한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2018. Vol. 31, No. 1, 149-173

잡크래프팅과 과업정체성이 일의 의미에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절된 매개효과

서 아 림　　정 예 슬　　손 영 우†

연세대학교 심리학과

본 연구는 직장인의 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 과업정체성과 조직지원인식의 역할을 조절된 매개효과 분석을 통해 검증하였다. 특히 과업정체성의 매개효과를 통해 잡크래프팅과 일의 의미의 관계를 검증하였으며, 잡크래프팅이 과업정체성에 영향을 줌에 있어서 조직지원인식의 조절효과와 잡크래프팅이 과업정체성을 통해 일의 의미에 영향을 미치는 간접효과에 대한 조직지원인식의 조절된 매개효과를 검증하였다. 본 연구 가설들을 검증하기 위해 6개월 이상 직장생활을 하고 있는 현 직장인 300명을 대상으로 설문을 실시하였다. 그 결과, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 과업정체성의 부분매개효과가 나타났다. 또한, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 잡크래프팅과 조직지원인식의 상호작용효과가 유의미했으며, 조직지원인식이 높을 때, 잡크래프팅이 과업정체성에 미치는 정적 영향이 커졌다. 추가적으로 잡크래프팅이 과업정체성의 매개를 통해 일의 의미에 미치는 간접효과를 조직지원인식이 조절하는 것으로 나타나 조절된 매개효과가 검증되었다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 본 연구의 의의, 이론적 및 실무적 시사점과 한계점 및 후속 연구 제언이 논의되었다.

주요어 : 잡크래프팅, 과업정체성, 핵심직무특성, 일의 의미, 조직지원인식, 조절된 매개효과

† 교신저자 : 손영우, 연세대학교 심리학과, ysohn@yonsei.ac.kr

www.kci.go.kr

삶을 영위하기 위한 과정으로서 대부분의 성인은 '일'을 하고 있다. 일은 삶의 필수불가결한 영역이지만 모두가 자신이 원했던 일을 직업으로 갖고 있진 않다. 또한, 직무기술서상의 같은 직무와 역할일지라도 모두가 그것을 동일하게 받아들이지도 않는다(Berg, Grant, & Johnson, 2010). 그렇다면 이러한 '피할 수 없는 일'이자 '기대와 다른 일'을 가능한 즐길 수 있는 방법은 무엇이 있을까?

직장에서 개인이 바꿀 수 있는 것은 제한적이다. 나와 맞지 않는 상사를 내 맘대로 바꿀 수 없으며, 내가 생각했던 직무가 아니라고 해서 직무를 내 맘대로 바꿀 수 없으며, 급여를 내 맘대로 올릴 수도 없다. 또한, 실제 연구결과 급여와 행복의 동반 상승은 단기적인 효과만 있을 뿐, 일정수준이 넘는 소득자에게는 소득과 행복은 더 이상 정비례하지 않는 것으로 나타났다(Easterlin, McVey, Switek, Sawangfa, & Zweig, 2010). 이러한 외부적 요인을 쉽게 바꿀 수 없기에, 스스로 변화 시킬 수 있는 요인들에 집중해 볼 필요가 있다. 잡크래프팅이란 "일의 직무적 사회적 경계를 변화시키기 위해 개인이 행하는 물리적 인지적 변화를 의미하며, 이를 통해 자신의 일의 영역을 적극적으로 바꿔나가면서 개인의 일의 정체성과 일의 의미를 변화시키고자 하는 적극적인 행동이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001, p180)." 다시 말해서, 자신이 맡은 다양한 업무의 경계를 변화시켜 선호하는 업무를 더하고 비선호하는 업무를 줄여나가는 것, 어려운 업무 혹은 새로운 업무에 도전해나가며 업무 영역을 넓히기도 하는 것, 직장 동료들과 더 좋은 관계를 만들기고 하고 업무상 만나기 꺼려지는 사람과의 접촉을 줄이는 것, 인지적인 노력을 통해 자신의 일에 의미와 목적을 새롭게 부여해 나가는 활동 등을 말한다(CNN, 2016).

Wezesnieski와 Dutton(2001)이 잡크래프팅을 개념화한 연구에서 잡크래프팅의 궁극적인 결과로서 일의 의미를 설명했음에도 불구하고, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계를 검증한 연구는 제한적이다. 그 관계에 있어서 조직 환경적 변인의 영향을 함께 고려한 연구도 없었으며, 이에 관한 국내 연구도 전무하다.

그럼에도 불구하고, 현대의 직업장면에서 잡크래프팅은 일의 의미로의 경로로서 특히나 그 중요성이 크다고 할 수 있다. 잡크래프팅은 자신의 업무에 대한 주도성을 발휘함으로서 스스로 의미 있는 일의 경험을 하게 도와준다(Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). 베이비붐 세대의 은퇴와 함께 현재 직장인의 다수는 X세대와 Y세대라고 할 수 있다. 이혜정과 유규창(2013)의 세대별 일의 가치를 비교한 결과에 따르면, 베이비붐 세대에서 X세대와 Y세대로 내려갈수록 타인 혹은 집단에서의 가치보다 나를 위한 일과 나의 삶의 가치를 더 중요하게 여기고 있는 것으로 나타났다. 즉, 스스로 만들어내는 자기중심적인 일의 의미와 가치가 그들의 일의 개념의 기반이 되고 있기에 그들에게 일의 의미는 더욱 중요하다고 할 수 있다. 게다가 최근 젊은이들에게 팽배한 YOLO(You only live once)가치관은 더욱 현재의 의미와 행복 찾기에 집중하게 만들고 있음에 따라 현재 직장에서의 일의 의미는 매우 중요한 사안이 되고 있다. 그러므로 잡크래프팅을 통해 자신의 일의 의미를 부여하는 것이 더 중요해진다고 할 수 있다.

일의 의미를 경험하는 것은 개인뿐만 아니라 조직에게도 긍정적인 결과로 귀결된다. Kahn(1990)에 따르면, 의미(meaningfulness)는 심리적 안전감(safety)과 가용성(availability)과 더불

www.kci.go.kr

어 열의를 갖고 일을 하게 만드는 조건 중 하나로 서술되고 있다. 다시 말해서, 이러한 의미 있는 일의 경험은 일을 열심히 하도록 만드는 핵심동력이 된다고 할 수 있다(Kahn, 1990; Rich, Lepine, & Crawford, 2010). 일의 의미가 주는 영향은 실험연구를 통해서도 밝혀진바 있다. 본연의 일의 의미를 갖고 있거나 본래 자신의 일의 의미가 없어지고 새롭게 대안으로 제시된 일의 의미일지라도 일의 의미를 가진 집단은 업무성과와 정서에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Chadi, Jeworrek, & Mertins, 2016). 또한, 일의 의미가 사라질 때 업무성과가 하락하는 것으로 나타났으며 일의 의미가 없는 것은 부정정서에 정적 영향을 준 것으로 나타났다(Chadi et al., 2016). 뿐만 아니라, 일의 의미가 사라진 집단에게 다시 대체적인 일의 의미를 부여했을 때 업무성과 하락은 다시 회복되는 것으로 보고됐다(Chadi et al., 2016). 그밖에도 일의 의미 경험이 개인과 조직에게 긍정적인 영향을 주는 것을 밝혀낸 연구는 많으며(e.g. Bunderson & Thompson, 2009; Duffy, Allan, Autin, & Douglass, 2014; Steger, Dik, & Duffy, 2012), 이러한 긍정적인 결과들을 토대로 일의 의미를 증가시킬 방법에 대한 관심이 고조되어 왔다(Allan, 2017). 따라서 잡크래프팅을 통해 일의 의미를 바꿔나가고 창출해 나가는 것이 가능하다면, 이는 업무상 긍정적 결과로 귀결될 수 있음을 시사한다.

이에 따라, 본 연구는 잡크래프팅과 일의 의미와의 관계에 관한 실증적 분석을 통해 잠재적 경로에 대한 이해를 넓히는 것을 목적으로, 과업정체성의 매개효과를 통해 그 관계를 살펴보았다. 더불어, 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향을 강화시키는 조절변인에 대해 탐색하였다. 특히, 조직 맥락적 요인으로서 조직지원인식의 조절된 매개효과 검증을 통해 잡크래프팅이 일의 의미에 주는 정적 영향의 강화효과를 제공하는지 확인하였다.

