



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유아교사의 성인애착 및
잡크래프팅이 직무만족도에 미치는
영향



2019년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

유 아 교 육 과

김 신 혜

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유아교사의 성인애착 및
잡크래프팅이 직무만족도에 미치는
영향

지도교수 이 정 화

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2019년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

유 아 교 육 과

김 신 혜

김신혜의 교육학석사 학위논문을
인준함.

2019년 8월 22일



위원장 문학박사 권연희 (인)

위원 철학박사 이연우 (인)

위원 철학박사 이정화 (인)

목차

Abstract

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	6
3. 용어의 정리	6
II. 이론적 배경	7
1. 직무만족도	8
2. 성인애착	11
3. 잡크래프팅	23
III. 연구방법	30
1. 연구대상	30
2. 측정 도구	32
가. 직무만족	32
나. 성인애착	33
다. 잡크래프팅	33
3. 연구절차	34
4. 자료분석	35
IV. 연구결과	35
1. 성인애착, 잡크래프팅, 직무만족의 관계	36
2. 유아교사의 성인애착이 직무만족에 미치는 영향	38

3. 유아교사의 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향.....	39
4. 유아교사의 성인애착과 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 상대적 영향	40
 V. 논의 및 결론.....	42
1. 결과 요약 및 논의.....	42
2. 결론 및 제언	45
 참고문헌.....	47
부록.....	56



표 목 차

<표1> Bartholomew와 Horowitz(1991)의 4범주 모델	19
<표2> 연구 대상의 일반적 특성	31
<표3> 직무만족의 신뢰도 계수	33
<표4> 성인애착의 신뢰도 계수	33
<표5> 잡크래프팅의 신뢰도 계수	34
<표6> 변인의 일반적 경향	36
<표7> 성인애착, 잡크래프팅, 직무만족의 상관계수	37
<표8> 성인애착이 직무만족에 미치는 영향	38
<표9> 성인애착의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향	39
<표10> 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향	39
<표11> 잡크래프팅의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향	40
<표12> 성인애착과 잡크래프팅의 하위요인이 직무만족에 미치는 상대적 영향	41

The Effects of Early Childhood Teacher's Adult Attachment and Job- crafting on Job satisfaction

Kim, Shin Hye

Major in Dept. of Early Childhood Education, Graduate School,
Pukyung National University

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the the effect of early childhood teacher's adult attachment and job- crafting on job satisfaction. In order to achieve the purpose a total of 281 teachers working in early childhood settings completed three questionnaires of Adult Attachment Scale (ECR-R), Korean-version of Job Crafting Questionnaire (JCQ-K), and Korean-version of Minnesota Satisfaction Questionnaire (K-MSQ). The results of this study were analyzed with the SPSS/WIN 25.0SPSS program. Specifically, the researcher conducted descriptive statistics, the simple correlation, and regression analysis. The results of this study are summarized as follows.

First, statistically significant correlations were observed among among adult attachment(attachment anxiety, attachment avoidance), job crafting, job satisfaction. Attachment anxiety and attachment avoidance, which are subcategories of adult attachment, have significant negative correlations between job satisfaction and the job crafting. Also, there is a significant positive correlation between the job crafting and job satisfaction. Second, only secure attachment of early childhood teachers had positive effect on job

satisfaction. Third, job crafting of early childhood teachers had positive effect on job satisfaction. This study has its significance as a first empirical study to examine the effects of early childhood teachers' adult attachment and job-crafting on their job satisfaction. Based on the results of the study, the researcher suggested to have attention to early childhood teachers' adult attachment and job-crafting in early childhood settings.

*Keywords: Adult attachment, Job crafting, Job satisfaction,



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 여성의 경제활동 참여가 증가하면서 가정에서 이루어지는 교육적 기능이 약화되는 문제가 제기되고, 이로 인해 전인적인 성장과 발달을 돕는 유아교육기관에 대한 수요가 증가함에 따라 유아의 성장과 발달에 중추적인 역할을 담당하고 있는 유아교사의 중요성이 더욱 더 부각되고 있다(박선화, 2012). ‘교육의 질은 교사의 질을 능가할 수는 없다’라는 말에서도 알 수 있듯이 교육에 있어 다른 어떤 요소보다 교사가 더 중요함을 알 수 있다. 특히 유아교육기관에 다니는 영유아의 경우에는 전 영역의 발달이 미성숙한 상태에 있어서, 교사는 자신이 교육하고 있는 영유아의 발달 전반에 지대한 영향을 끼치게 된다. 이러한 측면에서 유아교사들이 질 높은 유아교육을 수행하는데 영향을 미칠 수 있는 제반 요인들이 다방면으로 탐색되고 있다. 유아교사들이 현장에서 아이들을 가르치는 일 뿐만 아니라 다양한 업무를 수행한다. 예를 들어, 유아교사의 직무는 보육활동준비, 보육활동실제, 보육활동평가, 전문성 신장, 영유아 보호관련 업무, 학부모 관련 업무, 행사관련 업무, 사무관련 업무 등(강문숙, 2008)으로 다양하다. 유아교사들은 이렇게 다양한 여러 직무를 수행하면서 직무에 대한 불만족과 만족을 인식 하고 표현하게 되는데, 이러한 만족과 불만족은 유아교육의 질 향상에 직·간접적으로 영향을 미치게 된다.

직무만족은 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 구분할 수 있다. 내재적 직무만족(intrinsic job satisfaction)은 자신이 맡은 일 그 자체에 내재된

즐거움과 만족을 경험하는 것을 말하고(Deci & Ryan, 1989), 외재적 직무 만족(extrinsic job satisfaction)은 조직이나 동료 혹은 상사로부터 주어지는 보상, 승진, 안정 등을 포함한 외적인 보상에서 얻을 수 있는 것을 말한다(김은희, 2007). 유아교사들의 직무만족은 과업 수행과정에서 내적, 외적으로 욕구가 충족되었을 때 긍정적인 감성상태에 이르게 되어, 직무에 대한 열정과 애착에 감성적인 태도를 갖게 되는 것이라고 볼 수 있다(박은주, 2009). 따라서 교사의 직무만족은 교사의 사기에 영향을 미치고 이것은 유아들에게 그대로 전달되어 유아들의 발달에도 많은 영향을 미치게 될 것이다. 교사가 자신의 직무에 만족하지 못할 경우, 직무에 대한 의욕을 상실하고 자신의 능력의 최대치를 발휘하지 못해서 교육의 질적인 향상을 저해될 것이다. 즉, 직무만족도가 낮은 교사의 경우 결근이나 이직 등이 반복되어 교육의 질적 수준을 저해할 수 있으므로 유아교사의 교육실제수준을 향상시키기 위해서는 유아교사의 직무만족에 관심을 둘 필요가 있다. 교육의 질적 향상뿐만 아니라 유아교육기관의 효과성 측면에서도 교사의 직무만족은 중요하다. 호의적인 감정으로 자신의 직무를 수행하는 사람은 조직의 내외적으로 인간관계를 원만히 유지해 갈 수 있으며 자기가 하는 일에 대해 성취도가 높고 근무태도가 안정되어서 조직효과성을 높이는 결과도 함께 가져오기 때문이다. 따라서 유아교사의 높은 직무만족은 장기적인 관점에서 살펴볼 때 조직목표달성에도 공헌하게 된다(이미영, 2004).

직무만족의 중요성에 대한 인식에 근거해 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변인들이 탐색되어 왔다. 그 중 교사 개인의 변인으로는 교사의 연령과 경력, 학력, 교직 경험, 교사교육, 개인차 등이 있고 환경 변인으로는 학교의 조직구조, 학급 규모, 풍토, 의사결정 참여 정도, 역할담당, 교사와 학부모의 관계, 지도자 역할, 동료와의 관계 등을 들 수 있다. 또한 교사효능감, 감성지능, 그리고 보상체계 등도 유아교사의 직무만족에 영향

을 미치는 것으로 알려졌는데 최근에는 성인애착이 직무 만족에 영향을 미친다는 연구들이 보고되고 있다(김경숙, 2012).

성인애착은 생애 초기 형성된 양육자에 대한 애착이 내적표상의 형태로 내재화된 것으로(West, Sheldon, & Reiffer, 1987), 신체나 심리적으로 편안함과 안정감에 도움을 제공하는 특정한 인물을 찾고, 접촉을 유지하기 위해 노력하는 개인의 안정된 성향을 의미한다(Berman & Sperling, 1994). 성인애착 연구는 Hazan과 Shaver가 성인애착 척도를 개발하면서 본격적으로 시작되었는데(오은진, 성경미, 2011), 이는 영유아기의 애착과 마찬가지로 개인의 대인관계뿐만 아니라 사회생활에 있어서의 대처행동, 직무, 적응력 등에도 중요한 영향을 미친다고 본다(Bowlby, 1973).

성인애착이 인간의 발달과정에 중요한 정서적 요인이자 대인관계나 직업을 경험함에 있어서도 유의한 영향을 미치는 변인으로 확인된다. 관련 선행연구를 보면 안정적 애착유형의 사람들은 높은 수준의 직무만족 및 성과를 보였고, 대인관계에서도 불안감, 실패감이 적고, 일과 더불어 건강도 중요하게 여기며, 우울감, 분노감, 스트레스 및 불안감 등이 낮은 것으로 나타났다(Hazan & Shaver, 1987). 최근 들어 국내에서도 성인애착과 직무만족도간의 관계를 살펴보고자 하는 연구들이 증가하면서, 안정적인 성인애착을 형성한 사람들의 직무만족도가 높음을 주장하는 연구들이 있다. 심혜진(2014)은 애착불안이 높으면 직무만족도는 상대적으로 낮아짐을 보고하였고, 임윤선(2013)은 안정적 애착유형으로 분류된 사람들이 불안정, 회피적 애착유형에 비해 직장에서의 행동과 태도 등에서 더 바람직한 모습을 나타낸다고 하였다. 또한 오은진과 성경미(2011)는 성인애착과 직무만족도간의 관계를 살펴보았는데, 성인애착유형에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로, 안정형이 다른 유형에 비해 직무만족이 유의하게 높은 것으로 보고되었다. 안정적 애착유형의 성인들은 높은

수준의 직무만족 또는 직무성과를 보였으며, 인간관계에도 불안감이나 실패감이 적고, 일뿐만 아니라 건강도 중요시하며, 직무에 성실한 태도로 임하고 적은 분노감, 우울감, 스트레스 및 불안감 등을 보였다. 즉, 안정적 애착유형을 가진 성인은 인지체계가 유연하고 대인관계와 정서표현이 적응적이며 불안정 애착을 가진 사람보다 직무만족이 높았다(김영진, 2005). 또한 안정형의 성인애착을 가진 사람은 불안정유형보다 직무에 대한 정서적 몰입이나 직무의 질, 조직만족도가 모두 높은 것으로 나타났다(황은, 최혜경, 2002). 본 연구에서는 성인애착이 유아교사의 직무만족에 어떠한 영향력을 갖는지 알아보고자 한다.

직무만족에 영향을 미치는 변인으로 최근에 관심을 받고 있는 두 번째 변인은 잡크래프팅이다. 잡 크래프팅은 조직 구성원들 스스로 자신에게 주어진 일을 변화시키며 직무를 더욱 의미 있는 일로 만드는 과정으로 정의되며, 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 수행함으로써 업무를 창조하는 행동을 말한다. 관계 크래프팅은 업무와 관련된 인간관계 또는 상호작용의 질이나 양을 변화시키는 것으로 예를 들면, 누구와 얼마나 많이 혹은 자주 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 목적 및 의미에 대한 자신의 관점을 변화시키고 자신이 하고 있는 업무를 더욱 의미 있게 해석하는 행동을 의미한다. 관리자나 리더가 구성원들

의 행동이나 성과를 관리하는 것이 아니라 구성원 스스로 주도적으로 직무 환경을 바꾸어 자신의 직무에 대한 적합도를 향상시키는 것이기 때문에 자율적인 직무수행이 중시되는 요즘의 업무환경에 아주 중요한 개념이라 할 수 있다(백수진, 2016). 잡 크래프팅이 어떠한 결과를 이루어내는가에 관한 학문적 연구는 아직 초기단계이지만 개인적 측면과 조직적 측면에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. Dutton과 Wrzesniewski(2001)는 잡 크래프팅은 조직원 개개인으로서 하여금 일의 의미와 가치를 경험하고 향상시키는 방법이며, 잡 크래프팅을 하는 조직원은 더 많은 만족감을 느낀다고 보고하였다. Ghitulescu(2007)는 잡 크래프팅이 직무만족을 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 이루는 것으로 밝혀지고 있다(김성용, 안성익, 2017; 나원희, 2017; 류승아, 2013; 손미혜, 2018; 이향, 2017; 임경호, 2017; Bakker, Tims, Derks, 2012; Lenna, Appelbaum, Shechuk, 2009).

유아교사들을 대상으로 잡 크래프팅을 연구한 Leana, Appelbaum, Shechuk(2009)은 교사들의 크래프팅은 직무몰입 및 높은 직무성과와 관련 된다고 보고하였다. 최근 들어 국내에서도 잡 크래프팅과 직무성과간의 관련성을 확인하고자 하는 연구들이 증가하고 있는 추세인데, 다양한 직군의 잡 크래프팅 관련 선행연구들은 잡 크래프팅이 높을수록 개인과 조직차원의 직무만족과 직무열의가 높은 것으로 보고되고 있다(김성용, 안성익, 2017; 김현철, 김해룡, 2016; 서현숙, 2019) 그러나 잡 크래프팅 관련 연구는 아직 걸음마 단계로 실증연구가 충분히 축적되지 못했기에(김성용, 안성익, 2017), 보다 다양한 직군에서의 잡 크래프팅 연구들이 이루어질 필요

가 있다고 본다. 특히 유아교사의 잡크래프팅과 직무만족간의 관계를 살펴본 연구는 전무하다. 이상과 같은 고찰을 통해 연구자는 유아교사의 직무만족과 성인애착 및 잡크래프팅의 관련성을 살펴보는 것은 유아교육기관의 조직 성과 측면을 예견할 수 있다는 점에서 의의가 있을것으로 본다. 이에 본 연구는 유아교사를 대상으로 성인애착과 잡크래프팅이 직무만족에 영향을 미치는지 확인하고자 하며, 구체적으로 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

2. 연구 문제

- 연구문제 1. 유아교사의 성인애착, 직무만족도, 잡크래프팅간에는 어떤 관계가 있는가?
- 연구문제 2. 성인애착이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?
- 연구문제 3. 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?
- 연구문제 4. 성인애착과 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 상대적 영향력은 어떠한가?

