JEAM

Journal of East Asia Management
4(2) 63-92, 2023
http://dx.doi.org/10.22906/JEAM.2023.4.2.63

잡 크래프팅(Job Crafting)이 경력만족 및 직무만족에 미치는 영향
- 개인-직무 적합성의 매개효과 -

안혜련, 대학원 박사과정생, 부산대학교 경영대학
곽선화, 교수, 부산대학교 경영대학

The Effect of Job Crafting on Career Satisfaction and Job Satisfaction
- Mediating Effect of Person-Job fit -

Hyeryeon An, graduate student, college of Business, Pusan National University
Sunhwa Kwag, Professor, college of Business Pusan National University

Abstract

This study analyzes the effect of job crafting behavior on career satisfaction and job satisfaction that allows active participants to perform their jobs in a work environment where autonomy and delegation are emphasized, and how the degree of person-job fit plays a role in the relationship between the three variables. The results of an empirical analysis of 360 employees of domestic companies are as follows. First, job crafting was found to have a positive (+) effect on career satisfaction and job satisfaction, respectively, confirming the importance of job crafting in a situation where the work environment changes rapidly. Second, job crafting was found to have a positive (+) effect on desire-supply fit and ability-demand fit, respectively, which are components of person-job fit. This means that person-job fit can be improved through task, cognitive, and relationship crafting. Third, it was found that desire-supply fit and ability-demand fit had a positive (+) effect on career satisfaction and job satisfaction. This means that the higher the person-job fit the more satisfied the career and job. Finally, desire-supply fit has a partial mediating effect in the relationship between job crafting, career satisfaction, and job satisfaction and ability-demand fit has a partial mediating effect in the relationship between job crafting, job satisfaction.

* Received: Jul. 27th, Revised: Aug. 22th, 2023 Accepted: Aug. 29th, 2023
본 논문은 안혜련의 석사학위논문을 정리 및 수정하여 투고한 것입니다.

In summarizing the above research results, this study suggested in a changing organizational environment that it is necessary to provide individual active work performance (job crafting) opportunities for career satisfaction and job satisfaction, and that it is important to create an organization's support environment to enhance person-job fit.

Key words: Job Crafting, Career Satisfaction, Job Satisfaction, Person-Job fit

1. 서론

오늘날의 조직 환경은 과거보다 빠르게 변화하고, 복잡하며 모호하다. 불확실성이 높은 조직 환경은 조직구성원 스스로가 업무 수행방식을 바꾸고 혁신적인 행동을 하도록 요구하고 있다(Tims, Bakker, Derks, 2012; 오혜, 강대석, 2018). 최근에는 조직구성원들이 성과 창출이나 보상보다 개인의 가치, 일과 생활의 균형 등을 더 중요시함으로써 개인의 생계 수단이 아니라 자신의 가치를 실현하고 욕구를 충족시키는 수단으로 '일의 의미'가 변화하고 있다(장가, 전학철, 구자숙, 2021).

이러한 변화를 고려할 때, 기존의 하향적 방식으로 이루어진 전통적 직무설계는 더 이상 효과가 없다(Wrzesniewski & Dutton, 2001; Tims, et. al., 2012; Oldham & Hackman, 2010; 이현응. 2017; 장가, 전학철, 구자숙, 2021). 개인의 동기부여와 조직성과 향상을 위해 조직구성원들은 직무와 관련된 사항을 능동적이고 주도적으로 선호 및 환경에 적합하게 변화시키는 상향적 방식으로 직무를 (재)설계하는 대안적 관점이 등장하고 있다(신인용, 2015; 장가 외, 2021). 특히, Wrzesniewski & Dutton(2001)은 조직구성원이 능동적으로 과업, 인지, 관계적 경계를 변화시켜 직무를 구체화하고 재 정의하는 일련의 행동을 잡 크래프팅(Job Crafting)으로 정의하였다. 그 간 여러 연구를 통해 조직구성원들이 잡 크래프팅 행동으로 업무의 정체성 및 의미를 능동적으로 변화시켜 개인과 직무의 적합성을 높이고 궁극적으로 긍정적인 업무 결과를 가져옴으로써 개인과 조직의 성과 향상에 기여할 수 있는 것으로 나타났다(Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski, et. al, 2013; Tims, et. al, 2016; Kooij, et .al, 2017; Petrou, et. al, 2018; Chen, et. al, 2014).

특히, 고용환경 또한 경쟁적으로 변화하여 경력 및 성과에 자기주도적 책임을 강조하고 있다(김동윤, 진성미, 2018). 이에 직원들은 자신의 경력에서 만족을 느끼고 성공을 성취하기 위해 조직에서 능동적으로 행동하는 방법에 많은 관심을 보인다. 따라서, 조직구성원으로서 개인이 직무와의 부적합한 원인을 파악하고, 능동적으로 잡 크래프팅하여 적합성을

높일 때 직무만족, 업무몰입 및 성과 창출과 같은 긍정적 결과를 얻을 수 있다(Tims & Bakker, 2010).

그러나, 잡 크래프팅에 관한 선행연구는 대체로 직무요구-자원 모델을 개념화한 Tims & Bakker(2010)의 관점을 활용하였다. Tims & Bakker(2010)가 경험적이고 정량적 결과를 활용하여 잡 크래프팅을 연구함으로써 직무(재)설계와의 연관성을 명확히 제시할 수 있어 실무적으로 유용하다(Demerouti, 2014). 그러나, 이는 과업 및 관계를 중심으로 잡 크래프팅을 개념화하여 과업을 보는 방법을 변경하는 인지 크래프팅을 포함하지 않았다는 한계가 있다.

변하지 않는 기본적 직무 속성과 달리 직무수행 시 인지하는 직무 정체성은 조직구성원마다 다르게 해석할 수 있다(임명기 외 2014). 즉, 인지적 경계를 변경함으로써 개인이 조직구성원으로서 업무에 미치는 영향력을 인지하여 업무 정체성을 형성하고 나아가 자신의 삶에서 업무가 가지는 가치를 인식할 수 있다(Slemp & Vella-Brodrick, 2013). 이는 개인적으로 의미 있다고 인식하는 업무적 부분에 집중할 수 있도록 하여 과업 및 관계 크래프팅하고 유지하는 데 도움이 되기 때문에 중요하다. 특히, 재직기간이 길어질수록 요구되는 직무의 책임 정도가 높아지게 되어 기존에 수행하던 직무와의 부적합함을 느낄 수 있는데, 이때 직무의 인지적 경계를 변화시켜 직무와의 적합성을 향상시키고 업무성과로 연결할 수 있다(Wong & Tetrick, 2017). 따라서, 인지 크래프팅을 통해 자신이 직무를 바라보고 인식하는 관점을 변화시켜 직무 정체성을 확립하고 긍정적인 개인의 성과를 얻을 수 있으므로 과업과 관계뿐만 아니라 인지적 경계를 변화시키는 것 또한 중요하다.

이처럼, 선행연구를 통해 조직구성원으로서 개인이 직무와 경력에 만족하고 성과를 얻기 위해 능동적 잡 크래프팅 행동의 필요성이 대두되었지만, 다수의 연구가 하나의 관점에서 진행되었다는 한계를 지니고 있다. 또한, 직무-자원 관점에서 진행된 연구에서 잡 크래프팅을 통해 업무 정체성 및 일의 의미를 긍정적으로 변화시킬 수 있음을 밝히고 있지만, 그 변화에 중요한 역할을 하는 인지 크래프팅을 측정하지 않는다는 한계가 있다. 즉, 인지 크래프팅을 포함한 잡 크래프팅의 연구는 부족한 실정이며, 인지 크래프팅의 중요성을 강조한 연구 또한 부족하다. 이에 따라 본 연구에서는 인지 크래프팅의 중요성을 밝히고, 이를 포함한 잡 크래프팅을 중요 변수로 설정하여 경력 만족 및 직무만족의 관계와 그 관계에서 개인-직무 적합성의 매개효과를 검증해 봄으로써 잡 크래프팅이 개인과 조직에 미칠 영향과 잠재적 가치에 관해 연구해 보고자 한다.

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 잡 크래프팅

Wrzesniewski & Dutton(2001)는 잡 크래프팅(Job Crafting)을 조직구성원이 과업이나 인지, 관계적 경계를 변화시켜 직무를 능동적으로 구체화하고 재정의하는 일련의 행동으로 정의하였다. 잡 크래프팅이 직무의 목적을 재구조화하고 업무의 정체성이나 의미 등을 변화시키려는 행동이라면 이러한 행동을 수행하는 사람은 잡 크래프터라고 한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

잡 크래프팅은 Hackmans & Oldham(1976)이 제시한 직무특성이론에 기반한 직무설계와 유사하지만 다른 개념이다. 직무특성이론에 따르면, 직무설계는 위에서 아래로 관리된다는 대표적인 하향식 개념이다. 즉, 조직 상위계층에서 구성원들에게 업무와 책임, 보고 사항 등을 서면으로 전달하고, 동일한 직무를 수행하는 구성원은 동일한 목록을 전달받는다. 이와 같은 하향식 직무설계는 전통적으로 직무의 표준화 및 통제의 수단으로 사용되었다(Wrzesniewski, et. al., 2013). 반면, 잡 크래프팅은 하향식 직무설계 접근법을 보완하여 상향식 직무설계 접근법으로 변화시킨 것이다(Berg, et. al., 2010). 기존 하향식 직무설계이론에서는 구성원이 직무에 만족할 경우, 향후 더 많은 직무를 수행할 것이라고 가정하고 있다. 반면, 상향식 직무설계인 잡 크래프팅 이론에서는 구성원 스스로가 과업 및 관계적 경계를 변화시켜 만족하는 직무를 창출할 것이라고 가정한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

직무특성이론과 같은 하향식 직무설계와 잡크래프팅과 같은 상향식 직무설계 모두 개인이 직무를 통해 의미를 찾고 직무만족을 느낌으로써 조직성과에 기여한다는 공통점이 있다. 그러나 구성원이 직무를 바라보고 설계하는 구체적 방법에서 차이가 드러난다. 직무특성이론에서 구성원은 변화된 직무를 수동적으로 수행하는 반면, 잡 크래프팅에서 구성원은 능동적이고 주도적으로 직무를 변화시키는 직무수행의 주체로서 역할을 한다.

