한국보육지원학회지 제14권 제5호
Korean J of Childcare & Education
https://doi.org/10.14698/jkcce.2018.14.05.047 2018, Vol. 14, No. 5, pp. 47-64

영유아교사의 창의성 및 교수몰입과 직무만족 간의 관계*

The Relationship Among Early Childhood Teacher's Creativity, Teaching Flow, and Job Satisfaction

김경은[1]

KyoungEun Kim[1]

ABSTRACT

Objective: This study investigated how early childhood teachers'creativity and teaching flow was associated with their job satisfaction and examined the mediating effect of teaching flow.
Methods: Participants were 222 early childhood teachers in Seoul. Descriptive statistics for all study variables were computed. To examine the hypothesized model and the alternative model structural equation modeling (SEM) was used.
Results: The results revealed that early childhood teachers'creativity and teaching flow were positively associated with their job satisfaction. Early childhood teachers'creativity had an influence on their teaching flow, however, it didn't have a direct affect on their job satisfaction. Early childhood teachers' teaching flow had an affect on their job satisfaction. Additionally, early childhood teachers'teaching flow mediated the effects of teachers' creativity on their job satisfaction.
Conclusion/Implications: In conclusion, early childhood teachers'teaching flow was a key predictor in the relationship between teachers' creativity and job satisfaction. This study provides guidelines for interventions aimed at increasing the job satisfaction of early childhood teachers.

key words early childhood teacher, creativity, teaching flow, job satisfaction

* 이 논문은 2018년도 남서울대학교 학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

[1] 제1저자(교신저자)
남서울대학교 아동복지학과 부교수
(e-mail : leejay48@chol.net)

Ⅰ. 서 론

직무만족은 자신의 직업과 관련된 요소들에 대해 어느 정도 만족하는지를 일컫는 것으로(Spector, 1997) 자신의 직업 경험에 대한 평가에서 오는 긍정적 정서 상태이다(Locke, 1976; Irving & Montes, 2009). 이런 측면에서 영유아교사의 직무만족은 영유아교사의 여러 역할에서 경험하는 긍정적 정서와 만족의 정도라 할 수 있다. 즉, 영유아 교사의 직무만족은 영유아와의 상호작용, 영유아의 변화과정을 지켜보는 것, 지지적인 동료와 일하는 것, 전반적인 기관 분위기 등에서 느끼는 만족(Cockburn & Haydn, 2004)을 의미한다.

여러 연구에서 영유아교사의 직무만족은 교사로서의 직무 수행에 직접적으로 영향을 미칠 뿐 아니라 인구학적 특성이나 조직적 특성이 직무 수행에 미치는 영향을 매개하여 간접적으로 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Judge, Thorsen, Bono, & Patton, 2001; Mueller, Boyer, Price, & Iverson, 1994; Jiang, 2005). 비슷한 맥락에서 교사의 직무만족과 이직 의도간의 관계를 메타분석한 결과(Hellman, 1997) 직무만족은 이직 의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국내 연구에서도 유아교사의 직무만족도가 높을수록 교수효능감이 높고(황해익, 탁정화, 홍성희, 2013) 이러한 교사효능감은 교직에 대한 헌신도를 높이는 것으로 나타났다(김희영, 홍지명, 2017). 이러한 연구결과들은 직무 만족이 근무 의욕을 높이고 교사 개인뿐 아니라 조직의 발전에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다(Jorde-Bloom, 1989; Jiang, 2005). 성공적인 교사는 우수한 학습 환경을 통해 아이들에게 좋은 가르침을 제공할 뿐 아니라 자기 자신의 직업에 대해 만족하는 교사(Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke, & Baumert, 2008)라는 점을 고려해 볼 때, 교사의 직무만족을 높이기 위한 적극적인 방안을 모색해보아야 할 필요가 있다.

국내외 영유아교사의 직무만족도에 관한 연구들은 환경적 측면에서 어린이집의 조직 풍토(박영신, 2011), 원장의 리더십(이수련, 이정화, 2011; Koh, Steers, & Terborg, 1995)과 직무만족도 간의 관계를 살펴본 연구들과, 교사의 개인적 측면에서 인성(Judge, Heller, & Mount, 2002), 자아개념(조부경, 고영미, 박근희, 2003), 교사효능감(황해익, 최혜진, 김미진, 2012; 김연아, 김경은, 2012), 자아탄력성(최효정, 석은조, 2013; 정혜욱, 이옥형, 2011), 직무스트레스(정혜욱, 이옥형, 2011; 김연아, 김경은, 2012; Pearson, & Moomaw, 2005) 등과 직무만족도 간의 관계를 살펴본 연구 등이 주로 이루어져왔다. 종합해보면, 교사의 직무만족과 관련해서는 주로 개인적 특성 중 교사의 인성 혹은 사회정서능력과 관련해서 살펴본 연구들이 주를 이루고 있다. 이에 비해, 영유아교사의 개인적 특성 중 인지적 특성 및 교수 변인과 직무만족 간의 통합적 관계를 살펴본 연구는 아직 많이 이루어지지 않았다. 교사의 직무만족은 직무에 대한 주관적 감정이 반영되는 것이기 때문에 직무와 관련하여 개인이 지각하는 인지적 능력 또한 상당한 중요성을 갖는다.

특히 변화해가는 보육 및 교육현장에서 자신의 직무에 잘 적응해나가기 위해서는 교사 개인의 융통적인 사고와 혁신적인 마인드가 필수적이다. 여러 연구에서 창의성은 조직 및 개인의 발전에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 조직의 측면에서 창의성은 조직의 더 나은 목표를 달성하기 위해 산출물, 서비스, 과정들을 변화시키기 위한 아이디어를 생각해내는 것으로, 구성원들의 창의성은 조직의 발전과 혁신에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005). 개인적 측면에서, 창의적인 사람들은 자신이 직면한 문제를 보다 효율적으로 해결하며(Runco & Richards, 1998) 자신이 하고 있는 일에 몰입하여 일상생활에서 즐거움을 누리는 것으로 보고되고 있다(Csikszentmihalyi, 1990, 1997). 대학 강사들을 대상으로 창의성과 직무만족도 간의 관계를 알아본 결과, 창의성이 높을수록 직무전문성, 교수학습, 대인관계에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다(Raju, 2017). 이와 유사하게 TTCT로 측정한 교사의 창의적 사고능력과 직무만족도 간에도 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다(Mahnaz, Zahra, & Somayeh, 2015). 또한 창의적이라고 생각하는 교사들은 자신의 삶에 대한 만족도와 행복도가 높은 것으로 나타났다(Tan & Majid, 2011). 이러한 연구들은 교사의 창의성이 자신의 일

에 대한 긍정적 정서, 즉 직무만족도를 높이는데 기여한다는 것을 입증한다.

