

직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인

Factors Affecting Subjective Well-Being of Office Worker

이종만

동양미래대학교 경영학부 e-비즈니스과

Jong Man Lee(jmlee@dongyang.ac.kr)

요약

본 연구의 목적은 우리나라 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 것이었다. 이를 위해 본 연구는 에너지, 업무 자신감, 업무 의미감, 조직/상사 지원, 동호회 활동, 가족관계 만족, 주관적 안녕감으로 구성된 이론모형을 제안하였고 분석하였다. 자료는 설문방법을 이용하여 수집하였고, 구조방정식 모형을 사용하여 분석하였다. 분석결과 첫째, 업무 자신감과 의미감은 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 관계도 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결론적으로 본 연구의 시사점은 우리나라 직장인의 주관적 안녕감을 예측할 수 있는 몇몇 요인들을 확인하였다는 것이다.

■ 중심어 : | 주관적 안녕감 | 업무 자신감 | 업무 의미감 | 관계 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the factors affecting subjective well-being of Korea's office workers. To do this, this paper proposed and analyzed a theoretical model consisting of factors such as energy, work self-efficacy, work meaningfulness, organization/supervisor support, society activity, family relationship satisfaction and subjective well-being. Data was collected using the survey method, and analyzed using structural equation model. The results from this research are as follows. First, work self-efficacy and work meaningfulness have a positive effect on subjective well-being. Second, relationship has a positive effect on subjective well-being. In conclusion, the implication of my research is to verify some factors to predict subjective well-being of office workers in Korea.

■ keyword : | Subjective Well-Being | Work Self-Efficacy | Work Meaningfulness | Relationship |

1. 서론

삶의 궁극적인 목적은 행복이다[1]. 그래서인지 우리나라 직장인들은 무한경쟁 속에서도 행복을 얻기 위해 이런 저런 일들을 벌이고 또 노심초사한다. 하지만 행복은 잡힐 듯 잡히지 않는 삶의 화두이기도 하다. 2013

년 4월에 삼성경제연구소(SERI)가 직장인 회원들을 대상으로 실시한 설문조사결과에 따르면, 우리나라 직장인의 평균 행복 수준은 100점 만점 기준에 55점인 것으로 나타났다[2]. 또한 2013년 5월 28일 경제협력개발기구(OECD)가 발표한 행복지수(BLI: Better Life Index)에서 1인당 국민소득이 1953년 69달러에서 2012년 2만3

접수일자 : 2013년 10월 01일

수정일자 : 2013년 11월 18일

심사완료일 : 2013년 11월 25일

교신저자 : 이종만, e-mail : jmlee@dongyang.ac.kr

천달러를 상회할 정도로 세계에서 유래가 없는 경제성장과 발전을 경험했던 대한민국에 거주하는 직장인들이 36개 국가 가운데 27위를 기록하기도 했다[3].

이와 같은 결과는 경제적 풍요가 인간을 행복하게 할 것이라는 기존의 믿음을 무너뜨릴 수도 있다는 것을 의미한다[4]. 이에 본 연구는 ‘직장인의 행복에 영향을 미치는 요인들은 무엇인가’라는 연구 질문에 대한 해답을 구하는 과정을 통해 직장인들이 행복을 얻을 수 있는 요인들을 제시해 보고자 한다. 이를 위하여 선행연구 조사를 바탕으로 행복에 대해 이해하고 더 나아가 직장인의 행복에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 직장인 행복에 대한 연구 모형 및 가설들을 개발하고자 한다. 이후 설문조사 및 설문 자료 분석과 해석을 통해 제시된 연구 모형과 가설을 실증하고자 한다. 직장인의 행복에 영향을 미치는 요인에 대한 실증연구는 즐겁게 성장하는 행복한 직장인이 되는 실용적인 해안을 줄 것으로 생각된다.

