

어린이집의 창의적 역량이 어린이집 교사의 조직몰입 및 교수 창의성에 미치는 영향

김정란*

본 연구의 목적은 어린이집 교사들을 대상으로 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 조직몰입 그리고 교수 창의성 간의 상관을 살펴보고, 이들 변인들 간의 영향력을 살펴보고자 한다. 본 연구의 대상은 서울과 경기도 지역의 53개의 어린이집 교사 363명이다. 본 연구에서 수집한 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 통해 분석되었다.

본 연구의 결과로는 첫째, 어린이집의 창의적 역량과 교사의 조직몰입 변인 간에는 모두 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 어린이집의 창의적 역량을 독립변인으로 하고 어린이집 교사의 조직몰입을 종속변인으로 하는 다중회귀분석결과, 조직몰입의 세 가지 차원에 창의적 역량의 하위차원인 리더십은 모두 유의하였으나, 다양성은 규범적 몰입과 조직몰입 총합에서만 유의한 영향을 미쳤다. 셋째, 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 교수 창의성 변인 간의 관계를 분석한 결과, 인지적 영역 및 인성적 영역에서 모두 의미 있는 정적인 상관관계를 확인하였다. 넷째, 어린이집의 창의적 역량을 독립변인으로 하고 어린이집 교사의 교수 창의성을 종속변인으로 하는 중다회귀분석을 실시한 결과, 다양성과 자율성이 유의한 영향력을 미치고 있음을 확인하였다. 본 연구를 통해 어린이집 영유아들에게 양질의 보육 서비스를 제공하기 위해서는 어린이집 원장의 리더십과 교사들의 자율성과 다양성을 향상시킬 수 있는 창의적 환경 조성에 매진할 필요가 있음을 확인하였다.

주제어 : 창의적 역량, 조직몰입, 교수창의성

논문 투고일 : 2020. 4. 26. 최종심사일 : 2020. 5. 23. 게재확정일 : 2020 .6. 11.

* 구립보습어린이집 원장

Corresponding author : Kim, Jeong Ran. Gu Rib Bosom Childcare Center, Deungchon-ro, Gangseo-gu, Seoul, Korea. Korea. E-mail: sns1112@hanmail.net

I. 서론

오늘날 가족생활양식의 변화와 기혼여성의 사회 경제활동 증가로 가족중심의 양육에서 사회와 국가의 공동양육책임이라는 사회적 인식으로 전환되고 있다. 이에 따라 영유아 보육 및 교육의 중요성은 어린이집의 양적팽창과 더불어 꾸준히 증가해 오고 있다. 또한, 보육의 질적 수준을 높이기 위한 다양한 시도들이 진행되고 있는데, 어린이집 교사의 양성과정 등에 대한 강화와 현장 교사들에 대한 재교육의 지원, 모니터링, 평가인증제도 등 보육의 질적 향상을 위한 노력들이 행해지고 있다. 그러나 어린이집의 질적인 수준을 평가할 때 확인이 간편한 평가지표에 의존하는 경향이 있다는 점이 지적되기도 한다(이진희, 2010). 즉, 어린이집의 획기적인 질적 수준 향상을 위해서는 단일차원의 평가지표에서 벗어나, 어린이집을 둘러싸고 있는 복잡하고 다양한 현장의 역동적인 측면을 열린 시각으로 성찰할 필요가 있다고 볼 수 있다. 이러한 연유로 지금까지 많은 연구들이 어린이집의 질적 수준을 향상시키기 위한 노력과 연구들이 진행되어 왔다. 특히, 지식기반사회의 도래와 함께 영유아들의 창의성과 문제해결능력 등의 인지적 능력(cognitive skills)뿐만 아니라, 리더십, 사회성 또는 대인갈등 해결 능력 등 비인지능력(non-cognitive skills)의 계발에도 관심이 높아졌다. 또한 문제해결을 위한 개인적인 역량도 중요하지만 집단적인 역량에 대한 관심도 증가하고 있는 추세이다. 이러한 맥락에서 최근 어린이집에서 발생하는 다양한 문제를 적절하고 창의적으로 해결하기 위한 능력으로 어린이집의 창의적인 능력이 관심을 받고 있다(정나영, 2013).

어린이집의 창의적 역량(creativity competence)은 그 자체로써 영향을 미치는 것은 아니지만, 어린이집 교사의 역량을 최대화 하도록 지원하는 기능을 한다. 즉, 어린이집의 창의적인 역량은 어린이집 교사의 창의적인 역량을 최대화하기 위해 지원하는 능력이라 할 수 있다. 어린이집의 창의적 역량은 어린이집 교사의 다양성과 자율성 그리고 원장의 리더십이 포함된다. 구체적으로는 어린이집 교사들이 다양한 경력과 능력을 소유하고 있으며 동일한 문제 상황을 개방적 관점에서 이해하고자 하는 ‘다양성’과 어린이집 교사들이 교수활동 및 직무에 대한 계획을 스스로 세우며 의사결정과정에 있어서 자유로운 분위기의 환경 내에서 자유롭게 참여할 수 있는 ‘자율성’, 그리고 어린이집의 제반목표를 달성하기 위해 원장이 교사들의 교수 활동 및 직무수행에 영향력을 행사하는 과정을 의미하는 ‘리더십’이 어린이집에서 원활히 작용할 때 궁극적으로 어린이집 교사들이 자신의 업무에 효과적으로 전념할 수 있다는 것이다(정나영, 2013).

