

행복이 미래 수입과 직업수행에 미치는 영향*

구 재 선

중앙대학교 교양학부대학

서 은 국†

연세대학교 심리학과

한국사회에서 행복한 사람들이 직업적으로 어떠한 성과를 나타내는지 검토했다. 행복을 주관적 안녕감(subjective well-being)으로 정의하고 두 개의 종단 자료를 분석한 결과, 행복한 사람들은 불행한 사람들보다 직업수행의 주관적, 객관적, 사회적 지표들에서 더 우수한 수행을 보였다. 구체적으로 긍정적 정서를 자주 경험하는 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 8개월 후에 자신의 직업에 대해서 더 긍정적으로 생각하고, 이직의도가 낮았으며, 더 성실히 일하고, 스스로 만족할만한 성과를 달성했다(연구 1). 또한 자신의 삶에 만족하는 사람들은 4년 후에 근로소득과 조직몰입도가 더 많이 증가했다(연구 2). 삶의 만족과 긍정적 정서의 이러한 효과는 인구학적 변인(연령, 성별, 직책, 교육기간)과 초기 직업 수행을 통제했을 때에도 유지되었다. 끝으로 직장 동료와 상사들은 행복해 보이는 근로자의 능력, 성품, 사회성에 대해서 더 호호적으로 평가했다(연구 1). 이러한 결과는 행복이 직업적 성공을 위한 원동력이 될 수 있음을 시사한다.

주요어 : 행복, 주관적 안녕감, 삶의 만족, 소득, 직업 수행

* 이 논문은 2009년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2009-328-B00087).

연구에 도움을 주신 ㈜ 태진, ㈜ 티제이팜, ㈜ 오엔케이, ㈜ 편한PH 임직원 여러분과 강오순 사장님께 감사드립니다.

† 교신저자: 서은국, 연세대학교 문과대학 심리학과, (120-749) 서울시 서대문구 신촌동 134

Tel: 02-2123-2435, E-mail: esuh@yonsei.ac.kr

한국 사회에서 스스로 행복하다고 생각하는 직장인은 드물다. 최근 한 조사에 따르면, 직장인의 18.7%만이 자신이 행복한 직장인이라고 응답했다(한겨레신문, 2013년 1월 3일자). 비록 한국인의 전반적인 행복도가 국가 경제 수준에 비해서 상당히 낮지만(Diener, Suh, Kim-Prieto, Biswas-Diener, & Tay, 2010), 직장인들이 일상생활 속에서 경험하는 행복감은 같은 연령대의 전업 주부나 자신보다 나이가 많은 노인들보다 더 낮았다(구재선, 서은국, 2011).

많은 직장인들이 행복하지 못한 현실은 우리 사회에 어떤 영향을 미칠까? 이에 대해 행복한-생산적 근로자 이론(happy-productive worker thesis)은 행복한 근로자들이 불행한 근로자보다 직업과 관련된 수행을 더 잘한다고 제안한다. 그러나 이 이론에 대한 초기 연구들은 대부분 행복과 직업수행의 관계에 대한 호소력 있는 결과를 제시하지 못했다. 예를 들어 74개의 선행 연구들에 대한 Iaffaldano와 Muchinsky(1985)의 메타분석에서 직무만족과 직업수행의 평균상관은 크지 않았고($r=+.17$), Veenhoven(1989) 또한 약한 정적 상관을 보고했다($r=+.15$). Judge, Thoreson, Bono와 Patton(2001)의 연구에서도 양적 메타분석에서는 $r=.30$ 의 관계를 보였으나, 7개 모델에 대한 질적인 방식의 리뷰에서는 어떠한 모델도 결정적인 확증이나 반증을 보이지 못했다.

학자들은 그 이유를 행복의 조작적 정의 방식에서 찾고 있다(Cropanzano, & Wright, 2001; Wright & Cropanzano, 2004; Wright, Cropanzano, Denney, & Moline, 2002; Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008). 전통적으로 행복한-생산적 근로자 이론에서 행복은 직무만족으로 정의되었다. 자신의 직업과 직무에 만족하는 사람이 더 생산적인 수행을 보인다고 가정한 것이다(예를 들면, Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge, 등, 2001). 그런데 직무 만족은 삶의 특정 영역에 대한 만족이기 때문에, 개인의 전반적 행복을 반영하지 못할 뿐 아니라 행복의 핵심 요소인 정서적 측면을 포함하지 못하고 있다. 실제로 전반적 직

무만족은 직무만족의 하위 항목보다 직업 수행과 더 높은 관련성을 나타냈으며(Judge, 등, 2001), 여러 행복의 지표들(직무만족, 직장생활의 질, 삶의 만족, 특성 및 상대적 정서)을 비교했을 때에도 긍정적 정서는 직업적 생산성과 가장 밀접한 관련을 보였다(Zelenski 등, 2008).

이러한 견해에 따라 최근 행복을 보다 포괄적으로 정의하거나 조직에서 정서의 기능을 고찰한 연구들은 대부분 행복과 직업적 생산성간에 유의미한 관련성을 제시하고 있다. 예컨대 전반적인 삶의 만족도는 직업 수행, 직무 개입, 이직 의도에 영향을 주었고(Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012), 직무 만족이나 조직 개입 이상으로 직업적 수행을 예측했다(Jones, 2006). 정서 또한 마찬가지로 개인의 기질적, 상대적 정서는 직무수행, 의사결정, 팀 업무, 협상 등 직업 분야 전반에 걸쳐 긍정적 영향력을 갖고 있었다(Barsade, & Gibson, 2007; Boehm, & Lyubomirsky, 2008; Cropanzano, & Wright, 2001; Fisher, 2000; Zelenski 등, 2008).

삶의 만족과 정서적 행복은 모두 주관적 안녕감(subjective well-being)의 구성요소이다. 주관적 안녕감이란 행복에 대한 과학적 개념으로, 자신의 삶 전반에 대한 주관적 평가로 정의된다(Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). 이는 직무 만족보다 더 포괄적인 개념일 뿐 아니라 행복의 인지적 측면(삶의 만족)과 정서적 측면(긍정적 및 부정적 정서 경험)을 모두 반영한다. 이에 본 연구는 행복을 주관적 안녕감으로 정의하고, 그 하위 요소에 해당하는 삶의 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서가 근로자의 직업 생활과 직무 수행에 어떠한 영향을 미치는지 검토했다.

왜 행복한 사람이 더 생산적인가?

많은 학자들은 행복이 삶의 여러 영역에서 성공을 가져오는 이유를 긍정적 정서의 기능을 통해 설명하고 있다(Boehm & Lyubomirsky, 2008;

Fredrickson, 1998; 2001; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Staw, Sutton, & Pelled, 1994). 대표적으로 Fredrickson(1998; 2001)은 편안하고 안전한 환경에서 경험되는 긍정적 정서가 신체적, 인지적, 사회적, 심리적 자원을 형성함으로써 장기적으로 성장과 발전을 가져온다고 보았다. 이와 유사하게 Staw 등(1994)도 직업장면에서 근로자의 긍정적 정서 경험과 표현은 근로자의 인지 기능, 과업 능동성과 지속성, 그리고 대인관계를 향상시킴으로써 긍정적인 직업적 결과를 산출하게 한다고 하였다.

이러한 견해들을 종합하면, 긍정적 정서의 성공 유발 기제는 크게 동기적, 인지적, 사회적 측면에서 이해될 수 있다. 먼저 동기적 관점에 따르면, 긍정적 정서는 자신의 노력이 긍정적 결과를 가져온다는 신념과 기대를 향상시킨다(George & Brief, 1996). 이러한 낙관성으로 인해 긍정적 정서가 높은 사람은 우울한 사람보다 더 도전적인 목표를 설정하고, 더 열정적으로 관여하며, 어려움이 있을 때 포기하기보다 인내력을 갖고 더 오래 일을 지속할 수 있다(Seligman & Schulman, 1986; Wright, & Staw, 1999).