3. 용어 정리

가. 직무만족

직무만족은 직무나 직무경험을 통해 얻게 되는 긍정적인 감정으로 직무에 대한 개인의 정서적 감정을 나타낸다(Gruneberg, 1979; Locke, 1976). 직무만족은 내재적 직무만족과 외재적 직무만족으로 구분할 수 있다. 내재

적 직무만족이 개인 외부에서 오는 어떠한 물질적 보상에 따른 것이 아닌 자신이 맡은 일 그 자체에 내재된 즐거움과 만족을 경험하는 것을 말한다(Deci & Ryan, 1989). 외재적 직무만족은 조직이나 동료 혹은 상사로부터 주어지는 보상, 승진, 안정 등을 포함한 외적인 보상에서 얻을 수 있다(김은희, 2007).

나. 성인애착

성인애착은 친밀한 사람간의 정서적 유대로써 신체적 심리적 안정과 보호를 위해서 한사람 혹은 몇몇 소수와의 접촉 및 근접을 유지하고 추가하는 개인의 안정된 경향이다. 개인의 경험에 의해 형성된 인지적, 애정적, 동기적 도식으로 애착의 내적 작동모델에 의해 조절된다(양지윤, 2006).

다. 잡크래프팅

잡크래프팅은 조직구성원 스스로 주어진 업무의 관계와 범위를 조정하고 과업에 대한 인식을 변화시켜서 자신에게 주어진 과업을 더 의미 있게 만들어주는 일련의 과정이다. 이는 과업적 직무수행, 인지적 직무수행, 관계적 직무수행 세 가지로 구분된다. 과업적 직무수행은 주어진 업무를 수행함에 있어 일의 형태와 범위를 변화시키며 일을 능동적으로 처리하는 것을 의미한다. 인지적 직무수행은 주어진 일을 더욱 의미 있게 해석하면서 다른 형태로 그 의미를 바꿔가는 것을 뜻한다. 관계적 직무수행은 업무의 진행에 관련된 이해관계자들과의 관계를 조정하는 것이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무만족도

가. 직무만족의 개념

직업은 일반적인 성인의 삶의 일상에서 가장 중요한 문제로서, 개인의 욕구가 각자의 직무를 통하여 충족되는 것이 무엇보다도 중요하다(유수열, 2010). 그렇기에 성인이 되어서 사회생활을 하게 되면 어떤 직무를 가지는가가 매우 중요하다. 왜냐하면 우리는 하루 일상의 대부분을 직장에서 자신이 맡고 있는 직무로 보내고, 인간의 속성상 누구나 다 자아실현과 만족한 직무만족조건을 원하기 때문이다.

김주엽과 이해진(2014)은 직무만족을 개인이 담당하고 있는 직무에 대해 어느 정도 만족하는지에 대한 정도를 나타내는 평가적 태도라 정의하였다. 결국 직무만족이란 한 개인이 자신이 담당하는 직무에 대해 갖는 일련의 태도이며, 직무를 통한 경험으로 얻게 되는 감정적 반응의 정서 상태를 의미한다(정유진, 2015). Locke는 직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서를 말하며, 직무자체, 보수, 승진, 인정, 복리후생, 작업조건, 감독, 동료, 회사경영방침의 9가지 구성요소를 가진다고 하였다(Locke, 1976).

직무만족에 관한 연구는 1920년대 Hawthorne의 연구 때 비교적 체계화되었다. 이 실험연구를 계기로 하여 조직에 속한 구성원에 대하여 전인적 인간의 관점으로 보며 존중하게 되었고, 구성원들의 사회적 욕구를 포함하는 조직 내의 인간적 문제까지 관심을 갖게 되었다. 조직 구성원들은 그들의 작업생산을 결정하는 작업환경이나 근로조건과 같이 구조적인 부분보다는 자신이 담당하는 직무에서 유능하고 중요한 존재라는 가치를 느끼는 정도 그리고 상사 또는 조직 전체와 연결된 사회적 유대관계가 그들의

조직만족에 중요한 요소로 인식되기 시작했다는 것이다(유수열, 2010).

대체적으로 주요한 직무만족 구성요소를 살펴보면, 직무, 급여, 승진, 감독, 동료 등으로 볼 수 있는데 이것들을 크게 내재적과 외재적 직무만족으로 구분할 수 있다. 내재적 직무만족이란 담당하고 있는 직무를 수행할 때 느끼는 성취감이나 자아실현 등을 느끼는 것으로 직무의 난이도, 도전감, 다양성, 중요성, 책임 등 직무 자체에서 내재적 가치가 주는 만족감이고, 외재적 만족감은 조직이나 조직 내 동료들 혹은 상사로부터 주어지는 보상, 작업환경, 직무를 통한 승진 등 직무수행의 결과로 인하여 주어지는 직무외적 보상가치를 통한 만족을 의미한다(박준희, 1996). 위의 개념들을 종합해보면 직무만족도는 조직의 직무와 조직에 대한 평가에 따른 구성원 개개인이 느끼는 반응이면서, 또한 구성원이 스스로 직무를 수행하면서 느끼는 내재적 및 외재적 욕구 충족의 정도에 대한 반응이라고 말할 수 있다.

나. 직무만족의 구성요소

직무만족은 직무종사자가 자신의 직무 활동을 통해서 얻어지는 경험 또는 감정에 의한 주관적인 개념으로 직무만족에 영향을 주는 구성요소는 매우 다양하다. Locke(1976)는 직무만족의 결정요인에 대해 임금, 승진, 안정감, 복리후생, 작업조건, 직무, 상사의 관리방식, 동료관계, 회사의 경영 등으로 제시하였다.

남상민(2015)은 직무만족의 영향요인으로 직무종사자가 조직에서 경험하는 공정한 대우와 업무에 집중할 수 있는 근무환경, 다양한 업무 및 개인의 특성 등의 영향으로 볼 수 있으며, 조직 전체 요인, 근무환경 요인,

직무 내용 요인, 개인적 요인 등으로 구성하였다. 김복일(2005)은 외식산업 종사원의 직무만족의 구성요소로 경제적(임금, 승진)요인, 작업환경(상사, 동료와의 관계)요인, 직무내용(직무내용, 역할명료성)요인, 외부환경(이직용 의성)요인으로 구분하였다. 또한, 외식업체 종사원의 직무만족에 대한 중요성을 종사원과 조직의 입장으로 구분하였고 종사원의 측면에서는 가치 판단적, 정신적, 신체적인 측면의 중요성과, 조직적 측면에서는 조직에 대한 긍정적 감정과 인간관계 유지, 직무의 높은 만족감은 직무성과를 높인다고 언급하였다. 강해정과 윤혜현(2006)은 패밀리 식당의 비정규직 종사자의 직무만족요인에 대해 급여, 동료 또는 상사, 인간관계, 자기발전기회, 업무자체, 업무환경 등으로 구분하였다. 채희옥(2014)은 미용실 종사자의 직무만족의 영향요인에 대해 직무자체, 급여만족, 동료관계, 명예인정 및 기술향상의 5개의 요인으로 구성하였으며 미용실 종사자의 직무만족을 위해서는 내부마케팅을 통해 만족도를 강화시키고, 직무만족이 높을수록 조직몰입과 고객지향성이 높아진다고 보고하였다.

박유정(2013)은 미용 산업 종사자 자신의 직무와 관련된 업무, 임금, 동료, 승진의 기회, 감독 작업, 조건 등과 같은 근로조건에 대한 만족도 정도를 나타내며, 그 만족도는 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다고 하였다. 허혜순과 도주연(2016)은 직무만족을 구성하는 요소로 임금수준, 상사관계, 근무환경, 직무몰입, 회사정책관리, 동료관계, 후생복지, 자기발전 등으로 구분하였다. 직무에 관한 긍정적인 태도는 직무만족을 증대시키고, 성취감을 얻는 종사자일수록 유리한 태도를 나타내며, 조직에 대한 더 나은 결심을 유도한다. 궁극적으로 그러한 종사자는 이직에 대한 의사도 낮다고 보고되었다.

또한, Lam, Zhang and Baum(2001)의 연구에서 호텔경영자는 신입직원을 대상으로 직무만족도를 높이기 위해 교육워크샵 및 개발 계획을 수립

해야 한다고 제안하였다. Porter and steers(1983)는 직무만족을 기업에 관한 요인, 직무환경에 관한 요인, 직무 내용에 관한 요인, 개인에 관한 요인으로 구분하였으며, 기존의 연구와는 다른 개념으로 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인을 분류하여 직무만족의 새로운 유형을 제시하였다. 이처럼 직무만족을 결정하는 여러 요인들에 대해 학자들 사이에 다양한 견해가 오가고 있다.

본 연구에서는 직무만족을 측정하기 위한 도구로 미네소타 직무만족척도(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 박아이린(2005)이 한글로 버안한 한글판 MSQ(K-MSQ)를 사용하였다. 이 설문지는 3개의 요인들(내향, 외향, 일반)으로 분류되고 6가지 가치들(성취, 편안함, 지위, 이타주의, 안정성, 자율성)을 포함하고 있는 20개의 문항으로 구성되어 있다. 미네소타만족설문지는 일반적인 요인별로 측정한 결과를 종합했고 전반적인 직무만족도를 측정하는데 있어서 신뢰도와 타당도를 가진 측정도구로 인정받으며, 지금도 많이 활용되고 있다(Spector, 1997)

2. 성인애착

가. 애착의 개념

Bowlby가 제안한 개념인 ‘애착’은 가까운 사람한테서 느끼는 강한 정서적 유대관계를 의미하면서, 정서적으로 가깝거나 중요한 사회적인 관계를 표현할 때 주로 사용된다. Shaver과 Hazan(1993)는 애착에 관하여 안전한 피난처이자 안식처로 경험되는 의미 있는 타인과의 정서적 유대라고 하였다.

Bowlby의 이론에 따르면, 생애 초기 필요시마다 적절한 반응을 주는 애착대상과의 상호작용으로부터 안정적인 애착의 발달이 가능하게 하고, 타인과의 연결감과 정서적 안정감을 촉진시키는 반면에, 애착대상의 상호작용에서 관계가 비일관적이거나 지지를 덜 받는 경우, 회피나 불안과 같은 2차적인 애착전략이 발달하게 된다(Bowlby, 1982/2009). 그래서 이 시기의 영아에게 양육자가 일관적이고 민감한 반응적 태도를 보인다면 영아는 미래에도 양육자가 동일하게 양육해줄 것이라는 믿음과 확신을 갖게 되고 그렇게 형성된 신뢰는 양육자뿐만 아니라 다른 타인에게도 적용이 된다. 즉, 생애 초기, 형성된 애착은 처음부터 고착되는 것은 아니며, 양육자간의 누적된 경험에 반영되어 나타나는 것이다(Sroufe et al., 2005/2015).

애착이론은 애착대상과의 원치 않는 분리 혹은 애착대상이 상실되었을 때, 따라오는 불안, 우울, 분노, 정서적 분리(emotional detachment)와 같은 여러 가지 정서적 고통과 성격적 장애를 설명할 수 있는 이론 중 하나라고 정의하였다. (Bowlby, 1977; Marrone 1998에서 재인용). 그리고 애착은 단순히 접근을 유지하려는 경향을 넘어서 그 애착 대상에게로 접근이 훼손되었을 때 그것을 회복하기 위한 행동까지 포함하며 접근성, 지속성, 능동성이 있어야 한다고 하였다(Bowlby, 1973).

애착의 개념은 영아나 아동시기에 경험한 어머니와의 관계뿐만 아니라, 실제로 마음속에 들어 있는 어머니와의 관계, 즉 내적 작동모델 혹은 표상과도 관련이 있다(김혜숙, 2008). 이런 양육자간의 관계의 맥락 속에서 영아가 자기와 타인에 관한 정신적인 표상을 형성하는데 이것을 ‘내적 작동 모델’이라고 한다. 초기 양육자간의 경험 속에서 그 이후의 애착관계의 원형을 형성하게 하는 ‘내적 작동 모델’은 두 가지 핵심요소를 반영하고 있다. 그중 하나는 스스로가 얼마나 가치 있는지, 사랑을 받을 만한 사람인가를 판단하는 것과, 또 다른 하나는 타인이 얼마나 믿음직하며 보살핌을 자

신에게 제공할 수 있는지를 판단하는 것이다. 영아의 안전에 대한 욕구와 독립된 탐색을 원하는 욕구 등에 대해 양육자가 일관적인 태도로 적절히 반응한다면, 영아는 애착대상이 준 일관된 돌봄이랑 긍정적인 경험 등을 통해서 안정애착을 형성하고 스스로를 사랑받을 가치 있는 존재라 여기게 되어서 그 결과 타인에 대해서도 자신이 충분히 신뢰할 수 있는 대상으로 여기며 긍정적인 표상을 갖게 된다.