좀 더 구체적으로, 영유아교사의 창의성과 직무만족도 간의 관계에 대한 연구를 고찰해보면 영유아교사의 창의성은 보육 및 교육 현장에서 이루어지는 교사의 긍정적 교수 활동 및 가르침에 대한 자신감 및 만족도와 밀접히 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다. 창의적인 교사는 아동중심적으로 학습을 진행하고 수업관리에 철저하며 교육내용과 실생활을 연결시키며 개방형 질문을 통해 여러 가능성을 찾아보는 등 창의적으로 가르치기 위해 노력한다(Rinkevich, 2011). 창의성이 높은 교사일수록 유아들이 자신의 작업을 마무리할 때까지 판단하거나 비판하지 않고 기다려주고, 확산적으로 생각할수록 지원하며, 유아의 입장에서 평가하고, 유아가 다양한 상황 속에서 다양한 자료들을 다룰 수 있는 기회를 제공해준다(Department for Education and Skills, 2003, Qualifications and Curriculum Authority, 2005). 비슷한 맥락에서 창의적 인성이 높은 교사는 교육현장의 교육목표나 일과운영을 융통성 있게 수행하며 다양한 경험이나 활동, 유아들의 분위기, 학습상황 등을 고려하여 수업을 운영하는 것으로 나타났다(Halpin, 2003). 이처럼 창의성이 높은 교사들은 내적으로 동기화되어 있고 가르침에 대한 전문적 자율성이 높은데 이러한 자율성은 교사의 직무만족과 밀접하게 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다(Bellamy, Morley, & Watty, 2003; Morais & Azevedo, 2011; Sharma & Jyoti, 2009). 또한 유아교사의 창의적 교수는 유아교사의 직무만족도와 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다(백영숙, 강병재, 2013). 이러한 선행연구들을 고려해볼 때, 영유아교사의 창의성이 높을수록 보육이나 교육 현장에서 당면하는 여러 문제들을 좀 더 효율적으로 해결하고, 이러한 과정 속에서 자신의 일을 긍정적으로 평가하고 더 많은 만족감을 가질 것으로 추론된다.

한편, 놀이나 활동을 강조하는 영유아교육에서는 영유아뿐 아니라 교사의 적극적 역할이 강조된다. 몰입(flow)이란 자신이 하고 있는 것에 깊게 빠져들어 시간의 흐름이나 공간, 더 나아가서는 자신에 대한 생각까지도 잊어버리게 되는 일컫는 심리적 상태를 의미한다(Csikszentmihalyi, 1990). 이런 관점에서 교수몰입은 가르치는 일에 대한 몰입이라 볼 수 있다. 영유아교사의 교수몰입은 수업뿐 아니라 영유아와 함께 있는 시간에 이루어지는 모든 업무에 대한 몰입정도로 정의내릴 수 있다(고경미, 이선경, 심성경, 2014).

일상생활에서 몰입을 더 많이 경험하는 사람들이 더 행복하다고 느낀다(Csikszentmihalyi, 1997)는 점을 고려해 볼 때, 교사의 교수활동에 대한 몰입은 교사의 직무만족도와 직간접적으로 관련되어 있음을 추론해 볼 수 있다. 여러 연구에서 교사의 교수몰입은 교사의 긍정적 교수활동, 교사효능감, 직무 만족도와 관련이 있는 것으로 보고되고 있다. Csikszentmihalyi(1990)에 따르면 교사가 자신의 일에 몰입하는 것은 효과적인 교사가 되기 위한 선결 조건이라고 하였다. 교수몰입도가 높은 교사는 학생들에게 단순히 지식이나 기술을 제공해주는 것을 넘어서서 학생 개개인의 이해 수준을 민감하게 살펴 적절하게 개입하는 것으로 나타났다(Grimmett & MacKinnon, 1992). 이와 유사하게 교수몰입도가 높은 교사는 유아를 격려하고 유아에게 개별적이고 긍정적인 관심을 보이는 등 유아와 긍정적 상호작용을 하는 것으로 나타났다(고경미 등, 2014; Gunderson, 2003). 또한 교수몰입도가 높은 교사는 수업 시 시간가는 줄 모르고, 수업에 대한 열정이 높으며, 생산성과 성취감을 경험하고, 수업에서 즐거움을 느끼는 것으로 나타났다(Frase,

1998). 이와 더불어 교수몰입이 높은 유아교사들은 교사로서의 효능감도 높고(황해익, 탁정화, 김미진, 2013), 정신적으로도 건강한 것으로 나타났다(배주연, 2009). 유아교사를 대상으로 직무몰입과 직무만족 간의 관계를 살펴본 연구(이진화, 박희숙, 2015)에 따르면, 유아교사가 자신의 일에 대한 몰입도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

이러한 몰입 경험은 일상의 모든 영역에서 일어날 수 있는데 반복적이고 수동적인 과업을 할 때에는 몰입이 덜 일어나지만, 창의적인 활동을 할 때에는 몰입을 더 많이 경험하는 것으로 보고되고 있다(Delle Fave & Massimini, 2003). 몰입은 일상적인 과업을 수행할 때보다는 새롭고 도전적인 과제를 수행하는 과정에서 더 많이 경험하게 된다. 창의성이 높은 사람들은 새로운 것에 도전하는 것을 꺼리지 않고 문제 상황에서도 융통성 있게 해결하고자 하는데, 이러한 도전 상황에서 자신이 가진 능력을 충분히 발휘하게 될 때 자신이 하고 있는 일에 빠져들게 된다(Csikszentmihalyi, 1997; Davis, 2004). 또한 창의적인 사람들은 내적으로 동기화되어 있어, 자신이 하는 일 자체를 즐기는 경향이 있다(Davis, 2004). 이와 유사하게 창의적인 교사는 학생들의 창의적인 활동들을 강화하며, 합리적인 도전과 예측불가능한 상황을 즐긴다(Fautley & Savage, 2007). 또한 창의성이 높은 교사들은 공통적으로 교육에 대한 자신감, 열정, 헌신 등과 같은 속성을 보이고(Jones & Wyse, 2004; Morais & Azevedo, 2011) 창의적인 과업을 수행하는 것을 즐기며 창의적인 작업을 함에 있어 모호함과 불확실성에 노출되는 것을 꺼리지 않고 그것을 즐기는 경향이 있다(Halpin, 2003). 이러한 연구결과들은 교사의 창의성과 교수몰입 간의 관계를 입증한다. 요컨대, 영유아교사의 창의성은 자신의 일에 대한 몰입을 높이고, 이러한 몰입은 자신의 일에 대한 긍정적 정서와 만족도를 높일 것으로 사료된다.

이러한 선행연구를 기초로 본 연구에서는 영유아교사의 창의성 및 교수 몰입과 직무만족 간의 관계에 대해 알아보고, 영유아교사의 교수 몰입이 영유아교사의 창의성과 직무만족 간의 관계에서 매개역할을 하는지 검증해보고자 한다. 본 연구의 모형은 그림 1과 같다.

