

잡 크래프팅이 개인-직무 부합과 직장만족에 미치는 영향: LCC 항공사 지상직 직원을 대상으로

(Impact of Job Crafting on Person-Job Fit and Job Satisfaction: LCC Airline Ground Staff)

최 동 현¹⁾, 박 다 현²⁾*

(DongHyun Choi and DaHyun Park)

요 약 본 연구는 LCC (Low cost carrier) 항공사 지상직 직원들의 잡 크래프팅이 개인-직무 부합과 직장만족에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 위해 잡 크래프팅과 개인-직무 부합, 직장 만족에 대한 개념을 정리하고 관계를 파악하여 잡 크래프팅이 항공사 지상직 직원에게 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구는 인천국제공항에 근무하는 공항 지상직 직원들 중 LCC 항공사 지상직 직원을 대상으로 하였다. 분석 결과, 첫째, 잡 크래프팅의 하위 요소인 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 중 인지 크래프팅만이 개인-직무 부합에 의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 개인-직무 부합은 직장 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

핵심주제어: 잡 크래프팅, 직장 만족, 개인-직무 부합, 항공 지상직

Abstract This study aims to investigate which job crafting has impact on person-job fit and job satisfaction. We define the concept of job crafting, person-job fit and job satisfaction based on previous literatures and analyze the relationship between variables. The research sample was collected from ground staffs of Low Cost Carrier (LCC) working in Incheon international airport. Results show that the cognition crafting influences on person-job fit of ground staff, and the person-job fit has been verified as a positive effect on job satisfaction.

Keywords: Job crafting, Job satisfaction, Person-job fit, Airline ground staff

1. 서 론

오늘날 직장인들은 조직에 충성하는 것보다 자신의 일의 가치와 의미를 중요하게 생각하고,

주도적으로 직무를 수행할 수 있는 환경을 조직에게 요구한다. 이를 위해 조직은 구성원들이 자신의 일에서 의미를 발견하고, 주도적으로 행동하여 긍정적인 변화를 가지고 올 수 있도록 환경을 조성하는 것이 중요하다 (Yim and Choi, 2019). 이전과는 다르게 자신의 일에 대한 중요성을 깨닫고, 자신이 스스로 수행하는 일에 대한 의미 및 가치 등을 재 정의하여 설계하는 방식으로 변화하고 있다 (Na, 2018).

* Corresponding Author : lily9373@naver.com

Manuscript received November 17, 2020 / revised December 04, 2020 / accepted December 06, 2020

1) 한국항공대학교 항공교통물류학부, 제1저자
2) 한국항공대학교 항공교통물류학부, 교신저자

또한, 조직이 요구하는 능력 중 하나는 적극성과 효율적인 방법으로 업무 처리를 하는 능력이다. 그렇기 때문에 기업에서는 똑같은 업무도 긍정적인 태도로 즐겁게 일할 수 있는 기술을 가진 사람을 원한다. 직장생활에서 본인에게 부여된 업무만 하는 수동적 태도를 지닌 직원이 있는 반면에, 본인에게 부여된 업무 외에도 스스로 자신의 업무 범위를 재 정의하고 직무 개발을 하는 능동적 태도를 지닌 직원들도 있다. 직장에서 매일 하는 업무 속에서 일의 의미를 찾고 의미를 느끼게 하기 위해서 본인에게 주어진 업무에 대해 긍정적인 인식을 가지고 지속적으로 자기 직무 개발을 해야 한다. 이를 위해 필요한 행동을 잡 크래프팅 (Job crafting)이라고 한다.

잡 크래프팅은 직무현장에서 구성원이 자신에게 부여된 기존 직무를 주도적으로 수행한 직무 재설계를 뜻하며, 잡 크래프팅을 행하는 사람을 잡 크래프터 (Job crafter)라고 불리고 있다. 잡 크래프터는 어느 특정한 사람이라고 하기보다는 조직구성원 전체가 잡 크래프터라고 할 수 있으며, 자신의 분야에서 범위를 정하고 직무를 재 정의하고 규정할 수 있다고 생각한다 (Lim et al., 2014).

잡 크래프팅은 개인-직무 부합을 통해 직장만족에 긍정적인 영향을 미쳤다고 밝혀냈다 (Choi and Lee, 2019). Won and Kim (2020)은 태권도 지도자의 잡 크래프팅은 직무열의의 하위 요인인 활력, 몰입, 헌신 요인에 영향을 미쳤다고 밝혀냈다. 이 외에도 주로 관광학, 심리학, 경영학, 인적자원 개발학 등의 분야에 있어서 잡 크래프팅을 주제로 다룬 연구가 있다. 관광학에서 잡 크래프팅을 주제로 다룬 연구는 주로 항공사 객실승무원이 대상이었고, 항공사 직원들의 직무만족, 직무몰입 및 이직의도 등 직무역량에 관련된 선행연구는 계속되고 있으나 (Lee and Shin, 2013; Lee et al., 2015; Cho, 2016; Lee and Jeon, 2018) 항공사 지상직 직원을 대상으로 잡 크래프팅 연구는 미미한 상태이다.

연구자가 항공사 지상직 직원의 잡 크래프팅을 연구하려는 목적은 항공 산업은 항공사 직원들의 인적 자원 의존도가 매우 높기 때문에 직원들의 인적자원이 항공사에 중대한 영향을 미

치기 때문이다 (Lee and Jeon, 2019). 또한, 급변하고 있는 경영환경 속에서 인적자원관리의 중요성이 더욱더 부각되고 있다 (Seo and Kwon, 2020). 항공사는 양질의 서비스를 제공하기 위해 항공사 지상직 직원들의 우수한 역량과 자질을 갖춘 인재를 채용하고 지속적인 서비스 업무 훈련을 통해 직원에게도 노력하고 있다. 직원의 역량은 항공사의 인적서비스 자원이므로 서비스 품질을 향상시키는 대표적인 요인이기 때문이다 (Kim, 2018). 항공 서비스 산업이 고객에게 제공하는 서비스는 3가지로 구분 된다고 볼 수 있다. 운송 서비스, 기내 서비스, 지상직 서비스이다. 이 중 공항 지상직 서비스는 항공사 서비스 중 고객 접점에서 서비스의 가장 많은 부분을 차지하고 있다 (Lee and Jeon, 2019).

