

직무 의미감, Big 5 성격유형, 직무스트레스의 구조적 관계에 관한 탐색적 연구[†]

백유성*

〈요 약〉

본 연구는 경북 북부지역 거주 직장인 332명을 대상으로 직무 의미감, Big 5 성격유형, 직무스트레스 간의 구조적 관계를 실증적으로 탐색한 것이다. 본 연구에서 밝혀진 주요한 사실은 다음과 같다. 첫째, 직무 의미감은 Big 5 성격유형의 친화성, 성실성, 외향성 요인에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인이 수행하는 직무가 의미감이 커질수록 개인이 지닌 성격특성 중 친화성, 성실성, 외향성 등이 강화된다고 풀이할 수 있을 것이다. 둘째, 직무 의미감은 신경증 요인에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 직무 의미감이 커지면 직무수행으로 인한 긴장, 화냄, 낙담 등이 줄어들 수 있다고 해석할 수 있다. 셋째, 직무 의미감은 성격특성 중 개방성 요인에는 통계적으로 의미 있는 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 넷째, Big 5 성격유형 중 신경증 요인은 심리적 스트레스와 신체적 스트레스에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 신경증 성향이 강한 사람일수록 스트레스에 취약하다고 풀이할 수 있다. 다섯째, Big 5 성격유형 중 개방성 요인은 심리적 스트레스와 신체적 스트레스에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 개방성향이 높은 사람들은 동일한 자극에도 개방성향이 낮은 사람에 비해 스트레스를 적게 경험할 수 있다는 것을 의미한다.

핵심주제어: 직무 의미감, 성격, Big 5 성격 유형, 직무스트레스

I. 서 론

조직은 사람과 자원을 유기적으로 결합하여 목표달성을 추구하는 사회적 실체이다. 경영학 특히 조직행동 연구 분야에서는 인간이 수행하는 일을 직무(job)라고 부른다. 이 직무는 개인에게는 경제적 생계유지의 원천이 되며 일하는 개인은 일을 통하여 자아실현과 심리적 성장을 추구한다. 또한 조직측면에서는 개인 작업자가 수행하는 일의 효율성과 효과성을 높이는 방안이 조직 경쟁우위의 원천이 된다. 이처럼 직무는 작업자 개인과 조직을 밀접하게 이어주는 가장 기본적인 단위이다.

조직에서 개인과 직무의 관계에 대한 관심은 20세기 초 인적자원관리가 발전할 당시에는 주로 경제적인 관심에서 비롯되었다. 1930년대 미국에서 인간관계론이 등장하면서 개인과 직무의 관계는 조직전체 맥락에서 보다 통합적 관점으로 전환되기 시작하였다(백유성, 2014). 특히 대량생산체제가 도입되고 자동화된 조립라인의 노동자 소외문제가 작업장의 주요 이슈가 된 1970년대 이후 서구에서는 직무확대, 직무충실화 등을 통하여 노동소외를 해결하고 직무에서 의미감을 찾는 것이 직무설계의 주요 초점이 되기 시작하였다.

Hackman과 Oldham(1976)이 제안한 직무특성 모형은 모든 직무에 내재하는 직무의 핵심특성을 변화시켜 직무를 수행하는 개인의 동기를 부여하고 만족감을 높이고자 하는 시도이며 이모형에서도 직무의 의미감이 강조되고 있다. 이들은 직무수행에 필요한 기술 다양성을 높이고 과업의 완결성을 향상시켜 정체성을 끌어 올리고 과업 자체가 중요하도록 함으로써 작업자 개인이 일에서 의미를 느끼도록 직무를 설계하고자 시도하였다.

직장인들은 하루 중 대부분의 시간을 일터에

서 보내며 반복되는 업무와 시간적 압박감, 대인 갈등, 그리고 예기치 못한 사건과 같은 여러 유형의 스트레스에 직면하고 있다. 이와 같은 스트레스는 작업자 개인에게 부정적인 감정을 유발시켜 심리적, 육체적인 피로를 경험하게 만든다(Crawford, LePine, and Rich, 2010).

미국에서 실시한 스트레스 원인조사에서 응답자들은 자신의 재정상태나 인간관계보다 자신의 직무가 가장 빈번한 스트레스 유발 원천이라고 주장하였다(Robbins and Judge, 2011). 한국의 직장인들이 느끼는 직무스트레스는 가정이나 사회생활에서 받는 스트레스 보다 더욱 높으며(이종윤, 2012) OECD국가 중에 최고수준이라고 알려져 있다(백성욱, 2010). 특히 정보통신기술의 발달로 퇴근 후에도 직장인들이 SNS로 상사의 업무지시를 받는 지경에 이르러 조직구성원들의 직무스트레스는 더욱 가중되고 있는 실정이다.

스트레스를 지속적으로 경험하면 개인은 두통, 고혈압, 심장질환 등의 건강이상을 일으키고 불안, 우울 등으로 직무불만족이 높아지며 이는 생산성 하락, 결근, 이직 등으로 이어져 조직유효성을 저해하게 된다(Robbins and Judge, 2011).

이처럼 조직에서 직무스트레스를 적절히 관리하는 것은 종업원 복지향상과 조직유효성 제고를 위해 필수불가결한 경영과제이다. 그러나 경영현장에서 스트레스를 적절히 관리하기는 현실적으로 매우 어려운 실정이다. 왜냐하면 조직구성원 개인의 건강상태, 가치관, 욕구수준이 모두 다르기 때문에 동일한 스트레스 상황에 처해 있어도 모두가 똑같은 강도로 스트레스를 지각하지는 않기 때문이다. 이처럼 직무와 직무스트레스 간의 관계에는 개인의 성격특성과 같은 개인적 요소가 중요한 요인으로 작용한다.

