

향상초점과 예방초점 잡크래프팅(Job Crafting)의 차별적 효과: 이직의도에 대한 업무통합성과 직무긴장감의 이중매개효과와 상사지지의 조절효과를 중심으로

김영국¹, 김명소^{2*}

¹ACG 컨설팅, ²호서대학교 산업심리학과

A Study on the Differential Effect of Promotion and Prevention Focus Job Crafting on Turnover Intention: the Dual Mediating Effect of Work-related Sense of Coherence and Job strain and the Moderating Effect of Supervisor Support

Kim, Young Kug¹, Kim, Myoung So^{2*}

¹Assessment Consulting Group

²Division of Industrial Psychology, Hoseo University

요약 본 연구의 목적은 기존의 순기능 측면을 중심으로 연구되었던 잡크래프팅(job crafting)을 역기능 측면도 함께 탐색하기 위해 잡크래프팅을 향상초점(promotion focus)과 예방초점(prevention focus)으로 나누어 두 초점이 이직 의도에 미치는 차별적 영향과 그 과정을 밝히는 것이다. 구체적으로 향상초점 잡크래프팅과 예방초점 잡크래프팅이 업무 통합성과 직무 긴장을 매개하여 이직 의도에 영향을 미친다는 순차적 이중매개모형을 제안하였다. 또한 예방초점 잡크래프팅의 역기능을 줄일 수 있는 변인으로 상사지지에 대한 조절효과 여부를 확인하고자 하였다. 이를 위해 국내 다양한 직종의 현직자 293명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 분석결과 향상초점 잡크래프팅은 이직의도에 부정 영향을 미친 반면, 예방초점 잡크래프팅은 직접적으로 정적 영향을 미쳤다. 향상초점 잡크래프팅과 예방초점 잡크래프팅 모두 업무통합성과 직무 긴장을 순차적으로 부분 매개하여 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타나 순차적 이중매개 모형을 검증하였다. 또한, 상사지지는 예방초점 잡크래프팅이 업무통합성에 미치는 부정적 영향을 완화하고 두 변인의 관계를 정적으로 변화시켜 상사지지의 조절효과가 입증되었다. 이를 바탕으로 본 연구의 시사점과 향후 연구 방향을 논의하였다.

Abstract The purpose of this study was to explore the dysfunctional effects of job crafting by examining (1) the sequential dual mediating effect of work-related sense of coherence (Work-SoC) and job strain on the relationship between two dimensions of job crafting (i.e., promotion focus & prevention focus) and turnover intentions, and (2) the moderating effect of supervisor support in the relationship between each focus and Work-SoC. A total of 293 employees working at various companies in Korea participated in an online survey. The results showed that promotion-focus job crafting had a direct negative effect on turnover intention, while prevention-focus job crafting had a direct positive effect. Both promotion- and prevention-focus job crafting also had indirect effects on turnover intention by partially mediating Work-SoC and job strain. Supervisor support had a moderating effect on the relationship between prevention-focus job crafting and Work-SoC, weakening the negative effect of prevention focus on Work-SoC. The implications and future directions are discussed on the basis of the results.

Keywords : Job crafting, Promotion focus, Prevention focus, Regulatory focus theory, Work-related sense of coherence, Job strain, Turnover intention, Supervisor support

*Corresponding Author : Kim, Myoung So(Hoseo Univ.)

email: mskim@hoseo.edu

Received August 18, 2020

Accepted January 8, 2021

Revised September 25, 2020

Published January 31, 2021

1. 서론

급변하는 환경에 선제적으로 대응하기 위해서 어느 조직이든 이전의 업무환경을 고집할 수 없게 되었다. 그 결과, 조직 구성원의 주도적 업무 행동의 필요성이 그 어느 때보다 강조되고 있다. 이에 따라 많은 조직들이 조직 차원에서 조직개발, 리더십, 직무설계 등의 개선 노력을 해왔지만, 구성원들이 주도적으로 변화에 대처하도록 하기에는 한계에 부딪혔다. 빠르게 변화하는 환경에 대처해야 하는 주체는 결국 구성원 자신이므로 스스로가 자신의 직무를 변화시킬 수 있도록 초점을 맞추는 것이 중요하다. 이러한 측면에서 최근 주목받기 시작한 것이 '잡크래프팅(job crafting)'이다. 이는 구성원 개개인이 자신의 직무에 대해 지각된 특성을 적극적으로 변화시키는 주도적 행동의 특수한 형태이다[1-2]. 구성원의 잡크래프팅은 조직 주도의 하향식 접근 방식과 비교하여 직무 재설계에 대한 개별화된 상향식, 사전 대응적인 접근 방식을 의미한다[3-6]

잡크래프팅의 구성개념은 크게 두 가지 흐름으로 연구되어 왔다. 첫 번째는 Wrzesniewski와 Dutton[2]이 처음 제안한 잡크래프팅으로 과업적 경계변경(changing task boundary), 관계적 경계변경(changing relational boundary), 인지적 경계변경(changing cognitive boundary)의 3개 요인으로 구성된다[7]. 두 번째는 Tims, Bakker 및 Derks[26]가 Schaufeli와 Bakker[46]의 직무요구-자원 모델(Job Demands-Resources Model)을 기반으로 제안한 4개 요인(즉, 구조적 직무자원 증진, 사회적 직무자원 증진, 도전적 직무요구 증진, 방해적 직무요구 감소)으로 구성된 잡크래프팅이다. 지금까지 대부분의 국내외 연구들에서 직무 요구-자원 모델 기반의 잡크래프팅 구성개념이 활용되었고, 그 결과 Tims와 동료들[26]이 개발한 잡크래프팅 척도(Job Crafting Scale: JCS)가 가장 많이 사용되고 있다. 그러나, 이 척도는 잡크래프팅의 핵심 요인인 자신의 업무에 대한 의미부여를 누락했다는 제한점을 가지고 있다. 즉, 주요 직무자원인 일의 의미와 가치 증진(인지적 직무자원 증진)을 포함하지 않았다. 이에 조주연과 김명소[12]는 JCS를 보완하기 위해 직무요구-자원 모델에 기반을 두고 인지적 자원 증진 요인을 포함하는 5요인의 한국판 잡크래프팅 척도(JCS-K)를 개발하여 타당화했다.

급속한 환경변화에 따른 구성원 주도의 잡크래프팅의 중요성을 뒷받침하듯, 최근 연구자들의 관심이 증가하고 있으며 효과성이 국내외 연구들을 통해 확인되고 있다.

구체적으로 직무열의와 직무탈진, 직무만족, 이직의도, 직무긴장, 직무수행, 취업능력 등 다양한 직무 효과성 준거에 대해 잡크래프팅 및 하위요인들이 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[8-12].

하지만 최근 몇몇 연구들을 통해 잡크래프팅의 하위요인들이 모두 긍정적 영향을 미치는 것은 아니라는 결과들이 제시되었다. Rudolph와 동료들[11]은 메타분석을 통해 Tims 등[26]이 제안한 잡크래프팅의 4가지 하위차원들이 다양한 준거와 서로 다른 관련성을 보인다는 연구결과를 제시했다. 예를 들면, 도전적 직무요구 증진은 과업수행과 맥락수행, 직무만족을 높이지만, 방해적 직무요구 감소는 직무긴장과 이직의도를 높이는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 Lichtenthaler와 Fischbach[13]은 방해적 직무요구 감소의 특수한 역기능 효과를 직무요구-자원 모델로 충분히 설명할 수 없다고 주장했다. 이들은 조절초점이론(regulatory focus theory)에 근거하여 구조적 직무자원 증가, 사회적 직무자원 증가 및 도전적 직무요구 증가를 향상초점(promotion focus) 잡크래프팅, 방해적 직무요구를 줄이는 것은 예방초점(prevention focus) 잡크래프팅으로 정의했다. 조직 구성원의 건강과 동기, 수행에 대한 두 초점의 영향력을 비교한 결과, 향상초점은 직무열의와 수행에 정적 영향을 미쳤으나 직무탈진과는 부적 관련성을 보였다. 한편 예방초점 잡크래프팅의 경우 향상초점과 상반된 결과를 보이는 것으로 나타났다.

최근 2가지 초점으로 잡크래프팅에 접근하는 연구들이 점점 증가하는 추세이다[9, 13-15]. 국내에서도 이러한 연구가 시작되었는데, 송인숙(2017)은 확인적 요인분석을 통해 잡크래프팅이 향상초점과 예방초점으로 나누어지는 것을 확인했다. 송인숙에 따르면, 예방초점에 해당하는 방해적 직무요구 감소는 증진 요인들과 다르게 동기부여나 준거와의 방향성이 다르기 때문에 독립차원으로 볼 수 있다.

