

창간 30주년 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’ 내용분석 및 제언*

유태용[†] 이현준 고윤진 최효임 김민경 명민재 이민선
조은강 황순필 김미소 서진형 손희정 이의현

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 2018년에 창간 30주년이 된 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’에 게재된 논문들의 내용을 체계적으로 분석하였다. 1988년 창간호부터 2018년까지 30년 동안 총 85권의 학회지에 게재된 627편의 논문 중 625편을 대상으로 논문저자 특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 논문에 사용된 통계분석 등을 기준으로 분류하고 내용을 분석하였다. 분석 결과, 저자 소속은 심리학과 및 산업심리학과가 전체 저자 수인 1,401명 중 1,027명(83.9%)으로 가장 많았고, 대학에 속한 저자가 1,265명(90.3%)으로 가장 많았다. 또한 초기 10년에는 15명에 불과했던 여성 저자의 비율이 최근 10년 들어 293명(36.0%)으로 늘어난 것을 확인할 수 있었다. 연구 주제별로 논문을 분류한 결과, 조직심리 논문이 376편(60.2%)으로 가장 많았고, 연구가 수행된 물리적 장소를 분석한 결과, 실제 현장에서 이루어진 연구가 471편(75.4%)으로 가장 많았다. 연구방법은 설문지에 의한 조사연구가 전체의 74.1%(463편)로 가장 많았으며, 실제 산업 현장의 현직자 집단을 대상으로 수행한 연구가 전체의 66.4%(415편)로 가장 많았다. 그 외에도 최근 10년 전부터 온라인 설문지를 활용한 조사연구가 확대되고 있으며, 통계분석은 초기 10년과 유사하게 요인분석, 상관분석, 회귀분석이 가장 널리 활용되었다. 최근 10년 들어 통계분석 종류는 더욱 다양해졌는데 다수준분석, 생존분석, 비선형분석 등 새로운 분석기법을 적극 활용하기 시작하였다. 끝으로 지난 30년 동안 게재된 논문을 주제별로 개관하였으며, 이러한 내용분석을 토대로 앞으로 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’이 추구해야 할 지향점과 부가적인 과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 내용분석, 산업 및 조직심리학, 학문의 정체성, 주제별 개관, 향후과제

* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422

문명의 태동부터 현대사회에 이르기까지 일(work)은 인간이 영위하는 삶에서 주요한 영역 중 하나로 자리잡아왔다. 조직화된 사회 속에서 사람들은 자신의 지식과 기술, 능력과 에너지를 일하는 데 투입하여 대가를 획득할 뿐만 아니라, 일을 통해 고유한 정체성을 갖게 되며, 더 넓은 세상과 상호작용한다(Hulin, 2014). 그리고 오늘날 급속한 기술의 발달과 보급으로 인해 일이 함의하는 고유한 의미와 가치는 더욱 역동적으로 변화하고 있다(World Bank, 2019). 클라우드와 모바일 컴퓨팅, 빅데이터와 기계학습, 센서와 스마트공장, 로봇과 드론, 사물인터넷 기술 등 4차 산업혁명으로 불리는 정보 및 통신 기술의 진보는 전통적인 생산 방식을 개선하고, 시장을 확대하며, 사회적 진화를 촉진하는 기폭제가 되었을 뿐만 아니라, 일터에서 구성원들이 사회적 관계를 형성하고, 지식과 정보를 공유하며, 일을 수행해 나가는 방식에까지 영향을 주고 있다(Cascio & Montealegre, 2016).

진보된 기술이 사회 전반은 물론 조직과 조직구성원에게 미치는 다양한 긍정적 혹은 부정적 효과에 대한 구체적인 논의는 여전히 진행 중이다. 하지만 기술 혁신에 대한 접근법, 즉 기술 혁신을 채택하고 활용하는 방식이 사람들의 만족감과 동기, 안녕감과 생산성에 지대한 영향을 주게 됨을 깨닫게 되면서, 과거 어느 때보다 심리학적 이론과 접근의 중요성이 강조되고 있고 더 많은 관심을 받고 있다(Coovert & Thompson, 2014; Montealegre & Cascio, 2017).

일반적으로 심리학은 사람의 사고와 행동을 과학적으로 연구하는 학문으로 정의할 수 있고, 심리학의 전문화된 하위 영역 중 하나로 '산업 및 조직심리학은 비즈니스나 산업 장면

에서 사람과 관련된 현상이나 문제에 대해 과학적인 방법론을 사용하여 심리학적 사실과 원칙을 적용하거나 심리학적 사실과 원칙을 확장해나가는 목적을 갖는다(Blum & Naylor, 1968). 국내 산업 및 조직심리학의 태동은 1964년으로 거슬러 올라간다. 당시 중앙교육연구소의 성백선 교수가 초대 회장직을 맡게 되며 한국심리학회 내 산업심리분과회가 처음 창립되었고(차재호, 1976), 이후 1981년 장동환 교수가 회장을 맡으며 정기적인 학술모임을 갖기 시작하였다. 그 무렵 분과회의 명칭 또한 학문의 변화 추세에 발맞춰 산업 및 조직심리분과학회로 개칭되었다가 1987년 한국심리학회의 결정에 따라 한국심리학회 산하 산업 및 조직심리학회로 되었다(한국심리학회, 1996).

한국 산업 및 조직심리학회는 1988년부터 '한국심리학회지: 산업 및 조직'이란 명칭으로 해마다 학술지를 정기적으로 발행하고 있다. '한국심리학회지: 산업 및 조직'은 산업 및 조직심리 영역의 이론적, 실증적 연구논문 및 관련 자료와 논설, 그리고 산업 및 조직심리학회의 공식적 학술모임에서 발표된 내용과 국내 산업 및 조직심리학의 석, 박사 학위논문을 게재하는 방침을 따르며, 1993년부터 실질적인 심사과정을 통과한 논문을 게재하고 있다. 어느덧 시간이 흘러 2018년에 '한국심리학회지: 산업 및 조직'은 창간 30주년을 맞이하였고, 2018년 12월말 기준으로 85권의 학회지에 627편의 논문이 게재되었다.

본 연구는 두 가지 목적이 있다. 첫 번째 목적은 지난 30년에 걸쳐 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 게재된 논문을 저자 특성, 연구 주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 통계분석 종류 등을 기준으로 10년 단위(초기,

중기, 최근)의 주요 변화를 분석하는 것이다. 두 번째 목적은 다양한 연구 영역에서 중요하게 다뤄진 주제를 중심으로 지난 30년 동안의 연구결과를 개관하는 것이다.

이러한 목적과 관련하여 특정 학술지에 게재된 논문에 대한 내용분석 접근은 해외 산업 및 조직심리학 연구에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 예를 들면, Cascio와 Aguinis(2008)는 1963년부터 2007년까지 45년간 미국의 산업 및 조직심리학을 대표하는 학술지인 Journal of Applied Psychology(이하 JAP)와 Personnel Psychology(이하 PPsych)에 게재된 논문(N=5,780)에서 다뤄진 연구주제의 변화를 분석했고, 이를 통해 산업 및 조직심리학을 구성하는 과학자-실천가 영역 간의 시간적 격차를 좁히기 위해 각별한 노력이 필요하다고 주장했다. 그 외에도 산업 및 조직심리학을 소개하는 6개 전공서의 내용을 분석하여 산업 및 조직심리학의 현재와 도전적 미래에 대해 논의한 연구(Aguinis et al., 2017)도 있고, 2017년에는 JAP 창간 100주년을 기념하며 모집과 선발, 수행평가 및 수행관리, 이직, 경력관리와 은퇴, 직무태도 및 직무 관련 정서, 작업설계, 작업동기, 팀, 조직 풍토 및 조직문화, 산업안전 및 보건, 스트레스와 웰빙 등 다양한 주제별로 관련 논문의 내용을 상세히 개관한 다수의 논문이 출판되었다.

이처럼 특정 학술지에 대한 내용분석 시도가 주요한 학문적 의의를 갖는 이유는 다름 아닌 학술지가 갖는 고유한 기능 때문이라 할 수 있다. 연구자는 자신의 이론적 주장과 실증적 노력을 다른 연구자와 공유할 기회가 필요하며, 오늘날 연구자는 자신의 학술적 노력과 성취를 대외적으로 공유할 수 있는 다수의 대안적 매체를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고

고 학술지에 논문을 게재하는 활동은 여전히 해당 분야에 속한 연구자가 자신의 이론적 주장을 과학적 방법을 통해 실증한 결과물을 제시하고, 공유하며, 상호 검증하는 과정을 통해 자신이 속한 학문 분야에 기여할 수 있는 가장 우선적이며 중요한 수단이다(Gilliland & Cortina, 1997).

지금까지 국내 산업 및 조직심리학 분야에서 내용분석 시도는 유태용과 탁진국(1998)의 연구가 유일하다. 이들은 '한국심리학회지: 산업 및 조직'의 창간 10주년을 맞아 저자특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 통계분석 종류와 같은 여러 기준을 사용하여 총 76편의 논문을 분류하고, 연구결과를 개관하였다. 본 연구는 '한국심리학회지: 산업 및 조직'의 내용을 분석한 유태용과 탁진국(1998)의 연구를 확장하는 후속 연구로서, 지난 30년에 걸쳐 우리나라의 산업 및 조직심리학을 대표하는 학술지로 인정받아 온 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에서 다룬 방대한 연구의 추세와 변화를 다양하게 분석하고, 이를 통해 '한국심리학회지: 산업 및 조직'이 지금까지 일궈낸 학문적 성취, 그리고 고유한 기여에 대해 논의하는데 의의가 있다. 아울러 한 걸음 더 나아가 국내 산업 및 조직심리학 연구가 지니는 공동된 한계에 대해서도 살펴 보고, 앞으로 '한국심리학회지: 산업 및 조직'이 지향해야 할 방향과 향후에 관심을 가지고 체계적으로 접근해야 할 부가적 과제도 함께 모색해보고자 한다.

방 법

분석대상 논문

산업 및 조직심리학에 관한 논문이 게재될 수 있는 주요 학회지로는 '한국심리학회지: 산업 및 조직' 외에도 '한국심리학회지: 일반', 그리고 인사조직학회에서 발행하는 '인사조직연구' 등이 있다. 하지만 본 연구에서는 산업 및 조직심리학에 관한 논문을 주로 출판하며, 국내 산업 및 조직심리학 연구를 대표하는 학회지인 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 게재된 논문만을 분석대상으로 삼았다.

'한국심리학회지: 산업 및 조직'은 1988년부터 1995년까지 매년 1회 간행되었으나 1996년부터 연 2회 간행으로 늘어났고, 2001년부터 연 3회 간행으로 변경되었다. 이후 2006년부터 현재까지 연 4회 간행되고 있다. 현재까지 총 85권이 간행되었고 각 권당 평균적으로 7.4편의 논문이 실렸다. 본 연구에서는 2018년까지 게재된 총 627편의 논문에 실린 내용을 모두 검토한 후 연구 주제가 산업 및 조직심리학과 관련성이 매우 낮다고 판단한 2편을 제외한 625편의 논문을 대상으로 내용을 분석하였다.

내용분석 항목 및 절차

본 연구는 지금까지 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 출판된 논문을 포괄적으로 분석하기 위하여 저자 특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 논문에 사용된 통계 분석 종류 등을 주요 분석항목으로 설정하였다. 저자 특성을 알아보기 위해서 저자의 소속(대학 또는 현장), 저자의 수(단독 혹은 공동), 저자의 성별, 저자별 게재횟수를 분석하였다. 연구주제를 분석하기 위해 가장 먼저 총 625편의 개별 논문을 대표하는 주제단어를

중심으로 소분류하고, 유사한 주제단어를 묶어서 보다 큰 주제로 구분하여 중분류하였다. 마지막으로 이러한 중분류를 산업 및 조직심리학에서 사용하는 하위영역을 참고하여 대분류하였다. Muchinsky(1997)는 산업 및 조직심리학 영역을 인사심리, 조직행동, 조직개발, 직업 및 경력상담, 노사관계, 공학심리 등 6개의 하위 분야로 구분하였고, 그 외에도 여러 연구자들(예, McCormick & Tiffin, 1974; Schultz, 1982)은 소비자심리를 산업 및 조직심리학의 하위영역으로 포함하였다. 본 연구는 유태용과 탁진국(1998)의 선행연구에서 사용한 분류체계를 참고하여 총 625편의 연구를 6개의 대분류(인사심리, 조직심리, 직업심리, 공학심리, 소비자 및 광고심리, 연구방법론)로 구분하였다¹⁾. 특히 여러 주제를 복합적으로 다룬 논문의 경우, 연구에서 강조하는 고유한 학문적 기여와 주요 논의에 초점을 맞춰 논문을 분류하였고, 가급적 유사한 주제를 다룬 다수의 논문이 하나의 주제 영역을 충실히 구성하는 방향으로 분류하였다.

또한 연구장면의 경우, 크게 현장, 대학, 실험실, 문헌, 혼합 등으로 구분하였다. 현장은 기업, 군대, 병원, 일반 생활 장면 등에서 자료를 수집한 경우이고, 대학으로 분류된 연구는 대학 내 실험실이 아닌 장소(예, 강의실)에서 자료를 수집한 경우를 뜻하며, 실험실은 실험실에서 연구를 진행한 경우이고, 문헌은 문헌에 의해 연구가 이루어진 경우이고, 혼합은 두 가지 이상의 장면에서 자료를 수집한

1) 1999년에 한국 소비자 및 광고심리학회 설립되고, 2000년에 '한국심리학회지: 소비자·광고'가 출간되면서 그 후로 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 게재된 소비자 및 광고심리 논문 수가 크게 감소하였다.

경우이다. 연구방법은 면접에 의한 조사연구, 설문지에 의한 조사연구, 실험(실험실 또는 현장), 문헌개관, 문헌 내용분석 등으로 구분하였다. 연구에 참가한 대상에 따른 분류는 현직자, 구직자, 일반인, 대학(원)생, 문헌, 혼합 등으로 분류하였다. 혼합으로 분류된 연구는 다양한 유형의 사람들이 연구에 참여한 경우를 뜻한다. 그리고 논문에 사용된 통계분석 방법을 파악하기 위해 요인분석, 변량분석, 상관분석, 회귀분석, 구조방정식 모형 등 일반적으로 연구자들이 많이 사용하는 분석기법을 사용하여 분류하였다.

'한국심리학회지: 산업 및 조직'에 30년간 게재된 논문 내용을 분석하기 위해 먼저 한국산업 및 조직심리학회 온라인 사이트 내 논문 검색을 통해 논문을 수집하였다. 그리고 학회지에 논문이 게재되었으나 온라인 사이트에 누락된 15편의 논문은 출판된 학회지 책자를 통해 확인하여, 총 625편의 논문을 수집하였다. 이후 총 10명의 연구자들이 2인 1팀이 되어 12주간의 기간에 걸쳐 저자 특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 논문에 사용된 통계분석 종류 등을 분류기준에 따라 코딩하는 작업을 진행하였다. 각 팀은 할당된 논문들을 읽고, 앞서 기술한 분석항목과 기준에 맞춰 독립적으로 판단하였으며, 교차 확인을 통해 재검증하여 의견이 일치하지 않는 경우 충분한 논의를 통해 분류하는 과정을 거쳤다.

일차적으로 분류와 분석이 끝난 전체 논문에 대해 3인의 산업 및 조직심리학 박사과정 연구자들이 분석한 내용의 적합성을 4주에 걸쳐 재검토하였다. 이러한 과정에서 부분적으로 추가 분류가 필요하거나 분석 결과에 대한 의견이 있는 경우에는 해당 논문에 대해 추가

적인 논의를 거친 후 독립적으로 재분류하고, 연구자 간의 분석 결과가 서로 일치할 때까지 분석 결과에 대해 다시 논의하는 과정을 반복하였다. 그리고 마지막으로 산업 및 조직심리학 전문가 1명의 검수를 통해 분석 결과를 최종 확정하였다.

결 과

저자 특성

625편의 논문에 나타나 있는 1,401명 저자의 소속을 분석한 결과가 표 1에 제시되어 있다. 저자 소속은 심리학과 692명(49.4%), 산업심리학과 335명(23.9%), 경영학과 108명(7.7%), 기업체 66명(4.7%), 대학 내 연구소 53명(3.8%), 공공기관 70명(5.0%), 기타 학과 77명(5.5%)으로 저자들이 심리학과와 산업심리학에 편중되어 있었다. 초기 10년에는 심리학과와 산업심리학과 소속 저자들의 논문이 83.9%로 대부분의 연구가 2개 학과를 중심으로 수행되었는데, 중기 10년에는 70.4%, 최근 10년에는 73.4%로 그 비중이 초기 10년과 비교하여 상대적으로 줄어들었다. 그러나 중기와 최근에도 여전히 많은 연구가 두 학과에 편중되어 수행되었다는 것을 알 수 있다. 대학과 산업현장(기업체와 공공기관)으로 나누어 보았을 때, 현장 실무자보다는 대학 소속 저자들이 1,265명으로 전체의 90.3%로 가장 많았다. 초기 10년(1988년~1997년)에 산업체(예, 기업, 공공기관) 소속 저자들이 게재한 논문 수가 7편(5.9%)이었지만, 중기 10년(1998년~2007년)에는 54편(11.5%)의 논문이 게재되어 그 수가 소폭 증가하였다. 최근 10년에는 산업체 소속 저자

표 1. 저자 소속 및 빈도

초기 10년(88~97)		중기 10년(98~07)		최근 10년(08~18)	
저자 소속	빈도(%)	저자 소속	빈도(%)	저자 소속	빈도(%)
심리학과	99(83.9%)	심리학과	219(46.7%)	심리학과	404(49.6%)
산업심리학과		산업심리학과	111(23.7%)	산업심리학과	194(23.8%)
경영학과	4(3.4%)	경영학과	25(5.3%)	경영학과	79(9.7%)
기업체	4(3.4%)	기업체	43(9.2%)	기업체	19(2.3%)
대학 내 연구소	5(4.2%)	대학 내 연구소	28(6.0%)	대학 내 연구소	20(2.5%)
공공기관	3(2.5%)	공공기관	11(2.3%)	공공기관	56(6.9%)
기타	3(2.5%)	기타	32(6.8%)	기타	42(5.2%)
전체	118(100.0%)	전체	469(100.0%)	전체	814(100.0%)

들이 75편의 논문을 게재해서 논문 수는 증가 하였으나, 전체 논문에서 차지하는 비중은 9.2%에 불과하였다.

저자의 성별을 분석한 결과가 표 2에 제시되어 있다. 저자 성별에서는 남자 984명(70.2%), 여자 417명(29.8%)으로 남자 저자가 2배 이상 많음을 알 수 있다. 초기 10년에 15명(12.7%)이었던 여성 저자의 수는 중기 이후 급격히 증가하였는데, 중기 10년에는 109명(23.2%), 최근 10년에는 293명(36.0%)으로 점차 여성 저자의 수가 많아지는 추세를 확인할 수 있었다.

논문저자별 게재 횟수를 분석한 결과가 표 3에 제시되어 있다. 625편의 논문에서 2번 이

상 게재된 저자들을 중복하여 계산하지 않았을 때 총 저자 수는 581명이었고, 중복해서 집계했을 때 625편의 논문에 제시된 총 저자 수는 1,401명이었다. 따라서 논문 1편당 저자 수는 평균적으로 2.24명이었다. 625편의 논문 중 단독 저자인 경우는 136편(21.8%), 2명인 논문은 297편(47.5%), 3명인 논문은 130편(20.8%), 4명인 논문은 43편(6.9%), 5명인 논문은 13편(2.1%), 6명인 논문은 1편(0.2%), 7명인 논문은 3편(0.5%), 8명인 논문이 1편(0.2%), 9명인 논문이 1편(0.2%)이었다. 이러한 결과는 전반적으로 단독연구보다는 공동연구의 비중이 매우 높았음을 시사한다. 논문을 게재한 저자 수는 10년마다 증가하는 추세를 보였다. 특히

표 2. 저자 성별 및 빈도

초기 10년(88~97)		중기 10년(98~07)		최근 10년(08~18)	
저자 성별	빈도(%)	저자 성별	빈도(%)	저자 성별	빈도(%)
남	103(87.3%)	남	360(76.8%)	남	521(64.0%)
여	15(12.7%)	여	109(23.2%)	여	293(36.0%)
전체	118(100.0%)	전체	469(100.0%)	전체	814(100.0%)

표 3. 저자별 게재횟수 및 빈도

초기 10년(88~97)		중기 10년(98~07)		최근 10년(08~18)		전체 30년(88~18)	
저자별 게재 횟수	빈도(%)	저자별 게재 횟수	빈도(%)	저자별 게재 횟수	빈도(%)	저자별 게재 횟수	빈도(%)
6~10회	4(6.6%)	21~30회	1(0.5%)	31~40회	2(0.5%)	61~70회	2(0.3%)
3~5회	6(9.8%)	11~20회	5(2.4%)	21~30회	2(0.5%)	51~60회	0(0.0%)
2회	18(29.5%)	6~10회	12(5.8%)	11~20회	5(1.3%)	41~50회	1(0.2%)
1회	33(54.1%)	3~5회	25(12.1%)	6~10회	11(2.8%)	31~40회	1(0.2%)
	61(100.0%)	2회	23(11.2%)	3~5회	45(11.4%)	21~30회	2(0.3%)
		1회	140(68.0%)	2회	47(11.9%)	11~20회	16(2.8%)
			206(100.0%)	1회	284(71.7%)	6~10회	15(2.6%)
					396(100.0%)	3~5회	67(11.5%)
						2회	67(11.5%)
						1회	410(70.6%)
							581(100.0%)

단 1편의 논문만 게재한 저자 수가 지난 30년 동안 581명 중 410명으로 전체의 70.6%를 차지하고 있으며, 초기 10년에는 33명(54.1%), 중기 10년에는 140명(68.0%), 최근 10년에는 410명(70.6%)로 점차 비율이 높아지는 것을 알 수 있다. 이와 대조적으로 2편의 논문을 게재한 저자 수는 지난 30년 동안 67명(11.5%)이며, 초기 10년에 18명(29.5%), 중기 10년에 23명(11.2%), 최근 10년에 47명(11.9%)으로 중기 이후 비율이 급격하게 낮아졌다. 3~5회 게재한 저자 수는 지난 30년 동안 67명(11.5%)이며, 초기 10년에 6명(9.8%), 중기 10년에 25명(12.1%), 최근 10년에 45명(11.4%)으로 비율이 크게 달라지지 않았고, 6회 이상 게재한 저자 수도 전체 581명 중 37명(6.2%)이었으며, 초기 10년에는 4명(6.6%), 중기 10년에는 18명(8.7%), 최근 10년에는 20명(5.1%)으로 비율이 늘어나지 않았다. 이러한 결과를 통해 새로운 연구

자들의 논문 게재가 큰 폭으로 늘어나고 있지만, 꾸준하게 연구를 수행하여 다수의 논문을 게재하기보다는 단 1회의 게재에 그치고 있다는 것을 알 수 있다. 한편 지난 30년에 걸쳐 20편 이상 논문을 게재한 저자는 단 8명으로 유태용(68편), 탁진국(62편), 장재운(41편), 손영우(33편), 서용원(29편), 신강현(23편), 박동건(20편), 오세진(20편)이었다.

논문주제

총 625편의 분석대상 논문의 주제와 게재 빈도를 10년 단위로 구분하여 표 4에 제시하였다. 625편의 논문 내용을 대표할 수 있는 주제단어에 의해 소분류를 구성하였고, 유사한 주제단어를 묶어서 중분류를 하고, 마지막으로 이러한 주제를 산업 및 조직심리학에서 다루는 하위분야에 따라 대분류하였다. 표 4

표 4. 논문주제 및 빈도

대분류	중분류	소분류	빈도		
			~10 (88~97년)	~20 (98~07년)	~30 (08~18년)
인사심리 119(19.0%)	선발 및 검사 타당화 43(6.9%)	전기자료	2	7	0
		성격검사	1	5	2
		상황판단검사	0	2	3
		면접	0	2	2
		역량 관련 평가	0	1	5
		기타 검사	2	2	2
		기타	0	2	3
		합계	5	21	17
	수행평가 및 보상 30(4.8%)	수행평가	1	8	6
		보상	0	5	3
		기타	0	4	3
		합계	1	17	12
	수행 25(4.0%)	개인-환경 상호작용	0	3	17
		개인-환경 부합	0	3	2
		합계	0	6	19
인력관리 및 운용 11(1.8%)	이직	0	5	5	
	기타	1	0	0	
	합계	1	5	5	
산업교육 10(1.6%)	학습-전이효과	1	2	1	
	기타	0	0	6	
	합계	1	2	7	
합계			8	51	60
조직심리 376(60.2%)	직무태도 87(13.9%)	몰입	4	11	10
		직무열의	0	0	8
		만족	4	2	4
		조직사회화/멘토링	0	4	5
		기타	2	14	19
		합계	10	31	46
	직무스트레스 56(9.0%)	정서노동	0	3	16
		직무스트레스	5	6	7
		직무탈진	0	2	11
		긍정심리	0	0	6
		합계	5	11	40
	리더십 51(8.2%)	리더십 유형	2	9	16
		리더의 행동	0	1	9
		리더-구성원 관계	1	2	6
		기타	0	3	2
합계		3	15	33	

표 4. 논문주제 및 빈도

(계속 1)

대분류	중분류	소분류	빈도			
			~10 (88~97년)	~20 (98~07년)	~30 (08~18년)	
조직심리 376(60.2%)	팀 34(5.4%)	팀 수행	0	1	4	
		팀 인지	0	4	1	
		팀 구성	0	0	4	
		갈등	0	0	14	
		기타	0	2	4	
		합계	0	7	27	
	작업동기 32(5.1%)	목표설정이론	0	6	7	
			인상관리이론	0	0	3
			형평이론	4	1	5
			자기결정이론	0	1	3
			기타	1	0	1
	합계	5	8	19		
	작업수행 28(4.5%)	역할 내 수행	1	4	6	
			역할 외 수행	0	3	5
			부정적 행동	0	0	8
기타			0	0	1	
합계	1	7	20			
조직개발 25(4.0%)	조직변화	1	2	9		
		조직이미지	4	0	0	
		조직성격	1	1	0	
		조직혁신	1	1	2	
		기타	1	2	0	
합계	8	6	11			
일과 삶의 균형 22(3.5%)	일-가정 갈등	0	3	13		
		일 생활 조화	0	0	6	
		합계	0	3	19	
경력개발 21(3.4%)	경력관리	2	2	4		
		경력성공	0	1	7	
		경력이동	0	3	0	
		기타	0	0	2	
합계	2	6	13			
정서 14(2.2%)	정서	0	7	7		
조직문화 및 풍토 6(1.0%)	조직풍토(공정성)	0	4	0		
		조직문화	0	2	0	
		합계	0	6	0	
합계			34	107	235	

표 4. 논문주제 및 빈도

(계속 2)

대분류	중분류	소분류	빈도			
			~10 (88~97년)	~20 (98~07년)	~30 (08~18년)	
소비자 및 광고심리 35(5.6%)	소비자 가치 및 태도 10(1.6%)	소비자 관여	2	2	0	
		소비자 가치	2	1	0	
		기타	2	0	1	
		합계	6	3	1	
	소비자 인지 및 판단 10(1.6%)	정보획득/통합	2	3	0	
		판단/의사결정	3	1	0	
		기타	1	0	0	
		합계	6	4	0	
	광고반응 8(1.3%)	광고반응	3	1	0	
		메시지 영향	1	1	0	
		기타	2	0	0	
		합계	6	2	0	
	소비자 만족 및 품질지각 7(1.1%)	소비자 만족	2	1	0	
		품질지각	1	3	0	
		합계	3	4	0	
합계			21	13	1	
공학심리 56(9.0%)	교통심리 40(6.4%)	운전수행	1	16	14	
		비행과제 수행	0	4	3	
		항해수행	0	2	0	
		합계	1	22	17	
	산업안전 13(2.1%)	산업안전 일반	1	2	1	
		안전수행	0	4	4	
		기타	0	0	1	
	합계			1	6	6
	감성공학 3(0.5%)			2	0	1
	합계			4	28	24
직업심리 24(3.8%)	구직효능감 4(0.6%)		0	3	1	
	진로 및 경력 결정 3(0.5%)		0	1	2	
	은퇴 및 고령화 4(0.6%)		0	0	4	
	기타 13(2.1%)		4	5	4	
합계			4	9	11	
연구방법론 10(1.6%)	연구방법 제언 7(1.1%)		2	4	1	
	분석기법 적용사례 3(0.5%)		0	0	3	
	합계		2	4	4	
기타 5(0.8%)	합계		1	4	0	
전체 625(100.0%)	625(100.0%)		74(11.8%)	216(34.6%)	335(53.6%)	

에서 보듯이 초기 10년과 중기 10년에 각각 74편과 216편의 논문이, 그리고 최근 10년에는 335편의 논문이 게재되어 최근 10년간 출판된 논문 수가 이전 20년간 출판된 논문보다 더 많았음을 알 수 있다.

