



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사학위논문

보육교사의 인성이 직장 내 인간관계에
미치는 영향: 행복감의 매개효과



부경대학교교육대학원

아동심리 및 상담전공

차연규

교육학석사학위논문

보육교사의 인성이 직장 내 인간관계에
미치는 영향: 행복감의 매개효과



지도교수 이 정 화

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2022년 2월

부경대학교교육대학원

아동상담 및 심리전공

차 연 규

차연구의 교육학석사 학위논문
인준함.

2022년 2월 25일



주심 문학박사 권연희(인)
위원 철학박사 이희영(인)
위원 철학박사 이정화(인)

목 차

I. 서론	1
1. 연구 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
3. 용어의 정의	7
II. 이론적 배경	9
1. 인성	9
가. 인성의 개념	9
나. 보육교사 인성의 중요성	10
다. 인성의 구성요소	11
라. 인성 관련 선행연구	13
2. 행복감	14
가. 행복감의 개념	15
나. 보육교사의 행복감의 중요성	16
다. 행복감의 구성요소	16
라. 행복감의 선행연구	18
3. 보육교사의 직장 내 관계	20
가. 인간관계	21
나. 보육교사 인간관계의 선행연구	24
III. 연구방법	27
1. 연구대상	27
2. 연구도구	29
3. 연구절차	32
4. 자료분석	32

IV. 연구결과	34
1. 변인들의 일반적 경향 및 상관관계	34
2. 보육교사의 인성과 직장 내 인간관계에서 행복감의 매개효과	37
V. 논의 및 결론	40
1. 요약 및 논의	40
2. 결론 및 제언	44
참고문헌	45
부 록	58



표 목 차

<표 1> 연구대상 보육교사의 일반적 배경	28
<표 2> 보육교사 인성의 하위요인 및 신뢰도	30
<표 3> 인간관계의 하위요인 및 신뢰도	31
<표 4> 보육교사의 행복감 척도	32
<표 5> 변인의 일반적 경향	35
<표 6> 인성, 직장 내 인간관계, 행복감 간의 상관분석 결과	36
<표 7> 인성과 인간관계에서 행복감의 매개효과	38

그 립 목 차

<그림 1> 인성과 인간관계, 행복감 간의 관계 검증 모형	39
--	----

THE EFFECTS OF CHILDCARE TEACHERS' PERSONALITY ON HUMAN RELATIONSHIPS
IN THE WORKPLACE: MEDIATING EFFECT OF HAPPINESS

Youn Gyu Cha

*Graduate School of Education
Pukyong National University*

Abstract

A purpose of this study was to investigate the mediating effect of happiness in the relationships between the personality of childcare teachers and human relationships in the workplace.

For the purpose, two research questions were selected.

First, the correlations between the personality, happiness, and human relationships of childcare teachers in the workplace were confirmed.

Second, the mediating effect of happiness in the relationship between the personality of the childcare teacher and the human relationship in the workplace was confirmed.

Participants of this study were 290 teachers working at childcare centers in Busan metropolitan city. Surveys were distributed to those teachers including the assessment tool about teachers' personality, human relationships in the workplace, and the happiness. Collected data were analyzed by examining the participants' characteristics, implementing correlation analysis, and hierarchical regression analysis.

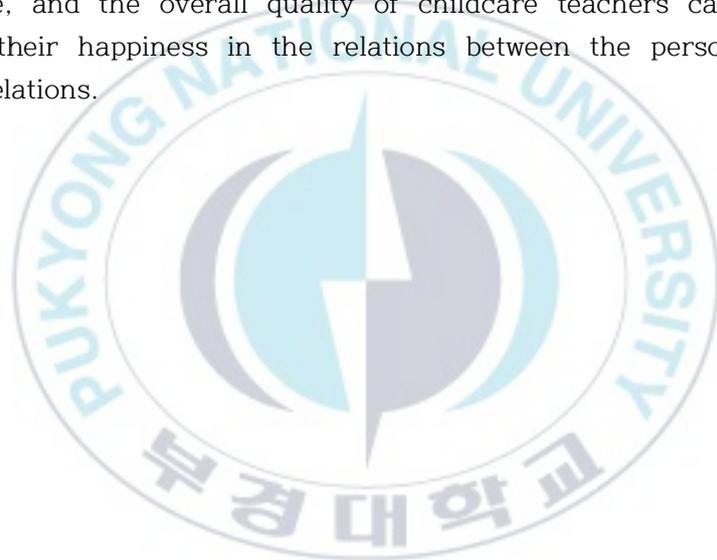
The results of the study are as follows.

First, personality and happiness of childcare teachers showed positive correlation with sub-factors of personality. Human relations and happiness also showed positive correlation with sub-factors of personality. It provides that teachers with good personality have smooth

human relationships in the workplace, and happiness also increases in these relationships.

Second, happiness was found to be a partial parameter in the relationship between the personality and human relations of childcare teachers. This partly refers to the importance of happiness through interpersonal relationships in the workplace.

These research results have shown that the personality of childcare teachers is a variable that directly affects human relations in the workplace, and the overall quality of childcare teachers can be seen through their happiness in the relations between the personality and human relations.



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 맞벌이가 증가되고 저출산 현상이 심각해지고 있는 현대사회에서 자녀 양육과 교육은 가정만의 책임을 벗어나 가정과 우리 사회가 공동으로 책임져야 할 과제가 되었다(박희숙, 석성경, 2017). 또 여성의 사회진출과 함께 결혼 후 육아 문제 해결을 위해 보육기관의 이용이 증가 되면서 아이들의 입소 시기도 빨라지고 있는 실정이다(이주원, 2014). 따라서 어린이집은 단순한 보육기관을 떠나 제2의 가정과도 같으며 보육교사의 역할과 책임 또한 매우 중요하게 되었다.

보육교사는 영유아를 보호하고 양육함과 동시에(이은화, 배소연, 조부경, 2003) 영유아의 성장과 발달에 중요한 영향을 미친다(정인화, 2021). 또한, 유아의 또래 간 관계맺음과 같은 사회관계 및 정서적 측면에서도 많은 영향을 미치고(정경진, 윤혜미, 2016) 심리적 안정감을 주는(최영혜, 2014) 존재이기도 하다. 교사와의 상호작용을 통해 유아는 교사의 언행과 태도를 모방하며 사회성과 인지, 정서적 발달을 이루고(고아라, 2020) 인성을 함양하기도 한다(장옥선, 2018). 즉, 보육교사는 가족 이외에 영유아의 사회성 발달을 도모하는 중요한 역할을 하는 변인(송은경, 유지은, 김숙희 외, 2015)이라고 할 수 있다. 따라서 보육교사는 보육에 관한 전문적 지식 이외에 영유아들에게 건전한 모델링이 될 수 있도록 심신이 건강해야 한다. 이러한 맥락에서 교사의 개인적 자질이 언급되고 있으며, 영유아의 전인적 성장을 위해 보육교사의 인성이 중요한 자질로 부각되고 있다(조주원, 2017).

인성은 모든 인간에게 공통적으로 나타나는 속성일 뿐만 아니라 개인의 독특한 특성을 말하며 사람의 성품, 각 개인의 행동특성을 의미한다(표준어국어대사전, 1999). 이러한 인성을 보육교사의 자질로 연관지어 보면, 유아를 사랑하고 정서적으로 안정되어 있으며 원만한 인간관계를 유지하는 것으로 정의할 수 있다(김지현, 2007). 보육교사의 인성이 영유아에게 미치는 긍정적 효과에 대해 밝힌 연구들을 살펴보면, 보육교사의 인성은 교사-영유아의 상호작용의 질을 높이고 교수 효능감을 상승시키는 요인이 된다(박주미, 2016). 또한 보육교사가 자신의 인성을 높이 평가할수록 영유아들과 질 높은 상호작용을 수행하기도 하였다(고아라, 2020). 이처럼 보육교사의 인성은 영유아와의 호혜적 관계를 형성하는 데 있어 핵심 요소임을 알 수 있다. 즉, 교사의 인성이란 보육교사가 기본적으로 갖추어야 할 인간적 성격이자(계영애, 강정원, 2001) 끊임없이 발달시켜가야 할 개인 역량(전재선, 2011)이라고 할 수 있다. 교사는 교과지식이나 교수기술과 같은 전문성에 앞서 바람직한 인성을 갖추어야 한다(정명자, 2016).

보육교사가 갖추어야 할 인성의 변인은 다양하지만, 교직직무수행과 상관관계가 있는 대인관계 및 의사소통의 실천 영역은 특히 중요하다(신은수, 박은혜, 조운주 외, 2011). 교사들은 영유아들과 함께 생활하기 때문에 적극적인 의사소통 대상자가 되고, 학부모들과도 끊임없이 소통하며 영유아의 성장과 발달을 촉진하기 위해 동행하는 관계이다. 또한, 동료 교사나 원장과 같이 직장 내 동료들과도 보육업무에 관한 전반적인 의견을 교류하기 때문에 인간관계를 잘 맺을 수 있는 인성적 측면이 중요하다고 볼 수 있다(이수진, 2016).

교사가 직장 내 인간관계를 맺는 것은 일반 직장동료들이 사교적 관계를 맺는 것과는 다소 차이가 있다고 볼 수 있다. 다수의 선행연구들에 따르면 어린이집 교사는 동료교사와의 관계가 원만하거나(류경희, 강상,

2015; 박수미, 2008), 원장과의 관계가 좋을수록 직무만족도가 높고(고광혁, 2011; 고현, 김경숙, 김시연, 2010), 업무의 몰입도가 높아져(김정주, 박형신, 2010; 김희수, 2016) 이직률이 낮은것(이병록, 이광연, 2012; 지필자, 2021)으로 나타났다. 또한, 원장과의 관계가 원만할수록 교사 효능감이 높으며(김유정, 박수경, 임정진 외, 2011), 정서적 소진을 덜 경험하며(김정희, 2013), 직무를 수행할 때 동료교사와 원장의 지지를 받을수록 긍정적 동기가 유발되어 전문성이 증진된다(Wagner & French, 2010). 뿐만 아니라, 학부모로부터 인격적 존중과 정서적 지지를 받은 보육교사는 높은 직무만족도를 보였다(김은정, 2014; 박은혜, 2013). 이러한 연구결과들에서 미루어볼 때, 교사는 다른 직군에 비해 직장 내 인간관계에 따른 직접적인 영향력을 많이 받는 편이라는 것을 알 수 있다.

인간관계란 타인과의 상호작용 과정이며 원만한 관계를 맺고 유지하는 능력으로 인간은 관계를 통해서 도움을 주고받으며 바람직한 인간으로 성장·발달하게 된다(송명자, 이현림, 2008). 사회적 조직에서는 조직 내 구성원과 함께 생활하며 조직의 공동목표를 달성하기 위해 원활한 인간관계를 가지는 것이 필요하다. 원만한 인간관계는 개인에게 커다란 이득을 주기도 하지만 바람직하지 못한 인간관계는 삶을 위협하기도 한다(한상철, 1998). 원활한 직장생활을 위해서는 원만한 인간관계를 맺는 것이 필요하며, 바람직한 직장 내 인간관계는 생산성 및 직장생활의 만족도를 결정하는 요인으로 작용한다(진병숙, 2018). 앞서 살펴본 바와 같이 어린이집은 다른 조직보다 인적 상호작용이 활발하게 이루어지는 기관이므로(지필자, 2021) 동료, 원장, 및 학부모와의 원만한 인간관계 형성은 안정된 직장생활을 위한 중요한 요인이 된다.

작은 조직 내에서 서로 긴밀하고 협력적인 관계를 맺어야 하는 교사들의 경우 특히 소통과 이해, 공감과 같은 인간관계 형성을 위한 능력이 요구된

다(류미향, 김성숙, 2013; 박영숙, 2019). 이와 같은 사회적 요구에 의해 교사의 인간관계 형성에 미치는 요인을 분석한 연구들이 최근 활발히 진행되고 있다. 관련 연구를 살펴보면, 동료 교직원이나 학부모로부터 지지와 격려, 신뢰를 받거나(김유정, 박수경, 엄정진 외, 2011; 도경은, 2016), 소통을 잘하는 성향의 교사가(김유정, 박지혜, 안선희, 2012; 홍지명, 2017) 협력적 관계를 잘 형성하는 것으로 나타났다. 심리적 안녕감(이미란, 김정원, 2011)이나 행복감 또한 대인관계에 긍정적 영향(박병기, 김미애, 이세현 외, 2014; 이순미, 2014; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013)을 미치는 것으로 나타났다. 이를 분석해보면 교사의 인간관계에 영향을 주는 요인은 사회적 지지와 개인적 성격 그리고 교사의 행복감 등으로 정리할 수 있다.

행복감에 영향을 미치는 여러 요인들 중 하나는 상호 간 신뢰를 기반으로 맺은 친밀한 대인관계(Seligman, Park & Peterson, 2004)라는 점에서 타인과의 인간관계는 개인의 행복감에 영향을 주는 요인 중 하나로 볼 수 있다(강우정, 2015). 이러한 측면에서 교사의 행복감은 어린이집에서 마주치는 동료교사와 학부모 그리고 영유아와의 관계와 높은 상관성이 있다고 할 수 있다. 김혜리와 어성연(2017)은 유아교사의 대인관계 스트레스와 교사 효능감 간에 행복감이 매개효과가 있음을 밝혔고, 김동현과 이선미(2017)는 교사의 교사효능감이 행복감을 매개로 조직에 더욱 몰입 할 수 있게 함을 밝혔다. 정다우리(2013)는 교사의 인성이 행복감을 매개로 하여 더욱 질 높은 상호작용 태도로 나타난다고 주장하였다. 즉, 행복감이 매개가 될 때 교사는 자신의 역량을 발휘하고 업무에 더욱 몰입할 수 있는 것이다.

