



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원 저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)



석사학위논문
지도교수 차종석

중국인의 직장행복감에 관한 연구

A Study on the Happiness of Chinese Working Life

2013년 6월 일

한성대학교 경영대학원
경영학과
경영관리전공
허사

석사학위논문
지도교수 차종석

중국인의 직장행복감에 관한 연구

A Study on the Happiness of Chinese Working Life

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2013년 6월 일

한성대학교 경영대학원
경영학과
경영관리전공
허사

허 사의 경영학 석사학위논문을 인준함

2013년 6월 일

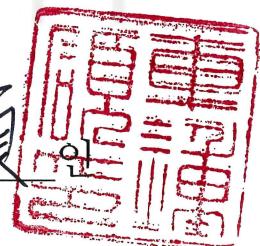
심사위원장

允 允 中



심사위원

車 鍾 碩



심사위원

하 성 목



국 문 초 록

중국인의 직장행복감에 관한 연구

한성대학교 경영대학원
경 영 학 과
경영관리전공
학
사

저는 한국에서 유학하는 3년 동안 아르바이트 많이 경험해 왔다, 여러 가지 직장에서 다니면서 여러 가지 감이 생겼다. 이젠 곧 졸업해서 중국에서 취직 할 건데 중국에서 일하는 사람들이 직장행복감이 어떻게 되는지를 궁금하고 요새 중국에서 “직장행복감” 말이 많이 주목 받고 저도 그 것에 대해 관심이 가지고 있으니까 본 연구를 했다. 직장행복감에 영향을 주는 요소들이 뭐냐 그리고 무엇인지 성별, 연령층에 따라 차이가 어떻게 나오는지를 검토하기 위해서 통계 분석을 통하여 본 연구를 진행되었다.

본 연구는 중국 남부, 중부, 북부에 근무하는 직장인들을 모집단으로 한다 (남, 여 구분으로). 조사대상은 농업, 수산업, 교육기관, 도매업, 소매업 등 분야 포괄하였다. 설문대상은 해당 회사에서 근무 연수 1년 이상이고 연령층이 20 대~50대 사이에 되는 직장인들을 대상으로 하였다. 따라서 회사 인턴직들은 본 연구에 포함되지 않았다. 할당 표본 추출에 의해 연구자가 인터넷 설문조사 도구를 이용해서 중국 남부(상하이, 호남성, 광동성, 강소성), 북부(요령성, 북경, 산동성), 중부(하남성, 호북성, 안훼이성)에서 있는 회사 직원한테 설문지를 배포하고 이를 수거하여 본 연구자에게 주는 방식으로 진행되었다. 수집해야 한 수

량이 많으니까 동시에 본 연구자가 직접 중국에 가서 설문지를 가지고 회사에 가서 직접 방문 조사도 하였다. 설문 조사는 총 3주의 기간이 소요되었다.

【주요어】 직장행복감



목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 배경	1
제 2 절 연구의 목적	4
제 3 절 논문의 구성 및 연구방법	5
제 2 장 이론적 배경	6
제 1 절 정의적 이론배경	6
1. 직장의 정의	6
2. 직장행복감의 정의	7
제 2 절 직장과 행복의 관계	8
1. 직장행복감의 기능	8
2. 직장에서 행복감 영향 받는 요소	9
제 3 절 선형연구의 검토	11
1. 직장행복감에 관한 연구	11
2. 직장행복감에 관련 이론	14
3. 직장행복감의 측정도구	15
4. 선형연구의 종합적 검토	16
제 3 장 연구모형과 가설의 설정	17
제 1 절 연구모형의 설정	17
1. 개념적 정의 보충 설명	17
2. 연구모형의 설정	18

제 2 절 연구가설의 설정	19
제 4 장 연구방법론	24
제 1 절 표본의 설명	24
제 2 절 척도 및 설문지의 구성	24
1. 척도의 구성	24
2. 설문지의 구성	28
제 3 절 자료 수집 및 분석 방법	29
1. 자료 수집 방법	29
2. 자료 분석 방법	29
제 5 장 연구결과 해석	31
제 1 절 표본에 관한 분석	31
제 2 절 신뢰도 검증 및 타당성 검증	34
1. 신뢰도 분석	34
2. 요인분석의 의한 타당성 분석	38
3. 상관관계 분석	44
제 3 절 연구가설의 검증 결과	46
1. 독립변수와 종속변수 관계 검증결과를 가설의 검증	46
2. 조절효과 검증	49
3. 가설검증 결과 요약	57
제 4 절 초과분석	58
1. 성별에 따른 회귀분석 결과	58
2. 연령층에 따른 회귀분석 결과	61

제 6 장 결 론	67
제 1 절 결론 및 시사점	67
제 2 절 한계점 및 향후 연구 방향	70
【참고문헌】	71
【부 록】	75



【 표 목 차 】

[표 2-1] 심리행복감이 근무 실적의 관계연구 요약	9
[표 2-2] 직장행복감의 유래	12
[표 4-1] 변수측정 설문항목	28
[표 4-2] 본 연구의 통계적 분석방법	30
[표 5-1] 연구표본의 인구통계학적 특성	31
[표 5-2] 측정항목의 신뢰도 테스트 결과1(종속변수)	36
[표 5-3] 측정항목의 신뢰도 테스트 결과2(독립변수)	37
[표 5-4] 측정항목의 신뢰도 테스트 결과3(독립변수)	38
[표 5-5] 직장행복감의 측정문항의 조정결과	40
[표 5-6] 측정문항의 조절 후 신뢰성 분석결과	41
[표 5-7] 종속변수(직장행복감)의 요인분석	42
[표 5-8] 조직몰입, 직무만족, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태의 요인 분석	43
[표 5-9] 변수들 간의 상관관계 분석	45
[표 5-10] 독립변수와 직장 행복감간의 다중회귀분석 결과(종합)	48
[표 5-11] 인구사회학적 요인에 따른 행복감과의 차이분석결과	52
[표 5-12] 계층적 회귀분석 결과1	54
[표 5-13] 계층적 회귀분석 결과2	56
[표 5-14] 가설 검증 결과	57
[표 5-15] 남성 모집단의 조절회귀분석 결과	59
[표 5-16] 여성 모집단의 조절회귀분석 결과	60
[표 5-17] 남 · 여 직장인의 독립변수 회귀계수의 비교	61
[표 5-18] 연령층의 조절회귀분석결과1	62
[표 5-19] 연령층의 조절회귀분석결과2	63
[표 5-20] 연령층의 조절회귀분석결과3	64
[표 5-21] 연령층의 조절회귀분석결과4	65
[표 5-22] 각 연령층의 독립변수 회귀계수의 비교	66

【 그 림 목 차 】

〈그림 2-1〉 冯驥는 주장하는 행복감에 대해 미치는 요소	10
〈그림 2-2〉 梁辛色华는 주장하는 행복감에 대해 미치는 요소	11
〈그림 2-3〉 사회비교이론의 발전 경로	15
〈그림 3-1〉 연구모형	19



【부 록】

설문지(한국어)	75
설문지(중국어)	85
ABSTRACT	94



제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경

한국에서 유학하는 3년 동안 아르바이트 많이 경험해 왔다, 여러 가지 직장에서 다니면서 여러 가지 감이 생겼다. 이젠 곧 졸업해서 중국에서 취직할 건데 중국에서 일하는 사람들이 직장행복지수가 어떻게 됩니까? 직장생활에서 어떻게 행복할 수 있을까? 우리의 삶은 개인적 측면(개인적 성취, 성격, 건강 등), 관계적 측면(주위 사람들과의 관계 등), 집단적 측면(내가 속한 집단이나 직장, 지역사회 등)으로 구분될 수 있다. 본 연구는 집단적 측면에 직장의 행복감을 토의하겠다. 다시 말하자면 “직장에서 당신의 행복감이 어떻게 될까? 또한 성별, 결혼여부, 연령층 등에 따라 행복감이 차이가 있을까? 차이가 있으면 어떻게 나올까?”이것에 대해서 연구를 하겠다.

요새 “행복”에 대한 정의 주로 주관적 행복감(Subject Well-being, SWB) 및 심리적 행복감(Psychological Well-being, PWB) 2가지가 있다. 2012년 다보스 포럼의 새 화두는 ‘행복’, 2012년 1월 스위스 다보스에서 열린 포럼에서 제시된 새 화두이다. 초대형 브레인스토밍에는 ‘행복’을 화두로 준비된 세션도 등장했다. 심리학자와 의대교수들이 모여 행복을 추구하는 새로운 방법론을 모색할 전망이며, 또 경제학의 한계를 논의하는 세션에서 한국 국내총생산(GDP) 지표를 대체할 한국 총 행복(GNH: Gross National Happiness)의 개념을 발전시켜 보자는 화두가 제시되었다. 21세기 인간의 삶에 대한 화두는 “행복”이라는 단어에서 그 의미를 찾으려는 노력이 계속되고 있다¹⁾.

“행복”이라는 단어는 직장 행복감을 결정하는 중요한 단어이다. 따라서 “직장 행복감”的 주요 핫이슈가 되었음을 말하는 것이다. 직장 행복감의 주관적 차원은 직장에서 삶에 대한 행복감, 만족감, 자립감, 성취감, 문화적 풍요로움 등 주관적 평가 등 인지상태를 의미하며, “개인의 삶의 자신이 명시적 혹은 묵시적인 내면적인 기대수준을 충족시킴을 인지하는 정도”라고 정의하고 있다²⁾. 그렇

1) 매일경제신문. (2012). 1월 28일, 2012년 올해 다보스 포럼의 새 화두는 ‘행복’.

2) 임희섭. (1996). 삶의 질의 개념적 논의. 『한국 행정연구』, 5(1) pp.5-18.

다면 경제의 대 격변기를 지난 한국의 직장인의 삶의 질은 어떠한 요인들로부터 영향을 받고 있느냐의 문제에 다 다르게 된다. 1997년 IMF구제금융 이후 한국 직장인들은 평생고용시스템이 무너지고 정년제도는 유명무실해진지 오래이다³⁾. 중국 같은 경우에도 지금의 새로운 경제 환경 아래 고용 관계는 과거에 비해 많은 변화가 생겼다. 피고용자는 더 이상 수동적으로 고용을 받는 것이 아니라, 능동적으로 고용 장소를 선택하게 되었다. 이러한 상호 선택의 관계는, 고용주들로 하여금 피고용인들을 더 이해해야 하는 필요를 가져왔고, 이러한 필요는 필연적으로 기업의 구조조정을 가져왔다⁴⁾. 따라서 직장인들의 직장 행복감은 다양한 요인들로 인해 위험 받고 있으며, 이로 인해 근로자의 주관적이고 객관적인 안녕과 행복감이 상실되고 있음은 주지의 사실이다.

직장인이 즐겁고 행복한 직장의 생산성이 높고 오래 살아남는다. 미국 캔자스 주립대 경영학과 토마스 라이트 박사팀이 미국의 직업 건강 심리학 저널 (Journal of Occupational Health Psychology)에 "직장인의 정신적 웰빙과 직업 만족도가 회사의 실적에 미치는 영향"을 조사 발표했다. 그 결과 행복하다고 느끼는 직장인들이 있는 직장의 생산성이 10~20% 높고 이직률은 매우 낮은 것으로 나타났다.

긍정적인 감정이 지배하는 직장은 직원들 간의 협력 분위기가 잘 조성되어 생산성이 높다. 반면에 부정적 감정이 지배적인 직장에서는 성과에 집중하기보다 실패한 직원에 관심이 집중되어 실패에 의식을 몰입하는 분위기를 만든다.

직원들이 행복감을 느끼는 회사의 이직률도 그렇지 않은 회사에 비해 0.57배에 불과했다. 그리고 행복하지 않은 직원이 회사에 끼치는 손해를 월 300달러로 잡았다.

생산성과 이직률의 차이는 회사의 지속적 경영에 매우 중요한 결과이다. 더우기 잦은 이직률은 생산성 없이 회사에 절대적 손해를 입힌다. 잘 훈련 시켜 놓은 유능한 직원일수록 새로운 일자리를 잡기 쉬운 편이다. 새로운 직원을 고용하고 훈련시키는 비용은 제외하더라도 유능한 핵심직원이 다 빠져나가고 끊길 능력이 없는 사람만 남게 된다. 그저 월급만을 위한 직원이 회사에 생존해 있을

3) 양호인. (2012). 근로자의 삶의 질 결정요인에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, p.1.

4) 『中国人才市场报』. (2005). 4月刊

뿐이다.

미국 캔자스주립대 경영학과 토마스 라이트 박사팀이 미국의 직업 건강 심리학 저널(Journal of Occupational Health Psychology)에 "직장인의 정신적 웰빙과 직업 만족도가 회사의 실적에 미치는 영향"에 대해 조사에는 행복하다고 느끼는 직장을 '부정적 감정, 무감각, 슬픔이 없고 긍정적 감정이 지배하는 분위기'로 정의했다. 그러니 긍정적 정서를 주로 느끼는 직장의 분위기가 경쟁과 보상과 물질적 복지의 동기부여 정책보다 중요하다는 사실을 증명하고 있다. 미국 메릴랜드대로버트프로빈 심리학 교수는 '웃음이 많은 기업이 웃지 않는 기업에 비해 40~300% 생산성이 증대되다'는 연구 결과를 내놓기도 했다.

라이트 박사팀은 직장 내 행복감을 높이기 위해서 a. 업무에 집중할 수 있는 지원 시스템; b. 스트레스가 심한 직종에서 부정적 감정을 줄여주는 사내 분위기; c. 긍정적 생각을 할 수 있도록 낙관주의를 북돋아 줄 것을 강조했다.

이 연구 결과에 덧붙여 보면, 즐거운 일터 만들기/ 자신의 강점을 활용하는 몰입의 기회 제공/ 자신이 하고 있는 일에 대한 의미를 높이는 활동이 긍정적인 조직의 분위기를 만드는데 매우 중요하다. 또한 처음부터 긍정적 정서에 익숙한 직원을 뽑는 것도 하나의 방법이 될 것이다⁵⁾.

그런데 알아보면 중국인 직장인들이 행복감이 별로 높지는 않고 행복감에 대한 아무 생각이 없는 사람이 다수이다. 왜냐하면 중국인들이 유래 남의 시키는 대로 하는 스타일이라서 전통적 사상을 가지고 있다. 학교 다니고 졸업해서 직장 다녀야 하는 고유한 사상을 가지고 있고 어떤 직장에서 일하면 더 행복한지 현지 조직에서 어떻게 하면 더 행복한지를 깊은 생각이 없다는 것이다. 아직 중국에서 직장행복감이라는 말보다 직장생활의 질이라는 말을 많이 쓰고 있는데 분명히 사회 발전할 수록 행복감을 더 주목 받을 수밖에 없으니 중국인의 직장행복감에 대한 연구를 하는 필요가 있다고 생각한다.

5) 행복을 느끼는 직장의 생산성이 10~25% 높다. (2012). 8월 7일 <http://blog.naver.com/hesse24/163585959>.

제 2 절 연구의 목적

사람들이 직장행복에 대한 관심이 주로 한 단위에서 직장행복감의 지수를 연구했다. 그런데 같은 국가나 같은 회사에서 직원들이 행복감에 대한 감지도가 어떻지 지역별 연령별로 차이가 어떻게 되는지 별 결과가 없다. 또한 중국 사회 주의로서 근로자들의 직장행복감이 어떻게 되는 것을 알아보면 중국으로 진입할 예정된 한국 기업들한테도 도움이 될 것이다. 게다가 근로자들의 직장에서 행복감을 느껴야 담당하는 일을 더 잘할 수 있다. 따라서 근로하는 소속직장의 이익을 더 받을 수 있다. 연구배경에서 제출한 내용을 보면 직장인들의 행복감이 얼마나 중요하는지 알 수 있고 직원들의 직장행복감의 결정요인 및 차이를 주는 영향 요수를 잘 잡으면 회사에게 큰 도움이 될 수도 있다.

논문 첫 부분이 한중 양국 직장인들의 직장행복감에 대한 정보를 제시했다. 한국이든지 중국 직장인들의 행복감에 대한 다 중요한다고 느꼈다. 따라서 본 연구의 목적은 다음 3 가지로 요약할 수 있다.

- 1) 중국인들이 직장행복감에 대해 영향을 주는 요소에 관한 연구이다.
- 2) 남, 여 중국인들이 직장행복감에 대한 선정된 각 요인에 따라 차이점을 분석한 연구이다.
- 3) 중국인들이 직장행복감에 대해 연령층에 따른 직장행복감에 대한 선정된 각 요인에 따라 차이점을 분석한 연구이다.

조사대상이 중국 남부(상하이, 호남성, 광동성, 강소성), 북부(요령성, 북경, 산동성), 중부(하남성, 호북성, 안훼이성) 3지역으로 분부되었으니 중국 회사뿐만 아니라 중국에 진출 한국 기업들에게도 참조 정보를 제공하고자 하였다.

제 3 절 논문의 연구방법 및 구성

본 연구는 설문지를 통한 실증적 분석을 주로 진행하면서 이론적 연구를 위해 선행연구 문형들을 검토하면서 연구 자료를 중심으로 보충하였다. 또한 SPSS 18.0 통계 분석 방법을 사용하여 직장에서 회사원들이 성별별 및 연령층에 따라 행복지수 차이분석을 하였다.

본 논문은 총 6 장으로 구성하였으며, 주요 내용은 다음과 같다.

제 1 장은 서론부분으로 본 연구를 하게 된 동기와 연구의 목적, 연구의 구성과 방법으로 구성되었다.

제 2 장은 이론적 배경으로 직장과 직장인, 행복감, 직장인행복감개념과 직장인의 행복감에 관한 선행연구를 고찰하였다.

제 3 장은 본 연구의 연구모형을 제시하고 본 연구 가설을 밝혔다.

제 4 장은 보 연구의 연구방법을 설명하였다.

제 5 장은 조사대상 및 표본자료의 분석했다. 가설 검증도 여기에서 밝혔다.

제 6 장은 결론으로 연구결과를 구체적 서술하고 본 연구에서 나타난 분석 결과에 대하여 논의하였고 연구의 한계점을 제시하였다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 이론적 배경

2.1.1 직장의 정의

직업과 직장이라는 두 단어는 대부분 혼용되어 사용되고 있다. ‘직장(work place)’은 일터의 개념이다. 직업이란 생계의 유지와 사회적 역할 분담을 도모하며, 무엇보다도 개인의 자아실현을 목표로 하는 지속적인 육체적, 정신적 ‘노동’이나 ‘일’이라고 한다면, 직장이란, ‘노동’이나 ‘일’을 하는 곳이라고 할 수 있다⁶⁾.

직장이란 특정 목표를 달성하기 위해서 일과 사람으로 구성된 전형적인 목적집단을 말한다. 여기서 일이란 공장이나 사무실에서의 기술, 제조, 영업, 사무 등을 말하며 그 것을 담당하는 사람인 기술자, 기능공, 판매원, 사무원 등의 집단이 일하는 곳을 일반적으로 직장이라고 한다⁷⁾.

이러한 직장은 구조적 측면에서 파악할 때, 직장이란 조직으로부터 주어진 사명과제, 그것들이 분화된 하나의 일과 종업원 한 사람 한 사람의 행동이 연결되는 곳이다. 또한 직장은 조직과 개인이 직무라는 범주 안에서 연결되어 있는 곳이다. 즉 직장은 일과 인간이 만나는 곳으로서 일의 조직과 인간의 조직이 교육하는 ‘일과 인간’의 관계에 의해서 성립되는 곳이며 높은 성취도라는 조직의 요구와 욕구충족이라는 개인의 요구가 통합되어야 할 장소이기도 한다⁸⁾.

체계적 측면에서 파악할 때, 직장은 특정한 성과를 달성하기 위한 모든 활동이 이루어지는 장소이며 사람, 물자, 에너지, 기수, 정보 등에 의해서 구성되고 그것들이 목표에 따라서 직결하게 결합되어 있는 장소이다. 따라서 직장은 노동의 질과 양을 현실적으로 결정하고 종업원의 생활조건 및 기초적 요소를 결정하는 곳이라는 할 수 있다⁹⁾.

6) 노위. (2009). 직장선택요인이 직무몰입에 미치는 영향-한국과 중국 비교를 중심으로. 영남대학교 대학원 석사학위논문, p.6.

7) 박지병. (2000). 『현대인의 삶과 직업윤리』. 서울: 학문사. p120.

8) 노위. 전개논문. p.7

개인적 측면에서 직장을 파악할 때, 직장은 우선 일터가 되며 이를 통해 자신의 생활과 활동에 필요한 여러 가지 자원을 얻는 곳이다. 때로는 자신의 능력을 과시 할 수 있는 곳이며 모두가 즐겁게 지낼 수 있는 곳이기도 하다¹⁰⁾.