연구주제의 변화를 10년 단위로 짚어보면, 먼저 초기 10년에서는 조직심리(45.9%)와 소비자 및 광고심리 분야(28.4%)가 전체 연구에서 가장 큰 비중(74.3%)을 차지했다. 하지만 중기 10년에 접어들며 조직심리 연구가 49.5%로 소폭 증가하며 인사심리(23.6%), 그리고 공학심리(13.0%)와 함께 전체 연구 중 86.1%를 차지하였다. 특히 중기 10년에 걸쳐 조직심리 분야에서 작업동기와 수행, 직무태도, 리더십 연구의 비율은 꾸준히 유지되거나 소폭 증가하였고, 일-삶 균형, 정서, 조직문화 및 풍토, 팀 같은 새로운 주제가 등장하면서 연구의 영역이 크게 확장되고, 동시에 구체화되는 경향이 나타나기 시작했다. 인사심리 분야의 경우, 중기 10년에 접어들며 전기자료나 성격검사 등 선발 관련 도구의 타당화 연구가 크게 늘었고, 수행이론 모형에 기반하여 개인특성과 환경요인 간의 상호작용을 통해 다양한 수행준거를 예측하는 연구도 나타나기 시작하였다. 수행평가와 보상 영역에서는 수행평정, 다면평가, 성과급 같은 새로운 주제가 다뤄졌으며, 인력관리 및 운용 영역에서는 이직(이직행동, 이직의도) 연구가 늘어났다. 공학심리 분야의 경우, 중기 10년에 들어오면서 산업안전, 특히 안전수행의 예측을 다룬 연구가 많아졌고, 교통심리에서는 운전수행을 중심으로 비행과제수행이나 항해수행으로까지 연구 관심사가 확대되었다.

최근 10년 간의 연구주제는 조직심리 분야에 크게 의존하고 있는 모습을 보인다. 조직

심리 분야가 전체 연구의 70.1%(235편)로 크게 늘어났고, 인사심리는 중기 10년(51편)과 거의 유사한 수의 논문(60편)이 게재되었으나 전체 연구에서 17.9% 정도를 차지하는 수준으로 감소했다. 그리고 다른 분야의 연구 또한 소폭 감소하거나, 중기 10년의 수준을 유지하는 정도에 머물렀다. 조직심리 분야에서 리더십(14.0%)이나 팀(11.4%), 경력개발(5.5%), 작업동기(8.1%), 직무태도(19.6%)를 다룬 연구는 중기 10년과 유사한 수준을 유지하였고, 직무스트레스(16.9%)와 작업수행(8.5%), 그리고 일-삶 균형(8.1%)을 다룬 연구는 크게 늘어났다.

무엇보다 조직심리 분야는 최근 10년 들어 '직무 스트레스' 영역에서 긍정심리에 대한 주제가 새롭게 등장하였고, 직무 스트레스와 부정적 결과 변인 간의 관계만을 연구하기보다는 이러한 관계에 개입하는 간접효과와 조절효과를 함께 다루기 시작했다. '작업수행' 측면에서는 조직구성원의 수행 영역을 이전보다 더 세분화하여 역할 내 수행 보다는 역할 외 수행에 대한 연구가 꾸준히 진행되었고, 긍정적 수행 외에 부정적 수행(예, 반생산적 과업행동, 지연행동, 침묵행동 등)에 관한 논문이 새롭게 게재되었다. 또한 '일과 삶의 균형' 영역의 연구는 중기(3편)와 비교해 최근 10년에 19편이 게재되어 논문 수가 소폭 상승하였다. 주로 일-가정의 갈등에 영향을 주는 선행요인을 확인하거나, 일-가정 갈등에 의한 직무태도 및 정서, 수행의 변화를 확인하는 논문이 게재되었다.

연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형

연구가 수행된 장면, 연구방법, 연구참가자 유형에 따라 논문을 분류한 결과를 표 5부터

표 5. 연구장면 및 빈도

초기 10년(88~97)		중기 10년(98~07)		최근 10년(08~18)	
연구 장면	빈도(%)	연구 장면	빈도(%)	연구 장면	빈도(%)
실제 현장	35(47.3%)	실제 현장	145(67.1%)	실제 현장	291(86.9%)
대학	14(18.9%)	대학	3(1.4%)	대학	8(2.4%)
실험실	13(17.6%)	실험실	41(19.0%)	실험실	17(5.1%)
문헌	9(12.2%)	문헌	14(6.5%)	문헌	10(3.0%)
혼합	3(4.1%)	혼합	13(6.0%)	혼합	9(2.7%)
전체	74(100.0%)	전체	216(100.0%)	전체	335(100.0%)

표 7까지 제시하였다. 지난 30년 동안 연구에서 수행된 물리적 장소를 분석한 결과, 산업체, 군대, 병원 등의 실제 현장에서 이루어진 연구가 471편으로 전체의 75.4%로 가장 많았고, 그 다음이 실험실, 문헌, 혼합, 대학 순이

었다. 실제 현장 연구의 경우, 초기 10년의 35편(47.3%)과 비교해 중기 10년에는 145편(67.1%)으로 증가했고, 최근 10년 동안 291편(86.9%)으로 크게 증가하는 양상을 보였다. 실험실 장면은 초기 13편(17.6%)에서 중기 41편

표 6. 연구방법 및 빈도

초기 10년(88~97)		중기 10년(98~07)		최근 10년(08~18)	
연구방법	빈도(%)	연구방법	빈도(%)	연구방법	빈도(%)
조사연구(면접)	3(4.1%)	조사연구(면접)	3(1.4%)	조사연구(면접)	3(0.9%)
조사연구(설문지)	49(66.2%)	조사연구(설문지)	136(63.0%)	조사연구(설문지)	278(83.0%)
온라인설문	1(1.4%)	온라인설문	21(9.7%)	온라인설문	65(19.4%)
오프라인설문	48(64.9%)	오프라인설문	108(50.0%)	오프라인설문	184(54.9%)
		혼합설문	7(3.2%)	혼합설문	29(8.7%)
실험	13(17.6%)	실험	44(20.4%)	실험	20(6.0%)
실험실 실험	13(17.6%)	실험실 실험	43(19.9%)	실험실 실험	13(3.9%)
		현장 실험	1(0.5%)	현장 실험	7(2.1%)
문헌	9(12.2%)	문헌	14(6.5%)	문헌	10(3.0%)
문헌개관	6(8.1%)	문헌개관	11(5.1%)	문헌개관	3(0.9%)
문헌분석	3(4.1%)	문헌분석	3(1.4%)	문헌분석	7(2.1%)
		혼합	19(8.8%)	혼합	24(7.2%)
전체	74(100.0%)	전체	216(100.0%)	전체	335(100.0%)

표 7. 연구참가자 유형 및 빈도

초기 10년(88~97)		중기 10년(98~07)		최근 10년(08~18)	
연구 참가자	빈도(%)	연구 참가자	빈도(%)	연구 참가자	빈도(%)
현직자	29(39.2%)	현직자	120(55.6%)	현직자	266(79.4%)
구직자	0(0.0%)	구직자	4(1.9%)	구직자	2(0.6%)
일반인	5(6.8%)	일반인	10(4.6%)	일반인	12(3.6%)
대학(원)생	27(36.5%)	대학(원)생	50(23.1%)	대학(원)생	29(8.7%)
문헌연구	9(12.2%)	문헌연구	14(6.5%)	문헌연구	10(3.0%)
혼합	4(5.4%)	혼합	18(8.3%)	혼합	16(4.8%)
전체	74(100.0%)	전체	216(100.0%)	전체	335(100.0%)

(19.0%)으로 전체 비중이 소폭 증가하였지만, 최근 10년에는 17편으로 전체의 5.1%만이 실험실에서 연구가 진행되었다. 대학 장면은 초기 14편으로 전체의 18.9%였지만, 중기와 최근 10년 모두 일부의 연구만이 진행되었다. 최근 10년(2008년~2018년)에는 실제 현장 연구 장면이 더욱 증가하였는데 전체의 86.9%인 291편의 연구가 수행되었다. 대학 장면은 소폭 증가하여 8편이었고, 실험실 장면이 크게 감소하여 17편이었다.

지난 30년 동안 연구방법을 분석한 결과, 설문지에 의한 조사연구가 전체의 74.1%(463편)로 가장 많았는데 이 중 오프라인 설문이 가장 많았고 온라인, 혼합설문(온라인+오프라인), 실험연구와 혼합연구, 문헌연구, 면접에 의한 조사연구 순으로 많았다. 변화 양상을 확인해보면 초기 10년과 마찬가지로 중기 10년과 최근 10년에도 설문지 연구가 가장 많았다. 특히 오프라인 설문은 초기, 중기, 최근 모두 50% 이상의 수준이었으나 온라인 설문은 초기 단 1편(1.4%)에서 중기 21편(9.7%), 최근 10년에는 65편(19.4%)으로 꾸준히 증가했다. 초기에는 없었던 혼합설문(온라인+오프라

인)이 중기에는 7편, 최근에는 29편이 게재되었다. 실험연구와 문헌연구는 중기에 다소 증가하였지만 최근에는 점차 줄어드는 추세를 보이며, 현장 실험도 최근 연구에서 점차 늘어나고 있고 있다. 현장 실험은 중기에 첫 시도되어 최근에는 7편으로 증가했다.

지난 30년 동안 연구참가자들을 분석한 결과, 실제 산업 현장에서 생산직, 사무직, 영업직, 서비스직 등에 종사하는 현직자들을 조사 대상으로 한 논문이 전체의 66.4%(415편)로 가장 많았고, 다음으로 대학(원)생, 혼합, 문헌연구, 일반인, 구직자 순으로 많았다. 변화 양상을 확인해보면, 초기부터 최근까지 현직자 대상의 연구가 꾸준히 증가하여 최근에는 전체의 266편(79.4%)이었으며, 대학(원)생을 대상으로 한 연구는 중기 50편(23.1%)으로 증가하다가 최근에는 29편(8.7%)으로 감소했다.

논문에서 사용된 통계분석

10년 단위로 연구에 가장 빈번하게 사용된 통계분석과 빈도를 표 8에 제시하였다. 표 8에서 보듯이 최근 10년에 걸쳐 연구의 양은

표 8. 연구에 사용된 통계분석 종류 및 사용빈도

초기 10년(88~97)		중기 10년(98~07)		최근 10년(08~18)	
분석기법	빈도(%)	분석기법	빈도(%)	분석기법	빈도(%)
요인분석	30(21.4%)	상관분석	129(26.4%)	상관분석	281(31.7%)
상관분석	24(17.1%)	회귀분석	102(20.9%)	회귀분석	198(22.4%)
회귀분석	21(15.0%)	요인분석	84(17.2%)	요인분석	143(16.1%)
구조방정식	15(10.7%)	변량분석	58(11.9%)	구조방정식	133(15.0%)
변량분석	14(10.0%)	구조방정식	47(9.6%)	t-검증	37(4.2%)
t-검증	9(6.4%)	t-검증	27(5.5%)	변량분석	27(3.1%)
빈도분석	7(5.0%)	χ^2 검증	17(3.5%)	다수준분석	27(3.1%)
군집분석	5(3.6%)	MANOVA	6(1.2%)	군집분석	5(0.6%)
판별분석	3(2.1%)	다수준분석	5(1.0%)	메타분석	5(0.6%)
χ^2 검증	3(2.1%)	판별분석	3(0.6%)	반응표면분석	5(0.6%)
다차원척도법	2(1.4%)	군집분석	2(0.4%)	네트워크분석	3(0.3%)
문항반응이론	2(1.4%)	메타분석	2(0.4%)	MANOVA	3(0.3%)
MANOVA	2(1.4%)			MTMM	3(0.3%)
				χ^2 검증	3(0.3%)
				다차원척도법	2(0.2%)
				문항반응이론	2(0.2%)
기타	3(2.1%)	기타	7(1.4%)	기타	9(1.0%)
전체	140(100.0%)	전체	489(100.0%)	전체	886(100.0%)

물론 연구주제 또한 다양해지면서 이전 20년에 비해 훨씬 더 다양한 통계분석 기법이 활용되고 있음을 알 수 있다. 하나의 논문에서 평균적으로 사용한 통계기법 개수가 10년 단위로 소폭 증가하는 추세를 보이는데, 초기 10년의 경우, 논문 당 1.9개의 통계분석 기법을 사용하였으나 중기 10년 들어 2.3개, 그리고 최근 10년에는 2.6개로 증가하였다. 특히 초기 10년에서 단순하게 빈도만을 제시하였던 논문

(7편, 해당기간 출판된 전체 연구 중 약 10%)은 중기 10년부터 완전히 사라졌고, 다른 한편으로 요인분석, 상관분석, 회귀분석이 상당한 비중을 차지하며 꾸준히 활용되고 있다. 특히 통계분석 기법의 활용에 대한 변화의 흐름은 연구방법의 변화 추세와 어느 정도 방향을 같이 하는 것처럼 보이는데, 가령 중기 10년부터 최근까지 실험연구의 비중이 상대적으로 줄어들면서 변량분석이나 t-검증의 활용빈

도는 감소하는 추세를 보였다. 반면 최근 10년 들어 온라인 설문지를 활용한 조사연구가 확대되고, 연구주제가 세분화되면서 다수준분석, 생존분석, 비선형분석 같은 새로운 분석기법을 적극 활용하기 시작하였다.

주제별 연구개관

지난 30년 동안 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 게재된 논문을 표 4에서 제시한 연구 주제 분류에 따라 주제별로 개관하였다. 다만 소비자 및 광고심리 분야의 경우, 1999년에 한국 소비자 및 광고심리학회가 설립되고 2000년에 '한국심리학회지: 소비자·광고'가 출간되면서 본 학회지에 게재된 논문 수가 크게 줄었음을 감안하여 본 연구에서 개관하지 않았다. 주제별 연구개관을 위해 인용한 논문들은 부록에 별도로 제시하였다.

인사심리

인사선발 및 검사타당화

인사선발 및 검사타당화 주제는 인사선발 또는 평가를 위해 사용하는 도구와 관련된 연구와 인사선발 절차나 결과를 다룬 연구로 나뉜다. 초기 10년(1988년~1997년)의 경우, 인사선발 및 검사타당화로 분류되는 논문은 5편에 불과하였는데, 그 중에서 전기자료를 다룬 논문이 2편, 성격검사와 실용지능검사, 컴퓨터 프로그래밍 적성검사를 다룬 논문이 각 1편씩 게재되었다. 지난 30년에 걸쳐 가장 빈번하게 다뤄진 주제는 전기자료와 성격검사였다. 전기자료를 다룬 초기 연구에서 박영석(1995)은 전기자료를 활용하여 이직자의 특성을 구체적으로 밝혔으며, 강혜련(1996)은 보험판매직을

대상으로 경험적 척도화를 사용한 전기자료의 타당도계수를 분석하여 선발도구로서 전기자료의 활용 가능성을 제시하였다. 1998년부터 2007년 사이에는 특정 직무와 관련하여 전기자료의 활용가능성, 특히 타당도계수의 크기와 안정성을 다룬 연구가 늘어났다. 이종구, 윤창영 및 임대열(1999)은 영업직을 대상으로 다양한 가중치 부여방식(예, 경험적 점수화, 요인척도화) 간에 타당도계수를 비교하였고, 요인척도화 방법이 타당도 안정성 면에서 더 우수하며, 회귀 가중치나 등가중치를 사용한 경우에 타당도계수의 안정성이 더 높았다. 대학생집단의 학업수행 및 만족도와 전기자료 간 관계를 다룬 김완석, 김선희 및 박종원(2003)은 전기자료의 타당도계수가 가중치 부여방식(경험적 점수화 또는 요인척도화)에 따라 타당도계수의 크거나 안정성이 달라지며, 박동건과 전인식(2001)은 상이한 가중치 부여방식과 분석집단 크기의 효과를 구체적으로 다루면서 접근성이 우수한 회귀가중 방식을 사용할 것을 제안했다. 그리고 이종구(2002)는 전기자료의 타당도를 개선하기 위해 다중시점으로 전기자료를 수집하여 활용하는 방안을 제안했다. 그 외에도 유태용과 박태구(1999)는 신입경찰 교육장면에서 교육생의 학교성적 요인이 졸업 시점에서의 교육수행 준거(예, 석차, 총점, 학과 필기시험 점수)와 유의하게 관련됨을 밝혔다.

성격검사를 다룬 초기 10년 연구에서 유태용, 김명언 및 이도형(1997)은 5요인 성격검사를 개발하였고, 신입사원 연수 기간 중의 다양한 수행준거와 유의하게 관련됨을 밝혔다. 5요인 성격검사와 여러 수행준거 간의 관계를 다룬 유태용과 민병모(2001)의 메타연구에서 성격요인 중 정서적 안정성, 외향성, 성실성이

다양한 수행준거를 대체로 유의하게 예측하였고, 연구에서 나타난 성격요인과 수행준거 간의 전반적 관계는 해외의 여러 선행연구와 대체로 일치했다. 또한 이기범, 유태용 및 Ashton(2003)은 성격 6요인 모형(HEXACO)을 새롭게 제안하였다. 1998년부터 2007년 간의 성격검사 연구는 대체로 응답왜곡에 초점을 맞췄으며, 이러한 흐름은 최근까지 이어지고 있다. 이은정과 박동진(2003)은 직무 바람직성의 개념을 발견하였고, 이를 사용하여 응답왜곡을 통제할 경우에 피검사자의 서열이 바뀔 수 있음을 실증하였다. 성격검사 양식(예, normative vs. ipsative)과 응답왜곡 가능성을 다룬 김명소와 이현주(2006)의 연구는 normative 양식이 상대적으로 응답왜곡에 더 취약할 수 있음을 밝혔다. 그리고 정승철(2011)은 입사지원자와 일반 표준집단 간의 응답왜곡 수준 비교를 통해 입사지원자 집단의 경우에 외향성이나 친절성, 성실성 점수가 상대적으로 더 높게, 개방성과 신경증은 상대적으로 더 낮게 나타나는 것을 밝혔으며, 장재윤과 남상희(2015)는 낮은 사회적 바람직성(예, 자기기만적 고양)이 자기보고형 성격검사의 준거타당도를 증가시키는 것을 밝혔다.

1998년 이후 등장한 새로운 연구 주제로 상황판단검사나 면접, 역량평가 등을 꼽을 수 있다. 먼저 이상철, 이순목 및 조영일(2003)은 지필형 상황판단검사의 역사와 장점, 채점방식 등을 개관하며 상황판단검사가 가진 고유한 한계를 극복하기 위해 영역 내 개념화 같은 대안을 구체적으로 제안하였다. 상황판단검사 연구는 대체로 지시문이나 채점방식처럼 검사의 타당도에 미치는 영향을 주로 다룬다. 강민우, 윤창영 및 이순목(2005)은 최선의 반응 혹은 최선/최악의 반응을 고르는 지식형

지시문, 그리고 하거나 혹은 하지 않는 행동을 모두 고르는 행동경향 지시문이 과업수행과 맥락수행 예측에 미치는 상이한 효과를 탐색하였고, 정현선과 박동진(2009)은 지식형 리더십 상황판단검사를 사용함에 있어 채점용답을 결정하는 방식(예, 전문가 합의, 응답자 평균, 경험적 결정)과 채점방식(예, 원형, 시나리오)에 따라 검사의 준거타당도가 달라짐을 밝혔다. 이와 더불어 김의수, 한영석 및 김명소(2011)는 피검사자의 긍정적 응답왜곡으로 인해 상황판단검사의 점수가 달라지며, 준거타당도나 증분타당도가 저해될 수 있음을 실증했다.

면접과 관련하여 이순목(1999)은 대입선발 장면에서 면접이 가진 현재적, 그리고 미래적 기능을 논하며 구체적인 면접 방법을 함께 제안하였고, 이순목 등(2002)은 초급 공직관리자 선발장면에서 면접을 활용함에 있어 비인지적 역량, 특히 대인적 역량 측정을 강화할 필요가 있음을 실증했다. 면접과 관련된 최근 연구는 소수에 불과하지만 면접장면에서의 상호작용을 구체적으로 다루고 있다. 예를 들어, 백한울안과 장재윤(2014)은 면접속설에 대한 과신에 미치는 대졸 구직자의 특성을 다뤘는데, 잘 짜여진 경력계획은 면접속설에 대한 과신과 부적 관계를 가지며, 직무탐색 행동이나 취업스트레스는 면접속설에 대한 과신과 정적 관계를 갖는 것으로 나타났다. 또한 박소현과 유태용(2014)은 지원자의 언어적, 비언어적 인상관리 전략이 객관적 성격평정에 유의하게 영향을 주는 것을 밝혔다. 구체적으로, 언어적 인상관리 전략(강한 자기주장 또는 약한 자기주장)은 지원자의 정서적 불안정성과 개방성 평정에 유의하게 영향을 미쳤고, 비언어적 인상관리 전략 사용 여부는 성격 5요인

평정에 모두 영향을 주는 것으로 나타났다.

역량평가와 관련된 연구는 역량평가가 널리 보급되면서 2008년 이후 새롭게 등장하였다. 허창구와 신강현(2010)은 평가기법(예, 구조화 면접, 프레젠테이션, 그룹토의)마다 특정 역량을 평가하도록 설계된 내재설계 평가센터가 양호한 신뢰도를 가지며, 평가기법과 평가역량이 상호 변별되는 것을 실증하였다. 대입선발에서 평가센터 활용 가능성을 다룬 허창구(2011)는 평가센터의 신뢰도와 타당도 측면에서 평가기법 효과와 평가차원 효과가 모두 존재하며, 평가센터 점수가 참가자의 여러 특성과 유의하게 관련됨을 확인했다.

다른 한편으로 인사선발 과정이나 결과를 다룬 연구 중 이수지, 김유진 및 손영우(2007)는 실험조작을 통해 절차 공정성과 상호작용 공정성이 채용결과(선발 또는 탈락)에 따라 수행에 대한 상대적 자존감에 상이하게 영향을 주는 것을 밝혔다. 선발집단의 경우 높은 절차 공정성이 높은 수준의 수행 자존감을 예측하고, 탈락집단에서는 낮은 절차 공정성이 높은 수준의 수행 자존감을 예측했으며, 상호작용 공정성의 효과도 동일한 패턴으로 나타났다. 특히 모집 관점에서 황상민과 권태연(2012)은 인사담당자가 선호하거나 혹은 기피하는 인재 유형을 제시하였고, 양병화(2014)는 채용공고에 실린 직무특성과 지원자의 성격특질 간의 일치가 개인-환경 부합이나 조직매력도에 대한 지각, 직무수용 의도에 미치는 영향을 밝혔다. 연구결과에 따르면, 직무특성과 지원자 성격특질 간의 일치는 대체로 높은 수준의 개인-직무 부합이나 직무수용 의도를 유의하게 예측하였으나 개인-조직 부합이나 조직매력도 지각에 대한 효과는 크지 않았다.

