

## 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 및 교사-유아 상호작용 간의 구조모형 분석

A Structural Equation Modeling Analysis of the Influence of Child Care Teachers' Job Satisfaction and Teacher-Parent Cooperation on Teacher-Child Interaction

강미숙<sup>1</sup> 송승민<sup>2</sup> 박남심<sup>3</sup> 이승은<sup>4</sup>

Mi-Sook Kang<sup>1</sup> Seung-Min Song<sup>2</sup> Nam-Shim Park<sup>3</sup> Seung-Eun Lee<sup>4</sup>

### ABSTRACT

**Objective:** This study examined the relationship between child care teachers' job satisfaction, teacher-parent partnership, and teacher-child interaction in order to improve the quality of child care.

**Methods:** Self-report questionnaires were used on 321 child care teachers and data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation and Structural Equation Modeling Analysis.

**Results:** First, significant correlations existed among variables except the relationship between payment/promotion and other variables. The results showed that child care teachers' job satisfaction had a significant and direct influence on teacher-child interaction, and teachers' job satisfaction was partially mediated by teacher-parent partnership on teacher-child interaction.

**Conclusion/Implications:** The findings confirm that teachers' job satisfaction and teacher-parent partnership are preceding factors for positive teacher-child interaction. Significant attention should be paid to child care teachers' psychological satisfaction and teacher-parent relationships to promote the quality of child care and the positive interaction between teachers and children.

**key words** child care teachers' job satisfaction, teacher-parent partnership in child care center, teacher-child interaction

#### <sup>1</sup> 제1저자

수원대학교 아동가족복지학과  
박사과정

#### <sup>2</sup> 교신저자

수원대학교 아동가족복지학과 부교수  
(e-mail : smsong@suwon.ac.kr)

#### <sup>3</sup> 공동저자

수원대학교 아동가족복지학과  
박사과정

#### <sup>4</sup> 공동저자

수원대학교 아동가족복지학과  
박사과정

## I. 서론

오늘날 가족의 형태가 변화하고 기혼여성의 경제활동 참여로 맞벌이 가정이 증가하고 있다. 통계청(2017)의 보고를 살펴보면, 현재 여성 취업자 수는 2017년 8월을 기점으로 1,148만 3천명으로 통계청에서 통계한 이후 가장 많은 집계 수치를 나타내고 있다. 또 2016년 10월을 기준으로 국내의 맞벌이 가정은 전체 1,188만 4천 가구 중 533만 1천 가구로 44.9%를 차지하여, 2015년 대비 12만 5천 가구로 약 2.4%가 증가하였으며, 금융위기로 주춤했던 여성 노동시장이 2010년

이후로 지속적인 회복세를 보이고 있다. 이러한 맞벌이의 증가는 취업모의 근무시간에 대부분의 유아들이 유아교육기관을 이용할 것으로 예측해 볼 수 있다. 이는 유아가 교사와 함께 보내는 시간이 증가함을 의미하므로, 주 양육자와의 애착이 매우 중요한 유아에게 교사와의 긴밀하고 안정된 상호작용은 유아의 긍정적 발달에 매우 중요한 영향요인이라고 할 수 있다.

교사-유아 상호작용이란 교수학습 과정에서 일어나는 교사-유아 간의 의사소통, 전반적인 행동 및 태도를 의미하는 것으로(임우영, 2010), 이는 언어적 상호작용 뿐 아니라 몸짓, 표정 등 교사의 행동적 표현, 정서적 교류 및 교사의 모든 상호작용을 포함하고 있으며(손희진, 성지현, 2014), 교육기관 현장에서 오랜 시간 생활하는 유아의 모든 활동 속에서 반복적으로 꾸준히 나타나고 있다. 따라서, 교사-유아 상호작용이란 쌍방향적이며, 교사 및 또래와 개별적 혹은 집단으로 상호작용을 하면서 새로운 지식과 가치를 일방적으로 받아들이는 것이 아니라 인지 및 정서적인 교류를 통해 자발적으로 지식을 구성하고 학습하는 것이다(교육과학기술부, 보건복지부, 2013). 교사의 민감한 언어적 상호작용은 유아에게 다양한 사과의 자극을 제공하여 사회적 유능감을 높이며(서유현, 2002), 교사-유아 상호작용이 많은 유아는 또래와의 상호작용도 많은 반면, 교사-유아 상호작용이 적은 유아는 또래와의 상호작용 빈도 역시 현저히 낮고 부정적 양상으로 자신의 의사를 표출하는 것으로 나타나고 있다(안수연, 2000). 또한, 교사-유아 상호작용 수준이 높을수록 유아의 언어능력이 증가하고, 유아의 놀이 상호작용이 활발해짐과 동시에 놀이 방해 활동이 줄어든다는 연구결과를 확인할 수 있다(문수아, 2015). 이러한 선행연구를 통해 교사-유아 상호작용이 유아의 발달에 밀접한 관련이 있으므로 교사-유아 상호작용에 영향을 주는 관련 요인에 대해서도 주목할 필요가 있다.

한편, 교사 직무만족도는 교수-학습 과정에서 유아교육의 질을 결정하는 핵심 요소로써, 선행 연구에서 교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용에 유의미한 관계가 있음을 밝히고 있다. 유아교사의 직무만족도와 행복감이 높을수록 교사-유아 상호작용 간의 관계에 정적 영향을 미치고(안정현, 2015), 직무만족도가 높을수록 교사-유아 상호작용 질이 높아지며(손희진, 2014), 유아교사의 전문성 인식과 직무만족이 높을수록 교사-유아 상호작용에 정적영향을 미친다고 보고하고 있다(양수빈, 2016). 또한 교사가 자신의 직업에 대해 만족과 보람을 느끼고, 교사라는 직업이 가치 있다고 지각할수록 직무수행에 정서적 안정감을 가지게 되어 보다 능동적이고 적극적인 자세로 임하게 된다고 나타나고 있다(권량희, 이진희, 2015). 이는 곧 업무성과로 이어지게 되고 교사들은 교육현장에서 다양한 업무 수행을 하면서 본인의 업무성과에 대한 만족감이 상승하여 자부심이 증가하는 반면, 직무에 대한 불만족 상태가 지속되거나 증가할 경우 업무에 대한 의욕 상실 및 무기력함이 증가하여 교육의 질적 하락을 가져오는 것으로 보고하고 있다(이인숙, 2010). 또한, 교사의 직무만족은 자신의 직업에 긍정적 가치 부여를 하며, 보다 적극적, 긍정적, 의욕적인 자세로 직무를 수행함으로써 교사-유아 상호작용의 질적 향상에 긍정적 영향을 준다고 보고하고 있다. 이는 교사의 개인적인 직무만족도 측면뿐 아니라 교사 자신의 정서 및 신체 건강에도 영향이 있으며, 직무성과나 동료, 원장, 부모, 유아 간의 긍정적인 인간관계는 지역사회까지 영향력이 있으므로 그 중요성은 매우 높다 할 수 있겠다(문채련, 이소은, 2005; 정다워, 2007). 따라서, 보육교사가 인식하는 긍정적인 직무만족도는 유아와 효과적인 상호작용을 활발

하게 만든다고 볼 수 있으며, 교사가 교수-학습 과정에 더 집중하여 유아-교사 상호작용에 긍정적인 상호작용이 일어날 것으로 보여지므로, 교사-유아 상호작용에 매우 강력한 영향을 미치는 직무만족도와와의 관련성을 살펴보는 것은 매우 의미 있다 할 수 있겠다.