급변하는 조직 환경에서는 더 이상 직무의 구조나 내용에 대해 상위계층 관리자가 주도하는 변화를 기다릴 여유가 없다. 직무수행자인 구성원 스스로가 주도적으로 직무를 설계하고 변화를 시도할 때, 복잡하고 도전적이며 의미 있는 업무를 수행할 수 있다. 이러한 직무 주체로서의 행동은 곧 긍정적인 업무성과와 개인의 성공을 촉진한다(Oldham & Hackman, 2010).

Wrzesniewski & Dutton(2001)에 의해 잡 크래프팅의 개념화가 이루어진 이후 잡 크래프팅의 역할, 그리고 잡 크래프팅이 조직에 미치는 영향 등에 관한 연구가 진행되고 있다. Wrzesniewski & Dutton(2001)은 잡 크래프팅을 과업과 인지, 관계 등 3가지 하위차원에서

개념화하고 있다. 먼저, 과업 크래프팅(task crafting)은 과업을 수행하는 동안의 활동 형태나 수를 변경하는 행동이다. 즉, 과업 크래프팅은 규정된 업무보다 더 많은(적은) 업무를 수행하거나 새로운 업무 처리방식을 도입하는 등의 행동을 포함한다. 둘째, 인지 크래프팅(cognitive crafting)은 과업을 수행하는 동안 자신의 직무에 대한 인식을 개선하는 행동이다. 즉, 직무 분석 방법을 부분적 또는 전체적으로 변경하거나, 직무수행 목적을 변경하는 등의 행동을 포함한다. 셋째, 관계 크래프팅(relational crafting)은 과업을 수행하는 동안 누구와 어떻게 상호작용할 것인지 등 동료와의 상호작용 방법을 변경하는 행동이다. 즉, 누구와 함께 일할 것인지(일하지 않을 것인지), 얼마나 많은(적은) 사람과 관계를 맺을 것인지 등의 행동을 포함한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Tims & Bakker(2012)는 잡 크래프팅을 4가지 차원에서 개념화하고 있다. 그들은 직무요구-자원 모델(Job Demands-Resources Model; JD-R) 관점에서 직무요구와 직무자원을 중심으로 업무 특성을 구분하였다. 그러한 구분에 따를 때, 잡 크래프팅은 구조적 직무자원 및 사회적 직무자원의 증가, 도전적인 직무요구의 증가, 방해하는 직무요구의 감소 등 네 가지 특성을 갖게 된다.

잡 크래프팅 개념 정의에서 Wrzesniewski & Dutton(2001)과 Tims & Bakker(2012)의 가장 큰 차이점은 과업을 인지하는 부분에 대한 것이다. 즉, Tims & Bakker(2010)은 과업에 대한 인지적 변화를 업무의 경계에 직접적으로 영향을 미치는 것이 아닌, 상황 그 자체를 있는 그대로 인식하고 대처하는 것으로 보고 있다. 따라서 후자의 연구자들은 과업과 관계 크래프팅만을 정의에 포함하고 있고 인지 크래프팅은 포함시키지 않았다.

그러나, 잡 크래프팅에 관한 많은 선행연구에서 구성원들이 업무에 대한 긍정적인 정체성 형성을 위해 업무를 바라보는 방식을 바꾸고 이를 통해 업무에서 향상된 의미와 목적을 얻을 수 있음을 밝히고 있다(Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Wong & Tetrick, 2017; Berg et. al., 2010). 즉 직무 재설계에서 과업 및 관계적 요소 뿐 아니라 인지적 요소 또한 잡 크래프팅의 중요한 요소임을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 인지 크래프팅의 개념을 포함하고 있는 Wrzesniewski & Dutton(2001)의 잡 크래프팅 개념에 기반하여 연구를 진행하였다.

2.2 경력만족 및 직무만족

IMF 외환위기 및 글로벌 금융위기를 겪으면서 국내 기업들의 지속적인 구조조정이 이루어지고 노동시장의 유연화로 인한 평생 고용 개념의 붕괴, 고령화 시대로의 조기 진입 등 다양한 경제·사회적 환경 변화가 조직구조에 큰 영향을 미쳤다. 또한 1980년대 이후

전 세계적으로 정보과학기술이 급격히 발달하면서 새로운 기업 유형의 등장과 직무의 성격 및 수행방식의 변화가 나타났다.

일자리와 관계된 기업 내외적 변화로 인하여 개인의 경력 환경 또한 불확실이 높아지게 되었다. 이는 곧 경력관리와 경력성과, 경력성공 등 경력 전반에 대한 개인의 관심을 높이는 계기가 되었다(김성남, 이규남, 2012; Yoon, Kim, Eom, 2019). 평생고용, 평생직장의 개념이 있던 과거와 달리 평생 직업으로 패러다임이 변화됨에 따라 개인의 고용 및 경력은 개인이 책임져야 하는 시대에 들어서게 된 것이다.

미래에는 개인이 경력에서 성공을 성취하고 만족을 느끼는 방법에 있어 역동적 변화를 가져올 가능성이 크고, 예측도 어려워질 것으로 전망되고 있다. 경력관리에 있어 개인적이고 주관적인 요소의 중요성이 점차 증가하면서 전통적 경력 환경에서 객관적 지표로 평가되던 경력 성공에도 새로운 지표가 반영되고 있다. 즉, 경력 성공이 승진, 연봉 등과 같은 객관적 척도가 아닌, 경력만족, 직무만족, 삶의 만족 등과 같은 주관적 기준을 포함하는 방향으로 변화하는 것이다(Arthur, et. al. 2005).

경력만족 및 직무만족은 개인이 경력과 직무에서 느끼는 감정의 결과물로, 경력 혹은 경력성공의 개념과도 함께 설명되고 있다. 경력이 시간의 흐름에 따라 한 개인이 전 생애에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험(Arthur, Hall, Lawrence, 1989)이라면 경력성공은 시간의 흐름에 따라 얻게 되는 업무 경험들 사이의 특정 시점에서 업무와 관련된 바람직한(기대되는) 결과를 달성하는 것으로, 개인이 경험하는 경력의 결과이다(Arthur et. al., 2005). 경력성공은 승진이나 연봉 인상과 같이 객관적인 결과로도 표현되지만, 경력에서 개인이 얻는 성취감과 경력에 대한 만족감 등 주관적인 결과로도 설명할 수 있다(Judge. et. al., 1995). 주관적 경력성공은 자신의 경력 또는 성과와 관련된 사실에 대해 느끼는 감정이나 태도, 지각 등을 포함하며 개인이 느끼는 심리적 만족과 성취감이 중요한 요인이 된다(김시진, 김정원, 2010; 신수림, 정진철, 2014).

일반적으로 경력만족은 주관적 경력성공을 측정하는 대표적 구성요소이다(Ng & Feldmans, 2014). 경력만족은 개인이 조직에서 경험한 것을 직무수행 평가를 통해 경력성과로 얻을 수 있는 것으로, 개인이 내부적 관점에 의해 판단한 경력 결과라 할 수 있다(Greenhaus, Parasuraman, Wormely, 1990). 즉, 경력만족은 경력 혹은 경력 경험에 대한 평가를 통해 얻을 수 있는 긍정적인 정서 상태이다(Judge. et. al., 1995). 주관적 경력성공의 또 다른 구성요소인 직무만족은 수행하는 직무를 통해 개인이 가진 직무에 대한 가치를 성취한 정도 또는 성취가능성을 평가함으로써 얻게 되는 긍정적인 감정 상태이다(Locke, 1969). Judge 등(1995)은 직무만족을 직업 또는 직무 경험의 평가에서 비롯되는 긍정적인 정서 상태로 정의하였다. 그들은 직무만족이 현재 직무에 대한 개인의 긍정적, 정서적 평

가와 관련되며, 경력에 대한 개인의 긍정적 인식에 영향을 미치므로 경력성공의 측정에 적합한 구성요소임을 강조하고 있다. 이렇듯 심리적으로 경력과 직무에 대해 만족을 느끼는 경우 자아 정체성 변화에 영향을 미치고, 목표 추구와 노력을 통해 객관적 경력성공 또한 성취할 수 있다. 따라서, 경력 및 직무에서 심리적 만족감을 느낀 개인은 개인과 업무의 정체성을 변화시키고 더 나은 성공을 성취하기 위해 목표를 설정하고 노력할 것이다(Hall, 2002). 오늘날 직원으로서의 개인은 경력성공을 만들어내는 주된 책임자로 업무에서의 능동적인 행동인 잡 크래프팅은 개인이 원하는 경력에서의 성공을 이끌어내는 열쇠가 될 것이다(Akkermans & Tims, 2017). 이는 직원으로서의 개인이 경력과 직무에서 만족을 느끼기 위해 잡 크래프팅에 관심을 가져야 할 필요성을 보여준다.