반면에 애착대상이 자신의 욕구를 지속적으로 무시하고 방치하며, 혹은 비일관적이며 강제적인 양육태도를 보인 경우에는 스스로를 가치 없고 무능력한 존재라고 생각하며 스스로를 존중하지 못한다. 타인에 대해서도 매우 조심스러워하며 의심하고 자신을 거부하는 존재라고 생각하고, 세상은 위험한 곳이라 여기게 되는 부정적 표상을 지니게 된다. 이 시기 형성된 내적 작동 모델이 성인기에까지 이어져서 타인과의 관계, 개인의 사고, 감정, 행동까지 광범위한 영향을 미치게 된다(Bowlby, 1979; Pietromonaco & Barrett, 2000에서 재인용, Klohnen & John, 1998). 예로 자신과 타인의 긍정적 내적 작동 모델을 지닌 사람들은 성인이 되었을 때 타인을 지나치게 경계하거나, 혹은 과도하게 가까워지려 한다거나 자신의 가치에 대해서 상대방에게 끊임없는 확인을 하려 하는 등의 긍정적인 대인관계를 저해하는 행동들을 보이지 않는다(Hazan & Shaver, 1987). 이는 영유아기에 형성되었던 내적 작동모델이 기반이 되어서 성인기의 대인관계 속에서 그 애착과정이 어떤 방식으로 영향을 끼치는지 알 수 있다(Pietromonaco & Barrett, 2000).

또한 내적 작동모델은 애착 행동 체계가 발현되는 맥락 속에서 형성되는 것이므로 그 체계의 경험에 대한 표상, 그 경험을 기반으로 하여 형성된 자기와 타인에 대한 신념과 정서 및 동기, 애착 행동 체계가 발현되었던 행동적 책략에 대한 표상 모두를 포함한다(Collins & Read, 1994). 그러

므로 이러한 내적 작동모델의 이론을 바탕으로 어린 시절 애착은 관계형성의 기초가 되기 때문에, 주 양육자와의 애착은 성인기까지도 타인에 대한 애착 양식에 영향을 주게 된다(안유진, 2016).

Bowlby의 내적 작동모델 이론에 근거하여 Ainsworth 등(1978)은 어머니인 주 양육자와 영아간의 상호작용 실험을 함으로써 상호작용의 종류에 따른 애착 특성의 차이점을 발견하게 된다. 그리고 어머니를 향한 영아의 애착 행동 역시 개인적인 차이가 존재하였고, 그 차이는 각 영아에게 안정적으로 지속됨을 알게 되었다(이계선, 2013). 상호작용의 유형에 따라 Ainsworth 등(1978) 확립한 애착 유형을 살펴보면, 안정 애착, 불안정 애착으로 분류하고, 불안정 애착은 불안정 회피애착 및 불안정 저항애착으로 나눌 수 있다. 첫째, 안정 애착이란 애착과 탐색 행동이 균형을 잘 이룬 상태를 말하고, 두 체계 사이에서 상황에 따라 조화를 이룬 상태를 의미한다(이계선, 2013). 이는 낯선 상황 실험에서 안정 애착을 가진 영아들은 안전한 쉼터로 어머니를 인식하고, 어머니의 부재 시에도 안정적 심리를 가지고 있음을 확인하였다. 하지만 어머니와 불안정한 애착을 형성한 영아들은 애착에 대한 탐색 행동이 불균형을 이룬다. 불안정 회피애착의 영아의 경우에는 탐색욕구가 애착욕구보다 더 강하여 실험의 상황에서 어머니의 존재에 큰 의미를 두지 않고 탐색을 지속하며, 다시 만나는 상황에서도 어머니를 회피하는 모습을 보인다(Maccoby & Martin, 1980; 이계선 2013에서 재인용). 그리고 불안정 저항애착의 영아는 애착욕구가 탐색욕구보다 더 강하기 때문에 어머니가 영아 곁에 있음에도 불구하고 낯선 상황에 대해 불안해하면서 어머니와 조금도 떨어지지 못한다. 이것의 원인은 어머니와 떨어져 있다가 다시 만날 때도 불안이 쉽게 가라앉지 않기 때문에 어머니에게 애착행동을 보이다가 어머니가 영아의 행동에 반응하면 극렬히 저항하는 양가적 행동을 보이게 된다(서은주, 이현림, 2008).

이렇게 유아기에 부모와 형성된 초기애착은 나이가 들고 시간이 지나면서 점점 감소하기도 하지만, 한 사람이 자라면서 전 생애 동안의 애착형성에 결정적인 역할을 한다(Ainsworth, 1982). 또한 애착의 연속성은 장기 종단 연구에서도 확인되었는데, 이러한 애착은 성장하면서 유아기부터 초등 저학년까지 애착의 연속성을 보인다고 보고하였다(Main, Kaplan & Cassidy, 1985). 그것은 한 사람이 자라서 살아가는 동안 활용할 상호작용 능력은 물론이고, 자기 통합감 및 자기 가치감을 발달시키는데 매우 중요한 요인이 될 뿐만 아니라(Marrone, 1998), 어린 시절 주 양육자와의 관계를 비롯하여 성인 이후 경험하게 되는 모든 사람과의 친밀한 관계 속에서도 자율성, 효능감, 관계성 등을 충족시켜 주는 자원이 되기도 한다(Guardia et al., 2000).

나. 성인애착의 개념

성인애착에 대한 연구는 내적작동모델이 그 이론적 토대가 되어 진행되고 있는데, 영아기에 형성된 부모애착은 전 생애동안 지속되며 타인과의 관계에 영향을 미친다는 것이다.

성인기 애착과 유아기 애착의 차이점을 살펴보면 다음과 같다(정경아, 2009, 재인용). 첫째, 유아기 애착은 유아가 양육자에게 근접성을 유지하고, 양육자를 안전기지 및 안전한 피난처로 활용하는 세 가지의 애착행동과 양육자가 유아에게 제공하는 돌봄이 한쪽 방향으로만 이루어진다. 반면, 성인기 애착은 세 가지 유아기 애착행동과 양육자의 돌봄이 쌍방향으로 두 사람 사이에서 일어난다(Bremner, Marcus, & Berman, 1994). 둘째, 애착대상이 주양육자인 부모에서 친구나, 애인, 배우자로 바뀌며 내적작동모델, 환경, 유전, 그리고 현재 부모와의 관계양상을 포함한다(Lankler, 2005). 성인

애착(Adult attachment)이란 사람이 자신과 가장 친밀한 특정인과 그러한 관계를 계속 유지하고자 하는 욕구이며, 더불어 애착 대상과의 정서적 결합으로부터 느끼는 안정감과 만족감을 뜻한다(조혜영, 2012). 성인애착은 최초로 부모와의 관계를 통하여 형성되고, 부모가 아니더라도 친밀한 사람이나 일반적인 타인과의 관계에서도 동일하게 적용될 수 있으므로 개인의 성격특성이라고도 할 수 있다(Mallinckrodt, 1991). 신노라(2000)는 성인애착을 생애 초기 애착 경험으로 형성된 내적 작동모델이 아동기에서 성인기까지 계속되며, 심리적·신체적으로 자기에게 안정감을 주는 특정인을 가까이하고 정서적 접촉을 유지하려고 노력하는 것이라고 하였다. 이는 부모자녀 간의 관계를 넘어 청소년기의 친구관계에서도 서로를 지지하고 격려하면서, 새로운 도전을 할 수 있도록 하고(Weiss, 1982; 이계선 2013에서 재인용), 일생 동안 지속되는 친밀감의 중요한 원천으로 작용하기도 한다(조영주, 최해림, 2001). 또한 이러한 성인애착은 단순한 친구관계를 통한 우정뿐만 아니라, 혈연관계, 사랑관계, 치료적 관계와 같이 가깝고 친밀한 관계에서 더욱 활성화된다(조혜영, 2012).

최근 연구에서는 부모애착과는 별도로 성인애착의 독립적인 형성을 지지하고자 하는 주장이 대두되고 있다(Cook, 2000). 또한 영아기 나 유아기 때의 부모와의 애착에 고정되는 것이 아니고, 후기 청년기의 성인애착 유형은 개인이 경험하는 대인관계 경험의 내용에 따라 얼마든지 변할 수 있으며, 이것으로 인하여 개인의 내적 작동모델 또한 변할 수 있다고 하였다(조화진, 서영석, 2010).

성인애착에 관한 연구는 Main과 Goldwyn(1985)이 처음으로 성인을 대상으로 면접도구인 성인애착면접(Adult Attachment Interview: AAI)을 개발하여 애착에 대한 현재의 마음상태를 중점적으로 연구하여 애착유형을 안정형, 거부형, 몰입형으로 분류함으로써 성인기 애착에 관심을 두기 시작

했다(오진아, 2007). 이 연구에서는 생애초기의 애착이 성인기까지 지속될 수 있음을 입증하였다(연희진, 2015). Hazan과 Shaver(1987)는 연인관계를 성인애착의 과정으로 정의할 수 있다고 제안한 이래, 성인애착은 사랑하는 연인이나 부부와 같은 친밀도가 높은 관계에서의 경험을 설명하는 개념으로 활발히 연구되고 있다(Nofhle & Shaver, 2006). 또한 애착의 상실과 분리의 개념이 연인들의 사랑하는 과정에서 겪는 실연과 이별의 개념과도 매우 일치한다고 설명하였다(Hazan & Shaver, 1987). Ainsworth(1978)의 낯선 상황 실험에서 확인된 애착유형을 기초로 성인애착유형이 영아기 애착유형과 동일하다는 가정하에 세 가지 애착모델이 성인기에도 동일하게 나타나는가에 대하여 검증하였는데, 연구결과 동성이나 이성 친구, 배우자에게 안정적, 회피적 및 불안/양가적 애착을 지니고 있는 사람들은 각각 그 유형과 상응하는 애착형성 경험을 가지고 있었고, 그에 따라 이성간의 사랑을 경험하는 방식에서도 유의한 차이를 나타낸다(Hazan & Shaver, 1987).

안정적 애착을 형성한 사람은 타인과의 관계에 있어서 상대방에 의존할 때 편안함과 긍정적인 관점을 가지며, 상대방이 실수하고 잘못했을 때에도 그들을 받아들이고 지지하며, 다른 유형의 관계보다 오래 지속되는 경향이 있었다. 회피적 애착을 형성한 사람은 자신의 노출을 꺼리면서 친밀감 추구 성향이 적고, 타인과의 평온한 관계에도 매우 소극적인 반응을 보였다. 그리고 자신의 감정적인 반응을 억제하려고 하며, 남들한테 자신이 사회생활 및 대인관계에 별 특별한 관심이 없다고 말한다. 마지막으로 불안/양가적 애착 유형의 사람은 타인과 명확한 경계 없이 과도하게 가깝게 지내기를 원하며, 자신의 기대만큼 그 사람과 가까워지지 않을까봐 두려워하고, 타인으로부터 버림받을까봐 매우 불안해한다. 그와 함께 일상생활에서 자기주장과 자기 확실히 떨어지며, 자신에 대해 부정적으로 평가한다. 이와 같이 애착 유형에 따라 자신이 가지고 있는 대인관계에 대한 정서적

인 반응이나 이에 상응하는 만족감은 모두 다를 수 있게 된다는 연구 결과를 볼 수 있었다(조혜영, 2012).

성인기 애착유형을 크게 나누면 3범주 모형, 4범주 모형 그리고 차원 모형으로 분류할 수 있다. Shaver와 Hazan(1987)는 성인간의 낭만적인 관계를 애착관계로 보고 성인 대상으로 자기보고식 질문지를 개발하였고, 성인기 애착유형을 3범주로 구분하였는데, 안정애착과 회피애착, 양가애착이 그것이다. Bartholomew와 Horowitz(1991)는 자기가 사랑을 받을만한 가치가 있는지의 여부를 구분하는 자기모형과 타인이 자신에게 사랑을 제공할 수 있는지를 구분하는 타인모형의 두 차원으로, 안정형, 의존형, 거부형 그리고 두려움형의 네 범주로 애착유형을 구분하였다(연희진, 2015). 자기모형과 타인모형 두 개 다 긍정적이면 안정형으로, 높은 자아존중감과 긍정적인 대인관계, 타인에 대한 높은 신뢰도를 갖고 있다. 의존형은 자기모형은 부정적이고 타인모형은 긍정적인 경우로, 이 유형의 사람은 타인에게 받아들여지는 자신의 가치를 확인하려 하고, 타인의 사랑과 자신에 대한 인정을 지나치게 요구하며 의존적 성향이 심하다. 거부형의 유형은 긍정적 자기모형과 부정적 타인모형으로, 타인과의 친밀함을 회피하려 하기 때문에 다분히 독립적 성향이 강하고, 타인으로부터 상처받거나 실망 받지 않기 위해서 자신을 보호한다. 마지막으로 두려움 형은 자기모형과 타인모형이 두 개 다 부정적인 경우인데, 자신을 보호하려는 이유로 다른 사람과 친밀한 관계를 형성하는 것을 두려워하고 자신을 표현하는 것에 아주 서투르며, 자기주장 또한 부족하다.

		자기모델	
		긍정 (Low)	부정 (High)
타인모델	긍정 (Low)	안정형 (secure)	몰입형 (preoccupied)
	부정 (High)	거부형 (dismissing)	두려움형 (fearful)

<그림 II-1> Bartholomew와 Horowitz(1991)의 4범주 모델(Bartholomew, Horowitz, 1991)

이러한 성인기 애착의 네 가지 범주의 모델은 차원적 접근과 같은 성인기 낭만적 애착에 대한 다른 모델들(Brennan, Clark, & Shaver, 1998)과 통합할 수 있으며, 후속 연구들(Carver, 1997)로부터 성인기 애착특성을 잘 설명하고 있다는 평가와 지지를 받고 있다(임지준, 2012). 그 이후 그 동안의 연구를 바탕으로 Brennan 등(1998)은 애착불안과 애착회피의 성인애착의 개념을 두 개로 정립하였다. 자기모형의 개념인 애착불안은 거절이나 버려지는 것을 경계하는 차원이고, 타인모형의 개념인 애착회피는 타인과의 친밀함 또는 의존하는 것에 불편함을 나타낸다.