수행평가 및 보상

인사심리 분야에서 수행평가와 보상은 2008년 이후로 가장 활발하게 연구된 주제였다. 수행평가 연구는 수행평가 요소, 수행평정 절차, 평가정확성 같은 내용을 주로 다뤘고 다면평가도 다루었다. 먼저 유태용(1996)은 직무수행의 금전적 가치를 측정하기 위한 총체적 추정법의 적용가능성을 탐색하였고, 대인관계 요구가 높을수록 직무에 대한 총체적 추정법 적용이 쉽지 않다고 제안하였고, 김성훈과 박동진(1999)은 국내 기업에서 널리 사용하는 수행평가 요소의 실태와 문제점을 검토하면서 다양한 개선 방안을 함께 제안하였다. 수행평가 연구는 대체로 수행평정 정확성에 영향을 주는 다양한 요인을 다뤘다. 예를 들어, 윤소연과 김범준(2002)은 수행에 대한 기대로 인해 수행평정 결과가 부풀어질 수 있으며, 평가에 대한 책임이나 인지적 종결 욕구 같은 동기적 요인이 수행평정 편파를 완화할 수 있으며, 이러한 완충효과가 평가절차(예, 회상-평정 혹은 평정-회상)에 따라 다르게 작용함을 밝혔다. 김도형과 손영우(2006)는 비행시뮬레이션을 통해 사람들이 대체로 실제 수행수준보다 높은 확신을 가지며, 특히 성격특성(예, 외향성, 성실성, 이지성)이 상황인식 수준에 대한 과신과 정적인 관계를 갖는 것을 실증했다. 한편 수행평가와 관련된 최근 10여년 간의 연구는 자기평가와 타인평가를 다루고 있다. 노연희와 손영우(2011)는 자기평가의 정확도가 실제 수행 수준이나 개인특성(예, 자기효능감, 성실성, 신경증) 측면에서 차이가 있는지 살펴 보았다. 김정식(2011)은 자기해석 수준(독립적 자아 혹은 의존적 자아)이 자기평가와 타인평가에 미치는 영향을 밝혔는데, 독립적 자아가 높을수록 더 긍정적인 자기평가를 했고 타인

의 행동에 대해 내적으로 귀인하는 경향을 보였고, 이러한 관계는 인지적 종결 욕구가 높아질수록 더욱 강했다.

수행평가와 관련하여 다면평가도 비중 있게 다뤄진 주제이다. 연구개발 분야의 관리자 집단을 대상으로 다면평가 일치도의 영향을 분석한 장재운(1999)의 연구에서 자기평정 점수는 타인평정 점수에 비해 대체로 높게 나타났고, 자기평정-타인평정 점수 간의 일치도는 리더의 역할 영역에 따라 수행준거를 상이하게 예측했다. 다면평가 정보의 통합과정을 다룬 연구도 있는데, 윤소연과 김범준(2003)은 다면평가 정보가 부하평가나 동료평가에 더 크게 영향을 주며, 다면평가 점수가 더 낮은 경우에 평정자는 평가점수를 하향 조정하는 경향을 보였다. 윤소연과 김범준(2004)은 부정적인 다면평가 정보의 영향이 정보의 출처(예, 상사, 동료, 부하)에 따라 달라지는 것을 구체적으로 밝혔다.

보상을 다룬 연구는 성과급 비율이나 분배 방법, 임금만족 등을 구체적으로 다뤘다. 오세진과 이요행(2005)의 실험연구는 상이한 성과급 비율(10% 혹은 100%)에 따라 직무수행 차이가 나타날 수 있음을 밝혔고, 오세진, 문광수 및 이충원(2007)은 성과급이 주어진 조건에서 직무수행 수준이 더 높았고, 비직무행동에 소요된 시간도 더 낮았다. 성과급 분배 방식의 효과를 다룬 연구도 있었는데, 문광수와 오세진(2007)은 직무수행이나 비직무행동에 소요된 시간 측면에서 개인성과급과 차등분배 집단성과급, 그리고 동등분배 집단성과급과 차등분배 집단성과급 간에 유의한 차이를 발견했다. 보상과 관련된 최근 연구는 임금만족의 영향을 공통적으로 다루고 있으며, 문광수, 조항수, 이계훈 및 오세진(2014)은 임금만족의

하위요인이 조직몰입 3요인에 서로 다르게 영향을 주며, 구성원 신뢰나 경영진에 대한 신뢰가 이러한 관계를 부분 매개하는 것을 밝혔고, 문광수, 엄지은 및 오세진(2015)의 후속연구는 임금협상 기회나 협상형태(개인 혹은 단체)의 긍정적 효과를 밝혔다.

수행

인사심리 분야에서 최근 10년 들어 가장 많이 다뤄진 주제 중 하나는 수행이론 측면에서 구성원의 다양한 수행 영역과 이를 예측하는 개인차 변인과 환경요인 간의 상호작용을 다룬 연구였다. 수행과 밀접한 주요한 개인차 변인으로 성격특성(성격 5요인 혹은 성격 6요인)이 가장 꾸준히 다뤄져왔으며, 2010년을 전후로 정서지능이나 주도적 성격, 심리적 집합주의, 권력거리 같은 다양한 개인차 변인의 효과를 둘러싼 구체적인 맥락을 다루는 방향으로 연구의 영역이 확장되며, 동시에 세분화되는 경향을 보여준다.

무엇보다 성격특성에 초점을 맞췄던 초기 연구에서는 대체로 성격특성과 여러 수행 영역 간의 직접적 관계에 초점을 맞췄다. 예를 들어, 김도영과 유태용(2002)은 맥락수행을 여러 하위영역으로 개념화면서 성격 5요인과 맥락수행의 하위요인 간의 직접적 관계를 상세히 밝혔으며, 유태용(2007)은 성격 6요인(HEXACO)이 다양한 수행영역(과업수행, 맥락수행, 적응수행, 일탈행동, 전반적 수행)에 미치는 직접적 영향을 자기보고 자료와 타인평정 자료를 함께 사용하여 구체적으로 실증하였다.

반면 최근 10년 간의 개인특성과 수행 간의 관계를 다룬 연구들은 이전보다 더 구체화된 맥락과 심리적 기제를 함께 다루고 있다. 안

여명과 유태용(2010)은 개인 수준은 물론 팀 수준에서 개방성이나 정서적 안정성이 구성원의 적응수행과 관련이 있고, 일반적 자기효능감이 그러한 관계를 매개하며, 또한 변혁적 리더십에 의해 조절되는 결과를 밝혔다. 유태용과 이채령(2016)은 외향성이나 성실성, 개방성이 과업수행이나 적응수행과 정적으로 관련되며, 그러한 관계를 직무가공이 매개하며, 리더의 임파워링 행동이 성격특성과 직무가공 간의 정적 관계를 강화하는 결과를 보고했다. 이와 더불어 김예실, 이순묵 및 신강현(2014)은 성격 5요인과 조직시민행동 간의 메타분석(N=153)을 통해 성실성과 원만성은 여러 조직시민행동 개념(예, 대인지향, 조직지향, 변화지향)과 유의한 관계를 갖지만, 정서적 불안정성이나 외향성, 개방성은 일부 조직시민행동 개념과 유의한 관계를 가지며, 직무만족이 이러한 관계를 매개하는 결과를 밝혔다. 그 외에도 최정락과 유태용(2012)은 성격특성(성실성, 정서적 안정성)과 수행(과업수행, 맥락수행) 간의 비선형적 관계를 밝혔다.

성격특성 외에도 정서지능이나 핵심자기평가, 주도적 성격도 여러 연구를 통해 반복적으로 다뤄진 주제라 할 수 있다. 김천석과 유태용(2005)은 정서지능이 인지능력이나 성격특성과 개념적으로 상호 변별되며, 여러 수행영역(과업수행, 적응수행)을 증분적으로 예측하는 결과를 밝혔고, 김웅재와 유태용(2012)은 정서지능과 적응수행 간의 관계를 자기효능감이 매개하며, 상사의 변화 리더십이나 조직혁신 풍토가 자기효능감과 적응수행 간의 정적 관계를 강화하는 결과를 보고했다.

핵심자기평가와 관련하여, 금융텔러 집단을 대상으로 양병화(2011)는 핵심자기평가의 하위요인이 직무만족이나 생애만족, 객관적 직무

수행과 관련이 있으며, 인지능력의 하위요인이 업무수행과 더 밀접하게 관련이 있음을 밝혔다. 김솔이와 유태용(2010)은 핵심자기평가가 지속학습활동과 관련이 있으며, 목표지향성(학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성)이 그러한 관계를 매개하며, 상사의 지원이 목표지향성과 지속학습활동 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다.

주도적 성격을 다룬 연구 중에서 은영신, 유태용 및 서학삼(2012)은 주도적 성격과 창의적 행동 간의 정적 관계를 학습목표지향성이 매개하며, 조직의 창의풍토나 상사의 지원, 창의적 자기효능감이 이러한 관계를 유의하게 조절하는 결과를 밝혔다. 또한 권누리과 탁진국(2015)은 주도적 성격은 물론 심리적 집합주의나 냉소적 성격이 다양한 발언행동(건설적 발언, 방어적 발언, 파괴적 발언)에 미치는 효과를 다뤘으며, 조직신뢰는 이러한 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 앞서 기술한 개인차변인 외에도 개인이 추구하는 문화적 성향(수직적-수평적 개인주의, 집합주의)이 조직시민행동에 미치는 효과를 다루거나(이재식, 김혜진, 김비아, 2012), 가치지향권력거리, 불확실성 회피)과 혁신수행 간의 관계를 다룬 연구(김정식, Zhou, 2018)도 있었다.

한편 상호작용주의적 접근과 달리, 상응하는 차원에서의 개인-환경 부합이 구성원의 수행이나 태도에 미치는 영향을 다룬 연구도 다수 존재한다. 유태용, 김도영 및 현희정(2002)은 개인-조직 간의 성격유형 일치가 조직에 대한 우호적인 태도(예, 조직신뢰)는 물론 조직시민행동과 정적 관계를 갖는 것을 밝혔고, 유태용과 현희정(2003)은 개인-조직 간의 성격유형 일치가 조직에 대한 긍정적 태도(예, 조직몰입)나 조직시민행동과 정적 관계를 가지

며, 개인-직무 부합은 직무에 대한 긍정적 반응(예, 직무만족)과 직무수행과 정적으로 관련됨을 실증했다. 송진섭과 유태용(2005)은 개인-조직 간의 가치부합이 조직에 대한 우호적 태도(예, 조직몰입)는 물론 맥락수행에도 긍정적인 영향을 주며, 이러한 효과가 개인의 특성(예, 개방성, 정서지능)에 따라 달라질 수 있음을 밝혔다. 김영일과 유태용(2008)은 개인-조직 부합은 물론 개인-부서 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합이 직장 내 일탈행동과 부적적으로 관련이 있고, 개인특성(정직성)이 이러한 관계를 유의하게 조절하는 결과를 보고했다. 최영남, 손영우 및 정은경(2017)은 군 조직에서 개인-상사 간의 권력거리성향 일치 효과가 리더에 대한 신뢰와 응집력을 통해 반생산적 작업행동에 영향을 준다는 것을 밝혔다.

인력관리 및 운용

인력관리와 운용의 영역에 속한 대부분의 연구는 조직구성원의 이직을 다뤘으며, 이직행동이나 이직행동의 선행요인을 구체적으로 밝혔다. 예를 들어, 연구개발 분야 전문인력의 이직행동을 다룬 장재운(1999)의 종단연구에서 연령 외에도 강인성-민감성 같은 성격특성이 이직행동을 부적적으로 예측하였고, 김은정과 유태용(2004)은 외식 서비스업 종사자 집단을 대상으로 10개의 직무관련 변인(예, 장래성, 승진가능성, 업무량)과 성격특성(예, 정직성, 외향성, 호감성)이 이직의도에 미치는 주효과와 상호작용 효과를 밝혔다. 이주일(2006)은 대학교수 집단을 대상으로 자기발전가능성, 가능한 대안의 존재, 재단의 투자 미흡 등을 주요한 이직의도 결정요인으로 고려하는 것을 실증하였다. 이직의도 예측을 모형화한 연구도 존재하는데, 박동건과 염세걸(2001)은 다양

한 이직모형을 비교하면서 새로운 대안모형을 제안하였고, 전광호와 장재운(2004)은 영업사원 집단의 이직의도를 예측하는 모형을 검증하면서 직무만족이나 직무성과가 이직의도를 유의하게 낮추며, 대안적 회사의 매력도가 이직의도를 높이는 결과를 보고했다. 이선희(2008)는 패널자료를 사용하여 전공과 직무 간 부합이 이직가능성을 낮추며, 직무만족이 이러한 관계를 매개하는 것을 밝혔다. 최근에는 이직행동을 억제하는 요인을 다룬 연구가 이뤄지고 있는데, 이종현, 신강현, 백승근 및 허창구(2014)의 메타연구는 조직 내 배태성, 조직적합성, 조직희생이 이직의도를 낮추는 결과를 보고하였다. 최지윤과 장재운(2016)은 연구개발 전문가 집단을 대상으로 전문가주의적 태도가 이직가능성을 높이는 반면 채용담당자와의 긍정적 상호작용이 이직가능성을 낮추는 것을 실증했다. 그 외에도 이직면담 과정을 다룬 전향숙과 왕은자(2014)의 연구는 이직을 결정하게 된 이유와 이직을 철회하게 된 요인을 구체적으로 밝혔다.

산업교육

산업교육 영역으로 분류되는 연구는 상대적으로 매우 부족하며, 특히 2007년까지 산업교육 영역의 연구는 대체로 학습과 전이효과에 초점이 맞춰져 있었다. 이도형(1996)은 피훈련자의 특성(예, 학습동기, 성과기대감, 자기효능감)과 교육훈련 설계(예, 학습원리, 내용구성, 교육방법, 강사자질)가 학습에 영향을 주며, 작업환경(예, 상사나 동료의 지원, 혁신풍토, 자율성)은 피훈련자 특성을 통해 학습에 간접적으로 영향을 주고, 피훈련자 특성, 작업환경, 학습은 모두 전이에 영향을 주는 것을 밝혔다. 신강현과 오인수(2004)는 사전훈련 동기, 강사

자질, 업무관련 유용성이 학습을 통해 전이동기에 영향을 주는 결과를 보고하였다. 허창구, 전복순 및 신강현(2012)은 리더십 교육 장면에서 교육훈련에서의 반응(즐거움, 유용성, 어려움)이 주관적 학습에 상이하게 영향을 주며, 외향성이나 수행목표지향성이 이러한 관계를 조절하는 것을 실증했다. 최근에는 구성원의 학습활동을 다룬 연구가 존재하는데, 이순목(2010)은 역량모형에 기반한 교육프로그램의 타당도를 높이기 위해 다층이론적 접근을 제안하였다. 이선희(2013)는 연구개발 분야에 속한 조직구성원을 대상으로 조직풍토(학습풍토)와 개인특성(학습목표지향성)이 공식적 혹은 비공식적 역량개발 활동에 미치는 영향을 실증하였다. 조직구성원의 학습의도를 다룬 김지혜와 이기학(2018)은 개인의 자기주도성이 정서몰입을 통해 업무와 관련된 학습의도를 높이며, 조직지원에 대한 인식은 자기주도성과 정서적 몰입 간의 관계를 강화하는 결과를 보고했다.

조직심리

직무태도

직무태도 주제의 연구는 초기 10년(1988년~1997년)에 다른 주제 영역과 비교해 가장 많은 연구가 진행되었으며, 대부분 조직몰입과 직무만족에 대한 연구가 수행되었다. 중기 10년(1998년~2007년) 동안에도 몰입에 대한 연구가 가장 많이 게재되었고, 새로운 연구 주제로 심리적 계약과 조직신뢰, 조직사회화 및 멘토링, 일 가치감 등에 대한 연구가 게재되었다. 몰입에 대한 연구는 더 세분화되었는데, 김명언과 김효선(1998)이 노조몰입과 회사몰입의 상호관계성을 확인하여 사무직에서는 정적

관련성이 있고 생산직에서는 부적 관련성이 있음을 밝혔다. 임범식과 탁진국(2002)은 경력몰입과 관련한 연구에서 상황변인(예, 회사정책에 대한 인지, 직무특성, 조직문화 등)이 개인변인(예, 자기효능감, 통제위치 등)에 비해 경력몰입을 예측하는 더 중요한 변인임을 확인했다. 박근수와 유태용(2007)은 일몰입 척도를 개발하였으며, 직무특성과 변혁적 리더십, 자기효능감, 성격, 작업자 성취경험이 일몰입에 정적인 영향을 주고, 일몰입이 과업수행과 이직의도, 정신건강에 있어 다른 유사개념(예, 직무열의, 직무관여, 조직몰입)보다 더 높은 설명력을 갖고 있다는 점을 밝혔다. 조직몰입에 대한 연구도 지속적으로 수행되었다.

김원형(2002)은 조직동일시와 조직몰입의 선행변수와 결과변수 간의 인과관계를 확인하였는데, 지각된 외부 조직 위상과 직무 및 동료만족이 조직동일시에 영향을 주고 개방적 의사소통과 직무만족이 조직몰입에 영향을 주며 조직동일시가 조직몰입에 직접적 영향을 준다는 점을 확인했다. 양병화, 황혜연, 오세진 및 이재일(2001)은 비정규직 근로자가 정규직 근로자보다 조직몰입과 직무만족 수준이 높다는 것을 밝혔다. 새로운 주제인 심리적 계약을 주제로 한 연구에서 박영석과 여하나(2001)는 전통적으로 2가지로 분류하던 심리적 계약의 유형을 4가지(거래적, 관계적, 안정적, 발전적 계약)로 구분하여 실제로 이와 같은 유형이 존재하는지 확인하였고, 김명언, 이재운 및 김민수(2004)는 노동조합의 조합원과 노조간부들과의 인터뷰를 통해 어떠한 사항들을 상대방과 자신의 의무로 설정하는지 밝혔다.

조직신뢰 주제의 연구는 임성만과 김명언(2000)의 연구로 시작되었는데, 신뢰의 개념을 인지와 정서, 행동의 요소를 포함하는 심리적

상태로 정의하며, 신뢰의 구성요소를 3가지(인지적 신뢰, 감정적 신뢰, 제도에 근거한 신뢰)로 규명하였다. 이영석, 오동근 및 서용원(2004)은 회사신뢰와 상사신뢰에 영향을 미치는 결정요인을 규명하고, 각 신뢰의 5요인 모델을 제시하였으며 측정척도가 타당함을 입증하였다. 조직사회화 및 멘토링 주제는 중기부터 연구가 수행되었는데, 옥주영과 탁진국(2003)은 다양한 환경변인(예, 조직사회화전략, 직무특성)과 개인변인(예, 자기관리능력, 통제위치, 자아존중감, 경험에 대한 개방성)이 조직사회화와 정적인 관련이 있음을 확인하였다. 멘토링 연구는 정현과 탁진국(2005)이 멘터 역할척도를 개발하고 타당화 하였는데, 멘터 역할 척도는 우정과 능력 개발 및 지원, 후원, 정보 공유, 솔선수범, 업무지도, 배려, 보호, 상담의 9개 요인 구조로 나타났다. 오동근, 이영석, 김명언 및 서용원(2004)은 일가치감의 개념을 정의하였고, 오동근과 이영석(2004)은 업무가치중진 프로그램에서 제시되는 일가치감 결정요인들에 대한 개입활동이 일가치감을 높인다는 것을 밝혔다. 오동근(2004)은 일가치감이 일가치감 결정요인인 업무의 중요성과 과정의 효율성, 결과의 유용성, 사회적 인정, 비전의 실현성과 직무효과성(직무만족, 직무몰입, 직무동기) 간의 관계를 매개하는 것을 확인했다.

최근(2008년~2018년)에는 몰입에 대한 연구가 여전히 꾸준히 게재되고 있고 열의에 대한 연구가 증가하였지만 직무만족에 대한 연구는 감소하였다. 새로운 연구주제로는 선망, 일의 의미, 조직정치지각, 소명의식, 일터영성 등에 대한 연구가 게재되었다. 몰입에 관한 연구는 총 8편 중 5편이 조직몰입에 대한 연구였다. 김민수, 오원경, 손건강 및 신경식

(2013)은 구성원의 상호작용 공정성 지각과 리더의 상호공정성 지각은 정적인 관계이며, 이러한 관계는 정서적 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것을 밝혔고, 양현선과 한태영(2018)은 사회적 기업에서 구성원의 심리적 주인의식이 조직몰입을 높이는 것을 확인했으며, 사회적 기업정신이 높은 회사일수록 구성원의 심리적 주인의식과 정서적 몰입의 정적 관계가 더 강화된다는 것을 다수준 방법론을 통해 검증하였다. 장재윤과 문혜진(2014)은 구성원들을 대상으로 10일간의 기분과 창의적 행동을 반복 측정하여 긍정적 기분은 창의 과정 몰입을 높이지만 부정적 기분은 감소시키며, 이 둘 간의 관계를 성실성이 완화시키는 것을 밝혔다.

열의를 주제로 한 연구 중 대부분은 결과변인으로서의 역할을 확인했는데, 한태영과 박수연(2011)은 직무열의와 관련한 연구를 통해 팀리더의 성과 코칭이 직무열의에 미치는 과정에서 평가효과성이 매개하고, 팀 수준의 작업상호의존성이 직무열의에 미치는 과정에서 팀 수준의 피드백환경이 부분 매개하는 것을 확인했다. 신교수와 한태영(2015)은 직무측면의 직무열의가 멘토링을 통해 중장년 근로자의 노후준비에 유의미하게 영향을 미치는 것을 밝혔다. 직무만족의 연구에서 강민지, 이계훈, 문광수 및 오세진(2012)은 비공식조직 참여도와 직무만족과의 관계를 확인하고, 두 변인의 관계에서 비공식조직의 세 가지 유용성(정서적 유용성, 의사소통적 유용성, 학습적 유용성)의 매개 역할을 확인하였다. 그 결과, 정서적 유용성과 의사소통적 유용성은 완전매개, 학습적 유용성은 부분매개 효과를 가지는 것을 확인하였다. 유치성, 손영우 및 박인조(2016)는 공군 비행단에서 근무하는 장병을 대

상으로 직무만족에 영향을 주는 조절된 매개 효과를 확인했는데, 긍정 및 부정감정과 직무만족 간의 관계를 삶의 의미가 매개하며, 변혁적 리더십이 긍정 및 부정감정과 삶의 의미의 매개관계를 조절한다는 것을 밝혔다.

새로운 연구주제인 선망의 연구에서 이수경, 정명호, 안지영 및 이기현(2015)은 선망의 유형(악의적 선망, 우호적 선망)과 선행요인 및 결과변인과의 차별적 관계를 확인하였는데, 자기효능감은 우호적 선망에 정적 관계가 있고 자기효능감과 철차공정성 지각은 악의적 선망에 부적 관계가 있음을 확인하였다. 우호적 선망은 제언행동을 높이고, 악의적 선망은 사회적 침해행동을 높인다는 점을 확인했다. 일의 의미를 주제로 한 연구에서 탁진국 등(2015)은 일의 의미 척도를 개발하고 타당도를 검증하였으며, 김병직, 지원구 및 전상길(2015)은 기업의 사회적 책임 수행 정도가 높아질수록 더 큰 일의 의미를 느끼게 되고 이를 통해 조직 동일시가 향상됨을 검증하였다. 장진혁과 유태용(2013)은 조직 내 정치지각을 주제로 한 연구에서 스트레스와 조직몰입이 순차적으로 조직 내의 정치적 행동에 대한 지각과 구성원의 이직의도 간의 관계를 매개한다는 점을 밝혔다. 척도 개발 및 타당화 연구에서 하유진, 최예은, 은혜영 및 손영우(2014)는 3요인으로 구성된 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)를 개발하였고, 노상충과 서용원(2014)은 일터영성을 포괄적으로 개념화하고 5요인 모형을 제안하고 일터영성척도를 개발하였다.

직무 스트레스

직무스트레스는 1988년부터 1997년까지 총 5편의 연구가 수행되었다. 초기에는 직무스트레스와 직무태도(예, 직무만족, 직무몰입) 및

직무수행(예, 불안전행동) 간의 관계를 확인하거나 직무스트레스의 선행요인을 확인하는 연구가 게재되었다.

이후 중기 10년(1998년~2007년)의 경우, 직무스트레스의 연구 주제가 더욱 확장되었는데 직무탈진, 정서노동 등 새로운 구성개념이 등장하였다. 먼저 직무탈진 연구의 경우, 유재호, 이수정 및 이훈구(1998)는 탈진감을 소개하였는데 중장년층 근로자들이 탈진감을 가장 많이 경험하며, 연령과 관계없이 자아용통성이 높은 사람이 정서적 갈등을 잘 해소하여 탈진감을 적게 경험하는 것을 확인했다. 신강현(2003)은 직무탈진 척도인 MBI-GS가 한국표본에 대해 타당함을 밝혔다. 정서노동 연구의 경우, 신강현, 이랑, 허창구 및 김재연(2006)은 성격요인과 직무환경변수가 정서노동과 관련이 있다는 점을 확인하였고, 표면행위에 대해서는 신경증과 부정 정서의 억압이 중요한 변인이고, 내면행위에 대해서는 호감성과 정적인 정서 표현이 중요한 변인임을 밝혔다. 이랑, 김완석 및 신강현(2006)은 과도한 직무요구와 직무자원부족은 표면행위를 거쳐 직무탈진을 높이고, 직무자원이 풍부하면 내면행위를 거쳐 직무열의를 높일 수 있음을 밝혔다. 노혜미, 유태용 및 신강현(2007)도 정서노동전략을 주제로 연구를 수행했는데, 정서지능이 높은 개인은 정서노동 장면에서 내면행동을 하며 이러한 내면행동이 개인적인 성취감을 높여 직무만족과 조직몰입을 경험한다는 전체적인 과정 모형의 타당성을 검증했다.

최근 2008년부터 2018년까지는 직무스트레스 주제 내 연구 영역이 더욱 다양해졌다. 조직에서의 긍정심리(예, 회복탄력성)가 새롭게 등장하였고, 정서노동, 직무탈진 주제의 연구도 꾸준히 수행되어 최근 10년 동안 출판된

40편의 논문 중 27편이 게재되었다. 긍정심리 연구는 이지영과 김명언(2008)이 조직에서의 긍정심리학의 적용을 위한 경향과 비판적 논의를 다루며 시작되었다. 박형인, 박영아, 김제인 및 허태균(2011)은 한국관 스트레스 회복 경험 척도를 개발하여 타당화하였고, 오선영, 노상충, 강민우 및 서용원(2015)은 회복탄력성이 높을수록 직무동기, 조직몰입, 조직시민행동이 높고, 이 관계를 행복감이 매개한다는 점을 확인했다. 류수민과 유태용(2015)도 조절변인의 역할로 회복탄력성을 확인했는데, 역할 스트레스가 심리적 계약위반을 통해 조직몰입을 저하시키는 과정에서 회복탄력성 수준이 높을수록 역할과부하와 심리적 계약위반 간 정적인 관계가 약화된다는 점을 검증하였다. 정서노동을 주제로 한 연구에서, 신강현, 한영석, 김완석 및 김원형(2008)은 정서지능이 정서노동전략 중 내면행위와 직무열의와의 정적인 관계에서 촉진적인 역할을 한다는 점을 확인했으며, 백승근, 신강현, 이종현 및 허창구(2014)는 자기감시의 조절효과를 검증한 결과, 자기감시가 표면행동과 직무탈진과의 정적인 관계를 완화하고 내면행동과 직무열의와의 관계는 강화하는 것을 밝혔다. 정서노동을 줄이는 조절변인으로서 조직수준에서는 조직지원인식이 제안되었는데, 권동균, 김명소 및 한영석(2015)은 조직지원인식이 표면행동과 직무탈진 간 정적인 관계를 완화하고, 내면행동과 직무열의 간 정적인 관계를 강화하는 것을 확인했다.

