

한국형 보육교사 직무만족척도개발을 위한 타당화 예비연구

Preliminary Study for Validation of Development of Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale

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 University

Professor : Cho, Song-yon

Dept. of Early Childhood Education, Mokwon University,

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 University,

Full-time Instructor : Kwon, Yeon-Hee

Dept. of Child Care and Education, Hanbuk University,

Full-time Instructor : Chung, Jee-nha

<Abstract>

The purpose of this study was to develop a "Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale"(KCTJSS) and to evaluate its reliability and validity. KCTJSS was 72 items and 6 point Likert scale. Participants consisted of 211 childcare teachers by purposive sampling. Results were as follows: First, Exploratory factor analysis resulted in 40 items composed of 6 factors : The principal's childcare center operation system, working environments and welfare, social recognition, amount of work and time management, relationships with co-workers, relationships with parents. Second, the confirmatory factor analysis supported a 6 factor structure. Third, Criterion-related validity was confirmed by significant correlations of the present scale with Early Childhood Job Satisfaction Survey(Jorde-Bloom, 1989). Fourth, the reliability of factors using Cronbach's α appeared high, ranging from .83 to .93.

▲주요어(Key Words) : 보육교사(childcare teacher), 한국형 보육교사 직무만족척도(Korean Childcare Teacher's Job Satisfaction Scale), 타당화(validation), 신뢰도(reliability)

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

** 교신저자 : 권연희 (E-mail : yeonheekwon@pknu.ac.kr)

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. 보육교사는 영유아의 능력과 흥미를 인식하여 이들에게 유익한 보육프로그램을 제공하고, 부모와의 원활한 의사소통을 통해 가정과 보육시설 간의 유대관계를 형성함으로써 영유아에게 일관성 있는 보육을 제공해주는 핵심 요소라고 할 수 있다. 많은 연구들(정효정, 2003; 조복희, 2001; 홍금자, 2002; Scottish Office, 2002)에서도 성공적인 보육서비스를 결정하는 가장 중요한 변인이 보육교사라는 점을 일관되게 보고함으로써 보육교사가 현재 자신이 수행하고 있는 직무에 얼마나 만족하는지의 정도가 보육의 질적 수준을 향상시키는 데 중요한 요인임을 시사한다. 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 못하게 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 성장과 발달에 중요한 영향을 미칠 뿐 아니라 보육의 성과와 질을 결정하는데 있어서 매우 중요하다고 할 수 있다.

직무만족은 심리학에서 가장 많이 연구된 주제 중의 하나로서 조직의 효율성에 영향을 미치는 중요한 요인이다(Jorde-Bloom, 1986). 직무만족에 대한 체계적인 연구를 가장 먼저 시작한 Hoppock(1935)은 직무만족이란 조직구성원 자신이 직무로부터 만족을 느끼는 심리적, 생리적, 환경적 결합체의 산물이라고 정의하였다. 이후 직무만족에 대해 Locke(1983)는 개인이 자신의 직무나 직무를 통한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태로, Bently와 Remple(1970)은 주어진 직무 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하기 위해 조직구성원들이 나타내는 직업적 관심과 열의이며, McCromick과 Ligen(1980)은 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 성취감이라고 정의하였다(한임순, 김향자, 1998, 재인용). 이상의 정의들을 기초로 직무만족도를 정의해보면 학자들에

따라 약간씩 보는 관점에 있어서 차이가 있을 수는 있으나 공통적으로 개인이 자신의 직무를 수행해가는 과정이나 직무 수행의 결과에 따라 느끼게 되는 욕구충족의 정도라고 할 수 있다. 따라서 보육교사의 직무만족도 역시 보육교사가 자신의 직무, 즉 보육활동이나 원장, 동료교사, 학부모 등의 인간관계에서 느끼게 되는 욕구충족이나 만족의 정도로 정의할 수 있다.

보육교사를 대상으로 한 직무만족도에 대한 국내외 연구들은 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향이나 차이를 나타내는 요인을 분석하는 것과 보육교사의 직무만족도와 개인적 특성 간의 관계를 살펴보는 것의 두 가지 방향에서 주로 이루어졌다. 전자의 경우에는 보육교사의 근무환경, 교사 대 아동비율, 이직율, 사기문제, 임금, 근무시간, 복지후생과 물리적 환경, 교육수준과 경력, 연령, 결혼 상태 등이 보육교사의 직무만족도에 어떤 차이를 나타내고 그 영향은 어느 정도인지 등에 대해 분석하였다(경규혜, 1995; 권혜경, 2003; 김영지, 2004; 성영혜, 1994; 성영혜, 이은진, 1999; 조성연, 2004; 하정해, 1998; 한국여성개발원, 1998; Jorde-Bloom, 1989; Pope & Stemmel, 1992). 후자의 경우에는 보육교사의 직무만족도와 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 심리적인 요인들과의 관계에 대해 분석하였다. 그러나 보육의 질을 향상시키고 안정적인 보육인프라를 구축하는 것이 보육의 장기적인 주요 목표라고 한다면 보육교사의 직무만족도와 관련된 요인을 연구하는 것과 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 밝히기에 앞서 보육교사들의 직무만족도를 보다 객관적이고 실증적으로 이해하고 측정할 수 있는 평가도구를 개발하는 것이 우선되어야만 한다.

국내에서도 보육교사의 직무만족도에 대한 연구들이 활발하게 이루어져 왔지만 모든 연구들에서는 외국의 유치원교사 직무만족척도를 번안하여 우리나라 상황에 맞게 수정하여 사용하거나 국내에서 제작된 교사 직무만족척도를 보육상황에 맞게 수정하여 사용함으로써 적합한 척도개발 과정이나 절차가 생략되어왔다. 이에 따라 직무만족도의 구인이 무엇인지를 규명하는 연구는 찾아보기 어렵고, 연구마다 직무만족도에 대한 구성요인이 일관되지 않게 개념화되는 경향이 나타나고 있다. 이러한 경우에는 도구의 타당도나 신뢰도를 확보하기 어렵고, 그에 따른 연구결과와 타당성에도 문제가 제기될 수 있으며 연구결과 간의 비교에도 한계를 가질 수 있다.

