

성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간 구조적 관계 검증: 성별에 따른 조절효과를 중심으로

연은모¹, 최효식^{2*}

¹연남대학교 교양학부, ²춘천교육대학교 교육학과

The Structural Relationship among Employees' Big Five Personality Traits, Self-esteem, Job Satisfaction, and Life Satisfaction: Focusing on Gender Differences

Eun-Mo Yeon¹, Hyo-Sik Choi^{2*}

¹College of Basic Studies, Yeungnam University

²Department of Education, Chuncheon National University of Education

요약 본 연구의 목적은 직장인을 대상으로 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 관계를 살펴보고, 성별에 따라 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 관계에 차이가 있는지 살펴보는 것이다. 한국노동패널조사 18차년도(2015년), 19차년도(2016년) 자료의 1,183명이 분석 대상이며, 구조방정식 모형 분석과 다집단 경로계수 크기 차이 검증을 사용하였다. 분석 결과, 첫째, 성격 5요인 중 개방성($\beta=.07$), 성실성($\beta=.19$), 외향성($\beta=.09$)은 자아존중감에 정적인 영향을 미치며, 신경증($\beta=-.09$)은 자아존중감에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 성격 5요인 중 신경증($\beta=.08$)만이 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 성격 5요인 중 성실성($\beta=.08$)과 친화성($\beta=.09$)이 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 자아존중감은 직무만족도($\beta=.31$)와 생활만족도($\beta=.29$)에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯째, 개방성, 성실성, 외향성, 신경증은 자아존중감을 매개로 직무만족도, 생활만족도에 영향을 미치는 간접효과가 확인되었다. 여섯째, 성별에 따른 다집단 경로계수 크기 차이 검증 결과, 외향성이 생활만족도에 영향을 미치는 경로에서만 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 본 연구결과는 직장인의 직무만족도와 생활만족도를 높이기 위해서는 성격과 자아존중감을 함께 고려한 상담 및 지원 체계가 필요함을 시사한다.

Abstract The purpose of this study was to examine the structural relationships among the Big Five personality traits, self-esteem, job satisfaction, and life satisfaction of employees and to investigate how these relationships vary depend on gender. Using data from 1183 employees from the 18th and 19th Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) in 2015 and 2016, we investigate the structural relationships among variables including multi-group path analysis by gender. This study found that openness to experience($\beta=.07$), conscientiousness($\beta=.19$), and extraversion($\beta=.09$) were positively associated with employees' self-esteem while neuroticism was negatively associated($\beta=-.09$). Second, only neuroticism among the Big Five personality traits was significantly related to job satisfaction($\beta=.08$). Third, conscientiousness($\beta=.08$) and agreeableness($\beta=.09$) were significantly related to life satisfaction. Fourth, self-esteem positively affected career satisfaction($\beta=.31$) and life satisfaction($\beta=.29$). Fifth, self-esteem mediated the links between all Big Five personality traits, except agreeableness, as well as job and life satisfaction. Sixth, the effect of extraversion on life satisfaction had differences between male and female. These results imply that self-esteem enhancement program based on the Big Five personality traits should be implemented in order to improve employee's job and life satisfaction.

Keywords : Big Five Personality, Self-Esteem, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Multiple Group Analysis

*Corresponding Author : Hyo-Sik Choi(Chuncheon National Univ. of Education)

Tel: +82-33-260-6435 email: s970218@cnue.ac.kr

Received December 31, 2018

Revised January 25, 2019

Accepted March 8, 2019

Published March 31, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

성격은 개인이 생각하고, 느끼고, 행동하는 데 영향을 미치는 주요 특성이기 때문에[1] 사람들의 심리적, 인지적, 행동적 특성과 밀접한 관련성을 갖는다. 그동안 많은 선행연구들은 성격과 심리적, 인지적, 행동적 특성과의 관련성을 확인하기 위한 다양한 노력들을 진행하였으며, 선행연구들은 성격이 자아탄력성[2], 충동성[3] 등의 정신건강뿐 아니라 직무만족도[4], 생활만족도[5] 등에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 특히 직장인의 경우 생활만족도와 직무만족도는 행복한 삶을 영위하는 데 있어 가장 중요한 요인이기 때문에, 직장인을 대상으로 한 연구들은 성격이 직장인의 생활만족도와 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지 확인하고자 노력하였다[6-9]. 하지만 선행연구들은 여전히 성격이 어떤 매커니즘을 통해 생활만족도와 직무만족도에 영향을 미치는지 확인하는 데 한계가 있는 실정이다.

성격을 이해하기 위한 다양한 접근들이 있지만, 현재 가장 일반적으로 타당한 것으로 수용되고 있는 이론은 성격 5요인 이론(the five factor model, FFM; big five model, BFM)이다[10]. 성격 5요인 이론은 종단적, 그리고 범문화적으로 수용 가능한 이론인 것으로 보고되고 있다[11]. 성격 5요인 이론은 신경증, 외향성, 개방성, 친화성, 성실성에 기초하여 사람이 생각하고, 느끼고, 행동하는 다양한 방식을 설명한다[12-13]. 5요인 성격을 구성하고 있는 신경증(neuroticism)은 불안, 우울, 정서적 불안정과 관련된 성격특성이며, 외향성(extraversion)은 사회성, 활동성, 긍정성, 수다스러움과 관련된 성격특성이며, 개방성(openness to experience)은 상상력, 예술에 대한 개방성, 지적호기심, 융통성과 관련된 성격 특성이며, 친화성(agreeableness)은 공감, 신뢰, 이타심, 협동심 등과 관련된 성격 특성이며, 성실성(conscientiousness)은 성취지향성, 책임감, 자기조절력 등과 관련된 성격 특성이다[12-14].

자신에 대한 긍정적, 부정적 태도를 의미하는 자아존중감[15 재인용]은 성격 5요인과 밀접한 관련성이 있다[16]. 성격이 핵심 특성 또는 기질적 특성이라면, 자아존중감은 표면적 특성 또는 적응적 특성이라고 볼 수 있다[17]. 성격 5요인 이론은 핵심 특성인 성격 5요인이 자아존중감에 영향을 미치는 반면, 반대는 성립하지 않는 것

으로 가정하고 있다[1, 17]. 구체적으로 자아존중감과 신경증이 가장 관련성이 높으며, 외향성과 성실성은 중간 정도의 관련성, 친화성과 개방성은 상대적으로 낮은 관련성이 있다[16, 18-19]. 특히 최근의 연구는 종단적 관점에서 신경증이 자아존중감의 변화와 밀접한 관련성이 있는 것으로 밝히고 있다[20].

