

밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅 경험 탐구: S에너지를 중심으로

송성숙*

*대전대학교 미래평생학습부

Exploring the Job Crafting Experience of Millennial Safety Workers: Focusing on S Energy Company

Seong-Suk Song*

*Professor, Dept. of Future Lifelong Learning, Daejin University

Abstract

In order to explore the job crafting experience of millennial safety workers, this study conducted a qualitative case research with five safety workers of S Energy from March 26 to September 27, 2021. As a result of the analysis, task crafting showed 'matching one's strong suit with a given task', 'expanding work knowledge using social network service (SNS)', and 'making changes in job performance methods for preemptive safety management activities'. Also, Cognitive crafting showed 'recognition of social vocation as a safety job', 'recognition of a role to grow as a safety management expert', and 'cognitive changes from means of organizational adaptation to enjoyment and energy of life'. At the same time, in relation crafting, 'establishment of amicable relationships through SNS in non-face-to-face and rapid communicating situations', 'safety management made through with mutual cooperations between business people', and 'reborn as a mutual safety net in business relationships' appeared. These can be used as basic data to accumulate the theoretical basis for job crafting research of millennial safety workers and to improve their job satisfaction. A follow-up study was proposed for safety workers with occupations of various kinds.

Keywords : Job crafting, Millennials, Safety worker, Qualitative research

1. 서론

오늘날 전 세계적으로 기업 현장에서 베이비부머 세대의 은퇴가 시작되면서 밀레니얼세대가 조직 내부로 빠르게 유입되는 세대교체가 활발하게 진행 중이다[1,2]. 밀레니얼세대는 PC와 인터넷이 보편화된 시기를 배경으로 성장한 1980년부터 2000년도 사이에 출생한 세대로[3], 이들은 2020년 이후 노동인구의 35% 이상을 차지할 것으로 전망된다[1]. 이에 향후 노동시장의 주요 원동력이 될 밀레니얼세대에 대한 관심이 고조되고 있다[4].

밀레니얼세대는 개인적 측면에서는 자율성, 유연성, 사회적 인정의 기대, 일에 대한 의미를 중시하고, 관계적 측면에서는 권위나 강압적 규율에 반발하지만 관계에 대한 욕구가 높으며, 기술적 측면에서는 디지털 기술 활용과 소셜네트워킹에 익숙한 특성이 나타난다[5]. 이처럼 밀레니얼세대는 개인적, 관계적, 기술적 측면뿐 아니라, 일과 관련한 가치와 인식 및 의미가 기성세대와는 다른 특성을 지니고 있다는 연구결과가 보고되고 있다[6-8].

기성세대는 일에 의미를 경제적 도구, 삶의 주요 구성요소, 심리적 만족과 보상의 기제로 부여하는데 비해[9], 밀레니얼세대는 경제적 수단보다는 재미 추구, 성장의 기회와 삶의 활력, 사회적 기여와 같은 자아실현의 기제로 일을 인식하고 있다[8]. 또한 이직을 경험한 밀레니얼세대도 일이 일차적으로 생계유지와 같은 경제적 측면의 활동

†Corresponding Author : Seong-Suk Song, Dept of Future Lifelong Learning, Daejin University, Hoguk-ro 1007, Pocheon-si, Gyeonggi-do, E-mail: myhanikate@daejin.ac.kr

Received October 19, 2021; Revision December 13, 2021; Accepted December 27, 2021

이기는 하지만, 성인으로서 사회적 역할을 수행하며 인정을 획득하고 진짜 하고 싶은 것을 추구하기 위한 자아실현의 수단으로서 의미를 부여하고 있다고 보고하고 있다[9]. 이에 밀레니얼세대가 조직의 구성원으로서 자발적이고 능동적으로 일에 의미 있는 변화를 만들어가며 만족이나 행복감을 느낄 수 있는 방법의[10] 하나인 잡 크래프팅(Job Crafting)에 대한 관심이 고조되고 있다.

잡 크래프팅은 조직 내에서 구성원들이 규정된 업무에 한정되지 않고 자발적으로 자신의 업무를 변화시키기 위한 방법이다. 잡 크래프팅이 오늘날 조직에서 중요한 까닭은 조직 구성원이 직무수행 과정에서 직무기술서에 명시된 최소한의 직무만 수행해서는 변화하는 근로환경에 민첩하게 대응하기 어렵기 때문이다[11]. 특히 재해·재난 및 사고의 위험이 공존하고 있는 산업현장의 안전직 근로자들이 자신에게 주어진 직무를 어떠한 태도와 행동으로 임하는가에 따라 사고를 예방할 수 있다[12]. 또한 안전직 근로자의 일하는 방식과 기술 등의 직무환경 및 업무처리 방법은 기존의 단순 반복 작업이 아니라 급변하는 안전보건 패러다임에 대비할 수 있는 역량이 요구되기에 그 중요성이 더 크다.

이에 기업에서도 안전직 근로자가 직무기술서상의 규정과 원칙을 준수하면서도 주어진 업무범위에 한정하지 않고 업무를 더 효율적이고 효과적으로 수행하며, 자발적으로 과업, 관계, 인지 영역을 새로운 방향으로 변화시키는 잡 크래프팅에 주목하고 있다[11]. 하지만 최근 조사에 따르면 재난안전 근로자들의 직무 만족도는 낮은 수준이며, 직무에 만족하지 못하고 이직을 고민하고 있는 것으로 나타나고 있다[13]. 그러므로 개인의 주도성에 초점을 두고 자율성을 중시하는 잡 크래프팅은 밀레니얼세대 안전직 근로자의 조직이탈을 예방하고, 일의 의미를 창출할 수 있는 가능성을 제공하기 위한 방법으로 활용할 수 있을 것이다[4].

그러나 지금까지 밀레니얼세대의 잡 크래프팅과 관련한 국내의 선행연구를 살펴보면 밀레니얼세대와 기성세대 영업 관리자 간의 집단 비교를 통해 직무재창조가 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구[4], 호텔기업 밀레니얼세대의 진정성 리더십과 공유 리더십이 잡 크래프팅에 미치는 영향과[14] 그것과 직무자율성이 회복탄력성 및 잡 크래프팅 간의 구조적 관계를 규명한 연구가[15] 보고되고 있다. 또한 안전직 근로자의 잡 크래프팅과 관련해서는 대기업 안전직 근로자를 대상으로 직무재창조와 직무열의, 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본의 구조적 관계를 검증한 이주석[11]의 연구만이 발견되고 있다.

이에 본 연구에서는 최근 경영학, 인적자원개발학, 관광학 등의 분야에서 많은 각광을 받고 있는 잡 크래프팅 개념을 통해, 밀레니얼세대 안전직 근로자들이 어떻게 자신

의 일을 이해하고 수행하는지 질적 사례연구를 통해 심층적으로 탐색해 보고자 한다. 이는 밀레니얼세대 안전직 근로자가 자발적으로 직무를 수행하고, 일의 만족감을 향상할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 또한 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅의 연구에 관한 이론적 근거를 축적하고 그동안 제한적이었던 연구영역과 범위를 확장하는 학문적 의의가 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구문제는 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅은 어떠한가?이다.

