

유아교사의 잡 크래프팅이 일가치감과 직무열의에 미치는 영향*

이 정 화¹⁾ 이 연 우²⁾ 유 혜 린³⁾

부경대학교 유아교육학과

본 연구는 유아교사의 잡 크래프팅이 일가치감과 직무열의에 미치는 영향을 알아봄으로써 유아교육기관의 조직 성과 측면을 예견하고, 유아교사의 잡 크래프팅의 중요성을 환기하고자 하였다. 연구를 위해 부산에 소재한 유아교육기관에 근무하는 223명의 유아교사를 대상으로 잡 크래프팅, 일가치감, 직무열의를 측정하고자 자료를 수집하였으며, 기술통계, 상관분석 및 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 잡 크래프팅과 일가치감, 직무열의는 정적인 상관관계를 나타냈다. 잡 크래프팅은 일가치감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 하위요인의 상대적 영향력은 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 순으로 나타났다. 또한, 잡 크래프팅은 직무열의에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 하위요인의 상대적 영향력은 과업 크래프팅, 인지 크래프팅 순으로 나타났다. 본 연구는 유아교사의 잡 크래프팅에 관련된 첫 실증적 연구로서의 의의가 있으며, 유아 교사의 잡 크래프팅을 안내, 독려하는 교육 및 프로그램 마련의 필요성을 제안하였다.

주요어 : 유아교사, 잡 크래프팅, 일가치감, 직무열의

* 본 연구는 2018년 한국인간발달학회 추계학술대회 포스터 발표 논문임.

1) 부경대학교 유아교육학과, 교수

2) 교신저자 : 부경대학교 유아교육학과, 조교수 (E-mail: younsarang@pknu.ac.kr)

3) 부경대학교 유아교육학과, 석사과정

I. 서론

대부분의 성인은 일을 하고 있으며, 일은 삶에 있어 필수적인 요소이다. 일을 하는 이유는 금전적 이득을 보기 위해, 경력개발을 통한 출세를 하기 위해, 소명의식을 갖고 자신의 자아실현을 위해 등으로 다양한데(Wrzesniewski, 2003), 최근에는 일에서 의미를 찾는 과정이 강조되며 직업에 대한 인식, 태도, 성향 등 개인의 직업적 요인에 대한 관심이 증대되고 있다. 과거에 비해 사람들은 일을 통해 외부적인 이익을 추구하기보다 자기표현, 일의 의미 및 목적, 개인적 가치의 달성, 다른 사람을 도와주고 관계를 맺는 기회, 일의 유의미감과 정체성 등을 추구하고자 하는 성향이 높아지고 있다는 것이다(Rousseau et al., 2006).

Wrzesniewski와 Dutton(2001)은 이러한 심리적 욕구를 만족시키기 위해 사람들은 자기 일을 재구성 혹은 디자인한다는 점에 주목해 잡 크래프팅이라는 개념을 제안하였다. 잡 크래프팅이란 자신에게 맡겨진 업무를 개인의 의지로 변화시켜 일을 의미 있게 만드는 과정으로 정의될 수 있는데, 학자와 학문적 영역의 관점에 따라 장인적 직무수행(김창호, 2012), 직무재창조(박한규, 2015), 직무설계(김성용, 안성익, 2017), 직무의미창조(이민주, 2017) 등 여러 가지 다른 용어로 명명되고 있다. 잡 크래프팅에 대한 이해를 돕고자 잡 크래프팅의 사례를 제시해보면(김환표, 2014), 디즈니랜드의 청소직원은 자신의 업무를 퍼레이드 연출을 위한 무대를 만드는 것이라 생각하며, 항공우주국(NASA)의 경비원은 달나라로 가는 꿈을

실현하는 사람들의 안전을 책임지는 업무를 수행한다고 생각하며 자신의 일에 임하는 것을 의미한다. 이러한 잡 크래프팅은 업무의 목적과 의미에 대한 관점을 능동적으로 변화시켜 업무의 만족도와 행복감을 높이는 기능을 한다.

이 개념이 주목받는 이유는 주도적인 근로자 행동을 강조했다는 점과 그것이 개인 및 조직에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 점 때문이다. 이는 그동안 이루어졌던 선행연구들이 조직의 성과를 내기 위해 하향식(top-down) 직무구조나 직무설계를 강조했던 것과 전혀 다른 상향식(bottom-up) 직무설계가 중요(Oldham & Hackman, 2010)함을 제안함으로써 일에 대한 접근에 있어 개인의 ‘변형과 생성’을 강조하는 관점의 전환을 요구한 것이다.

