

PR실무자의 직무특성이 번영에 미치는 영향 : 일의 의미와 직무열의의 이중매개효과 연구

이지영(가톨릭대학교 심리학과)¹⁾ 정승철(가톨릭대학교 심리학과)²⁾

국문 요약

본 연구의 목적은 PR실무자의 직무특성이 번영에 미치는 영향과 일의 의미와 직무열의의 단순 매개 및 이중 매개 역할을 확인하고자 하였다. 분석을 위하여 총 353명의 PR기업에 종사하는 PR실무자를 대상으로 설문조사를 실시하여, 직무특성, 일의 의미, 직무열의, 번영에 대한 데이터를 수집하고 다중회귀분석과 SPSS Process Macro 부트스트래핑 방법을 통해 연구가설을 검증하였으며, 결과는 다음과 같다. PR실무자의 직무특성이 번영에 영향을 미치는 관계에 대해서 일의 의미와 직무열의가 각각 단순매개효과를 보였으며, 일의 의미와 직무열의는 순차적으로 영향을 미치는 이중매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 세부적으로는 자신의 일이 주변에 미치는 영향력이 크다고 생각할수록, 직무 수행에 필요한 기술과 지식이 다양할수록, 자율성이 높을수록, 피드백을 많이 받을수록 일할 만한 가치를 높게 여겨 직무열의가 높아지고, 이에 따른 번영감을 더 잘 경험하는 것으로 나타났다. 또한 일할 만한 가치가 높다고 느낄수록 더 잘 집중하고 직무에 빠져서 몰두하여 일하면서도 번영감이 높아지는 결과가 나타났다. 이러한 결과는 직무특성과 직무열의와 무관하게 일의 의미가 번영감에 영향을 미치는 중요한 요인이며, PR기업은 PR실무자들의 일의 의미감을 높이기 위한 노력이 중요하다는 것을 의미한다. 본 연구의 의의와 한계점은 결론에서 다루었다.

■ **중심어:** 직무특성, 일의 의미, 직무열의, 번영, 이중매개효과

I. 서론

무형의 서비스를 제공하는 PR산업은 PR실무자 중심으로 업무가 진행되고 PR실무자 개인의 성과가 기업의 평판으로 이어지기 때문에, 기존의 연구들은 성과의 창출과 PR산업을 성장시키기 위한 PR업무의 실행 및 그 실행에 따른 PR의 효과성에 초점을 맞추었다. 최근에 와서 PR 실무자의 젠더와 문화에 따른 조직 내 권력 이데올로기 연구(정은경, 권수미, 2010), 여성 PR 실무자의 승진에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구(김효숙, 2018), 여성 PR실무자의 일 생활균형에 관한 연구(Grunig, 2006), PR실무자의 직무열의와 직무소진에 대한 연구(유선옥, 2013), 조직 내적 변인들이 PR실무자의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구(황성욱, 김지예, 2014) 등과 같이 PR실무자들의 심리적 측면을 다루는 연구들이 발표되었지만, PR실무자들의

1)저자: 가톨릭대학교 상담심리대학원 조직상담학과, easyyoung73@naver.com

2)교신저자: 가톨릭대학교 사회과학부 심리학전공, parisjung@catholic.ac.kr

· 투고일: 2020-10-12 · 수정일: 2020-11-24 · 게재확정일: 2020-12-15

일과 삶의 가치, 직장에서의 행복에 대한 심도 깊은 조직심리학적 연구는 부족하다.

행복한 구성원은 강한 조직을 만들며, 행복한 구성원과 건강한 조직은 행복하고 건강한 사회를 만든다(Gavin and Mason, 2004). PR업무는 전문지식과 경험을 기반으로 하는 전략과 양질의 수행이 동시에 요구하는 서비스이며, 그 시작과 끝이 PR실무자에 의해서 이루어지기 때문에, PR실무자가 업무상 정신적, 물리적 건강한 상태를 유지하는 것이 PR기업의 지속가능한 성장에 필수적이다. 최근 PR기업들은 직원들의 이직, 휴직 등 조직이탈을 예방하기 위해 직무환경이나 조건의 수준을 높이기 위한 기업차원에서 관리 가능한 환경적, 제도적 개선 노력을 하고 있다. 이는 어렵게 유치한 PR실무자의 조직 이탈이 PR지식과 경험 축적·전수의 실패, 프로젝트의 일관성 유지의 어려움, 장기수행의 어려움과 더불어 신규 대체 인력에 대한 비용을 발생하게 해 곧 PR효과 및 조직성과 저하에 영향을 주기 때문이다. 이혜정, 유규창(2013)의 연구에 의하면 청년층인 Y(21~36세)세대는 다른 세대보다 자신의 경력에 관심이 많고, 새롭게 시작하고자 하는 의지가 강하며, 하고 싶은 것이 많다는 특징을 보인다고 하였는데, 이들은 일에서 가치가 무엇보다 중요한 요소로써 충족되지 못하거나, 일과 삶의 균형이 만족스럽지 못하다고 느낄 때 직무 스트레스를 받고, 자신의 일에 대한 심각한 고려와 함께 이직에 대한 고려가 나타난다고 한다. 결국 PR실무자의 대다수를 이루는 Y세대의 이직을 억제하고 직장생활에서의 성취감 혹은 행복감을 높이는 요인에 대한 연구가 필요한 상황이다. 직장인들의 이직률을 낮추고 업무 생산성을 높이고 직무만족에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 일의 의미와 일의 의미 척도화(장형석, 2000; 탁진국 외, 2015)를 시도한 연구들이 있다. 장형석(2000)은 일의 의미 척도의 구성과 직무만족과의 관계 연구에서 보람, 개인적 성장, 일의 중요성, 경제적 이득, 매력, 미래에 대한 희망적 전망, 인간관계, 사회적 구성원으로서 인식, 일 자체, 일을 통한 외적 이득 등 조직구성원들은 최소한의 기본적 욕구로써 사회적 구성원이 되기를 바라는 측면이 일의 의미에 있다고 강조하였고, 개인은 '직무만족' 보다는 '의미'를 더 추구하는 것으로 보인다고 보고 하였다.

