

## 긍정 정서와 부정 정서가 삶의 만족에 미치는 영향: 업무 효능감과 업무 의미감의 역할을 중심으로

이종만\*, 오상조\*

### Effects of Positive Affect and Negative Affect on the Life Satisfaction: The Role of Work Self-Efficacy and Work Meaningfulness

Jong-Man Lee\*, Sang-Jo Oh\*

#### 요약

본 논문에서는 직장에서 긍정 정서와 부정 정서가 삶의 만족에 미치는 영향을 조사하였다. 또한, 본 연구는 직장인의 주관적 안녕감에서 업무 효능감과 업무 의미감의 역할 실증에도 초점을 두었다. 이 목적을 달성하기 위하여 본 연구자는 업무 효능감, 업무 의미감, 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족으로 구성된 하나의 연구모형을 제안하였다. 자료는 설문방법을 이용하여 수집하였고 구조방정식모형을 사용하여 분석하였다. PLS 분석 결과 첫째, 부정 정서가 낮을수록 삶의 만족은 높은 것으로 나타났다. 둘째, 업무 의미감은 직장인의 주관적 안녕감을 예측하는 매우 중요한 요인으로 밝혀졌다.

▶ Keywords : 업무 효능감, 업무 의미감, 긍정 정서, 부정 정서, PLS

#### Abstract

In this paper, we examined the effect of positive affect and negative affect on the life satisfaction in the workplace. Also, this study focused on an empirical test of the role of work self-efficacy and work meaningfulness in the subjective well-being of office worker. To achieve this purpose, we suggested a research model consisting of factors such as work self-efficacy, work meaningfulness, positive affect, negative affect, life satisfaction. Data was collected using the survey method, and analyzed using structural

•제1저자 : 이종만 •교신저자 : 이종만

•투고일 : 2014. 12. 3. 심사일 : 2014. 12. 24. 게재확정일 : 2014. 12. 30.

\* 동양미래대학교 경영학부 e-비즈니스과(Dept. of e-Business, Dongyang Mirae University)

※ 이 논문은 2014년 한국컴퓨터정보학회 제50차 하계학술대회에서 발표한 논문("직장에서의 주관적 안녕감: 업무 효능감과 업무 의미감의 역할")을 확장한 것임

※이 연구는 2014학년도 동양미래대학교 학술연구 과제로부터 연구비 지원을 받아 수행되었음.

equation model. According to PLS analysis, first, lower negative affect was associated with higher life satisfaction. Secondly, work meaningfulness was a very important predictor for the subjective well-being of office worker.

▶ Keywords : Work Self-Efficacy, Work Meaningfulness, Positive Affect, Negative Affect, Partial Least Squares

## I. 서 론

행복(幸福)이란 무엇인가? 누구나 행복하기를 바라며 많은 사람들이 행복하게 살기를 원한다. 그래서인지 고대 그리스 시대로부터 현대에 이르기까지 행복에 대한 연구는 끊임없이 수행되었다. 하지만 누구도 이러한 질문에 대해 설득력 있는 설명을 내놓기가 쉽지는 않았다. 그럼에도 불구하고 행복 관련 연구자들은 시간이 흐르면 사라지는 일시적인 특성을 지닌 기쁨과 같은 인간의 긍정 정서가 행복의 충분조건으로는 미흡할지 모르지만 행복에 있어서 여전히 중요한 역할을 한다고 주장하고 있다[1].

국립국어원의 표준국어대사전에서는 행복을 '생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼어 흐뭇한 상태로 정의하고 있다[24]. 행복에 대한 초기의 사전적 정의는 외부 조건에 의해 주어지는 '복된 좋은 운수'였으나 이후 개인이 추구할 수 있는 삶의 만족스러운 상태로 바뀌었다[25]. 한편, 현대 행복 관련 연구자들은 주관적 안녕감(Subjective Well-Being)이라는 용어를 자주 사용하는데, 이것은 1984년 미국의 에드 디너(Ed Diener)가 행복을 측정할 수 있는 도구로 개발하여 제안한 개념이다. 여기에서도 자신의 삶에 대한 만족과 함께 평안하다는 의미의 안녕(安寧)이란 개념을 중요하게 다룬다[26]. 행복의 사전적 의미와 주관적 안녕감 개념 모두에서 기쁨과 같은 인간의 긍정 정서는 여전히 중요한 역할을 하고 있는데 이는 아마도 슬프거나 괴로운 사람은 자신의 삶에 대해 만족하기 어렵기 때문으로 이해된다.

