



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2021년 2월

교육학석사(유아교육)학위논문

유아교사의 정신건강이 조직몰입도에 미치는 영향; 자아탄력성 매개효과

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

이 화 영

유아교사의 정신건강이 조직몰입도에 미치는 영향; 자아탄력성 매개효과

The Effect of Early Childhood Teachers' Mental Health
on Organizational Commit; Mediating Effects of
Self-Resilience

2021년 2월

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

이 화 영

유아교사의 정신건강이 조직몰입도에 미치는 영향; 자아탄력성 매개효과

지도교수 서 현

이 논문을 교육학석사(유아교육)학위 청구논문으로 제출함.

2020년 10월

조선대학교 교육대학원

유아교육전공

이 화 영

이화영의 교육학 석사학위논문으로 인준함.

심사위원장 박 미 자 (인)

심 사 위 원 홍 지 명 (인)

심 사 위 원 서 현 (인)

2020년 12월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT	vi
I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구 문제	5
3. 용어의 정의	5
II. 이론적 배경	7
1. 정신건강	7
1) 정신건강의 개념	7
2) 유아교사 정신건강의 중요성	8
3) 유아교사 정신건강과 조직몰입도의 관계	9
4) 유아교사 정신건강과 자아탄력성의 관계	10
2. 조직몰입도	11
1) 조직몰입도의 개념	11
2) 유아교사 조직몰입도의 중요성	13
3) 유아교사의 조직몰입도에 영향을 미치는 요인	14
3. 자아탄력성	16
1) 자아탄력성의 개념	16

- 2) 유아교사 자아탄력성의 중요성 18
- 3) 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입도의 관계 19

III. 연구방법 21

- 1. 연구대상 21
- 2. 연구도구 24
- 3. 연구절차 27
- 4. 자료분석 28

IV. 연구결과 29

- 1. 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 일반적 경향... 29
- 2. 인구사회학적 배경에 따른 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 차이 .. 31
- 3. 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 상관관계 .. 42
- 4. 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 자아탄력성의 매개효과 · 45

V. 논의 및 제언 50

- 1. 논의 50
- 2. 제언 53

※ 참고문헌 55

※ 부 록

1. 유아교사의 정신건강 검사도구 67
2. 유아교사의 조직몰입도 검사도구 68
3. 유아교사의 자아탄력성 검사도구 69

표 목차

<표 1> 조직몰입 영향요인	15
<표 2> 자아탄력성의 하위요인	17
<표 3> 연구대상 유아교사의 인구사회학적 특성	21
<표 4> 정신건강 척도의 하위요인별 문항 구성과 신뢰도	25
<표 5> 조직몰입도 척도의 하위요인별 문항 구성과 신뢰도	26
<표 6> 자아탄력성 척도의 하위요인별 문항 구성과 신뢰도	27
<표 7> 주요 변인의 일반적인 경향	29
<표 8> 측정 변인들간의 기술통계	30
<표 9> 연령에 따른 정신건강의 차이	31
<표 10> 연령에 따른 조직몰입의 차이	32
<표 11> 연령에 따른 자아탄력성의 차이	33
<표 12> 결혼유무에 따른 정신건강의 완벽주의의 차이	35
<표 13> 결혼유무에 따른 조직몰입의 차이	36
<표 14> 결혼유무에 따른 자아탄력성의 차이	37
<표 15> 최종 학력에 따른 정신건강의 완벽주의의 차이	38
<표 16> 최종 학력에 따른 조직몰입의 차이	39
<표 17> 최종 학력에 따른 자아탄력성의 차이	41
<표 18> 측정변인 간 상관관계	43
<표 19> 정신건강이 자아탄력성에 미치는 영향	46
<표 20> 정신건강이 조직몰입도에 미치는 영향	46
<표 21> 자아탄력성과 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향	47
<표 22> 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과	48

그림 목차

[그림 1] 매개효과 검증 결과	49
-------------------------	----

ABSTRACT

The Effects of Early Childhood Teachers' Mental Health On Organizational Commitment; Mediating Effects of Self-Resilience

Lee, Hwa-Young

Advisor: Prof. Seo, Hyun

Major in Early Childhood Education,

Graduate School of Education, Chosun University

This study aimed to identify the relations between mental health, organizational commitment and self-resilience of early childhood teachers and verify if self-resilience has mediating effects in the relations between mental health and organizational commitment. For the purposes, the specific questions are presented as follows.

- 1) What were the general tendencies of mental health, organizational commitment and self-resilience in early childhood teachers?
- 2) What was the difference in mental health, organizational commitment and self-resilience according to their demographic characteristics?
- 3) What was the correlation between mental health, organizational commitment and self-resilience of the subjects?
- 4) What was the mediating effect of self-resilience relating to the effect of mental health of the subjects on organizational commitment?

This study aimed to verify the mediating effects of self-resilience relating to the effect of mental health on organizational commitment, this

study surveyed 280 kindergarten and daycare center teachers who were working in Gwangju city using a questionnaire. This study used the mental health problem diagnosis test for adults developed by NIA(2011). To measure organizational commitment, this study used the tool Allen and Mayer(1990) developed, Gwon Sun-Oh(2001) adapted and Gang Ji-Young(2009) modified and adjusted for early childhood teachers. To understand self-resilience, this study used the tool consisting of 29 self-report type questions developed and validated by Klohen for the California Personality Inventory(CPI), adapted by Park Hyon-Jin(1997) and used by Bae Milinae(2014).

To analysed the data collected, this study used a SPSS 23.0 and conducted a frequency test, a descriptive analysis, a t-test, an ANOVA, a Scheffe post-hoc analysis, a Pearson's correlations analysis and a regression analysis.

The results are presented as follows:

First, there was a significant difference in mental health, organizational commitment and self-resilience according to age, marriage and final education as demographic variables of the subjects. As they were older and married, and had higher educational background, they showed higher organizational commitment. All of the research results relating to the demographic characteristics were not matched with those of previous research. It is suggested that the results may be different according to sampling methods and individual characteristics of the institutions the subjects belonged to.

Second, when the correlations between mental health, organizational commitment and self-resilience in early childhood teachers were looked at, there were positive correlations between mental health of the subjects and all of the sub-variables of organizational commitment. It indicates that as the subjects had better mental health, they would have higher organizational commitment. The correlations between self-resilience and organizational

commitment were also higher. That is, it was understood that higher self-resilience had positive interaction with organizational commitment

Third, when the mediating effect of self-resilience was looked at in respect to the effects the subjects' mental health had on organizational commitment, partial mediating effects were found.

It was discovered that the subjects' mental health had effects on organizational commitment. Also, as for the effects the subjects' mental health had on organizational commitment, self-resilience had partial mediating effects.

As better mental health and higher self-resilience had effects on young children's emotion as well as organizational commitment of the subjects, their influence is very important. Therefore, for early childhood teachers with higher organizational commitment, more efforts to promote mental health and self-resilience are needed. It is suggested that educational programs on organizational commitment for early childhood teachers, should contain contents that can promote mental health and self-resilience for more effects.

Based on the results above, it was confirmed that mental health had effects on organizational commitment and self-resilience had mediating effects on them. Unlike the previous studies on organizational commitment as an external variable, this study has a meaning in that it gave a focus on the relations between mental health and self-resilience as internal variables and it provided basic data needed to suggest directions to enhance organizational commitment.

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

최근 사회의 구조가 변화됨에 따라 여성들의 사회적 진출과 경제활동이 증가하게 되었고, 보편적 보육확대에 따라 대다수의 유아들은 하루를 적게는 4시간에서 많게는 12시간 이상을 어린이집에서 보내고 있다. 과거 가정에서 이루어졌던 자녀양육의 기능이 약화되었고, 어린이집은 이러한 가정의 육아 기능 부분을 담당하며 영유아에게 안전한 환경 속에서 유아의 사회, 정서 인지 발달 등 전인적 성장을 도모하기 위한 양육·보육서비스를 제공하게 되었다(최윤경, 이운진, 김세현, 나지혜, 2012). 이처럼 어린이집은 단순한 보육시설이 아니라 영·유아의 성장과 발달에 영향을 주며 교육하는 목적을 설정하고 있는 교육조직으로 변화되고 있다.

이와 같은 교육조직에서 유아교사는 영유아들에게 부모의 역할을 맡는 중요한 인적환경을 갖고 있으며, 부모의 역할과도 같은 일을 하는 중요한 기능을 전문인의 자격으로 수행하고 있다.(변은경, 장경호, 2015). 이러한 유아교사가 고품질의 보육서비스를 생산·전달하고 교육기관의 목표를 달성하기 위해서는 높은 조직몰입을 갖는 것이 중요하다. 왜냐하면 조직에 대한 몰입도가 높아지면 근무하고자 하는 동기가 발생되고, 조직에 관한 긍정적인 태도를 갖게 되어, 심리적 애착감이 커지기 때문이다(강영숙, 2014). 또한 조직으로부터 정서적 지원뿐만 아니라 여러 지원을 받는다고 지각할때 조직에 대하여 일체감을 느끼게 되며, 이는 조직의 헌신도가 높아지는 계기로 작용하여 조직의 성과를 높이고 이직 가능성도 낮게 나타나는 것으로 나타났다(이정훈, 2011, 김나영, 2016; Meyer & Allen, 1997, Mathieu & Zajac, 1990). 즉 어린이집의 양육 목표 달성을 위한 주체인 교사의 조직몰입도는 그 조직의 성과와 목표 향상에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 따라서 어린이집이 추구하는 목표와 질 높은 보육서비스를 실천하기 위해서는 유아교사의 조직몰입 증가와 관련된 변인과 그 영향력에 대하여 살펴 볼 필요가 있다. 먼저, 조직몰입은 조직구성원이 자신이 속한 조직에 얼마나 애착을 갖고 충성을 다할 수 있는냐를 의미하는 개념으로서, 조직을 향한 애착심이나 충성심이라고 표현할 수 있다.(Meyer & Allen, 1991). 또한 자신이 근무하는 어린이집의 목표와 가치를 받아들여 조직과

함께 성장·발달할 수 있도록 노력하고 그 조직에 남아 있으려는 요구를 말한다(박태준, 2016).

조직몰입은 개인이 근무하는 조직 내의 생산성과 효과성을 극대화하는 긍정적인 역할을 하며, 개인이 조직의 목표와 가치를 위해 노력을 기울이거나 동일시할 때 높아진다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 또한 조직몰입은 구성원의 직무 성과를 증진시켜 조직의 효율성을 극대화 할 수 있는 요소가 되며 조직에 계속 근무하고자 하는 욕구와 조직 구성원간의 유대를 강화한다(김동춘, 김정희, 이용주, 2014; scholl, 1981).

선행연구에 따르면, 조직몰입도가 높은 유아교사는 유아교육기관의 목표달성과 가치표현에 적극적으로 되고, 발달의 결정적 시기를 맞는 유아들에게 긍정적인 영향을 미치게 되어 유아의 성장과 발달에 도움을 준다고 보고하였다(황혜림, 2019). 그리고 교사 스스로가 조직에 몰입되어 있으면 교사개인의 전문적 성장과 함께 동기유발이 활발히 이루어져 영·유아들의 발달에도 긍정적인 영향을 준다(김민환, 2003)고 하였다. 즉, 유아교육기관이라는 조직 내에서 유아교사가 높은 조직몰입을 한다면 질높은 교육성과를 달성할 수 있다는 것을 의미한다. 이처럼 교사의 조직몰입 수준이 높을수록 교사들의 조직에 대한 자발적인 헌신도와 충성도가 높아졌을 뿐만 아니라, 조직의 가치를 수용하고 동일시하게 함으로써 유아 교육에도 긍정적인 영향을 주게된다. 그렇기 때문에 유아교사의 조직몰입은 교사 자신에게도 중요한 영향을 미치고, 보육의 질 향상에 있어서도 중요한 요소라 할 수 있다. 따라서 유아교사의 조직몰입을 강화시키기 위한 관련 변인과 그 중요성에 대해 살펴보고자 한다.

유아교사의 정신건강은 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중 하나의 중요한 요소라 할 수 있다. 유아교사는 유아들을 그들의 부모만큼 또는 더 오랜시간을 함께 보내고 있어, 다양한 영향을 미치게 된다(정효정, 2003; 고일영, 2004). 특히 유아교사의 정신건강 문제는 함께 생활하는 영유아의 지적, 신체적, 정서적 발달과 성격발달에서 부정적인 영향을 미치게 된다고 하였다(고일영 2004; 정경진, 2007; 김창기·이화정, 2011). 이처럼 유아교사의 심리적인 안정과 정신건강은 유아들이 부모를 벗어나 생활하는 유치원 내에서 안전과 행복을 위한 중요한 요소라 할 수 있다(조준오, 나정, 2016).

현재 유치원과 어린이집의 현실은 유아교사의 정신건강이 건강하게 유지되기에

는 열악한 업무환경을 갖고 있는 실정이다. 김길숙, 문무경과 이민경(2015)이 전국에 있는 유치원과 어린이집교사 1,507명을 대상으로 조사한 결과를 확인해 보면, 유치원교사는 일 평균 9시간 33분, 보육교사는 9시간 59분을 근무하고, 업무로 인한 질병 중 정신적 스트레스를 경험한 비율은 각각 61.9%, 61.7%로 높았으며, 가혹한 부당행위를 경험해본 비율은 각각 10.4%, 10.6%로 확인되었다. 또한 2017년도에 사직한 보육교사가 속한 어린이집은 67.3%이며, 이는 전체교사의 25.7%에 달하는 수치이다. 사직한 이유는 건강상 이유가 23.2%, 기타 사유 21.4%, 통근시간 20.2% 순으로 나타났으며, 보육교사의 스트레스 및 신체적·심리적 건강 상태는 업무 피로도, 직무 스트레스, 신체질환, 정신적 피로 순으로 나타났다가(보육교사 직업건강 가이드라인, 2019). 이처럼 유아교사는 과도한 업무시간, 낮은 임금, 육체적·정신적 노동, 휴식시간의 부족 등으로 정신적 스트레스를 받고 있다. 이러한 스트레스는 잦은 이직이 되는 계기가 되어 급격한 성장과 적응을 이루는 유아에게 질 높은 보육서비스를 제공하는데 많은 지장을 주게된다(유경숙, 김수옥, 2004; 황성운, 2006). 이는 유아교사의 직무스트레스가 교사 스스로의 건강을 악화시키는데서 끝나지 않고 교수활동 및 전달 체계에도 부정적인 영향을 미치고(김미진, 탁정화, 황해익, 2012; 김영숙, 정명성, 2014), 조직몰입과 보육의 질을 저해하는 원인이 된다는 것을 보여준다(김경의, 김민희, 이선경, 2014). 따라서 건강하지 않은 정신건강은 교사의 의욕과 일체감을 훼손시키고 조직에 대한 몰입까지 방해하여, 결국은 교육조직이 추구하는 교육적 목표달성이 어려워진다는 점에서 중요한 요인이라고 볼 수 있다.

한편 어린이집교사의 정신건강과 조직몰입이 야기되는 결과에 대하여 관심도가 높아짐에 따라 정신건강을 높이고 조직몰입도를 개선시킬 수 있는 방안에 대한 관심도 함께 높아지고 있다(양난미, 이지연 2009). 그중에서도 교사의 자아탄력성이 관련 변인으로 집중되고 있다(강승지, 손유진, 2017; 신효선, 이지원, 2012; 문영경, 이재성, 최형임, 2012; 김인숙, 2009; 이옥형, 정혜옥, 2011).

자아탄력성은 고도의 스트레스나 위험한 상황에 처해 있을 때 이를 극복하고 해결하며 성공적으로 적응할 수 있는 능력으로 내적, 외적 긴장감 속에서 환경에 유연하고 풍부하게 적응할 수 있는 일반적 능력이고(박유진, 2012; Klohnen, 1996), 당면한 현재의 문제 상황에 잘 적응할 수 있도록 스스로를 중재하도록 비축되어진 중재 역할의 능력 자원(Luthar & Zelazo, 2003)이라고 볼 수 있다.

보육교사의 직무스트레스는 보육환경에서 상황에 따른 인내와 긴장의 수준을 강화하거나 약화시키는 조절능력인 교사의 자아탄력성과 밀접한 관련이 있다고 할 수 있다(손유진, 2017). 이는 자아탄력성이 낮은 사람은 스트레스나 갈등상황이 발생해도 유연하게 대처할 수 없을 뿐만 아니라 고난과 역경의 상황을 극복하지 못한 채 정신건강 악화로 이어져 조직몰입에도 어려움을 겪게 된다는 것을 의미한다.

또한 자아탄력성이 높을수록 유아교육기관의 조직몰입 또한 긍정적인 것으로 나타났다(원지현, 이순복, 2015; 문태형, 2013; 탁정화, 2015; Trait, 2008). 자아탄력성이 높은 유아교사는 교직 생활중에 겪게되는 역경과 갈등속에서 자아탄력성을 발휘하여 직무소진과 스트레스를 예방하는 것으로 나타으며(김정희, 이용주, 김동춘, 2010), 정혜옥, 이옥형(2011)은 직무스트레스가 높은 유아교사는 대체적으로 직무만족도가 낮은 결과가 확인되었지만 유아교사의 자아탄력성을 증진한 결과 직무스트레스는 낮아지고 직무만족도는 높아진다는 연구결과를 토대로 자아탄력성의 긍정적인 역할을 제시하였다. 따라서 교사들은 자아탄력성 증진을 통해 직무스트레스를 극복하여 교사-유아관계를 긍정적으로 유지하고, 교육 목표를 달성할수 있도록 해야한다(김혜진, 2005; 권수현, 2015; 서지영, 서영숙, 2002; 엄정애, 2005; 임해은, 2015; 이은진, 1999). 그리고 유아교사의 자아탄력성은 자신이 속한 조직에 대하여 조직몰입에 직·간접적으로 영향을 미치게 되므로 관심을 가져야할 것이다(문태형, 2013; 강정희, 2015; Block & Kermen, 1996). 선행연구를 살펴보았을때도 자아탄력성이 높은 교사는 긍정적인 정서표현 행동을 높게 하는 경향이 나타났다(김윤경, 2011), 교사효능감, 명확한 목표, 행동과 지각의 일치, 구체적인 피드백, 과제에 대한 집중 등에 대한 교수 몰입도가 높게 나타났다(원지현, 이순복, 2015; 최윤희, 2015; 김미진, 최혜진, 황해익, 2012; 이옥형, 정혜옥, 2011; 김인숙, 2009). 이는 자아탄력성이 직무만족도에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 또한 강정희(2015)의 연구에서도 자아탄력성은 조직몰입에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 유아교사의 자아탄력성이 높을수록 교사가 유아교육 조직에 대한 조직몰입 정도가 높아진다는 것을 알 수 있다. 결국 유아교사가 갖게 되는 자아탄력성은 스트레스를 낮추고 직무만족도를 높이며, 궁극적으로는 자신이 속한 유아교육조직에 대하여 긍정적 마인드를 가짐으로써 조직에 대한 몰입을 높이게 되는 것이다.