잡 크래프팅이 주도적인 근로자 행동이며 이를 통해 개인 및 조직에 유익할 수 있다는 점, 그리고 직업, 직군, 직급에 상관없이 흔히 발견되는 현상(Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013)이라는 점에서 연구자들은 유아교사의 잡 크래프팅에 관심을 갖는다. 유아교사직은 우리 사회의 변화(저출산, 여성 취업률 증가 등)로 인해 그 중요성이 날로 커져가고 있는 직업임에도 열악한 근무환경이나 근무여건(낮은 보수와 복지, 과중한 업무, 학부모의 지나친 기대와 요구 등)으로 인해 이직의 비율 및 의도가 높은 직군으로 분류되고 있으며(박봉환, 2017) 이는 결과적으로 유아교육기관의 조직성과 및 효율성을 낮추는 원인으로 작용하고 있다. 잡 크래프팅은 개인이 자신의 업무 및 활동여건들이 역기능일 때조차도 주도적인 변형 과정을 통해 업무에 몰입할 수

있는 가능성을 제안(김성용, 안성익, 2017)하고 있기에 유아교사의 잡 크래프팅에 관심을 갖는 것은 개인 및 기관 측면에 시사하는 바가 있을 것으로 기대된다. 또한 최근 유아교육분야에서 이루어지고 있는 교육개혁의 방향의 측면을 고려해볼 때 주도적인 근로자 행동으로서의 잡 크래프팅에 관심을 갖는 것은 시기적절해 보인다. 최근 교육부(2018)는 유아교육 발전에 있어 교사의 자기 주도적 수업 역량 제고의 필요성을 제기하며, 교육과정 및 지도 방법의 큰 변화를 요구했다. 지금까지 진행되어온 획일화된 교육의 시스템에서 탈피하고자 세부적인 교육내용과 지침서가 없는, 교사의 자율성을 향상시키기 위한 교육과정을 발표함으로써 수업 운영에 있어 유아교사의 개인적 역량이 더욱 중요해질 것임을 예고한 것이다. 이는 자기 주도적으로 직무를 재창조 및 설계하는 잡 크래프팅에 관심을 가져야 하는 근거가 된다.

잡 크래프팅은 과업 크래프팅(task crafting), 관계 크래프팅(relational crafting), 인지 크래프팅(cognitive crafting)으로 구성된다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 과업 크래프팅은 과업의 물리적인 경계인 수량, 범위, 유형 등을 변화시키는 것으로 직무를 수행할 때 기술된 혹은 요구된 업무에 한정하지 않고 업무 범위를 줄이거나 넓히거나, 또는 다른 유형의 업무를 함으로써 업무를 창조하는 행동을 말한다. 관계 크래프팅은 업무와 관련된 인간관계 또는 상호작용의 질이나 양을 변화시키는 것으로 예를 들면, 누구와 얼마나 자주 혹은 많이 관계할 것인지 스스로 관계적 경계를 변화시키는 것이다. 인지 크래프팅은 업무의 목적을

개인의 목표와 결합하고, 상황을 극복하기 위해 업무의 의미에 대해 자기 인식과 신념을 변화시키는 것이다. 즉, 업무의 목적과 의미에 대한 자신의 관점을 변화시켜 자신이 하고 있는 업무를 더 의미있게 해석하는 행동을 의미한다.

이러한 잡 크래프팅은 개인적 측면과 조직적 측면에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. Wrzesniewski와 Dutton(2001)은 잡 크래프팅이 개인들의 일의 의미변화와 일의 정체성 변화에 영향을 준다는 모형을 제시하였고, Ghitulescu(2007)는 잡 크래프팅이 직무만족 및 조직몰입을 통해 직무효과성에 영향을 미친다는 모형을 제시하였다. 이들의 주장은 공기업 혹은 공공기관 종사자, 대기업 및 중소기업 종사자, 경찰, 호텔종업원, IT업 종사자, 교직 종사자 등을 대상으로 한 선행연구에서 확인되고 있는데, 잡 크래프팅을 많이 하는 이들은 직업에 대한 만족감을 더 많이 느끼며 높은 직무성과를 이룰 뿐만 아니라 직무몰입과도 정적 관련이 있는 것으로 밝혀지고 있다(김성용, 안성익, 2017; 나원희, 2017; 류승아, 2013; 손미혜, 2018; 이향, 2017; 임경호, 2017; Bakker, Tims, & Derks, 2012; Leana, Appelbaum & Shechuk, 2009). 그러나 잡 크래프팅 관련 연구는 아직 걸음마 단계로 실증연구가 충분히 축적되지 못했기에(김성용, 안성익, 2017), 보다 다양한 직군에서 잡 크래프팅의 선행변수와 결과변수를 알아보고자 하는 연구들이 이루어질 필요가 있다고 본다. 특히 유아교사를 대상으로 한 잡 크래프팅 연구는 미흡한 실정이며, 앞서 언급한 바와 같이 교육부(2018)의 교육과정 및 지도방법의 변화 등은

유아교사로 하여금 개인적 역량을 더욱 중요시 할 것이다. 이와 같은 급격하게 변화된 환경에서 업무에 대한 의미변화와 정체성 변화에 영향을 주는 잡 크래프팅은 유아교사가 업무를 수행함에 있어 긍정적인 효과를 가져올 것으로 기대할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 유아교사의 잡 크래프팅의 결과 변수(효과)에 초점을 맞추어 잡 크래프팅이 유아교사의 일가치감과 직무열의에 어떠한 영향력을 갖는지 알아보려고 한다.