유아는 가정과 보육기관 두 환경체계에서 생활하고 속하게 됨에 따라 두 환경체계가 유아에게 독립적인 영향을 주기도 하지만, 여러 가지 다양하고 복잡한 방식으로 상호작용하여 유아발달과 학습에 영향을 미치기도 한다(Belsky & Eggebeen, 1991; Kontos, 1984). 따라서 교사-유아의 원만한 상호작용을 위해서는 교사와 부모의 긴밀하고 협력된 관계가 매우 중요하다. 교사-부모 협력관계는 영유아 보육과 교육이라는 공동의 목표를 가지고 교사-부모가 동등한 위치에서 조력하는 동반자적 관계를 의미하는 것으로(안선희, 2004; 정계숙, 2011; Bryan, 2005), 교사-부모가 유아의 보육과 교육에 동일한 목표를 가지고 목적과 가치관이 서로 일치하는 것을 의미하는 것이다(고혜진, 2009). 즉, 교사-부모가 유아발달에 대한 기본정보를 공유하며 발달에 필요한 지식과 자원을 서로 지원하는 것이라 할 수 있겠다. Gelfer(1991)에 의하면 교사-부모의 긴밀한 협력 관계를 통해 부모는 유아가 교육기관에서 어떻게 생활하는지 경험할 수 있고, 학습에 대한 정보를 얻게 됨으로써 유아와 정서적으로 원만히 교류하고 의사소통할 수 있으며, 교사 역시 개별 유아의 발달과정과 개인적인 성향 및 특성을 잘 알고 있는 유아 부모와의 지속적이고 긴밀한 협력과 상호작용을 통해 유아의 가정에서의 생활, 관심, 개인적인 요구, 학습 태도 및 스타일 등에 대한 기본정보 제공을 받을 수 있다고 보고하고 있다. 교사-부모 의사소통이 원활하면 교사는 유아에게 보다 더 민감하게 반응할 수 있고, 지지적이며, 긍정적 자극 제공의 상호작용을 더 많이 하는 것으로 보고하고 있다(Owen, Ware, & Barfoot, 2000). 또 임우영과 안선희(2011)의 보고에서는 부모 및 교사가 활발히 협력할수록 교사-유아 부정적인 상호작용의 횟수가 줄어드는 것으로 보고하였다. 교사-부모 협력에 대해 과거에는 주로 부모가 교사를 위해 교실상황에 적극적, 긍정적 개입(involve)을 하거나 참여하는 것을 의미하였으나, 최근에는 교사-부모 간의 보다 상호적이고 협력적인 동등한 파트너쉽(partnership)을 강조하고 있는 추세이다(Fine & Carlson, 1992; Owen et al., 2000). 이러한 교사-부모 협력은 유아에 대한 다양한 정보를 제공 받음으로써 교사가 유아를 이해할 수 있는 폭을 넓혀주고 유아의 개인적 성향과 특성을 고려하여 그에 맞는 교수 방법을 미리 계획할 수 있도록 한다는 점에서 매우 유익하다 할 수 있겠다(Lopez, Scribner, & Mahitivanicha, 2001). 따라서 교사-부모 협력은 교사-유아 상호작용에 매우 중요한 변수임을 확인할 수 있으므로 두 변인간의 관계에 주목할 필요가 있을 것으로 생각된다.

마지막으로, 보육교사의 직무만족도와 교사-부모 협력의 관계에 대해 살펴보았다. 보육교사의 교사-부모 협력은 교사 직무만족도에 의해서도 영향을 받을 수 있다. 교사의 직무만족도가 교사-부모 협력에 직접 영향을 미친다는 연구는 찾아보기 드문 실정이라 직접적 비교는 힘들지만, 김영관(2011), 박혜숙(2016)의 연구에서 교사의 근무환경은 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는데, 특히 휴게시간을 보장 받지 못한 상태로 9시간 이상의 장시간 근무는 교사의 직무만족도를 저하시키는 것으로 보고되고 있다. 즉, 보육교사의 장시간 근무로 인한 업무 부담은 직무만족도를 하락 시킨다는 것이다. 이런 교사의 과중한 업무로 인한 직무만족도의 하락은 교사-부모와의 의사소통에 많은 어려움을 야기하는 것으로 나타나고 있는데, 내가 제공한 서비스

의 결과에 교사 스스로 만족하지 못하게 되고, 학부모의 욕구에 충분한 만족감을 주지 못했다고 생각한다는 것이다(손환희, 2009). 이를 통해 볼 때, 보육교사의 직무만족도는 교사-부모협력에 영향을 줄 것으로 예측해 볼 수 있다. 하지만 지금까지 교사 직무만족도가 교사-부모 협력에 미치는 영향을 살펴본 연구는 찾아보기 어려운 실정이므로 본 연구에서 이 두 변인간의 영향력을 살펴보는 것은 의미 있다 할 수 있겠다.

즉, 본 연구는 구조방정식을 통한 총괄적이고 종합적인 분석을 통해 교사-유아 상호작용에 영향을 주는 보육교사의 직무만족도에 따른 교사-부모 협력의 관계를 살펴보고, 직무만족도와 교사-부모 협력이 교사-유아 상호작용에 어떠한 경로로 영향을 미치는지 증명하고자 한다. 또한 직무만족도가 교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용에 영향을 미치고, 교사-부모 협력은 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 것을 볼 때, 교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용간에 교사-부모 협력의 매개역할을 예측해 볼 수 있겠다. 이에 본 연구는 보육교사를 대상으로 각 변인간의 관계와 더불어 교사-유아 상호작용에 대한 직무만족도, 교사-부모 협력의 직접 또는 간접 영향은 어떠한지 살펴보고자 한다. 이를 통한 결과는 교사-유아 상호작용에 대한 이해를 높이고 보육교사의 직무만족도와 교사-부모 협력을 활성화 시킬 수 있는 교사교육의 방향성을 제시하며, 교육 현장에서 요구되는 교육실제의 질적인 향상을 위해 유용한 기초자료로 활용될 것이라 사료된다. 이러한 연구목적 달성을 위해 다음과 같이 연구문제를 제시한다.

