

유아교사의 감정노동과 직무소진에 있어 목표중심 자기조절의 완충역할에 대한 융합연구

정명선

중부대학교 교육대학원 상담심리교육전공

Convergence Study on the Relationship between Emotional Labor and Burnout in Early Childhood Teachers : The Buffering Effect of Goal-Focused Self-Regulation

Myung-Sun Chung

Department of Counseling Psychology Education, Joongbu University

요약 본 연구는 감정노동, 직무소진, 목표중심 자기조절 간의 관계에 초점을 둔 대상별 복지 융합연구의 일환으로, 유아교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향과 이러한 영향이 목표중심 자기조절에 의해 완충되는지의 여부를 규명하고자 하였다. 이를 위해 보육교사 231명을 대상으로 감정노동, 직무소진, 목표중심 자기조절에 관한 설문조사를 실시하였으며, 자료분석을 위해서는 SPSS(PASW) 18.0과 SPSS용 PROCESS Macro를 사용하여 동시입력방식의 조절회귀분석이 이루어졌다. 연구결과, 첫째, 감정노동 수준이 증가할수록 유아교사의 직무소진도 증가하는 것으로 나타났다. 둘째, 목표중심 자기조절의 경우 감정노동이 직무소진에 미치는 부정적 영향을 완충함으로써 보호기능을 발휘하였다. 이에 본 연구는 유아교사 정신건강 관리의 중요성과 자기조절과 같은 내적자원 개발지원의 필요성을 제안한다.

• 주제어 : 감정노동, 직무소진, 자기조절, 완충효과, 융합

Abstract As part of the target-specific convergence study of welfare focusing on the relationships between emotional labor, burnout, and goal-focused self-regulation, this study was designed to examine whether goal-focused self-regulation of the early childhood teachers buffers in the relation between emotional labor and burnout. A total of 231 childcare teachers participated in this study and by responding to a questionnaire including measures of emotional labor, burnout, and goal-focused self-regulation. Moderated multiple regression through simultaneously entry was performed for analysis using SPSS (PASW) 18.0 and PROCESS Macro for SPSS. First, the results indicated that the level of emotional labor increase, burnout of the early childhood teachers also increase. Second, goal-focused self-regulation was found to have a protective function in terms of buffering the negative effect of emotional labor on burnout. Based on the results, this study suggests the importance of mental healthcare and the need for internal resources development such as self-regulation.

• Key Words : Emotional labor, Burnout, Self-regulation, Buffering effect, Convergence

*Corresponding Author : 정명선(coup001@hanmail.net)

Received March 29, 2017

Accepted June 20, 2017

Revised April 21, 2017

Published June 28, 2017

1. 서론

가족구조가 변화하고 유아기부터 질 높은 교육투자를 바라는 요구가 커지면서 보육정책 및 유아교육기관에 대한 관심이 고조되고 있고, 그에 따라 유아교사의 역할 또한 점점 확대되고 있다. 예컨대, 유아교사에게는 교육에 대한 전문지식을 바탕으로 유아에 대한 개별적 접근과 융통성 있는 교육운용, 학부모와의 안정적 접촉, 동료교사와의 협력, 효율적 의사결정, 현장 및 정보기술의 이해 등 다양한 직무역할이 기대되고 있다[1]. 이에 더하여 보통교육의 가장 기초단계를 책임져야 하는 중요성에 따라 그러한 복합적 직무역할과 관련한 지속적 자기개발이 요구되면서[2] 유아교사는 소진에 이르기 쉬운 것으로 알려져 있다.

직무소진이란 타인에게 조력역할을 하는 사람들이 주로 겪는 현상으로 정서적 고갈(emotional exhaustion), 비인간화(depersonalization), 개인성취감 결여(feeling of reduced personal accomplishment)의 형태로 나타나는데 [3], Demerouti와 그의 동료들[4]이 제안한 직무요구-자원모형(JD-R model: Job Demands-Resources model)에 의하면, 각 직무가 갖는 직무특성에 따라 이러한 직무소진의 정도는 달라진다. 직무소진을 가져오는 직무특성은 크게 직무요구(job demands)와 직무자원(job resources)으로 구분할 수 있는데, 여기서 직무요구는 직무를 수행하는 데 필요한 정신적 긴장의 정도로 특정의 생리적·심리적 손실(costs)과 관련되며, 직무자원은 오히려 직무요구와 관련된 손실을 줄이면서 직무목표의 달성, 개인적 성장 및 발전을 위한 정적 기능과 관련된다.

