

# 직장인의 직무적합도가 번영에 미치는 영향: 일의 의미와 불안의 매개효과를 중심으로

## The Effect of Person-Job Fit on Flourishing: Mediating Effect of Work Meaningfulness and Anxiety

정승철

가톨릭대학교 심리학과

Sung-Cheol Jung(parisjung@catholic.ac.kr)

### 요약

본 연구는 직무적합도가 번영에 영향을 미치는 과정에서 일의 의미와 불안의 이중 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위하여 국내 공기업 및 일반기업에서 근무하는 직장인 320명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며, AMOS 21, SPSS 21, 그리고 SPSS Process Macro v.3.3을 활용하여 통계분석을 하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무적합도는 일의 의미 및 번영과는 정적 상관을 그리고 불안과는 부적상관을 보였다. 둘째, 직무적합도가 번영에 영향을 미치는 관계에서 일의 의미와 불안이 각각 매개효과를 보이는 것으로 확인되었다. 셋째, 이들 일의 의미와 불안이 순차적으로 매개효과를 보이는 이중매개효과도 확인되었다. 본 연구는 최근 직무에 대한 의식이 변화하고 정서적 및 심리적 웰빙에 대한 관심이 커지는 상황에서 조직 관리 차원에서 직무적합도와 일의 의미의 효과적인 관리가 중요하다는 실무적인 의의가 있다. 마지막으로 본 연구의 논의, 시사점 및 제한점이 결론에서 다루어졌다.

■ 중심어 : | 직무적합도 | 일의 의미 | 불안 | 번영 |

### Abstract

This study aims to verify the dual mediating effect of work meaningfulness and anxiety in the process of person-job fit influencing flourishing. For this purpose, an online survey was conducted with 320 employees working in various companies, and statistical analysis was conducted using AMOS 21, SPSS 21, and SPSS Process Macro v. 3.3. The results of this study are as follows: First, person-job fit had positive correlations with work meaningfulness and flourishing and a negative correlation with anxiety. Second, work meaningfulness and anxiety were both found to have mediating effects on the relationship between person-job fit and flourishing. Third, the dual-mediating effect of work meaningfulness and anxiety was confirmed. The practical implication of this study is that it is important to manage effectively person-job fit and work meaningfulness at workplace as the individuals' perspective toward work changes and the emotional/psychological well-being becomes even more essential. The implications and limitations of this study were discussed in the conclusion.

■ keyword : | Person-job fit | Work meaningfulness | Anxiety | Flourishing |

## I. 서론

최근 기업 현장에서는 조직과 직장인들의 일에 대한 인식의 급격한 변화가 이루어지고 있다. 과거에는 일이라는 것이 생계 수단, 심리적 안전감, 소속감 정도로 인식되었지만, 이제는 일을 통해서 자신의 정체성을 형성하고 일에서 느끼는 의미성이 삶의 의미를 이해하기 위해 중요한 역할을 한다[1]. 윤동현, 유기웅(2021)의 최근 연구에 따르면[2], 밀레니얼-Z세대는 1) 자신이 좋아하는 일을 통한 행복, 직무만족, 성취감을 느끼는 것이 중요하며, 2) 자신이 원하는 삶을 위한 경제적 자유, 안정적인 생활의 유지를 원하며, 3) 자신의 직업 잠재 능력의 발휘를 통한 고용의 가치와 고용의 가능성을 높이기를 원하는 것으로 나타났다. 이처럼 요즘 직장인들은 과거와 달리 경제적 및 경력적 측면과 더불어 일을 통해서 느끼는 의미성, 행복감, 성취감 등의 심리적 및 정서적 측면에서의 경험을 중요시한다. 하지만 최근 급변하는 기업환경은 개인들에게 다양한 직무를 수행하도록 요구하면서, 하나의 직무에 오랜 시간 몰입해서 일에서의 의미를 느끼고 성취감과 행복감을 느끼기가 힘든 상황이다. 오히려 잦은 환경변화와 직무변화로 인해서 직장인들은 불안을 느끼게 되며, 직무만족, 웰빙 등의 수준을 떨어뜨릴 가능성이 커지게 된다[3-5].

이런 맥락에서 직무몰입, 직무만족, 직무성과, 조직몰입, 행복에 긍정적인 영향을 미치는 결과를 보였던 개인-직무 적합성과 일의 의미를 통해서 최근 직장인들이 중요시하는 정서적인 측면과 행복의 측면을 설명할 필요가 있으며, 특히 선행연구에서 언급되었던 불안, 웰빙에 대해서 직무적합성과 일의 의미가 어떤 역할을 하는지 확인할 필요가 있다[6-8].

이를 위하여, 본 연구는 Hackman과 Oldham(1980)[9]의 직무특성모형에 기반을 두고 변인 간의 관계를 설정하였다. 직무특성모형에 따르면, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 핵심 직무특성(core job dimensions)이 잘 정립되었을 때, 직무에 대한 의미성, 산출물에 대한 책임감, 작업 결과에 대한 지식에 영향을 미치고 결과적으로 내재 동기, 만족도, 성과의 향상 및 이직률과 결근율의 저하라는 긍정적 결과로 이어진다. 이 모형에서 일의 의미는 직무특성이

직무동기, 직무성과, 직무만족 등과 같은 개인적인 성과를 만들어내는 과정에서 중간 연결고리 역할을 한다. 따라서 본 연구에서는 일의 의미를 중심으로 변인들의 인과관계를 탐색하고자 한다.