이러한 연구들을 바탕으로 유아교사의 정신건강과, 조직몰입, 자아탄력성간에는

서로 밀접한 관련성이 있다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 그 관련성에 대한 연구는 부족한 실정이다. 특히 변수들 간의 단편적인 관련성을 분석한 연구는 진행되어 왔지만 매개효과에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 이러한 변인들은 각각 직접적인 영향을 미치기도 하지만 맥락적인 상황속에서 다차원적으로 상호연결되어 간접적으로 영향을 미칠 수 있으므로 어떤 경로를 통해서 어떻게 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 유아교사의 정신건강과 조직몰입에 영향을 미치는 변인인 자아탄력성의 상호 관계성이 어떠한지, 이들 변인들 간의 직·간접적 경로와 매개효과를 확인해 보는데 그 목적이 있다. 또한 유아교사의 긍정적인 조직몰입을 높이기 위한 의식수준 향상의 적절한 방향성과 유아교육의 질을 높이는 데 기초 자료를 제공할 것으로 기대해본다.

2. 연구 문제

본 연구에서는 유아교사의 정신건강, 조직몰입도, 자아탄력성간의 관계성을 알아보고, 정신건강과 조직몰입도의 관계에서 자아탄력성이 매개효과가 있는지를 검증하는 것에 있으며, 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 1) 유아교사의 정신건강, 직무몰입, 자아탄력성의 일반적 경향은 어떠한가?
- 2) 유아교사의 인구사회학적 배경에 따른 정신건강, 직무몰입도, 자아탄력성의 차이는 어떠한가?
- 3) 유아교사의 정신건강, 직무몰입, 자아탄력성의 상관관계는 어떠한가?
- 4) 유아교사의 정신건강이 직무몰입에 미치는 영향에 대하여 자아탄력성의 매개효과는 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 정신건강

정신건강이란 정신적 병리가 없는 정상적인 상태를 의미하는 동시에, 자기능력을

최대한 발휘하여 주위환경에 적절한 조화를 이루고 스트레스, 압박감, 좌절감 등의 부정적 정서를 이겨낼 수 있는 상태를 의미한다. 정신건강의 하위요인은 ‘불안, 우울, 충동성, 공격성’의 네 가지로 구성되어있다.

2) 조직몰입도

조직몰입도란 조직에 대한 애착정도를 나타내는 개념으로 자신이 소속된 조직의 목표와 가치를 내재화하여 조직에 대해 적극적으로 개입하는 것을 말한다(정훈, 2012). 조직몰입의 하위요인은 ‘정서적몰입, 지속적몰입, 규범적 몰입’의 세 가지로 구성되어있다.

3) 자아탄력성

자아탄력성(Ego-resilience)은 유아교사가 경험하는 스트레스 상황을 유연하게 대처하고 안정적인 정서로 빠르게 회복하는 능력을 의미한다. 자아탄력성의 하위구성 요인은 ‘자신감, 대인관계 효율성, 낙관적 태도, 분노조절’의 네 가지로 되어 있다.

II. 이론적 배경

1. 정신건강

1) 정신건강의 개념

정신건강이란 용어는 본래 정신질환의 이상유무를 지칭하기 위한 정신병리학적인 개념에서 출발하였으나, 최근에는 건강의 개념이 직업적 만족, 환경적 안전, 영적인 안녕등을 포함할 뿐만 아니라 여러 구성요소들의 균형과 통합을 포괄하는 개념으로 확장되고 있다(Owen, 1999, Adams, Bezner, & Steinhart, 1997).

미국 정신위생위원회(National Committee for Mental Hygiene)의하면 정신건강이란 다만 정신적 질병에 앓고있는 상태뿐 만이아니라 만족스러운 인간관계와 그것을 유지해 나갈 수 있는 능력을 의미한다고 제시되어 있고 이러한 의미는 모든 종류의 개인적, 사회적 적응을 포함하여 어떠한 환경에 대해서 대처해 나갈 수 있는 건전하고 균형잡힌 통일된 성격발달을 뜻한다는 점에서 적응력과 인간 관계의 비중을 두어 개념을 규정하고 있다고 볼 수 있다(조은숙, 1988).

Glasser(2003)는 정신건강을 주위의 중요한 사람들과 잘어울리고 가치있다고 여기는 일을 하면서 타인에게 피해를 주지 않고 스스로가 택한 삶을 즐기는 것이라고 하였다(우현주, 2006). 권육상(1988)은 정신적으로 병적인 증세가 없을 뿐만 아니라 자신의 능력을 최대한 발휘하고 환경에 대한 적응력을 갖추고 있어 자주적으로 자기의 생활을 처리해 나갈 수 있는 성숙한 인격체를 갖고 있는 상태라고 하였다.

이러한 정신건강의 개념을 종합해보면, 정신건강이란 ‘정신적병리가 없는 정상적인 상태를 의미하는 동시에, 자기능력을 마음껏 발휘하여 주위환경에 적절한 조화를 이루어 이겨낼 수 있는 상태’ 또는 ‘다양한 환경속에서 긍정적으로 적응해가는 능력을 가지고 있으며, 스스로가 자신의 생활 안에서 지속적이고 건설적이게 처리해 나갈 수 있는 모든 행동들이 개개인의 성격 안에서 모아져 나타나는 건강한 정신상태’ 라고 정의 할 수 있다.

2) 유아교사 정신건강의 중요성

교사는 하나의 인간으로서 다양한 욕구와 사회 환경에 적응을 인식하며 자기실현을 위해 노력한다. 교사가 갖게되는 문제중 하나는 인간으로서의 기본적인 욕구신장과 교육자로서 해야 할 임무와의 갈등 속에서 조화를 잘 이루어나가지 못하게 되는 것이다. 교사가 직무에 관하여 만족도를 가지고 적응해가는 것은 교사의 정신건강의 문제와 밀접한 상호관련이 있음을 알 수 있다(황경열, 고일영, 2005).

유아가 발달하고 성장해가는 시기에 부모만큼이나 오랫동안 아이들과 함께 시간을 보내므로 유아들은 보육교사의 정신건강에 따라 다양한 영향을 받게 된다(정효정, 2003; 고일영, 2004). 유아교사의 정신건강이 좋지 않다면 함께 생활하는 영유아의 지적, 신체적, 정서적 발달과 성격발달에서 나쁜 영향을 끼칠 수 있다(고일영 2004; 정경진, 2007; 김창기·이화정, 2011).

교사의 정신건강에 관한 선행연구에 따르면 Fry(1983)는 교사의 긍정적 정서와 문제 학생 여부와는 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났고, Stewart와 Timm(1990)은 교사의 정신적 특이성은 학생에게 직접적 영향을 주는 요인으로서 학생의 정신건강 정도는 교사의 정신건강에 영향을 받는다고 하였다. 만약 학생을 건강하게 성장하거나 발달시켜야 할 책임이 있는 교사가 스트레스로 인하여 정신건강이 건강하지 않다면 학생에게 필요한 정서를 충족시키기는 어렵다는 것을 나타낸다. 이는 교사의 정서가 학생의 정신건강까지 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

또한 정서적으로 과민한 교사, 잦은 변화나 잔소리를 많이 하는 교사는 학생들을 불안정시키며, 침착성과 무질서한 성격특성을 만들고 자애롭지 않거나 사랑이 결핍되어 있어 매사에 불안정하고 혼란스러운 교사는 학생을 방황하게 한다(조은숙, 1988). 또한 교사가 강한 우울 경향을 갖고 학교생활을 한다면 그런 경향이 학생들까지 부정적인 영향을 미칠 것은 분명하다. 그리고 교사가 학교생활에 불만족해하고 있거나 행복하지 않다거나 불행하다고 느끼면서 발생할 수 있는 부정적 문제들의 결과들이 결국 학생들에게 직간접적으로 영향이 되기 때문에 특히 교사는 정신적으로나 심리적으로나 건강해야 할 것이다(Zucker, Brehm & Doll, 2000).

한편 유아교육이 서비스화 되면서 원아생과 학부모의 권리가 강조되었을 뿐만 아니라 학부모의 과한 요구에도 끝까지 참고 들어주게되어 유아교사의 감정노동이 심각한 상태로 변하게 되었다(강선애, 2016). 실제로 유아교사의 직무스트레스는

스스로의 심리적 안녕감, 심리사회적인 건강과 교수 효능감에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김은영, 조혜주, 2013).

그리고 유아교사의 행복감이 높아질수록 교사와 유아간의 상호작용이 높아진다는 연구결과에서 확인할 수 있듯이, 교사의 직무스트레스같은 부정적인 내적 심리상태는 교사와 유아간의 관계나 상호작용에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(곽희경, 2011; 이선경 외, 2014). 교사는 유아와 온종일 상호작용을 하며 지내는데, 교사의 언어적 상호작용의 질은 유아들의 언어, 인지, 사회, 정서발달에 많은 영향을 미치고, 이를 통하여 건강한 유아의 성장과 발달이 이루어지게 된다. 교사와 유아간의 긍정적인 상호작용은 유아의 사회적 관계를 형성하고, 다양한 영역의 학습발달을 촉진하는데 중요한 역할을 하게된다(유연화, 2005). 다시 말해 유아교사가 높은 직무스트레스로 인하여 교사의 주된 업무인 유아와의 상호작용의 질이 낮아지게 되고, 부정적인 상호작용이 많아지면 유아의 행동 발달에 영향을 미치는데 이러한 결과는 유아의 부정적 행동의 원인이 된다(신혜영, 최혜영, 2011).

또한 유아교사가 직무를 겪으면서 만족과 보람이 커갈수록 사기가 증진되며, 직무수행에서도 의욕적이게 되어 교사와 유아간의 언어적, 정서적, 행동적 상호작용이 긍정적으로 영향을 미친다고 하였다(정다워, 2007). 이렇게 유아교사는 직무스트레스로 인하여 정신건강 문제를 겪게 되며, 이것은 교사에게도 유아들에게도 부정적영향을 주며, 그 결과로 유아교육의 질과 효율성도 낮아지게 되므로 무엇보다 유아교사의 정신건강을 유지하고 증진하는데 사명감과 책임을 가지고 노력해야 할 것이다.

3) 유아교사 정신건강과 조직몰입도의 관계

보육교사의 처우가 개선되었다고 해도 여전히 낮은 임금, 장시간 육체활동, 부족한 교육연수 등으로 많은 스트레스를 받고 있다. 그리고 외적, 물리적인 요인 외에도 교사 내면적으로 학부모와의 관계, 다양한 요구와 욕구를 가진 유아, 원장과의 관계에 대한 압박감과 유아들의 안전사고에 대해서도 과도한 스트레스를 받고 있다(박은정, 2003). 이러한 유아교사는 내,외적 요인으로 낮은 정신건강을 갖게 되며, 이는 직무만족도, 조직생산성의 저하 등 조직 자체에도 막대한 손실을 초래하게 된다(Hobfoll & Shiro, 1993).

Parker와 Descottis(1983)는 직무스트레스와 조직몰입에 부정적인 상관관계가 있음을 강조하였으며, 직무 스트레스는 조직몰입도에 유의한 영향을 끼치는 변수이거나 혹은 두변수 간 밀접한 관계가 있는 것으로 확인되었다(김영숙, 정명선, 2014; 박태준, 2009; 이종각, 문수백, 2011; Lambert & Paoline, 2008). 또한, 역할갈등과 불안으로 인하여 직무스트레스는 이직에 영향을 미치며, 이는 조직의 효과성에 부정적 영향을 미치는 요인으로 작용한다고 하였다(Reichel & Neumann, 1993).

보육교사를 대상으로 한 연구에서는 보육교사가 어린이집의 업무나 인간관계 등에서 발생하는 다양한 갈등상황에 적응하지 못하고 부조화가 일어나는 직무스트레스를 겪게된다고 하였으며(박은주, 2010), 이는 보육교사 자신의 정신적, 신체적 건강을 해치고 영유아의 정서적인 측면에도 부정적인 영향을 미쳐 교육의 질을 저하시키는 요인(이윤행, 2013) 보육교사의 조직몰입도를 낮추는 직접적인 원인이 된다고 하였다. 그리고 보육교사의 직무스트레스 정도가 높을수록 기관에 대한 애착심이나 기관을 떠나지 않고 근무하려는 욕구와 관련한 조직몰입도가 낮아진다고 하였다(김영숙, 정명선, 2014; 이영미, 2013; 김민환, 2012).

이처럼 유아교사의 정신건강과 관련한 선행연구들을 확인해 본 결과 보육교사의 정신건강과 조직몰입은 밀접한 상관관계를 갖고 영향을 주는 것으로 확인된다. 그러나 초등교사, 특수교사, 중등교사의 정신건강에 대한 선행연구는 많이 확인 할 수 있었지만, 유아교사의 정신건강에 관한 선행연구는 미비하였으며, 조직몰입의 관계를 밝힌 선행연구 또한 확인하기 어려운 실정이었다. 이에 본 연구를 통하여 보육교사의 정신건강과 조직몰입의 상관관계를 확인해 보고 보육교사의 정신건강이 그들에게 어떠한 영향을 미치는지도 살펴보고자 한다.

4) 유아교사의 정신건강과 자아탄력성의 관계

교사의 자아탄력성은 다시 돌아오는 경향, 회복력, 탄성력으로 표현되는데 비록 교사가 소진되거나 어려운 문제를 겪어서 교사 자신의 힘과 능력은 잃었을지라도 이전의 적응 수준으로 되돌아오도록 회복할 수 있는 능력을 의미한다(김성훈, 2011; Werner & Smith, 1982). 일반적으로 탄력적인 자아를 가진 사람은 자신의 정서를 적절하게 잘 표현하고 인지적으로도 우수하여 문제를 통합적으로 해결 하

지만, 경직된 자아를 가진 사람은 적응력이 떨어지고 역동적 상황에서 적절히 반응하지 못하며, 스트레스에 대한 대처 능력도 떨어진다(Block & Block, 1981).

한편 자아탄력성은 우울, 불안, 자살, 인터넷 중독 등의 정신건강과 밀접한 연관성을 갖는데, 자아탄력성과 우울에 대한 연구에서는 자아탄력성이 우울수준을 효과적으로 낮추는 뚜렷한 요인이었으며(고은정, 1996), 자아탄력성이 높은 집단은 스트레스 및 우울과 높은 부적상관을 보였고, 자아탄력성이 낮은 집단은 스트레스와 우울이 유의하게 높게 나타났다(박원주·이기학, 2010; 박현진, 1996). 또한 자아탄력성이 높게 나타날수록 스트레스나 어려운 상황에도 불구하고 특별한 정서적인 문제가 나타나지 않는다고 밝혔다(이선영, 2014).

타직종의 선행연구에서도 이와 유사한 선행연구 결과가 확인되었다. 병원근로자의 직무스트레스를 다룬 김애숙(2011)은 정신건강과 자아탄력성간의 유의한 음의 상관관계가 있다고 밝혔다. 민동일(2007)은 청소년들이 자아탄력성을 높게 지각할수록 정신건강 점수가 낮게 확인된다는 연구결과를 밝혔으며, 한영민(2009)은 대학생의 자아탄력성이 높을수록 정신건강에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과를 보고하였으며, 이는 자아탄력성을 높게 지각할수록 일상생활에서 오는 스트레스를 적게 받아들일 수 있기에 정신적으로 건강한 것이라 보고하였다. 이처럼 타직종의 정신건강과 자아탄력성의 관계에 관한 연구는 많이 이루어지고 있지만, 유아교사의 직업에 관한 연구는 미비하게 이루어지고 있다. 그러므로 유아교사의 자아탄력성이 정신건강과 관련하여 부정적인 영향을 완화시키고 경감시켜주는 조절, 매개변인인 자아탄력성의 역할을 검증해 볼 필요성이 있다.

2. 조직몰입도

1) 조직몰입도의 개념

조직몰입(organizational commitment)이라는 용어는 사회학에서 개인이나 조직 행위들을 분석하기 위한 개념으로 쓰여오다가 1960년대 조직형태론에서 조직몰입이라는 개념을 사용한 후로 지금까지 다양한 연구가 이루어지게 되었다(고광혁, 2011).

Steers(1977)는 조직몰입을 특정한 조직 안에서 개인이 조직을 동일시하는 것과 조직에 몰입하는 것에 대한 상대적인 힘이라고 하였고 Mowday와 Porter(1979)는 조직에 대한 개인적 태도로서 자신이 속해있는 조직을 개인이 얼마나 동일시하며 얼마나 몰입하고자 하는가 하는 정도라고 정의하였다. 이와 같은 조직몰입의 개념 안에는 ‘조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 애착’, ‘조직에 충성을 다하려는 헌신과 희생의지’, ‘조직구성원으로서 존속하려고 하는 강한 의지’의 세 가지 요소가 함축되어 있다(김옥희, 2011).