둘째로 인지적 측면에서 긍정적 정서는 주의와 사고의 폭을 넓히고, 정보들 간에 새로운 연결을 볼 수 있게 만든다(Fredrickson, 1998; 2001). 따라서 긍정적 정서가 높은 사람은 더 독창적이고 융통적인 사고를 할 수 있고(신민희, 구재선, 2010; Isen, Daubman, & Nowicki, 1987; Isen, Johnson, Mertz, & Robinson, 1985), 이로 인해서 혁신과 창의성이 강조되는 업무 환경에서 더 우수한 수행을 할 수 있다. 또한 긍정 무드에 있는 사람은 우울 무드에 있는 사람보다 더 효율적이고 빠른 문제 해결 전략을 사용하며(Isen & Mean, 1983), 이것이 업무 성과를 높일 수 있다. MBA 학생들을 대상으로 한 시뮬레이션 연구에서도 긍정 정서가 높은 학생들은 부정정서를 지닌 학생들보다 결정을 할 때 더 신중하고 더 많은 정보를 사용하며 다양한 결정 요소들 간의 상호 관계를 인식함으로써, 객관적 평가자들로

부터 더 정확하고 나은 의사결정을 하는 것으로 평가받았다(Staw & Barsade, 1993).

끝으로 행복한 사람들은 조직 생활의 대인관계적 측면으로 인해서 직업적으로 성공할 수 있다. 긍정적 정서가 높은 사람은 집단에서 인기가 있고(구재선, 이아롱, 서은국, 2009), 동료와 상사로부터 사회적 지원을 더 많이 받는다(Boehm & Lyubomirsky, 2008). 따라서 이들은 업무 수행 과정에서 쉽게 다른 사람의 도움을 받음으로써 높은 성과를 달성할 수 있을 뿐 아니라, 후광 효과(halo effect)로 인해 동료나 상사로부터 실제 수행보다 더 좋은 평가를 받을 수 있다(Alexander & Wilkins, 1982). 더욱이 행복한 사람들은 우울한 사람보다 남을 돕고(Isen & Levin, 1972), 조직 내에서 자신의 직무 요구 이상의 활동에 개입하는 경향이 있다(George & Brief, 1992). 이러한 조직 시민행동(organizational citizenship behavior)은 직장 동료나 상사들이 긍정적 정서가 높은 사람에게 우호적인 평가를 하게 만들 수 있다.

그러나 긍정적 정서가 모든 수행에 도움이 되는 것은 아닐 것이다. 선행 연구들에서 긍정적 무드가 유발된 사람은 논리적 추론 과제에서 충분한 시간이 있었음에도 불구하고 통계집단보다 저조한 수행을 보였고(Melton, 1995), 상관 추정 과제를 하는 동안 집중도가 낮았으며, 체계적이고 섬세한 처리를 하지 못하여 판단의 정확도가 더 낮았다(Sinclair, & Marks, 1995). Oaksford, Morris, Grainger와 Williams(1996)도 긍정적 정서는 과제와 무관한 처리를 촉진하여 연역적 추론과 합리적 계획을 요하는 과제의 수행을 저하시킨다고 보고한 바 있다. 이에 본 연구는 직업과 관련된 영역에서 정서적 행복을 포함한 주관적 안녕감이 어떠한 기능을 하는지 검토했다.

행복과 직업수행 관계에 대한 선행연구들

지금까지 연구들에서 근로자의 행복(삶의 만족과 정서 경험)은 직업에 대한 태도, 타인이 평

가한 직무 수행, 그리고 객관적 직업 성과와 관련이 있는 것으로 나타났다. 먼저 직업 태도의 측면에서 긍정적 정서가 높은 근로자는 자신의 직업을 더 의미 있고 긍정적인 방식으로 기술하고(Staw 등, 1994), 자신의 직업에 더 만족했다(Connolly & Viswesvaran, 2000). 특히 대학 신입생 시기의 긍정적 정서성(쾌활함)은 19년 후 직무 만족을 예측함으로써 정서적 행복의 효과가 상당히 오랜 시간동안 지속되는 것이 확인되었다(Diener, Nickerson, Lucas, & Sandvik, 2002). 또한 자신의 삶에 만족하는 근로자는 조직 개입 수준이 높고 이직 의도가 낮았을 뿐 아니라(Erdogan 등, 2012), 실제로도 직장을 그만두는 경향이 더 적었다(Seligman & Schulman, 1986).

직업수행의 측면에서도 행복한 근로자들은 더 우수한 수행을 보였다. 근로자의 긍정적 정서성은 직장 상사가 평가한 직업수행과 정적인 관계가 있었고, 상태적 정서(무드)를 통제해도 여전히 직업수행을 예측했다(Wright, Cropanzano, & Meyer, 2004). 중단 연구들에서도 정서의 활동성 차원(정서 고갈)은 그 이후 측정된 상사의 수행평가를 예측하지 못했지만, 쾌차원 정서(긍정적 정서)가 높은 사람은 연령, 성별, 교육수준, 지능을 통제했을 때에도 18개월 후 상사로부터 업무의 양과 질, 창의력, 책임감 등의 측면에서 더 좋은 평가를 받았다(Staw 등, 1994; Wright, & Bonett, 1997; Wright & Staw, 1999).

행복한 근로자들은 직장 상사로부터 좋은 평가를 받을 뿐 아니라 실제 객관적 성과 또한 우수했다. 영업사원을 대상으로 한 일련의 연구들에서 긍정적 성향을 지닌 영업사원은 그렇지 않은 사람보다 더 높은 판매 성과를 보였고(Seligman & Schulman, 1986; Sharma, & Levy, 2003), 판매자의 정적 정서 표현은 고객의 점포 재방문 및 친구에게 점포에 대해 좋게 이야기할 의도를 증가시켰다(Tsai, 2001). 수행 실적에 따라 보수를 지급하는 과제 수행에 대한 Oswald, Proto와 Sgroi(2009)의 연구에서도 코메디 영상을 통해 긍정적 무드가 유발된 응답자는 통제집단

보다 12% 가량 높은 수행을 보인 반면에, 최근 2년간 나쁜 생활사건으로 불행한 사람들은 10% 가량 더 낮은 수행을 보임으로써 더 적은 보수를 받았다.

이렇듯 객관적 수입은 개인의 직업성과를 어느 정도 반영할 수 있다. 일반적으로 사람들은 높은 수입이 행복을 증가시킨다고 생각하지만, 선행연구들은 행복이 높은 수입을 가져오는 것으로 보고하고 있다. 중단연구들에서 행복한 청소년들은 대학 졸업 후 실직 기간이 짧았고, 성인이 되었을 때 돈을 더 잘 벌었다(Diener 등, 2002; Marks & Fleming, 1999). 또한 근로자의 긍정적 정서 경험과 표현은 연령, 성별, 교육, 지능, 그리고 초기 임금 수준을 통제했을 때에도 18개월 후의 임금을 예측했다(Staw 등, 1994). Graham, Eggers와 Sukhtankar(2004)는 보다 구체적인 잔차 행복(residual happiness: 자존감이나 통제감 등의 다른 변인으로 설명되지 않는 행복)이 1포인트 증가했을 때 5년 후 수입은 약 3% 증가한다고 보고했다. 삶의 만족의 경우도 마찬가지로, 22세에 1점 높은 삶의 만족은 29세에 \$2,000 더 많은 수입으로 이어졌으며, 이러한 효과는 인구학적 변인이나 형제군의 효과를 고정했을 때에도 유지되었다(DeNeve & Oswald, 2012). 반면에 슬픔은 조급함을 증가시키고 근시안적인 시각을 갖게 하여 금전적 손실을 초래했다. Lerner, Li와 Weber(2013)의 연구에서 실험 조작으로 슬픔이 유발된 사람들은 중립 조건보다 3개월을 기다려 더 많은 보상을 받는 대신에 즉각적인 보상을 받기 원했으며, 그로인해 13-34%의 금전적 손해를 보았다.

