

# 보육교사의 놀이성이 자아탄력성을 매개로 직무소진에 미치는 영향\*

## The Effect of Childcare Teacher's Playfulness on Burnout Through Ego-resiliency

이영미<sup>1</sup> 민하영<sup>2</sup>

Young-Mi, Lee<sup>1</sup> Ha Yeoung, Min<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** This study explored the effect of childcare teacher's playfulness on burnout through ego-resiliency.

**Methods:** The participants of this study were 265 childcare teachers working at childcare centers. Data was collected through questionnaire on teacher's playfulness, ego-resiliency and burnout were analyzed with descriptive statistics and Pearson's correlation analysis using AMOS 10.0 and SPSS 21.0. The path included in the study model was verified by Structural Equation Modeling(SEM) and for the analysis of the mediating effect, Bootstrapping was used.

**Results:** First, childcare teachers' playfulness had a negative influence on burnout. Second, childcare teachers' ego-resiliency had a negative influence on burnout. Third, childcare teachers' playfulness had a positive influence on ego-resiliency. Fourth, childcare teachers' playfulness had an indirect effect on burnout through ego-resiliency. The effect of childcare teachers' playfulness on their burnout was completely mediated by ego-resiliency.

**Conclusion/Implications:** When developing a program to intervene in the burnout of childcare teachers, there needs to be more concern about ego-resiliency than playfulness.

**key words** childcare teacher's playfulness, ego-resiliency, burnout

\* 본 논문은 2019년 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터 발표한 논문을 수정·보완한 것임.

#### <sup>1</sup> 제1저자

백석대학교 사회복지학부 조교수

#### <sup>2</sup> 교신저자

대구가톨릭대학교 아동학과 교수  
(e-mail : hymin@cu.ac.kr)

## I. 서론

최적의 보육 서비스 제공은 보육의 양질화에 있어 중요한 지표라 할 수 있다. 보육 현장에서는 최적의 보육 서비스를 증진시키는 요인을 강화하거나 또는 최적의 보육 서비스를 방해하는 요인을 제거하려는 노력을 기울이고 있다. 이와 관련해서 직무소진은 최적의 보육 서비스를 방해하는 대표적 위협 요소라 할 수 있다.

직무소진은 정서적 소진, 냉소적 태도, 무력감을 반영하는 심리적 현상(Maslach & Leiter, 1997)으로 직무에 대한 부정적 태도 및 행동을 초래하고 결과적으로 직무성과를 저하시키는 요인이다. 직무소진이 높은 교사나 보육교사는 보육 업무의 의미를 상실하고 자신의 일에 만족하지 못

하게 된다(김송이, 2015; 채영란, 2016; Maslach & Pines, 1977). 결국 보육교사의 소진은 보육의 질을 저하시키고 영유아의 건강한 성장 발달에 직간접적으로 부정적 결과를 초래할 수 있다. 업무 활동을 통해 정서적으로 지치고 탈진된 상태로 표현되는 직무소진은 직무에서의 자율성 부족, 역할 모호성, 높은 정서적 요구 등에 의해 상승되는 것으로 설명되고 있다(Chang, 2009). 이에 학계와 현장에서는 조직 구성원의 직무소진을 상승시키는 요인을 최대한 제거하려 노력(오정학, 김철원, 이향정, 2011)해 왔다. 그러나 직무소진을 상승시키는 요인을 제거하는 노력에서 벗어나 직무소진을 유발하는 스트레스 상황에서도 직무소진의 발생을 억지하는 요인을 찾으려는 노력이 이루어지고 있다. 특히 근로시간, 급여, 관리자의 리더십과 같은 직무 환경 요인이 아니라 인적 자원 안에서 직무소진에 강한 내성을 갖게 하는 개인 내적 요인을 탐색하고자 노력하고 있다. 이에 이 연구에서는 보육교사의 직무소진에 부적 영향을 미치는 개인 내적 변인을 탐색함으로써, 보육교사의 강점을 발굴하고 개발하는데 활용할 수 있는 정보와 자료를 제공하고자 한다.

보육교사의 직무소진에 부적 영향을 미치는 변인으로 보육교사의 성격 특성을 나타내는 놀이성(playfulness)을 고려해 볼 수 있다. 놀이성의 심리적 구인에 처음 관심을 가졌던 Lieberman (1965)은 원기왕성하게 움직이며, 타인과 어울릴 줄 알고, 상상력, 창의성, 융통적 사고를 기반으로 즐거움을 표현하고 재미있는 사건이나 상황을 알고 세련된 장난기를 나타내는 개인의 심리적 성향으로 놀이성을 표현했다. 이러한 놀이성은 자발적 행동의 동인으로 기능하기 때문에 놀이성이 높은 사람은 같은 상황에서도 상상력이 뛰어나고 유머 감각이 있으며 정서적 표현이 많고 새로운 것에 대한 시도와 호기심을 강하게 나타낸다. 억제된 감정을 던져버리는 그리고 즐거움과 기쁨의 근원이 되는 놀이하려는 마음 또는 놀이적인 태도를 나타내는 놀이성에 대한 연구는 아동을 대상으로 시작되었다. 그러나 놀이성이 전 생애에 나타나는 인간의 내재적 특질로 평가(Barnett, 1990; Soolint, 1998)되면서 아동을 중심으로 한 놀이성은 성인의 놀이성으로 확장되었다. Glynn과 Webster(1992)는 놀이성이 갖는 구인적 특성을 인지적, 정서적, 행동적 측면에서 제시하면서 즐거움을 더하기 위해 자기의 활동을 재미있는 활동으로 생각하거나 또는 그런 활동에 참여하는 성향으로 성인의 놀이성을 설명하면서 놀이성이 높은 사람이 원만한 대인관계 능력, 문제해결 능력을 나타낸다고 보고하였다. 놀이성은 놀이를 하게 하는 잠재적 힘이며 놀이행동을 일으키는 심리적 성향이므로, 개인이 활동할 때 자발적으로 행동하게 하는 개인의 지각이나 태도다(Aguilar, 1985). 따라서 직무 활동에서 놀이성은 업무를 놀이로 즐길 수 있게 하거나 자신이 처한 상황을 긍정적이고 적극적으로 대응하도록 하기 때문에 직무로 인한 소진 가능성을 낮출 수 있을 것이다. 한편 놀이성이 높은 사람은 스트레스 상황에서도 보다 긍정적으로 대처하고 있는 것(Magnuson & Barnett, 2013)으로 나타났다. 스트레스 상황에서의 긍정적 대처행동이 낮은 직무소진과 연결(박희태, 배성운, 지재훈, 이기효, 2011; 최은주, 2017)되었음을 고려해 볼 때, 놀이성이 높은 사람들의 긍정적 대처행동은 보다 낮은 직무소진을 설명할 수 있는 자료가 될 수 있다고 본다.