사회학적인 측면에서는 조직 몰입을 특정한 개인 또는 집단이 고유한 행동 방식을 나타낼 때의 개념으로 사용하였고(Becker, 1960), Porter, Steers, Mowday(1974)는 조직몰입을 현재 상황에서 조직에 대한 개인의 동일시와 참여의 정도, 경제적인 관점까지 포함하여 정의하였으며, 직무만족을 포함하는 구성원과 조직 간의 일반적인 결합을 나타낸다고 하였다.

또한, 조직몰입은 종업원의 강한 애착심으로 구성원의 일원임을 자랑하고 즐기며, 참여하고, 조직에 깊이 매료될 때 일어난다고 보았다(Allen & Meyer, 1990). 고광혁(2011)은 조직에 대하여 강한 정의적 몰입을 갖는 종업원들은 그들이 남길 원하기때문에 조직에 남는다고 하였다. 다양한 연구자들에 의해 조직몰입의 개념 및 하위 영역들이 제시되고 있는데 우리나라에서 연구된 조직 몰입에 대한 정의는 대부분 정의·근속·규범적 세 가지 측면을 모두 포함하거나 소속감, 동일시, 충성심 같은 일부분에 한정해서 연구 목적이나 대상에 맞게 조작되었다(김형균, 1999).

조직몰입에 대하여 합의되어온 정의는 없었으나 대부분의 연구자들은 조직몰입이 조직에 대한 애착을 갖고 헌신하게되며, 이는 이직을 줄이고 조직의 직무성과를 높이는 요인이라는 것에 동의한다. 이처럼 인적관리 차원에서 조직몰입이 중요시되는 이유는 조직몰입은 조직구성원들이 조직의 이익을 위해 행동하는 심리적인 상태이며, 조직에 대한 몰입도가 높으면 동기가 부여되어 조직에 긍정적인 행동을 할 것으로 기대되기 때문이다(강영숙, 2014). 더불어 유아교육은 교수-학습과정에서 교사의 자유재량이 많이 허용되므로 어린이집에 대한 교사의 조직몰입은 교육의 질적 효과를 결정하는 중점적 요소가 될 수 있다(문태형, 2013).

이러한 조직몰입의 개념을 종합해보면, 유아교사의 조직몰입은 ‘유아교사가 자신이 근무하는 어린이집의 목표와 가치를 내재화하고, 자기 조직의 성장과 발전을 위해 높은 노력을 요하며, 조직을 벗어나지 않고 계속 근무하고자 하는 요구’라고

정의할 수 있다.

2) 유아교사 조직몰입도의 중요성

최근 들어 조직몰입의 중요성이 대두되고 있는 이유는 구성원의 조직몰입이 강할수록 직무수행 성과가 높은 것으로 나타나고 있으며, 조직몰입과 재직기간과는 정적인 관계, 이직률과는 부적인 관계가 있는 것으로 밝혀지면서 조직몰입이 조직의 긍정적인 효과로 나타나는 것이 확인되기 때문이다(이예송, 2014).

보육교사는 어린이의 성장에 학습에 중요한 영향을 미치고, 교육성과와 질을 좌우하는 결정적 요인으로 여겨지고 있어 보육교사의 역할 수행 의지와 조직몰입도는 중요한 요소로 확인되고 있다(김정주, 박형신, 2010; 김정희, 문혁준 2006; 고현 이종철, 2008).

어린이집 교사의 조직몰입은 어린이집의 운영방침에 따라 다양한 활동에 능동적으로 참여하는 것으로(이향순, 2014), 어린이집 교사가 속해있는 어린이집에서 얼마나 적극적으로 보육활동을 실시하고 지속적으로 근무할 수 있는가 하는 것이다. 영유아교육 전문가로서의 어린이집교사는 장기간의 보육을 경험하면서 전문 분야의 사회화 과정을 통해 이미 그 분야에 대해 몰입해 있는 사람들로서 조직사회화 과정 및 직무경험을 통해 조직몰입을 발달시킨다(이종각, 2013).

유아교사는 개인적 특성, 어린이집에 대한 인식, 일에 대한 경험 등이 결합하여 몰입이 발생하는 과정에서 어린이집에 대한 긍정적인 감정을 가지고 조직에 대해 몰두하게 된다(강영숙, 2014). 교사의 조직몰입은 현재 근무하는 보육현장에서 이직을 고려하지 않고 자신에게 주어진 업무에 긍정적인 태도를 유지한다고 볼 수 있다(김수연, 2016).

선행연구에 의하면 어린이집교사가 원장의 리더십을 높게 평가할수록 교사의 직무만족도와 조직몰입이 높아진다고 하였다(서정은, 2013). 문정희(2015)는 교사의 임금이 높을수록 지속적 몰입이 높다고 하였으며, 강지영(2009)은 교사의 참여, 역량강화가 높을 때 교사의 조직몰입도 높다고 하였다. 또한 사회적 지지나 자아효능감이 높을 때 조직몰입을 높일 수 있다고 하였다(조성자, 문수백, 민하영, 2008).

조직몰입도가 높은 교사는 어린이집의 목표를 증진하기 위한 방향으로 교육하고, 자신과 조직을 위해 최선을 다하여 조직업무 활동에서의 가치와 의미를 발견하게 된다(김수연, 2016). 또한, 조직몰입도가 높을수록 자신이 속한 어린이집에 대한 애착이 높고 어린이집에서 오랜기간 근무할 수 있음을 의미한다. 따라서 어린이집의 전문성 지원환경에 따른 어린이집교사의 전문성과 조직몰입은 어린이집의 이상적 보육서비스 제공과 보육의 질적 측면을 향상시키는데 중요한 요인이 된다(이종각, 2013).

3) 유아교사의 조직몰입도에 영향을 미치는 요인

긍정적인 조직몰입을 위해서는 조직몰입도에 영향을 미치는 여러 변인들을 고려하는 것이 중요하다. 기존의 선행연구에 의하면 다양한 요소들이 조직몰입과 밀접한 상관관계가 있다고 보고되고 있다. 외국의 연구에서 Steers(1977)는 조직몰입과 관련있는 변수로 개인특성(교육수준, 연령, 근속, 성취 욕구 강도, 친애 욕구)요인, 직무특성(다양성, 자율성, 과업정체성, 피드백)요인, 작업경험(소속 집단의 조직에 대한 태도, 조직의 신뢰성, 기대현실)요인을 제시하였고 이 가운데 작업경험 요인이 조직몰입에 큰 영향을 미치고 있다고 주장하였다. DeCottis and Summer(1987)는 조직몰입에 미치는 요인을 개인적 특성과 상황적 특성으로 나누어 구분하였다. 개인적 특성은 구성원 고유의 개인특성(연령, 성별, 인종, 교육, 직업)과 조직으로 인한 개인특성(재직기간, 직무 근무기간, 승진경험, 조직수준)으로, 상황적 특성은 조직구조(공식화, 집권화, 역할모호, 역할갈등), 조직절차(리더십, 의사결정, 의사전달, 승진, 보상, 피드백), 조직문화(자율, 응집, 신뢰, 지원, 압력, 인지, 쇄신, 공정성)으로 구분하였다. Mathieu and Zajac(1990)은 메타 분석을 통하여 조직몰입 선행변수와 상관관계 및 결과 변수로 이루어져 있음을 밝혀내었으며, 조직몰입의 선행변수로 개인특성, 역할 상태, 직무특성, 집단-리더관계, 조직특성 변수를 제시하였다.

조직몰입과 관계된 국내의 연구를 살펴보면, 조덕찬(1994)의 연구에서는 개인특성 요인(연령, 성별, 교육수준, 직위, 근속연수, 성장욕구), 역할관계 특성요인(역할갈등, 역할 과부하, 직무 도전성, 과업중요성), 구조적 특성 요인(공식화, 기능적 의존성, 직무 권한의 위양, 상향식 의사전달), 작업경험 요인(동료집단의 태도, 기대

의 실현, 자신의 중요성, 복지 후생, 리더십 형태)을 조직몰입과 관계가 있는 변수로 보았다. 허만용(1999)은 조직문화(성취문화, 역할문화, 지원문화)를 조절변수로 정하여 관리스타일(유연성과 적응성, 규제와 규칙, 계층제과 역할의 전문화, 작업환경 변화)과 조직 경험(몰입기대, 기대일관성, 직무의미, 개인중요성, 사회적 평가)을 조직몰입의 영향요인으로 제시하였고, 신혜정(2004)은 개인특성 요인, 직무특성 요인, 조직특성 요인을 조직몰입과 관련성 있는 변수로 보았다. 선행연구들에서 확인된 조직몰입에 영향을 미치는 요인들을 종합해보면 <표 1>와 같다.

<표 1> 조직몰입 영향요인

영향요인	세부요인	연구자
개인특성	교육수준, 연령, 성취욕구강도, 친애욕구	Steers(1977)
	성별, 인종, 연령, 봉급, 교육수준, 현 학교에서 재직기간, 배우자유무, 수업부담	Kushman(1992)
	연령, 교직경력, 현 학교근무경력, 학력, 결혼여부, 배우자유무	김형균(1999)
	통제위치	황성훈(2004)
	성별, 연령, 결혼여부, 직위, 학력, 근무기간, 급여, 업무분야, 전문적 태도, 전문적 능력	신혜정(2004)
	성별, 연령, 교직경력, 담당교과, 전공교과일치, 연수경험, 담임·보직	정윤경, 정철영(2006)
	자기효능감, 성취욕구, 통제의 위치	이기형(2006)
직무 및 역할특성	다양성, 자율성, 과업정체성, 피드백	Steers(1977)
	직무관여수준, 과업정체성, 직무자율성, 과업중요성, 역할보호성, 역할갈등, 역할과중	김형균(1999)
	과업정체성, 과업자율성, 피드백, 기술다양성, 과업중요성	신혜정(2004)
	역할보호성, 역할갈등	황성훈(2004)
	기술다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백	한홍진(2006)
영향요인	학교풍토백	Kushman(1992)
	과업-성위 지향적, 민주 자율적, 관료-권위적, 운영주체, 운영기간	신혜정(2004)
	절차공정, 상호작용공정성, 분배공정성	황성훈(2004)
	분배공정성, 조직 분위기, 상사 및 동료와의 관계	고수정(2005)
	잠재적 문화, 의사소통, 표현적 문화	한홍진(2005)
집단문화, 위계문화, 개발문화, 합리문화	고강호(2007)	

출처 : 오정남(2009) 선행연구를 바탕으로 연구자가 수정, 보완하여 재구성함.

3. 자아탄력성

1) 자아탄력성의 개념

인간은 환경과의 상호작용을 하며 살아가는 사회적 존재이다. 타인과의 관계 속에서 사회 구성원으로 조화를 이루며 삶에 적응해간다. 적응의 과정에서 개인은 즐거움, 기쁨, 행복감을 느끼기도 하지만 갈등과 스트레스를 겪기도 한다. 이러한 어려운 상황을 겪었을 때, 상황을 인식하고 긍정적으로 변화시키기 위해 필요한 심리적 기제가 자아탄력성이다. 탄력성(resilience)이란 어떠한 주어진 힘에 의해 변형되었다가 그 힘이 제거되었을 때 다시 원래의 자리로 돌아오는 능력을 의미하였으나 이후에는 불리한 조건 속에 있는 아동일지라도 부정적 결과를 피하고 긍정적 발달을 이룰 수 있는 힘을 뜻하는 심리적 구인으로서의 용어로 널리 알려졌다(박민지, 김민진 2016).

자아탄력성은 여러 학자들에 따라 폭넓게 정의되었다. Rutter(1990)는 개인의 자아통제를 변화시키는 역동적인 능력으로 보았고, Garmezy(1993)는 어렵거나 위험한 상황에서 만성적 스트레스를 경험함에도 성공적으로 적응하는 능력이라고 정의하였다. 또한 Newman(2005)은 일상에서 겪게되는 스트레스, 고난과 역경, 예상치 못한 사건들로부터 극복해낼 수 있는 능력이라고 말하였다. 심순애(2007)는 개인의 내·외부 문제 환경에 대하여 객관적인 통찰력과 상황을 재구성하는 능력 그리고 다양한 문제해결 전략을 통해 자신과 타인에게 여유롭고 유연하게 대처하는 적응 능력으로 정의함으로써 개인문제에 대한 통찰, 재구성, 문제해결을 강조하였다.

자아탄력성의 하위요인도 여러학자들에 의해 다양하게 제시되었다. Klohnen(1996)은 자아탄력성이 개인의 성격과 관련이 높다고 보고, 자아탄력성의 하위요인을 ‘자신감(self confidence), 낙관적 태도(optimism), 대인관계 효율성(personal efficiency), 능숙한 자기표현(skilledexpressiveness)’의 4가지로 나누었다. 먼저, 자신감은 생산성, 진취성, 끈기, 독립심을 의미하고, 높은 자신감은 업무 완성도와 생산성이 높으며, 문제 상황을 극복하려는 경향이 높게 나타난다(Klohnen, 1996). 둘째, 낙관적 태도는 직무수행 시에 나타나는 스트레스 상황에서 긍정적인 신념을 유지하며 타인에게 의존하거나 회피하려 하지 않고, 스스로 극복할 수 있는 능력을 뜻한다(김

은희, 박희서, 2010). 셋째, 대인관계 효율성은 개인의 사회적 관계와 지각에 대한 능력을 뜻한다(Klohn, 1996). 넷째, 능숙한 자기표현은 스트레스 상황에 놓였을 때 적절한 표현을 통해서 환경에 적극적으로 대처하는 능력을 의미한다(Klohn, 1996). Kosmitzki와 John(1993)에 의하면 자아탄력성의 사회적 지능은 인지적 구성기능과 행동적 구성기능을 말하고, 인지적 구성기능에는 사람 이해하기, 통찰하기, 사회적 규율 지키기가 포함되며 행동적 구성기능에는 사람들과 잘 지내기, 사회적인 적응력, 대인관계에서의 따뜻함이 포함된다(장예진, 2014 재인용). Conner와 Davidson(2003)은 자아탄력성을 5개 하위요인(강인성, 지속성, 낙관성, 통제성, 영성)으로 구분하였다. 하위요인의 개념을 살펴보면, 강인성은 포기하지 않는 도전 정신을 의미하고, 지속성은 어려움을 대처하기 위한 변화 적응력이고, 통제성은 목적을 위해 자신의 삶과 타인의 도움을 통제하는 것이며, 낙관성이란 위기 속에서도 정서 조절을 통해 스트레스를 감소시키는 능력이며, 통제성은 목적을 위해 자신의 삶과 타인의 도움을 통제하는 것이며 마지막으로 영성이란 사건의 발생을 운명적인 것으로 보고 신앙심으로 이해하는 것을 의미한다. 또한 박은희(1996)는 Block과 Block(1980), O'Connell-Higgins(1983)의 자아탄력성 요인들 중에서 공통점을 찾아 5가지 하위요인(대인관계능력, 활동적·환기적 접근 능력, 감정통제능력, 호기심, 낙관성)으로 나누었다. 여러학자들이 나누는 자아탄력성의 하위요인을 정리하면 <표 2>과 같다.

<표 2> 자아탄력성의 하위요인

학자	자아탄력성 하위요인
Klohn(1996)	자신감(self-confidence), 낙관주의(optimism), 대인관계 효율성(personal efficiency), 능숙한 자기표현(skilled expressiveness)
Kosmitzki & John (1993)	인지적 구성 기능(사람 이해하기, 통찰하기, 사회적 규율 지키기) 행동적 구성 기능(사람들과 잘 지내기, 사회적인 적응력, 대인관계에서의 따뜻함)
Conner & Davidson (2003)	강인성, 낙관성, 통제성, 지속성, 영성
박은희(1996)	대인관계능력, 활동적·환기적 접근능력, 감정통제능력, 호기심, 낙관성
이지연, 황순택, 이수경 (2001)	또래관계, 자신감, 감정통제능력, 자기수용 및 낙관성, 가족관계
윤현희, 홍창혁, 이진환 (2001)	또래관계와 낙관성, 공감과 자기수용, 집중력과 자신감, 이해력, 리더십

위의 <표 2>을 정리하면 학자에 따라 자아탄력성에 관한 다양한 하위요인을 제시하고 있으나 공통적으로 자신과 주변에 대한 긍정적인 이해와 믿음을 중시하고 있다. 따라서 자아탄력성은 개인적인 성향일 뿐만 아니라 타인과의 영향에도 함께 미치는 요인임을 확인할 수 있다.

이러한 자아탄력성의 개념을 종합해보면, 개인의 감정적인 차원으로 조절하고 스트레스 상황적 요구에 좌절과 포기하지 않으며 대인관계능력과 삶의 문제를 적극적으로 해결해 나가는 것이다. 그리고 내·외적 스트레스 상황에도 융통성 있게 대처하고, 적응해 나가는 능력으로 보며, 자아탄력성의 하위요인을 자신감, 대인관계의 효율성, 낙관적 태도로 구성하여 살펴보고자 한다.

2) 유아교사 자아탄력성의 중요성

다양한 스트레스와 문제상황을 경험하는 유아교사에게 있어서 자아탄력성은 필수적인 내적 기제이다. 유아교사는 유아의 교·보육 외에도 다양한 종류의 업무를 처리하고 있으며, 유아·학부모 및 동료교사·원장 등 인적관계와 소통을 필요로 한다. 또한 상대적으로 낮은 임금과 기관의 역동적인 상황으로 인하여 다양한 스트레스와 갈등 상황에 부딪히기도 한다(박은혜, 전셋별, 2010; 심순애, 2007). 뿐만 아니라 일부기관의 아동학대나 사립 유치원에서 발생된 비리문제를 일반화하는 시각으로 인하여 유아교사에 대한 사회적 인식이 낮아져 심리적 문제가 부각되고 있는 실정이다. 이러한 상황에 효과적으로 적응하고, 문제 해결을 위해서는 유아교사의 자아탄력성이 중요한 요인이 된다(전정애, 2015).

