

보육교사의 자아탄력성, 낙관성 및 직무스트레스의 영향요인

김현지¹, 구상미^{2*}, 김연수³

¹대전과학기술대학교 간호학과 부교수, ²유원대학교 간호학과 조교수, ³꿈동산어린이집 원장

Influencing Factors of Self-Resilience, Optimism and Job Stress of Childcare Teachers

Hyun-Ji Kim¹, Sang-Mee Koo^{2*}, Yeon-Soo Kim³

¹Associate Professor, Department of Nursing, Daejeon Institute of Science and Technology

²Assistant Professor, Department of Nursing, UI University

³Principal, Kkumdongsan Childcare Center

요약 본 연구는 보육교사의 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 정도와 이들 변수간의 관계를 파악하고 직무스트레스의 영향 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구방법은 2021년 3월부터 4월까지 D광역시에서 일하고 있는 보육교사 191명을 대상으로 하였다. 보육교사의 자아탄력성, 낙관성 및 직무스트레스를 검사도구를 통해 설문 조사하였다. 자료분석은 SPSS WIN 20.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 신뢰도분석, t-test, ANOVA, correlation, multiple regression을 실시하였다. 본 연구의 결과 첫째, 자아탄력성과 낙관성은 정적 상관관계, 자아탄력성과 직무스트레스는 부적 상관관계, 낙관성과 직무스트레스는 부적 상관관계를 보였다. 둘째, 보육교사의 직무스트레스의 영향요인을 분석한 결과 자아탄력성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 따라 보육교사의 직무스트레스를 낮추기 위해서는 자아탄력성을 향상시키고, 직무스트레스를 낮출 수 있는 프로그램이 개발 및 제공되어야 할 것이다.

주제어 : 보육교사, 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스, 프로그램

Abstract This study is a descriptive research study to understand the relationship between childcare teachers' ego-resilience, optimism, and job stress and the relationship between these variables and to identify factors affecting job stress. The study method was targeted to 191 childcare teachers working in D Metropolitan City from March to April 2021. The self-reliance, optimism, and job stress of childcare teachers were surveyed using a survey instrument. For data analysis, frequency, percentage, reliability analysis, t-test, ANOVA, correlation, and multiple regression were performed using SPSS WIN 20.0 program. As a result of this study, first, ego resilience and optimism showed a positive correlation, ego resilience and job stress had a negative correlation, and optimism and job stress had a negative correlation. Second, as a result of analyzing the factors affecting the job stress of childcare teachers, it was found that ego resilience had an effect. According to these results, in order to lower the job stress of childcare teachers, a program that can improve self-resilience and lower job stress should be developed and provided.

Key Words : Childcare teacher, Ego-resilience, Optimism, Job stress, Program

*Corresponding Author: Sang-Mee Koo(ksm@u1.ac.kr)

Received June 19, 2021

Accepted August 20, 2021

Revised July 14, 2021

Published August 28, 2021

1. 서론

영유아들이 가족 이외에 처음 관계를 맺는 대상으로 질 높은 보육환경을 위해 전문성을 지닌 보육교사의 중요성이 강조되는 실정이다[1]. 어린이집의 질을 결정하는 중요한 영향 요인으로 보육교사의 인성과 자질을 꼽을 수 있다. 어린이집 보육교사는 보육 분야의 전문가로서 영유아의 전인적 발달은 물론 부모의 역할을 대신하고 있으며, 선행 연구에서도 물리적, 사회적 환경보다 보육교사의 인성과 자질이 중요한 영향 요인으로 작용한다고 보고되고 있다[2].

보육교사는 영유아들의 발달과 적응에 직접적 영향을 미칠 뿐 아니라 상호작용을 비롯한 보육의 질을 결정하는 주요인이므로 교사의 직무스트레스 대처는 매우 중요하다고 여겨진다. 보육교사들은 현장에서 매일 다양한 스트레스 상황에 놓이게 된다. 이처럼 직무를 수행하는 과정에서 경험하는 직무스트레스는 정신적 피로, 긴장, 압박감, 불안, 분노, 좌절감 등의 부정적 정서를 동반하게 된다[3]. Park[2]의 연구에서는 직무스트레스를 보육교사 개인과 다양한 직무환경 간의 상호작용에 의해 나타나는 스트레스라고 정의하고 있으며, Shin[4]은 직무스트레스를 환경에서 일어나는 사건이나 행동 등이 개인이 가지고 있는 대응능력을 넘어선 상태로, 지각된 환경요구와 대응능력이 불균형 상태에 놓이게 된다고 하였다. 보육교사의 직무스트레스는 업무 과부하, 동료와의 갈등, 원장 지도력 및 행정지원 부족, 학부모와의 갈등, 원아들과의 활동 등 어린이집에서 수행하는 업무와 관련되어 발생하는 스트레스를 의미한다[5]. 적절한 직무스트레스는 업무를 수행하는 데 있어 활력을 제공하고 생산성의 향상 등의 긍정적 효과도 있지만 정도가 심하면 신체적, 정신적으로 지치게 만드는 원인이 되기도 한다[4,5].