높은 행복감을 가진 교사일수록 성격과 행동 등으로 대표되는 인간적 자질, 즉 인성이 긍정적으로 표출되어(정명자, 2016) 양질의 교수자 역할을 잘 수행하고(김기철, 신애선, 2016), 교직업무에 대한 열정이 높다(김시연, 2014). 이러한 맥락에서 교사의 행복감이 보육현장에 미치는 긍정적 영향

을 밝힌 연구들(강은주, 이수경, 2017; 심영희, 권민균, 2018)은 행복감이 높은 교사일수록 영유아에게 헌신적인 태도와 따뜻한 인품을 보인다고 밝혔다.

이상의 내용들을 종합해 볼 때 교사의 인성과 인간관계 그리고 행복감은 상호연관성이 있는 변인임을 예측할 수 있고 교사가 마주하는 사람들을 중심으로 보육현장이 구성되고 내부적 인간관계에 따른 영향력은 보육현장의 질로 귀결된다고 볼 수 있다. 따라서 질 높은 보육을 위해 보육교사의 인성과 인간관계 및 행복감에 대한 다양한 연구가 이루어질 필요가 있다. 그러나 이제까지는 주로 교사의 행복감과 인간관계 간의 상관관계를 분석한 연구(임승렬, 김정림, 전방실, 2014; 하재희, 2017)나 인성이 행복감에 미치는 영향을 분석한 연구(강은주, 이수경, 2017; 이미자, 강은주, 2019; 이해진, 이수경; 2020)만이 주로 실행되고 있다. 행복감을 매개로 한 선행연구는 교사 인간관계 스트레스와 교사 효능감 간의 관계에 관한 연구(김혜리, 어성연, 2017)와 교사의 성인애착과 직무환경 및 직무만족의 관계에서 행복감의 매개효과를 분석한 연구(이수진, 김상옥, 2019), 두 편에 해당하며 그 외 매개변인으로 행복감을 다룬 연구는 찾아보기 어렵다.

이와 같이 보육교사의 인성과 인간관계 그리고 행복감은 각각 상관관계에 있는 변인임에도 세 변인들 간의 관련성을 직접적으로 규명한 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 따라 보육교사의 인성과 직장 내 인간관계와 행복감, 세 요소의 종합적인 상관관계를 살펴볼 필요가 있다. 행복감을 매개변인으로 하여 교사의 인성과 인간관계 맺음에 미치는 영향력을 분석하는 실증적이고 종합적인 검증은 직무환경에서 교사가 지각하는 행복감의 중요성을 확인하는 차원에서 의미가 있다고 사료된다. 이에 본 연구는 교사의 인성이 행복감을 매개로 하여 직장 내 인간관계 형성에 어떠한 영향을 주는 지 살펴보고자 한다. 따라서 본 연구의 목적은 어린이집 교사의 인성, 행복

감, 동료교사·원장·학부모와의 인간관계 간 상관관계를 살펴보고 교사 행복감의 매개효과를 검증해 보는 데 있다. 이를 통해 보육교사가 갖춰야할 인성과 인간관계 형성능력에 대한 이해를 높이고 교사 행복감을 증진시켜 보육의 질을 높이기 위한 실질적인 방안을 제시하고자 한다.

2. 연구문제

보육교사의 인성과 행복감이 직장 내 인간관계에 미치는 영향을 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 보육교사의 인성, 행복감, 직장 내 인간관계(동료교사·원장·학부모)의 상관관계는 어떠한가?

둘째, 보육교사의 인성과 직장 내 인간관계(동료교사·원장·학부모)에 있어 행복감의 매개효과는 어떠한가?

3. 용어의 정의

본 연구에서 보육교사의 인성과 행복감이 직장 내 인간관계에 미치는 영향을 알아보기 위해 사용한 용어의 정의는 다음과 같다.

가. 인성

‘인성(人性)’이란 사람이 가진 바람직한 성품 또는 개인이 가지고 있는 사고와 태도 및 행동특성을 말하며 여기에서 ‘성품(性品)’이란 사람이 가진 됃됨이 또는 성질을 뜻한다(국립국어원, 2021). 본 연구에서는 김경령과 서은희(2014)가 사용한 자기점검도구에서 제시된 인성척도 하위요인은 사회성, 도덕성, 자기조절, 소명의식, 학생열정, 교육신념으로 총 6개의 하위영역으로 정의한다.

나. 행복감

행복감이란 생활에 만족하며 기쁨을 느끼고 흐뭇함을 느끼는 상태(국립국어원, 2021)를 말하며 삶의 전반적인 면에서 욕구나 욕망이 충족되어 부족함과 불만이 없고 지속적으로 느끼는 만족감, 마음의 평화, 충만감 등의 긍정적 정서(박숙경, 2002)로 정의할 수 있다. 본 연구에서의 행복감은 Jordan-Bloom(1988)이 개발한 행복척도 도구의 하위요인인 외적행복, 내적행복, 자기조절행복으로 총 3개의 하위영역으로 정의한다.

다. 인간관계

사람과 사람 간의 개인의 관계와 사람과 집단 간의 관계를 통틀어 말한다 (국립국어원, 2021). 인간관계는 서로 간에 영향을 주고받는 상호작용으로 본 연구에서는 Argyle(2001)이 개발한 인간관계 척도의 하위요인인 동료와의 관계, 원장과의 관계, 학부모와의 관계로 총 3개의 하위영역으로 정의한다.



Ⅱ. 이론적 배경

1. 인성

가. 인성의 개념

인성은 개인이 가지고 있는 타고난 성품과 사고, 태도나 행동의 특성을 의미하며 타고난 기질을 기본으로 환경과 상호작용하는 과정에서 형성된다(신소희, 2019). 김하연(2017)은 인간으로서 인간다운 삶을 살기 위해 마땅히 지녀야 할 바람직한 성품을 의미한다고 보았고, Pritchard(1988)은 선천적·개인적인 특성과 추천적인 환경에 의해 만들어지며 두 가지 특성을 가진 전인의 특성을 포함한다고 하였다. 또한, 인성은 교육이나 학습에 의해 습득하거나 변화가 가능한 인간의 성품이며 그 사람의 행동 양식과 가치 판단을 아우르는 개념이다(강선보, 박의수, 김귀성, 외 2008).

전재선(2011)은 인성을 사회적 가치와 덕목을 가진 개인의 인간관계를 원만히 하는 능력과 유능한 사회관계의 능력이라고 하였고, 이주원(2014)은 사람의 됬됨이를 척도 하는 기준으로 사회 일원으로써 인간이 갖추어야 할 성품과 덕목 또는 마음씨로 윤리적 가치를 강조하였다. 남궁달화(1999)는 성품은 사람의 성격과 품격으로 나눌 수 있고 성질은 마음이 바탕이 되고 품격은 사람 됬됨이가 어떠하다는 것을 의미하는 것으로 개인적인 특성에 초점을 두었다. 이처럼 인성의 정의에는 모든 인간에게 공통으로 나타나는 속성이며 개인의 독특한 특성과 함께 우리 인간이 지향하고 이루어 내어야 할 인간다운 면모, 정질, 자질, 품성이라는 뜻이 부분적 또는 전체적으로

담겨 있다(교육과학기술부, 2012).

우종옥(2010)은 인성은 인간다운 행동과 마음가짐, 개인의 감성능력과 순응성 및 사회 규칙에 대한 이해와 적응력 및 도덕성이라고 하였으며 차성현(2012)은 인성은 인간이 갖추어야 할 본성이며 동시에 사회적으로 유익해야 하며 교육과 훈련을 통해 변화할 수 있다고 보았다. 이렇듯 인성의 개념들을 종합하여 보면 인성은 인간의 사고와 행동의 특성을 나타내며 윤리적이고 도덕적인 가치들을 내면화하여 나타나는 올바른 성품이라고 할 것이다. 이는 구체적으로 수치화시키기에는 어려움이 있으나 여러 연구에서 다루는 검사 도구를 통해서 해석되기도 한다.

나. 보육교사의 인성의 중요성

인성이란 한 개인이 사회에 적응해가는 과정이고 자신의 자아실현과 함께 더불어 사는 삶을 추구하는 특성을 가지며, 사회변화에 따라 역동적으로 발전하는 적응 능력을 말한다(전재선, 2011; 조난심, 2007). 보육교사의 역할은 원만한 인간관계 능력과 유능한 사회적 능력으로 구성되는데, 이를 위해 사회적 가치와 덕목을 함양시켜야 한다(이경민, 2015).

영유아들과 많은 시간을 함께하고 영유아들과 상호작용하는 보육교사들은 단순히 영유아들을 돌보는 것에 그치는 것이 아니라 무엇이든 모방하는 시기의 영유아들에게 아주 중요한 역할을 담당하고 있다. 어린 영유아들의 전인적 발달을 담당하고 있는 보육교사는 교사의 말과 행동을 고스란히 모방하는 영유아들의 올바른 발달을 위한 역할 뿐만 아니라 영유아들이 어린 이집에서 정서적으로 안정되고 밝고 건강히 성장할 수 있도록 돕는 역할을 담당하기 때문에 보육교사의 바른 인성은 어린 영유아들에게 아주 중요한 부분을 차지하게 된다. 이렇듯 영유아의 전인적 발달의 틀이 형성되는 영

유아기의 발달적 특성을 고려하여 보육교사에게 필요한 지식이나 교수 능력과 같은 전문성에 앞서 바른 인성이 중요시된다고 볼 수 있다. 이순복(2009)은 교사의 인성이 부모의 인성보다 영유아에게 더 많은 영향을 미치고 있음을 밝힌 연구를 통해 보육교사의 인성교육은 영유아 인성교육과 부모의 인성교육에 앞서 실시되어야 한다고 보았다.

훌륭한 인성을 갖춘 교사는 인간다운 것, 사람됨의 가치를 우선시한다. 변미옥(2016)은 보육교사의 인성은 자신을 인식하고 긍정적으로 수용하는 것과 인간관계에서 배려하고 공감하는 능력이며 영유아를 지도하는 교사로서 필수적으로 지니고 있어야 할 직업윤리와 소명의식 등의 전문가로서의 신념과 태도를 의미한다고 보았다. Hamachek(1992)는 훌륭한 인성을 가진 교사는 수업을 처음부터 끝까지 근본적인 인간화 과정으로 생각한다고 하였다(김수미, 2013). 이러한 교사들은 유머감각을 가지고 있으며 공감적 이해도가 높고 융통성이 있으며, 보다 민주적이고 자발적이며 영유아 및 동료들과 자연적으로 좋은 관계를 맺게 된다고 보았다(김수미, 2013). 즉, 보육교사는 교사윤리를 중요시하고 도덕적이며 교사로서 갖추어야 할 자질이나 전문성 덕목이 무엇인지 알아야 한다. 이와 더불어 영유아들이 긍정적인 자아와 바람직한 인성을 갖추도록 도와야 하며 궁극적으로는 전인적인 발달을 통해 민주시민의 한 사람으로 자랄 수 있도록 하여야 한다(이미자, 2018). 이러한 측면에서 어린이집 보육교사의 인성의 질은 매우 중요한 요소가 된다.

다. 인성의 구성요소

학자들은 인성에 대하여 여러 가지로 해석하고 있으며 인성 자체가 갖는 개념은 성격, 성향, 기질, 태도, 강점, 인격, 윤리, 도덕 등 다원적이어서 명

확한 도구나 평가도구를 찾기가 쉽지 않다(이경민, 2015). 이경민과 엄은나(2005)는 보육교사의 인성요소로 유아에 대한 사랑과 이해, 자발성 및 사려성, 인간관계, 건강, 정서적 안정, 타인에 대한 긍정적인 인간관, 공평성과 건전한 품성을 제시하였다. 또한 이병래와 김진호 그리고 강정원(2005)은 영유아에 대한 사랑, 적극성, 인간관계, 융통성, 도덕성, 자제력, 영유아 교육에 대한 일반적 지식, 전문적 지식, 전문가와 협력하는 능력, 교재교구 제작 및 활용 능력, 교직의 가치에 대한 인식, 부모 참여 능력, 교원으로서의 소명감 및 윤리의식을 들었다.

김경령과 서은희(2014)는 자기조절, 교육적 신념, 사회성, 도덕성, 책임감, 소명의식, 학생에 대한 열정을 인성요소로 제안했고 김영옥과 장명림 그리고 유희정(2009)는 자아존중과 연관된 기초적 인성, 도덕·윤리적 인성, 대인관계와 연관된 사회성을 들었다. 그 밖에도 많은 학자들이 다양한 인성의 구성요소를 제안하였는데, 선행연구들이 다룬 인성의 구성요소를 검토하여 종합적으로 분석하고 타당화과정을 거쳐 개발한 전재선(2011)의 유아교사 인성 자기평가 도구를 자세히 살펴보면 긍정적 자아개념, 인간애, 사회관계, 창의·인성, 직무수행의 5개 범주로 나눌 수 있다.

