

이십일 세기 이전의 심리학은 주로 정신적 문제(mental illness) 등 부정적인 현상에만 주목하고 긍정적인 현상은 간과하였으며(Myers, 2000), 이런 편파는 직업건강심리학에서도 관찰된다(Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). 과거 직업건강심리학이 직무탈진(job burnout)에 많은 주의를 기울인 것이 그 예이다. 그렇지만 최근 긍정심리학을 필두로 직무탈진의 반대개념인 직무열의(work engagement)의 효과와 중요성이 알려지면서 직무열의를 조사하는 연구가 많아지고 있다(Bakker et al., 2008). 본 연구는 최근의 흐름에 따라 직무열의의 저하 방지 기제를 조사하고자 한다.

직무열의의 예측변인에 대한 연구가 많이 진행되었고, 일반적으로는 직무자원(job resources)이 직무열의를 예측한다고 한다(Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007; Crawford, LePine & Rich, 2010; Sonnentag & Kühnel, 2016). 반면, 직무요구(job demands)를 포함한 직무스트레스원(job stressors)과 직무열의의 관계를 조사한 연구는 상대적으로 부족하다. 하지만 한국 조직의 구성원들이 주어진 시간과 능력에 비해 많은 역할을 수행하도록 요구받는다는 것을 감안하면(박상언, 김민용, 2006; 윤자희, 2016), 역할과부하(role overload)로부터 직무열의까지의 경로를 확인하고 이에 대한 개입 방안을 마련함으로써 이론적 및 실용적 함의를 동시에 얻을 수 있다. 이에 본 연구에서는 역할과부하와 직무열의의 관계에 관련된 매개변인과 조절변인에 대해서 알아보았다. 구체적으로 역할과부하와 직무열의의 관계에서 심리적 분리(psychological detachment)의 매개효과를 조사하였고, 또한 역할과부하와 심리적 분리 간 관계를 잡 크래프팅(job crafting; 직무가공, 직무 개선, 직무의미창조)이

조절하는지와 심리적 분리와 직무열의 간 관계를 결혼 여부(marital status) 및 성별(sex)이 조절하는지를 확인하였다.

먼저, 역할과부하와 직무열의 간 관계를 설명하는 경로를 확인하기 위해 심리적 분리의 매개효과를 알아볼 것이다. Sonnentag와 Fritz(2007)는 직무스트레스원이 개인의 건강과 수행에 역기능적인 영향을 미치는 과정에서 심리적 분리와 같은 구체적인 회복경험(recovery experience)이 이전의 상태를 복구하는 데 도움이 된다고 한다. 비슷하게, 역할과부하가 직무열의를 낮추는 과정에서도 심리적 분리가 매개역할을 할 것으로 예상된다. 특히, 전날의 심리적 분리가 다음 날의 직무열의를 예측한다는 연구는 심리적 분리가 직무열의의 직접적인 예측변인이 될 수 있음을 시사한다(Sonnentag & Kühnel, 2016). 조직구성원은 역할에 비해 많은 업무량을 수행하면서 자신이 가지고 있는 자원을 소모하게 된다(Westman, Hobfoll, Chen, Davidson & Laski, 2004). 이후 심리적 분리를 통해 자원을 회복하려고 하지만, 이미 많은 자원을 소모한 조직구성원은 자원 회복이 쉽지 않아 실패할 수 있고, 자원 회복에 실패한 구성원은 결과적으로 낮은 직무열의를 보이게 된다. 이에 따라 역할과부하가 심리적 분리를 거쳐 직무열의에 이르는 매개 경로를 조사하는 것이 본 연구 목적 중 하나이다.

또한 이 매개경로에서 조절변인을 탐구하는 것이 직무열의에 대한 역할과부하의 부정적인 효과를 줄이는 데 도움이 될 수 있다. 역할과부하에도 불구하고 심리적 분리를 원활히 한 조직구성원은 높은 직무열의를 보일 가능성이 있다. 본 연구에서는 Hobfoll(1989)의 자원보존(conservation of resource, COR) 이론을 바탕으로

잡 크래프팅이 이와 같은 직무자원의 기능을 할 것으로 기대하며, 역할과부하와 심리적 분리 간 관계에서 잡 크래프팅이 조절효과를 보이는지 확인하려고 한다. 잡 크래프팅이 한국에 소개된 것은 비교적 최근의 일이고(임명기, 하유진, 오동준, 손영우, 2014), 회복 과정에서 잡 크래프팅의 긍정적 효과를 확인한 연구가 드물다. 역할과부하와 심리적 분리 간 관계에서 잡 크래프팅의 조절효과를 확인하면, 잡 크래프팅이 갖는 긍정적 기능의 범위를 가늠하는 데 도움이 될 것이고, 나아가 조직에서 역할과부하에 대처할 수 있는 방법을 찾아가는 데 도움을 줄 수 있다.

마지막으로, 심리적 분리와 직무열의의 간 관계에서 결혼 여부 및 성별의 조절효과를 확인하려고 한다. 과거와 비교하여 혼인율이 점점 낮아지고 있다(천호성, 2017). 이런 변화는 조직원들의 개인 생활 뿐 아니라 궁극적으로 조직 생활에도 영향을 줄 수 있기 때문에 결혼 여부와 관련된 연구가 필요하다. Sonnentag와 Fritz(2015)의 연구에 따르면, 심리적 분리는 기본적으로 업무 외 시간에 일과 정신적으로 분리되는 것을 의미하고, 따라서 개인이 업무 외 시간을 보내는 직장 밖 영역에서 대부분 발생한다. 직장 밖 영역의 대표적인 공간이 가정이다. 하지만 기혼과 미혼은 가정에서 부여받는 역할이 다르기 때문에(이주희, 이은희, 2000), 결혼 여부에 따라 심리적 분리가 직무열의에 미치는 효과가 달라질 수 있다. 나아가, 이러한 차이는 성별에 따라 다르게 나타날 수 있다. 즉, 같은 기혼이라고 하더라도 여성이 남성보다 가정에서 수행하는 역할의 종류가 일반적으로 더 많고(허수연, 2008), 이에 따라 결혼이 심리적 분리와 직무열의의 간 관계에 미치는 조절효과가 기혼 남성보다는 기혼

여성에게서 더 크게 나타날 수 있다. 아직까지는 여성이 가사, 육아, 부모 봉양 등의 임무에서 더 많은 역할을 담당하기 때문이다.

직무열의

Schaufeli와 Bakker(2004)는 직무열의를 “활력(vigor), 헌신(dedication), 그리고 몰두(absorption)로 나타나는 긍정적이고 성취감을 주는 일과 관련된 마음 상태”라고 정의 내렸다(p. 295). 활력은 자신의 일에 충분히 노력을 기울이고 하는 태도를 말하고, 헌신은 자신의 역할을 수행하는 데 자원을 기꺼이 투자하려는 태도를 의미하며, 몰두는 시간의 흐름을 자각하지 못할 정도로 일에 완전히 몰입하는 상태를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 세 하위차원이 모두 직무열의를 구성하는 개념이지만, 하위차원이 나뉜다는 것 자체가 세 하위차원이 현상학적으로 어느 정도 구별되는 개념임을 의미한다. Bakker(2011)에 따르면, 활력은 정서적 측면, 헌신은 동기적 측면, 그리고 몰두는 인지적 측면을 나타낸다.

직무열의의 개념은 직무탈진에서 유래되어(Bakker et al., 2008), 초기 직무열의의 하위차원들은 직무탈진의 세 가지 하위차원과 반대되는 개념으로 구성되었다(Maslach & Leiter, 1997). 이후 직무열의의 개념이 다소 수정되었지만, 여전히 활력과 헌신은 직무탈진의 하위차원인 소진(exhaustion)과 냉소(cynicism)에 상응하는 반대개념이다(Bakker et al., 2008).

직무열의와 비슷한 개념으로 직무관여(job involvement)와 조직몰입(organizational commitment)이 있다. 실제로 직무열의는 직무관여나 조직몰입과 비교적 높은 상관을 보였다(Hallberg & Schaufeli, 2006). 그러나 직무관여

와 조직몰입은 개념적으로도 직무열의와 구분될 뿐만 아니라 요인분석을 통해 경험적으로도 변별되는 구성개념임이 확인되었다(Hallberg & Schaufeli, 2006). 이에 대해 Hallberg와 Schaufeli(2006)는 세 개념들이 직무애착(work attachment)의 서로 다른 측면을 대변한다고 결론지었다.

직무열의는 직무수행(job performance)으로 연결되기 때문에 중요하다(Bakker, 2011). 직무열의의 예측변인은 직무요구-자원 모형(job demands-resources model)을 통해 확인할 수 있다(Bakker & Demerouti, 2017). 직무요구-자원 모형은 직무탈진을 예측하기 위한 이론으로 출발하여, 소진은 주로 직무요구에 의해 설명이 되고, 냉소는 주로 직무자원에 의해 설명이 된다고 주장하였다(Bakker & Demerouti, 2017). 직무요구-자원 모형에 따르면, 직무열의의 주된 예측변인은 직무자원이다(Bakker & Demerouti, 2017). 그렇지만 역할과부하 등과 같은 직무요구 역시 직무열의를 부적으로 예측한다(Crawford et al., 2010).

서론에서 언급한 것과 같이 현재 한국의 조직구성원은 직무스트레스원에 자주 노출되고 있기 때문에(박상언, 김민용, 2006), 직무스트레스원과 직무열의의 관계를 파악하는 것이 한국의 상황에서는 중요할 수 있다. 일레로 취업 포털사이트 ‘잡 코리아’의 ‘직장인 야근 실태 조사’에 따르면, 한국 조직구성원은 과도한 업무량에 자주 노출된다(윤자희, 2016). 최근 국내 연구자들이 역할스트레스원(role stressors)과 직무열의의 관계를 조사하고 있지만(이명성, 한상린, 2017; 이용찬, 유재원, 2016), 아직 그 수가 부족하고, 역할스트레스원이 어떤 경로를 통해 직무열의에 영향을 주는지 알아본 연구도 드물다. 이에 본 연구는

한국의 직장인들이 특히 많이 경험하고 있는 직무스트레스원인 역할과부하를 예측변인으로 선정해 직무열의와의 관계를 확인하고자 한다. 이러한 시도는 직무열의 감소에 대처할 수 있는 방안을 모색하는 데 일조할 수 있다.

역할과부하

역할스트레스원은 부적절한 역할 구조와 작업 상황 때문에 조직구성원이 일을 효과적으로 수행할 수 없게 만드는 요인으로(Peterson et al., 1995), 이 중에서도 역할과부하는 주어진 시간, 능력 그리고 상황적 조건에 비해 너무 많은 책임과 업무가 주어지는 것을 의미한다(Rizzo, House & Lirtzman, 1970). 역할과부하는 크게 양적과부하(quantitative overload)와 질적과부하(qualitative overload)로 구분된다. 양적과부하는 제한된 시간에 조직구성원에게 너무 많은 업무가 부가되는 것을 나타내고, 질적과부하는 조직구성원이 직무수행에 필요한 지식, 기술, 능력 등이 부족하여 업무를 수행할 수 없는 상태를 의미한다(Quick & Quick, 1984). 이 두 과부하 모두 부정적 결과를 유발하지만(Quick & Quick, 1984), 국내 조직구성원이 질적과부하보다 양적과부하를 더 빈번하게 겪기 때문에(박상언, 김민용, 2006; 윤자희, 2016), 본 연구는 양적과부하에 초점을 맞췄다.

역할과부하는 개인과 조직 모두에게 부정적인 영향을 준다. 구체적으로 역할과부하는 정서적 소진(emotional exhaustion), 이직의도(intentions to leave)와 같은 부정적 결과변인과 정적 관계를 갖고(Hang-yue, Foley & Loi, 2005), 조직몰입, 직무만족 등의 긍정적 결과변인과 부적 관계를 갖는다(Chou & Robert, 2008; Jones, Chonko, Rangarajan & Roberts, 2007). 국내

에서 진행된 역할과부하의 연구도 국외 연구와 유사한 결과를 제시한다(김성천, 탁진국, 2010; 김영은, 박형인, 2014; 정민정, 탁진국, 2004).

