

## 직장에서의 주관적 안녕감: 업무 효능감과 업무 의미감의 역할

이종만<sup>○</sup>, 오상조<sup>\*</sup>

<sup>○</sup>동양미래대학교 e-비즈니스과

e-mail: jmlee@dongyang.ac.kr<sup>○</sup>, secase@dongyang.ac.kr<sup>\*</sup>

## Subjective Well-Being in the Workplace: The Role of Work Self-Efficacy and Work Meaningfulness

Jong Man Lee<sup>○</sup>, Sangjo Oh<sup>\*</sup>

<sup>○</sup>Dept. of e-Business, Dongyang Mirae University

### ● 요약 ●

본 연구의 목적은 직장인의 주관적 안녕감에 대한 업무 효능감/의미감의 역할을 조사하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족과 같은 주관적 안녕감의 구성요인들과 업무 효능감, 업무 의미감으로 구성된 이론모형을 제안하였다. 설문방법을 이용하여 자료를 수집하였고, 구조방정식모형을 사용하여 자료를 분석하였다. 분석결과 첫째, 예상대로 긍정 정서는 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치는 반면 부정 정서는 삶의 만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 업무 효능감과 업무 의미감은 긍정/부정 정서와 삶의 만족 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 업무 효능감 및 의미감이 직장인의 행복감에 의미 있는 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 조직 관리자들이 효과적인 지휘 전략을 수립하는데 기초 자료가 될 것으로 기대된다.

키워드: 삶의 만족(life satisfaction), 업무 효능감(work self-efficacy), 업무 의미감(work meaningfulness)

### I. 서론

행복이란 무엇일까? 1984년 Ed Diener 교수는 행복을 평안하다는 의미의 안녕(安寧)을 핵심으로 한 주관적 안녕감(Subjective Well-Being: SWB) 개념으로 정의하였다[1]. 그가 제안한 주관적 안녕감은 자기 삶에 대한 만족도를 중요하게 다룬다. 또한 슬프거나 괴로운 사람은 자신의 삶에 대해 만족할 수 없기 때문에 기쁨과 같은 긍정 감정도 필요로 한다. 그래서 그가 말한 행복은 ‘만족과 즐거움을 느끼는 상태’를 뜻한다.

2013년 11월 발표된 2013 세계행복보고서에 따르면, 우리나라 국민의 행복수준은 100점 만점에 63점인 것으로 나타났다. 이는 156개 국가 중에서 41위에 해당된다. 더군다나 삼성경제연구소의 발표에 의하면, 우리나라 직장인의 행복 수준은 100점 만점에 55점에 불과한 것으로 나타나서 더 심각한 수준인 것으로 파악됐다.

직장인은 대부분의 활동시간을 자신의 일터에서 보낸다. 특히 우리나라 직장인은 실제로 통상적인 근무시간인 ‘9 to 6’보다 더 많은 ‘8 to 7’ 동안 근무하는 것으로 보고되고 있다. 본 연구는 이

와 같은 직장생활에서의 업무 관련 요인들이 직장인의 삶의 만족과 감정 상태에 영향을 미칠 수 있다는 점에 착안하였다.

이에 본 연구는 우리나라 직장인의 업무 효능감, 업무 의미감과 같은 업무 특성치가 그들의 주관적 안녕감의 하위 구성요소들과 어떤 관계가 있는지를 파악하고자 한다. 직장에서의 주관적 안녕감과 업무 효능감/의미감 간의 관계가 성공적으로 파악된다면 우리나라 직장인의 행복 수준을 제고하는데 일조할 것으로 생각된다.

### II. 문헌 연구

직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인들을 범주화하면, 첫째, 개인적 수준에 해당되는 긍정정서, 부정정서, 삶의 만족 등과 같은 요인들을 들 수 있고 둘째, 대인관계 등과 같은 사회적 수준의 요인들이 있으며, 마지막으로 업무 효능감, 업무 의미감과 같은 업무적 측면의 요인들을 들 수 있다. <그림 1>은 이와 같은 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 주요 요인들을 범주화한 것을 정리한 것이다.

