만족이란 다차원의 복합적인 개념으로 개인의 욕구와 환경적, 사회적 상황에 따라 영향을 받는 요인임을 고려할 때, 보육교사의 직무만족을 측정하기 위하여 교육이라는 공통점을 지니고 있지만 업무수행을 위한 대상연령 및 특성, 직무맥락 등에서 차이점을 지니고 있는 유치원교사나 초등학교교사를 대상으로 개발된 직무만족척도를 보육교사에 적용하여 사용하는 것은 보육교사의 직무만족을 정확히 이해하는데 한계를

지닐 수 있다. 또한 직무수행을 위한 환경적, 사회적 요인들이 문화와 국가마다 다른 상황을 지닐 수 있기 때문에 외국의 도구를 번안하여 사용하는 것은 우리나라의 보육교사들에 대한 직무만족도를 정확히 측정한다고 보기 어렵다.

이에 조성연 등(2010)은 한국형 보육교사 직무만족척도 개발을 위한 타당화 예비연구를 실시하였다. 이들은 국내외 주요 문헌을 고찰하고 사용한 척도들을 분석하여 문항을 개발하고, 이론 및 현장전문가들을 대상으로 내용타당도를 살펴봄으로써 72문항으로 구성된 보육교사 직무만족척도를 개발하여 타당화 예비연구를 실시하였다. 그 결과, 총 40문항의 6요인으로 구성된 비교적 신뢰롭고 타당한 '한국형 보육교사 직무만족척도'를 개발하였다. 하지만 조성연 등(2010)에서 지적한 것과 같이 한 개의 보육시설에 다수의 보육교사가 근무하지 않는 현 보육시설의 상황으로 인해 연구대상 표집에 어려움이 있었고, 그 결과, 일부지역에서 비교적 적은 수의 대상을 유의표집하였기에 연구대상의 편파성을 배제할 수 없었다. 또한 한국형 보육교사 직무만족척도의 타당도와 신뢰도로 준거관련타당도 및 내적 합치도계수인 Cronbach's α 만을 제시하여 타당도와 신뢰도 증거가 불충분하다는 연구의 제한점을 지니고 있었다. 따라서 조성연 등(2010)에서 개발한 '한국형 보육교사 직무만족척도'의 일반화 가능성 및 표준화를 위해 연구의 제한점을 보완한 추가적 연구가 필요하였다.

따라서 본 연구에서는 대단위 전국적 차원의 표본선정을 통해 조성연 등(2010)의 연구에서 개발한 '한국형 보육교사 직무만족척도'의 표준화를 위한 타당화 연구를 실시하고자 하였다. 보육의 질적 향상을 피하기 위해 무엇보다 안정적이고 전문적인 양질의 보육인프라 구축의 중요성이 고려되는 지금의 시점에서 우리나라 보육 상황을 고려한 신뢰롭고 타당한 '한국형 보육교사 직무만족척도'를 개발한다는 것은 보다 객관적이고 실증적인 자료 수집을 가능하게 해 준다는 점에서 다른 무엇보다 선행되어야 한다.

이에 본 연구의 궁극적 목적은 타당화 예비연구를 통해 개발한 '한국형 보육교사 직무만족척도'의 표준화 가능성을 검증하는 것이며, 이는 우리나라 보육서비스의 질적인 향상 및 보육교사의 처우개선을 위한 다양한 차원의 자료 수집을 가능하게 하는데 기초적인 자료를 제공해줄 것이다. 본 연구에서 개발한 한국형 보육교사 직무만족척도는 보육교사들을 대상으로 보다 객관적이고 신뢰할 수 있는 자료 수집을 가능하게 함에 따라 보육교사의 복지수준을 향상시키는데 필요한 타당한 기초자료를 제공해줄 것이다.

위와 같은 연구목적과 필요성 및 의의에 따라 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 한국형 보육교사 직무만족척도의 타당도는 어떠한가?

<연구문제 2> 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 강원도와 제주도를 제외한 전국의 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간보육시설, 가정보육시설과 직장보육시설에 근무하는 보육교사 1,276명을 대상으로 하였다. 이들은 지역별로 2009년 보육시설 종사자수를 고려하여 유의표집에 의해 표집되었다. 전국의 보육교사 1,600명에게 질문지를 우송하였으며 이중 1,293명으로부터 질문지가 회수되어 80.8%의 회수율을 나타냈다. 그러나 회수된 질문지 중 한 문항이라도 누락된 경우는 제외시켜 최종 연구대상은 1,276명이었다. 연구대상의 사회인구학적 특성은 <표 1>에 제시한 바와 같다.

<표 1>에 제시한 바와 같이 본 연구대상은 서울에서 14.4%, 광역시에서 28.4%, 도지역에서 57.1%가 표집되었으며, 보육시설유형은 민간보육시설 33.0%, 직장보육시설 26.6%, 국공립보육시설 20.5%, 가정보육시설 17.5%의 순이었다. 보육교사의 연령은 20대가 41.0%로 가장 많고, 30대는 37.6%, 40대는 21.4%로 30대와 40대의 보육교사 비율이 높았으며, 이는 기존의 보육교사가 55.1%인 것과 2세 이하의 영아보육이 59.6%인 것과도 관련된다. 보육교사의 교육수준은 전문대졸과 대졸이 80.2%였고, 고졸이 18.1%로 상당수의 보육교사가 대졸이었다. 보육교사가 근무하는 시설의 규모는 45%가 4~6학급이었으며, 담당학급의 유아연령은 1~2세반이 50.7%로 가장 많았고, 3-5세반은 30.6%였고, 12개월 미만의 영아 담당교사도 8.9%였다. 보육교사의 월평균 급여수준은 82.9%가 160만원 미만이었으며, 이중 100만원 미만의 낮은 급여를 받는 보육교사도 18.9%나 되었다.

