

보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동과 소진 간 구조적 관계*

The Structural Relationship among Playfulness, Surface or Deep Acting of Emotional Labor, and Burnout in Childcare Teachers

1차원고접수: 2023.07.10. 수정원고접수: 2023.08.28. 최종게재결정: 2023.09.15.

민하영¹ · 조우미²

¹대구가톨릭대학교 아동학과, 교수

²대구가톨릭대학교 아동학과, 교수

Min, Hayoung¹

Cho, Woomi²

^{1,2}Dep. of Child Studies, Daegu Catholic University

국문초록 본 연구는 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동이 소진에 미치는 영향을 조사하는 데 목적이 있다. 이를 위해 대구, 경북 지역의 어린이집에 근무하는 보육교사 245명을 대상으로 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동, 그리고 소진에 대한 설문조사를 실시하였다. AMOS 20.0과 SPSS 21.0을 사용하여 구조방정식 모형을 분석한 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 보육교사의 놀이성이 소진에 부적인 영향을 미쳤다. 둘째, 보육교사의 놀이성은 표면행동에 부적인 영향을 미쳤다. 셋째, 보육교사의 놀이성이 내면행동에 정적인 영향을 미쳤다. 넷째, 보육교사의 표면행동은 소진에 정적인 영향을 미쳤다. 다섯째, 보육교사의 내면행동은 소진에 부적인 영향을 미쳤다. 여섯째, 보육교사의 놀이성은 정서노동의 표면행동 및 내면행동을 매개로 소진에 간접영향을 미쳤다. 이러한 결과는 보육교사의 소진을 예방하기 위해서 보육교사의 놀이성을 증진시킬 수 있는 교사교육과 더불어 내면행동을 지원할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음을 시사한다.

주요어 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동, 소진

Abstract The purpose of this study is to investigate the influence of playfulness, surface or deep acting of emotional labor on childcare teachers' burnout in a path model. The subjects were 245 teachers working at childcare centers in Gyeongsangbuk-do. Questionnaires were used to investigate playfulness, surface or deep acting of emotional labor and burnout. The collected data were analyzed by structural equation modeling(SEM), bootstrapping, Pearson correlation, using AMOS 20.0, and SPSS 21.0. The results of the study analyzing the structural equation model are as follows. First, teachers' playfulness had a negative influence on burnout. Second, teachers' playfulness had a negative influence on surface acting. Third, teachers' playfulness had a positive influence on deep acting. Fourth, teachers' surface acting had a positive influence on burnout. Fifth, teachers' deep acting had a negative influence on burnout. Sixth, teachers' playfulness had an indirect effect on burnout by surface or deep acting of emotional labor. This study suggests that it is necessary to promote the expression of teachers' playfulness and to support deep acting of emotional labor in a childcare center in order to prevent teachers' burnout.

Keywords childcare teachers' playfulness, surface or deep acting of emotional labor, burnout

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

보육교사 8시간 근무제, 휴게시간 보장 등 정부는 보육 서비스의 질 제고를 위해 정책적으로 다양한 노력을 기울여왔으나 보육현장에서 교사들은 여전히 과도

한 업무량, 장시간 근무, 높은 교사 대 아동 비율 등 열악한 근무 여건을 호소하고 있다. 또한 일상적인 보육업무 외에 COVID-19로 인해 감염 예방을 위한 업무 부담이 가중되면서 보육교사의 직무 스트레스 상승(김설화, 조지현, 최은정, 2021; 이주연, 지명원, 2022)과 이로 인한 직무 소진의 확산이 우려되고 있다. 업무로 인해 지치고, 피곤하고 고갈된 상태를 의미하는 소진

* 이 논문은 2023년도 대구가톨릭대학교 교내연구비 지원에 의하여 이루어진 것임. 2022년 한국보육지원학회 춘계연합학술대회 포스터에 발표한 것을 확장한 논문으로 포스터 발표에 도움을 준 배현순님께 고마움을 전함.

Corresponding to 조우미 (Cho, Woomi)

대구가톨릭대학교 아동학과, 교수 (Dep. of Child Studies, Daegu Catholic University) E-mail. cwm2061@cu.ac.kr

Copyright © 2023 The Korean Association of Human Development. All rights reserved.

(Freudenberger, 1974)은 보육의 질을 위협하는 대표적 요인(박남심, 박보경, 김미옥, 2021; 양연숙, 2011)으로 알려져 있다. 소진이 갖는 부정적 측면을 고려할 때, COVID-19로 확산되고 있는 보육교사의 소진 예방을 위한 학계의 방안 마련 노력(김정화, 황옥경, 권연희, 박지윤, 정연아, 2020; 명준희, 송지훈, 이해정, 2021; 박영아, 조미현, 2020)은 시의성 있는 접근으로 평가된다. 보육교사 소진 예방을 위한 노력이 학계뿐 아니라 보육 현장에서도 함께 이루어질 때 소진 예방을 위한 대안 마련은 보다 효과적으로 준비될 수 있을 것이다.

소진은 직무와 관련해 긴장 상태가 지속되거나 늘 피곤한 상태를 나타내는 정서적 고갈(emotional exhaustion), 직무에 대한 무관심이나 소극적 자세를 나타내는 비인격화(depersionalization), 직무에 대한 자신감 부족이나 감소를 나타내는 무력감(lack of personal accomplishment)으로 대표된다(Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). 이러한 소진은 직종과 관련 없이 직무 수행을 저하시키고 직무의 질을 낮추는 것으로 알려져 있다. 보육현장에서도 소진은 이직 의도와 전직 의도를 높이고(배성희, 김연화, 한세영, 2014; 양연숙, 2011), 교사-영유아의 상호작용(김지연, 최미경, 2018; 심도현, 2021)과 조직 헌신(오숙자, 2015)을 위축시키는 것으로 알려져 있다. 이와 같이 보육업무의 정상화 또는 질적 수준에 부정적 영향을 미치는 교사의 소진은 직무 스트레스(서술, 여종일, 2019; 이주연, 지명원, 2022), 사회적 지지(박남심 등, 2021; 이영미, 민하영, 2011), 보육 환경(노은호, 2012) 등 다양한 독립변인을 기반으로 설명되고 있다. 이 가운데 보육교사의 놀이성(playfulness)은 교사의 소진을 설명하는 개인 내적 변인 중 하나로 고려될 수 있다. 개인의 비교적 안정적이지만 변동가능한 성격특성 중 하나인 놀이성(Lieberman, 1965)은 놀이가 강조되는 제4차 어린이집 표준보육과정에서 보육교사의 직무자원으로 새롭게 조명되고 있기 때문이다. 즐거움, 유머, 흥겨움을 자발적으로 추구하기 위해 상황을 구성하거나 재구성하려는 성향이나 태도(Barnett, 2007) 또는 인지적, 정서적, 신체적 즐거움을 더하려는 개인의 심리적 활동 경향성으로 설명되고 있는 놀이성

은 즐거움을 위해 재미있고 기발한 방법으로 활동에 자발적으로 참여하도록 하는 개인적 특성(Proyer, 2014; Proyer & Ruch, 2011)으로 알려져 있다. 이러한 놀이성은 자신이 처한 상황을 긍정적이고 적극적으로 대응하도록 할 뿐 아니라 업무를 놀이처럼 즐길 수 있도록 이끈다(Schaefer & Greenberg, 1997). 이와 같은 특성 때문에 놀이성이 높은 사람은 직무성과가 높은 것(최은주, 2017; Yu, Wu, Chen, & Lin, 2007)으로 보고되고 있다. 뿐만 아니라 스트레스 상황에 직면했을 때 유연성 있게 스트레스 상황을 재구조화시키는 과정을 통해 스트레스 수준을 상대적으로 낮게 지각(Barnett, 2007)하는 것으로 나타났다. 직무와 관련해 놀이성이 갖는 긍정적 영향을 고려해 볼 때, 보육교사의 놀이성은 보육 서비스의 질을 저해할 수 있는 소진을 약화시키거나 예방하는 데 의미 있는 영향을 미친다고 볼 수 있다. COVID-19의 팬데믹 상황에서 놀이성이 높은 사람이 긍정적 대처를 통해 스트레스를 감소시킨다고 보고한 연구(Clifford et al., 2022)는 소진에 미치는 놀이성의 영향 가능성을 실증적으로 구체화한 것이라 할 수 있다.