2.3 개인-직무 적합성

고용시장 변화에 따른 경력 환경의 불확실성 증가로 근로자의 고용불안 또한 높아지고 있다. 이에 조직구성원들은 경력만족과 경력성공을 위해 점차 자신이 수행하는 직무에 대한 적합성과 전문성을 갖추는 데 관심을 보이고 있다(김동윤, 진성미, 2018). 선행연구에 따르면 직무와의 적합성이 높은 사람은 그렇지 않은 사람들보다 조직에 더 끌리고, 동료 구성원들로부터 호의적으로 평가받으며, 더 나은 업무성과를 창출할 가능성이 있다. 따라서 직무에 적합한 사람을 적극적으로 채용하고 선발하는 것은 개인에게는 물론 조직에도 잠재적인 이익을 가져올 수 있다(Bretz & Judge, 1994).

개인-직무 적합성(person-job fit)은 개인 특성과 직무/과업 특성 간의 관계로, 직무/과업의 특성이 개인적 요구 및 능력과 일치할 때, 구성원들은 직무와의 적합성을 경험할 가능성이 크다(Kristof-Brown, et. al., 2005). Edwards(1991)는 개인-직무 적합성을 개인욕구-직무공급 적합성과 개인능력-직무요구 적합성으로 구분하고 있다. 먼저, 개인욕구-직무공급 적합성(desire-supply fit)은 조직구성원 개인의 욕구(개인의 선호나 필요, 가치 등)가 개인이 수행하는 직무(조직 속성, 직무 성격)에 의해 충족될 때 나타난다. 다음으로 개인능력-직무요구 적합성(ability-demand fit)은 개인의 능력(교육, 경험, 태도)이 직무에 요구되는 수준(성과요건, 가치 있는 결과를 얻기 위한 수단적 활동)에 부합될 때 나타난다. 사람들이 노동시장에 진입하고 직무를 받아들이는 기본적 동기 중에는 조직이 제공하는 보상을 얻기 위한 목적도 있으므로 구성원 관점에서 개인의 요구/욕구와 직무공급 간의 일치는 매우 중요하다(Cable, DeRue, 2002). 국내 기업의 경우, 전통적으로 개인-조직 적합성(Person-Organization Fit)이 강조되었다. 그러나, 오늘날 직무 중심의 인력 확보 및 직무 개념의 보편화로 인해 개인-직무 적합성이 더 중요해지고 있다. 최보인 등(2011)은 개인욕구-직무공

급 적합성[1]과 개인능력-직무요구 적합성[2]으로 국내 상황에 맞는 개인-직무 적합성으로 구체화한 바 있다.

국내외의 여러 선행연구에서 개인이 수행하는 업무와 선호하는 업무 정체성 일치의 중요성을 강조하였다. 개인과 직무가 부적합할 경우 개인이 좌절과 같은 부정적인 업무를 경험할 수 있고, 이는 개인의 이직 또는 조직의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서, 조직은 부정적인 영향을 최소화하고 긍정적 영향을 극대화하기 위해 구성원이 성취감, 성공, 만족과 같은 긍정적인 업무 경험을 할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 특히 관리자는 직무와의 적합성이 낮은 직원을 발견했을 때, 잡 크래프팅 기회를 권장하여 개인-직무 적합성을 높이고, 업무에 몰입시킬 필요가 있다(Chen 외 연구진, 2014).

3. 연구방법

3.1 가설설정 및 연구모형

3.1.1 잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족

선행연구에 대한 고찰을 바탕으로 본 연구에서는 잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족, 개인-직무 적합성 간의 관계에 관해 연구하고자 한다. 먼저 잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족 관계를 살펴보면 다음과 같다.

잡 크래프팅은 개인에게 주어진 직무를 스스로 변화시켜 업무의 의미와 정체성을 찾아가는 행동이다. 급변하는 조직 환경 속에서 경력과 직무에서 만족을 느끼기 위해 스스로 업무의 의미와 정체성을 찾으려는 노력이 필요하며, 이를 위해 직무를 수행하는 동안 다양한 경계에서 변화를 줄 필요가 있다. 업무환경을 주도하는 것은 개인에게 많은 이점을 제공한다. 자신의 업무 상황에 대한 통제력을 발휘하는 개인이 자신이 속한 환경에서 발생할 수 있는 우발적 상황을 이해하고 변화를 예상할 가능성이 더 크다. 즉, 능동적인 개인이 업무 상황을 선택 및 창조하고 영향을 발휘할 때, 경력과 직무에서 더 큰 만족을 느낄 것이다(Seibert. et. al., 1999). Akkermans & Tims(2017)은 구성원이 자신의 직무를 능동적으로 크래프트 하면서 동기부여 될 수 있고, 결과적으로 직무만족을 강하게 느낄 수 있음을 확인하였다. Cenciotti 등(2017)은 잡 크래프팅이 직무만족(주관적 경력성공)과 승진(객관

1) 직무 담당자의 욕구나 선호, 적성 등을 해당 직무가 제공해주는가에 대한 여부를 의미함.
2) 직무수행 시 직무에 요구되는 지식, 기술, 능력과 직무 담당자가 보유한 지식, 기술, 능력 간의 부합을 의미함.

적 경력성공)은 긍정(+)적인 상관관계를 가지며, 잡 크래프팅이 개인의 긍정적인 경력 결과를 얻는데 효과적인 전략임을 제시한 바 있다. Yoon, Kim, EOM(2019)은 잡 크래프팅이 경력만족 및 경력 몰입에 긍정(+)적인 영향을 미치며, 조직의 업무 효율성 향상 및 직원들의 직무만족을 위해 효과적인 활동임을 밝혀 직원이 잡 크래프팅하도록 조직 수준에서 관리할 필요성을 시사하였다. 여러 선행연구에서 잡 크래프팅이 업무의 의미와 정체성을 긍정적으로 변화시켜 직무만족, 경력만족 등에 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 다만, 이는 직무-자원 관점에서 설정한 가설이 대부분이었기 때문에, 본 연구에서는 과업, 인지, 관계 크래프팅의 구성요소를 바탕으로 잡 크래프팅과 경력 및 직무만족의 영향 관계를 알아보고자 한다.

이상의 선행연구 결과와 논의를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1-1. 잡 크래프팅은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-2. 잡 크래프팅은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.1.2 잡 크래프팅과 개인-직무 적합성

잡 크래프팅은 개인이 자신의 능력 및 욕구와 직무-요구 및 자원 사이의 균형을 적합하게 만드는 것으로, 잡 크래프팅 행동 그 자체가 개인-직무 적합성을 향상시키는 행동이라고 볼 수 있다. 따라서, 개인이 잡 크래프팅을 통해 직무와의 적합성이 향상되고 그 결과로 개인은 스스로 동기부여 되어 잡 크래프팅에 더욱 몰입할 수 있다(Wrzsniewski, Dutton, 2001).

Tims 등(2016)은 직무 특성을 크래프트 하는 개인은 자신의 선호와 직무 특성을 일치시킬 수 있고, 이를 통해 역량, 자율성, 다양성 등 개인의 요구에 더 잘 반응하는 직무를 창출할 수 있다고 주장하였다. Chen 등(2014)도 구성원들이 잡 크래프팅을 통해 개인이 원하는 업무정체성 및 개인의 능력과 직무 내용과의 적합성을 더 많이 느끼며, 이를 통해 직무에 대한 몰입의 정도도 높아짐을 확인하였다. 이현웅(2017)은 한국판 잡 크래프팅 척도 개발 및 타당화를 연구하였다. 그는 잡 크래프팅이 개인-직무 적합성을 높이기 때문에 동기부여는 당연한 결과이며, 조직구성원이 자발적 동기부여를 위해 개인-직무 적합성을 향상시킬 수 있도록 자신의 직무를 재설계함을 제시하였다.

국내 기업의 경우 최근 직무 중심의 인력 확보 및 직무 개념의 보편화로 인해 직무와의 적합성을 더욱 강조하고 있다(최보인 외, 2011). 또한, 예측할 수 없이 급변하는 노동시장과 조직 환경의 불확실성으로 인해 직원인 개인의 주도적이고 혁신적인 업무 수행 행동이 요구되고 있는 지금, 개인이 일하는 방식과 그를 바탕으로 얻는 결과를 개인의 성과에 초

점 맞추는 것이 더욱 중요해지고 있다.
이상의 선행연구 결과와 논의를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H2-1. 잡 크래프팅은 개인-직무 적합성의 개인욕구-직무공급 적합성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-2. 잡 크래프팅은 개인-직무 적합성의 개인능력-직무요구 적합성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.1.3 개인-직무 적합성과 경력만족 및 직무만족

잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 역할에 대해 살펴보았다. 하나의 조직에서 수동적으로 경력(기간)을 쌓아온 과거와 달리 현재 구성원들은 개인의 경력관리와 직무에 대한 전문성을 갖추는 것에 더 높은 관심을 보인다. 자신에게 적합한 직무를 선택하는 것은 경력에서 매우 중요한 부분이다. 조직 내외적인 성공과 만족을 경험한 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 자신의 업무에 더 많이 몰입하고, 더 큰 의지를 보이며, 조직을 떠날 가능성이 낮다. 따라서 개인은 직무와의 적합성을 향상시키고 경력관리를 통해 경력 전반에서의 만족을 느낄 수 있도록 해야한다(Bretz, Judge & 1994).

