

유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계

원 커 언(文可言)¹⁾

강원대학교 대학원 유아교육학과

문 은 식²⁾

강원대학교 유아교육과

본 연구의 목적은 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계를 규명하고, 교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들의 상대적 영향력을 알아보는 데 있다. 연구대상은 강원도와 충청남도의 유아교육기관에 근무하고 있는 유아교사 392명(어린이집 교사 206명, 유치원 교사 186명)이다. 측정도구는 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입, 교사-유아 상호작용 척도이다. 자료분석은 LISREL 8.54와 Mplus 6.0으로 구조방정식모형 분석과 매개효과 분석을 실시하였다. 본 연구의 주요한 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입은 5개의 경로를 통해 교사-유아 상호작용에 직·간접적인 영향을 주었고, 관련변인들의 교사-유아 상호작용에 대한 설명력은 48%로 나타났다. 자아탄력성과 직무몰입은 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 매개효과와 이중 매개효과가 있었다. 둘째, 교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들의 상대적 영향력은 원장의 감성리더십이 가장 높은 직·간접적인 영향을 주었으며, 다음으로 유아교사의 자아탄력성이 직접적인 영향을 주었고, 유아교사의 직무몰입이 자아탄력성을 통해 간접적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 교사-유아 상호작용을 진단하고 촉진하기 위한 개입 전략의 이론적·경험적 틀로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

주요어 : 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입, 교사-유아 상호작용, 유아교사

1) 강원대학교 대학원 유아교육학과, 석사과정

2) 교신저자 : 강원대학교 유아교육과, 교수 (E-mail: esmoon@kangwon.ac.kr)

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

유아들의 전인적 성장과 발달은 생태학적 환경 하에서 유아 개인의 기질적·심리적 특성과 대인관계 및 사회·문화적 환경 간의 상호작용을 통해 이루어진다. 유아발달의 대인관계 중에서 교사는 교수-학습 활동, 쾌적한 학습환경 조성, 기본생활습관지도 등을 통해 다양한 질과 형태로 유아와 상호작용하며, 이러한 교사-유아 상호작용 과정에서 유아교사는 학습 안내자 및 발달의 촉진자로서 유아의 전반적인 발달(인지적, 정서적, 사회적, 행동적 발달)에 많은 영향을 준다. 따라서 교사-유아 상호작용은 보육 및 교육활동 수행과 그 성과에 있어 매우 중요하며 교육의 효과와도 직접적인 관련이 있다고 할 수 있다. 따라서 교사-유아 상호작용에 대한 교육적 효과성은 교사-유아 상호작용의 질이 유아교육의 질적 수준을 평가하는데 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

최근 들어 어머니의 사회활동이 증가하고 유아교육의 중요성에 대한 인식이 확산되는 등 사회적인 변화에 따라 하루 8시간 이상을 유아교육기관에서 보내는 유아들이 많아지고 있다. 이러한 사회현상으로 인해 맞벌이를 하는 부모들은 자신을 대신해서 자녀를 양육하고 돌보아 줄 수 있는 수준 높은 유아교육기관을 찾게 되었으며, 유아교사에게 부모의 역할까지도 기대하게 되었다(홍자영, 2015). 우리나라 영유아들의 유아교육기관 이용률은 매우 높으며, 특히 만3~5세 유아의 경우 2019년 기

준 90.2%가 유치원이나 어린이집을 이용하고 있으며(육아정책연구소, 2020), 2018년 보육실태조사 결과, 만3~5세 유아의 유치원이나 어린이집 하루 이용시간은 평균 7시간 이상이며, 8시간 이상 이용하는 유아도 전체 유아의 20%를 차지한다고 한다. 하루 중 오랜 시간을 유아교육기관에서 보내면서 유아는 교사와 상호작용하고, 이에 따라 유아교육기관과 교사가 유아에게 미치는 영향은 매우 중요해졌다(최혜선, 2021). 이러한 사회적인 요구에 따라 유아교육기관은 좀 더 질 높은 교육을 제공하기 위하여 많은 노력을 하고 있다. 교육의 질을 결정하는데 가장 중요한 비중을 차지하는 것이 바로 인적 자원인 교사이며, 특히 교사의 역할 중 가장 중요한 것이 바로 바람직하고 긍정적인 교사-유아 상호작용이라고 할 수 있다(홍자영, 2015).

교사-유아 상호작용이란 교수-학습 과정에서 일어나는 교사와 유아 간 의사소통을 말하는 것으로 교육의 효과에 영향을 미치고, 유아의 전반적인 성장과 발달에 도움을 줄 뿐 아니라 유아교육기관 프로그램의 질을 평가할 수 있는 척도라고 할 수 있다(최미애, 2000). 교사는 상호작용을 유도하기 위해서 유아의 수준과 요구에 맞춰 적절히 반응하거나 상호작용에 참여한다(Howes & Hamilton, 1992). 긍정적인 감정을 표현하거나 안내와 자극을 주는 언어로 놀이를 정교화시키고 때로는 정서적 지원과 격려의 말을 표현함으로써(Kontos & Wilcox-Herzog, 1997) 상호작용을 시도하기도 한다. 이처럼 교사는 유아에게 관심을 집중하고 정서적, 인지적으로 지원을 하는 상호작용을 통해 유아와의 관계를 형성하고 유아의 사

회화와 발달을 돕는다(김언경, 2015). 이러한 상호작용의 중요성이 대두되면서, 바람직한 교사-유아 상호작용에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다. 교사-유아 상호작용은 보육기관의 일과 속에서 일어나는 교사와 유아 간의 언어적·비언어적 의사소통으로 긍정적인 상호작용이 많을수록 유아는 놀이참여(Endsley & Bradbard, 1981), 긍정적인 정서표현(Hestense, Kontos, & Bryan, 1993), 사회적 유능감 등이 높았으며(Kontos & Wicox-Herzog, 1997), 유아의 사회적 부적응을 막아주는 것(MaCartney et al., 1982)으로 보고되고 있다(최해주, 문수백, 2013에서 재인용). 국내의 연구결과도 이와 유사하여, 서유현(2002)의 연구에서는 교사가 언어적으로 유아의 발달을 자극하고 격려하며 반응적으로 상호작용할 때 사회적 유능감이 높았으며, 김기영의 연구(2013)에서는 교사와 정서적으로 안정된 관계를 형성한 유아는 또래와의 관계에서 공격성과 같은 부적응 행동이 적게 나타났다. 이러한 연구들은 유아교사의 ‘상호작용자’로서의 역할이 유아의 발달에 중요한 의미를 가진다는 것을 의미한다. 따라서 효과적이고 긍정적인 교사-유아 상호작용을 증진하고 촉진하는데 근거가 되는 관련변인들 간의 관계를 과학적이고 종합적으로 밝히려는 연구가 필요하다.

교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 요인에 관한 국내 연구들은 교사의 전문성(김연수, 이시자, 2020), 직무만족도(우덕례, 2017), 행복감과 교사효능감(심숙영, 임선아, 2018; 한서원, 2018), 직무환경과 행복감(최혜선, 2021), 교사 신념과 직무만족도 및 교사효능감(권량희, 이진희, 2015) 등이 교사-유아 상호작용과 밀접

한 요인임을 밝히고 있다. 그동안 수행된 연구들은 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 선행요인으로 교사의 자질(전문성, 핵심역량), 심리적 특성(교사효능감, 신념, 직무만족도, 행복감) 등과 같은 개인적 특성에 대해 주로 다루어 왔다. 이에 더하여 교사가 근무하는 어린이집이나 유치원의 유아교육기관의 특성(예: 원장의 리더십, 동료교사의 사회적 지지, 직무환경 등)도 고려해 볼 필요가 있다. 최근 국내 연구에서 유아교사의 심리내적 특성과 외적 환경이 교사-유아 상호작용과 어떠한 관련이 있는지를 분석하려는 연구들(박은경, 2018; 최해주, 문수백, 2013; 최혜선, 2021; 홍자영, 2015)이 증가하고 있다. 박은경(2018)은 원장의 감성리더십, 교사의 행복감과 교사-유아 상호작용의 관계를, 최해주와 문수백(2013)은 보육교사의 직무만족도, 원장의 변혁적 지도성, 그리고 부모-교사 협력관계와 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계를, 최혜선(2021)은 유아교사의 직무환경과 행복감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계를, 홍자영(2015)은 어린이집 원장의 감성리더십, 교사의 감성지능, 교사효능감과 교사-유아 상호작용의 관계를 각각 분석하였다. 그러나 선행연구들은 교사-유아 상호작용과 관련변인들이 어떠한 기제(매개효과)를 통해 관련이 있는지, 그리고 관련변인들 간의 구조적 관계(경로)의 설정 근거가 미흡한 실정이다. Bakker와 Demerouti (2007, 2008)의 직무요구-자원모형에 따르면 직무 및 조직 차원에서의 직무자원 요인(상사의 코칭, 사회적 지지 등)과 개인차원의 인적 자원 요인(자아탄력성, 자기효능감, 낙관주의 등)이 근로자의 직무열의(활력, 헌신, 몰입)를 증

진시켜 긍정적인 직무수행(역할 내외수행, 창의력 등)을 하는 데 영향을 주고 있음을 시사한다. 이 직무요구-자원모형에 근거하여 본 연구에서는 유아교사의 중요한 직무수행인 교사-유아 상호작용에 영향을 주는 관련변인들에 초점을 맞추어 연구를 진행하였다. 조직 및 개인 차원의 근무자원인 원장의 감성리더십과 자아탄력성, 그리고 직무열의 중 직무몰입이 교사-유아 상호작용에 어떠한 과정을 통해 영향을 주는지를 밝히고자 하였다. 즉, 본 연구에서는 유아교육기관의 인적 환경인 ‘원장의 감성리더십’과 교사의 직무관련 심리적 특성(자아탄력성, 직무몰입)이 어떤 과정을 통해 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는지를 알아보고자 하였다.