따라서 본 연구에서는 Brennan등(2000)이 개발한 수정된 친밀관계 경험 척도(Experiences in close Relationships scale-revised;ECR-R)를 김성현(2004)이 번안하고 타당화한 것을 사용하였다.

다. 성인애착과 직무만족도간의 관계

1) 성인애착과 직무만족도의 관계

성인애착과 직무만족도를 변인으로 하는 연구에는 성인애착을 애착불안과 애착회피로 구분하는 애착 차원의 연구가 많지 않았다. 애착불안과 애착회피의 평균점을 바탕으로 안정형, 몰두형, 무시형, 두려움형 등의 4개 유형으로 분류한 연구가 거의 대부분이었다. 각각의 유형은 안정형은 애착불안과 애착회피 두 개 다 낮은 평균을 나타내었고, 몰두형은 애착불안은 높은 반면에 애착회피가 낮은 평균을 나타내었다. 그리고 무시형은 애착불안이 낮고 애착회피가 높았으며, 두려움형은 애착불안과 애착회피 두 개 다 높은 평균을 나타내었다.

간호사를 대상으로 성인애착유형과 직무만족을 조사한 연구에서(오은진, 2011) 성인애착유형에 따라 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입이 높은 유형은 두려움 형에 비해 안정형과 거부형이 높이고, 직무만족은 거부형과 두려움 형에 비해 안정형이 높았다. 반면에, 몰입 형은 두려움 형에 한해서만 직무만족이 높게 나타났다. 이수진(2007)의 연구도 마찬가지로 애착차원이 말고 애착유형으로 연구되었는데, 직무만족도를 살펴보면 작업환경 및 관계만족도, 업무만족도, 직장체계에 대한 만족도 등의 하위요인도 나누어서 살펴본 결과, 직장체계 만족도와 작업환경 및 관계만족도는 애착의 유형 중 안정형에서 가장 높은 직무만족도를 보였다. 여러 선행연구를 살펴본 결과, 안정애착을 가진 성인의 경우에 직무만족과 성과, 인간관계에 대해 만족도가 높게 나타났다으며 실패감 및 불안감은 낮았다. 또한 직무와 함께 건강을 중요시하고 일에 대해 성실한 태도를 보였고 분노감과 우울감, 스트레스, 불안감 등에 대해서는 낮게 나타났다. 또한 인지체계가 유연하여 대인관계와 정서표현에 있어서 안정적 애착유형을 가진 성인이 불안정 애착유형을 가진 성인보다 적응적인 것으로 나타났다(김광은, 2005).

그러나 무시유형, 몰두유형, 두려움유형과 같이 불안정 애착을 가진 성인

들은 대인관계와 정서적 표현 뿐만아니라 갈등상황과 스트레스에 대처하는 방식에 있어 안정적 애착유형과 차이가 있었다(노경혜, 최혜경, 2008). 또한 억압의 정도와 스트레스 지각 및 대처방식은 애착의 유형과 관련되어 있다고 선행연구는 밝히고 있다(김진숙, 안창일, 2008). 따라서 안정애착의 경우 사회에 더 바람직하고 적응적인 행동가능성이 높으며, 불안이나 회피 애착의 경우는 낮다고 본다. Burge 등(1997)은 여자고등학교에 재학 중인 134명의 학생들을 대상으로 종단 연구를 2년간 진행하였는데, 그 결과 불안애착일수록 직장 내에서 더 긴장하고 직무성과에 대한 불안감을 느끼며, 작업량이 많다고 생각하는 것으로 나타났다.

Hazan과 Shaver(1990)는 성인 18세부터 79세를 대상으로 연구를 하였는데 유형에 따른 애착의 차이로 인해 직장 내의 행동이 다르게 나타남을 보고하였다. 불안회피 애착유형의 경우, 직장의 일을 내게 충족되지 않은 애착 욕구를 대신하는 수단으로 이용하는 경향을 보였다. 그 결과, 오랜 시간 동안 일을 하려는 경향을 보였고 휴일이 거의 전무했으며, 혼자 일을 하려고 하기 때문에 건강 및 대인관계에 좋지 않은 영향을 미쳤다. Hardy와 Barkhan(1994)의 연구는 직장 내 스트레스로 인해 상담센터에 내방한 남녀 내담자 219명을 대상으로 하였다. 불안 양가 애착유형은 직무수행시 낮은 자율성을 보였으며, 동료와의 관계가 안정애착 유형에 비해 더 안 좋았으며, 자신의 직무수행방식과 업무성과에 낮은 만족도를 느꼈다.

반면에, 불안회피 유형은 함께 일하는 직원들에 대한 불만족이 안정적 애착유형 보다 높고, 자신이 제안한 일에 대해 관심을 갖기를 바랐다. 또한 직무시간과 직무의 다양성에 대해서도 높은 불만족을 나타냈으며 사무실내 동료들과의 인간관계에 대한 불만이 많아 전체적인 직무만족이 더 낮게 나타났다. 또한 자신의 직무활동방식에 대한 수치심이 많았고 직장에 대한 흥미의 정도가 약했으며, 직장 동료들과의 관계도 싸움 등으로 인해 악화

된 면을 많이 보였다. 그의 직장에 대한 걱정과 불편감, 동요감이 더 높게 나타났다.

안정적인 애착의 형성이 중요한 이유는 내적표상의 발달과 적응에 중대한 영향을 끼치기 때문이다. Bowlby(1973)의 내적표상 개념은 ‘자아와 세계 사이 또는 타인에 대한 기대’에서 자신을 타인으로부터 사랑과 지지를 받는 의미 있는 사람으로 인식하는 것이다. 또한 필요한 경우에는 타인에게 도움을 주고 격려해 주는 사람으로 자신을 인지하는 것이 또한 중요한 것이라고 말한다.

이러한 인식은 외부세계에 대해 평가하고 조직화하는 가능성을 키워 그런 능력을 발전시키는데 큰 영향을 준다고 하였다. 이런 내적표상에 대해서 Bowlby의 연구에 대해 Main 등(1985)은 정서, 감정 뿐 아니라 기억 등 인지적인 능력에 영향을 줄 수 있다는 방향으로 내적표상 개념을 확대하였으며, 이를 연구하며 스키마, 원형, 스크립트, 인지적 도식 등과 유사한 개념으로 보았다(Sarason et al, 1991; Baldwin et al, 1996).

안정애착과 함께 형성되는 자아와 타인에 관한 내적표상은 인성발달에 지대한 역할을 한다(Bowlby, 1973). 마음을 긍정적으로 갖는 것은 외부 자극에 자신감을 갖게 되고 객관적인 사실에 대해서 긍정적인 평가를 가능하게 하며 스트레스에 대해서조차도 유연한 대처를 할 수 있게 한다.

반대로 불안애착을 가지게 되면 마음의 부정적인 요소로 인해 자신과 외부 자극에 대해서 불안해지게 되고 스트레스에 대해서도 유연한 대처가 어려울 경직된 대처를 하게 될 수밖에 없다. 따라서 상황 판단 시 쉽게 불만족과 긴장을 가지게 된다. 성인이 된 후에도 영향을 주는 이러한 애착성향으로 인해 조직 내에서도 조직구성원의 심리적 특성에 따라 직무 및 조직에 애착심을 가지고 헌신하는 정도가 달라지며, 결과적으로 애착은 성과와 유의한 영향관계에 있다(장혁래 등, 2013).

3. 잡크래프팅

가. 잡크래프팅의 개념

유효한 업무설계와 좋은 업무적 상황은 직원들에게 동기부여를 주고 성과를 향상한다. 그러나 이런 바람직한 조건이 구비되지 않는다면, 직원들은 업무를 주관적으로 선택하거나 업무 내용에 대한 협상, 또는 그들의 업무나 일의 의미를 바꿈으로써 그들의 업무를 재설계한다.

직원들의 이러한 일을 형성하는 행위가 잡크래프팅을 하는 것이다.(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 잡크래프팅이란 개인이 그들의 일의 업무적 경계와 관계적 경계에 대한 물리적 인지적인 변화이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 물리적 변화는 일의 형태와 범위, 수량을 변화시키는 것이고 인지적 변화는 개인이 자기의 일에 대한인지와 생각을 변화하는 것이다. 잡크래프팅은 직무특성이론처럼 직원들의 업무수행 과정에서 "top-down"이 아니고 "bottom-up"의 형식에서 직원들 스스로 자신이 하는 일을 변화하는 적극성, 그리고 일 그 자체의 유연성(flexibility)에 초점을 맞추었다. 잡크래프팅은 조직에서 규정한 업무설명이 아니며 비공식적이지만 스스로 수행·구성하는 자발적 행위로서(Grant & Ashford, 2008) 직원들이 적극적으로 자신들의 업무적·인지적 경계를 바꿈으로써 실제적인 업무관행을 형성하는 것을 말하는 것이다.

잡크래프팅 현상은 직군이나 직급과 관계없이 일상생활에서도 많이 발견할 수 있다. Dutton 와 Wrzesniewski(2001)가 주장하였듯 직원들이 잡크래프팅을 통해서 그들의 업무적 정체성을 형성하고 일의 의미를 바꾼다. Dutton 와 Wrzesniewski(2001)은 잡크래프팅 모델(JobCrafting Model)을 처음으로 만들었다. Dutton 와 Wrzesniewski(2001)는 잡크래프팅 모델에서

구성요인에 영향을 주고받는 원인과 결과변수들을 제시하고 이들 변수들 간에 인과관계를 제시하였다. 잡크래프팅 모델에서는 잡크래프팅 행위를 유발하는 개인적인 동기들(선행변수)과 잡크래프팅 기회에 대한인지와 개인의 일에 대한 태도(조절변수)가 잡크래프팅의 형태(업무적, 인지적, 관계적 잡크래프팅)를 결정하며, 이러한 3개의 잡크래프팅 형태가 개인(일에 대한 의미와 정체성의 변화)과 조직(직무설계와 작업장의 환경변화)의 변화에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 이론적인 모델이다.

세 가지 잡크래프팅 형태는 직무 크래프팅(Task Crafting), 인지 크래프팅(Cognitive Crafting), 관계 크래프팅(Relational Crafting)으로 구성되었다.

직무 크래프팅은 직무 외의 다른 영역으로 일의 범위를 확장하거나, 직무 수를 늘리는 등 물리적인 경계를 확장하고, 일하는 방식을 개선하는 것으로 업무난이도와 범위 등의 물리적 영역에 있어서 개인 직무욕구라 할 수 있다. 인지 크래프팅이란 조직원이 직무를 보는 방법을 변화시킴으로 일의 목적 자체를 바꾸거나 일의 의미를 바꾸는 것을 말한다. 자신의 직무 목적과 의미를 재해석하고, 정의하는 자아 이미지에 관한 긍정적인 욕구이다. 관계 크래프팅은 직무를 수행하면서 관계가 형성되는 상사와 동료와의 상호작용의 수준을 변화하게 하거나 경계를 확장하는 행동으로 타인과의 관계 욕구이다. 고객만족을 위한 과정에서 고객에게 좀 더 도움을 주기 위하여 직무수행할때 상사 혹은 타부서 동료와의 협업 및 연계를 통해 적극적으로 교류하는 것을 뜻한다(Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008).

나. 잡크래프팅의 구성요소

잡크래프팅의 구성요소를 영미권과 유럽권에서는 개념의 차이를 두고

있다. Wrzesniewski를 중심으로 진행되고 있는 영미권에서 이뤄지는 연구에서는 과업, 관계, 인지를 중심으로 잡크래프팅의 세부 영역이 구별되고 있고, Tims를 중심으로 진행되고 있는 유럽권의 연구는 직무연구-자원 모델(Job Demands-resources Model;JD-R모델)을 중심으로 해서 개념을 정리하고 있다.

(1) 과업, 관계, 인지 중심의 잡크래프팅

Wrzesniewski& Dutton(2001)이 잡크래프팅을 개념에 따라 과업경계의 변경(changing task boundaries), 관계 경계의 변경(changing relationalboundaries), 인지 경계의 변경(changingcognitiveboundaries)등 3가지의 형태 구성요소로 제시, 그 속성을 다음처럼 설명하고 있다.

첫째, 과업 경계의 변경(changingrelationalboundaries)을 살펴보면, 직무를 수행함에 있어 작업자가 이에 관련된 여러 활동의 형태를 변화 시키는 것을 의미한다. 과업의 경계영역 설정에서 일의 흐름이나 양, 혹은 크기 및 순서를 변경하거나, 처리방법을 새롭게 도입하여 그 결합과 조합들을 변경시키는 것을 의미하기도 한다. 예를 들어, 어떤 유치원 교사가 우유 값을 정리하는 서식이 비효율적이라고 생각해서 새로운 서식을 만들어서 정리하는 것이 이에 해당한다.

둘째, 관계 경계의 변경(changingrelationalboundaries)은, 직무를 수행함에 있어서 작업자가 그 과업과 관련된 고객이나 동료 혹은 상사나 부하와의 상호작용의 범위와 속성을 변화, 본인이 하는 일에 의미를 더 부여할 수 있도록 관계를 만들어가는 것을 의미한다. 예를 들어서, 어떤 유치원에서 일하는 교사가 자신이 맡은 일은 아니지만 새로 들어온 신입교사에게 일을 가르쳐 주면서 동료를 돕는 것이 이에 해당된다.

셋째, 인지 경계의 변경(changingcognitiveboundaries)은 작업자가 직무

를 대하는 방법을 변화시키는 것이다. 자신의 직무를 개별적인 부분의 집합이라고 생각하거나, 통합된 전체라고 보고, 일의 목적이나 의미, 성과를 바꾸어서 생각하는 것을 의미한다.