한편, UN이 발표한 2013년 세계 행복 보고서에 따르면, 우리나라 국민의 평균 행복수준은 100점 만점에 63점인 것으로 나타났다[27]. 이는 156개 국가 중에서 41위에 해당된다. 갤럽과 헬스웨이스가 공동으로 135개국 15세 이상 남녀 13만3,000명을 대상으로 전화면접조사를 통하여 집계한

2013 세계 웰빙지수(Gallup-Healthways Well-Being Index)에서도 우리나라 국민의 웰빙지수 순위는 135개국 중 75위였다[28]. 더군다나 삼성경제연구소의 발표에서는 우리나라 직장인의 행복 수준이 100점 만점에 55점에 불과한 것으로 나타났다[2]. 조직구성원의 행복수준과 업무 능력 및 효율 간의 관계[29]를 고려한다면, 우리나라 직장인의 심각한 행복 수준을 제고하기 위한 연구가 필요하다고 생각된다.

이에 본 연구에서는 우리나라 직장인의 행복에 영향을 미치는 요인에 대한 연구를 통하여 직장인의 행복 증진 방안을 마련하는데 도움이 되고자 한다. 이와 같은 연구를 위한 연구 접근 배경은 첫째, 갤럽이 2009년부터 2011년까지 151국가를 대상으로 감정 표현 정도를 조사하여 분석한 결과 중에서 긍정적인 감정을 잘 느끼고 표현하는 국가의 국민들은 삶의 만족도는 매우 높았다는 점이다[30]. 둘째, 우리나라 직장인의 실제 근무시간은 통상적인 근무시간인 '9 to 6'보다 더 많은 '8 to 7' 라는 점이다[31]. 본 연구에서는 자신의 일터에서 대부분의 활동시간을 보내는 직장인의 특성을 고려하여 직장인의 업무에 대한 효능감 및 그 의미감이 그들의 감정을 포함한 행복수준에 영향을 미칠 수 있다는 점에 착안하였다. 본 연구는 이상과 같은 연구 배경에 근거하여 국내 직장인의 업무 효능감/의미감과 그들의 주관적 안녕감 간의 관계를 파악해보는 연구의 진행이 의미가 있을 것으로 판단하고 다음과 같은 연구 질문을 도출하였다.

연구 질문: 긍정 정서와 부정 정서는 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는가? 또한, 업무 효능감과 업무 의미감이 직장인의 주관적 안녕감에 미치는 영향은 무엇인가?

## II. 선행 연구

직장인의 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들은 긍정 정서,

부정 정서와 같은 개인적 차원의 변수들과 대인관계와 같은 사회적 차원의 변수들 그리고 업무 효능감, 업무 의미감과 같은 업무적 차원의 변수들로 분류할 수 있다. <표 1>은 이 중에서 기 검증된 대인관계를 제외한 주요한 요인에 대한 선행 연구 결과를 요약한 표다.

표 1. 선행연구 목록  
Table 1. List of Previous Research

연구자(연도)	1	2	3	4	5
B. Fredrickson(1998)			○		○
B. Fredrickson and M. Losada(2005)			○		○
E. Diner(1984)			○	○	○
서은국과 구재선(2011)			○	○	○
G. Pomaki and P. Karoly(2009)	○		○	○	○
V. Cassar and S. Buttigieg(2013)		○	○	○	○

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

바버라 프레드릭슨(B. Fredrickson)은 긍정 정서(Positive Affect)에 관한 연구를 통하여 긍정 정서는 도파민을 증가시켜 사고와 행동을 확장하거나 스트레스를 감소시키는데 도움을 줌으로써 만족감에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(1). 또한 그녀는 로사다(M. Losada)와의 후속연구를 통하여 부정정서 경험 정도보다 약 2.9배 이상 많은 긍정 정서 경험 정도를 합리적인 가이드라인으로 제시함으로써 극단적인 부정 정서나 무조건적인 긍정 정서의 위험을 경고하였다(3).

한편 에드 디너(E. Diner)는 삶의 만족에 긍정 정서와 부정 정서를 포함하여 구성한 주관적 안녕감(Subjective Well-Being: SWB)이라는 개념을 통해 쾌락적 관점에서의 행복을 정의하고자 하였다(4). 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 주관적 안녕감의 핵심요소인 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족을 측정할 수 있는 단축형 행복 척도(COMOSWB)를 개발하고 타당화한 결과를 발표하였다(5).

한편, G. Pomaki과 P. Karoly는 업무 목표 진행과 주관적 안녕감 간의 관계 연구를 통하여 업무 목표의 진행 자체가 아닌 업무 효능감과 목표 달성 가능성이 주관적 안녕감에 영

향을 미친다는 것을 밝혀냈다(6). 또한, V. Cassar와 S. Buttigieg는 리더십과 주관적 안녕감 간의 관계에서 업무 의미감이 어떠한 영향을 미치는지를 연구하였다. 그 결과 업무 의미감은 리더십과 주관적 안녕감 간의 관계에 부분 매개 효과가 있다는 사실을 실증하였다(7).

