

어린이집에서의 인간관계가 직무몰입을 매개로 보육민감성에 미치는 영향* **

The Influence of Human Relationships on Care Sensitivity Mediated by Work Immersion at Child Care Centers

김선희¹ 이완정²

Sun Hee Kim¹ Wan Jeong Lee²

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study is to verify the effect of childcare teachers' positive human relationships in childcare centers on care sensitivity to children through their work immersion.

*이 논문은 인하대학교의 지원에 의하여 연구되었음.

**본 논문은 2020년 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터 발표한 논문을 수정·보완한 것임.

Methods: The subjects of this study were child care teachers who were conveniently sampled from Incheon City. A total of 380 surveys were distributed, and a total of 334 surveys were analyzed, Poor or incomplete questionnaires collected were excluded. The Sobel Test and Baron & Kenny's multi-regression were used for the analysis with the SPSS 23.0 program.

¹ 제1저자

인하대학교대학원
아동심리학전공 박사수료생

Results: Child care teachers' positive relationships with directors, with their fellow teachers, and with parents had an influence on teachers' care sensitivity to children. Teacher's positive relationships with their fellow teachers and with parents had an influence on teachers' work immersion, which mediated the relationships between teacher's human relationship and their care sensitivity to children.

² 교신저자

인하대학교 아동심리학과 교수
(e-mail : wanlee@inha.ac.kr)

Conclusion/Implications: The positive relationships of child care teachers directly and indirectly affect their sensitivity to children through teachers' work immersion.

key words positive human relationship, work immersion, care sensitivity.

I. 서론

어린이집의 하루 일과에서 보육교사가 영유아의 요구와 필요를 민감하게 파악하고 이에 사려 깊게 반응해 주는 보육민감성은 영유아의 성장과 발달에 큰 영향을 미친다. 보육교사가 영유아를 대하는 보육민감성이 높으면 영유아가 나타내는 언어적 요구뿐만 아니라 비언어적 신호도 잘 이해할 수 있으며(임유미, 2020), 보육민감성이 높은 교사는 영유아의 부정적 정서표현도 원만하게 다루어낼 수 있기 때문에(홍은숙, 부성숙, 2015), 부모와 떨어져 지내는 보육환경에서 영유아로 하여금 보다 심리적인 안정감을 느끼도록 지원할 수 있다. 보육교사가 영유아를 대하는 과정

에서 나타내는 보육민감성은 보육의 질에서 가장 중시되는 보육교사 상호작용의 핵심적인 특성이라 할 수 있다. 이는 2019년부터 시행되고 있는 어린이집 의무평가제에서 영유아에 대한 존중과 비차별을 첫 번째 지표이자 필수지표로 강조하고 있는 최근 경향에서도 재확인할 수 있다.

보육교사가 갖춰야 하는 보육민감성은 서로 다른 영유아의 개별적인 욕구에 반응적이고 사려 깊게 반응해 주는 특성으로(김희수, 2016), 영유아와 접촉하는 부분에서 자신의 감정 상태나 감정적인 표현을 조절하는 능력을 활용해야 하는 정서 노동(신경아, 1999; 권혜진, 2008)의 속성을 가진다. 즉, 보육교사는 영유아의 다양하고 변화하는 감정적 요구의 표현에 대해 자신의 내면을 조절하면서 항상 긍정적이고 사려 깊은 태도를 견지할 수 있어야 한다. 보육교사의 정서 관리 및 조절은 표면 행동(surface acting)과 내면 행동(deep acting)을 통해서 각각 이루어진다(Grandy, 2000). 부정적 정서 경험을 긍정적 정서표현으로 수정하여 나타내는 것을 표면 행동이라고 한다면, 내면 행동은 겉으로 표현해내고자 하는 정서를 실제로 느끼기 위하여 자신의 경험 정서를 적극적으로 바꾸려고 노력하는 것이라 할 수 있다. 이렇듯 보육교사가 영유아를 대하는 정서 노동의 강도가 세기 때문에 보육교사로서는 어린이집에서의 성인 간 인간관계, 즉 원장과의 관계, 동료 교사와의 관계, 부모와의 관계에서 정신적 에너지를 충분히 쓰기 어려울 수 있다고 추론해볼 수 있다.

일반적으로 개인을 둘러싼 인적환경의 속성을 보여주는 조직 내 인간관계는 개인이 타인과의 친밀하고 긍정적인 관계를 통하여 여러 가지 문제를 해결하면서 성숙해지도록 하는 속성을 갖는다(김희수, 2016). 업무의 많은 부분이 인간관계 속에서 다루어지는 특성이 높은 어린이집의 속성을 고려해볼 때, 어린이집에서 성인 동료 및 부모(보호자)들과 맺는 인간관계가 순조로울 경우 보육교사의 정서 노동 부담이 낮아지고(진병숙, 2018), 이는 교사가 영유아를 돌보는 보육민감성을 높이는데 보다 직접적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

선행연구를 통해 보육교사가 어린이집에서 경험하는 성인과의 관계는 보육교사의 업무수행 과정과 결과에 영향을 미치는 것으로 밝혀져 왔다. 먼저, 어린이집에서 동료 교사와의 관계가 잘 이루어질 경우, 교사는 직무에 만족하고, 조직몰입(김희수, 2016; 정다운, 문혁준, 2009)과 조직헌신(이고미, 2003)이 향상되며, 업무성취감이 높아진다(김정주, 박형신, 2010). 보육교사는 단독으로 반을 담당하기도 하지만, 두 명 이상의 보육교사가 팀티칭을 이루며 보육을 할 때가 많으므로 이 경우 동료 교사와 맺는 관계의 중요성은 더욱 크다고 할 수 있다(함현정, 2019). 국내 영유아 교육·보육 분야에서 이루어진 팀티칭 운영 현황에 관한 연구에서는 한 학급 내 정담임 교사 수가 2명으로 이루어진 경우가 가장 많았고(권현서, 2009; 김정은, 2013; 정혜련, 2004; 최주형, 2016), 팀티칭에 의한 반 운영은 유아반보다는 영아반에서 이루어지는 경우가 더 많은 것으로 나타났다(권현서, 2009; 김정은, 2013) 이는 영아반의 경우 영아의 연령이 낮아 교사가 보육실을 비울 수 없는 환경과 한 명의 교사가 다수의 영아를 보육하고 상호작용해야 하는 어려움을 고려한 것으로(김정은, 2013), 영아반의 경우 교사의 보육민감성이 더욱 필요하다는 점을 고려해본다면 동료 교사와 서로 믿음과 신뢰를 기반으로 긍정적인 파트너십을 형성하는 관계(이예영, 2019)는 보육교사의 직무몰입을 높여줄 것이라 추론해볼 수 있다.