리더십

초기 10년(1988년~1997년) 동안 게재된 리더십 연구는 총 3편으로 다른 주제와 비교했을 때 상대적으로 적었지만, 이후 20년 동안

총 51편의 논문이 게재되었다. 대부분 리더십 유형에 집중하여 연구가 진행되었으며, 초기 10년의 경우 리더십 유형 2편, 리더와 구성원 간의 관계를 다룬 논문 1편이 게재되었다. 리더십 유형에 대한 연구는 조남국과 이재운(1989)이 한국군 지휘관들이 주로 사용하는 권력유형의 요인을 알아보았고, 요인분석결과 준거권력, 강제권력, 전문성권력, 합법적권력, 보상권력, 그리고 배경권력의 여섯 요인의 모형이 적합한 것으로 나타났다. 홍세희(1991)는 문화가치(권력차이, 불확실성 회피)와 인구통계적 변인이 이상적 지도자 유형에 어떠한 영향을 주는지 알아보았다. 리더-구성원 관계 연구는 이재창과 이훈구(1994)가 리더-부하 교환이론에 근거하여 상사-부하의 의존성, 상사의 피드백, 상사의 리더십이 상사의 호감도에 영향을 주는 것을 확인하였다.

이후 중기(1998년~2007년)에는 다양한 리더십 유형을 다룬 연구들이 등장하였다. 총 8편의 논문이 게재되었으며, 거래적 리더십 및 변혁적 리더십 5편, 피그말리온 리더십 2편, 서번트 리더십 1편, 분배 및 질차 공정성리더십 1편이 연구되었다. 거래적 리더십 및 변혁적 리더십을 다룬 연구는 대부분 두 리더십을 비교하였는데, 박영석과 조용주(1999)는 기대이론을 바탕으로 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 부하들의 작업동기에 더 강한 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 탁진국과 장종순(2003)은 군대에서 거래적 리더십 보다 변혁적 리더십이 소대원들의 소대에 대한 지각(예, 소대동일시, 소대애착, 소대규율, 전투능력)과 집단 수행에 더 큰 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 한태영과 탁진국(2005)도 군부대 소대장을 대상으로 거래적 리더십과 변혁적 리더십의 효과를 분석하였는데, 변혁적 리더십의

하위요인인 카리스마와 거래적 리더십 하위요인인 예외 관리가 소대 지각 요인과 관련됨을 확인하였고, 탁진국과 장종순(2003)의 연구를 재분석하여 리더십의 효과를 적절한 수준(예, 팀 수준, 개인 수준)에서 다시 논의하였다.

주은하와 탁진국(2005)은 비교 문화 관점에서 한국과 중국 관리자를 대상으로 거래적 리더십과 변혁적 리더십 스타일의 차이를 분석하였다. 오인수와 서용원(2001)은 피그말리온 리더십 행동을 규명하고, 수집된 행동들 중 동기적 중요성을 기준으로 자신감고취, 인간적대우, 사적교류, 업무위임이라는 네 가지 요인을 추출하였다. 서번트 리더십은 이인석, 조성풍 및 정무관(2007)이 처음 소개하였는데, 비영리조직을 대상으로 서번트 리더십이 리더몰입과 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고, 이들 관계를 리더-구성원 교환관계의 질이 조절하는 것을 확인하였다. 서용원(2002)은 공정성의 2요인 모델을 기반으로 리더십 행동을 분배공정 리더십 행동과 절차공정 리더십 행동 두 차원으로 개념화하고, 두 리더십 행동이 조직행동에 미치는 차별적인 효과를 검증하였다.

최근 10년(2008년~2018년) 동안에도 리더십 유형에 대한 연구가 가장 활발히 수행되었고, 리더의 행동과 리더-구성원 관계 연구 또한 이루어졌다. 리더십 유형 연구는 더욱 다양해졌는데, 코칭리더십과 진정성리더십, 소명리더십, 임파워링 리더십, 참여적 리더십 및 지시적 리더십에 대한 연구가 새롭게 등장하였다. 코칭리더십은 탁진국과 조은현(2011)의 척도 개발 및 타당화 연구를 통해 소개되었으며, 4개의 요인으로 구성된 코칭리더십 척도는 자기효능감 및 조직태도 변인들과 높은 상관관계가 확인되었다. 진정성 리더십은 최준원과

이병주(2014)가 진정성 리더십과 조직 구성원의 심리적 계약 인식 간의 관계를 절차공정성과 상사신뢰가 매개하는 것을 검증하면서 처음 등장하였다. 박지영과 손영우(2018)는 소명 리더십이 부하의 직무만족에 미치는 영향을 알아보고, 이 관계를 부하의 직업적 자기효능감과 부하가 지각하는 변혁적 리더십이 매개함을 확인하였다. 임파워링 리더십 연구에서는 김학수, 박대훈 및 이준호(2015)가 임파워링 리더십이 종업원들의 협력행동의 관계에서 팀 신뢰가 매개하는 것을 밝혔으며, 임파워링 리더십과 팀 신뢰의 정적 관계를 팀 냉소주의가 부적적으로 조절하는 것을 확인하였다. 참여적 리더십 및 지시적 리더십도 연구되었는데 부하가 지각한 상사의 리더십(예, 참여적 리더십, 지시적 리더십)이 부하직원의 직무몰입에 미치는 영향을 부하가 지각하는 상사의 권력기반이 조절하는지 확인하였다(장재석, 박형인, 2018).

리더의 행동에 대한 연구는 비인격적 감독이 주로 다루어졌고, 임파워링행동과 리더 정서표현 등이 연구되었다. 한주원과 박경규(2009)가 가장 먼저 비인격적 감독 개념을 소개하였고, 상사의 비인격적 감독이 조직에 미치는 부정적인 영향을 살펴보았다. 상사의 비인격적 감독은 부하의 일탈행동(상사에 대한 일탈행동, 조직에 대한 일탈행동)에 영향을 미쳤는데, 부하의 자기존중감과 심리적 임파워먼트 수준이 이들의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 박현선, 정현선 및 박동건(2015)은 상사의 과업수행 수준이 상사의 비인격적 감독과 조직 냉소주의 간의 관계를 조절하는 것을 확인하였고, 이들의 상호작용 효과는 종업원 침묵을 매개로 조직 냉소주의에 영향을 미쳤다. 광연선, 정예슬 및 손영우(2017)는 비인

격적 감독과 이직의도 의 관계를 조직 냉소주의가 매개하며, 이들의 매개관계가 소명의식과 경쟁적 조직문화에 의해 조절된다는 것을 밝혔다.

리더-구성원 관계 연구는 중기에는 이루어지지 않았다가 최근 10년 동안 총 6편의 논문이 게재되었고, 대부분 집단 수준으로 연구가 이루어졌다. 이기현, 오홍석 및 정명호(2008)는 네트워크 중심성이 팀 구성원의 성과에 미치는 영향을 살펴보았는데, 리더-구성원 교환관계(LMX)와 비공식 리더-구성원 친교관계(ILMX)가 이들의 관계를 조절하고 동시에 팀 구성원 성과에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 이은혜와 김민수(2010)도 집단 수준을 포함한다수준집단을 통해서 리더-구성원 교환관계의 질이 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향을 확인하였으며, 집단의 LMX 분화도와 절차공정성 풍토의 순차적 조절효과를 검증하였다. 오원경과 김민수(2012)도 팀 맥락에서의 리더-구성원 교환관계의 효과에 대한 연구를 수행하였는데, LMX와 팀 몰입 간의 관계를 LMX 차별화와 분산교류 기억체계(TMS)가 순차적으로 조절하는 모형을 검증하였다. 손은을, 최명욱 및 박동건(2011)이 사회비교 관점을 적용한 LMXSC(leader member exchange social comparison)을 소개하면서, LMXSC와 개인의 조직 몰입 및 일탈행동의 관계를 지각된 상사 지위가 조절하는 것을 밝혔다.

팀

팀 관련 연구는 초기(1988년~1997년)에는 수행되지 않다가, 김용인과 박동건(2002)이 과제와 보상의 상호의존성이 지식근로자의 효과성에 미치는 영향을 확인하며 시작되었다. 처벌과 비처벌 조건에서 다른 결과가 나타났

데, 비처벌 조건에서는 과제의존도가 팀 효과성에 영향을 미쳤으나 처벌조건에서는 보상의존도가 팀 효과성에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이후 중기(1998년~2007년)에는 팀 인지 연구가 주로 수행되었으며, 강혜련과 양희동(2003)이 공유멘탈모델이 팀 효과성에 미치는 영향을 확인하고 공유멘탈모델을 형성하는 선행변수로 구성원의 인지적 능력 및 성격 요인을 탐색하였다. 이후 강혜련, 임희정 및 이순목(2005)도 지식근로자 팀을 대상으로 팀 심성모형(공유멘탈모델)과 팀 효과성의 관계를 확인하였다. 구체적으로 팀 효과성을 성과, 혁신행동 및 학습효과 차원으로 분류하고 팀 심성모형과 팀 효과성 간의 관계를 전문가 집단 유사성이 매개하는 것을 검증하였다. 팀 수행 연구에서는 박희진과 손영우(2007)가 조직지원, 신뢰, 의사소통을 선행요인으로 팀 학습과 팀 교류활성기억에 영향을 미치고, 팀 학습과 팀 교류활성기억은 팀 수행에 영향을 미치는 연구모형을 설계하고 이를 검증하였다.

최근 10년(2008년~2018년) 동안 팀 연구는 팀 인지, 팀 수행 주제를 포함하여 갈등, 팀 구성에 대한 주제가 새롭게 등장하였다. 구체적으로 갈등에 대한 연구는 갈등유형(예, 과업갈등, 관계갈등)에 따른 차이를 확인하거나 과업갈등이 관계갈등으로 전이되는 갈등전이를 주로 다루었다. 갈등유형에 대한 연구는 김지혜와 탁진국(2010)이 조직 집단 내 갈등의 선행변인을 탐색하며 시작되었는데, 상황변인 중 촉진적 상호의존성은 과업갈등과 관련이 높고 가치다양성은 관계갈등과 관련이 높음을 확인하였다. 이경수, 임정인, 박지영 및 손영우(2017)는 과업갈등과 관계갈등이 과업성공에 미치는 영향을 확인하고, 팀 효능감이 이들의 관계를 매개하는 것을 검증하였다. 또한 참여

적 의사결정이 과업갈등과 과업성과의 관계 그리고 관계갈등과 과업성과의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 오선영과 서용원(2014)은 관계갈등의 부정적 영향을 줄여주는 갈등 마인드셋을 개념화하였으며, 학습적 마인드셋은 협력적 갈등해소 책략, 상대방 공정성, 잔여감정을 통해 관계친밀도를 높이는 것을 확인했다. 갈등전이에 대한 연구도 수행되었는데 이병주와 장재윤(2014)은 간호사가 의사와 상호작용하는 과정에서 경험하는 과업갈등이 관계갈등으로 전이되며, 그 과정에서 긍정 정서가 매개 역할을 하는 것을 확인했다. 김영식과 서용원(2018)은 정, 우의성, 상호신뢰, 의리행동, 책임감의 하위차원으로 구성된 조직동료의식을 개념화하고 척도를 개발하였으며, 과업갈등이 관계갈등에 미치는 영향을 조직동료의식이 조절한다는 것을 검증하였다.

팀 구성에 대한 연구는 팀원들의 다양성에 대해서 활발히 수행되었는데, 노연희와 손영우(2012)는 팀의 다양성(예, 인구통계학적 다양성, 인지다양성)이 팀 성과에 미치는 영향을 밝혔다. 인구통계학적 다양성은 성별과 학년으로 구성하고 인지다양성은 단과대학의 다양성으로 측정하여 팀 성격 특성(예, 외향성, 우호성)과 팀 성과 간의 관계를 검증하였다. 이재운, 오수진 및 김명언(2017)은 창업 팀을 대상으로 인터뷰를 실시하여 심층적 다양성을 개인 특성요인과 업무 관련 요인으로 구분하였다. 낙관주의와 속도중시를 제외한 6개의 영역이 창업 팀에서 중요한 심층적 다양성 영역으로 나타났다.

팀 인지 연구는 최근 10년 동안 연구가 줄어들었으며, 팀 구성원들의 교류기억과 팀 멘탈모델(공유멘탈모델)의 관계를 밝힌(박희진, 2009) 1개의 논문만 게재되었다. 팀 수행 연구

는 박희진(2011)이 팀 학습 행동을 선행변수로 팀 수행과의 관계를 검증한 17개 연구들을 통합 분석하였다. 팀 학습 행동과 팀 수행은 정적 관련이 있는 것으로 나타났으며 팀 학습 행동과 팀 혁신 또한 정적 관련이 있었다. 또한 팀 크기와 팀 유형(예, 프로젝트팀, 비 프로젝트팀) 그리고 연구 장면(예, 학교, 현장)에 따라 정적 관계의 강도가 달라지는 것을 확인하였다. 윤석현과 한태영(2012)은 개인 수준에서 지속학습활동과 네트워크 중심성이 개인의 혁신행동에 미치는 영향을 확인하고, 이 관계를 팀 수준의 팀 네트워크 밀도와 팀 피드백환경이 조절하는지 검증하였다. 최인섭, 이계훈 및 오세진(2013)은 팀 과업 수행에서 개인의 노력과 보상 간의 유관성 수준이 사회적 태만에 어떤 영향을 미치는지 확인하고, 강화의 유관성 수준이 지각된 분배 공정성에 미치는 영향을 검증하였다.

작업동기

작업동기 주제의 연구는 초기 10년(1988년~1997년)에 5편이 게재되었으며 형평이론과 관련된 논문이 대부분이었다. 중기 10년(1998년~2007년)에도 6편이 게재되었는데, 형평이론은 단 1편의 연구가 진행된 반면 목표설정 이론을 주제로 한 연구가 5편 게재되었다. 서용원과 임대열(1998)은 목표-수행 차이와 성취귀인(예, 노력, 능력, 과제난이도, 운)의 상호작용이 과제 수행에 미치는 영향을 확인했는데, 노력에 대한 성취귀인과 목표-수행 차이의 상호작용만이 과제수행을 높인다고 실증했다. 성미송과 박영석(2005)은 목표설정이론과 관련하여 숙달 및 수행의 성취목표 구조에 접근 및 회피적 특성을 추가하여, 개인의 성취목표는 수행 접근, 수행 회피, 숙달 접근, 숙달 회

피의 4가지 개념으로 구성되는 2 x 2 성취목표모델의 구조가 타당하다는 것을 밝혔다.

최근(2008년~2018년) 연구는 초기와 중기와 유사하게 목표설정이론과 형평이론에 대한 주제가 가장 많았으며 개인의 목표지향성과 결과변인 간 관계와 목표지향성의 매개역할을 확인하는 연구가 수행되었다. 김사라와 유태용(2010)은 목표지향성 중 학습 및 증명 목표지향성이 적응수행 및 과업수행과 정적인 관련이 있고, 회피 목표지향성은 적응수행과 과업수행과 부적이 관련이 있으며 이러한 관계를 자기조절 활동인 목표 설정 및 피드백 추구가 매개하는 것을 밝혔다. 김어림과 한태영(2018)은 수행 목표지향성과 학습 목표지향성이 긍정적/부정적 피드백 추구행동에 정적인 영향을 미치는 것을 밝혔으며, 긍정 피드백 추구행동과 지속학습활동과는 정적인 관계가 있는 것을 확인했다. 목표지향성의 매개역할을 주제로 한 연구에서 이나경과 유태용(2015)은 부하의 학습목표지향성의 매개 역할을 확인하였는데, 학습목표지향성은 상사가 가진 능력이변성 신념과 부하의 실패 내성과의 관계와 상사가 가진 능력이변성 신념과 부하의 부정적 피드백 수용 간의 관계를 부분 매개하는 것을 확인하였다. 또한 학습목표지향성이 상사의 능력이변성 신념과 부하의 자기효능감과의 관계를 완전 매개하는 것을 밝혔다.

형평이론의 주제에서는 형평성에 대한 개인차 변인인 형평성 민감도에 대한 연구가 주로 수행되었는데, 박승립과 서용원(2016)은 문항반응이론을 적용하여 형평성 민감도 척도를 수정하는 형평 질문항을 개발하였다. 형평성 민감도의 3가지 유형(자비형, 형평형, 독점형) 중 자비형은 협력이 중요한 집단성과주의 조직문화와 LMX 차별화가 작을수록 조직시민행

동과 지식공유가 더 높고, 독점형은 성과주의 조직문화와 LMX 차별화에 관계없이 조직시민행동과 지식공유가 낮다는 점을 밝혔다. 이외에도 인상관리이론, 자기결정성이론에 관한 논문이 새롭게 게재되었다. 인상관리 주제와 관련하여 박소담과 유태용(2015)은 동료의 인상관리행동과 과업수행 및 발언행동 간 관계에서 동료의 인상관리 동기가 완전 매개한다는 점을 밝혔다. 자기결정성이론과 관련하여 이인호와 탁진국(2010)은 자기개발동기(내재적, 동일시 조절, 내사적 조절, 외적 조절) 중 자기결정성 수준이 높은 내재적 동기가 높을수록 심리적 안녕감이 높으며, 이 관계를 기본적인 심리 욕구 충족이 매개함을 확인했다.

작업수행

작업수행 관련 연구는 초기 10년(1988년~1997년)에 단 1편에 불과했지만, 중기와 최근에는 활발하게 연구가 수행되었다. 중기 10년(1998년~2007년)에는 하나의 주제영역에 국한하지 않고 다양한 작업수행에 대한 연구를 주제로 하여, 역할 내 수행(예, 서비스수행, 적응수행) 뿐만 아니라 역할 외 수행(예, 조직시민행동, 발언행동)에 대한 연구도 다수 게재되었다. 곽원섭(1999)은 역할 내 수행인 서비스 수행을 연구하였는데, 문화군집별(예, 집단적 문화, 개발적 문화, 위계적 문화, 합리적 문화)로 서비스 수행 정도를 검토한 결과, 문화적 강도에 비례해서 서비스 수행의 정도가 유의하게 다른 것을 확인하였으며, 인적자원관리(예, 조직설계, 고용)가 서비스 수행 정도에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 서용원과 오동근(1998)은 역할 외 수행의 발언행동을 주제로 한 연구에서 비도구적 관점의 발언행동이 성과에 영향을 미치지 않더라도 청취자가

자신의 발언에 대해 배려적이라고 지각하면 발언효과가 나타난다는 점을 밝혔다. 오인수(2001)는 조직시민행동과 관련한 변인(예, 전반적 기대, 상사 신뢰, 성취동기, 경력지향성 등)들을 검토하고 어떠한 관련성을 갖는지 살펴 보았다. 한태영(2005)은 다수준 접근법을 사용하여 팀 적응수행을 개인 적응수행의 영향을 받는 상향 승화 과정으로 개념화하고, 팀 학습풍토가 높을수록 지속학습활동의 참여가 적응수행에 더 정적인 영향을 주고, 팀 효능감이 높을수록 개인 및 팀 적응수행에 정적인 영향을 주는 것을 확인하였다.

최근(2008년~2018년) 연구는 주로 역할 내 수행보다는 역할 외 수행의 연구가 활발하게 진행되었다. 여전히 조직시민행동에 대한 논문이 꾸준히 게재되었는데, 김현성과 박세영(2012)은 조직정치지각과 조직시민행동의 부적 관계를 조직공정성이 매개하는 것을 확인하였다. 또한 조직 내 구성원의 수행에 대한 다양한 주제의 연구가 게재되었는데, 긍정적인 수행을 보여주는 변인 외에 부정적 수행을 보여주는 변인(예, 반생산적 과업행동, 지연행동, 침묵행동 등)이 새롭게 게재되었다. 이정민, 신용환 및 손영우(2016)는 반생산적 과업행동을 주제로 연구를 수행하여 상대적 열등함을 적대적으로 귀인할 때 반생산적 과업행동이 높아지고, 악의적 선망이 그 관계를 완전 매개하는 것을 확인했다. 최민식과 유태용(2017)은 지연행동의 개념을 주관적으로 불편함을 느끼는 수준까지 불필요하게 과업을 미루는 행동으로 제시하고, 완벽주의(예, 개인기준, 평가염려)가 능동-수동 지연행동에 미치는 과정에서 회피목표지향성이 매개하는 것을 확인했다. 정현선, 하현경 및 박동건(2010)은 문제에 대한 의견과 우려를 보류하는 행동인 침묵행동

에 대한 연구를 수행하며 이직의도에 영향을 미치는 조직침묵과 자기효능감의 상호작용 효과를 조직냉소주의를 통해 완전 매개되는 것을 확인했고, 조아름과 유태용(2014)은 상사지원인식과 절차공정성인식이 구성원의 침묵행동과 부적인 관련이 있으며, 이 관계를 침묵동기가 매개한다는 점을 밝혔다.

조직개발

조직개발 연구는 조직변화와 조직이미지, 조직성격 연구에 집중되어 있고 소수의 조직혁신 연구가 수행되었다. 초기 10년(1988년~1997년) 동안 조직이미지 연구가 주를 이루었는데, 유태용(1994, 1995, 1996, 1997)은 조직이미지 측정척도 개발과 조직간 이미지 비교와 관련된 연속적 연구를 수행하였다. 유태용(1995)은 기업이미지를 나타내는 특성용어들을 바탕으로 5요인(예, 지성, 생동성, 비인간성, 야성, 견실성) 구조의 타당성을 확인적 요인분석을 통해 검증하였으며, 기업이미지를 측정하기 위한 총 30개의 특성용어들로 구성된 척도를 제시하였다. 유태용과 이종구(1997)는 대학 이미지를 나타내는 특성용어들을 확인적 요인분석을 통해 분석하였고, 총 29개의 특성용어들로 구성된 대학이미지 척도를 제시하였다. 또한 유태용(1992)은 MBTI의 분류체계를 적용한 조직성격지표(OCI)를 소개하고 16가지 조직의 성격을 기술하였다. 조직변화 연구는 박재호(1998)가 우수와 비우수 중소기업을 대상으로 가장 효율적인 경영자상과 가장 비효율적인 경영자상에 대한 지각차이를 밝혔다. 조직혁신 연구는 박광량(1993)이 조직혁신을 계획적이고 의도적인 조직변화 활동으로 정의하고 조직혁신의 성공전략인 GOMUD법을 제안하였다.

이후 중기 10년(1998년~2007년)의 경우, 초기 10년 동안 대다수를 차지했던 조직이미지 연구는 수행되지 않았다. 조직성격 연구는 유태용(1999)이 31개 문항으로 구성된 조직성격 유형 척도(OPTI)를 개발하였고, 조직이 수행하는 기능과 목적에 따라 조직성격유형이 다르지 검증하였다. 또한 개인이 지각하고 있는 조직성격유형과 개인의 성격유형이 얼마나 유사한지에 따라 조직효과성, 조직몰입, 이직의도가 다르게 나타남을 보여주었다. 조직변화 연구에서는 한영석과 서용원(2004)이 '출신조직 정체성'이라는 새로운 개념을 소개하고 사회정체성이론에 근거하여 사회구조요인과 출신조직 정체성 수준에 따라 출신조직 정체성 관리전략이 달라지는 것을 검증하였다. 조직혁신 연구로는 이정은과 이순목(2001)이 일반인 집단의 암묵이론을 통한 창의성 척도와 창의적 업적을 남긴 사람들의 특성을 바탕으로 창의성 척도를 제작하여 두 척도의 구조를 탐색하고 비교하였다.

최근(2008년~2018년)에 가장 많은 연구가 이루어진 주제는 조직변화이며, 총 10편의 연구 중 9편을 차지하였다. 구체적으로, 조직의 변화에 대한 구성원들의 태도(예, 저항, 조직몰입) 연구가 주로 수행되었다. 김정진과 박경규(2008)는 관행추구 성향, 단기사고 성향, 통제상실감이 조직변화에 대한 심리적 저항과 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 박혜진과 유태용(2009)의 연구에서는 조직변화몰입을 완전 매개로 상사의 리더십과 지각된 조직의 변화 준비성이 구성원들의 적응수행과 조직변화 지지행동에 미치는 영향을 밝혔다. 손향신과 유태용(2011)은 개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입에 미치는 영향을 변화리더십이 조절한다는 것을 확인하였다. 김정수

와 유태용(2009)은 개인수준에서 팀원의 변화저항 태도가 지속학습활동에 미치는 영향을 확인하고, 이들 관계에 팀 수준의 변혁적 팀리더십과 팀 프로세스(예, 팀 모니터링, 팀 지원활동)가 영향을 미친다는 연구모형을 검증하였다. 조직변화 연구들 중 조직정체성에 대한 논문이 2편 게재되었는데, 한영석(2008)은 출신조직 정체성과 조직문화 유사성이 합병조직 정체성에 미치는 영향을 확인하고, 이들 관계에서 출신조직의 지위가 미치는 조절효과를 검증하였다. 이후 한영석과 김명소(2010)는 합병 전 조직 지위, 지위 경계의 삼투성, 출신조직 정체성 수준에 따라 정체성 관리전략이 달라진다는 것을 검증하였다. 다음으로 조직혁신 연구에서는 중기 창의성 연구에 이어 이순목, 최인수 및 여성철(2008)이 산업조직에서 창의성의 의미를 개념화하고 개인적 측면에서 창의성을 보완하는 경험연구를 수행하였다. 또한 나빛나리와 탁진국(2013)은 조직 SNS 사용에 영향을 미치는 선행변인(예, 학습문화, 학습조직, 관계지향성 등)과 결과변인(예, 조직커뮤니케이션, 팀 응집력, 업무 집중도 등)을 확인하고 SNS 사용의 긍정적 측면과 부정적 측면을 밝혔다.