### III. 연구 모형

#### 1. 연구모형

본 연구는 직장인이 지각하는 긍정 정서와 부정 정서가 그들의 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치며 또한, 업무 효능감과 업무 의미감은 주관적 안녕감에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하는데 목적을 두고 있다. 이와 같은 연구 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 관련 선행 연구에 대한 분석을 통해 업무 효능감, 업무 의미감 변수 및 주관적 안녕감의 구성요인인 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족 변수로 구성된 <그림 2>와 같은 연구모형을 제안한다.

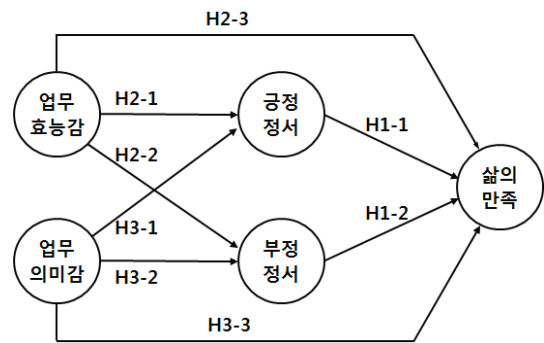


그림 2. 연구모형  
Fig. 2. Research model

#### 2. 연구가설

인간이 세상에 가장 즉각적이고 직접적으로 반응하는 방식 중 하나인 정서는 긍정 정서와 부정 정서로 분류된다. Love 2.0과 긍정의 발견 저자이기도 한 바버라 프레드릭슨은 긍정 정서가 주는 효과에 관한 연구를 통하여 긍정 정서는 개인의 삶에 대한 만족에 긍정적인 영향을 주는 반면에 부정 정서는 그 반대로 작용한다고 하였다(1). 그녀는 긍정 정서는 정보를 받아들일 때 유연성 있고 효율적인 사고를 유도하고 뇌의 도파민을 증가시켜서 개인의 사고 및 행동을 확장시키고 스트레스 상황에서 적응적으로 대처하는데도 도움이 되며 만족감을

높이는데 밀접한 관련이 있지만, 부정 정서는 자동적인 사고를 높임으로써 시야를 좁게 만들고 이로 인해 도피와 같은 행동을 하도록 한다는 것이다. 이후 프레드릭슨은 로사다와 함께한 후속연구에서 긍정 정서의 경험빈도가 부정 정서의 경험빈도보다 약 2.9배 이상은 되어야 행복감을 느낀다는 분석 결과도 발표하였다[3]. 이것은 극단적인 부정 정서나 무조건적인 긍정 정서는 위험하다는 의미이다. 이에 본 연구에서는 심리학 분야의 주관적 안녕감 개념에 대한 구성요소인 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족 간의 관계에 대한 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

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

업무 효능감(Work Self-Efficacy)은 '어려운 일이 주어져도 충분히 잘해낼 수 있다는 자기 자신에 대한 확신'을 의미한다. 이와 같은 업무 효능감이 일중독(workaholism)으로 이어지는 것만 경계한다면 효능감은 성공적인 직장생활에 매우 중요한 요소이다[8]. 왜냐하면 직장인 개인이 어려움에 처했을 때 뒤로 물러서지 않고 앞으로 나아갈 수 있는 내적 동기를 부여하기 때문이다. 문제에 대해 비슷한 대안을 가지고 있는 상황에서도 업무 효능감이 높은 직장인은 자신감을 가지고 문제를 어떻게 해결할지에 열의를 가지고 집중할 수 있기 때문에 성공 가능성이 높다. 반면에 업무 효능감이 낮은 직장인은 실패 등에 대한 두려움으로 인하여 일을 제대로 진척시키지 못할 가능성이 높다. 또한 이상과 같은 일의 진행 과정과 그 결과는 직장인의 정서와 삶의 만족에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 앨버트 반두라(Albert Bandura)는 자기효능감이 높으면 부정 정서도 감소한다고 하였고[9], 업무 효능감에 대한 이와 같은 논리는 G. Pomaki와 P. Karoly의 연구 결과와도 일치하고 있다. 그들은 업무 목표의 진행과 주관적 안녕감 간의 관계에 대한 실증 연구를 통하여 업무 효능감과 목표 달성 가능성이 주관적 안녕감에 영향을 미친다는 사실을 밝혀냈다[6]. 이에 본 연구는 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- 가설 2-1 : 업무 효능감은 직장인의 긍정 정서에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-2 : 업무 효능감은 직장인의 부정 정서에 부정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2-3 : 업무 효능감은 직장인의 삶의 만족에 긍정적인

영향을 미칠 것이다.

