Journal of Korea Society of Industrial Information Systems Vol.29 No.5, Oct. 2024 :157-171
http://dx.doi.org/10.9723/jksiis.2024.29.5.157 ISSN:1229-3741

임파워링 리더십과 개인-직무 적합성이 잡크래프팅, 지식공유행동, 혁신행동에 미치는 영향

(The Impact of Empowering Leadership and Person-Job Fit on Jobcrafting, Knowledge-Sharing Behavior, and Innovation Behavior)

최 영 민[1], 한 나 영[2]*
(Young-Min Choi and Na-Young Han)

요 약 최근 급변하는 환경에서 조직의 성공을 좌우하는 것으로 구성원에게 의사결정에 대한 권한 및 책임, 자율성을 부여하고 맡은 일에 대한 주인의식을 심어주어 심리적 동기부여를 이끄는 임파워링 리더십과 구성원 개인과 직무 간 적합성이 강조되고 있다. 또한 주어진 업무에 대한 신념, 태도를 변화시켜 일의 물리적, 인지적, 관계적 범위를 주도적으로 재조정하는 행동으로 관심을 받고 있는 것이 바로 잡크래프팅이다. 따라서 본 연구에서는 임파워링 리더십, 개인-직무 적합성, 잡크래프팅, 지식공유행동, 혁신행동 간의 구조적 관계를 살펴보고자 한다. 부산·경남 여행사에 근무하는 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였고 그 결과는 첫째, 임파워링 리더십이 잡크래프팅에 정(+)의 유의한 영향, 개인-직무 적합성이 잡크래프팅에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 잡크래프팅이 지식공유행동과 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 마지막으로 지식공유행동이 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미쳐 모든 가설은 채택되었다. 본 연구는 구성원들의 지식공유행동과 혁신행동을 유발하기 위해서 조직 내 리더의 임파워링 리더십 발휘와 개인-직무 적합성 수준을 높이고 잡크래프팅이 이루어질 수 있는 환경이 조성될 필요가 있다는 것을 알 수 있다.

핵심주제어: 임파워링 리더십, 개인-직무 적합성, 잡크래프팅, 지식공유행동, 혁신행동

Abstract Recently, empowering leadership, which leads to psychological motivation by giving members authority, responsibility, and autonomy for decision-making and instilling a sense of ownership in their work, as well as the suitability between individual members and their jobs, has been emphasized as determining the success of an organization in a rapidly changing environment. In addition, jobcrafting is attracting attention as an action that proactively readjusts the physical, cognitive, and relational scope of work by changing beliefs and attitudes toward a given task. Therefore, this study examines the structural relationship between empowering leadership, person-job fit, jobcrafting, knowledge-sharing behavior, and innovation behavior. A survey was conducted on members of travel agencies in Busan and Gyeongnam, and the results showed that first, empowering leadership had a positive (+) significant effect on jobcrafting, and person-job fit had a positive (+) significant effect on jobcrafting. Second, it was found that jobcrafting had a positive (+) significant effect on knowledge-sharing behavior and innovation behavior, and finally, knowledge-sharing behavior had a positive (+) significant effect on innovation behavior, so all hypotheses were adopted. This study shows that in order to induce knowledge-sharing behavior and innovation behavior of members, it is necessary to create an environment in which jobcrafting can take place, increasing the level of empowering leadership, person-job fit, and increasing jobcrafting.

Keywords: Empowering Leadership, Person-Job Fit, Jobcrafting, Knowledge Sharing Behavior, Innovation Behavior

* Corresponding Author: 114005@kosin.ac.kr
Manuscript received August 09, 2024 / revised August 26, 2024 / accepted September 10, 2024

1) 동의대학교 평생교육원 경영학과, 제1저자
2) 고신대학교 의료경영학부, 교신저자

1. 서 론

정보통신기술 발달로 정보와 지식이 중요시되는 사회가 되어 가면서 점차 수평적이며, 다양성을 요구하는 사회로 변하고 있다. 특히 서비스업은 과거와 달리 빠르게 변화하는 사회에 신속히 적응하며, 대응하기 위하여 조직 전체 유연성과 효율성을 높여야 하고 보다 차별화된 조직역량을 확보해야 한다. 이를 위해 무엇보다 중요한 것은 조직이 추구하는 가치와 전략을 따르며 자신 업무에 몰입하는 구성원들이기에 이들을 잘 관리하는 것은 상당히 중요한 부분이다.

조직 내 구성원들을 관리하는 리더의 영향력은 구성원들의 심리와 행동에 상당히 직접적으로 작용하기 때문에 상당히 중요하다. 정보기술과 스마트기술이 보편화되고 유연근로가 활성화되어가는 현시점에 리더가 매 순간 모든 것을 결정하고 개입할 수 없는 상황에 자주 직면하고 있다(Kang and Lee, 2020). 이럴 때 임파워링 리더십(Empowering leadership)은 리더 자신의 솔선수범, 참여적 의사결정 제공, 코칭을 통해 구성원에게 의미감을 형성하게 할 수 있고 결과적으로 구성원 열의를 향상시킬 수 있다(Ye et al., 2013).

임파워링 리더십은 임파워먼트 연구가 확장되어 개념화된 이론이다(Chung et al., 2020). Spreitzer (1995)가 언급한 심리적 임파워먼트와 같이 Ahearne et al.(2005)의 구조적 임파워먼트 개념을 리더십 맥락에서 해석하면서 임파워링 리더십이 출현하였다. 임파워먼트 개념을 계승한 임파워링 리더십은 리더가 구성원들에게 직접 개입하기보다 조건을 바꿔주어 변화가 생기도록 유도하고, 구성원들의 장기적인 측면에서의 성장 및 그에 따른 성과 향상을 추구하는 것이다(Ha, 2022). 따라서 구성원 스스로 의사결정할 수 있도록 돕는 임파워링 리더십은 조직성과를 창출하는 핵심 요인이라 할 수 있다.

서비스업 구성원을 관리하기 위해 리더십 뿐 아니라 개인-직무 적합성(Person-job fit)도 중요한 부분이다. Kristof-Brown et al.(2005)은 개인에게는 본래부터 타고난 직무와 환경이 있고, 개인과 적합한 직무나 환경 상호 간 적합성이 높으면 성과가 높아지고 스트레스를 덜 받게 되지만, 적합성이 낮으면 스트레스가 높아지고 구성원들의 사기를 떨어뜨려 직무수행을 넘어 조직 생활에 관한 불만족으로 이어진다고 제시하였다. 그러나 서비스직은 직무 특성상 구성원들이 자신 감정을 드러내지 않으면서 감정노동을 하는 만큼, 고객과 대면하는 시간이 길면 길수록 스트레스가 유발되어 개인에게 부정적 영향이 자연스럽게 유발되며 서비스의 질까지 떨어질 수 있어 직무와 적합한 환경과 개인 특성은 매우 중요하다 볼 수 있다(Jang, 2019).

