

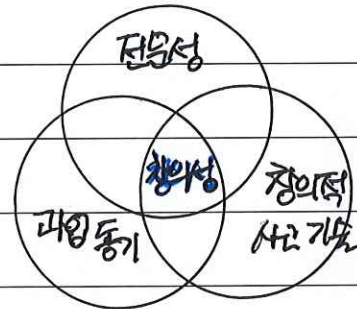
< 문제 1 > 창의성의 구성요소, Burn-out 조소를 위한 관리방안

I. 창의성의 개념 (creativity)

지식이나 정보를 독특한 방식으로 조합하여 참신한 (novelty), 유용한 (usefulness) 아이디어를 산출해 내는 능력을 말한다.

Guilford는 창의성을 지능의 한 부분으로 여러 가능성을 생각할 수 있고, 이것은 창의성과 관계가 있다고 보았다.

창의성과 관련하여, T. Amabile이 주장한 3가지 구성요소를 살펴볼 필요가 있다.



II. 창의성의 구성요소.

I. 전문성 (expertise)

전문성은 모든 창의적인 업무에 기본이 되며, 자신의 분야에서 능력, 지식, 숙달의 전문성을 발휘할 때 창의력이 발휘된다. 어떤 분야의 전문가가 되기 위해서는 최소한 1만시간 정도의 훈련이 필요하다는 1만시간 정도의 훈련이 필요하다는 유명한 법칙도 있다. (A. Ericsson)

2. 창의적 사고기술 (creative thinking skill)

친숙한 것을 다른 시각으로 바라볼 수 있는 능력 뿐만 아니라 창의성과 연관된 사고기술 등 개인의 특성에 의하여 유추해 낼 수 있는 능력이다. 진정한 발견은 새로운 것을 찾는 것이 아니라, 새로운 눈으로 보는 것이다.

3. 과업 동기 (task motivation)

창의적인 사람들은 종종 자신이 담당하는 직무를 좋아한다.
과업동기란 흥미있고, 열중할 수 있고, 도전적인 어떤 분야에서
계속 일하기를 바라는 욕구이다. 몰입의 증가는 시공간을 잊어버릴
정도의 몰입된 심리상태를 말한다.

III. 번아웃을 줄이기 위한 방법.

1. 성격적 측면

성격은 개인의 독특한 심리적 자원의 총체이며, 안정적-과잉적 범주에서
쉽게 변화하게 되며, 조직 차원에서 성격을 고려하여 장시간
근무를 방지하고, 회복탄력성을 높이는 가상프로그램을 제공하는
것이 필요하다.

2. 감정노동 측면

감정노동의 핵심은 감정부조화이고, 자신의 느낌이 정적이 아니라는
표현기척·감정과 다를 때를 말한다. 이때, 조직은 감정부조화 극복을
위하여 심리상담, 내면화 행동 육성을 위한 훈련 프로그램이 필요하다.

3. 업무 과부하 제거

구성원이 가진 직무 자원의 양을 넘어서는 직무요구에 따른 업무
과중은 stress 증가로 번아웃이 올 수 있으므로, 업무 과부하가
발생되지 않도록 적정한 직무 및 업무량의 분담이 있어야 한다.

4. 조직정직성 관리: 자유로운 분위기 형성.

복지부동 문화와 같은 조직정직성은 변화에 대한 저항감이 높고, 책임을 회피하며, 혁신을 억제하므로 구성원이 보유한 능력을 충분히 발휘할 수 있는 자유로운 분위기를 형성해야 한다.

5. 그 외

시간관리 등에 대한 합리적인 수당 부여, 휴가제도 실시에 의한 노동력 재충전, Fun 경영, 겸용 경영, 개인과 직무의 적합성을 유도하는 직무재설계 등이 있다면 바람직하다.

<1번슬제 끝>