일의 의미의 선행요인으로 핵심직무특성[9], 개인적 특성[10], 사회적 상호작용[11], 개인-직무적합도[12] 등이 주로 거론되었는데, 이들 중에서 본 연구에서는 직무의 변화가 많은 현대의 직장인이 자주 겪게 되며, 선행연구를 통해서 직무몰입, 직무만족, 조직몰입, 행복에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인된 개인-직무적합도를 일의 의미의 선행변인으로 설정하였다[6]. 일의 의미의 결과변인으로는, 기존 연구에서는 직무동기[13], 직무만족[14], 이직[15] 등과 같은 조직성과 관련 변인이 주로 다루어졌는데, 본 연구에서는 최근 많은 연구자들의 관심을 받고 있는 직장인의 정서적 측면과 웰빙 측면 관련 요인인 불안과 변영을 설정하였다. 불안과 변영은 앞에서 살펴본 것처럼, 개인-직무적합도 및 일의 의미와 밀접한 관계가 있는 것으로 확인되었다[3-6].

따라서 본 연구의 연구 문제는 직무적합도가 일의 의미, 직장인의 불안에 순차적으로 영향을 미치는지 그리고 궁극적으로 변영에 영향을 미치게 되는지를 확인하는 것이다. 이를 통하여 직무특성모형의 현대적 의미를 확인하고, 실무적으로는 직장인의 웰빙과 성과를 위해서 조직이 관심을 가져야 할 요인이 무엇인지를 확인하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무적합도

Holland(1985)[16]는 개인이 자신의 특성과 능력에 적합한 직업을 선택하면 만족도와 성과가 높아진다고 주장하였으며, 개인과 직무 간의 적합도에 관한 연구는 오랫동안 이루어져 왔다. 조직에서의 개인 관련 적합도는 개인-조직, 개인-집단, 개인-직무, 개인-직업, 개인-개인 등의 적합도가 있는데[17], 본 연구의 직무적합도는 개인-직무 적합도를 의미하며, Caldwell & O'reilly(1990)[18]는 개인이 원하는 것과 직무 간의 일치도 수

준으로 정의하였다. 직무적합도는 다시 요구-능력 적합성과 수요-공급 적합성으로 구분할 수 있는데, 요구-능력 적합성은 직무특성과 개인특성의 적합도이며, 수요-공급 적합성은 개인의 요구에 대한 직무의 충족도를 의미한다[19].

선행연구를 보면, 직무적합도는 일의 의미와 밀접한 관계가 있는 것으로 보인다. 직무적합도는 일의 의미와 정적으로 상관이 있으며[20], 이러한 관계는 적합성을 경험한 개인이 자신의 가치와 신념을 업무에 표현할 수 있기 때문이다[21]. 많은 연구에서 직무적합도는 직무수행, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도, 직무상실감 등 다양한 직무행동과 관련성이 있는 것으로 보고되었다[19][22-26]. 직장인의 정서적 문제와 웰빙과 관련해서는, 직무가 요구하는 것에 비해 자신의 능력이 부족한 경우 불안의 수준을 높일 수 있으며, 조직 구성원의 정서적 안녕감과 정적인 상관이 있는 것으로 보고되었다[27-30].

## 2. 일의 의미

일의 의미(Work Meaningfulness)는 오래전부터 조직심리학에서 많은 연구자들의 관심을 받은 요인이다[31]. 일의 의미는 종업원이 자신이 맡은 직무를 의미 있고, 중요하며, 수행할 가치가 있는 것으로 느끼는 정도로 정의할 수 있으며[32], Steger, Dik, & Duffy(2012)[33]는 이전의 개념들을 통합하여 일의 의미가 일에서의 긍정적인 의미, 일을 통하여 의미 만들기, 공공선을 위한 동기를 포괄하는 것으로 개념을 정리하였다.

사람들은 본질적으로 외적 보상, 내적 만족, 그리고 의미성을 주는 일을 하고자 하며[34], 일에서 의미감을 느끼게 되면, 사람들은 자신의 일에서 충만감을 느끼게 되고 목적의식을 부여함으로써 어려움을 극복하고 일을 지속할 수 있는 힘을 가지게 되고[35], 긍정적 정서를 경험하는 반면 부정적 정서는 감소시키기 때문에 결과적으로 직무성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다[36].

선행연구에 따르면, 일의 의미는 승진을 위한 시간과 노력, 내적동기, 경력몰입, 조직몰입, 직무만족, 직무성과, 번영 등과 같은 직장인들의 긍정적인 행동과는 정적인 관계가 있으며[7][33][37][38], 의욕부족, 결근, 이

직, 불안, 우울, 적대감 등과는 부정 상관계수를 보였다[7][32][33].