인간애 요인으로는 인간에 대한 사랑으로 사람을 대상으로 하는 모든 직업에서 갖추어야 할 기본적 성향을 말하며 이타심과 용서를 포함한다. 다른 사람을 보살피고 친밀한 관계를 형성하도록 돕는 능력을 유아교사의 사랑이라고 말하며, 유아교사들에게 일관적이고 보편적으로 나타나는 고전적인 인성의 특성으로 알려져 있다(이경민, 2015; 최윤정, 2009; Goldstein, 1997). 긍정적 자아개념의 요인은 자신의 발전을 위해 목표를 가지고 능동적으로 성취해 가는 능력을 말하며 자기개발 및 주도적 자아성취를 포함한다. 교사의 자아개념은 자신이 지닌 생각이나 태도와 신념으로 교수 행동과 교사가 가르치는 유아에게 직접적인 영향을 끼치는 중요한 요인이 된다

(김민정, 2007).

사회관계의 요인은 자기조절, 의사소통, 공감적 이해를 포함하고 있으며 내용은 타인지향적인 특성을 가진다. 이런 특성은 직장 내 인간관계에서 관계를 원활하게 하는 원동력이 되고 원만한 관계를 유지할 수 있도록 한다. 직무수행 요인은 직무수행 태도를 포함하고 있으며, 성실성, 책무성, 신뢰성 등으로 해석하고 있다. 직무수행은 인간이 집단의 일원으로 일을 효과적으로 하며 조직 활동을 조정하며 자신의 목적을 위해 최선을 다하도록 동기를 부여하는 기술을 의미하는 것이다(김옥경, 2019).

마지막으로 창의·인성의 요인으로는 유머·위트, 사회적 문제 인식, 창의적 성향을 들 수 있다. 이는 더욱 바람직한 삶을 영위하기 위해 인간이 갖추어야 할 인성의 요인이라고 할 수 있겠다. 21세기 사회에 새롭게 요구되는 창의적 인성은 개인의 삶을 만족스럽게 하고 직무의 효율성을 높일 수 있는 인성의 특성을 포함한다(최윤정, 2009).

라. 인성 관련 선행연구

영유아의 성장에 영향을 미치는 자원 중 보육의 질을 좌우하는 건 무엇보다 인적 자원일 것이다. 질 높은 보육환경 제공에 있어서 보육교사의 인성이 큰 덕목으로 자리하고 있는 동시에 영유아에게 바람직한 인성을 형성하는 모델링이 된다. 바람직한 인성을 갖춘 보육교사와의 상호작용은 영유아에게 바람직한 인성 형성과 영유아 발달에 무한한 긍정적 영향을 미치기에 보육교사가 바른 인성을 갖추는 것은 무엇보다 선행되어야 할 것이다(강은주, 2017; Nodding, 2006).

보육교사의 인성에 관련된 선행연구들을 살펴보면 보육교사의 인성과 교사-영아 상호작용은 긍정적인 상관을 보여주었으며(박주미, 2016) 유아교사의 인성은 교사효능감과 행복감에 정적인 영향을 미친 것(정명자, 2016)

으로 나타났다. 높은 인성을 갖춘 교사는 공감적 이해 수준이 높아 영유아들의 개인적인 성향, 감정 상태 및 기질을 더 잘 파악할 수 있는 것으로 나타났다(김민정, 2016). 이미자와 강은주(2017)는 보육교사의 인성과 행복감 간의 연구에서 두 변인 간 높은 상관관계를 보였으며 보육교사의 인성 수준이 높을수록 행복감 또한 높은 것으로 보고하였다. 또한 보육교사의 인성이 영유아에게 미치는 영향력은 부모의 인성보다 더 많은 영향을 미친다고 하였다(이순복, 2009).

보육교사의 인성과 사회적 관련성에 관한 연구를 살펴보면 보육교사의 인성은 교사-영유아 간에 유의미한 상관관계(김선희 2017; 최선미, 부성숙, 2017)를 보인 것으로 나타났다. 그 중 최선미와 부성숙(2017)의 연구에서는 유아교사의 인성이 영유아뿐 아니라 동료교사 및 원장과의 관계에서도 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 연구되었다. 그 밖에도 인성이 행복감에 영향을 준다는 연구결과(강은주, 2017; 이미자, 2018; 정명자, 2016)와 행복감과 인간관계에 관한 연구결과(김영주, 2019; 임수정, 2018)들은 보육교사의 인성이 직장 내 인간관계에 영향을 미침을 밝히고 있다.

이러한 선행연구들을 통해 보육교사의 인성은 영유아와의 상호작용, 동료 및 원장과의 관계, 교사효능감 및 행복감과 같은 교사 내적 변인 등에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 보육교사의 인성은 사회적으로 유익한 것으로 교육이나 훈련을 통해 변화될 수 있다(차성현, 2012). 따라서, 보육교사들이 교사로서 요구되는 전문성과 함께 바람직한 인성을 갖추어 현장에서 윤리적인 가치를 추구하고, 자아를 실현하기 위해 노력하는 역량을 키워갈 수 있도록 해야 할 것이다.

2. 행복감

가. 행복감의 개념

모든 인간은 행복하기를 원하고 있으며 현대사회에서는 더욱더 행복을 위한 노력이 여러 측면에서 이루어지고 있다. 아리스토텔레스에 의하면 행복은 인간의 삶의 목적과 의미이며 인간이 살아가면서 추구하는 궁극적인 목적이자 행위로 얻을 수 있는 최고의 것이며 최상의 좋음인 행복이라고 하였다(김남두, 김재홍, 김상진 외, 2004). 또한, 그는 행복을 춤추는 우아함에 비유하며 춤과 우아함이 서로 독립적인 것이 아니며 행복은 기쁨, 환희의 과정과 같은 즐거움의 긍정적 정서와 간절함, 고통, 절망과 같은 어려움의 부정적 정서도 함께 한다고 하였다(이경민, 2009).

행복이 무엇인가에 대한 질문에 대한 답은 매우 다양할 것이며 자신의 경험에서 비롯한 개인적인 평가로 지극히 주관적이라 할 수 있을 것이다(이미란, 2010). 과거에는 행복이란 개인을 이루는 객관적인 조건들에 의해 느껴진다고 보았지만, 오늘날에는 이러한 조건을 갖추어도 행복감을 느끼지 못하는 경우가 적지 않다. 이는 행복감이란 개인의 조건들 보다 그 조건에 대하여 주관적으로 느끼는 만족감과 관련이 있는 것이라고 보았다(조선희, 2005). 행복감은 주관적이며 자신의 경험 안에서 존재하는 것이고 삶의 긍정적이고 적극적인 측면을 반영하며 자신의 삶에 대한 전반적인 평가를 뜻한다고 하였다(곽희경, 2011; Campbell, 1976). Veenhoven(2008)은 행복을 삶의 만족과 주관적 안녕과 같은 말로 보았는데 삶의 만족이란 좋은 삶에 대한 인지적 평가와 함께 대부분의 시간 동안 감정을 어떻게 느끼는지에 대한 정서적 평가를 포함한다고 하였다(윤정미, 2019).

이렇듯 행복이란 개념에 관한 다양한 학자들의 연구들을 통해 행복감은 자신의 경험이 담겨 있는 주관적인 판단에 의한 행복감을 강조하고(하재희, 2017) 있음을 알 수 있다. 즉, 행복감은 개인들의 내재적인 잠재력의

표출과 관련 있으며, 사회의 구성원으로 한 사람의 인간이 얼마나 잘 기능하고 있는가에 대해 삶의 질을 높이는 기준이 된다고 하였다(임수진, 여은진, 이해원 2013; 하재희, 2017).

나. 보육교사의 행복감의 중요성

부모가 행복해야 자식도 행복하다는 말을 우리는 흔히 알고 있다. 이는 행복이라는 것은 주위에 영향을 미치며, 특히 어린 자녀의 양육을 맡고 있는 부모의 행복감은 자녀에게 더욱 중요할 것이다. 어린 영유아의 보육을 담당하고 있는 보육교사 또한 영유아와 많은 시간을 친밀하게 상호작용하는 가운데 영유아에게 큰 영향을 미치게 되는 것이 당연할 것이다. 보육교사는 영유아들에게 보육과 교육을 동시에 제공하고 있으므로 보육교사의 질이 보육의 질을 결정하는 요인이 된다. 영유아에 대한 보육교사의 영향력을 고려하여 볼 때 보육교사의 정신건강은 무엇보다도 중요하다(배성희, 2009). 보육교사의 정신적 건강을 유지한다는 것은 보육교사 자신은 물론 오랜 시간 동안 친밀하게 상호작용하는 영유아에게도 정신적으로 건강한 생활을 위한 필수 조건이라고 할 수 있다(홍희신, 2017).

보육교사의 행복감은 급변하는 사회요구 속에서 교사 역할수행을 위한 중요한 요인으로 다양한 영유아들의 특성에 맞게 실천하며 변화하게 된다(배성희, 2009). 보육교사의 행복감은 영유아에게 긍정적인 영향을 미치고 보육현장을 보다 긍정적으로 발전시키게 된다(곽희경, 2011). 그러므로, 행복한 교사는 영유아를 행복하게 해줄 수 있는 재능을 가지고 있으며, 영유아를 보호함과 동시에 올바른 환경을 제공해 준다고 볼 수 있다.

다. 행복감의 구성요소

행복감과 관련된 구성요인들은 일상생활과 직업에서 다양하게 나타나고 있으며 학자들의 관점에 따라 다르게 해석되고 있다. 행복감의 구성요소들은 시대의 변화와 직업의 특성에 따라 달라진다(하재희, 2017). 최영옥(2011)은 행복감의 구성요소를 외적행복, 내적행복, 자기조절행복으로 나누었다. 또한 교사의 내적 긍정적 행복감의 의미를 발견하기 위해 Ryff(1989)는 행복감의 구성요소를 자아수용성, 긍정적 대인관계, 자율성과 환경에 대한 통제력, 삶의 목적, 개인적 성장과 같은 6가지 요소들로(이은숙, 2016) 구분하였다. 이에 대해 살펴보면 다음과 같다.

(1) 자기수용

자아수용성은 자신에 대한 긍정적 태도와 자신이 가지고 있는 긍정적이고 부정적인 부분을 인지하고 받아들이며 자신의 삶을 긍정적으로 느끼는 정도를 의미한다. 정신적 건강과 함께 자아실현, 낙관적 작용, 성숙을 포함한 특성으로 정리할 수 있다.

(2) 긍정적 대인관계

긍정적 대인관계는 다양한 마음씨, 사람들 상호 간의 신뢰의 중요성을 강조하고 사랑에 대한 가능성은 정신건강의 중요한 구성요소로 나타난다. 이것은 타인과의 친밀한 관계를 강조하며 타인과의 긍정적인 관계는 심리적 행복의 개념 속에 포함된다고 하였다.

(3) 자율성

자율성은 독립적인 특징으로 자기 결정적이며 특정한 방식으로 생각하고 행동하게 하는 것 사회적 압력으로부터 저항하는 힘을 말하며 다른 사람이 아닌 자신의 기준으로 스스로를 평가하는 것을 의미한다.

(4) 환경에 대한 통제력

환경에 대한 통제력은 개인이 심리적 조건에 맞는 환경을 선택하고 창조하도록 할 수 있는 자신의 힘을 말하며 정신적 건강을 중요시한다. 또 성공적인 성취를 위해 개인이 긍정적으로 생각하고 능동적으로 참여하며 환경을 잘 이용할 수 있어야 한다. 주어진 환경을 개선하고 변화시키며 자신에게 알맞은 환경을 만들어 가는 것을 말한다.

(5) 삶의 목적

삶의 목적은 정신적으로 건강한 사람들이 삶에 대한 의미와 목적이 주어졌다고 믿는 믿음이다. 이 믿음은 삶의 목적을 명확하게 이해하고 지향하며 의도적으로 삶을 영위해야 하는 것을 말한다.

(6) 개인적 성장

개인적 성장은 사람들이 가진 특성과 함께 잠재력을 계속 계발해야 하며 개인으로 성장해야 한다는 것을 의미한다. 자신의 자아실현과 잠재력을 실현하기 위해 필요한 성장을 뜻한다.

라. 행복감의 선행연구

보육교사의 행복감은 영유아들에게 인지적인 부분과 사회적 발달을 촉진하고 어린이집 환경에 적응하는 데 영향을 줄 뿐 아니라 교사와 영유아 간 상호작용의 질에도 영향을 미친다(이은숙, 2016). 보육교사를 대상으로 한 행복감에 관한 연구들을 살펴보면, 행복한 교사는 행복하지 못한 교사보다 교육현장에서 즐겁게 아이들과 생활할 가능성이 높아 영유아들에게 긍정적 영향을 줄 가능성이 크다(곽희경, 2011)고 하였다. 또한 이한애(2008)은 보육교사의 긍정적 정서 표현이 영유아의 안정적인 애착관계를 형성하여 영유아의 정서발달에 긍정적 영향을 미침을 밝혔다. 즉 보육교사의 행복감은 영유아들을 행복하게 할 뿐만 아니라 보육서비스의 질을 높일 수 있는 중요한 요소가 된다(최인숙, 2015).

