

## 잡크래프팅 연구에 대한 메타분석

현순안 · 허 균<sup>†</sup>

동명대학교(초빙교수) · <sup>†</sup>부경대학교(교수)

### A Meta-Analysis of Job-crafting Research

Soon-An HYUN · Gyun HEO<sup>†</sup>

Tongmyong University(visiting professor) · <sup>†</sup>Pukyong National University(professor)

#### Abstract

The purpose of this research is to analyze the trends of research related to job-crafting and systematically explore the correlation effect size of variables related to job-crafting through meta-analysis. Research trends were analyzed for all 77 papers. In addition, a meta-analysis of the correlation between job-crafting related variables and the top 10 variables based on data frequency was conducted.

The results of this study are as follows. First, in 2019 and 2020, the number of papers related to job crafting is increasing rapidly. second, There are absolutely many quantitative research methods. Third, most of the research targets general office workers. Fourth, through keyword frequency analysis, leadership, positive psychological capital, job performance, job satisfaction, job commitment, job enthusiasm, innovation behavior, job autonomy, job resources, and job value were derived as the top variables in frequency. Fifth, as a result of analyzing the relationship of variables, job-crafting appeared most as a mediating variable and a dependent variable. Sixth, as a result of correlation meta-analysis, all the outcome variables showed a medium or higher effect size value. However, the heterogeneity of the study was very large, and the studies of other related variables besides job commitment, job autonomy, and job value were judged as publication errors.

**Key words** : Job-crafting, Research trends, Meta-analysis

### I. 서론

우리 사회는 4차산업혁명시대의 빠른 변화 속에서 COVID-19 팬데믹으로 인해 그 변화를 더욱 가속화시켰다. 사회 전반의 직업 환경이 급변하게 되어 반강제적으로 비대면교육과 재택근무로 밀어넣었다. 직업인들은 급변하는 사회의 불안정한 시스템 속에서 그들의 변화되는 업무 환경에 적응하고 대처해 나가야만 했고 앞으로도 급변하는 상황에 대응해 나가야만 한다. 급변하는 직업

환경 속에서 대체 작업 준비, 잡크래프팅(job-crafting) 그리고 새로운 작업 기술이 그 어느 때보다 중요해졌다(Lee and Han, 2021).

잡크래프팅은 스스로 직무(job)를 만들어간다는(crafting) 의미로 ‘자기주도직무설계’라고 해석하기도 한다. 직무의 경계를 변화시키는 잡크래프팅은 직무의 의미와 과업, 그리고 관계를 자기주도적으로 만들어 가는 것이다. 이때, 자신의 직무를 통해 직무만족이나 직무몰입과 일의 가치 등 개인의 웰빙에서 출발하지만 조직의 성과에도 기

<sup>†</sup> Corresponding Author: 051-629-5970 [gyunhheo@pknu.ac.kr](mailto:gyunhheo@pknu.ac.kr)

\* 이 논문 또는 저서는 부경대학교 자율창의학술연구비(2021년)에 의하여 연구되었음

여해야 한다.

글로벌한 환경 및 기술 발전과 디지털 환경 그리고 COVID-19 팬더믹으로 가속화된 재택근무 등의 근무 환경 변화와 그에 따른 과업은 불확실하고 매우 복잡해졌다. 이에 조직 구성원 스스로가 역량을 발휘하여 자신의 업무와 역할을 능동적으로 변화시키는 등의 유연한 직무설계 행위가 주목받게 된 것이다(Kim et al, 2016). 최근 HRD 기업 교육의 방향도 성과중심과 효과성뿐 아니라 자기주도적 학습 및 직무설계에 포커스를 맞추고 있다(saramin, 2020).

잡크래프팅은 Hackman 과 Oldham의 직무특성 이론에 의해 언급되었다. 그전부터 조직 구성원들이 자신의 과업과 역할에 대해 혁신적인 모습을 보이는 것에 대해 이미 연구해왔다(Van Maanen and Schein, 1979). Wrzesniewski and Dutton(2001)는 잡크래프팅을 과업, 관계, 인지 관점에서 개념을 정립하고 하위 요소로 과업크래프팅, 관계크래프팅, 인지크래프팅으로 구성하였다. Tims and Bakker(2010)는 직무요구-자원 모델을 중심으로 잡크래프팅의 개념을 정립하고 하위 요소로 구조적 직무자원의 증가, 사회적 직무자원의 증가, 도전적인 직무요구의 증가, 방해가 되는 직무요구의 감소로 구성하였다.

‘잡크래프팅’이라는 용어는 일부 선행연구에서 자기주도직무설계(Kim et al, 2016), 직무재창조(Park, 2015), 장인적 직무수행(Kim and Sim, 2012), 직무개선(Kwon and Kim, 2015), 직무의미창조(Kim, 2019), 자율적 직무재조정(Kim, 2013) 등으로 해석되어 연구되어 왔다. 하지만 대다수의 선행연구들과 최근 연구들에서는 ‘잡크래프팅’이라는 용어를 사용하고 있다. 또한 교육현장에서는 학업을 학생의 과업으로 보고 학업크래프팅(Choi and Sin, 2018)으로 적용하기도 하였다.

이런 잡크래프팅에 대해 2021년 1월 20일 기준, RISS 를 활용하여 ‘잡크래프팅’을 검색어로 검색한 결과가 학위 39편, 학술 46편이었다. 이렇듯 아직까지는 잡크래프팅에 대한 연구들이 활발

하게 이루어지고 있지 않은 경향을 가지고 있다. 하지만 빠르게 변화하는 업무환경과 조직에서 변화에 적응하며 능동적으로 과업을 수행하기 위한 잡크래프팅에 대해 다각적인 연구가 진행될 필요가 있다.

이에 따라 본 연구는 잡크래프팅과 관련된 국내 연구들의 연구동향을 살펴보고자 한다. 국내 문헌에 대한 체계적 문헌고찰을 통해 발표연도, 연구방법, 출판형태, 연구대상, 연구 분야, 기반이 된 이론과 척도, 키워드 빈도분석과 관련 변인 분석 등을 시행하여 연구 동향을 살펴보았다.

또한, 선행연구를 통해 탐색한 관련 변인들과의 상관관계 메타분석을 실시하고자 한다. 메타분석은 ‘잡크래프팅’이라는 “동일한 주제에 대한 다양한 연구 결과들을 체계적이면서 계량적으로 분석하는 통합적인 분석 방법”이다(Hwang, 2020). 메타분석은 체계적인 표본 추출과 투명한 절차와 과정 그리고 계량적인 분석 결과를 제시함으로써 연구의 객관성을 확보하여 연구 결과의 왜곡과 출판의 오류를 최소화 할 수 있는 특징을 가지고 있다.

잡크래프팅과 관련되어 동일한 주제의 개별 연구들에서 그 결과가 일관되지 못하고 서로 다르거나 상충된 결과를 보고하고 있기 때문에 메타분석이 필요하다. 잡크래프팅과 관련된 변인들과의 관계를 보고하는 선행연구에서 일부 상반된 결과 또는 다양한 효과 크기를 보고하고 있다. 예를 들어 잡크래프팅과 직무성과와의 관계에 대해 Kang et al.(2015)의 연구를 비롯한 대다수의 선행연구에서는 긍정적인 영향을 나타내고 있지만 일부 연구에서는 유의한 영향을 확인하지 못한 연구들도 있다. Na(2018)의 연구를 비롯한 다수의 선행연구에서는 직무자율성과 잡크래프팅의 유의미한 정적인 관계를 보고하고 있는 반면, Son(2018)의 연구에서는 직무자율성이 잡크래프팅에 부적인 영향을 미친다고 보고하고 있다.