## 3. 불안

DeSteno, Gross와 Kubzansky(2013)[39]는 분노, 불안, 우울을 정서적 스트레스의 주요한 영역으로 제시하였으며, 본 연구에서 다루는 불안은 정서적 스트레스의 한 부분으로서의 불안을 의미한다. 정서는 생활 과정에서 지속적으로 나타나는 특성적인 측면과 특정한 환경에서 일시적으로 나타나는 상태적 측면으로 구분될 수 있다[40]. 상태적 측면에서 불안은 개인적 안전감 혹은 정체감이 위협을 받을 때 그리고 삶과 죽음에 대한 걱정을 할 때 발생하는 정서이다[41]. 조직이라는 환경은 다양한 정서를 경험하고 표현하는 공간이며, 새로운 업무를 맡거나 제한된 시간에 높은 성과를 내야 하는 등 지속적인 적응이 필요하고 불안을 유발할 수 있다.

선행 연구에 따르면, 불안의 수준이 낮은 경우 외부 스트레스 요인에 대해서 덜 위협적인 것으로 지각하여 좀 더 효과적으로 스트레스에 대처하고 심리적 웰빙의 수준을 유지할 수 있지만[42], 불안의 수준이 높은 경우 신체적 및 심리적 장애를 유발하거나 심리적 웰빙에 부정적인 영향을 미칠 수 있다[43].

## 4. 번영

번영(Flourishing)은 정신건강을 긍정적인 관점에서 정의를 하고자 하면서 처음 사용되었으며, 번영은 긍정 정서로 충만하고 심리적 및 사회적으로 잘 기능하는 것을 의미한다[44]. 번영은 인간관계, 목표 성취, 낙관주의, 자존감 등에 대하여 개인이 지각하는 성공을 포괄하여 기존의 심리적 웰빙과 주관적 웰빙을 통합한 삶의 심리사회적 웰빙을 나타내는 개념이다[45]. Ryan과 Deci(2000)[36]는 웰빙이 주관적인 측면과 심리적인 측면으로 구분될 수 있다고 하였으며, 주관적 웰빙은 삶의 만족, 행복 등 개인이 느끼고 지각하는 정서적 반응의 관점을 의미하며, 심리적 웰빙은 자율, 환경통제, 개인성장 등과 같은 기능적 관점에 집중하는 행복론적 관점을 나타낸다. 번영은 이러한 웰빙에 대한 두 관점을 하나의 요인으로 통합하여 Diener 등(2010)[45]이

제안한 개념이다.

번영과 다른 변인과의 관계에 대한 연구는 아직 충분히 발표되지 않았으며, 번영의 유사 개념인 웰빙과 관련한 선행연구에 따르면, 직무스트레스, 직무요구, 직무특성, 부정정서 등은 웰빙과 부적인 관계를 보이며 [46-48], 직무적합, 일의 의미, 직무열의, 직무성과, 직무만족, 정신건강, 긍정정서 등은 웰빙과 정적인 관계를 보이는 것으로 보고되었다[6][29][30][49][50].

### 5. 연구모형 및 가설

선행연구들을 통하여 직무적합도가 번영에 미치는 영향에[6][16][29][30][46][47] 대해서 일의 의미와[7][9][12][20][33][37][49] 불안이[27][28][33][36][42][43][49] 각각 독립적인 매개변인 역할을 할 것으로 기대할 수 있으며, 더불어 직무적합도가 일의 의미에 영향을 미치고 이어서 불안 그리고 번영에 영향을 미치는 이중매개 효과 또한 기대할 수 있다. 따라서 본 연구의 모형과 가설은 다음과 같다.

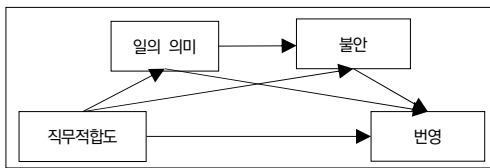


그림 1. 연구모형

가설 1: 일의 의미는 직무적합도와 번영 관계를 매개할 것이다.

가설 2: 불안은 직무적합도와 번영의 관계를 매개할 것이다.

가설 3: 일의 의미와 불안은 직무적합도와 번영의 관계를 이중 매개할 것이다.

## III. 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집

본 연구를 위하여 국내 기업 및 공공기업에서 일하는 320명의 직장인 대상 온라인 설문조사를 진행하였다. 응답자들의 일반적인 특성을 살펴보면, 성별 비율은 남

자 160명(50%), 여자 160명(50%)이었고, 연령별 비율은 20대 64명, 30대 64명, 40대 64명, 50대 64명, 60대 64명으로 성별 비율과 연령대별 비율이 모두 동일하게 구성되었다[표 1].

표 1. 인구통계학적 특성

변인	구분	통제집단	
		빈도	비율
성별	남자	160	50%
	여자	160	50%
연령	20대	64	20%
	30대	64	20%
	40대	64	20%
	50대	64	20%
	60대	64	20%
합계		320	100%

### 2. 검사도구

본 연구에서는 직무적합도 측정을 위해서 한국 EAP 협회에서 개발한 정신건강검사(2021)[51]의 직무적합도 문항을 활용하였으며, 내적 일치도(Cronbach- $\alpha$ )는 .961인 것으로 나타났다. “내 직주는 나와 잘 맞는 것 같다”, “내 직주는 내가 원하는 것을 충족시켜준다” 등의 문항을 통하여 자신이 현재 수행하고 있는 직무의 특성이 자신이 원하는 업무의 특성과 일치하는 정도를 리커트 5점 척도를 통하여 측정되었다.