2. 연구 도구

본 연구에서 보육교사의 직무만족도는 보육교사가 자신이 처한 근무환경과 사회적 인식 및 복지수준에 대한 지각을 통해 자신의 직무에 만족하는 정도라고 정의하였다. 보육교사의 직무만족도를 살펴보기 위해 예비조사를 거쳐 타당도와 신뢰도를 검증한 조성연 등(2010)의 "한국형 보육교사 직무만족척도(Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale: K-CITJSS)"를 사용하였다. 이 척도는 6개 요인의 40문항으로 구성되었으며, 응답방법은 '매우 그렇다(6점)'에서 '전혀 그렇지 않다(1점)'의 6점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 보육교사가 느끼는 직무만족수준이 높은 것을 의미한다. 본 척도의 6개 요인은

<표 1> 연구대상의 사회인구학적 특징

(N = 1,276)

| 변 인 | 구 분 | 빈도(%) | 변 인 | 구 분 | 빈도(%) |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 지 역 | 서 울 | 184(14.4) | 시 설유 형 | 국공립 | 261(20.5) |
| | 광역시 | 363(28.4) | | 법 인 | 200(15.7) |
| | 경기도 | 144(11.3) | | 민 간 | 421(33.0) |
| | 충청도 | 308(24.1) | | 직 장 | 339(26.6) |
| | 전라도 | 215(16.8) | | 가 정 | 37(17.5) |
| | 경상도 | 62(4.9) | | 기 타 | 7(0.6) |
| | 계 | 1,276(100.0) | | 계 | 1,276(100.0) |
| 보육교사 연령 | 24세 이하 | 161(12.8) | 교육수준 | 고 졸 | 229(18.1) |
| | 25~29세 | 354(28.2) | | 전문대졸 | 615(48.6) |
| | 30~34세 | 229(18.3) | | 대학교졸 | 400(31.6) |
| | 35~39세 | 242(19.3) | | 대학원졸 | 21(1.7) |
| | 40세 이상 | 268(21.4) | | 계 | 1,265(100.0) |
| 계 | 1,254(100.0) | 계 | 1,265(100.0) | | |
| 총 학급수 | 3학급 이하 | 314(25.2) | 결혼유무 | 기 혼 | 699(55.1) |
| | 4~6학급 | 561(45.0) | | 미 혼 | 569(44.9) |
| | 7학급 이상 | 372(29.8) | | 계 | 1,268(100.0) |
| 계 | 1,247(100.0) | 계 | 1,268(100.0) | | |
| 담당학급 유아연령 | 0세반 | 110(8.9) | 월평균 급여 | 100만원 미만 | 237(18.9) |
| | 1세반 | 264(21.3) | | 100~120만원 미만 | 298(23.8) |
| | 2세반 | 364(29.4) | | 120~140만원 미만 | 302(24.1) |
| | 3세반 | 163(13.2) | | 140~160만원 미만 | 199(15.9) |
| | 4세반 | 102(8.2) | | 160~180만원 미만 | 133(10.6) |
| | 5세반 | 114(9.2) | | 180~200만원 미만 | 59(4.7) |
| | 혼합연령반 | 121(9.5) | | 200만원 이상 | 23(1.8) |
| | 계 | 1,238(100.0) | | 계 | 1,251(100.0) |

주: 항목당 총계가 다른 이유는 결측치때문임.

시설장의 기관운영방식(11문항), 사회적 인정(8문항), 근무환경과 복지(8문항), 업무량과 시간관리(6문항), 동료교사와의 관계(4문항), 학부모와의 관계(4문항)이다. 본 척도의 준거관련타당도를 살펴보기 위해서는 아직 국내에서 표준화된 보육교사 직무만족척도가 없어서 국내에서 유아교사를 대상으로 직무만족도를 측정하는데 가장 널리 사용하고 있는 50문항으로 구성된 Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도(Early Childhood Job Satisfaction Survey: ECJSS)를 번안하여 사용하였으며, 직무만족도와 같은 선상에서 삶의 만족도를 준거로 살펴보고자 세계적으로 널리 사용되고 있는 Diener 등(1985)이 5문항으로 제작한 삶의 만족척도(Satisfaction with Life Scale: SWLS)를 번안하여 사용하였다.

3. 연구절차 및 분석방법

본 연구자들은 2009년에 72문항으로 구성된 질문지를 이용하여 예비조사를 실시하여 내용타당도와 구인타당도 및 신뢰

도를 검증하여 6개 요인의 40문항으로 구성된 한국형 보육교사 직무만족척도를 제작한 바 있다. 제작한 직무만족척도를 이용하여 2010년 5월부터 7월 사이에 강원도와 제주도를 제외한 전국의 시도 보육교사들을 대상으로 질문지를 우송하거나 직접 방문하여 자료를 회수하였다. 연구대상을 포집함에 있어서는 2009년 12월말 보육통계에 기초하여 전국의 보육교사수에 따른 비율을 고려하여 1,600부의 질문지를 배부하였으나 지역에 따라 질문지의 실시와 회수에 어려움이 있어 원래 의도했던 비율과는 다소 차이가 있게 회수되었다. 수집된 자료는 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 이용하여 분석하였다. K-CTJSS의 타당도를 위해서는 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석에 의한 구인타당도, Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도와 Diener 등(1985)의 삶의 만족척도와와의 상관관계수 산출을 통한 준거관련타당도, 요인구조의 동일성과 탐색모형의 일반화를 알아볼 수 있는 교차타당도를 산출하였다. 또한 K-CTJSS의 신뢰도를 위해서는 내적합치도 계수인 Cronbach's α 와 반분신뢰도를 산출하였다.

III. 연구결과

1. 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 타당도

1) 구인타당도

(1) 탐색적 요인분석

K-CTJSS의 구인타당도를 측정하기 위하여 수집된 자료가 요인분석을 하기에 적절한지에 대해 살펴보기 위하여 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)의 표본적절성 측도 검정과 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였다. KMO 측도값은 문항 변수간의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타내는 것으로 측도값이 0.8 이상이면 요인분석을 하기에 적절하다는 것을 의미한다. 본 연구의 KMO 측도값은 0.937로 나타나 요인분석을 위한 문항으로 적합한 것으로 분석되었다. 또한 Bartlett 검정은 요인분석을 할 때 사용하는 상관계수 행렬에 대해 검증하는 것으로 본 연구의 Bartlett 구형성 검정치는 31968.530($df=780$)이고 유의수준이 .00으로 나타나 요인분석이 가능한 공통요인이 있는 것으로 확인되었다.