항공사 지상직 직원의 직무로는 탑승수속 업무, 출입국 게이트 업무, 리마 (수화물 업무), 여객운송, 총괄 업무, 특수 고객 담당 업무 뿐만 아니라 항공기 입출항 신고 업무, 카고 서비스 업무가 있다. 항공사 지상직 직원은 항공권 예약 및 발권과 탑승수속까지 공항에서 이루어지는 모든 지상 서비스를 행하고 있다. 공항에서 고객들이 처음으로 대면하게 되는 항공사 지상직 직원들은 고객들에게 모범적인 서비스를 제공하고, 고객들의 만족도를 높여야 한다. 또한, 더 나은 서비스 성과를 위해 동료와 고객과의 관계의 질을 개선해야하기 때문에 잡 크래프팅이 필요하다. 직원들의 직무 수행 역량에 따라 고객서비스가 결정되고, 업무수행이 고객만족으로 이어질 때 항공사 직원들의 직무 만족이 높아지기 때문에 그들이 스스로 직무를 의미 있게 재설계하는 것이 직무만족에 영향이 있는지에 대한 연구가 필요하다.

FSC (Full service carrier) 항공사는 항공사 지상직 직원을 항공사 소속으로 채용하는 반면에, LCC (Low cost carrier)항공사는 소속이 크게 자회사 및 아웃소싱으로 분류되고 있다. 또한, 국내 FSC 항공사에 비해 상대적으로 덜 구조화되고 경험이 부족한 LCC 항공사의 경우 FSC 항공사에서 사용하고 있는 시스템이나 업무 구조가 적합하지 않다고 볼 수 있다. FSC 대비 저렴한 비용으로 이용이 가능한 LCC 항

공사의 출현 및 활동으로 국내 시장에서 LCC 항공사가 급 성장을 하였지만 그에 비해 적은 인력으로 인하여 한 부서에 소속되어 지상직 서비스를 수행하는 것이 아니라, 탑승수속, 출입국 게이트 업무를 로테이션하며 하루에 많은 업무를 수행하고 있는 LCC 항공사가 대다수이다. 또한, 협력업체 또는 공항 환경에 따라 다른 업무 배치를 보여주고 있다.

본 연구의 모집단은 인천국제공항에 근무하고 있는 LCC 항공사 중 3곳의 항공사 지상직 직원을 대상으로 진행되었는데, 하루에 다양한 업무를 수행하는 업무 방식인 A, B 항공사와는 다르게 C 항공사의 업무 방식은 한 부서에 소속되어 업무를 수행하고 있다. 본 연구는 이들의 잡 크래프팅 개발에 따라 개인-직무부합과 직장 만족에 유의한 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 또한, 이 연구들의 결과들을 바탕으로 향후 항공사 지상직 직원이 본인의 직무에 대하여 긍지와 가치를 인식하고, 지속적인 자기 직무 개발을 통하여 자신의 직무에 만족하고 직장 만족을 통하여 성과를 낼 수 있도록 항공사 지상직 육성 전략에 의미 있는 방향성을 제시해 줄 수 있을 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 잡 크래프팅 (Job Crafting)

잡 크래프팅이란 전통적인 직무 설계가 관리자가 구성원들에게 하향식 (Top-down)으로 업무를 설계하고 제시했던 방식과는 다른 개념으로 구성원들이 상향식 (Bottom-up)으로 자신의 일에서 적극적으로 변화를 추구하고 설계하는 개념이라고 할 수 있다 (Wrzesniewski and Dutton, 2001). 잡 크래프팅이라는 용어는 국내에서 다양하게 번역되어 사용되었다. Kim and Bae (2015)은 능동적 직무수행, Kang and Lee (2016)는 직무 크래프팅, Jo and Song (2016)은 직무 재창조, Kim et al. (2016), Kim and Ahn (2017)은 자기 주도 직무 설계, Oh et al. (2016)은 직무 개선 등으로 번역되었으나 본 연

구에서는 잡 크래프팅 단어를 사용하였다. 잡 크래프팅을 번역한 용어가 통일되지 않았지만 최근 들어 원문 고유의 단어를 번역하지 않고 사용하는 연구들이 증가하고 있다 (Lee, 2017; Choi and Lee, 2019).

잡 크래프팅은 다양한 관점과 의미로 접근되어왔다. Wrzesniewski and Dutton (2001)은 “개인에 의해 일은 계속 재창조되기 때문에 세상에 객관적이거나 변하지 않는 직무는 없다.” Oldham and Hackman (2010)은 “조직 구성원들이 관리자의 개입 없이 자신의 일을 재 정의하는 것이다.” 라고 잡 크래프팅을 정의했다. 이후 많은 연구자들에 의해 잡 크래프팅에 대한 개념이 구체화되었다. 잡 크래프팅에 대한 정의가 연구자들마다 약간 차이가 있지만, 구성원들이 업무수행 과정에서 흥미와 강점을 발휘하며 주도적으로 자신의 업무를 의미 있게 변화시키는 것은 공통된 의견이다.

Wrzesniewski and Dutton (2001)은 과업 크래프팅 (Task crafting), 관계 크래프팅 (Relational crafting), 인지 크래프팅 (Cognitive crafting)으로 세 가지 차원의 잡 크래프팅을 제시하였다.

과업 크래프팅은 직무의 유형과 업무의 양, 범위 등을 자신의 강점과 흥미 등을 활용하여 자신에게 맞게 변화시키는 것이다. 공항 지상직 직원의 경우, 탑승수속 업무는 신속하고 정확하게 해야 하는 업무이므로 업무규정과 메뉴얼에 대한 숙지를 하면서 탑승수속 프로세스를 자신의 능력에 맞게 적용하여 변화시키는 것이 과업 크래프팅에 해당될 수 있다.