**연구문제 1.** 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력, 교사-유아 상호작용과의 관계는 어떠한가?

**연구문제 2.** 보육교사의 교사-유아 상호작용에 대한 직무만족도, 교사-부모 협력의 직접 또는 간접 영향은 어떠한가?

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 경기도 H, Y, O시에 소재한 61곳의 어린이집에 재직중인 만 3세~만 5세 유아를 담당하는 교사 321명을 대상으로 하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 보육교사 연령은 26세~30세가 69명(21.5%), 36세~40세, 41~45세가 각각 57명(17.8%)로 나타나 연령이 대체로 고루 분산되어 있었으며, 기혼인 보육교사 181명(56.4%), 미혼인 보육교사 140명(43.6%)로 기혼인 교사가 다소 많은 비율을 차지하고 있었다. 민간어린이집에 근무하는 보육교사가 181명(56.4%)로 절반 이상을 차지하고 있었으며, 학급은 만 3세를 담임하는 보육교사가 135명(42.1%)로 가장 많았고, 경력은 8년 이상 근무한 보육교사가 99명(30.8%)로 가장 많은 비율을 차지하고 있었다. 학력은 2년 대졸이 140명(43.6%)로 가장 많았고, 근무시간은 8시간이상 근무하는 보육교사가 293명(91.3%)로 다수를 차지하고 있었다.

## 2. 연구도구

### 1) 직무만족도

보육교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Jorde-Bloom(1988)이 제작한 직무만족도 측정 도구 (ECJSS: Early Childhood Job Satisfaction Survey)중에서 직무만족도 구성요인만을 송유진(1993)이 번역하고, 이정아(2004)가 유아교사에 적합하게 수정한 도구를 사용하였다. 이는 총 50문항으로 동료교사와의 관계(10문항), 원장과의 관계(10문항), 직무자체(10문항), 근무환경(10문항), 보수와 승진(10문항)으로 구성되어 있다.

하위요인별로 살펴보면 동료와의 관계는 ‘동료들은 나에게 관심을 갖는다, 나는 동료들과 잘 지낸다’ 등이, 원장과의 관계는 ‘원장은 나의 견해를 묻는다, 원장은 직무수행 능력이 뛰어나다’ 등이, 직무자체는 ‘내가 하는 일은 도전적이고 매력적인 것이다, 교사로서 나의 일은 단조롭다’ 등이 포함되어 있다. 근무환경은 ‘나의 업무 계획은 유동적이다, 어린이집은 너무 시끄럽다’ 등이, 보수와 승진은 ‘나의 보수는 적당하다, 나는 장래성이 없는 일을 하고 있다’ 등이 포함되어 있다.

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘잘 모르겠다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 부정적 진술문항은 역산처리 하였고 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 직무만족도 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이며 동료와의 관계 .86, 원장과의 관계 .89, 직무자체 .67, 근무환경 .67, 보수와 승진 .71이었다.

### 2) 교사-부모 협력

보육교사의 교사-부모 협력을 측정하기 위하여 Owen 등(2000)이 제작한 The Caregiver-Parent Partnership Scale을 임우영(2010)이 번역한 도구를 사용하였다. 이는 총 14문항으로 정보공유(6문항), 정보추구(3문항), 성인관계(5문항)으로 구성되어 있다.

하위요인별로 살펴보면 정보공유는 ‘나는 유아의 문제점에 대해 부모와 의논한다, 나는 유아의 양육에 관해 조언한다’ 등이, 정보추구는 ‘나는 부모들에게 유아가 집에 있을 때의 행동은 어떤지 물어본다, 나는 부모들에게 유아가 집에 있을 때 어떻게 지내고 어떤 놀이와 경험을 하는지 물어본다’ 등이, 성인관계는 ‘나는 유아를 다루고 지도하는 부모들의 방법과 기술에 대해 칭찬한다, 나는 부모들에게 유아발달에 관한 정보를 준다’ 등이 포함되어 있다.

각 문항은 ‘전혀 하지 않는다(1점)’, ‘거의 하지 않는다(2점)’, ‘간혹한다(3점)’, ‘조금한다(4점)’, ‘자주한다(5점)’의 Likert식 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 교사-부모협력이 활발하게 이루어지는 것을 의미한다. 교사-부모협력 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이며 정보공유 .84, 정보추구 .71, 성인관계 .75이었다.

### 3) 교사-유아 상호작용

보육교사의 교사-유아 상호작용을 측정하기 위해서 김현지(2005)가 보육시설 평가인증 내용 중 상호작용 관련 지침을 기초로 교사-유아 상호작용을 평가하기 위해 개발한 도구를 사용하였

다. 이는 총 42문항으로 긍정적인 교사의 말과 행동(7문항), 또래 간 긍정적 상호작용 격려(8문항), 낮잠시간 배려(5문항), 화장실 사용시간 배려(5문항), 유아의 부정적 정서수용 및 문제 상황 개입(5문항), 유아의 자유놀이에 긍정적 참여(4문항), 유아에 대한 평등한 대우(4문항), 식사와 간식시간 배려(4문항) 구성되어 있다. 본 연구대상은 유아반으로 낮잠시간이 없는 경우가 80% 이상이어서 낮잠시간 배려(5문항)는 분석에서 제외하여 총 37문항을 본 연구에 사용하였다.

하위요인별로 살펴보면 긍정적인 교사의 말과 행동은 ‘나는 요즘 유아의 사소한 이야기나 의사표현을 존중하며 들어준다, 나는 요즘 일관적으로 말과 행동에서 유아를 존중한다’ 등이, 또래 간 긍정적 상호작용 격려는 ‘나는 요즘 유아와 간단한 규칙을 함께 정하고 규칙이 필요한 이유에 대해 유아들과 함께 이야기 한다, 나는 요즘 친사회적 행동을 표현할 수 있는 기회를 제공한다’ 등이 포함되어 있다. 화장실 사용시간 배려는 ‘나는 요즘 화장실 사용 시 휴지사용, 물 내리기, 손 씻기 등 청결에 관한 기본습관지도를 한다, 나는 요즘 화장실 사용 후 혼자 옷을 입을 수 있도록 격려한다’ 등이, 유아의 부정적 정서 수용 및 문제 상황개입은 ‘나는 요즘 놀이에 일부 역할을 담당하여 개입하고 나 자신도 이를 즐긴다, 나는 요즘 유아가 울거나 화내고 불안해할 때 안아주고 위로해 준다’ 등이, 유아의 자유놀이에 긍정적 참여는 ‘나는 요즘 유아의 자유놀이에서 놀이 상대로 참여한다, 나는 요즘 놀이에 일부 역할을 담당하여 개입하고 나 자신도 이를 즐긴다’ 등이 포함되어 있다. 유아의 평등한 대우는 ‘나는 요즘 유아의 성별, 가정배경에 관계없이 평등하게 대한다, 나는 요즘 다양한 일과 활동을 통해 평등의 중요성을 지도한다’ 등이, 식사와 간식 시간 배려는 ‘나는 요즘 각 유아의 개별적인 음식선호와 특성을 배려한다, 나는 요즘 각 유아의 식사량에 맞추어 양을 조절하여 배식한다’ 등이 포함되어 있다.

