

유아교육기관장의 진성리더십이 잡 크래프팅에  
미치는 영향에 관한 연구:  
자기효능감과 조직애착의 매개효과를 중심으로

양 효 숙(제1저자)

승실대학교 일반대학원 프로젝트경영학과 (박사과정)

조 동 혁(교신저자)

승실대학교 경영학부 (교수)

A Study on the Effects of the Authentic Leadership of Early  
Childhood Education Institution Director's on Job Crafting:  
Focusing on the Mediating Effects of Self-efficacy and  
Organizational Attachment

Yang, Hyo Sook(First Author)

Program in Project Management, Graduate School of Soongsil University  
(Doctoral student)

Jo, Dong Hyuk (Corresponding Author)

Dept. of Business Administration, Soongsil University (Professor)

**Abstract**

This study conducted an empirical analysis on 392 daycare teachers to identify the relationship between the Authentic leadership of early childhood education institution directors, job crafting, self-efficacy, and organizational attachment of daycare teachers. As a result of the study, first, the director's authentic leadership had a positive (+) effect on daycare teachers' self-efficacy,

organizational attachment, and job crafting. Second, daycare teachers' self-efficacy had a positive (+) effect on their organizational attachment and job crafting. Third, daycare teachers' organizational attachment had a positive (+) effect on daycare teachers' job crafting. Fourth, the self-efficacy and organizational attachment of daycare teachers showed a mediating effect between the director's authentic leadership and the daycare teachers' job crafting. As such, it was found that the director's authentic leadership had an impact on job crafting, so authentic leadership education, not formal leadership education, should be strengthened.

*Keywords* : Authentic Leadership, Self Efficacy, Organizational Attachment, Job Crafting, Director of Early Childhood Education Institution

접수일(2023년 04월 17일), 수정일(2023년 05월 06일), 게재확정일(2023년 05월 07일)

## I. 서 론

현재 우리나라는 초저출산과 COVID-19 사태로 인해 유아교육기관을 이용하는 원아의 수가 감소하고 있다(보육사업안내, 2022). 그에 더해 부모들의 요구는 점차 다양해지고 있어, 유아교육기관이 경쟁우위를 확보하며 지속적인 경영을 위해서는 서비스를 차별화해야 한다. 서비스 차별화를 위해 보육교사의 상태를 개선하는 것이 매우 중요하겠으나, 유아교육기관의 자원과 시간이 한정되어 있기에 보육교사 스스로 자신의 업무를 재설계하고, 업무 상황에 능동적이고 적극적인 역할을 하는 잡 크래프팅(Job Crafting)의 방법이 대두되었다(Tims & Bakker, 2010; Tims et al., 2012). 잡 크래프팅은 보육교사가 일을 스스로 찾아서 하는 것으로서, 유아교육기관의 미션과 비전, 보육업무의 사명을 가슴으로 느끼게 하는 것은 매우 중요하다(유경철, 2019).

즉, 기관장이 보육교사들에게 강요나 지시를 할 때 보다 스스로의 규율과 통제로 결정하도록 하는 것이 보육교사에게 긍정적인 영향을 주었다(이수련·이정화, 2011). 끝없이 관리하며 감시하는 리더가 아닌 보육교사들을 신뢰하고 지지함으로써 업무몰입이 강해지고 유아교육기관의 서비스 질은 높아지게 되는 것이다(유경철, 2019). 이런 의미에서 진성리더십은 보육교사들의 잡 크래프팅과 밀접한 연관성을 갖는다(민라영·안동근, 2021).

유아교육기관은 여성 위주의 비교적 작은 조직으로 조직구조가 단순하고 인간관

계가 더욱 밀접하기 때문에 보육교사와 기관장의 진정성 있는 관계는 곧 보육교사가 잡 크래프팅 하는 환경을 만들어 주는 것이다(박아람, 2017). 이렇듯 리더와 구성원의 관계의 질을 강화시키는 핵심 요인인 기관장의 진성리더십은, 다른 리더십의 유형들보다 유아교육기관이라는 조직에 가장 적합한 근원적 리더십이라고 말할 수 있다(유은실, 2022).

한편, 유아교육기관의 가장 중요한 인적자원인 보육교사는 영유아를 보육하는 자로서, 인간 본질과 특성에 대한 폭넓은 이해와 긍정적인 심리가 필요하다(박은혜, 2008). 그 중에서도 자기효능감은 개인에게 주어진 과제나 행동의 성공적 성취 가능성에 대한 신념으로 행동의 선택과 수행, 지속성에 영향을 미친다고 하였다(Bandura, 1986). 특히, 유아교육기관은 돌봄 서비스 기관으로서 보육교사의 스트레스가 반복될 경우 영유아에 대한 애착과 관심이 사라지며, 심리적·정서적 상실이 심해지면 유아교육기관을 떠나게 된다(차지연·문혁준, 2013). 높은 자기효능감을 가진 교사는 정서적 소진과 이직 등의 부정적 현상의 가능성을 낮추고(정숙희·김익균, 2020), 유아교육기관의 성과 향상에 기여하며 조직에 대한 애착을 높게 나타냈다(이운용·김호균, 2021). 조직애착은 보육교사가 유아교육기관에 애착을 갖고 기관의 목표 달성에 노력하는 상태로서(Meyer & Allen, 1984), 직무스트레스를 낮추고 직무몰입을 높이며(Kang & Lee, 1994), 이직율과 장기근속과도 연관이 있다(이세희 외, 2019).

선행연구에서는 유아교사가 지각한 원장의 진성리더십이 조직동일시와 자기효능감을 매개로 잡 크래프팅에 미치는 영향을 살펴보았는데, 조직동일시가 자기효능감에 영향을 미치고 있었다(민라영, 안동근, 2021). 그러나 본 연구에서는 진성리더십이 개인 차원의 자기효능감과 조직 차원의 조직애착에 영향을 미치고, 최종적으로 잡 크래프팅에 영향을 미치는 관계를 규명하였다. 또한 진성리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 연구는 많은 편이었으나(추연정, 2020; 유은실, 2022), 진성리더십과 자기효능감, 조직애착, 잡 크래프팅의 관계를 살펴본 연구는 거의 없었다. 따라서 본 연구는 급변하는 보육정책과 환경으로 인해 기관장 리더십의 중요성이 더욱 커져감에 따라(유은실, 2022), 기관장의 진성리더십이 보육교사의 잡 크래프팅에 영향을 미치며, 그 과정에서 보육교사의 자기효능감과 조직에 대한 애착이 중요한 매개역할을 하고 있음을 실증 분석하고자 한다. 이를 기반으로 학문적, 실무적 시사점을 제공하여 기관장 진성리더십 교육의 강화를 위한 정책의 기초 정보를 제공하고, 나아가 유아교육기관이 지속적으로 발전 가능한 해결방안을 모색해 보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 진성리더십

진성리더십(Authentic Leadership)의 어원은 그리스어 'Authento'로서 '온전한 힘을 소유하다'라는 뜻이며(Kernis & Goldman, 2005), '너 자신을 알라'로 설파되어 왔다(Harter, 2002). 진성리더십이 21세기 들어 새롭게 부각된 것은 2001년 엔론 등의 회계 부정 사건을 계기로 리더들의 부패와 탐욕을 반성하고, 기업의 사회적 책임과 윤리경영, 지속 가능 경영에 부합하는 미래 리더십의 패러다임으로서 논의되면서부터이다(윤정구, 2021).