일가치감(Perceived Value of Work)은 개인이 일을 통해 느끼는 심리적 상태를 말한다(오동근, 이영석, 김명언, 서용원, 2004). 이는 인간은 자신의 삶과 자신이 하는 일이 의미 있다고 믿고 싶은 욕구를 가지고 있다는 전제로부터 출발한 개념으로 일에 대한 가치관을 의미하는 일 가치(work values)와 구분되는 개념이다. 일에 대한 가치관은 개인이 어떤 일을 할 것인지 선택하는 기준으로 작동하거나(Adkins, Russel, & Werbel, 1994) 일에 대해 어떤 가치관을 가지고 있느냐에 따라 일을 대하는 태도 및 열심히 일하고자 하는 동기수준의 차이를 설명할 수 있는 개인차 변인이다(Putti, Aryee, & Liang, 1989). 이에 반해 일가치감은 자신이 현재 하고 있는 일이 가치 있으며 자신을 조직 내에서 필요한 존재라는 인지적 평가와 그에 따라 수반되는 긍정적 정서 반응을 포함하는 개념으로 상황 맥락적인 심리적 변수이다. 이러한 일가치감은 자신이 하고 있는 일이 중요하고 생각하는 인식을 의미하는 일 가치 인식, 자신이 현 조직에서 꼭 필요하고 중요한 존재라고 생각하는 자기 가치 인식, 그리고 일과 자신에 대한 가치 인식을 토대로 경험하

게 되는 긍정적 정서의 세 요인으로 개념화된다(오동근, 이영석, 김명언, 서용원, 2004).

잡 크래프팅은 현재 자신이 하고 있는 업무를 주도적으로 변화시켜 일의 의미를 만들어가고자 하는 노력이므로 잡 크래프팅이 일의 의미와 정체성 변화에 영향을 줄 것이라는 주장(Wrzesniewski & Dutton, 2001)을 확인하는 데는 일 가치 개념보다 일가치감의 개념이 좀 더 적합하다고 사료된다. 현재까지 잡 크래프팅과 일가치감과의 관련성을 살펴본 연구는 두 편에 불과하다. 문유희(2017)는 보육교사가 잡 크래프팅을 통해 어려움을 극복하며 일의 의미를 찾고 있다고 하였으며, 나원희(2017)는 예술가이자 문화예술 교사로서 살아가는 이들이 잡 크래프팅을 통해 자신의 정체성과 직무에 대한 유의미성을 발견해가는 모습을 기술하며 잡 크래프팅의 역할 및 기능을 강조하고 있다. 그러나 이 두 편의 연구는 모두 질적 연구로 잡 크래프팅의 효과를 실증적으로 검증한 것이 아니라는 점에서 한계와 추가적 연구의 필요성이 제기된다.

잡 크래프팅의 효과를 알아보려고 하는 두 번째 변인은 직무열의(job engagement)이다. 이는 그동안 많이 연구되어온 직무몰입(job involvement)과는 확연히 다른 개념이다. 직무몰입은 개인의 일에 대한 심리적 정체성의 정도 또는 일과 단순히 동일시되는 정도를 의미(Bakker & Leiter, 2010)하는데 반해 직무열의는 ‘개인이 직무를 수행하는데 있어서 높은 수준의 에너지를 발굴하고, 역할을 수행하는 동안 인지적·감정적·정서적으로 일에 자기 자신을 투자하며, 일에 긍정적 의미감과 유대관계를 형성하는 것(Kahn, 1990)’으로 정의된다. 직

무열의는 활력, 헌신, 몰두의 차원으로 이루어지는데 활력이란 업무 중 보이는 높은 수준의 에너지와 회복탄력성을 의미하며, 헌신은 자신의 직무에 대해 자부심을 가지고 열정적으로 도전하는 것을 말하며, 몰두는 업무에 깊게 몰입되어 일로부터 자신을 분리할 수 없는 상태를 의미한다(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-roma & Bakker, 2002). 따라서 직무열의는 개인이 과업에 임하는 자세가 더욱 전투적임을 의미한다는 점에서 직무몰입과 변별되는 개념이다(김성용, 안성익, 2017).

Ghitulescu(2007)가 잡 크래프팅이 직무만족 및 조직몰입을 통해 직무효과성에 영향을 미친다는 데이터와 모형을 제시한 이후, 잡 크래프팅과 직무성과 간의 관련성을 확인하고자 하는 연구들이 이어지면서 직무몰입 이외에 직무열의, 직무태도, 직무만족 등의 변인들로 효과 변인이 확장되고 있는 추세이다. 그런데 Christian, Garzar와 Slaughter(2011)의 메타연구에서는, 직무만족이나 직무몰입 등의 직무태도 관련 변인보다 직무열의가 과업의 성과에 압도적으로 높은 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직 구성원의 잡 크래프팅이 직무열의에 정적 영향을 미칠 경우 조직의 긍정적인 성과를 확보할 가능성이 매우 높음을 의미하기에 다양한 직군에서의 잡 크래프팅과 직무열의간의 관계를 살펴보는 것은 의의가 있을 것이다. 실제로 잡 크래프팅과 직무열의간의 정적 관련성을 보고하고 있는 연구들(김성용, 안성익, 2017; 김현철, 김해룡, 2016; 서현숙, 2019; Bakker, Tims, & Derks, 2012; Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012)이 증가하고 있으나 아직 유아교사의 잡

크래프팅과 직무열의간의 관계를 살펴본 연구는 전무하다.