이상의 내용을 정리하면, 행복한 사람들은 불행한 사람들보다 직업수행의 주관적, 객관적, 사회적 지표들에서 더 우수한 수행을 보였다. 또한 이러한 결과는 횡단 연구 뿐 아니라 종단 및 실험 연구들에서 일관되게 나타났다. 그러나 이러한 연구들은 대부분 서구 사회에서 이루어졌기 때문에, 한국과 같은 집단주의 문화권에서는 일반화되지 않을 수 있다. 행복이나 긍정적 정

서는 집단주의 문화권보다는 개인주의 문화권 국가들에서 더 중요하게 여겨지는 가치이다. 미국인들은 동양인들보다 긍정적 정서의 바람직성을 더 높이 평가하는 반면에, 한국이나 중국과 같은 동양인들은 부정적 정서에 대해서 서양인들보다 더 수용적이며 더 많은 수의 부정적 정서들이 나름의 유용성을 갖고 있다고 평가한다 (Diener, Suh, Smith, & Shao, 1995; Eid & Diener, 2001; Sommers, 1984; Suh & Koo, 2008). 이와 같이 행복에 대한 가치와 규범이 문화권마다 상이하다면, 행복이 산출하는 결과 또한 문화마다 상이할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 한국 사회에서 행복한 사람들이 직업 장면에서 어떠한 수행과 성과를 나타내는지 검토했다. 그 과정에서 행복과 직업수행의 인과적 방향성을 규명하기 위해 종단적 연구 방법을 사용했으며, 과거 선행연구들이 직업 수행의 어느 한 측면(예를 들면, 상사의 평가 또는 수입)만을 제한적으로 측정했던 것과 달리 직업 수행에 대한 주관적 평가(자기보고된 직업성과), 객관적 평가(근로소득), 사회적 평가(근로자에 대한 상사와 동료의 평가)를 모두 포함했다.

연구 1

동일 업종의 3개 회사 근로자를 대상으로 행복과 직업 수행의 관계를 검토했다. 이를 위해서 약 8개월의 간격을 두고 근로자의 행복과 직업 수행을 2회에 걸쳐 측정했다. 2차시기에 측정된 직업 수행에는 근로자 자신의 주관적 직업 수행 평가 뿐 아니라 객관적 평가(월급여)와 사회적 평가(직장 상사 및 동료의 평가)를 포함했다. 그 후에 근로자의 초기 행복 수준이 인구학적 변인이나 초기 직업 수행을 통제했을 때에도 8개월 후의 직업 수행을 예측하는지 분석했다.

방 법

연구 대상

서울과 전주, 오산에 위치한 3개 회사 근로자를 대상으로 연구를 실시했다. 이들 회사는 동일 계통 제품(의약품) 판매를 주요 업무로 하고 있으며, 영업 등의 실적에 따라 매달 지급되는 급여에 일정 부분 차이가 나는 특징이 있다. 본 연구의 1차 설문에는 총 109명(남자 83명, 여자 24명, 성별 무응답 2명)이 참여했으며, 이 중에서 81명(남자 60명, 여자 20명, 성별 무응답 1명)이 다시 2차 설문에 응답했다. 최종 설문 응답자의 연령 범위는 19세에서 53세(평균 35.05세, 표준편차 8.60)였고, 모두 고등학교 졸업 이상의 학력이었다(고졸 19명, 대졸이상 62명). 직책은 평사원이 45명, 주임/대리 이상이 32명, 직책 무응답자 4명이었다.

측정 도구

1차 설문에서는 행복(주관적 안녕감), 인구통계학적 변인(연령, 성별, 학력, 직책), 그리고 기저선상의 직업 수행을 측정하고, 2차 설문에서는 직업 수행과 성과 관련 변인들을 측정했다.

행복은 주관적 안녕감의 하위 요소인 삶의 만족, 긍정적 정서, 부정적 정서(Diener, 1984)를 7점 리커트 척도로 측정했다. 삶의 만족은 국내에서 신뢰도와 타당도가 검증된 삶의 만족도 척도(satisfaction with life scale: SWLS)를 사용했으며(Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; 임남연, 이화령, 서은국, 2010), 본 연구에서 이 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .854로 양호했다. 긍정적 정서와 부정적 정서는 Diener 등(2009)의 SPANE 척도(Scale of Positive and Negative Experience)를 사용하여 측정했다. 본 연구에서 긍정적 정서와 부정적 정서 각 6문항에 대한 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .900과 .817이었다.

응답자의 직업적 수행은 직업 태도, 직무 수행에 대한 주관적 및 객관적 평가, 그리고 직장 상사와 동료들의 평가를 측정했다. 직업 태도에

는 이직 의도와 현재 직업 및 직장 대한 생각을 포함했다. 이직의도는 지난 한달 동안 사직이나 이직을 생각한 적이 있는지 여부를 예 또는 아니오로 응답하게 했다. 직업/직장에 대한 생각의 경우, 현재 직업이나 직장을 통해 생계 해결, 개인적 발전(승진, 출세, 명예획득 등), 사회 기여가 가능한지, 그리고 그 일을 하는 것이 좋은지를 묻는 4문항의 7점 리커트 척도로 구성했고, 본 연구의 1차, 2차 측정에서 신뢰도 계수(Cronbach α)는 각각 .792와 .832였다. 직무 수행에 대한 주관적 평가는 지난 한 해 동안 직장 생활에 최선을 다한 정도와 자신의 성과에 만족하는 정도를 묻는 2문항으로, 7점 리커트 척도로 측정했다. 또한 최근 3개월간 월평균 세전 급여를 객관적 직업 수행의 지표로 사용했다.

그밖에 응답자에 대한 다른 사람의 평가를 파악하기 위해서, 상사와 동료 평가를 측정했다. 상사평가의 경우는 응답자의 소속 부서장에게 해당 응답자의 업무 수행(성실성, 리더십, 회사에 대한 기여도)과 사회적 측면(대인관계, 이타성, 상사우대)을 7점 리커트 척도로 평가하게 했다. 동료 평가는 카리스마, 유머, 자기중심성 등 여러 특징들의 목록을 제시하고 소속 회사 내에서 그러한 특징을 지닌 직원 3명의 이름을 적게 한 후, 거명된 횟수로 측정했다. 상사평가와 동료평가는 평가자간 평정 차이와 소속회사 직원수에 차이가 있음을 고려하여 평가자 및 소속회사별 표준점수(Z score)를 사용했다. 직업 수행 중에서 직업태도 및 객관적 성과(월 급여)는 1차와 2차 설문에서 모두 측정했고, 주관적 성과 및 상사/동료 평가는 2차시기 측정에만 포함했다.

결 과

행복과 직무수행

먼저 1차시기에 측정된 행복과 1차 및 2차시기 직업 수행의 단순 상관관계를 검토했다. 그

표 1. 행복과 직업수행의 단순 상관 관계

	T1 주관적 안녕감		
	삶의 만족	긍정 정서	부정정서
T1 직업 태도	.494**	.473**	-.254**
T1 이직 의도	-.242*	-.319**	.464**
T1 월 급여	.270**	.156	-.183
T2 직업 태도	.464**	.517**	-.261*
T2 이직의도	-.114	-.317**	.138
T2 직장생활 성실성	.169	.348**	-.329**
T2 직장성과 만족도	.024	.244*	-.261*
T2 월 급여	.233*	.173	-.075

** $p < .01$, * $p < .05$

주. 이직의도는 양분점 상관계수임.

결과 표 1과 같이 1차시기 행복은 같은 시기에 측정된 직업 수행 뿐 아니라 8개월 후에 측정된 직업 수행과도 유의미한 관계가 있었다. 구체적으로 1차 측정시기에 정서적으로 행복한 사람은 2차시기에 긍정적인 직업태도를 갖고 있었고, 자신이 직장 생활에 성실히 임했다고 평가했으며, 직무 성과에 더 만족했다. 또한 1차시기에 긍정적 정서를 자주 경험한 사람은 8개월 후 이직 의사가 적었고, 1차시기에 삶에 만족한 근로자는 2차시기 월 급여가 더 높았다.