II. 관련 연구

1. 주관적 안녕감에 대한 이해

행복이라는 주제는 오랫동안 철학적 범주에서만 탐구되어왔지만 최근 과학적 접근이 시도되고 있다[5]. 초기의 행복 과학 연구자들은 추상적이었던 행복이라는 개념을 측정할 수 있는 정도까지 구체화하는 연구에 주안점을 두었다. 행복은 일반적으로 다양한 분야에서 자기 삶에 대한 만족과 편안함을 느끼는 상태라고 정의되는데[6], 행복을 과학적으로 탐구하는 연구자들은 이와 같은 행복의 정의를 바탕으로 행복을 측정할 수 있는 도구를 개발하였다. 이 중 인기 있는 것은 1984년에 에드 디너(Ed Diener)교수가 제안한 평안하다는 뜻의 안녕(安寧)에 주안점을 둔 주관적 안녕감(Subjective Well-Being: SWB)이다[7]. 에드 디너 교수는 Andrews와 Withey의 삶의 만족 연구 결과[8]에 긍정 정서와 부정 정서를 포함하여 구성된 주관적 안녕감이란 개념을 사용하여 쾌락적 측면에 주안점을 둔 행복감을 설명하였다[7]. 즉, 에드 디너는 삶의 만족도가 높고 긍정적 정

서 경험은 자주 발생하지만 부정적 정서 경험은 가끔 발생하는 상태를 행복이라고 해석하였다[7]. 이후 리프(Ryff)는 정서적 관점뿐만 아니라 다양한 심리적 관점을 고려한 행복감의 필요성을 역설하면서, 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 지배력, 삶의 목적, 개인의 성장 등으로 구성된 심리적 안녕감(psychological well-being) 개념을 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다[9]. 여기서 주관적 안녕감과 심리적 안녕감 간의 관계를 정리하면, 주관적 안녕감은 삶의 만족도와 긍정적 정서, 부정적 정서의 경험 정도를 기준으로 개인의 행복을 설명하는 개념[10]인 반면에 심리적 안녕감은 개인이 사회적 맥락에서 얼마나 잘 기능하는가를 의미하는 개념이다[11]. 따라서 심리적 안녕감은 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인 정도로 이해할 수도 있다. 국내에서도 최근 서은국과 구재선[5]이 삶의 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서로 구성된 단축형 행복 척도(COMOSWB)를 개발하여 주관적 안녕감을 쉽고 간편하게 측정할 수 있게 하였다.

2. 직장인의 주관적 안녕감 영향 요인에 대한 연구

직무 만족 결정요인에 대한 연구 보고는 꾸준하였지만, 직장인의 주관적 안녕감에 주안점을 둔 연구는 거의 발표되지 않고 있다. 최근 직장인 회원들을 대상으로 행복 관련 설문을 실시한 결과를 보고한 예지는 외 4인의 SERI 발표[2]도 보고서 수준에 머물러 있다. 이에 본 연구는 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인들을 SERI의 행복 보고서와 직무 만족 관련 기존 연구를 토대로 [표 1]과 같이 정리하였다.

첫째, 주관적 안녕감을 결정하는 주요 요인인 심리상태에 대한 연구로는 조직에서의 스트레스와 직무 만족 및 성과 간 관계와 관련된 20년 간의 연구 자료를 분석한 Sullivan과 Bhagat의 연구를 들 수 있다[12]. 국내 연구의 경우를 살펴보면, 김금순과 유성모는 스트레스 대처능력은 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인임을 실증하였으며[13], 구재선과 서은국은 개인의 심리적 요인이 주관적 안녕감에 영향을 미친다는 분석 결과를 보고하였다[14]. 둘째, 직장인의 고유한 특성인 업무와 관련된 결과변인은 주로 업무 만족 내지 그 성과가 주를 이

표 1. 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인

연구자(연도)	심리상태		업무		관계		
	긍정/부정 정서	에너지	업무 자신감	업무 의미감	조직/상사 지원	동호회 활동	가족관계 만족
Sullivan and Bhagat(1992)		○					
Salanova 외 2인(2006)			○		○		
Fred 외 3인(2008)					○	○	
송승훈(2009)						○	
김금순과 유성모(2010)		○	○				
김민규 외 3인(2010)					○	○	
구재선과 서은국(2011)	○						
성보훈과 윤선아(2011)			○	○		○	○
유지수와 장재윤(2011)							○

두고 있다. 하지만 본 연구는 이런 영향요인들이 주관적 안녕감에도 영향을 미친다고 보고 이를 실증하고자 하였다. 이에 대한 최근 결과를 살펴보면, Salanova 외 2인은 자기효능감에 대한 믿음이 직장인의 직무 관련 몰입을 증가시킨다는 점을 실증하였으며[15], 국내의 김금순과 유성모도 자기효능감이 주관적 안녕감에 영향을 준다고 보고하였다[13]. 셋째, 관계와 주관적 안녕감 간의 관계 연구를 살펴보면, Salanova 외 2인은 직장에서의 관계가 직무 몰입에 영향을 미친다고 보고하였고[15], Fred 외 3인도 직장에서의 상사나 동료 지원이 그들의 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다[16]. 국내 연구에서도 김민규 외 3인은 관계가 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인이라고 하였고[17], 송승훈은 직장인의 여가활동이 심리적 행복감과 여가활동에 영향을 미친다고 하였으며[18], 성보훈과 윤선아는 활동 참여나 결혼 만족이 주관적 안녕감에 영향을 주는 요인들이라고 보고하였다[19]. 유지수와 장재윤은 직장인의 가족 관계 만족이 직장에까지 과급되면 그들의 주관적 안녕감도 증가되는 효과가 있다고 하였다[20].