직무만족도는 직무에 대해 느끼는 개인의 정서와 직무에 대한 개인의 인지적 평가를 포함하는 개념이다[21]. 직무만족도는 생산성 향상[22], 직무성과[23] 등에 영향을 미칠 뿐 아니라 삶의 질을 결정하는 중요 요인이다[24]. 선행연구들은 성격 5요인이 직무만족도 지각에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다[25-27]. 문화 및 조직 특성에 따라 성격 5요인 중 직무만족에 영향을 미치는 변인이 다른 것으로 보고되고 있지만[4, 27-29], 대체로 성격 5요인 중 신경증은 직무만족과 부적 상관, 나머지 4개 요인은 정적 상관의 패턴을 보이는 것으로 알려져 있다.

생활만족도는 자신의 준거에 기초한 삶의 질에 대한 전반적인 판단을 의미한다[30]. 선행연구들은 성격 5요인이 생활만족도에 영향을 미친다고 밝히고 있다[31]. 구체적으로 성실성, 신경증, 외향성, 친화성이 생활만족도와 관련성이 있는 것으로 보고되고 있으며, 특히 신경증, 외향성은 생활만족도와 관련성이 높은 것으로 알려져 있다[32-33]. 이는 신경증이 불안, 우울 등과 같은 부정적 정서에 대한 높은 민감성을 유발하는 반면, 외향성은 긍정적 정서를 잘 느끼게 하기 때문이다[33-34].

자아존중감은 정신건강 및 생활만족의 가장 강력한 예측 변인이며[35-36], 범문화적으로 생활만족을 예측하는 변인인 것으로 알려져 있다[37]. 종단 연구 결과에 따르면 자아존중감은 생활만족도를 예측하는 반면, 생활만족도가 자아존중감을 예측하지는 못하는 것으로 보고하고 있다[38]. 또한, 자아존중감은 직무만족도에 영향을 미친다[4, 39]. 이는 자아존중감이 높을 때 긍정적 정서가 촉진되며[36], 스트레스 상황 및 부정적인 정서가 유발되는 상황에서 자아존중감이 완충 역할을 할 수 있기 때문이다[40]. 반면 자아존중감이 낮을 때 친밀한 관계 형성에 어려움을 겪고, 거절 경험에 민감하게 반응하기 때문이다[41].

성격의 5요인 관련 연구들은 성별에 따라 성격 수준에 차이가 있는 것으로 밝히고 있다[42-43]. 대체로 연구들은 여자가 남자보다 신경증, 친화성이 더 높은 것으로

보고하고 있다[43-44]. 또한, 성격 5요인이 다양한 인지, 행동, 정서적 특성에 영향을 미치는 데 있어 성별의 조절 효과가 있는 것으로 보고하고 있다[42, 45]. 성격 차이는 문화와 환경에 따라 다르게 나타날 수 있기 때문에[46], 본 연구에서는 우리나라 직장인을 대상으로 성별에 따라 성격, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 영향 관계에 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

본 연구는 선행연구와 몇 가지 측면에서 차별점이 있다. 첫째, 그동안 성격과 직무만족도 및 생활만족도 간 관계를 살펴본 연구는 일부 있지만, 성격이 어떤 과정을 통해 직무만족도 및 생활만족도에 영향을 미치는지 확인한 연구는 부족한 실정이다. 본 연구는 성격과 직무만족도 및 생활만족도 간 영향 관계에서 자아존중감의 매개 효과를 확인함으로써 성격이 직무만족도 및 생활만족도에 영향을 미치는 매커니즘을 확인한다는 점에서 선행연구와 차별점이 있다. 둘째, 성별에 따라 성격 5요인의 수준이 다르게 나타남에도 불구하고, 성격의 조절효과를 살펴본 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 성격이 자아존중감을 매개로 직무만족도와 생활만족도에 영향을 미치는 데 있어 성별의 조절효과를 경험과학적으로 확인한다는 점에서 선행연구와 차별점이 있다. 셋째, 그동안 성격과 직무만족도, 생활만족도 간 관련성을 살펴본 대다수 연구들은 횡단자료를 활용했기 때문에 인과적 관계를 살펴보는 데 한계가 있는 반면, 본 연구에서는 2년 간의 자료를 활용하였다는 점에서 차별점이 있다. 넷째, 직장인의 성격과 직무만족도 및 생활만족도 간 관계를 살펴본 대다수 연구들이 적은 표집 인원을 대상으로 연구를 진행하여 연구 결과의 일반화 가능성에 한계가 있는 것과 달리, 본 연구에서는 한국노동패널조사의 대규모 표집 자료를 활용하여 연구를 진행함으로써 연구 결과의 일반화 가능성을 높일 수 있다는 차별점이 있다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 직장인을 대상으로 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 관계를 살펴보고, 성별에 따라 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 관계에 차이가 있는지 살펴보는 것이다.

- 1) 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 영향 관계를 확인한다.

- 2) 성별에 따라 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 영향 관계에 차이가 있는지 확인한다.

2. 본론

2.1 연구 설계

본 연구는 구조방정식 모형 분석과 다집단 경로계수 차이 검증 방법에 기초하여 직장인의 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간 구조적 관계를 확인하고, 성별에 따라 구조적 관계의 경로계수의 크기에 차이가 있는지 확인하는 것이다. 이를 위해 한국노동패널 조사의 2년 간의 자료를 활용하였는데 성격 5요인은 18차년도(2015년), 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도는 19차년도(2016년) 자료를 활용하였다.

2.2 연구 대상

한국노동연구원의 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS) 18차년도(2015년), 19차년도(2016년) 자료를 사용하였다. 한국노동패널은 패널 표본 구성원(5,000 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득 활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)이다[47]. 본 연구에서는 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 변인에 대한 조사 자료가 있는 한국노동패널조사 18차년도(2015년 자료 수집)와 19차년도(2016년 자료 수집) 자료를 사용하였다. 본 연구에서는 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도의 응답 자료가 있는 1,183명을 분석 대상으로 하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 성격 5요인

성격 5요인 수준을 확인하기 위해 한국노동패널조사 18차년도 부가조사의 성격 5요인을 측정하는 각 요인별 3문항씩 총 15문항 중 신뢰도를 낮추는 것으로 확인된 3문항(성실성: “게으름 정도로 느긋한 편이다”, 친화성: “다른 사람들에게 무뚝뚝한 편이다”, 신경증: “스트레스를 잘 견디고 느긋한 편이다”)을 제외한 12문항을 사용하였다. 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 신경증의 5요인

으로 구성되어 있으며, 응답 방식은 ‘나와는 전혀 다르다(1점)’ ~ ‘나와 완벽히 일치한다(7점)’의 7점 Likert 척도를 활용하였다. 문항은 ‘개방성: 나는 새롭고 창의적인 아이디어가 많다.’, ‘성실성: 일처리는 효과적이고 효율적으로 한다.’, ‘외향성: 사람들과 대화를 즐기는 편이다.’, ‘친화성: 남과 싸워도 금방 화해하는 성격이다.’, ‘신경증: 평소에 걱정을 많이 하는 편이다.’ 등으로 구성되어 있다[48]. Cronbach's α 는 .76으로 확인되었다.

