

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.1.39>

JCCT 2022-1-5

## 유아교사의 긍정심리자본이 직무스트레스를 통해 유아교사의 행동 태도에 미치는 영향

### The Influence of Early Childhood Teachers' Positive Psychological Capital on Early Childhood Teachers' Behavioral Attitudes through Job Stress

양기영\*, 이신복\*\*

Yang, Gi-Young\*, Lee, Sin-Bok\*\*

**요약** 유아교사는 영아 또는 어린이를 돌보고 육아하는 선생님이로서 다양한 돌봄을 제공하는 역할을 한다. 본 연구는 코로나 19 상황에서 유아교사의 긍정심리자본이 직무스트레스를 통해 유아교사의 행동 태도에 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 그 상관관계를 규명하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다. 이에 유치원 교사와 어린이집 교사 220명을 대상으로 하여 2021년 10월 1일부터 10월 14일까지 온라인 설문을 통해 진행하였다. 기록내용 누락 등의 설문지 20부를 제외하고 총 200부의 설문지만 최종 분석에 사용하였다. 가설검증 결과, 첫째 긍정심리자본 중 자기효능감 및 희망이 업무 스트레스를 낮추는 데 영향을 끼친 것으로 나타났다. 둘째, 긍정심리자본 중 희망 및 낙관성이 학부모 스트레스를 낮추는 데 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 업무스트레스는 이직의도에는 긍정적인 영향을 끼친 것으로 나타났다. 반면 학부모 스트레스는 이직의도 및 충성도에 모두 긍정적인 영향을 끼친 것으로 나타났다. 본 연구의 결과를 바탕으로 코로나 19의 상황 속에서 유아교사의 이직의도를 낮추는 데 도움을 주는 정책 기초자료로 활용될 수 있으리라 본다.

**주요어** : 유아교사, 긍정심리자본, 행동태도, 직무스트레스

**Abstract** Early childhood teachers are teachers who take care of and raise infants or children and play a role in providing various care. The purpose of this study is to investigate the correlation between how the positive psychological capital of early childhood teachers affects the behavioral attitude of early childhood teachers through job stress in the COVID-19 situation. This study was conducted through an online survey from October 1st to October 14th, 2021, targeting 220 kindergarten teachers and daycare center teachers. Except for 20 questionnaires such as omission of records, a total of 200 questionnaires were used for the final analysis. As a result of hypothesis verification, first, it was found that self-efficacy and hope among positive psychological capital had an effect on lowering work stress. Second, among positive psychological capital, hope and optimism were found to have an effect on lowering parents' stress. Third, it was found that work stress had a positive effect on turnover intention but a negative effect on loyalty. On the other hand, it was found that parent stress had a positive effect on both turnover intention and loyalty. Based on the results of this study, it is expected that it can be used as basic policy data to help lower the turnover intention of early childhood teachers in the situation of COVID-19.

**Key words** : Early Childhood Teacher, Positive Psychological Capital, Behavioral Attitude, Job Stress

\*정희원, 중앙대학교 대학원 유아교육학과 석사과정 (제1저자) Received: December 2, 2021 / Revised: January 1, 2022

\*\*정희원, 단국대학교 자유교양대학 초빙교수 (교신저자)

Accepted: January 8, 2022

접수일: 2021년 12월 2일, 수정완료일: 2022년 1월 1일

\*Corresponding Author: baby1018@hanmail.net

게재확정일: 2022년 1월 8일

Liberal Arts College, Dankook University, Korea

## 1. 서론

현대사회에서는 시대의 빠른 변화와 여성의 사회 진출이 많아짐에 따라 맞벌이 부부의 비율이 증가하였고, 게다가 핵가족화로 자녀 양육은 가족에게 쉽게 해결하기 힘든 숙제로 남아 있다. 보육의 어려움은 여성 경력 단절과 육아의 부담으로 인해 다시 자녀의 수가 줄어들게 되었고, 이로써 대한민국은 전 세계적으로 유래 없이 낮은 출산율을 기록하고 있으며 이 수치도 점차적으로 더 낮아지고 있다<sup>[23]</sup>. 한 명 내외인 자녀 수로 인해 부부들이 자녀의 교육과 기관에 대한 과도한 관심으로 이어지게 되었고, 보육자에게 바라는 역할과 기대감은 정서나 인지를 통틀어서 다양한 도움을 요구하고 있다. 기관들도 줄어드는 자녀 수와 반비례하게 높아지는 학부모의 요구로 인해 이를 맞춰주기 위해 다양한 방식으로 교사를 교육하고 있고, 다양한 교육 프로그램을 내세우고 있다. 또한, 교사를 바라보는 과거의 태도와 달리 국내에 이슈화되는 보육 관련 학대로 인해 그 불신감도 높아지고 있어, 교사들은 이처럼 다양한 요구도를 만족시켜야 하는 아주 힘든 상황에 놓여 있다<sup>[4]</sup>.

교사에게 기대하는 요구가 하나씩 추가됨에 따라 영유아 보육은 단순 돌봄의 역할 외에도 영유아의 크고 작은 소지품 정리, 교사 평가제, 일부 민원을 제기하는 학부모와의 상담 및 해결, 영아에 대한 세심한 발달 관찰과 영아의 좋은 행동 발전으로 이끌기 위한 주기적인 상담이 주를 이루고 있다<sup>[21]</sup>. 또한, 유아 기관에서 요구하는 많은 서류 작업 및 장시간의 보육, 일부 학부모들이 협조가 낮음에 따라 다양한 상황을 제어하고 해결해야 하는 역할을 교사들이 가지고 있다. 이러한 교사의 역할과 부담은 점점 늘어날 전망이다.