심리학 분야에서 수행된 삶의 의미에 관한 연구에 따르면, 삶의 의미는 행복한 삶에 긍정적인 영향을 주며, 이러한 연유에 인하여 삶의 의미를 찾지 못한 사람은 심리적인 스트레스를 겪는다고 한다[10]. 이것은 의미감이 행복에 중요한 요소임을 의미하는 것이다. 의미감에 대한 연구를 살펴보면, 영국의 NEF(New Economics Foundation)는 문헌연구를 통하여 직장에서의 행복에 있어서는 개인적 측면의 의미감과 긍정감 및 삶의 만족에 대한 경험을 높이는 것이 중요하다고 주장하였으나 이에 대한 실증은 미흡하였다[11]. 이와 관련하여 최근 발표된 실증연구들을 살펴보면 첫째, Maria Cristina J. Santos 외 3인은 삶에서의 의미감이 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족으로 구성된 주관적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다는 실증 결과를 발표하였다[12]. 둘째, Vincent Cassar와 Sandra Buttigieg는 리더십과 주관적 안녕감 간의 관계에 있어서 업무 의미감의 역할을 실증하여 업무 의미감은 부분 매개 역할을 하였다고 보고하였다[7]. 본 연구는 이와 같은 선행연구 결과들을 근거로 하여 직장에서의 업무 의미감과 주관적 안녕감의 하위요소간의 관계에 대한 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- 가설 3-1 : 업무 의미감은 직장인의 긍정 정서에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-2 : 업무 의미감은 직장인의 부정 정서에 부정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3-3 : 업무 의미감은 직장인의 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

#### IV. 측정항목의 정의 및 자료 수집

본 연구에서는 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하여 수집된 자료를 분석하여 <그림 2>와 같이 제안한 연구모형을 검증하기로 하였다. 이를 위하여 먼저 연구모형을 구성하는 변수들에 관한 선행연구 결과를 바탕으로 잠재변수를 조작적으로 정의하고 각 잠재변수에 대한 설문항목들을 개발하였다. 여기서 업무 효능감은 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 확신 정도로 정의하였으며, 설문항목은 이 상호의 연구[13]를 바탕으로 4개의 항목을 개발하였다. 업무 의미감은 업무의 목적과 내용이 자신의 가치관과 부합되며 또한 가치가 있다는 판단 정도로 정의하였으며, 설문항목은 예지은의 연구[14]를 바탕으로 4개의 항목을 개발하였다. 긍정

정서는 직장인의 긍정적 정서 경험 내지 각성 정도로, 부정 정서는 직장인의 부정적 정서 경험 내지 각성 정도로, 삶의 만족은 개인, 대인관계, 소속 조직에서 느끼는 직장인의 삶의 만족 정도로 정의하였다.

표 2. 잠재변수의 조작적 정의  
Table 2. Definitions for Constructs

잠재변수	정의 및 설문 항목	출처
업무 효능감	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 어려운 업무도 완수할 수 있을 것이다.</li> <li>- 나는 다양한 업무들을 효과적으로 잘 수행할 수 있을 것이다.</li> <li>- 나는 스스로 일하는 방식과 순서를 결정할 수 있다.</li> <li>- 나는 내 업무를 수행하는데 있어서 독립성과 재량권을 갖고 있다.</li> </ul>	이상호(1998); 예지은 외 2인(2013);
업무 의미감	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내가 하고 있는 일은 가치가 있는 일이다.</li> <li>- 나의 일은 나에게 의미가 있다.</li> <li>- 나는 직장에서 시간이 갈수록 더 많은 것을 배운다.</li> <li>- 나는 직장에서 계속해서 발전하고 있다.</li> </ul>	예지은 외 2인(2013); 이종만(2014);
긍정 정서	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 직장에서 대체로 즐거웠다.</li> <li>- 나는 직장에서 대체로 행복했다.</li> <li>- 나는 직장에서 대체로 편안했다</li> </ul>	서은국과 구재선(2011); 이종만(2013);
부정 정서	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 직장에서 대체로 짜증났다.</li> <li>- 나는 직장에서 대체로 부정적이었다.</li> <li>- 나는 직장에서 대체로 무기력했다.</li> </ul>	
삶의 만족	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나는 개인적 성취, 성격, 건강 등 내 삶의 개인적 측면에 대하여 만족한다.</li> <li>- 나는 내 주위 사람들과의 관계와 같은 내 삶의 관계적 측면에 대해서 만족한다.</li> <li>- 나는 내가 속한 직장에 대하여 만족한다.</li> </ul>	