2.3.2 자아존중감

자아존중감을 확인하기 위해 한국노동패널조사 19차년도 부가조사의 자아존중감을 측정하는 총 11문항 중 신뢰도를 낮추는 것으로 확인된 2문항(“내 자신에 대한 좀 더 긍정적인 생각을 하고 싶다.”, “나보다 똑똑한 사람이 많은 것 같다”)을 제외한 9문항을 사용하였다. 1요인이며, ‘전혀그렇지않다(1점)’ ~ ‘매우그렇다(5점)’의 5점 Likert 척도를 활용하였다. 문항은 ‘대체로 나 자신에게 만족하고 있다.’ 등으로 구성되어 있다[48]. 자아존중감은 1요인의 다수의 문항으로 구성되어 있기 때문에 문항묶기(item parceling)를 통해 측정변인의 수를 축소하여 사용하였다. Cronbach's α 는 .86으로 확인되었다.

2.3.3 직무만족도

직무만족도를 확인하기 위해 한국노동패널조사 19차년도 부가조사의 직무만족도를 측정하는 5문항을 사용하였다. 1요인이며, ‘전혀그렇지않다(1점)’ ~ ‘아주그렇다(5점)’의 5점 Likert 척도를 활용하였다. 문항은 ‘나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다’ 등으로 구성되어 있다[48]. Cronbach's α 는 .90으로 확인되었다.

2.3.4 생활만족도

생활만족도를 확인하기 위해 한국노동패널조사 19차년도 자료의 생활만족도를 측정하는 6문항을 사용하였다. 1요인이며, ‘매우만족(1점)’ ~ ‘매우불만족(5점)’의 5점 Likert 척도를 활용하였다. 이에 본 연구에서는 6문항 모두 역코딩한 값을 사용하였으며, 점수가 높을수록 생활만족도 수준이 높음을 의미한다. 문항은 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계와 관련한 만족도를 확인하는 내용으로 구성되어 있다[48]. Cronbach's α 는 .83으로 확인되었다.

2.4 자료 수집 및 분석 방법

분석 데이터인 한국노동패널조사 18차년도(2015년), 19차년도(2016년) 자료는 한국노동패널조사 홈페이지(<https://www.kli.re.kr/klips>)에서 자료 신청 및 승인 후 사용하였다.

SPSS 20.0 및 AMOS 20.0 프로그램을 활용하여 통계 분석을 하였다. 먼저, Cronbach's α 계수를 사용하여 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도 척도의 신뢰도를 확인하였다. 둘째, 본 연구의 자료가 구조방정식 분석에 적합하지 확인하기 위해 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 검토하였다. 셋째, 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도 간 상관관계는 Pearson의 적률상관계수를 통해 확인하였다. 넷째, 구조방정식모형 분석은 측정모형 검증 후 구조모형 검증을 하는 순서로 진행하였다. 측정모형 검증은 최대우도법(maximum likelihood, ML)을 통한 확인적 요인분석 방법을 사용하였으며, 확인적 요인분석에 기초하여 집중타당도와 변별타당도를 확인하였다. 구조모형 검증을 위해 최대우도법을 사용하였으며, 모형 적절성은 χ^2 , TLI, CFI, RMSEA, SRMR 지수를 함께 고려하여 판단하였다. 통상적으로 TLI, CFI는 .90 이상, SRMR, RMSEA는 .08 이하 일 때 타당한 모형으로 판단한다. 다섯째, 성별에 따른 경로계수 크기 차이 검증을 위해 형태, 측정, 구조 동일성 검증 순으로 분석을 진행하였다. 모형 간 동일성 가정이 충족하는지 확인하기 위해 χ^2 차이 검증, TLI 차이 검증, RMSEA 차이 검증을 실시하였다. TLI 차이 검증은 .02 이상, RMSEA 차이 검증은 .015 이상 적합도 지수 차이가 나타나지 않을 때 모형 간 동일성이 성립한다고 볼 수 있다[49 재인용].

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 특징은 다음과 같다. 성별은 남자 648명(54.8%), 여자 535명(45.2%)이며, 최종학력은 중학교 4명(.3%), 고등학교 238명(20.1%), 2년제 대학, 전문대학 392명(33.1%), 4년제 대학 497명(42.0%), 대학원 석사 46명(3.9%), 대학원 박사 6명(.5%)이다. 만나는 18-20세 50명(4.2%), 21-25세 208명(17.6%), 26-30세 414명(35.0%), 31-35세 511명(43.2%)로 나타났다.

Table 1. General characteristics of participants (N=1,183)

Variables	Category	n	%
Sex	Male	648	54.8
	Female	535	45.2
School	Middle school	4	.3
	High school	238	20.1
	Community College	392	33.1
	University	497	42.0
	Master	46	3.9
	Ph. D.	6	.5
Age	18-20	50	4.2
	21-25	208	17.6
	26-30	414	35.0
	31-35	511	43.2

3.2 기술통계와 상관관계 검증

구조방정식 모형 분석과 다집단 경로계수차이 검증을 위해 본 연구에서 사용한 데이터가 정규성 가정이 충족되는지 확인하였다. 분석 결과, 절대값으로 왜도 3, 첨도 10을 초과하는 측정변인이 없기 때문에 정규성 가정이 성립한다고 볼 수 있다.

측정변인 간 상관분석을 실시한 결과는 [Table 2]와 같다. 성격 5요인 중 외향성, 친화성, 성실성, 개방성은 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도와 정적 상관의 패턴이 나타났다. 신경증은 자아존중감과 부적 상관, 직무만족도와 정적 상관의 패턴을 보이지만 상관관계는 약한

것으로 확인되었다. 자아존중감은 직무만족도, 생활만족도와 정적 상관의 패턴을 보였으며, 직무만족도와 생활만족도 간에도 정적 상관의 패턴이 확인되었다.

3.3 측정모형 검증

측정학적으로 본 연구의 모형에서 살펴보고자 하는 변인이 타당하게 구성되어 있는지 확인하기 위해 측정모형을 확인적 요인분석 방법에 기초하여 분석하였다. 확인적 요인분석 결과 $\chi^2(df=74, N=1,183)=486.781, p<.001, TLI=.940, CFI=.952, RMSEA=.069(90\% \text{ 신뢰 구간}=.063 \sim .075), SRMR=.045$ 로 확인되어 측정변인과 잠재변인 간 관계의 타당성이 확보되었다고 볼 수 있다. 추가적으로, 집중타당도, 변별타당도를 확인한 결과는 [Table 3] 과 같다. 표준화 계수의 요인부하량이 집중타당도 확보 기준인 .5 이상으로 나타났으며, 평균분산추출(average variance extracted, AVE) 또한 집중타당도 확보 기준인 .5 이상으로 나타났다. 합성 신뢰도 (Composite Reliability, CR) 또한 집중타당도 확보 기준인 .7 이상으로 확인되었다. 변별타당도는 AVE 값과 잠재변인 간 상관계수 값의 비교를 통해 확인했으며, AVE 값이 모두 더 큰 것으로 나타나 변별타당도를 확보했다고 판단할 수 있다[49 재인용].