예방초점 잡크래프팅의 역기능적 특성을 구체적으로 파악하기 위해 잡크래프팅이 직무 효과성 준거에 영향을 미치는 과정에 대한 연구도 수행되고 있다. Lichtenthaler와 Fischbach[14]는 두 가지 초점의 잡크래프팅이 각각 직무열의와 직무탈진을 통해 수행에 다르게 영향을 미친다고 밝혔다. 즉, 향상초점은 직무열의를 높여 수행에 정적 영향을 미쳤으나, 예방초점은 직무탈진을 높여서 수행에 부적 영향을 미쳤다. 또한 이들 연구자들[14]은 노년의 퇴직자를 대상으로 잡크래프팅과 은퇴 후 일에 대한 동기 사이에 업무통합성(work related sense of coherence:

W-SoC)과 직무탈진의 순차적 이중매개효과 분석을 실시하여 두 가지 초점의 상이한 영향력을 확인하였다. 즉, 예방초점 잡크래프팅은 향상초점과 달리 업무통합성에 부정적 영향을 미쳤고, 그 결과 직무탈진을 높여 퇴직 후에 계속 일을 하려는 동기를 낮추는 것으로 나타났다.

Rudolph와 동료들[11]은 잡크래프팅의 역기능적 효과로 직무긴장과 이직의도에 주목하면서 예방초점에 해당하는 방해적 직무요구에 대한 연구 필요성을 언급한 바 있다. 직무긴장이나 이직의도를 가지고 업무를 수행하게 되면 구성원의 직무수행, 직무만족 수준이 낮아지고, 조직 차원에서도 이직 발생시 신규인력 확보를 위한 비용 부담 때문에 매우 중요한 준거임에 틀림없다. 아직까지 국내외적으로 잡크래프팅이 이직의도에 영향을 미치는 과정에 대한 연구는 전무하다. 이직의도는 현재의 긴장상황을 벗어나기 위한 의지라는 점[16]과 직무긴장이 이직의도에 선행된다는 연구결과[17]를 기반으로 두 가지 유형의 잡크래프팅이 직무긴장을 거쳐 이직의도에 다르게 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다. 또한, 장준원(2018)은 직무긴장과 직무탈진이 정적으로 높은 관련성이 있음을 밝혔는데, 이를 통해 위 Lichtenthaler와 Fischbach[13] 연구와 마찬가지로 두 가지 초점의 잡크래프팅과 직무긴장의 관계에서 업무통합성이 매개할 것을 기대할 수 있다.

더 나아가 조직차원에서 잡크래프팅의 역기능을 감소시킬 수 있는 방안을 논의하기 위해 조절변인에 대한 탐색이 필요하다. 예방초점 잡크래프팅에 대한 연구는 아직까지 초기수준이므로 다양한 결과변인과의 관계에서 조절효과를 살펴본 연구는 매우 미흡한 실정이다. 다만 최근에 조직지원인식이 잡크래프팅과 일의 의미 사이에서 조절하는 것으로 밝혀졌다[18]. 한유진(2015)의 연구에 따르면 조직지원인식은 조직의인화의 관점에서 사회적 지지와 유사하며, 상사로부터 높은 사회적 지지를 경험하는 구성원은 직무요구 상황에 잘 대처할 수 있다[19]. 또한, 상사지지는 업무환경에서 통합성과 정적 영향을 미치거나 상호작용하여 스트레스를 감소시킨다는 연구결과가 보고되었다[20-21].

따라서, 본 연구의 목적은 '향상 및 예방초점 잡크래프팅→업무통합성→직무긴장→이직의도'의 순차적 이중매개모형을 제안하고, 이를 통해 잡크래프팅의 순기능과 역기능을 함께 검증하는 것이다. 또한, 상사지지가 예방초점의 잡크래프팅이 업무통합성에 영향을 미치는 과정에서 조절변인의 역할을 할 수 있는지 탐색적으로 살펴보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 잡크래프팅(Job Crafting)

최근 4차산업혁명 시대의 도래에 따라 구성원의 주도적 업무수행이 조직의 생존을 위해서 필수가 되었다[22]. 이에 따라 주어진 일을 스스로 변화시켜 보다 의미 있게 만드는 잡크래프팅에 대한 관심이 높아졌다. 잡크래프팅은 국내에서 다양한 용어로 사용되고 있다. 산업심리 연구에서도 잡크래프팅 외에도 직무의미창조, 직무개선 등으로 다른 용어로 번역되었는데, 본 연구에서는 혼란을 줄이기 위해 원어 그대로 잡크래프팅이라는 용어를 사용하고자 한다. 잡크래프팅은 구성원이 업무나 관계적 경계를 형성하는 신체적, 인지적 변화 및 자신의 직업을 재정의하는 행동'으로 Wrzensniewski와 Dutton[2]에 의해 처음 제안되었다. 이들은 과업적 경계변경, 관계적 경계변경, 인지적 과업 경계변경을 구성요인으로 제시했다. 과업적 경계변경은 자신이 수행하고 있는 업무의 양이나 형태를 변경하거나 새로운 업무방식을 스스로 도입하는 것을 의미한다. 관계적 경계변경은 직무수행에 필요한 동료와 상사, 고객과의 관계를 재구축하는 등 사람들과 상호작용하면서 재량권을 행사하는 것이다. 인지적 과업 경계변경은 업무의 본질과 목적을 인식하고 자신의 직무를 긍정적으로 바라보며 의미를 부여하는 행동이다.

이후 Leana, Appelbaum, Shevchuk[47]의 개인 크래프팅(individual crafting)과 협동적 크래프팅(collaborative crafting), Berg, Grant, 및 Johnson[48]의 여가 크래프팅(leisure crafting) 등 크래프팅의 주체와 대상이 확장되면서 구성요인에 대한 연구가 활발하게 진행되었다. 잡크래프팅의 경우, Tims 등[26]이 Schaufeli와 Bakker[46]가 제안한 직무요구-자원 모델을 기반으로 4개 요인으로 체계화했다. 첫 번째 구조적 직무자원 증진(increasing structural task resources)은 자신의 직무에 대한 자치권, 기술 다양성, 기타 동기 부여 특성을 향상시키는 행동이다. 두 번째 사회적 직무자원 증진(increasing social task resources)은 상사나 동료의 조언과 지원과 피드백을 얻으려고 노력하는 행동이다. 세 번째 도전적 직무요구 증가(increasing challenging task demands)는 특별한 프로젝트에 더 많은 책임을 지기 위해 자원하며 새로운 제안서를 작성하는 등의 도전 행동이다. 마지막으로 방해적 직무요구 감소(decreasing hindering task demands)는 작업량과 직장-가정 갈등을 줄이는 것과 같은 신체적, 인지적, 감정적 요구를 최소화하는 행동을 나타낸다.

그러나 위 4개 요인으로 구성된 Tims 등[26]의 잡크래프팅에는 핵심 요인인 자신의 일에 대한 의미와 가치 부여, 즉 인지적 측면이 빠져있다는 문제점이 제기되었다. Niessen, Weseler, 및 Kostova [25]는 인지적 크래프팅의 중요성을 언급하면서, 일 정체성의 의미 변화를 통해 업무환경에 적응하기 위한 중요한 사전 대책 전략이라는 점을 강조했다. 국내에서도 조주연과 김명소[12]는 Tims 등[26]의 잡크래프팅척도(Job Crafting Scale: JCS)에 Wrzensniewski와 Dutton[2]이 제안한 인지적 과업 경계 변경(changing cognitive task boundaries) 요인이 포함되지 않았다는 이유로 척도의 구성개념 타당도 문제를 제기하였다. 이들은 국내 현직자를 대상으로 인지적 직무자원 증진(increasing cognitive task resources)을 포함한 5개 요인의 한국판 척도를 개발하고 타당화한 바 있다.

잡크래프팅의 전반적 효과성에 대한 기존 연구들은 대부분 긍정적 결과를 제시했다. Tims 등[8]은 직무열의와 직무만족과 정적 관련성, 직무탈진과는 부적 관련성을 보고했다. Rudolph와 동료들[11]의 메타분석 결과에서도 잡크래프팅이 직무열의와 직무수행에 정적 영향을 미쳤다. 조주연, 김명소[12]도 잡크래프팅 수준이 높은 사람들이 직무열의와 수행 수준이 높다는 연구결과를 제시했다. 또한 서아림과 동료들[18]은 잡크래프팅과 일의 의미 간 정적 상관을 보고했다.

