

보육교사 그릿 척도의 개발 및 타당화*

강신영¹⁾ 문혁준²⁾

요약

본 연구의 목적은 우리나라 보육교사의 그릿을 적합하게 측정할 수 있는 척도를 개발하고 타당화하는 것이다. 이를 위해 선행연구를 바탕으로 보육교사 그릿의 개념을 재정립하고 하위 요인을 도출하였으며, 포커스그룹 인터뷰를 통해서 그릿 개념에 부합하는 총 58개 문항으로 이루어진 보육교사 그릿 예비 척도를 제작하고 척도의 구인타당도와 공인타당도를 검증하였다. 연구결과, '상황적응(7문항)', '흥미유지(7문항)', '노력지속(6문항)', '열정(6문항)'으로 이루어진 최종 보육교사 그릿 척도가 개발되었다. 본 연구에서 개발된 보육교사 그릿 척도는 기존의 그릿 척도가 갖는 한계점을 보완하여 우리나라 보육교사의 경험적 자료에 바탕을 둔 척도이며, 보육교사들에게 공통적으로 적용 가능한 척도라는 점에서 의의가 있다.

주제어: 보육교사, 그릿, 척도개발, 타당화

I. 서론

인간은 태어나기 전부터 주변 환경에 영향을 받으며 출생 후에도 성장함에 따라 주변 환경 속에서 다양한 경험을 하게 된다(강문희·정정옥·김승경, 2006; Edwards & Raikes, 2002). 특히나 생애 초기에 접하게 되는 세상은 인간의 일생에 있어서 매우 중요하기 때문에 영아가 태어나자마자 접하는 가정 및 보육 환경은 영아 발달에 핵심적인 역할을 한다(김지선, 2009). 보육환경의 대표적인 인적 환경인 보육교사는 영유아와 어린이집에서 많은 시간을 함께 하며 영유아발달과 성장에 중추적인 역할을 하는데 보육교사가 지닌 지식이나 가치관, 행동 양식뿐만 아니라 평소에 사용하는 말투와 표정까지

* 본 논문은 가톨릭대학교 대학원 박사학위 논문인 「보육교사의 그릿 척도 개발 및 타당화(2022)」를 요약 및 수정·보완한 것임

1) 가톨릭대학교 아동학과 강사

2) 가톨릭대학교 아동학과 교수

모두 영유아에게 결정적이고 무조건적인 영향을 미치게 된다. 하지만 이렇게 보육교사의 중요성이 강조됨에도 불구하고 보육교사의 근로환경은 이를 뒷받침하지 못하고 있다. 보육교사는 보육현장에서 과도한 업무량과 근무시간, 적은 보수와 더불어 사회적으로 보육교사의 전문성을 바라보는 낮은 인식과 부정적인 선입견, 규모가 작고 여자가 대다수인 직장 내 대인관계 등 열악한 근무환경에 노출되어 있기 때문에 과도한 육체적, 정신적 스트레스를 받고 있다(양안숙, 2008; 이선임, 2017).

보육교사의 과도한 스트레스는 사직으로 연결될 수 있는데, 보육교사의 사직률을 살펴보면 전체 어린이집 중 67.3%에 사직교사가 있었으며 사직교사의 수는 우리나라 전체 보육교사의 25.7%에 달하고 있다(보건복지부, 2019). 하지만 모든 교사가 근무조건으로 인한 스트레스로 소진을 경험하거나 이직하는 것은 아니며, 교사 개인의 특성에 따라서 스트레스 상황에서도 스스로를 잘 조절하여 어려운 상황을 극복하고 직무를 성실히 수행하는 경우도 있다(김애경, 2015; Yonezawa, Jones, & Singer, 2011). 이처럼 어려운 상황에서도 포기하지 않고 오히려 그 상황을 발전의 기회로 삼으며 자신을 잘 조절하는 교사들의 주요한 특성으로 그릿(Grit)³⁾을 들 수 있다(이혜원·탁정화·이미란, 2017).

그릿은 미국의 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)에 의해 처음 소개된 개념으로, 성공한 사람들의 공통적인 특성이며 '역경과 고난에도 불구하고 장기적인 목표를 달성하기 위한 열정과 인내'로 정의된다(Duckworth, Peterson, Matthews, et al., 2007). 선행연구에서 그릿은 초임교사의 이직률을 낮추고 업무능력을 높이며(Robertson-Kraft & Duckworth, 2014), 교사의 교수효능감을 높이고(강신영·문혁준, 2019; 한미라·김광수, 2018), 직무스트레스와 심리적 소진을 낮추는데 기여하는 것으로 나타났다(신여울·구민주·박다운, 2018; 오은순·박명숙·김윤희, 2019; Salles, Cohen, & Muller, 2014). 따라서 그릿은 주변에서 느끼는 스트레스나 심리적 소진과 같은 정서적인 문제를 해결하고 극복함에 있어 행동적인 역량을 강화시켜 문제를 해결하는 데 기여하는 것으로(Salles, Cohen, & Muller, 2014) 보육교사에게 필요한 핵심 역량 중 하나라고 할 수 있다.

그러나 현재까지 이렇게 다양한 영역에서 긍정적 요인으로 작용하는 그릿에 대한 개념이 연구되어 온 기간은 약 10년으로, 다른 개념들에 비해 상대적으로 역사가 짧기 때문에 그릿에 대한 학술적인 논의는 여전히 진행 중이며 관련 연구대상과 설계는 비교적 한정적

3) 그릿(Grit)을 국내 연구들에서 '투지'(이수란, 2015)나 '끈기'(임효진·하혜숙, 2017)로 번역하는 경우도 있지만, 이는 본래 그릿의 의미를 완전히 내포하고 있는 것으로 보기 어렵다는 견해가 많고, 대부분의 선행연구에서 그릿을 원문 그대로 '그릿'으로 번역하였기에(이혜원·탁정화·이미란, 2017; 오은순·박명숙·김윤희, 2019) 본 연구에서도 원문 그대로 '그릿'으로 명명하고자 함

으로 진행되어 왔다. 그러므로 그릿의 개념과 더불어 척도에 대한 문제점이 꾸준히 제기되고 있다. 그릿 척도의 문제점을 살펴보면 첫째, 그릿과 성격이 유사한 구인들과의 차별성이 모호하다는 점이다. Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 개발한 Grit-O 척도는 흥미유지 6문항과 노력지속 6문항, 총 12문항으로 구성되어 있으며 흥미유지는 특정한 목표를 위해서 장기적으로 흥미와 관심을 지속하는 것을 말하고, 노력지속은 목표달성을 위해서 자신의 행동이나 정서를 통제하거나 적극적으로 대처하는 것, 목표를 달성하는 과정에서 겪게 되는 실패와 역경에도 노력을 지속하는 개인의 행동 특성을 말한다(Duckworth, Peterson, Matthews, et al., 2007). 이들이 정의한 그릿의 핵심적인 요소인 흥미유지(열정)와 노력지속(끈기)은 거의 수정되지 않고 지금까지 받아들여져 왔지만 유사구인들과의 차이에 대해 확실히 규명할 필요가 있다.

특히나 노력지속의 경우 유사구인으로 제시되는 성실성이나 인내와 같은 개념과의 차별적인 설명과 더불어 명확한 개념적 정의가 필요하며 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 그릿에서 열정을 단지 흥미를 유지하는 특성으로 간주하며 목표에 대한 열망(Zeal)이라는 용어로 언급하였는데 흥미나 관심을 지속적으로 유지하는 것은 열정의 한 양태일 뿐 열정 자체는 아닐 것이다(임효진, 2019). 심리학에서 말하는 열정의 핵심적인 특성은 장애나 역경에도 굽히지 않는 인내를 유도하는 것으로(Vallerand, Blanchard, Mageau, et al., 2003) 열정이라는 개념에는 반드시 정서적이나 행동적, 동기적인 강도의 측면이 포함되어야 할 것이다. 따라서 그릿 핵심요소에 대한 충분한 이론적, 개념적 고찰을 통해 이를 타당하게 측정하는 척도가 구성될 필요가 있다.