즉 자신의 과업의 본질과 궁극적인 목표에 대해서 정확하게 인지하기 위해 스스로 과업을 인지하는 시각을 변화시키는 것을 의미한다. 예를 들어, NASA에서 일하는 경비원이 자신의 업무를 달나라로 여행가는 꿈을 현실로 만드는 미래의 우주인들의 안전을 책임진다. 라고 생각하고, 디즈니랜드의 청소 직원은 자신의 직업이 퍼레이드 연출을 위한 무대 재정비라고 정의하고 실행하는 식이다(아시아경제, 2013.4.30.)

(2) J-DR (JobDemands-Resource)모델 중심에서의 잡크래프팅

Tims, Bakker & Derks(2012)는 직무-요구-자원 모델에 의해서 잡크래프팅의 정의를 하였다. 직무-요구 모델은 Schaufeli & Bakker(2004)가 제안한 모형으로써 직무특성을 요구(demands)와 자원(resources)으로 분류했다. 이 이론적 모형이 개인이 과업을 수행함에 있어서 경험하는 요소를 요구와 자원으로 구분, 거기서 직무 탈진과 열의가 발생하는 과정을 설명하고 있다. 이것은 Karasek(1998)가 처음 제안한 ‘직무요구-통제 모형’(jobdemand-controlmodel)을기반에 둔 분석 틀이지만, 더욱 다양한 직무 상황에 적용할 수 있도록 연구변수를 유연하게 확대하는 등 원래 모형을 더 확대하고 발전시켰다.(박상언, 2012).

이 이론을 바탕으로 Tims & Bakker(2010)는 조직 구성원이 자신의 능력과 조직의 요구 안에서 자신이 해야 하는 직무요구와 직무자원사이의 균형을 만들어가는 행동을 잡크래프팅이라고 하였다. 그 후 연구에서 조직의 구성원이 직무요구와 자원을 자신이 가진 능력과 선호에 따라서 능동적으로 변화시켜가는 성향이 있다고 하면서 잡크래프팅의 하위요인을 세 개로

구분하였다가, 요인분석을 한 후에 네 가지 하위차원으로 구분했다.(Tims, Bakker & Derks, 2012).

즉, 잡크래프팅의 하위요인에는 구조적 직무의 자원을 증가시키기, 방해 되는 직무의 요구를 감소시키기, 사회적 자원을 증가시키기, 그리고 도전적인 직무요구를 증가시키기 등이 포함 되어 있다는 것이다.

다. 잡크래프팅의 측정

잡크래프팅의 측정도구로 사용되는 설문지에는 JCQ랑 JCS 2개가 대표적으로 존재한다. 첫째, JCQ(Job Crafting Questionnaire)는 Wrzesniewski & Dutton(2001)이 제시한 과업적 직무수행, 인지적 직무수행, 관계적 직무수행 3가지 영역이 모두 반영한 측정도구이다. 이 문항은 Slomp & Vella-Brodrick(2013)이 개발, 타당도를 검증했다. 내적일치도는 과업적 직무수행 .87, 인지적 직무수행 .89, 관계적 직무수행 .83이었다. 국내의 경우는 임명기 외(2014)가 번안하고 검증한 잡크래프팅 한국판 척도(JCQ-K)는 과업적 직무수행 .81, 인지적 직무수행 .85, 관계적 직무수행 .81로 검증되었다. 그리고 박한규(2015)의 연구를 통해서 과업적 직무수행 .87, 인지적 직무수행 .89, 관계적 직무수행 .83로 잡크래프팅 한국판 척도(JCQ-K)가 재검증되었다.

둘째, JCS(Job Crafting Scale)의 경우에는 Tims et al.(2013)가 개발하였다. JCS에는 직무 자원 증가시키기, 직무 도전 추가하기, 방해 직무 감소시키는 3가지 영역이 반영된 측정도구를 개발하였다.

그런데 JCS는 잡크래프팅의 구성요인 중 하나인 인지적 직무수행을 측정하지 못하는 한계성을 가지고 있다(Slomp & Vella-Brodrick, 2013). 반면, JCQ는 JCS에서는 측정하지 못한 인지적 직무수행을 구체적으로 측정가능하고, 이를 통해 조직구성원 개개인은 직무에 대한 인식을 각각 달

리 할 수 있다. 그리고 모든 직군에 범용 적으로 사용될 수 있는 장점이 있다(임명기 외, 2014).

따라서 본 연구에서는 Wrzesniewski & Dutton(2001)의 과업적 직무수행, 인지적 직무수행, 관계적 직무수행이 모두 반영된 JCQ를 임명기 외(2014)와 박한규(2015)가 국내 상황에 맞게 번안하여 타당도를 재검증한 잡크래프팅 한국판(JCQ-K)을 측정도구로 사용하였다.

라. 잡크래프팅과 직무만족도 간의 관계

잡크래프팅은 일의 긍정적 의미와 정체성 변화에 따른 직무만족의 인과적 관계에 대한 모델을 제시한 Guitulescu의 연구에서 직무만족의 유의적인 관계에 대한 구조를 나타내며, 이로 인해 개인의 자아에 대한 가치 향상을 지각할 것으로 보고하였다.

정재화는 편의점 영업 관리 종사자 330명을 대상으로 잡크래프팅이 직무만족 미치는 영향에 관한 연구에서 과업적 직무수행, 인지적 직무수행, 관계적 직무수행은 직무만족에 정적(+) 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 호텔 종사자를 대상으로 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 조일환의 연구에서 호텔 종사원의 업무에 대한 긍정적 의미부여 활동과 과업, 고객, 동료와의 관계 구축활동이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Cheng and Yi는 대만의 호텔서비스종사자 355명을 대상으로 잡크래프팅, 직무소진, 직무만족의 관계에서 지각된 조직지원의 매개효과를 검증한 연구에서 잡크래프팅이 직무만족에 긍정적인 정적(+) 상관관계를 볼 수 있었다. 이는 잡크래프팅은 직무자원을 향상시키는데, 서비스종사자의 호텔에 충분한 자원을 보유하고 있을 때, 어려운 상황을 극복하고 직무만족을 경험할 가능성이 크다고 보고하였다.

Theresa and Samson은 전기/전자 교육프로그램을 적용한 대학 강사를 대상으로 잡크래프팅과 직무만족과의 구조적관계를 검증한 연구에서 잡크래프팅의 과업적 수행이 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 변수로 보고하였다. 따라서 기존의 선행연구를 통해 잡크래프팅이 뷰티서비스종사자의 직무만족을 증진시키는데 중요한 역할을 할 것으로 예상된다.

직무 요구-자원(Job Demand-Resource) 모델을 기저로 하여 잡크래프팅을 근로자가 그들의 개인적 능력과 필요에 의해 직무 요구와 자원의 밸런스를 맞추는 변화로 정의하거나 잡크래프팅을 직무 요구(Jobdemands)와 직무 자원(Job Resources)의 밸런스를 맞추는 과정으로 보는 관점도 있다 (Tims, Bakker, & Derks, 2012; Tims, Bakker, & Derks, 2014; Tims, Bakker, Derks, 외, 2013). 직무 요구는 업무와 관련된 요구와 시간적 제약 뿐만 아니라 달성될 수 있는 업무의 양 등을 의미하며 직무 자원은 직무요구에 부응하고 주어진 업무를 수행하기 위해 필요한 자원을 의미한다 (Karasek Jr, 1979).

이러한 관점에서는 잡크래프팅의 형태를 구조적 직무자원 증가시키기, 방해가 되는 직무요구 감소시키기, 사회적 자원 증가시키기 및 도전적 직무요구 증가시키는 4가지 유형으로 분류한다 (Tims 외, 2012).

첫째, 구조적인 직무의 자원 증가시키는 업무 다양성, 성과 피드백, 사회적지지, 자율성 등을 포함한 구조적 직무 자원들의 증가를 통하여 다양성 및 자율성과 같은 직무 조건과 지식 및 발전기회를 높여서 직무설계에 영향을 주도록 하는 유형이다.

둘째, 방해가 되는 직무의 요구를 감소시키기라는 유형은 근로자 스스로가 직무요구가 과중하다고 인식하였을 때 이러한 요구를 줄여가는 경향을 의미한다.

셋째, 사회적인 자원을 증가시키기 유형은 관리자의 코칭 혹은 동료들

과의 피드백 및 사회적 지지 등을 포함하고 있는 사회적 자원의 증가 속에서 상호관계의 만족도가 올라간다는 것이다. 마지막인 도전적 직무 요구 증가시키기의 유형은 근로자들의 업무에서 있어 동기부여를 받을 수 있도록 적당한 도전적 직무 목표를 스스로 설정하는 것을 의미한다. 설정한 목표를 달성하기 위해 근로자들은 지식과 기술을 개발하고 적극적으로 행동하는 경향이 있다 (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005).

하지만 근로 환경이 자극적인 요인이 많으면 근로자의 불만과 이직을 초래할 수 있기 때문에(Kass, Vodanovich, & Callender, 2001), 적당한 수준의 직무 목표 설정이 필수적이며 잡크래프팅을 통해 도전적 직무 내용을 증가시키는 것은 개인성장과 직무만족을 높이는 중요한 방식이라고 할 수 있다 (Justin M Berg,Dutton, & Wrzesniewski, 2008)

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 현재 어린이집이나 유치원에 재직 중인 교사들로, 부산광역시 내 유치원과 어린이집, 총 15개의 기관에 재직 중인 교사들에게 350장의 설문지를 배부하였고, 330장을 회수하였다. 이 중에서 응답이 불성실한 49장의 설문지를 제외한 281장을 본 연구에 사용하였다.

본 연구는 연구 대상의 일반적 특성은 다음의 표에 제시된 바와 같다. 먼저, 소속기관의 유형은 유치원이 69.0%, 어린이집이 31.0%를 차지하는 것으로 나타났다. 연령은 26세 이상 ~ 30세 이하(30.2%)가 가장 많았으며,

20세 이상 ~ 25세 이하(23.1%), 41세 이상(20.3%), 31세 이상 ~ 35세 이하(14.2%), 36세 이상 ~ 40세 이하(12.1%) 순으로 나타났다. 최종학력은 2-3년제 대학졸업(56.6%)이 가장 많았으며, 4년제 대학 졸업(33.5%), 대학원 이상(6.0%), 보육교사 양성과정(3.9%) 순으로 나타났다. 직위는 일반교사(82.2%)가 가장 많았으며, 주임교사(11.7%), 원장(기관장)(3.2%), 원감(2.8%) 순으로 나타났다. 담당학급은 만4세(23.1%), 만3세(20.3%), 만2세(15.3%), 만5세(17.4%), 만1세(8.5%), 혼합반(5.0%), 만0세(1.4%) 순으로 나타났으며, 경력은 5년 이상 ~ 10년 미만(25.0%), 3년 이상 ~ 5년 미만(23.8%), 10년 이상(21.7%), 1년 이상 ~ 3년 미만(16.7%), 1년 미만(12.8%) 순으로 나타났다. 근무 수당 및 복리에 대한 만족 여부는 만족이 78.0%, 만족하지 않음이 22.1%로 나타났으며, 근무시간은 9시간 이상 ~ 10시간 미만(38.4%), 8시간 이상 ~ 9시간 미만(31.0%), 10시간 이상(26.0%), 8시간 미만(4.6%) 순으로 나타났다.

<표1> 연구 대상의 일반적 특성

구분		빈도	백분율(%)
소속 기관 유형	유치원	194	69.0
	어린이집	87	31.0
연령	20세 이상 ~ 25세 이하	65	23.1
	26세 이상 ~ 30세 이하	85	30.2
	31세 이상 ~ 35세 이하	40	14.2
	36세 이상 ~ 40세 이하	34	12.1
	41세 이상	57	20.3
최종 학력	보육교사양성과정	11	3.9
	2-3년제 대학 졸업	159	56.6
	4년제 대학 졸업	94	33.5
	대학원 이상	17	6.0

구분		빈도	백분율(%)
직위	일반교사	231	82.2
	주임교사	33	11.7
	원감	8	2.8
	원장(기관장)	9	3.2
담당학급	만0세	4	1.4
	만1세	24	8.5
	만2세	43	15.3
	만3세	57	20.3
	만4세	65	23.1
	만5세	49	17.4
	혼합반	14	5.0
	없음	25	8.9
	1년 미만	36	12.8
경력	1년 이상 ~ 3년 미만	47	16.7
	3년 이상 ~ 5년 미만	67	23.8
	5년 이상 ~ 10년 미만	70	25.0
	10년 이상	61	21.7
근무 수당 및 복리 만족 여부	만족한다.	219	78.0
	만족하지 않는다.	62	22.1
근무시간	8시간미만	13	4.6
	8시간 이상 ~ 9시간미만	87	31.0
	9시간 이상 ~ 10시간미만	108	38.4
	10시간 이상	73	26.0
총계		281	100

2. 측정 도구

1) 직무만족

유아교사의 직무만족도를 측정하기 위하여 Weiss 외 그의 동료들(1967)이 개발한 척도(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)를 박아이린(2005)이 번안하여 타당화한 K-MSQ를 사용하고자 한다. 각 문항은 전혀

그렇지 않다 (1점)부터 매우 그렇다 (5점)의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무만족도 수준이 높음을 의미한다.

<표3> 직무만족의 신뢰도 계수

하위요인	문항번호	문 항수	Cronbach's α
내향적요인	1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20	12	.906
외향적요인	5,6,12,13,14,19	6	.847
일반적요인	17,18	2	.684
전체	1~20	28	.939

2) 성인애착

Brennan등(2000)이 개발한 수정된 친밀관계 경험척도(Experiences in close Relationships scale-revised; ECR-R)를 김성현(2004)이 번안하고 타당화 한 것을 사용하였다. 두개의 독립적인 차원 즉 애착불안과 애착회피로 각각 18문항씩 총 36문항으로 구성되어 있다. 점수가 낮을수록 안정된 애착패턴을 지니고 있음을 의미하고, 점수가 높을수록 불안과 회피 수준이 높음을 의미한다.