감성리더십은 전통적 리더십에서 발전한 새로운 리더십 패러다임으로, 리더를 구성원의 감정관리자로 간주하고 리더의 감성지능에 집중한 이론이지만 학자마다 그 정의를 다양하게 내리고 있다. Goleman, Boyatzis와 McKee(2002)는 리더가 먼저 자신의 내면을 이해하고 구성원의 감정과 필요를 배려하면서 자연스럽게 관계를 형성하고 조직의 감성 역량을 높이는 능력을 감성리더십이라고 정의하였다. 이석열(2006)은 리더가 지니고 있는 감성을 바탕으로 사회적 역량을 개발하고 응용하여 다른 조직 구성원에게 건설적인 힘을 발휘하도록 영향력을 미치는 것이라고 하였다. 박정임(2017)은 감성리더십을 조직의 리더가 자신과 타인의 감정에 대해 이해하고 자기감정을 조절하여 표현하고 활용할 수 있으며, 감성지능을 조직의 업무 처리에 활용하는 능력이라고 정의하였다. 김정림과 조혜진(2012)은 유아교

육기관 원장의 감성리더십에 대해 사회적인 능력을 감성 역량 하에 개발하고 조직 구성원들에게 비전을 제시함에 있어서 감정을 바탕으로 자연스럽게 접근하는 능력이라고 하였다. 이상과 같은 선행연구들을 종합해 볼 때, 원장의 감성리더십이란 “유아교육기관의 원장이 자신의 내면과 감정을 충분히 인식하고 유아교사의 감성과 필요를 배려하면서 긍정적인 관계를 형성하고, 자연스럽게 유아교사의 감성적 역량을 높여 기관의 목표를 효과적으로 달성할 수 있도록 영향력을 발휘하는 능력”이라고 할 수 있다.

감성리더십을 발휘하는 리더는 자신과 타인의 감정을 정확히 이해하고 자신의 감정을 긍정적으로 유지하며 구성원들과 긴밀한 상호작용을 한다(Goleman, 1998). 감정전이이론(emotional contagion theory)에 따르면(Hatfield, Rapson, & Le, 2009) 한 개인의 감정과 기분이 다른 사람에게 전이되고, 상호작용 의례이론(interaction ritual theory)에 따르면(Collins, 2004) 상호작용하는 개인들은 서로에 대해 더 잘 알게 되고 관심사와 정서를 공유하게 된다. 감성리더는 구성원들과 친밀한 관계를 형성하고 긍정적인 감정과 관심사를 공유함으로써, 구성원들의 직무수행 의욕과 능력을 높이고 관련한 아이디어를 더 적극적으로 찾게 만드는 등 구성원들의 관계적 에너지와 직무몰입을 제고하고, 시련과 역경 속에서도 자기 자신의 감정을 긍정적으로 회복하여 환경에 적응하는 능력, 즉 자아탄력성을 촉진한다. 원장의 높은 감성리더십은 교사로 하여금 교육의 목적을 효과적으로 달성할 수 있도록 영향력을 발휘하는 특성을 가지고 있다(이정숙, 2012; 전윤

숙, 2013). 홍수연(2018)은 원장의 감성리더십이 보육교사의 회복탄력성에 유의한 영향을 미치고 있음을 밝혔으며, 홍자영(2015)은 어린이집 원장의 감성리더십이 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향과 교사의 감성지능과 교사효능감을 통해 간접적인 영향을 주고 있음을 밝혔다. 이러한 선행연구들은 원장의 감성리더십이 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입, 교사-유아 상호작용과 밀접한 관련이 있음을 시사한다.

자아탄력성은 개인이 가진 능력의 하나로 스트레스나 역경을 극복하고 성공적으로 적응하는 긍정적인 힘을 의미한다(김주환, 2011). 자아탄력성은 시련과 역경 속에서 자기 자신의 감정을 긍정적으로 회복하여 환경에 적응하는 능력으로서, 도전적이고 위협적인 환경에도 불구하고 성공적인 적응(successful adaptation)의 과정, 능력, 결과를 의미한다(Masten, Best, & Garmezy, 1990). 자아탄력성이 높은 사람은 긍정적인 정서를 사용하여 스트레스 상황을 보다 빠르고 효율적으로 극복하며, 스트레스와 충돌할 경우 긍정적인 의미를 찾아내고 효과적인 정서 조절 기제를 활용하는 능력이 있다(Tugade & Fredrickson, 2004). 반면에 자아탄력성이 취약한 사람들은 적응적 유연성이 낮으며 변화나 낮은 상황에 반응하는 데 불안해하고, 외상적인 사건에서 회복되는 데 어려움을 보인다(Block & Block, 2006). 자아탄력성이 높은 교사는 스트레스 상황을 정확하게 인지하고 적절히 대처하는 반면, 자아탄력성이 낮은 교사는 경직되어 스트레스 상황에 효율적으로 대처하지 못한다(안진희, 2010). 자아탄력성이 높은 유아교사(라온미,

2018)와 초등교사(박초희, 2017)는 직무를 수행하면서 경험하는 다양한 고난과 역경을 잘 극복하고 직무만족도도 높은 것으로 나타났다. 자아탄력적인 유아교사들은 상황에 적합하게 긴장 수준을 강화하거나 약화시키는 조절 능력이 있으며, 낮은 상황에서 변화하는 상황적인 요구들에 대해 적절하게 반응함으로써 성공적인 적응을 할 수 있다(안진희, 2010). 이러한 맥락에 비추어보면, 자아탄력성이 높은 유아교사는 교육현장에서 일어나는 다양한 스트레스 상황이나 문제에 대해 민첩하게 대응하는 반면에, 자아탄력성이 낮은 유아교사는 위기나 스트레스 상황에 효과적으로 대처하지 못할 수 있음을 시사한다. 양효선과 차동옥(2021)은 직장인들을 대상으로 감성리더십이 구성원들의 조직시민행동에 영향을 미치는 관계에서 회복탄력성이 매개효과가 있음을 밝혔다. 이철희, 신강현과 허창구(2012)는 대기업 종사자를 대상으로 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무열의에 미치는 영향 관계에서 심리적 자본(자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관주의)이 부분 매개효과가 있다고 보고하였다. 이러한 선행연구들(양효선, 차동옥, 2021; 이철희 등, 2012)은 유아교사의 자아탄력성이 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 매개 역할을 할 수 있음을 시사한다.

한편, 직무몰입의 개념은 심리학자들과 사회학자들에 의해 지속적인 관심을 받아왔다. 사회학자 Dubin(1968)은 조직구성원이 직무에 몰입하기 위해 개인의 규범을 결합하는 사회화 과정에 중점을 두었다. 반면, Lodahl과 Kejner(1965)는 직무몰입을 개인이 심리적으로 자신과 자신이 하는 일을 동일시하는 수준 또

는 자기에 대한 전체 이미지에 있어서 직무가 차지하는 중요성의 정도에 따라 개인의 자기 존중감에 영향을 주는 것이라고 정의하였다. Kanungo(1982)는 직무몰입을 개인이 자기 이미지 속에서 직무에 대해 중요하다고 생각하는 정도, 자신의 직무에 자발적으로 참여하는 정도, 자존심이나 자기가치에 개인의 지각된 성과수준에 영향을 받는 정도라고 하였다. 직무몰입은 조직의 구성원이 자신의 직무 목표와 가치를 수용하여 일체감을 가지고 당해 직무에 계속 머무르기를 바라며, 자신의 직무 성과 달성을 위해 헌신하는 심리적 애착의 정도를 의미한다(김승언, 2012). 직무몰입은 직무에 자긍심과 애착을 가지고 직무와 자기 자신을 심리적으로 동일시 하는 신념 상태로, 직무몰입도가 높은 사람은 자신이 맡은 직무를 선호하고, 그 직무에 최선을 다함으로써, 이직률과 결근율이 낮은 경향이 있다고 알려져 있다.

이러한 직무몰입은 교육현장에 있는 교사들에게 중요한 변인으로 작용한다. 연미선과 문재우의 연구(2016)에서 유아교사들의 직무몰입은 감성지능 및 교사효능감과 높은 상관관계를 가지고 있어서 영유아와 교육의 질적인 향상에 직접적인 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 황해익, 탁정화와 김미진의 연구(2013)에서 유아교사가 아동을 가르치는 과정에서 경험하는 몰입은 학습자가 목표를 세우고 흥미 분야에 심도 있게 탐구할 수 있도록 돕기 때문에 인지적 발달 및 학습자의 수행에 대한 지속적인 피드백을 제공하여 학습의 성취에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 박보슬(2021)은 유아교사의 교수몰입이 교사-유아 상호작용과 유의한 정적 상관이 있음

을 보고하였고, 이선경과 김정미(2018)는 어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무열의가 교사-유아 상호작용과 유의한 정적 상관이 있음을 밝혔다. 이성자와 임은미(2019)는 초등학교와 중등학교 교사를 대상으로 직무열의(활력, 헌신, 몰두)가 직무자원(자율성, 긍정적 피드백, 관리자 및 동료교사 지지)과 직무만족(직장 성취감, 일 만족, 복지만족, 승진만족)의 관계를 부분 매개한다고 보고하였다. 한연현(2018)은 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십과 임파워먼트가 직무만족도에 직접적인 영향을 미치고 직무몰입을 통해 간접적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 이상의 선행연구들은 유아교사의 직무몰입이 교사-유아 상호작용과 밀접한 관련이 있으며, 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 매개역할을 한다는 것을 시사한다.

