한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 타당화 연구

조 성 연(호서대 유아교육과 교수) · 백 은 주(목원대 유아교육과 교수)
김 혜 금(동남보건대학 보육학과 교수) · 권 연 희(부경대 유아교육과 교수)
정 지 나(한북대 영유아보육학과 교수)

Ⅰ. 서론

최근 우리나라는 여성의 사회경제적 활동이 늘어나고 저출산 문제가 심화되면서 국가 차원의 다양한 육아지원정책을 구현하고 있는데, 그 중 하나로 영유아 보육의 필요성과 중요성에 대한 사회적 관심 증가와 정책들을 논할 수 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).

보육에 대한 국가의 책임이 확대되면서 2010년에는 보육에 대한 중앙정부 예산만 2조원에 이르는 등 모든 영유아를 대상으로 한 수요자 중심의 보육 정책 추진을 위해 관심과 노력이 지속되고 있다. 이처럼 수요자 중심의 보육이 강조되면서 그 어느 때 보다 보육의 질 향상의 중요성이 강조되고 있는데, 보육의 질은 보육 프로그램과 교재·교구, 시설·설비 등의 수준을 높임으로써도 향상을 꾀할 수 있지만(권현수, 1995), 유능한 인적 자원 즉 보육교사를 확보하는 것이 양질의 보육을 위한 가장 큰 관건이라 할 수 있다. Vandell(2004)은 보육교사의 민감성과 반응성이 영유아의 사회 · 정서적인 기능에 주는 상대적으로 큰 영향력을 지적하면서, 영유아의 발달에 긍정적인 영향을 가져올 수 있는 양질의 보육을 위하여 자신의 직무에 만족하는 우수한 보육 교사의 중요성을 시사하였다.

직무만족은 조직의 효율성에 영향을 미치는 중요한 요인으로(Jorde-Bloom, 1986), 개인이 자신의 직무를 수행해나가는 과정이나 직무 수행의 결과에 따라 느끼게 되는 욕구 충족의 정도라고 할 수 있다. 이에 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나(2010)는 보육교사의 직무만족도를 보육교사가 자신이 처한 근무환경과 복지수준, 사회적 인식 및 시설장, 동료교사와 부모와의 인간관계에 대한 지각을 통해 보육업무에 만족하는 정도라고 정의하였다.

그러나 지금까지 실시된 국내의 보육교사 직무만족과 관련된 연구들에서 사용된 직무만족척도는 주로 외국의 유치원교사 직무만족척도를 번안하여 사용하거나 다른 학교급 교사를 대상으로 한 직무만족척도를 수정하여 사용함으로써 보육교사의 직무만족척도로서의 타당성 검증이 이루어지지 않은 것이 대부분이다. 직무만족이란 다차원의 복합적인 개념으로 개인의 욕구와 환경적, 사회적 상황에 따라 영향을 받는 요인임을 고려할 때, 보육교사의 직무만족을 측정하기 위하여 교육이라는 공통점을 지니고는 있지만 업무 수행을 위한 대상 연령 및 특성, 직무 맥락 등에서 차이점을 지니고 있는 유치원 교사나 초등학교 교사를 대상으로 개발된 직무만족척도를 사용한다는 것은 보육교사의 직무만족에

대한 정확한 이해에 한계를 지닌다. 더욱이 직무 수행을 위한 환경적, 사회적 요인들이 문화마다 국가마다 다른 상황을 지닌다는 것을 고려할 때 외국의 도구를 번안하여 사용하는 것 역시도 어려움을 지니고 있다.