일과 삶의 균형

일과 삶의 균형에 대한 주제는 초기(1988년~1997년)에는 수행되지 않았다. 이후 중기(1998년~2007년)에 게재된 논문의 수도 총 3편에 불과하였는데, 직장-가정 간의 갈등과 가족역할 갈등에 대한 연구였다. 홍선희, 양병화 및 오세진(1998)은 역할책임이 직장가정으로 확대됨으로써 나타나는 직장-가정 간의 갈등 문제를 인과적으로 검증하여 처음으로 일과 삶의 균형에 대한 연구를 시도하였다. 연

구자들은 직장-가정 간 갈등요인의 효과모형을 설계하며 직장과 가정의 관여, 역할기대 및 사회적 지지를 예측변수로, 직장으로 인해 발생한 가정 갈등과 가정으로 인해 발생한 직장에서의 갈등을 결과변수로 포함하여 인과성을 검증하였다. 이후 백지애와 최수찬(2006)은 가족역할 갈등이 스트레스를 매개로 하여 직무만족에 영향을 미치는 주요한 요인임을 밝혔다.

최근 10년(2008년~2018년)에 일과 삶의 균형 연구는 큰 폭으로 증가하여 총 19편이 게재되었다. 일-가정의 갈등에 영향을 주는 선행요인(예, 고정관념)을 확인하는 연구도 있지만, 2000년대 연구는 대부분 일-가정 갈등으로부터 나타나는 직무태도(예, 직무 만족, 조직몰입, 이직의도, 직무 열의) 및 정서(예, 행복, 우울, 정서 과급) 등의 결과변인을 확인하는 연구가 대부분이다. 직무태도를 확인하는 연구에서 김효선과 차운아(2009)는 직장-가정 간의 촉진적 상호작용이 조직몰입을 높이는 것을 확인했으며, 가족 친화적 조직지원이 여성보다 남성의 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 데 기여하는 것을 밝혔다. 김현욱과 유태용(2009)은 일-가정 갈등을 시간에 의한 일-가정 갈등과 긴장에 의한 일-가정 갈등으로 분류하여 두 구성개념이 변별됨을 확인하였고, 긴장에 의한 일-가정 갈등이 시간에 의한 일-가정 갈등 보다 더 큰 영향을 미치며, 조직몰입과 직무 열의에 부적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다.

정서에 대한 영향을 확인하는 연구에서 이주일과 유경(2010)은 일-가정 갈등과 가정-일 갈등이 개인의 일상적인 행복감을 낮추는 것을 밝혔으며, 최보라, 박수진 및 최수찬(2010)은 직장-가정 갈등이 우울을 높이는 것을 밝

혔다. 2011년 이후에는 일과 삶의 균형 주제 내에서 여가활동, 일로부터의 심리적 분리 등 새로운 개념들이 제안되었고, 일-가정 갈등이 직무태도와 정서뿐만 아니라 수행에 영향을 준다는 연구결과가 보고되었다. 임사라와 박세영(2012)은 개인 및 집단 여가활동에 대한 연구를 실시하였는데, 개인 여가활동에 참여하는 직장인보다 집단 여가활동에 참여하는 직장인이 여가만족과 직무만족, 조직몰입 수준이 높다는 것을 확인하였다. 유선명과 유태용(2015)은 개인특성이 심리적 분리에 주는 영향을 확인하고 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 확인하였는데, 자기효능감은 심리적 분리와 정적인 관련이 있었고 반추행동은 부적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 또, 심리적 분리와 과업수행의 직접적인 관련은 없지만, 조직문화를 상대적으로 덜 성과 중심적이라고 인식할수록 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간에 정적인 관계가 나타난다는 것을 밝혔다. 강민우, 홍영현 및 서용원(2018)은 일과 삶의 갈등을 높게 지각할수록 일-가정 갈등에 따른 조직 몰입 수준이 감소하고 반생산적 과업행동이 증가하는 것을 확인했으며, 이러한 관계를 자원 손실과 부적 정서가 순차적으로 매개하는 것을 확인했다.

경력개발

경력개발 주제는 초기 10년(1988년~1997년) 동안 총 2편의 논문이 게재되었으며, 모두 경력관리와 관련된 연구들이었다. 탁진국(1993)은 기업에서 많이 사용하는 경력개발 프로그램을 실제 사례와 함께 소개하였고, 탁진국(1996)은 경력관리 과정에서 조직구성원들이 지각하는 장애요인을 알아보았다. 소범주로 분류된 내용들 중 회사정책, 대인관계, 업무특

성, 능력, 적성 및 흥미, 회사분위기 및 조직 문화, 성차별 등이 상대적으로 큰 장애요인으로 나타났다.

1998년부터 2007년에는 경력관리를 포함하여 경력성공, 경력이동 등 새로운 주제로 연구가 진행되었고, 경력관리에 대한 연구도 더 세분화되었다. 경력관리 연구는 권성욱과 탁진국(2002)이 경력장애척도를 개발하고 타당화 분석을 하였으며, 요인분석 결과 9개 요인(업무적합성 부족, 배경 문제, 경력계획부족, 성차별, 상사 문제, 업무과다, 경력제도 부족, 연령 문제, 가정 문제)으로 나타났다. 강경규와 탁진국(2004)은 경력지향유형척도를 개발하고 Schein(1978)의 경력지향척도와의 상관분석을 통해 수렴타당도를 검증하였다. 경력성공에 대한 연구는 윤하나와 탁진국(2006)이 주관적 경력성공이라는 새로운 개념을 소개하였는데, 주관적 경력성공에 영향을 미치는 선행요인을 알아보고 성별에 따른 조절효과가 나타나는지 검증하였다. 경력이동 연구는 오인수, 서용원 및 신강현(2004)이 조직 내/외 경력이동을 개념화하고 선행변인을 규명하면서 시작되었다. 박근수와 유태용(2005)은 경력정체(구조적 정체, 내용적 정체)가 직무만족, 경력이동의도 및 경력변경의도에 미치는 영향을 확인했으며, 정서지능과 조직지원의 조절효과를 함께 검증하였다.

최근 10년(2008년~2018년)에는 경력성공과 관련된 연구가 비중있게 다루어졌고, 경력관리 연구도 이루어졌다. 특히 경력성공 연구 중 주관적 경력성공 개념을 다룬 연구가 다수 게재되었는데, 주관적 경력성공에 영향을 미치는 예측변인으로 개인의 성향(예, 성격, 욕구)이 주를 이루었다. 황애영과 탁진국(2011)은 주도적 성격이 주관적 경력성공에 미치는 영

향을 분석하였고, 이 과정에서 프로틴 경력지향의 매개역할을 확인하였다. 박인조와 이주일(2014)도 주도적 성격이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 확인하였는데, 이들은 주관적 경력성공이 노년의 미래시간에 영향을 미치는 확장된 모형을 검증하여 연구를 발전시켰다. 강승혜와 탁진국(2014)은 개인욕구(예, 성취욕구, 친교욕구)가 주관적 경력성공에 미치는 영향을 살펴보았는데, 이 관계를 네트워킹행동(예, 업무적 네트워킹행동, 친교적 네트워킹행동)이 매개한다는 것을 확인하였다. 경력관리에 대한 연구는 탁진국, 이은혜, 임그린 및 정일진(2013)이 성인 경력고민 척도를 개발하고 타당화했으며, 박인조와 이주일(2015)은 경력미래시간 조망이 직무태도(예, 직무 자기효능감, 조직몰입, 경력 몰입)를 매개로 하여 경력개발 활동 및 이직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 김수진과 이주일(2016)은 경력미래시간 조망과 프로틴 경력지향을 매개로 성격(주도성, 개방성)이 미래경력설계에 미치는 영향을 검증하였다.

정서

정서 주제의 연구는 초기 10년(1988년~1997년)에 진행되지 않았다. 정서연구는 이주일과 김명언(1999)이 조직에서 생활하며 체험된 정서와 표현된 정서 간의 불일치가 구성원들의 심리적 안녕, 직무 만족, 조직시민행동에 주는 영향을 확인하며 시작되었다. 이후 2007년까지는 조직 내 구성원들의 정서에 영향을 주는 개인차 변인(예, 정서조절, 정서지능, 성격 등)에 대한 연구와 정서 경험과 수행 간 관계를 확인하는 연구가 진행되었고 총 6개의 논문이 출판되었다. 개인차 변인과 관련해 이주일(2003)은 조직 생활에서 부정적 정서를 조절하

면 안녕감, 직무만족, 조직몰입을 높일 수 있고, 직무탈진을 낮출 수 있다는 점을 확인하였고, 설재욱, 손영우 및 박수애(2005)는 정서가 유발된 상황에서 정서지능이 높은 학생조종사의 상황인식이 정서지능이 낮은 학생조종사보다 높다는 점을 확인하였다. 최대정, 이은정 및 박동건(2006)은 상황인식과 성격의 상호작용이 정서 경험에 주는 영향을 확인했는데, 외향성이 높을수록 관계 및 대우에 대한 상황인식은 열정, 화 경험에 정적인 영향을 주는 것을 밝혔다. 박동건, 이은정 및 최대정(2005)은 조직정서와 태도 및 수행 간 관계에 있어 과업수행 및 협력행동에 대해서는 긍정정서, 조직헌신에 대해서는 긍정정서와 부정정서 모두 유의한 영향을 주는 점을 확인했다.

최근 10년(2008년~2018년)에는 조직불안, 정서역동, 정서표현 등 새로운 주제로 정서에 대한 연구가 진행되었다. 송관재와 이재창(2008)은 조직불안을 측정하는 문항을 개발하고 그 유형을 구분하였으며, 조직불안이 직무만족과 조직 몰입 수준을 높이고 이직의도를 낮춘다는 점을 밝혔다. 장재윤과 Cook 및 Payne(2013)은 근로자들이 경험하는 하루 근무 시간 동안의 정서 역동을 연구했는데, 부정적인 정서는 시간이 지나갈수록 점차 증가하는 반면, 긍정적인 정서는 이러한 경향을 보이지 않는다는 점을 확인했다. 박은영과 이주일(2018)은 분노표현방식(분노표출, 분노접수)의 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 제시하였는데, 분노표출은 분노표현의 긍정적, 부정적 효과와 모두 정적인 관련성을 보였고, 분노접수는 분노표현의 부정적인 효과와 정적인 관련성을 보임을 밝혔다.

조직문화 · 풍토

조직문화 · 풍토 연구는 타 주제에 비해서 게재논문의 수가 매우 적은편이며, 초기 10년(1998년~1997년)에 연구가 진행되지 않았다. 이후 총 6편의 논문이 게재되었고, 조직풍토와 관련된 연구 4편과 조직문화 연구 2편이 게재되었다. 조직풍토 연구는 장재윤과 박영석(2000)이 창의적인 조직풍토를 측정하기 위한 KEYS척도를 국내 기업들을 대상으로 타당화 작업과 축소형 KEYS척도를 개발하면서 시작되었다. 이후 탁진국과 정성모(2000)가 서비스풍토의 선행변인과 결과변인을 규명하였고, 선행변인으로는 서비스교육, 서비스보상, 서비스지향, 서비스장비 등을 포함시키고 결과변인으로는 서비스수행, 조직몰입, 직무만족을 포함시켰다. 김민수와 박지은(2006)은 집단의 절차공정성 풍토가 조절변수의 역할을 하는 것을 확인했으며, 심리적 계약 위반과 조직구성원들의 태도 간 관계를 절차공정성 풍토가 조절하는 것을 밝혔다. 조직공정성을 주제로 한 최대정과 박동건(2006)의 통합분석 연구는 조직풍토 연구로 포함시켰으며, 이들은 국내에서 실시된 조직공정성 연구를 통합 분석하여 조직공정성 개념과 조직효과성 변인(예, 만족, 조직몰입 등)과의 상관관계를 확인하였다.

조직문화 연구에서는 유교적 근로가치가 조직몰입에 미치는 영향을 직무관여와 직무만족이 매개하는 모형을 검증하였다(이은희, 2001). 가족친화적 조직문화도 연구되었는데, 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장생활만족, 가정생활만족, 이직의도에 미치는 영향을 밝히고, 직장-가정 갈등의 매개효과를 검증하였다(이요행, 방묘진, 오세진, 2005).

공학심리

교통심리

초기 10년(1988년~1997년) 동안 교통심리 논문은 1편 게재되었는데, 이재식, 이순철 및 조대경(1990)은 도로표지판에 사용된 글자체(명조체 혹은 고딕체), 글자의 간격(.25칸~1.5칸)과 글자 굵기, 글자 수에 대한 반응양상(반응시간, 반응오류)에 미치는 영향을 분석하였다. 일반적으로 고딕체를 사용한 경우에 반응시간이 더 빨랐고 오류율도 적었으나, 비단어 자극의 글자체 효과는 유의한 차이가 없었다. 또한 글자 간격이 매우 조밀하거나(.25칸) 큰 조건(1.5칸)보다 중간 정도 수준(.5칸~1.0칸)일 경우에 반응시간이 빨랐고, 글자 굵기가 굵어짐에 따라 반응시간도 더 길어졌고, 반응오류율도 증가했다.

1998년부터 교통심리 연구는 운전수행을 중심으로 크게 늘었고, 운전수행 외에도 비행과 제수행이나 항해수행을 다룬 연구도 다수 출판되었다. 1998년부터 운전수행 연구는 꾸준히 개인의 특성이나 인적 요인이 운전수행에 미치는 영향을 다루고 있다. 예를 들어, 이재식, 김비아 및 유완석(1999)은 운전 시뮬레이션을 사용하여 음주와 피로가 운전수행에 미치는 영향을 분석하였다. 결과에 따르면 음주와 피로가 장애물 자극에 대한 반응, 차량의 종적·횡적 통제를 저하시켰고, 음주는 주의분산과제의 수행을 감퇴시켰다. 버스운전자 집단을 대상으로 교통사고운전자의 인적 특성을 탐색한 박영호(2000)는 안전풍토, 안전통제신념, 작업태도, 불안이 교통사고 운전 여부를 판별하는 데 기여하는 결과를 보고하였고, 김비아와 이재식(2005)은 운전 시뮬레이션을 사용하여 성차로 인한 운전수행 차이가 상황인

식 차이에 기인하는 것을 밝혔다. 여성은 전방자극에 비해 주변자극의 재인에 실패하는 경향을 보였고, 이러한 결과에 대해 여성운전자가 효율적으로 상황인식을 하지 못하여 시야가 좁은 위험한 운전수행을 한다고 결론을 내렸다. 김종희, 오주석 및 이순철(2006)은 운전행동에 대한 주요 결정요인이 3개의 고차요인(위험감수성 부족, 준법정신 결여, 상황적응성 부족)과 총 10개의 하위요인으로 구성되며, 위험감수성 부족과 준법정신 결여에 속한 하위요인이 법규위반 경험이나 가해사고 경험과 정적 관계를 갖는 것을 밝혔다. 이순철과 오주석(2007)은 후속연구를 통해 운전행동결정요인이 과속운전, 음주운전, 주의산만, 피로대처 미숙 같은 행동과 관련되어 있음을 보고하였고, 오주석, 박선진 및 이순철(2009)은 택시운전자 집단을 대상으로 운전행동결정요인은 물론 낮은 직무만족이 과속운전행동을 유발하는 것을 밝혔다.

운전수행과 관련하여 비중 있게 다뤄진 주제 중 하나는 차량 내 설치된 다양한 장치나 시스템의 정보제공 방식이 운전수행에 미치는 영향이었다. 김비아와 이재식(2000)은 차량 내 설치된 항법장치의 정보제공 양상(시각, 청각, 시청각)이 차량통제(종적, 횡적)와 작업부하에 미치는 영향을 분석하였다. 시각 정보가 제공된 경우에만 차량의 횡적 통제 변산성이 더 컸고, 청각과 시청각 정보를 제공한 경우에 사용성 평가가 더 우수하게 나타났다. 추돌 경고시스템의 정보제공 방식(청각 2가지, 시각 2가지, 시각+청각)의 효과를 다룬 이재식(2002)의 연구에서 정보제공 방식과 무관하게 추돌 경고는 추돌 회피 행동의 발생비율을 높였고, 청각 신호를 단독으로 사용한 경우에 더 빠른 최초 회피 반응을 유도할 수 있었다.

또한 이재식(2003)은 후속연구를 통해 추돌 경고 시스템이 최대 추돌 회피 반응보다 최초 추돌 회피 반응에 영향을 주며, 연속적인 시각 추돌 경고시스템이 불연속적 시각 추돌 경고시스템보다 추돌 회피 반응에 더 유용한 것을 추가적으로 발견하였다.

최원범과 이재식(2004)은 차량 내 항법시스템 활용에 대한 시간압력 여부와 메뉴의 구조(좁고 깊은 구조 혹은 넓고 얇은 구조) 간의 상호작용 효과를 밝혔다. 결과에 따르면, 대체로 시간압력이 주어진 경우에 운전수행이나 메뉴선택 수행이 우수했고, 넓고 얇은 구조로 메뉴가 구성된 경우에 메뉴선택 수행이 우수하였다. 아울러 차량의 종적 또는 횡적 통제에 대해 시간압력 수준과 메뉴구조 간에 유의한 상호작용이 관찰되었다. 이러한 연구 외에도 이재식(2005)은 항법시스템의 시각정보 복잡성이 표적 항목에 대한 선택 반응시간과 정(+)의 관계를, 운전수행과는 부(-)의 관계를 가진다고 보고하였다. 이재식, 이세원 및 김경호(2009)는 증강현실을 구현한 차량항법 시스템이 2차원 그래픽 시스템에 비해 더 빠른 횡적 추적수행과 시각자극 탐지 수행을 가능케 하는 결과를 보고하였다.

2008년 이후 운전수행 연구는 운전자의 피로나 스트레스 등을 반복적으로 다루고 있다. 예를 들어, 이순철, 황윤숙 및 오주석(2008)은 화물차운전자와 승용차운전자 집단을 대상으로 6가지의 작업부담요인(정신적 부담, 신체적 부담, 시간적 부담, 작업의 어려움, 노력의 부담, 좌절감)이 운전피로에 미치는 서로 다른 효과를 밝혔고, 후속연구(황윤숙, 오주석, 이순철, 2009)에서는 시내버스운전자와 택시운전자 집단을 대상으로 서로 다른 작업부담요인이 운전피로를 높이며, 두 요인 간의 관계를 부

적정서 상태가 매개하는 것을 확인했다. 이순철, 오주석, 송훈화, 윤대섭 및 황윤숙(2010)은 운전자의 특성 및 태도와 주관적 운전부하 간의 관계를 다뤘는데, 도로환경 부적응성, 운전자 위험성향, 그리고 인적환경 부적응성으로 구성된 3요인이 여러 척도로 측정된 주관적 운전부하를 유의하게 예측했다. 최근 연구에서는 운전스트레스가 결과에 미치는 일련의 심리적, 신체적 기제를 다루고 있다. 예를 들면, 이순열과 이순철(2011)의 연구에서 운전스트레스는 교통사고 위험을 증가시키며, 대처행동 양식(순행적, 역행적)이 두 요인 간의 관계를 부분 매개하였고, 후속연구(이순열, 이순철, 2012)를 통해 운전자의 속도욕구 좌절이 운전스트레스와 대처행동 양식 간의 관계를 조절하는 것을 밝혔다.

교통심리 분야에서 운전수행 외에도 비행과제 수행이나 항해수행을 다룬 연구가 2003년부터 꾸준히 이뤄지고 있으며, 대부분의 연구가 다양한 개인차 요인이 상황인식, 판단기준, 위험평가 등에 미치는 영향을 다루었다. 손영우, 김민영, 설재욱 및 김신우(2003)는 선천적 작업기억 용량과 후천적 장기기억 사용기술이 비행상황 인지를 유의하게 예측하며, 파일럿 전문성에 의해 이러한 관계가 조절되는 결과를 보고했다. 또한 후속연구(손영우, 박수애, 2003)를 통해 전문성과 과제의 수, 상황복잡성, 목표-상황 관계 유형 같은 요인이 조종사의 상황인식 수준에 개입하는 것을 밝혔다. 특히 전문성과 관련하여 박수애, 손영우 및 김경태(2007)는 항공교통관제사 집단을 대상으로 전문성(경력, 항공관제 경험 혹은 접근관제 경험)이 운항 위험평가에 서로 다르게 영향을 주는 것으로 나타났고, 송창선, 윤용식 및 손영우(2012)는 비정상적 관제상황 조건에

서 낮은 숙련도를 가진 초보 항공교통관제사의 상황인식 수준에 현저하게 떨어지며, 작업 기억을 방해하는 과제를 수행하더라도 전문가 집단의 정확도는 대체로 높게 유지되는 것을 밝혔다. 그 외에도 김영실과 임성문(2008)은 문화적 관점에서 자아해석 양식(독립적 자아 vs 상호의존적 자아)과 위험한 비행태도 간의 관계를 방어기제(자기억제형 방어)가 완전 매개하며, 자아존중감이 자기억제형 방어와 비행태도 간의 관계를 유의하게 조절하는 것을 실증했고, 최정열(2014)은 조종사 집단을 대상으로 성격이나 태도, 정서와 인지, 신체 건강 같은 관련 특성이 여러 사고경험 유형이나 규정위반 유형과 밀접한 관계를 갖는 것을 밝혔다.

마지막으로 항해수행 연구의 경우, 이재식(2006)은 시뮬레이터를 사용하여 항해 상황 복잡성이 높아질수록 충돌비율이 늘어나며, 항해 교통량이 증가함에 따라 레이다 정보에 대한 반응시간이 크게 증가하였고, 충돌위험 수준이 낮더라도 목표선박이 항로를 변경하여 자신의 선박과 충돌할 가능성을 야기하는 경우에 주관적 난이도가 증가하는 결과를 밝혔다. 김비아, 오진석, 이세원 및 이재식(2007)은 높은 항해 전문성(항해 실습 유형, 실제 항해 경험)을 보유한 사람이 모든 상황인식 단계(지각, 이해 및 통합, 예측)에서 우수하게 반응하는 것을 실증했다.

산업안전

산업안전 영역에서 초기 10년(1988년~1997년) 동안 출판된 논문은 1편으로, 오세진(1997)은 1970년대 후반부터 산업안전과 밀접한 환경요인을 직접적으로 통제하는 데 초점이 맞춰진 행동주의적 접근법을 다룬 연구를 개관

하였고, 이러한 방식이 안전관리 개선 측면에서 크게 기여하였음을 밝혔다. 그리고 문광수, 이계훈, 이재희 및 오세진(2012)은 최근 연구를 통해 행동주의 기반 안전관리 프로그램이 건설현장과 제조현장에서 관찰된 안전행동 비율, 지각된 안전행동 수준, 안전분위기 수준이 유의하게 개선되는 결과를 실증했다.

1998년 이후 최근까지의 산업안전 연구는 안전수행(예, 안전행동, 안전사고)과 밀접한 다양한 예측변인의 직·간접 효과와 이론적 기제를 다루고 있다. 철도공무원 집단을 대상으로 정재우(2000)는 개인 특성과 사고취약성 간의 관계를 밝혔는데, 사고경험자 집단의 안전 내외통제, 스트레스 취약성, 신경증 수준이 유의하게 더 높게 나타났다. 이원영(2006)의 연구에서도 인지실패, 성실성, 직무스트레스, 안전통제신념 같은 개인특성은 안전행동이나 사고(신체부상 경험횟수)와 관련이 있었고, 성실성과 인지실패, 그리고 스트레스와 인지실패 간의 상호작용이 안전행동과 사고에 영향을 주는 것으로 나타났다. 김형수, 오세진, 양병화 및 김형일(2002)은 사회교환이론의 관점에서 조직의 지원과 상사-부하 간의 교환관계가 안전의사소통과 안전몰입을 통해 안전사고를 줄이게 되는 모형을 실증했고, 안전의사소통과 안전몰입 간의 관계, 그리고 안전몰입과 안전사고 간 관계를 역할과부하와 수행모니터링이 조절하였다.

개인 특성 외에도 조직 수준의 예측변인이 미치는 효과를 다룬 연구도 있는데, 김기식과 박영석(2002)은 조직 수준의 영향요인으로 안전분위기가 안전행동과 사고에 미치는 일련의 매개모형을 검증하였고, 조직의 안전분위기는 작업자 개인의 안전지식과 안전동기를 통해 안전행동(순응행동, 참여행동)을 높이는 것으

로 나타났다. 오세진, 이재희 및 문광수(2011)의 연구에서 안전분위기는 조직몰입 3요인(정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입)과 안전행동(순응행동, 참여행동) 간 서로 다른 관계를 정적으로 조절하였다. 이범진과 박세영(2013)은 물리적 환경과 안전행동 간 관계에 초점을 맞췄다. 연구결과에 따르면, 적절한 물리적 환경 특성(주변요소, 기능성, 심미성, 안전성, 편의성)이 안전행동을 증진하며, 조직몰입은 두 변인 간의 관계를 부분 매개하였다.

감성공학

초기 10년(1988년~1997년)에 걸쳐 감성공학 영역에서 권규식(1995)은 제품 개발을 위한 감성의 기능적 표현을 위해 형용사 척도에서 감각어휘를 추출하였고, 이를 감성과 감각, 그리고 정성적, 정략적 기능의 요인구조로 계통화하였다. 그리고 후속연구(권규식, 1997)를 통해 감성을 제품(무선호출기) 개발에 응용하기 위하여 감성을 측정, 평가하는 방법과 이를 실제 디자인 요소로 변환하는 방법을 밝혔다. 그는 언어근사 방법을 통해 무선호출기를 선택할 때 중요하게 고려하는 12개의 감성어휘(형용사 어휘)를 추출하였고, 특정 감성을 유발하기 위한 디자인요소를 정량적으로 파악하였다. 그 외에 박인조와 이주일(2013)은 햅틱 지각 연구의 이론 배경과 심리학 일반 영역에서 수행된 햅틱 관련 연구를 소개하면서 조직 및 소비자 영역 분야에서 연구할 만한 다양한 주제를 제안하였다.

