

유치원 교사의 교수몰입에 미치는 유치원의 조직문화, 원장의 변혁적 리더십 및 교사의 창의적 인성의 영향

김현진 · 황희숙[†]
(부산육아종합지원센터 · ^{*}부경대학교)

The Effects of Kindergartens' Organizational Culture, Directors' Transformational Leadership and Teachers' Creative Personality on Kindergarten Teachers' Teaching Flow

Hyun-Jin KIM · Hee-Sook HWANG[†]
(Busan Support Center For Childcare · ^{*}Pukyong National University)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship among kindergartens' organizational culture, directors' transformational leadership, teachers' creative personality and teaching flow. The participants of this study were 289 kindergarten teachers in Busan. They completed the survey questionnaire composed of kindergartens' organizational culture scale, directors' transformational leadership scale, teachers' creative personality scale and teaching flow scale. The collected data were analyzed by descriptive statistics, Cronbach's alpha, Pearson's correlation, and multiple regression. The results were as follows: First, there were significant relations among kindergartens' organizational culture, directors' transformational leadership, teachers' creative personality and teaching flow. Second, kindergartens' organizational culture, directors' transformational leadership and teachers' creative personality affected teaching flow of kindergarten teachers. From the findings, it can be suggested that kindergartens' organizational culture, directors' transformational leadership and teachers' creative personality are critical variables to improve teaching flow of kindergarten teachers.

Key words : Organizational culture, Transformational leadership, Creative personality, Teaching flow

I. 서론

유아기는 신체적, 인지적, 정서적인 모든 요소에 있어서 결정적인 시기이며, 유치원 교사는 주 양육자인 부모와 더불어 유아의 성장과 발달에 중요한 영향을 미치는 요인이다. 결국 유아의 성장과 발달에 중요한 영향을 미치고 유아교육의

질을 결정하는 최선의 자원으로써 유치원 교사의 능력 및 역할에 대한 연구는 매우 중요하다.

Csikszentmihalyi(1990)는 자신이 하고 있는 행위와 의식이 일치되어, 그 행위를 지속하고 싶어 하는 '흐름에 몸을 맡긴 것 같은' 몰입(flow)의 상태를 발견하였다. 즉, 인간이 어떠한 행위에 완전히 도취되어 시간가는 줄 모르고 집중하고 있

[†] Corresponding author : 051-629-5494, hshwang@pknu.ac.kr

※ 본 논문은 2015년 한국유아교육학회 춘계학술대회 포스터 발표되었음

는 상태를 몰입이라고 하였다. 몰입상태에서 개인은 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있고 몰입 경험이 지속되어 복합성이 증가하면서 결과적으로 삶의 질은 높아지게 된다고 하였다(Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002).

몰입에 대한 연구가 확대되면서 교육 분야에도 몰입이 도입되었으나 교육 분야에서의 몰입에 대한 연구는 아직 초기 단계이며, 주로 학생의 동기와 성취에 관련되어 연구가 이루어지고 있어 교사에 대한 연구가 부족한 실정이다.

교사가 직장에서 행하는 가장 중요한 직무는 학습자를 가르치는 교수행위이다. 가르치는 일에 대한 몰입인 교수몰입(teaching flow)은 교사들이 교수행위 자체에 몰입하는 심리적인 상태로 교사가 교수활동에 완전히 빠져들어 가르치는 것을 즐기고, 오로지 교수활동에만 집중하는 교수 활동 그 자체가 목적이 되는 최적의 경험 상태이다(Park, Gyeong-A, 2011). Song Ju-Yeon(2014)은 수업이 효율적인 교수나 학습목표 달성을 위한 수단이 아닌 그 자체가 목적이 될 때 진정한 본위의 교육이 이루어질 수 있다는 점에서 교수 상황에 몰입하는 것은 과학적 수업을 강조하는 오늘날 교실 수업의 한계를 극복할 수 있는 계기가 될 수 있다고 하였다. Lee Jee-Yon, Byun Suk-Min과 Lee Che Hee(2008) 또한 교사가 교수활동에 몰입하는 것은 교육활동에서 겪을 수 있는 탈진감이나 비인간화 같은 소진을 막을 수 있다고 하였다.

따라서 교수 몰입을 경험하는 교사는 자신의 삶을 보다 긍정적으로 생각하고(Kwak, Hee-Kung, 2011) 학습자에게도 몰입이나 동기, 성취감을 느끼게 하며(Kim, Mi-Hyun, 2012; Csikszentmihalyi, 1997), 교수 활동이 어떠냐에 따라서 학습자의 지식, 정의적 행동변화의 질과 방향이 달라지므로(Lee, Jun-Yeob, 2000) 유치원 교사가 교수 상황에 몰입하는 경험은 그 자체가 즐거움을 주는 경험이며 자기 충족을 통해 유아에게도 긍정적인 효과를 미칠 수 있을 것이다.