이에 조성연 외(2010)는 한국형 보육교사 직무만족척도 개발을 위한 타당화 예비 연구를 실시하였다. 이들은 국내외 주요 문헌 및 도구들을 토대로 문항을 개발하고, 이론 및 현장 전문가들을 대상으로 내용타당도를 거쳐 개발된 72문항 보육교사 직무만족척도를 이용하여 타당화 예비 연구를 실시한 결과 총 40문항의 6요인으로 이루어진 비교적 신뢰롭고 타당한 '한국형 보육교사 직무만족척도'를 개발하였다. 하지만 조성연 외(2010)에서도 지적한 것과 같이 한 개의 보육 시설에 다수의 보육교사가 근무하지 않는 현 보육 시설의 상황으로 인하여 연구대상 표집에 어려움이 있었고, 그 결과 일부지역에서 비교적 적은 수의 대상을 유의표집 하였기에 연구 대상의 편파성을 배제할 수 없었다. 또한 한국형 보육교사 직무만족척도의 타당도와 신뢰도로 준거관련타당도 및 내적 합치도 계수인 Cronbach's α만을 제시하여 타당도와 신뢰도 증거가 불충분하다는 연구의 제한점을 지니고 있었다. 즉, 조성연 외(2010)에서 개발된 '한국형 보육교사의 직무만족척도'의 일반화 가능성 및 표준화를 위해서는 연구의 제한점을 보완한 추가적 연구가 필요하였다.

본 연구의 궁극적 목적은 타당화 예비 연구를 통해 개발된 '한국형 보육교사 직무만족척도'의 일반화 가능성을 검증하는 것에 있으며, 이는 우리나라 보육서비스의 질적인 향상 및 보육교사의 처우개선을 위한 기초자료 수집 및 향후 보다 신뢰롭고 타당한 보육교사 직무만족척도의 제작을 위한 첫걸음이 될 것이다.

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

첫째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 타당도는 어떠한가?

둘째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도는 어떠한가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구를 위하여 강원도와 제주도를 제외한 전국의 국공립보육시설, 법인보육시설, 민간보육시설, 가정보육시설과 직장보육시설에 근무하는 전국의 보육교사 1600명에게 질문지를 우송하였으며 이중 1,293명으로부터 질문지가 회수되어 80.8%의 회수율을 나타냈다. 그러나 회수된 질문지 중 한 문항이라도 누락된 경우는 제외시킴으로서 최종 연구대상은 1,276명이었다.

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 위하여 예비조사를 거쳐 타당도와 신뢰도가 검증된 "한국형 보육교사 직무만족척도(Korean Childcare

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

3. 연구절차 및 분석방법

본 연구는 2010년 5월부터 7월 사이에 강원도와 제주도를 제외한 전국의 시도 보육교사들을 대상으로 질문지를 우송하거나 직접 방문하여 실시한 후 회수하였다. 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 만족척도와의 상관계수 산출을 통한 준거관련타당도, 요인구조의 동일성과 탐색모형의 일반화를 알아볼 수 있는 교차타당도를 산출하였다. 또한 K-CTJSS의 신뢰도를 위해서는 내적합치도 계수인 Cronbach's α와 반분신뢰도를 산출하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 타당도

1) 구인타당도

(1) 탐색적 요인분석

K-CTJSS의 요인구조를 파악하기 위해 직각회전방법(varimax)으로 요인분석을 실시한 결과 6개의 요인구조가 추출되었으며, 문항구성을 위한 유의한 요인부하량 수준은 .30이상으로 하였다. 이러한 과정을 통해 최종 구성된 한국형 보육교사 직무만족척도는 6개 요인의 40문항으로 총 설명변량은 62.97%였다. 일부 문항이 타당화 예비연구와 다른 요인에 귀속되는 차이가 나타나 요인의 명칭은 타당화 예비연구에서 설정한 명칭을 일부 수정하여 명명하였다.

요인 1은 시설장이 보육시설을 운영함에 있어서 나타내는 지도력과 업무처리방식 및 교사들을 대하는 태도 등을 반영하는 문항들로 구성되어 있어 '시설장 운영방식 및 태도'로 명명하였으며, 총 10문항이 전체 변량의 18.26%를 설명해주었다. 요인 2는 보육교사직에 대한 사회적 인식과 보수 등과 관련한 문항들로 구성되어 있어 '사회적 인식 및 처우'로 명명하였으며, 총 8문항이 전체변량의 10.43%를

