

# 잡크래프팅과 혁신행동이 조직헌신에 미치는 영향에 관한 연구 -지식공유의 조절효과를 중심으로-

김미연<sup>1</sup>, 서영욱<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>대전대학교 대학원 융합컨설팅학과 박사과정, <sup>2</sup>대전대학교 융합컨설팅학과 교수

## A Study on the Effects of Job Crafting and Innovation Behavior on Organizational Commitment -Focusing on the moderating effect of knowledge sharing-

Mi-yeon Kim<sup>1</sup>, Young-Wook Seo<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Ph. D. Course, Department of Convergence Consulting, Graduate School, Daejeon University

<sup>2</sup>Professor, Department of Convergence Consulting, Graduate School, Daejeon University

**요약** 본 연구는 잡크래프팅이 혁신행동을 통해 조직헌신에 미치는 영향에 대해 검증하고, 잡크래프팅과 혁신행동을 촉진하는 요인으로 구성원의 지식공유를 설정하여 조절효과를 분석하였다. 또한 잡크래프팅이 혁신행동을 통하여 구성원의 조직헌신에 이르는 간접효과가 지식공유의 수준에 따라 다를 것으로 예상하고 조절된 매개효과를 분석하였다. 분석을 위해 전국의 스타트업 및 중소기업, 공공기관, 대기업 종사자 등 463명을 대상으로 설문조사를 진행하였고, SPSS 18.0과 SPSS Process Macro 분석을 통해 가설을 검증하였다. 분석결과 첫째, 잡크래프팅이 구성원의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치며, 둘째, 지식공유 수준이 높을수록 구성원의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 혁신행동은 구성원의 조직헌신에 긍정적인 영향을 미치며, 넷째, 잡크래프팅과 조직헌신 간의 관계에서 혁신행동의 매개효과가 나타났다. 마지막으로 잡크래프팅이 혁신행동을 통해 조직헌신에 영향을 미치는 간접효과에 대한 지식공유의 조절된 매개효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 가설검증 결과를 토대로 본 연구의 이론 및 실무적 시사점을 제시하였다.

**Abstract** This work verifies the effect of Job Crafting on organizational commitment through innovative actions, and analyzes the regulatory effect, by setting up knowledge sharing among members as factors that promote Job Crafting and Innovative Action. Depending on the level of knowledge sharing, the indirect effects of Job Crafting from organizational commitment of the members through innovative actions are expected to vary, and the controlled mediated effects are analyzed. Totally, 463 individuals were surveyed, including start-ups, small and medium-sized enterprises, public institutions, and large enterprise workers. The hypothesis was subsequently verified through analysis by applying SPSS 18.0 and SPSS Process Macro. Our results reveal that Job Crafting has a positive impact on the innovation behavior of the members. Secondly, a higher level of knowledge sharing had a greater positive outcome in the member's innovation behavior. Third, all innovative actions positively impacted the organizational commitment of the members. The fourth notable point was that innovation behavior imparted only a moderate impact on the association between Job Crafting and Organizational Commitment. Finally, it was determined that there was no significance in the controlled mediated effect of knowledge sharing on the indirect effects of Job Crafting affecting organizational commitment through innovative actions. Based on the data verifying the hypothesis, we present here the theoretical and practical implications of this study.

**Keywords** : Personnel Organization, Job Crafting, Innovation Behavior, Knowledge Sharing, Organizational Commitment

\*Corresponding Author : Young-Wook Seo(Daejeon University)

email: ywseo@dju.ac.kr

Received April 9, 2021

Accepted June 4, 2021

Revised May 6, 2021

Published June 30, 2021

## 1. 서론

### 1.1 연구의 목적 및 필요성

급변하는 사회 구조 속에서 조직운영 및 조직 성과의 향상은 어떤 곳에 속한 조직이든 간에 가장 중요한 숙제이다. 조직구성원 개개인의 성과가 조직 전체의 성과로 연결되는 현대사회에서 조직은 조직구성원의 내적, 외적 성장을 위하여 워라벨 등 많은 제도들을 도입하고 이와 더불어 조직 구성원 개인의 업무 및 직무에 대한 만족도를 향상 시킬 수 있는 방안들을 고민한다.

구글의 회사 비전은 '세상의 모든 정보를 모아 온 인류가 사용할 수 있도록 만들자'이다. 구글은 조직문화에서는 세계 최고라는 극찬을 받고 있는 기업으로서 이 비전을 통해 조직 구성원 개개인에게 사명감을 불러일으켜 개인의 성장이 조직과 동료에게 가치를 줄 수 있다는 공감대를 얻게 했다. 또한 조직 구성원 각각에게서 일의 의미를 찾게 하고 다양한 직무재설계를 이루게 하는 조직으로 유명하다. 이처럼 조직구성원이 스스로 아이디어를 내고, 열정적으로 업무에 몰입을 하게 되면 조직의 업무 성과나 효율이 높아지기 때문에[1] 이러한 측면에서 잡크래프팅의 중요성이 강조되고 있다. 조직 구성원들이 자신의 업무를 스스로 변화시켜 의미 있게 만드는 활동인 잡크래프팅은 조직 구성원의 긍정적인 심리상태나 태도 또는 조직에 대한 몰입 등을 촉진할 수 있는 매우 중요한 요인이다. 또한 조직 구성원이 높은 직무열의를 가지고 업무에 임하게 되면 조직에서 받는 외재적 보상보다 내재적 보상을 더욱 크게 자각하여 조직에 충성심이나 헌신하고자 하는 의도가 높아진다는 선행연구가 있으며[2], 이는 조직의 관리 측면에서 매우 중요한 핵심 요소가 될 수 있다.