일과 행복에 대한 선행 연구를 살펴보면, 행복이 직무성과에 영향을 준다는 연구결과가 있는 반면, 직무 만족이 번영에 영향을 준다는 연구결과도 있어 일과 행복은 서로 상관이 매우 높다는 것을 알 수 있다(구재선, 서은국, 2011; 송준호, 우문식, 2013; 주옥남, 문승연, 2014). 한편, 신민희, 구재선(2010)은 행복 성향이 높은 사람들은 창의적 성격을 갖고 있으며 독창성, 대안적 문제 해결 능력, 모험적 자유 추구하고 같은 일상적 창의력이 높다는 연구결과를 발표한 바 있으며, Fredrickson and Joiner(2002)는 긍정적 정서가 창의적 사고의 기본이 되는 확산적 사고를 촉진한다고 주장 한 바 있다. PR기업에서 창의성은 개인 및 기업의 역량을 평가하는 요소이며, 2012년 US News & World Report는 최고의 창의적 서비스 직업으로 PR전문가를 선정했다. 또한 PR기업은 경쟁 프리젠테이션 과정을 통해서 광고주를 수주하는 형식으로, 창의성이 선발의 주요 평가항목이기 때문에 정서적 행복에 의해 촉진 될 수 있는 창의성은 PR기업의 생존에 중요한 요건임에도 불구하고 창의성을 촉진시키는 PR실무자의 행복에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았다(하진홍, 2016). 오늘 날 PR기업은 조직구성원의 직무만족을 끌어내기 위한 노력으로 3년-5년 단위의 리프레시 휴가, 각종 교육프로그램, 일-가정 양립을 위한 플렉시블 근무제, 권한 위임 등 조직차원의 다양한 제도를 도입하여 근무 환경적 차원의 대책을 마련하고 있으나 개인의 '일' 그 자체로 인한 심리적 안녕감에 대한 제도는 전무하다. 따라서 본 연구는 점점 개인화 되고 있는 조직문화 속에서 직무특성이 개인의 번영에 미치는 영향과 이 둘 관계에서 일의 의미와 직무열의가 어떠한 역할을 하는지 알아보고, 개인이 일로부터 번영감을 높이기 위해서는 어떤 변인이 선행되어야 하는지 확인하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 직무특성

Hackman and Oldham(1980)은 직무특성(job characteristics)을 직무수행 시 직무수행자 스스로에게 일에

대한 의미, 책임감 및 결과를 인지하게 하는 특성이라고 정의하였다. Morgeson and Humphrey(2006)는 직무의 사회적 측면, 동기적 측면, 맥락적 측면을 모두 포함한 직무와 직무 그 자체, 직무와 환경 사이의 관계적 특성이라고 정의하였고, 한종국(2016)은 다른 보상이 아닌 직무를 수행함으로써 발현되는 내면적 동기부여와 만족감을 높이는 직무자체의 객관적인 특성이 직무특성을 의미한다고 하였다.

직무특성에 관한 이론은 Turner and Lawrence(1968)가 '무엇이 조직구성원의 직무만족과 결근율에 영향을 미치는가'에 대한 연구를 통해 직무수행자는 복잡하고 도전적인 직무를 선호한다는 것을 발견하면서 복잡하고 도전적 직무속성을 위해서 직무의 다양성, 자율성, 책임감, 필수적 · 선택적 상호작용, 필수 지식과 기술의 6가지가 필요하며 이 6가지를 직무특성의 구성요인으로 분류하면서 시작되었다. 이후 Hackman and Oldham(1974)은 직무진단조사(Job Diagnostic Survey)를 통해 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백의 5가지를 직무특성의 핵심직무차원으로 분류하였다. 직무특성 요소 중 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성은 직무수행자에게 일의 의미를 경험하게 하고, 자율성은 직무수행자에게 일에 대한 책임감을 느끼게 하며, 피드백은 직무수행자에게 일의 실제 결과에 대한 지식습득 등과 같은 중요한 심리상태를 경험하게 한다. 그 결과 이 세 가지 심리상태에 의해 직무수행자의 높은 내재적 동기, 높은 직무성과, 높은 직무만족도, 낮은 결근율, 낮은 이직률의 효과가 발생한다(Hackman et al., 1975). Hackman and Oldham(1976)은 직무특성과 일의 의미, 직무열의, 삶의 만족과의 영향에 있어 직무특성과 직무결과에서 '의미 있는 일'이 매개한다고 보고하였으며, Wrzesniewski et al.(1997)은 중요한 심리적 상태인 '일의 의미'에 대한 경험은 직무수행자가 어떤 직무에서 그 일이 의미 있고 해볼 만한 가치가 있다고 느끼며, 높은 직무만족과 삶의 만족으로 보상과 관계없이 일에 더 많은 투자를 한다고 보고하였다.

PR전문기업은 순환보직 근무가 아닌 전문적으로 PR업무를 수행하기 때문에 PR실무자는 다변하는 환경에 요구되는 직무 수행을 위한 업무지식과 기술의 빠른 습득과 이를 통한 서비스 제공이 중요하다. 높은 수준의 지식과 다양한 기술을 직무에 적용할수록 더 폭 넓고 다양한 분야의 업무를 경험할 수 있으며, 많은 경험의 축적은 PR전문가로서의 입지를 공고히 확보하여 이를 통해 자신이 의미 있고, 중요한 일을 하며, 할 만한 가치가 있는 일을 수행하고 있다는 자신감과 자부심을 경험하게 될 것이다. 한편 프로젝트별로 개인 단위 또는 팀 단위로 업무가 수행되는 PR기업의 특성 상 각 프로젝트에서 자신이 차지하는 업무의 범위는 상사의 평가에 의해서 정해진다. 광고주의 요구를 정확하게 파악하고, 업무 수행 과정 전반에 걸쳐 단계별 과업수행이 가능할수록 더 넓은 범위의 업무를 주도적으로 수행할 수 있다. 개인의 역량에 따라 업무과업이 주어지기 때문에 PR전문기업에서 직무정체성이 높을수록 일에 대한 책임감이 높아지고, 성취감 경험의 기회가 많아질 수 있다. PR 업무란 기자, 오피니언리더, 트렌드세터 등 인플루언서와 함께 여론을 형성하는 것이 주요 업무로 조직 및 사회에게 기여하는 영향력 정도가 큰 과업일수록 자신이 수행하는 직무의 중요성을 높이 평가해 일의 가치와 보람, 자부심을 느낄 수 있다.

2.2 일의 의미

대부분의 성인들은 일상의 여러 영역 중에서 일에 시간과 에너지를 가장 많이 투자한다(Bonebright, et al., 2000). 일반적으로 일이란 생업, 경력, 천직의 세 범주로 구분되지만(Wrzesniewski et al., 1997), 개인마다 생업, 경력, 천직 2~3가지가 복합적으로 인지되어 명확하게 구분되지 못한다는 의견도 있다(Baumeister, 1991). 과학과 기술의 발전으로 전문화된 일들이 증가하고, 여성의 사회진출 등 시대가 변화하면서 일은 단순한 경제적 소득뿐만 아니라 개인의 정체성과 연결되기도 하며(Hall and Chandler, 2005; Steger and Dik, 2009), 사회적 지위와 소속감 등을 제공하는 삶의 중심이 되었다(Ardichvili and Kuchinke, 2009).