일의 의미는 Steger, Dik, & Duffy(2012)[33]가 개발한 일의 의미 척도(Working as meaning inventory; WAMI)를 사용하여 측정하였으며, 내적 일치도는 .937인 것으로 나타났다. “나의 일이 나의 개인적 성장에 기여한다고 본다”, “나는 무엇 때문에 내 직업이 의미가 있는지 알고 있다” 등의 문항에 대해서 리커트 5점 척도를 통하여 측정되었다.

불안은 한국 EAP협회 정신건강검사(2021)[51]의 불안 문항을 활용하였으며, 내적 일치도는 .954인 것으로 나타났다. “불안해서 집중을 못할 때가 있다”, “나는 긴장되어서 내 실력을 발휘하지 못할 때가 있다.” 등의 문항에 대해서 리커트 5점 척도를 통하여 측정되었다.

번영의 측정을 위해서 Diener 등(2010)[45]이 개발하고 Sovet, Park, & Jung(2014)[52]이 타당화한 번영척도(Flourishing scale)를 사용하였으며, 내적 일치

도는 .947인 것으로 나타났다. “나는 좋은 사람이고 행복한 삶을 산다”, “나는 나의 미래에 대해 낙관적이다” 등의 문항에 대해서 리커트 7점 척도를 통하여 측정되었다.

이들 4개 척도에 대해서 AMOS 21을 활용하여 확인적 요인분석을 실시한 결과[표 2], RMSEA(.061), CMIN/DF(2.192), TLI(.919), CFI(.924), PNFI(.817) 모두 좋은 적합도 기준을 충족하는 것으로 나타났으며, 4개 변인 구조에 대한 구성타당도를 확인하였다.

표 2. 척도에 대한 구성타당도 검증 결과

RMSEA	CMIN/DF	TLI	CFI	PNFI
.061	2.192	.919	.924	.817

### 3. 자료분석

본 연구에서 위계적회귀분석과 부트스트래핑 분석을 위해서 SPSS 21과 SPSS Process Macro V. 3.3을 사용하였다.

첫째, 직무적합도, 일의 의미, 불안, 번영의 내적일치도 확인을 위해 Cronbach's  $\alpha$  값을 계산하였다. 둘째, 변인 간 상관계수는 피어슨의 적률 상관 계수를 산출하였다. 셋째, 직무적합도, 일의 의미, 불안, 그리고 번영 간의 매개관계를 통계적으로 검증하기 위해서, 세부 단순매개 관계는 Baron & Kenny(1986)[53]의 위계적 회귀분석 방법을 통하여 검증하였으며, 이중매개효과에 대해서는 Hayes(2013)[54]가 제시한 SPSS Process Macro 부트스트래핑 방법을 사용하여 검증하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 변인들 간의 관계

표 3. 변인들 간의 상호상관계수 및 신뢰도 계수

구분	1	2	3	4
1. 직무적합도	<b>.961</b>			
2. 일의 의미	.775**	<b>.937</b>		
3. 불안	-.312**	-.331**	<b>.954</b>	
4. 번영	.521**	.568**	-.393**	<b>.947</b>

\*\*  $\alpha < 0.01$

- 대각선 간의 이탤릭체로 된 수치는 신뢰도 계수임

본 연구에서 각 변인 간의 상관관계를 확인하기 위해서 피어슨의 적률상관계수를 산출하였고[표 3], 직무적합도는 일의 의미 및 번영과는 정적인 상관을 보였고, 불안과는 부적인 상관을 보였다.

### 2. 가설1 검증

직무적합도가 번영에 영향을 미치는 관계에 대한 일의 의미의 매개효과에 대한 검증 결과는 [표 4]와 같다. 1단계에서 독립변인인 직무적합도가 매개변인인 일의 의미에 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서 독립변인인 직무적합도가 종속변인인 번영에 유의미한 영향을 미치며, 마지막으로 3단계에서 직무적합도와 일의 의미 모두가 종속변인인 번영에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무적합도, 일의 의미, 번영 간의 매개효과가 유의미하다는 것을 의미하며, 가설1은 검증되었다.

표 4. 가설1 검증 - 직무적합도-일의 의미-번영 매개효과

1단계 : 종속변인 = 일의 의미(매개변인)			
독립변인	B	SE	t
상수	.721	.160	4.492***
성별	-.018	.052	-.351
연령	.009	.002	4.184***
직무적합도	.707	.033	21.153***
2단계 : 종속변인 = 번영			
독립변인	B	SE	t
상수	2.438	.338	7.211***
성별	-.138	.110	-1.263
연령	.000	.004	-.025
직무적합도	.734	.070	10.432***
3단계 : 종속변인 = 번영			
독립변인	B	SE	t
상수	1.963	.332	5.918***
성별	-.126	.104	-1.212
연령	-.006	.004	-1.364
직무적합도	.269	.104	2.582*
일의 의미	.659	.113	5.842***

\*  $\alpha < 0.05$ , \*\*\*  $\alpha < 0.001$

1) 1 단계 모형 :  $R^2 = 0.622$ ,  $F = 173.499$ \*\*\*

2) 2 단계 모형 :  $R^2 = 0.275$ ,  $F = 39.920$ \*\*\*

3) 3 단계 모형 :  $R^2 = 0.346$ ,  $F = 41.612$ \*\*\*

4) 제시된 모든 결과는 성별과 연령을 통제한 결과임

부트스트래핑 방법을 통하여 매개효과의 의미성을 확인한 결과[표 5], 직접효과(.2688)와 간접효과(.4656) 모두 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 '0'이 없는 결과가 나타나서(각각 직접효과: .0640, .4737; 간접효과:

.2645, .6754), 위계적 회귀분석에서 확인한 결과처럼 매개효과가 유의미한 것으로 나타났다.