2. 이론적 고찰

2.1 밀레니얼세대

밀레니얼세대라는 개념은 1990년대 초반에 등장했으며[16], 일반적으로 1980년대 초(1980~1982년)부터 2000년대 초(2000~2004년)까지 출생한 사람들로 지칭된다. 세대를 구분하는 출생연도는 사회·역사적 특수성이 존재하기에 국가나 지역에 따라 다양하게 구분된다. 국가별로 미국은 1985~2000년, 중국은 1980~1999년, 한국은 1980~2000년으로 구분하고 있기에[3], 본 연구에서도 평생직장의 개념이 사라지는 계기가 된 IMF 직후인 2000년대 청년기 진입을 시작한 1980년생부터 2000년생 사이의 출생 코호트로 정의하고자 한다.

밀레니얼세대 일터에서의 특징은 첫째, 생존이나 직무 안정성 보다는 가치 있고 새로운 일에 도전하고 주변의 인정에 대한 욕구가 크며 일과 삶의 균형을 추구한다. 둘째, 디지털 기기에 친숙해서 이를 기반으로 타인과 소통하고 정보를 공유하는 디지털 네트워킹을 선호한다. 셋째, 조직 내 팀워크를 강조하고 집단행동을 즐기지만 리더의 영향력이 크게 작용하지 않으며, 수평적 의사소통과 선택의 자유를 중요하게 생각한다[3,17]. 넷째, 현재 조직에 대한 충성도가 높지만, 직장에 대한 애착은 낮아 경력개발 필요에 따라 자신을 더 성장시켜 줄 수 있는 조직이 있다면 옮기려는 특징이 나타난다[18].

이에 심순철과 최현정[19]은 밀레니얼세대의 욕구와 차이를 이해하고 포용하는 것이 밀레니얼스의 이직률을 낮출 수 있다고 주장하였다. 이나래[1]도 밀레니얼세대가 조직에 긍정적 태도와 애착을 가지고 업무를 처리할 수 있도록 자율성을 부여해주는 것이 필요하며, 업무수행 능력을 향상시킬 수 있는 프로그램과 기회를 제공하고 지원해 주어야 함을 역설하고 있다. 또한 밀레니얼세대는 관행에 얽매이기보다는 합리성을 추구하기에 조직차원에서 합리적인 업무 시스템 구축 및 지원이 필요하다고 보고하고 있

다[8]. 이처럼 조직을 평생직장으로 간주하며 조직의 지시사항을 무조건적으로 이행해왔던 기성세대와는 다르게, 리더의 일방적인 지시나 명령에 어려움을 나타내며 자신의 삶의 질을 향상시키는 경험을 우선시하는[14] 밀레니얼세대에 대한심층적인 탐색이 필요하다.

2.2 안전직 근로자의 잡 크래프팅(Job Crafting)

국내 안전직 근로자는 1953년 근로기준법에서 사업장에 안전관리자와 보건관리자를 두도록 규정하면서 시작되었다. 한편, 급속한 경제 개발 및 산업고도화와 산업재해 유형의 다양화 및 대형화로 인한 경제적 손실비용의 증가는 안전직 근로자의 중요성이 지속적으로 부각되는 계기가 되고 있다[20]. 또한 4차 산업혁명으로 대표되는 최근의 기술적 변화와 시대의 흐름은 기존 산업의 패러다임을 획기적으로 바꾸고 있으며, 이러한 사회적 분위기는 전통적인 지식과 기능에서 벗어나 주어진 안전직무를 창의적으로 해결할 수 있는 경쟁력 있는 인재를 요구하고 있다[21]. 이에 조직구성원들의 직무 역할이 확장되고, 전문지식과 창의력이 근로자들의 필수적인 요소로 자리매김하고 있다[22]. 특히 기존에 직무기술서상의 업무프로세스에 따라 정해진 직무를 수행해야 하는 경우가 많은 안전직 근로자가, 규정과 원칙을 준수하면서도 보이지 않는 사고위험요인을 예방 또는 제거하기 위해 업무를 더 효율적이고 효과적으로 수행하며 잡 크래프팅을 시도하는 것은 매우 의미 있는 행동이라고 할 수 있다[11].

잡 크래프팅은 Wrzesniewski와 Dutton[23]에 의해서 주창되었으며, 조직구성원들이 능동적으로 자신이 수행하는 직무의 영역을 과업, 인지, 관계의 영역에서 변화시켜 나가는 행동으로 정의하였다. 과업 크래프팅(task crafting)은 과업의 개수나 범위, 일하는 방식과 방법 등 과업의 물리적인 경계를 변화시키는 것이다. 관계 크래프팅(relational crafting)은 직장에서 만나는 고객이나 상사, 동료와의 관계 및 상호작용의 수준을 확장하거나 경계를 변화시켜 나가는 것이다. 인지 크래프팅(cognitive crafting)은 업무의 목적 또는 의미에 대해 재해석하고, 인지 수준의 경계를 변화시키는 것이다.

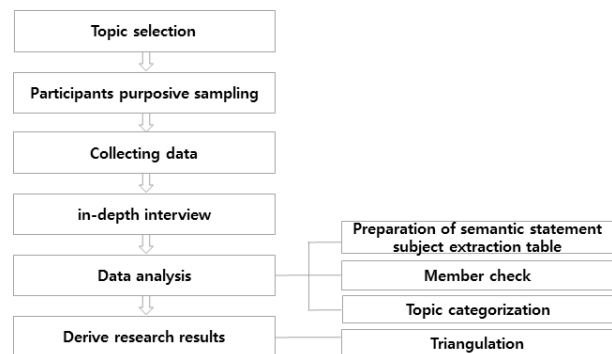
지금까지 잡 크래프팅과 관련한 선행연구들은 잡 크래프팅에 영향을 미치는 선행변인과 결과변인을 검증하는 양적연구가 주를 이루어 왔으며[24], 질적연구는 보육교사[25], 특수학급 교사[26], 비서직 종사자[27], 학습마을활동가[10]에 대한 연구만이 발견되고 있다. 특히 안전직 근로자 대상의 연구는 이주석[11]이 대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무열의, 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본의 구조적 관계를 규명한 연구만이 확인

되고 있다. 이처럼 기존의 선행연구들에서는 밀레니얼세대 안전직 근로자들이 어떠한 잡 크래프팅을 경험하고 있는지에 대한 구체적인 사례를 탐구한 연구는 제한적이다. 이에 본 연구에서 밀레니얼세대 안전직 근로자를 대상으로 잡 크래프팅 경험을 통한 일의 의미는 어떠한지 탐색하는 것은 의미가 있을 것이다.

3. 연구방법

3.1 연구 모델

본 연구는 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅 경험을 탐색하기 위한 질적 사례연구이다. 이에 대한 연구 모델은 [Figure 1]과 같다. 연구의 시작은 2020년 코로나 19 상황에서 근로자들이 일터에서 어떠한 학습을 경험하는지 탐색하기 위해 안전직 근로자들과 심층면담을 수행하며 출발되었다. 심층면담에서 밀레니얼세대와 기성세대가 코로나 19의 위기상황에서 업무환경과 일처리 방식의 변화에 대응하기 위한 학습경험의 차이가 상이하게 나타나는 것에 착안해 주제를 선정하게 되었다. 이후 2021년 3월 목적표집 방법을 활용하여 S에너지에 재직하고 있는 밀레니얼세대 안전직 근로자를 연구 참여자로 선정하였다. 자료수집은 S에너지 홈페이지 및 업무매뉴얼 등을 수집하였으며, 심층면담은 반구조화된 면담 방식으로 실시하였다. 자료 분석은 Ricci의 3단계 분석절차에 따라 1단계는 의미기술문과 주제추출표 작성, 2단계는 연구 참여자 재평가, 3단계는 주제범주화로 진행하였다. 마지막으로 도출된 연구결과를 삼각검증을 통해 연구의 신뢰도와 타당성을 확보하였다.