그동안 선행연구들은 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 요인으로 교사의 개인적인 특성, 즉 교직열정과 교사효능감(김시연, 오재연, 2014), 행복감과 전문성 인식(김연수, 이시자, 2020), 행복감과 교수효능감(심숙영, 임선아, 2018)에 초점을 두고 다루어 왔다. 이와 관련하여 홍자영(2015)도 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 변인들에 대한 국내연구들이 주로 교사 자신의 자질과 성품, 능력 등과 같은 개인적 역량(예: 인성, 전문성, 직무만족도, 직무스트레스, 교사효능감, 행복감 등)에 대한 연구가 많은 비중을 차지하고 있음을 지적하였다. 그러나 개인적 역량에 영향을 미칠 수 있는 환경적 역량과 변인(원장, 근무기관 등)에 대한 연구와 분석은 미흡한 실정이다(최미애, 2000). Bakker와 Demerouti(2007, 2008)의 직

무요구-자원모형은 조직 및 개인 차원의 직무 자원인 원장의 감성리더십과 유아교사의 자아탄력성이 직무몰입을 통해 교사-유아 상호작용의 직무수행에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 따라서 본 연구에서는 교사-유아 상호작용과 밀접하게 관련되는 원격 대인관계 환경(원장의 감성리더십), 유아교사의 근접 심리적 특성(자아탄력성, 직무몰입)에 초점을 두고, 교사-유아 상호작용과 관련변인들 간의 관계를 구조적, 종합적으로 규명하고자 하였다. 본 연구의 목적은 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계를 규명하고, 교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들의 상대적 영향력이 어떠한가를 분석하는 데 있다. 본 연구의 결과는 교사-유아 상호작용을 진단하고 촉진하기 위한 이론적·경험적 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구문제

연구문제 1. 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계는 어떠한가?

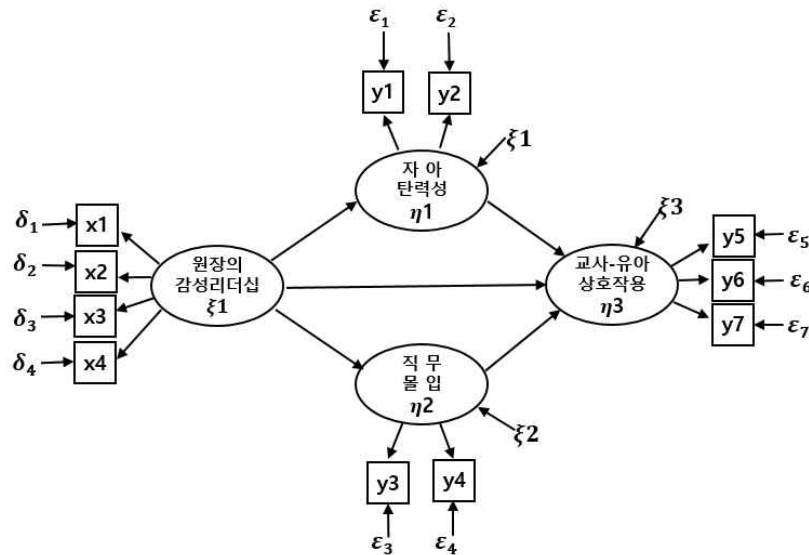
연구문제 2. 교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들(원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입)의 상대적 영향력(전체 및 직·간접 효과)은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 Bakker와 Demerouti(2007, 2008)의 직무요구-자원모형과 선행연구들(박은경, 2018; 박정임, 2017; 우덕례, 2017; 최미애, 2000; 한연현, 2018; 홍수연, 2018; 홍자영, 2015)에 기초하여 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계의 가설적 연구모형을 그림 1과 같이 설정하였다. 그림 1에서 보면, 원장의 감성리더십은 자아탄력성 및 직무몰입과 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향을 미치고, 직무몰입과 자아탄력성을 통해 교사-유아 상호작용에 간접적인 영향을 미치고 있음을 가정하였다. 또한 내생변인인 자아탄력성과 직무몰입이 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향을 미치고 있음을 가정하였다.

Bakker와 Demerouti(2007, 2008)의 직무요구-자원모형에 의하면, 직무자원은 직무담당자가 자신의 직무요구(작업 압력, 감정적·정신적·신체적 요구 등)에 효과적으로 대처해 가고, 직무 긴장 등 부정적인 영향을 적절히 감소시키는데 기여하며, 직무목표를 달성해 가는데 필요한 기능적 역할을 하는 일체의 직무맥락 요인들을 의미한다. 직무 및 조직 차원에서의 직무자원 요인에는 자율성, 수행피드백, 사회적 지지, 상사의 코칭 등이 있다. 개인차원에서의 인적자원 요인에는 낙관주의, 자기효능감, 회복탄력성(자아탄력성), 자아존중감 등이 있다. 이러한 직무자원들은 근로자의 직무열의(활력, 헌신, 몰입)을 증진시켜 긍정적인 직무수행을 할 수 있도록 돕는다. 그리고 이 과정에서 작업 압력이나 정서적·정신적·신체



주. y1: 대인탄력성, y2: 활력성, y3: 직무애착·중요성, y4: 직무책임감, y5: 정서적 상호작용, y6: 언어적 상호작용, y7: 행동적 상호작용, x1: 자기인식, x2: 자기관리, x3: 사회적 인식, x4: 관계관리

그림 1. 연구모형: 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 가설적인 구조적 관계

적인 직무 요구 수준과 상호작용하여 직무열의와 수행에 영향을 미친다. 이에 본 연구에서도 직무요구-자원모형(Bakker & Demerouti, 2007, 2008)에서 가정하고 있는 직무자원의 긍정효과에 주목하여 유아교사가 지각하는 원장의 감성리더십과 자아탄력성이 중요한 직무자원으로서 직무몰입 및 직무수행(교사-유아 상호작용)과 밀접한 관련이 있으리라고 가정하였다.

박은경(2018)은 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십이 교사-유아의 정서적, 언어적, 행동적 상호작용에 유의한 영향을 미치고 있음을 밝혔고, 우덕례(2017)는 원장의 리더십 유형(설득형-지시형, 위임형-지시형)이 교사-유아 상호작용에 영향을 미친다고 보고하였다. 이

는 원장의 감성리더십이 교사-유아 상호작용과 밀접한 관련이 있음을 시사한다. 또한 선행연구들(김시연, 오재연, 2014; 박정임, 2017; 한연현, 2018; 홍수연, 2018)은 원장의 감성리더십이 유아교사의 자아탄력성 및 직무몰입과 밀접한 관련이 있음을 시사한다. 홍수연(2018)은 보육교사가 지각한 원장의 감성리더십과 교사효능감이 회복탄력성에 영향을 미치고 있음을 밝혔고, 박정임(2017)은 중간관리자의 감성리더십과 유아교사의 소진, 조직몰입, 직무만족 간의 구조적 관계가 모두 유의함을 밝혔으며, 한연현(2018)은 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십과 임파워먼트가 직무만족도에 직접적인 영향과 직무몰입을 통해 간접적인 영향을 주고 있음을 보고하였다.

한편, 선행연구들은 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입이 교사-유아 상호작용과 밀접한 관련이 있음을 시사한다. 김지선(2014)은 유아교사의 자아탄력성이 의사소통능력 및 교사-유아관계의 질(높은 친밀감, 낮은 갈등감)과 정적인 상관이 있음을 보고하였다. 홍지명(2015)은 교사-유아 상호작용에 유아교사의 행복감, 자아탄력성 순으로 유의한 영향을 준다고 보고하였다. 김시연과 오재연(2014)은 유아교사의 행복감, 교직열정, 직무만족도, 교사효능감이 모두 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향을 준다는 것을 밝혔다.

2. 연구대상

본 연구의 연구대상은 강원·충남 지역의 유아교육기관에 근무하고 있는 유아교사 392명이었다. 연구대상의 배경변인별 구성을 구체적으로 알아보면, 연령은 30대가 136명(34.7%)으로 가장 많았고, 그 다음은 20대 124명(31.6%), 40대 96명(24.5%), 50대 36명(9.2%) 순이었다. 기관 유형별 유아교사를 알아보면, 어린이집 교사 206명(52.6%), 유치원 교사 186명(47.4%)이었다. 학력은 4년제 대학 졸업이 195명(49.7%)으로 가장 많았고, 그 다음은 2~3년제 대학 졸업 169명(43.1%), 대학원 재학 이상 19명(4.8%), 고졸 9명(2.3%) 순이었다. 경력은 4~6년 110명(28.1%), 10년 이상 94명(24.0%), 1~3년 85명(21.7%), 7~9년 81명(20.7%), 1년 미만 22명(5.6%) 순이었다. 결혼 여부는 기혼이 218명(56.3%), 미혼 169명(43.7%)이었으며, 무응답은 5명이 있었다.

3. 측정도구

원장의 감성리더십 척도

원장의 감성리더십을 측정하기 위해서 한연현(2018)의 감성리더십 척도를 사용하였다. 이 척도는 이석열(2006)이 개발한 학교장의 감성리더십 척도를 유해숙(2014)이 수정·보완하여 사용한 도구로서 한연현(2018)이 그대로 사용한 것이다. 이 척도는 총 20문항으로 자기인식 능력 5문항(예: 추구하는 가치나 목표가 분명하다. 자신의 장점과 부족함을 알고 있다.), 자기관리능력 5문항(예: 감정에 치우치지 않고 잘 대처해 나간다.), 사회적 인식 능력 5문항(예: 다른 사람의 입장을 공감하는 편이다.), 관계관리 능력 5문항(예: 다른 사람의 마음을 배려한다.)으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도이다. 이 척도의 점수 산출은 하위요인별 개별 문항 점수를 합산한 후 해당 하위요인의 전체 문항수로 나누어 계산하였다. 따라서 원장의 감성리더십 점수는 1~5점 사이의 범위를 갖고, 점수가 높을수록 원장의 감성리더십 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 자기인식 능력 .93, 자기관리 능력 .96, 사회적 인식능력 .95, 관계관리 능력 .95, 전체 신뢰도 .98로 나타났다.