2.1.2 직장행복감의 정의

직장행복감이란 직장인에 대한 근무 경력과 직능의 전반적 질을 평가를 한다¹¹⁾. 조작 측면에서 일부 관리하는 사람들은 직원 행복감(Employee Well-being)이 단순히 – “직장만족도(Job Satisfaction)”로 생각한다. 직장행복감 및 직장만족도 양자가 관련도 있고 구분도 있다. 한편으로 말하면 실속적으로 직원 행복감이 직장만족도보다 더 넓은 의미 가지고 있다. 직장행복감의 실속적 의미에 대해서 임상학계, 심리학계, 사회학계 및 철학 범위에서 놀라운 공감이 있다. 즉, 행복감이 심리, 생리 및 사회 세 가지 차원을 포함된다. 심리적 차원이 능동직능, 만족도, 자존심 및 능력을 포함되며, 생리적 차원이 의식주행과 몸 건강(좋으면 좋을수록 행복함)을 포함된다. 또한 사회적 차원이 사회활동 참여여부, 공중한테 인증 받기 및 다른 사람한테 도움이 준다¹²⁾. 또 한편 차원적으로 예기하면 직장만족도가 적극적 일하는 감정취향을 대표한다. 월트(Wart, 1990)는 행복감의 한 가지 중요한 성분—감정행복감이 “초조-만족, 의기소침-열정” 두 부분을 구분한다. 따라서 직장만족도가 개인적 직장에 대해 선호도가의 개념이 뿐이고 개인이 직장반응의 미세 하는 부분을 제대로 표현할 수 없다, 왜냐하면 감정의 구조는 적극적이고 소극적 두 차원이 있다.

라이프(RYff)¹³⁾는 직장행복감이 6차원으로 구분된다. 직장행복감은 자율성, 생활관리, 개인 성장, 긍정적 인간관계, 삶의 목적 및 자아수용 여섯 차원으로

9) 노위. 전개논문. p.7. (재인용)

10) 상개논문. p.7. (재인용)

11) Warr. (1987). Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), pp.31-40.

12) Grantetal, (2007). Small Business Innovation Research Proposal Submission Instructions. US Army Research, Development and Engineering Command, p.56.

13) Ryff, C. D. & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal Pers Soc Psychol*, 69(4), pp.719-727.

구분으로 연구를 하였다.

- 자율성은 자아결정, 독립성이고 사회적 스트레스를 극복하여 사고 및 행동할 수 있는 능력하고 개인 행위를 자아조절 능력이다. 그리고 자신의 기준이 바탕으로 자기 판단력이다;
- 생활 관리는 환경 제어하는 의식 및 환경관리 능력이고 복잡한 환경 및 외부활동에 대해 통제력이다. 그리고 효율적으로 기회를 잡고 환경 조건을 선택 및 창조하는 것이다;
- 개인성장은 지속적 발전 의식이고 자아 발전 및 성장 및 새 것 시도하기 즐긴다는 것이다. 자신의 잠재력 실현하고 시간 갈수록 진보하는 것 볼 수 있고 자기 지식 및 효능 방면에 향상시키기 원하는 것이다;
- 긍정적 인간관계는 화합, 진지한 인간관계 보유하는 것이고 남의 혜택(복리) 배려하는 것이다. 그리고 친밀한 친구 보유 및 상호 이해하다;
- 삶의 목적은 삶의 목적 보유 및 과거 및 현재의 삶의 의미 느끼는 것이고 인생의 신념 보유하는 것이다;
- 자아수용은 자기에 대해 긍정적인 태도 및 자기의 장단점에 대해 태도이다. 그리고 과거의 생활에 대해 긍정적으로 보는 것이다.

제 2 절 직장과 행복의 관계

2.2.1 직장 행복감의 기능

디에넬 루카스(Diener,Lucas) 및 스코런(Scollon)학자들은 2006년 실증연구를 통해서 행복감의 적용균형이론에 대해 의문을 제출했고 아래 5가지 수정을 정리했다:

- ① 개인의 행복기준이 비중도이며 다수는 바른 선이 존재하다;
- ② 사람에 따라서 기준이 틀리다;
- ③ 한 사람 다중 기준이 있는 가능성 있다;
- ④ 제일 중요한 것은 Z기준점이 변화할 수 있다;

⑤ 사람마다 같은 사건에 대한 작용력이 달라서 어떤 사람들이 기준이 변할 수 있는데 어떤 사람들이 지준이 변할 가능성은 없다.

이상 5가지 수정이 개인과 조직 사이에 건강 및 행복감 높이기에 대해 중요한 의미를 가지고 있다. 호세(Jose) 및 페이스코(Peixo2007) 주장 성실도가 직장 행복감의 적극적 차원이라고 주장했다. 라이트 그로판자노(Wright.Cropanzano) 및 라셀(Russell) 학자들이 심리행복감(PWB)이 근무 실적의 관계연구를 해왔다¹⁴⁾.

〈 표 2-1 〉 심리행복감(PWB)이 근무 실적의 관계연구 요약

년도	심리행복감이 작업 자물쇠 효과의 관계연구 요약
2000년	심리행복감 및 직장만족도 다 근무 실적의 예측하는 인소라고 했는데 심리행복감의 개념이 직장만족도보다 더 넓고 예측능력도 직장만족도 보다 더 효율이 있는 걸로 제출했다.
2004년	심리행복감이 고용자 및 비고용자 이중 이익을 향상 시키에 대해 유익하고 조직의 생산율을 촉진하는 주장했다.
2007년	직원심리행복감이 직무만족도 및 근무 실적에 대한 조절력이 있는 연구를 해왔다.
2009년	심리행복감이 근무 실적, 직원 보유 및 심혈관 건강에 대해 좋은 영향을 줄 수 있는 연구를 해왔다.

[谢爱武(谢爱武) 「행복감과 근무 실적 관계 연구」 2010 연구 내용을 참조해서 정리했다.]

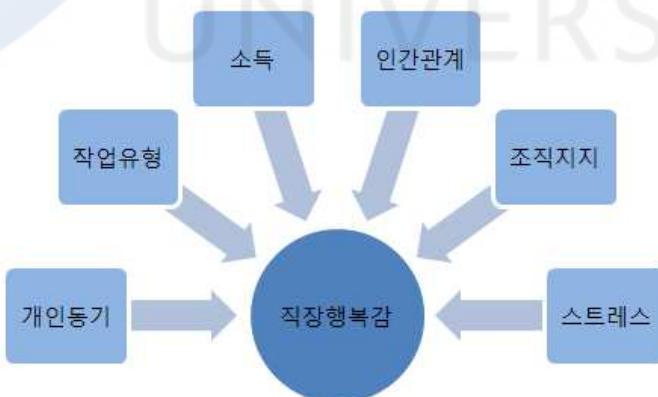
2.2.2 직장에서 행복감에 영향을 주는 요소

14) 徐婷, 王益宝. (2011). 员工幸福感研究综述[JJ]. 现代物业(中旬刊).

한스텔(Hansetal, 2010)은 질 및 양의 직업 불안정감하고 행복감 사이에 관계를 연구할 때는 직업 불안정감이 행복감에 대한 현저한 부정적인 영향을 준다는 것을 밝혔다. 아프란도텔(Alfredoetal, 2009)은 괴롭히는 행위 및 행복감의 관계에 대한 연구를 할 때는 괴롭히는 행위가 직원행복감에 대한 결과가 아니고 영향에 주는 영향요소 하나라고 밝혔다. 웨지텔(Weggeetal, 2008)은 조직소속감이 직업만족도, 이직경향, 국민의 조직행위 및 직원행복감의 독립적인 예측요소라고 연구를 했다고 조직 소속감이 높을수록 작업동기 및 직장행복감 높다고 밝혔다. 중국학자 묘원강(苗元江)、풍기(冯骥) 및 자수호(自苏好) (2009)직원행복감에 대해 미치는 요인들 다음과 같다.

풍기(冯骥, 2010) 석사논문에서 행복감에 대해 미치는 요소 주로 개인요소, 직업요소, 조직요소 및 스트레스라고 개괄했다.

〈 그림 2-1 〉 冯骥는 주장하는 행복감에 대해 미치는 요소



량신세화(梁辛色华, 2009) 직장행복감에 대해 미치는 요인이 개관적이고 주관적으로 두 가지로 구분했다.

〈그림 2-2〉 梁辛色华는 주장하는 행복감에 대해 미치는 요소



계다가 정효명(郑晓明)、장지(张驰) (2009) 신동그룹으로 사례연구를 통해서 이 그룹 소속 직원들에게 영향을 주는 요소가 주로 임금복지, 노동보호, 후방 서비스, 관리방식, 작업내용, 가정, 교육 훈련, 자족문제, 작업 성취 9가지 연구 결과가 나왔다.

제 3 절 선형연구의 검토

2.3.1 직장행복감에 관한 연구

현대 행복감에 관한 연구들 중에서 상대적 영향력 있는 취향이 두 가지 있다. 하나는 주관적 행복감(Subjective Well-being, SWB)이고 또 하나는 심리적 행

복감(Psychological Well-being, PWB)이며 두 가지 취향의 철학 기초는 “쾌락론(Hedonism)” 및 “현실론(Eudaimonism)”이다.

〈 표 2-2 〉 직장행복감의 유래

쾌락론(Hedonism) (1776년)	Epicurus(기원전341-기원전270)는 처음에 “Hedonism이론”을 제출했으며 행복이 기쁜 감정의 주관적 심리경험이라고 주장이다.
현실론(Eudaimonism) (기원전)	현실론 또 행복론이라고 한다. 이 이론을 주장하는 대표학자-Aristotle(기원전384-기원전322)는 행복이 사람의 한 가지 가아보완의 활동으로 강조한다.
주관적 행복감 (1999년)	주관적 행복감(SWB)이란 사람이 자기 생활의 전체적 인지 평가 및 감정 체험이다(심리학 학자 Diener1999).
심리적 행복감 (1993년)	Waterman(1993), Ryff 및 Singer(1995, 2000) Aristotle 제출하는 이론 중에서 ‘심리행복감’(PWB) 주관행복감하고 따른 새 개념을 인출했다.

① 쾌락론

Hedonism이 한국말로 하면 쾌락이라고 하며 에피크루스(Epicurus)는 절제하게 기뻐하고 정신적 기뻐하라고 주장했다. 갈수록 이 이론이 점점 서양 공리주의 창시인--젤로미 벤텀(Jeremy Bentham)제출된 향락주의론으로 발전 변화되었다. 즉, 사람의 본능이 쾌락을 추구하며 고통을 피한다.

② 현실론

Eudaimonism이론이 현실론이라고 행복론이도 한다. 아리스트텔(Aristotle)은 행복이 사람의 자아보완의 행동 중에서 하나인데 단순히 “향락주의” 사상이 아니다. 아리스트텔(Aristotle)의 한 가지 유명한 주장이 “지선이 행복이다. 즉, 사람이 살고 있으면 꼭 위대한 목표가 있어야 되고 인생의 가치를 이루하는 과정에서 기쁨감하고 행복감을 체험해야 한다.

③ 주관적 행복감

주관적 행복감이라는 이론이 심리학 전문가(디에넬Diener, 1999)약 삼십년 동안에 주관행복감을 연구하는 기초 바탕으로 주관행복감이 4차원이 있다고 밝혔다. 4가지 차원이 과거, 현지 및 미래생활에 대한 만족도, 적극적인 감정체험, 소극적인 감정체험, 생활 방면에 대한 만족도이다. 그런데 다수 연구자들이 주관적 행복감이 4차원이 아니고 3차원만 포함하다. 즉 인지의 요소, 적극적인 감정을 체험하기 및 소극적인 감정이 결핍하다고 주장했다. 주관행복감이 높을수록 생활만족도가 상대적으로 높고 항상 적극적인 감정을 체험할 수 있다. 반대로 주관행복감이 낮은 사람들이 생활에 대해 불만족이고 항상 소극적인 감정을 체험한다(장진(张进)、마월정(马月婷)(2007).

④ 심리적 행복감

워트멘(Waterman, 1993), 라이프(Ryff, 1995) 및 싱지(Singer, 2000) Aristotle ‘심리행복감’(PWB)는 “열심히 미의 진실한 잠재력을 표현 한다”로 정의하였다. 그런데 PWB에 관한 연구 중에서 PWB의 구조에 대해 공식을 가지는 것 말고 학자마다 다양한 주장을 가지고 있다. 워트멘(Waterman, 1993)¹⁵⁾는 행복을 두 가지로 구분하여 하나는 개인 표현된(personal expressiveness) 행복이며 또 하나는 즐기만 하는 (hedonic enjoyment)행복이다. personal expressiveness

15) Waterman, (1993). Two Conceptions of Happiness : Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 646, pp.78-91.

행복은 열심히 활동할 때 자기의 가능성의 가능성이 발휘 시켰어 자아 실현될 수 있다, 다음에 자아실현의 체험하기에 대해 추진될 수도 있다. 다시 말하면 자아 실현된 기쁜 감이다. Hedonic enjoyment 행복은 활동할 때 자기의 생활이나 심리수요들이 만족시킨다.

2.3.2 직장행복감에 관련 이론

① 내재동기이론

내재동기이론이 내재동기를 추구와 유지 직접적으로 내재수요를 만족할 수 있고 행복감까지 증진시킬 수도 있다고 가설했다. 여기 내재 동기는 예를 들면 개인성장, 사회봉사 등 말이다. 반대로 외재동기를 추구와 유지 및 행복감 역상관이 있다. 재산, 명망 등 외재동기를 추구와 유지 그에 따른 활력 결핍하고 정신 증상이 나타날 수 있다.

② 적응균형이론(Hedonic-treadmill)

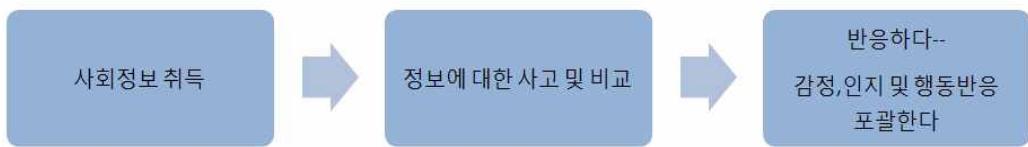
브리크먼 캠벨(Brickman,Campbell, 1971)은 적응균형이론을 제출했다. 사람들이 오랜 괘락을 구하고 고통을 피한다. 그들의 재산하고 성공이 높을수록 행복감이 따라 높다고 주장했다. 그런데 이것이 단지 단기효과뿐이라고 생각한다. 사람들의 행복감 수준이 다시 기준점(Csetpoint)으로 돌아간다. 여러 연구에서 “행복감=40%의식 있는 활동+10%외부환경+50%유정자(DNA)”를 밝혔다.

③ 사회비교이론

사회비교이론이 “자기 생각과 관련한 사물이나 다른 사람의 정보를 생각나는 과정이다”¹⁶⁾. 구체적인 과정이 다음과 같다.

16) Wood, (1996). Prediction of Moisture Content and Moisture Gradient of An Overlaid Particleboard . Journal Wood and Fiber Science, 28(2), pp.227-239.

〈 그림 2-3 〉 사회비교이론의 발전 경로



연구에 따라서 행복감 있는 사람이 항상 불행 하는 사람하고 비교를 하는데 행복감 없는 사람이 늘 자기보다 행복한 사람하고 비교를 한다. 사회비교이론이 인식 동기 학설의 중요한 부분이다. 비교의 차이 자기 인식 때문에 항목의 본질이 아니다.

④ 목표이론

목표이론이 사람의 목표 및 가치관 사람의 행복감 결정한다고 생각했다. 다시 말하면 만족감 및 목표를 실현하면 행복감이 생긴다. 목표는 사람 행복감의 발생 및 발전과정에서 참조 체계가 된다. 목표에 가까이 가면 행복할 수 있는데 목표를 달성하지 못할 때 고통을 느낀다. 목표의 취향이 두 가지로 구분이 된다. 하나는 기본수요 또 하나는 개인의 특수 추구이다. 게다가 기본 수요든지 특수 추구든지 실현하는 과정에서 다 적극적인 감정하고 양호한 컨디션이 생긴다.

2.3.3 직장행복감의 측정 도구

국내외 학자들이 직원행복감에 대한 측정 차원이 다르다. 한토라(Huhtala, 2007)¹⁷⁾ 작업권태(Burn-out) 및 업무몰입(Work Engagement)으로 직장행복감의 2가지 극단적 시각이라고 정했다. 작업권태는 스트레스 증상이고 몸과 마음 까지 완전히 피로상태, 업무태도 및 작업효율 저하 특징이 가지고 있다. 업무몰

17) Huhtala, (2007). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), pp.4-21.

입은 일할 때 지속적, 적극적 및 성공감이 있는 감정인지 상태이고 활력, 공헌 및 온 정신을 시킨다는 특성이 있다. 한스텔(Hansetal, 2010) 작업에 관한 행복감이 업무만족도와 작업권태 측면으로 연구했다. 풍동동(冯冬冬)등 중국학자들이 작업 불안정감하고 행복감, 실적 서로 관계를 연구할 때 행복감이 업무만족도, 생리 건강 및 심리 건강으로 측정도구를 사용했다. 업무만족도를 측정할 때는 Cammann등 사람들이 설정한 측정 양표를 이용했으며 나머진 생리와 심리 건강의 측정도구 Cartwright 및 Cooper만든 작업 긴장 양표를 이용했다.

2.3.4 선행연구의 종합적 검토

직장행복감에 대한 선행연구의 연구결과를 살펴보면 대체적으로 직장인의 행복감에 영향을 미치는 특정 요인들을 중심으로 연구하거나 특정 집단의 직장인을 대상으로 요인과 여러 요인들이 행복감에 미치는 영향을 분석한 연구가 주를 이루고 있다. 이를 연구에 대한 연구결과에서 직장인의 행복감에는 직업 관련요인과 건강요인, 가정생활요인, 생물학적 요인, 작업특정, 직장인의 객관적 특성과 일반적 특성 등 다양한 요인들이 행복감에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행 연구에서 밝혀졌듯이 직장인의 행복감에 영향을 미치는 요인들이 중국 남부, 중부, 북부 지역별로 현지 직장행복감에 어떠한 영향을 미칠 것인지와 차이가 있을 것인지에 대한 연구를 하고 같은 지역이라도 조사대상의 연령별로 행복감에 영향을 어떠한 차이가 나타날 수 있는지에 대한 연구가 필요한 시점이라 할 수 있다.

제 3 장 연구모형과 가설의 설정

제 1 절 연구모형의 설정

3.1.1 개념적 정의 보충설명

변수의 개념적 정의란 특정현상을 설명하기 위해 만든 수상성이 강한 실체를 변인으로 만들어 측정을 통해 수량화한 의미한다¹⁸⁾.

1) 조직몰입

베커(Becker, 1960)는 처음에 “조직몰입”이 개념을 제출하였고 일방적 투입(side— bet)에 의하여 생긴 “활동의 일치성”을 유지시키라고 정의하였다. 조직에서 이런 일방적 투입이 모든 가치가 있는 물건이라고 할 수 있다(예: 복리, 정력, 특정 기술 등). Becker는 조직몰입은 직원들이 조직에 대한 “일방적 투입”이 증가시킬수록 해당 소속 직장에서 계속 근무할 수 없다는 심리 형상이라고 주장하였다.

위에 제시된 “조직몰입의 3인소 모형”이 캐나다 학자 Meyer& Allen¹⁹⁾(1990) 대량 선행연구를 전반적 분석 및 회고한 다음에 자기 실증연구 바탕으로 1991년에 제출하였다.

- a. 정서적 몰입(affective commitment, AC)은 종업원의 조직에 대한 정서적 애착과 일체감이다;
- b. 지속적 몰입(continuance commitment, CC)은 종업원이 자기의 조직을 떠나면 손해라는 것이다;
- c. 규범적 몰입(normative commitment, NC)은 종업원이 한 조직을 위해 계속 재직하거나 충성을 해야 한다는 것이다.²⁰⁾

18) 최현철. (2010). 『사회통계방법론』. 서울: 나남, p.299.

19) Meyer, & Allen, (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Occup. Psychol.*, 63, pp.1-18.

20) 김원형. (2009). 『조직성과와 행동의 이해』. 서울: 시그마프레스, p.208

2) 직무만족도

직무만족(job satisfaction)은 직무와 관련된 태도의 하나로 어떤 개인이 담당하는 직무가 자기의 가치관이나 신념, 욕구 등의 수준과 일치함으로써 직무자체에 대한 감정적, 정서적인 만족태도를 의미한다²¹⁾.

직무만족의 개념은 직무수행자가 직무수행과정에서 경험하거나 직무수행 결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구라고 말하고 있는데 이것은 직장만족을 개별적 직무를 통해서 경험되는 모든 감정의 총화라고 할 수 있다²²⁾.

또한 너크(Locke, 1969)는 “직무만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태(Pleasurable or Positive Emotional Stata)”라고 정의하였으며 이러한 정의는 직무만족이 개인의 심리적 웰빙과 관계됨을 시사하고 있다.