유아교사의 교수몰입에 대한 선행연구를 살펴 보면 유아교사의 생활경험을 경험표집법을 사용하여 수집, 분석한 연구(Lee, Kyeong-Hwa & Mo, Ji-Yeon, 2010), 교사의 연령, 교육정도, 교육경력, 직위, 보수와 같은 배경변인이 교수몰입에 미치는 영향에 관한 연구(Kim, Mi-Hyun & Lee, Seung-yeo, 2012), 유아교사의 일 플로우와 유아교사의 직업적 역할갈등 요인과의 관계에 관한 연구(Lee, Ji-Hong, 2013), 유아교사가 인식하는 교수몰입과 자기결정성 및 원장의 서번트 리더십의 경향과 관계를 탐색하고 교수몰입에 영향을 주는 요소를 밝힌 연구(Park, Young-Sin, 2013), 유아교사의 정서적 요인인 행복감과 자기관리전략으로서의 셀프리더십이 교수몰입에 미치는 영향에 대한 연구(Choi, Hye-Jin & Lee, Ho-Pil, 2015)가 대표적이다. 이러한 결과들을 통하여 교사의 교수몰입은 교육과정과 교수 학습에 대한 이해를 바탕으로 하여 이루어지며 궁극적으로 수업의 목표 달성 및 유아의 발달에도 긍정적 영향을 미친다고 볼 때 교사의 교수몰입에 영향을 미치는 다양한 변인들에 대해 알아보는 것은 의미 있는 일일 것이다. 그러나 교수몰입이 갖는 중요성에 비해서 교수몰입에 대한 다양한 연구 접근은 여전히 부족한 상황이며, 교수몰입을 증진시키기 위하여 관련 변인을 탐색해 보는 연구는 필요하다고 하겠다.

Csikszentmihalyi(1993)는 몰입 경험은 일반적으로 수행하는 일의 외적 조건과 수행자 개인의 내적 조건의 영향을 받는다고 하였다. 따라서 개인과 환경과의 역동적인 관계를 고려하여 개인 내적 변인과 환경적 변인을 함께 고려할 필요가 있다.

유치원은 교사와 유아, 학부모간의 상호작용이 이루어지는 인간관계의 장으로 유아교사가 자신의 업무를 수행하면서 주변 교사들의 영향을 받고, 유치원의 분위기에 항상 노출되어 생활한다. 즉, 조직구성원은 소속된 조직문화에 영향을 받는데 동시에 구성원 스스로가 개인과 집단의 행동

을 규제하는 표준이나 기준을 산출해 내기도 하는데 이러한 관점에서 유치원의 능동적인 운영과 효율적인 목표 달성의 여부는 바로 유치원의 조직문화와 밀접한 관련을 갖는다(Kim, Yeong-Ok, 2003). 모든 조직은 공동의 목표를 달성하기 위해 체계적으로 구성되어 있으며 구성원들의 상호작용과 공유된 가치와 행동 또는 신념이 존재한다. 유치원에도 각 유치원 고유의 조직문화가 존재한다. 유치원의 조직문화는 구성원이 갖고 있는 인성특성 및 동료관계, 전문성 증진의 기회, 원장의 지원, 조직기능의 명확성, 보상체계, 의사결정, 목표일치도, 업무수행방식, 물리적 환경, 개혁성 등 많은 요인들의 상호작용에 의해 결정된다(Jorde-Bloom, 1998). 이러한 유치원의 조직문화는 조직구성원인 교사의 행동에 영향을 미치며, 교사의 행동은 각 기관의 유아에 대한 교육의 질에 영향을 미치고, 다시 조직문화를 구성하는 한 요인이 된다. 따라서 조직 구성원들의 사고, 태도와 행동에 영향을 주는 공유된 가치, 믿음, 태도, 행동들 및 그 밖의 모든 산출물을 포함한 유치원의 조직문화를 고려할 필요가 있다(Park, Gyeong-A, 2011). 그러나 유치원의 조직문화와 관련된 선행 연구를 살펴보면, 유치원 교사의 교수몰입도와 유치원 조직풍토의 정적 상관을 보고한 Kim, Mi-Hyun과 Lee, Seung-yeon(2012)의 결과를 통하여 유치원의 조직문화와 교사의 교수몰입은 높은 관련성이 있음을 함축함에도 불구하고 유치원 교사의 교수몰입과 유치원 조직문화와의 관계를 분석한 연구는 거의 없는 실정이므로, 이에 대한 보다 심도 있는 연구가 필요하다.

한편 유치원은 초·중등 교육기관에 비해 규모가 작고 소수의 구성원으로 이루어진 인간관계가 밀접한 조직으로 유아교사를 둘러싼 다양한 인간관계 중 특히 기관의 리더인 원장은 교사에게 매우 유의미한 요인이라 하겠다. 따라서 원장의 신념, 철학, 행동 등은 교사의 행동에 밀접한 관련성을 가진다.

현대사회는 과거보다 훨씬 복잡하고 전문적인

교육서비스에 대한 기대로 교육기관의 변화를 요구하고 있으며, 이러한 변화와 더불어 최근 조직의 내적 요구와 외적 요구를 효과적으로 연계할 수 있는 변혁적 리더십에 대한 관심이 증가하고 있다. 변혁적 리더십은 리더와 구성원이 서로 보다 높은 수준의 사기진작과 동기를 일으키는 과정이다(Burns, 1978). 이는 조직의 리더가 조직구성원들의 성장욕구를 내적으로 동기화시킴으로써 구성원 스스로 태도와 신념을 변화시키고자 노력하며, 이를 통해 업무에 대한 유능감이나 자신감을 갖게 하여, 더 많은 노력과 헌신을 이끌어내어 기대 이상의 성과 달성을 가능하게 하는 고차원적인 리더십을 의미한다(Bass, 1985).

변혁적 리더십에 관한 선행연구들을 살펴보면 변혁적 리더십과 조직몰입 관련 선행연구(Hwang, Se-Woong, 2013; Jin, So-Hyun, 2013; Kang, Seong-yeol, 2008; Kim, Hye-Suk, 2004; Kim, Sang-Jin· Park, Tae-Seung & Jeon, Ik-Ki, 2011; Kim, Jun-Geun, 2011; Zhang, Chun-Hua, 2012)는 활발히 이루어지고 있는 반면, 유아교육기관장의 변혁적 리더십과 조직몰입에 관한 연구는 유아교사의 조직몰입에 대한 원장의 변혁적 리더십에 관한 연구(Han, Min-Kyung, 2009), 보육시설장의 변혁적 리더십이 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구(Oh, Seong-Ran · Park, Ok-Im & Moon, Hee, 2011)로 극소수에 불과한 실정이며 유치원 원장의 변혁적 리더십과 교수몰입을 결부시킨 국내 선행연구는 거의 찾아보기 어려운 실정이다.