표 5. 가설1 검증 - 부트스트래핑 분석

Direct effect of X(직무적합도) on Y(번영)				
Effect	SE	t	LLCI	ULCI
.2688*	.1041	2.5822	.0640	.4737
Indirect effect - 일의 의미의 매개효과				
	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
TOTAL	.4656*	.1054	.2645	.6754

\*  $p < 0.05$

- 1) LLCI: 신뢰구간 하한값, ULCI : 신뢰구간 상한값
- 2) 부트스트랩 횟수 = 5,000
- 3) 제시된 모든 결과는 성별과 연령을 통제한 결과임

### 3. 가설2 검증

직무적합도가 번영에 영향을 미치는 관계에 대한 불안의 매개효과에 대한 검증 결과는 [표 6]과 같다. 1단계에서 독립변인인 직무적합도가 매개변인인 불안에 유의미한 영향을 미치고, 2단계에서 독립변인인 직무적합도가 종속변인인 번영에 유의미한 영향을 미치며, 마지막으로 3단계에서 직무적합도와 불안 모두가 종속변인인 번영에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무적합도, 불안, 번영 간의 매개효과가 유의미하다는 것을 의미하며, 가설2는 검증되었다.

표 6. 가설2 검증 - 직무적합도-불안-번영 매개효과

1단계 : 종속변인 = 불안(매개변인)			
독립변인	B	SE	t
상수	3.810	.277	13.767***
성별	.142	.090	1.585
연령	-.007	.004	-1.868
직무적합도	-.300	.058	-5.214***
2단계 : 종속변인 = 번영			
독립변인	B	SE	t
상수	2.438	.338	7.211***
성별	-.138	.110	-1.263
연령	.000	.004	-.025
직무적합도	.734	.070	10.432***
3단계 : 종속변인 = 번영			
독립변인	B	SE	t
상수	3.750	.411	9.124***
성별	-.089	.106	-.846
연령	-.002	.004	-.571
직무적합도	.631	.071	8.950***
불안	-.344	.066	-5.212***

\*\*\*  $p < 0.001$

- 1) 1 단계 모형 :  $R^2 = 0.114$ ,  $F = 13.537$ \*\*\*
- 2) 2 단계 모형 :  $R^2 = 0.275$ ,  $F = 39.920$ \*\*\*
- 3) 3 단계 모형 :  $R^2 = 0.332$ ,  $F = 39.211$ \*\*\*
- 4) 제시된 모든 결과는 성별과 연령을 통제한 결과임

부트스트래핑 방법을 통하여 매개효과 의미성을 확인한 결과[표 7], 직접효과(.6310)와 간접효과(.1034) 모두 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 '0'이 없는 결과가 나타나서(각각 직접효과: .4923, .7698; 간접효과: .0448, .1809), 위계적 회귀분석에서 확인한 결과처럼 매개효과가 유의미한 것으로 나타났다.

표 7. 가설2 검증 - 부트스트래핑 분석

Direct effect of X(직무적합도) on Y(번영)				
Effect	SE	t	LLCI	ULCI
.6310***	.0705	8.9500	.4923	.7698
Indirect effect - 불안의 매개효과				
	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
TOTAL	.1034*	.0348	.0448	.1809

\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.001$

- 1) LLCI: 신뢰구간 하한값, ULCI : 신뢰구간 상한값
- 2) 부트스트랩 횟수 = 5,000
- 3) 제시된 모든 결과는 성별과 연령을 통제한 결과임

### 4. 가설3 검증

마지막으로 본 연구의 주요 목적인 일의 의미와 불안의 이중매개효과에 대한 검증결과는 [표 8]과 같다.

표 8. 직무적합도-일의 의미-불안-번영의 이중매개효과

Direct effect of X(직무적합도) on Y(번영)				
Effect	SE	t	LLCI	ULCI
.2258*	.1012	2.2314	.0267	.4249
Indirect effect of X(직무적합도) on Y(번영)				
	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
이중매개효과	.0471*	.0246	.0029	.0994

\*  $p < 0.05$

- 1) 이중매개효과: 직무적합도-일의 의미-불안-번영
- 2) LLCI: 신뢰구간 하한값, ULCI : 신뢰구간 상한값
- 3) 부트스트랩 횟수 = 5,000
- 4) 제시된 모든 결과는 성별과 연령을 통제한 결과임

