https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.11.234

잡 크래프팅에 관한 통합적 문헌 고찰: 국내 양적연구를 중심으로

An Integrative Literature Review of Job Crafting: Focused on Empirical Studies in South Korea

김민지[*], 박용호[**]
인천대학교 대학원 교육학과[*], 인천대학교 사회과학대학 창의인재개발학과[**]

Minji Kim(sedazss112@inu.ac.kr)[*], Yongho Park(yhpark@inu.ac.kr)[**]

요약

본 연구는 국내 잡 크래프팅 연구에 대한 기초자료와 향후 연구의 방향을 제시하고자 통합적 문헌 고찰을 실시하였다. 이를 위하여 2019년 8월까지 KCI 등재지 혹은 등재후보지에 발표된 논문 중 양적연구 61편을 연구대상으로 선정하여, 용어번역, 측정도구와 하위요인 구성, 변인 활용, 선행변인, 결과변인 등에 대해 분석을 실시하였다. 분석결과 국내 잡 크래프팅 연구는 2015년에 들어서면서 본격적으로 양적인 확대가 이루어졌으며, 심리학, 인적자원개발학, 경영학, 관광학 등의 분야에서 발표되고 있다는 점이 확인되었다. 또한 'job crafting'에 대한 매우 다양한 용어번역이 활용되고 있다는 점을 확인할 수 있었다. 측정도구와 관련하여서는 Job Crafting Questionnaire, Job Crafting Scale 등이 가장 활발히 활용되고 있다는 점이 밝혀졌다. 또한 잡 크래프팅은 국내의 양적연구에서 독립변인, 종속변인, 매개변인 등으로 고르게 활용되고 있는 것으로 밝혀졌으며, 끝으로 국내 연구에서는 총 48개의 선행변인과 29개의 결과변인이 잡 크래프팅과 유의미한 관계를 맺고 있는 것으로 확인되었다. 일부 변인은 연구에 따라 선행요인과 결과변인 모두로 활용될 수 있다는 사실도 밝혀졌다. 연구결과를 바탕으로 이론적 시사점과 실천적 시사점 및 향후 연구의 제언도 본 연구는 포함하고 있다.

■ 중심어 : | 잡 크래프팅 | 양적연구 | 통합적 문헌 고찰 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the trends of studying on job crafting in Korea and explore the future direction of studying on job crafting. For this purpose, this study selected KCI indexed 61 empirical studies which are published by end of August 2019. Through the analyzing on these 61 empirical articles on job crafting, this study tried to show the trends about Korean translation of 'job crafting', measurement scale, dimensions, and related variables. The results showed that mostly empirical studies on job crafting have been conducted after 2015. The academic field of those studies are mainly in psychology, human resource development, human resource management and tourism. The study results identified also there are various translated Korean terminology for 'job crafting' in Korean empirical studies. Regarding the measurement scale, the fact that Job Crafting Questionnaire and Job Crafting Scale has been mostly used was found. The results showed that the job crafting has been used equally as independent, dependent, and mediator variables. Finally, the empirical studies on job crafting in Korea have identified 48 predictors and 29 research variables that were predicted by job crafting. Among those variables, several ones have been used as a predictor and a variable which is affected by job crafting based on study settings. Based on the study results, theoretical and practical implications are suggested for future studies.

■ keyword : | Job Crafting | Empirical Studies | Integrative Literature Review |

접수일자 : 2019년 10월 10일
수정일자 : 2019년 10월 28일
심사완료일 : 2019년 10월 29일
교신저자 : 박용호, e-mail : yhpark@inu.ac.kr

I. 서론

일은 개인의 삶에서 중요한 역할을 한다. 노동시장에 진입한 사람들이 일과의 대부분을 일터에서 보낸다는 사실은 일의 중요성을 양적으로 나타내 주는 것이라 할 수 있다. 또한, 개인은 자신의 일을 통해 재정적 자원을 얻는 것뿐만 아니라 삶의 목적과 의미를 발견한다. 이는 질적인 측면에서의 일의 중요성을 나타내 주는 것이라고 할 수 있다. 한편, 경력환경의 변화로 이러한 일(work)에 대한 관점이 점차 변화하고 있다는 사실에 주목할 필요도 있다. 연구자들은 현재의 경력환경에 기초하여 프로티언경력(protean career)[1], 무경계경력(boundaryless career)[2], 만화경경력(kaleidoscope career)[3], 지속가능한 경력(sustainable career)[4] 등 경력에 대한 관점을 새롭게 제시하고 있다. 이러한 새로운 관점들은 경력개발에서 개인의 책임과 가치가 중시되고 있다는 점을 지적하고 있다. 특히 선행연구들은 현재의 경력환경에서 개인의 책임과 가치가 중시되는데, 이것이 개인의 일터 행동에 큰 영향을 미치고 있다고 주장하고 있다.

실천적으로도 개인의 책임과 가치를 강조하는 현재의 경력환경에 적합한 인적자원 개발 및 관리의 전략이 새롭게 요구되고 있다. 특히, 직원들이 각자의 가치, 강점, 열망 등을 이해하고 이를 업무현장에서 활용하도록 돕는 방안에 대해 업무현장의 요구가 증대되고 있다. 이러한 이론적, 실천적 필요성이 존재하는 경력환경에서 등장한 업무에 대한 개인의 자기주도적인 재창조 행동이 잡 크래프팅(job crafting)이다. 잡 크래프팅은 최근 기업을 비롯한 여러 조직에서 개인의 자발적이고 능동적인 업무 행동을 증진하는 방안으로 활용되고 있다.

이론적 혹은 실천적 관심이 증대되고 있는 잡 크래프팅은 2001년 Wrzesniewski와 Dutton[5]이 개념을 구체화한 이후 경영학, 심리학, 인적자원개발학 등의 분야에서 논의가 확대되어왔다. 해외의 경우, 측정도구가 개발되고 연구가 증대되면서 잡 크래프팅에 대한 메타연구[6]가 진행이 될 정도로 학문적 논의는 축적되어왔다. 국내에서는 잡 크래프팅을 다룬 연구가 2010년대 이후 다양한 학문 분야에서 본격적으로 발표되고 있는데, 아직 이를 체계적이고 통합적으로 분석한 연구는 수행된 바 없다. 이러한 잡 크래프팅에 대한 종합적인 연구동향 분석이 이루어져 연구의 발표시기, 연구가 수행된 학문적 배경, 잡 크래프팅의 용어번역, 측정도구, 관련변인 등에 대한 분석이 이루어진다면, 이를 통해 현재의 연구동향 뿐만 아니라 향후 연구의 방향도 가늠해 볼 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 특히, 이 주제가 약 10년 정도 다루어졌다는 점과 기업을 비롯한 일터 현장에서 논의가 활발히 이루어지고 있다는 점을 고려할 때, 잡 크래프팅을 다룬 양적연구에 대한 보다 종합적이고 면밀한 분석이 필요한 시점이라고 할 수 있다.