표 3. 요인분석 결과  
Table 3. Result of Factor Analysis

	업무 효능감	업무 의미감	긍정 정서	부정 정서	삶의 만족
업무 효능감1	<b>0.911</b>	0.437	0.394	-0.310	0.440
업무 효능감2	<b>0.938</b>	0.389	0.418	-0.351	0.528
업무 효능감3	<b>0.847</b>	0.471	0.449	-0.308	0.497
업무 의미감1	0.452	<b>0.908</b>	0.570	-0.571	0.629
업무 의미감2	0.467	<b>0.936</b>	0.530	-0.566	0.688
업무 의미감3	0.362	<b>0.888</b>	0.513	-0.567	0.615
업무 의미감4	0.467	<b>0.911</b>	0.532	-0.524	0.641
긍정 정서1	0.448	0.550	<b>0.969</b>	-0.669	0.636
긍정 정서2	0.396	0.638	<b>0.955</b>	-0.718	0.630
긍정 정서3	0.500	0.489	<b>0.935</b>	-0.610	0.594
부정 정서1	-0.331	-0.500	-0.604	<b>0.905</b>	-0.606
부정 정서2	-0.339	-0.564	-0.764	<b>0.921</b>	-0.586
부정 정서3	-0.306	-0.586	-0.531	<b>0.881</b>	-0.638
삶의 만족1	0.346	0.529	0.384	-0.527	<b>0.842</b>
삶의 만족2	0.491	0.558	0.519	-0.536	<b>0.810</b>
삶의 만족3	0.487	0.637	0.664	-0.593	<b>0.811</b>

설문항목은 서은국과 구재선이 2011년 개발한 긍정정서, 부정정서, 삶의 만족 각각 3개 항목씩 총 9개 항목으로 이루어진 단축형 행복 척도를 그대로 사용하였다[5]. 이후에 설문 항목은 리커트 7점 척도 기반의 설문지로 변환하였다. 설문조사는 2013년 8월 27일에서 9월 22일까지 온라인으로 실시하였다. 최종 설문 응답자 수는 89명이다. 최종 응답자들을 살펴보면, 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%)이었다.

### V. 실증분석 결과

#### 1. 자료 분석 방법

구조방정식 모델은 다변량 분석 기법 중에서 가장 널리 사용되고 있는 요인분석과 회귀분석을 결합한 분석방법론이다. 구조방정식 모델의 분석 프로그램은 모형의 적합도를 최대화하는 분석을 채택하고 있는 LISREL(LInear Structural RELations) 또는 AMOS와 상관계수를 최대화하는 분석에 주요안점을 둔 PLS(Partial Least Squares)로 분류할 수 있다. 전자는 구조 관계가 확실한 이론적 근거를 바탕으로 설정된 모델을 분석하는데 적합한 반면 후자는 구조 관계에 대한 확신이 미흡한 모델을 예측하는데 적합하다. 본 연구는 직장인의 정서가 그들의 삶의 만족에 미치는 영향 및 업무 특성이 직장인의 주관적 안녕감에 미치는 영향을 파악하려는 탐색적 접근 방식의 연구이기 때문에 PLS 프로그램을 채택하였다. SmartPLS 2.0은 PLS 프로그램에 해당되는 인기있는 제품명이다.

#### 2. 변수의 타당성, 신뢰성 분석

본 연구자들은 <표 3>과 같은 요인분석 결과를 살펴본 후, SmartPLS 2.0 통계프로그램을 활용하여 관측변수의 신뢰성 분석, 잠재변수의 내적일관성 및 판별타당성 분석을 수행하였다. 측정도구의 검증결과는 다음과 같다.

첫째, 관측변수의 신뢰성은 각 관측변수의 요인적재량을 이용하는데, 일반적으로 Cronbach's Alpha 값이 0.7이상이면 신뢰성이 있는 것으로 본다[17][18][19]. 본 연구에서는 <표 4>에서 보는 바와 같이 Cronbach's Alpha 값이 0.760에서 0.949 사이로 나타났으므로 각 관측변수들의 신뢰성이 확보된 것으로 판단하였다.

표 4. 신뢰도 분석결과  
Table 4. Result of Reliability Analysis

잠재변수	Cronbach's Alpha	CR	AVE
업무 효능감	0.882	0.927	0.810
업무 의미감	0.932	0.951	0.830
긍정 정서	0.949	0.967	0.908
부정 정서	0.886	0.929	0.814
삶의 만족	0.760	0.861	0.674

둘째, 잠재변수의 내적일관성 여부는 CR(Composite Reliability)을 이용하여 판단한다. 일반적으로 CR 값이 0.7 이상이면 내적일관성이 있는 것으로 간주하는데[20][21], 본 연구에서는 <표 4>에서 볼 수 있듯이, CR 값이 0.861에서 0.967 사이로 나타났으므로 각 잠재변수들의 내적일관성이 확보된 것으로 판단하였다. 마지막으로 잠재변수 수준에서의 판별타당성은 Fornell and Lacker[20]가 제안한 AVE(Average Variance Extracted) 값을 이용하여 판단한다. 일반적으로 AVE의 제곱근 값이 0.5이상이면 [20][22] 해당 횡축과 종축의 다른 상관계수보다 크면 [17][19], 판별타당성이 확보된 것으로 본다. 본 연구에서는 <표 5>에서 보는 바와 같이 AVE의 제곱근 값이 모두 0.5 이상이고 더불어 각 잠재변수의 AVE의 제곱근 값이 잠재변수들 사이의 상관계수보다 큰 것으로 나타났으므로 판별타당성이 확보된 것으로 판단하였다.