III. 연구 설계

1. 연구 모형

본 연구는 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인들을 실증하기 위해 이상과 같은 선행 연구에 대한

분석을 바탕으로 [그림 1]에서 보는 바와 같은 연구 모형을 구축하고 가설을 설정하였다.

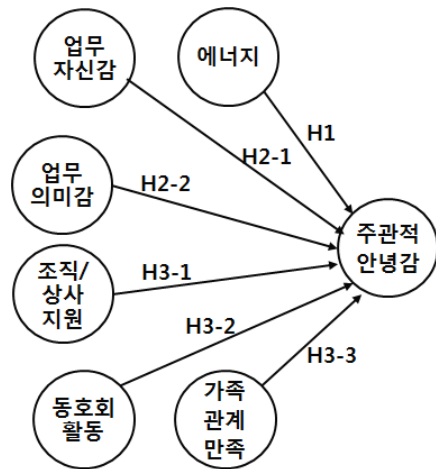


그림 1. 연구모형

2. 연구 가설

직장에서의 스트레스는 직장인이 만족스러운 적응을 하지 못하고 더 나아가 질병으로 발전될 수도 있는 심리적 긴장(psychological strain)을 불러일으킬 수 있는 사건이나 두려움을 의미한다[21]. 직장인들은 업무 수행 과정에서 스트레스를 받는 것이 일반적이다. 그런데 스트레스가 지속되면 정서 시스템이 지쳐 에너지가 고갈되고 방전되는 스트레스성 뇌 피로증이라고도 부르는 소진증후군(burnout syndrome)이 나타나는데, 소진이

되면 주관적 안녕감을 느끼기 힘들게 된다. 이와 관련된 연구내용을 살펴보면, 이명신의 연구에서는 직장인이 업무 모호성, 업무 과중, 문제해결의 어려움, 갈등, 상사의지 결여, 직장내 의사소통 결여 등과 같은 직무 관련 스트레스 요인이 신체적 탈진, 심리적 탈진, 비인간화 등의 소진을 증가시키는 것으로 나타났다[22]. 차동옥 외 3인[23]은 18개 기업 소속 직장인 482명으로부터 수집된 설문 자료를 분석하여 직무 스트레스가 리더-부하간 교환관계와 정서적 몰입간의 관계에 영향을 미친다는 실증 결과를 보고하였다[21]. 그리고 김금순과 유성모는 에너지를 소진시키는 주요 원인인 스트레스는 주관적 안녕감에 부정적인 영향을 미치는 요인임을 확인하였다[13]. 이에 본 연구는 직장인의 에너지와 주관적 안녕감 간에 다음과 같은 연구가설을 제안한다.

가설 1 : 에너지는 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

앨더퍼(Alderfer)는 매슬로우((A. H. Maslow)의 5단계 욕구이론을 3단계로 줄여서 생존욕구(Existence needs), 관계욕구(Relatedness needs), 성장욕구(Growth needs)로 구성된 ERG이론을 제시하였다. 이 이론은 지금까지의 동기부여 이론 중 가장 타당성 있는 이론으로 평가받고 있는데, 본 연구에서 채택된 요인인 업무 자신감 및 의미감은 모두 직장인 개개인이 자신의 성장과 발전을 도모하고자 하는 가장 기본적인 성장욕구이며, 앨더퍼의 ERG이론에서 제시된 욕구 중 성장욕구에 해당된다. 이와 같은 논리를 토대로 관련 선행 연구들을 살펴보면, 겔립이 50년간 150개국 이상의 전 세계인을 대상으로 500만명 이상을 설문조사한 결과, 직장인들은 업무에서 의미를 찾고 업무를 통해 성장하고 있다는 느낌이 그들의 주관적 안녕감에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 자기 효능감과 자율성을 중심 개념으로 하는 업무 자신감(work self-efficacy) 및 업무에 대한 의미와 성장을 의미하는 업무 의미감(work meaningfulness)은 직장인의 주관적 안녕감 결정요인 중 하나로 간주할 수 있다. 다만, 학술적으로는 업무 자신감이 높아지면 업무 몰입이 높아지고 이