둘째, 척도의 문항기술 및 코딩방식에 대한 문제이다. 몇몇 연구자들은 이러한 자기보고식 검사에서 문항에 응답하는 응답자들의 반응경향성으로 인한 오류를 막기 위해 긍정 진술문과 부정 진술문을 함께 넣어서 척도를 개발하는 것이 필수적이라고 주장하지만(Paulhus, 1991; Winkler, Kanouse, & Ware, 1982), 이러한 방법은 몇 가지 문제점들을 불러일으킬 수 있다. 특히나 대부분의 척도는 동일한 요인 안에서 문항의 형식을 다양화하는 방식을 취하는데, Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 개발한 그릿 척도처럼 한 요인(흥미유지)의 문항들이 모두 부정 진술문으로 구성되어 있고 이와 반대로 다른 요인(노력지속)의 문항들을 모두 긍정 진술문으로 구성되는 척도는 드물다. 이 척도는 그릿의 전체 수준을 파악하기 위해 흥미유지 문항을 모두 역코딩해서 노력지속 문항과 합산하기 때문에 요인구조의 오류가 나타날 수 있으며(Cordery & Sevastos, 1993; Marsh, 1996; Pilotte & Gable, 1989), 신뢰도가 낮아지거나(Schreishem & Hill, 1981), 측정오차가 증가할 수 있고(Tepper & Tepper, 1993), 응답자의 체계적인 반응

편파성에 의한 방법효과가 나타날 위험성이 있다(임효진, 2017). 따라서 그릿 척도로 신뢰로운 측정 결과를 얻는데 한계가 있기 때문에 체계적인 척도 개발 절차에 따라 신뢰롭고 타당한 그릿 척도를 개발할 필요가 있다.

셋째, 국내 보육교사들에게 적용함에 있어 사회문화적 차이와 연구대상을 고려해야 하는 점이다. 먼저 연구대상의 경우 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 개발한 그릿 척도는 보육교사를 대상으로 개발된 척도가 아니므로 보육교사가 경험하고 발휘하는 그릿을 제대로 반영하지 못한다는 한계가 있다. 최근 차화연(2019)이 유아교사용 그릿 척도를 개발하였는데 이 척도는 총 20문항으로 유아교사로서 일하는 것에 가치와 즐거움을 느끼고 유아에 대한 관심을 지속하며 자신이 바라는 교사상을 이루어나가기 위한 것을 의미하는 흥미지속 7문항, 일하면서 겪게 되는 다양한 갈등 상황이나 힘든 상황들 속에서 포기하지 않고 극복하기 위해 끊임없이 노력하는 것을 의미하는 끈기 7문항, 자신의 역할을 향상시키며 교육현장의 문제점을 개선하기 위해서 적극적이고 능동적으로 행동하는 것을 의미하는 열정 6문항으로 이루어져있다. 그러나 차화연(2019)의 척도는 유치원과 어린이집에서 유아를 담당하는 교사를 대상으로 유아교사용 그릿 척도를 개발한 것으로 유치원교사와 어린이집에서 근무하는 보육교사는 근무기관도 다르고 양성기관이나 자격증, 그리고 대상 영유아의 연령과 이에 따른 교사의 역할 등 다양한 부분에서 차이가 있다. 이에 유치원교사와 구분되는 보육교사의 그릿을 측정하기 위해서는 보육교사의 그릿 경험을 충분히 수렴하여 실제 보육현장에서 보육교사들이 발휘하는 그릿의 특성과 개념에 보다 부합하는 척도가 요구된다.

다음으로 사회문화적 차이의 경우 기존에 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 개발한 그릿 척도가 미국에서 개발되었는데, 미국은 개인주의 문화를 가진 반면 우리나라는 집단주의 문화를 가졌기에 사회문화적 측면에서 차이가 있을 수 있다. Datu, Yuen과 Chen(2017)은 필리핀의 고등학생과 대학생을 대상으로 그릿을 연구한 결과, 개인주의 문화를 가진 서양과 달리 집단주의 문화를 가진 아시아 문화권 국가들에서는 그릿의 요인구조가 다르게 나타날 수 있다고 주장하며 그릿의 하위요인으로 흥미유지와 노력지속 외에 상황적응성이라는 요인을 추가하여 TMGS(Triarchic Model of Grit Scale) 척도를 개발하였다. 이 척도는 Grit-O 척도의 흥미유지와 노력지속 각 3문항과 상황적응성 4문항, 총 10문항으로 구성되어 있다. 상황적응성은 변화하는 삶의 환경에 효과적으로 적응하고 유연하게 대처하는 개인의 능력을 말하는데 다른 두 하위요인과 달리 변화를 수용하고 융통성을 발휘하며 새롭게 발생하는 어려움에도 극복하기 위해 적극적인 추진력을 가진다는 특징이 있다(Datu, Yuen, & Chen, 2017). 이 척도를 바탕으로 한국판 삼원 그릿

척도(정지혜·류영주·김정은 외, 2018)가 개발되었지만 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 개발한 그릿 척도의 두 하위요인을 그대로 가져와 사용한 점에서 한계가 있다. 그러므로 우리나라의 사회문화적 맥락에 적합한 그릿 척도를 개발할 필요성이 있다.

따라서 본 연구에서는 기존 그릿 척도의 한계점을 보완하고 우리나라의 사회문화적 맥락을 고려하여 보육교사 그릿에 대한 정의를 재정립하고자 한다. 또한 우리나라 보육교사의 경험적 자료에 바탕을 둔 보육교사 그릿 척도를 개발하고 타당성을 검증함으로써 보육교사 그릿 연구의 활성화와 그릿 증진교육에 기여할 것을 기대한다.

본 연구 목적 및 필요성에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사 그릿 척도의 요인 및 문항 구성은 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사 그릿 척도의 신뢰도는 어떠한가?

연구문제 3. 보육교사 그릿 척도의 타당도는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

가. 포커스그룹 인터뷰

포커스그룹 인터뷰는 2021년 4월에 실시하였으며, 한 연구를 위한 포커스그룹은 동질 집단으로 구성하며 3개에서 5개가 적합하다고 제시한(Morgan, 1997) 원칙에 근거하여 5개의 그룹을 구성하였다. 각 포커스그룹의 크기는 보통 6명에서 10명을 선정하는 것이 일반적이지만, 정서적으로 깊은 대화를 나눌 경우에 그 집단의 크기가 보다 더 작아야 한다는 의견(이성숙·김애화, 2008)을 반영하여 국공립, 민간, 직장, 가정 어린이집에서 근무하는 보육교사 각 5명씩 총 20명의 보육교사를 인터뷰 대상으로 선정하였다. 어린이집 유형별로 그룹을 만들어 인터뷰를 진행하였으며, 코로나 상황으로 보육교사들의 외부 접촉을 최소화하기 위해서 어린이집 안에서 인터뷰를 진행하였다. 가정 어린이집의 경우 소규모이기 때문에 5명의 교사가 한 원에 근무하는 경우가 흔하지 않아 2명, 3명으로 그룹으로 나누어 진행하였다. 인터뷰 진행 중 1명의 교사가 개인사정으로 중간에 그만두게 되어 최종적으로 인터뷰에 참여한 교사는 총 19명이며, 인터뷰 참여자의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 포커스그룹 인터뷰 참여자의 일반적 배경