진성리더십이란 긍정성과 윤리성을 기반으로 리더와 구성원의 자기 계발을 촉진하고 구성원과 비전을 공유하는 리더로서, 상호신뢰 관계 형성을 바탕으로 영향력을 발휘하는 것이다. 진성리더십의 구성요소는 자아인식, 관계적 투명성, 균형 잡힌 정보처리, 내재화된 도덕 관점이다(Walumbwa et al., 2008). 자아인식은 진성리더십에서 가장 중요한 요소로(Avolio & Gardner, 2005) 리더 자신의 감정, 특성, 가치관, 동기를 인식하고 신뢰하는 것이다(Ilies et al., 2005). 관계적 투명성은 진정성 있는 리더 자신의 자아를 구성원에게 솔직하게 보여주는 것이다(Walumbwa et al., 2008). 균형 잡힌 정보처리는 개인의 경험이나 외부의 평가에 대해 편향, 과소, 과대, 무시, 부정, 왜곡하지 않은 상황이나 문제, 정보에 대한 포괄적이고 총체적인 인식과 태도 및 처리를 말한다(Kernis, 2003). 내재화된 도덕 관점은 외부 압력으로 인한 통제를 배제하고, 리더 자신이 가진 내적인 도덕적 기준과 가치관에 따라 행동하는 자기 규제의 과정이다(Luthans & Avolio, 2003).

선행연구에서는 변혁적 리더십보다 진성리더십이 잡 크래프팅에 더 많은 영향을 준다고 하였으며(오현아, 정재삼, 2017), 초등학교장의 진성리더십(한정옥, 2021)과 유아교사가 지각한 원장의 진성리더십(민라영·안동근, 2021) 역시 교사의 잡 크래프팅에 영향을 미친다고 하였다. 기타 많은 연구들에서 상사의 진성리더십이 잡 크래프팅, 조직애착, 직무 열의, 변화지향 행동 등에 영향을 미쳤음을 보고 하였다(이정원, 2017; 김애경, 2020).

## 2.2 잡 크래프팅

잡 크래프팅(Job Crafting)은 장인정신(Craftmanship)에 그 어원이 있다(Sennett, 2009). Wrzesniewski & Dutton(2001)은 Top-Down 형태의 전통적인 직무 하달 방식이 아닌, 구성원 스스로 자신의 직무 단위와 성격에 변화를 주는 Bottom-Up 형태의 직무 변화를 일컬어 잡 크래프팅이라 최초로 명명하였다. 잡 크래프팅은 크게 두 가지 관점에서 살펴볼 수 있는데 첫째, 개인이 직무나 과업, 관계의 경계에서 수행하는 인지적, 물리적 변화로 정의하고, 그 하위요소로서 인지, 과업, 관계 크래프팅을 통해 직무의 정체성을 수정하고 의미를 강화한다고 하였다.

둘째, 최근에는 잡 크래프팅에 관한 연구가 직무요구-자원모델 (Job Demands-Resources Model)로 통합되어서, 잡 크래프팅이 ‘직무요구와 직무자원 간에 균형점을 찾는’ 방향으로 전개되고 있다. 직무요구-자원모델에 의하면, 잡 크래프팅은 직무적합도(Job-Person Fit)를 증진시키고 업무 동기를 향상시키기 위해, 직무자원 및 직무요구 수준을 변화시켜 직무요구와 직무자원 간에 균형을 최적화하는 활동이다. 즉, 도전적인 직무요구들을 증대시키고, 방해되는 직무요구들을 감소시키는 것이다(Tims & Bakker, 2010; Tims et al., 2012).

선행연구에서 잡 크래프팅은 모든 리더들이 리더십의 효과를 측정하는 매우 중요한 결과 변수라고 하였다(오현아·정재삼, 2017). 이 외에도 잡 크래프팅은 직무만족과 조직몰입을 향상시키고, 조직이 정한 목표성과에 기여하는 중대한 수행 태도라고 하였다(유은영·손영아, 2021; 한수정, 2022).

## 2.3 자기효능감

Bandura(1977)는 자기효능감(Self-efficacy)을 처음 소개하며 주어진 과제나 행동에 대해 성공할 거라 믿는 성공 가능성에 대한 개인적 신념으로, 그 행동의 선택과 수행, 영속성에 영향을 미친다고 하였다(Bandura, 1986). Bandura(1997)는 자기효능감의 요소를 4가지로 나누고 있다. 첫째, 과거 성과로서 자기효능감의 가장 중요한 요소이다. 과거 업무에 성공한 경험이 있는 구성원은 성공하지 못한 구성원보다 미래에 유사 업무를 완수하는데 더 큰 자신감을 보일 수 있다. 둘째, 대리경험(모델링)이다. 어려운 과제를 성공적으로 수행하는 타인을 관찰하는 것만으로도 같은 과제를 잘 수행할 수 있을 것 같은 자신감을 갖게 만드는 것이다. 셋째, 언어적 설득이다. 사람들에게 업무에 대한 대처 능력이 있다는 믿음을 주며, 성공을 이끌도록 유도해 주고 피드백을 주는 것이다. 넷째, 감정적 단서이다. 생리적, 정서적인 상태로 실패나 두려움 등의 부정적 경험을 예상하면 가슴이 뛰는 등의 특정 생리적 증상을 경험할 수 있다.

선행연구에서 보육교사의 자기효능감은 조직사랑 및 조직몰입과 상관관계를 보이고 있었다(하수연, 2014). 황종귀와 배성희(2015)는 자기효능감과 역할수행은 정적 상관관계가 있음을 보고하였다. 직무스트레스가 자기효능감을 통해 직무만족도에 영향을 주고(박선희, 2021), 자기효능감은 학습 민첩성, 잡 크래프팅, 고객지향성 등에 매개효과를 보여주고 있다(권도희·이승해, 2022; 조형훈·전주성, 2022).

