한국형 보육교사 직무만족척도 개발을 위한 타당화 예비연구

조 성 연(호서대학교 유아교육과) · 백 은 주(목원대학교 유아교육과)
김 혜 금(동남보건대학 보육과) · 권 연 희(연세대학교 생활과학연구소)
정 지 나(한북대학교 보육학과)

Ⅰ. 서론

출산율의 저하와 더불어 여성의 교육수준 향상 및 자아실현 욕구의 증대로 기혼 여성의 경제활동참여율이 해마다 증가하면서 영유아기 자녀를 둔 부모들의 보육에 대한 관심은 나날이 증가하고 있다. 그에 따라 정부는 보육을 국정 기본과제로 채택하여 부모의 부담을 완화하는 동시에 보육서비스의 질적 수준을 높이기 위한 방안을 마련하고자 많은 노력을 기울이고 있다.

보육서비스의 질적 향상을 위해서는 프로그램의 개발과 양질의 교재·교구의 보급과 시설·설비 등 보육시설에 대한 투자가 필요하지만(권현수, 1995), 무엇보다 우선되어야 하는 것은 영유아의 건전한 발달과 양육을 위한 유능한 인적 자원, 즉 자질을 갖춘 보육교사를 확보하는 것이다. 이미 여러 연구(정효정, 2003; 조복희, 2001; 홍금자, 2002; Scottish Office, 2001)에서 성공적인 보육서비스를 위한 중요한 변인으로 보육교사를 일관되게 보고함으로써 보육교사가 현재 자신이 수행하고 있는 직무에 대해 얼마나 만족하는지의 정도가 보육의 질적 수준을 향상시키는데 중요한 요인임을 시사하고 있다. 이는 보육교사가 자신의 직무에 만족하면 영유아를 위해 일하는 보람을 느끼고 사회에 공헌하는 의미를 부여하게 되어 보다 높은 수준의 양질의 보육서비스를 제공해줄 수 있는 반면, 직무에 만족하지 못하면 되면 근무 의욕을 잃고, 직무성과도 낮아져 보육의 질적 향상을 저해할 수 있기 때문이다(이기향, 2005). 이러한 점들로 미루어볼 때 보육교사의 직무만족도를 제대로 이해하고 평가하는 것은 영유아의 전인적 성정과 발달에 중요한 영향을 미칠 뿐 아니라 보육의 성과와 질을 결정하는데 있어서 매우 중요하다고 할 수 있다.

지금까지 국내에서는 보육교사의 직무만족을 진단할 수 있는 신뢰할만하고 타당한 척도가 개발되지 못하여, 문화적으로 차이가 있는 외국의 척도를 그대로 번안하여 사용하거나 혹은 적합한 척도개발 과정이나 절차 없이 임의로 외국 척도의 문항을 수정·보완하여 사용하는 경우가 대부분이었다. 이러한 경우 도구의 타당도나 신뢰도를 확보하기 어렵고, 그에 따른 연구결과의 타당성에도 문제가 제기될 수 있으며 연구결과 간의 비교에도 한계를 가질 수 있다.

현재 우리나라에서는 초등학교 교사 이상을 대상으로 하는 직무만족척도는 소수 개발되어 있지만(노종희, 2001; 대한교육연합회, 1982) 아직까지 보육교사의 직무만족도를 타당하게 측정할 수 있는 도구에 대해서는 연구된 바가 없다. 보육교사의 직무만족도를 보다 객관적으로 평가할 수 있는 척도의 개발은 우리나라 보육서비스의 질적 향상을 도모하는데, 보육교사의 처우개선을 위해서도 중요한 기초

자료가 될 수 있을 것이다. 특히 외국이나 국내 초등학교 교사 대상의 직무만족척도는 교육과 돌봄의 두 가지 기능을 수행하는 보육이라는 상황과 매우 상이하기 때문에 우리나라 보육교사의 직무상황에 적합한 한국형 보육교사 직무만족척도의 개발은 매우 필요하다고 생각한다.

이에 본 연구는 우리나라 문화와 상황에 적합한 보육교사 직무만족도를 보다 객관적으로 측정할 수 있는 한국형 보육교사 직무만족척도를 개발하는데 궁극적인 목적이 있다. 본 연구를 통해 개발된 한국형 보육교사 직무만족척도는 향후 우리나라 보육교사의 직무만족 정도를 평가할 수 있는 방법론적 초석을 제공해줄 것이며, 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 기초자료로도 활용될 수 있을 것이다.