3.1.2 연구모형의 설정

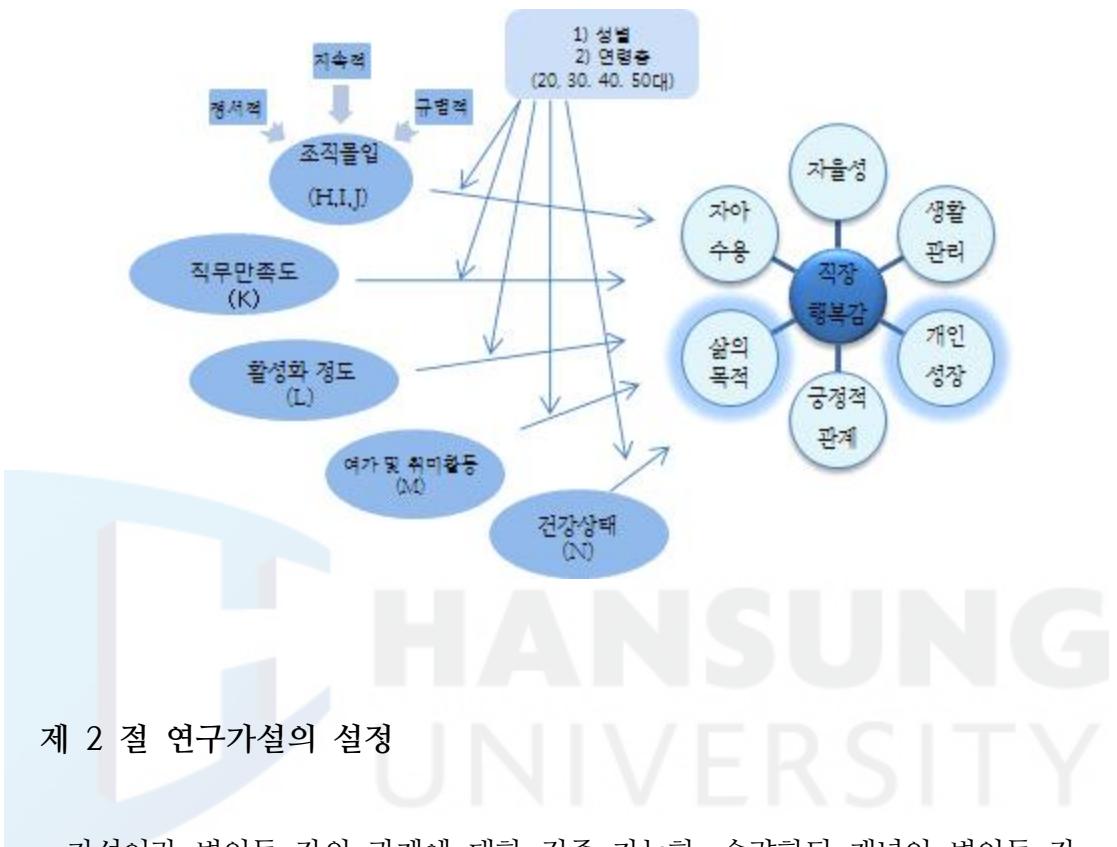
앞서 말한 내용을 종합하면 본 연구에서는 직원행복감에 대한 다양한 요인들 중에서 직무만족도, 조직소속감, 직무스트레스, 건강상태 및 소득 독립변수로 설정했으며, 직위 조절변수로 설정하였다. 인구사회학적요인인 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무연수, 근무 지역을 각 지역 각 연령 층 회사직원들 행복감의 차 이를 알아보기 위한 변인으로 설정하였다.

본 연구에서 설정한 직원행복감 결정요인이 종속변수인 직원행복감이 미치는 영향과 차이를 검증하기 위하여 다음과 같이 연구모형을 설정하였다.

21) 김원형. (2009). 전개서. p216.

22) 오성환 외 1명. (2000). 세계인·사회인·직장인을 위한 직장예절. 서울: 협성출판사. p.26

〈그림 3-1〉 연구모형



제 2 절 연구가설의 설정

가설이란 변인들 간의 관계에 대한 검증 가능한, 수량화된 개념인 변인들 간의 상호관계에 대한 연구자의 주장을 말하는 것이다²³⁾.

본 연구에서는 중국 남부, 중부, 북부에 근무하는 회사직원들 대상으로 직장 행복감에 영향을 미칠 것으로 예측되는 다양한 변수들을 설정하여 이들 변수들 간의 관계를 실증 분석하기 위해 통합적으로 정립한 연구모형에 따라 가설을 설정하였다.

〈연구가설-1〉 직장인의 조직몰입과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.

Weggeetal(2008)는 조직몰입이 직무만족도, 이직경향, 국민 조직행동 및 직장

23) 최현철. 전계서. p.299.

행복감의 독립적인 예측 요인이 된다고 연구결과가 나왔다. 이 연구결과에 따라 조직몰입이 높을수록 직원들이 표현된 작업동기 및 직장행복감이 높다고 하였다.

캐나다 학자 Meyer & Allen(1991)는 선형연구에서 나온 조직몰입에 대한 연구결과를 전체적 분석 및 회고하였고 가기의 실증연구 바탕으로 “조직몰입의 3 가지 요소 모형”(정서적 몰입: 감정적 정서적 애착, 조직과의 동일시, 관여의 의미; 지속적 몰입: 조직을 떠남으로써 발생하는 비용으로 인해 생기는 몰입; 규범적 몰입: 조직에 대한 사명감, 책임감, 의무감)을 제출하였다²⁴⁾. 조직몰입하고 직장인의 이직경향 및 직장행복감 간의 긍정적 관계가 있다고 하였다²⁵⁾.

따라서 본 연구에서 직장인의 정서적 몰입과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이라고 주장하였다.

〈연구가설-2〉 직장인의 직무 만족도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.

Mayo(1923)의 연구 이전까지는 종업원의 행복에 대해 산업 및 조직심리학자나 경영진 모두가 거의 관심을 갖지 않았기에 참신한 자극제가 되었다. 즉 그 당시 산업 및 조직심리학자들은 종업원들은 오직 임금에 대해서만 관심이 있으며, 적어도 그들이 적절히 임금을 받는다고 지각했다면 종업원들은 행복해 할 것이라고 가정했었다²⁶⁾.

이명신²⁷⁾(1997)은 직장생활과 가정생활로 요인을 설정하고, 직장생활에서의 직무만족에 관한 영향을 분석하였는데, 직업을 통한 직무만족의 경우 보통이라고 하였으며, 사회적 지위와 직무만족의 관계에서는 직위가 높을수록, 수입이 높을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 또한 기술유형별 직무에 대해서는 단위생산 기술자들이 대량생산기술이나 연속공정생산기술의 직장인보다 직무만족도가 매우 높다고 하였다.

24) 곽혜정. (2005). 실업자의 직업정보인지 수준이 구직행동에 미치는 영향 : 구직효능감 매개효과 중심으로. 대구대학교 대학원 석사학위논문, pp.20-21.

25) Meyer, & Allen, (2001). Herscovitch L, Commitment in the Workplace: Toward a general model, *Hum, Res, Manage, Rev*, 11, pp.299-326.

26) 김원형. (2009). 전개서. p.142

27) 이명신(1997). 근로자의 주관적 삶의 질과 그 영향요인, 부산대학교 대학원 박사학위논문, pp.51-52.

따라서 이 연구에서는 직장생활에 대한 만족도가 대부분 긍정적이었다는 연구 결과를 제시하였다. 직무만족의 직장인의 행복감의 대부분을 대변 한다 한다 해도 과언이 아닐 만큼 큰 비중을 차지하는 것은 직장생활에서의 대부분을 직무 시간과 환경을 통하여 보내고 있음은 물론이고 직장 내에서의 승진과 사회적 역할에서의 지위 등 민감한 사안과 연계될 수밖에 없으므로 직무에 대한 만족, 불만족은 직장인의 행복감을 좌우할 수밖에 없다 할 것이다. 본 연구에서 직장인의 직무만족도과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이라고 주장하였다.

〈연구가설-3〉 직장인의 활성화 정도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.

어떤 요인에 의한 스트레스든 스트레스는 다양한 질병발생의 증가와 밀접한 연관을 보이고 있는데, 특히 정신건강 측면에서 우울 및 좌절, 분노, 공격성 등과 함께 심각한 정신질환을 유발할 수 있다²⁸⁾.

최수찬, 박해웅(2005)은 직장인의 직장 내 문재와 스트레스간의 관계를 검증한 결과, 인과계수가 의미가 있다고 하여 해당가설은 채택하였으며, 즉 직장에서의 많은 문제는 스트레스 증가에 유의하게 영향을 미치는 것으로 확인 되었다고 하였다²⁹⁾.

고민정(2003)은 실제 평균 근무시간이 직무스트레스에 영향을 주는 요인으로 나타나 근무시간이 적을수록 직무스트레스를 적게 느끼는 것으로 나타났다는 연구결과를 도출하였다.

본 연구에서는 스트레스의 긍정적 말이 활성화 정도로 연구하였으니 직장인의 활성화 정도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이라고 주장하였다.

〈연구가설-4〉 직장인의 여가 및 취미활동과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.

점점 더 많은 연구들이 인간관계가 직장행복감에 대한 중요성이 있다는 것을

28) 우종민. (2004). 직무스트레스와 정신건강. 『학술대회 발표 자료집』, 9(11), pp.49-68.

29) 최수찬, 박해웅. (2005). 근로자의 사회 정서적 문제가 스트레스와 우울 및 자아 준중감에 미치는 영향 연구, 『한국사회복지학』, 57(4), pp.177-196.

관심을 가지고 있다. Deci & Ryan (1991)은 인간관계가 행복감의 본질적 특징이 있다고 생각하다. 다른 일부 심리학자들도 안정적, 만족스러운 인간관계가 생활 공간에서 제일 활발한 요소가 있다고 인간관계의 질하고 행복감 서로 강력적, 보편적 관련이 있다고 생각하다. Rook (1984)의 연구결과에 따라서 사회지지가 사람의 몸과 마음에 대해 좋은 영향을 줄 수 있고 행복감 향상시킬 수 있다. 게다가 왕향동(汪向东, 1998), 셰아림(解亚林, 1993)등 중국학자들도 사회지지가 사람의 몸과 마음에 대해 좋은 영향을 줄 수 있고 직장행복감하고 긍정적 관계가 있다는 것 연구결과가 나왔다. 그리고 Nezlek는 선행연구를 통해서 인간관계 상호 작용의 량이 행복감 예측할 수 없는데 인간관계의 질이 행복감 예측할 수 있다는 것 밝혔다.

따라서 직장인의 여가 및 취미활동과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이라는 주장을 설정하였다.

〈연구가설-5〉 직장인의 건강상태와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.

요새 신문에서 “과로사”, “직업병” 등 말이 많이 나왔다. 건강상태는 남녀노소를 막론하고 그 중요성은 매우 크다고 할 수 있다. 직장인의 건강은 직장 내에서 발생할 수밖에 없는 동료들 간의 과도한 성과에 대한 경제과 함께 직무스트레스 등의 다양한 요인에 의해서 건강상태에 영향을 줄 수밖에 없다³⁰⁾ 따라서 본 연구에서는 직장인의 건강상태가 직원행복감에 어떠한 영향을 줄 것인지에 대한 문제를 연구하고 분석하고자 함에 있다.

김왕배³¹⁾(1995)는 연구에서 건강에 대한 만족도는 직장생활에 대한 만족도와 높은 상관관계를 보인다고 하였고, 직장생활에 대한 만족도 또한 건강과 높은 상관관계를 보인다고 하였다. 이는 직장생활에 대한 만족이 신체적 정신적 건강유지를 위한 중요 요인임을 설명하고 있다고 보아야 할 것이다. 또한 이복임, 정혜선³²⁾(2011) 건강증진 행위를 잘할수록 물리적 환경이 좋을수록, 건강수준이

30) 양호인. (2012). 근로자의 삶의 질 결정요인에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, pp.27.

31) 김왕배. (1995). 한국 근로자의 삶의 질: 사회의식과 생활만족을 중심으로. 『연세대학교 사회발전연구소』 pp.107-138

32) 이복임, 정혜선. (2011). 근로자의 삶의 질 예측 모형. 『산업간호학회지』, 20(1), pp.35-45.

높을수록 행복감이 높은 것으로 나타났다고 하였다.

본 연구에서 직장인의 건강상태와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이라고 주장하였다. 앞에 직장행복감의 정의를 해석할 때도 행복감이 몸 건강을 포함하는데 그 것은 몸 건강해야 행복할 수 있다는 뜻이고 여기서 설정된 ‘건강상태’ 변인이 직장인들이 건강에 대해서 관심정도를 말하는 것이다.

〈연구가설-6〉 독립변수(조직 몰입, 직무만족, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 성별에 따라 차이 난다.

〈연구가설-7〉 독립변수(조직 몰입, 직무만족, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 연령층에 따라 차이 난다.

중국 상하이 사회과학연구원 연구원 서안기(徐安琪, 2012)는 직장인의 행복감에 대한 인구사회학적 차이분석 결과에서 유의도의 순이 결혼 여부, 성별, 학력, 월급, 연령이라고 제시하였다. 본 연구자 개인 인터뷰를 통하여 사회배경 및 남성, 여성에 사고방식에 따라 차이가 있을 수도 있다고 생각해서 직장인의 조직 몰입 및 직무 만족도와 직장행복감은 긍정적 관계가 있더라도 성별에 따라 차이가 있다고 가설을 설정하였다.

Diener등은 연구에서도 남녀 간에 행복감의 차이가 있음으로 나타났고 또한 다른 선행연구에서도 연령층에 따라 관계가 나는 걸로 알고 있는데 뉴스에서 20대 및 50대는 직장행복감이 낮은 편이고 오히려 30대 및 40대는 직장행복감이 높다고 밝혔다.

따라서 성별 및 연령층에 따라 독립변수(조직 몰입, 직무만족, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 성별에 따라 차이가 난다는 것을 검증하기 위해 가설 6 및 가설 7을 주장했다.

제 4 장 연구방법론

제 1 절 표본

본 연구는 중국 남부, 중부, 북부에 근무하는 직장인들을 모집단으로 한다(남, 여 구분으로). 조사대상은 농업, 수산업, 교육기관, 도매업, 소매업 등 분야 포괄하였다. 설문대상은 해당 회사에서 근무 연수 1년 이상이고 연령층이 20대~50대 사이에 되는 직장인들을 대상으로 하였다. 따라서 회사 인턴직들은 본 연구에 포함되지 않았다.

할당 표본 추출에 의해 연구자가 인터넷 설문조사 도구를 이용해서 중국 남부(상하이, 호남성, 광동성, 강소성), 북부(요령성, 북경, 산동성), 중부(하남성, 호북성, 안훼이성)에서 있는 회사 직원한테 설문지를 배포하고 이를 수거하여 본 연구자에게 주는 방식으로 진행되었다. 수집해야 한 수량이 많으니까 동시에 본 연구자가 직접 중국에 가서 설문지를 가지고 회사에 가서 직접 방문 조사도 하였다. 설문 조사는 총 3주의 기간이 소요되었다.

제 2 절 척도구성 및 설문지의 구성

4.2.1 척도구성

변수의 조작적 정의란 개념을 현실세계에서 관찰이 가능하도록 수량화하기 위해서 개념을 다시 정의하는 것을 의미한다. 즉 연구를 하기 위해 개념을 재정의하는 것을 말한다³³⁾.

본 연구에서는 위에 따라 직장인의 행복감에 영향을 미치는 변수인 조직몰입 직무만족도, 활성화 정도, 건강상태, 여가 및 취미활동 5개 독립변수로 구성하였고, 인구사회학적 요인에서는 직장인의 성별, 연령, 학력, 결혼 여부, 근무연수, 근무지역, 근무 승진 상황 및 개인 소득으로 분류하여 근무 회사의 종류 및 정

33) 최현철. 전계서. p.299.

업원수까지 구성하였고 직급이 관리 층(기층, 중층, 고층관리자), 일반직원 조절 변수로 구성하였다. 게다가 중속변수는 직장행복감(PWQ)로 설정하였고 자율성, 생활관리, 개인 성장, 긍정적 인간관계, 삶의 목적 및 자아수용 여섯 차원으로 구분하였다.

따라서 본 연구에서는 가가의 독립변수들이 직장인의 행복감에 미치는 영향을 분석하기 위하여 척도를 구성하였다.

1) 조직몰입

중국학자들(린문쥔凌文辁, 장지찬張治灿, 방리락方俐洛 1998, 2000, 2001)이 중국 국내 기업직원들의 조직몰입에 대한 연구를 할 때는 인터뷰, 반 개방식 설문조사와 구조화 설문조사 등 방법을 이용하여 “중국직원 조직몰입 설문지”를 만들었다. 본 연구는 이 설문지 중에서 3차원별로 5개씩 문항을 재사용하여 문항으로 총 15개 설문 문항을 재구성하였으며, 답변형식은 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 대체로 그렇다, 매우 그렇다 식의 5점의 리커트 척도로 구성하였다.

2) 직무만족도

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발행하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다. 본 연구에서 직업관련 요인으로 설정한 직무만족에 대하여 노종희³⁴⁾(2001)은 직무만족을 개인이 지각하는 직무관련 욕구의 충족 정도에 의해서 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태로 정의하고 있다³⁵⁾. 직장인은 다양한 직무활동을 통하여 자신의 열정과 능력을 다하여 직장생활에 임하게 되니까 직장인이 자신의 직무 수행상의 만족도는 직장인의 행복감에 영향을 미치는 요인이 될 것으로 예측해 볼 수

34) 노종희. (2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 『교육행정학연구』, 19(2), pp.163-176

35) 양호인. (2012). 근로자의 삶의 질 결정요인에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, p.26.

있다. 그리하여 본 연구에서는 직장인의 직무만족도를 측정하기 위하여 노종희의 “직무만족도 측정 설문지”를 박희자³⁶⁾(2001)가 수정 및 보완하여 사용한 것을 재사용하여 6개의 문항으로 설문 문항을 재구성하였으며, 답변형식은 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 대체로 그렇다, 매우 그렇다 식의 5점의 리커트 척도로 구성하였다.

3) 활성화 정도

직장인의 활성화 정도는 직원행복감에 큰 영향을 미치는 요소라고 할 수 있다. 활성화 정도는 신체적, 정신적 건강을 저해할 뿐만 아니라 직장인의 직무환경과 가정환경, 사회 환경 등의 다양한 영향을 끼침으로서 행복감에 부정적 영향을 주고 있다. 따라서 본 연구에서는 직장인의 행복감을 끼칠 것으로 예측되는 활성화 정도를 측정하기 위하여 Carmeli, A. & Spreitzer, G. M³⁷⁾는 만든 설문지를 번역하여 8개의 문항으로 설문문항을 재구성하였으며, 답변형식은 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 대체로 그렇다, 매우 그렇다 식의 5점의 리커트 척도로 구성하였다.

4) 건강상태

선행연구에서 건강상태와 직장행복감 높은 상관관계를 나타내고 있다고 하여 직장인의 건강상태의 중요성을 강조하였다. 따라서 본 연구에서는 직장행복감 결정요인으로 정하여 하위변수를 건강상태로 설정하였다. 본 연구의 건강상태를 측정하기 위한 측정도구로 정은경³⁸⁾(2000)의 연구에서 사용한 건강관심도의 측정항목을 사용하여 4개의 문항으로 설문 문항을 재구성하였으며, 답변형식은 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 대체로 그렇다, 매우 그렇다 식의 5점

36) 박희자. (2010). 감성리더십 프로그램이 수간호사의 감성리더십과 조직몰입, 직무만족에 미치는 효과, 경상대학교 대학원 석사학위논문, pp.32.

37) Carmeli, A. & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), pp.169–191.

38) 정은경. (2000). 병원근로자의 건강증진 생활양식이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, p.41.

의 리커트 척도로 구성하였다.

5) 여가 및 취미활동

선행연구에서는 여가활동이 직장인의 행복감에 큰 상관성이 있다고 하였고 이처럼 직장인의 취미활동은 직장인의 직무만족도를 높이고 직무스트레스를 해소하게 할 것이며, 또한 직장인 자신의 자기개발을 위한 시간이 만들어 줄 것으로 예측할 수 있다. 따라서 본 연구의 일상생활영역요인이 여가 및 취미활동이 직장인의 행복감에 미치는 영향을 측정하기 위하여 Ragheb& Beard³⁹⁾의 여가태도를 성미애⁴⁰⁾가 수정 및 보완하여 사용한 것을 배문조(2005)가 재사용 하였으며, 이를 재인용하여 4개의 문항으로 설문 문항을 재구성하였으며, 답변형식은 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 대체로 그렇다, 매우 그렇다 식의 5점의 리커트 척도로 구성하였다.

마지막으로 종속변수인 “직장행복감” Ryff⁴¹⁾(1995)는 심리행복감량표 (Psychological Well-being scale, PWS) 및 종합행복설문지(Multiple Happiness Questionnaire, MHQ, 2003) 중에서 차원마다 상관성이 상대적 높은 7개씩 총 42개 문항으로 재사용하여 설문 문항을 재구성하였으며, 답변형식은 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 대체로 그렇다, 매우 그렇다 식의 5점의 리커트 척도로 구성하였다.

39) 배문조, 전귀연. (2006). 개인변인, 심리변인, 직업관련변인이 은퇴기대에 미치는 영향. 『대한 가정학회지』, 44(12), p3.

40) 상계논문. p.4.

41) Ryff, (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *J Pers Soc Psychol*, 69(4), pp.719-27.