다음으로, 원장과의 관계 역시 보육교사의 직무수행에 영향을 미친다고 알려졌다. 어린이집에서 원장은 동료 교사와는 달리 교사와 수직적 관계를 형성하기 때문에, 보육 교사에게 지지자의

역할을 할 수도 있고(이경애, 이주연, 2012; 신혜경, 2014), 반면에 긴장과 스트레스의 원인(김지영, 2015)이 되기도 쉽다. 보육교사는 어린이집에서 원장과 맺는 관계의 질에 따라 어린이집에 대한 만족도(김혜리, 2014), 영유아와의 상호작용이 다른 것으로 나타났다(김혜정, 2006). 어린이집 원장의 리더십이 높을 경우 교사의 조직몰입이 높아진다는 연구들(김영미, 이경남, 2018; 오교선, 공인숙, 2016)은 있으나, 원장과의 인간관계가 교사의 직무몰입이나 보육민감성에 미치는 영향을 직접적으로 살펴본 연구는 폭넓게 이루어지지 않았다.

마지막으로 부모와의 관계는 보육교사가 부모와 원만한 관계를 형성하고, 밀접한 의사소통을 하는 것이 보육교사의 업무 중 점차 비중이 높아지는 경향을 나타내고 있다. 김현정(2000)의 연구에서 조사대상 보육교사의 77.8%가 부모와의 관계로 어려움을 느낀다고 응답하였다. 부모와 교사 간 협력이 잘 이루어지지 않고, 의사소통이 원활하지 않으면 보육교사와 부모는 서로 갈등을 지각하게 된다(이소영, 2015). 반대로, 보육교사와 부모 간의 관계가 긍정적이고 협력적으로 상호작용하고 신뢰감을 형성하면 영유아의 학습과 관련된 보육교사의 기술이 향상(김정미, 안선희, 2014)되는 것으로 나타났으나, 부모(보호자)와의 긍정적 관계가 교사의 보육민감성을 높여주는지를 직접적으로 살펴본 연구는 거의 없다.

어린이집에서의 성인 간 인간관계가 잘 이루어지지 않는 경우 이는 보육교사의 직무몰입을 만성적으로 방해할 수 있다. 몰입은 자신의 에너지를 집중시키는 강한 정신적 경험으로 지금 이 순간 하고 있는 것 외에는 어떤 것에는 관심이 없을 정도로 폭 빠진 감정이자 자신이 좋아하는 일을 하는 순간 느껴지는 정신적·육체적 흥분 상태(조연지, 2018)라는 점을 고려할 때, 직무몰입의 수준이 지속적으로 낮으면 이는 업무수행의 질 저하를 초래할 뿐만 아니라 장기적으로는 숙련된 전문성을 갖춘 인력으로서의 성장도 방해한다(이지혜, 2012).

한편, 어린이집에서 이루어지는 성인 간 인간관계는 매우 밀접하고 집약적인 속성이 있기 때문에 인간관계로 인해 발생 되는 정서변화와 갈등이 보육 교사에게 직접적으로 느껴지고, 다른 사안으로도 쉽게 전이(김희수, 2016)되는 특성을 보인다. 장은영과 신나리(2018)의 연구에서 보육교사의 조직몰입은 영유아에 대한 보육교사의 민감성에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 민감성에는 타인의 감정이나 욕구를 빨리 알고 그 행동 이면에 숨겨진 의미를 해석하는 것과 영유아의 발달단계에 따른 자신의 감정, 욕구, 생각을 표현하도록 적절하게 반응 해주는 것이 포함된다(김은실, 2011). 영유아에 대한 보육민감성은 정서조절과 통제를 요구하는 정서노동의 속성을 가지고 있고 이는 보육교사의 온전한 직무몰입을 필요로 하기 때문에, 어린이집에서는 보육교사의 직무몰입을 저해하는 영향 변인을 가능한 줄일 수 있도록 노력할 필요가 있다. 선행연구를 종합해보면, 어린이집에서 보육교사가 경험하는 성인과의 인간관계가 부정적일 경우 이는 보육교사의 직무몰입을 즉각적으로 방해하기 쉬우며, 보육교사의 직무몰입이 저조할 경우 영유아에 대한 보육민감성이 낮아질 수 있을 것이라는 매개효과를 추론해볼 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 보육교사가 어린이집에서 경험하는 인간관계를 원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 부모와의 관계로 구분하여 이들과의 긍정적인 인간관계가 보육교사의 직무몰입과 영유아에 대한 보육민감성을 높이는지 실증해보고자 하였다. 또한 유형별 인간관계의 질과 영유아에 대한 보육민감성 간 관계에서의 개인차를 가져오는 직무몰입의 매개효과를 확인해봄으로써 영유아에

대한 보육민감성을 높일 수 있는 보다 효과적인 방안을 제시해보고자 하였다. 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 동료 교사와의 인간관계, 원장과의 인간관계, 부모와의 인간관계, 직무몰입, 영유아에 대한 보육민감성 간에는 유의한 관계가 있는가?

연구문제 2. 동료 교사와의 인간관계, 원장과의 인간관계, 부모와의 인간관계와 영유아에 대한 보육민감성의 관계에서 직무몰입이 매개효과를 보이는가?

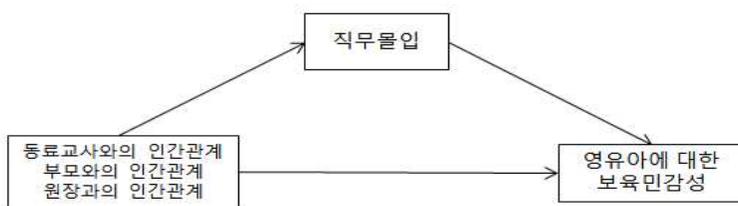


그림 1. 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 수도권의 인천광역시에서 편의표집된 보육교사이다. 승급 및 보수교육을 받기 위해 집합기관에 모인 보육교사를 대상으로 설문조사 참여를 요청하여 회수된 설문지를 분석에 사용하였다. 조사를 위해 총 380부를 배부하였으며, 회수된 설문지 중 응답을 하지 않았거나, 불완전한 것을 제외하고 총 334부의 자료를 분석하였다. 연구참여자의 인구통계학적 특성은 표 1에 제시한 바와 같다.

표 1. 연구참여자의 인구통계학적 특성 (N = 334)

변인	구분	n	%
연령	20-29세	98	29.3
	30-39세	83	24.9
	40-49세	111	33.2
	50세 이상	42	12.6
최종 학력	고졸	51	15.3
	전문대졸	169	50.6
	4년제 대학교 졸	98	29.3
	대학원 재학 중	11	3.3
	대학원 졸	5	1.5

표 1. 계속

변인	구분	n	%
어린이집 유형	민간	171	51.2
	가정	54	16.2
	국공립	74	22.2
	직장	20	6.0
	기타	15	4.5
담당 연령	만 0, 1세	138	41.3
	만 2세	91	27.2
	만 3세	39	11.7
	만 4, 5세	52	15.6
	혼합연령	14	4.2
경력	1년-2년	182	54.5
	3년-5년	128	38.3
	6년-10년	21	6.3
	11년-15년	3	0.9
전체		334	100.0