직업심리

1988년부터 1997년까지 직업심리 분야로 분

류할 수 있는 논문은 총 4편이었고, 그 중 2편은 흥미검사를 다뤘으며, 나머지 2편은 각각 경력미결정과 직업에 대한 성고정관념을 다뤘다. 1998년부터 2018년까지 직업심리 분야에 속하는 것으로 판단할 수 있는 연구는 총 18편으로, 1998년부터 2007년까지는 대체로 다양한 관점에서 구직과 관련된 여러 주제, 예를 들면, 재취업과 밀접한 구직효능감, 구직자의 특성, 구직활동과 같은 내용을 다뤘다. 예를 들어, 김명언, 장재운, 조성호 및 노연희(2003)는 노동부가 운영하는 실직자 재취업 프로그램의 긍정적 효과를 논하며, 구직효능감이 유의하게 증가하는 결과를 보고하였고, 노연희, 김명언, 장재운 및 김민수(2004)의 종단 연구는 고용상태(정규직, 비정규직, 미취업)에 따라 자존감과 구직효능감과 같은 구직자의 정서반응이 유의하게 차이가 나는 결과를 보고하였다. 한태영 등(2005)은 장년층 구직자 집단을 대상으로 귀인양식이나 강인성 같은 개인 특성이 구직효능감에 상이하게 영향을 주며, 개인의 정신건강과 재취업 제한요인이 부분 매개하는 결과를 보고했다.

한편 구직자의 특성과 구직행동 측면에서 여대생 집단을 연구한 한지현과 장재운(2005)은 비전통적 직업(남성중심 직업)을 선호하는 집단에 속한 사람들이 성취에 대한 내적 귀인이나 자아존중감, 구직효능감 및 구직활동 수준이 유의하게 더 높은 것을 밝혔다. 장재운, 신희천 및 이지영(2007)은 남녀 대학생 집단의 전공에 대한 몰입이 개인-직무 혹은 개인-조직 부합, 조직몰입과 같은 취업의 질적 수준에 유의한 영향을 주며, 이러한 관계가 남학생 집단에서만 유의한 것을 발견했다. 한편 거시적 관점에서 직업시장을 들여다 본 연구도 있었다. 예를 들어, 박상철과 김명소(2008)는 직

업유사성에 기반하여 국내 총 339개의 직업을 군집화하여 크게 4가지 유형(업무수행능력, 지식, 성격, 흥미)의 직업군으로 분류하였고, 직업유사성이나 인구통계학적 특성, 고용특성에 따른 직업이동 행태와 유사한 직업이동이 가진 효과를 분석하였다. 또한 노연희와 김명언(2009)은 불완전고용의 개념을 반영하는 다양한 조작적 정의 간의 상관관계를 구체적으로 살폈다.

2008년 이후부터 현재까지 직업심리 분야의 연구는 직업이나 진로선택과 관련된 척도의 타당화, 은퇴 및 고령화를 주로 다루고 있다. 예를 들어, 김대중과 김명준(2010)은 전직 지원자의 전직 준비 수준을 가늠할 수 있는 영역을 태도, 신념, 기술, 현 심리상황으로 구분하여 총 15개의 하위요인을 도출했다. 유홍준, 유태용, 정태인, 배성호 및 조아름(2014)은 직업에 대한 심리적 일체감과 자아 측면에서 직업이 가진 중요도를 측정하는 개념으로 직업 정체성을 새롭게 소개하였다. 은퇴와 고령화를 주제로 한 연구의 경우, 이주일, 강연욱, 김지현 및 유경(2011)은 생산적 노화의 개념을 측정하는 척도를 개발하였고, 생산적 노화에 대한 중요성 인식이 주관적 안녕감이나 삶의 의미감과 유의하게 관련이 있음을 밝혔다. 또한 이주일(2013)은 다양한 인구사회학적 요인 외에도 성격 5요인이나 미래시간관 같은 개인 특성이 생산적 노년에 서로 다르게 영향을 주는 것을 실증하였고, 두송화, 장재윤 및 이주일(2014)은 은퇴 이전 일중심성이 높았던 사람들이 일에 대한 생성감을 통해 은퇴 이후에도 활동적 노년을 누리게 되는 결과를 보고하였다.

연구방법론

지난 30년에 걸쳐 연구방법론 분야의 논문은 총 10편이 게재되었다. 1988년부터 2007년까지의 논문은 대체로 특정 연구방법에 대한 소개나 구체적인 제언을 다뤘고, 최근 10년의 연구는 특정 분석기법의 적용사례를 보여주고 있다. 가장 먼저 유태용과 Hanisch(1993)는 산업 및 조직심리학의 3가지 학술지(JAP, PP, OBHDP)에 발표된 21개의 논문을 분석하였고, 연구결과의 의미를 충분히 이해하기 위한 지표로 통계적 유의도(p 값)와 더불어 관련강도를 사용해야 한다고 제안하였다. 이순목(1994)은 90년호부터 93년호까지 한국심리학회에서 발간하는 6개 학술지(일반, 사회, 산업 및 조직, 임상, 상담, 발달)에 실린 논문 중 요인분석 기법을 사용한 22개 논문을 분석하여 요인분석의 일반적 관행과 그로 인한 문제점을 지적하였다. 유태용과 현희정(2003)은 개인-환경 부합 연구를 수행함에 있어 차이점수를 사용하여 발생하는 문제점을 제시하며 다차항 회귀 분석과 반응표면 분석을 활용하는 사례를 제시하였고, 이순목과 송영숙(2004)는 네트워크 척도화 프로그램을 활용하여 산업교육 전문가가 보유한 29개의 지식 구성요소를 노드와 링크로 구성된 하나의 연결망으로 보여주는 사례를 제시했다.

심리측정적 관점에서 출발한 여러 연구 중 이순목(2004)은 상황역량을 측정하는 검사를 활용함에 있어 상황이 체계적 혹은 비체계적 오차, 또는 체계적 특수성으로 작용할 수 있고, 이로 인해 상황은 사회문화적 관점에서는 측정방법을 나타내는 방법요인으로, 그리고 인지주의 관점에서는 고정변수 효과로 해석될 수 있음을 제안하였다. 또한 이순목, 윤창영

및 김영록(2005)은 MTMM 자료분석 기법과 관련하여 고정효과/무선효과 방식을 소개하였다. 특히 연구자들은 동일한 자료를 분석하더라도 측정방법을 고정효과로, 혹은 무선효과로 다루는가에 따라 해석이 달라질 수 있고, 고정효과 모형에서 CU-UM 절차를 통해 측정치가 가진 정보를 특질, 방법, 측정오차로 구분할 수 있음을 소개했다. 박동건, 최명옥, 이원선, 이해민 및 이준희(2012)는 성격 측정에서 고전 검사이론과 우세 IRT 반응 모형, 이상점 반응 모형 간의 차이를 비교하였고, 대체로 이상점 반응 모형의 적합도가 조금 더 우수한 것을 밝혔다.

그 외의 최근 연구 중 김종규, 이순목 및 윤창영(2015)의 연구, 그리고 안정원과 이순목(2015)의 연구는 탐색적 구조방정식 모형(ESEM) 기법을 적용하여 널리 사용되는 심리척도의 내적 구조를 재검토한 결과를 보여주고 있다. 김종규 등(2015)은 핵심자기평가의 선언척도에서 제시된 문항이 경험자료에서는 다르게 행동하는 불일치를 발견하였다. 안정원과 이순목(2015)은 조직몰입 3요소 모형을 기존의 문항분석 방식과 '척도 내', 그리고 '척도 간' ESEM 방식을 적용하여 내적 구조를 면밀히 검토하였고, '척도 내' ESEM 모형에서 더 나은 모형적합도와 요인변별도를 얻을 수 있었다. 마지막으로 이인선과 나은영(2018)은 빅데이터 분석의 관점에서 2010년부터 2017년까지 발간된 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 실린 논문의 주요어와 논문의 제목, 초록 같은 비정형자료를 분석하여 시각화하였다.

논 의

본 연구는 우리나라 산업 및 조직심리학을 대표하는 학술지인 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 지난 30년간 게재된 논문을 저자특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 연구에 사용된 통계기법 등을 기준으로 분석하고, 6가지 연구 주제(인사심리, 조직심리, 소비자 및 광고심리, 공학심리, 직업심리, 연구방법론)로 나누어 주요 연구 흐름과 결과를 개관하였다. 유태용과 탁진국(1998)은 '한국심리학회지: 산업 및 조직'의 창간 10주년을 기념하며 10년 동안 학회지에 게재된 논문들의 내용을 분석하고 학문적으로 지향해야 할 향후 과제를 제안하였는데 본 연구는 그러한 노력의 후속 연구라 할 수 있다. 본 연구는 지난 30년 동안 '한국심리학회지: 산업 및 조직'이 일궈낸 학문적 성취와 기여를 되짚어보며, 이러한 시도를 통해 앞으로 한국 산업 및 조직심리학이 나아가야 할 방향에 대해 논의하는 데 의의가 있다.

분석 결과, 논문 저자의 특성 측면에서 지난 30년에 걸쳐 연구에 참여한 저자의 수는 초기 118명에 비해 최근 10년에는 814명으로 크게 늘어난 것을 알 수 있었다. 저자의 소속을 보면, 70% 이상의 저자가 심리학과나 산업심리학과에 소속되어 있었고, 현장(기업체, 연구소, 공공기관)에 속한 저자는 여전히 10% 내외로 큰 변화가 없었다. 이러한 결과는 산업 및 조직심리학 연구가 여전히 현장보다는 대학을 중심으로 이뤄지고 있으며, 산업 및 조직심리학에 대한 전문성을 갖춘 인력이 현장에 많지 않음을 시사한다. 다른 한편으로 Aguinis와 동료들(Aguinis et al., 2003; Aguinis, Bradley, & Brodersen, 2014)은 산업 및 조직심리

학자들이 경영학이나 경영대학원으로 진출하는 현상이 가속화되는 것에 주목하였는데, 본 연구에서도 그러한 추세를 엿볼 수 있었다. 경영학에 속한 저자의 비율은 초기 3.4%에서 꾸준히 증가하여 최근 10년에는 9.7% 수준으로 늘어났다.

이러한 추세와 별개로 지난 30년간 여성 저자의 비율은 뚜렷하게 증가하는 추세를 보였다. 초기 10년의 여성 저자 비율은 12.7%에 불과했으나 중기 10년에는 23.2%, 최근 10년에는 36%까지 증가했다. 저자별 논문 게재 횟수의 경우, 본 연구가 분석대상으로 삼은 총 625편의 논문에서 2번 이상 게재한 저자를 중복 계산하지 않은 경우에 총 저자 수는 581명이었고, 중복 계산한 경우에는 총 1,401명이어서 논문 1편당 평균 2.24명의 저자가 참여한 것으로 나타났다. 실제로 지난 30년간 게재된 논문에서 공동연구의 비중이 단독연구보다 더 높았고, 논문 게재에 참여한 저자의 수도 10년마다 증가하는 추세를 보였다. 하지만 30년에 걸쳐 단 1편의 논문만 게재한 저자의 비율이 무려 70%에 달했고, 2편의 논문을 게재한 저자와 3~5편의 논문을 게재한 저자의 비율은 각각 11.5%, 6편 이상의 논문을 게재한 저자의 비율은 전체 연구자의 6.4%에 그쳤다. 이러한 결과는 굉장히 많은 수의 연구자들이 논문을 게재하는 활동에 참여한 경험을 가지고 있지만, 안타깝게도 그러한 수치에 비해 꾸준히 논문을 게재하는 저자의 수는 상대적으로 크게 제한되어 있음을 보여준다.

연구가 수행된 장면의 경우, 30년에 걸쳐 기업이나 군대, 병원 등 실제 현장에서 이루어진 연구가 크게 늘어나는 경향을 보였다. 특히 최근 10년 들어 현장 연구의 비중은 85%를 넘을 정도가 되었고, 대학이나 실험실

에서 연구가 이뤄진 경우는 모두 합해 7.5% 정도로 줄었다. 연구참가자 유형에서는 현직자의 비중이 점차 늘면서 초기 10년의 39.2% 수준에 비해 최근 10년에는 79.4% 수준으로 크게 증가했고, 대학(원)생의 비중은 최근 10년 들어 8.7% 수준으로 낮아졌다. 이러한 수치 변화는 산업 및 조직심리학 분야의 연구가 조직 맥락을 보다 더 충실하게 구현하려는 방향을 지향해왔으며, 또한 과학적 연구가 지녀야 할 타당도와 일반화 가능성을 높이기 위해 꾸준히 노력해오고 있음을 알 수 있다.

연구방법 측면에서 주요한 변화는 설문에 기반한 조사연구의 비중이 최근 10년 들어 83%에 달할 정도로 크게 증가한 반면 실험실이나 현장에서의 실험연구는 6.0%로 줄어든 것이다. 이러한 연구방법의 변화는 연구에 사용된 분석방법의 선택과도 관련이 있다. 초기 10년에 비해 변인 간의 공분산에 기반한 분석기법, 즉 상관분석과 회귀분석의 활용도는 증가했으나, 일반적으로 실험연구에서 흔히 사용하는 집단 간 평균차를 다루는 분석기법(예, t-검증, 변량분석)의 활용비율은 크게 줄었다. 무엇보다 분석방법의 선택에서 괄목할만한 변화는 연구자들이 수집된 자료를 사용하여 이론적 주장을 검증하는 과정에서 이전보다 더 엄격하고 정교한 통계기법을 선호하게 된 점이며, 아울러 연구 영역의 확장, 즉 연구의 주제가 다양해지고 세분화되면서 연구의 맥락과 이론적 근거에 부합하는 새로운 분석기법을 적극 활용하는 모습도 함께 나타났다는 것이다.

연구주제를 기준으로 논문을 분류한 경우, 가장 두드러지는 변화 중 하나는 최근 10년 들어 연구의 흐름이 조직심리 분야로 크게 편중되는 경향이라 할 수 있고, 조직심리와 인

사심리에 속한 여러 하위 영역에서 연구의 주제가 다양해지고 전문화되는 양상을 보였다. 특히 인사심리 분야의 경우, 초기 10년과 중기 10년에 걸쳐 선발과 평가에 사용되는 다양한 검사의 준거타당도를 확인하거나 준거타당도에 영향을 주는 요인을 다룬 연구가 많았다. 하지만 최근 연구에서는 고용주의 관점에서 피고용인, 혹은 잠재적 지원자의 관점에서 연구의 초점이 이동하면서 지원자의 반응(예, 긍정성 지각, 수용성)을 관심 있게 다루는 방향으로 확장되었다. 그와 더불어 중기 10년 이후부터 구성원의 수행이나 인력운용 영역을 다룬 연구도 다뤄지기 시작하였다. 수행이론적 측면에서 수행과 밀접한 개인차와 환경요인 간의 상호작용을 다루거나 수행평가와 보상을 주요 키워드로 다룬 연구가 많았고, 이직을 주요 키워드로 삼은 연구도 꾸준히 수행되었다.

한편 이처럼 연구의 주제를 세분화하면서 연구의 영역을 확장해나가는 지속적인 노력에도 불구하고, 지금까지 국내 인사심리 연구에서 전혀 다뤄지지 않았거나 혹은 상대적으로 미흡하게 다뤄진 주제가 여럿 있었다. 그러한 주제 중 하나로 인사선발 영역에서 중요한 한 축을 담당하는 모집(recruitment)을 예로 들 수 있다. 모집은 전체 선발과정의 제일 앞에 위치하며, 모집 결과는 궁극적으로 선발 과정의 최종 결과에 영향을 주기 때문에 중요하게 다뤄져야 할 연구 주제임이 분명하다. 하지만 모집의 중요성에도 불구하고 해외의 모집 관련 연구조차 특정 기관의 모집 전략이나 모집과 관련한 매체 활용 방안 정도를 다루는 수준에 머물러 있다(예, Walker, Feild, Bernerth, & Becton, 2012; Walker, Feild, Giles, Armenakis, & Bernerth, 2009).

모집 연구의 중요성과 새로운 방향과 관련하여 McFarland와 Ployhart(2015)는 ICT 기술의 급진적 발달과 보급이 미치는 영향력을 반드시 다뤄야 한다고 강조하였다. 연구자들은 기술적 발달로 인해 기업과 잠재적 지원자 간의 정보적 비대칭성이 크게 감소하는 상황이 만들어지며, 과거와 달리 오늘날의 잠재적 지원자는 이전보다 더 많은 직무 정보를 다양한 채널을 통해 접하며, 동시에 이러한 정보는 누군가에 의해 손쉽게 가공되거나, 때론 과도하게 재생산되는 현상에 주목했다. 따라서 향후 연구에서는 모집 단계에서 잠재적 지원자가 특정 정보(예, 긍정정보, 부정정보)를 특정 채널(예, 온라인, 오프라인)을 통해 접하게 되는 과정에서 모집 관련 정보가 지원자의 판단과 의사결정에 유의하게 영향을 주게 되는 심리적 기제를 구체적으로 밝히는 노력이 필요하다고 주장하였다. 아울러 전통적 선발의 관점, 즉 고용주 입장에서 모집 활동에 사용되는 특정 매체나 플랫폼이 가진 효용성을 추정, 검토하거나, 상호 비교하는 연구도 상당한 실무적 시사점을 줄 것이라 기술하였다.

다른 한편으로 수행관리 영역에서도 미래 연구를 위한 방향을 논의할 수 있으며, 이러한 제언은 산업 및 조직심리학이 기반하는 과학자-실천가 영역 간의 격차를 줄이기 위한 지속적 노력과 밀접하게 관련된다. 가령 지금까지의 수행평가 연구는 대체로 수행평가 과정의 특정 구성요소(예, 평정척도 유형, 평가 정확도, 평가자 훈련, 인지적 처리과정, 피평가자 반응)의 고유한 효과를 독립적으로 밝히는 데 중점을 두는 경향이 있었다. DeNisi와 Murphy(2017)는 이러한 접근이 수행평가를 둘러싼 상황적 맥락을 충실하게 반영하지 못하는 한계를 논하며, 미래의 연구는 조직이 제

공하는 구체적인 보상(예, 승진, 급여)이 개입되는 맥락을 다뤄야 한다고 제안하였다.

특히 최근 현장의 실천가들 사이에서 전통적인 수행관리 체계가 개인이나 조직 전반의 수행을 개선할 것이라는 기존의 견해와 상반된 주장이 제기되고 있다(Brown, O'Kane, Mazumdar, & McCracken, 2019). 예를 들어, Rock과 Jones(2015)는 미국 포춘(Fortune) 500대 기업 중 상당수가 수행평정, 연간 수행목표 수립, 강제 순위부여 같은 경쟁적 요소를 배제하는 방향으로 전환하고 있으며, 이러한 변화가 확산되고 있다고 주장했다. 반면 이러한 견해와 달리 수행관리 체계가 가진 폐해에도 불구하고 부정적 입장을 유보하자고 제안한 경우도 더러 있었다(예, Goler, Gale, & Grant, 2016). 따라서 이러한 논의를 두루 고려하여 수행관리 체계에 관련된 조직 문화나 조직 내 규범이 평가자의 판단과 평정결과를 포함한 수행평가 과정에 미치는 영향이나, 더 나아가 개인의 수행 변화나 수행 결과에까지 미치는 직·간접적 효과를 실증하는 연구를 제안해 볼 수 있고, 이를 통해 유용한 실무적 함의도 얻을 수 있을 것이라 예상해 볼 수 있다.

최근 10년 들어 가장 많이 다뤄진 조직심리 분야의 주제 영역은 직무태도(46편, 19.5%), 직무스트레스(40편, 16.9%), 리더십(33편, 14.0%) 그리고 팀(27편, 11.4%)과 작업수행(20편, 8.5%)이었다. 직무태도 영역의 연구는 대체로 직무 만족이나 조직몰입을 주요하게 다뤘으며, 이러한 흐름은 초기 10년부터 최근까지 꾸준히 이어져오고 있다. 물론 중기 10년부터 심리적 계약이나 조직신뢰, 조직정치 지각, 일의 의미 등 연구의 주제가 구체화되는 흐름을 보이고 있으나, 여전히 다수의 연구가 다양한 개인 수준의 직무태도 선행요인과 직무태도

간 직접적 관계를 밝히는 것에 치우친 모습을 보였다. 따라서 향후 연구에서는 지금까지 실증된 연구결과가 상황이나 개인에 따라 달라질 수 있는 조절효과를 살펴볼 필요가 있다.

조직심리 분야 중 직무스트레스 영역은 초기 10년에 비해 가장 활발하게 연구가 수행된 분야라 할 수 있다. 직무스트레스가 직무태도나 직무수행에 미치는 영향, 그리고 직무스트레스의 선행요인을 다룬 연구가 많았다. 특히 중기 10년부터 Hobfall(1989)의 자원보존이론에 기초하여 직무탈진이나 정서노동을 다룬 연구가 눈에 띄게 늘었고, 특정 직업집단(예, 군인, 경비원, 서비스직 근로자)의 직무스트레스와 결과변인 간 관계를 확인한 연구가 많았다. 이러한 학문적 흐름은 해외의 연구와 조금 결을 달리 하는 것처럼 보이는데, 해외 연구에서는 경제적 불확실성이나 여성인력의 유입, 작업 긴장 등 사회적으로 관심 있는 이슈를 다룬 경우가 많았다(Bliese, Edwards, & Sonnentag, 2017). 반면 국내에서의 연구는 스트레스 요인과 스트레스 극복방안, 그리고 조직구성원의 안녕(well-being)과 관련된 이론적 틀을 제시하는 데 주로 초점을 맞췄다.

일터에서 구성원의 행동을 이해하는 것으로부터 팀 차원의 수행 및 효과에 대한 관심이 높아지면서, 중기 10년 이후 팀 연구가 점차 확대되었다. 이에 따라 팀 수행과 효과를 관리하는 리더 역할의 중요성이 높아지면서 리더십에 대한 연구도 팀 연구와 보조를 맞추며 함께 확대되었다. 먼저 리더십 연구는 중기 10년까지 다양한 리더십 유형을 확인하는 연구가 대부분이며, 개인 수준 및 팀 수준의 수행 및 효과성에 미치는 영향에 주로 초점을 맞췄다. 이후 최근 연구에서는 더욱 다양한 리더십 유형(예, 코칭리더십, 진정성리더십, 소명리

더십, 임파워링 리더십, 참여적 리더십, 지시적 리더십)을 탐색하였으며, 이러한 리더십 유형이 구성원의 태도 및 수행을 개선하는 조직 풍토 및 리더-구성원 간의 관계 등을 확인하는 연구가 수행되었다.

팀 연구는 초기에는 수행되지 않았지만, 중기 이후에는 팀 인지에 대한 연구가 주로 수행되며 주로 팀 공유멘탈모형이 팀 효과성에 미치는 영향을 확인하였다. 최근에는 팀 인지, 팀 수행 주제를 포함하여 팀 효과를 높이거나 저해하는 선행 변인(예, 팀 내 갈등, 팀 구성)에 대한 주제가 새롭게 등장하며 연구 영역이 확대되고 있다. 최근 조직에서는 팀의 유형을 목적에 따라 분류(예, 문제해결팀 자기관리팀 기능형단팀 가상팀)하고 개인의 수행보다 공동의 목표를 달성하는 데 관심이 높아지고 있다. 이에 따라 팀 수행 및 효과를 개선하고 향상시킬 수 있는 다양한 선행변인의 탐색이 필요하며 개인 간, 집단 간 관계성을 분석할 수 있는 다수준 접근을 통해 변인들 간 관계를 보다 면밀히 파악할 필요가 있다.

조직심리 분야에서 연구 비중이 높아지고 있는 작업수행 연구는 중기 10년에 들어오며 역할 내 수행(서비스 수행, 직무수행)은 물론 조직시민행동이나 맥락수행, 발언행동처럼 다양한 역할 외 수행을 집중적으로 다루기 시작했고, 최근 연구는 수행영역을 부정적 행동(예, 침묵수행, 지연행동)으로까지 확대하여 다양한 수행 변인을 다루고 있다. 하지만 대부분의 연구가 조직 관련 변인(예, 조직정치 지각, 조직지원 인식)이 일터에서의 수행에 미치는 영향을 독립적으로 확인하는 데 초점이 맞춰져 있었고, 수행을 개선하거나 혹은 수행을 저해하는 요인의 부적 효과를 완화하기 위한 조직차원의 개입을 구체적으로 실증한 연구는 적

었다.

이러한 학문적 관심사의 변화 외에도 조직심리 분야의 여러 하위 영역에서 공통적으로 논의할 만한 사안을 몇 가지 제안할 수 있다. 첫 번째는 연구 주제가 점차 세분화되고, 전문화되는 추세와 관련된 것이다. Schein(2015)은 최근 조직심리 분야의 연구가 확장되는 과정에 대해 기술하면서, 연구 주제가 점차 세분화되고 하위영역 수준에서 전문화되는 현상은 기피하거나 거부할 수 없는 시대적 흐름이며, 이처럼 학문적 과편화 현상이 보편화되는 과정에서 여러 주제와 관점을 통합하는 메타이론적 틀(meta-theoretical framework)이 더욱 절실하다고 주장하였다. 다른 한편으로 Salas, Kozlowski 및 Chen(2017) 또한 미시-이론적(micro-theoretical) 접근이 가진 근본적 한계를 극복하려면 미래의 연구자들은 학제 간 연구에 관심을 가져야 한다고 제안하였다. 이들은 미래의 산업 및 조직심리학 연구자들이 생물학과 신경과학, 생물공학, 수학모형, 시뮬레이션과 빅데이터 분석에서 발견된 새로운 지식에 귀를 기울여야 하며, 다학제적 이론 기반을 구축하고 실증하며 정교화하기 위해 노력해야 한다고 주장하였다. 따라서 이미 충분히 연구가 이뤄진 주제 영역에서는 주요 변인 간의 실제적 관계를 밝히는 메타연구가 더 많이 수행되어야 할 것이며, 특히 다수준 관점에서 다양한 개인 및 조직 수준의 특성과 환경 요인 간의 직, 간접 효과와 역동적 상호작용을 아우를 수 있는 포괄적 이론 기반을 제안하는 노력도 함께 시도되어야 할 것이다.