성격적 특성인 놀이성 외에 보육교사의 직무소진은 개인 내적 특성인 자아탄력성과 연결시켜 생각해 볼 수 있다. 보육교사의 자아탄력성은 직무소진에 부적 영향을 미치는 것으로 보고(송명숙, 2015; 이정희, 조성연, 2011; 이지희, 김혜연, 2014; 정지언, 박영희, 2016; 황혜신, 2010)되고

있다. 직무소진이 역경 상황에서 발생함을 고려해 볼 때, 역경 상황에서도 이를 잘 극복할 수 있도록 하는 내적인 힘인 자아탄력성은 보육 업무과정에서 경험될 수 있는 소진 상황 시, 탄력적으로 대응하도록 함으로써 직무소진을 완화 하는데 기여할 수 있는 것이다. 자아탄력성이란 불안에 대한 민감성을 낮추어 스트레스에 유연하게 대처하는 능력이자 사회 정서적 위기나 어려운 상황에서 성공적으로 적응하는 능력을 말한다(Block & Kremen, 1996). 따라서 자아탄력성이 높은 보육교사는 역경이나 변화를 잘 이겨내며 융통성 있게 자아를 통제하는 역량이 크므로 직무소진을 발생시키는 환경 상황에서도 유연하게 대응하고 견뎌낼 뿐 아니라 상황을 보다 긍정적으로 변화시킴으로써 환경으로 인한 부정적 영향을 최소화하거나 극복하고자 한다. 따라서 자아탄력성이 높은 보육교사는 보육업무로 인한 직무소진이 상대적으로 낮을 수 있다.

여기서 고려할 점은 보육교사의 직무소진에 영향을 미치는 자아탄력성이 직무소진과 유관성이 보고되는 놀이성과 정적인 관계를 나타낼 수 있다는 점이다. 예비유아교사를 대상으로 한 연구에서 놀이성의 중요 요소인 유머감각은 자아탄력성과 정적 상관관계를 보였으며(최남정, 오정희, 2013), 대학생을 대상으로 한 연구에서 스트레스 상황에 직면했을 때 탄력적으로 스트레스 상황을 해결하려는 문제 중심의 대처행동이 놀이성과 연관되었음이 보고(Magnuson & Barnett, 2013)되었다. 뿐만 아니라 50대 여성을 대상으로 한 종단 연구(Chang, Yarnal, & Chick, 2016)에서는 놀이성이 자아탄력성의 발달에 영향을 미치는 것으로 보고된 바가 있다. 이와 같이 놀이성이 자아탄력성에 영향을 미친다는 연구는 성인 뿐 아니라 어린 아동을 대상으로 한 연구에서도 나타나, 놀이성은 자아탄력성에 정적 영향을 미치는 것(강수경, 김민정, 정미라, 2015; 구현주, 이진희, 2019; Saunders, Sayer, & Goodale, 1999)으로 나타났다. 놀이성이 심리적 구인으로 기질적 특성인 점을 고려할 때 놀이성이 자아탄력성에 미치는 영향은 직종이나 연령 등 환경의 변화 속에서도 안정적이고 지속적으로 나타날 수 있다. 따라서 놀이성이 높은 보육교사는 놀이성이 높은 성인이나 어린 아동들처럼 역경이나 변화 상황 속에서도 보다 융통성 있고 유연하게 대처할 수 있는 자아탄력성이 상대적으로 높게 나타날 것으로 보인다.

놀이성이 자아탄력성에 영향을 미치는 것은 놀이성이 갖는 즐거움, 호기심과 같은 긍정적 정서가 개인의 융통성 있는 사고와 행동에 영향을 미침으로써 스트레스 상황에서 보다 탄력적으로 대처하도록 한 결과로 볼 수 있다. 이것은 Fredrickson(1998, 2001)의 ‘확장과 조성 모델(The Broden and Build Theory)’을 통해 확인된다. Fredrickson(1998, 2001)에 따르면 즐거움과 호기심 등의 긍정적 정서는 높은 에너지를 기반으로 환경을 탐색하고 사고를 확장하는 힘이 된다. 따라서 즐거움과 호기심을 가진 사람들은 환경 탐색과 사고 확장 과정에서 신체적, 인지적, 사회적, 심리적 자원과 정보를 누적적으로 조성하게 되며 이렇게 조성된 자원과 정보는 스트레스 상황에서 문제 해결의 자원으로 기능한다는 것이다. Fredrickson(1998, 2001)의 주장은 놀이성에서 강조되는 기쁨과 즐거움의 긍정적 정서를 가진 사람들이 문제 중심의 대처행동을 사용하는 경향이 의미있게 높다고 보고한 연구(Fredrickson & Branigan, 2005; Fredrickson & Joiner, 2002) 및 놀이성을 가진 사람들이 시간이 지날수록 탄력성이 높아지고 있음을 확인한 Chang 등(2016)의 연구에 의해 지지되었다.

보육교사의 직무소진에 부적 영향을 미치는 놀이성이 직무소진에 부적 영향을 미치는 자아탄

력성에도 영향을 미친다는 점은 놀이성이 직무소진의 선행 변인으로 역할하면서 보육교사의 직무소진에 간접적으로 영향을 줄 수 있음을 시사해준다. 중등교사를 대상으로 한 연구에서 성격 5요인(Big 5요인)의 특성이 자아탄력성을 매개로 하여 심리적 소진에 영향을 미친다는 연구결과(김영숙, 윤분하, 이금희, 조한익, 2016)는 성격적 특성인 놀이성이 자아탄력성을 매개로 보육교사의 직무소진에 영향 미칠 수 있음을 지지하는 것이라 볼 수 있다. 이를 고려하면 보육교사의 직무소진에 대한 놀이성과 자아탄력성의 직접 영향 뿐 아니라, 성격 특성인 놀이성이 자아탄력성에 미치는 영향으로 인해 나타나는 간접 영향도 함께 살펴볼 필요가 있다. 이에 이 연구에서는 보육교사의 직무소진에 미치는 놀이성과 자아탄력성의 영향력을 자아탄력성을 매개 변인으로 하여 분석함으로써 직무소진에 미치는 놀이성과 자아탄력성의 영향 뿐 아니라 자아탄력성을 매개로 놀이성에 미치는 간접 영향도 함께 살펴보고자 한다. 문제제기에 따라 그림 1에 제시된 연구모델과 함께 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

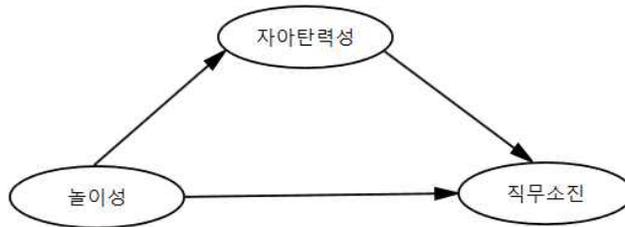


그림 1. 연구모델

**연구문제 1.** 보육교사의 놀이성이 직무소진에 미치는 영향은 자아탄력성에 의해 매개되는가?

- 1-1. 보육교사의 놀이성은 직무소진에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-2. 보육교사의 자아탄력성은 직무소진에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-3. 보육교사의 놀이성은 자아탄력성에 유의한 영향을 미치는가?
- 1-4. 보육교사의 놀이성이 자아탄력성을 통해 직무소진에 미치는 간접 영향은 유의한가?

이와 같은 연구문제를 통해 규명된 연구결과는 보육교사의 직무소진을 예방하기 위한 교사 교육 및 인사 행정의 자료와 정보로 활용될 수 있을 것이다.