이로써 어린이집은 유치원과 일부 시스템 차이가 있고, 두 유아 기관에 대한 수준 차이에 대해 우려가 섞인 시선들과 편견이 있었으나, 정부에서 누리과정이라는 교육과정을 기획하여 어느 유아 기관에 아이를 맡기든 동등한 교육의 효과와 기회를 줄 수 있도록 하고 있다. 이에 유아 기관의 수준을 동일하게 유지하도록 하기 위해 평가제를 만들어 부모들의 교육에 대한 만족도는 과거에 비해 높아졌다. 그러나 이러한 조치 역시 학부모의 자녀 보육에 대한 관심에 비해서는 그 효과가 미미하여 어려움이 있다.

그래서 정부는 학부모나 관련 유아 기관의 요구사항을

만족시키기 위해 교사들은 고도의 인적 자원으로 활용되고 있다. 같은 제도 아래에 운영되는 어린이집과 유치원이라는 교육기관은 보육의 기준의 상향 표준화되어 교육의 질이 나아졌고, 학부모들은 두 기관의 구별 없이 선택하여 자녀의 보육을 맡기고 있으며, 교사들은 보육 영향의 중심에 있으며 기준을 배우고 변화에 따라 더 나은 보육을 제공하려는 노력을 기울이고 있다. 다만 이로 인해 학부모의 만족과 반비례하게 교사들의 만족도는 하락하고 있으며, 보육의 어려움 및 잦은 이직으로 인해 여전히 근무환경의 개선이 나아지지 않는 것으로 드러났다. 그리고 교사들은 스스로 직업으로 인한 제한성, 통제성의 울타리로 인해 직무스트레스는 높아지고 있다<sup>[16,26]</sup>.

또한, 최근에는 코로나 19라는 전세계적 비상사태로 인해 교사들은 원격수업 및 긴급돌봄과 집콕 키트라는 업무들도 추가되어 교사들이 느끼는 부담감이 과중되고 있다. 이처럼 교사들은 사회적 인식이 낮으나, 어떤 사회적 이슈가 발생했을 때에는 발 빠르게 대응하고 수용해야 하는 위치에 처해있다. 단순히 어린아이와 놀아주면 된다는 상대적으로 편한 직업이라는 사회적 인식은 교사들에게 더 큰 고통과 어려움으로 작용하기도 한다<sup>[13]</sup>.

교사들의 처우와 급여 개선은 과거에 비해 나아졌으나 각종 행사와 학부모 면담, 서류 작업으로 인한 교사들의 높은 노동강도 및 업무량에 비해서 적절한 처우는 받지 못하고 있으며, 코로나19 환경에서도 재택근무가 불가하다는 직업 특성으로 인해 질병의 위험에도 노출되어 있는 상황이다. 게다가 국공립어린이집이나 유치원은 급여 호봉표에 따라 그 임금이 올라갈 수 있으나 그렇지 못한 기관에 소속된 교사들은 최저임금으로 겨우 유지하며 근무하고 있다<sup>[20]</sup>.

이러한 다양한 원인으로 인해 많은 유아 교사들은 장시간의 노동시간 및 열정에 비례한 대우를 받지 못하여 더 좋은 직장을 찾아가기 위해 이직을 시도하게 되고 수칙에 따르면 보통 이직하는 교사는 2~3년마다 1회씩 이직을 시도하고 회사를 옮기고 있으며, 상대적으로 낮은 경력을 가진 교사일수록 더 자주 구직활동에 시간을 쏟는 것으로 나타났다. 영유아들에게 가장 큰 영향을 주는 사람이 유아 교사이지만, 유아 교사가 일하기 좋은 환경은 제공되지 않는 것이다.

본 연구는 유아 교사의 긍정 심리자본이 유아 교사의 이직 의도와 충성도의 차이를 알아보고 이직 의도와

충성도가 긍정 심리자본과의 관계를 통하여 밝혀진 결과로 궁극적으로 이직 의도를 줄이고 충성도를 높여 안정적이고 장기적인 근무환경을 조성하는 데 목적이 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 유아 교사의 긍정 심리자본

긍정 심리자본은 학자들마다 일반적인 견해 차이가 있으며, 구성 요소들도 다양하게 연구되었다. 긍정 심리자본의 구성요소에 논의된 문헌들을 우선적으로 살펴 보자면, Kwok 등(2015)은 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서 긍정 심리자본을 네 가지인 낙관주의, 자기효능감, 회복력, 희망으로 구분하여 그 대상을 측정하여 연구하였고, 다음으로 Luthans 등(2004)은 개인 성향의 단계에서 조직구성원 행동을 미치는 영향을 알아보기 위해 긍정적이나 동기유발, 심리적 관점의 문헌 연구에서 다양한 요소를 검토하여 최종적으로 낙관주의, 복원력, 자기효능감, 희망으로 정리하였다. Luthans와 Youssef(2011)는 긍정심리자본의 구성요소를 Luthans 등(2004)과 동일하게 낙관주의, 복원력, 자기효능감, 희망으로 정하였다. 한편 긍정심리자본이란 ‘학습이나 훈련 등에서 행동 변화가 일어날 수 있는 상태’로 설명되므로 긍정적, 성실성 또는 자존감과 같은 감정 조건에서 차별적이거나 자질적인 것은 배제되어야 한다고 하였다<sup>5,22)</sup>.

Luthans 등(2004)이 정리한 긍정 심리자본의 구성요소를 세부적으로 검토해보면, 첫째 자기효능감은 개인이 처한 환경에서 주어진 업무나 해야할 일을 성공적으로 해내기 위해 요구되는 행동 과정이나 동기부여, 인지적 자원을 사용할 수 있다는 자신 능력에 대한 믿음이나 확신을 뜻한다. 다음으로 희망이란 목표를 이루어 내고 계획이 성공적으로 진행될 거라는 신뢰 및 믿음을 바탕으로 직접 수행하고자 하는 목표의 달성경로나 의지에 대한 희망적인 동기부여 상태를 뜻한다<sup>19)</sup>. 마지막으로 낙관주의는 사건이 긍정적으로 발생하게 된 원인을 내재적, 지배적(pervasive), 항구적(permanent) 요인들로 보게 된다. 한편, 귀인 양식을 사건이 부정적으로 발생하게 된 원인을 개인적, 영구적, 지배적 요인들로 해석한다<sup>27)</sup>. 개인의 복원력은 개인이 직면한 갈등, 역경, 소진, 실패와 같은 부정적인 사건들에서 스스로 회복할

수 있거나 평소의 상태로 되돌아 올 수 있는 능력이나 역량으로 정의한다<sup>19)</sup>.