직무스트레스에 관한 선행연구(김일희, 2007; 한태근, 2010; 박웅렬, 2010; 조나, 2010; 신아름, 2012; 이종윤, 2012; 김기옥, 2014; 반태현·송신

근, 2014; 김대수·윤정현, 2017)를 분석해 보면 다양한 연구대상으로 다양한 관점의 직무스트레스 연구가 수행되고 있음을 확인할 수 있다. 그러나 김일희의 연구(2007)를 제외하면 성격특성과 직무스트레스 간의 관련성을 검증한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 이러한 점에서 직무의 의미감, 성격, 직무스트레스 간의 구조적 관계를 실증적으로 탐색해 보아야 할 필요성이 제기된다.

II. 이론적 배경

1. 직무 의미감

최근 긍정심리학에 대한 관심이 높아지면서 삶의 의미, 일에 대한 의미와 가치를 찾으려는 연구가 증대하고 있다. 개인이 자신의 일에서 의미감을 찾을 수 있으면 직무만족이 높아지고 동기부여되며 개인적인 성장과 발전의 계기가 만들어 진다.

개인이 수행하는 일 즉, 직무자체를 통하여 동기부여가 가능하다는 논리는 허즈버그(Herzberg)의 이요인이론에서 일찍이 제시되었다. 그는 자신의 설문조사를 바탕으로 개인이 직무를 통하여 느끼는 성취감이나 인정, 일 그 자체의 흥미 등이 개인의 동기부여에 기여한다고 주장하였다. 특히 이와

같은 동기요인들은 직무수행자를 더욱 생산적이고 자신의 일에 만족하도록 만든다고 결론지었다(Herzberg, 1968).

Hackman and Oldham(1976)은 직무가 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성을 지닐수록 의미감이 커진다고 주장하면서 직무핵심특성모형을 제시하였다. 그들은 직무수행에 있어 자율성이 높고 피드백을 적절히 받을 수 있다면 직무만족감이 높아지고 결근율과 이직율이 낮아진다고 주장하였다. 직무에 대한 의미감을 경험하면 개인적 성장, 업무동기 고취가 가능하고(Spreitzer et al., 1997) 직무 의미감, 안정감, 유능감은 조직몰입의 선행요인(May, Gilson, Harter, 2004)으로 작용하며 직무 의미감을 높게 지각하는 구성원들일수록 조직시민행동이 많아지고(한정화, 홍길표, 김영수, 1999), 회복탄력성도 높아진다는 점(이나영, 2014)이 밝혀졌다.

직무에 대하여 느끼는 의미감은 개인의 재능이나 취미가 다르듯이 개인적 편차는 매우 다양할 것이며 이는 개인이 지닌 성격이나 가치관, 성장배경, 교우관계 등 여러 요인에 의해 영향을 받게 된다. 직무 의미감에 연관된 여러 요인 중 본 연구에서는 개인이 지닌 성격특성과 직무 의미감의 관련성을 탐색해 본다.

<표 1>은 이상에서 논의한 직무 의미감에 대한 선행연구를 요약한 것이다.

<표 1> 직무 의미감에 대한 선행연구

연구자(연구년도)	내 용
Hackman와 Oldham(1976)	직무가 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성을 지닐수록 의미감이 커짐
Spreitzer et al.(1997)	직무에 대한 의미감을 경험하면 개인적 성장, 업무동기 고취가 가능함
May, Gilson, Harter(2004)	직무 의미감, 안정감, 유능감은 조직몰입의 선행요인
한정화, 홍길표, 김영수(1999)	직무 의미감을 높게 지각하는 구성원들일수록 조직시민행동이 높아짐
이나영(2014)	회복탄력성의 선행요인으로 직무 의미감 탐구

자료: 연구자 작성

2. 성격과 행동

개인은 다양한 용모만큼이나 행동에 있어서도 모두 다르다. 이와 같은 개인의 행동차이를 이해하는데 있어 필수적인 요소 중의 하나가 성격(personality)이라고 할 수 있다. 성격을 이해함으로써 개인행동의 변화와 어떤 자극에 반응하는 개인의 행동경향을 알 수 있고, 조직 생활을 하는 개인을 보다 잘 이해하게 될 것이다.

성격은 비교적 장기적으로 일관되게 개인의 행동 특성에 영향을 미치는 개인이 지니고 있는 독특한 자질들의 총체라고 정의 할 수 있다(백유성, 2014). 또한 개인이 지닌 성격특성들은 유전적 요인, 가족적 요인, 문화적 요인의 영향이 상당한 것으로 밝혀져 있으며 일생을 통하여 변화하며 발달해 간다고 알려져 있다. 특히 성격의 역동적 과정을 설명하는 사회학습이론에 따르면 개인의 성격과 연관된 행동들은 학습되며 이때 기대, 관찰, 인지 등이 중요한 요소로 작용하고 있다(백유성, 2014).

성격을 정확히 파악하고 그 성격에 적합한 일을 할 수 있다면 개인도 행복해질 것이고 조직성과의 향상에도 보탬이 될 것이다. 성격유형을 직무와 연관하여 살펴보면 A형 성격은 시간제약이 있거나 독립된 과업에 적합하며 B형 성격인 사람은 복잡한 판단과 팀웍이 필요한 직무에 적합하다. 외향적인 사람은 판매, 영업, 일반관리직에 적합한 반면 내향성인 사람은 재무, 회계, 기술 직종에 알맞다. 또한 마키아벨리즘 성향이 강한 사람은 노사협상, 프로젝트 수주 또는 성과급 직무에 보다 쉽게 적용할 수 있을 것이다.