는 업무 관련 성과로 이어진다는 것이 규명되었지만 [24][25] 업무 자신감과 주관적 안녕감 간의 관계에 대한 보고는 아직 부족한 편이다. 또한 업무 의미감과 주관적 안녕감 간의 관계도 최근 해외 연구에서는 실증되었지만[26], 국내 연구에서는 아직 미흡하다. 그래서 본 연구는 업무 자신감 및 의미감과 주관적 안녕감 간에 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 2-1 : 업무 자신감은 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 업무 의미감은 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

조직/상사의 관심과 지원, 동호회 활동, 가족 관계 만족과 같은 직장인의 관계 특성 요인들이 주관적 안녕감에 미치는 영향에 대한 탐구도 앨더퍼의 ERG이론 중에서 사회관계 및 대인관계 욕구에 그 기반을 두고 있다. 최근 발표된 관련 연구 결과들을 구체적으로 살펴보면, 첫째, 류현옥은 직장내 인간관계에 있어서 조직/상사의 관심과 지원이 많은 직장인은 관계효능감이 높은 것으로 나타났으며, 높은 관계 효능감은 만족도와 직결된다는 분석 결과를 보고하였다[27]. 한편, 송승훈은 직장인의 여가활동은 그들의 심리적 행복감 및 직무만족에 긍정적인 영향을 미침을 실증하였다[18]. 성보훈과 윤선아의 연구[19]를 봐도 동호회 활동 참여는 스포츠 활동과 같이 즐거움을 느낄 수 있는 내재적 동기뿐만 아니라 실제 활동을 통해 창의적 능력 발전에 의한 자기실현도 가능하기 때문에 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 수 있었다. 따라서 동호회 활동 참가는 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 또한 양현주는 가족관계 만족이 주관적 안녕감에 영향을 미친다고 보고하였지만[28], 전업주부를 대상으로 분석을 실시하였고 직장인을 대상으로 실증한 연구는 아직 미흡한 편이다. 이에 본 연구에서는 관계 특성인 조직/상사 지원, 동호회 활동, 가족관계 만족이 주관적 안녕감에 미치는 영향에 대한 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 3-1 : 조직/상사 지원은 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2 : 동호회 활동은 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3 : 가족 관계 만족은 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

먼저 문헌연구를 수행하여 연구모형에서 제시된 연구 변수들을 바탕으로 [표 2]에서 보는 바와 같은 설문문항을 개발하였고, 주로 리커트 7점척도를 사용하는 설문지를 개발하였다. 주관적 안녕감은 서은국과 구재선이 개발한 단축형 행복 척도[5]를 기준으로 삶의 만족, 긍정 정서, 부정 정서와 같은 3개의 하위개념을 사용하였다. 그리고 전체 주관적 안녕감 점수는 삶의 만족 설문응답 점수의 합과 긍정정서 응답 점수의 합을 더하고 부정 정서 응답 점수의 합을 뺀 점수로 산출하였다.

IV. 연구 방법

1. 측정도구의 개발

본 연구는 [그림 1]의 연구모형을 바탕으로 설정된 연구가설들을 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하여 수집된 자료를 분석하여 검증하기로 하였다. 이를 위해

2. 자료 수집 및 표본 특성

본 연구는 국내 직장인을 연구대상으로 2013년 8월 27일부터 9월 22일까지 약 4주에 걸쳐서 온라인 설문조사를 실시하였다. 그 결과 수집된 설문 중에서 총 89부