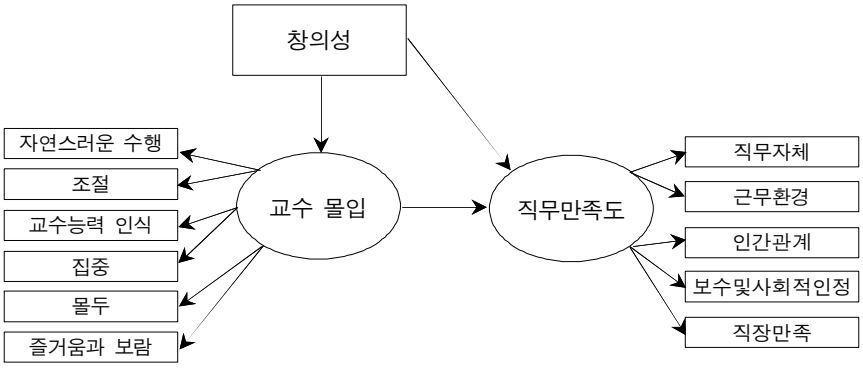

그림 1. 연구모형

연구문제 1. 영유아교사의 창의성, 교수몰입과 직무만족 간의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 영유아교사의 창의성은 교수몰입을 매개로 직무만족에 영향을 미치는가?

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울 및 수도권에 위치한 어린이집(33개소) 및 유치원(20개소)에 근무하고 있는 260명의 영유아교사로, 유의표집법을 통해 연구대상자를 구하였다. 연구에 참여하기 전 어린이집이나 유치원을 통해 본 연구의 목적에 대해 안내하고, 본 연구에 참여하기를 동의한 영유아교사들만을 대상으로 설문지를 보낸 후 작성하게 하였다. 250부 중 부실 기재된 설문지를 제외하고 총 222개가 본 연구의 분석에 활용되었다. 교사들의 일반적 특성을 살펴보면, 모두 여성이고, 경력은 평균 5.48(SD = 4.13)년이고, 학력의 경우 고등학교 졸업 이하는 19명(9.8%), 전문대 졸업은 75명(33.5%), 4년제 졸업이상은 123명(54.5%), 대학원 졸업 이상은 5명(2.2%)이었다. 담당반의 경우, 영아담당교사는 101명, 유아담당교사는 111명이었다.

2. 측정도구

1) 창의성

영유아교사의 창의성은 Runco, Plucker와 Lim (2001)이 개발한 RIBS(Runco's Ideational Behavioral Scale) 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 '나는 나 자신이 아이디어를 잘 생각해내는 사람이라고 생각한다.', '나는 몇 시간동안 어떤 것에 대해 골똘히 생각할 수 있다.' 등과 같은 문항을 포함한다. Runco와 동료들(2001)은 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 본 척도의 구성타당도를 검증하였다. 창의적 행동척도는 단일 요인으로 총 23문항이고, 5점 리커트 척도이다. 점수가 높을수록 일상생활에서 새로운 아이디어를 생각해내고 평가하는 능력이 높고 아이디어 산출능력이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .93이다.

2) 교수몰입

영유아교사의 교수몰입을 측정하기 위해 Jackson과 Eklund(2004)의 'Flow State Scale' (FSS-2)를 번안하여 사용한 이선경(2015)의 도구를 사용하였다. 이선경(2015)의 도구에서는 몰입의 9가지 요소, 도전과 기술의 균형, 행동과 지각의 일치, 명확한 목표, 즉각적 구체적 피드백, 과제에 대한 집중, 통제감, 자의식의 상실, 시간이 변형된 느낌, 자기 목적적 경험 등을 포함하며, 36문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 척도의 타당도를 검증하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 6요인 32문항으로 구성되었고, 6요인의 설명변량은 64.52%였다. 하위요인은 자연스러운 수행, 조절, 교수능력인식, 집중, 몰두, 즐거움과 보람 등으로 이루어져있다. '자연스러운 수행'은 교사가 자연스럽게 수업을 이끌어나가는 것을, '조절'은 교사가 수업을 통제할 수 있다고 지각하는 것을, '교수능력인식'은 교사가 지각하는 자신의 교수능력을, '몰두'는 교사가 시간이 어떻게 흘렀는지 모를 만큼 수업에 완전히 집중하는 것을, '즐거움과 만족'은 교사가 가르치는 것에 대해 즐거움을 느끼는 것을 의미한다. 이 척도는 5점 리커트 척도이며, 점수가 높을수록 교수몰입이 높

음을 의미한다. 하위요인별 신뢰도(Cronbach's α)는 자연스러운 수행 .91, 조절. 88, 교수능력인식 .90, 집중 .89, 몰두 .88, 즐거움과 보람 .92로 나타났다.

3) 직무만족

영유아교사의 직무만족을 측정하기 위해 조성연(2004)이 제작한 척도를 신동희(2004)가 요인분석을 통해 재제작한 직무만족도 척도를 사용하였다. 하위요인은 직무자체, 근무환경, 인간관계(원장과의 관계, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계), 보수 및 사회적인 인정, 직업 및 직장에 대한 만족으로 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다'(1)에서부터 '매우 그렇다'(5)까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 보육교사의 직무만족도 전체신뢰도(Cronbach's α)는 .83이고, 하위요인별 신뢰도(Cronbach's α)는 직무자체 .88 근무환경 .89 인간관계 .92, 보수 및 사회적인 인정 .82, 직업 및 직장에 대한 만족 .82이었다.

3. 자료분석

본 연구에서는 영유아교사의 창의성, 교수몰입과 직무만족도 간의 관계를 알아보고, 영유아교사의 창의성이 직무만족도에 미치는 영향을 교수몰입이 매개하는지를 알아보고자 하였다. 이를 위해 수집된 자료는 PASW 18.0 프로그램과 AMOS를 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 영유아교사의 창의성, 교수몰입과 직무만족도의 일반적인 경향을 알아보기 위해 평균과 표준편차, 첨도 및 왜도를 산출하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α값을 산출하였다. 또한 영유아교사의 창의성, 교수몰입과 직무만족도 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였고, 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식을 활용하였다. 연구모형과 대안모형을 비교하기 위해 카이제곱검증을 실시하였고, 각 모형의 적합도와 변인 간 경로계수를 산출하였고 이들 모형의 적합도를 평가하기 위해 χ^2 검증과 적합도 지수를 이용하였다. 본 연구에서는 여러 적합도 지수 중에서 TLI (Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit Index)와 RMSEA(Root Mean Square Error Approximation)를 사용하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 영유아교사의 창의성, 교수몰입, 직무만족의 기술통계치와 상관관계

영유아교사의 창의성, 교수몰입과 직무만족 간의 관계를 알아보기에 앞서, 주요변인들의 평균과 표준편차, 첨도와 왜도를 산출하였다. 영유아교사의 창의성, 교수몰입과 직무만족도의 하위요인별 평균과 표준편차는 표 1에 제시된 바와 같다. 영유아교사의 창의성의 평균은 3.26(SD = .58)으로 나타났다. 영유아교사의 교수몰입의 총점은 3.68(SD = .54)이고, 하위요인별 평균을 살펴보면 즐거움과 보람(M = 3.94, SD = .66), 자연스러운 수행(M = 3.83, SD = .62), 조절(M = 3.69, SD