이러한 연구의 필요성에 근거하여 본 연구는 잡 크래프팅을 다룬 국내의 양적 연구에 대한 통합적 분석을 통해 추후 연구방향을 제시하는 것을 목적으로 하고 있다. 구체적으로 본 연구는 다음과 같은 두 가지 연구목적을 가지고 있다. 첫째, 국내 학술지에 발표된 잡 크래프팅에 관한 양적연구의 발표시기, 발표분야, 해당 변인의 용어사용, 측정도구 등을 분석하여 기존 연구의 동향을 파악하고자 한다. 둘째, 국내 학술지에 발표된 잡 크래프팅에 관한 양적연구에서 변인활용의 실태 및 관련변인(선행변인, 결과변인)에 대한 분석을 통해 연구의 동향 및 향후 연구의 필요성을 파악하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 잡 크래프팅의 개념

Wrzesniewski와 Dutton[5]은 잡 크래프팅을 '업무의 과업 및 관계 영역에서 개인이 만들어 내는 물리적, 인지적 변화'라고 정의하였다. 특히, 이들은 과업, 관계, 인지 영역이라는 잡 크래프팅의 하위 요소를 제시하였다. Wrzesniewski와 Dutton은 잡 크래프팅이 개인의 주도적 행동이며, 이러한 주도적 행동을 하는 개인을 '잡 크래프터(job crafter)'라고 규정하였다. 잡 크래프팅은 일의 의미를 강조하며 또한 개인의 자기주도성을 강조한다. 이는 조직구성원이 주도적으로 자신이 행하는 업무에서 의미를 추구하며 자신의 직무를 새롭게 설계해 나가기 때문이다. Berg, Dutton, 그리고 Wrzesniewski[7]는 잡 크래프팅이 일에서 의미를 추

구하는 개인의 행동에 영향을 미친다고 주장한 바 있다.

잡 크래프팅과 관련된 연구는 크게 두 가지 관점에 기초하고 있다. 아래에는 각 관점을 대표하는 두 연구를 제시하였는데, 해당 연구들은 잡 크래프팅의 하위 구성요소뿐만 아니라 측정도구도 제시한 바 있다. 먼저 Ghitulescu[8]는 Wrzesniewski와 Dutton의 개념적 탐구에 근거하여 과업, 관계, 인지 등 세 영역을 중심으로 잡 크래프팅을 개념화하였다. 그는 자신의 업무를 규정하고, 업무수행을 위한 관계를 설정하며, 자신의 직무에 의미와 중요성을 부여하는 과정을 잡 크래프팅이라고 규정하였다. 잡 크래프팅에 대한 또 다른 관점은 직무요구-자원모델(Job Demands-Resources Model, 이하 JD-R 모델)에 기초하고 있는데, 대표적으로 Tims와 Bakker[9]의 연구가 있다. 이들은 잡 크래프팅을 직무에서의 요구(demand)와 자원(resource)에 대해 실질적 변화를 만들어 내는 개인 주도적 행동으로 정의한다.

대부분의 잡 크래프팅 연구는 위에서 언급한 두 관점 중 하나를 취하고 있으며, 이러한 경향은 국내의 연구에서도 동일하다. 이러한 두 관점은 모두 개인 수준의 잡 크래프팅을 언급하고 있다는 공통점을 지닌다. 이는 초기 잡 크래프팅에 대한 논의가 일터에서 개인이 취하는 행동을 개념화하였으며 이를 그 논의의 대상으로 하고 있다는 점에서 자연스러운 결과라 할 수 있다. 단, 최근에는 업무 집단이나 팀 수준의 잡 크래프팅에 대한 논의의 필요성도 강조되고 있다[10]는 사실은 향후 주목할 점이라고 할 수 있다.

국내의 연구에서는 대체적으로 'job crafting'의 발음을 음차하여 '잡 크래프팅'으로 표기하는 경우가 대부분이다. 그러나, 해당 용어의 의미에 기초하여 직무재창조, 직무창조 등의 용어를 사용하려는 시도도 있다. 즉, 잡 크래프팅이 기존의 직무를 자신의 가치, 강점, 열정 등에 기초하여 새롭게 구조화하는 활동을 포함하기 때문에 일부 연구는 '창조' 혹은 '조정'이라는 단어를 사용하기도 한다. 또한, 일부 연구에서는 기존의 직무를 바꾸어 새로운 모습으로 변화시킨다는 점에 기초하여 '새롭다' 혹은 '다시'라는 의미의 접두사 '재(再)'를 사용하기도 하며, 개인의 자기주도성을 강조하려는 의도에서 '능동적'이라는 의미를 포함시키기도 한다. 이렇듯 현재 국내에서는 'job crafting'에 대한 합의된 번역 혹은 용어사용이 존재하지 않는 것으로 보이는데, 이에 용어사용과 관련된 논의도 필요한 시점이라고 할 수 있다.

2. 잡 크래프팅 구성요소

잡 크래프팅의 하위 구성요소에 대해서도 크게 두 가지 모델이 존재하는 것으로 보인다. 즉, 첫 번째는 일의 과업, 관계, 인지의 세 영역에서 자신의 가치 등을 바탕으로 만들어 내는 변화를 잡 크래프팅으로 보는 모델이며, 두 번째는 직무의 특성을 요구와 자원으로 분류하는 JD-R 모델을 중심으로 하위요인을 설명하는 모델이다. 해외 연구와 동일하게 국내 잡 크래프팅에 대한 연구도 그 구성요소와 관련하여 대부분 앞서 언급한 두 모델 중 하나를 활용하고 있다.

잡 크래프팅을 직무의 과업, 관계, 인지 영역에서의 크래프팅으로 규정하는 모델은 Wrzesniewski와 Dutton의 개념적 연구를 기반으로 하고 있다. 이들은 업무의 양, 업무프로세스 순서 등에서의 변화를 의미하는 과업 크래프팅(task crafting), 함께 일하는 사람 및 그들과의 협업의 빈도에서 변화를 의미하는 관계 크래프팅(relational crafting), 업무의 목적 및 우선순위 등에서의 변화를 말하는 인지 크래프팅(cognitive crafting)을 잡 크래프팅의 하위 구성요인으로 제시하였다. Wrzesniewski와 Dutton[5]은 이러한 잡 크래프팅에 영향을 미치는 요인으로 개인이 일에 대해 통제권을 소유하거나 이를 행사하려는 욕구, 일을 통해 긍정적인 자아이미지를 구축하려는 욕구, 타인과의 관계를 형성하려는 욕구 등을 꼽았다. 국내 연구에서도 잡 크래프팅에 영향을 미치는 다양한 요인에 관한 연구는 수행되고 있다. 즉, 선행연구들은 자기 일을 주도적으로 변화시키려는 개인의 욕구가 주로 잡 크래프팅에 영향을 미친다는 점을 지적하고 있다[11][12].

잡 크래프팅을 개념화 하고 세 가지 하위요인을 밝힌 Wrzesniewski와 Dutton의 연구는 이후 Ghitulescu[8], Slemp와 Vella-Brodrick[13], Niessen, Weseler 그리고 Kostova[14] 등 여러 연구에 영향을 미친 바 있다. 이들 연구 중에서 Ghitulescu의 연구는 잡 크래프

팅을 통해 새로운 일이나 관계를 창출하는 과정은 창조적일 수 있으나, 그 결과가 반드시 창조적이어야 할 필요는 없다는 점을 지적하였다는 점에서 잡 크래프팅의 의미를 보다 명확히 하였다는 평가를 받고 있다. 또한 이 연구는 잡 크래프팅에 일의 구조적 맥락과 관계적 맥락이 모두 영향을 미친다는 점을 확인하여 추후 연구에 의미 있는 시사점을 제공하기도 하였다.