지금까지 직무만족도의 구성요인을 살펴본 국외 연구들을 고찰하면, Herzberg(1959)는 인간에게 만족을 주는 요인과 불만족을 주는 요인은 서로 독립적이며 배타적이라는 가정 하에, 직무를 만족시키는 동기요인은 성취감, 책임감, 인정, 일에서의 발전, 성장의 가능성이며, 직무에 대해 불만족스럽게 하는 요인은 조직의 정책과 관리, 감독, 직업조건, 대인관계, 임금, 직무지

위라고 설명하였다(박근희, 2003, 재인용). 또한 Smith, Kendall 과 Hulin(1969)은 직무만족도의 하위요인으로 직무자체, 감독, 보수, 승진, 동료라는 5개의 요인을 제시하였고, Barber(1986)는 직무만족도에 성취감, 책임성, 인정, 승진, 보수, 직업안정성, 근로조건, 감독, 동료, 조직요인의 11가지 요인을 지적하였다(김경희, 2004, 재인용). 유치원 교사를 대상으로 하여 '유치원교사의 직무만족척도(Early Childhood Job Satisfaction Survey: ECJSS)'를 개발한 Jorde-Bloom(1989)은 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체의 특성, 보수와 승진 기회, 일반적인 근무환경의 5개 요인을 제시하였으며, Huang(2001)은 책임감, 개인적 성장과 전문적 발달, 교수 권한, 교수 성취감, 성취의 인정, 직무여건, 봉급, 관리와 권한부여, 승진과 보상, 대인관계의 10개 요인을 직무만족도의 구성요인으로 설명하였다. 이상의 직무만족도에 대한 구성요인들을 살펴보면 직무만족도란 단순한 단일차원에서 설명할 수 있는 구인이 아니라 다차원의 복합적인 개념이며 개인의 욕구와 환경적, 사회적 상황에 따라 영향을 받는 요인이라는 점이 공통적으로 드러난다. 특히 환경적, 사회적 요인들은 문화마다 국가마다 다른 상황을 지니기 때문에 직무만족척도도 개별 문화에 적합한 요인들로 구성되어야 할 필요가 있다. 그러므로 우리나라 보육교사의 직무만족도를 측정하는 척도 역시 현재 우리나라의 상황과 문화에 적합한 구성요인을 탐색하여 문항을 선정하고 요인을 구성해야 하는 당위성이 제기된다.

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. 이는 우리나라의 보육시설의 수가 2009년 12월말 현재 35,550개소에 이른다는 점을 고려해볼 때 오히려 시기적으로 늦은 감이 있다고 볼 수 있다. 현재의 보육시설에 종사하는 보육아동의 수는 2009년 12월 현재 1,175,049명이며, 보육시설종사자 수는 206,912명으로 해마다 증가하고 있다(보건복지부, 2010). 이런 상황에서 보육교사의 직무만족도를 보다 객관적으로 평가할 수 있는 척도의 개발은 우리나라 보육서비스의 질적 향상을 도모함과 동시에 보육교사의 처우개선을 위해서도 중요한 기초자료가 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 초석

을 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. 연구대상 보육교사들은 지역별로 2009년 보육시설 종사자수에 비례하여 유의표집에 의해 표집하였다. 이 중 265명으로부터 질문지가 회수되었으나 질문지 문항 중 한 문항이라도 누락된 경우는 제외시킴으로써 최종 연구대상은 211명이었다. 연구대상의 사회인구학적 특성은 <표 1>에 제시한 바와 같다.

<표 1>에 제시한 바와 같이 본 연구대상은 민간보육시설이 45.0%로 가장 많이 표집되었고, 다음으로 가정보육시설(17.5%), 법인보육시설(15.2%), 국공립보육시설(12.8%)의 순이었다. 보육교사의 교육수준은 전문대졸과 대졸이 86.8%였고, 연령은 20대가 66.7%였으며, 미혼이 64.1%였고, 이직경험이 없는 경우가 57.3%로였으나 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. 시설의 학급수는 4~6학급이 62.2%, 시설정원은 50~100인이 41.9%로 가장 많았으며, 보육형태는 일반보육형태가 86.3%(중복응답)로 가장 많았다.

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's Job Satisfaction Scale: KCTJSS)"는 관련문헌을 고찰

<표 1> 연구 대상의 사회인구학적 특징

(N=211)

| 변인 | 구분 | 빈도(%) | 변인 | 구분 | 빈도(%) |
|----------------|------------|-----------|------------|-------------|------------|
| 시설 유형 | 국공립 | 27(12.8) | 시설 정원 | 20인 이하 | 34(16.7) |
| | 법인 | 32(15.2) | | 21~49인 이하 | 41(20.2) |
| | 민간 | 95(45.0) | | 50~100인 이하 | 85(41.9) |
| | 직장 | 20(9.5) | | 101인 이상 | 43(21.2) |
| | 가정 | 37(17.5) | | 계 | 203(100.0) |
| 계 | 211(100.0) | | | | |
| 보육형태 (중복가능) | 일반보육 | 182(86.3) | 총 학급수 | 3학급 이하 | 28(10.8) |
| | 야간보육 | 45(21.3) | | 4~6학급 | 161(62.2) |
| | 24시간보육 | 6(2.8) | | 7학급 이상 | 70(27.0) |
| | 장애아통합 | 34(16.1) | 계 | 259(100) | |
| | 영아전담 | 18(8.5) | 결혼유무 | 기혼 | 71(35.9) |
| | 방과후보육 | 2(.9) | | 미혼 | 127(64.1) |
| | 시간연장보육 | 1(.5) | | 계 | 198(100.0) |
| 보육교사 연령 | 24세이하 | 45(23.1) | 교육수준 | 고졸(보육교사교육원) | 18(8.5) |
| | 25~29세 | 85(43.6) | | 전문대졸 | 92(46.7) |
| | 30~35세 | 29(14.9) | | 대학교졸 | 79(40.1) |
| | 36세 이상 | 36(18.5) | | 대학원졸 | 8(4.1) |
| 계 | 195(100.0) | 계 | 197(100.0) | | |
| 총 경력 기간 | 1년미만 | 16(8.7) | 이직횟수 | 0회 | 121(57.3) |
| | 1~3년미만 | 56(30.6) | | 1회 | 42(19.9) |
| | 3~5년미만 | 44(24.0) | | 2회 | 27(12.8) |
| | 5년이상 | 67(36.6) | | 3회이상 | 21(10.0) |
| 계 | 183(100.0) | 계 | 211(100.0) | | |
| 담당학급 영유아연령 | 0세반 | 13(6.8) | 월평균 급여 | 100만원미만 | 12(6.0) |
| | 1세반 | 37(19.4) | | 100~120만원미만 | 46(23.1) |
| | 2세반 | 55(15.6) | | 120~140만원미만 | 62(31.2) |
| | 3세반 | 33(17.3) | | 140~160만원미만 | 46(23.1) |
| | 5세반 | 28(14.7) | | 160~180만원미만 | 24(12.1) |
| | 1, 2세 혼합반 | 19(9.9) | | 180~200만원미만 | 4(2.0) |
| | 3, 4세 혼합반 | 6(3.1) | | 200~220만원 | 5(2.5) |
| 계 | 191(100.0) | 계 | 199(100.0) | | |

하고, 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. 또한 준거관련타당도를 위해 국내에서 많이 사용되었던 50문항으로 구성된 Jorde-Bloom(1989)의 Early Childhood Job Satisfaction Survey(ECJSS)를 변안한 교사직무만족척도를 사용하였다.