K-CTJSS의 요인구조를 파악하기 위해 직각회전방법(varimax)으로 요인분석을 실시한 결과, 고유치가 1.00 이상인 요인이 7개로 추출되었다. 그러나 7요인구조 모형의 적합성을 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모형의 적합도가 바람직하지 않았다. 이에 스크리검사, 요인부하량, 문항내용을 고려하여 요인수를 5개, 6개로 지정하여 요인분석을 실시한 결과, 요인수를 6개로 지정하였을 때 가장 적합한 문항구성을 이루었다. 문항선정을 위한 유의한 요인부하량 수준은 표본의 크기가 350 이상인 경우에 유의한 요인부하량 수준이 .30이라는 지적(김계수, 2006)에 근거하였다. 이에 따라 본 척도의 40문항은 모두 요인부하량이 .30 이상으로 각 요인을 적합하게 설명한다고 볼 수 있으며, 이에 대한 요인분석 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>에 제시한 바와 같이 K-CTJSS는 6개 요인으로 구성되었으며, 6개 요인의 전체 설명변량은 62.97%이었다. 요인분석 결과, 타당화 예비연구(조성연 등, 2010)와 동일한 6개 요인이 추출되었으나 예비연구에서 요인 1에 포함되었던 “우리 어린이집에서는 소신껏 보육활동을 수행할 수 있다.”가 요인 3에 포함됨으로써 문항의 요인 이동이 있었다. 이에 따라 일부 문항이 다른 요인에 귀속되는 차이가 나타나 요인의 명칭은 타당화 예비연구에서 설정한 명칭을 일부 수정하여 명명하였다. 각 요인별 문항내용과 설명력을 살펴보면 다음과 같다.

요인 1은 총 10문항으로 ‘시설장 운영방식 및 태도’로 명명하였으며, 전체 변량의 18.26%를 설명해주었다. 시설장은 교사들을 공평하게 대한다, 시설장을 존경한다, 시설장은 직무상 내가 무엇을 바라는지 안다, 보육시설의 제반 문제에 대해 시설장과 자유롭게 이야기한다 등 시설장이 보육시설을 운영

함에 있어서 나타내는 지도력과 업무처리방식 및 교사들을 대하는 태도 등을 반영하는 문항들로 구성되었다.

요인 2는 총 8문항으로 ‘사회적 인식 및 처우’로 명명하였으며, 전체변량의 10.43%를 설명해주었다. 보육교사는 사회적으로 인정받는 직업이다, 다른 기회가 주어지더라도 보육교사를 계속 하겠다, 보육교사는 장래성이 있다, 내가 받고 있는 보수는 적당하다 등 보육교사직에 대한 사회적 인식 및 보수 등과 관련한 문항들로 구성되었다.

요인 3은 총 8문항으로 ‘보육환경과 복지’로 명명하였으며, 전체변량의 10.05%를 설명해주었다. 보육시설의 교재교구활용과 관리는 효율적이다, 내가 담당한 학급의 보육실은 보육활동을 수행하기에 적합하다, 우리 보육시설에서 제공하는 휴가 기간은 적당하다, 우리 보육시설은 보육교사를 위한 복지후생 시설(예: 교사실 등)이 적절하게 갖추어져 있다 등 보육교사로서의 역할을 수행하기에 적합한 환경과 복지여건을 반영하는 문항들로 구성되었다.

요인 4는 총 6문항으로 ‘보육업무’로 명명하였으며, 전체변량의 8.84%를 설명해주었다. 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다, 보육활동 이외에 업무가 많다, 나의 업무량은 적당하다 등 보육활동과 관련업무 등을 반영하는 내용으로 구성되었다.

요인 5는 총 4문항으로 ‘동료교사와의 관계’로 명명하였으며, 전체변량의 7.86%를 설명해주었다. 동료교사들과 원만한 관계를 유지한다, 동료교사들은 보육시설 제반 업무에 협조적이다 등 동료교사와의 관계에 대한 문항으로 구성되었다.

요인 6은 총 4문항으로 ‘부모와의 관계’로 명명하였으며, 전체변량의 7.53%를 설명해주었다. 부모들과의 관계가 편안하다, 부모들은 보육교사로서의 나를 신뢰한다 등 부모와의 관계에 대한 내용으로 구성되었다.

(2) 확인적 요인분석

본 연구에서 추출된 6개 요인구조모형의 적합성을 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다. 모형의 적합도를 판단함에 있어 RFI, CFI, IFI가 선호되고 있어(김계수, 2006) 본 연구에서도 GFI, NFI, RFI, IFI, CFI, RMSEA를 고려하여 살펴보았다.

<표 3>에 나타난 바와 같이 살펴본 모든 적합도지수들이 .90 이상으로 나타나 6개 요인구조모형이 바람직한 것으로 나타났다. 또한 RMSEA 값은 .05~.08인 경우에 괜찮은 적합도로 간주하는데 본 연구에서 .07로 산출됨에 따라 그 기준을 충족하였다. 따라서 본 연구에서 추출된 K-CTJSS의 6개 요인구조모형은 보육교사의 직무만족도를 측정하는데 적합하다고 할 수 있다.

<표 2> K-CITJSS의 요인행렬표

(N = 1,276)

