



The Mediating Effect of Childcare Teacher's Job Stress on the Relationship Between Grit and Turnover Intention

Yeoul Shin, Minju Koo, Daeun Park
Department of Child Welfare, Chungbuk National University, Cheongju, Korea

보육교사의 그릿과 이직의도와 의 관계에서 직무스트레스의 매개효과

신여울, 구민주, 박다은
충북대학교 아동복지학과

Objective: Childcare teacher's job stress is high and every year, over 20% of teachers quit their jobs. In this study, we examine whether childcare teacher's grit, defined as passion and perseverance for a long term goal, predicts job stress, which, in turn, predicts turnover intention.

Methods: In a cross-sectional study, 318 childcare teachers completed an online survey. SPSS 22.0 and PROCESS macro were used to test the mediating effect of job stress on the relationship between teacher's grit and turnover intention.

Results: Grittier teachers had lower turnover intention compared to their less gritty colleagues, even after controlling for important covariates such as gender, center type, teaching experience, and salary. Furthermore, job stress mediated the negative relationship between grit and turnover intention.

Conclusion: These findings shed light on why some childcare teachers are more likely stay in the classroom than are others. Educational and training programs for childcare teachers should pay close attention to personal characteristics, such as grit, to increase teacher retention.

Keywords: child care teacher, grit, turnover intention, job stress

서론

사회가 변화함에 따라, 여성의 활발한 사회진출과 더불어 여성의 경력단절이 사회적인 이슈가 되고 있다. 여성의 경력 단절로 인해 발생하는 사회적 비용은 연간 15조원에 이르며, 이를 방지하기 위한 국가 정책 예산은 2014년 기준 6천 100억원이다(Cho, Park, & Jang, 2014). 여성가족부의 실태조사에 따르면, 임신·출산 및 가족구성원 돌봄으로 인한 여성의 경력단절이 2013년 대비 증가하고 있으며(Ministry of Gender Equality and Family [MOGEF], 2017), 정부에서는 이를 해결하기 위해

일-가정양립지원정책(S.-A. Hong, Lee, Kim, Yu, & Lee, 2009) 및 시간연장 보육(Ministry of Health & Welfare [MW], 2011)을 시행하고 있다. 일-가정양립지원정책은 출산과 육아로 인해 여성이 노동시장에서 겪게 되는 불이익을 해소하고, 가정에서의 역할분담에 대한 불균형을 해소하기 위한 것으로, 일과 양육에서의 여성의 선택권과 사회적 책임을 강화하는 정책이다(H. S. Lee, 2015).

하지만, 시간연장 보육정책은 경력단절여성의 해결책인 동시에 보육교사가 초과근무를 하게 되는 원인이 되었다. 2014년 기준 70.8%의 보육교사가 초과근무를 하는 것으로 나타났

Corresponding Author: Daeun Park, Department of Child Welfare, Chungbuk National University, Chungdae-ro 1, Seowon-Gu, Cheongju, Korea
E-mail: daeun@chungbuk.ac.kr

©The Korean Association of Child Studies
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

으며(M. Lee et al., 2016), 이는 교사의 신체적·정신적 스트레스를 높여(Ki, Yang, & Hong, 2011), 보육교사들의 이직과 경력단절로 이어지고 있다. 즉, 일하는 여성을 위한 보육정책이 오히려 어린이집에서 일하는 보육교사들의 부담을 높여, 보육교사들이 다른 직장을 탐색하거나 경제활동을 중단하게 하는 부작용을 낳고 있다. 2015년 기준, 어린이집 사직 또는 이직 계획을 묻는 질문에 '계획 있음' 과 '고려 중'이 각각 13.0%와 18.3%로 나타나 총 31.3%의 보육교사들이 직장을 옮기거나 보육교사를 그만둘 의향이 있는 것으로 나타났다(M. Lee et al., 2016). 더불어, 2014년에는 보육교사의 24.1%가 이직을 하거나 사직을 하면서 2015년에는 75.5%의 어린이집에서 신규교사를 채용한 것으로 나타나 보육교사의 이직이 현실화 되고 있다(M. Lee et al., 2016). 이러한 결과는 조사대상의 72.2%에 달하는 보육교사의 현 직장근무 경력이 3년 미만에 그친다는 선행연구와도 맥을 같이 한다(Seo, Lee, Baek, & Park, 2005). 다시 말해, 양질의 영유아 보육의 수요는 증가하고 있지만 수요에 상응하는 보육서비스를 제공해 줄 교사들의 이직은 늘어나고 있어, 이에 대한 대책마련이 시급한 실정이다.

보육교사의 이직은 개인과 기관뿐 아니라 사회에 부정적인 영향을 미친다. 보육교사의 이직은 경험 있는 인력의 손실을 야기하여, 어린이집의 교육 및 보육의 질을 저하시키고(Howes & Hamilton, 1992), 학부모로 하여금 프로그램과 기관에 대한 신뢰와 만족도를 감소시킨다(S. O. Hwang, 2006). 더불어 남아 있는 교사들의 기존 의사소통 구조를 파괴하여 사기를 떨어뜨리고, 업무의 몰입을 방해함과 동시에(E. J. Hwang, 2007; Suh & Suh, 2002), 새로운 교사를 선발하고 양성해야 하는 사회적 비용을 증가시킨다(Mobley, 1977).

보육교사의 이직은 특히 어린 영유아에게 부정적 영향을 미친다. 신뢰형성과 애착발달의 결정적 시기인 영유아시기에 교사의 잦은 교체는 영유아의 사회·정서적 발달을 저해한다(Howes & Hamilton, 1992). 보육교사의 이직은 애착 대상을 상실한 영유아의 불안감을 증가시키며, 새로운 교사에게 적응하기 위한 영유아들의 긴장과 스트레스를 높인다. 가령, 18-24개월 사이에 교사가 바뀌는 경험을 한 영아가 30개월이 되었을 때 불안정한 교사-유아 애착을 가지고 있었다(Howes & Hamilton, 1992). 더불어 교사의 잦은 교체는 어린 영유아의 흥미와 능력에 대한 이해가 기반이 되어야 하는 교사-유아간의 상호작용의 질을 떨어뜨려 영유아의 발달 전반에 부정적인 영향을 미친다(Chung, Lee, & Lee, 2011).

영유아의 전인적인 발달에 영향을 미치는 보육교사 직무의 중요성에도 불구하고, 실제 직무 환경에서는 초·중·고등학

교 교사들에 비해 보육교사의 보수, 처우, 사회적 인식은 낮은 편이다. 특히 업무시간과 업무량에 비해 보수 및 처우가 턱없이 낮으며, 과중한 업무수행과 역할기대는 보육교사의 직무스트레스를 증가시키고 있다(Chung et al., 2011; J. H. Lee & Cho, 2009; Song, Kim, & Song, 2010). 직무스트레스란 조직의 목표를 이루기 위해 개인이 수행해야 하는 직무와 관련하여 발생하는 스트레스를 뜻한다(Moracco & Mcfaddem, 1982). 직무스트레스는 보육교사의 이직의도를 높이는 가장 중요한 선행변인 중 하나로 지적되고 있다(Boyd & Schneider, 1997; Manlove & Guzell, 1997; Pyo & Hwang, 2011; H. Yoon & Noh, 2013). 일반적으로 직무스트레스는 사람들이 직무 환경에서 직면하게 되는 환경, 상황 등과의 관계나 개인의 내적 요인으로부터 다양하게 나타나고 있다(J. Park, 2013). Clark (1980)은 교사의 직무스트레스 측정 도구인 TOSFQ (Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 개발하여, 직무스트레스의 하위요인으로 행정지원, 학생들과의 활동, 경제적 안정, 업무과다, 동료교사와의 관계를 포함하였으며, Schulthz (1982)의 경우, 과중한 업무, 성과평가, 역할감독, 경력개발, 작업장의 변화, 임금체제로 나누었다.