## II. 연구방법

### 1. 조사대상

K 지역의 대학 내 보육교사 교육원에서 보수 교육이나 승급 교육에 참여한 보육교사 중 질문지를

통한 조사에 자발적으로 참여한 300명의 보육교사를 대상으로 자료를 수집하였다. 조사 대상의 응답 중 분석에 활용된 자료는 265부였다. 표 1에 나타난 바와 같이 조사 대상 중 30세 미만은 55명(20.7%), 30세에서 35세 미만은 32명(12.1%), 35세에서 40세 미만은 42명(15.8%), 40세 초과는 136명(51.4%)였다. 학력은 고등학교 졸업자가 37명(14.0%), 전문대 졸업자가 149명(56.2%), 4년제 대학 졸업자는 73명(27.5%), 대학원 이상 학력은 6명(2.3%)였다. 보육경력은 3년 미만인 자는 45명(17.0%), 3-5년 미만인 자는 82명(30.9%), 5-10년인 자는 119명(45%), 10년 이상인 자는 16명(6.0%), 결측 3명(1.1%)였다. 그리고 조사대상 보육교사 중 일반 교사가 232명(87.5%), 주임 교사가 33명(12.5%), 미혼 교사가 72명(27.2%), 기혼 교사가 191명(72.1%), 결측 2명(.8%)으로 나타났다.

표 1. 조사대상자의 일반적 특성 (N = 265)

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)
연령	30세 미만	55(20.7)	학력	고교 졸업	37(14.0)
	30-35세 미만	32(12.1)		전문대졸	149(56.2)
	35-40세 미만	42(15.8)		대학	73(27.5)
	40세 초과	136(51.4)		대학원 이상	6( 2.3)
보육경력	3년 미만	45(17.0)	지위	일반 교사	232(87.5)
	3-5년 미만	82(30.9)		주임 교사	33(12.5)
	5-10년 미만	119(45.0)	결혼	미혼	72(27.2)
	10년 이상	16( 6.0)		기혼	191(72.1)
	결측	3( 1.1)		결측	2( .8)

## 2. 조사도구

이 연구는 질문지법으로 자료를 수집하였고 이를 위해 다음과 같은 척도를 사용하였다.

### 1) 보육교사의 자아탄력성

자아탄력성을 측정하기 위하여 Block과 Kremen(1996)의 자아탄력성 척도를 사용하였다. Block과 Kremen(1996)이 23세 성인을 대상으로 불안에 대한 민감성을 낮추어 스트레스에 유연하게 대처하는 능력이자 사회 정서적 위기나 어려운 상황에서 성공적으로 적응하는 능력으로 정의되는 자아탄력성을 측정하기 위해 개발한 척도로 ‘나는 갑자기 놀라는 일을 당해도 금방 괜찮아지고 그것을 잘 이겨낸다.’, ‘나는 대부분의 사람들보다 호기심이 많다’ 등의 14문항으로 이루어졌다. 각 문항에 대한 반응은 ‘대부분 그렇지 않다(1점)’, ‘가끔 그렇지 않다(2점)’, ‘가끔 그렇다(3점)’, ‘대부분 그렇다(4점)’의 4점 Likert 척도로 측정하였다. 측정 범위는 14점-56점으로, 점수가 높을

수록 자아탄력성이 높다는 것을 의미한다. Block과 Kremen(1996)의 자아탄력성 척도는 하위 변인 없이 단일 요인으로 구성되어 있다. 따라서 다수의 문항 수에 의한 미지수 증가로 추정오차가 커질 위험성이 있다. 이에 이를 방지하기 위해 Bandalos와 Finney(2001)가 제안한 문항꾸러미를 실시하였다. 구조방정식 모델을 위한 문항꾸러미 방법(item parceling method) 중 요인분석(이지현, 김수영, 2016)을 토대로 자아탄력1(7문항), 자아탄력2(7문항)의 하위척도를 구성하였다. 자아탄력1(7문항), 자아탄력2(7문항)로 이루어진 자아탄력성 척도의 신뢰도는 문항간 내적 합치도에 의거했다. 문항간 내적 합치도에 따른 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 각각 .73, .69로 나타났으면 자아탄력성 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82로 나타났다.

## 2) 보육교사의 놀이성

보육교사의 놀이성을 측정하기 위해 Schaefer와 Greenberg(1997)가 대학생을 대상으로 개발한 놀이성 척도(Playfulness Scale for Adult: PSA)를 3~8세 자녀를 둔 어머니의 놀이성으로 타당화한 오혜주, 유미숙 그리고 조유진(2010)의 놀이성 평가척도를 사용하였다. 스스로 또는 다른 사람들과 즐거운, 유머러스한 활동이나 상호작용을 하고자 하는 성향으로 정의되는 놀이성(Schaefer & Greenberg, 1997)은 '나는 하루를 보내면서 되도록 많이 미소 짓거나 웃으려 한다', '나는 때때로 우스운 표정을 하거나 유치하게 행동하는 것이 즐겁다.' 등 16문항으로 측정한다. 놀이성 척도의 각 문항에 대한 반응은 '전혀 그렇지 않다(1점)', '별로 그렇지 않다(2점)', '다소 그렇다(3점)', '매우 그렇다(4점)'의 4점 Likert 척도로 측정하였다. 측정 범위는 16점~64점으로, 점수가 높을수록 놀이성이 높은 것을 의미한다. Schaefer와 Greenberg(1997)의 놀이성 척도 중 유머감각과 익살스럽음에서 신뢰도가 떨어지는 한 문항씩을 제외하였으며, 유머감각(6문항), 익살스럽음(5문항), 재미탐닉(5문항)으로 이루어진 이 척도의 문항 간 내적 합치도에 따른 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 각각 .70, .70, .64로 나타났으며, 놀이성의 전체 문항에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82로 나타났다.

## 3) 보육교사의 직무소진

보육교사의 직무소진을 측정하기 위해 Schaufeli, Leiter, Maslach 그리고 Jackson(1996)의 직무소진 척도(Maslach Burnout Inventory-General Survey: MBI-GS)를 일반직 종사자를 대상으로 타당화한 신강현(2003)의 척도를 사용하였다. 과도한 심리적 부담, 성취감 감소로 인한 무력감, 냉소적이고 냉담한 태도로 조작 정의(Maslach, Jackson, & Leiter, 1996)되는 직무소진은 '내가 맡은 일을 수행하는데 있어서 완전히 지쳐있다.', '하루 종일 일하는 것이 나를 긴장시킨다.' 등의 15문항으로 측정한다. 각 문항에 대한 반응은 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않다(2점)', '약간 그렇지 않다(3점)', '보통이다(4점)', '약간 그렇다(5점)', '그렇다(6점)', '매우 그렇다(7점)'의 7점 Likert 척도로 측정하였다. 측정 점수의 범위는 15점~105점으로, 점수가 높을수록 직무소진이 높은 것을 의미한다. 정서적 소진(5문항), 냉소(4문항), 무력감(6문항)으로 구성된 이 척도의 신뢰도는 문항간 내적 합치도에 의거하였으며 신뢰도는 각각 .86, .86, .89로 나타났다. 직무소진 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

### 3. 연구절차

K 지역에 소재하는 어린이집에 근무 중이면서, 보수교육이나 승급교육을 위해 보육교사 교육원에 출석한 어린이집 교사들에게 연구에 관해 구두로 안내하였다. 보육교사들에게 질문지 조사를 요청했으며 이에 자발적으로 조사 동의서를 작성한 교사들에게 질문지를 배부하였다. 질문지는 교육이 시작되는 시간 전에 배부하였고, 수업이 종료된 후 100% 모두 회수하였다. 응답된 질문지 가운데 자료의 결측치를 최소화하기 위해 성의없거나 부실하게 응답한 자료는 제외하였다. 분석에 사용된 자료는 265부이다.