자아탄력성 척도

본 연구에서는 자아탄력성을 측정하기 위해서 문명화와 문은식(2020)의 자아탄력성 척도를 사용하였다. 이 척도는 Block과 Kremen(1996)이 개발한 척도로서 유성경과 심혜원

(2002)이 번안하고 수정·보완한 것을 문명화와 문은식(2020)이 사용하였다. 이 척도는 대인탄력성 5문항(예: 나는 주변 사람들에게 너그럽다.), 활력성 8문항(예: 나는 대부분의 사람들보다 호기심이 많다. 나는 새롭고 다른 종류의 일을 하는 것을 좋아한다.), 전체 13문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도이다. 이 척도의 점수 산출은 개별 문항 점수를 합산한 후 전체 문항수로 나누어 계산하였다. 따라서 자아탄력성 점수는 1~5점 사이의 범위를 갖고, 점수가 높을수록 유아교사의 자아탄력성이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 대인탄력성 .84, 활력성 .91, 전체 신뢰도 .93으로 나타났다.

직무몰입 척도

본 연구에서는 직무몰입을 측정하기 위해서 한연현(2018)의 직무몰입 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 14문항으로 직무애착 및 중요성 10개 문항(예: 교사로서 나는 개인적 목표들이 대부분 직무와 관련되어 있다. 나의 직무 속에서 즐거움과 행복을 느낀다.), 직무책임감 4개 문항(예: 교사로서 나는 내가 한 일에 대해서는 기꺼이 책임을 진다.)으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답 양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도이다. 이 척도의 점수 산출은 개별 문항 점수를 합산한 후 전체 문항수로 나누어 계산하였다. 따라서 직무몰입 점수는 1~5점 사이의 범위를 갖고, 점수가 높을수록 유아교사의 직무몰입 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에

서 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 직무애착·중요성이 .93, 직무책임감이 .86, 전체 신뢰도는 .93으로 나타났다.

교사-유아 상호작용 척도

본 연구에서는 교사-유아 상호작용을 측정하기 위해서 우덕례(2017)의 교사-유아 상호작용 척도를 사용하였다. 이 척도는 이정숙(2003)이 개발하고 김시연(2014)이 일부 문항의 내용을 수정한 교사-유아 상호작용 척도로서 우덕례(2017)가 사용하였다. 이 척도는 총 30문항으로 정서적인 상호작용 10문항(예: 유아에게 항상 웃는 얼굴로 대한다. 유아에게 언제나 도움을 줄 수 있고 요구에 정서적으로 반응한다.), 언어적인 상호작용 10문항(예: 유아가 생각을 자유롭게 이야기할 수 있도록 긍정적인 언어를 사용한다. 유아의 질문과 요구에 귀 기울이고 언어적으로 민감하게 반응한다.), 행동적인 상호작용 10문항(예: 유아와 이야기할 때 유아의 눈높이에 맞추어 자세를 낮춘다. 유아가 양보하거나 협동하는 행동에 대해 긍정적인 강화물을 사용한다.)으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답양식은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 계산되는 5점 척도이다. 이 척도의 점수 산출은 개별 문항 점수를 합산한 후 전체 문항수로 나누어 계산하였다. 따라서 교사-유아 상호작용 점수는 1~5점 사이의 범위를 갖고, 점수가 높을수록 교사-유아 상호작용 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 정서적 상호작용 .97, 언어적 상호작용 .96, 행동적 상호작용 .96, 그리고 전체 신뢰도는 .97로 나타났다.

4. 연구절차 및 자료분석

본 연구의 연구대상은 강원·충남 지역의 어린이집과 유치원에 근무하고 있는 유아교사 392명(어린이집 교사 206명, 유치원 교사 186명)이었다. 설문지는 412부를 배부하여 402부가 회수되어 회수율은 97.6%이다. 연구자는 유아교육기관 원장에게 전화를 걸어 설문 목적, 내용, 절차, 특히 자유롭게 설문에 응할 수 있도록 협조사항을 안내한 다음, 사전 허락을 받고 연구자가 직접 방문하거나, 우편을 통해 배부하였다. 설문지 응답에 소요된 시간은 약 15분이었고, 설문지 중에서 불성실하게 응답한(예: 중복 응답, 일부 문항에서 응답하지 않음, 무성의한 응답 등) 10부를 제외하고, 392명의 설문지가 최종 분석자료로 사용되었다. 본 연구의 자료분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 측정도구의 신뢰도(Cronbach's α) 분석과 탐색적 요인분석, 측정변인들의 기술통계치(평균, 표준편차, 첨도, 왜도)와 상관계수를 산출하기 위해 SPSS 26.0을 활용하였고, 확인적 요인분석을 수행하기 위해 LISREL 8.54를 활용하였다. 둘째, 본 연구의 연구문제를 해결하기 위해 LISREL 8.54를 활용하여 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 또한 내생변인(자아탄력성, 직무몰입)의 매개효과를 검증하기 위해 측정변인들의 원자료를 대상으로 Mplus 6.0을 활용한 부트스트래핑(bootstrapping) 분석을 실시하였다. 구조방정식 모형의 분석자료로 측정변인들의 공변량행렬을 사용하였고, 모수 추정을 위해 최대우도법(maximum likelihood)을 적용하였다.

III. 결과 및 해석

1. 측정모형과 연구모형의 적합도 검증

측정변인들의 기술통계치

본 연구의 자료분석에 사용된 측정변인들의 기술통계치와 상관계수는 표 1과 같다.

표 1에서 보면, 측정변인들 간의 상관계수는 $r = .38 \sim .97$ 사이에 분포되어 있다. 자아탄력성의 활력성과 감성리더십의 사회적 인식 간의 상관($r = .38, p < .01$)이 가장 낮고, 교사-유아 상호작용의 정서적 상호작용과 행동적 상호작용 간의 상관($r = .97, p < .01$)이 가장 높은 것으로 나타났다. 자아탄력성과 교사-유아 상호작용 간의 상관은 $r = .53 \sim .68$ 사이에, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 상관은 $r = .43 \sim .48$ 사이에, 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용 간의 상관은 $r = .45 \sim .54$ 사이에 분포되어 있다. 이러한 결과는 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십이 높을수록 교사-유아 상호작용도 높은 경향이 있다고 볼 수 있다. 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입이 높을수록 교사-유아 상호작용도 높은 경향이 있는데, 그 정도에 있어서 자아탄력성이 직무몰입에 비해 상대적으로 더 높음을 시사한다. 한편 측정변인들의 왜도는 $-.43 \sim .27$ 사이에, 첨도는 $-.90 \sim .50$ 사이에 분포되어 있다. 이러한 왜도와 첨도의 분포는 구조방정식모형 분석을 적용하는데 전제 조건이 되는 다변량 정상분포 가정(왜도의 절대값 < 2 , 첨도의 절대값 < 7)을 충족시키고 있다(Kline, 2015). 따라서 구조방정식모형 분석의 모수 추정방법으로 최대우도법을 사용하였다.

표 1. 교사-유아 상호작용과 관련변인들의 측정변인들의 기술통계치 및 상관계수 ($N = 392$)

잠재변인	측정 변인	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	x1	x2	x3	x4
자아 탄력성	y1	1										
	y2	.73**	1									
직무몰입	y3	.58**	.61**	1								
	y4	.52**	.47**	.59**	1							
교사-유아 상호작용	y5	.56**	.53**	.47**	.45**	1						
	y6	.56**	.55**	.48**	.44**	.96**	1					
	y7	.68**	.53**	.48**	.43*	.97**	.96**	1				
감성 리더십	x1	.47**	.43**	.49**	.43**	.47**	.45**	.47**	1			
	x2	.52**	.42**	.46**	.43**	.49**	.48**	.50**	.80**	1		
	x3	.47**	.38**	.40**	.40**	.52**	.51**	.52**	.72**	.78**	1	
	x4	.49**	.42**	.42**	.40**	.54**	.53**	.54**	.70**	.74**	.87**	1
<i>M</i>		3.84	3.57	3.69	3.97	4.33	4.28	4.34	4.15	4.10	4.24	4.27
<i>SD</i>		.60	.73	.69	.61	.56	.56	.54	.58	.62	.59	.63
왜도		.11	.27	.04	-.07	-.29	-.19	-.25	-.16	-.12	-.32	-.43
첨도		.50	-.13	-.31	-.03	-.78	-.90	-.90	-.07	-.25	-.10	-.27

주. <내생변인> y1: 대인탄력성, y2: 활력성, y3: 직무애착·중요성, y4: 직무책임감, y5: 정서적 상호작용, y6: 언어적 상호작용, y7: 행동적 상호작용. <외생변인> x1: 자기인식, x2: 자기관리, x3: 사회적 인식, x4: 관계관리

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

측정모형의 적합도 검증

표 1의 측정변인들의 기술통계치에서 분석 자료의 다변량 정규분포 가정이 확인되었으므로 Anderson과 Gerbing(1988)의 제안에 따라 본 연구에서 설정한 교사-유아 상호작용과 관련 변인들 간의 가설적인 구조적 관계 모형(연구 모형)을 검증하기 전에, 먼저 측정변인들이 잠재변인들을 얼마나 타당하게 측정하고 있는지를 알아보기 위해 측정모형의 적합도를 산출하고 검증하였다. 이를 위해 교사-유아 상호작용과

관련변인들의 측정변인들에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과는 그림 2와 같고, 전반적 적합도 지수는 표 2와 같다.