보육교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 여러 하위 요인과 이직에 관한 선행연구를 살펴보면, 업무환경의 질이 낮고(A. R. Son, 2009; Boyd & Schneider, 1997; S. Y. Hong, 2012), 동료와 원장과의 관계가 나쁠수록(H. J. Kwon, 2008; J. W. Lee & Lee, 2006; Pyo & Hwang, 2011), 이직의도가 높았다. 그리고 업무의 종류와 양이 많고(A. S. Yang, 2008; H. J. Kwon, 2008; Manlove & Guzell, 1997), 급여와 보수수준이 낮을수록(Manlove & Guzell, 1997; Whitebook & Sakai, 2003) 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 또한 의사결정 참여도가 적고(Boyd & Schneider, 1997; J. W. Lee & Lee, 2006), 직무만족도가 낮을수록(J. W. Lee & Lee, 2006; Manlove & Guzell, 1997; A.-R. Son, 2009; A.-S. Yang, 2008) 이직을 고려하는 것으로 나타났다. 이와 같은 선행 연구 결과는 대부분 근무를 하는 동안 접하게 되는 외적요인으로 인한 직무스트레스에 초점이 맞추어져 있다.

하지만 같은 상황에 처하더라도 개인이 환경을 어떻게 받아들이고 극복해 나가느냐에 따라 대처 행동이 달라질 수 있다. 따라서, 직업장면 뿐 아니라 교사가 삶의 전반에 대해 가지고 있는 인성, 신념, 가치관, 소양 등 교사 개인의 보편적인 특성이 이직에 미치는 영향에 대한 연구와 고찰이 필요하다.

영유아기는 기본생활습관과 사회·정서가 급격하게 발달하는 시기라는 점과 주변 성인의 행동, 말투, 성격, 태도 등을 모방하려는 성향이 강하게 나타나는 시기라는 점에서 보육교

사의 인성은 영유아의 발달 전반에 지대한 영향력을 미친다 (C. O. Park, Seo, & Eom, 2013). 이에 보육교사 자격 취득을 위한 교과과정 개편을 통해 교사의 인성강화를 위해 힘쓰고 있고, 현장의 교사를 대상으로 인성교육을 의무화하면서 보육교사의 인성향상을 위해 노력하고 있다.

선행연구에 따르면 보육교사의 인성은 업무만족도 및 직무수행과 밀접한 관련이 있다. 긍정적 자아개념, 창의·인성, 인간애가 높은 교사일수록 직무스트레스가 낮고(Y. J. Park, Lim, & An, 2015), 창의·인성이 높은 교사일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(E. J. Son & Park, 2012). 또한, 창의·인성과 인간애가 높은 교사일수록 영유아의 질문과 요구에 적절하게 반응하고 영유아의 눈높이에 맞추어 스킴과 모델링을 제시하는 언어적, 행동적 상호작용이 높은 것으로 나타났다(Choi & Hwang, 2016). 더불어 보육교사의 정서조절, 타인에 대한 정서인식, 정서활용을 포함한 정서지능이 낮을수록 높은 이직의도를 가지는 것으로 보고되고 있어(G. O. Kim, 2015), 보육교사의 인성이 직무수행 및 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

현재까지의 국내 보육교사를 대상으로 한 인성연구를 종합해 보면 교사의 공감능력(J. S. Kwon, You, & Jo, 2016; Jo & Kim, 2016), 인간애(M. G. Choi & Hwang; Y. J. Park et al., 2015), 정서조절능력(K.-R. Lee, & Moon, 2016) 등 타인과의 상호작용에서 중요시되는 대인관계 인성(interpersonal character)이나 새로운 것에 대한 지적인 호기심(Ma & Choi, 2014), 개방성(Y. M. Lee, 2009; J. S. Ma & Choi, 2014), 창의성(Yi & Kwon, 2016) 등 교사의 지적인 인성(intellectual character)에 관한 것들이 주를 이루고 있다. 물론 학부모와 유아, 동료교사, 원장과의 관계에서 비롯되는 대인관계 갈등을 지혜롭게 해결하고 다양한 영유아들의 개인적 특성에 개방적인 태도를 가지는 것은 보육교사가 갖추어야 될 자질임에는 틀림없다. 하지만 대인관계, 이 지적 인성만큼이나 중요하게 요구되는 것은 역할과중, 열악한 조직 환경 등에서 자신을 다잡을 수 있는 개인내의 인성(intrapersonal character)이다. 그럼에도 불구하고 보육교사의 개인 내 인성에 관한 연구는 미비한 실정이다. 이에, 본 연구에서는 개인 내의 인성 중 최근 학문적, 사회적 주목을 받고 있는 그릿(Grit; Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007)과 보육교사의 이직의도 간의 관계에 대해 알아보하고자 하였다.

비교적 최근 소개된 그릿은 사전적으로 투지, 끈기, 불굴의 의지를 모두 아우르는 개념으로, 그릿을 처음 소개한 Duckworth는 이를 장기적인 목표를 향한 끊임없는 노력(끈기, perseverance)과 열정(passion, commitment)으로 정의하였다

(Duckworth, et al., 2007). 한국에서는 그릿을 한 단어로 명확하게 표현하기가 쉽지 않아 투지라는 단어와 함께 혼용하여 사용하고 있다. 하지만 ‘투지’는 장기적인 목표에 대한 열정의 뜻을 내포하지 않는다는 점을 고려하여 본 연구에서는 ‘그릿’이란 단어를 사용하도록 하겠다. 그릿이 다양한 분야에서 높은 성취를 이룬 사람들이 공통적으로 소유하고 있는 특성이라는 것이 밝혀지면서 학계와 교육계, 일반인의 관심이 쏠리고 있다. 목표에 대한 지속적인 관심과 그 목표를 향한 꾸준한 노력의 두 하위요인으로 구성되어 있는 그릿은 기존의 것을 새로운 것으로 인해 소홀히 하지 않는지, 쉽게 싫증내고 다른 것으로 옮겨가지 않는지, 집중력을 유지할 수 있는지, 초반에 가졌던 관심을 계속 유지할 수 있는지 등을 포함한다(Duckworth, Kirby, Tsukayama, Berstein, & Ericsson, 2011; Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Eskreis-Winkler, Duckworth, Shulman, & Beal, 2014).