두 번째 모델은 Schaufeli와 Bakker[15]가 제안한 JD-R 접근법에 기초하고 있다. 이들의 연구는 직무의 특성을 요구와 자원으로 설명하였는데, Tims와 Bakker는 이에 기초하여 잡 크래프팅을 개념화 하였다. Tims와 Bakker[9]는 개인의 능력과 요구에 기초하여 직무요구와 직무자원 사이의 균형을 지키는 행동이 잡 크래프팅에서 중요하다고 지적하였다. 특히, 이러한 균형을 지키기 위한 개인의 행동을 세 가지로 구분하여 제안하였다. 즉, 첫째, 직무의 요구를 통제하고 성과를 보장하기 위해 직무자원을 증가(increasing job resources)시키고, 둘째, 동기부여를 보장하기 위해 직무요구를 증가(increasing job demands)시키며, 셋째, 직무 스트레스 및 과다한 업무량 등을 줄이기 위해 직무요구를 감소(decreasing job demands)시키는 행동이 균형을 이루는데 중요한 역할을 한다고 지적하였다. 그러나, 실증적 분석을 통해 직무자원이 구조적 및 사회적 직무자원으로 다시 구분된다는 사실을 확인하고 난 후[16], 이들은 최종적으로 구조적 직무자원의 증가, 사회적 직무자원의 증가, 도전적 직무요구의 증가, 방해적 직무요구의 감소 등 네 유형의 행동이 잡 크래프팅의 하위 구성요소임을 밝혔다. 이러한 네 하위 구성요소는 측정도구인 Job Crafting Scale(JCS)에 기초적 모델을 제공한다.

JD-R 모델에 기초하여 잡 크래프팅의 구성요소를 분석한 다른 연구들은 잡 크래프팅의 하위 구성요소로 도전적 직무요구의 증가(increasing challenging job demands), 사회적 직무요구의 감소(decreasing social job demands), 사회적 직무자원의 증가(increasing social job resources), 양적 직무요구의 증가(increasing quantitative job demands), 방해적 직무요구의 감소(decreasing hindering job demands) 등을 꼽거나[17], 혹은 자원 추구(seeking resources), 도전 추구(seeking challenges), 요구 감소(reducing demands) 등을 하위 구성요소로 밝힌 바 있다[18]. 국내 연구에서는 이러한 JD-R 모델에 기초한 잡 크래프팅에 셀프리더십, 일과 삶의 균형에 대한 지각, 적응적 행동 등이 영향을 미친다고 밝히는 등[19][20] 여러 변인과의 관계도 다양한 관점에 기초하여 다루어지고 있다.

3. 잡 크래프팅 측정

잡 크래프팅의 구성요소와 관련된 논의와 동일하게 잡 크래프팅의 측정도 과업, 관계, 인지 영역 중심의 측정도구와 JD-R 모델 중심의 측정도구 등 두 가지로 구분하여 살펴볼 수 있다. 과업, 관계, 인지 중심의 측정도구는 Wrzesniewski와 Dutton[5]의 잡 크래프팅 개념적 모델을 기초로 하고 있으며 Ghitulescu[8]에 의해 처음으로 개발이 이루어졌다. Ghitulescu는 자신의 박사학위 논문에서 일련의 두 연구를 통해 잡 크래프팅의 측정도구를 개발하고 이를 제시하였는데, 첫 번째 도구는 제조업 종사자들을 대상으로, 두 번째 도구는 특수교육 교사를 대상으로 자료를 수집하여 도구를 개발한 바 있다. 해당 도구는 특정한 직무를 수행하는 사람들을 대상으로 하고 있다는 점에서 일반화에 한계가 있는 것으로 평가받기도 하였다. 이후 Slemp와 Vella-brodrick[13]은 Job Crafting Questionnaire (JCQ)를 개발하였는데 이는 잡 크래프팅을 측정하는 데 있어서 보다 다양한 직무에 적용할 수 있는 도구로 평가받고 있다.

JD-R 모델을 기초로 한 측정도구인 JCS는 앞 절에서 밝힌 바와 같이 총 4개 요인으로 구성되어 있으며, 총 21개의 문항으로 구성되어 있다[16]. 이 도구는 구조적 직무자원의 증가, 사회적 직무자원의 증가, 도전적 직무요구의 증가, 방해적 직무요구의 감소 등의 하위요인을 갖는다. 해당 연구에서는 이 도구를 사용하여 분석한 결과 잡 크래프팅이 적극적 성향, 개인 주도성과는 정(+)적인 상관관계를, 냉소주의와는 부(-)적인 상관관계를 맺고 있어 수렴타당도가 확보된 것을 확인하였다. 또한, 잡 크래프팅이 동료가 평가한 업무몰입, 고용가능성, 성과 등에 긍정적 영향을 미친다는 점을 확인하여

준거타당도도 확인한 바 있다. 국내 연구에서도 대체로 과업, 관계, 인지 등의 세 영역을 중심으로 한 평가도구 혹은 JD-R 모델을 기초로 한 평가도구를 활용하고 있는데, 구체적인 도구 사용과 관련된 경향성은 본 연구의 결과를 통해 제시될 예정이다.

Ⅲ. 연구방법 및 결과

1. 분석 절차 및 방법

본 연구는 잡 크래프팅의 국내 연구동향을 탐색하는 것을 목적으로 하고 있다. 따라서 한국학술지인용색인(Korea Citation Index, 이하 KCI)을 활용하여 자료를 수집하였다. 먼저 2019년 8월 말일을 기준으로 KCI의 홈페이지 통합검색란에 'Job Crafting', '잡 크래프팅'을 검색어로 지정하여 대상 논문을 확인하였다. 검색된 연구는 등재지 혹은 등재후보지에 게재된 것으로, 제목 혹은 주제어(영문, 국문)에 해당 검색어를 포함하고 있는 논문을 본 연구의 대상 논문으로 선정하였다. 제목과 주제어 분석을 통해 확인된 연구 중 중복 연구를 제거하여 총 71편의 논문이 일차적으로 선택되었다.

표 1. 분석대상 논문 선정 과정

대상 논문의 탐색	→	대상 논문의 선택
KCI등재 학술지(등재지, 등재후보지) 대상 주제어 검색 • 검색어 : Job crafting, 잡 크래프팅		양적연구 선별 • 양적연구: 실험연구, 조사연구, 상관연구 등 • 사례연구, 도구개발 연구, 문헌연구 등 분석에서 제외
71편		61편

본 연구는 실증 연구를 대상으로 잡 크래프팅의 국내 연구동향을 파악하는 것을 목적으로 삼고 있다. 따라서 수집된 71편의 논문 중 양적연구(실험연구, 조사연구, 상관연구 등)만을 선택하였다. 연구방법에 대한 기준은 정희영, 정윤[21]의 연구에서 제시된 분류기준을 기반으로 하였다. 이 과정을 통해 연구자들은 3편([22][23]등), 측정도구 개발 및 타당화 연구 5편([24][25]등), 문헌연구 1편[26], 양적연구와 질적연구를 병행한 연구 1편[27]을 분석대상에서 제외하였다. 이를 통해 최종적으로 분석에 활용할 총 61편의 논문이 도출되었다.