추가적인 개선을 논의할 만한 또 다른 사안으로 연구에 사용되는 자료 수집을 예로 들 수 있다. 특히 최근 10년간 출판된 연구는 과거에 비해 새롭고, 보다 더 엄격한 분석기법

을 활용되는 양상이 확연했다. 하지만 엄격한 과학적 연구방법은 현상에 대한 측정과 분석의 영역으로 구성되며, 인과적 관계를 둘러싼 이론적 주장은 결국 실험적 방법이나 종단적으로 수집된 자료를 요구한다. 실제로 본 연구를 통해 최근 10년간 인사심리와 조직심리 분야의 연구에서 연구모형의 복잡성은 비약적으로 증가하였음을 확인할 수 있었다. 하지만 그에 비해 대다수의 연구가 여전히 횡단적으로 수집된 자기보고 자료에 의존하고 있음을 확인할 수 있었다. 구체적으로, 최근 10년 간 출판된 총 296편의 논문 중 다중출처 데이터를 사용한 논문은 14.5%(43편), 객관적 수치를 사용한 논문은 11.1%(33편), 그리고 종단 자료를 사용한 논문은 단 7.1%(21편)에 그쳤다. 따라서 미래 연구는 종단적으로 수집된 자료나 객관적 측정치를 적극 활용하거나 필요에 따라 반복 수집된 자료를 활용할 필요가 있고, 이를 통해 연구에서 다루는 주요 변인 간의 인과적 관계나 역동적 변화를 밝힐 수 있을 것이다.

앞서 기술한 내용 외에도 향후 산업 및 조직심리학 연구가 지향해야 할 부가적 과제를 몇 가지 논의해 볼 수 있다. 유태용과 탁진국(1998)은 '한국심리학회지: 산업 및 조직'의 창간 10주년을 맞이하며 기업 실정과 밀접하게 연계된 연구를 수행하기 위해 노력하거나, 연구의 연속성을 높이며, 우수한 석사학위 논문을 학술지에 게재하도록 적극 권장하는 등의 부가적 과제를 제안하였다. 이러한 요구에 대해 본 연구는 실제로 최근 20년에 걸쳐 석사학위 논문이 학회지에 게재된 경우가 상당히 증가했음을 확인할 수 있었고, 공동연구를 통해 관련 주제를 연속적으로 이끌어가는 노력도 발견할 수 있었다. 하지만 안타깝게도

본 연구로부터 국내 산업 및 조직심리학 연구가 기업이 고민하는 문제점을 선제적으로 파악하고 대안을 탐색하는 시도가 여전히 미흡함을 알 수 있었다. 분석 결과에 따르면 최근 20년에 걸쳐 산업 현장에서 현직자를 대상으로 한 연구는 크게 늘어났으나, 최근 10년간 현장(기업, 공공기관)에 속한 논문 저자의 비율은 단지 9.2%에 불과했다. 따라서 현 시점에서 가장 우선되어야 할 부가적 과제는 아마도 산업 및 조직심리학이 추구하는 과학자-실천가 영역 간의 상호 순환적 관계를 강화하는 것이라 하겠다.

산업 및 조직심리학에서 과학자-실천가 모형에 대한 논의는 이미 오랜 역사를 가지고 있으며, Rupp과 Beal(2007)은 현장에 속한 실천가는 효과적인 작업 체계를 구축하기 위해 과학적 연구 문헌을 참고할 필요가 있고, 과학자는 조직효과는 물론 구성원의 안위에 영향을 줄만한 중대한 사안을 미리 감지하기 위해 실천가에게서 관련 단서를 획득할 수 있다고 주장했다. 하지만 이러한 기대와 주장에도 불구하고 Cascio와 Aguinis(2008)는 과학자와 실천가 영역 간의 격차가 현저하며, 산업 및 조직심리학이 현존하는 사회문제를 충분히 다루지 못한다고 지적하였다.

이미 상당한 시간이 흘렀음에도 이러한 영역 간의 격차가 크게 좁혀지지 않았음을 알 수 있다. 일례로 미국 산업 및 조직심리학회(SIOP)는 2014년부터 해마다 학회 회원을 대상으로 일터에서 새로운 변화에 대한 견해와 전망을 묻는 설문조사를 실시해서, 그 중 상위 10개 핵심 주제어를 최종 선정하여 공개하고 있다. 표 9는 2018년을 기준으로 최근 5년간 SIOP 회원들이 가장 빈번하게 언급한 일터 관련 핵심 주제어를 정리한 것이다. 물론 미

표 9. 최근 5년간(2014~2018년) SIOP 회원이 선정한 일터 관련 핵심 주제어

순위	주제어
1 ¹⁾	일터에서 성적 괴롭힘(sexual harassment)
2	다양성, 수용성, 형평성
3	일-삶 간의 균형을 위한 개입, 종업원 안녕감(well-being)
4	산업 및 조직심리학 분야에서 인공지능 및 기계학습 활용
5	작업 방식의 변화
6	데이터 분석에 기반한 선발 시스템과 인사 정보 분석
7	리더십 개발과 개선
8	밀레니얼 ²⁾ 을 대상으로 한 선발, 교육훈련, 개발, 이탈방지
9 ¹⁾	업무 자동화
10 ¹⁾	직 경제(gig economy)의 등장과 계약직 확대

주. 1) 2018년 설문조사에서 처음 언급된 주제어임,
2) 1980년대~2000년대 사이에 출생한 세대.

국의 산업 및 조직심리학 동향과 전망을 고스란히 국내 연구 실정에 반영하는 것은 다소 부적절할 수 있다. 하지만 표 9에 등장하는 여러 핵심 주제어 중에는 일-삶 간의 균형을 위한 개입이나 작업 방식의 변화, 리더십 개발처럼 이미 국내의 산업 및 조직심리 연구에서 관심을 가지고 다뤄온 주제도 있고, 새로운 기술의 영향으로 인해 지금껏 전혀 다뤄지지 않았던 주제(예, 업무자동화, 인공지능 및 기계학습 활용)도 다수 포함되어 있음에 주목할 필요가 있다.

과학자-실천가 영역 간에 잠재적 격차가 발생하는 원인에 대해 여러 주장이 존재한다. 예를 들어, Bartlett과 Francis-Smythe(2016)는 실

천가들이 관심을 갖는 주제와 그러한 주제를 구체적으로 다룬 실증연구가 수행되는 시점이 일치하지 않음을 지적했다. 다른 한편으로 두 영역 간의 격차가 발생하는 또 다른 원인은 논문을 꾸준히 게재하는 대다수의 연구자가 대학에 속해 있고, 이들의 학술적 기여에 대한 평가는 현장에서의 적용보다 타 연구자의 학문적 성과에 미친 영향에 더 큰 비중을 두기 때문이라고 할 수 있다. 따라서 이러한 현실적 한계를 극복하기 위해서는 현장에 속한 실천가들이 활발하게 연구 활동을 수행할 수 있도록 유용한 연구지원 체계와 제도를 마련해나갈 필요가 있다. Lopes De Leao Laguna, Poell 및 Meerman(2019)은 현장에 속한 실천가의 연구 활동을 저해하는 핵심 요인 중 하나로 미흡한 연구스킬과 연구수행에 대한 낮은 효능감을 지적하였다. 따라서 학회 차원에서 현장 연구 기회와 접근성을 개선하기 위한 다양한 형태의 대외적 협력 체계를 마련하여 현장의 실천가를 체계적으로 지원하고 다양한 의견을 공유하며 교류하는 기회를 마련한다면 향후 현장의 실천가들이 산업 및 조직심리학 연구에 더 많은 기여를 할 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구에서 지난 30년간 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 출판된 625편의 논문을 분석한 결과, '한국심리학회지: 산업 및 조직'이 국내 산업 및 조직심리학의 발전과 홍보, 그리고 현장에서의 적용에 크게 기여하였음을 알 수 있었다. 현재 '한국심리학회지: 산업 및 조직'은 한국연구재단의 학술지 평가를 받으며 대외적으로 학문적 권위를 인정받고 있다. 하지만 유태용과 탁진국(1998)이 20여년 전에 지적한 것처럼 논문의 외현적 전문성을 높이는 노력이 여전히 필요함을 알 수 있었다. 안타깝게도 논문 내용을 분석하는 과

정에서 인용 참고문헌의 표기 오류, 참고문헌의 누락, 논문 본문에서 오타자 등을 어렵지 않게 발견할 수 있었고, 일관되지 않는 분석 결과 보고양식(예, 표나 그림 표기 방식)을 사용하는 경우도 빈번했다. 학회지에 논문이 게재되는 과정에서 심사위원과 편집간사가 검토하고 수정하는 과정을 거치지만 이러한 편집에서의 문제점들은 논문 저자의 관심과 주도적인 노력에 의해 원천적으로 해결될 수 있다. 따라서 앞으로 게재되는 논문에서는 저자가 일차적으로 학회지 논문작성 방식과 편집방침을 준수하고 이차적으로 논문 편집 전문가가 검토하는 체계를 마련할 필요가 있다.

참고문헌

- 유태용, 탁진국 (1998). 창간 10주년을 맞는 '한국심리학회지: 산업 및 조직'의 '내용 분석 및 앞으로의 제언'. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(1), 53-76.
- 차재호 (1976). 한국심리학의 역사, 현황 및 사회과학 협동연구의 방향. 사회과학논문집, 1, 61-100.
- 한국심리학회 (1996). 한국심리학회 50년사. 교육과학사.
- Aguinis, H., Ambrose, M. L., Cascio, W. F., Cropanzano, R. S., Mathieu, J. E., & Sanchez, J. I. (2003). I-O psychologists in business schools. Panel discussion presented at the 18th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2011). Why we hate performance management-And why we should love it. *Business Horizons*, 54(6), 503-507.
- Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 507-557.
- Aguinis, H., Bradley, K. J., & Brodersen, A. (2014). Industrial-organizational psychologists in business schools: Brain drain or eye opener?. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(3), 284-303.
- Bartlett, D., & Francis-Smythe, J. (2016). Bridging the divide in work and organizational psychology: Evidence from practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 615-630.
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389-402.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations*. Harper & Row.
- Brown, T. C., O'Kane, P., Mazumdar, B., & McCracken, M. (2019). Performance management: A scoping review of the literature and an agenda for future research. *Human Resource Development Review*, 18(1), 47-82.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2008). Research in

- industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062-1081.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Coovert, M. D., & Thompson, L. F. (2014). *The psychology of workplace technology*. New York, NY: Routledge/Psychology Press.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433.
- Gilliland, S. W., & Cortina, J. M. (1997). Reviewer and editor decision making in the journal review process. *Personnel Psychology*, 50(2), 427-452.
- Goler, L., Gale, J., & Grant, A. (2016). Let's not kill performance evaluation yet. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2016/11/lets-not-kill-performance-evaluations-yet>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hulin, C. L. (2014). Work and being: The meanings of work in contemporary society. In J. K. Ford, J. R. Hollenbeck, & A. M. Ryan (Eds.), *The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice* (pp. 9-33). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Lopes De Leao Laguna, L., Poell, R., & Meerman, M. (2019). Practitioner research for the professionalization of human resources practice: Empirical data from the Netherlands. *Human Resource Development International*, 22(1), 68-90.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1974). *Industrial psychology*(6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McFarland, L. A., & Ployhart, R. E. (2015). Social media: A contextual framework to guide research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), 1653-1677.
- Montealegre, R., & Cascio, W. F. (2017). Technology-driven changes in work and employment. *Communications of the ACM*, 60(12), 60-67.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work*(5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Rock, D., & Jones, B. (2015). Why more and more companies are ditching performance ratings. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2015/09/whymore-and-more-companies-are-ditching-performance-ratings>
- Rupp, D. E., & Beal, D. (2007). Checking in with the scientist-practitioner model: How are we doing?. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45(1), 35-40.
- Salas, E., Kozlowski, S. W., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 589-598.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Schein, E. H. (2015). Organizational psychology then and now: Some observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 1-19.
- Schultz, D. P. (1982). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*(3rd ed.). New York: Macmillan.
- Walker, H. J., Feild, H. S., Bernerth, J. B., & Becton, J. B. (2012). Diversity cues on recruitment websites: Investigating the effects on job seekers' information processing. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 214-224.
- Walker, J. H., Feild, H. S., Giles, W. F., Armenakis, A. A., & Bernerth, J. B. (2009). Displaying Employee Testimonials on Recruitment Web Sites: Effects of Communication Media, Employee Race, and Job Seeker Race on Organizational Attraction and Information Credibility. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1354-1364.
- World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The changing nature of work*. Washington, DC: World Bank.
- 투고일자 : 2019. 07. 14
수정일자 : 2019. 08. 15
게재확정 : 2019. 08. 15

The Content Analysis of Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology from 1988 to 2018 and Future Suggestions

Tae-Yong Yoo Hyun-Jun Lee Youn-Jin Ko Hyo-Im Choe
Min-Kyung Kim Min-Jae Myung Min-Seon Lee En-Gang Jo
Soon-Pil Hwang Mi-So Kim Gene-Hyung Suh Hee-Jung Son Eui-Hyun Lee
Kwangwoon University

The purpose of this study is to systematically analyze the content of articles published in Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology(KJIOP) which celebrated its 30th anniversary in 2018. In this current study, we analyzed 625 out of 627 articles published in 85 volumes over the past 30 years since its first issue in 1988. These articles were analyzed according to analysis items and classification criteria: the demographic characteristics of authors, research topics, research settings, research methods, types of participants, and types and frequency of statistical analysis. It was found that most of authors, 1,027(83.9%) out of 1,401, belong to psychology and the I/O psychology department, and 1,265(90.3%) researchers were from universities. Also, the number of female researchers, 15 in the first 10 years, had gradually increased to 109(23.2%) in the mid-term and increased to 293(36.0%) in the recent 10 years. In regards to the topic of the articles, 376(60.2%) were related to organizational psychology, which is one of the sub-categories in I/O psychology. The results from the analysis of research settings show that the majority of studies were conducted in the industrial setting. In the research method, survey by questionnaire was the most common method with 74.1%(463). Most of the studies(66.4%) obtained data from job incumbents in industrial settings. Similar to the first 10 years, factor analysis, correlational analysis, and regression analysis were most frequently used over 30 years and the types of statistical analysis have become more diverse. Furthermore, the use of on-line questionnaires in research have been expanded in the recent 10 years. As research topics had been sophisticated, new methods of analysis such as multi-level analysis, survival analysis, and non-linear analysis were actively used. Finally, research results published over the past 30 years were summarized according to their research topics. Based on the content analysis, the direction of the future KJIOP and additional research topics were discussed.

Key words : content analysis, Industrial and Organizational Psychology, academic identity, overview of research topic, future suggestion

* 주제별 연구개관에서 인용한 논문들은 다음과 같다.

부 록

- 강경규, 탁진국 (2004). 경력지향 유형척도의 개발과 타당도 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 509-530.
- 강민우, 윤창영, 이순목 (2005). 지시문과 채점방식에 따른 상황판단검사의 타당도 비교. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 547-565.
- 강민우, 홍영현, 서용원 (2018). 일과 삶의 갈등이 조직 몰입과 반생산적 과업행동에 미치는 영향: 자원 손실과 부적 정서의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(3), 583-610.
- 강민지, 이계훈, 문광수, 오세진 (2012). 비공식조직 참여도가 직무만족에 미치는 영향: 비공식조직의 순기능적 유용성의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(4), 681-700.
- 강승혜, 탁진국 (2014). 개인육구가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 네트워크 행동의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 249-266.
- 강혜련 (1996). 경험적 척도화에 의한 전기자료(Biodata)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(2), 1-16.
- 강혜련, 양희동 (2003). 공유멘탈모델의 선행요인 및 팀효과성에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 93-120.
- 강혜련, 임희정, 이순목 (2005). IT 신제품 개발 팀의 팀 심성모형 측정과 팀 효과성. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 23-50.
- 곽연선, 정예슬, 손영우 (2017). 비인격적 감독의 차별적 영향: 소명의식과 경쟁적 문화의 조절된 매개효과 모델 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(3), 443-464.
- 곽원섭 (1999). 서비스 기업의 조직문화, 인적자원관리, 그리고 고객지향적 서비스 수행의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(2), 195-206.
- 권규식 (1995). 감성의 기능화를 통한 신제품개발에의 접근. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 33-50.
- 권규식 (1997). 감성측정기술의 개발 및 제품개발에의 활용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(1), 57-83.
- 권누리, 탁진국 (2015). 개인특성이 발언행동 유형에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(4), 565-589.
- 권동균, 김명소, 한영석 (2015). 상사에 대한 정서노동이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 457-480.
- 권성욱, 탁진국 (2002). 경력장애척도 개발 및 타당도 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 1-17.

- 김기식, 박영석 (2002). 안전 분위기가 안전 행동 및 사고에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 19-39.
- 김대중, 김명준 (2010). 전직지원 상담을 위한 전직준비도 검사 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(4), 689-710.
- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5 요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.
- 김도형, 손영우 (2006). 성격 유형에 따른 확신 수준 및 반응 편향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(1), 85-104.
- 김명소, 이현주 (2006). 성격검사의 형식이 응답왜곡(faking)에 미치는 효과: Normative 형식과 ipsative 형식의 비교. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 371-393.
- 김명언, 김효선 (1998). 노조몰입과 회사몰입: 상호관계성 및 선행변인들. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(1), 113-135.
- 김명언, 이재운, 김민수 (2004). 노동조합에서의 심리적 계약. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 77-101.
- 김명언, 장재윤, 조성호, 노연희 (2003). 성취 프로그램의 효과: 구직효능감 변화를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 181-204.
- 김민수, 박지은 (2006). 심리적 계약 위반의 영향에서 집단 절차공정성 풍토의 조절효과: 다수준 접근법을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 421-445.
- 김민수, 오원경, 손건강, 신경식 (2013). 리더의 상호작용 공정성 지각이 구성원의 정서적 조직몰입에 미치는 영향: 구성원의 상호작용 공정성 지각의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 297-315.
- 김병직, 지원구, 전상길 (2015). 선한 행위를 통한 일의 의미 발견: 지각된 기업의 사회적 책임이 일의 의미를 매개로 조직 동일시에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 411-436.
- 김비아, 오진석, 이세원, 이재식 (2007). 향해 전문성이 향해사의 상황인식에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 497-509.
- 김비아, 이재식 (2000). 운전상황에 따른 자동차내 항법장치의 정보제공 양상이 운전수행과 작업 부하에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 13(1), 23-40.
- 김비아, 이재식 (2005). 성차에 따른 상황인식의 차이: 운전-관련 과제를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 163-176.
- 김사라, 유태용 (2010). 개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 525-550.
- 김성훈, 박동건 (1999). 국내 기업의 수행 평가 요소에 관한 비판적 고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 77-94.
- 김솔이, 유태용 (2010). 핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직,

23(1), 131-154.

- 김수진, 이주일 (2016). 주도성 및 개방성과 시간조망 및 프로틴 경력지향이 미래경력설계에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(2), 303-326.
- 김어림, 한태영 (2018). 목표지향성이 지속학습활동에 미치는 영향에서 긍정 및 부정 피드백 추구행동의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(1), 123-147.
- 김영식, 서용원 (2018). 조직동료의식(Organizational Companionship)의 개념화 및 척도개발 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(1), 1-31.
- 김영실, 임성문 (2008). 조종사의 자아해석양식이 위험한 비행태도에 미치는 영향: 자기억제행 방어의 매개효과 및 자아존중감의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(4), 657-676.
- 김영일, 유태용 (2008). 조직 구성원의 개인-환경 부합과 정직성이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 27-58.
- 김예실, 이순목, 신강현 (2014). 직무만족에 의해 중개되는 성격의 5 요인과 조직시민행동과의 관계: 메타분석을 활용한 회귀분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 643-685.
- 김완석, 김선희, 박종원 (2003). 전기자료를 이용한 대학생의 학업수행 및 만족도 예측. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 21-45.
- 김용인, 박동건 (2002). 상호의존성이 임시팀 지식근로자의효과성에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 133-161.
- 김원형 (2002). 조직 동일시와 조직 몰입의 선행변수와 결과 변수간의 인과 관계 모형. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 83-121.
- 김은정, 유태용 (2004). 외식 서비스업 종사자의 직무관련 변인과 성격특성이 이직의도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 355-373.
- 김웅재, 유태용 (2012). 정서지능과 적응수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 239-263.
- 김의수, 한영석, 김명소 (2011). 상황판단검사의 채점용 답 결정방식과 채점방식이 타당도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 231-255.
- 김정수, 유태용 (2009). 팀원의 변화저항과 지속학습활동 간 관계에서 팀 모니터링, 팀 지원행동, 변혁적 리더십의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(3), 345-371.
- 김정식 (2011). 자기-타인 평가에서 자기해석과 종결욕구의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 307-329.
- 김정식, Fan Zhou (2018). Influences of power distance and uncertainty avoidance on innovative work behavior mediation effects of self-leadership. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(3), 669-694.
- 김정진, 박경규 (2008). 조직변화에 대한 개인특성과 심리적 저항 및 조직몰입의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(3), 429-450.
- 김종규, 이순목, 윤창영 (2015). 핵심자기평가의 내적구조 검토: 탐색적 구조방정식 모형(ESEM)의 적용을 통한 선언척도와 실제척도의 차이 검토. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3),

355-384.

- 김종희, 오주석, 이순철 (2006). 운전행동결정요인이 위반행동 및 사고에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 349-369.
- 김지혜, 이기학 (2018). 직장인들의 자기주도성과 학습의도와의관계: 정서적 몰입과 조직지원인식의 조절된 매개. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(1), 33-58.
- 김지혜, 탁진국 (2010). 조직 집단 내 갈등의 선행변인에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 397-418.
- 김천석, 유태용 (2005). 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성과 정서지능의 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 대한 증분타당도 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 271-298.
- 김학수, 박대훈, 이준호 (2015). 점점중업원들의 협력행동에 대한 매장 관리자의 임파워링 리더십의 효과: 팀 신뢰의 매개역할 및 팀 냉소주의의 조절역할. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(1), 23-59.
- 김현성, 박세영 (2012). 조직정치지각이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직공정성의 매개효과와 공정한 세상에 대한 믿음 및 리더 정치기술의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(2), 397-420.
- 김현욱, 유태용 (2009). 직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 155-182.
- 김형수, 오세진, 양병화, 김형일 (2002). 사회적 교환관계가 안전사고에 미치는 경로효과 모델검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 47-66.
- 김효선, 차운아 (2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(4), 515-540.
- 나빛나리, 탁진국 (2013). 조직 SNS 사용의 선행변인과 결과변인에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(3), 437-461.
- 노상충, 서용원 (2014). 일터영성(Workplace Spirituality) 5 요인 모형의 개념화 및 척도개발 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(2), 419-447.
- 노연희, 김명언 (2009). 불완전고용의 측정. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(3), 421-446.
- 노연희, 김명언, 장재윤, 김민수 (2004). 고용상태에 따른 심리적 안녕의 변화에 관한 종단 연구: 성취 프로그램 수료자들을 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 19-40.
- 노연희, 손영우 (2011). 자기평가의 정확도와 수행 및 개인특성 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 103-126.
- 노연희, 손영우 (2012). 팀의 구성이 팀 수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(4), 861-887.
- 노혜미, 유태용, 신강현 (2007). 정서지능과 정서노동 전략이 직무관련 태도에 미치는 영향: 개인적 성취감의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 529-550.
- 두송화, 장재윤, 이주일 (2014). 일중심성이 중고령자의 활동적 노년에 미치는 영향: 생성감의 매

- 개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(3), 565-586.
- 류수민, 유태용 (2015). 역할 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에서 심리적 계약위반의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(4), 723-747.
- 문광수, 엄지은, 오세진 (2015). 임금협상 기회와 형태가 임금만족과 경영진 신뢰에 미치는 영향: 탐색적 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 301-330.
- 문광수, 오세진 (2007). 소집단 내에서 성과급 분배 방법의 차이가 직무수행에 미치는 영향에 대한 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 437-458.
- 문광수, 조항수, 이계훈, 오세진 (2014). 임금만족이 조직몰입에 미치는 영향: 조직 신뢰의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(3), 585-615.
- 박광량 (1993). 조직 혁신의 전개와 관리: 거시적 한계와 미시적 여지. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 36-54.
- 박근수, 유태용 (2005). 경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 499-523.
- 박근수, 유태용 (2007). 일몰입의 선행변인 및 결과변인에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(3), 219-251.
- 박동건, 염세결 (2001). 이직 모형 비교 연구 Mobley 의 모형을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 1-22.
- 박동건, 이은정, 최대정 (2005). 직장인의 정서경험과 과업수행 및 맥락수행의 관계에서 성별과 억제규범의 차별적 영향력. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 413-436.
- 박동건, 전인식 (2001). 전기자료(Biodata) 문항의 가중치 부여체계간의타당도 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(1), 101-113.
- 박동건, 최명옥, 이원선, 이혜민, 이준희 (2012). 성격 측정에서 우세반응 모형과 이상점반응 모형의 비교. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(2), 421-452.
- 박상철, 김명소 (2008). 직업 유사성에 의한 직업 군집화와 직업이동에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(2), 339-366.
- 박소담, 유태용 (2015). 동료의 인상관리행동이 종업원의 조직 내 행동에 미치는 영향: 인상관리 동기의 매개효과와 내적 통제소재의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(1), 75-96.
- 박소현, 유태용 (2014). 면접에서 지원자의 인상관리 전략이 성격 평정에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 137-164.
- 박수애, 손영우, 김경태 (2007). 관제사의 운항 위험평가에 관한 인지과제분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(2), 177-195.
- 박승립, 서용원 (2016). 형평 선호 질문항의 수정을 위한 예비연구: 문항반응 이론의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(2), 133-155.
- 박영석 (1995). 이직자의(離職者) 생활사. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 75-102.
- 박영석, 여하나 (2001). 심리적 계약의 네 가지 유형: 거래적, 관계적, 안정적, 그리고 발전적 계

- 약. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(1), 45-67.
- 박영석, 조용주 (1999). 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 부하의 작업동기에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(2), 1-21
- 박영호 (2000). 교통사고 운전자의 인적요인 분석 -버스 운전자를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 13(2), 75-90.
- 박은영, 이주일 (2018). 조직 장면에서 분노표현의 긍정적 효과와 부정적 효과: 분노표출 및 분노접수의 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(3), 767-794.
- 박인조, 이주일 (2013). 햅틱(haptic) 지각 연구 동향과 조직 및 소비자 심리학 영역으로의 응용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 245-269.
- 박인조, 이주일 (2014). 무엇이 장노년의 주관적 경력 성공에 영향을 미치고 받는가?: 시간적 관점에서 조명. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 83-105.
- 박인조, 이주일 (2015). 경력 미래시간 조망, 직무 태도, 및 경력 개발 활동의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 385-410.
- 박재호 (1988). 1990년대를 대비한 중소기업 조직개발에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 13-43.
- 박지영, 손영우 (2018). 소명이 있는 상사와 일하는 것은 행복한가? 상사의 소명과 부하의 직무만족 관계의 매개변인 및 조절변인에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(2), 353-385.
- 박현선, 정현선, 박동건 (2015). 상사의 비인격적 감독과 과업수행 수준의 상호작용이 종업원의 조직 냉소주의에 미치는 영향: 종업원 침묵을 통한 상사의 과업수행 수준의 매개된 조절 효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 225-248.
- 박형인, 박영아, 김제인, 허태균 (2011). 한국판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 523-552.
- 박혜진, 유태용 (2009). 상사의 리더십, 조직의 변화 준비성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 적용수행, 조직변화지지 행동에 대한 조직변화몰입의 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(1), 131-153.
- 박희진 (2009). 팀 구성원들의 교류기억과 팀 멘탈모델의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(4), 597-623.
- 박희진 (2011). 팀 학습 행동과 팀 수행의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 651-672.
- 박희진, 손영우 (2007). 팀 학습 및 교류활성기억과 팀 수행의 관계: 팀 맥락을 선행요인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 475-496.
- 백승근, 신강현, 이종현, 허창구 (2014). 감정노동, 피할 수 없을 때 누가 즐길 수 있는가: 자기감시의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 719-745.
- 백지애, 최수찬 (2006). 남성 주말부부 근로자의 가족역할갈등과 직무만족 간의 관계에서 스트레스의 매개효과에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(4), 617-637.
- 백한울안, 장재운 (2014). 면접속설에 대해 과신하는 대졸 구직자들의 특성 연구. 한국심리학회지:

- 산업 및 조직, 27(3), 519-542.
- 서용원 (2002). 공정성 지각과 리더 행동간의 관계: 분배공정 리더십과 절차공정 리더십의 차별 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 113-132.
- 서용원, 오동근 (1998). 발언의 도구성, 배려성, 및 주체와 공정성 지각. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(1), 137-153.
- 서용원, 임대열 (1998). 목표-수행차이와 성취귀인이 과제수행에 미치는 상호작용효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(2), 53-69.
- 설재욱, 손영우, 박수에 (2005). 정서와 정서지능이 상황인식에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 79-96.
- 성미송, 박영석 (2005). 조직 장면에서 2x2 성취 목표 모형의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 97-117.
- 손영우, 김민영, 설재욱, 김신우 (2003). 상황인식에 있어서의 전문성 계발을 위한 인지적 요건. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 205-230.
- 손영우, 박수에 (2003). 전문성과 작업기억 부하량이 조종사의 상황인식에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 155-174.
- 손은율, 최명옥, 박동건 (2011). LMXSC가 조직몰입 및 이탈행동에 미치는 영향: 지각된 상사 지위의 조절효과 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(4), 719-738.
- 손향신, 유태용 (2011). 개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 적응수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 281-306.
- 송관재, 이재창 (2008). 조직불안의 유형과 그 효과에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(3), 451-474.
- 송진섭, 유태용 (2005). 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 361-384.
- 송창선, 윤용식, 손영우 (2012). 항공교통관제사의 전문성이 상황인식에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(3), 521-534.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS)에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 1-17.
- 신강현, 오인수 (2004). 학습과 전이동기에 대한 훈련전/중 변인의 역할: 전훈련동기, 강사자질, 업무관련 유용성을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(2), 223-242.
- 신강현, 이량, 허창구, 김재연 (2006). 정서노동 예측시 성격 5 요인과 직무환경변수의 역할: 미국 호텔업 종사자를 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(1), 105-124.
- 신강현, 한영석, 김완석, 김원형 (2008). 정서노동과 직무탈진 및 직무열의의 관계: 정서지능의 조절 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(3), 475-491.
- 신교수, 한태영 (2015). 직무열의와 생성감이 중장년 근로자 노후준비에 미치는 영향: 멘토링의 매개효과 및 성차의 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(4), 609-634.