표 5. 잠재변수간의 상관관계  
Table 5. Latent Variable Correlations

	업무 효능감	업무 의미감	긍정 정서	부정 정서	삶의 만족
업무 효능감	<b>0.900</b>				
업무 의미감	0.480	<b>0.911</b>			
긍정 정서	0.469	0.589	<b>0.953</b>		
부정 정서	-0.360	-0.611	-0.700	<b>0.902</b>	
삶의 만족	0.545	0.706	0.651	-0.677	<b>0.821</b>

#### 3. 연구가설 검증

본 연구에서 사용된 변수들에 대한 분석 결과 타당성 및 신뢰성이 확보되었으므로 SmartPLS 2.0 통계프로그램을 이용하여 부트스트랩 분석을 통한 경로분석을 수행하였다. 그 결과는 <그림 3>에서 보는바와 같다[23][19]. 여기서 실선으로 표시된 경로는 통계적으로 유의하다는 것을 의미하고, 점선 경로는 통계적으로 유의미하지 않다는 것을 의미한다.

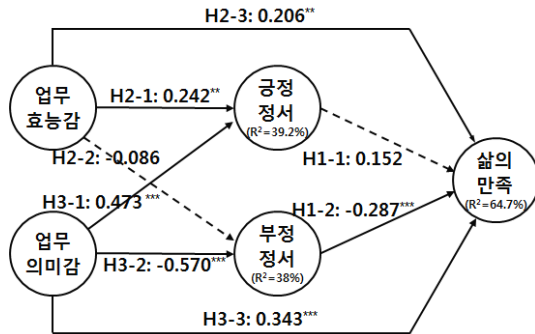


그림 3. 경로분석 결과  
Fig. 3. Result of path analysis

본 연구모형의 설명력을 살펴보면 다음과 같다. 구조방정식에서 설명력은 독립변수에 의해 설명되는 종속변수의 분산의 양을 의미하는 R<sup>2</sup>를 이용하는 것이 일반적이는데, 본 연구모형의 분석 결과 삶의 만족의 R<sup>2</sup>는 약 65%인 것으로 나타났다. 이것은 업무 효능감, 업무 의미감, 부정정서의 측정을 통해 직장인의 삶의 만족도를 약 65% 정도 파악할 수 있음을 의미하는 것이다. 이와 같은 본 연구의 결과는 조직의 관리자가 구성원의 삶의 만족을 증진시키거나 더 나아가 성과를 향상시키기 위해서는 업무 특성과 구성원의 정서를 파악하는 것이 필요하다는 시사점을 제공한다 하겠다.

한편 본 연구모형의 실증 결과를 분석하면 다음과 같다. 첫째, 긍정 정서와 부정 정서가 삶의 만족에 미치는 영향에 관한 가정(H1-1, H1-2)의 검증 결과는 <표 6>에서 보는 바와 같이 부정 정서만이 통계적으로 유의미한 수준에서 삶의 만족에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 6. 가설검증 결과  
Table 6. Test of hypothesis

가설	경로	경로 계수	t값	검증 결과
H1-1	긍정 정서 → 삶의 만족	0.152	1.142	기각
H1-2	부정 정서 → 삶의 만족	-0.287	2.608	채택
H2-1	업무 효능감 → 긍정 정서	0.242	2.040	채택
H2-2	업무 효능감 → 부정 정서	-0.086	0.727	기각
H2-3	업무 효능감 → 삶의 만족	0.206	2.063	채택
H3-1	업무 의미감 → 긍정 정서	0.473	5.014	채택
H3-2	업무 의미감 → 부정 정서	-0.570	6.423	채택
H3-3	업무 의미감 → 삶의 만족	0.343	3.302	채택

이와 같은 본 연구의 결과는 직장생활에서 분노, 시기, 질투, 원망, 한, 적개심, 좌절, 포기, 낙담, 독단, 열등감, 자기

비하, 충동, 비판, 우울, 슬픔, 불만족, 짜증 등과 같은 단어를 연상시키지 않는 업무 환경을 구축하는 것만으로도 직장인의 삶의 만족도를 향상시킬 수 있다는 것을 의미하는 것이다.

