

유아교사의 그릿(Grit)과 직무만족도 간의 관계

강영식* , 오경숙**, 김규린,*** 김진혜****, 양수진*****
* ,***,****,***** 충남대학교 교육대학원 유아교육과 전공
** 국제대학교 유아교육학과
e-mail: 01024421219@hanmail.net

Relationship between grit and job satisfaction of early childhood teachers

Kyeong-Sook Oh*, Young-Sik Kang**, Gyu-rin Kim, Jin-hye Kim, Su-jin yang
* ,***,****,***** Dept. of Early Childhood Education, Kookje University
** ,***,****,***** Dept. of Early Childhood Education, Chungnam National University*

요약

본 연구의 목적은 유아교사의 그릿과 직무만족도 간의 관계에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 D시 소재의 영유아교사 78명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS26.0 통계프로그램을 이용하여 신뢰도계수, 기술통계, Pearson 적률상관관계수를 산출하였다. 연구 결과 첫째, 유아교사의 그릿 척도는 유아교사의 그릿수준은 비교적 높은 수준이었다. 둘째, 유아의 그릿과 직무만족도 간의 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 이를 종합하여 본 연구에서 유아 교사의 그릿과 직무만족도 간의 관계에 알아보았으며, 유아의 질 향상에 직접적인 영향을 미치는 교사의 그릿과 직무만족도를 높이기 위한 교사교육 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

Key Words : 영유아교사, 그릿, 직무만족도, 유아

1. 서론

무상교육 이후 유아교육기관을 이용하는 유아들의 양적 증가로 가정에 국한되었던 유아교육의 책임과 역할이 유아교육 기관 중심으로 변화되었다. 이러한 현상은 유아의 전인적 발달과 성장에 중추적인 역할을 담당하고 있는 유아교사의 중요성이 더욱 강조되고 있음을 알 수 있다. 교사가 지닌 가치관이나 인성, 태도, 도덕성 등의 특성들은 유아의 발달과 성장에 직·간접적으로 영향을 준다[1]. 특히 교사가 직무환경에서 느끼는 정서적인 만족상태는 교사 자신뿐 아니라 유아교육기관, 나아가서는 영유아의 교육의 질에 영향을 미칠 수 있기 때문에 중요하다. 따라서 영유아에게 양질의 교육서비스를 제공하기 위해서는 유아교사의 내적 변인에 대해서 관심을 가질 필요가 있다.

최근 어려운 교육서비스 현장에서도 쉽게 포기하지 않고, 부정적인 상황을 오히려 도약이나 자기발전의 기회로 전환시키는 교사들의 개인의 심리적인 특성을 살펴보는 연구가 진행

되고 있다[2]. Duckworth와 동료들[3]은 이러한 연구결과에 관심을가지고, 장기적 목표를 향한 끊임없는 인내와 열정이 필요함을 강조하면서 그릿(grit)이라는 개념을 제안하였다. 그릿은 어떤 문제에 대해서 반복적이고 꾸준한 과정을 통해 긍정적인 성취를 이룰 수 있다는 점을 강조한다. Duckworth[4]은 성공하는 사람에게서 높은 그릿이 나타나며, 삶 자체에서 내·외적으로 영향을 미치는 요소로서[5], 어떤 직업을 지속적으로 유지하는데 필요하다고 보았다. 이러한 그릿의 특성은 유아교사의 업무수행과도 관련성이 있다.

유아 교사는 보육·교육 실천, 학부모 상담, 행정업무, 지역사회와의 연계, 연수 등의 다양한 직무를 수행한다. 초임교사의 효율성과 교직 유지율을 예측하는 변인으로 그릿의 인내와 열정이 중요한 변인으로 작용하였고, 교사의 직무만족도에도 유의미한 영향을 나타내는 것으로 나타났다[5].