이런 어린이집의 창의적 역량은 보육서비스를 직접적으로 제공하는 어린이집 교사의 조직

몰입에 영향을 미칠 수 있다. 실제로 다수의 선행연구들이 창의적 역량의 범주에 속하는 다양성(전상철, 2013), 자율성(정명선, 2014), 리더십(조혜숙·조성연, 2013) 등이 조직몰입에 중요한 역할을 하고 있음을 보고한 바 있다. 조직몰입은 구성원이 조직에 대해 일체감을 갖고 조직을 위해 헌신하고자 하는 마음으로(이재무·김형수, 2013), 조직에 대한 개인의 감정을 반영하는 태도 변수로 구성원들의 행동양식을 결정하는 중요한 역할을 한다(신준섭, 2010). 이러한 구성원의 태도는 급변하는 조직 환경에서 구성원 자신을 통제하고 조직에 헌신하게 하는 것으로 조직 관리적 측면에서 더욱 중요시 되고 있다(이향순, 2014). 특히, 조직몰입은 조직의 성과 및 조직에 대한 헌신 또는 결근을 감소 등과 연관되어 조직에 긍정적인 영향을 미친다(표갑수·엄영숙, 2012). 즉, 높은 조직몰입은 어린이집교사로 하여금 어린이집의 목표와 가치를 수용하여, 고된 업무수행도 본인의 일로 간주하고 극복할 수 있도록 기여할 수 있다.

선행연구에 의하면 조직몰입의 향상요인으로 영유아 교사의 직무만족도(이혜원, 2011; 임동호, 2012), 사회적 지지(김의석·김성원, 2013), 조직의 의사결정 과정에 동참(김경호, 2013; 박선미, 2010) 등으로 보고 있다. 반면, 어린이집교사들은 긴 근무시간과 부당한 처우, 낮은 사회적 지위 인식 등을 느낄수록 이직 의도가 높아지고 조직몰입도 또한 감소한다(송은경, 2011; 이경애·이주연, 2012; 이재영, 2012). 이 같은 맥락에서 본다면, 어린이집의 창의적 역량을 구성하는 교사의 자율성과 다양성 그리고 원장의 리더십 또한 교사들의 조직몰입 수준에 중요한 영향을 미칠 것으로 예측된다.

또한, 어린이집의 창의적 역량은 어린이집에서 근무하는 교사의 교수 창의성에도 영향을 미칠 수 있다. 영유아들에게 질적으로 우수한 보육서비스를 공급하기 위해서는 어린이집 교사에게 창의적으로 교수할 수 있는 장(場)을 제공하는 것이 중요하며, 영유아들의 생각과 행동을 촉진시키고 연결할 수 있는 교수 창의성이 요구된다(Murdock & Keller-Mathers, 2008). 교수 창의성은 교사가 전반적인 보육활동 중에 나타나는 결과물들을 창의적으로 연관시키고 영유아들이 당면한 문제를 적절하게 해결할 수 있도록 하는 교수방법이다(백영숙·강병재, 2013). 이와 관련하여, Halliwell(1993)과 Woods(1990)는 교수 창의성을 교사가 다양한 접근법을 활용하여 교수-학습과정을 보다 흥미롭고 효율적인 방법으로 운영하는 것으로 정의한 바 있다. 그러므로 어린이집 교사의 교수 창의성이 발현될 수 있도록 어린이집의 창의적 역량이 활성화 되어야 하는 것이다. 어린이집 교사들의 교수 관련 창의성을 구성하는 요인들을 크게 인지적 및 인성적 영역으로 나눌 수 있는데, 인지적 영역은 확산적 사고와 행위, 특정 영역의 지식기반과 기술, 그리고 일반적 지식과 사고기반으로 구분할 수 있다. 한편, 인성적 영역의 경우 집중하여 과제수행하기, 동기와 동기유발 그리고 개방성 및 모호함의

허용으로 구분된다(백영숙·김희태, 2008; Cropley, 2001). 어린이집 교사의 교수 창의성이 발현되기 위해서는 어린이집 교사 스스로 반성적 사고가 생활화 되어야 하며, 알 수 없는 결과에 대한 애매모호함을 견디는 인내가 필요하다(Beghetto & Kaufman, 2010). 또한, 익숙하고 친숙한 주변현상들을 호기심을 가지고 새롭게 만들어 보고자 하는 열정 또한 요구된다(Kaufman, 2009). 따라서 어린이집 교사는 인지적 및 인성적 요소를 함께 갖추어야 교수 창의성이 발휘할 수 있다.

특히 어린이집에서 획일화된 교수방법을 요구하거나 업무를 수행하는 데 있어서 장애가 되는 환경 등 교사가 겪게 되는 여러 가지 현실적인 어려움은 어린이집 교사의 교수 창의성을 발현하는 데 영향을 주게 된다. 교수 창의성은 교사의 내면적인 특성 및 주변 환경과 지속적으로 영향을 주고받으며 발현되기 때문이다. 결국, 어린이집 교사의 교수 창의성은 교사의 내적인 특성들인 개인적 성향, 자신감, 만족감 등이 교사의 교수 행위와 상호 영향을 주고받게 된다는 것을 의미한다(김희태·백영숙, 2009). 또한 어린이집 교사의 교수 창의성은 동료 교사, 원장, 학부모, 아동, 지역적 특성, 어린이집의 특성 등 교사를 둘러싸고 있는 환경 등과의 상호작용 속에서도 영향을 주고받게 되므로, 이 과정에서 교사의 교수 창의성 수준은 달라질 수 있다(Cropley, 2001). 이는, 어린이집의 창의적 역량이 교사의 교수 창의성 수준에 중요한 역할을 한다는 것을 의미한다.