이에 조직 구성원의 내재적 만족감에 대한 연구가 활발해지면서 한국에서도 2013년 이후 부터 지속적으로 잡크래프팅이 주목받고 있다. 잡크래프팅은 자신에게 주어진 업무를 제한하지 않고, 업무의 특성을 재창조하고 독립적으로 만들어가는 것을 말하는데[3] 잡크래프팅이 이루어지면 조직구성원은 업무를 수행할 때 내면적인 동기부여가 나타나고, 의미있는 업무 경험을 통하여 일의 의미와 직무에 대한 몰입이나 열의에 긍정적인 영향을 나타낼 수 있다[4]. 다시 말해 잡크래프팅은 단순히 월급을 받기 위해 일한다는 인식에서 벗어나 스스로 동기를 부여하는 능동적인 변화를 만들어 내는 과정이다. 잡크래프팅을 통해 조직 구성원은 자긍심과 만족감을 높이고 조직은 보다 나은 내적, 외적 성과를 얻을 수 있다. 자신의 업무를 스스로 변화시켜 의미 있게 만드는 활동인 잡

크래프팅은 조직구성원의 긍정적인 심리상태나 태도 또는 조직에 대한 몰입 등을 촉진시킬 수 있는 매우 중요한 요인이며, 혁신행동은 조직구성원이 자신의 업무나 조직의 성과에 기여할 수 있는 새로운 아이디어에 대해 계획적인 개발을 진행하거나 적용하는 활동이다. 이처럼 조직구성원이 스스로 아이디어를 내고, 열정적으로 업무에 몰입을 하게 되면 조직의 업무성과나 효율이 높아져 조직헌신을 높일 수 있다. 이에 따라서 본 연구는 조직 구성원의 잡크래프팅이 혁신행동을 통해 조직헌신에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하고, 더불어 잡크래프팅이 혁신행동을 강화를 위한 지식공유의 조절효과를 살펴보고자 한다. 또한 추가적으로 지식공유가 잡크래프팅이 혁신행동을 통하여 조직헌신에 이르는 간접효과를 더욱 강화시키는지 검증해보고자 한다. 이를 위해 스타트업을 포함한 중소기업, 공공기관, 대기업 종사자등 다양한 조직 구성원 463명을 대상으로 실증 분석하였으며, 이를 통해 조직의 올바른 조직문화 조성과 인적자원관리 및 조직 구성원 개개인의 업무 역량 강화에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

## 2. 이론적 배경 및 가설 설정

### 2.1 잡크래프팅과 혁신행동

잡크래프팅(Job Crafting)은 조직구성원들이 자신의 업무를 스스로 변화시켜 더욱 의미 있게 만드는 일련의 과정이다[5]. Wrzesniewski와 Dutton(2001)에 의해 잡크래프팅이 처음 소개된 후 많은 학자들에 의해 개념적 재정의가 이루어지고 최근 들어 더욱 활발한 연구가 진행 중이다. 잡크래프팅의 개념은 직무 재설계(job redesign)의 관점에서 시작되었다[5]. 직무(job)를 만들어간다는 것은 매우 매력적인 개념이며, 주도적인 업무행동으로서 개인과 조직 모두에게 유의미하다. 직무재설계에 대한 기본적인 전제는 구성원의 긍정적 심리적 상태를 동기부여하여 직무를 육성시키고 업무에 대한 우호적인 태도 및 긍정적인 직무결과에 기여한다[6]. 또한 조직을 구성하는 개개인의 정신건강과 직무성과에 상당히 긍정적이고 강력한 영향력을 가진다[7,8].

잡크래프팅은 직무크래프팅(Task Crafting), 인지 크래프팅(Cognitive Crafting), 관계크래프팅(Relational Crafting)으로 개념화 할 수 있다[1].

직무크래프팅은 직무 이외의 다른 영역으로 일의 범위를 확장시키고, 직무 개수를 늘리는 등 물리적인 경계를

확장시키고 일하는 방식을 개선한다. 이는 업무난이도와 범위 등의 물리적 영역에 있어서 개인의 직무욕구라 할 수 있다. 인지크래프팅이란 조직구성원이 직무에 임하는 방법을 변화시키고, 일의 목적 자체를 바꾸거나 일의 의미를 능동적으로 바꾸는 것을 말한다. 이는 자신의 직무 목적과 의미를 재해석하고, 정의하는 자아 이미지에 관한 긍정적인 욕구이다. 관계크래프팅은 직무를 수행하면서 나타나는 여러 관계에서 상사와 동료와의 상호작용의 수준을 변화시키거나 그 경계를 확장하는 행동으로 타인과의 상호 관계 욕구이다. 조직의 궁극적 목표인 고객만족을 위한 직무를 수행할 때 상사 혹은 타부서 동료와의 협업 및 연계를 통해 적극적으로 교류하는 것을 뜻한다[9].

혁신행동(Innovation Behavior)은 문제인식으로 시작해 아이디어 도출과 해결방안의 순서로 새로운 아이디어를 지지자와 연합하여 개인의 아이디어를 제품이나 서비스 또는 프로세스 등으로 만들어내는 과정을 의미한다[10]. 혁신행동은 창의성과 구별되는 개념으로 아이디어 개발뿐 아니라 아이디어에 대한 홍보, 계획, 실행, 확산 등의 프로세스와 같이 좀 더 큰 개념이다[11,12]. 또한 어떠한 영역에서든 개개인의 구성원들의 혁신적 행동은 새롭고 유용한 아이디어를 찾아내는 과정에서부터 출발하게 된다[10,13,14]. 혁신행동은 조직구성원들의 역할과 행동으로 조직이 경쟁자와의 관계에서 지속가능한 경쟁우위를 가질 수 있도록 기여하는 주요 요인이다[15]. 이를 통해 조직구성원이 더 새롭고 창의적인 혁신행동을 수행 할수록 조직의 경쟁력은 향상된다. 위의 선행연구를 중심으로 잡크래프팅과 혁신행동의 연관성을 살펴보면 잡크래프팅에는 스스로 만들어내는 능동적 직무가 내포되어 있으며[16], 개인이 만들어 내는 능동적 직무는 스스로 기회를 발굴하고[17], 개인의 혁신성향을 증진시킨다[18,19]. 또한 구성원들이 잡크래프팅이라는 긍정적인 감정을 경험함으로써 새로운 경험을 하게 될 때 더욱 창조적이고 혁신적으로 움직이게 한다. 잡크래프팅은 주어진 방식대로 일하는 것이 아니라, 자신의 직무를 자신에게 맞게 바꾸어 수행하게 되는데, 이때, 기존방식을 그대로 하기보다는 혁신행동과 같은 새로운 사고와 행동을 많이 하게 될 것이라고 예상할 수 있다[20]. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 잡크래프팅은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

## 2.2 지식공유 조절효과

지식공유란 조직 구성원 간의 이해를 통하여 지식을 공유하는 것을 말하며[21], 조직 내 구성원들이 자신이 가진 지식을 서로 교환하며 새로운 지식을 만들어 내는 과정을 의미한다[22]. 이는 개인의 소유한 지식을 자신의 조직 내 타 구성원에게 전파하는 행동으로 개인만의 지식획득이 아니라 조직의 지식획득활동으로 그 범위가 크며, 조직적 활동이다[23,24]. 지식공유는 경험을 기반으로 지식을 확보하고 그 지식을 조직 안에서 재사용하는 것으로 조직 안에서 상호 전달하여 다른 조직 구성원들이 지적 능력을 갖출 수 있도록 하는 것으로[25], 조직이 보유한 지식자산을 조직 내에서 원활하게 공유하고 지식활용을 높임으로써 다양한 문제해결의 효율성을 높이고 최종적으로 조직 역량을 강화하는 활동을 의미한다[26]. 지식공유는 조직차원에서 지식자산 및 핵심지식정보를 조직 내에 공유하고, 지식활용을 극대화 함으로써 조직의 역량을 강화하는 활동이기 때문에 그 중요성은 매우 크다[27,28].

