

일의 의미가 번영에 미치는 영향에 대한 연구: 직무열의와 직무수행의 이중매개효과

정승철

가톨릭대학교 사회과학부 심리학전공 부교수

Influence of Work Meaningfulness on Work engagement, Job performance, and Flourishing: Dual mediation model

SungCheol Jung

The Catholic University of Korea, Associate professor

요약 본 논문은 일의 의미가 직무열의라는 동기적 요소를 거쳐서 직무수행에 정적인 영향을 미치고, 궁극적으로 개인 차원의 긍정적인 결과인 번영에 정적인 영향을 미치는 이중매개 관계를 검증하고자 하였다. 이를 위해서 395명의 직장인을 대상으로 온라인 설문방식을 통해서 연구를 진행하였고, SPSS와 SPSS Process Macro를 활용하여 위계적회귀분석, 부트스트래핑 분석을 시행하였으며. 연구 결과는 다음과 같다. 일의 의미(WM), 직무열의(WE), 직무수행(JP), 그리고 번영(FL) 간의 상관관계는 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, 일의 의미(WM), 직무열의(WE), 번영(FL) 간의 단순 매개관계와 일의 의미(WM), 직무수행(JP), 번영(FL) 간의 단순 매개관계가 통계적으로 검증되었다. 그리고 일의 의미(WM), 직무열의(WE), 직무수행(JP), 그리고 번영(FL) 간의 이중매개관계가 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 본 연구는 자율성이 중요해지는 최근의 업무 환경에서 효과적인 직원 관리 방법에 대한 의미 있는 결과를 보여주었으며, 향후 종단적 연구를 통해서 이중 매개관계에 대한 실질적인 검증 연구의 시행이 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 일의 의미, 직무열의, 직무수행, 번영, 이중매개효과, 긍정심리학, 융복합

Abstract This study aimed to verify the positive effect of work meaningfulness(WM) on flourishing(FL) with the successive positive effects of work engagement(WE) and job performance(JP) as dual mediators. We conducted an online survey of 395 incumbents working in the companies of different types and statistically analyzed data using SPSS and SPSS Process macro for hierarchical regression and bootstrapping. The results are as follows: 1. correlation coefficients of all combinations from four variables are significant, 2. simple mediation effects(WM-WE-FL and WE-JP-FL) are significant, 3. dual mediation effect(WM-WE-JP-FL) is verified. This study showed practical guide for the efficient management of employees in recent autonomous work environment and further studies with longitudinal method will be needed in order to verify substantially the dual mediation.

Key Words : Work meaningfulness, Work engagement, Job performance, Flourishing, Dual mediation effect, Positive psychology, Convergence

*Corresponding Author : SungCheol Jung(parisjung@catholic.ac.kr)

Received November 4, 2020

Revised November 25, 2020

Accepted January 20, 2021

Published January 20, 2021

1. 서론

데이터 및 정보통신기술의 발전에 따라서 기업들은 그들의 조직구성원들에게서 과거와는 다른 역할들을 기대하고 있다. 하지만 새로운 기술 도입의 필요성이 충분한 동력을 얻지 못하면서, 기업의 물리적 환경과 조직 관리 방법의 변화는 그때그때 수요에 따라 필요한 부분만 일부 적용하는 수준에 머무르고 있었으며, 인적자원 관리의 기본적인 틀은 크게 바뀌지 않았다. 하지만 전 세계적으로 중요한 영향을 끼치고 있는 코로나-19의 영향에 따라 많은 조직들이 디지털 근무 환경으로 급격하게 변화하면서 조직 관리 패러다임의 변화 필요성이 커지고 있다. 특히 재택근무, 화상회의 등과 같이 자율적인 성과관리 환경이 확산되면서 조직구성원들을 어떻게 효과적으로 관리해야 하는지가 주요한 이슈가 되고 있다. Schaufeli[1]는 환경적인 변화가 급격한 기업환경에서는 직원들의 유연성, 책임감, 자기관리, 자발적인 노력이 생산성 향상을 위한 주요한 요소가 된다고 하였는데, 비대면 업무가 증가하고 있는 상황에서 이러한 요소들에 대한 관심을 기울일 필요가 있다. 더불어 동기 이론의 시작 시기부터 책임감, 자기관리, 자발적인 노력 등을 포괄할 수 있는 개념으로 제시된 일의 의미는[2, 3] 최근 일에 대한 관점의 변화와 함께 새롭게 조명을 받고 있으며, 긍정심리학적 관점의 부상과 함께 많은 연구자들은 직무열의에 관심을 기울이고 있다.