마지막으로 교수몰입에 영향을 미치는 내적변인으로 교사의 창의적 인성을 살펴볼 수 있겠다. 창의적 인성이란 인간이 어떠한 상황에 관련된 모든 조건을 고려하여 새로운 아이디어를 생성하고 발전시키는 과정에서 보이는 성향이나 성격을 의미한다(Park, Gyeong-A, 2011). Sternberg와 Lubart(1991)는 창의적 인성의 변인으로 모호함을 잘 견뎌내는 것과 끈기, 지구력, 집착력, 복잡성의 선호, 집중력과 과제 집착력, 새로운 경험에

대한 개방성과 모호함에 대한 참을성, 위험에 기꺼이 감수하는 것, 자신에 대한 확신과 믿음의 용기 등을 제시하면서 고도의 창의성을 보이는 사람들의 특징으로 집요한 집중력을 강조하였다. 이는 Csikzentmihalyi(2009)가 제시한 몰입의 9가지 구성요소 즉, 명확한 목표, 구체적인 피드백의 제공, 도전과 기술의 균형, 행위와 인식의 일치, 과제에 대한 전적인 집중, 통제감, 자의식의 상실, 시간의 변형, 자기 목적적 경험과 일부분 맥락을 같이 한다. 이러한 맥락에서 볼 때 교사의 창의적 인성과 교수몰입의 관련성을 예측할 수 있으므로 교사의 창의적 인성과 교수몰입과의 관계 및 영향력을 밝힐 필요성이 제기된다.

따라서 본 연구는 유치원의 조직문화, 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성과 교수 몰입은 어떠한 관계가 있으며, 그 상대적 영향력은 어떠한지를 분석해보고자 한다. 이를 통하여 유치원에서의 교수몰입 경험에 대한 이해를 돕고, 교사들의 몰입을 높일 수 있는 최적의 환경 제공과 지원 방안을 모색해 보는데 의의가 있다. 이를 위하여 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성과 교수몰입간의 관계는 어떠한가?

둘째, 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성이 교수몰입에 미치는 영향력은 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 부산광역시와 경상남도 소재한 유치원 37곳을 대상으로 설문지 350부를 배부하여 총 321부가 회수되었다. 이 중 불성실하게 응답한 설문지 32부를 제외시켜 총 289부를 분석

에 사용하였다.

연구 참여자의 일반적인 배경은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Demographic characteristics

	division	number	percentage(%)
age	less than 30 years	195	67.5
	30-35 years	61	21.1
	35-40 years	14	4.8
	over 40 years	19	6.6
affiliation	private kindergarten	260	90.0
	public independent kindergarten	15	5.2
	kindergarten attached to elementary school	10	3.5
	etc.	4	1.4
educational career	college BA	168	58.1
	university BA	98	33.9
	MA or Ed.D	22	7.6
	etc.	1	.3
main majors	early childhood education	272	94.1
	children education	9	3.1
	early childhood education related department	8	2.8
teaching Career	less than 1 year	26	9.0
	1-3 years	59	20.4
	3-5 years	77	26.6
	5-7 years	51	17.6
	over 7 years	76	26.3
class	3-year old	74	25.6
	4-year old	90	31.1
	5-year old	96	33.2
	mixed-age-classroom	29	10.0
position	homeroom teacher	205	70.9
	head teacher	30	10.4
	vice-principal	9	3.1
	full day kindergarten teacher	24	8.3
	vice- teacher	17	5.9
	etc.	4	1.4
	certif-icate	first degree kindergarten teacher	70
second degree kindergarten teacher		208	72.0
vice-principal		6	2.1
etc.		5	1.7
	total	289	100.0

2. 연구도구

본 연구에서는 유치원 교사의 교수 몰입과 유치원 교사가 인식하는 유치원의 조직문화, 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성을 알아보기 위해 설문지를 사용하였다. 설문지는 교사의 배경 변인을 묻는 부분, 교수 몰입을 측정하는 부분, 유치원 조직 문화와 원장의 변혁적 리더십, 창의적 인성을 측정하는 부분으로 구성되었다.

가. 교수몰입

유치원 교사의 교수몰입을 알아보기 위해, Jackson과 Eklund(2004)가 개발한 몰입상태척도 수정판(Flow State Scale 2, FSS-2)을 변안하여 유치원 교사에 적합하게 수정한 Kim, Mi-Hyun(2011)의 설문지를 사용하였다. FSS-2의 각 문항은 도전과 기술의 균형, 행동과 지각의 일치, 명확한 목표, 즉각적이고 구체적인 피드백, 과제에 대한 전적인 집중, 통제감, 자의식의 상실, 시간이 변형된 느낌, 자기목적적 경험에 대한 내용으로 구성되어 있다. 도전과 기술의 균형의 내용의 예를 들어보면 “유아들을 교육하는 것은 어려운 일이지만, 나는 내 능력이 충분하다고 믿는다.”, “나는 어려운 상황에서도 충분히 잘 대처할 수 있다.”등 이다. 각 문항은 자기보고식의 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’는 5점으로 평정하도록 되어 있다.

본 연구에서 산출한 교수몰입 측정도구에 대한 문항 내적 신뢰도(Cronbach's α)는 .94로 나타났으며, 각 하위요인별 문항 수와 문항 번호, 신뢰도는 <Table 2>와 같다.

