



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유아교사의 그림과 심리적소진의 관계에서
직무스트레스 대처방식의 매개효과



교육컨설팅협동과정

김 서 현

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유아교사의 그림과 심리적소진의 관계에서
직무스트레스 대처방식의 매개효과

지도교수 천성문

이 논문을 교육학석사 학위 논문으로 제출함

2020년 2월

부 경 대 학 교 대 학 원

교육컨설팅협동과정

김 서 현

김서현의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2020년 2월 21일



위원장 철학박사 주동범 (인)

위원 교육학박사 박은아 (인)

위원 교육학박사 천성문 (인)

목 차

표 목차	iii
그림 목차	iv
국문초록	v
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구문제	5
3. 용어의 정의	6
II. 이론적 배경	8
1. 그릿	8
2. 심리적 소진	11
3. 직무스트레스 대처방식	16
4. 변인들 간의 관계	22
III. 방 법	27
1. 연구대상 및 자료수집 절차	27
2. 측정도구	29
3. 자료 분석	31

IV. 결 과	33
1. 측정변인의 기술통계 분석	33
2. 측정변인 간 상관분석	34
3. 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향	36
4. 그릿이 스트레스 대처에 미치는 영향	37
5. 스트레스 대처가 심리적 소진에 미치는 영향	38
6. 그릿과 심리적 소진과의 관계에서 스트레스 대처의 매개효과	39
7. 스트레스 대처의 매개효과 유의성 검증	42
V. 논 의	44
Abstract	64
부록	66
1. 그릿 척도	66
2. 심리적 소진 척도	67
3. 직무스트레스 대처방식 척도	69

표 목차

표1. 연구대상자의 인구통계학적 특성	27
표2. 유아교사용 그릿 척도의 신뢰도	29
표3. 소진척도의 요인별 문항 구성과 신뢰도	30
표4. 직무스트레스 대처방식 척도 문항구분과 신뢰도	31
표5. 측정 변인들의 기술 통계 분석 결과	33
표6. 측정변인 간의 상관관계 분석 결과	35
표7. 심리적소진에 대한 그릿하위요인의 중다회귀 분석 결과	36
표8. 직무스트레스 대처에 대한 그릿하위요인의 중다회귀 분석 결과	37
표9. 심리적 소진에 대한 직무스트레스 대처의 중다회귀 분석 결과	39
표10. 그릿과 문제해결중심 대처의 위계적 중다회귀 분석 결과	40
표11. 그릿과 지지추구중심 대처의 위계적 중다회귀 분석 결과	41
표12. 직무스트레스대처의 매개효과 유의성 검증 부트스트래핑 결과	43

그림 목차

그림1. 유사교사의 심리적 소진과 변인들 간의 가설적 연구모형	6
--	---



유아교사의 그릿과 심리적소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 매개효과

김 서 현

부경대학교 대학원

지도교수 천 성 문

요 약

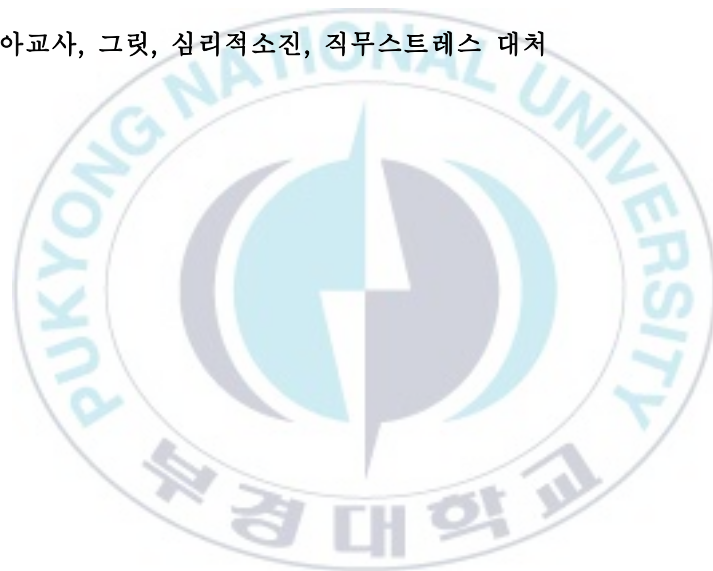
본 연구의 목적은 유아 교사의 그릿과 심리적소진의 관계에서 직무스트레스 대처 (문제해결중심 대처와 지지추구중심 대처)의 매개효과를 살펴보는 데 있다.

본 연구의 목적달성을 위하여 경기도, 충청도, 경상도, 제주도에 소재한 401명의 유아 교사를 대상으로 그릿, 심리적소진, 직무스트레스대처에 관한 설문을 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 21.0을 활용하여 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하고, 매개효과를 알아보기 위해 중다회귀분석을 하였다.

본 연구의 결과는 첫째, 유아 교사의 그릿은 문제해결중심 스트레스대처 및 지지추구중심 스트레스대처와 유의한 정적상관을 나타냈으며, 심리적 소진과는 유의한 부적 상관을 보였다. 문제해결중심 스트레스대처 및 지지추구중심 스트레스대처는 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며, 심리적 소진은 문제해결중심 스트레스대처 및 지지추구중심 스트레스대처와 유의한 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향을 문제해결중심 스트레스대처 및 지지추구중심 스트레스대처가 부분 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 유아 교사의 그릿이 인지 문제해결중심 스트레스대처와 지지추구중심 스트레스대처를 매개로 하여 심리적 소진으로 가는 경로를 보여주며, 심리적 소진을 낮추는데 있

어 그릇뿐 아니라 문제해결중심 스트레스대처와 지지추구중심 스트레스대처가 중요함을 보여준다. 따라서 심리적 소진이 높은 유아교사를 대상으로 상담적 개입이나 프로그램 참여를 통하여 스트레스대처 수준을 증진시킨다면 유아교사의 심리적 소진으로 인해 나타나는 여러 가지 문제들을 해결하는데 도움이 될 것으로 예상할 수 있다. 마지막으로, 본 연구의 의의와 제한점 및 추후 연구제언을 논하였다.

주요어 : 유아교사, 그릇, 심리적소진, 직무스트레스 대처



I. 서론

본 연구는 유아 교사의 그릇과 심리적 소진에 관련이 있는 변인들 간의 매개 효과를 검증하기 위한 것으로 이 장에서는 연구의 필요성과 목적, 연구 문제, 용어의 정의를 알아보려 한다.

1. 연구의 필요성과 목적

최근에 불거진 유아기관의 아동학대와 안전사고에 관한 문제가 이슈화되면서 일부 극단적인 상황들이 유아 기관과 교사에 대한 부정적인 인식이 되고 있다. 뿐만 아니라 그들을 잠재적 범죄자로 몰아가는 언론의 보도들은, 어려운 환경에서 자신의 일을 보람된 마음으로 이행해 왔던 유아교사들의 자긍심과 직업에 대한 회의감마저 느끼게 하였다. 유아교사의 업무는 영유아에 대한 직접적인 돌봄과 노동의 강도만큼이나 감정노동으로 인한 심리적 소모가 많은 직업이다. 또한, 무상교육으로 인해 유아기관의 교육의 책임과 역할이 커지면서 가정에서의 역할이 사회적 역할로 변화되어 유아교사의 책임과 역할은 늘어나고 있다. 뿐만 아니라 제도적으로는 평가제의 무화, 국공립확충을 위한 교육의 질 강조, 우수보육 프로그램의 공유로 인한 정부의 책임감독이 심화되면서 유아교사에게 가중되는 업무의 부담감은 갈수록 늘어남에 따라 유아교사의 심리적인 소진은 날로 더해 가고 있다.

유아교사가 소진상태에 이르면 유아에 대한 관심이 줄어들고 유아에게 거리감을 두고, 냉소적이고, 소극적이게 되며 기계적인 방법으로 대하게 되

는 등 교사 개인과 유아, 더 나아가 기관에 까지도 부정적인 영향을 미친다(Maslach & Pines, 1977). 또한, 심리적 소진을 경험하는 교사는 아이들에게 긍정적인 상호작용을 제공하지 못할 뿐 아니라, 나아가 잦은 결근, 동료 교사, 원장, 부모 등 관련된 대인관계에서도 문제를 야기 시킬 수 있다. 소진된 교사는 결국에는 이직을 선택하거나 현장으로 떠나는 형태로 나타나게 된다(신성아, 2006). 위와 같이 심리적 소진이 된 교사는 영유아의 발달 시기상 성격 형성에 있어 직접적인 상호작용을 하는 매우 중요한 시기이므로 중요한 문제가 아닐 수 없다.

최근 들어 유아교사의 소진과 스트레스에 대한 연구의 필요성이 대두되면서 긍정심리학에서는 심리적 소진을 완화시키기 위한 변인으로 ‘그릿(Grit)’에 대한 연구가 주목되고 있다. 그릿이란 어려운 상황과 환경 속에서 쉽게 포기하지 않고 자신을 잘 조절하여 어려움을 이겨내며, 부정적 상황을 오히려 도약 혹은 자기 발전의 기회로 여기고 자신의 목표를 끈기 있게, 지속적으로 추구하는 개인적 특성을 말한다(이혜원, 탁정화, 이미란, 2017). 또한 그릿을 정의하자면 장기적인 목표를 향한 인내와 열정과 그릿의 하위요인을 지속적 관심과 꾸준한 노력으로 제안하였다(Duckworth, Kirby, Tsukayama, Berstein, & Ericsson, 2011; Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 다시 말하자면 그릿은 자신의 목표를 달성하는 과정에서 어려운 환경에도 스스로 극복하고 포기하지 않으며, 장기적인 목표 위해 꾸준히 노력해가는 힘과 능력의 근원이라고 할 수 있다.

그릿과 관련된 선행연구를 살펴보면 그릿은 무엇을 성취하고 성공 하는데 있어 그릿 수준이 높을수록 스트레스와 심리적 소진을 완화 시킨다(박선의, 2016; Salles, Cohen, & Mueller, 2014). 유아교사와 심리적 소진에 대한 연구에서는 그릿 수준이 높은 집단에서 심리적 소진을 낮게 나타냈다(박소윤, 서현아, 2019). 또 다른 선행연구에서는 그릿이 유아교사가 유아교

육현장에서 직무스트레스, 체력 소진과 심리적 좌절 등의 부정적 상황을 경험할 때마다 이를 극복하여 재도약의 발판으로 삼게 되는 심리적 역량으로 작용한다(이혜원 외, 2017). 또한 그것은 교직에서의 역경과 어려움을 극복하고 스트레스에 대처하여 소진을 예방하는 심리적 변인으로도 높은 상관을 보였다(Gu & Day, 2007). 그것에 대한 이러한 연구 결과는 유아교사가 유아의 문제행동의 지도와 긍정적 상호작용, 학부모와의 관계 등 발생하는 직무스트레스와 심리적 좌절과 같은 힘든 상황을 경험할 때 마다 그것이 어려움을 이겨내며 재도약의 발판으로 삼게 되고, 긍정적인 심리적 역량으로 작용하여 스트레스 요인으로부터 오는 심리적소진에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측 할 수 있다.

그러나 그것은 개인적인 특성으로 그것만으로 심리적 소진을 낮추기에는 한계점이 있다. 유아교사의 심리적소진에 영향을 미치는 요인 중 주목받고 있는 변인으로 직무스트레스를 들 수 있다(장다희, 2019).

직무스트레스란 조직 구성원이 직무 환경 때문에 느끼는 심리적 신체적 자극에 대한 역기능적 인식(이강호, 2010), 또는 개인이 직무를 수행할 때 직무환경 요인과 개인과의 상호작용에서 오는 불일치 때문에 경험하는 심리적 불균형 상태이다(박준철, 박진영, 2008). 직무스트레스가 발생하면 분노, 절망과 같은 부정적인 정서를 경험하게 되고(Ben-Shahar, 2007) 신체화장애, 강박적인 행동패턴, 우울증, 불안, 적대적 분노, 공포증, 편집증 사고, 그리고 정신병적 경향성과 같은 병리학적인 증상을 나타내게 된다(Tangney, Baumeister, & Boone, 2004). 유아교사의 경우 사회적으로 요구되는 역할이 다양하고 과중한 것에 비해 사회적 인식은 매우 낮고 초·중등 교사에 비해 업무가 과중하고 행정적 지원이 부족한 상황에서 많은 유아와 학부모를 상대해야 한다(김정숙, 이종향, 박영숙, 조현정, 2011). 또한 열악한 환경과 사회적 보상체계 속에서 근무해야 하므로 유아교사는 더 많

은 직무스트레스를 경험하게 된다(박은아, 2014).

반면 직무스트레스 받는 동일한 환경이라도 같은 수준의 스트레스를 경험한다고 하여도 심리적소진이 높아지는 것은 아니다. 심리적 소진은 스트레스의 부정적 산물로서 개인이 스트레스 상황일 때 결국 대처방식을 잘 사용하지 못하며 소진에 이르게 될 가능성이 높으므로 대처방식이 중요하다(권영주, 2017; 이임천, 2010). 직무스트레스 대처 방식은 개인이 받아들이는 스트레스를 어떻게 대처하느냐에 따라 개인의 신체적, 심리적, 사회적 안정에 결정적인 영향을 미치며, 개인마다 적응적 결과에 차이를 주게된다. 그리고 개인과 환경과의 상호관계 속에서 이루어지는 과정이며, 이것은 개인의 상황에 대한 인지적 평가에 의해 좌우되는 일종의 스트레스를 완화시키기 위한 행동이라고도 할 수 있다(김기옥, 2002). 이는 스트레스를 받아들이는 개인과 환경에 따라 일어나는 심리적 과정이기 때문에 동일한 상황에 노출되더라도 사람마다 스트레스를 느끼는 정도는 차이가 있을 수 있으며, 스트레스에 대한 적응력에서도 사람마다 차이가 있음을 유추해볼 수 있다. 선행연구에 의하면 대처방식은 똑같은 직무스트레스 상황에 놓여 있더라도 스트레스를 대처하는 방식에 따라 소진으로서의 진행에 차이가 있으며(김정희, 1987), 개인이 스트레스 상황에 직면했을 때 대처방식을 잘 사용하지 못하면 소진에 이를 가능성이 높다(손찬양, 2009). 직무스트레스와 심리적 소진 및 대처방식은 서로 지속적으로 영향을 주고받으며 그 결과 직무스트레스가 완화되거나 아니면 소진의 형태로 나타난다(문희, 2010). 대처 유형에 영향을 미치는 요인에 대한 연구에서 대인관계나 직업, 전공과 같은 통제 가능한 내용에서는 문제 지향적 대처 방식을 하고 건강과 같은 통제 불가능한 내용에서는 정서 지향적 대처양식을 취하는 경향이 있는 것으로 나타났다(Lazarus & Folkman, 1980).