이에 따라 최근 유아교사에게 주어지는 과도한 직무요구로 감정노동이 제기되고 있다. 과거 감정노동은 제조업과 달리 고객과의 접촉이 빈번한 서비스직 종사자 특유의 스트레스로서[5,6] 직무소진 관련연구에서 다루어져 왔다. 그러나 전문직으로까지 서비스마인드가 강조되고 있고[7,8,9,10] 교육 또한 교육서비스로 분류되면서, 유아교사의 감정노동 문제가 불거지고 있다. 즉 유아교사는 학생 및 학부모와의 양방향적 의사소통을 추구해야 하는 책임자로서 중심이 서되, 그것의 표현방식은 교사 중심이 아니라 학부모 및 유아교육기관에 부합하는 방식으로, 그리고 교육장면에서 가장 어린 나이대를 대상으로 하는 만큼 영유아중심에서 옳은 방식으로 이루어져야 함으로써 감정노동이 심화된다[11]. 실제로 수많은 직업군 가운데 감정노동 상위 30위 직업 내에 유치원교사와

보육교사가 포함될 정도로[12] 유아교사의 감정노동 문제는 심각한 수위에 이르고 있다.

이에 본 연구는 감정노동과 같이 과도한 직무요구로 인한 소진의 완화에 초점을 두고, 유아교사에게 적합한 직무자원을 찾고자 노력하였다. 선행연구는 주로 교사효능감이나 사회적 지지를 교사소진의 보호요인이자 주요 직무자원으로 제시하고 있다[13]. 이의 역할도 중요하지만, 교사효능감은 비단 소진에만 관여하는 것이 아니라 전통적으로 교수 및 학습과 관련된 모든 장면에서 교사의 필수요건으로 꼽히고 있고[2] 사회적 지지의 경우 외부에서 주어지는 것으로 제반환경의 변화에서 도모될 수 있다. 따라서 본 연구는 유아교사의 직무자원으로 유아교사가 이미 가지고 있고 충분히 개발할 수 있는 내적 자원에서 접근하였다.

소진에 대응하고 감정노동을 관리하기 위해서는 개인의 정서조절이 필수적인 것으로 여겨지고 있다[14]. 그러나 이것이 개인 자체의 문제뿐만 아니라 교육기관과 같이 하나의 조직과 연관될 때, 교사 개인의 정서성 조절 외에도 교육기관 및 교직의 목표달성을 위한 행동조절까지 아우르는 심리내적 조절이 필요하다[15]. 이러한 선행연구의 제안은 최근 주목받기 시작한 목표중심 자기조절(goal-focused self-regulation)의 역할과 연계될 수 있는데, 이는 상황적·사회적 요구에 따라 자신의 감정과 행동을 조절하고 자기조절 및 목표추구를 동시에 고려하는 내적 자원이기 때문이다[16,17]. 따라서 목표중심 자기조절은 원장이나 원감 등 외부의 지시나 감독, 강화 없이도 목표에 적합하도록 사고나 감정, 충동, 수행 등을 억제·실행하는 역할을 함으로써[17], 유아교육현장의 유동적인 감정노동 상황에서 즉각적 대처에 조력할 수 있다. 또한 자기조절은 교육 및 학습 장면에서 소진의 증가를 막는 유의한 요소로 제시되고 있는 바[18], 본 연구는 목표중심 자기조절이 유아교사에게 있어서도 또 하나의 새로운 직무자원으로 기능할 수 있는지 살펴보고자 하였다. 감정노동과 직무소진 간의 관계에서 목표중심 자기조절의 보호적 역할이 밝혀진다면 직무소진의 중재 및 정신건강의 관리, 유아교사의 내적자원 개발지원을 위한 기초자료로서 교육 및 복지의 융합적 정책 마련에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

정리하면 본 연구는 직무요구-자원모형(JD-R model)을 적용하여, 감정노동을 유아교육현장에서 발생할 수 있는 과도한 직무요구로 보고 이를 통제하는 데 유용한

직무자원인 목표중심 자기조절이 직무소진에 미치는 효과를 검증하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 설정한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 감정노동과 직무소진과의 관계를 목표중심 자기조절이 완충할 수 있는가?