번호	연령	교사경력	학력	근무기관 유형	번호	연령	교사경력	학력	근무기관 유형
1	34	10년	대학교 졸업		10	25	4년	대학 졸업	
2	40	17년	대학원 졸업		11	22	1개월	대학교 졸업	
3	29	7년	대학 졸업	국공립	12	23	2년	대학 졸업	직장
4	23	1년	대학 졸업		13	26	4년	대학 졸업	
5	50	7년	대학 졸업		14	28	5년	대학교 졸업	
6	31	6년	대학 졸업		15	28	8년	대학 졸업	
7	39	4개월	대학 졸업		16	38	10년	대학 졸업	
8	27	7년	대학 졸업	민간	17	46	8년	대학교 졸업	가정
9	26	6년	대학교 졸업		18	45	11년	대학 졸업	
					19	36	11년	대학교 졸업	

나. 예비조사

예비조사는 2021년 6월 7일에서 6월 25일까지 지면설문지를 통해 진행되었으며, 서울, 경기, 인천 소재 어린이집에서 근무하고 있는 보육교사를 편의표집 하였다. 설문지는 총 324부 중 무성의하게 응답하였거나 응답이 누락된 10부의 설문지를 제외한 314부의 설문지를 분석에 사용하였다. 예비조사 연구대상자의 일반적 배경은 〈표 2〉와 같다.

〈표 2〉 예비조사 연구대상자의 일반적 배경

구분		N	%	구분		N	%
연령	20대	158	50.3	최종 자격사항	어린이집 원장	78	24.8
	30대	66	21.0		보육교사 1급	129	41.1
	40대 이상	90	28.7		보육교사 2급	106	33.8
최종학력	고등학교 졸업	10	3.2	근무기관 유형	보육교사 3급	1	0.3
	대학 졸업	135	43.0		국공립	95	30.2
	대학교 졸업	150	47.8		민간	55	17.5
	대학원 졸업	19	6.0		법인	21	6.7
근무경력	5년 미만	133	42.4	담당원아 연령	가정	53	16.9
	5년 이상 10년 미만	105	33.4		직장	90	28.7
	10년 이상	76	24.2		영아	209	66.6
				유아	105	33.4	

다. 본조사

본조사는 2021년 7월 19일부터 7월 30일까지 진행되었으며, 어린이집에 현재 재직하고 있는 전국의 보육교사를 편의표집하여 온라인 설문방식으로 자료를 수집하였다. 총 700명의 자료 중 불성실한 응답을 한 17명의 자료를 제외한 683명의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 본조사 연구대상자의 일반적 배경은 <표 3>과 같다.

<표 3> 본조사 연구대상자의 일반적 배경

구분		N	%	구분		N	%
연령	20대	209	30.6	최종 자격사항	어린이집 원장	124	18.2
	30대	310	45.4		보육교사 1급	313	45.8
	40대 이상	164	24.0		보육교사 2급	234	34.3
최종학력	고등학교 졸업	34	5.0	근무기관 유형	보육교사 3급	12	1.7
	대학 졸업	273	40.0		국공립	240	35.1
	대학교 졸업	321	47.0		민간	211	30.9
	대학원 졸업	55	8.0		법인	46	6.7
근무경력	5년 미만	247	36.2	담당원아 연령	가정	78	11.4
	5년 이상 10년 미만	320	46.8		직장	105	15.5
	10년 이상	116	17.0		기타	3	0.4
					영아	320	46.9
				유아	363	53.1	

2. 연구도구

가. Grit-O

공인타당도를 검증하기 위해서 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 개발한 Grit-O 척도를 이수란(2015)이 한국 실정에 맞게 번안한 것을 사용하였으며 흥미 유지 6문항, 노력지속 6문항, 총 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 질문 양식은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 5점으로 Likert식 5점 척도로 하였으며, 각 하위 영역별 문항의 점수가 높을수록 그릿의 정도가 높음을 나타낸다. 본 연구에서 신뢰도는 흥미유지 .74, 노력지속 .72, 그릿 전체 .71로 나타났다.

3. 자료분석

가. 문항제작

포커스그룹 인터뷰를 실시하기 전에 문항개발을 위해 인터뷰에서 사용할 질문지를 개발하였고, 질적연구 전문가 1인에게 검토를 받아 수정 및 보완하였다. 질문의 형태는 Krueger와 Casey(2000)가 제시한 방법을 참고하여 진행하였으며 질문의 내용은 보육교사의 그릿에 대한 인식, 그릿이 요구되는 상황, 이를 극복하는 전략 등이다. 포커스그룹 인터뷰를 통해 수집한 자료는 Strauss와 Corbin(1996)의 근거이론에 의한 분석단계에 따라 전사자료와 현장노트를 분해하여 개념화하고 범주화하는 과정을 거쳤다. 그 후 인터뷰를 통해 도출된 문항과 요인이 그릿 개념에 부합하는지, 문장에 오류가 없는지, 내용이 타당한지에 대해 전문가 10인을 통한 내용타당도 지수(CVI)를 산출하였다.

나. 예비조사

수집된 자료는 SPSS 25.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 보육교사 그릿 예비문항의 문항 양호도를 확인하기 위해 각 문항의 평균 및 표준편차, 왜도와 첨도, 문항-전체 상관, 문항 제거 시 내적일치도 계수(Cronbach's α)를 확인하였다. 또한 수집된 자료가 요인분석에 적합한지를 알아보기 위하여 KMO와 Bartlett의 구형성 검정 지표를 검토하고, 모형추정을 위해서 주축요인추출로 사각회전방식을 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

다. 본조사

수집된 자료는 SPSS 25.0과 AMOS 18.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구인타당도를 통한 모형의 일반화를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 척도의 내적 구조에 기초한 수렴 및 판별타당도 검증을 위해 개념신뢰도와 평균분산추출지수를 산출하고, 판별타당도를 검증하기 위해 평균분산추출지수와 결정계수를 비교분석하였다. 마지막으로 기존 그릿 척도(Grit-O)를 준거로 하여 개발된 보육교사 그릿 척도와 상관분석을 통한 공인타당도를 검증하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 문항제작

선행연구 고찰을 통해 보육교사 그릿의 구성요인으로 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 제시한 ‘흥미유지’, ‘노력지속’과 더불어 그릿의 추가적인 하위요인으로 제기되고 있는 ‘열정’, ‘상황적응’ 요인을 도출하였고 포커스그룹 인터뷰 내용을 바탕으로 보육교사 그릿 개념에 부합하는 116개 문항을 도출하였으며 그 예는 <표 4>와 같다. 도출한 문항을 전문가 10인을 통해 내용타당도 검증을 한 결과, 우선 CVI 기준값인 .80이상으로 나타난 문항만 주요 특성인 것으로 판단하여 기준에 부합되지 않는 문항을 삭제하였다. 또한 기준에 부합한 문항일지라도 중복된다고 판단되는 문항은 제거하였으며, 전문가 집단이 작성한 기타 의견란의 내용을 참고하여 문항의 내용을 수정 및 보완한 58개의 예비문항을 제작하였다.