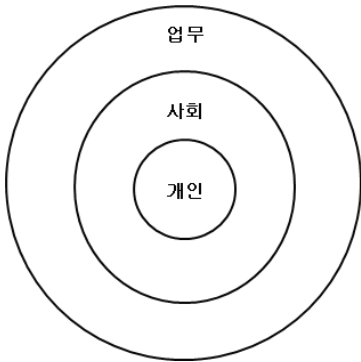


그림 1. 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 주요 요인  
Fig. 1. SWB Model of Office Worker

본 연구는 이 중에서 주관적 안녕감과 업무 효능감/의미감 간의 관계 파악에 주안점을 두었으며, 이와 관련된 주요 선행연구 결과를 정리하면 <표 1>과 같다.

표 1. 선행 연구 요약  
Table 1. Summary on Previous Research

항목	1	2	3	4	5
Diener(1984)	o	o			o
Alexander와 Fred(1998)			o		
Salanova 외 2인(2006)			o		
Arnold 외 4인(2007)				o	
김금순과 유성모(2010)	o	o	o		o
서은국과 구재선(2011)	o	o			o
구재선과 서은국(2011)	o	o			o
윤민지와 유성경(2013)	o			o	o

\*1: 긍정 정서, 2: 부정 정서, 3: 업무 효능감,  
4: 업무 의미감, 5: 삶의 만족

Ed Diener는 삶의 만족(life satisfaction)에 긍정 정서(positive affect)와 부정 정서(negative affect)를 포함하여 구성된 주관적 안녕감이라는 개념을 통해 쾌락적 관점에서의 행복을 정의하고자 하였다. 그가 생각한 행복을 쉽게 설명하면, 행복이란 삶의 만족은 높고 긍정적 정서는 자주 경험하지만 부정적 정서는 가끔 경험하는 상태인 것이다. 이후 그의 제자인 서은국은 2011년에 구재선과 함께 쉽고 간편하게 측정할 수 있는 단축형 행복 척도(COMOSWB)를 개발하여 국내에서 발표하였다.

한편, 2006년에 Salanova 외 2인[3]은 자기효능감(self-efficacy)과 직무 간의 관계 연구를 통해 직장인의 자기효능감에 대한 믿음이 그들의 직무 몰입도를 높인다고 발표하였다. 김금순과 유성모의 연구를 살펴봐도, 자기효능감과 주관적 안녕감 간의 관계는 일관성이 있는 것으로 나타나고 있다.

### III. 연구 설계

#### 1. 연구모형 및 가설

본 연구에서는 업무 효능감과 업무 의미감이 직장인의 주관적 안녕감에 어떠한 역할을 하는지를 파악하는데 목적을 두고 있다. 이와 같은 연구 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 선행연구 분석을 통해 주관적 안녕감의 구성요인인 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족 변수들 및 업무 효능감, 업무 의미감 변수로 구성된 <그림 2>와 같은 연구모형을 제안한다.

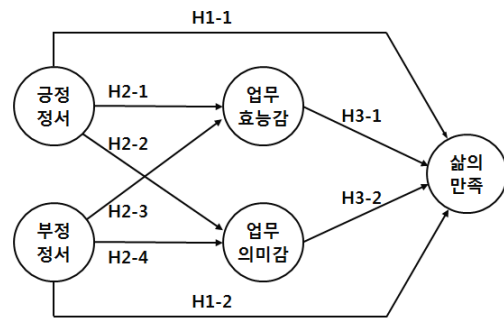


그림 2. 연구 모형  
Fig. 2. Research Model

제안된 연구 모형에 대한 연구 가설들은 다음과 같다.

가설 1-1 : 긍정 정서는 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 부정 정서는 삶의 만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 긍정 정서는 업무 효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 긍정 정서는 업무 의미감에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 : 부정 정서는 업무 효능감에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 : 부정 정서는 업무 의미감에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1 : 업무 효능감은 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2 : 업무 의미감은 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

#### 2. 연구 방법 및 대상

본 연구는 <그림 2>의 연구모형을 바탕으로 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하고 수집된 자료를 분석하여 검증하기로 하였다. 이를 위해 먼저 문헌연구를 수행하여 연구모형에서 제시된 연구변수들을 바탕으로 설문문항을 개발하였고, 주로 리커트 7점척도를

사용하는 설문지를 개발하였다.