또한 급변하는 조직 환경과 구성원들의 다양성, 업무의 복잡성이 증가하는 상황에서 직무과부하의 부정적 영향을 줄이기 위해 리더 중심의 하향식 직무설계가 아닌 능동적으로 자신에게 주어진 직무 특성과 자신이 보유한 역량을 스스로 자유롭게 변화시키는 잡크래프팅(Job crafting)이 매우 필요하다(Kim, 2022). 잡크래프팅은 조직의 직무요구와 직면한 상황 그리고 자원 간 균형을 맞춰나가는 조정 행동이다. 이는 직무를 능동적으로 처리하고자 하는 자세를 촉진해 직무에 관한 만족도를 높이고 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Park, 2024).

한편 지식공유는 조직이 축적한 운영능력과 역량을 개발하게 하고, 기업 가치증대와 경쟁우위를 지속하게 하는 역할을 하기 때문에 조직에 있어 지식공유는 상당히 중요하다. 조직 내에서 새로운 지식 창출은 구성원들이 가지고 있는 지식을 공유하고 새롭게 재구성하여 활용하는 과정에서 이루어지고, 조직은 인적자원이 보유하고 있는 지식을 공유하며 효율적으로 활용할 수 있는 기반을 마련함으로써, 기업이 추구하는 경쟁우위를 확보할 수 있는 것이다. 따라서 구성원들 간 활발한 지식공유야말로, 조직 업무수행 효율성과 실제 기업성과를 높일 수 있는 중요한 요소라 할 수 있다(Roh, 2019).

지식공유 못지않게 기업성과에 영향을 미치는 중요요소는 구성원들의 혁신행동이다. 혁신은 기업 경쟁우위 확보와 생존을 위해서는 필수적 사항이다. 수많은 기업에서 구성원들이 새롭고 혁신적 아이디어와 경영의견을 제안하고 있고 이러한 구성원의 아이디어를 조직에서는 전사적인 차원에서 지원하며 실행하고 있다(Seo, 2021).

본 연구는 조직이 시장 상황에 빠르고 유연하게 대처하는 적응력을 키우기 위하여 과거 통제 중심에서 벗어나 수평적 관계에서 권한과 책임이 위임된 조직 구조로의 변화가 필요하다는 요구로 임파워먼트를 기초로 한 임파워링 리더십과 구성원과 직무의 적합성을 강조하고자 한다. 또한 자신에게 주어진 업무의 양이나 범위를 변경하거나, 일의 목적이나 성격을 재구성하는 잡크래프팅의 필요성을 제시하고자 한다. 하지만 여행업에 종사하고 있는 구성원을 대상으로 임파워링 리더십과 개인-직무 적합성, 잡크래프팅 간의 관계를 파악한 연구는 거의 없는 실정이다.

코로나 19로 인하여 여행 산업이 심각한 경영난을 맞이하였고 지금 상승세를 보이고 있는 지금이야말로 기업과 구성원들의 협심이 절대적으로 요구되며 조직 내 구성원들의 지식공유행동과 혁신행동은 절대적으로 요구되는 행동으로 볼 수 있다. 따라서 임파워링 리더십 발휘와 개인-직무 적합성의 중요성을 밝히고자 본 연구를 실시하고자 한다. 첫째, 임파워링 리더십과 개인-직무 적합성이 잡크래프팅에 미치는 영향, 둘째, 잡크래프팅이 지식공유행동과 혁신행동에 미치는 영향, 셋째, 지식공유행동이 혁신행동에 미치는 영향을 확인하고 검증함으로써 위기와 변화의 시대에 걸맞은 인적자원개발 전략 수립에 보탬이 되는 시사점을 얻고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 임파워링 리더십과 잡크래프팅

조직 내 구성원들이 각기 다른 이유로 새로운 직무수행 방식과 내적동기를 발휘할 경우 리더 역할이 상당히 중요하다. 리더와의 물리적 접촉이 많이 감소되는 하이브리드 근무방식에서는 전통적으로 리더에 의해 이루어진 지시와 통제 역할이 아닌 구성원들이 자율성과 허용범위에 따라서 직무환경에 지속해서 대응할 수 있도록 기회를 마련해줄 필요가 있다. 특히 분리된 공간에서 진행이 되는 업무는 업무적 피드백 공백(feedback vacuum)을 발생시켜 기존 리더십과 달리 임파워링 리더십을 발휘하는 것이 중요하다고 볼 수 있다(Zhang et al., 2020).

임파워링 리더십은 리더가 자신 권력을 다른 구성원들과 공유하고 추가적 책임과 업무 의사결정 권한 및 자원을 제공하여 본인 스스로 결정할 수 있는 힘을 주는 과정으로 정의된다(Martin, et al., 2013).

역량과 자율성의 필요성이 개개인의 본질적 동기의 주체라고 보는 자기결정이론(Gagne and Deci, 2005)에 의해 권한을 부여받은 구성원들은 업무수행 방식과 부여된 책임을 보다 효과적으로 처리하는데 필요한 자원을 스스로 결정할 수 있으며, 업무수행에 필요한 기술개발 및 자기관리를 하게 된다(Ahearne et al., 2005). 그러므로 임파워링 리더십이 자율적 동기를 촉진해 개인 만족을 향상시키며, 직무상 복잡한 업무를 창의적이고 능동적 업무로 만드는데 훨씬 많은 시간과 활동을 장려하도록 만든다(Lyons, 2008; Thun and Bakker, 2018). 주도적으로 업무 프로세스에 참여하는 것은 구성원이 스스로 직무 지식을 늘리며 기술을 향상시키는 행위를 유도하고 이는 직무 특성을 적극적으로 바꾸는 잡크래프팅과 관련이 있다고 볼 수 있다.

임파워링 리더십과 잡크래프팅 관계는 리더-구성원 교환관계(Leader member exchange, LMX) 이론으로도 설명이 가능하다. LMX이론은 구성원들과 관리자 관계 질에 의해 내집단과 외집단으로 구분하며 내집단 구성원은 관리자와 좋은 관계를 유지하여 상호 신뢰와 존경, 호감 등을 가지며 동반자 관계를 맺는다는 것이다(Li et al., 2012). 임파워링 리더십 특징인 관리자 권한 공유 및 위임 행동은 관리자와 구성원들이 상호호혜적이고 장기적인 관계를 구축할 수 있도록 촉진하며 공식적 업무 관계를 넘어 파트너로서 보다 깊은 관계를 맺을 수 있도록 도와준다(Amundsen and Martinsen, 2014). 임파워링 리더십을 통하여 권한을 위임하며 관리자와 구성원의 신뢰가 쌓이면 양질의 관계가 구축되고, 구성원들은 스스로 업무를 구성하고 변경하기 위하여 잡크래프팅이 나타난다(Tims et al., 2016).

이상의 내용을 기초로 구성원에게 수행하고 있는 업무 의미와 중요성을 인식하게 하며, 의사결

정에 대한 참여 권한을 부여하고, 구성원들의 역량에 대한 신뢰를 표현하고, 성과에 방해가 되는 요소를 제거하여 자율성을 발휘하도록 지원하는 임파워링 리더십은 궁극적으로 결국 잡크래프팅에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 1: 임파워링 리더십은 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 개인-직무 적합성과 잡크래프팅

개인-직무 적합성은 구성원이 직무가 요구하는 요건을 지니고 있거나 혹은 직무가 구성원에게 요구하는 바를 충족시켜줄 수 있는가를 뜻한다(Kristof-Brown et al., 2005). 이런 개인-직무 적합성은 구성원들이 조직을 선택하는데 있어서 중요하게 고려하는 기준이 되고 있고, 조직과 구성원들 간 상호작용의 규범이 된다(Kim and Kim, 2021).