개인들의 지식공유가 활발하게 이뤄지게 되면 구성원 간의 의사결정능력이 향상되고[29], 문제해결 능력이 향상되며[30], 창의성이 증가[31] 하는 등 개인을 통하여 조직에 이로운 영향력을 발산하게 된다. 선행연구들은 지식공유가 혁신행동의 향상, 팀 성과의 촉진 등과 같은 많은 이점을 제공해 준다고 하였다[26,32-35]. 또한 지식공유는 조직구성원들의 지식획득을 증가시켜 업무수행에 필요한 지식활용을 증가시킨다. 이는 업무성과창출로 이어져서 직무만족의 수준이나 혁신행동의 촉진을 가져오게 된다고 하였다[36]. 지식공유가 혁신행동을 유발시킨다는 연구 결과는 혁신의 기초가 창의적 사고에 있으며 혁신행동 창출은 구성원들 사이의 원활한 소통 속에서 이루어지기 때문이라는 것을 알게 되었다. 이처럼 지식공유는 새로운 지식창출을 만들어 냄으로써 새로운 아이디어의 창출 및 실현을 만들어내는 혁신행동 요인이다[31]. 또한 조직 구성원들 사이의 지식 공유는 업무성과 향상뿐 아니라 지식 시너지 효과를 통해 혁신 행동을 이끌어 낸다[37].

지식공유는 혁신 행동이 진행되는 과정에서 조직의 분위기를 긍정적으로 변화시킴으로써 선순환 시키는 중요한 요소이기도 하다[38]. 정보화의 발달로 전 세계의 수많은 자료와 정보의 습득의 중요성이 높아짐에 따라 조직의 효율성 제고를 위한 지식활용과 경쟁우위를 위하여 그 필요성은 더욱 높아지고 있고, 조직의 생존과 번영을

위한 필수 요소로 많은 학자들 사이에서 주목받는 요인이 되었다[39,40]. 이와 같은 선행 연구에 의하여 지식공유는 잡크래프팅 능력을 갖춘 조직 구성원의 혁신행동을 촉진하는데 조절역할을 수행 할 수 있을 것으로 기대하며 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 지식공유는 잡크래프팅과 혁신행동 간의 관계를 긍정적으로 조절할 것이다.

### 2.3 혁신행동과 조직헌신

조직헌신에 대한 연구는 조직의 구성원과 조직 간 상호작용에서 나타나는 유대, 충성심, 심리적 애착상태 등을 나타내는 개념으로 사용되고 있다[41]. 조직헌신에 대한 학자들의 연구를 살펴보면 조직헌신의 개념에는 개인과 특별한 의미와 중요성을 갖는 대상과의 심리적 결합 내지는 동일시의 의미가 포함되어 있고[42], 자신이 속해 있는 조직의 가치를 내재화하여 조직의 일에 대해 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 볼 수 있다고 주장하며 조직헌신을 조직이 추구하는 가치와 목표에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위한 상당한 노력과 의지, 그리고 조직의 구성원으로서 남아있으려는 강한 열망이 포함된 개념으로도 파악하였다[43]. 이처럼 조직헌신은 심리적, 정서적인 부분에서의 마음 상태의 헌신을 의미하며 조직 구성원 스스로가 느끼는 애착에 기반을 둔 긍정적인 심리 상태로 정의할 수 있다. 조직헌신에 대한 개념에 대해 국내 연구에서는 조직헌신성, 조직헌신도, 조직몰입 등으로 사용하고 있으나 본 연구에서는 조직헌신이라는 용어로 통일하여 사용하고자 한다. 조직헌신은 조직 및 직무와 관련된 조직 구성원 태도와 행동을 연구 하는데 매우 유용한 개념이며, 조직성과에 대한 예측이 가능한 변수로 작용하기 때문에 기업입장에서 고려할 중요한 요인이다. 지난 10년 동안 가장 많이 연구된 조직헌신의 유형은 Allen & Meyer[44]가 제시한 세 가지 유형으로 유지적 헌신, 정서적 헌신, 규범적 헌신이다[45]. 이 중 정서적 헌신이란 개인이 스스로 만들어낸 애착에 기반을 둔 조직구성원의 긍정적인 심리적 상태를 의미하는데 본 연구에서는 정서적 헌신을 중심으로 혁신행동이 조직헌신에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

조직의 조직구성원에 대한 혁신 요구는 조직구성원에게 혁신 저항을 유도 할 수 있다. 그러므로 조직구성원의 혁신행동을 위해서는 조직구성원이 자신이 속한 조직에 대한 몰입, 일체감, 애착심 등이 매우 중요한 선행 요인

이다[46]. 혁신은 장기적 생존과 지속적인 경쟁우위를 창출함에 있어 매우 중요하고, 조직 경영에서 중요한 화두지만 조직헌신과 혁신행동 간의 관계는 충분한 논의가 없었다. 조직내에서 나타나는 혁신행동은 조직의 이익을 위한 조직 구성원의 애착과 의지, 조직에 남고자 하는 욕구, 조직의 목표와 가치에 대한 수용 등으로 나타나며 이는 조직헌신의 주요 요인이 된다[43]. 이러한 선행연구를 바탕으로 혁신행동은 조직헌신에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 혁신행동은 조직헌신에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

### 2.4 혁신행동의 매개효과

혁신행동은 조직에서 조직 구성원들이 업무성과향상에 기여하는데 필요한 새로운 아이디어, 창의적인 문제해결 방법 등을 계획, 창출, 적용, 실행하는데 수반되는 모든 활동이라고 할 수 있다[47].