잡크래프팅

먼저, 잡크래프팅 용어에 대해 통용되는 한국식 명칭은 없었으며 직무가공(유태용 & 이채령, 2016), 직무개선(김혜선 & 탁진국, 2015), 장인적 직무수행(김창호 & 심원술, 2012), 직무의미창조(조주연 & 김명소, 2015), 직무재창조(조성인 & 송해덕, 2016) 등 연구별로 상이한 명칭이 사용되는 것을 확인하였다. 아직 합의된 번역 명칭이 없는 상황에서 한국어로 재해석하는 과정이 오히려 개념의 혼란을 줄 수 있다고 사료된 바 본 연구는 번역 없이 '잡크래프팅'을 그대로 사용하고자 한다. 잡크래프팅 개념을 구체화한 Wezesnieski와 Dutton(2001)은 잡크래프팅을 과업 경계 변화(changing task boundaries), 인지적 경계 변화(changing cognitive boundaries), 관계적 경계 변화(changing relational boundaries)를 통해 설명했다. 과업경계변화란 세부 직무의 유형, 범위, 양 등을 변화 시키는 것을 의미한다. 방문한 환자의 병을 치료하는 업무에만 치중하는 것이 아니라 손 씻기 교육에 더 많은 시간을 할애하여 질병을 예방하도록 돕고, 질병예방 캠페인을 홍보하는 소아과 의사가 그 예가 될 수 있다. 인지적 경계변화란 자신의 일을 바라보는 관점을 변화시키는 것을 의미한다. 예를 들어, 우체부는 할당된 우편물 배달자로 자신의 일을 간주하기 보다는 꼭 필요한 정보를 적시에 전해주는 정보제공자이자 사랑과 정을 나누는 전달자로서 자신의 직업을 보는 관점을 바꿀 수도 있다. 관계적 경계변화란 직장에서의 상호작용방식을

www.kci.go.kr

변화시킴으로써 누구와 일을 할지 등에 변화를 주어 업무상 발생하는 다양한 사회적 관계를 변화시키는 것을 말한다.

좀 더 최근에 Tims, Bakker, Derks(2011)는 Wezesnieski과 Dutton(2001)의 잡크래프팅 개념이 포괄하지 않는 다른 형태의 잡크래프팅의 가능성을 시사했다. 자신의 능력개발을 위해 직무를 조정할 수도 있음을 피력하며 영업직 군자들의 자기 주도적 능력 개발을 위한 잡크래프팅(Lyons, 2008)을 그 증거로 들었으며, 그 밖에도 서비스직 종사자들이 불친절한 고객 응대를 피하려 하는 식의 잡크래프팅(Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008) 등을 토대로, 잡크래프팅을 개인의 능력과 욕구에 따라 자신의 직무 요구와 직무 자원의 균형을 맞추기 위해 만드는 변화들로 정의 내렸다. Tims 등(2011)에 따르면, 잡크래프팅은 구조적 직무자원 증진(increasing structural job resources), 사회적 직무자원 증진(increasing social job resources), 도전적 직무요구 증진(increasing challenging job demands), 방해적 직무요구 감소(decreasing hindering job demands)로 구분할 수 있다. 구조적 직무자원 증진이란 성장기회, 자율성 등을 증가시키는 것을 의미한다. 사회적 직무자원 증진이란 사회적지지, 상사로부터의 피드백 등을 증가시키는 것을 의미한다. 도전적 직무요구 증진이란 직무요구 중 도전적 직무요구인 경우 이를 증가시키는 것을 의미한다. 예컨대, 새로운 프로젝트를 시작하는 일은 현재의 업무 부담을 늘리지만 본인에게 도움이 되는 기회로서 이러한 도전적 직무요구를 증가시키는 것을 의미한다. 방해적 직무요구 감소란 일을 하면서 발생하는 다양한 인지적 및 감정적 스트레스 요인들을 줄이려는 행동을 의미한다. 본 연구에서는 해당 정의를 통해 잡크래프팅을 살펴보고자 한다.

현재까지 잡크래프팅이 직업장면에서의 직업태도 및 성과 측면의 긍정적 결과변인에 미치는 영향에 대한 연구가 많이 진행되어왔다. 대표적으로, 직무열의(Vogt, Hakanen, Brauchli, Jenny, & Bauer, 2016), 직무즐거움(Tims, Bakker, & Derks, 2014), 직무만족(job satisfaction), 조직몰입과 성과(Ghitulescu, 2007), 과업수행과 적응수행(유태용 & 이채령, 2016) 등과 정적 관계가 있음이 보고되어 왔다. 또한, 실제 독일 경찰을 대상으로 진행한 실험연구에서 잡크래프팅 개입 효과가 보고되었다. 하루 동안 진행된 잡크래프팅 훈련 결과, 해당 처치를 받은 집단은 처치 전과 비교하여 부정 정서가 감소했을 뿐만 아니라 자기효능감, 성장기회인식, 상사부하관계 인식이 높아진 것으로 나타났으나, 통제집단은 실험전과 비교하여 유의미한 변화가 보고되지 않았다(Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015).

일의 의미

의미(meaningfulness)는 개인의 경험, 혹은 사회적인 규범이나 가치 등을 통해 지극히 개인적인 형성과정을 거친다(Pratt & Ashforth, 2003). 일의 의미 역시 마찬가지로, 업무상 개인의 경험과 상호작용에 대한 주관적인 해석에 기반한 심리적인 과정으로 인식되어왔다(Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010; Wrzesniewski, 2003). 긍정적인 일의 의미는 일을 보잘 것 없는 생계수단으로 치부하는 것이 아닌 가치 있고 생산적인 활동으로 만들어준다(Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, & Berg, 2013). 일의 의미는 자신의 일을 어떻게 받아들이는가에 대한 기준이 되며 일을 이해하는 방식으로서 그

www.kci.go.kr

역할이 크다(Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

Rosso 등(2010)은 일의 의미에 대한 이론적 통합을 시도하며 일의 의미에 영향을 주는 4요인을 제시하였다. 이는 자신, 타인, 영성적 삶과 마지막으로 업무맥락(work context)으로 분류될 수 있다. 특히, 업무맥락에는 직무 과업 설계, 조직 사명, 재정적 상황 등이 속하는데, 이는 Hackman과 Oldham(1976)의 전통적인 핵심직무특성 이론과 그 맥을 같이 한다. 선행연구를 통해 직무특성이 일의 의미에 영향을 줄 수 있음이 밝혀져 왔으며, 직무특성과 업무성과의 관계에서 일의 의미의 매개효과도 보고되었다(Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007). 최근에는 사회적 맥락을 함께 고려함으로서 이 관계가 강화될 수 있음이 밝혀졌다(Grant, 2008).

더불어, 일의 의미에 영향을 주는 또 다른 요인은 바로 개인의 주도성이다. 주어진 환경을 해석하고 일의 의미를 인식하는 것을 넘어, 스스로 일의 의미를 창조 혹은 변화시키는 능력이 강조되고 있다. 하향식 직무설계에 따라 본인에게 할당된 직무에서 일의 의미를 단순히 발견하기보단 업무환경에서 자신의 과업적, 사회관계적, 인지적인 부분을 조정하는 적극적인 행동, 즉 잡크래프팅을 통해 일의 의미를 스스로 형성할 수 있다(Petrou, Bakker, & den Heuvel, 2017; Tims, Derks, & Bakker, 2016; Wrzesniewski et al., 2013). 따라서 잡크래프팅을 통해 업무상 변화를 야기함으로서 일의 의미에 영향을 미칠 수 있게 된다(Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2013).

잡크래프팅과 일의 의미의 직접적 관계를 실증적으로 탐색한 연구는 많지 않으나, 종단연구를 통해 관계의 인과성이 밝혀진 바 있으며 해당 연구는 다음과 같다. 첫째로, Tims 등(2016)의 연구에서 3주간의 종단연구를 실시한 결과 잡크래프팅을 하는 사람일수록 개인-직무적합성(person-job fit)을 높게 인식하였고 이를 통해 일의 의미가 상승함을 확인할 수 있었다. 또 다른 연구로는 3주간의 종단연구를 통해 잡크래프팅과 의미 부여의 관계에서의 직업적 역할 중요성(occupational role salience)의 조절효과를 확인하였는데, 구조적 직무 자원 크래프팅, 사회적 직무 자원 크래프팅, 도전적 직무 자원 크래프팅 중 구조적 직무 자원 증진만이 의미 부여에 정적 영향을 주는 것으로 나타났으며, 잡크래프팅과 직업적 역할 중요성의 상호작용효과가 의미 부여에 정적으로 영향을 주는 것을 확인했다(Petrou et al., 2017). 지금까지의 논의된 바를 토대로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 잡크래프팅은 일의 의미에 정적인 영향을 미칠 것이다.

과업정체성의 매개효과

잡크래프팅은 각자가 바라는 업무특성과 업무의 질 향상을 위한 도구가 된다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 잡크래프팅을 통해 조직내에서 원하는 모습으로 업무와 환경을 조정해나가며 정체성 향상에 기여할 수 있다(Wrzesniewski et al., 2013). 여기서 정체성이란 조직정체성(organizational identity), 역할정체성(role identity), 과업정체성(task identity), 전문적 정체성(professional identity)등을 포괄한다. 이러한 긍정적 정체성을 구현해내고자 하는 개인의 의지는 정체성 연구의 기저에 있는 핵심전제이기도 하다(Gecas, 1982). 이에 따라, 본 연

www.kci.go.kr

구는 잡크래프팅이 과업정체성에 정적 영향을 줄 것이라 추론하였다.