| 문항 | 내 용 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 | R^2 |
|-----|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 13 | 보육시설을 떠나더라도 지금의 시설장과 계속 관계를 유지할 것이다. | .84 | | | | | | .77 |
| 18 | 시설장을 존경한다. | .83 | | | | | | .80 |
| 14 | 시설장은 솔직한 태도로 나를 대한다. | .82 | | | | | | .77 |
| 17 | 시설장은 직무상의 어려움에 관심을 가지고 공감해 준다. | .82 | | | | | | .79 |
| 15 | 시설장은 교사들을 공평하게 대한다. | .81 | | | | | | .75 |
| 11 | 시설장은 나를 편안하게 해준다. | .80 | | | | | | .75 |
| 19 | 시설장의 운영관과 업무처리방식이 적절하다. | .75 | | | | | | .75 |
| 16 | 보육시설의 제반 문제에 대해 시설장과 자유롭게 이야기한다. | .75 | | | | | | .66 |
| 12 | 시설장은 내가 직무상 무엇을 바라는지 안다. | .73 | | | | | | .62 |
| 24 | 교사회의는 민주적이다. | .48 | | | | | | .49 |
| 4 | 보육교사는 다른 사람들에게 권할만한 직업이다. | | .74 | | | | | .62 |
| 3 | 사람들은 보육교사를 훌륭한 직업이라고 말한다. | | .72 | | | | | .54 |
| 1 | 보육교사는 사회적으로 인정받는 직업이다. | | .70 | | | | | .51 |
| 5 | 보육교사는 장래성이 있다. | | .70 | | | | | .52 |
| 6 | 다른 기회가 주어지더라도 보육교사를 계속하겠다. | | .67 | | | | | .50 |
| 2 | 다른 사람에게 보육교사라고 당당하게 말한다. | | .62 | | | | | .42 |
| 7 | 내가 받고 있는 보수는 적정하다. | | .60 | | | | | .51 |
| 8 | 내가 받고 있는 수당(예: 시간외 근무수당 등)은 적정하다. | | .54 | | | | | .48 |
| 37 | 우리보육시설의 교재교구활용과 관리는 효율적이다. | | | .75 | | | | .70 |
| 36 | 우리보육시설에서는 교육자료와 비품, 소모품 등을 제 때 공급해준다. | | | .72 | | | | .68 |
| 35 | 우리보육시설의 제반시설은 영유아를 보육하기에 적합하다. | | | .69 | | | | .59 |
| 38 | 내가 담당한 학급의 보육실은 보육활동을 수행하기에 적합하다. | | | .68 | | | | .57 |
| 39 | 우리보육시설은 보육교사의 새로운 교육적 시도를 격려한다. | | | .61 | | | | .61 |
| 40 | 우리보육시설에서는 소신껏 보육활동을 수행할 수 있다. | | | .52 | | | | .57 |
| 10 | 우리보육시설은 보육교사를 위한 복지후생시설(예: 교사실 등)이 적절하게 갖추어져 있다. | | | .50 | | | | .47 |
| 9 | 우리보육시설에서 제공하는 휴가기간은 적당하다 | | | .39 | | | | .38 |
| 31* | 각종 행사로 인해 준비할 것이 많다. | | | | .84 | | | .71 |
| 29* | 보육활동 이외에 업무가 많다. | | | | .81 | | | .68 |
| 30* | 장시간 근무로 인해 수업준비 시간이 부족하다. | | | | .80 | | | .67 |
| 32* | 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다. | | | | .79 | | | .66 |
| 34* | 외부행사동원 등 보육활동과 관계없는 업무때문에 힘들다. | | | | .60 | | | .42 |
| 33 | 나의 업무량은 적당하다. | | | | .52 | | | .44 |
| 21 | 동료교사들과 원만한 관계를 유지한다. | | | | | .88 | | .80 |
| 20 | 동료교사들과 일하는 것이 즐겁다. | | | | | .85 | | .79 |
| 22 | 동료교사들은 보육시설 제반 업무에 협조적이다. | | | | | .82 | | .73 |
| 23 | 선임교사는 신입교사를 동료교사로서 따뜻하게 대한다. | | | | | .75 | | .65 |
| 26 | 부모들과의 관계가 편안하다. | | | | | | .85 | .77 |
| 25 | 부모들은 나에게 협조적이다. | | | | | | .84 | .77 |
| 27 | 부모들은 보육교사로서의 나를 신뢰한다. | | | | | | .81 | .70 |
| 28 | 부모들은 보육시설에 협조적이다. | | | | | | .75 | .63 |
| | 고유치 | 7.30 | 4.17 | 4.02 | 3.54 | 3.14 | 3.01 | |
| | 설명변량(%) | 18.26 | 10.43 | 10.05 | 8.84 | 7.86 | 7.53 | |
| | 누적변량(%) | 18.26 | 28.69 | 38.74 | 47.58 | 55.44 | 62.97 | |

*역채점 문항

<표 3> K-CTJSS 검증모형의 적합도 지수

| GFI | NFI | RFI | IFI | CFI | RMSEA |
|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| .98 | .96 | .93 | .96 | .96 | .07 |

<표 4> K-CTJSS의 하위요인들 간 상호상관계수

(N = 1,276)

| 하위요인 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 1. 시설장 운영방식 및 태도 | 1 | | | | | |
| 2. 사회적 인식 및 처우 | .40** | 1 | | | | |
| 3. 보육환경과 복지 | .70** | .41** | 1 | | | |
| 4. 보육업무 | .30** | .25** | .24** | 1 | | |
| 5. 동료교사와의 관계 | .38** | .21** | .37** | .10** | 1 | |
| 6. 부모와의 관계 | .29** | .27** | .30** | .13** | .29** | 1 |

**p<.01

<표 5> K-CTJSS와 Jorde-Bloom의 유아교사 직무만족척도 간의 상관계수

(N = 1,276)

| Jorde-Bloom의 유아교사 직무만족척도 | K-CTJSS | | | | | |
|--------------------------------|------------------|----------------|-------------|-------|--------------|---------|
| | 시설장 운영방식 및 태도 | 사회적 인식 및 처우 | 보육환경과 복지 | 보육업무 | 동료교사와의 관계 | 부모와의 관계 |
| 동료와의 관계 | .24** | .07* | .24** | .08** | .68** | .24** |
| 원장과의 관계 | .84** | .32** | .65** | .31** | .31** | .26** |
| 직무자체 | .37** | .45** | .38** | .25** | .26** | .32** |
| 근무환경 | .50** | .36* | .74** | .29** | .35** | .25** |
| 보수와 승진 | .47** | .58** | .52** | .33** | .21** | .17** |

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

(3) 하위요인 간 상호상관

K-CTJSS의 하위요인들이 하나의 구인으로 묶일 수 있는지를 확인하기 위하여 6개 하위요인 간 상호상관계수를 산출하였으며, 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 알 수 있듯이 하위요인들 간 상호상관계수는 1% 유의도 수준에서 .10~.70으로 상호 정적인 상관이 있는 것으로 나타나 하나의 구인으로 묶일 수 있음을 보여주었다.

