

어린이집 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향* - 교사의 심리적 안녕감의 매개효과 -

박경애** · 도미향***

본 연구는 어린이집 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 알아보고, 이러한 관계에서 교사의 심리적 안녕감의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 서울 및 경기, 충청 지역에 소재한 어린이집에 재직 중인 교사 656명을 대상으로 구조방정식모형을 사용하여 분석하였다. 그 결과 첫째, 주요변인들의 일반적 경향은 중간 수준이상으로 비교적 높게 나타났다. 둘째, 각 변인 간의 구조적 관계에서 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십은 교사의 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치고, 교사의 심리적 안녕감은 교사-영유아 상호작용에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 원장의 코칭리더십은 교사-영유아 상호작용에 직접적인 유의 관계를 보이지 않았다. 셋째, 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사의 심리적 안녕감을 매개로 교사-영유아 상호작용에 미치는 간접효과가 있는 것으로 나타났으며, 특히 교사-부모 파트너십은 교사-영유아 상호작용에 직접적 영향도 미치는 것으로 드러났다. 따라서 교사의 심리적 안녕감을 증진하기 위한 실제적 방안을 구축하여 원장의 코칭리더십과 원활한 교사-부모 파트너십을 통해 교사-영유아의 질 높은 상호작용을 기대할 수 있다.

주제어: 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사-영유아 상호작용, 교사의 심리적 안녕감

논문투고일: 2022. 05. 31. 최종심사일: 2022. 06. 23. 게재확정일: 2022. 06. 27.

* 본 논문은 남서울대학교 대학원 아동복지학과 박사학위논문을 기초로 요약한 것임

** 남서울실용전문학교 아동가족학과 교수

*** 남서울대학교 아동복지학과 교수

Corresponding Author : Do, Mi-Hyang, Dept. of Child Welfare, Namseoul University, 91, Daehak-Ro Seonghwan-eup, Choongnam, Korea (31020). E-mail: domi@nsu.ac.kr

I. 서론

영유아기는 심리적 안녕감 및 신뢰감, 자율성을 획득하는 중요한 시기로서 타인과의 긍정적 상호작용은 매우 의미 있다(Strickland, 2005). 영유아는 의미 있는 성인과 상호작용을 통해 안정적인 애착을 형성하거나 심리적 안녕감을 형성하기 때문에 영유아의 긍정적 상호작용은 매우 의미 있다고 볼 수 있다(정희정, 2020). 보건복지부는 2019년 어린이집에 입소하는 영유아의 연령이 점차 낮아짐을 밝혔다. 이는 영유아 보육을 국가 및 사회 책임으로 인식하는 변화를 보여주며, 생애 초기 상호작용 경험의 중요성을 고려할 때 교사-영유아의 질적 상호작용에 대한 개선점을 고려할 필요가 있다(정희정, 2020; 노윤미, 2019).

일반적으로 교사와 영유아의 친밀한 상호작용은 성장 기회를 마련하고 관계를 형성할 수 있는 모든 정서와 언어, 행동적 교류를 포함한다(이정숙, 2003). 즉, 교사는 영유아의 다양한 변화 및 행동에 친절한 미소로 반응하고(라은미, 2018) 안정적 목소리로 영유아의 질문에 반응하여 영유아의 자유로운 언어 표현을 도와주며(류경희·강상, 2015), 눈높이를 맞추어 스킴십과 모델링 등으로 영유아의 긍정적 행동에 영향을 미칠 수 있다(김경란 외, 2016).

실제 어린이집에서 불확실하고 해결하기 어려운 문제적인 상호작용을 마주할 때, 교사는 긍정적 언어를 활용함으로써 영유아의 요구 사항에 적극적으로 반응하여 도덕적 습관 등을 강화할 수 있는 바람직한 성장을 도모해야 한다(이방실 외, 2016). 최근 영유아 성장발달에 교사와의 상호작용이 미치는 영향력과 관련해 원장의 코칭리더십 및 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용을 향상시키는 요인으로 주목하고 있다.

먼저 원장의 코칭리더십은 피드백 및 칭찬과 격려와 같은 행위로서 교사의 만족도를 향상시키고 스트레스를 낮춤으로써 영유아와의 긍정적인 상호작용으로 이어질 수 있다(박종욱·오상진, 2020; 라은미, 2018; 하미선·도미향, 2015). 이때 코칭리더십은 리더와 구성원이 수평적 관계에서 효율적인 업무처리와 문제 해결이 가능하도록 동기 부여하는 것을 의미한다(Randak-Jeziarska, 2015; Srivastava, 2016). 새로운 리더십의 접근 방향으로서 코칭리더십은 어린이집에서 원장과 교사의 상호작용을 통해 공동으로 창조되며, 교사의 자기 개발과 도전 의식을 함양할 수 있도록 원장이 긍정적인 영향력을 행사하는 것으로 해석할 수 있다(Ladyshevsky & Taplin, 2018; Berg & Karlsen, 2016). 이외에도 도미향(2016)은 조직의 공동 목표 달성을 위해 구성원에게 내재된 잠재력을 발휘하여 다양한 역할수행을 가능하게 하

는 행동 양식으로 밝히기도 했고, 구성원의 성장 변화를 위해 현재를 바탕으로 미래를 설계하고 리더와 구성원이 함께 성장할 수 있는 파트너십의 과정으로 설명하기도 했다(최미숙, 2016).

특히 구성원의 역량 강화와 관련된 코칭리더십은 어린이집에서 효율적인 업무처리는 물론 교사 개인의 안정적인 정서를 바탕으로 다른 교사와의 심리적 갈등까지 예방할 수 있다(이용권, 2019; 도미향, 2016). 또한 코칭리더십을 통해 충분한 심리적 안정감을 갖춘 교사는 자신감을 바탕으로 업무 전반을 수행하는 과정에서, 영유아와의 상호작용에 더욱 능동적으로 임하는 등 최적의 보육 활동을 할 수 있다(김영란 외, 2016). 이와 같은 원장의 수평적인 리더십은 실제 보육 활동 및 의사결정 과정에서 교사를 존중하고 배려하는 행위로 나타나 교사의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다(서숙기, 2020; 김은미, 2016). 따라서 원장과 교사 간의 신뢰를 바탕으로 하는 코칭리더십은 교사에게 직무몰입과 상호 간의 협력을 강화하여 교사-영유아의 상호작용에도 긍정적인 요인으로 작용할 수 있다(김영미, 2018; 김은미, 2016).

또한 어린이집에서 장시간을 보내는 영유아가 증가하는 현실을 고려할 때, 교사의 영향력과 부모와의 파트너십은 중요한 문제라 볼 수 있다(최미숙, 2016). 이러한 교사-부모 파트너십은 영유아를 위한 최적의 사회적 환경을 조성하는 것을 목적으로 교사와 부모가 전문적 지식은 물론, 다양한 정보를 공유하면서 보육의 질을 향상시키는 것을 의미한다(방유선·권귀염, 2019). 실제 보건복지부는 2019년 우수 어린이집 평가 기준으로 교사-부모 상호 간의 협력을 활용하고 있으며, 부모의 적극적인 참여를 유도하거나 지역사회와의 관계망을 형성하여 질 높은 보육환경 제공에 힘쓰고 있다. Evans(2013)에 의하면 교사와 부모 간의 파트너십을 이루기 위해서 교사는 영유아는 물론 부모에 대한 이해능력이 기본 전제가 되어야 하지만, 단기간의 교육실습으로 인해 실제 어린이집의 다양한 상황 대처능력이 부족한 상태로 갈등이 유발될 수 있다. 또한 교사와 부모의 파트너십 형성의 어려움은 과거 부모와의 부정적인 경험 등으로 새로운 부모와의 상호 관계에 있어서도 회의적이고 지나친 편견을 갖고 접근했기 때문으로 해석할 수 있다(류경희·강상, 2015). 이는 교사와 부모 상호 간의 긍정적인 파트너십 형성을 위해 영유아의 성장발달과 함께 문제 상황에 대한 예방과 교육이 필수적인 요소임을 시사하는 것이다(Owen et al., 2000). 교사와 부모 간의 협력 관계가 이루어지면 교사는 심리적 안정감을 바탕으로 직무 수행을 하게 되는데, 특히 영유아와의 상호작용에 능동적으로 임할 수 있다(서미정·이경남, 2017). 이를 테면 교사와 부모 간의 파트너십을 통해 긍정적인 자질을 갖춘 교사는 헌신하는 태도로 영유아에게 강화된 몰입도를 보이고 적극

적인 상호작용을 할 수 있다(문은영·오선진, 2016). 이외에도 교사-부모 파트너십을 기본으로 형성되는 활발한 의사소통은 교사효능감에 영향을 미치고, 나아가 영유아의 사회성 발달에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고된다(강현주, 2020; 김정미·안선희, 2015). 또한 교사와 부모 간의 활발한 소통은 상호 간의 협력 관계를 바탕으로 영유아의 전인적 성장이란 목표를 향해 각자의 책임을 이행하는 방식으로 드러나는데(Chung, 2011), 보육에 대한 민감성을 기르는 등 교사와 영유아의 상호작용에 긍정적 요인이 될 수 있다(방유선, 2017).