각 문항은 ‘거의 그렇지 않다(1점)’, ‘조금 그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘조금 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’의 Likert식 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 교사-유아 간 상호작용이 잘 이루어진다는 것을 의미한다. 교사-유아 간 상호작용 전체 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이며 긍정적인 교사의 말과 행동 .90, 또래 간 긍정적 상호작용 격려 .90, 화장실 사용시간 배려 .79, 유아의 부정적 정서수용 및 문제상황 개입 .79, 유아의 자유놀이에 긍정적 참여 .89, 유아에 대한 평등한 대우 .73, 식사와 간식 시간 배려 .74이었다.

### 3. 연구절차 및 자료분석

본 연구를 위해 2017년 5월 1일~5월 31일에 경기도 H, Y, O시에 소재한 어린이집 61곳의 원장에게 연구자가 직접 방문 또는 전화하여 본 연구 취지를 설명하고, 어린이집 원장의 동의를 얻어 설문지를 각 어린이집에 배부하였다. 설문지는 만 3~5세 유아를 담당하는 교사가 연구의 취지를 읽거나 설명을 듣고 연구 참여 의사가 있는 경우 동의서에 서명한 후 본 연구에 참여하였다. 이런 과정을 거쳐 350부의 설문지를 배부하여 332부의 설문지를 회수하였으며, 이중 50% 이상 대답하지 않은 설문지 11부를 제외하고 최종 321부의 설문지를 본 연구 분석에 사용하였다.

수집된 자료는 spss 23, Amos 23을 사용하여 분석하였으며, 연구대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 기술통계 방법을 사용하였고, 연구에 사용된 도구의 신뢰도를 검증하기 위해

Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였다. 다음으로 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력, 교사-유아 상호작용의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관관계를 산출하였고, 연구변인간의 경로를 살펴보기 위해 구조방정식(Structural Equation Modeling)모형을 사용하였다. 측정모형 적합도를 살펴보기 위해  $\chi^2$ , NFI, TLI, CFI, RMSEA값을 제시하였으며, 마지막으로 보육교사의 직무만족도가 교사-부모 협력을 통해 교사-유아 상호작용에 미치는 간접효과 유의성을 검증하기 위해 부트스트랩핑(Bootstrapping)을 실시하였다.

### Ⅲ. 결과 및 해석

#### 1. 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력, 교사-유아 상호작용과의 관계

보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력, 교사-유아 상호작용과의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관관계를 산출하였다(표 1).

표 1. 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력 및 교사-유아 상호작용과의 상관관계 (N = 321)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
직무만족도															
1. 동료와의 관계	-														
2. 원장과의 관계	.58***	-													
3. 직무자체	.39***	.45***	-												
4. 근무환경	.31***	.49***	.50***	-											
5. 보수와 승진	.24***	.33***	.39***	.47***	-										
교사-부모 협력															
6. 정보공유	.09	.17**	.22***	.04	-.05	-									
7. 정보추구	.09	.17**	.23***	.12*	.01	.76***	-								
8. 성인관계	.06	.13*	.20***	.07	-.02	.73***	.69***	-							
교사-유아 상호작용															
9. 긍정적인 교사의 말과 행동	.24***	.15**	.30***	.21***	-.09	.38***	.32***	.31***	-						
10. 때때 간 부정적인 상호작용 격려	.31***	.31***	.37***	.25***	.04	.39***	.37***	.36***	.69***	-					
11. 화장실 사용 시간 배려	.15**	.12*	.13*	.06	-.08	.36***	.33***	.25***	.59***	.48***	-				
12. 유아의 부정적 정서수용 및 문제 상황개입	.28***	.24***	.33***	.24***	-.01	.41***	.35***	.39***	.70***	.85***	.48***	-			

표 1. 계속

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
13. 유아의 자유놀이에 긍정적참여	.20***	.18***	.31***	.23***	.04	.47***	.41***	.45***	.67***	.68***	.46***	.81***	-		
14. 유아에 대한 평등한 대우	.33***	.24***	.26***	.22***	.02	.33***	.28***	.27***	.64***	.76***	.45***	.69***	.60***	-	
15. 식사와 간식 시간 배려	.18**	.18**	.19**	.16**	.03	.33***	.39***	.33***	.49***	.53***	.50***	.47***	.47***	.46***	-
<i>M</i>	3.99	3.96	3.47	3.31	3.18	4.22	4.14	3.73	4.31	4.41	4.55	4.28	4.04	4.40	4.24
<i>SD</i>	.43	.52	.36	.42	.54	.57	.71	.74	.55	.54	.48	.59	.69	.54	.51

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

먼저 보육교사의 직무만족도와 교사-부모 협력간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 보육교사 직무만족도 하위요인 원장과의 관계, 직무자체는 교사-부모 협력 하위요인 정보공유, 정보추구, 성인관계와 정적 상관을 나타내었다. 즉, 보육교사의 원장과의 관계가 좋을수록, 직무자체에 만족할수록 정보공유, 정보추구, 성인관계가 좋아진다는 것이다. 보육교사 직무만족도 하위요인 근무환경은 교사-부모 협력 하위요인 정보추구와 정적 상관을 나타내었다. 즉, 보육교사 근무환경이 좋을수록 부모와의 정보추구가 원활해진다는 것이다. 다음으로 직무만족도와 교사-유아 상호작용과의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 직무만족도 하위요인 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경과 교사-유아 상호작용 하위요인 긍정적인 교사의 말과 행동, 또래 간 긍정적인 상호작용 격려, 화장실 사용시간 배려, 유아의 부정적 정서수용 및 문제 상황개입, 유아의 자유놀이에 긍정적 참여, 유아에 대한 평등한 대우, 식사와 간식 시간 배려와 정적 상관을 나타내었다. 즉, 보육교사의 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경이 좋을수록 유아에 대한 보육교사의 긍정적인 말과 행동, 또래 간 긍정적인 상호작용 격려, 화장실 사용시간 배려, 유아의 부정적 정서수용 및 문제 상황개입, 유아의 자유놀이에 긍정적 참여, 유아에 대한 평등한 대우, 식사와 간식 시간 배려가 좋아진다는 것이다. 마지막으로 교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용과의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 교사-부모 협력 하위요인 정보공유, 정보추구, 성인관계와 교사-유아 상호작용 하위요인 긍정적인 교사의 말과 행동, 또래 간 긍정적인 상호작용 격려, 화장실 사용시간 배려, 유아의 부정적 정서수용 및 문제 상황개입, 유아의 자유놀이에 긍정적 참여, 유아에 대한 평등한 대우, 식사와 간식 시간 배려와 정적 상관을 나타내었다. 즉, 보육교사와 부모간의 정보공유, 정보추구, 성인관계가 좋을수록 유아에 대한 보육교사의 긍정적인 말과 행동, 또래 간 긍정적인 상호작용 격려, 화장실 사용시간 배려, 유아의 부정적 정서수용 및 문제 상황개입, 유아의 자유놀이에 긍정적 참여, 유아에 대한 평등한 대우, 식사와 간식 시간 배려가 좋아진다는 것이다.