## 2.4 조직애착

애착(Attachment)은 Bowlby와 Harlow에 의해 연구되기 시작해서, 일반경영학에서는 몰입이라는 개념과 혼용되어 사용되고 있다. Kanter(1968)는 조직애착을 조직의 구성원들이 조직에게 그들의 에너지와 충성심을 기꺼이 주는 정도로 정의하였다. 또한 조직애착은 조직과 개인의 정체성(identity)을 부착시키는 조직 지향성이라고 하였다(Sheldon, 1971). 기업에서 애착관계를 형성한 구성원은 문제해결 능력과 직무성고가 높으며 원만한 대인관계를 형성한다(김상희, 2007). 조직애착은 조직헌신이라고도 일컬어지며, 조직에 머무르려 하는 의지이다(Abouraia & Othman, 2017). 특히, 조직애착은 직원들의 이직율을 낮추고, 장기 근속할 수 있는 환경을 제공한다(이세희 외, 2019; 전정환, 2019).

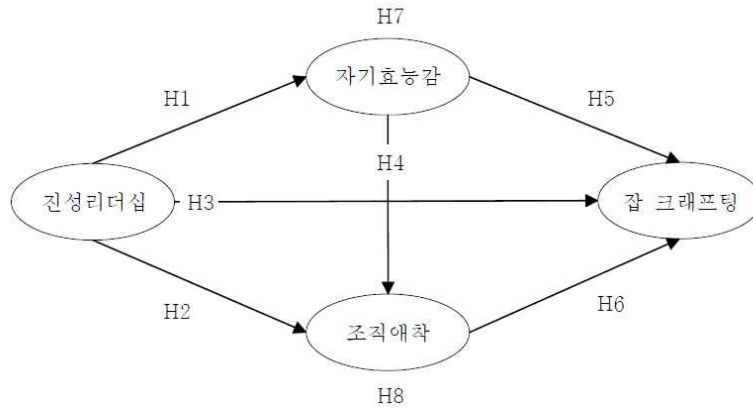
조직애착에 관한 선행연구에서 조직애착이 낮을수록 이직의도가 높게 나타나고(권도희·이승해, 2022), 공감 리더십과 직무헌신 행동 간 관계에서 조직애착이 매개효과를 나타냈다(이동철 외, 2022).

## Ⅲ. 연구방법

### 3.1 연구모형 및 가설

본 연구에서는 유아교육기관장의 진성리더십이 보육교사의 잡 크래프팅에 미치는 영향 관계에서 자기효능감과 조직애착의 심리적 요인과 구조적 관계를 검증하려고 한다. 따라서 선행연구를 고찰하였으며, 본 연구의 효과적인 검증을 위해<그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

&lt;그림 1&gt; 연구모형



선행연구에서는 변혁적 리더십과 진성리더십의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 관계에서 자기효능감과 LMX의 매개효과를 실증하였다(강세현·이윤철, 2019). 지방공무원과 교수의 진성리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 관계 중 학습지향성과 자기효능감, 직장 내 신뢰의 매개효과를 보여주고 있다(진윤희, 2021; 유교매·유평수, 2022). 조운성과 홍아정(2016)은 원장의 진성리더십이 보육교사의 직무만족과 조직몰입에 정(+)적인 관계를 가진다고 하였으며, 상사의 진성리더십이 직무애착에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다(이정원, 2017). 오현아와 정재삼(2017)과 이동주(2022)는 진성리더십이 잡 크래프팅에 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 따라서 본 연구에서도 진성리더십이 자기효능감과 조직애착, 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1: 진성리더십은 보육교사의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설 2: 진성리더십은 보육교사의 조직애착에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.  
 가설 3: 진성리더십은 보육교사의 잡 크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

ERG 요인이 조직애착에 미치는 영향 연구에서 자기효능감은 매개효과를 보이고 있었다(장준호·진춘화, 2021). 이운용과 김호균(2021)은 서번트리더십과 공공기관 구성원의 조직몰입 및 직무열의에 관계 연구에서 상사신뢰와 자기효능감의 매개효과를 보고하였다. 조직문화와 자기효능감이 잡 크래프팅에 정(+)의 영향을 미치고 있었으며(배근수·허철무, 2021), 민라영과 안동근(2021)은 원장의 진성리더십이 조직 동일시와 자기효능감을 매개로 잡 크래프팅에 영향을 미쳤다고 하였다. 따라서 본 연구에서

도 자기효능감이 조직애착과 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 보육교사의 자기효능감은 조직애착에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 보육교사의 자기효능감은 잡 크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

심리적 조직몰입이 잡 크래프팅에 부분적으로 유의한 영향을 미치고 있었으며(최현정·심순철, 2016), 2010년-2019년 국내·외 잡 크래프팅과 업무몰입의 관계의 연구동향 분석에서, 잡 크래프팅과 업무몰입은 대부분 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있었다(임수원·박윤희, 2019). 따라서 본 연구에서도 조직애착이 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미칠 것이라고 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6: 보육교사의 조직애착은 잡 크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

한정옥(2021)은 진성리더십과 잡 크래프팅 사이에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하였으며, 민라영과 안동근(2021)은 진성리더십과 잡 크래프팅의 사이를 자기효능감이 매개한다고 하였다. 잡 크래프팅은 조직애착에 영향을 미치고, 직무 애착과 잡 크래프팅은 유의한 영향 관계에 있었으며(이정원, 2017), 박선희(2019)는 진성리더십과 조직몰입, 잡 크래프팅의 관계를 실증하였다. 따라서 본 연구에서도 진성리더십과 잡 크래프팅의 사이에서 자기효능감과 조직애착이 매개효과를 보일 것이라고 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7: 진성리더십과 보육교사의 잡 크래프팅 사이에서 자기효능감은 매개효과를 나타낼 것이다.

가설 8: 진성리더십과 보육교사의 잡 크래프팅 사이에서 조직애착은 매개효과를 나타낼 것이다.

### 3.2 측정도구

본 연구는 제안된 가설의 실증분석을 위해 선행연구 사례를 참조하여 측정 문항을 유아교육기관의 현실에 맞게 수정·보완하였다. Likert 7점 척도 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’-‘매우 그렇다(7점)’의 등간척도로 측정하였다. 선행연구를 토대로 본 연구에 사용된 구성 개념의 조작적 정의 및 주요 측정문항은 <표 1>과 같다.