한편 어린이집 평가제 준비, 취약 보육 등 보육업무가 가중되는 상황에서 보육교사의 정서노동(emotional labor)은 소진에 영향을 미치는 또 다른 변인으로 고려될 수 있다. 감정노동으로도 알려진 정서노동은 자신의 감정을 억누르고 조직이 요구하는 정서를 표현하는 행위를 말한다. 이러한 정서노동은 호텔리어, 백화점 직원, 간호사 등 서비스 직군에서 근무하는 조직 구성원의 소진을 예측하는 의미 있는 변인으로 알려져 있다(Hochschild, 1983). 보육교사를 대상으로 한 연구에서도 정서노동은 교사의 소진을 예측하는 설명력 있는 변인으로 나타났다(권혜진, 2008; 김영은, 2012; 탁진국, 노길국, 이은경, 2009; 황혜신, 2010; Brotheridge & Grandey, 2002; Brouwers & Tomic, 2000). Hochschild (1983)에 의해 처음 언급된 정서노동은 표면행동(surface acting)과 내면행동(deep acting)의 2가지 전략을 기반으로 수행된다(Grandey, 2000).

정서노동 중 표면행동은 조직 구성원 스스로가 자신의 감정과는 관계없이 조직에서 요구하는 감정을 나타

내는 전략이다. 즉 실제 자신이 느끼는 감정을 숨기고 조직이 요구하는 감정을 겉으로 표현하려는 행동을 말한다. 이에 반해 정서노동 중 내면행동은 실제 자신이 느끼는 감정을 조직이 요구하는 감정과 일치시키기 위해 의식적으로 자신의 감정표현을 수정하려고 노력하는 전략이다. 즉 조직이 요구하는 감정표현과 실제로 느끼는 감정을 동일화시켜 표현하고자 노력하는 행동을 말한다. 정서노동 중 표면행동과 내면행동은 각각 자신이 실제 느끼는 감정이 아닌 다른 감정으로 자신의 정서표현을 수정(Grandey, 2000)한다는 점에서 직무와 관련된 노동 행동으로 간주된다. 따라서 표면행동과 내면행동은 모두 직무 스트레스와 소진을 설명하는 의미 있는 변인으로 간주되었다(Grandey, 2000; Hochschild, 1983). 그러나 직무에 미치는 표면행동과 내면행동의 결과가 서로 다르다는 연구가 축적되고 있다. 표면행동은 직무 스트레스(Judge, Woolf, & Hurst, 2009) 또는 소진(Brotheridge & Grandey, 2002)에서 일관되게 정적 관계를 나타냈다. 그러나 자신의 감정보다 조직에서 요구하는 감정에 자신의 감정을 일치시키려 노력하는 내면행동은 오히려 낮은 이직률과 높은 직무만족(Ashkanasy, Härtel, & Zerbe, 2000), 높은 직무몰입(Zhou, Wang, & Wu, 2019)을 나타내거나 소진에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다. 정서노동임에도 불구하고 직무와 관련하여 표면행동과 내면행동에서 차이를 보이는 것에 대해 Kruml과 Geddes(2000)는 Festinger(1962)의 인지부조화(cognitive dissonance) 개념을 토대로 설명하였다. 정서노동 중 표면행동은 경험정서와 표현정서 간 차이로 강한 인지부조화를 경험하기 쉽다. 이러한 인지부조화는 정서적 부담과 불편함을 가중함으로 직무 수행 과정에서 어려움을 나타낸다고 보았다. 그러나 정서노동 중 내면행동은 자신이 경험하는 감정을 조직에서 요구하는 감정과 일치시키려 노력하기 때문에 인지부조화가 적거나 없을 수 있다. 그러므로 정서노동으로 인한 부담감이나 불편감이 없거나 상대적으로 적을 수 있다. 오히려 조직이 요구하는 바람직한 정서표현과 자신의 내면적 정서를 일치시키는 행동을 통해 바람직한 정서를 경험하게 된다

(Scott & Barnes, 2011). 이러한 긍정적 정서 경험이 조직에 대한 긍정적 감정을 유도하고 조직의 성과 향상과 발전에 기여하도록 동기화시킨다(Fredrickson & Joiner, 2002; Watson, Wiese, Vaidya, & Tellegen, 1999)고 보았다.

정서노동 중 표면행동과 내면행동의 2가지 전략이 나타내는 특성을 고려해 볼 때 정서노동과 소진 간 관계에서 표면행동은 보육교사의 소진을 가중시키는 위기 요인으로 평가될 수 있다. 한편 내면행동은 보육교사의 소진 증가에 영향을 미치지 않거나 억제하는 요인으로 평가될 수 있다. 이러한 평가를 토대로 이 연구에서는 보육교사의 소진에 미치는 정서노동의 영향을 표면행동과 내면행동으로 구분하여 살펴보고자 한다. 실질적으로 유아교육기관 교사를 대상으로 한 연구에서 표면행동은 소진에 정적 영향(권혜진, 2008; 이병임, 2014; 탁진국 등, 2009; 황혜신, 2010)을 미치나, 내면행동은 정서적 고갈이나 비인격화 등 소진에 부적 영향(탁진국 등, 2009; 황혜신, 2010)을 미치거나 유의한 영향을 미치지 않는 것(권혜진, 2008; 이병임, 2014)으로 나타났다. 이는 정서노동을 2가지 전략으로 구분하여 접근하는 것이 필요함을 지지하는 것이다.