### 4. 자료분석

보육교사의 놀이성, 자아탄력성, 직무소진 간의 매개적 인과관계에 관해 분석하기 위해 구조방정식모형을 사용하였다. 이를 위해 SPSS 통계프로그램 21.0 버전을 이용하여 평균 및 표준편차와 Pearson 상관계수 등을 산출하였다. 그리고 Amos 10.0 프로그램을 이용하여 절대적합지수( $\chi^2$ , GFI, RMSEA)와 증분적합지수(TLI, NFI, CFI)를 살펴보았다. 또한 Bootstrapping절차를 이용하여 매개효과에서 나타난 간접효과의 유의성을 검토하였다.

## Ⅲ. 결과 및 해석

### 1. 보육교사의 놀이성, 자아탄력성, 직무소진 간 상관관계 및 평균(표준편차)

구조방정식을 통한 매개적 인과관계 분석을 실시하기 위해 보육교사의 놀이성, 자아탄력성, 직무소진 간 상관관계 및 평균(표준편차), 왜도, 첨도를 살펴보았다. 연구의 변인 간 상관관계 및 변인의 평균(표준편차), 왜도, 첨도 값은 표 1과 같다.

놀이성은 4점 리커트 척도에서 2.96(.40)의 평균값(표준편차)를, 자아탄력성은 4점 리커트 척도에서 3.05(.50)의 평균값(표준편차)를 보였다. 이는 보육교사 스스로 자신의 놀이성과 자아탄력성을 어느 정도 인정하고 있음을 나타낸다. 한편 직무소진은 7점 리커트 척도에서 3.04(.84)의 평균값(표준편차)를 보였다. 직무소진에 대한 반응이 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘약간 그렇지 않다(3점)’, ‘보통이다(4점)’, ‘약간 그렇다(5점)’, ‘그렇다(6점)’, ‘매우 그렇다(7점)’인 점을 고려해 볼 때, 평균값(표준편차) 3.04(.84)는 직무로 인한 소진이 크지 않음을 의미하는 것이다. 한편 놀이성과 자아탄력성은  $r = .52(p < .001)$ , 놀이성과 직무소진은  $r = -.32(p < .001)$ , 자아탄력성과 직무소진은  $r = -.41(p < .001)$ 의 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

표 2. 측정변인 간 상관관계 및 기술통계치

(N = 265)

변인	놀이성				자아탄력성			직무소진			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	놀이성 합	재미 탐닉	익살 스럼	유머 감각	탄력성 합	탄력1	탄력2	직무소진 합	정서적 소진	냉소	무력감
1	1										
놀이성	2	.85***	1								
	3	.78***	.55***	1							
	4	.79***	.53***	.35***	1						
탄력성	5	.52***	.42***	.35***	.49***	1					
	6	.43***	.33***	.31***	.40***	.92***	1				
	7	.52***	.44***	.33***	.49***	.89***	.64***	1			
직무소 진	8	-.32***	-.30***	-.14*	-.31***	-.41***	-.28***	-.50***	1		
	9	-.19**	-.20**	-.08	-.19***	-.28***	-.18**	-.34***	.84***	1	
	10	-.29***	-.26***	-.16**	-.28***	-.40***	-.28***	-.46***	.86***	.57***	1
11	-.30***	-.30***	-.11	-.32***	-.36***	-.23***	-.43***	.71***	.32***	.53***	1
Mean	2.96	3.05	3.17	2.91	2.99	2.82	3.17	3.04	3.85	2.58	2.68
(SD)	(.40)	(.50)	(.47)	(.47)	(.46)	(.55)	(.47)	(.84)	(1.30)	(1.04)	(.85)
Skew	-.09	.16	-.34	-.11	-.02	.13	-.36	.15	.13	.74	.12
Kurtosis	14	-.18	-.62	.33	-.19	-.26	-.26	-.35	-.51	.16	-.63

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

한편 통계적 모델의 추정 방법을 결정하기 위해 다변인정규분포성 검증을 실시한 결과, 변인 별 왜도는 3미만 값( $SSI < 3.0$ )이 산출되었고, 첨도는 10미만 값( $SKI < 10.0$ )이 산출되었으므로 정규분포성의 기본 가정을 충족(Kline, 2005)하고 있어, 최대우도추정(Maximum Likelihood estimation) 절차를 이용하여 모델의 부합도와 모수치를 추정하였다.

## 2. 측정모델 검증

구조방정식 모델(SEM) 분석에 앞서 확인적 요인분석(CFA)을 통해 잠재변수로 사용된 보육교사의 놀이성, 자아탄력성, 직무소진의 측정 변인들이 이론적 개념을 적절하게 구인하는지를 확인하기 위해 최대우도추정법을 적용하여 측정모델의 부합도와 모수치를 추정하였다. 표 2에 제시한 바와 같이 측정모델의 부합도는  $\chi^2 = 46.114(df = 11, p < .001)$ ,  $GFI = .96$ ,  $RMSEA = .081$ ,  $TLI = .93$ ,  $NFI = .94$ ,  $CFI = .96$ 으로 나타났다.  $GFI$ ,  $TLI$ ,  $NFI$ ,  $CFI$ 는 .90이상이면 좋은 적합도이고  $RMSEA$ 는 .10미만이면 보통 적합도로 해석된다(홍세희, 2000; Browne & Cudeck, 1993; MacCallum, Browne & Sugawara, 1996). 이러한 점을 고려하면 모형의 설명력을 보여주는  $GFI$ 나 독립모형 대비 연구모형의 적합도를 보여주는  $TLI$ ,  $NFI$ ,  $CFI$  등이 기준치를 상회하고 있다. 이는

이 연구의 측정모형이 독립모형에 비해 자료를 잘 설명하며 이론모형이 자료와 잘 합치됨을 나타내는 것이다. 또한 그림 2에서 나타나듯, 모든 측정변인들의 표준화된 요인부하량은 절대값 .40~.62로 나타났다. 이는 각 측정모델 하의 측정변인들이 각 잠재변인에 대해 수렴타당도가 있음을 시사하는 것으로 8개의 측정변인으로 3개의 이론적 잠재변인을 구인한 것이 타당함을 확인해 주는 것이다.