&lt;표 1&gt; 구성 개념의 조작적 정의 및 측정 문항

| 측정변수   | 조작적 정의 및 측정 문항                                                                                                                                                                                                      | 출 처                                                            |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 진성리더십  | <u>명확한 자아 인식과 관계적 투명성을 기반으로 솔선<br/>수범하여 조직구성원에게 진실한 영향력을 미치는 리<br/>더십</u><br>보육교사들과의 관계 향상을 위해 적극적으로 소통함<br>보육교사들이 자신의 의견을 표현할 수 있도록 격려함<br>지속적으로 언행일치하는 모습을 보여줌<br>특정 사항에 대한 의사결정을 내리기 전에 보육교사들<br>의 의견을 적극적으로 경청함 | Walumbwa et al.<br>(2008)<br>오현아·정재삼<br>(2017)<br>유은실(2022)    |
| 자기효능감  | <u>업무를 수행함에 있어 자신을 믿어 성공할 수 있다고<br/>생각하는 신념</u><br>목표가 달성되리라 생각함<br>어렵고 힘든 일이 닥쳐도 잘 헤쳐 나갈 수 있음<br>업무 목표를 달성할 수 있는 다양한 방법이 있다고 생<br>각함<br>나의 업무에 어려운 일이 닥쳤을 때 해결한 자신이 있<br>음                                         | Luthans, Youssef<br>& Avolio(2007)<br>박순희(2021)                |
| 조직애착   | <u>유아교육기관과 자신을 동일시 하는 애정 어린 마음</u><br>이 기관에 근무하는 것이 자랑스러움<br>이 기관에 강한 소속감을 느낌<br>이 기관에 오래 근무하고 싶음<br>이 기관의 문제가 나의 문제로 느껴짐                                                                                           | Allen &<br>Meyer(1990)<br>전정환(2019)                            |
| 잡 크래프팅 | <u>자신에게 주어진 업무의 범위를 넘어 자발적, 창의적으<br/>로 즐겁게 업무를 수행하는 행위</u><br>내 직무가 사람들에게 유익함을 줄 것으로 생각함<br>업무 수행 시 강점을 드러낼 수 있는 방법을 찾아봄<br>관심 분야와 업무를 함께 접목할 수 있는 기회를 찾음<br>업무 수행 시 필요한 일을 스스로 찾아 실행함<br>정서적인 지지를 주고받을 수 있는 동료들 찾음 | Slemp &<br>Vella-Broadrick<br>(2013)<br>양진영(2021)<br>한정옥(2021) |

### 3.3 분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS 22.0을 사용하여 분석하였다. 첫째, 표본집단의 인구통계학적 특성을 파악하고자 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석 및 Cronbach's  $\alpha$  계수를 통한 내적 일관성을 검토하

였다. 셋째, 변수 간의 상관성에 대한 통계적 유의성을 검증하고자 변수 간의 상관관계를 분석하였다. 넷째, 변인 간의 영향 관계를 규명하기 위해 단순 회귀분석과 매개효과 분석을 실시하였다.

## IV. 분석 결과

### 4.1 자료의 수집 및 분석

본 연구는 선행연구를 토대로 서울, 경기, 청주, 광주 지역의 보육교사를 대상으로 2022년 11월 1일부터 11월 30일까지 1개월간 총 410부의 설문지를 배포하였다. 수집된 설문지 중 응답이 불성실한 18부를 제외한 총 392부의 설문지를 본 연구의 분석에 사용하였으며 보육교사의 인구통계학적 특성 및 빈도분석의 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 보육교사의 인구통계학적 특성

| 구            | 분            | 빈도(명) | 비율(%) |
|--------------|--------------|-------|-------|
| 연 령          | 20대          | 34    | 8.7   |
|              | 30대          | 86    | 21.9  |
|              | 40대          | 170   | 43.4  |
|              | 50대          | 97    | 24.7  |
|              | 60대 이상       | 5     | 1.3   |
| 학 력          | 고등학교 졸업      | 33    | 8.4   |
|              | 2-3년제 대학 졸업  | 186   | 47.4  |
|              | 4년제 대학 졸업    | 161   | 41.1  |
|              | 대학원 석사 이상 졸업 | 12    | 3.1   |
| 경 력          | 1-3년 미만      | 68    | 17.3  |
|              | 3-5년 미만      | 65    | 16.6  |
|              | 5-7년 미만      | 86    | 21.9  |
|              | 7-9년 미만      | 64    | 16.3  |
|              | 9년 이상        | 109   | 27.8  |
| 해당기관<br>근속연수 | 1-3년 미만      | 272   | 69.4  |
|              | 3-5년 미만      | 74    | 18.9  |
|              | 5-7년 미만      | 35    | 8.9   |
|              | 7-9년 미만      | 5     | 1.3   |
|              | 9년 이상        | 6     | 1.5   |
| 총 계          |              | 392   | 100.0 |

## 4.2 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구 측정 문항의 적합성을 판단하기 위하여 신뢰성 및 타당성을 검증하였다. 신뢰성 검증은 척도의 내적 일관성을 판단하는 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 활용하였는데, 모두 .8 이상으로 나타나 신뢰성이 확보된 것으로 보았다. 또한 척도의 구성타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 진성리더십의 변수 중 5, 9, 11번 문항과 잡 크래프팅의 1, 2, 3, 5번 문항이 제거되었다.

<표 3> 진성리더십, 자기효능감, 조직애착, 잡 크래프팅의 타당성 및 신뢰성 검증결과

| 변 수    |          | 구 성 요 소     |             |             |      | Cronbach's $\alpha$ |
|--------|----------|-------------|-------------|-------------|------|---------------------|
|        |          | 1           | 2           | 3           | 4    |                     |
| 진성리더십  | 진성리더십 7  | <b>.776</b> | .192        | .140        | .246 | <b>.946</b>         |
|        | 진성리더십 6  | <b>.752</b> | .184        | .188        | .128 |                     |
|        | 진성리더십16  | <b>.732</b> | .193        | .142        | .313 |                     |
|        | 진성리더십13  | <b>.726</b> | .266        | .179        | .144 |                     |
|        | 진성리더십 3  | <b>.708</b> | .122        | .274        | .170 |                     |
|        | 진성리더십 2  | <b>.705</b> | .155        | .123        | .326 |                     |
|        | 진성리더십10  | <b>.701</b> | .119        | .198        | .284 |                     |
|        | 진성리더십12  | <b>.695</b> | .212        | .197        | .159 |                     |
|        | 진성리더십14  | <b>.685</b> | .226        | .201        | .295 |                     |
|        | 진성리더십 4  | <b>.673</b> | .231        | .232        | .165 |                     |
|        | 진성리더십 1  | <b>.660</b> | .128        | .230        | .168 |                     |
|        | 진성리더십15  | <b>.642</b> | .315        | .169        | .273 |                     |
|        | 진성리더십 8  | <b>.630</b> | .242        | .067        | .068 |                     |
| 잡 크래프팅 | 잡 크래프팅12 | .190        | <b>.720</b> | .206        | .106 | <b>.917</b>         |
|        | 잡 크래프팅16 | .196        | <b>.707</b> | .091        | .120 |                     |
|        | 잡 크래프팅13 | .201        | <b>.641</b> | .244        | .145 |                     |
|        | 잡 크래프팅15 | .253        | <b>.640</b> | .134        | .231 |                     |
|        | 잡 크래프팅11 | .239        | <b>.611</b> | .406        | .092 |                     |
|        | 잡 크래프팅14 | .095        | <b>.588</b> | -.055       | .204 |                     |
|        | 잡 크래프팅 9 | .238        | <b>.582</b> | .371        | .195 |                     |
|        | 잡 크래프팅 6 | .262        | <b>.577</b> | .425        | .118 |                     |
|        | 잡 크래프팅 8 | .246        | <b>.564</b> | .451        | .128 |                     |
|        | 잡 크래프팅10 | .212        | <b>.563</b> | .474        | .162 |                     |
|        | 잡 크래프팅 7 | .249        | <b>.548</b> | .469        | .154 |                     |
| 자기효능감  | 자기효능감 6  | .177        | .242        | <b>.792</b> | .191 | <b>.895</b>         |
|        | 자기효능감 1  | .272        | .081        | <b>.745</b> | .124 |                     |
|        | 자기효능감 4  | .193        | .225        | <b>.730</b> | .295 |                     |
|        | 자기효능감 3  | .218        | .223        | <b>.708</b> | .227 |                     |