과업정체성이란 업무완결까지의 전체 업무 범위 중 개인의 과업이 차지하는 범위의 정도를 의미한다. 과업정체성은 직무의 특성이나 그것이 해당 직무를 수행하는 개인의 인식에 달려있는바(Hackman & Oldham, 1975) 본 연구에서는 이를 단순 직무특성이 아닌 직무특성에 대한 개인의 지각으로 개념화하였다. 전체 업무범위의 완결을 요하는 직무를 수행할수록 개인은 자신의 과업을 더 의미 있는 것으로 인식하게 된다(이수화, 2006; Hackman & Oldham, 1976). 예컨대, 인형을 조립하는 업무에 있어서 혼자서 처음부터 완제품까지 조립해내는 직원은 인형 눈만 붙이는 일을 반복적으로 해내는 직원에 비해 자신의 일을 더 의미 있는 것으로 인식하게 된다. 과업정체성은 핵심직무특성 5요인에 포함된다. 핵심직무특성이란 직무만족 및 내재적 동기 부여에 필수적인 조건들을 설명하는 직무설계의 대표적인 이론이다. Hackman과 Oldham(1976)에 따르면, 핵심직무특성으로 구분되는 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백은 종업원이 갖는 일의 의미, 책임의식, 결과의식에 영향을 준다. 이러한 직무로부터 얻는 심리적 상태는 궁극적으로 개인의 만족과 조직의 성과향상에 기여하는 요인이 된다(Hackman & Oldham, 1976).

잡크래프팅과 과업정체성의 관계는 직무요구-자원 모델을 통해서도 설명할 수 있다. 직무요구란 물리적 또는 심리적인 노력이나 기술을 요하는 직무 요인을 의미한다. 그 예로, 높은 업무압박, 열악한 물리적 환경, 감정노동을 필요한 고객관계 등이 있다(Bakker & Demerouti, 2007). 직무요구가 반드시 부정적일 필요는 없으나, 충분한 회복 없이 지속적으로 강도 높은 직무요구를 받는 것은 직무 스트레스원이 될 수 있다(Meijman & Mulder, 1998). 직무자원은 업무목표달성에 도움을 주거나, 직무요구 등 부정적 영향을 줄여주거나 개인적 성장, 배움과 발전을 돕는 직무 요인을 의미한다(Bakker & Demerouti, 2007). 직무자원은 4개의 차원으로 분류되는데 첫째는 범 조직적 차원의 직무자원으로, 급여, 경력개발기회, 직업 안전성 등이 속한다. 둘째는 사회적 관계와 대인관계적 차원의 직무자원으로, 상사 및 동료의 지지, 팀 분위기 등이 있다. 셋째는 업무 조직적 차원의 직무자원으로, 역할 중요성, 의사결정 참여 등이 있다. 넷째는 직무차원의 자원으로, 앞서 설명한 핵심직무특성이 이에 속한다(Bakker & Demerouti, 2007). 본 연구는 잡크래프팅을 자신의 직무 요구와 직무 자원을 조정하는 적극적인 행동으로 정의한 바, 잡크래프팅을 통해 직무 요구-자원의 균형을 추구함으로써 핵심직무특성 인식의 변화가 가능함을 시사한다.

실증연구 결과에 따르면, 잡크래프팅은 직무자원과 요구에 실제적인 영향을 주는 것으로 나타났다(Tims, Bakker, & Derks, 2013). 3개월 종단연구 결과에 따르면, 구조적 직무자원 크래프팅은 실제 자율성, 다양성, 발전기회 등 구조적 직무자원 인식을 높인 것으로 나타났으며 사회적 직무자원 크래프팅은 사회적지지, 피드백, 코칭 등의 사회적 직무자원의 실질적 증가에 영향을 준 것으로 나타났다(Tims et al., 2013). 즉, 잡크래프팅이 직무특성에 실제적 변화를 가져왔음을 보여준다. 첨언하여, 잡크래프팅과 유사 개념인 직무재설계 개입(Job redesign intervention)에 관한 실험연구 결과에 따르면, 통제집단에 비해 직무재설계 개입을

www.kci.go.kr

실시한 실험집단에서 직무자원(직무통제, 참여, 기술사용, 피드백)이 증가했음을 확인할 수 있었다(Holman, Axtell, Sprigg, Totterdell, & Wall, 2010). 또한, 직무자원은 일기반 정체성(Work-based identity)에 정적 영향을 주는 것으로 밝혀진 바(Braine & Roodt, 2011), 직무자원과 요구를 조정하는 잡크래프팅은 과업정체성에 영향을 줄 것을 예상해 볼 수 있다. 더불어, 잡크래프팅은 일 정체성(Work identity)에 긍정적 영향(Mattarelli & Tagliaventi, 2015)을 주는 것으로 나타난 선행연구도 있었다. 이러한 선행연구를 바탕으로, 개인은 잡크래프팅을 통해 과업정체성에 정적 영향을 줄 것이라 추론하여 이를 토대로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설2. 잡크래프팅은 과업정체성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

과업정체성과 일의 의미의 관계는 선행연구를 통해 밝혀져 왔다. 다수의 연구를 통해 핵심직무특성이 높을수록 일의 의미에 유의미한 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로, 핵심직무특성 중 과업정체성, 기술다양성, 과업중요성만이 의미(psychological meaningfulness)에 영향을 주는 것으로 나타난 연구가 있으며(Johns, Xie, & Fang, 1992; Renn & Vandenberg, 1995), 자율성과 피드백을 포함한 5요인의 핵심직무특성을 단일변인으로 본 연구에서도 핵심직무특성은 의미에 정적 영향을 주는 것으로 나타났다(May, gilson & Harter, 2004). 따라서, 이러한 선행연구를 토대로 과업정체성과 일의 의미의 정적 관계를 예측하였다. 또한, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 과업정체성의 매개효과가 나타날 것으로 예상했으며, 이를 바탕으로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 과업정체성은 일의 의미에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설4. 과업정체성이 잡크래프팅과 일의 의미의 관계를 매개할 것이다.

조직지원인식의 조절된 매개효과

조직지원이론(Organizational Support Theory)에 따르면, 조직이 얼마나 조직원의 공헌과 안녕에 관해 가치를 두는지에 따라 조직원은 조직의 안정 및 목표 달성에 일조하게 된다고 설명한다. 즉, 사회적 교환 이론을 바탕으로 조직의 지원과 조직원 공헌의 호혜적인 관계가 형성된다(Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

조직지원이론에 따르면, 조직지원인식의 결과로서 내면에 있는 심리적 과정에 대해 설명하고 있다. 첫째로, 조직이 조직원에 대해 가치를 두고 있다는 믿음은 조직원으로 하여금 조직에 대한 심리적 의무감을 느끼게 한다. 둘째, 조직지원인식으로 인해 느낀 배려, 승인, 존경 등은 조직원의 사회 정서적 욕구를 충족시킴과 동시에 사회정체성을 함양하는데 도움을 준다. 셋째, 조직지원인식은 조직원이 조직에서 대우받고 있음을 확인시켜준다. 이러한 과정을 통해 조직지원인식은 조직원에게는 직무만족, 긍정정서 함양 등을 야기하고 조직에게는 정서적 몰입과 성과 향상에 도움을 준다(Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades와 Eisenberger(2002)는 조직지원인식이 직무에 대한 정서적 반응에 영향을 줄 수 있

www.kci.go.kr

음을 명시하고, 메타분석을 통해 조직지원인식이 직무만족, 긍정정서에 정적 영향을 주는 것을 보고하였다. Braine과 Roodt(2011)의 연구에서, 조직지원을 포함한 직무자원변인은 일기반 정체성에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한, 과업정체성과 조직지원인식의 정적관계가 밝혀졌으며(김우진 & 서원석, 2011), 조직지원인식이 직무에 대한 심리적 주인의식에 정적인 영향을 주는 것을 보고한 연구도 있다(조예리, 2006). 조직원에게 신뢰와 안정을 제공한다는 면에서 조직지원인식과 유사개념인 권한위임과 관련하여, 상사가 조직원을 격려해주고 업무향상에 도움을 주는 등의 권한위임을 한다고 조직원이 인식할수록 과업정체성이 높아지는 것으로 나타났다(Niehoff, Moorman, Blakely, & Fuller, 2001). 그밖에도, 조직지원인식은 조직원의 역량을 높힘으로서 조직원의 직무몰입을 높이는 것으로 밝혀졌다(Rhoades & Eisenberger, 2002). 조직원의 직무역량은 일 정체성 형성에 매우 높은 연관이 있음에 따라(Pratt, Rockmann, & Kaufmann, 2006), 조직지원인식의 조절효과를 통해 과업정체성에 영향을 줄 수 있음을 짐작해 볼 수 있다. 따라서 잡크래프팅과 과업정체성의 관계는 조직지원인식에 의해 조절될 것이라고 가정하였다.