종합하자면 대처 유형에 영향을 미치는 하위요인 중 심리적 소진을 직접

적을 낮출 수 있는 변인으로 직무스트레스 대처의 하위요인 중 문제 중심 대처방식과 지지 추구 대처방식을 매개변인으로 연구 하고자 한다. 문제 중심 대처방식은 문제의 원인을 파악하고 대책을 세우며 당사와 대화 타협을 통해 해결하고 문제를 해결하기 위해 더 열심히 노력하고 자기 계발을 하는 것을 의미한다. 또한 지지추구중심 대처방식은 문제의 해결을 다른 사람의 조언이나 정보를 제공받아 문제를 해결하려고 하고, 다른 사람에게 일의 분담을 부탁해 문제 해결을 하려고 하는 것이다.

본 연구에서는 유아교사의 그릿이 심리적 소진과의 관계에서 두 변인과 상관이 있고 직무스트레스 대처방식이 심리적소진에 작용 하는지에 대한 매개효과를 검증하고자 한다. 또한 그릿이 유아교사의 심리적 소진을 줄일 수 있을 것이라는 선행연구의 결과에 따라 이를 매개로 직무스트레스 대처 방식에 하위 영역중 문제해결중심 대처방식, 지지추구중심 대처 방식이 심리적 소진에 각각 어떠한 효과가 있을지 검증하고자 한다. 본 연구를 통해 유아교사의 심리적 소진을 낮추기 위한 대처방식의 효과를 검증하여 실제적인 현장에서 유아교사에게 도움이 되며 유아교사의 건강한 삶의 질 향상과 교육의 질 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

본 연구의 연구문제에 대해 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

연구문제 1. 유아교사의 그릿과 직무스트레스 대처방식(문제중심대처, 지지 추구대처)및 심리적소진은 유의한 상관이 있는가?

연구문제 2. 유아교사의 그릿과 심리적소진과 관계에서 직무스트레스 대처 방식(문제중심대처, 지지추구대처)은 매개효과를 나타낼것인가?

연구문제에서 밝힌 변인들 간의 매개효과를 밝히기 위해 설정한 연구모형은 그림1 에 제시하였다.



그림1 유아교사의 심리적 소진과 변인들 간의 가설적 연구모형

3. 용어의 정의

가. 그릿

그릿은 장기간 지속되는 특정 하고 높은 목표에 대한 인내와 열정으로 정의된다(Duckworth et. al., 2007).

본 연구에서 유아교사의 그릿은 차화연(2019)이 개발한 유아교사의 그릿 척도를 통해 얻은 점수를 의미한다.

나. 심리적 소진

심리적 소진이란 대인관계를 주로 하는 사람들 사이에 빈번하게 발생할 수 있는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감 감소를 주된 증상으로 수반하는 하나의 증후 군이다(Maslach & Jackson, 1981).

본 연구에서 유아교사의 심리적 소진은 김연옥(2012) 개발한 유아교사의 심리적소진 척도를 통해 얻은 점수를 의미한다.

다. 직무스트레스 대처 방식

직무스트레스 대처방식이란 '직무수행 스트레스 원으로부터 받는 피해를 최소화하고 스트레스에 직면 했을 때 그 상황을 보다 나은 방향으로 만들어 나가는 행위'를 의미한다(박미옥, 2013)

본 연구에서 직무스트레스 대처방식 박미옥(2013)이 개발한 유아교사의 직무스트레스 대처방식 척도 중 문제해결중심 대처 방식과 지지추구중심 대처방식 척도를 통해 얻은 점수를 의미한다.

II. 이론적 배경

이 장에서는 변인에 대한 개념, 구성요소, 선행연구, 유아교사의 그릿이 심리적 소진관계에서 문제해결 스트레스 대처와 지지추구 스트레스 대처에 상관을 알아보고 이들 변인 간의 관계에 대하여 알아보려한다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

1. 그릿

가. 그릿

그릿이란 역경이나 실패에도 불구하고 장기적인 목표를 이루기 위해 계속하여 열심히 노력하는 성격 특성으로, 장기적인 목표를 성취하기 위한 열정(흥미의 지속성)과 인내(노력의 꾸준함)로 정의된다(Duckworth et. al., 2007). 그릿에 대한 정의는 미국 심리학 학술지 ‘Journal of Personality and Social Psychology’에서는 “장기적인 목표를 위한 끈기와 열정”으로 게재된 이후부터 이후의 다수의 학술연구에서 Duckworth 등(2007)이 제시한 그릿의 정의를 수용하고 있다.

그럼에도 불구하고 그릿에 대한 유사개념들에 대한 연구들은 학자들마다 조금은 다르게 해석이 된다. 최근 연구자들에 의한 그릿의 정의를 살펴보면 “투쟁적이고 희생이나 고통이 강요되는 상황임에도 불구하고 개인이 가장 가치 있게 생각하는 목표를 성취하기 위하여 견디고 참아내는 능력”(St

oltz, 2014), “어려운 환경 속에서도 고군분투 하고 기꺼이 위험을 감수하는 강한 투지, 목표를 향해가는 끊임없는 노력, 도전을 당연하게 받아들이며 어려운 일을 성취하기 위해 열정과 인내를 갖는 것의 결과”로 정의하고 있다(Thaler & Koval, 2015). 또한 그릿의 개념을 “계속하고자 하는 능력, 성장에 대한 헌신과 일관성, 투지, 성공을 향해 전진하는 것, 확고함, 탁월함에 대한 열정, 그리고 개인적 전념 등과 연관이 있는 것”으로 나타낸다(De Vera, Gavino, & Portugal, 2015).

국내에서 처음 그릿을 개념화하고 연구하기 시작한 김주환(2013)은 그릿이 목표한 일에 열정을 다하고 많은 어려움을 이겨내면서도 지속적으로 노력할 수 있는 마음의 근력이라고 표현하였으며, 한편에서는 그릿을 주로 기개, 용기, 결단, 불굴의 의지 등의 용어로 설명하고 있다(김미숙, 이성희, 백선희, 최예솔, 2015).

또한 꾸준한 노력은 목표달성을 위한 장애 및 각종 어려움을 인내하여 지속적으로 노력하는 정도를 의미하며, 그릿의 수준이 높을수록 한 목표에 장기간 관심을 갖고, 이 목표를 추구하기 위하여 꾸준한 노력을 보인다. 반면에, 그릿의 수준이 비교적 낮은 사람은 목표가 자주 바뀌며 목표를 추구하기 위한 노력도 지속적이지 못하는 것을 의미한다(이수경, 2016).

그릿의 개념 중 유아교사의 그릿을 정의한 것에 따르면 유아교사의 그릿이란 유아교사로서 삶의 동기를 강화하고, 자신과 영유아의 성장을 돕기 위해 유아교사로서 경험하는 다양한 관계적, 환경적, 업무적 상황에서 열정과 끈기를 발휘하며, 유아교사로서의 삶에 대한 흥미를 지속하기 위해 끊임없이 노력하는 것으로 정의하였다(차화연, 2019).

그릿에 대한 정의는 학자들마다 유사개념들이 다양하지만, 그릿이 무엇을 성취하거나 어떤 일을 꾸준히 노력하는 것으로 성공적인 수행하는데 있어 긍정적인 심리자원의 역할을 하고 있다는 것이 분명하다.

나. 그릿의 선행연구

그릿과 관련된 선행 연구를 살펴보면, 그릿은 교직에서의 역경과 어려움을 극복하고 스트레스에 대응하여 소진을 예방하는 심리적 변인인 회복탄력성(Gu & Day, 2007)과도 높은 상관을 보이며, 다양한 영역의 교사역할에서 보다 적극적인 수행을 하도록 하는 교사효능감에도 긍정적인 영향을 미친다(김순남, 2000). 뿐만 아니라 유아교사의 그릿은 교사의 직무만족도를 높이고, 이직의도를 낮출 수 있는 중요한 심리적 변인이다(강현미, 박소윤, 2018). 그릿과 심리적 소진에 대한 연구에서는 그릿 수준이 높을수록 심리적 소진 수준이 낮다는 연구결과는 그릿이 부정적인 심리상태를 완화시킨다는 의미를 내포한다(Salles et al., 2014). 또 다른 선행연구에서도 그릿 수준이 높을수록 스트레스와 심리적 소진을 완화시킨다는 연구결과와(박선의, 2016; Salles, Cohen, & Mueller, 2014), 실패나 어려움과 같은 부정적 심리 상태를 완충작용을 하는 것으로 밝혀지고 있다(이슬비, 배은희, 손영우, 이수란, 2016; Blalock, Young & Kleiman, 2015).

최근 보육교사를 대상으로 실증연구를 수행한 결과, 그릿이 높으면 직무스트레스가 줄어든다는 연구결과를 제시하였다(구민주, 박다은, 신여울, 2018). 이러한 결과는 그릿이 유아교사들의 성공과 성취의 능력을 넘어 부정적 상황에 긍정적인 작용을 한다는 것이다. 따라서 유아교사의 업무적 상황이 열악하고 힘든 상황이라 할지라도 그릿이 높으면 직무스트레스를 대처를 잘 할수 있으며, 그 과정 속에서 유아 교사는 포기하지 않고 도전하고 노력하는 가운데 심리적 소진을 잘 극복할 수 있을 것이라 예측해 볼 수 있다.

2. 심리적 소진

가. 심리적 소진 개념

‘소진’이란 1973년에 New York Clinic의 임상심리학자인 Freuden berger가 자신을 포함한 자원 봉사자들에게 극도의 피로나 고갈현상을 발견하여 그 현상을 전문 심리학 잡지에 보고함으로써 개념화 하였다.. 소진이라 함은 무엇이 고갈되거나, 어떠한 것을 다 써서 없어진 것을 의미한다. 이것은 정신적 스트레스와 밀접한 관계를 가지지만, 의미는 조금 다른 개념을 가지는데, 소진은 ‘다 써서 없어진 것’을 의미하지만 스트레스는 ‘감당하기 힘든 것’에 가깝다(윤은주, 2007).

소진에 대한 개념은 학자별로 다양한 유형으로 정의하고 있다. 소진은 일로 인해 피곤하고, 지치고 탈진되는 현상의 의미하는 것으로 사용하였다(Freudenberger). 따라서 소진은 일종의 신체적, 정서적, 정신 적인 고갈 상태로서 신체적 박탈감, 무력감, 절망감, 정서적 고갈, 부정적 자아개념과 부정적인 삶 및 타인에 대한 부정적 태도의 증가로 특징 되어질 수 있으며, 이러한 소진의 현상은 사람들과의 원만한지 못한 대인관계로 인해 계속적으로 스트레스를 받게 되는 원인이 된다(황은경, 1996).

또한 소진은 스트레스가 최근에 인식된 교사소진(burnout)이라는 증후군이 되고 만약 이것이 해소되지 못하고 계속 되어진 다면 심각한 문제를 일으키게 된다고 하였다(McGuie, 1970). 또 환경에 적응하기 위한 개인의 능력을 초과할 것이라고 걱정되어지는, 또 욕구라고 생각되어지는 상황을 긴장으로서 정의하고, 이러한 긴장이 지속되면 심리적, 생리학적, 행동적 기

능장애 즉 동료와 학생들로 부터 멀어지는 감정, 고립화, 절근의 증가, 부정적 시각, 절망감, 무관심, 권태감, 소진감과 같은 기능 장애가 일어날 수 있으며, 이러한 기능 장애가 나타난 상태를 소진이라고 정의하였다(사인회, 2001).

그리고 교사들을 대상으로 개발한 Maslach와 Jackson의 MBI를 구인타 당도를 확인한 Schwab와 Iwanicki(1982)는 교사의 소진은 주어진 직무와 외부로부터 받는 스트레스를 극복하지 못한 상태로 정서적 고갈, 비인간화 및 개인적 자아성취감 상실을 주된 증상으로 수반하는 하나의 증후군이라고 정의를 내렸다.

또 다른 학자는 심리적 소진은 정신적, 신체적 요소와 부합되어있다.(Kahill, 1988). 낮은 자존감, 무기력함, 높은 불안감은 정신적인 부분이지만, 신체적인 증상인 두통과 피곤함을 동반한다. 이런 증상들은 부정적인 결과를 나타내는 데, 사회적인 활동을 거부하여 직장, 일상생활까지 부정적인 결과를 보이고 있다. 이러한 부정적인 심리를 동반한 심리적 소진은 업무 성과에서도 좋지 않은 결과로 초래 되며 가정에서도 반영이 된다.

최근에는 소진의 원인을 스트레스와 관련된 것이라는 주장들이 유지되면서 서서히 증후군의 개념보다는 어떤 상황에 대한 결과적인 상태로 설명하였다. 한 연구에 따르면 소진은 스트레스와 함께 다루어지지만 소진이 스트레스 자체의 결과가 아니라, 스트레스를 받고 있으나 이를 극복할 방법이 없는 상태의 결과라고 하였다(Burisch, 1993). 또다른 학자는 소진은 직장에서 누적되는 스트레스와 압력의 만성적인 상태로 인하여 생기는 신체적, 정서적, 정신적으로 지치는 느낌을 뜻한다고 하였다(Weisberg, Sagie, 1999).

또한 소진은 개인적 낙담, 조직 스트레스에 대한 무관심, 정서적, 신체적 피로 때문에 임상적 과업을 적절히 수행할 수 없는 상태로 정의하였으며,

상담 직무환경에 대한 개인의 태도 및 감정을 중요시하였다(Lee, 2007)

따라서 본연구의 소진의 정의를 종합하여 보면 소진은 유아교사가 직무와 관련된 스트레스가 반복적으로 누적되면서 스트레스 상황을 효과적으로 대처하지 못해 누적된 결과로 나타난 신체적, 정신적 탈진 상태라는 의미를 유추할 수 있다.

나. 심리적 소진 증상과 결과

유아교사가 직무스트레스에 대처하지 못하고 과중한 직무 요구가 장시간으로 이어져 스트레스가 누적된다면 소진으로 이어질 수 있다(Reilly, 1974; Wolfgang, 1991). 그러므로 실제로 유아교사의 소진으로부터 오는 증상을 알아보고 소진으로부터 오는 문제점들을 구체적으로 알아 볼 필요가 있다.

유아교사의 소진으로 나타난 개인적인 특성은 업무적인 측면에도 부정적인 영향을 미치게 되는데, 소진으로 교사와 유아 사이에 거리를 두게 하고 유아의 사회적, 신체적, 감정적 요구에 대해 관심을 덜 갖게 되는 등 유아에게 발달적으로 적합한 최적의 환경을 제공하기 어려우며 유아 발달에 부정적인 영향을 미치고 결과적으로 프로그램의 질을 저하시키는 원인으로 작용한다(Manlove, 1993; Manslach & Jackson, 1986).

유아교사 개인에게는 소진으로부터 오는 일에 대한 열정과 직무 효능감 감소, 집중력 저하, 자존감 감소, 교실에서의 자기통제 상실을 겪으며 더 나아가 정신 병리와 사회적 관계 및 가족 관계 악화로 이어질 수 있다(Cano-Garcia, Padilla-Munoz, & Carnasco-Ortiz, 2005). 나아가 잦은 결근, 이직, 진로변경, 조기퇴직 등을 야기하기도 한다(Grayson & Alvarez, 2008; Leithwood, Menzies, Jantizi, & Leithwood, 1996; Yong & Yue, 2007).