|                    |         |        |        |             |             |             |
|--------------------|---------|--------|--------|-------------|-------------|-------------|
|                    | 자기효능감 5 | .223   | .307   | <b>.676</b> | .276        |             |
|                    | 자기효능감 2 | .169   | .210   | <b>.559</b> | .182        |             |
| 조직애착               | 조직애착 4  | .300   | .196   | .331        | <b>.721</b> | <b>.930</b> |
|                    | 조직애착 5  | .413   | .229   | .286        | <b>.682</b> |             |
|                    | 조직애착 3  | .368   | .302   | .320        | <b>.678</b> |             |
|                    | 조직애착 1  | .378   | .233   | .378        | <b>.664</b> |             |
|                    | 조직애착 6  | .238   | .180   | .080        | <b>.658</b> |             |
|                    | 조직애착 7  | .442   | .243   | .345        | <b>.649</b> |             |
|                    | 조직애착 2  | .385   | .277   | .349        | <b>.612</b> |             |
| 고유값 (Eigen Value)  |         | 17.863 | 2.887  | 1.782       | 1.339       |             |
| 분산설명 (%)           |         | 21.607 | 14.992 | 14.540      | 11.749      |             |
| Kaiser-Meyer-Olkin |         | .961   |        |             |             |             |
| Bartlett의 구형성 검증   |         | .000   |        |             |             |             |

#### 4.3 가설검증 결과

유아교육기관장의 진성리더십이 보육교사의 자기효능감에 미치는 영향 분석 결과, 진성리더십은 자기효능감에  $t=13.919(p=.000)$ 의 영향을 미치고 있어서 가설 1은 채택되었다.

<표 4> 진성리더십과 자기효능감 간의 관계 검증결과

| 종속변수  | 독립변수                                                      | 비표준화계수 |      | 표준화계수   | t값     | p값      |
|-------|-----------------------------------------------------------|--------|------|---------|--------|---------|
|       |                                                           | B      | 표준오차 | $\beta$ |        |         |
| 자기효능감 | 진성리더십                                                     | .254   | .018 | .576    | 13.919 | .000*** |
|       | $R^2=.332, F=193.732, P=.000, \text{Durbin-Watson}=1.934$ |        |      |         |        |         |

\*\*\*  $p < .001$

유아교육기관장의 진성리더십이 보육교사의 조직애착에 미치는 영향 분석 결과, 진성리더십은 조직애착에  $t=20.798(p=.000)$ 의 영향을 미치고 있어서 가설 2는 채택되었다.

<표 5> 진성리더십과 조직애착 간의 관계 검증결과

| 종속변수 | 독립변수                                                      | 비표준화계수 |      | 표준화계수   | t값     | p값      |
|------|-----------------------------------------------------------|--------|------|---------|--------|---------|
|      |                                                           | B      | 표준오차 | $\beta$ |        |         |
| 조직애착 | 진성리더십                                                     | .441   | .021 | .725    | 20.798 | .000*** |
|      | $R^2=.526, F=432.565, P=.000, \text{Durbin-Watson}=1.854$ |        |      |         |        |         |

\*\*\*  $p < .001$

유아교육기관장의 진성리더십이 보육교사의 잡 크래프팅에 미치는 영향 분석 결과, 진성리더십은 조직애착에  $t=16.544(p=.000)$ 의 영향을 미치고 있어서 가설 3은 채택되었다.

<표 6> 진성리더십과 잡 크래프팅 간의 관계 검증결과

| 종속변수   | 독립변수                                                      | 비표준화계수 |      | 표준화계수   | t값     | p값      |
|--------|-----------------------------------------------------------|--------|------|---------|--------|---------|
|        |                                                           | B      | 표준오차 | $\beta$ |        |         |
| 잡 크래프팅 | 진성리더십                                                     | .523   | .032 | .642    | 16.544 | .000*** |
|        | $R^2=.412$ , $F=273.692$ , $P=.000$ , Durbin-Watson=1.958 |        |      |         |        |         |

\*\*\*  $p < .001$

보육교사의 자기효능감이 조직애착에 미치는 영향 분석 결과, 자기효능감은 조직애착에  $t=17.586(p=.000)$ 의 영향을 미치고 있어서 가설 4는 채택되었다.

<표 7> 자기효능감과 조직애착 간의 관계 검증결과

| 종속변수 | 독립변수                                                      | 비표준화계수 |      | 표준화계수   | t값     | p값      |
|------|-----------------------------------------------------------|--------|------|---------|--------|---------|
|      |                                                           | B      | 표준오차 | $\beta$ |        |         |
| 조직애착 | 자기효능감                                                     | .916   | .052 | .665    | 17.586 | .000*** |
|      | $R^2=.442$ , $F=309.270$ , $P=.000$ , Durbin-Watson=1.745 |        |      |         |        |         |

\*\*\*  $p < .001$

보육교사의 자기효능감이 잡 크래프팅에 미치는 영향 분석 결과, 자기효능감은 잡 크래프팅에  $t=18.895(p=.000)$ 의 영향을 미치고 있어서 가설 5는 채택되었다.

<표 8> 자기효능감과 잡 크래프팅 간의 관계 검증결과

| 종속변수   | 독립변수                                                      | 비표준화계수 |      | 표준화계수   | t값     | p값      |
|--------|-----------------------------------------------------------|--------|------|---------|--------|---------|
|        |                                                           | B      | 표준오차 | $\beta$ |        |         |
| 잡 크래프팅 | 자기효능감                                                     | 1.276  | .068 | .691    | 18.895 | .000*** |
|        | $R^2=.478$ , $F=357.016$ , $P=.000$ , Durbin-Watson=1.796 |        |      |         |        |         |

\*\*\*  $p < .001$

보육교사의 조직애착이 잡 크래프팅에 미치는 영향 분석 결과, 조직애착은 잡 크래프팅에  $t=18.209(p=.000)$ 의 영향을 미치고 있어서 가설 6은 채택되었다.