그러므로 상반된 보고들을 통합하여 개별 연구들의 단편적인 이해를 보완하고 개별연구들의 성

과를 취합할 수 있는 메타분석방법을 적용할 필요성이 있다. 본 연구에서는 잡크래프팅과 관련성이 높은 변인들을 확인하고자 상관관계 메타분석을 실시하고자 하였다. 이를 통해 잡크래프팅과 관련 변인간의 상관관계의 평균 효과크기는 어느 정도이며 선행연구들의 출판오류는 어느 정도인지 선행연구들의 전반적인 동향을 살펴보고자 한다. 잡크래프팅과 관련 선행연구들의 연구동향과 메타분석을 실시함으로써 잡크래프팅 연구가 나아가야 할 연구 방향을 파악하고자 하기 위해서이다. 잡크래프팅을 다각적인 차원으로 살펴봄으로써 잡크래프팅에 대한 통합적이면서 다차원적으로 이해하고자 하였다. 이는 앞으로 실질적이며 의미 있는 연구의 발전 방향을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구의 목적은 잡크래프팅과 관련된 연구들의 동향을 분석하고 메타분석을 통해 잡크래프팅과 관련된 변인의 상관관계 효과크기를 체계적으로 탐색하는데 있다. 잡크래프팅의 유효한 요인 탐색은 잡크래프팅 역량을 함양하고 강화하는데 주요한 역할을 할 것으로 기대한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 잡크래프팅과 관련된 국내 연구들의 연구동향은 어떠한가?

둘째, 선행연구에서 잡크래프팅과 관련 변인간 상관관계의 평균 효과크기는 어느 정도인가?

## II. 연구 방법

### 1. 분석 자료 선정

본 연구의 분석 자료를 수집하기 위해 한국교육학술정보원의 RISS 를 주 검색엔진으로 활용하였다. 검색어로는 ‘잡크래프팅’과 ‘자기주도직무설계’로 검색하였다. 검색되어진 자료들의 목록을 RISS 의 내보내기 기능을 통해 Excel프로그램으로 목록을 수집하였다.

‘잡크래프팅’ 검색어로 학위 39편, 학술 46편

이 검색되었다. ‘자기주도직무설계’ 검색어로는 학위 212편, 학술 36편이 검색되었다. 이들 중 ‘잡크래프팅’과 ‘자기주도직무설계’와 관련 없는 논문을 제외시켰다. 목록들을 하나하나 살펴가며 중복문헌을 제거하고 제목과 초록을 통해 주제에 해당되지 않는 문헌을 제외시켰다. 이때 학위 46편, 학술 39 편으로 정리되었다. 3차 자료 수집 단계로 학위 논문을 학술 논문으로 게재한 경우 학위 논문을 제외시켰으며, 그 밖에 중복된 자료와 학술대회 발표논문은 제외하였다. 학술대회 논문은 그다지 많지 않았다. 연구 자료와 내용이 충분히 보고되고 있으며 공신력이 있고 검증받은 KCI 등재지 또는 등재후보지에 게재된 자료로 국한하였다. 그리고 이렇게 선정된 자료의 참고문헌과 자료 내용을 검토하며 자료를 추가하였다. 잡크래프팅을 직무재창조로 해석한 논문을 포함하여 3편의 자료를 추가하게 되었다.

최종적으로 선정된 논문은 모두 77편으로 학위 48편, 학술 29편이었다. 본 자료의 검색 기간은 2020년 12월 10일부터 2021년 1월 20일까지 3차에 걸쳐 수집과 확인을 반복하였다. 이 자료를 바탕으로 연구동향 분석을 실시하였다.

메타분석의 경우 메타분석을 실시하기 위한 자료로 연구동향에서 수집된 자료 77편 가운데 양적 자료를 제시하고 있는 69편의 양적 연구와 2편의 혼합연구에서 잡크래프팅과의 상관관계값을 제시한 자료를 메타분석 대상으로 하였다. 메타분석을 위해 필요한 수치를 제시하고 있지 않은 자료는 제외하였다. 상관관계메타분석을 실시할 변인은 연구동향에서 키워드 분석과 관련 변인 분석을 실시하여 빈도수 기준 상위 10개만 선정하여 코딩하였다.

### 2. 연구 절차 및 내용

먼저, 연구동향 분석은 자료수집-자료선정-코딩-목록개발-코딩-분석 단계로 이루어졌다. 자료수집은 3차에 걸쳐 수집과 수정을 반복하였으며 코딩

목차는 RISS 의 Excel 로 내보내기 기능을 활용하여 자료수집을 실시하였고 수집된 데이터에 코딩의 목차를 추가하였다.

코딩 목차를 보면 제목, 저자, 연도별, 출판형태별(학위, 학술)로 코딩하였다. 출판형태별에서 학위와 학술로 구분하고 다시 학위는 박사/석사로, 학술은 KCI 등재/등재후보로 구분하여 표기하였다. 그리고, 연구방법별(문헌/질적/양적/모형, 프로그램, 측정도구 개발/통합연구), 연구대상별(기업/학령기 교육 등),로도 코딩하였다. 연구대상에서 기업일 경우 기업의 영역별(직무 영역별)로 구분하여 표기하였다. 그 밖에 키워드와 양적연구의 경우 측정도구 및 기반 이론도 코딩항목에 넣어 코딩하였다.

그리고 잡크래프팅과 관련된 변인을 탐색하기 위해 잡크래프팅을 포함한 관련 변인들을 독립변인, 종속변인, 매개변인, 조절변인으로 구분하여 코딩하였다. 또한, 내용분석을 통해 잡크래프팅과 관련된 변수들과의 유의미한 관계를 정리하였다. 이는 초록과 연구결과 내용을 참고하여 수집된 모든 양적연구 논문의 자료들을 살펴보았다. 이를 통해 잡크래프팅이 어떠한 변인들과 유의미한 관계가 있는지도 알 수 있었으며 잡크래프팅과 관련된 주제들이 무엇이 있는지 탐색할 수 있었다.

메타분석의 경우 연구절차는 자료수집-자료선정-코딩목록개발-코딩-분석-보고서 작성으로 진행되었다. 잡크래프팅 관련 변인 탐색에 따라 가장 많이 보고된 리더십, 긍정심리자본, 직무성과, 직무만족, 직무몰입, 직무열의, 혁신행동, 직무자율, 직무자원, 직무가치와 잡크래프팅 간의 상관관계값을 코딩하였다. 이와 관련되어 상관관계값이 하위 변인으로 제시되어 있을 경우 이들을 모두 개별 연구로 코딩하였다. 메타분석을 위한 코딩 목록은 관련 변인명, 연구번호, Pearson 상관계수(r), 표본 수로 구성하였다.

### 3. 분석 방법

연구동향의 경우 Excel프로그램을 활용하여 빈도분석을 실시하였다. 연도별 동향, 연구방법별, 연구대상별, 키워드 빈도분석을 실시하였고 기반이 되는 이론 및 사용한 척도를 분류하고 관련변인에 대해서는 내용분석을 통해 독립변인, 종속변인, 매개변인, 조절변인으로 구분하여 빈도를 추출하였다.

메타분석의 경우 잡크래프팅 관련 변인간의 상관관계 효과크기를 분석한 것으로 R프로그램을 활용하여 변인간의 관계 정도를 검증하였다. 효과크기 산출시 역방향성을 가지는 관련요인들을 병합할 경우 상쇄효과가 발생해 효과 크기가 작아지는 결과를 낼 수 있어 잡크래프팅과 부적 상관을 가진 변인들은 역방향으로 변환하여 분석하였다(Borenstein et al., 2009). 또한, 적률상관계수를 활용하여 효과크기를 계산할 때, Fisher's Z값으로 변환하여 효과크기를 계산한다. 이는 Fisher's Z값이 r보다 정규분포를 따르기 때문이다(Hwang, 2020).

서로 독립된 개별 연구가 분석 대상이므로 연구간 이질성을 가정하고 동질성 검증을 실시하였다. 개별 연구에서 나타난 효과크기의 분포 정도를 의미하는 이질성은 연구간 효과크기가 일관되지 않은 정도를 나타낸다. 보통 P 50% 이상을 이질하다고 판단하는데 25% 이하이면 연구 간 효과크기의 차이가 크지 않고 비교적 일관성을 보이고 있지 않는 것이다. 25% 이상이면 중간 정도의 이질성을 나타내며 50% 이상이면 실제적으로 이질성이 상당한 수준이다. 75% 이상이면 이질성의 정도가 매우 큰 것을 나타낸다.