Block & Kremen의 연구에서 자아탄력성이 높은 보육교사는 낮은 환경이나 대인관계에서 자신감을 갖고 유연함을 나타낸다고 하였으며, 이는 타인을 향한 불신과 대인관계에 있어서는 예민성이 낮다는 것을 의미한다. 이와는 반대로 자아탄력성이 낮은 보육교사는 부정적이며 낮은 상황이나 스트레스 상황에 대처하는 능력이나 융통성이 부족하고, 직무스트레스의 상황에서 필요로 하는 역동적인 부분에 반응하기 어렵다는 것이다.

다른 선행연구에서는 자아탄력성이 높은 사람들은 정서적으로 불안에 민감하지 않고 안정된 정서가 동반되어 정서를 적절히 표현하고(고민숙, 2002), 동일한 상황에서도 역경을 견디고 회복하여 긍정적인 경험을 달성할 수 있다(전정애, 2015).

그리고 인지적으로도 우수하여 통합적인 문제해결이 가능하며, 다양한 분야에서 효율적으로 기능한다(고민숙, 2002; 송영경, 2006)는 결과를 나타냈다. 이를 바탕으로 하여 자아탄력성이 높은 사람은 긍정적인 대인관계를 형성하고, 사회적 관계에서도 잘 수용된다고 밝혔다(송영경, 2006).

또한 자아탄력성이 높은 유아교사들은 여러특징을 가지는데 그 특징은 다음과 같다. 자아탄력적인 유아교사들은 유아교육현장에서 겪는 긴장, 인내의 수준을 강화시키거나 약화시키는 조절능력이 높아 낮은 상황에서 변화하는 새로운 업무나 유아의 요구 등에 유연하게 반응할 수 있으나(이상옥, 2005) 자아탄력성이 낮은 유아교사들은 이러한 조절능력이 약해 낮은 상황이나 스트레스 상황에서 융통성 있게 반응하지 못하여 효율적인 대처에 어려움을 겪는다(이상옥, 2005).

자아탄력성이 높은 유아교사는 가족이나 타인에게 긍정적인 반응을 이끌어 낼 수 있는 심리적 특징을 가지고 있다. 이들은 고난이나 역경 상황에서도 자신감있는 행동으로 영유아에게 질 높은 보육을 제공하고 긍정적이고 능동적인 태도로 어려운 상황을 유연하게 대처하며 열린 대인관계를 형성하고 매사에 자신감이 있으며 인지적으로나 사회적으로 기술을 갖추고 있어 스트레스 상황에 잘 적응한다고 하였다. 또한 삶의 어려운 문제들을 해결하는데 활동적이고 어려운 상황을 잘 극복해 나가는 능력, 고통이나 괴로운 상황에서도 그들의 경험을 구조적으로 인식하는 능력, 삶의 의지에서 긍정적인 신념을 유지하는 강한 능력이 있다고 하였다.

자아탄력성은 보육교사가 건강하고 올바르게 직무를 수행하는데 필요한 긍정적인 요소로서 영유아의 성장과 발달에 중요한 영향을 미치므로 중요하다 할 수 있다. 따라서 자아탄력성을 높이기 위하여 다양하고 활발한 연구가 이루어져 영유아의 전인적인 성장과 발달에 도움을 주고 질높은 교육과 보육을 제공할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

3) 유아교사의 자아탄력성과 조직몰입도의 관계

유아교육기관의 목적을 달성하기 위하여 교사의 자아탄력성이 조직구성원의 몰입을 향상시키는에 관한 선행연구는 미비하지만, 자아탄력성이 조직몰입에 미치는 영향의 중요성 및 관심은 높아지고 있다.

유아교사의 자아탄력성과 조직몰입도의 관계에서 낮은 자아탄력성을 가진 교사

는 기관으로부터 받아들이는 스트레스를 복원할 내적 능력이 부족하여 쉽게 조직에 대한 심리적 유대감이나 애착감이 위협받을 수 있다. 이재영(2012)은 교사의 자아탄력성이 교사의 조직몰입에 직접효과가 있으며, 자신의 능력에 관한 자신감과 힘든 일을 극복하려는 의지가 강하여 자아탄력성이 높을수록 교사의 심리적 강점을 강화시키고, 긍정적인 정서를 유지하여 자신의 장점을 적절히 표현하도록 하는 것이 조직몰입도를 높이는 중요한 변인임을 시사한다고 하였다. 이는 자아탄력성이 유아교사의 조직몰입도를 높이는 데 중요한 원인이 된다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 그리고 Block과 Kremen(1996)은 자아탄력성이 높을수록 그가 직면하는 긴장상황에서 인내할 수 있는 능력을 적절하게 조절할 수 있기 때문에 조직 내에서의 적응을 성공적으로 이룰 수 있는 반면에, 그렇지 못한 사람은 이런 조절능력이 부족해 부정적인 영향을 미쳐 낮은 상황의 스트레스에 유연하게 대처하지 못할뿐만 아니라 효율적으로 반응하지 못한다고 보았다.

한편 유아교사는 유아교육기관이라는 조직 내에서 교육의 목표를 성취하기 위해 자신의 역할을 수행하는 과정에서 조직특성에 영향을 받기 마련이다. 왜냐하면 조직의 교수자료나 시설과 같은 물리적 요소도 중요하지만 안정된 분위기 내에서 직무에 만족을 느끼고 능동적으로 업무를 수행하기 위한 바람직한 심리·사회적 분위기 또한 교육의 질적 향상에 중요한 변수가 되기 때문이다. 또한 자아탄력성은 직무에 대한 만족도를 높이는 데에도 긍정적인 영향을 미치고(정혜옥, 이옥형, 2011; 김인숙, 2009), 직무만족도가 높을수록 조직에 대한 몰입수준이 높기 때문에(김정희, 문혁준, 2006; 서은희, 2002) 자아탄력성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있다(문태형, 2013).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 광주광역시에 위치한 유치원과 어린이집에 근무 중인 유아교사를 대상으로 설문조사를 실시하였고 유치원과 어린이집 원장에게 유선을 통해 연구내용을 설명하고 연구 동의를 구하였다. 이후 유치원 및 어린이집을 방문하여 교사들에게 연구내용을 설명한 뒤 설문지를 배부하였으며 재방문 후 자료를 수집하였다. 280명을 대상으로 설문지를 배부하였고, 총 248부가 회수되었다. 회수된 설문지 가운데 중복 및 누락이 있는 35부를 제외하고 213부의 설문자료를 분석에 활용하였다. 연구대상으로 선정된 유아교사의 인구사회학적 특성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구대상 유아교사의 인구통계학적 특성

		빈도	퍼센트
성별	여자	213	100.00
	남자	0	0.00
연령	20대	77	36.20
	30대	47	22.10
	40대	63	29.60
	50대	26	12.20
	60대 이상	0	0.00
결혼유무	미혼	92	43.19
	기혼	121	56.81
교육경력	1년 미만	25	11.74
	1~3년 미만	43	20.19
	3~5년 미만	30	14.08
	5~7년 미만	23	10.80
	7년 이상	92	43.19
최종 학력	2,3년제 대학 졸업	97	45.54
	4년제 대학교 졸업	98	46.01
	대학원 수료 이상	18	8.45
전공	유아교육	162	76.06
	영유아보육	20	9.39
	아동복지	8	3.76
	사회복지	23	10.80
	기타	0	0.00

		빈도	퍼센트
상위자격증	유치원정교사 1급	25	11.74
	유치원정교사 2급	47	22.07
	보육교사 1급	45	21.13
	보육교사 2급	56	26.29
	어린이집원장	27	12.68
	유치원원장	13	6.10
교육기관형태	국공립 유치원	32	15.02
	사립유치원	40	18.78
	국공립 어린이집	40	18.78
	법인어린이집	33	15.49
	직장어린이집	32	15.02
	민간어린이집	36	16.90
직급	원장	14	6.57
	원감	8	3.76
	부장교사	4	1.88
	담임교사	151	70.89
	부담임교사	10	4.69
	보조교사	26	12.21
담당학급연령	만 0~1세	37	17.37
	만 2세	35	16.43
	만 3세	57	26.76
	만 4세	28	13.15
	만 5세	21	9.86
	혼합연령	35	16.43
근무수당 또는 복리	만족한다	138	64.79
	만족하지 않다	75	35.21
연차일수	모두 사용한다	85	39.91
	일부 사용한다	68	31.92
	사용못한다	60	28.17
	합 계	213	100.00

<표 3>에 나타난 연구대상자들의 인구사회학적 특성에 의하면, 연령에 따른 분포를 살펴보면, 20대가 77(36.20%)명으로 가장 많았으며, 40대가 63(29.60%)명으로 두 번째로 많았고, 30대가 47(22.10%)명으로 세 번째로 많았으며 50대가 26(12.20%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다.

결혼유무에 따른 분포를 살펴보면, 기혼이 121(56.81%)명으로 미혼 92(43.19%)명보다 많은 것으로 확인되었다. 교육경력에 따른 분포를 살펴보면, 7년 이상이

92(43.19%)명으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 1~3년 미만이 43(20.19%)명으로 두번째로 많았고, 3~5년 미만이 30(14.08%)명으로 세번째로 많았으며 1년 미만이 25(11.74%)명으로 네번째로 많았으며 5~7년 미만이 23(10.80%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다.

최종학력에 따른 분포를 살펴보면, 4년제 대학교 졸업이 98(46.01%)명으로 가장 많았으며, 다음으로 2,3년제 대학 졸업이 97(45.54%)명으로 많았고, 대학원 수료 이상이 18(8.45%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다. 전공에 따른 분포를 살펴보면, 유아교육이 162(76.06%)명으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 사회복지가 23(10.80%)명으로 두 번째로 많았고, 영·유아보육이 20(9.39%)명으로 세 번째로 많았으며 아동복지가 8(3.76%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다.

상위자격증에 따른 분포를 살펴보면, 보육교사 2급이 56(26.29%)명으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 유치원정교사 2급이 47(22.07%)명으로 두번째로 많았고, 보육교사 1급이 45(21.13%)명으로 세번째로 많았으며 어린이집원장이 27(12.68%)명으로 네번째로 많았으며 유치원정교사 1급이 25(11.74%)명으로 다섯번째로 많았으며 유치원원장이 13(6.10%)명으로 가장 적게 확인되었다.

교육기관형태에 따른 분포를 살펴보면, 사립유치원과 국공립 어린이집이 40(18.78%)명으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 민간어린이집이 36(16.90%)명으로 세 번째로 많았으며 법인어린이집이 33(15.49%)명으로 네번째로 많았으며 국공립 유치원과 직장어린이집이 32(15.02%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다.

직급에 따른 분포를 살펴보면, 담임교사가 151(70.89%)명으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 보조교사가 26(12.21%)명으로 두번째로 많았고, 원장이 14(6.57%)명으로 세번째로 많았으며 부담임 교사가 10(4.69%)명으로 네번째로 많았으며 원감이 8(3.76%)명으로 다섯번째로 많았으며 부장교사가 4(1.88%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다.

담당학급연령에 따른 분포를 살펴보면, 만 3세가 57(26.76%)명으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 만 0~1세가 37(17.37%)명으로 두 번째로 많았고, 만 2세와 혼합연령이 35(16.43%)명으로 세번째로 많았으며 만 4세가 28(13.15%)명으로 다섯번째로 많았으며 만 5세가 21(9.86%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다.

근무수당 또는 복리에 따른 분포를 살펴보면, 만족한다가 138(64.79%)명으로 만족하지 않다 75(35.21%)명보다 많은 것으로 확인되었다.

근무시간에 따른 분포를 살펴보면, 8~9시간 미만이 85(39.91%)명으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 9~10시간 미만이 67(31.46%)명으로 두번째로 많았고, 8시간 미만이 43(20.19%)명으로 세 번째로 많았으며 10시간 이상이 18(8.45%)명으로 가장 적은 것으로 확인되었다.

2. 연구도구

본 연구의 설문지는 4부로 구성되었으며 전체 94문항이다. 설문지의 1부는 일반적인 특성을 알아보기 위한 12개의 문항으로 이루어졌다. 설문지의 2부는 유아교사의 정신건강을 알아보기 위한 32개 문항이며, 설문지 3부는 유아교사의 조직몰입도를 알아보기 위한 21개의 문항으로 구성되었다. 마지막 설문지 4부는 유아교사의 자아탄력성을 알아보기 위한 29개의 문항으로 이루어졌다. 설문지의 내용은 다음과 같다.

1) 유아교사의 정신건강

본 연구의 설문지 2부는 유아교사의 정신건강을 알아보기 위한 문장으로 구성되었다. 본 척도는 불안, 우울, 충동성, 공격성 각각 8문항씩 총 32문항으로 구성되어 있다. 불안은 걱정, 긴장, 불안, 신경질적인 특성의 정도이고, 우울은 개인이 우울한 정서를 경험하는 정도를 나타내고, 충동은 감정을 통제하지 못하고 성급하게 행동을 하게 하는 경향을 말하고 마지막으로 공격성은 분노를 참지 못해 육체적인 타격이나 거친 발언 등으로 다른 사람에게 해를 입히려는 행위와 그런 행동을 하려는 욕구 경향을 의미한다.

본 척도는 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 반응하도록 되어 있으며 점수가 낮을수록 건강한 정신건강 상태를 의미한다. 불안을 측정하는 8문항의 신뢰도를 분석한 값은 .913으로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 우울을 측정하는 8문항에 대한 신뢰도를 분석한 값은 .885로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 충동성을 측정하는 8문항의 신뢰도를 분석한 값은 .874로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 공격성을 측정하는 8문항의 신뢰도를 분석한 값은 .906으로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다.

각 하위 요인별 신뢰도는 .874~.913으로 모든 하위변인이 신뢰도 값이 .6이상으로 신뢰할 수 있는 것으로 확인되었으며, 정신건강을 측정하는 32문항에 대한 신뢰도값은 .951로 신뢰할 수 있는 것으로 확인되었다. 정신건강 척도의 하위요인의 문항구성 및 신뢰도는 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 정신건강 척도의 하위요인별 문항구성과 신뢰도

변인명	하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
정신건강	불안		8문항	.913
	우울		8문항	.885
	충동성		8문항	.874
	공격성		8문항	.906
	전 체		32문항	.951

2) 유아교사의 조직몰입도

본 연구의 설문지 3부는 유아교사의 조직몰입을 알아보기 위해 강지영(2009)이 사용한 조직 몰입척도를 적용하였다.

유아교사의 조직몰입을 알아보기 위하여 정서적몰입(7문항), 지속적몰입(7문항), 규범적몰입(7문항)의 3개 하위영역으로 나누어 구분하였다.

각 문항에 대한 측정방식은 Likert 5점척도로 ‘전혀 그렇지않다’ 1점, ‘별로 그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우그렇다’ 5점으로 측정하며 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미하고, 점수가 낮을수록 조직몰입이 낮다는 것을 의미한다.

정서적 몰입을 측정하는 7문항의 신뢰도 분석결과 값은 .839로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 지속적 몰입을 측정하는 7문항의 신뢰도 분석결과 값은 .806으로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 규범적 몰입을 측정하는 7문항의 신뢰도 분석결과 값은 .774로 신뢰할 수 있는 것으로 나타났다.

각 하위 요인별 신뢰도는 .774~.839로 모든 하위변인이 신뢰도 값이 .6이상으로 신뢰할 수 있는 것으로 확인되었으며, 조직몰입을 측정하는 21문항에 대한 전체 신뢰도 값은 .888로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 확인되었다. 조직몰입 척도의 하

위요인의 문항구성 및 신뢰도는 다음의 <표5>와 같다

<표 5> 조직몰입 척도의 하위요인별 문항구성과 신뢰도

변인명	하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
조직몰입	정서적 몰입		7문항	.839
	지속적 몰입		7문항	.806
	규범적 몰입		7문항	.774
	전 체		21문항	.888

3) 유아교사의 자아탄력성

본연구의 설문지 4부는 유아교사의 자아탄력성을 살펴보기 위한 문항으로 구성되었다.

이 척도는 ‘자신감, 대인관계효율성, 낙관적 태도, 분노조절’인 4개의 하위 요인으로 구성되어 있으며 자신감 9문항, 대인관계 효율성 8문항, 낙관적 태도 10문항, 분노조절 2문항으로 총 29문항이다. 문답 양식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우그렇다(점)’의 Likert 5점 척도로 구성되었다. 긍정적 진술 4문항과 부정적 진술 25문항이며, 부정적 진술문으로 되어 있는 문항은 역점수로 환원하였다. 문항의 점수 합산이 높으면 자아탄력성이 높으며 점수 합산이 낮으면 자아탄력성이 낮은 것을 의미한다.

자신감을 측정하는 9문항에 관한 신뢰도 분석값은 .817로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 대인관계효율성을 측정하는 8문항에 관한 신뢰도 분석 값은 .840으로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 낙관적 태도를 측정하는 10문항에 관한 신뢰도 분석 값은 .784로 신뢰할 수 있는 것으로 나타났다. 분노조절을 측정하는 2문항에 관한 신뢰도 분석 값은 .703으로 신뢰할 수 있는 것으로 나타났다. 각 하위 요인별 신뢰도는 .703~.840으로 모든 하위변인이 신뢰도 값이 .6이상으로 신뢰할수 있는 것으로 확인되었으며, 자아탄력성을 측정하는 29문항에 대한 전체 신뢰도는 .919로 매우 신뢰할 수 있는 것으로 조사되었다. 자아탄력성 척도의 하위요인의 문항구성 및 신뢰도는 <표 6>과 같다

<표 6 > 자아탄력성 척도의 하위요인별 문항구성과 신뢰도

변인명	하위요인	문항번호	문항수	신뢰도
자아탄력성	자신감		9문항	.817
	대인관계효율성		8문항	.840
	낙관적 태도		10문항	.784
	분노조절		2문항	.703
	전 체		29문항	.919

3. 연구절차

1) 예비조사

본 연구를 실시하기 전 검사도구의 적절성 및 문서작성 시간을 알아보기 위한 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 2020년 2월 3일부터 2월 7일까지 5일 간 진행되었다. 예비조사의 대상은 광주광역시에 위치한 유치원과 어린이집에 근무 중이며 본 연구대상에는 포함되지 않은 유아교사 15인으로 선정하였다. 예비조사 결과, 교사들이 설문지를 이해하고 작성하는데 어려움이 없었으며, 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 15~20분 내외로 적절한 것으로 확인되었다.