관계 크래프팅은 함께 일하는 동료와의 협업의 빈도에서 변화를 뜻하는 것이다. 항공사 지상직 직원은 탑승구 업무를 수행할 때 평균적으로 3-4명이 한 팀으로 배정이 되어 직무를 수행하여야 하므로 함께 일하는 동료 또는 상사들과의 도움과 지원의 상호관계를 만들어가는 것이 중요하다. 그러므로 서로 호의적 관계를 유지하려는 노력이 여기에 해당된다고 할 수 있다.

인지 크래프팅은 자신의 일에 대한 의미를 스스로 재 정의하는 것 또는 업무의 목적 및 우선순위 등에서의 변화를 말하는 것이다. 항공

사 지상직 직원의 경우, 업무 현장에서 응급상황, 컴플레인 등 갑작스런 상황이 자주 발생하기 때문에 업무 수행시 우선 순위를 파악하여 업무를 수행해야 한다. 또한, 안전과 보안에 더 집중하여 사명감을 가지고 업무에 임하는 행동이 여기에 해당된다.

2.2 직장만족 (Workplace Satisfaction)

직장에서 인사관리, 심리학 등 관련 분야에서 직장에 대한 만족도 연구주제로 가장 많이 사용되고 주제 중 하나는 직장 만족이다. 직장만족이란, 직원들이 자신의 직장에 대한 만족도를 스스로 평가하는 긍정적이고 부정적인 정서 상태라고 정의했다 (Park and Yoon, 2013). 일반적으로 직장 만족도는 직무와 밀접한 관련을 가지고 있으므로 주로 직무만족도, 조직몰입 등과 같은 유사한 개념으로 연구주제로 사용되고 있다. 직무만족도는 직장 내에서 자신의 직무에 대해 느끼고 있는 긍정적 상태 또는 개인 욕구의 충족 수준, 개인이 직무 환경에 대해 주관적으로 느끼는 감정적 만족의 상태를 말한다.

직장만족이란 직장에서 직원들이 느끼는 심리적인 행동 중 하나이며, 업무와 직장 환경에 대한 경험을 긍정적이고 부정적인 정서 상태로 평가하는 것을 의미하며 직장에 대한 만족도가 높은 직원들 일수록 자신의 직무에 대해 부정적인 성향보다는 긍정적인 성향을 띄게 된다. 직장에 만족도가 높은 사람은 매사에 긍정적으로 근무하기 때문에 조직 내 대인관계가 원만하여 이직 의도가 낮은 편이며 회사 발전에 대한 기여도가 높다고 할 수 있다 (Park and Yoon, 2013).

Joung et al. (2020)은 직무만족과 업무수행은 조직역량에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 자신의 직장에 대한 만족도가 높은 사람은 조직 내 업무수행에 적극적인 참여를 높이고 동료들 간의 호의적인 인간관계를 유지하기 때문에 조직 발전 및 생산성 증가는 물론이고, 개인의 삶의 질도 향상 시킬 수 있으므로 기업에서는 직원들이 느끼는 직장 만족에 대해 관심을 가져야 할 것이다 (Choi et al., 2011).

과거에는 직장을 평생직장이라는 개념을 가

지고 직장에서 근무했지만, 이제는 평생직장이라는 개념을 벗어나 직원 본인이 선택한 직장이 자기계발과 커리어를 위해 도움 되는지에 대한 점들이 직장 만족의 중요한 요인으로 변해가고 있다 (Choi and Lee, 2003).

2.3 개인-직무 부합 (Person-Job Fit)

개인-직무 부합이란, 조직 내에서 자신에게 부여된 특정 직무를 수행함으로써 자신의 적성과 흥미 또는 성격 등이 해당 직무와 어느 정도 부합하는지를 의미한다. 이러한 직무 부합도가 높을수록 직무만족과 직무수행 능력이 증가될 것으로 기대할 수 있다 (Tak, 2007).

개인-직무 부합은 자신에게 주어진 직무와의 적합성을 의미한다 (Kristof, 1996). 개인-직무부합은 개인-직무 적합성이라고도 불린다. 개인-직무 적합성은 실제 업무수행자가 직무에 필요한 지식, 교육수준, 경험 등을 충족시켜주는 정도와 개인의 특성과 역량을 직무가 제공해 주는 것을 의미 한다 (Edwards et al., 1998). 잡 크래프팅 활동이 직무로부터의 직무 요구나 자원을 개인의 역량이나 욕구와 적합하게 만드는 것이기 때문에 잡 크래프팅 활동을 함으로써 개인-직무 적합성이 높아질 것이다. 그러므로 조직 내에서 잡 크래프팅을 수행하고 있지 않는 직원에 비해 잡 크래프팅을 수행하는 직원은 개인-직무 적합성이 더욱 높을 것이다 (Kang et al., 2015).

3. 연구 방법

3.1 연구모형 및 가설설정

본 연구는 인천국제공항에 근무하는 LCC 항공사 직원들을 대상으로 잡 크래프팅의 하위요인인 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅이 개인-직무 부합에 미치는 영향과 개인-직무 부합이 직장 만족에 미치는 영향관계를 살펴보기 위해 Fig 1과 같이 연구모형을 설정하고, 이에 따른 연구가설을 설정함으로써 실증분석을 통해 이를 확인해 보고자 하였다.

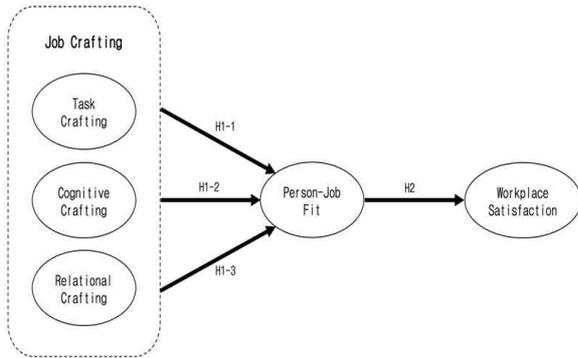


Fig. 1 Research Model

3.2 측정 도구

본 연구에서 사용된 모든 문항에 리커트형 7점 척도 (1: 전혀 그렇지 않다 ~ 7: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

3.2.1 잡 크래프팅 척도

잡 크래프팅을 측정하기 위하여 Slemp and Vella-Brodick (2013)가 개발한 척도를 바탕으로 Lim et al. (2014)이 변안한 한국판 잡 크래프팅 척도 (Job crafting questionnaire; JCQ)를 사용하여 측정하였다. 잡 크래프팅의 각 구성요소 측정문항은 다음과 같다.