김시연(2014)은 행복감이 높은 교사는 그렇지 못한 교사에 비해 자기 자신을 잘 이해하고 스스로 직업과 삶을 선택하는 경향성이 높으며 환경에 대한 통제력이 높아 보육교사로서의 믿음 요인인 교사효능감이 높다고 하였다. 또한 배성희(2009)는 보육교사의 행복감은 직무 만족과 교사효능감에 영향을 미친다고 하였으며, 이경애(2010)는 행복한 유아교사는 자아존중감이 높고 자신이 하는 일에 대한 자부심과 스트레스에 강하다고 하며 사회적 관계에 더 적극적이었다고 하였다(이경애, 2010). 모연례(2013) 또한 보육교사가 행복감을 느끼면 영유아의 요구에 민감하게 반응하고 능동적으로 움직이며 영유아의 전인적인 발달에도 큰 영향을 주며, 교사의 행복감이 높을수록 긍정적인 언어를 사용하는 것으로 보고하였다.

위의 선행연구들 결과를 바탕으로 보육교사의 행복감은 영유아가 행복하게 자라는 데 지대한 영향을 미칠 뿐만 아니라 영유아들이 신체적·정서적으로 건강하게 성장하기 위해 필수적으로 요구되는 요소인 것을 알 수 있다. 보육교사의 행복은 보육교사 자신을 위해 추구되어야 할 궁극적인 삶의 목적(박병기, 김미애, 이세현 외, 2014)과도 관련된다. 영유아들과 많은

시간을 함께하는 보육교사의 행복한 감정 상태는 고스란히 어린 영유아에게 전달되며 영유아뿐만 아니라 보육환경 전체에 영향을 미치게 되므로 보육교사의 행복감은 보육의 질에 있어 중요한 요소가 된다.

3. 보육교사의 직장 내 인간관계

가. 인간관계

인간의 삶의 시작은 인간관계 속에서 시작되며 출생을 시작으로 인간관계를 맺게 된다. 인간은 인간관계를 통해서 사회에 적응하고 삶의 방식을 익히게 되며 또 인간관계를 통해서 바람직한 성장과 발달을 하게 된다. 인간관계라는 말은 넓게는 대인관계를 말하며 사람과 사람, 더 나아가 사람들 간에 존재하는 심리적 대응 관계를 포함하여 사람과의 좋은 상태를 유지하기 위한 모든 내용을 의미한다(이항명, 2008).

박연호(1991)는 인간관계를 자연 발생적 관계와 사회적·인위적 관계로 구분하였다. 자연 발생적 관계는 부모-자식 간의 관계처럼 자신의 선택이 아닌 자연적으로 맺어지는 관계를 말하며 사회적·인위적 관계는 공동의 목표를 달성하기 위하여 형성된 상호 협동적이고 보완적인 행동과 심리 관계로 자신의 선택적 관계를 말한다. 유기현(2002)은 인간관계란 동기유발을 통하여 인간의 욕구불만을 해소하고 합리적인 직장 분위기를 조성하여 자생적이고 자발적인 협력체계를 이루는 것이라고 하였다. 또 Boykin은 인간관계를 행동습관으로 보고 인간관계의 사회적인 상호작용 방식의 특징은 사회·경제적, 인종, 신앙, 또는 학력 상의 요소와 문화 등으로 결정되지 않고 개인의 성격 및 인간의 존엄성과 같은 차이에 의해 결정된다고 하였다(신중식, 노종희, 김혜숙 외, 2003).

인간관계는 삶의 본질적 특성으로 인간관계 안에서 다양한 삶의 경험을 가지게 되고 불필요한 갈등이 생기기도 한다. 원만한 인간관계는 자신에게 이득을 주기도 하지만 원만하지 못한 인간관계는 개인의 삶을 위협하는 경우도 있다(송영자, 이현림, 2008; 한상철, 1998; Hodgetts, 1996). 따라서 인간관계가 만족스럽고 효과적일 때 우리는 바람직하게 성장·발달하게 되며 우리가 경험하는 인간관계의 질과 양에 따라 개인의 정체성과 건전한 인성 발달에도 영향을 받게 된다. 이를 볼 때 인간관계는 사람의 인성 및 행복과 깊은 관련이 있음을 알 수 있다.

사회가 급속도로 변화하며 발전함에 따라 다양한 가치관 및 개인 성향 차이로 인해 인간관계 형성이 예전처럼 원만하기 어려운 경우가 많이 있다(정대성, 2009), 또한 교사에 대한 요구도도 단순한 지식 전달을 떠나 전인적인 인간을 목표로 다양한 역할을 기대하게 되었다. 이렇듯 전인적 인간을 목표로 하는 현대사회에서 교사 역할의 중요성은 아동의 나이가 적으면 적을수록 더욱 크다고 볼 수 있다. 특히 영유아를 보육하는 어린이집 교사는 그 역할이 일반 교사보다 더 크다고 할 수 있다.

효과적인 인간관계의 필요성은 학교나 사회 여러 곳에서 절실히 요청된다(송대영, 2020). 어린이집에서 보육교사의 원만한 인간관계는 행복의 중요한 조건임과 동시에 자신의 개인 능력 발휘나 동료와의 좋은 관계 속에서 조직의 생산성도 향상하게 된다(송대영, 2020). 또한, 어린이집은 소규모로 인간관계가 친밀하고 집약된 조직으로 업무의 대부분이 인간관계를 중심으로 이루어지게 된다. 이로 인해 보육교사가 자신이 속한 직장의 인간관계를 협력적으로 유지하는 것은 자기자신과 보육시설에도 긍정적인 영향을 미치게 된다(이남희, 2008).

(1) 교사-동료 교사와의 관계

동료 교사와의 관계는 교사들이 그들의 동료로부터 격려와 지지를 받는다고 지각하는 정도이며 동료들 간의 상호존중과 신뢰를 바탕으로 하여 형성된 관계를 의미한다(이남희, 2008). 강옥순(1999)은 교사 간의 바람직한 인간관계 형성을 위해서는 교직원 전체가 상호 간에 존경심을 갖고 교만함을 버려야 하며 상호협조 정신을 발휘하여 상호 간에 너그러운 태도와 신뢰를 가져야 된다고 하였다. 우리나라의 어린이집은 대부분 소규모 학급으로 구성되어 있으며 보육교사 본인의 학급 일 외에도 공동의 업무와 업무수행에 필요한 정보 교환이나 조언 등을 위해 동료 교사와 다양한 협력이 필요한 곳이다(김희수, 2016). 이러한 관계 속에서 동료 교사와의 원만한 관계는 협력의 관계가 될 수도 있지만 원만하지 못한 관계는 많은 부작용을 낳게 된다.

선행연구에서 보육교사의 동료 교사와의 관계를 보면 동료 교사들이 서로 우호적인 관심과 지지, 격려를 토대로 밀접한 관계를 가질 때 교사의 직무만족과 성취감이 높고 조직에 대한 몰입과 헌신도가 향상된다(김용미, 2003)고 하였다. 또한, 어린이집에서의 동료 교사들 사이의 관계가 원만하지 못하면 직무 불만족과 직무스트레스를 겪는 것으로 나타났다(서지영, 2002). 김진과 백현기(1963)는 교사들이 서로 좋은 인간관계를 형성하기 위해서는 첫째, 서로 협조하는 마음을 가질 것, 둘째, 너그러운 태도와 신뢰감을 가질 것, 셋째, 친절한 태도를 가질 것, 넷째, 친목회를 적당히 운영할 것, 다섯째, 명랑하고 건전한 언어습관을 가질 것으로 지적하였다. 또 교사 서로 간의 관계에 부정적 영향을 미치며 반발적 관계를 만드는 요인으로는 권력적 압력을 느끼는 경우와 불합리한 반발, 자기 열등의식을 변화하고자 하는 데서 오는 반발 등을 들 수 있다고 하였다. 동료와의 좋은 관계는 보육교사의 자신의 일의 만족뿐 아니라 팀 전체의 효율적인 성과 달성이라는 긍정적인 결과를 낳게 된다. 반면에 동료와의 좋지 못한 관계는 직장 내

갈등을 더욱 악화시킬 뿐 아니라 보육의 질을 떨어뜨리고 그 밖의 직무에 불만을 초래하는 원인이 된다.

(2) 교사-원장과의 관계

어린이집에서의 원장과 보육교사는 밀접한 관계를 형성하고 있다. 대부분의 어린이집은 규모가 작고 규모가 크다고 해도 다른 조직의 기업에 비해 그 규모는 소규모라고 할 수 있다. 이에 따라 원장은 대부분이 권한을 책임지고 있으며 보육교사를 지도하고 감독하는 일도 직접적으로 수행하는 역할을 가진다. 따라서 보육교사는 원장의 지도로 보육과 그 밖의 업무를 수행하게 되므로 다른 조직에 비해 대부분의 어린이집은 원장과 보육교사와는 직접적으로 연결되어 관계를 형성하고 있다고 보아야 할 것이다.

보육교사가 원장과 서로 신뢰하는 원만한 인간관계를 형성하면 높은 사기와 소속감, 자긍심을 가지고 보육활동에서 자율성과 창의성을 발휘하게 되므로 교육목표를 효과적으로 달성하게 되고 직장생활에 성공적으로 적응하게 된다고 하였다(서경숙, 2007). 그러나 원장과의 갈등이나 원장의 지도성이 부적절하거나 대인관계를 잘 맺지 못할 경우, 보육교사의 직무만족도에 부정적인 영향을 주어 직무에 대한 능률이 떨어지고 스트레스와 이직의도를 높이는 것으로 밝혀졌다(김지영, 2015). 보육교사는 운영자의 철학을 잘 따르고 교사와 원장은 신뢰 관계를 형성하기 위해 서로 관심을 갖고 상호존중을 해야 한다. 원장과 서로 이해와 협력이 잘 이루어질 때 보육교사는 직무에 긍정적인 영향을 받게 되며, 이를 통해 어린이집의 교육 및 보육서비스의 능률화를 도모할 수 있을 것이다(김희수, 2016). 어린이집에서의 원장과 보육교사는 작은 조직 속에 밀접한 관계를 형성하게 되므로, 작은 갈등 상황이라도 치명적인 영향을 받게 된다. 따라서 보육교사는 원장

의 보육 철학을 잘 이해하고 이를 보육활동에 잘 적용하며 믿음과 신뢰의 관계를 형성할 수 있도록 노력하여야 할 것이다.

(3) 교사-학부모와의 관계

보육교사의 많은 역할 중 하나는 학부모와의 관계에서 항상 학부모의 관점을 이해하도록 노력하며 학부모와 원활히 소통하는 것이다(Cataldo, 1983; 최미숙, 2012에서 재인용). 보육교사와 학부모는 영유아의 성장과 발달이라는 같은 목적을 지니고 있으므로, 공동의 목표를 위해 서로 협력하고 관계를 원만하게 형성하는 것이 중요하다(윤기영, 박상님, 2001). 즉, 서로 간의 신뢰형성을 바탕으로 한 상호작용을 하여야 한다.

보육교사에게는 학부모와의 원만한 관계를 조성하기 위한 노력이 요구된다. 지필자(2021)는 보육교사가 학부모와의 바람직한 관계를 형성하기 위해 가져야 할 태도를 제시하였다. 첫째, 보육교사는 학부모를 교육의 동반자로 여기고, 학부모의 의견을 존중하고 경청해야 하며, 둘째, 보육교사는 학부모가 편하게 어린이집을 방문하고 원활히 소통할 수 있는 환경을 제공하여야 하며, 셋째, 보육교사는 잘못된 학부모의 태도를 정중히 조언·시정해 주어야 한다고 하였다.

나. 보육교사 인간관계의 선행연구

앞서 살펴본 바와 같이 사람들은 타인과의 원만한 인간관계를 통해 자신이 인격적으로 성장하게 되고 좋은 관계에서 행복감을 느끼게 된다. Vaillant(2010)은 건강하고 행복하게 나이 드는 것을 결정하는 것은 지적인 뛰어난 것과 지위가 아니라 사회적 관계에 있다고 하였다. 보육교사의 직장

내 인간관계에 관한 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

김용미(2003)은 동료 교사들의 관심과 지지, 격려를 토대로 밀접한 관계를 가질 때, 교사의 직무만족과 성취감이 높고 조직에 대한 몰입과 헌신도가 향상된다고 하였다. 또한, 백현기와 김진(1963)은 교사들 간 좋은 인간관계를 형성하기 위해서는 서로 협조하는 마음과 신뢰감과 너그럽고 친절한 태도가 중요하며, 이를 위해 친목회를 알맞게 운영할 것과 건전하고 명랑한 언어습관을 가지는 것이 중요하다고 하였다.

서경숙(2007)은 보육교사가 원장과 원만한 관계를 형성할 때 높은 사기를 가지게 되며, 자긍심과 소속감을 가지고 보육활동을 창의성 있게 수행하게 된다고 하였다. 또 방정선(2013)은 원장과 보육교사가 일방적인 수직관계가 형성되어 명령과 통제적 지시를 바탕으로 복종하는 관계가 지속될 경우, 보육교사와 원장과의 사이가 소원해지거나 왜곡될 수도 있다고 하였다. 이처럼 원장과의 원만한 관계는 보육교사의 직무에 긍정적인 영향을 미치며, 담당 유아의 친사회적 행동 수준을 높이고, 내적 행동 문제가 적게 나타나는 것으로 밝혀졌다(서주희, 2013).