4.2.2 설문지의 구성

〈 표 4-1 〉 변수측정 설문항목

이론 변수		측정항목	측정	비고
직장 행복감	자율성	자아 결정, 독립; 사회적 스트레스를 극복하여 사고 및 행동함; 개인 행위를 자아조절 능력; 자신의 기준이 바탕으로 자기 판단력.	5점 척도	B.1-7 7문항
	환경관리	환경 제어하는 의식 및 환경관리 능력; 복잡한 환경 및 외부활동에 대해 통제력; 효율적으로 기회를 잡다; 환경 조건을 선택 및 창조	5점 척도	C.1-7 7문항
	개인성장	지속적 발전 의식; 자아 발전 및 성장; 새 것 시도하기 즐기다; 자신의 잠재력 실현하다; 시간 갈수록 진보하는 것 볼 수 있음; 자기 지식 및 효능 방면에 향상시키기 원함.	5점 척도	D.1-7 7문항
	긍정적 관계	화합, 진지한 인간관계 보유; 남의 혜택(복리) 배려하다; 친밀한 친구 보유; 상호이해	5점 척도	E.1-7 7문항
	삶의 목적	삶의 목적 보유; 과거 및 현재의 삶의 의미 느끼다; 인생의 신념 보유	5점 척도	F.1-7 7문항
	자아수용	자기애에 대해 긍정적 태도; 자기의 장단점에 대해 태도; 과거의 생활에 대해 긍정적으로 보다	5점 척도	G.1-7 7문항
조직몰입	정서적 몰입	조직을 감정적 애착이나 조직에 대한 정서적 유대감의 관점에서 조직몰입을 바라보는 것	5점 척도	H.1-5 5문항
	지속적 몰입	조직 이직과 연관된 비용의 관점에서 몰입을 보는 것	5점 척도	I.1-5 5문항
	규범적 몰입	조직몰입을 조직 재직에 대한 의무라고 보는 관점	5점 척도	J.1-5 5문항
직무만족	직무에서 일할 때 업무 및 주변 요소(예: 직무환경, 직무방식, 직무스트레스 등등)에 대해 만족적인 심리상황	5점 척도	K.1-6 6문항	
활성화 정도	조직 내에 일할 때 일정한 양 이상의 에너지 바로 활성화 에너지라고 이런 활성화 어느 정도 갖고 있는지 측정.	5점 척도	L.1-8 8문항	
여가 및 취미활동	직장인들 여가 및 취미활동 참가 상황	5점 척도	M.1-4 4문항	
건강상태	직장인들 건강 상태 어떤지 및 건강 유지 의식	5점 척도	N.1-4 4문항	
인구사회학적 변수	직장인의 성별, 연령, 학력, 결혼 여부, 근무연수, 근무지역, 근무 승진 상황 및 소득; 근무 회사의 종류 및 종업원 수	명목 척도	10문항	

제 3 절 자료 수집 방법 및 분석 방법

4.3.1 자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집방법은 설문조사 방법을 이용하였다. 할당 표분 추출에 의해 연구자가 직접 중국에 가서 인터넷 설문조사 도구를 이용해서 중국 남부(상하이, 호남성, 광동성, 강소성), 북부(요령성, 북경, 산동성), 중부(하남성, 호북성, 안훼이성)에서 있는 회사 직원한테 설문지를 배포하고 이를 수거하여 본 연구자에게 주는 방식으로 진행되었다. 수집해야 한 수량이 많으니까 동시에 설문지를 가지고 회사에 가서 직접 방문 조사도 하였다.

설문지 조사기간은 2013년 4월 4일부터 4월 25일까지 약3주 동안 574부 답지를 회수하였다. 불성실한 답변으로 간주되는 설문지526부 분석에 사용하였다.

4.3.2 자료 분석 방법

본 연구문제를 분석하기 위하여 수집된 자료는 SPSS Win 18.0 프로그램을 사용하여 실증분석을 실시하였다.

직장인의 행복감에 영향을 주는 척도에 대한 타당성과 신뢰도검증을 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석(FA: Factor Analysis 혹은 인자 분석이라고도 함)은 많은 변수의 상호관계성을 소수의 기본적인 요인(factor)으로 집약하는 방법의 하나로 전체 변수에 공통적인 요인이 있다고 가정하고 이 요인을 찾아내어 각 변수가 어느 정도 영향을 받고 있는지 그 정도를 산출하기도 하고 그 집단의 특성이 무엇인가를 기술하려는 통계분석방법이다⁴²⁾.

1 단계, 빈도분석(Frequency Analysis)을 사용하여 조사대상의 인구통계학적 특성을 밝혔다.

2 단계, 각 문항간의 내적 일관성에 대해 신뢰도 검증을 위해 각 문항에 대한 크론바하 알파(Cronbach's Alpha)를 사용하고, 개념 타당성을 알아보기 위해 요인분석(Reliability Analysis)을 참고하였다.

42) 원태연, 정성원. (2010). 『통계조사분석』. 서울: 울곡출판사, p.128.

3 단계, 이 같은 검증을 거쳐 확정된 유효한 자료는 SPSS(Statistical Package of for the Social Science)18.0 컴퓨터 통계처리 분석방법에 의하여 회귀 분석 방법을 이용함으로써 독립변수와 종속변수에 대한 차별적 효과를 측정 및 검증하고자 하였다. 비교 집단으로는 성별별로 두 그룹으로 나눠 남성 직장인(263명, 50%)과 여성 직장인(263명, 50%)으로 구분하였고, 각각의 독립변수에 대란 상호작용 효과를 집단 간 비교하였다.

〈 표 4-2 〉 본 연구의 통계적 분석방법

내 용	분석 방법	비 고
표본의 일반적 특성	빈도분석	-
측정도구의 신뢰성과 타당성 검증: 1)(종속변수)직장행복감 2)(독립변수)조직몰입, 직무만족도, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태	탐색적 요인분석	1) 직장행복감: 자율성, 생활관리, 개인성장, 긍정적 관계, 삶의 목적, 자아수용 2) 조직몰입: 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입
연구가설의 검증	독립변수→ 종속변수	다중회귀분석방법
	인구 과학적 차이검증	t-test ANOVA
	독립변수+조절변수→ 종속변수	계층적 회귀분석

제 5 장 연구결과 해석

제 1 절 표본에 관한 분석

총 회수된 설문지는 574부였으나, 회수된 설문지 중 설문 항목에 대한 응답이 누락되었거나 응답내용이 불성실하거나 중심화 경향이 두드러진 설문지를 제외하고 남은 526부를 대상으로 응답자의 기초통계 조사를 실시하였다. 사용된 응답자를 인구통계학적 특성에 따라 빈도 분석한 결과는 다음 표<5-1>과 같다.

〈 표 5-1 〉 연구표본의 인구통계학적 특성

	구 분	빈도 (명)	백분 율 (%)		구 분	빈도 (명)	백분율 (%)
회사 종업원	10명 미만	89	16.9	결혼 여부	미혼	268	51.0
	10~46명	90	17.1		이혼	258	49.0
	50~249명	92	17.5		계	526	100
	250~999명	90	17.1	도시 형태	1선 도시	178	33.8
	1000~4999명	82	15.6		2선 도시	173	32.9
	5000명 이상	83	15.8		3선 도시	175	33.3
	계	526	100		계	526	100
회사 유형	농업, 임업, 수산업	50	9.5	연령	20세~29세	135	25.7
	건설업	49	9.3		30세~39세	136	25.9
	제조업	53	10.1		40세~49세	130	24.7
	도매업	48	9.1		50세~59세	125	23.8
	소매업	46	8.7		계	526	100
	수송 및 물류 산업	52	9.9	성별	남	263	50
	정보 산업	46	8.7		여	263	50
	금융 및 보험	46	8.7		계	526	100
	수박, 음식	49	9.3				
	교육 서비스	50	9.5				
	기타	37	7.0				
	계	526	100				

거주 지역	호남성	50	9.5	월급 (12년 기준)	2000 이하	55	10.5
	요녕성	53	10.1		2000~2500	55	10.5
	호북성	50	9.5		2500~3000	54	10.3
	산동성	51	9.7		3000~3500	49	9.3
	상하이	54	10.3		3500~4000	48	9.1
	안후이성	56	10.6		4000~4500	56	10.6
	강소성	54	10.3		4500~5000	56	10.6
	북경	55	10.5		5000~6000	52	9.9
	광동성	52	9.9		6000~7000	52	9.9
	하남성	51	9.7		7000 이상	49	9.3
	계	526	100		계	526	100
최종 학력	중졸	75	14.3	근무 기간	1~3년	68	12.9
	고졸	71	13.5		3~5년	70	13.3
	전문대졸	96	18.3		5~10년	92	17.5
	4년제 대졸	116	22.1		10~15년	92	17.5
	석사	93	17.7		15~20년	73	13.9
	박사 및 박사 이상	75	14.3		20년 이상	131	24.9
	계	526	100		계	526	100
직급	일반 사원	135	25.7	승진 횟수	무	131	24.9
	기종 관리 인원	139	26.4		1번	142	27.0
	중종 관리 인원	137	26.0		2번	65	12.4
	고종 관리 인원	115	21.9		3번	122	23.2
	계	526	100		3번 이상	66	12.5
	계	526	100		계	526	100

표본의 특성을 살펴보면 회사 종업원 수가 10명 미만이 89명(16.9%), 10~46명이 90명(17.1%), 50~249명이 92명(17.5%), 250~999명이 90명(17.1%), 1000~4999명이 82명(15.6%), 5000명 이상이 83명(15.8%)을 분포되었다. 회사 유형의 농업, 임업, 수산업이 50명(9.5%), 건설업이 49명(9.3%), 제조업이 53명(10.1%), 도매업이 48명(9.1%), 소매업이 46명(8.7%), 수송 및 물류 산업이 52명(9.9%), 정보 산업이 46명(8.7%), 금융 및 보험이 46명(8.7%), 수박 및 음식이 49명(9.3%), 교육 서비스가 50명(9.5%), 기타 회사 유형이 37명(7.0%)을 차지하고 제조업에서 일하는 응답자들이 가장 많이 분포되었다.

남성이 263명으로 50%를 차지하고 여성이 263명으로 50%를 평균으로 분포되었으며, 미혼이 268명으로 51.0%를 차지하고 이혼이 258명으로 49.0%를 차지하였다. 연령층은 20대가 135명(25.7%), 30대가 136명(25.9%), 40대가 130명(24.7%), 50대가 125명(23.8%)으로 30대가 가장 많이 분포되어 있다. 응답자

들의 최종 학력은 중졸이 75명(14.3%), 고졸이 71명(13.5%), 전문대졸이 96명(18.3%), 4년제 대졸이 116명(22.1%), 석사가 93명(17.7%), 박사 및 박사 이상이 75명(14.3%)으로 4년제 대졸이 가장 많이 분포되어 있고 중졸, 박사 및 박사 이상이 똑같이 분포되어 있다.

본 연구의 모형에 따라 응답자의 거주 지역을 분류해 보면, 호남성이 50명(9.5%), 요녕성이 53명(10.1%), 호북성이 50명(9.5%), 산동성이 51명(9.7%), 상화이가 54명(10.3%), 안훼이성이 56명(10.6%), 강소성이 54명(10.3%), 북경이 55명(10.5%), 광동성이 52명(9.9%), 하남성이 51명(9.7%)으로 차지하였다. 총 10개 성회나 특별 행정구에서 1선도시가 178명(33.8%), 2선도시가 173명(32.9%), 3선도시가 175명(33.3%)을 차지하였다.

직급은 일반사원이 135명(25.7%), 기층 관리 층이 139명(26.4%), 중층 관리 층이 137명(26.0%), 고층 관리 층이 115명(21.9%)으로 기층 관리 인원이 가장 많이 차지하였다. 근무기간은 1~3년이 68명(12.9%), 3~5년이 70명(13.3%), 5~10년이 92명(17.5%), 10~15년이 92명(17.5%), 15~20년이 73명(13.9%), 20년 이상이 131명(24.9%)으로 20년 이상 근무한 사람이 가장 많이 분포하고 있음을 알 수 있다. 승진 횟수를 보면, 한번 도 승진 못하는 분이 131명(24.9%), 한번이 142명(27.0%), 두 번이 65명(12.4%), 세 번이 122명(23.2%), 세 번 이상이 66명(12.5%)으로 직장에서 한번 승진해본 적이 있는 응답자들이 가장 많습니다. 마지막으로 월급의 수준이 있어서 2000원(인민폐)이하가 55명(10.5%), 2000~2500원이 55명(10.5%), 2500~3000원이 54명(10.3%), 3000~3500원이 49명(9.3%), 3500~4000원이 48명(9.1%), 4000~4500원이 56명(10.6%), 4500~5000원이 56명(10.6%), 5000~6000원이 52명(9.9%), 6000~7000원이 52명(9.9%), 7000원 이상이 49명(9.3%)으로 4000~4500 및 4500~5000원 간의 응답자들이 동시에 가장 많음을 알 수 있다.

제 2 절 타당성 검증 및 신뢰도 검증

설문지를 통해 응답자들의 태도에 대한 신뢰도를 검증하기 위한 방법으로 Cronbach's Alpha값을 이용하여 신뢰도를 검증하였으며, 설문문항의 타당성 검증을 위하여 각 변수별로 요인분석을 실시하였다.

5.2.1 신뢰도 분석

신뢰도란 측정된 결과치의 일관성, 정확성, 의존가능성, 안정성, 예측가능성과 관련된 개념으로 이는 측정하려 하는 것을 얼마나 안정적으로 일관성 있게 측정하였냐의 문제이다. 신뢰도란 동일한 개념에 대해 측정을 되풀이 했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다⁴³⁾. 체계적인 법칙과 의미 있는 측정의 단위를 개발하여 경험적 관측들을 적절히 수량화하는 과정을 가리켜 척도화(scaling)라 한다⁴⁴⁾. 신뢰도 분석은 측정하고자 하는 개념이 설문 응답자로부터 정확(exactness)하고 일관(consistency)되게 측정되었는가를 확인하는 것이다. 즉, 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 수 있는 가능성(predictability)을 말한다⁴⁵⁾. 신뢰성의 의의는 어떤 조사결과에 대해서 이 조사 결과가 부정확한 측정 자료에서 우연히 발견된 것이 아니라는 결과에 대한 확신을 줄 수 있으나 연구결과와 그 해석을 위해 필요조건이다. 따라서 척도에 대한 신뢰성의 평가 없이는 측정도구도 타당성을 가진 척도라 할 수 없으므로 모든 연구에 있어서 갖추어야 할 조건이라 할 수 있다.

Nunnally(1978)는 탐색적인 연구 분야에서는 크론바하 알파 값이 0.6이상이면 충분하고, 기초연구 분야에서는 0.8이상 그리고 중요한 결정이 요구되는 응용연구 분야에서는 0.9이상이어야 한다고 주장하였다. 이군희(2001)는 “사회과학 연구방법론”에서 크론바하 알파 값이 어느 정도 커야 신뢰성이 있다고 볼 수 있을 것인가? 라는 질문에 Nunnally(1978)가 자세한 0.7을 제시하고 했는데 이

43) 성태제. (1995). 『문항반응이론입문 & 현대 기초 통계학의 이해와 적용』. 서울: 양서원, pp.

44) 원태연, 정성원. 전개서. p.136.

45) 송지준. (2008). 『SPSS/AMOS 통계분석방법』. 서울: 21세기사, p.101.

기존 값은 이론적 근거를 바탕으로 제시된 값이라기보다는 경험적으로 제시된 기준이 때문에 엄격하게 적용될 필요는 없다고 설명하고 있다.

본 연구에서는 가장 일반적으로 사용하고 있는 크론바하 알파 계수분석으로 측정하였으며 신뢰도를 측정하는 방법은 재검사법(test-retest), 복수양식법 (parallel-form technique), 반분법(split-half method), 내적 일관성(internal consistency reliability)을 고려하는 방법 등도 있다.

일반적으로 한 변수에 대해 여러 문항으로 측정하는 경우에 크론바하 알파 값이 0.6이면 사회과학 분야에서 신뢰도가 비교적 높은 것으로 볼 수 있는데(채서일, 2001). 다음의 표<5-2>, 표<5-3>, 표<5-4>과 같이 본 연구의 신뢰도 검증 결과이다. 신뢰도 검증을 위해 크론바하 알파 계수를 구한 결과가 모두 0.7이상 (독립변수: 0.8이상; 종속변수: 0.7이상)으로 높게 나타나 전체적으로 내적 일관성이 있는 것으로 볼 수 있다.

〈 표 5-2 〉 측정항목의 신뢰도 테스트 결과(종속변수)

-- 직장 행복감

이론 변수	차원	측정항목	Cronbach's α
직장 행복감	자율성	B-1결정 독립성 B-2의견 자립성 B-3타인 생각 중시하다 B-4결정이 가족이나 친구에게 영향 받는다 B-5타인 반대더라도 용감하게 자기 주장 표명하다 B-6타인 인가보다 자아 만족 더 중요함 B-7논쟁할 때 자기 의견 말하기 어려움	0.755
	생활관리	C-1자기 시간 잘 지배할 수 있음 C-2일에 암도당하다 C-3일상생활 잘 관리하다 C-4주변 사회적 환경 어울리지 못하다 C-5자기 인생 잘 관리하기 어려움 C-6생활 방식 자기 취향에 맞게 C-7개인 사전 및 일 잘 관리하다	0.821
	개인성장	D-1짧은 생각 D-2자아개발 D-3자아개선 많이 되지 않았음 D-4도전 경험 중요하다고 생각하다 D-5창조적 의식 D-6새로운 방식 D-7새 것 받아들이는 능력	0.844
	긍정적 관계	E-1내 고민 잘 들어주는 사람 많다 E-2가족이나 친구들과 이야기 나누기 즐기다 E-3외로움 E-4친구 수량 E-5타인 나에 대한 평가(편안 감) E-6타인 나에 대한 평가(친절 감) E-7친구 간의 신뢰감	0.864
	삶의 목적	F-1계획성 및 실현도 F-2일상적인 활동의 가치 F-3적극적인 생활 태도 F-4현재에 집중하는 사람이다 F-5개인의 성취 F-6삶의 완성도 F-7예전의 목표에 대한 느낌	0.826
	자아수용	G-1내 인생의 얻은 것 G-2내 자신감 G-3자아 평가 G-4자신에 대한 태도 긍정적이다 G-5과거의 하는 일에 대한 평가 G-6자기 내 인생 인정하다 G-7자기 내 인생의 성취에 대한 느낌	0.808

〈 표 5-3 〉 측정항목의 신뢰도 테스트 결과(독립변수)

-- 조직몰입

이론 변수	차원	측정항목	Cronbach's α
조직몰입	정서적 몰입	H-1회사에서 끝까지 근무하는 마음 H-2직원들 간의 가족처럼 지내다 H-3회사에 대해 책임감 H-4회사에 대해 정서적인 애착 H-5 동료애	0.881
	지속적 몰입	I-1물질적인 이직 이유 I-2삶의 방면의 이직 이유 I-3급여조건이 이직여부에게 주는 영향 I-4더 좋은 직장 없으니 이직 못하고 있다 I-5근무조건이 이직여부에게 주는 영향	0.835
	규범적 몰입	J-1회사에 대해 충성심 J-2회사의 가치관 일치함 J-3회사에 대한 주인의식 J-4이직하면 죄책감 느끼다 J-5회사로부터 혜택 받는 여부	0.873

〈 표 5-4 〉 측정항목의 신뢰도 테스트 결과(독립변수)

-- 직무만족; 활성화 정도; 여가 및 취미활동; 건강상태

이론 변수	측정항목	Cronbach's a
직무만족	K-1 귀사 업무의 자아 만족도 평가 K-2 귀사 급여의 자아 만족도 평가 K-3 귀사 진급률의 자아 만족도 평가 K-4 상사와의 자아 관계 만족도 평가 K-5 동료와의 자아 관계 만족도 평가 K-6 경력 개발 기회의 자아 만족도 평가	0.884
활성화 정도	L-1 직장 내 활동성 또는 열정도 평가 L-2 자아 업무 정열적 수행 정도 L-3 근무시간에 대한 업무 집중도 L-4 활력성 있는 근무태도 및 완성도 평가 L-5 매 출근시 활성화 정도 평가 L-6 업무에 대한 자아 즐거움 정도 L-7 업무로 인한 자아 증진력 정도 L-8 업무에 대한 능동성 정도	0.853
여가 및 취미활동	M-1 개인 여가활동으로 인한 시간 활용도 M-2 개인 여가활동으로 인한 자아 활성화 M-3 개인 여가활동성에 대한 만족도 M-4 경제 및 시간 구애 없는 신 여가 활동에 관심도	0.862
건강 상태	N-1 자아 건강 상태 N-2 주기적 검진으로 건강 유지도 N-3 자가 판단의 검진확인 정도 N-4 건강에 관한 정보 공유도 정도	0.811

5.2.2 요인 분석에 의한 타당성 검증

설문이나 검사 또는 실험에서 나오는 여러 개의 질문에 때 대한 응답에서 실제 그 결과를 초래하게 된 작은 수의 요인을 찾아내고 그 요인을 통하여 목표로 하는 명제를 설명, 분석하는 다변량통제분석 방법이 바로 요인분석이다⁴⁶⁾.

요인분석은 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확히 측정하였는가를 파악하는 것이다. 요인분석은 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지를 확인하는 것이다. 이것은 측정도구의 타당성을 판정하는 것이기 때문에 논문에서는 이를 타당성(validity) 검증이라도 한다⁴⁷⁾.

본 연구에서 설문항목들의 타당성을 검증하기 위하여 중국에 있는 직장인을

46) 원태연, 정성원. 전개서. p.56.

47) 송지준. 전개서. p.61.

표본별로 구분하고 모든 독립변수를 통합하여 주성분 분석(요인 분석에서는 체계적 분산을 요인 공통분산과 변수 고유분산으로 분리하고 단지 요인 공통분산만을 분석의 대상으로 삼는 반면 주성분분석(Principal Component analysis)에서는 체계적 분산 전부를 분석의 대상으로 한다, principal component analysis)을 하고 종속변수를 따로 주성분 분석방법을 이용한 요인분석을 실시하였으며, 요인 분석은 변수들 간의 상관관계를 이용하여 서로 유사한 변수들끼리 묶어 주는 방법이다. 명확한 요인을 얻기 위해 베리멕스 회전(베리멕스 회전 각 요인별로 전체의 관찰변수에 실린 적재값 제곱에 대한 분산이 최대가 되도록 요인축을 회전하는 방법이다, varimax rotation)에 의한 직교 회전 방식을 사용하였다. 요인 수 결정기준은 고유 값(고유 값은 각각의 요인으로 설명할 수 있는 변수들의 분산 총합으로 각 요인별로 모든 변수의 요인적재값을 제곱하여 더 한 값이다. 즉, 변수 속에 담겨진 정보(분산)가 어떤 요인에 의하여 어느 정도 표현될 수 있는가를 말해주는 비율이다). Eiegen Value(교유치를 의미하는 Eiegen Value은 각 요인이 설명해 주는 분산의 양을 의미하는 것으로써)이 1보다 큰 요인이 중요한 요인이다. 본 연구는 종속변수 및 독립변수별로 각각의 고유 값이 다 1이상으로 나타냈으니 다 중요한 요인이라고 생각할 수 있다. 적재치 (factor loading) 의 기준은 0.5이상으로 하였다.

Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)값은 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내는 것이므로 이 값이 적으면 요인 분석을 위한 변수들의 선정이 좋지 못함을 나타낸다. 일반적으로 KMO값이 0.9이상이면 좋은 것이고, 0.80~0.89 꽤 좋은 편, 0.70~0.79 적당한 편, 0.60~0.69 평범한 편, 0.50~0.59 바람직하지 못하는 편, 0.50미만이며 받아들일 수 없는 수치로 판단한다. 본 연구에서는 KMO값은 0.8이상이 나타냈으므로 꽤 좋은 편이라고 생각할 수 있다.

Bartlett의 구형성 검증(Sphericity)은 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 것이다. 요인 분석 모형으로서 적합한지 아닌지는 유의확률로서 파악하게 된다. 귀무가설은 “상관관계행렬이 단위행렬이다”이고, 귀무가설이 기각되어야지만 요인분석 모델을 사용할 수 있는 것이다.

공통성⁴⁸⁾(공통선(Communality)은 여러 요인에 의하여 설명될 수 있는 한 변

수의 분산 양을 백분율로 나타낸 것으로, 어떤 변수에 대하여 추출된 요인들에 의하여 그 변수에 담겨진 정보(분산)를 얼마나 표현할 수 있는가를 나타내는 비율이다)은 추출된 각 요인의 합으로 표시된다. 커뮤닐리티가 0.4이하이면 낮다고 판정한다. 본 연구는 커뮤닐리티가 0.5이상으로 나타났으니 0.4이하인 변수는 없었다.

한 요인으로 묶어진 문항들에 대해서는 독립변수와 종속변수 따로 신뢰도 분석을 실시하여 값을 제시하였다. 독립변수 문항들의 값(Cronbach's Alpha)은 다 높게 나타냈으므로 보유했으며 종속변수의 측정문항 중에 B7, C2, C4, D2, E4, F5, F7, G4, G7 같은 낮으므로 총 9개 문항을 축소하였다.

〈 표 5-5 〉 직장행복감의 측정문항의 조정결과

측정변수	초기 문항 수	최종 문항 수	제거된 문항
자율성	7	6	B7
생활관리	7	5	C2, C4
개인 성장	7	6	D2
긍정적 관계	7	6	E4
삶의 목적	7	5	F5, F7
자아수용	7	5	G4, G7

측정문항의 조절 후 신뢰성 분석결과는 표<5-6>와 같고 신뢰성이 다 0.75이상 나타났다.

48) 원태연, 정성원. 전계서. p.60.

〈 표 5-6 〉 측정문항의 조절 후 신뢰성 분석결과(종속변수)

-- 직장 행복감

이론 변수	차원	측정항목	Cronbach's a
직장 행복감	자율성	B-1결정 독립성 B-2의견 자립성 B-3타인 생각 중시하다 B-4결정이 가족이나 친구에게 영향 받는다 B-5타인 반대더라도 용감하게 자기 주장 표명 하다 B-6타인 인가보다 자아 만족 더 중요함	0.759
	생활관리	C-1자기 시간 잘 지배할 수 있음 C-3일상생활 잘 관리하다 C-5자기 인생 잘 관리하기 어려움 C-6생활 방식 자기 취향에 맞게 C-7개인 사전 및 일 잘 관리하다	0.803
	개인성장	D-1짧은 생각 D-3자아개선 많이 되지 않았음 D-4도전 경험 중요하다고 생각하다 D-5창조적 의식 D-6새로운 방식 D-7새 것 받아들이는 능력	0.835
	긍정적 관계	E-1내 고민 잘 들어주는 사람 많다 E-2가족이나 친구들과 이야기 나누기 즐기다 E-3외로움 E-5타인 나에 대한 평가(편안 감) E-6타인 나에 대한 평가(친절 감) E-7친구 간의 신뢰감	0.860
	삶의 목적	F-1계획성 및 실현도 F-2일상적인 활동의 가치 F-3적극적인 생활 태도 F-4현재에 집중하는 사람이다 F-6삶의 완성도	0.784
	자아수용	G-1내 인생의 얻은 것 G-2내 자신감 G-3자아 평가 G-5과거의 하는 일에 대한 평가 G-6자기 내 인생 인정하다	0.752

〈 표 5-7 〉 직장행복감의 요인 분석

종속변수의 요인 분석 결과						
	성 분					
	1	2	3	4	5	6
개인성장5	.773	-.003	.101	.080	.140	.011
개인성장1	.751	.005	.130	.060	.057	.098
개인성장3	.750	.032	.011	-.002	.104	.041
개인성장7	.727	.002	.031	.079	.043	.150
개인성장6	.692	.006	.024	.124	.071	.129
개인성장4	.581	-.027	.035	.165	.084	.031
긍정적 인간관계 5	-.078	.810	.126	.027	.041	.026
긍정적 인간관계 7	-.021	.802	.062	.054	.094	-.011
긍정적 인간관계 1	.016	.799	.077	-.020	.006	.072
긍정적 인간관계 6	-.021	.790	.082	.039	.061	.050
긍정적 인간관계 2	-.036	.774	.062	.012	-.043	.011
긍정적 인간관계 3	.161	.579	.001	-.063	.044	.150
자율성2	-.006	.017	.754	.043	.015	.029
자율성1	-.082	.060	.737	.056	-.032	.025
자율성3	.022	.089	.681	.105	.041	.049
자율성5	.104	.051	.622	.104	.079	.074
자율성6	.085	.090	.612	.044	.126	-.061
자율성4	.258	.070	.543	.060	.055	.089
생활관리3	.067	-.024	.030	.800	.091	.026
생활관리1	.011	-.039	.162	.786	.074	.114
생활관리7	.108	.075	.044	.736	.163	.071
생활관리6	.138	.015	.098	.711	.080	.056
생활관리5	.354	.020	.163	.535	.131	-.009
삶의 목적1	.040	.042	.141	.060	.791	.112
삶의 목적6	.032	.015	.017	.144	.728	.184
삶의 목적3	.112	.032	.061	.129	.699	.079
삶의 목적4	.103	.104	.059	.136	.674	.094
삶의 목적2	.358	-.009	.020	.032	.605	.106
자아수용2	-.011	.076	.042	.106	.060	.764
자아수용5	.001	.031	.049	.065	.054	.705
자아수용3	.085	.086	.092	.078	.113	.697
자아수용6	.171	.024	.019	.043	.153	.647
자아수용1	.279	.068	-.023	-.063	.188	.610
고유 값	5.94	3.622	2.551	2.252	1.96	1.704
설명 비율	18.001	10.976	7.731	6.823	5.94	5.164
누적설명 비율	18.001	28.978	36.709	43.532	49.472	54.635
KMO				.856		
유의확률				.000		

〈 표 5-8 〉 조직몰입, 직무만족, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태의 요인

독립변수의 요인 분석 결과							
	성 분						
	1	2	3	4	5	6	7
활성화 정도3	.766	.004	.029	.049	-.044	.039	-.001
활성화 정도1	.729	.108	.075	.022	-.003	.049	.021
활성화 정도2	.711	.121	-.016	-.079	-.01	.081	-.032
활성화 정도4	.688	.016	.147	.015	.007	.068	.046
활성화 정도6	.676	.059	.006	.04	.019	.061	.093
활성화 정도5	.671	.029	.107	.051	-.032	.041	.062
활성화 정도8	.651	.085	-.004	.091	.073	.150	.113
활성화 정도7	.642	.051	.085	.050	.077	.030	.117
직무만족6	.059	.816	.012	.100	.013	.110	.023
직무만족1	.150	.782	.102	.019	.119	.073	.083
직무만족5	.057	.781	.061	.08	.011	.113	-.016
직무만족2	.058	.773	.098	.130	.128	.015	.087
직무만족4	.055	.750	.089	.034	.029	.040	.061
직무만족3	.100	.743	.099	.137	.081	.010	.151
정서적 몰입5	.117	.106	.836	.063	-.011	.044	.070
정서적 몰입2	.075	.005	.814	.096	.075	.051	.026
정서적 몰입3	.085	.123	.797	.164	.027	.031	.044
정서적 몰입1	.047	.110	.785	.137	.133	.070	-.006
정서적 몰입4	.099	.111	.764	.128	.047	-.007	.178
규범적 몰입4	.055	.08	.137	.811	.080	.049	.063
규범적 몰입2	.031	.055	.139	.800	.075	-.015	.076
규범적 몰입3	.087	.130	.099	.779	.068	-.016	.127
규범적 몰입1	.045	.091	.169	.772	.103	.083	.080
규범적 몰입5	.011	.128	.041	.760	.196	-.017	.118
지속적 몰입3	-.025	.043	.070	.087	.790	.030	.108
지속적 몰입4	.027	.060	-.040	.056	.787	.057	.015
지속적 몰입5	.014	.109	.035	.112	.760	-.004	.040
지속적 몰입1	.059	.044	.166	.075	.742	.043	.014
지속적 몰입2	-.008	.064	.025	.129	.741	-.021	-.016
여가 및 취미1	.102	.081	.059	.025	.040	.838	.029
여가 및 취미4	.172	.071	.024	-.027	.013	.821	.041
여가 및 취미2	.140	.097	.051	000	.043	.821	.038
여가 및 취미3	.058	.077	.042	.074	.006	.815	.143
건강상태4	.108	.126	.120	.044	.051	.089	.797
건강상태2	.045	.092	.008	.208	.022	.088	.774
건강상태1	.104	.116	.053	.024	-.018	.097	.762
건강상태3	.125	.001	.097	.173	.108	-.023	.752
고유 값	7,232	3,764	2,910	2,621	2,386	2,356	1,917
설명비율	19.545	10.173	7,866	7,083	6,449	6,367	5,180
누적설명 비율	19.545	29.718	37.583	44.667	51.116	57.483	62.663
KMO	0.878						
유의확률	0.000						

5.2.3 상관관계 분석

상관관계 분석(Correlation analysis)은 여러 개의 변수가 동시에 서로 어떻게 관련되어 있는가를 알아보려고 할 때 사용되며, 변수들 간에 어떤 관계가 있는지를 조사하고자는 다음의 회귀분석에서 알아볼 수 있으며 상관관계 분석은 단지 변수간의 관계가 있는지 없는지만 판단하는 자료로 활용된다⁴⁹⁾.

가설을 검증하기 위한 회귀분석을 수행하기 전에 독립변수들 간에 상관관계가 있는지를 먼저 확인해야 한다. 그 이유는 독립변수들 간의 상관관계가 높으면 개별 독립변수와 종속변수 간의 정확한 관계를 밝히기 어렵기 때문이다. 또한 상관관계의 정도를 해석하는 기준은 Guilford⁵⁰⁾(Guilford의 상관관계 해석기준: <.20: 거의 무시할 만한 상관관계; .20~.40: 낮은 상관관계: 40~.70 비교적 높은 상관관계; .70~.90: 높은 상관관계, 즉, 뚜렷한 관계; >.90: 매우 높은 상관관계, 즉, 매우 신뢰할 만한 관계)의 해석기준을 적용하였다.

독립변수들 사이에 높은 다중공선성이 존재하게 되면 다중회귀모형에서의 회귀계수가 왜곡되어 나타난다. 이러한 경우, 추정된 회귀계수의 정확도는 떨어지며, 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 설계보다 과소평가되어 중요한 독립변수들이 의미가 없는 것처럼 나타나게 된다. 일반적인 경우 두 독립변수 값 간의 상관계수가 0.8이상이면 다중공선성⁵¹⁾(multi-collinearity, 공선성(collinearity)은 두 개의 독립변수들 간의 관계를 의미하는데, 예를 들어 두 개의 독립변수간의 상관계수가 1이면 완전한공선성(complete collinearity)을 보인다고 하고, 계수가 0이면 전혀 공선성이 없음(complete lack of collinearity)을 의미한다. 특히, 세 개 이상 변수들 간의 관계를 다중공선성이라 한다)이 심각한 문제가 되어 회귀계수를 신뢰할 수 없게 된다. Pearson 상관계수 값은 두 변수사이의 선형관계 정도를 나타내 주는 척도로서 0에 가까울수록 두 변수들 관계가 미미하며 1에 갈수록 선형(상관)관계가 강하다. 표<5-9>에서 보는 봄과 같이 본 연구에서는 변수들 간의 상관관계분석 결과를 살펴보며, 변수간의 상관관계를 분석한 결과 요소별 변수들 간의

49) 원태연, 정성원. 전계서. p67.

50) 오택섭. (1998). 『사회과학 테이터분석방법』. 서울: 나남, p.264.

51) Joseph, F. Hair, J. Ronail, L. Tatham, & William C. (1998). Black, Multivariate Date Analysis. 5th ed., Prentice-Hall, p.143.

상관관계는 0.05수준(양쪽)에서 모두 유의하게 나타나 회귀분석에서 다중공선성 분석을 하도록 할 것이다.

〈 표 5-9 〉 변수들 간의 상관관계 분석

N=526

구 분	평균	표준 편차	최소 값	최대 값	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	직무 만족도	활성화 정도	여가 및 취미 활동	건강 상태	직장 행복감
정서적 몰입	3.35	0.75	1.20	4.80								
지속적 몰입	3.23	0.76	1.00	4.80	0.16 **							
규범적 몰입	3.35	0.70	1.00	4.80	0.31 **	0.27 **						
직무 만족도	3.29	0.76	1.17	4.83	0.24 **	0.19 **	0.26 **					
활성화 정도	3.46	0.64	1.00	5.00	0.20 **	0.06	0.13 **	0.21 **				
여가 및 취미	3.37	0.84	1.00	5.00	0.13 **	0.08	0.08	0.20 **	0.25 **			
건강 상태	3.29	0.79	1.25	5.00	0.21 **	0.13 **	0.29 **	0.23 **	0.22 **	0.18 **		
직장 행복감	3.24	0.42	1.79	4.67	0.22 **	0.30 **	0.29 **	0.28 **	0.24 **	0.20 **	0.25 **	

주: **p<0.05 (유의수준, 양측검정 실시)

제 3 절 가설의 검증

가설(hypothesis)은 연구자가 어떤 현상에 대해 “그럴 것이다”라고 추측하는 부분이다. 가설검증(hypothesis testing) 시 설정되는 가설에는 귀무가설과 대립가설의 두 가지가 있다. 먼저 앞에서 말한 연구가설, 즉 연구자가 믿는 그리고 지지하기를 원하는 가설이 대립가설(alternative hypothesis)로 설정된다. 귀무가설(null hypothesis)은 대립가설의 반대에 해당하는 진술이며 바로 통계적 검증(test)의 대상이 된다. 다시 말하면 통계적 검증의 대상이 되는 가설은 대립가설(즉, 연구가설)이 아니고 귀무가설이다.

5.3.1 독립변수와 종속변수 관계 검증결과를 가설의 검증

1. 직장인의 조직몰입과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.
2. 직장인의 직무 만족도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.
3. 직장인의 활성화 정도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.
4. 직장인의 여가 및 취미활동과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.
5. 직장인의 건강상태와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.

본 연구에서 설정한 가설은 앞서 살펴본 이론적 고찰과 연구모형을 토대로 하여 도출한 것이며, 이들 가설의 검증을 위해서는 SPSS18.0통계 패키지를 이용하여 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석은 쌍으로 관찰된 연속형 변수들 사이의 관계에 있어서 한 변수를 원인으로 하고 다른 변수의 변수 값을 예측하는 통계적 분석방법이다⁵²⁾.

본 연구에서는 예측되는 7개 독립변수와 직장 행복감 간의 직접적인 관계를 설정한 가설1-가설5 다섯 개 연구가설을 검증하기 위하여 남성 직장인과 여성 직장인 두 집단별로 다중회귀분석을 실시하였다. 다음의 표<5-10>과 같은

52) 원태연, 정성원. 전계서. p.78

결과가 독립변수와 직장 행복감 간의 회귀분석 결과이고 표에서 인구통제학적 변수들도 개인 변인으로 같이 분석하였다.

표〈5-10〉 회귀분석 결과에서 알 수 있듯이, R^2 값이 0.289(F 값: 12.120, $P=0.000$)으로 나타나고 있다. 즉, 연구모형이 전체분산 중28.9%를 설명하고 있다는 것을 의미한다. 또한 $P=.000$ 이므로 전체모델이 설명하는데 매우 적합한 것으로 판단된다.

구체적으로 연구가설의 채택여부를 살펴보면, 정서적 몰입은 ($\beta=0.061$, $t<2$, $p>0.1$), 지속적 몰입은 ($\beta=0.216$, $t>2$, $p<0.001$), 규범적 몰입은 ($\beta=0.107$, $t>2$, $p<0.05$), 직무 만족도는 ($\beta=0.110$, $t>2$, $p<0.01$), 활성화 정도는 ($\beta=0.134$, $t>2$, $p<0.001$), 여가 및 취미활동은 ($\beta=0.096$, $t>2$, $p<0.05$), 건강상태는 ($\beta=0.096$, $t>2$, $p<0.05$) 따라서 가설 1은 기각 되었고 가설 2, 3, 4, 5는 채택되었다.

〈 표 5-10 〉 독립변수와 직장 행복감간의 다중회귀분석 결과(종합)

N=526

모형	비표준화 계수		표준화 계수 Beta	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준 오차				공차 한계	VIF
(상수)	1.493	.162		9.242	.000		
직업	-.033	.023	-.087	-1.436	.152	.383	2.614
근무연수	.040	.015	.165	2.731	.007	.381	2.622
산업	.012	.005	.089	2.333	.020	.970	1.031
규모	-.019	.009	-.079	-2.073	.039	.974	1.026
도시 형태	-.042	.019	-.082	-2.168	.031	.974	1.027
결혼여부(더미)	-.055	.032	-.066	-1.759	.079	.980	1.020
학력	.017	.010	.067	1.767	.078	.972	1.029
월급	.010	.005	.066	1.744	.082	.978	1.022
연령층	.039	.014	.105	2.775	.006	.983	1.017
성별(더미)	.072	.031	.087	2.298	.022	.986	1.014
정서적 몰입	.034	.023	.061	1.490	.137	.838	1.194
지속적 몰입	.119	.022	.216	5.462	.000	.898	1.113
규범적 몰입	.064	.025	.107	2.531	.012	.784	1.276
직무 만족도	.061	.023	.110	2.641	.009	.804	1.245
활성화 정도	.088	.026	.134	3.331	.001	.869	1.150
여가 및 취미활동	.051	.022	.096	2.347	.019	.841	1.189
건강상태	.048	.020	.096	2.413	.016	.892	1.121
R제곱:				.289			
수정된 R 제곱:				.265			
F 값:				12.120			
유의확률:				.000			

주: 1) 분산확대인자(VIF: variance inflation factor)를 확인해 보는 방법인데 일반적으로 VIF값이 5이상이면 문제가 있는 것으로 의심할 수 있으며, 10명이상이면 높은 다중공선성으로 인한 문제가 발생할 수 있다고 판단하여야 한다.

2) 결정계수(R제곱)값은 종속변수의 전체 변동 중에서 회귀모형에 의해 설명된 변동의 비율을 말한다.

5.3.2 조절효과 검증

6. 독립변수(조직 몰입, 직무 만족도, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 성별에 따라 차이 난다.
7. 독립변수(조직 몰입, 직무 만족도, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 연령층에 따라 차이 난다.

본 연구에서 연구대상 중국인 직장인들의 인구사회학적 특성에 따른 직장행복감의 차이를 검증하기 위한 분석이다. 이를 검증하기 위하여 t-test, 일원변량분석(두 집단에서 나온 자료가 동일한 분포를 갖는가를 검증하는 T-검정을 확정하여, K개의 표본들의 같은 분포를 갖는가를 검정하는 데 분산분석을 사용하며, 요인에 하나인 실험에 대한 분산분석(one-way ANOVA)이라고 한다)⁵³⁾을 실시하였다.

직장인 성별에 따른 직장 행복감 차이를 분석한 t-test에서는 남성 직장인이 263명, 여성 직장인이 263명으로 나타났다. 남성, 여성 직장인 두 집단의 직장 행복감 차이를 알아보기 위한 유의수준 검정에서는 $t=.003$, $p<.957$ 으로 유의수준 $p<0.05$ 보다 크므로 두 집단 직장인의 직장 행복감 차이가 없는 것으로 나타났다. 두 집단의 평균값과 표준편차를 살펴보면 남성 직장인들은 $3.20 \pm .424$ 이고 여성직장인 들은 $3.29 \pm .407$ 로 남성 직장인들은 여성 직장인들에 비해 그들의 직장 행복감이 약간 높은 것으로 나타났다.