2. 방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상인 유아교사는 A시 소재 어린이집소속 보육교사로, 편의표집(convenience sampling) 방식에 의해 2017년 1월 5일부터 3주간 연구참여에 대한 동의를 얻어 실시된 조사에서 자료가 수집되었다. 전체 250부의 자료 중 질문지 적합성 검증을 통해 19부의 자료는 제외되었으며, 최종 연구대상 231명의 평균연령은 33.24세($SD = 9.02$, Range = 22~56)로 그 외 구체적인 인구통계학적 특성은 <Table 1>에 정리하였다.

<Table 1> Demographic characteristics (N = 231)

Character.	Division	N	%
Level of education	Teacher training center	30	13.0
	Two-year college	108	46.8
	Three-year college	32	13.9
	Four-year university	57	24.7
	Post-graduate degree	4	1.7
Marital status	Single	107	46.3
	Married	120	51.9
	Et cetera	4	1.7
Teacher's career	Less than 1 year	30	13.0
	1~2 years	44	19.0
	3~5 years	69	29.9
	6~7 years	26	11.3
	8~10 years	34	14.7
	More than 10 years	28	12.1
Average working hours	Less than 8 hours	34	14.7
	8~10 hours	119	51.5
	10~12 hours	66	28.6
	More than 12 hours	12	5.2

2.2 연구도구

2.2.1 감정노동

유아교사의 감정노동은 Gilstrap[19]의 연구에서 사용된 ELS(Emotional Labor Scale)를 이진화[20]가 발체·수정한 척도를 사용하여 측정하였다. 이는 표면행동과 내

면행동의 2개 하위요인으로 구성된 총 10문항의 5점 평정식 척도로, 총 점수가 높을수록 감정노동의 정도가 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 표면행동이 Cronbach의 α 계수 .75, 내면행동이 Cronbach의 α 계수 .83으로 보고되었으며[20], 본 연구에서는 표면행동이 .79, 내면행동이 .90으로 나타났다.

2.2.2 직무소진

유아교사의 직무소진은 Maslach와 Jackson[3]이 개발한 MBI(Maslach Burnout Inventory)에 대한 변안판[21]을 정명선[2]이 유아교사에게 보다 적합하도록 수정한 척도를 사용하여 측정하였다. 이는 정서적 고갈, 비인간화, 개인성취감 결여의 3개 하위요인으로 구성된 총 22문항의 7점 평정식 척도(0=전혀 없음~6=매일)로, 총 점수가 높을수록 직무소진이 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .91로 보고되었으며[2], 본 연구에서는 .85로 나타났다.

2.2.3 목표중심 자기조절

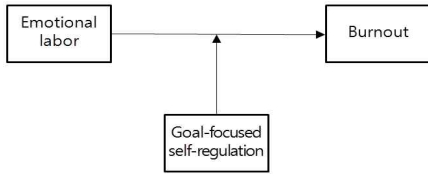
유아교사의 목표중심 자기조절은 원성두, 오송인, 박선희, 이민규[17]의 목표중심 자기조절 척도(GF-SRS: Goal-Focused Self-Regulation Scale)를 통해 측정하였다. 이는 목표지향, 긍정적인 사고, 정서조절, 목표실행의 4개 하위요인으로 구성된 총 13문항의 5점 평정식 척도로, 총 점수가 높을수록 목표중심 자기조절기능이 높음을 의미한다. 본 척도의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수 .85~.86으로 보고되었으며[17], 본 연구에서는 .96으로 나타났다.

2.3 자료분석

본 연구의 자료분석은 크게 두 단계로 나눌 수 있다. 첫째, 기술통계 및 상관분석의 기초분석 단계로, 본 연구 주요변인의 관계 및 효과를 검증하기에 적합한 자료인지 판단하고자 SPSS(PASW) 18.0을 활용하여 자료의 정규성 및 이상성, 신뢰성을 파악하였다.

둘째, 유아교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향을 목표중심 자기조절이 완충할 수 있는지 그 역할을 밝히고자([Fig. 1] 참조), 예측변인과 조절변인의 평균중심화(mean-centering) 및 이들 변인의 상호작용에 따른 단순회귀선(simple slope)의 유의성 검증을 제공하는 PROCESS Macro를 활용, Hayes[22]가 추천한 동시입력방식(simultaneously entry)의 조절회귀분석(MMS: Moderated Multiple Regression)

을 실시하였다. 이러한 조절효과 분석은 세 변인 간의 정확한 관계파악을 위해 연구대상의 인구통계학적 특성(연령, 학력, 결혼상태, 근무년수, 하루 평균근무시간)을 통제변수로 포함하여 먼저 모두 통제 한 다음 이루어졌다.