이와 관련하여, Salancik와 Pfeffer(1978)은 직무인식이란 직무의 객관적인 특성뿐만 아니라 사회 맥락적 정보의 영향을 받는다고 설명하였다. 이는 잡크래프팅과 조직환경의 상호작용이 직무에 대한 인식 개선을 가능케 할 수 있음을 방증한다. 선행연구를 살펴보면, 잡크래프팅과 직장내 웰빙의 관계에서 자율성지원인식의 조절효과를 분석한 결과, 잡크래프팅과 자율성지원인식의 상호작용은 긍정정서에 대한 강화효과가 있다는 것이 나타났다. 구체적으로 잡크래프팅을 많이 하고 상사의 자율성 지원이 높다고 인식하는 조직원일수록 긍정 정서가 높은 것으로 나타났다(Slemp, Kern, & Vella-Brodrick, 2015). 즉, 지지적인 조직 환경과 잡크래프팅의 상호작용 효과가 개인의 정서 및 직무 인식에 영향을 줄 수 있음을 의미한다.

위에서 논의된 선행연구들을 토대로, 잡크래프팅을 할 때 조직지원인식이 높은 환경일수록 조직이 자신과 자신의 일을 가치있게 여기고 존중한다는 신념이 강해져서 과업정체성을 더 강하게 느낄 가능성이 높아져 일의 의미를 더 강하게 느낄 수 있다. 즉, 조직지원인식이 높은 환경일수록 잡크래프팅이 과업정체

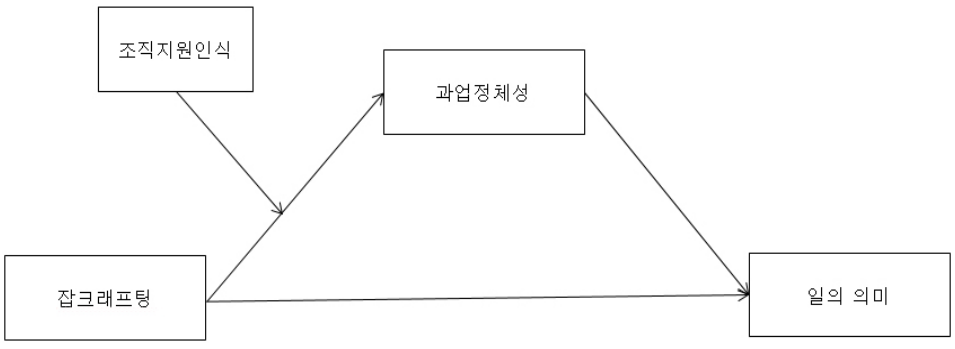


그림 1. 연구모형

www.kci.go.kr

성에 미치는 효과가 커짐으로서, 과업정체성이 일의 의미에 미치는 간접효과의 크기를 조직지원인식이 조절할 것이라고 가정하였다. 이를 바탕으로 아래와 같은 가설을 설정하였으며, 논의된 연구모형은 그림 1에 제시되어 있다.

가설5. 조직지원인식은 잡크래프팅과 과업정체성의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 조직지원인식이 높을수록, 잡크래프팅과 과업정체성의 정적 관계는 강화될 것이다.

가설6. 잡크래프팅과 일의의미의 관계에 있어 조직지원인식은 과업정체성의 매개효과를 조절할 것이다.

방 법

자료수집 및 표본특성

본 연구의 가설 검증을 위해 6개월 이상 업무 경력이 있는 현 직장인을 대상으로 자료를 수집하였다. 6개월 이상의 근무경력을 한정한 것은 자기주도적 행위인 잡크래프팅을 하기 위해서는 선행적인 업무파악을 위한 시간이 필요하기 때문이다. 자료 수집은 장훈장학회로부터 후원을 받아 인바이트(www.invight.co.kr)에서 자료를 수집하여 300명의 자료를 분석하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성은 표 1에 제시되어 있다.

측정도구

잡크래프팅(Job crafting)

Tims, Bakker, Derks(2012)가 개발 및 타당화한 잡크래프팅 도구를 바탕으로 국내 실정에 맞춰 조주연과 김명소(2015)가 한국판 잡크래프팅 척도 개발 및 타당화를 했다. 해당 척도 문항 중 Tims와 동료들(2012)이 개발하고 타당화한 원 문항에 충실한 문항 21문항만을 선택해 수정 보완하여 사용하였다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 설문문항의 예로는 “나는 내 능력을 개발시키려 노력한다”, “나는 직무에 대한 부

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

인구통계학적 변인	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	147	49
	여성	153	51
재직기간	범위 6개월~42년 4개월	평균 13.88년	표준편차 10.10년
직급	사원	124	41.3
	대리	37	12.3
	과장	47	15.7
	차장	23	7.7
	부장	45	15
	임원이상	24	8

www.kci.go.kr

담을 감정적으로 완화시키려 노력한다" 등이 있으며, 본 연구에서의 Cronbach's α는 .868이었다.

과업정체성(Task identity)

핵심직무특성 중 본 연구에서 사용하는 과업정체성은 Hackman과 Oldham(1976)이 개발한 직무진단조사(Job Diagnostic survey)를 이수화(2006)가 수정 보완한 문항을 사용했으며 총 4문항이다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하였으며, 설문문항의 예로는 "나는 업무를 처리하면서 어떤 과업의 시작에서 끝마무리까지 모두 책임지는 경우가 많다" 등이 있으며, 본 연구에서 Cronbach's α는 .708이었다.

일의 의미(Meaningful Work)

Steger, Dik과 Duffy(2012)가 개발한 일의 의미 척도(Working as meaning inventory; WAMI)를 김수진(2014)이 번안하고 타당화한 한국판 일의 의미 척도를 사용하였다. 일에서의 긍정적 의미 4문항, 일을 통한 의미 만들기 3문항, 공공의 선을 위한 동기 3문항의 3개 하위 척도, 총 10문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하였으며, 설문문항의 예로는 "나는 의미있는 진로를 찾았다", "내 일은 내 자신을 더 잘 이해하는 데 도움을 준다" 등이 있다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .904이었다.

조직지원인식(Perceived Organizational Support)

Eisenberger 등(1986)이 개발한 Survey of Perceived Organizational Support(SPOS)를 하유진(2012)이 번안한 문항을 사용하였다. 5점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 평정하였으며, 총 문항은 9문항이다. 설문문항의 예로 "나에게 문제가 생겼을 때 회사로부터 도움을 얻을 수 있다", "우리 회사는 나의 의견을 중요시 여긴다" 등이 있다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .887이었다.

통제변인(Control Variables)

본 연구의 종속변인인 일의 의미에 영향을 주는 것으로 밝혀진 인구통계학적 변인들을 통제변인으로 활용하여 해당 변인이 연구결과에 주는 영향력을 통제하였다. 첫째로 재직기간과 관련하여, 자신과 조직이 맞지 않을 경우는 조직을 빨리 떠날 가능성이 크다는 점에서 재직기간이 길다는 것은 조직과의 적합성이 높고 일의 의미도 더 많이 경험할 가능성이 높은 것으로 이해할 수 있다(Peng, Lin, Schaubroeck, McDonough, Hu,& Zhang, 2016). 둘째, 재직기간은 직급과도 연동되는 경향이 있다. 실제 선행연구를 통해 고위 직급과 재직기간은 일의 의미에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다(Peng et al., 2016). 그밖에도 다수의 연구를 통해 직급(Hunt & McCadden 1985), 재직기간(조동규, 양재생, & 이만규, 2004; Abu Elanain, 2009)이 직무만족 등의 업무 관련 태도에 유의미한 영향을 준다는 이전 연구를 참고하여, 해당 인구통계학적 변인을 통제하였다. 셋째로, 본 연구에서는 성별을 통제하였다. 성별은 의미(meaningfulness)에 유의미한 차이를 야기하는 것으로 보고됐으며(Schnell, 2009), 일의 의미와 유사한 직무만족 등의 업무관련 태도에 영향을 주는 것으로 나타났다(조동규 등, 2004; De Jonge, Reuvers, Houtman, Bongers, & Kompier, 2000). 따라서 본 연구에서

www.kci.go.kr

는 재직기간, 직급, 성별을 통제하였다.

분석방법

수집된 자료는 SPSS 24.0 프로그램과 SPSS PROCESS Macro를 사용하여 분석하였다. 먼저, 측정변인들의 평균, 표준편차 등의 기술 통계치를 확인한 후 연구에 사용된 변인의 척도에 대한 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α를 사용하였다. 측정변인들의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관계수를 이용한 상관분석을 실시하였다. 다음으로, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 과업정체성의 매개효과 분석하기 위해 SPSS PROCESS Macro Model 4를 통해 부트스트래핑 10,000회 반복 추출한 결과(Hayes, 2013), 95% 신뢰구간의 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되지 않아 매개효과가 유의미한 것으로 나타났다(Shrout & Bolger, 2002). 이후, 잡크래프팅과 조직지원인식의 상호작용효과가 과업정체성에 미치는 영향을 검증하기 위해 SPSS Macro Model 1(Hayes, 2013)을 이용하여 조절효과를 검증하였다. 마지막으로, 잡크래프팅과 과업정체성의 관계에서 조직지원인식의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 SPSS PROCESS Macro Model 7을 이용하여 이를 검증하였다.