먼저 과업 크래프팅은 업무의 유형, 양, 범위 등을 자신의 강점과 흥미 등을 활용하여 자신과 맞게 변화시키는 것으로 정의하고, 이의 측정항목으로는 “업무를 수행할 때 나에게 가장 적합한 방법을 찾는다.”, “업무를 수행하면서 내 능력을 더 잘 활용할 수 있는 방법을 모색한다.”, “업무를 수행할 때 내 강점을 발휘할 수 있는 방법을 찾는다.”, “내가 관심 있는 분야와 업무를 접목할 수 있는 기회를 찾는다.”, “업무를 마치는 데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.”, “업무를 보다 더 효율적으로 수행할 수 있는 방법을 생각한다.”이며, 6개의 문항이 포함되었다.

인지 크래프팅은 함께 일하는 사람 및 그들과의 협업의 빈도에서 변화를 의미하는 것으로 정의하고, 이의 측정항목으로는 “내가 업무를 수행함으로써 그 혜택을 받는 사람들에 대해 생각한다.”, “나의 업

무가 사회에 어떻게 기여할 수 있는지 생각한다.”, “내 일을 단지 돈을 벌기 위한 수단이 아니라 자아 실현의 기회로 생각한다.”, “내 직업의 부정적 측면보다는 긍정적인 측면에 초점을 맞춘다.”이며, 총 4개의 문항이 포함되었다.

관계 크래프팅은 업무의 목적 및 우선순위 등에서 변화를 말하는 것으로 정의하고, 이의 측정항목으로는 “업무와 관련해서 조언을 줄 사람을 적극적으로 찾는다.”, “직장에서 주위 사람들에게 업무 결과에 대해 피드백을 요청한다.”, “직장에서 내 성격에 맞게 다른 사람들을 대하는 방법을 찾는다.”, “직장에서 대인관계로 인한 스트레스를 줄일 수 있는 방법을 찾는다.”, “직장에서 정서적 지지를 서로 주고받을 수 있는 동료들을 찾는다.”의 총 5개의 문항이 포함되었다.

3.2.2 개인-직무 부합 척도

개인-직무 부합을 측정하기 위하여 Edwards (1991), Warr and Inceoglu (2012), Chen et al. (2014)의 선행연구를 바탕으로 개인-직무 부합을 6개의 문항으로 측정하였다. 개인-직무 부합은 개인이 조직 내에서 특정 직무를 수행함에 있어서 개인의 특성이나 능력이 그 직무와 부합하는 정도를 말하는 것으로 정의하고, 이의 측정항목으로는 “내가 가진 기술이나 지식은 현재 직무와 잘 맞다.”, “나의 직무는 내가 추가하는 가치관을 잘 반영하고 있다.”, “나의 직무는 일에 대한 나의 욕구를 충족시켜준다.”, “나의 직무는 나의 적성에 잘 맞다.”, “나의 현재 직무를 통해 내가 원하는 목표를 이룰 수 있다.”, “나의 현재 직무는 이전부터 내가 원하는 목표를 이룰 수 있다.” 등의 6개 문항이 있다.

3.2.3 직장 만족 척도

직장 만족을 측정하기 위해서 Warr and Inceoglu (1990), Slemp et al. (2015)의 선행연구를 바탕으로 직장 만족을 3개 문항으로 측정하였다. 직장 만족은 직원들이 근무하면서 느끼는 심리적인 행동으로 정의하고, 이의 측정항목으로는 “나는 모든 면에서 나의 일에 만족한

다.” “나는 여기에서 일하는 것이 좋다.”, “나는 나의 직무가 좋다.” 등의 3개 문항이 있다.

3.3 연구 가설

3.3.1 잡 크래프팅과 개인-직무 부합

구성원은 조직 안에서 스스로 원하는 직무를 찾아 부서를 이동하거나 순환하는 것이 현실적으로는 어렵기 때문에 구성원이 조직으로부터 부여된 자신의 직무와 부합할 수 있도록 직무설계와 직무순환제도를 실시하여 구성원이 조직에 적응할 수 있게 하는 방법을 고려해야 한다 (Kim and Tak, 2015). 이러한 문제를 해결하기 위해 Wrzesniewski and Dutton (2001)은 과업 크래프팅, 관계 크래프팅, 인지 크래프팅으로 구분되어 있는 잡 크래프팅을 제시하였다.

구성원이 조직 내에서 자신에게 주어진 업무를 스스로 변화시켜 의미 있는 일로 만드는 잡 크래프팅 활동을 통하여 개인의 역량이나 직무에 적합하게 만드는 것이므로 잡 크래프팅을 수행할 때에 개인-직무 적합성이 높아진다고 하였다 (Choi and Lee, 2018).

잡 크래프팅과 개인-직무 부합 간의 연구를 살펴보면 Choi and Lee (2019)는 호텔 근로자의 잡 크래프팅을 집단 수준의 잡 크래프팅 문항을 적용하여 세 가지 모두 개인-직무 부합에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혀냈다. 이 외에 다양한 직군에서 잡 크래프팅과 개인-직무 부합에 대한 연구가 되어왔으나, 본 연구에서는 항공사 지상직 직원의 잡 크래프팅과 개인-직무 부합의 영향을 알아보려고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H1 : 잡 크래프팅의 개발 정도는 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미칠 것인가?
- H1-1: 과업 크래프팅은 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-2: 인지 크래프팅은 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-3: 관계 크래프팅은 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3.3.2 개인-직무 부합과 직장 만족

개인-직무 부합은 개인의 태도와 행동에 영향을 미치며, Choi and Yoo (2005)은 직장 만족이나 직무에 대한 태도와 관련이 더 깊다고 주장하였다. 조직 내에서 구성원들이 느끼는 직장 만족은 자신이 수행하는 직무에 대해서 조직에게 인정을 받고 있는지에 대한 부분이 큰 비중을 차지하고 있다 (Choi and Lee, 2003).