3. 연구절차

1) 관련 문헌과 도구 분석

한국형 보육교사 직무만족척도를 구성하기 위하여 국내외의 직무만족도와 관련된 주요 문헌과 도구들을 수집하고 내용을 분석하였다. 이들 선행연구들 중 Bently와 Remple(1970)의

Purdue Teacher Opinionnaire(PTO), Jorde-Bloom(1989)의 Early Childhood Job Satisfaction Survey(ECJSS), 대한교육연합회(1982)의 Korean Teacher Opinionnaire(KTO)와 국내외에서 연구용으로 사용한 직무만족척도들(김성신, 2003; 김춘예, 1998; 노종희, 2001; 서지연, 2004; 송유진, 1993; 조성연, 2004; 한수련, 2007; Huang, 2001)에서 선정한 하위영역들과 관련 문항들을 선정하였다. 공통적으로 포함된 하위영역으로는 성취감, 안정감 혹은 전직이나 이직, 직무자체, 책임감 혹은 교직의식, 자율성, 전문적 성장과 발전, 사회적 인정, 원장, 동료와 학부모 및 유아와의 관계, 보수와 승진기회, 일반적인 근무 환경이나 복지수준 등이었다. 외국의 직무만족척도의 대상은 주로 유치원교사들이나 초등학교교사들이었으며, 보육교사를 대상으로 하는 직무만족척도는 찾아보기 어려웠다. 국내에서는 외국의 직무만족척도를 수정하여 보육교사들에게 적용하여 연구가 수행되었다. 또한 대부분의 직무만족척도가 5점 Likert 척도로 이루어져 있어 연구자들의 논의과정에서 응답하는데 만족도의 여부를 평가

시 중앙집중경향을 나타낼 수 있는 여지가 많다고 판단하였다. 그리하여 본 연구에서는 보육교사들이 응답하는데 있어 중앙집중경향을 최소화함과 동시에 응답의 변산을 주고자 6점 Likert 척도의 자기보고식 평가방식을 선택하였다.

2) 문항개발과 내용타당도 검증

한국형 보육교사 직무만족척도를 제작하기 위하여 1차로 보육교사의 직무만족척도에 포함되어야 할 주요영역과 내용을 선정하기 위하여 기존의 직무만족척도들을 수집하고, 수집한 척도들의 하위영역과 문항을 검토함으로써 그 척도들에서 제시하고 있는 공통되는 문항들을 선별하였다. 수집된 척도들에서 제시하고 있는 하위영역으로는 성취감, 안정감 혹은 전직이나 이직, 직무자체, 책임감, 자율성, 전문적 성장과 발전, 사회적 인정, 원장, 동료와 학부모 및 유아와의 관계, 보수와 승진기회, 일반적인 근무 환경이나 복지수준 등의 영역이었으며, 이들 척도들에서 중복되는 문항을 제외하여 연구자들은 120개의 문항을 선정하였다. 2차로 연구자들의 보다 심도있는 논의를 거쳐 여전히 중복성이 있다고 판단되는 35개 문항을 제외하여 성취감, 안정감(전직이나 이직 포함), 직무자체, 책임감, 자율성, 전문적 성장과 발전(승진기회), 사회적 인정, 원장·동료·학부모·유아와의 인간관계, 보수·수당, 근무환경이나 복지후생수준 등의 하위영역으로 85문항을 재제작하였다. 선정된 85개 문항에 대해 국내외 아동학, 유아교육, 아동복지학을 전공한 현직 부교수급 이상의 24명의 교수들과 현장 실무경력과 교육경력이 3년 이상인 7명의 보육시설 원장과 8명의 보육교사에게 내용타당도를 검증받아 문항이 어색하거나 중복된다고 지적한 문항들과 연구진들의 논의를 거쳐 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. 3차로 5인의 연구자들이 선정된 72개 문항에 대해 영역간의 중복성 여부와 선정된 영역에서의 부족한 문항은 없는지, 문항의 표현은 적절한지 등에 대한 최종 검토 과정을 거쳤다.

3) 자료조사

본 연구에서 개발된 척도의 타당성 여부를 실질적으로 확인하기 위하여 서울과 경기도, 충청도, 전라도 지역의 보육시설에 대해 2008년 12월 말의 보육통계를 기준으로 지역과 유형이 고루 안배되도록 국공립보육시설 9.35%로 28명, 법인보육시설 8.7%로 26명, 민간보육시설 51.3%로 154명, 가정보육시설 28.9%로 87명, 직장보육시설 1.3%로 4명의 총 300명을 표집하여 질문지를 배부하였다. 그러나 실제로 회수된 비율은 국공립 보육시설 27명(12.8%), 법인보육시설 32명(15.2%), 민간보육시

설 95명(45.0%), 직장보육시설 20명(9.5%), 가정보육시설 37명(17.5%)로서 민간보육시설이 부족하게 표집된 반면 직장보육시설이 더 많이 표집되어 원래 의도했던 비율과는 다소 차이가 있었다. 질문지는 2009년 2월 10일부터 3월 19일의 약 5주일에 걸쳐 표집된 보육시설의 교사들에게 우송으로 혹은 직접 방문하여 배부함으로써 회수하였다. 회수된 비율은 83.3%이었으나 이중 문항 누락 등을 이유로 제외된 54명의 자료를 삭제함으로써 최종 회수율은 70.3%였다.

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. 요인분석 시 문항의 선정기준은 요인부하량이 .40 이상이었다. 또한 Jorde-Bloom(1989)의 50문항으로 구성된 교사직무만족척도와 의 상관계수를 산출하여 공인타당도를 살펴보았다. 신뢰도를 위해서는 하위 영역과 전체 문항에 대한 내적합치도 계수인 Cronbach's α 를 산출하였다.

III. 연구결과 및 해석

1. 한국형 보육교사 직무만족척도의 타당도

본 연구에서는 한국형 보육교사 직무만족척도의 구성요인을 파악하기 위하여 요인분석, 하위요인 간 상관분석 및 확인적 요인분석을 실시하였으며, Jorde-Bloom(1989)의 교사직무만족도척도와 의 적률상관계수를 산출하였다.

1) 요인분석 결과

내용 타당도를 검증한 72문항을 대상으로 구인 타당도를 구하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서 먼저 요인수에 대한 추정치를 얻기 위하여 요인수를 제한하지 않고 고유값 1을 기준으로 베리맥스(varimax) 회전 방법으로 요인분석을 실시하였다. 그 결과 12개의 요인이 탐색되었으나 주로 6개의 요인을 중심으로 하위요인을 구성하였고 그 외 2~3개 문항으로 구성된 요인들은 문항의 내용을 고려할 때 하나의 요인을 구성하기 어려웠다. 또한 스크리검사 결과 6~7개의 요인 구조가 적절한 것으로 판단되었다. 이에 6개 하위요인으로 구성하였으며, 문항 중에서 요인부하량이 .40이하인 문항은 제거하였다. 이러한 과정을 통해 최종 구성된 한국형 보육교사 직무만족척도는 6개 요인의 40문항이었다. 구성된 문항 내용과 요인은 <표 2>와 같다.