## 2. 보육교사의 교사-유아 상호작용에 대한 직무만족도, 교사-부모 협력의 구조모형 분석

### 1) 측정모형 분석

연구모형의 인과관계 검증 전 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력 및 교사-유아 상호작용을 설명하는 측정변인들 간의 타당성 확보를 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 초기모형 분석결과,  $\chi^2 = 349.88(df = 87, p < .001)$ ,  $\chi^2/df = 4.02$ , NFI = .88, TLI = .89, CFI = .91, RMSEA = .10로 나타났다(표 2).  $\chi^2$ 값이 유의하지 않아야 모형 적합도가 좋다고 할 수 있으나,  $\chi^2$ 값은 표본수에 민감하게 영향을 받으므로 다른 적합도 지수와 함께 고려하여 적합도를 평가하는 것이 타당하다(김계수, 2010). NFI, TLI, CFI는 .90 이상이면 좋은 적합도라고 할 수 있으며, RMSEA는 .05~.08이면 적절한 적합도라 할 수 있다(홍세희, 2000). 이러한 기준에 근거하여, 본 연구의 초기모형은 적합도 기준에 충족되지 않아 적절하지 않은 모형으로 확인되었다(표 2).

수정지수(Modification Index, MI)를 살펴본 후 측정오차 간 상관이 높은 경우 공분산을 설정할 수 있으므로 오차항간 공분산을 설정하여 적절한 연구모형으로 수정하였다(김계수, 2010). 그 결과  $\chi^2 = 240.43(df = 84, p < .001)$ ,  $\chi^2/df = 2.86$ , NFI = .92, TLI = .93, CFI = .94, RMSEA = .07으로 적절한 수준의 적합도를 나타내었다(홍세희, 2000).

표 2. 연구모형의 적합도 지수

모델	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	NFI	TLI	CFI	RMSEA
초기모델	349.88***	87	4.02	.88	.91	.91	.10
수정모델	240.43***	84	2.86	.92	.93	.94	.07

또한 잠재변인에서 측정변인으로 요인부하량은 .51~.94로 요인부하량 절대값이 .40이상이며(송지준, 2015), Critical Ratio(C.R.)값도 모두 유의하였다(표 3). 이는 측정변인이 잠재변인의 개념을 적절히 설명하고 있음을 의미하는 것으로 수정모형을 채택하여 후속분석을 실시하였다.

표 3. 수정된 연구 모형의 경로 계수

잠재변수	측정변수	B	$\beta$	SE	C.R.
직무만족도	동료와의 관계	1.00	.73	-	-
	원장과의 관계	1.46	.60	.16	9.22***
	직무자체	.96	.70	.11	8.98***
	근무환경	1.05	.69	.12	8.94***
	보수와 승진	1.22	.51	.15	7.22***
교사-부모 협력	정보공유	1.00	.93	-	-
	정보추구	1.16	.84	.06	18.75***
	성인관계	1.17	.81	.07	17.94***

표 3. 계속

잠재변수	측정변수	B	β	SE	C.R.
교사-유아	긍정적인 교사의 말과 행동	1.00	.75	-	-
상호작용	또래간 긍정적 상호작용의 격려	1.22	.94	.07	18.17***
	화장실 사용시간 배려	.61	.53	.05	11.37***
	유아의 부정적 정서 수용 및 문제상황 개입	1.30	.91	.07	18.05***
	유아의 자유놀이에 긍정적 참여	1.44	.87	.09	16.43***
	유아에 대한 평등한 대우	1.01	.77	.07	14.72***
	식사와 간식 시간 배려	.69	.56	.07	10.27***

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

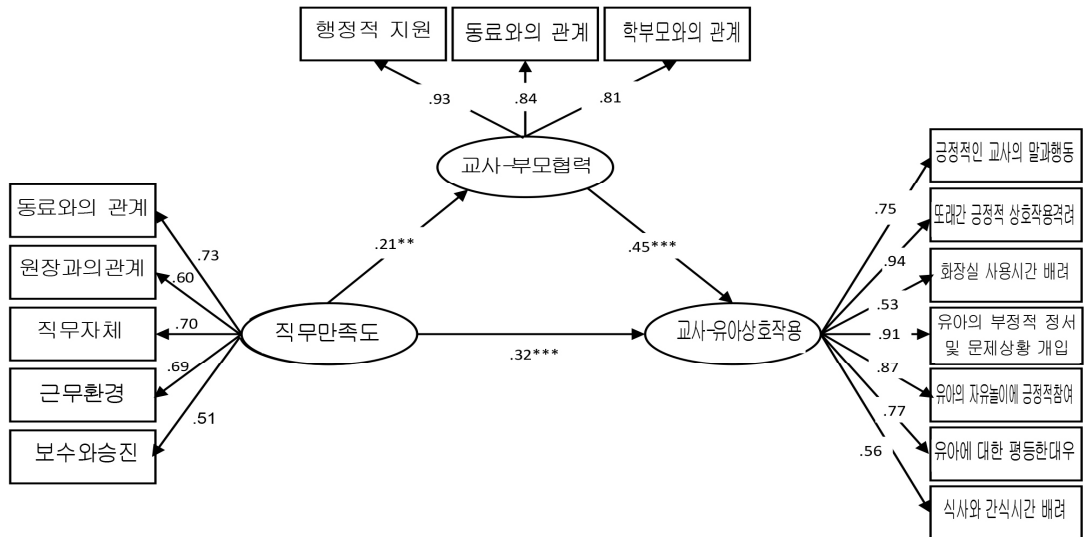


그림 1. 구조방정식 모형분석 결과

2) 구조모형 분석

보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력이 교사-유아 상호작용에 어떠한 경로로 영향을 미치는지를 확인하기 위해 구조방정식(Structural Equation Modeling; SEM)을 이용해 분석을 실시하였다. 먼저, 연구모형의 경로를 검증하였고, 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 사용하여 간접경로의 유의성을 살펴보았다. 구조모형 분석에 앞서, 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력이 교사-유아 상호작용에 미치는 경로를 확인하기 위해 구조모형의 적합도를 검증하였다. 그 결과,  $\chi^2 = 240.43(df=84, p<.001)$ ,  $\chi^2/df = 2.86$ , NFI = .92, TLI = .93, CFI = .94, RMSEA = .07로 적절한 수준의 적합도를 나타내었다.