Frankl(1959)이 '의미(meaning)'의 중요성을 주장한 이래 삶과 일에서의 의미 탐색에 대한 연구가 이루어졌으며(Pratt and Ashforth, 2003), '의미 있는'이라는 말은 일과 그 일을 수행하는 과정이 개인의 입장에서 목적성과 중요성을 가지고 있다는(Feldt et al., 2000) 것이다. 일의 의미(meaning of work)에 대해 가장 많이 인용되고 있는 Hackman and Oldham(1976)은 '일의 의미'란 직장인 자신이 의미 있고, 중요하며, 할 만한

가치가 있는 일을 한다는 것을 경험하는 정도로 정의하고 있다. 탁진국 외(2015)은 일의 의미에 대해 개인이 일에 대하여 가지는 동기, 가치, 중요성, 신념, 목적을 모두 합친 총합으로서, 일에 대해 갖는 인지, 정서, 행동을 모두 포함하는 종합적 개념으로 정의한다.

Steer and Porter(1991)는 일의 의미를 개인의 의미 뿐 아니라, 상호 호혜적 교환, 사회적 기능, 지위 또는 계층의 원천 등 4개의 범주로 규정하였으며, Harpaz and Fu(2002)는 직장인의 일에 대한 의미를 경제적 지향, 자격의 기준, 대인관계, 삶에서의 일의 중요성, 표현적 지향과의 무규범으로 정하였다. 탁진국 외(2017)는 일의 의미의 하위 변인을 경제적 수단으로써 '생업', 성장과 사회의 기여, 재미추구 등의 '자아실현', 타인으로부터의 인정과 대인관계 유지를 위한 '사회관계'의 3개 구조로 구성된다고 하였다. Steger et al.(2012)는 일의 의미 척도를 개발하면서 일의 의미를 구성하는 3가지 요소로, '일에서의 긍정적 의미', '일을 통한 의미 만들기', '더 큰 선을 위한 동기'를 제시하였다.

산업 및 조직심리학자들에게 조직수행에 기여하는 변인으로서 일의 의미는 중요한 연구주제(England and Harpaz, 1990)이다. 일의 의미를 통해 얻는 조직의 잠재적인 이익에 관한 연구 중 조직원들이 일을 의미 있게 느낄수록 생산성이 5배 증가하였고, 일의 의미가 조직원들의 행복에 영향을 주는 중요한 요인 중 하나로 나타났다(김수진, 2014; 예지은 외, 2013; Cranston and Keller, 2013). 개인의 일에 관한 관점은 개인의 내면적 동기, 직무관련 태도와 행동, 조직성과에 영향을 미친다(Chalofsky and Krishna, 2009). 일의 의미는 직무열의(Ghadi et al., 2013; May et al., 2004; Olivier and Rothmann, 2007; Van Zyl et al., 2010), 직무만족(Sparks and Schenk, 2001; Steger et al., 2012), 동기(Hackman and Oldham, 1980), 스트레스감소(Elangovan et al., 2010) 등 업무 관련 성과변인들에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 일의 의미가 조직성과와 간접적으로 연관이 있는 조직몰입(Chalofsky and Krishna, 2009; Geldenhuys et al., 2014; Steger et al., 2012)에도 영향을 미치며, 직장인의 조직에 대한 높은 애착이 낮은 결근율과 이직률에 영향을 미친다(Mathieu and Zajac, 1990). 즉 의미 있는 일은 개인의 긍정적인 감정을 형성 하고 부정적 기분을 감소 시키는데 영향을 미쳐 직무에 대한 긍정적인 성과에 기여하게 되기 때문에(Ryan and Deci, 2000) 일이 의미 있다고 느끼는 사람들은 더 나은 안녕감 수준을 보고 하였으며(Arnold et al., 2007), 더 높은 수준의 직무만족(Kamdron, 2005)을 보였다.

2.3 직무 열의

Kahn(1990)은 직무열의를 조직구성원 스스로가 자신의 업무역할을 향해 자신의 인지적, 감정적, 정서적 모든 에너지를 투자하고, 일에 대한 긍정적 의미감과 유대관계를 형성하는 것으로 정의하였다. Harter et al.(2002)는 직장에 대한 조직구성원 개인의 관여, 만족, 열의로 정의하였고, Wellins and Concelman(2005)은 몰입, 충성심, 생산성, 주인의식의 혼합물이라 하였으며, Robinson et al.(2004)는 조직과 조직의 가치에 대해 조직구성원이 갖고 있는 긍정적인 태도로 정의하였다. Schaufeli and Bakker(2003)는 열의를 긍정적이고 성취감을 주는 일과 관련된 심리상태로 정의하고, 세부요인으로 활력(vigor)과 헌신(dedication), 몰두(absorption) 3가지를 제시했다.

직무열의에 영향을 미치는 대표적인 선행요인은 낙관주의, 자아효능감, 자아존중감, 희망, 탄력성, 일의 의미 등과 같은 개인적 요인과(Christian et al., 2011; Niessen et al., 2012) 자율성, 과업복잡성, 문제해결, 피드백, 사회적지원 등 직무자원은 성취목표설정, 직무요구 감소 또는 개인의 성장 촉진 역할을 하는 것으로 밝혀졌다(Christian et al., 2011). 직무열의는 업무에 대한 자율성, 상차지원, 피드백 등 자원적 요소가 잘 갖추어지면 높아지게 된다(Demerouti et al., 2001; Lewig and Dollard, 2003; Schaufeli and Bakker, 2004; Halbesleben and Buckley, 2004). 높은 직무열의를 경험하는 종업원은 정신적, 신체적으로 건강하고 긍정적인 사회적 관계를 맺으며 직무에 대한 만족도도 높은 것으로 나타난다(Schaufeli et al., 2008). 직무열의는 긴장감과 피로도를 낮추고 긍정에너지와 긍정적인 감정을 일으키기 때문에, 퇴근 후 가정에서도 가족에 대한 열의를 보인다는 것이 밝혀지기도 했다(Rothbard, 2001). 직무열의는 조직에 대한 애착으로도 발전하여, 이직

의도는 감소하고 조직에 도움이 될 수 있는 다양한 직무 외적 활동까지 기꺼이 수행하는 것으로 나타났다 (Schaufeli and Bakker, 2004).