그릿이 성취에 미치는 긍정적인 효과는 다양한 연령과 초·중·고등학생, 육군사관학교 생도, 회사원 등 여러 직업장면에서 나타난다. 초등학생을 대상으로 한 연구에서, 그릿이 높은 아동일수록 철자 경연대회(national spelling bee)에서 더 높은 단계까지 올라갔으며, 그릿이 높은 고등학생일수록 우수한 성적으로 고등학교를 졸업하고, 대학에 진학할 확률이 높았다(Duckworth, Kirby, Tsukayama, Berstein, & Ericsson, 2011; Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009; Eskreis-Winkler, Duckworth, Shulman, & Beal, 2014). 또한, 그릿이 높은 육군사관학교 생도들은 ‘지옥의 훈련’이라고 불리는 생도 1년차의 훈련을 끝까지 견디는 것으로 나타났으며(Duckworth et al., 2007), 그릿이 높은 영업사원일수록 회사에 남을 확률이 높았다(Eskreis-Winkler et al., 2014). 초등 교사를 대상으로 한 Robertson-Kraft와 Duckworth (2014)의 연구에서도 그릿이 높을수록 교직 유지율이 높은 것으로 나타났다.

국내에서도 그릿에 관한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 국내 고등학생을 대상으로 한 연구에서, 그릿은 지능과 성격적 요인을 통제하고도 학업성취에 영향을 미쳤으며, 그릿이 높은 고등학생이 그릿이 낮은 고등학생보다 학업성취가 높았다(S. R. Lee & Sohn, 2013). 더불어, 그릿이 높은 학생들은 일찍부터 자신의 진로와 관련된 정보를 수집하고 경험을 쌓는 등 보다 체계적인 진로준비 행동을 보였고(No, 2016), 졸업 후 현재 전공과 관련된 취업을 계획하는 것으로 나타났다(S. Lee, 2013). 이와 같은 국내외 연구들을 통해, 그릿이 학생들의 성취에 미치는 영향은 긍정적이며, 그 영향은 인종과 문화에 관계없이 나타난다는 것을 알 수 있다. 하지만 국내의 연

구들은 대부분 학생을 대상으로 한 연구들이 주를 이루며(Jo & Kim, 2016; J. L. Lee & Kwon, 2016; S. Lee, 2013; Yoo, You, & Park, 2015), 그 외의 직종 및 분야에 대한 연구는 아직 미비한 실정이다.

종합해 보면, 그릿의 효과성은 국내의 선행연구에서 검증된 바 있지만, 대부분의 연구대상이 학생들에 국한되어 있으며, 긴 업무시간, 과중한 업무, 낮은 보수, 보육교사에 대한 낮은 사회인식 등의 도전적인 상황에 놓여있는 보육교사들에 대한 연구는 부재하다. 그릿이 높은 개인은 성취의 과정에서 수반되는 부정적 피드백을 받은 후 긍정적인 정서로 회복이 빠르다는 연구(S. Lee, Bae, Sohn, & Lee, 2016)와 그릿이 높을수록 부정적인 사건이 자살의도에 미치는 영향이 낮다는 연구(Blalock, Young, & Kleiman, 2015)는 그릿이 높은 개인일수록 목표를 향한 과정 속의 실패와 도전을 열정과 끈기로 극복할 수 있음을 뜻한다. 또한 Meriac, Slifka과 LaBar (2015)의 연구에서 그릿이 직업에서 발생할 수 있는 직무스트레스와 부적 상관관이 나타나, 그릿이 높은 사람일수록 직무스트레스를 덜 경험하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 따라서, 그릿이 높은 보육교사는 조직의 목표와 개인의 욕구 간의 불균형에서 발생하는 직무스트레스를 극복할 수 있으며, 오히려 그 과정 속에서 발생하는 배움과 도전을 즐길 수 있을 것이라 유추해 볼 수 있다. 더불어, 앞서 국외의 선행연구(Duckworth et al., 2007; Eskreis-Winkler et al., 2014; Robertson-Kraft & Duckworth, 2014)에서 밝혀진 바와 같이 그릿이 다양한 직업군의 도전적인 환경에 놓여있는 개인의 성취와 자퇴 혹은 이직에 큰 영향을 미친다는 점에 기반하여 그릿이 높은 보육교사일수록 이직의도가 낮을 것이라 예측해 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 어려움과 역경을 극복하고 성취하고자 하는 목표를 향해 꾸준히 정진할 수 있는 교사의 그릿과 이직의도 간의 관계를 살펴보고, 동시에 직무스트레스가 이들의 관계를 매개하는지를 살펴보고자 한다.

연구문제와 연구모형(Figure 1)은 다음과 같다.

연구문제 1

보육교사의 그릿은 이직의도를 예측하는가?

연구문제 2

보육교사의 직무스트레스는 그릿과 이직과의 관계를 매개하는가?

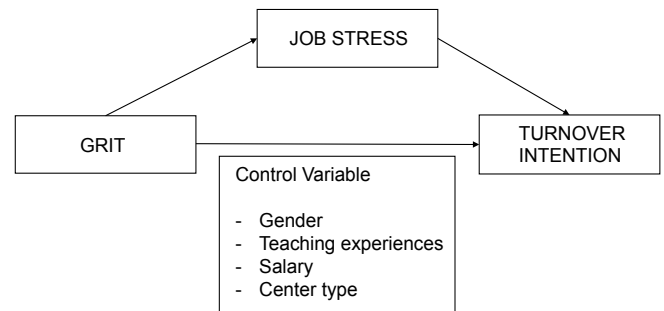


Figure 1. Path analysis: The mediating effect of job stress on the relationship between grit and turnover intention.

연구방법

연구대상

본 연구의 연구 대상은 서울, 세종, 부산과 경기도 및 충청북도 지역의 어린이집에 근무하고 있는 교사를 대상으로 하였다. 어린이집 원장의 협조를 받아 편의표집하여, 서면으로 동의서를 배부하였다. 설문지는 설문조사의 취지에 동의한 보육교사 567명에게 이메일 및 스마트폰을 통해 온라인 설문지를 배포하여 수거하였다. 총 367부(65%)의 온라인 설문이 회수되었으나, 불성실하거나 대상에 해당하지 않는 설문지 49부(8%)를 제외하고 총 318부(56%)를 분석에 사용하였다. 성별의 경우, 여자가 298명(93.7%)이고, 남자가 20명(6.3%)이었으며, 총 교사 경력의 경우, 3년에서 6년 사이가 80명(25.2%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 6년에서 9년 사이(21.1%), 1년에서 3년 사이(19.8%), 9년에서 12년 사이(15.1%), 12년 이상(11.6%), 6개월 미만(4.1%), 6개월에서 1년 사이(3.1%)순으로 나타났다. 월급의 경우, 200만원 이상이 130명(40.9%)으로 가장 많았으며, 151만원에서 200만원사이(35.2%), 100만원에서 150만원사이(14.2%), 100만원 이하(9.7%)순으로 나타났다. 어린이집 유형의 경우, 직장어린이집이 83명(26.1%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 국공립어린이집(24.2%), 민간어린이집(18.6%), 법인어린이집(14.8%), 가정어린이집(14.2%), 기타(2.2%)순이었다(Table 1).

