

대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무열의, 무형식학습, 사회적 지지 및 긍정심리자본의 구조적 관계

이 주 석* · 송 성 숙**

*SK E&S 코원에너지서비스 안전관리본부 · **대전대학교 미래평생학습부

The Structural Relationship among Job-crafting, Work Engagement, Informal Learning, Social Support and Positive Psychological Capital of Safety Workers in Large Corporations

Ju-Seok Lee* · Seong-Suk Song**

*MGR, Safety Management Head Quarter of SK E&S Ko-One Energy Service

**Professor, Dept. of Future Lifelong Learning, Daejin University

Abstract

The purpose of this study is to verify the structural relationship between job crafting and job enthusiasm, informal learning, social support, and positive psychological capital, and to investigate the effect of informal learning, social support, and positive psychological capital on job crafting through job enthusiasm. A survey was conducted on 451 safety workers at large domestic companies, and the collected data were analyzed for model suitability, influence relations between variables, and mediating effects with AMOS 23.0 using SPSS 23.0. Through research, we found five important results. First, the structural model of job crafting, job enthusiasm, informal learning, social support, and positive psychological capital properly explained the empirical data. Second, social support and positive psychological capital had a positive effect on job enthusiasm, but informal learning did not significantly affect job enthusiasm. Third, informal learning and positive psychological capital had a positive effect on job crafting, while social support did not significantly affect job crafting. Fourth, job enthusiasm had a positive effect on job crafting. Finally, job enthusiasm was found to mediate the relationship between social support and positive psychological capital and job crafting. These suggest that continuous environmental efforts and systematic management measures are needed to promote job crafting of safety workers so that informal learning, social support, positive psychological capital, and job enthusiasm can be expressed. Therefore, the necessity of developing various sub-factors of informal learning that can promote job crafting of safety workers was suggested as a follow-up study.

Keywords : Safety workers in large corporations, Job Crafting, Work Engagement, Informal Learning, Social Support, Positive psychology capital, Structural equation

1. 서론

우리나라는 눈부신 경제발전을 기반으로 세계 10위권

의 선진국으로 성장하였음에도 불구하고, 안전관리 수준은 OECD 산재사망률 1위로 미국, 영국 등의 선진국에 비해 상당히 낮은 수준을 유지하고 있다[1]. 이는 급격한 속

†본 논문은 제1 저자의 박사학위논문을 재구성하였음.

†Corresponding Author : Seong-Suk Song, Dept of Future Lifelong Learning, Daejin University, Hoguk-ro 1007, Pocheon-si, Gyeonggi-do, E-mail: myhanikate@daejin.ac.kr

Received February 20, 2022; Revision March 10, 2022; Accepted March 10, 2022

도의 발전과 성장이 만들어낸 부정적 현상으로, 안전보다는 속도를 선호하고 내실보다는 외형을 추구하며 과정보다는 결과를 중요시한 사후적 결과물로 이해될 수 있다[2].

한국사회에서는 안전사고 예방을 위한 다양한 노력을 기울여왔다. 특히 기업에서 안전업무를 수행하는 구성원들이 업무를 대하는 태도와 행동에 따라 직무현장에서 재해·재난 및 사고를 예방할 수 있기에 그 중요성이 강조되어 왔다[3]. 이에 안전직 근로자들이 직무기술서상의 규칙을 따르면서도 부과된 업무범위에 국한하지 않고 업무를 더 효율적으로 수행하며, 일의 성과를 창출하기 위해 자발적으로 직무영역을 변화시키는 직무재창조[4,5]가 주목받고 있다.

직무재창조는 일을 하는 개인의 능동적인 행동을 통해 이루어지기에[6,7], 조직구성원이 자발적인 태도로 업무를 수행함으로써 직무몰입 및 안전관리 활동에 영향을 준다[8]. 따라서 일터 환경에서 안전직 근로자들이 일의 가치를 높이고, 자신의 업무를 능동적이고 자기 주도적으로 변화시킬 수 있도록 직무재창조를 일으키는 요인에 대해 탐색해볼 필요가 있다.

직무재창조는 Wrzesniewski와 Dutton[9]이 최초로 개념을 제시한 후 북미권과 유럽권을 중심으로 심리학, 경영학, 인적자원 등의 다양한 분야에서 연구가 이루어져 왔다[10]. 하지만 지금까지의 선행연구는 직무재창조를 통해 나타나는 결과물을 판별하는데 한정되어 있으며[7,11,12], 직무재창조의 선행변인을 확인하는 연구는 Bakker와 Demerouti[13]가 직무요구-자원(J-DR: job demands-resource)모형의 확장시도를 통해 직무자원과 개인자원을 제시한 이후 논의확장이 활발하게 이루어지지 않고 있는 실정이다.

특히 안전직 근로자에 관한 선행연구는 직무역량 요구 분석, 교육과정개선과 역량강화, 직무교육의 수요, 안전행동몰입, 안전의식, 외상 후 스트레스장애, 전문성 강화방안, 직무만족과 반응행동, 제도개선 등의 연구가 주를 이루고 있다[14-21]. 따라서 이러한 기존의 연구가 갖는 한계들을 보완하고 안전직 근로자의 직무재창조를 유발하는 선행변인을 밝히는 시도는 한정적인 연구범위에 대한 확대와 이론적 근거 축적 및 실무적 시사점을 제공한다는 점에서 중요한 의미가 있다.

이에 안전직 근로자의 직무재창조를 촉진하는 선행변인에 대해 확인할 필요가 있다. 첫째, 안전직 근로자가 산업현장의 변화에 신속하게 적응하고 업무를 창의적으로 해결할 수 있도록[22], 직무수행 과정에서 자신의 에너지를 적극적으로 투입하고 추가적인 노력을 경신하는 정서적 동기 상태인 직무열의에 대한 고려가 필요하다. 둘째, 사고위험 요인을 찾아내고 해결방안을 제시해야 하는 안전직 근로자가 직무를 수행하기 위해 일터에서 경험과 성

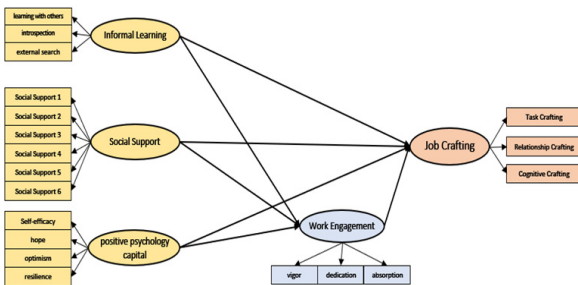
찰을 기반으로 비구조적이며 비계획적으로 지속적인 학습을 수행하는 무형식학습 활동에 대해 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 대기업 안전직 근로자의 조직관계 특성상 팀워크를 중시하고 공동체 안에서 업무를 수행하는 조직문화가 형성되어 있기에[23], 상사와 동료들로부터 자신의 업무를 이해받고 문제해결에 도움을 제공받는 사회적 지지에 대한 고려가 필요하다[24]. 마지막으로 조직구성원의 긍정적 심리상태가 직무열의와 직무재창조를 촉진할 수 있기에[25,26], 본 연구에서는 대기업 안전직 근로자의 직무재창조에 영향을 미칠 것으로 예측되는 직무열의, 무형식학습, 사회적지지, 긍정심리자본의 구조적 관계를 확인하였다. 또한 일터 환경의 특징을 감안하여 무형식학습, 사회적 지지, 긍정심리자본과 직무재창조의 관계에 있어 직무열의의 매개효과를 확인하였다.