설명해주었다. 요인 3은 보육교사로서의 역할을 수행하기에 적합한 환경과 복지 여건을 반영하는 문항들로 구성되어 있어 '보육환경과 복지'로 명명하였으며, 총 8문항이 전체변량의 10.05%를 설명해주었다. 요인 4는 보육활동과 관련업무 등을 반영하는 내용으로 구성되어 있어 '보육업무'로 명명하였으며, 총 6문항으로 전체변량의 8.84%를 설명해주었다. 요인 5는 동료교사와의 관계에 대한 문항으로 구성되어 있어 '동료교사와의 관계'로 명명하였으며, 총 4문항이 전체변량의 7.86%를 설명해주었다. 요인 6은 부모와의 관계에 대한 내용으로 구성되어 있어 '부모와의 관계'로 명명하였으며, 총 4문항이 전체변량의 7.53%를 설명해주었다.

(2) 확인적 요인분석

본 연구에서 추출된 6개 요인구조 모형의 적합성을 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, GFI는 98, NFI는 .96, RFI는 .93, IFI는 .96, CFI는 .96로 나타나 6개 요인구조모형이 바람직한 것으로 나타났다. 또한 RMSEA 값은 .05~.08인 경우에 괜찮은 적합도로 간주되는데 본 연구에서 .07로 산출됨에 따라 그 기준을 충족하는 것으로 나타났다.

(3) 하위요인 간 상호상관

K-CTJSS의 하위요인들이 하나의 구인으로 묶일 수 있는지를 확인하기 위하여 6개 하위요인 간 상호상관계수를 산출한 결과, 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 활용되는 Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도와의 상관계수를 산출한 결과, K-CTJSS의 각 하위요인은 Jorde-Bloom(1989)의 유아교사 직무만족척도의 모든 하위요인과 유의한 상관관계(r = .07～.84)가 있는 것으로 나타나 보육교사의 직무만족 정도를 안정되게 측정하는 것으로 나타났다.

(2) K-CTJSS와 삶의 만족척도 간 상관

직무만족도가 높은 교사는 삶의 만족도도 높을 것으로 가정하고, K-CTJSS의 준거관련타당도를 검증하기 위하여 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)의 삶의 만족척도(The Satisfaction With Life Scale: SWLS)와의 상관관계를 산출한 결과, K-CTJSS의 하위요인들은 Diener 등의 삶의 만족 총점과 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 이는 보육교사가 자신의 직무에 만족할수록 삶의 만족도를 높게 지각한다는 것을 의미하므로 본 척도가 보육교사의 직무만족도를 적합하게 측정한다는 것을 나타낸다.

3) 교차타당도

본 연구에서 나타난 요인구조의 동일성과 탐색모형의 일반화를 알아보기 위하여 연구대상의 약 50%에 해당하는 655명을 컴퓨터로 무선 추출하여 K-CTJSS의 교차타당도를 산출하였다. 그 결과,

무선 추출된 655명 대상의 요인분석 결과는 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 α를 산출한 결과, K-CTJSS의 40문항에 대한 신뢰도계수는 Cronbach's α가 .94로 양호한 수준이었다. 또한 하위요인별로 산출한 신뢰도계수도 .84~.95로써 만족할 만한 수준이었다.

2) 교차타당도에 의한 신뢰도

교차타당도 분석을 통해 추출되었던 6개 하위요인별 신뢰도를 Cronbach's α로 산출한 결과, 하위요인별 신뢰도 계수가 .84~.95로 양호하게 나타나 본 척도의 요인구조가 안정적이며 일반화되어 사용할 수 있도록 구성되었음을 알 수 있다.

3) 반분신뢰도

한국형 보육교사 직무만족척도의 하위요인을 구성하는 문항들이 동일한 개념을 측정하는지에 대해 알아보기 위하여 반분신뢰도를 산출하였다. 이를 위해 탐색적 요인분석 결과 나온 요인부하량 문항을 기준으로 한 문항씩 건너 띄는 방식으로 두 개의 비교집단을 나누어 이들 간의 상관관계를 살펴본 결과, 요인별 상관계수가 .74～.91($p < .01$)로 상관이 높은 것으로 나타나 하위 요인별 문항들이 동일한 개념을 측정하고 있다고 볼 수 있다.