그러므로 어린이집 교사들에게는 자신이 속한 어린이집에 대한 헌신과 애정을 반영하는 조직몰입과 영유아의 보육 및 교육을 창의적이고 능동적으로 수행하기 위하여 교사의 교수 창의성이 요구된다. 이 과정에서 어린이집의 창의적 역량은 어린이집 교사의 조직몰입과 교수창의성에 의미 있는 영향을 미칠 것으로 예상된다. 즉, 어린이집 교사의 보육 및 교수 활동을 지원하는 어린이집의 창의적 역량은 어린이집 교사의 조직몰입과 교수 창의성을 증진시키고, 증진된 조직몰입과 교수 창의성은 영유아들에게 제공되는 보육서비스의 질을 높이게 될 것이다.

따라서 본 연구에서는 어린이집의 창의적 역량이 어린이집 교사의 조직몰입과 교수 창의성에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보고자 한다. 본 연구를 통해 보육서비스의 질을 높이기 위한 어린이집의 역할과 어린이집교사의 역할 간의 관계를 규명해 줄 것이며, 어린이집 교사의 조직몰입도 향상과 교수 창의성 계발에 기여할 뿐만 아니라, 궁극적으로는 보육의 발전에 밑거름이 되는 기초 자료를 제공해 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 조직몰입 간의 관계와 영향력은 어떠한가?

연구문제 2. 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 교수 창의성 간의 관계와 영향력은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 서울과 경기도 지역의 53개의 어린이집 교사 363명이다. 연구대상의 기관유형별 분포는 국·공립 어린이집 교사가 131명(36.1%)로 가장 많았고, 민간어린이집 교사가 112명(30.9%)이었다. 담당하는 영유아의 연령은 만2세 담당 교사가 104명(28.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로 만 1세 담당교사가 97명(26.7%)이었다. 교사의 연령은 36세 이상이 135명(37.2%)로 가장 많았으며, 다음으로 25세부터 30세 미만이 98명(27.0%)이었다. 최종학력은 전문대학교 졸업이 167명(46.0%)로 가장 많았으며, 4년제 대학교 졸업자가 144명(39.7%)이었다. 교사의 소지자격(중복응답)은 보육교사 1급 자격 소지자가 208명(57.3%)로 가장 많았으며, 다음으로 유치원 정교사 2급 자격 소지 교사가 74명(20.4%)이었다. 마지막으로 근무경력 분포는 1년에서 3년 미만이 92명(25.3%)로 가장 많았으며, 다음으로 3년 이상 5년 미만이 80명(22.0%)이었다.

2. 조사도구

1) 어린이집의 창의적 역량

어린이집의 창의적 역량은 정나영(2013)이 개발한 척도이다. 본 척도는 다양성, 자율성 그리고 리더십 3개 요인에서 총 36개 문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 점수가 높을수록

해당 요인에 대한 어린이집의 창의적 역량이 높다는 것을 의미한다. 각 요인별 점수의 범위는 다양성과 자율성은 각각 13점에서부터 최고 65점, 리더십은 10점에서부터 최고 50점까지의 분포한다. 본 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 다양성은 .90, 자율성은 .89, 리더십은 .92, 어린이집 창의적 역량의 전체 신뢰도는 .95이었다.

2) 어린이집 교사의 조직 몰입

어린이집 교사의 조직몰입은 Allen과 Meyer(1990)가 개발하고 권성민(2013)이 재구성한 것을 이용하였다. 어린이집 교사의 조직몰입은 감정적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입의 3개 요인에서 총 14개 문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 점수가 높을수록 해당 요인에 대한 어린이집 교사의 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 점수의 범위는 감정적 몰입은 4점에서부터 최고 20점까지, 계속적 몰입은 5점에서부터 최고 25점까지, 규범적 몰입은 5점에서부터 최고 25점이다. 본 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 감정적 몰입은 .82, 계속적 몰입은 .87, 규범적 몰입은 .85, 어린이집 창의적 역량의 전체 신뢰도는 .89이었다.

3) 어린이집 교사의 교수 창의성

어린이집 교사의 교수 창의성은 Cropley(2001)의 교수 창의성 검사문항에 기초하여 백영숙과 김희태(2008)가 개발한 영유아교사의 창의적 교수 검사 척도를 수정 보완하여 사용하였다. 본 척도는 인지적 영역과 인성적 영역에서 각각 3개의 하위요인 33개 문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 점수가 높을수록 해당 요인에 대한 어린이집 교사의 창의적 교수가 높은 것을 의미한다. 인지적 영역의 확산적 사고와 행위의 점수 범위는 8점에서부터 최고 40점, 일반적 지식과 사고기반은 7점에서부터 최고 35점, 특정영역의 지식기반과 기술은 4점에서부터 최고 20점까지이다. 인성적 영역의 경우, 과제 수행 및 동기와 동기유발은 각각 3점에서부터 최고 15점, 개방성과 모호함의 허용은 8점에서부터 최고 40점이다. 본 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 인지적 영역의 확산적 사고와 행위는 .88, 일반적 지식과 사고기반은 .85, 특정영역의 지식기반과 기술은 .76이었고, 전체 인지적 영역은 .93이었다. 인성적 영역의 과제수행은 .78, 동기와 동기유발은 .83, 개방성과 모호함의 허용은 .81이었고, 전체 인성적 영역은 .89이었다.

3. 연구절차

본 연구는 서울과 경기도 지역 53개의 어린이집의 교사 363명을 대상으로 실시하였다. 먼저 연구자가 사전에 각 어린이집 원장에게 직접 전화를 하여 연구의 의도를 충분히 설명하고, 연구 참여를 허락받은 어린이집에만 설문지를 배부하였다. 설문지의 배부와 회수는 연구자가 직접 해당 어린이집을 직접 방문하여 배부하거나 우편과 e-mail 그리고 해당 지역의 어린이집 연합회를 통하여 전달하였다. 그리고 회수는 연구자가 직접 방문하거나 우편 또는 연구보조자를 활용하여 방문 회수하였다. 설문지는 총 425부를 배부하였으며, 이 중에서 378부가 회수되었다(회수율은 89%). 회수된 설문지 중에서 분석이 불가능한 설문지 15부를 제외하고, 최종적으로 363부를 대상으로 분석을 실시하였다.