연령층에 따른 직장 행복감 차이를 살펴보면 20대가 135명, 30대가 136명, 40대가 130명, 50대가 125명으로 나타났다. 직장인의 행복감 차이는 유의수준 $p>0.05$ 의 범위에서 살펴보면 $F=2.508$, $p<.058$ 로 유의수준보다 큰 수치를 보이지만 유의수준 0.05가까워서 연령에 따른 직장 행복감에는 유의미한 차이가 약간 있음이 판단되었다. 그러나 평균값에 따라 연령대별 직장 행복감 차이를 살펴보면 50대의 직장인이 평균 $3.28 \pm .412$ 이고 20대가 $3.30 \pm .374$ 높은 것으로 나타났으니 30대가 $3.23 \pm .409$ 이고 40대가 $3.17 \pm .464$ 으로 낮은 값을 나타냄으

53) 원태연, 정성원. 전계서. p.82.

로서 상대적으로 양극 50대와 20대 직장인들이 중간의 30대와 40대보다 직장 행복감이 높은 것으로 보였다.

직장인의 결혼여부에 따른 미혼과 이혼 직장인 수는 미혼이 268명이고 이혼이 258명이다. 직장 행복감 차이는 유의 수준 $p<0.05$ 의 범위에서 살펴보면 $t=5.698$, $p>.017$ 로 유의수준보다 작으므로 미혼, 이혼 두 집단 간에는 차이가 있다고 나타났으며, 평균값과 표준편차는 미혼이 $3.26\pm.389$ 이고 결혼한 직장인 이 $3.23\pm.445$ 으로 나타났다. 따라서 결혼한 직장인이 미혼 직장인들보다 약간 높은 것으로 나타났다.

도시 유형에 따른 각 직장인 수는 1선 도시가 178명, 2선 도시가 173명, 3선 도시가 175명이고 직장 행복감 차이는 유의 수준 $p<0.05$ 의 범위에서 살펴보면 $t=.172$, $p<.842$ 로 유의수준보다 크므로 도시 유형에 따른 직장 행복감에는 유의 미한 차이가 없음이 확인되었다. 그러나 평균값에 따라 도시 유형별 직장 행복감 차이를 살펴보면 1선 도시가 $3.26\pm.418$ 으로 나타났으나 2선 도시(평균값이: $3.24\pm.429$) 및 3선 도시(평균값이: $3.24\pm.408$)보다 약간 직장행복감이 높은 것으로 확인되었다.

거주 지역에 따른 남부(210명), 중부(157명), 북부(159명)이고 직장 행복감 차이는 유의 수준 $p<0.05$ 의 범위에서 살펴보면 $t=.777$, $p<.460$ 로 유의수준보다 크므로 거주 지역에 따른 직장 행복감에는 유의미한 차이가 없음이 확인되었다. 그러나 평균값에 따라 거주 지역별 직장 행복감 차이를 살펴보면 남부(평균값이: $3.27\pm.403$) 다음의 중부(평균값이: $3.25\pm.420$), 북부(평균값이: $3.21\pm.435$) 순으로 나타났다.

학력에 따른 중졸 75명, 고졸 71명, 전문대졸 96명, 4년제 대졸 116명, 석사 93명, 박사 이상 75명이다. 직장 행복감 차이는 유의 수준 $p<0.05$ 의 범위에서 살펴보면 $t=1.861$, $p<.100$ 으로 유의수준보다 크므로 학력에 따른 직장 행복감에는 유의미한 차이가 없음이 확인되었다. 그러나 평균값에 따라 학력별 직장 행복감 차이를 살펴보면 석사가 평균값이 $3.33\pm.501$ 으로 제일 높은 것으로 나타났으며 중졸이 평균값이 $3.17\pm.299$ 으로 나타났으나 직장인의 행복감이 제일 낮은 것으로 밝혔다.

월급 수준에 따른 2000 이하 55명, 2000~2500 55명, 2500~3000 54명,

3000~3500 49명, 3500~4000 48명, 4000~4500 56명, 4500~5000 56명, 5000~6000 52명, 6000~7000 52명, 7000 이상 49명이다. 직장 행복감 차이는 유의 수준 $p < 0.05$ 의 범위에서 살펴보면 $t = .735$, $p < .677$ 이로 유의수준보다 크므로 월급 수준에 따른 직장 행복감에는 유의미한 차이가 없음이 확인되었다. 그러나 평균값에 따라 월급 수준별 직장 행복감 차이를 살펴보면 별 차이가 없지만 7000이상이 평균값이 $3.36 \pm .392$ 으로 나타났으니 제일 높은 것으로 보였다.

근무연수에 따른 1~3년 67명, 3~5년 68명, 5~10년 94명, 10~15년 95명, 15~20년 69명, 20년 이상 133명이다. 직장 행복감 차이는 유의 수준 $p < 0.05$ 의 범위에서 살펴보면 $t = 1.367$, $p < .235$ 이로 유의수준보다 크므로 근무연수에 따른 직장 행복감에는 유의미한 차이가 없음이 확인되었다. 그러나 평균값에 따라 근무연수별 직장 행복감 차이를 살펴보면 20년 이상 평균값이 $3.30 \pm .420$ 제일 높은 것으로 나타났다. 다음의 1~3년(평균값이: $3.26 \pm .324$), 3~5년(평균값이: $3.27 \pm .411$) 20년 이상보다 약간 낮은 것으로 나타났으며 5~10년(평균값이: $3.25 \pm .386$), 10~15년(평균값이: $3.19 \pm .446$), 15~20년(평균값이: $3.16 \pm .488$) 거의 차이 없이 나타났다.

결과를 보면 도시 형태, 거주 지역, 학력, 월급, 근무연수에 따른 행복감이 별 차이가 없다고 나타났으며 유의하게 나오는 성별, 연령, 결혼여부 중에 유의성이 성별, 결혼여부, 연령 이런 순으로 나왔으니 결혼여부의 유의성이 제일 높을 것이라는 가설 6을 기각되었다.

〈 표 5-11 〉 인구사회학적 요인에 따른 행복감과의 차이분석결과

N=526

인구 사회학적 요인	구분	N	행복감		
			M±SD	t/F	P
성별	남	263	3.20±.424	.003	.957
	여	263	3.29±.407		
연령	20대	135	3.30±.374	2.508	.058
	30대	136	3.23±.409		
	40대	130	3.17±.464		
	50대	125	3.28±.412		
결혼여부	미혼	268	3.26±.389	5.698	.017
	이혼	258	3.23±.445		
도시형태	1선 도시	178	3.26±.418	.172	.842
	2선 도시	173	3.24±.429		
	3선 도시	175	3.24±.408		
거주 지역	남부	210	3.27±.403	.777	.460
	중부	157	3.25±.420		
	북부	159	3.21±.435		
학력	중졸	75	3.17±.299	1.861	.100
	고졸	71	3.20±.410		
	전문대졸	96	3.27±.322		
	4년제 대졸	116	3.27±.405		
	석사	93	3.33±.501		
	박사 이상	75	3.19±.517		
월급	2000 이하	55	3.23±.431	.735	.677
	2000~2500	55	3.28±.412		
	2500~3000	54	3.21±.393		
	3000~3500	49	3.21±.363		
	3500~4000	48	3.22±.448		
	4000~4500	56	3.23±.405		
	4500~5000	56	3.20±.418		
	5000~6000	52	3.23±.379		
	6000~7000	52	3.28±.521		
	7000 이상	49	3.36±.392		
근무연수	1~3년	67	3.26±.324	1.367	.235
	3~5년	68	3.27±.411		
	5~10년	94	3.25±.386		
	10~15년	95	3.19±.446		
	15~20년	69	3.16±.488		
	20년 이상	133	3.30±.420		

표 <5-12>가 성별이 조절효과를 검증하는 분석이고 결과를 보면 모델1 회귀모형에서 보여주듯이 근무연수(0.05**), 산업(0.01*), 규모(-0.02*), 도시 형태(-0.05*), 결혼여부(-0.06*), 연령층(0.04**), 성별(0.09*)으로 유의하게 나타났는데 그 중에서 근무연수 및 연령층이 높은 편이고 상대적 근무연수는 직장행복감에 미치는 영향이 제일 크다.

모델2 회귀모형에서 보여주듯이 정서적 몰입(0.03), 지속적 몰입(0.12***), 규범적 몰입(0.06*), 직무 만족도(0.06*), 활성화 정도(0.09**), 건강상태(0.05*), 여가 및 취미활동(0.05*)으로 유의하게 나왔는데 그 중에서 지속적 몰입이 직장행복감에 대한 긍정적 영향이 제일 크게 나타났다.

모델3 회귀모형에서 보여주듯이 규범적 몰입조절 및 직무 만족도조절이 직장행복감의 관계에서 조절효과를 찾아 볼 수 있다. 그런데 직무 만족도조절이 부정적 영향을 준 것을 밝혔다. 따라서 가설 6(독립변수(조직 몰입, 직무 만족도, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 성별에 따라 차이 난다)을 채택되었다.

〈 표 5-12 〉 계층적 회귀분석 결과1(성별)

	직장행복감		
	모델1	모델2	모델3
상수	3.06*** (0.11)	1.49*** (0.16)	1.45*** (0.21)
직업	-0.05 ⁺ (0.03)	-0.03 (0.02)	-0.04* (0.02)
근무연수	0.05** (0.02)	0.04* (0.02)	0.04* (0.02)
산업	0.01* (0.01)	0.01* (0.01)	0.01* (0.01)
규모	-0.02* (0.01)	-0.02* (0.01)	-0.02* (0.01)
도시 형태	-0.05* (0.02)	-0.04* (0.02)	-0.04 ⁺ (0.02)
결혼여부(더미)	-0.06* (0.04)	-0.06 ⁺ (0.03)	-0.05 (0.03)
학력	0.02 ⁺ (0.01)	0.02 ⁺ (0.01)	0.02 ⁺ (0.01)
월급	0.01 (0.01)	.066 (0.082)	0.01 ⁺ (0.01)
연령층	0.04** (0.02)	0.01 ⁺ (0.01)	0.04* (0.01)
성별(더미)	0.09* (0.04)	0.07* (0.03)	0.10 (0.26)
정서적 몰입		0.03 (0.02)	0.05 (0.03)
지속적 몰입		0.12*** (0.02)	0.13*** (0.03)
규범적 몰입		0.06* (0.03)	-0.04 (0.04)
직무만족도		0.06* (0.02)	0.11** (0.03)
활성화 정도		0.09** (0.03)	0.08* (0.04)
건강상태		0.05* (0.02)	0.08 ⁺ (0.03)
여가 및 취미활동		0.05* (0.02)	0.07* (0.03)
정서적 몰입조절			-0.03 (0.05)
지속적 몰입조절			-0.01 (0.04)
규범적 몰입조절			0.20*** (0.05)
직무만족도조절			-0.10* (0.05)

활성화 정도조절			0.02 (0.05)
건강상태조절			-0.06 ⁺ (0.04)
여가 및 취미활동조절			-0.02 (0.04)
R^2	0.081	0.289	0.320
Adj. R^2	0.064	0.265	0.287
F-value	4.562***	12.120***	9.816***

주: 1) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, +p<0.1

2) 0: 남성, 1: 여성

표 <5-13>가 성별이 조절효과를 검증하는 분석이고 결과를 보면 모델1 회귀모형에서 보여주듯이 근무연수(0.05 **), 산업(0.01 *), 규모(-0.02 *), 도시 형태(-0.05 *), 결혼여부(-0.06 *), 연령총(0.04 **), 성별(0.09 *)으로 유의하게 나타났는데 그 중에서 근무연수 및 연령총이 높은 편이고 상대적 근무연수는 직장행복감에 미치는 영향이 제일 크다.

모델2 회귀모형에서 보여주듯이 정서적 몰입(0.03), 지속적 몰입(0.12 ***), 규범적 몰입(0.06 *), 직무 만족도(0.06 *), 활성화 정도(0.09 **), 건강상태(0.05 *), 여가 및 취미활동(0.05 *)으로 유의하게 나왔는데 그 중에서 지속적 몰입이 직장행복감에 대한 긍정적 영향이 제일 크게 나타났다.

모델3 회귀모형에서 보여주듯이 규범적 몰입조절만 직장행복감의 관계에서 조절효과를 찾아 볼 수 있다. 그래도 가설 7(독립변수(직무 몰입, 직무 만족도, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 연령총에 따라 차이 난다)을 채택되었다.

〈 표 5-13 〉 계층적 회귀분석 결과2(연령층)

	직장행복감		
	모델1	모델2	모델3
상수	3.06*** (0.11)	1.49*** (0.16)	1.27*** (0.32)
직업	-0.05 ⁺ (0.03)	-0.03 (0.02)	-0.03 (0.02)
근무연수	0.05** (0.02)	0.04* (0.02)	0.04* (0.02)
산업	0.01* (0.01)	0.01* (0.01)	0.01* (0.01)
규모	-0.02* (0.01)	-0.02* (0.01)	-0.02* (0.01)
도시 형태	-0.05* (0.02)	-0.04* (0.02)	-0.04* (0.02)
결혼여부(더미)	-0.06* (0.04)	-0.06 ⁺ (0.03)	-0.06 ⁺ (0.03)
학력	0.02 ⁺ (0.01)	0.02 ⁺ (0.01)	0.02 ⁺ (0.01)
월급	0.01 (0.01)	.066 (.082)	0.01 ⁺ (0.01)
성별(더미)	0.09* (0.04)	0.01 ⁺ (0.01)	0.07* (0.03)
연령층	0.04** (0.02)	0.07* (0.03)	0.12 (0.12)
정서적 몰입		0.03 (0.02)	0.19** (0.06)
지속적 몰입		0.12*** (0.02)	0.14* (0.06)
규범적 몰입		0.06* (0.03)	-0.06 (0.07)
직무만족도		0.06* (0.02)	-0.01 (0.05)
활성화 정도		0.09** (0.03)	0.19* (0.07)
건강상태		0.05* (0.02)	0.01 (0.05)
여가 및 취미활동		0.05* (0.02)	0.07 (0.05)
정서적 몰입조절			-0.06 ⁺ (0.02)
지속적 몰입조절			-0.01 (0.02)
규범적 몰입조절			0.05* (0.02)
직무만족조절			0.03 (0.02)

활성화 정도조절			-0.04 ⁺ (0.02)
건강상태조절			0.02 (0.02)
여가 및 취미활동조절			-0.01 (0.02)
R^2	0.081	0.289	0.309
Adj. R^2	0.064	0.265	0.276
F-value	4.562***	12.120***	9.352***

주: 1) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, +p<0.1

2) 1=20대, 2=30대, 3=40대, 4=50대

5.3.3 가설검증 결과 요약

이상의 가설검증 결과를 요약하면 다음 표<5-14>와 같다.

〈 표 5-14 〉 가설 검증 결과

가설	가설 내용	채택여부
1	직장인의 조직몰입과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.	기각
2	직장인의 직무 만족도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.	채택
3	직장인의 활성화 정도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.	채택
4	직장인의 여가 및 취미활동과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.	채택
5	직장인의 건강상태와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.	채택
6	독립변수(조직 몰입, 직무 만족도, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 성별에 따라 차이 난다.	채택
7	독립변수(조직 몰입, 직무 만족도, 활성화 정도, 여가 및 취미활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 연령층에 따라 차이 난다.	채택

제 4 절 초과분석

이제 더 구체적으로 본 연구에서는 직장 행복감에 영향을 미치는 각 독립변수의 영향이 남성 직장인과 여성 직장인에서 어떻게 차이가 나는지 및 연령층에 따른 어떻게 나이가 나는지를 비교 검토하기 위한 것이 또 하나의 목적이었다. 이를 위해서 남성 직장인에 대하여 각각 회귀분석을 한 결과 회귀분석과 그 통계적 유의성을 비교적으로 제시한 것이 다음과 같다.

5.4.1 성별에 따른 회귀분석결과

표〈5-15〉, 표〈5-16〉회귀분석 결과를 보면, 남상 R^2 값이 0.285(F 값:14.496, $P=.000$)이므로 나타났고 여성 R^2 값이 0.179 (F 값:7.918, $P=.000$)이므로 나타났다. 즉, 연구 모형이 전체분산 중 남성(28.5%), 여성(17.9%)을 설명하고 있다는 것을 의미한다. 또한 $P=.000$ 이므로 전체모델이 설명하는데 매우 적합한 것으로 판단된다.

구체적으로 연구 가설의 채택여부를 살펴보면, 남성 경우에 정서적 몰입은 ($\beta=0.028$, $t<2$, $p>0.05$), 지속적 몰입은 ($\beta=0.295$, $t>2$, $p<0.001$), 규범적 몰입은 ($\beta=0.112$, $t<2$, $p>0.05$), 직무만족도는 ($\beta=0.084$, $t<2$, $p<0.05$), 활성화 정도는 ($\beta=0.110$, $t<2$, $p>0.05$), 여가 및 취미활동은 ($\beta=0.153$, $t>2$, $p>0.05$), 건강상태는 ($\beta=0.154$, $t>2$, $p>0.05$); 여성 경우에 정서적 몰입은 ($\beta=0.085$, $t<2$, $p>0.05$), 지속적 몰입은 ($\beta=0.121$, $t>2$, $p<0.05$), 규범적 몰입은 ($\beta=0.146$, $t>2$, $p<0.05$), 직무만족도는 ($\beta=0.146$, $t>2$, $p<0.05$), 활성화 정도는 ($\beta=0.153$, $t>2$, $p<0.05$), 여가 및 취미활동은 ($\beta=0.063$, $t<2$, $p>0.05$), 건강상태는 ($\beta=0.029$, $t<2$, $p>0.05$) 분명히 차이가 났으니 가설 6을 채택되었다.

〈 표 5-15 〉 남성 모집단의 조절회귀분석 결과

N=263

모형	비표준화 계수		표준화 계수 Beta	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준 오차				공차 한계	VIF
(상수)	1.384	.196		7.064	.000		
정서적 몰입	.017	.037	.028	.473	.637	.790	1.266
지속적 몰입	.176	.033	.295	5.323	.000	.912	1.096
규범적 몰입	.073	.040	.112	1.856	.065	.764	1.309
직무만족	.050	.035	.084	1.423	.156	.807	1.239
활성화 정도	.074	.038	.110	1.944	.053	.881	1.135
여가 및 취미활동	.086	.033	.153	2.634	.009	.834	1.199
건강상태	.083	.030	.154	2.753	.006	.902	1.109
R제곱:	.285						
수정된 R 제곱:	.265						
F 값:	14.496						
유의확률:	.000						

표〈5-16〉 회귀분석 결과를 보면, R^2 값이 0.179(F값:7.918, P=.000이므로 나타나고 있다. 즉, 연구 모형이 전체분산 중 17.9%를 설명하고 있다는 것을 의미한다. 또한 P=.000이므로 전체모델이 설명하는데 매우 적합한 것으로 판단된다.

구체적으로 연구 가설의 채택여부를 살펴보면, 정서적 몰입은 ($\beta=0.085$, $t<2$, $p>0.05$), 지속적 몰입은 ($\beta=0.121$, $t>2$, $p<0.05$), 규범적 몰입은 ($\beta=0.146$, $t>2$, $p<0.05$), 직무만족도는 ($\beta=0.146$, $t>2$, $p<0.05$), 활성화 정도는 ($\beta=0.153$, $t>2$, $p<0.05$), 여가 및 취미활동은 ($\beta=0.063$, $t<2$, $p>0.05$), 건강상태는 ($\beta=0.029$, $t<2$, $p>0.05$)으로 나타났다.

〈 표 5-16 〉 여성 모집단의 조절회귀분석 결과

N=263

모형	비표준화 계수		표준화 계수 Beta	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준 오차				공차 한계	VIF
(상수)	1.933	.184		10.505	.000		
정서적 몰입	.042	.030	.085	1.416	.158	.893	1.120
지속적 몰입	.061	.030	.121	2.026	.044	.898	1.114
규범적 몰입	.078	.034	.146	2.309	.022	.808	1.238
직무만족	.073	.031	.146	2.349	.020	.831	1.204
활성화 정도	.096	.040	.153	2.429	.016	.814	1.228
여가 및 취미활동	.032	.031	.063	1.033	.303	.860	1.163
건강상태	.013	.027	.029	.478	.633	.879	1.138
R제곱:					.179		
수정된 R 제곱:					.156		
F 값:					7.918		
유의확률:					.000		

〈 표 5-17 〉 남 · 여 직장인의 독립변수 회귀계수의 비교

독립변수	남성 직장인			여성 직장인		
	β	t	유의성	β	t	유의성
정서적 몰입	.028	.473	.637	.085	1.416	.158
지속적 몰입	.295	5.323	.000	.121	2.026	.044
규범적 몰입	.112	1.856	.065	.146	2.309	.022
직무만족	.084	1.423	.156	.146	2.349	.020
활성화 정도	.110	1.944	.053	.153	2.429	.016
여가 및 취미활동	.153	2.634	.009	.063	1.033	.303
건강상태	.154	2.753	.006	.029	.478	.633

남성과 여성 직장인에 있어서 회귀계수를 비교할 때 첫째, 독립변수의 통계적 유의미성에 있어서는 7개 변수에서 차이가 다 있었다. 둘째, 정서적 몰입 변수에서는 남, 여 다 기각으로 판단되었다. 셋째, 여가 및 취미활동과 건강상태 변수에서는 남, 여의 결과가 반대로 나타났다. 따라서 남, 여 직장인들이 정서적 몰입 변수가 직장 행복감에 영향을 주지 않다. 또한 남성 직장인들만 여가 및 취미활동과 건강상태 변수가 직장 행복감에 영향을 준다고 확인 되었다.