그런데 여기서 고려할 점은 놀이성이 정서노동에 영향을 미친다는 점이다. 놀이성이 높은 사람과 그렇지 않은 사람의 구분되는 중요한 특징은 스트레스 상황에 대한 인식과 대처방식이다(Magnuson & Barnett, 2013). 스트레스는 자신이 가지고 있는 자원의 정도와 삶의 질에 미치는 영향에 대해 개인이 평가하는 것이며(Lazarus & Folkman, 1984), 일반적으로 놀이성이 높은 사람들은 놀이성이 낮은 사람들에 비해 스트레스의 수준을 더 낮게 평가한다. 즉 놀이성은 주어진 상황을 즐겁고 만족스럽게 만들기 위해 상황을 재정립하는 능력이므로 놀이성이 높은 사람들은 스트레스 상황을 자신이 가진 자원으로 충분히 대처할 수 있다고 생각한다(Glynn & Webster, 1992). 또한 놀이성은 스트레스 상황에서 자신이 사용한 스트레스 대처방식이 가져올 수 있는 긍정적인 결과를 더욱 중요하게 생각하고 행동하게 만드는 자원이 된다(Magnuson & Barnett, 2013). 즉 놀이성이

높은 사람들은 스트레스를 유발한 환경 자체를 바꾸려는 문제중심 대처방식을 선택할 가능성이 높으며, 놀이성이 낮은 사람들은 스트레스로부터 초래된 증상을 통제하는 것에 집중하는 정서중심 대처방식을 선택할 가능성이 높다(Qian & Yarnal, 2011). 놀이성이 높은 사람들의 적극적인 문제중심 대처방식은 정서 반응에 대해 내적정서를 통제하는 내면행동으로 이어질 수 있으며, 놀이성이 낮은 사람들의 소극적인 정서중심 대처방식은 정서반응에 대해 관찰 가능한 정서표현을 관리하는 표면행동으로 이어질 수 있다(황재선, 신강현, 허창구, 김동근, 2010). 한편 지나친 직무요구와 직무자원의 부족은 정서노동전략 중 표면행동을 증가시키며, 풍부한 직무자원은 정서노동전략 중 내면행동을 증가시키는 것으로 보고되고 있다(신강현, 이랑, 김완석, 2006). 여기서 직무자원이란 직무요구로 인한 비용을 감소시키고 보육교사의 성장과 발전을 자극하는 조직적 측면에서 유용한 것(Schaufeli & Bakker, 2004)으로 보육교사에게 놀이성은 풍부한 직무자원에 해당할 수 있다. 따라서 놀이성이 높은 교사는 정서노동전략 중 내면행동을 선택할 가능성이 높으며, 놀이성이 낮은 교사는 정서노동전략 중 표면행동을 선택할 가능성이 높음을 시사한다.

지금까지의 논의를 종합해보면, 보육교사의 놀이성은 소진에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 정서노동의 표면행동 및 내면행동에도 영향을 미칠 수 있는 요인이므로 보육교사의 놀이성이 정서노동의 표면행동 및 내면행동을 매개로 소진에 간접적인 영향을 미칠 것으로 예측해볼 수 있다. 결론적으로 이 연구에서는 보육교사의 소진에 미치는 놀이성과 정서노동의 표면행동 및 내면행동의 영향을 살펴보고 정서노동의 표면행동 및 내면행동의 매개효과를 살펴보고자 한다. 이러한 연구목적을 위해 그림 1과 같은 연구모형과 연구문제를 설정하였다.

2. 연구문제

연구문제 1. 보육교사의 놀이성은 정서노동의 표면행동 및 내면행동을 각각 매개로 소진에 유의한 영향을 미치는가?

1-1. 보육교사의 놀이성은 소진에 유의한 영향을 미치는가?

1-2. 보육교사의 놀이성은 표면행동에 유의한 영향을 미치는가?

1-3. 보육교사의 놀이성은 내면행동에 유의한 영향을 미치는가?

1-4. 보육교사의 표면행동은 소진에 유의한 영향을 미치는가?

1-5. 보육교사의 내면행동은 소진에 유의한 영향을 미치는가?

1-6. 보육교사의 놀이성이 표면행동 및 내면행동을 각각 매개로 소진에 미치는 간접영향은 유의한가?

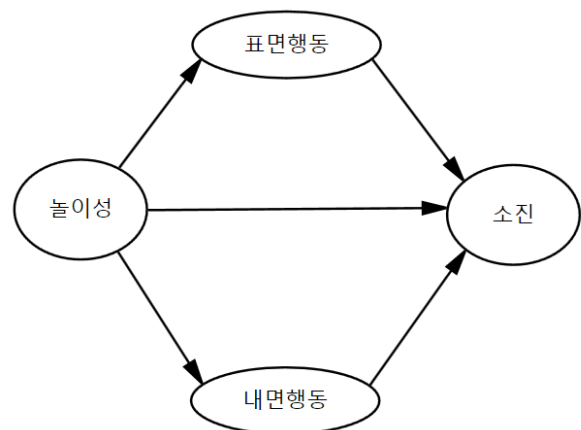


그림 1. 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상

대구, 경북 지역 내 어린이집에 재직 중인 보육교사 245명을 연구대상으로 선정하였다. 연구대상의 일반적

표 1. 연구대상 일반적 특성

(N = 245)

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)
교사 직급	일반교사	213명(86.9%)	연령	25-30세 미만	38명(15.5%)
	주임교사	32명(13.1%)		30-40세 미만	74명(30.2%)
보육 경력	3년 이하	32명(13.1%)		40세 이상	133명(54.3%)
	3-5년 이하	77명(31.4%)	학력	고졸	36명(14.7%)
	5-10년 이하	133명(54.3%)		2-3년제	131명(53.5%)
	결측	3명(1.2%)		4년제 이상	78명(31.8%)

특성은 표 1에 나타난 바와 같이, 일반교사는 213명(86.9%), 주임교사는 32명(13.1%)이었다. 보육경력이 3년 이하인 교사는 32명(13.1%), 3-5년 이하인 교사는 77명(31.4%), 5-10년 이하인 교사는 133명(54.3%)이었고, 결측은 3명(1.2%)이었다. 연령이 25-30세 미만인 교사는 38명(15.5%), 30-40세 미만인 교사는 74명(30.2%), 40세 이상인 교사는 133명(54.3%)이었다. 학력이 고졸인 교사는 36명(14.7%), 2-3년제인 교사는 131명(53.5%), 4년제 이상인 교사는 78명(31.8%)으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 보육교사의 놀이성

보육교사의 놀이성은 Schaefer와 Greenberg(1997)의 놀이성 척도(Playfulness Scale for Adult; PSA)를 어머니를 대상으로 타당화한 오혜주, 유미숙과 조유진(2010)의 척도를 이용하여 측정하였다. ‘나는 되도록 많이 웃거나 미소 짓는 것을 좋아한다.’와 같은 유머감각 문항과 ‘사람들은 나를 재미있는 사람이라고 생각한다.’와 같은 익살스럽 문항, 그리고 ‘나는 몸을 움직이는 놀이를 좋아한다.’와 같은 재미탐닉 문항은 각각 1점(전혀 그렇지 않다)에서 4점(매우 그렇다)의 4점 Likert 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 혼자서 또는 다른 사람들과 즐거운, 유머러스한 활동이나 상호작용을 하고자 하는 성향이 높은 것을 의미한다. 3개의 하위요인 중 유머감각(6문항), 익살스럽(5문항), 재미탐닉(5문항)의 문항 간 내적 합치도(Cronbach's α)는 각각 .70, .64, .70으로 나타났다. 한편 놀이성(16문항)의 전체 문항에 대한 Cronbach's α 는 .83으로 나타났다.