나. 조직문화

유치원의 조직문화를 측정하기 위하여 Seo, Young-Ran(2006)가 제작한 설문지를 사용한 Bak, Min-Woo(2012)의 측정도구에서 유아교육기관을 ‘유치원’으로 바꾸어 사용하였다. 각 요인별 문항에는 혁신문화 5문항, 집단문화 5문항, 위계문화 5문항, 합리문화 5문항의 총 20개 문항으로 구성되어 있다. 혁신문화의 내용의 예를 들어보면

<Table 2> The Scale of Teaching Flow

content	total	item no.	Cronbach' α
challenge-skill balance	4	1, 10, 19, 28	.78
merger of action and awareness	4	2, 11, 20, 29	.82
clear goal	4	3, 12, 21, 30	.74
immediate and unambiguous feedback	4	4, 13, 22, 31	.80
concentration on the task at hand	4	5, 14, 23, 32	.75
sens of control	4	6, 15, 24, 33	.70
loss of self-consciousness	4	7, 16, 25, 34	.90
altered sense of time	4	8, 17, 26, 35	.62
autotelic experience	4	9, 18, 27, 36	.73
total	36		.94

“외부 환경의 변화에 적극적으로 대처한다.”, “조직 내 창의성, 혁신성 등의 변화와 가치들을 중시한다.”등 이다. 각 문항은 자기보고식의 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’는 5점으로 평정하도록 되어 있다.

본 연구에서 산출한 조직문화의 각 하위요인별 문항수와 문항 번호, 신뢰도는 <Table 3>와 같다.

<Table 3> The Scale of Organizational Culture

content	total	item no.	Cronbach' α
development culture	5	1, 2, 3, 4, 5	.83
consensual culture	5	6, 7, 8, 9, 10	.78
hierarchy culture	5	11, 12, 13, 14, 15	.71
rational culture	5	16, 17, 18, 19, 20	.79

다. 변혁적 리더십

교사가 지각한 유치원 원장의 변혁적 리더십을 측정하기 위하여 Sashkin(1992)의 문항을 사용한 Lee, Ho-Ju(2013)의 변혁적 리더십 척도를 사용하였다. 각 요인별 문항은 카리스마 4문항, 개별적 배려 4문항, 지적 자극 4문항, 영감적 동기부여 4문항의 총 16문항으로 구성되어 있다. 카리스마의 내용의 예를 들어보면 “나는 우리 원의 원장을 완전히 신뢰한다.”, “우리 원의 원장은 내 미래의 성공을 위한 우상이다.”등 이다. 각 문항은

자기보고식의 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’는 5점으로 평정하도록 되어 있다.

본 연구에서 산출한 변혁적 리더십 측정도구에 대한 문항 내적 신뢰도(Cronbach's α)는 .95로 나타났다. 각 하위요인별 문항수와 문항번호, 신뢰도는 <Table 4>와 같다.

<Table 4> The Scale of Transformational Leadership

content	total	item no.	Cronbach' α
charisma	4	1, 2, 3, 4	.87
individualized consideration	4	5, 6, 7, 8	.85
intellectual stimulation	4	9, 10, 11, 12	.84
inspirational motivation	4	13, 14, 15, 16	.84
total	16		.95

라. 창의적 인성

유치원 교사의 창의적 인성에 대한 측정은 Kim, Hye-Sook(1999)의 연구에서 Bak, Byung-Gee과 Yoo, Kyung-Soon(2000)가 발췌하여 수정·보완한 Cho, Eun-Myoung(2010)의 도구를 사용하였다. Kim, Hye-Sook(1999)은 Gough의 CPS(Creative Personality Scale)를 준거로 하여 창의적 성향진단 검사를 개발하였으며, Bak, Byung-Gee과 Yoo, Kyung-Soon(2000)가 창의성의 정의적 측면에 대한 진단을 위해 제작된 문항만을 선택적으로 추출하였다. 각 요인별 문항은 독자성 7문항, 개방성 6문항, 집요성 7문항, 호기심 8문항 총 28문항으로 구성되어 있다. 독자성의 내용의 예를 들어 보면 “나는 새로운 아이디어를 많이 생각해 내는 편이다.”, “나는 친구들 사이에서 ‘아이디어 맨’으로 통한다.”등 이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’는 5점으로 평정하도록 되어 있다. 창의적 인성 측정도구에 대한 문항 내적 신뢰도(Cronbach's α)는 .93으로 나타났다. 각 하위요인별 문항수와 문항번호, 신뢰도는 <Table 5>와 같다.

<Table 5> The Scale of Creative Personality

content	total	item no.	Cronbach' α
originality	7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 18	.87
openness	6	7, 19, 20, 21, 22, 23	.75
persistence	7	8, 9, 10, 11, 12, 13, 27	.84
curiosity	8	14, 15, 16, 17, 24, 25, 26, 28	.84
total	28		.93

3. 연구절차

본 연구는 2014년 7월 14일부터 7월 25일까지 부산·경남 지역 공·사립 유치원에 재직 중인 교사를 대상으로 하였다. 본 연구에서 사용하는 설문지의 적절성을 살펴보기 위하여 유아교육전문가 1인과 함께 유치원 교사 25명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 그 결과 응답하기 어려운 문항은 없는 것으로 판단되어 수정 없이 진행하였다. 설문지가 배부되는 기관에 대해서는 연구의 목적을 정확히 설명한 후 설문에 참여해 줄 것을 동의 받고 총 350부를 배부하였으며, 회수된 설문지 321부 중 불성실하게 응답한 32부를 제외하고 최종적으로 289부를 분석하였다.