연구도구

그릿

본 연구에서 그릿의 측정은 Duckworth 등(2007)이 개발한 척

Table 1
General Characteristics of Participants

Variable	N (%)
Gender	
Female	298 (93.7)
Male	20 (6.3)
Teaching experiences	
Less than 6months	13 (4.1)
6month-1year	10 (3.1)
1year-3year	63 (19.8)
3year-6year	80 (25.2)
6year-9year	67 (21.1)
9year-12year	48 (15.1)
More than 12year	37 (11.6)
Pay (10,000 won)	
Less than 100	31 (9.7)
100-150	45 (14.2)
151-200	112 (35.2)
More than 200	130 (40.9)
Center type	
Workplace	83 (26.1)
Public	77 (24.2)
Private	59 (18.6)
Home type	45 (14.2)
Corporation	47 (14.8)
Etc.	7 (2.2)

Note. N = 318.

도를 S. Lee (2013)이 번안한 척도를 사용하였다. Duckworth 등 (2007)의 도구는 청소년과 성인에게 사용할 수 있도록 고안되었고, S. Lee (2013)가 고등학생을 대상으로 척도를 번안하였지만 S. Lee (2013)의 도구를 국내 성인을 대상으로 한 연구에서도 사용하고 있어(M. Lee, Lee, & Tak, 2017; S. Lee, et al., 2016) 본 연구의 대상자인 보육교사가 사용하는데 무리가 없다고 판단된다. 그것은 “좌절은 나의 의욕을 꺾지 못한다.”, “나는 수년의 노력을 요구하는 목표를 달성해 본 적이 있다.” 등의 총 12문항의 5점 리커트(Likert)척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 장기적인 목표를 향한 열정과 꾸준한 노력의 정도가 높다는 것을 뜻한다. 그릿 전체 요인의 내적합치도(Cronbach's α)는 .74이다.

직무스트레스

보육교사의 직무스트레스는 Shin (2004)이 D'Arienzo, Morraco

와 Krajcski (1982)의 척도를 번안, 수정한 척도를 사용하였다. 측정도구의 하위변인은 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족 11문항(예: “원장은 교사의 업무에 대해 적절한 피드백을 제공하지 않는다.”, “교사들의 업무수행을 위한 시설 및 설비가 부족하다.”), 업무 과부하 8문항(예: “보육활동을 함께 진행하거나 도와줄 보조교사가 부족하다.”), 동료와의 관계 5문항(예: “교사들 간의 의사소통이 잘 이루어지지 않는다.”), 학부모와의 관계 3문항(예: “학부모들은 어린이집 일에 지나치게 관여를 한다.”)으로 구성되어 총 27문항의 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 높은 수준의 직무스트레스를 느낀다는 것을 뜻한다. 본 연구에서의 하위요인별 내적합치도(Cronbach's α)는 원장의 지도력 및 행정적 지원 부족의 경우 .86, 업무 과부하의 경우 .79, 동료와의 관계의 경우 .80, 학부모와의 관계의 경우 .71이며, 직무스트레스 전체 요인의 내적합치도(Cronbach's α)는 .89이다.

이직의도

교사의 이직의도를 측정하기 위해 Allen과 Meyer (1990)이 개발하고 Moon (2011)이 보육교사에 맞게 번안, 수정한 척도를 사용하였다. 이직을 고려하고 있는지, 이직을 위한 구체적인 계획여부를 묻는 6문항(예: “만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.”)의 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 이직에 대한 관심이 높다는 것을 뜻한다. 본 연구에서의 내적합치도(Cronbach's α)는 .86이다.

통제변인

선행연구(Porter & Steers, 1973; K. J. Yoon & Ji, 2011)를 토대로 보육교사의 이직의도와 관련이 있는 성별, 교사 경력, 월급, 기관유형을 통제변인으로 모델에 포함하였다.

연구절차

데이터 수집은 2017년 6월부터 2017년 8월까지 실시되었으며, 원장의 협조를 받아 서면으로 동의서를 배부하였다. ‘이직의도’라는 민감한 문제에 대한 의견수집이라는 점을 감안하여 설문조사의 취지에 동의한 보육교사에게 이메일 및 스마트폰을 통해 온라인 설문지를 배포하였다. 설문은 1주 정도의 여유를 두고, 참여자가 원하는 시간대에 온라인으로 응답할 수 있게 하였다. 자료수집과 모든 연구절차는 C대학교 생명윤리

심의위원회의 승인을 받았다(IRB 승인번호:CBNU-201706-SB-470-01).

자료분석

본 연구에서는 변인들의 기술적 특성과 상관관계를 알아보기 위해, SPSS 22.0을 사용하여 기술통계와 상관분석을 실시하였다. 교사의 그릿과 이직의도 간의 관계에서 직무스트레스의 매개효과를 알아보기 위해 Baron & Kenny (1986)의 방법을 사용하였으며, 간접효과를 검증하기 위해 Hayes (2013)의 PROCESS macro를 활용해 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하였다.

연구결과

보육교사의 그릿, 직무스트레스 및 이직의도

보육교사의 그릿, 직무스트레스 및 이직의도 간의 관계를 확인하기 위하여 평균과, 표준편차, 상관계수를 산출하였으며, 결과는 Table 2에 제시하였다. 먼저, 보육교사의 평균 그릿점수는 5점 척도에 3.28 ($SD = 0.44$)로 나타났으며, 직무스트레스와 이직의도의 평균은 각각 3.03 ($SD = 0.52$), 3.18 ($SD = 0.82$)로 나타났다.

그릿과 직무스트레스 간에 통계적으로 유의한 부적상관이 나타났다($r = -.12, p < .05$). 그릿이 높을수록 직무스트레스를

Table 2
Correlation Between Grit, Job Stress and Turnover Intention

	Grit	Job stress	Turnover intention
Grit	—		
Job stress	-.12*	—	
Turnover intention	-.23***	.58***	—
<i>M</i>	3.28	3.03	3.18
<i>SD</i>	0.44	0.52	0.82

* $p < .05$. *** $p < .001$.

더 적게 느끼는 것을 의미한다. 또한 그릿과 이직의도 간에도 통계적으로 유의한 부적상관이 나타나($r = -.23, p < .001$), 그릿이 높을수록 이직의도가 더 적은 것으로 나타났다. 한편, 직무스트레스와 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 정적상관이 나타났으며($r = .58, p < .001$), 이는 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

그릿과 이직의도 간의 관계에 있어 직무스트레스의 매개효과

직무스트레스가 그릿과 이직의도 간의 관계에서 매개적 역할을 하는지 알아보기 위해, Baron과 Kenny (1986)의 방법을 사용하였다. 먼저, 독립변인인 그릿이 매개변인인 직무스트레스에 미치는 영향을 유의하게 예측하는지 측정하고, 2단계에서 독립변인인 그릿이 종속변인인 이직의도에 미치는 영향을 유의하게 예측하는지 측정하였다. 그리고 3단계에서 독립변수

Table 3
The Mediating Effect of Job Stress on the Relationship Between Grit and Turnover Intention

Stage	Dependent variable	Independent variable	<i>B</i> (SE)	β	<i>t</i>	R^2 (Adj. R^2)	<i>F</i>
1	Job stress	Grit	-0.17 (0.07)	-.15	-2.56*	.06 (.03)	2.11*
2	Turnover intention	Grit	-0.43 (0.10)	-.23	-4.13***	.09 (.07)	3.43***
3	Turnover intention	Grit	-0.28 (0.09)	-.15	-3.21**	.38 (.36)	18.63***
		Job stress	0.87 (0.07)	.55	11.89***		