표 3. 측정모델의 적합도 지수

적합도 기준	절대적합지수					증분적합지수		
	$\chi^2$	df	p	GFI	RMSEA (90% confidence interval)	TLI	NFI	CFI
	46.11	17	.000	.96	.081	.93	.94	.96

Note GFI = Goodness-of-Fit Index, RMSEA = Root Mean Squared Error of Approximation, TLI = Tucker-Lewis Index, NFI = Normal Fit Index, CFI = Comparative Fit Index

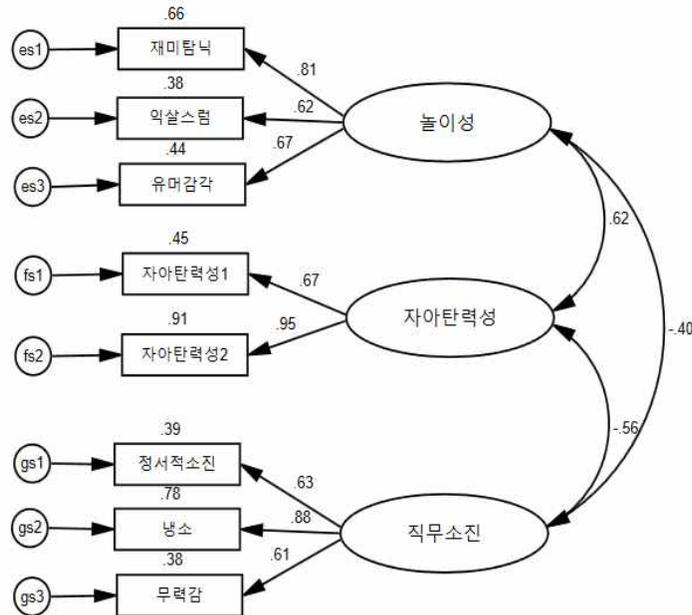


그림 2. 측정모형의 확인적 요인분석 결과

### 3. 구조모델 분석

이 연구에서는 보육교사의 놀이성, 자아탄력성, 직무소진 간 관계를 잘 설명해 줄 수 있는 최

적의 모형을 탐색하기 위해 단일모형 평가보다 더 바람직한 방법으로 권장되는 경쟁모형 평가를 기반(Kline, 2005)으로 구조모형을 검증하였다. 이에 잠재변인 간 관계의 경로가 모두 설정되어 포화모형을 형성하고 있는 그림 1의 부분매개모형을 연구모형로, 놀이성에서 직무소진 간 직접 경로를 설정하지 않은 완전매개모형을 경쟁모형로 채택하였다.

표 4. 연구모형과 경쟁모형에 대한 적합도 지수

model	적합도 지수		절대적합지수			증분적합지수		
	$\chi^2$	df	p	GFI	RMSEA	TLI	NFI	CFI
부분매개 모델	46.11	17	.000	.97	.081	.93	.94	.96
완전매개 모델	46.79	18	.000	.96	.078	.94	.93	.96

Note RMSEA = Root Mean Squared Error of Approximation, TLI = Tucker-Lewis Index, NFI = Normal Fit Index, CFI = Comparative Fit Index GFI = Goodness-of-Fit Index,

표 4에 나타나있듯 포화모형인 부분매개모형은  $\chi^2 = 46.11(df=17, p < .001)$ , GFI = .97, RMSEA = .081, TLI = .93, NFI = .94, CFI = .96으로 나타나, 모델 부합도 기준인 GFI > .90, RMSEA < .10, TLI > .90, NFI > .90, CFI > .90의 값(홍세희, 2000; Browne & Cudeck, 1993; MacCallum et al., 1996)을 충족하였다.

완전매개모형 역시  $\chi^2 = 46.79(df=18, p < .001)$ , GFI = .96, RMSEA = .078, TLI = .94, NFI = .93, CFI = .96으로 나타나, 모델 부합도 기준인 GFI > .90, RMSEA < .10, TLI > .90, NFI > .90, CFI > .90의 값(홍세희, 2000; Browne & Cudeck, 1993; MacCallum et al., 1996)을 충족하였다.

$\chi^2$ , RMSEA, GFI, NFI, TLI, CFI 측면에서 모두 적합하게 나타났으므로, 연구모형(부분매개모형)과 경쟁모형(완전매개모형) 중 어느 모형이 더 적합한지 확인하기 위해  $\chi^2$ 의 차이 검증을 실시하였다. 차이검증 결과 두 매개모형의 자유도 차이가 1(18-17)일 때  $\chi^2$ 의 차이가 .68(46.79-46.11)로  $\alpha=.05$ 수준에서 임계치 3.84보다 작게 나타났다. 이는 부분매개모형과 완전매개모형이 통계적으로 유의한 차이가 없음을 의미하는 것이다. 연구모형(부분매개모형)이 경쟁모형(완전매개모형)에 비해 자유도가 1만큼 감소했음에도 불구하고 자유도 감소를 상쇄시킬만큼  $\chi^2$ 의 차이가 유의하게 감소하지 못했으므로 모형의 간명성 측면에서 완전매개모형이 부분매개모형에 비해 더 좋은 모델로 평가될 수 있음을 의미하는 것이다.

한편  $\chi^2$ 차이 검증 결과 외에 그림 3에서 보듯, 보육교사의 놀이성에서 직무소진에 이르는 경로가 유의하지 않은 것( $\beta = -.08, p > .05, ns$ )으로 나타났다. 이는 적합도 지수를 고려하여 연구모형 대신 경쟁모형을 채택한 것이 적합함을 지지하는 것이다. 한편 표 5에 나타난 바와 같이, 경쟁모형인 완전매개모형에서 보육교사의 놀이성, 자아탄력성, 직무소진 간 구조모형 추정치는 유의수준 .05 기준으로 C.R이 1.96 이상의 값을 나타내므로 모두 유의한 것으로 나타났다. 이에 최종적으로 경쟁모형인 완전매개모형을 적합한 모델로 채택하였다.

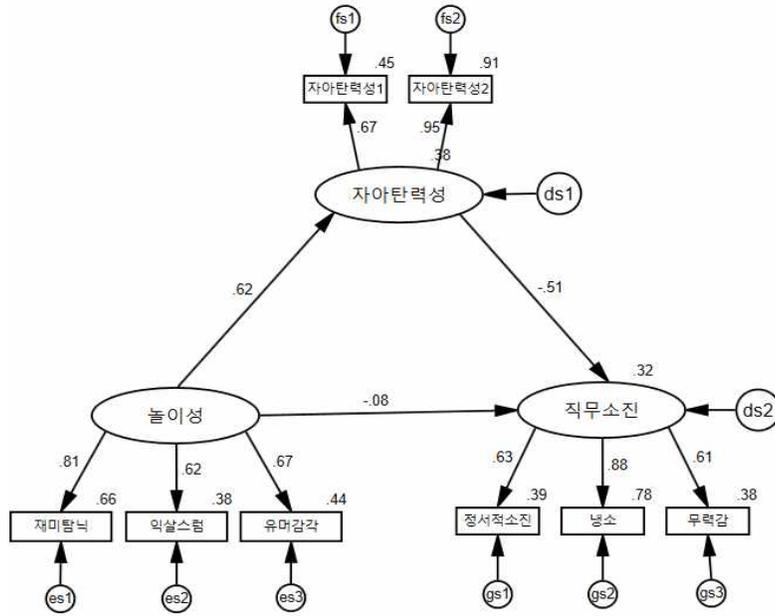


그림 3. 부분매개 모델

표 5. 보육교사의 직무소진에 대한 관련변인의 모형 추정치

경로	표준화계수	비표준화계수	S.E.	C.R.
자아탄력성←놀이성	.63	.82	.12	6.71***
직무소진←자아탄력성	-.57	-.89	.14	-6.30***
재미탐닉←놀이성	.81	1.00		
익살스럼←놀이성	.62	.82	.10	8.63***
유머감각←놀이성	.67	.94	.10	9.09***
탄력1←자아탄력성	.68	1.00		
탄력2←자아탄력성	.94	1.15	.12	9.88***
정서적 소진←직무소진	.63	1.00		
냉소←직무소진	.89	1.02	.12	8.86***
무력감←직무소진	.61	.65	.08	8.12***

\*\*\*  $p < .001$ .