Higgins and Green(2011)의 제안에 따라 동질성 검증 결과가 I<sup>2</sup>값이 50%이상이고 동질검사의 유의확률(p-value)이 0.1보다 작은 경우 효과크기의 이질성이 상당하다고 판단하고 무선효과모형을 적용하여 평균 효과크기를 산정하였다(Hwang, 2020). 이때, 효과크기에 대한 일반적인 해석기준인 Cohen(1988)에 따라 효과크기가 상관계수가

.10을 기준으로 작은 효과크기, .30을 기준으로 중간 효과크기, .50을 기준으로 큰 효과크기로 해석한다. 값이 너무 클 경우, 조절효과 분석을 이용하여 분산을 발생시키는 이유를 추가적으로 탐구하는 것이 필요하다. 이는 메타분석은 단순히 효과크기의 평균을 도출하는데 있지 않고 효과크기의 전체 패턴을 이해하는데 있다(Hwang, 2020).

또한, 출판편향을 검토하기 위해 Funnel plot을 실시하였다. 출판편향이 없다면 표본의 크기가 작은 연구들은 plot의 아래 부분에 넓게 흩어져 있을 것이며 출판편향이 있을 경우 점들이 전체적으로 비대칭적으로 분포되어 있어 아래쪽 부분에 많은 결측 연구들이 존재하는 것으로 판단할 수 있다. 이를 보완하기 위해 Duval and Tweedie (2000)이 개발한 Trim and Fill 방법을 적용하기로 하였다. 대칭이 되지 않은 연구를 제외하고, 다시 평균을 구한 후 새로운 평균을 중심으로 제외된 연구들을 복원시켜 놓고 대칭이 되도록 누락된 연구를 채워나가는 방식으로 진행되는 것이다(Hwang, 2020). Trim and Fill 방법 활용시, 보정 후 효과크기가 보정 전과 비교할 때, 10% 이상의 변화율을 보이면 출간 편향이 있다고 판단한다(Ryu, 2019).

### Ⅲ. 연구 결과

#### 1. 잡크래프팅 관련 연구동향

본 연구는 잡크래프팅과 관련한 학위 논문 48편, 학술 논문 29편 모두 77편을 대상으로 연구동향을 분석하였다. 연도별 출판형태, 연구방법별, 연구대상 및 분야별, 키워드 빈도분석, 잡크

래프팅 관련 변수와의 관계 내용분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

##### 가. 출판형태 및 연도별 동향

연도별 동향을 살펴보면 2012년 처음 잡크래프팅에 대한 박사논문을 시작으로 2014년 3편, 2015년 5편, 2016년에서 2018년까지는 각 7편씩 그리고 2019년 21편, 2020년 28편으로 증가한 것을 볼 수 있다. 최근 2019년과 2020년에 갑작스러운 증가 추세를 보이고 있는 것으로 나타났다.

출판형태별 동향을 살펴보면 박사학위논문이 19편, 석사학위논문이 29편, KCI 등재 또는 등재후보지 학술논문이 31편이었다. 학위논문을 학술논문으로 수정 게재한 경우는 학위논문을 제외시킨 빈도수이다. 2018년까지는 한, 두 편 정도이던 학위논문이 2019년에는 석사논문이 11편, 2020년에는 박사 11편, 석사 8편으로 급격한 증가를 보였다.

##### 나. 연구방법별 동향

잡크래프팅 관련 연구는 90.9%가 양적연구에 해당하였다. 질적연구, 혼합연구, 척도개발이 각 2편씩 그리고 연구동향과 프로그램 개발이 각 1편씩이었다. 잡크래프팅 관련 변인들간의 관계 영향을 밝히는 양적연구가 압도적으로 많았다. 질적연구 2편은 모두 교사를 대상으로 하고 있었다. 교육프로그램개발은 임용을 준비하는 대학생인 예비교사를 대상으로 하고 있었다. 척도개발의 경우 성인 직장인을 대상으로 하고 있었다.

##### 다. 연구대상 및 분야별 동향

연구동향 논문 1편을 제외하고 연구대상별 동향을 살펴보면 대학생을 대상으로 한 연구논문은 3편이었으며 그 외 73편이 모든 논문이 성인 직장인을 대상으로 하고 있었다. 성인 직장인으로

<Table 1> Scale analysis that served as a theoretical basis for previous studies

|                | Ghitulescu (2006) | Leana et al. (2009) | Tims et al. (2012) | Slemp & Vella-Brodrick(2013) | Others | Total |
|----------------|-------------------|---------------------|--------------------|------------------------------|--------|-------|
| Frequency (N)  | 16                | 4                   | 13                 | 37                           | 7      | 77    |
| Percentage (%) | 20.8              | 5.2                 | 16.9               | 48.0                         | 9.1    | 100   |

분류된 자료를 살펴보면, 대부분 국내 다양한 업종과 직종에 종사하는 근로자를 연구대상으로 하고 있었다. IT 분야, 호텔 외식업, 경찰과 군인 등의 공무원, 공기업 직원, 영업직 종사자, 제조업, 항공 승무원, 뷰티서비스, 피트니스 종사자 등 다양한 업종과 직종의 직업들을 다룬 것을 알 수 있다. 또는 중국, 멕시코, 제주 등의 특정 지역의 국내기업의 직장인들이 연구대상이기도 하였다. 특별히 교사 대상의 논문은 3편으로 그 중의 2편은 질적연구방법 논문이었다.

라. 기반이 된 이론 및 척도

잡크래프팅 관련 연구의 기반이 된 이론과 양적연구에서 사용된 척도에 대해 내용분석하였다. 잡크래프팅의 이론적 근거로 4가지의 연구가 기반이 되고 있었다. 먼저, Ghitulescu(2006)의 척도로 Wrzesniewski and Dutton(2001)의 이론을 기반으로 하고 있다. 이들은 과업, 관계, 인지크래프팅에 대한 하위 영역으로 구성하고 있다. 이 척도의 연구대상은 제조업 종사자와 특수교육교사이었다. 둘째, Leana, Applebaum and Shevchuk (2009)의 척도로 Wrzesniewski and Dutton (2001)의 이론과 Morrison and Phelps(1999)의 이론을 기반으로 제시되어 있다. 이들은 개인차원과 집단차원으로 접근하고 있으며 이 척도개발의 연구대상은 교사로 다른 분야를 적용할 수 없는 문항을 포함하고 있다. 셋째, Time et al.(2012)의 척도로 Lyons(2008)의 이론과 Grant et al.(2010)을 기반으로 하고 있다. 이들은 조직의 포괄적인 구성원을 대상으로 하고 있으며 인지영역을 제외하고 있다. 넷째, Slep and Vella-Brodrick(2013)의 척도로 Wrzesniewski and Dutton(2001)의 이론과 Leana et al.(2009)의 이론을 기반으로 하고 있다. 이 척도도 조직의 포괄적 구성원을 대상으로 과업, 관계, 인지적인 하위 영역을 구성하고 있다.

본 연구의 연구대상 자료 77편중에 37편의 논문이 Slep and Vella-Brodrick(2013)의 척도를 사용한 것으로 나타났다. 이는 48.1% 으로 분석 자

료의 절반 가까이 이론적 근거로 사용하였다. 그 다음으로는 Ghitulescu(2006)의 척도로 16편의 논문에서 활용되었다. 이 척도의 경우 제조업 종사자와 특수교육교사를 대상으로 개발되었지만 국내 선행연구에서는 공기업, 사기업 종사자, 항공 승무원, 연구기관 직원, 대기업 직원 등 포괄적인 조직의 구성원이 연구대상으로 적용된 것을 확인할 수 있었다. 그밖에 Time et al.(2012)의 척도는 13편, Leana et al.(2009)의 경우는 4편이 이론적 근거와 양적연구의 척도로 활용되고 있었다. Leana et al.(2009)의 경우 교사를 대상으로 개발되어졌는데 국내 선행연구들에서는 이 척도를 활용하여 공기업, 사기업 등 다양한 기업에서 종사하는 근로자를 연구대상으로 삼고 있었다. 4가지의 이론 및 척도 외에 Petrou et al.(2012), Bakker et al.(2012) 등의 이론이 선행연구에서 이론적 기반으로 적용된 것을 확인할 수 있었다.