연구참여자의 연령분포를 살펴보면, 40-49세가 33.2%로 가장 많았고, 20-29세가 29.3%, 30-39세가 24.9%, 50세 이상이 12.6%의 순으로 나타났다. 다음으로 학력 분포는 전문대졸이 50.6%로 가장 높은 비율이었고, 다음으로 4년제 대학교 졸업 29.3%, 고졸이 15.3%, 대학원 재학 중이 3.3%, 대학원 졸업 이상 1.5%의 순으로 나타났다. 다음으로 연구참여자가 현재 근무하고 있는 어린이집의 유형을 살펴보면, 민간어린이집이 51.2%로 가장 많았고, 국공립어린이집이 22.2%, 가정어린이집이 16.2%, 직장어린이집이 6.0%, 기타가 4.5% 순으로 나타났으며, 기타유형은 사회복지법인이다. 연구참여자가 현재 담당하고 있는 영유아의 연령을 살펴보면, 만 0, 1세를 담당하고 있는 교사가 41.3%로 가장 많았고, 만 2세를 담당하고 있는 교사가 27.2%, 만 4, 5세를 담당하고 있는 교사가 15.6%, 만 3세를 담당하고 있는 교사가 11.7%, 혼합연령을 담당하고 있는 교사가 4.2%의 순으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 어린이집에서의 긍정적인 인간관계

어린이집에서의 긍정적인 인간관계는 동료 교사와의 관계, 원장과의 관계, 부모와의 관계를 각각 살펴보고자 하였다. 먼저 동료 교사와의 긍정적인 관계는 Jorde-Bloom(1989)이 개발하고 이블러(1998)가 번안한 유치원 교사의 직무만족도 조사도구(Early Childhood Job Satisfaction Survey: ECJSS)에서 김희수(2016)가 동료와의 관계에 대해 보육교사에게 적합하도록 수정한 문항을 사용하였다. 총 10개 문항으로 구성되어 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 부정적인 문항은 역산하여 총점을 계산한다. 점수가 높을

수록 동료 교사와의 긍정적인 관계가 잘 이루어지고 있음을 의미한다.

다음으로, 원장과의 긍정적인 관계는 송지준(2005)이 번안한 Graen과 Uhi-Bien(1995)의 리더-멤버 교환관계척도(Leader-Member Exchange: LMX7)를 김유정, 박수경, 임정진, 그리고 안선희(2011)가 어린이집 상황에 맞도록 수정한 문항을 일부 보완하여 사용하였다. 도구는 총 7개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항 5점 리커트 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 원장과의 긍정적인 관계 수준이 높음을 의미한다.

마지막으로, 부모와의 긍정적인 관계를 측정하기 위하여 김경숙(2013)의 도구를 김은정(2014)이 수정한 문항을 사용하였다. 5점 리커트 척도로 측정하며 점수가 높을수록 부모와의 긍정적인 관계 수준이 높음을 의미한다. 척도의 문항 내용과 신뢰도 Cronbach's α 는 표 2와 같다.

표 2. 긍정적 인간관계 척도 및 신뢰도

구분	문항	문항 수	신뢰도
원장과의 관계	원장은 내가 하고 있는 일에 만족한다.	7	.91
	원장은 나의 잠재적 가능성을 알고 있다.		
	원장은 내가 지닌 직무와 관련된 문제, 욕구를 잘 이해하고 있다.		
	나에게 업무와 관련된 문제가 생기면, 원장은 최선을 다해 도와준다.		
	내가 어떠한 결정을 내리더라도, 원장은 나의 결정을 신뢰한다.		
	업무수행과 관련하여, 원장과 나의 생각은 잘 맞는다.		
	원장의 도움이 필요할 때, 원장은 물심양면으로 나를 도와준다.		
동료 교사와의 관계	동료교사들은 나에게 관심을 갖는다.	10	.88
	나는 동료교사들과 잘 지낸다.		
	나와 동료교사들은 개인적인 문제(관심사)를 서로 이야기 한다.		
	나는 동료교사들을 이해하기 어렵다.		
	동료교사들은 내가 하는 일을 못마땅하게 생각한다.		
	나는 동료교사들에게 신뢰감을 못 느낀다.		
	동료교사들은 나에게 매우 비협조적이다.		
	나와 동료교사들은 생각과 자료를 서로 주고 받는다.		
	동료교사들과 나는 서로 경쟁적이다.		
	동료교사들은 나를 격려하고 지지한다.		
부모와의 관계	나는 부모와 영유아에 관한 이야기를 많이 나눈다.	9	.86
	나는 부모로부터 고맙다는 인사를 받는다.		
	부모들은 나를 인격적으로 존중해 준다.		
	나는 부모와 영유아에 대한 상담을 할 때 보람을 느낀다.		
	부모들은 나를 믿고 있으며 협조적이다.		
	부모들은 보육교사인 나의 중요성을 잘 인식하고 있다.		
	부모들은 비협조적이다.		
	부모들의 참견이 있다.		
부모들은 나에게 친절한 편이다.			
전체		26	.90

2) 보육교사의 직무몰입

보육교사의 직무몰입 수준을 측정하기 위하여 김지환(2017)의 연구에서 사용한 도구를 사용하였다. 이 척도는 직무 애착 및 중요성, 직무책임감 등의 두 가지 하위요인 총 13개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 측정하며 점수가 높을수록 직무몰입 수준이 높은 것을 의미한다. 척도의 문항 내용과 신뢰도 Cronbach’s α는 표 3과 같다.

표 3. 직무몰입 척도 및 신뢰도

구분	문항 예	문항 수	신뢰도
직무애착 및 중요성	나의 개인적 목표들은 대부분 나의 직무와 연관되어 있다. 내 직무와 관련된 시간이 나의 하루 일과 중 가장 많은 비중을 차지한다. 내 삶에서 일어난 가장 중요한 경험들은 내 직무와 관련이 있다. 내 직무는 나의 역량을 발휘할 수 있는 좋은 기회라고 생각한다. 나는 내 직무를 통해서 즐거움과 행복을 느낀다. 나는 여가시간보다 일할 때가 더 재미있다. 나의 관심사의 대부분은 내 직무로부터 나온다. 나의 직무는 나와 떼려야 뗄 수 없는 관계이다. 나는 내가 한 직무에 대해 기꺼이 책임을 진다.	10	.92
직무책임감	나는 공동업무에서 동료의 일을 추가적으로 맡게 되어도 책임감을 가지고 기꺼이 한다. 나의 일처리는 동료나 고객의 요구를 해결하는데 도움이 된다. 나는 동료나 원장, 부모가 원하는 것을 만족시키려고 노력한다.	3	.93
전체		13	.87

3) 영유아에 대한 보육민감성

영유아에 대한 보육민감성을 측정하기 위해 Gerber(2003)가 개발한 교사의 민감성(Teacher’s Sensitivity)척도를 이정숙(2003)이 번안한 것을 일부 수정하여 사용한 김미영과 정옥분(2014)의 설문 도구를 사용하였다.

영유아에 대한 보육민감성은 민감한 상호작용, 비 민감한 상호작용 등의 2가지 하위요인, 총 22문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 Likert 척도로 측정된다. 측정도구의 문항 내용 및 신뢰도 Cronbach’s α는 표 4와 같다.