[Figure 1] Research Model

3.2 연구 참여자

본 연구는 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅

경험을 탐색하기 위해 2021년 3월 26일부터 9월 27일까지 질적 사례연구를 수행하였다. 연구 참여자는 S에너지 기업에 재직하고 있는 밀레니얼세대 안전직 근로자 5명을 목적 표집(purposive sampling) 방법을 활용하여 선정하였다. 현행 산업안전보건법에서는 사업장의 상시근로자 수에 따라 안전관리자를 300인 이상의 사업장에서는 전임으로, 50~300인 미만의 중소기업에서는 겸임이 가능하도록 규정하고 있기에 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅 경험을 탐색하기가 쉽지 않은 실정이다. 그러나 본 연구의 참여자들이 근무하는 S에너지는 1978년 설립된 종합에너지서비스 기업으로, 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅 경험을 심층적으로 탐색하기에 적합하다고 판단하여 연구사례로 선정하였다.

연구 참여자 A는 지방의 전문대학 기계과를 졸업하였으며, 2남 1녀 중 막내로 차분한 성격의 소유자이다. S에너지 입사를 위해 열심히 공부하여 산업안전기사, 위험물 관리기사 자격증을 취득하고 입사하였으며 타 회사 경력은 없다. 연구 참여자 B는 경영학과를 졸업하고 S에너지에서 3개월 인턴생활 후 입사하여, 현재 9년차로서 다양한 부서의 근무경력을 가지고 있다. 그러나 다른 동기들보다 잦은 부서 이동으로 본인은 회사에서 인정받지 못하고 있다는 약간의 불만을 가지고 있다. 연구 참여자 C는 고졸 후 군대에서 만난 상급자의 영향을 받아 군체대후 전문대학 전기과에 입학하여, 2년간 장학금을 받으며 자격증 9개를 취득하며 졸업하였다. 졸업 후 제조업에서 전기관련 업무를 수행하다, 1년 만에 재도전하여 S에너지로 이직하였다. 연구 참여자 D는 서울소재 대학의 경영학과를 졸업하였으며, 현재 안전기획파트에서 안전관리에 대한 교육과 기획업무를 수행하고 있다. 최근 안전관련 분야의 지식을 넓히고자 고압가스, 건설기계 등을 공부하고 있으며, 안전관리에 전공인 경영학을 융합하여 업무에 적용하고자 노력하고 있다. 연구 참여자 F는 지방의 전문대학 자동차학과를 졸업하고 자동차 부품 회사 생산직으로 입사하였다. 이후 낮에는 일하고 밤에는 자격증 공부를 하는 2년간의 노력을 통해 위험물, 산업안전, 가스기사 자격증을 취득하여 S에너지에 입사하게 되었다. 회사동료들과도 소통능력이 뛰어나 선배들에게 사랑받고 있으며, 신입사원 평가에서 전체 1등을 하는 등 의욕이 넘치는

회사생활을 하고 있다. 연구 참여자의 일반적인 특성은 Table 1과 같다.

3.3 자료 수집 및 분석 절차

본 연구에서는 질적 사례연구 수행을 위해 2021년 3월부터 S에너지에서 발간된 홈페이지 및 업무메뉴얼 책자 등의 다양한 현장 자료를 수집하였다. 또한 연구 참여자들을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 심층면담은 연구 참여자들에게 연구주제와 목적, 개인정보 보호 및 비밀유지, 답변의 자율성 등에 대해 자세히 설명하고 동의를 득한 후 반구조화된 면담 방식으로 2021년 5월부터 8월까지 진행하였다[28]. 면담장소는 연구 참여자들과 협의하여 그들이 편안하게 이야기를 나눌 수 있는 장소에서 진행하였다. 면담시간은 1회 평균 90분에서 120분 정도 실시하였으며, 면담 도중 의미 있는 내용은 연구노트에 기록하여 활용하였다.

수집된 면담자료는 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅 경험을 탐색할 수 있도록, 수집과 동시에 Ricci[29]의 3단계 분석절차에 따라 진행하였다. 분석절차 1단계는 전사 작업한 면담 내용을 반복해서 정독하며 연구문제와 관련된 주요 사건과 경험을 추출하여 의미기술문과 주제추출표를 작성하였다. 분석절차 2단계는 작성된 의미기술문과 주제추출표를 해당 참여자와 실시간 Zoom 회의를 통해, 세부적인 내용에 대한 참여자 재평가를 실시하며 연구자의 시각에 따른 왜곡을 최소화 하였다. 분석절차 3단계는 추출된 주제를 범주화하고 재분류를 통해 주제별 의미기술문표를 완성하였다. 주제별 코딩을 위해 사용된 표기 방법은 연구 참여자(Table 1 참조), 자료 수집일(2021.05.30.)의 순서로 코드를 기술하였다(예: Participant A-2021.06.25.는 연구 참여자, 관찰일자라는 의미함). 연구자는 직접적인 연구 도구로 연구에 임했다. 연구자는 연구의 시작부터 포화시점까지 직접 자료를 수집하고 해석하였다. 이 과정에서 수집한 자료와 분석 내용을 가장 잘 드러내는 글쓰기가 될 수 있도록 가능한 노력하였다.

<Table 1> Participants Characteristic

Participants	Age (years)	Period of service	Position	Educational level
A	27	1	Junior manager	junior college graduate
B	39	9	assistant manager	college graduate
C	31	3	Junior manager	junior college graduate
D	34	6	assistant manager	college graduate
E	29	1	Junior manager	junior college graduate

3.4 연구의 신뢰도 및 타당성

본 연구의 신뢰도와 타당성을 확보하기 위해 도출된 연구결과를 연구 참여자 5명에게 공유하여, 결과의 해석에 왜곡되거나 확대해석한 부분이 없는지 재평가 작업을 실시하였다[30]. 또한 기술사 자격증을 소지하고 안전직에 종사하고 있는 교육학 박사 1명을 포함한 교육학 박사 3명이 참석하여 연구과정과 결과를 점검하는 보고회를 통해 삼각검증(triangulation)을 실시하였다. 이 과정에서 분류된 주제들의 범주화가 원자료의 의미를 제대로 반영하고 있는지를 교차확인(cross-check) 하면서 합의점에 도달할 때까지 논의하며 연구자의 편견을 최소화하고 연구의 진실성을 확보하고자 노력하였다.

4. 연구결과

자료 분석 결과를 바탕으로 밀레니얼세대 안전직 근로자의 잡 크래프팅을 Wrzesniewski와 Dutton[23]이 제시한 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅으로 분류하여 살펴보았다. 연구결과는 다음과 같다.