<표4> 성인애착의 신뢰도 계수

하위요인	문항번호	문 항수	Cronbach's α
애착불안	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36	18	.892
애착회피	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 33 35	18	.787
전체	1~36	36	.889

3) 잡크래프팅

Slemp와 Vella-Broadrick(2013)이 개발한 척도(Job Crafting Questionnaire: JCQ)를 임명기, 하유진, 오동준, 손영우(2014)가 한국형으로 번안하여 타당화한 JCQ-K를 사용하고자 한다. 잡크래프팅은 과업크래프팅(task crafting), 인지크래프팅(cognitive crafting), 관계크래프팅(relational crafting)으로 구성되어 있다.

<표5> 잡크래프팅의 신뢰도 계수

하위요인	문항번호	문항 수	Cronbach's α
과업크래프팅	1-5	5	.797
인지크래프팅	6-10	5	.885
관계크래프팅	11-15	5	.759
전체	1-15	15	.903

3. 연구 절차

본 조사에 앞서서 검사도구의 적절성과 문항의 이해도를 검토하기 위해 2019년 3월 7일에 현직유아교사 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사의 실시 결과, 별다른 수정사항이 발견되지 않았으며, 유아교육전문가 1인의 검토를 받아서 예비 조사 때 사용했던 설문지를 그대로 사용하였다. 본 조사는 2017년 3월 20일부터 4월 25일까지 총 5주에 걸쳐 실시했다. 설문지 배부는 사전에 연구자가 본 연구의 취지를 설명하고 직접 전달하거나 연합회를 통하여 전달하는 방법을 통해 350부를 배부하였다. 총 배부된 설문지는 350부 중 최종 330부가 회수되었다. 이중 부실하게 응답된 49장의 설문지를 제외한 281장을 본 연구에 사용하였다.

4. 자료 분석

본 연구를 위하여 수집된 자료는 SPSS 25.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였으며, 세부적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상의 특성과 각 변인의 일반적 경향을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 성인애착, 직무만족, 잡크래프팅의 관계를 알아보기 위한 상관계수를 산출하였다. 셋째, 성인애착이 직무만족에 미치는 영향과 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀분석을 실시하였다. 넷째, 성인애착의 하위요인과 잡크래프팅의 하위요인이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위한 단계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

먼저, 성인애착과 잡크래프팅, 직무만족의 경향을 파악하기 위해 각 변인 및 하위요인의 평균과 표준편차를 산출한 결과는 다음의 표<6>과 같다. 성인애착의 문항 평균은 2.45로, 5점 척도이나 낮을수록 애착관계가 잘 형성되어 있음을 고려할 때 보통보다 높은 결과를 나타내는 것을 알 수 있다. 하위요인은 애착불안 2.34점, 애착회피 2.55점을 나타내었다. 잡크래프팅의 전체 문항 평균은 3.57로, 보통보다 높은 결과를 나타내었다. 하위요인별 점수는 인지크래프팅($M=3.63$), 과업크래프팅($M=3.55$), 관계크래프팅($M=3.53$) 순으로 나타났다. 직무만족의 전체 문항 평균은 3.61로 나타났으며, 하위요인은 일반적 요인($M=3.80$), 내향적 요인($M=3.61$), 외향적 요인($M=3.55$) 순으로 나타났다.

<표6> 변인의 일반적 경향

변인	하위요인	평균(M)	표준편차(SD)
성인애착	애착불안	2.34	0.55
	애착회피	2.55	0.41
	전체	2.45	0.40
잡크래프팅	과업크래프팅	3.55	0.50
	인지크래프팅	3.63	0.62
	관계크래프팅	3.53	0.53
	전체	3.57	0.47
직무만족	내향적요인	3.61	0.50
	외향적요인	3.55	0.57
	일반적요인	3.80	0.65
	전체	3.61	0.50

1. 성인애착, 잡크래프팅, 직무만족의 관계

성인애착과 잡크래프팅, 직무만족의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 다음의 표와 같다. 성인애착과 잡크래프팅은 부적관계($r=-.258$)를 갖는 것으로 나타났다. 성인애착의 하위요인인 애착불안과 잡크래프팅의 상관계수는 $-.132 \sim -.182$ 의 범위를 갖는 것으로 나타났으며, 애착회피와 잡크래프팅의 상관계수는 $-.161 \sim -.293$ 의 범위를 갖는 것으로 나타났다. 성인애착과 직무만족 역시 부적관계($r=-.311$)를 갖는 것으로 나타났다. 성인애착의 하위요인인 애착불안과 직무만족의 상관계수는 $-.172 \sim -.243$ 의 범위를 갖는 것으로 나타났으며, 애착회피와 직무만족의 상관계수는 $-.224 \sim -.320$ 의 범위를 갖는 것으로 나타났다.

<표7> 성인애착, 잡크래프팅, 직무만족의 상관관계수

구 분	애착불안	애착회피	성인애착	과업 크래프팅	인지 크래프팅	관계 크래프팅	잡크래프팅	내향적 요인	외향적 요인	일반적 요인	직무만족
애착불안	1										
애착회피	.439***	1									
성인애착	.893***	.796***	1								
과업크래프팅	-.182**	-.161**	-.203**	1							
인지크래프팅	-.155**	-.237***	-.223***	.622***	1						
관계크래프팅	-.132*	-.293***	-.236***	.605***	.564***	1					
잡크래프팅	-.182**	-.271***	-.258***	.855***	.871***	.838***	1				
내향적요인	-.243***	-.320***	-.324***	.534***	.584***	.530***	.645***	1			
외향적요인	-.182**	-.224***	-.234***	.444***	.489***	.397***	.521***	.794***	1		
일반적요인	-.172**	-.311***	-.271***	.330***	.401***	.406***	.446***	.687***	.695***	1	
직무만족	-.231***	-.311***	-.311***	.518***	.573***	.509***	.626***	.966***	.915***	.785***	1

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

유아교사의 성인애착과 잡크래프팅이 직무만족에 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석을 시행하였다. 독립변인인 성인애착과 잡크래프팅은 총점, 하위요인으로 나누어 분석하였다.

2. 유아교사의 성인애착이 직무만족에 미치는 영향

유아교사의 성인애착이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 불안정 애착은 직무만족에 부정적 영향을 미치며($\beta = -.311, p < .001$), 9.7%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

<표8> 성인애착이 직무만족에 미치는 영향

독립변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>F</i>
(상수)	4.547	.174		26.180***	.097	29.951***
성인애착	-.383	.070	-.311	-5.473***		

*** $p < .001$

상위 결과에 따라, 성인애착의 하위요인인 애착불안과 애착회피가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 애착회피는 직무만족에 부정적 영향을 미치나($\beta = -.259, p < .001$), 애착불안은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며(n.s.), 10.1%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 공차한계는 .807로 0.1 이상의 수치를 나타냈으며, VIF는 1.239로 다중공선성에 이상이 없는 것으로 나타났다. 또한, Durbin-Watson 값은 1.667로 기준 값인 2에 근접하여 잔차들 간 상관관계가 없는 것으로 판단할 수 있으므로 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

<표9> 성인애착의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향

독립변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
(상수)	4.674	.186		25.088***		
애착불안	-.108	.058	-.118	-1.867	.101	16.779***
애착회피	-.318	.078	-.259	-4.106***		

*** $p < .001$

3. 유아교사의 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향

유아교사의 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 잡크래프팅은 직무만족에 정적 영향을 미치며($\beta = .626$, $p < 0.001$), 39.0%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

<표10> 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향

독립변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
(상수)	1.256	.177		7.098***		
잡크래프팅	.659	.049	.626	13.411***	.390	179.850***

*** $p < .001$

상위 결과에 따라, 잡크래프팅의 하위요인인 과업크래프팅, 인지크래프팅, 관계크래프팅이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 잡크래프팅의 세 하위요인은 직무만족에 모두 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 39.5%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 직무만족에 대한 영향력은 인지크래프팅($\beta = .345$, $p < .001$), 관계크래프팅($\beta = .206$, $p < .01$), 과업크래프팅($\beta = .179$, $p < .01$)의 순으로 나타났다. 공차한계는 .518~.576으로 0.1 이상의 수치를 나타냈으며, VIF는

1.735~1.929로 다중공선성에 이상이 없는 것으로 나타났다. 또한, Durbin-Watson 값은 1.758로 기준 값인 2에 근접하여 잔차들간 상관관계가 없는 것으로 판단할 수 있으므로 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

<표11> 잡크래프팅의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향

독립변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>F</i>
(상수)	1.299	.181		7.182***		
과업크래프팅	.177	.064	.179	2.757**	.395	60.302***
인지크래프팅	.276	.050	.345	5.510***		
관계크래프팅	.192	.057	.206	3.346**		

*** $p < .001$

4. 유아교사의 성인애착과 잡크래프팅이 직무만족에 미치는 상대적 영향

유아교사의 성인애착의 하위요인인 애착회피, 애착불안과 잡크래프팅의 하위요인인 과업크래프팅, 인지크래프팅, 관계크래프팅이 직무만족에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났으며($R^2=.408$, $F=49.302$, $p<.001$), 인지크래프팅($\beta=.323$, $p<.001$), 관계크래프팅($\beta=.164$, $p<.01$), 애착회피($\beta=-.155$, $p<.01$), 과업크래프팅($\beta=.193$, $p<.01$)의 순으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족에 대해 유의한 변인 중 인지크래프팅이 32.8%로 가장 많은 설명력을 가지며, 관계크래프팅이 5.1%, 애착회피와 과업크래프팅이 각각 1.9%의 설명력을 가져 총 40.8%의 설명력을 나타

내었다. 공차한계는 .516~.902로 0.1 이상의 수치를 나타냈으며, VIF는 1.108~1.938로 다중공선성에 이상이 없는 것으로 나타났다. 또한, Durbin-Watson 값은 1.717로 기준 값인 2에 근접하여 잔차들간 상관관계가 없는 것으로 판단할 수 있으므로 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

<표12> 성인 애착과 잡크래프팅의 하위요인이 직무만족에 미치는 상대적 영향

독립변인	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	ΔR^2	R^2	<i>F</i>
인지크래프팅	.259	.050	.323	5.214***	.328	.408	49.302***
관계크래프팅	.153	.058	.164	2.656**	.051		
애착회피	-.191	.060	-.155	-3.203**	.019		
과업크래프팅	.191	.063	.193	3.013**	.019		

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

V. 논의 및 결론

1. 결과 요약 및 논의

본 연구는 유아교사의 직무만족도에 성인애착과 잡크래프팅이 미치는 효과를 알아보고자 수행되었다. 본 연구의 결과를 연구문제에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 성인애착, 직무만족도, 잡크래프팅 간에 유의한 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 성인애착은 직무만족도 잡크래프팅과 부(-)적 상관관계를 보였고, 잡크래프팅은 직무만족도와 정(+)적 상관관계를 보였다. 본 연구와 같이 성인애착, 직무만족도, 잡크래프팅 세 변수 간 상관관계에 대한 선행연구는 찾아보기 어려웠으며, 성인애착과 직무만족의 상관관계를 살펴본 연구는 오은진(2011), 심혜진(2014), 윤성욱(2018)의 연구가 있다. 오은진(2011)은 대학병원 간호사를 대상으로 심혜진(2014)은 사무직 직원, 윤성욱(2018)은 비사무직 영업직종에 근무하는 직장인을 대상으로 한 연구에서 성인애착과 직무만족 간에 부(-)적 상관관계를 보인다고 하였다. 이는 본 연구와 동일한 연구결과로 안정적 애착을 가질수록 직무만족이 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

잡크래프팅과 직무만족도 간의 상관관계를 살펴본 연구는 이항(2016), 정수진(2018), 서현숙(2019)의 연구가 있다. 이항(2016)은 IT 기업 종사자를 대상으로, 정수진(2018)은 외식 종사자를 대상으로, 서현숙(2019)은 뷰티서비스 종사자를 대상으로 한 연구에서 잡크래프팅이 직무만족과 정(+)적 상관관계를 보인다고 하였다. 이는 본 연구와 동일한 결과로 잡크래프팅이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 해석할 수 있으며, 잡크래프팅은 자

신에게 주어진 업무를 스스로 변화시키고, 의미 있는 일로 만드는 일련의 활동인 만큼 직무만족도와 정(+)적인 상관관계를 가지는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 유아교사의 안정된 성인애착이 직무만족에 긍정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 그러나 이는 애착의 하위요인 중 애착회피 요인에 의한 영향력으로 확인되었다. 또 다른 성인애착 요인인 애착불안은 직무만족도에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 본 연구에서는 애착회피가 직무만족도에 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었는데 이는 애착회피 점수가 높으면 직무만족도가 낮을 것을 예측할 수 있음을 의미한다. 이는 회피형의 사람들은 애착욕구를 피하려는 수단으로 일을 이용하고 그 결과 혼자 일을 하려 하며 휴일도 거의 갖지 않고 장시간 일을 해 타인과 원만한 관계를 맺지 못했다는(Hazan & Shaver, 1990) 보고와 같은 맥락에서 해석될 수 있다. 그러나 본 연구에서의 결과는 애착불안과 애착회피 모두 직무만족과 상관이 없다는 백유미(2015)의 연구나 애착불안과 애착회피 모두 직무만족과 유의한 상관을 보인다는 윤성욱(2018)의 연구와 일부는 같은 맥락이며 일부는 일치하지 않는 맥락의 결과이다. 성인 애착과 직무만족간의 상관을 알아보는 연구 자체가 많지 않은 데다 애착을 유형이 아닌 불안과 회피의 차원으로 분석한 연구가 제한적이라 본 연구에서 확인된 결과를 일반화하기에는 무리가 있으며 따라서 추후 연구로 확인될 필요가 있다고 본다.