성격측정 도구 중 하나인 MBTI의 실제적 유용성에 대한 지지가 약화되면서 Big 5 성격 유형은 성격을 연구하는 유용한 도구로 선행연구(민병모, 2001; 이인석, 2003; 김재경, 2006; 김인구·허창구, 2007; 박진현, 2014; 백유성, 2014))

에서 널리 활용되고 있다.

Big 5 성격 유형을 구성하고 있는 다섯 가지 요소는 외향성, 친화성, 성실성, 신경증, 개방성이다. 외향성은 신체 에너지가 밖으로 향하는 상태이며 타인이나 외부환경의 영향을 받고 활동적이며 명랑한 특성을 보인다. 친화성은 이타주의 성향과 밀접한 연관성이 있으며 인정, 호감, 순응, 협력적 특성을 지칭한다. 성실성은 사회 속에서 규범을 지키려는 정도를 의미하며 성실성이 높은 사람은 신뢰할 수 있고 책임감이 강하며 목표 지향적이다. 신경증은 정서적 불안정성을 지칭하며 불안, 우울, 충동 등의 특성과 연관된다. 개방성은 새로운 것에 호기심을 갖고 매료되는 정도를 말한다.

성실성은 조직성과에 정(+)의 영향을 미치며(이인석, 2003), 성실성이 높을수록 직무탈진은 낮아지며(김인구·허창구, 2007), 개방성이 높을수록 스트레스는 낮아진다(이원석, 2011)는 사실이 밝혀졌다. 또한 친화성과 성실성은 고객-종업원 관계에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 드러났다(박진현, 2014).

3. 직무와 성격, 직무스트레스

직장인들은 다양한 유형의 스트레스에 지속적으로 시달리고 있다. 직장 업무에서 스트레스를 받고 가정에서는 경제적 문제나 가족 내 인간관계로 생활 스트레스를 받으며 살고 있다. 이처럼 스트레스는 생명체들이 생존하는 과정에서 피할 수 없는 숙명이다. 또한 스트레스는 스트레스를 겪는 사람에게 신체적, 정서적으로 영향을 미치고 불안과 질병을 일으키는 주요 원인 중의 하나로 알려져 있다.

직무관련 스트레스는 개인의 생산성에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인의 직장생활의 질에도 중요한 영향을 미치는 요소이기 때문에 경영자가

지속적으로 관심을 가져야만 하는 조직행동 이슈 중의 하나이다(백유성, 2014).

특히 Robbins and Judge(2011)가 제시한 스트레스 모형에 따르면 스트레스의 원인변수와 결과변수 간의 조절변수로서 개인적 차이가 중시되고 있다. 이는 개인적 특성의 차이에 따라 스트레스 결과인 두통, 고혈압, 심장질환, 불안, 우울, 직무만족 저하, 생산성 하락, 결근, 이직 등에 있어 차이가 있음을 말해 주는 것이다. 여기서 두통, 고혈압, 심장질환 등은 신체적 스트레스 결과라고 할 수 있으며 불안, 우울, 직무만족 저하 등은 심리적 스트레스의 결과라고 할 수 있다.

구체적으로 스트레스에 관한 선행연구에 의하면 개인적 특성인 성격유형(김일희, 2007)과 직무가치관(신아름, 2012) 그리고 개인의 직무유형(김기욱, 2014)에 따라서도 스트레스 지각과 영향 정도가 달라지는 것으로 밝혀졌다.

사무직 노동자 4,502명을 설문조사한 의학적 관점의 직무스트레스 연구(김일희, 2007)에 따르면 직무스트레스가 높을수록, A형 행동성향을 보일수록 피로수준이 유의하게 높다는 사실이 확인되었다. 또한 자신이 수행하는 직무의 가치감을 높게 지각한 사람들이 보다 적은 직무스트레스를 경험한다는 사실이 밝혀졌다(신아름, 2012). 그러므로 직무에서 의미감을 느낄 수 있고 직무유형과 개인이 지닌 성격특성과의 적합성이 높을수록 직무스트레스는 낮아지며 직무만족과 생산성은 높아진다는 추론이 가능하다.

이러한 점에서 직무스트레스의 선행요인으로 직무 의미감, 성격 특성에 주목하고 직무스트레스와 어떤 구조적 관계를 지니고 있는지 다시 확인해 보아야 할 필요성이 제기된다.

스트레스라는 용어는 물리학적으로 물체 내부에서 생기는 압박상태를 의미하며 생리학적으로는 생체조직에 악영향을 미칠 수 있는 실제적으로 명백한 위험이 계속되게 하는 원인을 의미한

다(안병훈, 2008).

직무스트레스는 모든 직장인들이 직무수행과정에서 경험하는 생리적, 심리적 불균형 상태이다. 직무스트레스는 개인과 직무환경과의 부적합, 직무역할의 부적합 등에 주로 기인한다. 구체적으로 특정직무와 관련된 부정적 환경요인, 즉 과잉 업무역할갈등, 역할모호성 및 열악한 작업 조건 등으로 인하여 직무스트레스가 발생한다. 그러므로 직무스트레스는 개인을 위협하는 직무환경의 특성(Caplan and Jones, 1975; Cooper and Marshall, 1976; 김영숙, 2004; 임현주, 2014; 황연경, 2015)이라고 지칭할 수 있다.

업무상 요구사항이 노동자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않을 때 직무스트레스가 발생한다. 실제 노동자의 40% 정도가 업무로 인해 심각한 스트레스를 받고 있으며, 20%는 살아가는 중에 직장 내에서 수행하는 업무가 최대의 스트레스라고 언급하고 있다(김영신, 2015).