〈표 4〉 포커스그룹 인터뷰에서 도출한 그릿 요소와 문항의 예

인터뷰 내용	요소	문항
<p>“개정누리 과정을 처음 접하는 건데 올해. 또 바뀌니까 잘 모르잖아요. 그래서 좀 교수자료도 찾아보고. 아니면 같은 분야에서 일하시는 선생님들한테도 많이 물어보고. 그렇게 변화하는 상황을 극복하려했던 것 같아요.”</p> <p>- 국공립어린이집 C교사 3회기 인터뷰중 -</p>	상황적응	나는 변화하는 교육과정에 맞는 교수방법 자료를 찾아보고 연구한다.
<p>“이 외에 다른 일도 많긴 한데, 그래도 저랑 적성이 맞는 것 같아서 계속 20대를 여기서 보내고 있어요.”</p> <p>- 가정어린이집 B교사 1회기 인터뷰중 -</p>	흥미유지	보육교사 일은 내 적성에 맞다.
<p>“아이들을 사랑한다면 내가 좋아한다면 ‘그래 그래도 예쁘니까’. 이렇게 되는 것 같아요. 아무리 힘들게 해도 밥을 잘 먹으면 ‘그래 그래도 너는 밥은 잘 먹는구나. 그래서 넌 예뻐’ 이렇게.”</p> <p>- 민간어린이집 A교사 1회기 인터뷰중 -</p>	노력지속	나를 힘들게 하는 영유아의 장점을 찾으려 노력한다.
<p>“상호작용 같은 거나 문제 상황에서 어떻게 해결하면 좋을지 그런 거를 저도 유튜브로 많이 보고. 그리고 그 오은영 박사님 상호작용 책 같은 것도.”</p> <p>- 직장어린이집 E교사 2회기 인터뷰중 -</p>	열정	나는 전문성 있는 교사가 되기 위해 TV나 유튜브, 관련 서적을 찾아보며 노력한다.

2. 예비조사

가. 문항양호도 분석

예비문항의 양호도를 알아보기 위하여 문항분석을 실시하였다. 송보라와 이기학(2010)이 변별력을 떨어트리는 문항의 기준 값으로 평균이 1.7미만이거나 4.3초과, 표준편차가 .09미만이라고 제시하였기에 그 기준에 맞춰 본 연구에서는 평균이 4.3이상인 9문항을 변별력이 낮다고 판단하여 제거하였으며 제거한 문항 외 나머지 문항의 평균은 3.55~4.26, 표준편차는 .56~.93으로 나타났다. 다음으로 왜도와 첨도를 확인하며 정규성 가정에 위배되지 않는지 확인하였으며 본 연구에서 왜도는 -.84~.09, 첨도는 -.70~1.61 사이로 나타나 모든 문항이 정규성 가정이 충족되는 값으로 나타났다(West, Finch, & Curan, 1995). 마지막으로 문항과 전체 간 상관, 문항 제거 시 내적 일치도 계수를 산출하여 확인하였다. 문항과 전체 간 상관은 .30이상을 기준으로(Gable & Wolf, 1993) 살펴 본 결과 모든 문항이 기준을 부합하는 것으로 나타났는데, 문항 제거 시 내적 일치도 계수가 상승하는 1문항이 나타나 그 문항을 제거하여 탐색적 요인분석을 위한 최종 문항은 총 48문항으로 결정하였다.

나. 탐색적 요인분석

탐색적 요인분석을 실시하기에 앞서 본 자료가 요인분석에 적합한지 알아보기 위하여 KMO의 표본적합도와 Bartlett의 구형성 검증을 실시하였다. 본 연구에서 KMO계수는 .96으로 나타나 1에 가깝게 나타났으며, Bartlett의 구형성 검증결과(근사 $\chi^2 = 9408.35$, $df=1128$, $p=.000$) 역시 통계적으로 유의한 것으로 나타나 요인분석에 적합한 자료임이 확인되었다. 탐색적 요인분석을 실시하여 먼저 고유값과 설명변량을 확인하였다. 일반적으로 고유값이 1이상인 것을 기준으로 요인의 수가 결정 되지만 측정변수의 수가 40개 이상일 경우 고유치를 기준으로 요인의 수를 결정하는 것이 요인의 수를 과대 추정할 수 있기에(Tabachnick & Fidell, 2012), 권장할 만한 방법이 아니다(탁진국, 2007). 요인 수를 정하지 않고 분석하였을 때 총 7개의 요인으로 나누어지는 것을 확인할 수 있었는데, 연구자가 보다 합리적 모델 선택을 위해 본 연구에서는 앞서 고찰한 선행연구들에서 가정한 하위요인 수에 기초하여 요인을 4개로 지정하고 분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과 우선 공통성과 요인부하량 값이 기준 값인 .30을 충족하지 못하는 문항들은 요인과의 관련성이 의미 없으므로(탁진국, 2007) 제거하였다. 또한 적절하게 요인으로 묶이지 않는 문항

이나 두 개 이상의 요인에 모두 높은 부하량을 보이는 문항은 요인을 독립적으로 나타내지 못하는 것이므로 제거하였다. 이러한 기준을 바탕으로 반복적으로 탐색적 요인분석을 실시한 결과 22개의 문항이 제거되었으며, 최종 4개 요인의 26개 문항이 도출되었다. 확정된 문항들을 최종적으로 요인분석 한 결과는 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 탐색적 요인분석 결과

문항번호	요인				공통성
	1. 상황적응	2. 흥미유지	3. 노력지속	4. 열정	
그릿3	.773	-.044	-.004	.074	.627
그릿5	.735	.032	-.066	.055	.558
그릿12	.619	.115	-.009	.002	.475
그릿1	.614	.081	-.068	.078	.453
그릿2	.597	-.099	.087	.179	.522
그릿9	.436	.091	.210	.015	.451
그릿10	.398	-.083	.208	.197	.425
그릿22	-.119	.778	.040	.051	.596
그릿19	.184	.736	.022	-.166	.588
그릿16	.019	.671	-.149	.185	.517
그릿18	.213	.636	-.014	-.082	.514
그릿30	-.060	.480	.185	.165	.499
그릿27	-.213	.436	.258	.106	.455
그릿28	.204	.337	.205	.102	.539
그릿35	-.170	-.032	.740	.197	.566
그릿36	.193	-.098	.659	-.047	.496
그릿34	.126	.091	.571	-.137	.406
그릿39	.097	.070	.463	.069	.402
그릿37	.202	.125	.461	-.200	.436
그릿31	-.082	.202	.412	.213	.462
그릿44	.114	.152	-.106	.704	.671
그릿45	-.033	.216	-.070	.537	.641
그릿54	.276	.037	.004	.531	.585
그릿49	.193	-.054	.137	.494	.488
그릿43	.194	.190	.023	.377	.472
그릿55	.201	-.161	.141	.360	.359
고유값	11.32	1.61	1.18	1.01	
설명변량(%)	43.55	6.18	4.55	3.88	
누적변량(%)	43.55	49.74	54.29	58.17	

탐색적 요인분석을 통해서 추출된 4개 요인에 대해 설명하면 다음과 같다. 요인 1은 '나는 새로운 상황에 잘 적응하기 위해 창의력을 발휘한 경험이 있다'와 같이 보육교사가 현장에서 경험하는 새롭거나 변화하는 상황에 융통성을 발휘하여 적응해 나가기 위한 문항들로 구성되어 있으며 '상황적응'이라 명명하였다. 요인 2는 '나는 영유아들과 함께 하는 활동에 대해 지속적으로 관심을 갖는다'와 같이 보육교사로서 일하는 것에 흥미를 느끼고 지속해 나가기 위한 내용의 문항들로 이루어져 있으며 '흥미유지'라 명명하였고, 요인 3은 '나는 어렵고 힘든 일도 보육교사로서 성장을 위한 과정이라고 생각한다'와 같이 보육교사로서 현장에서 일하면서 겪는 어려움을 극복하기 위해 적극적으로 노력하는 문항들로 이루어져 있으며 '노력지속'이라 명명하였다. 요인 4는 '나는 보육교사로서 열정이 많다'와 같이 보육교사로서 열정을 갖고 자신이 지닌 보육철학을 실행하기 위해 적극적으로 행동하는지에 대한 내용의 문항들로 이루어져 있으며 '열정'이라 명명하였다. 탐색적 요인분석을 통해 확정된 최종 보육교사 그릿 척도의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 값을 산출하였으며 본 연구에서 개발된 보육교사의 최종 그릿 척도 Cronbach's α 값은 상황적응 .87, 흥미유지 .87, 노력지속 .82, 열정 .86, 전체 .95로 신뢰도가 매우 양호한 것으로 나타났다.