이상과 같은 고찰을 통해 연구자들은 유아교사의 잡 크래프팅과 일 가치감 및 직무열의간의 관련성을 살펴보는 것은 유아교육기관의 조직 성과 측면을 예견할 수 있다는 점에서 의의가 있을 것으로 본다. 따라서 본 연구는 유아교사를 대상으로 잡 크래프팅이 일가치감과 직무열의에 영향을 미치는지 확인하고자 하며, 구체적으로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 유아교사의 잡 크래프팅이 일가치감에 미치는 영향은 어떠한가?

연구문제 2. 유아교사의 잡 크래프팅이 직무열의에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 부산에 소재한 유아교육기관에 소속하고 있는 유아교사 223명을 대상으로 하였다. 연구 대상자들의 일반적 배경을 살펴보면 다음과 같다. 유아교사의 소속 기관 유형은 유치원 78명(35%), 어린이집 145명(65%)이고, 교사의 평균연령은 34.5세로 나타났다. 성별은 남자가 2명(0.9%), 여자가 221명(99.1%)이고, 교육수준은 고등학교 졸업 6명(2.7%), 전문대학 졸업 146명(65.5%), 4년제 대학 졸업 59명(26.5%), 석사학위 과정 이상이 12명(5.3%)으로 나타났다.

2. 측정도구

잡 크래프팅

유아교사의 잡 크래프팅을 측정하기 위하여 Ghitulescu(2007)가 개발한 도구를 김창호(2012)가 수정하고, 류승아(2013)가 보완하여 사용한 척도를 사용하였다. 잡 크래프팅은 과업크래프팅 4문항(예: 나는 나의 일을 창조적으로 수행하는 방법을 찾아 스스로 해 나간다), 관계 크래프팅 4문항(예: 나는 함께 일하는 동료들과 좋은 관계를 유지하려고 노력을 기울인다), 인지크래프팅 4문항(예: 나는 내가 하는 일의 성과를 높일 수 있는 방법에 관해 자주 고민한다)으로 총 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 잡 크래프팅 수준이 높음을 의미한다. 잡 크래프팅 전체의 내적 신뢰도 계수 Cronbach' α 는 .921로 나타났으며, 하위요인의 내적 신뢰도 계수 Cronbach' α 는 과업크래프팅 .859, 관계크래프팅 .886, 인지크래프팅 .862로 나타났다.

일가치감

유아교사의 일가치감을 측정하기 위하여 오동근, 이영석, 김명언, 서용원(2004)이 개발하여 타당화한 척도를 사용하였다. 일가치감은 일 가치 인식 3문항(예: 나는 현재 내가 하고 있는 업무들이 중요한 일이라고 생각한다.), 자기 가치 인식 3문항(예: 내가 조직을 그만두게 된다면, 조직에 큰 피해가 있을 것이다), 가치 충족 정서 8문항(예: 나는 현재 내가 하는 업무들을 통해서 성취감을 느낀다)으로 총

14문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 일가치감이 높음을 의미한다. 일가치감 전체의 내적 신뢰도 계수 Cronbach' α 는 .910으로 나타났으며, 하위요인의 내적 신뢰도 계수 Cronbach' α 는 일 가치 인식 .786, 자기 가치 인식 .824, 가치 충족 정서 .928로 나타났다.

직무열의

유아교사의 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli, Salanova, Gonzalez-roma와 Bakker(2002)가 개발하여 서용원, 이정아(2015)가 수정 보완하여 사용한 척도를 사용하였다. 직무열의는 활력 5문항(예: 나는 일을 할 때, 넘치는 힘을 느낀다), 헌신 5문항(예: 나는 내 직무를 수행하는데 있어서 열정적이다), 몰입 5문항(예: 나는 일을 할 때 일 이외의 주변 모든 것을 잊는다)으로 총 15문항으로 구성되어 있다. 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 직무열의 전체의 내적 신뢰도 계수 Cronbach' α 는 .897로 나타났으며, 하위요인의 내적 신뢰도 계수 Cronbach' α 는 활력 .853, 헌신 .716, 몰입 .897로 나타났다.