[표 8]에 제시된 직접효과(Direct effect)는 독립변인인 직무적합도와 번영의 직접적인 관계를 나타내며, 간접효과(Indirect effects)는 이중매개효과를 나타낸다. 부트스트래핑 분석의 결과는 신뢰구간 하한값과 상한값 사이에 '0'이 존재할 수 없는 값이 나올 때 통계적으로 유의미한 것으로 간주되는데, 간접효과인 이중매개효과에 대한 부트스트랩 하한값(.0029)과 부트스트랩 상한값(.0994) 간에 '0'이 존재할 수 없기 때문에 이중매개효과에 대한 통계적 분석 결과는 유의미한 것으로 볼 수 있다. 따라서 직무적합도가 번영에 영향을 미치

는 관계에 대한 일의 의미와 불안의 이중매효과는 통계적으로 유의미하며 가설 3이 검증되었다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 직무적합도가 변명에 미치는 영향을 일의 의미와 불안이 순차적으로 매개하는지를 검증하고자 했으며, 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무적합도는 일의 의미(+), 불안(-), 변명(+)-과 각각 유의미한 상관을 보였다.

둘째, 직무적합도와 변명의 관계에서 일의 의미와 불안이 각각 매개효과를 보였다.

셋째, 직무적합도가 변명에 정적인 영향을 미치는 과정에서 일의 의미와 불안이 순차적으로 매개하는 이중매개효과를 확인하였다.

이러한 연구 결과를 통하여 확인할 수 있는 것은 다음과 같다.

첫째, 선행연구에서 제시한 것처럼, 직무적합도의 수준이 높으면 기본적으로 변명에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 직장인들의 정서적 및 심리적 웰빙에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

둘째, 직무적합도가 변명에 미치는 직접 효과뿐만 아니라, 일의 의미와 불안을 거쳐서 변명에 영향을 미치는 간접효과 또한 의미가 있다는 것을 말한다. 이러한 결과는 조직에서 직무에 대한 설계 혹은 개인의 특성에 따라서 직무적합도의 수준이 달라질 수 있는데, 이는 기본적으로 개인의 정서적 및 심리적 웰빙에 영향을 주지만, 좀 더 세부적으로 직무적합도의 수준이 높아지면 직무에서 느끼는 의미성에 긍정적인 영향을 미치고, 이것이 다시 정서적인 문제를 감소시키고, 결과적으로 개인의 웰빙에 정적인 영향을 미치게 된다는 것을 의미한다. 기존 연구들이 조직성과 요인에 집중한 반면 [13-15], 본 연구는 최근 많은 연구자들과 실무자들이 관심을 가지고 있는 일의 의미, 정신건강의 한 차원인 불안, 그리고 웰빙을 통해서 기존 연구의 영역을 최근의 추세를 반영하여 확장했다는 데에 학술적 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

최근 많은 연구자와 실무자의 관심을 받고 있는 일의 의미, 정서적 문제, 그리고 웰빙과 관련하여 직무적합도가 중요한 역할을 하는 것을 본 연구를 통해서 확인할 수 있었다. 이는 개인-직무 적합도가 일의 의미성을 형성하는 과정에서 핵심적인 것이며, 개인의 역량 및 가치와 직무 간의 일치성을 높임으로써 직장인들의 일의 의미를 높일 수 있다는 선행연구를 뒷받침하는 결과이다[55][56]. 또한 이러한 일의 의미의 수준을 높임으로써 직장인들의 정서적 문제의 발생 가능성을 줄이고, 궁극적으로 직장인의 웰빙에 기여할 수 있다는 것을 확인한 것에 의의를 둘 수 있다.

실무적으로 볼 때, 직무적합도를 향상시키고 일의 의미성을 높일 수 있는 잡크래프팅과[57] 같은 조직 차원의 개입 중요성을 확인시켜주었다. 또한 불안과 같은 직장인의 정신건강 관리를 통해서 개인의 정서적 문제를 사전에 예방하고, 개인의 웰빙 뿐만 아니라 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 확인할 수 있었다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 직무적합도나 일의 의미는 직급이나 직종 등의 영향을 받을 수 있지만, 본 연구에서는 한정된 표본수에 의해서 이에 대한 세밀한 분석을 실시하지 못했다. 향후 연구에서는 좀 더 큰 샘플을 통해서 직급과 직무와 관계없이 동일한 결과를 얻을 수 있을 것인지 확인할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 정서적 문제와 관련하여 불안을 포함하였지만, 우울이나 분노 등을 포괄하는 좀 더 폭넓은 모형을 제시하지 못한 면이 있다.

셋째, 직무적합도, 일의 의미, 불안, 변명 간의 관계가 선행연구 분석에 따른 논리적 근거를 통해서 순서가 제시되었고 통계적으로도 유의미한 결과를 보였지만, 실제적으로 이런 순차적 영향의 관계를 확인하기 위해서는 종단적 연구를 통하여 검증할 필요가 있을 것으로 보인다. 또한 면담과 같은 질적인 자료를 통하여 심층적인 분석이 필요할 것으로 보인다.