직무요구-자원 모형(Job demands-resources model)에서 개인-직무 적합성과 잡크래프팅의 관계를 유추해 볼 수 있는데 직무요구-자원 모형은 직무와 관련된 자원과 개인적 특성이 상호관계를 갖고 직무의 맥락적 요구에 의해 업무몰입 정도에 영향을 미친다(Bakker et al., 2007). 개인-직무적합성을 높게 인식하는 구성원들은 그렇지 않은 구성원에 비해 직무자원인 직무다양성, 자율성, 직무에 관한 긍정적인 자원을 많이 보유하게 될 가능성이 크다. 긍정적인 자원은 긍정적 심리상태로 만들어 업무에 몰입하고 내적 동기를 높여(Salanova et al., 2010), 직무수행자의 직무소진을 완화시키며 자발적 과업 의미부여인 잡크래프팅을 활발하게 할 가능성이 높아진다.

한편 Vroom(1964) 기대이론에서도 개인-직무 적합성과 잡크래프팅 관계를 유추해 볼 수 있다. Vroom(1964)은 사람의 동기는 노력을 함으로써 얻는 보상에 관한 기대감과 결과가 보상으로 연결될 수 있다는 수단성, 보상이 본인에게 가치가 충분히 있는가에 관한 유의성이 충족됨으로써 발생한다는 기대이론을 제시하였다. 구성원들은 자신이 수행하는 업무들이 요구하는 능력을 충족했다는 적합성을 인식하면 본인의 능력치가 보상으로 연결된다는 수단성이 발생하며 본인이 담당하는 직무수행과정에서도 조직에 기여할 수 있는 자발적이며 적극적 활동이 늘어날 것이고, 자발적이며 주도적으로 본인 과업을 구상하고 설계할 수 있는 행동이 증가하여 잡크래프팅이 결국 늘어날 것이다(Kim et al., 2021).

이상의 내용을 기초로 조직 내 개인-직무 적합성은 잡크래프팅에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 2: 개인-직무 적합성은 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 잡크래프팅과 지식공유행동

지식은 조직 경쟁우위를 유지 혹은 향상시키고 혁신에 반드시 필요한 무형자산 가치로 인식되고 있다. 조직에서 지식의 중요성이 지속적으로 높아짐에 따라 지식이라는 중요자원을 어떤 방법으로 구성원들에게 전달하고 공유하여 혁신행동을 유도할 것인지가 중요하게 작용하고 있다.

지식공유행동은 조직에서 개인행동을 설명하는 주요요소로서 조직이 요구하는 목표 혹은 가치 달성에 있어 수동적 행동을 넘어 추구하는 목적 달성을 위하여 필요한 정보 및 지식을 타인과 공유하고자 하는 행동을 뜻한다(Yoon et al., 2022).

이런 지식공유행동은 조직 차원에서 지식자산 및 핵심지식정보를 조직 내 공유하고, 지식활용을 극대화하여 조직 역량을 강화하는 활동이기 때문에 그 중요성은 매우 크다고 볼 수 있다. 또한 지식공유자는 조직에 유용하고 가치있는 지식을 제공하는 그들의 능력에 대해 자기효능감이나 자신감을 향상시킴으로써 만족감을 얻을 수 있다(Park and Lim, 2008).

잡크래프팅은 구성원들이 자신의 업무를 스스로 변화시켜 의미 있게 만드는 일련의 과정으로 구체적으로 현재 수행하고 있는 직무를 전반적으로 재설계하는 것뿐 아니라 직무와 직·간접적으로 연관이 있는 일련의 과업을 개선하기 위해 직무 간 범위를 조정하는 행동까지 포함한다. 이런 과정에서 구성원 자신이 보유하고 있는 특수한 노하우나 지식을 다른 구성원들과 공유하던지 혹

은 본인이 알고 있는 업무수행 방식을 다른 사람에게 알려주는 행동 즉 지식공유행동이 일어날 가능성이 크다.

Kim and Seo(2021)는 전국 스타트업 및 중소기업, 대기업, 공공기관 종사자 등 463명을 대상으로 한 연구에서 잡크래프팅이 혁신행동을 통하여 조직헌신에 미치는 영향에 대하여 검증하고, 잡크래프팅과 혁신행동을 촉진하는 요인으로 구성원들의 지식공유를 설정하여 조절효과를 분석한 결과 잡크래프팅이 구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치며, 지식공유 수준이 높을수록 구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Yoon et al.(2022)은 직장인 453명을 대상으로 한 연구에서 잡크래프팅이 직무만족, 혁신행동, 지식공유행동, 스마트워크 환경 변수 간 관계를 분석한 결과 잡크래프팅이 지식공유행동과 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 이상의 내용을 기초로 구성원이 직무수행에 도움을 받을 수 있는 자원을 확보하며, 직무수행에 부여되는 요구를 조정하여 직무수행 방식을 주도적으로 변형하는 잡크래프팅은 지식공유행동에 영향을 줄 것으로 예상된다.

가설 3: 잡크래프팅은 지식공유행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 잡크래프팅과 혁신행동

요즘처럼 급격하게 변화하는 조직환경에서 조직 주도의 하향식 개입은 구성원들의 동기부여나 성과 창출 면에서 효과가 없을 가능성이 크다(Biron et al., 2012). 특히, 일하는 방식의 관리보다 일의 수행 결과로서 성과에 더욱 조직 초점이 이동함에 따라 오늘날 조직환경에서는 조직구성원들의 주도적 직무수행이 더욱 중요해지고 있다(Lee and Cho, 2020).

혁신행동은 자신이 속한 소속집단이나 자신의 과업역할에 새로운 아이디어를 도입, 창조 및 적용하는 활동(Lim and Kwon, 2019)으로 구성원들 스스로 직무를 재설계하며 변화시키는 잡크래프팅과 혁신행동의 발현 과정은 유사한 부분이 존재한다(Kanfer, 1990). 또한 Parker and Collins (2010)의 연구결과 주도적 행동과 개인 혁신행동 사이에는 높은 상관관계가 있다고 밝히고, 구성원의 능동적 직무 변화는 혁신을 더욱 증진시키는 것으로 알려져 왔다(Demerouti and Bakker, 2014). 이와 같은 결과를 기반으로 혁신행동이 발현되기 위하여서는 구성원 개인의 주도적인 행동이 필수요소임을 확인할 수 있다. 잡크래프팅은 과업환경에서 구성원들의 능력을 지속적으로 발휘할 수 있게 하며 잡크래프팅이라는 행위를 통한 긍정적 감정의 경험은 구성원이 오픈 마인드를 갖게 하여 보다 창의적이고 혁신적으로 변화하게 한다.