3. 본조사

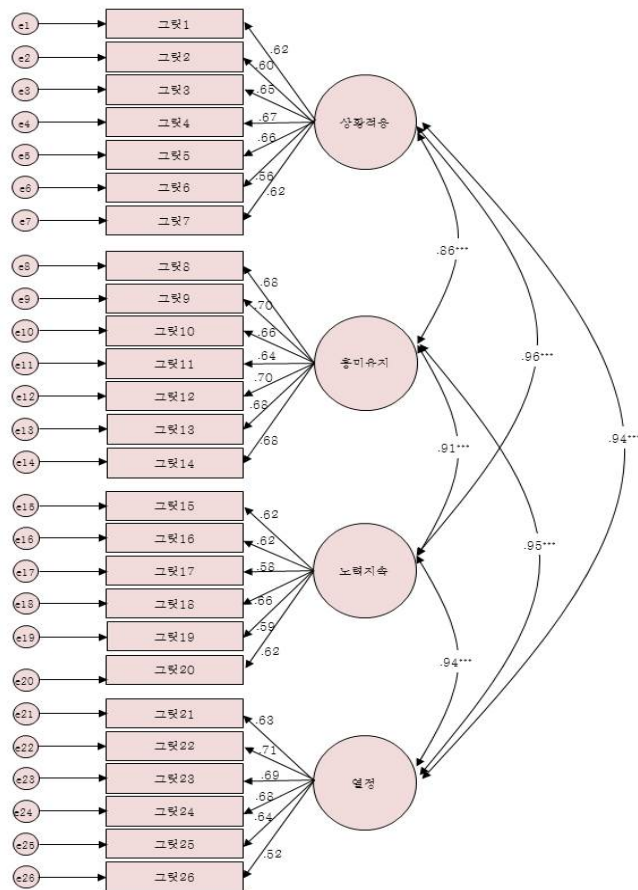
가. 구인타당도 검증: 확인적 요인분석

보육교사 그릿 척도의 측정문항들이 4개의 하위요인을 타당하게 반영하고 있는지 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. χ^2 검증의 p값이 .05이상일 때 양호한 수준으로 간주하는데, χ^2 값이 표본크기의 함수로 표시되기 때문에 표본이 크면 모델과 현실간의 근소한 차이에 대해서도 민감하게 반응한다는 한계가 있어 χ^2 값만 보고 모델 전체의 적합도가 낮아진다고 결론을 내리기보다 다른 적합도 지수들을 함께 고려해서 결론을 내리는 것이 일반적이다(김주환·김민규·홍세희, 2007). 따라서 상대적합도 지수(CFI, TLI)와 절대적합도 지수(SRMR, RMSEA)를 확인하였으며 본 연구의 확인적 요인분석 모형 적합도는 <표 6>과 같다. 분석결과 CFI, TLI 값은 모두 .90이상의 좋은 적합도를 보였으며, SRMR도 .08이하, RMSEA 또한 .60이하의 양호한 적합도를 나타냈다.

〈표 6〉 확인적 요인분석 모형 적합도

χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
892.449	293	.000	.921	.912	.040	.055 (.051-.059)

각 하위요인별 경로계수는 [그림 1]에 제시한 바와 같다. 각 요인별로 문항의 요인부하량을 살펴 본 결과 상황적응 요인은 .56~.67, 흥미유지 요인은 .64~.70, 노력지속 요인은 .58~.66, 열정 요인은 .52~.71로 나타나 모든 문항이 .50이상 1미만이 되어야 한다는 기준에(Bagozzi & Yi, 1988) 부합하였다.



[그림 1] 확인적 요인분석결과

나. 구인타당도 검증: 수렴타당도

수렴타당도를 검증하기 위해 평균분산추출지수(AVE)와 개념신뢰도(CR)를 확인하였으며 그 결과는 <표 7>과 같다. 일반적으로 평균분산추출지수는 .50이상, 개념신뢰도는 .70이상이면 적합한 집중타당도를 나타내는 것으로 보고되는데(우종필, 2012), 본 연구에서 평균 분산추출지수는 .725~.789, 개념신뢰도는 .940~.960으로 나타나 수렴타당도의 조건을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 7> 평균분산추출지수와 개념신뢰도

요인	문항	B	S.E.	C.R.	β	AVE	CR
상황 적응	1	1.000			.619	0.731	0.950
	2	.982	.073	13.473***	.604		
	3	1.003	.070	14.333***	.653		
	4	1.067	.073	14.604***	.669		
	5	1.107	.076	14.514***	.664		
	6	.945	.074	12.718***	.563		
	7	.967	.070	13.713***	.618		
흥미 유지	8	1.000			.683	0.775	0.960
	9	1.185	.071	16.771***	.704		
	10	.956	.061	15.567***	.649		
	11	1.086	.071	15.258***	.635		
	12	1.220	.073	16.744***	.703		
	13	1.113	.069	16.238***	.680		
	14	1.219	.075	16.277***	.681		
노력 지속	15	1.000			.616	0.789	0.957
	16	.857	.062	13.804***	.622		
	17	.856	.066	12.978***	.576		
	18	.888	.061	14.526***	.664		
	19	.826	.062	13.241***	.590		
	20	.862	.063	13.773***	.619		
열정	21	1.000			.631	0.725	0.940
	22	1.157	.073	15.821***	.710		
	23	1.214	.078	15.507***	.692		
	24	1.068	.070	15.246***	.678		
	25	1.003	.069	14.599***	.642		
	26	.857	.070	12.249***	.522		

*** $p < .001$

다. 구인타당도 검증: 판별타당도

보육교사 그릿 척도의 판별타당도를 검증하기 위해 평균분산추출지수와 잠재변인 간 상관계수의 제곱 값인 결정계수(R^2)와 비교하였다. 잠재변인의 평균분산추출지수 값이 상관계수의 제곱 값인 결정계수 값보다 큰 경우 판별타당도가 있는 것으로 보는데, <표 8>의 분석결과를 보면 모든 변인의 평균분산추출지수(.73~.79)가 변인 간 결정계수 값(.52~.61)보다 큰 것으로 나타나 판별타당도가 확보된 것을 확인하였다.

<표 8> 평균분산추출지수와 결정계수

	상황적응	흥미유지	노력지속	열정
AVE	.73	.78	.79	.73
흥미유지	.52(.72)			
노력지속	.59(.77)	.56(.75)		
열정	.61(.78)	.61(.78)	.61(.78)	

()는 상관계수

라. 공인타당도 검증

본 연구에서 보육교사 그릿 척도의 공인타당도 검증을 위해 선정한 기준 척도는 Duckworth, Peterson, Matthews와 동료들(2007)이 개발한 Grit-O 척도로 국내에서 진행된 그릿 관련 연구 대부분이 해당 척도를 사용하여 보고하기 때문에(김경화·신나리, 2018; 신여울·구민주·박다운, 2018; 오은순·김윤희·박명숙 외, 2019) 공인타당도 검증을 위한 도구로 적합하다고 판단하였다. 보육교사 그릿 척도와 Grit-O 척도의 상관관계를 분석한 결과는 <표 9>와 같다. Grit-O와 보육교사의 그릿과의 상관계수를 살펴보면 상황적응 .42, 흥미유지가 .42, 노력지속 .43, 열정 .44, 보육교사 그릿 전체 .47로 모두 통계적으로 유의한 정적상관이 나타났다. 따라서 보육교사의 그릿 척도의 점수가 높으면 Grit-O 척도의 점수도 높다는 것을 알 수 있으며, 유사척도에 대한 공인타당도가 검증되었다. 또한 개발된 보육교사 그릿 척도의 Cronbach's α 는 상황적응 .82, 흥미유지 .85, 노력지속 .78, 열정 .81, 보육교사 그릿 전체 .94로 나타났다.