4. 분석방법

본 연구에서 수집한 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 첫째, 연구대상의 인구통계학적 특성인 기관의 유형, 학력, 근무경력, 연령을 알아보기 위해서 빈도분석과 백분율을 산출하였다. 둘째, 본 연구에서 설정한 연구문제를 수행하기 위해 Pearson의 적률상관(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다. 셋째, 어린이집의 창의적 역량이 어린이집 교사의 조직몰입과 교수 창의성에 미치는 영향력을 알아보기 위해, 어린이집의 창의적 역량 각 하위 요인을 독립변인으로 설정한 중다회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 어린이집의 창의적 역량과 조직몰입과의 관계와 영향력

먼저, 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 조직몰입 간의 상관을 분석한 결과는

<표 1>과 같다. 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 조직 몰입 간에는 모두 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다($r=-.276 \sim .896$, $p<.05 \sim p<.001$).

<표 1> 어린이집의 창의적 역량과 조직몰입 간의 상관

(N=363)

구분	창의적 역량				조직몰입			
	다양성	자율성	리더십	총점	감정	계속	규범	총합
창의적 역량	다양성	1						
	자율성	.797**	1					
	리더십	.653***	.593***	1				
	총점	.890***	.861***	.896***	1			
조직 몰입	감정	.463**	.418***	.571***	.564***	1		
	계속	.159**	.152**	.256***	.227***	.246***	1	
	규범	.343***	.285***	.316***	.356***	.349***	-.276**	1
	총합	.496***	.443***	.601***	.598***	.862***	.571***	.460***
								1

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

다음으로 어린이집 창의적 역량이 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보았다. 먼저 어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 조직몰입 총합에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 2>), 리더십 ($\beta .478$, $p<.001$)과 다양성 ($\beta .156$, $p<.05$) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 2> 어린이집 창의적 역량이 어린이집 교사 조직몰입 총합에 미치는 영향

변인	B	S.E.	β	t
다양성	.115	.055	.156	2.109*
자율성	.025	.050	.035	.498
리더십	5.211	.025	.478	8.610***

$r = .617$ $R^2 = .381$ $F = 73.502^{**}$

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

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 조직몰입 하위 요인 중 감정적 몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 3>), 리더십 ($\beta .462$, $p<.001$)만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 리더십이 높을수록 어린이집 교사의 감정적 조직몰입이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 3> 어린이집 창의적 역량이 어린이집 교사 감정적 몰입에 미치는 영향

변인	B	S.E.	β	t
다양성	.164	.100	.126	1.645
자율성	.055	.090	.044	.613
리더십	.360	.045	.462	8.062***
$r = .583 \ R^2 = .340 \ F = 61.750^{***}$				

*** $p < .001$

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 조직몰입 하위 요인 중 계속적 몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 4>), 리더십($\beta .264, p < .001$)만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 리더십이 높을수록 어린이집 교사의 계속적 조직몰입이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 4> 어린이집 창의적 역량이 어린이집 교사 계속적 몰입에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	-.031	.108	-.026	-.287
자율성	.019	.098	.016	.192
리더십	.187	.049	.264	3.864***
$r = .257 \ R^2 = .066 \ F = 8.452^{**}$				

*** $p < .001$

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 조직몰입 하위 요인 중 규범적 몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 5>), 다양성($\beta .239, p < .01$)과 리더십($\beta .160, p < .05$)만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 리더십이 높을수록 어린이집 교사의 규범적 몰입이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 5> 어린이집 창의적 역량이 어린이집 교사 규범적 몰입에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.213	.078	.239	2.727**
자율성	.000	.071	.000	-.003
리더십	.085	.035	.160	2.433*
$r = .364 \ R^2 = .133 \ F = 18.282^{***}$				

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

2. 어린이집의 창의적 역량과 교수 창의성 간의 관계와 영향력

어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 교수창의성 하위 요인 중 인지적, 인성적 교수 창의성과의 관계에서 상관분석을 살펴보고, 이어 창의적 역량이 인지적 교수 창의성과 인성적 교수 창의성 각각에 미치는 영향력을 살펴보았다. 먼저, 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 인지적 교수 창의성 간의 상관을 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 인지적 교수 창의성 간에는 모두 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다($r=.348\sim.899$, $p<.001$).

<표 6> 어린이집의 창의적 역량과 인지적, 인성적 교수창의성 간의 상관(N=363)

구분		창의적 역량				인지적 교수창의성				인성적 교수창의성			
		다양성	자율성	리더십	총점	확산	일반	특정	총점	집중	동기	개방	총합
창의적 역량	다양성	1											
	자율성	.797***	1										
	리더십	.653***	.593***	1									
	총합	.890***	.861***	.896***	1								
인지적 창의성	확산	.531***	.486***	.399***	.518***	1							
	일반	.525***	.520***	.348***	.502***	.756***	1						
	특정	.530***	.536***	.379***	.524***	.678***	.689***	1					
	총합	.589***	.574***	.418***	.574***	.899***	.905***	.888***	1				
인성적 창의성	집중	.446***	.424***	.360***	.454***	.553***	.546***	.671***	.650***	1			
	동기	.454***	.449***	.360***	.464***	.670***	.694***	.703***	.772***	.612***	1		
	개방	.511***	.476***	.396***	.508***	.623***	.647***	.692***	.739***	.601***	.677***	1	
	총합	.538***	.515***	.427***	.544***	.705***	.719***	.792***	.825***	.871***	.878***	.851***	1