따라서 잡크래프팅은 구성원들이 자신의 직무와 관련된 과업 혹은 관계 영역에서 주도적으로 변화시켜나가는 행동 변화로서 혁신행동과 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다.

Lee and Cho(2020)는 중소 및 대기업 직장인을 대상으로 한 연구에서 잡크래프팅과 혁신행동, 사회적 훼방, 경력몰입의 관계를 살펴보았다. 연구결과 잡크래프팅은 혁신행동에, 잡크래프팅이 경력몰입을 매개로 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. Kim and Seo(2021)는 국내 스타트업, 중소기업, 공공기관, 대기업 종사자 등을 대상으로 잡크래프팅과 혁신행동, 조직헌신 및 지식공유의 영향 관계를 파악한 결과 잡크래프팅이 높은 구성원일수록 개인적인 혁신행동을 나타내는 성향이 높은 것으로 나타났다.

Adikara and Soetjipto(2021)는 인도네시아 공공기관에 재직 중인 구성원을 대상으로 심리자본과 잡크래프팅, 혁신행동 관계를 살펴본 결과 잡크래프팅이 심리자본과 혁신행동을 매개하고, 잡크래프팅이 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

Lee(2024)는 공공영역 평생교육기관에 재직 중인 평생교육사를 대상으로 잡크래프팅과 혁신행동, 자기주도학습능력 간의 관계를 분석한 결과 잡크래프팅이 혁신행동에 영향을 주고 자기주도학습능력이 잡크래프팅과 혁신행동의 관계를 매개하고 있는 것을 확인하였다.

이상의 내용을 기반으로 잡크래프팅은 혁신행동에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 4: 잡크래프팅은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.5 지식공유행동과 혁신행동

지식공유행동의 궁극적 목표는 성과를 창출하는 것이며, 지식공유행동은 업무성과와 혁신행동과 매우 밀접한 관계를 가진다(Nonaka and Konno, 1998). 선행연구들을 살펴보면 지식공유가 개인성과 및 조직성과에 긍정적 영향을 미침을 알 수 있다. 지식공유행동이 활발하게 진행되었을 때 개인의 업무성과는 증가한다(Yang and Kwon, 2017). 지식공유행동은 생산성 향상 및 업무성과 향상에 효과적인 요인이고, 조직이 우위를 선점하는 데에도 직접적 영향을 미친다. 지식공유행동은 일상적 업무 효율성과 기업 효과성을 증가시키는 중요한 요인이고 집단성과에도 긍정적인 영향을 미친다(Davenport and Prusak, 1998).

지식공유행동은 구성원들의 지식 획득을 증가시키며 더 나아가 업무수행에 필요한 지식활용을 향상시키고 성과창출로 이어져 만족의 수준을 높이고 혁신행동의 촉진을 가져온다(Hansen, 1999). 지식공유행동이 활성화되면 될수록 조직의 장·단기 성과에 영향을 준다는 연구결과는 다수 존재한다(Davenport and Jarvenpa, 1996; Nonaka and Konno, 1998).

지식공유행동 수준이 높을수록 구성원들의 창의성과 성과에 궁극적 효과를 나타내는 성공케이스 기업으로 언급되는 구글은 지식공유가 활발히 이루어지는 대표적 기업이라고 볼 수 있다. 이처럼 지식공유는 새로운 지식창출을 유도하기도 하고, 결과적으로 혁신행동에 긍정적 영향을 미친다. 지식을 공유하는 구성원들은 혁신을 창조, 촉진, 실행하는데 더욱 몰입하며 지식공유는 혁신행동에 가장 긍정적 효과를 나타낼 수 있다(Yang and Kwon, 2017).

지식공유 및 지식공유행동과 혁신행동 간의 관계에 관한 실증연구를 살펴보면, Woo et al.(2019)은 서비스업 및 공기업 구성원을 대상으로 한 연구에서 지식공유는 조직몰입 및 혁신행동에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이는 조직의 지속적 성장과 번영을 위해 구성원들 간의 지식공유가 필요하며, 구성원의 혁신행동에 지식공유가 중요한 선행요인임을 확인시켜주었다.

Song(2019)은 울산·경주지역 제조업에 종사하는 구성원을 대상으로 한 연구에서 공유리더십이 지식공유, 조직신뢰, 혁신행동에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것과 조직신뢰는 지식공유와 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치며 지식공유는 혁신행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

Park and Chung(2021)은 중국 기업에 종사하고 있는 구성원을 대상으로 한 연구에서 지식공유, 혁신행동, 주도적 성격 간 관계를 분석한 결과 지식공유는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것과 주도적 성격은 지식공유와 혁신 행동 사이에서 조절하는 것을 확인하였다.

이상의 내용을 기반으로 지식고유행동은 혁신행동에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 5: 지식공유행동은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.6 연구모형

본 연구는 첫째, 임파워링 리더십이 잡크래프팅에 미치는 영향, 둘째, 개인-직무 적합성이 잡크래프팅에 미치는 영향, 셋째, 잡크래프팅이 지식공유행동에 미치는 영향, 넷째, 잡크래프팅이 혁신행동에 미치는 영향, 다섯째, 지식공유행동이 혁신행동에 미치는 영향을 앞서 고찰한 이론적 배경을 기반으로 부산·경남지역 여행사에 근무하는 구성원을 대상으로 실증분석하였다.

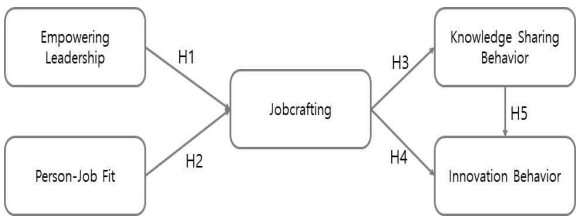

Fig. 1 Research Model

이를 통하여 조직 내 임파워링 리더십과 개인

-직무 적합성의 중요성을 다시 한번 강조하며 구성원들의 적절한 관리방안을 도출하고자 한다.

3. 실증분석

3.1 표본자료의 특성

본 조사는 2024년 4월~5월까지 부산·경남 지역 여행사에 근무하는 구성원을 대상으로 실시하였으며 최종적으로 275부의 설문지를 유효한 표본으로 파악하고 최종분석에 사용하였다.

성별을 살펴보면 남성 164명(59.6%), 여성 111명(40.4%)으로 나타났으며 연령은 20대 45명(16.4%), 30대 80명(29.1%), 40대 83명(30.2%), 50대 52명(18.9%), 60대 이상 15명(5.5%)으로 분포되어 있다. 근속년수는 1년 이하 18명(6.5%), 2-7년 98명(35.6%), 8-13년 83명(30.2%), 14-19년 39명(14.2%), 20년 이상 37명(13.5%)으로 나타났다.

고용형태는 정규직 219명(79.6%), 비정규직 56명(20.4%)으로 정규직이 대다수를 이루고 있다.