그러나 이러한 행복과 8개월 후 직업 수행의 유의미한 관계는 응답자의 연령, 성별, 직책과 같은 다른 안정적인 속성에서 비롯되었을 가능성이 있다. 예컨대 직장 내에서 직책과 급여수준이 높은 사람이 더 행복하다면, 이들은 8개월 후에도 여전히 직책과 급여가 높을 것이기 때문에 1차시기 행복과 2차시기 직업수행 간에 정적인 관련성이 나타났을 수 있다. 이에 측정된 인구학적 변인에 따라 행복과 직업수행에 차이가 있는지 분석했을 때, 연령이 높은 근로자일수록 삶의 만족($r = .299, p < .01$), 긍정적 직업태도(1차시기 $r = .352, p < .01$, 2차시기 $r = .253, p < .05$), 급여수준이 더 높았고(1차시기 $r = .615, p < .01$, 2차시

기 $r=.485, p<.01$), 1차시기에 측정된 이직 의도가 낮았다($r_{pb}=-.380, p<.01$). 성차의 경우, 남성이 여성보다 삶의 만족(남성평균=3.88, 여성평균=3.32, $F_{(1, 105)}=4.679, p<.05$)과 월급여(1차시기: $F_{(1, 102)}=14.511, p<.001$, 2차시기: $F_{(1, 74)}=8.187, p<.01$)가 더 높고, 직업 태도가 더 긍정적이었으며(1차시기: 남성평균=4.79, 여성평균=3.81, $F_{(1, 105)}=14.999, p<.001$, 2차시기: 남성평균=5.06, 여성평균=4.49, $F_{(1, 76)}=4.882, p<.05$), 1차시기에 측정된 이직의도가 더 낮았다($\chi^2=5.757, p<.05$). 직책의 경우, 관리직이 평사원보다 1차시기 직업태도가 더 긍정적이었고(평사원평균=4.39, 관리직평균=4.87, $F_{(1, 101)}=4.668, p<.05$), 이직의도가 낮았으며($\chi^2=6.114, p<.05$), 1차 및 2차시기에 월급여가 더 높았다(1차시기: $F_{(1, 99)}=37.848, p<.001$, 2차시기: $F_{(1, 71)}=18.669, p<.001$). 그러나 학력이 고졸인 근로자와 대졸이상인 근로자 간에는 행복과 직업수행에 유의미한 차이가 없었다.

이에 근로자의 연령, 성별, 직책과 초기 직업수행을 통제했을 때 행복이 여전히 8개월 후 직업수행을 예측하는지를 위계적 회귀분석을 통해서 검토했다. 그 결과, 표 2에 제시한 바와 같이, 2차시기 직업태도는 인구학적 변인과 1차시기 직업태도에 의해서 44.9% 설명되었고, 1차시기에 자신의 직업에 대해서 긍정적인 관점을 갖고 있는 사람들이 2차 시기에 직업태도가 긍정적이었다($\beta=.650, p<.001$). 그러나 2단계에서 행복(주관적 안녕감)의 3개 요소를 추가로 투입했을 때 설명력이 유의미하게 증가했으며($\Delta R^2=.088, p<.05$), 1차 측정 당시 높은 긍정적 정서가 이러한 증분에 기여했다($\beta=.280, p<.05$). 이직의도에 대한 로지스틱 회귀분석 결과도 이와 유사했다. 즉, 1차시기 이직의도와 인구통계학적 변인들을 통제했을 때에도 1차시기에 측정된 긍정적 정서는 8개월 후 낮은 이직의도를 유의미하게 예측했다($\beta=-1.621, p<.05$).

표 3은 직업수행에 대한 주관적 평가 및 월급여(객관적 수행)에 대한 위계적 회귀분석 결과

표 2. 8개월 후 직업태도와 이직의도에 대한 행복의 영향

	1단계	2단계
종속변인: T2 직업태도		
연령	.057	.053
성별	-.019	-.093
직책	-.027	-.030
T1 직업태도	.650***	.431**
T1 삶의 만족		.060
T1 긍정정서		.280*
T1 부정정서		-.129
R^2		.537
ΔR^2	.449	.088*
종속변인: T2 이직의도		
연령	.053	.081
성별	.004	-.974
직책	1.351	1.368
T1 이직의도	-2.019*	-1.597
T1 삶의 만족		-.010
T1 긍정정서		-1.621*
T1 부정정서		.210
-2 Log 우도	51.248	40.759
모형 χ^2	9.963*	20.451**

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

이다. 주관적 직업 수행 평가는 1차 시기에는 측정되지 않았기 때문에 1단계에 인구학적 변인만을 독립변인으로 투입했다. 그 결과 응답자의 연령, 성별, 직책은 자기보고된 직장생활 성실도와 직장성과 만족도 변량을 4.2%와 4.4% 설명했다. 그러나 2단계에 행복 변인들을 투입했을 때 설명변량은 각각 19.8%와 15.0%의 유의미한 추가적 증분을 보였다. 구체적으로 긍정 정서 경험 수준이 높은 사람이 낮은 사람들보다 8개월 후에 자신이 한 해 동안 직장생활에 열심히 임했다고 평가했고($\beta=.359, p<.05$), 직업성과에 더 만족했다($\beta=.408, p<.05$).

다음으로 객관적 업무 수행성과에 해당하는

표 3. 8개월 후 직업수행에 대한 행복의 영향

	T2 직장생활 성실성		T2 직장성과 만족도		T2 월급여	
	1단계	2단계	1단계	2단계	1단계	2단계
연령	.206	.122	.280	.240	-.147	-.151
성별	-.067	-.098	.110	.067	-.094	-.120
직책	-.080	-.061	-.075	-.049	.133	.141
T1 월급여	-	-	-	-	.864***	.888***
T1 삶의 만족		-.018		-.238		-.110
T1 긍정정서		.359*		.408*		.157
T1 부정정서		-.216		-.185		.152*
R^2	.042	.240	.044	.194	.770	.801
ΔR^2		.198**		.150*		.031*

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

월 급여에 대한 위계적 회귀분석을 실시했다. 그 결과 표 3과 같이, 1차시기 급여와 인구학적 변인은 8개월 후 급여의 개인차를 77% 설명했으며, 1차시기에 급여가 높은 사람들이 2차 시기에도 여전히 급여 수준이 높았다($\beta = .864$, $p < .001$). 그러나 2단계에 행복 변인들을 추가로 투입했을 때 2차시기 월 급여에 대한 설명력이 3.1% 유의미한 증분을 보였고, 1차 측정 당시 높은 부정적 정서($\beta = .152$, $p < .05$)가 이러한 증분에 기여했다. 부정 정서 중에서 어떠한 세부 정서가 급여 증가에 기여하는지 파악하고자 연령, 성별, 직책, 및 1차시기 급여를 공변인으로 통제하고 부분상관분석을 실시했을 때, 2차시기 급여와 유의미한 상관을 보인 부정적 정서 문항은 ‘두려운’($r_{\text{partial}} = .308$, $p < .05$), ‘불쾌한’($r_{\text{partial}} = .294$, $p < .05$), ‘나쁜’($r_{\text{partial}} = .256$, $p < .05$)으로, 이러한 정서를 자주 경험하는 사람이 8개월 후 급여가 더 많이 증가했다.

행복과 직장 내 평가

행복한 사람들이 직장 내에서 어떠한 평가를 받는지 검토했다. 직장 상사와 동료들은 근로자

의 연령, 성별, 직책에 따라 다른 평가를 할 수 있으므로 이러한 인구학적 변인을 통제한 부분상관 분석을 실시했다(표 4). 그 결과, 근로자에 대한 상사의 평가치들은 근로자가 스스로 보고한 행복과 유의미한 관계가 없었다. 그러나 상사들은 자신이 행복하다고 지각하는 근로자의 능력(성실성, 리더십, 회사에 대한 기여 정도)과 대인관계를 더 우호적으로 평가했으며, 상사가 행복하다고 지각하는 근로자는 긍정적 정서를 자주 경험하는 사람이었다($r_{\text{partial}} = .308$, $p < .05$).

행복한 사람에 대한 직장 동료들의 평가는 표 5에 제시했다. 삶에 만족하고 긍정적 정서 수준이 높은 근로자는 그렇지 않은 근로자들보다 같은 회사 동료들로부터 큰 인물이 될 사람이라는 긍정적인 평가를 받았고, 눈치가 빠르고, 동성 동료들에게 인기가 많다고 지각되었다. 또한 긍정정서를 자주 느끼는 근로자는 상사의 비위를 잘 맞추고, 이성 동료에게 인기가 많으며, 유머와 재치가 있다는 평가를 받았고, 부정적 정서를 적게 경험하는 근로자일수록 엉뚱하다는 평가를 더 많이 받았다. 한편 자기보고된 부정적 정서는 동료가 평가한 외로움($r_{\text{partial}} = -.364$, $p < .01$) 및 자기중심성($r_{\text{partial}} = -.239$, $p < .05$)과 유의

표 4. 행복과 상사의 평가 간 부분상관계수

	자기 보고된 행복			상사평정 행복
	삶의만족	긍정정서	부정정서	
성실성	-.047	.223	-.237	.356*
리더십	-.037	.029	.179	.399**
회사에 대한 기여	-.003	.187	-.084	.496**
상사우대	.047	.153	-.085	.253
대인관계	.077	.100	.229	.351*
이타성	.193	.039	.064	.266
행복	.188	.308*	.108	-