마. 키워드 빈도분석

총 77편의 논문 중에 키워드를 제시하지 않은 논문이 7편이 있었다. 제시하지 않은 논문의 경우 주로 학위논문이었다. 키워드 빈도분석의 경우 키워드를 제시하지 않은 자료의 경우는 제외시켰다. 제시된 자료를 대상으로 빈도분석을 실시하였다.

70편의 논문에서 378개의 키워드를 제시하고 있었다. 이때 두 가지 언어로 반복 제시하였을 경우 중복으로 처리하였다. 평균 5.4개의 키워드를 제시하고 있었으며 최소 1개에서 최대 17개까지 제시하고 있었다.

잡크래프팅을 직접적으로 키워드 제시한 자료의 수는 64개이고 자기주도적무설계, 직무재창조와 같은 잡크래프팅 유사용어는 9회이었으며 하위 구성 크래프팅을 키워드로 제시된 빈도는 22회이었다. 그리고 연구대상을 키워드로 제시한 자료는 20회, 연구방법과 관련된 키워드를 제시한 경우는 15회이고 기반 이론을 제시한 경우는 10회이다.

잡크래프팅 연구에 대한 메타분석

관련 변인들을 살펴보면 리더십과 잡크래프팅 간의 관계를 가장 많이 보고하고 있었으며 그다음으로는 회복탄력성, 낙관주의, 희망, 효능감을 포함하는 긍정심리자본 순이었다. 그밖에 직무성과에 가장 많은 관심을 보였고 그다음으로는 직무만족, 조직몰입, 직무열의, 일의 가치와 의미, 직무자율성, 혁신행동 순이다. 많은 빈도수를 보이지 않았지만 의미있는 변인들을 살펴보면, 핵심자기평가, 학습민첩성, 변화된 업무강도, 업무통합성, 주도성 등이 있었다.

바. 잡크래프팅 관련 변수와의 관계 내용분석  
키워드 빈도분석에 따라 상위 10개의 관련 변인을 추출한 결과, 리더십, 긍정심리자본, 직무성

과, 직무만족, 직무몰입, 직무열의, 혁신행동, 직무자율, 직무가치이었다. 이들을 대상으로 잡크래프팅과의 변인 관계 분석을 실시하였다. 그 결과는 다음 <Table 2>와 같다. 한 연구에 여러 변인이 포함되어 있으므로 각 변인별 연구 수의 합은 중복 개수된 결과이다.

상위 10개의 변인과 잡크래프팅간의 관계를 나타낸 논문은 전체 자료의 66.6%에 해당했다. 잡크래프팅은 매개변인(26회)과 종속변인(24회)로 가장 많이 적용된 것으로 나타났다. 리더십은 독립변인으로, 긍정심리자본은 매개변인으로 많이 적용되었다. 또, 종속변인으로서의 직무성과, 직무만족, 혁신행동을, 독립변인으로서의 직무자율

<Table 2> Job crafting-related variable analysis (including duplicates)

|                                | Independent variable |                | Parameter variable |                | Control variable |                | Dependent variable |                 | Total |                 |
|--------------------------------|----------------------|----------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|--------------------|-----------------|-------|-----------------|
|                                | N                    | %              | N                  | %              | N                | %              | N                  | %               | N     | %               |
| Job-crafting                   | 16                   | 17.6<br>(21.3) | 26                 | 40.6<br>(34.7) | 9                | 17.6<br>(12.0) | 24                 | 24.7<br>(32.0)  | 75    | 24.8<br>(100.0) |
| Leadership                     | 19                   | 20.9<br>(70.4) | 1                  | 1.6<br>(3.7)   | 7                | 13.7<br>(25.9) | 0                  | 0.0<br>(0.0)    | 27    | 8.9<br>(100.0)  |
| Positive psychological capital | 6                    | 6.6<br>(33.3)  | 10                 | 15.6<br>(55.6) | 2                | 3.9<br>(11.1)  | 0                  | 0.0<br>(0.0)    | 18    | 5.9<br>(100.0)  |
| Job performance                | 0                    | 0.0<br>(0.0)   | 0                  | 0.0<br>(0.0)   | 0                | 0.0<br>(0.0)   | 16                 | 16.5<br>(100.0) | 16    | 5.3<br>(100.0)  |
| Job satisfaction               | 0                    | 0.0<br>(0.0)   | 0                  | 0.0<br>(0.0)   | 0                | 0.0<br>(0.0)   | 14                 | 14.4<br>(100.0) | 14    | 4.6<br>(100.0)  |
| Job immersion                  | 0                    | 0.0<br>(0.0)   | 4                  | 6.3<br>(33.3)  | 2                | 3.9<br>(16.7)  | 6                  | 6.2<br>(50.0)   | 12    | 4.0<br>(100.0)  |
| Enthusiasm for the job         | 0                    | 0.0<br>(0.0)   | 3                  | 4.7<br>(27.3)  | 0                | 0.0<br>(0.0)   | 8                  | 8.2<br>(72.7)   | 11    | 3.6<br>(100.0)  |
| Innovation action              | 0                    | 0.0<br>(0.0)   | 0                  | 0.0<br>(0.0)   | 0                | 0.0<br>(0.0)   | 11                 | 11.3<br>(100.0) | 11    | 3.6<br>(100.0)  |
| Job autonomy                   | 7                    | 7.7<br>(77.8)  | 0                  | 0.0<br>(0.0)   | 2                | 3.9<br>(22.2)  | 0                  | 0.0<br>(0.0)    | 9     | 3.0<br>(100.0)  |
| Job resources                  | 5                    | 5.5<br>(100.0) | 0                  | 0.0<br>(0.0)   | 0                | 0.0<br>(0.0)   | 0                  | 0.0<br>(0.0)    | 5     | 1.7<br>(100.0)  |
| Job values                     | 1                    | 1.1<br>(25.0)  | 1                  | 1.6<br>(25.0)  | 0                | 0.0<br>(0.0)   | 2                  | 2.1<br>(50.0)   | 4     | 1.3<br>(100.0)  |
| Others                         | 37                   | 40.7<br>(36.6) | 19                 | 29.7<br>(18.8) | 29               | 56.9<br>(28.7) | 16                 | 16.5<br>(15.8)  | 101   | 33.3<br>(100.0) |
| Total                          | 91                   | 100.0          | 64                 | 100.0          | 51               | 100.0          | 97                 | 100.0           | 303   | 100.0           |

에 초점을 두고 있는 것으로 나타났다.

## 2. 변인과의 효과크기, 동질성, 이질성 검증

가. 상관관계 메타분석 결과

잡크래프팅 관련 변인 탐색에 따라 가장 많이 보고된 관련 변인은 리더십, 긍정심리자본, 직무 성과, 직무만족, 직무몰입, 직무열의, 혁신행동, 직무자율, 직무자원, 직무가치이었다. 이에 따라 이들과 잡크래프팅간의 상관관계 메타분석을 실시하였다.

효과모형을 검증한 결과 고정효과모형 값과 랜덤효과모형 값은 별 차이가 없었다. 다음 <Table 3>는 랜덤효과모형 값으로 제시한 것이다.

대부분의 관련 변인과의 효과크기는 중간 효과 크기를 나타내고 있다. 직무만족과 직무자원은 .50 이상으로 비교적 큰 효과크기를 나타냈다. 직무자율이 0.34로 관련 변인 들 중에는 가장 낮은 값을 나타내고 있었지만 이는 중간 효과크기이었다. 나머지 변인 모두 .30에서 .05 사이 값을 나

타내고 있었다. 신뢰구간으로 확인해보면 모두 0 을 포함하고 있지 않고 있었으며 비교적 신뢰구 간은 좁은 경향을 가지고 있었다.