위의 결과를 바탕으로 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력이 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 경로를 살펴보면 다음과 같다(표 4).

표 4. 연구모형 경로 추정치

잠재변수경로		B	$\beta$	SE	C.R.
직무만족도	→ 교사-부모 협력	.42	.21	.13	3.09**
교사-부모 협력	→ 교사-유아 상호작용	.36	.45	.05	7.82***
직무만족도	→ 교사-유아 상호작용	.51	.32	.10	5.11***

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

보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력이 교사-유아 상호작용에 미치는 직접효과, 간접효과, 총 효과를 살펴보았다(표 5). 보육교사의 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 두 변인 즉, 보육교사의 직무만족도 및 교사-부모 협력의 영향력을 비교해 본 결과, 직무만족도 ( $\beta = .41, p < .05$ ) 보다 교사-부모 협력 ( $\beta = .45, p < .01$ )의 영향력이 다소 큰 것으로 나타났다. 또한 보육교사의 직무만족도가 교사-부모 협력에 미치는 영향력도 유의하였다( $\beta = .21, p < .05$ ). 다음으로 부트스트랩핑(Bootstrapping) 방법을 이용하여 간접효과의 유의성을 확인해 본 결과, 보육교사의 직무만족도가 교사-부모 협력을 통해 교사-유아 상호작용에 미치는 간접적 영향력도 유의하였다( $\beta = .09, p < .01$ ).

표 5. 보육교사의 교사-유아 상호작용에 대한 직무만족도, 교사-부모 협력의 효과분해

경로	Bootstrapping		
	직접효과	간접효과	총효과
직무만족도 → 교사-부모 협력	.21*	-	.21*
교사-부모 협력 → 교사-유아 상호작용	.45**	-	.45**
직무만족도 → 교사-유아 상호작용	.32*	.09**	.41*

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

## IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력, 교사-유아 상호작용간의 관련성을 알아보고, 보육교사의 직무만족도가 교사-부모 협력을 통해 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 경로를 파악하고자 하였다. 본 연구를 통해 얻은 결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력, 교사-유아 상호작용의 관련성을 분석한 결과, 보육교사의 직무만족도와 교사-부모 협력은 유의미한 정적상관을 나타냈다. 직무만족도의 하위 요인 중 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경에 만족할수록 교사-부모 협력이 잘 이루어지는 것으로 나타났으며, 동료와의 관계, 보수와 승진에서는 유의미한 상관이 나타나지 않았다. 특히 직무만족도의 하위요인 중 보수와 승진이 교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용에 유의미한 결과가 나타나지 않은 것은 매우 특이하고 흥미로운 결과라 할 수 있겠다. 직무만족도와 교사-부모 협

력을 살펴본 선행연구가 적어 두 변인간의 직접적인 비교는 어려우나, 이는 보육교사가 인식하는 보육교사의 처우개선이 예전과 비교했을 때 적절한 수준으로 개선되었다고 인식하거나, 보수와 승진이라는 외적 보상보다는 직무자체가 내적 보상이 되어 교사로 하여금 자신의 직무에 헌신하게 하는 동기로 작용한다는 정덕희(2014)의 연구결과와 방불한 맥락이라고 볼 수 있다. 또한 가정과 유아교육기관이라는 유아의 환경체계는 서로 협력하고 보완되어야 하는 관계에 있으므로(Bronfenbrenner, 1979), 교사-부모 협력에 주목해야 하며 이를 위해 직무만족도를 높이기 위한 노력이 필요함을 시사한다.

다음으로 직무만족도와 교사-유아 상호작용을 살펴보면, 직무만족도의 하위 요인 중 보수와 승진을 제외한 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무자체, 근무환경과 교사-유아 상호작용의 모든 하위요인에서 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보육교사의 교사-유아 상호작용에 직무만족도의 하위요인인 직무자체와 원장과의 관계가 영향을 미친다는 고경미와 이선경(2017)의 연구결과와 교사-유아 상호작용에 직무자체와 동료교사 변인이 영향을 미친다고 보고한 정다위와 이숙(2008)의 결과와 함께, 직무만족도가 높을수록 유아교사는 유아에게 긍정적인 상호작용을 한다고 보고한 안정현(2015)의 결과와도 일치한다. 이는 보육교사가 자신의 직무와 근무환경, 원장 및 동료와의 관계를 통해 만족감을 가짐으로써 자신의 직무수행에 능동적으로 임하게 되어 교사-유아 상호작용을 향상시키는 것으로 해석할 수 있다. 이로써 보육교사의 직무만족도와 교사-유아 상호작용 간에 상호 관련성이 있는 중요한 변인임을 인식할 필요가 있다.

마지막으로 교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용의 관계를 살펴본 결과, 교사-부모 협력, 교사-유아 상호작용의 모든 하위요인에서 정적으로 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 가족-교사 간 의사소통과 교사-유아 상호작용 전체에서 유의미한 정적 상관을 나타낸 고경미와 이선경(2017)의 연구와 일맥상통하며, 부모-교사 의사소통 정도가 높은 경우 긍정적 놀이행동을 증가시키거나 부정적 놀이행동을 감소시키는데 큰 역할을 미친다고 보고한 김영희와 박지현(2014)의 연구와 교사와 부모가 협력할수록 부정적 상호작용이 감소한다고 보고한 임우영과 안선희(2011)의 결과는 본 연구를 지지하는 결과라고 할 수 있다. 유아의 개별적 특성 및 환경에 대해 잘 파악하고 있는 부모와 교사 간에 정보를 활발히 교류하게 되었을 때 보육교사는 유아의 발달에 따른 행동특성을 이해할 수 있게 되어 긍정적 상호작용을 향상시킬 수 있는 것으로 해석된다. 또한 보육교사가 부모와 유아에 대한 정보를 교환하는 과정을 통해 부모 또한 유아의 발달과정 및 교사에 대한 신뢰를 가질 수 있게 되면서 보육교사가 자신의 직무에 대해 더욱 만족하게 되는 순기능적인 역할을 하게 되는 것으로 사료된다.

둘째, 교사-유아 상호작용에 대한 보육교사의 직무만족도, 교사-부모 협력의 직접 또는 간접적 영향에 대해 살펴보았다. 구조모형을 살펴본 결과, 보육교사의 직무만족도와 교사-부모 협력, 교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용에는 직접적인 효과가 있는 것으로 나타났으며, 직무만족도보다 교사-부모 협력이 교사-유아 상호작용에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직무만족도가 높을수록 자신의 직업에 대해 자신감과 보람을 갖게 되어 능동적으로 직무수행을 하게 되면서 교사-부모 협력 또한 활발히 이루어지게 하며, 이러한 유아에 대한 정보

공유 및 교환 등의 교사-부모 협력을 매개로 교사-유아 상호작용에 긍정적 영향을 주는 것으로 해석된다. 특히 보육교사들은 교사-유아 상호작용에 직무만족도보다 교사-부모 협력을 더 중요하게 인식하는 것으로 나타나, 교사 교육을 통한 교사-부모 간의 원만한 협력 관계 유지 방법을 제공하는 것은 보육현장의 질적 향상에 매우 필요한 부분이라 할 수 있겠다.