직무스트레스는 개인의 문제를 넘어서 조직유효성에 부정적으로 영향을 미치기 때문에(박응열, 2010) 경영자가 지속적으로 관심을 가져야만 하는 주요 관리이슈 중 하나이다. 구체적으로 직무스트레스는 조직구성원의 이직을 자극하는 가장 큰 요인으로 작용할 뿐만 아니라 조직구성원의 직무만족과 조직몰입을 저하시키는데 매우 중요한 요인으로 작용하고 있다.

김성천과 탁진국(2010)에 따르면 일-가정 양립으로 인해 발생하는 갈등이 직무스트레스에 직접적으로 영향을 미치며 특히 기혼 남성의 경우 일-가정 갈등이 직무스트레스에 미치는 영향은 매우 큰 것으로 나타났다.

Ⅲ. 실증연구설계

1. 연구과제

이론적 배경에서 논의된 선행연구 결과와 본 연구가 탐색적 연구라는 점을 고려하여 다음과 같은 연구과제를 설정하였다.

연구과제: 직무 의미감, Big 5 성격유형, 직무 스트레스 간에는 어떤 구조적 관계가 존재하는가

이와 같은 연구과제에 따라 보다 구체적으로 직무 의미감은 Big 5 성격유형에 어떤 영향을 미치며 Big 5 성격유형은 직무스트레스에 어떤 영향을 미치는지 그리고 직무 의미감과 직무스트레스 간에는 어떤 영향관계가 존재하는지 실증적으로 탐색해 보고자 한다.

2. 변수의 조작적 정의와 측정척도

직무 의미감이란 개인이 자신의 직무를 수행하면서 심리적으로 경험하는 직무의 중요성, 보람 가치를 지칭한다. 직무 의미감의 측정은 May et al.(2004)이 제시한 척도를 이나영(2014)이 번안하여 사용한 설문문항 6개를 활용하였다.

성격은 비교적 장기적으로 일관되게 개인의 행동특성에 영향을 미치는 개인이 지니고 있는 자질들의 총체(백유성, 2014)라고 정의한다. 구체적 성격유형의 측정은 Big 5 성격모형에 따라 외향성, 친화성, 성실성, 신경증, 개방성의 다차원적 구성개념으로 측정하였다. 측정척도는 선행연구(박진현, 2012)에서 사용되어 척도의 신뢰성과 타당성이 확인된 설문문항 20개를 활용하였다.

직무스트레스는 직무요구로 느끼는 긴장, 심리

적 압박 등으로 인하여 개인이 지각하는 심리적, 신체적 반응으로 정의한다. 직무스트레스의 측정은 선행연구(신아름, 2012; 백유성, 2016)에서 활용되어 타당성과 신뢰성이 검증된 측정문항 10개를 활용하였으며 신체적 스트레스와 심리적 스트레스에 관한 각 5개의 문항을 포함하고 있다.

Ⅳ. 실증분석

1. 연구방법과 표본특성

본 연구에서는 경상북도 북부지역에 거주하는 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 배포된 설문지는 총 500부이고, 회수된 설문지는 375부이다. 회수된 설문지 중에서 불성실하게 응답한 43부를 제외한 총 332부가 최종분석에 사용되었다.

회수된 설문지는 일차검토를 한 다음 데이터 코딩과정을 거쳐 SPSS 프로그램과 AMOS 프로그램을 사용하여 실증분석을 실시하였다. 먼저 표본자료의 인구통계적 특성을 확인하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 또한 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석, Cronbach's Alpha 검증을 실시하였으며, 나아가 변수들 간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였으며 확인적 요인분석, 구조모형 분석을 실시하여 연구모형의 적합도를 확인하고 연구과제를 검증하였다.

설문 응답자들의 인구통계적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 구체적으로 남성이 200명(60.2%), 여성은 132명(39.8%), 기혼자는 86명(21.6%), 미혼은 246명(70.8%)으로 나타났다. 학력은 대졸 이상이 159명(47.9%), 전문대졸 86명(25.9%), 고졸

이하 81명(24.4%)이었다. 또한 직업별로는 회사원이 230명(69.3%), 공무원 71명(21.4%), 기타 31명(9.3%)으로 나타났다. 거주지별로는 영주시가 160명(48.2%), 안동시가 159명(47.9%)으로 비슷한 것으로 나타났다.

2. 측정척도의 신뢰도와 타당도

실증연구에 사용될 측정척도의 신뢰도를 검증하기 위하여 본 연구에서는 측정변수들의 Cronbach's Alpha 값을 계산하였다. 보통 Cronbach's Alpha 값이 0.60 이상이면 척도는 신뢰할 수 있는 것으로 본다. 신뢰도 분석 결과, Cronbach's Alpha 계수가 0.873에서 0.958의 범위에 걸쳐 나타난 결과로 볼 때 전반적으로 본 연구에 사용된 설문문항들로 구성된 변수는 신

뢰도가 높은 것으로 판단된다.

측정척도의 타당도 분석을 위해 주성분 분석 방법에 따라 탐색적 요인분석을 실시하였다. 본 연구에 포함된 각 변수들을 측정하기 위해 사용된 총 36개 문항을 요인분석한 결과 1.0 이상의 고유 값을 갖는 요인은 8개가 추출되었으며, 8개 요인의 총 분산 설명력은 80.504%로 나타나 연구변수들의 타당도는 높은 것으로 밝혀졌다.