개인-직무 적합성의 연구 영역을 제시한 Edwards(1991)은 개인과 직무의 상호작용 효과를 강조하며, 개인/직무/결과 간의 상호작용 효과로 인해 개인과 직무와의 적합성이 높아지고 그 대표적 결과로 직무만족을 제시하였다. Lauver, Kristof-Brown(2001)은 개인능력과 직무가 요구하는 정도가 적합할수록 직무만족의 정도가 높아지는 것을 확인하였고, 직원들에게 인식된 직무와의 높은 적합성은 직무성과, 직무만족 등에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 제시하였다. Lauver 등은 잠재력이 높은 구성원을 조직에 유지시키고, 경력만족을 느낄 수 있도록 조직에서 경력 개발 계획의 하나로 정기적인 개인-직무 적합성 평가의 유용성을 제시한 바 있다. Saks, Ashforth(1997)은 개인-직무 적합성에 대한 구성원의 인식이 직무만족과 관련되어 있으므로, 채용 및 선발 시 조직 입장에서 적합한 인재를 선발하는 것 외에도 구직자의 입장에서 본인의 욕구 또는 능력과 직무가 적합함을 보여주는 인재를 선발하는 것으로 확대되어야 하며, 이렇게 선발된 직원은 업무 성과와 경력 및 직무만족과 연결될 것이라고 제시하였다. 정순여 등(2005)은 자신의 능력과 적성에 맞는 직무는 심리적 만족을 제공하여 개인의 경력만족에 긍정적 영향을 미침을 실증적으로 분석하였다. Tims 등(2016)은 개인이 선호하거나 목표로 하는 업무 정체성과 일치하는 직무는 흥미롭고 유의미한 것으로 경험할 가능성이 크지만, 불일치하는 직무는 좌절과 같은 부정적인 경험을 할 가능성이 크므로, 개인의 욕구/능력과 직무 적합성을 높일 필요가 있음을 주장하였다.

이상의 선행연구 결과와 논의를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H3-1. 개인-직무 적합성은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3-2. 개인-직무 적합성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

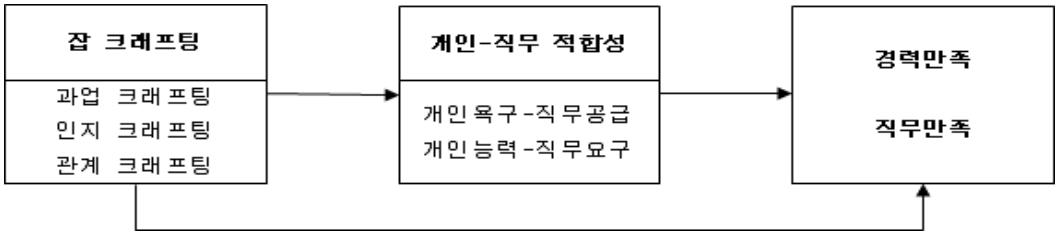
3.1.4 개인-직무 적합성의 매개효과

오늘날에는 직무의 구조 및 내용에 대한 변화를 반드시 경영자가 주도하기 기다릴 필요가 없다. 직원들이 시작한 직무설계 변화로 인해 개인은 보다 복잡하고 도전적이며 의미있는 업무를 수행하게 될 것이다. 이는 곧 긍정적인 업무성과와 개인적인 만족을 이끌어낼 것이다. 선행연구에 따르면, 직무의 특성과 직원의 개인적 특성 사이가 상호보완 관계에 있을 때, 즉, 개인의 욕구/능력과 직무의 요구/공급의 관계가 일치할수록 개인-직무 적합성이 향상된다(Tims, Derks, 2010; Edwards, 1991). 이러한 요소들이 균형을 이루지 못할 때 개인은 직무와의 부적합함을 경험할 수 있다. 이 때, 직원이 직무와 부적합한 원인을 파악하고 이를 줄이기 위해 잡 크래프팅 행동을 할 경우, 개인-직무 적합성을 높일 수 있다(Tims, Bakker, 2010). 잡 크래프팅은 목표를 설정하고 달성하려는 동기부여를 통해 추진된다. 이런 점에서 직원이 직무와의 적합성을 높이고자 목표할 때, 잡 크래프팅을 하고자 동기부여 될 가능성이 있다. Chen 등(2014)도 업무로부터 얻고자 하는 개인의 욕구와 직무간 적합성을 높게 인지하는 구성원들이 적극적으로 업무를 수행하려 하고, 이는 다시 높은 직무 성과와 만족으로 나타남을 제시하였다. 특히, 관리자는 개인-직무 적합성이 낮은 구성원들을 발견했을 때, 잡 크래프팅 기회를 권장하여 개인-직무 적합성을 향상시키고 업무에 몰입시킬 필요성을 강조하였다. 즉, 능동적이고 자율적으로 주어진 직무를 재설계하는 잡 크래프팅 행동을 통해 개인의 욕구/능력과 직무의 요구/공급의 관계를 일치시켜 만족하는 결과를 얻을 수 있다.

이상의 선행연구 결과와 논의를 바탕으로 본 연구에서는 개인-직무 적합성과 잡 크래프팅, 경력만족 및 직무만족 간의 관계에 대해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H4-1. 개인욕구-직무공급 적합성은 잡 크래프팅과 경력만족의 관계를 매개할 것이다.
H4-2. 개인능력-직무요구 적합성은 잡 크래프팅과 경력만족의 관계를 매개할 것이다.
H4-3. 개인욕구-직무공급 적합성은 잡 크래프팅과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.
H4-4. 개인능력-직무요구 적합성은 잡 크래프팅과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

이상의 가설을 바탕으로 구성한 연구모형은 <Figure 1>과 같다.



<Figure 1> Research Model

3.2 변수의 조작적 정의와 측정도구

본 연구에서는 총 4개 변수인 잡 크래프팅, 경력만족, 직무만족, 개인-직무 적합성에 대해 Likert 5점 척도로 구성, 측정하였다. 각 변수의 조작적 정의와 측정도구는 다음과 같다.

3.2.1 잡 크래프팅

본 연구에서는 Wrzesniewski, Dutton(2001)이 제시한 개념을 바탕으로 잡크래프팅을 정의하였다. 잡 크래프팅은 '개인에게 주어진 직무의 과업 또는 관계적 경계에서 수행하는 물리적, 인지적 변화'다. 잡 크래프팅은 3가지 하위변수(과업 크래프팅, 인지 크래프팅 관계 크래프팅)로 구성되어 있다. 과업 크래프팅은 '과업을 수행하는 동안 수행하는 활동의 형태나 수를 변경하는 것'으로, 인지 크래프팅은 '과업을 수행하는 동안 과업을 보는 방법을 변경하는 것'으로, 관계 크래프팅은 '과업을 수행하는 동안 누구와 상호작용하는지에 대한 부분을 변경하는 것'으로 각각 정의한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001: 179).

Wrzesniewski & Dutton(2001)의 개념적 모델을 바탕으로 Slemp, Vella-Brodrick(2013)이 Job Crafting Questionnaire(이하 JCQ)를 개발하였다. 이현응(2017)은 특수한 상황 또는 문화에서만 실행될 수 있는 항목을 제외하고 한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)를 제시하였다. 본 연구에서는 잡 크래프팅을 과업, 인지, 관계 크래프팅으로 나누어 각각 5문항, 총 15문항으로 구성했으며 대표적인 문항은 "업무를 수행할 때 나에게 가장 적합한 방법을 찾는다(과업 크래프팅)", "내 일을 단지 돈을 벌기 위한 수단이 아니라 자아실현의 기회로 생각한다(인지 크래프팅)", "업무와 관련해서 조언을 줄 사람을 적극적으로 찾는다(관계 크래프팅)"가 있다.

3.2.2 경력만족 및 직무만족

경력만족은 '개인의 내적 관점에서 조직에서 개인이 경험한 것을 경력의 결과'로 정의하며, 국내외 많은 선행연구에서 경력만족 측정도구로 사용한 Greenhus 외 연구진(1990)

의 5문항을 사용하여 측정하였다. 대표적인 문항은 “나는 직장경력을 돌이켜 볼 때, 지금까지 내가 이룬 것에 만족한다”가 있다.

직무만족은 ‘개인이 직무에 대해 가지고 있는 가치를 수행하는 직무를 통해 성취하거나, 성취 가능성을 평가함으로써 얻을 수 있는 감정 상태’로 정의하며(Locke, 1969: 316), Mobley, Jaret, Marsh, Lim (1994)의 척도 9문항 중 일반적 직무만족을 측정하는 1개 문항(예: 전반적으로 나는 현재의 직무에 만족한다)과 나머지 문항을 수정·보완한 김시진, 김정원(2010)의 4문항을 포함하여 총 5문항으로 측정하였다. 대표적인 문항은 “현재 내가 맡은 업무는 나의 적성에 잘 맞다고 생각한다” 가 있다.

3.2.3 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 ‘개인의 필요 및 욕구와 직무가 공급하는 정도, 개인의 능력과 직무요구의 관계가 서로 일치하는 정도’이다. 개인-직무 적합성은 개인욕구-직무공급 적합성과 개인능력-직무요구 적합성으로 구성 되어있다(Edwards, 1991: 289). 개인욕구-직무공급 적합성은 ‘직무 담당자의 욕구, 선호, 적성 등을 수행하는 직무가 공급해주는 정도’로, 그리고 개인능력-직무요구 적합성은 ‘직무 담당자가 보유한 지식, 스킬, 능력과 직무가 요구하는 사항이 부합하는 정도’로 정의한다(최보인, 장철희, 권석균, 2011).

본 연구는 개인-직무 적합성을 ‘개인욕구-직무공급 적합성’ 및 ‘개인능력-직무요구 적합성’ 두 가지 구성요소로 구분하였다. Cable, DeRue(2002)가 개발하고 최보인 등(2011)이 수정 보완하여 구성한 개인-직무 적합성 총 9문항으로 측정하였다. ‘개인욕구-직무공급 적합성’의 대표적인 문항은 “전반적으로 나는 나의 직무로부터 내가 원하는 것을 충분히 얻고 있다고 생각한다”가 있고, ‘개인능력-직무요구 적합성’의 대표적인 문항은 “나는 현재 직무수행에 요구되는 적합한 기술/기능(skill)을 보유하고 있다”가 있다.