또한, 직무만족도가 교사-부모 협력을 통해 교사-유아 상호작용에 간접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보육교사의 직무만족도에 따른 교사-부모 협력의 관계를 살펴본 연구가 없어 본 연구의 결과를 지지하는 선행연구가 전무한 실정이나, 교사의 근무환경에 따른 직무만족도가 교사-부모와의 의사소통에 영향을 미친다는 김영관(2011), 손환희(2009)의 결과나 보육교사의 직무만족이 가족-교사 의사소통과 교사-유아 상호작용에 영향을 미친다고 보고한 고경미와 이선경(2017)의 결과는 본 연구와 맥락을 같이 한다 볼 수 있겠다. 즉, 보수와 승진과 같은 물질적인 외적보상이 아닌 유아와 함께 지내는 직무수행 과정에서 느낄 수 있는 직무자체, 근무환경, 원장과의 관계에서 오는 교사의 내적 만족감은 교사-부모 협력이 활발히 이루어지도록 하는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 예비교사 및 현직교사 연수과정에 원장과의 관계 및 교사-부모 협력을 잘 수행할 수 있는 의사소통에 관한 연수를 필수적으로 이수하도록 제공하는 것은 보육교사의 직무만족 증진에 많은 기여를 할 것으로 사료된다.

다음으로 보육교사 직무만족도가 교사-부모 협력을 통해 교사-유아 상호작용으로 이어지는 경로를 직무만족도와 교사-부모 협력 간의 경로와 교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용 간의 경로로 나누어 살펴보았다. 우선, 직무만족도와 교사-부모 협력은 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 직무만족이 가족-교사 의사소통과 교사-유아 상호작용에 긍정적 영향을 미친다고 보고한 고경미와 이선경(2017)의 연구결과와 맥락을 같이 하는 것으로, 보육교사가 자신의 업무를 도전적이며 미래 지향적으로 생각하고, 근무환경에 만족할 때 부모와의 상호작용도 원만하게 이루어진다는 것이다. 따라서 보육교사가 직무에 대해 만족하고 교사-부모 협력을 잘 이끌어 낼 수 있도록 학부모와의 원활한 의사소통 및 인간관계 기술에 관한 꾸준한 재교육이 필요할 것으로 사료된다.

이어서, 교사-부모 협력이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향과 관련하여, 교사-부모 협력은 교사-유아 상호작용에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다는데, 이는 교사와 부모의 의사소통이 많을수록 교사는 유아에게 보다 더 민감하고 지지적인 상호작용을 한다고 보고한 Owen 등(2000)의 연구나 교사와 부모가 유아에 대한 정보를 다양하게 공유하고 협력적일수록 유아에 대한 부정적 상호작용의 횟수가 줄어드는 것으로 보고한 임우영과 안선희(2011)의 연구와 일치하는 결과이다. 이는 교사-부모 협력이 잘 이뤄질수록 교사는 자신의 일에 대해 긍정적 정서를 경험하게 되고(Gestwicki, 2007), 이러한 긍정적 정서는 교사-유아 상호작용에 긍정적 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다. 따라서 교사-부모 협력은 보육교사의 직무만족도를 높여 교사-유아 상호작용에 긍정적인 영향을 주는 것으로 해석되며, 교사-유아 상호작용의 증진을 위한 매우 중요한 변인이라 할 수 있겠다.

본 연구를 종합해보면, 보육교사의 직무만족도 및 교사-부모 협력은 교사-유아 상호작용에 영향을 주고 있으며, 보육교사의 직무만족도는 교사-부모 협력을 매개로 교사-유아 상호작용에 간

접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사-부모 협력이 직무만족도보다 교사-유아 상호작용에 좀 더 강력한 영향력이 있는 것으로 교사-부모 협력을 향상시킬 수 있는 노력이 필요하다고 할 수 있다. 예를 들면, 평가인증에서 요구하는 학부모와의 상담뿐만이 아니라 유아의 개별적인 특성 및 발달에 따른 교사-부모간의 수시 상담 및 부모교육, 학부모의 보육 과정 참여 확대에 의한 부모의 교사에 대한 신뢰감이 형성되면 교사는 자신의 직무에 대해 보람과 자긍심을 가지게 되어 교사-부모 협력으로 자연스럽게 확장되어 교사-유아 상호작용에 긍정적 역할을 할 것이라고 생각된다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언으로는, 첫째 본 연구는 경기도의 일부지역에서 연구를 실시하여 본 연구결과를 일반화하기에 어려움이 있으므로, 후속연구에서는 연구대상 표집 시 다양한 지역에 걸쳐 연구가 이뤄지기를 기대한다. 둘째, 직무만족도의 하위요인 중 동료와의 관계, 보수와 승진은 교사-부모 협력에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 특히 보수와 승진은 교사-부모 협력과, 교사-유아 상호작용에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났는데, 보수와 승진에 대해 보육교사들은 어떻게 인식하고 있는지 보육교사의 경험에 의한 내러티브를 통해 좀 더 깊이 있는 연구로 살펴 볼 필요가 있다. 셋째, 보육교사의 직무만족도와 교사-부모 협력은 교사-유아 상호작용에 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났으므로 보육교사의 직무만족도 향상 및 교사-부모 협력 증진을 위한 프로그램 개발이 시급하다고 하겠다. 예를 들어, 현재 보육현장에서 실시되고 있는 평가인증을 위해 각 지역의 육아종합지원센터 및 한국보육진흥원에서 실시하는 평가인증 사전 컨설팅으로 보육기관에서는 평가인증을 우수한 점수로 인증할 수 있도록 돕고, 평가인증 후에도 사후 컨설팅을 통하여 지속적인 유지 관리를 할 수 있도록 하는 평가인증 컨설팅 제도와 같이 교사-유아 상호작용에 강력한 변인임이 확인된 보육교사의 직무만족도 및 교사-부모 협력을 위해서는 현직교사 및 경력교사를 대상으로 실시되고 있는 오프라인 및 대집단 교육 등의 비효율적이고 획일화된 보수교육이 아닌 이론과 경험을 갖춘 체계적인 관찰자의 보육과정 컨설팅을 통한 개별적이고 지속적인 피드백이 요구된다. 이로써 교사 자신의 직무에 대해 전문성을 인식할 수 있도록 지원하여 직무만족도를 높일 수 있는 실제적인 교사교육 컨설팅이 이루어지도록 돕고, 이와 함께 교육기관을 통한 예비교사 및 현직교사에게 부모와의 의사소통에 필요한 영·유아 발달에 따른 전문적 지식과 함께, 경력교사가 경험한 다양한 현장의 경험을 후배교사와 교환할 수 있는 교육의 장이 함께 마련된다면 교사 직무만족 증가와 교사-유아 상호작용에 긍정적 영향을 미치리라 기대한다. 더불어 그 효과를 검증하는 후속연구가 진행되어야 할 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 교사-유아 상호작용에 관련한 다양한 변인 중 국내에서 연구가 많이 이뤄지지 않은 보육교사의 직무만족도와 교사-부모 협력간의 관계를 살펴 이 두 변인의 관계를 확인하였고, 이 두 변인이 교사-유아 상호작용에 미치는 직·간접적인 영향력을 구조방정식을 통해 확인하였다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있다.