표 4. 보육민감성 척도 및 신뢰도

구분	문항 예	문항 수	신뢰도
민감한 상호작용	나는 영유아들을 따뜻하고 친절하게 대한다. 나는 영유아들이 말할 때 주의 깊게 경청한다. 나는 영유아들을 편안하고 즐겁게 해준다. 나는 영유아들이 잘못된 행동을 할 때 그들이 어기고 있는 규칙에 관한 근거를 설명해 준다. 나는 영유아들의 새로운 경험을 시도할 수 있도록 격려한다. 나는 영유아들의 활동과 노력에 대해 지지해 준다. 나는 개개인의 영유아에게 적극적으로 지지해 준다. 나는 영유아들이 이해할 수 있는 수준에서 영유아들과 이야기한다. 나는 영유아들이 친사회적 행동을 보이도록 격려한다. 나는 영유아들과 이야기 할 때 눈높이를 맞추기 위해 자세를 낮춘다. 나는 영유아들에게 안아주기 등 긍정적인 신체표현을 자주한다.	12	.91
비 민감한 상호작용	나는 영유아들에게 잔소리가 심한 편이다. 나는 영유아들에게 순종을 강요한다. 나는 영유아들에게 짜증을 내거나 적대적으로 말한다. 나는 영유아들을 통제하려고 위협한다. 나는 영유아들에게 어떠한 설명도 없이 처벌한다. 나는 영유아들의 결점을 쉽게 발견하려 한다. 나는 영유아들이 하고 싶어 하는 일들을 못하게 한다. 나는 영유아들에게 자기조절을 연습하도록 기대한다. 나는 영유아들을 꾸짖거나 금지시킬 때 불필요하게 엄격한 편이다. 나는 영유아의 요청이나 관심사에 무관하거나 감정적 반응을 보이지 않는다.	10	.91
전체		22	.91

3. 자료분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 측정 도구의 신뢰도 확인을 위해 Cronbach's α 계수를 산출하고, 연구대상의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석과 기술통계를 실시하였다. 측정 변인들 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson 상관관계를 살펴보고, 변인들이 종속 변인에 미치는 영향을 중다회귀 분석으로 살펴보았다. 어린이집에서의 인간관계와 교사의 보육민감성 간의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 방법에 따라 다음과 같은 절차로 분석을 하였다. 첫 번째 단계에서 동료 교사, 원장, 부모와의 긍정적인 인간관계를 독립변수로 투입하여 매개변수로 가정한 직무몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 두 번째 단계에서 직무몰입을 독립변수로 하여 종속변수인 보

육민감성에 대한 영향력을 살펴보았다. 그리고 세 번째 단계에서 긍정적인 인간관계와 직무몰입을 독립변수로 각각 투입하여 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다. 세 단계의 분석을 실시한 후 마지막으로 독립변수의 간접효과를 더욱 명료하게 살펴보기 위해 Sobel(1982)의 간접효과에 대한 유의도를 검증해보았다.

Ⅲ. 연구결과

1. 변인의 일반적인 경향

본 연구에서 측정한 변인들의 기술통계를 표 5에 제시하였다. 먼저 어린이집에서의 긍정적인 인간관계 수준($M=3.86$, $SD=.43$)으로 비교적 높은 수준이었으며, 동료 교사와의 관계($M=4.01$, $SD=.51$)나 학부모와의 긍정적인 관계($M=4.04$, $SD=.52$) 수준이 원장과의 긍정적인 관계($M=3.43$, $SD=.72$)보다 높은 것으로 나타났다. 보육교사의 직무몰입 수준은 $M=3.66$ ($SD=.50$)으로 높은 편이었으며, 영유아에 대한 보육민감성은 $M=4.06$ ($SD=.41$)으로 상당히 높은 수준이었다. 각 변인은 왜도의 절대값이 3 미만, 첨도의 절대값이 10 미만으로 확인되어 정규성 가정을 충족하였다.

표 5. 조사 변인의 기술통계 (N = 334)

변인	하위변인	M	SD	최솟값	최댓값	왜도	첨도
긍정적인 인간관계	전체	3.86	0.43	2.65	5.00	0.01	0.03
	동료 교사와의 관계	4.01	0.51	2.30	5.00	-0.46	0.54
	원장과의 관계	3.43	0.72	1.00	5.00	-0.44	0.85
	부모와의 관계	4.04	0.52	2.67	5.00	-0.07	-0.43
직무몰입		3.66	0.50	1.54	5.00	-0.02	0.75
영유아에 대한 보육민감성		4.06	0.41	2.50	5.00	-0.25	0.51

2. 어린이집에서의 긍정적인 인간관계, 직무몰입과 보육민감성과의 상관관계

어린이집에서의 긍정적인 인간관계, 보육교사의 직무몰입, 영유아에 대한 보육민감성 간의 상관분석을 실시한 결과는 표 6에 제시된 바와 같다. 먼저, 어린이집에서의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록, 보육교사의 직무몰입이 높은 것으로 나타났다($r=.51$, $p<.001$). 직무몰입과의 정적인 관계는 부모와의 긍정적인 관계($r=.44$, $p<.001$), 원장과의 긍정적인 관계($r=.38$, $p<.001$), 동료 교사와의 긍정적인 관계($r=.32$, $p<.001$)의 순으로 나타났다.

또한 어린이집에서의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록, 영유아에 대한 보육민감성이 높은

것으로 나타났다($r = .42, p < .001$). 보육민감성과의 정적인 관계는 부모와의 긍정적인 관계($r = .44, p < .001$), 동료 교사와의 긍정적인 관계($r = .32, p < .001$), 원장과의 긍정적인 관계($r = .18, p < .001$)의 순으로 나타났다.

그리고, 보육교사의 직무몰입이 높을수록, 영유아에 대한 보육민감성이 높은 것으로 나타났다($r = .38, p < .001$). 변인 간의 상관관계 분포를 살펴보면, 어린이집에서의 긍정적인 인간관계는 보육교사의 직무몰입과 영유아에 대한 보육민감성과 유의한 상관관계를 나타내고 있음을 알 수 있다.

표 6. 보육교사의 인간관계, 직무몰입과 보육민감성 간 상관관계 (N = 334)

변인	긍정적인 인간관계				직무몰입	보육민감성
	전체	동료교사	원장	부모		
전체	1					
긍정적인 인간관계	동료 교사와의 관계	.78***	1			
	원장과의 관계	.73***	.34***	1		
	부모와의 관계	.73***	.38***	.27***	1	
직무몰입	.51***	.32***	.38***	.44***	1	
영유아에 대한 보육민감성	.42***	.32***	.18***	.44***	.38***	1

*** $p < .001$.

3. 매개효과 검증결과

어린이집에서의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입의 매개효과를 알아보기 위하여, 회귀분석을 실시하기 전 독립변수 간의 다중공선성을 확인한 결과 공차는 .73 ~ .80, VIF 지수는 1.25 ~ 1.38로 나타나 이들 변인을 독립변수로 각각 투입하여 회귀분석을 실시하는데 무리가 없음을 확인하였다. 매개효과의 검증은 Baron과 Kenny(1986)의 검증 방법에 따라 세 단계로 이루어졌으며 그 결과는 표 7에 제시된 바와 같다.