3. 자료수집 및 분석

2018년 1월부터 2월까지 부산 소재 유치원과 어린이집의 기관장 협조하에 교사에게 연구안내문과 설문지를 배부하여 교사 300명을 대상으로 연구를 진행하였다. 설문지는 각 기

관에 직접 방문 및 우편을 통해 총 250부를 수거하였다. 결측 문항이나, 불성실한 응답이 있는 설문을 제외하여 총 223부를 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS 25.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 먼저 수집된 자료의 기술통계, 측정도구의 신뢰도(Cronbach 'α)를 살펴보았으며, 변인 간 관계를 알아보기 위한 상관분석을 실시하였다. 다음으로, 연구문제에 제시한 영향력을 알아보기 위해 단순회귀분석을 시행하였으며, 하위요인의 상대적 영향력을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

연구문제 1, 2를 분석하기 전에 세 변인의 기술통계 및 관련성을 살펴본 결과는 표 1과 같다. 표에서 보듯이 일가치감과 직무열의, 잡 크래프팅은 정적으로 유의한 관련성($r = .150 \sim .940, p < .05$)이 있는 것으로 나타났다. 일가치감과 잡 크래프팅 간의 상관계수는 $r = .152 \sim .647$, 직무열의와 잡 크래프팅 간의 상관계수는 $r = .150 \sim .604$ 의 범위에 분포해 있는 것으로 나타났다.

표 1. 유아교사의 일가치감, 직무열의, 잡 크래프팅 간의 관계 및 기술통계 (N=223)

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.883***	1										
3	.819***	.549***	1									
4	.890***	.733***	.578***	1								
5	.647***	.620***	.276***	.623***	1							
6	.595***	.510***	.284***	.579***	.727***	1						
7	.489***	.558***	.152*	.465***	.671***	.356***	1					
8	.593***	.539***	.279***	.569***	.926***	.569***	.403***	1				
9	.568***	.588***	.300***	.572***	.624***	.422***	.388***	.603***	1			
10	.599***	.603***	.334***	.604***	.680***	.455***	.350***	.694***	.863***	1		
11	.353***	.398***	.150*	.354***	.347***	.227***	.282***	.306***	.812***	.480***	1	
12	.519***	.520***	.291***	.523***	.580***	.404***	.378***	.549***	.940***	.744***	.700***	1
M	3.90	3.81	4.00	3.88	3.68	3.97	3.15	3.77	3.36	3.41	3.20	3.42
SD	0.47	0.55	0.54	0.53	0.51	0.56	0.76	0.59	0.55	0.65	0.69	0.57

1. 잡 크래프팅, 2. 과업크래프팅, 3. 관계크래프팅, 4. 인지크래프팅 5. 일가치감, 6. 일 가치 인식, 7. 자기 가치 인식, 8. 가치 충족 정서, 9. 직무열의, 10. 활력, 11. 헌신, 12. 몰입

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

유아 교사의 잡 크래프팅이 일가치감에 미치는 영향

유아 교사의 잡 크래프팅이 일가치감에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 시행하였다. 분석 결과는 표 2에 제시된 바와 같이 잡 크래프팅은 일가치감에 유의한 영향을($\beta = .704, p < .001$) 미치는 것으로 나타났으며, 41.6%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

유아 교사의 잡 크래프팅의 하위요인이 일가치감에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 시행하였다. 모형에서 공차한계는 .419 ~ 1.000, VIF는 1.000 ~ 2.385의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없으며, Durbin-Watson 값은 2.183으로 잔차 간 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 회귀분석 결과는 표 3에 제시된 바와 같이 잡 크래프팅의 하위요인은 일가치감에 통계적으로 유의한 관련성

($R^2 = .424, F = 53.772, p < .001$)이 있는 것으로 나타났으며, 과업 크래프팅($\beta = .279, p < .001$), 인지 크래프팅($\beta = .265, p < .01$), 관계 크래프팅($\beta = .153, p < .05$)의 순서로 영향력을 가짐을 알 수 있다. 결과적으로, 잡 크래프팅의 하위요인은 일가치감에 대해 42.4%의 설명력을 가지며, 과업 크래프팅이 35.4%, 인지 크래프팅이 5.4%, 관계 크래프팅이 1.7%의 설명력을 가짐을 알 수 있다.

유아 교사의 잡 크래프팅이 직무열의에 미치는 영향

유아 교사의 잡 크래프팅이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 시행하였다. 분석 결과는 표 4에 제시된 바와 같이 잡 크래프팅은 직무열의에 유의한 영향을($\beta = .568, p < .001$) 미치는 것으로 나타났으며, 32.0%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

표 2. 잡 크래프팅이 일가치감에 미치는 영향

(N = 223)

종속변인	B	SE	β	t	R^2	F
일가치감	.704	.056	.647	12.621***	.416	159.298***

*** $p < .001$

표 3. 잡 크래프팅의 하위요인이 일가치감에 미치는 상대적 영향력

(N = 223)

독립변인	B	SE	β	t	R^2	ΔR^2	F
과업 크래프팅	.279	.071	.302	3.902***		.354	
인지 크래프팅	.265	.075	.279	3.522**	.424	.054	53.772***
관계 크래프팅	.153	.061	.162	2.507*		.017	

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

표 4. 잡 크래프팅이 직무열의에 미치는 영향

($N = 223$)