〈표 9〉 공인타당도 검증결과

변인	상황적응	흥미유지	노력지속	열정	보육교사 그릿 전체
Grit-O	.42***	.42***	.43***	.44***	.47***

*** $p < .001$

IV. 논의 및 결론

본 연구는 기존의 그릿 척도의 한계점을 보완하고 보육교사의 그릿을 측정하기에 적합한 척도를 개발하여 타당화 하는 데 목적을 두고 있다. 이러한 연구 목적에 따라 보육교사의 그릿을 정의하고 FGI를 통해 경험적 사실에 입각한 116개의 문항을 도출하였으며, 전문가 내용타당도 검증을 통해 58문항으로 이루어진 예비문항을 제작하였다. 예비조사에서 문항의 양호도분석과 탐색적 요인분석을 통해 4요인 26개 문항을 도출하였으며 개발된 보육교사 그릿 측정 척도의 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 본 연구문제에 따른 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 개발된 보육교사의 그릿 척도는 상황적응 7문항, 흥미유지 7문항, 노력지속 6문항, 열정 6문항, 총 26문항으로 구성되어있으며 각 요인별 특징과 문항구성은 다음과 같다. 1요인인 '상황적응'을 구성하고 있는 문항을 살펴보면 보육교사로서 영유아들이나 학부모의 변화에 민감하게 반응하며, 상황 및 맥락적인 요인에 따라서 융통성을 발휘하여 보육교사 스스로 자신의 행동이나 계획을 조정하는 문항으로 구성되어 있다. '상황적응'은 집단주의 문화를 가진 필리핀이나 일본 등 비서구권 국가에서 그릿의 필수 요인으로 제기되는데, 그릿의 다른 하위요인들과 달리 변화를 수용하고 융통성을 발휘하여 새로운 상황에 적응하기 위한 추진력을 가진다는 특징이 있다(Datu, Yuen, & Chen, 2017). 이러한 '상황적응' 요인은 본 연구에서 개발된 보육교사 그릿 척도를 가장 많이 설명하는 요인으로 나타나 기존에 사용되는 그릿 척도와 차이를 보이고 있어 제작된 척도가 한국의 보육교사 그릿을 적절히 보여주고 있는 것이라고 할 수 있다.

2요인인 '흥미유지'를 구성하고 있는 문항을 살펴보면 보육교사로서 일하는 것에 의미를 부여하고 즐거움을 느끼며 일을 지속하기 위해 영유아에 대해 지속적으로 관심을 갖는 문항으로 구성되어 있다. 보육교사는 영유아들과 생활하는 것에 대한 즐거움과 보육교사직에 대한 높은 직업의식 등의 이유를 통해 교직을 유지하는 것으로 나타났는데(김한나·송지연·

오유경 외, 2011), 본 연구에서 ‘흥미유지’ 요인이 보육교사 그릿의 하위요인으로 나타났다는 것은 보육교사가 자신의 일에 대해 즐거움을 갖고 유지해 나가는 것과 더불어 보육교사라는 직업에 대한 높은 직업의식을 갖는 것이 성공적인 보육교사의 삶을 살아가는 데 중요한 요소로 작용됨을 시사한다.

3요인인 ‘노력지속’을 구성하고 있는 문항을 살펴보면 보육교사로서 일하면서 겪게 되는 학부모나 영유아와의 갈등을 포함한 다양한 어려운 상황에서 상황을 긍정적으로 해석하려고 노력하며 어려움을 극복하기 위해 적극적으로 노력하는 문항으로 구성되어 있다. 보육교사는 영유아에게 교육 및 보호 등의 포괄적인 서비스를 제공하는 가장 중요한 요인인데 학부모들과 영유아들은 갈수록 까다롭고 다루기 힘든 대상이 되어 가고, 보육교사들이 교사와 학부모와의 관계를 서비스 제공자와 소비자의 관계나 상하적인 관계로 인식하고 있으며(이윤미·박선영, 2010), 영유아들과의 관계에서도 식습관지도나 문제행동지도 등으로 인한 어려움을 많이 느끼고 있다(나석희·이현진, 2012). 이러한 어려운 상황을 극복하기 위해서 보육교사는 상황을 긍정적으로 해석하여 관점을 전환하려는 적극적 수정 또는 재평가 전략을 사용하는 것으로 나타났는데(신동주·염소명, 2020), 이에 본 연구에서 ‘노력지속’이 보육교사 그릿 하위요인으로 나타난 것은 보육교사로서의 장기적인 목표를 이루어나가는 데 있어서 보육교사가 현장에서 경험하는 관계적, 업무적, 상황적 다양한 어려움들을 그저 단순히 인내하는 것이 아니라 적극적으로 극복해내는 것이 중요한 요소로 작용함을 의미한다.

4요인인 ‘열정’을 구성하고 있는 문항을 살펴보면 보육교사로서 열정을 가지고 현장에서 자신이 지니고 있는 보육철학을 실행하기 위해 적극적으로 행동하며 교사로서 스스로를 주기적으로 점검하는 문항으로 구성되어 있다. 교사의 열정은 핵심적인 교사의 자질 중 하나라고 할 수 있는데(Kunter, Tasi, Klusmann, et al., 2008), 이런 교사의 열정적이고 성실한 태도는 영유아와 교사의 상호작용 질이나 보육의 질을 높이며(허혜경·박인숙, 2010), 교직열정이 높은 교사일수록 역할에 대한 인식이 높아서 긍정적인 역할수행을 하게 된다(김현진, 2012). 또한 교직열정은 교사의 직무만족도와 행복감 증진에도 영향을 미치는데(정민정·이신영·신지연, 2016), 이는 결국 교직열정이 교사로서 성장을 하게 만드는 중요한 변인임을 의미한다. 이에 본 연구에서 ‘열정’이 보육교사 그릿의 하위요인으로 나타난 것은 보육교사 그릿은 단순히 흥미와 관심을 오랫동안 지속하는 것뿐만 아니라 보육현장에서 살아있음을 느끼며 열정적으로 자신의 보육철학을 실행하려고 행동하는 것이 결국 보육교사로서 장기적인 목표를 이루어 가는 데 중요한 요소로 작용함을 시사한다.

둘째, 개발된 보육교사의 그릿 척도의 신뢰도와 타당도가 검증되었다. 신뢰도를 산출한

결과 각 하위요인의 문항 내적 일치도는 .78~.85로 나타났으며, 보육교사 그릿 전체의 문항 내적 일치도는 .94로 높게 나타났다. 이러한 결과는 하위요인들이 각각 서로 동질적이면서도 어느 정도 독립적이어야 한다는 기준을 충족하여 신뢰성이 확보되었음을 보여준다. 또한 구인타당도를 검증한 결과 확인적 요인분석에서 양호한 모델 적합도가 나타났으며, 수렴타당도와 판별타당도 또한 확보된 것을 확인할 수 있었다. 이를 통해 개발된 보육교사 그릿 척도가 적합하며 4개의 하위요인으로 구성된 문항들이 적합함을 알 수 있으며, 각각의 하위요인들이 보육교사의 그릿이라는 하나의 개념을 부합되게 설명하지만 각 하위요인들이 같은 개념이 아니라 서로 고유한 특성을 측정하는 요인임이 검증되었다. 마지막으로 공인타당도를 검증하기 위해서 Grit-O척도와 본 연구에서 개발된 보육교사 그릿 척도 사이의 상관관계를 분석하였으며 둘 사이에 유의한 정적 상관관계가 나타났다. 이는 두 척도의 구성요인이 다르지만 두 척도 모두 그릿을 측정하는 적절한 척도라고 해석할 수 있으며, 개발된 보육교사 그릿 척도는 기존 그릿 척도의 한계점을 보완하고 보육교사가 경험하는 그릿의 특성을 반영하여 제작된 척도라고 할 수 있다.