표 5와 그림 4에 나타난 바와 같이 보육교사의 놀이성은 직무소진에 직접적인 영향 없이 자아탄력성을 매개로 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 간접효과의 통계적 유의성을 확인하기 위해 Bootstrapping을 실시하였다. 이를 위해 1000개의 표본을 원자료(N = 265)로부터 생성하여 신뢰구간 95%에서 잠재변인 간 총효과 및 직·간접효과를 살펴보았다. 그 결과 표 6에 제시된 바와 같이 보육교사의 자아탄력성을 매개로 직무소진에 미치는 놀이성의 간접 영향( $\beta = -.36, p < .01$ )은 유의한 것으로 나타났다.

표 6. 보육교사 놀이성, 자아탄력성, 직무소진 간 모델의 간 직·간접 효과

경로	총효과	직접효과 (95% 신뢰구간)	간접효과
놀이성 → 자아탄력성	.63**	.63**	-
놀이성 → 직무소진	-.36**		-.36**
자아탄력성 → 직무소진	-.57**	-.57**	-

\*\*  $p < .01$ .

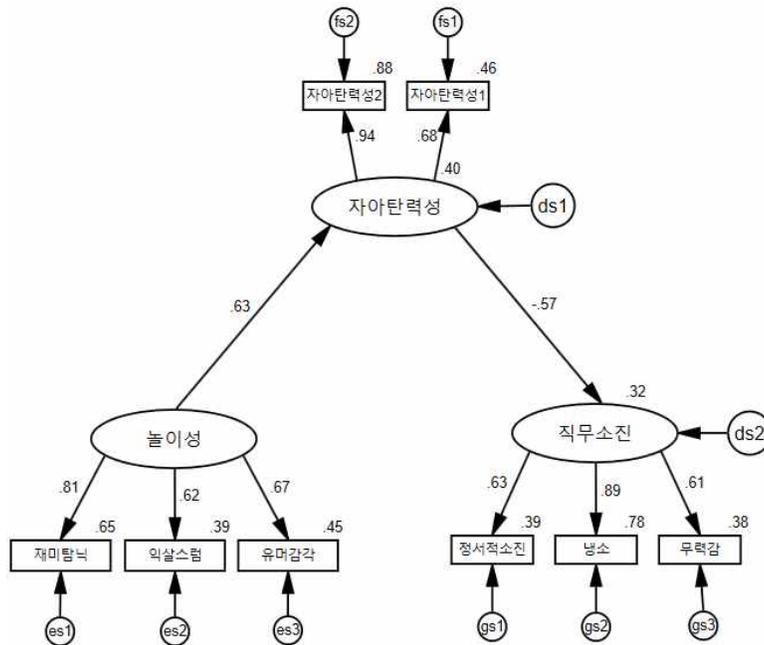


그림 4. 완전매개 모델

## IV. 논의 및 결과

265명의 보육교사를 대상으로 놀이성이 자아탄력성을 매개로 직무소진에 미치는 영향을 구조방정식을 통해 살펴본 결과 이 연구는 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 보육교사의 놀이성은 직무소진에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구 결과는 놀이성이 높은 근로자일수록 낮은 직무스트레스를 나타냈다고 보고한 연구결과(최은주, 2017)와 유사한 것이다. 한편 보육교사의 유머감각 또는 유머 및 위트를 포함한 인성특성이 교사의 직무 소진에 유의한 부적 영향을 미쳤다는 연구결과(김정희, 2013; 이보영, 2018)를 지지하는 것이다. 놀이성은 유쾌함이나 즐거움, 자유로움 등 긍정적 정서를 만끽할 수 있는 놀이 활동을 촉발시키는 성격 특성이기 때문에 놀이성이 높은 보육교사는 업무 활동 시에도 자발성을 토대로 유쾌함과 즐거움을 가지고 행동(Aguilar, 1985)할 가능성이 크다. 이러한 행동 가능성이 보육교사의 직무소진 발생을 줄이는데 기여한다고 볼 수 있다.

개인의 내재적 감정에 긍정적인 영향을 미치는 놀이성(Proyer & Ruch, 2011)은 호기심과 즐거움과 같은 긍정적 감정을 빠르고 쉽게 경험하게 하는 내적 요소(Fredrickson, 2001)이기 때문에 업무 요구 상황에서도 놀이에서 재미를 추구하는 것과 같은 심리적 특성으로 이에 대처하려할 수 있다. 따라서 놀이성이 높은 보육교사는 직무소진이 발생될 수 있는 보육업무 상황을 해석하거나 평가하는데 긍정적 감정이나 정서 또는 태도를 보일 수 있으며 이로 인해 보다 낮은 직무소진을 나타낼 수 있다고 보인다. 보육교사의 놀이성이 직무소진과 부적 관계를 나타낸다는 사실은 보육교사의 놀이성 역시 다른 직종의 근로자에게 나타난 놀이성처럼 직무성과를 유의하게 예측하는 성격적 특성(최은주, 2017; 최진훈, 2008; Glynn, & Webster, 1992)으로 평가되고 활용될 수 있음을 나타내는 것이다.

둘째, 보육교사의 자아탄력성은 소진에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구 결과는 자아탄력성이 직무스트레스를 예측하는 주요한 변인임을 보고한 연구결과(김리진, 홍연애, 2013) 그리고 자아탄력성이 직무소진에 부적 영향을 미친다고 보고한 연구결과(송명숙, 2015; 이정희, 조성연, 2011; 이지희, 김혜연, 2014; 정지연, 박영희, 2016; 황혜신, 2010)를 지지하는 것이다. 자아탄력성은 역경 상황에서도 이를 잘 극복할 수 있도록 작용하는 개인 내적 특성이기 때문에 자아탄력성이 높은 보육교사는 보육 업무과정에서 경험될 수 있는 직무소진의 스트레스 상황에 직면했을 때, 보다 적응적이며 탄력적으로 대응할 수 있으므로 낮은 직무소진을 경험한다고 볼 수 있다. 자아탄력성이 갖는 회복력과 적응 유연성에 때문에 자아탄력성이 높은 보육교사는 힘들고 지친 상황에서도 어려움을 심각하게 평가하거나 좌절하기보다 어려운 상황을 신속하게 극복함으로써 이전의 상황으로 회복하여 복귀하려 한다. 따라서 신체적, 심리적 고갈 상태의 직무소진으로 쉽게 발전하지 않는다고 볼 수 있다. 이는 보육교사의 직무소진을 예방하기 위한 인적자원 관리 측면에서 보육교사의 자아탄력성에 관심을 가질 필요가 있음을 시사해준다. 양질의 보육에 대한 사회적 요구도가 증가하고 있는 우리사회에서 근로시간, 임금 등의 구조적 문제 못지않게 학부모나 동료교사 또는 원장 등 사회적 관계망으로부터 발생하는 문제가 직무소진을 가중시킨다고 볼 수 있다. 이러한 상황에서 보육교사의 자아탄력성은 위기와 어려움을 극

복하도록 이끄는 주요 인적자원이라 할 수 있다.