4. 실증분석 결과

4.1 자료수집 및 표본의 특성

본 연구는 국내 기업에 재직 중인 근로자를 대상으로 실증분석을 진행하였다. 2021년 3월~4월에 온라인을 통해 설문조사를 실시하였으며, 회수된 371부의 설문지 중 비대상자 응답, 한 줄 응답, 오류 및 오답 형식 등의 불성실한 응답 11부를 제외한 360부의 설문지를 최종분석에 사용하였다. 표본의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Results of demographic analysis

기준	구분	빈도(명)	비율(%)	기준	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	153	42.5	담당 직무	일반사무/관리직	210	58.3
	여자	207	57.5		생산/기술직	17	4.7
연령	20대	72	20.0		연구직	17	4.7
	30대	102	28.3		서비스직	98	27.2
	40대	100	27.8		영업직	18	5.0
	50대	86	23.9	업종	제조 및 건설업	85	23.6
학력	고졸	65	18.1		도매 및 소매업	29	8.10
	전문대졸	46	12.8		보건의료업	38	10.6
	대졸	210	58.3		숙박음식점 및 부동산업	12	3.30
	대학원 이상	39	10.8		금융 및 보험업	83	23.1
결혼 여부	미혼	158	43.9		운수, 물류, 유통업	14	3.90
	기혼	202	56.1		서비스 및 공공행정업	99	27.5
직급	사원급	125	35.8	조직 규모	100명 미만	119	33.1
	대리급	53	15.2		100명~ 300명 미만	75	20.8
	과장급	61	17.5		300명~500명 미만	24	6.70
	차장급	65	18.6		500명 이상	142	39.4
	부장급	26	7.4	재직 기간	1년 미만	16	4.40
	임원급	19	5.4		1년~5년 미만	78	21.7
고용 형태	정규직 (무기계약직)	322 (10)	89.4 (2.8)		5년~10년 미만	71	19.7
					10년~15년 미만	64	17.8
	계약직	38	10.6		15년~20년 미만	37	10.3
					20년 이상	94	26.1

4.2 측정도구의 검증

측정도구의 타당성 및 신뢰성 검증을 위해 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 요인추출 방법으로 주성분 분석과 Varimax 회전을 선택하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 경우 0.6 이상일 경우 타당성을 만족한다고 판단하고 유의성 검증을 진행하였다. 그 결과 전제 34개 항목 중 과업 크래프팅(‘내가 관심 있는 분야와 업무를 접목할 수 있는 기회를 찾는다’, ‘업무를 마치는 데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다’), 관계 크래프팅(‘직장에서 내 성격에 맞게 다른 사람들을 대하는 방법을 찾는다’, ‘직장에서 대인관계로 인한 스트레스를 줄일 수 있는 방법을 찾는다‘), 인지 크래프팅 (’업무를 보다 효율적으로 수행할 수 있는 방법을 생각한다’, ‘내 업무의 부정적인 측면보다는 긍정적인 측면에 초점을 맞춘다’), 직무만족(‘열심히 노력하면 얼마든지 현재의 회사에서 성공할 수 있다고 생각한

다', '업무가 힘들거나 지연될 때 동료들끼리 서로 잘 도와주는 편이다') 각각 2문항씩 총 8개의 항목이 타당도를 저해하여 제외하고 26개의 항목에 대해 요인분석을 재 진행하였다. KMO 측도는 .914로, Bartlett의 구형성 검정 결과는 유의확률 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 요인분석 결과 모두 .60 이상으로 나타나 측정도구의 타당성을 만족하였다. 측정 항목의 신뢰성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였고 그 결과 Cronbach's Alpha는 0.7~0.9로, 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위한 내적 일관성이 높은 것으로 나타났다. 요인분석과 신뢰도 분석의 결과는 <Table 2>와 같다.

<Table 2> Results of factor & reliability analysis

문 항		개인욕구-직무제공	경력만족	개인능력-직무요구	과업 크래프팅	관계 크래프팅	인지 크래프팅	직무만족	Cronbach's Alpha
개인욕구-직무제공	1	.807	.256	.071	.076	.116	.083	.049	.912
	5	.791	.287	.161	.064	.087	.120	.144	
	4	.781	.207	.126	.038	.085	.207	.183	
	3	.774	.396	.052	.061	.065	.040	.016	
	2	.735	.195	.106	.109	.123	.214	.250	
경력만족	4	.392	.746	.048	.037	.032	.078	.051	.888
	5	.290	.739	.067	.113	.030	.196	.093	
	2	.251	.725	.216	.041	.123	.117	.292	
	3	.440	.725	.069	.081	.056	.062	.039	
	1	.167	.703	.127	.116	.126	.094	.360	
개인능력-직무요구	3	.057	.090	.867	.163	.049	.074	.115	.878
	2	.094	.083	.857	.182	.082	.046	.079	
	1	.167	.102	.830	.202	.077	.077	.074	
	4	.153	.142	.632	.157	.070	.084	.432	
과업 크래프팅	1	.120	-.029	.196	.804	.092	.018	.226	.807
	2	.054	.124	.247	.789	.140	.122	.124	
	3	.064	.166	.207	.759	.118	.207	.012	
관계 크래프팅	1	.146	.092	.067	.067	.838	.039	.021	.735
	2	.081	-.028	.147	.087	.826	.100	.093	
	5	.079	.172	-.006	.181	.650	.266	.052	
인지 크래프팅	3	.152	.202	.074	-.026	.158	.777	.069	.704
	2	.164	.104	.069	.211	.146	.770	-.115	
	4	.157	.050	.097	.169	.078	.647	.304	
직무만족	1	.071	.234	.130	.285	.085	.014	.691	.761
	2	.353	.190	.257	.068	.066	.159	.663	
	5	.457	.368	.249	.053	.052	.080	.552	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO 측도)				.914					
Bartlett의 구형성 검정		Approx x^2		5354.996					
		자유도(df)		325					
		p		0.000					

<Table 3> Means, Standard Deviations, and Correlations analysis

구분	M	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
성별	1.58	0.50	1											
연령	2.56	1.06	-.212**	1										
결혼여부	1.56	0.50	-.251**	.632**	1									
직급	2.63	1.56	-.348**	.496**	.406**	1								
고용형태	1.11	0.31	.149**	-.163**	-.152**	-.301**	1							
기업규모	2.53	1.31	-.158**	.127*	.202**	.140**	-.007	1						
재직기간	3.86	1.61	-.287**	.781**	.616**	.600**	-.206**	.258**	1					
잡 크래프팅	3.85	0.56	.010	.123*	.154**	.295**	.010	.211**	.095	1				
경력만족	3.31	0.87	-.150**	.217**	.237**	.295**	-.109*	.236**	.287**	.426**	1			
직무만족	3.67	0.78	-.140**	.213**	.218**	.333**	-.189**	.157**	.234**	.455**	.620**	1		
욕구공급	3.21	0.92	-.145**	.118*	.141**	.285**	-.056	.261**	.194**	.446**	.691**	594**	1	
능력요구	3.82	0.69	-.157**	.081	.151**	.188**	-.024	.198**	.155*	.440**	.351**	.531**	.344**	1

Note. N=360, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, 11) Person desires-Job supply fit; 12) Person ability-Job demand fit

4.3 측정도구의 기술통계 및 상관관계 분석

가설검증에 앞서 변인 간의 상관관계를 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 각 변수의 평균 및 표준편차와 상관계수는 <Table 3>과 같다. 각 변수 간에는 p<0.01 수준에서 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

4.4 가설 검증

가설 검증을 위해 앞서 t-test와 분산분석을 통해 종속변수에 영향을 미치는 것으로 나타난 결혼여부, 직급, 담당직무, 기업업종, 기업규모, 재직기간 등은 통제변수로 처리하였다. 잡 크래프팅, 경력만족 및 직무만족의 관계와 개인-직무 적합성과 경력만족 및 직무만족의 관계, 잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 매개효과를 검증하기 위해 각각 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과를 가설별로 살펴보면 다음과 같다.

4.4.1 잡 크래프팅과 경력만족/직무만족 간 관계 검증

첫번째는 잡 크래프팅이 경력만족 및 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다.

먼저, 잡 크래프팅과 경력만족을 검증하는 회귀모형은 1단계 통제변수와 경력만족과의 관계(F=9.956, p<.001), 2단계 통제변수와 잡 크래프팅을 함께 투입 후 경력만족과의 관계(F=17.576, p<.001)를 검증하였다. 그 결과, t=7.351(p<.000)로 잡 크래프팅이 경력만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 잡 크래프팅과 직무만족을 검증하는 회귀모형은 1단계 통제변수와 직무만족과의 관계(F=8.873, p<.001), 2단계 통제변수와 잡 크래프팅을 함께 투입 후 직무만족과의 관계(F=18.250, p<.001)를 검증하였다. 그 결과, t=8.038(p<.000)로 잡 크래프팅은 직무만족에도 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1과 가설 1-2는 모두 채택되었다.