- 안여명, 유태용 (2010). 개인 및 팀 수준에서 성격과 적응수행 간의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23(1), 155-179.
- 안정원, 이순목 (2015). 조직몰입 3요소 모형의 내적구조 검토: 탐색적 구조방정식 모형(ESEM)의 적용. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 795-827.
- 양병화 (2011). 금융텔러의 직무수행과 만족에 대한 긍정적 자아개념과 인지능력의 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 355-383.
- 양병화 (2014). 채용광고에서의 직무특성과 지원자 성격특질의 일치성 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 55-81.
- 양병화, 황혜연, 오세진, 이재일 (2001). 비정규 계약직 근로자와 정규직 근로자의 조직몰입과 직무만족에 대한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 14(2), 73-93.
- 양현선, 한태영 (2018). 사회적 기업의 조직몰입에 대한 심리적 주인의식의 영향과 사회적 기업 정신 및 조직지원의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 31(1), 81-102.
- 오동근 (2004). 일가치감의 직무효과성에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17(3), 375-399.
- 오동근, 이영석 (2004). 일가치감에 미치는 일가치감 결정요인의 효과: TVC 프로그램을 이용한 현장실험. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17(3), 401-418.
- 오동근, 이영석, 김명언, 서용원 (2004). 일가치감 및 그 결정요인의 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 17(2), 187-221.
- 오선영, 노상충, 강민우, 서용원 (2015). 변혁적 리더십과 인간존중의 조직문화에 의한 회복탄력성이 조직구성원의 행복감과 조직효과성에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 829-854.
- 오선영, 서용원 (2014). 갈등에 대한 마인드셋(mindset): 관계갈등 경험이 관계친밀도에 미치는 영향에 대한 인지적 분석. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(2), 389-418.
- 오세진 (1997). 효율적 산업안전관리를 위한 행동주의적 연구에 대한 개관. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 10(1), 1-20.
- 오세진, 문광수, 이충원 (2007). 상이한 성과급 비율이 직무수행에 미치는 상대적 영향력에 대한 체계적 재검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(3), 315-333.
- 오세진, 이요행 (2005). 성과급 비율의 차이가 직무수행에 미치는 영향에 대한 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(3), 481-497.
- 오세진, 이재희, 문광수 (2011). 조직몰입이 안전행동에 미치는 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(1), 51-73.
- 오세진, 이재희, 이계훈, 문광수 (2012). 행동주의 기반 안전관리(BBS) 프로그램이 안전분위기와 안전행동에 미치는 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(2), 349-372.
- 오원경, 김민수 (2012). 팀 맥락에서의 LMX의 효과에 대한 연구: LMX 차별화와 분산교류 기억체계(TMS)의 조절효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(2), 477-496.

- 오인수 (2001). 조직시민행동 관련 변인의 고찰과 측정. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(3), 52-87.
- 오인수, 서용원 (2001). 피그말리온 리더십 행동의 규명 및 측정. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 43-71.
- 오인수, 서용원, 신강현 (2004). 조직내/외 경력이동의 개념화와 그 선행변인의 규명 및 측정. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(2), 279-303.
- 오주석, 박선진, 이순철 (2009). 운전행동결정요인과 직무만족이 택시운전자의 위험운전행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(1), 71-86.
- 옥주영, 탁진국 (2003). 개인과 환경변인의 조직사회화에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(1), 1-18.
- 유선명, 유태용 (2015). 일로부터 심리적 분리의 선행변인과 심리적 분리가 과업수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 127-149.
- 유재호, 이수정, 이훈구 (1998). 근로자들의 정서관련 특성이 직무로 인한 탈진감에 미치는 영향: 탈진감에 대한 저항기제로서의 정서지능. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(1), 23-52.
- 유치성, 손영우, 박인조 (2016). 자아탄력성, 감정경험, 삶의 의미 및 직무만족의 구조적 관계: 변혁적 리더십의 조절 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(2), 175-201.
- 유태용 (1992). 조직의 성격과 변화에 대한 적응. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 5(1), 43-58.
- 유태용 (1994). 기업이미지를 나타내는 특성용어들의 요인구조 탐색. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 7(1), 29-54.
- 유태용 (1995). 기업이미지 측정을 위한 모델개발 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 5(1), 141-159.
- 유태용 (1996). 직무수행의 금전적 가치측정을 위한 총체적 추정법의 적용가능성 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(1), 89-115.
- 유태용 (1999). 조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 113-139.
- 유태용 (2007). 성격의 6요인(HEXACO)모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(3), 283-314.
- 유태용, 김도영, 현희정 (2002). 개인성격과 조직성격 유형간의 일치 정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 65-87.
- 유태용, 김명언, 이도형 (1997). 5 요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(1), 85-102.
- 유태용, 민병모 (2001). 다양한 장면에서 수행을 예측하기 위한 5 요인 성격모델의 사용가능성과 한계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 115-134.
- 유태용, 박태구 (1999). 신입경찰 교육장면에서 성격의 5 요인 및 생활 경험과 수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(2), 129-144.

- 유태용, 이종구 (1997). 대학이미지 측정을 위한 모델개발 및 대학간 이미지 비교. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(2), 31-54.
- 유태용, 이채령 (2016). 성격이 과업수행과 적응수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(4), 607-630.
- 유태용, 현희정 (2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 201-222.
- 유태용, 현희정 (2003). 개인과 환경과 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 1-19.
- 유태용, Hanisch, K. A. (1993). 실증적 연구에서 관련강도의 보고 필요성. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 92-107.
- 유흥준, 유태용, 정태인, 배성호, 조아름 (2014). 직업정체성 척도개발과 직업정체성의 선행 및 결과변인들 간 관계 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 617-645.
- 윤석현, 한태영 (2012). 혁신행동에 대한 학습요인, 개인과 팀의 네트워크 및 팀 적응수행의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(4), 701-726.
- 윤소연, 김범준 (2002). 수행기대가 평정에 미치는 영향: 동기적 요인과 평정 절차의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 89-124.
- 윤소연, 김범준 (2003). 다면평가 정보가 수행평정 및 평정의 수정에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 153-180.
- 윤소연, 김범준 (2004). 다면평가에서의 부정성 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 485-507.
- 윤하나, 탁진국 (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 325-347.
- 은영신, 유태용, 서학삼 (2012). 주도적 성격과 창의적 행동 간의 관계: 학습목표지향성의 매개효과와 자기효능감, 조직풍토, 상사지원의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(3), 607-632.
- 이경수, 임정인, 박지영, 손영우 (2017). 공군 전투비행팀의 과업갈등, 관계갈등, 팀효능감 및 과업성과의 관계: 참여적 의사결정의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(3), 329-355.
- 이기범, 유태용 (2003). 새로운 6 요인 성격구조 이론. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 89-105.
- 이기현, 오홍석, 정명호 (2008). 관계적 리더십과 팀 구성원의 성과: 리더-구성원 교환관계(LMX)와 사회적 네트워크 관점의 통합. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(4), 545-573.
- 이나경, 유태용 (2015). 상사의 능력이변성 신념이 부하의 실패내성, 자기효능감 및 부정적 피드백 수용에 미치는 영향: 학습목표지향성의 매개효과와 부하 성별의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 173-197.
- 이도형 (1996). 조직내 교육 훈련의 학습 및 전이 효과 모델 검증 연구. 한국심리학회지: 산업 및

- 조직, 9(1), 59-88.
- 이 랑, 김완석, 신강현 (2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할: 콜센터 상담원을 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(4), 573-596.
- 이범진, 박세영 (2013). 물리적 환경과 안전행동 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(4), 555-577.
- 이병주, 장재윤 (2014). 간호사가 지각하는 의사와의 갈등 전이: 전이 형태와 정서의 매개역할. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(2), 449-469.
- 이상철, 이순목, 조영일 (2003). 지필형 상황판단검사에 대한 비평적 고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 129-154.
- 이선희 (2008). 직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직 결정에 미치는 영향: 사건사 분석법의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(4), 705-728.
- 이선희 (2013). R&D 조직 구성원들의 역량개발 활동 참여에서의 학습풍토 및 학습목표지향성의 역할. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 177-194.
- 이수경, 정명호, 안지영, 이기현 (2015). 선망(envy)의 유형별 선행요인과 차별적 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 507-536.
- 이수지, 김유진, 손영우 (2007). 채용결과에 따라 절차 공정성 및 상호작용 공정성이 자아존중감에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(2), 157-176.
- 이순목 (1994). 요인분석의 관행과 문제점. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 7(1), 1-27.
- 이순목 (1999). 대학생 선발용 면접의 기능과 방법에 대한 통합적 고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 55-75.
- 이순목 (2004). 상황역량 측정에서 상황에 대한 두 관점: 측정오차인가 해석되어야 할 환경요인인가? 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(2), 243-263.
- 이순목 (2010). 역량과 역량관련 프로그램의 타당화를 위한 제안. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 551-573.
- 이순목, 김명소, 김철택, 박정, 설현수, 유태용, 이도형, 임지영, 조영일 (2002). 공직관리자 선발용 면접에서의 평가요소 개발. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 23-47.
- 이순목, 송영숙 (2004). 조직구성원의 지식구조 분석을 위한 구조적 표상의 응용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 129-146.
- 이순목, 윤창영, 김영록 (2005). MTMM 자료분석에 대한 비평적 고찰. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 455-480.
- 이순목, 최인수, 여성칠 (2008). 산업조직에서의 창의성에 대한 개념적 및 경험적 접근. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 151-178.
- 이순열, 이순철 (2011). 운전스트레스와 교통사고 위험의 관계에서 대처행동의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(4), 673-693.
- 이순열, 이순철 (2012). 운전스트레스와 대처행동 양식이 교통사고 위험에 미치는 영향에서 속도

- 육구좌절의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(3), 571-587.
- 이순철, 오주석 (2007). 운전행동결정요인이 위험운전, 주의행동 및 피로대처에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 395-414.
- 이순철, 오주석, 송훈화, 윤대섭, 황윤숙 (2010). 운전자 성격과 태도가 주관적 운전부하 수준에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 445-469.
- 이순철, 황윤숙, 오주석 (2008). 작업부하가 화물차운전자의 피로에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(2), 367-381.
- 이영석, 오동근, 서용원 (2004). 회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(2), 147-186.
- 이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.
- 이원영 (2006). 안전행동 및 사고에 대한 성실성, 인지실패 및 직무스트레스의 상호작용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 475-497.
- 이은정, 박동건 (2003). 성격 검사의 응답왜곡 탐지. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 121-151.
- 이은혜, 김민수 (2010). 다수준접근을 통한 LMX 에서의 조절효과에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(2), 317-338.
- 이은희 (2001). 유교적 근로가치가 직무관여, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(1), 1-25.
- 이인석, 조성풍, 정무관 (2007). 가톨릭교회의 서번트 리더십이 교회구성원들의 태도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 375-393.
- 이인선, 나은영 (2018). 비정형 데이터분석과 시각화 “한국심리학회지: 산업 및 조직(2010년~2017년)”을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(2), 499-518.
- 이인호, 탁진국 (2010). 자기계발 동기가 혁신행동과 직무열의에 미치는 영향: 리더십의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(4), 605-633.
- 이재식 (2002). 추돌 경고시스템의 정보 제공방식에 따른 운전자의 추돌 회피 행동 및 주관적 평가에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 125-146
- 이재식 (2003). 운전 시뮬레이션을 이용한 추돌상황 재현 및 차량내 추돌 경고 시스템의 효과에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(1), 33-56.
- 이재식 (2005). 자동차 항법 시스템의 시각 정보 복잡성이 운전 중 표적자극 탐색과 운전 수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 437-454.
- 이재식 (2006). 항해 상황 복잡성이 선박간 충돌 회피를 위한 항해사의 상황인식에 미치는 영향: Ship Handling Simulator를 이용하여. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(4), 523-541.
- 이재식, 김비아, 유완석 (1999). 음주와 피로가 주의분산과제와 운전수행에 미치는 영향: 운전 시

- 플레이션 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(2), 91-107.
- 이재식, 김혜진, 김비아 (2012). 조직구성원의 문화성향에 따른 조직시민행동의 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(2), 265-297.
- 이재식, 이세원, 김경호 (2009). 2차원 그래픽과 증강현실 차량항법 시스템이 운전수행과 정보처리 에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(4), 625-639.
- 이재식, 이순철, 조대경 (1990). 도로표지판의 정보전달에 관한 인간공학적 일 고찰 - 한글의 글자체, 굵게, 간격 및 글자의 수에 대한 반응양상을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 3(1), 55-71.
- 이재윤, 오수진, 김명언 (2017). 누구와 창업할 것인가?: 스타트업 공동창업팀 내 심층적 다양성의 필요영역. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(1), 49-76.
- 이재창, 이훈구 (1994). 상사-부하의 교환관계가 상호간의 호감도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 7(1), 103-126.
- 이정민, 신용환, 손영우 (2016). 적대적 귀인이 반생산적 과업행동에 미치는 영향: 악의적 선망, 부정적 호혜성 및 경쟁적 조직 목표의 조절된 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(4), 491-523.
- 이정은, 이순목 (2001). 창의성에 대한 일반인의 암묵이론과 실제로 창의적인 사람들의 특성에 기초한 요인구조 탐색 및 비교. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(3), 1-24.
- 이종구 (2001). 전기자료 (Biodata) 의 타당화 연구: 보험 판매사원의 수행예측. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(3), 83-107.
- 이종구 (2002). 소표본에서 오는 전기자료 타당도의 불안정성 개선 방법 모색. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 73-87.
- 이종구, 윤창영, 임대열 (1999). 영업수행의 예측에서 전기자료의 이용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 141-153.
- 이종현, 신강현, 백승근, 허창구 (2014). 이직연구에서 직무배태성 개념의 유효성: 메타분석 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 743-782.
- 이주일 (2003). 조직 장면에서의 분노, 불안, 우울 정서-정서 간 유발 상황과 대처방식의 차이 및 정서의 조절과 심리적 안녕, 직무효과 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 19-58.
- 이주일 (2006). 대학교수의 이직의도에 영향을 주는 요인의 분석: 대학교수는 여전히 안정된 자리인가?. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(4), 543-572.
- 이주일 (2013). 안전애착, 5 요인성격, 생산적 미래시간 관점이 노년에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 341-370.
- 이주일, 강연욱, 김지현, 유 경 (2011). 생산적 노화에 대한 세대간 인식차 및 생산적 노화 척도의 타당성 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 1-27.
- 이주일, 김명언 (1999). 조직 생활에서 체험된 정서와 표현된 정서간 불일치의 효과: 경쟁가설의

- 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(2), 171-193.
- 이주일, 유 경 (2010). 직장-가정 갈등의 세대 차이와 직장-가정 갈등이 행복에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 471-501.
- 이준희, 박동건, 최명옥, 이원선, 이혜민 (2012). 성격 측정에서 우세반응 모형과 이상점반응 모형의 비교. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(2), 421-452.
- 이지영, 김명언 (2008). 조직에서의 긍정 심리학의 적용: 긍정 조직학의 현주소와 지향점. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(4), 677-703.
- 임범식, 탁진국 (2002). 경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 67-82.
- 임사라, 박세영 (2012). 직장인의 개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 171-193.
- 임성만, 김명언 (2000). 조직에서의 신뢰: 개관. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 13(2), 1-19.
- 장재석, 박형인 (2018). 부하가 지각한 상사의 리더십과 개인적 권력의 상호작용이 직무열의에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(1), 59-80.
- 장재윤 (1999). 연구개발 관리자에 대한 다면평가의 일치도 및 수행과의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 31-53.
- 장재윤 (2014). 면접속설에 대해 과신하는 대졸 구직자들의 특성 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(3), 519-542.
- 장재윤, 남상희 (2015). 자기보고형 성격검사의 준거 관련 타당도에 영향을 미치는 사회적 선택도 반응의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 151-172.
- 장재윤, 문혜진 (2014). 하루의 기분과 창의 과정 몰입(CPE)간의 관계: 성실성과 개방성의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 165-189.
- 장재윤, 박영석 (2000). 창의적 작업 환경 측정용 KEYS 척도의 타당화 연구: 한국 기업조직을 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 13(1), 61-90.
- 장재윤, 신희천, 이지영 (2007). 대학에서 '전공'에 몰입하면 좋은 직장을 얻게 되는가?. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(4), 415-435.
- 장재윤, Cook, A. L., Payne, S. C. (2013). 근로자들의 하루 근무 시간 동안의 정서 역동: 신경증의 조절 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(2), 219-243.
- 장진혁, 유태용 (2013). 조직 내 정치적 행동 지각과 이직의도 간의 관계: 스트레스, 조직몰입의 매개효과와 정직성의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(3), 413-436.
- 전광호, 장재윤 (2004). 영업사원의 이직의도 예측 모형 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 329-353.
- 전향숙, 왕은자 (2014). 이직결정 철회에 기여한 이직면담과정요인: 반도체 제조사업장 사례. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(4), 805-833.
- 정승철 (2011). 입사지원자와 일반 표준집단의 성격검사 요인점수 및 요인구조에 대한 비교연구.

- 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 207-229.
- 정재우 (2000). 안전수행 예측에서 성격특성의 역할: 철도사고사례. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 13(1), 41-60.
- 정 현, 탁진국 (2005). 멘터역할척도 개발과 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 659-676.
- 정현선, 박동건 (2009). 지식형 상황판단검사의 채점용 답(Scoring key) 결정과 채점 방식에 따른 준거관련 타당도 비교 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(1), 53-70.
- 정현선, 하헌경, 박동건 (2010). 조직 침묵이 이직의도에 미치는 영향: 조직 냉소주의를 통한 자기 효능감의 매개된 조절 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(1), 89-104.
- 조남국, 이재윤 (1989). 군 지휘관의 권력유형에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 2(1), 115-131.
- 조아름, 유태용 (2014). 종업원 침묵행동과 상사지원인식, 절차공정성인식의 관계에서 침묵동기의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(2), 291-315.
- 주은하, 탁진국 (2005). 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 효과에 관한 비교문화연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 299-315.
- 최대정, 박동건 (2006). 조직공정성의 개념과 효과성: 국내 상관연구의 통합분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(2), 193-227.
- 최대정, 이은정, 박동건 (2006). 조직구성원의 정서 경험: 직무 상황요인 및 성격과의 상호작용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(3), 447-474.
- 최민식, 유태용 (2017). 완벽주의가 능동-수동 지연행동에 미치는 영향에서 목표지향성의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(2), 195-219.
- 최보라, 박수진, 최수찬 (2010). 기혼근로자의 직장-가정갈등(WFC)과 문제음주가 우울에 미치는 영향에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(1), 53-74.
- 최영남, 손영우, 정은경 (2017). 군 리더와 부하의 권력거리성향 차이가 군에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(4), 517-540.
- 최원범, 이재식 (2004). 운전자와 자동차 항법 시스템의 상호작용에 관한 연구 -시간압력과 시스템 메뉴구조의 효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(1), 1-17.
- 최인섭, 이계훈, 오세진 (2013). 팀 업무 수행과 보상의 유관성 수준이 사회적 대만 행동에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(1), 103-118.
- 최정락, 유태용 (2012). 성격과 직무수행 간의 비선형적 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(2), 299-324.
- 최정열 (2014). 비행안전에 영향을 미치는 조종사의 심리적 특성에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 1-20.
- 최준원, 이병주 (2014). 진정성 리더십이 심리적 계약에 미치는 영향: 절차공정성과 상사신뢰의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 21-54.

- 최지윤, 장재윤 (2016). 전문가주의적 태도, 직무착근 가능성, 및 채용담당자와의 상호작용의 질이 연구개발 전문가의 이직에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(4), 549-571.
- 탁진국 (1993). 경력 개발 지향적 조직으로의 변화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 129-142.
- 탁진국 (1996). 경력미결정과 부적응 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(2), 81-94.
- 탁진국 (1996). 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(1), 25-36.
- 탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진 (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 437-456.
- 탁진국, 이은혜, 임그린, 정일진 (2013). 성인경력고민척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(1), 27-45.
- 탁진국, 장종순 (2003). 거래적 및 변혁적 리더십의 효과: 일선 소대장을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 47-60.
- 탁진국, 정성모 (2000). 서비스풍토의 선행변인과 결과변인에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 13(2), 91-101.
- 탁진국, 조은현 (2011). 코칭리더십 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(1), 127-155.
- 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우 (2014). 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(1), 191-220.
- 한영석 (2008). 합성기업에서 지위, 출진조직정체성 및 조직문화유사상이 합병조직정체성에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 127-150.
- 한영석, 김명소 (2010). 출신조직정체성과 삼투성이 정체성관리전략에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(2), 339-364.
- 한영석, 서용원 (2004). 합병기업에서 출신조직 정체성이 정체성관리 전략에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), 419-450.
- 한주원, 박경규 (2009). 상사의 비인격적 감독이 부하의 직장 내 이탈행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 233-259.
- 한지현, 장재윤 (2005). 남성 또는 여성중심적 직업을 희망하는 여대생들의 개인특성 및 구직행태에서의 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 585-609.
- 한태영 (2005). 적응수행에 대한 개인 및 팀 수준의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 51-77.
- 한태영, 박수연 (2011). 직무열의에 대한 성과코칭 및 팀 과업의 영향: 인사평가효과성과 피드백 환경의 매개역할. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 597-626.
- 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 유태용, 이세란 (2005). 장년층 구직자의 구직효능감에 대한 귀인과 강인성의 영향 - 정신건강과 재취업 제한요건의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 611-637.

- 한태영, 탁진국 (2005). 변혁적 및 거래적 리더십의 효과: 다수준 접근법을 적용한 재조명. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 337-360.
- 허창구 (2011). 대학선발장면에서 평가센터의 신뢰도 및 구성개념 타당도 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(4), 785-807.
- 허창구, 신강현 (2010). 내재설계 평가센터의 신뢰도 및 타당도. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(2), 225-249.
- 허창구, 전복순, 신강현 (2012). 기업 리더십 교육에서 반응과 학습 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(2), 497-519.
- 홍세희 (1991). 이상적 지도자유형에 대한 개인의 암묵적 이론과 문화 가치 및 인구학적 변인과의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 168-183.
- 홍선희, 양병화, 오세진 (1998). 관여, 기대 및 지지에 따른 직장-가정 갈등요인의 효과모델 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(2), 1-19.
- 황상민, 권태연 (2012). 조직에서 채용하고 싶어 하는 인재의 특성. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 59-83.
- 황애영, 탁진국 (2011). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴(protean) 경력지향을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 409-428.
- 황윤숙, 오주석, 이순철 (2009). 시내버스 및 택시운전자의 작업부하가 피로에 미치는 영향과 부적 정서상태의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(1), 87-108.