교사-영유아의 긍정적인 상호작용을 결정하는 요인으로 교사의 내적 요인인 심리적 안녕감을 살펴볼 필요가 있다. 심리적 안녕감은 교사 스스로 인식하는 만족적인 내적 상태로 원장과 동료 교사 간의 긍정적 관계 형성과 영유아의 바람직한 성장으로 이어질 수 있는 주요 개념이라 볼 수 있다(박영애, 2020; 염은하, 2020; 정희정, 2020). 심리적 안녕감은 다양한 환경에서 마주할 수 있는 타인과 유의미한 관계로써 심리적인 긍정의 가치를 실현하는 것으로 드러난다고 했다(Douglass, 2018). 이는 실제 어린이집에서 특히 강조하는 상호 간의 긍정적 관계를 통해 심리적 안녕감이 형성될 수 있으며, 개인적 성장 및 자율성 등의 다른 요소가 함께 수반될 때 더욱 심리적 안녕감은 강화될 수 있음을 보여준다.

이러한 심리적 안녕감은 직무만족도 및 직무스트레스, 원장과 교사의 상호 관계 및 바람직한 상호작용 등 다양한 요소에 영향을 미칠 수 있다. 교사의 심리적 안녕감이 강화되면 원장은 물론, 동료 교사 및 학부모, 영유아 등의 모든 관계에 긍정적 영향을 미칠 수 있으며 질 높은 상호작용으로 이어지게 된다(노애경, 2019; 라은미, 2018). 또한 원장의 리더십과 직무만족도 등은 교사의 심리적 안녕감과 직접적인 정적 관계를 보이는 연구 결과가 나타났다(박영애, 2020; 박경애·도미향, 2019). 이는 교사의 높은 심리적 안녕감이 감정 노동 및 직무스트레스를 낮춤으로써 실제 어린이집에서 다양한 긍정적 기제로 작용할 수 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 또한 교사의 심리적 안녕감은 교사와 부모 간의 파트너십과도 밀접한 관련이 있음이 드러났다(강수경 외, 2016). 높은 심리적 안녕감을 지닌 교사는 부모와 긴밀한 파트너십을 형성하여 영유아와의 활발한 소통으로 이어지고 그들의 성장발달을 촉진할 수 있다(이승희, 2019; Rudasill, 2011; Hoffman, 2010).

이와 같은 선행연구들을 종합적으로 살펴볼 때, 교사와 영유아의 상호작용은 교사 개인의 내적 요인뿐 아니라 외적인 환경 요인의 영향도 중요하다고 볼 수 있다. 이를 테면, 인적 환경으로서 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십은 교사-영유아 상호작용을 강화하는 요인으로 예상할 수 있다. 그러나 원장의 리더십과 교사-부모 파트너십이 교사의 심리적 안녕감을 매개로 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 통합적으로 고찰한 선행 연구는 현재까

지 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감의 구조적인 관계를 바탕으로 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향력을 살펴보기로 한다. 교사와 영유아의 상호작용에 미치는 다양한 변인을 분석하고 각각의 변인 관계를 탐색하는 과정은 영유아의 전인적 성장을 촉진하는 의미 있는 일이라 볼 수 있다. 교사에게 또한 성장 가능한 기회를 마련하고 어린이집에서 맺게 되는 원장 및 부모와의 관계에 긍정적인 역할을 할 수 있을 것이다. 본 연구를 통해서 실제 어린이집에서 활용 가능한 다양한 프로그램 개발의 토대를 마련하고 교사와 영유아의 상호작용 향상을 위한 시스템을 구축할 수 있을 것으로 기대한다. 나아가 어린이집 원장 및 교사, 부모 상호 간의 긴밀한 연결고리를 형성하여 모두가 바라는 영유아의 바람직한 성장발달을 도울 수 있는 시사점을 얻고자 한다. 이를 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감, 교사-영유아 상호작용의 일반적 경향은 어떠한가?

둘째, 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감, 교사-영유아 상호작용 간의 구조적 관계는 어떠한가?

셋째, 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십, 교사-영유아 상호작용 간의 관계에 있어서 교사의 심리적 안녕감의 매개효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

교사-영유아 상호작용은 영유아의 자아존중감은 물론 성취동기를 형성하고, 또래를 비롯한 타인을 이해하는 기본적 바탕을 형성하여 긍정적 행동을 강화할 수 있다(이혜진, 2019). 실제 어린이집의 다양한 상황에 따라 교사와 영유아의 상호작용은 정교화 및 통제, 비정교화, 중간형 등으로 나타날 수 있고(De Kruif et al., 2000), 격려와 칭찬, 단순 반응, 지시 등으로 드러나며(조재은, 2001), 성장과 발달의 지원 및 상호반응적, 민주적인 상호작용 등으로 설명

하기도 했다(서유현, 2002). 영유아는 미성숙한 존재이기 때문에 언어와 비언어 등의 다양한 방법으로 교사와 지속적인 상호작용을 통해 발달을 촉진해야 한다(문영경, 2016). 특히 영유아의 발달 단계에 적합한 활동 등을 제공함으로써 영유아의 개인별 감정 등을 파악하는 노력이 더해진 상호작용이 이루어져야 한다(이정미, 2017).

코칭리더십은 리더가 구성원과 수평적 관계에서 구성원 개인의 역량이 발휘되도록 인정 및 격려를 통해 조직 전체의 효율적 성과를 촉진하는 행동이다(이정민·도미향, 2017). 구성원과 소통을 통해 목표에 도달하게 하는 코칭리더십은 구성원의 전문성을 강화시켜 궁극적 목표 달성을 돕는 것으로 볼 수 있다(권경숙·오상진, 2020). 이때 코칭은 자신에 내재된 잠재력을 바탕으로 창의성을 발휘해 전인적 인간으로 성장하는 이념과 연결될 수 있다(한민아·도미향, 2021). 코칭리더십은 리더가 방향 제시와 개발, 수행평가 및 관계 등의 요소로써 구성원에게 미치는 영향력을 말한다(Stowell, 1986). 먼저 방향 제시(Direction)는 리더의 권위성에서 벗어나 구성원이 스스로 비전을 설정하고 문제 해결과 과업을 수행할 수 있도록 지지하는 것을 의미한다(Heslin et al., 2006). 개발(Development)은 구성원의 역량을 비롯한 기술, 경쟁력을 향상시키고 조직 전체의 효율적인 목표 달성을 이룰 수 있도록 리더가 지원하는 행동 양식을 뜻한다. 리더가 구성원의 원활한 업무수행을 위해 상호 존중을 기초로 구체적이고 적절한 피드백을 통한 수행평가(Accountability)를 해야 하며(탁진국·조은현, 2011), 구성원과 열린 대화로써 정보는 물론 감정교류를 통해 구성원의 능력 발휘와 함께 조직의 성과 및 발전으로 이어질 수 있다(홍의숙·윤혁덕, 2009).

어린이집 원장 또한 조직의 리더로서 구성원에게 동기부여와 선한 영향력을 미치는 종합적인 행동 양식으로 코칭리더십을 발휘할 수 있다(도미향, 2016). 원장은 교사와 상호존중을 바탕으로 열린 대화로써 원활한 감정교류는 물론 적절한 피드백으로 교사가 책임감을 갖고 자율적인 업무 수행을 할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

실제 어린이집에서 부모의 자발적 참여로 교사와 파트너십을 실현하는 경우는 한계가 있다는 연구결과가 있다(Mahmood, 2013). 그러나 아동의 전인적 발달에 부모는 교사의 파트너로서 내부의 답을 찾거나 자원을 활용하는 과정에 매우 중요한 역할을 한다(한민아·도미향, 2021). 부모가 영유아 교육의 공동주체로서 정보공유와 함께 일관된 보육을 하려는 노력은 교사와의 긍정적인 파트너십으로 이어져 영유아의 바람직한 행동에 영향을 미칠 수 있다(Sung, 2007). 최근 교사-부모 파트너십의 중요성이 강조되고 있는데, 심리적 안녕감을 지닌 교사는 부모와 신뢰를 형성하여 영유아 성장에 협력할 수 있으며 어린이집에서 발생 가능한 다양한 문제 상황 예방 및 갈등을 방지할 수 있다(Bryan, 2005). 실제 현장에서도 양육역량을

강화하기 위한 대안으로 다양한 부모코칭 프로그램을 통해 양육지식 및 기술, 태도를 증진하려는 노력이 이루어지고 있다(박성의·도미향, 2019).