보육교사와 학부모에 관한 선행연구를 살펴보면, 보육교사와 학부모 간의 갈등은 다양하게 나타나고 보육교사가 학부모와 형성하는 원만한 대인관계는 영유아의 성장 및 발달에 매우 큰 영향을 미치는 요인(임수정, 2018)이 됨을 알 수 있다. 영유아 측면에서 Schafer(1991)는 학부모와 교사가 긍정적인 관계를 형성할 때 영유아의 정서발달에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. Scott-Jones(1995)는 학부모와 교사 간의 긴밀한 상호작용은 아동의 발달과 밀접한 관련이 있다고 하였다. 또한 보육교사가 학부모와의 관계를 긍정적이고 협력적이라고 여길 경우, 영유아의 학습관련 기술이 높은 수준으로 발달하는 것으로 나타났다(김정미, 안선희, 2014). 따라서 보육교사는 학부모에 대한 이해를 통해 서로 긍정적 소통이 이루어질 수 있도록 노력

해야 할 것이다.

위에서 제시한 선행연구들의 결과를 통해 인성이 좋고 인간관계가 원만할수록 행복감이 증진되는 것을 알 수 있다. 이로 볼 때 인성이 인간관계에 영향을 미치리라 추론할 수 있지만, 인성이 인간관계에 직접적인 영향을 미치는지에 관한 연구는 아직 시행되어 있지 않다. 따라서 본 연구에서는 보육교사의 인성이 직장 내 인간관계에 미치는 영향에 대해 알아보고 행복감이 인성과 인간관계에 어떠한 매개역할을 하는지 살펴보고자 한다.



Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 부산시 기장군에 있는 어린이집(국공립, 법인, 직장, 민간, 가정 어린이집)에 근무하고 있는 보육교사를 대상으로 하였다. 보육교사 320명을 대상으로 2021년 7월 29일부터 8월 10일까지 설문을 시행하였다. 총 305부가 회수되었으며 불성실하게 작성된 설문지 15부를 제외한 290부를 최종 대상으로 자료 분석을 실시하였다. 연구대상의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

연구대상 중 보육교사가 재직하는 기관유형별로는 민간어린이집이 123곳(42.4%)으로 가장 많았으며 다음으로는 국공립 어린이집 58곳(20%), 직장 어린이집 45곳(15.5%), 가정 어린이집 41곳(14.1%), 법인 어린이집 22곳(7.6%)으로 나타났다. 담당 영유아 연령별로는 영아(만0~2세)가 176명(60.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로 유아(만3~5세)가 114명(39.3%)으로 나타났다.

이들 보육교사의 연령으로는 41세 이상 50세 이하가 149명(51.3%)으로 가장 많았으며, 25세 이하가 12명(4.1%)으로 가장 적게 나타났다. 보육경력으로는 9년 이상이 87명(30.0%)으로 가장 많았으며 다음으로는 3년 이상 6년 미만 76명(26.2%), 6년 이상 9년 미만 62명(21.4%), 1년 이상 3년 미만 46명(15.9%), 1년 미만 19명(6.6%)으로 가장 적게 나타났다.

최종학력으로는 2~3년제 대학 졸업이 153명(52.8%)로 가장 많았으며 다음으로는 4년제 대학 졸업 113명(39.0%), 고등학교 졸업과 대학원 졸업이

동일하게 각각 12명(4.1%)으로 나타났다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 배경 (N=290)

변인	하위요인	빈도	백분율
기관유형	국공립 어린이집	58	20.0
	법인 어린이집	22	7.6
	직장 어린이집	45	15.5
	민간 어린이집	123	42.4
	가정 어린이집	41	14.1
	그 외	1	0.3
담당 영유아 연령	영아(만0~2세)	176	60.7
	유아(만3~5세)	114	39.3
연령	25세 이하	12	4.1
	26~30세	38	13.1
	31~40세	72	9.0
	41~50세	149	51.3
	51세 이상	19	6.6
보육경력	1년 미만	19	6.6
	1년 이상 ~ 3년 미만	46	15.9
	3년 이상 ~ 6년 미만	76	26.2
	6년 이상 ~ 9년 미만	62	21.4
	9년 이상	87	30.0
최종학력	고등학교 졸업	12	4.1
	2~3년제 대학 졸업	153	52.8
	4년제 대학 졸업	113	39.0
	대학원 졸업	12	4.1

2. 연구도구

가. 보육교사의 인성척도

본 연구에서 사용된 설문지는 총 32문항으로 김경령과 서은희(2014)에 의해 연구된 교직이성 자기점검 도구를 김인해(2017)가 수정 및 보완한 것을 활용하였다. 6개 하위요인이 있으며 사회성 3문항, 도덕성 8문항, 자기조절 3문항, 소명의식 6문항, 학생 열정 8문항, 교육신념 4문항으로 총 32문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다'의 '1점'에서 '매우 그렇다'의 '5점'까지로 Likert식 5점 척도를 사용하였다. 이는 점수가 높을수록 인성이 높다는 것을 나타낸다.

본 척도의 문항에 대한 신뢰도를 분석하기 위해 내적합치도 계수인 Cronbach's α 를 산출하였다. 자기조절 .897, 도덕성 .875, 사회성 .833, 소명의식 .898, 학생열정 .932, 교육신념 .874이며 전체는 .957로 나타났다. 이는 <표 2>와 같다.

<표 2> 보육교사 인성의 하위요인 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
자기조절	1~3	3	.897
도덕성	4~11	8	.875
사회성	12~14	3	.833
소명의식	15~20	6	.898
학생열정	21~28	8	.932
교육신념	29~32	4	.874
전체	1~32	32	.957

나. 직장 내 인간관계 척도

보육교사의 직장 내 인간관계를 측정하기 위해서 Jorde-Bloom(1988)이 개발하고 조부경(2001)이 번역, 정효정(2003)이 수정한 것을 지필자(2021)가 사용한 직장 내 인간관계 척도를 활용하였다. 직장 내 인간관계의 하위요인은 교사와 동료교사의 관계(10문항), 교사와 원장과의 관계(10문항), 교사와 학부모의 관계(9문항)로 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서부터 '매우 그렇다(5점)'으로 응답하는 Likert식 5점 척도를 사용하였다. 즉, 점수가 높을수록 직장 내 인간관계가 좋음을 의미한다.

본 연구에서 사용된 보육교사의 직장 내 인간관계 측정도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 로 나타났으며, 하위요인별로 동료와의 관계 .92, 원장과의 관계 .95, 학부모와의 관계에서 .86으로 나타났다. 이는 <표 3>과

같다.

<표 3> 인간관계의 하위요인 및 신뢰도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
동료와의 관계	1~10	10	.923
원장과의 관계	1~10	10	.947
학부모와의 관계	1~9	9	.864
전체	1~29	29	.950

다. 보육교사의 행복감 척도

보육교사의 행복감을 측정하기 위하여 Argyle(2001)이 개발한 옥스퍼드 행복척도(OHO: the Oxford Happiness Questionnaire)를 최영옥(2011)과 황리라(2015)가 수정하고 김하니(2012)가 보완하여 사용한 도구를 활용하였다. 보육교사의 행복감에 대한 질문으로 외적 행복 10문항, 내적 행복 6문항, 자기조절 행복 5문항으로 총 21문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서부터 '매우 그렇다(5점)'으로 응답하는 Likert식 5점 척도로서, 이는 점수가 높을수록 행복감이 높은 것을 의미한다. 신뢰도를 살펴본 결과 외적행복 .932, 내적행복 .919, 자기조절행복 .887로 전체 Cronbach's $\alpha = .961$ 로 나타났다. 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 보육교사의 행복감 척도

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
외적행복	7, 8, 11, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21	10	.932
내적행복	1, 2, 3, 4, 5, 6	6	.919
자기조절행복	9, 10, 12, 13, 17	5	.887
전체	1~21	21	.961

3. 연구절차

가. 예비조사

본 조사에 앞서 본 연구에서 사용할 검사도구의 적절성 및 설문지 작성 시간, 소요시간 등을 파악하기 위해 2021년 7월 19일부터 23일까지 어린이집 교사 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과 제시된 피드백을 바탕으로 문항들의 적절성 및 이해도를 확인하였으며, 교사로 기재되어 있는 문항들은 보육교사로 수정하였다. 응답시간은 약 8분 정도 소요되는 것으로 파악되었다.

나. 본 조사

예비조사를 통해 최종 구성된 설문지를 이용하여 2021년 8월 9일부터 30일까지 본 조사를 실시하였다. 본 연구자는 어린이집을 직접 방문하여 배부하고 회수하였으며 직장어린이집교사 130명, 국공립 어린이집 65명, 직장 어린이집 45명, 가정어린이집 45명, 법인어린이집 30명, 그 외 5명으로 320

명을 대상으로 설문하였다. 회수를 하지 못하거나 불성실한 응답자 또는 무 응답자 등의 30부를 제외한 최종 290부의 설문지를 분석 자료로 활용하였다.

본 조사 과정에서 얻은 질문 내용과 응답에 대한 결과는 통계법 제33조 (비밀의 보호)에 따라 연구윤리에 대한 신뢰성을 확보하고자 철저히 비밀을 보장하는 것을 약속하였다.

4. 자료분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 27.0 통계프로그램을 활용하여 분석하였다. 분석 절차는 다음과 같다.

첫째, 연구 대상의 인구배경학적 특성과 변인의 일반적 경향성을 알아보기 위해 빈도분석을 수행하였다.

둘째, 인성, 인간관계, 행복감의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 수행하였다.

셋째, 인성이 인간관계에 미치는 영향에서 행복감의 매개효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석과 Sobel test를 수행하였다.

IV. 연구결과

1. 변인들의 일반적 경향 및 상관관계

가. 변인들의 일반적 경향

<표 5>와 같이 변인들의 일반적 경향을 알 수 있다. 인성과 직장 내 인간관계, 행복감의 각 변인의 하위요인별 평균과 표준편차를 산출한 결과, 인성의 평균값은 4.35로 수치가 클수록 인성이 높다고 보았을 때 높은 결과를 나타냈다. 인성의 하위요인별로 자기조절 3.98점, 도덕성 4.54점, 사회성 4.29점, 소명의식 4.18점, 학생열정 4.38점, 교육신념 4.47점으로 나타났다. 직장 내 인간관계에서도 평균이 4.15로 높게 나타났다. 하위요인별로 보면 동료관계가 4.01점, 원장과의 관계가 4.11점, 학부모의 관계가 4.34점으로 학부모의 관계가 가장 높게 나타났다. 행복감의 평균은 3.93으로 나왔으며 하위요인별로는 내적행복 3.95점, 외적행복 4.01점, 자기조절행복 3.73점으로 나타났다.

<표 5> 변인의 일반적 경향

변인	하위요인	평균	표준편차
인성	자기조절	3.98	0.55
	도덕성	4.54	0.43
	사회성	4.29	0.52
	소명의식	4.18	0.54
	학생열정	4.38	0.47
	교육신념	4.47	0.48
	전체	4.35	0.39
직장 내 인간관계	동료관계	4.01	0.47
	원장관계	4.11	0.56
	학부모관계	4.34	0.56
	전체	4.15	0.44
행복감	내적행복	3.95	0.57
	외적행복	4.01	0.54
	자기조절행복	3.73	0.68
	전체	3.93	0.54

나. 보육교사의 인성, 직장 내 인간관계, 행복감 간의 상관관계

보육교사의 인성과 직장 내 인간관계, 행복감 간의 관계를 알기 위해 상관분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 인성, 직장 내 인간관계, 행복감 간의 상관분석 결과

	자기 조절	도 덕 성	사 회 성	소 명 의 식	학 생 열 정	교 육 신 념	인 성	동 료 관 계	원 장 관 계	학 부 모 관 계	인 간 관 계	내 적 행 복	외 적 행 복	자 기 조 절 행 복	행 복 감
자기 조절	1														
도덕성	.30**	1													
사회성	.59**	.51**	1												
소명 의식	.45**	.55**	.62**	1											
학생 열정	.39**	.58**	.61**	.70**	1										
교육 신념	.38**	.50**	.52**	.50**	.78**	1									
인성	.58**	.79**	.76**	.83**	.89**	.84**	1								
동료 관계	.50**	.47**	.56**	.56**	.58**	.49**	.60**	1							
원장 관계	.37**	.49**	.38**	.40**	.52**	.46**	.59**	.64**	1						
학부모 관계	.30**	.38**	.35**	.35**	.45**	.33**	.45**	.59**	.49**	1					
인간 관계	.43**	.46**	.52**	.52**	.59**	.46**	.65**	.80**	.82**	.84**	1				
내적 행복	.52**	.35**	.56**	.55**	.42**	.31**	.51**	.58**	.45**	.36**	.52**	1			
외적 행복	.53**	.31**	.56**	.66**	.50**	.42**	.64**	.69**	.50**	.46**	.63**	.78**	1		
자기조절 행복	.49**	.28**	.41**	.56**	.45**	.30**	.53**	.59**	.44**	.32**	.59**	.76**	.79**	1	
행복감	.56**	.33**	.58**	.62**	.55**	.49**	.63**	.62**	.56**	.42**	.63**	.83**	.95**	.90**	1

*** p<.001

보육교사의 인성과 직장 내 인간관계, 행복감은 유의미한 정적관계를 갖는 것으로 나타났다. 인성과 인간관계의 상관에서 하위요인별로 살펴보면 자기조절($r=.743$), 학생열정($r=.597$), 사회성($r=.532$), 소명의식($r=.525$), 도덕성($r=.476$), 교육신념($r=.461$) 순으로 자기 조절이 가장 높게 나타났으며 인간관계와 행복감의 하위요인별을 살펴보면 외적행복($r=.633$), 자기조절행복($r=.529$), 내적행복($r=.527$)의 순으로 나타났다. 인성과 행복감의 상관을 하위요인별로 살펴보면 외적행복($r=.644$), 내적행복($r=.561$), 자기조절행복($r=.533$) 순으로 인성과 행복감 간의 관계에서도 외적행복이 가장 높게 나타났다.