4.1 과업 크래프팅(task crafting)

과업 크래프팅은 근로자가 수행하는 직무의 개수나 범위, 일하는 방식과 방법 등 과업의 물리적인 경계를 변화시키는 것이다[23]. 연구 참여자들은 자신이 잘하는 분야와 주어진 업무를 융합하고, 직장인 커뮤니티를 활용하여 업무지식을 확장하며, 선제적 안전관리 활동을 위한 직무수행 방식에 변화를 주는 과업 크래프팅이 나타나고 있었다.

4.1.1 자신이 잘하는 분야와 주어진 업무를 융합하기

연구 참여자들이 자신이 잘하는 분야와 주어진 업무를 융합하는 방식은 다양하게 나타나고 있었다. 예를 들어 업무현장의 경험들을 휴대폰에 메모하고 문서화하여 업무과정 프로세스 구축에 일조하고, 전직의 경험을 현직과 융합해서 업무의 효율성을 높이며, 대학의 전공인 경영학적 관점과 안전관리 기획의 운영을 접목하는 방식을 시도하고 있었다. 이처럼 밀레니얼세대 안전직 근로자들은 자신들이 가진 분야의 강점을 직무 수행에 접목하여 시너지를 창출하는 과업 크래프팅이 나타나고 있었다.

모든 일이 처음 접하는 거라서 경험도 없고 지식도 부족하기 때문에, 제가 잘 알고 또 잘 할 수 있는 것을 안전업무와 연계하려는 노력을 하고 있습니다. 예를 들면, 현장에서 새로운 경험을 할 때마다 핸드폰 노트 기능을 이용해서 메모하고, 업무과정을 문서로 작성해서 회의시간에 공유하고 있습니다. 팀장님이나 선배님들로부터 업무 노하우나 아직 정례화 되지 않은 업무과정을 프로세스화 하는데 도움이 될 수 있다고 칭찬도 받았고요.(Participant A-2021.08.27.).

전에 다니던 직장에서 전기를 다루는 일을 했었거든요. 그래서 TMS(Transportation Management System, 원격감시시스템)업무를 하게 되었을 때, 예전의 경험을 살려서 전기시스템과 관련한 아이디어 제안을 하기도 하고, 업무효율성을 높일 수 있는 방안을 현장업무에 적용하려고 노력 했습니다.(Participant C-2021.05.20.).

저는 경영학 전공자인데 안전기획 업무를 하고 있습니다. 안전관리와 경영학은 전혀 다른 분야지만, 경영학의 시각으로 안전관리를 기획하고 운영부분에 접목하게 되면 시너지 효과가 있었습니다. 그래서 요즘에는 안전분야 뿐 아니라 안전과 관련된 고압가스, 건설기계 등의 공부도 틈틈이 하고 있습니다. 다양한 분야를 알아야 안전관리에 도움이 된다는 생각이 들었습니다(Participant D-2021.06.27.).

4.1.2 직장인 커뮤니티(SNS)를 활용한 업무지식 확장하기

연구 참여자들은 온라인 직장인 커뮤니티를 통해 안전직 근로자들과 소통하면서 정보를 공유하고 있었다. 또한 SNS에서 안전관리와 관련한 전문적 지식을 습득하거나, 사내 온라인 커뮤니티를 통해 업무 지식을 확장해 나가고 있었다. 이처럼 디지털기에 친숙한 밀레니얼세대 안전직 근로자들은 직무수행을 위한 지식 확장에 SNS를 적극적으로 활용하는 특징이 나타나고 있었다.

업무중에 배우는 것도 많지만 좀 더 빠르게 적응하고 싶어서 안전관리 밴드에 가입했습니다. 아는 사이는 아니지만 가입한 멤버들끼리 경험과 정보를 공유하기 때문에 간접경험을 할 수도 있고, 안전관리에 관련한 다양한 지식정보도 얻을 수 있어서 지금도 꾸준히 활동하고 있습니다.(Participant A-2021.05.30.).

회사에서 교육과정에 참석해서 배우는 것도 있고, 업무 경험을 통해서 배우는 것도 있지만, 때면 선임에게 물어볼 수는 없더라고요. 저 같은 경우엔 사내 커뮤니티를 많이 활용했어요. 자료실에 대부분의 업무관련 자료들이 올라와 있으니까요. 자료들을 다운받아서 집에서 조금씩 공부도 하고, 주말에도 틈틈이 공부해서 업무지식을 넓혀 나갔습니다. 그런 노력들이 업무효율을 높이는데 도움이 되더라고요.(Participant B-2021.08.21.).

업무현장에서 배우는 것도 있지만 전문적인 자료들이 깊게 배우고 싶어서요(웃음). 안전관리와 관련된 최신자료나 해외자료들은 온라인상에서 대부분 구할 수 있습니다(Participant E-2021.05.17.).

4.1.3 선제적 안전관리 활동을 위한 직무수행 방식에 변화주기

밀레니얼세대 안전직 근로자들은 선제적 안전관리 활동을 위해 직무수행 방식에 변화를 모색하고 있었다. 현장 점검 시 잠재된 위험요인을 미연에 방지하기 위해 체크리스트 이외의 항목까지 살피거나, 반복해서 발생하는 사고 유형을 분석하고 개선 시스템을 구축하였다. 또한 안전의식 강화를 통해 위험요인을 제거하는 등 선제적 안전관리 활동을 하고 있었다. 이처럼 연구 참여자들은 직무기술서상의 업무프로세스에 따라 규정과 원칙을 준수하면서도, 보이지 않는 사고위험요인을 예방 또는 제거하기 위해 직무수행 방식에 변화를 추구하는 과업 크래프팅이 나타나고 있었다.

현장점검을 할 때는 체크리스트에 포함된 사항 외에 보이지 않는 위험요인이 있는지 찾으려는 노력을 하게 됩니다. 위험요인을 사전에 제거할 수 있다면 사고를 막을 수 있는 거잖아요. (Participant B-2021.06.15.).

같은 유형의 문제점이 주기적으로 발생하는 것을 보면, 처음부터 사고가 발생되지 않도록 원천적으로 시스템을 만들어야 한다는 생각을 하게 되었습니다. 그래서 최근에는 어떤 문제가 발생되면, 안전관리 측면에서 분석하고, 개선안을 제출하여 업무방식을 개선하고 있습니다(Participant C-2021.07.03.).

이정도면 되겠지? 하고 기존의 업무방식을 고수하거나, 소홀히 하는 순간 안전에 구멍이 뚫리는 경우가 대부분인 것 같아요. 안전점검 방식에도 변화를 주고, 현장의 환경변화에 관심을 갖게 되면 위험요인이 더 잘 보이더라고요(Participant D-2021.07.10.).

4.2 인지 크래프팅(cognition crafting)

인지 크래프팅은 업무의 목적 또는 의미에 대해 재해석하고, 인지 수준의 경계를 변화시키는 것이다[23]. 연구 참여자들은 안전직으로서 사회적 소명의식을 느끼면서 안전관리 전문가로 성장하기 위한 역할을 인식하고 있었으며, 자신들의 일이 조직에 적응하기 위한 수단에서 삶의 즐거움과 에너지로 변화하는 인지 크래프팅이 나타나고 있었다.