4. 자료분석

본 연구의 분석은 SPSS 21.0 통계프로그램을 이용하여 실시되었다. 먼저 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성과 교수 몰입간의 관계를 알아보기 위하여 이들 변인간의 상관분석을 실시하였다. 또한 교사의 교수 몰입에 대한 조직문화, 원장의 변혁적 리더십, 창의적 인성의 상대적 영향력을 알아보기 위하여 중다선형회귀분석을 실시하였다. 중다선형회귀분석은 독립변수들 간의 다중공선성 문제를 먼저 확인한 후 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성 및 교수몰입

간 상관관계

유치원 교사가 인식하는 조직문화, 원장의 변혁적 리더십, 그리고 교사의 창의적 인성 및 교수몰입 간 상관관계를 살펴보면 <Table 6>와 같다.

조직문화, 변혁적 리더십, 창의적 인성, 교수몰입 간의 관련성을 분석한 결과, 변인들 간의 상관은 .31 ~ .66의 범위를 지니는 것으로 나타났다 ($p < .001$). 교수몰입과 혁신문화($r = .41, p < .001$), 집단문화($r = .37, p < .001$), 위계문화($r = .33, p < .001$), 합리문화($r = .31, p < .001$), 변혁적 리더십($r = .35, p < .001$), 창의적 인성($r = .66, p < .001$) 모두 통계적으로 유의미한 정적 상관관계로 나타났다.

교수몰입과 변혁적 리더십의 하위요인 간의 관련성을 분석한 결과, 변인들 간의 상관은 .28 ~ .33의 범위를 지니는 것으로 나타났다. 교수몰입과 카리스마($r = .32, p < .001$), 개별적 배려($r = .31, p < .001$), 지적자극($r = .28, p < .001$), 영감적 동기($r = .33, p < .001$) 모두 통계적으로 유의미한 정적 상관관계로 나타났다.

교수몰입과 창의적 인성의 하위요인 간의 관련성을 분석한 결과, 변인들 간의 상관은 .42 ~ .62의 범위를 지니는 것으로 나타났다. 교수몰입과 독자성($r = .62, p < .001$), 개방성($r = .54, p < .001$), 집요성($r = .42, p < .001$), 호기심($r = .61, p < .001$) 모두 통계적으로 유의미한 정적 상관관계로 나타났다.

2. 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성이 교수몰입에 미치는 영향력

유치원 교사의 교수 몰입에 미치는 영향력을 알아보기 위한 선행 작업으로 변인들 간의 다중공선성을 확인할 결과, VIF 통계량은 1.08 ~ 1.91으로 모두 10보다 작게 나타나 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 단계별 중다선형 회귀분석 결과는 다음 <Table 7>과 같다.

유치원 교사의 교수 몰입에 영향을 미치는 변인의 상대적 영향력을 알아보기 위해 단계별 중다선형 회귀분석을 실시한 결과 창의적 인성의 하위요인 중 독자성과 호기심, 변혁적 리더십의 하위요인 중 카리스마, 조직문화의 하위요인 중 합리문화가 교수몰입을 48.3% 정도 설명하며, 그 중에서도 창의적 인성의 하위요인인 독자성이 38.3%로 가장 많은 설명력을 가진다. 여기에 창의적 인성의 하위요인인 호기심이 첨가되면 6.9% 증가하여 45.2% 정도의 설명력을 가지며, 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마가 첨가되면 2.1% 증가하여 47.3% 정도의 설명력을 가지며, 마지막으로 조직문화의 하위요인인 합리문화가 첨가되면 1% 증가하여 전체 48.3%의 설명력을 가지게 된다. 또한 F 값이 66.41($p < .001$)로 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 위의 회귀모형식이 적합하다는 것을 보여준다.

교수몰입에 영향을 미치는 독립변수들에 대한 상대적인 설명력에서는 창의적 인성의 하위요인 중 독자성과 호기심, 변혁적 리더십의 하위요인 중 카리스마, 조직문화의 하위요인 중 합리문화 순으로 많은 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 이와 같은 결과를 통해 창의적 인성과 변혁적 리더십, 조직문화는 교수몰입에 영향을 미치는 변인으로 생각할 수 있다.

<Table 6> Correlation Matrix

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
teaching flow	.41***	.37***	.33***	.31***	.32***	.31***	.28***	.33***	.35***	.62***	.54***	.42***	.61***	.66***

*** $p < .001$

1. development culture 2. consensual culture 3. hierarchy culture 4. rational culture 5. charisma 6. individualized consideration 7. intellectual stimulation 8. inspirational motivation 9. total transformation leadership 10. originality 11. openness 12. persistence 13. curiosity 14. total of creative personality

<Tabel 7> Influence of Organizational Culture, Transformation Leadership and Creative Personality on Teaching Flow

dependent variable	independent variable	B	S.E	β	t	R ²	ΔR^2	F
	(constant)	1.04	.16		6.58***			
total of teaching flow	creative personality originality	.26	.04	.35	5.94***		.38	
	creative personality curiosity	.25	.05	.31	5.21***	.48	.07	66.41***
	transformation leadership charisma	.09	.03	.15	3.39**		.02	
	organizational culture rational culture	.08	.03	.18	2.38*		.01	

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

IV. 논의 및 제언

본 연구는 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성이 교수몰입에 미치는 영향력을 살펴보고자 하였다. 이는 유치원 교사의 교수몰입을 높일 수 있는 바람직한 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성의 지원 방안을 모색하는데 시사점을 제공해 줄 것이다. 본 연구에 나타난 결과를 연구문제 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유치원의 조직문화, 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성과 유치원 교사의 교수몰입 전체는 모두 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 있었다. 이는 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성이 높을수록 교수몰입이 높다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 본 연구 변인과 유사한 선행연구들 중 조직풍토와 교사의 몰입 간의 관계를 살펴본 연구(Kim, Mi-Hyun, 2012; Lee, Hye-Ran, 2011), 변혁적 리더십과 조직몰입에 대한 연구(Oh, Seong-Ran & Park, Ok-Im & Moon Hee, 2011; Kang, Young-soo, 2014; Han, Min-Kyung, 2009), 창의적 인성과 교수몰입에 대한 연구(Paik, Young-Suk & Oh, Hyun-Suck, 2013; Kim, Hee - Jung & Seo, Shyn-A, 2014)의 결과와 부분적으로 일치한다.