표 2. 연구변수의 설문항목

연구변수	설문항목	참고문헌	
에너지	나는 하루 일이 끝났을 때 기진맥진한 느낌이다.(R) 나는 아침에 일어나서 해야 할 일을 생각하면 피곤함을 느낀다.(R) 지난 한 해 동안 직장에서 스트레스는 전혀 없었다.		
업무 자신감	나는 어려운 업무도 완수할 수 있을 것이다. 나는 다양한 업무들을 효과적으로 잘 수행할 수 있을 것이다. 나는 스스로 일하는 방식과 순서를 결정할 수 있다. 나는 내 업무를 수행하는데 있어서 독립성과 재량권을 갖고 있다.		
업무 의미감	내가 하고 있는 일은 가치가 있는 일이다. 나의 일은 나에게 의미가 있다. 나는 직장에서 시간이 갈수록 더 많은 것을 배운다. 나는 직장에서 계속해서 발전하고 있다.	예지은 외 4인, 2013;	
조직/상사 지원	나에게 문제가 생겼을 때 회사로부터 도움을 받을 수 있다. 나는 회사에서 공정한 보상을 받고 있다. 나의 상사는 내 업무상 문제를 해결하는 것을 도와준다. 나의 상사는 나에게 대해 많은 관심을 보여준다. 나의 상사는 잘한 일을 칭찬한다.		
동호회 활동	당신은 회사 내 동호회 활동을 참여하고 있습니까? (예/아니오)		
가족관계 만족	당신은 가족과의 관계에 대해 얼마나 만족하십니까?		
주관적 안녕감	삶의 만족	나는 개인적 성취, 성격, 건강 등 내 삶의 개인적 측면에 대하여 만족한다. 나는 내 주위 사람들과의 관계와 같은 내 삶의 관계적 측면에 대해서 만족한다. 나는 내가 속한 직장에 대하여 만족한다.	서은국과 구재선, 2011; 구재선과 서은국, 2011; 이종만, 2013;
	긍정 정서	나는 직장에서 대체로 즐거웠다. 나는 직장에서 대체로 행복했다. 나는 직장에서 대체로 편안했다.	
	부정 정서	나는 직장에서 대체로 짜증났다. 나는 직장에서 대체로 부정적이었다. 나는 직장에서 대체로 무기력했다.	

를 본 연구의 통계자료분석에 사용하였다. 표본의 일반적인 특성은 [표 3]에서 보는바와 같다.

표 3. 표본의 주요 특성

(단위: 건, %)

성별	빈도	구성비율	연령대	빈도	구성비율
남자	61	68.5	20대	40	44.9
여자	28	31.5	30대	23	25.8
			40대	24	27.0
			50대	2	2.3
합계	89	100.0	합계	89	100.0
직급	빈도	구성비율	학력	빈도	구성비율
사원	44	49.4	고졸	2	2.2
대리	12	13.5	전문대졸	15	16.9
과장	12	13.5	대졸	53	59.6
차/부장	12	13.5	대학원졸	19	21.3
임원	7	7.9			
대표	2	2.2			
합계	89	100.0	합계	89	100.0

V. 분석 결과

1. 측정모형의 분석

본 연구는 SPSS 통계 프로그램을 사용하여 요인분석을 수행하였다. 요인분석의 기초구조는 주성분 모형

으로 결정하였으며, 요인 수는 상관행렬의 고유값이 1 이상인 요인만을 선택하였고, 요인의 회전은 배리맥스 회전을 사용하였다. 그 결과, 세 개 요인(MWSC4, MOMS1, MOMS2) 이외의 모든 요인들이 항목간 상관 계수 및 요인적재량에서 0.5이상이었다.

이후에 SmartPLS 2.0 통계프로그램을 사용하여 관측변수의 신뢰성 분석, 잠재변수의 내적일관성 분석, 그리고 잠재변수의 판별타당성 분석을 수행하여 측정모형을 검증하였다[27].

측정모형 검증결과는 첫째, 관측변수의 신뢰성 분석은 각 관측변수의 요인적재량을 이용하여 판단하였다. 즉, 일반적으로 Cronbach's Alpha 값이 0.7이상이면 신뢰성이 있는 것으로 판단하는데[30-32], 본 연구에서는 [표 4]에서 보는바와 같이 0.774에서 0.932 사이로 각 관측변수들의 신뢰성이 확보된 것으로 판단하였다. 둘째, 잠재변수의 내적일관성 분석은 CR(Composite Reliability)을 이용하여 판단하였다. CR 즉, 복합신뢰도가 0.7이상이면 내적일관성이 있는 것으로 판단하는데 [33], 본 연구에서는 [표 4]에서 보는바와 같이 0.871에서 0.951 사이로 각 잠재변수들의 내적일관성도 확보된 것으로 판단하였다.