= .64), 교수능력인식(M = 3.64, SD = .66), 몰두(M = 3.63, SD = .70), 집중(M = 3.37, SD = .77) 순으로 나타났다. 또한 영유아교사의 직무만족도 총점은 3.94(SD = .60)이고, 하위요인별 평균을 살펴보면 동료관계(M = 4.37, SD = .73), 직무자체(M = 4.34, SD = .73), 인간관계(M = 4.12, SD = .66), 근무환경(M = 4.12, SD = .78), 보수 및 사회적 인정(M = 2.97, SD = .82) 순으로 나타났다. 정규성 검증과 관련하여 왜도는 절대값 3이하, 첨도는 절대값 10이하이면 심각한 문제가 없다(Kline, 2011)는 기준을 고려해볼 때, 각 변인의 왜도의 범위는 -.35～2.64, 첨도의 범위는 -1.34～.23로 정규성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

표 1. 주요 변인들의 평균과 표준편차

	M(*SD*)	Skewness	Kurtosis
창의성	3.26(.58)	1.86	-.16
교수몰입			
자연스러운 수행	3.83(.62)	-.33	.08
조절	3.69(.64)	-.28	.17
교수능력인식	3.64(.66)	-.20	.13
집중	3.37(.77)	-.28	-.02
몰두	3.63(.70)	-.18	-.15
즐거움과 보람	3.94(.66)	-.24	-.25
총점	3.68(.54)	-.09	.23
직무만족도			
직무자체	4.34(.73)	2.64	-1.34
근무환경	4.12(.78)	1.60	-1.13
인간관계	4.12(.66)	1.34	-.82
보수및사회적 인정	2.97(.82)	-.21	-.06
직업및직장만족	3.82(.89)	-.35	-.48
총점	3.94(.60)	1.53	-.81

영유아교사의 창의성, 교수몰입과 직무만족도 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 그 결과는 표 2와 같다. 영유아교사의 창의성은 직무만족도 총점 및 하위요인과 부분적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 영유아교사의 창의성은 직무만족의 총점(r = .22, p < .001), 하위요인 중 직무자체(r = .34, p < .001), 직업 및 직장만족(r = .29, p < .001)과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

영유아교사의 교수몰입의 총점 및 하위요인은 직무만족도 총점 및 하위요인과 부분적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 교수몰입의 총점은 직무만족도의 총점(r = .44, p < .001) 및 하위요인(r = .20～.50, p < .001)인과 유의한 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다. 교수몰입의 하위요인 중 자연스러운 수행은 보수 및 사회적 인정을 제외한 직무만족도 하위요인 및 총점과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다(r = .29～.51, p < .01). 교수몰입의 하위요인 중 조절(r =

.18～.43, $p < .05$)과 즐거움・보람($r = .22$～$.53$, $p < .01$)은 직무만족도 하위요인 및 총점과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 교수몰입의 하위요인 중 집중($r = .14$～$.29$, $p < .05$)과 몰두($r = .16$～$.29$, $p < .05$)는 근무환경을 제외한 직무만족도 하위요인 및 총점과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

표 2. 유아교사의 창의성 및 교수몰입과 직무만족도 간의 관계

	창의성	교수몰입						
		자연스러운 수행	조절	교수능력인식	집중	몰두	즐거움보람	총점
창의성	-	.50***	.44***	.50***	.39***	.42***	.43***	.55***
직무만족도								
직무자체	.34***	.51***	.43***	.40***	.28***	.28***	.53***	.50***
근무환경	.09	.29***	.22**	.19**	.12	.11	.24**	.24**
인간관계	.13	.40***	.36***	.28***	.20***	.28***	.38***	.39***
보수 및 사회적 인정	.09	.09	.18**	.16*	.14*	.16*	.22**	.20**
직업 및 직장만족	.29***	.40***	.37***	.29***	.29***	.27**	.44***	.42***
총점	.22**	.43***	.40***	.32***	.25**	.29***	.45***	.44***

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

2. 구조모형의 적합도 검증: 영유아교사의 창의성과 직무만족도 간의 관계에서 교수몰입의 매개효과 검증

본 연구에서는 선행연구를 기초로 영유아교사의 직무만족도를 설명하는 연구모형을 설정하였다(그림 1). 연구모형은 영유아교사의 창의성과 교수몰입이 직무만족도에 직접적 영향을 미치고 교수몰입은 직무만족도에 직접적 영향을 미친다. 또한 창의성은 교수몰입을 매개로 직무만족도에 간접적 영향을 미친다는 것을 가정하였다. 한편, 완전매개효과 모형을 대안 모형(그림 2 참조)

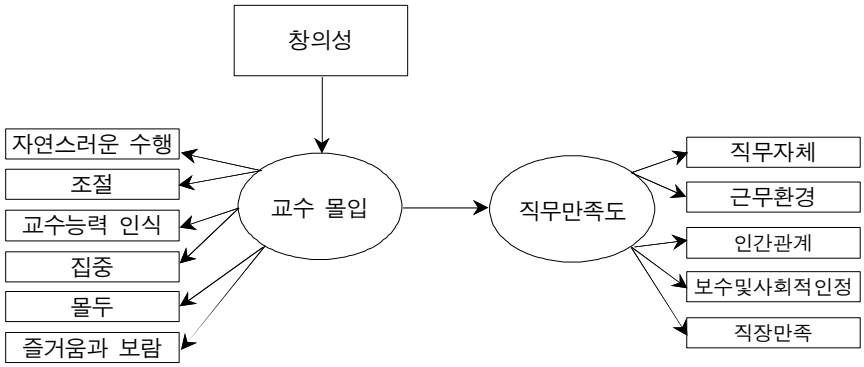

그림 2. 완전매개모형

으로 설정하여 이 두 모형 간의 적합도를 비교하였다. 대안모형인 완전매개효과 모형은 영유아교사의 창의성이 교수몰입을 통해서 직무만족도에 영향을 미치는 간접 경로만을 포함하는 것으로 설정하였다.

본 연구에서 설정한 연구모형과 완전매개모형이 경험적 자료에 얼마나 적합한지를 검증한 결과는 표 3에 제시된 바와 같다. 연구모형의 적합도를 살펴보면, $\chi^2_{df = 45} = 117.94(p < .001)$로 적절하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 χ^2은 표본의 크기에 영향을 많이 받기 때문에 다른 적합도 지수와 함께 고려해야 한다. 일반적으로 CFI(Comparative fit index)와 TLI는 .90이상이어야 하고 .95이상이면 더 적절하다고 판단한다(Hu & Bentler, 1999). RMSEA(Root mean square error of approximation)는 .08이하이면 양호하다(MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996)고 판단한다. 이 모형의 절대적 적합도 지수와 상대적 적합도 지수를 살펴본 결과, 절대적 적합도 지수인 TLI 값이 .93, CFI 값이 .95로 양호한 것으로 나타났지만 상대적 적합도 지수인 RMSEA값이 .09로 나타났다.

완전매개모형의 적합도를 살펴보면, $\chi^2_{df = 46} = 118.11$ ($p < .001$)로 적절하지 않았다. 그러나 절대적 적합도 지수와 상대적 적합도 지수를 살펴본 결과, 절대적 적합도 지수인 TLI 값이 .93, CFI 값이 .95, 상대적 적합도 지수인 RMSEA값이 .08로 대체적으로 양호한 것으로 나타났다. 또한 χ^2검증을 이용해 완전매개모형과 연구모형 간의 적합도 차이를 비교해 본 결과, 연구모형보다 완전매개모형이 더 간명한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 완전매개모형을 최종모형으로 선택하였다(그림 3 참조).