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

<연구문제 1> 보육교사용 직무만족척도의 타당도는 어떠한가?
<연구문제 2> 보육교사용 직무만족척도의 신뢰도는 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울과 경기도, 충청도와 전라도 소재의 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간보육시설, 가정보육시설과 직장보육시설에 근무하는 300명의 보육교사들에게 질문지를 우송하거나 직접 전달하였다. 선정된 보육교사들은 2009년 보육시설 종사자수에 비례하여 선정하고자 하였다. 이중 265명으로부터 질문지가 회수되었으나, 질문지 문항 중 한 문항이라도 누락된 경우는 제외시킴으로써 최종 회수율은 70.3%이었으며, 이에 최종 211명을 연구 대상으로 하였다.

연구 대상의 일반적인 특징은 민간보육시설이 45.0%로 가장 많이 표집 되었고, 다음으로 가정보육시설(17.5%), 법인보육시설(15.2%), 국공립보육시설(12.8%), 직장보육시설(9.5%)의 순이었다. 보육교사의 교육수준은 전문대졸과 대졸이 86.8%였고, 연령은 20대가 66.7%였으며, 미혼이 64.1%였고, 이직경험이 없는 경우가 57.3%이었으나 3회 이상 이직한 경우도 10%로 비교적 높은 수준이었다. 3년 이상의 보육경력이 60.6%였으며, 월평균 급여수준은 83.4%가 160만원 미만이었다. 특히 100만원 미만의 낮은 급여를 받는 보육교사도 6% 정도 있었다.

2. 연구 도구

본 연구에서 보육교사의 직무만족도는 보육교사가 자신이 처한 근무환경과 사회적 인식 및 복지수준에 대한 지각을 통해 자신의 직무에 만족하는 정도라고 정의하였다. 개발과정을 통해 제작한 “한국형 보육교사 직무만족척도(Korean Childcare Teacher Job Satisfaction Scale: KCTJSS)”는 관련문헌을 고찰하고, 기존의 국내외 직무만족척도를 분석한 후 전문가들의 내용타당도 검증과 연구진들의 논의와 검토를 통해 72개 문항으로 구성하였다. 본 척도의 응답방법은 ‘매우 그렇다(6점)’에서 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’의 6점 Likert 척도로 점수가 높을수록 보육교사가 느끼는 직무만족수준이 높은 것을 의미한다.

3. 연구절차

1) 관련 문헌과 도구 분석

한국형 보육교사 직무만족척도를 구성하기 위하여 국내외의 직무만족도와 관련된 주요 문헌과 도구들을 수집하고 내용을 분석하였다.

2) 문항개발과 내용타당도 검증

기존의 직무만족척도들을 수집하고, 수집한 척도들의 하위영역과 문항을 검토함으로써 그 척도들에서 제시하고 있는 공통되는 문항들을 선별하였다. 1차 120 문항 선정 후, 연구자들의 보다 심도있는 논의를 거쳐 중복성이 있다고 판단되는 35개 문항을 제외하여 85문항을 재 제작하였다. 선정된 85개 문항에 대해 국내의 아동학, 유아교육, 아동복지학을 전공한 현직 부교수급 이상의 교수들과 현장 실무경력과 교육경력이 3년 이상인 보육시설 원장과 보육교사 등 총 39명에게 내용타당도를 검증받아 13개 문항을 삭제함으로써 직업에 대한 자긍심(5문항), 사회적 인정(6문항), 전직・이직 여부(4문항), 보상체계 및 복지・후생(7문항), 인간관계(원장・동료교사・학부모・유아, 23문항), 근무환경과 시설(19문항), 개인적 성장과 전문적 발달(5문항), 교수권한(3문항)의 72개 문항으로 “한국형 보육교사 직무만족척도”를 제작하였다.

4. 자료 분석

본 연구에서 수집한 자료는 SPSS 17.0과 AMOS 7.0을 사용하여 분석하였다. 보육교사의 직무만족척도의 타당도는 요인분석과 문항들 간과 하위요인들 간의 상호상관계수를 산출하고, 확인적 요인분석을 통해 구성타당도를 살펴보았다. 또한 Jorde-Bloom(1989)의 50문항으로 구성된 교사의 직무만족척도와의 상관계수를 산출하여 공인타당도를 살펴보았다. 신뢰도를 위해서는 하위 영역과 전체 문항에 대한 내적합치도 계수인 Cronbach’s α를 산출하였다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

1. 한국형 보육교사 직무만족척도의 타당도

1) 요인분석 결과

내용 타당도를 검증한 72문항을 대상으로 구인 타당도를 구하기 위하여 베리맥스(varimax) 회전 방법으로 요인분석을 실시하였다. 고유값 1을 기준으로 한 탐색적 요인 분석, 문항 간 상호상관, 스크리 검사 결과를 통해 6개 하위요인으로 구성하였으며, 문항 중에서 요인부하량이 .40이하인 문항은 제거하였다. 이러한 과정을 통해 최종 구성된 한국형 보육교사 직무만족척도는 6개 요인의 40문항으로 이의 총 설명변량은 63.04%였다.