[Fig. 1] The buffering model of goal-focused self-regulation

3. 결과

3.1 기술통계 및 상관분석

먼저 기술통계 및 상관분석을 통해 다음 단계의 완충효과 분석을 위한 자료의 적합성을 파악하는 기초분석을 실시하였다. <Table 2>에서 볼 수 있듯이, 주요변인인 감정노동, 직무소진, 목표중심 자기조절의 왜도(skewness)는 -.50~.59에 분포하고, 첨도(kurtosis)는 .07~1.40에 분포하여 모든 변인이 정규분포의 조건을 충족하였다 [23].

<Table 2> Descriptive statistics for study variable

Variable	M (SD)	Skew.	Kurtosis	Correlation		
				1	2	3
1 EL	33.71 (5.78)	.09	.07	-		
2 BO	66.11 (13.23)	.59	1.40	.27**	-	
3 GF-SR	42.19 (10.54)	-.50	.17	-.33**	-.57**	-

Note. EL: emotional labor, BO: burnout, GF-SR: goal-focused self-regulation. ** $p < .01$

이어서 상관분석의 결과를 살펴보면, 유아교사의 감정노동은 직무소진과는 정적 상관($t = .27, p < .01$)을, 목표중심 자기조절과는 부적 상관($t = -.33, p < .01$)을 나타냈다. 직무소진의 경우 목표중심 자기조절과 부적 상관($t = -.57, p < .01$)을 보였다. 또한 분산팽창지수(VIF)는 감정노동이 1.13, 목표중심 자기조절이 1.16으로 나타났다. 다중공선성 발생기준인 상관계수 .80 이상[24], VIF 5 또는 10 이상[25]에서 볼 때, 본 연구의 이러한 결과는 세 변인 모두에서 다중공선성 문제를 발견할 수 없었음을

나타낸다. 따라서 본 연구의 자료는 다음 단계의 조절적 회귀분석으로 나아가는 데 적합한 자료로 판단할 수 있다.

3.2 완충효과 분석

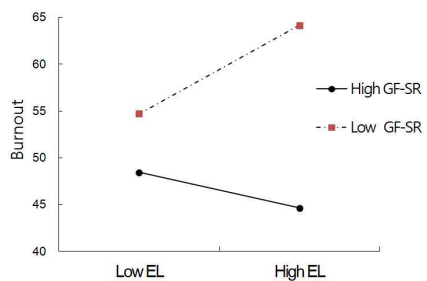
감정노동이 직무소진에 미치는 영향에 있어 목표중심 자기조절의 완충효과를 살펴보기 위해 동시입력방식의 회귀분석을 실시하여 <Table 3>에 제시하였다.

<Table 3> Results of moderated multiple regression

Variable	Criterion variable: Burnout				
	B	S.E.	t	F	R ²
EL	.24	.12	2.00*		
GF-SR	-.61	.07	-8.93**	11.76**	.50
EL×GF-SR	-.05	.01	-7.15**		

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

<Table 3>에서 보면, 유아교사의 감정노동은 직무소진에 정적 영향을 미쳐($B = .24, p < .05$), 감정노동이 높을수록 소진이 심해지는 경향을 보여주었다. 다음으로 감정노동과 목표중심 자기조절의 상호작용 항의 결과를 살펴보면, 감정노동과 직무소진의 관계에서 목표중심 자기조절의 조절효과, 즉 완충효과가 유의한 것으로 나타났다($B = -.05, p < .01$). 즉 감정노동이 직무소진에 미치는 영향은 목표중심 자기조절의 수준에 따라 달라진다고 판단할 수 있으므로, 이러한 효과를 보다 심층적으로 살펴보고자 단순회귀선 검증을 실시하였다.