2) 본 조사

본 연구의 설문 조사는 광주광역시에 위치한 유치원과 어린이집에 근무중인 유아교사를 대상으로 2020년 2월 10일부터 3월 9일까지 5주동안 이루어졌다. 연구조사의 내용은 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성 척도를 사용하였으며, 유아교사에 의해 작성되었다. 유치원 및 어린이집 원장에게 유선상으로 연구에 대한 사전 동의를 구하고, 연구 참여여부를 확인하였다. 동의한 유치원 및 어린이집을 방문하여 유아교사에게 본 연구의 목적과 중요성에 대하여 설명 후 설문지를 배부하고, 5일 후 재방문하여 설문지를 회수하였다. 유아교사 280명에게 배부하였고, 총 248부가 회수되어 89%의 회수율을 나타냈다. 회수된 설문지 중 중복이나 누락이 있는 35부를 제외하고 213부의 설문자료를 분석에 활용하였다.

4. 자료분석

본 연구는 유아교사의 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고, 유아교사의 자아탄력성이 매개하는지 확인하기 위해 SPSS 23.0 프로그램을 활용하여 자료를 분석하였다.

첫째, 연구 대상자들의 인구사회학적 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 문항간 내적일치도 검증을 위하여 신뢰도 계수 Cronbach's α 를 이용하여 신뢰도를 확인하였다. 셋째, 연구 대상자의 일반적 배경에 따른 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 정도를 평가하고 차이를 확인하기 위하여 집단 간의 독립표본 t-tst를 실시하였다. 넷째, 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 관계를 알아보기 위해 Pearson 적률 상관관계분석(Pearson's Correlation Analysis)을 확인하였다. 다섯째, 유아교사의 정신건강과 조직몰입의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron Kenny(1986)가 제시한 매개회귀분석(Mediating Regression Analysis)을 사용하였고, 통계적 검증을 위해 sobel's Test를 실시하였다.

IV. 연구결과

본 연구에서는 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 일반적인 경향과 인구사회학적 변인에 따른 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 차이를 살펴보고, 정신건강, 자아탄력성, 조직몰입 간의 관계 및 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과는 어떠한지 알아보고자 하였다.

1. 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 일반적 경향

본 연구의 주요변인인 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 일반적인 경향을 확인하기 위해 기술 통계를 실시하였으며, 주요변인의 일반적인 경향은 <표 7>과 같다.

<표 7> 주요변인의 일반적인 경향

(N=296)

		평균	표준편차
조직몰입	정서적 몰입	3.55	.55
	지속적 몰입	2.95	.62
	규범적 몰입	3.27	.55
	전체	3.26	.47
정신건강	불안	3.55	.71
	우울	4.25	.60
	충동성	4.02	.61
	공격성	4.15	.64
	전체	3.99	.53
자아탄력성	자신감	3.71	.49
	대인관계효율성	3.55	.58
	낙관적 태도	3.74	.47
	분노조절	3.57	.76
	전체	3.64	.46

<표 8> 측정 변인들의 기술통계

	N	평균	표준편차
정서적 몰입	213	3.55	.55
지속적 몰입	213	2.95	.62
규범적 몰입	213	3.27	.55
조직몰입	213	3.26	.47
불안	213	3.55	.71
우울	213	4.25	.60
충동성	213	4.02	.61
공격성	213	4.15	.64
정신건강	213	3.99	.53
자신감	213	3.71	.49
대인관계효율성	213	3.55	.58
낙관적 태도	213	3.74	.47
분노조절	213	3.57	.76
자아탄력성	213	3.64	.46

측정변인의 기술정보를 파악하기 위하여 평균과 표준편차를 살펴보았다. 정서적 몰입의 평균은 3.55, 표준편차는 .55로 나타났다. 지속적 몰입의 평균은 2.95, 표준편차는 .62로 나타났다. 규범적 몰입의 평균은 3.27, 표준편차는 .55로 나타났다. 조직몰입의 평균은 3.26, 표준편차는 .47로 나타났다. 불안의 평균은 3.55, 표준편차는 .71로 나타났다.

우울의 평균은 4.25, 표준편차는 .60으로 나타났다. 충동성의 평균은 4.02, 표준편차는 .61로 나타났다. 공격성의 평균은 4.15, 표준편차는 .64로 나타났다. 정신건강의 평균은 3.99, 표준편차는 .53으로 나타났다. 자신감의 평균은 3.71, 표준편차는 .49로 나타났다. 대인관계효율성의 평균값은 3.55, 표준편차는 .58로 나타났다. 낙관적 태도의 평균은 3.74, 표준편차는 .47로 나타났다. 분노조절의 평균은 3.57, 표준편차는 .76으로 나타났다.

자아탄력성의 평균은 3.64, 표준편차는 .46으로 나타났다. 본 연구의 분석에 사용한 변인의 전체 평균값은 2.95~4.25로 나타났다.

2. 인구사회학적 배경에 따른 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 차이

유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성에 영향을 미칠것으로 추정되는 인구사회학적 배경변인을 ‘유아교사의 연령, 결혼유무, 최종학력’ 형태로 선정하고, 인구사회학적 배경에 따른 차이를 검증하였다. 각 변인에 대한 결과는 다음과 같다.

1) 연령에 따른 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 차이

(1) 연령에 따른 정신건강의 차이

유아교사의 연령에 따른 정신건강 및 정신건강의 하위요인의 차이검증을 실시한 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 연령에 따른 정신건강의 차이

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
불안	20대(A)	77	3.35	.73	4.247**	.006	A<D
	30대(B)	47	3.59	.72			
	40대(C)	63	3.64	.68			
	50대(D)	26	3.87	.55			
	총계	213	3.55	.71			
우울	20대(A)	77	4.19	.67	.880	.452	
	30대(B)	47	4.37	.56			
	40대(C)	63	4.25	.57			
	50대(D)	26	4.24	.49			
	총계	213	4.25	.60			
충동성	20대(A)	77	3.92	.69	1.256	.291	
	30대(B)	47	4.03	.58			
	40대(C)	63	4.12	.57			
	50대(D)	26	4.05	.50			
	총계	213	4.02	.61			
공격성	20대(A)	77	4.13	.68	.762	.517	
	30대(B)	47	4.11	.68			
	40대(C)	63	4.24	.61			
	50대(D)	26	4.03	.48			
	총계	213	4.15	.64			
정신건강	20대(A)	77	3.90	.59	1.285	.280	
	30대(B)	47	4.02	.52			
	40대(C)	63	4.06	.51			
	50대(D)	26	4.05	.43			
	총계	213	3.99	.53			

** $p < .01$

연령에 따른 불안의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균값은 3.35(.73), 30대의 평균은 3.59(.72), 40대의 평균은 3.64(.68), 50대의 평균은 3.87(.55)로 조사되고, 이는 통계적으로 유의미하였다($F=4.247, p<.01$). 구체적인 차이를 확인하기 위해 사후검증으로 Scheffé 검증을 실시하였다. 그 결과, 50대가 20대보다 높은 것으로 나타났다. 연령에 따른 우울의 차이검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 4.19(.67), 30대의 평균은 4.37(.56), 40대의 평균은 4.25(.57), 50대의 평균은 4.24(.49)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 연령에 따른 충동성의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.92(.69), 30대의 평균은 4.03(.58), 40대의 평균은 4.12(.57), 50대의 평균은 4.05(.50)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 연령에 따른 공격성의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 4.13(.68), 30대의 평균은 4.11(.68), 40대의 평균은 4.24(.61), 50대의 평균은 4.03(.48)으로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 연령에 따른 정신건강의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.90(.59), 30대의 평균은 4.02(.52), 40대의 평균은 4.06(.51), 50대의 평균은 4.05(.43)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

(2) 연령에 따른 조직몰입의 차이

유아교사의 연령에 따른 조직몰입 및 조직몰입의 하위요인의 차이검증을 확인한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 연령에 따른 조직몰입의 차이

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
정서적 몰입	20대(A)	77	3.44	.50	3.535*	.016	
	30대(B)	47	3.47	.59			
	40대(C)	63	3.69	.55			
	50대(D)	26	3.71	.52			
	총계	213	3.55	.55			
지속적 몰입	20대(A)	77	2.88	.57	5.218**	.002	B<C
	30대(B)	47	2.73	.67			
	40대(C)	63	3.15	.62			
	50대(D)	26	3.08	.51			
	총계	213	2.95	.62			

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
규범적 몰입	20대(A)	77	3.19	.56	6.413***	.000	B<C,D
	30대(B)	47	3.07	.48			
	40대(C)	63	3.42	.55			
	50대(D)	26	3.52	.51			
	총계	213	3.27	.55			
조직몰입	20대(A)	77	3.17	.44	7.275***	.000	A<C B<C,D
	30대(B)	47	3.09	.46			
	40대(C)	63	3.42	.48			
	50대(D)	26	3.44	.36			
	총계	213	3.26	.47			

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

연령에 따른 정서적 몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.44(.50), 30대의 평균은 3.47(.59), 40대의 평균은 3.69(.55), 50대의 평균은 3.71(.52)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=3.535$, $p<.05$).

연령에 따른 지속적 몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균값은 2.88(.57), 30대의 평균은 2.73(.67), 40대의 평균은 3.15(.62), 50대의 평균은 3.08(.51)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=5.218$, $p<.01$).

연령에 따른 규범적 몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.19(.56), 30대의 평균은 3.07(.48), 40대의 평균은 3.42(.55), 50대의 평균은 3.52(.51)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=6.413$, $p<.001$). 연령에 따른 조직 몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.17(.44), 30대의 평균은 3.09(.46), 40대의 평균은 3.42(.48), 50대의 평균은 3.44(.36)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=7.275$, $p<.001$).

(3) 유아교사의 연령에 따른 자아탄력성 차이

유아교사의 연령에 따른 자아탄력성 및 자아탄력성 하위요인에 대하여 차이검증을 실시한 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 연령에 따른 자아탄력성의 차이

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
자신감	20대(A)	77	3.66	.48	.538	.657	
	30대(B)	47	3.77	.51			
	40대(C)	63	3.73	.53			
	50대(D)	26	3.71	.38			
	총계	213	3.71	.49			
대인관계 효율성	20대(A)	77	3.52	.60	.536	.658	
	30대(B)	47	3.63	.58			
	40대(C)	63	3.50	.62			
	50대(D)	26	3.58	.45			
	총계	213	3.55	.58			
낙관적 태도	20대(A)	77	3.71	.47	.184	.907	
	30대(B)	47	3.74	.45			
	40대(C)	63	3.76	.54			
	50대(D)	26	3.76	.34			
	총계	213	3.74	.47			
분노조절	20대(A)	77	3.49	.71	1.124	.340	
	30대(B)	47	3.51	.86			
	40대(C)	63	3.60	.76			
	50대(D)	26	3.79	.64			
	총계	213	3.57	.76			
자아탄력성	20대(A)	77	3.60	.45	.480	.697	
	30대(B)	47	3.66	.49			
	40대(C)	63	3.65	.50			
	50대(D)	26	3.71	.33			
	총계	213	3.64	.46			

연령에 따른 자신감의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.66(.48), 30대의 평균은 3.77(.51), 40대의 평균은 3.73(.53), 50대의 평균은 3.71(.38)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

연령에 따른 대인관계효율성의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.52(.60), 30대의 평균은 3.63(.58), 40대의 평균은 3.50(.62), 50대의 평균은 3.58(.45)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

연령에 따른 낙관적 태도의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.71(.47), 30대의 평균은 3.74(.45), 40대의 평균은 3.76(.54), 50대의 평균은 3.76(.34)으로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

연령에 따른 분노조절의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.49(.71), 30

대의 평균은 3.51(.86), 40대의 평균은 3.60(.76), 50대의 평균은 3.79(.55)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

연령에 따른 자아탄력성의 차이 검증을 확인한 결과, 20대의 평균은 3.60(.45), 30대의 평균은 3.66(.49), 40대의 평균은 3.65(.50), 50대의 평균은 3.71(.33)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

2) 결혼유무에 따른 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 인식 차이

(1) 결혼유무에 따른 정신건강의 차이

유아교사의 결혼유무에 따른 정신건강 및 정신건강의 하위요인의 차이를 확인하기 위하여 t검증을 실시한 결과는 <표 12>와 같다

<표 12> 결혼유무에 따른 정신건강의 완벽주의의 차이

	결혼유무	N	평균	표준편차	t	p
불안	미혼	92	3.44	.73	-2.089*	.038
	기혼	121	3.64	.69		
우울	미혼	92	4.21	.65	-.824	.411
	기혼	121	4.28	.56		
충동성	미혼	92	3.94	.69	-1.783	.076
	기혼	121	4.09	.54		
공격성	미혼	92	4.14	.68	-.108	.914
	기혼	121	4.15	.60		
정신건강 (전체)	미혼	92	3.93	.59	-1.471	.143
	기혼	121	4.04	.49		

* $p < .05$

결혼유무에 따른 불안의 차이를 살펴보면, 미혼의 평균은 3.44(.73), 기혼의 평균은 3.64(.69)로 조사되었으며, 이러한 결과는 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다($t = -2.089$, $p < .05$).

결혼유무에 따른 우울의 차이를 살펴보면, 미혼의 평균은 4.21(.65), 기혼의 평균은 4.28(.56)로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

결혼유무에 따른 충동성의 차이를 살펴보면, 미혼의 평균은 3.94(.69), 기혼의 평균은 4.09(.54)로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

결혼유무에 따른 공격성의 차이를 살펴보면, 미혼의 평균은 4.14(.68), 기혼의 평균은 4.15(.60)로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

결혼유무에 따른 정신건강의 차이를 살펴보면, 미혼의 평균은 3.93(.59), 기혼의 평균은 4.04(.49)로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

(2) 결혼유무에 따른 조직몰입의 차이

결혼유무에 따른 조직몰입 및 조직몰입의 하위요인의 차이를 확인하기 위하여 t 검증을 실시한 결과는 <표 13>과 같다

<표 13> 결혼유무에 따른 조직몰입의 차이

	결혼유무	N	평균	표준편차	t	p
정서적 몰입	미혼	92	3.43	.49	-2.855**	.005
	기혼	121	3.65	.57		
지속적 몰입	미혼	92	2.87	.59	-1.660	.098
	기혼	121	3.01	.63		
규범적 몰입	미혼	92	3.15	.53	-2.935**	.004
	기혼	121	3.37	.55		
조직몰입	미혼	92	3.15	.42	-3.006**	.003
	기혼	121	3.34	.48		

** $p < .01$

결혼유무에 따른 정서적 몰입의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 3.43(.49), 기혼의 평균은 3.65(.57)로 조사되었으며, 이러한 결과는 통계적으로 유의하게 나타났다($t = -2.855$, $p < .01$).

결혼유무에 따른 지속적 몰입의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 2.87(.59), 기혼의 평균은 3.01(.63)로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

결혼유무에 따른 규범적 몰입의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 3.15(.53), 기혼의 평균은 3.37(.55)로 조사되었으며, 이러한 결과는 통계적으로 유의하게 나타났다($t=-2.935, p<.01$).

결혼유무에 따른 조직몰입의 차이를 살펴보면, 미혼의 평균은 3.15(.42), 기혼의 평균은 3.34(.48)로 조사되었으며, 이러한 결과는 통계적으로 유의하게 나타났다($t=-3.006, p<.01$).