명확한 방향 설정과 자율적 의사결정의 주요 요인이 되는 교사의 심리적 안녕감은 부모와 협력관계가 형성되면 직무 만족도가 증진되어 영유아에 대한 몰입도가 높아지고 교사로서 긍정적인 자질을 형성할 수 있다(박경애·도미향, 2019). 실제 장시간 감정노동에 노출된 교사는 심리적 안녕감이 낮아져 부모와 형식적인 의사소통에 그치거나 긍정적인 파트너십을 발휘하기 어려워진다(서미정·이경님, 2017). 그러나 심리적 안녕감이 있는 교사는 부모와 자연스럽게 파트너십을 형성해 적극적인 상호작용을 하게 되며, 이는 영유아에게 긍정적인 모델링을 제공하고 질적 수준이 높은 상호작용을 함께 실현할 수 있다(이방실 외, 2016; 최미곤·황인옥, 2016). 이처럼 심리적 안녕감은 자신의 확고한 신념에 따라 문제 해결은 물론 스스로 성장하기 위한 개발에 능동적으로 임하는 요인으로 정의되기도 했고(Diener & Seligman, 2002), 개인을 둘러싸고 있는 환경에 적극적인 대처와 함께 주변인과의 원활한 소통을 통해 증진할 수 있는 내적인 만족감으로 정의되기도 했다(Ryan & Deci, 2001).

원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향에서 교사의 심리적 안녕감은 매개 역할을 할 것으로 기대할 수 있다. 타인과의 긍정적인 관계에서 형성되는 심리적 안녕감은 특히 유아교육에서 자율적이고 개인적 성장을 추구하는 특성으로 스스로 지각하는 만족감이다(Douglass, 2018). 개인을 둘러싼 다양한 문제 상황을 해결하고 능동적 자제로 능력을 확장해 나가며 다양한 환경과 원활한 상호작용을 이룰 때, 심리적 안녕감을 가질 수 있다(조봉희, 2017). 이처럼 자아수용이 높고 심리적 안녕감이 형성된 교사는 상대적으로 직무스트레스와 같은 부정적 정서보다 영유아와 활발한 상호작용이 가능한 긍정적 정서를 갖춘다는 연구결과가 있으므로 더욱 주목받고 있다.

국내외 선행연구에서는 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감과 상호작용의 개별적 구조 관계를 다룬 연구는 있었지만, 네 변인 간의 영향력을 검증한 것은 아주 제한적이었다. 따라서 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사의 심리적 안녕감을 매개로 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 연구대상으로 분석하는 것은 매우 의미가 있다.

원장의 코칭리더십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향에서 교사의 심리적 안녕감이 매개 역할을 하는 지를 살펴보았다. 원장의 코칭리더십이 교사효능감에 순차적으로 매개하여 교사-영유아 상호작용에 간접효과가 있다는 보고가 있다(박은서·이경님, 2020). 또한 원장의 코칭리더십으로 형성한 심리적 안녕감은 교사가 자신감을 갖고 최적의 보육활동을 함

으로써 영유아와도 긍정적인 상호작용이 가능해진다고 했다(김영란 외, 2016). 이는 교사-영유아 상호작용의 질적 수준 향상을 위해 교사의 심리적 안녕감이 강화되어야 하고 방향제시, 개발 및 수행평가, 관계와 같은 원장의 코칭리더십 증진 또한 중요함을 말해준다.

교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향에서 교사의 심리적 안녕감이 매개 변인으로 작용되는지 알아보았다. 교사-부모 파트너십이 교사의 직무만족도를 매개로 교사-영유아 상호작용에 간접적 영향을 미친다는 연구가 있다(최해주·문수백, 2013). 이는 심리적 안녕감이 아닌 교사의 직무만족도를 매개 변인으로 한 차이를 드러내지만, 삶에 대한 총체적 만족 상태를 의미하는 심리적 안녕감은 직무만족도와 관련성이 있으므로 교사-영유아 상호작용의 질적 수준향상에 교사의 심리적 안녕감을 강화할 필요가 있다고 예측 가능하다. 따라서 선행연구에서 교사의 심리적 안녕감이 매개변인으로 교사-영유아 상호작용에 긍정적 영향을 미치는 결과로 볼 때, 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에서 교사의 심리적 안녕감이 매개효과가 있다고 유추해 볼 수 있다.

이상의 선행연구들을 종합해보면, 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 살펴본 연구는 종종 있었지만, 교사의 심리적 안녕감을 매개변인으로 설정한 연구는 극히 제한적으로 드러났다. 따라서 교사의 심리적 안녕감을 매개로 하여 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향력을 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십의 관계를 바탕으로 밝혀보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구 대상은 서울 및 경기, 충청 지역에 소재한 어린이집에 재직 중인 교사를 대상으로 실시하였다. 설문지를 배부한 결과 700부 중 670부가 회수되었으며 회수된 설문지 중 불성실한 응답자 및 누락된 답변이 포함된 설문지 26부를 제외한 총 656부를 본 연구의 자료 분석에서 사용하였다. 연구대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 여자는 654명(99.7%), 남자

는 2명(0.3%)이었고, 교사의 경우 연령을 살펴보면 만 30~39세가 263명(40.1%)으로 가장 높은 비중을 차지했고 만 40~49세가 231명(35.2%)으로 뒤를 이었다. 어린이집 유형은 민간 어린이집이 292명(44.5%)으로 많은 비중을 차지했고 가정 어린이집이 270명(41.2%)으로 전체 유형에서 민간과 가정 어린이집이 대부분을 차지했다. 어린이집 정원은 20인 미만이 289명(44.1%)으로 가장 높은 비중이고 60인 이상이 167명(25.5%), 21인 이상 39인 미만이 103명(15.7%), 40인 이상 59인 미만이 97명(14.8%)이었다. 교사 경력은 5년 이상 10년 미만이 257명(39.2%)로 가장 높은 비율을 차지했고 그 다음으로 3년 이상 5년 미만이 201명(30.6%), 1년 이상 3년 미만이 116명(17.7%), 10년 이상 15년 미만이 52명(7.9%)으로 뒤를 이었으며, 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(n=656)

구분		빈도(명)	백분율(%)
전체		656	100
성별	남자	2	0.3
	여자	654	99.7
연령대	만 20-29세	89	13.6
	만 30-39세	263	40.1
	만 40-49세	231	35.2
	만 50세 이상	73	11.1
어린이집 유형	국공립	66	10.1
	직장	9	1.4
	민간	292	44.5
	법인	14	2.1
	가정	270	41.2
	기타	5	0.8
어린이집 정원	20인 미만	289	44.1
	21인 이상~39인 미만	103	15.7
	40인 이상~59인 미만	97	14.8
	60인 이상	167	25.5
보육경력	1년 미만	13	2.0
	1-3년 미만	116	17.7
	3-5년 미만	201	30.6
	5-10년 미만	257	39.2
	10-15년 미만	52	7.9
	15년 이상	17	2.6

2. 연구도구

1) 원장의 코칭리더십

원장의 코칭리더십 척도는 Stowell(1986)에 의해 개발된 척도를 최치영(2003)이 번안하여 일부 수정·보완하고 이정민과 도미향(20017)이 사용한 척도를 본 연구에서 사용하였으며, 원장의 코칭리더십 측정도구의 신뢰도는 <표 2>와 같다.