유아교사의 직무만족은 직무에 대한 성취감 또는 자신의 직무수행 평가에 의해 생기는 긍정적인 정서 상태를 말한다[6]. 따라서 직무만족은 개인의 감정이나 신념, 태도와 성취감 같은 심리적인 측면과 더불어 직업의 환경적인 측면에 초점을

돈 보상에 대한 인지의 측면을 포함한다[7]. 직무만족도는 교육목적을 달성하고 성취하는데 중요한 역할을 하는 변인인데, 유아교사의 직무만족 수준이 높을수록 영유아의 교육목적을 달성하고자 하는 직접적인 동기를 가지고 양질의 보육 서비스를 제공하지만, 반대로 유아교사가 직무에 대해 만족하지 못할 경우, 부정적인 직업의 정체성이 형성되어 교육 자체에도 부정적인 영향을 준다[8]. 즉, 유아교사의 직무만족도는 유아교육의 실제에 중요한 역할을 담당한다.

이를 종합하여 본 연구에서는 유아 교사의 그릿과 직무만족 간의 관계에 대해 살펴보고자 한다. 이를 통해 유아교육의 질 향상에 직접적인 영향을 미치는 교사의 그릿과 직무만족도를 높이기 위한 교사교육 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 목적에 따라 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 유아교사의 그릿과 직무만족도의 수준은 어떠한가?

둘째, 유아교사의 그릿과 직무만족도 간의 상관관계는 어떠한가?

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 D시에 위치한 어린이집에 근무하고 있는 영유아 교사 78명을 연구대상으로 하여 온라인 설문 조사를 실시하였으며 회수된 78부 설문자료를 최종분석에 사용하였다.

연구대상의 구체적인 인구통계학적 특성은 [표1]과 같다.

[표 1] 연구대상자의 인구통계학적 특성(N=78)

변인	n	%	
연령	35세미만	29	37.7
	35~45세미만	21	27.3
	45세이상	27	35.1
교육 경력	9년 미만	41	52.6
	9년이상	37	47.4
최종 학력	전문대학 졸업이하	22	28.2
	4년제 대학 졸업	26	33.3
	대학원 재학 및 졸업	30	38.5
근무 기관유형	유치원	15	19.2
	어린이집	63	80.8
학급연령	영아반	41	52.6
	유아반	37	47.4

2.2.1. 유아교사의 그릿 척도

유아교사의 그릿을 측정하기 위해 차화연[9].이 개발한 유아

교사용 그릿 척도를 사용하였다. 이 도구는 열정(6문항), 끈기(7문항), 흥미지속(7문항) 3개의 하위 요인 총 20문항으로 구성되어 있다. 본 검사 도구는 Likert 5점 척도로 구성되었으며, 전체적인 신뢰도는 Cronbach's α 는 .931 이었으며, 문항구성 및 신뢰도는 [표 2]와 같다

[표 2] 유아교사의 그릿 측정도구의 문항구성 및 신뢰도계수

하위요인	문항번호	문항 수	신뢰도
열정	1,2,3,4,5,6	6	.821
끈기	7,8,9,10,11,12,13	7	.827
흥미지속	14,15,15,17,18,19,20	7	.914
전체		20	.931

2.2.2. 유아교사의 직무만족도 척도

유아교사의 직무만족도를 측정하기 위해 Huang[10]이 개발한 유치원 교사의 직무만족도 설문지를 박근희[11]이가 변안하였고, 조재희[12]가 이를 유아교사에 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 책임감(4문항), 개인적 성장과 전문적인 발달(5문항), 교수권한(2문항), 교수성취감(5문항), 성취의 인정(5문항) 5개의 하위 요인 총 20문항으로 구성되어 있다. 본 검사 도구는 Likert 5점 척도로 구성되었으며, 전체적인 신뢰도는 Cronbach's α 는 .931 이었으며, 문항구성 및 신뢰도는 [표 3]과 같다.