(3) 결혼유무에 따른 자아탄력의 차이

결혼유무에 따른 자아탄력성 및 자아탄력성의 하위요인의 차이를 알아보기 위하여 t검증을 실시한 결과는 <표 14>와 같다

<표 14> 결혼유무에 따른 자아탄력성의 차이

	결혼유무	N	평균	표준편차	t	p
자신감	미혼	92	3.67	.49	-1.175	.242
	기혼	121	3.75	.50		
대인관계효율성	미혼	92	3.52	.63	-.540	.590
	기혼	121	3.56	.55		
낙관적 태도	미혼	92	3.67	.48	-1.716	.088
	기혼	121	3.78	.46		
분노조절	미혼	92	3.43	.81	-2.320*	.021
	기혼	121	3.67	.70		
자아탄력성	미혼	92	3.57	.48	-1.871	.063
	기혼	121	3.69	.44		

* $p<.05$

결혼유무에 따른 자신감의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 3.67(.49), 기혼의 평균은 3.75(.50)로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 대인관계효율성의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 3.52(.63), 기혼의 평균은 3.56(.55)으로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 낙관적 태도의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 3.67(.48), 기혼의 평균은 3.78(.46)로 조사되었지만 통계적으로

유의한 차이는 없었다. 분노조절의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 3.43(.81), 기혼의 평균은 3.67(.70)로 조사되었으며, 이러한 결과는 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다($t=-2.320, p<.05$). 자아탄력성의 차이를 확인한 결과, 미혼의 평균은 3.57(.48), 기혼의 평균은 3.69(.44)로 조사되었지만 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

3) 최종학력에 따른 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 차이

(1) 최종학력에 따른 정신건강의 차이

최종학력에 따른 정신건강 및 정신건강의 하위요인의 차이를 알아보기 위하여 검증통계를 실시한 결과는 <표 15>와 같다

<표 15> 최종 학력에 따른 정신건강의 완벽주의의 차이

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
불안	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.44	.70	4.130*	.017	A<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.59	.71			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.94	.68			
	총계	213	3.55	.71			
우울	2,3년제 대학 졸업(A)	97	4.16	.63	2.379	.095	
	4년제 대학교 졸업(B)	98	4.31	.58			
	대학원 수료 이상(C)	18	4.44	.48			
	총계	213	4.25	.60			
충동성	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.93	.60	2.328	.100	
	4년제 대학교 졸업(B)	98	4.08	.64			
	대학원 수료 이상(C)	18	4.19	.52			
	총계	213	4.02	.61			
공격성	2,3년제 대학 졸업(A)	97	4.03	.69	2.988	.053	
	4년제 대학교 졸업(B)	98	4.24	.58			
	대학원 수료 이상(C)	18	4.25	.56			
	총계	213	4.15	.64			
정신건강 전체	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.89	.54	3.983*	.020	
	4년제 대학교 졸업(B)	98	4.06	.52			
	대학원 수료 이상(C)	18	4.21	.46			
	총계	213	3.99	.53			

* $p<.05$

최종 학력에 따른 불안의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.44(.70), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.59(.71), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.94(.68)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하게 나타났다($F=4.130$, $p<.05$). 우울의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 4.16(.63), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 4.31(.58), 대학원 수료 이상의 평균값은 4.44(.48)로 확인되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 충동성의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.93(.60), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 4.08(.64), 대학원 수료 이상의 평균값은 4.19(.52)로 확인되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 공격성의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 4.03(.69), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 4.24(.58), 대학원 수료 이상의 평균값은 4.25(.56)로 확인되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 정신건강의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.89(.54), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 4.06(.52), 대학원 수료 이상의 평균값은 4.21(.46)로 확인되었으며 이는 통계적으로 유의하게 나타났다($F=3.983$, $p<.05$).

(2) 최종학력에 따른 조직몰입의 차이

최종학력에 따른 조직몰입 및 조직몰입의 하위요인의 차이를 알아보기 검증을 실시한 결과는 <표 16>와 같다

<표 16> 최종 학력에 따른 조직몰입의 차이

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
정서적 몰입	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.45	.54	7.925***	.000	A,B<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.58	.52			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.98	.51			
	총계	213	3.55	.55			
지속적 몰입	2,3년제 대학 졸업(A)	97	2.99	.62	.663	.516	
	4년제 대학교 졸업(B)	98	2.90	.62			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.02	.61			
	총계	213	2.95	.62			

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
규범적 몰입	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.24	.53	3.461*	.033	A,B<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.24	.56			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.60	.55			
	총계	213	3.27	.55			
조직몰입	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.23	.47	3.479*	.033	A,B<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.24	.46			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.53	.45			
	총계	213	3.26	.47			

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

최종 학력에 따른 정서적 몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.45(.54), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.58(.52), 대학원 수료 이상의 평균은 3.98(.51)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=7.925$, $p < .001$).

지속적 몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 2.99(.62), 4년제 대학교 졸업의 평균은 2.90(.62), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.02(.61)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

최종 학력에 따른 규범적 몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.24(.53), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.24(.56), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.60(.55)으로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=3.461$, $p < .05$).

최종 학력에 따른 조직몰입의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.23(.47), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.24(.46), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.53(.45)으로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=3.479$, $p < .05$).

(3) 최종학력에 따른 자아탄력성의 차이

최종학력에 따른 자아탄력성 및 자아탄력성의 하위요인의 차이를 알아보기 위하여 검증을 실시한 결과는 <표 17>와 같다.

<표 17> 최종 학력에 따른 자아탄력성의 차이

종속변수	독립변수	N	평균	표준편차	F	P	사후검증 (Scheffé)
자신감	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.60	.47	8.222***	.000	A,B<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.76	.48			
	대학원 수료 이상(C)	18	4.07	.51			
	총계	213	3.71	.49			
대인관계효 율성	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.48	.54	3.793*	.024	A<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.55	.61			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.88	.55			
	총계	213	3.55	.58			
낙관적 태도	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.65	.47	3.999*	.020	A<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.78	.46			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.94	.47			
	총계	213	3.74	.47			
분노조절	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.48	.71	1.225	.296	
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.63	.79			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.69	.81			
	총계	213	3.57	.76			
자아탄력성	2,3년제 대학 졸업(A)	97	3.55	.44	5.178**	.006	A<C
	4년제 대학교 졸업(B)	98	3.68	.45			
	대학원 수료 이상(C)	18	3.90	.51			
	총계	213	3.64	.46			

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

최종 학력에 따른 자신감의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.60(.47), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.76(.48), 대학원 수료 이상의 평균값은 4.07(.51)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=8.222$, $p<.001$). 그 결과, 대학원 수료 이상이 2,3년제 대학 졸업과 4년제 대학교 졸업보다 높은 것으로 나타났다.

대인관계 효율성의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.48(.54), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.55(.61), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.88(.55)로 확인되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=3.793$, $p<.05$).

낙관적 태도의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.65(.47), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.78(.46), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.94(.47)로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=3.999$, $p<.05$).

분노조절의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.48(.71), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.63(.79), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.69(.81)로 조사되었으나 이는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

자아탄력성의 차이 검증을 확인한 결과, 2,3년제 대학 졸업의 평균값은 3.55(.44), 4년제 대학교 졸업의 평균값은 3.68(.45), 대학원 수료 이상의 평균값은 3.90(.51)으로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=5.178$, $p<.01$).

3. 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 상관관계

1) 유아교사의 정신건강, 조직몰입 및 자아탄력성 간의 관계

유아교사의 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 분석하기에 앞서 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성 간의 상관관계를 살펴보았다. Pearson의 적률상관분석을 통하여 적률상관계수를 산출하였으며, 세 변인의 상관관계 결과는 <표 18>과 같다.

<표 18> 측정변인 간 상관분석

	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	조직 몰입	불안	우울	충동성	공격성	정신 건강	자신감	대인관계 효율성	낙관적 태도	분노 조절	자아 탄력성
정서적몰입 1														
지속적몰입 .47*** 1														
규범적몰입 .53*** .52*** 1														
조직몰입 .80*** .82*** .83*** 1														
불안 .34*** .17* .28*** .32*** 1														
우울 .40*** .16* .21** .31*** .57*** 1														
충동성 .40*** .16* .23*** .32*** .46*** .69*** 1														
공격성 .40*** .15* .30*** .34*** .46*** .62*** .77*** 1														
정신건강 .46*** .19** .31*** .39*** .77*** .86*** .87*** .85** 1														
자신감 .50*** .09 .30*** .35*** .47** .58* .59* .55*** .66** 1														
대인관계 효율성 .40*** .12 .25*** .31*** .43*** .47* .48* .45*** .55*** .78*** 1														
낙관적 태도 .52*** .09 .29*** .36*** .41*** .57*** .51*** .51*** .60** .74*** .55*** 1														
분노조절 .26*** .14* .18** .23*** .33** .31*** .42** .48*** .46** .45*** .37*** .38*** 1														
자아탄력성 .50*** .14* .31*** .38*** .50*** .53*** .61*** .62*** .69** .89*** .82*** .78*** .74** 1														

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

1) 유아교사의 정신건강과 조직몰입도 간의 상관관계

정신건강과 조직몰입도 간의 상관관계를 살펴보면, 정서적 몰입과 '불안'은 .34의 정적 상관($p < .001$), '우울'은 .40의 정적 상관($p < .001$), '충동성'은 .40의 정적 상관($p < .001$), '공격성'은 .40의 정적 상관($p < .001$), '정신건강'은 .46의 정적 상관

($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

지속적 몰입과 '불안'은 .17의 정적 상관($p < .05$), '우울'은 .16의 정적 상관($p < .05$), '충동성'은 .16의 정적 상관($p < .05$), '공격성'은 .15의 정적 상관($p < .05$), '정신건강'은 .19의 정적 상관($p < .01$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

규범적 몰입과 '불안'은 .28의 정적 상관($p < .001$), '우울'은 .21의 정적 상관($p < .01$), '충동성'은 .23의 정적 상관($p < .001$), '공격성'은 .30의 정적 상관($p < .001$), '정신건강'은 .31의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

조직몰입과 '불안'은 .32의 정적 상관($p < .001$), '우울'은 .31의 정적 상관($p < .001$), '충동성'은 .32의 정적 상관($p < .001$), '공격성'은 .34의 정적 상관($p < .001$), '정신건강'은 .39의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

2) 조직몰입과 자아탄력성 간의 상관관계

조직몰입도와 자아탄력성 간의 상관관계를 살펴보면, 자신감과 '정서적 몰입'은 .50의 정적 상관($p < .001$), '규범적 몰입'은 .30의 정적 상관($p < .001$), '조직몰입'은 .35의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다. 대인관계효율성과 '정서적 몰입'은 .40의 정적 상관($p < .001$), '규범적 몰입'은 .25의 정적 상관($p < .001$), '조직몰입'은 .31의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

낙관적 태도와 '정서적 몰입'은 .52의 정적 상관($p < .001$), '규범적 몰입'은 .29의 정적 상관($p < .001$), '조직몰입'은 .36의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 유의하였다. 분노조절과 '정서적 몰입'은 .26의 정적 상관($p < .001$), '지속적 몰입'은 .14의 정적 상관($p < .05$), '규범적 몰입'은 .18의 정적 상관($p < .01$), '조직몰입'은 .23의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

자아탄력성과 '정서적 몰입'은 .50의 정적 상관($p < .001$), '지속적 몰입'은 .14의 정적 상관($p < .05$), '규범적 몰입'은 .31의 정적 상관($p < .001$), '조직몰입'은 .38의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

3) 유아교사의 정신건강과 자아탄력성 간의 상관관계

정신건강과 자아탄력성 간의 상관관계를 살펴보면, 정신건강과 자아탄력성은 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

자신감과 ‘불안’은 .47의 정적 상관($p < .001$), ‘우울’은 .58의 정적 상관($p < .001$), ‘충동성’은 .59의 정적 상관($p < .001$), ‘공격성’은 .55의 정적 상관($p < .001$), ‘정신건강’은 .66의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 유의하였다. 대인관계효율성과 ‘불안’은 .43의 정적 상관($p < .001$), ‘우울’은 .47의 정적 상관($p < .001$), ‘충동성’은 .48의 정적 상관($p < .001$), ‘공격성’은 .45의 정적 상관($p < .001$), ‘정신건강’은 .55의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

낙관적 태도와 ‘불안’은 .41의 정적 상관($p < .001$), ‘우울’은 .57의 정적 상관($p < .001$), ‘충동성’은 .51의 정적 상관($p < .001$), ‘공격성’은 .51의 정적 상관($p < .001$), ‘정신건강’은 .60의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

분노조절과 ‘불안’은 .33의 정적 상관($p < .001$), ‘우울’은 .31의 정적 상관($p < .001$), ‘충동성’은 .42의 정적 상관($p < .001$), ‘공격성’은 .48의 정적 상관($p < .001$), ‘정신건강’은 .46의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

자아탄력성과 ‘불안’은 .50의 정적 상관($p < .001$), ‘우울’은 .58의 정적 상관($p < .001$), ‘충동성’은 .61의 정적 상관($p < .001$), ‘공격성’은 .62의 정적 상관($p < .001$), ‘정신건강’은 .69의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

조직몰입과 '정신건강'은 .39의 정적 상관($p < .001$), '자아탄력성'은 .38의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 유의하였다. 정신건강과 '자아탄력성'은 .69의 정적 상관($p < .001$)을 보이며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

4. 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 자아탄력성의 매개효과

본 연구는 유아교사의 정신건강이 조직몰입도에 미치는 영향에 대한 자아탄력성

의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계에 따른 매개회귀분석(Mediating Regression Analysis)을 실시하였다.

1) 1단계: 정신건강이 자아탄력성에 미치는 영향

교사의 정신건강이 자아탄력성에 미치는 영향을 알아보기 위해서 단순선형회귀분석을 수행하였다. 분석 결과, 정신건강은 자아탄력성을 47.7% 설명하는 것으로 나타났으며($R^2=.477$), 이는 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다. ($F=192.352$, $p<.001$).

<표 19> 정신건강이 자아탄력성에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	β	S.E	t	p	R ²	F	p
자아탄력성	(상수)	1.25		.17	7.212	.000	.477	192.352***	.000
	정신건강	.60	.69	.04	13.869***	.000			

*** $p<.001$

정신건강이 자아탄력성에 .60의 정(+)적 영향을 미치며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다. ($t=13.869$, $p<.001$).

2) 2단계: 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향

교사의 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단순선형회귀분석을 수행하였다. 분석 결과, 정신건강은 조직몰입을 14.9% 설명하는 것으로 나타났으며($R^2=.149$), 이는 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다. ($F=36.877$, $p<.001$).

<표 20> 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	β	S.E	t	p	R ²	F	p
조직몰입	(상수)	1.91		.22	8.473	.000	.149	36.877***	.000
	정신건강	.34	.39	.06	6.073***	.000			

*** $p<.001$

정신건강이 조직몰입에 .34의 정(+)적 영향을 미치며 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다($t=6.073, p<.001$).

3) 3단계: 자아탄력성과 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향

교사의 정신건강과 자아탄력성이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 정신건강과 자아탄력성은 조직몰입을 17.3% 설명하는 것으로 나타났으며($R^2=.173$), 이는 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다($F=21.909, p<.001$). 독립 변인들 간의 다중공선성 문제 확인을 위하여 VIF값을 확인한 결과 2.5를 넘지 않아 다중공선성문제는 확인되지 않았다.

<표 21> 자아탄력성과 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향

종속변수	독립변수	B	β	S.E	t	p	VIF	R2	F	p
	(상수)	1.63		.25	6.585	.000				
조직몰입	자아탄력성	.22	.21	.09	2.461**	.015	1.912	.173	21.909***	.000
	정신건강	.21	.24	.08	2.745**	.007	1.912			

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

자아탄력성에 미치는 독립 변수들의 상대적인 영향력 확인을 위하여 회귀계수(B)값을 살펴보았다. 정신건강이 조직몰입에 .22의 정(+)적 영향을 미치며($t=2.461, p<.01$), 자아탄력성이 조직몰입에 .21의 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=2.745, p<.01$). 이러한 결과는 통계적으로 정적인 상관관계가 나타났다.

4) 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과

매개효과 검증을 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계 검증방법을 통하여 매개효과여부를 살펴보았다.

<표 22> 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과

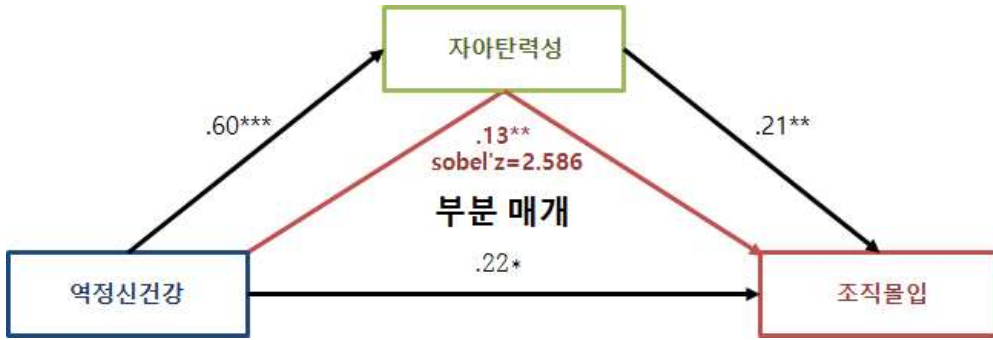
baron & kenny	종속변수	독립변수	B	β	S.E	t	p	R2	F	p
1단계	자아탄력성	정신건강	.60	.69	.04	13.869***	.000	.48	192.352***	.000
2단계	조직몰입	정신건강	.34	.39	.06	6.073***	.000	.15	36.877***	.000
3단계	조직몰입	자아탄력성	.22	.21	.09	2.461**	.015	.17	21.909***	.000
		정신건강	.21	.24	.08	2.745**	.007			
매개 효과	조직몰입	정신건강	.13	Sobel's z	2.586**	.010	매개 효과	부분 매개		

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

1단계 절차로 독립변수가 매개변수에 미치는 영향을 확인한 결과, 정신건강이 자아탄력성에 .60의 영향을 미쳤으며($t=13.869$, $p < .001$), 2단계 절차로 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 확인한 결과, 정신건강이 조직몰입에 .34의 영향을 미치는 것으로 확인되어 매개효과 검증을 위하여 기본 전제를 충족하는 것으로 나타났다($t=6.073$, $p < .001$).

마지막으로 3단계 분석 과정을 통해 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 확인한 결과, 독립변인이 종속변인에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않으면 완전매개이고, 독립변인과 종속변인이 통계적으로 유의미하고, 3단계 분석에서 독립변수와 종속변수의 표준화된 회귀계수가 2단계 분석을 통해 확인된 표준화된 회귀계수보다 줄어들면 부분 매개를 확인할 수 있다.

본 연구의 3단계 과정의 분석 결과, 정신건강이 조직몰입에 .21의 영향을 미치며($t=2.461$, $p < .01$), 이는 2단계의 회귀계수인 .39보다 줄어든 것으로($t=6.073$, $p < .001$), 자아탄력성은 부분매개 효과의 전제를 충족하였다. 매개효과의 통계적 유의성 확인을 위하여 Sobel test를 실시하였고, 자아탄력성이 조직몰입에 미치는 영향에서 정신건강은 .13의 부분 매개로 통계적으로 유의하였다(sobel'z=2.586, $p < .01$).