2) 보육교사의 정서노동

보육교사의 정서노동은 윤덕환(2015)의 서비스직 종사자의 정서노동 척도를 보육교사에 맞게 수정 사용하여 측정하였다. 고객 대상의 정서노동을 측정하는 윤덕환(2015)의 문항 내용 중 ‘고객’이라는 단어를 ‘학부모’, ‘교직원’, ‘영유아’ 등 어린이집 구성원으로 수정하여 보육교사의 정서노동을 측정하였다. ‘나는 학부모에게 진짜로 웃는 경우보다 일부러 웃는 경우가 더 많다.’와 같은 표면행동 문항과 ‘나는 영유아에게 친절한 마음을 실제로 만들기 위해 진심으로 애쓴다.’와 같은 내면행동 문항은 각각 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)의 7점 Likert 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 표면행동 또는 내면행동을 많이 한다는 것을 의미한다. 표면행동과 내면행동은 각각 하위 영역이 없는 단일 척도로, 구조방정식 모델을 위해 문항꾸러미 방법(item parceling method)을 토대로 각각 표면행동 1(1문항), 표면행동2(1문항), 표면행동3(2문항)과 내면행동1(1문항), 내면행동2(2문항)의 하위척도를 구성하였다. 표면행동(4문항)과 내면행동(3문항)의 문항 간 내적 합치도(Cronbach's α)는 각각 .77, .70으로 나타났다. 한편 보육교사의 정서노동(16문항)의 전체 문항에 대한 Cronbach's α 는 .82로 나타났다.

3) 보육교사의 소진

보육교사의 소진은 Schaufeli 등(1996)의 소진 척도(Maslach Burnout Inventory-General Survey; MBI-GS)를 일반직 종사자를 대상으로 타당화한 신강현(2003)의 척도를 사용하여 측정하였다. ‘아침에 일어나서 출근할 것을 생각하면 피곤함을 느낀다.’와 같은 정서적

고갈 문항, ‘내가 맡은 일을 하는데 있어서 소극적이다.’와 같은 비인격화 문항, ‘내가 생각할 때 나는 일을 잘한다.’와 같은 무력감 문항은 각각 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)의 7점 Likert 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 정서적으로 고갈되고 비인간화되고 무력감이 큰 것을 의미한다. 3개의 하위요인 중 정서적 고갈(5문항), 비인격화(5문항), 무력감(5문항)의 문항 간 내적 합치도(Cronbach's α)는 각각 .86, .84, .90으로 나타났다. 한편 소진(15문항)의 전체 문항에 대한 Cronbach's α 는 .90으로 나타났다.

3. 연구절차

대구, 경북 지역에 소재하고 있는 어린이집 중 설문 조사에 참여 의사를 밝힌 25개의 어린이집에서 자발적으로 연구참여에 동의한 교사를 대상으로 설문을 실시하였다. 총 회수된 260부 중 한 문항이라도 응답이 빠진 질문지 또는 답변이 성실하게 이루어지지 않은 질문지 15부를 제외하고 245부만을 분석에 사용하였다.

4. 자료분석

SPSS 21.0을 이용하여 평균(표준편차), Pearson의

적률상관계수 등을 산출하였고, Amos 20.0의 χ^2 , 기초 적합지수 GFI(Goodness of Fit index), 표준적합지수 NFI(Normed Fit Index), 비교적합지수 CFI(Comparative Fit Index), 표준화 원소간 평균차이 SRMR(Standard Root Mean Residual)와 근사원소 평균자승오차 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 통해 측정모델과 연구모델의 적합도를 살펴보았다. 한편 매개적 인과관계의 간접효과 유의성은 부트스트래핑(bootstrapping) 절차를 이용하여 살펴보았다.

III. 결과 및 해석

1. 주요 변수들의 기술통계 및 상관관계

연구문제 분석에 사용된 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동, 그리고 소진의 측정변인에 대한 적률상관관계와 평균과 표준편차, 왜도, 첨도의 기술통계치를 표 2에서 살펴보았다. 표 2에 나타난 바와 같이, 보육교사의 놀이성과 표면행동 간에는 부적상관관계($r = -.14, p < .05$)를, 보육교사의 놀이성과 내면행동 간에는 정적상관관계($r = .19 \sim .34, p < .01$)를, 보

표 2. 주요 변수들의 기술통계와 상관관계

(N = 245)

변인			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
놀이성	1	재미탐닉	1										
	2	익살스럽	.55**	1									
	3	유머감각	.56**	.36**	1								
표면행 동	4	표면행동1	-.03	-.05	.02	1							
	5	표면행동2	-.05	-.03	-.01	.43**	1						
	6	표면행동3	-.14*	-.07	-.12	.48**	.59**	1					
내면행 동	7	내면행동1	.19**	.06	.30**	-.03	-.01	-.12	1				
	8	내면행동2	.23**	.09	.34**	.12	.11	-.06	.65**	1			
소진	9	정서적고갈	-.22**	-.10	-.20**	.26**	.17**	.46**	-.09	-.14*	1		
	10	비인격화	-.26**	-.18**	-.30**	.17**	.21**	.42**	-.25**	-.29**	.59**	1	
	11	무력감	-.34**	-.17**	-.33**	.12	.07	.25**	-.38**	-.40**	.31**	.55**	1
<i>M</i>			15.18	14.61	17.51	4.06	3.79	6.49	5.27	10.22	19.18	13.24	12.89
<i>SD</i>			2.53	2.70	2.83	1.52	1.58	2.70	1.38	1.95	6.55	4.76	4.30
왜도			-.32	.01	-.10	-.04	.11	.42	-.98	-.04	.18	.59	.26
첨도			-.03	-.62	.37	-.78	-.10	-.18	.61	-.38	-.54	.06	-.40

** $p < .01$.

육교사의 놀이성과 소진 간에는 부적상관관계($r = -.17 \sim -.34, p < .01$)를 나타내고 있다. 또한 보육교사의 표면행동과 소진 간에는 정적상관관계($r = .17 \sim .46, p < .01$)를, 보육교사의 내면행동과 소진 간에는 부적상관관계($r = -.14 \sim -.40, p < .01$)를 나타내고 있다. 이는 놀이성이 높은 보육교사는 내면행동을 많이 하거나 표면행동을 적게 하며, 소진의 가능성이 낮다 것을 의미한다. 수집된 자료의 정상분포성을 살펴볼 수 있는 왜도와 첨도 값에서 왜도의 경우 절댓값은 3 미만, 첨도의 절댓값은 10 미만에서 0에 가까울수록 정상분포에 가깝다는 점(Kline, 2005)을 고려해 볼 때 자료의 정규분포를 가정할 수 있다. 따라서 모형 내 변수가 정규성을 가지는 것을 가정으로 하는 최대우도추정(maximum likelihood estimation)방법을 토대로 모형의 적합도와 모수치를 추정하였다.

2. 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동과 소진의 구조적 관계 분석

구조방정식 모델 분석 전 11개의 관측변인들이 보육교사의 놀이성, 표면행동과 내면행동의 정서노동 그리고 소진의 잠재변인을 타당하게 구인하고 있는지를 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동 그리고 소진에 대한 측정모형의 적합도 지수를 정리한 표 3을 살펴보면 측정모형의 적합도는 $\chi^2 = 109.74(df = 39, p < .001)$, SRMR = .007, RMSEA = .086, GFI = .93, NFI = .92, CFI = .92로 나타났다. χ^2 값이 유의수준 $p < .001$ 로 나타나 연구모형이 자료에 적합하지 않다고 나타났다. 그러나 χ^2 값은 표본 크기에 영향을 받아 연구모형이 적합함에도 불구하고 근소한 차이를 유의한 차이로 판단함으로써 대립가설을 받아들이는 오류

가능성이 상대적으로 크다(유치선, 강현철, 2020). 이에 GFI, NFI, CFI, SRMR, RMSEA의 적합도 지수를 함께 살펴보았다. 그 결과 GFI = .93, NFI = .92, CFI = .92로 수용기준 .90 이상의 적합도 지수를 나타내고, SRMR = .007, RMSEA = .086으로 수용기준을 모두 충족하였다. 따라서 측정모형은 수용할만한 것으로 평가된다.