Table 1 Demographic Characteristics

Category		Frequency	Ratio(%)
Gender	Man	164	59.6
	Woman	111	40.4
Age	20s	45	16.4
	30s	80	29.1
	40s	83	30.2
	50s	52	18.9
	60s or more	15	5.5
Years of continuous service	1 years or less	18	6.5
	2-7 years	98	35.6
	8-13 years	83	30.2
	14-19 years	39	14.2
	More than 20 years	37	13.5
Type of Employment	permanent employee	219	79.6
	non-regular employee	56	20.4

3.2 변수의 측정 및 조작적 정의

임파워링 리더십은 '조직 구성원들에게 내재적인 동기를 발생시키기 위하여 자율과 권한을 위임하는 리더십'을 뜻하며, Amundsen and Martinesen (2014), Kim(2017), Yang(2018)의 연구에서 사용된 측정도구를 적절하게 수정·보완하여 설문항목을 구성하였다. '상사는 많은 의사결정은 나와 함께 내린다', '상사는 내가 어려운 직무를 잘 수행할 수 있을 것이라 믿는다' 등으로 측정하였다.

개인-직무 적합성은 '직무에서 수행되는 과업의 특성과 구성원 개인 특성이 적합한 정도'를 뜻하며, Lauver and Kristof-Brown(2001), Choi (2015)의 연구에서 사용된 측정도구를 적절하게 수정·보완하여 설문항목을 구성하였다. '나의 직무는 일에 관한 자신의 욕구를 충족시켜 준다', '나의 직무는 나의 적성과 잘 맞는다' 등으로 측정하였다.

잡크래프팅은 '구성원들에게 주어진 업무를 스스로 변화시켜 일을 더욱 의미 있게 하는 과정'을 뜻하며, Lim(2020), Kim(2024)의 연구에서 사용된 측정도구를 적절하게 수정·보완하여 설문항목을 구성하였다. '나는 업무를 수행할 경우 나에게 적합한 방법을 찾는다', '나는 업무를 마치는데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다' 등으로 측정하였다.

지식공유행동은 '조직 내 지식을 소유하거나 획득하고자 하는 구성원들 간 관계를 통하여 지식을 흡수, 이해, 사용하기 위하여 적절한 형태로 변환하는 과정 혹은 지식을 주고받는 상호활동'을 뜻하며, Srivastava et al.,(2006), Kim(2019)의 연구에서 사용된 측정도구를 적절하게 수정·보완하여 설문항목을 구성하였다. '나는 내가 가지고 있는 특수한 지식이나 노하우를 다른 사람들과 공유한다', '나는 내가 알고 있는 업무수행 방법을 다른 사람들에게 기꺼이 알려준다' 등으로 측정하였다.

혁신행동은 '개인 혹은 집단이 개발한 창의적 아이디어를 채택하고, 이를 유용한 제품 및 서비스로 활용할 수 있게 전환하는 행동'을 뜻하며, Kim(2023), Kim(2024)의 연구에서 사용된 측정도구를 적절하게 수정·보완하여 설문항목을 구성

하였다. '나는 업무와 관련된 어려운 문제를 해결하기 위하여 새로운 아이디어를 개발한다', '나는 혁신적인 아이디어에 대한 공감대를 형성하려 노력한다' 등으로 측정하였다.

3.3 신뢰성과 타당성 검증

신뢰도는 동일한 개념에 대하여 측정을 반복했을 경우 얼마나 일관성 있게 측정되었는가를 확인하는 것으로서, 측정 오차가 적을수록 신뢰도는 높다고 보는 것이다. 측정도구 신뢰도를 측정하기 위한 방법으로 Cronbach's alpha 계수를 이용하였으며 분석 결과 Table 2와 같이 0.712부터 0.930까지로 나타나 측정항목들의 신뢰성은 확보되었다.

타당성은 측정하고자 하는 개념을 측정값이 제대로 나타내고 있는지 뜻하며, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통하여 살펴보았다. 탐색적 요인분석을 위해 주성분분석방법, Varimax회전에 의한 직교회전을 실시하였다. 요인 수 결정

Table 2 Results of EFA

Item	Empow-ering	Knowle-dge Sharing	Jobcraf-ting	Innovat-ion	Person-Job fit	Cronbach's α
It allows me to perform my duties more efficiently.	.804	.152	.123	.045	.165	
It allows me to make important decisions quickly.	.798	.126	.095	.008	.103	
My boss believes that my ability will improve even when I make mistakes.	.792	.075	.075	.033	.014	
It allows me to perform my duties in my own way.	.785	.048	.133	.057	.226	
Many decisions are made with me.	.766	.121	.053	.206	.059	.930
He often consults with me when he makes strategic decisions.	.766	.206	.100	.285	.1389	
My boss is confident about my high-quality performance.	.756	.165	.204	.169	.058	
My boss asks for my opinion when he makes decisions that can affect me.	.747	.178	.065	.222	.001	
My boss believes that I will be able to perform difficult tasks well.	.725	.162	.219	.174	.022	
Exchange and share information, knowledge, or skills with others.	.145	.775	.322	.111	.108	
Freely provide hard-to-find or special knowledge to others.	.189	.770	.284	.094	.085	
Help others in developing a way or strategy to perform their tasks.	.140	.767	.019	.220	.147	
I am willing to tell others how to perform the work I know	.209	.754	.260	.173	.093	.902
Share a lot of information with other employees.	.192	.738	.145	.084	.250	
Share the special knowledge or know-how I have learned with others.	.201	.668	.220	.204	.098	
Find the best way for me.	.105	.249	.781	.089	.223	
Think of ways to perform tasks efficiently.	.053	.267	.737	.200	.043	
Find a way to demonstrate your strengths.	.030	.215	.711	.216	.180	.847
Find and implement the necessary work on your own.	.069	.296	.639	.230	.141	
Find a way to work that suits my personality.	.132	.078	.634	.214	.117	
build a consensus on innovative ideas.	.048	.136	.167	.783	.056	
Trim innovative ideas well so that they can be put to good use.	.123	.190	.144	.744	.172	
Introduce innovative ideas into work.	.233	.221	.141	.733	.155	.866
Develop new ideas.	.216	.078	.236	.732	.141	
Trying to find new tools, methods, etc.	.180	.163	.337	.674	.029	
Fulfills my desire for work.	.121	.080	.315	.146	.788	
Fits well with my aptitude.	.190	.108	.364	.181	.748	.712
Achieve the goal I pursue through my job.	.099	.197	.092	.184	.693	
Suitable to utilize my skills and knowledge.	.077	.136	.002	.012	.512	
Eigenvalues	9.292	4.676	3.976	2.694	1.319	
% Dispersion	39.490	14.676	9.813	7.841	5.548	
% Cumulative Dispersion	39.490	54.166	63.979	71.820	77.368	

은 고유치(eigenvalue)는 1.0 이상을 기준으로 요인 적재치는 0.5 이상을 포함시켰다(Han and Bae, 2017). 분석결과 총 5개의 요인이 추출되었다. 탐색적 요인분석 후 Amos 25.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하여 측정변수들에 의한 측정모형이 얼마나 타당한지를 분석하였다.

측정모형 적합도 지수는 χ^2=584.032(d.f.=353), GFI=0.879, AGFI=0.851, IFI=0.953, CFI=0.952, RMR=0.039로 적합도 평가기준을 모두 충족시키는 것으로 나타났다.