<표 2> 한국형 보육교사 직무만족척도의 문항의 요인 행렬표

(N=211)

| 문항 | 내 용 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 27 | 시설장은 교사들을 공평하게 대한다. | .78 | | | | | |
| 25 | 보육시설을 떠나더라도 지금의 시설장과 계속 관계를 유지할 것이다. | .76 | | | | | |
| 26 | 시설장은 솔직한 태도로 나를 대한다. | .75 | | | | | |
| 29 | 시설장은 직무상의 어려움에 관심을 가지고 공감해 준다. | .74 | | | | | |
| 30 | 시설장을 존경한다. | .73 | | | | | |
| 23 | 시설장은 나를 편안하게 해 준다. | .72 | | | | | |
| 24 | 시설장은 내가 직무상 무엇을 바라는지 안다. | .71 | | | | | |
| 32 | 시설장의 운영관과 업무처리방식이 적절하다. | .68 | | | | | |
| 28 | 보육시설의 제반 문제에 대해 시설장과 자유롭게 이야기한다. | .63 | | | | | |
| 72 | 우리 보육시설에서는 소신껏 보육활동을 수행할 수 있다. | .53 | | | | | |
| 38 | 교사회의는 민주적이다. | .40 | | | | | |
| 62 | 우리 보육시설의 교재교구활용과 관리는 효율적이다. | | .83 | | | | |
| 61 | 우리 보육시설은 교재교구가 충분하다. | | .80 | | | | |
| 63 | 내가 담당한 학급의 보육실은 보육활동을 수행하기에 적합하다. | | .63 | | | | |
| 22 | 우리 보육시설은 보육교사를 위한 복지후생시설(예: 교사실 등)이 적절하게 갖추어져 있다. | | .60 | | | | |
| 59 | 우리 보육시설의 제반 시설은 영유아를 보육하기에 적합하다. | | .59 | | | | |
| 60 | 우리 보육시설에서는 교육 자료와 비품, 소모품 등을 제 때 공급해준다. | | .57 | | | | |
| 18 | 우리 보육시설에서 제공하는 휴가기간은 적당하다. | | .57 | | | | |
| 6 | 보육교사는 사회적으로 인정받는 직업이다. | | | .80 | | | |
| 8 | 사람들은 보육교사를 훌륭한 직업이라고 말한다. | | | .76 | | | |
| 10 | 보육교사는 다른 사람들에게 권할만한 직업이다. | | | .73 | | | |
| 14 | 다른 기회가 주어지더라도 보육교사를 계속하겠다. | | | .677 | | | |
| 7 | 다른 사람에게 보육교사라고 당당하게 말한다. | | | .63 | | | |
| 11 | 보육교사는 장래성이 있다. | | | .60 | | | |
| 16 | 내가 받고 있는 보수는 적정하다. | | | .58 | | | |
| 17 | 내가 받고 있는 수당(예: 시간외 근무수당 등)은 적정하다. | | | .48 | | | |
| 51* | 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다. | | | | .83 | | |
| 49* | 장시간 근무로 인해 수업준비 시간이 부족하다. | | | | .82 | | |
| 50* | 각종 행사로 인해 준비할 것이 많다. | | | | .81 | | |
| 48* | 보육활동 이외에 업무가 많다. | | | | .80 | | |
| 52 | 나의 업무량은 적당하다. | | | | .67 | | |
| 53* | 외부 행사동원 등 보육활동과 관계없는 업무 때문에 힘들다. | | | | .62 | | |
| 34 | 동료교사들과 원만한 관계를 유지한다. | | | | | .83 | |
| 35 | 동료교사들은 보육시설 제반 업무에 협조적이다. | | | | | .80 | |
| 37 | 선임교사는 신입교사를 동료교사로서 따뜻하게 대한다. | | | | | .79 | |
| 33 | 동료교사들과 일하는 것이 즐겁다. | | | | | .79 | |
| 41 | 학부모들과의 관계가 편안하다. | | | | | | .85 |
| 43 | 학부모들은 보육시설에 협조적이다. | | | | | | .76 |
| 42 | 학부모들은 보육교사로서의 나를 신뢰한다. | | | | | | .76 |
| 39 | 학부모들은 나에게 협조적이다. | | | | | | .63 |
| | 고유치 | 6.24 | 4.20 | 4.03 | 4.02 | 3.68 | 3.05 |
| | 설명변량(%) | 15.61 | 10.50 | 10.08 | 10.05 | 9.19 | 7.62 |
| | 누적변량(%) | 15.61 | 26.11 | 36.18 | 46.23 | 55.42 | 63.04 |

* 역채점 문항

<표 2>에 제시된 바와 같이 본 연구에서 추출된 한국형 보육교사 직무만족척도는 6개 요인이며, 총 설명변량은 63.04%로 나타났다. 각 요인별 의미를 파악하고 요인의 명칭을 확정하기 위해 문항 내용의 공통점을 살펴보면 다음과 같다.

요인 1은 총 11문항으로 전체 변량의 15.61%를 설명해주었다. 문항 내용을 보면 시설장은 교사들을 공평하게 대한다, 시설장을 존경한다, 시설장은 직무상 내가 무엇을 바라는지

안다, 보육시설의 제반 문제에 대해 시설장과 자유롭게 이야기한다 등의 문항으로 구성되어 있다. 요인 1은 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. 보육시설의 교재교구활용과 관리는 효율적이다, 내가 담당학급의

보육실은 보육활동을 수행하기에 적합하다, 우리 보육시설에서 제공하는 휴가기간은 적당하다, 우리 보육시설은 보육교사를 위한 복지후생시설(예: 교사실 등)이 적절하게 갖추어져 있다 등의 문항으로 구성되어 있다. 요인 2는 보육시설과 복지후생시설 등 보육교사의 물리적, 제도적 환경을 반영하는 문항으로 구성되어 '근무환경과 복지'로 명명하였다.

요인 3은 총 8문항으로 설명변량은 10.08%이었다. 보육교사는 사회적으로 인정받는 직업이다, 다른 기회가 주어지더라도 보육교사를 계속 하겠다, 보육교사는 장래성이 있다 등의 문항으로 구성되어 보육교사직에 대한 사회적 인식 정도를 반영하는 내용으로 이루어져있어 '사회적 인정'으로 명명하였다.

요인 4는 총 6문항으로 설명변량은 10.05%이다. 문항의 내용은 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다, 보육활동 이외에 업무가 많다, 나의 업무량은 적당하다 등으로 보육활동과 그 외 업무의 정도, 시간 부족 등의 내용으로 구성되어 '업무량과 시간관리'로 명명하였다.

요인 5는 총 4문항으로 설명변량은 9.19%이었다. 문항내용은 동료교사들과 원만한 관계를 유지한다, 동료교사들은 보육시설 제반 업무에 협조적이다 등으로 동료교사와 관련된 내용 이어서 '동료교사와의 관계'로 명명하였다.

요인 6은 총 4문항으로 설명변량은 7.62%이었다. 문항내용은 학부모들과의 관계가 편안하다, 학부모들은 보육교사로서의 나를 신뢰한다 등 학부모와 관련된 내용으로 구성되어 '학부모와의 관계'로 명명하였다.