표 7. 어린이집에서의 긍정적인 인간관계가 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입의 매개효과

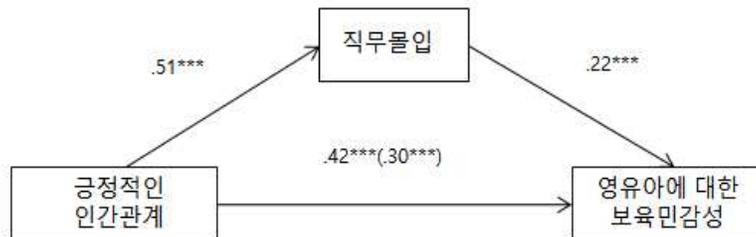
변인	구분	종속변수	독립변수	B	β	t	R ²	F
전체	1단계	직무몰입	긍정적인 인간관계	.60	.51***	10.69***	.26	114.21***
	2단계	보육민감성	긍정적인 인간관계	.41	.42***	8.31***	.17	69.05***
	3단계	보육민감성	긍정적인 인간관계 직무몰입	.30 .18	.30*** .22***	5.34*** 3.91***	.21	43.66***
동료 교사	1단계	직무몰입	동료교사와의 인간관계	.31	.32***	6.18***	.10	38.24***
	2단계	보육민감성	동료교사와의 인간관계	.26	.32***	6.24***	.11	38.99***
	3단계	보육민감성	동료교사와의 인간관계 직무몰입	.18 .25	.23*** .30***	4.34*** 5.77***	.16	30.28***

표 7. 계속

변인	구분	종속변수	독립변수	B	β	t	R ²	F
원장	1단계	직무몰입	원장과의 인간관계	.26	.38***	7.39***	.14	54.57***
	2단계	보육민감성	원장과의 인간관계	.10	.18**	3.26**	.03	10.60**
	3단계	보육민감성	원장과의 인간관계 직무몰입	.02 .30	.04 .36***	.74 6.54***	.14	27.38***
학부모	1단계	직무몰입	학부모와의 인간관계	.42	.44***	8.93***	.19	79.74***
	2단계	보육민감성	학부모와의 인간관계	.35	.44***	8.84***	.19	78.10***
	3단계	보육민감성	학부모와의 인간관계 직무몰입	.27 .19	.34*** .23***	6.28*** 4.23***	.23	49.97***

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

어린이집에서의 긍정적인 인간관계는 보육교사의 직무몰입을 매개로 영유아에 대한 보육민감성에 직, 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 어린이집에서의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록 보육교사의 직무몰입은 높아졌으며($\beta = .51, t = 10.69, p < .001$), 영유아에 대한 보육민감성 역시 높아졌다($\beta = .42, t = 8.31, p < .001$). 어린이집에서의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향의 설명력은 17.2%($F = 69.05, p < .001$)였으며, 직무몰입이 추가되면 설명력은 20.9%($F = 43.66, p < .001$)로 증가하였다. 어린이집에서의 긍정적인 인간관계와 보육교사의 직무몰입이 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 상대적인 영향력은 긍정적인 인간관계($\beta = .30, t = 5.34, p < .001$), 직무몰입($\beta = .22, t = 3.91, p < .001$)의 순으로 긍정적인 인간관계가 직무몰입보다 영유아에 대한 보육민감성에 더 큰 영향력을 보였다.



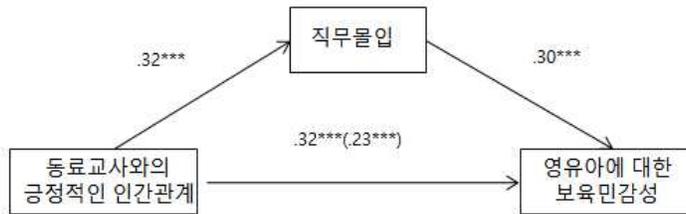
*** $p < .001$.

그림 2. 긍정적인 인간관계와 영유아에 대한 보육민감성 간의 관계에 대한 보육교사의 직무몰입의 부분매개효과

어린이집에서의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향력은 단독으로 $\beta = .42(t = 8.31, p < .001)$ 이었고 매개변인인 직무몰입의 투입으로 그 영향력이 $\beta = .30(t = 5.34, p < .001)$ 으로 감소하였으나 여전히 통계적으로 유의미한 설명 변인이므로, 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입은 부분 매개효과가 있는 것을 알 수 있

다. 매개효과의 유의성을 Sobel test로 검증한 결과, z값이 6.52($p < .001$)로 매개효과가 유의한 것으로 나타났다.

1) 어린이집에서의 동료 교사와의 긍정적인 관계가 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입의 매개효과 동료 교사와의 긍정적인 인간관계는 보육교사의 직무몰입을 매개로 영유아에 대한 보육민감성에 직, 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료 교사와의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록 보육교사의 직무몰입은 높아졌으며($\beta = .32, t = 6.18, p < .001$), 영유아에 대한 보육민감성 역시 높아졌다($\beta = .32, t = 6.24, p < .001$). 동료 교사와의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향의 설명력은 10.5%($F = 38.99, p < .001$)였으며, 직무몰입이 추가되면 설명력은 15.5%($F = 30.28, p < .001$)로 증가하였다. 동료 교사와의 긍정적인 인간관계와 보육교사의 직무몰입이 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 상대적인 영향력은 직무몰입($\beta = .30, t = 5.77, p < .001$), 동료 교사와의 긍정적인 인간관계($\beta = .23, t = 4.34, p < .001$)의 순으로 직무몰입이 동료 교사와의 긍정적인 인간관계보다 영유아에 대한 보육민감성에 더 큰 영향력을 보였다.



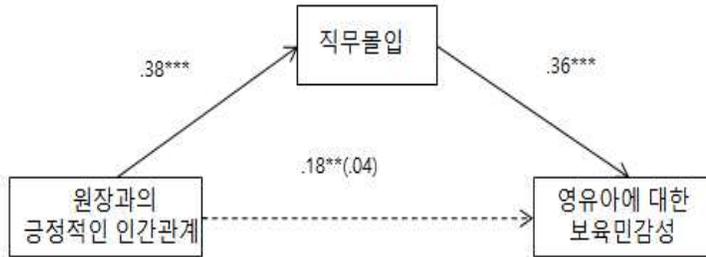
*** $p < .001$

그림 3. 동료교사와의 인간관계와 영유아에 대한 보육민감성 간의 관계에 대한 보육교사의 직무몰입의 부분매개효과

동료 교사와의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향력은 단독으로 $\beta = .32(t = 6.24, p < .001)$ 이었고 매개변인인 직무몰입의 투입으로 그 영향력이 $\beta = .22$ 로 감소하였으나 여전히 통계적으로 유의미한 설명 변인이므로, 동료 교사와의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입은 부분 매개효과가 있는 것을 알 수 있다. 매개효과의 유의성을 Sobel test로 검증한 결과, z값이 4.37($p < .001$)로 매개효과가 유의한 것으로 나타났다.

2) 어린이집에서의 원장과의 긍정적인 관계가 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입의 매개효과 원장과의 긍정적인 인간관계는 보육교사의 직무몰입을 매개로 영유아에 대한 보육민감성에 직, 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 원장과의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록 보육교사의 직무몰입은 높아졌으며($\beta = .38, t = 7.39, p < .001$), 영유아에 대한 보육민감성 역시 높아졌다($\beta = .18, t = 3.26, p < .01$). 원장과의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치

는 영향의 설명력은 3.1%($F = 10.60, p < .01$)이었으며, 직무몰입이 추가되면 설명력은 14.2%($F = 27.38, p < .001$)로 증가하였다. 원장과의 긍정적인 인간관계와 보육교사의 직무몰입이 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 상대적인 영향력을 살펴보면, 직무몰입($\beta = .36, t = 6.54, p < .001$)의 효과만 유의한 것으로 나타났다.