2.4 번영

Seligman(2011)은 행복이 측정상황이나 측정시기에 따라서 개인의 기분이나 감정에 따라 쉽게 영향을 받기 때문에 매년 그 결과가 달라질 수 있음을 지적하고, 일시적인 상황이나 감정에 의해 가변적인 성향을 가지는 행복의 차원을 넘어선 웰빙(wellbeing)을 추구함으로써 쉽게 변하지 않는 지속적이면서도 번영된 삶을 의미하는 번영(flourish) 개념을 제안하였다. 번영은 단순히 긍정적 정서(P) 뿐만 아니라 관계(R), 몰입(E), 의미(M), 성취(A)를 포괄하는 PERMA를 통해 도달할 수 있다고 보았다. 번영의 구성개념은 긍정적 관계, 긍정적 정서, 삶의 목적, 몰입, 자아존중감, 유능감, 자율성 등 연구자들에 따라 다양하게 제시되었다(Hone et al., 2014). Diener et al.(2010)는 자아수용과 자아존중감, 낙관성, 긍정적 관계, 몰입, 능력, 목적과 의미, 사회적 기여의 의미를 가지고 있으면서 주관적 안녕감과 심리적 안녕감을 하나의 요인으로 통합한 개념으로 번영(flourish)을 제시하였다. 번영은 개인의 내적 긍정정서와 강점특성을 개발하여 개인 스스로 주어진 역할을 잘 해낼 수 있을 것이라는 긍정적 믿음과 조직 공동의 목적과 의미를 달성하기 위해 조직구성원과 긍정적인 관계를 형성함으로써 조직을 성장시키는 성향, 개인이 소유한 직무능력을 통해 직무몰입, 직무 성취감을 느끼도록 하는 역량 등을 포괄하는 개념으로 정의할 수 있다. 앞에서 살펴본 것처럼, 주관적 행복(subjective well-being: SWB)은 개념적으로 직무열의의 영향을 받을 수 있으며(Bakker et al., 2008; Guzman and Gom, 2013; Menard and Brunet, 2011), 직무특성과 일에서의 의미를 찾는 과정의 정적인 영향을 받을 수 있다(Arnold et al., 2007; Hackman and Oldham, 1976; Ryan and Deci, 2000; Wrzesniewski et al., 1997).

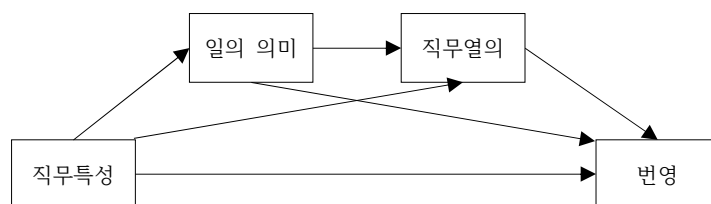
2.5 연구 모형

선행연구들을 종합한 결과, 본 연구에서는 직무특성이 번영에 영향을 미치는 관계에서 일의 의미와 직무열의가 이중으로 매개역할을 할 것이라는 기대를 할 수 있으며 연구의 가설과 연구모형은 다음과 같다.

가설 1 : 직무특성과 번영의 관계에서 일의 의미가 매개변인 역할을 할 것이다.

가설 2 : 직무특성과 번영의 관계에서 직무열의가 매개변인 역할을 할 것이다.

가설 3 : 직무특성과 번영의 관계에서 일의 의미와 직무열의가 이중으로 매개변인 역할을 할 것이다.



<그림 1> 연구 모형

Ⅲ. 연구 방법

3.1 연구 대상

연구를 위해 서울 및 수도권 소재 30명 이상의 종업원 규모를 갖춘 PR 전문기업에 종사하는 23세-60세

사이의 남녀 360명의 PR실무자를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며, 불성실한 응답을 한 7명을 제외한 353부를 분석에 활용하였다. 전체 응답자 353명 중 남성이 111명으로 31.4%, 여성이 242명으로 68.6%를 차지, PR기업에 종사하는 남성과 여성의 비율이 3:7 또는 6:4 비율인 것을 감안하면 합리적인 응답 분포인 것으로 보인다. 연령별 분포를 살펴보면 20대가 가장 많은 217명으로 61.5%, 30대가 94명, 26.6%였으며 40대는 36명으로 10.2%, 50대가 6명으로 1.7% 분포를 나타내었다. 직급은 일반사원이 146명으로 41.4%로 가장 많았으며, 대리 80명으로 22.7%, 과장이 49명으로 13.6%, 차장이 27명으로 7.6%, 부장이 15명으로 4.2%, 임원이 36명으로 10.2% 분포를 나타내었다. 직책은 팀원이 77.6%로 274명, 팀장이 15.0%로 53명, 본부장이 7.4% 26명을 차지하였다.

<표 1> 조사대상의 인구통계학적 특성

변인	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	111	31.4
	여자	242	68.6
	합계	353	100.0
나이	23~30세	217	61.5
	31~40세	94	26.6
	41~50세	36	10.2
	51세~	6	1.7
	합계	353	100.0
직급	사원급	146	41.4
	대리급	80	22.7
	과장급	49	13.9
	차장급	27	7.6
	부장급	15	4.2
	임원급	36	10.2
	합계	353	100.0
직책	팀원	274	77.6
	팀장	53	15.0
	본부장	26	7.4
	합계	353	100.0

3.2 측정 도구

3.2.1 직무 특성

본 연구에서는 연구대상자의 직무특성에 관하여 Hackman과 Oldham(1976)이 개발하고 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백 5가지 하위요인을 통하여 총 20개 문항으로 핵심직무특성을 측정하였다. 신뢰도는 기술다양성 .65, 과업정체성 .62, 과업중요성 .82, 자율성 .87, 피드백 .75인 것으로 나타나서 모두 적합한 수준을 보였다.

3.2.2 일의 의미

일의 의미에 대하여 Steger et al.(2012)가 개발한 Working as Meaning Inventory(WAMI)를 최환규, 이정

미(2017)가 한국어로 타당화한 척도를 사용하였다. 총 10개 문항으로 3개 하위요인을 ‘일에서의 긍정적 의미’ 4개 문항, ‘일을 통한 의미 만들기’ 3개 문항, ‘더 큰 선을 위한 동기’ 3개 문항으로 각각 측정한다. 신뢰도는 일에서의 긍정적 의미 .88, 일을 통한 의미 만들기 .79, 더 큰 선을 위한 동기 .86인 것으로 나타났으며, 전체 신뢰도 계수는 .93으로서 모두 만족스러운 수준을 보였다.

3.2.3 직무 열의

직무열의를 측정하기 위해서는 Schaufeli et al.(2002)가 개발한 Utrecht Work Engagement Scale(UWES)의 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰입 6문항의 3가지 하위요인 총 17문항으로 구성된 직무열의 척도를 사용하였다. 신뢰도 확인 결과, 내적 일관성 신뢰도 계수는 .95로 안정적이었으며, 하위 척도의 신뢰도 또한 활력 .85, 헌신 .86, 몰입 .76인 것으로 나타나서 만족스러운 수준을 보였다.