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

다음으로, 어린이집 창의적 역량이 어린이집 교사의 인지적 교수 창의성에 미치는 영향을 살펴보았다. 먼저, 어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 인지적 교수 창의성 총합에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 7>), 다양성($\beta=.351$, $p<.001$)과 자율성($\beta=.281$, $p<.001$) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 자율성이 높을수록 어린이집 교사의 인지적 교수 창의성 총점이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 7> 어린이집 창의적 역량이 인지적 교수 창의성 총합에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.310	.066	.351	4.722***
자율성	.241	.060	.281	4.027***
리더십	.012	.030	.022	.403
$r = .614 \ R^2 = .377 \ F = 72.510^{***}$				

*** p<.001

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 인지적 교수 창의성 하위요인 중 확산적 사고와 행위에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 8>), 다양성(β .359, p <.001)과 자율성(β .158, p <.05) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 자율성이 높을수록 어린이집 교사의 인지적 교수 창의성 하위 요인 중 확산적 사고와 행위가 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 8> 어린이집 창의적 역량이 확산적 사고와 행위에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.338	.074	.359	4.542***
자율성	.144	.068	.158	2.124*
리더십	.040	.033	.071	1.194
$r = .543 \ R^2 = .295 \ F = 50.108^{***}$				

* p <.05, *** p <.001

어린이집 창의적 역량 하위요인이 일반적 지식과 사고기반에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 9>), 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 인지적 교수 창의성 하위요인 중 일반 지식과 사고기반 간에는 $r = .552$ 의 상관과 30.4%의 예측을 가지고 있는 것으로 확인되었으며, 이러한 예측은 통계적으로 의미가 있는 것으로 확인되었다.

<표 9> 어린이집 창의적 역량이 일반적 지식과 사고기반에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.305	.076	.316	4.032***
자율성	.265	.069	.284	3.854***
리더십	-.016	.034	-.028	-.468
$r = .552 \ R^2 = .304 \ F = 52.361^{***}$				

*** p <.001

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 인지적 교수 창의성 하위요인 중 특정영역의 지식기반과 기술에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 10>), 자율성(β .307, $p<.001$)과 다양성(β =.273, $p<.001$) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 자율성이 높을수록 어린이집 교사의 인지적 교수 창의성 하위 요인 중 특정 영역의 지식기반과 기술이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 10> 어린이집 창의적 역량이 특정영역의 지식기반과 기술에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.288	.082	.273	3.509***
자율성	.313	.075	.307	4.195***
리더십	.012	.037	.019	.318
$r = .562 \quad R^2 = .316 \quad F = 55.293^{***}$				

*** $p<.001$

이어, 어린이집 창의적 역량이 어린이집 교사의 인성적 교수 창의성에 미치는 영향을 살펴 보았다. 먼저, 어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 인성적 교수 창의성 총합에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 11>), 다양성(β .298, $p<.001$)과 자율성(β .216, $p<.01$) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 자율성이 높을수록 어린이집 교사의 인성적 교수 창의성 총합이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 11> 어린이집 창의적 역량이 인성적 교수 창의성 총합에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.270	.070	.298	3.826***
자율성	.189	.064	.216	2.958**
리더십	.056	.032	.104	1.781
$r = .562 \quad R^2 = .316 \quad F = 55.293^{***}$				

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

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 인성적 교수 창의성 하위요인 중 집중하여 과제 수행에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 12>), 다양성(β .247, $p<.01$)과 자율성(β .169, $p<.05$) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 자율성이 높을수록 어린이집 교사의 인성적 교수 창의성 하위 요인 중 집중하여 과제

수행이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 12> 어린이집 창의적 역량이 집중하여 과제수행에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.293	.099	.247	2.964**
자율성	.194	.090	.169	2.160*
리더십	.070	.044	.099	1.583
$r = .466 \ R^2 = .217 \ F = 33.237^{***}$				

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

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 인성적 교수 창의성 하위요인 중 동기와 동기유발에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 13>), 다양성($\beta .223, p < .01$)과 자율성($\beta .222, p < .01$) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 자율성이 높을수록 어린이집 교사의 인성적 교수 창의성 하위 요인 중 동기와 동기유발이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 13> 어린이집 창의적 역량이 동기와 동기유발에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.238	.088	.223	2.708**
자율성	.228	.080	.222	2.859**
리더십	.053	.039	.083	1.336
$r = .481 \ R^2 = .231 \ F = 35.929^{***}$				

** $p < .01$

어린이집 창의적 역량 하위요인이 교사의 인성적 교수 창의성 하위요인 중 개방성과 모호함의 허용에 미치는 영향을 살펴본 결과(<표 14>), 다양성($\beta .316, p < .001$)과 자율성($\beta .172, p < .05$) 순으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 어린이집의 창의적 역량 중 다양성과 자율성이 높을수록 어린이집 교사의 인성적 교수 창의성 하위 요인 중 개방성과 모호함의 허용이 높은 것으로 예측할 수 있다.

<표 14> 어린이집 창의적 역량이 개방성과 모호함의 허용에 미치는 영향

구분	B	S.E.	β	t
다양성	.278	.070	.316	3.957***
자율성	.146	.064	.172	2.287*
리더십	.046	.032	.088	1.462
$r = .527 \quad R^2 = .278 \quad F = 46.096^{***}$				

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

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집의 창의적 역량이 어린이집 교사의 조직몰입과 교수 창의성에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것이다. 본 연구의 결과를 간략하게 요약하고 논의하면 다음과 같다.