이상에서 살펴본 바와 같이 유아교사의 심리적 소진은 교사의 유아에 대한 상호작용의 질 저하, 유아의 인지와 관련된 발달능력 감소, 교육의 질의 떨어짐으로 학부모의 유아교육 프로그램에 대한 불신감 형성 등 부정적인 영향을 미치고 교사의 이직, 개인적인 성취감, 조직의 효율성 등에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 결국에는 유아에게 발달적 경험에서 중요한 시기에 적합한 최적의 환경과 교육의 제공을 방해하고 이로 인해 유아 발달에 부정적인 영향을 주게 되어 결과적으로 유아기관의 교육의 질을 저하시키는 주요한 문제점을 초래할 수있다.

다. 심리적소진에 대한 선행 연구

심리적 소진의 선행연구를 살펴보면 심리적 소진에 영향을 미치는 변인들에 대한 관심도 높아지면서 선행연구들은 심리적 소진에 미치는 원인을 주는 변인을 찾고자 하였다. 선행연구에 따르면 심리적 소진현상에 영향을 주는 변인에 대해서 개인적 특성, 변인과 소진의 관계를 보고한 연구들은 교사의 직무만족도, 성, 연령, 교육수준, 직위, 소속감, 결혼상태, 직장형태 등의 변인들을 검토한 바 있다(김순안, 2005; 신지음, 1989; 임종철, 1990; 황은경, 1996; Freudenberger, 1974). 그 결과 심리적 소진과 관련이 있는 변인은 근무 경력, 직장형태, 결혼유무, 교육의 정도, 연령, 교육경력으로 나타났다. 이것은 연령대가 낮을수록 심리적 소진의 경험 또한 적다고 보고되었다(신지음, 1989). Maslach(2001)와 조성연(2004)의 심리적 소진에 연구에 의하면 학력이 높을수록 심리적 소진을 더 많이 경험 한다고 보고하였다.

유아교사의 직무만족과 소진에 관한 연구에서는 교사의 직무만족과 소진 간에 높은 상관을 보이고 있다(김혜성, 2001; 문채련, 이소은, 2005; 오선균,

2001; 윤미정, 2010; 조성연, 2004). 이는 직무만족과 소진의 상관성을 입증해 주고 있다.

선행연구에 의하면 유아 교사의 직무스트레스와 감정노동 및 심리적 소진과의 관계에 관한 연구에서는 직무스트레스가 높을수록 심리적 소진이 높게 나타나며 이는 직무스트레스가 심리적 소진에 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스와 심리적 소진과 높은 정적 상관을 보여준다는 것을 알 수 있다(석류, 2014). 또 다른 연구에 의하면 어린이집 교사의 소진에 관련된 직무만족과 직무스트레스가 어린이집 보육교사의 소진에 미치는 영향에 관한 연구에서도 직무스트레스와 소진과의 관계를 정적인 관계로 보고 직무스트레스가 많으면 소진도 높다고 하였다(최선경, 2011).

한편, 이러한 연구의 동향과는 달리 심리적 소진이 유아교사에게 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구도 이루어지고 있다. 심리적으로 안정된 유아교사는 영유아와 주변 사람들에게 안정적이고 편안한 상호작용을 줄 수 있는 반면(백승선, 2010), 그렇지 못한 보육교사들은 부정적인 상호 작용과 불안한 행동을 보임으로써 유아들에게 올바른 모델이 되어줄 수 없는 것이다. 아울러 유아교사의 정신건강이 건강하지 못한 경우, 함께 생활 하고 시간을 보내는 유아들의 전인적인 발달과 심리적 안정에 부정적인 영향을 직접적으로 줄 수도 있다고 보고한다(나동석, 황혜원, 2004).

이러한 심리적 소진의 잦은 경험은 적합한 프로그램과 환경을 제공하지 못할 뿐 아니라, 나아가 잦은 결근, 동료교사, 원장, 부모 등 관련된 대인관계에서도 문제를 야기 시킬 수 있으며, 결국은 이직을 선택하거나 현장을 떠나는 형태로 나타나게 된다(신성아, 2006).

또한 소진의 증가는 부정적 결과를 초래한다고 보고하였는데, 구체적으로 유아교사의 심리적 소진이 교수행동의 접근성과 질을 떨어트려 교육의 질을 낮추고 유아의 전인적인 발달과 학습에 부정적인 영향을 미친다고 하

였다(김지연, 2016). 뿐만 아니라 소진이 많이 일어난 교사들은 자신의 교수능력에 대한 신뢰도 마저 떨어지며 타인들과의 감정적인 교류도 감소함으로써 개인적인 효능감 및 성취감 마저 감소한다고 할 수 있다(강병재, 백영숙, 2013; 이나영 2014).

선행연구의 결과를 통해 유아교사의 소진은 직무스트레스에 의해 촉진되며(강학구, 1996), 교사가 소진을 회복하지 못하면 영유아의 신체적, 심리적, 사회적 욕구에 대해 무관심하고 비효율적인 교육으로 이어질 수 있다(김은숙 오현경, 2013).

따라서 교육의 질이 영유아의 성장과 발달에 미치는 영향이 지대하므로 심리적 소진의 원인을 규명하여 효과적으로 대응할 수 있는 방법을 강구하는 것은 의미가 있다고 본다.

3. 직무스트레스 대처 방식

가. 직무스트레스의 개념

스트레스의 어원은 라틴어의 Stringere(팽팽하게 죄다, 바짝 잡아끌다)에서 유래 되었으며, 이후 String, Strest, Straisse등의 다양한 형태로 쓰이다가, 14세기에 이르러 Stress라는 용어로 사용되기 시작했다(Ivancevich & Matteson, 1982). 스트레스란 어떠한 외적인 힘이 개인의 안녕을 위협할때 나타나는 반응을 말하는 것으로 환경과 개인 간의 특정한 관계로 보았다(Lazarus & Folkman, 1984). 즉, 스트레스는 인간이 살아가면서 경험하는 부정적인 경험이나 새로운 자극에 대한 신체적, 심리적 반응이라고 할 수 있다(강인애, 2012; 박윤조, 송하나, 2008).

이러한 스트레스의 개념을 기초로 하여 직무와 관련한 스트레스의 개념에 대해 살펴보면 “직무스트레스란 한 개인의 기능 및 능력과 직무요구 간의 부적합이며, 조직의 요구와 개인의 반응능력 간의 근본적인 불균형 상태”라 할 수 있다(French,Rogers,& Cobb,1974). 이는 환경이 개인의 삶을 위협을 주고, 개인이 이를 극복할 수 없을 때 직무스트레스가 반복적으로 발생 하며, 개인의 욕구와 조직의 욕구 사이에 불균형이 생기게 되면 결국에는 개인이 속해 있는 조직으로 인해 직무스트레스는 반복적으로 일어나게 된다는 것이다.

따라서 유아교사의 직무스트레스란 교사가 직무환경과의 상호작용 과정에서 겪게 되는 의기소침, 긴장, 좌절과 관련되는 스트레스 유발요인에 대한 지각의 정도로 정의한다(도순남, 1999). 유아교육기관의 보육직무를 수행하는 과정에서 교사 개인의 욕구와 능력 간에 생기는 불균형으로 개인의 정서·행동·신체상에 변화를 초래하는 것으로 정의한 연구도 있다(이재영, 2008). 또한 유아교사의 직무스트레스를 직무나, 직무와 관련된 과정에서 경험하게 되는 불유쾌함과 자아 존중감 (self-esteem)이나 안녕(sell-being)에 대한 위협이 느껴지는 상태에서 나타나는 긴장, 욕구좌절, 불안, 분노 및 우울 등과 같은 불쾌한 정서를 감소시키기 위해 심리적 대처기제에 개인이 지각하는 심리적 혹은 신체적 긴장 상태로 정의 내리기도 한다(도명애, 2009).

이상에서 살펴 본 직무스트레스와 유아교사 직무스트레스의 정의들을 종합하여, 본 연구에서는 유아교사 직무스트레스를 유아교육 기관에서 직무를 수행하는 과정에서 유아교사 개인의 욕구와 이를 만족시켜줄 수 있는 직무환경과의 부적합, 교사 개인의 능력이나 자원과 관련된 직무 요구 간의 부적합에서 오는 신체적 또는 정신적 반응으로 정의한다(박미옥, 2013).

이렇듯 유아교사가 직무스트레스를 받으면 개인의 삶 뿐 만 아니라 유아

들 간의 상호작용에도 부정적인 영향을 끼치며 개인의 삶에 만족도 떨어지게 된다.

그러나 직무스트레스는 일상생활에서 불가피한 것으로 문제는 직무스트레스를 경험하느냐 안하느냐에 있는 것이 아니라 직무스트레스 상황에서 어떠한 방식으로 대처해 나가느냐에 있다(Folkman & Lazarus, 1986). 이러한 점에서 스트레스가 적응에 미치는 영향을 이해하기 위해서는 스트레스 자체에 주목하는 것보다는 스트레스 대처에 주목할 필요하다(류용, 2013).

따라서 유아교사의 직무스트레스에 대한 증상과 원인을 검토하는 것도 중요하지만 효과적인 대처방식에 대한 연구가 필요하다.

나. 유아교사의 직무스트레스 대처방식

1) 유아교사의 직무스트레스 대처 방식

유아교사들의 직무스트레스 대처방안은 다양한 변인에 따른 스트레스와 대처방법의 차이에 있어서도 연구에 따라 다르게 나타나며, 교사들이 사용하는 대처방법이 개인에 따라 다른 것으로 보고하고 있다(이순자, 2010).

따라서 스트레스를 대처하기 위한 개입방법도 스트레스의 요인에 따르는 개인의 환경과 적응방식 등에 따라 달라진다. 그리고 유치원과 어린이집에 근무하는 근무기관 유형에 따라 달라지며 유아교사의 결혼 유무 와도 대처방안이 달라진다(정계숙, 2015).

교사의 변인에 따라 스트레스 대처 방법의 차이를 살펴본 결과에 의하면 교사 변인과 관련해서는 유의한 차이를 보이지 않았으나 연령이나 경력이 적을수록 대처 방법을 많이 사용하고 있었으며, 적극적 문제 해결 중심의 통제 방법보다는 상황을 잊어버리거나 회피하는 소극적 대처 방법을 비교적 많이 사용하고 있었다.(최기선, 2001). 직무스트레스 대처 방식을 개인이

적절하게 잘 활용하면 교사는 한사회의 구성원으로서 역할을 잘 수행할 수 있고 원만한 대인관계를 유지할수 있다.

유아교사는 자기 자신을 위해서나 영.유아들의 신체적, 정신적으로 건전한 발달을 보장한다는 의미에서 스트레스의 요인들을 긍정적이고 적극적으로 대처하며, 국가와 사회는 유아교사들에 대한 배려와 적극적인 관리가 이루어져야 한다(허송연, 2001).

유아교사의 직무스트레스 대처방식 척도를 개발한 박미옥(2013)은 유아교사의 직무스트레스 대처방식이란 유아교사가 직무수행 시 발생하는 스트레스로부터 받는 부정적 영향을 최소화하고 교사가 스트레스에 직면했을 때 그 상황을 보다 나은 방향으로 만들어 나가려는 행위라고 보았다.

하지만 유아교사의 직무스트레스는 비단 유아교사 혼자서 해결 할 수 있는 문제는 아니다. 유아교사가 직무스트레스 대처방안을 잘 활용 할 수 있도록 교육 및 제도적 지원과 원장 혹은 지도 관리자가 제도적 지지를 해야 한다. 그래서 유아교사의 행복추구는 물론이고 유아교사와 상호작용을 통해 가장 영향을 많이 받은 영유아들에게 긍정적인 영향을 주고 질 높은 교육이 이루어 질 수 있도록 노력해야 한다.

2) 직무스트레스 대처방식 유형

직무스트레스 대처방식은 스트레스 로부터 받는 피해를 최소화하기 위해 개인이 행하는 노력이며(Billings & Moos, 1984; Lazarus & Folkman, 1984; Pearlin & Schooler, 1978), 그 기능에 유형에 따라 크게 문제중심 대처, 정서중심 대처, 사회적지지 추구대처, 스트레스 원에 따른 대처 등의 유형으로 나눌 수 있다. 스트레스 대처방식의 유형을 학자들을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스 상황에 대한 인지적 평가에 따라

문제 상황에 직면했을 때, 개인이 행하는 대처능력을 그 기능에 따라 2가지로 구분하여 제시하였다. 첫째는 문제중심 대처방법으로, 그 문제를 해결하거나 환경 간의 갈등적 관계를 변화시키려는 것이다. 둘째는 정서중심 대처방법으로 스트레스 원인에 대한 회피, 스트레스 상황을 인지적으로 재구성, 또는 자아와 상황의 긍정적 측면에서만 선별적으로 주의를 기울이는 방식으로 이루어지는 대처행위를 말한다.

대처방식의 유형을 상황의 의미를 규정하거나 재구성하는 평가 지향적 행동, 실제 상황을 다룸으로써 스트레스 원을 조정하거나 소거하는 문제 지향적 행동, 스트레스 원에 관련된 정서를 통제하거나 효과적인 평정상태를 유지하는 정서 지향적 행동으로 분류한다(Billings, Moos1984). 또 다른 학자 Roth와 Cohen(1986) 그리고 Suls와 Fletcher(1985)는 정보를 수집하거나 사회적 지지를 추구하는 것과 같이 스트레스 사건과 관련된 문제들을 피하지 않고 맞부딪혀 해결해 나가려는 것이 접근의 대처 양식이라면, 문제를 부인하거나 관심을 다른 곳으로 전환시킴으로써 스트레스 사건으로부터 심리적인 거리를 두려고 하는 것은 회피의 대처 양식이라고 하였다.

긴장 경험으로 대처 방식 유형을 분류한 Pealin 등(1978)은 긴장 경험을 일으키는 상황을 소거하거나 조절하는 상황 조절적 행동, 긴장경험 발생 시 그로 인한 스트레스가 생기기 이전에 미리 긴장경험의 의미를 통제하는 의미 통제적 행동, 스트레스가 일어난 뒤 그 정서적 결과를 감당할 수 있는 한계 안으로 통제하는 방어적 행동으로 분류한다. 스트레스원을 행동으로 분류한 Frederick(1980)은 대처방식 유형을 지각된 스트레스에 대해 직접적으로 취하는 행동, 스트레스 원을 변화시키려고 노력하지 않고 그대로 받아들이는 행동, 스트레스 원을 합리화 시키거나 또는 도피하는 행동의 세 가지로 분류하고 있다.