3.2.4 번영

본 연구에서 행복감을 의미하는 번영(flourishing)을 측정하기 위하여 Diener et al.(2010)의 FS(Flourishing Scale)을 임소성, 김진숙(2018)이 번역과 재번역 과정을 거친 K-FS 척도를 사용하였다. FS는 단일요인 척도 8문항으로 구성되어 있으며, 다른 척도와 달리 7점 리커트 척도를 사용하여 측정되었다. 신뢰도 확인 결과, 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .88이었다.

3.3 분석 방법

자료 분석은 SPSS 22.0과 SPSS PROCESS MACRO(V.3.3)을 사용하여 실시하였다.

첫째, 본 연구에서는 모든 측정도구의 신뢰성과 타당성 검증을 위하여 Cronbach's α 계수 값을 산출하였다.

둘째, 직무특성, 일의 의미, 직무열의, 번영의 기술 통계치를 확인하였으며, 각 변인들 간의 상관관계를 확인하기 위해서 Pearson의 적률상관계수를 사용하였다.

셋째, 단순 매개 효과를 검증하기 위하여 Baron and Kenny(1986)의 3단계 경로 검증 방법을 사용하여 다중 회귀 분석을 실시하였다.

넷째, 직무특성과 번영 관계에서 일의 의미와 직무열의의 이중매개효과를 검증하기 위해 SPSS 22.0을 이용하여 위계적 회귀분석과 SPSS PROCESS MACRO(V.3.3)의 Bootstrapping 분석을 실시하였다.

IV. 분석 결과

4.1 기초 통계 분석

본 연구에서 측정된 주요 변인들의 평균 및 표준편차를 알아보기 위한 방법으로 기술통계분석을 실시하였고, 변인들 간의 상관관계분석을 실시하였다. 직무특성은 일의 의미(.442), 직무열의(.457), 번영(.321)과 유의미한 정적 상관($p < .01$)을 보였다. 일의 의미는 직무열의(.728), 번영(.536)과 유의미한 정적 상관($p < .01$)을 보였다. 직무열의는 번영(.497)과 유의미한 정적 상관($p < .01$)을 보였다. 본 연구에서 측정된 주요한 변인들과 하위요인들의 평균과 표준편차와 변인 간 상관관계 결과는 다음과 같다. 직무특성은 일의 의미(.442), 직무열의(.457), 번영(.321)과 유의미한 정적 상관($p < .01$)을 보였다. 하지만 직무특성의 하위요인인 직무정체성은 직무특성과 상관을 보이지 않았다(.033). 또한 직무특성의 다른 하위요인인 직무중요성(-.102)과 기술다양성(-.097)과도 상관을 보이지 않았다. 자율성(-.385)과 피드백(-.136)과는 부적 상관($p < .01$)이 있는 것으로 나타났다. 일의 의미는 직무열의(.728), 번영(.536)과 유의미한 정적 상관($p < .01$)을 보였다. 직무열의는 번영(.497)과 유의미한

정적 상관($p < .01$)을 보였다. 특히 직무특성의 하위요인인 직무정체성은 일의 의미(-.031), 일의 의미의 하위요인인 일을 통한 의미 만들기(.005)과 일에서의 더 큰 선을 위한 동기(.017), 직무열의의 하위요인인 헌신(-.062), 번영(-.042)과 상관을 보이지 않았다.

<표 2> 주요 변인 간 상관계수

	1	2	3	4
직무특성	1			
일의 의미	.442**	1		
직무열의	.457**	.728**	1	
번영	.321**	.536**	.497**	1
M	3.422	3.249	3.114	4.930
SD	.417	.844	.707	.948

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

4.2 직무특성, 일의 의미, 번영의 단순 매개효과

직무특성, 일의 의미, 번영의 단순 매개 효과를 검증하기 위하여 Baron and Kenny(1986)의 3단계 경로 검증 방법을 사용하여 다중 회귀 분석을 실시하였으며, 결과는 <표 3>과 같다. 분석 결과, 독립변인인 직무특성이 매개변인인 일의 의미에 정적인 영향을 주고($p < .001$), 이어서 독립변인인 직무특성이 종속변인인 번영에 정적인 영향을 주며($p < .001$), 마지막으로 독립변인과 매개변인인 직무특성과 일의 의미가 번영에 대한 영향이 모두 유의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 이러한 결과는 직무특성과 번영의 관계에 대해서 일의 의미가 부분 매개효과를 보인다는 것을 의미하며, 가설 1은 검증되었다.

<표 3> 직무특성, 일의 의미, 번영의 매개효과 검증을 위한 다중 회귀 분석 결과

단계	종속변인	독립변인	B	β	t	R ²	ΔR^2	F
1	일의 의미	직무특성	.893	.442	9.319***	.195	.195	86.843***
2	번영	직무특성	.729	.321	6.419***	.103	.103	41.204***
3		직무특성 일의 의미	.239 .549	.105 .489	2.124*** 9.879***	.296	.193	74.953***

주. *** $p < .001$

4.3 직무특성, 직무열의, 번영의 단순 매개효과

직무특성, 직무열의, 번영의 단순 매개 효과를 검증하기 위하여 Baron and Kenny(1986)의 3단계 경로 검증 방법을 사용하여 다중 회귀 분석을 실시하였으며, 결과는 표 4와 같다. 분석 결과, 독립변인인 직무특성이 매개변인인 직무열의에 정적인 영향을 주고($p < .001$), 이어서 독립변인인 직무특성이 종속변인인 번영에 정적인 영향을 주며($p < .001$), 마지막으로 독립변인과 매개변인인 직무특성과 직무열의가 번영에 대한 영향이 모두

유의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 이러한 결과는 직무특성과 번영의 관계에 대해서 직무열의가 부분매개효과를 보인다는 것을 의미하며, 가설 2는 검증되었다.

<표 4> 직무특성, 직무열의, 번영의 매개효과 검증을 위한 다중 회귀 분석 결과

단계	종속변인	독립변인	<i>B</i>	β	<i>t</i>	R^2	ΔR^2	<i>F</i>
1	직무열의	직무특성	.773	.457	9.708***	.208	.208	94.249***
2	번영	직무특성	.729	.321	6.419***	.103	.103	41.204***
3		직무특성 직무열의	.270 .594	.119 .443	2.324*** 8.648***	.259	.155	62.242***

주. *** $p < .001$

4.4 직무특성, 일의 의미, 직무열의, 번영의 이중 매개효과

이중매개효과 검증을 위해서는 Preacher and Hayes(2008)가 제안한 Bootstrapping 방법을 활용하였다. Bootstrapping 간접효과 적용방식은 bias-corrected 신뢰구간을 95로 설정하고, bootstrap 실행 표본수를 5,000으로 설정하여 추정하였으며, bootstrapping 결과 간접효과 하한값과 상한값 사이에 '0'이 포함되지 않아야 간접효과가 유의하다. 분석에는 Hayes(2013)의 SPSS PROCESS Macro v3.33을 사용하였다.