** $p < .01$, * $p < .05$,

주. 근로자의 연령, 성별, 직책을 통제한 부분상관계수임

표 5. 행복과 동료의 평가 간 부분상관계수

	자기보고된 행복			동료평정 행복
	삶의만족	긍정정서	부정정서	
큰 인물이 될 것 같음	.236*	.250*	-.041	.215*
카리스마(지배력) 있음	.005	.085	-.129	.226*
눈치 빠름	.227*	.275*	.017	.494**
상사 비위를 잘 맞춤	.211	.300**	-.074	.403**
남의 얘기 잘 들어 줌	.095	.167	-.075	.277*
마음이 따뜻함	.104	.165	-.008	.377**
동성 동료에게 인기	.230*	.225*	-.015	.509**
이성 동료에게 인기	.179	.214*	.098	.516**
외로워 보임	.062	.145	-.364**	.161
자기중심적임	.062	.065	-.239*	.155
유머와 재치 있음	.059	.235*	-.116	.222*
엉뚱함	-.028	.030	-.224*	.132
행복해보임	.203	.205	-.002	-

** $p < .01$, * $p < .05$

주. 근로자의 연령, 성별, 직책을 통제한 부분상관계수임

미한 부적 상관이 있어서, 부정적 정서를 자주 경험하는 사람은 그렇지 않은 사람보다 동료들로부터 고독하고 자기중심적인 사람으로 지목되는 경향이 더 적었다. 끝으로 상사의 평가에서

와 마찬가지로 직장 동료들도 자신이 행복하다고 지각하는 동료를 그렇지 않은 동료들보다 능력, 성품, 사회성 등에 대해서 더 긍정적으로 평가하는 경향이 있었다.

논 의

연구 1에서는 동일 업종 근로자들을 대상으로 행복한 직원이 8개월 후에 어떠한 직업적 수행을 하는지 검토했다. 그 결과 근로자의 삶의 만족과 긍정적 정서는 전반적으로 이로운 결과를 산출했으며, 삶의 만족보다 긍정적 정서의 효과가 더 컸다. 구체적으로 근로자의 행복 수준과 직업 수행은 연령, 성별, 직책에 따라 차이가 있었지만, 이러한 인구학적 변인들과 초기 직업 수행의 영향을 통제했을 때에도 긍정적 정서를 자주 경험하는 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 자신의 직업에 대해 긍정적인 관점을 갖고 있었고, 이직의도가 낮았으며, 더 성실히 일하고, 스스로 만족할만한 성과를 달성했다. 또한 긍정적 정서가 높은 직장인들은 동료들로부터 긍정적인 평가를 얻었다.

그러나 본 연구에서 나타난 부정적 정서의 효과는 다소 모호했다. Diener(1984; Diener 등, 1999)에 따르면, 높은 부정적 정서 경험은 낮은 주관적 안녕감을 반영한다. 그러나 본 연구에서 근로자의 부정적 정서 경험은 인구학적 변인과 초기 급여를 통제했을 때 8개월 후 높은 급여 수준을 예측했으며, 직장동료들은 이들이 자기 중심적이거나 외로워 보이지 않는다고 평가를 했다.

이러한 결과는 부정적 정서가 산출하는 결과가 시간적 간격에 따라 상이하기 때문일 수 있다. 예컨대 부정적 정서가 단기적으로는 이로운 결과를 가져오지만 장기적으로는 직업 수행을 저해할 수 있는 것이다. 본 연구에서 기저선상의 1차 측정과 결과변인인 2차 측정 간의 시간적 간격은 8개월로 다소 짧았다. 두려움, 불쾌함

과 같은 부정적 정서를 일시적으로 자주 경험하는 것은 이렇게 짧은 기간 동안 가시적 성과를 이루는데 어느 정도 도움이 될 수 있다. 그러나 부정적 정서가 장기적으로 지속된다면 직업 수행의 저하로 이어지거나 직장 내에서 부정적 평가를 얻게 될 수도 있다. Zelenski 등(2008)도 행복이 단기적 생산성과 관련이 없거나 심지어 부적 관련이 있을지라도, 장기적으로는 생산성에 긍정적 영향을 준다고 하였다.

이러한 측면에서 연구 1은 행복이 장기적으로 직업 수행에 어떠한 영향을 주는지 다루지 못했다. 또한 연구대상이 영업을 기반으로 하는 회사 직원으로 제한되어서 연구 1의 결과가 다른 직종에서도 일반화되는지 알 수 없다. 판매와 영업직 업무를 수행하는 데에는 외향적이고 쾌활한 성격이 유리하게 작용할 수 있다. 따라서 이들 직종만을 대상으로 할 때 행복이 직업수행에 미치는 영향이 과대 추정되었을 가능성이 있다. 이러한 제한점을 극복하고자 연구 2에서는 장기간에 걸친 대규모 패널 데이터를 사용하여 연구 1의 결과를 재검증했다.

연구 2

연구 2에서는 행복이 장기적으로 어떠한 결과를 산출하는지 파악하고자 했다. 이를 위해서 패널데이터를 활용하여 특정 시점의 생활만족이 4년 후 소득과 조직몰입을 예측하는지 검토했다.

방 법

연구 대상

한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)의 개인용 자료를 사용했다. 한국노동패널조사는 제주도를 제외한 전국 도시

지역에 거주하는 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000가구에 거주하는 15세 이상 모든 가구원)을 대상으로 매년 경제활동, 고용, 소득, 교육 등을 추적하는 종단조사이다. 현재 1998년에서 2008년까지 총 11회 조사 자료가 공개되었으며, 그 중에서 세전 연소득 정보가 포함된 2004년 이후 자료(2004년-2008년)를 분석에 사용했다. 또한 학업으로 인한 경제활동 지연이나 은퇴의 영향을 최소화하기 위하여 2004년 당시 연령이 30-49세이면서 5회 모두 조사에 참여한 3,739명(남자 1,879명, 여자 1,860명)의 응답 자료를 분석에 사용했다. 분석대상자의 연령분포는 30대가 1,898명(남자 956명, 여자 942명), 40대가 1,841명(남자 923명, 여자 918명)이었고, 2004년 당시 직업이 있는 취업자가 2,699명(72.2%), 미취업자는 1,040명(27.8%)이었다. 취업자에는 임금근로자(1,858명, 68.8%)와 비임금근로자(841명, 31.2%)가 포함되어 있고, 임금근로자에는 정규직(1,389명, 74.8%)과 비정규직(469명, 25.2%)이 모두 포함되어 있다.

측정 도구

전반적 생활만족도, 작년 세전 총 연간 소득, 조직몰입도 문항을 사용했다. 전반적 생활만족도는 단일문항 5점 리커트 척도(1: 매우 만족스럽다, 5: 매우 불만족스럽다)로 측정되었고, 이를 역산하여 분석에 사용했다. 작년 세전 총 연간 근로소득(근로를 대가로 벌어들인 수입으로 임금과 자영업자의 소득을 포함함)은 만원단위로 측정되었으며, 작년 소득이 측정되었기 때문에 1차년도(2004년) 측정치는 2003년도 소득을 의미하고 5차년도(2008년) 측정치는 2007년 소득에 해당한다. 조직몰입도의 경우는 취업자용 설문에만 포함되어 있으며 총 5문항의 5점 리커트 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 5: 아주 그렇다)로 구성되어 있다. 문항 내용은 ‘지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장이다’, ‘나는 이 직장(일자리)에 들어온 것을 기쁘게 생각 한

다’ ‘별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다’ 등이다. 본 연구의 분석 자료에서 5회에 걸친 조직몰입도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .911에서 .926수준이었다. 그밖에 연령, 성별, 교육기간을 통제 변인으로 사용했다.

결과 및 논의

변인들의 평균과 상관계수를 표 6에 제시했다. 1차년도(2004년) 전반적 생활만족은 같은 시기에 측정된 조직몰입 및 전년도 근로 소득과 횡단적으로 유의미한 정적 상관을 보였을 뿐 아니라, 4년이 지난 후 2008년도에 측정된 조직몰입 및 전년도 근로소득과도 유의미한 정적 상관이 있었다. 또한 응답자의 생활만족, 소득, 조직몰입도는 응답자의 인구학적 변인에 따라 차이가 있었다. 구체적으로 남성은 여성보다 근로소득이 더 높았고, 연령이 많은 사람은 어린 사람보다 삶의 만족 및 조직몰입도가 더 낮았다. 응답자의 교육기간은 삶의 만족, 소득, 조직몰입도와 모두 유의미한 정적 상관이 있었다. 이에 이러한 변인을 통제했을 때에도 1차년도 삶의 만족이 여전히 4년 후 측정된 소득과 조직몰입을 예측하는지를 위계적 회귀분석을 통해 검토했다.