지금까지 직무재창조와 관련한 선행연구들이 직무만족과 성과, 직무열의 등의 결과에 영향을 주는 변인의 역할에[7] 주목하는데 반해, 본 연구에서는 직무열의가 직무재창조의 선행변인으로 작용하는 영향관계에 대해 규명하였다. 이는 그동안 제한적이었던 직무재창조와 관련한 연구의 이론적 근거를 축적하는 학문적 가치를 갖는다. 또한 본 연구결과는 안전직 근로자들의 직무수행 환경 및 직무자원의 시각에서 인적자원의 가치 창출을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

이러한 목적을 달성하기 위한 연구가설과 연구모형은 [Figure 1]과 같다.

- 연구가설 1. 대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무열의, 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본에 관한 이론적 연구모형의 적합도는 영향관계를 예측하기에 적합할 것이다.
- 연구가설 2. 대기업 안전직 근로자의 무형식학습, 사회적 지지 및 긍정심리자본과 직무열의는 설정한 연구모형에서 서로 간 유의한 영향관계가 있을 것이다.
- 가설 2-1. 대기업 안전직 근로자의 무형식학습은 직무열의에 정적인 영향(+)을 미칠 것이다.
- 가설 2-2. 대기업 안전직 근로자의 사회적 지지는 직무열의에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-3. 대기업 안전직 근로자의 긍정심리자본은 직무열의에 정적인 영향(+)을 미칠 것이다.
- 연구가설 3. 대기업 안전직 근로자의 무형식학습, 사회적 지지 및 긍정심리자본과 직무재창조는 설정한 연구모형에서 서로 간 유의한 영향관계가 있을 것이다.
- 가설 3-1. 대기업 안전직 근로자의 무형식학습은 직무

- 재창조에 정적인 영향(+)을 미칠 것이다.
- 가설 3-2. 대기업 안전직 근로자의 사회적 지지는 직무 재창조에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-3. 대기업 안전직 근로자의 긍정심리자본은 직무 재창조에 정적인 영향(+)을 미칠 것이다.
- 연구가설 4. 대기업 안전직 근로자의 직무열의와 직무 재창조는 설정한 연구모형에서 유의한 영향관계가 있을 것이다.
- 연구가설 5. 대기업 안전직 근로자의 무형식학습, 사회적 지지 및 긍정심리자본과 직무재창조 간 관계에서 직무열의는 유의한 매개효과를 가질 것이다.
- 가설 5-1. 대기업 사무직 근로자의 직무열의는 무형식 학습과 직무재창조의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 5-2. 대기업 사무직 근로자의 직무열의는 사회적 지지와 직무재창조의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 5-3. 대기업 사무직 근로자의 직무열의는 긍정심리 자본과 직무재창조의 관계를 매개할 것이다.



[Figure 1] Research model

2. 이론적 배경

본 연구는 대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무 열의, 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본의 구조적 관계에 대한 실증연구이다. 대기업 안전직 근로자는 사업장에서 안전사고 발생을 방지하기 위해 안전에 관한 업무를 기획, 진행, 분석, 평가하는 사람으로, 해당 관련 지식의 전문성과 위험에 대한 대응능력 및 안전문제 해결을 위한 창의력을 갖추어야 하는 등 그 역할의 중요성이 증대되고 있다[16]. 이에 기업에서는 직무기술서상의 규정과 원칙을 준수하면서도 주어진 업무범위에 제한되지 않고 직무를 더 능률적으로 수행하여, 일의 성과를 창출하기 위해 자율적으로 과업, 관계, 인지 영역을 새롭게 변모시키는 행동인 직무재창조에 주목하고 있다[27].

직무재창조는 수행 주체인 조직구성원들이 동일한 업무

를 수행하더라도 일을 해석하는 방식에서 자신의 강점과 열정, 일에 대한 흥미 등에 차이가 있기에, 자신의 직무를 새로운 방향으로 변화시킬 수 있는 가능성을 지니고 있다고 강조하였다. 이는 안전직 근로자들이 달라지는 안전보건 체계에 효과적으로 대처하고 산업재해 및 안전사고 예방을 위한 임무를 원활하게 실천하기 위해서는, 기존의 업무수행 방법에서 벗어나 새로운 시각으로 문제를 처리하기 위한 능력이 꼭 필요한 조건이라고 보고되고 있다[28].

따라서 기업 차원에서는 산업재해 예방을 위한 사회적 안전망 수립의 책무성과 연속적인 성과 창출을 위해, 안전직 근로자들의 긍정적인 동기를 촉발하는 직무열의를 고취시키는 것이 주요한 과제로 대두되고 있다[29]. 직무열의는 Kahn[30]이 최초로 주창한 개념으로 조직구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 효과적인 직무성과를 달성하기 위해 육체적, 인지적, 감정적 에너지를 능동적으로 투입하는 긍정적인 정서적 동기 상태이다[31]. 선행연구에서는 직무열의에 영향을 미치는 요인으로 무형식학습을 강조하고 있다[32]. 무형식학습은 일터학습의 하위개념 중 하나로 업무를 수행하면서 경험하는 의도하지 않은 학습으로[33], 일터에서 이루어지는 구성원들의 학습이 90%의 무형식학습과 10%의 형식학습으로 성립된다고 보고되고 있다[34]. 이에 일터에서 사고위험 요인을 찾아내고 해결 방안을 제시해야 하는 전문성이 강한 안전직 근로자들은 직무수행 상황에서 경험과 성찰을 기반으로 이루어지는 무형식학습 활동에서 구성원들의 사회적 지지가 중요한 자원으로 작용하고 있다[28].