즉, 본 연구결과는 유치원의 조직 구성원인 교사들이 집단의 혁신적, 진취적, 협동적, 규칙과 규율을 강조하는 조직문화와 원장의 교사들에 대한 카리스마, 개별적 배려, 지적자극, 영감적 동기부여를 할 수 있는 변혁적 리더십, 낮은 상황에서 긍정적이고 적극적으로 생각하고 참여하는 교사의 창의적 인성이 높을수록 교사의 교수몰입이 높아진다는 것을 의미한다.

둘째, 유치원의 조직문화, 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성이 교수몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 교수몰입 전체에 영향을 미치는 변인은 창의적 인성, 변혁적 리더십, 조직문화 순으로 설명력이 높은 것으로 나타났다. 창의적 인성의 하위요인 중에서는 독자성, 호기심 순으로 높게 나타났으며 변혁적 리더십에는 카리스마, 조직문화에서는 합리문화가 많은 영향을 미치는 변인으로 나타났다.

유치원 교사의 창의적 인성이 교수몰입에 상대적으로 큰 영향력을 지니는 요인이라는 본 연구결과와 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구결과가 거의 없으므로 유사한 선행 연구결과와 비교해 볼 때, 어린이집 교사의 교수몰입과 교수 창의성간에 정적인 상관이 있다는 연구결과(Paik, Young-Suk·Oh, Hyun-Suck, 2013), 유아교사의 교수창의성과 교수몰입 간의 상관관계를 살펴본 결과 모든 하위요인들이 서로 유의미한 상관관계를

보인다는 연구결과(Kim, Hee-Jung · Seo, Shyn-A, 2014)는 유치원 교사의 창의적 인성이 교수몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 본 연구 결과와 맥락을 같이 하고 있다.

유치원교사의 교수몰입에 영향을 미치는 요인으로 환경적 요인 보다 개인 내적 요인이 설명력이 높은 것으로 나타난 본 연구의 결과는 몰입이라는 개념 자체가 ‘내재적인 보상을 주는 행동으로 이루어진 주관적 경험의 질’에 관심을 갖고 내재적 보상은 어떤 느낌이며 왜 보상이 되는지에 대한 의문으로부터 시작된 연구(Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988)이기 때문이다. 따라서 내재적 동기를 가지고 있는 사람은 최적의 도전을 찾고 이를 해결하려는 지속적인 노력을 한다고 하였다는 점에서 몰입이론을 도전과제에 대한 개인의 능력 확장 및 새로운 것에 대한 시도 요구라고 정의한 Csikszentmihalyi의 주장을 지지한다(Song, Ju-Yeon, 2014).

다음으로 원장의 변혁적 리더십이 유치원 교사의 교수몰입에 많은 영향력을 지니는 요인이라는 본 연구결과와 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구결과가 거의 없으므로 유사한 선행 연구결과와 비교해 볼 때, 보육교사가 인식하는 보육시설장의 변혁적 리더십에 대한 인식수준이 높을수록 보육교사들의 조직몰입 정도가 증가한다는 연구결과(Oh, Seong-Ran-Park, Ok-Im, Moon Hee, 2011), 어린이집 교사들이 원장의 변혁적 리더십 인식정도가 높아짐에 따라 조직몰입이 증진된다는 연구결과(Kang, Young-sook, 2013), 유아교사가 지각한 원장의 변혁적 리더십은 유아교사의 조직몰입에 대해 전반적으로 정적 영향을 미쳤다는 연구결과(Han, Min-Kyung, 2009)를 지지해준다. 특히 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극, 영감적 동기 부여 중 조직의 구성원에게 바람직한 가치관, 존경심, 자신감을 심어주고 비전을 제시해 줄 수 있는 카리스마적 리더가 교수몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. Frase(1998), Basom & Frase(2004)는

초·중등 교사를 대상으로 교사의 몰입경험과 성공적인 교수경험, 만족의 기회를 제공하기 위한 학교장의 역할을 교사가 어떻게 인식하느냐가 교사의 몰입경험에 긍정적인 영향을 미쳤다고 보고하였다. 이러한 연구결과들은 조직구성원의 능력신장을 위한 체계적이고 도움을 제공해줄 수 있는 카리스마적 리더의 역할의 중요성을 시사한다.

마지막으로 유치원의 조직문화가 유치원 교사의 교수몰입에 영향력을 미치는 요인이라는 본 연구결과와 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구결과가 거의 없으므로, 교사의 몰입경험과 학교조직풍토를 분석한 선행연구들과 비교해보면 다음과 같다. 초·중등학교 교사를 대상으로 학교조직풍토, 자기효능감, 교수몰입의 관계에 대해 살펴본 결과, 학교조직풍토의 하위요인 중 교사의 헌신적 행동과 교장의 인간지향적 행동이 교사의 몰입경험에 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구결과(Lee, Hye-Ran, 2011), 유치원 조직풍토가 긍정적일수록 교사의 교수몰입도가 높다는 연구결과(Kim, Mi-Hyun, 2011)와 유사한 맥락이다.