이를 바탕으로 본 연구에서 유아 교사의 긍정 심리자본을 자기효능감, 희망, 낙관성, 회복력으로 구성요인을 정하고자 한다. 유아 교사는 보육하는 능력에 대한 개인 믿음, 보육이 긍정적인 목표를 이루어낼 수 있다는 희망, 긍정적인 보육 사건이 유아 교사의 내재적, 지배적, 항구적 요인으로 해석하는 상태, 부정적인 보육 환경에서도 교사가 회복할 수 있다는 믿는 역량으로 해석하여 연구를 진행하고자 한다.

### 2. 직무 스트레스

시대의 발전에 따라 스트레스를 정의하는 것은 학자들마다 견해가 다르며 다양한 것으로 나타났다. 스트레스의 개념을 보자면, 어떤 사건에 반응하게 되는 개인의 반응이며, 인간 생활에 적용하여 해석할 때 매우 다양하고 복잡하게 이루어진다. 말의 어원을 보면, 라틴어 “스트리거(Striger)”에서 나왔으며 ‘팽팽하게 조이다’라는 뜻을 가지고, string, street, straisse로 혼용되어 쓰이다가 14세기에 비로써 우리가 아는 “스트레스(stress)”로 정립되었다<sup>31)</sup>. ‘압력’ 또는 ‘물리적 긴장’이라는 뜻으로 15세기에 사용되었고, ‘곤란’, ‘고생’, ‘어려움’, ‘역경’의 혼합의 의미로 17세기에 사용되었다. 20세기에 그 의미가 더 확정되어 스트레스의 결과로 정신질환이나 건강 상태를 좋지 않은 상황으로 이끌 수 있다는 주장이 있었으나 과학적인 해석으로 이해되지 않았었다<sup>29)</sup>.

그러나 의학에서 스트레스에 대한 체계적이고 과학적인 연구가 시작되어 스트레스의 악화는 질병을 야기시키거나 정신질환을 발생시킬 수 있다고 받아들여지게 되었다. 특히 보육 환경에서 교사가 받는 스트레스는 업무로 인한 개인적 만족이 충족되지 않을 때도 증가하며, 유아 교사라는 사회적인 직업에 대한 낮은 인식 또는 업무 수행 시 학부모와 마주하게 되는 부정적인 관계 등으로 인한 주변의 요인들이 스트레스를 높이는 데 지대한 영향으로 작용하게 된다<sup>3,29)</sup>. 이에 따라 본 연구에서 스트레스는 업무 스트레스와 학부모 스트레스로 구분 지어 연구하고자 한다.

### 3. 이직 의도

이직 의도란 자신이 소속된 조직에서 조직구성원이

벗어나고자 하는 수준을 의미한다<sup>15)</sup>. 한편 실질적인 이직 행동으로 이직 의도가 이어지는 않더라도, 개인이 직무 수행에 있어 이직 의도는 조직 목표 달성이나 업무 역량에 부정적인 영향을 결코 무시할 수 없다<sup>17)</sup>. 이직은 소속된 조직에서 조직구성원이 다른 조직으로 이동한 상태를 뜻하며, 이직에 영향을 주는 요인을 파악하는 것은 다양한 요인들이 얽혀 있는 복잡한 원인으로써 파악이 용이하지 않으며, 이는 이직이 일어난 후 이직 원인을 막기 위해 제시된 방안들을 실행하기에는 너무 늦었기 때문이다<sup>8)</sup>. 주로 이직에 대한 연구들은 이직 행동의 선행변수로 이직 의도를 살펴보고 측정하는 것으로 주를 이루었다<sup>8,15,17,18,28)</sup>.

이에 따라 본 연구에서 유아 교사의 평균 직무 연수가 상대적으로 짧으며, 이직이 잦은 직종임을 감안하여 유아 교사의 이직 의도를 살펴보고자 한다.

#### 4. 충성도

충성도란 조직구성원이 속한 조직에 헌신하려는 정서적 애정을 의미한다<sup>10)</sup>. 자신을 조직의 가치와 목표와 동일시하여 조직을 발전시키기 위해 자신의 능력과 시간을 기꺼이 내어주며<sup>25)</sup>, 조직의 목표 달성에 결과적으로 기여하기 위해 개인의 능력과 의지를 스스로 향상시킬 수 있다. 또한, 전해경(2020)의 연구에서는 충성도를 추천이나 긍정적인 대답, 적극적인 홍보, 재원이나 타원 추천에도 불구하고 재원 하겠다는 뜻으로 충성도를 뜻하였다. 이에 본 연구에서도 유아 교사의 충성도 자신이 속한 조직에 대해 헌신이나 애착과 같은 긍정적인 감정 상태로 보고 이에 대해 살펴보고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 표본설계와 측정도구

본 연구는 유아 교사의 긍정 심리자본이 직무스트레스를 통해 유아 교사의 행동 태도에 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 그 상관관계를 규명하고자 유치원교사와 어린이집 교사를 대상으로 실시하였다. 자료수집 기간은 2021년 10월 1일부터 10월 14일까지로 연구자가 온라인 설문을 통해 연구목적과 내용을 설명해 동의를 얻고 이용자 220명을 대상으로 설문지를 받았다. 최종 200부의 설문지가 회수되었으며, 회수된 설문지 중 기록 내용이 누락되었거나 중심화 경향이 두드러지게 보인

응답지 20부는 통계자료로서의 가치가 없는 것으로 판단되어 총 200부를 최종 분석에 사용하였다. 이에 본 연구는 앞서 살펴 본 바와 같이 유아 교사의 긍정 심리자본과 직무 스트레스 그리고 충성도와 이직 의도에 관한 선행연구들을 근거로 유아 교사의 긍정심리자본이 직무스트레스를 통해 유아교사의 행동 태도에 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 규명하고자 선행연구를 바탕으로 이를 상황에 맞게 수정하여 평가항목을 구성하였으며, 다음과 같이 5점 리커트 척도를 사용한 항목들을 구성하였다.