사회적 지지는 사회적인 연결을 매개로 타인으로부터 제공받는 심리적, 정서적, 인지적, 물질적 측면에서의 긍정적인 자원을 포괄하는 개념이다[35]. 지금까지 기업조직과 관련한 대부분의 실증적 연구에서 상사와 동료의 지지가 중요한 역할을 수행하며[36], 사회적 지지는 구성원들로 하여금 조직에서 가치 있는 존재로 느끼게 됨으로써 조직 활동에 적극적인 참여를 유도한다고 보고되고 있다[37]. 또한 대기업 안전직 근로자가 상사 또는 동료로부터 자신의 업무에 대한 공감과 공적에 인정, 문제해결에 조력을 받고 있다는 긍정적인 감정을 보유하는 긍정심리자본이 중요하다는 연구결과가 제시되고 있다[28].

긍정심리자본은 기업환경의 급속한 변화에 따라 여러 학문영역에서 자본의 개념을 확장하려는 시도가 활발하게 이루어지면서[38], 구성원들의 심리적 요인들이 조직에 영향을 끼친다는 연구결과를 바탕으로 관심이 고조되었다[39]. 긍정심리자본의 개념은 연구자에 따라 차이가 있으나 성과향상을 위해 긍정적 심리를 보유 또는 개발하여 강점을 활용할 수 있는 자본으로서[40], 기업의 조직 측면에서 인적자본, 사회적 자본, 경제적 자본의 한계를 극복

하고 조직의 잠재력을 향상시키는 기반이 될 수 있다[41]. 이러한 긍정심리자본은 개인이 주어진 환경에서 긍정적인 감정을 활용하여 진취적 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키고[42], 학습 및 개발을 통해 조직의 성과 또는 생산성 향상에 기여한다고 확인되고 있다[43]. 이에 본 연구에서는 대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무열의, 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본의 구조적 관계를 규명함으로써, 직무재창조와 관련한 연구의 범위를 확장한다는데 의미가 있다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구의 자료는 법정 직무교육을 이수한 대기업 안전직 근로자 1,372명을 대상으로, 2021년 4월 30일부터 5월 7일까지 설문조사를 실시하였다. 최종적으로 회수된 설문지는 527부이며, 불성실하게 응답한 76부를 제외한 451부가 최종 사용되었다. 연구대상자의 일반적인 특성은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> General characteristics of subjects

(N=451)

Division		N(%)
Gender	Man	440(97.6)
	Female	11(2.4)
Age	20's	82(18.2)
	30's	96(21.3)
	40's	142(31.5)
	50's	131(29.0)
Level of education	high school	8(1.8)
	associate	92(20.4)
	bachelor	314(69.6)
	master	37(8.2)
Total tenure	less than 5 years	59(13.1)
	5 years~less than 10 years	95(21.1)
	10 years~less than 15 years	89(19.7)
	15 years~less than 20 years	86(19.1)
	More than 20 years	122(27.1)
Rank	staff	83(18.4)
	Assistant Manager	127(28.2)
	General Manager	172(38.1)
	Deputy General Manager	47(10.4)
	Director	22(4.9)
Total		451(100.0)

3.2 조사도구

본 연구의 조사도구는 총 66문항으로, 직무재창조 15 문항, 직무열의의 9문항, 무형식학습 12문항, 사회적지지 6 문항, 긍정심리자본 24문항으로 구성하였다. 직무재창조는 Wrzesniewski와 Dutton[9]의 개념을 반영하여, 이현웅[44]이 한국판 잡 크래프팅 척도를 개발하고, 윤경신[45]과 홍기환[46]이 타당화한 측정도구를 사용하였다. 직무열의를 측정하기 위해 양영은[47]과 임원호[48]가 타당성을 검증한 측정도구를 사용하였다.

또한 무형식학습은 Choi[49]의 도구를 윤경신[45] 및 황영훈과 김진모[50]가 국내 대기업 근로자를 대상으로 검증한 측정도구를 사용하였다. 사회적 지지는 장세진 등[51]이 개발하고, 김형주[24] 및 홍기환[46]이 타당성을 검증한 도구를 사용하였다. 긍정심리자본은 조운서[52]가 실질적으로 직무수행 과정에서 활용하고, 오현아[53]와 박태운[40]이 타당성을 검증한 측정도구를 사용하였다. 조사 설문지는 자기보고식(self-reporting) 형식으로, 각 변인의 측정도구는 5점 리커트(Likert) 척도를 사용하였다. 선행연구의 Cronbach's α 값은 각각 .901, .928, .859, .837으로 나타났다(<Table 2> 참조).

<Table 2> Investigation tool

Division		Number of questions	Cronbach's α
Job Crafting	Task Crafting	6	.901
	Relationship Crafting	5	
	Cognitive Crafting	4	
Work Engagement	Vigor	3	.928
	Dedication	3	
	Absorption	3	
Informal Learning	Learning with others	4	.859
	Introspection	4	
	External search	4	
Social Support	Support from your boss or co-workers	6	.919
positive psychology capital	Self-efficacy	6	.837
	Optimism	6	
	Hope	6	
	Resilience	6	
Total		66	-

3.3 자료분석

본 연구는 통계 프로그램 SPSS 23.0과 AMOS 23.0 프로그램을 활용하여 분석을 실시하였다. 첫째, 측정변인들에 대한 기술통계량 분석 및 정규성 검토를 위해 왜도(skew)와 첨도(kurtosis)를 확인하였으며, 변인들 간의 상관관계 분석을 실시하였다. 이 연구에서는 각 변인의 분포를 살펴봄으로써 정규성을 확인하였고, 왜도지표 |2.0| 이내, 첨도지표 |4.0| 이내로 설정하였다. 둘째, 측정모형의 적합도 분석을 위해 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 또한, 관찰변인이 해당 잠재변인을 타 잠재변인과 적절하게 구별하여 측정하고 있는지를 확인하기 위해 개념신뢰도(CR)와 평균분산추출(AVE)값을 확인하였다. 그리고 응답자들이 동일한 시점에서 자기보고에 따라 문항들을 측정하기 때문에 동일방법편의가 발생할 가능성이 있기에 이 연구에서는 Harman의 단일요인 접근법을 활용하여 동일방법편의를 검증하였다. 셋째, 대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무열의, 무형식학습, 사회적 지지 및 긍정심리자본에 관한 이론적 연구모형의 적합성 및 영향력을 통계적으로 검증하기 위해 구조방정식 모형(SEM) 분석을 실시하였다. 넷째, 매개효과 분석을 위해 구조방정식의 부트스트래핑(Bootstrapping)을 사용하여 매개효과의 통계적 유의성을 검증하였다.