Crawford 등(2010)은 역할과부하와 직무열의 간 관계에 대한 메타분석을 진행하여, 역할과부하와 직무열의의 부적 관계를 확인하였다(Crawford et al., 2010). 즉, 본인의 역할에 비해 너무 많은 업무와 책임이 주어지게 되면, 업무에 온전히 집중하지 못하고 일에 대한 열정도 줄어든다는 것이다. 이렇듯 이전 연구에서 이미 역할과부하와 직무열의 간 관계를 확인하였음에도 불구하고, Crawford 등(2010)의 메타분석에 포함된 연구들은 직무열의를 단일 변인으로 합산하여 분석을 하였다(예: Hallberg & Schaufeli, 2006). 하지만 활력, 헌신, 그리고 몰두는 각각 구분되는 개념이고(Schaufeli & Bakker, 2004), 역할과부하와 직무열의의 하위차원의 관계가 하위차원 마다 다르게 나타날 수 있다. 특히 직무열의의 예측변인을 확인하는 과정에서 직무열의를 단일 변인으로 취급하기보다 하위차원을 구분해 진행된 연구들이 많다(Bakker et al., 2007; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007). 그래서 본 연구에서는 Crawford 등(2010)의 연구와 다르게 역할과부하와 직무열의의 하위차원 간 관계를 확인하고자 한다.

심리적 분리

회복(recovery)은 신체와 정신이 스트레스원에 노출되기 이전의 상태로 돌아가는 과정을 의미한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 회복은 퇴근 후, 주말, 방학 등과 같은 시기에 주로 일어나는데, 특정 회복 시기나 활동이 중요한 것은

아니고 활동의 기저에 깔린 경험의 속성이 중요하다(Sonnentag & Fritz, 2007). 회복과 관련된 여러 가지 경험이 존재하는 가운데(박형인, 박영아, 김제인, 허태균, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007), 심리적 분리가 회복경험에서 가장 핵심적인 변인으로 제시되었고(Sonnentag & Fritz, 2007), 가장 많이 연구되고 있다(Derks, van Mierlo & Schmitz, 2014; Park, Fritz & Jex, 2011; Sonnentag & Fritz, 2015). 심리적 분리는 개인이 정신적으로 일과 분리되는 것을 의미한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 회복 과정에서 심리적 분리가 중요함에도 불구하고, 한국 조직구성원들은 심리적 분리를 원활하게 하지 못하고 있는 것으로 보인다. 취업포털 사이트 ‘사람인’이 직장인 734여 명을 대상으로 설문조사한 결과, 응답자의 88.3%가 근무시간 외 스마트폰을 이용해 즉시 업무를 처리한 경험이 있다고 답했다(이슬기, 2016). Park 등(2011)은 집에서 업무와 관련된 전자기기를 사용하는 것이 심리적 분리와 부적인 관계를 나타냈다고 보고했다. 또한 박형인 등(2011)은 한국인을 대상으로 주말 동안의 전자기기 사용과 심리적 분리의 관계를 확인한 결과, 전자기기를 사용한 조직구성원들이 그렇지 않은 구성원에 비해 더 낮은 심리적 분리 수준을 보였다. 즉, 조직구성원은 스마트폰 등 전자기기를 통해 업무시간 외에도 업무를 처리하고, 그로 인해 일과 관련된 생각이나 활동으로부터 원활하게 벗어나지 못하는 것으로 해석된다. 이와 같은 상황에서 심리적 분리를 연구하는 것은 한국 조직구성원들의 회복경험에 많은 함의를 가질 것이다.

심리적 분리를 예측하는 변인으로 초과근무(hours of overtime), 시간압박(time pressure), 그리고 직무부하(workload) 등이 있다(Sonnentag &

Fritz, 2007; Sonnentag & Fritz, 2015). 그 중 가장 많은 주목을 받은 변인은 직무부하로(Sonnentag & Fritz, 2015), 선행 연구들이 직무부하와 심리적 분리의 부적 관계를 꾸준히 보고하고 있다(Potok & Littman-Ovada, 2013; Sonnentag & Krueger, 2006; Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010). 이에 비해 역할과부하는 심리적 분리의 예측변인으로는 상대적으로 덜 연구가 되고 있으나, 직무부하와 역할과부하는 모두 양적 업무량이 많다는 공통점이 있다(Quick & Quick, 1984). 반면, 직무부하가 반드시 수행해야 할 구체적인 업무 활동에 관한 요구라면, 역할요인은 구성원 본인에게 부과된 역할을 원활하게 수행한다는 주변 사람들의 기대와 관련 있다는 차이점이 있다(Quick & Quick, 1984). 그럼에도 불구하고, 직무부하가 심리적 분리를 저해하는 것과 마찬가지로 역할과부하 역시 심리적 분리를 방해할 수 있다. 역할과부하에 직면하면 이를 해결하기 위해 일과 시간외에도 일에 대해 생각할 수 있고, 기대되는 모든 역할을 한정된 시간 내 수행하고자 한다면 시간압박으로 인한 초과근무를 하여 심리적 분리를 할 수 있는 개인 시간 자체가 줄어들 수 있다. 종합적으로, 직장에서 역할과부하를 경험하는 직장인들은 퇴근 후에도 일로부터의 심리적 분리가 원활하지 않을 것이다.

가설 1. 역할과부하는 심리적 분리와 부적 관계를 가질 것이다.

한편, Sonnentag와 Fritz(2015)는 심리적 분리의 결과변인에 대한 전반적인 틀을 제시해 주었다. 심리적 분리는 직무열의를 포함한 다양한 변인과 관계가 있다(Sonnentag & Fritz,

2015). 여러 결과변인 중에서도 직무열의에 대한 연구가 주로 이루어졌고, 이 연구들은 심리적 분리와 직무열의 간 정적 관계를 보고하였다(Sonnentag, Mojza, Demerouti & Bakker, 2012; Sonnentag & Kühnel, 2016).

COR 이론에 기반한 한 연구에 따르면, 일을 하는 동안에 조직구성원은 피로를 느끼면서 에너지와 같은 자원을 소모하고 스트레인(strain)을 경험한다(Zhou, Yan, Che & Meier, 2015). 높은 스트레인을 겪은 이후에 조직구성원은 업무 외 시간 동안 스트레인을 해소하고 잃은 자원을 재충전하려고 한다. 하지만 육체적으로 일과 분리됐다고 해서 반드시 자원을 회복하거나 스트레인 수준이 떨어지는 것이 아니고, 일과 정신적으로 분리되는 것도 필요하다(Sonnentag & Kühnel, 2016). 만약 정신적으로 분리되지 않는다면, 업무와 관련된 생각이나 스트레스 상황에 대한 기억에 머무르면서 스트레인 수준을 감소시키지 못한다(Cropley, Rydstedt, Devereux & Middleton, 2015). 반면 일로부터 심리적 분리를 적절하게 하면 자원을 충분히 회복하고 스트레인을 감소시킬 수 있다(Sonnentag & Kühnel, 2016). 이처럼 심리적 분리에 따라 직무열의에 투자할 자원의 회복이 결정되기 때문에, 심리적 분리가 직무열의에 직접적인 영향을 줄 수 있다.

가설 2-a. 심리적 분리는 활력과 정적 관계를 가질 것이다.

가설 2-b. 심리적 분리는 헌신과 정적 관계를 가질 것이다.

가설 2-c. 심리적 분리는 몰두와 정적 관계를 가질 것이다.

종합적으로, 역할과부하는 심리적 분리를

통해 직무열의에 영향을 줄 것이다. 역할과부하를 많이 경험하는 직장인은 심리적 분리가 어려워 직무열의 역시 낮을 것이다. 반면, 역할과부하를 적게 경험하는 직장인은 심리적 분리가 비교적 용이하고 심리적 분리를 통해 얻은 에너지를 다시 직무에 쏟을 수 있다. Sonnentag와 Fritz(2015) 역시 직무스트레스원과 건강 간 관계에 심리적 분리를 매개변인으로 제안하였다.

궁극적으로 역할과부하와 같은 부정적인 환경 요인이 없다면 직무열의를 높이는 데 도움이 될 수 있다. 하지만 각 조직의 여건에 따라 역할과부하를 줄이는 것은 실질적으로 어려운 가능성이 크다. 그렇다면 역할과부하가 직무열의에 미치는 효과를 줄이는 방법을 찾는 것이 대안이 될 수 있다. 본 연구는 역할과부하가 심리적 분리를 거쳐 직무열의에 영향을 준다고 보았다. 그렇다면 역할과부하에서 직무열의에 이르는 경로 중 하나를 끊어서 역할과부하의 부정적인 효과를 줄일 수 있다. 다음에 이 경로를 차단하는 데 도움을 줄 수 있는 두 가지 조절변인을 제안하였다.

잡 크래프팅의 조절효과

과거의 조직들은 조직구성원들의 효과적인 직무수행을 위해 관리자가 직무를 설계하는 하향식 과정에 초점을 맞췄다(Campion & McClelland, 1993). 하지만 근래에는 관리자가 해주는 기존의 설계방식에서 벗어나 조직구성원이 자신이 수행하는 과업의 단위 및 성격에 직접 변화를 주도하는 상향식 설계과정이 주목을 받고 있다. 이런 설계과정을 잡 크래프팅이라고 한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 잡 크래프팅은 구성원이 스스로 과업을 조정

하거나, 업무에 대한 인식을 바꾸거나, 혹은 업무와 관련된 대인관계를 변화시키는 것을 모두 포함한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 즉, 직무 내 구체적인 과업이나 업무의 경계를 변화시키는 것이며(Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008), 국내의 잡 크래프팅 연구들도 Wrzesniewski와 Dutton(2001)의 개념을 바탕으로 연구를 진행하였다(예: 임명기 등, 2014; 조주연, 김명소, 2015).

개인과 조직 모두 잡 크래프팅의 혜택을 받을 수 있다(임명기 등, 2014). 개인은 잡 크래프팅을 통해 스스로 과업과 관련한 여러 환경을 변화시키면서 심리적 유연성을 얻고, 직무 만족과 정신건강을 향상시킬 수 있다(Bond, Flaxman & Bunce, 2008; Tims & Bakker, 2010). 또한 500개 이상의 기업을 대상으로 잡 크래프팅의 효과를 확인한 결과, 잡 크래프팅을 하는 조직구성원이 더 나은 업무 성과를 보였다(Wrzesniewski, Berg & Dutton, 2010). 이는 잡 크래프팅의 효과가 조직에도 적용된다고 유추할 수 있다. 이렇듯 잡 크래프팅이 개인과 조직 모두에게 이로운 영향을 주기 때문에, 잡 크래프팅을 연구하는 것이 중요하다.

잡 크래프팅은 여러 가지 형태로 나타날 수 있다(임명기 등, 2014; 조주연, 김명소, 2015; Tims, Bakker & Derks, 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001). 비록 잡 크래프팅의 하위 차원들이 개념적으로 구분되기는 하지만, 각 차원들의 행동은 상호 복합적으로 나타나기 때문에(Tims et al., 2012), 일부 연구자들은 잡 크래프팅을 단일차원으로 취급해 연구를 진행하였다(Kanten, 2014; Tims, Derks & Bakker, 2016). 국내 몇몇 연구자들도 잡 크래프팅을 단일차원으로서 연구하였다(김창호, 심원술, 2012; 오현아, 정재삼, 2017). 이에 따라 본 연구에서도

잡 크래프팅을 단일차원으로 취급해 연구를 진행하였다.