결 과

측정변인들의 기술통계치 및 상관

본 연구의 측정변인들의 기술통계치에 대한 분석과 상관분석을 실시하였고 해당 결과값을 표 2에 제시하였다. Pearson 상관 분석 결과를 살펴보면, 연구에서 사용된 모든 측정변인간의 상관이 통계적으로 유의미하였다. 구체적으로, 본 연구의 선행변인인 잡크래프팅은 과업정체성(r = .426, p < .01), 일의 의미(r = .521, p < .01), 조직지원인식(r = 474, p <

표 2. 변인들의 기술통계치 및 상관

변인	*M*	*SD*	*a*	1	2	3	4	5	6	7
1. 성별	1.51	.50	—	—						
2. 재직기간	13.88	10.10	—	-.116*	—					
3. 직급	2.67	1.75	—	-.324**	.621**	—				
4. 잡크래프팅	3.58	.42	.868	-.025	.166**	.104	—			
5. 일의의미	3.09	.56	.904	.010	.188**	.212**	.521**	—		
6. 과업정체성	3.57	.69	.708	-.205**	.198**	.303**	.426**	.419**	—	
7. 조직지원인식	3.08	.85	.887	.040	.152**	.199**	.474**	.880**	.341**	—

N=300, *p < .05, **p < . 01.
성별은 남자 1, 여자 2로 코딩함
재직기간은 년수임
직급은 사원 1, 대리 2, 과장 3, 차장 4, 부장 5, 임원이상 6으로 코딩함

www.kci.go.kr

.01)과 정적 상관을 보였다. 다음으로 본 연구의 매개변인인 과업정체성은 일의 의미(r = .419, p < .01), 조직지원인식(r = .341, p < .01)과 유의미한 상관을 보였다. 마지막으로 본 연구의 결과변인인 일의 의미는 조직지원인식(r = .880, p < .01)과 정적인 상관이 있는 것으로 나타났다.

추가적으로 인구통계학적 변인과 주요변인과의 관련성을 살펴보면, 잡크래프팅은 재직기간(r = .166, p < .01)과 유의미한 상관을 보였으며, 매개변인인 과업정체성은 성별(r = -.205, p < .01), 재직기간(r = 198, p < .01), 직급(r = 303, p < .01)과 유의미한 상관을 보였다. 또한, 조직지원인식은 재직기간(r = .152, p < .01), 직급(r = .199, p < .01)과 유의미한 상관이 있었으며, 일의 의미는 재직기간(r = 188, p < .01), 직급(r = 212, p < .01)과 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다.

과업정체성의 매개효과 검증

잡크래프팅이 과업정체성을 통해 일의 의미에 영향을 주는 매개모형을 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 위계적 회귀분석 방식을 이용하였으며, 그 결과는 표 3과 같다. 모형 1에서는 독립변인인 잡크래프팅이 종속변인인 일의 의미에 미치는 효과가 유의미한 것으로 나타났다(β = .504, p < .001). 이로서 잡크래프팅이 일의 의미에 정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1이 지지되었다. 모형 2에서는 독립변인인 잡크래프팅과 매개변인인 과업정체성간의 관계를 살핀 결과, 잡크래프팅이 과업정체성에 미치는 영향은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(β = .404, p < .001). 따라서 잡크래프팅이 과업정체성에 정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 2가 지지되었다. 모형 3에서 잡크래프팅과 과업정체성을 투입하여 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 효과를 통제한 상태에서 과업정체성이 일의 의미에 미치는 영향을 확인한 결과, 해당 관계는 통계적으로 유의미했다(β = .223, p < .001). 따라서 과업정체성이 일의 의미에 정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 3이 지지되었다. 또한, 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향과 과업정체성의 매개변인을 통한 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향의 효과크기를 비교한 결과, 표준화회귀계수값이 .504에서 .414로 감소하는 것을 확인하였다. 따라서 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향에 있어서 과업정체성의 매개효과를 확인하였다. 또한, 매개변인인 과업정체성이 투입되었을 때에도 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향이 유의미하였

표 3. 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 과업정체성의 매개효과

	모형 1 DV: 일의 의미			모형 2 DV: 과업정체성			모형 3 DV: 일의 의미		
	b	β	t	b	β	t	b	β	t
잡크래프팅	.678	.504	10.229***	.663	.404	7.963***	.557	.414	7.819***
과업정체성							.183	.223	4.037***

***p < .001

www.kci.go.kr

으므로(β = .414, p < . 001) 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 따라서 과업정체성이 잡크래프팅과 일의 의미의 관계를 매개할 것이라는 가설 4가 지지되었다.

다음으로, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 과업정체성의 매개효과의 크기가 통계적으로 유의미한지를 검증하기 위해 SPSS PROCESS Macro Model 4(Hayes, 2013)를 사용하여 부트스트래핑을 10,000회 실시한 결과하였고 해당 결과가 표4에 제시되어 있다. 95% 신뢰구간 상한값과 하한값 사이 0을 포함하지 않고 있어 과업정체성의 매개효과는 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 이를 통해 가설 4가 지지되었음이 재확인되었다.

조직지원인식의 조절효과 검증

잡크래프팅과 과업정체성의 관계에서 조직지원인식의 조절효과와 관련하여, 과업정체성에 대한 잡크래프팅(β = .315, p < .001)과 조직지원인식(β = .151, p < .01)의 주효과가 유의미했으며, 잡크래프팅과 조직지원인식의 상호작용 효과 역시 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(β = .084, p < .05). 즉 조직지원인식은 잡크래프팅과 과업정체성의 관계를 유의미하게 조절하였으며, 분석결과는 표 5에 제시되어 있다. 또한, SPSS PROCESS Macro Model 1(Hayes, 2013)을 사용하여 조직지원인식의 수준(-1SD, Mean, +1SD)에 따라 잡크래프팅이 과업정체성에 미치는 영향을 확인하였고 그 결과는 표 6에 제시되어 있다.

표 4. 과업정체성의 매개효과 검증을 위한 부트스트래핑 결과 (10,000회)

변인	Boot coefficient	Boot *SE*	95% 신뢰구간	
			하한값	상한값
과업정체성	.138	.041	.068	.229

표 5. 잡크래프팅과 과업정체성의 관계에서 조직지원인식의 조절효과

Step		DV: 과업정체성					
		비표준화 계수		β	t	R^2	$\triangle R^2$
		b	se				
1	(Constant)	3.623	.144	-.040	25.142***	.105***	
	성별	-.186	.073	-.135	-2.548*		
	재직기간	-.000	.000	-.024	-.377		
	직급	.084	.027	.213	3.153**		
2	잡크래프팅	.518	.094	.315	5.501***	.280***	.175***
	조직지원인식	.123	.047	.151	2.629**		
3	잡크래프팅 × 조직지원인식	.163	.082	.084	1.981*	.290***	.010***

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

www.kci.go.kr

표 6. 조직지원인식의 수준에 따른 단순회귀선 유의성 검증

	조직지원인식	B	*SE*	95% 신뢰구간	
				하한값	상한값
잡크래프팅	-1*SD* (-.847)	.380	.126	.132	.628
	Mean (0)	.518	.094	.333	.703
	+1*SD* (.847)	.656	.107	.444	.867

다음으로 Aiken, West, Reno(1991)에 따라, 상호작용 효과를 구체적으로 해석하기 위해 조절변인인 조직지원인식이 높은 경우(+1 SD)와 낮은 경우(-1SD)에 대한 잡크래프팅과 과업정체성의 관계를 그래프로 그렸으며 그 결과가 그림 2에 제시되어 있다.

그림에서 확인되는 바와 같이, 조직지원인식이 높은 경우 잡크래프팅이 과업정체성에 미치는 정적 영향이 더 강해지는 것을 확인할 수 있다. 또한, 잡크래프팅의 수준이 낮을수록 조직지원인식 정도에 따른 과업정체성에 미치는 영향 차이가 작았으나, 잡크래프팅 수준이 높을 때에는 조직지원인식이 높을수록 조직지원인식이 낮은 경우보다 과업정체성이 더 큰 폭으로 높아짐을 확인할 수 있다. 이를 통해 잡크래프팅과 과업정체성간의 정적 관련성을 확인할 수 있었으며, 특히 상황맥락적 요인으로서 조직지원인식을 높이 인식할수록 그 효과가 강화되는 것을 확인하였다. 따라서 조직지원인식은 잡크래프팅과 과업정체성의 관계를 조절할 것이며, 구체적으로 조직지원인식이 높을수록, 잡크래프팅과 과업정체성의 관계는 강화될 것이라 예측한 가설 5는 지지되었다.