[표 2]는 본 연구의 대상이 되는 논문들의 발표연도를 분석한 결과이다. 분석결과 2015년부터 잡 크래프팅 연구가 상대적으로 급격하게 증가한 것을 확인할 수 있었다. 연구대상 논문은 대부분 2015년 이후 발표되었다. 2019년도 8월까지의 자료임을 고려할 때, 2015년도 이후부터는 꾸준히 발표 편수가 증가하고 있는 것으로 확인되었다.

표 2. 연도별 게재 현황

연도 및 합계(%)						
2012	2013 ~ 2014	2015	2016	2017	2018	2019
1 (0.6)	0 (–)	7 (11.4)	9 (14.8)	14 (23.0)	20 (32.8)	10 (16.4)
61(100)						

표 3. 학술지별 연구 발표현황

구분	학술지 명	학문 분야	합계
1	한국심리학회지: 산업 및 조직	심리학	7
2	Culinary Science & Hospitality Research	관광학	4
3	기업교육과인재연구	인적자원개발학	4
4	호텔경영학연구	관광학	4
5	역량개발학습연구	인적자원개발학	3
6	HRD연구	인적자원개발학	2
7	경영과 정보연구	경영학	2
8	관광학연구	관광학	2
9	기업경영연구	경영학	2
10	리더십연구	경영학	2
11	생산성논집	경영학	2
12	인적자원개발언구	인적자원개발학	2
13	인적자원관리연구	경영학	2

발표 학술지와 학문 분야에 대한 분석은 [표 3]에 제시되어 있다. [표 3]은 분석대상 논문을 2편 이상 게재한 학술지만을 제시하고 있는데, 분석결과 가장 많은 연구(7편)가 발표된 학술지는 심리학 분야의 '한국심리학회지: 산업 및 조직'인 것으로 확인되었다. 학문의 분야를 살펴보면 심리학 분야 외에도 인적자원개발학, 경

영학, 관광학 분야에서 잡 크래프팅에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 인적자원개발학 분야의 학술지인 '기업교육과인재연구', '역량개발학습연구', 'HRD연구', '인적자원개발연구' 등에 총 11편이 발표되었으며, '경영과 정보연구', '기업경영연구', '리더십연구', '생산성논집', '인적자원관리연구' 등 경영학 학술지에도 총 10편이 발표되었다는 점을 확인할 수 있었다. 이외에도 관광학 분야의 학술지에 총 10편이 발표되었으며, 행정학, 경제학, 체육학, 컴퓨터공학 등에서 소수의 연구가 발표되고 있는 것으로 확인되었다.

표 4. 연구논문 분석 항목

순서	분석 항목
1	'job crafting'의 용어번역
2	측정도구와 하위요인 구성
3	변인 활용 형태
4	잡 크래프팅 선행변인
5	잡 크래프팅 결과변인

본 연구는 잡 크래프팅에 관한 연구동향을 분석하기 위하여 [표 4]와 같이 분석 항목을 구체적으로 설정하였다. 본 연구에서는 'job crafting'의 용어번역, 잡 크래프팅 측정도구와 하위요인 구성, 잡 크래프팅 변인 활용(독립변인, 종속변인, 매개변인, 조절변인 중), 잡 크래프팅의 선행변인과 결과변인 등을 분석하여 현재의 연구동향과 향후 연구의 방향을 파악하고자 하였다.

2. 분석결과

2.1. 'job crafting'의 용어번역

첫 번째로 분석에 사용된 61개의 논문을 대상으로 원어인 'job crafting'이 어떻게 번역되고 있는지 분석하였다. 용어의 번역을 분석하고자 하였기 때문에 61편 중 영문으로 작성된 8편을 제외한 53편을 대상으로 분석이 실시되었다. 분석결과 총 19개의 서로 다른 번역된 용어가 사용되고 있다는 점이 확인되었는데, 영문의 'job crafting'을 '잡 크래프팅'으로 번역하여 활용하는 논문이 24편(45.3%, [28][29]등)으로 가장 많았다. 다음으로는 '잡크래프팅'으로 표기한 논문이 5편(9.4%, [30]등)이 있는 것으로 확인되었다. 이 용어는 띄어쓰기의 차이 외에는 '잡 크래프팅'과 동일한 번역을 사용하고 있었다. '직무재창조'로 표기한 논문은 3편(5.7%, [31]등) 발표 되었으며, 이 외에도 '직무개선', '직무 크래프팅', '자기주도직무설계', '직무크래프팅', '직무 재창조', '장인적 직무수행' 등의 용어가 국내 잡 크래프팅 연구에서 사용되고 있다는 사실이 확인되었다.

2.2. 측정도구와 하위요인 구성

다음으로 본 연구의 분석 대상인 61편의 논문이 잡 크래프팅을 측정하기 위해 어떤 도구를 사용하고 있는지를 분석하였다. 분석결과 잡 크래프팅을 측정하기 위해 사용된 도구 중에서는 Slemp와 Vella-brodrick의 JCQ가 가장 활발히 사용되고 있는 것으로 확인되었다. 이 도구는 총 23편(37.7%, [32][33]등)의 논문에 활용되었다. 앞서도 밝힌 바와 같이 JCQ는 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 등 세 영역을 측정하기 위한 도구이며, 일반적으로 사용 가능한 도구 개발을 목적으로 다양한 분야(교육 서비스업, 금융업, 헬스케어 산업 등)의 근로자를 대상으로 자료를 수집하여 개발된 바 있다. JCQ는 하위요인별로 5문항씩 총 15개 문항으로 구성되어 있다. JCQ를 사용한 23편의 연구 중 7편은 임명기 등[24]이 개발한 한국어 잡 크래프팅 척도(이하 JCQ-K)를 사용하고 있다. 이 JCQ-K는 JCQ를 한국어로 번안하고 국내 기업의 종사자들을 대상으로 타당도를 검증하여 개발되었다.

국내 연구에서 두 번째로 많이 사용된 잡 크래프팅 측정도구는 Tims, Bakker 그리고 Derks[16]가 개발한 JCS이다. JCS는 총 14편(23.0%, [20][34]등)의 논문에서 활용되었다. 앞서 밝힌 바와 같이 Tims, Bakker 그리고 Derks는 구조적 직무자원 증진(increasing structural job resources), 구조적 사회자원 증진(increasing social job resources), 도전적 직무요구 증진(increasing challenging job demands), 방해적 직무요구 감소(decreasing hindering job demands)의 4개 하위요인으로 구성된 JCS를 개발하였으며, 이 도구는 총 21개 문항으로 구성되어 있다.

그 다음으로는 Ghitulescu[8]의 잡 크래프팅 측정도구가 많이 사용된 것으로 확인되었다. 총 12편(19.7%, [35]등)의 연구가 이를 사용하였다. 이 도구는 앞서 밝힌 바와 같이 해당 연구자의 박사학위 논문에서 개발된 것으로, Wrzesniewski와 Dutton이 제시한 잡 크래프팅의 개념을 바탕으로 개발되었다.