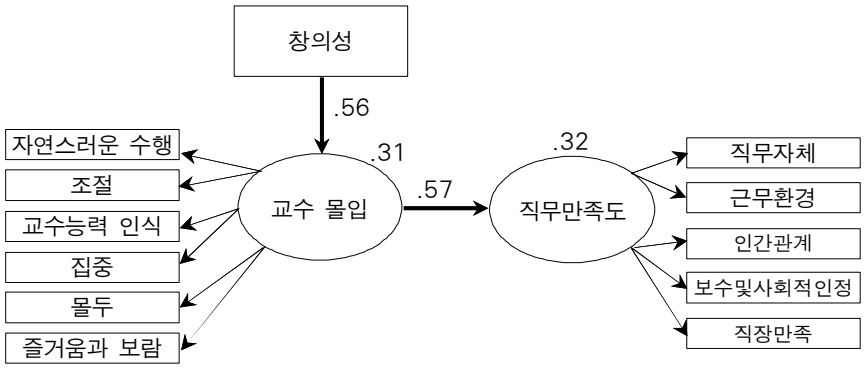

그림 3. 최종 모형의 표준화 경로계수

표 3. 연구모형과 대안모형의 적합도 지수

Model	χ^2	*df*	*p*	TLI	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$
Hypothesized model	117.94	45	〈.001	.93	.95	.09	-
Direct path model	118.11	46	〈.001	.93	.95	.08	.17

그림 3과 표 4에는 최종 모형의 표준화경로계수가 제시되어 있다. 이를 바탕으로 살펴보면, 영

유아교사의 창의성이 직무만족도에 미치는 영향은 영유아교사의 교수몰입에 따라 달라진다는 것을 알 수 있다. 영유아교사의 창의성이 직무만족도에 직접적으로 영향을 미치지 않지만, 교수몰입을 통해 간접적으로 영향을 미쳤다. 즉, 영유아교사의 창의성이 높을수록 영유아를 가르치고 돌보는 것에 대한 몰입이 높고, 이러한 몰입 경험은 교사로서의 만족감을 높여주는 것으로 나타났다. 영유아교사의 창의성과 교수몰입은 영유아교사의 직무만족도 총 변량 중 32%를 설명하였다.

표 4. 최종 모형의 경로계수

			Estimate (unstandardized)	Estimate (standardized)	S.E.	C.R.
창의성	→	교수몰입	.48	.56***	.05	8.79
교수몰입	→	직무만족	.73	.57***	.09	7.96

영유아 교사의 창의성과 교수몰입이 직무만족도에 미치는 직간접 효과를 알아본 결과는 표 5와 같다. 부트스트랩 방식으로 효과성을 분해하여 매개효과의 유의성을 검증한 결과, 영유아교사의 창의성은 교수몰입을 통해 직무만족에 간접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다 (β = .32, p < .001).

표 5. 최종 수정모형의 효과분해

			standardized direct effect	standardized indirect effect	total effect
창의성	→	교수몰입	.56***	-	.56***
창의성	→	직무만족		.32***	.32***
교수몰입	→	직무만족	.57***		.57***

***p < .001.

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구에서는 유아교사의 창의성 및 교수몰입과 직무만족도 간의 관계를 선행연구를 토대로 설정한 후 이들 간의 관계를 분석하고자 하였다. 본 연구에서 밝혀진 결과를 토대로 시사점을 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 영유아교사의 창의성 및 교수몰입과 직무만족도 간의 관계를 살펴본 결과, 영유아교사의 창의성이 높을수록 교수몰입이 높고 교사로서의 직무에 대한 만족이나 직업 및 직장에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉, 새로운 아이디어를 생각해내고 아이디어를 평가하는 능력이 높은 교사들일수록 수업에 대한 몰입이 높고 자신의 직무 자체나 직업에 대한 만족도가 높았

다. 이러한 연구결과는 교사의 창의성이 높을수록 교수몰입도가 높고(Jones & Wyse, 2004; Morais & Azevedo, 2011) 직무만족도가 높다(Mahnaz et al., 2015; Raju, 2017)는 선행연구와 일치한다. 또한 창의적인 교사일수록 자신의 수업에 대한 자신감이 높고(정미영, 안효진, 2012), 수업운영에 있어서 자율성을 갖고 다양한 방식의 수업을 운영하며(Bellamy et al., 2003; Diakidoy & Kanari, 1999; Morais & Azevedo, 2011), 아동 중심적으로 융통성 있게 운영함으로써 가르침에 대한 만족도가 높다(Qualifications and Curriculum Authority, 2005)는 선행연구들과 맥을 같이한다. 일예로, 창의성이 높은 초등 교사들을 관찰한 결과 이들은 호기심이 높고 수업운영에 있어 자율적이고 자기주도적이며 독창적인 것으로 나타났다(Grainger, Goouch, & Lambirth, 2005).

창의적인 교사는 기존의 수업을 답습하기보다는 유아의 흥미를 이끌어낼 수 있는 새로운 방법들을 모색하고 새로운 수업방식을 도입한다. 이러한 다양한 새로운 시도를 통해 영유아와의 긍정적 상호작용을 이끌어내고 효율적인 학습결과를 도출함으로써, 자신의 일에 대한 전문성과 자신감을 느낄 수 있게 되고 이전보다 성장했다고 인지하게 된다. 창의적인 교사들의 이러한 특성들은 수업에서 발생되는 다양한 상황들에 대한 문제해결능력이나 적응력을 높이데 도움이 되고, 교수효능감을 높이는 데에도 도움이 되는 것으로 보고되고 있다(김희태, 백영숙, 2009). 즉, 창의적인 교사들이 갖는 도전, 자율성, 융통성 있는 사고들은 교사로서의 전문성이나 자신감 고양에 영향을 미치고, 이러한 긍정적 감정은 자신의 직무에 대한 만족감이나 즐거움을 이끌게 되는 것으로 추론해 볼 수 있다.

이러한 결과는 영유아교사의 교수몰입과 직무만족에 있어 교사 개인의 창의성 신장이 중요하다는 것을 시사한다. 영유아교사들의 경우, 창의성이 중요하고 필요하다고 생각함에도 불구하고 여전히 창의성이 무엇인지, 어떻게 창의성을 키울 수 있는 것인지에 대해 잘 모르고 있는 것으로 보고되고 있다(김경은, 김은아,이화선, 최인수, 2006; Kampylis, Berki, & Saariluoma, 2009). 창의성은 훈련이나 교육을 통해 충분히 증진될 수 있다는 점을 고려해 볼 때, 급격히 변화하는 교육 환경 속에서 영유아교사 개인의 창의적 인성 및 사고를 개발하고 창의적 결과를 도출해내기 위한 실질적인 노력이 필요할 것으로 사료된다.