한편, 본 조사에서 선정한 하위요인들 중 보육교사의 직업에 대한 자긍심, 전직·이직여부, 개인적 성장과 전문적 발달, 유아와의 관계 등과 관련된 부분들은 요인부하량이 낮거나 같은 요인으로 선정되지 않아 제외되었다.

2) 하위 요인 간 상호상관

한국형 보육교사 직무만족척도의 구인 타당도를 산출하기

위하여 각 영역들은 서로 어느 정도 관련성이 있어야 한다. 그러므로 측정도구의 6개 하위 요인의 점수 간의 상관관계를 산출한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에 나타난 바와 같이 하위요인들 간의 상관은 .23~.57로 유의한 상관을 보여주고 있다. 측정도구가 타당하려면 도구의 하위요인들이 같은 변인을 측정하고 있음을 보여주어야 하므로 하위요인들 간에는 어느 정도의 상관관계가 나타나야 하는데, 본 연구에서 척도의 영역 간 상호상관은 중간 정도 이 같은 요구를 충족한다고 볼 수 있다.

3) 확인적 요인분석

본 척도의 이론적 개념화가 지니는 실증적 타당성을 검증하기 위하여 AMOS 7.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하여 적합도 지수를 살펴보았다. <표 4>에 제시된 바와 같이 χ^2 값이 CMIN/DF는 1.06($p > .05$)로 나타나 적절함을 보였으며, 상대적합도 지수인 NFI는 .97, IFI는 .99, CFI는 .99로 나타나 수용할만한 적합도 지수의 기준인 .90을 넘고 있으며, 절대적합도 지수인 RMSEA 값은 .02로 모델 오류정도가 낮은 아주 양호한 모델로 평가되는 .05이하를 나타냈다. 따라서 본 도구에서 추출된 하위요인은 보육교사의 직무만족도를 설명하는데 적합한 구조임을 알 수 있었다.

4) 준거관련타당도

한국형 보육교사 직무만족척도의 준거관련 타당도(공인타당도)를 알아보기 위해 국내의 연구들에서 많이 활용된 Jorde-Bloom(1989)의 교사직무만족척도와 의 적률상관계수를 산출하였다. <표 5>에 나타난 바와 같이 한국형 보육교사 직무만족척도는 Jorde-Bloom(1989)의 교사직무만족척도의 하위요인 중 동료관계와 본 척도의 사회적 인정과의 상관관계를 제외하고 모든 하위요인들 간에 유의한 상관관계($r = .16\sim.75$)가 있는 것으로 나타나 보육교사의 직무만족 정도를 안정되게 측정하는

<표 3> 한국형 보육교사 직무만족척도의 하위 요인 간 상관계수

(N=211)

| 하위 요인 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 1. 시설장의 기관운영방식 | 1 | | | | | |
| 2. 근무환경과 복지 | .57*** | 1 | | | | |
| 3. 사회적 인정 | .49*** | .30*** | 1 | | | |
| 4. 업무량과 시간관리 | .40*** | .23** | .26** | 1 | | |
| 5. 동료교사와의 관계 | .54*** | .30*** | .30*** | .30*** | 1 | |
| 6. 학부모와의 관계 | .44*** | .24** | .27*** | .26*** | .38*** | 1 |

** $p < .01$. *** $p < .001$

<표 4> 확인적 요인분석 결과 적합도 지수

| CMIN/DF | NFI | IFI | CFI | RMSEA |
|---------|-----|-----|-----|-------|
| 1.06 | .97 | .99 | .99 | .02 |

<표 5> 한국형 보육교사 직무만족척도와 Jorde-Bloom의 교사직무만족척도와의 상호상관계수 (N=211)

| | Jorde-Bloom의 직무만족척도 | | | | |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 원장과의 관계 | 근무환경 | 직무자체 | 보수와 승진 | 동료관계 |
| 1. 시설장의 기관운영방식 | .75*** | .62*** | .50*** | .50*** | .37*** |
| 2. 근무환경과 복지 | .46*** | .62*** | .36*** | .47*** | .16* |
| 3. 사회적 인정 | .30*** | .23** | .33*** | .58*** | .10 |
| 4. 업무량과 시간관리 | .42*** | .37*** | .35*** | .41*** | .31*** |
| 5. 동료교사와의 관계 | .46*** | .42*** | .48*** | .26*** | .63*** |
| 6. 학부모와의 관계 | .27*** | .22** | .33*** | .19** | .29*** |

*p < .05. **p < .01. ***p < .001

<표 6> 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도 계수

| 하위 요인 | 문항 수 | Cronbach's α |
|----------------|------|--------------|
| 1. 시설장의 기관운영방식 | 11 | .93 |
| 2. 근무환경과 복지 | 7 | .83 |
| 3. 사회적 인정 | 8 | .85 |
| 4. 업무량과 시간관리 | 6 | .88 |
| 5. 동료교사와의 관계 | 4 | .91 |
| 6. 학부모와의 관계 | 4 | .83 |
| 계 | 40 | .93 |

것으로 나타났다.

2. 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도

한국형 보육교사 직무만족척도의 하위 요인 및 전체 문항의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α를 산출하여 그 결과를 <표 6>에 제시하였다. <표 6>에 제시한 것과 같이 한국형 보육교사 직무만족척도의 하위 요인별 신뢰도 계수는 .83~.93이고, 전체 직무만족척도의 신뢰도도 .93으로서 양호한 편이었다.

IV. 논의 및 결론

영유아기 자녀를 둔 맞벌이 부부가 증가하면서 이들을 돌봐주고 보호해줄 수 있는 기관의 필요성이 제기된 지 오래다. 그에 따라 참여정부 이후부터 보육을 국가의 100대 국정과제로 삼아 이의 개선을 위한 노력을 경주하면서 보육시설의 수가 급격히 늘어나고 이를 규제하기 위하여 2009년 한국보육진흥원이 설립되기에 이르러 보육서비스의 질을 강조하고 있다. 보육서비스의 질은 무엇보다 인적 자원인 보육교사가 가장 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 보육교사가 자신이 수행하는 보육업무에 만족할 때 보육의 안정성이 보장되어 양질의 보육서비스가 제공된다. 이를 위해 보육교사가 자신의 직무에 얼마나 만족하는지에 대한 올바른 평가가 양질의 보육서비스를 제공하는데 기초가 될 것이다. 그에 따라 국내에서는 보육교사의 직무만족도에 대한 상당한 연구결과들이 보고되고 있으나