<표 5> 직무특성, 일의 의미, 직무열의, 번영 간 이중매개효과

	Effect	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	Boot LLCI	Boot ULCI
직무특성 → 번영	1.665	.1143	1.4596	.1460	-.0583	.3912
Indirect Effects			Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Total			.5363	.0788	.3879	.6967
직무특성 → 일의 의미 → 번영			.3389	.0796	.1922	.5015
직무특성 → 직무열의 → 번영			.0746	.0319	.0195	.1442
직무특성 → 일의 의미 → 직무열의 → 번영			.1229	.0497	.0344	.2305

주. boot LLCI=boot 간접Effect의 95%신뢰구간 내에서의 하한 값, boot ULCI=boot 간접Effect의 95%신뢰구간 내에서의 상한 값

직무특성이 갖는 직접효과는 p 값이 .1460이고 효과의 크기는 .1665이며 부트스트래핑 하한값(-.0583)과 상한값(.3912) 사이에 0이 포함되기 때문에 유의수준 $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의하지 않다. 총 간접효과 크기는 .5363이며 부트스트래핑 하한값(.3879)과 상한값(.6967) 사이에 0이 포함되지 않기 때문에 통계적으로 유의하다. 앞에서 개별적으로 검증한 단순매개효과의 유의성 검증 결과 '직무특성→일의 의미→번영' 간접효과 크기는 .3389이며 부트스트래핑 하한값(.1922)과 상한값(.5015) 사이에 0이 포함되지 않기 때문에 통계적으로 유의하며, '직무특성→직무열의→번영'의 간접효과 크기는 .0746이며 부트스트래핑 하한값(.0195)과 상한값(.1442) 사이에 0이 포함되지 않기 때문에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 마지막으로 이중매개효과를 나타내는 '직무특성→일의 의미→직무열의→번영'의 간접효과 크기는 .1229며 부트스트래핑 하한값(.0344)과 상한값(.2305) 사이에 0이 포함되지 않기 때문에 통계적으로 유의하다. 직무 특성과 번영 간의 직접적인 효과가 없으면서 일의 의미와 직무 열의가 이중으로 매개효과를 보이기 때문에 이는 완전매개효과가 있다는 것을 확인

할 수 있다. 이로서 가설 3은 검증되었다.

추가적으로 직무특성, 일의 의미 그리고 직무열의의 하위 차원들에 대해서 이중매개효과를 검증한 결과는 표6과 같이 요약할 수 있다. 대부분의 하위 차원들이 유의미한 결과를 보여준 반면, 직무특성의 직무정체성, 직무열의의 활력과 헌신이 변인으로 들어간 이중매개효과는 유의미한 결과를 보여주지 않았다.

<표 6> 직무특성, 일의 의미, 직무열의의 하위 차원들의 이중매개효과 검증 결과 요약

Indirect Effects	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	결과
기술다양성→ 일의의미→ 직무열의→ 변영	.0622	.0230	.0220	.1121	유의미
직무정체성→ 일의의미→ 직무열의→ 변영	-.0054	.0141	-.0360	.0211	x
직무중요성→ 일의의미→ 직무열의→ 변영	.0453	.0206	.0112	.0927	유의미
자율성→ 일의의미→ 직무열의→ 변영	.0533	.0193	.0188	.0948	유의미
피드백→ 일의의미→ 직무열의→ 변영	.0491	.0237	.0114	.1045	유의미
직무특성→ 좋은 동기→ 직무열의→ 변영	.1079	.0327	.0512	.1782	유의미
직무특성→ 의미형성→ 직무열의→ 변영	.1278	.0350	.0655	.2037	유의미
직무특성→ 긍정의미→ 직무열의→ 변영	.1558	.0515	.0630	.2651	유의미
직무특성→ 일의의미→ 활력→ 변영	.0666	.0383	-.0023	.1485	x
직무특성→ 일의의미→ 헌신→ 변영	.0876	.0516	-.0094	.1932	x
직무특성→ 일의의미→ 몰두→ 변영	.0678	.0306	.0133	.1337	유의미

주. boot LLCI=boot 간접Effect의 95%신뢰구간 내에서의 하한 값, boot ULCI=boot 간접Effect의 95%신뢰구간 내에서의 상한 값

V. 논의 및 결론

본 연구는 PR기업에서 종사하는 PR실무자의 직무특성이 변영에 영향을 미치는 관계에 대하여, 일의 의미와 직무열의가 어떤 역할을 하는지를 밝히고자 하였으며, 직무특성과 변영 간의 관계에서 일의 의미와 직무열의가 각각 단순 매개효과를 나타내는 것이 검증되었고, 또한 일의 의미와 직무열의가 순차적으로 매개 역할을 하는 이중매개 효과가 검증되었다. 이는 Diener and Fujita(1995)의 행복과 관련한 다양한 자원이 개인 고유의 가치와 목표달성에 도우며 될 때 행복과 더 밀접한 관련을 갖는다는 연구 결과, 구재선, 서은국(2011)의 일에 대한 동기와 의미감을 인식하는 것만으로도 얼마나 행복한지 예측할 수 있다는 연구 결과, 그리고 Guion and Landy(1972)의 직장인들이 일에 대해 의미를 부여할수록 일에 더 동기화된다는 연구 결과들을 각각 그리고 통합적으로 반영하는 결과이다.

직무특성의 세부요인별 요소가 변영에 영향을 미치는 관계에서 일의 의미와 직무열의에 대한 이중매개 효과 결과는 직무특성의 하위요인 중 직무중요성과 자율성은 각각 완전매개효과가 나타났으며, 피드백은 부분매개효과가 나타났다. 직무특성의 하위요인인 기술다양성이 변영에 영향을 미치는 관계에서 일의 의미와 직무열의가 이중매개 하였다. 직무특성이 변영에 영향을 미치는 관계에서 일의 의미의 세부요인별 요소와 직무열의에 대한 이중매개효과 결과는 일의 의미의 하위요인인 일에서의 긍정적 의미와 일을 통한 의미 만들기는 각각 완전매개 효과가 나타났으며, 더 큰 선을 위한 동기는 부분매개효과가 나타났다. 직무특성이 변영에 영향을 미치는 관계에서 일의 의미와 직무열의의 하위요소 중 몰두가 완전매개효과가 나타났다.