구조방정식 모형의 평가방법으로 Boomsma(2000), Kline(2011), McDonald와 Ho(2000), Taylor와 Wu(2012)는 χ^2 검정, CFI, SRMR, RMSEA의 적합도 지수를 사용할 것을 제안하였고(김수영, 2016에서 재인용), 홍세희(2000)는 NNFI, CFI, RMSEA를 바람직한 지수로 추천하였다. 이에 본 연구에서는 χ^2 검정, NNFI, CFI,

SRMR, RMSEA의 적합도 지수를 사용하여 구조방정식 모형이 경험적 자료에 얼마나 잘 부합되는지를 평가하였다. Hu와 Bentler(1999: 김수영, 2016에서 재인용)는 구조방정식 모형의 적합도 지수로서 CFI(0.95 이상)와 SRMR(0.08 이하) 등 두 가지를 조합하여 사용해야 한다고 주장하였고, 현재 가장 광범위하게 받아들여지고 있다. 또한 다른 학자들이 제안한 구조방정식 모형의 적합도 판정 기준을 알아보면, NNFI와 CFI의 값은 대략 .90 이상이면 좋은 적합도이고(홍세희, 2000), RMSEA < .05이면 좋은 적합도, RMSEA < .08이면 괜찮은 적합도, RMSEA < .10이면 보통 적합도를 나타낸다(Browne & Cudeck, 1993). χ^2/df 비율의 값은 5 미만($\chi^2/df < 5$)이면 모형이 자료에 잘 부합된다고 해석할 수 있다(Kelloway, 1998).

표 2에 나타난 바와 같이, 측정모형의 적합도 지수는 $\chi^2/df = 1.979$, NNFI = .993, CFI = .995, SRMR = .028, RMSEA = .050으로 모두 적합도 기준을 만족시키고 있다. 따라서 본 연구의 자료분석에 사용된 측정변인들은 잠재변인들을 타당하게 측정하고 있다고 볼 수 있다.

한편 측정모형의 타당도를 보다 구체적으로

알아보기 위해 각 측정변인의 잠재변인에 대한 경로가 유의한지를 판단하고자 표준화 계수, 즉 요인부하량을 확인하였다. 그림 2에서 보면, 측정변인들의 요인부하량은 자아탄력성 .84 ~ .87, 직무몰입 .72 ~ .82, 교사-유아 상호작용 .98 ~ .99, 원장의 감성리더십 .81 ~ .92로 모두 유의한 것으로 나타나 모두 기준치($\geq .50$ 이 바람직함)를 충족하고 있어 측정모형의 수렴타당도(convergent validity)가 확보되었다고 볼 수 있다. 표준화 계수(요인부하량)의 적절성 기준은 일반적으로 .50 이상이 되어야 하며 .70 이상이면 바람직한 계수로 해석한다(이학식, 임지훈, 2011). 또한 측정모형에서 나타난 잠재변인들 간에 모두 정적으로 유의한 상관($r = .57 \sim .83$, $p < .01$)을 보이고 있어, 잠재변인들 간에 유의한 상관이 있음을 알 수 있다. 모든 상관계수가 $r = .85$ 이하로, 모수를 추정하는데 문제를 일으킬 가능성이 없으며, 이는 측정모형의 변별타당도가 확보되었다고 볼 수 있다(문수백, 2009). 따라서 모든 측정변인들이 이론적 구성개념, 즉 잠재변인을 타당하게 측정하고 있으며, 측정모형은 수렴타당도와 변별타당도를 충족하고 있다고 볼 수 있다.

표 2. 측정모형의 적합도

구 분	χ^2/df	NNFI	CFI	SRMR	RMSEA (90% 신뢰구간)
적합도 지수	$73.225/37 = 1.979$	.993	.995	.028	.050 (.033 ~ .067)
적합도 기준	$\chi^2/df < 5$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$	$< .10$
판정 결과	적합	적합	적합	적합	적합

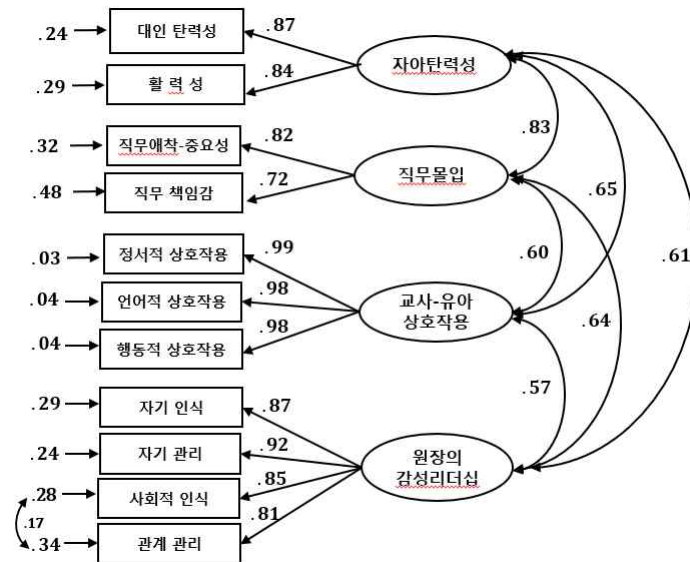


그림 2. 교사-유아 상호작용과 관련변인들 간의 측정모형의 확인적 요인 분석 결과

연구모형(구조적 모형)의 적합도 검증

본 연구에서 설정한 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계의 가설적 연구모형(그림 1 참조)이 경험적 자료에 얼마나 잘 부합되는지를 확인하기 위해 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 연구모형의 전반적인 적합도 지수는 표 3과 같다. 표 3에서 보면, 연구모형의 적합도 지수는 $\chi^2/df = 7.055$, NNFI = .953, CFI = .967, SRMR =

.082, RMSEA = .124로 나타나, NNFI와 CFI는 적합도 기준을 충족하고 있으나, χ^2/df , SRMR, RMSEA는 적합도 기준을 충족시키지 못하고 있음을 알 수 있다. 따라서 연구모형을 수정할 필요가 있다고 판단하였다.

연구모형의 수정과정 및 수정모형의 적합도 검증

먼저 연구모형(원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 가설

표 3. 연구모형의 적합도

구 분	χ^2/df	NNFI	CFI	SRMR	RMSEA (90% 신뢰구간)
적합도 지수	$275.134/36 = 7.055$	.953	.967	.082	.124 (.111 ~ .139)
적합도 기준	$\chi^2/df < 5$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$	$< .10$
판정 결과	부적합	적합	적합	부적합	부적합

표 4. 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 교직현신, 교사효능감과 행복감 간의 구조적 관계의 수정모형2의 적합도

구 분	χ^2/df	NNFI	CFI	SRMR	RMSEA (90% 신뢰구간)
적합도 지수	73.37/38 = 1.931	.993	.995	.028	.049 (.032 ~ .065)
적합도 기준	$\chi^2/df < 5$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .08$	$< .10$
판정 결과	적합	적합	적합	적합	적합

적인 구조적 관계 모형)에서 지정하지 않았던 잠재변인들 간의 경로, 그리고 측정변인들의 측정오차들 간의 수정지수들을 확인하여 그 값이 100이상이면서 논리적으로 타당하다고 판단되는 경로를 탐색하였다. 그 결과 ‘직무몰입 $\rightarrow$ 자아탄력성(β_{12})’ 간의 수정지수가 101.56으로 나타났고, 원장의 감성리더십의 측정오차에서 δ_3 와 δ_4 간의 수정지수가 106.29로 나타났다. 따라서 연구모형에서 2개의 경로(β_{12} , δ_3 와 δ_4)를 추가로 지정하여 연구모형을 수정하였다. 1차로 수정된 연구모형(수정모형 1)을 대상으로 구조방정식모형 분석을 실시한 결과, 전반적 적합도 지수는 $\chi^2/df = 1.979$, NNFI = .993, CFI = .995, SRMR = .028, RMSEA = .050(90% 신뢰구간: .033~.067)으로 나타나, 모두 적합한 것으로 나타났다. 그렇지만 연구모형에서 설정되었던 잠재변인들 간의 경로 중 ‘직무몰입 $\rightarrow$ 교사-유아 상호작용(β_{32})’의 고정지수($t = .704$, $p > .05$)가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 연구모형의 간명화를 위하여 1개의 경로(β_{32})를 해제하여 2차로 수정된 연구모형(수정모형2)을 대상으로 구조방정식모형을 분석을 실시하였다. 표 4에서 보면, 수정모형의 적합도 지수는 $\chi^2/df =$

1.931, NNFI = .993, CFI = .995, SRMR = .028, RMSEA = .049로 모두 적합도 기준을 충족하고 있다. 따라서 본 연구에서는 수정모형2를 최종모형으로 확정하였다.

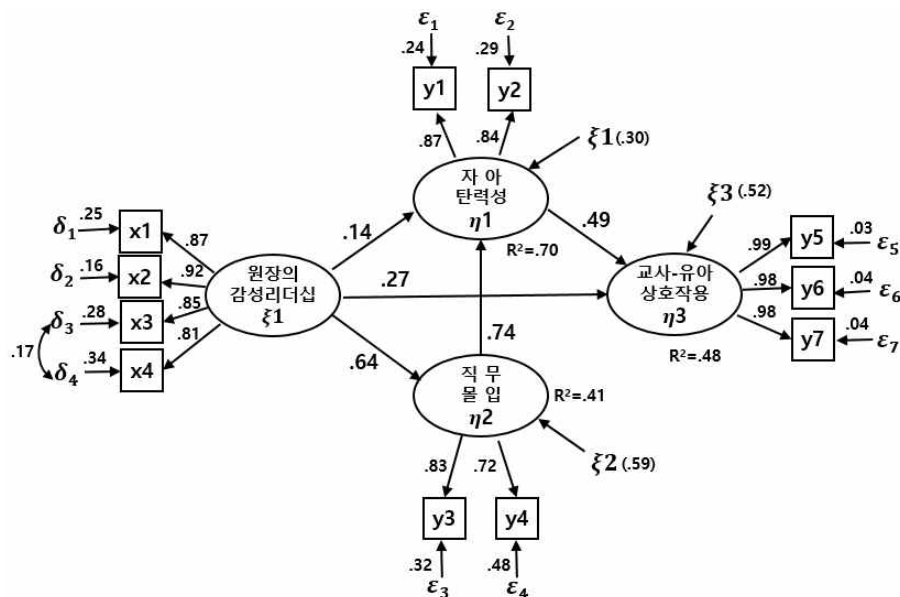
2. 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계 (연구문제 1의 결과)

유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계의 최종모형에 대한 경로분석 결과는 그림 3과 같다. 한편, LISREL 8.54 프로그램이 최대우도법으로 계산한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계의 경로계수는 표 5와 같다. 표 5에서 비표준화 경로계수는 최초로 계산된 모수 추정치이고, se는 비표준화 경로계수의 표준오차이다. 표준화 경로계수는 중다회귀분석의 β 계수와 같은 의미로 LISREL 8.54가 계산한 표준화 해(standardized solution)가 이에 해당한다. 표 5에 제시된 표준화 경로계수를 근거로 그림 3의 경로가 그려지고, 표준화 경로계수가 표시되었다.