요인 1은 총 11문항으로 전체 변량의 15.61%를 설명해주었다. 이 요인은 시설장이 보육시설 운영

시 보이는 지도력과 업무처리방식, 이를 통한 시설장과의 관계를 반영하는 문항들을 중심으로 구성되어 '시설장의 기관운영방식'으로 명명하였다. 요인 2는 총 7문항으로 설명변량은 10.50%이었다. 요인 2는 보육시설과 복지후생시설 등 보육교사의 물리적, 제도적 환경을 반영하는 문항으로 구성되어 '근무환경과 복지'로 명명하였다. 요인 3은 총 8문항으로 설명변량은 10.08%이었다. 이 요인은 보육교사직에 대한 사회적 인식 정도를 반영하는 내용으로 이루어져있어 '사회적 인정'으로 명명하였다. 요인 4는 총 6문항으로 설명변량은 10.04%이다. 이는 보육활동과 그 외 업무의 정도, 시간 부족 등의 내용으로 구성되어 '업무량과 시간관리'로 명명하였다. 요인 5는 총 4문항으로 설명변량은 9.02%이었다. 이 요인은 동료교사와 관련된 내용이어서 '동료교사와의 관계'로 명명하였다. 요인 6은 총 4문항으로 설명변량은 7.62%이었다. 문항내용이 학부모와 관련된 내용으로 구성되어 '학부모와의 관계'로 명명하였다.

2) 하위 요인 간 상호상관

측정도구의 6개 하위요인의 점수 간의 상호상관계수를 산출한 결과는 .23~.57로 적절한 상관을 보여주었다.

3) 확인적 요인분석

본 척도의 이론적 개념화가 지니는 실증적 타당성을 검증하기 위하여 AMOS 7.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하여 적합도 지수를 살펴보았다. 그 결과 χ^2 값인 CMIN/DF는 1.056($p > .05$)로 나타나 적절함을 보였으며, 상대적합도 지수인 NFI는 .967, IFI는 .998, CFI는 .998로 나타나 수용할만한 적합도 지수의 기준인 .900을 넘고 있으며, 절대적합도 지수인 RMSEA 값은 .017로 모델 오류정도가 낮은 아주 양호한 모델로 평가되는 .05이하를 나타냈다.

4) 준거관련타당도

송유진(1993)이 번안하여 국내의 연구들에서 많이 활용된 Jorde-Bloom(1989)의 직무만족척도와의 적률상관계수를 산출하였다. 이 두 도구의 하위 영역 간에 r=.15~.75의 유의한 상관관계가 나타났다.

2. 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도

한국형 보육교사 직무만족척도의 하위 요인 및 전체 문항의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α를 산출하여 한 결과, 시설장의 기관운영 방식 .93, 근무환경과 복지 .83, 사회적 인정 .85, 업무량과 시간 관리 .88, 동료교사와의 관계 .91, 학부모와의 관계 .83, 전체 직무만족척도의 신뢰도는 .93으로서 비교적 양호한 편이었다.

Ⅳ. 결론

본 연구는 우리나라의 보육교사들을 대상으로 이들의 직무만족도를 측정할 수 있는 한국형 보육교사 직무만족척도를 개발하고자 하였으며, 산출된 결과에 대한 결론은 다음과 같다.

첫째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 내용타당도와 구성타당도를 검증한 결과, 시설장의 기관운영 방식, 근무환경과 복지, 사회적 인정, 업무량과 시간관리, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계로 명명된 6개 요인의 40문항의 척도가 개발되었다. 이러한 6개 요인에 대해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 적합도 지수들이 매우 양호하게 나타남에 따라 한국형 보육교사 직무만족척도의 6요인 구조모형은 구성타당도가 있는 것으로 확인되었다. 또한 하위요인들 간 상호상관계수 r이 .23~.57로 비교적 만족할 만한 수준이었다. 검사도구의 타당성 확보를 위해서는 검사도구의 영역들이 비슷한 내용을 측정해야 하므로, 이러한 점에서 산출된 6개요인들 간의 비교적 높은 상호상관계수는 보육교사의 직무만족도를 측정하는데 공통적인 내용을 포함하고 있다고 볼 수 있다.