Table 2. Mean, standard deviation and correlation matrix

(N=1,183)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1																		
2	.46**	1																	
3	.24**	.36**	1																
4	.29**	.43**	.45**	1															
5	-.13**	.14**	.16**	.27**	1														
6	.16**	.11**	.21**	.15**	-.06*	1													
7	.16**	.14**	.22**	.15**	-.04	.66**	1												
8	.19**	.12**	.18**	.14**	-.05	.61**	.75**	1											
9	.14**	.14**	.16**	.17**	.06	.23**	.26**	.22**	1										
10	.14**	.16**	.19**	.17**	.08**	.24**	.28**	.23**	.66**	1									
11	.16**	.15**	.14**	.17**	.07*	.19**	.22**	.18**	.70**	.71**	1								
12	.13**	.12**	.14**	.16**	.05	.22**	.25**	.24**	.69**	.68**	.71**	1							
13	.16**	.14**	.15**	.14**	.05	.27**	.31**	.26**	.58**	.62**	.56**	.61**	1						
14	.08**	.15**	.18**	.11**	.09**	.20**	.20**	.17**	.31**	.27**	.25**	.28**	.24**	1					
15	.03**	.14**	.13**	.10**	.04	.17**	.15**	.16**	.31**	.24**	.30**	.29**	.18**	.49**	1				
16	.08**	.10**	.12**	.05	-.03	.18**	.17**	.19**	.23**	.22**	.23**	.21**	.23**	.38**	.49**	1			
17	.11**	.08**	.10**	.06*	-.03	.24**	.24**	.26**	.30**	.27**	.28**	.23**	.29**	.35**	.38**	.50**	1		
18	.11**	.10**	.12**	.07*	.06*	.16**	.16**	.20**	.29**	.28**	.30**	.26**	.23**	.39**	.44**	.46**	.59**	1	
19	.11**	.08**	.14**	.07*	.03	.19**	.22**	.22**	.35**	.32**	.35**	.30**	.27**	.36**	.40**	.45**	.59**	.72**	1
M	4.79	4.71	5.09	4.39	3.88	3.83	3.56	3.57	3.51	3.54	3.55	3.70	3.12	3.27	3.49	3.70	3.53	3.55	3.55
SD	.99	.84	1.07	1.05	1.15	.67	.65	.69	.64	.65	.62	.64	.70	.64	.60	.62	.53	.54	.54
Sk	-.31	-.22	-.55	-.26	-.05	-.33	-.12	-.09	-.53	-.33	-.43	-.38	-.92	-.07	-.17	-.76	-.84	-.34	-.32
Ku	.62	-.15	.13	.24	-.30	-.24	-.42	-.24	.04	-.03	-.01	.04	1.52	.11	-.07	.50	.72	-.67	-.93

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

1: extraversion, 2: agreeableness, 3: conscientiousness, 4: openness to experience, 5: neuroticism, 6: self-esteem(1), 7: self-esteem(2), 8: self-esteem(3), 9: job satisfaction(1), 10: job satisfaction(2), 11: job satisfaction(3), 12: job satisfaction(4), 13: job satisfaction(5), 14: life satisfaction(1), 15: life satisfaction(2), 16: life satisfaction(3), 17: life satisfaction(4), 18: life satisfaction(5), 19: life satisfaction(6)

Table 3. Results of measurement model testing

(N=1,183)

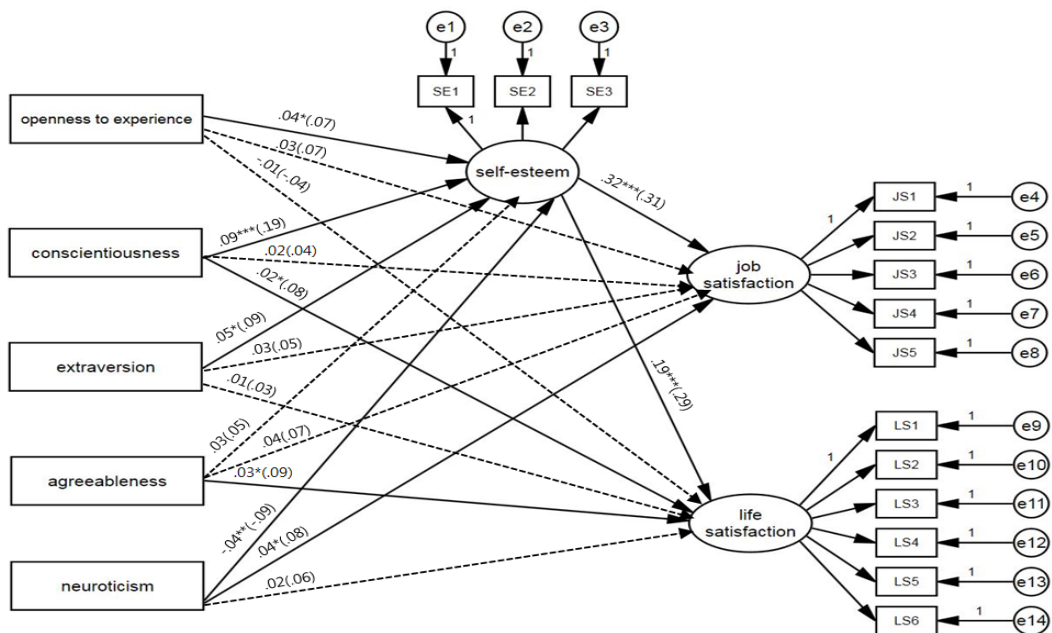
Latent variable	Measurement variable	b	SE	C.R.	β	AVE	CR
Self-esteem	Self-esteem(1)	1.00			.73	.82	.93
	Self-esteem(2)	1.19	.04	27.73	.90		
	Self-esteem(3)	1.18	.04	27.27	.84		
Job satisfaction	Job satisfaction(1)	1.00			.82	.81	.96
	Job satisfaction(2)	1.04	.03	32.57	.83		
	Job satisfaction(3)	1.01	.03	33.32	.84		
	Job satisfaction(4)	1.03	.03	32.92	.83		
	Job satisfaction(5)	.96	.04	26.80	.72		
Life satisfaction	Life satisfaction(1)	1.00			.52	.72	.94
	Life satisfaction(2)	1.04	.07	14.56	.57		
	Life satisfaction(3)	1.15	.08	15.19	.61		
	Life satisfaction(4)	1.16	.07	16.66	.73		
	Life satisfaction(5)	1.34	.08	17.55	.82		
	Life satisfaction(6)	1.32	.08	17.49	.81		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3.4 구조모형 검증

직장인의 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간 관계를 [Fig. 1]과 같이 설정하고 구조방정식 분석을 실시하였다. 구조방정식 분석 결과 $\chi^2(df=129, N=1,183)=559.353, p < .001, TLI=.942, CFI=.956, RMSEA=.053(90\% \text{ 신뢰구간}=.049 \sim .058), SRMR=.037$ 로 모형 적합도가 확인되어 타당한 모형이라고 판단하였다.