본 연구에서는 일의 의미와 직무열의가 서로 어떻게 관계를 가지고 결과적으로 개인들의 성과적인 측면과 정서적인 측면 모두에 긍정적인 영향을 미치는 것인가에 대해서 고찰하고자 한다.

2. 선행연구 분석

2.1 일의 의미(meaningfulness at work)

일에서의 의미성은 사람들로 하여금 긍정적인 정서를 일으키고 부정적인 정서는 감소시켜서 직무수행에 긍정적인 역할을 하며[4], 조직에서의 인간행동을 연구하는 영역에서 지속적으로 관심을 받아온 주제였다[5]. Hackman과 Oldham[2]은 JDS(Job Diagnostic Survey: 직무 진단 조사)에서는 ‘일의 의미 경험’을 종업원이 직무에 대해서 의미가 있고, 중요하며, 수행할만한 가치가 있는 것으로 경험하는 정도로 정의하였는데, 승진

을 위한 노력[6], 조직몰입[7-9], 직무수행[7, 10, 11] 등에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 조직시민행동, 만족도(직무만족, 삶의 만족), 몰입(경력몰입, 조직몰입), 내재적인 동기부여 등과 정적인 상관을 보이는 것으로 보고되었다[8]. 따라서 본 연구에서 일의 의미는 직무열의, 직무수행, 번영(행복감)으로 이어지는 연결 고리의 시작점으로서의 역할을 기대할 수 있다.

2.2 직무열의(work engagement)

직무열의는 직원 스스로 집중, 관여, 통합 등과 같은 지적노력을 통하여 긍정적인 정서를 경험하고 업무에 하면서 직무수행에 전적으로 매진하는 것을 말한다[12]. 직무열의는 직무소진과 대립되는 개념으로 발전되었으며[13], 사람들은 의미가 있고 활력을 주는 일을 더 좋아하며 일에 대한 열의가 있을 때 더 열심히 노력한다고 가정한 McGregor(1960)[14]의 Y이론과 관련이 있다. 직무열의라는 용어는 현대조직에서 전통적인 위계적 관리관행이 점차적으로 소멸되고 긍정심리학적 관점이 확산되면서 부각되기 시작했으며[15], Schaufeli와 그의 동료들은[16] 활력, 헌신, 몰두의 3개 하위차원을 포함하는 직무열의의 개념을 정립하였다. Seligman과 Csikszentmihalyi (2000)[17]에 따르면, 사람들은 긍정적인 시각을 가지고 세상을 긍정적으로 바꾸어감으로 인해서 더욱 충만한 삶을 살 수 있으며, 이는 일을 하는 과정도 포함된다. 결국직무열의는 조직관리에 있어서 자발적 노력, 긍정적 정서, 의미 있는 관계, 수행에 대한 적극적인 관여 등 긍정적인 측면과 관련이 있는 요인이며[18], 직무수행 및 주관적 행복에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다[19-23]. 따라서 직무열의는 일의 의미의 결과변인이며 동시에 직무수행과 번영의 선행변인으로서의 역할을 기대할 수 있다.

2.3 직무수행(Job performance)

직무수행은 종업원이 일을 하면서 조직의 목적에 부합되도록 관여하는 행동으로, 종업원들이 달성하고자 하는 업무의 바람직한 상태 혹은 목표 달성 정도를 나타내는 개념이다[24, 25]. 직무수행은 경제적 요인, 재무적 요인, 환경적 요인, 사회적 요인, 심리적 요인 등 다양한 요인들이 영향을 미치며, 심리적 요인으로는 인지적 능력인 일반정신능력(GMA, General Mental Ability), 성격(personality), 동기(motivation), 심리적 자본(psychological capital) 등이 있다[26]. 본 연구에서는

이러한 심리적 요인들 중에서 동기적 요소로서 많은 연구자들의 관심을 받고 있는 일의 의미와 직무열의와의 관계를 확인하고자 한다. 선행연구들은 직무수행에 대해서 일의 의미[7, 10]와 직무열의[19]가 정적인 영향을 미치고, 주관적 행복(SWB : subjective well-being)과 정적인 관계를 보이는 것으로 보고하였다[20, 21, 27]. 따라서 일의 의미와 직무열의가 순차적으로 직무수행에 영향을 미치고 결과적으로 직무수행이 주관적 행복도를 나타내는 번영(flourishing)에 영향을 미치는 연결 과정이 논리적으로 가능할 것으로 보인다.