4. 연구결과

4.1 변인의 일반적 특성

본 연구의 분석에 사용된 잠재변인인 직무재창조, 직무열의, 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본에 대한 관찰변인 왜도의 절대값은 .121-.822, 첨도의 절대값은 .009-2.260으로 나타나 정규성 기준을 만족하는 것으로 나타났다. 한편, 다중공선성의 문제가 발생하였는지 확인하기 위해 공차(>.1)와 분산팽창지수(VIF<10.0)를 확인하였다. 또한 본 연구에서 측정된 모든 변인 간 기본적인 관계를 파악함으로써 구조방정식 활용 시 모형 수정과 전반적인 모형 해석에 도움을 주기 위해 SPSS를 활용하여 상관분석을 실시하였다. 관찰변인 간 상관관계는 .325~.811의 분포로 결과값이 모두 유의하게 나타났으며, 관찰변인 간 상관관계의 절대값이 .85의 기준을 넘지 않아 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

4.2 측정모형의 확인적 요인분석

4.2.1 측정모형 적합도 분석

본 연구에서는 측정모형이 자료분석을 위해 수집된 표본자료에 얼마나 잘 부합하는지 확인하기 위해 측정모형의 적합도 지수를 확인하였다. 측정모형의 적합도는 다양한 연구자들의 기준을 종합적으로 제시한 배병렬[54]의 기준을 선정하였다. 절대 적합 기준, 증분 적합 지수를 확인하는 다양한 구분 지수 중, 절대 적합 기준에서는 RMSEA (<.100)와 GFI(>.9), 증분적합지수에서는 CFI(>.9)와 TLI(>.9)를 확인하였다. 한편 모형 적합도를 제시할 때 많이 사용하는 χ^2 은 표본 크기가 큰 경우 데이터 수에 매우 민감하여 적합도의 기준으로 보기 어렵기 때문에 본 연구에서는 χ^2 , *df*, χ^2/df 를 제시하였다[55]. 측정모형에 대한 적합도 분석결과, CFI .945, TLI .929, GFI .905, RMSEA .074로 나타나 적합기준을 충족시키는 것으로 나타났다(<Table 3> 참조).

<Table 3> Analysis result of fit of measurement model

χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	RMSEA
454.033	132	3.440	.945	.929	.905	.074

4.2.2 측정모형의 타당도 및 신뢰도 분석

여러 개의 관찰변인들이 잠재변인을 측정하는 구조방정식 모형에서, 관찰변인이 잠재변인을 신뢰성 있고 타당하게 측정하는지 평가하는 것이 필요하다. 먼저 관찰변인이 하나의 잠재변인을 잘 측정하고 있는지 확인하기 위해 관찰변인과 잠재변인 간 표준화 계수 검증 후, 비표준화 계수, 표준오차(S.E), 기각률(C.R)을 각각의 경로계수마다 제시하였다(<Table 4> 참조). 확인적 요인분석을 잠재변수를 구성하는 측정변수의 표준화 계수 값이 0.5 이상일 때 개념 타당도를 확보했다고 판단한다. 표준화된 요인적재 값이 클수록 그 요인을 잘 측정하는 변인으로 0.4 이상이면 유효한 변인으로 판단한다[56]. 표준화된 요인적재값 0.4를 기준으로 변인 제외 여부를 결정하였다. 측정모형의 확인적 요인분석 결과, 측정변인별 표준화 계수의 크기는 모두 .643이상으로 나타나 양호한 수치를 보였다.

다음으로 각 관찰변인이 해당 잠재변인을 타 잠재변인과 적절하게 구별하여 측정하고 있는지를 확인하기 위해 잠재변인 간의 상관계수, 개념신뢰도(CR) 및 평균분산추출(AVE) 값을 확인하였다(<Table 5> 참조). 잠재변인 간의 상관계수는 .496- .738로 나타났고, 독립변인 간의

<Table 4> Confirmation factor analysis result of measurement model unobserved variable

variable		B	β	S.E.	C.R.
Latent variable	Observed variable				
Job Crafting	Task Crafting	1	.761	-	-
	Relationship Crafting	.946	.683	.067	14.065***
	Cognitive Crafting	1.158	.699	.080	14.550***
Work Engagement	Vigor	1	.863	-	-
	Dedication	1.073	.852	.047	22.892***
	Absorption	.870	.831	.040	21.964***
Informal Learning	Learning with others	1	.772	-	-
	Introspection	1.092	.687	.075	14.470***
	External search	1.024	.784	.061	16.702***
Social Support	Social Support 1	1	.643	-	-
	Social Support 2	1.425	.647	.137	10.380***
	Social Support 3	1.575	.749	.139	11.302***
	Social Support 4	1.566	.733	.140	11.156***
	Social Support 5	1.673	.801	.142	11.746***
	Social Support 6	1.712	.861	.141	12.142***
positive psychology capital	Self-efficacy	1	.876	-	-
	Optimism	1	.904	.037	27.345***
	Hope	.904	.815	.040	22.434***
	Resilience	.870	.818	.039	22.572***

주1) 사회적 지지는 단일 관찰변인이기에 해당 문항을 제시하여 분석함

주2) *** $p < 0.001$

<Table 5> Validity and Reliability Analysis Results of Measurement Models

Division	Construct Reliability	1	2	3	4	5
Job Crafting	.758	.541				
Work Engagement	.885	.631(.398)	.720			
Informal Learning	.792	.682(.465)	.617(.381)	.561		
Social Support	.880	.540(.292)	.496(.246)	.558(.311)	.552	
positive psychology capital	.915	.729(.531)	.731(.534)	.738(.545)	.585(.342)	.729

주1) 대각선의 음영처리 된 수치는 각 개념들의 평균분산추출(AVE)값을 나타냄

주2) 대각선 하단의 수치는 각 변수들 간의 상관계수를 나타냄

주3) 상관계수 아래의 ()값은 상관계수의 제곱 값을 나타냄

상관은 매우 강한 상관관계(.8-1.0)를 나타내지 않기에 보통 정도의 변별타당도를 지니고 있다고 판단할 수 있다. 개념신뢰도(CR)는 지표의 내적일관성을 측정된 것으로 일반적으로 .70이상을 수용 가능한 수준으로 보고 있고 [57], 평균분산추출(AVE)은 지표가 설명할 수 있는 분산의 크기로 일반적으로 .5이상을 수용 가능한 수준으로 보고 있다[58]. 또한 Fornell과 Laker [59]가 제안한 변별타당성 유무 판단 기준은 평균분산추출(AVE)값이 상관계수 2보다 큰 경우 변별타당성이 있다고 제시하였다. 이에 따라 본 연구에서 분석하는 측정모형은 해당 기준을 모두 충족하였기에 모형의 타당도와 신뢰도를 만족한 것

으로 판단하였다.