종속변인	B	SE	β	t	R^2	F
직무열의	.669	.065	.568	10.271***	.320	105.496***

*** $p < .001$

표 5. 잡 크래프팅의 하위요인이 직무열의에 미치는 상대적 영향력

($N = 223$)

독립변인	B	SE	β	t	R^2	ΔR^2	F
과업 크래프팅	.472	.078	.473	6.025***	.373	.359	65.316***
인지 크래프팅	.177	.081	.172	2.197*		.014	

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

유아 교사의 잡 크래프팅의 하위요인이 직무열의에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 시행하였다. 모형에서 공차한계는 .463 ~ 1.000, VIF는 1.000 ~ 2.159의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없으며, Durbin-Watson 값은 1.877으로 잔차 간 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다. 회귀분석 결과는 표 5에 제시된 바와 같이 잡 크래프팅의 하위요인은 직무열의에 통계적으로 유의한 관련성 ($R^2 = .373$, $F = 65.316$, $p < .001$)이 있는 것으로 나타났으며, 과업 크래프팅($\beta = .473$, $p < .001$), 인지 크래프팅($\beta = .172$, $p < .05$)의 순서로 영향력을 가짐을 알 수 있다. 결과적으로, 잡 크래프팅의 하위요인 중 관계 크래프팅을 제외한 과업 크래프팅과 인지 크래프팅은 직무열의에 대해 37.3%의 설명력을 가지며, 과업 크래프팅이 35.9%, 인지 크래프팅이 1.4%의 설명력을 가짐을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 유아교사의 잡 크래프팅이 일가치감과 직무열의에 미치는 영향을 알아보고자 수행되었다. 본 연구의 결과를 연구문제에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 잡 크래프팅은 일가치감에 긍정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 이는 잡 크래프팅이 일의 의미와 정체성 변화에 영향을 줄 것이라는 Wrzesniewski와 Dutton (2001)의 주장을 지지해주는 결과라고 보겠다. 현재까지 잡 크래프팅이 일의 의미 및 정체성 변화에 미치는 영향을 살펴본 연구는 문유희 (2017)와 나원희(2017)의 연구뿐이다. 문유희 (2017)는 보육교사를 대상으로 나원희(2017)는 문화예술교사를 대상으로 한 연구에서 교사들은 잡 크래프팅을 통해 어려움을 극복하며 일의 의미를 찾고 있다고 하였다. 두 연구는 질적 연구로 수행된 바 본 연구의 결과와 직접적으로 비교 논의하기에는 무리가 있겠으나 본 연구의 결과는 두 연구의 결과와 같은 맥

락으로 이해된다. 즉, 유아교사는 열악한 직무 환경 속에서도 자신에게 주어진 업무를 과제적, 인지적, 관계적 측면에서 능동적으로 크래프팅하며 일에 대한 가치, 자신에 대한 가치, 그리고 그로 인해 수반되는 긍정적 정서를 느끼고 있는 것으로 해석할 수 있겠다.

일과 자신에 대한 가치 인식과 긍정적 정서 경험은 개인의 심리적 안녕(Warr, 1987) 및 조직의 효과성(Brief, Butcher, & Boberson, 1995)에 주요한 영향을 미친다. 자신이 하고 있는 일을 가치 있고 중요하게 지각하는 것은 일에 대한 내적 동기와 직무 만족을 높이고 나아가 업무수행을 질적으로 향상시키는 선행요인이며(Hackman, Oldham, Janson, Rurdy, 1975), 자기 일에 대한 유의미성을 지각하는 것은 직무몰입에 직접적인 영향을 미친다고 하였다(Chusmir, 1982). 국내에서 이루어진 선행연구들도 일가치감은 개인의 직무수행, 직무 만족, 조직몰입, 직무 동기 등의 직무 효과성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하고 있는 바(김민희, 방현령, 2018; 손현일, 권혁기, 2018; 오동근, 2004), 잡 크래프팅을 통해 유아교사의 일가치감을 향상시키는 것은 유아교사의 심리적 안녕뿐만 아니라 교육기관의 조직 효과성을 높일 수 있음을 시사한다.

둘째, 유아교사의 잡 크래프팅은 직무열의에 정적 설명력을 갖는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 잡 크래프팅이 직무만족 및 조직몰입을 통해 직무효과성에 영향을 미친다는 Ghitulescu(2007)의 모형과, 잡 크래프팅과 직무열의간의 정적 관련성을 보고하고 있는 연구들(김성용, 안성익, 2017; 김현철, 김해룡, 2016; 서현숙, 2019; Bakker, Tims, & Derks, 2012;

Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012)을 지지하는 결과이다. 유아교육기관의 종사자 및 교사의 잡 크래프팅 행동을 조사한 Leana, Appelbaum와 Shevshuk(2009)의 연구에 의하면, 구성원들은 스스로 자신의 미션 성공을 위해 자신에게 주어진 직무를 개선하고자 노력하는 모습을 볼 수 있었는데 예를 들면 상사와 동료들로부터 지식을 공유하거나 영감을 얻으려 노력하고, 자신에게 정서적 불편을 주는 사람들 또는 비현실적인 기대와 요구를 하는 사람들과 접촉하는 횟수를 줄이려고 노력하며, 과업을 수행하는데 있어서 심리적 여유를 갖고자 노력하는 모습 등이었다. 이러한 행동들은 개인이 주어진 환경 속에서 스스로 자원을 확보하거나 불필요한 요구를 중이고자 하는 자율적 동기부여상태로 인해 발생하는 것으로 직무열의를 높이는 기제가 된다고 본다.