4.2.1 안전직으로서 사회적 소명의식 인지

연구 참여자들은 안전직으로서 공공의 생명과 재산을 지키는 자신들의 역할에 대해 자부심을 느끼고 있었다. 이들은 사고위험에 노출된 현장에 출동해서 위험요인을 제거하고, 안전수칙을 준수하며 작업할 수 있는 환경을 조성해 주는 직무의 중요성을 인지하고 있었다. 또한 안전에 관해 상대적으로 민감도가 떨어질 수밖에 없는 시민들의 불안과 두려움을 해소하고, 비 안전직 구성원들이 안전하게 작업할 수 있는 환경을 조성해주면서 안전직 근로자로서 사회적 소명의식에 대한 인지 크래프팅이 나타나고 있었다.

고객 민원 처리하러 출동했을 때 고객들은 현장상황을 잘 모르니까 불안감이나 두려움에 떨고 있는 경우가 많습니다. 그럴 때 “아 내가 하는 일이 정말 중요하구나”하고 소명의식 내지 자부심을 갖게 됩니다(Participant A-2021.08.27.).

비 안전직 구성원들이 불안한 행동을 하는 경우에도 안전 사고가 발생할 수 있는 상황이 만들어지거든요. 그런데 그들은 인지하지 못하는 경우가 종종 있어요. 하지만 우리는 안전을 우선으로 상황을 바라보니까, 한눈에 위험요소가 보이지 않아요. 그런 현장에서 구성원들의 사고위험요인을 제거하고, 안전하게 작업할 수 있는 여건을 만들어 주는 일을 하는 거죠. 그리고 나면 “내가 하는 안전업무가 우리 구성원의 생명을 지켜주는구나”하고 생각하게 되요(Participant B-2021.06.15.).

우리가 하는 일이 누군가의 생명과 재산을 지켜주는구나! 하는 생각이 들 때면 무클한 감정이나 보람, 또 제가 하는 일이 정말 중요하다고 생각됩니다. 사고위험이 있는 상황이 생기면 우리에게 연락이 오고 우리가 바로 출동해서 현장의 위험요인을 제거하는 작업과 안전작업수칙에 따라 작업할 수 있도록 알려 주고 있습니다(Participant E-2021.08.07.).

4.2.2 안전관리 전문가로 성장하기 위한 역할인지

안전직 근로자들은 위험이 상존하는 업무 현장에서 사고를 예방하고, 위험상황에 민첩하게 대처하기 위해 전문가로서 역량을 함양해야 한다고 생각하고 있었다. 긴급 상황이 발생했을 때 전문적이고 능숙하게 업무를 처리하는 선배를 보면서 전문가로 성장하겠다는 의지를 다지고 있었다. 또한 안전관리 전문가로 역할을 수행하기 위해 자신들의 전문분야와 관련된 법규, 업무 프로세스 및 최신장비 사용법 등까지 능숙하게 활용할 수 있는 전문지식 습득을 위한 학습의 필요성을 인지하는 모습이 나타나고 있었다.

저의 파트너이신 이○○과장님과 함께 업무를 할때면 프로페셔널한 모습이 보여요. 경험해 보지 못한 새로운 일이나 긴급 상황이 발생했을 때 일처리 하는걸 보면 누구라도 그런 마음이 들거예요. 그때마다 "나도 빨리 배워서 선배님처럼 전문가가 돼야겠다" 고 생각합니다. 부럽기도 하고 한편으로는 멋있거든요(Participant B-2021.08.21.).

현장은 예측할 수 없기 때문에 상황별로 전문적인 지식이 필요하고, 법 규정과 업무처리 프로세스를 줄줄 꿰차고 있는게 중요해요. 저 자신이 안전관리 전문가가 되어야 한다고 생각하는 이유이기도 합니다. 더 많은 노력과 배움이 필요합니다(Participant C-2021.05.20.).

사고를 예방하기 위해서는 우리 안전관리자들이 전문적인 조언을 해줄 수 있어야 하는데. 그러기 위해서는 다양한 것을 알아야 되는 것 같습니다. 안전보건, 물질안전관리. 위험성평가, 안전관리 법규, 최신장비사용법, 작업공정 등등, 알아야 할게 너무 많아서 공부할 것도 많습니다(Participant D-2021.07.10.).

4.2.3 조직적응 수단에서 삶의 즐거움과 에너지로 인지 변화

밀레니얼세대 안전직 근로자들에게 일은 조직에 적응하기 위한 수단에서, 삶을 살아가는데 꼭 필요한 즐거움과 에너지의 원천으로 변화하고 있었다. 처음에 입사했을 때 이들에게 일은 사회인으로서 경제적인 독립을 위한 출발점이며, 조직에 적응하고 안착하기 위한 도구로서 의미를 지니고 있었다. 그러나 안전직 근로자로서 역할에 대한 중요성을 깨닫고 일에 대한 보람을 느끼면서, 일은 자신을 성장시키는 에너지이며 삶에 활력소라는 인지 크래프팅이 나타나고 있었다.

처음에는 사회인으로서 자립하는 출발점에 있었으니까 회사에서 빨리 적응해서 안정을 찾고 싶었습니다. 그런 과정에서 일은 '회사생활에 빨리 적응하는 지름길'이라는 생각? 뭐 그런거였어요. 그러다가 어느 정도 익숙해지고 나니까, 회사가는게 즐겁다는 생각을 하게 되었습니다. 회사에 가면 생각을 나눌 수 있는 동기도 있고, 형처럼 챙겨주시는 선배님들, 팀장님도 있고 마음이 편안하게 느껴졌습니다(하하). 일이 있다는게 즐거운거고, 내가 살아가는데 꼭 필요한 거구나!라고 생각이 들었습니다(Participant A-2021.08.27.).

경제적으로 독립한다는 것이 우리 나이에는 가장 중요하거든요. 그래서 처음에 회사에 들어왔을 때는 일에 대해서 꼭 어떤 의미를 두기보다는, 살아가는데 필요한 것, 또는 조직에서 살아남기 위해 내가 해야 하는 것, 그리고 나를 표현하는 도구나 수단, 뭐~ 그런 거였던 거 같습니다. 그런데 일을 하다 보니까 정말 사회인으로서 내가 성장하고 삶

을 살아가는데 꼭 필요한 어떤 에너지 또 의미 있는 뭐~ 그런 것이었어요(Participant C-2021.07.03.).

안전관리 부서에 처음 배치 받아서 일을 배울때는 업무를 빨리 익히고 일을 잘해서 회사에서 인정받는 사람이 되고 싶었기 때문에 일은 나 자신이 인정받기 위한 필수조건이라고 생각했습니다. 그런데 제가 하는 안전관리 일의 중요성을 알고, 일처리에 대한 자신감이 생기고, 일을 통해 보람을 느끼게 되면서 일하는 자체가 현재의 나를 만들어 간다는 생각과 나의 생활을 윤택하게하고 나의 존재를 유지시키는 시스템이라고 깨닫게 되었습니다. 이제는 일이 없는 인생은 상상할 수 없을 것 같습니다(Participant E-2021.05.17.).