그 결과 표 7에 제시한 바와 같이, 응답자의 인구학적 변인과 2003년 총 근로소득은 4년이 지난 후 2007년도 총 근로소득의 30.8% 예측했다. 그러나 2단계에 1차년도 삶의 만족을 추가로 투입했을 때 2007년 근로소득에 대한 설명력은 .6% 유의미한 증분을 보였고, 2004년에 삶에 만족한 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 2007년 연간 총 근로소득이 더 많았다($\beta = .079, p < .001$). 이러한 결과는 취업자들의 조직몰입에 대한 분석에서도 일관되게 나타났다. 응답자들이 2004년도에 삶에 만족한 정도는 이들의 연령, 성별, 교육수준 및 2004년도 조직몰입

표 6. 측정변인들간의 평균과 상관계수

	평균	(SD)	①	②	③	④	⑤
① T1 전반적 생활만족	3.23	(.63)					
② T1 작년 세전연근로소득	2281.99	(1903.60)	.27**				
③ T1 조직몰입	3.21	(.70)	.39**	.41**			
④ T5 작년 세전연근로소득	2913.16	(2748.16)	.22**	.52**	.35**		
⑤ T5 조직몰입	3.26	(.63)	.31**	.36**	.45**	.42**	
성별	-		-.01	-.29**	.00	-.30**	.00
연령	39.29	(5.78)	-.09**	.02	-.06**	-.01	-.13**
교육기간	12.42	(2.93)	.22**	.31**	.32**	.30**	.32**

** $p < .01$

주. 성별은 양분점상관계수임

표 7. 전반적 생활만족이 4년 후 소득과 조직몰입에 미치는 영향

	T5작년세전총 연간근로소득		T5조직몰입	
	1단계	2단계	1단계	2단계
연령	.044*	.048*	-.034	-.028
성별	-.104***	-.106***	.048*	.059*
교육기간	.183***	.170***	.205***	.183***
T1작년근로소득/조직몰입	.431***	.413***	.375***	.325***
T1전반적생활만족도		.079***		.142***
R^2	.308	.314	.242	.257
ΔR^2		.006***		.016***

*** $p < .001$, * $p < .05$

도와 별도로 2008년도 조직몰입도를 유의미하게 예측했으며($\Delta R^2 = .016$, $p < .001$), 2004년에 전반적 삶의 만족도가 높은 사람이 그렇지 않은 사람보다 2008년도 조직몰입도가 더 높았다($\beta = .142$, $p < .001$).

이상의 분석을 통해서 행복이 직업 생활에 미치는 영향은 보다 장기적으로 유지되는 것이 확인되었다. 비록 행복의 지표가 전반적인 삶의 만족으로 제한되었으나, 자신의 삶에 만족하는

사람들은 그렇지 않은 사람보다 4년이 지난 후에 자신이 소속된 조직에 대한 몰입도가 높았고 근로 소득이 더 많았다. 더욱이 이러한 효과는 연령, 성별, 교육기간, 그리고 기저선상의 조직 몰입과 근로소득을 통제했을 때에도 여전히 유지되었다. 연구 1에서 삶의 만족은 인구학적 변인과 기저선상의 직무수행을 통제했을 때 8개월 후 직무수행의 주관적 및 객관적 지표를 예측하지 못한 점을 고려할 때, 직업 수행에 대한 삶

의 만족의 이로운 효과는 어느 정도 시간이 흐른 후에 가시화되는 것으로 보인다. 아울러 대규모 패널자료에 대한 연구 2의 분석 결과는 이러한 결과가 영업직에 국한되는 것이 아니라 다양한 직종에 일반화될 수 있음을 시사한다.

종합논의

성인기 이후 깨어있는 시간의 대부분은 직업적 역할을 수행하는데 사용된다. 직업은 수입을 창출할 뿐 아니라 대인관계적 욕구, 권력과 지위의 욕구와 같은 인간의 기본 욕구를 충족시켜주는 수단이다. 또한 직업은 도전과 성장의 기회를 제공하고, 자기존중감을 형성하는 기능을 한다(Erdogan 등, 2012). 이러한 점에서 직업 수행은 성공적인 삶을 살고 있는지 알려주는 중요한 하나의 지표로 볼 수 있다(Lyubomirsky 등, 2005).

학자들은 이러한 직업 수행이 근로자의 행복과 관련이 있다고 보고해왔다. 조직분야에서 행복한-생산적 근로자 이론(happy-productive worker thesis)을 검증한 최근 연구들은 행복한 근로자들이 직무 수행에서 더 효율적이고 생산적임을 입증했다(Cropanzano & Wright, 2001; Staw & Barsade, 1993; Wright & Staw, 1999; Zelenski 등, 2008). 심리학자들도 마찬가지로 행복이 직업을 포함한 삶의 여러 영역에서 성공을 가져온다고 주장한다(Fredrickson, 1998; 2001; Lyubomirsky 등, 2005). 이에 본 연구는 행복에 대한 가치와 규범이 서구 사회와 상이한 한국 사회에서도 행복한 사람들이 불행한 사람보다 직업과 관련된 요소들에서 더 성공적인지 검토했다.

Diener(1984)에 따라 행복을 주관적 안녕감으로 정의하고 두 개의 중단 자료를 분석한 결과, 근로자의 삶의 만족과 긍정적 정서는 직업수행의 측면에서 전반적으로 이로운 결과를 산출하는 것으로 나타났다. 구체적으로 전반적 삶의 만족이 높은 사람은 인구학적 변인과 초기 소득

및 조직 몰입을 통제해도 4년 후 근로소득과 조직몰입도가 더 높았다. 긍정적 정서의 경우 그 효과가 더 분명하고 일관적이어서, 긍정적 정서를 자주 경험하는 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 8개월 후에 직업태도가 긍정적이고 이직의도가 낮았으며 직장생활에 더 성실히 임하고 자신의 성과에 만족했다. 더욱이 이러한 결과는 인구학적 변인과 초기 직업 수행을 통제했을 때에도 유지되어서, 긍정적 정서가 더 나은 방향으로의 직업 수행 변화를 예측하는 것이 확인되었다. 또한 같은 직장 상사들은 긍정적 정서를 자주 경험하는 근로자를 행복해 보인다고 지각했고, 자신이 행복해 보인다고 생각하는 부하직원이나 동료들의 능력, 성품, 대인관계에 대해서 더 우호적으로 평가했다. 이러한 결과는 행복이 성공을 유발하는 핵심 기제를 긍정적 정서로 보는 선행연구자들(Boehm & Lyubomirsky, 2008; Fredrickson, 1998; 2001; Lyubomirsky 등, 2005; Staw 등, 1994; Zelenski 등, 2008)의 견해와 일치한다.

일반적으로 사람들은 불행할 때보다 행복할 때 자신에 대해서 더 긍정적으로 생각하고, 자신의 수행을 더 우수하게 평가하는 경향이 있다(Barsade, 2002; Sarason, Potter, & Sarason, 1986). 따라서 행복한 근로자들이 자신의 성과와 성실성을 긍정적으로 평가한 것에는 긍정적인 자기지각의 효과가 어느 정도 반영되어 있을 수 있다. 그러나 본 연구에서 긍정적 정서와 삶의 만족은 직업수행의 주관적 지표 뿐 아니라 객관적 지표(소득), 그리고 상사와 동료들의 평가를 예측했다. 따라서 본 연구의 결과는 전적으로 긍정적 자기지각으로만 설명될 수 없으며, 근로자의 행복이 미래 직업 수행에 실질적으로 이로운 결과를 가져온다고 볼 수 있다.