국내에서는 Folkman과 Lazarus(1985)가 개발한 대처방식 척도를 김정희

와 이장호(1985)가 문항들을 번안하고 요인분석 및 일부 수정 작업을 통해 62문항으로 이루어진 대처 척도를 개발하였다. 이 척도에서 대처방식은 크게 적극적 대처와 소극적 대처로 구분되며 적극적 대처에는 문제중심적 대처와 사회적 지지가 소극적 대처에는 정서 완화적 대처와 소망적 사고가 포함된다. 한정석과 오가실(1990)은 Folkman과 Lazarus(1985)가 개발한 대처방식 척도를 연구자가 번역, 수정하여 33문항으로 이루어진 대처척도를 개발하였다. 이 척도에서 대처방식은 크게 적극적 대처와 소극적 대처로 구분하며 적극적 대처에는 문제중심적 대처, 사회적 지지추구가 하위유형으로 구성되어 있고, 소극적 대처에는 긍정적 사고, 소망적 사고, 기분전환, 무관심 등과 같은 정서적 대처로 구성되어 있다. 이후 국내에서도 많은 연구자들에 의해 대처방식의 분류와 측정에 관한 연구들이 이루어져왔다(김정희, 1995; 민하영, 유안진, 1998; 박애선, 이영희, 1992; 신혜진, 2002; 전점구, 김교현, 조신웅, 노영래, 손정락, 1994).

다. 직무 스트레스대처에 대한 선행연구

유아교사를 대상으로 질적인 연구를 통해 직무 스트레스의 본질을 밝히고자 한 일부 선행연구(김보들맘, 신혜영, 2000; Kelly & Berthelsson, 1995)에 의하면 공통적으로 아동특성, 업무량, 시간의 유용성 부족, 보수나 처우 미흡, 행정적지원의 부족, 학부모와의 갈등, 원장 및 동료와의 관계, 그리고 사회적 인식 등이 스트레스 요인으로 제시되고 있다.

선행연구에서 유치원 교사를 대상으로 서울시에 소재한 사립유치원 교사 211명을 한 연구에서 교사들이 가장 많이 사용하는 대처방법은 일반적 특성에 따라 조금씩 다르게 나타났으나 전반적으로 통제 방법, 회피 방법, 증상관리 방법의 순으로 나타났다고 하였다(김구영, 2001). 반면 공립유치원

특수학급 교사 50명을 대상으로 한 연구에서는 문제집중적 대처가 가장 높았으며, 정서완화대처, 소망적사고, 지지추구 순으로 활용하는 것으로 나타났다(김경면, 2005). 유아교육기관의 유형에 따라 유아 교사들의 직무 스트레스 대처 방안의 요인으로 증상관리와 통제관리, 회피관리방법으로 나누어 살펴본 결과 사립 유치원 교사가 공립유치원 교사보다 증상 관리와 회피관리가 높았으며 공립 유치원 교사는 사립 유치원 교사보다 통제 관리가 높았다(김혜영, 2007). 또한, 유아교사의 개인변인에 따른 스트레스 유형에서 근무기관 유형에 따른 유아교사의 스트레스 대처 방법의 차이를 살펴본 결과 어린이집 교사들보다 유치원 교사들이 더 적극적으로 스트레스 대처를 하고 있는 것으로 나타났다(이명희, 2017).

이는 스트레스대처 방식을 적절하게 잘 활용하여 환경에 잘 적응하는 교사는 한 사회 구성원으로서의 역할을 잘 수행하며 원만한 대인관계를 유지하며, 자신이 맡은 직무를 효과적으로 수행할 수 있고 심리적으로 편안하며 행복한 정서를 경험하게 됨을 의미한다.

4. 변인들 간의 관계

가. 그릿과 변인간의 관계

그릿과 변인들과의 관계를 살펴보기 위해 그릿과 심리적 소진, 직무스트레스 대처 방식의 관계의 순으로 서술하였다.

1) 그릿과 심리적 소진간의 관계

그릿(grit)이란 목표달성을 위한 장기적인 인내와 열정으로 정의된다(Du

ckworth et al., 2007). 동일한 환경, 스트레스 상황에서도 모두가 같은 영향을 받는 것은 아니며, 환경에 적응하는 데 있어 유연함을 보이는 사람이 있는 반면에 쉽게 소진이 되는 사람도 있다(오은화, 2010).

선행연구에서 141명의 외과 레지던트들을 대상으로 열정적 끈기(그릿)는 소진의 위험으로부터 정신건강을 지켜 주고, 심리적 안녕감을 예측하는 것으로 밝혀졌다(Salles, Cohen & Mueller, 2014).

또한 그릿은 예비유아교사에 선행연구에서 재학 중 겪게 되는 학업, 인간관계, 심리적 어려움이 있을 때마다 극복하고 다시 일어설 수 있는 심리적 역량으로 작용할 수 있다(Salles, Cohen, & Mueller, 2014; 탁정화, 이혜원, 이미란, 2018).

그러나 아직까지 유아교사와 그릿과 심리적 소진을 직접적으로 다룬 국내 연구들은 많지 않아 선행연구에 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 그릿의 유사개념인 자기통제와 성격의 5요인 중 하나인 성실성이라는 개념을 들어 심리적 소진과의 관계를 밝히려 한다. 먼저 자기통제(self-control)는 짧은 순간에 나타나는 욕구를 억제하고 노력하여, 장시간 동안 목표를 추구하는 과정에서 인내심을 가지고 정서 및 행동을 조절해야하는 점에서 그릿과 매우 유사한 개념이다. 자기통제의 성격을 띄고 있는 유사개념로 회복탄력성을 들 수 있는데, 회복탄력성의 하위요인으로 낙관성, 정서조절력, 충동통제력, 원인분석력, 자기 효능감, 공감능력, 적극적 도전성의 7가지를 제시하였다(Reivich와 Shatte2002). 선행연구에서 회복탄력성이 높은 유치원 교사가 근무할 때 부딪히는 어려움과 스트레스 상황에서 잘 극복하고 심리적소진의 수준이 낮음을 보고하였다(권수현, 이승연, 2010). 또한 특수교사의 회복탄력성과 관련하여 회복탄력성이 높은 특수교사의 직무 만족도가 높고 소진의 정도도 낮았다(이정현, 2012).

그리고 전문상담교사의 회복탄력성이 높을수록 심리적소진이 낮음을 보

고하였다(이민정, 2014). 그중 스트레스와 압박을 받는 환경에서 스스로의 정서를 조절하는 정서조절력이다. 정서조절력에 관한 선행연구에 따르면 정서조절력은 우울증상과 스트레스 사건을 완화하는 보호요인으로 작용하며(김영란, 이영호, 2009), 높은 정서조절력은 주관적 안녕에 긍정적인 영향을 미치며(오순옥, 2005), 낮은 직무스트레스와 소진수준, 높은 효능감을 보인다(임지윤, 도승이, 2014).

2) 그릿과 스트레스 대처

유아교사의 직무스트레스와 이직의도에 대한 선행연구에서는 그릿이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났으며, 보육교사의 그릿은 직무스트레스를 매개로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(구민주, 박다은, 신여울, 2018).

선행 연구에서 공연 예술전공 대학생의 중요한 공연을 앞둔 상황에서의 스트레스나 미래가 불확실한 상황에서의 장기간 연습으로 어려움을 겪는 공연 예술전공 대학생이 공연자신감을 증진시키기 위해서는 스트레스에 적극적으로 대처 할 수 있도록 스트레스 관리와 그릿의 흥미의 유지와 노력의 지속성에 스트레스 대처방식의 효과성을 검증하였다(김희은 2017).

그릿에 대한 선행연구가 국내에는 많이 없는 것이 한계이다. 따라서 선행연구에서 성격 강점의 하위요인 별로 살펴보면, 성격 강점의 7개 하위요인(창의성, 호기심, 개방성, 학구열, 끈기, 자기조절, 지도력)중 끈기와 스트레스대처와의 연구에서, 성격 강점 수준이 높을수록 스트레스에 보다 다양한 방식으로 대처하기는 하나, 사회적 지지를 추구하려는 노력이 문제 중심 대처나 정서 중심 대처, 그리고 소망적 대처 노력에 비하여 부족하다는 사실을 의미한다(신행자 2012).

성실성이 높으면 수행에 대한 동기수준이 높고, 과업에 신중한 계획과 명확한 목표를 설정하고 그것에 대한 강한 지속력을 유지하려는 경향이 있어 최근 여러 연구에서 스트레스 대처와 관련성이 매우 높은 것으로 나타났다.(Vollrath & Torgersen, 2000). 성실성이 높을수록 계획을 세워 목표를 달성할 때까지 노력을 취하는 등 적극적으로 문제를 해결하며, 수동적으로 문제를 회피하지 않으려고 행동을 취한다고 하였다(박소영, 2013).

교사효능감의 구성요소를 살펴보면 일반적 자기효능감과 같이 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호 등으로 구성된다(박관성, 1999; 이현정, 1998). 이중 자기조절 효능감과 과제난이도 선호는 그릿의 하위개념인 자기통제와 자기조절과 유사한 개념이다. 자기조절효능감은 교사 자신이 학교에서 행하는 활동들을 관찰하고, 자기를 판단하며 스스로 반응하는 것과 같은 자기조절 기제를 긍정적으로 활용할 수 있는가이다. 과제난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해서 표출된다(이현정, 1998). 따라서 자기조절효능감이 높을수록 부정적 대처방식을 적게 사용하고, 직무스트레스 대처 하위영역인 적극적 대처방식을 많이 사용한다고 하였다(임영희, 2007).

대학생을 대상으로 한 선행연구에 따르면 자기효능감이 스트레스 대처 방식과 사회적 문제해결능력에 미치는 영향을 연구한 결과 문제상황에 직면했을 때 자기 효능감이 높은 대학생은 적극적 대처와 소극적 대처 어느 한 쪽에 치우치지 않고 직면한 상황에 따라 다양한 대처방식을 취하면서도 문제를 규정하고 객관적으로 분석하는 문제중심적 대처를 지향한다고 하였다(신희덕 2007). 대학생을 대상으로 연구한 구재선(2000)의 연구에서도 자기효능감이 높은 대학생이 자기조절과 적극적 대처를 많이 한다고 하였다. 목표를 지향하는 무용수는 성공적인 공연수행을 성취하기 위한 심리적 부담감과 압박감 등 정신적 스트레스를 덜 느끼며, 이로 인하여 공연수행 상

황에 긍정적인 영향을 미친다고 보았다(진승화, 2012).

나. 직무스트레스 대처와 심리적 소진

직무스트레스 대처와 심리적 소진과의 관계를 살펴보기 위해 스트레스 대처방식과의 관계를 서술하였다.

직무스트레스 대처방식은 심리적 소진에 대한 보호요인의 기능을 방어과정의 관점에서 긴장감소, 즉 평정의 회복을 대처의 주요 기능으로 제시한다(Lazarus 등 1989). 직무스트레스 대처방식의 보호 요인으로서의 가설을 몇몇 연구들을 통해 살펴보면, 교사들은 정신적·심리적 대처 (이병희, 1991)를 많이 사용하며, 경력이 많을수록 경력이 낮은 교사보다 더 많은 대처를 사용한다(김길성, 1994)고 하였다.

본 연구를 대상만 다르고 연구 목적이 같은 요양보호사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과를 알아본바(문희, 2010) 한 개인이 자극정보를 해석하고 그 결과로 일어나는 평가에 의해 상황의 적합성 여부를 결정함에 따라 좌우된다. (이은주, 2005)

대처방식이 많은 경우가 훨씬 현실에 적절히 반응하며 적응도 잘하게 되어 소진으로 갈 수 있는 여지를 감소시킨다고 하였다(Pearlin & Schooler, 1977).

Ⅲ. 방 법

이 장에서 내용은 연구문제 검증을 위한 연구대상 및 자료수집 절차, 측정도구, 자료 분석 순으로 기술하였다.

1. 연구대상 및 자료수집 절차

본 연구의 대상은 부산, 울산, 경상도, 전라도, 서울, 경기도 유아교사를 대상으로 2019년 6월 11일부터 6월 30일까지 3주간에 걸쳐 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 400부가 배부되었으며, 회수한 338부의 설문지 중 무성의하게 응답한 1부를 제외한 337부를 대상으로 분석을 실시하였다. 설문조사 실시 전 설문의 목적과 실시 방법에 대한 오리엔테이션과 정보제공에 대한 동의를 받았으며, 연구자가 직접 설문을 실시하기 어려운 경우에는 설문을 대신 실시해줄 교사들에게 설문의 목적과 진행 방법에 대하여 연구자가 교육하여 설문 전에 오리엔테이션을 실시하였다. 설문을 작성하는데 걸리는 시간은 평균 10-15분 정도였다.

본 연구에 참여한 연구대상자의 인구통계학적 특성은 표1과 같다.

표1. 연구대상자의 인구통계학적 특성 (N = 337)

		빈도	%
성별	남	3	.9
	여	334	99.1
연령	20대	57	16.9

		빈도	%
	30대	103	30.6
	40대	134	39.8
	50대	41	12.2
	60대 이상	2	.6
학력	고졸	19	5.6
	전문대졸	148	43.9
	대졸	142	42.1
	대학원(석사)졸	24	7.1
	대학원(박사)졸	3	.9
	무응답	1	.3
결혼유무	기혼	220	65.3
	미혼	111	32.9
	무응답	6	1.8
경력	1년 미만	16	4.7
	1-4년 미만	77	22.8
	4-7년 미만	88	26.1
	7-10년 미만	83	24.6
	10-20년 미만	61	18.1
	20년 이상	12	3.6
기관	공립유치원	4	1.2
	사립유치원	46	13.6
	법인어린이집	23	6.8
	국,공립어린이집	46	13.6
	민간,가정어린이집	218	64.7
지역	경기도	7	2.1
	충청도	2	.6
	경상도	327	97.0
	제주도	1	.3
전체		337	100

2. 측정 도구

유아교사의 그릿, 심리적소진, 스트레스대처을 측정하기 위하여 사용한 측정도구의 구체적인 내용과 구성은 다음과 같다.

가. 그릿 척도

유아교사의 그릿을 측정하기 위해 차화연(2019) 개발한 유아교사용 그릿 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 20문항으로 열정 6문항, 끈기 7문항, 흥미지속 7문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert척도로 ‘1점=전혀 그렇지 않다.’에서 ‘5점=매우 그렇다.’로 응답할 수 있다. 점수의 해석은 점수가 높을수록 유아교사의 그릿 수준이 높음을 의미한다. 차화연(2019)의 연구에서 전체 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 .945이며, 각 하위요인별 내적일치도 계수(Cronbach's α)는 열정 .858, 끈기 .867, 흥미지속 .922로 나타났다. 본 연구에서 하위요인별 문항구성과 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 표2와 같다.