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

Table 4
Testing Indirect Effect of Job Stress on the Relationship between Grit and Turnover Intention Using a Bootstrapping Method

Mediating effect coefficient	Standard error	Bootstrap	
		Lower value	Upper value
-0.15**	0.06	-0.26	-0.03

** $p < .01$.

인 그릿과 매개변수인 직무스트레스를 동시에 투입하여 종속 변수인 이직의도에 미치는 영향을 유의하게 예측하면서 독립 변수의 효과가 유의하지 않게 줄어드는지 측정하였다. 더불어 Hayes (2013)의 분석법을 통해, 간접 효과 분석 방법 중 하나인 부트스트래핑을 실시하였다. PROCESS 프로그램을 통해 부트스트래핑으로 재추출된 표본수 5,000개를 통해, 95% 신뢰구간에서 구한 간접효과 계수의 하한값과 상한값을 확인하였다. 부트스트래핑을 통한 간접효과 검증방법에서 간접효과의 유의성 여부는 제시된 신뢰구간 사이에 0을 포함하는지 확인함으로써 알 수 있다(Shrout & Bolger, 2002).

결과는 Table 3에 제시하였다. 그릿과 이직의도 간의 관계에 있어 직무스트레스의 매개효과를 살펴보기 위해 성별, 경력, 월급, 기관유형을 통제하고 분석을 실시하였다. 1단계에서 그릿은 매개변수인 직무스트레스에 부적으로 유의미한 영향을 미쳤다($\beta = -.15, p < .05$). 2단계에서 그릿은 종속변수인 이직의도에 부적으로 유의미한 영향을 미쳤다($\beta = -.23, p < .001$). 3단계에서 그릿과 매개변수인 직무스트레스를 함께 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 투입한 결과, 매개변수인 직무스트레스가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .55, p < .001$). 그리고 그릿이 이직의도에 미치는 영향력이 2단계 회귀계수보다 감소하였으나 여전히 유의하였다($\beta = -.15, p < .01$). 결과적으로 그릿은 이직의도에 통계적으로 유의한 직접효과와 더불어 직무스트레스를 경로의 간접효과에서도 통계적으로 유의성을 보여 부분매개효과를 보였다. 간접효과에 대한 유의성 검증을 위해 부트스트래핑을 실시하였고, 그 결과를 Table 4에 제시하였다. 부트스트래핑 결과 95% 신뢰구간에서 하한값 -.26, 상한값 -.03으로 나타나 이들 사이에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하였다.

논의 및 결론

본 연구는 보육교사의 그릿과 이직의도 간의 관계를 알아보고, 그릿과 이직의도 간의 관계에 있어 직무스트레스의 매개효과를 살펴보았다. 본 연구의 주요 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 교사의 평균 그릿점수는 5점 척도에 3.28이며 이는 우리나라 만 19세에서 25세의 초기성인을 대상으로 한 J. Lee (2017)의 연구에 나타난 평균 그릿점수 3.02와 예비교사를 대상으로 한 M. Lee et al. (2017)의 3.07보다 높은 편이지만, 미국 성인과 비교하면 하위 20~30%에 해당하는 점수이다(Duck-

worth, 2016). 본 연구에서 통제변인으로 포함한 경력과 그릿의 정적상관관계가 나타나($r = .15, p < 0.01$), 경력이 높을수록 그릿점수가 높아짐을 알 수 있었다. 이는 그릿은 불변하는 특성이 아니라 회복탄력성(K. Hwang, 2017), 자기 조절(J. S. Park, 2017), 자존감(W. Son, 2015)등과 같은 다른 심리적 변인처럼 변화 가능하다는 것을 의미한다. 더불어 본 연구에 참여한 보육교사의 직무스트레스와 이직의도는 3.03, 3.18로 J. Y. Kim (2015)의 직무스트레스(2.89)와 M. R. Lee (2016)의 이직의도(2.58)보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구 참가자들이 선행연구 참가자들보다 경력과 연령이 낮기 때문인 것으로 사료되며, 이는 보육교사의 경력과 연령이 낮을수록 직무스트레스와 이직의도가 높다는 선행연구(Bac, Kim, & Han, 2014; H. S. Kim, 2015; Muchinsky & Tuttle, 1979)와 맥을 같이한다.

둘째, 보육교사의 그릿과 이직의도 간의 관계를 살펴본 결과 유의한 부적 상관관계가 나타났다. 이는 보육교사의 그릿이 높을수록 이직의도가 낮다는 것을 의미한다. 이는 Robertson-Kraft와 Duckworth (2014)의 초등교사를 대상으로 한 연구에서 그릿이 교직 유지율을 예측한 결과와 일치한다고 할 수 있다. 이와 같은 결과를 바탕으로 교사의 이직으로 발생하는 개인적·기관적·사회적 손실을 줄이는 방안을 모색할 수 있다. 가령 보육교사 자격증을 취득하고자 하는 예비 보육교사를 대상으로 그릿 향상교육을 실시할 수 있으며, 유아교육기관 및 승급·보수교육에 보육교사의 그릿을 교사평가의 일환으로 측정하여 그릿이 낮은 교사를 대상으로 사회적 지지 증진 및 인성 교육 등을 유도하는 대응책을 강구할 수 있다.

셋째, 보육교사의 그릿이 직무스트레스를 매개로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는, 그릿은 직무스트레스를 낮춤으로써 이직의도에 간접적으로 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 그릿이 학업성취 및 직장에서의 적응을 넘어 동일한 객관적인 생활사건 속에서 느끼는 주관적인 안녕감에 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다. 선행연구에 따르면 그릿이 높은 개인이 행복감과 삶의 만족도가 높고(Singh & Jha, 2008), 심리적 소진이 낮다(Salles, Cohen, & Mueller, 2014). 또한, 그릿이 높은 학생은 대학생활의 만족도 및 주관적 안녕에 기여하는 소속감이 높았으며(Bowman, Hill, Denson, & Bronkema, 2015), 부정적 피드백을 받아도 부정적 정서에서 벗어나 긍정적 정서로의 회복이 빠르다(S. Lee et al., 2016). 다시 말해, 그릿이 일반 학생, 성인뿐만 아니라 과중한 업무, 낮은 급여, 직업에 대한 낮은 사회적 인식 등 열악한 직무 환경 속의 보육교사의 직무스트레스를 줄이는 심리적 자원

(PsyCaps)의 역할을 한다는 것이다. 장기적인 목표를 향해 가다보면 크고 작은 실패와 역경을 마주하게 되는데 그릿이 낮은 개인은 도전적인 상황에서 높은 스트레스를 느끼는 반면, 그릿이 높은 개인은 비교적 낮은 스트레스를 느끼고 오히려 성장의 기회로 삼을 수 있음을 의미한다.