4.2.3 동일방법편의 검증

본 연구에서는 Podsakoff 등 [60]의 동일방법편의에 대한 검증방법으로 Harman의 단일요인접근법을 활용하여 검증하였다(전체 변량의 설명량이 50%를 넘지 않아야 함). 본 연구에서 확인한 잠재변인들을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 설명량이 48.97%로 나타나 기준치에 미치지 않았으므로 동일방법편의가 발생하지 않은 것으로 판단하였다.

4.3 구조모형

본 연구의 첫 번째 연구가설을 검증하기 위한 적합도 분석결과는 <Table 6>과 같으며, CFI .952, TLI .938, GFI .915, RMSEA .069로 나타나, 구조방정식 모형이 변인 간의 관계를 분석하기에 적합한 것으로 나타났다.

<Table 6> Result of analysis of fit of research model

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	RMSEA
Figure	410.316	131	3.132	.952	.938	.915	.069

4.4 무형식학습, 사회적지지, 긍정심리자본, 직무열의 및 직무재창조 간 영향관계

대기업 안전직 근로자의 무형식학습, 사회적지지 및 긍정심리자본이 직무열의와 직무재창조에 미치는 영향을 확인하였다. 또한 직무열의가 직무재창조에 미치는 영향을 확인하였다(<Table 7>과 [Figure 2] 참조).

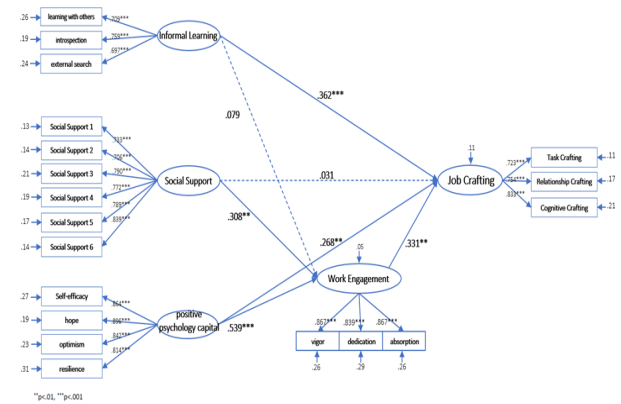
<Table 7> Analysis result of the influence relationship between the predictor variable and the criterion variable

predictor variable	criterion variable	B	β	S.E.	C.R.	p
Informal Learning	Work Engagement	.081	.079	.047	.956	.338
Social Support	Work Engagement	.342	.308**	.174	2.773	.004
positive psychology capital	Work Engagement	.497	.539***	.125	5.124	<.001
Informal Learning	Job Crafting	.406	.362***	.059	3.976	<.001
Social Support	Job Crafting	.049	.031	.034	.525	.612
positive psychology capital	Job Crafting	.531	.268**	.081	2.731	.006
Work Engagement	Job Crafting	.359	.331**	.103	2.761	.003

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

직무열의에 대한 무형식학습의 표준화 경로계수는 .079, 사회적 지지는 .308, 긍정심리자본은 .539로 나타나, 무형식학습을 제외한 사회적 지지와 긍정심리자본은 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 직무재창조에 대한 무형식학습의 표준화 경로계수는 .362, 사회적 지지는 .031, 긍정심리자본은 .268로 나타나, 사회적 지지를 제외한 무형식학습과 긍정심리자본은 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 그리고 직무재창조에 대한 직무열의의 표준화 경로계

수는 .331로 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 이러한 결과는 선행연구를 기반으로 설정한 변인 간의 영향 관계 중 무형식학습이 직무열의에 미치는 영향, 사회적 지지가 직무재창조에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않게 나타난 결과이다.



[Figure 2] Results of verification of the relationship between variables in the theoretical research model

4.5 직무열의의 매개효과

연구문제 다섯째의 매개효과 검증을 위해 간접효과에 대한 추가적 분석인 구조방정식 부트스트래핑을 활용하였으며 검증 결과는 <Table 8>과 같다. 연구가설 5를 검증하기 위하여 대기업 안전직 근로자의 직무재창조에 대한 무형식학습, 사회적 지지 및 긍정심리자본의 영향을 직무열의가 매개하는가를 확인하고자 하였으나, 무형식학습이 직무열의에 유의한 영향을 미치지 않아 이를 제외하고 분석을 실시하였다. 사회적 지지와 직무재창조의 관계에서 직무열의의 매개효과는 $\beta = .102$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 긍정심리자본과 직무재창조의 관계에서 직무열의의 매개효과는 $\beta = .178$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<Table 8> Mediation effect analysis result using bootstrapping

path type	direct effect	Indirect effect	total effect	confidence interval	
				lower limit	maxi mum
Informal Learning → Work Engagement → Job Crafting	-	-	-	-	-
Social Support → Work Engagement → Job Crafting	.031	.102	.133	.021	.704
positive psychology capital → Work Engagement → Job Crafting	.268	.178	.446	.107	.943

5. 결론 및 제언

본 연구는 대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무열의를 유발하는 학습자원-무형식학습, 직무자원-사회적 지지, 개인자원-긍정심리자본의 구조적 관계를 구명하였다. 이는 급변하는 안전보건 패러다임에 대비할 수 있는 역량을 요구받고 있는 대기업 안전직 근로자들에게 새로운 방향성과 관점을 제공하는 연구로 그 중요성이 크다고 할 수 있다. 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 본 연구에서는 직무재창조에 영향을 미치는 변인을 학습, 직무, 개인 자원으로 구분하여 무형식학습, 사회적 지지, 긍정심리자본이 직무재창조와 직무열의에 영향을 미치는지와, 직무열의가 직무재창조에 영향을 미치는지에 대한 구조적 관계를 구명하였다. 변인간의 상관관계를 확인한 결과 모든 관계에서 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 다만 무형식학습과 직무열의의 관계와 사회적 지지와 직무재창조의 관계는 유의하게 나타나지 않았는데, 이는 잠재변수 간의 관계를 측정오차를 반영하여 확인하는 구조방정식의 특성상 나타날 수 있는 결과라 할 수 있다.