2.4 번영(Flourishing)

번영은 심리적 및 사회적 행복감(well-being)을 의미하는 것으로, 삶의 중요한 요인인 인간관계, 목표, 자존감, 낙관성 등을 포괄하며, 쾌락적(hedonic) 관점의 주관적 행복감(subjective well-being)과 행복론적(eudaemonic) 관점의 심리적 행복감(psychological well-being)을 통합하는 개념이다[2, 28]. 즉 번영은 다소 단기적이고 일시적인 측면을 나타낼 수 있는 개인이 지각하는 정서적인 반응으로서의 행복감과 좀 더 지속적인 측면을 나타내는 자율성, 개인적 성장, 환경 통제 등과 같은 기능적인 측면에 있어서의 행복감을 포괄한다[28]. 결국 Diener 등(2010)[28]의 번영척도는 측정이 이루어지는 상황, 시기, 기분, 감정 등의 영향을 상대적으로 덜 받으면서 시간적으로 지속되는 개념을 측정하게 된다. 선행연구에서는 행복감이 일의 의미[8], 직무열의[19], 직무수행[20, 21, 27]과 정적인 관계가 있는 것으로 발표되었다. 본 연구에서는 이러한 관계성을 바탕으로 일의 의미가 궁극적으로 영향을 미치는 개인적 결과로서의 번영의 역할을 탐색하고자 한다.

3. 가설 및 연구모형

선행연구의 결과를 통해서, 일의 의미는 번영에 정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였으며[8], 이들 관계 사이에서 직무열의와 직무수행 모두 일의 의미의 결과 변인이면서 번영의 선행변인이라는 것을 알 수 있었다 [7-11, 18-21, 27]. 이를 통해서 ‘일의 의미-직무열의-번영’ 및 ‘일의 의미-직무수행-번영’의 매개관계를 추론할 수 있으며, 좀 더 발전시켜서 직무열의와 직무수행이 순차적으로 영향을 미치면서 모두 매개 역할을 하는 이중매개관계 또한 기대할 수 있다. 따라서 일의 의미에서

시작해서 번영에 이르는 직접효과와 직무열의와 직무수행이 이들 두 변인 사이에서 중간 과정 변인으로서의 역할을 하는 간접효과가 가능하다는 것을 알 수 있다. 이를 통해서 Figure 1과 같이 연구모형을 구성할 수 있으며, 가설은 다음과 같다.

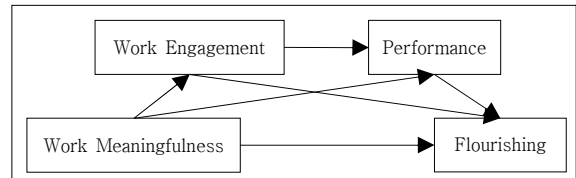


Fig. 1. Model of study

- 가설 1 : 일의 의미가 번영에 영향을 미치는 과정에서 직무열의가 매개변인 역할을 할 것이다. (매개효과1)
- 가설 2 : 일의 의미가 번영에 영향을 미치는 과정에서 직무수행이 매개변인 역할을 할 것이다. (매개효과2)
- 가설 3 : 일의 의미가 번영에 영향을 미치는 과정에서 직무열의와 직무수행이 순차적으로 매개변인 역할을 하는 이중매개효과가 가능할 것이다. (이중매개효과)