자아탄력성이란 변화하는 상황적 요구들 중 좌절 등을 경험하는 스트레스 상황에 접했을 때 긴장하지 않고 유연하게 대처하는 성향이라고 하였다[6]. 보육교사의 자아탄력성은 보육교사의 삶에 영향을 미치는 내적 보호 요소로 작용한다[7]. 자아탄력성은 어려움과 위기 상황 속에서 교사가 안정적으로 대처하고 긍정적인 심리적 상태를 유지하여 직무스트레스를 낮추는데 도움을 주게 된다. 반면 자아탄력성이 낮은 교사의 경우 스트레스를 더 많이 경험한다고 하였다

[8]. 또한 자아탄력성의 낙관적인 태도와 분노조절 요인이 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[8]. 보육교사의 자아탄력성에 관한 선행연구결과 자아탄력성이 높은 교사는 돌발 상황이 많은 다양한 보육환경 속에서 항상 평정심을 유지하려는 노력을 하고, 위협의 상황에 직면하더라도 재빨리 자신의 본래의 상태로 회복하게 하여 결국 직무만족도를 높이게 하였다[9]. 보육교사의 자아탄력성은 어린이집에서 영유아와의 상호작용을 더 민감하게 수용하고 반응하여 교사의 자아를 더 증진시킬 수 있을 것이라고 하였다[5].

낙관성은 개인이 스트레스 상황에 직면하였을 때 효과적으로 문제를 해결할 수 있도록 이끌어주는 원동력이 되는 변인으로 알려져 있다[10]. Sheier와 Carver(1985)[11]는 낙관성을 미래에 발생하게 될 상황이나 결과들에 대해 긍정적이고 희망적으로 생각하는 일반적인 기대이며, 앞으로 좋은 일이 생길 것이며 나쁜 일은 잘 일어나지 않을 것이라고 보는 보편적인 기대감이라 하였다. Roh[12]는 낙관성을 미래에 대한 긍정적인 기대를 갖고, 현실 상황에 대한 긍정적인 인식과 해석이며, 일상의 삶에서 경험하게 되는 다양한 문제 상황에 대해 효율적으로 대처하여 이를 극복할 수 있다는 믿음이라고 하였다. 낙관성은 힘든 상황에서 긍정적인 정서를 통해 어려운 상황을 잘 감당하며 효과적인 대처를 통해 신체적, 심리적 건강에 긍정적인 영향을 미치는 것이라고 하였다[12]. 보육교사를 대상으로 낙관성 변인 연구를 살펴보면, 낙관성이 높은 교사일수록 스트레스가 적고 삶의 만족도가 높았으며[13], 보육교사의 낙관성은 자신의 삶에 대해 보다 긍정적으로 바라보게 하며, 더 건강한 생활을 하고, 스트레스에 대한 대처도 잘 할 수 있도록 한다. 또한 스스로 행복 안녕감을 향상시키고, 직무 수행에 있어서도 열정을 가지고 일할 수 있는 강점의 기초를 만들어 주게 된다고 하였다. 이렇듯 보육교사의 낙관성에 기초한 행동은 영유아에게 직·간접적인 영향을 미쳐 원아들이 행복한 삶을 살 수 있는 경험을 축적하는 동시에 보육의 질적 향상에 기여 할 수 있게 될 것이다[14]. 보육교사의 낙관성은 영유아 및 보육교사 모두에게 영향을 주는 중요한 요인이라 할 수 있다[15].

보육교사의 직무스트레스 대처는 매우 중요한 요

소이고 관리가 필요하다. 특히 자아탄력성은 스트레스 상황에 유연하게 대처하는 성향이므로[6] 이를 증진시키는 것이 스트레스 관리 방법에 필수적이라 할 수 있겠다. 낙관성 또한 스트레스를 낮춰주고 삶의 만족도를 높여 주는 요소라고 하였다[13]. 보육교사들이 현장에서 직무스트레스에 지속적으로 노출되는 상황에서 이를 완화시켜 줄 수 있는 주요 영향 요인인 자아탄력성과 낙관성의 관계를 규명한 연구는 전무한 실정이다.

이에 본 연구는 어린이집에 재직 중인 보육교사를 대상으로 그들의 직무스트레스와 자아탄력성, 낙관성 간의 관계에 대해 살펴보고, 자아탄력성, 낙관성이 직무스트레스에 미치는 영향력에 대한 자료를 제공하고자 수행되었다. 또한 보육교사의 자아탄력성, 낙관성에 대한 이해를 토대로 보육교사의 직무스트레스 대처 전략 개발에 대한 방향을 제시하고, 향후 행복하고 안전한 보육환경 조성을 위한 중재프로그램 개발시 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구의 목적은 보육교사를 대상으로 자아탄력성, 낙관성이 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 정도를 파악한다.
- 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 차이를 파악한다.
- 셋째, 대상자의 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 간의 관계를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 직무스트레스에 미치는 영향 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 대상

2021년 3월부터 4월까지 D광역시에 소재한 어린이집 및 유치원에 재직 중인 보육교사 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 자를 대상으로 온라인과 서면으로 설문조사를 실시하였으며 총 192부의 설문지를 배부하여 수거된 설문지 중 미완성된 1부를 제외한 총 191부를 연구결과로 분석하였다.