셋째, 보육교사의 놀이성은 자아탄력성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 놀이성의 중요 요소인 유머 감각이 높은 예비 유아교사일수록 자아탄력성이 높게 나타났다고 보고한 연구결과(최남정, 오정희, 2013) 및 놀이성이 높은 사람이 스트레스 상황에서 보다 긍정적으로 대처하고 있다고 보고한 선행 연구결과(Magnuson & Barnett, 2013)를 지지하는 것이다. 놀이성은 유쾌함이나 즐거움, 자유로움 등 긍정적 정서를 만끽할 수 있는 놀이 활동을 촉발하는 성격 특성이기 때문에 놀이성이 높은 보육교사는 업무 활동 시, 자발성을 토대로 유쾌함과 즐거움을 기반으로 행동한다(Aguilar, 1985). 이러한 행동 특성이 보육활동에서 직면하는 위기나 어려운 상황에서 적극적이면서도 유연하게 대처(Block & Kremen, 1996)하게 하는 원동력이 되고 볼 수 있다. 보육교사의 놀이성이 높을수록 자아탄력성이 높게 나타난다는 이 연구의 결과는 내외적 스트레스에 대해 유연하고 융통성 있게 적응할 수 있는 역량을 강화시키고자 할 때 보육교사의 놀이성이 충분히 발현될 수 있도록 지원하는 행정적 노력이 보육 현장에서 필요함을 시사한다. 최근 직무 환경에서 조직 구성원의 자발성이 강조(양인덕, 2011)되고 있음을 고려해 볼 때, 보육교사의 놀이성은 자발성 측면에서 재조명할 필요가 있다. 놀이성은 놀이에서 즐거움을 찾듯, 즐거움을 더하기 위해 업무를 재미있는 활동으로 생각하거나 재미있는 활동에 참여하는 마음으로 업무를 수행할 수 있도록 행동과 태도를 지향(Glynn & Webster, 1992)하게 하는 특성이 다. 이러한 놀이성(Glynn & Webster, 1992)은 심각한 스트레스를 초래할 수 있는 위기와 역경 상황에서도 좌절하지 않고 성공적 적응을 할 수 있는 개인 내적 자원으로 기능할 수 있다고 평가되기 때문이다.

넷째, 보육교사의 놀이성이 직무소진에 미치는 영향은 자아탄력성을 완전매개로 한 간접 영향인 것으로 나타났다. 놀이성은 직무소진을 낮추는 개인의 성격 특성으로 기능한다. 그러나 이러한 기능은 자아탄력성의 영향을 매개로 이루어진다는 것이다. 이러한 연구결과는 중등교사의 성격적 특성이 자아탄력성을 매개로 심리적 소진에 영향을 미친다는 연구결과와 유사한 것이다(김영숙 등, 2016). 놀이성은 즐거움과 호기심 등의 긍정적 정서를 기반으로 환경을 탐색하고 사고를 확장시키지만 탄력적으로 대응하려는 힘이 활성화될 때 보육업무로부터 발생될 수 있는 직무소진을 줄이는데 기여를 할 수 있음을 의미하는 것이다. 놀이성이 자아탄력성과 함께 있을 때 직무소진에 미치는 유의미한 영향력이 사라지는 것은 직무소진에 미치는 놀이성의 영향력은 놀이성에 의해 강화된 자아탄력성에 의해 나타난 간접 영향이었다고 볼 수 있다. 이는 보육교사의 직무소진에 놀이성이라는 인성 특성이 중요하지만 놀이성이라는 특성으로 인해 발달되는 자아탄력성의 크기가 직무소진에 중요한 역할을 하고 있음을 의미하는 것이다. 중요한 것은 보육교사의 자아탄력성은 직무소진에 부적 영향을 미치는 의미 있는 변인이지만 이러한 자아탄력성을 높이기 위해서는 놀이성이 내포하는 인성 특성이 가치 있게 평가되어야 한다는 점이다. 놀이성은 자아탄력성의 선행 변인으로 기능하면서 자아탄력성의 작용에 영향을 미치기 때문이다.

연구결과에 대한 지금까지의 논의를 고려할 때, 보육교사의 직무소진과 같은 부정적 직무성과는 놀이성보다 자아탄력성에 의해 의미 있게 예방될 수 있다. 직무소진이 자신의 능력 이상으로 많은 요구가 환경으로부터 주어진다고 인식할 때 발생되는 것임을 고려할 때, 자아탄력성은 보

육교사 자신의 능력을 강화시킴으로써 직무소진의 위험성을 낮추는데 기여한다고 볼 수 있다. 이러한 점에서 보육교사의 직무소진을 완화하기 위한 프로그램 개발 시, 자아탄력성을 증진시킬 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다. 이 때 중요한 것은 자아탄력성이 놀이성에 의해 영향을 받는다는 점이다. 이는 보육교사에게 내재되어 있는 놀이성을 최대한으로 수용하고 활용하는 측면에서 자아탄력성을 증진시키려는 노력이 이루어져야 함을 시사하는 것이다. 단, 이 연구는 보육교사의 개인 내적 특성인 놀이성과 자아탄력성을 중심으로 직무소진을 이해하고자 했기 때문에 기관유형, 담당 유아 연령, 원장의 리더십 등 직무환경 등을 고려하지 않았다. 이는 이 연구의 제한점이므로 연구의 결과를 해석하거나 적용할 때 유의해야 한다.

놀이성은 직무만족(최은주, 2017) 뿐 아니라 직무몰입(최진훈, 2008)을 예측하는 유의한 인성 특성으로 평가되고 있다. 따라서 보육교사의 놀이성은 보육교사 자신의 직무만족이나 직무몰입에 긍정적 영향을 미치는 개인 내적 자원으로 역할을 할 것으로 보인다. 이같은 점을 고려해 추후 연구에서는 보육교사의 놀이성을 직무만족이나 직무몰입 등 긍정적 직무성과와 함께 직무소진이나 직무 스트레스 등 부정적 직무성과와 연계하여 살펴봄으로써 놀이성이 긍정, 부정의 직무성과에 미치는 상대적 설명력을 규명해 볼 수 있다. 이러한 연구는 보육교사의 놀이성을 직무성과와 관련하여 긍정적 직무성과를 증진시키는 인적 자원으로 활용하는 것이 효과적인지 또는 부정적 직무성과를 예방하기 위한 인적 자원으로 활용하는 것이 효과적인지를 판단하는데 도움이 될 것으로 보인다.