한편 그림 2에서 나타난 바와 같이 잠재변수를 측정하는 문항들이 일관되게 잘 측정되었는지 잠재변인과 측정변인들 간 요인부하량을 살펴본 결과 각각 모두 .50 이상으로 나타나 문항의 수렴타당도가 확보(문수백, 2009)되었음을 확인하였다. 그리고 잠재변인 간 낮은 상관성과 독립성을 유지하는지를 살펴본 결과 각 잠재변인들 간 적률상관계수는 절댓값 .53 이하로 나타나 측정 도구의 변별타당도가 확보(문수백, 2009)되

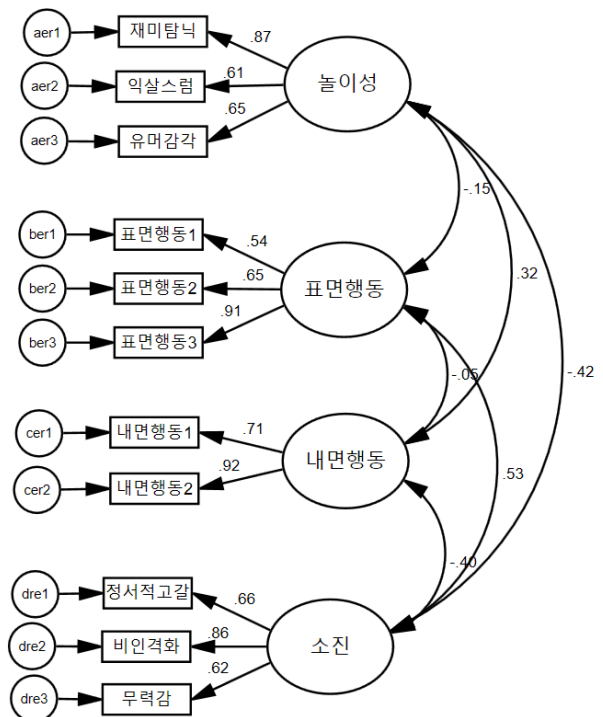


그림 2. 보육교사의 놀이성, 표면 및 내면행동의 소진에 대한 측정모형의 모수치 추정결과

표 3. 보육교사의 소진에 대한 놀이성, 정서노동의 표면 및 내면행동의 측정모형 적합도

(N = 245)

지표	$\chi^2(df)$	SRMR	RMSEA	GFI	NFI	CFI
수용기준	$p > .05$	$< .10$	$< .10$	$> .90$	$> .90$	$> .90$
지수	109.74(39)***	.007	.086	.93	.92	.92

*** $p < .001$.

있음을 확인하였다. 확인적 요인분석을 통한 측정모형 적합도를 통해 각각의 관측변수들이 잠재변수를 적절하게 측정하는 것으로 나타났기 때문에 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동 그리고 소진 간 구조적 관계에 대한 연구모형의 적합도를 살펴보았다.

표 4를 살펴보면, GFI, NFI, CFI의 수용기준 .90 초

과 또는 SRMR과 RMSEA의 수용기준 .10 미만을 모두 충족(Brown, 2006)하고 있어 구조적 관계의 연구모형은 적합도 기준을 충족시키는 것으로 나타났다. 이를 토대로 구조모형의 추정된 모수치 값을 표 5에서 살펴보면 모든 측정문항들의 CR(검정통계량) 값이 모두 1.96 이상으로 나타나 유의성이 검증되었다. 이 가운데 보육

표 4. 보육교사의 놀이성, 표면 및 내면행동의 직무소진에 대한 구조모형 적합도

(N = 245)

지표 기준	$\chi^2(df)$	SRMR	RMSEA	GFI	NFI	CFI
	$p > .05$	$< .10$	$< .10$	$> .90$	$> .90$	$> .90$
연구모형	109.74(39)***	.007	.086	.93	.92	.92

*** $p < .001$.

표 5. 보육교사의 놀이성, 표면 및 내면행동의 소진에 대한 연구모형의 모수치 추정 및 통계적 유의성 검증 결과

(N = 245)

경로	표준화 계수(β)	비표준화 계수(B)	S.E.	C.R.	연구문제
놀이성 → 소진	-.23	-.44	.13	-3.30**	1-1채택
놀이성 → 표면행동	-.15	-.05	.03	-1.98*	1-2채택
놀이성 → 내면행동	.30	.13	.04	3.61***	1-3채택
표면행동 → 소진	.48	2.52	.48	5.29***	1-4채택
내면행동 → 소진	-.31	-1.36	.33	-4.16***	1-5채택

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

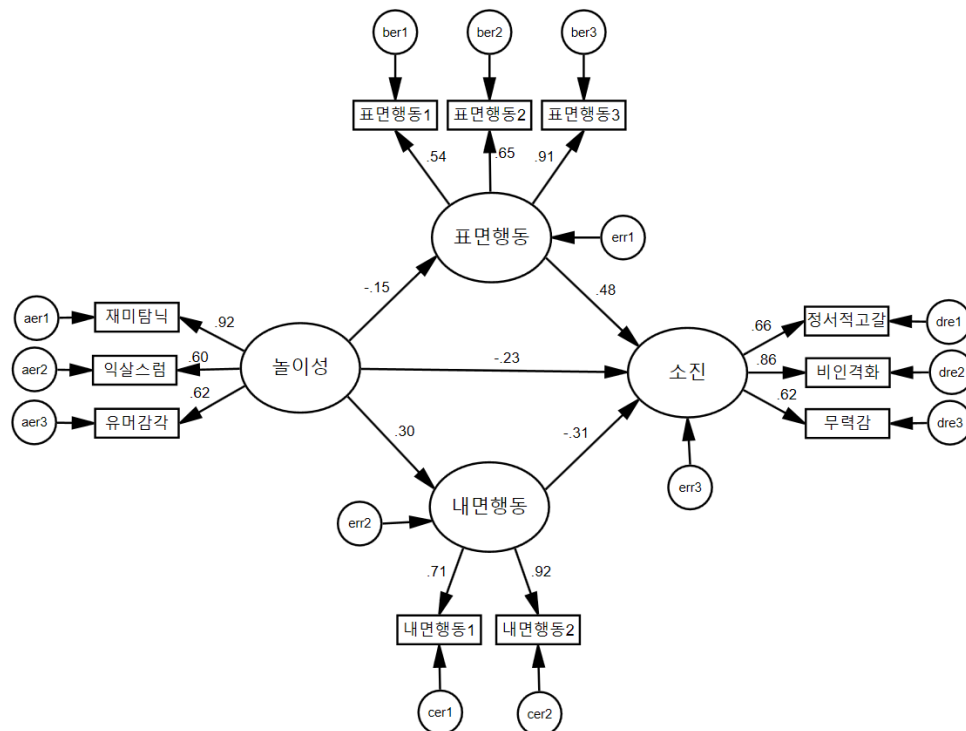


그림 3. 보육교사의 놀이성, 정서노동의 표면행동 및 내면행동, 소진 간 구조적 관계의 모수치 추정결과

표 6. 보육교사의 소진에 대한 놀이성과 표면 및 내면행동의 간접효과

(N = 245)