둘째, 대기업 안전직 근로자의 무형식학습은 직무열의에는 유의한 영향을 미치지 않으며, 직무재창조에는 긍정적인 영향을 미치는 변인임[45]을 실증적으로 구명하였다. 이러한 결과는 직무수행 방법이 프로세스(Process)화 되어있고[61], 재해 및 안전사고 발생 시 그에 따른 책임과 조직의 비난에 대한 항시적 부담감 또는 불안감을 갖고 있는 안전직 근로자들이 무형식학습을 통해 습득한 다양한 지식과 기술을 직무수행에 적용했을 경우, 자신에게 주어지는 업무량 및 직무책임 증가를 우려하여 직무열의로 직접적으로 나타내기 보다는, 습득한 지식과 기술을 내면에 체화시키고 외부표출을 하지 않고 있는 것으로 해석할 수 있다. 반면 직무재창조와 관련해서는 무형식학습을 통해 습득한 지식과 기술이 자신의 업무성과와 직결되거나 승진 등의 외재적 보상으로 이어지기 때문에 적극적으로 과업, 인지, 관계에 무형식학습을 적용하여 아이디어 제공, 효율적 과업수행변경, 이해관계자와의 관계변화 등을 추구하고 있다는 것을 의미한다. 이에 평생교육 및 HRD 차원에서 안전직 근로자들이 무형식학습 활동으로 취득한 지식, 기술, 태도를 직무영역에 활용할 수 있도록 일터 환경을 구축해줄 필요가 있다.

셋째, 사회적 지지가 직무열의에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무재창조에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 안전직 근로자가 상사 또는 동료에게서 자신의 업무에 대해 공감을 받고, 직무에 대한 공로인정 및 경청과 문제해결에 도움을

받고 있다고 인지했을 때 직무열의가 높아짐을 의미한다[62]. 반면 안전직 근로자들이 팀워크를 중요시하는 특성을 지니며 공동체 안에서 업무를 실행하는 조직문화가 조성되어 있기에, 공감과 합의가 선행되지 않은 변화는 연대의식과 공동체 문화에 저해될 수 있다는 고정관념의 영향으로 직무재창조가 일어나지 않는 것으로 판단할 수 있다. 이는 안전직 근로자에 대한 상사 및 동료의 지지를 신장할 수 있는 체계를 마련하여[63], 기존의 업무규정과 규칙을 준수하면서도 능률적으로 일을 수행하고 업무방식을 변화시킬 수 있는 직무재창조를 활성화할 수 있도록 상향식(bottom-up) 조직으로의 변화 필요성이 있음을 시사한다.

넷째, 대기업 안전직 근로자의 긍정심리자본은 직무열의와 직무재창조에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 이러한 결과는 안전직 근로자들이 긍정심리자본의 구성요소인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 수준이 높을수록 직무열의가 높아지고[13,25], 업무를 새롭게 변화시키는 직무재창조 행동에 자발적으로 참여하게 되는 것을[64,65] 의미한다. 따라서 업무 특성상 예측 불가능한 사고발생에 대한 직무 스트레스 및 책임 문제에 대한 불안감을 지닌 안전직 근로자들의 직무열의와 직무재창조 실현을 위해, 조직차원의 근로자 심리회복 공간제공 및 정책개발과 정서적 안정 방안 마련 등을 통해 기업공동체 일원으로서 자긍심을 가지고 직무를 수행할 수 있는 지속적인 환경조성 노력과 체계적인 관리방안이 필요함을 시사한다.

다섯째, 대기업 안전직 근로자의 직무열의는 직무재창조에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이러한 연구결과는 직무재창조를 촉진하기 위해서는 직무열의가 확보되어야 하며 직무에 대한 열의를 가진 구성원일수록 자신의 사고와 행동 범위를 확장 시키고 학습자원, 직무자원, 개인자원 등을 증가시키려는 노력을 통해 직무재창조에 더욱 많이 관여하기에 조직에서 직무열의를 높여줄 필요가 있다[13,47,66]. 이에 안전직 근로자들의 직무재창조 수준을 높이기 위해서는 직무열의를 발현할 수 있도록 수용적이고 개방적이며 수평적인 조직문화를 형성할 필요가 있다.

여섯째, 대기업 안전직 근로자의 직무열의가 사회적 지지 및 긍정심리자본과 직무재창조의 관계를 매개하고 있음을 증명하였다. 이러한 결과는 조직의 신뢰와 인정 및 사회적 지지를 받은 대기업 안전직 근로자는 직무에 긍정적 에너지를 투입하는 정서적 동기가 높아지고[62], 이러한 필요조건이 형성되었을 때 직무재창조의 발휘를 더 용이하게 할 수 있다[13,66]. 그리고 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 수준이 높은 구성원일수록 육체적, 인지적, 감정적 에너지를 적극적으로 투입하여[25], 업무를 새롭게 변화시키는 직무재창조 행동에 자발적으로 참여하

게 된다[53]. 이에 기업에서는 사회적 지지와 긍정심리자본을 통해 직무재창조가 촉진될 수 있도록 직무열의를 높이기 위한 실천계획을 수립해야 할 것이다.

본 연구의 학문적 시사점은 직무요구-자원모델에서 학습자원인 무형식학습 변인을 포함하여 직무재창조의 구조모형을 검증함으로써 JD-R 모형확장을 시도한 것이다. 그동안 직무재창조에 대한 연구는 Wrzesniewski와 Dutton[9]의 모델에서 출발하여, Bakker와 Demerouti[13]의 JD-R 모형을 통해 개인자원과 직무자원의 상호작용으로 직무재창조에 긍정적인 영향을 미치고 있음이 보고되었다. 반면, 조직구성원들의 일터학습에 90%를 차지하고 있는 무형식학습을, 학습자원화하여 실증적으로 탐색한 연구는 지금까지 시도되지 않았다. 따라서 본 연구에서는 대기업 안전직 근로자를 대상으로 Bakker & Demerouti[13]의 JD-R 모형에 무형식학습을 자원화하고, 독립변인으로 적용하여 직무재창조와 무형식학습의 인과관계 구조를 검증하는 모형확장을 시도하였다는 점에서 기존의 연구와 차별화된 연구로서 학문적 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 조직에서의 무형식학습, 사회적 지지, 긍정심리자본과 조직구성원의 직무열의가 자발적으로 과업, 관계, 인지 영역을 새로운 방향으로 변화하려는 직무재창조 행동을 촉진하는 것을 확인한 것이다. 기업이 전통적인 Top-down 경영환경 방식에서 벗어나 조직구성원이 스스로 변화와 혁신에 참여하기 위해서는, 기존의 자원에 대한 개념을 변화시킬 수 있는 조직 환경과 문화를 조성해 나가야 한다[67]. 이는 안전직 근로자들이 조직의 규정과 원칙을 준수하면서도 자발적으로 과업, 관계, 인지의 변화를 유도할 수 있도록, 학습자원인 무형식학습의 활성화, 직무자원인 사회적 지지의 강화, 개인자원인 긍정심리자본이 확장될 수 있는 지원시스템 구축의 필요성을 시사하는 것이다.