한편, 영유아교사가 창의성을 발현하기 위해 무엇보다 중요한 것은 어린이집이나 유치원에서 교사의 새로운 시도나 도전을 독려할 수 있는 분위기가 형성되어 있어야 한다는 것이다. 개인의 창의성에 영향을 미치는 조직(기관) 환경을 고찰한 연구에 따르면(McLean, 2005) 개인이 자유롭게 아이디어를 내고 그에 대한 평가를 하며, 새로운 것에 도전하고 스스로 결정하게끔 격려하는 조직의 분위기, 팀워크나 개방적 상호작용을 지지하고 격려하는 분위기, 개인의 자유와 자율성을 독려하는 분위기, 충분한 시간과 경제적 지원 등이 이루어지는 분위기에서 개인은 자신의 창의성을 충분히 발휘하는 것으로 나타났다. 이러한 점을 고려해 볼 때, 원장은 교사가 수업을 계획할 때 새로운 도전이나 아이디어를 낼 수 있도록 격려해주고 수업에서 교사의 자율성이 보장될 수 있는 분위기를 조성해주는 것이 필요함을 시사한다. 이와 더불어 동료교사들 간에 수업에 대한 새롭고 다양한 아이디어를 공유할 수 있는 기회를 갖는 것도 중요하다. 아직 국내에서는 영유아교사가 지각하는 기관의 창의적 분위기, 교사의 창의성, 직무몰입, 직무만족간의 관련성을 실증적으로 살펴본 연구는 그다지 많지 않기 때문에 추후연구에서는 이들 간의 관계를 통합

적으로 살펴보는 연구가 수행되기를 기대해본다.

또한 영유아교사들의 교수몰입이 높을수록 교사로서의 직무, 근무환경, 직장에서의 인간관계, 보수 및 사회적 인정, 직업 및 직장에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉, 교사가 영유아와의 수업을 효율적으로 이끌고, 수업에서 즐거움과 보람을 많이 느낄수록 교사의 만족도가 높음을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 교사의 수업에 대한 몰입도가 높을수록 자신의 일에 대한 만족도가 높다(이진화, 박희숙, 2015; 황해익, 탁정화, 홍성희, 2013)는 선행연구들과 일치하는 결과이다. 또한 유아교사가 자신의 일에 자신감을 갖고 그 일에 푹 빠져 몰입할 때 교사로서 행복감을 느낀다(고경미 등, 2014; 홍용희, 나영이, 장현진, 김혜전, 전우용, 2013)는 연구결과와 맥을 같이 한다. 수업에 몰입해본 교사들은 최적의 수업환경을 만들기 위해 더욱 노력하는데 이러한 과정 속에 수업에 대한 효율성과 만족감을 이끌어 내게 된다(Bakker, 2005; Basom & Frase, 2004). 비슷한 맥락에서 몰입도가 높은 교사들은 자신의 가르침 덕분에 유아들이 점차적으로 변화하고 성장하는 모습을 보며 교사로서 성취감을 느끼게 될 뿐 아니라 행복감을 느끼게 된다(오현숙, 2013). 더욱이 유아교사의 교수몰입은 교사의 전문성 발달수준(고경미 등, 2014), 교사 헌신(황해익, 탁정화, 김미진, 2013) 등과 같은 교수 수행과 직접적으로 관련되어 있다.

이러한 점을 고려해 볼 때, 교사의 몰입 경험을 증진시키기 위한 교사 개인의 노력과 환경적 지지가 제공되어야 한다. 특히 교수몰입은 교사의 주관적 경험이기 때문에 개인적 측면에서 교사는 자신의 수업을 철저히 준비하고 계획해야 한다(Frase, 1998). 환경적 측면에서 기관은 교사가 영유아와의 상호작용이나 본인의 수업에 최대한 집중할 수 있는 환경을 조성해주어야 한다. 영유아 기관에서는 영유아교사들이 수업 외 다른 행정적 잡무에 의해 소진되지 않도록 보다 체계적인 행정 업무 계획을 수립하거나 재정적 여유가 있다면 행정을 전담할 수 있는 직원들을 고용하는 것도 바람직할 것으로 사료된다.

둘째, 영유아교사의 창의성 및 교수몰입과 직무만족도 간의 관계에 대한 모형을 검증한 결과, 교수몰입은 영유아교사의 창의성이 직무만족에 미치는 영향을 완전 매개하는 것으로 나타났다. 유아교사의 창의성은 교수몰입에 영향을 미치고, 이러한 교수몰입이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 새롭고 도전적인 것을 시도하며 다양한 아이디어를 산출하는 교사는 자신의 수업을 보다 효율적으로 이끌어나가고 수업 자체를 즐기게 되는데, 이처럼 수업에 대한 몰입도가 높은 교사일수록 자신의 일에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

본 연구결과는 영유아교사의 교수몰입의 중요성을 역설한다. 일반적으로 자신의 목표가 뚜렷하고, 자신이 의미 있는 일을 하고 있다고 지각할 때 몰입이 더 잘 이루어진다(Tomlinson, 1999). 이런 측면에서 영유아교사가 수업이나 영유아와의 활동을 계획함에 있어 '무엇을, 어떻게 가르칠 것인가'에 대한 목표를 분명히 하고, 유아가 관심 있어 하는 주제나 유아의 흥미를 유발할 수 있는 다양한 교수학습방법들을 적극적으로 찾아보는 준비가 무엇보다 중요하다. 교사 스스로 수업이나 영유아와의 상호작용에 대한 준비가 되어 있지 않으면, 교사는 수업에 집중하기 어렵고 부담스러울 수밖에 없다. 이런 점에서 기관에서는 교사가 수업을 준비하는데 집중할 수 있는 충분한 시간과 공간을 마련해주어야 할 것이다.

또한 이러한 교수몰입을 높이기 위해서는 무엇보다 교사로서의 도전(과업의 난이도)과 교사

의 능력 간의 조화를 이루는 것이 필요하다(Csikszentmihalyi, 1990; Ellis, Voelkl, & Morris, 1994). 일반적으로 사람들은 자신에게 주어진 도전적 상황과 그러한 도전을 다룰 수 있는 자신의 기술(능력) 간에 균형을 이룰 때 완전한 몰입을 경험하게 된다(Clarke & Haworth, 1994; Ellis et al., 1994). 예를 들면, 영유아교육기관에서 영유아교사가 감당하기 힘들 정도의 너무 많은 과업을 제공할 경우 교사는 좌절하고 몰입을 경험하지 못한다. 또 다른 예로 영유아교사가 자신의 직무가 너무 반복적이고 따분하다고 지각할 경우 전혀 몰입을 경험하지 못한다. 교사들마다 개인의 능력에 차이가 있기 때문에, 각 기관에서는 교사의 개별적인 능력을 정확하게 진단하여 교사가 충분히 해낼 수 있는 과업을 시도해 보게끔 함으로써 교사가 영유아와의 수업에서 몰입할 수 있는 경험을 갖도록 지지해줄 필요가 있다. 특히 초임교사의 경우 자신의 교수능력에 대한 충분한 검증이 없기 때문에 새로운 수업을 시도함에 있어 많은 어려움을 경험한다(이현경, 2000). 이때 원장이나 유능한 주임교사가 초임교사에게 교수방법에 대한 충분한 지원을 해준다면 초임교사들도 수업에서 몰입을 경험할 수 있을 것으로 기대되고, 이러한 몰입경험은 교사로서 자신의 일에 대한 만족감을 이끌게 될 것으로 생각된다.