표 5. 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계의 경로계수

구조 경로	경로 내용	경로계수			t
		비표준화(b)	(s.e)	표준화(β)	
Y11	감성리더십 → 자아탄력성	.14	(.07)	.14*	2.05
Y21	감성리더십 → 직무몰입	.73	(.06)	.64**	11.32
Y31	감성리더십 → 교사-유아 상호작용	.30	(.06)	.27**	4.86
β31	자아탄력성 → 교사-유아 상호작용	.52	(.06)	.49**	8.40
β12	직무몰입 → 자아탄력성	.68	(.08)	.74**	8.74

설명변량 자아탄력성: $R^2 = .70$, 직무몰입: $R^2 = .41$, 교사-유아 상호작용: $R^2 = .48$.

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

주. 경로 위의 숫자는 모두 유의한 표준화 경로계수임. y1: 대인탄력성, y2: 활력성, y3: 직무애착·중요성, y4: 직무책임감, y5: 정서적 상호작용, y6: 언어적 상호작용, y7: 행동적 상호작용, x1: 자기인식, x2: 자기관리, x3: 사회적 인식, x4: 관계관리

그림 3. 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계의 최종모형의 경로분석 결과

그림 3과 표 5에 나타난 바와 같이, 원장의 감성리더십과 유아교사의 자아탄력성 및 직무몰입은 5개의 경로를 통해 교사-유아 상호작용

전체 변량의 48%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 또한 원장의 감성리더십과 직무몰입은 자아탄력성 전체 변량의 70%를 설명하

며, 원장의 감성리더십은 직무몰입 전체 변량의 41%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 교사-유아 상호작용과 관련변인들 간의 구조적 관계를 구체적으로 알아보면, 먼저 원장의 감성리더십은 자아탄력성($\beta = .14, p < .05$), 직무몰입($\beta = .64, p < .01$), 교사-유아 상호작용($\beta = .27, p < .01$)에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십 정도가 높을수록 자아탄력성, 직무몰입, 교사-유아 상호작용도 높은 경향이 있음을 시사한다. 또한 유아교사의 자아탄력성은 교사-유아 상호작용($\beta = .49, p < .01$)에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 유아교사의 자아탄력성이 높을수록 교사-유아 상호작용도 높은 경향이 있다고 볼 수 있다. 그러나 유아교사의 직무몰입은 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향을 주지 않고 자아탄력성을 통해 간접적으로 영향($\beta = .37, p < .01$)을 주는 것으로 나타났다(표 7 참조). 즉, 유아교사의 직무몰입이 자아탄력성에 유의한 영향($\beta = .74, p < .01$)을 주고, 다음으로 자아탄력성은 교사-유아 상호작용에 유의한 영향($\beta = .49, p < .01$)을 준다고 볼 수 있다.

한편, 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입은

원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 및 이중 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 그림 3에서 보면, 자아탄력성은 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 매개와 ‘직무몰입 → 자아탄력성’의 경로를 통해 이중 매개역할을 하는 것으로 나타났으며, 직무몰입과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 매개역할(‘직무몰입 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용’)을 하는 것으로 나타났다. 자아탄력성의 완전 매개효과(‘감성리더십 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용’)와 이중 매개효과(‘감성리더십 → 직무몰입 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용’)가 통계적으로 유의한지를 검증하기 위해 Mplus 6.0을 이용하여 부트스트래핑 방법을 적용하여 분석한 결과는 표 6과 같다.

구조방정식모형 분석을 통해 검증된 매개효과들의 통계적 유의성은 편추정치 문제를 보완할 수 있는 부트스트랩 신뢰구간(bias corrected bootstrapping confidence interval)으로 검증할 수 있으며, 95% 신뢰구간에서 검정 값이 ‘0’을 포함하지 않으면 매개효과가 유의한 것으로 해석된다(Preacher & Hayes, 2004; 김재희, 김현경, 2021에서 재인용). 이러한 기준에 따라 최종모

표 6. 자아탄력성과 직무몰입의 매개효과 검증 결과

매개효과 경로	간접 효과			부트스트래핑 추정 95% 신뢰구간	
	비표준화 계수	표준 오차	표준화 계수	하한값	상한값
원장의 감성리더십 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용	.08*	.04	.07	-.04	.18
원장의 감성리더십 → 직무몰입 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용	.26**	.05	.23	.14	.37

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

형의 매개효과를 검증하면 다음과 같다.

원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 자아탄력성의 매개효과를 검증한 결과, 표 6에서 볼 수 있는 바와 같이, 원장의 감성리더십은 자아탄력성을 통해 교사-유아 상호작용에 유의한 완전 매개효과($\beta = .07$; 95% CI: $-.04 \sim .18$)가 있으며, ‘직무몰입 → 자아탄력성’을 통해 이중 매개효과($\beta = .23$; 95% CI: $.14 \sim .37$)가 있음을 확인할 수 있다. 요약해보면, 유아교사의 자아탄력성은 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 매개역할(원장의 감성리더십 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용)과 이중 매개역할(원장의 감성리더십 → 직무몰입 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용)을 한다고 볼 수 있다.

3. 교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들의 상대적 영향력 (연구문제 2의 결과)

교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들(원장

의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입)의 상대적 영향력(전체 및 직·간접 효과)을 요약해서 제시하면 표 7과 같다.

먼저 전체효과에서 교사-유아 상호작용에 상대적으로 가장 많은 영향을 주는 변인은 원장의 감성리더십($\beta = .57$, $p < .01$)이고, 다음으로 유아교사의 자아탄력성($\beta = .49$, $p < .01$), 직무몰입($\beta = .37$, $p < .01$) 순으로 나타났다. 이러한 결과는 원장의 감성리더십이 내생변인인 자아탄력성과 직무몰입에 비해 교사-유아 상호작용과 더 밀접한 관계가 있음을 시사한다. 내생변인의 경우에는 자아탄력성이 직무몰입에 비해 상대적으로 교사-유아 상호작용에 더 많은 영향을 주고 있음을 시사한다. 또한 자아탄력성은 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향을 주지만, 반면 직무몰입은 자아탄력성을 통해 교사-유아 상호작용에 간접적으로 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

표 7. 교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들의 상대적 영향력

관련 변인 (예언변인)	교사-유아 상호작용			
	전체 효과	직접 효과	간접 효과	간접효과 경로
		.27**		.
외생 변인	원장의 감성리더십	.57**	.30**	감성리더십 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용 감성리더십 → 직무몰입 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용
내생 변인	자아탄력성	.49**	.49**	.
	직무몰입	.37**	.	.37** 직무몰입 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용

** $p < .01$.

IV. 논의 및 결론

유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계를 이론적으로 설정하고 이를 경험적 자료를 대상으로 분석한 결과, 교사-유아 상호작용 전체 변량에 대한 관련변인들의 설명력은 48%로 비교적 높은 편이다. 또한 최종 수정모형의 적합도 지수들(표 4 참조)도 매우 양호한 편이다. 따라서 본 연구에서 최종 확인한 교사-유아 상호작용과 관련변인들 간의 구조적 관계 모형은 경험적으로 타당하다고 볼 수 있다.

구조방정식모형 분석 결과, 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입이 5개의 경로를 통해 교사-유아 상호작용에 직·간접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 알아보면, 원장의 감성리더십은 자아탄력성($\beta = .14$), 직무몰입($\beta = .64$), 교사-유아 상호작용($\beta = .27$)에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나, 원장의 감성리더십 정도가 높을수록 유아교사의 자아탄력성 및 직무몰입과 교사-유아 상호작용의 정도도 높은 경향이 있다고 볼 수 있다. 또한 자아탄력성은 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향($\beta = .49$)을 주지만, 반면 직무몰입은 자아탄력성을 통해 간접적인 영향($\beta = .37$)을 주는 것으로 나타나, 자아탄력성은 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향을 주지만, 직무몰입은 자아탄력성을 통해 교사-유아 상호작용에 간접적인 영향을 주고 있음을 시사한다. 한편, 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입은 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 및

이중 매개역할을 하는 것으로 나타났다(그림 3 참조). 구체적으로 알아보면, 자아탄력성은 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 매개와 ‘직무몰입 → 자아탄력성’의 경로를 통해 이중 매개역할을 하는 것으로 나타났으며, 직무몰입과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 매개역할(‘직무몰입 → 자아탄력성 → 교사-유아 상호작용’)을 하는 것으로 나타났다.