표2. 유아교사용 그릿 척도의 신뢰도

하위요인	문항	문항번호	Cronbach's α
흥미지속	6	14, 15, 16, 17, 19, 19, 20	.772
끈기	7	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	.784
열정	7	1, 2, 3, 4, 5, 6	.877
전 체	20		.918

나. 소진척도

유아교사의 소진을 측정하기 위해서 김연옥(2011)이 개발 및 타당화한 유아교사의 소진척도를 사용하였다. 이 척도는 총 18문항으로 신체·정서적 고갈 8문항, 직업적 회의 4문항, 직무환경적 불만족 3문항, 무능감 3문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert척도로 ‘1점=전혀 그렇지 않다.’에서 ‘5점=매우 그렇다.’로 응답할 수 있다. 점수의 해석은 점수가 높을수록 유아교사의 소진 수준이 높음을 의미한다. 김연옥(2011)의 연구에서 전체의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .85이며, 각 하위요인별 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .신체.정서적 고갈 .85, 직업적회의 .70, 직무환경적 불만족.71, 무능감 .72, 로 나타났다. 본 연구에서 하위요인별 문항구성과 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 표3 과 같다.

표3. 소진척도의 요인별 문항 구성과 신뢰도

하위요인	문항	문항번호	Cronbach's α
정서적고갈	8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	.794
직업적회의	4	9, 10, 11, 12	.520
직무환경적 불만족	3	13, 14, 15	.713
무능감	3	16, 17, 18*	.592
전 체	18	18	.883

*는 역채점 문항.

다. 직무스트레스 대처 척도

유아교사의 직무스트레스 대처방식을 측정하기 위해서 박미옥(2013)이 개발한 유아교사의 직무스트레스 대처방식 척도를 사용하였다. 이 척도는

총 21문항으로 문제해결중심 대처방식 7문항, 지지추구중심 대처방식 7문항, 회피중심 대처방식 7문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 행복과 정적상관이 있는 문제해결중심 대처방식 7문항, 지지추구중심 대처방식 7문항으로 하여 총 14문항을 사용하였다. 5점 Likert척도로 '1점=전혀 그렇지 않다.'에서 '5점=매우 그렇다.'로 응답할 수 있다. 점수의 해석은 점수가 높을수록 그에 해당하는 직무스트레스 대처방식을 많이 사용하는 것을 의미한다. 박미옥(2013)의 연구에서 전체 신뢰도 계수 (Cronbach's α)는 .78이며, 각 하위요인별 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 문제 해결중심 대처 .730, 지지추구중심 대처 .786, 회피중심대처 .709로 나타났다. 본 연구에서 하위요인별 문항구성과 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 표 4 와 같다.

표4. 직무스트레스 대처방식 척도 문항구분과 신뢰도

하위요인	문항	문항번호	Cronbach's α
문제해결중심 대처방식	7	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	.669
지지추구중심 대처방식	7	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13	.792
전 체	14		.855

3. 자료 분석

본 연구에서는 유아교사를 대상으로 그릿과 소진의 관계에서 스트레스 대처의 매개효과를 알아보기 위하여 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 아래와 같이 분석하였다.

첫째, 연구 참여자들의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석

을 실시하였다.

둘째, 측정도구들의 신뢰도를 살펴보기 위하여 문항 간 내적합치도 (Cronbach's α) 값을 산출하였다.

셋째, 측정변인의 기술통계치(평균, 표준편차, 왜도, 첨도) 및 전체 점수 및 하위요인들 간의 Pearson 상관분석을 실시하였다.

넷째, 각 측정변인들간의 관계를 확인하기 위하여 중다회귀 분석을 실시하였으며, 이때 다중공선성 여부를 살펴보기 위하여 VIF 값을 산출하였다.

다섯째, 유아교사의 그림과 심리적 소진과의 관계에서 스트레스 대처(문제해결중심 대처, 지지추구중심 대처)의 매개효과를 알아보기 위하여 위계적 중다회귀분석을 실시하였다.

여섯째, 유아교사의 그림이 심리적 소진에 미치는 영향에서 스트레스 대처의 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위하여 Hayes의 Process macro를 이용하여 Bootstrapping 검증을 실시하였다.

IV. 결과

이 장에서는 유아교사의 그릿과 심리적소진에서 스트레스대처 방식의 영향을 미치는지 변인들의 구조를 밝히기 위해 검증하였다. 본 연구문제에 따른 연구결과는 다음과 같다.

1. 측정변인의 기술통계 분석

측정변인들의 기술통계 분석을 위해 평균, 표준편차 및 왜도와 첨도를 산출하였고, 그 결과를 표 5에 제시하였다.

표5. 측정변인의 기술통계 분석 결과 (N = 337)

	평균	표준편차	왜도	첨도
그릿합	78.632	10.028	-.010	-.407
열정	23.519	3.396	-.083	-.279
끈기	27.635	3.626	-.118	-.088
흥미지속	27.588	4.187	-.090	-.269
문제해결중심대처	24.386	3.968	.179	-.083
지지추구중심대처	28.763	3.564	-.194	-.084
심리적 소진합	43.994	10.982	.176	-.519
정서적고갈	23.089	6.208	.173	-.581
직업적회의	7.217	2.710	.733	-.100
직무환경불만족	7.487	2.589	.117	-.576
무능감	6.202	2.450	.592	-.350

왜도와 첨도는 왜도 $< \pm 2.0$, 첨도 $< \pm 7.0$ 인 경우 정상성을 가정할 수 있다(West, Finch, & Curran, 1995). 분석 결과, 측정변인들은 왜도의 절대값이 2를 넘지 않았으며, 첨도의 절대값이 7을 넘지 않았기 때문에 정규성을 이루는 것으로 확인되었다.

2. 측정변인 간 상관분석

측정변인인 유아교사의 그릿, 직무스트레스 대처(문제해결중심 대처, 지지추구중심 대처) 및 심리적 소진 간의 관련성을 살펴보기 위하여 전체 점수 및 하위요인들의 상관분석을 실시하였고, 그 결과를 표 6에 제시하였다.

전체 점수를 중심으로 결과를 살펴보면, 그릿과 문제해결중심 대처($r = .348, p < .001$)와 지지추구중심 대처($r = .700, p < .001$)는 정적 상관을 나타냈으며, 그릿과 심리적 소진은 부적 상관을 나타냈다($r = -.489, p < .001$). 그리고 문제해결중심 대처와 지지추구중심 대처는 정적상관이 있는 것으로 나타났으며($r = .421, p < .001$), 끝으로 심리적 소진은 문제해결중심대처($r = -.383, p < .001$) 및 지지추구중심 대처($r = -.484, p < .001$)와 부적 상관이 있는 것으로 나타났다.

표6. 측정변인 간 상관분석 결과

(N = 337)

	1.	1-1.	1-2.	1-3.	2.	3.	4.	4-1.	4-2.	4-3.	4-4.
1. 그릿합	-										
1-1. 열정	.854***	-									
1-2. 끈기	.888***	.683***	-								
1-3. 흥미지속	.909***	.683***	.698***	-							
2. 문제해결중심대처	.348***	.419***	.198***	.317***	-						
3. 지지추구중심대처	.700***	.664***	.629***	.617***	.421***	-					
4. 심리적 소진합	-.489***	-.448***	-.342***	-.531***	-.383***	-.484***	-				
4-1. 정서적고갈	-.301***	-.256***	-.159***	-.377***	-.331***	-.271***	.878***	-			
4-2. 직업적회의	-.590***	-.576***	-.497***	-.585***	-.205***	-.620***	.756***	.451***	-		
4-3. 직무환경불만족	-.265***	-.232***	-.192***	-.290***	-.270***	-.288***	.650***	.409***	.443***	-	
4-4. 무능감	-.497***	-.477***	-.379***	-.472***	-.364***	-.493***	.733***	.472***	.670***	.332***	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3. 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향

유아교사의 그릿과 심리적 소진 간의 관계를 구체적으로 살펴보기 위하여 그릿의 하위변인들을 예측변인으로 하고 심리적 소진을 준거변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표7 과 같다.

표 7. 심리적 소진에 대한 그릿 하위요인의 중다회귀분석 결과 (N = 337)

종속 변인	예측변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>VIF</i>	R^2 (adj. R^2)
심리적 소진	열정	-.693	.220	-.214	-3.146**	2.218	.304 (.298)
	끈기	.429	.210	.142	2.039*	2.310	
	흥미지속	-1.269	.182	-.484	-6.963***	2.311	
	$F(3, 333) = 48.561^{***}$						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

심리적 소진에 대한 그릿 하위요인들의 중다회귀분석 결과 $F(3, 333) = 48.561$, $p < .001$ 으로 회귀모형의 통계적 유의성이 검증되었으며, 그릿의 하위요인들의 심리적 소진에 대한 설명력은 $R^2 = .304$ (adj. $R^2 = .298$)으로 나타났다. VIF는 2.218 - 2.311로 나타나 10이하로 다중공선성의 문제는 없는 것이 확인되었다. 심리적 소진에 대한 그릿의 하위요인들은 크기 순으로 흥미지속($\beta = -.484$, $t = -6.963$ $p < .001$), 열정($\beta = -.214$, $t = -3.146$, $p < .01$)이 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 끈기($\beta = .142$, $t = 2.039$, $p < .05$)가 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 그릿이 스트레스 대처에 미치는 영향

유아교사의 그릿과 스트레스 대처간의 관계를 구체적으로 살펴보기 위하여 그릿의 하위변인들을 예측변인으로 하고 스트레스 대처를 준거변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표 8 과 같다.

표8. 스트레스 대처에 대한 그릿 하위요인의 중다회귀분석 결과 (N = 337)

종속 변인	예측변인	B	SE	β	t	VIF	R^2 (adj. R^2)
문제 해결 중심 대처	열정	.548	.085	.469	6.427***	2.218	.201 (.194)
	끈기	-.256	.081	-.234	-3.141**	2.310	
	흥미지속	.152	.071	.160	2.152*	2.311	
	F(3, 333) = 37.893***						
지지 추구 중심 대처	열정	.378	.060	.361	6.349***	2.218	.516 (.512)
	끈기	.238	.057	.242	4.173***	2.310	
	흥미지속	.172	.049	.202	3.484**	2.311	
	F(3, 333) = 118.317***						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

문제해결중심 대처에 대한 그릿 하위요인들의 중다회귀분석 결과 $F(3, 333) = 37.893$, $p < .001$ 으로 회귀모형의 통계적 유의성이 검증되었으며, 그릿의 하위요인들의 문제해결중심 대처에 대한 설명력은 $R^2 = .201$ (adj. $R^2 = .194$)으로 나타났다. VIF는 2.218 - 2.311로 나타나 10이하로 다중공선성의 문제는 없는 것이 확인되었다. 문제해결중심 대처에 그릿의 하위요인은 크기 순으로 열정($\beta = .469$, $t = 6.427$, $p < .001$)이 정적영향을 미치

며, 다음으로 끈기($\beta = -.234, t = -3.141, p < .01$)가 부적 영향을 미치고, 끝으로 흥미지속($\beta = .160, t = 2.152, p < .05$)이 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

지지추구중심 대처에 대한 그릿 하위요인들의 중다회귀분석 결과 $F(3, 333) = 118.317, p < .001$ 으로 회귀모형의 통계적 유의성이 검증되었으며, 그릿의 하위요인들의 문제해결중심 대처에 대한 설명력은 $R^2 = .516$ (adj. $R^2 = .512$)으로 나타났다. VIF 는 2.218 - 2.311로 나타나 10이하로 다중공선성의 문제는 없는 것이 확인되었다. 지지추구중심 대처에 그릿의 하위요인은 열정($\beta = .361, t = 6.349, p < .001$), 끈기($\beta = .242, t = 4.173, p < .001$), 흥미지속($\beta = .202, t = 3.484, p < .01$) 순으로 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5. 스트레스 대처가 심리적 소진에 미치는 영향

유아교사의 스트레스 대처와 심리적 소진 간의 관계를 구체적으로 살펴보기 위하여 문제해결중심 대처와 지지추구중심 대처를 예측변인으로 하고 심리적 소진을 준거변인으로 하여 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표9와 같다.

표9. 심리적 소진에 대한 스트레스 대처의 중다회귀분석 결과 (N = 337)

종속 변인	예측변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>VIF</i>	R^2 (<i>adj. R^2</i>)
심리적 소진	문제해결중심 대처	-.603	.142	-.218	-4.238***	1.215	.273 (.269)
	지지추구중심 대처	-1.208	.158	-.392	-7.623***	1.215	
$F(2, 333) = 62.745***$							

*** $p < .001$

심리적 대처에 대한 스트레스 대처의 중다회귀분석 결과 $F(2, 333) = 62.745$, $p < .001$ 으로 회귀모형의 통계적 유의성이 검증되었으며, 스트레스 대처의 심리적 대처에 대한 설명력은 $R^2 = .273$ (adj. $R^2 = .269$)으로 나타났다. 스트레스 대처 요인들의 중다회귀분석 결과 VIF 는 1.215로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 심리적 소진에 대한 스트레스 대처의 영향은 모두 부적으로 지지추구중심대처($\beta = -.392$, $t = -7.623$, $p < .001$)와 문제해결중심대처($\beta = -.218$, $t = -4.238$, $p < .001$) 순으로 나타났다.

6. 그릿과 심리적 소진과의 관계에서 스트레스 대처의 매개효과

유아교사의 그릿과 심리적 소진과의 관계에서 스트레스 대처의 매개효과를 살펴보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 확인 절차를 따라서 분석을 실시하였다.

매개효과는 총 3단계의 회귀분석을 통해 검증하였다. 우선 1단계에서 예측변인이 준거변인에 미치는 영향의 유의성을 검증하고, 2단계에서 예측변인이 매개변인에 미치는 영향의 유의성을 검증한다. 마지막으로 3단계에서는 독립변인과 매개변인이 동시에 준거변인에 미치는 영향의 유의성을 검증한다. 이때, 1단계에서 예측변인이 준거변인에 미치는 효과의 크기(β)에 비해 3단계에서 예측변인이 준거변인에 미치는 효과의 크기(β)가 감소하여야 한다. 만일 3단계에서 예측변인이 준거변인에 미치는 영향이 여전히 유의하다면 부분매개를, 유의하지 않다면 완전매개를 나타낸다.

따라서 본 연구에서는 1단계에서 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 단순회귀분석을 실시하였고, 2단계에서는 스트레스 대처(문제해결중심 대처, 지지추구중심 대처)가 심리적 소진에 미치는 영향을 확인하기 위하여 단순회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 3단계에서는 그릿과 스트레스 대처(문제해결중심 대처, 지지추구중심 대처)가 심리적 소진에 미치는 영향을 확인하기 위하여 표준 중다회귀분석을 실시하였다. 먼저 그릿과 심리적 소진 관계에서 문제해결중심 대처의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표10에 제시하였다.

