The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)
Vol. 5, No. 1, pp.177-183, February 28, 2019. pISSN 2384-0358, eISSN 2384-0366

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.1.177
JCCT 2019-2-21

유아교사의 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향

The Effects of Early Childhood Teachers' Job Stress and Grit on Their Turnover Intention

장다희*, 김상림**

Da Hee Jang*, Sang Lim Kim**

요 약 본 연구의 목적은 유아교사의 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 이를 위해 수도권에 소재한 유아교육기관에서 근무 중인 유아교사 395명을 대상으로 설문지 조사를 실시하여 이직의도, 직무스트레스, 그릿을 측정했다. 수집된 자료는 SPSS 22.0을 사용하여 분석했으며 기술통계분석, Pearson 상관분석, 위계적 회귀분석을 실시했다. 연구결과로는 첫째, 유아교사의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았으며, 그릿이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 둘째, 유아교사 직무스트레스와 그릿은 이직의도에 유의한 영향을 주었으며, 직무스트레스의 하위요인 중 행정지원, 업무관련, 경제적 안정, 시설실비는 부적 영향을 미친 반면, 그릿은 정적 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 유아교사의 이직은 유아와 유아교육의 질 및 자신에게 부정적 영향을 줄 수 있으므로, 본 연구결과는 직무스트레스를 감소시키고 그릿을 증진시키는 노력이 요구됨을 시사한다.

주요어 : 유아교사, 직무스트레스, 그릿, 이직의도

Abstract The purpose of this study was to investigate the effects of early childhood teachers' job stress and grit on their turnover intention. The subjects were 395 early childhood teachers in the metropolitan areas, and they fulfilled the survey questionnaires on job stress, grit, and turnover intention. The collected data were analyzed with descriptive statistics, Pearson correlation analyses, and hierarchical regression analysis using SPSS 22.0. In relationships with early childhood teachers' turnover intention, job stress showed negative correlations, but grit showed positive correlations. Both job stress and grit were revealed to have the effects on turnover intention. Since high rate of early childhood teachers' turnover might have negative impact on young children's development along with the quality of education, the results of this study suggest the importance of efforts to reduce job stress and to improve grit.

Key words : Early Childhood Teachers, Job Stress, Grit, Turnover Intention

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

유아교사의 이직은 개인과 유아교육기관 뿐 아니라 사회에 부정적인 영향을 미친다. 유아교사의 이직은 유아와의 안정적인 관계 형성과 교육의 일관성에 부정적인 영향을 주어 교육의 질을 저하시키는 원인이 될 수

*준회원, 인천대학교 교육대학원(제1저자)
**정회원, 인천대학교 유아교육과(교신저자)
접수일: 2018년 10월 5일, 수정완료일: 2018년 11월 17일
게재확정일: 2018년 12월 21일

Received: October 05, 2018 / Revised: November 17, 2018
Accepted: December 21, 2018
*Corresponding Author: slkim@inu.ac.kr
Dept. of Early Childhood Education, Incheon National University, Korea

있으며, 교육프로그램과 유아교육기관에 대한 학부모의 신뢰와 만족도를 감소시킨다[1][2]. 나아가 경력 인력의 손실을 야기하고 조직에 남아 있는 교사의 사기를 떨어뜨리며 새로운 교사를 선발하는 사회적 비용을 증가시킨다[3][4]. 따라서 유아교육의 질과 효과에 영향을 미치는 유아교사의 이직에 주목하고 이와 관련된 요인을 탐색하는 것은 의의 있다 하겠다.

이직의도는 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 나가려고 의도하는 정도로 정의된다[5][6]. 이직의도는 이직행동에 선행하며 이직행동을 예측하는 강력한 변인으로 확인되므로, 유아교사의 이직을 연구하는 대다수의 논문은 이직의도를 측정하고 있다[7]. 이에 본 연구에서는 유아교사의 이직을 탐색함에 있어 이직의도를 변인으로 선정하고 고찰하겠다.