잡크래프팅은 조직 구성원이 자신에게 맞게 업무를 재창조하여 수행하는 방식인데 조직 구성원의 잡크래프팅이 일어나면서 구성원들은 기존방식에서 벗어나 새롭게 만들어 내면서 혁신행동을 보이게 된다[48]. 이렇게 발현된 혁신행동은 조직의 이익을 위한 조직 구성원의 애착과 의지, 조직에 남고자 하는 욕구, 조직의 목표와 가치에 대한 수용으로 나타나며 이는 조직헌신의 주요 요인이다[43]. 조직 구성원이 조직헌신을 나타내게 되면 조직에 대한 충성심이 강화 되어 업무성과에도 긍정적인 영향을 미친다[44]. 이처럼 잡크래프팅 능력이 높은 조직 구성원은 혁신행동에 있어 보다 적극적일 것이며, 이 혁신행동은 직무성과를 더욱 향상시켜 조직헌신에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하고 다음과 같은 가설을 설정한다.

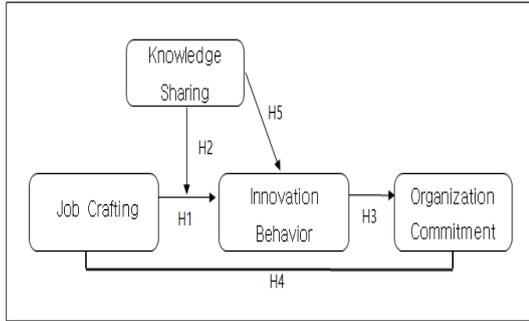
가설 4. 혁신행동은 잡크래프팅과 조직헌신의 관계를 긍정적으로 매개할 것이다.

### 2.5 지식공유의 조절된 매개효과

지식공유 수준이 높으면 잡크래프팅을 통해 높아진 혁신행동이 구성원의 조직헌신에 미치는 긍정적인 효과가 커지므로, 잡크래프팅이 혁신행동을 통해 구성원의 조직헌신에 도달하는 간접효과가 더욱 강화될 것으로 예측해 볼 수 있다. 즉, 조직의 지식공유 활동이 활발할수록 잡크래프팅이 혁신행동에 미치는 효과가 커짐으로서, 혁신행동이 조직헌신에 미치는 간접효과와 크기를 지식공유

가 조절할 수 있을 것이다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설5. 잡크래프팅과 조직헌신의 관계에 있어서 지식 공유는 혁신행동의 매개효과를 조절할 것이다.



H.4: Job Crafting→ Innovation Behavior→ Organization Commitment  
H.5: Moderated mediating Effects

Fig. 1. Research Model

### 3. 연구방법

#### 3.1 자료수집방법

본 연구는 20대에서 60대의 남녀를 대상으로 중소기업(29.6%), 스타트업(21.4%), 공공기관(15.3), 대기업(10.2%), 중견기업(5.2), 공기업(3.0), 기타(15.3%) 종사자에게 2020년 11월 30일부터 12월 7일까지 일주일간 500부의 온라인 설문을 진행하였다. 온라인 설문은 연구자가 속해 있는 이업종 교류를 위한 네트워크를 통해 진행되었으며(카카오톡 단체톡방, 이메일 등), 회수된 479부의 응답 중 불성실한 응답 16부를 제외한 463부의 설문을 통계분석에 활용하였다.

#### 3.2 변수의 정의와 측정

연구에 사용된 변수는 Likert식 5점 척도를 사용하였으며 각 변수의 측정항목은 다음과 같다.

##### 3.2.1 잡크래프팅(Job Crafting)

독립변수인 잡크래프팅은 구성원이 자발적으로 동기 부여를 위해 개인-직무 적합성을 향상시킬 수 있도록 자신의 직무를 재설계하는 과정으로 정의하고, Wrzesniewski & Dutton(2001)의 제시한 과업재창조, 인지재창조, 관

계재창조로 하위요인을 구분하고, 이현웅(2017)[49]의 15개의 설문 문항을 사용하였다.

##### 3.2.2 지식공유(Knowledge Sharing)

조절변수인 지식공유는 팀내 개인이 조직의 효과성에 기여할 수 있는 업무관련 지식과 전문성을 팀원들과 공유하는 행동으로, Yi(2009)[50]의 측정도구를 활용한 오진주(2019)[51]의 13개의 설문 문항을 사용하였다.

##### 3.2.3 혁신행동(Innovation Behavior)

매개변수인 혁신행동은 조직의 성과를 위해 새로운 제품이나 서비스에 대한 아이디어를 개발하며, 적합한 실행 계획과 일정을 수립하고 실시하는 활동으로 규정하고, Kanter(1988)[10]와 Janssen(2004) [52]이 제시한 9개의 설문문항을 사용하였다.

##### 3.2.4 조직헌신(Organization Commitment)

종속변수인 조직헌신은 구성원이 조직 및 동료, 직무에 대해 느끼는 일체감, 애착, 충성, 소속감의 정도로 정의하고 Allen&Mayer(1996)[44]의 정서적헌신, 지속적헌신, 규범적헌신 문항 중 본 연구에 적합한 정서적 헌신 8개 문항 중 요인분석을 통해 3개의 문항을 제거하고 5개의 문항을 사용하였다.

전체의 설문항목을 보면 <Table 1>과 같다. 각 요인의 신뢰도를 확인한 결과 0.6이상으로 나타나 신뢰도가 만족할 만한 수준인 것으로 확인되었다.

Table 1. Definition of variable

variable	Measurement	Factor Loading
Task Crafting	When I do my job, I find a way that is most appropriate for me	.767
	When I do my work, I find a better way to use my abilities	.812
	I find a way to use my strengths when I do my job	.676
	I find opportunities to connect my interests with my work	.660
	I spontaneously find and do tasks that are necessary to finish my work	.700
Cognitive Crafting	I think of a way to perform my work more efficiently	.756
	I think of people who will receive benefits from my work	.606
	I think about how my job can contribute to the society.	.747
	I think of my job as an opportunity for self actualization rather than just	.660