4.3 관계 크래프팅(relationship crafting)

관계 크래프팅은 직장에서 만나는 고객이나 상사, 동료와의 관계 및 상호작용의 수준을 확장하거나 경계를 변화시켜 나가는 것이다[23]. 밀레니얼세대 안전직 근로자들은 신속한 소통과 비대면 상황에서도 유용한 SNS를 활용하고 있었으며, 업무관계자와 수동적으로 유지하던 관계에서 안전관리를 위한 상호협력을 통해 서로의 안전망으로 거듭나는 관계 크래프팅이 나타나고 있었다.

4.3.1 신속한 소통과 비대면 상황에서도 유용한 SNS로 관계 맺기

밀레니얼세대 안전직 근로자들은 타인과의 소통도구이자 의사표현의 기계로서 빠르고 방대한 연결이 가능하고, 비대면 상황에서도 유용한 SNS를 관계맺기에 적극 활용하고 있었다. 이들은 오프라인에서의 사회적 관계를 온라인 공간으로 가져와 다양한 SNS 도구를 활용하여 시·공간의 한계를 넘어 네트워크를 형성해 나가고 있었다. 연구 참여자들은 실시간 다른 현장에서 발생하는 사고위험의 대응사례에 대한 공유가 가능하고, 교류 기회가 많지 않던 구성원들과 커뮤니케이션을 활성화할 수 있으며, 밀레니얼세대들에게 친숙한 도구인 SNS를 적극적으로 활용하는 관계 크래프팅이 나타나고 있었다.

SNS에서는 조건 없이 친해질 수 있는 것 같습니다. 목적이 비슷한 사람들이 대화방에서 정보를 나누기 때문인 것도 있고, 겉으로 보이는 부분에 신경을 쓰지 않아도 되기 때문인 것 같아요. 평소에 어려워서 부담스러웠던 타부서 선배님들도 사내 Talk 방에서는 인사도 나누고, 쉽게 공감대도 이루어지고요. 그러다 실제 대면하게 되었을 때 반갑고 편안하게 만날 수 있는 것 같습니다(Participant C-2021.05.20.).

업무시간 중에 다른 현장에서 발생하는 상황이나 업무 정보를 빠르게 공유할 수 있기 때문에 ○○○○ 단체대화방을 적극적으로 활용하고 있어요. 제가 담당하는 설비에서 발생하는 안전업무 처리상황도 사진이나 동영상으로 공유해서 다른 구성원들과 공유도 하고, 다른 구성원들의 현장에서 발생하는 사고위험에 대응하는 사례나 한번도 경험해 보지 못했던 사례들을 전달받기도 하거든요. 구성원들 간의 소통이나 업무공유가 자연스럽게 되는거죠. 그러면서 교류가 많지 않던 구성원들과의 네트워크가 형성되니까 당연히 관계가 확장되는 기회도 되고 있습니다(Participant D-2021.06.27.).

코로나로 재택근무 시행과 대면회의 금지 등으로 회사 내에서도 자주 만나서 동료들이나 선배님들과 관계를 만들기가 어려운데 현실입니다. 그래서 SNS를 활용해서 구성원들과 커뮤니케이션을 많이 하려고 노력하고 있습니다. 사내 대화방이나 단독방 그리고 밴드 대화방은 비대면 상황에서도 유용하고, 저희 세대들에게는 서로를 이해하고 공감대를 형성하기에 친숙한 방법인 것 같아요(Participant E-2021.05.17.).

4.3.2 업무관계자와 상호협력으로 만들어가는 안전관리

연구 참여자들은 업무관계자와 상호협력적 관계를 형성하며 안전관리 업무를 수행하고 있었다. 연구 참여자들은 현장 관계자들에게 업무적인 관계로 원칙과 기준을 고수하며 접근했을 때보다, 사적인 관심사를 공유하며 친근하게 다가갔을 때 소통이 원활하게 이루어지는 경험을 하게 되었다. 이에 연구 참여자들은 일터의 다양한 구성원들과 협조했을 때 사고를 예방하고 안전을 담보할 수 있다는 깨달음으로 상호협력 하는 관계 크래프팅이 나타나고 있었다.

처음에는 현장 일하시는 분들이 이해가 되지 않았습다. 안전수칙도 무시하고 일을 하는 작업자들이 많았고, 저희가 나가서 안전관리 기준을 설명하면 오히려 화를 내시는 거예요. 그런 일이 반복되다 보니 현장 작업자들과 어떻게 하면 소통하고 안전수칙과 안전관리 기준에 적합하게 작업을 유도할 수 있을까? 하고 방법의 변화를 시도했습니다. 안전관리는 현장 작업자와 협력이 이루어질 때 효과를 볼 수 있다는 것을 깨달았습니다(Participant A-2021.05.30.).

업무관계자들에게 원칙과 기준을 고수했던 적이 있었어요. 오직 업무상으로만 생각했거든요. 그랬더니 발전은 없고 안전문제에 대한 책임만 미루는 사이가 되거나 만나기 싫은 사람들이 되더라고요. 그런 상태로는 안전을 담보할 수도 없고 제가 맡은 현장에서 사고가 날 것 같습니다. 그 후로 저 자신이 그분들에게 좀더 친근하게 다가서야겠

다고 생각하고 실천에 옮기게 되었습니다. 최근에는 현장에서 만나는 분들과 유대관계를 갖기 위해서 호칭을 바꿔서 형님, 동생도 하고 사적인 관심사를 공유하면서 친해하려고 노력하고 있습니다(Participant B-2021.08.21.).

업무관계자들과 윈-윈(Win-Win)하는 관계를 만들어 가려고 노력하고 있습니다. 현장작업자들과 협조 여부에 따라 사고를 예방할 수도 있고, 사고가 발생할 수도 있기 때문입니다. 제가 업무를 하면서 깨달은 것은 안전관리는 타부서 구성원이나 현장의 작업자들과 소통 관계를 만들 수 있는가의 여부에 달려 있다고 생각합니다(Participant D-2021.07.10.).

4.3.3 업무적 관계에서 서로의 안전망으로 거듭나기

연구 참여자들은 조직 구성원들과 업무로 인한 수동적 관계에서 점차 안전공동체로 변모되어 가는 모습이 나타나고 있었다. 밀레니얼세대 안전직 근로자들은 입사초기 조직 구성원들과는 근무시간 내에서 수동적으로 업무적인 관계를 유지하고, 일과 관련된 고민이나 상담창구로 기존에 형성된 인적네트워크를 활용하고 있었다. 그러나 시간이 흐르면서 경쟁자나 업무적 동료로만 여겨졌던 조직 구성원들이 안전관리 업무에서 경험을 공유하며 서로의 부족한 부분을 보완해주는 안전망으로 거듭나고 있었다. 이처럼 업무적 관계 맺기에서 안전공동체로 거듭나는 관계 크래프팅이 나타나고 있었다.

입사초기에는 업무중에 일어났던 일이나 고민이 있을 때, 기존의 친구들이나 대학동창들과 이야기를 많이 했습니다. 그런데 최근에는 회사 선배님들이나 동기들하고 이야기할 때가 더 편하게 느껴집니다. 제가 하는 일이나 업무에 대해서 가장 잘 이해하고, 가장 좋은 방향으로 저를 이끌어 주시니까요(Participant A-2021.05.30.).