<표 2> 원장의 코칭리더십의 측정도구

하위변인	문항번호	문항의 예	문항수	Cronbach's α 계수
방향제시	1, 2, 3	2. 원장님은 나의 업무에 대한방향을 명확히 제시해 준다.	3	.865
개발	4, 5, 6	6. 원장님은 나의 업무에 필요한 지식을 가르쳐준다.	3	.834
수행평가	7, 8, 9	9. 원장님은 나의 업무활동에 대해 상세히 피드백 해준다.	3	.797
관계	10, 11, 12, 13	11. 원장님은 나를 수시로 격려하고 칭찬해준다.	4	.908
전체	1-13		13	.951

2) 교사-부모 파트너십

교사-부모 파트너십의 척도는 Ware, Barfoot, Rusher, & Owen(1995)에 의해 개발된 척도를 최미숙(2016)이 번안하여 내용타당도 검증을 받아 사용한 척도를 본 연구에서 사용하였으며, 교사-부모 파트너십의 측정도구의 신뢰도는 <표 3>과 같다.

<표 3> 교사-부모 파트너십의 측정도구

하위변인	문항번호	문항의 예	문항수	Cronbach's α 계수
정보공유	1, 2, 3, 9, 10, 14	1. 나는 어린이집에서 하루 동안 영유아의 기분이 어떠하였는지 부모에게 알려 준다.	6	.865
정보추구	4, 5, 12	5. 나는 부모들에게 영유아가 집에 있을 때의 행동은 어떤지 물어 본다.	3	.781
상호관계	6, 7, 8, 11, 13	8. 나는 부모들에게 양육에 관해 조언한다.	5	.872
전체	1-14		14	.931

3) 교사-영유아 상호작용

교사-영유아 상호작용의 척도는 이정숙(2003)에 의해서 개발된 척도를 곽희경(2011)의 연구에서 수정 보완하고 오경숙(2018)이 사용한 척도를 본 연구에서 사용하였으며, 교사-영유아 상호작용의 측정도구 신뢰도는 <표 4>와 같다.

<표 4> 교사-영유아 상호작용의 측정도구

하위변인	문항번호	문항의 예	문항수	Cronbach's α 계수
정서적 상호작용	1, 6, 8, 10, 15, 17, 19, 24, 26, 28	1. 영유아에게 항상 웃는 얼굴로 대한다.	10	.936
언어적 상호작용	2, 4, 9, 11, 13, 18, 20, 22, 27, 29	12. 영유아의 부정적인 행동에 대해 바람직한 행동으로 주의를 돌리도록 한다.	10	.907
행동적 상호작용	3, 5, 7, 12, 14, 16, 21, 23, 25, 30	5. 영유아의 부적절한 행동에 대해 비판하기 보다는 모델링을 보여준다.	10	.911
전체	1-30		30	.971

4) 교사의 심리적 안녕감

교사의 심리적 안녕감의 척도는 Ryff(1989)가 개발한 심리적 안녕감 척도를 김명소, 김혜원, 차경호(2001)가 일부 수정보완하고, 라은미(2018)가 사용한 척도를 본 연구에서 사용하였으며 교사의 심리적 안녕감의 측정도구의 신뢰도는 <표 5>와 같다.

<표 5> 교사의 심리적 안녕감의 측정도구

하위변인	문항번호	문항의 예	문항수	Cronbach's α 계수
자아수용	6*, 7, 17*, 24*, 26, 35, 39	7. 과거에 실수를 저지르기도 했지만, 전체적으로는 모든 일이 매우 잘 되었다고 생각한다.	7	.901
긍정적 대인관계	4, 9*, 15, 20*, 28*, 36, 42	4. 대부분의 사람들이 나를 사랑이 많고 자상한 사람으로 생각한다.	7	.888
자율성	1, 12, 18*, 21, 29*, 32, 41*	12. 무슨 일을 결정함에 있어 다른 사람의 영향을 받지 않는 편이다.	7	.853
환경에 대한 통제력	2*, 11, 13*, 19, 30, 34*, 40	2. 주위 사람들과 잘 어울리지 못하는 편이다.	7	.839
삶의 목적	5*, 8*, 14*, 23*, 25, 33*, 38	25. 내가 세운 계획을 실행하는데 적극적이다.	7	.795
개인적 성장	3*, 10*, 16, 22*, 27, 31*, 37*	16. 나의 세계관에 도전이 되는 새로운 경험을 하는 것은 중요하다고 생각한다.	7	.904
전체	1-42		42	.973

*은 역문항 처리한 문항

3. 자료분석

본 연구는 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사의 심리적 안녕감을 매개로 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 알아보기 위해 수집된 자료는 SPSS 21.0과 AMOS 21.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보고 측정도구의 신뢰도를 살펴보기 위해 Cronbach's α 계수에 의한 내적 일치도를 산출하였다. 주요 변인 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관계수를 산출하였고 구조방정식 모형을 통해 연구모형을 검증하였으며 확인적 요인분석으로 측정모형의 적합도와 타당성을 검증하였다. 또한 연구모형의 적합도는 χ^2 검증과 TLI, CFI, RMSEA, SRMR를 이용하여 적합도 지수를 산출하였고, 각 변인 간의 직·간접효과를 확인하는 과정에서 교사의 심리적 안녕감의 매개효과 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

본 연구는 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감 및 교사-영유아 상호작용 간의 상관 관계를 알아보고, 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향에서 교사의 심리적 안녕감의 매개효과를 분석하였다.

1. 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감 및 교사-영유아 상호작용의 일반적 경향

본 연구에서 원장의 코칭리더십은 4개의 변인, 교사-부모 파트너십은 3개의 변인, 교사의 심리적 안녕감은 6개의 변인, 교사-영유아 상호작용은 3개의 변인으로 구성되었다. 먼저 측정 변인들을 5점 척도로 평정하여 전체적 수준을 알아보기 위해 각각의 변인 및 하위 요인의 평균과 표준편차를 살펴보고 그 결과는 <표 6>과 같다.

원장의 코칭리더십은 관계가 3.90으로 가장 높았고, 수행평가가 3.87, 개발이 3.83, 방향제시가 3.79의 순으로 높게 나타났다. 교사-부모 파트너십은 정보공유가 4.37로 가장 높았고 정보추구는 4.20, 상호관계는 3.94 순으로 나타났다. 교사의 심리적 안녕감은 긍정적 대인관계가 4.02로 가장 높았고, 자아수용이 3.99, 삶의 목적이 3.95, 환경에 대한 통제력이 3.92, 개인적 성장은 3.85, 자율성은 3.66 순으로 나타났다. 마지막으로 교사-영유아 상호작용은 정서적 상호작용이 4.24로 가장 높았고, 행동적 상호작용은 4.23, 언어적 상호작용은 4.20 순으로 나타났다.

<표 6> 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사-영유아 상호작용, 교사의 심리적 안녕감의 일반적 경향

(n=656)

관측변인	하위변인	평균	표준편차	왜도	첨도
원장의 코칭 리더십	방향제시	3.79	.78	-.63	.50
	개발	3.83	.77	-.73	.65
	수행평가	3.87	.82	-.81	.24
	관계	3.90	.82	-.85	.79
교사-부모 파트너십	정보공유	4.37	.47	-1.13	2.39
	정보추구	4.20	.57	-.74	1.04
	상호관계	3.94	.63	-.39	.02
교사-영유아 상호작용	정서적 상호작용	4.24	.46	-.93	3.64
	언어적 상호작용	4.20	.45	-.86	2.72
	행동적 상호작용	4.23	.43	-.80	2.78
교사의 심리적 안녕감	자아수용	3.99	.54	-.44	.35
	긍정적 대인관계	4.02	.54	-.53	.54
	자율성	3.66	.65	-.19	-.63
	환경에 대한 통제력	3.92	.54	-.49	.28
	삶의 목적	3.95	.53	-.46	-.06
	개인적 성장	3.85	.63	-.50	-.12

2. 어린이집 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감 및 교사-영유아 상호작용간의 상관분석

본 연구에서는 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사-영유아 상호작용 및 교사의 심리적 안녕감 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson상관계수를 산출하였다. 각 변인 간의 관계를 살펴본 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사-영유아 상호작용, 교사의 심리적 안녕감 간의 상관 분석 결과