둘째, 업무 효능감이 주관적 안녕감의 하위요소인 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 가정(H2-1, H2-2, H2-3) 검증 결과는 <표 6>에서 보는 바와 같이 업무 효능감이 긍정 정서 및 삶의 만족에는 통계적으로 유의한 수준에서 정의를 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 그리고 업무 의미감이 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 가정(H3-1, H3-2, H3-3) 검증 결과는 <표 6>에서 보는 바와 같이 업무 의미감은 세 가지 주관적 안녕감의 구성요소들에 모두 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이같은 분석 결과는 직장인이 지각하는 자신의 업무에 대한 효능감과 의미감이 그들의 주관적 안녕감을 결정짓는 주요한 요인이라는 것을 의미하는 것이다.

## VI. 결론

본 연구에서는 직장인의 긍정 정서와 부정 정서가 그들의 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 업무 효능감과 업무 의미감이 직장인의 주관적 안녕감에 미치는 영향은 무엇 인지를 파악하는데 목적이 있었다. 이를 위해 연구 모형을 개발하여 제안하였으며, 설문방법으로 자료를 수집하고 이를 분석하였다. 그 결과를 요약하면 첫째, 긍정 정서와 부정 정서가 삶의 만족에 미치는 영향에 관한 실증 결과는 부정 정서가 삶의 만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 부정적인 정서를 많이 느끼는 직장인일수록 그들의 삶의 만족도도 낮을 것이라는 의미이며, 따라서 직장인의 삶에 대한 만족 정도는 부정적 정서를 느끼는 경험 횟수를 줄이려는 노력이나 관련 프로그램을 통하여 제고될 수 있다는 시사점이 있다 하겠다. 둘째, 업무 효능감이 주관적 안녕감의 하위요소인 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족에 미치는 영향에 관한 가정 검증 결과는 업무 효능감이 긍정 정서 및 삶의 만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 업무 의미감이 긍정 정서, 부정 정서, 삶의 만족에 미치는 영향에 대한 가정의 검증 결과는 업무 의미감이 세 가지 주관적 안녕감 구성요소에 모두 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 직장인이 자신에게 주어진 업무에 대해 갖는 효능감이나 의미감이 그들의 주관적 안녕감과 직결된다는 것을 의미하는 것이며 특히, 업무 의미감은 직장인의 주관적 안녕감을 결정하는 주요 요인으로 간주할 수 있다는 시사점이 있다 하겠다.

본 연구의 결과는 상대적으로 행복지수가 낮은 업무 활동을 수행하는 직장인을 위한 주관적 안녕감 증진 프로그램 마련이나 조직구성원들을 지휘해야 하는 리더의 효과적인 임과 워킹 리더십 요소의 근거 등으로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구에서는 주관적 안녕감의 세 가지 구성요인들 간의 관계는 물론 직장인의 업무 효능감/의미감과 주관적 안녕감 간의 관계를 규명함으로써 여러 가지 흥미로운 시사점을 도출하였지만, 그럼에도 불구하고 여전히 다음과 같은 몇 가지 한계점도 지니고 있다. 따라서 이를 극복하고 더 발전시켜나갈 수 있는 향후 연구가 필요하다고 생각된다. 첫째, 대인관계 등과 같은 기존의 주관적 안녕감 결정요인을 본 연구에서 제안한 연구 모형에 추가하여 분석이 수행된다면, 본 연구의 설명력은 배가될 수 있을 것으로 판단된다. 둘째, 본 연구의 설문조사는 국내에서 사무직에 종사하는 직장인만을 대상으로 실시되었다. 만약 설문 조사의 대상 지역이 국내뿐만 아니라 해외로까지 확장되고 또한 설문 조사의 대상 업무도 일반 사무에서 서비스 산업의 감정사무까지로 확대되어 비교 연구가 수행될 수 있다면, 더 의미 있는 시사점이 도출될 수 있을 것으로 생각된다.