4. 연구방법

4.1 연구 표본

본 연구의 표본은 제조업(31.4%), IT업(8.4%), 금융업(4.1%), 서비스업(35.2%), 연구기관(5.3%), 공공기관(15.7%) 등의 조직에서 기획 및 관리, 판매 및 영업, 생산 및 기술, 연구개발, 서비스 등의 직무에 종사하고 있는 현직자 400명을 대상으로 하여 2019년 8월에 설문조사가 이루어졌다. 설문방식은 온라인 방식으로 진행되었으며, 무응답 비율이 높은 5명을 제외한 395명이 분석에 사용되었다. 성별은 남자 202명(51.1%), 여자 193명(48.9%)으로 구성되었고, 평균연령은 39.2세(최소 만 28세, 최고 만 59세)이며, 30대(46.8%), 40대(31.6%), 50대(12.7%), 20대(8.9%)의 순으로 빈도가 나타났다. 직급은 사원급 100명(25.3%), 대리급 102명(25.8%), 과장급 99명(25.1%), 차장급 48명(12.2%), 부장급 33명(8.4%), 임원급 13명(3.3%)으로 구성되었다. (See Table 1).

Table 1. Frequency of Sample: Sex, Age, Position

Sex	Frequency	Position	Frequency
Male	202	staff	100
Female	193	assistant manager	102
Total	395	manager	99
		deputy general manager	48
Age	Frequency	general manager	33
20-29	35	director	13
30-39	185	Total	395
40-49	125		
50-59	50		
Total	395		

4.2 측정 도구

일의 의미의 측정을 위해서는 Steger, Dik, 그리고 Duffy(2012)[29]의 일의 의미 척도(Working as meaning inventory; WAMI)를 사용하였으며, 일에서의 긍정적 의미(4문항), 일을 통한 의미 만들기(3문항), 공공의 선을 위한 동기(3문항)의 3개 요인으로 이루어져 있다. 신뢰도 값은 일의 의미 전체는 .907이고 요인별로는 각각 .813(일에서의 긍정적 의미: PM), .846(일을 통한 의미 만들기: MM), .590(공공의 선을 위한 동기: GG)을 나타냈다. 직무열의는 Schaufeli와 Bakker(2004)[30]가 개발한 직무열의(Utrecht Work Engagement Scale) 척도를 사용하였으며, 활력(6문항), 헌신(5문항), 몰두(6문항)의 3개 요인으로 구성되어 있다. 신뢰도 값은 직무열의 전체는 .954이고 요인별로는 각각 .880(활력), .904(헌신), .900(몰두)을 나타냈다. 직무성과는 Kim(2018)[31]의 연구에서 성공적인 직무수행의 정도를 측정하기 위해 사용한 직무성과 척도(5문항)가 활용되었으며, 신뢰도 값은 .842을 나타냈다. 번영은 Diener 등(2010)[28]이 단일요인(8문항)으로 개인의 행복감(Well-being)을 측정하도록 개발한 번영척도(Flourishing Scale)를 사용하였으며, 신뢰도 값은 .918이었다. (See Table 2) 그리고 각 변수 간의 상관관계에 대한 분석 결과(Table 2), 일의 의미, 직무열의, 직무수행, 번영 간의 상관관계가 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, 강한 정적 상관을 보였다. 각 변인들은 서로 다른 척도와 문항으로 측정하였음에도 불구하고, 매우 높은 상관을 나타냈다.

Table 2. Inter-correlation matrix and Cronbach- α

	1	2	3	4
1. Work Meaningfulness	.907			
2. Work Engagement	.814**	.954		
3. Job Performance	.629**	.656**	.842	
4. Flourishing	.756**	.751**	.661**	.918

Note: Numbers on orthogonal line are values of Cronbach- α .
** $p < .01$

4.3 분석방법

통계적 분석은 통계프로그램 SPSS 21.0과 Hayes(2013)[32]의 매크로 프로그램 SPSS PROCESS Macro를 활용하였다. 일의 의미-직무열의-직무성과-번영의 이중매개 관계는 SPSS PROCESS Macro의 부트스트래핑 방법을 통하여 유의성을 검증하였으며, 세부 단순 매개관계들에 대해서는 기존 연구에서 많이 활용되었던 Baron과 Kenny(1986)[33]의 방법을 활용하여 유의성을 검증하였다.