경로	총 효과	직접효과	간접효과	95% 신뢰구간 bootstrap		연구문제
				LB	UB	
놀이성 → 소진	-.40**	-.23**	-.16**	-.27	-.05	1-6채택

** $p < .01$.

교사의 놀이성은 소진에 부적 관계($\beta = -.23, p < .01$, 연구문제 1-1 채택)를, 표면행동과는 부적 관계($\beta = -.15, p < .05$, 연구문제 1-2 채택)를, 내면행동과는 정적 관계($\beta = .30, p < .001$, 연구문제 1-3 채택)를 나타냈다. 한편 정서노동인 표면행동은 소진에 정적 관계($\beta = .48, p < .001$, 연구문제 1-4 채택)를 그리고 내면행동은 소진에 부적 관계($\beta = -.31, p < .001$, 연구문제 1-5 채택)를 나타냈다. 표 5에서 제시된 표준화 경로계수를 토대로 구조모델의 추정치를 그림 3에서 제시하였다.

구조적 관계의 모수치 추정을 통해 직접효과와 유의성이 확인되었다. 한편 보육교사의 놀이성이 표면행동과 내면행동을 매개로 소진에 미치는 간접효과와 유의성을 확인하기 위해 bootstrapping을 실시(Bollen & Stine, 1992)하였다. 표 6에 나타난 바와 같이 보육교사의 소진에 대한 놀이성과 표면행동 및 내면행동의 간접효과($\beta = -.16$)는 95% 신뢰구간에서 LB는 -.27, UB는 -.05 사이에 0을 포함하지 않으므로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 연구문제 1-6이 채택되었음을 의미하는 것이다.

IV. 논의 및 결론

보육교사의 소진과 관련해 성격특성인 놀이성과 정서노동의 표면행동 및 내면행동의 수행 간 관계를 대 구, 경북 지역 245명의 보육교사를 대상으로 구조방정식모델(SEM)을 통해 경로모델의 적합성을 살펴본 이 연구는 다음과 같은 논의 및 결론을 도출하였다.

첫째, 보육교사의 놀이성은 소진에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 근로자의 놀이성이 소진에 부적 영향을 미친다는 연구 결과(박희

태, 배성운, 지재훈, 이기효, 2011)와 같은 것이다. 놀이성이 갖는 자유스러움, 즐거움과 흥겨움을 기반으로 한 자발적 참여와 유연한 태도는 직무 스트레스에 대한 민감도를 낮추는 것(박희태 등, 2011; Barnett, 2007)으로 알려져 있다. 놀이성이 어려움과 좌절 등 스트레스 상황에서 보호 요인으로 기능하는 점(정수인, 안현의, 2019)을 고려해 볼 때, 보육교사의 놀이성은 보육업무가중으로 인해 나타날 수 있는 소진을 희석하거나 예방할 수 있는 효용성 있는 직무자원으로 평가될 수 있음을 시사한다.

둘째, 보육교사의 놀이성은 표면행동에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 놀이성이 낮은 사람들은 스트레스 수준을 더 높게 인식하고 스트레스 상황에서 소극적인 전략을 사용한다는 연구 결과(Qian & Yarnal, 2011)와 유사하다. 놀이성은 적극적인 대처전략을 통해 내적정서를 통제하고자 한다(Magnuson & Barnett, 2013). 이러한 특성 때문에 놀이성이 높은 보육교사는 외부적 요구나 압력에 의해 조직이 요구하는 정서표현을 수동적으로 나타내야 하는 표면행동 상황에서 보다 많은 거부감이나 좌절감을 경험할 수 있다. 따라서 조직의 요구에 부응하기 위하여 자신의 정서를 억누르고 통제해야 하는 표면행동이 보다 적게 나타났다고 볼 수 있다.

셋째, 보육교사의 놀이성은 내면행동에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 놀이성이 높은 사람일수록 스트레스 상황에서 더 적극적인 정서노동 수행전략을 사용한다는 연구 결과(Qian & Yarnal, 2011)와 유사하며, 놀이성이 스트레스 상황에서 효과적인 대처기제와 정서노동 수행전략을 선택할 수 있는 인지적 자원을 제공한다는 연구 결과(Magnuson & Barnett, 2013)를 지지한다. 놀이성이 높은 사람은 자신이 경험

하는 상황을 보다 즐겁고 관심 있게 받아들인다(Glynn & Webster, 1992) 이러한 특성은 정서노동이 요구되는 상황에서 자신이 경험하는 정서를 조직이 요구하는 바람직한 정서표현으로 수정하거나 변경해야 하는 내면 행동을 모험적이고 도전적이며 즐거운 활동으로 인식할 수 있다. 따라서 놀이성이 높은 보육교사는 정서노동에서 내면행동의 전략을 보다 적극적으로 수행한다고 볼 수 있다. 이러한 사실은 중국 대학에서 근무하는 강사의 경우 놀이성을 인정하는 대학 내 분위기가 강할수록 강사가 실제 자신이 느끼는 감정을 대학에서 요구하는 감정과 일치시키기 위해 노력하는 경향이 높게 나타난다고 보고한 것(Zhou et al., 2019)과 맥을 같이한다. 즉 놀이성을 긍정적으로 평가하는 분위기의 조직에서는 구성원들이 내면행동을 즐겁게 인식하여 적절한 감정을 표현하기 위해 자신의 정서를 의식적으로 변화시키려는 노력을 한다는 것을 의미한다. 보육교사가 기관의 가치에 부합하는 정서를 표현하기 위해 적극적으로 노력할 수 있도록 하기 위해서 보육교사의 놀이성을 긍정적인 직무자원으로 평가할 수 있는 보육현장의 분위기가 중요하며, 보육교사가 놀이성을 길러 정서적 스트레스 상황에서 보다 적극적으로 대처할 수 있도록 지원하는 것이 중요하다는 점을 시사한다.

넷째, 보육교사의 정서노동 중 표면행동은 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 보육교사의 소진이 표면행동과 정적 관계를 나타냈다고 보고한 연구(권혜진, 2008; 이병임, 2014)와 일치하는 것이다. 자신의 감정과 달리 보육현장에서 기대되거나 요구되는 정서를 표현해야 하는 것은 보육교사의 자발적 동기가 아닌 외부의 강요에 의해 수행되는 업무활동으로 평가될 수 있다. 따라서 주도성이나 자발성이 용인되지 않은 채 외부에서 강요된 감정표현 행동은 교사의 무력감을 높임으로써 소진을 가중시켰다고 볼 수 있다.

다섯째, 보육교사의 정서노동 중 내면행동은 소진에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 내면행동이 직무에 몰입하게 하여 직무성과를 높임으로써 소진을 감소시킨다고 보고한 연구결과(Zhou et

al., 2019)를 지지한다. 그리고 내면행동이 직무에 대한 성취감을 높이고 소진을 감소시킨다고 보고한 연구결과(Ashforth & Humphrey, 1993)를 지지하는 것이다. 보육교사에게 요구되는 감정표현 행동을 단발적 또는 일시적으로 나타내기보다 자신의 감정을 조직에서 요구하는 정서표현 규칙에 일치시키려 노력하는 과정은 내적정서를 통제하는 적극적 노력이 요구되는 활동이라 할 수 있다. 내면행동은 자기결정성을 기반으로 돌봄에 필요한 정서표현을 스스로 수행했기 때문에 보육교사는 성취감 또는 효능감이 증가하여 자신의 행동을 성공적인 직무 수행으로 인식할 수 있다. 이러한 인식이 보육업무에서의 소진 가능성을 낮추었다고 볼 수 있다.