	means of livelihood I focus on the positive rather than the negative aspects of my job	.614	
Relational Crafting	I actively find a person who can give me advice on my work	.718	
	I request other people to give me feedback on the results of my work	.656	
	At work, I have relationships with people in a way that is compatible with my personality	.720	
	I find a way to reduce my stress due to relationships at work.	.665	
	I find a colleague who can provide emotional support at work.	.716	
Knowledge Sharing	Our team members freely express their ideas and thoughts at an organization meeting	.740	
	Our team members actively participate in the brainstorming process	.828	
	Our team members propose a solution to a problem at a team meeting	.779	
	Our team members answer another member's question at a team meeting	.785	
	Our team members put a god question which draws other members' thoughts and opinions at a team meeting	.829	
	Our team members share a best practice story which could benefits team performance at an organization meeting	.774	
	Our team members reveal the failures or mistakes they made in the past in order to help other members avoid them	.654	
	Our team members have an enough oportunity to express their opinions at a team meeting	.724	
	Our team members spend their private time to support less experienced team members.	.603	
	Our team members maintain a coaching relationship with the team members of the lower ranks.	.616	
	Our team members set aside time for private conversation to address another member's work-related problem	.607	
	Our team members communicate personally so that other members of the team have important, up-to-date organizational information.	.628	
	Our team members share their passion and interest in a topic with other members by private conversation	.641	
	Innovation Behavior	Creating new ideas for difficult issues	.653
		Searching out new working methods techniques, or instruments	.702
Generating original solutions for problems		.745	
Mobilizing support for innovative ideas		.756	
Acquiring approval for innovative ideas		.740	
	Making important organizational members enthusiastic for inovative	.745	

	ideas	
	Transforming innovative ideas into useful application	.777
	Introducing innovative ideas into the work environment in a systematic way	.766
	Evaluating the utility of innovative ideas.	.609
Organization Commitment	happy to spend the rest of my career with this organization	.755
	enjoy discussing about my organization with people outside it	.737
	feel as if this organization's problem are my own	.646
	easily become as attached to another organization as I am to this one	.615
	great deal of personal meaning for me	.662

### 3.3 분석방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램과 SPSS PROCESS Macro를 활용하여 분석하였다. 먼저 측정변수들의 기술 통계치 값과 상관관계를 확인하고 가설 검증을 위한 분석을 실시하였다.

### 3.4 상관분석

각 변수들의 기술통계량과 상관관계 분석은 <Table 2>와 같다. 상관관계를 중심으로 변수 간의 관계를 살펴 보면, 잡크래프팅은 조직헌신( $r=.592, p<.01$ ) 및 혁신행동( $r=.649, p<.01$ ) 그리고 지식공유( $r=.574, p<.01$ )와 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 조직헌신은 혁신행동( $r=.558, p<.01$ )과 지식공유( $r=.536, p<.01$ )와 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 2. Correlation Results

Variable	Correlation Results			
	Job Crafting	Organization commitment	Innovation Behavior	Knowledge Sharing
Job Crafting	-			
Organization Commitment	.592**	-		
Innovation Behavior	.649**	.558**	-	
Knowledge Sharing	.574**	.536**	.548**	-
M	3.9655	3.6955	3.8603	3.7026
SD	.59982	.80354	.71905	.76309

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

### 3.5 가설검증

#### 3.5.1 조절효과 검증

SPSS 위계적 회귀분석을 이용해 가설1과 가설2를 검증하였으며 결과는 <Table 3>에 제시하였다. 가설1인 잡크래프팅이 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 분석결과는 model 1.에서 긍정적인 영향력( $\beta = .649, p < .001$ )이 있는 것으로 나타나 지지되었다. 가설2인 지식공유 수준에 따라 잡크래프팅이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 지식공유의 조절효과를 분석하였다. <Table 3>의 model 3.에서 잡크래프팅과 지식공유의 상호작용항의 결과를 살펴보면 잡크래프팅과 혁신행동의 관계에서 지식공유의 조절효과가 유의한 것으로 나타나( $\beta = .066, p < .001$ )가설 2도 지지되었다.

Table 3. Regression Results

Variable	Innovation behavior		
	model 1	model 2	model 3
Job Crafting	.649***	.498***	.506***
Knowledge Sharing		.262***	.256***
Job Crafting × Knowledge Sharing			.066***
R <sup>2</sup>	.421	.467	.471
ΔR <sup>2</sup>	.419	.464	.468

\*p<.05, \*\*p<.01,\*\*\*p<.001

또한, SPSS PROCESS Macro Model 1을 사용하여 지식공유 수준에 따라 잡크래프팅이 혁신행동에 미치는 영향을 확인하기 위해, 부트스트랩 방법으로 지식공유가 높은 수준(+1 SD)과 낮은 수준(-1 SD)으로 추정하여 분석하였다. 분석결과는 table 4.에 제시되어 있으며 지식공유 수준이 높은 집단(간접효과 = .669 SE = .062, 95% CI [.547, .791]), 낮은 집단(간접 효과 = .549, SE = .055, 95% CI [.440, .658])에서 모두 유의하게 나타났다. 이를 그래프로 제시하였는데 결과는 fig. 2와 같다.

Table 4. Significance Verification

Knowledge Sharing	$\beta$	S.E.	95% CI	
			LLCI	ULCI
M-1SD	.549	.0551	.440	.658
Mean	.612	.050	.513	.711
M+1SD	.669	.062	.547	.791

그림에서 나타난 바와 같이, 지식공유 수준이 높은 경우 잡크래프팅이 혁신행동에 미치는 정(+)의 영향이 더 강하게 나타나는 것을 확인해 볼 수 있다.

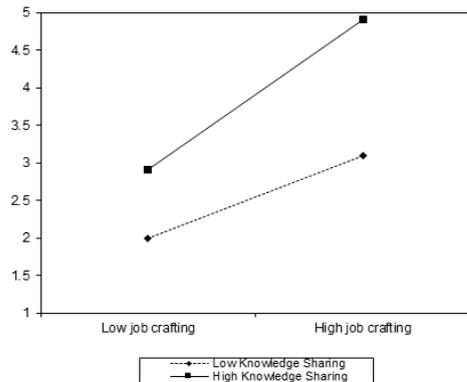


Fig. 2. Moderating effects of Knowledge Sharing

### 3.5.2 매개효과 검증

가설3인 혁신행동이 조직헌신에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 분석결과는 <Table 5>의 model 3에서 긍정적인 영향력( $\beta = .300, p < .001$ )이 있는 것으로 나타나 지지되었다.