5. 결과

5.1 매개효과1 검증

일의 의미가 번영에 영향을 미치는 과정에서 직무열의의 매개효과는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. (See Table 3). 세부적으로, Step 1에서 매개변인인 직무열의에 대해서 일의 의미가 유의미한 ($p < .001$) 영향을 미치고, Step 2에서 일의 의미와 직무열의가 모두 통계적으로 유의미하게 ($p < .001$) 번영에 영향을 미치는 결과를 보이기 때문에 부분매개 효과가 있는 것을 알 수 있다.

Table 3. Mediation effect 1 (WM - WE - FL)

Step 1 : Dependant Variable = Work engagement			
Independent Variable	coefficient	SE	t
constant	2.835	.177	16.015***
Work meaningfulness	.513	.039	13.151***
Step 2 : Dependant Variable = Flourishing			
Independent Variable	coefficient	SE	t
constant	.664	.246	2.703 **
Work meaningfulness	.525	.050	10.560***
Work engagement	.344	.060	5.708***

- WM (X) on FL (Y) : $R^2 = 0.572$, F = 525.255***

- Step 1 : $R^2 = 0.387$, F = 172.956***

- Step 2 : $R^2 = 0.567$, F = 178.694***

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5.2 매개효과2 검증

일의 의미가 번영에 영향을 미치는 과정에서 직무수행의 매개효과는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. (See Table 4). 세부적으로, Step 1에서 매개변인인 직무수행에 대해서 일의 의미가 유의미한 ($p < 0.01$) 영향을 미치고, Step 2에서 일의 의미와 직무수행이 모두 통계적으로 유의미하게 ($p < 0.01$) 번영에 영향을 미치는 결과를 보이기 때문에 부분매개 효과가 있는 것을 알 수 있다.

Table 4. Mediation effect 2 (WM-JP-FL)

Step 1 : Dependant Variable = Job performance			
Independent Variable	coefficient	SE	t
constant	2.835	.177	16.015***
Work meaningfulness	.513	.039	13.151***
Step 2 : Dependant Variable = Flourishing			
Independent Variable	coefficient	SE	t
constant	.664	.246	2.703 **
Work meaningfulness	.525	.050	10.560***
Job performance	.344	.060	5.708***

- WM (X) on FL (Y) : $R^2 = 0.572$, $F = 525.255***$

- Step 1 : $R^2 = 0.387$, $F = 172.956***$

- Step 2 : $R^2 = 0.567$, $F = 178.694***$

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.001$

5.3 이중매개효과 검증

Table 5. Dual mediation effect(WM-WE-JP-FL) and all mediation effects

Direct effect of Work meaningfulness(X) on Flourishing(Y)				
Effect	SE	t	LLCI	ULCI
.366	.053	6.942***	.2296	.5026
Indirect effects of Work meaningfulness(X) on Flourishing(Y)				
	Effect	SE	LLCI	ULCI
Total Indirect effect**	.3971	.0520	.2709	.5415
Indirect effect 1**	.2480	.0481	.1242	.3744
Indirect effect 2**	.0664	.0200	.0227	.1272
Indirect effect 3**	.0827	.0223	.0330	.1457

1) LLCI : lower level of confidence interval

2) ULCI : upper level of confidence interval

3) Level of confidence for all confidence intervals in output is 99%

4) Indirect effect 1 : Work meaningfulness(WM) -> Work engagement(WE) -> Flourishing(FL)

5) Indirect effect 2 : Work meaningfulness(WM) -> Job performance(JP) -> Flourishing(FL)

6) Indirect effect 3 : Work meaningfulness(WM) -> Work engagement(WE) -> Job performance(JP) -> Flourishing(FL)

7) Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals is 5000.

*** $p < 0.001$

마지막으로 일의 의미, 직무열의, 직무수행, 그리고 번영 간의 이중매개 효과를 SPSS PROCESS Macro의 부트스트래핑 방법으로 검증한 결과, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. (See Table 5). 세부적으로, SPSS PROCESS Macro의 부트스트래핑 방법에서는 부트스트랩 신뢰구간 하한(LLCI)과 상한(ULCI) 사이에 '0'이 없으면 통계적으로 유의미한 결과가 되는데, 직접효과(Direct effect in Table 5)와 이중매개를 나타내는 간접효과 3 (Indirect effect 3 in Table 5) 모두에서 부트스트랩 신뢰구간 하한(LLCI)과 상한(ULCI) 사이에 '0'이 없으므로 통계적으로 유의미한 결과를 보였다.