설문조사는 2013년 8월 27일에서 9월 22일 동안에 온라인으로 이루어졌다. 최종 설문 응답자 수는 89명이다. 최종 응답자들을 살펴보면, 성별은 남성 61명(68.5%)이고 여성 28명(31.5%)이며, 연령대는 20대 40명(44.9%), 30대 23명(25.8%), 40대 24명(27%), 50대 2명(2.2%)이었다. 직급은 사원 44명(49.4%), 대리 12명(13.5%), 과장 12명(13.5%), 부장 12명(13.5%), 임원 7명(7.9%), 대표 2명(2.2%)이며, 학력은 고졸 2명(2.2%), 전문대졸 15명(16.9%), 대졸 53명(59.6%), 대학원졸 19명(21.3%)이었다.

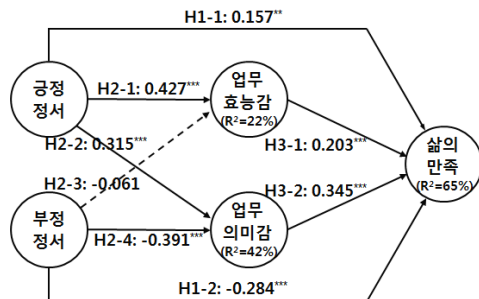
#### IV. 분석 결과

##### 1. 타당성 및 신뢰도 분석

본 연구의 분석은 SPSS 통계 프로그램을 사용하였다. 먼저 요인분석을 수행하였는데, 네 번째 업무효능감 요인을 제외한 모든 요인들이 항목간 상관계수 및 요인적재량에서 0.5이상이었다. 이에 본 연구자는 SmartPLS 2.0 통계프로그램을 활용하여 관측변수의 신뢰성 분석 및 내적일관성 분석 등을 수행함으로써 측정도구를 검증하였다. 측정도구의 검증결과는 첫째, 각 관측변수의 요인적재량을 이용하여 관측변수의 신뢰성을 분석하였다. 즉, 일반적으로 Cronbach's Alpha 값이 0.7이상이면 신뢰성이 있는 것으로 간주하는데[5][6][7], 본 연구에서는 0.882에서 0.949 사이로 나타나서 각 관측변수들의 신뢰성이 확보된 것으로 판단되었다. 둘째, Composite Reliability를 통하여 잠재변수의 내적일관성도 판단하였다. 복합신뢰도가 0.7이상이면 내적일관성이 있는 것으로 간주하는 것이 일반적이는데[8], 본 연구에서는 0.927에서 0.967 사이로 나타나서 각 잠재변수들의 내적일관성이 확보된 것으로 판단되었다.

##### 2. 가설 검증

본 연구의 변수들이 판별타당성을 확보하였다고 판단하였기에 SmartPLS 2.0 통계프로그램을 사용하여 부트스트랩 분석을 통한 경로분석을 수행하여 <그림 3>과 같은 결과를 얻었다[9][10]. 여기서 실선으로 표시된 경로는 통계적으로 유의하다는 것을 의미하고, 점선은 통계적으로 유의미하지 않다는 것을 의미한다.



주) \* : p < 0.05, \*\* : p < 0.01, \*\*\* : p < 0.001

그림 3. 경로분석 결과

Fig. 3. Result of path analysis

구조방정식에서 독립변수에 의해 설명되는 종속변수의 분산의 양을 의미하는 R2를 이용한 설명력을 살펴보면, 업무 효능감은 22.2%, 업무 의미감은 42.4%, 삶의 만족은 64.9%의 설명력을 갖고 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 제시한 가설의 검증결과는 <표 2>에서 보는바와 같다.