#### 2. 연구가설

##### 1) 유아 교사의 긍정 심리자본과 직무 스트레스 간의 관계

유아교육 현장에 있는 유사 교사들은 최근 다양한 직무 위기와 노동강도로 인해 여러 가지 위기에 처해있다<sup>11)</sup>. 유아 교사가 직무 역할을 수행해야 하는 중에 여러 환경적인 영향과 위협 요인으로 인해, 원활한 역할 수행이 어려우며, 이는 교사 스스로 감당해내야 하는 문제들도 존재한다<sup>12)</sup>. 따라서 복합적이며 긍정적인 심리상태가 높은 교사일수록 상대적으로 직무스트레스를 잘 다루어 낮아질거라 예상하기 때문이다. 게다가 유아 교사라는 직무는 심리적으로 소진되는 상황에 노출되기도 하며, 스트레스를 예상하기 어려운 환경에서 일하는 직업군이며, 조직 구성원들인 동료교사 또는 원장으로부터 영향을 받게 되는 직업이다<sup>2)</sup>. 또한, 유아들은 어리다는 특성으로 인해 학부모들의 간섭이 다른 나이의 학생들보다 심할 수밖에 없으며, 여러 학부모의 간섭을 동시에 인내해야 하는 상황도 종종 발생한다<sup>11)</sup>. 그럼에도 긍정적 심리 또는 행복감이 높은 유아교사일수록 직무 수행 및 성취 면에서 적극적인 태도로 효율적으로 업무를 조율하며, 교사 역할을 완수하기 위해 수행 능력 또한 우수한 것으로 판단되어진다. 즉, 교사들의 긍정심리자본이 직무스트레스를 낮춰주고 조절하는 데 도움을 주어, 궁극적으로 일의 효율성을 높여줄 것이라는 것을 뜻한다<sup>22)</sup>.

이에 선행연구 결과에 따라 다음의 가설을 설정하였다.

H1-1 : 유아교사의 긍정심리자본 중 자기효능감이 직무스트레스 중 업무 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

표 1. 측정항목  
 Table 1. list of measurement

변수	측정 항목	근거
자기효능감	나에게 이루고자 하는 뚜렷한 목표가 있는 편이다.	[5, 19, 22]
	나는 비교적 어려운 문제라도 해결할 자신이 있는 편이다.	
	나는 다른 사람이 자신의 잘못을 납득하게 충분히 이해시킬 수 있는 편이다.	
희망	나는 일이 잘못되더라도 다른 사람을 절대 탓하지는 않는 편이다.	[5, 19, 22]
	나는 내가 역을한 일을 당했을 때 언젠가 오해가 풀릴 것으로 믿는 편이다.	
	힘든 일이 있으면 좋은 일도 있다는 믿음이 있는 편이다.	
낙관성	성공과 실패는 운보다 나 스스로의 노력 여하에 달려있다고 생각하는 편이다.	[5, 19, 22]
	나는 나의 노력만큼의 보상이 반드시 주어질 것으로 보는 편이다.	
	나의 미래가 지금보다 훨씬 나아질 것이라고 믿는 편이다.	
복원력	나는 한번 시작한 일은 끝까지 최선을 다해 이루어 낼 수 있는 편이다.	[5, 19, 22]
	나는 어렵고 힘든 상황에서도 끈기있게 극복해 나갈수 있는 편이다.	
	중요한 일은 다른 사람들이 포기하더라도 나는 절대 포기하지 않는 편이다.	
업무스트레스	나는 업무와 관련해서 낙담하기도 하고 우울함을 느끼는 편이다.	[1,16, 29]
	나는 업무에 대하여 생각하면 때로는 가슴이 답답함을 느끼는 편이다.	
	나는 업무로 인해 압박감이나 짜증 나는 경우가 많은 편이다.	
학부모 스트레스	학부모들은 많은 것을 요구하는 편이다.	[1,16, 29]
	학부모 교육에 애로점을 느끼는 편이다.	
	수시로 상담을 요구하는 학부모 때문에 힘든 편이다.	
이직의도	나는 다른 어린이집(유치원)에서 일해보고 싶다.	[1, 28]
	더 나은 조건의 어린이집(유치원)이 있다면 이직할 생각이 있다.	
	나는 새로운 어린이집(유치원)의 이직을 생각하고 있다.	
충성도	현재 근무하고 있는 어린이집(유치원)에 대해 변함없이 충신했다고 생각한다.	[9]
	나는 우리 어린이집(유치원)을 위해 헌신적으로 일한다고 생각한다.	
	나는 현재의 어린이집(유치원)에서 계속 진급하여 높은 자리에 오르고 싶다.	

H1-2 : 유아교사의 긍정심리자본 중 희망이 직무스트레스 중 업무 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 : 유아교사의 긍정심리자본 중 낙관성이 직무스트레스 중 업무 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H1-4 : 유아교사의 긍정심리자본 중 복원력이 직무스트레스 중 업무 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1 : 유아교사의 긍정심리자본 중 자기효능감이 직무스트레스 중 학부모 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 : 유아교사의 긍정심리자본 중 희망이 직무스트레스 중 학부모 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3 : 유아교사의 긍정심리자본 중 낙관성이 직무스트레스 중 학부모 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2-4 : 유아교사의 긍정심리자본 중 복원력이 직무

스트레스 중 학부모 스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2) 직무스트레스와 유아 교사 행동 간의 관계