## 참고 문헌

- [1] C. Michaelson, M. G. Pratt, A. M. Grant, and C. P. Dunn, "Meaningful Work: Connecting business ethics and organization studies," *Journal of Business Ethics*, Vol.121, No.1, pp.77-90, 2014.
- [2] 윤동현, 유기웅, "Q방법을 활용한 밀레니얼 세대 직장인의 경력성공에 대한 인식유형 분석," *역량개발학습연구*, 제16권, 제1호, pp.111-141, 2021.
- [3] 박정하, "호텔 기업의 고용환경변화와 직무불안정과의 상관관계 연구: 대전지역 특급호텔을 중심으로," *관광연구저널*, 제31권, 제6호, pp.141-154, 2017.
- [4] H. De Witte, "Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, No.2, pp.155-77, 1999.
- [5] S. Oreg, "Resistance to change: Developing an individual differences measure," *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.4, pp.680-693, 2003.
- [6] A. L. Kristof, "Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications," *Personnel Psychology*, Vol.49, No.1, pp.1-49, 1996.
- [7] B. Allan, R. Duffy, and B. Collisson, "Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator," *Journal of Career Assessment*, Vol.26, No.1, pp.172-182, 2016.
- [8] 김세영, 백성희, "직무특성과 직무스트레스가 아동병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제16권, 제4호, pp.100-113, 2016.
- [9] J. R. Hackman and G. R. Oldham, *Work redesign*, Addison-Wesley, Reading, MA, 1980.
- [10] M. Lips-Wiersma, "The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior," *Journal of Management Development*, Vol.21, No.7, pp.497-520, 2002.
- [11] K. M. P. Robertson, *Doing meaning: A theoretical and grounded exploration of workplace relationships and meaningful work* (doctoral dissertation. Segal Graduate School): Beedie School of Business Faculty, 2013.
- [12] B. Shamir, "Meaning, self and motivation in organizations," *Organization Studies*, Vol.12, No.3, pp.405-424, 1991.
- [13] R. J. Casey, R. Hilton, and J. Robbins, "A comparison of motivation of workers in the United States versus Nicaragua and Guatemala Utilizing the Hackman and Oldham Job Characteristics model," *International Journal of Business & Public Administration*, Vol.9, No.3, pp.39-59, 2012.
- [14] M. Blanz, "Employees' Job Satisfaction: A Test of the Job Characteristics Model Among Social Work Practitioners," *Journal of Evidence-Informed Social Work*, Vol.14, No.1, pp.35-50, 2017.
- [15] M. Showry and R. Dasari, "The Influence of Job Characteristics on Attrition in the IT Industry," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, No.4, pp.84-97, 2021.
- [16] I. Holland, *Making vocational choices*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985.
- [17] A. Kristof, "Person-Organization Fit: An Integrative Review of its conceptualizations, measurement, and implications," *Personnel Psychology*, Vol.49, No.1, pp.1-15, 1996.
- [18] D. Caldwell and C. O'Reilly, "Measuring person-job fit using a profile comparison process," *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.6, pp.648-657, 1990.
- [19] J. Edwards, "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique," In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial Organizational Psychology*, Vol.6, pp.283-357, 1991.
- [20] D. R. May, R. L. Gilson, and L. M. Harter, "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, No.1, pp.11-37, 2004.
- [21] M. Kira and D. B. Balkin, "Interactions



- between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?," *Human Resource Management Review*, Vol.24, No.2, pp.131-143, 2014.
- [22] D. M. Cable and D. S. De Rue, "The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions," *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.5, pp.875-884, 2002.
- [23] D. F. Caldwell and C. A. O'Reilly, "Measuring person-job fit with a profile comparison process," *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.6, pp.648-657, 1990.
- [24] Y. Guan, H. Deng, M. H. Bond, S. X. Chen, and C. C. Chan, "Person-job fit and work-related attitudes among chinese employees: need for cognitive closure as moderator," *Basic and Applied Social Psychology*, Vol.32, No.3, pp.250-260, 2010.
- [25] 권재현, 서형욱, "조직 메모리 제공과 개인-직무, 개인-조직 적합성이 조직성과에 미치는 영향 : 흡수역량을 매개로," *한국콘텐츠학회논문지*, 제20권, 제8호, pp.274-284, 2020.
- [26] 김태형, "사회복지사의 직무적합성과 조직적합성이 직무상실감에 미치는 영향 및 조직공정성의 조절효과," *한국콘텐츠학회논문지*, 제20권, 제6호, pp.211-219, 2020.
- [27] H. I. Park, T. Beehr, K. Han, and S. Grebner, "Demands-abilities fit and psychological strain: Moderating effects of personality," *International Journal of Stress Management*, Vol.19, No.1, pp.1-33, 2012.
- [28] C. Huang and A. Simha, "The mediating role of burnout in the relationships between perceived fit, leader-member exchange, psychological illness, and job performance," *International Journal of Stress Management*, Vol.25, No.S1, pp.26-42, 2018.
- [29] J. D. Shaw and N. Gupta, "Job complexity, performance, and well-being: When does supplies-values fit matter?," *Personnel psychology*, Vol.57, No.4, pp.847-879, 2004.
- [30] H. I. Park, M. J. Monnot, A. C. Jacob, and S. H. Wagner, "Moderators of the Relationship Between Person-Job Fit and Subjective Well-Being Among Asian Employees," *International Journal of Stress Management*, Vol.18, No.1, pp.67-87, 2011.
- [31] G. W. England and I. Harpaz, "How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.11, No.4, pp.253-266, 1990.
- [32] J. R. Hackman and G. R. Oldham, "Motivation through the design of work: Test of a theory," *Organization Behavior and Human Decision Processes*, Vol.16, No.2, pp.250-279, 1976.
- [33] M. F. Steger, B. J. Dik, and R. D. Duffy, "Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)," *Journal of Career Assessment*, Vol.20, No.3, pp.322-337, 2012.
- [34] S. Caudron, "The search for meaning at work," *Training and Development*, Vol.51, No.9, pp.24-27, 1997.
- [35] B. J. Dik and R. D. Duffy, "Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice," *The Counseling Psychologist*, Vol.37, No.2, pp.424-450, 2009.
- [36] R. M. Ryan and E. L. Deci, "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being," *The American Psychologist*, Vol.55, No.1, pp.68-78, 2000.
- [37] J. S. Bunderson and J. A. Thompson, "The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work," *Administrative Science Quarterly*, Vol.54, No.1, pp.32-57, 2009.
- [38] K. J. Harris, K. Kacmar, and S. Zivnuska, "An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship," *The Leadership Quarterly*, Vol.18, No.3, pp.252-263, 2007.
- [39] D. DeSteno, J. J. Gross, and L. Kubzansky, "Affective science and health: The importance of emotion and emotion regulation," *Health*