3. 상관관계분석과 확인적 요인분석

변수들 간의 상관관계를 피어슨의 상관계수를 이용하여 분석하였다. 본 연구에 포함된 변수들의 기술적 통계 특성과 각 변수들 간의 상관관계는 <표 2>에 제시되어 있다. 직무 의미감은 친화성, 성실성, 외향성과는 정(+)의 상관이 신경

<표 2> 기초통계량과 상관관계분석 결과

구분	직무 의미감	친화성	성실성	외향성	신경증	개방성	STA	STB
직무 의미감	0.794							
친화성	.312** (.097)	0.675						
성실성	.536** (.287)	.644** (.415)	0.598					
외향성	.203** (.041)	.522** (.272)	.507** (.257)	0.803				
신경증	-.165** (.027)	-.067 (.004)	-.146** (.021)	.083 (.007)	0.709			
개방성	.033 (.001)	.156** (.024)	.158** (.025)	.421** (.177)	.352** (.124)	0.744		
STA	.004 (.000)	.000 (.000)	.021 (.000)	-.024 (.001)	.205** (.042)	-.213** (.045)	0.761	
STB	-.176** (.031)	-.244** (.060)	-.218** (.048)	-.236** (.056)	.319** (.102)	-.088 (.008)	.625** (.391)	0.679
평균	5.9340	5.4345	5.6867	5.1102	3.4509	4.1722	4.4976	3.5311
표준편차	0.9721	1.0047	0.8964	1.2870	1.2937	1.3461	1.3830	1.3384
Cronbach's Alpha	0.958	0.892	0.856	0.942	0.907	0.920	0.941	0.913

** . 001 수준(양쪽)에서 유의함. ()의 값은 상관계수의 제곱 값, 진한 대각선은 평균분산추출 값(AVE)임.

*** STA는 심리적 스트레스, STB는 신체적 스트레스

증, 신체적 스트레스와는 부(-)의 상관관계가 있다는 점을 알 수 있다. Big 5 성격유형 중 신경증 성향은 심리적 스트레스에 정(+)의 상관이 개방성 요인은 부(-)의 상관관계가 있음이 드러났다. 또한 Big 5 성격유형 중 친화성, 성실성, 외향성 요인은 신체적 스트레스에 부(-)의 상관이 신경증 성향은 정(+)의 상관관계가 있다는 점을 보여준다.

다음으로 측정모형에 투입된 변수들의 신뢰도와 타당도를 확인하기 위하여 표준화 적재치와 측정오차를 활용하여 구성개념들의 평균분산추출값(AVE)을 알아보았다. 일반적으로 평균분산추출 값은 0.5 이상일 때 수용가능하다고 판단할 수 있다(Fornell and Larcker, 1981). <표 2>에서 알 수 있듯이 모든 변수들의 Cronbach's Alpha 값과 평균분산추출 값이 최소 수용가능치를 초과해 적합한 신뢰도를 확보하였다는 사실

이 확인되었다.

확인적 요인분석을 통하여 연구변수들의 구성개념이 문제가 없는지 타당도를 재차 확인하였다. <표 3>에서 알 수 있듯이 모든 CR값이 13.123 이상으로 나타나 변수들의 구성개념은 타당한 것으로 결론지을 수 있다.

또한 측정모형이 표본자료에 얼마나 잘 부합하고 있는지를 확인하기 위해 측정모형의 적합도 지수를 확인하였다. χ^2 값이 $\chi^2=1013.638(p=0.000, df=554)$ 로 크게 나타나 χ^2 이외의 지수를 검토하여 전반적인 모형 적합도를 확인하였다. 구체적으로 GFI=0.852, AGFI=0.823, NFI=0.912, IFI=0.958, CFI=0.958, RMSEA=0.050으로 대다수의 적합도지수가 적절한 수준인 것으로 밝혀졌다. 따라서 본 연구에서 설정한 측정모형은 연구의 자료를 적절히 설명하는데 적합하게 설계되었다고 판단된다.

<표 3> 확인적 요인분석 결과

경로	Estimate	S.E.	SRW	C.R.	P
직무 의미감←직무 의미감1	1.000		0.910		
직무 의미감←직무 의미감2	0.947	0.036	0.885	26.471	0.000
직무 의미감←직무 의미감3	0.996	0.041	0.886	24.246	0.000
직무 의미감←직무 의미감4	0.879	0.037	0.875	23.618	0.000
직무 의미감←직무 의미감5	0.994	0.045	0.900	22.056	0.000
직무 의미감←직무 의미감6	0.951	0.044	0.889	21.455	0.000
친화성←친화성1	1.000		0.769		
친화성←친화성2	1.087	0.066	0.855	16.379	0.000
친화성←친화성3	1.015	0.060	0.874	16.788	0.000
친화성←친화성4	0.965	0.065	0.783	14.811	0.000
성실성←성실성1	1.000		0.771		
성실성←성실성2	1.103	0.065	0.790	17.003	0.000
성실성←성실성3	0.942	0.068	0.779	13.766	0.000
성실성←성실성4	0.911	0.069	0.752	13.221	0.000
외향성←외향성1	1.000		0.844		
외향성←외향성2	1.013	0.047	0.891	21.513	0.000
외향성←외향성3	1.099	0.048	0.922	22.866	0.000
외향성←외향성4	1.110	0.048	0.926	23.053	0.000
신경증←신경증1	1.000		0.771		
신경증←신경증2	1.024	0.061	0.855	16.753	0.000
신경증←신경증3	1.143	0.063	0.920	18.090	0.000

신경증←신경증4	0.960	0.061	0.816	15.818	0.000
개방성←개방성1	1.000		0.780		
개방성←개방성2	1.090	0.065	0.860	16.742	0.000
개방성←개방성3	1.154	0.067	0.880	17.155	0.000
개방성←개방성4	1.321	0.082	0.923	16.163	0.000
STA←STA1	1.000		0.844		
STA←STA2	1.102	0.040	0.899	27.333	0.000
STA←STA3	1.173	0.054	0.911	21.668	0.000
STA←STA4	1.128	0.055	0.888	20.639	0.000
STA←STA5	1.055	0.059	0.817	18.019	0.000
STB←STB1	1.000		0.868		
STB←STB2	1.032	0.045	0.905	22.860	0.000
STB←STB3	0.991	0.046	0.875	21.512	0.000
STB←STB4	0.986	0.053	0.804	18.478	0.000
STB←STB5	0.865	0.066	0.642	13.123	0.000

1. fixed parameter n=332
 측정모형의 적합도: $\chi^2=1013.638$, $p=0.000$, $df=554$, $\chi^2/df=1.830$ RMSEA=0.050, GFI=0.852, AGFI=0.823, NFI=0.912, IFI=0.958, CFI=0.958

*STA는 심리적 스트레스, STB는 신체적 스트레스

4. 구조모형의 적합도 및 연구과제 검증결과

본 연구에서는 구조방정식 모형분석을 실시하였으며, 연구모형의 적합도와 변수들 간의 관계를 확인하기 위해 적합도 판단기준을 다음과 같이 적용하였다.