동질성 검증결과 모든 변인에서 Q 값이  $p < .0001$  으로 유의확률이 .10보다 작았다. 실제분산 의 비율인  $I^2$  값이 관련 변인 중에 가장 작은 리 더십이 85.0% 으로 모두 75% 이상 나타나고 있 었다. 이는 모두 이질성이 매우 큰 것으로 판단 할 수 있다. 모집단 효과크기 간의 차이인 효과 크기의 이질성이 매우 크므로, 연구 간 효과크기 가 일관되지 않다고 할 수 있다.

나. 출판오류분석

잡크래프팅 관련 변인의 전체 효과크기에 대한 출판오류 분석을 실시하였다. Funnel Plot을 실시 한 결과는 [Fig. 1]과 같다. 출판오류분석을 위한 Funnel Plot가 비대칭적으로 분포되어 있어 결측 연구들의 존재를 수치적으로 확인하기 위하여 trimfill로 출판 오류를 수정하였다. 그 결과 값을 다음 <Table 4>에 제시하였다.

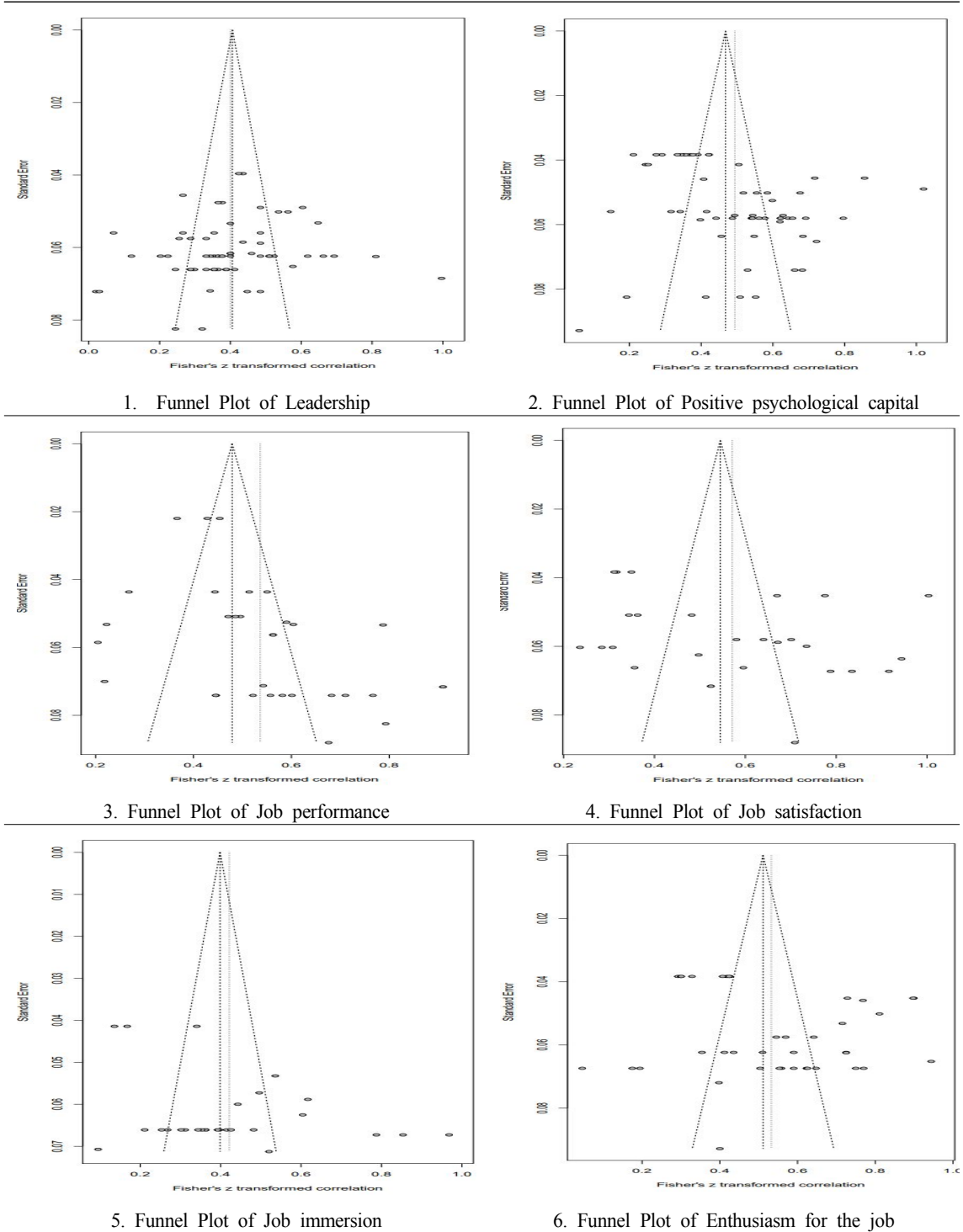
<Table 3> Validation of effect size, homogeneity, and heterogeneity of correlations with job crafting-related variables

| Variables                      | N  | Effect size | Confidence interval (95%CI) | Z     | Q         | df | I <sup>2</sup> | T <sup>2</sup> |
|--------------------------------|----|-------------|-----------------------------|-------|-----------|----|----------------|----------------|
| Job-crafting                   | 67 | 0.38        | 0.35 ; 0.41                 | 21.10 | 441.46*** | 66 | 85.0%          | 0.0203         |
| Leadership                     | 57 | 0.46        | 0.42 ; 0.49                 | 20.69 | 702.11*** | 56 | 92.0%          | 0.0296         |
| Positive psychological capital | 32 | 0.49        | 0.45 ; 0.53                 | 19.76 | 298.50*** | 31 | 89.6%          | 0.0199         |
| Job satisfaction               | 27 | 0.52        | 0.45 ; 0.58                 | 12.79 | 463.84*** | 26 | 94.4%          | 0.0504         |
| Job immersion                  | 28 | 0.40        | 0.33 ; 0.46                 | 10.96 | 304.58*** | 27 | 91.1%          | 0.0375         |
| Enthusiasm for the job         | 40 | 0.49        | 0.43 ; 0.54                 | 15.71 | 644.82*** | 39 | 94.0%          | 0.0426         |
| Innovation action              | 27 | 0.47        | 0.41 ; 0.53                 | 13.71 | 256.91*** | 26 | 89.9%          | 0.0342         |
| Job autonomy                   | 23 | 0.34        | 0.29 ; 0.38                 | 12.35 | 187.49*** | 22 | 88.3%          | 0.0150         |
| Job resources                  | 16 | 0.55        | 0.49 ; 0.60                 | 15.39 | 154.83*** | 15 | 90.3%          | 0.0234         |
| Job values                     | 20 | 0.48        | 0.42 ; 0.54                 | 12.49 | 259.96*** | 19 | 92.7%          | 0.0329         |