표10. 그릿과 문제해결중심 대처의 위계적 중다회귀분석 ($N = 337$)

단계	준거 변인	독립 변인	R^2	F	B	SE	β	t
1	심리적 소진	그릿	.239	105.319***	-.536	.052	-.489	-10.262***
2	문제해결 중심대처	그릿	.121	46.052***	.138	.020	.348	6.786***
3	심리적 소진	그릿	.291	68.459***	-.443	.054	-.405	-8.238***
		문제해결 중심대처			-.670	.136	-.242	-4.928***

*** $p < .001$

우선 1단계에서 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향이 부적으로 유의하여 ($\beta = -.489, t = -10.262, p < .001$) 그릿 수준이 높을수록 심리적 소진이 감소하는 것을 확인할 수 있다, 2단계에서는 그릿이 문제해결중심 대처에 미치는 영향이 정적으로 유의하였다($\beta = .348, t = 6.786, p < .001$). 따라서 그릿 수준이 높을수록 문제해결중심 대처가 높은 것을 알 수 있다. 마지막으로 3단계에서 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향이 $\beta = -.405, t = -8.238, p < .001$ 으로 1단계 $\beta = -.489, t = -10.262, p < .001$ 에 비해 감소하였으나, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향을 문제해결 중심 대처가 부분 매개함을 확인할 수 있다.

다음으로 그릿과 심리적 소진 관계에서 지지추구중심 대처의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표 11에 제시하였다. 즉, 그릿이 증가할수록 문제해결중심 대처가 증가하고 심리적 소진이 감소하는 것을 확인할 수 있다.

표11. 그릿과 지지추구중심 대처의 위계적 중다회귀분석 (N = 337)

단계	준거 변인	독립 변인	R^2	F	B	SE	β	t
1	심리적 소진	그릿	.239	105.319***	-.536	.052	-.489	-10.262***
2	지지추구 중심대처	그릿	.490	321.448	.249	.014	.700	17.924***
3	심리적 소진	그릿	.278	64.441***	-.323	.071	-.295	-4.534***
		지지추구 중심대처			-.854	.200	-.277	-4.262***

*** $p < .001$

우선 1단계에서 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향이 부적으로 유의하여 ($\beta = -.489, t = -10.262, p < .001$) 그릿 수준이 높을수록 심리적 소진이 감소하는 것을 확인할 수 있다, 2단계에서는 그릿이 지지추구중심 대처에 미치는 영향이 정적으로 유의하였다($\beta = .700, t = 17.924, p < .001$). 따라서 그릿 수준이 높을수록 지지추구 중심 대처 수준이 높은 것을 알 수 있다. 마지막으로 3단계에서 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향이 $\beta = -.295, t = -4.534, p < .001$ 으로 1단계 $\beta = -.489, t = -10.262, p < .001$ 에 비해 영향력의 크기가 감소하였으나, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 그릿이 심리적 소진에 미치는 영향을 지지추구중심 대처가 부분 매개함을 확인할 수 있다. 즉 그릿이 증가할수록 지지추구중심 대처가 증가하고 이로 인해 심리적 소진이 감소하는 것을 확인할 수 있다.

7. 스트레스 대처의 매개효과 유의성 검증

Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계의 매개효과 검증을 통해 매개변인인 스트레스 대처(문제해결중심 대처, 지지추구중심 대처)의 투입으로 그릿 전에서 심리적 소진으로 가는 영향력의 크기가 줄어드는 것을 확인함으로써 매개효과가 있음을 간접적으로 확인하였다. 하지만 그릿에서 스트레스 대처로 가는 경로(a)와 스트레스 대처에서 심리적 소진으로 가는 경로(b)가 통계적으로 유의하여도 매개효과(ab)의 통계적 유의성은 검증되지 않았 때문에 매개효과 유의성검증을 위해 Hayes(2016)의 PROCESS(Version 2.16) 매크로를 이용한 부트스트래핑 방법(Bootstrapping method)을 실시하였다. 이 방법은 기존의 간접효과 유의성 검증 방법인 Sobel 검증이 가지는 정상분포 가정의 위반(Shrout & Bolger, 2002)과 낮은 검증력

(MacKinnon 등, 2002)을 보완 하는 것으로 알려져 있다. 부트스트래핑 방법은 매개효과(ab)의 표준오차를 시뮬레이션을 통해 동일한 표본을 반복 추출함으로써 추정하는 방법으로 95% 신뢰구간(Biased-corrected CI)을 제시하고, 그 구간에 0이 포함되지 않으면 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 해석한다(Shrout & Bolger, 2002). 스트레스 대처의 매개효과에 대한 유의성 검증 결과는 표12 에 제시하였다.

표12. 스트레스 대처의 매개효과 유의성 검증 Bootstrapping 결과

경로				B	SE	95% 신뢰구간		
						하한	상한	
그릿	→	문제해결중심대처	→	심리적 소진	-.092	.021	-.136	-.053
그릿	→	지지추구중심대처	→	심리적 소진	-.213	.048	-.307	-.119

주. 부트스트래핑 표본수는 5,000번.

표 12에서 볼 수 있듯이, 그릿이 문제해결중심 대처를 거쳐 심리적 소진으로 가는 매개효과의 통계적 유의성 검증 결과 95% 신뢰구간(95% Biased CI)이 -.136 ~ -.053으로 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 유아교사의 그릿이 높을수록 문제해결중심 대처가 높아지며 심리적 소진이 감소하는 것을 확인할 수 있다. 그리고 그릿이 지지추구중심 대처를 거쳐 심리적 소진으로 가는 매개효과의 통계적 유의성 검증 결과 95% 신뢰구간(95%Biased CI)이 -.307 ~-.119로 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 유아교사의 그릿이 높을수록 지지추구중심 대처가 높아지며 심리적 소진이 감소하는 것을 확인할 수 있다.

V. 논 의

본 연구의 목적은 유아교사를 대상으로 그릿과 직무스트레스 대처(문제 해결중심 대처, 지지추구중심 대처) 및 심리적 소진간의 관련성과 매개효과를 살펴보고 검증하는 것이다.

본 연구의 결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 그릿과 직무스트레스 대처방식(문제중심 대처, 지지추구중심 대처) 및 심리적 소진은 유의한 상관이 있을 것이라는 가설을 수립하고 자료를 수집하여 통계적 검증을 실시한 결과, 유아교사의 그릿과 문제해결중심 대처와 지지추구중심 대처는 정적 상관을 나타냈으며, 그릿과 심리적 소진은 부적상관을 나타내었다. 이러한 결과는 그릿과 직무스트레스 대처 방식의 정적 상관은 그릿이 스트레스나 미래가 불확실한 상황에서의 장기간 연습으로 어려움을 겪는 공연 예술전공 대학생에게 자신감을 증진시키고 직무스트레스 대처에 긍정적 영향을 미친다는 연구의 결과(김희은, 2017)와 일치하다. 또한 그릿 수준이 높은 구성원 즉, 높은 수준의 끈기와 인내를 가진 구성원은 장기간 동안 어려움을 극복하는 과정에서 그릿 수준이 낮은 구성원들에 비해 상대적으로 주어지는 스트레스를 잘 극복할 수 있다는 연구(김정미, 2009)와 맥을 같이한다. 이러한 결과는 유아교사의 그릿이 직무수행 시 발생하는 스트레스 원으로부터 받은 피해를 최소화하고 스트레스에 직면했을 때 그 상황을 보다 나은 방향으로 만들어 감으로 심리적 소진이 낮아질 수 있음을 의미한다.

또한 문제해결중심 대처와 지지추구중심 대처는 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 선행 연구에서 문제 지향적 대처와 정서 지향적 대처에서

어떤 방식이 좋거나 좋지 않은 것이 아니라고 밝히며, 각각 나름의 전략을 지니고 있으며, 초점에 따라 문제 해결 방법이 문제 지향적인지 혹은 정서 지향적인지 차이가 있을 뿐, 서로를 촉진시키는 역할을 한다고 하였다(이민정, 2014).

반면 심리적 소진은 문제해결중심 대처와 지지추구중심 대처와 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스 대처 방식중 문제상황을 적극적으로 해결하려는 문제중심적 대처 방식이 심리적 소진을 감소시킬 수 있다(이희영, 2012)는 연구와 일치한다. 그리고 교사를 대상으로한 선행연구에서 대처방식은 교사 직무스트레스와 소진에 매개효과를 나타내어 적절한 대처 전략을 선택하면 소진을 낮출 수 있다고 박화자(2016)는 설명하였다. 이러한 점을 살펴 볼 때 유아교사는 똑같은 직무스트레스 상황에 놓여 있더라도 스트레스 대처를 적절히 활용하면 심리적 소진을 줄일수 있을 것이다.

둘째, 유아교사의 그릿의 하위개념인 열정, 끈기, 흥미지속에서 직무스트레스 대처 방식 중 문제추구중심 대처에서는 열정과 흥미지속은 정적인 영향을 미치나 끈기 부적인 영향을 주는 결과로 나타났다. 이는 그릿의 하위개념인 흥미지속과 열정은 적극적으로 해결하는 문제추구중심 대처를 더 상승시켜주는 영향을 미친다. 이러한 결과는 일터내 그릿과 직무스트레스 대처에 대해 선행연구에서 조직의 장기적 목표 달성을 위하여 어렵고 도전적인 상황에서도 포기하지 않고 끝까지 노력을 하는 특성 즉, 그릿 수준이 높은 구성원은 장기간 동안 어려움을 극복하는 과정에서 그릿 수준이 낮은 구성원 들에 비해 상대적으로 주어지는 스트레스를 잘 극복할 것이다(김성철, 2019)는 연구 결과와도 일맥상통한다.

반면 그릿의 하위개념인 끈기와 문제추구중심 대처와는 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 선행연구에서 그릿이 공연자를

대상으로 그릿이 스트레스를 적극적으로 대처할수 있도록 스트레스 관리와 그릿의 흥미의 유지와 노력, 끈기에 스트레스 대처 방식의 효과성을 검증하였다(김희은, 2017)의 선행 연구와 상반되는 결과이다. 이는 그릿의 한계점에서 끈기와 열정이 성과를 높여주기도 하지만 구성원 개인에게 스트레스로 다가올 경우 생겨나는 부정적 효과성에 대한 연구결과가 최근 일부 연구자들에 의해 제시되고 있다(임효진, 2017). 연구자 중 그릿의 한계를 연구하는 과정에서 끈기와 열정이 성과를 높여주기도 하지만 구성원 개인에게 스트레스로 다가올 경우 생겨나는 부정적 효과성에 대한 연구결과도 제시되고 있다(김성철, 2019).

따라서 유아교사에게 있어서 끈기 힘든 상황에서도 늘 견뎌야 하고 갈등 속에서 목표를 이루어가는 것이 긍정적 영향도 올수 있지만 반대로 이런 요소들이 심리적 소진의 원인이 될수 있음을 나타낸다. 이것은 선행연구에서 끈기 수준이 높은 개인은 도전적이고 힘든 상황을 극복하려고 열심히 노력하는 특질을 보유하고 있으므로, 어려운 목표를 회피하는 성향을 갖고, 끈기 수준이 낮은 구성원에 비해 더 자주 스트레스에 노출될 가능성이 크다(김성철, 2019)의 연구 결과처럼 유아교사가 끈기있게 어려운 상황을 극복하더라도 그것이 스트레스대처와 소진을 낮추는 것이 아님을 알수 있다.

다음으로 유아교사의 직무스트레스 대처방식 중 지지추구중심 대처에서는 그릿의 하위개념인 열정, 끈기, 흥미지속 순서로 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 그릿이 높으면 지지추구중심의 대처를 높이므로 그릿이 참고 인내하고 성장하고자 하는 것이 지지추구중심의 대처를 올려주는 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 그릿 수준이 높을수록 스트레스와 심리적 소진을 완화 시키고(박선의, 2016; Salles, Cohen, & Mueller, 2014), 실패나 어려움과 같은 부정적 완충작용을 하는 것으로 밝혀지고 있다(이슬비, 배은희, 손영우, 이수란, 2016; Blalock, Young & Kleim

an, 2015)와 일치한다.

마지막으로 유아교사의 직무스트레스 대처방식은 심리적 소진과 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 환경적, 내적 직무스트레스 상황에도 직무스트레스 대처방식을 잘하게 되면 심리적 소진은 낮아진다는 결과를 나타낸다. 이는 유아교사는 교육과정을 계획하고 교육환경을 구성하며, 영유아와 상호작용 및 학부모를 교육하고 상담하는 등, 교사가 담당하는 역할이 다양하다(민혜영, 윤미정, 2011; 송영숙, 유수경, 2008). 이에 유아교사는 과중한 업무와 적은 보수, 그리고 낮은 사회적 인식 등으로 스트레스와 소진을 경험(권수현, 2015)하고 있지만 직무스트레스 대처 방식으로 심리적 소진을 낮출수 있다면 직무스트레스 방식의 중요함을 알수 있다.

유아교사는 유아관리, 학부모관리, 기관에서의 역할 등 많은 업무 속에서도 유아들의 안전까지 신경을 쓰는 정신적, 육체적으로 업무를 수행해야 하는 힘든 일이다. 그래서 유아교사에게는 이러한 꾸준한 노력, 인내, 열정이 필요한 직업이다. 이러한 그릇은 직무스트레스를 극복해 나갈 수 있으며 그 과정 속에서 배움과 도전을 즐길 수 있는 긍정적인 거름이 될 것이다.

그러나 한 가지 새로운 사실은 본 연구의 결과 끈기에는 힘든 상황에서도 늘 견뎌야 하고 갈등 속에서 목표를 이루어가는 것이 긍정적 영향도 올 수 있지만 반대로 이런 요소들이 심리적 소진의 원인이 될 수 있음을 연구의 결과에서 확인된바 그릇의 열정과 흥미 지속은 유아 교사들에게 심리적 소진을 낮출수 있지만, 지속적인 끈기와 꾸준함은 유아교사들에게 스트레스 요인으로 심리적 소진을 높일 수 있으므로 그릇의 한계점을 알 수 있다.

또한 직무스트레스 대처가 심리적 소진에 미치는 영향에 관해 구체적으

로 살펴보기 위하여 문제해결 중심 대처와 지지추구대처를 예측변인으로 하고 심리적 소진을 준거변인으로 한 결과 심리적 소진에 의한 직무스트레스 대처의 영향은 지지추구 중심대처가 문제해결중심 대처 보다 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유치원 교사를 대상으로 유치원 교사의 스트레스 대처방식은 직접적 대처가 가장 많다(장미아, 1996)는 선행 연구결과는 유아 교사가 스트레스 대처에 대해 다른 사람에 조언을 구하거나 지지적인 것에 의존하는 것보다 스스로 문제 해결을 하려는 의지와 노력이 심리적 소진을 덜 일으킨다는 것을 의미한다.

연구의 결과처럼 유아교사의 그릿이 높을수록 문제해결중심 대처가 높아지며 심리적 소진이 감소하는 것으로 확인할 수 있다. 그리고 그릿이 높을수록 지지추구중심 대처가 높아지며 심리적 소진이 감소하는 것을 확인할 수 있었다.

따라서 유아교사의 그릿을 올려줌으로써 스트레스 대처 방식을 높이면 심리적 소진이 낮아 질 것이다. 사람마다 타고난 기질에 따라 부정적인 상황을 받아들이는 것의 차이는 있을 것이다. 하지만 반복되는 부정적인 상황에서 오는 소진은 타고난 기질과 성격적 기질의 장점이 많다고 하더라도 장기적으로는 소진으로 긍정적인 기질들의 역량을 발휘하지 못할 것이다.