	구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
원장의 코칭 리더십	1 방향제시	1															
	2 개발	.767**	1														
	3 수행평가	.740**	.767**	1													
	4 관계	.731**	.735**	.773**	1												
교사- 부모 파트너십	5 정보공유	.478**	.477**	.505**	.493**	1											
	6 정보추구	.400**	.399**	.408**	.445**	.725**	1										
	7 상호관계	.508**	.460**	.406**	.416**	.689**	.646**	1									
교사의 심리적 안녕감	8 자아수용	.451**	.445**	.475**	.413**	.516**	.483**	.482**	1								
	9 긍정적 대인 관계	.422**	.388**	.464**	.404**	.506**	.441**	.466**	.773**	1							
	10 자율성	.425**	.410**	.514**	.439**	.436**	.418**	.372**	.736**	.662**	1						
	11 환경에 대한 통제력	.464**	.424**	.506**	.419**	.489**	.437**	.433**	.730**	.786**	.760**	1					
	12 삶의 목적	.392**	.394**	.465**	.358**	.465**	.398**	.365**	.790**	.692**	.708**	.704**	1				
	13 개인적 성장	.405**	.405**	.463**	.370**	.455**	.425**	.427**	.744**	.709**	.740**	.770**	.794**	1			
	14 정서적 상호 작용	.456**	.390**	.380**	.432**	.575**	.547**	.579**	.516**	.540**	.421**	.535**	.429**	.492**	1		
교사-영 유아 상호작용	15 언어적 상호 작용	.499**	.425**	.457**	.440**	.602**	.551**	.595**	.600**	.577**	.530**	.626**	.546**	.579**	.787**	1	
	16 행동적 상호 작용	.448**	.395**	.366**	.389**	.600**	.552**	.623**	.500**	.491**	.391**	.512**	.421**	.472**	.774**	.768**	1

p< .01, *p< .001

원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감, 교사-영유아 상호작용 간의 상호 관계를 알아본 결과, 대부분의 변인들 간에 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났다. 먼저 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십은 교사의 심리적 안녕감에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 즉, 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 높을수록 교사의 심리적 안녕감 수준이 높다는 사실을 말한다. 그리고 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십과 교사의 심리적 안녕감은 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 살펴보면, 교사-부모 파트너십과 교사의 심리적 안녕감은 교사-영유아 상호작용에 유의한 정적 영향을 미치지만, 원장의 코칭리더십은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다. 이는 교사-부모 파트너십과 교사의 심리적 안녕감은 높을수록 교사-영유아 상호작용이 높게 나타나지만, 원장의 코칭리더십은 교사-영유아 상호작용에 직접적인 영향을 미치지 않는다는 것을 뜻한다.

1) 측정모형 분석

본 연구의 측정모형의 적합도를 평가하기 위해 χ^2 검증과 TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index) 및 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), SRMR(Standardized Root Mean square Residual) 지수를 이용하였다. 측정모형의 적합도는 $\chi^2=479.699(df=98, p<.001)$, $\chi^2/df=4.895$, TLI=.954, CFI=.962, RMSEA=.077로 산출되어 적합도 지수 기준에 부합하는 것으로 나타났다. 먼저 수렴타당도를 확인하기 위해 잠재변인에서 관측변인으로의 각 표준요인적재치(β), 각 잠재변인의 분산추출지수, 개념 신뢰도를 확인하였다. 보통 각 요인의 표준적재치가 0.50 이상, 평균분산추출지수(AVE)가 0.50 이상, 개념 신뢰도가 0.70 이상이면 수렴타당도가 있는 것으로 간주한다(김계수, 2010). 잠재변인에서 관측변인으로의 각 요인의 표준 적재치가 0.50 이상이므로 개념 타당성이 확보되었음을 알 수 있으며, 4개의 변인 간의 평균분산추출지수(AVE)는 0.50이상, 개념 신뢰도가 0.70 이상이기 때문에 수렴타당성이 확보되었다고 판단할 수 있으며, 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 각 변인의 확인적 요인분석 결과

(n=656)

관측 변인	하위변인	비표준 적재치	표준 적재치	S.E.	C.R.	개념 신뢰도	AVE
		B	β				
원장의 코칭 리더십	방향제시	0.959	0.858	0.034	28.338***	.92	.75
	개발	0.954	0.871	0.033	29.047***		
	수행평가	1.035	0.883	0.035	29.727***		
	관계	1	0.857				
교사- 부모 파트너십	정보공유	0.825	0.875	0.034	24.425***	.87	.69
	정보추구	0.921	0.812	0.041	22.522***		
	상호관계	1	0.802				
교사- 영유아 상호작용	정서적 상호작용	1.088	0.938	0.025	43.655***	.95	.88
	언어적 상호작용	1.07	0.947	0.024	44.95***		
	행동적 상호작용	1	0.922				
보육 교사의 심리적 안녕감	자아수용	0.898	0.9	0.028	32.003***	.95	.75
	긍정적 대인관계	0.836	0.838	0.03	27.965***		
	자율성	0.994	0.822	0.037	27.062***		
	환경에 대한 통제력	0.916	0.921	0.027	33.534***		
	삶의 목적	0.858	0.871	0.029	30.045***		
	개인적 성장	1	0.856				

***p<.001

한편, 잠재변인 간의 변별타당도를 확인하기 위해 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감 및 교사-영유아 상호작용 간의 상관계수 제곱값이 모두 분산추출 지수보다 작은 것으로 드러났기 때문에 변별타당도가 있는 것으로 평가할 수 있으며 그 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 각 변인의 변별타당도 결과

변인	1	2	3	4
1. 원장의 코칭 리더십	(.867)			
2. 교사-부모 파트너십	.626	(.830)		
3. 교사-영유아 상호작용	.523	.741	(.936)	
4. 보육교사의 심리적 안녕감	.570	.618	.638	(.869)

* 대각선에 있는 ()의 수치는 AVE이다.

따라서 위의 결과를 미루어 볼 때, 적합한 관측변인들로 선정해 잠재변인들을 측정하고 있고, 측정변인들이 수렴타당도를 가지며, 잠재변인들의 변별타당도를 확인할 수 있었다.

2) 구조모형분석

원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 살펴보기 위해 구조방정식 모형분석을 실시하였다. 각 변인 간의 상관관계를 보면, 모두 .80 이상의 수치를 보이지 않으므로 다중 공선성의 문제가 없는 것으로 판단할 수 있다. 아래 <표 10>과 같이 χ^2 값을 고려하는 동시에 적합도 지수인 TLI와 RMSEA, SRMR, CFI를 고려하였다. 측정모형의 적합도는 $\chi^2=479.699(df=98, p<.001)$, $\chi^2/df=4.895$, TLI=.954, CFI=.962, RMSEA=.077로 산출되어 적합도 지수 기준에 부합하여 검증결과를 수용하는 것에 문제가 없다고 판단된다.

<표 10> 각 변인의 측정모형 적합도

Model	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA (90% C.I.)	SRMR
측정모형	479.699***	98	4.895	.954	.962	.077 (.070~.084)	.0336

또한 본 연구의 구조모형의 검증결과와 경로계수는 <표 11>에 제시된 바와 같다.

<표 11> 각 변인의 구조모형의 경로계수

하위변인	비표준 적재치	표준 적재치	S.E.	C.R.
	B	β		
원장의 코칭 리더십→ 보육교사의 심리적 안녕감	0.235	0.37	0.024	9.986***
교사-부모 파트너십→ 보육교사의 심리적 안녕감	0.406	0.46	0.035	11.504**
원장의 코칭 리더십→ 교사-영유아 상호작용	0.043	0.07	0.020	1.297
교사-부모 파트너십→ 교사-영유아 상호작용	0.448	0.55	0.033	13.520**
보육교사의 심리적 안녕감→ 교사-영유아 상호작용	0.258	0.28	0.036	7.246**

3. 어린이집 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십과 교사의 심리적 안녕감 및 교사-영유아 상호작용의 매개효과

원장의 코칭리더십 및 교사-부모 파트너십과 교사-영유아 상호작용 간의 상호 관계에서 교사의 심리적 안녕감의 매개효과를 알아보기 위해 구조모형의 효과분해를 실시하였고, 부트스트래핑을 이용하여 간접효과의 통계적 유의성을 검증하였다. 부트스트래핑을 적용한 매개효과 분석은 95% 신뢰수준에서 신뢰구간의 값이 0을 포함하지 않을 경우 영가설이 기각됨으로, 매개효과가 유의적인 결과라고 판단할 수 있다.

원장의 코칭리더십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 효과($\beta=.18$, $p<.01$)는 직접효과($\beta=.07$, $p=.129$)와 간접효과($\beta=.10$, $p<.01$)로 구분하였다. 원장의 코칭리더십과 교사-영유아 상호작용 간의 관계에서 교사의 심리적 안녕감은 완전 매개효과가 있음이 검증되었다. 또한, 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 미치는 효과($\beta=.68$, $p<.01$)는 직접효과($\beta=.55$, $p<.01$)와 간접효과($\beta=.13$, $p<.01$)로 구분하였다. 교사-부모 파트너십은 교사의 심리적 안녕감을 거쳐 교사-영유아 상호작용에 영향을 미치고, 교사-부모 파트너십은 교사-영유아 상호작용에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 <표 12>에 제시한 바와 같다.