이를 통해 본 모형의 매개효과와 조절효과가 통계적으로 유의미한 것이 확인되었다. 조절된 매개효과 성립을 위한 마지막 절차로서, 종속변인에 미치는 영향에 있어서 독립변인과 조절변인의 상호작용 효과는 유의미하지 않아야 한다(정선호 & 서동기, 2016; Muller, Judd,

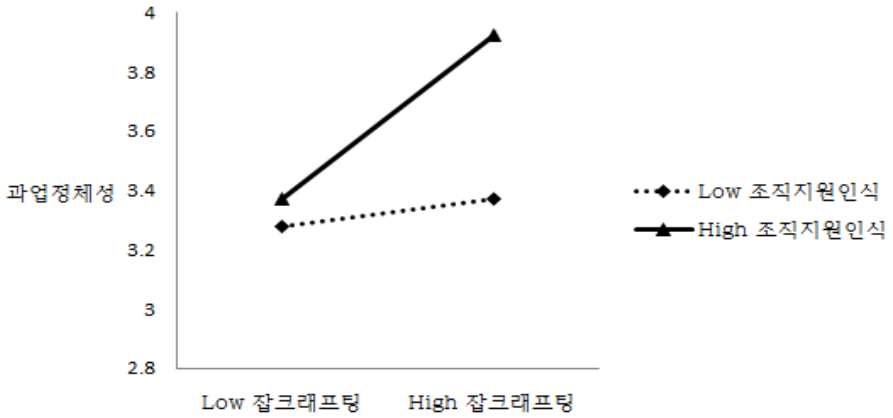


그림 2. 잡크래프팅과 과업정체성의 관계에서 조직지원인식의 조절효과

www.kci.go.kr

& Yzerbyt, 2005). 그에 따라 SPSS Macro Model 1(Hayes, 2013)을 사용하여 조직지원인식의 조절효과에 따른 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향을 확인하였고, 그 결과 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 조직지원인식의 조절효과는 통계적으로 유의미하지 않았으므로 (β = -.012, p > .05), 조절된 매개효과의 전제조건이 충족되었다.

조절된 매개효과 분석

잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 과업정체성의 매개효과와 잡크래프팅과 과업정체성의 관계에서 조직지원인식의 조절효과를 확인한 결과, 매개효과와 조절효과가 모두 통계적으로 유의미함을 확인하였다. 또한, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 조직지원인식의 조절효과가 유의미하지 않았으므로 조절된 매개효과 분석을 위한 모든 가정이 충족되었다. 다음 단계로서, 잡크래프팅이 과업정체성의 매개효과를 통해 일의 의미로 미치는 영향에 있어서, 조직지원인식의 조절된 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석과 SPSS PROCESS Macro Model 7(Hayes, 2013)을 사용하

표 7. 조절된 매개효과 분석결과

		DV: 과업정체성					
		비표준화 계수		β	t	95% 신뢰구간	
		b	se			하한값	상한값
1	상수	3.624	.144	.075	25.142***	3.340	3.907
	성별	-.186	.073	-.269	-2.548*	-.329	-.042
	재직기간	-.000	.000	-.000	-.377	-.001	.001
	직급	.084	.027	.122	3.153**	.032	.136
	잡크래프팅	.518	.094	.315	5.501***	.333	.703
	조직지원인식	.123	.047	.151	2.629**	.031	.215
	잡크래프팅 × 조직지원인식	.163	.082	.084	1.981*	.001	.324
		DV: 일의 의미					
		비표준화 계수		β	t	95% 신뢰구간	
		b	se			하한값	상한값
2	상수	2.135	.197	-.544	10.851***	1.748	2.523
	성별	.124	.057	.220	2.166*	.011	.237
	재직기간	.000	.000	.000	.074	-.001	.001
	직급	.043	.021	.077	2.066*	.002	.085
	과업정체성	.183	.045	.223	4.037***	.094	.271
	잡크래프팅	.557	.071	.414	7.819***	.417	.697

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

www.kci.go.kr

여 조절된 매개효과를 분석했으며 해당 결과는 표 7에 제시되어 있다.

먼저 성별, 재직기간, 직급을 통제변인으로 설정하고, 독립변인인 잡크래프팅은 매개변인인 과업정체성에 통계적으로 유의하게 정적으로 영향을 주는 것으로 나타났다(β = .315, p < .001). 또한, 과업정체성이 종속변인인 일의 의미에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하였고(β = .223, p < .001), 잡크래프팅과 조직지원인식의 상호작용이 과업정체성에 미치는 영향 역시 유의미한 것으로 확인되었다(β = .084, p < .05).

다음으로, 조직지원인식의 과업정체성에 대한 조절된 매개효과의 크기와 신뢰구간을 확인하기 위해 부트스트래핑 방법을 사용하였으며 그 결과가 표8에 제시되어 있다. 10,000개의 샘플을 사용하여 부트스트래핑을 실시한 결과에 따르면, 조직지원인식이 높아질수록 잡크래프팅의 간접효과가 커지는 것을 확인되었다. 조직지원인식의 평균 - 1SD, 평균수준, 평균+1SD 수준에서 모두 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의미한 결과를 확인하였다. 구체적으로 살펴보면, 조직지원인식이 낮을 때(b = .069, SE = .040, 95% CI [.009, .174])보다 조직지원인식이 높을 때(b = .120, SE = .033, 95% CI [.062, .192]) 잡크래프팅이 과업정체성을 통해 일의 의미에 미치는 간접효과의 크기가 조직지원인식 수준이 높을수록 더 크게 나타나는 것을 의미한다. 따라서, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에 있어 조직지원인식은 과업정체성의 매개효과를 조절할 것이라는 가설6이 지지되었다.

논 의

본 연구는 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향을 확인하고 그 관계에서의 과업정체성의 매개효과를 검증하기 위해 시행되었다. 분석 결과, 잡크래프팅은 일의 의미에 정적 영향력을 미치는 것으로 확인되었고, 과업정체성은 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 영향을 유의미하게 매개하는 것으로 나타났다. 또한, 조직에 대한 개인의 인식차원으로서 조직관련 변인인 조직지원인식이 잡크래프팅과 과업정체성의 관계를 조절하는지 살펴봤으며 조직지원인식이 높을수록 잡크래프팅이 일의 의미에 미치는 정적 영향력이 커지는 것으로 확인되었다. 추가적으로 잡크래프팅과 일의 의미 관계에서 과업정체성의 매개효과를 조직지원인식이 조절하는 조절된 매개효과 검증을 실시하였으며, 그 결과 조직지원인식이 높을수록 잡크래프팅이 과업정체성을 거쳐 일의 의미에 미치는 간접효과가 증가하는 것으로

표 8. 조직지원인식의 조건값에 따른 조절된 매개효과 검증을 위한 부트스트래핑 결과

매개변인	조직지원인식	Boot coefficient	Boot *SE*	95% 신뢰구간	
				하한값	상한값
과업정체성	M-1SD	.069	.040	.009	.174
	M	.095	.029	.047	.165
	M+1SD	.120	.033	.062	.192

www.kci.go.kr

나타나 조절된 매개효과가 확인되었다.

결과를 구체적으로 해석해보면, 첫째, 자신의 일을 주도적으로 조직해나가며 잡크래프팅 행위를 하는 것은 자신의 업무에 대한 과업정체성을 높이는 것으로 나타났다. 즉, 자신의 일을 바꿀 수 없는 고정된 일로 여기는 수동적인 태도보다 능동적인 태도와 주도적인 행동은 자신의 일에 대한 주인의식 및 직무완결성을 높이게 함으로서 업무에 대한 인식에도 변화를 주어 과업정체성 함양에도 영향을 미칠 수 있음을 밝혀냈다.

둘째, 과업정체성은 일의 의미에 정적 영향력을 행사하는 것으로 나타났으며, 과업정체성은 잡크래프팅과 일의 의미의 관계를 유의미하게 매개하는 것으로 나타났다. 이는 Hackman과 Oldham(1976)의 직무특성이론을 기반으로 한 실증 연구라 할 수 있으며, Rosso 등(2010)이 제안한 일의 의미의 근원을 기술한 이론적 관점에 대한 실증적인 검증이라 할 수 있다. 즉, 잡크래프팅을 하는 조직원일수록 자신의 과업정체성이 높아지며, 높아진 과업정체성은 자신의 일의 의미에 정적 영향을 주게 된다. 개인은 결국 주어진 일과 환경에 한정하여 일의 의미를 찾는 것(Van Maanen & Schein, 1979)이 아니라 일과 환경에 대한 적극적인 크래프터(crafter)가 되어 일의 의미를 높일 수 있음을 의미한다고 할 수 있다.