<표 9> 조직애착과 잡 크래프팅 간의 관계 검증결과

| 종속변수   | 독립변수                                                      | 비표준화계수 |      | 표준화계수   | t값     | p값      |
|--------|-----------------------------------------------------------|--------|------|---------|--------|---------|
|        |                                                           | B      | 표준오차 | $\beta$ |        |         |
| 잡 크래프팅 | 조직애착                                                      | .908   | .050 | .678    | 18.209 | .000*** |
|        | $R^2=.460$ , $F=331.571$ , $P=.000$ , Durbin-Watson=1.790 |        |      |         |        |         |

\*\*\*  $p < .001$

유아교육기관장의 진성리더십이 잡 크래프팅에 미치는 영향 관계에서 자기효능감의 매개적 영향 분석 결과, 2단계의 표준화계수  $\beta$ 값이 3단계의  $\beta$ 값보다 크게 나타났으므로, 진성리더십이 보육교사의 자기효능감을 매개하여 잡 크래프팅에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 가설 7은 채택되었다.

<표 10> 진성리더십과 자기효능감, 잡 크래프팅 간의 관계 검증결과

| 구분    | 1단계              | 2단계              | 3단계              |
|-------|------------------|------------------|------------------|
|       | 자기효능감            | 잡 크래프팅           | 잡 크래프팅           |
| 진성리더십 | 13.919( .576)*** | 16.544( .642)*** | 8.943( .365)***  |
| 자기효능감 |                  |                  | 11.784( .481)*** |

\*\*\*  $p < .001$ , ( )는 표준화 계수( $\beta$ )임

마지막으로 어린이집 원장의 진성리더십이 잡 크래프팅에 미치는 영향 관계에서 조직애착의 매개적 영향 분석 결과, 2단계의 표준화계수  $\beta$ 값이 3단계의  $\beta$ 값보다 크게 나타났으므로, 원장의 진성리더십이 보육교사의 조직애착을 매개하여 보육교사의 잡 크래프팅에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 가설 8은 채택되었다.

<표 11> 진성리더십과 조직애착, 잡 크래프팅간의 관계 검증결과

| 구분    | 1단계              | 2단계              | 3단계             |
|-------|------------------|------------------|-----------------|
|       | 조직애착             | 잡 크래프팅           | 잡 크래프팅          |
| 진성리더십 | 20.798( .725)*** | 16.544( .642)*** | 6.145( .318)*** |
| 조직애착  |                  |                  | 8.659( .448)*** |

\*\*\*  $p < .001$ , ( )는 표준화 계수( $\beta$ )임

## V. 결 론

초저출산과 포스트 코로나, 유치원과 어린이집의 통합과 같은 이슈로 인해 유아교육기관은 경영의 방향 변화를 요구받고 있다. 결국 부모는 신뢰를 주는 진정성 있는 기관장이 운영하며, 고객에게 가치를 돌려주는 사명을 가진 유아교육기관을 선택하게 될 것이다(윤정구, 2021). 유아교육기관의 지속 가능한 윤리적 성장을 위해서는, 기관장의 진정성 있는 리더십과 보육교사들의 자기효능감 및 유아교육기관에 대한 애착을 토대로, 자신의 일에 의미를 부여하는 잡 크래프팅을 수행하는 문화를 만들어 가야 할 것이다. 따라서 본 연구는 유아교육기관장의 진성리더십이 보육교사의 잡 크래프팅에 미치는 영향 관계 중에서 보육교사의 자기효능감과 조직애착의 구조적 관계를 살펴보고자 하였다. 이를 위해서 서울, 경기, 청주, 광주의 보육교사 392명을 대상으로 변인 간의 관계 분석을 하였으며, 본 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 유아교육기관장의 진성리더십은 보육교사의 자기효능감과 조직애착, 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 관계적 투명성에 기반을 둔 기관장의 진솔함과 언행일치적인 태도가 보육교사들이 유아교육기관의 가치와 자신의 정체성을 일치시키게 한다. 따라서 교사는 조직에 애착을 높이며, 스스로 주어진 직무의 의미를 부여하여 관점을 변경하는 잡 크래프팅에 영향을 미친다는 결과이다. 이는 다수의 선행연구에서 보여주는 결과와 일맥상통한다(송정수, 2016; 이정원, 2017; 오현아·정재삼, 2017). 반면, 진성리더십이 잡 크래프팅에 영향을 미치지 않는다는 연구 결과도 일부 있었다. 중소병원 종사자 대상의 연구에서 진성리더십은 잡 크래프팅에 미치는 영향이 유의하지 않았다(이정진·신에스터, 2020). 산업체 근로자 대상의 연구에서 진성리더십이 잡 크래프팅에 직접 영향을 주지 않고, 직무자율성과 무형식학습을 매개로 간접 영향을 주는 연구도 있었다(장미영·리상섭, 2021). 그러나 본 연구에서는 보육교사와 기관장의 관계가 밀접한 유아교육기관의 특성상 진성리더십이 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미쳤다.

둘째, 보육교사의 자기효능감은 조직애착과 잡 크래프팅 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감이 높은 보육교사는 조직에 애착을 가지고 능동적이고 적극적으로 업무를 수행하는 잡 크래프팅을 수행할 것으로 해석할 수 있겠다. 이는 다수의 선행연구 결과를 지지하는 결과이다(장준호·진춘화, 2021; 민라영·안동근, 2021).

셋째, 보육교사의 조직애착은 잡 크래프팅에 정(+)의 영향을 미쳤다. 조직에 대한 애착은 주도적인 잡 크래프팅과 연결되어 유아교육기관의 발전에 기여하는 선순환이 이루어질 수 있다(오현아·정재삼, 2017). 이는 심리적 조직몰입이 잡 크래프팅에 부분적으로 유의한 영향을 미쳤음을 보고한 최현정·심순철(2016)의 연구 결과를 재확인

시켜 주었다.

넷째, 유아교육기관장의 진성리더십과 보육교사의 잡 크래프팅 사이에서 보육교사의 자기효능감과 조직애착은 매개효과를 보였다. 기관장의 진성리더십이 잡 크래프팅에 직접적으로 영향을 주기도 하지만, 동시에 보육교사 자신의 자기효능감과 조직애착 수준이 높아야 잡 크래프팅이 가능하다는 사실을 확인하였다. 이는 다수의 연구결과와 맥락적으로 유사하다(박선희, 2019; 한정옥, 2021).

본 연구의 결과에 따른 학문적인 시사점은 다음과 같다. 첫째, 유아교육기관장의 진성리더십과 잡 크래프팅, 자기효능감, 조직애착의 영향관계 검증을 통해 유아교육기관에서 진성리더십이 잡 크래프팅을 수행하는데 영향을 미치는 중요한 요인이라는 것을 발견하였다. 리더십과 팔로워십 관계에 대한 메타분석에서도 진성리더십은 가장 큰 효과를 나타내고 있었다(전선호 외, 2022). 또한 진성리더십과 변혁적 리더십을 함께 살펴본 선행연구에서는 조직몰입을 향상시키기 위해서는 변혁적 리더십 보다 진성리더십이 효과적이며, 변혁적 리더십은 구성원의 조직몰입과 잡 크래프팅에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(한봉주, 2015; 오현아, 2017). 임파워링 리더십 역시 직무성과에 영향을 미치지 않았지만(이규용·송정수, 2021), 본 연구에서는 원장의 진성리더십이 보육교사의 잡 크래프팅에 직접적으로 영향을 미치고, 그 사이에서 자기효능감과 조직애착이 중요한 역할을 수행함을 증명하였다.