표 4. 측정모형의 분석결과

잠재변수	관측변수	에너지	업무 자신감	업무 의미감	조직/상사 지원	Cronbach's Alpha	CR	AVE
에너지	MMEN1	0.868	-0.037	0.174	0.148	0.774	0.871	0.695
	MMEN2	0.878	0.089	0.144	0.206			
	MMEN3	0.625	0.274	0.117	0.055			
업무 자신감	MWSC1	0.000	0.899	0.228	0.115	0.882	0.927	0.810
	MWSC2	0.175	0.921	0.146	0.046			
	MWSC3	0.159	0.740	0.250	0.215			
업무 의미감	MWME1	0.372	0.212	0.810	0.125	0.932	0.951	0.830
	MWME2	0.295	0.229	0.864	0.089			
	MWME3	0.054	0.120	0.861	0.266			
	MWME4	0.016	0.257	0.859	0.258			
조직/상사 지원	MOMS3	0.105	0.089	0.170	0.899	0.919	0.949	0.861
	MOMS4	0.096	0.141	0.212	0.904			
	MOMS5	0.257	0.130	0.190	0.853			

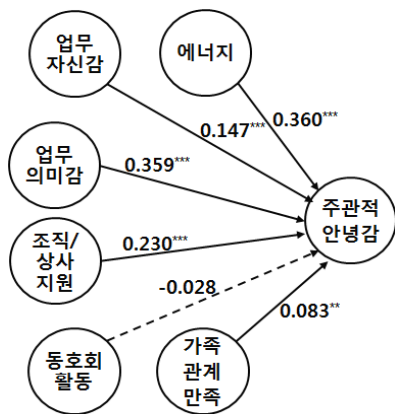
표 5. 잠재변수의 판별타당성 분석 결과

잠재변수	MMEN	MWSC	MWME	MOMS	MOCP	MOFR
에너지 (MMEN)	0.834					
업무 자신감 (MWSC)	0.298	0.900				
업무 의미감 (MWME)	0.420	0.480	0.911			
조직/상사 지원 (MOMS)	0.369	0.322	0.447	0.928		
동호회 활동 (MOCP)	-0.042	-0.140	-0.028	0.039	1.000	
가족관계 만족 (MOFR)	0.139	0.058	0.290	0.028	-0.064	1.000

셋째, 잠재변수의 판별타당성 분석은 각 잠재변수의 AVE(Average Variance Extracted) 값을 사용하여 판단하였다[33]. 일반적인 기준은 AVE 즉, 평균분산추출의 제곱근 값이 0.5이상이면서[33] 평균분산추출의 제곱근 값이 인접한 횡축과 종축의 다른 상관계수보다 더 크면[30][32], 판별타당성이 확보된 것으로 판단하는데, 본 연구에서는 [표 5]에서 보는바와 같이 평균분산추출의 제곱근 값은 모두 0.5이상이면서, 해당 횡축과 종축의 다른 상관계수보다 큰 것으로 나타났다. 이에 본 연구는 사용된 잠재변수들이 모두 판별타당성이 있다고 판단하였다.

2. 구조모형의 검증

본 연구의 변수들이 판별타당성을 확보하였다고 판단하였기에 SmartPLS 2.0 통계프로그램을 사용하여 부트스트랩 분석을 통한 경로분석을 수행하여 [그림 2]와 같은 결과를 얻었다[29][32]. 여기서 실선으로 표시된 경로는 통계적으로 유의하다는 것을 의미한다.



주) * : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001

그림 2. 경로분석 결과

본 연구에서 제시한 가설의 검증결과는 [표 6]에서 보는바와 같다. 첫째, 에너지가 주관적 안녕감에 미치는 영향은 설정된 가설대로 통계적으로 유의한 수준에서 긍정적인 영향(가설 1)을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 업무 자신감과 업무 의미감이 주관적 안녕감에 미치는 영향도 설정된 가설대로 통계적으로 유의한 수준

에서 긍정적인 영향(가설 2-1과 가설 2-2)을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직/상사의 지원과 가족관계 만족이 주관적 안녕감에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 수준에서 긍정적인 영향(가설 3-1, 가설 3-3)을 주는 것으로 나타났으나, 동호회 활동이 주관적 안녕감에 미치는 영향(가설 3-2)은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

표 6. 가설검증 결과의 요약

가설 및 경로	경로 계수	t-값	검증 결과
가설 1 : 에너지 →주관적안녕감	0.360	11.086	채택
가설 2-1: 업무자신감 →주관적안녕감	0.147	5.068	채택
가설 2-2: 업무의미감 →주관적안녕감	0.359	12.113	채택
가설 3-1: 조직/상사지원→주관적안녕감	0.230	8.827	채택
가설 3-2: 동호회활동 →주관적안녕감	-0.028	1.077	기각
가설 3-3: 가족관계만족 →주관적안녕감	0.083	2.915	채택

VI. 결론

본 연구의 목적은 국내 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인들을 조사하는 것이었다. 이를 위하여 에너지와 같은 개인 특성 요인, 업무 자신감과 업무의 미감과 같은 업무 특성 요인들 그리고 조직/상사 지원, 동호회 활동 참여, 가족관계 만족 등의 관계 특성 요인들로 구성된 직장인의 주관적 안녕감 예측 이론모형을 제안하였고, 국내 직장인들을 대상으로 설문조사를 실시하고, 구조방정식모형을 사용하여 분석한 결과, 다음과 같은 몇 가지 시사점들을 도출하였다.