[표 3] 유아교사의 직무만족도 척도의 문항구성 및 신뢰도계수

하위변인	문항번호	문항수	신뢰도
책임감	1,2,3,4	4	.820
개인적 성장과 전문적인 발달	5,6,7,8,9	5	.908
교수권한	10,11	2	.825
교수성취감	12,13,14,15,16	5	.873
성취의 인정	17,18,19,20	4	.838
전체		20	.885

2.3 자료수집 및 분석

본 연구는 2024년 3월 11일부터 3월 15일 까지 총 5일에 걸쳐 실시 되었다. D시에 위치한 어린이집에 다니는 영유아교사 78명을 대상으로 설문조사가 이루어졌다. 설문조사 방법으로는 온라인으로 응답할 수 있는 설문지를 만들어 조사 링크를 알려주었다. 온라인 응답지 78부로 모두 회수 되었고, 78부 모두 본 연구에 사용하였다. 회수된 자료는 SPSS 26.0 통계프로그램을 이용하여 신뢰도계수, 기술통계, Pearson 적률상관계수를 산출하였다.

3. 연구결과 및 해석

3.1 유아교사의 그릿, 직무만족도 수준

[표 4] 유아교사의 그릿, 직무만족도의 평균과 표준편차(N=78)

변인	점수범위 (최저~최고)		M	SD
그릿 수준	열정	2.83 5.00	4.10	.55
	끈기	2.2 5.00	4.08	.60
	흥미지속	2.5 5.00	4.02	.67
	전체	2.54 5.00	4.07	.54
직무 만족도	책임감	2.25 5.00	4.00	.63
	개인적성장 전문적인발달	2.4 5.00	4.01	.68
	교수권한	2.0 5.00	3.91	.83
	교수성취감	2.8 5.00	4.09	.61
	성취의 인정	1.25 5.00	3.35	.93
	전체	2.54 5.00	4.07	.54

[표 4]와 같이 교사의 그릿 수준은 평균 4.07점으로 비교적 높은 수준이었다. 하위변인별로 살펴보면 ‘열정’(M=4.10, SD=.55)이 가장 높았고 다음으로 ‘끈기’(M=4.08, SD=.60), ‘흥미지속’(M=4.02, SD=.67) 순으로 나타났다. 교사의 직무만족도 수준은 평균 4.07점으로 비교적 높은 수준이었다. 하위변인별로 살펴보면 ‘교수성취감’(M=4.09, SD=.61)이 가장 높았고 다음으로 ‘개인적 성장과 전문적인 발달’(M=4.01, SD=.68), ‘책임감’(M=4.00, SD=.63), ‘교수권한’(M=3.91, SD=.83), ‘성취의 인정’(M=3.35, SD=.93) 순으로 나타났다.

3.2 교사의 그릿과 직무만족도 간의 상관관계

[표 4] 유아교사의 그릿과 직무만족도 간의 상관관계 (N=78)

변인	열정	끈기	흥미지 속	그릿 전체
책임감	.427***	.445***	.600***	.560***
개인적 성장과 전문적인 발달	.462***	.483***	.618***	.594***
교수권한	.414***	.323**	.476***	.459***
교수성취감	.449***	.419***	.655***	.581***
성취의 인정	.359**	.297**	.507***	.444***
만족도 전체	.496***	.456***	.668***	.616***

***p<.001

영유아교사의 그릿의 전체는 직무만족도의 전체와 높은 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다(r=.616, p<.001). 교사의 그릿 하위영역별 직무만족도 전체와의 상관관계를 살펴보면 열정은(r=.496, p<.001)을 나타내고, 끈기는 (r=.456, p<.001)을 나타냈으며 흥미지속은(r=.668, p<.001)수준을 나타내며 모두 유의미한 정적 상관관계를 나타내었다.

유아교사의 직무만족도 하위요인과 그릿 전체와의 상관관계를 살펴보면 직무만족도의 책임감은(r=.560, p<.001), 개인적 성장과 전문적인 발달 (r=.560, p<.001), 교수권한의 (r=.459, p<.001), 성취의 인정(r=.444, p<.001)으로 모든 변인에서 유의미한 정적상관관계를 보였다. 이는 유아교사의 그릿수준이 높을수록 직무만족도가 높아짐을 의미한다.