셋째, 유아교사의 잡크래프팅이 직무만족에 긍정적인 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 이는 잡크래프팅이 일의 의미와 정체성 변화에 영향을 줄 것이라는 Wrzesniewski와 Dutton(2001)의 주장을 지지해주는 결과라고 보겠다. 현재까지 잡크래프팅이 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 잡크래프팅을 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 맥락으로 이해할 수 있다. 즉, 유아교사는 열악한 직무환경 속에서도 자신에게 주어진 업무를 과제적, 인지적, 관계적 측면에서 능동적으로 크래프팅하며 일에 대한 가치, 자신에 대한 가치, 그리고 그로 인해 수반되는 긍정적 정서를 느끼고 직무만족도를 향상 시켜가고 있는 것으로 해석할 수 있겠다.

앞서 살펴본 연구결과에 대하여 보다 구체적인 관련성을 살펴보기 위해, 변인간 상대적 영향력을 단계적 회귀분석을 통해 확인하였다. 성인애착의 하위요인 및 잡크래프팅의 하위요인과 직무만족 간의 상대적 영향력 분석 결과는 다음과 같다. 인지크래프팅, 관계크래프팅, 애착회피, 과업크래프팅 순으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 잡크래프팅의 하위요인별 상대적 영향력은 관계크래프팅이 가장 높고 그 다음으로는 관계크래프팅의 영향력이 높은 것으로 나타났으며, 인지크래프팅에 관계크래프팅이 첨가됨으로써 설명력이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 한편 직무만족에 있어 성인애착의 영향력보다 잡크래프팅의 하위요인들이 상대적 영향력이 더 높은 것을 주의 깊게 볼 필요가 있다. 이러한 결과에서 주목해야 할 점은 따라 후천적으로 변화시키기 힘든 성인애착보다는 잡크래프팅이 향상될 수 있는 환경을 제공하면, 유아교사의 직업 만족도 향상에도 도움이 될 것이라는 것이다. 이는 Wrzesniewski와 Dutton(2001)은 잡크래프팅이란 조직원들이 일의 의미를 경험하는 것을 향상시키는 방법이며 잡크래프팅을 하는 조직원은 만족감을 더 많이 느낀다는 연구와 맥을 같이한다. 본 연구에서 유아교사의 잡크래

프팅이 그들의 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인된 결과는 잡크래프팅이 개인과 조직의 효과성을 높일 수 있는 주요 변인이 될 수 있음을 의미하는 것이다.

2. 결론 및 제언

이상의 내용을 종합해 볼 때, 유아교사의 성인애착, 직무만족도, 잡크래프팅 간에는 상관관계가 있으며 유아교사의 직무만족도에 성인애착과 잡크래프팅이 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

어릴적 주 양육자간의 애착 형성이 잘 되지 못했을 경우, 성장과정에서 대인관계를 형성, 유지하는데 있어서 어려움을 겪는다. 이는 사회생활을 시작한 뒤 직장 내에서도 많은 사람을 만나며 관계를 맺어야 하기 때문에, 불안정한 애착은 대인관계 문제로 이어지게 된다. 이는 원활한 사회생활에서 커다란 장애 요인으로 작용하게 된다. 만약 불안정한 애착을 가지고 있다 하더라도 대인관계 능력을 키우는 프로그램 및 훈련을 통해서 이를 극복하며 자신의 직무만족도를 높일 수 있을 것이라고 사료된다.

또한, 잡크래프팅을 통해 유아교사 스스로가 일과 자신의 관계를 되짚어보는 기회를 얻고, 이를 통해 교사가 일에 대한 의미와 자신이 하는 일의 가치에 대한 중요성을 인지하며, 변화에 맞춰 능동적이고 주도적으로 업무, 일의 의미, 학생 및 학부모간의 관계와 소통이 원활하게 형성될 것으로 기대된다.

이러한 관점에서 잡크래프팅에 대한 긍정적 마인드는 업무에 임하는 자세도, 타인과의 관계에서도, 일에 대한 가치도 스스로를 품격 있는 위치로 바꿔줄 것이다. 이러한 변화과정에서 결국, 유아교사들의 일에 대한 신

념과 자신의 위치는 개인의 긍정적인 정서를 통해 직무만족도 높아지고 직무에 활력을 줄 것이며, 우리나라 유아교육이 갖고 있는 고질적인 문제해결에 도움이 될 것이라고 생각된다.

결론적으로 잠크래프팅은 성인애착과 직무만족도의 관계에 긍정적인 영향을 미치며, 유아교사들의 일에 대한 긍정적 영향을 더 극대화 시켜주는 확실한 요인임이 확인되었다.

마지막으로 본 연구의 제한점 및 결과를 토대로 한 후속연구의 제언은 다음과 같다.

첫째, 국내에서 직장인의 성인애착과 직무만족에 대한 연구, 직무만족 및 잠크래프팅에 대한 연구는 매우 미비한 수준에 있다. 더구나 성인애착과 잠크래프팅에 대한 연구는 전무하다고 할 수 있다. 이러한 점들은 연구 결과의 해석에 있어서 제한점으로 작용했으며, 향후 좀 더 심도 깊은 자료탐색을 바탕으로 보완된 후속연구의 필요성이 제기된다.

둘째, 본 연구에 대한 대상이 유아교사 직종만을 바탕으로 이루어진 연구이기에, 향후에는 폭넓은 직종들을 포함시켜서 비사무직과의 비교 연구가 이루어짐은 물론이고, 나아가 연구직 및 생산직 등 여러 직종에서 근무하는 직장인들의 직무만족도에 성인애착 및 잠크래프팅이 미치는 영향을 연구함으로써 관련 변인들에 대한 학문적 연구의 폭이 넓어지기를 기대한다.

셋째, 유아교사들의 직무만족도를 구성하고 있는 여러 가지 직장 내의 환경적 요인들과 유아교사들의 심리적 변인들을 연구한다면 유아교사들이 직장생활 속에서 가지는 어려움에 대해 좀 더 심층적으로 분석하고 직무만족도를 높일 수 있는 여러 가지 방안의 도출이 가능할 것으로 생각한다.

참고 문헌

- 강문숙(2008). **보육교사의 직무에 대한 내용분석 및 인식 조사**. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경미(2015). **개인의 영성이 직무성과에 미치는 영향 : 내재적 동기, 잡 크래프팅, 공감의 매개효과를 중심으로**. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경숙(2013). **유아교사의 직무만족에 영향을 미치는 관련 변인에 관한 연구**. 원광대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김광은(2005). 성인 애착의 안정성 및 초기 생도생활 적응과의 관계. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 17(2), 485-501.
- 김복일(2005). **외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구**. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김성용, 안성익(2016). 조직구성원들의 혁신행동 촉진을 위한 잡크래프팅 행위와 인게이지먼트에 관한 연구. **대한경영학회 학술발표대회 발표논문집**, 2016(5), 333-356.
- 김성현(2004). **친밀 관계 경험 검사 개정판 타당화 연구 : 확증적 요인분석과 문항 반응 이론을 중심으로**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영진(2005). **애착유형과 직무만족도와의 관계 : 사립 대학교 행정직원을 중심으로**. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은희(2007). 지방공무원의 직무만족 과정변수로서 심리적 임파워먼트의 역할, **한국 정책과학학회보**, 11(4), 107-135.
- 김주엽, 이혜진(2014). 긍정심리자본이 직무만족과 직무소외감에 미치는 영향: 정서의 매개효과. **글로벌경영학회지**, 11(3), 151-178.
- 김진숙, 안창일(2008). 애착 유형에 따른 억압의 강도와 스트레스 지각 및 대처방식. **Korean Journal of Clinical Psychology**, 27(4), 1019-1037.

- 김현철(2016). **상사의 윤리적 리더십이 직무열의에 미치는 영향 - 잡 크래프팅의 매개효과를 중심으로 -**. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현철(2016). **상사의 윤리적 리더십이 직무열의에 미치는 영향 : 잡 크래프팅의 매개효과를 중심으로**. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희진,이분려(1999). 유아 교사의 교사 효능감에 영향을 주는 교사 내·외적 요인에 대한 연구. **한국교원연구**, 16(1), 161-181.
- 남상민(2016). **조직공정성이 직무만족과 조직몰입을 통해 직무성과에 미치는 영향 : U-콜센터 사례를 중심으로**. 서울벤처대학원대학교 박사학위논문.
- 노경혜, 최혜경(2008). 성인기 애착과 사랑이 조직생활의 몰입에 미치는 영향. **한국가족관계학회지**, 13(2), 77-112
- 박경희(2009). **보육교사의 성인애착유형 및 효능감과 교사유아 상호작용과의 관계**. 성균관대학교 생활과학대학원 석사학위논문.
- 박상언(2012). 직무수행 과정에서 지각된 정서적 안녕(Affective Well-Being)이 직무요구-자원 모형에서 수행하는 역할에 대한 실증연구. **인사조직연구**, 20(1), 177-220.
- 박선화(2012). **유아교사의 직무만족도와 교사효능감에 관한 연구**. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 박아이린(2005). **Validation study of the minnesota satisfaction questionnaire(MSQ) = MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성 분석**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박유정(2013). **미용 산업 종사자의 직무스트레스, 직무만족도 및 감정노동과 이직의도간의 구조모형 분석**. 영산대학교 미용예술대학원 석사학위논문.
- 박은주(2010). **유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적지지 및 조직효과성과의 관계**. 대구대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 박한규(2015). **대기업 근로자의 직무 재창조와 개인 및 팀 수준 변인의 위계적 관계**, 서울대학교 대학원 박사논문

- 백수진(2016). 직무재창조(Job Crafting)행동, 직무열의, 변화지향 행동간의 구조적 관계. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 백유미(2015). SNS를 통해 지각된 사회적 지지가 교사의 성인애착과 직무만족도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 15(2), 466-475.
- 서은주, 이현림(2008). 애착증진 부모교육 집단상담이 성인애착, 자아존중감 및 어머니-자녀 상호작용에 미치는 효과. 상담학연구, 9(3), 1117-1135.
- 서현숙(2019). 뷰티서비스종사자의 잡크래프팅이 직무만족과 직무열의에 미치는 영향 : 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. 서경대학교 대학원 박사학위논문.
- 신노라(2000). 성인 애착 유형과 대인 불안 수준의 관계. 고려대학교 대학원석사학위논문.
- 심혜진(2014). 사무직 직원의 성 및 성인애착에 따른 지각된 상사의 공감능력과 직무만족도의 관계. 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안유진(2016). 부모애착, 자아분화수준, 자기효능감, 사회적 지지가 대학생 성인애착에 미치는 영향. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 안헬리(2018). 성인애착과 직업적응 간의 관계 : 지방공무원을 중심으로. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 양지윤(2006). 애착유형, 자존감, 자기침묵이 관계만족에 미치는 영향 - 성인 여성 표본 대상. 이화여자대학교, 석사논문.
- 연희진(2015). 성인애착과 외로움의 관계: 정서표현갈등과 내면화된 수치심의매개효과. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오은진(2011). 일 대학병원 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스. 경상대학교 대학원 석사학위논문.
- 오은진, 성경미(2011). 간호사의 성인애착유형에 따른 조직몰입, 직무만족 및 직무스트레스. 동서간호학연구지, 17(2), 117-124.
- 오진아(2007). 어머니의 성인애착 및 공감능력에 따른 부모-자녀관계 연

- 구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 유갑곤(2019). **감성지능이 조직구성원의 직무 재창조(job crafting)에 미치는 영향 : 심리적 자본의 매개효과와 임파워링 리더십의 조절효과를 중심으로**. 박사학위논문. 전북대학교 대학원.
- 유수열(2010). **중소기업 근로자들의 직장만족도 결정요인에 관한 연구**. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 윤성욱(2018). **성인애착과 직무만족도의 관계에서 대인관계문제의 매개효과**. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 이계선(2013). **성인애착과 관계중독의 관계: 자기대상욕구의 매개효과**. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위논문.
- 이미영(2005). **어린이집 교사의 효능감과 직무 만족도의 관계 연구**. 성결대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이상영(2017). **중소기업 CEO 리더십 유형과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향 : 잡 크래프팅 매개효과 중심으로**. 호서대학교 대학원 박사학위논문.
- 이성화(2014). **조직구성원에게 인식된 조직의 미덕과 직무성과 간의 관계 : 긍정심리자본과 잡크래프팅의 매개효과를 중심으로**. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수진(2007). **미혼 성인 남녀 직장인의 애착유형에 따른 직무만족 및 직무몰입 특성**. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지윤(2015). **대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계**. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이향(2016). **IT기업 종사자의 감성지능과 잡 크래프팅이 직무만족과 직무성장에 미치는 영향**. e-비즈니스연구, 17(5), 117-135.
- 임명기(2016). **신입사원의 소명의식 변화가 잡 크래프팅과 직무수행에 미치는 영향 - 잠재성장모델링을 이용한 종단연구**. 연세대학교 대학원박사학위논문.