2. 보육교사의 인성과 직장 내 인간관계에서 행복감의 매개효과

보육교사의 인성과 인간관계에서 행복감의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석과 Sobel test를 시행하였으며 그 결과는 다음의 <표 7>과 같다. 먼저 1단계에서 독립변인인 보육교사의 인성이 매개변인인 행복감에 미치는 영향은 정적으로 유의미하게 나타났으며($\beta=.639, p<0.001$), 2단계에서 독립변인인 보육교사의 인성이 종속변인인 인간관계에 미치는 영향 또한 정적으로 유의미하게 나타났다($\beta=.645, p<0.001$). 또한 3단계에서 보육교사의 인성의 인간관계에 미치는 영향력은 2단계보다 유의하다고 볼 수 있어($\beta=.417, p<0.001$) 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

2단계에서 인간관계는 41.4%($F=205.181, p<0.001$)를 설명하였으나 행복감이 더해진 후의 결과는 45.2%($F=120.305, p<0.001$)로 증가하였다. 통계적으로 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 $Z=5.93$ 으로 나와 부분매

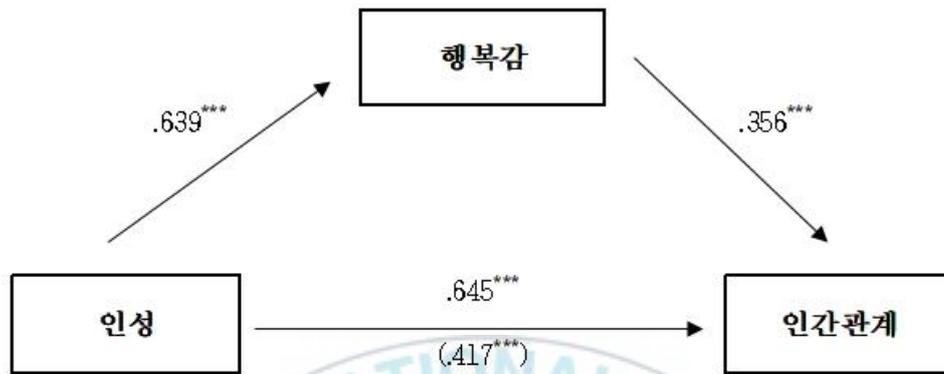
개효과를 증명할 수 있었다. 따라서 보육교사의 개인의 인성이 긍정적 인간관계 형성에 영향을 주는 과정에서 행복감이 매개효과로 작용할 때 인간관계는 더욱 긍정적일 수 있다는 것을 알 수 있다.

<표 7> 인성과 인간관계에서 행복감의 매개효과

구분	1단계		2단계		3단계	
	행복감		인간관계		인간관계	
	β	t	β	t	β	t
상수		.398**		4.303***		4.447***
인성	.639	14.112***	.645	14.324***	.417	7.620***
행복감					.356	6.499***
R^2	.407		.414		.487	
F값	199.159***		205.181***		138.40***	
sobel test 값			5.933***			

*** p<.001

위의 결과에 따른 인성과 직장 내 인간관계, 행복감 간의 관계 검증 모형은 다음의 <그림 1>과 같다. 결론적으로, 보육교사의 인성이 직장 내 인간관계에 있어 행복감이 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 행복감의 증진은 보육교사들이 직장 내 인간관계 형성을 더욱 잘 이끌어 가는 데 효과적임을 보여준다.



<그림 1> 인성과 인간관계, 행복감 간의 관계 검증 모형

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 보육교사의 인성이 직장 내 인간관계에 영향을 주는지를 확인해 보고 이 두 변인 사이에 행복감이 매개변인으로 작용하는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 부산시에 소재한 어린이집에 재직 중인 보육교사 290명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구문제를 중심으로 그 결과를 논의하면 다음과 같다.

가. 보육교사의 인성과 직장 내 인간관계, 행복감 간 상관관계

본 연구의 첫 번째 연구문제로 보육교사의 인성, 직장 내 인간관계, 행복감 간의 상관관계를 살펴본 결과, 세 변인은 서로 간 유의미한 상관관계를 보였다. 먼저 보육교사의 인성은 직장 내 인간관계와 정적인 상관관계를 보였다. 즉 인성이 좋은 보육교사는 직장 내 인간관계도 좋음을 알 수 있었다. 이는 보육교사의 인성이 교사-영유아 상호작용에 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타난 고아라(2020), 최선미와 부성숙(2017)의 연구결과와 유사하다. 또한, 교사-유아 상호작용과 직무만족 간에 상관이 있으며 직무만족의 하위요인 중 동료 교사와의 관계와 원장과의 관계에 상관이 있음을 보고한 장옥선(2018)의 연구와 맥락을 같이한다. 즉, 인성이 좋은 교사는 동료, 원장, 학부모와 좋은 관계를 맺게 되며 이는 직장 내에서 교사의 행복감과도 연관된다는 것이다. 이처럼 인성이 좋은 교사가 긍정적 인간관계

를 맺음으로써 형성되는 영유아와 교사 자신에게 미치는 긍정적 영향은 보육교사가 갖추어야 할 기본 자질과 연관지어 논의해 볼 필요가 있다.

인성과 행복감의 관계에서 행복감의 하위요인인 자기조절행복, 외적행복, 내적행복 모두 인성의 하위요인들과 정적 상관관계를 나타내었다. 인간관계 또한 행복감의 관계에서 행복감의 하위요인 모두 인간관계의 하위요인과 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 긍정적인 인성을 가진 보육교사는 행복감 또한 높다는 연구(이미자, 2017; 정다우리, 2013; 정명자, 2016)를 지지하고 있다. 김영주(2019)의 연구에서 보육교사의 인간관계는 교사의 행복감과 소진에 영향을 줄 뿐만 아니라 원장, 부모, 동료 교사와의 좋은 관계에도 영향을 준다는 결과와 맥을 같이 한다. 또한, 어린이집 원장과 동료 교사 및 부모와의 협력 관계에서 보육교사의 행복감에 관해 밝힌 함현정(2019)의 연구결과와도 유사하다. 즉, 보육교사는 직장 내 인간관계를 통해 신뢰 관계를 형성하고 서로 지지하고 협력하는 관계를 유지할 때 행복감을 높일 수 있다. 교사의 행복감이 높아지면 직무 스트레스에 유연하게 대처하고 정서적 소진을 덜 경험하게 되므로 영유아들에게 온화하게 반응하고 학부모와 긍정적인 관계 유지를 통해 보육에 매진할 수 있게 될 것이다. 이는 영유아 보육의 질에 지대한 영향을 미칠 수 있다는 점에서 의미가 있다. 이러한 측면에서 교사의 행복감을 높여줄 수 있는 구체적인 방안 모색에 대한 논의가 요구된다. 또한, 밀접한 인간관계를 중심으로 구성된 어린이집 조직체계를 고려해 원장, 동료교사 및 학부모와 소통할 수 있는 친화 프로그램을 개발함과 동시에 필요한 지원을 지속적으로 제공할 필요가 있다. 더불어 교사와 원장과의 자율적인 면담이 활성화되어 상호소통이 원활히 이루어질 수 있는 직무환경 개선과 관련된 구체적인 방안 마련이 요구된다.

나. 보육교사의 인성과 직장 내 인간관계에 미치는 영향에서 행복감의 매개효과

보육교사의 인성과 직장 내 인간관계는 행복감을 부분매개로 하는 것으로 나타나 교사가 인간관계를 형성하는 과정에서 행복감이 긍정적 영향을 주는 요인이 될 수 있음을 알 수 있었다. 교사의 인성은 직장 내 인간관계에 영향을 주며, 이에 행복감이 더해질 때 더욱 긍정적 관계를 맺거나 관계를 개선할 수 있는 것이다. 이러한 결과는 행복감을 매개로 영유아교사의 대인관계 스트레스가 감소되고 직무만족도에 긍정적 영향을 준다는 김순란과 김용미(2020)의 연구와 행복감이 근무 중 발생하는 교사의 대인관계와 스트레스 해소 사이에서 매개역할을 한다고 밝힌 김혜리와 어성연(2017)의 연구결과와 맥락을 같이 한다.

즉, 교사가 동료교사, 원장, 학부모와 관계형성을 맺을 때 행복감 증진을 통해 보다 열린 마음가짐으로 직장 내 인간관계를 시작할 수 있게 되며 적극적으로 발전시킬 수 있는 것으로 보인다. 보통 인간이란 존재는 자신이 행복하지 않으면 타인에게 상냥할 여유가 없고 불친절한 태도를 보이고 타인과의 관계에 마찰을 빚게 된다. 보육교사가 정서적 소진이나 직무 스트레스 등으로 직무환경 안에서 인성에 부정적 영향을 받는다면 이미 잘 형성된 인간관계에도 문제를 일으킬 수 있게 된다. 이러한 측면에서, 정서적 소진이나 직무 스트레스에 놓인 교사의 행복감을 높여주면 부정적 감정이 해소될(김근혜, 2018) 수 있으며, 인간관계 형성에 대한 어려움을 줄일 수 있게 된다.

직장 내 인간관계에서 비롯된 교사의 힘듦이나 어려움은 부정적 정서를 낳춘다고 해서 긍정적 정서가 자연히 상승하는 것은 아니라는 점에서(우문식, 2012) 교사의 긍정적 정서, 즉 행복감을 증진시킬 방안에 대해 논의해

불 필요가 있다. 특히 교사의 행복감은 교육자로서 자신이 지닌 능력에 대해 긍정적으로 자각하게 함으로써 영유아의 전인적 발달에 지대한 영향을 미친다(권영애, 이순복, 2017)는 점에서 더욱 주목해야 한다. 보육교사의 행복감이 증진된다는 것은 결국 그들이 담당하고 있는 영유아 및 학부모와의 상호작용을 활성화하여 보육의 질을 향상시킬 수 있는 통로가 된다는 점에서 의미가 있다. 따라서, 보육교사의 행복감을 증진시키기 위한 방안마련이 필요하며 이를 위해서는 보육교사 자신의 노력과 더불어 제도적인 개선이 뒷받침되어야 한다. 어린이집 직무환경에서 보육교사의 행복감 증진을 위해 현재 시행되고 있는 교사 힐링캠프나 교사 대상 프로그램 외 교사들 스스로 참여할 수 있는 프로그램이 개발되어야 할 것이다. 이를 통해 보육현장에서 좋은 인성을 갖춘 교사들이 동료교사, 원장, 학부모들과 좋은 관계를 형성·유지할 수 있게 됨과 동시에 유아와의 능동적인 상호작용을 통해 보육의 질을 높일 수 있게 될 것이다.

2. 결론 및 제언

본 연구를 통해 보육교사의 인성과 인간관계에 있어 행복감이 간접적으로 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 연구결과를 중심으로 본 연구가 갖는 의의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 인성, 직장 내 인간관계, 행복감의 상관관계를 살펴봄으로써 세 변인들이 서로 구조적으로 연결되어 있음을 입증하였다. 이를 바탕으로 보육교사의 인성과 인간관계에 대한 중요성을 확장시키고 교사의 행복감에 대한 이해를 확장하였다는 점에서 그 의의를 갖는다.

둘째, 본 연구를 통해 보육의 질을 좌우하는 주요 변인인 인성과 인간관계에서 행복감의 매개효과를 밝힘으로써 보육현장에서 교사의 행복감 증진을 위한 프로그램 개발 및 관련 지원이 이루어져야 함을 제시하였다.

하지만 본 연구에 대한 몇 가지 한계점을 가지고 있어 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 부산광역에 소재한 어린이집에서 근무하는 일부 보육교사만을 대상으로 하였으며 설문지를 통한 자기보고 방식으로 진행되어 결과가 주관적이므로 연구 결과를 일반화시키기에는 한계가 있다. 이를 보완하기 위해 추후연구에서는 다양한 지역의 보육교사 및 유치원 교사를 대상으로 인터뷰나 면담, 관찰 등 객관적인 연구방법의 적용이 요구된다.