잡 크래프팅은 업무와 관련된 환경의 변화나 그에 대한 인식 변화를 핵심으로 하고, 이는 곧 부정적인 직무 환경을 줄일 뿐 아니라 부정적인 직무 환경이 주는 악영향을 줄이도록 할 것이다. 나아가 잡 크래프팅 수준이 높은 조직구성원은 그렇지 않은 구성원에 비해 더 많은 자원을 획득할 수 있기 때문에(Bakker & Demerouti, 2017), 역할과부하가 주는 부정적인 효과에 더 효율적으로 대처할 수 있다. 즉, 개인이 일하는 방식을 변경하고, 동료나 감독자에게서 업무를 효과적으로 처리할 수 있는 정보나 사회적 지지를 얻으며(Tims et al., 2012), 본인의 직무가 조직에 중요하다고 생각함으로써(Wrzensniewski & Dutton, 2001) 자원을 보존하거나 얻을 수 있고, 이것은 그 자체로 직무자원이 될 수 있다(Hobfoll, 1989). 잡 크래프팅을 하는 조직구성원은 역할과부하에 직면하여도 역할과부하가 심리적 분리에 미치는 부정적 영향을 줄여 일로부터의 심리적 분리를 원활하게 할 수 있을 것이다.

가설 3. 잡 크래프팅은 역할과부하와 심리적 분리 간 관계를 조절하여, 잡 크래프팅 수준이 높을수록 역할과부하와 심리적 분리의 부적 관계가 약화될 것이다.

결혼 여부 및 성별의 조절효과

Sonnetag와 Fritz(2015)는 심리적 분리가 업무 외 시간에 주로 발생한다고 하였다. 대부분의 조직구성원은 직장과 가정을 구분하여 생활하고 있고, 직장에서 소모한 에너지를 가정에서 보충하려고 한다. 따라서 퇴근 후 가

정에서 일로부터의 심리적 분리를 얼마나 잘 하느냐가 회복의 관건이 될 수 있다. 하지만 결혼 여부에 따라 직무열의에 대한 심리적 분리의 효과가 달라질 수 있다. 기혼 직장인의 경우, 가정 영역에서 배우자나 양육자와 같은 여러 가지 역할을 수행하기 때문에(이주희, 이은희, 2000), 심리적 분리를 통해 회복한 에너지를 가정 내 역할을 수행하는 데 사용하여 결국 직장에서는 사용하지 못할 수 있다.

자원소모모형(resource drain model)을 통해 이 관계를 구체적으로 살펴볼 수 있다. 자원소모모형은 개인이 가지고 있는 심리적 및 생리적 자원의 총량은 한정적이고, 어느 한 역할에서 사용된 자원은 소모되어 다른 역할에서 사용할 수 없다고 말한다(Edwards & Rothbard, 2000). 조직구성원은 업무 외 영역에서 심리적 분리를 통해 자원을 회복하고 회복한 자원을 다시 직무에 집중하는 데 사용하는 것이 바람직하다. 하지만 미혼자에 비해 기혼자의 경우, 가정 영역에서의 여러 가지 역할 수행으로 인해(이주희, 이은희, 2000), 업무와 심리적 분리를 했다고 하더라도 회복한 자원을 가정 영역의 역할을 수행하면서 사용할 수 있다. 실제로 윤소영(2002)에 따르면, 기혼 집단은 미혼 집단보다 평균 하루 한 시간 이상 가정관리 및 가족돌보기를 하였다. 기혼 집단의 이런 특성 때문에 심리적 분리와 직무열의의 간 관계가 약할 수 있다. 반면, 미혼자는 상대적으로 가정 영역의 역할이 적고 기혼자가 가정관리를 하는 시간동안 자기개발을 하고 여가활동을 즐길 수 있다(윤소영, 2002). 미혼자는 충분한 휴식 및 여가활동을 통해 많은 자원을 얻고 이를 온전히 직무수행에 사용할 수 있다. 결과적으로 직무열의에 미치는 심리적 분리의 효과가 기혼자에게보다 미혼자에게서 더 크게

나타날 수 있다.

또한, 이러한 차이가 남성보다는 여성에게서 더 크게 나타날 수 있다. 기혼 남성은 평균적으로 가사와 육아를 분담하는 비율이 기혼 여성에 비해 적다(허수연, 2008). 여성 배우자가 전업으로 가사를 돌볼 수도 있고, 맞벌이라고 해도 전통적으로 가사와 육아는 여성의 책무로 간주되었기 때문이다. 반면, 맞벌이 여성은 퇴근 후 가사와 육아를 전담하는 경우가 많다(허수연, 2008). 또 다른 일이 시작되는 셈이기 때문에 가사와 육아에 정신을 쏟아 업무와는 심리적 분리를 한다고 해도 업무를 위해 에너지를 비축하기 어렵고, 따라서 심리적 분리가 직무열의로 연결되기 힘들 수 있다. 요컨대, 남성의 경우 결혼 여부에 따라 심리적 분리와 직무열의의 간 관계가 크게 차이가 없을 수 있으나, 기혼 여성보다 미혼 여성에게서 심리적 분리와 직무열의의 간 관계가 더 클 수 있다.

가설 4-a. 결혼 여부 및 성별이 심리적 분리와 활력 간 관계를 조절하여, 기혼에 비해 미혼에게서 심리적 분리와 활력 간 정적 관계가 더 강화될 것이며, 이러한 차이는 남성보다 여성에게서 더 크게 나타날 것이다.

가설 4-b. 결혼 여부 및 성별이 심리적 분

리와 헌신 간 관계를 조절하여, 기혼에 비해 미혼에게서 심리적 분리와 헌신 간 정적 관계가 더 강화될 것이며, 이러한 차이는 남성보다 여성에게서 더 크게 나타날 것이다.

가설 4-c. 결혼 여부 및 성별이 심리적 분리와 몰두 간 관계를 조절하여, 기혼에 비해 미혼에게서 심리적 분리와 몰두 간 정적 관계가 더 강화될 것이며, 이러한 차이는 남성보다 여성에게서 더 크게 나타날 것이다.

조절된 매개모형

앞에서 언급한 것과 같이, 역할과부하는 심리적 분리를 통해 직무열의에 간접적으로 영향을 미칠 것이다. 이 경로에서 조직구성원의 잡 크래프팅 수준이 낮으면서 미혼인 여성의 경우, 역할과부하와 심리적 분리 간 관계가 강한 동시에 심리적 분리와 직무열의의 간 관계도 강하기 때문에 간접효과가 가장 크게 나타날 것이다. 반대로 조직구성원의 잡 크래프팅 수준이 높으면서 기혼인 남성의 경우, 간접효과가 나타나지 않을 수도 있다. 즉, 역할과부하와 직무열의를 연결하는 심리적 분리의 매개효과가 두 조절변인의 수준에 따라 조건적으로 나타날 가능성이 있다. 특정 변인의 매개효과가 다른 변인(즉, 조절변인)의 수준에

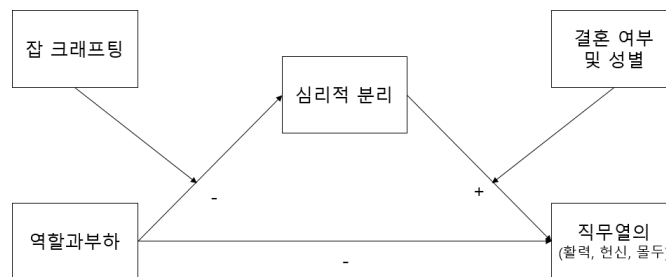


그림 1. 연구 모형

따라 다르게 나타나는 것을 조절된 매개효과 (moderated mediation) 혹은 조건적 간접효과 (conditional indirect effect)라고 한다(Preacher, Rucker & Hayes, 2007). 이에 따라 다음과 같은 조절된 매개효과 가설을 설정하였다. 그림 1은 전체 연구모형을 나타낸다.

가설 5-a. 잡 크래프팅과 결혼 여부 및 성별이 역할과부하가 심리적 분리를 통해 활력에 미치는 간접효과를 조절하여, 잡 크래프팅 수준이 낮은 미혼 여성에게서 간접효과가 가장 크게 나타날 것이다.

가설 5-b. 잡 크래프팅과 결혼 여부 및 성별이 역할과부하가 심리적 분리를 통해 헌신에 미치는 간접효과를 조절하여, 잡 크래프팅 수준이 낮은 미혼 여성에게서 간접효과가 가장 크게 나타날 것이다.

가설 5-c. 잡 크래프팅과 결혼 여부 및 성별이 역할과부하가 심리적 분리를 통해 몰두에 미치는 간접효과를 조절하여, 잡 크래프팅 수준이 낮은 미혼 여성에게서 간접효과가 가장 크게 나타날 것이다.

방 법

연구대상

본 연구는 국내 대학에 소속된 생명윤리심의위원회의 승인을 받아 진행하였다. 설문지는 연구윤리 기준에 맞춰 작성하였고, 자료수집은 온라인 설문 회사의 패널을 이용해 진행되었다. 자료수집 전에 참가자들에게 연구의 목적 및 필요성과 설문지의 내용 및 실시 절차에 대해 안내하였다. 연구 참여는 자발적이

며, 참가자가 설문에 참여하는 동안에 참가자는 언제든지 자유의지에 따라 참여 중지를 할 수 있다는 사실을 알려 주었다.

연구대상자의 비율을 성별에 따라 동일하게 모집하기 위해 온라인 설문 회사에 쿼터 할당을 의뢰하였다. 쿼터 할당이란 자료가 어느 한쪽으로 쏠리지 않도록 최대 숫자가 채워지면 그 이상 채워지지 않도록 한계를 설정하는 것을 의미한다. 온라인 패널 회사에서는 총 남녀 쿼터를 각각 240명을 할당하였고, 총 480명의 참가자가 설문에 응답하였다. 이후 온라인 회사 자체적으로 너무 빨리 응답한 경우와 찍기(i.e., 모든 문항에 하나의 숫자로만 답변)를 제외하여, 유효한 대상자가 464명으로 줄었다. 추가적으로 연구자가 미리 설문지에 포함된 주의확인 문항을 통해 불성실 응답을 제외하였다. 즉, 설문지 중간에 답이 명확하게 정해져 있는 참/거짓 진술을 제시하였고(“서울 특별시는 대한민국의 수도이다.”)와 “세종대왕은 고구려시대 사람이다.”), 틀린 답변은 부주의하게 응답한 결과라고 간주하여 표본에서 제외하였다. 두 개의 주의확인 문항 모두에 올바르게 답하지 못한 사례를 제외하고 최종적으로 446명의 자료를 분석해 사용하였다.

참가자의 주요 특성을 살펴보면, 성별은 남자 221명(49.6%)과 여자 225명(50.4%)으로 나타났다. 나이는 20대가 94명(21.1%), 30대가 222명(49.8%), 40대가 99명(22.1%), 그리고 50대가 30명(6.8%)으로 30대의 비율이 가장 높았다. 참가자의 직종은 사무직이 353명(79.1%), 관리직이 25명(5.6%), 기술직이 19명(4.3%), 연구직이 15명(3.4%), 생산직이 10명(2.2%), 보건, 의료직이 4명(0.9%), 영업, 판매직이 15명(3.4%), 기타가 5명(1.1%)으로 대부분 참가자의 직종이 사무직으로 나타났다. 근무 형태는 정규직

이 400명(89.7%)로 많았고, 비정규직은 46명(10.3%)이었다. 참가자의 결혼 여부의 경우, 기혼이 240명(53.8%), 미혼이 206명(46.2%)로 구성되어 기혼이 약간 많았다.

측정도구

직무열의 척도

Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)가 개발한 단축형 직무열의 척도(Utrecht Work Engagement Scale 9 item, UWES-9)를 장성희(2009)가 번안한 버전으로 직무열의를 측정하였다. 각 하위요인 별로 활력 세 문항(‘직무상에서, 나는 넘치는 힘을 느낀다’ 등), 헌신 세 문항(‘나를 직무를 수행하는 데 있어서 열정적이다’ 등), 그리고 몰두 세 문항(‘나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다’ 등)으로 이루어져 있고, 각 문항은 5점 척도로 측정되었다. 활력의 내적일관성 계수(Cronbach’s α)는 .864, 헌신의 내적일관성 계수는 .861, 마지막으로 몰두의 내적일관성 계수는 .835로 나타났다. 하위요인들을 개별적으로 사용하는 것이 타당한지를 검증하기 위하여 확인적 요인 분석을 실시한 결과, 3요인 모형의 적합도가 수용할 만한 수준이었다, $X^2(24, N = 446) = 229.42, p < .001, CFI = .95, NFI = .94, SRMR = .05$. 또한, 3요인 모형이 1요인 모형보다 통계적으로 더 좋았다, $\Delta X^2(3) = 535.00, p < .001$.