2.2 연구 도구

2.2.1 자아탄력성

본 연구에서 자아탄력성 척도는 Block[16]이 개발한 도구를 Klohnen[17]이 수정 보완한 도구를 Park[18]이 번역한 것을 사용하였다. 자아탄력성 척도는 총 29문항으로 하위요인은 자신감 9문항, 대인관계 효율성 8문항, 낙관적 태도 10문항, 분노조절 2문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 아니다(1점)'에서 '항상 그렇다(5점)'로 측정하였고 점수가 높을수록 자아탄력성 점수가 높다는 것을 의미한다. Park[18]의 연구에서 전체 신뢰도는 .92를 나타냈으며, 본 연구에서 Cronbach's α .94이었고, 하위요인별 신뢰도는 자신감 .84, 대인관계 효율성 .85, 낙관적 태도 .81, 분노조절 .54 이었으며, 본 연구에서는 .87, .85, .83, .72이었다.

2.2.2 낙관성

본 연구에서 낙관성 척도는 Roh[12]이 개발한 한국인용 낙관성 척도 중 성향적 낙관성 척도를 사용하였다. 낙관성 척도는 총 25문항으로 하위요인은 삶에 대한 긍정적 기대 4문항, 삶에 대한 긍정적 인식과 대처 7문항, 관계에 대한 낙관성 7문항, 성취에 대한 낙관성 7문항으로 되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'로 산출되며, 점수가 높을수록 낙관성이 높다고 할 수 있다. Roh[12]의 연구에서 전체신뢰도는 Cronbach's α .93 이었고 각 하위요인별 신뢰도는 삶에 대한 긍정적 기대 .74, 삶에 대한 긍정적 인식과 대처 .83, 관계에 대한 낙관성 .85, 성취에 대한 낙관성 .85이었다. 본 연구에서 낙관성 전체 신뢰도는 Cronbach's α .93 이었다. 각 하위요인별 신뢰도는 .76, .63, .90, .91이었다.

2.2.3 직무스트레스

본 연구에서 Shin[19]이 개발한 도구를 사용하였다. 직무스트레스 척도는 총 27문항으로 하위요인은 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족 11문항, 업무과부하와 관련된 8문항, 동료와의 관계 5문항, 학부모와의 관계 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '전혀 스트레스를 받지 않는다(1점)'에서 '매우 스트레스를 받는다(5점)'로 측정하였고 점

수가 높을수록 해당 영역의 스트레스를 더 많이 지각하고 있음을 의미한다. 개발 당시 전체신뢰도는 Cronbach's α .89이었고, 각 하위요인의 신뢰도는 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족 .88, 업무 과부하 .79, 동료와의 관계 .85, 학부모와의 관계 .69로 나타났다. 본 연구에서는 전체 신뢰도는 .96, 하위요인별 신뢰도는 .95, .87, .88, .78이었다.

2.3 자료 분석

수집된 설문 자료는 SPSS WIN 20.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 산출하였다. 대상자의 자아탄력성, 낙관성이 직무스트레스 점수는 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 차이는 t-test, ANOVA와 사후분석을 시행하였으며, 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다. 직무스트레스에 미치는 영향요인을 알아보기 위하여 multiple regression의 입력 방법으로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 Table1과 같다.

Table 1. General Characteristics of Participants (N=191)

Variables	Categories	n(%) or M±SD
Age(year)		38.47±9.75
Married	Yes	138(72.3)
	No	53(27.7)
Education attainment	Nursery teacher education center	21(11.0)
	College	92(48.2)
	University	61(31.9)
	Graduate school	17(8.9)
Work experience (year)		8.02±6.09
Type of Institution	National public	23(12.0)
	Private	118(61.8)
	Workplace daycare	3(3.1)
	Home daycare	44(23.0)

Variables	Categories	n(%) or M±SD
Responsible child age(year)	<1	32(16.8)
	1-3	129(67.5)
	4-5	30(15.7)
		2.97±1.45
Responsible number of children (person)	1-5	85(44.5)
	6-10	55(28.8)
	11-20	47(24.6)
	≥21	4(2.1)
		8.14±5.40
Number of children in the institution (person)	Infant	20.07±18.32
	Child	18.28±22.59
Working hours for day	<8	38(19.9)
	More than 8 and less than 9	119(62.3)
	More than 9 and less than 10	32(16.8)
	More than 10 and less than 12	2(1.0)
Position	Director	17(8.9)
	Head teacher	29(15.2)
	Teacher	113(59.2)
	Assistant teacher	32(16.8)
Income (10,000won)	≤100	36(18.8)
	101-200	75(39.3)
	201-300	76(39.8)
	301-400	4(2.1)
		187.40±70.03
Retraining experience	Yes	31(16.2)
	No	160(83.8)

대상자의 평균 나이는 38.47세이었으며, 기혼이 72.3%, 학력은 전문대 졸업이 48.2%, 보육교사 근무 경력은 평균 8.02년이었다. 현재 재직하고 있는 근무 유형은 민간이라고 응답한 경우가 61.8%로 가장 많았으며, 담당하고 있는 아동의 나이는 만 1-3세가 67.5%, 담당하고 있는 아동 수는 1-5명이 44.5%이었으며, 근무 시간은 8시간 이상 9시간 미만이 62.3%, 직위는 일반교사가 59.2%, 월소득은 201-300만원이 39.8%를 차지하였으며, 보수교육, 승급교육 및 워크숍 등의 재교육 경험은 '없다'가 83.8%를 차지하였다.

3.2 대상자의 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 정도 수준

보육교사의 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 정

도를 알아보기 위하여 하위 요인별 평균과 표준편차 분석 결과는 Table2와 같다. 대상자의 자아탄력성은 평균 3.62±0.57점, 낙관성은 3.71±0.60점, 직무스트레스는 2.65±0.78점 이었다.