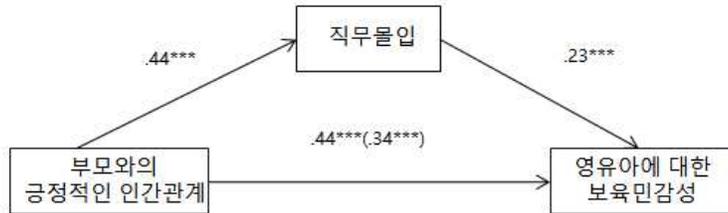


** $p < .01$, *** $p < .001$

그림 4. 원장과의 인간관계와 영유아에 대한 보육민감성 간의 관계에 대한 보육교사의 직무몰입의 완전매개효과

원장과의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향력은 단독으로는 $\beta = .18(t = 3.26, p < .01)$ 이었고, 매개변인인 직무몰입의 투입할 경우 원장과의 긍정적인 인간관계의 상대적인 영향력은 $\beta = .04(t = .74, p > .05)$ 로 유의한 영향력이 사라지고 직무몰입의 영향력만 $\beta = .36(t = 6.54, p < .001)$ 으로 유의수준을 유지하여 직무몰입이 완전 매개효과를 가지는 것을 알 수 있다. 매개효과의 유의성을 Sobel test로 검증한 결과, z값이 4.90($p < .001$)으로 매개효과가 유의한 것으로 나타났다.

3) 어린이집에서의 부모와의 긍정적인 관계가 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입의 매개효과 부모와의 긍정적인 인간관계는 보육교사의 직무몰입을 매개로 영유아에 대한 보육민감성에 직, 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부모와의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록 보육교사의 직무몰입은 높아졌으며($\beta = .44, t = 8.93, p < .001$), 영유아에 대한 보육민감성 역시 높아졌다($\beta = .44, t = 8.84, p < .001$). 부모와의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향의 설명력은 19.4%($F = 79.74, p < .001$)였으며, 직무몰입이 추가되면 설명력은 23.2%($F = 49.97, p < .001$)로 증가하였다. 부모와의 긍정적인 인간관계와 보육교사의 직무몰입이 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 상대적인 영향력은 부모와의 긍정적인 인간관계($\beta = .34, t = 6.28, p < .001$), 직무몰입($\beta = .23, t = 4.23, p < .001$)의 순으로 부모와의 긍정적인 인간관계가 직무몰입보다 영유아에 대한 보육민감성에 더 큰 영향력을 보였다.



*** $p < .001$

그림 5. 부모와의 인간관계와 영유아에 대한 보육민감성 간의 관계에 대한 보육교사의 직무몰입의 부분매개효과

부모와의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향력은 단독으로는 $\beta = .44(t = 8.84, p < .001)$ 이었고 매개변인인 직무몰입의 투입으로 그 영향력이 $\beta = .34(t = 6.28, p < .001)$ 로 감소하였으나 여전히 통계적으로 유의미한 설명 변인이므로, 부모와의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향에서 직무몰입은 부분 매개효과가 있는 것을 알 수 있다. 매개효과의 유의성을 Sobel test로 검증한 결과, z 값이 $6.34(p < .001)$ 로 매개효과가 유의한 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집의 성인 간 인간관계가 보육교사의 영유아에 대한 보육민감성을 높이는지, 긍정적인 인간관계가 보육교사의 직무몰입을 높여 영유아에 대한 보육민감성에 영향을 미치는 매개효과가 있는지 입증해보고자 하였다. 연구를 수행하기 위해 보육교사를 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 어린이집에서의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록, 영유아에 대한 보육민감성이 높은 것으로 나타났다. 회귀분석에서 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 영향의 설명력은 부모와의 긍정적인 관계, 동료 교사와의 긍정적인 관계, 원장과의 긍정적인 관계의 순으로 나타났다. 이는 어린이집에서의 인간관계 중 부모와의 긍정적인 관계가 보육교사의 영유아에 대한 보육민감성에 높은 영향을 미친다는 것을 시사한다. 이러한 결과는 교사-어머니의 협력 관계가 교사-영아 간 상호작용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 박화영(2015), 이경님(2019) 등의 연구결과와 일관된 것이다. 또한, 본 연구의 결과는 동료 교사와의 관계가 교사-영유아 간 상호작용에 영향을 미친다고 밝힌 문유리(2018)의 결과, 원장과의 인간관계가 교사의 여러 가지 업무수행에 영향을 미치는 것으로 나타난 김혜정(2006)의 연구결과를 지지해 주는 것이

라 할 수 있다. 본 연구의 결과는 어린이집에서의 성인 간 인간관계가 순조롭게 형성되도록 조직 관리를 함으로써 영유아에 대한 보육민감성을 높이도록 할 필요가 있다는 점을 보여준다. 또한, 영유아가 어린이집에서 일과를 보내는 시간 동안 교사는 가정양육과 보호의 대행자로서 가정양육에서의 주 양육자의 양육민감성을 대신해야 한다(노수진, 2015)는 점을 고려할 때, 교사와 부모 간 관계가 긍정적으로 이루어지도록 지원하는 것은 매우 중요하다는 점을 다시 한 번 확인해주는 결과라 할 수 있다.

둘째, 어린이집에서의 긍정적인 인간관계 수준이 높을수록, 보육교사의 직무몰입이 높은 것으로 나타났다. 직무몰입과의 정적인 관계는 부모와의 긍정적인 관계, 원장과의 긍정적인 관계, 동료 교사와의 긍정적인 관계 순으로 나타났으며, 회귀분석의 결과에서도 세 변인이 보육교사의 직무몰입에 미치는 영향의 설명력이 동일한 순서로 나타나 어린이집에서의 인간관계 중 부모와의 긍정적인 관계, 원장과의 긍정적인 관계, 동료 교사와의 긍정적인 관계의 순으로 보육교사의 직무몰입에 정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 보육교사가 부모와의 의사소통에 관한 어려움을 적게 느낄수록 이들의 교수효능감이 높아진 것으로 나타난 이현정(2014)의 연구결과를 지지하고, 원장과의 교환관계 질이 낮을수록 보육교사의 이직 의도가 높아진다는 장은미(2017)의 연구를 보완해준다. 이외 본 연구의 결과는 보육교사의 어린이집 내 성인 간 인간관계가 교사효능감을 높여주는 것으로 나타난 김시연(2014)의 연구, 보육교사가 어린이집의 인간관계에서 지각하는 사회적 지지가 보육교사의 효능감(류경희, 강상, 2015)이나 직무만족(최미숙, 2012)을 높여준다는 선행연구의 결과와 일맥상통하는 것이라 볼 수 있다.