χ^2 의 값이 작을수록 최적모형, p값은 0.05보다 클수록 최적모형, RMSEA값은 0.08보다 작을수록 최적모형 그리고 기타 적합지수 등은 1에 가까울수록 최적모형에 가깝다는 적합도 판단기준을 적용하였다. 모수추정법은 사용된 변수들의 정규분포를 가정하는 최대우도법을 사용하였으며, 구조모형의 구성지표는 측정모형과 동일한 구성지표를 사용하였다. 구조모형의 적합도 분석 결과, χ^2 값이 $\chi^2=1037.030(p=0.000, df=559,$

GFI=0.850, AGFI=0.821, NFI=0.910, IFI=0.956, CFI=0.956, RMSEA=0.051로 나타나 본 연구에서 제안한 연구모형과 자료가 매우 뛰어난 것은 아니지만 구성개념들 간의 관계를 추론하는데 무리가 없는 것으로 판단된다. 이러한 적합도 판단기준을 적용하여 분석한 결과, 직무 의미감과 Big 5 성격유형 간의 관계에서 개방성을 제외한 나머지 친화성, 성실성, 외향성, 신경증은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Big 5 성격유형과 심리적 스트레스(STA)와 신체적 스트레스(STB) 간의 관계에서 친화성, 성실성, 외향성은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 신경증과 개방성은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직무 의미감과 심리적(STA), 신체적(STB) 스트레스 간의 직접적인 영향관계를 확인한 결과, 모두 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다.

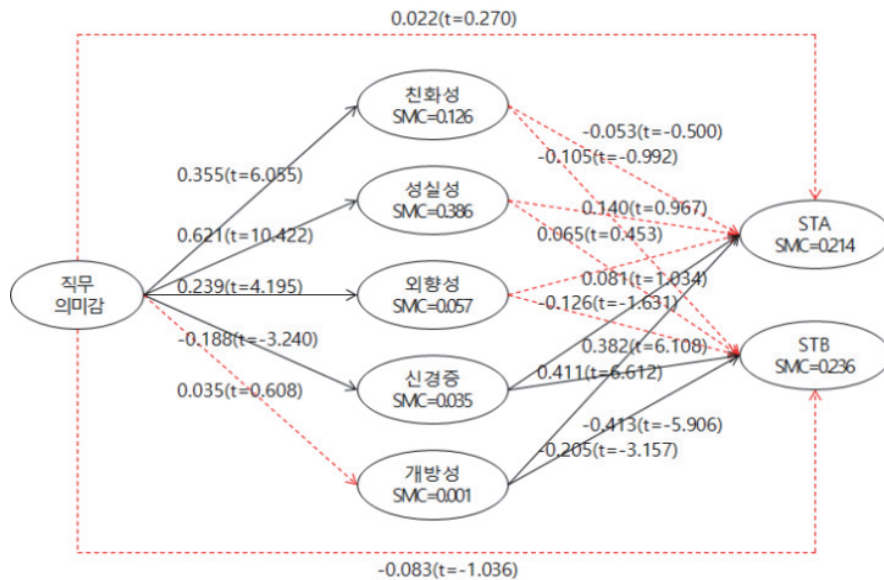
<표 4> 연구과제 검증 결과

가설	Estimate	S.E.	SRW	C.R.	P
직무 의미감→친화성	0.331	0.055	0.355	6.055	0.000
직무 의미감→성실성	0.518	0.050	0.621	10.422	0.000
직무 의미감→외향성	0.274	0.065	0.239	4.195	0.000
직무 의미감→신경증	-0.225	0.069	-0.188	-3.240	0.001
직무 의미감→개방성	0.037	0.061	0.035	0.608	0.543
친화성→STA	-0.071	0.141	-0.053	-0.500	0.617
성실성→STA	0.207	0.214	0.140	0.967	0.333
외향성→STA	0.087	0.084	0.081	1.034	0.301
신경증→STA	0.395	0.065	0.382	6.108	0.000
개방성→STA	-0.481	0.081	-0.413	-5.906	0.000
친화성→STB	-0.145	0.147	-0.105	-0.992	0.321
성실성→STB	0.100	0.222	0.065	0.453	0.651
외향성→STB	-0.142	0.087	-0.126	-1.631	0.103
신경증→STB	0.446	0.067	0.411	6.612	0.000
개방성→STB	-0.250	0.079	-0.205	-3.157	0.002
직무 의미감→STA	0.027	0.100	0.022	0.270	0.787
직무 의미감→STB	-0.108	0.104	-0.083	-1.036	0.300

1. fixed parameter n=332

구조모형의 적합도: $\chi^2=1037.030$, $p=0.000$, $df=559$, $\chi^2/df=1.855$, RMSEA=0.051, GFI=0.850, AGFI=0.821, NFI=0.910, IFI=0.956, CFI=0.956