직무열의가 높은 사람들은 긍정적인 얘기를 선호하고, 조직에 남고자 하는 의도가 강하며, 성공을 위해 매우 진취적으로 일한다는 특징을 갖는다(Bakker & Leiter, 2010). 이를 유아교사로 대입해 보면 직무열의가 높은 교사는 유아, 학부모, 동료들과 긍정적인 의사소통을 하며, 기관에 잔류하고자 하는 의지가 높고(즉, 이직의도가 낮고), 열악한 환경 속에서도 자신의 업무에 최선을 다해 일하고자 하는 특징을 가질 것으로 추론할 수 있다. 이러한 교사들의 태도는 교육의 질을 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라 기관의 안정성에도 기여함으로써 긍정적인 조직성과를 가져올 것으로 예측가능하다. 따라서 교사들의 직무열의를 높일 수 있는 선행요인들을 찾고자 하는 노력이 의미

가 있는데, 잡 크래프팅은 자율적인 동기부여로 이루어진다는 점에서 특히 관심을 기울일 필요가 있다. 스스로의 행동을 통제, 개선하고자 하는 자율적 동기부여는 외적 조건에 의해 유발되는 제어된 동기부여에 비해 개인의 심리적 웰빙과 조직의 성과에 훨씬 더 긍정적인 영향을 미칠 수 있기(Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002) 때문이다. 본 연구에서 유아교사의 잡 크래프팅이 그들의 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인된 결과는 잡 크래프팅이 개인과 조직의 효과성을 높일 수 있는 주요 변인이 될 수 있음을 의미하는 것이다.

본 연구는 최근 증가추세에 있는 잡 크래프팅과 그 결과변수에 관심을 갖고 유아교사를 대상으로 이루어진 국내 첫 실증연구라는 점에서 의의가 있다. 연구결과 유아교사의 잡 크래프팅은 그들의 일가치감과 직무열의를 향상시킬 수 있는 것으로 확인되었고 이를 토대로 연구자들은 향후 유아교사들의 잡 크래프팅에 대한 실제적, 학문적 관심의 확대가 필요함을 제안한다. 우선, 본 연구의 결과를 비교분석할 수 있는 연구가 제한적이므로 유아교사 대상의 잡 크래프팅 연구자료의 축적이 필요하다고 본다. 유아교사의 잡 크래프팅에 영향을 미치는 선행변수 및 결과변수에 대한 다양한 탐색 연구가 축적되기를 기대한다. 또한 유아교사가 현장에서 적극적, 주도적으로 잡 크래프팅을 할 수 있도록 안내, 독려하는 교육 및 프로그램이 마련될 필요가 있음을 제안한다. 본 연구 및 많은 선행연구들이 잡 크래프팅의 긍정적 효과를 언급하고 있기는 하지만 조직의 구성원들이 개인적 욕구를 만족

하기 위해 잡 크래프팅을 할 경우 조직 측면에서는 불이익일 가능성도 있다. 따라서 개인과 조직 모두의 이익을 위해서는 긍정적인 잡 크래프팅을 촉진하고 부정적인 잡 크래프팅은 억제하거나 피하는 것이 중요하다(Wrzesniewski, Dutton, & Berg, 2013). 학문적 측면에서 유아교사의 잡 크래프팅에 대한 연구의 축적과 교사들의 잡 크래프팅에 대한 바른 이해와 적용을 도울 수 있는 실제적 측면에서의 노력은 교사의 자율성과 책무성을 강조하는 유아교육 개혁의 방향에 적합할 뿐만 아니라, 개인의 웰빙 및 조직의 성과 향상에 기여할 수 있는 한 방안이 될 것으로 믿는다.