최근 들어 전반적인 잡크래프팅뿐만 아니라 잡크래프팅을 하위요소별로 나누어 검증하는 연구들이 늘고 있다. Rudolph와 동료들[11]은 메타분석을 통해 잡크래프팅의 순기능과 역기능을 모두 보고했다. 구체적으로 구조적 직무자원 증진과 도전적 직무자원 증진은 직무열의와 직무만족뿐 아니라 자신 및 타인 평가 과업수행, 맥락수행과도 정적 관련성을 보였다. 사회적 직무자원 증진과 경우, 직무태도인 직무열의와 직무만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 방해적 직무요구 감소는 다른 요인들과는 달리 직무열의와 직무수행과 부적 관련성을 보였고, 직무긴장과 이직의도에는 정적으로 영향을 미쳤다. 이 외에도 최근의 여러 연구들에서 방해적 직무요구 감소는 건강, 동기부여 및 수행과 부적 관련성이 있거나 관계가 없다고 보고되었다[11, 14, 23-25]. 이러한 결과는 방해적 직무요구 감소의 경우 다른 요인들과 상관이 유의하지 않다는 연구결과와 맥을 같이 한다[26].

Lichtenthaler와 Fischbach[13]는 잡크래프팅 요인들이 모두 유익한 것은 아니며, 직무 요구-자원 모델만으로는 잡크래프팅의 역기능 효과를 충분히 이해할 수 없

기 때문에 조절초점이론을 덧붙여 설명하였다. 조절초점은 자신의 동기나 기대에 대해 계속하여 조정하는 것으로, 사람들이 즐거움에 어떻게 접근하고 고통을 다른 방식으로 피하는가와 관련이 있다[27]. 조절초점에는 두 가지 독립적인 자기규제 과정, 즉 향상(promotion)과 예방(prevention) 초점의 자기규제가 존재한다[27-28]. Higgins[27]는 향상과 예방의 초점은 서로 영향을 주지 않는다는 점에 주목해야 한다고 강조했다. 즉, 개인이 한 초점에서 높은 점수를 얻으나 다른 초점에서는 낮은 점수를 받을 수 있고, 또는 두 초점 모두 높거나 낮게 나타날 수 있다[9]. 향상초점 기반의 자기규제는 개인의 성장, 승진 및 개발 요구를 반영하며, 자신의 필요가 충족되는 긍정적 최종상태에 접근하도록 동기가 부여된다[27]. 따라서 조직 구성원은 동기 부여, 건강 및 성과 향상을 실현하기 위해 집중된 자기규제 방식으로 자신의 업무 역할 경계와 역할에 대한 인식을 변경한다[14]. 반면, 예방초점의 자기-규제는 개인의 안전과 보안 요구를 반영하며 자신의 필요가 만족스럽지 않은 부정적 결말을 피하기 위해 동기가 부여된다[27]. 즉, 동기 부여, 건강 및 성과의 손실을 피하기 위해 예방초점의 자율 규제 방식으로 업무의 역할 경계를 변경하고 역할 인식을 조정한다. 따라서, 잡크래프팅 역시 자기규제 과정으로 구조적 직무자원 증진, 사회적 직무자원 증진, 도전적 직무요구 증진을 향상초점(promotion-focussed), 방해적 직무요구 감소를 예방초점(prevention-focussed) 잡크래프팅으로 분류할 수 있다[16]. 본 연구도 Niessen 등[25]과 조주연, 김명소[12]의 주장처럼, 자신의 일에 대한 의미와 가치를 부여하려는 노력(인지적 경계 변경)이 잡크래프팅의 핵심 요소이므로 이를 포함하고자 한다. 즉, 향상초점이 업무 역할 경계와 역할에 대해 긍정적 인식으로 변경한다는 점에서 '인지적 직무자원 증가'요인을 향상초점 잡크래프팅에 포함하여 향상 및 예방초점 잡크래프팅의 차별적 효과를 검토할 것이다.

2.2 잡크래프팅과 이직의도

이직의도(turnover intention)는 한 개인이 조직 또는 직무로부터 떠나려는 의도이며, 이직은 결혼이나 출산, 임금과 복리후생의 불만족과 같은 이유로 인한 자발적 이직과 해고, 질병 등으로 인한 비자발적 이직으로 구분된다[29]. Hom과 Griffeth[49]는 이직의도가 실제로 이직을 예측한다고 밝혔으며, 류재은(2017)에 따르면 개인이 자발적 이직의도를 가지고 있을 때 이직할 확률이 크다. 이직으로 인한 새로운 인력 보원과 교육 비용이 크

기 때문에 조직 차원에서 이직의도에 관심을 두고 예방하는 것이 중요하다.

아직 이직의도에 대한 잡크래프팅의 영향력을 다룬 연구는 극소수이다. Rudolph 등[11]에 따르면, 구조적 직무자원 증진과 같은 향상초점 잡크래프팅은 이직의도를 낮추는 것으로 나타났지만 예방초점인 방해적 직무요구 감소는 이직의도에 정적 영향을 미쳤다. 향상초점 잡크래프팅은 업무에서 최적의 상태를 이루기 위해 동기가 부여되고 자신의 업무에 긍정적 의미와 가치를 부여하는 특성 때문에 지각된 개인-직무 적합성 향상으로 이어질 수 있고, 그 결과 이직의도에 부적영향을 줄 수 있다. 하지만, 예방초점은 방해적 요구를 줄여야 하는 상황에서 발생하므로, 이러한 상황이 많아질수록 정서적 및 신체적 요구를 최소화하려는 행위가 증가하여 직무 및 조직에 대한 만족도가 낮아지고 결국 이직의도로 이어질 수 있다[23, 30-31].

현재까지 국내에서 잡크래프팅의 상이한 초점과 이직의도의 관계에 대해 발표된 연구가 전무하므로 국내 현직자들을 대상으로 관련성을 분석해볼 필요가 있다. 먼저, 두 가지 초점의 잡크래프팅이 이직의도에 영향을 미치는 직접효과를 확인하기 위해 위의 내용을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1. 향상초점의 잡크래프팅은 이직의도에 부적 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 예방초점의 잡크래프팅은 이직의도에 정적 영향을 미칠 것이다.

2.3 잡크래프팅과 업무통합성

Antonovsky[50]는 스트레스 요인이 전혀 없는 작업환경 조성은 비현실적이므로 구성원들의 환경 대처의 중요성을 다루기 위해 통합성(sense of coherence) 개념을 제안했다. 이는 개인이 환경의 자극을 일관되게 이해할 수 있는 정도(이해 가능성), 요구에 대처할 수 있는 자원이 있다고 믿는 정도(관리 가능성), 그리고 요구를 해결하는 것이 가치 있다고 인식하는 정도(유의미성)와 관련된 일반적인 방향으로 정의되었다.

최근, 이러한 통합성 개념이 작업환경에서 상황적으로 응용되도록 업무통합성 (work-related sense of coherence: W-SoC)이라는 개념이 제안되었다[32]. 통합성과 마찬가지로 업무통합성은 개인의 현재 작업 상황에 대한 이해 가능성, 관리 가능성 및 유의미성으로 정의된다[32]. 이해 가능성(comprehensibility)은 어떤 환경

으로부터의 정보가 의미를 갖는 정도를 의미하며, 이해 가능성이 높은 구성원은 일관되고 명확하며 체계적이고 예측 가능하다는 느낌의 자극을 경험한다[32-33]. 직장에서의 이해 가능성은 일반적으로 직업 안정감과 같은 공유된 가치의 경험이며 명확한 규범적 기대가 존재하는 직장에서 그룹과 동일시하는 요소가 된다[33]. 관리 가능성(manageability)의 경우, 구성원이 작업환경에서 자신이나 다른 신뢰할 수 있는 개인에게 자원을 사용할 수 있다고 인식하는 정도를 나타내며, 이러한 자원은 다양한 요구를 충족시킬 수 있다[32-33]. 이는 구성원이 자신이 직면한 문제가 합법적이며 업무에 적용될 수 있다는 확신을 통해 경험할 수 있다[33]. 마지막으로, 유의미성(meaningfulness)은 구성원이 스트레스 요인과 요구 또는 상황을 가치 있고 합당한 것으로 간주하는 정도를 뜻한다[32-33]. 또한, 구성원 개개인인 자신의 업무에서 소유권을 느끼거나 의사결정에 참여할 수 있는 정도를 나타낸다[33].

기존의 업무통합성과 잡크래프팅의 관련성에 대한 연구결과, 직무자원이거나 도전적 직무요구 증가가 구성원의 업무통합성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[32]. 하지만 직업 불안정과 같은 방해적 직무요구를 줄이는 것은 업무통합성에 부적 영향을 미쳤다[34-35]. 이러한 관련성은 Lichtenthaler와 Fischbach[13]의 연구에서도 일관되게 나타났다. 이들은 구조적 및 사회적 자원이거나 도전적 요구를 증진시키는 것은 자신의 업무를 보다 이해하기 쉽고 관리하기 쉬우며 의미 있는 것으로 인식하기 때문에 업무통합성을 촉진시킨다고 주장했다. 반면, 방해적 직무요구의 감소는 자신의 업무에 대한 이해나 관리가 힘들다고 인식하거나 맡은 업무의 의미를 떨어뜨리는 일종의 철수행위이므로 이러한 직무요구를 줄이려는 구성원의 노력은 어렵거나 성공하지 못할 가능성이 있다[23]. 즉, 직무 특성을 주도적으로 변화시키는 향상초점과 달리 작업량이나 직장-가정 갈등을 줄이는 것과 같은 철수행위가 많아질 경우 업무통합성이 저해되는 것으로 해석할 수 있다.