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스의 차이를 검정한 결과는 Table 3과 같다. 대상자의 자아탄력성은 나이(F=3.71, p=.013), 결혼상태(t=-3.62, p<.001), 담당하는 아동 나이(F=3.28, p=.040), 근무시간(F=5.02, p=.002), 월소득(F=4.05, p=.008)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 대상자의 낙관성은 나이(F=2.88, p=.037), 결혼상태(t=-3.47, p=.001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 대상자의 직무스트레스는 근무시간 (F=6.57, p<.001), 직위(F=3.45, p=.018), 월소득(F=6.76, p<.001), 재교육 경험 (t=-2.18, p=.031)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 통계적으로 유의한 차이가 보인 변수의 사후 검정을 실시하였으나 유의한 차이가 없었다.

Table 2. Ego-resilience, optimism, job stress score of the subjects (N=191)

Variables	Range	M±SD	Min-Max
Ego-resilience	Confidence	1-5 3.69±0.64	1.56-5.00
	Relationship efficiency	1-5 3.52±0.67	1.75-5.00
	Optimistic attitude	1-5 3.69±0.61	1.80-5.00
	Anger control	1-5 3.37±0.90	1.00-5.00
	Total	3.62±0.57	1.72-4.97
Optimism	Positive expectations for life	1-5 3.73±0.64	1.86-5.00
	Positive perception and coping with life	1-5 3.67±0.71	2.25-5.00
	Optimism about relationships	1-5 3.81±0.59	2.00-5.00
	Optimism for achievement	1-5 3.66±0.67	1.57-5.00
	Total	3.71±0.60	2.10-5.00
Job stress	Lack of managerial leadership and administrative support	1-5 2.44±0.89	1.00-4.45
	Work overload	1-5 2.96±0.79	1.00-4.88
	Relationship with colleagues	1-5 2.46±0.93	1.00-4.80
	Relationship with parents	1-5 2.85±0.94	1.00-5.00
	Total	2.65±0.78	1.00-4.37

3.4 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스의 상관관계

보육교사의 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스간의 관계 분석 결과는 Table4와 같다. 보육교사의 자아탄력성과 낙관성은 유의미한 정적 상관관계를 보였다(r=.65, p<.001), 자아탄력성과 직무스트레스(r=-.55, p<.001), 낙관성과 직무스트레스는 유의미한 부적 상관관계를 보였다(r=-.39, p<.001).

Table 4. Correlation of Ego-resilience, Optimism, Job stress (N=191)

Variables	Ego resilience r(p)	Optimism r(p)	Job stress r(p)
Ego-resilience		.65 (.001)	-.55 (.001)
Optimism			-.39 (.001)

3.5 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무스트레스에 미치는 영향을 미치는 요인 파악을 위해 회귀분석을 실시한 결과는 Table5와 같다. 회귀분석 시행 전 모형의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 값은 2에 가까워 오차의 독립성 및 자기 상관에 문제가 없었다. 대상자의 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해, 나이, 결혼여부, 학력, 담당하는 아동 나이, 근무시간, 직위, 월소득, 재교육경험, 자아탄력성, 낙관성을 독립변수로 회귀분석 모형을 검증한 결과 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=17.29, p<.001). 회귀분석 결과 투입한 변수 중 자아탄력성(β=-.47, p<.001)이 직무스트레스에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고 이들 변수의 설명력은 34%이었다.

Table 5. Factors influencing Job stress (N=191)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	5.44	0.33		16.73	<.001
Working hours for day(ref:(8)	-0.17	0.13	-.09	-1.28	.204
Position (ref:Director)	0.11	0.16	.04	0.69	.489
Income(ref:≤100)	-0.25	0.14	-.12	-1.86	.064
Retraining(ref:no)	-0.21	0.13	-.09	-1.61	.110
Ego-resilience	-1.64	0.11	-.47	-5.80	<.001
Optimism	-0.10	0.10	-.08	-0.97	.333

Adj. R²=.34, F=17.29, p<.001

Table 3. Differences in ego-resiliency, optimism, job stress according to general characteristics (N=191)