[그림 1] 매개효과 검증 결과

V. 논의 및 제언

본 연구에서는 유아교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 일반적인 경향과 인구사회학적 변인에 따라 교사의 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성의 차이를 살펴보고, 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성 간의 관계 및 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과는 어떠한지 살펴보았다. 본 연구를 종합적으로 정리하면 정신건강에 따라 자아탄력성에 미치는 영향이 다르며, 자아탄력성은 조직몰입에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 정신건강은 자아탄력성에 영향을 주며, 자아탄력성을 증진시킨다면 유아교사의 조직몰입은 더 커질 것으로 보인다. 즉 자아탄력성은 정신건강과 관련을 가지고 조직몰입을 설명하는 매개역할 하는 것이라고 가정할 수 있다. 본 연구에서는 유아교사에게 긍정적 영향을 미치는 자아탄력성을 강조하고, 유아교사의 조직몰입을 위한 선행연구를 토대로 유아교사의 정신건강이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 자아탄력성 변인의 매개효과에 대해 연구하고자 한다. 본 연구에 대한 논의 및 제언은 다음과 같다.

1. 논의

첫째, 유아교사의 인구사회학적 변인에 따라 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성에 차이가 있는지 확인해 본 결과 교사의 연령, 결혼유무, 최종학력에 따라 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저, 교사의 연령에 따른 정신건강에 대한 차이를 확인한 결과, 교사의 연령이 50대, 40대 이상 교사가 30대, 20대 교사에 비해 정신건강의 하위요인인 불안의 차이가 통계적으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 연령이 높아질수록 긍정정서를 높게 지각하는 것으로 나타난다는(윤경미, 2015) 연구결과와 20대교사보다 30대와 40대가 정신건강이 낮게 나타나는(배미리내, 2014) 연구결과와 맥락을 같이한다. 다음으로 유아교사의 연령에 따른 지속적 몰입의 차이를 살펴본 결과, 20대와 30대보다 40대, 50대가 높았다. 이는 연령이 높아질수록 삶의 경험에 따른 안정적인 삶이 자기조절능력과 관련이 있다고 보이며, 연령의 증가는 경력의 증가와 관련성이 있어 경력에 따른 노련함으로 확인되고 교사로서 느끼는 조직몰입도의 차이가 나타난 것이라

고 해석할 수 있다. 또한 교사의 결혼유무에 따른 정신건강, 조직몰입, 자아탄력성에도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼인 교사는 미혼인 교사에 비해 정신건강 하위요인 불안의 차이에서 높게 나타났다. 이는 선행연구인 김수옥과 신상춘(1981)의 연구에서와 같이 미혼자는 기혼자보다 신체적, 정신적 증상을 호소하는 경향이 높다고 밝힌 결과와 맥을 같이하였다. 이것은 기혼자가 미혼자보다 안정적인 가정생활로 불안을 덜 느낀다고 해석할 수 있다. 한편, 지속적 몰입과 규범적 몰입에서도 유의미한 차이가 나타났다. 이것은 기혼자가 미혼자보다 안정적인 가정생활로 불안을 덜 느낀다고 해석할 수 있다. 즉, 기혼인 교사는 미혼인 교사에 비해서 안정적인 삶이 정신건강과 조직몰입, 자아탄력성에도 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그리고 교사의 최종학력에 따른 조직몰입 하위 전체에 대하여 유의미한 차이가 나타났다. 이는 유아교사의 학력이 높을수록 교사의 역할수행 및 상호작용 수준이 조직몰입도를 높이는데 영향을 미친다는 것을 의미한다.

둘째, 유아교사의 정신 건강, 조직몰입, 자아탄력성 상관관계를 분석한 결과 각 변인들 간에는 상호 높은수준의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 정신건강과 자아탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 것으로 해석할 수 있다. 선행연구로 직무스트레스가 높을수록 조직몰입이 어렵다고 밝힌 김경의, 이민희, 이선경(2014)의 연구결과와 영아전담 보육교사의 직무스트레스가 높을수록 조직몰입도는 낮아진다는(이은혜, 2018)는 연구결과와 일치하며, 유치원과 보육교사들을 대상으로 한 연구(이혜진, 2011, 조규영, 2012)에서도 조직몰입은 직무스트레스로의 부정적인 영향을 받게된다는 연구결과와 맥을 같이한다. 그리고 유아교사의 직무스트레스 상황이 높을수록 조직에서 느끼는 애착심이나 기관을 벗어나지 않고 근무하고자 하는 욕구, 기관에 관한 책임감과 같은 조직몰입이 낮아진다고 한 김영숙(2013)의 연구를 뒷받침하는 결과이다. 즉, 유아교사의 정신건강은 조직몰입도 증진을 위한 중요한 요인이라고 할 수 있으며, 정신건강이 높을수록 유아기관에서의 조직몰입 또한 높아진다는 것을 확인할 수 있다.

유아교사의 정신건강과 자아탄력성의 관계에서도 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 확인되었다. 교사의 정신건강이 높을수록 자아탄력성도 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 선행연구에 따르면 정신건강과 자아탄력성의 부적 상관관계를 밝힌 유지연과 황혜정(2014), 김리진과 홍연애(2013)의 연구와도 유사하며, 유아교사의 자아탄력성이 높을수록 정신건강이 높아진다는(배미리내, 2014)는 결과와 유아교사의

정신건강과 자아탄력성간에 정적 상관이 있음을 보고한 박현진(1996)의 연구결과와 일치한다. 즉, 두 변인간의 관계가 매우 밀접함을 확인할 수 있으며, 유아교사의 정신건강이 높을수록 자아탄력성도 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

유아교사의 자아탄력성과 조직몰입 간에도 유의한 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 이는 기존의 자아탄력성과 조직몰입간의 상관관계가 있다고 밝힌 김은희와 박희서(2010)의 연구결과와 유아교사의 조직몰입과 자아탄력성간의 상관관계를 보인다고 확인한 연구결과를 지지한다(강정희, 2015; 이재영, 2012; 문태형, 2013;). 또한 보육교사의 자아탄력성이 높을수록 조직헌신이 높다는 것을 밝힌 이연희(2019)의 연구와 자아탄력성이 높은 교사가 조직에 헌신적이라는 연구의 결과와 맥을 같이 한다(문태형, 2010; 황해익, 2013; 김련구, 2014). 이는 높은 자아탄력성은 교사의 직무몰입에 있어서 긍정적 상호관계를 가진다는 것을 알 수 있으며, 유아교사의 자아탄력성이 높을수록 유아들과 함께 개인의 발전과 함께 조직몰입을 높일 수 있다는 사실을 확인할 수 있다. 따라서 교사의 조직몰입도를 위해서는 높은 수준의 자아탄력성이 필요하다고 할 수 있다.

셋째, 유아교사의 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 확인해 본 결과, 부분매개의 효과가 있는 것으로 확인되었다. 이는 보육교사의 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성은 조직몰입을 높일 수 있는 요인으로 작용한다는 것을 의미한다. 이와 같은 연구결과는 자아탄력성을 매개변수로 하여 유아교사의 이직의도의 관계를 알아본 이선미, 방지은(2015), 박종현(2013)의 연구결과를 지지한다. 또한 유아교사의 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성을 매개변수로 설정하여 경험적 자료를 통해 통계적 검증을 확인한 결과 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 유아교사의 정신건강은 자아탄력성에, 자아탄력성은 조직몰입도에, 자아탄력성은 조직몰입도에 직접효과를 미치는 것으로 나타났기에 매개효과 검증에서 완전매개효과가 있는 것으로 나타났으며, 이는 유아교사의 정신건강과 조직몰입에 미치는 영향에서 자아탄력성의 매개효과를 확인했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 이러한 결과는 유아교사의 조직몰입은 정신건강과 자아탄력성이 함께 발휘될 때 더욱 높아진다는 것을 의미하며, 자아탄력성은 조직 내에서의 역할갈등과 과도한 업무, 조직의 문화 속에서 긴장하고 어려움을 겪을 때 긴장과 어려움을 극복하고자 하는데 도움이 되고, 적극적이고 능동적인 문제해결 방법을 찾아내어, 내·외적 직무환경을 통제하고, 발전시켜 보다 효

율적으로 직무의 수행을 이끌어내는 요인이다(이연희, 2019). 이는 자아탄력성이 매개할 경우 조직몰입이 높아진다는 것을 의미한다. 따라서 유아교사가 문제 상황 속에서도 정신건강을 증진하고, 자신의 직무에 대한 만족을 통한 자아탄력성이 발휘된다면 유아교육기관에서 생활하는 유아교사의 조직몰입이 증진될 수 있을 것이다.

또한 유아교사의 자아탄력성은 교사의 개인뿐만 아니라 교육의 질적 향상에 영향을 주는 중요한 요소로(문지현, 2014), 자아탄력적인 교사는 유아들을 교육할 때 여유로움과 친밀감을 형성하여(유지연, 2011) 조직몰입이 이루어지도록 도움이 될 수 있어 그 영향력이 크다고 할 수 있고 유아교사의 정신건강과 자아탄력성의 증진은 유아교사의 조직몰입을 넘어 유아의 정서에도 영향을 미치므로 그 영향력이 중요하다고 할 수 있겠다. 따라서 조직몰입이 높은 유아교사를 위하여 정신건강과 자아탄력성을 증진시킬 수 있는 노력이 요구된다. 또한 유아교사의 정신건강 향상을 위하여 교사의 과도한 업무 부담이나 책임을 완화시킬 수 있는 적절한 인원의 교사 채용이 필요하며, 유아교사의 권리 신장 방안 모색과 합리적이고 실용적인 교사의 행정적 지원이 우선적으로 필요하다. 아울러 유아교사를 양성하거나 보수교육을 진행하는 유관기관에서는 이론적인 직무관련 교육 이외에 자아탄력성을 높일 수 있는 정신건강 프로그램을 개발하여 진행하는 것이 유아와 교사 모두의 성장과 적응에 긍정적인 영향을 미칠 것이며 정신건강 향상을 위한 지원체계 개선 및 정책적이고 제도적인 해결방안 모색에 관한 연구가 필요하다.

2. 제언

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 광주광역시 몇몇 지역의 유치원과 어린이집에서 근무하는 유아교사를 대상으로 실시하였으나 향후 연구에서는 연구결과의 일반화를 위해 연구대상과 범위를 전국적으로 확대할 필요가 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 교사의 자기 평정은 교사개인의 주관에 반영될 수 있고, 사회적으로 승인되는 여론으로 평가될 수 있는 가능성이 존재하기 때문에 신뢰도와 타당성에 문제가 제기될 수 있다. 따라서 후속연구에서는 심층면접이나 사례연구

등의 면담을 통한 연구가 이루어졌으면 한다.

셋째, 본 연구를 통해 유아교사의 정신건강이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 자아탄력성의 매개효과를 살펴보았지만 후속연구에서는 유치원과 어린이집을 조절 효과분석을 통해서 어떠한 차이점이 있는지 살펴볼 필요성이 있다.

참 고 문 헌

- 강승지, 손유진(2017). 유아교사의 자아탄력성, 조직문화, 조직몰입, 교직헌신의 구조적 관계. **한국유아교육학회**, 37(5), 317-337.
- 강선애(2016). 유아교사의 감정노동스트레스에 따른 직무효능감과 직무스트레스. **군산대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 강영숙(2010). 어린이집원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 조절효과를 중심으로. **한영신학대학교 대학원 박사학위논문**.
- 강정희(2015). 유아교사의 회복탄력성 및 교수효능감이 조직몰입도에 미치는 영향. **군산대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 고광혁(2011). 학교장의 서번트 리더십, 교사효능감, 학교조직몰입 및 학교조직효과성 간의 관계연구. **인하대학교 대학원 박사학위논문**.
- 고일영(2004). 시설형태와 개인적 변인에 따른 보육교사의 정신건강 연구. **대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문**.
- 고현, 이종철(2008). 사립유치원에서 개인적 및 환경적 변인이 교사헌신에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 16(1), 145-164.
- 국승오(2009). 학교장의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 교사의 효능감과 조직몰입에 미치는 영향. **공주대학교 대학원 박사학위논문**.
- 권수현(2015). 유아교사의 회복탄력성에 대한 고찰: 개념 및 구성요인, 향상방안을 중심으로. **육아지원연구**, 10(2), 31~53.
- 김길숙, 문무경, 이민경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진 방안. **육아정책연구소**. 1-360.
- 김미진, 탁정화, 황해익 (2012). 유아교사의 교수몰입과 교사효능감이 교사 헌신에 미치는 영향. **한국유아교육**, 33(4), 95-117.
- 김민지(2017). 보육교사의 심리적 소진이 교사의 정신건강 및 교사-유아의 상호작용에 미치는 영향. **부경대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 김민환 (2003). 학교장의 리더십 유형에 따른 교사 임파워먼트가 교사들의 교직활동성향에 미치는 영향. **한국교사교육**, 20(3), 89-115.

- 김민환(2012). 초등학교 교사의 직무스트레스와 조직몰입간의 관계. 공주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김성훈(2011). 초등 체육전담 교사의 적응 탄력성 척도 개발 및 타당성 연구. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 김애숙(2011). 병원 종사자의 직무스트레스, 감정노동 및 자아탄력성과 정신건강과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영숙 (2013). 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교수 효능감 매개효과. 중부대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영숙, 정명선 (2014). 유아교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어 교수효능감의 매개효과. **한국산학기술학회논문지**, 15(3), 1424-1435.
- 김윤경(2011). 유아교사의 정서노동과 자아탄력성과의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김인숙(2009). 교사의 팔로우십 유형에 따른 원장-교사 교환관계·자아탄력성·조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정주, 박형신(2010). 보육교사가 인식한 사회적 지지가 전문성 인식과 조직헌신도에 미치는 영향력 분석. **유아교육학논집**, 14(4), 145-164.
- 김정희, 문혁준(2006). 국공립과 사립유치원 교사의 조직헌신에 영향을 미치는변인. **유아교육연구**, 26(5), 307-331.
- 김정희, 이용주, 김동춘(2010). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계. **한국보육지원학회지**, 10(3), 103-120.
- 김창기, 이화정(2011). 생태학적 관점에서의 보육교사 정신건강에 대한 보육서비스 태도의 매개효과. **한국영유아보육학**, 66(2), 147-167.
- 문영경, 이재성, 최형임(2012). 아동이 인지한 부모의 양육행동이 아동의 학교생활 적응에 미치는 영향. 아동의 자아탄력성의 매개효과. **아동교육**, 21(20), 233-246.
- 문태형(2013). 유아교사의 자아탄력성 및 사회지능과 조직몰입간의 관계, **아동교육**, 22(1), 5-19.
- 민동일(2007). 청소년의 가정건강성, 학교생활건강성 및 자아탄력성이 정신건강에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 박소연, 윤선아(2012). 초등학교 교사의 교사효능감을 매개로 한 직무만족과 조직

- 몰입의 관계. **뇌교육연구**, 9(9).
- 박유진(2012). 예비유아교사가 인식하는 안녕감과 자아탄력성. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은주(2010). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적지지 및 조직효 과성과의 관계. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 박은혜, 전셋별(2010). 유치원 교사의 회복탄력성에 영향을 미치는 위험요인과 보호요인 탐색. **한국교원교육연구**, 27(1), 253-275.
- 박태준(2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과 검증. 호남대학교 박사학위논문.
- 박현진(1996). 자아탄력성에 따른 지각된 스트레스, 대처 및 우울. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 배미리내(2014). 직무만족 및 자아탄력성과 정신건강과의 관계 - 보육교사를 대상으로. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 송영경(2006). 초등학생의 자아탄력성과 사회적지지 및 학교적응. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도의 관계. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 신효선, 유형근, 이지원(2012). 유아교사의 직무만족도와 교사효능감 및 직무스트레스의 관계연구. **아동학회지**, 33(4). 129-141.
- 우편주(2006). 현실요법을 적용한 정신건강증진 프로그램이 초등학생의 자기개념과 대인관계에 미치는 효과. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영미(2013). 몬테소리 유아교육기관 교사의 사회적 지지, 정서노동 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이옥형, 정혜욱(2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적지지가 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육연구**, 31(3), 15-17.
- 이윤행(2014). 유아교사의 임파워먼트가 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향. 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이재영(2012). 유아교육기관교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입간

의 관계, 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

이종각(2013). 어린이집 교사가 지각한 보상인식, 정서노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직몰입 간의 관계 구조분석. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

심순애(2007). 보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

양난미, 이지연(2008). 상담일반: 교사들의 내적 외적 동기, 교수몰입과 행복감의 관계. **상담학연구**, 9(1), 1-1.

예남희(2014). 영유아교육기관 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 원장의 서번트 리더십과 교사의 조직 냉소주의, 임파워먼트 간의 구조적 관계. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

유경숙, 김수옥 (2004). 유아교사 소진에 관한 연구. **아동교육**, 13(2), 293-302.

유지연(2011). 유아교사의 자아탄력성과 직무스트레스가 전문성 인식에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.

유지연, 황혜정(2014). 유아교사의 자아탄력성과 전문성인식이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국보육지원**, 10(1), 131-146.

원지현, 이순복(2015). 유아교사의 행복감 관련 변인 구조분석, **생태유아교육연구**, 14(3), 167-194.

윤경미(2015). 보육교사의 정서성, 건강상태 및 조직 건강성이 소진에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.

윤순희(2006). 학교장의 리더십이 의사소통과 조직몰입 및 조직효과성에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 석사학위논문.

이상옥(2005). 초등학생의 시험스트레스와 신체화 증상: 자아탄력성의 중재효과. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

김경의, 이민희, 이선경(2014). 유아교사의 직무스트레스가 행복감과 조직몰입에 미치는 영향. **어린이문학교육연구**, 15(4), 661-680.

이선미· 방지은(2015). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아탄력성을 매개효과로. 중앙대학교 대학원 국내석사학위논문.

이윤진(2013). 공·사립 유치원장의 유치원경영에 대한 학부모의 인식. 공주대학교 석사학위논문.