먼저 본 연구는 직장인의 주관적 안녕감 수준을 파악할 수 있는 이론 모형을 제안하고 실제 검증하였다는데 의의가 있다. 기존에는 보고서 수준에서 직장인의 주관적 안녕감 수준을 다루고 있었다. 둘째, 본 연구에서 제안된 직장인의 주관적 안녕감 이론 모형을 실증함으로써 국내 직장인의 행복을 예측할 수 있는 몇몇 요인들을 확인하였다는데 의미가 있다. 기존 연구는 대부분 직장인만을 대상으로 하지 않고 전체 집단을 대상으로 분석을 실시하였다. 이와 같은 본 연구의 결과는 실제 현업에서 조직 구성원의 주관적 안녕감을 증진시키는 방안을 마련하는데 도움을 줄 것으로 생각된다.

본 연구는 국내 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 주요 요인들을 조사함으로써 여러 가지 의미 있는 시사점을 도출하였지만, 이러한 본 연구의 흥미로운 결과에도 불구하고 다음과 같은 몇 가지 한계점도 지니고 있다. 따라서 이를 극복할 수 있는 향후 연구가 필요하다고 생각된다. 첫째, 본 연구는 직장인의 주관적 안녕감을 결정하는 주요한 요인들을 규명하는데 주안점을 두고 검증하였다. 그러나 주관적 안녕감을 예측할 수 있는 변수인 개인 특성, 업무 특성, 관계 특성에 대한 다층 분석(multilevel analysis)이나 다양한 상황 변수에 대한 그룹 분석은 고려되지 못했다. 만약 이런 통계적 분석절차가 뒤따른다면, 본 연구의 흥미 있는 연구결과에 대한 설명력이 배가되어 현업의 상황을 제대로 이해하는데 실제적인 도움을 줄 것으로 판단된다. 둘째, 본 연구는 국내 직장인만을 대상으로 제안한 연구모형을 실증하였다. 국내 직장인뿐만 아니라 해외 직장인에 대해서도 설문조사를 하여 비교연구를 수행한다면, 이론모형을 일반화하는데 도움이 될 뿐만 아니라 더 의미 있는 결과도 도출될 수 있을 것으로 생각된다.

참 고 문 헌

[1] <http://news.hankooki.com>.
 [2] 예지은, 진현, 서의정, 김명진, 류지성, "직장인의 행복에 관한 연구", SERI연구보고서, pp.1-95, 2013.
 [3] <http://www.ohmynews.com>.
 [4] <http://www.brainmedia.co.kr>.
 [5] 서은국, 구재선, "단축형 행복 척도(COMOSWB) 개발 및 타당화", 한국사회및성격심리학회지, 제25권, 제1호, pp.95-113, 2011.
 [6] <http://terms.naver.com>.
 [7] D. Diener, "Subjective Well-Being," Psychological Bulletin, Vol.95, No.3, pp.542-575, 1984.
 [8] F. M. Andrews and S. B. Withey, "Social Indicators of Well-Being. Americans Perceptions of Life Quality," Plenum Press, New

York, USA, 1976.
 [9] C. D. Ryff, "Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being," Journal of Personality and Social Psychology, Vol.57, No.6, pp.1069-1081, 1989.
 [10] E. Diener, R. S. Emmons, R. J. Larsen, and S. Griffin, "The satisfaction with life scale," Journal of Personality Assessment, Vol.49, pp.71-75, 1985.
 [11] 김세봉, 변상해, "영성증진 집단상담 프로그램이 직장인의 소진과 심리적 안녕감에 미치는 영향", 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제1호, pp.447-459, 2012.
 [12] S. E. Sullivan and R. S. Bhagat, "Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here?," Journal of Management, Vol.18, No.2, pp.353-374, 1992.
 [13] 김금순, 유성모, "자기효능감, 스트레스 대처능력 및 심리적 안녕감이 주관적 안녕감에 미치는 영향", 뇌교육연구, 제6권, pp.19-53, 2010.
 [14] 구재선, 서은국, "한국인, 누가 언제 행복할까?", 한국사회및성격심리학회지, 제25권, 제2호, pp.143-166, 2011.
 [15] M. Salanova, A B. Bakker, and S. Llorens, "Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources," Journal of Happiness Studies, Vol.7, No.1, pp.1-22, 2006.
 [16] L. Fred, M. N. Steven, J. A. Bruce, and B. A. James, "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate -employee performance relationship," Journal of Organizational Behavior, Vol.29, No.2, pp.219-238, 2008.
 [17] 김민규, 신인영, 강미리, 김주환, "자기회귀교차지연 모형을 통한 대인관계와 주관적 안녕감의 인과관계 검증", 한국HCI학회 학술대회 논문지, pp.1142-1145, 2011.