보육교사의 정서노동 중 표면행동은 소진에 정적 영향을, 내면행동은 소진에 부적 영향을 나타냈다. 이와 같은 결과는 표면행동은 조직성과와 부적 관계를, 내면행동은 조직성과와 정적 관계를 나타내고 있다고 보고한 선행연구(공혜원, 김효선, 2016)를 지지하는 것이다. 또한 보육교사의 정서노동 연구에서 두 가지의 정서노동전략이 보육교사에게 차별적인 결과를 가져온다는 것이 밝혀졌으므로 향후 정서노동 연구에서도 표면행동과 내면행동을 분리해서 접근할 필요가 있음을 시사하는 것이다.

여섯째, 보육교사의 놀이성은 정서노동의 표면행동 및 내면행동을 매개로 소진에 간접영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 지나친 직무요구와 직무자원의 부족은 소극적이고 수동적인 대처전략을 통해 소진을 유발하고, 풍부한 직무자원은 적극적인 대처전략을 통해 직무열의 유발 및 소진 예방으로 이어질 수 있다고 보고한 선행연구 결과(Schaufeli & Bakker, 2004)와 유사한 것이며, 놀이성이 보육교사에게 직무요구로 인한 비용을 감소시키고 보육교사로서 목표를 달성하는 데 기능적인 역할을 할 수 있는 직무자원이 될 수 있음을 시사한다. 보육교사의 소진을 예방하기 위해서는 보육교사의 놀이성을 발굴하고 보육교사가 이를 직무자원으로 활용하여 적극적으로 정서노동전략을 수행할 수 있도록 지원하는 것이 중요하다고 볼 수 있다.

보육교사의 놀이성이 소진에 직접적으로 그리고 소

진에 직접 영향을 미치는 정서노동의 표면행동 및 내면행동에 영향을 미침으로써 간접적으로도 영향을 미친다는 사실은 보육업무와 관련하여 보육교사의 놀이성이 의미 있는 성격특성으로 새롭게 간주 될 필요가 있음을 시사한다. 놀이성이 직무와 관련된 생산성 측면에서 긍정적 직무자원으로 평가되고 있음을 고려할 때, 보육교사의 놀이성은 보육현장에서 쉽게 발현될 수 있어야 한다. 외부적으로 부여된 규칙으로부터 자유로우면서 내재적인 즐거움을 추구하려는 개인의 내재적 성향은 자발성과 창의성을 견인할 뿐 아니라 자신의 목표나 행동에 의미를 부여하며 스스로 설정한 목표나 행동을 이루려는 지향성을 갖는다(Barnett, 1991). 이러한 특성 때문에 놀이성이 높은 보육교사는 자신의 내재적 동기를 기반으로 직무 수행에서 보다 우수한 성과를 도출할 수 있다. 그러므로 보육교사의 놀이성에 대한 학문적 관심과 행정적 고려에 대한 관심이 보다 더 확산될 필요가 있다.

이 연구의 제한점을 통해 후속 연구에 대해 제안을 해보면, 첫째, 이 연구는 보육교사의 놀이성, 정서노동, 그리고 소진을 정량화하여 살펴보았으나 이를 질적으로 살펴보지 못했다는 한계가 있다. 후속연구에서는 양적연구와 질적연구를 통해 변인들을 보다 심도 있게 살펴봄으로써 보육교사의 소진을 예방할 수 있는 기반을 마련할 수 있을 것이다. 둘째, 이 연구는 보육교사의 소진에 영향을 미치는 변인으로 놀이성과 정서노동이라는 개인 내적 변인만을 살펴보았다. 후속연구에서는 보육교사의 소진에 영향을 미칠 수 있는 환경 변인을 포함하여 보다 구체적인 관리방안을 모색할 필요가 있다.

이러한 제한점에도 불구하고 이 연구는 최근 보육업무 가중으로 인해 보육교사의 소진이 관리되어야 하는 상황에서 실증적 자료를 토대로 보육교사의 소진을 놀이성과 정서노동의 표면행동 및 내면행동의 측면에서 살펴봄으로써 향후 보육현장에서 보육교사의 소진을 예방할 수 있는 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다. 뿐만 아니라 보육교사의 놀이성을 보육행정 측면에서 새롭게 조명할 수 있는 기회를 제공했다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다.

참고문헌

- 공혜원, 김효선 (2016). 감정노동 및 정서상태가 직장 내 행동에 미치는 효과에 대한 연구: 일지조사법을 이용한 정서상태의 매개효과. *인사조직연구*, 24(1), 9-38.
- 권혜진 (2008). 보육교사의 정서노동과 소진 -정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색. *인간발달연구*, 15(4), 93-113.
- 김설화, 조지현, 최은정 (2021). 보육교사의 COVID-19로 인한 직무스트레스, COVID-19에 대한 두려움, 코로나 우울의 관계에서 그릿의 조절된 매개효과. *인지발달중재학회지*, 12(1), 145-163.
<https://doi.org/10.21197/JCEI.12.1.7>
- 김영은 (2012). 보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 8(6), 57-76.
- 김정화, 황옥경, 권연희, 박지윤, 정연아 (2020). 코로나19와 보육현장의 영유아, 교사: 대응 가이드라인이 필요하지 않은가. 2020 한국보육지원학회 · (재)경기도가족여성연구원 추계학술대회 자료집, 41-61.
- 김지연, 최미경 (2018). 보육교사 소진이 보육교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. *아동학회지*, 39(3), 127-139.
<https://doi.org/10.5723/kjcs.2018.39.3.127>
- 노은호 (2012). 보육환경의 질이 교사의 직무만족과 소진에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 12(2), 67-83.
- 명준희, 송지훈, 이해정 (2021). 코로나 19 상황이 보육교사 직무스트레스에 미치는 영향. *한국생활과학회지*, 30(1), 35-44. <https://doi.org/10.5934/kjhe.2021.30.1.35>
- 문수백 (2009). 구조방정식모델링의 이해와 적용: with AMOS 17.0. 서울: 학지사.
- 박남심, 박보경, 김미옥 (2021). 직장 내 · 외 사회적 지지와 보육교사의 심리적 소진 및 교사-영유아 상호작용 간의 관계. *한국보육지원학회지*, 17(6), 73-92.
<https://doi.org/10.14698/jkce.2021.17.06.073>
- 박영아, 조미현 (2020). 어린이집의 코로나-19 대응 현황과 어려움에 관한 연구. *한국영유아보육학*, 125, 145-172.
<https://doi.org/10.37918/kce.2020.11.125.145>
- 박희태, 배성윤, 지재훈, 이기효 (2011). 병원 근로자의 직무스트레스와 소진의 관계에 미치는 편리타입과 근로자 놀이성의 조절 효과. *보건의료산업학회지*, 5(3), 25-39.
- 배성희, 김연화, 한세영 (2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. *유아교육 · 보육복지연구*, 18(1), 234-258.
- 서술, 여종일 (2019). 직무스트레스가 보육교사의 소진에 미치는 영향: 소명의식의 매개효과를 중심으로. *한국보육지원학회지*, 15(6), 169-188.
<https://doi.org/10.14698/jkce.2019.15.06.169>
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBIGS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.