연구대상 논문 중에서 3편(4.9%, [36]등)은 조주연과 김명소[25]가 JCS를 보완하여 한국의 근로자를 대상으로 타당화 작업을 통해 개발한 측정도구를 사용하고 있었다. 조주연과 김명소는 JD-R 모델에 기반을 둔 기존의 JCS가 Wrzesniewski와 Dutton이 제안한 잡 크래프팅의 구성개념을 충분히 반영하지 못하고 있다고 지적하며, 인지영역과 관련한 하위 측정도구를 추가한 바 있다. 이들은 JCS의 기존 문항을 포함하여 총 44문항으로 잡 크래프팅을 측정하였는데, 5개의 하위요인(인지적 직무자원 증진, 구조적 직무자원 증진, 사회적 직무자원 증진, 도전적 직무요구 증진, 방해적 직무요구 감소)으로 측정도구를 구성하였다.

이 외에도 Petrou 등[18]이 개발한 척도를 사용한 논문도 1편[37] 발표되었다. Petrou 등은 JD-R 모델을 바탕으로 잡 크래프팅의 세 하위요인(seeking resources, seeking challenges, reducing demands)을 제시하였다. 연구자들은 일반적인 수준의 잡 크래프팅과, 일(day) 단위의 잡 크래프팅으로 구분하여 측정하였는데 이것이 이들 연구의 특징이라고 할 수 있다.

한편, 8편(13.1%, [38]등)의 논문은 하나의 측정도구를 사용하지 않고 여러 도구를 통합하거나 기존 측정도구에서 일부 문항을 선별하여 사용하는 방식을 취하고 있었다. 이 8편에 해당하는 연구들은 주로 Slemp와 Vella-Brodrick의 JCQ와 Tims, Bakker 그리고 Derks의 JCS의 측정문항을 중심으로 측정도구를 구성하였는데, 그 외에도 Morrison과 Phelps[39], Leana, Applebaum 그리고 Shevdhuk[10] 등의 연구를 활용하기도 하였다. 다음의 [표 5]는 위에서 설명한 바를 정리하여 나타내고 있으며, 국내 잡 크래프팅 연구 문헌들이 어떤 측정도구를 사용하고 있는지 그리고 그 하위요인은 무엇인지 등을 설명하고 있다.

표 5. 잡 크래프팅 측정도구 및 하위요인

측정도구 관련 연구	잡 크래프팅의 하위요인	발표 편수
Slemp & Vella-Brodrick (2013)	• task crafting • relational crafting • cognitive crafting	23
Tims, Bakker, & Derks(2012)	• Increasing structural job resources • Increasing social job resources • Increasing challenging job demands • Decreasing hindering job demands	14
Ghitulescu (2006)	• task crafting • relational crafting • cognitive crafting	12
조주연과 김명소 (2015)	• 인지적 직무자원 증진 • 구조적 직무자원 증진 • 사회적 직무자원 증진 • 도전적 직무요구 증진 • 방해적 직무요구 감소	3
Petrou et al., (2012)	• Seeking resources • Seeking challenges • Reducing demands	1
기타	• 여러 도구의 문항 혼합 사용 • 특정 도구의 문항 선별 사용	8

2.3. 변인 활용 형태

이어서 변인 간 영향관계를 분석한 60편의 논문을 대상으로 잡 크래프팅이 각 논문에서 어떠한 변인(독립변인, 종속변인, 매개변인, 조절변인 중)으로 활용되고 있는지를 살펴보았다. 이 분석에서는 본 연구의 대상 논문 61편 중 집단 간 비교분석 논문 1편[27]은 제외하였다. 분석결과 잡 크래프팅은 21편의 논문에서는 독립변인으로, 17편의 논문에서는 종속변인으로 활용되었음이 확인되었다. 이 결과는 두 연구모델을 분석하여 잡 크래프팅을 독립변인과 종속변인으로 두 번 활용한 한 편의 연구[29]를 양쪽에 모두 포함시킨 결과라는 점을 밝힌다. 이 외에도 분석결과 잡 크래프팅을 매개변인으로 활용한 논문이 20편, 조절변인으로 활용한 논문이 3편 발표되었다는 점을 확인할 수 있었다. 연구결과를 통하여 잡 크래프팅이 독립변인과 종속변인, 그리고 매개변인 등에 비슷한 비중으로 사용되고 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

2.4. 잡 크래프팅의 선행변인과 결과변인

마지막으로 본 연구는 국내 연구에서 잡 크래프팅에 영향을 주는 변인과 잡 크래프팅의 영향을 받는 변인을 확인하고 이를 분석하였다. 선행변인과 결과변인 등 관

련 변인을 분석할 때에는 국문 표기가 달라도 각 변인의 용어사용, 측정도구, 개념 등을 확인하여 변인의 유사성을 파악하였으며, 이를 통해 하나의 변인으로 유목화 할 수 있는 변인일 경우 이를 고려하여 분석을 실시하였다. 예를 들어, 일 유의미감, 일의 의미, 일 가치감은 의미있는 일로 통합하였으며, 일 몰입, 일 열의와 직무 열의 등은 업무몰입으로 통합하였다. 그 결과 48개의 선행변인과 29개의 결과변인이 잡 크래프팅과 유의미한 관계를 맺고 있다는 사실이 확인되었다.

다음의 [표 6]은 2편 이상의 논문에서 잡 크래프팅에 영향을 미치는 요인 혹은 잡 크래프팅으로부터 영향을 받는 요인으로 확인된 변인만을 정리하여 제시하고 있다. 선행변인으로 확인된 연구변인들의 경우 모두 잡 크래프팅에 유의한 정(+)적인 영향을 주고 있는 것을 확인하였다. 5편([37][38]등)의 논문은 잡 크래프팅의 선행변인으로 직무자율성을 꼽았다. 다음으로 긍정심리자본, 자기효능감, 조직동일시는 각각 4편의 논문에서 잡 크래프팅에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이 외에도 임파워링리더십, 진성리더십은 3편의 논문에서, 감성지능, 변혁적리더십, 조직몰입, 주도적성격은 각각 2편의 논문에서 잡 크래프팅에 영향을 미치는 변인으로 확인되었다. 표에는 제시되어 있지 않으나, 경력성장기회, 직업가치인식, 상사지원인식, 소명의식 등의 변인이 잡 크래프팅에 영향을 주는 것으로 확인하였다.

잡 크래프팅의 결과변인 중에서는 16편([30][31]등)의 논문에서 업무몰입이 잡 크래프팅의 영향을 받는 것으로 확인되었다는 점에서 가장 주목할 만하였다. 잡 크래프팅은 15편의 논문에서 업무몰입에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 밝혀진 바 있다. 반면, 김명소, 이민주[36]의 연구에서는 부(-)적인 영향을 주는 것으로 확인되었는데, 전반적으로 업무몰입에는 긍정적인 영향을 미치나 일부 상반된 연구결과가 존재한다는 사실이 확인되었다. 다음으로 직무만족은 7편([12][33]등)의 논문에서 잡 크래프팅에 정(+)적인 영향을 받는 것으로 드러났으며, 조직몰입은 6편([11][28]등)의 논문에서, 직무성과는 5편([30][40]등)의 논문에서 잡 크래프팅으로부터 정(+)적인 영향을 받는다는 사실이 확인되었다. 또한, 일의 의미는 강혜선, 최금용, 구자숙[40]을 포함한 3편의 논문에서 잡 크래프팅의 정(+)적인 영향을 받는 것으로 확인되었다. 이 외에도 각각 2편의 논문에서 개인-직무 적합성, 직장웰빙, 직무소진, 조직시민행동, 혁신행동이 잡 크래프팅의 영향을 받고 있다는 사실이 확인되었다. 이러한 변인 중 잡 크래프팅과 부(-)적인 관계를 맺고 있는 것으로 제시된 직무소진을 제외한 다른 변인은 모두 잡 크래프팅에 유의미한 정(+)적 영향을 받는 것으로 나타났다. 표에는 제시되어 있지 않으나 이 외에도 역할모호성, 직무배태성, 이직의도, 과업정체성이 영향을 받는 변인으로 연구된 바 있다.