둘째, 본 연구는 보육교사의 인성이 직장 내 인간관계에 미치는 영향에서 행복감의 매개효과를 알아보았다. 후속 연구에서는 보육교사의 인성과 관련된 다양한 변인들의 매개 효과에 관해 연구함으로써 보육환경을 개선하고 보육의 질을 향상시키기 위한 효율적인 방안을 제시할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강선보, 박의수, 김귀성, 송순재, 정윤경 (2008). *인성교육*. 파주:양서원.
- 강우정 (2015). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 자기개발욕구 및 행복감 간의 관계 분석. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 강옥순 (1999). 교사의 인간관계가 학생교육에 미치는 영향에 관한 연구. 수원대학교 산업경영대학원 석사학위논문.
- 강은주 (2017). 보육교사의 인성과 행복감 및 직무 만족도의 관계. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강은주, 이수경 (2017). 보육교사의 인성과 행복감 및 직무만족도의 관계. *교육연구*, 2(2), 1-18.
- 고광혁 (2011). 학교장의 서번트 리더십, 교사효능감, 학교조직몰입 및 학교 조직효과성 간의 관계 연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 고아라 (2020). 보육교사이 인성이 교사-영·유아 상호작용에 미치는 영향: 행복감의 매개효과. 동신대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 고현, 김지연, 김경숙 (2010). 유치원장의 수업지도성과 교사 효능감 및 교사 헌신 간의 구조관계 분석. *한국유아교육학회*, 30(4), 283-304.
- 곽희경 (2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사 효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 교육과학기술부 (2012). *교원양성 기관 학생 선발 및 교원 임용 제도의 현장 적합성 제고 방안 연구*. 서울: 교육과학기술부.
- 국립국어연구원 (1999). *표준국어대사전*. 서울: 국립국어원.
- 권영애, 이순복 (2017). 교사효능감과 교사-유아 상호작용이 유아의 사회적 능력에 미치는 영향. *아동교육*, 26(2), 115-129.
- 계영애, 강정원 (2001). 유아인성교육을 위한 인성적 덕목과 교수전략에 대

- 한 교사들의 인식 연구. 유아교육학논집, 5(1), 56-75.
- 김기철, 신애선 (2016). 영아교사의 전문성, 민감성, 행복감과 영아-교사 상호작용의 관계 및 영향력. 한국보육학회지, 16(2), 57-82.
- 김경령, 서은희 (2014). 예비 교사의 교직인성 자기점검도구 개발 연구. 한국교원교육연구, 31(1), 117-139.
- 김근혜 (2018). 유아교사의 감정노동과 행복의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. 한국영유보육학, 109, 1-19.
- 김남두, 김재홍, 강상진, 이창우 (2004). 아리스토텔레스의 니코마코스 윤리학. 서울:서울대학교 철학사상연구소.
- 김동현, 이선미 (2017). 보육교사의 교사효능감이 조직몰입에 미치는 영향 : 행복감을 매개효과로. 한국유아교육·보육복지학회, 21(3), 231-254.
- 김민정 (2007). 유아교사 및 예비유아교사의 자아개념과 교사효능감의 관계. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민정 (2016). 교사의 인성 및 자아탄력성과 유아의 공격적 행동에 대한지도전략과의 관계. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김선희 (2017). 유아교사의 인성이 교사-유아 관계 및 상호작용에 미치는 영향. 서울교육대학교 교육전문대학원 석사학위논문.
- 김수미 (2013). 어린이집 교사의 인성 및 전문성 발달과 교사-유아 상호작용 간의 관계. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김시연 (2014). 유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석. 광주여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김순란, 김용미 (2020). 영유아교사의 대인관계 스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 : 교사행복감의 매개효과. 한국영유아보육학회, 125, 173-202.

- 김영옥, 장명림, 유희정 (2009). 유아인성 교육프로그램 개발 및 효과. 열린 유아교육연구, 14(5), 297-324.
- 김영주 (2019). 보육교사의 인간관계가 행복감 및 소진에 미치는 영향. 동의대학교 대학원 석사학위논문.
- 김옥경 (2019). 보육교사의 인성이 교사효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 안양대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김용미 (2003). 유아교사들의 소진에 영향을 주는 요인과 사회적 지지에 대한 연구. 한국영유아보육학, 34, 111-127.
- 김유정, 박수경, 임정진, 안선희 (2011). 보육교사-원장 간의 관계의 질과 근무기관 내에서 경험하는 사회적 지지가 교사효능감에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 68, 189-213.
- 김유정, 박지혜, 안선희 (2012). 보육교사의 의사소통 능력, 대인관계 유능성, 그리고 가정연계 효능감이 부모-교사 협력에 미치는 영향. 아동학회지, 33(5), 71-89.
- 김은정 (2014). 어린이집 교사의 인간관계와 직무소진이 이직의도에 미치는 영향. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김인혜 (2017). 예비유아교사의 교직윤리 및 교직인성. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정미, 안선희 (2014). 교육 참여에 대한 어머니의 동기적 신념과 부모-교사 관계 유아의 학습관련기술에 미치는 영향. 아동학회지, 36(1), 1-17.
- 김정주, 박형신 (2010). 보육교사가 인식한 사회적 지지가 전문성 인식과 조직헌신도에 미치는 영향력 분석. 유아교육학논집, 14(4), 145-164.
- 김정희 (2013). 예비유아교사의 인성특성 및 유아인성교육에 대한 인식. 원광대학교 대학원 석사학위논문.

- 김지영 (2015). 원장과의 관계, 원장과의 의사소통 및 어린이집 유형과 어린이집 교사의 직무스트레스 간의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김지현 (2007). 교사· 학부모가 선호하는 유아교사의 자질에 관한 연구. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김하니 (2012). 보육교사의 정서지능, 교사효능감 및 직무만족도가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김하연 (2017). 교사의 인성교육 전문성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김혜리, 어성연 (2017). 유아교사의 대인관계 스트레스가 교사 효능감에 미치는 영향: 유아교사 행복감의 매개효과를 중심으로. 유아교육학논집, 21(6), 77-103.
- 김희수 (2016). 보육교사의 인간관계(원장·동료교사·학부모), 업무보상, 근무조건과 심리적 소진. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남궁달화 (1999). 인성교육론. 서울: 문음사.
- 도경은 (2016). 보육교사와 어머니 간 신뢰와 협력이 유아-교사 관계에 미치는 영향. 열린부모교육연구, 8(2), 167-183.
- 류경희, 강상 (2015). 유아교사의 정서지능, 동료교사 협력관계, 부모-교사 협력관계와 교사효능감 간의 구조모형 분석. 유아교육·보육복지연구, 19(2), 203-225.
- 류미향, 김성숙 (2013). 교사 자질로서 인간관계 능력에 관한 고찰 : 예비유아교사를 중심으로. 육아지원연구, 8(2), 155-176.
- 모연례 (2013). 유아교사의 행복감이 교사-유아상호작용에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박병기, 김미애, 이세현, 권태순, 김지영, 이시은 (2014). 유아교사의 행복

- 경험: 여섯 교사의 내러티브 탐구. 아동교육, 23(3), 205-224.
- 박수미 (2008). 둘째 출산 계획의 결정요인과 가족 내 성 형평성. 한국인구학, 31(1), 55-73.
- 박숙경 (2002). 행복을 끌어오는 집단상담'이 대학생들의 행복에 대한 자각, 행복한 사람들의 특성, 인간관계, 내적 통제성 및 자아존중감에 미치는 효과. 홍익대학교 학생생활연구소, 12(1), 16-69.
- 박연호 (1991). 교사와 인간관계론. 서울: 범문사.
- 박영숙 (2019). 실천중심의 유아 배려교육 프로그램 개발 및 효과. 강남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박은혜 (2013). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 박주미 (2016). 영아교사의 인성 및 놀이교수효능감과 교사-영아 상호작용의 관계. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문
- 박희숙, 석성경(2017). 보육교사 직무스트레스 관련 요인에 대한 메타분석, 아동교육, 26(2), 187-206.
- 방정선 (2013). 보육교사의 교사효능감과 대인관계 스트레스에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배성희 (2009). 보육교사의 행복이 교사의 효능감 및 직무만족도에 미치는 영향. 부산교육학연구, 22, 25-44.
- 백현기, 김진 (1963). 교육행정의 기초. 서울: 배영사.
- 변미옥 (2016). 영유아교사의 인성함양을 위한 코칭프로그램 개발 및 효과 검증. 남서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 서경숙 (2007). 보육교사직에 대한 보육교사의 인식. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 서주희 (2013). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감 및 유아의 사회적 능력의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.

- 서지영 (2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 손은경, 유지은, 김숙희, 손혜경 (2015). 유아의 인성에 따른 유아 인성교육의 인식 및 실태. 한국산학기술학회 논문지, 16(12), 8915-8926.
- 송대영 (2020). 인간관계론. 서울: 한국방송통신대학교 출판부.
- 송명자, 이현림 (2008). 대학의 교양강좌를 이용한 인간관계훈련 프로그램 개발 및 효과. 한국상담심리학회지:상담 및 심리치료, 20(2), 269-291.
- 신은수, 박은혜, 조운주, 이경민, 유영의, 이진화, 이병호 (2011). 유치원 교원 핵심역량 구성 방향 탐색. 유아교육학논집, 15(5), 203-226
- 신소희 (2019). 보육교사가 인식하는 근무환경과 인성이 아동학대 잠재성에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사논문.
- 신중식 외 (2003). 교육지도성 및 인간관계론. 서울: 하우.
- 심영희, 권민균 (2018). 영유아교사의 행복감 관련 변인 구조적 분석: 보육효능감의 매개효과. 아동교육, 27(3), 147-164.
- 우문식 (2012). 긍정심리학의 행복. 안양: 물푸레.
- 우종욱 (2010). 21세기 교육의 큰 두개의 축: 창의력교육과 인성교육. 파주: 교육과학사.
- 유기현 (2002). 인간관계론. 서울: 무역경영사.
- 윤기영, 박상님 (2001). 유아교사와 학부모의 인간관계. 한국교원교육연구, 17(1), 379-404.
- 윤정미 (2019). 보육교사의 직무만족도, 사회적 지지와 행복감. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이경민 (2009). 유아행복교육의 가능성 탐구 연구. 한국어린이미디어학회, 8(1), 165-181.
- 이경민 (2015). 인성교육과 행복교육을 위한 담론. 유아교육연구. 64.(1)

1-22.

- 이경민, 엄은나 (2005). 유아교사 자질에 대한 유치원 1급 정교사 자격연수 참여 교사의 기대와 자기평가. 유아교육학논집, 9(4), 133-152.
- 이경민, 최윤정, 이경애 (2012). 유아교사의 행복과 역할수행능력과의 관계. 유아교육연구, 32(6), 489-506.
- 이경애 (2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석: 직무만족, 교사효능감, 역할수행능력, 이직의도를 중심으로. 동의대학교 교육대학원 박사학위청구논문.
- 이남희 (2008). 유아교사의 이직결정에 영향을 미치는 동료,원장 및 학부모와의 인간관계연구. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미란 (2010). 영유아교사의 행복감과 교사헌신의 관계 연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미란, 김정원 (2011). 영유아교사의 심리적 안녕감과 교사헌신. 어린이문학교육연구, 12(2), 243-260.
- 이미자 (2018). 보육교사의 인성이 행복감에 미치는 영향. 충신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이미자, 강은주 (2019). 보육교사의 인성이 행복감에 미치는 영향. 한국열린 유아교육학회 추계학술대회 논문집, 67-87.
- 이병래, 김진호, 강정원 (2005). 영유아교사 양성을 위한 기준 교육과정 구성 및 운영 방향 모색-영유아교사의 덕목에 관한 현직교사의 인식과 평가를 중심으로. 유아교육학논집, 9(1), 53-79.
- 이병록, 이광연 (2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 71(1), 53-72.
- 이수진 (2016). 유아교사 인성과 교사 역할수행과의 관계. 우석대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 이수진, 김상욱 (2019). 유아교사의 성인애착과 직무환경 및 직무만족의 관계에서 행복감의 매개효과. 한국보육학회지, 19(4), 171-188.
- 이선미 (2017). 유아의 사회성과 자아존중감, 언어능력, 회복탄력성 간의 관계. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이순미 (2014). 유아교사의 행복에 영향을 미치는 생태체계변인. 제주대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이순복 (2009). 창의적 교사역할 및 교사-유아관계가 상호작용적 또래놀이 에 미치는 영향. 아동교육, 18(2), 151-163.
- 이은숙 (2016). 보육교사의 자아탄력성, 직무스트레스, 보육효능감, 보육헌신 및 행복감 간의 구조적 관계. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은화, 배소연, 조부경 (2003). 유아교사론. 서울:양서원.
- 이주원 (2014). 어린이집 교사의 인성 및 감성지능과 교수효능감이 지구 스트레스에 미치는 영향. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이한애 (2008). 어머니와 교사의 정서표현성이 유아의 친사회적 행동에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이항명 (2008). 일반계 고등학교 교사 간 인간관계에 영향을 주는 요인. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이혜진, 이수경 (2020). 유아 교사의 인성, 행복감, 공감 능력과 교사-유아 상호작용 간의 구조 관계 분석. 유아교육·보육복지연구, 24(1), 7-42.
- 임수정 (2018). 유아교사의 인간관계가 행복감에 미치는 영향. 경남대학교 대학원 국내석사학위논문.
- 임수진, 여은진, 이혜원 (2013). 영유아 교사의 직무만족, 교사 효능감, 조직몰입이 행복에 미치는 영향에 대한 연구. 유아교육연구, 33(3), 301-318.
- 임승렬, 김정립, 전방실 (2014). 영유아교사의 행복 측정척도 개발 및 타당