참고문헌

- 교육복지정책국 유아교육정책과 (2018). 유아교육발전 기본계획(2018-2022) - 공공성 강화를 통한 유아교육 혁신방안. 세종: 교육부 교육복지정책국 유아교육정책과.
- 김민희, 방현령 (2018). 노인요양시설 요양보호사의 일가치감이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향-돌봄 감정의 매개효과. 노인복지연구, 73(3), 83-112.
- 김성용, 안성익 (2017). 자기주도 직무설계(Job Crafting) 행위를 통한 직무열의 강화. 대한경영학회 학술발표대회 발표논문집, 327-348.
- 김창호 (2012). 리더의 진실성이 부하의 장인적 직무수행(job crafting)에 미치는 영향과 그 과정에 대한 연구. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

- 김현철, 김해룡 (2016). 상사의 윤리적 리더십이 직무열의에 미치는 영향: 잡 크래프팅의 매개효과를 중심으로. *한국경영학회 통합학술발표논문집*, 1331-1357.
- 김환표 (2014). *트렌드 지식 사전*. 서울: 인물과사상사.
- 나원희 (2017). 문화예술 교육직의 잡 크래프팅에 관한 질적 연구: 미술교육을 중심으로. *홍익대학교 대학원 석사학위논문*.
- 류승아 (2013). 일터영성이 일가치감과 과제수행에 미치는 영향에서 잡 크래프팅의 매개효과. *성균관대학교 대학원 석사학위논문*.
- 문유희 (2017). 잡 크래프팅을 통한 일의 의미 찾기: 보육교사를 중심으로. *전북대학교 경영대학원 석사학위논문*.
- 박봉환 (2017). 유아교사의 이직의도에 관한 인식유형 연구: Q 방법론적 접근. *대구한의대학교 대학원 박사학위논문*.
- 박한규 (2015). 대기업 근로자의 직무 재창조와 개인 및 팀 수준 변인의 위계적 관계. *서울대학교 대학원 박사학위논문*.
- 서용원, 이정아 (2015). 영성 리더십이 부하의 일터영성을 통해 직무열의 및 이직의도에 미치는 효과. *리더십연구*, 6(1), 5-40.
- 서현숙 (2019). 뷰티서비스종사자의 잡크래프팅이 직무만족과 직무열의에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. *서경대학교 대학원 박사학위논문*.
- 손미혜 (2018). 호텔종업원의 동기, 잡 크래프팅, 조직몰입간의 구조적관계 연구. *경희대학교 대학원 박사학위논문*.
- 손헌일, 권혁기 (2018). 일과 삶의 균형과 조직몰입에 관한 연구 - 일가치감의 조절효과. *한국산업정보학회논문지*, 23(5), 77-87.
- 오동근 (2004). 일가치감의 결정요인과 조직효과성. *성균관대학교 대학원 박사학위논문*.
- 오동근, 이영석, 김명언, 서용원 (2004). 일가치감 및 그 결정요인의 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17(2), 187-221.
- 이민주 (2017). 상사에 대한 정서노동이 직무태도에 미치는 영향: 직무의미창조의 조절효과. *호서대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이향 (2016). IT기업 종사자의 감성지능과 잡 크래프팅이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향. *e-비즈니스연구*, 17(5), 117-135.
- 임경호 (2017). 경찰 중간관리자의 권한부여형 리더십이 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구: 잡 크래프팅 매개효과를 중심으로. *한세대학교 대학원 박사학위논문*.
- Adkins, C. L., Russel, C. J., & Werbel, J. D. (1994). Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47, 605-623.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies disposition and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events

- and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Chusmir, L. H. (1982). Job commitment and the organizational woman. *Academy of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping tasks and relationships at work: examining the antecedents and consequences of employee job crafting* Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh. Ph. D.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, Summer, 57-71.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of organizational behavior*, 31(23), 463-479.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Putti, J. M., Aryee, S., & Liang, T. K. (1989). Work values and organizational commitment: A study in Asian context. *Human Relations*, 42(3), 275-288.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
- Rousseau, V., Aubé, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork Behaviors: A Review and an Integration of Frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-roma, V., & Bakker A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health* Oxford: Clarendon Press.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In, K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*, 396-308. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management review*, 26(2), 179-201.

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E.,
& Berg, J. M. (2013). Job crafting and
cultivating positive meaning and identity in
work. *Advances in Positive Organizational
Psychology*, 1(1), 281-302.

1 차원고접수 : 2019. 04. 10.

수정원고접수 : 2019. 05. 29.

최종게재결정 : 2019. 06. 19.

The Effect of Job-crafting on Perceived Value of Work and Job Engagement of Teachers for young children

Lee, Jeonghwa

Lee, Younwoo

Yu, Hye-Ryn

Dept. of Early Childhood Education, Pukyong National University

The purpose of this study was to investigate the effects of job-crafting on the perceived value of work and job engagement of teachers for young children. In this study, the data were collected by measuring the job-crafting, the perceived value of work, and job engagement as reported by 223 teachers working at a childhood educational institution in Busan, Korea. The data were analyzed by correlation and regression analyses. The results were as follows. First, job-crafting, the perceived value of work, and job engagement were positively correlated. Second, job-crafting had positive effects on the perceived value of work, and the sub-factors of job-crafting on the perceived value of work showed relative effects in the order of task crafting, cognitive crafting and relational crafting. Third, job-crafting had a positive effect on job engagement, and the sub-factors of job-crafting on job engagement showed relative effects in the order of task crafting and cognitive crafting. This study is significant as an initial empirical study of these factors, and we suggest education and programs to inform teachers for young children about job-crafting and to encourage them to engage in it.

Keywords: teachers for young children, job-crafting, perceived value of work, job engagement