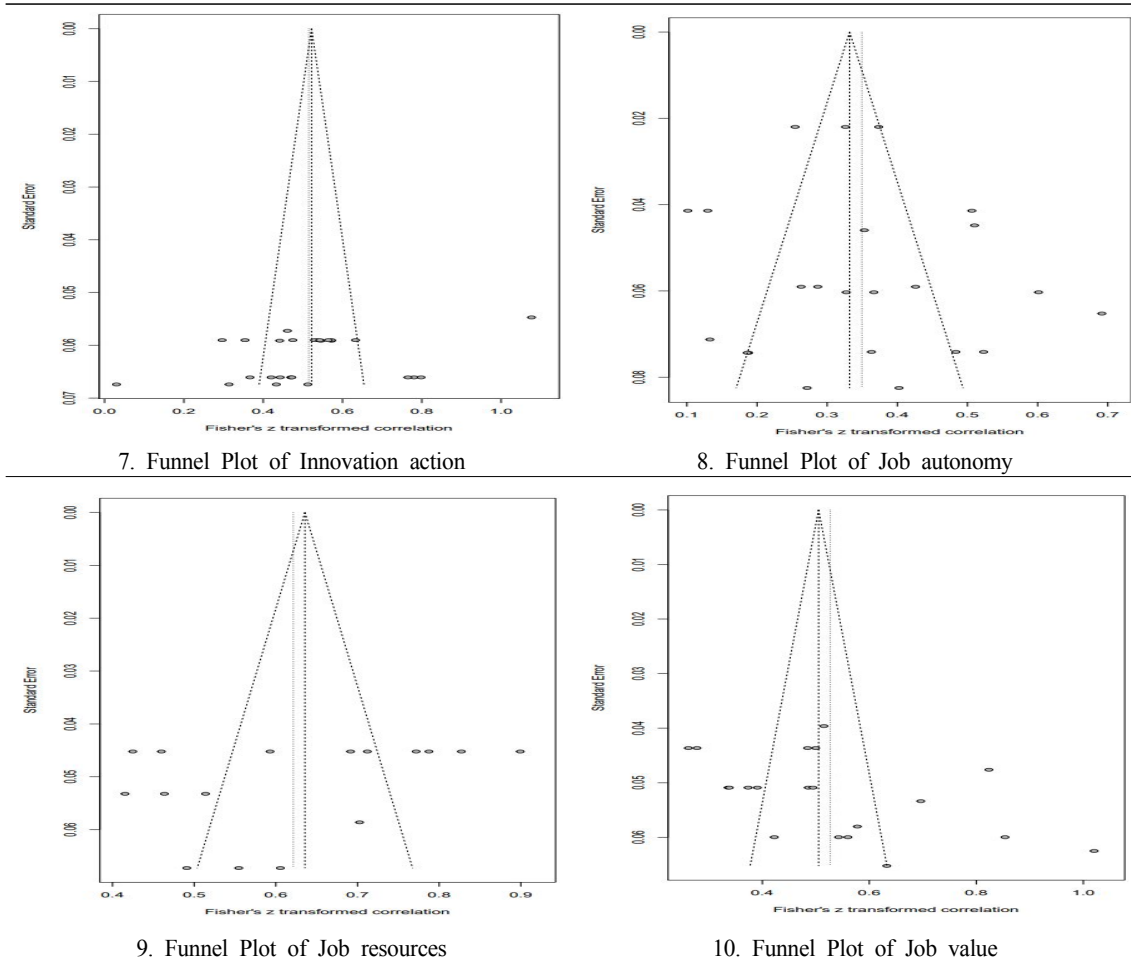
\*\*\*  $p < .0001$ , Z : Significance test, Q: Homogeneity test, I<sup>2</sup>: Heterogeneity test



잡크래프팅 연구에 대한 메타분석



[Fig. 1] Funnel plot.



[Fig. 2] Funnel plot.

수정 후 효과크기가 수정 전과 비교할 때 10% 이상의 변화율을 보이면 출판오류가 있다고 판단하는데 직무몰입, 직무자율, 직무가치의 경우는 0% 또는 10%이하로 출판오류가 없는 것으로 판단할 수 있었다. 그 나머지 관련 변인들에 대해서는 10.9%에서 19.2%까지 변화율을 보이고 있어 출판오류가 있는 것으로 판단할 수 있다.

리더십의 경우 17건의 연구를 대칭이 되도록 추가할 경우 그 효과 크기는 0.38에서 0.43으로 증가하지만 변화율이 13.2%로 10%가 초과한다. 긍정 심리자본의 경우 16건의 연구를 대칭이 되도록 추가할 경우 그 효과크기는 0.46에서 0.38로 전체 효

과크기가 감소하며 변화율이 17.4%를 보인다. 직무성과의 경우 10건이 추가될 경우 효과크기가 0.49에서 0.42로 감소하며 변화율이 14.3%가 되어 출판오류로 판단할 수 있다. 직무만족의 경우 대칭을 이루기 위해서 8건의 연구가 추가되며 이때 효과크기는 0.52의 큰 효과크기가 0.42의 중간 효과크기로 감소하며 19.2%라는 변화율을 보인다. 직무열의의 경우 13건의 연구가 추가되며 가장 큰 변화율 20.4%를 보이며 0.49에서 0.39로 효과크기는 감소한다. 혁신행동의 경우 7건의 연구가 추가되며 0.47의 중간효과크기에서 0.53의 큰 효과크기로 증가하며 13.8%의 변화율을 보인다.

<Table 4> Effect size after correcting publication error with trim and fill

|                                | Add studies | Previous effect size | Effect size after correction | rate of change | Confidence interval (95%CI) | Z     | Q           | df | I <sup>2</sup> | T <sup>2</sup> |
|--------------------------------|-------------|----------------------|------------------------------|----------------|-----------------------------|-------|-------------|----|----------------|----------------|
| Job-crafting                   | 17          | 0.38                 | 0.43                         | 13.2           | 0.40 ; 0.46                 | 22.79 | 774.02 ***  | 83 | 89.3%          | 0.0303         |
| Leadership                     | 16          | 0.46                 | 0.38                         | 17.4           | 0.34 ; 0.43                 | 14.96 | 1414.77 *** | 72 | 94.9%          | 0.0501         |
| Positive psychological capital | 10          | 0.49                 | 0.42                         | 14.3           | 0.37 ; 0.46                 | 15.09 | 544.43 ***  | 41 | 92.5%          | 0.0322         |
| Job satisfaction               | 8           | 0.52                 | 0.42                         | 19.2           | 0.34 ; 0.50                 | 8.92  | 979.11 ***  | 34 | 96.5%          | 0.0860         |
| Job immersion                  | 0           | 0.40                 | 0.40                         | 0              | 0.33 ; 0.46                 | 10.96 | 304.58 ***  | 27 | 91.1%          | 0.0375         |
| Enthusiasm for the job         | 13          | 0.49                 | 0.39                         | 20.4           | 0.32 ; 0.45                 | 10.31 | 1528.82 *** | 52 | 96.6%          | 0.0792         |
| Innovation action              | 7           | 0.47                 | 0.53                         | 13.8           | 0.47 ; 0.58                 | 15.05 | 433.30 ***  | 33 | 92.4%          | 0.0474         |
| Job autonomy                   | 2           | 0.34                 | 0.31                         | 8.8            | 0.26 ; 0.36                 | 10.71 | 244.46 ***  | 24 | 90.2%          | 0.0191         |
| Job resources                  | 5           | 0.55                 | 0.61                         | 10.9           | 0.55 ; 0.66                 | 15.69 | 334.03 ***  | 20 | 94.0%          | 0.0398         |
| Job values                     | 0           | 0.48                 | 0.48                         | 0              | 0.42 ; 0.54                 | 12.49 | 259.96 ***  | 19 | 92.7%          | 0.0329         |

\*\*\* p<.0001, Z : Significance test, Q: Homogeneity test, I<sup>2</sup>: Heterogeneity test

직무자원의 경우 5건을 추가하면 0.55에서 0.61로 효과크기가 10.9% 변화하며 출판오류로 판단할 수 있다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 잡크래프팅과 관련된 국내 선행연구들의 연구동향을 살펴보고 관련 변인과의 상관관계 메타분석을 실시하였다. 연구동향과 메타분석을 수행한 연구결과에 따른 논의점은 다음과 같다.

첫째, 2019년, 2020년 들어 잡크래프팅 관련 논문이 급격하게 증가하는 추세이다. 이는 최근 중요하게 떠오르는 연구주제로 볼 수 있다. Lee 와 Han(2021)의 언급대로 급변하는 직업 환경 속에

서 대체 작업 준비 및 자기주도적으로 자신의 직무를 설계해 나가는 잡크래프팅(job-crafting)과 그리고 그에 따른 새로운 작업 기술이 그 어느 때보다 중요해졌기 때문이다. 이는 교육과 학습 영역에서도 자기주도학습이 미래 필수 역량인 것과 일맥상통하다고 할 수 있겠다.