Characteristics	Categories	n(%)	Ego-resiliency		Optimism		Job stress	
			M±SD	t or F(p) Scheffe	M±SD	t or F(p) Scheffe	M±SD	t or F(p) Scheffe
Age(year)	20-29 ^a	48(25.1)	3.40±0.62	3.71(.013)	3.50±0.55	2.88(.037)	2.70±0.80	0.29(.833)
	30-39 ^b	44(23.0)	3.66±0.40		3.81±0.50		2.56±0.82	
	40-49 ^c	70(36.6)	3.67±0.58		3.75±0.54		2.68±0.78	
	50≤ ^d	29(15.2)	3.79±0.60		3.84±0.84		2.64±0.78	
Married	unmarried	53(27.7)	3.39±0.61	-3.62(<.001)	3.48±0.54	-3.47(.001)	2.78±0.80	1.45(.148)
	married	138(72.3)	3.71±0.53		3.81±0.60		2.60±0.77	
Education attainment	Nursery teacher education center ^a	21(11.0)	3.45±0.79	2.09(.103)	3.45±0.79	1.17(.324)	2.60±0.70	1.12(.343)
	College ^b	92(48.2)	3.70±0.53		3.70±0.53		2.67±0.87	
	University ^c	61(31.9)	3.82±0.59		3.82±0.59		2.56±0.66	
	Graduate school ^d	17(8.9)	3.76±0.64		3.76±0.64		2.96±0.74	
Work experience (year)	< 5 ^a	62(32.5)	3.64±0.60	0.88(.456)	3.70±0.56	0.04(.991)	2.53±0.74	1.49(.219)
	5-10 ^b	64(33.5)	3.53±0.55		3.72±0.52		2.75±0.83	
	11-19 ^c	56(29.3)	3.69±0.56		3.73±0.71		2.72±0.78	
	20≤ ^d	9(4.7)	3.67±0.63		3.72±0.60		2.33±0.56	
Type of Institution	National public ^a	23(12.0)	3.36±0.73	2.20(.090)	3.51±0.65	1.12(.342)	2.80±0.78	1.75(.159)
	Private ^b	118(61.8)	3.64±0.55		3.75±0.55		2.70±0.80	
	Workplace daycare ^c	3(3.1)	3.48±0.75		3.67±0.91		2.77±0.89	
	Home daycare ^d	44(23.0)	3.72±0.48		3.74±0.66		2.42±0.68	
Responsible child age(year)	0 ^a	32(16.8)	3.82±0.78	3.28(.040)	3.83±0.72	1.04(.356)	2.39±0.65	2.25(.108)
	1-3 ^b	129(67.5)	3.55±0.55		3.71±0.58		2.72±0.78	
	4-5 ^c	30(15.7)	3.70±0.68		3.61±0.55		2.63±0.87	
Responsible number of children (person)	1-5 ^a	85(44.5)	3.66±0.52	0.45(.717)	3.77±0.66	1.48(.224)	2.55±0.76	1.08(.360)
	6-10 ^b	55(28.8)	3.63±0.60		3.77±0.53		2.69±0.77	
	11-20 ^c	47(24.6)	3.55±0.63		3.56±0.54		2.79±0.83	
	≥21 ^d	4(2.1)	3.51±0.51		3.64±0.62		2.69±0.43	
Working hours for day	< 8 ^a	38(19.9)	3.89±0.44	5.02(.002)	3.83±0.53	1.45(.231)	2.19±0.67	6.57(<.001)
	More than 8 and less than 9 ^b	119(62.3)	3.57±0.57		3.70±0.61		2.78±0.80	
	More than 9 and less than 10 ^c	32(16.8)	3.54±0.60		3.68±0.62		2.65±0.61	
	More than 10 and less than 12 ^d	2(1.0)	2.84±0.27		3.01±0.26		3.43±0.08	
Position	Director ^a	17(8.9)	3.61±0.59	1.33(.267)	3.92±0.59	2.09(.106)	2.75±0.69	3.45(.018)
	Head teacher ^b	29(15.2)	3.62±0.66		3.64±0.75		2.78±0.85	
	Teacher ^c	113(59.2)	3.57±0.56		3.66±0.59		2.71±0.77	
	Assistant teacher ^d	32(16.8)	3.80±0.51		3.89±0.45		2.25±0.70	
Income (10,000won)	≤100 ^a	36(18.8)	3.78±0.56	4.05(.008)	3.80±0.58	1.30(.276)	2.24±0.66	6.76(<.001)
	101-200 ^b	75(39.3)	3.71±0.56		3.77±0.65		2.58±0.70	
	201-300 ^c	76(39.8)	3.45±0.55		3.61±0.55		2.46±0.35	
	301-400 ^d	4(2.1)	3.73±0.35		3.87±0.60		2.91±0.83	
Retraining experience	Yes	31(16.2)	3.67±0.67	0.48(.629)	3.74±0.60	0.28(.783)	2.37±0.61	-2.18(.031)
	No	160(83.8)	3.61±0.55		3.71±0.60		2.70±0.80	

4. 논의 및 결론

본 연구에서는 어린이집 보육교사를 대상으로 보육교사의 자아탄력성, 낙관성, 및 직무스트레스 간의 관계와 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인하였다.

본 연구의 결과를 토대로 보육교사의 직무스트레스 대처 전략을 발전시킬 수 있는 방향을 제시한다는 점에서 본 연구 결과는 주목할 만하다.

첫째, 본 연구의 주요변수인 보육교사의 자아탄력성은 평균 3.62점으로 Lee[20]의 연구에서 3.56점,

Bae[21]의 연구에서 3.00점, Lee[22]의 연구에서 3.78점으로 연구 대상자에 따라 다소 차이가 있었다. 보육교사의 일반적 특성에 따른 자아탄력성 점수의 차이를 살펴본 결과 보육교사의 나이, 결혼여부, 담당하는 아동의 나이, 근무시간, 월소득에 따라 차이가 나타났다. 즉, 보육교사의 나이가 많을수록 자아탄력성 점수가 높게 나타났으며, 이는 Bae[21]의 연구에서도 유사한 결과를 보였다. 또한, 기혼 교사가 미혼 교사보다 자아탄력성이 높은 것으로 나타났는데, 이는 Jung[23]의 연구에서도 일치하였다. 이는 기혼 교사는 자신의 아이 양육 경험에 대한 자신감과 배우자 및 다른 가족들과 함께 관계를 형성하는 것이 미혼 교사보다 자아탄력성의 하위요인 중 대인관계 유능성에 영향을 미친 것으로 해석할 수 있다. 근무경력에 따라서는 자아탄력성 점수의 차이가 없어 추후 현장경력에 따른 자아탄력성 정도의 확인이 필요할 것으로 판단된다. 본 연구에서는 '만 0세'를 담당하는 경우, 자아탄력성 점수가 가장 높았으나 담당하고 있는 아동의 나이에서는 차이가 없다고 한 Jung[23]의 보고와는 다른 결과이다. 또한, 근무시간이 8시간 미만인 경우 자아탄력성이 높았는데, 이는 보육교사의 소진을 예방하고, 일과 삶의 균형을 유지하기 위해 적정 근무시간을 유지하는 것이 중요하다 하겠다.