[참고문헌]

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

보건복지부(2010). **2009년 보육통계.** 서울: 보건복지부.

조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국영유아보육학, 36**, 23-44.

조성연・백은주・김혜금・권연희・정지나(2010). 한국형 보유교사 직무만족척도 개발을 위한 타당화 예비연구. **가정관리학회지, 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.

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

Pope, S., & Stemmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfacion 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.

토 론

한국형 보육교사 직무만족척도(K-CTJSS)의 타당화 연구

신 혜 영(한양사이버대 아동학과 조교수)

양질의 보육에 기여하는 여러 요인들 중 '교사'는 연구자들이 그 중요성을 일관되게 지적하는 변인이다. 특히 자신의 직무에 만족하는 보육교사는 자기 직업에 보람을 느끼고 사회 기여의 의미를 부여하여 보다 높은 수준의 보육을 가능하게 해준다. 이에 보육교사의 직무만족도를 제대로 이해하고 평가하는 일은 필수적이라 할 수 있다. 일반적으로 교사의 '직무만족'이란 교사가 자신이 처한 근무환경. 복지수준, 사회적 인식, 다양한 인간관계에 대한 지각을 통해 업무에 만족하는 정도를 의미한다. 그간 보육교사의 직무만족도를 측정하는 도구는 유치원이나 초등학교 교사를 대상으로 개발된 것이나 외국의 것을 수정・번안하여 사용해 왔다. 이에 연령이나 근무 여건 및 맥락이 다른 보육현장 교사를 대상으로 한 도구 개발의 필요성은 지속적으로 제기되어 왔다. 이러한 필요성에 부응하여 예비연구를 거쳐 개발된 한국형 보육교사 직무만족척도는, 국가 차원의 보육시설 평가인증제 2차 시행과 지자체별 노력들이 적극적으로 이루어지는 현 시점에서, 향후 우리나라 보육사업의 질과 교사의 처우 및 복지 향상에 도움을 줄 것이라 여겨진다. 특히 본 연구는 예비연구(2010)의 보완점으로 제시되었던 연구대상 표집의 문제를 해결하려는 노력과 타당도와 신뢰도를 충분히 확보하려는 다각적 시도를 통해 도구의 일반화 및 표준화 가능성을 한층 더 높인 것으로 사료된다.

연구결과를 통해 유치원교사의 척도(Jorde-Bloom, 1989)와 차별된 하위요인(시설장의 기관운영방식, 근무환경과 복지, 사회적 인정, 업무량과 시간관리, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계)을 밝힌 예비연구(2010)의 구조가 재확인되었다. 또한 다양한 척도를 기초로 한 준거 및 교차 타당도가 확보되어 타당도가 충분히 확보된 것을 볼 수 있었다. 신뢰도 측면에서도 전체 및 반분 신뢰도 역시 양호하게 나타나, 본 척도의 적용 가능성을 보다 밝게 해 주었다.

연구를 통해 개발된 '한국형 보육교사 직무만족도척도'의 활용 가능성을 높이려면 추후 다음과 같은 내용이 보완되어야 할 것으로 여겨진다. 본 연구가 예비연구(2010)보다 다양한 기관에서 근무하는 교사들을 포함한 시킨 것은 매우 고무적이었으나, 가정보육시설 보육교사의 자료 확보에 대한 아쉬움이 남는다. 2009년 우리나라 보육시설 설치 현황을 보면 가정보육시설이 48.8%로 전체 보육시설의 반 정도를 차지함을 볼 때 이에 속한 교사들의 직무만족에 대한 배려도 필요하다. 더불어 대상에 포함되지 못한 강원지역 보육교사의 자료 확보와 경상지역 보육교사의 자료 보완 역시 향후 해결해야 할 과제라 여겨진다.

추후 이러한 점들을 보완한다면 한국형 직무만족도척도의 구성 기반을 보다 확고히 할 것으로 여겨진다. 아울러 본 연구가 보육의 질적 향상과 보육교사의 직무만족을 위해 현장에서 적극 활용될 수 있도록 향후 도구의 표준화 과정과 활용을 위한 노력도 지속되기를 희망해 본다.