본 연구를 토대로 후속연구를 위한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 후속연구에서는 그릿을 높이는 방안을 모색하는 그릿 개입프로그램을 개발할 수 있다. 비록 현재까지는 그릿 자체를 기반으로 한 개입프로그램은 개발되지 않았지만, 그릿의 선행개념으로 알려진 성장형 믿음(growth mindset; Blackwell, Trzemeski, & Dweck, 2007; Zimmerman & Brogan, 2015)과 그릿과 성취와의 관계를 매개한다고 알려진 의식적인 연습(deliberate practice)을 기반으로 한 개입프로그램이 개인의 끈기와 성취에 미치는 효과성은 밝혀진 바 있다(Eskreis-Winkler et al., 2016). 따라서 예비 보육교사를 대상으로 노력으로 능력을 키울 수 있다는 성장형 믿음을 높여주고, 자신이 부족한 부분에 대해 정확한 인식, 즉각적인 피드백, 행동수정을 기반으로 하는 의식적 연습의 기회를 제공하여 그릿향상을 도모할 수 있다. 더불어 자신의 이익을 넘어서는 이타적 목표를 가질 때 그릿이 향상될 수 있다는 Duckworth (2016)의 제안을 토대로 자신의 목표를 이타적 목표와 관련지어 생각할 수 있는 프로그램 개발 또한 고려해 볼 수 있다.

둘째, 본 연구에서는 이직을 예측하는 가장 강한 변인인 이직의도(Bluedorn, 1982)를 측정하여 그릿과 이직 간의 관계를 알아보았다. 하지만 이직의도를 측정하는 설문자체가 예민한 정보를 포함하고 있고, 원장이나 동료에게 설문 결과 알려질 염려 때문에 이직의도 설문 자체가 얼마만큼 정확하게 교사의 이직의도를 측정하고 있는지는 의문이다. 또한 교사를 포함한 설문 응답자는 사회적으로 요구되는 응답을 하기 위해 의도적으로 답을 왜곡(social desirability bias)할 수 있으며, 하나의 설문 내에 여러 변인을 조사할 경우 독립변수와 종속변수 간의 가상적 상관성이 나타날 수 있다(Berman & Kenny, 1976; Ganster, Hennessy, & Luthans, 1983; Nede Hof, 1985). 따라서, 그릿과 교사의 이직의도 간의 상관관계가 존재한다 하더라도 실제 이직과의 관계는 또 다른 문제이기 때문에 후속연구에서는 중단연구를 통하여 교사의 그릿이 실제 이직을 예측하는지를 알아볼 필요가 있다.

셋째, 후속연구에서는 교사의 그릿이 이직을 넘어 보육의 질에 미치는 영향에 대해 알아볼 수 있을 것이다. 보육교사의 인성이 직무만족도(Choi & Hwang, 2016), 영유아-교사 간의 상호작용의 질(Choi & Hwang, 2016), 스트레스 대처유형(Y. J.

Park, Lim, & An, 2015), 영유아권리존중(Kang & Lee, 2016)에 영향을 미친다는 선행연구를 토대로, 후속연구에서는 교사의 그릿이 보육교사의 직무수행과 영유아 발달에 미치는 영향에 대해 연구할 필요가 있다.

넷째, 본 연구를 포함하여 현재까지 진행된 교사의 인성과 이직에 관한 연구들이 상관관계 연구라는 점을 감안하여, 후속 연구에서는 교사의 인성향상교육이 이직의도 및 실제 이직에 미치는 영향에 대한 실험연구를 진행할 수 있다. 선행연구들을 살펴보면 교사의 인성교육의 요구(Y. Kim & Lee, 2016)와 인식조사(S. S. Lee, 2014), 또는 인성교육이 교사효능감(Y. M. Lee, 2009), 행복감(Y.-K. Ko, Jang & Lee, 2013), 직무만족도(E. J. Son, & Park, 2012)등에 미치는 상관관계 연구가 주를 이루며 무작위 할당을 통한 실험연구는 전무하다. 본 연구 결과를 기반으로, 그릿을 포함한 교사인성교육 프로그램을 활용한 실험연구를 진행하여 교사인성, 직무스트레스, 이직의도 간의 인과관계에 대한 직접적인 증거를 제시할 수 있을 것이다.

마지막으로, 그릿과 관련된 기존 연구는 주로 그릿이 학생들의 학업성취(Duckworth et al., 2007; Duckworth, et al., 2011; D. Park et al., 2016; S. Lee & Sohn, 2013), 진로 탐색(H. S. Lee, 2015; No, 2016), 부정적 피드백에 대한 정서적 반응(S. Lee et al., 2016)등에 미치는 영향에 초점을 두고 진행되었고, 그릿의 발달에 대한 연구는 미비한 실정이다. 최근 들어 그릿의 선행변인으로 지능에 대한 암묵적 신념(J. Kim & Park, 2017), 자기 효능감(M. Lee et al., 2017), 학교에서의 친구들의 지지, 즐거운 반 분위기 및 가정에서의 새롭고 다양한 경험(M. Kim, Lee, Paik, & Choi, 2015)등이 밝혀지고 있으나, 그 대상이 학생으로 제한되어 있다. 따라서 후속연구에서는 그릿에 선행되는 다른 인성적 요인이나, 생활사건, 또는 성격적 특성 등이 다양한 연령과 대상으로 이루어져야 할 것이다.

현재까지 우리나라의 교사교육 및 평가는 교사의 전문성에 초점을 두고, 지식과 기술 중심으로 이루어졌다. 최근 들어 기관 내에서의 아동학대가 증가하면서 보육교사의 인성양성에도 주의를 기울이고 현장의 보육교사를 대상으로 인성교육을 의무화하는 등 보육교사의 인성향상에 힘쓰고 있다. 하지만, 선행연구에서 공통적으로 제시한 보육교사에게 요구되는 인성은 창의성, 사회성, 겸손, 공정성, 유머감각, 공감능력 등 타인과 더불어 살아가는 대인관계기술과 관련된 인성에 치우쳐 있을 뿐, 보육교사에게 주어지는 과중한 업무, 낮은 급여와 보수, 직업에 대한 낮은 사회적 인식 등 열악한 직무 환경 속에서 발휘되는 개인 내적인 힘과 열정에 대한 인성연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 본 연구의 결과는 그릿과 같은 개인 내적

인 인성 또한 교사교육과 양성과정에서 핵심적으로 다루어져야 할 교육내용임을 시사하며 교사양성 및 현직교원 인성교육 프로그램 모형개발에 기초자료로 활용될 수 있다.

Acknowledgements

This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (2017S1A5A8020577).