다음으로 잡 크래프팅의 하위요소인 과업, 인지, 관계 크래프팅과 경력만족 및 직무만족 간의 관계가 있을 것이란 가정을 바탕으로 추가 분석을 실시하였다. 먼저, 잡 크래프팅의 하위요소와 경력만족을 검증하는 회귀모형은 2단계 통제변수와 잡 크래프팅 하위요소가 함께 투입된 경력만족과의 관계(F=14.031, P<.001)에서 유의하게 나타났다. R^2의 F 변화량(F=19.030)에 따른 유의확률 p=.000으로 통제변수 투입 후 독립변수가 종속변수를 설명하는 데 통계적으로 유의하게 나타났다. 잡 크래프팅 하위요소에 대한 회귀 계수 검정 결과 각각 과업 크래프팅 t=2.074(p<.05), 인지 크래프팅 t=4.767(p<.001), 관계 크래프팅 t=2.262(p<.05)로 잡 크래프팅의 3가지 하위요소가 경력만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는

<Table 4> Results of Multilevel Regression Analysis (H1)

변수	경력만족				직무만족			
	모델 1		모델 2		모델 1		모델 2	
	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)
결혼여부	.050	.771	.007	.122	.078	1.204	.032	.536
직급	.189	2.979**	.113	1.887**	.283	4.434***	.201	3.371***
담당직무	.024	.472	.029	.616	.005	.096	.011	.224
기업업종	-.023	-.459	-.013	-.277	-.004	-.083	.007	.146
기업규모	.206	3.912***	.133	2.657***	.131	2.478***	.052	1.045
재직기간	.094	1.302	.141	2.088	-.007	-.102	.044	0.650
잡 크래프팅			.359	7.351***			.391	8.038***
과업 크래프팅			.108	2.074*			.252	4.858***
인지 크래프팅			.251	4.767***			.174	3.325***
관계 크래프팅			.117	2.262*			.107	2.094**
F(p)	9.956***		17.576***		8.873***		18.250***	
R^2	.149		.265		.135		.273	
수정된 R^2	.134		.250		.120		.258	

* p<.05, ** p<.001, *** p<.0001

것으로 나타났다.

잡 크래프팅의 하위요소와 직무만족을 검증하는 회귀모형은 2단계 통제변수와 잡 크래프팅 하위요소가 함께 투입된 직무만족과의 관계(F=14.812, P<.001)에서 유의하게 나타났다. R^2의 F 변화량(F=23.231)에 따른 유의확률 p=.000으로 통제변수 투입 후 독립변수가 종속변수를 설명하는 데 통계적으로 유의하게 나타났다. 잡 크래프팅 하위요소에 대한 회귀 계수 검정 결과 각각 과업 크래프팅 t=7.858(p<.001), 인지 크래프팅 t=3.325(p<.001), 관계 크래프팅 t=2.094(p<.05)로 잡 크래프팅의 3가지 하위요소가 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4.4.2 잡 크래프팅과 개인-직무 적합성 간 관계 검증

다음은 잡 크래프팅이 개인-직무 적합성에 미치는 영향에 관한 검증한 것이다. 개인-직무 적합성은 개인요구-직무공급 적합성과 개인능력-직무요구 적합성으로 구분하여 분석한 결과는 <Table 5>와 같다.

먼저, 잡 크래프팅과 개인욕구-직무공급 적합성을 검증하는 회귀모형은 1단계 통제변수와 개인욕구-직무공급 적합성과의 관계(F=9.437, p<.001), 2단계 통제변수와 잡 크래프팅을 함께 투입 후 개인욕구-직무공급 적합성과의 관계(F=16.689, p<.001)를 검증하였다. 그 결과, t=7.196(p<.000)으로 잡 크래프팅은 개인욕구-직무공급 적합성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 잡 크래프팅과 개인능력-직무요구 적합성을 검증하는 회귀모형은 1단계 통제변수와 개인능력-직무요구 적합성과의 관계(F=4.806, p<.001), 2단계 통제변수와 잡 크래프팅을 함께 투입 후 개인능력-직무요구 적합성과의 관계(F=12.389, p<.001)를 검증하였다. 그 결과, t=7.312(p<.000)로 잡 크래프팅이 개인능력-직무요구 적합성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 가설 2-1과 가설 2-2는 모두 채택되었다.

다음으로 잡 크래프팅의 하위요소인 과업, 인지, 관계 크래프팅과 개인-직무 적합성 간의 관계가 있을 것이란 가정을 바탕으로 추가 분석을 실시하였다. 먼저, 잡 크래프팅의 하위요소와 개인욕구-직무공급 적합성을 검증하는 회귀모형은 2단계 통제변수와 잡 크래프팅 하위요소가 함께 투입된 개인욕구-직무공급 적합성과의 관계(F=13.917, P<.001)에서 유의하게 나타났다. R^2의 F 변화량(F=19.770에 따른 유의확률 p=.000으로 통제변수 투입 후 독립변수가 종속변수를 설명하는 데 통계적으로 유의하게 나타났다. 잡 크래프팅 하위요소에 대한 회귀 계수 검정 결과 인지 크래프팅 t=5.380(p<.001), 관계 크래프팅 t=2.563(p<.01)으로 각각 개인욕구-직무공급 적합성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 과업 크래프팅은 개인욕구-직무공급 적합성과 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<Table 5> Results of Multilevel Regression Analysis(H2)

변수	개인욕구-직무공급 적합성				개인능력-직무요구 적합성			
	모델 1		모델 2		모델 1		모델 2	
	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)
결혼여부	-.017	-.271	-.059	-.977	0.070	1.045	0.026	0.418
직급	.249	3.914***	.174	2.892**	0.123	1.866	0.044	0.713
담당직무	.014	.270	.019	.396	-0.003	-0.062	0.002	0.041
기업업종	-.040	-.778	-.030	-.622	-0.018	-0.344	-0.008	-0.154
기업규모	.251	4.755***	.179	3.562***	0.185	3.373**	0.109	2.095*
재직기간	.013	.185	.060	0.878	0.009	0.126	0.058	0.826
잡 크래프팅			.354	7.196***			.372	7.312***
과업 크래프팅			.046	.889			.423	8.125***
인지 크래프팅			.286	5.381***			.076	1.451
관계 크래프팅			.132	2.563*			.028	.543
F(p)	9.437***		16.689***		4.806***		12.389***	
R^2	.142		.255		.078		.203	
수정된 R^2	.127		.240		.062		.186	

* p<.05, ** p<.001, *** p<.0001

잡 크래프팅의 하위요소와 개인능력-직무요구 적합성을 검증하는 회귀모형은 2단계 통제변수와 잡 크래프팅 하위요소가 함께 투입된 개인능력-직무요구 적합성과의 관계(F=14.145, P<.001)에서 유의하게 나타났다. R^2의 F 변화량(F=30.350)에 따른 유의확률 p=.000으로 통제변수 투입 후 독립변수가 종속변수를 설명하는 데 통계적으로 유의하게 나타났다. 잡 크래프팅 하위요소에 대한 회귀 계수 검정 결과 과업 크래프팅 t=8.125 (p<.001)로, 개인능력-직무요구 적합성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 인지, 관계 크래프팅은 각각 개인능력-직무요구 적합성과 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

4.4.3 개인-직무 적합성과 경력만족/직무만족 간 관계 검증

다음은 개인-직무 적합성이 경력만족 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 검증한 것이다. 분석한 결과는 <Table 6>와 같다.

먼저, 개인-직무 적합성과 경력만족을 검증하는 회귀모형은 1단계 통제변수와 경력만족과의 관계(F=9.956, p<.001), 2단계 통제변수와 개인-직무 적합성을 함께 투입 후 경력만족과의 관계(F=45.615, p<.001)를 검증하였다. 그 결과, t=14.870(p<.001)으로 개인-직무적합

성이 경력만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인-직무 적합성과 직무만족을 검증하는 회귀모형은 1단계 통제변수와 개인-직무 적합성과의 관계(F=8.873, p<.001), 2단계 통제변수와 개인-직무 적합성을 함께 투입 후 직무만족과의 관계(F=48.345, p<.001)를 검증하였다. 그 결과, t=15.713(p<.001)로 개인-직무 적합성이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 가설 3-1과 가설 3-2는 모두 채택되었다.

다음으로 개인-직무 적합성의 하위요소인 개인욕구-직무제공 적합성, 개인능력-직무요구 적합성과 경력만족 및 직무만족이 관계가 있을 것이란 가정을 바탕으로 추가 분석을 하였다. 먼저, 개인-직무 적합성의 하위요소와 경력만족을 검증하는 회귀모형은 2단계(F=45.327, P<.001)에서 유의하게 나타났다. R^2의 F 변화량(F=129.071)에 따른 유의확률 p=.000으로 통제변수 투입 후 독립변수가 종속변수를 설명하는 데 통계적으로 유의하게 나타났다. 개인-직무 적합성 하위요소에 대해 개인욕구-직무제공 적합성 t=14.575(p<.001), 개인능력-직무요구 적합성 t=2.793(p<.01)으로 각각 경력만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인-직무 적합성의 하위요소와 직무만족을 검증하는 회귀모형은 2단계(F=43.289, P<.001)에서 유의하게 나타났다. R^2의 F 변화량(F=126.933)에 따른 유의확률 p=.000으로 통제변수 투입 후 독립변수가 종속변수를 설명하는 데 통계적으로 유의하게 나타났다. 개인-직무 적합성 하위요소에 대해 개인욕구-직무제공 적합성 t=10.282(p<.001), 개인능력-직무요구 적합성 t=9.125(p<.001)로 각각 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<Table 6> Results of Multilevel Regression Analysis(H3)

변수	경력만족				직무만족			
	모델 1		모델 2		모델 1		모델 2	
	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)
결혼여부	.050	.771	.038	.756	.078	1.204	.066	1.333
직급	.189	2.979	.034	.679	.283	4.434***	.122	2.457**
담당직무	.024	.472	.018	.462	.005	.096	-.001	-.025
기업업종	-.023	-.459	.001	.022	-.004	-.083	.021	.536
기업규모	.206	3.912	.033	.766	.131	2.478**	-.049	-1.163
재직기간	.094	1.302	.085	1.507	-.007	-.102	-.017	-.305
개인-직무적합			.634	14.870***			.660	15.713***
욕구공급			.614	14.575***			.483	10.282***
능력요구			.114	2.793**			.375	9.125***
F(p)	9.956***		45.615***		8.873***		48.345***	
R^2	.149		.484		.135		.498	
수정된 R^2	.134		.473		.120		.488	

4.4.4 잡 크래프팅과 경력만족/직무만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 매개효과 검증

잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 매개효과를 검증한 결과는 다음과 같다. 먼저 <Table 7>에서 보는 바와 같이 잡 크래프팅과 경력만족 관계에서 개인욕구-직무공급 적합성과 개인능력-직무요구 적합성의 매개효과를 분석한 결과, 잡 크래프팅은 경력만족에 유의한 영향을 미치며(F=42.042, p<.001) 그 관계에서 개인욕구-직무제공 적합성(t=13.201, p<.001)이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타난 반면, 개인능력-직무요구 적합성(t=1.816, p>.05)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서, 가설 4-1은 채택되었으나, 가설 4-2는 기각되었다. 다음으로 <Table 8>에서 보는 바와 같이 잡 크래프팅과 직무만족과의 관계에서 개인욕구-직무공급 적합성과 개인능력-직무요구 적합성의 매개효과를 분석한 결과, 잡 크래프팅은 직무만족에 유의한 영향을 미치며(F=40.020, p<.001), 그 관계에서 개인욕구-직무제공 적합성(t=9.092, p<.001)과 개인능력-직무요구 적합성(t=7.941, p<.001)이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서, 개인-직무 적합성이 잡 크래프팅과 직무만족의 관계를 매개할 것이라는 가설 4-3, 4-4는 채택되었다.