먼저, 어린이집의 창의적 역량과 조직몰입과의 관계를 살펴본 결과, 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 조직몰입 변인 간에는 모두 의미 있는 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 영유아교사의 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 원장의 리더십의 영향력을 확인한 연구들(이경애, 이주연, 2012; 이명환, 2009; 정대용, 김희숙, 2010)과 일치하는 결과이다. 어린이집 교사의 조직몰입은 안정적인 체계적인 근무환경과 함께 높은 리더십을 가지고 있는 원장에 의하여 안내될 때, 교사가 그 어린이집에 집중할 수 있다는 것을 보여준다. 한편, 조직의 구성원들은 다양한 특성과 동기 그리고 이해관계를 가지고 조직의 업무에 참여하게 된다. 따라서 다양한 조직구성원들로 이루어진 조직에서는 확실적인 관리보다는 구성원들의 다양성을 인정하는 것이 구성원들의 조직몰입을 향상시키는 지름길이 될 수 있을 것이다. 유아교육이나 아동학 분야에서 조직구성원들의 다양성이 조직몰입에 미치는 영향을 직접적으로 분석한 연구는 거의 없지만, 다른 분야에서는 조직의 다양성이 조직몰입에 유의한 영향을 끼친다는 사례가 몇몇 보고되고 있다. 구체적으로, 인적 관리에서 다양성이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구(전상철, 2013)나 다양성이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구(이윤경, 2014)에 따르면, 조직원들의 다양성에 대한 인정은 조직 구성원들의 업무에 대한 몰입과 집중을 유발하는 것으로 나타났다.

한편, 본 연구에서 다양성은 규범적 몰입과 조직몰입 총점에만 영향을 끼칠 뿐, 감정적 몰입과 계속적 몰입과의 통계적 유의성은 확인되지 않았는데, 다양성 증진이 조직의 이질성 증대와 밀접한 연관이 있다는 점을 고려해 본다면, 다양성은 심리적 애착 및 일체감 그리고 지속성과 연관되어 있는 감정적 그리고 계속적 몰입에는 제한적인 영향을 끼치는 것으로 파악된다. 다양성과 리더십 수준을 통제했을 때, 조직몰입에 대한 교사 자율성의 통계적 유의성은 식별되지 않았는데, 이상의 결과는 교사들의 자율성 또는 자기결정권 증진이 조직몰입 향상에 제한적인 영향력을 행사함을 보여주는 것이다. 어린이집 교사의 조직몰입은 어린이집 원장의 리더십에 관련성이 있음을 확인시켜주고 있다. 이러한 결과를 조직몰입의 정의와 관련하여 판단하면, 어린이집 교사들이 어린이집에 대한 애착과 함께 원장에 대한 개인적인 인간관계와 원장의 능력이 해당 어린이집에서의 근무 지속성을 결정짓는 중요한 변인이라고 할 수 있다.

둘째, 어린이집의 창의적 역량과 교수 창의성과의 관계를 살펴본 결과, 인지적 영역 및 인성적 영역에서 유의미한 정적 상관관계가 나타났다. 구체적으로, 어린이집의 창의적 역량과 인지적 교수 창의성과의 상관관계를 분석한 결과, 모든 하위요인들의 상관계수가 유의한 것으로 판별되었다. 마찬가지로 어린이집의 창의적 역량과 인성적 교수창의성과의 상관관계를 분석한 결과, 모든 변인들이 통계적으로 유의하였다. 한편, 어린이집의 창의적 역량이 인지적 교수 창의성 총점에 미치는 영향을 분석한 결과에 의하면, 다양성과 자율성이 유의한 것을 확인할 수 있었다. 이 과정에서 표준화계수 비교를 통해 다양성이 자율성에 비해 인지적교수 창의성 총점에 상대적으로 큰 영향력을 보임을 확인하였다. 어린이집의 창의적 역량과 인지적 교수창의성의 하위요인인 확산적 사고와의 관계를 분석한 결과, 어린이집 창의적 역량 하위 요인 중 다양성과 자율성이 의미 있는 예측력을 가지는 것으로 확인되었다. 또한 표준화계수 비교를 통해 다양성이 자율성에 비해 확산적 사고에 상대적으로 큰 영향력을 나타내고 있음을 확인하였다. 한편, 어린이집의 창의적 역량과 일반적 지식 및 사고기반의 관계에서는 어린이집 창의적 역량 하위 요인 중 다양성과 자율성만 통계적으로 유의하였다. 마찬가지로 창의적 역량 중 다양성과 자율성은 인지적 교수창의성의 하위요인인 특정영역의 지식 기반 및 기술에도 유의한 영향을 미치고 있다. 또한 이 두 하위영역에서 다양성이 자율성에 비해 상대적으로 큰 영향력을 나타내고 있음을 확인할 수 있다.

어린이집의 창의적 역량과 인성적 교수 창의성과의 관계를 분석한 결과, 어린이집 창의적 역량 하위 요인 중 다양성과 자율성이 의미 있는 예측력을 가지는 것으로 확인되었다. 이 과정에서, 다양성이 자율성에 비해 인성적 교수 창의성 총점에 상대적으로 큰 영향력을 나타

내고 있음을 알 수 있다. 다음으로 인성적 교수 창의성의 하위요인인 집중하여 과제수행하기와 창의적 역량의 관계를 분석한 결과, 어린이집 창의적 역량 하위 요인 중 다양성과 자율성이 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 특기할 점은 다양성과 자율성이, 인성적 교수 창의성의 하위요인인 동기 및 동기유발 뿐만 아니라 개방성 및 모호함에도 모두 유의한 영향력을 행사하고 있었다는 점이다. 나아가 이들 영역에서 다양성의 표준화 계수가 자율성에 비해 상대적으로 높음을 확인할 수 있다.