분석결과 조직몰입, 적응적행동, 주도적행동, 직무열의는 잡 크래프팅의 선행요인이 되기도 하고 결과변인이 되기도 하는 것으로 확인되었다. 즉, 조직몰입은 6편[11][28]의 논문에서는 결과변인으로, 2편[32]의 논문에서는 선행변인으로 활용되기도 하였다. 또한 이정미, 강희경, 최수형[20]의 논문에서는 적응적행동이 잡 크래프팅에 영향을 주는 변인으로 증명이 된 바 있지만, 김준환, 이항[33]의 연구에서는 잡 크래프팅의 영향을 받는 것으로 확인되었다. 이와 마찬가지로 신인용[38]의 연구에서는 주도적행동이 잡 크래프팅에 영향을 주는 변인으로 나타났지만, 최수형, 이정미[34]의 연구에서는 잡 크래프팅의 영향을 받는 것으로 밝혀졌다. 또

표 6. 잡 크래프팅의 선행변인과 결과변인

선행변인	합계	결과변인	합계
직무자율성 (job autonomy)	5	업무몰입 (work engagement)	16
긍정심리자본 (positive psychological capital)	4	직무만족 (job satisfaction)	7
자기효능감 (self-efficacy)	4	조직몰입 (organizational commitment)	6
조직동일시 (organizational identification)	4	직무성과 (job performance)	5
임파워링리더십 (empowering leadership)	3	의미있는 일 (meaningful work)	3
진성리더십 (authentic leadership)	3	개인-직무 적합성 (person-job fit)	2
감성지능 (emotional intelligence)	2	직장웰빙 (workplace wellbeing)	2
변혁적리더십 (transactional leadership)	2	직무소진 (job burnout)	2
조직몰입 (organizational commitment)	2	조직시민행동 (organizational citizenship behavior)	2
주도적성격 (proactive personality)	2	혁신행동 (innovative behavior)	2

한, 업무몰입의 경우에는 16편의 논문에서 잡 크래프팅의 영향을 받는 것으로 나타났지만, 1편[35]에서는 영향을 주는 변인으로 나타났다. 이러한 서로 다른 상반된 연구결과는 이후 잡 크래프팅에 대한 논의를 보다 정교화할 필요성을 제시하는 것이라는 점에서 주목할 필요가 있다고 할 수 있다.

Ⅳ. 결론 및 제언

이 연구는 잡 크래프팅에 대한 국내의 양적 연구를 대상으로 통합적 분석을 통해 추후 연구방향을 제시하는 것을 연구목적으로 하였다. 구체적으로 이 연구는 국내 학술지에 발표된 잡 크래프팅에 관한 양적연구의 발표시기, 발표분야, 해당 변인의 용어사용, 측정도구, 관련변인 등에 대한 분석을 실시하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 국내에서는 잡 크래프팅에 대한 연구가 2010년대부터 발표되어 왔다는 사실이 확인되었다. 특히, 이 주제는 2015년도 이후 본격적으로 다루어지기 시작하였다는 사실을 분석을 통해 확인할 수 있었다. 둘째, 잡 크래프팅을 다룬 연구는 주로 심리학, 인적자원개발학, 경영학, 관광학 등의 분야에 속한 학술지에 발표되고 있는 것으로 확인되었다. 셋째, 국내 연구에서는 'job crafting'에 대한 다양한 용어 번역이 사용되고 있음이 확인되었다. 즉, 동일한 개념인 'job crafting'이 국내연구에서는 약 20개의 용어로 번역하고 있다는 점이 분석결과 확인되었다. 넷째, 국내 잡 크래프팅을 양적으로 연구한 문헌들은 이를 측정하기 위해 주로 Slemp와 Vella-brodrick[14]의 JCQ(한국어 잡 크래프팅 척도인 JCQ-K 포함), Tims, Bakker, Derks[16]의 JCS, 그리고 Ghitulescu[8]의 측정도구를 사용한다는 사실이 확인되었다. 다섯째, 국내 양적연구에서 잡 크래프팅은 독립변인, 종속변인, 매개변인 등으로 고르게 사용된다는 점이 확인되었다. 마지막으로 잡 크래프팅과 관련을 맺는 변인을 확인한 결과 직무자율성, 긍정심리자본, 자기효능감, 조직동일시 등이 잡 크래프팅에 영향을 주는 것으로 확인되었으며, 반면에 업무몰입, 직무만족, 조직몰입, 직무성과 등에는 잡 크래프팅이 영향을 주는 것으로 확인되었다.

이러한 연구결과에 기초하여 다음과 같이 이론적 시사점 및 실천적 시사점을 도출할 수 있다. 먼저 아래의 세 가지 이론적 시사점을 확인할 수 있다. 첫째, 이 연구를 통해 향후 'job crafting'을 우리 말로 어떻게 번역할 것인지에 대한 보다 심도 깊은 논의가 필요하다는 점이 확인되었다. 연구 결과에서도 확인한 바와 같이 서로 다른 매우 다양한 용어가 국내의 연구에서 사용되고 있다는 점은 보다 진전된 학문적 논의를 위해 용어의 통일이 필요함을 시사하고 있다고 할 수 있다. 약 20개에 달하는 서로 다른 용어가 하나의 개념을 지칭하고 있다는 것은, 이 주제에 대한 국내의 논의가 초기 단계에 있으며 기본적인 개념 고찰 및 용어의 통일에 대한 필요성이 여전히 존재하고 있는 단계라는 점을 보여준다고 할 수 있다. 그러나, 다양한 용어의 사용에도 불구하고 대체적으로 '창조', '조정', '변화', '새로움', '다시' 등의 의미가 공통적으로 언급되고 있다는 점은 최소한 'job crafting'의 적절하고도 통일된 번역의 방향이 무엇인지를 제시하고 있다는 점에서 주목해야 할 점이라고 할 수 있다. 해외에서 비롯된 개념 중 번역이 어려운 경우 음차하여 사용하는 경우가 있으나, 의미와 개념에 기초하여 적합한 우리말 번역을 찾는 것은 맥락을 고려한 학문적 개념에 대한 탐색이라는 측면에서 중요하다고 할 수 있다. 특히, 잡 크래프팅의 경우 심리학, 인적자원개발학, 경영학 등에서 다루고 있다는 점을 감안하여, 우리 사회라는 공간적 맥락뿐만 아니라 학문적 맥락까지도 고려한 적절한 용어의 번역을 모색할 필요가 있다는 점을 학문적 시사점으로 본 연구에서는 제기하고자 한다.