<표 12> 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감, 교사-영유아 상호작용 연구모형의 직·간접효과 및 총 효과

독립변인	매개변인	종속변인	Bootstrapping		
			직접효과	간접효과 (95% 신뢰구간)	총효과
원장의 코칭리더십	교사의 심리적 안녕감	교사-영유아 상호작용	.072	.104** (.064~.140)	.176**
교사-부모 파트너십	교사의 심리적 안녕감	교사-영유아 상호작용	.552**	.129** (.080~.170)	.681**

**p<.01

IV. 논의 및 결론

본 연구는 영유아의 전인적 성장에 중요한 요인으로서 교사-영유아 상호작용에 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십 및 교사의 심리적 안녕감이 어떠한 영향을 미치는지 알아보 고자 하였다. 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감과 교사-영유아 상호작용의 인과관계를 알아보고, 교사의 심리적 안녕감의 매개효과를 검증하고자 하였 다. 본 연구결과를 선행연구를 토대로 함께 살펴보고, 연구결과가 시사하는 바를 도출해보면 다음과 같다.

첫째, 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십과 교사의 심리적 안녕감, 교사-영유아 상호 작용의 일반적 경향을 살펴본 결과, 원장의 코칭리더십에서 관계가 가장 높은 점수로 나타났 고, 수행평가가 전체 평균보다 높은 영역으로 나타났다. 한편 방향제시는 가장 낮은 영역으 로 나타났고, 개발이 다음으로 낮은 점수로 드러났다. 이러한 결과는 리더의 코칭리더십이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구(이정민·도미향, 2017)에서 관계가 다른 하위 요인보다 높게 나타난 결과와 일치한다. 원장과 교사 간의 상호 신뢰를 바탕으로 교사의 가 치 인정 및 칭찬과 격려를 통한 잠재력 개발 등에서 비롯될 수 있는 긍정적 관계로부터 교사 들은 원장의 코칭리더십을 높은 수준으로 인식한다고 볼 수 있다. 그러나 방향제시는 상대적 으로 낮게 나타났는데, 원장이 권위적 태도에서 벗어나 교사 스스로 목표 설정 및 문제 해결

이 가능하도록 동기부여하는 노력이 필요하다는 것을 시사한다(Heslin, Vandewalle & Latham, 2006).

교사-부모 파트너십에서 정보공유가 가장 높은 영역으로 나타났고, 상호관계가 가장 낮게 나타났다. 즉 교사는 어린이집과 가정에서 다양하게 드러나는 영유아의 행동에 대한 정보공유와 질문을 통한 정보추구를 통해 부모와 파트너십을 형성하고 있었다. 이는 교사와 부모의 긍정적인 파트너십 형성을 위해 정보공유가 전제적 필수요소로서 가장 높은 영향력을 가진다는 선행연구와 일치하고 있다(최미숙, 2016). 또한 교사는 부모가 가진 고유의 양육 태도 및 상대적으로 변화가 어려운 가치관에 대해 직접적인 조언의 어려움이 있으므로 파트너십 형성에서 상호관계가 비교적 낮게 나타난다는 연구결과와 동일한 맥락을 보인다(정계숙·견주연, 2015).

교사의 심리적 안녕감에서 가장 높은 영역은 긍정적 대인관계로 나타났고 자율성이 가장 낮은 영역으로 나타났다. 교사의 심리적 안녕감이 강화될수록 교사와 영유아의 관계가 친밀해지고 이에 따른 상호작용이 활발해지는 선행연구와 일치하는 모습을 보인다(김부경, 정희정, 2019). 또한 심리적 안녕감은 타인과의 긍정적 관계 형성에 중요한 영향을 미치는데, 교사가 자신의 행동 조절과 같은 자율성이 상대적으로 낮게 나타난 결과에 주목하여 이에 대한 인식의 개선이 필요함을 알 수 있다(이정민·도미향, 2017).

교사-영유아 상호작용에서 정서적 상호작용이 가장 높게 나타났고, 행동적 상호작용, 언어적 상호작용 순으로 나타났다. 이는 오경숙(2018)에서 행동적, 정서적, 언어적 상호작용 순으로 나타난 연구결과와 비교해볼 때, 교사와 영유아 상호 간의 언어적 상호작용을 증진하기 위한 노력이 필요하다는 것을 알 수 있다. 즉 교사는 안정적 목소리를 바탕으로 영유아와 같은 눈높이에서 인정과 격려를 아끼지 않으며, 영유아의 질문 및 요구에 적극적으로 반응하여 그들의 자유로운 언어 표현에 도움을 주도록 해야 한다(류경희·강상, 2015; Kontos & Wilcox-Herzog, 1997).

둘째, 원장의 코칭리더십, 교사-부모 파트너십, 교사의 심리적 안녕감, 교사-영유아 상호작용 간의 구조적 관계에서 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십은 교사의 심리적 안녕감에, 교사의 심리적 안녕감은 교사-영유아 상호작용에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 먼저 원장의 코칭리더십이 교사의 심리적 안녕감에 정적 영향을 미치는 것은 원장의 코칭리더십으로 강화되는 심리적 안녕감은 교사로 하여금 업무수행의 효율성은 물론 자율성을 증진하여 질 높은 보육이 가능하게 한다는 선행연구 결과와 동일하다(김영란 외, 2016). 또한 교사-부모 파트너십이 이루어지면 교사는 더욱 심리적 안녕감을 갖고 적극적인

직무수행을 할 수 있으며(서미정·이경님, 2017), 교사-부모 파트너십은 교사의 심리적 안녕감을 향상시켜 직무 만족도를 증진하고 교사 스스로의 긍정적 자질을 높이는 데 기여한다고 밝힌 선행연구와 같은 방향을 이룬다(문은영·오선진, 2016). 이는 심리적 안녕감이 교사-영유아 상호작용에 직접적 효과가 있다는 선행연구와 일치한다(라은미, 2018; 김시연, 2014). 즉 심리적 안녕감이 강한 교사는 최적의 보육환경을 구성하고 역량 발휘를 통해 영유아와 적극적인 상호작용이 가능하다는 연구 결과를 뒷받침한다(염은하, 2020). 교사-부모 파트너십 또한 교사-영유아 상호작용에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 교사-부모 파트너십이 강화되면 영유아와 직접적으로 상호작용을 하는 교사가 더욱 적극성을 갖추고 역량 발휘에도 긍정적 역할을 할 수 있다는 선행연구와 일치한다(이경님, 2019). 또한 교사-부모 파트너십은 상호 간의 긴밀한 상호작용이 가능하게 하는 데 그치지 않고, 영유아의 실제 일상이 이루어지는 가정과 어린이집이 연계되어 긍정적인 성장발달을 도모할 수 있다(박예랑·이주연, 2015)는 선행연구와 같은 맥락을 보인다. 그러나 원장의 코칭리더십은 교사-영유아 상호작용에 유의한 영향을 미치지 않는 결과를 나타냈는데, 우덕례(2017)에서는 원장의 코칭리더십이 교사-영유아의 긍정적 상호작용에 직접적인 정적 관계를 보이므로 본 연구와 상이한 차이를 보인다.

셋째, 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사의 심리적 안녕감을 매개로 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시했다. 먼저, 원장의 코칭리더십은 교사의 심리적 안녕감을 매개로 하여 교사-영유아 상호작용에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 원장의 코칭리더십은 교사의 스트레스 정도를 낮추는 효과가 있어 심리적 안녕감을 강화하고, 이에 따라 교사-영유아 상호작용 또한 긍정적으로 이루어진다고 해석할 수 있다. 그러나 심리적 안녕감을 매개로 한 선행연구는 극히 제한적이었는데, 교사의 심리적 안녕감을 매개효과로 직무 만족 및 대인관계에 긍정적 요인으로 작용하거나(박민정, 2013; 서현주, 2006), 교사-영유아 상호작용과 영유아의 사회적 유능성에 미치는 연구결과(심숙영·임선아, 2017)를 종종 찾아볼 수 있다. 최근 밝혀진 원장의 코칭리더십과 교사의 보육효능감이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향에 대한 연구로써 교사의 보육효능감을 매개로 원장의 코칭리더십이 교사-영유아 상호작용에 간접적 효과가 있음이 드러났다(박은서·이경님, 2020). 이는 교사-영유아의 원활한 상호작용을 위해 교사의 보육효능감 강화의 필요성을 보여준 것으로 원장의 코칭리더십 향상이 함께 수반될 때 더욱 교사-영유아의 긍정적 상호작용이 이루어짐을 보여주는 것이다. 즉 본 연구에서 설정한 독립 및 종속변인 간의 구조적 관계와 유사한 모습을 드러내는데, 교사의 심리적 안녕감을 매개변수로

설정한 본 연구와 달리 교사의 보육효능감을 매개로 교사-영유아 상호작용에 간접적 영향을 미치는 것은 차이를 나타낸다.