둘째, 유아교육기관장의 진성리더십이 보육교사의 잡 크래프팅에 미치는 영향 관계 중 개인-조직 적합성 모형(P-O fit, Chatman, 1989)의 유사 변인으로, 개인 차원으로는 보육교사의 자기효능감을, 조직 차원으로는 조직애착을 적용해 잡 크래프팅의 구조적 경로를 검증하였다.

셋째, 많은 선행 연구들에서 잡 크래프팅이 조직애착에 미치는 영향 관계(구종서·신상명, 2021; 김요섭 외, 2021)를 검증하고 있었으나, 조직애착이 잡 크래프팅에 미치는 영향 관계를 알아보는 연구는 찾아보기 힘들었다. 따라서 본 연구에서 조직애착이 잡 크래프팅의 수행에 미치는 영향 관계를 실증함으로써 연구의 범위를 확장시켰다고 볼 수 있다.

본 연구의 실무적인 시사점은 다음과 같다. 첫째, 유아교육기관장과 보육교사의 관계를 위한 가장 효과적인 리더십이 진성리더십(유은실, 2022)이라는 것을 밝혀냈다. 따라서, 현재는 보수교육에 포함되어 있는 리더십 교육이 형식적 교육이 아닌, 주기적으로 기관장을 대상으로 진성리더십 교육이 이루어져야 할 것이다. 특히, 신규 기관장의 경우는 반드시 진성리더십 교육을 받아 교사와의 신뢰 관계를 구축해야 할 것이다.

둘째, 보육교사는 정서 노동과 사회적 지위, 처우 문제 등으로 인해 이직률이 높은 편이다. 기관장이 보육교사에게 관계적 투명성을 바탕으로 진성리더십을 펼친다면, 기

관장과의 신뢰 관계를 바탕으로 보육교사는 잡 크래프팅을 수행할 수 있을 것이다. 이렇듯 잡 크래프팅을 수행하는 보육교사는 유아교육기관에 오랫동안 근무하며, 따라서 유아교육기관은 경쟁우위를 확보하여 지속 가능한 경영을 할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 전국적 단위의 표집 조사로 연구의 일반화 및 보육교사 인터뷰 등 질적연구를 병행할 필요가 있다. 둘째, 진성리더십이 잡 크래프팅에 미치는 영향 연구에서 매개변인으로 자기효능감과 조직애착 외 다양한 다른 변인들도 진성리더십과 잡 크래프팅의 관계를 설명할 수 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 유아교육기관에 국한되어 있는 바, 일반기업과 유아교육기관과의 비교 연구 등을 통해 나타난 결과를 살펴보는 것도 의미 있는 시사점을 줄 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강세현, 이윤철 (2019), 항공사 객실팀장의 변혁적 리더십과 진성 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 자기효능감과 LMX의 매개효과. *한국항공운항학회지*, 27(3), 54-69.
- 구중서, 신상명 (2021), 초등학교 교사의 동기부여, 잡 크래프팅, 조직몰입의 구조적 관계 분석. *교육연구논총*, 42(1), 105-134.
- 권도희, 이승해 (2022), 셀프리더십과 고객지향성의 관계에서 자기효능감의 매개효과: 항공사 객실승무원 중심으로. *한국품질경영학회지*, 50(3), 441-457.
- 김상희 (2007), 판매원의 대인애착성향과 관계신념, 적응적 판매와의 관계에 관한 연구. *한국마케팅학회*, 22(2), 135-176.
- 김애경 (2020), *진정성 리더십과 변화지향행동의 관계성: 직장 내 신뢰의 매개효과와 심리적 안전의 조절효과*. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 김요섭, 조한라, 김도우 (2021), 지역아동센터 생활복지사의 조직지원인식, 잡 크래프팅, 조직몰입의 관계. *보건과 복지*, 23(1), 159-182.
- 민라영, 안동근 (2021), 유아교사가 지각한 원장의 진성리더십이 조직동일시와 자기효능감을 매개로 직무재창조에 미치는 영향. *창의력교육연구*, 21(4), 1-21.
- 박선희 (2019), *교육공무직원의 직무태도 유형화와 직무태도 유형에 영향을 미치는 변인 분석*. 숭실대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박선희 (2021), 요양보호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 및 자기효능감의 매개효과. *장기요양연구*, 9(2), 84-102.
- 박아람 (2017), *잡 크래프팅이 조직몰입에 미치는 영향: LMX, TMX의 조절효과를 중심으로*. 중앙대학교 대학원.
- 박은혜 (2009), *유아교사론*. 서울: 창지사.
- 배근수, 허철무 (2021), 소기업의 조직문화와 자기효능감이 잡 크래프팅과 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *벤처창업연구*, 16(5), 109-124.
- 보건복지부 (2022), *보육사업안내*.
- 송정수 (2016), 진성 리더십이 상사 신뢰, 자기 효능감 및 창의적 행동에 미치는 영향. *대한안전경영과학회지*, 18(3), 99-107.
- 오현아 (2017), *진성리더십과 변혁적 리더십이 잡크래프팅에 미치는 영향: 긍정심리자본과 조직동일시의 매개효과를 중심으로*. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 오현아, 정재삼 (2017), 진성리더십과 변혁적 리더십이 잡 크래프팅에 미치는 영향:

- 긍정심리자본과 조직동일시의 매개효과를 중심으로. *리더십연구*, 8(4), 21-60.
- 유경철 (2019), 4차 산업혁명 시대에 꼭 필요한 ‘진성리더십’. *품질경영 6월호 리더십 칼럼*. 86-89.
- 유교매, 유평수 (2022), 중국 대학교 학장의 진성 리더십이 교수의 조직시민행동에 미치는 영향, 자기효능감과 직장 내 신뢰의 매개효과를 중심으로. *인문사회 21*, 13(1), 1025-1040.
- 유은실 (2022), *원장의 진성리더십이 보육교사의 조직몰입 및 향유신념에 미치는 영향, 긍정심리자본의 매개효과*. 협성대학교 박사학위논문.
- 유은영, 손영아 (2021), 리더십 유형이 호텔 조리사의 잡크래프팅, 정서적 몰입에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과를 중심으로. *관광경영연구*, 25(2), 351-371.
- 윤정구 (2021), *21세기 한국 리더십의 새로운 표준 진성리더십*. 라온북스.
- 이규용, 송정수 (2021), 임파워링 리더십이 내재적 동기, 잡 크래프팅 및 직무성공에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 21(3), 463-477.
- 이동주 (2022), *대학행정조직에서 진성리더십 지각이 혁신행동과 잡 크래프팅에 미치는 영향에 관한 연구*. 백석대학교 대학원 박사학위논문.
- 이동철, 박동연, 신동진 (2022), 공감 리더십에 따른 호텔 종사원의 조직애착이 직무 헌신행동에 미치는 영향, 5성급호텔 조리부서를 중심으로. *호텔리조트연구*, 이세희, 김해옥, 현성협 (2019), 직장생활의 즐거움이 회사에 한 소속감과 자부심에 끼치는 영향: 항공사 객실 승무원을 중심으로. *호텔경영학연구*, 28(1), 1-16. 21(2), 109-126.
- 이운용, 김호균 (2021), 서번트 리더십과 공공기관 구성원의 조직몰입 및 직무열의에 미치는 영향 연구, 상사신뢰와 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *공공정책과 국정관리*, 15(3), 99-144.
- 이수련, 이정화 (2011), 유치원 교사의 의사결정 참여정도와 집단적 교사효능감에 관한 연구. *유아교육연구*, 31(1), 113-132.
- 이정원 (2017), *진정성 리더십이 조직구성원의 잡 크래프팅, 애착, 고객 지향성에 미치는 영향, 프랜차이즈 본사 직원을 대상으로*. 세종대학교 대학원 박사논문.
- 이정진, 신에스터 (2020), 중소병원 종업원의 리더십 인식이 직무열의에 미치는 영향과 잡 크래프팅의 매개효과 및 긍정심리자본의 조절된 매개효과. *보건의료산업학회지*, 14(2), 29-40.
- 임수원, 박윤희 (2019), 잡 크래프팅과 업무몰입의 관계에 대한 연구 동향: 2010년-2019년 국내·외 양적 연구를 중심으로. *역량개발학습연구*, 14(3), 45-77.
- 장미영, 이상섭 (2021), 산업체 근로자의 진성리더십이 직무자율성, 무형식학습, 직무

- 재창조를 매개로 주관적 경력성공에 미치는 영향. *한국기업교육학회*, 23(4), 55-83.
- 장준호, 진춘화 (2021), ERG요인이 조직애착에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *디지털융복합연구*, 19(3), 109-114.
- 전선호, 박상욱, 김희봉 (2022), 리더십과 팔로워십 관계에 대한 메타분석. *리더십연구*, 13(2), 67-95.
- 전정환 (2019), *유소년스포츠클럽 지도자의 감성적 리더십과 직무만족, 조직애착 및 이직의도의 인과적 관계*. 가톨릭관동대학교 대학원 박사학위논문.
- 정숙희, 김익균 (2020), 보육교사의 긍정심리자본과 행복감이 조직몰입에 미치는 영향. *교육문화연구*, 26(3), 779-900.
- 조윤성, 홍아정 (2016), 보육교사가 지각한 원장의 진성리더십, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간 구조적 관계. *한국교원교육연구*, 33(2), 337-366.
- 조형훈, 전주성 (2022), 일학습병행 기업현장교사의 직무자율성, 자기효능감, 학습민첩성, 잡 크래프팅 간의 구조적 관계. *순천향 인문과학논총* 41(2), 117-140.
- 진윤희 (2021), 지방공무원의 진성리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 학습지향성의 매개효과와 자기효능감의 조절된 매개효과 분석. *국가정책연구*, 35(3), 39-67.
- 차지연, 문혁준 (2013), 보육교사의 감정표현불능증, 소진, 성인애착이 유아훈육방식에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 31(5), 33-45.
- 추연정 (2020), 어린이집 원장의 진성 리더십과 보육교사의 조직몰입의 관계에서 보육현신의 매개효과. *인문사회21*, 11(4).
- 최현정, 심순철 (2016), 조리직 종사자의 직업가치, 심리적 조직몰입 및 잡 크래프팅에 관한 연구. *호텔경영학연구*, 25(5), 119-139.
- 하수연 (2014), 보육교사의 자기효능감과 조직사랑이 조직몰입에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 84, 235-257.
- 한봉주 (2015), 변혁적 리더십, 진성리더십이 LMX와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *리더십연구*, 6(3), 87-124.
- 한수정 (2022), 간호사가 인식한 간호업무환경, 잡크래프팅과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 28(1), 9-19.
- 한정옥 (2021), *초등학교장의 진성리더십, 교사의 긍정심리자본, 잡크래프팅, 학교조직 효과성 간의 구조적 관계*. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 황종귀, 배성희 (2015), 보육교사의 자기효능감이 역할수행에 미치는 영향. *유아교육·보육복지연구*, 19(4), 59-81.
- Abouria, M. K., and Othman, S. M. (2017). Transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions: The

- direct effects among bank representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 7(4), 404-423.
- Allen and Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Avolio, B. J. and Gardner, J. (2005), Authentic Leadership Development : Getting to the Root of Positive Forms of Leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 23-28.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman & Company.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., and Nahrgang, J. D. (2005), Authentic Leadership and Eudemonic Well-being: Understanding Leader-Follower Outcomes, *The Leadership Quarterly*, 16, 1-55.
- J. P. Meyer and N. J. Allen. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372.
- Kang, I. H., and Lee, G. (1994). The Effects of Stress on Job Immersion, Organil Attachment and Turnover in Hotel Workers. *Kozationarean Journal of Hospitality & Tourism*, 2, 5-24.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization; A Study of Commitment Mechanism in Utopian Commitment. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14, 1-26.
- Kernis, M. H., and Goldman, B. M. (2005). *Authenticity social motivation and psychological adjustment*. In J. P. Forgas, K. D. Williams, & S. M. Laham(eds.), *Social motivation: Conscious and unconscious processes*.

- Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Luthans, F., and Avolio, B. J. (2003). *Authentic leadership: A positive developmental approach*. In Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (ed.). Positive organizational scholarship, San Francisco: Barrett-Kockler.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Sennet, R. (2009). *The Craftsman*. Yale University Press.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143–150.
- Slemp, G. R., and Vella Bro[ :Irick, 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.
- Tims, M., and Bakker, A. B. (2010), Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.
- Tims, M., Bakker, A. B., and Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Walumbwa, F. O. (2008). Authentic leadership to Follower Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(4), 992–1014.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., and S. Peterson (2008), Authentic leadership development and validation of a theory-based measure, *Journal of Management*, 34(1): 89–126.
- Wrzesniewski, A., and Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

**\* 저자소개 \***

· **양 효 숙**(nayang3397@naver.com)

승실대학교 프로젝트경영학과 박사과정에 재학 중이다. 주요 연구 및 관심 분야는 코칭 심리, 인적자원관리, 복지경영, 평생교육 등이다.

· **조동혁**(joe@ssu.ac.kr)

현재 승실대학교에서 경영학부 교수로 재직 중이며, 주요 강의 및 연구 분야는 생산관리, 서비스 운영관리, 프로젝트경영, 기술경영 등이다.