유아교사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 외적 요인과 개인 내적 요인을 모두 포함하며, 외적 요인 중 대표적인 변인으로 직무스트레스가 있다[8][9]. 직무스트레스는 개인이 직무를 수행할 때 직무환경 요인과 개인과의 상호작용에서 오는 불일치 때문에 경험하는 심리적 불균형 상태이다[10]. 유아교사는 영유아의 보호적 관리자 역할을 넘어 전문적 지식과 기술을 가진 교수자, 상담자, 연구자 등 다양한 역할 수행을 요구받고 있으나 보육과 교육시설의 행정·재정적 지원 부족과 열악한 처우 등 전문적 역할 수행에 어려움을 겪는 것으로 보고된다[11]. 이와 함께 유아교사들의 중요성에 비해 상대적으로 낮은 보수, 과다한 업무 시간과 업무량, 전문성에 대한 낮은 인지도, 승진기회의 부족, 신분과 고용의 불안전성 등 열악한 근무 환경 등으로 인한 직무스트레스의 상황에 지속적으로 노출 되어 있으므로[7] 직무스트레스의 다양한 요인이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적 자료를 통해 검증할 필요가 있다.

관련 선행연구에 의하면 유아교사의 직무스트레스는 이직의도와 정적 상관관계를 보이며 나아가 높은 직무스트레스는 이직의도를 증가시키는 것으로 밝혀진 바 있다[5-7][12-17]. 이와 함께 만3세-5세를 담당하는 유아교육기관은 유치원과 어린이집을 함께 포함하고 있음에도 불구하고 다수 선행연구는 보육교사만을 연구대상으로 한정하고 있으며[12][14][15], 직무스트레스를 구성하는 다양한 하위요인이 구분됨에도 불구하고 다수 선행연구[7][13][17]는 총점을 사용하여 고찰하고 있다. 이에 본 연구에서는 유치원과 어린이집을 모두 포함한 유아교사를 대상으로 직무스트레스의 하위요인들을 구분하여 이직의도와의 관계성 및 영향에 대해 고찰하고자 한다.

한편 유아교사의 내적인 심리 특성 또한 이직의도와 관련된 것으로 보고된다. 특히 최근 긍정심리학에 의하면 교사 개인의 심리적 특성을 규명하는 변인으로 '그릿(grit)'에 대한 연구가 새롭게 주목 받고 있다[18]. 그릿은 각 분야에서 탁월한 성취를 보이는 개인들이 공통적으로 소유한 성격 특성으로, 장기적인 목표를 향한 인내와 열정으로 정의된다[19]. 그릿은 지능과 차별화되는 비인지적인 요인으로, 무엇을 성취하고 성공을 이루는데 긍정적 심리자원으로 작동한다[20][21]. 이와 함께 그릿은 실패나 어려움과 같은 부정적 요인에 대해 완충적 작용을 하므로, 그릿 수준이 높을수록 스트레스와 심리적 소진을 완화시키는 것으로 밝혀지고 있다[20-22]. 따라서 유아교사가 직무스트레스와 같은 부정적 요인을 극복하고 이직의도를 낮추는데 그릿의 심리적 특성이 관련되는 것으로 유추할 수 있으나, 관련 선행연구는 거의 실행된 바 없는 실정이다. 교사의 그릿과 이직의도에 대한 선행연구를 살펴보면, 초등학교 교사의 그릿이 높을수록 교직의 유지율이 높은 것으로 밝혀졌다[23]. 또한 보육교사의 그릿이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 보고된 바 있다[24]. 이에 본 연구에서는 유아교사의 이직의도를 고찰함에 있어서 직무스트레스의 하위요인과 함께 그릿의 상대적 영향력을 통합적으로 살펴보고자 한다.

2. 연구의 목적 및 연구문제

본 연구의 목적은 유아교사를 대상으로 직무스트레스와 그릿 및 이직의도 간의 관계를 알아보고, 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향을 고찰하는 것이다. 이와 같은 목적을 위해 구체적으로 설정된 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 유아교사의 직무스트레스와 그릿 및 이직의도 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 유아교사의 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 수도권에 소재한 유치원과 어린이집에서 유아반(만3~5세)을 담임하고 있는 유아교사 395명을 연구대상으로 수행되었다. 유아교육기관 유형(유치원과 어린이집) 및 담당 연령(만3세, 만4세, 만5세)을 적절히 안배하여 임의표집을 통해 선정하였다. 연구대상자의 사회인구학적 배경을 살펴보면, 유아교육기관의 유형의 경우 유치원 231명(58.5%), 어린이집 164명(41.5%)이었으며, 담당 연령은 만3세 114명(28.9%), 만4세 112명(28.4%), 만5세 118(29.9%), 혼합연령 51명(12.9%)으로 나타났다. 유아교사의 연령대별 분포는 20~24세 46명(11.6%), 25~29세 130명(32.9%), 30~34세 61명(15.4%), 35~39세 45명(11.4%), 40~44세 54명(13.7%), 45세 이상 59명(14.9%)이었다. 유아교사의 경력 분포는 1년 미만 63명(15.9%), 1년 이상~3년 미만 65명(16.5%), 3년 이상~5년 미만 70명(17.7%), 5년 이상~7년 미만 62명(15.7%), 7년 이상~10년 미만 60명(15.2%), 10년 이상 75명(19.0%)으로 나타났다. 최종학력은 고졸(보육교사 교육원) 19명(4.8%), 전문대졸 165명(41.8%), 4년제 대졸 188명(47.%명), 대학원졸 23명(5.8%)이었다.