셋째, 잡크래프팅을 많이 하는 사람은 조직이 자신을 지원해준다는 인식이 높은 경우 과업정체성 인식이 높아지는 것으로 확인되었으며, 잡크래프팅이 과업정체성을 통해 일의 의미에 미치는 간접효과의 수준은 조직지원인식이 높을수록 증가하는 강화효과를 확인하였다. 높은 조직지원인식은 조직이 조직원에게 도움을 주고, 필요시 지원하며, 적절한 보상 등을 제공해 주겠다는 믿음을 의미하며(Eisenberger et al., 1986), 이를 통해 조직원의 직무능력 향상을 촉진시키는 효과를 볼 수 있다(Rhoades & Eisenberger, 2002). 본 연구결과는 잡크래프팅과 과업정체성, 일의 의미의 관계에서 조직지원인식의 조절된 매개효과를 밝힘으로써 개인의 내재적 동기 향상을 위해서 개인적 요인 뿐 아니라 조직 환경적인 요인도 중요한 역할을 하는 것을 확인하였다고 할 수 있다.

이론적 및 실무적 시사점

본 연구는 직무 요구-자원모델과 직무특성이론을 바탕으로 잡크래프팅과 일의 의미가 어떤 매커니즘을 통해 영향을 주는지에 관한 실증적 분석이라는 점에서 학문적 의의가 있다. 잡크래프팅과 일의 의미의 관계를 설명할 수 있는 실증연구는 제한적이었다. 앞서 설명한 바와 같이, 개인-직무적합성의 매개효과를 통해 관계를 본 연구(Tims et al., 2016)와 직업적 역할 중요성의 조절효과를 통해서만 해당 관계(Petrou et al., 2017)를 본 연구는 있었으나, 과업정체성의 부분매개효과를 밝혀냄으로서, 해당 관계에 대한 직접경로 뿐만 아니라 매개변인의 탐색을 통해 해당 매커니즘에 대한 설명력을 높였다는데 의의가 있다. 첨언하자면, 직무특성이론에 관한 기존 실증 연구들은 의미에 영향을 주는 선행요인으로 제시된 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성 중에서 단일변인으로는 과업중요성과 일의 의미의 관계를 주로 보고해왔다(Allan, 2017; Allan, Duffy, & Collisson, 2017; Schnell, Höge, & Pollet, 2013). 그러나 본 연구에서는 과업정체성과 일의 의미의 관계를 다루었다는 점에서 직무특성이론 실증 연구의 외연을 확대했다고 할 수 있다.

www.kci.go.kr

또한, 잡크래프팅과 일의 의미의 관계에서 조직 차원 변인인 조직지원인식의 조절된 매개효과를 규명해 냄으로서 인적 요인과 조직 환경 요인의 상호작용이 줄 수 있는 긍정적 결과의 극대화를 확인하였다. 잡크래프팅이 일의 의미에 영향을 주는 경로에 있어서 조직이 조직원에게 지지적인 환경이라는 인식을 줌으로서 잡크래프팅과의 상호작용효과를 통해 과업정체성 향상과 일의 의미 고양으로 이어지는 것을 확인하였다. 이는 조직 환경 요인인 조직지원인식의 수준에 따라 잡크래프팅이 과업정체성을 통해 일의 의미에 주는 영향이 달라지는 것을 확인하는 결과로 잡크래프팅의 효과에 대한 연구의 영역을 확장하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 실무적 함의는 조직차원과 개인차원으로 나눠서 살펴볼 수 있다. 첫째, 본 연구는 조직원들의 과업정체성을 형성하고 일의 의미를 향상시키기 위해서는 조직차원의 지원이 필요하다는 것을 확인하였다. 조직원들의 의견을 중요시 여기거나 조직원의 자율성을 보장해주는 등 조직원에 대한 지지를 보여주는 조직차원의 시그널이 줄 수 있는 파급효과를 고려하여 조직원을 위한 지지적인 환경을 제공해야 한다. 또한 조직의 지지에 대한 믿음을 심어주는 것이 중요하다고 할 수 있다. 스스로 적극적인 업무 행동을 통해 만들어낼 수 있는 긍정적인 결과를 배가시킬 수 있는 요인으로서 조직의 역할이 강조되는 바이다.

다음으로 개인차원에서 살펴보면, 본 연구에서 검증된 자기 주도적 행동인 잡크래프팅이 가져올 수 있는 긍정적 변화에 대한 고찰을 통해 개인들이 잡크래프팅을 적극 활용할 수 있도록 권장할 수 있을 것이다. 삶의 큰 부분을 차지하는 직장생활에서 개인이 주도하는 변화로 일의 의미를 느끼게 된다면 개인뿐만 아니라 조직에도 긍정적인 시너지를 낼 수 있다. 일의 의미를 느끼는 것은 조직차원의 업무성과(Allan, Duffy, & Collisson, 2017; Harris, Kacmar, & Zivnuska, 2007), 직무만족, 조직헌신, 조직시민행동 등(Steger et al., 2012)과 관련이 있을 뿐만 아니라 개인의 주관적 안녕감(Compton, 2000), 긍정적인 기분(King, Hicks, Krull & Del Gaiso, 2006), 삶의 만족(Steger et al., 2012), 자기주도적 경력태도 및 주관적 경력성공(신소연 & 탁진국, 2016) 등과 정적인 연관이 있다. 따라서, 잡크래프팅이 일의 의미에 정적인 영향을 줄 수 있다는 실증적 연구결과를 바탕으로 잡크래프팅 활동을 권장함으로서 개인에게 줄 수 있는 긍정적인 결과를 촉발시킬 수 있을 것이다. 이를 위해, 조직은 적성에 맞는 직무 배치 및 다양한 직무 기회와 성장기회 제공, 업무관련 상사의 피드백 활성화, 자율성 높은 업무환경 제공 등을 통해 조직원의 잡크래프팅 활동을 권장할 수 있을 것이다.

한계 및 미래 연구 제언

본 연구의 제한점 및 미래 연구 제언사항은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 단일 시점에 모든 변인 측정이 이뤄진 횡단연구로 진행되었으며, 연구에서 사용된 모든 변인은 자기보고식으로 측정되었다. 횡당연구의 특성상 엄밀한 인과관계를 논할 수 없으며, 인터넷 설문조사를 활용하여 모든 변인에 대한 자기보고식 측정은 동일방법편향(common method bias)의 소지가 있다. 후속 연구에서는 종단연구를 통해 잡크래프팅과 일의 의미의 인과관계 규명 및 다양한 평정방식을 활용함으로써 연구

www.kci.go.kr

를 고도화할 수 있을 것이다.

둘째, 잡크래프팅을 강화할 수 있는 선행변인과 관련하여, 업무 환경의 중요성이 대두되고 있다. Lyons(2008)은 인식된 통제력(perceived control)을 잡크래프팅을 촉진할 수 있는 선행변인으로 보고했으며, Tims와 Bakker(2010)은 자율성을 잡크래프팅의 선행요인으로 제시하였고, 실증연구를 통해 직무자율성이 잡크래프팅에 유의미한 영향을 주는 것으로 보고된 바 있다(권나영, 김민수, & 오인수, 2016). 본 연구에서는 개인적 요인인 잡크래프팅과 조직환경 요인인 조직지원인식의 상호작용 효과를 통한 영향력을 검증하였지만, 후속 연구에서는 조직문화, 예컨대 Cameron과 Quinn(1999)의 조직문화 4유형인 위계지향문화, 과업지향문화, 관계지향문화, 변화지향문화를 잡크래프팅의 선행변인으로 검증한다면 어떤 조직문화에서 잡크래프팅이 가장 활성화 되는지를 알아볼 수 있을 것이다. 그밖에도 리더십 차원에서 변혁적 리더십, 임파워먼트 리더십 등을 잡크래프팅의 선행변인으로 검증한다면 잡크래프팅 연구에 풍부한 설명력을 더할 의미 있는 연구가 될 것이다.

셋째, 직무특성이론에서 의미에 영향을 주는 요인으로 기술다양성, 과업 정체성, 과업 중요성의 3요인이 제시되고 있으며 선행연구에서 핵심직무특성 5요인과 의미의 관계를 밝힌 연구들도 있다. 그러나 본 연구에서는 이 중 과업정체성 변인의 매개효과만을 확인하여 핵심직무특성 5요인 중 일부만 변인으로 사용한 점은 모형의 정확도를 떨어트릴 가능성이 있다. 잡크래프팅이 직무 자원과 요구를 변화시켜 직무특성에 영향을 주고, 핵심직무특성이 일의 의미에 영향을 미친다는 이론적 근거를 토대로 과업정체성 외에도 핵심직무특성을 모두 포함하여 그 효과를 분석할 필요가 있다.