- 화 연구. 유아교육학논집, 18(1), 405-431.
- 장옥선 (2018). 보육교사의 인성과 직무만족도가 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전재선 (2011). 유아교사 인성 자기평가도구 개발 및 타당화 연구. 성균관대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 정경진, 윤혜미 (2016). 보육교사의 감정노동, 직무스트레스 심리적 안녕감과 이직의도. 한국영유아보육학, 96(1), 129-152.
- 정다우리 (2013). 어린이집 교사의 행복감, 관심사 및 교사인성과 교사-유아 상호작용과의 관계. 한국영유아보육학, 81(9), 49-70.
- 정대성 (2009). 초등학교 교사의 교직원과 인간관계에 대한 세대별 인식. 국 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정명자 (2016). 유아교사의 정서지능과 정서노동이 교사-유아 상호작용에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정범모 (1988). 교육과 국가발전. 서울: 교육출판사.
- 정인화 (2021). 보육교사의 인성, 교사효능감, 근무환경과 행복감의 관계분석. 창원대학교 대학원 박사학위논문.
- 정효정 (2002). 보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직 변인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조난심 (2007). 한국 교육의 변화와 도덕. 윤리와 교육의 방향. 도덕윤리와 교육, 25(2), 1-22.
- 조부경 (2001). 유치원교사의 과학교수효능감에 따른 과학교수실제. 한국과학교육학회지, 21(3), 622-634.
- 조주원 (2017). 유아교사의 인성과 전문성 인식의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조선희 (2005). Rotter와 Glasser의 내외통제성이 청소년의 정신건강과 심

- 리적 주관적안녕감에 미치는 상대적 영향. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 지필자 (2021). 보육교사의 직장 내 인간관계가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 진병숙 (2018). 보육교사의 성격특성과 자아탄력성이 직장 내 인간관계에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차경명 (2012). 인성교육 개념의 구조화. 제5차 KEDI 교육정책포럼 연구자료.
- 최미숙 (2012). 보육교사의 업무수행에 따른 인간관계와 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 최선미, 부성숙 (2017). 유아교사의 인성과 사회적 관계의 관련성 연구. 육아지원연구, 12(1), 5-27.
- 최영옥 (2011). 교사의 다차원적 완벽주의 성향에 따른 사회적 문제해결능력, 직무스트레스 및 행복 간의 관계분석. 경성대학교 대학원 박사학위논문
- 최영혜 (2014). 영아반 교사와 유아반 교사의 직무만족도 비교. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최윤정 (2009). 유아교사의 행복증진 프로그램 개발연구: Seligman의 감정을 중심으로. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 최인숙 (2015). 보육교사의 근무환경과 행복감이 교사효능감에 미치는 영향: 국공립어린이집과 민간어린이집 중심으로. 광운대학교 상담복지정책대학원 석사학위논문.
- 하재희 (2017). 국공립 보육교사의 직무환경이 행복감에 미치는 영향. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 한상철 (1998). 청소년학개론. 서울: 중앙적성.

- 함현정 (2019). 어린이집 원장과 동료교사와의 신뢰 및 부모와의 협력관계가 보육교사의 행복감에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍지명 (2017). 유아교사의 자아탄력성 및 의사소통능력 간의 관계. 아시아 문화학술원, 8(3), 1319-1333.
- 홍희신 (2017). 교사-유아와의 상호작용과 보육교사의 행복감-직장어린이집 교사를 중심으로. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 황리라 (2015). 영아보육교사의 교수효능감과 직무만족도의 관계에서 행복감의 매개효과. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황해익, 탁정화, 홍성희 (2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. 유아교육학논집, 17(3), 411-432.
- Argyle. M. (2001). *The psychology of happiness(2nd ed.)*. England: Routledge.
- Campbell, A. (1976). Subjective Measures of well - being. *American Psychologist*, 31, 117-124
- Cataldo, C. Z. (1983). *Infant and toddler programs*. Buffalo: State Univ. of New York.
- Goldstein, L. (1997). *Teaching with love: A feminist approach to early childhood education*. New York: Peter Lang Publishing.
- Hamachek, D. (1992). *Encounters with the self(4th ed)*. New York: Harcourt Brace.
- Hodggetts, R. M. (1996). *Modern Human Relations*. Fort Worth, IL: The Dryden Press.
- Jorde-Bloom, P. (1988). Factors influencing overall job satisfaction and

- organizational commitment in early childhood work environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-122.
- Noddings, N. (2006). *Critical Lessons: What Our School Should Teach*. New York: Cambridge University Press.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Pritchard, I. (1988). Character Education: Research Prospects and Problems. *American Journal of Education*, 96(4), 469 - 495.
- Ryff, C. D. (1989). "Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of Psychological Well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Schafer, W. D. (1991). Essential assessment skills in professional education of teachers. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 10(1), 3-6.
- Scott-James, D. (1995). *Parent-Child interaction and school achievement*. In B. A. Ryan, G. R. Adams, T. P. Weissberg, & R. L. Hampton(Eds.), *The family-school connection : Theory, research, and practice* (pp.75-107). Thousand Oaks, CA :SAGE.
- Vaillant, G. E. (2013). 행복의 지도 : 하버드 성인발달 연구가 주는 선물. 김진영, 고영건 옮김. 서울: 학지사.
- Veenhoven, R. (2008). Sociological theories of subjective well-being. *The Science of Subjective Well-being*, 9, 44-61.
- Wagner, B. D. & French, L. (2010). Motivation, work satisfaction, and teacher change among early childhood teachers. *Journal of*

Research in Childhood Education, 19, 152-171.



보육교사의 인성, 인간관계, 행복감에 관한 설문지

안녕하십니까?

저는 부경대학교 교육대학원에서 석사 논문을 준비하고 있는 학생입니다.

바쁘신 와중에 이렇게 설문을 부탁드립니다 대단히 송구스럽게 생각합니다. 본 설문지는 보육교사의 인성, 행복감, 인간관계를 알아보기 위하여 작성되었습니다.

각 문항을 잘 읽으신 후 선생님께서 평소에 느끼신 대로 솔직하고 성실하게 답변해 주시면 감사하겠습니다. 본 설문조사의 응답에는 옳고 그른 답이 없으므로 한 문항이라도 빠뜨리시면 선생님의 귀중한 자료를 사용할 수 없게 되오니 각 문항을 빠짐없이 답해 주시기 바랍니다.

본 설문조사의 내용은 연구 목적으로만 사용될 것을 약속드리며, 귀중한 시간을 내어주신 선생님께 다시 한번 진심으로 감사드립니다.

2021년 8월

부경대학교 교육대학원 아동심리 및 상담 전공

지도교수 : 이 정 화

연구자 : 차 연 규

II. 다음 문항들은 **보육교사의 인성**에 관한 내용입니다. 각 문항을 읽으신 후에 선생님과 가장 가깝다고 생각하시는 칸에 체크해 주십시오.

문항	설문내용	전혀 그렇지 않다	그런지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 부정적인 감정을 적절하게 해소할 수 있다.				
2	나는 스스로 감정을 조절하고 건강한 방식으로 표현할 수 있다.				
3	나는 부정적인 감정을 통제할 수 있다.				
4	나는 영유아교육기관 업무와 관련하여 부당이익을 취하면 안 된다고 생각한다.				
5	나는 학부모로부터 금품 수수 등 일체의 대가를 받지 않을 것이다.				
6	나는 정치적으로 편향된 사고를 유아들에게 강요하지 않을 것이다.				
7	나는 환경 및 배경에 따라 학부모를 차별하지 않을 것이다.				
8	나는 영유아들의 정보를 철저하게 비밀로 해야 한다고 생각한다.				
9	나는 교사는 더 높은 윤리의식을 가져야 한다고 생각한다.				
10	나는 영유아, 동료교사, 원장 등과의 약속을 잘 이행할 것이다.				
11	나는 내가 해야 할 업무를 끝까지 하여 동료에게 지장을 주지 않을 것이다.				
12	나는 동료들과 잘 협력한다.				
13	나는 인사성이 밝다.				
14	나는 사람들과 쉽게 친해지고 원만한 관계를 유지할 수 있다.				
15	나에게 교사는 다른 직업과 다르고 매우 중요한 의미를 가진다.				
16	나는 가르치는 것이 좋고 유아를 교육하는 것이 가장 가치 있는 일이라고 생각한다.				
17	나는 교직을 천직이라는 생각을 갖고 교사직에 임할 것이다.				
18	나는 교사가 되는 것을 자랑스럽고 기쁘게 생각한다.				
19	나는 교사로서 정체성을 확립하고 있다.				

20	나는 교직에 대한 가장 좋은 사회적 대우는 신뢰와 존경이라고 생각한다.					
21	나는 영유아 개개인의 관심사와 흥미를 계발하도록 격려할 것이다.					
22	나는 영유아들의 어려움을 적극적으로 해결하고자 노력할 것이다.					
23	나는 가시적인 성과보다는 영유아들의 무한한 잠재력을 더 중요시할 것이다.					
24	나는 기본적으로 영유아에 대한 긍정적인 믿음이 있다.					
25	나는 학업성취도 이외의 영유아의 장점을 발견하고 격려할 것이다.					
26	나는 영유아를 바른 길로 인도하기 위한 노력을 아끼지 않을 것이다.					
27	나는 영유아들의 성장과 발달과정에 관심을 기울일 것이다.					
28	나는 영유아가 어떤 사람으로 성장할 것인지 관심을 가질 것이다.					
29	나는 교사의 역할에 따라 영유아는 달라질 수 있다고 믿는다.					
30	나는 교사는 긍정적인 역할 모델이 되어야 한다고 생각한다.					
31	나는 영유아들에게 강조한 가치, 신념을 지켜야 한다고 생각한다.					
32	나는 교사의 언행은 영유아의 언행에 영향을 미친다고 믿는다.					

Ⅲ. 다음 문항들은 **보육교사의 행복감**에 관한 내용입니다. 각 문항을 읽으신 후에 선생님과 가장 가깝다고 생각하시는 칸에 체크해 주십시오.

문 항	설문내용	전혀 그렇지 않다	그 정도 가 없 다	거 분 비 다	그 정 도 다	매 우 그 정 도 다
1	나는 행복하다.					
2	나는 미래에 대해서 낙관적이다.					
3	나는 내 인생의 많은 부분에 대해서 만족한다.					
4	나는 내 인생을 잘 통제하고 있다고 느낀다.					
5	나는 내 인생에서 상당한 보람을 느낀다.					
6	나는 나 자신을 좋아한다.					
7	산다는 것은 좋은 것이다.					
8	나는 다른 사람들에게 흥미를 느낀다.					
9	아침에 일어날 때마다 개운한 편이다(개운하다).					
10	나는 활기에 차있다.					
11	나는 많은 것들에서 아름다움을 느낀다.					
12	나는 정신적으로 항상 맑게 깨어 있는 편이다(깨어있다).					
13	나는 건강하다고 느낀다.					
14	나는 다른 사람들에게 따뜻한 감정을 지니고 있다.					
15	나는 종종 쾌활하고 즐거운 기분을 느낀다.					
16	나는 내가 원했던 많은 것들을 해냈다.					
17	나는 내 시간을 잘 관리하고 있다.					
18	나는 다른 사람들과 함께 재미있는 일들을 자주 경험한다.					
19	나는 세상이 참 좋은 곳이라고 생각한다.					
20	나는 잘 웃는다.					
21	나에게는 대부분의 일들이 흥미롭게 느껴진다.					

IV. 다음 문항들은 **보육교사의 인간관계**에서 교사-동료교사, 교사-원장, 교사-학부모와의 관계에 있어서 교사들이 어느 정도 만족감을 느끼고 있는지 알아보기 위한 것입니다. 각 문항을 읽으신 후에 선생님과 가장 가깝다고 생각하시는 칸에 체크해 주십시오.

문항	정제	설문내용	전혀 그렇지	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	내년 교사와의 관계	나는 동료들과 개인적인 문제를 서로 이야기한다.					
2		나는 동료들과 매우 협조적이다.					
3		나는 동료들과 생각과 자료를 서로 주고받는다.					
4		교사들 간에 단합을 위한 모임과 토론 시간도 자주 갖는다.					
5		어린이집 기관은 교사들 간에 의사소통이 잘 이루어진다.					
6		나는 동료들을 존중하고 신뢰한다.					
7		어려운 일이 발생했을 때 서로 잘 도와준다.					
8		나는 동료들과 서로 경쟁하기보다는 협조적이다.					
9		나는 동료들과 직무와 관련된 상황을 자유롭게 상의한다.					
10		우리 기관의 교사들은 모두 한 가족으로 생각하고 서로 아끼고 사랑한다.					
11	교사-원장과의 관계	나는 원장과 시설의 각종 문제에 대해 격의 없이 함께 토의한다.					
12		원장과 나 사이에 갈등이 존재하지 않는다.					
13		원장님은 나의 업무를 존중해주고 내 생각을 실행할 수 있도록 격려해 준다.					
14		원장님은 교사와 긴밀한 관계를 유지하기 위해 진심으로 노력한다.					
15		원장님은 나의 직무수행에 많은 자율성을 인정해 오고 있다.					
16		원장님은 나를 공정하게 평가해 주고 있다.					
17		원장님은 나에게 교육적 조언을 많이 한다.					
18		원장님은 의사결정권한을 교사들과 함께 공유한다.					
19		원장님은 직무수행에 대한 전문지식을 갖고 있다.					
20		교사에 대한 지도 및 통솔능력이 있다.					
21	학부모와의 관계	학부모와 아동에 관한 이야기를 많이 나눈다.					
22		학부모로부터 고맙다는 인사를 받는다.					
23		학부모들이 나를 믿고 인격적으로 잘 대해 준다.					
24		학부모와 아동에 대한 상담을 할 때 보람을 느낀다.					
25		학부모들은 교사를 믿고 협조적이다.					
26		학부모들은 교사들의 중요성을 잘 인식하고 있다.					
27		학부모들이 참견을 하지 않는다.					
28		학부모들이 자신의 아이를 과보호하지는 않는다.					
29		학부모들이 나에게 대해 과하게 친절하게 대하지 않는다.					

㉔ 설문에 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.