잡크래프팅과 업무통합성과의 관련성을 살펴본 국내 연구는 없지만, 위와 같은 연구결과를 기반으로 향상초점의 잡크래프팅은 업무통합성을 촉진시키는 반면, 예방초점의 잡크래프팅은 업무통합성을 감소시킬 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 2-1. 향상초점의 잡크래프팅은 업무통합성에 정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 예방초점의 잡크래프팅은 업무통합성에 부정적 영향을 미칠 것이다.

2.4 직무긴장과 이직의도

직무긴장(job strain)은 직무에서 받는 스트레스의 결과로 나타나는 심리적 상태를 의미하는 것으로 개인의 업무 상황이 아닌 개인적인 반응을 기반으로 정의된다[36]. Hall[55]은 긴장과 스트레스는 유사하게 사용되기도 하지만, 보다 구체적으로 접근하면 사람이나 환경에서 작용하는 외적인 힘인 스트레스로 인해 발생하는 내적인 상태를 긴장으로 보았다.

Metlaine 등[51]에 따르면 직무긴장이 높을수록 불만증을 더 경험하고 직무소진이 증가된다. 그 외에도 Mcternan 등[52]은 직무긴장은 심리적 건강에 부정적 영향을 미치고, 우울증에 정적 영향을 주어 생산성 저하로 나타나는 등 개인과 조직에 부정적 결과들을 야기한다고 밝혔다. 국내연구에서도 직무긴장의 역기능성에 대해 보고되었다[17]. 특히, 직무긴장과 이직의도와의 관계에서 이병관[17]은 직무긴장이 높을수록 직무에 불만족하고, 조직몰입도가 떨어져 결국 그 조직을 떠나고자 하는 의향이 커진다고 밝혔다. 이직의도는 심리적 변수가 선행되며[37] 현재 긴장된 상황에서 벗어나려는 것임을 고려할 때[16], 직무긴장이 이직의도에 선행될 것으로 기대한다. 따라서 조직 구성원들의 직무긴장이 높을수록 이직을 하려는 의도가 높을 것으로 예상하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 직무긴장은 이직의도에 정적 영향을 미칠 것이다.

2.5 업무통합성과 직무긴장의 이중매개효과

Rudolph 등[11]의 연구에서 잡크래프팅의 하위요소에 따라 직무긴장과 이직의도에 미치는 효과가 다르게 나타났다. 즉, 구조적 직무자원 증진과 도전적 직무요구 증진은 직무긴장과 부정적 관련성을 보였으나, 방해적 직무요구 감소는 정적으로 관련되어 있었다. 직무긴장이 이직의도에 선행되다는 점[17]에서 잡크래프팅이 이직의도에 직접 영향을 미칠뿐 아니라 직무긴장으로 통해 간접적 영향도 미칠 것으로 예상할 수 있다.

한편 Lichtenthaler와 Fischbach[13]는 향상 및 예방초점 잡크래프팅이 직무탈진이나 은퇴 후 일 수행의 지라는 준거에 대해 바로 영향을 미치지 않고, 업무통합성을 매개하여 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 즉, 향

상초점 잡크래프팅은 업무통합성에 정적 영향을 미침으로 직무탈진을 줄여서 은퇴 후에도 계속해서 일을 하려는 동기를 높였다. 그러나 예방초점 잡크래프팅은 업무통합성에 부정적 영향을 미쳤고, 그 결과 직무탈진을 높여 퇴직 후의 일 동기를 저하시켰다.

일반적으로 업무통합성은 구성원의 건강과 정적 관련이 있으며[38], 직무탈진과는 부정적 관계가 있는 것으로 나타났다[34, 39-40]. 즉, 업무통합성은 구성원들이 직업 요구를 처리할 수 있도록 돕는 개인 자원이므로 자신의 일을 이해 가능하고 관리 가능한 것으로 인식하는 구성원은 정서적으로 지쳐 있지 않을 것이다. 또한 자신의 일을 의미 있는 것으로 인식하는 직원은 자신의 일에 대해 냉소적인 태도를 보이지 않는다[13].

이와 같은 연구결과들을 바탕으로 그림 1과 같이 업무통합성이 직무긴장에 부정적 영향을 미치고, 이들 변인은 두 가지 초점의 잡크래프팅과 이직의도 사이에서 상이한 순차적 매개효과를 보일 것으로 기대하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 업무통합성은 직무긴장에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 향상 및 예방 초점의 잡크래프팅은 업무통합성, 직무긴장을 순차적으로 매개하여 이직의도에 서로 다른 영향을 미칠 것이다.

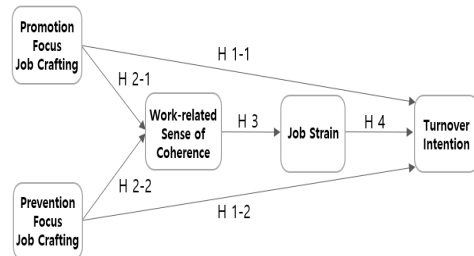


Fig. 1. Study Model of The Dual Mediating Effect

2.6 상사지지의 조절효과

기존 연구에서 주도성, 핵심자기평가, 성격 5요인, 업무량, 조직지원인식 등이 잡크래프팅의 예측변인 또는 조절변인으로 탐색되어 왔다[11, 18]. 특히, 조직지원인식은 잡크래프팅과 결과변인 사이에서 조절효과를 보였는데[18], Salancik과 Pfeffer[53]은 구성원이 직무 인식 과정에서 객관적 특성뿐 아니라 조직지원과 같은 사회적 맥락의 영향도 받는다고 주장했다.

한편, 한유진(2016)은 조직지원인식을 조직의인화(personification; [41]) 관점에서 사회적 지지와 유사하다고 보았다. 조직의인화는 구성원이 상사를 조직의 대리인(agent)으로 보고 그들이 부하직원에게 행사하는 권리나 보상을 자원으로 인식하는 것이다[42]. 조직의인화에서 조직 대리인으로 보는 대상이 상급자임을 고려할 때, 상사의 지지 역시 잡크래프팅을 하는 개인의 변화하려는 노력과 상호작용하여 업무통합성에 영향을 미칠 수 있을 것이다. Kottke와 Sharafinski[54]에 따르면 상사지지는 구성원들이 지각하는 자신의 상사에 대한 기여 및 관심의 정도를 나타내며, 김성용 등(2018)의 연구에서 잡크래프팅에 정적 영향을 미쳤다. 또한, Cohen과 Wills[19]는 높은 사회적 지지를 경험한 구성원은 직무 요구 상황에 잘 대처할 수 있다고 주장했다. 따라서 사회적 지지의 하위차원인 상사지지 역시 방해적 직무요구에 영향을 주어 잡크래프팅의 역기능을 효과적으로 조절할 수 있을 것으로 기대한다.

상사지지와 업무통합성과의 관계를 밝힌 연구는 찾아보기 힘들지만, Vogt 등[32]은 개인을 심리적 또는 물리적으로 지원해주는 조직풍토, 동료지지가 업무통합성에 정적 영향을 미친다고 보고했다. 이를 통해 개인을 지지해준다는 측면에서 상사지지도 업무통합성에 정적 영향을 미칠 수 있다고 기대할 수 있다. 또한, 상사지지가 업무통합성과 상호작용하여 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다[20]. 구체적으로 구성원의 업무목표 달성에 있어 상사지지가 있으면 통합성이 향상될 수 있다고 밝혀졌는데, 상사지지와 같은 환경적 측면은 도전이나 스트레스 요인을 다루기 위해 필요한 자원을 가지고 있다는 구성원의 믿음을 조성하기 때문이다[21, 33]. 이러한 연구들은 상사지지가 업무통합성을 향상시킬 수 있음을 시사해준다.

본 연구에서는 조직차원에서 역기능을 감소시킬 수 있는 방안으로 예방초점의 잡크래프팅과 업무통합성과의 관계에서 상사지지의 조절효과를 보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다(그림 2).

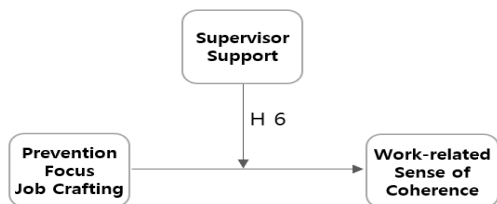


Fig. 2. Study Model of The Moderating Effect

가설 6. 상사지지는 예방초점 잡크래프팅과 업무통합성의 관계를 조절할 것이다.