Conflict of Interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

References

In English

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Blalock, D. V., Young, K. C., & Kleiman, E. M. (2015). Stability amidst turmoil: Grit buffers the effects of negative life events on suicidal ideation. *Psychiatry research*, 228(3), 781-784. doi:10.1016/j.psychres.2015.04.041
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246-263. doi:10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35(2), 135-153. doi:10.1177/001872678203500204
- Bowman, N. A., Hill, P. L., Denson, N., & Bronkema, R. (2015). Keep on truckin' or stay the course? Exploring grit dimensions as differential predictors of educational achievement, satisfaction, and intentions. *Social Psychological and Personality Science*, 6(6), 639-645. doi:10.1177/1948550615574300
- Berman, J. S., & Kenny, D. A. (1976). Correlational bias in observer ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(2), 263-273. doi:10.1037/0022-3514.34.2.263
- Boyd, B. J., & Schneider, N. I. (1997). Perceptions of the work environment and burnout in Canadian child care providers. *Journal of Research in Childhood Education*, 11(2), 171-180. doi:10.1080/02568549709594704
- Clark, E. H. (1980). An analysis of occupational stress factors as perceived by public school teachers (Doctoral dissertation, Auburn University, 1980). *Dissertations Abstracts International*, 41(10-A), 4224.
- D'Arienzo, R. V., Moracco, J. C., & Krajewski, R. J. (1982). *Stress in teaching: A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers*. Washington, DC: University Press of America.
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. New York: Simon and Schuster.
- 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 Personality Science*, 2(2), 174-181. doi:10.1177/1948550610385872
- 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. doi:10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short grit scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. doi:10.1080/00223890802634290
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5(36), 1-12. doi:10.3389/fpsyg.2014.00036
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Young, V., Tsukayama, E., Brunwasser, S. M., & Duckworth, A. L. (2016). Using wise interventions to motivate deliberate practice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(5), 728-744. doi:10.1037/pspp0000074
- Ganster, D. C., Hennessey, H. W., & Luthans, F. (1983). Social desirability response effects: Three alternative models. *Academy of Management Journal*, 26(2), 321-331. doi:10.2307/255979
- Hayes, A. F. (2013). *PROCESS SPSS Macro* [Computer software and manual].
- Howes, C., & Hamilton, C. E. (1992). Children's relationships with child care teachers: Stability and concordance with parental attachments. *Child Development*, 63(4), 867-878. doi:10.2307/1131239

- Manlove, E. E., & Guzell, J. R. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly, 12*(2), 145-167. doi:10.1016/s0885-2006(97)90010-7
- Moracco, J. C., & McFadden, H. (1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *Journal of Counseling & Development, 60*(9), 549-552. doi:10.1002/j.2164-4918.1982.tb00719.x
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences, 86*, 401-405. doi:10.1016/j.paid.2015.07.009
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*(2), 237-240. doi:10.1037//0021-9010.62.2.237
- Muchinsky, P. M., & Tuttle, M. L. (1979). Employee turnover: An empirical and methodological assessment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(1), 43-77. doi:10.1016/0001-8791(79)90049-6
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: A review. *European Journal of Social Psychology, 15*(3), 263-280. doi:10.1002/ejsp.2420150303
- Park, D., Tsukayama, E., Goodwin, G. P., Patrick, S., & Duckworth, A. L. (2016). A tripartite taxonomy of character: Evidence for intrapersonal, interpersonal, and intellectual competencies in children. *Contemporary Educational Psychology, 48*, 16-27. doi:10.1016/j.cedpsych.2016.08.001
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151-176. doi: 10.1037/h0034829
- 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. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4211426/>
- 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. doi:10.1016/j.amjsurg.2013.09.006
- Schultz, D. P. (1982). *Psychology and Industry Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (3th ed). New York: McMillan.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422-445. doi:10.1037/1082-989X.7.4.422
- Singh, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 34*(2), 40-45. doi:10.14687/ijhs.v12i1.3251
- Whitebook, M., & Sakai, L. (2003). Turnover begets turnover: An examination of job and occupational instability among child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly, 18*(3), 273-293. doi:10.1016/s0885-2006(03)00040-1
- Zimmerman, E., & Brogan, L. (2015). Grit and Legal Education. *Pace Law Review, 36*(1), 114-159. Retrieved from <http://digitalcommons.pace.edu/plr/vol36/iss1/4>

In Korean

- Bae, S. H., Kim Y., H., & Han, S., Y. (2014). Effects of job stress, ego-resilience and burnout on teacher's turnover intention. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare, 18*(1), 234-258.
- Cho, S. J., Park, S. B., & Jang Y. S. (2014). *Survey of social cost of female career breaks*. Seoul : National Assembly Budget Office. Retrieved from <http://www.nabo.go.kr/>
- Choi, M.-G., & Hwang, I.-O. (2016). The effects of child care teacher's character and job satisfaction on teacher-children interactions. *Discourse and Policy in Social Science, 9*(2), 169-197. doi:10.22417/dpps.2016.10.9.2.169
- Chung, I.-J., Lee, J.-E., & Lee, S.-G. (2011). The effect of the night care teachers' burnout and turnover on children's school adjustment and academic achievement in community child centers. *Journal of Community Welfare, 37*, 137-163.
- Hong, S.-A., Lee, M.-H., Kim, O.-L., Yu, G.-S., & Lee, Y.-M. (2009). *Working parents and work-family balance in Sweden, the UK and Korea* (Report No.2009-2). Seoul: Korea Women's Policy Institute. Retrieved from <http://www.kwidi.re.kr/>
- Hong, S. Y. (2012). The effects of job stress and teacher efficacy on turnover intention among child-care teachers focusing on the mediating effects of immersion. *Teacher Education Research, 51*(2), 271-281. doi:10.15812/ter.51.2.201208.271
- Hwang, E. J. (2007). *An analytic study on teacher's job shift in kindergarten* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T11192843>
- Hwang, K. (2017). *A study on application of grit to character education* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T14507329>
- Hwang, S. O. (2006). *A study on the factors influencing kindergarten and nursery teachers' determination to leave* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T10667897>
- Jo, M., & Kim, C. (2016). A structural analysis of attachment type among empathy competence, self-efficacy and personality problem for preservice teachers. *Korea Institute of Child Care and Education, 10*(1), 167-193.
- Kang, I. S., & Lee, H. K. (2016). The influence of an infant teacher's personality and professional development on the implementation of infant's right respects. *Journal of Holistic*