본 연구의 결과는 PR실무자들이 자신의 업무가 자율성과 중요한 의미를 가지고 상사의 적절한 피드백과

지원이 주어지며, 기술적인 다양성이 있을 때, 동기부여와 성장욕구를 만족시키고 긍정적 경험의 빈도가 높아진다는 것을 의미한다. 복잡하고 급변하는 미디어 환경 속에서 늘 새로운 도전을 받는 PR실무자에게 학계나 업계의 최신의 트렌드를 접하고 다양한 지식과 기술을 습득할 수 있는 기회는 자신이 수행하는 일의 범위를 확장시킬 수 있는 기회가 늘어난다는 것을 의미하고 이는 일의 의미와 직무열의를 높여 번영에 영향을 미치는 것을 의미한다. 따라서 PR기업은 최신의 트렌드를 습득할 수 있는 일괄적인 사내·외 직무교육프로그램 뿐 아니라 PR 실무자 개별적 배려를 통해 자신의 업무를 재설계할 수 있는 제도인적 지원 프로그램에 주목해야 할 것을 시사한다. 또한 본 연구는 직무특성이 번영에 영향을 미치는 관계에서 일의 의미가 중요한 매개변인임을 확인하였다.

PR실무자가 자신의 일에 대한 가치, 동기, 중요성, 목적 등의 의미를 부여하고 일의 의미를 깨닫는 과정은 사회적 관계 속에서 가능하며, 조직적 차원의 지원이 있어야 가능하다. 첫째, 경쟁이 치열한 구조에서 개인의 성과를 치하하고 독려하는 기업문화를 조성해 개인의 성공 경험에 대한 긍정적 정서 빈도를 높인다면, 심리적 의미 충만을 경험할 수 있다. 둘째, PR실무는 직무요구가 높고 감정요구가 높아 스트레스와 직무소진이 큰업무로서 직무소진을 낮추기 위한 조직적 노력이 필요하다. 일의 의미는 직무소진이 직무만족에 미치는 부정적인 영향을 완화시킨다(이정선, 서영석, 2004)는 선행연구에 따라 현재 나의 업무가 만족할 만한 목적을 가진 일인지, 나의 성장에 기여하는지, 나의 미래 커리어에 도움이 되는지, 더 나아가 세상을 이해하는데 도움이 되는 일인지, 삶의 의미에 어떤 영향을 미치는지 일의 의미를 인식할 수 있도록 프로그램 마련을 통해 직무소진을 예방할 수 있다. 이미 많은 기업에서 운영해 온 멘토-멘티 프로그램에서 더 나아가 조직 내부에 CPO 제도를 도입, 전문적인 직장 내 코칭제도를 운영한다면 꾸준한 일의 의미감을 유지할 수 있어 스트레스와 직무소진 관리가 가능하고, 전문적 코칭을 통해 자기효능감을 높여 사회적 관계에서 위상을 정립, 직무만족과 삶의 만족을 경험할 수 있는 기회를 제공할 수 있다. 셋째, 기업의 CEO는 회사가 추구하는 가치에 맞추어 개인의 커리어를 설계하고, 자신이 추구하는 일의 의미를 정확하게 인지할 수 있도록 기업의 비전을 명확히 하고 사회적 책임을 실천해할 필요가 있다. PR실무자들은 주위에 미치는 영향을 크게 느낄수록 일의 의미를 더 많이 느끼기 때문에 기업 차원에서 PR 산업의 사회적 책임을 강조함으로써 그 일원으로서 공공의 선을 추구하고 더 좋은 세상을 만드는데 동참할 수 있는 환경을 제공한다면 개인은 자신의 일에 신념을 가지고 일할 수 있어 번영감이 높아질 것이다. 하지만 본 연구는 연령에 따른 일의 의미, 직무열의, 그리고 번영의 차이가 고려되지 못한 한계가 있다. 자신을 가장 중요하다고 생각하고, 직장내 개인의 생활균형감을 무엇보다 중요하게 생각하는 성향이 강한 Y(1980년~2000년대 태어난)세대가 PR기업의 주요 구성원이 되어가고 있는 시점에서 이들의 세대적 특성은 분명 기존 베이비부머(~1964년 태어난 세대)나 X(1965년~1980년 사이에 태어난)세대와 매우 다른 양상을 보인다(Kong et al., 2015). 이는 곧 기성세대에게 인사관리접근 방법이나 전략이 이들에게 더 이상 효과적이지 않을 수 있다는 것을 시사한다. Y세대 직원의 일의 의미와 직무열의가 번영에 미치는 영향이 기존 세대들과 어떻게 다른지 파악하는 것은 의미가 있을 것으로 판단된다.

또한 인적비중이 큰 PR산업에서는 조직의 안정적인 성장과 발전을 위해서 인적자원의 유지 관리가 중요하다. 직원의 이직은 지식과 기술의 전수와 장기고객의 영속성에 의한 성과에 영향을 미칠 뿐더러, 무엇보다 남아있는 직원들의 사기 저하 및 조직의 효율성 저하 등 여러 가지 부정적인 결과를 초래한다. 조직의 인적자원관리 측면에서 일의 의미가 이직의도에 미치는 영향, 번영이 이직의도에 미치는 영향에 대한 사후 연구가 필요하다.

REFERENCE

- 구재선, 서은국 (2011). “한국인, 누가 언제 행복한가?”. *한국심리학회지*, 제25권, 2호, 143-166.
 김수진 (2014). *한국판 일의 의미 척도(Working As Meaning Inventory; WAMI) 타당화*. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문