둘째, 양적연구방법의 선행연구가 절대적으로 많았다. 무려 89.6%가 양적연구방법의 논문이었다. 뿐만 아니라 성인 직장인을 대부분 연구대상으로 하고 있었으며 잡크래프팅에 대한 측정도구 연구도 일반 직장인을 대상으로 하고 있었다. Ghitulescu(2006)와 Leana et al.(2009)가 개발한 측정도구의 경우 그 연구대상을 특수 교사와 교사를 대상으로 하고 있는 것에 비해 국내 연구에서는 분야의 특수성은 고려하지 않고 영역 구분 없

이 일반 직장인을 대상으로 포괄적으로 사용하는 측정도구를 개발하여 사용하고 있었다. 뿐만 아니라 국내 선행연구들에서 특수 교사와 교사를 대상으로 개발된 Ghitulescu(2006)와 Leana et al.(2009)의 연구를 이론적 근거로 하여 측정도구를 활용하고 있었는데 그 연구대상이 포괄적인 일반 직장인에게 적용되고 있었다. 특이점은 질적연구방법이 매우 미비하였는데 그나마 질적연구를 적용한 경우는 모두 교사를 대상으로 하고 있었으며 프로그램 개발의 경우도 예비교사를 대상으로 하고 있었다. 이에 따라 잡크래프팅에 관한 연구가 다각적인 관점에서 다양한 연구방법으로 접근할 필요가 있으며 다양한 연구대상의 분야 특성에 맞는 측정도구가 개발되어 활용되어야 할 것으로 본다.

셋째, 논문에서 제시하고 있는 키워드를 빈도 분석한 결과, 77편 가운데 잡크래프팅을 직접적으로 키워드로 제시한 경우를 제외하고 잡크래프팅과 유사한 용어를 사용하고 있는 자료는 9편에 해당되었다. 연구방법, 연구대상자, 근거 이론과 잡크래프팅의 하위구성요소를 키워드로 제시하고 있었으며 관련 변인으로는 리더십, 긍정심리자본, 심리관련, 직무성과, 직무만족, 조직몰입, 직무열의, 일의 가치와 의미, 직무자율, 혁신행동 순으로 나타났다.

조직경영 분야에서는 여전히 리더십이 가장 관심 받는 주제이었다. 이는 지금까지 우리사회의 수직적인 조직문화 안에서 세대간 협업을 이루어 내려는 노력으로 볼 수 있다. 이제는 수평적인 조직문화와 함께 웰빙, 워라벨과 같은 새로운 세대의 가치와 융합하기 위한 하나의 역량으로서 잡크래프팅과 관련되어 언급되는 것으로 간주된다.

리더십 외에 낙관주의, 회복탄력성, 희망, 효능감 등을 포함하는 긍정심리자본과 관련하여 심리적인 접근이 대체를 이루었다. 무엇보다도 개인의 역량은 성과를 낼 수 있는 능력이므로 조직성과 변인과 직접적인 연결이 되어 있음을 키워드

빈도분석에서도 여실히 드러났다. 최근 기업에서는 일의 의미 경험이 개인과 조직에게 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고 있다(Bunderson, Thompson, 2009; Duffy et al., 2014; Steger et al., 2012). 성과만을 강조하기보다는 일에서 삶의 의미를 찾고 소명감을 갖도록 동기부여함으로써 조직에 대한 충성도를 높일 뿐만 아니라 기대이상의 성과도 이끌어낼 수 있기 때문이다. 이와 같은 이유로 잡크래프팅을 일의 의미와 가치에 그 초점을 맞추고 있는 경향이 있지만 연구 영역에서는 아직까지 이에 대한 연구가 활발하지 못한 것을 알 수 있었다.

넷째, 선행연구에서 연구들의 이론적 기반이 된 이론과 척도를 살펴본 결과, Wrzesniewski and Dutton(2001)의 이론과 Leana et al.(2009)의 이론을 기반으로 한 Slemp and Vella-Brodrick(2013)의 척도를 가장 많이 활용하였다. 주목할 점은 Slemp and Vella-Brodrick(2013)의 척도와 Tims et al.(2012)의 척도는 조직의 포괄적인 구성원을 연구 대상으로 개발되었지만 Ghitulescu(2006)의 척도 경우 제조업종사자와 특수교육교사, 그리고 Leana et al.(2009)의 척도 경우는 교사를 연구대상으로 개발되었다. 이렇게 연구대상이 상이하게 다름에도 불구하고 국내 선행연구에서는 연구대상자의 과업 특수성을 고려하지 않고 다양한 업종과 직종에서 근무하는 공기업, 사기업 근로자들을 포괄적으로 연구대상으로 삼았다는 점이다. 물론, Ko and Han(2020)의 연구의 경우 Tims et al.(2012)의 척도와 이론을 기반으로 하여 IT 기술 인력의 잡크래프팅 매커니즘을 연구하기도 하였다.

다섯째, 키워드 빈도분석을 통해 빈도수 상위 10개의 잡크래프팅 관련 변인을 도출하였다. 잡크래프팅과 관련되어 가장 많이 보고된 변인은 리더십, 긍정심리자본, 직무성과, 직무만족, 직무몰입, 직무열의, 혁신행동, 직무자율, 직무자원, 직무가치로 상위 10개의 변인과 잡크래프팅간의 관계를 나타낸 논문은 전체 자료의 66.6%에 해당

했다. 이에 따라 이들을 잡크래프팅과 관련된 핵심 변인으로 간주할 수 있었다.

여섯째, 잡크래프팅과의 변인 관계를 분석한 결과, 잡크래프팅의 매개 역할과 종속변인으로 많이 연구된 것으로 알 수 있었다. 그밖에 잡크래프팅과 관련하여 리더십은 독립변인으로, 긍정심리자본은 매개변인으로 많이 나타났다. 직무성과, 직무만족, 혁신행동은 종속변인만으로, 그리고 직무자원은 독립변인만으로 잡크래프팅과의 구조적 관계를 탐색한 것으로 나타났다. 이로서 잡크래프팅은 어떤 변인들에게 영향을 주기보다 직무성과나 직무만족 또는 혁신행동을 나타내기 위한 매개 역할을 하는 것에 초점이 맞춰져 있었다. 또한, 잡크래프팅 역량이 발현되기 위해 리더십, 긍정심리자본, 직무자율, 직무자원이 영향을 미치는 것을 나타났다. 뿐만 아니라 혁신행동 등 관련 변인들을 살펴보면 4차산업혁명시대에 필요한 미래역량 구성요소들을 포함하고 있는 것을 알 수 있다.

일곱째, 잡크래프팅 관련 변인 탐색에 따라 가장 많이 보고된 관련 변인으로 리더십, 긍정심리자본, 직무성과, 직무만족, 직무몰입, 직무열의, 혁신행동, 직무자율, 직무자원, 직무가치와 잡크래프팅 간의 상관관계 메타분석을 실시하였다. 이에 모든 변인들에 대해 중간크기 이상의 효과크기를 나타냈지만 이질성은 매우 컸으며 직무몰입, 직무자율, 직무가치 외 나머지 관련 변인들의 연구들은 출판오류로 판단되었다. 이는 조절효과 분석을 시행하며 분산의 원인을 좀 더 세밀하게 찾아야 할 필요가 있겠지만 각 개별 연구에서 사용된 측정도구에 대한 한계점을 들 수 있다. 물론 각 개별 연구에서 신뢰도와 타당도를 밝히고 있지만 활용하고 있는 측정도구의 개발 연구대상의 영역이 상이하고 포괄적으로 적용되었다는 점에서 일반화하여 사용한다 따른 한계점을 가지고 있을 거라고 사료된다.

이에 본 연구의 시사점과 제언은 다음과 같다.

첫째, 비대면 시대에 맞게 조직 생태계는 변화

하고 있고 더욱 변화할 것이다. 조직의 업무 방식도 크게 변화되고 있다. 복잡해진 업무와 다양한 업무 환경에서 빠른 변화 속도에 맞춰 편리하게 제공되는 업무 매뉴얼은 더 이상 없을 수 있다. 익숙하지 않은 업무 방식과 환경에서 유연함과 적응력으로 궁극에는 혁신적인 행동을 이끌어 성과를 내기 위해 스스로를 변모해 나가야 할 것이다.