추가적으로 앞에서 검증했던 매개효과 1(Indirect effect 1 in Table 5)과 매개효과 2(Indirect effect 2 in Table 5) 또한 통계적으로 유의미한 결과를 보이는 것으로 확인되었다.

6. 논의 및 결론

본 연구를 통해서 일의 의미와 번영 간의 관계에서 직무열의와 직무수행이 각각 단순 매개효과 및 이중 매개효과를 보인다는 것을 확인했다. 직무열의와 직무수행의 단순 매개관계는 선행연구들에서 어느 정도 다뤄진 부분이지만, 이들 두 변인이 연속적으로 매개변인 역할을 하는 것은 다루지지 않았다. 본 연구에서는 이러한 직무열의와 직무수행의 복합적인 이중 매개변인 역할을 통계적으로 검증하였다.

이러한 결과는 1) 기본적으로 일에서의 의미가 업무에서의 성취감 및 행복감(번영)에 대해서 긍정적인 역할을 한다는 것, 2) 이러한 관계에서 직무에 활력적으로 헌신 및 몰입하는 것을 의미하는 직무열의가 매개변인의 역할을 한다는 것, 3) 직무에서 자신이 나타내고 있는 직무수행과정 또한 매개변인의 역할을 한다는 것, 그리고 4) 이들 두 매개변인이 개별적으로 매개변인의 역할 뿐만 아니라 순차적으로 매개역할을 하는 이중매개 과정을 보이기도 한다는 것을 검증한 것이다.

조직에서는 종업원들의 동기부여를 위해서 많은 고민을 하고 있으며, 전통적으로 이러한 노력의 기본이 되는 것이 일에서의 의미를 부여하는 것이다. 실무적으로 볼 때, 종업원들의 일의 의미 수준을 높임으로써 종업원들이 직무에 활력적으로 헌신하고 몰입하게 만들게 할 수 있으며, 결과적으로 성과와 행복감을 통해서 조직과 개인 모두에게 긍정적인 효과를 기대할 수 있다는 것을 의미한다.

본 연구는 순차적인 매개과정을 다루기 때문에, 엄밀한 의미에서는 각각의 변인들을 시간적인 차이를 두고 각각 어떤 영향을 미치는지를 확인하는 종단적인 연구를 진행해야 하지만, 최근 기업에서 연구를 진행하는 것의 어려움 때문에 단순 설문형식으로 모든 변인을 동시에 측정하는 형식으로 연구를 진행한 것은 본 연구의 주요한 한계점으로 볼 수 있다. 또한 이와 연관된 문제로서, 동일방법편의(Common Method Bias)의 문제에서 자유로울 수 없다는 면도 본 연구의 한계점이 될 수 있다. 향후 연구에서는 각 변인들을 시간적인 흐름을 따라서 순차적으로 측정하여 연구를 진행할 필요가 있다. 또한 좀 더 많은 샘플을 통해서 각 직급별, 직무별 세부적인 결과를 확인하지 못한 면도 있다. 하지만 이전 연구들에서 다루지 않았던 개인의 심리적인 기제 순차적인 연결에 심도 깊은 이해를 통해서 경영현장에서 조직의 성과와 종업원들의 웰빙에 모두 효과적인 대안을 찾고자 하는 노력에 일조를 할 수 있다는 것에서 본 연구의 의미를 찾을 수 있다.