- 이연희(2019). 보육교사의 자아탄력성, 교사 효능감, 직무만족도가 조직헌신에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이예송(2014). 보육교사 직무만족도의 교수효능감 및 조직몰입에 대한 관계. 군산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이운성(2013). 유아교사의 정서노동, 자아탄력성, 직무만족도에 관한 구조모형분석. 숙명여자대학교 원격대학원 석사학위논문.
- 이정훈(2011). 조직지원인식과 상사의 정치적 기술이 조직유효성에 미치는 영향: 상사-부하간 교환관계의 매개효과를 중심으로. 성균관대학교 박사학위논문.
- 이혜진(2011). 유치원 교사의 직무스트레스와 조직몰입의 관계. 명지대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임혜은(2015). 유아교사의 직무스트레스와 심리적 소진간의 관계에서 회복탄력성의 조절효과. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 장예진(2015). 보육 교사의 정서 지능과 자아 탄력성이 교사 효능감에 미치는 영향. 수원대학교 대학원 석사학위논문.
- 전정애(2015). 직장어린이집 교사의 자아탄력성, 낙관성 및 정서노동이 교사 행복 플로리시에 미치는 영향. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정경진(2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정효정(2002). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구:정부지원시설과 민간시설간의 비교분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정훈(2012). 민간경비원의 직업윤리의식과 조직신뢰, 직무만족 및 조직몰입과의 관계. 목포대학교 대학원 박사학위논문.
- 조규영(2012). 보육교사의 직무스트레스 선행요인과 행위결과에 관한 연구. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 조은숙(1988). 아동의 사회계층과 자아개념에 관한 연구, *婦學*, 21:125-129.
- 조준오, 나정(2016). 현직 유아교사 및 예비 유아교사의 정신건강 실태 비교연구. **유아교육학논집**, 20(3), 35-59.
- 최윤희, 제갈돈, 김병규(2016). 영유아교육기관 교사들의 자아탄력성이 직무만족도

- 에 미치는 영향에 관한 연구: A시의 영유아기관을 대상으로. **한국지방자치연구**, 18(1), 27-52.
- 최윤경, 이운진, 김세현, 나지혜 (2012). 아동발달관점에서 본 육아지원기관 이용시간 고찰-스트레스호르몬 조사를 중심으로. 서울: 육아정책연구소.
- 탁정화(2015). 유아교사의 정서노동과 자아탄력성이 행복감에 미치는 영향. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 한영민(2009). 대학생의 자아탄력성과 정신건강의 관계. 서강대학교 학생생활상담연구소.
- 황경열, 고일영(2004). 시설형태와 개인적 변인에 따른 보육교사의 정신건강에 관한연구. **재활심리연구**, 11(1). 117-137.
- 황성온 (2006). 유아교사의 이직 결정원인 조사. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 한신애, 문수백(2012), 보육교사의 조직몰입 관련변인들 간의 관계 구조분석. **한국보육학회지**, 72, 105-126.
- 황혜림(2019). 보육교사의 사회적 지지와 조직몰입이 교사 전문성에 미치는 영향. 총신대학교 대학원 석사학위논문.
- Allen, N. J., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 6, 32-40.
- 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), 1173-1255.
- Block, J. (1982). Assimilation, accommodation, and the dynamics of personality development. *Child Development*, 53, 281-295.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996) IQ and Ego-resiliency in the organization of behavior, In W. A. Collins(Ed). *Minnesota symposia on child psychology*, 13, 39-101.
- Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency

in the organization of behavior. In W. A.

- Buchanan, B. II.(1974). Building organizational commitment: The socialization fo mangers in work organizations. *Administrative Science Quartely*, 19, 533-546.
- Fry, J. P.(1983). Process Measure of Problem and Non-problem Children’s Classroom Behavior The influence of teacher behavior. *British Journal of Educational Psychology*.
- Garnezy, N.(1993). Vulnerability and resilience. In D. C. Funder, R, D. Parke, C. Tomilinson-Keasey., & K.Widaman(Eds.), *Studying lives through time*, (337-398). Washington DC: American Psychological Association.
- Glasser, W(2003). 행복의 심리(the choice theory: A new psychology of personal freedom). (김인자, 우애령 역). 서울: 한국심리상담연구소.(원전은 1988에 출판).
- Hobfoll, S. E., & Shirom. (1993). The Impact of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on Employee’s Psychological Well-Being, In Robert T. Golembiewski(Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*. 41-60.
- Klohen, E. C.(1996). Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resilience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1067-1079.
- Koestner,R.,Losier,G.F.,Vallerand,R.J.,& Carducci,D.(1996).Identified and introjected forms of political internalization: Extending self-determination theory. *Journal of Personality and Social. Psychology*, 70(5), 1025-1036.
- Laing, R, D.(1969). *The politics of experience*, New York: Pantheon.
- Lambert, E., & Paoline, E. A. (2008). The Influence of Individual, Job and Organizational Characteristics on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), 541-564.

- Luthar, S. S., & Zelazo, L. B.(2003). Research on resilience: An Integrative.
- Mancini, M. A.(2003). Theories of recovery elicited from individuals diagnosed with psychiatric disabilities. Unpublished doctoral dissertation, State University of New York, New York.
- Maslow, A. H.(1968) Toward a psychology of being. NJ; Van Nostrand.
- Matheieu. J. E. & Zajac, D.(1990). A review and meta-analysis of the antecedents correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108. 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. j.(1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mowday, R., R. Steers, & L. Porter. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 14(3), 224-247.
- Modway, R. T. Portem L.W., & Steers, R. M(1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic press. New York: AcademicPress.
- O'Connell-Higgins, R.(1983). Psychological resilience and capacity for intimacy. Qualifyingpaper. Harvard Graduate School of Education.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Reichel. A., & Neumann. Y. (1993). Work Stress, Job Burnout, and Work Outcomes in a urbulent Environment: The Case of Israeli Executives. *International studies of management & organization*, 23(3). 75.
- Rutter M.(1987). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*,

147, 598-611.

- Rogers, C. R.(1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 21, 95-103.
- Stewart, D & Timm, J.(1990). *The Thinking teachers' guide to self-esteem*, Tampa, FL: Advanced Human Studies Institute.
- Sue, D. W.(1981). *Counseling the culturally different theory and practice*, New York: John Wiley & Sons.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: A study of resilient children*. New York: McGraw Hill.
- Zucker, S., Brehm, K. & Doll, B.(2000). classmaps:' Making mentally healthy classrooms promotes academic success. Paper presented at the Annual Conference of the National Association of School Psychologists. New Orleans, Louisiana.

[부 록]

- 부록 1. 정신건강 검사도구
- 부록 2. 조직몰입도 검사도구
- 부록 3. 자아탄력성 검사도구

코드번호

연구 동의서

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 깊이 감사드립니다.

이 조사는 유아교사가 인식하는 정신건강이 조직몰입도와 자아탄력성에 미치는 영향에 관한 연구를 위한 것입니다.

응답 내용은 연구 목적으로만 사용되며, 통계법 제33조(비밀의보호)에 따라 철저한 보안이 유지됩니다. 유아교사의 처우개선과 전문성 향상을 위한 발판이 될 수 있도록 선생님께서 평소에 생각하신대로 솔직하게 답변해 주시기를 부탁드립니다.

선생님의 응답 내용은 무기명으로 통계처리 되며 연구자료 이외의 다른 목적으로는 결코 사용되지 않음을 약속드립니다.

귀 기관의 발전을 기원하며, 귀중한 시간을 내어 도와주셔서 진심으로 감사드립니다.

2020년 2월

연구자 : 조선대학교 교육대학원 유아교육전공 석사과정 이화영

지도교수 : 조선대학교 사범대 교육학과 교수 서 현

다음은 선생님의 관한 일반적인 사항을 알아보기 위한 것입니다.
해당되는 문항에 표시(V)해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령과 성별은 어떻게 되십니까? (만 ____ 세, 남 / 여)
2. 귀하의 결혼유무는 어떻게 되십니까? ① 미혼 ② 기혼
3. 선생님의 총 교육 경력은 어떻게 되십니까?
① 1년미만 ② 1년이상 3년미만 ③ 3년이상 5년미만
④ 5년이상 7년 미만 ⑤ 7년 이상
4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?
① 2.3년제 졸업 ② 4년제 졸업
③ 대학원졸업이상 ④ 기타
5. 귀하의 전공은 무엇입니까?
① 유아교육 ② 영유아보육
③ 아동복지 ④ 사회복지 ⑤ 기타
6. 가장 최근에 취득한 상위자격증은 무엇입니까?
①유치원정교사급 ②유치원정교사2급 ③ 보육교사급 ④ 보육교사2급
⑤어린이집원장 ⑥ 유치원원장 ⑦ 유치원원감 ⑧ 기타()
7. 귀하의 유아교육기관 형태의 유무는 무엇입니까?
① 국공립 유치원 ② 사립유치원 ③ 국공립 어린이집
④ 법인어린이집 ⑤ 직장어린이집 ⑥ 민간어린이집
8. 귀하의 원에서의 직급은 무엇입니까?
① 원장 ② 원감 ③ 부장교사
④ 담임교사 ⑤ 부담임교사 ⑥ 기타()
9. 귀하의 원에서 담당하고 있는 학급의 연령은 몇세입니까?
① 만0-1세 ② 만2세 ③ 만3세
④ 만4세 ⑤ 만5세 ⑥ 혼합연령
10. 선생님께서는 근무 수당 또는 복리에 만족 하십니까?
① 만족한다 ② 만족하지 않다
11. 선생님은 평균 하루 몇 시간 근무하십니까?
① 8시간 미만 ② 8시간 ~ 9시간 미만
③ 9시간 ~ 10시간 미만 ④ 10시간이상
12. 선생님께서 주어진 연차(휴가)일수를 모두 사용하십니까?
① 모두 사용한다 ② 일부 사용한다 ③ 사용못한다

(1) 유아교사 정신건강 설문지

1. 다음은 성격에 대해서 알아보는 질문입니다. 총 32문항입니다.
 각 문항을 읽고 선생님의 생각과 가깝다고 생각하는 부분에 표(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀그렇 지않다 ①	그렇지 않다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우그 렇다 ⑤
1	나는 여러 가지 걱정을 많이 한다.					
2	평소 예민하고 불안을 많이 느낀다.					
3	작은 일에도 걱정이 된다.					
4	가끔 손에 땀이 나고 긴장이 된다.					
5	아무 이유도 없이 두려워진다.					
6	특별한 문제가 없는 데도 무슨 잘못된 일이 생기지 않을까 걱정이 된다.					
7	지나치게 많이 걱정한다.					
8	무서운 생각이 들 때가 많다.					
9	정말 나는 불행한 사람이라고 생각한다.					
10	사소한 일에도 쉽게 마음이 슬퍼진다.					
11	나에게는 더 이상 희망이 없다.					
12	나의 잘못 때문에 마음이 괴롭다.					
13	아무 이유도 없이 눈물이 날 때가 많다.					
14	자살할 계획을 구체적으로 세워본 적이 있다.					
15	내 인생은 점점 더 나빠지고 있다.					
16	아무도 나를 이해하지 못한다.					
17	답답해서 한자리에 오래 앉아 있지 못한다.					
18	하고 싶은 것을 당장하지 않으면 미칠 것 같다.					
19	가끔 음식을 너무 많이 먹어서 탈이 날 때가 있다.					
20	침착하지 못하다고 꾸중을 들을 때가 자주 있다.					
21	내 자신을 조절하지 못해 아무렇게나 행동할 때가 많다.					
22	생각 없이 함부로 말을 해서 후회할 때가 있다.					
23	책을 오랫동안 읽지 못한다.					
24	쉽게 주의가 산만해지고 마음을 집중할 수가 없다.					
25	나는 조그만 일에도 화를 잘 낸다.					
26	가족이나 친구 때문에 화가 날 때가 많다.					
27	가족들에게 거칠고 심술궂게 대할 때가 있다.					
28	무엇이든 부수고 싶은 충동이 생긴다.					
29	다른 사람을 괴롭혀 주고 싶은 마음이 생긴다.					
30	화가 나서 참지 못할 때가 종종 있다.					
31	가끔 거친 말이나 욕을 큰소리로 하고 싶을 때가 있다.					
32	누군가에게 시비를 걸어서 싸우고 싶을 때가 있다.					

(2) 유아교사 조직몰입도 설문지

2. 다음 평소 교육 및 보육상황에서 느낄 수 있는 다양한 일들과 그에 관한 생각으로 구성되어 있는 문항입니다. 총 21문항입니다.
 각 문항을 읽고 선생님의 생각과 기깝다고 생각하는 부분에 표(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항내용	선혀그렇	그렇지	보통이	그렇다	매우그
		지않다	않다	다	④	렇다
		①	②	③		⑤
1	나는 이 직장에서의 생활이 앞으로도 더욱 행복해질 것이라고 생각한다.					
2	나는 직장 밖의 사람들과 우리 유아교육기관에 관해 이야기하는 것을 좋아한다.					
3	나는 직장의 문제가 진실로 나의 문제인 것처럼 느껴진다.					
4	나는 직장의 일원이라는 느낌을 갖는다.					
5	나는 직장에 대해서 감정적으로 애착을 느낀다.					
6	현재 직장은 나에게 여러 가지로 많은 개인적 의미를 갖는다.					
7	나는 현재 근무하는 직장에 강한 소속감을 느낀다.					
8	나는 다른 직장을 구해 놓지 않고 이 직장을 그만두는 것이 두렵다.					
9	내 의욕을 잃어 알지라도 이 직장을 그만두는 것은 매우 힘드다.					
10	만약 직장을 그만두기로 결정한다면 내 인생의 많은 부분이 어렵게 될 것이다.					
11	만약 지금 당장 직장을 그만 둔다면 커다란 경제적 어려움이 다가올 것이다.					
12	현재 내가 이 직장에 다니는 이유는 나의 필요에 의해서이기도 하지만 또한 내가 원해서이기도 하다.					
13	내가 만약 직장을 떠나게 된다면, 나는 다른 선택의 여지가 거의 없는 상태이다.					
14	내가 직장에 남아 계속 일을 하는 주된 이유는 지금의 직장에서 내가 얻고 있는 만큼의 보편적인 이익을 다른 직장은 제대로 만족시켜주지 못하기 때문이다.					
15	나는 요즘 사람들이 너무 자주 직장을 옮긴다고 생각한다.					
16	나는 이 직장 저 직장으로 자주 옮겨는 것은 비윤리적이라고 생각한다.					
17	내게 비록 이익이라 할지라도, 지금 몸담고있는 직장을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다.					
18	우리 직장은 내가 열과 성을 다해 충성을 다 할만한 가치가 있다.					
19	지금 함께 일하는 동료들에 대한 의무감 때문이라도 나는 직장을 그만두지 않을 것이다.					
20	나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관의 운영방침을 잘 따르려는 사람은 현명한 사람이라고 생각한다.					
21	나는 한 직장에서 계속 근무하는 것은 가치 있는 일이라고 생각한다.					

(3) 유아교사 자아탄력성 설문지

3. 다음 문항은 자아탄력성에 관한 문항입니다. 총 29문항입니다.
 각 문항을 읽고 선생님의 생각과 가깝다고 생각하는 부분에 표(V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항내용	전혀그렇	그렇지	보통이	그렇다	매우
		지않다	않다	다	④	그렇다
		①	②	③		⑤
1	나는 종종 전공 선택을 잘못했다고 느낀다.					
2	일주일에도 몇 번씩이나 나에게 끔찍한 일이 일어날 것 같은 느낌이 든다.					
3	강한 사람은 자신의 느낌이나 감정을 드러내지 않는다.					
4	내가 다른 사람들을 잘 이끌 수 있을지 확신이 서지않는다.					
5	낯선 사람에게 말을 붙이는 것이 어렵다.					
6	종종 내 삶은 무의미 한 것 같다.					
7	나는 다른 사람들보다 집중하는 데 어려움이 있다.					
8	누군가에게 나에게 대해서 말하는 것이 몹시 힘들다.					
9	많은 사람들과 같이 있을 때 나는 어떤 얘기를 하는 것이 적절할지 잘 생각이 안 난다.					
10	나는 확실히 자신감이 부족하다.					
11	나는 일이 잘 안될 것 같으면 빨리 포기하고 싶은 느낌이 든다.					
12	나는 올바르게 살아오지 못했다.					
13	나는 종종 쓸데없는 생각들에 사로잡혀 짜증이 난다.					
14	나는 수업 중에 앞에 나가서 얘기하는 것이 매우 어렵다.					
15	나는 아주 잘 아는 사람들이 아니면 말을 많이 하는 것을 꺼려한다.					
16	내 일상은 흥미진진한 것들로 꽉 차 있다.					
17	내가 보기에 미래란 희망이 없는 것 같다.					
18	대체로 나는 행복하다고 느낀다.					
19	나는 종종 벌컥 화를 낸다.					
20	나는 세상이 그저 스쳐지나가는 것이라는 느낌이 자주 든다.					
21	나는 잘 모르는 사람들과 함께 있으면 당혹스럽다.					
22	나는 어려운 문제에 부딪히면 쉽게 포기하는 경향이 있다.					
23	뭔가 결정해야 할 일이 있을 때 사람들은 대체로 나에게 조언을 구한다.					
24	일이 진행되고 있을 때에도 그 일이 잘 이루어지리라는 희망을 갖기가 어렵다.					
25	확실히 나는 쓸모없는 존재라는 느낌이 가끔든다.					
26	때로 나는 일을 해낼 수 없을 것 같다.					
27	나는 일단 화가나면 상황이 고약해진다라는 것을 인정할 수 밖에 없다.					
28	나는 어린이집 다니는 것을 좋아한다.					
29	나는 다른 사람들이 생각하는 것만큼 그렇게 행복하지 않다.					