본 연구를 통해서 유아교사의 심리적 소진으로 부터 오는 부정적인 상황을 예방 하고 대처를 위해 그릿은 좋은 기질을 가진 사람이 소진 할때의 재도약 할 수 있는 기회들과 긍정적 에너지를 끌어 준다. 뿐만 아니라 타고난 기질이 약한 사람들에게도 그릿을 올리는 프로그램과 교육이 영향을 미칠 수 있으면 이 또한 심리적 소진을 줄이는 방법 중에 하나일 것이다.

이러한 접근은 스트레스의 발생 원인을 개인의 욕구와 능력의 차이에서 발생 한다고 봄으로써 동일한 외부 자극을 받더라도 이에 대한 개인의 평가와 대처전략이 중요한 역할을 하며, 같은 사건에 대해서도 개인이 처한

상황이나 자원에 따라 개인이 경험하는 스트레스가 달라 질 수 있음을 제시하였다.(Lazarus & Folkman, 1984). 또한 유아교사가 스트레스 대처에서 무조건적인 지지나 칭찬, 격려 보다 이들 스스로가 문제를 직면하고 문제를 제거하려는 내면의 힘을 키울수 있도록 유아교사들만의 스트레스 대처 프로그램과 내면의 역력 강화 프로그램들이 실제적으로 제도적으로 마련되어야 한다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 유아 교사를 경력에 상관없이 설문조사한 것으로 경력에 따른 심리적 소진이 다를 것으로 예상한다. 그렇기 때문에 초임교사나 경력을 구분 짓는 등 경력에 따른 교사들을 대상으로 한 연구한 한순임과 김향자(1998)는 연령, 성, 교직 경력, 교사의 최종 학력, 결혼 여부와 같은 개인적 특성과 유아의 연령, 근무 시간, 동료 관계, 학부모와의 관계와 같은 환경적 특성이 교사 소진의 원인이라고 밝히고 있다. 따라서 유아교사의 경력에 따른 심리적 소진을 연구할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 대상자는 어린이집, 유치원(사립, 공립)으로 운영체계에 상관없이 설문조사한 것으로 각 기관별 구분하여 연구할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 보호요인으로 대처방식을 고려하였지만, 유아 교사를 심리적 소진으로부터 보호하는 다양한 보호요인을 탐색하고 연구한다면 유아 교사의 심리적 소진을 보다 풍부하게 설명할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 교사의 대처방식을 알아보기 위한 방법으로 질문지를 사용하였으나, 질적인 면접, 사례연구 등의 방법을 병행하여 보다 심층적인 연구를 할 필요가 있다.

위와 같은 제한점이 있지만 본 연구가 가지고 있는 의의는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 그릇이 직무스트레스 대처에 영향을 미친다는 것은 선행연구고찰을 통하여 심리적 소진을 낮춰주는 인과관계를 밝힌 점에 의의

가 있다.

둘째, 유아교사의 그릇이 직무스트레스 대처에서 선행연구와는 달리 지지추구대처가 심리적 소진을 높인다는 점을 밝힌 점에 의의가 있다.

셋째, 유아교사의 직무스트레스 대처방법에 대한 연구가 무조건적인 지지가 아니라 문제 해결중심의 대처의 방법으로 프로그램을 개발 연구할 수 있는 목적을 찾는데 의의가 있다.



참고문헌

- 김기옥 (2002). 장애영역별 특수학교 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 연구. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 강명선 (2012). 유치원 교사의 직무 스트레스와 심리적 소진의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과. 부경대학교 석사학위논문.
- 강병재, 백영숙 (2013). 어린이집 교사의 심리적 소진과 교사-영유아 상호작용과의 관계에서 교수 창의성과 교수 효능감의 매개효과. **어린이미디어연구**, 12(1), 145-168.
- 강학구 (1996). 특수학교 교사와 일반 학교 교사의 직무 스트레스 특징과 요인간의 관계성 분석. 대구대학교 교육대학원 박사학위 논문.
- 강현미, 박소윤 (2018). 유아교사의 그릿 군집유형에 따른 직무만족도와 이직의 도의 차이. **학습자중심교과교육연구**, 18(21), 787-806.
- 강현아, 노충래, 박은미, 신혜령 (2008). 아동복지 종사자들의 직무 스트레스 요인, 소진 및 이직의도의 관계. **한국사회복지학**, 60(3), 107-127.
- 권기태 (1990). 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 석사학위논문.
- 권대훈, 이정림(2016). 통제소재, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계 분석. **청소년학연구**, 23(11), 245-262.
- 권성민 (2011). 유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. **열린유아교육연구**, 16(5), 313-333.
- 권용만, 양춘희 (2005). 직무스트레스에 따른 조직몰입과 직무만족. **관광연구저널**, 19(3), 229-241.

- 권혜진 (2008). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향과 개인적 성취감의 조절효과. **한국지역사회생활학회지**, 19(4), 597-609.
- 김경화 (2018). **보육교사의 그릿과 교사효능감이 문제행동 지도전략에 미치는 영향**. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김경화, 이주연, 신혜경 (2011). 보육교사의 직무스트레스 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 11(4), 213-230.
- 김교현, 전경구 (1993). 중학생용 생활스트레스와 대처 척도의 개발연구 1. **한국심리학회지: 임상**, 12(2), 197-217.
- 김구영 (2001). **유치원 교사의 직무스트레스요인과 대처방안에 관한 연구**. 홍익대학교 교육경영관리대학원 석사학위논문.
- 김관비 (2010). **교사의 직무스트레스에 따른 유아문제행동 지도전략**. 배재대학교 석사학위논문.
- 김미경 (2016). **아동상담자의 성격특성이 심리적 소진에 미치는 영향에서 자기돌봄의 매개효과**. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김미숙, 이성희, 백선희, 최예솔 (2015). 초·중·고 학생의 그릿(Grit)에 영향을 미치는 환경요인 및 성별·학년별 특성. **학습자중심교과교육연구**, 15(5), 297-322.
- 김민용 (2004). **직무긴장과 탈진과의 관계에 관한 연구**. 충북대학교 석사학위논문.
- 김보들맘, 신혜영(2000). 어린이집 교사의 직무 스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구**, 20(3), 253-276.
- 김성철 (2018). **일터내 그릿의 효과성: 끈기와 열정의 영향성을 중심으로**. 국민대학교 박사학위논문
- 김순안 (2006). **보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 충

남대학교 석사학위논문

- 김아림 (2010). 자아탄력성 및 심리적 강인성과 스트레스대처방식과의 관계. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.
- 김용미 (2003). 유아 교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 34, 111-127.
- 김은숙 (2008). 보육교사의 심리적 소진과 전문성 인식 및 사회적 지지 지각과의 관계 연구. **아시아아동복지연구**, 6(2), 1-18.
- 김은화 (2004). 유치원 교사의 직무스트레스와 사회적 지지 및 자아존중감간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정숙, 이종향, 박영숙, 조현정 (2011). 유치원교사, 학부모, 일반인이 인식하는 유치원교사의 직업 이미지. **유아교육학논집**, 15(3), 459-484.
- 김정희 (1987). 지각된 스트레스, 인지 세트 및 대처방식의 우울에 대한 적용. 서울대학교. 박사학위논문.
- 김정휘 (1991). 교사의 직무스트레스와 정신, 신체적 증상 또는 탈진과의 관계. 중앙대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 김지연 (2016). 보육교사 소진이 보육교사-영유아 상호작용에 미치는 영향:심리적 안녕감의 매개효과. 덕성여자대학교 문화·산업대학원 석사학위논문.
- 김준환 (2014). 보육교사 이직의도 영향요인에 관한 연구. 고려대학교 박사학위논문.
- 김혜성 (2001). 어린이집 보육교사의 소진경험과 직무만족 간의 상관성에 관한 연구. 부산대학교 석사학위논문.
- 김희명, 황매향(2015). 한국판 아동용 끈기(Grit) 척도의 타당화. **교육논총**, 35(3), 63-74.
- 김희은 (2018). 공연예술전공 대학생의 공연자신감과 숙달목표지향, 그

- 릿, 스트레스 방식의 구조적 효과. 진주대학교 석사학위논문
- 나동성, 황혜원 (2004). 사회적 지지와 지각된 직무스트레스가 보육교사의 정신건강에 미치는 영향. *아동권리연구*, 8(4), 733-756
- 도명애 (2010). 유아교육교사의 직무스트레스 및 대처방식. 대구대학교 박사학위논문.
- 도순남 (1999). 유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직성향에 미치는 영향. *교육행정학연구*, 17(3), 275-300.
- 명준희 (2006). 보육교사의 사회적 지지와 직무스트레스, 전문성 인식과의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 문공주, 함은혜 (2016). 고등학생의 투지, 흥미, 과제집착력, 자기조절능력 및 과학학업성취의 관계 분석. *한국과학교육학회지*, 36(30), 445-455.
- 문미선 (2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문 희 (2010). 요양보호사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 스트레스대처방식의 매개효과. *한국지역사회생활과학회지*, 21(3), 341-350.
- 박미옥 (2013). 유아교사의 직무스트레스 대처방식 척도개발 및 타당화. 경성대학교 박사학위논문
- 박선의 (2016). 어머니의 양육스트레스와 자녀 웰빙과 구조적 관계. 한서대학교 석사학위논문.
- 박연옥 (2013). 교사의 지각된 학교 상담역량이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은아 (2014). 유아교사의 성격강점과 행복과의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 매개효과. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박은주 (2009). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지

- 지 및 조직 효능성과의 관계. 대구대학교 박사학위논문.
- 박정석 (2016) 스트레스대처방식과 신체화 증상의 관계에서 신체증상귀인의 조절 효과. 고려대학교 석사학위논문.
- 박준철 박진영(2008). 호텔종사원의 직무스트레스·직무불안정성이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *관광레저연구*, 20(2), 67-86.
- 백승선 (2010). 좋은교사의 특성에 대한 보육교사의 인식. 중앙대학교 석사학위논문.
- 서석림 (1995). 내외통제성과 사회적 지지에 따른 특수교사의 소진에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 석류 (2013). 교사의 직무스트레스와 감정노동 및 심리적 소진의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손찬양 (2009). 보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 광주대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 송주영 (2012). 초심상담자의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계: 희망의 조절효과. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 신성아 (2006). 유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신여울, 구민주, 박다은 (2018). 보육교사의 그림과 이직의도와의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. *아동학회지*, 39(2), 15-26.
- 신혜영, 이은혜 (2005). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사행동의 질에 미치는 영향. *아동학회지*, 26(5), 105-121.
- 심순애 (2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진과의 관계. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 신지음 (1989). 유치원 교사의 직무 만족도에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.

- 양 열 (2009). 직무스트레스와 이직의도. 창원대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 양안숙 (2008). 직무스트레스에 의한 소진이 이직의도에 미치는 영향: 보육시설종사자를 중심으로. **한국정책과학회보**, 12(4), 367-388.
- 엄소형 (2014). 보육교사의 사회적 지지 및 직무만족도와 소진 간의 관계: 직무만족도의 매개효과를 중심으로. 남서울대학교 석사학위논문
- 오유진 (2009). 보육교사의 직무스트레스와 교사 효능감 간의 관계. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오은화 (2010). 상담자의 스트레스 대처방식이 심리적소진에 미치는 영향. 한국외국어대학교 석사학위논문.
- 옥장흠 (2009). 교사들의 다문화적 효능감에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구. **한국교원교육연구**, 26(4), 191-221.
- 원명희 (2017). 공공기관 조직 구성원의 그릿(Grit)이 조직 몰입에 미치는 영향과 자기주도학습역량의 매개역할. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유영란, 유지원, 박현경 (2015). 고등학생의 그릿(Grit)과 객관적 추론, 자기 조절학습효능감 간의 관계 규명. **청소년학연구**, 22(10), 367-385.
- 유현숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 교육대학원 박사학위논문.
- 유현정 (2011). 보육교사의 교사효능감, 심리적 안녕감, 그리고 이직의도 간의 관계 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤은주 (2007). 상담자의 소진에 대한 체험분석. 숙명여자대학교 박사학위논문.

- 윤태상 (2016) 스트레스대처가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 삶의 의미의 매개 효과. 아주대학교 석사학위논문.
- 이강호 (2010). 호텔관리자의 리더십 유형이 직무스트레스를 매개로 우울감 및 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 17(3), 111-129.
- 이명희 (2017). 유아교사의 직무스트레스 유형과 대처방안. 호남대학교 석사학위논문
- 이민정 (2014). 회복탄력성 및 긍정적 착각이 전문상담교사의 소진에 미치는 영향. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이병휘 (1991). 교사의 직무스트레스와 그 대처 방안. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이상복, 도명애 (2010). 유치원교사의 직무스트레스 및 대처방식. *정서·행동장애연구*, 26(4), 107-135
- 이수경 (2016). 성인 초기의 성장 마인드셋, 고정 마인드셋과 그릿(Grit)의 관계: 회복탄력성의 매개효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이수란 (2015). 투지와 신중하게 계획된 연습, 자존감의 수반성이 학업성취에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.
- 이슬비, 배은희, 손영우, 이수란(2016). 부정적 피드백의 완충제, 투지(Grit): 부정적피드백에 대한 정서 반응에 투지가 미치는 영향. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 30(3), 25-45.
- 이은주 (2005). 유치원교사의 자기효능감, 직무스트레스와 스트레스 대처방식이 소진에 미치는 영향. 충북대학교 석사학위논문.
- 이정림 (2016). 통제소재, 마인드셋, 그릿, 학업성취 간의 구조적 관계분석. 안동대학교 박사학위논문.

- 이지영 (2016). **대학생의 그릿(Grit)과 어려운 과제 수행의 관계: 자기조절 효능감과 몰입을 중심으로**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이재영 (2008). **유아교육기관 원장의 변혁적, 거래적 리더쉽과 교사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계**. 한양대학교 석사학위논문
- 이정현 (2012). **특수학교 교사의 심리적 소진 및 직무만족도와 회복탄력성의 관계연구**. 단국대학교 박사학위논문.
- 이혜원 (2008). **유아교사의 개인적 변인(반성적 사고, 정서적 적응성, 동기 부여)과 교사 효능감의 관계에 대한 연구**. **아동학회지**, 29(2), 139-153.
- 이혜원, 탁정화, 이미란 (2017). **예비유아교사의 그릿 군집유형에 따른 성격 5요인과 자기효능감의 차이**. **유아교육연구**, 37(3), 249-268.
- 임주희 (2006). **보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 연구**. 서울시립대학교 석사학위논문.
- 임효진, 하혜숙, 황매향 (2017). **학업적응에서 끈기(Grit)와 목표의식, 성실성, 탄력성의 역할**. **상담학연구**, 18(1), 371-388.
- 장다희 (2019) **유아교사의 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향**. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문
- 전점구, 김교현, 조신웅, 노명래, 손정락 (1994). **다차원적 대처 척도의 개발**. **한국 심리학회지: 임상**, 13(1), 114-135.
- 정경진 (2007). **직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향**. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조성연 (2004). **보육교사의 직무만족도와 직무스트레스**. **한국영유아보육학**, 36, 23-44
- 차화연 (2019). **유아교사용 그릿 척도 개발 및 타당화**. 경성대학교 박사학위논문.