## 참고문헌

- 고경미, 이선경 (2017). 보육교사의 직무만족도가 교사-유아 상호작용 및 가족-교사 간 의사소통에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, **17**(13), 397-414. doi:10.22251/jlcci.2017.17.13.397
- 고혜진 (2009). 부모-교사 협력행동과 부모-교사 신뢰관계가 영유아의 문제행동에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
- 교육과학기술부, 보건복지부 (2013). 3-5세 연령별 누리과정 해설서. 서울: 교육과학기술부 · 보건복지부
- 권량희, 이진희 (2015). 유아교사의 교사-유아 상호작용과 교사신념, 직무만족도 및 교사효능감 간의 관계. **아동교육**, **24**(2), 93-107. doi:10.17643/KJCE.2015.24.2.06
- 김계수 (2010). **AMOS 18 구조방정식 모형 분석**. 서울: 한나래아카데미.
- 김영관 (2011). 보육시설 보육교사의 근무환경에 따른 직무만족의 차이에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김영희, 박지현 (2014). 보육교사-유아 상호작용과 유아의 또래놀이행동 간의 관계에서 부모-교사 협력의 조절효과. **유아교육연구**, **34**(3), 135-152. doi:10.18023/kjece.2014.34.3.007
- 김현지 (2005). 보육교사의 교사-유아 상호작용 평가 척도 개발연구. **한국보육지원학회지**, **1**(1), 1-19.
- 문수아 (2015). 교사-유아 상호작용이 유아 또래 상호작용에 미치는 영향에 있어서 언어능력의 매개효과 및 모 취업여부의 조절효과 분석. 성신여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 문채련, 이소은 (2005). 유아교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, **14**(3), 387-399.
- 박혜숙 (2016). 보육교사가 지각하는 원장의 리더십과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향. 수원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 서유현 (2002). 유치원에서 교사-유아 상호작용분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 손환희 (2009). 유아교사가 지각하는 부모-교사 간 의사소통의 어려움에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 손희진 (2014). 유아교사의 교사효능감이 유아의 사회성에 미치는 영향: 직무만족도와 교사-유아 상호작용 질의 순차적 매개효과. 성균관대학교 대학원 석사학위 논문.
- 손희진, 성지현 (2014). 유아교사의 교사효능감이 유아의 사회성에 미치는 영향: 직무만족도와 교사-유아 상호작용 질의 순차적 매개효과. **아동학회지**, **35**(2), 191-209. doi:10.5723/KJCS.2014.35.2.191.
- 송유진 (1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송지준 (2015). **(논문작성에 필요한) SPSS/AMOS 통계분석방법**. 경기도: 21세기사.
- 안선희 (2004). 부모참여에 대한 유아교사의 인식과 태도. **미래유아교육학회지**, **11**(3), 27-49.
- 안수연 (2000). 자유선택활동 시간에 나타난 교사-유아 상호작용과 유아-유아 상호작용. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안정현 (2015). 유아교사의 직무만족도 및 행복감과 교사-유아 상호작용간의 관계. 숭실대학교

- 대학원 석사학위 논문.
- 양수빈 (2016). 유아교사의 전문성 인식과 직무만족이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 대구한의대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이인숙 (2010). 공립유치원 교사의 직무 스트레스와 직무만족도와의 관계. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이정아 (2004). 유치원교사의 직무만족도에 관한 연구: 사립유치원에 근무하는 미혼교사를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 임우영 (2010). 유치원교사의 부모-교사 협력에 따른 교사-유아 상호작용. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
- 임우영, 안선희 (2011). 유아교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용간의 관계. **미래유아교육학회지**, **18**(4), 323-350.
- 정계숙 (2011). 유아교사의 어머니-교사 간 의사소통의 어려움에 대한 지각 관련 변인 연구. **유아교육학논집**, **15**(3), 143-164.
- 정다워 (2007). 보육교사 관련변인이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정다워, 이숙 (2008). 보육교사 관련변인이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. **한국아동심리치료학회지**, **3**(1), 31-52.
- 정덕희 (2014). 보육교사가 어린이집에서 경험하는 인간관계의 양상. **아동교육**, **23**(1), 321-343.
- 통계청 (2017. 6). 2016년 하반기 지역별 고용조사 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황. [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/2/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=361185&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=361185&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=)에서 2018년 8월 6일 인출.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. **한국심리학회지: 임상**, **19**(1), 161-177.
- Belsky, J., & Eggebeen, D. (1991). Early and extensive maternal employment and young children's socioemotional development: Children of the national longitudinal survey of youth. *Journal of Marriage and the Family*, *53*(4), 1083-1098. doi:10.2307/353011
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bryan, J. (2005). Fostering educational resilience and achievement in urban schools through school-family community partnerships. *Professional School Counseling*, *8*(3), 219-227.
- Fine, M. J., & Carlson, C. I. (1992). *Handbook of family-school intervention: A systems perspective*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gelfer, J. I. (1991). Teacher-parent partnerships: Enhancing communications. *Childhood Education*, *67*(3), 164-167. doi:10.1080/00094056.1991.10521602.
- Gestwicki, C. (2007). *Home, school, and community relations (6th ed.)*. NY: Thomson.
- Jorde-Bloom, P. (1988). *A great place to work: Improving conditions for staff in young children's*



- programs*. Washington, DC: NAEYC.
- Kontos, S. (1984). Congruence of parent and early childhood staff perceptions of parenting. *Parenting Studies, 1*(1), 5-10.
- Lopez, G. R., Scribner, J. D., & Mahitivanichcha, K. (2001). Redefining parental involvement: Lesson's from high-performing migrant-impacted schools. *American Educational Research Journal, 38*(2), 253-288. doi:10.3102/00028312038002253.
- Owen, M. T., Ware, A. M., & Barfoot, B. (2000). Caregiver-mother partnership behavior and the quality of caregiver-child and mother-child interactions. *Early Childhood Research Quarterly, 15*(3), 413-428. doi:10.1016/S0885-2006(00)00073-9.

논문투고: 18.08.14  
수정원고접수: 18.09.14  
최종게재결정: 18.10.03