이 같은 결과는 리더십은 “어린이집의 제반목표를 달성하기 위해 원장이 교사들의 교수활동 및 직무수행에 행사하는 과정”을 측정하고 있는데, 그 결과 “우리 어린이집의 원장님은 교사가 수업 중일 때 다른 업무를 부탁하지 않는다.” 또는 “우리 어린이집은 교사들만의 휴게 공간이 따로 마련되어 있다” 문항과 같이 교수창의성 증진과 관련된 리더십보다는 업무적 편의를 도모하고 지원하는 문항이 다수를 이루고 있다. 요컨대, 선행연구에서 창의성에 영향을 끼치는 리더십의 유형이 변혁적(transformational) 또는 서번트(servant)리더십이었다는 점을 염두에 둔다면, 본 연구에서 측정한 원장의 리더십이 교수창의성에 유의한 영향을 끼칠 개연성은 낮을 수 있다. 한편, 다양성과 자율성은 모두 교수 창의성에 유의한 영향력을 보이고 있었는데, 표준화계수 크기 비교를 통해 창의적 역량 하위요인 중 다양성이 자율성에 비해 교수창의성 향상에 좀 더 큰 영향력을 보이고 있음을 확인하였다. 이 같은 결과는 어린이집 교사들의 의사결정에 대한 자율성 또한 중요하지만, 어린이집 교사의 다양한 배경과 관점을 증진시킬 수 있는 조직풍토가 교수창의성 증진에 더 중요하게 작용함을 보여주는 것이다.

본 연구의 과정에서 얻은 결과와 선행연구와의 논의를 바탕으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 어린이집 교사의 조직 몰입을 높이기 위해서는 어린이집의 창의적 역량이 요구된다. 본 연구의 결과에 의하면, 어린이집의 창의적 역량과 조직몰입 간에는 유의한 정적상관이 있으며, 또한 어린이집의 창의적 역량이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 구체적으로, 어린이집 창의적 역량 중 리더십이 어린이집 교사의 조직몰입 하위요인 모두에 의미 있는 영향력을 행사하는 것으로 확인되었다. 그러므로 어린이집 교사의 조직몰입을 높이기 위해서는, 어린이집 원장의 리더십 향상이 우선시 될 필요가 있을 것이다. 둘째, 어린이집 교사의 교수 창의성을 높이기 위해서는 어린이집의 창의적 역량이 요구된다. 본 연구의 결과에 의하면, 어린이집의 창의적 역량과 교수 창의성 간에는 유의한 정적상관이 있으며, 어린이집의 창의적 역량은 교수 창의성에 의미 있는 영향을 끼치는 것으로 확인되었다. 구체적으로는 어린이집의 창의적 역량 중에서 다양성과 자율성이 어린이집 교

사의 교수 창의성에 의미 있는 영향을 끼치고 있었다. 따라서 어린이집의 교사들이 체감하는 다양성과 자율성을 증진시킬 수 있는 방안을 여러모로 고안할 필요가 있을 것이다.

셋째, 어린이집 교사의 조직몰입과 교수 창의성에 미치는 어린이집의 창의적 역량 하위요인은 서로 다르다. 본 연구의 결과에 의하면, 어린이집 교사의 조직몰입은 원장의 리더십이 의미 있는 변인이며, 교수 창의성은 다양성과 자율성이 의미 있는 변인으로 확인되었다. 이러한 결과는 어린이집 교사의 조직몰입은 원장과의 인간적인 관계나 원장의 능력 등에 의하여 결정되지만, 교수 창의성은 원장의 간섭이 최소화 되는 경우에 향상될 수 있음을 암시하는 것이다. 따라서 어린이집 원장은 효율적이고 효과적인 어린이집 운영과 양질의 보육서비스 제공을 위하여 리더십의 확보와 자율성 및 다양성 보장이라는 두 가지 측면을 동시에 만족시켜야 할 것이다.

끝으로 본 연구의 수행에서 확인한 제한점과 연구결과의 활용과 후속연구의 수행을 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 어린이집의 창의적 역량과 어린이집 교사의 조직몰입 및 교수창의성 간의 관계를 분석하였다. 그렇지만 어린이집 교사에게 영향을 미치는 변인으로서 교사효능감, 교사-유아 상호작용, 교사의 직무만족도 등과 같은 변인에 대한 분석이 충분히 이루어지지 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 어린이집의 창의적 역량과 함께 교사의 조직몰입과 교수창의성에 영향을 미치는 변인으로서 교사의 직무만족도, 교사효능감 그리고 교사와 영유아 간 상호작용 등과 같은 변인에 대한 분석이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 어린이집의 창의적 역량의 의미를 확인하였으며, 어린이집의 창의적 역량이 조직몰입과 교수창의성에 의미 있는 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 따라서 어린이집의 창의적 역량을 높이기 위한 다양한 방안으로서 어린이집 교사들에게 다양성과 자율성이 보장되는 방안의 탐색이 필요하다.