어린이집에서의 긍정적인 인간관계가 보육교사의 직무몰입을 높여준다는 본 연구의 결과는 성인 간 인간관계에서 느끼는 다양한 정서적 경험뿐만 아니라 협력, 지지나 부조화, 갈등과 같은 관계 맺음의 질이 조직원의 업무몰입에 직접적인 영향을 미친다는 일반적 가설을 재확인시켜 준다. 몰입은 자신의 에너지를 집중시키는 강한 정신적 경험이고, 보육 교사에게 직무몰입이란 주로 영유아와의 상호작용에 집중하는 과정에서 요구되는 특성이라는 점을 고려할 때 어린이집의 조직관리에서 보육교사가 원활하게 자신의 직무에 몰입할 수 있도록 지원해주는 것은 보육과정의 질(quality)을 높여주는 핵심관리 요소라 할 수 있다.

셋째, 보육교사의 직무몰입은 동료 교사와의 긍정적인 인간관계 및 부모와의 긍정적인 인간관계가 영유아에 대한 보육민감성에 미치는 관계를 각각 부분 매개하고 있는 것으로 나타났다. 이는 보육교사가 동료 교사나 부모와 맺는 긍정적인 관계가 이들의 직무몰입을 직접적으로 높여줄 수 있다는 것을 시사한다. 이러한 결과는 보육교사가 경험하는 직무에서의 스트레스가 조직몰입을 저해하는 것으로 나타난 박동현(2014)의 연구와 일관된 것이라 할 수 있다. 또한 보육교사의 역할갈등이 직무몰입을 저해하여 보육교사의 민감성에 부적 영향을 미친다는 장은영과 신나리(2018)의 연구결과를 지지해주는 것이다.

한편, 본 연구에서 교사가 원장과 맺는 긍정적 관계는 이들의 직무몰입을 높이기보다는 직접적으로 영유아에 대한 보육민감성에 영향을 미치는 완전매개의 효과를 가진 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사가 원장과 맺는 관계의 질이 영유아와의 상호작용에 정적 영향을 미친다는 김혜정(2006)의 연구와 일관된 것이다. 이에 비해, 원장과의 긍정적 관계와 직무몰입 간 유의

한 관계가 나타나지 않은 본 연구의 결과는 원장의 리더십과 교사의 조직몰입 간 관계를 보고하는 선행연구(김영미, 이경님, 2018; 오교선, 공인숙, 2016)의 경향을 고려할 때 교사의 직무몰입에 영향을 미치는 원장의 특성에 대해 보다 다양한 연구가 이루어질 필요가 있음을 시사한다.

종합적으로, 본 연구의 결과는 보육교사가 어린이집에서 동료교사 및 부모와의 긍정적인 관계를 형성할 경우 이는 보육교사의 직무몰입을 높임으로써 보육교사가 영유아를 대하는 보육민감성이 높아지도록 하는 직, 간접적인 영향을 미치고 있다는 것을 보여준다. 이러한 결과는 직무몰입이 종사자의 업무결과물을 긍정적으로 도출해내는 주요 선행요소라는 조직관리의 일반특성이 어린이집의 보육교사 직무에서도 확인된다는 것을 보여준다. 즉, 직무의 목표와 가치를 수용하고 이에 일체감을 가지며 자신의 업무에 노력을 다하려는 직무몰입이 어린이집에서의 동료 교사 및 부모와의 긍정적인 인간관계에 의해 강화될 수 있으며, 이는 곧 보육교사가 영유아의 요구에 민감하게 반응해 주는 보육민감성으로 귀결될 수 있다는 것을 보여준다.

이상과 같은 본 연구의 결과는 직무몰입이 업무수행과 밀접한 관계가 있다는 선행이론(Blau, 1988; Meyer & Allen, 1991)을 대체로 지지해 준다. 즉, 본 연구의 결과는 어린이집과 같은 중소기업 인력조직에서는 성인 간 밀접한 인간관계가 보육교사의 직무몰입이나 업무수행 결과에 주요한 영향을 미치는 변인일 수 있다는 점을 시사한다. 보육교사는 직무에 몰입하기 위하여 어린이집의 성인 간 관계에서 개방적인 의사소통을 할 수 있어야 하고, 상호의견을 직무에 반영하여 실행하는 유연성을 갖출 필요가 있으며, 원장은 조직관리를 통해 이를 지원해줄 필요가 있다. 또한 본 연구에서 보육교사의 직무몰입이나 영유아에 대한 보육민감성에 가장 큰 영향을 미치는 인간관계는 동료 교사, 원장, 부모와의 관계 중 특히 부모와의 긍정적인 관계인 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 업무수행을 지원하기 위해 부모-교사 간 관계 형성이 원만하게 이루어질 수 있도록 어린이집 내외에서 체계적으로 지원할 필요가 있음을 시사한다. 부모와 보육교사는 영유아의 건강한 성장과 발달이라는 공동의 목표로 상호 조력해야 하는 역할(안선희, 2004; 최해주, 문수백, 2013)을 해야 하기 때문에 부모와 보육교사 간 초기관계부터 원만하게 형성될 수 있어야 한다.

본 연구의 결과는 원장이 체계적인 원 관리를 통해 보육교사로 하여금 부모와 긍정적인 관계를 형성하고 이를 잘 유지할 수 있도록 지원해야 한다는 것을 보여준다. 부모와의 갈등은 보육교사의 직무 스트레스와 심리적 소진을 가중시키며, 항상 영유아를 민감하고 사려 깊게 대해야 하는 보육교사의 보육민감성을 저해시킬 수 있다. 그러므로 원장은 부모에게 보육교사를 대하는 태도, 상호작용하는 방법에 대해 사전 안내를 할 필요가 있으며, 부모와 교사 간 의사소통이 합리적으로 이루어질 수 있도록 지속적이며 세심한 중재, 관리가 이루어질 필요가 있을 것이다. 어린이집에서 보육교사가 형성하는 긍정적인 인간관계가 이들의 직무몰입을 높여 영유아에 대한 보육민감성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과를 바탕으로 어린이집의 원장은 보육교사 간 관계, 보육교사와 부모 간 관계, 원장과 교사 간 관계가 두루 원활하게 형성될 수 있도록 상호협력적 지지체계가 되도록 노력해야 할 것이다. 이는 어린이집에서 더 안전하고, 건강한 보육환경을 제공 받을 권리가 있는 영유아의 권리증진을 지원하는 것이기도 하다.

본 연구는 수도권권의 인천광역시에서 편의표집한 자료를 분석한 것으로 표본에서 경력 1~2년

차 교사가 과표집 된 제한점이 있으므로 연구결과를 일반화시키는 데 한계가 있다. 또한 영유아에 대한 보육민감성에 영향을 미치는 제 변인을 폭넓게 조사하지 않았다는 제한점을 가진다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 영유아에 대한 보육민감성에 어린이집에서의 긍정적인 인간관계가 직, 간접적인 영향을 미친다는 것을 밝히고자 했으며, 어린이집에서의 인간관계를 동료 교사와의 관계, 원장과의 관계, 부모와의 관계로 나누어 측정, 분석함으로써 어린이집에서 경험하는 여러 가지 인간관계가 보육교사의 직무몰입 및 영유아에 대한 보육민감성에 직, 간접적인 영향을 미치고 있다는 점을 밝혀보았다는 의의를 갖는다.