이러한 본 연구의 결과는 Bakker와 Demerouti(2007, 2008)의 직무요구-자원모형과 일맥상통한다. 이 모형에 의하면 조직 차원의 직무자원(자율성, 사회적 지지, 상사의 코칭 등)과 개인 차원의 인적 직무자원(낙관주의, 자기효능감, 자아탄력성 등)이 직무담당자 자신의 직무요구(작업압력, 감정적·정신적·신체적 요구)에 효과적으로 대처하고, 성공적인 직무를 수행함으로써 직무목표를 달성하도록 돕는 역할을 한다. 이러한 맥락에서 원장의 감성리더십과 자아탄력성 및 직무몰입은 중요한 직무자원으로서 유아교육기관의 중요한 직무수행이자 목표인 ‘교사-유아 상호작용’과 밀접한 관계가 있음을 밝힌 본 연구의 결과는 Bakker와 Demerouti(2007, 2008)의 직무요구-자원모형이 유아교육현장에도 적용될 수 있음을 시사한다. 그렇지만 본 연구의 결과와 이들의 직무요구-자원모형과의 차이점도 나타났다. 이 모형에서는 개인차원의 직무자원(자기효능감, 회복탄력성, 낙관주의 등)이 직무열의(활력, 헌신, 몰입)에 영향을 주고, 이어서 직무열의는 직무수행(역할 내외 수행, 창의력 등)에 영향을 미치리라고 가정하였다. 그러나 본 연구에서는 직무자원 중 하나인 유아교사의 ‘자아탄

력성'이 직무열의의 하위요인인 '직무몰입'에 영향을 주기보다는 역으로 '직무몰입'이 '자아탄력성'에 영향을 주는 것으로 나타나, 유아교사의 중요한 직무수행 중 하나인 '교사-유아 상호작용'에 간접적으로 영향을 미치고 있음이 확인되었다. Luthans, Norman, Avolio와 Avey(2008)는 직무에 열중한 근로자(engaged workers)가 직무환경을 성공적으로 통제·관리하고, 성공적인 경력을 쌓는 데 도움이 되는 개인적 자원(personal resources), 즉 자기효능감, 자아존중감, 회복탄력성과 적극적 대처 방식을 지닌다고 주장하였다. 이들의 주장에 근거하면 근로자가 직무에 열중하기 위해서는 개인의 심리적 자원이 필요하다고 볼 수 있는데, 한편으로 이러한 심리적 자원은 '업무압박, 정서적·정신적·신체적 압박(요구) 등'의 직무요구들을 잘 관리하고 대처하는 과정에서 형성될 수도 있다고 사료된다. 특히 유아교육현장에서 유아교사의 경우 이러한 심리적 자원이 더욱 필요하다. 유아교사는 유아의 보육과 교육 활동, 학부모 면담, 동료교사와의 협업, 원장의 기대 등의 직무환경을 극복하고 대처하면서, 고유한 직무수행에 적극적으로 매진하고 몰입하다보면, '자아탄력성, 교사효능감, 자존감 등'의 심리적 자원이 함양되고 강화될 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 '직무몰입이 자아탄력성을 통해 교사-유아 상호작용에 영향을 미친다'는 본 연구의 결과는 이러한 추론을 뒷받침한다.

또한 본 연구의 결과는 '감정전이이론'과 '상호작용 의제이론'을 부분적으로 지지한다. 감정전이이론(Hatfield, Rapson, & Le, 2009)에 따르면 한 개인의 감정과 기분이 다른 사람에게

전이되고, 상호작용 의제이론(Collins, 2004)에 따르면 상호작용하는 개인들은 서로에 대해 더 잘 알게 되고 관심사와 정서를 공유하게 된다. 따라서 감성리더는 구성원들과 친밀한 관계를 형성하고 긍정적인 감정과 관심사를 공유함으로써, 구성원들의 직무수행 의욕과 능력을 높이고 관련한 아이디어를 더 적극적으로 찾게 만드는 등 구성원들의 관계적 에너지와 직무몰입을 제고하고, 시련과 역경 속에서도 자기 자신의 감정을 긍정적으로 회복하여 환경에 적응하는 능력, 즉 자아탄력성을 촉진함으로써 조직의 목표를 달성하게 한다. 이러한 설명과 본 연구의 결과는 원장의 감성리더십이 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입을 촉진시켜 궁극적으로는 교사-유아 상호작용에도 매우 중요한 공헌을 할 수 있음을 시사한다.

이상과 같이 본 연구와 선행연구의 결과에 비추어 보면, 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십은 교사-유아 상호작용에 직접적인 영향을 줄 뿐만아니라 '자아탄력성'과 '직무몰입 → 자아탄력성'을 통해 간접적으로도 영향을 준다고 볼 수 있다. 또한 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입은 원장의 감성리더십과 교사-유아 상호작용의 관계에서 완전 매개역할(감성리더십 → 자아탄력성 → 교사-유아상호작용)과 이중 매개역할(감성리더십 → '직무만족 → 자아탄력성' → 교사-유아상호작용)을 한다고 볼 수 있다.

한편, 교사-유아 상호작용에 대한 관련변인들(원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입)의 전체 효과를 알아보면, 원장의 감성리더십이 가장 큰 직·간접적인 영향($\beta = .57$)을 주

고, 다음으로 유아교사의 자아탄력성($\beta = .49$), 직무몰입($\beta = .37$) 순으로 나타났다(표 7 참조). 이러한 결과는 원장의 감성리더십이 내생변인인 자아탄력성과 직무몰입에 비해 상대적으로 교사-유아 상호작용과 더 밀접한 관계가 있음을 시사한다. 또한 자아탄력성은 직무몰입에 비해 상대적으로 교사-유아 상호작용에 직접적으로 더 많은 영향을 주고, 직무몰입은 자아탄력성을 통해 간접적으로 영향을 준다는 것을 시사한다.

요약하면, 본 연구의 결과는 교사-유아 상호작용(언어, 정서, 행동 상호작용)과 자아탄력성을 촉진하는데 원장의 감성리더십이 상당히 중요한 역할을 한다는 것을 시사한다. 그 이유는 원장의 감성리더십이 교사-유아 상호작용에 가장 많은 직·간접적인 영향을 주고, 자아탄력성에 직접적인 영향과 직무몰입을 통해 간접적인 영향을 주기 때문이다. 또한 내생변인에서 자아탄력성은 직무몰입에 비해 교사-유아 상호작용에 더 큰 영향을 준다는 점에서 개별 유아교사의 자아탄력성을 촉진시키고 유지시키기 위한 개입 전략이 필요함을 시사한다.

본 연구의 의의를 알아보면, 첫째, 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적인 관계를 규명함으로써, 유아교육기관(어린이집, 유치원)에서 교사-유아 상호작용을 촉진시키기 위한 개입 전략의 이론적·경험적 근거를 제시했다는 점에서 학술적 의의가 있다. 둘째, 교사-유아 상호작용을 촉진시키는데 무엇보다도 원장의 감성리더십이 중요하며, 자아탄력성과 직무몰입이 완전 및 이중 매개의 역할을

한다는 것을 밝힘으로써, 원장의 감성리더십이 교사-유아 상호작용에 영향을 주는 기제를 설명할 수 있다는 점에서 유아교육현장에 주는 실제적 함의가 있다.

마지막으로 본 연구의 제한점과 후속 연구 과제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십, 자아탄력성, 직무몰입과 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계를 구조방정식모형 분석을 통해 규명하고자 하였으나, 교사-유아 상호작용과 관련변인들 간의 정확한 인과적 관계를 밝히는 데 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 종단연구자료를 수집하여 관련변인들 간의 구조적인 관계를 분석하여 보다 정확한 인과적 관계를 확인할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 강원도와 충청남도의 유아교사들만을 대상으로 수행된 것으로, 본 연구의 결과를 우리나라 전체 유아교사들에게 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 연구대상의 범위와 지역을 전국 단위로 확대하여 본 연구에서 다루어진 관련변인들 간의 경로가 일관성 있게 나타나는지를 확인해 볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 교사-유아 상호작용과 관련된 외생변인으로 원장의 감성리더십을 선정하였고, 내생변인으로 유아교사의 자아탄력성과 직무몰입을 선정하였다. 그러나 선행연구들은 부모-교사 협력관계(최해주, 문수백, 2013), 사회적 지지(이영희, 2017), 교사효능감(이영희, 2017; 한서원, 2018), 직무만족(우덕례, 2017), 행복감(박은경, 2018; 최혜선, 2021) 등도 교사-유아 상호작용과 밀접한 관련이 있음을 밝히고 있다. 따라서 본 연구에서 선정한 교사-유아 상호작용과 관련된 변인들 외에 다

른 변인들(예: 부모-교사 협력관계, 사회적 지지, 교사효능감, 직무만족, 행복감 등)을 포함하여 연구를 수행한다면, 유아교육기관에서의 교사-유아 상호작용과 관련변인들 간의 구조적 관계를 보다 종합적으로 이해하는데 도움이 될 것이다.