아직 국내의 보육교사에 적합한 직무만족척도를 개발하여 연구하기 보다는 외국의 척도를 번안하여 우리나라 상황에 맞춰 연구하거나 혹은 유치원교사의 직무만족척도를 보육교사에게 맞게 수정하여 사용하는 경우가 대부분이었다. 따라서 우리나라 보육교사의 상황에 적합한 직무만족도를 측정할 수 있는 척도의 개발이 필요하다. 이에 본 연구는 우리나라의 보육교사들을 대상으로 이들의 직무만족도를 측정할 수 있는 한국형 보육교사 직무만족척도를 개발하고자 하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 보육교사의 직무만족도와 관련한 국내의 문헌들을 고찰하고 관련된 척도들을 분석하여 문항을 개발하여 전문가 집단에게 내용타당도를 검증받은 후 연구진들의 토론과 분석을 통해 최종적인 문항을 선정하였다. 이후 전국의 보육교사들을 대상으로 질문지를 실시하여 그에 대한 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통한 구성타당도와 Jorde-Bloom(1989)의 교사의 직무만족척도를 통한 준거관련 타당도 및 문항내적합치도에 의한 신뢰도를 검증하였다. 그 결과, 40문항의 6개의 요인으로 이루어진 한국형 보육교사 직무만족척도를 개발하였으며 산출된 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 내용타당도와 구성타당도를 검증하였다. 39명의 전문가 집단에게 85문항으로 구성된 질문지를 우송하여 내용타당도를 검증받았다. 그에 따라 85문항 중 부적합하다고 판단된 13문항을 삭제한 후 최종 72문항으로 구성된 질문지를 제작하여 현직 보육교사들에게 실시한 후 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통한 구성타당도를 검증하였다. 회수된 질문지에 대한 탐색적 요인분석 결과,

40문항의 6개 요인이 추출되었다. 6개 요인의 전체 설명변량은 63.04%이었으며, 요인별로 '시설장의 기관운영방식'으로 명명된 요인 1은 11개 문항으로 15.61%, '근무환경과 복지'로 명명된 요인 2는 7개 문항으로 10.50%, '사회적 인정'으로 명명된 요인 3은 8문항으로 10.08%, '업무량과 시간관리'로 명명된 요인 4는 6문항으로 10.05%, '동료교사와의 관계'로 명명된 요인 5는 4문항으로 9.19%, '학부모와의 관계'로 명명된 요인 6은 4문항으로 7.62%를 설명하는 것으로 나타났다. '시설장의 기관운영방식'인 요인 1의 설명력이 가장 컸고 나머지 5개 요인들은 비슷한 수준에서의 설명력을 나타냄으로써 보육교사의 직무만족도를 고르게 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 6개 요인에 대해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 적합도 지수들이 매우 양호하게 나타남에 따라 한국형 보육교사 직무만족척도의 6요인 구조모형은 구성타당도가 있는 것으로 확인되었다.

이러한 6개 요인구조에 대한 한국형 보육교사 직무만족척도를 기존의 척도들의 하위요인들과 비교해보면 그 내용 특성들이 유사한 것으로 나타났다. 즉, 교사의 직무만족도와 관련하여 Bently와 Rempel(1970)의 퍼듀교사척도(Purdue Teacher Opinionnaire: PTO), 전성연(1982)의 한국교사척도(Korea Teacher Opinionnaire; KTO), Jorde-Bloom(1989)의 유치원교사 직무만족척도, Klecker와 Loadman(1999)의 교사직무만족 하위척도(Teacher Job Satisfaction Subscale: TJSS) 등에서 공통적으로 나타난 하위요인들과 보육교사 직무만족도에 대한 메타분석을 실시한 변미희(2004)의 연구결과를 종합해볼 때, 보육교사의 직무만족 관련 척도는 공통적으로 직무자체, 보상 혹은 복지, 근무환경, 전문성 신장, 인간관계(원장, 동료교사, 학부모와 유아), 사회적 인정, 원장의 감독 등으로 나타났다. 그러나 본 연구에서는 전문성 신장과 관련한 문항들과 유아와 관련한 문항들은 포함되지 않았다. 또한 김동례와 이현경(2008)은 보육교사의 직무만족 하위요인을 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경, 보수와 승진기회 등의 5개 요인으로 구분하였는데 이는 본 연구의 6개 요인들과 상당부분 일치하며, 신동희(2005), 박영태, 이경남과 하수연(2008)의 연구결과에서 나타난 원장과의 관계, 근무환경 및 시설, 보육교사로서의 직무수행, 부모-교사와의 관계, 동료교사와의 관계, 지지지원 및 복지 등과 길경숙과 노수남(2004)의 연구에서 나타난 동료교사관계, 원장관계, 직무자체, 근무환경, 보수·승진 등은 본 연구에서 나타난 6개 요인들과 매우 유사하였다.

탐색적 요인분석 결과에서 가장 설명력이 큰 요인은 '시설장의 기관운영 방식'이었다. 이 요인은 시설장이 교사를 대하는 태도와 운영관, 업무 처리방식에 관한 것으로 시설장의 권위적 운영 혹은 시설장의 지도성 및 보육교사와 원장의 긍정적인 인간관계가 보육교사의 직무만족에 영향을 미쳤던 강혜경(2002)과 정효정(2003)의 연구결과와도 일관되는 것이라 할 수 있다. 유치원 교사를 대상으로 직무만족도와 조직 헌신성에

대해 조사한 이윤경(1998) 또한 교사가 원장에 대해 만족하고 좋아하는 정도가 교사의 조직 헌신성을 가장 높이는 것으로 보고하였다. 이는 교사를 지원하고 관리하는 보육시설장의 기관운영 방식이 교사의 직무만족도를 향상시킬 수 있음을 시사한다. 보육교사에게 도움이 될 만한 지지와 격려, 그리고 적절한 피드백을 줄 수 있도록 보육시설장을 대상으로 하는 보수교육에 이러한 내용이 강조되어야 할 것이다. 시설장의 기관운영 방식 외 나머지 5개 요인, 즉 근무환경과 복지, 사회적 인정, 업무량과 시간관리, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계 등도 선행연구들에서 나타난 요인들과 일관된 결과라고 볼 수 있다. 이윤경(1998), Kontos와 Stremmel(1988) 등은 물리적인 근무조건이나 환경은 교사의 직무만족도에 영향을 미치지므로 교사가 효율적으로 수업을 하기 위한 적절한 비품, 교구, 그리고 교수 학습자료가 충분히 구비되어야 한다고 보았다. 또한 보육교사는 장시간의 근무와 열악한 처우 및 낮은 사회적 인식 등으로 상당한 신체적 피로와 정신적 스트레스를 받아 신체적, 심리적 소진을 경험할 수 있으며, 이로 인해 낮은 직무만족도를 가질 수 있다(김범준, 2001; 변미희, 2004; 이정희, 조성연, 2009; 조성연, 2004; Pope & Stremmel, 1992). 이는 보육교사가 자신의 직무에 만족감을 느낄 수 있도록 업무량을 줄이거나 근무시간을 줄여주는 처우개선 방안이 강구되어야 함을 시사한다. 즉 적정 근무시간이 보장되고 과도한 업무 부담에서 벗어날 수 있도록 근로기준법에 의한 하루 8시간 근무가 이루어지고, 국공립 보육교사 수준 이상의 급여가 제공되고, 보육교사가 재충전할 수 있는 시간을 가질 수 있도록 일정시간의 휴식 기간이 주어지는 방안 등이 강구되어야 할 것이다.