우리팀은 아니지만, ○○팀에 있는 ○○가 없었다면, 어 뻘을까! 생각만 해도 견디기 힘들었을 것 같아요. 처음엔 ○○○하고 별로 친하진 않았어요. 옆팀에 배치 받은 입사 동기 또는 경쟁자라고 생각 했었거든요. 그런데 비슷한 처지다 보니까 출근해서 업무에 대한 의견을 나누고, 새롭게 경험했던 일들을 얘기하다 보니까 서로에 대해 알게되고 또 친해지고, 이제는 회사 돌아가는 정보라던지 모르는 업무나 일처리 방법에 대해 의견을 나누는 가장 든든한 친구예요(Participant C-2021.07.03.).

○○현장에서 저는 못보고 지나쳤는데, ○○과장님이 알려줘서 사고를 피한적이 있었는데, 작업현장에 나갈 때 2인 1조로 하라는 이유와 혼자서 모든 일을 완벽하게 처리할 수 없다는 것을 그때 알게 되었습니다. 그 후로 ○○과장님하고 한달에 한번은 퇴근 후에 함께 당구도 치고, 식사도

하면서 회사일이나 개인적인 일들을 상담도하고 그렇게 지내고 있습니다. 저의 성장이나 회사생활에 도움이 되는 말씀을 많이 해 주세요. 안전관리 업무에서 동료는 서로를 지켜주고, 부족한 부분을 채워주는 서로에 대한 안전망 같은 존재라고 생각합니다(Participant E-2021.08.07.).

5. 논의 및 결론

본 연구는 밀레니얼세대 안전직 근로자의 일의 의미를 탐색하기 위해, Wezesnieski와 Dutton[23]의 잡 크래프팅을 중심으로 질적 사례연구를 수행하였다. 과업 크래프팅, 인지, 크래프팅, 관계 크래프팅의 분류에 따라 도출된 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 논의할 수 있다.

첫째, 밀레니얼세대 안전직 근로자의 과업 크래프팅은 자신이 잘하는 분야와 주어진 업무를 융합하고, 직장인 커뮤니티를 활용하여 업무지식을 확장하며 직무수행에 활용하고 있었다. 이러한 연구결과는 학습마을활동가들이 자신들이 가진 강점과 자원을 업무에 적극적으로 활용하며[10], 비서직 근로자가 자신의 강점이나 흥미를 업무에 반영하는[27] 과업 크래프팅이 나타난다는 선행연구와 일치한다. 그리고 MZ세대들이 SNS를 통해 다양한 직종의 종사자들에 이터 환경과 직업에 대한 고민을 탐색한다는 선행 연구결과[31]와도 유사하다. 이는 밀레니얼세대 안전직 근로자들이 업무노하우를 공유할 수 있는 프로그램 운영과 직무관련 전문정보 등을 제공할 수 있는 조직 환경을 조성해 줄 필요성이 있음을 시사하는 것이다. 또한 본 연구에서 밀레니얼세대 안전직 근로자들이 선제적 안전관리 활동을 위해 직무수행 방식에 변화를 주는 모습이 밝혀진 것은 선행연구와 차별화되는 점이라 할 수 있다.

둘째, 밀레니얼세대 안전직 근로자의 인지 크래프팅은 안전직으로서 공공의 생명과 재산을 지킨다는 사회적 소명의식이, 안전관리 전문가로 성장하기 위한 역량함양 노력으로 이어지고 있었다. 또한 일이 조직에 적응하기 위한 수단에서 삶의 즐거움과 에너지로 변화하고 있었다. 이러한 연구결과는 밀레니얼세대 사회복지사가 자신들의 일이 모든 사람의 행복과 삶의 질을 향상시켜주는 이타성을 실현하는 의미 있는 일이라고 생각하고[8], 학습마을활동가들이 일의 전문성을 확장하고 성장하기 위해 학습의 필요성을 인지하고 있다는[10] 연구결과와 맥락을 같이 한다. 이는 밀레니얼세대가 지속적인 학습을 통한 경력 성장과 전문성 개발을 중시하고[32] 안전직 근로자들의 무형식 학습이 잡 크래프팅을 촉진하는 기제로 작용하기에[11], 무형식학습 활동으로 획득한 지식, 기술, 태도를 업무에 적용하고 변화된 행동을 보다 더 적극적으로 직무영역에 적용할 수 있도록 사내 인센티브제도 강화 및 칭찬릴레이

활성화 등을 통해 직무만족감을 향상시켜 줄 필요가 있다.

셋째, 밀레니얼세대 안전직 근로자의 관계 크래프팅은 신속한 소통이 가능하고 비대면 상황에서도 유용한 SNS를 활용하고 있었으며, 업무관계자와 수동적으로 유지하던 관계에서 안전관리를 위한 상호협력을 통해 서로의 안전망을 형성하는 공동체로 거듭나고 있었다. 이러한 결과는 국내 대기업 밀레니얼세대 구성원들이 디지털 발전과 함께 성장한 시대적 상황에 따라 소셜 네트워크에 익숙하고 정보 탐색 및 공유가 원활하며[33], 안전직 근로자들이 업무 특성상 팀워크를 중시하고 공동체 안에서 업무를 수행하는 조직문화가 형성되어 있다는[11] 선행연구 결과와 일치한다. 이에 밀레니얼세대 안전직 근로자에 대한 상사 및 동료의 지지를 강화할 수 있는 시스템을 구축하여, 기존의 업무규정과 원칙을 준수하면서도 효율적으로 과업을 수행하고 업무방식을 변화시킬 수 있는 잡 크래프팅이 활성화될 수 있도록 상향식(Bottom-up) 조직으로의 변화가 필요하다.

넷째, 잡 크래프팅의 구성요소인 과업, 인지, 관계 크래프팅은 개별적으로 발현되는 것이 아니라 서로 유기적으로 연계되어, 인지 크래프팅이 직무와 관계 크래프팅을 촉진하는 것으로 나타났다. 밀레니얼세대 안전직 근로자들은 자신들의 일이 공공의 생명과 재산을 지키는 중요하고 의미 있는 일이라고 인지할 때, 업무지식을 확장하며 이를 직무에 활용하기 위한 노력을 경신하고 있었다. 또한 업무관계자와 일과 관련한 수동적인 관계설정에서 안전관리를 위한 상호협력을 통해 서로의 안전망으로서 공동체를 형성해 나가는 관계 크래프팅이 나타나고 있었다. 이는 잡 크래프팅의 구성요소들이 상호 결합되어 나타난다는 연구 결과를 뒷받침한다[10,27,34]. 이에 경제적인 수단보다는 자아실현의 기제이면서 사회적으로 기여할 수 있는 일의 의미를 중시하는 밀레니얼세대의 특성을 반영하여, 안전직 근로자들이 자신들의 일이 공공의 안전과 생명을 지키는 가치 있는 일이라는 인지 크래프팅을 통해 과업과 관계 크래프팅을 촉진할 수 있도록 다양한 사회적 지원이 필요할 것이다.