본 연구에서 예비조사와 본조사 연구대상을 편의표집하며 국공립과 직장어린이집에 근무하는 교사의 합산 비율이 50%로 나타났는데, 이는 현재 어린이집 모집단 비율과 차이가 있다는 한계점이 있다. 2021년 보육통계(보건복지부, 2022)에 따르면 전체 어린이집 중 국공립어린이집이 16.4%, 민간어린이집 31.9%, 가정어린이집 41.8%, 직장어린이집 3.8% 차지하는 것으로 조사되었으므로, 추후 연구에서는 이러한 어린이집 비율을 고려하여 연구대상을 표집한다면 보다 더 신뢰로운 결과를 도출할 수 있을 것으로 사료된다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구에서 개발된 보육교사 그릿 척도는 현장에 근무하고 있는 보육교사들의 충분한 의견을 수렴하여 개발되었기 때문에 이론적인 면뿐만 아니라 실제적인 면까지 고려한 도구로 보육교사 그릿에 대한 정확한 평가를 가능하게 하는 척도라고 할 수 있다. 이는 기존에 주로 사용되고 있는 그릿 척도들이 외국의 것을 그대로 번안하여 사용되어 왔던 것과 대비되며, 특히나 서양과 다른 동양의 그릿 요소에 대해 탐구하고 측정하기 위해 한국의 사회문화적 맥락을 고려했다는 점에서 의의가 있다. 또한 기존에 개발된 유아교사용 그릿 척도(차화연, 2019)와 달리 영아교사와 유아교사 구분 없이 보육교사들에게 공통적으로 적용 가능한 척도로 현장의 보육교사들이 충분히 공감하며 사용할 수 있을 것으로 여겨진다.

V. 정책적 제언 및 시사점

본 연구의 결과를 기초로 정책적 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 개별 보육교사들의 필요를 분석하고 그에 따른 그릿 증진 프로그램이 제공되기를 제안한다. Duckworth(2016)는 그릿이 교육과 적절한 개입을 통해 길러질 수 있는 능력이라고 주장하며, 개인적인 성찰을 통해 길러지는 것보다 부모나 교사, 또래의 격려 등 외부세계와의 상호작용을 통해 더욱 강화되고 향상될 수 있다고 하였다. 또한 국내 연구에서 보육교사가 인식하는 정서적 지지와 그릿에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과(김숙미, 2021)는 이러한 Duckworth(2016)의 주장을 뒷받침한다고 할 수 있다. 따라서 보육교사 그릿 척도를 활용하여 개별 보육교사들의 필요를 반영한 그릿 증진 프로그램과 더불어 어린이집 내부에서 원장과 교사, 교사와 교사 간의 정서적지지 체계와 신뢰문화를 구축하기 위한 다양한 방법을 모색하여 실시하기를 바란다.

둘째, 보육현장에서 중요시되고 있는 보육교사의 인성교육에 그릿을 적용하기를 제안한다. 보육교사는 어린 시기의 영유아와 오랜 시간을 함께하며 큰 영향을 미칠 수 있는 사람이기에 인성이 중요하다고 할 수 있다. 따라서 보육교사의 인성을 함양하기 위해 현장에서 많은 노력을 하고 있다. 최근 그릿을 인성교육에 적용하려는 시도가 이루어지고 있는데, 황광원(2017)은 그릿을 요소별로 분석하고 인성교육에 그릿이 주는 의미를 찾으며 학교에서 학생들의 인성교육에 적용할 수 있는 방안을 논의하였다. 따라서 보육교사 그릿 척도를 활용하여 보육교사의 그릿을 요소별로 분석하고 보육교사의 인성교육에 주는 의미 및 적용 방안을 살펴보며 보육교사 인성교육에 그릿을 적용하기를 기대한다.

따라서 그릿과 관련된 국내의 연구가 많이 무르익어가는 이 시점에서 보육교사의 그릿 척도는 보육교사들이 자신의 그릿 수준을 확인하고 교사들 스스로 그에 따른 처방을 할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 중요한 지표가 될 것이다. 또한 보육교사 그릿에 어떤 요인들이 영향을 미치는지 판단하여 그릿을 높이기 위해서 어떤 부분에 노력을 기울여야 할 것인지 정책적인 시사점을 제공할 수 있을 것으로 사료되며 보육교사의 그릿 증진 프로그램 개발이나 보육교사 그릿 관련 연구에 실질적인 도움을 제공하고 유용하게 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

- 강문희·정정옥·김승경(2006). 영유아 발달의 이해. 서울: 신정.
- 강신영·문혁준(2019). 보육교사의 그릿과 직무만족도 관계에서 교사효능감의 매개효과. 학습자 중심교과교육연구, 19(17), 905-922. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.17.905>
- 김경화·신나리(2018). 보육교사의 그릿과 교사효능감이 문제행동 지도전략에 미치는 영향. 아동학회지, 39(6), 57-67. <http://dx.doi.org/10.5723/kjcs.2018.39.6.57>
- 김숙미(2021). 유아교사가 지각한 정서적 지지와 그릿, 심리적 행복감의 구조적 관계: 유아교육기관 유형에 따른 조절효과를 중심으로. 안양대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김애경(2015). 예비 유아교사의 성격유형과 자기효능감 및 회복탄력성과의 관계. 어린이미디어연구, 14(3), 231-253.
- 김주환·김민규·홍세희(2007). 구조방정식모형으로 논문쓰기. 서울: 커뮤니케이션스북스.
- 김지선(2009). 가족특성, 영아의 기질, 보육 경험에 따른 만 2세반 영아의 사회 정서적 행동. 어린이교육, 11, 299-332.
- 김한나·송지연·오유경·최지원·유계숙(2011). 보육교사 교사직 지속·이직 이유가 직업만족도에 미치는 영향. 유아교육학논집, 15(3), 91-116.
- 김현진(2012). 예비 유아교사의 교직에 대한 열정, 교사동기 그리고 교사효능감에 관한 연구. 열린유아교육연구, 17(6), 249-275.
- 나석희·이현진(2012). 어린이집 교사들이 보육경험과정에서 겪는 인간관계의 어려움과 해결방안. 유아교육학논집, 16(1), 69-94.
- 보건복지부(2019). 2018 전국보육실태조사: 어린이집조사 보고. 세종: 보건복지부 보육정책과.
- 보건복지부(2022). 보육통계. 세종: 보건복지부 보육정책과.
- 송보라·이기학(2010). 한국형 진로신념척도(K-CBI) 개발과 타당화 연구. 진로교육연구, 23(2), 1-22.
- 신동주·엄소명(2020). 보육교사의 영유아 및 학부모에 대한 정서노동유형과 정서표현규칙지각 및 정서조절전략 간의 관계 연구. 한국보육학회지, 20(3), 25-40. <http://dx.doi.org/10.21213/kjcec.2020.20.3.25>
- 신여울·구민주·박다은(2018). 보육교사의 그릿과 이직의도와와의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. 아동학회지, 39(2), 15-26.
- 양안숙(2008). 직무스트레스에 의한 소진이 이직의도에 미치는 영향: 보육시설 종사자를 중심으로. 한국정책과학회보, 12(4), 367-388.
- 오은순·김윤희·박명숙·도미숙(2019). 보육교사의 긍정성과 직무스트레스의 관계에서 그릿의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 19(19), 321-343.