2) 준거관련타당도

(1) K-CTJSS와 유아교사 직무만족척도 간 상관

K-CTJSS의 준거관련타당도를 알아보기 위해 국내의 교사 직무만족도 연구에서 많이 활용하는 Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도와 상관계수를 산출하였으며, 그 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5>에 나타난 바와 같이 K-CTJSS의 각 하위요인은

Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도의 모든 하위요인과 유의한 상관관계($r = .07 \sim .84$)가 있는 것으로 나타남에 따라 보육교사의 직무만족 정도를 안정되게 측정하였다.

(2) K-CTJSS와 삶의 만족척도 간 상관

직무만족도가 높은 교사는 삶의 만족도도 높을 것으로 가정하고, K-CTJSS의 준거관련타당도를 검증하기 위하여 Diener 등(1985)의 삶의 만족척도(The Satisfaction With Life Scale: SWLS)와의 상관관계를 산출하여 그 결과를 <표 6>에 제시하였다.

<표 6>에 제시한 바와 같이 K-CTJSS의 하위요인들은 Diener 등의 삶의 만족도 총점과 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 이는 보육교사가 자신의 직무에 만족할수록 삶의 만족도를 높게 지각한다는 것이므로 본 척도가 보육교사의 직무만족도를 적합하게 측정한다고 볼 수 있다.

<표 6> K-CTJSS와 삶의 만족척도 간의 상관계수

(N = 1,276)

| 삶의 만족척도 | K-CTJSS | | | | | |
|---------|---------------|-------------|----------|-------|-----------|---------|
| | 시설장 운영방식 및 태도 | 사회적 인식 및 처우 | 보육환경과 복지 | 보육업무 | 동료교사와의 관계 | 부모와의 관계 |
| | .36** | .46** | .34** | .25** | .19** | .30** |

**p<.01

<표 7> K-CTJSS의 교차타당도

| | 전체 연구대상 (N = 1,276) | | | 전체 연구대상의 약 50% (N = 655) | | |
|---------------|---------------------|---------|---------|--------------------------|---------|---------|
| | 추출 제곱합 적재값 | | | 추출 제곱합 적재값 | | |
| | 고유치 | 설명변량(%) | 누적변량(%) | 고유치 | 설명변량(%) | 누적변량(%) |
| 시설장 운영방식 및 태도 | 7.30 | 18.26 | 18.26 | 7.23 | 18.08 | 18.08 |
| 사회적 인식 및 처우 | 4.17 | 10.43 | 28.69 | 4.24 | 10.59 | 28.67 |
| 보육환경과 복지 | 4.02 | 10.05 | 38.74 | 3.98 | 9.95 | 38.62 |
| 보육업무 | 3.54 | 8.84 | 47.58 | 3.52 | 8.81 | 47.43 |
| 동료교사와의 관계 | 3.14 | 7.86 | 55.44 | 3.13 | 7.82 | 55.25 |
| 부모와의 관계 | 3.01 | 7.53 | 62.97 | 2.95 | 7.36 | 62.61 |

<표 8> K-CTJSS의 내적합치도 계수

(N=1,276)

| 시설장의 운영방식 및 태도 | 사회적 인식 및 처우 | 보육환경과 복지 | 보육업무 | 동료교사와의 관계 | 부모와의 관계 | 전체 |
|----------------|-------------|----------|------|-----------|---------|-----|
| .95 | .85 | .87 | .84 | .88 | .87 | .94 |

3) 교차타당도

본 연구에서 나타난 요인구조의 동일성과 탐색모형의 일반화를 알아보기 위하여 연구대상의 약 50%에 해당하는 655명을 컴퓨터로 무선 추출하여 K-CTJSS의 교차타당도를 산출하였으며, 그 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7>에 나타난 바와 같이 무선 추출된 655명 대상의 요인 분석 결과, 전체 연구대상에 대한 요인분석 결과와 동일한 6개의 요인구조 및 요인별 문항이 추출되었으며, 이들의 추출 제곱합 적재값에서도 전체 연구대상과 50%의 연구대상에 의한 설명변량에서 차이가 없었다.

2. 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 신뢰도

1) 내적합치도

K-CTJSS의 하위요인 및 전체 문항의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 를 산출한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>에서 알 수 있듯이 K-CTJSS의 40문항에 대한 신뢰도 계수는 Cronbach's α 가 .94로 양호한 수준이었다. 또한 하위요인별로 산출한 신뢰도계수도 .84~.95로써 만족할 만한 수준이

었다. 한편, 문항이 삭제된 경우의 내적합치도 계수를 살펴보았을 경우에도 그 수준이 약간 향상되는 경향은 있었으나 그리 큰 변화를 보이지 않아 각 요인에 포함된 문항들이 서로 동질적이며, 각 하위요인을 측정하기에 양호한 내용으로 구성되었다고 할 수 있다.

2) 교차타당도에 의한 신뢰도

교차타당도 분석을 통해 추출된 6개 하위요인별 신뢰도를 Cronbach's α 로 산출한 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9>에 제시된 바와 같이 하위요인별 신뢰도계수가 .84~.95로 양호하게 나타나 본 척도의 요인구조가 안정적이며 일반화되어 사용할 수 있도록 구성되었다는 것을 증명하였다.

3) 반분신뢰도

한국형 보육교사 직무만족척도의 하위요인을 구성하는 문항들이 동일한 개념을 측정하는지를 알아보기 위하여 반분신뢰도를 산출하였다. 이를 위해 <표 2>에 제시한 요인별 문항을 기준으로 한 문항씩 건너 띄는 방식으로 두 개의 비교집단을 나누어 이들 간의 상관관계를 살펴보았으며, 그 결과는 <표 10>과 같다.