본 연구결과를 기반으로 후속연구 제언은 다음과 같다. 무형식학습은 업무현장에 광범위하게 편재되어 있으며 다양한 맥락적 요인의 영향을 받는 폭넓은 스펙트럼을 지닌 학습의 형태로서, 본 연구에서는 대기업 안전직 근로자의 학습자원인 무형식학습이 직무재창조에 직접적인 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 직무재창조 행동을 촉진하는 무형식학습 활동을 증가시키는 다양한 무형식학습의 하위 요인들을 개발하기 위한 연구와 선행요인을 구체적으로 밝히는 후속연구가 필요하다. 이는 조직구성원의 직무재창조를 활성화하기 위한 선행변인 및 통제 변인의 예측 가능성 확보 차원에서 가치 있는 연구가 될 것이다.

6. References

- [1] S. J. Lee(2020), "A study on the advancement of safety management for preventing chemical accidents." Doctoral dissertation, Myongji University.
- [2] J. C. Kim(2018), A legislative study of regulatory systems for safety management of underground life-line. Korea Legislation Research Institute.
- [3] J. H. Park(2020), "The relationship between human resource management system strength and employees' attitude." *The Journal of Professional Management*, 23(4):269-286.
- [4] H. J. Ko(2018), "An analysis of teachers' level and strategy of job crafting." Doctoral dissertation, Kyonggi University.
- [5] A. M. Grant, S. J. Ashforth(2008), "The dynamics of proactivity at work." *Research in Organizational Behavior*, 28:3-34.
- [6] S. J. Baik(2016), "The structural relationship among job crafting, work engagement and change-oriented behavior." Doctoral dissertation, Chung-Ang University.
- [7] C. W. Rudolph, I. M. Katza, K. N. Lavigne, H. Zacher(2017), "Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes." *Journal of Vocational Behavior*, 102:112 - 138.
- [8] C. F. Chen. S. C. Chen(2014), "Measuring the effects of safety management system practices, morality leadership and self-efficacy on pilots' safety behaviors, safety motivation as a mediator." *Safety Science*, 62:376-385.
- [9] A. Wrzesniewski, J. E. Dutton(2001), "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work." *Academy of Management Review*, 26(2): 179-201.
- [10] G. R. Slemp, M. L. Kern, D. A. Vella-Brodrick (2015), "Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support." *Psychology of Well-being*, 5(1):1-17.
- [11] M. J. Kim, Y. H. Park(2019), "An integrative literature review of job crafting: Focused on empirical studies in South Korea." *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(11):234-246.
- [12] B. E. Ghitulescu(2007), "Shaping tasks and

- relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting.” Doctoral dissertation, University of Pittsburgh.
- [13] A. B. Bakker, E. Demerouti(2017), “Job demands - resources theory, Taking stock and looking forward.” *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3):273-285.
- [14] G. H. Gwon, W. H. Yi, S. S. Lee(2018), “Strengthening strategy for professional managers of disaster prevention and safety.” *Journal of Korean Society of Hazard Mitigation*, 18(4):125-133.
- [15] Y. H. Kim(2020), “A study on job satisfaction and response behavior (EVLN) of disaster and safety management officials in local governments.” Doctoral dissertation, Sookmyung Womens University.
- [16] Y. B. Kim(2020), “A study on the educational needs for college education and job training to enhance safety manager’s competencies: Based on the survey of safety managers in Daejeon & Chungju Area.” *Journal of the Korean Society of Safety*, 35(5):95-105.
- [17] J. M. Kim(2015), “A study on consciousness of safety manager by unstable employment.” Master’s thesis, Incheon University.
- [18] H. C. Kim(2019), “A study on the relationship between corporate safety culture and accidents.” Doctoral dissertation, Soongsil University.
- [19] K. H. Park, H. D. Song(2015), “Job competency analysis for construction site safety manager: Focused on the P engineering & construction company.” *Crisisonomy*, 11(5):233-254.
- [20] J. B. Shim(2020), “The effects of safety/ health manager’s experience in handling trauma events on post-traumatic stress disorder the mediating effects of job stress, and the moderated mediating effects of social support.” Doctoral dissertation, Inje University.
- [21] Y. J. Choi(2019), “A legal study on the improvement of corporate disaster risk assessment system.” Doctoral dissertation, Dong-A University.
- [22] O. N. Park(2018), “A study on the changes of libraries and directions of librarian education in the era of the fourth industrial revolution.” *Journal of the Korean Library and Information Science*, 52(1):285-311.
- [23] S. J. Yoon(2016), Corporate safety culture evaluation and improvement case study. Korea Occupational Safety a Health Agency.
- [24] H. J. Kim, T. Y. Yoo(2013), “The effect of job overload on job burnout: The mediating effect of positive psychological capital and moderating effect of social support and personality.” *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 26(2):317-340.
- [25] J. Y. Kim(2018), “The effects of positive psychological capital and job engagement on customer-orientation of employees.” Doctoral dissertation, Gachon University.
- [26] J. Y. Lee, H. S. Lee(2018), “The influence of the job challenge and growth opportunity on adaptive performance: Dual mediation effect of career internal locus of control and career competencies.” *The Korean Journal of Human Resource Development*, 20(3):113-142.
- [27] H. J. Ko(2018), “An analysis of teachers’ level and strategy of job crafting.” Doctoral dissertation, Kyonggi University.
- [28] J. S. Lee(2021), “The structural relationship among job-crafting, work engagement, informal learning, social support and positive psychological capital of safety workers in large corporations.” Doctoral dissertation, Ajou University.
- [29] C. Y. Bae, J. G. Shin(2016), “The effect of the supervisor’s transformational leadership on employees’ work engagement: Focusing on the mediating effects of psychological contract breach and organizational anomie.” *The Korea Contents Society*, 16(11):282-307.
- [30] W. A. Kahn(1990), “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.” *Academy of Management Journal*, 33(4):692-724.
- [31] H. Y. Kim(2019), “The effect of relationship conflict on job engagement and organizational commitment in hotel employees: The moderating of ego resilience.” *Journal of Tourism Management Research*, 23(4):285-307.
- [32] N. W. Van Yperen, O. Janssen(2002), “Feeling fatigued and dissatisfied or feeling fatigued but satisfied? Employees’ goal orientations and their responses to high job demands.” *Academy of Management Journal*, 45(6):1161-1171.
- [33] C. M. Callahan(1999), “Classrooms for learners,