확인요인분석으로 측정항목의 선별과 정교화 과정을 거치고 난 이후 각 구성 개념의 집중타당성을 검증하기 위하여 표준화 요인 부하량의 크기, 평균분산추출(AVE)값과 개념 신뢰도(Construct Reliability; CR)값을 확인하였다.

각 변수들의 구성개념신뢰도(CR)는 0.7 이상이고, 평균분산추출값(AVE)은 0.5 이상으로 나타났으며, 측정항목들과 구성개념들을 연결하는 표준화 요인적재치가 통계적으로 95% 신뢰구간에서 유의적으로 나타나 관측변수들의 일치성 정도를 나타내는 집중타당성은 확보되었다.

판별타당성은 한 잠재요인이 실제로 다른 잠재요인과 얼마나 다른가에 관한 것으로, 두 잠재요인 각각의 AVE값과 두 잠재요인 간의 상관관계 제곱을 비교하여 두 AVE값이 모두 상관관계 제곱보다 큰가를 확인하는 방법을 사용하였다.

Table 4에서와 같이 각 구성개념 AVE가 구성개념 간 상관계수 제곱값 보다 커야 한다는 조건

Table 3 Results of CFA

Variable	Item	B	S.E.	C.R.	p	AVE	CR
Empowering Leadership	F9	.768				0.576	0.924
	F8	.789	.059	16.578	<0.000		
	F7	.799	.076	13.868	<0.000		
	F6	.812	.071	14.138	<0.000		
	F5	.751	.075	12.836	<0.000		
	F4	.746	.070	12.743	<0.000		
	F3	.696	.080	11.794	<0.000		
	F2	.745	.080	12.763	<0.000		
	F1	.717	.084	12.165	<0.000		
Person-Job Fit	A5	.586				0.510	0.794
	A3	.418	.149	8.786	<0.000		
	A2	.903	.138	10.379	<0.000		
	A1	.842	.143	10.221	<0.000		
Jobcrafting	B1	.780				0.521	0.844
	B2	.733	.064	14.017	<0.000		
	B3	.722	.082	11.793	<0.000		
	B4	.758	.077	12.389	<0.000		
	B5	.607	.077	9.806	<0.000		
Knowledge Sharing Behavior	D1	.710				0.621	0.907
	D2	.823	.081	12.746	<0.000		
	D3	.836	.081	12.961	<0.000		
	D4	.814	.087	12.832	<0.000		
	D5	.784	.091	11.625	<0.000		
	D6	.756	.080	12.207	<0.000		
Innovation Behavior	C1	.766				0.548	0.858
	C2	.694	.062	13.356	<0.000		
	C3	.686	.079	10.599	<0.000		
	C4	.745	.078	10.982	<0.000		
	C5	.805	.081	12.347	<0.000		
χ^2=584.032(d.f.=353, p=0.000), GFI=.879, AGFI=.851, IFI=.953, CFI=.952 RMSEA=.048							

Table 4 Correlation matrix between constructive concepts

	Mean	1	2	3	4	5
Empowering Leadership	3.438	1	.126	.142	.184	.158
Person-Job Fit	3.547	.355**	1	.180	.126	.114
Jobcrafting	3.880	.377**	.425**	1	.318	.279
Knowledge Sharing Behavior	3.625	.430**	.356**	.564**	1	.224
Innovation Behavior	3.467	.398**	.339**	.529**	.474**	1

** p<0.01 Diagonally down: correlation coefficients between constructs, diagonal up: correlation coefficients between constructs squared

(Fornell and Larcker, 1981)을 충족했기에 판별 타당성이 확보되었다.

법칙 타당성은 측정 도구가 특정 이론이나 이론적 체계 내에서 예상되는 패턴과 일치하는지를 검증하는 과정이다. 잠재변수 간 상관관계의 방향성과 유의성도 모두 적합하게 나타나서 법칙타당성도 확보되었다.

3.4 가설검증

AMOS 25.0을 이용하여 앞서 확인된 개념들로 이루어진 연구모형 적합도 지수를 확인한 결과는 Table 5와 같다.

χ^2=623.990(d.f.=357), GFI=.872, AGFI=.845, IFI=.945, CFI=.945, RMSEA=.049로 나타나 권장치를 충분히 넘고 있어 본 연구모델은 가설검증을 하기에 적합하다고 볼 수 있다. 가설검증은 유의수준 및 경로관계 방향성의 일치 여부로 가설의 채택여부를 결정하였다.

첫째, 임파워링 리더십이 잡크래프팅에 미치는 영향은 0.285(C.R.=3.958)로 Ha(2022), Park(2024) 연구와 같이 정(+)의 유의한 영향을 미쳐 가설 1은 채택되었다.

둘째, 개인-직무 적합성이 잡크래프팅에 미치는 영향은 0.566(C.R.= 6.771)으로 Kim et al.(2021) 연구와 같이 정(+)의 유의한 영향을 미쳐 가설 2는 채택되었다.

셋째, 잡크래프팅이 지식공유행동에 미치는 영향은 0.686(C.R.= 8.919)으로 Yoon et al.(2022) 연구와 같이 정(+)의 유의한 영향을 미쳐 가설 3은 채택되었다.

넷째, 잡크래프팅이 혁신행동에 미치는 영향은 0.275(C.R.= 5.441)로 Kim and Seo(2021), Lee (2024) 연구와 같이 정(+)의 유의한 영향을 미쳐 가설 4는 채택되었다.

다섯째, 지식공유행동이 혁신행동에 미치는 영향은 0.522(C.R.= 3.053)로 Song(2019), Park and Chung(2021) 연구와 같이 정(+)의 유의한 영향을 미쳐 가설 5는 채택되었다.

Table 5 The Results of Hypothesis Testing

Hypothesis			B	S.E.	C.R.	p
H1	Empowering Leadership	Jobcrafting	.285	.064	3.958	.003
H2	Person-Job Fit	Jobcrafting	.566	.094	6.771	.000
H3	Jobcrafting	Knowledge Sharing Behavior	.686	.076	8.919	.000
H4	Jobcrafting	Innovation Behavior	.522	.116	5.441	.000
H5	Knowledge Sharing Behavior	Innovation Behavior	.275	.104	3.053	.040
χ^2=623.990(d.f.=357 p=0.000), GFI=.872, AGFI=.845, IFI=.945, CFI=.945, RMSEA=.049						

4. 결 론

본 연구는 부산·경남 여행사에 근무하는 구성원들을 대상으로 하여 임파워링 리더십, 개인-직무 적합성, 잡크래프팅, 지식공유행동, 혁신행동 간의 관계를 실증적으로 검증해보고자 실시하였다.

실증연구결과는 다음과 같다. 첫째, 기존연구와 같이 임파워링 리더십과 개인-직무 적합성 모두 잡크래프팅에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 둘째, 기존연구와 같이 잡크래프팅이 지식공유행동, 혁신행동에 미치는 영향도 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 기존연구와 같이 지식공유행동이 혁신행동에도 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

연구의 이론적, 실무적 시사점은 다음과 같다.