## 참고문헌

- 강수경, 김민정, 정미라 (2015). 유아의 놀이성, 자기조절능력, 자아탄력성 간의 구조적 관계. **아동학회지** 36(3), 155-174. doi:10.5723/KJCS.2015.36.3.155
- 구현주, 이진희 (2019). 교사의 놀이 교수효능감 및 유아의 놀이성과 자아탄력성의 관계. **교육혁신연구**, 29(4), 221-241. doi:10.21024/pnuedi.29.4.201912.221
- 김리진, 홍연애 (2013). 보육교사의 자아탄력성과 심리적 안녕감이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 9(4), 55-74.
- 김송이 (2015). 보육교사의 경력 및 소진과 놀이교수효능감이 직무만족에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 11(1), 481-499.
- 김영숙, 윤분하, 이금희, 조한익 (2016). 중등교사의 성격, 교사갈등, 자아탄력성 및 심리적 소진의 구조적 관계. **한국심리학회지: 건강**, 21(2), 373-394. doi:10.17315/kjhp.2016.21.2.005
- 김정희 (2013). 보육교사의 유머감각과 원장-교사 교환관계가 소진에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 12(3), 105-124.
- 박희태, 배성윤, 지재훈, 이기효 (2011). 병원 근로자의 직무스트레스와 소진의 관계에 미치는 원리 리더십과 근로자 놀이성의 조절 효과. **보건의료산업학회지**, 5(3), 25-39.
- 송명숙 (2015). 보육교사가 지각하는 직장 내 사회적 지지, 자아탄력성과 심리적 소진 간의 구조

- 모형 분석 : 자아탄력성의 매개효과와 교사의 결혼여부에 따른 다집단 분석. **유아교육연구**, **35**(6), 377-396. doi:10.18023/kjece.2015.35.6.018
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, **16**(3), 1-17.
- 양인덕 (2011). 자발성 개념의 문화적 차이에 관한 소고. **인적자원관리연구**, **18**(1), 327-355.
- 오정학, 김철원, 이향정 (2011). 소진의 원인, 결과 및 완화요인에 관한 연구: 국적항공사 객실 승무원을 대상으로. **호텔경영학연구**, **20**(4), 271-291.
- 오혜주, 유미숙, 조유진 (2010). 어머니의 놀이성 평가척도 개발을 위한 예비연구: 만 3~8세 아동 어머니를 대상으로. **인간발달연구**, **17**(1), 349-362.
- 이보영 (2018). 보육교사의 인성이 직무소진에 미치는 영향. **인문사회** **21**, **9**(1), 533-543. doi:10.22143/HSS21.9.1.42
- 이정희, 조성연 (2011). 보육교사의 소진에 대한 자아탄력성과 시설장, 동료교사와 가족의 사회적 지지. **아동학회지**, **32**(1), 157-172. doi:10.5723/KJCS.2011.32.1.157
- 이지현, 김수영 (2016). 문항목음: 원리의 이해와 적용. **한국심리학회지: 일반**, **35**(2), 327-353. doi:10.22257/kjp.2016.06.35.2.327
- 이지희, 김혜연 (2014). 보육교사의 임파워먼트 및 자아탄력성이 소진에 주는 영향. **유아교육학논집**, **18**(1), 5-21.
- 정지언, 박영희 (2016). 보육교사의 직무소진에 대한 직무스트레스, 자아탄력성과 정서적 지지의 구조적 관계. **사고개발**, **12**(1), 111-132.
- 채영란 (2016). 유아교사의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관계: 교사의 심리적 소진의 매개효과를 중심으로. **유아교육학논집**, **20**(4), 27-46.
- 최남정, 오정희 (2013). 예비유아교사의 유머감각과 심리적 안녕감 및 자아탄력성의 관계에 관한 연구. **한국보육지원학회지**, **9**(6), 417-438. doi:10.14698/jkce.2013.9.6.417
- 최은주 (2017). 기술직 근로자의 놀이성이 직무스트레스와 직무성과에 미치는 영향. **한국간호연구학회지**, **1**(1), 27-36.
- 최진훈 (2008). 근로자의 놀이성이 일에 대한 내재적 동기와 업무 몰입에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 황혜신 (2010). 정서노동 및 자아탄력성이 보육교사의 소진에 주는 영향. **대한가정학회지**, **48**(7), 23-32. doi:10.6115/khea.2010.48.7.023
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. **한국심리학회지:임상**, **19**(1), 161-177.
- Aguilar, T. E. (1985). Social and environmental barriers to playfulness. In J. L. Fost, & S. Sunderlin (Eds.), *When children play* (pp. 73-76). Wheaton, MD: Association for Childhood Education International.
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2001). Item parceling issues in structural equation modeling. In G. A. Marcoulides, & R. E. Schumacker (Eds.), *New developments and techniques in structural*

- equation modeling* (pp. 269-296). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Barnett, L. A. (1990). Playfulness: Definition, design, and measurement. *Play & Culture*, 3, 319-336.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361. doi:10.1037/0022-3514.70.2.349
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen, & J. S. Long (Eds). *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218. doi:10.1007/s10648-009-9106-y
- Chang, P.-J., Yarnal, C., & Chick, G. (2016). The longitudinal association between playfulness and resilience in older women engaged in The Red Hat Society. *Journal of Leisure Research*, 48(3), 210-227. doi:10.18666/JLR-2016-V48-I3-6256
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. doi:10.1037/1089-2680.2.3.300
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive psychology: The broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. doi:10.1037/0003-066X.56.3.218
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313-332. doi:10.1080/02699930441000238
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175. doi:10.1111/1467-9280.00431
- Glynn, M. A., & Webster, J. (1992). The adult playfulness scale: An initial assessment. *Psychological Reports*, 71(1), 83-103. doi:10.2466/pr0.1992.71.1.83
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling(2nd ed.)*. New York: Guilford.
- Lieberman, J. N. (1965). Playfulness and divergent thinking: An investigation of their relationship at the kindergarten level. *Journal of Genetic Psychology*, 107(2), 219-224. doi: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. doi:10.1080/01490400.2013.761905
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149. doi:10.1037/1082-989X.1.2.130
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*,

- 6(2), 100-113. doi:10.1007/BF01554696
- 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*(1), 1-12. doi:10.1186/2211-1522-1-4
- Saunders, I., Sayer, M., & Goodale, A. (1999). The relationship between playfulness and coping in pre-school children: A pilot study. *American Journal of Occupational Therapy, 53*(2), 221-226. doi:10.5014/ajot.53.2.221
- Schaefer, C., & Greenberg, R. (1997). Measurement of playfulness: A neglected therapist variable. *International Journal of Play Therapy, 6*(2), 21-31. doi:10.1037/h0089406
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (1996). The MBI-General Survey. In C. Maslach, S. Jackson, & M. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory. Manual* (pp. 19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Solnit, A. J. (1998). Beyond play and playfulness. *The Psychoanalytic Study of the Child, 53*(1), 102-110. doi:10.1080/00797308.1998.11822478

논문투고: 19.10.14  
수정원고접수: 21.02.14  
최종게재결정: 21.04.04