[Fig. 2] Interaction effect of emotional labor and goal-focused self-regulation on burnout

[Fig. 2]에서 감정노동과 목표중심 자기조절의 상호작용 패턴과 <Table 4>의 검증결과에서 알 수 있듯이, 목표중심 자기조절 기능이 낮을 때 감정노동이 증가하면 직무소진이 54.73(-1SD)에서 64.16(+1SD)으로 유의하게 증가하는 반면($t = 5.44, p < .01$), 목표중심 자기조절 기

능이 높을 때에는 감정노동이 증가하더라도 직무소진은 48.45(-1SD)에서 44.66(+1SD)으로 유의하게 감소하였다 ($t = -2.31, p < .05$).

<Table 4> Results of simple slope analysis

GF-SR	B	S.E.	t	95% CI	
				Boot LLCI	Boot ULCI
-1SD (-10.54)	.82	.15	5.44**	.52	1.11
M	.24	.12	2.00*	.01	.49
+1SD (+10.54)	-.33	.14	-2.31*	-.61	-.05

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

이러한 모든 결과를 토대로 볼 때, 목표중심 자기조절은 유아교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향에 있어 조절효과를 가졌으며, 특히 부정적 영향을 완화하는 완충효과를 발휘하였다.

4. 논의

직무요구-자원모형(JD-R model)에 따르면, 직무요구가 직무자원보다 높을 때 직무소진이 발생하며, 한편 직무자원은 소진은 물론 각 직무에서 수반되는 다양한 직무요구의 부정적 영향을 완충함으로써 보호적 도구로 인식되고 있다[4]. 이에 근거하여 본 연구는 유아교사를 대상으로 직무요구인 감정노동이 직무소진에 미치는 영향과 이러한 영향이 직무자원인 목표중심 자기조절에 의해 완충되는지의 여부를 규명하였다. 본 연구에서 확인된 결과를 요약하고 관련 시사점을 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 감정노동은 직무소진에 유의한 영향을 미쳐 감정노동을 높게 지각할수록 직무소진이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 유아교사를 대상으로 감정노동이 직무소진에 미치는 영향을 밝힌 선행연구의 결과[13,20,26,27]와 일치하며, 감정노동 직업군으로 흔히 떠올리게 되는 음식서비스 관련직, 영업 및 판매 관련직, 미용·숙박·여행·오락 관련직뿐만 아니라 이제 교육장면에서도 감정노동 문제를 제고해볼 필요가 있음을 시사한다. 정명선[11]은 교사의 주요역할은 교수이지만, 이때 단지 지식만이 전달되는 것이 아니라 정서적 교류는 필수적이므로 감정노동으로 인한 스트레스나 소진은 학습자에게 직접적인 폐해를 끼칠 수 있다고 주장한다. 따라서 교사

의 재교육, 재개발 고무에 있어서 새로운 지식과 기술의 습득을 강조하기 이전에 정신건강을 돌볼 여력과 정서적 역량의 함양을 지원할 수 있는 방안이 함께 고려되어야 할 것이다.

둘째, 감정노동과 직무소진의 이러한 강력한 관계에도 불구하고 목표중심 자기조절은 감정노동이 직무소진에 미치는 부정적 영향을 완화하는 일종의 완충역할을 하였다. 목표중심 자기조절이 낮을 경우에는 감정노동의 증가가 직무소진의 증가로 연결되었으나, 목표중심 자기조절이 높을 경우에는 감정노동의 증가에도 직무소진이 감소하는 결과를 보여주었다. 이는 자기조절을 주관적 안녕감이나 정서적 웰빙 등 정신건강의 예측인자로 제시하고 있는 연구[28]를 뒷받침하는 것으로, 본 연구는 목표중심 자기조절이 과도한 감정노동이 야기하는 에너지 고갈과 정신건강의 문제를 상쇄할 수 있다고 보고 유아교사의 건강한 직무자원으로서 제안하고자 한다.