[Fig. 1]의 경로계수 추정치를 보면, 첫째, 성격 5요인 중 개방성($\beta=.07$), 성실성($\beta=.19$), 외향성($\beta=.09$)은 자아존중감에 정적인 영향을 미치며, 신경증($\beta=-.09$)은 자아존중감에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 친화성은 자아존중감에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 둘째, 성격 5요인 중 신경증($\beta=.08$)만이 직무만족도에 정적인 영향을 미치는



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Fig. 1. Structure model

것으로 나타났다. 셋째, 성격 5요인 중 성실성($\beta=.08$)과 친화성($\beta=.09$)이 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 자아존중감은 직무만족도($\beta=.31$)와 생활만족도($\beta=.29$)에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

간접효과를 검증하기 위해 $n=5,000$ 으로 설정한 부트스트랩(Bootstrap)을 실시하였다. 검증 결과, 개방성, 성실성, 외향성은 자아존중감을 매개로 직무만족도, 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 간접효과가 모두 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 신경증은 자아존중감을 매개로 직무만족도, 생활만족도에 부적인 영향을 미치는 간접효과가 모두 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

Table 4. Direct effects in the model

	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	β
Openness to experience→Self-esteem	.04	.02	2.07*	.07
Conscientiousness→Self-esteem	.09	.02	5.41***	.19
Extraversion→Self-esteem	.05	.02	2.37*	.09
Agreeableness→Self-esteem	.03	.02	1.15	.05
Neuroticism→Self-esteem	-.04	.01	-2.88**	-.09
Openness to experience→Job satisfaction	.03	.02	1.96	.07
Conscientiousness→Job satisfaction	.02	.02	1.32	.04
Extraversion→Job satisfaction	.03	.02	1.44	.05
Agreeableness→Job satisfaction	.04	.02	1.87	.07
Neuroticism→Job satisfaction	.04	.01	2.49*	.08
Openness to experience→Life satisfaction	-.01	.01	-1.01	-.04
Conscientiousness→Life satisfaction	.02	.01	2.24*	.08
Extraversion→Life satisfaction	.01	.01	.69	.03
Agreeableness→Life satisfaction	.03	.02	2.20*	.09
Neuroticism→Life satisfaction	.02	.01	1.73	.06
Self-esteem→Job satisfaction	.32	.04	9.11***	.31
Self-esteem→Life satisfaction	.19	.03	7.73***	.29

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Table 5. Indirect effects in the model

	<i>b</i>	β
Openness to experience→Self-esteem→Life satisfaction	.01*	.02
Openness to experience→Self-esteem→Job satisfaction	.01*	.02
Conscientiousness→Self-esteem→Life satisfaction	.02***	.05
Conscientiousness→Self-esteem→Job satisfaction	.03***	.06
Extraversion→Self-esteem→Life satisfaction	.01*	.03
Extraversion→Self-esteem→Job satisfaction	.02*	.03
Neuroticism→Self-esteem→Life satisfaction	-.01**	-.03
Neuroticism→Self-esteem→Job satisfaction	-.01**	-.03

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

3.5 다집단 경로계수 크기 차이 검증

성별에 따라 직장인의 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간의 구조적 영향 관계에 차이가 있는지 확인하기 위해 다집단 경로계수 크기 차이 검증을 실시하였다.

다집단 경로계수 크기 차이 검증을 위해 먼저 형태동일성이 가정되는지 점검하였다. 분석 결과, 남자 집단의 적합도 지수는 $\chi^2(df=129, N=648)=402.974, p<.001, TLI=.932, CFI=.949, RMSEA=.057, SRMR=.043$, 여자 집단의 적합도 지수는 $\chi^2(df=129, N=535)=312.035, p<.001, TLI=.945, CFI=.958, RMSEA=.052, SRMR=.039$ 로 확인되었다. 남자와 여자를 함께 분석했을 때의 적합도 지수 또한 $\chi^2(df=258, N=1,183)=710.377, p<.001, TLI=.939, CFI=.954, RMSEA=.039, SRMR=.043$ 로 확인되어, 형태동일성이 가정되는 것으로 판단하였다.

형태동일성이 확보된 모형과 형태동일성 모형에 남자와 여자 집단의 요인계수의 동등화 가정을 추가한 모형 간 적합도에 차이가 있는지 완전측정동일성모형 검증을 하였다. χ^2 값 차이가 없었으며 [$\Delta\chi^2(11)=7.531(p>.05)$], TLI와 RMSEA 지수의 차이($\Delta TLI=.003, \Delta RMSEA=-.001$)가 없기 때문에 완전측정동일성이 가정되는 것으로 판단하였다.

완전측정동일성모형과 남자와 여자 집단 간 경로계수의 크기가 같다는 가정을 한 구조동일성 모형을 비교하

였다. 전체 17개 경로에 동일화 제약을 가했을 때 χ^2 값 차이가 없으며 [$\Delta\chi^2(3) = 1.844(p > .05)$], TLI와 RMSEA 지수의 차이 ($\Delta TLI = .002$, $\Delta RMSEA = -.001$)가 없기 때문에 구조동일성이 성립하였다. 그러나 개별 경로 각각을 비교했을 때는 외향성이 생활만족도에 영향을 미치는 경로에서만 통계적으로 유의한 크기 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 남자의 경우 외향성이 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 반면, 여자의 경우 외향성이 생활만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 6. Fit indices for invariance verification

model	χ^2	df	TLI	CFI	SRMR	RMSEA (90% CI)
Configural invariance	710.377***	258	.939	.954	.043	.039(.035~.042)
Full metric invariance	717.908***	269	.942	.955	.042	.038(.034~.041)
Structural invariance	741.283***	286	.944	.953	.044	.037(.033~.040)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 7. Result of multi-group comparison

Paths	Male		Female		$\Delta\chi^2$	Δdf
	b	β	b	β		
Openness to experience→Self-esteem	.02	.04	.06*	.12	1.34	1
Conscientiousness→self-esteem	.08***	.16	.10***	.21	.49	1
Extraversion→Self-esteem	.07**	.15	.05	.10	.47	1
Agreeableness→Self-esteem	.03	.05	-.03	-.05	1.84	1
Neuroticism→self-esteem	-.01	-.03	-.07***	-.16	3.71	1
Openness to experience→Job satisfaction	.04	.09	.02	.04	.48	1
Conscientiousness→job satisfaction	.02	.05	.02	.05	.01	1
Extraversion→job satisfaction	.01	.03	.06*	.11	1.90	1
Agreeableness→Job Satisfaction	.03	.05	.02	.03	.12	1
Neuroticism→Job satisfaction	.03	.08	.03	.06	.04	1
Openness to experience→Life satisfaction	-.02	-.06	-.01	-.02	.49	1
Conscientiousness→Life satisfaction	.02	.06	.03	.10	.26	1