유아 교사가 경험하는 직무스트레스는 개인 측면에서도 기관 측면에서도 생산력을 저해하는 요인으로 작용한다. 특히 교사의 직무스트레스는 조직 만족이나 조직 몰입을 저해하는 등 전반적인 직무에 대한 만족감을 낮추어 이직 의도를 높이는 영향으로 작용하는 것으로 연구되었다<sup>[17]</sup>. 한편, 어떤 연구에서는 유아 교사의 직무스트레스를 해석할 경우 보다 보편적으로 해석할 필요가 있다고 주장하고 있다<sup>[15]</sup>. 즉, 유아교사는 주변과 제반 상황들로 인해 야기되는 직무스트레스가 차지하는 비율이 크며, 이는 개인마다 느끼는 직무스트레스의 비율이 다를 수도 있다는 것이다. 따라서 유아 교사들은 크고 작은 직무스트레스를 경험하고 있으며, 그 수준은 차이가 있을지라도 모든 유아교사들이 이직 행동으로 수행한다고 보기에는 해석의 어려움이 있다<sup>[8]</sup>. 그러므로 유아교사의 모든 직무스트레스가 부정적으로 작용한다는 아니라는 해석으로 결론을 짓기도 한다. 현대

사회를 살아가는 모든 사회인들은 스트레스를 모두 경험하고 있으며, 적절한 스트레스는 인간에게 집중력을 발휘하게 하고 명확하게 집중하려 오히려 위를 극복하게 하는 원동력으로 작용할 수 있다는 말이다<sup>18)</sup>. 이로써 모든 사람은 직무 스트레스를 겪고 있으나 모든 사람이 이직을 실제로 행동으로 옮기지 않고, 조직 충성도가 높을 경우 이직을 희망하지 않을 수도 있다는 의미이다. 유아 교사 중에서도 직무 스트레스 환경에 놓일 경우 적절히 대처하는 개인의 조절 능력이 있으며 이직 의도도 가지지 않을 수 있다는 것을 뜻한다.

이에 선행연구 결과에 따라 다음의 가설을 설정하였다.

H4-1 : 직무 스트레스 중 업무 스트레스가 유아 교사 행동 중 이직 의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

H4-2 : 직무 스트레스 중 업무 스트레스가 유아 교사 행동 중 충성도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H5-1 : 직무 스트레스 중 학부모 스트레스가 유아 교사 행동 중 이직 의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

H5-2 : 직무 스트레스 중 학부모 스트레스가 유아 교사 행동 중 충성도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 3. 분석 방법

본 연구에서 제시한 변인 간의 인과관계를 분석하기 위해 각각의 가설을 개별적으로 검증하는 대신 복잡한 인과관계를 분석할 수 있도록 고안된 공분산 구조분석(covariance structure analysis)이 이용되었다. 분석을 위한 도구로 인과관계 분석에서 주로 활용되는 SPSS statistics과 구조방정식 모델을 구현하는 프로그램 중 하나인 AMOS 프로그램을 각각 이용하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 표본의 특성

본 연구의 분석에 이용된 표본의 인구 통계적 특성은 다음과 같다. 연령대로는 30~39세가 93명(46.5%)으로 가장 많았으며, 20~29세가 59명(38.3%), 40~49세가 34명(17.0%), 50세 이상이 14명(7.0%)으로 나타났다. 또한, 기혼이 123명(61.5%), 미혼이 77명(38.5%)이었으며, 최종학력으로는 2~3년제 대학 졸업은 87명(43.5%), 사이버대학교 졸업은 9명(4.5%), 4년제 대학교 졸업은

72명(36.0%), 대학원 재학 이상은 32명(16.0%)로 나타났다. 그리고 근무 경력으로는 1년 미만이 4명(2.0%), 1~3년 미만이 28명(14.0%), 3~5년 미만이 48명(24.0%), 5~7년미만이 37명(18.5%), 7년 이상이 83명(41.5%)로 나타났다.

### 2. 측정 항목의 신뢰성과 타당성

최종 수집된 데이터(n=200)로 측정모형의 타당성 검증을 실시하였다. 측정모형의 타당성 검증은 일반적으로 많이 사용하는 측정항목의 신뢰성 검사와 타당성 검사가 있다. 이 중 타당성은 집중타당성(convergent validity)과 판별 타당성(discriminant validity)을 통한 측정항목의 타당성 검사를 실시하였다. 신뢰성 검증은 사회과학 연구에서 일반적으로 가장 많이 사용되고 있는 Cronbach's  $\alpha$  계수(0.6 이상)를 이용하였다. 그리고 AMOS를 사용하여 확인적 요인분석 결과 중 요인적재 값을 집중타당성 검증을 위해 사용하였으며, 일반적으로 요인적재량은  $\pm 0.4$  이상이면 유의한 것으로 판단된다<sup>7)</sup>.

판별 타당성은 유사한 두 개의 개념이 뚜렷이 구별되는 정도를 검증하며, 이를 위해 Fomell 와 Larcker (1981)가 제시한 평균분산추출(average variance extracted: AVE)과 Pearson 상관관계분석 방법을 사용하였다. 각 구성 개념에서 AVE의 제곱 값이 해당 구성 개념과 다른 구성 개념 간의 상관 계수 값을 초과하면 판별 타당성이 존재하는 것으로 본다.

<표 2>는 본 연구에서 사용된 변수들의 신뢰성 및 타당성 검사 결과를 보여주고 있다. 신뢰성 측정 결과 신뢰성을 저해하는 항목은 없었으며, 신뢰성 검증에 사용된 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.686에서 0.799로 분포되어 권장치(0.6 이상) 이상으로 나타나 측정 항목의 신뢰성은 확보된 것으로 판단된다. 또한, 타당성을 검증하는 요인적재 값 역시 기존 연구에서 제시하는 기준치 이상으로 나타나 측정항목에 대한 타당성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 평균 분산 추출 값을 이용한 판별 타당성은 문제가 없는 것으로 나타났기 때문에 확보된 것으로 판단된다. 이러한 결과는 설문 문항의 내적 일관성 및 타당성을 통계적으로 증명하고 있다. <표 2>는 측정모형에 대한 신뢰성과 타당성 검증 결과를 보여주고 있다.