매개효과의 통계적 유의성을 검정하기 위해 추가로 Sobel test를 진행하였다. 그 결과 z=6.496(가설 4-1), z=6.611(가설 4-3), z=6.681(가설 4-4), p=0.000으로 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<Table 7> Results of Multilevel Regression Analysis(H4)

변수		경력만족					
		모델 1		모델 2		모델 3	
		β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)
결혼여부		.050	.771	.007	.122	.039	.814
직급		.189	2.979***	.113	1.887	.009	.184
담당직무		.024	.472	.029	.616	.018	.476
기업업종		-.023	-.459	-.013	-.277	.005	.120
기업규모		.206	3.912***	.133	2.657**	.021	.512
재직기간		.094	1.302	.141	2.088*	.102	1.877
잡 크래프팅				.359	7.351***	.126	2.853**
개인-직무 적합성	개인욕구-직무공급					.577	13.201***
	개인능력-직무요구					.077	1.816
F(p)		9.956***		17.576***		42.042***	
R^2		.149		.265		.527	
수정된 R^2		.134		.250		.515	

* p<.05, ** p<.001, *** p<.0001

<Table 8> Results of Multilevel Regression Analysis(H4)

변수		직무만족					
		모델 1		모델 2		모델 3	
		β	t(p)	β	t(p)	β	t(p)
결혼여부		.078	1.204	.032	.536	.047	.958
직급		.283	4.434***	.201	3.371***	.115	2.340*
담당직무		.005	.096	.011	.224	.002	.058
기업업종		-.004	-.083	.007	.146	.021	.554
기업규모		.131	2.478*	.052	1.045	-.057	-1.375
재직기간		-.007	-.102	.044	.650	.000	-.002
잡 크래프팅				.391	8.038***	.122	2.716**
개인-직무 적합성	개인욕구-직무공급					.402	9.092***
	개인능력-직무요구					.340	7.941***
F(p)		8.873***		18.250***		40.020***	
R^2		.135		.273		.515	
수정된 R^2		.120		.258		.502	

* p<.05, ** p<.001, *** p<.0001

5. 결론

5.1 연구 결과 및 시사점

본 연구는 잡 크래프팅이 경력만족 및 직무만족에 미치는 영향과 잡 크래프팅이 경력만족 및 직무만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 매개효과를 검증하는 데에 목적이 있다. 이에 국내 기업에 재직 중인 근로자 360명을 대상으로 실증분석을 실시하였고, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 잡 크래프팅은 경력만족 및 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직구성원이 주어진 업무를 수행할 때 주도적이고 능동적 행동인 잡 크래프팅을 할수록 스스로 경력 및 직무에 만족한다는 것을 의미한다. 둘째, 잡 크래프팅은 개인-직무 적합성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직구성원이 잡 크래프팅함으로써 직무와의 적합성을 높일 수 있다는 Wrzesniewski, Dutton(2001)의 연구와 맥락을 같이 한다. 셋째, 잡 크래프팅과 직무만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 하위변수 개인욕구-직무공급 적합성, 개인능력-직무요구 적합성은 각각 부분매개효과를 가지는 것으로 나타

났다. 이는 조직구성원이 능동적으로 주어진 직무를 재설계함으로써 개인의 욕구/능력과 직무의 요구/공급의 관계를 일치시켜 적합성을 높일수록 직무만족에 긍정적인 결과를 얻을 수 있음을 나타낸다. 반면, 잡 크래프팅과 경력만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 하위변수인 개인욕구-직무공급 적합성은 부분매개효과를 보였으나, 개인능력-직무요구 적합성은 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이는 조직 구성원이 직무 재설계를 통해 개인의 욕구와 직무가 요구하는 바의 관계를 일치시켜 적합성을 높일수록 경력만족에 긍정적인 결과를 얻을 수 있음을 나타내지만 개인의 능력과 직무가 요구하는 바가 일치하는 정도는 직무 재설계 행동과 경력만족의 사이에 영향을 미치지 않음을 나타낸다.

이러한 실증분석 결과를 바탕으로 다음과 같은 이론적 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 본 연구는 실증분석을 통해 잡 크래프팅의 연구영역을 확장시켰다고 할 수 있다. 다수의 선행연구에서 잡 크래프팅은 Tim, Bakker(2010)의 직무요구-자원(JD-R) 모델을 기반으로 연구되었다. 여기에는 Wrzsniewski, Dutton(2001)이 제시한 잡 크래프팅 중 인지 크래프팅이 제외되었다는 한계가 있다. 인지 크래프팅은 직원들로 하여금, 수행하는 업무가 가진 영향과 그것이 자신의 삶에서 어떤 가치를 갖는지에 대해 인식하도록 하는 중요한 요소이다(Slemp, Vella-Brodrick, 2013). 본 연구에서는 잡 크래프팅 행동을 함으로써 개인이 직무와의 높은 적합성을 인지하고 그 결과로 경력과 직무에서의 만족감을 느끼는 영향관계를 확인하고자 하였기 때문에 과업 및 관계 크래프팅 외 스스로 과업을 인지하는 방법을 변경하는 인지 크래프팅을 중요한 차원으로써 포함하였다. 따라서, Wrzesniewski, Dutton(2001)이 제시한 잡 크래프팅 세 가지 요소를 바탕으로 연구를 진행하였다는 데 의미가 있다. 특히, 가설 2의 검증 과정에서 가정에 따른 추가 분석을 실시하였고, 그 결과 과업 크래프팅은 개인-직무 적합성의 개인능력-직무요구 적합성에 유의미한 영향을, 인지 및 관계 크래프팅은 개인-직무 적합성의 개인욕구-직무공급 적합성에 유의미한 영향을 나타낸 것을 확인하였다. 선행연구에서 이와 같은 결과가 나타난 경우가 거의 없으며, 특히 Wrzsniewski & Dutton(2001) 관점에서 잡 크래프팅 하위요소의 세부적인 영향 관계에 대한 연구가 미비하다. 따라서, 이를 지지해주는 이론적, 사회적 근거가 부족하므로 결과를 섣불리 해석 할 수 없다. 그러나, 잡 크래프팅의 하위요소와 개인-직무 적합성의 하위요소 간 새로운 영향력을 실증적으로 확인하였다는 것에 의미 있는 결과를 도출하였다. Wrzesniewski, Dutton(2001)의 잡 크래프팅 연구 관점에서 개인-직무 적합성의 두 하위요소와 경력만족 및 직무만족에 미치는 영향을 확인함으로써 다수의 선행연구와 차별성을 가짐과 동시에 잡 크래프팅 이론의 범위를 확대하였다.

둘째, 기존의 선행연구에서 미비했던 개인-직무 적합성의 매개효과를 확인하였다. 다수의 선행연구에서 잡 크래프팅과 개인-직무 적합성의 긍정적인 영향 관계 또는 개인-직무

적합성과 경력만족 및 직무만족의 긍정적인 영향관계를 개별적으로 확인했지만, 잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 매개효과를 확인한 연구는 미비하였다. 무엇보다 여러 연구에서 잡 크래프팅의 기대효과로 개인-직무 적합성을 강조하였지만, 이를 매개로 한 연구는 부족한 실정이었다. 특히, 개인-직무 적합성의 하위요인이 미치는 매개효과를 확인하였으며, 잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족의 관계에서 개인욕구-직무공급 적합성은 모두 부분매개효과를 보였으나, 개인능력-직무요구 적합성은 잡 크래프팅과 직무만족의 관계에서만 부분매개효과를 보였다. 이렇게 하위요인이 다른 매개효과를 보인 것은 선행연구에서 거의 확인 할 수 없었다. 많은 선행연구에서 개인-직무 적합성을 하나의 요인으로 연구를 진행하였고, 본 연구를 통해 개인-직무 적합성의 하위요인이 다양한 영향력을 보일 수 있음을 실증적으로 확인하였다는 점에서 기존 연구 범위를 확장시켰다는 의의가 있다.