넷째, 잡크래프팅을 함에 있어서, 개인이 처한 업무환경과 업무의 질이 개인만의 노력으로 개선이 힘든 경우는 잡크래프팅 자체가 어려울 수 있다는 비판을 받는다. 이는 자율성, 직무독립성 등이 잡크래프팅의 선행요인으로 제시되는 이유이기도 하다(Tims & bakker, 2010). 그러나, 선행연구를 살펴보면 직급에 의해 잡크래프팅의 행위여부가 결정되는 것은 아니며 직급 차이에 따라 잡크래프팅을 하는 방식이 달라질 뿐 높은 직급뿐만 아니라 낮은 직급에 있는 사람들도 자신의 환경에서 잡크래프팅을 하는 것으로 밝혀졌다(Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010). 따라서 선행연구의 직급에 따른 잡크래프팅 방식의 차이 외에 수평/수직적 업무환경 등에서의 동일 직급 비교군의 잡크래프팅 방식 등에 대한 연구 등을 통해 잡크래프팅과 환경과의 상호작용 및 좀 더 구체적인 잡크래프팅 방식의 차이에 초점을 맞춰보는 연구도 의미 있는 연구가 될 것이다.

참고문헌

권나영, 김민수, 오인수 (2016). 직무 자율성이 직무만족에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(4), 573-590.

김수진 (2014). 한국판 일의 의미 척도 (Working As Meaning Inventory; WAMI) 타당화. 석사학위논문, 이화여자대학교.

김우진, 서원석 (2011). 호텔기업 종사원의 직무특성이 조직후원인식과 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 구조모

www.kci.go.kr

형분석. 관광레저연구, 23(4), 99-118.

김창호, 심원술 (2012). 리더의 진실성이 부하의 장인적 직무수행 (Job Crafting) 에 미치는 영향과 그 과정에 대한 연구. 조직과 인사관리연구, 34, 131-162.

김혜선, 탁진국 (2015). 리더의 임파워링 행동이 직무 열의에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 275-299.

신소연, 탁진국 (2017). 내적 일의 의미, 자기주도적 경력태도, 주관적 경력성공의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(1), 1-24.

유태용, 이채령 (2016). 성격이 과업수행과 적응수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(4), 607-630.

이수화 (2006). 직무특성모형에서 자아효능감과 공정성민감도의 조절효과에 관한 연구. 미간행박사학위논문, 전남대학교.

이혜정, 유규창 (2013). Y 세대의 일과 삶의 균형. 노동정책연구, 13(4), 1-31.

정선호, 서동기 (2016). 회귀분석을 이용한 매개된 조절효과와 조절된 매개효과 검증방법. 한국심리학회지: 일반, 35(1), 257-282.

조동규, 양재생, 이만규 (2004). 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 인적자원관리연구, 10, 37-53.

조성인, 송해덕 (2016). HRD 담당자의 직무특성과 업무몰입의 관계에서 직무재창조 (Job Crafting) 의 매개효과. 기업교육과 인재연구, 18, 327-352.

조예리 (2006). 주인의식 선행요인 연구. 석사학위논문, 서울대학교.

조주연, 김명소 (2015). 직무의미창조 (Job Crafting) 척도 개발 및 타당화 연구. 생애학회지, 5(3), 29-46.

하유진 (2012). 소명의식이 업무 변인에 미치는 영향: 경력 몰입의 매개효과와 개인-상사적합 및 조직지원인식의 조절효과. 박사학위논문, 연세대학교.

Abu Elanain, H. M. (2009). Job characteristics, work attitudes and behaviors in a non-western context: Distributive justice as a mediator. *Journal of Management Development*, *28*(5), 457-477.

Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.

Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 174-182.

Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2017). Task significance and performance: Meaningfulness as a mediator. *Journal of Career Assessment*. (Advance online publication).

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator – mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, *51*(6), 1173.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, *22*(3), 309-328.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. *Retrieved form the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15*, 2011.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and meaning in the workplace*, 81-104.

www.kci.go.kr

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, *21*(5), 973-994.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(2 3), 158-186.

Braine, R. D., & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, *37*(2), 52-62.

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly, 54*(1), 32-57.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E.(1999). *Diagnosing and changing organizational culture.* Reading. MA: Addison-Wesley.

Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2016). When the Meaning of Work Has Disappeared: Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions. *Management Science, 63*(6), 1696 – 1707.

CNN (2016. 09.05). Fall in love with a job you don't even like, in three steps. *Retrived from the website of CNN* on August 4, 2017.

Compton, W. C. (2000). Meaningfulness as a mediator of subjective well-being. *Psychological reports*, *87*(1), 156-160.

De Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L., Bongers, P. M., & Kompier, M. A. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of occupational health psychology*, *5*(2), 256.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*(2), 01-09.

Easterlin, R. A., McVey, L. A., Switek, M., Sawangfa, O., & Zweig, J. S. (2010). The happiness – income paradox revisited. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 107*(52), 22463-22468.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 86*(1), 42.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500.

Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of applied psychology, 92*(2), 321.

Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology*, *8*, 1 – 33

Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting.* Doctoral dissertation, University of Pittsburgh.

Grant, A. M. (2008). The significance of task

www.kci.go.kr

significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology, 93*(1), 108.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied psychology, 60(2), 159.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, *16*(2), 250-279.

Harris, K. J., Kacmar, K., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly, 18*(3), 252 – 263

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach.* New York, NY: Guilford.

Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: effects on job resources, self efficacy, and affective well being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(3), 511-532.

Holman, D. J., Axtell, C. M., Sprigg, C. A., Totterdell, P., & Wall, T. D. (2010). The mediating role of job characteristics in job redesign interventions: A serendipitous quasi experiment. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(1), 84-105.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1332 – 1356.

Hunt, R. G., & McCadden, K. S. (1985). A survey of work attitudes of police officers: Commitment and satisfaction. *Police Studies, 8*. 17-25.

Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and moderating effects in job design. *Journal of Management*, *18*(4), 657-676.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, *33*(4), 692-724.

King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of personality and social psychology*, *90*(1), 179.

Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, *23*(1-2), 25-36.

Mattarelli, E., & Tagliaventi, M. R. (2015). How offshore professionals' job dissatisfaction can promote further offshoring: Organizational outcomes of job crafting. *Journal of Management Studies*, *52*(5), 585-620.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology, Vol. 2 Work psychology* (pp. 5 – 33). Hove, England: Psychology Press.

Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of personality and social psychology, 89*(6), 852.

Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G.,

www.kci.go.kr

& Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management, 26*(1), 93-113.

Peng, A. C., Lin, H. E., Schaubroeck, J., McDonough III, E. F., Hu, B., & Zhang, A. (2016). CEO intellectual stimulation and employee work meaningfulness: The moderating role of organizational context. *Group & Organization Management*, *41*(2), 203-231.

Petrou, P., Bakker, A. B., & den Heuvel, M. (2017). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *90*(2), 129-152.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309-327.

Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of management journal, 49*(2), 235-262.

Renn, R. W., & Vandenberg, R. J. (1995). The critical psychological states: An underrepresented component in job characteristics model research. *Journal of management*, *21*(2), 279-303.

Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature, *Journal of Applied Psychology, 87*, 698-714.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, *53*(3), 617-635.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, *30*, 91-127.

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 224-253.

Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *Journal of Positive Psychology*, *4*(6), 483-499.

Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *Journal of Positive Psychology*, *8*(6), 543 – 554.

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological methods*, *7*(4), 422-445.

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*, *5*(1), 1-17.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 322-337.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*,

www.kci.go.kr

80(1), 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, *18*(2), 230-240.

Tims, M., B. Bakker, A., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy‐performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, *29*(5), 490-507.

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person‐job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 44-53.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI.

Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: a three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *25*(3), 353-362.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 296－308). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, *26*(2), 179-201.

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281-302). London, England: Emerald.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, *31*(1), 21-33.

1차 원고접수 : 2018. 01. 02
2차 원고접수 : 2018. 02. 07
최종게재결정 : 2018. 02. 12

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2018. Vol. 31, No. 1, 149-173

The Influence of Job Crafting and Task Identity on Meaningful Work: The Moderated Mediating Effect of Perceived Organizational Support

Alim Seo Yeseul Jung Young Woo Sohn

Department of Psychology, Yonsei University

The goal of this study was to investigate the influence of task identity and perceived organizational support(POS) on the relationship between job crafting and meaningful work. Specifically, the mediating effect of task identity and the moderating effect of POS were examined in the relationship between job crafting and meaningful work. The survey was conducted on 300 adults who have been working for at least six months. Supporting the hypotheses, task identity partially mediated the relationship between job crafting and meaningful work. Also, POS moderated the relation between job crafting and task identity significantly, suggesting that job crafting was more strongly associated with task identity as POS was strengthened. In addition, the mediating effect of task identity was moderated by POS in the relation between job crafting and meaningful work, suggesting that POS moderated the mediating effect of task identity on the relationship between job crafting and meaningful work. Based on the results, implications, limitations, and future research directions of this study were discussed.

Key words : job crafting, task identity, meaningful work, perceived organizational support, moderated mediation

www.kci.go.kr