2. 측정도구

1) 이직의도

유아교사의 이직의도를 측정하기 위하여 Mun MS[5]의 이직의도 척도를 사용하였다. 본 척도는 단일요인으로 구성되며 총 6개 문항을 포함한다. 문항의 예로는 '나는 우리 유치원/어린이집을 그만 두고 싶다는 생각을 한다'가 있다. 교사가 각 문항을 읽고 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 응답하는 5점 Likert식 척도이다. 문항평균을 사용하였으며, 점수가 높을수록 유아교사의 이직의도가 많음을 의미한다. 본 연구에 나타난 이직의도 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .93이었다.

2) 직무스트레스

유아교사의 직무스트레스를 측정하기 위해 Oh YJ[25]의 유아교사용 직무스트레스 척도를 사용했다. 본 척도는 Clark[26]이 개발하고 D'Arienzo, Moracco 그리고 Krajewski[27]가 수정한 교사 직무스트레스 질문지를 Sin HY[28]이 번역한 것을 유아교사에게 적합하도록 수정·보완한 것이다. 총 53문항으로 '유아활동(8문항)', '업무관련(16문항)', '시설설비(4문항)', '행정지원(10문항)', '동료관련(5문항)', '부모관련(7문항)', '경제적 안정(2문항)'의 7가지 하위요인으로 구성된다. '유아활동' 문항의 예로는 '놀이 활동에 참여하지 않으려는 유아들에게 의미를 부여하는데 힘이 든다.'가 있으며, '업무관련' 문항의 예로는 '방학기간(재충전의 시간)이 충분하지 않다.'가 있다. '시설설비' 문항의 예로는 '실내외 시설 설비가 유아에게 적합하지 않다.'가 있으며, '행정지원' 문항의 예로는 '우리 원은 교사를 위한 행정적 지원이 부족하다.'가 있다. '동료관련' 문항의 예로는 ' 우리 원 교사들 간의 관계는 사무적이다.'가 있으며, '부모관련' 문항의 예로는 '우리 학부모들은 원의 문제에 지나친 관여를 한다.'가 있다. '경제적 안정' 문항의 예로는 '나의 직업은 내가 필요로 하는 경제적인 안전을 보장해 주지 못한다고 느낀다.'가 있다. 교사가 각 문항을 읽고 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 응답하는 5점 Likert식 척도이다. 문항 평균을 사용했으며, 점수가 높을수록 유아교사의 직무스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 직무스트레스 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 '유아활동' .56, '업무관련' .89, '시설설비' .61, '행정지원' .87, '동료관련' .78, '부모관련' .76, '경제적안정' .77, 전체 .93이었다.

3) 그릿

유아교사의 그릿을 측정하기 위해 Duckworth와 그의 동료들[19]이 개발한 Original Grit Scale을 Lee SR[29]이 번안한 척도를 사용했다. 총 12문항으로 '지속적 관심(6문항)'과 '꾸준한 노력(6문항)'의 2개 하위요인을 포함한다. 문항의 예로는 '나는 수년의 노력을 요구하는 목표를 달성해본 적이 있다.'가 있다. 유아교사가 각 문항을 읽고 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 Likert식 척도이며, 점수가 높을수록 그릿이 높음을 의미한다. 본 연구에 나타난 그릿 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .70이었다.