이론적 시사점은 임파워링 리더십의 효과를 추가적으로 실증함으로써 임파워링 리더십의 이론 확장에 기여한다.

본 연구는 기존 임파워링 리더십 연구에서 잘 다루어지지 않은 잡크래프팅과 지식공유행동 변수를 설정함으로써 임파워링 리더십 효과를 추가로 확인하였다. 틀에 짜여진 직무수행만으로 구성원의 직무성과와 조직성과 향상에 한계가 있다는 인식이 확산함에 따라 구성원들의 자율성을 강조하며 스스로 직무를 설계하는 개념인 잡크래프팅이 지속적으로 주목을 받아왔으며 관련 연구도 확대되고 있다.

임파워링 리더십이 구성원들의 잡크래프팅을 촉진할 수 있는 수단이라는 것을 실증했다는 점에서 임파워링 리더십 효과를 추가로 확인하였고, 한편으로 잡크래프팅을 촉진하는 선행요인을 확인했다는 점에서 충분히 의미가 있다.

한편 실무적 시사점은 첫째, 리더의 임파워링 리더십을 경험하는 구성원은 자신 업무와 주변 환경을 충분히 통제할 수 있다는 권한이 있음을 인지하며 심리적인 임파워먼트를 경험하게 된다. 이를 통하여 자기효능감은 증가되어 자신 업무 범위, 인간관계를 보다 나은 방향으로 개선하고자 하는 행동 즉 잡크래프팅을 촉진시킨다. 최근 여행업의 경우 몰려드는 수요를 감당하기 위해 여행사마다 공격적으로 인력을 모집하고 있지만, 이미 큰 불확실성을 체감하고 업종을 옮긴 경력직 구성원들의 발걸음을 되돌리기가 쉽지 않은 형편이다. 따라서 여행업에서도 리더가 임파워링 리더십을 적용하고 활용할 수 있도록 실무현장에 적합한 임파워링 리더십 프로그램을 개발하여야 하며 업무와 관련된 성공사례를 지속적으로 발굴하고, 구성원들 업무자율성을 충분히 보장할 수 있는 환경 및 여건을 제공하도록 노력해야 기존 인력도 유지되고 신규인력 채용에도 도움이 될 것으로 보여진다.

둘째, 구성원이 조직에게 요구하는 지식과 기술, 능력을 갖추고 있다는 것은 자신의 업무를 효율적으로 처리할 수 있게 되기에 시간적, 심리적으로 여유가 생기고 적극적으로 업무탐색을 할 수 있게 되며 결국 잡크래프팅을 촉진하는 결과가 나타난다. 업무방식과 개인의 재능도 다양한 여행업에서 조직은 개개인의 능력을 잘 파악해서 적재적소에 인력 배치뿐 아니라 개인이 자신의 역량을 모두 발휘할 수 있는 환경조성을 마련하는 것이 중요하다.

셋째, 잡크래프팅은 일을 하면서 구성원 자신만의 흥미나 가치를 업무 관행과 혼합하여 즐거움을 경험하게 되어 개인 성장과 조직 성과를 동시에 달성할 수 있는 중요한 과정이 될 수 있다. 따라서 인력난을 겪고 있는 여행업에서는 기존 구성원들이 이탈하지 않고 잘 유지되기 위해서는 단순히 업무를 지시받고 수행하는 것이 아닌 구성원들의 성향에 맞게끔 일의 의미와 비전을 찾을 수 있도록 지원해야 하며 이런 활동 결과가 실질적으로 조직 전략 실행에 반영되도록 노력하여 보다 창의적이고 혁신적 문화가 되도록 노력해야 한다.

이상의 시사점이 있지만 본 연구는 몇 가지 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 산업이나 조직 구조적 특성에 관한 통제를 하지 않았기에 한계가 있을 수 있다. 예를 들어 부서 간 아주 밀착된 관계의 일처리가 요구되는 조직, 안전과 위험 관리에 관한 요구가 높은 산업의 조직들은 권한을 공유하는 임파워링 리더십 발휘에 제약이 있을 수 있으며, 매우 철저한 위계 질서를 요구하는 조직일 경우

역시 임파워링 리더십이 상대적으로 차이가 나타날 것이다. 본 연구에서 이와 같은 조직에 대한 비교 분석을 하지 못하고 있어 후속연구에서 특정 조직 구조 및 문화적 특성이 다른 조직 간 비교·연구가 이루어지면 더욱 의미 있는 시사점이 나올 것이다.

둘째, 본 연구는 횡단적 연구로 진행되었기 때문에 변인들의 인과관계를 설명하는 데 한계가 있다. 후속연구에서는 연속적 반응을 살펴보는 종단적인 자료를 이용하여 인과성을 제대로 검증할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 자기보고식 응답에 기초하여 진행되었기에 응답자 자신의 주관적 감정과 생각, 상황 및 태도를 사회적으로 바람직하다고 생각되는 관점으로 응답할 가능성이 충분히 있다. 후속연구에서 양적 연구의 한계점 보완을 위한 방법을 마련하기 위해 심층면담, 추적관찰 등 여러 방식의 질적 연구를 진행할 필요가 있다.

이런 발전적 후속 연구가 지속적으로 이루어져 여행업 뿐 아니라 많은 기업이 경쟁력을 충분히 확보하며 유효성을 증대하는 방안을 도출하는데 이바지할 수 있기를 기대한다.

References

Adikara, W. and Soetjipto, B. W. (2021). The Impacts of Leader‐member Exchange, Psychological Capital, and Job Crafting on Innovative Behavior: Evidence from the Public Sector, *Intellectual Economics*, 15(1), 115-128.

Ahearne, M., Mathieu, J. and Rapp, A. (2005). To Empower or not to Empower your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance, *The Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945-955.

Amundsen, S. and Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering Leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation of a New Scale, *The Leadership Quarterly*, 25(3), 487-511.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. and Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High, *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.

Biron, C., Karanika-Murray, M. and Cooper, C. (2012). *Improving Organizational Interventions for Stress and Wellbeing,* Hove, East Sussex, Routledge.

Choi, S. J. (2015). *The Effect of Person-Job Fit on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Focused on the Mediating Effects Self-efficacy and Outcome-expectancy*, Dissertation, Graduate School of Soongsil University, Seoul, Korea.

Davenport, T. H. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage what they Know*, Boston, MA: Harvard Business school Press.

Demerouti, E. and Bakker, A. B. (2014). Job Crafting, *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 1, 414-433.

Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 48, 39‐50.

Gagne, M. and Deci, E. L. (2005). Self Determination Theory and Work Motivation, *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.

Ha, S. M. (2022). *Job Crafting and Job Performance: Mediating Effects of Feeling Trusted, Psychological Safety, and Intrinsic Motivation*, Dissertation, Graduate School of Daejeon University, Daejeon, Korea.

Han, N. Y. and Bae, S. W. (2017). A Study on the Effects of Hospital Customers' Disgruntled Behaviors on Turnover Intention and Customer Orientation, Using Emotional Dissonance and Emotional Exhaustion as Mediators: The

Moderating Effects of Emotional Labor Strategy, *Journal of Korea Society of Industrial Information Systems*, 22(5), 113-128.