<표 9> K-CTJSS의 교차타당도 분석에 의한 내적합치도 계수

(N = 655)

| 하위 요인 | 문항 수 | Cronbach's α |
|-------------------|------|---------------------|
| 1. 시설장의 운영방식 및 태도 | 10 | .95 |
| 2. 사회적 인식 및 처우 | 8 | .85 |
| 3. 보육환경과 복지 | 8 | .86 |
| 4. 보육업무 | 6 | .84 |
| 5. 동료교사와의 관계 | 4 | .88 |
| 6. 부모와의 관계 | 4 | .87 |
| 계 | 40 | .93 |

<표 10> K-CTJSS의 반분신뢰도 계수

(N = 1,276)

| 하위 요인 | 요인1 (문항 13, 14, 15, 19, 12) | 요인2 (문항 4, 1, 6, 7) | 요인3 (문항 37, 35, 39, 10) | 요인4 (문항 31, 30, 34) | 요인5 (문항1, 22) | 요인6 (요인26, 27) |
|------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------|-------------------|
| 요인 1 (문항 18, 17, 11, 16, 24) | .91** | | | | | |
| 요인 2 (문항 3, 5, 2, 8) | | .79** | | | | |
| 요인 3 (문항 36, 38, 40, 9) | | | .84** | | | |
| 요인 4 (문항 29, 32, 33) | | | | .74** | | |
| 요인 5 (문항 20, 23) | | | | | .81** | |
| 요인 6 (문항 25, 28) | | | | | | .91** |

**p<.01

<표 10>에 나타난 바와 같이 요인별 상관계수는 .74~.91($p < .01$)로 높은 상관을 지니는 것으로 나타나 하위 요인별 문항들이 동일한 개념을 측정하고 있다고 볼 수 있다.

IV. 논의 및 결론

영유아보육법이 제정된 1991년 이래 보육시설은 양적으로 대폭 증가하였고, 2005년부터는 보육시설평가인증제를 통해 질적으로도 성장하는 모습을 보이고 있다. 그러나 보육교사의 처우는 크게 개선되지 않고 있어서 우수한 인재들이 보육시설을 꺼리는 현상이 지속되고 있다. 보육교사의 처우를 개선하는 것이 교사의 직무만족도를 높임으로써 결과적으로 보육의 질을 제고하는데 일조할 것은 분명하지만, 표준화된 보육교사 직무만족척도가 개발되어 있지 않아 보육교사가 직무를 수행하면서 느끼는 만족이나 어려움과 관련된 신뢰할 수 있는 정보를 구하는데 어려움이 있다. 이는 결국 보육교사의 처우개선을 위한 정책을 입안하는데 필요한 기초자료의 제공을 어렵게 할 수 있으므로 타당하고 신뢰할 수 있는 보육교사 직무만족척도의 개발이 우선적으로 필요하다는 것을 시사해준다. 이에

본 연구는 보육교사 직무만족척도의 타당화 예비연구(조성연 등, 2010)를 실시한 자료에 기초하여 전국의 보육교사들을 대상으로 우리나라 실정에 적합한 보육교사 직무만족척도를 표준화하기 위한 타당화 연구를 하는데 목적을 두고 자료를 수집하여 구인타당도, 공인타당도, 교차타당도 등의 타당도와 내적합치도, 반분신뢰도 등의 신뢰도를 산출하여 검증하였다. 산출한 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 탐색적 요인분석 결과, 타당화 예비연구(조성연 등, 2010) 결과와 동일한 6개 요인의 40개 문항이 추출되었다. 그런데 예비연구에서 요인 1에 포함되었던 “우리 보육시설에서는 소신껏 보육활동을 수행할 수 있다.”가 요인 3에 포함되어 문항의 요인 이동이 있는 등 일부 문항이 다른 요인에 귀속되는 차이가 나타남에 따라 타당화 예비연구에서 설정한 명칭을 일부 수정하여 명명하였다. 본 연구에서 나타난 6개 요인의 전체 설명변량은 62.97%로 타당화 예비연구(조성연 등, 2010)에서 나타난 6개 요인의 전체 설명변량 63.04%와 유사하였다. 요인별로 ‘시설장 운영방식 및 태도’로 명명한 요인 1은 10개 문항으로 18.26%, ‘사회적 인식 및 처우’로 명명한 요인 2는 8개 문항으로 10.43%, ‘보육환경과 복지’로 명명한 요인 3은 8문항으로 10.05%, ‘보육업무’로

명명한 요인 4는 6문항으로 8.84%, '동료교사와의 관계'로 명명한 요인 5는 4문항으로 7.86%, '부모와의 관계'로 명명한 요인 6은 4문항으로 7.53%를 설명하였다. '시설장의 운영방식 및 태도'인 요인 1의 설명력이 가장 컸고, 나머지 5개 요인들은 7.53~10.43% 정도로 보육교사의 직무만족도를 설명하였다. 이러한 6개 요인에 대해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 적합도 지수들이 매우 양호하게 나타남에 따라 한국형 보육교사 직무만족척도의 6요인 구조모형은 구성타당도가 있는 것으로 확인되었다.

본 연구의 요인분석 결과를 기존의 선행연구결과와 비교해보면, Bently와 Rempel(1970)의 퍼듀교사척도(Purdue Teacher Opinionnaire: PTO), 전성연(1982)의 한국교사척도(Korea Teacher Opinionnaire; KTO), Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도, Klecker와 Loadman(1999)의 교사직무만족척도(Teacher Job Satisfaction Subscale: TJSS) 등은 직무자체, 보상 혹은 복지, 근무환경, 전문성 신장, 인간관계(원장, 동료교사, 학부모와 유아), 사회적 인정, 원장의 감독 등 7가지 하위요인을 제시하였다. 본 연구는 전문성 신장과 유아와의 관계와 관련된 요인은 나타나지 않았지만 이를 제외한 6개 하위요인들은 선행연구 결과와 일치하였다. 전문성 요인과 인간관계 중 유아와의 관계 요인이 본 연구의 하위요인에 포함되지 않은 이유는 연구대상의 차이에서 기인된 것이라고 볼 수 있다. 즉, 선행연구는 보육교사가 아닌 일반 교사를 대상으로 하였는데 교직은 교육에 있어서의 전문성을 강조하는 반면, 보육교사직은 영유아를 대상으로 보육을 제공하여 특히, 보호추진과 애정적인 양육태도를 강조하기 때문에 상대적으로 전문성 요인이 부각되지 않은 것이라고 생각한다. 또한 유아와의 관계요인이 포함되지 않은 것은 보육교사의 따뜻하고 긍정적인 태도가 보육교사의 기본적인 자질과 태도로 간주되기 때문에 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치지 않은 것이라고 사료된다.