- not winners and losers.” High School Magazine, 7(1):22-26.
- [34] J. Arets, C. Jennings, V. Heijnen(2016), 702010 towards 100% performance. Sutler Media.
- [35] J. M. Park(2015), “A study on the impact of social support on disability identity of physically disabled people; Focusing on the mediating effects of depression and stigma.” Doctoral dissertation, Daegu University.
- [36] E. K. Kim(2013), “Impacts of casino employees professionalism cognition on job stress and job satisfaction: Focusing on moderating effects by social support.” Doctoral dissertation, Kyonggi University.
- [37] E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, W. B. Schaufeli(2001), “The job demands-resources model of burnout.” Journal of Applied Psychology, 86(3):499-512.
- [38] S. H. Shin(2020), “The relationships of positive psychological capital, psychological ownership, job satisfaction and job performance.” Doctoral dissertation, Gachon University.
- [39] J. H. Kim(2013), “A study on the impact on the success confidence of the psychological capital, and the challenge of hospitality workers in Korea.” Doctoral dissertation, Kyonggi University.
- [40] T. O. Park(2020), “The effects of positive psychological capital on job performance: The mediating effect of innovative behavior and moderating effect of perceived organizational support.” Doctoral dissertation, Gachon University.
- [41] K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn(2003), “Foundations of positive organizational scholarship.” In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- [42] S. D. Park(2021), “The effects of perceived organizational support and positive psychological capital on organizational commitment: Focused on the moderating effect of organizational trust.” Doctoral dissertation, Gachon University.
- [43] S. M. Chae(2016), “The influence of positive psychological capital on organizational effectiveness: Focused on moderating effects of labor relations and emotional sharing.” Doctoral dissertation, Tongmyong University.
- [44] H. E. Lee(2017), “Development and initial validation of the Korean job crafting scale.” Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 18(10):611-623.
- [45] K. S. Yoon(2019), “The structural relationship among job performance, job crafting, person-job fit, informal learning and job challenge and moderating effects of LMX and workload of office workers in large corporations.” Doctoral dissertation, Seoul National University.
- [46] K. H. Hong(2020), “The effects of job resources on employability focused on the indirect effect of transfer of training and job crafting.” Doctoral dissertation, Korea University of Technology Education.
- [47] Y. E. Yang(2021), “The relationship among psychological ownership, job engagement, and job crafting the effect of social information.” Doctoral dissertation, Konkuk University.
- [48] W. H. Lim(2020), “Effects of job demands and job resources on work engagement: Moderating effects of job crafting and mediating effects of resilience.” Doctoral dissertation, Kongju National University.
- [49] W. Choi(2009), “Influences of formal learning, personal characteristics, and work environment characteristics on informal learning among middle managers in the Korean banking sector.” Doctoral dissertation, The Ohio State University.
- [50] Y. H. Hwang, J. M. Kim(2019), “Structural relationships between formal learning, informal learning, organizational socialization and turnover intention of early career sales employees at large corporations in South Korea.” The Korean Journal of Human Resource Development, 21(1):29-66.
- [51] S. J. Jang, S. B. Koh, D. M. Kang(2005), “Developing an occupational stress scale for Korean employees.” Annals of Occupational and Environmental Medicine, 17(4):297-317.
- [52] Y. S. Jo(2014), “An analysis of the relationship between positive psychology capital and organizational effectiveness.” Doctoral dissertation, Kyonggi University.
- [53] H. A. Oh(2017), “An effect of authentic leadership and transformational leadership on job crafting: With mediating effect of positive psychological

- capital and organizational identification.” Doctoral dissertation, Ewha Womans University.
- [54] B. R. Bae(2011), AMOS 19.0 structural the modeling: Principles and practices. Cheonglam.
- [55] S. H. Hong, J. Jeong(2014), “Testing the interaction effects in regression and structural equation models: Theories and procedures.” Human Development Research, 21:1-24.
- [56] S. M. Lee(1994), “Practice of factor analysis in Korean academic journals.” The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 7(1):1-27.
- [57] J. F. Hair Jr., R. E. Anderson, R. L. Tatham, W. C. Black(1998). Multivariate data analysis (5th ed). NJ: Prentice-Hall International.
- [58] J. F. Hair Jr., W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson, R. L. Tatham(2006). Multivariate data analysis (6th ed). NJ: Prentice-Hall International.
- [59] C. Fornell, D. F. Larcker(1981), “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error.” Journal of Marketing Research, 18(1):39-50.
- [60] N. P. Podsakoff(2003), “Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies.” Journal of Applied Psychology, 88(5):879-903.
- [61] J. H. Kim(2018), “A study on the improvement plan of the selection criteria according to the roles and importance of safety manager.” Master’s thesis, Korea National University of Transportation.
- [62] Y. Y. Yim(2018), “Nurses’ intention to leave and organizational citizenship behavior-verification of the Job Demands-Job Resources(JD-JR) model.” Doctoral dissertation, Yonsei University
- [63] S. M. Kim, H. H. Kim, S. W. Lee(2020), “The quality of life and social support network: The influence of public policy to social support network.” The Korea Local Administration Review, 34(1):227-268.
- [64] H. S. Seo(2019), “The effects of job crafting on the job satisfaction and work engagement of beauty service employees: Focusing on the mediating effects of positive psychological capital.” Doctoral dissertation, Seokyeong University.
- [65] M. Tims, A. B. Bakker, D. Derks(2014), “Daily job crafting and self-efficacy: Performance relationship.” Journal of Managerial Psychology, 29(5):490-507.
- [66] H. S. Kang, B. B. Xu, J. S. Koo(2015), “Job crafting: Comprehensive model of voluntary job redesign.” Korea Labor Institute, 15(3):29-61.
- [67] D. H. Jeong(2019), “The strategic value of implicit knowledge for digital transformation.” KDB Future Strategy Research Center, Monthly Report, 766(9):33-48.

저자 소개



이주석

아주대학교 교육학박사 취득.
현재 SK E&S 코원에너지서비스 안전관리본부
Manager로 재직 중
관심분야 : 경영, 안전관리, 평생학습, 일터학습,
직무재창조 등



송성숙

아주대학교 교육학박사 취득.
현재 대진대학교 미래평생학습부 교수로
재직 중.
관심분야 : 일터학습, 잡 크래프팅, 사회적
상호작용, 일터 학습문화 등