자기조절은 단순히 감정이나 욕구를 참는 것을 의미하지 않으며 남들에게 좋게 보이려는 시도에 의한 반응도 아니기 때문에[17], 교육장면에서 상대적으로 가장 취약한 연령대인 영유아 보육 및 교육이라는 역할에서 수반되는 감정노동의 양상, 즉 실제로 느낀 감정과 표현된 감정의 불일치, 원치 않는 감정의 표현, 느끼지 않은 감정의 과장된 표현이 반복되고 심화되는 순환구조에서[11], 보다 적극적으로 자신을 조절하고 관리하는 메타기능을 하는 것으로 추측된다. 요컨대 자기조절은 외부의 영향과 본인 행동 간을 연결하여 목적지향적 행위를 할 수 있도록 조력함으로써[29], 직무소진의 철회에 관여하는 것으로 볼 수 있다. 이에 본 연구는 감정노동과 직무소진 간의 관계에서 보다 상위의 통합적 기능인 목표중심 자기조절이라는 유아교사의 새로운 직무자원을 발견했다는 데 의의가 있으며, 이는 대상별 복지융합이라는 측면에서 유아교사에 대한 교육 및 복지 정책의 방향, 융합적 정신건강 프로그램의 구성의 결정에 활용될 수 있을 것이다.

5. 결론

본 연구는 직무요구-자원모형(JD-R model)에 근거하여, 유아교사의 감정노동이 직무소진에 미치는 영향에 있어 목표중심 자기조절의 완충효과를 살펴보는 데 목적을 두고 동시입력방식의 조절회귀분석을 실시하였으며,

이를 통해 다음과 같은 결론을 도출하였다.

유아교사의 감정노동은 직무소진에 정적 영향을 미쳐 감정노동이 높을수록 직무소진이 심화되는 경향을 보여 주었다. 감정노동과 직무소진의 이러한 관계 내에서 목표중심 자기조절은 조절효과를 가졌으며, 특히 목표중심 자기조절은 감정노동으로 인한 직무소진을 보호하는 완충역할을 하였다.

유아교사는 교육서비스의 가장 첫 단계에 위치하여 영유아 발달뿐만 아니라 주 양육자의 교육의지 및 동기 에 결정적 영향력을 행사한다는 점에서, 감정노동이 단순한 스트레스를 넘어 소진에까지 이를 수 있다는 본 연구의 발견은 간과되어서는 안 될 것이다. 이에 본 연구는 직무소진의 증대 및 정신건강 관리의 한 방안으로 목표중심 자기조절을 제안한다. 그러나 자기조절에 대한 기초연구가 아직 부족한 실정으로, 추후연구는 자기조절이 직무수행 및 목표행동과 연결되는 방식을 찾고, 본 연구의 대상인 보육교사 외에 유치원교사 등 유아교사의 범 위확대와 직무소진을 경험하는 폭넓은 직업군을 통해 목표중심 자기조절의 효과를 확인할 필요가 있다. 또한 유아교사에 있어서는 이러한 내적자원의 개발지원을 위한 임상적 및 제도적 방안에 대한 융합적 탐색이 이루어져야 할 것이다.

REFERENCES

- [1] O. S. Yang, "Pre-Service Kindergarten Teacher Education in Korea", *The Journal of Korean Teacher Education*, Vol. 19, No. 1, pp. 25-43, 2002.
- [2] M. S. Chung, "Relationship between Kindergarten Teachers' Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effect of Social Support", *The Journal of Humanities*, Vol. 33, pp. 183-204, 2013.
- [3] C. Maslach, S. E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory (2nd ed.)*, Palo Alto, Consulting Psychologists Press, 1986.
- [4] E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, W. B. Schaufeli, "The Job Demands-Resources Model of Burnout", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 499-512, 2001.
- [5] J. I. Kim, B.-R. Choi, "Convergence Study on Emotional Labor, Stress Response and Turnover Intention of Call-center Worker", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 139-146, 2015.
- [6] W. Y. Ryu, "The Effect of Emotional Labor and Job Burnout of the Ski Resort Workers on Service Level", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 2, pp. 449-457, 2016.
- [7] D. H. Hwang, S. Eom, "The Convergence Influence of Emotional Labor of Clinical Dental Hygienist Working on Job Stress: Focused on Mediating Effects of Self Esteem", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 6, pp. 67-74, 2016.
- [8] J. Y. Kim, "Relationship among Emotional Labor, Burnout, Social Support and Turnover Intention of Nurse Practitioners in terms of Interdisciplinary Perspectives", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 8, pp. 331-342, 2016.
- [9] Y. J. Oh, Y. H. Choi, "Effects of Emotional Labor, Job Stress and Burnout on Somatization in Nurses: In Convergence Era", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 10, pp. 415-424, 2015.
- [10] Y. N. Park, S.-U. Yoon, "Health Promotion Behavior of Some Local Dental Hygienist Convergence Impact on Emotional Labor, Quality of Life, Job Satisfaction", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 3, pp. 25-33, 2016.
- [11] M. S. Chung, "The Buffering Effect of Autonomy between Emotional Labor and Job Stress in Childcare Teachers", *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol. 26, No. 1, pp. 147-166, 2014.
- [12] Korean Research Institute for Vocational Education and Training, "Occupational Condition of Emotional Labor", *KRIVET Issue Brief*, Vol. 26. Retrieved from <https://www.krivet.re.kr/ku/da/kuBDCVw.jsp?pgn=10&gk=ALL&gv=&gn=G7-E520130008>
- [13] S. H. Joung, The influence of teacher efficacy and social support on the burnout of infant nursing teachers. Pukyong National University, Master's thesis, 2013.
- [14] A. A. Grandey, "Emotion Regulation in the

- Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 1, pp. 95-110, 2000.
- [15] J. Y. Kwon, “The Relationships among Emotional Intelligence, Emotional Labor, and Working Stress of Child-Care Teachers”, *Journal of Early Childhood Education*, Vol. 30, No. 6, pp. 269-289, 2010.
- [16] C. B. Kopp, “Antecedents of Self-Regulation: A Developmental Perspective”, *Developmental Psychology*, Vol. 18, No. 2, pp. 199-214, 1982.
- [17] S. D. Won, S.-I. Oh, S. Park, M. K. Rhee, “Development and Validation of the Goal-Focused Self-Regulation Scale (GF-SRS)”, *The Korean Journal of Health Psychology*, Vol. 20, No. 4, pp. 785-802, 2015.
- [18] E. S. Jung, “The Influence of Regulatory Focus, Self-regulated Learning and Academic Burnout on Academic Achievement”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 11, pp. 5455-5464, 2013.
- [19] C. M. Gilstrap, Closing in on closeness: Teacher immediacy as a form of emotion labor. University of Purdue at West Lafayette, Ph.D. thesis, 2004.
- [20] J. Lee, An exploration of the relations with emotional labor of childcare teachers, individual and organizational emotional-values, job satisfaction, burnout. Ewha Womans University, Ph.D. thesis, 2007.
- [21] S. Park, Influence of occupational stress and social support on counselors burnout. Ewha Womans University, Master’s thesis, 2001.
- [22] A. F. Hayes, *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, New York, Guilford Press, 2013.
- [23] P. J. Curran, S. G. West, J. F. Finch, “The Robustness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis”, *Psychological Methods*, Vol. 1, pp. 16-29, 1996.
- [24] P. Dattalo, *Analysis of Multiple Dependent Variables*, New York, Oxford University Press, 2013.
- [25] R. M. O’Brien, “A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors”, *Quality and Quantity*, Vol. 41, No. 5, pp. 673-690, 2007.
- [26] B. L. Lee, “The Effect of Teacher Efficacy and Emotional Labor on Burnout for Kindergarten Teachers”, *Korean Journal of Child Education and Care*, Vol. 14, No. 3, pp. 129-152, 2014.
- [27] Y. M. Lee, H. Y. Min, “The Relationship of Surface Acting in Emotional Labor, Emotional Support from Supervisor, Colleagues, Parents and Burnout of Teachers in Kindergartens and Day Care Centers”, *Korean Association of Child Care and Education*, Vol. 71, No. 1, pp. 167-185, 2011.
- [28] W. Hoffmann, M. Luhmann, R. R. Fisher, K. D. Vohs, R. F. Baumeister, “Yes, But are They Happy? Effects of Trait Self-Control on Affective Well-Being and Life Satisfaction”, *Journal of Personality*, Vol. 82, No. 4, pp. 265-277, 2014.
- [29] A. Bandura, “Social Cognitive Theory of Self-Regulation”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, No. 2, pp. 248-287, 1991.

저자소개

정 명 선(Myung-Sun Chung) [정회원]



- 1999년 8월 : 경북대학교 일반대학원 심리학과 (문학석사)
 - 2010년 2월 : 대구대학교 일반대학원 재활심리및상담심리전공 (이학박사)
 - 2009년 9월 ~ 2011년 2월 : 생명장심리상담센터 소장
 - 2011년 3월 ~ 현재 : 중부대학교 교육대학원 상담심리교육전공 교수
- <관심분야> : 상담 및 심리치료, 긍정심리, 척도개발, 교육정책