한편 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 직접적인 영향은 물론, 교사의 심리적 안녕감을 매개로 한 간접적인 영향이 있음이 나타났다. 이는 교사와 부모 간에 파트너십이 형성되면 교사와 영유아 상호 간에 친밀도가 높은 상호작용이 이루어진다는 선행연구 결과(송은주, 2019; 이지연, 2019)와 유사하다. 이는 교사-부모 파트너십이 교사-영유아 상호작용에 직접적으로 긍정 요인이 될 수 있음을 해석한 것으로 본 연구 결과와 동일한 방향을 보인다. 교사-부모 협력관계가 형성될 경우 교사는 심리적 안녕감이 강화되어 적극적인 자세로 직무수행에 임한다고 밝혔고(서미정·이경님, 2017) 교사-부모 파트너십은 교사의 심리적 안녕감을 향상하여 직무 만족도 및 영유아에 대한 몰입성을 갖추게 한다(문은영·오선진, 2016)고 했다. 이와 같은 선행연구는 교사-부모 파트너십이 교사의 심리적 안녕감 강화와 같은 긍정적 자질을 형성하는 주요 요소임을 드러내는 것으로, 교사의 직무 전반은 물론 영유아에게 모델링 등을 제공함으로써 긍정적인 상호작용의 기반이 된다고 해석할 수 있다.

본 연구에서는 원장의 코칭리더십과 교사-부모 파트너십이 교사의 심리적 안녕감을 매개로 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향을 밝혔다. 이는 실제 어린이집 교사와 영유아의 상호작용의 질적 수준 향상을 위해 원장의 코칭리더십은 물론 교사-부모 파트너십이 강화되어야 함을 시사하고, 이를 지원하기 위한 보육환경 및 제도 구축에 힘써야 함을 보여준다. 이와 함께 교사의 심리적 안녕감 향상을 위한 사회적인 지원 체제를 마련하여 교사-영유아 상호작용이 원활하게 이루어져야 함을 밝힌 것에 본 연구의 의의가 있다.

참 고 문 헌

- 강수경·김미정·정미라(2016). 초임 유아교사의 정서지능, 교사-유아 상호작용 간의 관계에서 정서노동의 매개효과. 한국보육지원학회지, 12(2), 183-200.
- 강현주(2020). 보육교사가 인식한 교사-부모 파트너십과 어린이집 조직문화가 교사효능감에 미치는 영향. 인천대학교 대학원 석사학위논문.
- 곽희경(2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 권경숙·오상진(2020). 코칭리더십이 팀창의성에 미치는 영향: 피드백 수용도와 창의적 자기효능감의 다중 매개효과를 중심으로. 경영교육연구, 35(1), 291-314.
- 김정란·오재연·박경·장지영 (2016). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 교사-유아, 교사-부모의 상호작용에 대한 연구. 열린유아교육연구, 21(4), 277-300.
- 김계수(2010). 구조방정식 모형 분석. 서울: 한나래 아카데미.
- 김명소·김혜원·차경호(2001). 심리적 안녕감의 구성개념 분석. 한국심리학회지, 15(2), 19-39.
- 김부경·정희정(2019). 보육교사의 영유아 권리인식과 임파워먼트가 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 코칭연구, 12(4), 125-144.
- 김시연(2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영란·오재연·박경·장지영(2016). 유아교사의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 교사-유아, 교사-부모의 상호작용에 대한 연구. 열린유아교육연구, 21(4), 277-300.
- 김영미(2018). 원장의 코칭리더십, 조직문화, 유아교사의 임파워먼트, 교사효능감 및 직무만족도 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은미(2016). CCTV 설치에 대한 보육교사의 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 원장리더십과 보육교사 직무만족의 조절효과. 신라대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정미·안선희(2015). 교육 참여에 대한 어머니의 동기적 신념과 부모-교사 관계가 유아의 학습관련기술에 미치는 영향. 아동학회지, 36(1), 1-17.
- 노애경(2019). 보육교사 교사효능감과 감정노동이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 노윤미(2019). 보육교사의 직무스트레스가 영아와의 애착형성에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과. 우석대학교 대학원 석사학위논문.
- 도미향(2016). 아동학대 예방을 위한 부모인성 코칭프로그램 개발. 코칭연구, 9(2), 81-97.
- 라은미(2018). 교사-영유아 상호작용과 관련변인 간의 관계 연구: 심리적 안녕감, 자아 탄력성, 직무 만족도를 중심으로. 배재대학교 대학원 박사학위논문.
- 류경희·강상(2015). 유아교사의 정서지능, 동료교사 협력관계, 부모-교사 협력관계와 교사효능감 간의 구조모형 분석. 유아교육·보육복지연구, 19(2), 203-225.
- 문영경(2016). 유아의 성, 놀이성과 교사-유아의 상호작용이 만3세 유아의 유아교육기관 적응에 미치는 영

- 향. 유아교육논집, 36(2), 369-390.
- 문은영·오선진(2016). 유아교사의 심리적 소진과 행복감이 유아의 교육기관 적응능력에 미치는 영향. 한국보육지원학회지, 9(4), 27-40.
- 박경애·도미향(2019). 어린이집 원장의 코칭역량이 보육교사의 심리적 복지감에 미치는 영향. 한국아동가족복지학회, 24(4), 627-642.
- 박민정(2013). 보육교사의 마음챙김, 심리적 안녕감, 직무만족도와 의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성의·도미향(2019). 유아기 자녀를 둔 어머니의 양육역량강화 부모코칭프로그램 개발 및 효과. 부모교육연구, 16(1), 46-63.
- 박영애(2020). 보육교사의 성격 5요인이 심리적 안녕감에 미치는 직무 스트레스에 대한 매개효과 연구. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 박예랑·이주연(2015). 액션리서치를 활용한 부모협동 어린이집의 부모참여 프로그램 연구. 열린부모교육연구, 7(4), 185-204.
- 박은서·이경님(2020). 원장의 코칭리더십과 보육교사의 소진 및 보육 효능감이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 생태유아교육연구, 19(3), 141-168.
- 박종욱·오상진(2020). 코칭리더십이 조직구성원의 행복에 미치는 영향에 관한 연구-조직지원인식과 회복탄력성의 매개효과를 중심으로. 코칭연구, 13(1), 5-27.
- 방유선(2017). 영유아교육기관에서의 부모-교사 협력적 관계형성과정 탐색: 부모와 교사의 경험을 중심으로. 학습자중심교과교육연구, 17(21), 257-287.
- 방유선·권귀염(2019). 부모-교사 간 협력적 관계형성을 위한 새로운 시도: 예비유아교육에서의 부모와의 실제경험. 학습자중심교과 교육연구, 19(15), 863-890.
- 보건복지부(2019). 보육통계. 보건복지부 보육정책과.
- 서미정·이경님(2017). 보육교사의 보육효능감에 대한 원장과 동료의 정서적 지지, 보육교사의 정서지능과 셀프리더십간의 구조적 관계. 유아교육·보육복지연구, 21(2), 1-28.
- 서숙기(2020). 보육교사의 직무만족도 관련 요인에 대한 메타분석. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 서유현(2002). 유치원에서 교사-유아 상호작용 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 서현주(2006). 어린이집 교사의 심리적 안녕감과 교사효능감과의 관련성 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 송은주(2019). 영아교사-부모협력, 교사-영아 상호작용, 교사효능감 간의 관계. 광주여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 심숙영·임선아(2017). 유아교사의 교수효능감, 교사-유아 상호작용, 유아의 또래놀이 상호작용의 관계: 유아기질에 따른 차이 검증. 유아교육연구, 37(4), 353-369.
- 염은하(2020). 보육교사의 인성과 심리적 안녕감의 관계에서 교사효능감의 매개효과. 칼빈대학교 대학원 박사학위논문.
- 오경숙(2018). 보육교사의 인성이 교사-영유아의 상호작용에 미치는 영향: 자아존중감 매개효과 중심으로. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 우덕례(2017). 원장 리더십 유형에 따른 교사 직무만족 및 원장-교사 관계가 교사-영유아 상호작용에 미치