둘째, 잡 크래프팅의 측정도구와 관련하여 국내의 일터환경을 고려한 도구의 개발 및 기존 도구 활용이 필요하다고 할 수 있다. 이미 살펴본 바와 같이 국내의 잡 크래프팅 연구는 해외에서 개발된 JCQ, JCS, 그리고 Ghitulescu의 도구를 주로 연구자 본인이 번역하여 사용하는 경향을 보여주고 있다. 그러나, 잡 크래프팅의 개념에 비추어 볼 때, 경력환경이 다른 해외의 도구를 사용하는 것이 적절한 것인지에 대한 판단이 필요하다고 할 수 있다. 물론 JCQ를 번역하고 이에 대한 타당화 작업을 실시한 JCQ-K[24]와 조주연과 김명소[25]의 측정도구도 활용되고 있지만, 이들 도구를 활용한 연구

가 총 10편에 불과하다는 점은 새로운 도구의 개발 혹은 타당화 작업을 거친 국내도구의 활용 필요성을 제기하는 것이라고 할 수 있다. 본 연구는 잡 크래프팅을 실증적으로 탐색한 연구들의 동향을 분석하고자 이미 3장에서 밝힌 바와 같이 해당 주제와 관련된 측정도구 개발 및 타당화를 다룬 5편의 연구는 분석대상에서 제외한 바 있다. 그런데 해당 5편의 연구 중에서도 2편은 대학생의 학업 크래프팅과 특정 직무(스포츠지도자)에 국한된 도구라는 점에서 맥락적으로 타당한 도구개발의 시도가 상대적으로도 부족하다는 점을 발견할 수 있다. 이와 관련하여 이현응[41]은 기존의 잡 크래프팅 측정도구들에서 일부 문항을 선택하고 개념이나 우리나라의 일터 환경을 고려하여 과업, 인지, 관계 등의 하위영역을 측정하는 15개 문항으로 구성된 잡 크래프팅 측정도구를 개발한 바 있다. 그러나 이 측정도구 또한 국내의 다른 연구에서 활용되고 있지 않다는 점에서 향후 국내의 일터환경을 고려한 도구의 개발 혹은 이미 타당화를 거친 국내 잡 크래프팅 측정도구의 활용이 필요하다는 점을 본 연구는 또한 지적하고 있다고 할 수 있다.

셋째, 본 연구는 잡 크래프팅과 영향관계를 갖고 있는 변인들에 대한 분석을 통해 향후 잡 크래프팅 연구의 방향을 제시하고 있다고 할 수 있다. 연구결과는 몇 가지 특징적인 점을 드러내고 있는데, 먼저 잡 크래프팅의 영향을 받는 요인으로 업무몰입, 직무만족, 조직몰입 등이 자주 연구되어 왔다는 점은 주목할 필요가 있다. 이는 이들의 개념을 비추어 볼 때 논리적으로 타당한 영향관계라고 할 수 있다. 단, 잡 크래프팅의 영향을 받는 변인 중 이들의 비중이 상대적으로 매우 높다는 점은 향후 다양한 변인에 대한 탐색의 필요성 제기하는 것이라고 해석할 수 있다. 또한 이전의 연구결과를 통해 볼 때, 조직몰입이 잡 크래프팅의 선행변인 혹은 결과변인으로 경우에 따라 달리 활용되었다는 점도 주목할 필요가 있다. 즉, 향후 연구는 조직몰입의 각 하위요인(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 등)과 잡 크래프팅이 서로 어떤 관계를 맺는지에 대해 보다 면밀히 검토하여 살펴볼 필요가 있다. 잡 크래프팅의 선행요인 및 결과변인에 대한 논의는 이미 해외에서 이루어진 메타연구[6]의 내용과도 일부 일치된 결과를 나타내고 있다. 단, 향후에는 메타분석을 통해 성별, 나이, 학력, 직위 등의 인구통계학적 변인에 따른 잡 크래프팅의 차이 등에 대한 분석도 필요할 것으로 보인다.

이러한 세 가지 이론적 시사점과 더불어 아래와 같은 실천적 시사점도 본 연구는 제기하고 있다고 할 수 있다. 즉, 본 연구의 결과는 잡 크래프팅을 실천적으로 활용함에 있어서 조직이나 조직 내 인적자원개발 혹은 인적자원관리 전문가가 고려해야 할 사항에 대해 다음과 같은 시사점을 제공하고 있다고 할 수 있다. 본 연구결과에서 제시한 잡 크래프팅에 영향을 주는 요인과 이로부터 영향을 받는 요인 등은 잡 크래프팅 활동을 촉진하는 환경의 조성이나 결과의 관리 측면에서 고려해야 할 점에 대한 정보를 제공하고 있다고 할 수 있다. 즉, 잡 크래프팅을 촉진하는 환경을 조성하기 위해 조직의 담당자는 직무자율성과 적절한 리더십을 제공할 수 있도록 환경을 조성해야 한다는 점이 본 연구결과를 통해 확인되었다. 또한 잡 크래프팅의 활용은 주로 업무몰입, 직무만족, 조직몰입 등을 향상시키는데 적절한 방법이라는 점도 본 연구결과를 확인하고 있다. 이러한 점을 고려하여 기업을 비롯한 조직 내 이해관계자들은 잡 크래프팅의 활용전략을 수립할 수 있을 것이다. 즉, 자율성을 제공하여 업무와 조직에 대한 만족과 몰입을 이끌어 내기 위한 실천전략으로 잡 크래프팅을 활용하는 것이 적절하다는 점을 본 연구는 시사하고 있다고 할 수 있다.

이러한 이론적, 실천적 시사점에도 불구하고 본 연구는 양적인 연구만을 대상으로 하고 있으며, 국내연구만을 대상으로 하고 있고, 학위논문이나 단행본 등은 제외하였다는 한계를 지니고 있다. 또한 발표된 논문의 일부 요소를 분석의 대상으로 하고 있다는 한계도 있다. 따라서 이후 잡 크래프팅에 대한 동향을 분석할 때에는 보다 폭넓은 문헌을 대상으로 할 필요가 있으며, 키워드 등을 대상으로 한 분석 등도 포함될 필요가 있다고 할 수 있다.

참 고 문 헌

[1] D. T. Hall, *Careers in and out of organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1976.

[2] M. B. Arthur and D. M. Rousseau, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 1996.

[3] L. A. Mainiero and S. E. Sullivan, "Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution," Academy of Management Executive, Vol.19, No.1, pp.106-123, 2005.

[4] K. L. Newman, "Sustainable careers: Lifecycle engagement in work," Organizational Dynamics, Vol.40, No.2, pp.136-143, 2011.

[5] A. Wrzesniewski and J. E. Dutton, "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work," Academy of Management Review, Vol.26, No.2, pp.179-201, 2001.

[6] C. W. Rudolph, I. M. Katz, K. N. Lavigne, and H. Zacher, "Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes," Journal of Vocational Behavior, Vol.102, pp.112-138, 2017.

[7] J. M. Berg, J. E. Dutton, and A. Wrzesniewski, "Job crafting and meaningful work," In B. J. Dik, Z. S. Byrne and M. F. Steger (Eds.), Purpose and meaning in the workplace, pp.81-104, 2013.

[8] B. E. Ghitulescu, *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting,* University of Pittsburgh, Unpublished doctoral dissertation, 2006.

[9] M. Tims and A. B. Bakker, "Job crafting: Towards a new model of individual job redesign," South African Journal of Industrial Psychology, Vol.36, No.2, pp.1-9, 2010.