- 김효숙 (2018). “여성 PR 실무자의 승진에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구”. *광고연구*, 118, 5-38.
- 송준호, 우문식 (2013). “조직구성원의 성격 특성이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향: 행복의 매개효과를 중심으로”. *기업경영연구*, 52, 45-65.
- 신민희, 구재선 (2010). “행복과 창의력의 관계”. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 24(3), 37-51.
- 예지은, 진현, 서의정, 김명진, 류지성 (2013). *SERI 연구보고서 - 직장인의 행복에 관한 연구*. 삼성경제연구소.
- 유선옥 (2013). “PR실무자의 직무열의와 직무소진에 대한 연구”. *한국언론학보*, 57(1), 335-363.
- 이혜정, 유규창 (2013). “Y세대의 일과 삶의 균형”. *노동정책연구*, 13(4), 1-31.
- 임소성, 김진숙 (2018). “한국판 대학생 안녕감 척도 타당화 연구: 플로리싱과 정적 정서 및 부정 정서”. *상담학연구*, 19(3), 51-72.
- 장형석 (2000). “일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계”. *심리과학연구*, 1(1), 81-117.
- 정은경, 권수미 (2010). “PR 실무자의 젠더와 문화에 따른 조직 내 권력 이데올로기 연구”. *홍보학 연구*, 14(4), 103-141.
- 주옥남, 문승연 (2014). “정신보건시설 사회복지사의 직무스트레스와 행복의 관계에 미치는 정신건강의 매개효과”. *정신보건과 사회사업*, 42(1), 114-143.
- 최환규, 이정미 (2017). “한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)의 타당화 연구”. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 31(4), 125.
- 탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진 (2015). “일의 의미 척도개발 및 타당화”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(3), 437-456.
- 탁진국, 서형준, 원용재, 심현주 (2017). “일의 의미 척도 구성타당도 검증”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 30(3), 357-372.
- 하진홍 (2016). “한국 PR실무자 연구 20년”. *2016년 한국PR학회 봄철 학술대회*, 271-274.
- 한종국 (2016). “직무특성이 종고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구”. *인적자원관리연구*, 23(1), 19-45.
- 황성욱, 김지예 (2014). “조직 내적 변인들이 PR실무자의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구”. *한국광고홍보학보*, 16(4), 5-43.
- Ardichvili, A. and Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and work-ing: current research and theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., and McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., and Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distribution in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., and Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477.
- Chalofsky, N. and Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- Christian, M. S., Garza, A. S., and Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Cranston, S. and Keller, S. (2013). Increasing the meaning quotient of work. *McKinsey Quarterly*, 1, 48-59.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., and Schaufeli, W. B. (2001). The Job demand-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 26(3), 499-512.
- Diener, E. and Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 926-935.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., and Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., and McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- England, G. W. and Harpaz, I. (1990). How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 253-266.
- Feldt, T., Kinnunen, U., and Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476.
- Frankl, V. E. (1959). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. MA: Beacon Press.
- Fredrickson, B. L. and Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172-175.
- Gavin, J. H. and Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Geldenhuis, M., Laba, K., and Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., and Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Grunig, L. A. (2006). Feminist phase analysis in public relations: Where have we been? Where do we need to be?. *Journal of Public Relations Research*, 18, 115-140.
- Guion, R. M., and Landy, F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior & Human Performance*, 7(2), 308-339.
- Guzman, L. G. and Gom, S. B. (2013). Traducción al español y propiedades psicométricas del instrumento positivity self test. *Psicología Iberoamericana*, 21(1), 53-64.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences: Yale University.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., and Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.
- 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.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. New York: Addison-Wesley Publishing Co.
- Halbesleben, J. R. and Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Hall, D. T. and Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.

- Harpaz, I. and Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639-667.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., and Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional process analysis: a Regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Hone, L. C., Jarden, A., Schofield, G. M., and Duncan, S. (2014). Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 4(1), 62-90.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(1), 1211-40.
- Kong, H., Wang, S., and Fu, X. (2015). Meeting career expectation: can it enhance job satisfaction of generation Y?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), 147-168.
- Lewig, K. A. and Dollard, M. F. (2003). Emotional Dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call center workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 366-392.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and Meta-Analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- 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.
- Menard, J. and Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 331-346.
- Morgeson, F. P. and Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire(WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Niessen, C., Sonnentag, S., and Friederike, S. (2012). Thriving at work-A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 468-487.
- Olivier, A. L. and Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational oil company. *South African Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49-56.
- Pratt, M. G. and Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Preacher, K. J. and Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies. Brighton.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*. 46(4), 655-684.

- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Testmanual. Unpublished manuscript*. Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burn-out and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press, New York.
- Sparks, J. R. and Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation of the effects of higher-order motives in multi level marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 849-869.
- Steer, R. M. and Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steger, M. F. and Dik, B. J. (2009). If One is Looking for Meaning in Life, Does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M. F., Dik, B. J., and Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work The Work and Meaning Inventory(WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Turner, A. N. and Lawrence, P. R. (1968). *Industrial Job and Worker: On Investigation of Response to Task Attributes*. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press 57.
- Van Zyl, L. E., Deacon, E., and Rothmann, S. (2010). Towards happiness: Experience of work-role fit, meaningfulness, and work engagement of industrial/organizational psychologists in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10.
- Wellins, R. and Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. Workforce Performance Solutions. Retrieved from www.WPSmag.com, on 30th August 2010.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., and Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.

The Effect of Job Stability on Senior Citizen's Quality of Life : Mediated Effect of Job Satisfaction

Rhee, Ji-young¹⁾
Jung, Sung-cheol²⁾

Abstract

The purpose of this study was to examine the effects of the job characteristics of the PR practitioner on flourishing and to identify the mediating effect of the meaning of work and job engagement. This study used a survey of 353 PR practitioners from PR firms and the hypothesis was verified by gathering the data of the job characteristics, the meaning of work, the job engagement and the flourishing by conducting hierarchical regression analysis and SPSS Process Macro bootstrapping analysis. The results showed that the job characteristics of the PR practitioner were found to influence the flourishing with the double-mediation effect, the meaning of the work and job engagement. The more PR practitioners regard their work affects their surroundings, the higher the degree of autonomy is, and the more they get feedbacks they engaged more, as they valued their job more thereby experience flourish more. Moreover, when PR practitioners valued their job more, they more engaged in their work and experience flourish. The meaning of work revealed to be the important factor to affect flourish regardless of the job characteristics and the job engagement so that gained the results that PR firms' effort to elevate the meaning of work of PR practitioners has is important. The study findings suggest that PR practitioners' flourishing is manageable in the organization by paying attention to oneself in the aspect of the organization, not leaving in individual areas. Limitations and implications for future studies were discussed.

Keyword: Job Characteristics, Meaning of Work, Job Engagement, Flourishing, PR Practitioner

1)Author, Department of Psychology, the Catholic University of Korea, easyoung73@naver.com

2)Corresponding Author, Professor of department of Psychology, the Catholic University of Korea, parisjung@catholic.ac.kr

저 자 소 개

- 이 지 영(Rhee, Ji-young)
- 프레인글로벌 상무
- 가톨릭대학교 상담심리대학원 조직상담학과 졸업
<관심분야> : 직무스트레스, 경력개발, 심리적 웰빙, 일의 의미

교 신 저 자 소 개

- 정 승 철(Jung, Sung-cheol)
- 가톨릭대학교 심리학과 교수(산업 및 조직심리학 전공)
- 프랑스 University of Paris 10, Ph.D.
<관심분야> : 인사 선발, 인사 평가, 직무스트레스, 심리적 웰빙, 경력개발