3. 연구절차

본 조사에 앞서 10명의 유아교사를 대상으로 예비조사를 실시했다. 이를 통해 소요시간을 알아보고 이해하기 어려운 표현 등을 확인하여 설문지를 수정·보완했다. 본 조사는 2018년 5월~6월에 수도권 소재 어린이집과 유치원에 근무하는 유아교사를 대상으로 실시됐다. 총 440부의 설문지를 배부했으며, 회수된 설문지 중 답변이 불성실하거나 누락된 45부를 제외하고 최종 395부를 분석했다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 분석되었다. 첫째, 본 연구에 사용된 척도의 신뢰도 검사를 위해 Cronbach′s α 값을 산출하고 주요변인의 평균과 표준편차를 분석했다. 둘째, 직무스트레스와 그릿 및 이직의도 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시했다. 셋째, 직무스트레스 및 그릿이 이직의도에 미치는 상대적 영향을 살펴보기 위해 위계적회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시했다. 위계적회귀분석 실시에 있어 종속변인으로 유아교사의 이직의도를 설정하고, 독립변인으로 1단계에서는 직무스트레스의 7가지 하위요인을 투입했으며, 2단계에서는 그릿을 추가하여 투입했다.

III. 연구결과 및 논의

1. 유아교사의 직무스트레스와 그릿 및 이직의도 간 상관관계

첫 번째 연구문제인 직무스트레스와 그릿 및 이직의도의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시했다(Table 1). 먼저 주요변인의 기초적인 경향을 알아보기 위해 도출한 평균과 표준편차를 살펴보면 직무스트레스 하위요인의 평균은 M = 2.45~3.02(SD = .56~.92)로 중간정도의 수준으로 나타났다. 유아교사의 그릿(M = 3.30, SD = .41)과 이직의도(M = 2.96, SD = 1.01) 또한 중간 정도인 것으로 나타났다.

유아교사의 직무스트레스 하위요인은 이직의도와 통계적으로 유의한 정적 상관관계(r = .29~.65, p < .01)를 보였으며, 그릿은 이직의도와 유의한 부적 상관관계(r = -.26, p < .01)를 나타냈다. 이를 통해 유아교사가 직무스트레스를 많이 받을수록 이직의도를 높게 보고했으며, 그릿의 수준이 높을수록 이직의도를 낮게 보고했음을 알 수 있다. 직무스트레스의 하위요인 및 그릿과 이직의도 간 상관관계의 크기를 살펴보면, 행정지원(r = .65, p < .05)의 상관계수가 가장 컸으며, 다음으로 업무관련(r = .60, p < .05), 경제적안정과 동료관련(r = .47, p < .05), 부모관련(r = .35, p < .05), 유아활동(r = .34, p < .05), 시설설비(r = .29, p < .05), 그릿(r = -.26, p < .05)의 순으로 나타났다.

표 1. 직무스트레스와 그릿 및 이직의도 간의 관계(N = 395)
Table 1. Relationships Between Job Stress, Grit, and Turnover Intention (N = 395)

Independent variables		Turnover intention	
		r	$M(SD)$
Job Stress	Working with children	.34**	2.74(.56)
	Job itself	.60**	3.01(.60)
	Facility	.29**	2.55(.75)
	Administrative support	.65**	2.61(.65)
	Teachers	.47**	2.45(.69)
	Parents	.35**	2.83(.64)
	Economical stability	.47**	3.02(.92)
Grit		-.26**	3.30(.41)

**p < .01

이와 같은 연구결과는 만3세-5세의 유아를 담당하는 교사의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았음을 보고한 선행연구[5][6][30] 결과를 지지하며, 그릿의 수준과 교직 유지율 간 정적인 상관관례를 밝힌 선행연구결과[24][31]와 맥락을 같이한다. 특히, 본 연구결과에 의하면, 직무스트레스의 하위요인 중 행정지원과 업무관련 스트레스가 유아교사의 이직의도와 높은 상관관계를 보였다. 이러한 연구결과는 긴 업무시간과 다양한 역할에 대한 요구 등으로 어린이집과 유치원의 업무강도가 상대적으로 높은 측면[32]으로 해석할 수 있다.

2. 유아교사의 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향

두 번째 연구문제인 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적회귀분석을 실시했다. 먼저 다중공선성을 확인하기 위해 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(*VIF*) 값을 산출한 결과, 공차한계(Tolerance)값은 .1 이상이고 *VIF*값은 10 이하로 나타나 다중공선성의 위험이 없음을 확인했다. 또한 Durbin-Watson 값이 1.78로 2에 가까운 수치로 나타나 자기상관의 위험이 없음을 알 수 있다. 위계적회귀분석을 실시한 결과는 Table 2와 같다.