3. 방법

3.1 조사대상자 및 자료수집 절차

국내 다양한 기업 현직자 대상의 온라인 서베이 응답자 300명 중 불성실 응답자 7명을 제외한 293명 자료가 분석에 사용되었다. 성별은 남자 146명(49.8%), 여자 147명(50.2%), 연령대는 20대 77명(26.3%), 30대 77명(26.3%), 40대 80명(27.3%), 50대 이상 59명(20.1%)으로 비교적 고르게 분포되었다. 학력은 고졸 38명(13%), 전문대졸 50명(17.1%), 대졸 169명(57.7%), 대학원 재학과 졸업이 36명(12.3%)이었다. 직군의 경우, 일반사무/경영지원이 156명(53.2%), 영업/고객상담/서비스가 42명(14.3%), 기타 36명(12.3%), IT/정보/인터넷 21명(7.2%), 재무/회계/세무 17명(5.8%), 인사/총무/노무 17명(5.8%), 기획/홍보/마케팅 4명(1.4%)이었다. 직급은 사원급이 110명(37.5%), 대리급 52명(17.7%), 과장급 62명(21.2%), 차장급 26명(8.9%), 부장급 17명(5.8%), 부장급 이상 26명(8.9%)이었다.

3.1 측정도구

3.1.1 잡크래프팅

조주연, 김명소[12]가 개발 및 타당화한 5요인 44문항 중 요인부하량이 높은 문항 25개(요인별 5개)를 사용했다. 예시문항은 '나는 일하는 방식을 스스로 결정하려고 노력한다.', '나는 상사에게 직무에 대한 조언을 구한다.', '나는 나의 직무성고가 다른 사람들의 삶에 유익한 영향을 미칠 것이라는 생각을 하려고 한다.', '나는 새로운 일에 대해 항상 먼저 배우고 시도해보려고 한다.', '나는 직무에 대한 정신적 부담감을 낮추려고 한다.'이며, Likert 5점 척도로 구성되었다. 전체 Cronbach's α 값은 .90이며, 향상초점 Cronbach's α 값은 .93, 예방초점 Cronbach's α 값은 .84이었다. 또한, 2개 초점에 대한 구성개념 타당도 검증을 위해 AMOS로 확인적 요인분석을 실시한 결과, CFI .946, TLI .926, RMSEA는 .087로 모형의 적합도가 양호했다.

3.1.2 업무통합성

Bauer[32]가 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 이

해 가능성 3문항, 관리 가능성 3문항, 유의미성 3문항으로 총 9문항으로 구성되었다. '관리할 수 있는(없는)', '구조화 되어 있는(없는)' 등의 문항에 동의하는 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)으로 Likert 5점 척도로 측정되었다. 본 연구의 업무통합성 Cronbach's α 값은 .90이었다.

3.1.3 직무긴장

House와 Rizzo[58]가 개발하고 김미선(2009)이 사용한 문항 중 본 연구 목적에 적합한 4문항을 Likert 5점 척도로 측정했다. 예시문항은 '나는 직무로 인한 긴장으로 피로감을 느낀다.' 등이며, 척도의 Cronbach's α 값은 .89로 나타났다.

3.1.4 이직의도

Mobley[29]의 연구에서 사용되고 서여주(2004)가 변안한 6문항 중 본 연구 목적에 적합한 3문항을 사용하였다. 예시문항으로는 '나는 이 직장을 그만 둘 생각을 한 적이 있다.' 등이 있으며, Likert 5점 척도로 측정되었다. 척도의 Cronbach's α 값은 .88로 나타났다.

3.1.5 상사지지

Thomas와 Ganster[59]가 개발하고 윤창영(2001)이 사용한 문항 중 본 연구 목적에 적합한 3개를 Likert 5점 척도로 측정했다. 예시문항으로는 '내 상사는 내 입장에 대해서 이해심을 보이며 공감을 한다.' 등이 있다. 척도의 Cronbach's α 값은 .88였다.

3.2 분석방법

본 연구에서 두 초점의 잡크래프팅이 이직의도에 미치

는 영향에서 업무통합성과 직무긴장감의 이중매개효과를 분석하기 위해 AMOS 20을 사용하였고, 기술통계 및 상관분석, 상사지지의 조절효과를 보기 위한 위계적 회귀분석은 SPSS 21을 통해 분석하였다.

4. 결과

4.1 상관분석

본 연구에서 사용된 변인들의 상관, 평균 및 표준편차는 <표 1>에 제시되었다. 향상초점 잡크래프팅은 예방초점과 직무긴장, 이직의도와 부적 상관, 업무통합성, 상사지지와는 정적으로 유의한 상관을 보였다. 반면 예방초점 잡크래프팅은 업무통합성과 상사지지와 부적으로, 직무긴장과 이직의도와는 정적으로 유의했다. 향상초점과 예방초점 잡크래프팅과 이직의도의 상관이 정적 및 부적으로 유의하지만, 관련성이 크지 않기 때문에(향상 $r=-.371$, 예방 $r=.162$) 직접 또는 매개변수를 통한 간접적인 관계일 수 있음을 시사한다.

4.2 모형검증

두 초점의 잡크래프팅이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위해 모형검증을 실시했다. 모형검증에서 χ^2 과 적합도 지수들을 종합적으로 고려하여 적합도를 기준으로 최종모형으로 선택한다. 본 연구에서는 RMSEA(Root Mean Square of Error Approximation), TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative Fit index)를 통해 적합도 지수를 산출했다. TLI, CFI는 .90 이상이면 적합도가 좋다고 볼 수 있다. 또한, RMSEA는 .05 미만이면 좋은 적합도, .08 미만이면 괜찮은 적합도, .10 미만이면 보통 적합도, .10 이상이면 나쁜 적합도로 해석한다.

Table 1. Correlation Analysis

	1	2	3	4	5	6
1. Promotion Job Crafting	(.934)					
2. Prevention Job Crafting	-.237***	(.841)				
3. Work-SoC	.634***	-.236***	(.895)			
4. Job Strain	-.418***	.141*	-.513***	(.889)		
5. Turnover Inteniton	-.371***	.162**	-.543***	.394***	(.876)	
6. Supervisor Support	.411***	-.123*	.398***	-.304***	-.331***	(.879)
<i>M</i>	3.508	3.229	3.499	2.965	3.357	3.402
<i>SD</i>	.552	.986	.721	.924	1.079	.931

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ ()안은 신뢰도 계수임

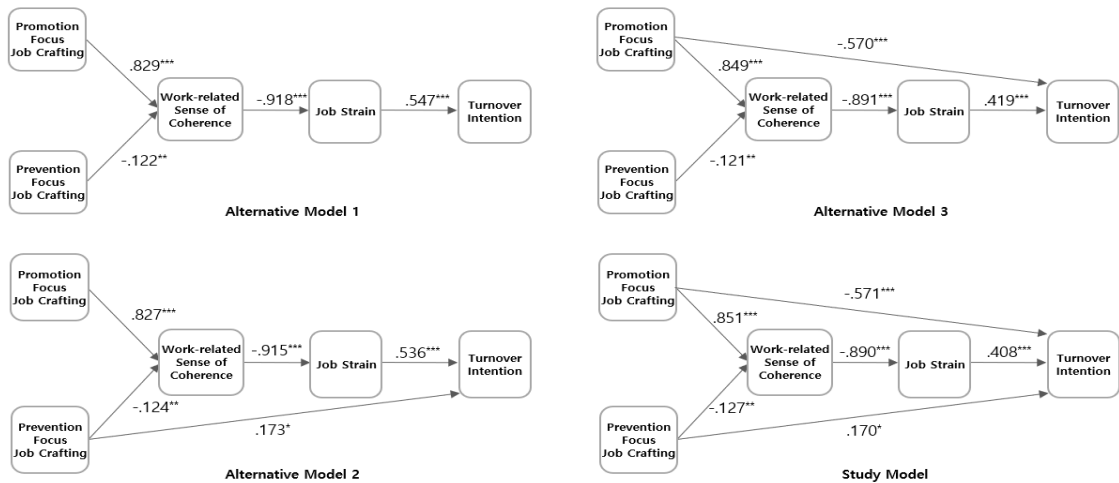


Fig. 3. Study Model and Alternative Model

분석결과, 그림 3과 같은 잠재변인 간 경로계수가 도출되었으며 유의한 경로는 실선으로 표시했다. 모형들은 모두 만족할 만한 수준의 적합도를 보였다(표 2). χ^2 차이 검증을 통해 최종모형을 채택하는데 $\Delta \chi^2(1)$ 이 3.84 보다 클 경우 연구모형이 우수하지만, 작을 경우 대안모형을 채택한다. 검증결과 모두 통계적으로 유의하여, 부문개모형인 연구모형을 최종모형으로 채택했다.