본 연구의 대상인 항공사 지상직 직원에게는 서비스 뿐 아니라 상황대처능력, 전문성, 대인관계역량, 개인특성 역량이 요구된다 (Lee and Jeon, 2019). 그리하여, 항공사 지상직 직원에게 요구되는 직무 역량 개발을 위해 개인-직무 부합이 필요하다 (Choi and Lee, 2019).

개인과 직무 간 부합은 직무 만족이나 과업수행과 같은 자신에게 주어진 직무에 대한 태도와 관련 있다고 주장하면서 구성원들은 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합을 다르게 지각할 수 있다고 주장하였다 (Kristof, 1996). 그와 관련된 선행연구 Choi and Yoo (2005)은 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합으로 각 부합이 직무만족에 영향을 미치는지에 대해 연구되었다.

본 연구에서는 개인-직무 부합 유형을 자세히 연구하며 항공사 지상직 직원의 개인-직무 부합이 직장 만족에 어떠한 영향을 미칠지에 대해 검정하고자 한다.

- H2: 개인-직무 부합은 직장 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

4. 분석 결과

4.1 자료의 수집 및 분석 방법

본 연구는 Slep and Vella-Brodick (2013)가 개발하고 Lim et al. (2014)이 번안한 한국판 잡 크래프팅 척도를 사용하여 LCC 항공사 중 인천 국제공항에 근무하는 항공사 지상직 직원들을 대상으로 설문조사가 실시되었다. 본

연구를 수행하기 위한 설문조사는 2020년 7월부터 약 한 달의 기간 동안 실시하였으며, 설문지는 LCC 항공사 중 인천국제공항에서 근무하는 항공사 지상직 직원들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문은 총 100명의 항공사 지상직 직원들이 응답해주었다. 자료 분석을 위해 SPSS 24.0 / Smart PLS 프로그램을 이용하여 신뢰도 분석, 구조 방정식을 통해 논의된 연구 가설을 검증하고자 한다.

본 연구 모형에서 활용한 PLS는 관측치가 적은 경우에도 안정적인 모형 결과를 도출한다는 장점이 있기에 (Fornell and Bookstein, 1982; Hulland, 1999) 연구 분석에 사용되었다.

4.2 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

본 연구를 수행하기 위해 선행연구를 바탕으로 잡 크래프팅, 개인-직무 부합, 직장 만족 변수에 대해 다음과 같이 정의하였다. 총 24개의 설문 문항을 likert 7점 척도를 이용하여 ‘1’은 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘7’은 ‘매우 그렇다’로 측정하였다. 인구통계학적 특성으로는 성별, 연령대, 직급, 근무 경력에 대하여 조사하였다.

4.3 표본의 일반적인 특성

본 연구에 이용된 100명의 응답자에 대한 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별의 경우 남자는 33명 (33%), 여자는 67명 (67%)로 대체적으로 여자의 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 응답자의 연령대는 20대가 53 (53%)명으로 가장 많았으며, 30대는 47명 (47%)으로 집계되었다. 직위는 과장 4명, 대리 16명, 사원 59명, 주임 21명으로 나타났으며, 근무 연수는 1년 이하가 9명, 1년 이상~3년 이하는 30명, 3년 이상~5년 이하는 45명, 6년 이상은 16명으로 나타났다.

4.4 신뢰성 및 타당성 분석

신뢰성과 유효성을 확인하기 위해 내적일치 신뢰도 계수 (Cronbach's alpha)와 평균 분산 추출 값 (AVE), 복합 신뢰도 (CR)값을 분석하

Table 1 Demographic Information

Variables	Categories	N
Gender	Male	33
	Female	67
Age	20's	53
	30's	47
Airline	A	37
	B	33
	C	30
Position	Manager	4
	Assistant Manager	16
	Associate	59
	Member	21
Working years	Less than 1	9
	1~3	30
	3~5	45
	More than 6	16
Duty	Counter	14
	Gate	16
	Counter & Gate	61
	Others	9

였으며 Table 2와 같은 분석 결과가 확인되었다. 과업 크래프팅의 내적일치 신뢰도 계수는 .879이며, 인지 크래프팅의 내적일치 신뢰도 계수는 .787이다. 관계 크래프팅의 내적일치 신뢰도 계수는 .699의 결과가 나왔으며 개인-직무 부합의 내적일치 신뢰도 계수 .933이다. 직장 만족은 내적일치 신뢰도 계수가 .907이다.

과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅, 개인-직무 부합, 직장 만족 모두 기준 값인 0.5와 0.7이상을 상회함으로써 신뢰성과 집중타당성이 있는 것으로 판단된다 (Bagozzi and

Table 2 Results of Reliability and Validity

Item	Cronbach's Alpha	C.R	AVE
Task crafting	.879	.912	.677
Cognitive crafting	.787	.869	.690
Relational crafting	.699	.837	.635
Person-job Fit	.933	.947	.751
Workplace satisfaction	.907	.942	.943

Yi, 1988). 또한, Cronbach's Alpha 계수를 산출하였을 때, 일반적으로 0.7이상이면 신뢰도가 양호한 것으로 판단한다. 잡 크래프팅의 하위 요인 및 개인-직무부합, 직장 만족에 대한 각각 Cronbach's Alpha 값은 모두 0.7 이상으로 높게 나타났으며, 본 연구에서 사용된 주요 변수들의 신뢰도는 양호한 것으로 나타났다.

4.5 상관관계 및 요인분석

본 연구에서 사용된 각 변수 간의 다중 공선성 문제를 살펴보고자 Table 3과 같이 상관관계를 알아보았다. Table 3에 제시된 각 요인별 평균분산 추출 값과 상관계수 값을 이용해 확인한 결과 직장 만족과 개인-직무부합 상관계수를 제외하고 상관계수가 .764 이하로 확인되어 다중공선성이 의심되는 변수는 없는 것으로 나타났다.

직장 만족과 개인직무부합 수준은 $r=.870$ 으로 나타나 다중공선성이 의심되나, VIF (분산팽창계수)를 통해 확인해본 결과 10미만으로 분석되어 다중공선성이 없는 것으로 확인되었다. 또한, 잡 크래프팅 하위요인이 어떻게 분류되는지 파악하고자 요인분석을 실시하였다.