이와 더불어 교사의 몰입을 높이기 위해서는 교사의 성장에 따른 전문적인 교육이 수반되어야 한다(Basom & Frase, 2004). 교사의 직무를 수행함에 있어 개인적 능력이나 기술이 부족하면 불안이 야기되어 몰입을 경험하기 어렵다. 영유아교사의 경력이 증가함에 따라 현장 경력을 통한 전문성이 증가하기도 하지만(고경미 외, 2014), 사회의 변화에 따른 새로운 지식을 습득하지 못하면 도태될 수밖에 없다. 특히 최근 들어 이슈화되고 있는 4차 산업혁명은 영유아교육에서의 교육 내용이나 교수학습방법에도 변화를 불러일으킬 것으로 생각된다. 변화하는 사회 속에서 영유아교사의 전문성을 지속적으로 강화할 수 있는 교육이나 연수를 제공함으로써 영유아교사들이 자신감을 갖고 수업에 임하며 이러한 과정 속에 자신의 일에 대한 더 큰 만족감을 느낄 수 있을 것으로 기대된다.

또한, 효과적인 수업을 이끄는 교사일수록 몰입을 더 많이 경험하고(Gunderson, 2003) 몰입을 경험한 교사들이 학생들을 보다 수업에 몰입하게 하도록 이끄는 다양한 방법들을 시도하며 수업의 질을 높이기 위해 노력한다(고경미 등, 2014; 홍용희 등, 2013)는 점을 고려해 볼 때, 유아교사의 직무만족도 혹은 효율성을 증진시키기 위한 프로그램 개발 시 유아교사의 몰입과 관련된 내용들을 포함해야 할 것이다. 영유아교사의 몰입을 높일 수 있는 개인적, 환경적 선행요건이나 영유아교사들의 몰입 경험과 관련된 사례들을 공유하는 것 또한 도움이 될 것으로 사료된다. 본 연구는 교사의 직무만족과 관련하여 주로 교사 개인의 사회정서적 특성이나 조직의 관계적 측면에 초점을 두던 것에서 벗어나 직무와 관련된 인지능력 및 교수 능력을 다루었다는 점에서 의의가 있다.

이상의 논의를 토대로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 유아교사의 창의성을 측정함에 있어 창의적 행동 척도만을 사용하였으나 실제로 유아교사의 창의성은 인성, 사고, 행동 모두를 포괄하는 개념이기 때문에 추후 연구에서는 창의성을 보다 넓은 관점에서 적용하여 측정하는 것도 흥미로울 것으로 기대된다. 둘째, 본 연구에서는 영유아교사의 직무만족도와 관련하여 개인적 측면에서 교사의 창의성과 교사의 교수몰입 간

의 관계에 초점을 두었다. 하지만 직무만족은 단순히 개인적 변인을 넘어선 환경적 변인도 유의한 영향을 미친다는 점을 고려해볼 때, 추후 연구에서는 기관의 물리적, 심리적 환경과 교사의 창의성, 교수몰입, 직무만족도 간의 관계를 다루어보는 것도 의의가 있을 것으로 생각된다.

참고문헌

고경미, 이선경, 심성경 (2014). 유아교사의 교수몰입도와 행복감 및 전문성 발달수준과의 관계. **한국교원교육연구**, **31**(1), 69-94.

김경은, 김은아, 이화선, 최인수 (2007). 유아 창의성교육에 대한 부모와 교사의 요구도 조사-만 2세, 5세 부모와 교사를 대상으로. **생활과학**, **10**, 167-187.

김연아, 김경은 (2012). 영아교사의 교사효능감 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **인간발달연구**, **19**(1), 105-121.

김희영, 홍지명 (2017). 유아교사의 교직헌신도와 직무만족과의 관계에서 교사효능감의매개효과. **학습자중심교과교육연구**, **17**(19), 245-261. doi:10.22251/jlcci.2017.17.19.245

김희태, 백영숙 (2009). 유아교사의 창의성과 교수 효능감. **유아교육학논집**, **13**(3), 51-67.

도순남 (1999) 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 원광대학교 대학원 박사학위 청구논문.

박영신 (2011) 유아교사의 직무만족에 대한 원장 변혁적 리더십, 교사 임파워먼트 및 조직문화의 영향력 연구. **열린유아교육연구**, **16**(3), 207-229.

배주연 (2009). 초등교사의 교수몰입과 정신건강의 관계에서 교사효능감의 매개효과 검증. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

백영숙, 강병재 (2013). 어린이집 교사의 직무만족 및 교수 효능감과 교수 창의성과의 관계. **한국영유아보육학**, **76**, 25-47.

신동희 (2004). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도. 호서대학교 대학원 석사학논문.

오현숙 (2013) 어린이집 교사의 교수몰입 및 행복감에 따른 교사의 교수효능감 및 교수창의성의 차이: 광주광역시를 중심으로. 광주여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

이선경 (2015) 유아교사의 교수몰입도에 따른 유아에 대한 상호작용과 유아의 놀이몰입 및 자기효능감. 원광대학교 대학원 박사학위 청구논문.

이수련, 이정화 (2011). 어린이집 원장의 경영형태가 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육연구**, **31**(4), 165-181. doi:10.18023/kjece.2011.31.4.008

이진화, 박희숙 (2015). 유치원 교사의 조직공정성과 직무몰입이 직무만족도에 미치는 영향. **교육과학연구**, **46**(1), 25-43. doi :10.15854/jes.2015.03.46.1.25

이현경 2000). 유치원 초임교사가 교직 수행시 직면하는 어려움에 관한 연구. **열린유아교육연구**, **5**(2), 185-204.

정미영, 안효진 (2012). 유아교사의 성격 유형, 창의성, 그리고 교수효능감 간의 관계 연구. **Family**

and Environment Research, **50**(3), 25-34. doi:10.6115/khea.2012.50.3.025

정혜욱, 이옥형 (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육연구**, **31**(3), 31-53. doi:10.18023/kjece.2011.31.3.002

조부경, 고영미, 박근희 (2003). 유치원 교사의 직무 만족도에 영향을 미치는 자아 개념 요인에 관한 연구. **아동학회지**, **24**(6), 81-94.

조성연 (2005). 보육교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(1), 69-79.

최효정, 석은조 (2013). 보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구. **한국영유아보육학**, **75**, 93-115.

홍용희, 나영이, 장현진, 김혜전, 전우용 (2013). **유아행복교육탐구.** 서울: 창지사.

황해익, 최혜진, 김미진 (2012). 유치원 교사의 낙관주의와 교사효능감, 직무만족도 연구. **어린이문학교육연구**, **13**(2), 167-192.