- <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.19.321>
- 오은순·박명숙·김윤희(2019). 보육교사의 교사효능감이 그릿의 매개효과를 중심으로 직무스트레스에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 24(6), 21-43.
<http://dx.doi.org/10.20437/KOAECE24-6-02>
- 우종필(2012). *우종필 교수의 구조방정식 모델 개념과 이해*. 서울: 한나래.
- 이선임(2017). 보육교사의 관계적 근무환경의 질과 정서적 소진 간의 관계: 정서조절능력의 조절 효과. *경희대학교 일반대학원 석사학위논문*.
- 이성숙·김애화(2008). 포커스 그룹 인터뷰 방법을 통하여 살펴본 학습장애에 대한 교사들의 인식. *특수교육논총*, 20(-), 113-137.
- 이수란(2015). 투지와 신중하게 계획된 연습, 자존감의 수반성이 학업성취에 미치는 영향. *연세대학교 일반대학원 박사학위논문*.
- 이윤미·박선영(2010). 직장보육시설의 보육교사가 인식하고 있는 교사-부모관계의 특질. *유아교육학논집*, 14(1), 69-91.
- 이혜원·탁정화·이미란(2017). 예비유아교사의 그릿 군집유형에 따른 성격 5요인과 자기효능감의 차이. *유아교육연구*, 37(3), 249-268. <http://dx.doi.org/10.18023/kjece.2017.37.3.012>
- 임효진(2017). 그릿(Grit)의 요인구조와 타당도에 관한 탐색적 연구. *아시아교육연구*, 18(2), 169-192.
- 임효진(2019). 그릿 개념의 재정립: 목적, 열정, 인내의 재검토. *교육심리연구*, 33(3), 317-339.
<http://dx.doi.org/10.17286/KJEP.2019.33.3.01>
- 임효진·하혜숙(2017). 원격대학 여성 성인학습자들의 끈기(Grit)와 목표인식, 학업-가정갈등 및 사회적 지지가 학업적응에 미치는 영향. *교육심리연구*, 31(1), 59-81.
<http://dx.doi.org/10.17286/KJEP.2017.31.1.03>
- 정민정·이신영·신지연(2016). 유아교사의 사회인구학적 요인, 건강인식, 교직에 대한 열정, 교사효능감이 행복감에 미치는 영향. *예술인문사회 융합멀티미디어*, 6(11), 23-36.
<http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2016.6.11.003>
- 정지혜·류영주·김정은·최효선·양수진(2018). 성인진입기 대학생을 대상으로 한 한국판삼원 그릿 척도(Korean-Triarchic Model of Grit Scale) 타당화 연구. *한국심리학회 학술대회 자료집*, 2018(8), 291-291.
- 차화연(2019). *유아교사용 그릿 척도 개발 및 타당화*. 경성대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 탁진국(2007). *심리검사 개발과 평가방법의 이해*. 서울: 학지사.
- 한미라·김광수(2018). 유아교사의 그릿과 회복탄력성이 교사효능감에 미치는 영향. *아동교육*, 27(3), 411-427. <http://dx.doi.org/10.17643/KJCE.2018.27.3.21>
- 허혜경·박인숙(2010). 보육교사의 자질과 직무태도가 보육의 질에 미치는 영향. *한국영유아*

보육학, 64(-), 21-41.

황광원(2017). 그릿의 인성교육 적용 방안 연구. 서울대학교 일반대학원 석사학위논문.

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 4(2), 51-66. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02723327>

Cordery, J. L., & Sevastos, P. P. (1993). Responses to the original and revised job diagnostic survey: Is education a factor in responses to negatively worded items? *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 141-143.

Datu, J. A. D., Yuen, M., & Chen, G. (2017). Development and validation of the triarchic model of grit scale: Evidence from Filipino undergraduate students. *Personality and Individual Differences*, 114(-), 198-205.

Duckworth, A. L. (2016). 그릿 [Grit]. (김미정 역). 서울: 비즈니스북. (원서출판 2016).

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.

Edwards, C. P., & Raikes, H. (2002). Expending the dance: Relationship-based approaches to infant/toddler care and education. *Young Children*, 57(4), 10-17.

Gable, R. K., & Wolf, M. B. (1993). *Instrument development in the affective domain* (2nd ed.). Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2000). *Focus groups: A practical guide for applied researchers* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kunter, M., Tasi, Y. M., Klusmann, U., Brunner, M., Krauss, S., & Baumert, J. (2008). Student's and mathematics teacher's perceptions of teacher enthusiasm and instruction. *Learning and Instruction*, 18(5), 468-482.

Marsh, H. W. (1996). Positive and negative global self-esteem: A substantively meaningful distinction or artifactors? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 810-819.

Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*. San Diego, CA: Academic Press.

Pilotte, W. J., & Gable, R. K. (1989). *Using confirmatory factor analysis to study the*

impact of mixed item stems on a computer anxiety scale. Paper presented at the annual meeting of the eastern educational research association, Savannah, GA.

- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, *116*(3), 1-27.
- Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery*, *207*(2), 251-254. <http://dx.doi.org/10.1016/j.amjsurg.2013.09.006>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1996). 근거이론의 이해. (김수지, 신경림 역). 서울: 한울아카데미. (원서출판 1990).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). New York, NY: Harper-Collins College Publishers.
- Tepper, B. J., & Tepper, K. (1993). The effects of method variance within measures. *The Journal of Psychology*, *127*(3), 293-302. <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.1993.9915563>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756-767. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- West, S. G., Finch, J. F., & Curan, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Winkler, J. D., Kanouse, D. E., & Ware, J. E. (1982). Controlling for acquiescence response set in scale development. *Journal of Applied Psychology*, *67*(5), 555-561. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.5.555>
- Yonezawa, S., Jones, M., & Singer, N. R. (2011). Teacher resilience in urban schools: The importance of technical knowledge, professional community, and leadership opportunities. *Urban Education*, *46*(5), 913-931. <http://dx.doi.org/10.1177/0042085911400341>

- 논문접수 8월 4일 / 수정본 접수 8월 30일 / 게재 승인 9월 14일
- 교신저자: 문혁준, 가톨릭대학교 아동학과 교수, mhyukj@catholic.ac.kr

Abstract

Development and Validation of Grit Scale for Childcare Teachers

Sinyoung Kang and Hyukjun Moon

The purpose of this study is to develop and validate a scale to appropriately measure the grit of Korean child care teachers. Accordingly, the validity of the scale was verified after exploring the sub-factors of grit, and extracting questions. Through a review of previous studies, the concept of child care teachers' grit was redefined and sub-factors derived. In addition, 116 questions, which fit the concept of grit based on experiential data of child-care teachers, were extracted with focus group interviews. A preliminary grit scale comprising 58 questions was produced after validity was by 10 experts and questions revised with the approval of multiple experts. To verify construct validity, confirmatory factor analysis was conducted, and the index of average variance was extracted and conceptual reliability calculated. Correlation analysis was performed to verify criterion-related validity. The results are as follows: a final grit scale consisting of 4 sub-factors and 26 questions regarding "adapting situation", "maintaining interest", "continuing effort", and "passion" were constituted.

Keywords: Korean Childcare Teachers, Grit, Scale Development, Validation