Extraversion→Life satisfaction	.04*	.13	-.01	-.02	4.39*	1
Agreeableness→Life satisfaction	.01	.03	.02	.06	.16	1
Neuroticism→Life satisfaction	.03*	.09	.00	.01	1.54	1
Self-esteem→Life satisfaction	.20***	.29	.19***	.28	.04	1
Self-esteem→Job satisfaction	.34***	.34	.31***	.29	.14	1
All strains					18.54	17

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 논의

본 연구의 목적은 직장인의 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간 구조적 관계를 확인하고, 성별에 따라 구조적 관계의 경로계수의 크기에 차이가 있는지 확인하는 것이다. 본 연구에서 구조방정식 모형 분석과 다집단 경로계수 크기 차이 검증을 통해 확인한 세부적인 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 구조방정식 모형 분석 결과, 성격 5요인 중 개방성, 성실성, 외향성은 자아존중감에 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 친화성은 자아존중감에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 이는 신경증, 외향성, 성실성과 자아존중감 간 상대적으로 높은 관련성 및 개방성, 친화성과 자아존중감 간 상대적으로 낮은 관련성을 보고하고 있는 선행연구 결과와 비슷하다고 볼 수 있다[16, 18-19]. 외향성이 높을 경우 긍정적인 정서를 잘 느끼며, 성실성이 높을 경우 더 적게 부정적인 정서를 느낄 뿐 아니라 부정적인 정서를 감소시키는 능력이 높기 때문에[12-14, 50] 자신에 대한 평가인 자아존중감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 반면, 신경증은 자아존중감에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신경증이 높을 경우 부정적인 정서를 많이 느끼기 때문에 자신에 대한 평가인 자아존중감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 본 연구결과는 개인의 성격적 특성이 자아존중감에 영향을 미치기 때문에, 자아존중감이 낮은 직장인을 위한 상담 및 개입 시 성격적 특성을 확인할 필요가 있음을 시사한다.

성격 5요인 중 신경증은 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 직접효과와 자아존중감을 매개로 직무만족도에 부적인 영향을 미치는 간접효과가 나타났다. 본 연구의

간접효과는 신경증과 직무만족도 간 부적 관계를 보고하고 있는 선행연구 결과와 유사한 반면, 직접효과는 선행연구 결과와 상반되는 것으로 볼 수 있다[29]. 일부 연구는 신경증의 특징 중 하나인 불안이 조직 상황에서 긍정적으로 작용할 때 직무몰입으로 나타날 수 있기 때문에 직무만족도와 정적 관련성이 있을 수 있음을 보고하고 있다[51]. 본 연구에서도 조직 상황에서의 신경증의 긍정적 측면이 작용하여 신경증이 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 직접효과가 나타났을 수 있다. 하지만 본 연구에서 신경증이 직무만족도에 영향을 미치는 경로계수의 표준화 값이 크지 않다는 점과 대다수 선행연구들이 본 연구 결과와 달리 신경증과 직무만족도 간 부적 관련성을 보고하고 있다는 점을 고려할 때, 실제 신경증이 직무몰입을 매개로 직무만족도에 정적인 영향을 미칠 수 있는지 확인하는 연구가 진행될 필요가 있을 것이다. 그리고 신경증은 자아존중감을 낮춤으로써 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 간접효과가 확인되었다. 본 연구에서 확인한 직접효과와 간접효과를 고려했을 때, 신경증이 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 것은 자아존중감을 낮출 때이며, 신경증이 높다고 해서 직무만족도가 반드시 낮아지는 것은 아니라는 것을 알 수 있다.

성격 5요인 중 성실성과 친화성이 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 성실성, 친화성, 외향성이 높은 사람이 스트레스 상황에서도 대처를 잘할 뿐 아니라 긍정적인 정서를 더 잘 드러낸다는 선행연구 결과와 비슷하다고 볼 수 있다[52]. 성실성이 높은 사람은 사회적지지 추구, 긍정적 재평가 인지 스타일을 갖고 있으며[52], 친화성이 높을 경우 안녕감을 높일 수 있는 대인관계의 친밀성에 대한 내재적 동기가 높을 뿐 아니라 친밀한 관계 형성을 잘하기 때문에 생활만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다[53].

자아존중감은 직무만족도와 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자아존중감이 높을 때 긍정적 정서가 촉진되며[36], 스트레스 상황 및 부정적인 정서가 유발되는 상황에서 자아존중감이 완충 역할을 할 수 있기 때문이다[40].

간접효과를 검증한 결과, 개방성, 성실성, 외향성은 자아존중감을 매개로 직무만족도, 생활만족도에 정적인 영향을 미치며, 신경증은 자아존중감을 매개로 직무만족도, 생활만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 선행연구에서 주장했던 것처럼 성격

5요인이 직무만족도와 생활만족도에 직접적인 영향을 미칠 뿐 아니라 자아존중감을 매개로 영향을 미치는 간접효과 또한 존재하는 것을 보여주는 것이다. 따라서 직장인의 직무만족도와 생활만족도를 높이기 위해서는 각 개인의 성격적 특성이 어떻게 자아존중감에 영향을 미치는지를 살펴보는 것이 중요하며, 이를 통해 성격적 특성이 직무만족도와 생활만족도에 미치는 긍정 또는 부정효과를 조절할 수 있을 것이다.

둘째, 성별에 따른 다집단 경로계수 크기 차이 검증 결과, 17개 경로 중 외향성이 생활만족도에 영향을 미치는 1개 경로에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 남자의 경우 외향성이 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 반면, 여자의 경우 외향성이 생활만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 성격적 특성은 문화와 환경에 따라 다르게 나타날 수 있는데[46], 한국 사회가 여자보다 남자에게 더 높은 외향성을 요구하는 문화와 환경이 조성되어 있는 경향성이 있기 때문에 이와 같은 결과가 도출된 것으로 볼 수 있을 것이다.

대다수의 직장인의 성격과 직무만족도 및 생활만족도 간 관계를 살펴본 연구들이 횡단 자료에 기초한 단순 관련성을 검증한 것과 달리, 본 연구는 직장인의 성격이 자아존중감을 매개로 직무만족도 및 생활만족도에 어떤 영향을 미치는지 2년 간의 자료를 활용하여 살펴봄으로써 성격이 어떤 매커니즘으로 직무만족도 및 생활만족도에 영향을 미치는지에 대한 경험과학적 증거를 제시했다는 학문적 의의가 있다. 특히, 다집단 경로계수 크기 차이를 통해, 여자보다 남자의 경우 외향성이 생활만족도에 더 많은 영향을 미친다는 것을 확인했다는 학문적 의의가 있다.