- 임명기, 하유진, 오동준, 손영우(2014). 한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)의 타당화 연구. **기업경영연구**, 21(4), 181-206..
- 임윤선(2013). **성인애착이 대인관계 능력에 미치는 영향 : 존재감과 자기자비의 매개효과**. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임지준(2012). **성인애착과 실연 스트레스 및 실연 후 성장의 관계**. 서울대학교대학원 석사학위논문.
- 장혁래, 김광수, 안현모, 전경철(2013). 조리종사자의 성인애착이 직무만족, 직무애착에 미치는 영향. **한국조리학회지**, 19(1), 1-11.
- 정수진(2018). **외식 종사자의 긍정심리 자본이 잡크래프팅과 직무만족에 미치는 영향**. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 정유진(2016). **유아교사의 정서노동이 소진에 미치는 영향 : 직무만족도와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로**. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문
- 정윤정(2003). **유아교사의 성인애착유형과 인간관계 연구**. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정재화(2018). **장인적 직무수행(Job Crafting)이 직무만족과 조직몰입을 매개로 영업성과에 미치는 영향 : A 편의점 영업 관리 종사자를 대상으로**. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 조영주, 최해림(2001). 부모와의 애착 및 심리적 독립과 성인애착의 관계. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 13(2), 71-91.
- 조일환(2015). **호텔 종사원의 Job crafting이 직무몰입과 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 - 서울 소재 특 1급 호텔 식음료 종사원을 대상으로 -**. 단국대학교 석사학위논문.
- 조주희(2010). **초등교사의 애착유형에 따른 교사-아동의 관계와 교사의 촉진적 의사소통**. 경인교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조혜영(2012). **성인애착에 따른 대학생의 성태도와 성행동 연구**. 영남대학교교육대학원 석사학위논문.
- 조화진, 서영석(2010). 부모애착, 분리-개별화, 성인애착, 대학생활적응, 심

- 리적 디스트레스의 관계-대학신입생을 대상으로. **한국심리학회지**, 22(2), 385-411.
- 채희옥(2014). **미용실 종사자의 내부마케팅과 직무만족 및 조직몰입이 고객지향성에 미치는 효과**. 광주여자대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 최성상(2005). **인천지역 유아교사의 직무 만족과 관련 변인에 대한 연구**. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 허혜순, 도주연(2015). 미용종사자의 이미지 메이킹에 따른 직무만족 및 직무성과에 관한 연구. **한국인체미용예술학회지**, 16(1), 193-206.
- 황은(2000). **성인전기 남성의 배우자 애착과 직무 성과간의 관계**. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- Ainsworth, M. D. S. (1982). Attachment: Retrospect and Prospect. In C. M. Parkes, & J. Stevenson-Hinde (Eds.), *The Place of Attachment in Human Behavior* (pp. 3-30). New York: Basic Books.
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Alden, L. E., Pincus, A. L., & Wiggins, J. S. (1990). Construction of circumplex scales for the Inventory of Interpersonal Problems. *J Pers Assess*, 55(3-4), 521-536.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research; Conceptual, strategic and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-224.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among

- young adults: A test of a four-category model. *Journal of personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York, NY: Wiley.
- Bowlby, J. (1958). The nature of the child's tie to his mother. *International Journal of Psycho-Analysis*, XXXIX, 1-23.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment*. New York, NY: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss, Vol.2 Separation anxiety and anger*. New York, NY: Basic Books.
- Bowlby, J. (1977). The making and breaking of affectional bonds. *The British Journal of Psychiatry*, 130, 201-210.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). *Self-report measurement of adult romantic attachment: An integrative overview*.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). *Self-report measurement of adult romantic attachment: An integrative overview*.
- Britton, P. C., & Fuendeling, J. M. (2005). The relations among varieties of adult attachment and the components of empathy. *The Journal of Social Psychology*, 145(5), 519-530.
- care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Carver, C. S. (1997). You Want to Measure Coping But Your Protocol's Too Long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1994). *Cognitive representations of attachment: The structure and function of working models*. In K.

- Collins, N. L., & Read, S. J. (1994). *Cognitive representations of attachment: The structure and function of working models*. In K. Cook, W. (2000). Understanding attachment security in family context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 285-294
- Deci, El. L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). *Self-Determination in a Work*
- Erikson, E. H. (1980). *Identity and The Life Cycle*. New York: Norton.
- Ghitulescu, B. E. (2006). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*, Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh. Ph. D.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bloomsbury Paperbacks
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New York, NY: Guildford Press.
- 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.
- Locke E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). *Resilience in Development*. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York : Oxford University Press.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1990). *The 1977 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor. MI: Institute for Social Research. University

of Michigan.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling(2nd ed.)*. New York, NY: Psychology Press.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, cause and consequences*.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & van Rhenen, W. (2013). *Job crafting at*
- West, M., Sheldon, A., & Reiffer, L. (1987). An approach to the delineation of adult attachment. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 175, 738-741.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201

안녕하십니까?

유아교육과 보육을 위해 열심히 애쓰시는 선생님들의 열정과 노고에 경의를 표합니다.

저는 현재 부경대학교 일반대학원에서 유아교육을 전공하고 있으며, 유아교사의 성인애착이 교사역할수행과 대인관계에 미치는 영향을 주제로 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.

선생님께서 정성껏 응답해 주신 설문지의 결과는 연구 목적 외에는 사용하지 않습니다. 선생님께서 응답해 주신 답변이 보육의 발전에 있어 귀중한 자료로 활용되므로 모든 설문에 성의껏 답해 주시면 본 연구에 귀중한 자료로 활용하도록 하겠습니다.

바쁘신 와중에도 시간을 내어 연구에 협조해 주신 선생님께 진심으로 감사드립니다.

부경대학교 일반대학원 유아교육학과 석사과정
지도교수 이정화
연구자 김신혜

※ 다음 문항은 선생님의 일반적 배경에 관한 질문입니다. 해당하는 항목에 ○표시를 해 주세요.

1. 선생님께서 근무하는 교육기관의 설립 유형은 무엇입니까?

① 유치원 ② 어린이집

2 선생님의 연령은 어떻게 되십니까?

① 20~25세 ② 26~30세 ③ 31~35세 ④ 36~40세 ⑤ 41세 이상

3. 현재 선생님의 최종 학력은 무엇입니까?

① 보육교사양성과정 ② 2-3년제 대학 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 대학원 이상 (석/박사 포함)

4. 선생님의 직위는 무엇입니까?

① 일반 교사 ② 주임교사 ③ 원감 ④ 원장(기관장)

5. 현재 선생님이 담당하고 있는 학급은?

① 만0세 ② 만1세 ③ 만2세 ④ 만3세 ⑤ 만4세 ⑥ 만5세 ⑦ 혼합반 ⑧ 없음

6. 근무하고 계신 원은 몇 개 학급으로 구성되어 있습니까? (ex> 만3세 2학급, 만4세 3학급, 만5세 3학급)

()

7. 선생님께서 현재 교육기관에서의 경력은 얼마나 되십니까?

① 1년 미만 ② 1년~3년 미만 ③ 3년~5년 미만 ④ 5년~10년 미만 ⑤ 10년 이상

8. 선생님께서는 근무 수당 또는 복리에 만족하십니까?

① 만족한다. ② 만족하지 않는다 (이유:)

9. 선생님은 평균 하루 몇 시간 근무하십니까?

① 8시간 미만 ② 8시간~ 9시간 미만 ③ 9시간~ 10시간 미만 ④ 10시간 이상

♣ 다음의 문항들은 선생님께서 평소 다른 사람과의 관계를 어떻게 느끼는지 알아보기 위한 것입니다. 평소 선생님의 경험을 토대로 일반적인 관계에서 해당하는 칸에 “V” 표시해주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	내가 상대방에게 얼마나 호감을 가지고 있는지 보이고 싶지 않다.					
2	나는 버림을 받는 것에 대해 걱정하는 편이다.					
3	나는 다른 사람과 가까워지는 것이 매우 편안하다.					
4	나는 다른 사람과의 관계에 대해 많이 걱정하는 편이다.					
5	상대방이 막 나와 친해지려고 할 때 꺼려하는 나를 발견한다.					

번호	문항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
6	내가 다른 사람에게 관심을 가지는 만큼 그들이 나에게 관심을 가지지 않을까 봐 걱정이다.					
7	나는 다른 사람이 나와 매우 가까워지려 할 때 불편하다.					
8	나는 나와 친한 사람을 잃을까 봐 꽤 걱정이 된다.					
9	나는 다른 사람에게 마음을 여는 것이 편안하지 못하다.					
10	나는 종종 내가 상대방에게 호의를 보이는 만큼 상대방도 그렇게 해주기를 바란다.					
11	나는 상대방과 가까워지기를 원하지만 나는 그 생각을 바꾸어 곧 그만둔다.					
12	나는 상대방과 하나가 되길 원하기 때문에 사람들이 때때로 나를 멀리한다.					
13	나는 다른 사람이 나와 너무 가까워졌을 때 예민해진다.					
14	나는 혼자 남겨질까 봐 걱정이다.					
15	나는 다른 사람에게 내 생각과 감정을 이야기 하는 것이 편안하다.					
16	지나치게 친밀해지고자 하는 욕심 때문에 때로 사람들이 두려워하여 거리를 둔다.					
17	나는 상대방과 너무 가까워지는 것을 피하려고 한다.					
18	나는 상대방으로부터 사랑받고 있다는 것을 자주 확인받고 싶어 한다.					
19	나는 다른 사람과 가까워지는 것이 비교적 쉽다.					
20	나는 가끔 다른 사람에게 더 많은 애정과 더 많은 헌신을 보여줄 것을 강요한다고 느낀다.					
21	나는 다른 사람에게 의지하기가 어렵다.					
22	나는 버림을 받는 것에 대해 때때로 걱정하지 않는다.					
23	나는 다른 사람과 너무 가까워지는 것을 좋아하지 않는다.					
24	만약 상대방이 나에게 관심을 보이지 않는다면 나는 화가 난다.					
25	나는 상대방에게 모든 것을 이야기한다.					

번호	문항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
26	상대방이 내가 원하는 만큼 가까워지는 것을 원치 않음을 안다.					
27	나는 대개 다른 사람에게 내 문제와 고민을 상의한다.					
28	내가 다른 사람과 교류가 없을 때 나는 다소 걱정스럽고 불안하다.					
29	다른 사람에게 의지하는 것이 편안하다.					
30	상대방이 내가 원하는 만큼 가까이 있지 않을 때 실망하게 된다.					
31	나는 상대방에게 위로, 조언 또는 도움을 청하지 못한다.					
32	내가 필요로 할 때 상대방이 거절한다면 실망하게 된다.					
33	내가 필요로 할 때 상대방에게 의지하면 도움이 된다.					
34	상대방이 나에게 불만을 나타낼 때 내 자신이 정말 형편없이 느껴진다.					
35	나는 위로와 확신을 비롯한 많은 일들을 상대방에게 의지한다.					
36	상대방이 나를 떠나서 많은 시간을 보냈을 때 나는 불쾌하다.					

♣ 다음은 선생님께서 수행하고 계시는 업무에 대한 질문입니다. 해당하는 칸에 “V” 표시해주시기 바랍니다.

번호	설문 내용	전혀 그렇 지 않다	거의 그렇 지 않다	보통 이다	대체 로 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 일을 더 잘하기 위해 새로운 방식을 시도해 본다.					
2	필요에 따라 맡은 업무의 범위나 종류를 변경해 가며 일한다.					
3	내 능력이나 흥미를 더 잘 활용할 수 있는 새로운 업무를 시도해 본다.					
4	일을 할 때 추가적인 업무를 기꺼이 맡는다.					
5	내 능력이나 흥미가 잘 반영될 수 있는 업무를 우선시한다.					

번호	설문 내용	전혀 그렇 지 않다	거의 그렇 지 않다	보통 이다	대체 로 그렇 다	매우 그렇 다
6	내 일이 내 삶의 목적과 어떻게 연결될 수 있는지 생각한다.					
7	내가 맡은 업무가 유치원의 성공을 위해 중요하다는 것을 되새긴다.					
8	내 일이 우리 사회에 기여하는 바를 생각한다.					
9	내 일이 내 삶에 어떤 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지 생각한다.					
10	내 일이 내 삶의 행복에 어떤 역할을 하는지 생각한다.					
11	직장에서 사람들과 잘 지내려고 노력한다.					
12	업무와 관련된 친목활동과 모임 등을 주도하거나 적극적으로 참석한다.					
13	유치원에서 특별한 이벤트(예, 동료의 생일 파티)를 주도한다.					
14	공식적으로나 비공식적으로 기꺼이 후배나 신입교사의 멘토가 된다.					
15	유치원에서 나와 유사한 기술이나 흥미를 가진 사람들과 가깝게 지내려고 노력한다.					

♣ 다음은 선생님의 직무에 대한 전반적인 생각에 대한 질문입니다. 해당하는 칸에 “V” 표시해주시기 바랍니다.

번호	설문 내용	전혀 그렇 지 않다	거의 그렇 지 않다	보통 이다	대체 로 그렇 다	매우 그렇 다
1	나에게 부여되는 업무량에 대해 만족한다.					
2	혼자 독립적으로 일 할 수 있다는 것에 대해 만족한다.					
3	때때로 반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 대해 만족한다.					
4	유치원에서 “중요한 인물(알아주는 사람)”이 될 수 있는 기회에 대해 만족한다.					

번호	설문 내용	전혀 그렇 지 않다	거의 그렇 지 않다	보통 이다	대체 로 그렇 다	매우 그렇 다
5	원장(이나 교감)이 교사를 대하는 방식에 대해 만족한다.					
6	원장(이나 교감)의 의사결정능력에 대해 만족한다.					
7	나의 양심에 위배되지 않는 일을 할 수 있다는 것에 대해 만족한다.					
8	내 직업의 안정성에 대해 만족한다.					
9	다른 사람들을 위해 무언가를 해줄 수 있다는 것에 대해 만족한다.					
10	다른 사람들에게 일을 지시할 수 있다는 것에 대해 만족한다.					
11	내 능력을 활용해서 일 할 수 있다는 것에 대해 만족한다.					
12	유치원에서 정책을 시행하는 방식에 대해 만족한다.					
13	내 업무량에 비한 급여수준에 대해 만족한다.					
14	승진 기회에 대해 만족한다.					
15	나 스스로 판단할 수 있는 자율권에 대해 만족한다.					
16	내 자신의 방식대로 업무수행을 할 수 있는 기회에 대해 만족한다.					
17	직업환경에 대해 만족한다.					
18	동료 교사들 사이의 관계에 대해 만족한다.					
19	나의 업무 수행능력을 인정받는 정도에 대해 만족한다.					
20	일을 통해 얻는 성취감에 대해 만족한다.					