요인 추출 방법으로는 Smart PLS 프로그램을 사용하였다. 그 결과 24개 항목 중 과업 크래프팅의 첫 번째 항목과 인지 크래프팅의 두 번째 항목, 관계 크래프팅의 세 번째, 다섯 번째 항목이 타당도를 저해하여 총 4개의 문항을 분석에서 제외하였고, 최종 총 20개 항목으로 요인분석을 Table 4와 같이 실시하였다.

구성된 항목의 내용을 바탕으로 첫 번째 요인은 과업 크래프팅, 두 번째 요인은 인지 크래프

팅, 세 번째 요인은 관계 크래프팅, 네 번째 요인은 개인-직무 부합, 다섯 번째 항목은 직장 만족으로 명명하였다. 요인 적재 값은 모두 0.6 이상으로 나타나 집중 타당성이 있는 것으로 판단되어 추가적인 항목 제외 없이 분석을 진행하였다.

5. 가설검정

항공사 지상직 직원의 잡 크래프팅인 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅이 개인직무부합에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 (H1) 검증 결과 Table 5를 보면, 과업 크래프팅과 개인-직무부합은 표준편차가 0.96 ($t=1.222$ $p=.223$)으로 과업 크래프팅이 개인-직무부합에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 H1-1은 기각되었다.

가설 H1-2의 검증 결과에서는 인지 크래프팅과 개인직무 부합 표준편차가 0.129 ($t=4.245$, $p<0.001$)로 인지 크래프팅이 개인-직무부합에 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 H1-2는 채택되었다. 가설 H1-3의 검증 결과에서는 관계 크래프팅과 개인-직무부합의 표준편차가 0.133 ($t=1.048$, $p=.295$)으로 관계 크래프팅이 개인-직무부합에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 H1-3은 기각 되었다.

항공사 지상직 직원의 개인-직무부합이 직장 만족에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 (H2)의 검증 결과를 보면, 개인-직무 부합과 직장 만족의 표준편차가 0.028 ($t=30.803$, $p<.001$)로 개인-직무부합이 직장 만족에 긍정

Table 3 Correlation Analysis

	Cognitive crafting	Person-job Fit	Relational crafting	Task crafting	Workplace satisfaction
Cognitive crafting	.831				
Person-job Fit	.707	.867			
Relational crafting	.686	.572	.797		
Task crafting	.527	.473	.474	.823	
Workplace satisfaction	.764	.870	.578	.548	.918

Note) Bold numbers on the diagonal are the squared AVE

적 영향을 미치는 것으로 나타나 H2 또한 채택되었다.

6. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 항공사 지상직 직원을 대상으로 조직구성원이 자신이 맡은 직무를 새롭게 설계하는 활동인 잡 크래프팅이 개인-직무

부합 (Person-job fit)에 영향을 주고, 개인-직무 부합이 직장 만족 (Workplace satisfaction)에 유의한 영향을 미치는지 검증하는 것이다.

첫째, 가설인 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅이 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설검증 결과로는 첫째, 개인이 수행하는 업무를 자신과 맞게 변화시키는 과업 크래프팅이 개인-직무 부합에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났으므로 H1-1은 기각되었다. 둘째, 인지 크래프팅이 개인-직무 부합에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 H1-2는 지지되었다. 셋째, 관계 크래프팅이 개인-직무 부합에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났으므로 H1-3은 기각되었다.

첫째 가설인 항공사 지상직 직원의 잡 크래프팅 중 인지 크래프팅이 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미친다는 결과는 선행 연구 (Choi and Lee, 2018)의 결과와 차이가 있는 것으로 나타났다. 선행 연구 (Choi and Lee, 2018)에서는 과업 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅이 모두 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 잡 크래프팅의 3가지 방법 중 인지 크래프팅만 개인-직무 부합에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 과업 크래프팅과 관계 크래프팅이 개인-직무 부합에 유의한 영향을 못 미치는 연구 결과는 선행 연구와 본 연구의 표본 대상의 차이로 인하여 나온 이유로 유추해볼 수 있다.

Choi and Lee (2019)에서는 호텔에 종사하고 있는 근로자들을 대상으로 하였고, 본 연구는 LCC 항공사 지상직 직원들을 대상으로 연구가

Table 4 Confirmatory Factor Analysis

Item	1	2	3	4	5
TC2	.860				
TC3	.892				
TC4	.840				
TC5	.757				
TC6	.755				
CC1		.726			
CC3		.914			
CC4		.841			
RC1			.846		
RC2			.886		
RC4			.637		
PJ-F1				.745	
PJ-F2				.907	
PJ-F3				.883	
PJ-F4				.905	
PJ-F5				.844	
PJ-F6				.904	
WS1					.909
WS2					.928
WS3					.918

TC: Task Crafting / CC: Cognitive Crafting / RC: Relational Crafting
PJ-F: Person-Job Fit / WS: Workplace Satisfaction

Table 5 Results of Hypotheses Testing

Hypotheses	Path	S.D	C.R. (t)	P	Conclusion
H1-1	Task crafting → Person-job Fit	.096	1.222	.233	Not
H1	H1-2 Cognitive crafting → Person-job Fit	.129	4.245	***	Supported
H1-3	Relational crafting → Person-job Fit	.133	1.048	.295	Not
H2	H2 Person-job Fit → Workplace Satisfaction	.028	30.803	***	Supported

*** p< .001 , SD=Standard Deviation

진행되었다. 또한, 기존 연구에서는 공항 지상직 직원을 대상으로 한 잡 크래프팅에 대한 연구는 국내에서 많이 이루어지지 않았으며, 다른 샘플에 비해 다양한 업무를 동시에 수행하고 있다는 점과 인지 업무 협업의 빈도의 변화가 크게 발생할 수 있다는 점에서 이러한 인지 크래프팅이 더욱 중요한 결과로 나왔다고 볼 수 있다. 또한, 선행 연구에서는 개인-직무 부합은 매개변수로 사용되었기에 본 연구에서 사용된 변수 특성의 차이로 인하여 잡 크래프팅 중 과업 크래프팅과 관계 크래프팅이 개인-직무 부합에 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 사료된다.