넷째, 본 연구는 자기 보고식 설문지 응답으로 연구가 진행되었다는 한계가 있다. 자기 보고식 설문의 경우 연구 대상자들이 사회적 바람직성을 의식하여 긍정적인 부분만을 드러내 응답하는 등의 왜곡이 발생했을 가능성이 있다. 따라서 후속연구에서는 자기 보고식 설문 외에도 질적 연구방법(예: 심층면담, 내러티브, 문화기술지 등)을 함께 적용한다면 응답의 왜곡을 줄이고 개인의 경험을 보다 더 정확하게 반영하여 연구자료를 분석할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 권랑희, 이진희 (2015). 유아교사의 교사-유아 상호작용과 교사신념, 직무만족도 및 교사효능감 간의 관계. *아동교육*, 24(2), 93-107.
<https://doi.org/10.17643/KJCE.2015.24.2.06>
- 김기영 (2013). 교사의 경력과 교사-유아관계에 따른 유아 자율행동 연구: 유치원 일과 활동을 중심으로. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수영 (2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장: Mplus 예제와 함께. 서울: 학지사.
- 김승언 (2012). 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구: 감정노동과 직무전문성의 조절 효과를 중심으로. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김시연 (2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김시연, 오재연 (2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들 간의 구조분석. *열린유아교육연구*, 19(5), 23-50.
- 김언경 (2015). 교사-유아 상호작용의 동시성과 유아의 조망수용능력 및 대인문제해결능력 간의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김연수, 이시자 (2020). 유아교사의 행복감과 교사-유아 상호작용의 관계에서 전문성 인식의 매개 효과. *미래유아교육학회지*, 27(4), 211-232.
<https://doi.org/10.22155/JFECE.27.4.211.232>
- 김재희, 김현경 (2021). 부모의 양육인지가 양육실제를 통해 학교준비도에 미치는 종단적 영향. *인간발달연구*, 28(2), 73-95.
<https://doi.org/10.15284/kjhd.2021.28.2.73>
- 김정림, 조혜진 (2012). 어린이집 교사가 지각한 원장의 감성리더십과 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향. *한국보육지원학회지*, 8(1), 65-83.
- 김주환 (2011). 회복탄력성: 시련을 행운으로 바꾸는 유쾌한 비밀. 서울: 위즈덤하우스.
- 김지선 (2014). 유아교사의 자아탄력성과 의사소통능력 및 교사-유아관계. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 라은미 (2018). 교사-영유아 상호작용과 관련변인 간의 관계 연구: 심리적 안녕감, 자아탄력성, 직무만족도를 중심으로. 배재대학교 대학원 박사학위논문.
- 문명화, 문은식 (2020). 유치원 교사의 직무만족도에 관련되는 내외적 변인들 간의 구조적 관계. 인간발달연구, 27(4), 91-115.
<https://doi.org/10.15284/kjhd.2020.27.4.91>
- 문수백 (2009). 구조방정식모델링의 이해와 적용. 서울: 학지사.
- 박보슬 (2021). 유아교사의 직무스트레스와 교수몰입이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은경 (2018). 유아교사가 지각한 원장의 감성리더십이 교사의 행복감과 교사-유아의 상호작용에 미치는 영향. 충신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박정임 (2017). 유아교육기관 중간관리자의 감성리더십과 유아교사의 소진, 조직몰입 및 직무만족 간의 구조적 관계. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 박진희, 손수연 (2016). 보호요인으로서의 교사-유아 상호작용: 부모의 결혼만족도와 유아의 문제행동의 관계에 미치는 조절효과. 유아교육연구, 36(2), 169-191.
<https://doi.org/10.18023/kjece.2016.36.2.008>
- 박초희 (2017). 초등교사의 회복탄력성과 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향. 서울교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 서유현 (2002). 유치원에서 교사-유아 상호작용 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 심숙영, 임선아 (2018). 유아교사의 행복감과 교수효능감이 유아의 사회적 유능성에 미치는 영향: 교사-유아 상호작용 매개효과를 중심으로. 유아교육연구, 38(1), 319-339.
<https://doi.org/10.18023/kjece.2018.38.1.013>
- 안진희 (2010). 유치원 교사의 전문성 발달에 따른 소진과 자아탄력성과의 차이. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 양효선, 차동옥 (2021). 감성리더십이 구성원들의 조직시민행동에 미치는 영향: 관계적 에너지와 회복탄력성의 다중매개효과를 중심으로. 기업경영연구, 28(2), 49-72.
<https://doi.org/10.21052/KCMR.2021.28.2.03>
- 연미선, 문재우 (2016). 보육교사의 감성지능이 직무몰입도에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 20(4), 35-61.
- 오수진 (2019). 교사행복감 및 교사-영유아상호작용이 교사효능감에 미치는 영향. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 우덕례 (2017). 원장 리더십 유형에 따른 교사 직무만족 및 원장-교사 관계가 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 유해숙 (2014). 유아교육기관장의 감성리더십과 서번트리더십이 교사의 직무만족에 미치는 영향. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 육아정책연구소. (2020). 2019 영유아 주요 통계. 서울: 육아정책연구소.
- 이석열 (2006). 교장의 감성리더십 진단척도 개발. 교육행정학연구, 24(3), 51-78.
- 이선경, 김정미 (2018). 어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무열의가 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 교육문화연구,

- 24(4), 579-594.
<https://doi.org/10.24159/joec.2018.24.2.579>
- 이성자, 임은미 (2019). 교사의 직무자원과 직무만족의 관계에서 직무열의의 매개효과 및 초·중·등 학교간 차이. *진로교육연구*, 32(2), 121-138.
<https://doi.org/10.32341/JCER.2019.06.32.2.121>
- 이영희 (2017). 유아교사의 교사효능감 및 사회적 지지가 교사-유아상호작용에 미치는 영향. *남서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이정숙 (2003). 교사경력과 유아연령에 따른 교사-유아 상호작용. *계명대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이정숙 (2012). 유아교육기관의 학급규모와 원장의 변혁적 리더십이 교사효능감 및 직무스트레스에 미치는 영향. *대구대학교 대학원 박사학위논문*.
- 이진화 (2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. *이화여자대학교 대학원 박사학위논문*.
- 이철희, 신강현, 허창구 (2012). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무열의에 미치는 영향: 심리적 자본의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(1), 147-169.
- 이학식, 임지훈 (2011). 구조방정식모형분석과 AMOS 16.0. *파주, 경기: 법문사*.
- 전윤숙 (2013). 유치원 교사가 인식하는 원장의 이미지 분석. *유아교육연구*, 33(1), 345-359.
<https://doi.org/10.18023/kjece.2013.33.1.017>
- 최미애 (2000). 유치원 교사-유아의 상호작용에 영향을 미치는 제 변인에 관한 연구. *이화여자대학교 대학원 석사학위논문*.
- 최해주, 문수백 (2013). 보육교사의 직무만족도, 원장의 변혁적 지도성, 그리고 부모-교사 협력관계와 교사-유아 상호작용 간의 관계 구조분석. *미래유아교육학회지*, 20(3), 69-88.
- 최혜선 (2021). 유아교사의 직무환경과 행복감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조적 관계. *육아정책연구*, 15(2), 51-73.
<https://doi.org/10.5718/kcep.2021.15.2.51>
- 한서원 (2018). 유아교사의 행복감 및 교사효능감과 교사-유아 간 상호작용과의 관계. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*.
- 한연현 (2018). 유아교사가 지각한 원장의 감성 리더십과 임파워먼트가 직무만족도에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과. *서울한영대학교 대학원 박사학위논문*.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 116-177.
- 홍수연 (2018). 보육교사가 지각한 원장의 감성 리더십과 보육교사의 교사효능감이 회복탄력성에 미치는 영향. *숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 홍자영 (2015). 어린이집 원장의 감성리더십, 교사의 감성지능, 교사효능감, 교사-유아 상호작용 간의 관계. *안양대학교 대학원 박사학위논문*.
- 홍지명 (2015). 유아교사의 행복감 및 자아탄력성과 교사-유아 상호작용 간의 관계 연구. *인문사회* 21, 6(3), 591-607.
- 황해익, 탁정화, 김미진 (2014). 보육교사의 회복탄력성 인식수준에 따른 소진과 자아존

- 중감의 관계. *열린유아교육연구*, 19(4), 31-52.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Block, J., & Block, J. H. (2006). Venturing a 30-year longitudinal study. *American Psychologist*, 61(4), 315-327.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.4.315>
- 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.
<https://doi.org/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.
- Conllins, R. (2004). *Interaction ritual chains*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Dubin, D. B. (1968). Patient care services-emergency room: An ethical, standardized emergency room protocol. *Hospital Management*, 10(6), 55-56.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 82(1), 82-91.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Hatfield, E., Rapson, R. L., & Le, Y. L. (2009). Emotional contagion and empathy. In J. Decety & W. Ickes (Eds.), *The social neuroscience of empathy*. Cambridge, MA: MIT.
- Howes, C., & Hamilton, C. (1992). Children's relationships with child care teachers: Stability and concordance with parental attachments. *Child Development*, 63(4), 867-878.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1992.tb01667.x>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks: Sage.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Kontos, S., & Wilcox-Herzog, A. (1997). Influences on children's competence in early childhood classrooms. *Early Childhood Research Quarterly*, 12(3), 247-262.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The

- definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
<https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
<https://doi.org/10.1017/S0954579400005812>
- Rudasill, K., & Rimm-Kaufman, S. (2009). Teacher-child relationship quality: The roles of child temperament and teacher-child interactions. *Early Childhood Research Quarterly*, 24(2), 107-120.
<https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2008.12.003>
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>

1 차원고접수 : 2022. 01. 10.

수정원고접수 : 2022. 02. 15.

최종게재결정 : 2022. 03. 23.

The Structural Relationship among Director's Emotional Leadership, Ego-Resilience, Job Commitment, and Teacher-Child Interaction Perceived by Early Childhood Teachers

Wen, Keyan¹⁾

Moon, Ehun-Shik²⁾

¹⁾Dept. of Early Childhood Education, Graduate School of Kangwon National University

²⁾Dept. of Early Childhood Education, Kangwon National University

The purpose of this study is to investigate the structural relationship among a director's emotional leadership, ego-resilience, job commitment, and teacher-child interaction perceived by early childhood teachers. The subjects were 392 early childhood teachers working in public and private daycare centers and kindergartens in Gangwon-do Province and Chungcheongnam-do Province. The survey instruments used for the study were Emotional Leadership Scale, Ego-Resilience Scale, Job Commitment Scale, and Teacher-Child Interaction Scale. To analyze the collected data, structural equation modeling analysis and mediation effect analysis using LISREL 8.54 and Mplus 6.0 were conducted. The results are as follows. First, emotional leadership, ego-resilience, and job commitment had direct and indirect effects on teacher-child interaction through five paths. The explanatory power of the related variables on the teacher-child interaction was 48%. In addition, the ego-resilience and job commitment of preschool teachers had a full mediating effect and a dual mediating effect in the relationship between a director's emotional leadership and teacher-child interaction. Second, for the relative influential power of the predictors, emotional leadership had the highest direct-indirect influence. Ego-resilience had a direct significant effect, and job commitment had an indirect effect through ego-resilience. Findings of the study could be used as a theoretical and empirical framework for intervention strategies to diagnose and facilitate teacher-child interaction in daycare centers and kindergartens.

Keywords: emotional leadership, ego-resilience, job commitment, teacher-child interaction, early childhood teachers