둘째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 문항내적합치도인 Cronbach's α 계수를 산출한 결과, 본 척도의 전체 신뢰도가 .93으로 양호한 수준이었으며, 하위요인별 신뢰도 계수도 .83~.93으로 만족할만한 수준이었다.

셋째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 준거관련 타당도를 살펴보기 위해 국내 연구에서 사용 빈도가 높은 송유진(1993)이 번안한 Jorde-Bloom(1989)의 교사 직무만족척도와의 상호상관계수를 산출한 결과, 한국형 보육교사 직무만족척도는 Jorde-Bloom(1989)의 직무만족척도와 유의한 정적 상관(r=.16~.75)이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도를 측정하는데 많이 사용된 Jorde-Bloom(1989)의 직무만족척도와 본 연구에서 개발한 한국형 보육교사 직무만족척도가 상호 교차적으로 사용할 수 있다는 것을 의미한다.

[참고문헌]

권현수(1995). **영유아 보육시설의 효과적 운영에 관한 연구.** 숭실대학교 대학원 석사학위논문.

노종희(2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. **교육행정학연구, 19**(2), 163-191.

대한교육연합회(1982). **교원의 직무만족에 관한 분석적 연구. 정책연구 36.** 서울: 대한교육연합회.

송유진(1993). **유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구.** 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

이기향(2005). **어린이집 보육교사의 직무환경과 직무만족에 관한 연구.** 동덕여자대학교 대학원 석사학위논문.

정효정(2003). 보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인분석. **한국영유아보육학, 33,** 273-305.

조복희(2001). **보육교사 양성교육체계에 관한 연구.** 서울: 보육발전기획단 자료집.

홍금자(2002). 보육교사 양성 교과과정에 관한 비교적 고찰. **한국영유아보육학, 31,** 287-325.

Jorde-Bloom, P.(1989). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education, 3*(2), 107-122.

Scottish Office(2002). Early education and child care plans 2001~2004. HMSO: Edinburgh.

토 론

한국형 보육교사 직무만족척도 개발을 위한 타당화 예비연구

신 혜 영(한양사이버대학교 아동학과 조교수)

양질의 보육을 제공하기 위해서는 여러 가지 요인들이 있을 수 있으나 다수의 연구들은 하나같이 '교사'를 중요 변인으로 지적하고 있다. 아무리 좋은 환경이 제공된다고 하더라도 이를 운영하고 효율적으로 활용하는 교사가 없다면 보육의 질은 보장받을 수 없게 된다. 이렇듯 보육의 질을 담보하는 교사의 중요성에도 불구하고 우리나라 보육교사에 대한 인식은 그리 높지 않은 편임을 알 수 있다(조성연, 2006). 보육교사의 열악한 근무환경과 낮은 임금 그리고 과도한 업무와 낮은 사회적 인식은 교사의 직무에 대한 만족도를 저하시키며 이에 교사의 이직율을 높이고 우수한 교사의 확보를 어렵게 하는 원인이 되고 있다. 이는 궁극적으로 보육서비스에 영향을 주게 되며 더 나아가 영유아의 성장과 발달에까지 영향을 미치게 된다.

이러한 측면에서 볼 때 보육교사의 직무만족도를 제대로 이해하고 평가하는 일은 필요한 일이라 여겨지며, 특히 현재 보육서비스의 질적 향상을 위한 보육시설 평가인증제의 활성화와 시범 적용되고 있는 서울형 어린이집 사업 등이 이루어지는 시점에서 본 연구는 매우 시의 적절한 연구주제라 생각된다. 직무만족이란 보육교사가 직무를 하면서 느끼는 긍정적인 정서 상태(강란혜, 2006)라고 정의될 수 있으며 그간 교사의 직무만족도를 측정하는 도구는 유치원 교사를 대상으로 개발된 Jorde-Bloom(1989)의 것을 수정·번안하여 사용해 왔다. 하지만 보육현장은 유치원과는 근무여건이나 맥락이 다르기에 이를 적절히 반영한 도구의 개발은 필수적이며 이는 보육교사의 직무만족을 이해하는데 도움을 줄 것이라 생각된다. 구체적인 문항의 내용은 알 수 없어 아쉬움이 남았지만 척도의 하위요인(시설장의 기관운영 방식, 근무환경과 복지, 사회적 인정, 업무량과 시간관리, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계)이 유치원 교사를 대상으로 한 Jorde-Bloom(1989)의 하위요인과는 다소 다르게 구성된 점에 근거해 볼 때 보육의 상황적 측면이 반영된 듯 하여 그 의미가 크다고 볼 수 있다. 예컨대, '학부모와의 관계' 요인이 독립적 하위요인으로 분리된 만큼 보육에서 부모와의 관계가 중요한 보육의 영역이며 교사의 직무만족을 보장해주는 한 요인임을 확인할 수 있었다. 한편 개발된 척도의 타당도 측면에서는 구인타당도, 실제 타당도, 준거 타당도 등이 충분히 확보된 것으로 여겨지며, 각 요인 및 전체 신뢰도 역시 양호한 것으로 나타나 향후 보육교사를 대상으로 한 적용 가능성 측면에서 연구의 의의를 찾아볼 수 있었다.