마지막으로, 본 연구에서는 어린이집의 창의적 역량을 양적으로 측정하여 분석하였으며, 이를 통하여 의미 있는 결과를 도출하였다. 그렇지만 어린이집의 창의적 역량을 심도 있게 다루기 위한 질적인 접근은 이루어지지 않았다. 따라서 후속연구에서는 어린이집의 창의적 역량을 심층적으로 탐색해볼 수 있는 연구의 수행으로 질적인 접근이 필요하다. 특히, 어린이집의 창의적 역량이 교사들에게 어떠한 의미를 가지는지, 어린이집 교사들이 요구하는 어린이집의 창의적 역량의 구체적인 내용은 무엇인지 등을 밝히는 노력이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

- 권성민(2013). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 유아교사 직무만족 간의 구조적 관계 분석: 교사효능감, 직무스트레스, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김경호(2013). 지역자활센터 종사자의 정서적 고갈, 직무만족, 정서적 조직몰입, 이직의사 간의 인과관계 검증. 한국사회복지행정학, 15(2), 111-144.
- 김의식, 김성원(2013). 근무환경과 사회지지가 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향. 직무만족도와 업무스트레스를 매개로. 열린유아교육연구, 18(3),
- 김희태·백영숙(2009). 유아교사의 창의성과 교수 효능감. 유아교육학논집, 13(3), 51-67.
- 박선미(2010). 유아교사의 발달 단계와 개인 정서 변인, 조직몰입의 관계. 영유아교육연구, 13, 157-170.
- 백영숙(2006). 교수-학습 과정의 역동적 평가를 통한 유아교사의 창의성 변화 탐구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 백영숙·강병재(2013). 어린이집 교사의 직무만족 및 교수 효능감과 교수 창의성과의 관계. 한국영유보육학, 76, 25-47.
- 백영숙·김희태(2008). 유아교사의 창의성 검사도구 타당화, 유아교육학논집, 12(3), 111-128.
- 송은경(2011). 원장의 감성리더십, 유아교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입 간의 관계. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 신준섭(2010). 조직문화와유형과 코칭리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향, 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이경애·이주연(2012). 시설장의 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. 한국아동복지학, 38, 187-210.
- 이명환(2009). 유아교육기관 원장의 리더십 유형이 교사의 조직몰입과 직무만족도에 미치는 영향. 교육의 이론과 실천, 14(2), 55-78.
- 이재무·김형수(2013). 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구 : 혁신자적 인지형태의 매개효과를 중심으로. 한국영유아보육학, 80, 65-83.
- 이재영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계. 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재영·조성자·민하영(2012). 유아교육기관 교사의 회복탄력성과 조직몰입: 사회적 지지를 매개변인으로. 한국가정관리학회지, 30(3), 59-67.
- 이진희(2010). 유치원 평가의 본질과 가능성에 대한 탐색. 한국유아교육학회. 대구·경북지회 춘계학술대회 자료집, 43-54.
- 이향순(2014). 어린이집 원장의 리더십이 보육교사의 조직몰입과 책무성에 미치는 영향. 안양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜원(2011). 보육교사의 조직몰입과 경력몰입, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 유아교육 · 보육행정학연구, 15(2), 109-126.

- 임동호(2012). 보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. *한국보육학회지*, 12(3), 21-38.
- 전상철(2013). 다양성 인적자원관리와 조직몰입, 맥락성과 및 혁신행동의 관계 : 비유사성 인식의 조절 효과. *조선대학교 대학원 박사학위논문*.
- 정나영(2013). 유아교육기관의 창의적 역량 측정도구 개발 및 타당화. *대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문*.
- 정대용·김희숙(2010). 리더십이 창의성과 조직몰입에 영향을 미치는 관계모형: 유아교육기관의 교사를 중심으로. *평생교육·HRD연구*, 6(4) 95-118.
- 정명선(2014). 보육교사의 감정노동이 직무스트레스에 미치는 영향 : 자율성의 완충효과. *한국심리학회지 상담 및 심리치료*, 26(1), 147-166.
- 조혜숙·조성연(2013). 어린이집 원장의 감성리더십과 보육교사의 이직의도와 의 관계에서 직무만족도의 매개효과 검증. *대한가정학회지*, 51(5), 527-535.
- 표갑수·엄영숙(2012). 민간어린이집 교직원의 정서노동이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 71, 309-332.
- Allen, N. J., & Meyer, J. D.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Cropley, A J.(2001). *Creativity in education & learning: A guide for teachers and educator*. London Kogan Page.
- Halliwell, S.(1993). Teacher creativity and teacher education. In D. Bridges and T. Kerry(Ed.). *Developing teachers professionally: Reflections for initial and In-service trainers*(pp 67-78). London: Routledge
- Kaufman, J. C.(2009). *Creativity 101*. New York, NY, Springer Publishing Company, LLC
- Murdock, M. C., & Keller-Mathers, S.(2008). Teaching and Learning Creatively with the Torrance Incubation Model. *The International Journal of Creativity & Problem Solving*, 18(2), 11-33.
- Woods, P.(1990). *Teacher skills and strategies*. London: Falmer.

Abstract

The Effect of Childcare Center's Creative Competence on Childcare Teacher's Organizational Commitment and Teaching Creativity

Kim, Jeongran*

The purpose of this study was to examine the relationship between the roles of childcare centers and childcare teachers, thus contributing to the improvement of childcare teacher's organizational commitment and teaching creativity and providing basic data on the development of childcare. For the study, the data of 363 respondents were finally used in study analysis, except insincere responses. Collected data were analyzed using the SPSS WIN 18.0 program. Study findings are as follows: First, as for the relationship between childcare center's creative competence and childcare teacher's organizational commitment, all the sub-variables of childcare center's creative competence were significantly correlated with childcare teacher's organizational commitment. Second, carried out after establishing childcare center's creative competence as an independent variable and childcare teacher's organizational commitment as a dependent variable, presented that leadership, a sub-variable of creative competence, had significant effect on the 3 sub-variables of organizational commitment. Third, regarding the relationship between childcare center's creative competence and childcare teacher's teaching creativity, there were significantly positive correlations in the cognitive area and the personality area. Fourth, the result of multiple regression analysis, carried out after establishing childcare center's creative competence as an independent variable and childcare teacher's teaching creativity as a dependent variable, presented that diversity and autonomy has significant effect, whereas leadership's statistical significance was not confirmed.

Key Words : Creative Competence, Organizational Commitment, Teaching Creativity

* Director, Gu Rib Bosom Child-care Center