- 최선경 (2011). 직무만족과 직무스트레스가 어린이집 보육교사의 소진에 미치는 영향. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 황은경 (1996). 유치원교사의 소진 경험의 성격에 관한 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 허용남 (2006). 보육교사의 직무소진에 관한 연구. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
- Abel, M. H., & Swell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary teachers. *Journal of Educational Research*, 92(5), 287-293.
- Abraham, R. (1998). Emotional dissonance in organizations: Antecedents, consequences and moderators. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 229-246.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1992). Assumptions and comparative strengths of the two-step approach: Comment on for nell and yi. *Sociological Methods and Research*, 20(3), 321-333.
- Archer, R. P., & Gordon, R. A., Anderson, G. L., & Giannetti, R. A.(1989). MMPI special scale clinical correlates for adolescent inpatients. *Journal of Personality Assessment*, 53(4), 654-664.
- Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A motivation paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32.
- Bandura (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(1), 191-215
- Bennett, J. G., & Pravitz, J. E. (1987). *The profile of a winner: Advanced mental training for athletes*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 877-891.
- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). *Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality & Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- De Vera, M. J., Gavino Jr, J. C., & Portugal, E. J. (2015, January). *Grit and superior work performance in an Asian context*. In Proceedings of 11th International Business and Social Science Research Conference, Crowne Plaza Hotel, Dubai.
- Duckworth, A. L. (2016). 그릿[Grit]. (김미정 역). 서울: 비즈니스북(원저는 2016년에 출판).
- Duckworth, A. L., Kirby, T. A., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericsson, K. A. (2011). Deliberate practice spells success: Why grittier competitors triumph at the national spelling bee. *Social Psychological and P Personality Science*, 2(2), 174-181.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325.
- Faber, B. A. (1990). Burnout in psychotherapist: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice*, 8(1), 35-44.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). *An analysis of coping in*

- middle-aged community sample. Journal of Health and Social Behavior, 21*(3), 219-239.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology, 48* (1), 150-170.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). The Staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 12* (1), 73-82.
- Gilstrap, C. M. (2004). *Closing in on closeness: Teacher immediacy as a form of emotion labor*. Unpublished doctoral dissertation, Purdue University.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: *A mediator model. Teaching & Teacher Education, 24*(5), 1349-1363.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education, 23*(8), 1302-1316.
- House, J. S. (1980). *Research report series: Occupational stress and the mental and physical health of factory workers*. Ann Arbor, MI: The University of Michigan Institute for Social Research.
- Huiling-Austin, L. (1990). Teacher induction programs and internships. In R. House (Ed.). *Handbook of research on teacher education* (pp. 535-548). New York, NY: MacMillan.

- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Preston, C. (1982). Occupational stress, type A behavior and physical well being. *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- Leithwood, K., Menzies, T., Jantzi, D., & Leithwood, J. (1996). School restructuring, transformational leadership and the amelioration of teacher burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9(3), 199-215.
- Luhtanen, R., & Crocker, j. (1992). A collection self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 18(3), 302-318.
- Manlove, E. E. (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8(4), 499-518.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of perceived Burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*(2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21.
- Reilly, N. P. (1994). Exploring the paradox: commitment as a moderator of the stressor-burnout relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(5), 397-414.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level

- perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, 116(3), 1-27.
- Rogenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Roth, S., & Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41(7), 813-819.
- Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-74.
- Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery*, 207(2), 251-254.
- Suls, J., & Fletcher, B. (1985). The relative efficacy of avoidant and non avoidant coping strategies: A meta-analysis. *Health Psychology*, 4(3), 249-288.
- Thaler, L. K. & Koval, R. (2015). *Grit to great*. New York, NY: Crown Business.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.
- Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education and Society*, 40(5), 78-85.

Abstract

Mediated Effect of Coping Strategy of Job Stress in Relations Between Grit and Burnout of Infant Teachers

Seo Hyun Kim

*Graduate School
Pukyong National University*

Advisor Professor Seong-Moon Cheon

The purpose of this study is to investigate mediated effect of problem solving focused stress coping and social support seeking focused stress coping in relations between grit and burnout of infant teachers.

The subjects of this study were 401 infant teachers in Gyeonggi Province, Chungcheong Provinces, Gyeongsang Provinces, and province Jeju and they were asked about grit, burnout, and stress coping with questionnaire. Correlation analysis was conducted on the gathered data so as to find out relevance among variables and multiple regression analysis was implemented in order to find out the mediated effect by use of SPSS 21.0.

The primary of the findings of this study is that the infant teachers' grit shows a significant positive correlation related with problem solving focused stress coping, and social support seeking focused stress coping, while it shows a negative correlation with the teachers' burnout. There is a positive correlation

between problem solving focused stress coping and social support seeking focused stress coping while burnout shows a significant negative correlation related with problem solving focused stress coping and social support seeking focused stress coping. Second, it is found that problem solving focused stress coping and social support seeking focused stress coping partly mediate the effect of the teachers' grit on burnout. These findings show that grit of the infant teachers' shows the path to burnout by mediating perception problem solving focused stress coping and social support seeking focused stress coping, and implicate that not only grit is important to decrease burnout, but also problem solving focused stress coping and social support seeking focused stress coping is. Therefore, if the level of stress coping of infant teachers with higher burnout would be increased by the help of counseling intervention or participation in programs, it could be expected that a variety of problems caused by burnout of the teachers would be solved properly.

Finally, suggestions and limits of this study and suggestions of the following studies are discussed based on the findings above.

※ **keyword:** Grit, Burnout, Coping Strategy of Job Stress.

부록 1.

그릿 척도

※ 다음은 선생님께서 업무를 하면서 실제로 생각하고 느끼시는 그대로 가장 적절한 점수에 √ 표를 해 주십시오.

순번	문항 내용	매우 그렇 다	그렇 다	보통 이다	아니 다	전혀 아니 다
1	나는 유아교사로서 부족한 부분을 보완하기 위해 노력한다.	5	4	3	2	1
2	나는 유아교육현장의 문제점을 개선하고자 노력한다.	5	4	3	2	1
3	나는 매순간 최선을 다하고자 노력한다.	5	4	3	2	1
4	나는 회의 때 적극적으로 의견을 제시한다.	5	4	3	2	1
5	나는 힘들어도 아이들이 좋아해서 몸으로 놀아준다.	5	4	3	2	1
6	나는 유아교사로서 열정을 쏟는다.	5	4	3	2	1
7	나는 원장(원감)의 일방적인 지시로 힘들어도 견뎌낸다.	5	4	3	2	1
8	나는 학부모의 일방적인 요구에도 소통을 위해 참고 노력한다.	5	4	3	2	1
9	나는 지쳐서 포기하고 싶어도 다시 의미를 찾는다.	5	4	3	2	1
10	나는 회의감이 들 때 극복하기 위해 노력한다.	5	4	3	2	1
11	나는 학부모의 오해로 힘든 상황에서 신뢰를 회복하고자 노력한다.	5	4	3	2	1
12	나는 힘든 일을 견딘 후 더 단단해진다.	5	4	3	2	1
13	나는 동료교사와 갈등이 생겼을 때 소통하기 위해 지속적으로 노력한다.	5	4	3	2	1
14	나는 유아교사로 일하는 것이 행복하다.	5	4	3	2	1
15	나는 유아교사 일이 나의 적성에 맞다.	5	4	3	2	1
16	나는 유아교사 생활이 가치있다고 생각한다.	5	4	3	2	1
17	나는 아이들에 대한 관심이 식지 않는다.	5	4	3	2	1
18	나는 아이들을 만나는 일이 매번 설렘으로 다가온다.	5	4	3	2	1
19	나는 내가 바라는 교사상을 이루어가려고 노력한다.	5	4	3	2	1
20	나는 유아교육 분야의 전문가로 성장하고 싶다.	5	4	3	2	1

심리적 소진 척도

※ 다음은 선생님께서 업무를 하면서 실제로 생각하고 느끼시는 그대로 가장 적절한 점수에 √ 표를 해 주십시오.

순번	문항 내용	매우 그렇 다	그렇 다	보통 이다	아니 다	전혀 아니 다
1	나는 유아들과 하루 종일 생활하고 나면 몸이 지친다 .	5	4	3	2	1
2	나는 평소에 쉬어도 몸이 무겁고 나른하다 .	5	4	3	2	1
3	나는 어려운 일은 대충 하거나 빨리 포기하려고 한다 .	5	4	3	2	1
4	나는 퇴근 후에도 업무 생각 때문에 마음이 무겁다 .	5	4	3	2	1
5	나는 유아들에게 관심을 쏟을 수 없을 만큼 지쳐있다 .	5	4	3	2	1
6	* 나는 유아교사로서 보람을 느낀다 .	5	4	3	2	1
7	나는 유아교사를 하면서 체력의 한계를 느낀다 .	5	4	3	2	1
8	나는 나의 직업이 무의미하다고 생각한다 .	5	4	3	2	1
9	나는 심리적으로 지쳐있다 .	5	4	3	2	1
10	나는 힘들어하는 동료교사를 보고도 귀찮아서 모르는 척 할 때가 있다.	5	4	3	2	1
11	나는 업무상 피로감으로 수면장애를 경험하곤 한다 .	5	4	3	2	1
12	나는 유아교사라는 직업이 나에게 맞는 일인지 의심스럽다 .	5	4	3	2	1
13	나는 상사의 권위적 의사소통 방식 때문에 수동적으로 일한다 .	5	4	3	2	1
14	나는 상사와 갈등이 있으면 피한다 .	5	4	3	2	1
15	* 유아교사로서 나의 미래는 희망이 있다고 느낀다 .	5	4	3	2	1
16	나는 나도 모르게 심호흡을 하곤 한다 .	5	4	3	2	1
17	나는 앞으로 유아교사를 계속해야 할 지 망설여진다 .	5	4	3	2	1
18	나는 직장에서 존재감이 느껴지지 않는다 .	5	4	3	2	1

순번	문항 내용	매우 그렇 다	그렇 다	보통 이다	아니 다	전혀 아니 다
19	나는 주말에 쉬지 않으면 월요일 출근이 어려울 정도로 피곤하다.	5	4	3	2	1
20	나는 아침에 일어나 출근할 생각만 해도 기운이 빠진다 .	5	4	3	2	1
21	나는 업무에 대한 자신감이 없다 .	5	4	3	2	1
22	나는 퇴근시간을 확보해 주지 않는 직장의 근무체계에 화가 난다.	5	4	3	2	1
23	나는 학부모의 과도한 요구에 짜증이 난다 .	5	4	3	2	1
24	나는 유아들과 함께 보내는 시간이 즐겁지 않다 .	5	4	3	2	1
25	나는 직장의 과도한 직무 요구에 압박감을 느낀다 .	5	4	3	2	1
26	나는 유아들에게 편안한 분위기를 만들어 주기 어렵다 .	5	4	3	2	1
27	나는 직장의 비합리적인 업무배정에 짜증이 난다 .	5	4	3	2	1
28	*나는 퇴근 후에도 여가활동을 할 수 있는 힘이 남아있다.	5	4	3	2	1
29	나는 친한 사람들이 아니면 관심을 갖지 않으려고 한다 .	5	4	3	2	1
30	나는 유아교사로서 능력과 자질이 부족하다 .	5	4	3	2	1
31	나의 고충을 직장 상사가 이해해 주지 않아 의욕이 상실된다.	5	4	3	2	1
32	나의 생활은 전반적으로 우울하다 .	5	4	3	2	1
33	나는 유아들이 나를 좋아하지 않는다고 생각한다 .	5	4	3	2	1

부록 3.

직무스트레스 대처 척도

※ 다음은 선생님께서 업무를 하면서 실제로 생각하고 느끼시는 그대로 가장 적절한 점수에 √ 표를 해 주십시오

순번	문항 내용	매우 그렇 다	그렇 다	보통 이다	아니 다	전혀 아니 다
1	나는 나의 수업기술 부족에 대해 지적을 받았을 때 원장 (원감), 동료교사의 조언을 받아들인다.	5	4	3	2	1
2	나는 내가 상대적으로 과도한 업무를 맡고 있을 때 현재의 상황을윗사람에게 알리고 적절한 업무 분장을 요구한다.	5	4	3	2	1
3	나는 윗사람이 교사로서의 나의 능력에 대해 부족한 면을 이야기하면 그것을 만회하기 위해 더 열심히 노력한다	5	4	3	2	1
4	나는 스트레스를 제공한 사람에게 직접적으로 나의 감정을 표현한다.	5	4	3	2	1
5	나는 적절하지 않은 행동을 하는 학부모에게 화는 나지만 감정적으로 대응하지 않고 상대의 입장에서 이해하며 문제를 해결하려 한다	5	4	3	2	1
6	나는 나의 행동이나 의견에 대해 불평하는 동료교사에게 직접 대화로 상황을 해결하자고 이야기한다.	5	4	3	2	1
7	나는 나의 능력으로는 지도하기 힘든 유아일지라도 유아교사로서의 사명감으로 끝까지 지도해 보려고 노력한다	5	4	3	2	1
8	나는 원장(원감)이 다른 유치원(어린이집)의 교육내용이나 환경구성을 그대로 모방하기를 요구할 때 수용할 수 없으면 나의 의견을 이야기한다.	5	4	3	2	1
9	나는 동료들로부터 소외감이 느껴지면 나의 행동에 문제가 있었는지에 대해 곰곰이 생각해 보고 문제행동을 하지 않으려 노력한다	5	4	3	2	1
10	나는 업무에서 교사들 간에 서로 협동이 안 될 때는 솔직하게 대화해서 문제를 해결한다.	5	4	3	2	1

순번	문항 내용	매우 그렇 다	그렇 다	보통 이다	아니 다	전혀 아니 다
11	유아교사에 대한 사회적 인식이 낮아 불편한 감정이 생길 때 나는 내가 하는 일이 유아들의 발달을 위해 중요한 일임을 상기하고 스스로를 격려한다.	5	4	3	2	1
12	나보다 나이가 어린 (혹은 경력이 적은)교사가 나에게 예의 없는 행동을 보일 때 무엇이 잘 못 되었는지 직접 이야기하고 고치도록 조언한다.	5	4	3	2	1
13	나는 내가 생각하는 문제해결의 방법들이 어떤 효과가 있을 지를 예측해 보고 좀 더 나은 방법을 선택한다.	5	4	3	2	1
14	나는 공문서 작성 등 과도한 잡무로 인해 수업 준비를 할 수 없을 때 업무를 분담해 줄 사람을 찾아 도움을 요청한다.	5	4	3	2	1