본 연구가 한국형 보육교사 직무만족도 척도로서 의의를 갖기 위해서는 다음과 같은 내용을 보완해야 할 것으로 사료된다. 첫째, 한국형 직무만족척도의 개발을 위한 예비연구이므로 보다 다양한 기관에서 근무하는 교사들이 척도 개발에 포함되었으면 하는 아쉬움이 남는다. 본 연구에서 연구대상 교사들 중 민간보육시설의 교사가 연구대상의 반에 가까운(45%) 것으로 나타났다. 그리고 서울 및 경기, 충청과 전라 소재의 시설 교사를 대상으로 자료가 수집되어 있으므로 향후 연구에서는 강원이나 경상지역에 대한 자료를 포함할 것을 제안하는 바이며 또한 보다 다양한 유형의 기관에서 근무하는 교사를 대상으로 한 자료들을 기초로 하여 한국형 직무만족도 척도의 구성 기반을 갖추어야 할 것으로 여겨진다. 둘째, 연구방법 부분에 척도의 문항 내용을 구체적으로 제시해 주길 바라며, 연구결과 서술시 척도의 타당도 결과 제시 이전에 전반적인 척도의 영역별 점수와 문항점수 분포를 먼저 제시하여 한국형 직무만족도 척도의 일반적인 결과를 파악할 수 있도록 하길 바란다. 셋째, 본 연구가 척도 개발의 예비연구이니만큼 척도의 타당화 과정이 이루어지기 전 문항선별에 대한 추가분석 절차가 요구된다. 즉 문항의 양호도 분석이 그것이라 할 수 있는데 본 연구에서는 이 과정이 생략되어 있다. 본 연구의 목적이, 기존 외국 연구도구의 한국적용을 위한 예비 연구가 아닌, 새로운 척도 개발에 초점을 두고 있다면 40개 문항으로 최종 척도를 구성하기 전에 72개 문항에 대한 문항양호도 분석을 제안하는 바이다. 즉 문항반응분포, 문항변별도, 그리고 문항 삭제 시 Cronbach α값 등을 고려해야 한다는 점이다. 구체적으로 문항반응분포는 72개 문항에 대해 연구대상의 점수별 반응빈도(%)와 평균 및 표준편차를 산출하여 지나치게 편포된 문항이나 천정효과(ceiling effects) 여부를 검토할 수 있을 것이며, 직무만족도 총점에 의해 대상을 상, 중, 하로 나누고 상, 하집단 간 문항반응의 χ^2과 Cramer V를 산출하여 문항의 변별 정도를 알아볼 수 있다. 또한 문항선정의 추가 자료로 각 문항과 총점 간 상관 및 문항삭제시의 α값을 산출하여 문항을 선별하는 것이 우선되어야 한다고 본다. 이러한 심층적인 분석을 시행하여 척도를 구성한다면 보다 강력한 보육교사 직무만족도 척도를 구성할 수 있으리라 기대된다. 마지막으로 논의 부분에서는 척도의 하위요인이 기존의 유사 도구들과 어떻게 차별성을 가지고 구성되었는지, 그리고 과연 척도가 보육의 맥락 및 상황을 적절하게 반영하고 있는지, 그리고 우리나라 보육교사를 대상으로 신뢰할 만하고 타당한 도구인가 대한 논의가 도출된 연구결과를 토대로 풍성히 이루어져야 될 것으로 생각된다.

[참고문헌]

강란혜(2006). 보육교사의 전문성 인식과 교사 효능감 및 직무만족도에 관한 연구. **직업교육연구, 25**(1), 71-88.

이은해(1995). **아동발달의 평가와 측정.** 서울: 교문사.

조성연(2006). 영국 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국생활과학회지, 15**(5), 719-727.

Jorde-Bloom, P.(1989). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education, 3*(2), 107-122.