## REFERENCES

- [1] Fredrickson, B. L., "What Good Are Positive Emotions?," *Review of General Psychology*, Vol.2, No.3, pp.300-319, 1998.
- [2] J-E. Ye, H. Jin, E. Suh, M. Kim, J. Ryu, "A Study on the Happiness of Workers", *SERI Research Report*, pp.1-95, 2013.
- [3] Fredrickson, B. L. and Losada, M. F., "Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing," *American Psychologist*, Vol.60, No.7, pp.678-686, 2005.
- [4] E. Diener, R. S. Emmons, R. J. Larsen, and S. Griffin, "The satisfaction with life scale," *Journal of Personality Assessment*, Vol.49, pp.71-75, 1985.
- [5] E. K. M. Suh and J. S. Koo, "A Concise Measure of Subjective Well-Being(COMOSWB): Scale Development and Validation," *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol.25, No.1, pp.95-113, 2011.
- [6] G. Pomaki and P. Karoly, "Linking Goal Progress to Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Goal-Related Self-Efficacy and Attainability," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.14, No.2, pp.206-218, 2009.
- [7] V. Cassar and S. Buttigieg, "An Examination of the Relationship between Authentic Leadership and Psychological Well-Being and the Mediating Role of Meaningfulness at Work," *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol.3, No.5, pp.171-183, 2013.
- [8] M. D. Libano1, S. Llorens, M. Salanova1, and W. B. Schaufeli, "About the Dark and Bright Sides of Self-efficacy: Workaholism and Work Engagement," *The Spanish Journal of Psychology*, Vol.15, No.2, pp.688-701, 2012.
- [9] A. Bandura, "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change," *Psychological Review*, Vol.84, No.2, pp.191-215, 1977.
- [10] V. E. Frankl, "Man's search for meaning," New York: Pocket, 1959.
- [11] NEF Consulting, "Well-being at work: A review of the literature," *New Economics Foundation*, pp.1-56, 2014.
- [12] M. C. J. Santos, C. Magramo, F. Oguan, and JN J. Paat, "Meaning in Life and Subjective Well-Being: Is a Satisfying Life Meaningful?," *ResearchersWorld -Journal of Arts, Science & Commerce*, Vol.3, No.4, pp.32-40, 2012.
- [13] S. Lee, "The Discrimination Between Individual and Group-Targeted Measures of Efficacy Perception," *Korean Journal of Management*, Vol.6, No.2, pp.1-36, 1998.
- [14] J-E. Ye, "A Study on the Relationship between Empowering Leadership and Work Engagement : Investigating Mediating Effects of Self-Efficacy and Meaningfulness," *Korean journal of Business Administration*, Vol.26, No.2, pp.435-452, 2013.
- [15] J. M. Lee, "Factors Affecting Subjective Well-Being of Office Worker," *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.1,

pp.400-408, 2014.

[16] J. M. Lee, "Who is Happy at Work?: The Relationship between Demographic Psychographic Factors and Happiness Level," Journal of The Korea Society of Computer and Information, Vol.18, No.12, pp.159-166, 2013.

[17] Barclay, D., Higgins, C., 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.

[18] Carmines, E. G. and Zeller, R. A., "Reliability and Validity Assessment, Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences," No.07-107, Beverley Hills, CA: SAGE, 1979.

[19] Chin, W. W., "Issues and Opinion on Structural Equation Modeling," MIS Quarterly, Vol.22, No.1, pp.7-16, March 1998.

[20] Fornell, C. and Lacker, D., "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," Journal of Marketing Research, Vol.18, pp.921-950, 1981.

[21] Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C., "Multivariate Data Analysis," Prentice Hall, 5th Edition, 1998.

[22] Bagozzi, R. P. and Yi, Y., "On the Evaluation of Structural Models," Journal of Academy of Marketing Science, Vol. 16, No. 1, pp.77-94, 1988.

[23] SmartPLS, www.smartpls.de/forum/release.php

[24] The National Institute of the Korean Language, korean.go.kr

[25] The Hankyoreh, scienceon.hani.co.kr/171638

[26] D. Diener, "Subjective Well-Being," Psychological Bulletin, Vol.95, No.3, pp.542-575, 1984.

[27] The Dong-A Ilbo, etv.donga.com/VIEW/?idxno=201309100056316

[28] The Hankook-ilbo, hankookilbo.com/v/e22b674933d0416d877049e36168e8e8

[29] The Dong-A Ilbo,

news.donga.com/3/all/20141001/66858653/1

[30] The Hankook-ilbo, hankookilbo.com/v/c82f897174114edaa0375e946473201e

[31] The Mydaily, mydaily.co.kr/new\_yk/html/read.php?newsid=201405161612241119

### 저 자 소개



**이 종 만**  
 1997: 한국과학기술원  
 경영공학과 공학석사.  
 2007: 서강대학교  
 경영학과(MIS) 경영학박사  
 현 재: 동양미래대학교 경영학부  
 e-비즈니스과 부교수  
 관심분야: 컴퓨터활용  
 Email : jmlee@dongyang.ac.kr



**오 상 조**  
 1991: 서울대학교 경영학과 경영학사.  
 1995: 서울대학교 대학원  
 경영학과 경영학석사  
 2002: 서울대학교 대학원  
 경영학과 경영학박사  
 현 재: 동양미래대학교 경영학부  
 e-비즈니스과 교수  
 관심분야: 스마트워크 정보시스템의  
 수용 및 진파,  
 정보시스템 성공에 대한  
 개인적·사회적 요인  
 Email : secase@dongyang.ac.kr