5.4.2 연령층에 따른 회귀분석결과

표〈5-18〉에서 제시된 연령층에 따른 행복감과의 차이분석 결과를 보면 $p=.058$ 로 나타났으니 유의한 수치라고 할 수도 있고 무의미한 수치라고 할 수도 있다. 그래서 세분분석을 하자고 조절회귀분석을 통하여 결과는 다음과 같다.

〈 표 5-18 〉 연령총의 조절회귀분석결과1

N=135

모형	비표준화 계수		표준화 계수 Beta	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준 오차				공차 한계	VIF
(상수)	1.163	.271		4.297	.000		
정서적 몰입	-.072	.042	-.125	-1.695	.092	.884	1.131
지속적 몰입	.165	.039	.298	4.207	.000	.954	1.049
규범적 몰입	.161	.059	.209	2.699	.008	.797	1.255
직무만족	.002	.046	.003	.041	.968	.818	1.222
활성화 정도	.212	.056	.295	3.750	.000	.772	1.295
여가 및 취미활동	.168	.046	.274	3.614	.000	.829	1.206
건강상태	-.010	.041	-.018	-.232	.817	.789	1.267
R제곱:					.393		
수정된 R 제곱:					.360		
F 값:					11.754		
유의확률:					.000		

표〈5-18〉결과를 보았으면 유의확률이 .000으로써 유의하며 수정된 R제곱이 0.265로 있었는데 연령총이 조절변수로 가입한 다음에 회귀분석을 통하여 수정된 R제곱이 0.360로 나타났으니 조절 효과가 있는 것을 확인되었다. 게다가 큰 영향력이 되는 것을 인식할 수 있다.

구체적 보면 정서적 몰입(0.092), 지속적 몰입(0.000), 규범적 몰입(0.008), 활성화 정도(0.000), 여가 및 취미활동(0.000) 유의하게 나왔는데 직무만족(0.968), 건강상태(0.817) 유의수치보다 크므로 무의미하게 나타났다.

〈 표 5-19 〉 연령층의 조절회귀분석결과2

N=136

모형	비표준화 계수		표준화 계수 Beta	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준 오차				공차 한계	VIF
(상수)	2.088	.252		8.282	.000		
정서적 몰입	.110	.044	.211	2.529	.013	.842	1.187
지속적 몰입	.033	.040	.067	.828	.409	.889	1.125
규범적 몰입	.095	.045	.178	2.103	.037	.814	1.229
직무만족	.137	.041	.288	3.339	.001	.786	1.272
활성화 정도	.004	.048	.006	.078	.938	.939	1.065
여가 및 취미활동	-.018	.036	-.040	-.497	.620	.888	1.126
건강상태	-.019	.037	-.042	-.512	.609	.877	1.140
R제곱:				.252			
수정된 R 제곱:				.211			
F 값:				6.168			
유의확률:				.000			

표<5-19>결과를 보았으면 유의확률이 .000으로써 유의하며 수정된 R제곱이 0.212로 있었는데 연령총이 조절변수로 가입한 다음에 회귀분석을 통하여 수정된 R제곱이 0.211로 나타났으니 조절 효과가 있는 것을 확인되었다.

구체적 보면 정서적 몰입(0.013), 규범적 몰입(0.037), 직무만족(0.001) 유의하게 나왔는데 지속적 몰입(0.409), 활성화 정도(0.938), 여가 및 취미활동(0.620), 건강상태(0.609) 유의수치보다 크므로 무의미하게 나타났다.

〈 표 5-20 〉 연령총의 조절회귀분석결과3

N=130

모형	비표준화 계수		표준화 계수 Beta	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준 오차				공차 한계	VIF
(상수)	1.691	.269		6.295	.000		
정서적 몰입	-.055	.052	-.089	-1.068	.288	.840	1.191
지속적 몰입	.117	.052	.188	2.220	.028	.812	1.232
규범적 몰입	.040	.053	.067	.740	.461	.707	1.415
직무만족	.104	.050	.175	2.085	.039	.832	1.202
활성화 정도	.037	.054	.057	.673	.502	.821	1.217
여가 및 취미활동	.071	.052	.123	1.369	.173	.721	1.387
건강상태	.153	.042	.299	3.690	.000	.886	1.128
R제곱:					.288		
수정된 R제곱:					.247		
F 값:					7.050		
유의확률:					.000		

표<5-20>결과를 보았으면 유의확률이 .000으로써 유의하며 수정된 R제곱이 .212로 있었는데 연령총이 조절변수로 가입한 다음에 회귀분석을 통하여 수정된 R제곱이 0.247로 나타났으니 조절 효과가 있는 것을 확인되었다.

구체적 보면 지속적 몰입(0.028), 직무만족(0.039), 건강상태(0.000) 유의하게 나왔는데 정서적 모입(0.288), 규범적 몰입(0.461), 활성화 정도(0.502), 여가 및 취미활동(0.173) 유의수치보다 크므로 무의미하게 나타났다.

〈 표 5-21 〉 연령총의 조절회귀분석결과4

N=125

모형	비표준화 계수		표준화 계수 Beta	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준 오차				공차 한계	VIF
(상수)	1.646	.276		5.971	.000		
정서적 몰입	.147	.049	.284	3.016	.003	.682	1.467
지속적 몰입	.167	.048	.303	3.491	.001	.802	1.247
규범적 몰입	-.016	.051	-.031	-.319	.750	.654	1.528
직무만족	-.014	.047	-.026	-.293	.770	.757	1.320
활성화 정도	.109	.060	.160	1.826	.070	.785	1.273
여가 및 취미활동	.061	.045	.118	1.363	.176	.808	1.238
건강상태	.027	.041	.056	.664	.508	.863	1.159
R제곱:				.295			
수정된 R제곱:				.253			
F 값:				6.995			
유의확률:				.000			

표<5-21>결과를 보았으면 유의확률이 .000으로써 유의하며 수정된 R제곱이 0.212로 있었는데 연령층이 조절변수로 가입한 다음에 회귀분석을 통하여 수정된 R제곱이 0.253로 나타났으니 조절 효과가 있는 것을 확인되었다.

구체적 보면 정서적 물입(0.003), 지속적 물입(0.001), 활성화 정도(0.070) 유의하게 나왔는데 규범적 물입(0.750), 직무만족(0.770), 여가 및 취미활동(0.176), 건강상태(0.508) 유의수치보다 크므로 무의미하게 나타났다.

따라서 연령층이 조절변수로 가입하면 분명히 조절효과가 있다는 가설 7을 채택되었다.

〈 표 5-22 〉 각 연령층의 독립변수 회귀계수의 비교

독립변수	20대			30대			40대			50대		
	β	t	유의성	β	t	유의성	β	t	유의성	β	t	유의성
정서적 물입	-.125	-1.695	.092	.211	2.529	.013	-.089	-1.068	.288	.284	3.016	.003
지속적 물입	.298	4.207	.000	.067	.828	.409	.188	2.220	.028	.303	3.491	.001
규범적 물입	.209	2.699	.008	.178	2.103	.037	.067	.740	.461	-.031	-.319	.750
직무만족	.003	.041	.968	.288	3.339	.001	.175	2.085	.039	-.026	-.293	.770
활성화 정도	.295	3.750	.000	.006	.078	.938	.057	.673	.502	.160	1.826	.070
여가 및 취미활동	.274	3.614	.000	-.040	-.497	.620	.123	1.369	.173	.118	1.363	.176
건강상태	-.018	-.232	.817	-.042	-.512	.609	.299	3.690	.000	.056	.664	.508

제 6 장 결 론

제 1 절 결론 및 시사점

인간의 모든 활동, 이를테면 정치, 경제, 문화예술 활동에서부터 기업의 경영 관리 활동에 이르기까지 그 궁정적 목표는 사람들이 행복해지도록 만드는데 있는 것이다. 말하자면 ‘행복은 우리가 사는 이유의 전부인 것이다.’ 그래서 “사람이 하는 모든 노력의 궁극적인 목적은 행복하기 위해서다. 행복을 위해 기술을 발명하고, 학문을 육성하고, 법을 만들고, 사회를 형성한다”고 한 영국의 철학자 Hume(1740)의 기술이 매우 설득력 있게 다가오는 것이다. 기업 조직이 설령 이윤추구 동기에서 설립되었을지라도 궁극적 목표는 기업과 직간접적인 이해관계자 모두를 행복하게 만들어 주는데 있음을 강조하지 않을 수 없다⁵⁴⁾.

본 연구에서 중국 직장인의 직장 행복감에 관한 연구를 하였고 조직몰입(정식적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입), 활성화 정도, 여가 및 취미활동과 건강상태 독립변수로 직장 행복감이 종속변수로 거주 지역, 도시 형태, 성별 및 연령층이 조절변수로 이 변수들 간의 관계를 종합적으로 이해하여 현지 중국 직장인들의 행복감이 어떤지, 인구사회과학 요인에 따라 차이가 어떤지를 알아봐서 궁정적인 직장 생활 만들어서 조직의 성과를 도모할 수 있도록 하는데 기초 자료를 제공하고자 하였다. 본 연구를 수행하기 위해 개인적 특성 변인이 인구사회과학 요인을 변수를 설정하여, 성별에 따라 차이분석도 하였고 거주 지역, 도시 형태, 연령층이 조절요인으로 효과성을 파악하고자 하였다. 이를 위해 연구문제를 설정하고 중국 남부, 중부, 북부에서 일하는 20대부터 50대까지 직장인들을 대상으로 설문조사를 하였다.

연구결과를 바탕으로 영향요인들의 영향력과 조절효과를 확인한 결과를 살펴 보면 다음과 같다.

- 1) ‘중국인 직장인의 조직몰입과 직장행복감은 궁정적 관계를 가질 것이다.’는

54) 김홍길. (2010). 조직웰빙(OWB)의 개념화와 척도 개발에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 17(4), p.343.

가설을 기각 되었는데 자세히 보면 정서적 몰입만 무의미로 나았지만 지속적 몰입과 규범적 몰입이 다 유의하게 나왔다.

중국의 문화배경을 생각하면 이해할 수 있다. 중국은 사회주의 국가라서 자본주의 국가처럼 “일을 많이 하면 소득도 많다”는 사상이 전혀 없으며 조직에 대한 감정을 투입하는 필요가 없다는 말이다. 그런데 정서적 몰입은 직장인들이 조직의 감정에 의존 하며 공감과 투입, 직원들이 조직에게 보여주는 열심히 일하는 자세 조직에 대한 강한 감정을 가지고 있으니 물질 이익만 원하는 것이 아니다.

중국이 사회주의 사회라서 조직에서 남보다 일을 많이 하면 많이 받을 리가 없다는 전통이 있다. 조직에게 감정이 있는지 없는지 상관없이 오히려 가정을 많이 투입하면 자기에게 많은 스트레스를 받을 수밖에 없다.

2) ‘중국인 직장인의 직무만족도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.’는 가설을 채택되었다. 선행연구에서도 직무만족도가 높을수록 직장행복이 높다는 결과가 일치하게 나왔다.

그런데 남성($p=.084$) 직장인 경우에 직무만족도와 직장행복감은 긍정적 관계가 없다. 전통적 사상에서 남성은 직장 다니고 여성은 집안 생활 관리만 하는 고유한 스타일이라서 남성은 더 욕심이 많다. 직장에서 해야 하는 일 더 많고 원하는 것도 더 많기 때문에 상대적 스트레스를 더 받다. 직장생활 안에 경쟁이 크므로 직무만족을 못하더라도 가기 주장을 권하기 힘들다.

3) ‘중국인 직장인의 활성화 정도와 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.’는 가설을 채택되었다. 선행연구에서도 활성화 정도가 높을수록 직장행복이 높다는 결과가 일치하게 나왔다.

4) ‘중국인 직장인의 여가 및 취미활동과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.’는 가설을 채택되었다. 선행연구에서도 여가 및 취미활동이 높을수록 직장행복이 높다는 결과가 일치하게 나왔다.

그렇지만 여성($p=.303$) 직장인 경우에 여가 및 취미활동과 직장행복감은 긍정

적 관계가 없다. 다수 여성 직장인들은 직장 다니면서 중심이 역시 가정생활이다. 이 것 도 문화배경과 연결하면 중국뿐만 아니라 아시아 국가들(한국, 일본 등)이 같은 문화배경을 가지고 있으며 이해하기가 힘들지 않다. 여성들이 미용, 옷 같은 것에 대한 관심이 많고 직장 다니던, 아니던 다 그러는데 다수 특별한 여가 및 취미 활동이 없으니 여가 및 취미 활동을 통하여 직장행복감에 긍정적 영향을 남성보다 덜 준다.

5) '중국인 직장인의 건강상태과 직장행복감은 긍정적 관계를 가질 것이다.'는 가설을 채택되었다. 선행연구에서도 건강상태가 높을수록 직장행복이 높다는 결과가 일치하게 나왔다.

이것도 남성($p=.006$)이 여성($p=.633$)보다 높고 유의하게 나왔다. 이는 최근 연구에서 '현재 당신의 건강에 대해 어떻게 생각하십니까?'의 질문에 대한 응답 결과인 남자의 62.9%, 여자의 50.0%가 '건강함'; 남자의 26.0%, 여자의 37.2%가 '병은 없는 것 같으나 건강한 것 같지는 않음'의 결과와 반대로 나타났다.

이유를 생각하면 남성이 여성보다 비교적 자신의 건강에 대하여 '나쁜 편' '힘든 편'의 인식과 건강염려가 더 많다. 남성이 건강상태가 어떻게 되는 것이 직장에서 계속 잘 있는지와 큰 관계가 있다고 생각한다.

6) 본 연구의 결과는 독립변수(조직 몰입, 직무만족, 활성화 정도, 여가 및 취미 활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 성별에 따라 차이가 났는데 구체적 내용을 위에서 설명해놓았다.

7) 본 연구의 결과는 독립변수(조직 몰입, 직무만족, 활성화 정도, 여가 및 취미 활동, 건강상태)와 직장행복감의 관계는 연령층에 따라 차이가 났다는 것을 밝혔으니 가설 7도 채택되었다.

차이분석을 통하여 연령층($p=.058$)이 표준 수치보다 약간 크므로 Cameron P 및 Campbell A의 연구결과 '행복에 대한 나이의 효과는 거의 없다고' 한 보고와 비슷하게 나왔다. 또한 2005년 3월 글로벌 리서치의 직장행복감에 대한 조사에서는 20대(70.6점)가 가장 높았고 30대(68.2점), 40대(64.2점), 50세 이상(62.2점)으로 나이가 들수록 행복지수가 떨어지는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 20대($3.30 \pm .374$), 30대($3.23 \pm .409$), 40대($3.17 \pm .464$), 50대($3.28 \pm .412$) 나타났으니 차이가 크지 않고 나이가 들수록 행복감이 떨어지는 것 이 아니라고 밝혔다.

제 2 절 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구에서 중국인 직장인의 행복감이 중심으로 연구를 했으며 제한점이 다음과 같다.

첫째, 연구대상이 중국이라서 아시아국가 직장인 전체의 직장행복감의 상황 을 파악할 수 없다. 또한 중국에서 조사하는 지역이 남부, 중부, 북부만 있으니 동부, 서부에 대한 자료를 제공이 못한다.

둘째, 연령층이 50대까지만 설문 조사를 했으니 60대 직장인들의 행복감에 대한 연구를 못 한다. 또한 20~25세, 25~30세 이렇게 5세 간격으로 하면 결과가 다를 수도 있다.

셋째, 마지막으로 비교연구를 했을 때는 종속변수는 평균법으로 분석하는 것이다. 그래서 각 독립변수와 직장행복감은 긍정적 관계가 있을 경우에는 자세히 어떤 차원에게 관계가 어떻게 되는지를 알 수 없고 긍정적 관계가 없을 경우에 는 구체적 차원마다 긍정적 관계가 있는지 없는지를 확인할 수 못 한다.

중국 및 한국은 둘 다 아시아 국가인데 한국은 자본주의 국가며 중국은 사회 주의 국가니까 비교분석을 하면 의미가 있을 거라고 생각하고 또한 사회문화차 이 및 조직문화를 가입 시키면 더 유의미라고 생각한다. 또한 중국·한국·미국 3국간의 비교연구를 할 필요가 있다. 한국과 미국은 자본주의 사회지만 사회 전 통이 다르니 차이 연구를 할 가치도 있다.

【참 고 문 헌】

1. 국내문헌

- 고민정. (2003). 주5일과 주6일 사무직 근로자의 여가활동, 스트레스 및 삶의 질 수준비교. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김왕배. (1995). 한국 근로자의 삶의 질: 사회의식과 생활만족을 중심으로. 『연세대학교 사회발전연구소』, 창간1호, pp.107-138.
- 김원형. (2009). 『조직성과와 행동의 이해』. 서울: 시그마프레스.
- 김홍길. (2010). 조직웰빙(OWB)의 개념화와 척도 개발에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 17(4), p.343.
- 노 위. (2009). 직장선택요인이 직무몰입에 미치는 영향, 영남대학교 대학원 석사학위논문.
- 노종회. (2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 『교육행정학연구』, 19(2), pp.163-176.
- 매일경제신문. (2012). 1월 28일, 2012년 올해 다보스 포럼의 새 화두는 '행복'.
- 박회자. (2001). 직무스트레스와 직무만족도의 관계연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 배문조, 전귀연. (2006). 개인변인, 심리변인, 직업변인관련변인이 은퇴기대에 미치는 영향. 『대한가정학회지』, 44(12), p.3.
- 성태제. (1995). 『문항반응이론입문&현대 기초 통계학의 이해와 적용』, 서울: 교육과학사.
- 송지준. (2008). 『SPSS/AMOS 통계분석방법』. 서울: 21세기사.
- 양호인. (2012). 근로자의 삶의 질 결정요인에 관한 연구, 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 오택섭. (1998). 『사회과학 테이터분석방법』. 서울: 나남.

- 우종민. (2004). 직무스트레스와 정신건강. 『학술대회발표자료집』, 9(11), pp.51-52.
- 원태연, 정성원. (2010). 「통계조사분석」, 서울: 한나래아카데미.
- 이명신. (1997). 근로자의 주관적 삶의 질과 그 영향요인. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 이복임, 정혜선. (2011). 근로자의 삶의 질 예측 모형. 『산업간호학회지』, 20(1), pp.35-45.
- 임희섭. (1996). 삶의 질의 개념적 논의. 『한국행정연구』, 5(1), pp.5-18.
- 정은경. (2000). 병원근로자의 건강증진 생활양식이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 채서일. (2001). 『사회과학조사방법론』. 서울: 학지사.
- 최수찬, 박해웅. (2005). 근로자의 사회정서적 문제가 스트레스와 우울 및 자아존중감에 미치는 영향 연구. 『한국사회복지학』, 57(4), pp.177-196.
- 최현철. (2010). 『사회통계방법론』. 서울: 나남.
- 한덕웅. (1987). 『조직행동의 동기이론』. 서울: 법문사.

2. 국외문헌

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J. Occup. Psychol.*, 63, pp.1-18.
- Cameron, P. (1995). Mood as an indicant of happiness: Age, social, and situational differences. *Journal of Counseling and Clinical Psychologist*, 31, pp.117-124.
- Campbell, F., & Saucer, W. J. (1976). Life satisfaction in the United States. *Social Forces*, 2, pp.117-124.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), pp.169-191.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- _____. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, pp.14-23.
- Meyer, P. J., & Allen, J. N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- _____. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a general model. *Hum. Res. Manage. Rev.*, 11, pp.299-326.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, pp.719-727.
- _____. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, pp.1069-1081.
- _____. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, pp.1-28.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness : Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), p.91.

- 徐婷,王益宝. (2011). 『员工幸福感研究综述[J]』. 期, 现代物业(中旬刊).
- 刘小平, (2003). 『组织承诺影响因素比较研究[J]』. 管理科学.
- 凌文辁, 张叶灿, 方利洛. (2002). 『中国职工组织承诺结构模型研究[J]』. 管理科学学报.
- 姜丽. (2007). 『心理幸福感对学业成就的影响机制初探[J]』. 《福建高教研究》, 第6期.
- 苗元江. (2009). 『心理学视野中的幸福：幸福感理论与测评研究』. 天津人民出版社.
- 王芳, 陈福国. (2005). 『主观幸福感影响因素[J]』. 中国行为医学科学.
- 陆洛. (1998). 『中国人幸福感之内涵：测量及相关因素探讨』. 国家科学委员会研究会刊：人文与社会科学.

3. 기타

www.mk.co.kr – 매일경제신문

【부 록】

설문지(한국어)

직장 행복감에 관한 설문조사

본 설문지는 직장행복감에 관한 연구에 필요한 자료를 얻기 위하여 작성되었습니다.

설문지를 통해 얻어진 자료는 연구목적으로만 사용될 것임을 약속드립니다. 질문에 대한 응답은 정답이 없으므로 귀하의 느낌을 솔직하게 한 문항도 빠짐없이 답변해 주시면 감사하겠습니다.

바쁘신 시간에 설문에 응해 주신 것을 진심으로 감사드리며, 귀하 하시는 일에 무궁한 발전이 있기를 진심으로 기원 드립니다.

2013년 4월

지도교수: 한성대학교 경영학부 차종석 교수님

연구자: 한성대학교 경영대학원 경영관리학과 허사

연락처: 82) 010-2298-4288

E-mail: xusi@uchonkid.com

1. 아래 항목은 직장행복감에 관한 질문입니다. 각 항목에 대해 평소 귀하의 생각에 부합되는 번호에 체크(○, ✓)해 주시기 바랍니다.