가설4는 잡크래프팅과 조직헌신 간에 혁신행동의 매개효과를 검증하는 것으로 Baron & Kenny(1986) [54]의 연구방법을 적용하였다. 먼저 model 1.에서는 잡크래프팅이 혁신행동( $\beta = .649, p < .001$ )에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, model 2.에서는 잡크래프팅이 조직헌신( $\beta = .592, p < .001$ )에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막 model 3.에서 매개변수인 혁신행동이 조직헌신에 유의한 영향을 미치며, 3단계의 독립변수인 잡크래프팅의  $\beta$ 값은 model 2.의  $\beta$ 값보다 작으므로 나타나 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

Table 5. Regression Results

Variable	model 1	model 2	model 3
	Innovation Behavior	Organization commitment	Organization commitment
job crafting	.649***	.592***	.398***
Innovation Behavior			.300***

\*p<.05, \*\*p<.01,\*\*\*p<.001

그러나 이 방법은 유의도를 간접적으로 추정해 통계적 오류를 범할 가능성이 높기에 이를 보완하기 위해 추가적으로 SPSS PROCESS Macro Model 4를 사용해 부스트래핑 추정치를 분석하였다. 검증결과는<Table 6>과 같으며, 부스트래핑 분석결과 간접효과(간접효과=.260,

SE=.047, LLCI=.169, ULCI=.354)가 유의미하게 나타났다.

Table 6. Bootstrapping Results

	coeff	Boot S.E.	95% CI	
			LLCI	ULCI
Inovation Behavior	.260	.047	.169	.354

### 3.5.3 조절된 매개효과 검증

추가적으로 조절된 매개효과 검증을 위해 먼저SPSS PROCESS Macro Model 1을 사용하여 지식공유의 조절효과에 따른 잡크래프팅이 조직헌신에 미치는 영향을 확인하였고, 그 결과 잡크래프팅과 조직헌신의 관계에서 지식공유의 조절효과는 통계적으로 유의하지 않아( $\beta = -.244, p < .05$ ) 조절된 매개효과 검증조건을 충족하였다. 또한 조절된 매개효과 검증을 위한 다음단계로 잡크래프팅이 혁신행동의 매개효과를 통해 조직헌신에 미치는 영향에 있어서, 지식공유의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 SPSS PROCESS Macro Model 7을 사용하였다.

분석결과 <Table 7>을 살펴보면, 조절된 매개지수의 신뢰구간이 0을 포함하고 있어 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타나 가설 5는 기각되었다.

Table 7. Index of Moderated Mediation

	coeff	Boot S.E.	95% CI	
			LLCI	ULCI
Knowledge Sharing	.027	.020	-.003	.075

분석결과를 토대로 본 연구의 가설검증 결과를 정리하면 다음<Table 8>과 같다.

Table 8. Hypothesis Validation Results

Hypo	Path	Results
H1	Job Crafting → Inovation Behavior	accepted
H2	Job Crafting → Knowledge Sharing → Innovation Behavior	accepted
H3	Innovation Behavior → Organization Commitment	accepted
H4	Job Crafting → Innovation Behavior → Organization Commitment	accepted
H5	Job Crafting → Knowledge Sharing → Moderated mediating Effects of Innovation Behavior → Organization Commitment	reject

## 3. 결론

급변하는 사회와 함께 조직은 빠른 속도로 변화하고 있고, 변화의 모습도 매우 다양해지고 있다. 이러한 상황에서 효과적인 조직 운영에 대한 고민은 어느 조직을 막론하고 매우 중요한 과제이다.

조직은 조직구성원의 자발적 참여를 통한 조직 성장을 갈구한다. 조직은 인사관리의 차원으로 일의 방향을 스스로 설정하고 조직사회의 관계를 형성하고 유지하여 발전시켜 나가는 잡크래프팅에 집중하고 있다. 단순히 월급을 받기 위해 일한다는 인식에서 벗어나 스스로 동기를 부여하는 능동적인 변화를 만들어 내는 과정이다. 이를 통해 조직구성원은 자긍심과 만족감이 높아져 혁신행동을 일으키게 되고 이는 조직의 헌신에 기여할 것이라고 예상해 볼 수 있다. 이에 따라 본 연구는 잡크래프팅이 구성원의 혁신행동을 유발하여 조직헌신에 긍정적인 영향을 미치는지에 대한 실증분석을 실시하였다. 또한 잡크래프팅과 혁신행동을 더욱 증가시킬수 있는 요인으로 지식공유의 조절효과를 살펴보고, 추가적으로 지식공유가 잡크래프팅과 혁신행동을 통하여 조직헌신에 미치는 간접효과를 더욱 강화시키는지 조절된 매개효과를 검증해 보았다. 이를 위해 국내 스타트업에 포함한 중소기업, 공공기관, 대기업에 종사하고 있는 463명을 대상으로 설문조사를 실시하였고 분석 결과는 다음과 같다.

가설1인 잡크래프팅이 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 분석결과는 지지되었고, 가설2는 지식공유 수준이 높을수록 잡크래프팅이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향력이 증가하는 것으로 나타나 지식공유의 조절효과도 유의한 것으로 나타났다. 가설 3은 혁신행동이 조직헌신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가설 4는 잡크래프팅과 조직헌신 간에 혁신행동의 매개효과는 유의한 것으로 나타났다. 마지막으로 가설 5는 검증 결과 잡크래프팅이 혁신행동을 통해 조직헌신에 영향을 미치는 간접효과에 대한 지식공유의 조절된 매개효과는 유의미하지 않은 것으로 나타나 조절된 매개효과는 기각되었다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 본 연구는 기존 연구들과는 달리 잡크래프팅과 혁신행동 간의 관계에서 지식공유가 효과를 더욱 극대화 할 수 있다는 연구 결과를 얻을 수 있었고, 이를 통해 잡크래프팅과 조직 구성원들 간의 원활한 지식공유는 높은 조직헌신을 위해 꼭 필요한 변수임을 확인하였다.

기존 연구들을 바탕으로 본 연구에서 도출한 실무적

시사점은 다음과 같다.

첫째, 잡크래프팅 능력이 높은 조직구성원일수록 개인적 혁신행동을 나타내는 성향이 높았으며, 조직에 대한 헌신도가 높다는 것을 확인 할 수 있었다. 이 결과는 조직은 성과만을 강조하기보단 업무에 대한 창의적 제안 및 동기부여를 위한 워크샵 등을 제안하는 구체적인 목표를 제시함을 시사한다. 또한 보다 자유로운 환경을 조성하여 자신의 일에 긍정적인 의미를 부여할 수 있게 해야 할 것이다.