표 2. 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향 (N = 395)
Table 2. The Effects of Job Stress and Grit on Turnover Intention (N = 395)

Independent Variables		Step 1		Step 2	
		β	t	β	t
	(Constant)	-	.65	-	2.72*
Job Stress	Working with children	.03	.55	.07	1.32
	Job itself	,24	3.43**	.25	3.66***
	Facility	.11	2.41*	.10	2.45*
	Administrative support	.48	6.27***	.45	5.90***
	Teachers	.03	.57	.03	.52
	Parents	.07	1.38	.06	1.27
	Economical stability	.11	2.24*	.12	2.44*
	Grit	-	-	-.11	-2.76**
F		46.21***		42.08***	
$_{adj.}R^2$		.45		.46	
$\Delta_{adj.}R^2$		-		.01	

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

직무스트레스 하위요인을 투입한 1단계 회귀모형은 통계적으로 유의했으며(F = 46.21, $p < .001$), 이들 변인은 이직의도의 44.6%($_{adj.}R^2$ = .45)를 설명하는 것으로 나타났다. 그릿을 추가 투입한 2단계 회귀모형 역시 통계적으로 유의했으며(F = 42.08, $p < .001$), 직무스트레스 하위요인과 그릿은 이직의도의 약45.5%($_{adj.}R^2$ = .46)를 설명하는 것으로 나타났다. 이를 통해 직무스트레스 하위요인이 유아교사의 이직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 그릿 또한 이직의도에 유의한 영향을 미침을 알 수 있다. 2단계 회귀모형을 통해 유의한 영향을 미친 독립변인을 살펴보면, 직무스트레스 하위요인 중 업무관련(t = 3.66, $p < .001$), 시설설비(t = 2.45, $p < .05$), 행정지원(t = 5.90, $p < .001$), 경제적 안정(t = 2.44, $p < .05$)과 그릿(t = -2.76, $p < .01$)이 이직의도에 유의한 영향을 미쳤으며, 직무스트레스 하위요인인 유아활동, 동료관련, 부모관련 변인은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다음으로 2단계 회귀모형의 표준화 계수를 통해 유아교사의 이직의도에 미치는 각 변인의 상대적인 영향력을 살펴보면, 행정지원(β = .45)이 가장 컸으며 다음으로 업무관련(β = .25), 경제적 안정(β = .12), 그릿(β = -.11), 시설설비(β = -.10)의 순이었다.

이와 같은 연구결과는 유아교사의 직무스트레스가 이직의도의 증가에 영향을 미친다는 선행연구[7][8][12-17] 결과와 맥락을 같이 한다. 유아교사는 행정지원과 업무관련 직무스트레스가 많아지거나 낮은 경제적 안정과 시설설비 지원의 부족으로 인해 스트레스를 받을 때 이직의도가 높아질 수 있으며, 반면 개인 내적인 심리 요인인 그릿이 높은 경우 이직의도를 낮출 수 있음을 알 수 있다. 또한 이와 같은 결과를 통해 유아나 동료 및 부모 등 인적요인과의 스트레스 보다 업무나 행정지원, 시설설비와 경제적 안정 등의 보다 외부적인 요인이 유아교사의 이직의도에 보다 주요한 영향을 미치는 것을 유추할 수 있다. 나아가 유아교사의 그릿 수준 보다 행정지원, 업무관련, 경제적 안정 등의 직무스트레스 하위요인이 이직의도에 더 큰 영향력을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과는 이직의도를 감소시키기 위해 사회적 지원체계와 복지구조의 개선이 보다 요구됨을 시사한다.

Ⅳ. 결론 및 제언

본 연구에서는 395명의 유아교사를 대상으로 설문지 조사를 실시하여 직무스트레스와 그릿 및 이직의도를 측정하고 고찰했다. 구체적으로 주요 변인 간 상관관계를 살펴보고, 직무스트레스와 그릿이 이직의도에 미치는 영향을 분석했다. 결론을 요약하면 첫째, 유아교사의 직무스트레스가 높고 그릿의 수준이 낮을수록 이직의