다음으로 연구모형의 경로계수 분석결과(표 3), 향상초점 잡크래프팅이 이직의도에 부적 영향, 예방초점 잡크래프팅은 이직의도에 정적 영향을 미쳐 가설 1-1 및 1-2가 지지되었다. 또한 업무통합성에 대해 향상초점 및 예방초점 잡크래프팅이 각각 정적 및 부적 영향을 미쳐 가설 2-1, 2-2도 지지되었다.

Table 2. Models Goodness of Fit

	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
Alternative 1	634.533***	265	2.394	.897	.909	.069
Alternative 2	630.128***	264	2.387	.898	.910	.069
Alternative 3	611.221***	264	2.315	.903	.915	.067
Study Model	606.728***	263	2.307	.904	.916	.067

***p<.001

또한, 업무통합성이 직무긴장에 부적 영향을 미치고, 직무긴장이 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3과 4도 지지되었다.

Table 3. Hypothesis test for Study Model path

	Path	B	SE	β
H 1-1	Promotion → Turnover Intention	-.571***	.122	-.296
H 1-2	Prevention → Turnover Intention	.170*	.080	.119
H 2-1	Promotion → Work-SoC	.851***	.103	.720
H 2-1	Prevention → Work-SoC	-.127**	.044	-.146
H 3	Work-SoC → Job Strain	-.890***	.121	-.533
H 4	Job Strain → Turnover Intention	.408***	.063	.418

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

4.3 매개효과 검증

모형을 통해 추정된 모든 경로계수의 자세한 결과는 표 4에 제시되었으며 연구모형의 모든 경로가 유의했다. 또한 간접효과의 유의성 검증을 위해 Bootstrap 실시하였으며(표 5), 결과적으로 5개의 경로 모두 95% 신뢰구간 안에 0을 포함하지 않아 유의하였다. 따라서 업무통합성과 직무긴장은 향상 및 예방초점 잡크래프팅과 이직이도 사이에서 유의한 매개변인으로 확인되어, 가설 5가 지지되었다. 이를 통해 향상 및 예방초점이 이직의도에 직접 상반된 영향을 미치기도 하지만, 업무통합성과 직무긴장을 순차적으로 거쳐 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 결론지을 수 있다.

4.4 상사지지의 조절효과 검증

예방조점 잡크래프팅과 업무통합성 관계에서 상사지지의 조절효과 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 상호작용효과를 검증하기 위해 독립변인과 조절변인간의 다중공선성을 줄일 수 있는 평균중심화를 통해 상호작용항을 형성하고, 3단계에 걸쳐 회귀분석을 실시했다.

Table 4. Path for Total, Direct, Indirect Effect

Path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect
Promotion → Job Intention	-.880 (-.456)	-.571 (-.296)	
Prevention → Job Intention	.216 (.152)	.170 (.119)	
Promotion → Work-SoC	.851 (.720)	.851 (.720)	
Prevention → Work-SoC	-.127 (-.146)	-.127 (-.146)	
Work-SoC → Job Strain	-.890 (-.533)	-.890 (-.533)	
Job Strain → Turnover Intention	.408 (.418)	.408 (.418)	
Promotion → Work-SoC → Job Strain	-.757 (-.384)		-.757 (-.384)
Prevention → Work-SoC → Job Strain	.113 (.078)		.113 (.078)
Work-SoC → Job Strain → Turnover Intention	-.363 (-.223)		-.363 (-.223)
Promotion → Work-SoC → Job Strain → Turnover Intention	-.880 (-.456)		-.309 (-.160)
Prevention → Work-SoC → Job Strain → Turnover Intention	.216 (.152)		.046 (.032)

()안의 수치는 표준화 계수임

분석결과, 표 6에 제시된 바와 같이 업무통합성이 준거변인일 때 예방조점 잡크래프팅과 상사지지의 상호작용항이 다중공선성으로 인한 문제 없이 유의하게 나타나 ($\beta=.200$, $\Delta R^2=.207$, $p<.001$, 공차=.977, VIF=1.024), 가설 6은 지지되었다. 조절효과를 해석하기 위해 그림 4와 같이 Aiken과 West(1991)의 상호작용 그래프를 작성하였다. 상사지지 수준이 낮은 경우 에 예방조점 잡크래프팅과 업무통합성간 부적 관련성이 나타나지만, 상사

지지를 높게 지각하면 부적 관계가 정적으로 변한다. 즉, 예방조점 잡크래프팅과 업무통합성의 관계에서 상사지지 수준이 높을수록, 이 둘 간의 부적 관계를 완화시킬 뿐 아니라 긍정적 변화가 도출된다. 이러한 결과는 직원들이 자신의 상사가 자신에 대해 관심을 가지고 기여한 부분을 인정하며 지지해준다고 느끼면 직무 요구사항들을 잘 대처할 수 있고, 그 결과 예방조점의 잡크래프팅을 하더라도 업무통합성을 강화시킬 수 있음을 시사한다.

Table 5. Indirect Effect Bootstrap Result of Path

Path	Indirect Effect	SE	95% Confidence Interval	
			Percentile	Bias-corrected
Promotion → Work-SoC → Job Strain	-.757	.113	(-.483, -.292)	(-.480, -.291)
Prevention → Work-SoC → Job Strain	.113	.047	(.011, .137)	(.011, .137)
Work-SoC → Job Strain → Turnover Intention	-.363	.095	(-.317, -.142)	(-.311, -.126)
Promotion → Work-SoC → Job Strain → Turnover Intention	-.309	.075	(-.230, -.097)	(-.226, -.093)
Prevention → Work-SoC → Job Strain → Turnover Intention	.046	.023	(.004, .061)	(.006, .066)

() 안의 수치는 표준화 계수임

Table 6. Hierarchical Regression Analysis between Prevention Job crafting and Supervisor Support on Sense of Coherence

		β	ΔR^2
1	Prevention Job Crafting	-.156**	.021**
2	Prevention Job Crafting Supervisor Support	-.131* .390***	.170***
3	Prevention Job Crafting Supervisor Support Prevention Job Crafting X Supervisor Support	-.146** .415*** .200***	.207***
		Total $R^2 = .215***$	

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

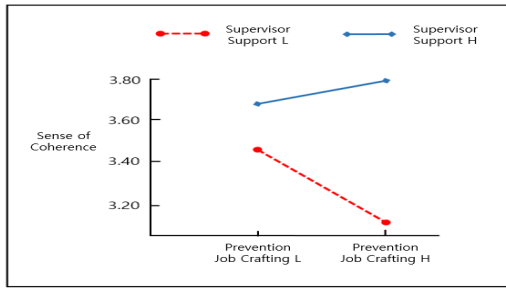


Fig. 4. Interaction effects between Prevention Job crafting and Supervisor Support on Sense of Coherence

5. 논의

본 연구에서는 두 초점의 잡크래프팅의 차별적 효과를 살펴보기 위해 향상초점과 예방초점이 각각 이직의도에 영향을 미치는 심리적 과정을 분석하였다. 본 연구의 주요 결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 이직의도에 대한 향상 및 예방초점 잡크래프팅의 직접적인 차별적 효과를 확인하였다. 즉, 이직의도에 대해 향상초점은 부적, 예방초점은 정적 영향을 미쳤다. 이는 기존의 잡크래프팅 하위요소와 이직의도와와의 관계를 살펴본 Rudolph와 동료들[11]의 결과와 일관된다. 향상초점 잡크래프팅을 하는 구성원은 자신의 업무에 대한 인식에 유리한 변화를 가져온다[43]. 또한 주도적으로 성장과 개발을 충족시키고 긍정 정서 상태에서 업무에 활력을 불어넣도록 스스로 동기부여하기 때문에[14], 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 해석된다. 반면, 예방초점 잡크래프팅을 많이 하면 부정적 정서 상태에서 자신의 업무에 대한 의미를 부여하기 힘들어져 탈진을 촉진한다[8]. 예방초점은 업무참여에 대한 철수행동을 반영하기 때문에[11], 이직의도와 정적으로 관련된다는 설명이 가능하다.