참고문헌

- 권현서 (2009). 정담임-정담임 팀티칭제에 대한 보육교사의 갈등과 불안. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권혜진 (2008). 보육교사의 정서노동과 소진: 정서적 부조화의 매개효과에 대한 탐색. **인간발달연구**, 15(4), 93-113.
- 김경숙 (2013). 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 관련 변인에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 김미영, 정옥분 (2014). 영아전담 어린이집 보육교사의 교사민감성에 관한 연구: 환경변인 및 개인 변인을 중심으로. **인간발달연구**, 21(2), 75-96.
- 김시연 (2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영미, 이경님 (2018). 원장의 코칭리더십과 유아교사의 조직몰입 및 교사효능감이 직무만족도에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 17(2), 53-77 doi:10.30761/ecoece.2018.17.2.53
- 김유정, 박수경, 임정진, 안선희 (2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 68, 189-213.
- 김은실 (2011). 교사민감성 증진 프로그램. **상담과 지도**, 46, 107-118.
- 김은정 (2014). 어린이집 교사의 인간관계의 질과 직무소진이 이직의도에 미치는 영향. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정미, 안선희 (2014). 교육 참여에 대한 어머니의 동기적 신념과 부모-교사 관계가 유아의 학습 관련기술에 미치는 영향. **아동학회지**, 36(1), 1-17. doi:10.5723/KJCS.2015. 36.1.1
- 김정은 (2013). 어린이집의 팀티칭 현황 및 원장과 교사의 인식. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정주, 박형신 (2010). 보육교사가 인식한 사회적 지지가 전문성 인식과 조직헌신도에 미치는 영향력 분석. **유아교육학논집**, 14(4), 145-164.
- 김지영 (2015). 원장과의 관계, 원장과의 의사소통 및 어린이집 유형과 어린이집 교사의 직무스트레스간의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김지환 (2017). 대기업 연구개발 인력의 직속상사 진성리더십과 직무몰입의 관계에서 직무재창조의 매개효과와 무형식학습 활동의 매개된 조절효과. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현정 (2000). 유아교육기관 부적응 아동과 지도에 대한 교사의 인식조사. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜리 (2014). 유아교사의 행복감에 영향을 미치는 관련 변인 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜정 (2006). 보육교사가 인식하는 보육시설장과의 인간관계가 업무에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김희수 (2016). 보육교사의 인간관계(원장·동료교사·부모), 업무보상, 근무조건과 심리적 소진. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 노수진 (2015). 영아보육교사의 자아탄력성이 민감성에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과와 보육효능감의 조절효과. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 류경희, 강상 (2015). 유아교사의 정서지능, 동료교사 협력관계, 부모-교사 협력관계와 교사효능감 간의 구조모형분석. **유아교육·보육복지연구**, 19(2), 203-225.
- 문유리 (2018). 보육교사의 동료교사와의 관계가 교사-영유아의 상호작용에 미치는 영향. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박동현 (2014). 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박화영 (2015). 영아교사가 지각한 교사-어머니의 협력관계와 교사-영아의 상호작용간의 관계. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송지준 (2005). 관광호텔 종사원이 지각하는 계약위반에 관한 연구. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 신경아 편 (1999). **현대 사회의 여성의 일**. 서울: 한국여성연구소.
- 신혜경 (2014). 어린이집 원장의 서번트 리더십과 보육교사의 소진과의 관계. **코칭연구**, 7(2), 45-62.
- 안선희 (2004). 부모참여에 대한 유아교사의 인식과 태도. **미래유아교육학회지**, 11(3), 27-50.
- 오교선, 공인숙 (2016). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 12(1), 187-202. doi:10.14698/jkccce.2016.12.187
- 이경남 (2019). 어린이집 조직 건강과 부모-교사 협력관계 및 보육효능감이 영아교사의 민감성에 미치는 영향. **열린부모교육연구**, 11(3), 65-84. doi:10.36431/JPE.11.3.4
- 이경애, 이주연 (2012). 시설장의 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. **한국 아동복지학**, 38, 187-210.
- 이고미 (2003). 유치원 교사들 간의 인간관계에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이분려 (1998). 유치원 조직풍토와 직무만족 및 교사효능감의 관계. 이화여자대학교 교육 대학원 석사학위논문.

- 이소영 (2015). 보육교사가 지각하는 부모와의 의사소통 어려움과 직무스트레스 사이의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이예영 (2019). 보육교사의 대인간 의사소통 수준과 역할갈등이 조직몰입에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이정숙 (2003). 교사경력과 유아연령에 따른 교사-유아의 상호작용. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지혜 (2012). 학교상담교사의 대인관계 스트레스, 심리적 소진과 직무몰입도의 관계. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이현정 (2014). 교사가 지각하는 부모와의 의사소통에 관한 어려움과 직무만족도가 교사 효능감에 미치는 영향: 서울시 국공립 어린이집 유아반 교사와 영아반 교사를 대상으로. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임유미 (2020). 보육교사가 부모와의 관계에서 경험한 어려움과 극복에 관한 고찰. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장은미 (2017). 원장과의 교환관계가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향: 직무소진, 커뮤니케이션 만족의 매개효과와 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 장은영, 신나리 (2018). 보육교사의 역할갈등과 조직몰입이 민감성에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 14(6), 1-18. doi:10.14698/jkce.2018.14.06.001
- 정다운, 문혁준 (2009). 보육교사의 개인특성 및 보육시설의 조직특성이 조직갈등과 조직몰입에 미치는 영향. **유아교육연구**, 29(5), 163-183. doi:10.18023/kjece.2009.29.5.008
- 정혜련 (2004). 유아교육기관의 팀티칭 운영실태 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조연지 (2018). 몰입이론을 적용한 디지털 미디어 전시 교육 프로그램 개발과 교육적 효과. 서울교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 진병숙 (2018). 보육교사의 성격특성과 자아탄력성이 직장 내 인간관계에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최미숙 (2012). 보육교사의 업무수행에 따른 인간관계와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 국공립보육시설을 중심으로. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최주형 (2016). 어린이집 영아반 교사의 복수담임제 실시현황 및 인식에 관한 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최해주, 문수백 (2013). 보육교사의 직무만족도, 원장의 변혁적 지도성, 그리고 부모-교사협력관계와 교사-유아 상호작용간의 관계구조분석. **미래유아교육학회지**, 20(3), 69-88.
- 함현정 (2019). 어린이집 원장과 동료교사와의 신뢰 및 부모와의 협력관계가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍은숙, 부성숙 (2015). 영아교사의 언어적, 행동적 상호작용과 민감성 수준 및 민감성인식의 관계. **아동교육**, 24(4), 329-349. doi:10.17643/KJCE.2015.24.4.18

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *32*(3), 284-297. doi:10.1016/0001-8791(88)90020-6
- Gerber, E. B. (2003). Predictors of teacher sensitive caregiving in center-based child care. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Berkeley, USA.
- Graen, G. B., & Uhi-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 Years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*(2), 219-247. doi:10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Grandy, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 95-110. doi:10.1037/1076-8998.5.1.95
- Jorde-Bloom, P. (1989). *Measuring work attitudes in the early childhood setting: Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey*. Evanston, IL: Early Childhood Professional Development Project.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Sobel, M. E. (1982) Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, *13*, 290-321. doi:10.2307/270723

논문투고: 20.08.17
수정원고접수: 20.11.19
최종게재결정: 20.12.10