[10] C. Leana, E. Appelbaum, and I. Shevchuk, "Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting," Academy of Management Journal, Vol.52, No.6, pp.1169-1192, 2009.

[11] 강나율, 김민영, 박성민, "공무원의 직업가치인식이 잡 크래프팅과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," 현대사회와 행정, 제29권, 제1호, pp.197-234, 2019.

[12] 김영중, 정윤조, "조리 및 식음료 종사원이 인지하는 직무 자율성이 잡크래프팅과 직무만족도에 미치는 영향," 외식경영연구, 제22권, 제3호, pp.87-105, 2019.

[13] G. R. Slemp and D. A. Vella-Brodrick, "The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting," International Journal of Wellbeing, Vol.3, No.2, pp.126-146, 2013.

[14] C. Niessen, D. Weseler, and P. Kostova, "When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting," Human Relations, Vol.69, No.6, pp.1287-1313, 2016.

[15] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study," Journal of organizational Behavior, Vol.25, No.3, pp.293-315, 2004.

[16] M. Tims, A. B. Bakker, and D. Derks, "Development and validation of the job crafting scale," Journal of Vocational Behavior, Vol.80, pp.173-186, 2012.

[17] K. Nielsen and J. S. Abildgaard, "The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers," Work and Stress, Vol.26, No.4, pp.365-384, 2012.

[18] P. Petrou, E. Demerouti, M. C. Peeters, W. B. Schaufeli, and J. Hetland, "Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement," Journal of Organizational Behavior, Vol.33, No.8, pp.1120-1141, 2012.

[19] 배을규, 박세규, 이민영, "제약회사 영업사원의 셀프리더십과 변화 몰입의 관계에서 잡 크래프팅의 매개효과," 평생교육·HRD 연구, 제15권, 제2호, pp.125-151, 2019.

[20] 이정미, 강희경, 최수형, “일과 생활의 균형(WLB) 지각이 잡 크래프팅(job crafting)에 미치는 영향: 적응적 행동의 매개효과,” 인적자원관리연구, 제25권, 제5호, pp.81-101, 2018.

[21] 정희영, 정윤, “핵심역량 관련 교육에 대한 연구동향: 학교교육을 중심으로,” 제32권, 제3호, pp.357-386, 2015.

[22] 채연주, “직무 빚어내기를 통한 혐오노동의 정상화: 청소노동자의 정체성 형성,” 인사조직연구, 제23권, 제3호, pp.7-41, 2015.

[23] 임수원, 최애경, “비서직 종사자의 잡 크래프팅 경험에 관한 사례 연구,” 비서·사무경영연구, 제28권, 제2호, pp.117-145, 2019.

[24] 임명기, 하유진, 오동준, 손영우, “한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)의 타당화 연구,” 기업경영연구, 제21권, 제4호, pp.181-206, 2014.

[25] 조주연, 김명소, “직무의미창조(Job Crafting) 척도 개발 및 타당화 연구,” 생애학회지, 제5권, 제3호, pp.29-46, 2015.

[26] 이승윤, 고성훈, “공유된 긍정 정서(Shared Positive Affect)의 기제, 선행요인과 결과에 대한 고찰 및 긍정 조직학(Positive Organizational Scholarship)에의 적용,” 인사조직연구, 제25권, 제3호, pp.159-192, 2017.

[27] 장경원, 고수일, “프로젝트학습에서 학생들의 잡크래프팅 전략,” 학습자중심교과교육연구, 제18권, 제23호, pp.989-1012, 2018.

[28] 홍아정, 조윤성, “임파워링 리더십, 잡 크래프팅, 조직몰입, 직무배태성 간 구조적 관계,” HRD연구, 제20권, 제2호, pp.51-85, 2018.

[29] 강혜선, 서배배, 구자숙, “잡 크래프팅의 선행요인과 일 관련 결과에 대하여: 자발적 직무변화의 통합적 모형,” 노동정책연구, 제15권, 제3호, pp.29-61, 2015.

[30] 나기현, “잡크래프팅, 성과몰입, 직무성과 간의 영향관계: 직무자율성의 조절효과,” 전문경영인연구, 제21권, 제4호, pp.439-460, 2018.

[31] 조성인, 송해덕, “HRD담당자의 직무특성과 업무몰입의 관계에서 직무재창조(Job Crafting)의 매개효과,” 기업교육과인재연구, 제18권, 제1호, pp.327-352, 2016.

[32] 민희경, 이지혜, 오상진, “기업의 CSV활동 진정성이 비정규직 근로자들의 직무 재창조에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과와 감성지능의 조절효과를 중심으로,” 경영교육연구, 제33권, 제4호, pp.239-269, 2018.

[33] 김준환, 이항, “영업사원의 잡 크래프팅과 적응적 판매행동이 직무만족 및 영업성과에 미치는 영향,” 상업교육연구, 제31권, 제2호, pp.135-158, 2017.

[34] 최수형, 이정미, “잡 크래프팅(Job Crafting)이 조직유효성에 미치는 영향: 주도적 행동의 매개효과,” 경영과 정보연구, 제38권, 제2호, pp.47-66, 2019.

[35] 유민희, 임두헌, 김우철, 조대연, “The mediating effect of work engagement between job expectations, job crafting, and intention to stay,” 역량개발학습연구, 제13권, 제4호, pp.1-29, 2018.

[36] 김명소, 이민주, “상사에 대한 정서노동이 직무태도에 미치는 영향: 직무의미창조(Job Crafting)의 조절효과,” 한국산학기술학회논문지, 제18권, 제9호, pp.167-176, 2017.

[37] 권나영, 김민수, 오인수, “직무 자율성이 직무만족에 미치는 영향: 직무개선과 일 열의의 개인내-개인간 다수준 매개효과를 중심으로,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제29권, 제4호, pp.573-590, 2016.

[38] 신인용 “개인, 직무, 관계 측면에서의 결정요인이 직무 크래프팅에 미치는 주효과 및 상호작용효과,” 기업경영연구, 제22권, 제5호, pp.107-125, 2015.

[39] E. W. Morrison and C. C. Phelps, “Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change,” Academy of Management Journal, Vol.42, No.4, pp.403-419, 1999.

[40] 강혜선, 최금용, 구자숙, “잡 크래프팅과 성과 간 관계에 대한 매개효과: 일에 대한 심리적 태도를 중심으로,” 직업능력개발연구, 제20권, 제1호, pp.1-26, 2017.

[41] 이현응, “한국판 잡 크래프팅 척도 개발 및 타당화,” 한국산학기술학회논문지, 제18권, 제10호, pp.611-623, 2017.

저 자 소 개

김 민 지(Minji Kim) 정회원

■ 2018년 2월 : 인천대학교 창의인재개발학과(문학사)

■ 2018년 3월 ~ 현재 : 인천대학교 대학원 교육학과 석사과정

〈관심분야〉 : 잡 크래프팅, 경력개발

박 용 호(Yongho Park) 정회원

■ 2000년 2월 : 고려대학교 교육학과(문학사)

■ 2002년 2월 : 고려대학교 대학원 교육학과(문학석사)

■ 2008년 8월 : 미국 펜실베니아 주립대학 Workforce Education & Development 전공(Ph.D.)

■ 2012년 3월 ~ 현재 : 인천대학교 창의인재개발학과 부교수

〈관심분야〉 : 역량, 경력개발