Hansen, M. T. (1999). The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Business Subunits, *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 82-111.

Jang, S. Y. (2019). *The Mediated Effect on the Relationship between the Person-job Fit of Service Employees and the Job Satisfaction*, Thesis, Graduate School of Hanyang University, Seoul, Korea.

Jeung, Y. H., Ki, H. Y. and Park, J. H. (2020). A Study on Empowering Leadership Research in Korea, *Korean Journal of Human Resources Development*, 23(1), 1-29.

Kang, H. J. and Lee, H. S. (2020). The Mediating Effect of Job Crafting in the Relationship between Perception of Team Leaders' Empowering Leadership and Employee Engagement, *Global Creative Leader(Global Creative Leader: Education & Learning)*, 10(3), 185-209.

Kim, D. W. (2023). *Analysis of Impact of Consultants' Self-leadership on Innovation Behavior and Customer Orientation: Focusing on the Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction*, Dissertation, Graduate School of Pukyong National University, Busan, Korea.

Kim, J. Y. (2019). *Relationship between Person-job Fit, Leader's Performance Coaching and Knowledge Sharing Behavior: The Mediating Effect of Promotion-focused Psychological Ownership and Moderating Effect of Prevention-focused Psychological ownership*, Thesis, Graduate School of Kwangwoon University, Seoul, Korea.

Kim, M. Y. and Seo, Y. W. (2021). A Study on the Effects of Job Crafting and Innovation Behavior on Organizational Commitment: Focusing on the Moderating Effect of Knowledge Sharing, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 22(6), 441-452.

Kim, S. U. (2017). *A Study of the Relationship among Empowerment Leadership, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior(with Positive Psychological Capital) in Dental Organization*, Thesis, Graduate School of Chungnam National University, Daejeon, Korea.

Kim, S. Y. (2022). *Public Sector Workers' Perceived Empowering Leadership and its Effect on their Innovative Behavior: Basic Psychological Needs and Job Crafting as Mediating Mechanisms*, Dissertation, Graduate School of Kookmin University, Seoul, Korea.

Kim, S. Z. and Kim, C. J. (2021). The Effects of Person-organization Fit and Person-job Fit on Helping Behavior: Mediating Role of Job Crafting, *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 16(3), 30-51.

Kim, S. Z., Kim, C. J. and Byun, G. D. (2021). A Study on the Antecedent Factors of Job Crafting and it's Impact on Contextual Performance: The Antecedent Effect of Rewards Satisfaction and Person-job fit, *Journal of Human Resource Management Research*, 28(3), 29-50.

Kim. Y. G. (2024). *Effect of Individual-job Fit on Job Enthusiasm and Innovation Behavior*, Dissertation, Graduate School of Dong-eui University, Busan, Korea.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. and Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, and Person-supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

Lauver, K. J. and Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-job and Person-organization Fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.

Lee, S. H. and Cho, T. J. (2020). The Relation between Employees' Job Crafting and Innovative Behavior: Moderated Mediation Effect of Career Commitment and Social Undermining, *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 16(2), 49-81.

Lee, Y. J. (2024). *The Mediating Effect of Self-directed Learning Ability on the Relationship between Job Crafting and Innovation Behavior in Public Sector Lifelong Educator*, Thesis, Graduate School of Inha University, Incheon, Korea.

Li, X., Sanders, K., and Frenkel, S. (2012). How Leader-member Exchange, Work Engagement and HRM Consistency Explain Chinese Luxury Hotel Employees' Job Performance, *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066.

Lim, K. M. and Kwon, H. G. (2019). The Effects of Emotional Leadership on Innovative Behavior and Psychological Depression of Bankers: Analysis of Double Mediation Effect, *Journal of Korea Society of Industrial Information Systems*, 24(6), 107-118.

Lim, W. H. (2020). *Effects of Job Demands and Job Resources on Work Engagement: Moderating Effects of Job Crafting and Mediating Effects of Resilience*, Dissertation, Graduate School of Kongju University, Kongju, Korea.

Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences, *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 25-36.

Park, H. S. (2024). *The Influence of Empowering Leadership on Organizational Effectiveness: The Mediating Effect of Job Crafting and the Moderating Effect of Power Distance Orientation*, Thesis, Graduate School of Hanyang University, Seoul, Korea.

Park, K. S. and Lim, Y. H. (2008). Analysis on Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior in Virtual Community, *Journal of Korea Society of Industrial Information Systems*, 13(3), 38-53.

Piao, Y. M. and Chung, S. J. (2021). Effects of Knowledge-sharing on Innovative Behavior: The Moderating Effect of Proactive Personality, *Innovation Enterprise Research (IER)*, 6(2), 29-49.

Roh, S. H. (2019). *The Effects of Knowledge Sharing and Innovative Behavior on Job Performance*, Thesis, Graduate School of Gachon University, Seongnam, Korea.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D. and Bakker, A. B. (2010). The Gain Spiral of Resources and Work Engagement: Sustaining a Positive Work Life. In A. B. Bakker & M. P. Leiter(Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 118-131), New-york Psychology Press.

Seo, D. P. (2021). *Mediating Effect of Job Enthusiasm in Relation to Corporate Managers' Coaching Behavior and Employees' Innovation Behavior*, Thesis, Graduate School of Korea University, Seoul, Korea.

Song, J. S. (2019). The Effect of Shared Leadership on Organizational Trust, Knowledge Sharing and Innovative Behavior, *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(9), 485-500.

Spreitzer, G. M. (1995), Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Srivastava, A., Bartol, K. M. and Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance, *Academy of management journal*, 49(6), 1239-1251.

Tims, M., Derks, D. and 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.

Woo, T. G., Kim, M. J. and Kwon, K. H. (2019). The Effects of Knowledge Sharing and Work Engagement on Innovative Behavior: Focused on the Moderating Effect of Perceived Organizational Support, *Journal of Human Resource Management Research*, 26(4), 105-128.

Yang, H. R. (2018). *The Effects of Empowering Leadership on Job Embeddedness and Service-oriented Organizational Citizenship Behavior of Flight Attendants*, Dissertation, Graduate School of Sejong University, Seoul, Korea.

Yang, S. P. and Kwon, K. H. (2017). The Effects of Transformational Leadership on Knowledge Sharing, Innovative Behavior, and Job Performance, *International Business Education Review*, 14(6), 181-214.

Yoon, B. S., Kim, M. Y. and Kim, C. G. (2022). Multiple Mediating Effects of Knowledge Sharing Behavior and Innovation Behavior on the Effects of Job Crafting on the Job Satisfaction: The Moderated Mediating Effect of Smart Work Environment, *The Journal of the Korea Contents Association*, 22(4), 231-245.

최 영 민 (Young-Min Choi)

- 종신회원
- 동아대학교 경영학박사
- (현재) 동의대학교 평생교육원 경영학과 전담교수
- 관심분야: 리더십, 조사방법론

한 나 영 (Na-Young Han)

- 종신회원
- 부경대학교 경영학박사
- (현재) 고신대학교 의료경영학부 조교수
- 관심분야: 조직행동론, 인적자원관리, 경영전략