역할과부하 척도

김영온(2015)이 개발하고 타당화한 한국판 역할스트레스원 척도를 사용하여 역할과부하를 측정하였다. 총 여섯 문항으로 이루어져 있고, 예시 문항은 ‘나는 한 사람이 수행하기

에 너무 많은 일을 한다’, ‘나는 업무시간에 할 수 있는 것보다 더 많은 일을 부여 받는다’, ‘내 역할의 일부를 줄여야 할 필요가 있다’ 등이다. 각 문항은 5점 척도로 측정되었으며, 본 연구에서 내적일관성 계수는 .922로 나타났다.

심리적 분리 척도

심리적 분리는 박형인 등(2010)의 연구에서 번역하고 타당화한 한국판 회복경험 척도를 사용하였다. 심리적 분리에 관한 문항은 총 네 문항이고, ‘일에 대해 잊었다’, ‘일에 대해 전혀 생각하지 않았다’ 등으로 이루어져 있다. 각 문항은 5점 척도로 측정되었고, 본 연구에서의 내적일관성 계수는 .926으로 나타났다.

잡 크래프팅 척도

잡 크래프팅의 경우, 조주연과 김명소(2016)가 개발하고 타당화한 한국판 잡 크래프팅 척도를 사용해 측정하였다. 잡 크래프팅은 총 44개의 문항으로 이루어져 있고, 인지적 직무자원 증가 아홉 문항(‘나는 내 일의 결과가 사회에 조금이라도 기여할 수 있다고 생각하며 보람과 자부심을 가지려고 한다’ 등), 구조적 직무자원 증가 아홉 문항(‘나는 전문성을 향상시키기 위해 노력한다’ 등), 사회적 직무자원 증가 아홉 문항(‘나는 상사에게 직무성과에 대해 피드백을 구한다’ 등), 도전적 직무요구 증가 여섯 문항(‘나는 폭 넓은 기술과 능력을 활용하는 직무를 맡으려고 한다’ 등), 방해적 직무요구 감소 11문항(‘나는 직무효율성을 높이기 위해 직무상에서 불필요한 서류작업이나 컴퓨터작업을 줄이려고 노력한다’ 등)으로 구성되어 있다. 각 문항은 6점 척도로 측정되었으며, 본 연구에서 나타난 전체 내적일관성 계수는

.953이다.

분석방법

본 연구는 SPSS 20.0를 이용해 자료를 분석하였다. 첫째, 사용한 연구 변인들 간 관계를 알아보기 위해 상관 분석을 실시하였다. 둘째, 연구 가설을 확인하기 위해 Hayes(2018)가 제공한 PROCESS 3.00 매크로 프로그램을 사용하였다. Hayes(2018)는 여러 가지 조절된 매개모형을 붓스트랩(bootstrap)을 통해 검정하는 프로그램을 제공하고 있으며, 본 연구에서는 모형 21번을 이용해 가설을 검정하였다. 모형 21번은 매개변인(심리적 분리)을 종속변인으로 하여 한 번의 회귀분석을 실시하고, 최종 종속변인(직무열의 각 하위요인)을 종속변인으로 또 한 번의 회귀분석을 실시하여 총 두 번의 회귀분석을 동시에 실시한다. PROCESS에서 매개효과는 붓스트랩의 결과를 이용하여 기존의 Sobel 방법과 동일한 공식으로 계산이 되지만, 조절된 매개효과는 매개효과의 수치가 조절변인의 수준에 따라 다르기 때문에 하나의 수치로 계산되지 않고, 조절변인의 수준에 따라 각기 다른 매개효과 지수(조절된 매개효과)와 신뢰구간이 계산된다. 나아가 한 모형 당 두 개의 조절변인이 존재하므로 한 조절변인의 수준에 따른(조건적) 다른 조절변인의 조절된 매개효과가 계산된다. 즉, 잡 크래프팅에 의한 조건적 조절된 매개효과(conditional moderated mediation)가 산출되어, 잡 크래프팅의 조절된 매개효과가 결혼 여부 및 성별 집단에 따라 개별적으로 계산된다. 직접효과와 간접효과(매개효과)의 경우 붓스트랩 결과를 이용하기 때문에 유의도는 적용되지 않는다. 붓스트랩은 5000번의 표집을 통해 계산하였다.

PROCESS 3.00은 가장 최근인 2017년 12월에 공개된 프로그램으로 다범주변인을 조절변인으로 사용하는 것이 가능하다. 프로그램 사용에 앞서, 다중공선성을 줄이고 계수를 올바르게 산출하기 위해(Aiken & West, 1991), 연속변인으로 측정된 역할과부하(독립변인), 잡 크래프팅(조절변인), 그리고 심리적 분리(매개변인)를 평균-중심화(mean-centering)하였다. 결혼 여부 및 성별의 경우, 각 조건에 따라 총 네 개의 집단(기혼 남성, 미혼 남성, 기혼 여성, 미혼 여성)을 대비(orthogonal) 코딩을 하여 세 개의 항(열벡터)을 생성하였다. 첫 번째 항에서는 남성 전체(-1/2)와 여성(1/2)전체를 비교하고, 두 번째 항에서는 기혼 남성(-1/2)과 미혼 남성(1/2)을 비교하고, 마지막 항에서는 기혼 여성(-1/2)과 미혼 여성(1/2)을 비교하였다. 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 전체 조절효과를 세 개의 상호작용항이 전체 모형에 기여하는 바를 지시하는 ΔR^2 로 판단하였다.

마지막으로, 상호작용 효과가 나타났을 경우, 단순 기울기 비교를 이용해서 상호작용의 방향을 알아보았다(Aiken & West, 1991). 단순 기울기 검정은 조절변인의 수준에 따라 독립변인과 종속변인 간 관계에 차이가 있는지를 확인하는 통계적 유의도 검정이다(Aiken & West, 1991). 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 전체 조절효과가 나타난 경우에는 특히, 기혼 및 미혼에 따른 차이를 별도의 단순 기울기 비교를 통해 알아보았다. 또한, 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 전체 조절효과가 나타나지 않은 경우에도, 세 개의 집단 비교 중 하나라도 상호작용이 나타난 경우에는 네 집단에 따른 심리적 분리와 직무열의 간 관계를 단순 기울기 비교로 살펴보았다.

결 과

표 1에 변인들의 상관, 평균 및 표준편차, 그리고 내적일관성 계수를 표기하였다. 상관 분석 결과를 보면, 역할과부하와 심리적 분리는 통계적으로 유의한 부적 상관을 보였다, $r = -.259, p < .001$. 따라서 가설 1은 지지되었다. 반면, 심리적 분리는 활력, $r = -.056, ns$, 헌신, $r = -.020, ns$, 몰두, $r = .004, ns$, 모두와 유의한 상관을 보이지 않았다. 결과적으로 가설 2-a, 2-b, 2-c는 모두 지지되지 않았다.

표 2, 3, 4에 동일하게 나타난 가설 3을 확인하면, 역할과부하와 심리적 분리 간 관계에서 잡 크래프팅의 조절효과가 나타났다, $b = 0.219, p < .01$. 그림 2에 제시된 상호작용 그래프를 보면 잡 크래프팅 수준이 낮을 때에는 역할과부하와 심리적 분리 간 부적 관계가 강하게 나타난 반면, $b = -0.455, p < .001$, 잡 크래프팅 수준이 높을 때에는 역할과부하와

심리적 분리 간 부적 관계가 상대적으로 약하게 나타났다, $b = -0.190, p < .01$. 따라서 역할과부하와 심리적 분리 간 관계에서 잡 크래프팅의 완충적 조절효과를 예상한 가설 3이 지지되었다.

다음으로, 심리적 분리와 활력 간 관계에서 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 조절효과가 나타났다(표 2), $\Delta R^2 = .022, p < .05$. 기혼은 심리적 분리 수준에 관계없이 활력이 일정하지만, $b = 0.090, ns$, 미혼은 심리적 분리가 높아질수록 활력이 낮아졌다, $b = -0.149, p < .01$. 결혼 여부에 따른 이러한 조절효과는 남성만 비교했을 때에는 나타나지 않았으나, $b = -0.197, ns$, 여성만 비교했을 때 나타났다, $b = -0.244, p < .05$. 그림 3을 보면, 기혼 남성, $b = 0.087, ns$, 및 미혼 남성은, $b = -0.110, ns$, 심리적 분리의 수준에 관계없이 활력이 일정하였다. 기혼 여성에서도 유사한 형태의 기울기를 보였으나, $b = 0.059, ns$, 미혼 여성은 심

표 1. 변인의 평균, 표준편차, 상관계수 및 신뢰도

변인	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 성별	-							
2. 결혼 여부	.289***	-						
3. 활력	-.139**	-.322***	(.864)					
4. 헌신	-.138**	-.216***	.750***	(.861)				
5. 몰두	-.101*	-.212***	.705***	.815***	(.835)			
6. 역할과부하	-.234***	-.022	-.031	-.026	-.063	(.922)		
7. 심리적 분리	.093*	.035	-.056	-.020	.004	-.259***	(.926)	
8. 잡 크래프팅	-.139**	-.160**	.571***	.656***	.634***	.078	.102*	(.953)
M	-	-	2.587	3.106	3.084	2.979	3.290	3.808
SD	-	-	0.844	0.832	0.802	0.879	1.052	0.604

주. $N = 446$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. 대각선 괄호 안의 값은 변인의 신뢰도를 나타냄. 성별(남 = 0, 여 = 1)과 결혼 여부(기혼 = 0, 미혼 = 1)는 더미코딩 후 양분(point-biserial)상관 분석.

표 2. 활력에 대한 회귀분석 결과

준거변인	예측변인	R^2 (ΔR^2)	b	95% LLCI	95% ULCI	
심리적 분리	1. 역할과부하	.098***	-0.322***	-0.429	-0.216	
	2. 잡 크래프팅		0.191*	0.035	0.347	
	3. 1 X 2		0.219**	0.066	0.373	
활력	1. 역할과부하	.076***	-0.061	-0.150	0.029	
	2. 심리적 분리		-0.037	-0.112	0.038	
	3. 남성 대 여성		-0.103	-0.262	0.057	
	4. 기혼 남성 대 미혼 남성		-0.609***	-0.835	-0.383	
	5. 기혼 여성 대 미혼 여성		-0.422***	-0.636	-0.208	
	6. 2 X 3		-0.052	-0.198	0.095	
	7. 2 X 4		-0.197	-0.408	0.015	
	8. 2 X 5		-0.244*	-0.445	-0.044	
전체	직접효과	N/A	-0.061	-0.150	0.029	
	잡 크래프팅의 조건적 조절된 매개효과	기혼 남성	0.019	-0.009	0.063	
		미혼 남성	(.022*)	-0.024	-0.081	0.013
		기혼 여성	0.013	-0.040	0.064	
		미혼 여성	-0.041	-0.112	-0.001	

주. $N = 446$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. b = 비표준화 회귀계수. LLCI = 신뢰구간 하한선. ULCI = 신뢰구간 상한선. (ΔR^2) = 심리적 분리와 활력 간 관계에 대한 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 전체 상호작용효과.