*STA는 심리적 스트레스, STB는 신체적 스트레스



*STA는 심리적 스트레스, STB는 신체적 스트레스

<그림 1> 연구결과 요약

V. 결 론

본 연구에서 밝혀진 직무 의미감, Big 5 성격유형, 직무스트레스 간의 구조적 관계를 요약해보면 다음과 같다. 첫째, 직무 의미감은 Big 5 성격유형의 친화성, 성실성, 외향성 요인에는 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인이 수행하는 직무가 의미감이 커질수록 개인이 지닌 성격특성 중 친화성, 성실성, 외향성 등이 강화된다고 풀이할 수 있을 것이다. 둘째, 직무 의미감은 신경증 요인에는 부(-)²의 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 직무 의미감이 커지면 직무수행으로 인한 긴장, 화냄, 낙담 등이 줄어들 수 있다고 해석할 수 있다. 셋째, 직무 의미감은 성격특성 중 개방성 요인에는 통계적으로 의미 있는 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다.

넷째, Big 5 성격유형 중 신경증 요인은 심리적 스트레스와 신체적 스트레스에 정(+)³의 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 신경증 성향이 강한 사람일수록 스트레스에 취약하다고 풀이할 수 있다. 다섯째, Big 5 성격유형 중 개방성 요인은 심리적 스트레스와 신체적 스트레스에 부(-)⁴의 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이는 개방성향이 높은 사람들은 동일한 자극에도 개방성향이 낮은 사람에 비해 스트레스를 적게 경험할 수 있다는 것을 의미한다. 여섯째, 직무 의미감은 신체적 스트레스와 심리적 스트레스에 직접 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다.

이와 같은 연구결과는 Freud나 Erikson 등의 주장처럼 개인의 성격은 일생을 통하여 변화하고 발달해 가는 측면이 있다는 사실을 다시 상기시킨다. 즉, 성격특성은 비교적 안정적이지만 지속적 직무수행의 맥락에서 사회적 학습과정을 통해 성격특성이 영향을 받을 수 있다는 사실을 보여준다고 풀이할 수 있다. 그러므로 이상에서

밝혀진 분석결과는 경영자들에게 인적자원관리에 유용한 다음과 같은 시사점을 제시해 줄 수 있을 것이다. 첫째, 직무 의미감을 높여 개인의 성격특성 중 친화성, 성실성, 외향성을 강화시키고 신경증을 약화시킬 수 있을 것이다. 개인이 지닌 Big 5 성격특성 중 친화성과 성실성이 강화되면 고객과 종업원 관계가 좋아지고(박진현, 2014) 장기적으로 기업의 경쟁우위 제고에 도움이 될 것이다. 둘째, 종업원을 선발할 때 직무적합성과 성격검사를 실시하여 개방성이 높고 신경증 성향이 낮은 종업원을 채용한다면 종업원 스트레스 관리에 다소 유용할 것이다.

본 연구는 성격특성은 동태적 관점으로 이해하고 논의하였지만 직무스트레스의 원인과 과정 결과로 연결되는 동태적 측면을 적절히 반영하고 측정하지 못하였다는 점에서 한계를 지니고 있다. 그러므로 연구결과의 해석과 일반화에 신중을 기하여야 할 것이다.

참고문헌

1. 김기옥(2014), 직무스트레스 및 직무소진과 조직행동과의 관계: 조절변수의 완화효과 제약 회사 영업사원을 중심으로, 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문
2. 김대수·윤정현(2017), “직무스트레스, 위험한 직무환경, 그리고 직무복잡성이 반생산적 업무행동에 미치는 영향: 음주행위의 매개효과와 조직지원인식의 조절효과,” *경영교육연구*, 32(1), 47-78.
3. 김성천·탁진국(2010), “역할과부하 및 일-가정 갈등과 직무스트레스와의 관계,” *한국심리학회지: 건강*, 15(1), 35-49.
4. 김영숙(2004), 간병인의 직무스트레스 요인과 해소방안, 광운대학교 대학원 석사학위논문

5. 김영신(2015), 교정공무원의 직무스트레스에 관한 연구: 인천 지역 교정시설을 중심으로, 인하대학교 대학원 석사학위논문.
6. 김인구·허창구(2007), “심리적 수용이 직무탈진에 미치는 효과: 심리적 수용의 직접효과 및 성격 5요인과의 상호작용효과,” *한국심리학회지: 건강*, 12(3), 547-572.
7. 김일희(2007), 직무스트레스와 A형 행동유형이 피로에 미치는 영향, 연세대학교 대학원 박사학위논문
8. 김재경(2006), 조직구성원의 성격유형과 조직효과성에 관한 연구, 광운대학교 대학원 박사학위논문
9. 류수민·유태용(2015), “역할 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에서 심리적 계약위반의 매개효과와 회복 탄력성의 조절효과,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 723-747.
10. 민병모(2001), 성격 5 요인모형에서 개인-조직 일치도와 수행의 관계, 고려대학교 대학원 박사학위논문
11. 박용열(2010), 사회복지담당 공무원의 직무스트레스 요인과 조직효과성 간의 관계, 청주대학교 대학원 박사학위논문.
12. 박진현(2014), 개인특성이 고객-종업원 교환관계와 조직몰입에 미치는 영향, 동양대학교 대학원 박사학위논문.
13. 반태현·송신근(2014), “세법복합성과 조세회피가 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,” *경영교육연구*, 29(2), 509-530.
14. 백성욱(2010), *직장인 스트레스 관리, 3·3 전략*, SERI 경영노트 제70호.
15. 백유성(2014), *조직행동론*, 빅북.
16. 백유성(2014), “고객-종업원 교환관계와 조직몰입 간의 관계: Big 5 성격유형의 조절효과,” *경영과 정보연구*, 33(2), 155-170.
17. 백유성(2016), “정서지능과 직무스트레스 간의 구조적 관계, *질서경제저널*,” 19(3), 117-133.
18. 손영미·박정열(2014), “여성 근로자의 일과 삶의 균형 유형화: 전일제 여성 임금근로자를 중심으로,” *한국가족자원경영학회지*, 18(2), 75-102.
19. 신아름(2012), 직무요구, 통제 및 일 가치감이 직무 스트레스에 미치는 영향, 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
20. 안병훈(2008), 공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
21. 이나영(2014), 회복탄력성의 선행요인과 업무성과에 미치는 영향: 조직지원과 실책관리문화의 조절효과, 부산대학교 대학원 박사학위논문.
22. 이인석(2003), “Big 5 모델의 성격요인 및 윤리적 가치관과 조직성과 간의 관계,” *경영학연구*, 32(6), 1593-1621.
23. 이원석(2011), 호텔 베이커리 종사자의 성격유형(Big 5)이 기업의 주관적 성과에 미치는 영향, 경기대학교 관광전문대학원 박사학위논문.
24. 이종윤(2012), 대학도서관 사서의 직무스트레스 측정을 위한 도구 개발, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
25. 임지은(2014), “직무스트레스가 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향 및 지각된 조직지원의 조절효과 검증,” *서비스경영학회지*, 15(5), 51-79.
26. 임현주(2014), 항공사 객실승무원의 대인관계 성향이 역할관련 직무스트레스와 고객지향성 및 회복탄력성에 미치는 영향, 경기대학교 대학원 석사학위논문.
27. 조나(2010), 직무스트레스가 조직특성에 따라 조직성과에 미치는 영향, 중국농업은행을 중심으로, 원광대학교 대학원 박사학위논문.
28. 조상리, 강명주(2014), “판매원의 성격과 감사