본 연구가 지니는 의의는 다음과 같다. 첫째, 기존의 밀레니얼세대 잡 크래프팅과 관련한 선행연구는 호텔기업의 구성원과 영업 관리자를 대상으로 인과요인을 탐색한 양적연구만이 발견되고 있었다. 하지만 본 연구에서는 밀레니얼세대 안전직 근로자를 대상으로 잡 크래프팅의 경험을 심층적으로 탐색한 질적 사례연구를 수행하여 연구영역과 범위를 확장하였다는 의의를 갖는다. 둘째, 그동안 안전직과 관련한 선행연구가 재난안전 담당공무원과 대기업 안전직 근로자에 국한되어 있었는데, 본 연구에서는 밀레니얼세대 안전직 근로자들의 일에 의미와 일터에서의 직무 및 관계에 대한 탐색을 통해 직무의 경계를 확장하고

일의 만족감을 향상할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 끝으로 본 연구는 에너지 기업에 종사하는 밀레니얼세대 안전직 근로자 다섯명을 대상으로 심층면담을 통한 질적 사례연구를 수행하여 결과를 일반화하기에 한계점이 있다. 이에 다양한 직종의 안전직 근로자를 대상으로 후속연구가 필요하다

6. References

- [1] N. R. Lee(2019), "The moderating effect of career development support on the relationship between job autonomy and affective organizational commitment of millennials in large corporations." *Journal of Humanware*, 2(2):45-73.
- [2] D. R. Hillman(2013), "Applying Gilbert's teleonomics to engineer worthy performance in generation Y employees." *Performance Improvement*, 52(10): 13-21.
- [3] I. K. Lee(2020), "The generational differences of the meaning of work, affective organizational commitment and their relationship in small and medium-sized IT companies." *Journal of Humanware*, 3(1):27-52.
- [4] Y. S. Lee, Y. J. Lee, D. Y. Cho(2020), "The effect of job crafting on objective and subjective job performance: Focusing on the multi-group analysis between millennial and old generation sales managers." *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 22(1):145-162. 1
- [5] H. B. Kim(2019), "Photo-voice study on millennials' perceptions of leadership and role of leader." *Leadership Research*, 10(4):145-166.
- [6] J. W. Kim, B. U. Chung(2018), "An exploratory study on the millennial generation teachers' job motivation, task perception and future career Perspective." *Korean Journal of Educational Administration*, 36(3):231-249. <https://doi.org/10.22553/keas.2018.36.3.231>
- [7] H. J. Choi(2019), "Analyzing causal relationship of High-Performance Work Practices(HPWP), individual/team adaptive performance and customer orientation: Testing moderating effect of meaningful work." *Culinary Science and Hospitality Research*, 25(3):108-121.
- [8] S. M. Jang, E. H. Jang, H. G. Jung, G. B. Kim, H. K. Park(2020), "The meaning of the work among millennial generation social workers." *Social Work Practice Research*, 17(3):5-40.
- [9] H. S. Lee, H. K. Sim(2016), "Meaning of work and working experiences among young adults changed their jobs: Changing jobs as a family-oriented individualization strategy." *Korean Journal of Cultural Sociology*, 22:283-348.
- [10] S. S. Song(2021), "An exploration of the meaning of work through job crafting by learning village activists." *Industrial Convergence Research*, 19(3):51-60.
- [11] J. S. Lee(2021), "The structural relationship among job-crafting, work engagement, informal learning, social support and positive psychological capital of safety workers in large corporations." Doctoral dissertation, Ajou University.
- [12] J. H. Park(2020), "The relationship between human resource management system strength and employees' attitude." *The Journal of Professional Management*, 23(4):269-286.
- [13] H. J. Choi, K. W. Kim(2020), "Study on improving the emergency management expertise of the national government and government enterprise employees." *KIPA*, 2020-13:1-816.
- [14] S. C. Hong, Y. J. Kwon(2019), "The effects of millennials job crafting authentic leadership and shared leadership in the hotel industry: The mediating effect of job engagement." *Journal of Tourism and Leisure Research*, 31(11):215-240.
- [15] S. C. Hong, Y. J. Kwon(2021), "A study on the effects of GRIT and job autonomy, resilience with job crafting in the millennial generation: focused on a hotel workplace." *Journal of Hotel & Resort*, 20(2):103-124.
- [16] N. Howe, W. Strauss(2000), *Millennials rising: The next great generation*. New York: Random House.
- [17] C. H. Hwang, S. H. Kim(2019), "The effects of job satisfaction on organizational commitment and turnover intention among millennial office workers in a large corporation." *Korea Journal of Business Administration*, 32(12):2085-2105. <https://doi.org/10.18032/kaaba.2019.32.12.2085>
- [18] J. J. Deal, A. Levenson(2016), *What millennials want from work*. Pakyoungsa.

- [19] S. C. Sim, H. J. Choi(2017), "A research about quality of work-life." *Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Y Generational Chef*, 3(2):169-180.
- [20] M. H. Jeong(2018), "The effect of employment flexibility on employee safety behavior and organizational performance in Korean firms: Focusing on the forms of employment and full-time status of safety manager." Doctoral dissertation, Chungbuk National University.
- [21] O. N. Park(2018), "A study on the changes of libraries and directions of librarian education in the era of the fourth industrial revolution." *Journal of the Korean Society for Library and Information Science*, 52(1):285-311.
- [22] Y. A. Cho(2015), "The structural relations among career management behavior, core self-evaluation, perceived norm, outcome expectation and implementation volition of office workers in large corporations." Doctoral dissertation, Seoul National University.
- [23] A. Wrzesniewski, J. E. Dutton(2001), "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work." *Academy of Management Review*, 26(2):179-201.
- [24] M. J. Kim, Y. H. Park(2019), "An integrative literature review of job crafting: Focused on empirical studies in South Korea." *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(11):234-246. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.11.234>
- [25] Y. H. Moon(2017), "Creating job meaning through job crafting: Focusing on child care teachers." Master's thesis, Jeonbuk National University.
- [26] D. S. Lim, Y. H. Lim, J. Y. Shin(2020), "A consensual qualitative research on the experience of job crafting among elementary school special classroom teachers." *The Journal of Elementary Education*, 33(2):113-141. <https://doi.org/10.29096/JEE.33.2.05>
- [27] S. W. Yim, A. K. Choi(2019), "A qualitative study on the experience of job crafting among secretaries." *Journal of Secretarial Studies*, 28(2):117-145. <https://doi.org/10.35605/jss.2019.06.28.2.117>
- [28] M. Q. Patton(1990), *Qualitative evaluation and research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [29] D. M. Ricci(2000), "A phenomenological study of he experience of learning in adult higher education." Doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison.
- [30] J. W. Creswell(2007), *Qualitative inquiry and research design (2nd ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [31] S. H. Hong, M. Kim(2021), "A study on communication methods according to the characteristics of MZ generation." *The Treatise on The Plastic Media*, 24(1):113-120.
- [32] E. H. Chang(2021), "An exploration on leadership types of millennial employees in korean corporations." *Leadership Research*, 12(2):73-100.
- [33] S. O. Park, Y. S. Song(2020), "An exploratory study on development of a followership competency model for millennials in large Korean corporate." *Korean Society for Learning and Performance*, 22(4):53-80. <https://doi.org/10.46260/KSLP.22.4.3>
- [34] J. M. Berg, A. Wrzesniewski, J. E. Dutton(2010), "Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When pro activity requires adaptivity." *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3):158-186.

저자 소개



송 성 숙
이주대학교 교육학박사 취득.
현재 대진대학교 미래평생학습부 교수로 재직 중.
관심분야: 일터학습, 잡 크래프팅, 사회적 상호
작용, 일터 학습문화 등