- 는 영향. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경남(2019). 어린이집 조직건강과 부모-교사 협력관계 및 보육효능감이 영아교사의 민감성에 미치는 영향. 열린부모교육연구, 11(3), 65-84.
- 이방실·강수경·정미라(2016). 유치원 교사의 회복탄력성과 교사-유아 상호작용의 관계에서 심리적 소진의 매개효과. 열린교육연구, 24(3), 75-94.
- 이승희(2019). 유치원 조직문화와 유치원 교사의 심리적 안녕감이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이용권(2019). 군 리더의 코칭역량모델 개발 및 교육요구도 분석. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정미(2017). 보육교사의 직무스트레스가 영유아 교사 상호작용에 미치는 영향: 정서지능의 매개효과. 영유아교육보육연구, 10(0), 65-85.
- 이정민·도미향(2017). 상사의 코칭리더십이 부하직원의 조직몰입에 미치는 영향-심리적 안녕감의 매개효과를 중심으로. 코칭연구, 10(2), 5-28.
- 이정숙(2003). 교사경력과 유아연령에 따른 교사-유아 상호작용. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지연(2019). SNS기반 아버지 역할 증진 프로그램이 장애 유아 아버지의 양육참여와 역할 만족도, 아버지-유아 상호작용 행동, 가족 삶의 질에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이혜진(2019). 유아교사의 인성, 행복감, 공감능력과 교사-유아 상호작용 간의 구조 관계 분석. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 정계숙·전주연(2015). 가정-유아교육기관 간 파트너십 실태와 형성에 대한 부모와 교사의 인식과 바람: 따뜻한 교육공동체의 토대. 한국보육지원학회지, 11(3), 103-127.
- 정희정(2020). 영아보육교사의 심리적 안녕감과 이타성이 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. 충신대학교 대학원 석사학위논문.
- 조봉희(2017). 어린이집의 지역사회자원 활용에 대한 교사인식 및 실태. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 조재은(2001). 유아의 성별에 따른 교사의 상호작용. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미곤·황인옥(2016). 보육교사의 인성과 직무만족도가 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. 경북대학교 사회과학연구원. 사회과학담론과 정책, 9(2), 169-197.
- 최미숙(2016). 유아 부모-교사 파트너십이 교사효능감에 미치는 영향력. 열린부모교육연구, 8(2), 111-124.
- 최치영(2003). 상사의 코칭이 직원 및 고객만족에 미치는 영향: 우리나라대학병원 간호사를 중심으로. 수원대학교 대학원 박사학위논문.
- 최해주·문수백(2013). 보육교사의 직무만족도, 원장의 변혁적 지도성, 그리고 부모-교사 협력관계와 교사-영유아 상호작용간의 관계구조 분석. 미래유아교육학회지, 20(3), 69-88.
- 탁진국·조은현(2011). 코칭리더십 척도개발 및 타당화. 한국심리학회지, 24(1), 127-155.
- 하미선·도미향(2015). 어린이집 원장의 코칭리더십이 보육교사의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 코칭연구, 8(3), 5-24.
- 한민아·도미향(2021). 구성주의 이론의 부모코칭 적용에 관한 탐색적 연구. 부모교육연구, 18(1), 5-18.
- 홍의숙·윤혁덕(2009). 중소기업 리더 코칭이 직무관련 태도에 미치는 영향에 관한 연구. 기업경영연구, 30, 259-27.
- Berg, M. E., & Karlsen, J. T. (2016). A Study of Coaching Leadership Style Practice in Projects.

- Management Research Review*, 39(9), 1122-1142.
- Bryan, J. (2005). Fostering educational resilience and achievement in urban school through school-family community partnerships. *Professional School Counseling*, 8, 219-227.
- Chung, M. J., & Ohm, J. A. (2011). The influence of kindergarten quality, teacher's job satisfaction, and efficacy on children's cognitive, linguistic, emotional, and social competences. *Korea Journal of Early Childhood Education*, 31(3), 251-278.
- De Kruif, R. E., McWilliam, R. A., Ridley, S. M., & Wakely, M. B. (2000). Classification of teacher's interaction behaviors in early childhood classrooms. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(2), 247-268.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Douglass, A. (2018). Positive relationships at work in early childhood education. Toward a positive psychology of relationships: New directions. *In Theory and Research*, 93-117.
- Evans, M. P. (2013). Educating pre-service teachers for family, school, community engagement. *Teaching Education*, 24(2), 123-133.
- Heslin, P. A., Vandewalle, D., & Latham, G. P. (2006). Keen to help? Managers' Implicit Person Theories and Their Subsequent Employee Coaching. *Personal Psychology*, 59(4), 871-902.
- Hoffman, M. L. (2010). Empathy and prosocial behavior. In Lewis, M., Haviland-Jones, J. M., Barrett, L. F. (Eds.) *Handbook of Emotions* (3th ed, pp. 440-454). New York: The Guilford Press.
- Kontos, S., & Wilcox-Herzog, A. (1997). Teachers Interactions with Children: Why are they important?. *Young Children*, 52(2), 4-12.
- Ladyshevsky, R., & Taplin, R. (2018). The Interplay Between Organisational Learning Culture, the Manager as Coach, Self Efficacy and Workload on Employee Work Engagement. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 16(2), 3-19.
- Mahmood, S. (2013). First-year preschool and kindergarten teachers: challenges of working with parents. *School Community Journal*, 23(2), 55-85. *Early Childhood*, 29(1), 19-25.
- 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.
- Randak-Jeziarska, M. (2015). Coaching in Managerial Work. Proceedings of the 5th International Conference on Management. Management, Leadership and Strategy for SME's Competitiveness. Godollo, Hungary.
- Rudasill, K. M. (2011). Child temperament, teacher-child interactions and teacher child relationships in a longitudinal investigation from first to third grade. *Early Childhood Research Quarterly*, 26(2), 147-156.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*.

52, 141-166.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Srivastava. (2016). Transformational Leadership and Innovativeness: The Mediating Role of Organizational Learning. *Journal of Management Research*, 16(4), 201-219.
- Stowell, J. S. (1986). Leadership and The Coaching in Organizations. University of Utah, Ph. D. Pissertation.
- Strickland, O. L. (2005). Special considerations when conducting measurements with children. *Journal of Nursing Measurement*, 13(1), 3-5.
- Sung, S. Y. (2007). Parent-teacher communication in early childhood education: Why is it important for child care quality and parent-teacher partnership? *The Journal of Social Sciences*, 26(1), 383-400.
- Ware, A. M., Barfoot, B., Rusher, A. S., & Owen, M. T. (1995). The caregiver role in the parent-caregiver partnership: Its relationship to the child care environment. In Poster presented at the Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development, Indianapolis, IN.

Abstract

The Effect of Coaching Leadership of the Childcare Center Director and Teacher-Parent Partnership on Teacher-Child Interaction The Mediation Effect of Psychological Well-Being of Teachers

Park, Kyung-Ae* · Do Mi-Hyang**

This study attempts to investigate the effect of coaching leadership and teacher-parent partnership of daycare center directors on teacher-infant interaction, and to verify the mediating effect of teachers' psychological well-being in this relationship. To this end, 656 teachers working at daycare centers located in Seoul, Gyeonggi-do, and Chungcheong-do were analyzed using a structural equation model. As a result, first, the general tendency of major variables was relatively high above the intermediate level. Second, the structural relationship between each variable was found to have a significant positive effect on the teacher's psychological well-being, and the teacher-parent partnership and teacher's psychological well-being had a significant positive effect on the teacher-infant interaction, but the director's coaching leadership was not significant. Third, the director's coaching leadership and teacher-parent partnership had an indirect effect on the teacher-infant interaction through the teacher's psychological well-being, and in particular, the teacher-parent partnership had a direct effect on the teacher-infant interaction. Therefore, high-quality interaction between teachers and infants can be expected through the director's coaching leadership and smooth teacher-parent partnership by establishing practical measures to promote teachers' psychological well-being.

Key Words: coaching, coaching leadership, teacher-parent partnership, teacher-infant interaction, psychological well-being

* Namseoul Practical School professor of child and family

** Professor, Department of Child Welfare, Namseoul University.