도가 높은 것으로 나타났다. 둘째, 유아교사의 직무스트레스와 그릿은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이와 함께 직무스트레스의 하위요인 중 업무관련, 시설설비, 행정지원, 경제적 안정은 이직의도에 영향을 주었으나 유아활동, 동료관련, 부모관련 하위변인은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 수도권에 소재한 유아교육기관에서 근무하는 유아교사를 대상으로 선정했으므로 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 이에 다양한 지역을 고려하여 연구대상을 선정한 추후 연구가 요구된다. 둘째, 본 연구는 유아교사의 직무스트레스, 그릿, 이직의도를 측정하기 위해 자기보고식 질문지를 사용했으므로 응답자의 주관성이 체계적으로 내포되었을 수 있다. 따라서 관찰이나 면접 등 다양한 연구방법을 사용하여 연구결과를 추가적으로 검증할 필요가 있다. 셋째, 본 연구결과에 기초하여 유아교사의 직무스트레스를 경감시키는 지원체계를 재조명하고 보완하는 고찰이 요구되며, 그릿을 증진시키는 교육프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 추후 연구를 제안하는 바이다.

References

[1] Hwang, S. O., A Study on the Factors Influencing Kindergarten and Nursery Teachers' Determination to Leave, Master's Thesis. Chung-Ang University, Korea, 2006.

[2] H. M. Yoon, and K. J. Chung, "Effects of Job Stress and Self-efficacy on Preschool Teachers' Job Satisfaction," Total of Life Science Research (TLSR), Vol. 12, No. 1, pp. 81-95, 2008.

[3] C. Howes and C. E. Hamilton, "Children's Relationships with Child Care Teachers' Stability and Concordance with Parental Attachments," Child Development(CD), Vol. 63, No. 4, pp. 867-878, 1992. doi:10.2307/ 1131239

[4] Hwang, E. J., An Analytic Study on Teacher's Job Shift in Kindergarten, Master's Thesis. Dong-A University, South Korea, 2007.

[5] Mun, M. S., A Study on the Relations Between Child-care Teachers' Departure Intentions and Their Work Environment and Job Satisfaction, Master's Thesis. Duksung Women's University, South Korea, 2007.

[6] Seo E. H., The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Kindergarten Teachers, Master's Thesis. Catholic University, South Korea, 2002.

[7] S. M. Kwon, "The Effect of Social Support of Kindergarten and Preschool Teachers on Job Stress, Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention," The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education (JKOAECE), Vol. 16, No. 5, pp. 313-333, 2011.

[8] Suh, J. Y., A Study on the Theoretical Model of Turnover Intention Among Kindergarten Teachers in Korea, Master's Thesis. Sookmyung Women's University, South Korea, 2002.

[9] K. S. Pyo and Y. Z. Hwang, "A Study on the Influence of Job Stress on Turnover Intentions of Child Care Teachers in Small and Medium-sized Cities: Moderating Effects of Leadership of Directors," Korea Journal of Child Care and Education(KJCCE), Vol. 66, pp. 1-23, 2011.

[10] J. C. Park and J. Y. Park, "The Impact of Hotel Employees' Job Stress, Job Insecurity, and Job Satisfaction on Turn over Intention," The Korea Academic Society of Tourism and Leisure (KASTL), Vol. 20, No. 2, pp. 67-86, 2008.

[11] H. W. Lee, "A Study on the Personality Disposition of Early Childhood Teachers Affecting the Teachers' Belief of Efficacy," Korean Association of Child Studies(KACS), Vol. 29, No. 2, pp. 139-153, 2008.

[12] K. H. Kim, J. Y. Lee, and H. K. Shin, "An Effect of Child Care Teachers' Job Stress and Burnout upon Job Turnover Intention," Korean Journal of Child Education and Care(KJCEC), Vol. 11, No. 4, pp. 213-230, 2011.

[13] A. S. Yang, "The Impacts on Job-transfer Intention Comes from the Job-related Exhaust by Occupational Stress: With Focus on Child-care Facility Workers," Korean Association for Policy Science(KAPS), Vol. 12, No. 4, pp. 367-388, 2008.

[14] Jeong, K. J., Effects of Job Stress and Self-Efficacy on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Educare Teachers, Master's Thesis. Chungbuk National University, South Korea, 2007.

[15] H. J. Kwon, "The Effects of Child Care Teachers' Job Stress on Job Turnover, Occupational Turnover and the Moderating Effect of Personal Accomplishment," The Korean Society of Community Living Science(KSCLS), Vol. 19, No. 4, pp. 597-609, 2008.