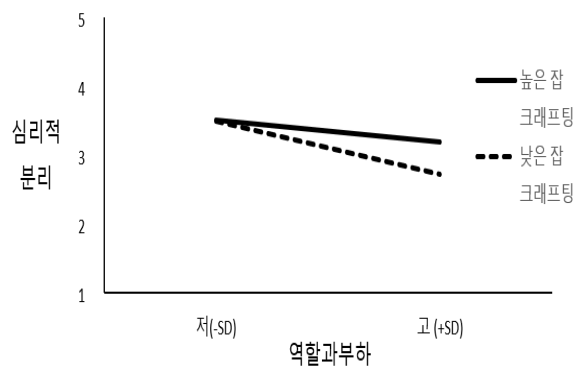


그림 2. 잡 크래프팅의 조절효과

표 3. 헌신에 대한 회귀분석 결과

준거변인	예측변인	R ² (ΔR^2)	b	95% LLCI	95% ULCI	
심리적 분리	1. 역할과부하	.098***	-0.322***	-0.429	-0.216	
	2. 잡 크래프팅		0.191*	0.035	0.347	
	3. 1 X 2		0.219**	0.066	0.373	
헌신	1. 역할과부하	.076***	-0.053	-0.144	0.039	
	2. 심리적 분리		0.010	-0.067	0.086	
	3. 남성 대 여성		-0.158	-0.320	0.005	
	4. 기혼 남성 대 미혼 남성		-0.370**	-0.600	-0.140	
	5. 기혼 여성 대 미혼 여성		-0.236*	-0.454	-0.018	
	6. 2 X 3		-0.046	-0.195	0.103	
	7. 2 X 4		0.057	-0.159	0.272	
	8. 2 X 5		-0.291**	-0.495	-0.087	
전체	직접효과	N/A	-0.053	-0.144	0.039	
	잡 크래프팅의 조건적 조절된 매개효과	기혼 남성	0.001	-0.032	0.042	
		미혼 남성	(.020*)	0.013	-0.032	0.064
		기혼 여성	0.029	-0.015	0.083	
		미혼 여성	-0.035	-0.094	-0.001	

주. N = 446, *p < .05, **p < .01, ***p < .001. b = 비표준화 회귀계수. LLCI = 신뢰구간 하한선. ULCI = 신뢰구간 상한선. (ΔR^2) = 심리적 분리와 헌신 간 관계에 대한 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 전체 상호작용효과.

리적 분리가 높아질수록 활력이 낮아졌다, $b = -0.185, p < .01$. 이는 가설에서 제시한 것과 반대방향으로 도출되었기 때문에 가설 4-a는 지지되지 않았다.

심리적 분리와 활력 간 관계의 조절효과가 반대로 도출되었지만, 활력에 대한 조절된 매개효과는 나타났다. 표 2를 보면, 기혼 남성, 기혼 여성, 미혼 남성에서는 조절된 매개효과 지수가 신뢰구간에서 영을 포함하였지만, 미혼 여성에서는 포함하지 않은 것을 알 수 있다. 이는 역할과부하에서 심리적 분리를 통해

활력으로 가는 매개경로의 강도가 결혼 여부 및 성별에 따른 집단에 따라 달라진다는 것을 의미한다. 표 5를 보면, 잡 크래프팅 수준이 낮은 경우, 미혼 여성에게서 간접효과가 가장 크게 나타났다, $b = 0.084, 95\% \text{ CI } [0.014, 0.171]$. 잡 크래프팅이 높은 경우에도 마찬가지로 미혼 여성에게서 간접효과가 가장 크게 나타났다, $b = 0.035, 95\% \text{ CI } [0.001, 0.077]$. 반면 다른 모든 경우에는서 간접효과가 나타나지 않았다. 그러나 앞에서 언급한 대로 잡 크래프팅과 관련한 조절효과의 방향이 예상한

표 4. 몰두에 대한 회귀분석 결과

준거변인	예측변인	R^2 (ΔR^2)	b	95% LLCI	95% ULCI
심리적 분리	1. 역할과부하	.098***	-0.322***	-0.429	-0.216
	2. 잡 크래프팅		0.191*	0.035	0.346
	3. 1 X 2		0.219**	0.066	0.373
몰두	1. 역할과부하	.135***	-0.074	-0.163	0.015
	2. 심리적 분리		0.012	-0.062	0.086
	3. 남성 대 여성		-0.097	-0.255	0.060
	4. 기혼 남성 대 미혼 남성		0.411***	-0.634	-0.188
	5. 기혼 여성 대 미혼 여성		-0.207	-0.418	0.004
	6. 2 X 3		-0.007	-0.151	0.138
	7. 2 X 4		-0.014	-0.223	0.195
	8. 2 X 5		-0.218*	-0.415	-0.020
전체	직접효과	N/A	-0.074	-0.163	0.015
	잡 크래프팅의 조건적 조절된 매개효과	기혼 남성	0.005	-0.025	0.044
		미혼 남성	(-.011)	0.002	-0.041
	조절된 매개효과	기혼 여성	0.026	-0.021	0.081
		미혼 여성	-0.022	-0.073	0.010

주. $N = 446$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. b = 비표준화 회귀계수. LLCI = 신뢰구간 하한선. ULCI = 신뢰구간 상한선. (ΔR^2) = 심리적 분리와 몰두 간 관계에 대한 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 전체 상호작용효과.

것과 반대로 나왔고, 결과적으로 간접효과의 방향 역시 예상과 달랐다. 즉, 역할과부하가 심리적 분리를 통해 활력으로 가는 간접효과가, 잡 크래프팅 수준이 낮은 미혼에게서 부적인 관계를 나타낼 것이라고 예측하였으나, 이 간접효과가 정적인 관계를 보였다. 그럼에도 불구하고 간접 효과가 잡 크래프팅이 낮은 미혼 여성에게서 가장 크게 나타날 것으로 예상하였기 때문에 가설 5-a는 지지되었다.

표 3에서 가설 4b를 확인하면, 심리적 분리

와 헌신 간 관계에서 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 조절효과가 나타났다, $\Delta R^2 = .020$, $p < .05$. 결혼 여부만 고려하였을 때, 심리적 분리와 헌신 간 관계에서 조절효과는 나타나지 않았다, $b = -0.099$, ns . 하지만 결혼 여부와 더불어 성별까지 고려하여 조절효과를 확인하였을 때는 각 집단에 따라 심리적 분리와 헌신의 관계가 다르게 나타났다. 즉, 남성 집단에서는 결혼 여부에 따른 차이가 나타나지 않았지만, $b = 0.057$, ns , 여성 집단에서는

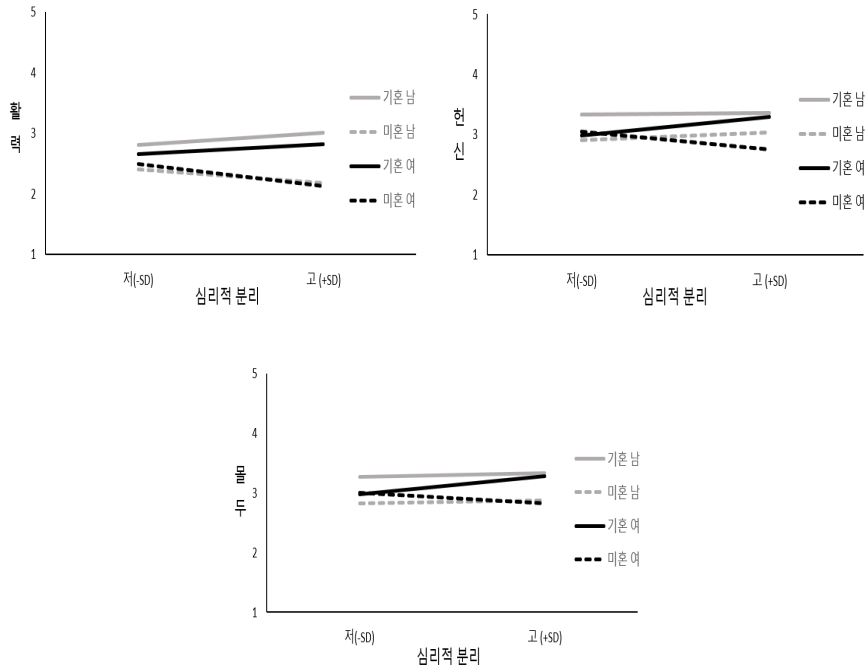


그림 3. 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 조절효과

나타났다, $b = -0.291, p < .01$. 그림 3을 보면, 기혼 남성과, $b = 0.005, ns$, 미혼 남성은, $b = 0.061, ns$, 심리적 분리의 수준에 관계없이 헌신이 일정하였다. 기혼 여성에서도 유사한 형태가 나타났으나, $b = 0.132, ns$, 미혼 여성에서는 심리적 분리가 높아질수록 헌신이 낮아졌다, $b = -0.159, p < .05$. 이는 정적 관계를 예상한 가설의 방향과 다르기 때문에 가설 4-b는 지지되지 않았다.

다음으로 가설 5-b를 확인하면, 헌신에 대한 조절된 매개효과는 나타났다. 활력과 유사하게 기혼 남성, 기혼 여성, 그리고 미혼 남성에서는 조건적 매개효과 지수가 신뢰구간에서 영을 포함하였지만, 미혼 여성에서는 포함되지 않았다. 다시 말해, 잡 크래프팅이 낮은 경우와 높은 경우 모두 미혼 여성에게서만 간접

효과가 나타났다(표 5). 잡 크래프팅이 낮은 미혼 여성에게서 가장 크게 나타났고, $b = 0.072, CI [0.011, 0.148]$, 잡 크래프팅이 높은 미혼 여성에게서도 간접효과가 나타났다, $b = 0.030, CI [0.001, 0.071]$. 가설과 동일한 형태로 나타났기 때문에 가설 5-b는 지지되었다. 하지만 활력에서의 결과와 같이 조절효과의 방향이 달랐기 때문에 잡 크래프팅이 낮은 미혼 여성의 간접 효과는 부적이 아니라 정적이다.

심리적 분리와 몰두 간 관계에서 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 전체 조절효과는 유의하지 않았고, $\Delta R^2 = .011, ns$, 결과적으로 가설 4-c는 지지되지 않았다(표 4). 여성에게서는 결혼 여부에 따른 심리적 분리와 몰두 간 차이가 나타났지만, $b = -0.218, p < .05$, 단순 기울기 검정을 한 결과 모든 경우에 심리적

표 5. 조절변인들의 수준에 따른 간접효과

준거변인	잡 크래프팅	결혼 여부 및 성별	간접효과:	95%	95%	
			역할과부하 → 심리적 분리 → 직무열의	LLCI	ULCI	
활력	-SD	기혼 남성	-0.039	-0.109	0.021	
	-SD	미혼 남성	0.050	-0.030	0.127	
	-SD	기혼 여성	-0.027	-0.125	0.068	
	-SD	미혼 여성	0.084	0.014	0.171	
	M	기혼 남성	-0.028	-0.076	0.016	
	M	미혼 남성	0.035	-0.022	0.088	
	M	기혼 여성	-0.019	-0.093	0.047	
	M	미혼 여성	0.060	0.010	0.115	
	+SD	기혼 남성	-0.016	-0.052	0.010	
	+SD	미혼 남성	0.021	-0.016	0.063	
	+SD	기혼 여성	-0.011	-0.069	0.028	
	+SD	미혼 여성	0.035	0.001	0.077	
	헌신	-SD	기혼 남성	-0.002	-0.072	0.064
		-SD	미혼 남성	-0.028	-0.122	0.057
		-SD	기혼 여성	-0.060	-0.151	0.028
		-SD	미혼 여성	0.072	0.011	0.148
M		기혼 남성	-0.002	-0.050	0.047	
M		미혼 남성	-0.020	-0.090	0.041	
M		기혼 여성	-0.043	-0.112	0.018	
M		미혼 여성	0.051	0.008	0.102	
+SD		기혼 남성	-0.001	-0.031	0.034	
+SD		미혼 남성	-0.012	-0.065	0.024	
+SD		기혼 여성	-0.025	-0.084	0.010	
+SD		미혼 여성	0.030	0.001	0.071	
몰두		-SD	기혼 남성	-0.010	-0.071	0.050
		-SD	미혼 남성	-0.004	-0.091	0.077
		-SD	기혼 여성	-0.053	-0.150	0.037
		-SD	미혼 여성	0.046	-0.024	0.117
	M	기혼 남성	-0.007	-0.048	0.037	
	M	미혼 남성	-0.003	-0.066	0.055	
	M	기혼 여성	-0.038	-0.112	0.025	
	M	미혼 여성	0.032	-0.017	0.081	
	+SD	기혼 남성	-0.004	-0.031	0.026	
	+SD	미혼 남성	-0.002	-0.046	0.038	
	+SD	기혼 여성	-0.022	-0.085	0.014	
	+SD	미혼 여성	0.019	-0.011	0.056	

주. N = 446, LLCI = 신뢰구간 하한선. ULCI = 신뢰구간 상한선.