황해익, 탁정화, 김미진 (2013). 유아교사의 교수몰입과 교사효능감이 교사헌신에 미치는 영향. **유아교육연구**, **33**(4), 95-117. doi:10.18023/kjece.2013.33.4.005

황해익, 탁정화, 홍성희 (2013). 유치원 교사의 회복탄력성, 교사효능감 및 직무만족도가 행복감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, **17**(3), 411-432.

Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, *50*(3), 367-403. doi: 10.2189/asqu.2005.50.3.367

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(1), 26-44. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.001

Basom, M. R., & Frase, L. (2004). Creating optimal work environments: exploring teacher flow experiences. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *12*(2), 241-258. doi: 10.1080/1361126042000239965

Bellamy, S., Morley, C., & Watty, K. (2003). Why business academics remain in Australian universities despite deteriorating working conditions and reduced job satisfaction: An intellectual puzzle. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *25*(1), 13-28. doi: 10.1080/13600800305740

Clarke, S. G., & Haworth, J. T. (1994). 'Flow' experience in the daily lives of sixth-form college students. *British Journal of Psychology*, *85*(4), 511-523. doi: 10.1111/j.2044-8295.1994.tb02538.x

Cockburn, A. D., & Haydn, T. (2004). *Recruiting and retaining teachers: Understanding why teachers teach.* London, England: Routledge Falmer.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience.* NY: Harper-Perennial.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life.* NY: Basic Books.

Davis, G. A. (2004). *Creativity is forever* (5th ed.). Dubuque, IA: Kendall/Hunt.

Delle Fave, A., & Massimini, F. (2003). Optimal experience in work and leisure among teachers and

physicians: Individual and bio-cultural implications. *Leisure Studies*, *22*(4), 323-342. doi: 10.1080/02614360310001594122

Department for Education and Skills (2003). *Excellence and enjoyment: a strategy for primary schools*. Nottingham, UK: DfES.

Diakidoy, I. N., & Kanari, E. (1999). Student teachers' beliefs about creativity. *British Educational Research Journal*, *25*(2), 225-243. Retrieved June 7, 2018, from http://www.jstor.org/stable/1501634 doi:10.1080/0141192990250206

Ellis, G. D., Voelkl, J. E., & Morris, C. (1994). Measurement and analysis issues with explanation of variance in daily experience using the flow model. *Journal of Leisure Research*, *26(4)*, 337-356. doi:10.1080/00222216.1994.11969966

Fautley. M & Savage, J. (2007). *Creativity in Secondary Education*. Exeter: Learning Matters Ltd.

Frase, L. E. (1998, April). *An examination of teachers' flow experiences*, *efficacy*, *and instructional leadership in large inner-city and urban school districts*. Retrieved May 5, 2018, from https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED421599.pdf

Grainger, T., Goouch, K., & Lambirth, A. (2005). *Creativity and writing: developing voice and vervein the classroom*. London: Routledge

Grimmett, P. P., & MacKinnon, A. M. (1992). Chapter 9: Craft knowledge and the education of teachers. *Review of Research in Education*, *18*(1), 385-456. doi: 10.3102/0091732X018001385

Gunderson, J. (2003). *Csiksentmihalyi's state of flow and effective teaching*. Claremont, CA: Claremont Graduate University.

Halpin, D. (2003) *Hope and education; The role of the utopian imagination*. London: Routledge.

Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, *137*(6), 677-689. doi:10.1080/00224549709595491

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *6* (1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118

Irving, P. G., & Montes, S. D. (2009). Met expectations: The effects of expected and delivered inducements on employee satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(2), 431-451. doi:10.1348/096317908X312650

Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2004). *The Flow Scales Manual*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Jiang, Y. (2005). The influencing and effective model of early childhood: teachers' job satisfaction in China. *Online Submission*, *US-China Education Review*, *2*(11), 65-74.

Jones, R., & Wyse, D. (Eds) (2004) *Creativity in the primary curriculum*. London: David Fulton.

Jorde-Bloom, P. (1988). Factor influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environment. *Journal of Research in Childhood Education*, *3*(2), 107-122.

doi: 10.1080/02568548809594933

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 530-541. doi:10.1037//0021-9010.87.3.530

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction job performance relationship; a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376-407. doi:10.1037/0033-2909.127.3.376

Kampylis, P., Berki, E., & Saariluoma, P. (2009). In-service and prospective teachers' conceptions of creativity. *Thinking Skills and Creativity*, *4*(1), 15-29. doi:10.1016/j.tsc.2008.10.001

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed., pp. 3-427). NY: The Guilford Press.

Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, *100*(3), 702-715. doi:10.1037/0022-0663.100.3.702

Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(4), 319-333. doi:10.1002/job.4030160404

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of satisfaction. In M. D. Dunnett (Ed.) *Handbook of Industrial and Organization Psychology*(pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.

MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, *1*(2), 130-49. doi:10.1037//1082-989X.1.2.130

Mahnaz, D., Zahra, K., & Somayeh, B.(2015). Relationship between teachers' Job satisfaction & their innovation: A case of teachers in Zahedan (Iran). *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, *10*(10), 51-56.

McLean, L. D. (2005). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, *7*(2), 226-246. doi:10.1177/1523422305274528

Morais, M. F., & Azevedo, I. (2011). What is a creative teacher and what is a creative pupil? Perceptions of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *12*, 330-339. doi:10.1016/j.sbspro.2011.02.042

Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L., & Iverson, R. D. (1994). Employee attachment and non-coercive conditions of work: The case of dental hygienists. *Work and Occupations*, *21*(2), 179-212. doi:10.1177/0730888494021002002

Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, *29*(1), 37-54.

Qualifications and Curriculum Authority (QCA) (2005). *Creativity: Find it! Promote It! -promoting pupils' creative thinking and behaviour across the curriculum at Key Stages 1, 2 and 3 - practical materials for schools.* London: Qualifications and Curriculum Authority.

Raju, T. J. M. S. (2017). Relationship between teacher creativity and job satisfaction. *International Education and Research Journal*, *3*(6), Jun. 2017. Retrieved June 7, 2018, from http://ierj.in/journal/index.php/ierj/article/view/1176

Rinkevich, J. L. (2011). Creative teaching: Why it matters and where to begin. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, *84*(5), 219-223. doi:10.1080/00098655.2011.575416

Runco, M. A., Plucker, J. A., & Lim, W. (2001). Development and psychometric integrity of a measure of ideational behavior. *Creativity Research Journal*, *13*(3-4), 393-400. doi:10.1207/S15326934CRJ1334_16

Runco, M., & Richards, R. (1997). *Eminent creativity, everyday creativity, and health.* Stamford, CT: Ablex Publisher Corp/Greenwood.

Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, *9*(2), 51-80.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Thousand Oaks, California: Sage publications.

Tan, A. G., & Majid, D. (2011). Teachers' perceptions of creativity and happiness: A perspective from Singapore. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *15*, 173-180. doi:10.1016/j.sbspro.2011.03.069

Tomlinson, C. A. (1999). *The differentiated classroom: Responding to the needs of all learners* (pp. 145). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

논 문 투 고 : 18.06.18
수정원고접수 : 18.09.10
최종게재결정 : 18.10.08