둘째, 본 연구 대상자의 낙관성은 5점 만점에 평균 3.71점으로 보통보다 높은 수준이었다. 이는 An[13]과 Hwang[24]의 연구의 3.75점과 비슷한 결과이다. 본 연구에서는 낙관성의 하위요인 중 관계에 대한 낙관성이 가장 높게 나타났으나 어린이집 원장을 대상으로 한 Hwang[24]과 Shin[25]의 연구에서는 삶에 대한 긍정적인 기대가 높았다. 이는 본 연구 대상자의 절반 이상이 일반 보육교사였으며, 어린이집 원장과 환경 및 역할 수행 차이에서 온 결과로 해석할 수 있겠다. 본 연구 대상자의 낙관성은 50세 이상의 나이 집단에서, 기혼인 경우 미혼인 경우보다 낙관성의 점수가 높은 것으로 나타났다. 낙관성은 미래에 대한 긍정적인 기대와 희망을 가지고 삶을 영위하는 태도를 말하는데, 이는 전적으로 타고나는 기질이나 성향만을 가지고 있는 것이 아니며, 결혼 및 육아 등 삶의 여러 가지 경험을 통해서 학습될 수 있다고 하였다[25]. 특히, 나이가 들어가면서, 결혼 생활을 하며 예기치 못한 역경을 경험할 때 긍정적 기대를 하면서 역경과 고통에 대처한 경험이 있다면 이후에 비슷한 상황에서 역경을 성공적으로 다룰 수 있게

되는 의미로 보여진다.

셋째, 연구 대상자의 직무스트레스는 2.65 ± 0.78 점이었으며, 하위요인 중 업무 과부하와 학부모와의 관계로 인한 직무스트레스가 각각 2.96점, 2.85점으로 높게 나타났다. Shin[19]의 연구에서는 업무 과부하가 3.58점으로 나타났으며 나머지 하위요인들은 2.32-2.59점으로 비슷하게 나타났다. 보육교사는 감정노동의 강도가 높은 직군이며[26], 영유아와 학부모를 직접 대면하고 감정을 조절하는 과정에서 높은 스트레스와 소진을 경험하는 것으로 알려져 있어[20] 이들의 부정적 정서와 스트레스 관리를 위한 제도적 노력이 필요함을 시사한다. 연구결과에서 일반적 특성 중 근무시간이 10시간이 이상일 경우, 직위가 원감, 주임교사일 경우, 월소득이 300만원 이상인 경우, 재교육경험이 '없다' 라고 응답한 경우가 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이는 보육교사들이 업무량과 관련된 부담, 시간의 유용성 부족 등 및 업무량에 따른 처우에 대한 불만이 가장 큰 직무스트레스 요인임을 알 수 있으며 이는 선행연구의 결과와 맥을 같이 한다[19,26,27]. 직무스트레스는 보육교사의 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미치며, 더 나아가 이직으로 이어져 교사의 안정성이 낮아지며 결국 보육의 질적 수준을 저하시키게 된다[27]. 따라서 보육교사의 근무시간에 대한 합리적 조절이 필요하며, 직무와 업무량에 상응하는 처우개선 등의 정책적 변화가 필요하다고 판단된다. 또한, 보육교사가 재교육을 받은 경험이 없는 경우 직무스트레스가 높게 나타났는데 이는 교사가 재교육의 경험이 많을수록 교사 역할에 대한 효능감이 높아진다는 결과[19]를 바탕으로 현장에서 일하고 있는 보육교사의 요구도를 반영한 지속적인 재교육이 이루어져야 하겠다.

넷째, 보육교사의 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스의 상관관계를 살펴본 결과 자아탄력성과 낙관성은 정적 상관관계, 자아탄력성과 직무스트레스는 부적 상관관계를 보였다. 보육교사를 대상으로 자아탄력성과 낙관성의 관계를 분석한 선행연구가 드물어 직접비교는 어려우나, 자아탄력성의 하위요인 중 낙관적 태도가 포함되어 있으며 연구 대상자의 점수가 3.69점으로 다소 높아 정적 상관관계에 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 자아탄력성과 직무스트레스의 유의한 음의 상관관계를 보인 선행연구[5,21,26,27]와 유사하였다. 교사의 직무스트레스에 대한 관점은 시간이 지남에 따라 변화되