한편, 한국형 보육교사 직무만족척도의 하위요인으로 전문성 신장 관련 문항이 추출되지 않은 것은 주목할 필요가 있다. 전문성 신장과 관련한 요인은 유치원교사의 직무만족과 관련한 척도에서는 중요하게 다루어진 요인이었으나 본 연구에서 보육교사 직무만족을 형성하는 하나의 구인으로 도출되지 않았다. 이는 보육교사 직무만족에 전문성 신장의 역할이 중요하게 작용하지 않음을 시사하는 것이라고 볼 수 있다. 전문성 신장은 강습 및 연수기회나 상위 자격 및 학위 취득과 관련된 문항으로 구성되는데 이러한 요인이 보육교사 직무만족 척도의 중요한 구성요인으로 나타나지 않은 것은 보육현장에서 전문성 신장 기회가 제대로 부여되지 않거나 혹은 전문성 신장의 기회가 오히려 보육교사에게는 직무스트레스나 업무과부하로 작용하고 있음을 보여주는 것일 수 있다. 실제 보수교육에 관한 연구(구현아, 임양미, 이혜선, 2009; 지성애, 2007; 황해익, 박성미, 김정신, 박선해, 2008)들은 보육시설 종사자 보수교육이 주로 평일 야간에 진행되어 업무 외 교육을 받아야 하는 데서 체력적으로 힘들고, 보수교육 내용 또한 새롭거나 현장에서 필요로 하는 내용에서 벗어나 보육교사의 전문성을 함양하기에 미흡하기 때문이라고 볼 수 있다. 이와 관련하여 조성연

(2004)의 연구결과에서 보육교사들이 자신들의 재교육과 전문성 신장을 위한 보수교육이 그다지 필요하지 않다고 응답하는 경향이 높게 나타났다. 이에 대해 그는 보수교육이 불필요해서가 아니라 이를 받을 수 있는 시간이 없고, 방학이 없는 보육시설에서 보수교육 대신 방학이나 휴식을 더 원하기 때문이거나 현재 실시되고 있는 보수교육이 시간 채우기에 급급하여 그 내용이나 프로그램이 진부하기 때문에 보육교사들의 전문성 신장에 그다지 도움이 되지 않기 때문이라고 분석하였다. 또한 서문희, 이미화와 구미진(2006)도 보육교사의 25%가 보수교육에서 소외되거나 보수교육을 제대로 인식하지 못하고 있으며 가정이나 민간보육시설이 국공립보육시설에 비해 보수교육을 받는 비율이 낮다고 지적하면서 제반 보육교사의 근로환경이 보육교사의 전문성 확보를 위한 충분한 지원이 되지 못한다고 지적하였다. 한편, 본 척도에서 추출된 하위요인들 간 상호상관계수 r 이 .23~.57로 비교적 만족할만한 수준이었다. 검사도구의 타당성 확보를 위해서는 검사도구의 영역들이 비슷한 내용을 측정해야 한다. 이러한 점에서 산출된 6개요인들 간의 높은 상호상관계수는 보육교사의 직무만족도를 측정하는데 공통적인 내용을 포함하고 있다고 볼 수 있다.

둘째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 준거관련 타당도를 살펴보기 위해 국내 연구에서 사용 빈도가 높은 Jorde-Bloom(1989)의 교사직무만족척도와 상호상관계수를 산출하였다. 그 결과, Jorde-Bloom(1989)의 교사직무만족척도의 하위요인 중 동료관계와 한국형 보육교사 직무만족척도의 하위요인 중 사회적 인정을 제외한 모든 하위요인들 간에 유의한 정적 상관관계($r = .16 \sim .75$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 직무만족도를 측정하는데 많이 사용된 Jorde-Bloom의 교사직무만족척도와 본 연구에서 개발한 한국형 보육교사 직무만족척도가 상호 교차적으로 사용할 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 시설장의 기관운영방식, 근무환경과 복지, 사회적 인정, 업무량과 시간관리, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계로 구성된 한국형 보육교사 직무만족척도는 국내 보육교사 직무만족도를 측정하는데 유용하게 사용할 수 있다고 볼 수 있다. 단, 동료교사와 사회적 인정 간의 유의하지 않은 상관관계에 대해서는 추후 더 많은 수의 연구대상을 표집하여 재검토해보아야 할 것이다.

셋째, 한국형 보육교사 직무만족척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 문항내적합치도인 Cronbach's α 계수를 산출한 결과, 본 척도의 전체 신뢰도가 .93으로 양호한 수준이었으며, 하위요인별 신뢰도 계수도 .82~.93으로 만족할만한 수준이었다.

이상의 논의를 기초로 본 연구의 제한점을 밝히고 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 한 개의 보육시설에 다수의 보육교사들이 근무하지 않는 현 국내의 보육시설 상황을 고려해볼 때 보육교사들을 표집하는데 어려움이 있어 비교적 적은 수의 유의표집으로 인한 연구대상의 편파성을 배제할 수 없었다. 이를 보강하기 위해서는 차후 연구에서는 보다 많은

수의 전국적 차원의 표본 선정을 통해 연구가 수행될 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 개발한 한국형 보육교사 직무만족척도에 대한 타당도와 신뢰도를 검증하였으나, 제시한 타당도와 신뢰도만으로는 한계가 있어 이에 대한 지속적인 검증이 요구된다. 즉, 내적신뢰도인 Cronbach's α 만으로는 신뢰도 증거가 불충분하므로 시간의 흐름에 따른 안정성을 확인하여 척도의 양호도를 검증하고, 보다 적합한 도구선정을 통한 공인타당도의 검증 및 미래 보육교사들의 직무만족도를 얼마나 정확하게 예언해줄 수 있는지에 대해 시간적 간격을 두고 예언타당도를 산출해볼 필요가 있다.

위와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 의의를 지닌다. 첫째, 본 연구에서 개발한 한국형 보육교사 직무만족척도는 우리나라 보육교사들의 직무에 가장 영향을 미치는 요인들이 무엇인지에 대해 이해할 수 있는 기초가 될 수 있다. 보육교사의 직무만족도는 개인적인 측면에서의 자신의 역할이나 업무에 대한 감정적인 평가를 통해 보육교사들이 수행하는 보육활동 뿐만 아니라 이들과 관련되는 인간관계 및 근무환경이나 복지 등에서 이들이 총체적으로 느끼는 성취감과 보람을 의미한다(조성연, 2005). 즉, 보육교사의 직무만족도는 감정적, 정서적 반응이며, 한 개인이 자기 직무로부터 즐거움을 얻는 정도를 말하며 직무환경에 만족했을 때 보람을 느끼게 되고 그 직무의 성과 또한 높아지게 되므로 보육교사가 자신의 직업에 자긍심을 갖고 직무수행능력을 제고할 때 보육의 질 또한 향상될 수 있다. 본 연구의 '한국형 보육교사 직무만족척도'는 6가지 하위요인의 40문항으로 구성되어 문항 구성이 보육교사의 직무만족과 관련된 다양한 요인을 포함하고 있으며 보육교사 직무만족의 63% 이상을 설명하고 있다. 따라서 이 척도는 보육교사의 직무만족도를 효과적으로 측정할 것이며, 이러한 직무만족도 결과에 따라 보육교사의 직무상의 어려움을 파악하고 직무수행상의 문제점을 개선하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 보육교사의 직무만족과 관련된 문제의 개선을 통해 이들이 직업에 자긍심을 가지고 직무에 충실할 수 있도록 하여 보육의 질이 제고되는 데에도 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서 개발한 한국형 보육교사 직무만족척도는 보육교사가 근무하고 있는 보육시설의 시설장의 기관운영방식이나 근무환경, 복지수준, 업무의 내용 및 업무량과 시간관리 및 다양한 인간관계 등에서 보육교사가 지각하는 직무만족 정도를 개괄적으로 파악할 수 있도록 도와줄 수 있다. 따라서 보육시설에서는 보육교사의 직무만족과 관련된 측면을 파악하고 본 척도를 통해 나타난 측정결과를 중심으로 보육시설을 개선하는데 활용할 수 있으며 또한 이 척도를 이용하여 보육교사의 직무만족 정도를 객관적이고 신뢰롭게 파악함으로써 정부 및 지방자치단체는 보육교사의 직무만족도를 향상시키는데 도움이 되는 다양한 정책을 입안하는데 도움이 될 수 있다.