5. 결론

본 연구는 직장인을 대상으로 성격 5요인이 자아존중감을 매개로 직무만족도와 생활만족도에 영향을 미친다는 점을 밝힘으로써, 직장인의 직무만족도와 생활만족도 향상을 위한 학문적, 실제적 시사점을 제시한다는 의의가 있다. 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 2차년도 자료를 활용하여 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도와 생활만족도 간 인과 구

조를 살펴보았는데, 더 명확한 인과구조를 살펴보기 위해서는 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도와 생활만족도를 각 년도별로 측정된 자료를 활용한 종단 연구가 진행될 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서는 성별에 따른 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간 구조적 영향 관계의 차이가 있는지 살펴보았는데, 직무 환경적 요인이 직무만족도에 영향을 미친다는 점을 고려할 때[54], 직무 환경적 요인에 따른 직장인의 성격 5요인, 자아존중감, 직무만족도, 생활만족도 간 구조적 관계의 조절 효과를 살펴보는 연구가 진행될 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서는 패널 데이터의 한계로 직무만족도를 1요인으로 살펴보았지만, 직무만족도는 내재적 직무만족도와 외재적 직무만족도로 구분해 볼 수 있다[55-56]. 따라서 후속연구에서는 내재적 직무만족도와 외재적 직무만족도를 측정할 수 있는 측정도구를 활용하여 직장인의 성격 5요인, 자아존중감과의 구조적 관계를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

References

- [1] R. R. McCrae, P. T. Costa, The five-factor theory of personality, In O. P. John, R. W. Robin, L. A. Pervin (Eds.), "Handbook of personality: Theory and research (3rd ed.)", pp.159-181, New York, NY: Guilford Press, 2008.
- [2] A. Oshio, K. Taku, M. Hirano, G. Saeed, "Resilience and big five personality traits: A meta-analysis", *Personality and Individual Differences*, Vol.127, pp.54-60, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.01.048>
- [3] T. Mao, W. Pan, Y. Zhu, J. Yang, Q. Dong, Q. Zhou, "Self-control mediates the relationship between personality trait and impulsivity", *Personality and Individual Differences*, Vol.129, pp.70-75, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.03.013>
- [4] J. B. Cha, G. Y. Ryu, S. C. Jo, "The effect of salesperson's big 5 personality on product sales type: The mediating effect of job satisfaction" *Korea Research Academy of Distribution and Management Review*, Vol.21, No.3 pp.83-92, 2018.
- [5] K. W. Kim, C. I. Lee, "A study on effects of the level of campus life satisfaction - Focused on personality traits, self-management, career attitude -", *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.8, No.2, pp.19-27, 2018.
- [6] J. H. Song, M. S. Woo, "The effect of organizational member's characteristics on job satisfaction and organizational citizenship behavior: Mediating role of happiness", *Korean Corporation Management Review*, Vol.52, pp.45-65, 2013.
- [7] D. H. Ahn, Y. R. Kim, "Influences of employees' gender, big five, and leadership on their job satisfaction", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.15, No.4, pp.1971-1986, 2013.
- [8] G. D. Lee, J. E. Lee, "The effects of personality factors and organizational identification on life satisfaction", *Korea Research Academy of Distribution and Management Review*, Vol.18, No.3, pp.5-16, 2015.
- [9] Y. J. Jeon, S. B. Lee, "The effects of employees' personality traitors on job satisfaction and burnout in the deluxe hotel", *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol.26, No.3, pp.395-412, 2011.
- [10] O. P. John, L. P. Naumann, C. J. Soto, Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues, In O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin (Eds.), "Handbook of personality: Theory and research (3rd ed.)", pp.114-158, New York, NY: Guilford Press, 2008.
- [11] R. R. McCrae, P. T. Costa, "Personality in adulthood: A five-factor theory perspective (2nd ed.)", New York: Guilford Press, 2003.
- [12] P. T. Costa, R. R. McCrae, "Four ways five factors are basic", *Personality and Individual Differences*, Vol.13, No.6, pp.653-665, 1992a.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90236-1](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90236-1)
- [13] P. T. Costa, R. R. McCrae, "Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory", *Psychological Assessment*, Vol.4, No.1, pp.5-13, 1992b.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- [14] L. R. Goldberg, "An alternative "description of personality": The big-five factor structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.59, No.6, pp.1216-1229, 1990.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- [15] H. W. Marsh, L. F. Scalas, B. Nagengast, "Longitudinal tests of competing factor structures for the Rosenberg Self-Esteem Scale: Traits, ephemeral artifacts, and stable response styles", *Psychological Assessment*, Vol.22, pp.366-381, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0019225>
- [16] R. W. Robins, H. M. Hendin, K. Trzesniewski, "Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg self-esteem scale", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol.27, pp.151-161, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167201272002>
- [17] R. Weidmann, T. Ledermann, R. W. Robins, V. Gomez, A. Grob, "The reciprocal link between the big five traits and self-esteem: Longitudinal associations within and between parents and their offspring", *Journal of Research in Personality*, Vol.74, pp.166-181, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2018.04.003>
- [18] S. A. Heimpel, A. J. Elliot, J. V. Wood, "Basic personality dispositions, self-esteem, and personal goals: Approach-avoidance analysis", *Journal of Personality*, Vol.74, pp.1293-1319, 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00410.x>
- [19] D. Watson, J. Suls, J. Haig, "Global self-esteem in relation to structural models of personality and