둘째, 조직 구성원간의 활발한 지식공유는 구성원의 잡크래프팅과 혁신행동을 더욱 높게 유발한다는 사실을 확인하였다. 이는 잡크래프팅이 단지 나를 위한 것이 아니라 조직과 동료에게도 혁신행동을 일으킬 수 있는 요인을 제공한다는 측면에서 매우 중요하다. 조직 구성원들 사이의 지식 공유는 업무 성과 향상 뿐 아니라 시너지 효과를 통해 혁신 행동을 이끌어낸다는 점을 다시 한번 확인할 수 있었다[49].

셋째, 지식공유의 조절된 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났는데 그 이유로는 혁신을 통해 구성원의 자발적인 몰입이나 헌신을 이끌어 내기 위해서는 정보와 아이디어를 공유하는 조직문화가 필수적이고, 이러한 조직문화가 정착되기 위해서는 구성원들 간의 지식공유에 대한 보상시스템이 선행되어야 한다[53]는 선행연구 결과에 기반하여 해석이 가능할 것이다. 지식공유는 분명 구성원들의 혁신행동을 증가시키지만 지식공유로 조절된 혁신행동을 통해 구성원들의 헌신을 이끌어 내기엔 선행되어야 할 요건들이 존재하는 것으로 해석해 볼 수 있다.

향후 연구에서는 조직의 성과지표를 바탕으로 지속적인 헌신을 포함한 연구가 이루어 진다면 조직헌신을 위한 다른 요인들도 연구할 수 있을 것으로 사료되며, 본 논문을 바탕으로 조직이 잡크래프팅을 향상시키기 위한 구체적인 방법에 대한 연구와 조직 구성원 스스로가 잡크래프팅을 향상시킬 수 있는 보다 구체적인 방법 및 지식공유의 보상시스템에 대한 실증연구가 논의되기를 바란다.

## References

- [1] M. Seligman. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. Handbook of positive psychology 2002. pp.3-12.  
<https://books.google.co.kr/books?hl=ko&lr>
- [2] A. R. Oh, T. H. LEE, "A study on the positive psychological capital and job engagement and employee's job behavior", *The journal of professional management*, Vol. 19, No. 3, pp. 183-209, 2016.
- [3] P. Lyons, "The crafting of jobs and individual differences", *Journal of Business Psychology*, Vol. 23, No. 1-2, pp. 25-36, 2008.  
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2>
- [4] M. Tims, A. B. Bakke, D. Derks, "Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29, No. 5, pp. 490-507, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- [5] A. Wrzesniewski, J. E. Dutton, "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179~201, 2001.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- [6] Y. Fried, A. M. Grant, A. S. Levi, M. Hadani & L. H. Slowik, "Job design in temporal context: A career dynamics perspective". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 28, No. 2, pp. 911-927, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.486>
- [7] A. B. Bakker, M. Tims & D. Derks, "Proactive sonality and job performance: The role of job crafting and work engagement". *Human Relations*, Vol. 65, No. 10, pp. 1359-1378, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- [8] P. Petrou, E. Demerouti, M. C. Peeters, W. B. Schaufeli & J. Hetland, "Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, No. 8 pp. 1120-1141, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- [9] J. M. Berg, J. E. Dutton, A. Wrzesniewski & W. E. Baker, Job crafting exercise, Michigan ross school of business, 2010.  
<https://positiveorgs.bus.umich.edu/Teaching-Note-Aug-101.pdf>
- [10] R. M. Kanter, "Three tiers for innovation research", *Communication Research*, Vol. 15, No. 5 pp. 509-523, 1988.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/009365088015005001>
- [11] M. M. Hammond, N. L. Neff, J. L. Farr, A. R. Schwall & X. Zhao, "Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis". *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, Vol. 5, No. 1 pp. 90, 2011.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- [12] D. S. Shim, S. W. Ha, "A study on the relationship between job characteristics and innovative behavior: The mediating effect of self-efficacy". *The Journal of Business and Economics*, Vol. 29, No.3, pp. 95-124, 2013.  
DOI : <https://doi.org/10.22793/indinn.2013.29.3.004>
- [13] T. M. Amabile, R. Conti, T. Coon, F. Lazenby & M. Herron, "Assessing the Work Environment for Creativity." *Academy of Management Journal*, Vol. 39,

- No. 5, pp. 1154-1184, 1996.  
DOI: <https://doi.org/10.5465/256995>
- [14] R. W. Woodman, J. E. Sawyer & R. W. Griffen, "Toward a theory of organizational creativity". *Academy of Management Journal*, Vol. 18, No. 2, pp. 293-321, 1993.  
DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- [15] J. B. Paine, D. W. Organ, "The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observation". *Human Resource Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 45-59, 2000.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00038-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00038-8)
- [16] T. Theorell, R. A. Karasek & P. Eneroth, "Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men - A longitudinal study". *Journal of Internal Medicine*, Vol. 227, No. 1, pp. 31-36, 1990.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2796.1990.tb00115.x>
- [17] S. Kauffeld, E. Jonas & D. Frey, "Effects of a flexible work-time design on employee-and company-related aims". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 13, No. 1, pp. 79-100, 2004.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432044000001>
- [18] P. M. Hernández, M. Salanova, & J. M. Peiró, "Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model?". *Psicothema*, Vol. 19, No. 4, pp. 621-626, 2007.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719413>
- [19] E. Demerouti, A. B. Bakker & J. M. Gevers, "Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 91, pp. 87-96, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- [20] S. Y. Kim, H. G. Kim, S. I. Ahn, "The effect of job crafting behavior on innovative behavior Focused on mediating effect of work engagement". *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 23, No. 5 pp. 1-26, 2016.
- [21] R. Henderson, K. Clark, "Architecture Innovation: The Recognition of Existing Product Technologies and Failure of Established Firms", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 1, pp. 9-30, 1990.  
DOI: <https://doi.org/10.2307/2393549>
- [22] B. Kogut, U. Zander, "Knowledge, market failure and the multinational enterprise: A reply", *Journal of International Business Studies*, Vol. 26, No. 2, pp. 417-426, 1995.  
<https://www.jstor.org/stable/155549>
- [23] M. Zack, J. McKeen, S. Singh, "Knowledge management and organizational performance: An exploratory analysis". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 13, No. 6 pp. 392-409, 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/13673270910997088>
- [24] M. T. Hansen, "The Search-Transfer Problem : The Role of Weak Ties in the Sharing Knowledge Across Organization Subunits". *Administration Science Quarterly*, Vol. 44, No. 1 pp. 82-111, 1999.  
DOI: <https://doi.org/10.2307/2667032>
- [25] H. F. Lin, "Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study". *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 3 pp. 315-332, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- [26] A. Gupa, V. Govindarajan., "Knowledge flows within multinational corporation", *Strategic Management Journal*, Vol. 21, No. 4, pp. 473-496, 2000.  
DOI: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200004](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200004)
- [27] R. M. Grant, "Toward a knowledge based theory of the firm". *Strategic management Journal*, Vol. 17, No. 52, pp. 109-122, 1996.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/smi.4250171110>
- [28] B. Chakavathy, "A New Strategy Framework for Coping with Turbulence". *Sloan Management Review*, Vol. 38, No. 2, pp. 69-82, 1997.  
<https://www.proquest.com/openview/ef43b65fd4d7a1948d5939019aef62e>
- [29] T. H. Davenport, S. L. Jarvenpa, "Improving knowledge work processes." *Sloan management Review*, Vol. 37, No. 3, 1996.  
<https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Davenport/publication/40961987>
- [30] B. Kogut, U. Zander, "Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation", *Journal of International Business Studies*, Vol. 24, pp. 625-645, 1993.  
DOI: <https://doi.org/10.1057/palgrave.iibs.8490248>
- [31] I. Nonaka, H. Takeuchi, "The knowledge-creating company: How japanese companies create the dynamics of innovation, New York: Oxford University Press, 1995.  
<https://books.google.co.kr/books?hl=ko&lr=onepage&q&f=false>
- [32] W. Tsai, "Knowledge Transfer in Intraorganizational Networks: Effects of Network Position and Absorptive Capacity on Business Unit Innovation and Performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 5, pp. 69-82, 1997.  
DOI: <https://doi.org/10.5465/3069443>
- [33] J. H. Dyer, K. Nobeoka, "Creating and managing a high-performance knowledge-sharing network: the Toyota case". *Strategic management Journal*, Vol. 21, No. 3, pp. 345-367, 2000.  
DOI: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200003](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200003)
- [34] J. Darroch, "Knowledge management, innovation and firm performance". *Journal of knowledge management*, Vol. 9, No. 3, pp. 101-115, 2005.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/13673270510602809>
- [35] A. Srivastava, K. M. Bartol, E. A. Locke, "Empowering Leadership in Management Teams: Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance",