둘째, 업무통합성과의 관계에서도 향상 및 예방초점 잡크래프팅은 상반된 결과를 나타냈다. 즉, 향상초점 잡크래프팅은 업무통합성에 정적 영향을 미쳤지만, 예방초점 잡크래프팅은 부적 영향을 미쳤다. 이는 두 초점의 잡크래프팅과 업무통합성의 관계를 살펴본 Lichtenthaler와 Fischbach[13]의 연구결과를 지지한다. 그 외에도 업무통합성과의 관계에서 직무자원과 도전적 직무요구 증가의 정적 영향력을 확인한 Eberz와 동료들[57], 방해적 직무요구 감소와의 부적 관계를 밝힌 Hogh와

Mkielsen[35]의 연구와도 일관된다. 특히, Vogt 등[32]은 직무자원과 요구가 업무통합성에 상반된 영향을 미친다는 연구결과를 제시했다. 향상 및 예방초점 역시 직무요구-자원 모델에 따라 직무자원과 요구의 개념으로 간주될 수 있으며, 결국 업무통합성에 대해 향상초점 잡크래프팅은 정적 관련성, 예방초점은 부적 관련성을 유추할 수 있다.

셋째, 두 초점이 이직의도에 직접 영향을 미칠 뿐 아니라, 업무통합성과 직무긴장을 순차적으로 부분 매개하는 것으로 나타났다. 먼저, 직무긴장이 이직의도에 유의한 선행변인으로 확인되었는데, 기존의 연구결과[17, 52]를 지지한다. 즉, 스트레스에 대한 반응으로 나타나는 직무긴장[55]이 커질수록 자신의 직무에 불만족하고, 조직에 대한 충성심과 몰입이 떨어지게 되면서 조직에 대한 부정적 평가와 함께 그 조직을 이직하려는 의도로 이어질 수 있다.

또한 업무통합성이 직무긴장의 선행변인이자 두 초점의 잡크래프팅과 직무긴장 사이를 매개하는 것으로 나타났다. 기존 연구에서 이 두 변인간 관계가 보고되지 않았지만, 직무긴장과 상관이 높은 직무탈진과 업무통합성과의 관계를 밝힌 Feldt 등[34], Van der Westhuizen 등[40]의 결과들과 일관성을 보인다. 같은 사건이라도 직무긴장에 따라 평가가 상이하며 개인이 주로 사용하는 적응전략에 따라 달라질 수 있을 것이다. 따라서 구성원들의 직무요구를 처리할 수 있도록 돕고 감정적으로 지지 않게 하는 업무통합성이 이러한 직무긴장을 낮추는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서 밝혀진 순차적 이중매개효과는 Lichtenthaler와 Fischbach[13]의 연구결과와도 맥을 같이 한다. 이들은 퇴직자의 지속적 일 동기를 최종 준거로 사용하였지만, 잡크래프팅 두 초점과 일 동기 사이에 업무통합성과 직무탈진의 순차적 이중매개효과를 검증했다. 본 연구결과와 마찬가지로 향상초점은 업무통합성을 높이고 직무탈진을 줄여서 지속적인 일 동기를 높였으나, 예방초점은 업무통합성과 직무탈진에 순차적으로 부적 영향을 미쳐서 일 동기를 낮췄다. 이를 통해 예방초점 잡크래프팅이 다양한 직무 효과성에 미치는 역기능적 과정을 확인할 수 있었다.

마지막으로 예방초점 잡크래프팅의 역기능적 효과를 감소시키는 조절변인으로 상사지지의 효과를 확인하였다. 즉, 상사지지는 예방초점이 업무통합성에 미치는 부적 영향을 완화시키고, 오히려 정적 관계로 유도하는 것으로 나타났다. 기존의 조절변인으로 조직에 대한 지원인

식의 효과가 검증되었는데[18], 본 연구 역시 조직의인화의 관점에서 조직지원인식과 유사한 상사지지가 예방초점 잡크래프팅과 상호작용하여 부정적 효과를 완화시킬 수 있다는 것을 밝혔다. 특히, 부정적 결말을 피하기 위해 방해적 직무요구를 줄이더라도 상사지지를 높게 인식할 경우 신뢰와 안정을 제공받고 역할 과부하나 갈등을 해결할 수 있기 때문에[44], 스트레스 상황이 오히려 가치 있다고 느낄 수 있어 업무통합성 증대에 도움을 줄 수 있다. 이는 예방초점 잡크래프팅의 역기능 효과를 줄이기 위해 상사가 중요한 역할을 할 수 있다는 것을 시사한다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 잡크래프팅의 연구범위 확장에 기여했다. 기존 연구들이 대부분 단일차원에서 순기능 측면을 다루었다면, 본 연구는 최근 흐름에 맞추어 잡크래프팅의 순기능과 역기능의 차별적 효과를 검증하였다. 최근 국외에서 잡크래프팅의 하위요인별 분석 추세가 늘고 있지만, 국내에서는 매우 부족한 실정이다. 무엇보다 잡크래프팅의 구성개념 타당도를 높이기 위해 조주연과 김명소[12]가 개발한 '인지적 직무자원 증진'이 포함된 잡크래프팅 척도를 사용한 것도 의미가 크다. 즉, 기존의 구조적 직무자원 증진, 사회적 직무자원 증진, 도전적 직무요구 증진에 잡크래프팅의 핵심 개념인 인지적 직무자원 증가를 포함하여 향상초점을 종합적으로 살펴보기 때문에 유용한 정보를 제공할 것이다.

둘째, 최근 잡크래프팅의 요인별 연구가 부각되고 있는 시점에서 잡크래프팅의 두 초점이 이직의도에 미치는 과정을 탐색해 보았다는 점에서 학문적 의의가 있다. 기존 연구에서는 주로 전반적 또는 요인별로 잡크래프팅과 직무열의, 직무태도 등의 관계를 살펴보았다면[45], 본 연구에서는 최근 이직률의 증가로 인해 중요한 준거변인으로 부각되고 있는 이직의도를 다루었다. 특히 직무요구-자원 모델과 더불어 Higgins[27]의 조절초점이론을 기반으로 잡크래프팅 두 초점과 이직의도와의 관계에서 업무통합성과 직무긴장의 이중매개효과를 포함하는 종합 모형을 제안 및 검증함으로써 잡크래프팅의 이해를 높이는데 기여했다.

마지막으로, 예방초점 잡크래프팅과 업무통합성의 관계에서 상사지지의 조절효과를 탐색한 점에서 학문적 및 실용적 의미가 크다. 먼저 한 연구에서 이중매개효과와 조절효과를 종합적으로 살펴본 점에서 기존 연구들과 차별화된 학문적 의의가 있다. 실용적 측면에서는 본 연구에서 상사지지의 조절효과가 밝혀진 만큼 조직의 수행관리 차원에서 상사들은 예방초점 잡크래프팅을 하는 부하

직원들에게 특별한 관심을 가지고 물리적, 정신적 도움과 지지를 적극적으로 제공할 필요가 있겠다. 이와 함께 이직의도의 선행변인인 직무긴장에 영향을 미치는 변인으로 밝혀진 업무통합성을 높일 수 있는 조직문화 형성과 다양한 교육 프로그램 개발 노력이 요망된다. Togari와 Yamazaki[56]는 개인이 업무에 대해 스스로 결정하거나 본인의 기술을 향상시킬 수 있는 기회 등의 긍정적인 심리적 업무환경이 업무통합성을 증진시킨다고 하였다. 따라서, 조직 차원에서 구성원 개개인을 변화의 주체로 인식하고, 업무를 수행하면서 이해 가능성, 관리 가능성, 유의미성을 느낄 수 있도록 자율성과 의사결정 권한을 부여하는 수평적, 참여적 조직문화 구축에 힘을 필요가 있겠다.

한편, 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다. 첫째, 자기보고식 측정과 관련된 동일방법에 의한 편향 가능성으로 인해 변인간 관계가 실제 상관보다 더 높게 측정되었을 수 있다. 따라서 향후에 상사나 동료평가, 또는 다른 객관적 지표를 활용할 필요가 있겠다.

둘째, 횡단연구 설계로 인해 잡크래프팅의 장기적 차별효과를 확인할 수 없었다. 두 초점의 잡크래프팅은 독립차원으로 시간에 흐름에 따라 영향을 받는 상태적인 속성이기 때문에 향후 종단연구를 통해 명확한 인과관계를 확립할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구에서는 잡크래프팅의 역기능 탐색에 초점을 맞추었기 때문에 예방초점 잡크래프팅과 업무통합성과의 관계에서 예방초점의 부정적 효과를 줄이는 조절변수만 탐색하였다. 하지만 조직 차원에서 향상초점 잡크래프팅을 위한 직무자원을 늘리는 것 역시 중요한 것이다. 따라서 추후연구에서 향상초점 잡크래프팅에 정적 영향을 미친다고 밝혀진 자기효능감과 직무자율성 [11]을 포함하여 잡크래프팅의 효과성을 높이는 다양한 조절변인 탐색이 요망된다.

References

- [1] Tims, M. & Bakker, A. B., "Job crafting: towards a new model of individual job redesign", *South African Journal of Industrial Psychology*, Vol. 36 No. 2, pp. 1-9, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/saiip.v36i2.841>
- [2] Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E., "Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work", *Academy of Management Review*, Vol. 26 No. 2, pp. 179-201, 2001.

- DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- [3] Demerouti, E., "Design your own job through job crafting." *European Psychologist*, 19, 237-247, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- [4] Grant, A. M. & Parker, S. K., "Redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives", *The Academy of Management Annals*, Vol. 3 No. 1, pp. 317-375, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/19416520903047327>
- [5] Parker, S. K., "Beyond motivation: job and work design for development, health ambidexterity, and more", *Annual Review of Psychology*, Vol. 65, pp. 661-691, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psy-010213-115208>
- [6] Parker, S. K., & Ohly, S., Designing motivating work. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 233-384), 2008.
- [7] Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A., 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, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- [8] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D., "The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 18 No. 2, pp. 16-31, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0032141>
- [9] Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M., To craft or not to craft: The relationship between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International*, 20, 147-162, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0162>
- [10] Dierdorff, E. C. & Jensen, J. M., Crafting in Context: Exploring When Job Crafting Is Dysfunctional for Performance Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 2018, Vol. 103, No. 5, 463-477, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000295>
- [11] Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H., Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- [12] JooYon Jo, MyoungSo Kim., Development and Validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Life-span Studies*, Vol 5 No. 3, 29-46, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.30528/jolss.2015.5.3.003>
- [13] Lichtenthaler, P. W. & Fischbach, A., Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*, Vol. 21 Issue: 5, pp.477-497, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0009>
- [14] Lichtenthaler, P. W. & Fischbach, A., "A meta-analysis on promotion-and prevention-focused job crafting", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 28 Issue: 1, 30-50, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- [15] Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B., Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 470-480, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0039003>
- [16] Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A., "Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of people work." *Journal of Vocational Behavior* 60(1) : 17-39, 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- [17] Byungkwan Lee, Soyoung Sung., The Influence on the Job Satisfaction and Organizational Commitment, Turnover intention by the Job Strain of Professional Dance Company. *Journal of DSDJH*, Vol 36, 275-295, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.30528/jolss.2015.5.3.003>
- [18] Alim Seo., Yeseul Jung., YoungWoo Sohn., The Influence of Job Crafting and Task Identity on Meaningful Work: The Moderated Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(1), 149-173, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.24230/ksiop.31.1.201802.149>
- [19] Cohen, S. & Wills, T. A., Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357, 1985. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- [20] Albertsen, K., Nielsen, M. L., & Borg, V., The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress*, 15:3, 241-253, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370110066562>
- [21] Nel, D. J., Crafford, A., & Roodt, G., The relationship between sense of coherence and goal setting. *Journal of Industrial Psychology*, 2004, 30 (2), 46-55, 2004. DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v30i2.154>
- [22] YeJi Choi., The Work and Life Balance generation looking for happiness only outside work.. Is work' misfortune'. Chosun Edu, c2018 [cited 2018 April 24] http://edu.chosun.com/site/data/html_dir/2018/04/24/2018042401956.html (accessed Jan. 2019)
- [23] Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R., Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 457-469, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0039002>
- [24] Mäkikangas, A., Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 101-111, 2018.

- DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.001>
- [25] Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P., When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations: Studies Towards the Integration of the Social Sciences*, 69(6), 1287-1313, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0018726715610642>
- [26] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D., "Development and validation of the job crafting scale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 No. 1, pp. 173-186, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- [27] Higgins, E. T., Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52 (12) : 1280-1300, 1997.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>
- [28] Brockner, J. & Higgins, E.T., "Regulatory focus theory: implications for the study of emotions at work", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86 No. 1, pp. 35-66, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- [29] Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T., An Evaluation of Process of Hospital Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, pp. 408-414, 1978.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- [30] Edwards, J. R., & Shipp, A. J., The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff, & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258), 2007.
DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203810026>
- [31] Wang, H. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B., A review of job crafting research: The role of leader behaviors in cultivating successful job crafters. *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 77-104), 2016.
DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315797113>
- [32] Vogt, K., Jenny, G. J. & Bauer, G.F., "Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: construct validity of a scale measuring work-related sense of coherence", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 39 No. 1, pp. 1-8, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1111>
- [33] Antonovsky, A., *Unraveling the Mystery of Health*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1987.
- [34] Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S., "A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21 No. 4, pp. 461-476, 2000.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4%3C461::AID-JOB11%3E3.0.CO;2-T](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4%3C461::AID-JOB11%3E3.0.CO;2-T)
- [35] Hogh, A. & Mikkelsen, E.V.A.G., "Is sense of coherence a mediator or moderator of relationships between violence at work and stress reactions?", *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 46 No. 5, pp. 429-437, 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9450.2005.00474.x>
- [36] Lazarus, R. S., Deese, J., & Osler, S. F., The effects of psychological stress upon performance. *Psychological Bulletin*, 49, 293-317, 1952.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0061145>
- [37] Currivan, D. B., The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover, *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524, 1999.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00031-5](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5)
- [38] Eriksson, M. & Lindström, B., "Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review", *Journal of Epidemiology & Community Health*, Vol. 60, pp. 376-381, 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2005.041616>
- [39] Van der Colff, J. J. & Rothmann, S. (2009), "Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa", *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 35 No. 1, pp. 1-10, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v35i1.423>
- [40] Van der Westhuizen, S., Horn, C., & Viljoen, A., "Sense of coherence and burnout in the energy and chemicals industry: the moderating role of age", *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 13 No. 1, pp. 1-9, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.705>
- [41] Levinson, H., Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly* 9, 370-390, 1965.
DOI: <https://doi.org/10.1037/11848-002>
- [42] Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P., Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820, 1997.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- [43] Bruning, P. F. & Campion, A., A role-resource approach-avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management Journal*, 61, 499-522, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- [44] Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. J., & Wormley, W. M., Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/256352>
- [45] Min Joo Lee, Myoung So Kim, The Effect of Subordinates Emotional Labor on Job Attitude: The Moderating Effect of Job Crafting. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 18, No. 9 pp.167-176, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.9.167>
- [46] Schaufeli, W. B. & Bakker, A.B., "Job demands, job

- resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 3, pp. 293-315, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
- [47] Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I., Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52, 1169-1192. 2004, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/ami.2009.47084651>
- [48] Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V., When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994. 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- [49] Hom, P. W., & Griffeth, R. W., Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of applied psychology*, 76(3), 350. 1991.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.3.350>
- [50] Antonovsky, A., Health, stress and coping. *San Francisco, CA: Jossey-Bass.* 1979.
- [51] Arnaud Metlaine, Fanien Sauvet, Danielle Gomez-Merino, Maxime Elbaz, Jean Yves Delafosse, Damien Leger, & Mounir Chennaoui., Association between insomnia symptoms, job strain and burnout syndrome: a cross-sectional survey of 1300 financial workers, *BMJ Open*, 7(1). 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012816>
- [52] Wesley P. McTernan, Maureen F. Dollard, & Anthony D. LaMontagne., Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. *Work & Stress*, 27(4), 321-338. 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.846948>
- [53] Salancik, G. R., & Pfeffer, J., A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 224-253. 1978.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2392563>
- [54] Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E., Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079. 1988.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0013164488484024>
- [55] Hall, D. T., Lawler, E.E., Job characteristics and pressures and the organizational integration of professionals. *Administrative Science Quarterly*, 15, 271-281 1970.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2391616>
- [56] Togari, T., & Yamazaki, Y. A causal relationship between sense of coherence and psycho-social work environment: From one-year follow-up data among Japanese young adult workers. *JGlobal Health Promotion*, 19, 32-42, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1757975911429870>
- [57] Eberz, S., Becker, R., & Antoni, C.H., Work-related sense of coherence: A useful construct for occupational psychology? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 55, 115-131. 2011.
DOI: <http://doi.org/10.1026/0932-4089/a000056>
- [58] House, R. J., & Rizzo, J., Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505. 1972.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90030-X](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(72)90030-X)
- [59] LT Thomas, & DC Ganster., Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective, *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15 1978.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>

김 영 국(Kim, Young Kug)

[정회원]



- 2011년 3월 ~ 2016년 2월 : 호서대학교 산업심리학과 조
- 2016년 3월 ~ 2019년 2월 : 호서대학교 산업심리학과 대학원 조
- 2019년 4월 ~ 현재 : (주)ACG건설링 연구위원

<관심분야>

인사심리, 산업조직심리, 역량평가

김 명 소(Kim, Myoung So)

[정회원]



- 1992년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 산업심리학과 교수
- 2012년 7월 ~ 2015년 5월 : 호서대 사회과학대학 학장
- 2008년 12월 ~ 2009년 12월 : 한국산업조직심리학회 회장
- 2006년 2월 ~ 현재 : 인사혁신처, 외교부, 서울시 등 역량평가위원

<관심분야>

인사심리, 산업조직심리, 심리검사, 역량평가