분리와 활력 간 관계가 유의하지 않았다. 그림 3을 보면, 기혼 남성과, $b = 0.035$, ns , 미혼 남성은, $b = 0.013$, ns , 기울기에 별 차이가 없었다. 기혼 여성의 경우 심리적 분리에 따라 활력이 상승하는 듯 보이지만 유의하지 않았고, $b = 0.142$, ns , 미혼 여성의 경우는 심리적 분리에 따라 활력이 감소하는 듯 보이지만 그 수준이 유의하지 않았다, $b = -0.084$, ns . 나아가 몰두에서의 조절된 매개효과는 네 가지 경우 모두 95% 신뢰구간에서 영을 포함하면서 나타나지 않았다. 그러므로 가설 5-c는 지지되지 않았다.

종합하면, 역할과부하와 심리적 분리 간 관계에서 잡 크래프팅의 완충적 상호작용 효과가 나타났다. 하지만 심리적 분리와 활력 그리고 헌신 간 관계에서 결혼 여부 및 성별에 따른 집단의 조절효과 방향이 반대로 나타나고, 몰두에서 효과가 유의하지 않았다. 전체 모형을 보면, 활력과 헌신에서는 예상한 것과 같은 방향으로 조절된 매개효과가 나타났다지만, 몰두에서는 조절된 매개효과가 나타나지 않았다.

논 의

본 연구는 직장인 446명을 대상으로 역할과부하와 직무열의의 간 관계에 대한 메커니즘을 직무열의의 하위차원 별로 나누어 조사하였다. 역할과부하와 직무열의의 하위차원 간 관계에서 심리적 분리를 매개변인으로 제안하고, 역할과부하가 심리적 분리에 미치는 부정적 효과를 잡 크래프팅이 완화하는지, 또한 심리적 분리가 직무열의의 하위차원에 미치는 효과가 각 개인의 결혼 여부 및 성별에 의해 달라지

는지 알아보았다. 종합적으로, 역할과부하가 심리적 분리를 통해 직무열의에 이르는 간접 경로가 두 조절변인(i.e., 잡 크래프팅 수준과 결혼 여부 및 성별에 따른 집단)에 따라 조건적으로 나타나는지 조사하였다.

연구 결과를 구체적으로 확인하면, 역할과부하와 심리적 분리 간 관계가 부적으로 나타났다. 즉, 역할과부하를 경험한 조직구성원은 일과 정신적으로 분리하는 것을 어려워하는 경향을 보인다. 이는 본 연구의 가설을 지지하는 것으로, 이전 연구(Sonnentag & Fritz, 2015)와 비슷한 결과를 보인다. Sonnentag와 Fritz(2015)는 심리적 분리의 예측변인으로서 여러 가지 스트레스원을 제시하였고, 스트레스원이 업무 외 시간 동안 조직구성원이 정신적으로 일과 분리하는 것을 방해한다고 언급하였다. 본 연구는 직무스트레스원 중 하나인 역할과부하가 심리적 분리에 부적 효과가 있다는 것을 확인하면서 Sonnentag와 Fritz(2015)의 제안을 지지한다.

역할과부하가 심리적 분리에 미치는 부정적인 효과를 줄이는 한 가지 방법으로 역할과부하와 심리적 분리 간 관계에서 잡 크래프팅의 조절효과를 확인한 결과, 잡 크래프팅의 완충적 조절효과를 발견하였다. 이 결과는 잡 크래프팅 행동 수준이 높은 조직구성원은 역할과부하의 부정적 효과에 잘 대처하여 역할과부하가 심리적 분리를 낮추는 것을 예방할 수 있다는 것을 보여준다. 직장인들은 보통 시간 내 업무를 수행하기 위해 과도한 자원을 소모하고, 과도한 자원 소모는 업무 외 시간에 일로부터의 심리적 분리에도 부정적인 영향을 준다(Westman et al., 2004). 이런 상황에서 구성원이 과업의 단위와 그와 관련된 사람들 간의 관계를 스스로 변화시키는 잡 크래프팅을

하면, 역할과부하가 심리적 분리를 방해하는 것을 막아 심리적 분리를 원활히 할 수 있다. 즉, 잡 크래프팅이 역할과부하의 영향에 대처할 수 있는 자원의 역할을 수행할 수 있다는 것을 시사한다. 이는 COR 이론과도 일치한다 (Westman et al., 2004).

반면, 예상과는 다르게 심리적 분리와 직무 열의의 하위차원 간 관계는 유의하지 않았다. 이러한 연구 결과는 심리적 분리와 직무열의와 정적 관계를 보고한 선행 연구(Sonnentag et al., 2012; Sonnentag & Kühnel, 2016)와 차이가 있었다. 연구마다 결과에 차이가 나는 이유는 심리적 분리와 직무열의 간 관계에 영향을 주는 다른 조건이 있기 때문일 수 있다. 즉, 심리적 분리와 직무열의 간 관계를 조절하는 다른 요인이 존재한다면, 이러한 조절효과를 고려하지 않고 평균적인 관계만을 조사했을 때 심리적 분리와 직무열의의 하위차원 간 관계가 나타나지 않을 수 있다. 특히, 본 연구 자료에서 활력과 헌신의 경우 결혼 여부 및 성별의 조절효과가 관찰되어 이러한 설명을 뒷받침한다. 그러나 몰두에서는 결혼 여부의 조절효과가 나타나지 않았다. 심리적 분리와 몰두의 관계에는 결혼 여부 및 성별이 아닌 다른 조절변인이 존재할 수 있다. 일례로, 심리적 분리가 그 자체뿐만 아니라 심리적 분리가 하루 중 언제 일어났는지 특정 시기가 중요할 수 있다(Sonnentag & Kühnel, 2016). 즉, 심리적 분리와 직무열의의 하위 차원 간 관계에 심리적 분리가 일어난 시간이 조절변인으로 작용할 가능성이 있다.

또한 활력과 헌신에서 나타난 조절효과의 양상은 비슷하면서도 약간의 차이가 있었다. 우선 심리적 분리와 활력 간 관계에서는 전체 대상에서 결혼 여부의 조절효과가 나타났고,

심리적 분리와 헌신 간 관계에서는 여성에 대하여 결혼 여부의 조절효과가 나타났다. 기혼에서는 심리적 분리의 수준에 관계없이 활력이 비교적 일정을 수준을 유지한 반면, 미혼에서는 심리적 분리가 높아질수록 오히려 활력이 낮아졌다. 이러한 결과는 자원소모모형 (예: Edwards & Rothbard, 2000)에 기반하여 심리적 분리와 직무열의 간 정적 관계가 기혼 직장인에 비해 미혼 직장인에서 더 높게 나타날 것이라고 예측한 연구 가설과는 상반된다. 연구 가설과 다르게 미혼에서 심리적 분리와 활력 간 부적 관계가 나타난 것은 회복경험으로서의 심리적 분리가 자원의 역할을 하지 못하고 오히려 부정적인 기능을 할 수 있음을 시사한다. 이에 대해 몇 가지 대안적 해석이 가능하다.

첫 번째 대안적 해석은 본 자료에서 기혼 집단과 미혼 집단에서 오염변인의 존재이다. 만약 기혼 집단과 미혼 집단이 결혼 여부 외 다른 조건에서 동일하지 않고, 이 다른 조건이 심리적 분리와 활력 간 관계에 영향을 미쳤다면, 그로 인해 이러한 결과가 나타났을 가능성이 있는 것이다. Fritz, Yankelevich, Zarubin와 Barger(2010)는 심리적 분리와 직무수행 간 비선형 관계를 보고했다. 이는 심리적 분리가 지나치게 높거나 낮을 경우 모두 문제가 될 수 있다는 것이다. 조직구성원이 심리적 분리를 과도하게 하면 직무 경계에 들어서기 어렵게 되고 그로 인해 수행이 낮아질 수 있다. 앞에서 기혼자에 비해 미혼자에게서 심리적 분리가 직무열의에 미치는 효과가 더 크게 나타날 수 있다고 예상하였는데, 만약 미혼자가 기혼자에 비해 심리적 분리의 수준 자체가 높으면 그로 인해 직무 경계에 들어서는 것을 어려워하고, 결론적으로 직무열의가 낮

아질 수 있을 것이다. 각 집단에 수반되는 심리적 분리의 수준이 다르다면, 결혼 여부 자체가 아니라 심리적 분리에서의 수준 차이 때문에 이러한 결과가 나타났을 가능성이 있다. 본 연구에서 미혼 집단의 심리적 분리 평균이 약간 높기는 하였으나, 미혼자와 기혼자의 심리적 분리의 평균 차이가 통계적으로 유의하지 않았다(표 1 참고). 즉, 결혼 여부에 따른 심리적 분리의 수준에는 차이가 없다는 것을 의미한다. 이에 따라 심리적 분리의 수준을 이용한 대안적 해석은 적합하지 않은 것으로 나타났다.

미혼자에 비해 기혼자에게서 심리적 분리와 활력 간 관계가 낮게 나타난 결과에 대한 또 다른 대안적 해석은 미혼과 기혼의 본질적 차이이다. 미혼과 기혼의 본질적 차이 중 하나는 결혼에 따른 가정에 대한 책임이다(Deliger & Laguard, 2014). 기혼자는 책임을 져야 하는 가정이 있기 때문에 가정 수입의 근원인 직업을 중요시하고, 그로 인해 심리적 분리의 수준에 별로 영향을 받지 않고 일 영역으로 온전히 복귀할 수 있을 지도 모른다. 이에 비해 미혼자는 가정에 대한 책임이 상대적으로 작기 때문에(윤소영, 2002), 일보다 자신의 행복을 중요시 여기는 경향을 보이고, 따라서 기혼자들과 비슷한 수준의 심리적 분리를 했을 때라도 일 영역으로의 복귀가 상대적으로 힘들 수 있다.

최근 사회적 이슈가 되고 있는 율로(You only live once, YOLO)족이 이러한 현상의 일부를 반영한다. 율로족은 한번 뿐인 인생이기에 자신의 행복을 가장 중요시 여기는 사람들을 말한다(오세은, 2017). 율로족은 남들의 시선을 신경 쓰지 않고 취미 생활 등에 몰두하는 경향을 보이고, 이러한 현상은 기혼자에 비해

미혼자에게서 많이 나타났다(김영교, 2017). 또한 선행 연구에 따르면, 미혼 집단은 자기개발 및 취미활동에 더 많은 관심을 가지고 있고, 기혼 집단에 비해 하루 평균 1시간 이상 자기개발을 하고 여가활동을 즐긴다(윤소영, 2002). 이러한 사회적 현상을 종합해 보면, 가정에 대한 책임이 작고 따라서 생계유지 수단으로서의 일에 상대적으로 적은 의미를 부여할 수 있는 미혼 집단은 심리적 분리 후 일 영역으로 복귀를 힘들어 할 수 있다.

이를 반영하듯, 본 연구에서 미혼자와 기혼자의 직무열의에서의 평균 차이가 세 하위차원 모두에서 통계적으로 유의하였다(표 1 참고). 즉, 미혼자에 비해 기혼자가 직무에 대해 더 긍정적인 태도를 가지고 있었다. 기혼의 경우, 가정에서의 책임 때문에 미혼보다 직무를 더 중요하게 여겨 직무열의가 높고(Deliger & Laguard, 2014), 심리적 분리의 수준에 관계없이 직무열의가 일정하게 유지될 수 있다. 반면, 미혼은 가정의 책임이 작고 개인의 행복을 추구하는 경향 때문에 심리적 분리의 수준에 따라 직무열의에 영향을 받고, 심리적 분리의 수준이 높을 때 일 영역으로 복귀를 힘들어 하여 오히려 직무열의가 낮을 수 있다.