고 있는데, 1970년대 중반에는 자극에 대한 반응으로 정의되었다. 교육 현장에서 불쾌한 자극을 경험할 때 초래되는 스트레스 반응 즉, 좌절, 분노, 우울 등의 부정적 정서적 반응을 경험하는 것으로 정의되었다[28]. 반면, 1980년대 이후로는 교사가 문제를 해결하는 과정에서 개인의 능력이 부족함을 깨달았을 때 경험하는 부정적인 정서로 직무스트레스가 정의되고 있다[29]. 다시 말하면, 교사 자신의 대처 능력과 문제 해결 능력을 갖추면 스트레스 상황을 조절하거나 통제 할 수 있다는 의미로 해석할 수 있다. 보육교사의 과도한 직무스트레스가 해결되지 못한 채 방치 될 경우 짜증, 분노, 공격성 등 정서 조절이 어려워지며, 자신이 담당하는 있는 아동에게 학대로 이어지는 경우가 보고되고 있어 [30,31] 이들을 위한 스트레스 관리 상담이 시급한 실정이다. Lee 등[32]은 보육교사가 스트레스 상황 시 인식과 대처하는 방법을 훈련하여, 보육 스트레스 관리가 가능한 프로그램을 개발 및 적용하여 보육교사의 스트레스 감소와 대처 능력 증가를 보고하였다. 본 연구 대상자들은 직무 스트레스 중 학부모와의 관계 점수도 높게 나타났는데 이러한 프로그램을 통해 아동의 문제행동을 전할 때 효율적인 의사소통방법 등 영유아의 부모님과 의사소통하는 방법을 실습하는 시간이 필요할 것으로 보인다. 향후 현장에서 전문가 운영할 수 있는 이러한 프로그램이 확대 실시되어야 할 것이다.

다섯째, 보육교사의 직무스트레스에 영향요인을 살펴본 결과 자아탄력성($\beta = -.47$)이 직무스트레스에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 자아탄력성이 높은 교사가 직무스트레스가 낮음을 나타내며, 이는 선행연구에서도 일치하는 결과를 보였다[5,8,21,27]. 자아탄력성은 보육교사가 다양한 스트레스로부터 적응하고 대처할 수 있도록 하는 중요한 요인임을 다시 한번 확인할 수 있었으며, 이러한 결과를 토대로 자아탄력성 향상을 위한 환경 제공 및 프로그램을 도입해야 할 것이다. 보육교사를 대상으로 한 자아탄력성 향상을 위한 시도된 프로그램은 심리운동프로그램으로[20] 프로그램의 개발과 적용은 매우 부족한 실정이다. 그동안 여러 연구를 통해 자아탄력성 향상의 중요성은 입증되었다. 스트레스 상황에서부터 다시 제자리로 되돌아 갈 수 있는 역동적인 능력을 갖추기 위해 보육교사 양성과정에서부터 현장에서 일하고 있는 보육교사에 이르기까지 자아탄력성 향상을 위한 지원과 관리가 필요하다.

본 연구는 어린이집의 보육교사의 직무스트레스와 자아탄력성, 낙관성 간의 관계를 알아보고 자아탄력성과 낙관성이 직무스트레스에 미치는 영향을 규명하여 이를 통해 보육교사들의 직무스트레스 대처전략을 개발함에 있어 근거를 제시하고 보육의 질 향상을 위한 기초 근거를 마련하였다는 데 의의가 있다. 본 연구결과에 의하면, 현장에서 보육의 질 향상을 위해서는 보육교사의 적정 근무시간이 보장되어야 하며, 보육교사의 요구도를 반영한 재교육을 통해 교사의 업무역량 및 효능감을 높이고, 직무 스트레스를 효율적으로 관리해야 할 것이다. 또한 직무스트레스의 가장 큰 영향요인으로 밝혀진 자아탄력성을 높이기 위해 스트레스 상황을 알아차리고 유연하게 대처할 수 있는 자아탄력성 향상 프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

본 연구 결과를 기반으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 보육교사 대상의 직무스트레스를 인식하고 대처할 수 있는 지속적인 중재프로그램의 개발 및 효과 검증 연구가 필요하다.

둘째, 보육교사 대상 자아탄력성을 높일 수 있는 프로그램의 개발 및 효과 검증 연구가 필요하다.

셋째, 보육교사를 대상으로 자아탄력성, 낙관성, 직무스트레스에 대한 심도 있는 질적 연구가 필요하다.

REFERENCES

- [1] D. Y. Bang. (2018). Personal characteristics, burnout and teacher-infant interaction of childcare teachers, *Department of Child Welfare The Graduate School of Social Welfare*. Doctoral dissertation, Chung-Ang University, Seoul.
- [2] S. M. Park. (2018). The effect of emotional labor on job burnout of child-care teachers mediated effect of job stress-. Master's thesis. Uiduk University, Gyeongju.
- [3] J. Y. Gwon. (2010). The relationships among emotional intelligence, emotional labor, and working stress of child-care teachers, *Journal of Early Childhood Education*, 30(6), 269-289.
- [4] Y. I. Shin. (2018). *Impact of the job stress of the nursery teacher on turnover intention : focused on the mediating effect of burnout and emotional work*, Doctoral 's thesis, Seoul Hanyoung University, Seoul.