- 성향이 심리적 안녕감과 친소비자 행동에 미치는 영향,” *경영과 정보연구*, 33(4), 119-135.
29. 진중순(2015), “일과 가정의 갈등이 직무스트레스에 미치는 영향,” *한국정책과학학회보*, 19(4), 217-239.
 30. 최수형(2016), “조직구성원의 공감이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과,” *경영과 정보연구*, 35(4), 229-250.
 31. 한정화 · 홍길표 · 김영수(1999), “기업구성원의 가치특성과 자원봉사활동이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구,” *경영학연구*, 28(4), 1099-1132.
 32. 황연경(2015), 요양보호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입간의 관계에 관한 연구, 순천대학교 대학원 석사학위논문.
 33. 황종귀 · 배성희(2014), “보육교사의 근무환경에 따른 직무스트레스와 자기효능감,” *한국엔터테인먼트산업학회논문지*, 8(2), 227-239.
 34. Kahn, R. L. and Byosiere, P.(1992), *Stress in Organizations*, In Dunnette, M. D. & Hough, L. M.(Eds.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* 2nd Ed., 3, 571-650.
 35. Robbins, S. P. and Judge, T. A.(2011), *Organizational Behavior*(14th Ed.), Pearson International Edition.
 36. Caplan, R. and Jones, K(1975), “Effects of Workload, Role Ambiguity, and Type a Personality on Anxiety, Depression and Heart Rate,” *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 73-719.
 37. Cooper, C. and Marshall, J.(1976), “Occupational Source of Stress: A Review of Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health,” *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
 38. Crawford, E. R., LePine, J. A., and Rich, B. L.(2010), “Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test,” *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
 39. Dex, S. and Bond, S.(2005), “Measuring Work-Life Balance and Its Covariates,” *Work, Employment & Society*, 19, 627-637.
 40. Fornell, C. and Larcker, D. F.(1981), “Evaluation Structural Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
 41. Hackman, J. R. and Oldham, G. R.(1976), “Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory,” *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
 42. Herzberg, F.(1968), “One More Time: How Do You Motivate Employees?,” *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
 43. May, D. R., Gilson, R. L. and Harter, L. M.(2004), “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1) 11-37.
 44. Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H.(1994), *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
 45. Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. and Nason, S. W.(1997), “Dimensional Analysis of Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction and Strain,” *Journal of Management*, 23(5), 679-704.

Abstract

An Exploratory Study on the Structural Relationships among Meaningfulness of work, Big 5 character-types and Job Stress

Baek, You-Sung*

The purpose of this study is to exploratory examine the structural relationships among meaningfulness of work, personality(Big 5 character-types) and job stress. To conduct such examination, the author (i) designated meaningfulness of work, personality(Big 5 character-types) and job stress as variables and (ii) designed a research model by conducting preceding studies on the variables. To examine the research model the author collected the survey data from the residents in Kyongsangbuk-do, 332 copies of questionnaire. Collected data were analyzed using SPSS and AMOS programs.

The analysis results are as follows. Especially, (1) the meaningfulness of work had a positive effect on agreeableness, conscientiousness, and extraversion. (2) the meaningfulness of work had a negative effect on neuroticism. (3) the meaningfulness of work had no effect on openness to experience. (4) the neuroticism factor had a positive effect on psychological job stress and physical job stress. (5) the openness to experience had a negative effect on psychological job stress and physical job stress. (6) the meaningfulness of work had no effect on psychological job stress and physical job stress.

The implications and limitation which this study are as follows. First, this study has discovered that there was statistically significant relationship between the meaningfulness of work and Big 5 character-types. Second, Big 5 character-types(neuroticism, openness to experience) had statistically effect on psychological job stress and physical job stress. This study have limitation in that was conducted based on cross-sectional design of research. Because, the mechanism of job stress is a dynamic process.

Key Words: meaningfulness of work, personality, Big 5 character-types, job stress

* Professor, Dong Yang University, ysback@dyu.ac.kr