보육교사를 대상으로 직무만족도를 살펴본 선행연구를 살펴보면, 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경, 보수와 승진기회 등의 5개 요인으로 구분한 김동례와 이현경(2008)의 연구와 동료교사관계, 원장관계, 직무자체, 근무환경, 보수·승진 등으로 하위요인을 구분한 길경숙과 노수남(2004)의 연구결과는 부모와의 관계 요인을 제외하고 거의 유사하며, 원장과의 관계, 근무환경 및 시설, 보육교사로서의 직무수행, 부모-교사와의 관계, 동료교사와의 관계, 지지자원 및 복지 등으로 하위요인을 구분한 신동희(2005), 박영태 등(2008)의 연구는 본 연구에서 나타난 6개 요인들과 거의 일치한다고 할 수 있다. 이들 연구결과는 보육교사직이 다른 교사직의 특성과 차이가 있을 수 있다는 것을 시사하는 것이라 할 수 있다.

탐색적 요인분석 결과에서 가장 설명력이 큰 요인은 '시설장의 운영방식 및 태도'로 본 척도의 타당화 예비연구(조성연

등, 2010) 결과에서도 가장 설명력이 높게 산출되었었다. 이러한 결과는 시설장의 지도력과 업무처리방식 및 교사들을 대하는 태도 등이 보육교사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다. 시설장은 기관의 최고경영자이자 교육행정가로서 조직을 유지, 관리, 발전시켜나가기 위해 조직 내의 모든 요소에 영향력을 행사하며 영유아보육을 비롯하여 보육교사를 지지하고 관리, 감독하는 역할을 수행해야 한다(조은정 등, 2008). 그러나 시설장은 교사채용에 많은 어려움을 겪고 있으며 소규모시설일수록 교사 지원 업무를 많이 하고 있는 등 시설장 본연의 임무를 충실히 수행하고 있지 못하다(이명순·이명옥, 2010). 대부분의 보육시설이 비교적 규모가 작은 사회집단에 해당하는데 이러한 집단의 구조적 특성은 시설장의 구심력이나 지도력의 영향력이 크게 작용할 수밖에 없다(민혜영, 2008). 따라서 시설장의 기관운영과 관련된 직무수행 능력과 리더십을 향상시킬 수 있는 보수교육이 제공되어야 하고, 기관운영에 모범을 보이는 우수시설에 대해서는 인센티브를 제공하여 시설장의 기관운영능력을 지원하고 시설장들 간 기관운영에 관한 정보를 공유할 수 있는 만남의 장이 온라인과 오프라인에 마련되어 시설장의 기관운영능력을 증진하는 다양한 방안이 구축되어야 할 것이다. 이외에 본 연구의 요인분석 결과에 나타난 '사회적 인식 및 처우', '보육환경과 복지', '보육업무' 등은 보육교사 처우와 직접적으로 연관된 요인이며 '동료교사와의 관계'와 '부모와의 관계'는 보육교사가 보육시설에서 근무하면서 갖게 되는 대표적인 인간관계라고 할 수 있다. 직무만족척도의 하위요인으로 나타난 6개 요인들은 보육교사의 직무만족도가 시설장의 의지와 노력만으로 향상되기 어려운 사회적, 구조적 측면이 있음을 시사해준다. 즉, 시설장 개인의 기관운영과 관련된 전문성 함양능력도 필요하지만 정부와 지방자치단체가 교사 처우 개선 등의 교사 유인 및 지원정책을 병행해야 하며, 시설장의 기관운영방식과 관련한 보수교육도 강화되어야 할 필요가 있음을 시사해주는 것이기도 하다.

둘째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 준거관련타당도를 살펴보기 위해 국내 연구에서 가장 많이 사용된 Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도와 상호상관계수를 산출하였다. 그 결과, Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도와 모든 하위요인들과 유의한 정적 상관관계($r = .07 \sim .84$)가 있었다. 이는 직무만족도를 측정하는데 많이 사용된 Jorde-Bloom의 유아교사 직무만족척도와 본 연구에서 개발한 한국형 보육교사 직무만족척도가 상호 교차적으로 사용될 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 시설장 운영방식 및 태도, 사회적 인식 및 처우, 보육환경과 복지, 보육업무, 동료교사와의 관계, 부모와의 관계로 구성된 한국형 보육교사 직무만족척도는 국내 보육교사 직무만족도를 측정하는데 유용하게 사용할 수 있다고 할 수 있다. 또한 직무만족도가 높은 교사가 삶의 만족도도 높을 것이라 가정하고 한국형 보육교사 직무만족척도와 Diener 등

(1985)의 삶의 만족척도와와의 상관관계분석을 통해 공인타당도를 알아본 결과, 한국형 보육교사 직무만족척도의 하위요인들은 Diener 등(1985)의 삶의 만족척도 총점과 모두 유의한 정적 상관관계($r = .19\sim.46$)를 보였다. 이는 보육교사가 자신의 직무에 만족할수록 삶의 만족도가 높다는 것을 의미하므로 본 척도가 보육교사의 직무만족도를 적절하게 측정할 수 있다는 것을 보여주는 것이라 할 수 있다.

셋째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 문항내적합치도인 Cronbach's α 를 산출한 결과, 본 척도의 전체 신뢰도가 .94로 양호한 수준이었으며, 하위요인별 신뢰도계수도 .84~.95로 만족할만한 수준이었다. Cronbach's α 는 일반적으로 .70이상이면 수용할만한 수준이라고 간주하는데 본 연구에서는 .94로 매우 높게 나타났고 이것은 한국형 보육교사 직무만족척도의 하위요인들 간에 높은 내적일관성이 있음을 의미한다. 문항이 삭제된 경우의 내적합치도를 살펴본 바에 의해서도 그 수준이 약간 향상되는 경향이 있었으나 그리 큰 변화를 보이지 않아 각 요인에 포함된 문항들이 서로 동질적이며, 각 하위요인을 측정하기에 양호한 내용으로 구성되어있다고 할 수 있다. 또한 반분신뢰도를 실시한 결과에서도 요인별 상관계수가 .74~.91로 상관정도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 한국형 보육교사 직무만족척도의 하위요인별 문항의 내용이 동일한 개념을 측정한다고 볼 수 있다.