		전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	
긍정적 인간관계 관계	내가 이야기하고 싶을 때 말 할 수 있는 사람들이 내 주위에는 많다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 가족 또는 친구들과 개인적인 대화를 즐긴다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 내 걱정을 나눌 수 있는 친구가 많지 않기 때문에, 자주 외로움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤	
	대부분의 사람은 나보다 더 많은 친구를 가지고 있다고 생각된다.	①	②	③	④	⑤	
	주위 사람들은 내가 함께 시간을 공유할 수 있는 편안한 사람으로 인정한다.	①	②	③	④	⑤	
	주위 사람들은 나를 사랑스럽고 친근한 사람으로 생각한다.	①	②	③	④	⑤	
삶의 목적	나는 친구들을 신뢰하고, 친구들도 나를 신뢰하고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 미래의 계획을 세우고, 그 계획을 실현하기 위해 일하는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤	
	나의 일상적인 활동은 종종 의미가 없고 하찮은 것으로 보인다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 내가 스스로 설정한 계획을 실시하는데 적극적인 사람이다.	①	②	③	④	⑤	
	미래에 대한 생각은 문제를 가져오기 때문에 나는 현재에 집중하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 인생에서 성취하고자 하는 것에 좋은 느낌을 갖고 있지 않다.	①	②	③	④	⑤	
자아수용	나는 내 인생에서 해야 할 일들을 잘 하고 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 내 목표를 설정하고 있지만, 지금은 그것이 시간 낭비처럼 보인다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 대부분의 사람들이 나보다 인생의 더 많은 것을 얻고 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤	
	일반적으로 나는 자신감 있고 나 자신에 대해 긍정적이다.	①	②	③	④	⑤	
	나는 친구나 지인들과 나를 비교할 때, 내 자신에 대해 좋은 느낌을 가진다.	①	②	③	④	⑤	
		나 자신에 대한 태도는 대부분의 사람들이 자신에 대해 느끼는 것보다 긍정적이지 않은 것 같다.	①	②	③	④	⑤
		나는 과거에 실수를 하긴 했지만, 지금까지 모든 일에 최선을 다했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

내 과거는 성공과 실패가 있었지만, 나는 그것을 다시 바꾸고 싶지는 않다.	①	②	③	④	⑤
여러 측면에서 내 인생의 성취에 대해 나는 실망스럽다.	①	②	③	④	⑤



		전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
자 율 성	내가 내리는 결정은 다른 사람이 하고 있는 일에 영향을 받지 않는다.	①	②	③	④	⑤
	내 의견이 일반적인 합의에 반하더라도 나는 내 의견에 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤
	나는 다른 사람이 나를 어떻게 생각 할까를 걱정하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
	나는 친구나 가족이 동의하지 않으면, 결정한 마음을 종종 바꾼다.	①	②	③	④	⑤
	대부분의 사람들의 의견에 반대되는 경우에도 나는 내 의견을 표명하는 것을 두려워하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
	내 자신에 대해 만족하는 것이 다른 사람들로부터 인정받는 것보다 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤
	논쟁이나 논란이 있는 사항에 대해 내 의견을 말하는 것은 어렵다.	①	②	③	④	⑤
생활 관 리	전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	
	나는 내 시간을 잘 다룰 수 있으므로 내가 할 일을 제시간에 잘 해낸다.	①	②	③	④	⑤
	나는 내가 책임지는 일에 종종 압도되는 느낌을 받는다.	①	②	③	④	⑤
	나는 나의 일상생활의 많은 책임을 잘 관리한다.	①	②	③	④	⑤
	나는 내 주위의 사람과 지역 사회에 잘 어울리지 못한다.	①	②	③	④	⑤
	나는 내 인생을 만족스럽게 관리하는데 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
	내 취향에 맞게 내 라이프 스타일을 만들어 가고 있다.	①	②	③	④	⑤
개 인 성 장	전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다	
	나는 내 시야를 넓힐 수 있는 활동에 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
	나는 성장하면서 인간으로서 많은 것을 개발하고 있다는 느낌을 가진다.	①	②	③	④	⑤
	성장에 대해 생각하면, 나는 오랫동안 인간으로서는 많이 개선되지 않았다.	①	②	③	④	⑤
	나는 자신과 세계에 대해 도전하는 새로운 경험을 가지는 것이 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	나는 새로운 방법을 시험하기보다 지금 방식 그대로가 좋다.	①	②	③	④	⑤
	나는 나의 오래된 방식을 바꿔야 하는 새로운 상황을 즐기지 않는다.	①	②	③	④	⑤
	늙은 개에게 새로운 재주를 가르칠 수 없다는 속담은 맞는 말이다.	①	②	③	④	⑤

2. 아래 항목은 조직몰입에 관한 질문입니다. 각 항목에 대해 귀하의 생각과 가장 부합하는 번호에 체크(○, ✓)해 주시기 바랍니다.

		전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 가능하면 회사에서 정년까지 근무하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 회사의 직원들이 마치 가족 같다는 느낌을 가끔 가진다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 회사의 문제가 마치 내 자신의 문제인 것처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 회사에 대해 정서적인 애착을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 회사의 직원들에 대해 깊은 동료애를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
		전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	내가 이직하지 않는 이유는 지금까지 쌓아온 것(봉급, 직위, 연금 등)을 포기할 수 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 회사를 당장 떠나기로 결정한다면 내 삶의 많은 부분에 지장이 있을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 회사를 떠나지 않은 이유는 급여조건이 유리하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 회사를 떠나지 않은 이유는 회사보다 더 좋은 직장을 찾을 수 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 회사에서 계속 근무하는 가장 큰 이유는 회사의 근로조건이 매우 좋기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
		전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	내가 회사에서 계속 근무하는 가장 큰 이유는 충성심이나 도덕적 의무감 때문이다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 회사에서 계속 근무하고 싶은 이유는 회사의 가치관이 나와 일치하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 회사에 대한 주인의식을 갖과 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 지금 회사를 떠난다면 일종의 죄책감을 느낄 것 같다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 회사로부터 많은 혜택을 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음 항목들은 직무만족에 관한 질문입니다. 각 항목에 대해 귀하의 생각에 가장 부합하는 번호에 체크(○, ✓)해 주시기 바랍니다.

		전혀 아니다	아니다	보통이 다	약간 그렇다	그렇다
1	내가 하는 일에 대해 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	급여 수준에 대해 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	승진/승급 기회에 대해 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
4	상사와의 관계에 대해 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5	동료와의 관계에 대해 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	경력개발 기회에 대해 만족하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음 항목들은 귀하가 직장생활에서 느끼는 활성화 정도에 관한 질문입니다. 각 항목에 대해 귀하의 느낌에 가장 부합하는 번호에 체크(○, ✓)해 주시기 바랍니다.

		전혀 아니다	아니다	보통이 다	약간 그렇다	그렇다
1	나는 직장에서 활동적이고 열정적으로 일한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내 업무를 정열적으로 수행한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 근무시간에 에너지가 넘친다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 활력 있게 업무를 완수한다.	①	②	③	④	⑤

5	아침에 출근할 때 나는 활기차게 하루를 시작한다.	①	②	③	④	⑤
6	일할 때 나는 매우 즐거움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	회사에서 일하는 것은 나에게 좋은 에너지를 준다.	①	②	③	④	⑤
8	일할 때 나는 생동감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

5. 다음 항목들은 귀하가 직장생활에서 느끼는 여가 및 취미활동에 관한 질문입니다. 각 항목에 대해 귀하의 느낌에 가장 부합하는 번호에 체크(○, √)해 주시기 바랍니다.

		전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	그렇다
1	나는 여가 및 취미활동을 통행 시간을 건전하게 이용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 여가 및 취미활동을 생활의 활력소가 된다.	①	②	③	④	⑤
3	여가 및 취미활동 시간을 통하여 나는 나의 일에 대한 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	시간과 경제력이 허락한다면 새로운 여가 및 취미활동을 더 많이 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤

6. 다음 항목들은 귀하가 직장생활에서 느끼는 건강상태에 관한 질문입니다. 각 항목에 대해 귀하의 느낌에 가장 부합하는 번호에 체크(○, √)해 주시기 바랍니다.

		전혀 아니다	아니다	보통 이다	약간 그렇다	그렇다
1	나의 건강상태는 양호하다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 건강유지를 위해 정기적으로 건강검진을 받는다.	①	②	③	④	⑤
3	몸에 이상이 생기면 즉시 병원에 간다.	①	②	③	④	⑤
4	건강에 대해 주위 사람들과 자주 정보를 주고받는다.	①	②	③	④	⑤

마지막으로 귀하가 속한 회사 및 귀하의 특성에 관한 질문입니다:

1. 귀 회사에는 몇 명의 종업원?

- ① 10명 미만
- ② 10~46명
- ③ 50~249명
- ④ 250~999명
- ⑤ 1000~4999명
- ⑥ 5000명 이상

2. 귀 회사는 어떤 산업?

- ① 농업, 임업, 수산업
- ② 건설업
- ③ 제조업
- ④ 도매업
- ⑤ 소매업
- ⑥ 수송 및 물류 산업
- ⑦ 정보 산업

⑧ 금융 및 보험

⑨ 수박, 음식

⑩ 교육 서비스

⑪ 기타

3. 귀하의 성별은? 남성 / 여성

4. 귀하가 나이는?

① 20세~29세

② 30세~39세

③ 40세~49세

④ 50세~59세

5. 귀하가 결혼 상태는?

① 미혼

② 이혼

5. 귀하가 살고 있는 곳을 가장 잘 설명하는 문구는?

① 일선 도시

② 이선 도시

③ 삼선 도시

6. 귀하가 살고 있는 지역은? _____

7. 귀하의 최종 학력은?

① 중졸

② 고졸

③ 전문대졸

④ 4년제 대졸

⑤ 석사

⑥ 박사 이상

8. 귀하의 지난해(2012) 월급은? (중국 돈)

- ① 2000 이하
- ② 2000~2500
- ③ 2500~3000
- ④ 3000~3500
- ⑤ 3500~4000
- ⑥ 4000~4500
- ⑦ 4500~5000
- ⑧ 5000~6000
- ⑨ 6000~7000
- ⑩ 7000 이상

9. 귀하가 현재 회사에 근무 몇 년째?

- ① 1~3년
- ② 3~5년
- ③ 5~10년
- ④ 10~15년
- ⑤ 15~20년
- ⑥ 20년 이상

10. 귀하가 지금까지 승진이 몇 번?

- ① 무
- ② 1번
- ③ 2번
- ④ 3번
- ⑤ 3번 이상

----- 설문에 끝까지 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

설문지(중국어)

职场满意度调查问卷

此调查问卷是为获取毕业论文所需资料而制,旨在研究公司员工的职场幸福感.

在此保证通过该问卷取得的一切信息只用于学术统计分析.本调查希望了解员工的真实想法,所有问卷题目都是个人的主观意见没有准确答案.对于繁多的问题您可能会感到枯燥,但烦请您务必仔细阅读后逐题认真作答.

非常感谢您在百忙中的积极配合并祝愿您及家人万事如意!

2013 年 4 月

指导教授: 汉城大学 经营学部 车鍾碩 教授

研究者: 汉城大学 经营大学院 经营管理学 许思

联系方式: 82) 010-2298-4288

E-mail: xusi@uchonkid.com

1. 职场幸福感

请根据您的真实想法找出最符合项并用(○ / √)作答.

		完全不符合	不符合	普通	大致符合	非常符合
自 主 性	我的决定通常不受他人正从事事情的影响.	①	②	③	④	⑤
	即使异于常理,我对自己的意见仍有信心.	①	②	③	④	⑤
	我比较在意他人对自己的看法.	①	②	③	④	⑤
	我经常会因为家人或朋友的反对而改变决定.	①	②	③	④	⑤
	即使大部分人反对,我仍不惧于表明自己的意见.	①	②	③	④	⑤
	我认为自我满足比获得他人认可更为重要.	①	②	③	④	⑤
掌 握 环 境	争论或有争议的事项时,我很难表达出自己的意见.	①	②	③	④	⑤
		完全不符合	不符合	普通	大致符合	非常符合
	我能处理好时间,按时完成工作.	①	②	③	④	⑤
	我经常感到对负责的事情力不从心.	①	②	③	④	⑤
	我能支配好自己的日常生活并对自己的行为负责.	①	②	③	④	⑤
	我无法很好的适应周围的人与事.	①	②	③	④	⑤
个 人 成 长	我感觉很难做到让生活尽善尽美.	①	②	③	④	⑤
	我正在创造符合自己兴趣爱好的生活方式.	①	②	③	④	⑤
	我能管理好个人财务及处理好个人事务.	①	②	③	④	⑤
		完全不符合	不符合	普通	大致符合	非常符合
	我对能够开阔视野的活动并不感兴趣.	①	②	③	④	⑤
	我感觉自己在成长过程中,不断地发掘潜能.	①	②	③	④	⑤

式。					
我觉得俗语“朽木不可雕”是正确的.	①	②	③	④	⑤

		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
积 极 的 人 际 关 系	我周围有很多可以倾诉的人.	①	②	③	④	⑤
	我乐于与家人和朋友交流对话.	①	②	③	④	⑤
	我经常因为身边缺乏排忧解难的朋友而感到无助.	①	②	③	④	⑤
	我认为大部分人都比自己的朋友多.	①	②	③	④	⑤
	周围的人都认为我是个很好相处的人并乐于与我相处.	①	②	③	④	⑤
	周围的人都认为我是个重情重义,可爱的人.	①	②	③	④	⑤
	我与朋友互相信任.	①	②	③	④	⑤
生 活 目 标		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
	我对未来有计划,并乐于为实现该计划而努力.	①	②	③	④	⑤
	我的日常活动常常显得微不足道,没有意义.	①	②	③	④	⑤
	我是一个积极执行已定计划的人.	①	②	③	④	⑤
	我倾向于关注当下,因为未来总是充满变数.	①	②	③	④	⑤
	我并没有明确的生活目标.	①	②	③	④	⑤
	我感觉正在很好的完成该做的事情.	①	②	③	④	⑤
自 我 接 纳	我曾经为自己设定目标,但现在看起来就是浪费时间.	①	②	③	④	⑤
		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
	我觉得好像大部分人在人生中都比我得到的更多.	①	②	③	④	⑤
	一般来说,我自信并对自己持肯定的态度.	①	②	③	④	⑤
	在与朋友或熟人做比较时,我自我感觉良好.	①	②	③	④	⑤
	我对自己的态度可能并不像大多数人一样积极.	①	②	③	④	⑤

虽然也有过失误,但我感觉至今做的每件事都有竭尽全力.	①	②	③	④	⑤
过去有成功,有失败,但我未想过去改变它们.	①	②	③	④	⑤
在很多方面,我对人生的所得感到失望.	①	②	③	④	⑤

2. 组织投入

请根据您的真实想法找出最符合项并用(/)作答.

		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
1	可能的话,我想在公司做至退休.	①	②	③	④	⑤
2	我偶尔感觉公司的职员们如家人一般.	①	②	③	④	⑤
3	我感觉公司的事就是我的事.	①	②	③	④	⑤
4	我对公司存有感情.	①	②	③	④	⑤
5	我感觉到公司同事之间存在感情.	①	②	③	④	⑤
		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
6	我至今未辞职是因为无法放弃多年的累积(如:职位,人际关系,年终奖金等)	①	②	③	④	⑤
7	若立马离开公司,会对我的生活造成困扰.	①	②	③	④	⑤
8	我因为相对满意的工资待遇而未选择辞职.	①	②	③	④	⑤
9	我因为尚未找到更合适的单位而未选择辞职.	①	②	③	④	⑤
10	优越的工作条件是我留在现公司最大的理由.	①	②	③	④	⑤
		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
11	我继续留在现公司最大的理由是出于忠心或道德义务感.	①	②	③	④	⑤
12	我想继续在公司工作是因为自己与公司的价值理念一致.	①	②	③	④	⑤
13	我属于对公司有主人翁意识的员工.	①	②	③	④	⑤

14	我若现在离开公司,会觉得好像有种内疚感.	①	②	③	④	⑤
15	我觉得可以从公司得到很多实惠.	①	②	③	④	⑤

3. 职务满意度

请根据您的真实想法找出最符合项并用(/)作答.

		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
1	工作中我比较满意自己做的事.	①	②	③	④	⑤
2	我对工资待遇比较满意.	①	②	③	④	⑤
3	我对升职/加薪的机会比较满意.	①	②	③	④	⑤
4	我比较满意与上司的关系.	①	②	③	④	⑤
5	我比较满意与同事间的关系.	①	②	③	④	⑤
6	我比较满意公司提供给我丰富阅历,锻炼提高的机会.	①	②	③	④	⑤

4. 活跃程度

请根据您的真实想法找出最符合项并用(/)作答.

		完全 不符合	不符合	普通	大致 符合	非常 符合
1	我在公司办事积极,充满热情.	①	②	③	④	⑤
2	我较为积极地执行自己分内事.	①	②	③	④	⑤
3	我在工作时间精力充沛.	①	②	③	④	⑤
4	我较有活力地完成业务.	①	②	③	④	⑤
5	我每天早晨上班时会活跃的开始一天的工作.	①	②	③	④	⑤
6	我很愉悦地工作着.	①	②	③	④	⑤

7	在公司工作给予我正能量.	①	②	③	④	⑤
8	工作中我感觉充实生动.	①	②	③	④	⑤

5. 休闲及兴趣活动

请根据您的真实想法找出最符合项并用(/)作答.

		完全不符合	不符合	普通	大致符合	非常符合
1	通过参加休闲及兴趣活动我可以充分地消磨时间.	①	②	③	④	⑤
2	我的休闲及兴趣活动能在生活中赋予我活力.	①	②	③	④	⑤
3	通过参加休闲及兴趣活动使我感到工作有意义.	①	②	③	④	⑤
4	若时间和经济允许,我希望进行更多的休闲及兴趣活动.	①	②	③	④	⑤

6. 健康状况

请根据您的真实想法找出最符合项并用(/)作答.

		完全不符合	不符合	普通	大致符合	非常符合
1	我的健康状况良好.	①	②	③	④	⑤
2	我会做定期的身体检查来维持身体健康.	①	②	③	④	⑤
3	身体若有不适我会立即就医.	①	②	③	④	⑤
4	我会经常和周边的人交流健康资讯.	①	②	③	④	⑤

最后是关于您所属公司及个人特性的相关问题：

1. 贵公司员工数? (包含所有分公司或海外分部等组织)

- ① 未满10名
- ② 10~46名
- ③ 50~249名
- ④ 250~999名
- ⑤ 1000~4999名
- ⑥ 5000名 以上

2. 贵公司从事下列哪种产业?

- ① 农业, 林业, 水产业
- ② 建筑业
- ③ 制造业
- ④ 批发业
- ⑤ 零售业
- ⑥ 运输及物流业
- ⑦ 信息产业
- ⑧ 金融及保险业
- ⑨ 住宿及餐饮业
- ⑩ 教育服务
- ⑪ 其它

3. 您的性别?

- ① 男
- ② 女

4. 您的年龄?

- ① 20~29岁

- ② 30~39岁
- ③ 40~49岁
- ④ 50岁~59岁

5. 您的婚姻状况?

- ① 未婚
- ② 已婚

6. 您的居住城市属于下列哪一种?

- ① 一线城市
- ② 二线城市
- ③ 三线城市

7. 您具体现居于哪个省份或直辖市? _____

8. 您的最终学历?

- ① 初中毕业
- ② 高中毕业
- ③ 大专毕业
- ④ 4年制 大学毕业
- ⑤ 硕士
- ⑥ 博士及以上

9. 您去年(2012)的月收入如何?

- ① 2000 以下
- ② 2000~2500
- ③ 2500~3000
- ④ 3000~3500
- ⑤ 3500~4000

- ⑥ 4000~4500
- ⑦ 4500~5000
- ⑧ 5000~6000
- ⑨ 6000~7000
- ⑩ 7000 以上

10. 您的工作年限?

- ① 1~3年
- ② 3~5年
- ③ 5~10年
- ④ 10~15年
- ⑤ 15~20年
- ⑥ 20年以上

11. 您的职位?

- ① 一般员工
- ② 基层管理人员
- ③ 中层管理人员
- ④ 高层管理人员

12. 您目前为止已升职次数?

- ① 无
- ② 1次
- ③ 2次
- ④ 3次
- ⑤ 3次以上

----- 衷心感谢您对该研究的支持与协作.

ABSTRACT

A Study on the Happiness of Chinese Working Life

Si, Xu

Major in Business Management

Dept. of Business Administration

Graduate School of Business Administration

Hansung University

The researcher has experienced many part-time jobs during her studying abroad in korea, many kinds of feeling was formed over the working times. Now the researcher who will graduate at once then going to work in china. so she is anxious to know how chinese work euphoria is and recently as the work euphoria has begun to be attent, that's why she do the research. The work euphoria brings what's element and draws distinction of sex, an age group to research the work euphoria's differences through the statistical analysis.

The researcher makes the study with chinese who work in the south, in the north, in the central or in the east, the a subject of debates are agriculture, fisheries, educational facilities, whole·sal·ing, shop·keep·ing etc fields inclusion. The research subjects are who have working more than 1 year in one company and amongst an age group between 20s and 30s. It meas interns is not be incuse. By the allocated sample abstraction, the researcher takes advantage of the Internet survey investigation tools to

distribute the questionnaires of company workers in the chinese the south(Shanghai, hunan province, guangdong province, jiangsu province), in the north(liaoning province, Beijing, shandong province), in the central(henan province, hubei province, anhui province) and pickup them. Because collection amount is so much to the researcher taken the survey go to china with 3 weeks.

【Key Word】 working life, happiness