표 2. 측정항목의 신뢰성과 타당성

Table 2. Reliability and validity of measurement items

변수	측정항목	요인적재량	측정오차	Cronbach's α	C.R	AVE
자기효능감	효능3	0.623	0.313	0.738	0.869	0.693
	효능2	0.664	0.282			
	효능1	0.856	0.096			
희망	희망3	0.519	0.387	0.686	0.798	0.575
	희망2	0.753	0.299			
	희망1	0.690	0.286			
낙관성	낙관3	0.896	0.126	0.760	0.877	0.718
	낙관2	0.833	0.176			
	낙관1	0.459	0.370			
복원력	복원3	0.624	0.352	0.741	0.825	0.617
	복원2	0.872	0.177			
	복원1	0.610	0.415			
업무스트레스	업무3	0.728	0.254	0.698	0.824	0.611
	업무2	0.610	0.271			
	업무1	0.649	0.319			
학부모 스트레스	부모3	0.802	0.187	0.799	0.884	0.718
	부모2	0.692	0.266			
	부모1	0.775	0.223			
이직의도	이직3	0.733	0.254	0.793	0.857	0.666
	이직2	0.760	0.319			
	이직1	0.760	0.275			
충성도	충성3	0.740	0.221	0.778	0.895	0.741
	충성2	0.794	0.150			
	충성1	0.681	0.203			

표 3. 구성개념의 상관관계, 평균, 표준편차

Table 3. Correlations among Constructs

요인	요인 간 상관계수							
	1	2	3	4	5	6	7	8
자기효능감	<b>0.832</b>							
희망	0.369**	<b>0.758</b>						
낙관성	0.365**	0.416**	<b>0.847</b>					
복원력	-0.090	-0.092	-0.035	<b>0.785</b>				
업무스트레스	-0.342**	-0.299**	-0.327**	-0.19	<b>0.782</b>			
학부모 스트레스	-0.065	-0.211**	-0.214**	0.066	0.083	<b>0.847</b>		
이직의도	-0.140*	-0.451**	-0.349**	.043	.144*	.124	<b>0.816</b>	
충성도	0.224**	0.199**	0.201**	-0.114	-0.160*	0.176**	-0.173*	<b>0.861</b>
평균	3.933	3.710	3.748	3.763	2.223	1.660	2.460	4.198
표준편차	0.550	0.603	0.617	0.660	0.564	0.617	0.680	0.543

\*\* p<0.01, \* p<0.05 대각선에 있는 수치는 평균 분산 추출 값(AVE)임

### 3. 측정모형의 적합도 검증

측정모형의 신뢰성 및 타당성 검증 후에, 수집된 데이터가 연구 모형에 적합한지를 검증하기 위해 AMOS을

사용하여 적합도 검증을 실시하였다. 초기 측정 모형의 적합도 검증은 총 24개의 측정항목으로 실시하였다. 적합도 검증은 기존 연구에서 일반적으로 많이 사용하는

GFI(Goodness-of-fit Index) 0.9 이상이며, NFI(Normed Fit Index) 0.9 이상, RMR(Root Mean Square Residual) 0.05 이하, CFI (Comparative Fit Index) 0.9 이상에 대한 적합 지수 등을 사용하였다. 측정모형의 적합도를 검증한 결과, 적합도는  $\chi^2 = 255.985$  (df=224),  $p = 0.07$ , CMIN/DF= 1.143, GFI = 0.912, NFI = 0.85, CFI = 0.978, RMR = 0.028로 모든 지수가 권장치 이상으로 나타나 적합도에 문제가 없는 것으로 나타났다. 이는 곧 본 연구 모형을 검증하기 위해 수집된 데이터가 연구 모형에 적합하다고 해석할 수 있다.

<표 3>에서 보는 바와 같이 분산추출지수가 각 요인의 상관 계수의 제곱 값보다 크게 나타났다. 이를 통해 구성 개념들 간의 편별 타당성이 확보되었다.

#### 4. 연구 모형의 검증 결과

총 200개의 데이터로 측정모형의 타당성 검증 후 연구 모형에서 제시한 변수들 간의 영향을 검증하기 위해 AMOS를 사용하여 구조 방정식(SEM)을 실시하였다. 구조 방정식 분석을 통해 두 가지 중요한 결과를 도출해 낼 수 있다. 첫 번째 결과는 구조모형의 적합도 정도이다. 연구 모형에 대한 적합도 적합도를 살펴보면  $\chi^2 = 306.996$ ,  $p=0.001$ , CMIN/DF=1.312, RMR=0.042, NFI=0.82, CFI=0.949, GFI=0.894, AGFI=0.864, TLI=0.94, IFI(Delta2)=.95로 나타나, Fornell과 Larcker(1981)이 모델적합도 지수로 제시한 CFI, TLI, RMR을 중심으로 적합도 지수를 살펴보았을 때 연구 모형의 적합도는 전반적으로 양호한 것으로 확인되었다.

가설검증 결과는 다음에서 보는 바와 같다. 첫째, 유아 교사의 긍정 심리자본 중 자기효능감이 직무 스트레스 중 업무 스트레스에  $\beta = -0.349$ 로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 희망은 업무 스트레스에  $\beta = -0.384$ 로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 낙관성은 업무 스트레스에  $\beta = -0.133$ 으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 복원력 역시 업무 스트레스에  $\beta = -0.06$ 으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 유아 교사의 긍정심리자본 중 자기효능감이 직무 스트레스 중 학부모 스트레스에  $\beta = 0.217$ 로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 희망은 학부모 스트레스에  $\beta = -0.453$ 으로 부(-)의 영향을 미치는 것으로

나타났다. 또한, 낙관성은 학부모 스트레스에  $\beta = -0.171$ 로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 복원력은 학부모 스트레스에  $\beta = 0.043$ 으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