[18] 송승훈, "직장인의 여가활동유형에 따른 심리적 행복감 및 직무만족의 차이", 스포츠과학논문집, 제21권, pp.69-78, 2009.

[19] 성보훈, 윤선아, "행복의 정의와 발달단계별 결정요인", 뇌교육연구, 제6권, pp.103-134, 2010.

[20] 유지수, 장재운, "직장에서 가정으로의 정서 과급: 성격 요인 및 직무만족의 조절효과", 한국산업및조직심리학회지, 제24권, 제2호, pp.257-280, 2011.

[21] 오홍숙, 전순영, "응급실 간호사의 직무스트레스와 동기부여에 미치는 영향의 개념적 모형", 한국산학기술학회 추계 학술대회발표논문집, pp.954-958, 2010.

[22] 이명신, "사회복지사의 소진과정 모델: 직업관련 스트레스 요인, 직무스트레스와 전문직효능성에 의한 소진 경로분석", 한국사회복지학, 제56권, 제4호, pp.5-34, 2004.

[23] 차동욱, 김정식, 광신근, 신유순, "리더-부하간 교환관계가 정서적 몰입과 근속적 몰입에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과를 중심으로", 한국콘텐츠학회논문지, 제10권, 제1호, pp.353-364, 2010.

[24] M. Salanova, A. B. Bakker, and S. Llorens, "Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources," Journal of Happiness Studies, Vol.7, No.1, pp.1-22, 2006.

[25] A. D. Stajkovic and F. Luthans, "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis," Psychological Bulletin, Vol.124, No.2, pp.240-261, 1998.

[26] K. A. Arnold, N. Turner, J. Barling, E. K. Kelloway, and M. C. McKee, "Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work," Journal of Occupational Health Psychology, Vol.12, No.3, pp.193-203, 2007.

[27] 류현욱, 직장 내 인간관계에서 신뢰와 불신 및 자기효능감에 관한 연구, 인하대학교 석사학위논문, 2006.

[28] 양현주, 중년기 전업주부의 생성감과 가족관계가

주관적 안녕감에 미치는 영향: 사회활동의 조절효과를 중심으로, 연세대학교 석사학위논문, 2005.

[29] <http://www.smartpls.de/forum/release.php>

[30] D. Barclay, C. Higgins, and Thomson, R., "The Partial Least Squares(PLS) Approach to Causal Modeling, Personal Computer Adoption and Use as an Illustration," Technology Studies, Vol.2, No.2, pp.285-309, 1995.

[31] E. G. Carmines and R. A. Zeller, "Reliability and Validity Assessment, Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences," No.07-107, Beverly Hills, CA: SAGE, 1979.

[32] W. W. Chin, "Issues and Opinion on Structural Equation Modeling," MIS Quarterly, Vol.22, No.1, pp.7-16, 1998(3).

[33] C. Fornell and D. Lacker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," Journal of Marketing Research, Vol.18, pp.921-950, 1981.

[34] 이종만, "누가 행복한 직장인인가?: 인구통계적 심리분석적 요인과 행복수준 간의 관계", 한국컴퓨터정보학회논문지, 제18권, 제12호, pp.159-166, 2013.

저 자 소 개

이 종 만(Jong Man Lee)

정희원



- 1994년 2월 : 한양대학교(공학사)
 - 1997년 2월 : KAIST 경영공학(공학석사)
 - 2007년 8월 : 서강대학교 경영학파(경영학박사)
 - 2001년 9월 ~ 현재 : 동양미래대학교 경영학부 e-비즈니스과 부교수
- <관심분야> : 경영정보시스템, e-비즈니스, IT아웃소싱