- 신강현, 이랑, 김완석 (2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할-콜센터 상담원을 대상으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(4), 573-596.
- 심도현 (2021). 보육교사의 소진이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향-원장과 동료교사 정서적 지지의 조절효과를 중심으로-. *한국영유아보육학*, 131, 1-23.
<https://doi.org/10.37918/kce.2021.11.131.1>
- 양연숙 (2011). 보육교사의 이직의도 및 전직의도에 미치는 보육효능감과 소진의 상호작용효과. *한국보육지원학회지*, 7(4), 205-221.
- 오숙자 (2015). 보육교사의 역할수행과 심리적 소진이 조직 헌신도에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 15(2), 45-64.
- 오혜주, 유미숙, 조유진 (2010). 어머니의 놀이성 평가척도 개발을 위한 예비연구(만 3~8세 아동 어머니를 대상으로). *인간발달연구*, 17(1), 349-362.
- 유치선, 강현철 (2020). 구조방정식모형에서 주요 적합도 지수들의 제1종 오류에 대한 평가. *한국자료분석학회지*, 22(1), 111-119.
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2020.22.1.111>
- 윤덕환 (2015). 표현규칙에 대한 명확성인식이 정서노동결과에 미치는 영향: 고객(소비자), 상사, 동료대상 정서노동을 중심으로. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 이병임 (2014). 유아교사의 교사효능감과 정서노동이 소진에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 14(3), 129-152.
- 이영미, 민하영 (2011). 영유아보육 · 교육기관 교사의 표면적 정서노동과 직무소진간 관계에서 시설장, 동료교사, 학부모의 정서적 지지의 효과. *한국보육지원학회지*, 7(1), 167-185.
- 이주연, 지명원 (2022). COVID19 상황에서 보육교사의 직무스트레스와 심리적 소진에 있어 그릿의 조절효과. *유아교육 · 보육복지연구*, 26(2), 91-118.
<https://doi.org/10.22590/ecee.2022.26.2.91>
- 정수인, 안현의 (2019). 한국판 성인용 놀이성 척도의 타당화. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 25(4), 353-375.
<https://doi.org/10.20406/kjcs.2019.11.25.4.353>
- 최은주 (2017). 기술직 근로자의 놀이성이 직무스트레스와 직무성공에 미치는 영향. *한국간호연구학회지*, 1(1), 27-36.
- 탁진국, 노길국, 이은경 (2009). 보육교사의 정서노동유형에 관한 연구. *한국심리학회지: 여성*, 14(4), 567-589.
- 황재선, 신강현, 허창구, 김동근 (2010). 직무 요구와 자원이 정서노동에 미치는 영향: 스트레스 대처방식의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23(3), 503-523.
- 황혜신 (2010). 정서노동 및 자아탄력성이 보육교사의 소진에 주는 영향. *Family and Environment Research*, 48(7), 23-32.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
<https://doi.org/10.2307/258824>
- Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Zerbe, W. J. (2000). *Emotions in the workplace: Research, theory and practice*. Westport, Conn: Quorum Books.
- Barnett, L. A. (1991). The playful child: Measurement of a disposition to play. *Play and Culture*, 4(1), 51-74.
- Barnett, L. A. (2007). The nature of playfulness in young adults. *Personality and Individual Differences*, 43(4), 949-958. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.02.018>
- Bollen, K. A., & Stine, R. A. (1992). Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 205-229.
<https://doi.org/10.1177/0049124192021002004>
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239-253.
[https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8)
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Clifford, C., Paulk, E., Lin, Q., Cadwallader, J., Lubbers, K., & Frazie, L. D. (2022). Relationships among adult playfulness, stress, and coping during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 1-10.
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-02870-0>
- Eklund, N. (2009). Sustainable workplaces, retainable teachers. *Phi Delta Kappan*, 91(2), 25-27.
<https://doi.org/10.1177/003172170909100206>
- Festinger, L. (1962). *A theory of cognitive dissonance*. CA: Stanford University Press.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175.
<https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Glynn, M. A., & Webster, J. (1992). The adult playfulness scale: An initial assessment. *Psychological Reports*, 71(1), 83-103. <https://doi.org/10.2466/pr0.1992.71.1.83>
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>

- Hersh, M. A. (2022). Inspiring laughter, humor, joy, and playfulness. In M. A. Hersh (Ed.), *The thriving therapist: Sustainable self-care to prevent burnout and enhance well-being* (pp. 245-253). Washington, D.C.: American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/0000309-023>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. CA: University of California.
- Judge, T. A., Woolf, E. F., & Hurst, C. (2009). Is emotional labor more difficult for some than for others? A multi-level, experience-sampling study. *Personnel Psychology*, 62(1), 57-88.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01129>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practices of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Kruml, S. M., & Geddes, D. (2000). Exploring the dimensions of emotional labor. *Management Communication Quarterly*, 14(1), 8-49.
<https://doi.org/10.1177/0893318900141>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lieberman, J. N. (1965). Playfulness and divergent thinking: An investigation of their relationship at the kindergarten level. *The Journal of Genetic Psychology*, 107(2), 219-224.
<https://doi.org/10.1080/00221325.1965.10533661>
- Magnuson, C. D., & Barnett, L. A. (2013). The playful advantage: How playfulness enhances coping with stress. *Leisure Sciences*, 35(2), 129-144.
<https://doi.org/10.1080/01490400.2013.761905>
- Proyer, R. T. (2014). Perceived functions of playfulness in adults: Does it mobilize you at work, rest, and when being with others? *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 241-250.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.06.001>
- Proyer, R. T., & Ruch, W. (2011). The virtuousness of adult playfulness: The relation of playfulness with strength of character. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 1(4), 1-12.
<https://doi.org/10.1186/2211-1522-1-4>
- Qian, X. L., & Yarnal, C. (2011). The role of playfulness in the leisure stress-coping process among emerging adults: An SEM analysis. *Leisure/Loisir*, 35(2), 191-209.
<https://doi.org/10.1080/14927713.2011.578398>
- Schaefer, C., & Greenberg, R. (1997). Measurement of playfulness: A neglected therapist variable. *International Journal of Play Therapy*, 6(2), 21-31.
<https://doi.org/10.1037/h0089406>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-general survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach burnout inventory manual* (pp. 19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Pres.
- Scott, B. A., & Barnes, C. M. (2011). A multilevel field investigation of emotional labor, affect, work withdrawal, and gender. *Academy of Management Journal*, 54(1), 116-136.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 820-838.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.5.820>
- Yu, P., Wu, J. J., Chen, I. H., & Lin, Y. T. (2007). Is playfulness a benefit to work? Empirical evidence of professionals in Taiwan. *International Journal of Technology Measurement*, 39(3/4), 412-429.
<https://doi.org/10.1504/IJTM.2007.013503>
- Zhou, F., Wang, N., & Wu, Y. J. (2019). Does university playfulness climate matter? A testing of the mediation model of emotional labour. *Innovations in Education and Teaching International*, 56(2), 239-250.
<https://doi.org/10.1080/14703297.2018.1453854>