4. 결론 및 제언

본 연구목적은 유아교사의 그릿과 직무만족도 간의 관계에 대해 살펴보고, 유아교사의 직무만족도를 증진할 방안들을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 주요 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교사의 그릿과 직무만족도는 매우 높은 수준으로 나타났다. 그릿의 하위요인을 살펴보면 열정, 끈기, 흥미지속의 순으로 나타났고 직무만족도는 교수성취감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 책임감, 교수권한, 성취의 인정 순으로 나타났다. 이는 김조은[13]의 결과에서 교사들의 그릿과 직무만족도 수준이 높으면 하위변인인 열정, 끈기, 지속에서 유의미한 정적효과가 나타났다는 연구결과와 부분적으로 일치한다. 연구의 결과를 통해 유아교사의 그릿향상을 위한 체계적인 프로그램 개발이 필요함을 알 수 있다.

둘째, 유아교사의 그릿과 직무만족도는 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 즉, 그릿수준이 높아질수록 직무만족도의 수준이 높아지는 것을 알 수 있다. 이러한 연구 결과는 유아교사의 그릿과 직무만족도는 깊은 연관성을 가지고 있다는 것을 시사한다. 따라서 그릿을 성장시키고 관리할 수 있는 운영관리 영역에 중점을 두어 개발과 발달할 수 있는 인적자원관리가 필요하다.

본 연구의 제언으로는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 D시에 위치한 어린이집에 근무하고 있는 영유아교사를 대상으로 연구를 실시하였기 때문에 연구결과를 일반화 시키는 데 한계가 있다. 그러므로 연구대상을 전국으로 확대하여 후속 연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 영유아교사들의 자기평가로 모두 설

문지법으로 측정되었기 때문에 교사의 주관적 판단을 배제할 수 없다. 그러므로 현장관찰, 면접, 녹음, 녹화 등의 방법을 활용하여 좀 더 객관화시키려는 노력이 후속 연구에서 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

[1] 강신영. 보육교사의 그릿 척도 개발 및 타당화. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문. 2022.

[2] 이혜원, 탁정화, 이미란(2017). 예비유아교사의 그릿 군집 유형에 따른 성격 5요인과 자기효능감의 차이. 유아교육연구, 37(3), 249-268.

[3] 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.

[4] Duckworth, A. L., Grit: The power of passion and perseverance. New York, NY: Simon and Schuster.

[5] 엄세진, 서현아. 유아교사의 그릿이 놀이교수효능 감에 미치는 영향:정서지능의 매개효과, 학습자중심교과교육연구, 21(7), pp.289-302. 2021.

[6] 라은미. 교사-영유아 상호작용과 관련변인 간의 관계 연구:심리적 안녕감, 자아탄력성, 직무만족도를 중심으로. 배재대학교 대학원 박사학위논문. 2018.

[7] 이경자. 보육교사의 직무만족과 보육민감성이 행복에 미치는 영향:보육헌신과 이직의도의 매개효과를 중심으로. 서남대학교 대학원 박사학위논문. 2017.

[8] 박초희. 초등학교사의 회복탄력성과 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향. 서울교육대학교 교육전문대학원 석사논문. 2017.

[9] 차화연. 유아교사용 그릿척도 개발 및 타당도. 경성대학교 대학원박사학위논문. 2019.

[10] Huang, H. W.. Kindergarten Teacher job satisfaction and the need for continuing education in Souther Taiwan. Unpublished doctoral dissertation, University of South Dakota, California. 2001.

[11] 박근희. 유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문. 2003.

[12]조재희. 가톨릭 유아교육기관 교사의 신앙성숙도와 행복감, 자아탄력성 및 직무만족도의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문. 2012.

[13]김조은. 보육교사의 그릿과 조직문화에 미치는 영향. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문. 2021

[14]손은주·백수진. 조직문화와 직무만족도가 보육교사의 직무몰입에 미치는 영향, 한국영유아보육학, 142(85), pp.85-114. 2023