둘째, 연구적인 측면에서 빠르게 변화하는 시대 흐름과 환경에서 자기주도적인 직무를 설계해 나가는 역량이 중요한 만큼 잡크래프팅에 관련된 연구가 중요하겠다. 잡크래프팅 연구가 다각적인 관점에서 체계적이고 심도 있게 다뤄져야 할 것이다. 양적연구뿐 아니라 다양한 연구방법으로의 접근이 필요하다. 다양한 분야의 과업을 수행하는 목소리를 들을 필요가 있으며 그들의 직무와 환경을 분석할 필요가 있다. 또한, 잡크래프팅 역량을 개발하고 함양할 수 있는 교육프로그램 개발도 필요하겠다.

셋째, 다양한 분야의 특수성을 고려하여 잡크래프팅의 개념과 모형을 개발할 필요가 있다. 이는 직업과 과업의 특성 그리고 직무 환경에 따라 고려되어야 할 구성 요소들이 상이하게 구별될 수 있기 때문이다. 그리고 본 연구에서는 키워드 빈도나 관련 변인 관계를 빈도로 분석하였지만 반드시 빈도 순위에 따라 관련 변인이나 관련 주제가 중요하다고 할 수 없다. 선행연구에서 많이 다루어지지 않았지만 잡크래프팅 관련 변인이나 하위 구성 영역이 어떤 특정 영역의 직업과 과업에서 매우 중요할 수 있다. 그러므로 다양한 관점에서 다각도로 의미있는 잡크래프팅의 구성역량들을 살펴볼 필요가 있다.

우리 사회는 점점 일의 대형화와 복잡화로 더 이상 동일한 업무환경은 존재하지 않는다. 단순 업무 분장이 아닌 복잡한 수많은 방법들이 존재하고 상황에 따라 매번 다를 수 있다. 이러한 시대 가운데서 생존을 위한 변화는 진화로 이어지고 변화무쌍한 환경에서 새로운 형태의 일하는

방식을 만들어 나가야만 한다. 이러한 잡크래프팅에 대한 선행연구들을 살펴봄으로써 앞으로의 연구 발전 방향을 제시하였다는데 본 연구의 의의가 있다.

## References

- Bakker AB, Tims M and Derks D(2012). Proactive Personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations* 65(10), 1359~1378.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Borenstein M, Hedges LV, Higgins JPT and Rothstein HR(2009). *Introduction to meta-analysis*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bunderson JS, Jeffery A and Thompson JA. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1).  
<http://dx.doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Choi YY and Sin JY(2018). Validation of the Study Crafting Questionnaire(SCQ) among Online and Offline University Students. *Journal of Educational Technology*, 34(1), 73~99.  
<http://dx.doi.org/10.17232/KSET.34.1.073>
- Cohen J(1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Duffy RD, Allan BA, Autin KL and Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: a longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605~615.  
<http://dx.doi.org/10.1037/cou0000042>
- Duval S and Tweedie R(2000). A nonparametric 'trim and fill' method of accounting for publication bias in meta- analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 95, 89~98.  
<http://dx.doi.org/10.2307/2669529>
- Ghitulescu BE(2006). *Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting*. University of Pittsburgh, 30~47.
- Grant JE, Potenza MN, Weinstein A and Gorelick DA(2010) *Introduction to Behavioral Addictions*. *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 36, 233~241.  
<http://dx.doi.org/10.3109/00952990.2010.491884>
- Higgins J, and Green S(2011). *Cochrance Handbook for Systematic Reviews of Intervention Version 5.1.0*, The Cochrane Collaboration. Retrieved from <http://handbook.cochrane.org>
- Hwang SD(2020). *Meta-analysis using R*. Seoul: Hakjisa
- Job Crafting and Organizational Commitment for Hotel Employees. Graduate School of Kyunghee University, PhD thesis.
- Kang HS, Sung NH and Goo JS(2015). A study on the differential effect of job crafting (voluntary job change) behavior on job results according to achievement goal orientation. Papers presented by the Korean Society of History and Organization, Vol. 2015 No.3, 11~33.
- Kim CH and Sim WS(2012). A study on the Impact of Leader's Authenticity on the Job Crafting of Employees and it's process. *KHRM*, 36(1), 131~162.
- Kim SY, Bae SH, Kim HG and An SI(2016). The Effect of Job Crafting Behavior on Innovative Behavior - Focused on Mediating Effect of Work Engagement. *JHRMR*, 23(5), 1~26.
- Kim YK(2019). *A Study on the Differential Effect of Promotion and Prevention Focus Job Crafting : the Dual Mediating Effect of work-related Sense of Coherence and Job strain and the Moderating Effect of Supervisor support*. Graduate School of Hoseo University, Master's Thesis.
- Ko MJ and Han JH(2020). The effect of IT workforce's job autonomy on job crfting and job performance: Multi-group analysis of demographic characteristics. *The Review of Eurasian Studies*,17(3), 103~128.  
<http://dx.doi.org/10.31203/aepa.2020.17.3.005>
- Kwon NY and Kim MS(2015). Effect of Integrity on Members' Well-Being: Focusing on the Moderating Effect of Self-Efficacy. Papers presented by the Korean Society of History and Organization, Vol.2015 No.3, 271~288.
- Leana, C, Applebaum E, and Shevchuk I(2009) *Work processand quality of care in early childhood education: Therole of job crafting*. Academy of

- Management Journal, vol. 52(6), 1169~1192.  
<http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084651>
- Lee J W and Han Spring H(2021). The Future of Service Post-COVID-19 Pandemic, Volume 1; Rapid Adoption of Digital Service Technology. Springer Singapore.  
<http://dx.doi.org/10.1007/978-981-33-4126-5>
- Lyons P(2008). The crafting of jobs and individual differences. Journal of Business and Psychology, 23(1-2), 25~36.  
<http://dx.doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2>
- Morrison EW and Phelps CC(1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. The Academy of Management Journal, 42(4), 403~419.  
<http://dx.doi.org/10.2307/257011>
- Na KH(2018). The Influence Relationship among Job Crafting, Work Engagement, and Job Performance : Moderating Effects of Job Autonomy. The journal of professional management, 21(4), 439~460.
- Park HG(2015). The hierarchical linear relationship among job crafting, individual and team level variables of employees in large corporations. Graduate School of Seoul National University, PhD thesis.
- Petrou P, Demerouti E, Peeters MCW, Schaufeli WB and Hetland J(2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. Journal of Organizational Behavior, 33(8), 1120~1141.  
<http://dx.doi.org/10.1002/job.1783>
- Ryu JE(2019). A meta-analysis of Uncertainty in the Career Decision Making Process of University Students: Focusing on Intolerance of Uncertainty and Planned Happenstance Skills. Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, 51(4), 73~100.  
<http://dx.doi.org/10.23840/agehrd.2019.51.4.73>
- saramin Enterprise Institute(2020). ‘Can non-face-to-face learning surpass face-to-face learning?’; An interview with Ma EK and Lee JG saramin Enterprise Research Institute(Posted on September 1, 2020).
- Slemp GR and Vella-Brodrick DA(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.  
<http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Son MH(2018). A Study on the Structural Relationship among Motivation,
- Steger MF, Dik BJ and Duffy RD(2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). 20(3).  
<http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tims A and Bakker AB(2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology, 36(2), 1~9.  
<http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims A, Bakker AB and Derks D(2012). Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior, 80(1), 173~186.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Van Maanen J and Schein EH(1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), Research in organizational behavior (209~264). Greenwich, CT: JAI.
- Wrzesniewski A and Dutton, JE(2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. The Academy of Management Review, 26(2), 179~201.  
<http://dx.doi.org/10.2307/259118>

- 
- Received : 11 August, 2021
  - Revised : 27 August, 2021
  - Accepted : 02 September, 2021