또한, 결혼 여부에 따른 조절효과는 남성에게서보다 여성에게서 더 크게 나타났다. 성차는 활력뿐만 아니라 헌신에서도 나타나서, 헌신에서는 결혼 여부 자체의 조절효과는 나타나지 않았음에도 불구하고, 여성만을 대상으로 하였을 때는 결혼 여부에 따른 조절효과가 나타났다. 결혼 여부 및 성별의 전체 조절효과를 구체적으로 살펴보면, 전체 남성 집단과 기혼 여성 집단에서는 심리적 분리의 수준에 관계없이 활력과 헌신이 비교적 일정한 수준을 보였지만, 미혼 여성에서는 심리적 분리가

높아질수록 오히려 활력과 헌신이 낮아졌다. 결혼 여부에 의한 차이가 남성보다 여성에게서 더 크게 나타난 것은, 결혼에 따른 가사노동의 증가가 남성보다 여성에서 더 크게 관찰된 선행 연구의 결과와 맥을 같이한다. 윤소영(2002)에 따르면, 미혼의 경우에도 여성이 남성보다 한 시간 가량 더 많이 가정관리에 시간을 할애하였지만, 기혼의 경우 이러한 남녀 차이는 약 네 시간으로 더 늘어난다. 비슷하게, 허수연(2008) 역시 맞벌이 가구의 남성보다 맞벌이 가구의 여성이 더 많은 시간을 가사노동에 사용한다고 보고하였다. 전반적으로 결혼 여부가 남성에게는 큰 차이를 가져오지 않을 수 있는 것이다. 또한, 남성에게 직장은 자신의 일생을 가장 특징짓는 지배적인 역할을 하는 데 반해, 여성에게 직장은 아직까지 그보다는 부차적인 역할을 하고 있는 현상도(이성용, 방하남, 2009) 이에 일조한다. 이를 간접적으로 반영하듯, 본 자료에서 남성의 직무열의가 여성의 직무열의보다 통계적으로 더 높았다(표 1 참고).

한편, 몰두에서는 심리적 분리와 결혼 여부의 상호작용 효과가 나타나지 않았다. 이것은 직무열의 하위차원에 따라 그 발달이나 저하 경로가 다르기 때문일 수 있다. 즉, 각 하위차원들은 서로 개념적으로 구별될 뿐만 아니라(Bakker, 2011), 고양이나 저하 기제도 달라서 활력과 헌신에서 나타난 상호작용 효과가 몰두에서는 나타나지 않았을 가능성이 있다. 이는 세 하위차원에 따라 다른 가설이 필요할 수 있음을 시사한다.

마지막으로, 조절된 매개모형을 확인하면, 몰두는 모든 조건에서 간접효과의 신뢰구간이 영을 포함하여 간접효과의 크기가 조절변인의 수준과 관계없이 일정하였고, 따라서 가설이

지지되지 않았다. 반면, 활력과 헌신에서는 조건에 따라 심리적 분리의 간접효과가 다르게 나타났고, 그 강도 또한 예상대로 나타났다. 역할과부하와 활력 및 헌신 간 관계에서 나타난 심리적 분리, 잡 크래프팅, 그리고 결혼 여부 및 성별에 의한 조절된 매개효과는 Sonnentag와 Fritz(2015)의 제안과 상응한다. 하지만 그들이 초점을 맞춘 종속변인은 스트레인으로 부정적인 개념인 반면, 본 연구의 최종 종속변인은 직무열의로 긍정적인 개념이기 때문에 세부적인 관계의 방향은 다르다. 구체적으로, 그들은 직무스트레스원을 경험한 조직구성원은 업무 외 시간에 심리적 분리를 잘 하지 못하고 그로 인해 구성원은 더 많은 피로를 보고한다고 언급하였다(Sonnentag & Fritz, 2015). 하지만 조직구성원이 많은 자원을 가지고 있는 경우, 직무스트레스원에 대처할 수 있고 결과적으로 스트레인 수준이 높아지지 않는다고 주장하였다(Sonnentag & Fritz, 2015). 이와 비슷하게 본 연구에서는 역할과부하가 심리적 분리를 통해 활력 및 헌신에 효과를 주고, 전체 경로가 잡 크래프팅의 자원적 역할과 결혼 여부 및 성별에 따라 조건적으로 나타남을 확인하면서, Sonnentag와 Fritz(2015)의 제안을 부분적으로 지지한다.

본 연구를 통해 몇 가지 시사점이 도출될 수 있다. 먼저, 학문적 시사점으로는 역할과부하와 직무열의 간 관계의 메커니즘을 조절된 매개모형을 통해 확인했다는 점이다. 국내외 연구들은 역할과부하와 직무열의 간 부적 관계를 보고하였지만(이명성, 한상린, 2017; 이용찬, 유재원, 2016; Crawford et al., 2010), 직무열의의 세 하위차원 각각을 구분하여 알아본 연구는 드물고, 더불어 역할과부하가 구체적으로 어떤 경로를 통해 직무열의에 영향을 주는

지 알아본 연구도 드물다. 이러한 와중에, 본 연구는 Sonnentag와 Fritz(2015)의 제안과 COR 이론을 기반으로 역할과부하와 직무열의의 하위차원 간 관계의 메커니즘을 조사했다는 것에 의의가 있다.

두 번째, 최근 활발하게 연구되고 있는 잡 크래프팅과 심리적 분리를 함께 연구했다는 점에서 의의가 있다. 잡 크래프팅과 심리적 분리는 비교적 최근에 한국에 소개되어 연구가 활발하게 진행되는 분야이지만, 아직까지 국내에서는 두 변인에 대한 경험 연구가 부족하고, 많은 연구들이 각 변인의 결과변인과 예측변인에 초점을 맞추고 있다(유선명, 유태용, 2015; 임명기 등, 2014; Sonnentag & Fritz, 2007). 본 연구는 기존의 연구 주제를 넘어 역할과부하와 직무열의의 관계에서 심리적 분리를 매개변인으로 그리고 잡 크래프팅을 조절변인으로 상정하여 연구하였다. 연구 결과, 역할과부하와 활력 간 관계를 심리적 분리로 설명 가능하다는 것을 확인하였고, 심리적 분리에 대한 역할과부하의 부정적 효과가 잡 크래프팅의 수준으로 인해 달라질 수 있음을 밝혀내었다. 본 연구 결과를 바탕으로 추후 연구에서는 두 변인의 다양한 역할에 주목할 필요가 있다.

다음으로 실용적 시사점은 조직의 관리자나 조직원들이 역할과부하에 대처할 수 있는 방안을 제시해주었다는 점이다. 한국의 많은 조직구성원들은 역할에 비해 많은 업무를 경험하고 있다(윤자희, 2016; 정승희, 2016). 역할과부하의 부정적 영향을 줄이는 최고의 방법은 역할과부하 자체를 줄이는 것이지만 이것은 현실적으로 어렵다. 본 연구 결과, 잡 크래프팅 수준이 높은 조직구성원은 역할과부하의 부정적 영향에 잘 대처할 수 있음이 확인되었

다. 이에 따라 조직이 조직구성원의 잡 크래프팅 수준을 높인다면, 조직구성원은 역할과부하의 부정적 영향에 대처하여 궁극적으로 직무열의를 높일 수 있다. 그러므로 조직은 조직구성원이 잡 크래프팅을 원활히 할 수 있는 환경을 제시해 주는 것이 중요하다. 선행 연구들은 잡 크래프팅의 예측변인으로 크게 자율성(autonomy)과 주도적 성격(proactive personality)을 제시하고 있다(Tims & Bakker, 2010; Tims et al., 2012). 주도적 성격의 경우, 개인적 차이(personal difference) 변인으로 조직구성원에 따라 차이를 보일 수 있지만, 자율성은 조직 혹은 부서에서 통제 가능한 변인이다. 조직은 조직구성원들에게 업무 자율성을 제공하여 잡 크래프팅을 높일 수 있고, 결과적으로 역할과부하가 심리적 분리에 미치는 부정적 영향을 줄일 수 있을 것이다. 하지만 직군에 따라서는 잡 크래프팅을 위해 환경을 조작하는 것이 어려울 수 있다. 예를 들어, 업무 특성 상 조직이 직무재설계를 통해 제공할 수 있는 자율성의 범위가 매우 좁다면, 조직구성원 스스로 과업 자체를 조정하는 잡 크래프팅을 하는 데도 한계가 있을 것이다. 이런 경우, 일에 대한 생각을 바꾸는 인지적 잡 크래프팅을 할 수 있다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 병원의 환경미화를 담당하는 청소노동자가 자신의 업무를 치유 환경을 증진하여 환자의 회복을 돕는 행위로 인식하는 것이 그 예이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 비슷하게, 업무와 관련된 대인 관계를 변경하는 관계적 잡 크래프팅도 대안이 될 수 있다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 이러한 예로는, 국내의 한 대학교 청소노동자들이 학생들을 위해서 여러 가지 행사를 주최하는 것을 들 수 있다(이소연, 2017).

두 번째 실용적 시사점은 결혼 여부에 따라 활력과 헌신에 대한 심리적 분리의 효과가 달라짐을 확인했다는 점이다. 과거와 달리, 개인의 사회적 인식 변화 등으로 인해 혼인율이 점점 낮아지고 있다(천호성, 2017). 이런 변화는 궁극적으로 직무열의와 같이 조직에 중요한 요인에 영향을 줄 수 있기 때문에, 조직의 관리자들은 결혼 여부 등 개인의 상황에 맞춰 심리적 분리와 활력 및 헌신 간 관계에 개입을 할 필요가 있다. 조직은 특히 미혼 여성인 조직구성원이 과도한 심리적 분리를 하였을 때 그에 대한 적절한 대처를 모색하는 것이 중요하다. Fritz 등(2010)은 조직구성원이 과도한 심리적 분리를 하였을 경우, 일 영역으로 돌아오는 것을 어려워하기 때문에, 구성원이 스스로 적응하기 위한 충분한 시간을 제공하는 것이 중요하다고 언급하였다. 예를 들면, 바로 업무를 수행하기 보다는 업무 시작 전에 조직구성원이 그 날 수행하는 업무 목록을 스스로 작성하는 것이 과도한 심리적 분리에 대처하는 방안이 될 수 있다고 한다(Fritz et al., 2010). 조직은 장기간 휴가를 다녀온 미혼 여성구성원에게 이와 같은 방안을 통해 과도한 심리적 분리의 효과에 효율적으로 대처할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 먼저 본 연구는 측정 방법으로 자기보고(self-report)만을 사용하였기 때문에 동일방법편향(common method variance)이 발생했을 가능성이 높다. 동일방법편향은 모든 측정의 원천이 한 가지 밖에 없을 때, 변량이 실제보다 과장되게 측정될 수 있는 문제이다(Spector, 2006). 이 문제를 해결하기 위해, 자료를 수집하는 대상을 조직구성원 본인뿐만 아니라 동료 혹은 상사로 확장해서 연구를 진행하는 것이 중요하다(Rcio,

2010). 특히, 심리적 분리의 경우, 조직구성원의 배우자 등 주변의 가까운 사람이 보고한 심리적 분리를 함께 측정하는 것이 중요하다(Sonnentag et al., 2010). Sonnentag 등(2010)은 심리적 분리가 업무 외 시간에 발생하지만 대부분은 가정 영역에서 이루어지기 때문에 개인의 보고뿐만 아니라 배우자 등 중요한 사람의 보고를 종합해 측정하는 것이 중요하다고 언급하였다.

두 번째, 온라인 패널을 이용해 자료를 수집하였기 때문에 손쉽게 자료를 수집할 수 있다는 장점이 있지만, 비교적 접근하기 쉬운 관리직 혹은 사무직 등의 사람들의 비율이 높아진다는 단점이 있다. 본 연구에서도 사무직의 비율이 79.1%라는 것을 보면, 다른 종사자의 비해 사무직에 근로하고 있는 조직구성원이 온라인 패널에 더 쉽게 접근한다는 것을 알 수 있다. 그러므로 본 연구 결과를 다양한 직종으로 일반화하기에 한계가 있다. 또한 패널을 통해 설문에 참여한 참가자는 온라인 패널 회사로부터 소정의 참가비를 받기 때문에 설문 참여 동기가 높을 수 있고, 이런 점들이 설문 결과에 영향을 줄 수도 있다. 따라서 후속 연구에서는 온라인뿐만 아니라 오프라인을 이용한 방법을 병행해서 연구를 진행하는 것이 중요하다.