특히 본 연구 결과에서 조직문화의 하위요인 중에서 합리문화가 교수몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이는 Csikszentmihalyi(1993)가 몰입경험은 명확한 목표, 구체적 피드백의 제공, 도전과 기술의 균형, 행위와 인식의 일치, 과제에 대한 전적인 집중, 통제감, 자의식의 상실, 시간의 변형, 자기 목적적 경험이라는 9가지 상황에서 주로 나타난다고 하였는데 목표달성, 결과중시, 능률성 등을 강조하는 특징을 지닌 유치원의 합리문화의 분위기에서 교육의 명확한 목표의 제공과 효율적으로 달성하고자 하는 환경이 교사의 교수 몰입에 영향을 미쳤음을 추론할 수 있을 것이다.

조직문화는 조직구성원들에게 소속감을 심어주고, 조직이 추구하는 이념과 목표에 대한 공감대를 형성하여 궁극적으로 구성원들의 태도에 영향을 미친다. 그리고 강한 학교조직문화를 지닌 학

교일수록 구성원의 만족도가 높으며 학교교육의 성과도 높게 나타난다(Jung, Il-Hwan, 2000; Han, Hong-Jin, 2006). 따라서 이러한 결과는 유치원에서 교사의 교수몰입을 높이기 위한 유치원 조직문화를 발전시킬 필요성을 시사하고 있다.

본 연구는 유치원의 조직문화와 원장의 변혁적 리더십, 교사의 창의적 인성 요인이 유치원 교사의 교수몰입을 높여줄 수 있다는 것을 밝혀냈다는 점에서 의의가 있다.

본 연구 결과에 대한 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 결과는 독창적인 아이디어를 생성해내고 주변에 대한 다양한 관심을 가지는 호기심 등을 가진 창의적 인성의 교사가 유치원 교사의 교수몰입에 유의적인 영향을 미치게 됨을 보여줌으로써 교사의 창의적 인성 향상에 도움이 될 수 있는 효과적인 교사 연수 프로그램의 개발과 운영이 이루어져야 할 것이다. 둘째, 조직의 리더가 어떠한 리더십 유형을 갖고 있느냐에 따라 집단 구성원의 태도에 영향을 미칠 수 있으므로 유치원 원장은 교사의 개인적 잠재능력을 개발하고, 교사들에게 새로운 비전과 목표를 제시하고 카리스마를 통해 이상적인 영향력을 행사하며, 구성원들에게 지적자극을 제공할 뿐만 아니라 개개인에 대한 섬세한 배려를 통해 획기적인 변화를 주도할 수 있는 자발적이고 적극적인 업무수행을 위한 지지적 차원의 접근이 가능한 변혁적 리더의 중요성이 제기되며, 이를 위한 지속적인 연수를 마련할 필요가 있을 것이다. 마지막으로 유치원 교사의 교수 몰입 향상을 위하여 유치원 교사가 재직하고 있는 기관 전체에 영향을 미치는 조직 구성원들의 신념, 태도, 가치관, 행동규범인 조직문화의 중요성에 대한 인식의 제고가 요구된다.

References

Bak, Byung-Gee & Yoo, Kyung-Soon(2000). Relationship structure between creativity and

- intelligence. *The Journal of The Korean Journal of Educational Psychology*. 14(2), 235~261.
- Bak, Min-Woo(2012). The Relationship Between Teachers' Perceived Organizational Culture of the Early-Childhood Educational Institution and their Empowerment, Hansung University of Education.
- Basom, M. R. & Frase, L.(2004). Creating optimal work environments: Exploring teacher flow experiences. *Mentoring and Tutoring*, 12(2), 241~258.
- Bass, B. M.(1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Burns, J. M.(1978). Leadership. New York: Harper & Row.
- Cho, Eun-Myoung(2010) The Relation Between Early Childhood Teachers' Creative Personality, Role Performance to Enhance Children's Creativity and Teaching Efficacy for Play, Sungshing Women's University.
- Choi, Hye-Jin & Lee, Ho-Pil(2015). The Effect of Happiness and Self-Leadership of an Infant Teacher on Teaching Immersion. *The Journal of The journal of Child Literacy Education*, 16(2), 515~537.
- Csikszentmihalyi, M.(1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M.(1994). Evolving Self. Perennial.
- Csikszentmihalyi, M.(1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (Eds),(1988). Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness. New York: Cambridge University Press.
- Frase, L.(1998). *An examination of teachers' flow experiences, efficacy, and instructional leadership in large inner-city and urban school districts*. Presentation at the Annual Meeting of American Educational Research Association, San Diego, CA. (ERIC Document Reproduction Service No. 421, 599)
- Han, Hong-Jin(2006). Causal model among principal leadership, job characteristics, organizational culture and teacher empowerment associated with organizational effectiveness of vocational high schools, Seoul National University.