본 논문에서는 매개 변수의 효과를 따로 분석하지는 않아 유의성에 대한 검증이 되지 않았으나, 인지 크래프팅이 높을수록 직무의 부합도가 높으며, 이러한 효과가 결국 직장 만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석되었다.

두 번째 가설은 항공사 지상직 직원의 개인-직무 부합이 직장 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 항공사 지상직 직원의 개인과 직무가 잘 부합되면 직장 만족도가 향상될 것이고, 직장 만족도가 높을수록 고객이 원하는 것뿐만 아니라 고객이 요구하는 서비스 이상으로 서비스를 하고자 함을 알 수 있다. 이번 결과는 개인-직무 부합이 직장 만족에 유의한 영향을 나타냈다는 기존 선행연구 결과를 (Choi and Lee, 2019) 지지하는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 항공사 지상직 직원들의 직장 만족을 높이고 잡 크래프팅 개발을 할 수 있도록 본 연구결과가 항공사 지상직의 육성전략에 의미 있는 시사점과 방향성을 제시하고자 한다.

첫째, 잡 크래프팅 요인 중 인지 크래프팅이 개인-직무 부합에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는데, 이는 자신이 수행하는 직무를 돈을 벌기 위한 수단이 아니라 자아실현의 기회로 생각하기 때문에 이를 통해 직무에 긍정적인 측면에 초점을 맞추어 수행한다는 것이다. 또한, 다양한 업무를 동시에 수행하는 점에서 인지 업무 협업의 빈도 변화가 크게 발생하기 때문에 공항 지상직 직원은 다른 직군보다는 더욱더 자신이 담당하는 지상직 직무에 대하여 긍지와 가치를 인식여야 하므로 개인의

역량이 직무에 적합하도록 지속적으로 자기 직무 개발하도록 해야 한다는 것이다.

둘째, 개인-직무 부합이 직장만족에 긍정적인 영향을 미친다는 실증 결과는, 직원 개개인에 적합한 공정한 업무 배치를 통하여 직무에 대한 인지를 긍정적으로 변화시켜 성취감 강화를 경험 시켜주고, 직장 만족도를 높여서 항공사에 가장 중요한 인적자원 이탈방지를 해야 할 필요가 있다.

본 연구는 항공사 지상직 직원을 대상으로 잡 크래프팅의 개인-직무 부합에 유의한지와 직장 만족에 미치는 영향을 연구하였으므로 학문적, 항공사 차원의 실무적 시사점을 제시하였다. 그러나 본 연구는 LCC 항공사 중 3개의 항공사 지상직 직원들을 대상으로 하였기 때문에 다소 한계점이 있다. 항공사 대상을 더 확장한다면 다양한 연구결과와 실무적으로 많은 의의를 얻을 수 있을 것으로 예상된다. 또한, 본 연구는 인구통계학적 표본의 한계점이 있다. 설문 응답자의 표본이 100명으로 진행되었고, 근무 경력이 1년 이상~ 5년 이하에 주를 이루는 직원의 응답으로 인하여 더욱더 자세한 결과를 분석하기 쉽지 않았다는 문제점이 있다.

그 외에도 이후에는 지상직 직원의 근무지와 근무경력, 직무 부서 등에 따라 잡 크래프팅의 수준과 직장 만족도가 달라질 수 있기 때문에 향후 연구에서는 다양한 근무경력과 직무를 담당하는 응답자들로 설문을 구성하여 연구하고자 하는 부분을 더 세분화하여 의미 있는 분석결과를 가져올 수 있는 추가적인 연구를 할 것이다.

마지막으로 본 연구의 조사 시기가 2020년 초반으로 어려운 상황인 항공사의 시장으로 인한 여파가 연구결과에도 영향이 있었으며, 향후 항공사 시장 변화에 따라 항공사 지상직 직원들의 잡 크래프팅 개발에 대해 연구된다면 더 정확하고 의미 있는 연구결과를 도출할 것으로 사료된다.

References

- Bagozzi, R. P., and Yi, Y. (1988), On the evaluation of structural equation models.

- Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Choi, B. S., and Lee, S. K. (2003). Research Articles: A Practical Study on Factors Influencing Job and Satisfaction of Job and Work Place of Hotel Employees, *Korean Journal of Hotel Administration*, 12(1), 19-34.
- Choi, W. H., and Lee, E. K. (2019). The Influence of Job Crafting on Person-Job Fit and Workplace Satisfaction, *Culinary Science & Hospitality Research* 25(8), 90-98.
- Choi, W. H., and Lee, E. K. (2018). Job Crafting and Workplace Wellbeing: The Mediating Role of Person-job Fit, *Korean Journal of Hospitality & Tourism* 27(8), 179-195.
- Choi, M. O., and Yoo, T. Y. (2005). The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Supervisor Fit on Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Focus on Interaction Effects among Three Types of Fit, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(1), 139-162.
- Choi, H. J., Jeon, U. S., and Woo, S. C. (2011). A Study on the Relationships of Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, Job Satisfaction and Turnover Intention-Focused on Non-Regular Workers in Food Service Industry, *Korean Journal of Hotel Administration*, 20(5), 127-145.
- Choi, S. H., and Lee, J. M. (2019). The Effect of Job Crafting on Organization Effectiveness - Mediating Role of Proactive Behavior, *Academy of Management Information Systems* 38(2), 47-66.
- Chen, C. Y., Yen, C. H., and Tsai, F. C. (2014). Job Crafting and Job Engagement, The Mediating Role of Person-job Fit, *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Cho, J. E. (2016). Relationship Between Emotional Labor Affected Job Engagement and Organizational Commitment of Airline Service Employees, *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 31(7), 275-293.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., and Van. Harrison, R. (1998). Person-environment Fit Theory: Conceptual Foundations, Rmpirical Evidence, and Directions for Future Research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 28-67), Oxford University Press.
- Edwardes, J. R. (1991). Person-job Fit: A Conceptual Integration, Literature on Review and Methodological Critique, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Fornell, C., and Bookstein, F. L. (1982). Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-void Theory, *Journal of Marketing Research*, 19, 440-452.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies, *Strategic Management Journal*, 20, 195-204.
- Joung, H. S., Hong, K. S., and Lee. D. H. (2020). The Effect of Organizational and Individual Capabilities on Job Satisfaction and Work Performance In Healthcare Institutions, *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research* 25(4), 65-81.
- Jo, S. I., and Song, H. D. (2016). The Mediating Effect of Job Crafting on the Relationship between Job Characteristics and Work Engagement for HRD Practitioners, *Journal of Corporate*