반면에 직장 내에서 행복해 보이는 사람들이 상사나 동료들로부터 긍정적인 평가를 받는 것은 일정부분 후광효과(halo effect)가 반영되어 있는 것으로 보인다. 행복은 모든 사람들이 이루기를 바라는 가치 있는 속성이다. 따라서 어

편 사람이 이러한 속성을 지닌 것으로 여겨질 때 일관성 유지 경향으로 인해 다른 속성들, 예컨대 능력이나 성품, 사회성 또한 바람직할 것으로 추론될 수 있다(Diener 등, 2002). 본 연구에서 상사나 동료들이 행복해 보인다고 지각한 근로자가 스스로 행복하다고 보고한 근로자보다 직장 내에서 우호적인 평가를 받은 것도 행복에 의한 후광효과가 작용했을 가능성이 있음을 시사한다. 직장 내에서 자신의 실제 능력이나 성품보다 더 긍정적으로 평가받는 것은 개인의 입장에서 분명 이로운 일이다. 따라서 행복한 사람이 긍정적인 사회적 평가를 받는 것에 비록 후광효과가 반영되었다 할지라도, 이 또한 행복이 산출하는 긍정적 결과라고 볼 수 있다.

그러나 본 연구에서 행복의 직업수행에 대한 순수한 설명력은 크지 않았다. 예컨대 인구학적 변인과 기저선상의 직업 수행을 통제했을 때 8개월 후 직업수행에 대한 주관적 안녕감의 추가적 설명력은 3.8% 수준이었고, 4년 후 수입과 조직몰입도에 대한 추가적 설명력은 각각 .6%와 1.6%에 불과했다. 따라서 행복을 직업수행의 가장 강력한 예측변인으로 보기는 어렵다. 직업적 성공을 거두기 위해서는 분명 여러 가지 다른 자원들(예를 들면, 지적 능력, 인내력, 친화력 등)이 필요할 것이다(Boehm & Lyubomirsky, 2008). 본 연구의 목적은 행복이 이러한 자원의 하나임을 검증하는 것이었다. 따라서 본 연구의 결과는 행복이 직업적 역할을 성공적으로 수행하는 데 가장 중요한 요인이라는 것이 아니라, 전반적으로 행복한 근로자들이 불행한 근로자들보다 조직과 직업생활에서 더 성공적이라는 의미로 이해되어야 할 것이다.

비록 직업수행에 대한 행복의 순수한 설명력의 크기가 크지는 않았지만, 본 연구에서 행복은 8개월에서 4년의 시간이 지난 후의 직업수행을 유의미하게 예측했다. 더욱이 이것은 직무수행과 관련이 있는 연령, 성별, 학력과 같은 인구학적 변인과 기저선상의 직업수행의 영향을 모

두 통제했을 때의 설명력이었다. 다른 변인을 통제하지 않았을 때 행복은 8개월 후 직업태도의 34%를 설명했고, 4년 후 근로소득과 조직몰입을 각각 4.8%와 9.6% 설명했다. 이는 다른 정보 없이 근로자의 행복 수준을 아는 것만으로 8개월에서 4년 후의 직업성적을 어느 정도 예측할 수 있으며, 소득과 연령, 성별, 교육수준이 동일한 사람 중에서 자신의 삶에 만족하는 사람이 그렇지 않은 사람보다 4년 후 근로 소득이 더 많이 증가한다는 것을 의미한다. 이러한 점에서 소득을 포함한 직업 관련 요소들에 대한 행복의 효과는 결코 무시할만한 수준은 아닌 것으로 보인다.

한편 주관적 안녕감의 다른 하위요소들(삶의 만족과 긍정적 정서)과 달리, 부정적 정서가 직업 수행에 미치는 효과는 본 연구 결과만으로는 분명하게 규정짓기 어려워 보인다. Diener(1984; Diener 등, 1999)에 따르면 빈번한 부정적 정서 경험은 낮은 주관적 안녕감을 반영한다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 근로자의 높은 부정적 정서 경험은 낮은 직업수행을 산출하지 않았으며, 오히려 8개월 후 소득 증가 및 동료들의 우호적인 평가와 관련이 있었다. 이러한 결과는 다음과 같은 측면에서 이해될 수 있다.

먼저 경험적 연구들에 따르면, 집단주의 문화권 사람들은 서구 개인주의 문화권의 사람들보다 부정적 정서를 더 자주 경험하고, 부정적 정서 경험의 바람직성과 유용성을 더 높이 평가하는 경향이 있었다(Diener 등, 1995; Eid & Diener, 2001; Sommers, 1984). 이러한 정서에 대한 문화적 규범으로 인해서 집단주의 문화권에 해당하는 한국 사회에서는 부정적 정서를 자주 경험하는 근로자에 대해서 부정적으로 평가하기보다 우호적인 평가를 하는 것일 수 있다. 그러나 본 연구에서는 문화권간 비교가 이루어지지 않았기 때문에, 이러한 가능성을 직접적으로 검증하지는 못했다.

둘째로 Fredrickson(1998, 2001)은 부정적 정서가 위협의 순간에 특정한 방식으로 행동하게 함

으로써 순간적인 사고와 활동의 레퍼토리를 줄이는 기능을 한다고 하였다. 이러한 견해에 따르면, 부정적 정서 상태에서는 신속하게 결정하고 행동하는 것이 가능하며, 그로 인해 단기적으로 업무 성과와 효율성이 향상될지 모른다. 그러나 강한 부정적 정서가 만성적으로 지속될 때에는 직무성과가 저해되고 직장 내에서 부정적 평가를 받게 될 수 있다. 본 연구는 이러한 가능성을 검증하고자 장기 패널자료를 분석했으나, 행복이 삶의 만족으로만 측정됨으로써 정서적 행복의 정확한 영향을 분석하지 못했다. 정서적 행복은 그 강도에 문화적 차이는 있을지라도 한국을 포함한 대부분의 문화권에서 삶의 만족과 유의미한 관련이 있는 것으로 보고된 바 있다(구재선, 김의철, 2006; Suh, Diener, Oishi, & Triandis, 1998). 따라서 삶의 만족을 통해서 정서적 행복에 대한 결과를 예측하는 것이 어느 정도 가능할지 모른다. 그러나 긍정적 및 부정적 정서 경험이 장기적으로 어떠한 직업적 결과를 산출하는지를 보다 정확히 파악하기 위해서는 정서적 행복 문항을 포함한 장기 종단 연구가 반드시 이루어질 필요가 있을 것이다.

그밖에 본 연구의 제한점과 후속연구에 대한 제언을 정리하면 다음과 같다. 먼저 본 연구는 종단적 방법에 근거한 현장 조사 자료와 패널 자료를 분석함으로써 행복이 산출하는 결과를 분석했다. 종단연구는 횡단연구보다 인과관계의 방향성에 대한 더 결정적 증거를 제공할 뿐 아니라, 실험연구가 갖고 있는 외적 타당성의 제약을 극복하는데 도움이 된다(Boehm & Lyubomirsky, 2008). 그러나 패널자료의 경우 본 연구를 위해 체계적으로 설계된 자료가 아니기에 정서적 행복을 측정하지 못했으며, 전반적 생활만족도 또한 단일문항으로 측정되어서 신뢰도를 제시하지 못했다. 또한 제3의 변인이 존재할 가능성이 있기에 종단자료의 결과가 반드시 인과관계를 반영한다고 볼 수 없다. 이에 본 연구는 초기 직업수행과 인구학적 변인의 효과를

통제함으로써 제3의 변인의 효과를 최대한 배제하고자 했다. 그러나 지능이나 성격, 그리고 기존에 수행하고 있는 직무 여건과 같은 또 다른 요소들이 작용했을 가능성은 여전히 남아있다. 이러한 문제를 해결하는 한 가지 방법은 Diener 등(2002)이나 Marks와 Fleming(1999)과 같이 연구 대상이 직업 세계에 진입하기 이전(청소년기 또는 대학신입생 시기)에 측정된 행복이 성인기의 직업적 수행을 예측하는지 검토하는 것이다. 추후에 이러한 연구가 이루어진다면 행복과 직업수행의 인과적 방향성을 보다 명확히 규명하는데 도움이 될 것이다.

또한 본 연구는 행복과 후속 직업수행의 관계를 매개하는 요인들을 밝히지 못했다. 예컨대 행복한 사람들은 자신에 대해서 더 긍정적으로 지각하고 더 높은 직업적 목표를 설정함으로써 더 나은 성과를 보이거나, 자신의 직장을 더 좋게 평가함으로써 어려움 속에서도 직장에 더 오래 남아있을 수 있다. 이러한 연결고리들을 체계적으로 밝혀내는 것 역시 후속연구의 과제로 남아있다.