셋째, 한국형 보육교사 직무만족척도는 보육교사들이 자기 평정방식이므로 효율적이며 단시간에 평가할 수 있다. 보육교사가 근무하고 있는 보육시설내 업무와 관련된 운영현황, 복지 수준, 그리고 인간관계의 특성과 이들 상호간의 조합 정도를 잘 드러내는 것으로 보육교사 개개인의 직무만족도 정도를 자기 스스로 파악할 수 있는 도구라고 할 수 있다. 조직 구성원의 직무에 대한 심리적 만족감은 직무성과 뿐 아니라 다른 조직관련 행위를 설명해주는 가장 중요한 변인이다(Chelte & Tausky, 1986). 따라서 보육교사는 이 척도의 결과를 가지고 자신의 직무만족 정도를 객관적으로 파악하고 불만족스런 측면을 점검하여 자신의 직무만족 수준을 향상시킬 수 있도록 노력할 수 있을 것이며 이는 보육시설의 운영 목표를 효과적으로 달성하는데 기여할 것이다.

[참 고 문 헌]

- 강혜경(2002). **보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구**. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 경규혜(1995). **보육교사의 근무실태와 근무만족에 관한 연구**. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 구현아·임양미·이혜선(2009). **보육시설종사자 보수교육 현황분석 및 개선방안 연구**. 수원: 경기도가족여성연구원.
- 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(2004). **지원고용담당자의 직무만족에 관한 연구**. 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.
- 김동례·이현경(2008). 보육시설 평가인증제 참여교사와 비참여교사의 직무만족도 비교 연구. **열린유아교육연구**, 13(2), 25-48.
- 김범준(2001). **교사들의 직무만족도 관련변인에 관한 Meta 분석**. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성신(2003). **어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구: 전 북지역 중심으로**. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 김순남(2000). **유치원 교사의 교사효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구**. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영지(2004). **어린이집 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계**. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김춘예(1998). **보육시설 보육교사의 근무조건과 직무만족도에 관한 연구**. 경남대학교 교육대학원 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.
- 박근희(2003). **유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구**. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박영태·이경님·하수연(2008). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감의 관계. **2008년 한국열린유아교육학회 춘계 학술대회**, 429-451.
- 변미희(2004). **보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타 분석**. **한국영유아보육학**, 36, 3, 95-117.
- 보건복지부(2010). **2009년 보육통계**. 서울: 보건복지부.
- 서지연(2004). **놀이에 대한 유아교사 효능감에 영향을 미치는 직무만족 요인에 관한 연구**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 성영혜(1994). **영유아 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구**. **한국영유아보육학**, 1, 1-21.
- 성영혜·이은진(1999). **보육교사의 직무스트레스와 보육활동과의 관계**. **한국영유아보육학**, 1, 143-159.
- 신동희(2005). **보육교사의 직무스트레스와 직무만족도**. 호서대학교 대학원 석사학위논문.
- 송유진(1993). **유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구**. 이화여자대학교 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.
- 이정희·조성연(2009). **보육교사의 직무만족도와 소진과의 관계에 대한 자아탄력성의 중재효과**. **한국지역사회생활과학회지**, 20(4), 559-570.
- 이재완(2004). **보육교사와 유치원교사의 자존감과 직무만족도에 관한 비교 연구**. **한국영유아보육학**, 37, 127-149.
- 이윤경(1998). **유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무환경과 조직 헌신성과의 관계 연구**. **유아교육연구**, 18(1), 223-241.
- 전성연(1982). **교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구**. 서울: 대한교육연합회.
- 정효정(2003). **보육교사의 조직환경이 직무만족도에 미치는 요인분석**. **한국영유아보육학**, 33, 273-305.
- 조복희(2001). **보육교사 양성교육체계에 관한 연구**. 서울: 보육

- 발전기획단 자료집.
- 조성연(2004). 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국 영유아보육학**, 36, 23-44.
- _____ (2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. **아동학 회지**, 25(1), 359-373.
- 지성애(2007). 보육교사 보수교육 현황분석 및 개선방안. **유아 교육학논집**, 11(3), 155-180.
- 최성상(2005). 인천지역 유아교사의 직무만족과 관련변인에 대한 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 하정해(1998). 어린이집 보육교사 근무실태에 관한 연구. 한 남대학교 지역개발대학원 석사학위논문.
- 한국여성개발원(1998). 보육서비스의 질적 수준 향상에 관한 연구. 서울: 한국여성개발원.
- 한수련(2007). 체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 강원대학교 산업대학원 석사학위논문.
- 한임순 · 김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 14, 171-178.
- 홍금자(2002). 보육교사 양성 교과과정에 관한 비교적 고찰. **한국영유아보육학**, 31, 287-325.
- 황해익 · 박성미 · 김정신 · 박선훈(2008). 보육교사 승급보수 교육에 대한 교사와 시설장의 인식조사. **한국영유아보육학**, 53, 173-198.
- 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.
- Hoppock, R. H. (1935). *Job satisfaction*. NY: Harper & Brothers.
- Huang, H. W. (2001). Kindergarten teacher job satisfaction and the need for continuing education in Southern Taiwan. Unpublished doctoral dissertation. University of South Dakota, Vermillion, South Dakota, USA.
- 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.
- 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.
- Kontos, S., & Stremmel, A. J. (1988). Caregivers' perceptions of working conditions in a child care environment. *Early Childhood Research Quarterly*, 3, 77-90.
- Locke, E. A. (1983). The nature and cause of job satisfaction In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial & organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Pope, S., & Stimmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care teachers. *Child & Youth Care Forum*, 21(1), 44-45.
- Scottish Office (2002). *Early education and child care plans 2001~2004*. HMSO: Edinburgh.

접수일 : 2010년 07월 12일

심사일 : 2010년 08월 15일

심사완료일 : 2010년 10월 05일