셋째, 직무 스트레스 중 업무 스트레스는 이직 의도에  $\beta = 0.299$ 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 충성도에는  $\beta = -0.318$ 로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 직무 스트레스 중 학부모 스트레스는 이직의도에  $\beta = 0.142$ 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 충성도에는  $\beta = 0.189$ 로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 4. 가설검증 결과  
Table 4. Hypotheses Testing Results

가설	경로	경로계수	결과
H1-1	자기효능감 -> 업무	-2.791	채택
H1-2	희망 -> 업무	-2.043	채택
H1-3	낙관성 -> 업무	-1.538	기각
H1-4	복원력 -> 업무	-0.676	기각
H2-1	자기효능감 -> 학부모	1.532	기각
H2-2	희망 -> 학부모	-2.041	채택
H2-3	낙관성 -> 학부모	-1.963	채택
H2-4	복원력 -> 학부모	0.411	기각
H3-1	업무 -> 이직의도	2.847	채택
H3-2	업무 -> 충성도	-3.153	채택
H4-1	학부모 -> 이직의도	1.779	채택
H4-4	학부모 -> 충성도	2.472	채택

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

## V. 결 론

코로나19로 인해 여러 영역에서 우리의 정상적인 삶을 영위하는데 힘들게 만들고 있는 시기이다. 그러므로 유아를 돌보고 학습시켜야 하는 유아 교사도 아이를 맡겨야 하는 학부모에게도 코로나19 시기에서는 서로 긴밀하게 의논하고 믿으며 도와주어야 한다. 여기서 아이를 올바르게 지도해야 하는 유아 교사에 대해 코로나19 시기에서 긍정 심리자본이 유아 교사의 직무 스트레스를 통해 유아 교사의 행동 의도에 미치는 영향에 대해 알아보고자 한다. 본 연구를 통해 유아 교사의 긍정 심리자본을 적절히 독려할 수 있고 궁극적으로 직무 스트레스를 낮추어 유아 교사가 긍정적으로 행동할 수 있도록 도와줄 수 있는 구체적인 방향성을 제시하고자 한다.



첫째, 유아 교사의 긍정 심리자본 중 자기효능감과 희망이 직무 스트레스 중 업무 스트레스에 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 반면, 낙관성과 복원력은 직무 스트레스 중 업무 스트레스에 미치는 영향은 없었다. 이는 유아 교사의 자기효능감 즉, 성공적으로 자신의 능력을 활용하여 업무를 수행해낼 수 있다고 믿는 신념 및 기대를 가지고 있을수록 업무 스트레스를 조절하는 데 도움을 준다는 연구 결과이며, 또한 교사가 희망을 가진 사람일 경우 또한 목표를 이루겠다는 긍정적인 기대가 높으며, 희망과 기대는 업무 스트레스를 효율적으로 낮출 수 있다는 의미를 뜻하는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 유아 교사의 긍정 심리자본 중 희망과 낙관성이 직무 스트레스 중 학부모 스트레스에 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 반면, 자기효능감과 복원력이 학부모 스트레스를 낮추는데 영향을 주지 않았다. 이는 유아 교사의 희망은 현재의 일이 잘 풀릴 거라는 믿음을 의미하기 때문에 학부모의 스트레스도 줄어들 거라는 믿음으로 이어지기 때문에 그러한 결과를 반영한 것으로 볼 수 있다. 또한, 희망의 연장선에서 낙관성은 긍정적으로 자신의 인생을 바라보고 긍정적으로 기대할수록 학부모 스트레스에 대한 반응이 낮아질 거라는 내용을 반영하는 결과라고 해석할 수 있다. 이처럼 유아 교사는 코로나 19 상황으로 학부모에 대한 스트레스를 받을 수 있지만, 앞으로는 더 나아질 거라는 낙관성과 희망을 가지고 있는 유아 교사는 상대적으로 더 수월하게 스트레스를 이겨낼 수 있다는 의미로 해석된다.

셋째, 직무 스트레스 중 업무 스트레스는 유아 교사의 행동 중 이직 의도를 높이는 데 영향을 충성도는 낮추는 데 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아 교사들이 업무 스트레스를 많이 받게 되면 자연스럽게 나타날 수 있는 연구 결과로 해석된다. 다시 말해 자신의 근무지에 많은 업무로 인해 힘겨움을 느끼게 될 경우 자신의 근무지를 벗어나고 싶어하게 되며 궁극적으로 다른 일자리를 알아보게 되는 것으로 해석된다.

넷째, 직무 스트레스 중 학부모 스트레스는 유아 교사의 행동 중 이직 의도와 충성도를 높이는 데 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현재의 특수한 상황인 코로나 19를 반영한 결과로 보여지며, 유아 교사 역시 학부모의 스트레스를 이해하려는 태도가 보이며

현재의 직장에서 더 최선을 다하려는 의도가 반영되어 있다. 다만, 이와 동시에 이직하려는 마음도 지니고 있지만 현 근무지에서 아이들을 돌보고 학부모의 스트레스를 잘 대처하려는 의도 또한 포함된 결과로 해석된다.

본 연구의 결과를 해석할 때 한계점 및 유의점은 아래와 같으며 그에 따른 후속 연구를 다음과 같이 제안한다.

첫째, 유아 교사의 긍정 심리자본의 요인을 살펴보기 위해 선행연구 결과를 활용하였으나, 코로나-19가 만연한 현재의 상황이 잘 반영되지 않았다는 한계점이 있다. 후속 연구로는 코로나-19 또는 이와 같은 특수한 상황에서 긍정 심리자본을 연구한 결과들을 활용하여 긍정 심리자본의 요인이 더 보완된다면 현 상황이 반영된 결과를 도출할 수 있을 것으로 예상된다.