- Academy of Management Journal*, Vol. 49, No. 6, 2006.  
DOI: <https://doi.org/10.5465/ami.2006.23478718>
- [36] M. Hansen, "The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, No. 1, pp. 82-111, 1999.  
DOI: <https://doi.org/10.2307/2667032>
- [37] S. L. Jarvenpaa, D. S. Staples, "Exploring perceptions of organizational ownership of information and expertise". *Journal of Management Information Systems*. Vol. 18, No. 1, pp. 151-183, 2001.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045673>
- [38] H. F. Lin, G. G. Lee, "Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behaviour". *Management Decision*. Vol. 42, No. 1, pp. 108-125, 2004.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/00251740410510181>
- [39] A. Hopkins, Failure to Learn. The BP Texas City Refinery Disaster. CCH Australia Ltd, 2008.
- [40] D. Doytchev, R. E. Hibberd, "Organizational learning and safety in design: experiences from German industry". *Journal of Risk Research*. Vol. 12, No. 3-4, pp. 295-312, 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/13669870802604307>
- [41] Y. Cheng, M. S. Stockdale, "The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, No. 3, pp. 465-489, 2003.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00063-5](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00063-5)
- [42] J. W. Kushman, "The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment: A Study of Urban Elementary and Middle Schools", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 28, No. 1, pp. 5-42, 1992.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/0013161X92028001002>
- [43] L. W. Porter, R. M. Steers and R. T. Mowday, "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609, 1974.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- [44] N. J. Allen and J. P. Meyer, "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity," *Journal of vocational behavior*, Vol. 49, No. 3, pp. 252-276, 1996.  
DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- [45] M. Bergami, R. P. Bagozzi, "Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization", *British Journal of Social Psychology*, Vol. 39, No. 4, 2000.  
DOI: <https://doi.org/10.1348/014466600164633>
- [46] D. Dougherty, T. Heller, "The illegitimacy of successful product innovation in established firms", *Organization Science*, Vol. 5, No. 2, pp. 121-287, 1994.  
DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.5.2.200>
- [47] K. Batchelor, A. Robbins, A. C. Freeman, T. Dudley & N. Phillips, After The Innovation: Outcomes From the Texas Behavioral Data Project, AIDS and Behavior 9, 2005. <https://doi.org/10.1007/s10461-005-3946-8>
- [48] S. Y. Kim, S. I. Ahn, "A Study on Job Crafting Behavior and In-Gauge for Promoting Innovative Behavior of Organizational Members", *Korea Management Journal*, Presentation, 2016.(확인)-
- [49] H. E. Lee, "Development and Initial Validation of the Korean Job Crafting Scale", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 18, No. 10, pp. 611-623, 2017  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.611>
- [50] J. Yi, "A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation", *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 7, No. 1, 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1057/kmrp.2008.36>
- [51] J. J. Oh, The Relationships among Team Innovation Behavior, Cohesiveness, Transactive Memory System and Knowledge Sharing and Moderation Effects of Leader-Member Exchange and Positive Error Management Climate of Teams in Large Corporations, Ph.D dissertation, Seoul University, pp. 206, 2019.
- [52] O. Janssen, "The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 2, 2004.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.242>
- [53] R. W. Woodman, J. E. Sawyer, R. W. Griffin, "Toward a Theory of Organizational Creativity", *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 2, pp. 129-145, 1993.  
DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- [54] R. M. Baron, D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182, 1986.  
<https://psycnet.apa.org/buy/1987-13085-001>

김미연(Mi-yeon Kim)

[정회원]



- 2019년 2월 : 충남대학교 경영대학원 (경영학석사)
- 2019년 3월~ 현재 : 대전대학교 대학원 융합컨설팅학과 (글로벌경영)(박사과정)
- 2015년 4월 ~ 현재 : (주) 엔지니어스톡 경영전략 이사

<관심분야>

정보경영, 정보통신, 인사조직, 글로벌경영

서 영 옥(Young-Wook Seo)

[정회원]



- 2008년 8월 : 성균관대학교 경영 대학원(경영학석사)
- 2008년 2월 : 성균관대학교 경영 대학원(경영학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 대학원 융합컨설팅학과 교수

〈관심분야〉

정보경영, 정보통신, 인사조직, 글로벌경영