- Han, Min-Kyung(2009). The Influence of Early Childhood Educational Institutes Director's Transformational Leadership and Teachers' Empowerment on Tracher's Organizational Commitment. *Journal of Future Early Childhood Education*, 16(2), 193~215.
- Hwang, Se-Woong(2013). A Study of the Effects of Police Leaders' Transitional Leadership on Job Commitment - Focusing on Mediation Effect of Job Characteristics. *The Journal of Korean Police Studies*, 12(2), 287~310.
- Jackson, S. A. & Eklund, R. C.(2004). Flow Scales Manual. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Jin, So-Hyun(2013). Effect of Transformational Leadership and the Quality of Relationship on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of "L" Department Store, Sookmyung Women's University.
- Jorde-Bloom, P.(1988). *A great place to work: Improving conditions for staff in young children's program*. Washington, D. C. : NAEYC.
- Jung, Il-Hwan(2000). An analysis of organizational culture in elementary and secondary school. *The Journal of Education Research*, 21(1), 1~29.
- Kang, Seong-yeol(2008). The Relationship between Perception of Transformational Leadership and Transactional Leadership and Organizational Commitment, Chung-Ang University.
- Kang, Young-sook(2014). Impact of the Transformational Leadership of Childcare Center Principals on the Organizational Commitment of Childcare Teachers: with priority given to the moderating effects of job satisfaction, Hanyoung Theological University.
- Kim, Hee - Jung & Seo, Shyn-A(2014). The meditating effect of instructional creativity on the relationship between teaching efficacy and teaching flow in early childhood teachers. *The Korean Journal of Early Childhood Education*, 35(3), 151~170.
- Kim, Hye-Sook(1999). Development and Validation of Diagnostic Measurements of Creativity. *Korean Educational Psychology Association*, 13(4), 269~303.
- Kim, Jun-Geun(2011). A Study on The Effects of Transformational Leadership and Types of Organizational Culture on the organizational commitment, Korea University.
- Kim, Mi-Hyun & Lee, Seung-yeo(2012). An Analysis of Kindergarten Teachers' Teaching Flow: Trends, Differences of Variables, and Relationships with Kindergarten Organizational Climates. *The Journal of Korean Journal of Teacher Education*, 29(1), 167~189.
- Kim, Mi-Hyun(2012). Kindergarten Teachers' Teaching Flow and Differences according to Variables and Relationship with Organizational Climate of Kindergarten, Ewha Womans University.
- Kim, Sang-Jin · Park, Tae-Seung & Jeon, Ik-Ki(2011). Impact of Leadership of Taekwondo Hall's Director on self-efficacy and Organizational Commitment. *The Journal of Sport and Leisure Studies*, 45(1), 305~314.
- Kim, Yeong-Ok(2003). Kindergarten Education and Teaching Professionalism inherent. *The Journal of Education Development*, 22(3), 65~97.
- Kwak, hee-kung(2011). A Study of the Relationship between Happiness, Self-Identity and Teacher's Efficacy Belief, Teacher-Young Children Interaction, Chonbuk National University.
- Lee, Ho-Ju(2013). Impact of Organizationl Culture and Director's Transformational Leadership on Happiness and Teacher Efficacy among Kindergarten Teachers, Pusan National University.
- Lee, Hye-Ran(2011). Relationships among Organizational Climate of School, Teacher -Efficacy and Teaching Flow, Ewha Womans of Education University.
- Lee, Jee-Yon·Byun, Suk-Min & Lee, Che -Hee(2008). The Mediation Effect of Elementary Teacher's Negative Mood Regulation Expectancies between Teaching Flow and Burn-out. *The Journal of The Journal of korean educational forum*, 7(2), 21~39.
- Lee, Ji-Hong(2013). The Meaning of Learning In the Light of the Concept of Flow, Seoul National University of Education.
- Lee, Kyeong-Hwa & Mo, Ji-Yeon(2010). Exploring Flow and Emotion in Early Childhood Teachers' Daily Life Experiences. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 15(3), 267~291.
- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M.(2002). The concept of flow. In C. R. Snyder & S. J. Lopez

- (Eds.), Handbook of positive psychology (pp. 89~105). New York: Oxford University Press.
- Oh, Seong-Ran & Park, Ok-Im & Moon Hee(2011). The Effect of the Child Care Center Director's Transformational Leadership on the Organizational Commitment of the Child Care Teachers. *The Journal of The Korean Society of Community Living Science*, 22(1), 181~194.
- Paik, Young-Suk & Oh, Hyun-Suck(2013). The Relations between Teacher's Teaching Flow and Teaching Efficacy in the Mediating Effects of Instructional Creativity of Day Care Center Teachers. *The Research Institute of Korean Education*, 31(4), 293-311.
- Park, yeong-A(2011). The Relationship between Elementary School Teacher's Teaching Flow and Child's Academic Self-Efficacy, Gyeongin National University of Education.
- Park, Young-Sin(2013). The Study of Teaching Flow, Self-Determination and Director's Servant Leadership Perceived by Early Childhood Teachers. *The Journal of The journal of Child Literacy Education*, 14(4), 609~629.
- Sashkin, M.(1992). Strategic Leadership Competencies: An Introduction. In Phillips, R. L. & Hunt, G. (Eds.), Strategic Leadership: A Multi Organization-Level Perspective. Connecticut: QUORUM.
- Seo, Young-Ran(2006). The Effects of Elementary Principal's Leadership Life Skill on School Organizational Culture and Organizational Effectiveness, Kyung-nam University.
- Song, Ju-Yeon & Hwang, Hae-Ik(2014). Development and Validation of the Teaching Flow Scale for Early Childhood Teachers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 19(5), 265~290.
- Song, Ju-Yeon(2014). Development and Validation of the Teaching Flow Scale for Early Childhood Teachers, Pusan National University.
- Sternberg, R. & Lubart, T.(1992). Creativity: Its nature and assessment. *School Psychology International*, 13(3), 243~253.
- Zhang, Chun-Hua(2012). A Study on the influence of transformational and transactional Leadership Type on Job Satisfaction and Organizational Commitment -Focused on 5 Star Hotels in Beijing-, Kyung Hee University.
-
- Received : 14 November, 2015
 - Revised : 07 December, 2015
 - Accepted : 15 December, 2015