- Education and Talent Research*, 18(1), 327-352.
- Kang, H. S., Xu, Beibei., and Ku, J. S. (2015). Job Crafting: Comprehensive Model of Voluntary Job Redesign, *Quarterly Journal of Labor Policy* 15(3), 29-61.
- Kang, J. W., and Lee, H. R. (2016). Structural Relationships among Hotel Frontline Employees' Job Crafting, Job Burnout and Job Engagement: Focused on the Mediating Effect of Job Burnout, *Journal of Tourism Sciences*, 40(4), 149-163.
- Kim, H. S., and Tak, J. K. (2015). The Effect of Leader Empowering Behavior on Work Engagement: The Mediating Role of Job Crafting and Moderating Effects of Core-Self Evaluation and Person-Job Fit, *The Korea Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 28(2), 275-299.
- Kim, C. K., and Bae, E. K. (2015). Moderating Effects of Self-Directed Learning Ability on the Relationship between HRD Consultants' Job Crafting and Work Engagement, *The Journal of Vocational Education Research*, 34(4), 51-71.
- Kim, S. Y., Hyun, B. S. Kim, H. G., and Ahn S. I. (2016). The Effect of Job Crafting Behavior on Innovative Behavior - Focused on Mediating Effect of Work Engagement, *Journal of Human Resource Management Research*, 23(5), 1-26.
- Kim, S. Y., and Ahn, S. I. (2017). The Investigation of the Relationship between Job Crafting Behavior and Work Engagement: Focused on Individual Job Design and Self-determination Theory Perspective, *Productivity Review*, 31(4), 271-307.
- Kim, Y. J. (2018). Service Failure Recovery Strategies through Human Service Capability: A Case Study of Airline Cabin Service, *Korea Society of Industrial Information Systems* 23(5), 145-157.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications, *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lee, H. E. (2017). Development and Initial Validation of the Korean Job Crafting Scale, *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, 18(10), 611-623.
- Lee, K. T., and Shin, S. W. (2013). A Study on the Airline Passenger Transportation Outsourcing Staff's Job Characteristics and Job Satisfaction, *Journal of Hotel & Resort*, 12(2), 17-42.
- Lee, S. W., Ki, E. H., and Jeon, H. M. (2015). Others: A Study on Influences of Job Stress of Airline Ground Staff on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Customer Orientation, *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 63(0), 403-420.
- Lee, Y. N. and Jeon, A. U. (2019). The Influence of Airline Ground Staff's Job Competencies on Job Satisfaction and Customer Orientation, *Journal of Tourism and Leisure Research* 31(9), 371-389.
- Lee, Y. N. and Jeon, A. U. (2018). The Influence of Airline Ground Staffs Job Competency on Job Commitment and Turnover Intention, *Journal of Tourism and Leisure Research* 30(10), 243-264.
- Lim, M. K., Ha, Y. J, Oh, D. J. and Sohn, Y. W. (2014). Validation of the Korean Version of Job Crafting Questionnaire (JCQ-K), *Korean Corporation Management Review*, 56(0), 181-206.
- Na, K. H. (2018). The Influence Relationship among Job Crafting, Work Engagement, and Job Performance: Moderating Effects

- of Job Autonomy, *Journal of Professional Management*, 21(4), 439-460.
- Oldham, G. R., and Hackman, J. R. (2010). Not What It is and What It will be: The Future of Job Design Research, *Journal of Organizational Behavior*, 463-479.
- Oh, I. S., Kim, M. S., Kwon, N. Y., and Yoon. H. J. (2016). The Effects of Job Autonomy on Radical Creativity and Incremental Creativity: A Multilevel Study on the Moderating Effect of Team Commitment, *The Korean Small Business Review*, 38(4), 1-25.
- Park, Y. J., and Yoon, J. H. (2013). The Effect of Manager's Leadership Styles on the Job Esteem, Job Satisfaction and Turnover Intention: Comparison Between Listed and Unlisted Travel Agencies, *Korean Journal of Hotel Administration*, 22(3), 265-282.
- Slemp, G. R., and Vella-Brodick, 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*, 126-146.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., and Vella-Brodick, D. A. (2015), Workplace Well-Being, The Role of Job Crafting and Autonomy Support, *Psychology of Well-Being*, 5-7.
- Seo, J. K., and Kwon, H. G. (2020). The Effect of Empowering Leadership on Work Engagement and Job Performance through Employees' Self-Efficacy and Belonging, *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research* 25(5), 103-117.
- Tak. J. K. (2007). Antecedents of Person-Job Fit and Its Relation to Intention to Leave: Based on a Sample of Newcomers, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 20(4), 459-473.
- Won, H. J., and Kim, H. D. (2020). The Effects of Taekwondo Leader's Job Crafting on the Passion of Job, *Sport Science*, 38(1), 125-137.
- Wrzesniewski, A., and Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work, *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Warr, P., and Inceoglu, I. (2012), Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-job Fit, *Journal of Occupational Health Psychology*, 392-412.
- Yim, S. W., and Choi, A. K. (2019). A Qualitative Study on the Experience of Job Crafting among Secretaries, *Journal of secretarial studies*, 28(2), 117-145.



최 동 현 (DongHyun Choi)

- 정회원
- (현재) 한국항공대학교 항공교통물류학부 부교수
- 관심분야: 혁신, SCM, 사회연결망



박 다 현 (DaHyun Park)

- 정회원
- (현재) 한국항공대학교 항공교통물류학부 석사과정
- 관심분야: 항공경영, 서비스 운영관리, SCM