끝으로 모든 긍정적 정서와 부정적 정서가 모든 상황에서 유익하거나 해로운 것은 아닐 것이다. 부정적 정서는 분석적 사고와 섬세한 세부 주의를 요하는 과제 수행을 돕지만(Oaksford 등, 1996; Schnall, Jaswal, & Rowe, 2008), 비판적 사고와 창의적 수행을 저해한다(신민희, 구재선, 2010; Isen 등, 1985; 1987; Staw 등, 1994). 같은 부정적 정서라도 슬픔은 조급함을 증가시켜 금전적 손실을 초래하지만, 혐오감은 이러한 결과를 가져오지 않는다(Lerner 등, 2013). 본 연구에서도 ‘슬픔’이나 ‘분노’보다는 ‘두려움’, ‘불쾌함’, ‘나쁜’과 같은 부정적 정서가 8개월 후 급여 증가를 예측했다. 또한 근로자의 부정적 정서 경험은 직장 상사보다는 동료들의 긍정적 평가와 관련이 있었던 점에서, 부정적 정서의 효과가 사회적 맥락에 따라 상이할 가능성도 존재한다. 이러한 점들을 고려할 때, 향후 연구에서는 어떤 직업이나 사회적 맥락에서 어떤 세부 정서들

이 더 적응적이거나 적응적이지 않은지를 밝히는 보다 정교한 분석이 이루어질 필요가 있을 것이다.

이러한 제한점에도 불구하고 행복한 사람, 즉 자신의 삶에 만족하고 긍정적 정서를 자주 경험하는 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 직업적으로 더 성공한다는 본 연구의 결과는 행복과 성공에 대한 우리 사회의 인식에 전환이 필요함을 시사한다. 많은 사람들은 돈과 직업적 성공을 통해 행복을 추구한다. 기업과 사회가 성공해야 그 구성원이 행복해진다는 인식도 존재한다. 그러나 본 연구에 근거할 때 행복은 성공의 결과일 뿐 아니라 개인과 조직이 더 성공하고 발전하게끔 만드는 원동력이 될 수 있는 것이다.

참고문헌

- 구재선, 김의철 (2006). 심리적 특성, 생활 경험, 행복의 통합적 관계. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 20, 1-18.
- 구재선, 서은국 (2011). 한국인, 누가 언제 행복한가? *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 25, 143-166.
- 구재선, 이아롱, 서은국 (2009). 행복의 사회적 기능: 행복한 사람이 인기가 있다? *한국심리학회지: 사회문제*, 15, 29-47.
- 신민희, 구재선 (2010). 행복과 창의력의 관계: 행복한 사람이 더 창의적이다. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 24, 37-51.
- 임남연, 이화령, 서은국 (2010). 한국에서의 Diener의 삶의 만족 척도(Satisfaction with Life Scale: SWLS) 사용 연구 개관. *한국심리학회지: 일반*, 29, 21-47.
- Alexander, E. R. & Wilkins, R. D. (1982). Performance rating validity: The relationship of objective and subjective ratings of performance. *Group and Organization Studies*, 7, 485-496.
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21, 36-59.
- Boehm, K. J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a 'happy' worker is really a 'productive' worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182-199.
- DeNeve, J. E., & Oswald, A. J. (2012). Estimating the influence of life satisfaction and positive affect on later income using sibling fixed effects. *PNAS: Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109, 19953-19958.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 93, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59, 229-259.
- Diener, E., Suh, E. M., Kim-Prieto, C., Biswas-Diener, R., & Tay, L. S. (2010). Unhappiness in South Korea: Why it is high and what might be done about it. *한국심리학회 연차학술대회 자료집*, pp.1-23.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.

- Diener, E., Suh, E. M., Smith, H., & Shao, L. (1995). National and cultural difference in reported subjective well-being: Why do they occur? *Social Indicators Research*, 34, 7-32.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.
- Eid, M. & Diener, E. (2001). Norms for experiencing emotions in different cultures: Inter-and Intranational Differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 869-885.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38, 1038-1083.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychology Bulletin*, 112, 310-329.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1996). Motivational agendas in the workplace: The effects of feelings on focus of attention and work motivation. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp.75-109). Greenwich, CT: JAI Press.
- Graham, C., Eggers, A., & Sukhtankar, S. (2004). Does happiness pay? An exploration based on panel data from Russia. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 55, 319-342.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131.
- Isen, A. M., Johnson, M. M., Mertz, E., & Robinson, G. F. (1985). The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1413-1426.
- Isen, A. M., & Levin, P. F. (1972). Effects of feeling good on helping: Cookies and kindness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 384-388.
- Isen, A. M., & Means, B. (1983). The Influence of positive affect on decision-making strategy. *Social Cognition*, 2, 18-31.
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8, 20-42.
- Judge, T. A., Thoreson, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Lerner, J. S., Li, Y., & Weber, E. U. (2013). The financial costs of sadness. *Psychological Science*, 24, 72-79.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Marks, G. N., & Fleming, N. (1999). Influences and consequences of well-being among Australian young people: 1980-1995. *Social Indicators Research*, 46, 301-323.

- Melton, R. J. (1995). The role of positive affect in syllogism performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 788-794.
- Oaksford, M., Morris, F., Grainger, B., & Williams, J. M. G. (1996). Mood, reasoning, and central executive processes. *Journal of Experimental Psychology*, 22, 476-492.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2009). Happiness and productivity. IZA Discussion Paper No.4645.
- Sarason, I. G., Potter, E. H., & Sarason, B. R. (1986). Recoding and recall of personal events: Effects on cognitions and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 347-356.
- Schnall, S., Jaswal, V. K., & Rowe, C. (2008). A hidden cost of happiness in children. *Developmental Science*, 11, F25-F30.
- Seligman, M. E. P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Sharma, A., & Levy, M. (2003). Salespeople's affect toward customers: Why should it be important for retailers? *Journal of Business Research*, 56, 523-528.
- Sinclair, R. C., & Marks, M. M. (1995). The effects of mood state on judgmental accuracy: Processing strategy as a mechanism. *Cognition and Emotion*, 9, 417-438.
- Sommers, S. (1984). Adults evaluating their emotions: A cross-cultural perspective. In C. Z. Malatesta, & C. E. Izard (Eds.), *Emotion in Adult Development* (pp.319-338). CA: Sage Publication.
- Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypothesis. *Administrative Science Quarterly*, 38, 304-331.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5, 51-71.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgements across cultures: Emotions versus Norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 482-493.
- Suh, E. M., & Koo, J. (2008). Comparing subjective well-being across cultures and nations: The "what" and "why" questions. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp.414-427). NY: Guilford Press.
- Tsai, W. C. (2001). Determinants and consequences of Employee displayed positive emotions. *Journal of Management*, 27, 497-512.
- Veenhoven, R. (Eds.) (1989). *How Harmful is Happiness? Consequences of Enjoying Life or Not?* Rotterdam: University Press Rotterdam.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The role of pleasantness and activation-based well-being in performance prediction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 212-219.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age old quest. *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34, 146-150.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Meyer, D. G. (2004). State and trait correlates of job performance: A tale of two perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 18, 365-383.
- Wright, T. A., & Staw, B. M. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23.

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A.
(2008). The happy-productive worker thesis
revised. *Journal of Happiness Studies*, 9, 521-537.

1 차원고집수 : 2013. 02. 28.

수정원고집수 : 2013. 04 .29.

최종게재결정 : 2013. 05. 13.

The Influence of Happiness on Future Income and Job Performance

Jaisun Koo

Chung-Ang University

Eunkook M. Suh

Yonsei University

This study examined the occupational outcomes of subjective well-being by using the two longitudinal data sets in Korea. The results showed that happy workers are more likely to be high performers on the subjective, objective and social indicators of job performance. Specifically, employees with high in positive affect were more likely to work harder, satisfy with their work performance and have higher level of positive job attitude and lower turnover intentions(Study 1). Also individuals with higher life satisfaction earned more money in 4 years later(Study 2). These beneficial effect of positive feeling and life satisfaction persisted even after controlling for initial job performance and demographic variables such age, sex, years of schooling, and job position. Finally, happy employees received relatively more favorable evaluations from supervisors and colleagues(Study 1). Overall, these results suggest that happiness increases workplace success.

Key words : happiness, subjective well-being, life-satisfaction, income, job performance