둘째, 유아 교사들을 대상으로 연구 진행할 때 비대면으로 설문조사가 진행되었다는 점에서, 연구 대상자들이 연구에 대한 설명을 충분히 받지 못했다는 한계점이 존재한다. 또한 단편적으로 수행된 연구이기 때문에 전후 대비된 결과를 추론할 수 없다는 한계점 또한 있다. 후속 연구로는 유아 교사들을 대상으로 중재연구와 더불어 중재 전후의 효과를 확인하고, 또한 연구 대상자들에게 연구에 대해 충분히 설명하는 시간을 주어 질문에 대한 이해도를 높여서 연구가 진행된다면, 더 수준 높고 신뢰성 있는 연구 결과를 도출할 수 있을 것이다.

## References

- [1] Ahn, Na Rae Ahn, Kim, Hee Sue & Ahn, Sun Hee. (2015). The Relationship between Job Stress and Turnover Intention of Child Care Teachers and the Moderating Role of Motivation for Child Care Work. *Journal of Families and Better Life*, 33(5), 87-102.
- [2] Cha, JungJu & Lee, Hyorim. (2015). An exploration of the impact of burnout and emotional labor on happiness of early childhood teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 20(2), 375-393.
- [3] Cho, Sojin & Moon, Hyukjun. (2003). Stress of Children in relation to Children's Temperament, Mother's Marital Satisfaction, and Family Economic Strain. *Life Science Research Papers*, 23(1), 5-25.

- [4] Choi, Eun Jeong & Kwak, Eunsoo. (2017). Analysis of trust image of preschool teachers on newspaper and TV news. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 22(6), 95-117.
- [5] Choi, Jin Sook, Ha, Jungyoun, Kim, Dae Myung & Kang, Jiyeon. (2020). The Effects of Child Care Teachers' Professionalism, Learning Agility and Positive Psychological Capital on Their Job Satisfaction. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(3), 116-130.
- [6] Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- [7] Green, S. B., Salkind, N. J., & Akey, T. M. (2000). Using SPSS for Windows: Analyzing and understanding data.
- [8] Hwang, Chang-Ho & Moon, Mun-Jae. (2012). A Study on the Determinants of Employee's Organizational Commitment, Turnover Intension and Actions in Public Corporation: Focus on the Korea Landing & Housing Corporation. *Korean Public Personnel Administration Review*, 11(2), 245-272.
- [9] Jeon, Hei-Kyeong. (2020). Influence of Marketing-Mix(7P) on Re-choice and the Satisfaction of Child Care Center. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 24(3), 227-253.
- [10] Jung, Yoo-jeong & Park Kyung-il. (2012). Research on the Influences of Care Service Quality on Parents' Royalty in Child Day-Care Centers. *The Korea Association of Child Care and Education*, 72, 231-262.
- [11] Kang, Hyeon-goo. (2014). A Study on the Enactment Processes of 'Child Edu-care Act and Early Childhood Education Act - From the Childrens Rights Perspective (Doctoral dissertation, Seoul National University Graduate School).
- [12] Kang, Mi-Za. (2013). The effects of role stresses on emotional exhaustion among child care teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 18(4), 153-179.
- [13] Kim, Seolhwa, Cho, Jihyun Cho & Choi, Eunjeung. (2021). Moderated Mediation Effect of Grit in the Relationship between Job Stress due to COVID-19, Fear of COVID-19, Corona Blue in Childcare Teachers. *Journal of cognitive Enhancement and Intervention*, 12(1), 145-163.
- [14] Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561-582.
- [15] Kwon, Hye Jin. (2008). 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*, 19(4), 597-609.
- [16] Kwon, Sung Min & Kwon, Hwa Sook. (2020). An analysis of structural relationships among variables affecting in early childhood teachers' perception towards child abuse: focusing on personality, professionalism, job stress, and efficacy of early childhood teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 25(4), 219-241.
- [17] Kwon, Sung Min. (2011). 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*, 16(5), 313-333.
- [18] Kwon, Young-Ran & Moon, Young-Kyung. (2016). An analysis on meditating effect between the teacher efficacy and the job stress with regard to child care teacher's social support and turnover. *Korean Journal of Child Education and Care*, 16(1), 99-119.
- [19] Lee, Dongseop & Choi, Yongduk. (2010). A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations. *korean management review*, 39(1), 1-28.
- [20] Lee, Ji hye. (2021). The Issues at the Educational Field in Covid-19 Era Conflict of Pre-early Childhood Teacher through Field Training. *Critical Inquiry of Childhood Education*, 11, 43-70.
- [21] Lee, Yang-Sook, Ha, Yang-Seung & Jun, Hong-Ju. (2020). The Perception and Demand of the Child Care Center Director: The Revised 2019 Nuri Curriculum. *The Korea Association of Child Care and Education*, 123, 49-78.
- [22] Lee, Yoon-seo & Kim, Se-gon. (2018). The Impact of Teachers' Compassion and Positive Psychological Capital on Children's Rudeness and Emotional Involvement : Regulation Effect of Deep Acting between Compassion and Positive Psychological Capital. *Educational Research*, 3(1), 43-67.
- [23] Lee, Younglim. (2021). Cause of the Modern Structure of Low Fertility and Counteraction: the Case of France. *Humans and Peace*, 2(2), 187-210.
- [24] Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.

- [25]Oh, Kyungsook & Cho, Jinhee (2011). Relationships among Teachers' Organizational Commitment, Organizational Loyalty Behavior, and Working Satisfaction in Day Care Center. *Korean Journal of Human Ecology*, 20(2), 505-519.
- [26]Park, Heesuk. (2021). The effects of preschool teachers' job stress and teacher-child relationship on the their resilience. *Journal of Children's Media & Education*, 20(2), 59-76.
- [27]Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- [28]Suh, Ji Young & Suh, Young Sook. (2002). Influential Factors on Turnover Intention of Korean Kindergarten Teachers. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 22(4), 229-250.
- [29]Yang, Ahn-Sook. (2008). Development of job stress scale for childcare teachers, *Korean Journal of Policy Analysis and Evaluation*, 18(4), 455-477.
- [30]Youssef, C. M., & Luthans, F. (2011). Positive psychological capital in the workplace: Where we are and where we need to go. Designing positive psychology: Taking stock and moving forward, 351-364.