

8장 - 잡 크래프팅

잡 크래프팅(job crafting)

- 근로자가 자발적으로 이뤄내는 상향식 직무 설계 (관리자 주도 X)
- 업무 수행자에 의해서 능동적으로 이루어짐
- 관리자가 주도하던 기존의 직무 재설계와 다름
- 조직 구성원들이 그들의 직무 설계를 개인적으로 의미있게 재정의하고 자기 주도적인 업무 재설계 과정
- 업무환경이 급변 → 직무를 설계하는 과정도 변화가 요구됨 → 잡 크래프팅의 등장 배경
- 모든 조직 구성원은 주어진 것에 한정하지 않고 업무에 관한 인식(일하는 방식, 주변 환경)을 조정
- 일하는 조건, 방식의 **인식 및 행동 전환, 일하며 만나는 사람들의 변화**까지 일으킨다. (직무 재설계 뿐만 아니라)
- **일에 대한 인지 전환 → 생각의 변화가 행동의 변화까지 일으킨다.**
- 주어진 일을 수동적으로 수행하는게 아니라 스스로 생각하면서 능동적으로 일을 해야한다.

잡 크래프팅의 구성요소

과업(업무) 크래프팅

자신의 과업에 한정하지 않고, 스스로 업무 범위를 넓히거나 과업을 조정하여 물리적 경계를 변화시켜서 일하는 방법을 개선하는 것.

인지 크래프팅

자신의 직무에 대한 목적, 의미에 대한 인지 수준 → 의미 있게 해석 및 재정의

ex 내가 하는 일이 단순한 여러가지 일이 아니라 전체 업무 과정에서 매우 중요한 일이며, 조직이나 사회에 기여한다고 생각

관계 크래프팅

내 업무와 관련된 고객, 동료와의 상호작용 및 관계를 변화시킨다.

새로운 관계 형성 or 기존 관계의 질을 향상

ex 멘토 멘티, 학생회로 선후배 관계 형성

잡 크래프팅 효과

잡 크래프팅은 구성원에게 강요한다고 성공 X → 결국 구성원의 자발적 참여, 노력, 창의성이 필요

긍정적 효과

더 높은 업무 몰입 → 업무 성과 향상

직무 만족도 증가

번아웃 방지

부정적 효과

잡 크래프팅이 조직 목표와 이익에 반하는 방향으로 진행 되는 경우(사익 추구) → 기업에 부정적 영향

잡 크래프팅을 하기 위해서

기업

- 직원에 대한 신뢰를 바탕으로 스스로 계획하고 통제할 수 있도록 Bottom-Up 방식을 취한다.

개인

- 자신이 가진 권한 내에서 업무량과 난이도를 조정하며, 완성하는 연습이 필요
- 새로운 업무에 도전하려는 노력