- Education*, 20(4), 49-66.
- Ko, Y.-K., Jang, S.-K., & Lee, J. A. (2013). The relationship between personality, happiness and teacher efficacy of the preservice student. *The Journal of Welfare and Counselling Education*, 2(1), 19-34.
- Ki, E.-O., Yang, S.-N., & Hong, H.-K. (2011). Satisfaction and job stress of time extended daycare teacher according to working conditions. *Early Childhood Education Research & Review*, 15(4), 247-270.
- Kim, G. O. (2015). *The effect of emotional intelligence and child care teacher's job stress on turnover intentions* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13842858>
- Kim, H. S. (2015). *Effects of emotional intelligence and job satisfaction of child-care teachers' on the turnover intention* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13800907>
- Kim, J., & Park, D. (2017). The longitudinal effects of theory of implicit intelligence on academic achievement: The mediating effect of grit. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 31(1), 145-162. doi:10.17286/kjep.2017.31.1.07
- Kim, J. Y. (2015). *The relationship between the teacher and director, director's communication style, the childcare center type, and the childcare teachers' job stress* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13710930>
- Kim, M., Lee, S., Paik, S., & Choi, Y. S. (2015). The environmental factors affecting students' grit scores and their differences across sex and grade. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 15(5), 297-322.
- Kim, Y., & Lee, H. (2016). A basic study on pre-service early childhood teacher's personality education for child abuse prevention. *Journal of Cognitive Enhancement and Intervention*, 7(1), 15-32.
- Kwon, H. J. (2008). The effects of child care teachers' job stress on job turnover, occupational turnover and the moderating effect of personal accomplishment. *Korean Journal of Community Living Science*, 19(4), 597-609.
- Kwon, J. S., You, J. K., & Jo, H. Y. (2016). The effects of pre-service early childhood teacher's empathy ability and self-awareness on their creative personality. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 20(1), 79-105.
- Lee, H. S. (2015). *Analysis on the effect of work/family reconciliation policies to prevent woman's career interruption* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13744370>
- Lee, J. H., & Cho, S. Y. (2009). Moderating effects of the childcare teacher's ego-resilience on relationship between their job satisfaction and burnout. *Korean Journal of Community Living Science*, 20(4), 559-570.
- Lee, J. L., & Kwon, D. H. (2016). An analysis of structural relationship among locus of control, mindset, grit, and academic achievement. *Korean Journal of Youth Studies*, 23(11), 245-264. doi:10.21509/kjys.2016.11.23.11.245
- Lee, J. W., & Lee, S. Y. (2006). Relations between caregivers' perceptions on participation in decision-making processes and organizational/psychological factors, job satisfaction, and intention to leave. *Early Childhood Education Research & Review*, 10(1), 229-250.
- Lee, J. (2017). *The role of self-regulatory efficacy and flow in the relationship between grit of undergraduate students and The difficult anagram task performance* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T14567802>
- Lee, K.-R., & Moon, H.-J. (2016). The Effects of Infant Care Teacher's Adult Attachment, Emotional Regulation Ability and Teacher Efficacy to Teacher-Infant Interaction, *Korea Journal of Child Care and Education*, 100, 1-23.
- Lee, M., Choi, Y., Lee, J., Do, N., Kwon, M., Park, J., . . . , Kim, Y. (2016). *National childcare survey 2015 childcare survey report*. Seoul: KICCE. Retrieved from <http://www.kicce.re.kr>
- Lee, M., Lee, H., & Tak, J. (2017). The mediating effect of resilience on the relationship between the self-efficacy and grit of pre-service early childhood teachers. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 17(2), 491-512. doi:10.22251/jlcci.2017.17.2.491
- Lee, M. R. (2016). *turnover intention of child care teachers* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T14083042>
- Lee, S., (2013). *Effects of grit, deliberate practice and contingencies of self-worth on academic achievement* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13768279>.
- Lee, S., Bae, E., Sohn, Y. W., & Lee, S. (2016). Grit as a buffer against negative feedback : The effect of grit on emotional responses to negative feedback. *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 30(3), 25-45.
- Lee, S. & Sohn, Y. W. (2013). What are the strong predictors of academic achievement? - Deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*, 10(3), 349-366. doi:10.16983/kjsp.2013.10.3.349
- Lee, S. S. (2014). A Study for pre-service teacher's recognition on creativity and personality education in early childhood education. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 18(3), 161-183.
- Lee, Y. M. (2009). Creative personality and teacher efficacy of pre-service kindergarten teachers. *Journal of Korean Child Care and Education*, 5(2), 1-20.
- Ma, J. S., & Choi, J. Y. (2014). The effects of creative personality and decision making on self-leadership among preservice early childhood teachers. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 18(4), 7-27.
- Ministry of Gender Equality and Family (2017). *Gyeongnyeokdan-jeoryeoseong biyul julgo, bichwieop yeoseong siganje iljari seonho*[경력단절여성 비율 줄고, 비취업 여성 시간제 일

- 자리 선호] Press release. Retrieved February, 21, 2017 from <http://www.mogef.go.kr/>
- Ministry of Health & Welfare (2011). *Siganyeonjang eorinijip daepok hwakchung - siganyeonjang eorinijip olhae 9,000gaekkaji neullinda*[시간연장 어린이집 대폭 확충-시간연장 어린이집 올해 9,000개까지 늘린다]. Press release. Retrieved March, 23, 2011 from <http://www.mohw.go.kr/>
- Moon, Y. J. (2011). Effects of individual motivation on turnover intention among social workers: Focused on the mediation effects of multiple commitment. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 42(2), 493-523. doi:10.16999/kasws.2011.42.2.493
- No, Y. S. (2016). *The effects of high school students' grit and career decision-making self-efficacy on their career preparation behavior* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T14004351>
- Park, C. O., Seo D. M., & Eom, E. N. (2013). *Early childhood social education*. Paju: Jungmins.
- Park, J. (2013). *A study on the influence of role-stress on job satisfaction and turnover intention of edu-care teachers* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13251862>
- Park, J. S. (2017). *The effects of attributional feedback on academic achievement according to mindset, grit and self-control* (Master's thesis). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T14508471>
- Park, Y. J., Lim, M. H., & An, J. S. (2015). The effect of childcare teacher's personality on teacher's job stress and stress coping. *Korean Journal of Child Education and Care*, 15(3), 129-148.
- Pyo, K.-S., & Hwang, Y.-Z. (2011). 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*, 66, 1-23.
- Seo, M. H., Lee, O., Baek, H. J., & Park, J. H. (2005). *A survey on national childcare education in 2004* (Report No.2005-08). Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs. Retrieved from <https://www.kihasa.re.kr>
- Shin, H. Y. (2004). *Effects of teachers' job stress and belief of efficacy on the quality of teachers' interaction behaviors in child care* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T9780798s>
- Son, A.-R. (2009). The effect of work environment on child-care teachers' turnover intentions and job satisfaction – Mediated by burnout. *Korea Journal of Child Care and Education*, 58, 81-101.
- Son, E. J., & Park, Y. T. (2012). The effect of teachers' efficacy and creative personality on child-care teachers' job satisfaction. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 16(1), 233-253.
- Son, W. (2015). Consideration for the restoration of early childhood teachers' self-esteem. *Korea Journal of Child Care and Education*, 94, 45-64.
- Song, J.-S., Kim, K.-S., & Song, J.-Y. (2010). Teacher efficacy and social support variables related to teacher's job stress. *Korea Journal of Child Care and Education*, 65, 105-123.
- Suh, J. Y., & Suh, Y. S. (2002). Program quality and working condition variables related to teacher's organizational commitment. *Journal of Future Early Childhood Education*, 9(2), 115-136.
- Yang, A.-S. (2008). The impacts on job-transfer intention comes from the job-related exhaust by occupational stress: With focus on child-care facility workers. *Korean policy sciences review*, 12(4), 367-388.
- Yi, K., & Kwon, E. (2016). The mediating effect of the personal verbal control on the relationship between teacher's creative personality and teacher's role to enhance creativity. *Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare*, 20(2), 311-332.
- Yoo, Y., You, J., & Park, H. (2015). A relationship among grit, objective reasoning, and self-regulated learning efficacy of high-school students. *Korean Journal of Youth Studies*, 22(10), 367-385.
- Yoon, H., & Noh, P. S. (2013). Relationship of work stress, career commitment, burnout, and turnover intention among educare-teachers. *Journal of the Korean society of Child Welfare*, 43, 157-184.
- Yoon, K., & Ji, K. (2011). Analysis of the turnover intentions of nursery teachers: Focusing on structural features and working conditions of seoul-type child care centers. *Korean Policy Sciences Review*, 15(2), 171-197.

ORCID

Yeoul Shin <https://orcid.org/0000-0003-2145-8144>
 Minju Koo <https://orcid.org/0000-0002-3090-7821>
 Daeun Park <https://orcid.org/0000-0003-1371-9121>

Received December 31, 2017

Revision received February 4, 2018

Accepted April 4, 2018