- [5] E. S. Lee. (2015). *The structural relationships among child care teacher's self-resilience, child care efficacy, job stress, devotion and happiness*, Master's thesis, Dong-A University Busan, Busan.
- [6] Y. J. Chang. (2014). *The effects of teachers' emotional quotient and ego-resilience on the teachers' efficacy*, Master's thesis, Suwon University, Suwon.
- [7] S. H. Gwon. & S. H. Lee. (2011). Comparing kindergarten teachers' role conflict and its influence on performance in high and low resilience groups, *Journal of Early Childhood Education*, 31(2), 311-332.
- [8] J. Y. You. & H. J. Hwang. (2014). The effects of ego-resilience and professionalism awareness on occupational stress in early childhood teachers, *Journal of Korean Child Care and Education*, 10(1), 131-146.
- [9] I. S. Kim. (2009). *Effect that leader-member exchange, ego resilience, organizational culture according to teachers' followership types have on job satisfaction*, Doctoral dissertation., Daegu University, Kyungbuk.
- [10] C. Peterson, (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- [11] M. F. Scheier & C. S. Carver. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- [12] Y. C. Roh. (2011). *Development and validation of a Korean optimism scale*. department of education, Doctoral dissertation. Pusan National University, Pusan.
- [13] C. Y. An. (2016). *The effects of child care teacher's optimism and social support on resilience in child care teacher*. Master's thesis. Namseoul University, Cheonan.
- [14] Y. S. Park. (2012). The effects of stress perception and social support on subjective well-being according to the optimism levels of pre-service early childhood teachers, *Korean Journal of Child Studies*, 33(1), 63-80.
- [15] Y. J. Choi. (2009). *Development of a Program to enhance happiness for the early childhood teachers based on seligman's character strengths*, Doctoral dissertation. Sungkyunkwan University, Seoul.
- [16] J. H. Block & J. Block. (1980). *The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior*. In W.A. Collins(ed), Minnesota symposia on child psychology, 13, 39-101.
- [17] E. C. Klohnen. (1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1067-1079.
- [18] H. J. Park. (1996). *Perceived stress, coping and pressed by ego-resiliency*. Master's thesis. Korea University, Seoul.
- [19] H. Y. Shin. (2004). *Effects of teachers' job stress and belief of efficacy on the quality of teachers' interaction behaviors in child care*. Master's thesis. Yonsei University, Seoul.
- [20] Y. R. Lee, H. J. Hong & H. S. Lee. (2020). The effects of psychomotor program on the childcare efficacy and ego resilience of child care teachers. *Journal of The Korea Internet of Things Society*, 6(1), 55-63.
- [21] S. H. Bae, Y. H. Kim & S. Y. Han. (2014). Effects of job stress, ego-resilience and burnout on teacher's turnover intention. *Journal of Early Childhood Education & Educare*, 18(1), 235-258.
- [22] D. E. Lee & K. H. Lee. (2020). The effect of self-concept, ego-resilience, and organizational commitment of child care teacher on teacher efficacy. *Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*. 25(3), 149-170.
- [23] H. A. Jung. (2015). *The effects of child care teachers' emotional labor and ego-resilience on burnout*. Master's thesis. Kookmin University, Seoul.
- [24] H. I. Hwang, H. M. Kang. & J. H. Tak. (2014). The mediating effect of resilience on the relationship between emotional intelligence and optimism in early childhood teachers. *Early Childhood Education Research*, 34(2), 323-346.
- [25] S. Y. Shin. (2014). *Impact of optimism and job satisfaction on happiness among directors at home based and private children care center*. Master's thesis. Pusan National University, Pusan.
- [26] J. Y. Lee. & M. Y. Chi. (2012). Relation among emotional labor's job stress, role conflict, ego resilience and job turnover. *The Journal of the Korea Contents Association*, 12(6), 191-200.
- [27] S. Y. Jang & Y. J. Lee. (2018). The effects of child care teachers' job stress and work environment on their performance of roles: focusing on the regulating effects of ego resilience. *Korean journal of child education and care*, 18(1), 1-25.

- [28] Kyriacou, C & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 55, 61-64.
- [29] Litt, M. D. & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and its implications for managements. *Journal of Educational Administration*, 22, 43-58.
- [30] K. S. Lee, Y. H. Shin. & J. A. Park. (2015). An investigation into mothers' experience and perception of child abuse at day care centers and need for counseling. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 20(3), 301-327.
- [31] K. S. Lee. J. A. Park. & M. H. Choi. (2015). Child abuse experience, perception of the cause of the child abuse and need for counseling among day care center teachers. *The Korean Journal of Psychology*, 21(2), 227-252.
- [32] K. S. Lee. J. A. Park & M. S. Kim. (2017). Development and Effectiveness Verification of Counseling Program for Daycare Teachers. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 29(1), 79-101.

김 연 수 (Yeon-Soo Kim)

[정회원]



- 2021년 6월 : 충남대학교 교육대학원 유아교육 전공
- 2018년 10월 ~ 현재: 꿈동산 어린이집 원장
- 관심분야 : 기본생활 습관 그림책을 활용한 가정연계프로그램
- E-Mail : kys4172@naver.com

김 현 지(Hyun-Ji Kim)

[정회원]



- 2009년 8월 : 충남대학교 대학원 보건학과(보건학박사)
- 2014년 8월 : 대전대학교 간호학박사 수료
- 2015년 ~ 현재 : 대전과학기술대학교 간호학과 교수

- 관심분야 : 건강증진, 지역사회간호, 건강과 환경
- E-Mail : hjkim1@dst.ac.kr

구 상 미(Sang-Mee Koo)

[정회원]



- 2015년 8월 : 대전대학교 일반대학원 간호학전공(간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재: 유원대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 간호관리, 교육프로그램 개발
- E-Mail : ksm@u1.ac.kr