[16] Lim, J. H., A Study on the Influence of Job

Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention of Childcare Teachers, Master's Thesis. Seoul University, South Korea, 2006.
[17] Yoo, H. S.. Structural Relations Among Child Care Teachers' Job Stress, Teacher Efficacy, Organizational Commitment, Burn-out, and Turnover Intention, Ph.D. Thesis. Kei-myung University, South Korea, 2013.
[18] H. W. Lee, J. H. Tak, and M. R. Lee, "The Differences of Pre-service Early Childhood Teachers' Big Five Personality Factors and Self-efficacy According to Cluster Types Based on the Grit," Korean Journal of Early Childhood Education(KJECE), Vol. 37, No. 3, pp. 249-268, 2017.
[19] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews, and D. R. Kelly, "Grit: Perseverance and Passion for Long-term Goals," Journal of Personality and Social Psychology(JPSP), Vol. 92, No. 6, pp. 1087- 1101, 2007. doi:10.1037/0022-3514.92.6.1087
[20] S. B. Lee, E. H. Bae, Y. W. Sohn, and S. R. Lee, "Grit as a Buffer Against Negative Feedback: The Effect of Grit on Emotional Responses to Negative Feedback," The Korean Psychological Association(KPA), Vol. 30, No. 3, pp. 25-4, 2016.
[21] D. V. Blalock, K. C. Young, and E. M. Kleiman, "Stability amidst Turmoil: Grit Buffers the Effects of Negative Life Events on Suicidal Ideation," Psychiatry Research(PR), Vol. 228, No. 3, pp. 781-784, 2015. doi:10.1016/j.psychres.2015.04.041
[22] A. Salles, G. L. Cohen, and C. M. Mueller, "The Relationship Between Grit and Resident Well-being," The American Journal of Surgery (AJS), Vol. 207, No. 2, pp. 251-254, 2014. doi: 10.1016/j.amjsurg.2013.09.006
[23] C. Robertson-Kraft, and A. L. Duckworth, "True grit: Trait-level Perseverance and Passion for Long-term Goals Predicts Effectiveness and Retention Among Novice Teachers," Teachers College Record(TCR), Vol. 116, No. 3, pp. 1-27, 2014.
[24] Kim, K. H., Effects of Grit and Teaching Efficacy on Managing Strategies for Children's Problem Behaviors Among Child Care Teachers, Master's Thesis. Chungbuk National University, South Korea, 2018.
[25] Oh, Y. J., The Relationship between Child-care Teachers' Job Stress and Belief of Teaching Efficacy, Master's Thesis. Yonsei University, South Korea, 2009.
[26] Clark, C. L., An Analysis of Occupational Stress Factors as Perceived by Public Teachers, Ph. D. Thesis. Auburn University, Auburn, AL., 1980.
[27] R. V. D'Arienzo, J. C. Moraco, and R. J. Krajewski, Stress in Teaching: A Comparison of Perceived Occupational Stress Factors between Special Education and Regular Classroom Teachers, Washington, DC: University Press of America, 1981.
[28] Sin, H. Y., Study on Occupational Environment and Stress of Caregivers for Toddlers, Master's Thesis. Yonsei University, South Korea, 2005.
[29] Lee, S. R., Effects of Grit, Deliberate Practice and Contingencies of Self-worth on Academic Achievement, Ph.D. Thesis. Yonsei University, South Korea, 2015.
[30] H. Yoon, and P. S. Noh, "Relationship of Work Stress, Career Commitment, Burnout, and Turnover Intention Among Educare-teachers," Journal of the Korean Society of Child Welfare(JKWCW), Vol. 43, pp. 157-184, 2013.
[31] C. Robertson-Kraft, and A. L. Duckworth, "True Grit: Trait-level Perseverance and Passion for Long-term Goals Predicts Effectiveness and Retention Among Novice Teachers," Teachers College Record(TCR), Vol. 116, No. 3, pp. 1-27, 2014.
[32] K. J. Yoon, and K. B. Ji, "Analysis of the Turnover Intentions of Nursery Teachers: Focusing on Structural Features and Working Conditions of Seoul-Type Child Care Centers," Korean Association for Policy Science(KAPS), Vol. 15, No. 2, pp. 171-197, 2011.

※ 2019년도 인천대학교 교육대학원 석사학위청구논문을 수정·보완한 것임
※ 한국아동권리학회 2018년 추계학술대회의 포스터 전문발표 논문임