5.2 기업 경영에 대한 실무적 시사점

이론적 논의를 바탕으로 기업 경영을 위한 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 잡 크래프팅을 통해 개인-직무 적합성을 높여 개인이 경력 및 직무에서 만족할 수 있는 기회를 만들 수 있다. 특히, 조직구성원들은 잡 크래프팅 기회가 존재함을 인식할 때 동기가 부여되고 잡 크래프팅 행동을 실제로 할 수 있는데, 이는 경영자에게 조직구성원이 자기관리 행동에 주도적으로 참여할 수 있도록 기회를 제공해야한다는 신호가 될 수 있다(Tims, et. al., 2012). 잡 크래프팅을 직원의 자연스러운 행동으로 인식하는 것은 직원의 잠재력을 극대화하고 긍정적인 조직적 결과를 달성할 수 있는 특별한 기회이다(Petrou et. al., 2016). 따라서, 조직은 긍정적인 조직적 결과를 달성할 수 있도록 구성원들에게 수동적인 업무 수행을 요구하는 것이 아닌, 능동적으로 업무 수행을 할 수 있는 조직적 관행을 모색하고 환경을 조성해야 할 필요가 있다.

둘째, 급격히 변화하여 불안정한 사회 환경에서 조직구성원의 수동적인 업무 수행 행동은 더 이상 개인을 만족시키지 못할 것이다. 특히, 관리자로부터 변화에 대한 지시를 기다리는 것은 직무와의 부적합을 야기할 수 있고, 결과적으로 의미 있는 업무를 경험하기에 충분치 않을 수 있다(Tims, Bakker, 2010). 특히, 불안정한 환경에서 수동적으로 행동하는 것이 아니라 개인이 가진 경력에서의 목표를 달성하기 위해 적극적으로 자신의 직무를 수행할 수 있어야한다. 따라서 조직구성원은 스스로 직무수행의 다양한 방법을 인식하고, 변화를 통해 직무와의 적합성을 높이며, 경력 전반에서 만족할 수 있도록 능동적 업무 수행을 주도적으로 할 필요가 있다.

5.2 연구 한계점 및 향후 연구방안

본 연구는 개인의 잡 크래프팅 행동이 경력만족 및 직무만족과 개인-직무 적합성의 영향력을 실증적으로 밝혔다는 점에서 의의를 가진다. 그럼에도 불구하고, 다음과 같은 한계가 존재하며 이를 토대로 향후 연구 방안을 제시하였다.

첫째, 본 연구는 자기보고식 설문을 이용한 횡단연구 설계를 통해 측정되었다. 이는 잠재적으로 동일방법편의의 문제가 야기될 수 있으며, 연구 변수에 영향을 미쳐 궁극적으로 연구결과를 왜곡시킬 가능성이 잠재되어있다. 따라서, 향후 연구에서는 동일방법편의를 해소할 수 있는 연구 설계 및 방법을 사용할 필요가 있다.

둘째, 가설 2 검증 과정에서 가정에 따른 추가 분석의 결과로 잡 크래프팅의 하위요소와 개인-직무 적합성의 하위요소 사이의 연관성이 완전히 구분되어 나타났다. 또한, 가설 4 검증 과정에서 잡 크래프팅과 경력만족의 관계에서 개인-직무 적합성의 하위요인인 개인능력-직무공급 적합성의 매개효과만 유의하지 않게 나타났다. 그러나, 이를 뒷받침할 근거 및 사회 현상에 대한 연구가 부족하다는 한계가 있다. 이에 국내외 선행연구에서 나타난 상관계수의 값을 비교 분석하였으나, 상관계수의 값이 대체로 낮게 나왔고 그 원인에 대해서는 추정만 가능하다. 따라서, 향후 연구에서 이러한 연구의 인과관계를 면밀히 살펴 상관계수의 값이 낮은 원인을 밝힐 필요가 있다. 또한, 이를 설명할 수 있는 사회적 현상에 관해 연구할 필요가 있다.

셋째, 선행연구를 통해 조직에서 잡 크래프팅과 경력만족 및 직무만족을 다양하게 인식하고 운용할 수 있으므로 특정 변수가 연구 변수에 영향을 미칠 수 있음을 인지하였다. 이에 국내 기업에 재직 중인 근로자를 대상으로 설문 진행 시, 조사대상에 업종이나 기타 조직적 상황에 대한 제한을 두지 않았다. 가설검증에 앞서 기초통계량을 중심으로 살펴본 결과, 연구 변수에 영향을 미치는 유의한 인구통계학적 변수를 파악하였다. 그러나 해당 변수들이 잡 크래프팅에 영향을 미치게 된 상황이나 원인에 대해서는 분명하게 규명하지 못하였고, 일관된 영향을 미치는지도 파악하지 못하였다. 본 연구에서는 잡 크래프팅에 유의한 차이를 보이는 통제변수(결혼여부, 직급, 직무, 조직규모 등)는 표본 수의 한계 등으로 인하여 추가적인 분석을 실시하지 않았다. 향후 연구에서는 유의한 차이를 보이는 변수를 고려하여 직급(사회초년생과 중간관리자)이나 조직규모(중소기업과 대기업) 등으로 연구대상을 제한하여 잡 크래프팅에 미치는 효과를 연구할 필요가 있다. 또한, 사회구조와의 분석을 통해 사회 및 고용환경에서 나타나고 있는 문제들에 대한 해결책이 될 수 있는 연구를 진행할 필요가 있다.

Reference

[1] 강현선, 서배배, 구자숙(2015). 잡크래프팅의 선행요인과 일 관련 결과에 대하여. *노동정책연구,* 15(3): 29-61.

[2] 김동윤, 진성미(2018). 직장인의 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직적합성과 개인-직무적합성의 매개효과. *직업교육연구,* 37(1): 31-53.

[3] 김성남, 이규만(2012). 경력계획, 직무적합성 및 직장가정 갈등이 경력성공에 미치는 영향. *대한경영학회지,* 25(3): 1419-1438.

[4] 김시진, 김정원(2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계 분석, *대한경영학회지,* 23(4): 1899-1915.

[5] 신수림, 정진철(2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리 지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. *농업교육과 인적자원개발,* 46(2): 183-213.

[6] 신인용(2015). 개인, 직무, 관계 측면에서의 결정요인이 직무 크래프팅에 미치는 주효과 및 상호작용효과. *기업경영연구,* 22(5): 107-125.

[7] 오혜, 강대석(2018). 개별적 근무조건과 혁신행동 : 조직지원인식과 직무만족의 매개효과. *기업경영연구,* 25(4): 45-64.

[8] 이현응(2017). 한국판 잡 크래프팅 척도 개발 및 타당화. *한국산학기술학회논문지,* 18(10): 611-623

[9] 임명기, 하유진, 오동준, 손영우(2014). 한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)의 타당화 연구. *기업경영연구,* 21(4): 181-206

[10] 장가, 전학철, 구자숙(2021). 잡 크래프팅의 긍정-부정적인 영향에 관한 연구: 직무열의 및 일중독의 매개효과를 중심으로. *대한경영학회지,* 34(1): 117-136.

[11] 정순여, 장은주, 이승환(2005). 공인회계사의 주관적 경력성공에 관한 연구. *대한경영학회지,* 18(5): 2203-2230.

[12] 최보인, 장철희, 권석균(2011). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구. *조직과 인사관리연구, 35*(1): 199-232.

[13] Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology,* 66(1), 168-195.

[14] Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach.* In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S.

Lawrence (Eds). Handbook of career theory(p.7-25). Cambridge University Press.

[15] Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2-3), 158-186.

[16] Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. Journal of *Vocational Behavior, 44*(1), 32-54.

[17] Cabel, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5): 875-884

[18] Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Psychological capital and career success over time: The mediating role of job crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 24*(3), 372-384.

[19] Chen, C.-Y., Yen, C.-H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management, 37,* 21-28.

[20] Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist,* 19(4), 237-247.

[21] Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology, 1991,* Vol. 6, pp. 283-357.

[22] Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*(1), 64-86.

[23] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance, 16*(2), 250-279.

[24] Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations.* Thousands Oaks, CA: Sage.

[25] Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). Political Influence Behavior and Career Success. *Journal of Management,* 20(1), 43-65.

[26] Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology, 48*(3), 485-519.

[27] Kooij, T. A. M., van Woerkom, M., Wikenloh, J., Dorenboschm L. W., & Denissen, J. J.

A. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology, 102*(6): 971-981.

[28] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology,* 58(2), 281-342.

[29] Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person--job and person--organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 454-470.

[30] Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance, 4*(4), 309-336.

[31] Mobley, G. M., Jaret, C., Marsh, K., & Lim, Y. Y. (1994). Mentoring, job satisfaction, gender, and the legal profession. *Sex Roles: A Journal of Research, 31*(1-2), 79-98.

[32] Ng, T. W.H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior, 85*(2), 169-179.

[33] Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2-3), 463-479.

[34] Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management, 44*(5), 1766-1792.

[35] Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology, 50*(2), 395-426.

[36] Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*(3): 416-427.

[37] Slemp, G.R., & Vella-Brodrick, D.A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing, 3*(2): 126-146

[38] Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology, 36*(2): 1-9.

[39] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173-186.

[40] Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92,* 44-53.

[41] Wong, C. M., & Tetrick, L. E. (2017). Job crafting: Older workers' mechanism for maintaining person-job fit. *Frontiers in Psychology, 8*, Article 1548.

[42] Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review, 26*(2): 179-201.

[43] Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology.* 281-302.

[44] Kyung-Hee YOON, Bo-Young Kim, Jae-Gun EOM. (2019). The Effects of Job Crafting on Career Success of Multinational Corporations' Employees. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 6*(4), 213-225.

About the Authors

Hyeryeon An is a graduate student(Ph.D) of Pusan National University. Her major is Personnel Management & Organization. Her current research interests include Organization Behavior, Human Resource Management, Strategic Management and etc.
E-mail address: gpfus0618@naver.com

Sunhwa Kwag is working as a professor of Personnel Management & Organization at the college of Business, Pusan National University. She received her Ph.D in Business from Pusan National University. Her research interests are in Organization Behavior, Social Enterprise, Human Resource Management and etc.
E-mail address: sun9915@pusan.ac.kr