- Psychology, Vol.32, No.5, pp.474-486, 2013.
- [40] J. R. Nesselrode, "Some implications of the trait-state distinction for the study of development over the life span: The case of personality," In P. B. Baltes, D. L. Featherman, & R. M. Lerner (Eds.), *Life-span development and behavior* (Vol.8, pp.163-189). Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1988.
- [41] 이주일, "조직 장면에서의 분노, 불안, 우울 정서-정서 간 유발 상황과 대처방식의 차이 및 정서의 조절과 심리적 안녕, 직무효과 간의 관계," *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제16권, 제3호, pp.19-58, 2003.
- [42] L. K. George, C. G. Ellison, and D. B. Larson, "Explaining the relationships between religious involvement and health," *Psychological Inquiry*, Vol.13, No.3, pp.190-200, 2002.
- [43] E. De Beurs, A. Beekman, A. Van Balkom, D. Deeg, R. Van Dyck, and W. Van Tilburg, "Consequences of anxiety in older persons: Its effect on disability, well-being and use of health services," *Psychological Medicine*, Vol.29, No.3, pp.583-593, 1999.
- [44] C. Keyes, "The mental health continuum: From languishing to flourishing in life," *Journal of Health and Social Behavior*, Vol.43, pp.207-222, 2002.
- [45] E. Diener, D. Wirtz, W. Tov, C. Kim-Prieto, D. W. Choi, S. Oishi, and R. Biswas-Diener, "New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings," *Social Indicators Research*, Vol.97, No.2, pp.143-156, 2010.
- [46] P. D. Bliese, J. R. Edwards, and S. Sonnentag, "Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences," *Journal of Applied Psychology*, Vol.102, No.3, pp.389-402, 2017.
- [47] X. Xu and S. C. Payne, "When do job resources buffer the effect of job demands?," *International Journal of Stress Management*, Vol.27, No.3, pp.226-240, 2020.
- [48] 최기동, 김도근, "일과 삶의 균형이 혁신행동에 미치는 영향: 정서적 웰빙과 자아실현적 웰빙의 매개효과를 중심으로," *한국콘텐츠학회논문지*, 제21권, 제1호, pp.649-661, 2021.
- [49] 정구철, "대학생들의 정신건강과 자기용서 및 심리적 웰빙 간의 관계," *한국콘텐츠학회논문지*, 제16권, 제12호, pp.360-372, 2016.
- [50] 정승철, "일의 의미가 번영에 미치는 영향에 대한 연구: 직무열의와 직무수행의 이중매개효과," *디지털융복합연구*, 제19권, 제1호, pp.99-105, 2021.
- [51] 정승철, 정우진, 김승이, 윤정원, *직장인 직무경험 척도 개발*, 서울: 한국 EAP 협회, 2021.
- [52] L. Sovet, M. Park, and S. Jung, "Validation and psychometric properties of academic major satisfaction scale among Korean college students," *Social Indicators Research*, Vol.119, No.2, pp.1121-113, 2014.
- [53] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distribution in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.
- [54] A. F. Hayes, *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional process analysis: a Regression-based approach*, New York, NY: The Guilford Press, 2013.
- [55] W. A. Scroggins, "The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit," *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol.20, No.1, pp.57-71, 2008.
- [56] N. Chalofsky, "An emerging construct for meaningful work," *Human Resource Development International*, Vol.6, No.1, pp.69-83, 2003.
- [57] D. Kooij, M. van Woerkom, J. Wilkenloh, L. Dorenbosch, and J. Denissen, "Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age," *Journal of Applied Psychology*, Vol.102, No.6, pp.971-981, 2017.

저 자 소 개

정 승 철(Sung-Cheol Jung)

정회원



- 2007년 3월 : 프랑스 Paris 10대학교 심리학과 (Ph.D.)
- 2007년 9월 ~ 2009년 8월 : 한국 고용정보원, 부연구위원
- 2009년 9월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 심리학과 교수

〈관심분야〉 : 성격, 심리검사, 직무스트레스, 산업 및 조직 심리학