- affectivity”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.83, No.1, pp.185-197, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.83.1.185>
- [20] T. von Soest, J. Wagner, T. Hansen, D. Gerstorf, “Self-esteem across the second half of life: The role of socioeconomic status, physical health, social relationships, and personality factors”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.114, No.6, pp.945-958, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000123>
- [21] T. A. Judge, J. D. Kammeyer-Mueller, “Job attitudes”, *Annual Review of Psychology*, Vol.63, pp.341-367, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- [22] J. E. Kim, J. H. Choi, J. H. Kang, “A study on influence of cooking uniform components on job satisfaction and productivity”, *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol.33, No.5, pp.89-105, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21719/IJTMS.33.5.5>
- [23] H. K. Jung, H. R. Kim, H. S. Han, “Testing the relationships among flight attendants’ organization culture, organizational commitment, job satisfaction, and job performance”, *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, Vol. 27, No.1, pp.123-141, 2018.
- [24] J. Yuh, S. Choi, “Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers”, *The Social Science Journal*, Vol.54, No.4, pp.450-457, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.soscij.2017.08.002>
- [25] V. Bruk-Lee, H. A. Khoury, A. E. Nixon, A. Goh, P. E. Spector, “Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses”, *Human Performance*, Vol.22, No.2, pp.156-189, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/08959280902743709>
- [26] T. A. Judge, D. Heller, R. Klinger, “The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol.57, No.3, pp.361-372, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00318.x>
- [27] Y. J. Kim, J. H. Yoo, Y. R. Joe, J. Y. Lim, “Influences of individual and organizational personality on job satisfaction and organizational commitment of nurses in small-medium sized hospitals”, *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, Vol.25, No.1, pp.47-57, 2018.
- [28] H. T. Bui, “Big five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample”, *Journal of General Management*, Vol.42, No.3, pp.21-30, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0306307016687990>
- [29] T. A. Judge, D. Heller, M. K. Mount, “Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.3, pp.530-541, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- [30] E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin, “The satisfaction with life scale”, *Journal of Personality Assessment*, Vol.49, No.1, pp.71-75, 1985.
DOI: http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- [31] P. Steel, J. Schmidt, J. Shultz, “Refining the relationship between personality and subjective well-being”, *Psychological Bulletin*, Vol.134, No.1, pp.138-161, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>
- [32] E. Hahn, W. Johnson, F. M. Spinath, “Beyond the heritability of life satisfaction: The roles of personality and twin-specific influences”, *Journal of Research in Personality*, Vol.47, pp.757-767, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2013.07.003>
- [33] E. Proto, A. Rustichini, “Life satisfaction, income and personality”, *Journal of Economic Psychology*, Vol.48, pp.17-32, 2015.
DOI: <http://doi.org/10.1016/j.joep.2015.02.001>
- [34] P. Hills, M. Argyle, “Happiness, introversion-extraversion and happy introverts”, *Personality and Individual Differences*, Vol.30, pp.595- 608, 2001.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00058-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00058-1)
- [35] A. Mäkikangas, U. Kinnunen, “Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample”, *Personality and Individual Differences*, Vol.35, No.3, pp.537-557, 2003.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00217-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00217-9)
- [36] U. Orth, R. W. Robins, K. F. Widaman, “Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.102, pp.1271-1288, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0025558>
- [37] E. Diener, M. Diener, Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem, In E. Diener (Ed.), “Culture and well-being”, pp.71-91, Dordrecht, Netherlands: Springer, 2009.
- [38] S. Ye, L. Yu, K. K. Li, “A cross-lagged model of self-esteem and life satisfaction: Gender differences among Chinese university students”, *Personality and Individual Differences*, Vol.4, pp.546-551, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.018>
- [39] K. Salmela-Aro, J. E. Nurmi, “Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.70, pp.463-477, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.01.006>
- [40] M. R. Leary, E. S. Tambor, S. K. Terdal, D. L. Downs, “Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.68, No.3, pp.518-530, 1995.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.518>
- [41] S. L. Murray, P. Rose, G. M. Bellavia, J. G. Holmes, A. G. Kusche, “When rejection stings: How self-esteem constrains relationship-enhancement processes”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.83, No.3, pp.556-573, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.556>
- [42] H. S. Kweon, “The effect of the big five personality types, dysfunctional career thoughts, and emotional intelligence on employment preparation behaviors in college students: Focusing on gender”, *The Journal of Human Understanding and Counseling*, Vol.35, No.2, pp.45-64, 2014.
- [43] S. C. South, A. M. Jarnecke, C. E. Vize, “Sex differences in the big five model personality traits: A behavior genetics exploration”, *Journal of Research in Personality*, Vol.74, pp.158-165, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2018.03.002>

- [44] B. P. Chapman, P. R. Duberstein, S. Sorensen, J. M. Lyness, "Gender differences in five factor model personality traits in an elderly cohort", *Personality and Individual Differences*, Vol.43, No.6, pp.1594-1603, 2007.
- [45] D. Y. Chung, J. H. Im, Y. H. Chae, "The Structural relationship among personality traits, employability and entrepreneurship of the college student, and moderating effect of gender", *Korean Business Education Review*, Vol.32, No.3, pp.249-269, 2017.
- [46] P. T. Costa, A. Terracciano, R. R. McCrae, "Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.81, No.2, pp.322-331, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.322>
- [47] <https://www.kli.re.kr/klips/index.do>
- [48] KLI. KLIPS 1-19 User's Guide 2017. 2017.
- [49] H. S. Choi, "Factors affecting mothers' parenting efficacy in multicultural families: Moderating effect of perceived social discrimination", *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, Vol.22, No.2, pp.61-81, 2017.
- [50] K. N. Javaras, S. M. Schaefer, C. M. Van Reekum, R. C. Lapate, L. L. Greischar, D. R. Bachuber, G. Love, C. D. Ryff, R. J. Davidson, "Conscientiousness predicts greater recovery from negative emotion", *Emotion*, Vol.12, No.5, pp.875-881, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0028105>
- [51] D. Ganu, C. N. Kogutu, "Effect of the big five personality traits on job satisfaction and organizational commitment in the healthcare industry: The case of Kenya", *American Journal of Health Sciences*, Vol.5, No.2, pp.145-154, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.19030/ajhs.v5i2.8964>
- [52] D. Watson, B. Hubbard, "Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model", *Journal of Personality*, Vol.64, pp.737-774, 1996.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00943.x>
- [53] R. R. McCrae, P. T. Costa, "Adding lie be und arbeit: The full five-factor model and well-being", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol.17, pp.227-232, 1991.
DOI: <https://doi.org/10.1177/014616729101700217>
- [54] A. Raziq, R. Maulabakhsh, "Impact of Working Environment on Job Satisfaction", *Procedia Economics and Finance*, Vol.23, pp.717-725, 2015.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- [55] H. S. Lee, Y. J. Yoo, I. J. Kim, "The moderating effect on the relationship between emotional labor and, emotional exhaustion and job satisfaction", *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, Vol.12, No.2, pp.89-104, 2014.
- [56] H. S. Cho, "The influence of flight attendant job environment on job satisfaction and job performance.", *Journal of Tourism and Leisure Research*, Vol.30, No.7, pp. 23-37, 2018.

연 은 모(Eun-Mo Yeon)

[정회원]



- 2007년 5월 : 버지니아 주립대 (Univ. of Virginia) 국제관계학 학사
- 2009년 8월 : 고려대학교 대학원 교육학과 (교육방법 석사)
- 2014년 8월 : 서울대학교 대학원 교육학과 (교육학 박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 영남대학교 교양학부 조교수

<관심분야>

진로상담, 실수기반학습, 학습동기

최 호 식(Hyo-Sik Choi)

[정회원]



- 2006년 2월 : 서울대학교 대학원 교육학과 (교육학 석사)
- 2013년 2월 : 서울대학교 대학원 교육학과 (교육학 박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 춘천교육대학교 교육학과 조교수

<관심분야>

심리검사, 학습전략, 인출