REFERENCES

- [1] W. Schaufeli. (2013). *What is engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge.
- [2] J. R. Hackman & G. R. Oldham. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organization Behavior and Human Decision Processes*, 16, 250-279.
- [3] B. S. So, S. K. Lee, E. G. Kang, Y. K. Kim, S. D. Ku, B. C. Choi. (2015). A Study on the Influence of Job-Embeddedness to Innovation Behavior in the convergence age, *The Journal of Digital Policy & Management*, 13(7), 57-67.
- [4] R. M. Ryan & E. L. Deci. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. The American Psychologist*, 55, 68-78.
- [5] G. W. England & I. Harpaz. (1990). *How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences. Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 253-266.
- [6] J. S. Bunderson & J. A. Thompson. (2009). *The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- [7] B. Allan, R. Duffy, & B. Collisson. (2018). *Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. Journal of Career Assessment*, 26(1), 172-182.
- [8] M. F. Steger, B. J. Dik, & R. D. Duffy. (2012). *Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- [9] S. M. Baek, H. S. Yang. (2017). The Influence of Personality Characteristics and Self Leadership on Job Engagement and Turnover Intention: Focusing on Mediating Effect of Psychological Ownership, *The Journal of Digital Policy & Management*, 15(9), 111-123, 2017.
- [10] K. J. Harris, K. Kacmar, & S. Zivnuska. (2007). *An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263.
- [11] Y. Yoon, C. H. Woo. (2020). Convergence Effects of Perceived Value of Work and Organizational Communication Satisfaction on Nursing Confidence of Nurses in Convalescent Hospital, *The Journal of Digital Policy & Management*, 18(8), 293-299.
- [12] W. Kahn. (1992). *To Be Fully There: Psychological Presence at Work. Human Relations*, 45(4), 321-349.
- [13] C. Maslach & M. Leiter. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [14] D. McGregor. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw Hill, New York.
- [15] W. B. Schaufeli. (2013). *What is engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge.
- [16] W. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, & A. Bakker. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- [17] M. Seligman & M. Csikszentmihalyi. (2000). *Positive psychology: An introduction. American Psychological*, 55(1), 5-14.
- [18] W. Scott-Jackson & A. Mayo (2018). *What are Engagement, Happiness and Well-Being?. In Transforming Engagement, Happiness and Well-Being*. Palgrave Macmillan.
- [19] A. Lisbona, F. Palaci, M. Salanova, & M. Frese. (2018). *The Effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. Psicothema*, 30(1), 89-96.
- [20] B. Joo & I. Lee. (2017). *Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- [21] B. Shuck & T. G. Reio. (2013). *Employee engagement*

and wellbeing: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 43-58.

- [22] Y. H. Lee, G. A. Seomun. (2017). Effects of MBO and Job Commitment on Nursing Performance in Operating Room Nurses, *The Journal of Digital Policy & Management*, 15(4), 309-316.
- [23] S. K. Lee, E. G. Kang, E. K. Kim. (2016). A Study on the Influence of Job-Embeddedness to Job Involvement in the convergence age, *The Journal of Digital Policy & Management*, 14(9), 215-227.
- [24] R. P. Tett & J. P. Meyer. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings*, *Personnel Psychology*, 46(2), 44-58.
- [25] J. P. Campbell. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (687 - 732). Consulting Psychologists Press.
- [26] S. M. Jex & T. W. Britt (2014). *Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley and Sons, New York,
- [27] S. Lyubmirsky, L. King, & E. Diener. (2005). *The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?* *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- [28] E. Diener, D. Wirtz, W. Tov, C. Kim-Prieto, D. W. Choi, S. Oishi, & R. Biswas-Diener. (2010). *New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings*, *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- [29] M. F. Steger, B. J. Dik, & R. D. Duffy. (2012). *Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- [30] W. Schaufeli & A. Bakker. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-437.
- [31] S. S. Kim. (2018). *The Effects of High-Performance Human Resource Management System on Construction Companies Performance : The Test of Mediating and Moderating Effects of Workplace Innovation*. Ph.D. dissertation. University of Chosun.
- [32] A. F. Hayes. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional process analysis: a Regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- [33] R. M. Baron & D. A. Kenny. (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.

정 승 철(Jung, Sung Cheol)

[정회원]



- 1995년 8월 : 서강대학교 경영학과 (경영학사)
- 2000년 8월 : 프랑스 Rouen대학교 심리학과 (심리학석사)
- 2007년 3월 : 프랑스 Paris 10대학교 심리학과 (Ph. D.)
- 2007년 9월 ~ 2009년 8월 : 한국고용정보원 부연구위원
- 2009년 9월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 심리학과 부교수
- 관심분야 : 인사, 조직, 선발, 조직개발, 스트레스관리
- E-Mail : parisjung@catholic.ac.kr