표 2. 가설의 검증 결과  
Table 2. Test of hypothesis

가설 및 경로	경로 계수	t-값	검증 결과
가설 1-1: 긍정 정서 → 삶의 만족	0.157	2.758	채택
가설 1-2: 부정 정서 → 삶의 만족	-0.284	7.532	채택
가설 2-1: 긍정 정서 → 업무 효능감	0.427	8.101	채택
가설 2-2: 긍정 정서 → 업무 의미감	0.315	5.835	채택
가설 2-3: 부정 정서 → 업무 효능감	-0.061	1.047	기각
가설 2-4: 부정 정서 → 업무 의미감	-0.391	7.228	채택
가설 3-1: 업무 효능감 → 삶의 만족	0.203	4.534	채택
가설 3-2: 업무 의미감 → 삶의 만족	0.345	7.642	채택

첫째, 긍정/부정 정서와 삶의 만족 간의 관계에서는 가설대로 통계적으로 유의한 수준에서 긍정 정서는 삶의 만족에 긍정적인 영향(가설 1-1)을 미치지만, 부정 정서는 삶의 만족에 부정적인 영향(가설 1-2)을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 긍정/부정 정서가 업무 효능감 및 업무 의미감에 미치는 영향은 부정 정서가 업무 효능감에 미치는 영향(가설 2-3)을 제외하고 모두 통계적으로 유의한 수준에서 설정된 가설이 채택(가설 2-1, 가설 2-2, 가설 2-4)된 것으로 나타났다. 셋째, 업무 효능감과 업무 의미감이 삶의 만족에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 수준에서 삶의 만족에 긍정적인 영향(가설 3-1, 가설 3-2)을 주는 것으로 나타났다.

#### V. 결론

본 연구에서는 업무 효능감과 업무 의미감이 직장인의 주관적 안녕감에 어떠한 역할을 하는지를 파악하는데 목적을 두었다. 이에 따라 선행연구 분석을 통해 주관적 안녕감의 구성요인인 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족 변수들 및 업무 효능감, 업무 의미감 변수로 구성된 연구 모형 및 연구 가설을 제안하고 검증하였다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 예상대로 긍정 정서는 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치는 반면 부정 정서는 삶의 만족에 부정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 둘째, 업무 효능감과 업무 의미감은 긍정/부정 정서와 삶의 만족 간의 관계를 매개하고 있음을 알 수 있었다.

이상과 같은 본 연구의 실증 결과는 조직 관리자들이 효과적인 지휘 전략을 수립하는데 기초 자료가 될 것으로 기대된다.

## 참고문헌

- [1] D.Diener, "Subjective Well-Being", Psychological Bulletin, Vol. 95, No. 3, pp. 542-575, 1984.
- [2] D.S.Alexander and L.Fred, "Self-Efficacy and Work-Related Performqnce: A Meta-Analysis", Psychological Bulletin, Vol. 124, No. 2, pp. 240-261, 1998.
- [3] M.Salanova, A.B.Bakker and S.Llorens, "Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources", Journal of Happiness Studies, Vol. 7, No. 1, pp. 1-22, 2006.
- [4] K.A.Arnold, N.Tumer, J.Barling, E.K.Kelloway and M.C.McKee, "Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 12, No. 3, pp. 193-203, 2007.
- [5] D.Barclay, C.Higgins and Thomson,R., "The Partial Least Squares(PLS) Approach to Causal Modeling, Personal Computer Adoption and Use as an Illustration", Technology Studies, Vol. 2, No. 2, pp. 285-309, 1995.
- [6] E.G.Carmines and R.A.Zeller, "Reliability and Validity Assessment, Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences", No. 07-107, Beverley Hills, CA: SAGE, 1979.
- [7] W.W.Chin, "Issues and Opinion on Structural Equation Modeling", MIS Quarterly, Vol.22, No.1, pp. 7-16, March 1998.
- [8] C.Fornell and D.Lacker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", Journal of Marketing Research, Vol. 18, pp. 921-950, 1981.
- [9] W.W.Chin, "Issues and Opinion on Structural Equation Modeling", MIS Quarterly, Vol. 22, No. 1, pp. 7-16, March 1998.
- [10] <http://www.smartpls.de/forum/release.php>