세 번째, 본 연구는 일회 설문지를 이용한 횡단적 연구설계를 했기 때문에 변인들 간 인과관계를 명확하게 확인할 수 없다는 단점이 있다. Zapf, Dormann과 Frese(1996)는 횡단적 연구설계가 역인과나 제 3변인의 효과를 통제할 수 없다는 한계점을 지니고 있다고 언급하였다. 즉, 모든 변인을 같은 시점에 측정했기 때문에, 특정 변인이 다른 변인을 선행한다고 단정 지을 수 없고, 다른 변인의 영향도 고려

해야 한다는 것이다. 그렇기 때문에 후속연구에서는 변인들 간 적절한 시차(time lag)를 두어 반복적으로 측정하거나 사전과 사후를 측정할 수 있는 종단적 연구설계를 통해 관계를 명확하게 파악하는 것이 중요하다(Zapf et al., 1996).

마지막으로, 똑같이 기혼 또는 미혼일지라도 다른 요인(i.e., 자녀의 유무, 1인 가구 등)에 따라서 조절효과가 다르게 나타날 수 있다. 예를 들어 같은 기혼이라도 자녀가 없는 기혼은 자녀가 있는 기혼에 비해 양육자의 역할이 없기 때문에(이주희, 이은희, 2000), 퇴근 후 시간을 더 자유롭게 활용할 수 있다. 또한 미혼이라도 1인 가구 미혼자와 그렇지 않은 미혼자는 시간 활용이 다를 것이다. 실제로 윤소영(2002)에 따르면, 1인 가구 미혼자는 그렇지 않은 미혼자에 비해 여가활동 시간이 더 적고, 가정관리 시간이 더 많았다. 따라서 단순히 결혼 여부만이 아니라 함께 사는 가족의 여부와 가족의 구체적 구성까지 고려해 볼 필요가 있다. 후속 연구에서는 결혼 여부를 단순히 기혼과 미혼으로 구분하기 보다는 더 세분화된 범주(i.e., 기혼일 경우, 외벌이/맞벌이 부부, 남편의 가사 참여 정도, 육아, 가정관리 등; 미혼일 경우, 함께 사는 다른 가족의 유무 등)를 고려해 볼 것을 제안한다.

몇 가지 제한점이 있지만 본 연구에서는 Sonnentag와 Fritz(2015)의 모형과 COR 이론을 바탕으로 역할과부하와 직무열의 간 관계의 메커니즘을 알아보았다. 또한 심리적 분리와 잡 크래프팅의 기존 연구 영역에서 벗어나 이 변인들의 다른 역할을 조사한 것에 의의가 있다. 먼저 이들 관계에 심리적 분리가 매개변인으로 작용하는지 살펴보고, 매개효과가 잡 크래프팅과 결혼 여부 및 성별에 따라 달

라지는지 확인하였다. 연구결과, 몰두에서는 조건적 매개효과가 나타나지 않았으나, 활력과 헌신에서는 효과가 나타났다. 이러한 결과는 잡 크래프팅이 역할과부하의 부정적 효과에 대처할 수 있는 자원적 역할을 할 수 있다는 것을 지시한다. 마지막으로 활력과 헌신에 대한 심리적 분리의 효과를 이해하는 데 있어서는 결혼 여부 및 성별을 고려해야 할 필요성을 제시하였다.

참고문헌

- 김성천, 탁진국 (2010). 역할과부하 및 일-가정 갈등과 직무스트레스와의 관계: 시간 통제감을 매개변인으로. *한국심리학회지: 건강*, 15(1), 35-49.
- 김영교 (2017, 08, 28). 나를 위한 투자와 소비 '올로족'이 사는 법은? <http://sbscnbc.sbs.co.kr/read.jsp?pmArticleId=10000872186> 에서 2017. 09. 25 자료 얻음.
- 김영은, 박형인 (2014). 역할스트레스원과 직무탈진 간 관계에 대한 메타분석 연구. *현대사회과학연구*, 18, 51-61.
- 김영은 (2015). *한국판 역할스트레스원의 개발 및 타당화*. 전남대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김창호, 심원술 (2012). 리더의 진실성이 부하의 장인적 직무수행에 미치는 영향과 그 과정에 대한 연구. *조직과 인사관리연구*, 36(1), 131-162.
- 박상언, 김민용 (2006). 직무요구와 직무소진 그리고 조직 공정성 요인간의 관계에 관한 연구. *경영학연구*, 35(2), 367-388.
- 박형인, 박영아, 김제인, 허태균 (2011). 한국

- 관 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 523-552.
- 오세은 (2017, 7, 26). 2030세대 44% '난 옴로(YOLO)족'. <http://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20170726010012956>에서 2017, 07. 30에 자료 얻음.
- 오현아, 정재삼 (2017). 진성리더십과 변혁적 리더십이 잡크래프팅에 미치는 영향: 긍정심리자본과 조직동일시의 매개효과를 중심으로. 리더십연구, 8(4), 21-60.
- 유선명, 유태용 (2015). 일로부터 심리적 분리의 선행변인과 심리적 분리가 과업 수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 127-149.
- 윤소영 (2002). 독신의 시간사용과 여가활용에 대한 탐색적 연구. 한국가정관리학회지, 20(6), 209-217.
- 윤자희 (2016, 8, 3). 직장인 일주일 평균 2.3회 야근, '과도한 업무로...'. <http://www.anews.com/detail.php?number=1049805&thead=09r02>에서 2016. 10. 31 자료 얻음.
- 이명성, 한상린 (2017). 사회자본과 인적자본투자가 판매원의 역할 스트레스 및 직무열의, 판매노력에 미치는 영향. 마케팅관리연구, 22(2), 97-117.
- 이성용, 방하남 (2009). 성·연령별 중·고령 노동자의 취업 양극화 분석. 한국노년학회, 29(2), 593-610.
- 이소연 (2017, 12, 21). [아직은 살만한 세상] 서강대 미화원 아줌마가 학생들 위해 차를 끓이는 까닭: 아름다운 동행. <http://news.nate.com/view/20171221n06736>에서 2017. 12. 21 자료 얻음.
- 이슬기 (2016, 7, 20). 휴일이나 평일, 퇴근 후에도 업무지시 받는 직장인들. <http://www.etoday.co.kr/news/section/newsview.php?idxno=1359576>에서 2016. 11. 3 자료 얻음.
- 이용찬, 유재원 (2016). 중소기업 제품 판매원의 역할스트레스가 직무열의와 적응판매에 미치는 영향: 기업가정신과 창의성 조절효과를 중심으로. 중소기업연구, 38(2), 1-24.
- 이주희, 이은희 (2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과. 한국심리학회지: 건강, 5(2), 287-303.
- 임명기, 하유진, 오동준, 손영우 (2014). 한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)의 타당화 연구. 기업경영연구, 21(4), 181-206.
- 조주연, 김명소 (2015). 직무의미창조(job crafting) 척도 개발 및 타당화 연구. 생애학회지, 5(3), 29-46.
- 장성희 (2009). 서비스 종업원의 정서특성이 직무탈진과 업무열의에 미치는 영향: 정서노동 전략의 매개효과. 아주대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 정민정, 탁진국 (2004). 성별과 직급에 따른 직무스트레스원에서의 차이: 서비스직 종사자를 중심으로. 한국심리학회지: 건강, 9(3), 729-741.
- 정승희 (2016, 7, 22). 직장인 한달 평균 53시간 초과근무. <http://www.sedaily.com/NewsView/1KYYSX838>에서 2016. 10. 31 자료 얻음.
- 천호성 (2017, 3, 23). 가파른 결혼절벽... 혼인율 역대 최저. <http://news.donga.com/3/all/20170323/83459582/1>에서 2017. 09. 30 자료 얻음.

- 허수연 (2008). 맞벌이 가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구. *한국여성학*, 24(3), 177-210.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? <http://positiveorgs.bus.umich.edu/articles/에서> 2017. 1. 17 자료 읽음.
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93, 645-654.
- Campion, M. A., & McClelland, C. L. (1993). Follow-up and extension of the interdisciplinary costs and benefits of enlarged jobs. *Journal of Applied Psychology*, 78, 339-351.
- Chou, R. J., & Robert, S. A. (2008). Workplace support, role overload, and job satisfaction of direct care workers in assisted living. *Journal of Health and Social Behavior*, 49, 208-222.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Cropley, M., Rydstedt, L. W., Devereux, J. J., & Middleton, B. (2015). The relationship between work-related rumination and evening and morning salivary cortisol secretion. *Stress and Health*, 31, 150-157.
- Deligero, J. C. L., & Laguador, J. M. (2014). Work engagement among employees and its relationship with work units' performance of a higher education institution. *International Journal of Management Sciences*, 3, 909-917.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 74-84.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, health, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95,

- 977-983.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist, 11*, 119-127.
- Hang-yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *Human Resource Management, 16*, 2133-2146.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524.
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: Perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences, 3*, 113-128.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York, NY: Wiley.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and sales person performance. *Journal of Business Research, 60*, 663-671.
- Leijten, F. R. M., van den Heuvel, S. G., van der Beek, A. J., Ybema, J. F., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2015). Associations of work-related factors and work engagement with mental and physical health: A 1-year follow-up study among older workers. *Journal of Occupational Rehabilitation, 25*, 86-95.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 149-171.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist, 55*, 56-67.
- Park, Y. A., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 457-467.
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., . . . Viedge, C. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal, 38*, 429-452.
- Potok, Y., & Littman-Ovadia, H. (2014). Does personality regulate the work stressor-psychological detachment relationship? *Journal of Career Assessment, 22*, 43-58.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescription. *Multivariate Behavioral Research, 42*, 185-227.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York, NY: McGraw-Hill.

- Reio, Jr. T. G. (2010). The threat of common method variance bias to theory building. *Human Resource Development Review*, 9, 405-411.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S72-S103.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 197-217.
- Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming back to work in the morning: Psychological detachment and reattachment as predictors of work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 379-390.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355-365.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 842-853.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- 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.
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. *Occupational Stress and Well Being*, 4, 167-220.
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2010). Managing yourself: Turn the job you

- have into the job you want. *Harvard Business Review*, 88, 114-117.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.
- Zhou, Z. E., Yan, Y., Che, X. X., & Meier, L. (2015). Effect of workplace incivility on end-of-work negative affect: Examining individual and organizational moderators in a daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 117-130.

1차 원고접수 : 2018. 01. 07

2차 원고접수 : 2018. 02. 21

최종게재결정 : 2018. 02. 21

Relationships between role overload and work engagement among employees: A moderated mediation model

Yukyeong Kim

Hyejeen Lee

Hyung In Park

Chonnam National University

Sungkyunkwan University

This study investigated the mechanisms of the relationships between role overload and three dimensions of work engagement. It was hypothesized that psychological detachment would mediate the relationship between role overload and work engagement, and the indirect effect of role overload on work engagement through psychological detachment would be conditional on job crafting and marital status. Consistent with our hypothesis, the moderating effect of job crafting on the relationship between role overload and psychological detachment was significant in a sample of 446 workers. That is, job crafting alleviated the negative impact of role overload on psychological detachment. The interaction between marital status and psychological detachment was also significant for vigor; however, the direction was different from what was expected. For the married, vigor was relatively constant regardless of the level of psychological detachment, but for the unmarried, the more the psychological detachment the lower the vigor. In addition, this difference was observed more for women than men. In case of women, marital status also moderated the relationship between psychological detachment and dedication. Although the direction was unexpected, there was a conditional indirect effect of role overload on vigor and dedication through psychological detachment depending on the level of job crafting and marital status combined with sex differences. There was no conditional indirect effect for absorption. Implications and limitations of this study, and future research directions were discussed.

Key words : role overload, psychology detachment, work engagement, job crafting, marital status, sex differences