본 연구결과에 따르면 한국형 보육교사 직무만족척도는 전반적으로 우리나라 보육교사의 직무만족도를 평가하는 척도로서 기본적인 내적타당도와 신뢰도를 갖추고 있다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 점에도 불구하고 본 연구는 다음의 몇 가지 제한점을 지닌다. 첫째, 전국의 보육교사 비율에 준하여 연구대상을 표집하고자 하였으나 강원도와 제주도지역을 포함하지 못했으며, 자료검토 상의 탈락 등으로 경상도지역의 보육교사를 충분히 표집하지 못하였다. 둘째, 본 척도의 준거관련타당도를 위하여 표준화된 척도가 없어 Jorde-Bloom의 유아교사 직무만족척도와 Diener 등의 삶의 만족척도를 사용함으로써 표준화된 척도를 준거로 사용하지 못하였다. 셋째, 본 연구에서는 여러 유형의 타당도와 신뢰도를 검증하려고 노력하였으나 표준화를 위해서는 보다 더 많은 타당도와 신뢰도를 확보할 필요가 있다. 이러한 제한점에 따라 추후연구에서는 본 척도의 표준화를 위해 전국적인 비율에 따라 더 많은 수의 보육교사를 표집하여 척도의 타당성을 검증해보고, 보다 공신력 있는 척도를 준거로 타당성을 확보해야 할 것이다. 뿐만 아니라 이 척도를 가지고 재검사신뢰도와 예언타당도 등 보다 다양한 타당도와 신뢰도를 살펴봄으로써 척도를 표준화하기 위해 다각적인 차원에서 타당화연구를 실시해야 할 것이다.

한국형 보육교사 직무만족척도는 그동안 많은 연구자들과 현장의 보육시설 종사자들이 계속해서 지적해왔던 우리나라의 표준화된 보육교사 직무만족척도의 부족에 대한 문제점을

해결할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 이에 본 연구에서 제작한 한국형 보육교사 직무만족척도는 앞으로 보육교사의 처우를 개선할 수 있는 다양한 정책을 입안하는 기초자료를 수집하는데 충분히 활용될 수 있을 것이며, 이를 기초로 보다 다양한 차원의 표준화된 직무만족척도의 개발을 촉진시킬 것으로 기대한다.

【참 고 문 헌】

- 강혜경(2002). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 경규혜(1995). 보육교사의 근무실태와 근무만족에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 권현수(1995). 영유아 보육시설의 효과적 운영에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 길경숙·노수남(2004). 유아교사의 자아개념과 직무만족이 교사효능감에 미치는 영향. *대한가정학회지*, 42(11), 123-136.
- 김경희·한성희·김혜금(2010). 영유아 관찰 및 실습. 파주: 정민사.
- 김계수(2006). AMOS구조방정식 모형분석. 서울: SPSS 아카데미.
- 김동례·이현경(2008). 보육시설 평가인증제 참여교사와 비참여교사의 직무만족도 비교 연구. *열린유아교육연구*, 13(2), 25-48.
- 김순남(2000). 유치원 교사의 교사효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영지(2004). 어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도와 의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 민혜영(2008). 보육시설장의 리더십 및 의사결정유형에 따른 자기 효능감 연구. *미래유아교육학회지*, 16(1), 23-143.
- 박영태·이경님·하수연(2008). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감의 관계. 2008년 한국열린유아교육학회 춘계학술대회, 429-451.
- 보건복지가족부(2008). 2세 보육프로그램. 서울: 육아정책개발센터.
- 보건복지부(2010). 2009년 보육통계. 서울: 보건복지부.
- 성영혜(1994). 영유아 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 1, 1-21.
- 성영혜·이은진(1995). 보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계. *한국영유아보육학*, 2, 169-191.

- 서현(2007). 여성 사회활동 증진을 위한 보육 및 육아 지원 정책. **한국모자보건학회 제22회 추계학술대회 연세집**, 55-66.
- 신동희(2005). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 호서대학교 대학원 석사학위논문.
- 오경희(1989). 교사의 직무스트레스와 사회적 위안이 교육활동에 미치는 영향. 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤혜미 · 권혜경(2003). 보육교사의 직무스트레스와 직업만족도. **한국생활과학회지**, 12(3), 303-319.
- 이기향(2005). 어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구. 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명순 · 이명옥(2010). 보육시설장의 역할수행 및 요구 조사. **미래유아교육학회지**, 17(1), 207-225.
- 이은화 · 배소연 · 조부경(1997). **유아교사론**. 서울: 양서원.
- 이재완(2004). 보육교사와 유치원교사의 자존감과 직무만족도에 관한 비교 연구. **한국영유아보육학**, 37, 127-149.
- 전성연(1982). 교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구. 서울: 대한교육연합회.
- 조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국영유아보육학**, 36, 23-44.
- _____ (2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. **아동학회지**, 25(1), 359-373.
- 조성연 · 백은주 · 김혜금 · 권연희 · 정지나(2010). 한국형 보육교사 직무만족척도 개발을 위한 타당화 예비연구. **한국가정관리학회지**, 28(5), 89-100.
- 조은정 · 박은영 · 김희정(2008). 보육교사가 평가한 보육시설장의 전문성에 관한 연구. **유아교육학논집**, 12(3), 311-327.
- 최성상(2005). 인천지역 유아교사의 직무만족과 관련변인에 대한 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하정해(1998). 어린이집 보육교사 근무실태에 관한 연구. 한남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
- 한국여성개발원(1998). **보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구**. 서울: 한국여성개발원.
- 河村茂雄(2003). **教師力**. 東京: 誠信書房.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35, 28-32.
- Bentley, R. R., & Rempel, A. M. (1970). *Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire(PTO)*. West Lafayette, IN: Purdue Research Foundation.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Jorde-Bloom, P. (1986). Teacher job satisfaction: A framework for analysis. *Early Childhood Research Quarterly*, 1, 167-183.
- _____ (1989). *Measuring work attitudes in the early childhood setting: Technical manual for the childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey*. Illinois Early Childhood Professional Development Project.
- _____ (1989). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-122.
- Klecker, B. M., & Loadman, W. E. (1999). Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Educational Management, Administration & Leadership*, 119, 504-513.
- Pope, S., & Stimmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 44-45.
- Vandell, D. L. (2004). Early child care: The known and the unknown. *Merrill-Palmer Quarterly*, 50, 387-414.

□ 접수 일 : 2010년 12월 01일

□ 심사 일 : 2010년 12월 03일

□ 심사완료일 : 2011년 04월 15일