

## 자아탄력성, 감정경험, 삶의 의미 및 직무만족의 구조적 관계: 변혁적 리더십의 조절 효과\*

유 치 성                      손 영 우                      박 인 조<sup>†</sup>

연세대학교 심리학과

본 연구의 목적은 군 장병들의 자아탄력성과 감정경험, 삶의 의미 및 직무만족의 구조적인 관계를 살펴보고, 이 관계에서 긍정 및 부정감정, 삶의 의미의 매개효과를 검증하는 것이었다. 다음 목적으로 감정경험과 직무만족 사이에서 장병들이 지각하는 상관의 변혁적 리더십의 조절효과를 검증하였다. 이를 위해 경기도 소재의 공군 비행단에서 근무하는 장병 730명을 대상으로 설문을 실시하였으며, 경로분석, 매개분석, 회귀분석 및 SPSS Macro를 이용한 조절된 매개 분석을 실시하였다. 연구결과를 요약하면 첫째, 자아탄력성은 긍정감정, 삶의 의미 및 직무만족을 정적으로 예측하였으며, 부정감정을 부적적으로 예측하였다. 둘째, 매개효과 검증 결과 자아탄력성과 삶의 의미 사이를 긍정과 부정감정이 각각 매개하였다. 셋째, 긍정 및 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미가 매개하는 것으로 나타났다. 넷째, 긍정 및 부정감정과 삶의 의미 사이에서 변혁적 리더십의 조절효과 검증결과, 긍정 및 부정감정 모두와 유의한 상호작용이 나타났다. 다섯째, 긍정 및 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미가 매개하며, 긍정 및 부정감정과 삶의 의미의 매개관계가 변혁적 리더십에 의해 조절되는 것으로 나타나 조절된 매개효과가 검증되었다. 논의에서 본 연구의 의의와 한계점 및 향후 연구과제에 대해 제안하였다.

주요어 : 자아탄력성, 긍정감정, 부정감정, 삶의 의미, 직무만족, 변혁적 리더십

\* 자료수집을 협조해주신 공군부대 장병들과 도움 주신 분들께 진심으로 감사드립니다.

† 교신저자 : 박인조, 연세대학교 심리학과 BK21플러스 박사후 연구원, injopark@gmail.com

국내 육·해·공군 직업군인들의 직업 만족도는 대체적으로 높지 않은 편이다. 한국고용정보원에서 2014년도에 783개 직업군 대상 직업만족도를 조사한 결과, 육·해·공군 장교 및 부사관들의 직업만족도는 100점 만점에 72점으로 341위에 해당하는 수준이었다. 군 조직은 일반 사회 조직과 차이는 있지만 효과적인 운영을 위해 인적 자원을 효율적으로 관리하는 것은 필수적이다. 특히, 군 조직은 장병들의 직무만족을 향상시키기 위해 효과적인 인적 관리가 중요하다(김윤정, 2000). 직무만족은 자신의 직무에 대한 전반적인 평가로 자신의 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가한 후 갖는 유쾌함이나 긍정적인 감정 상태이다(Locke, 1976). 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때는 효과적인 역할을 기대하기 어렵고 발전도 기대할 수가 없어 직무만족에 영향을 주는 요인의 규명은 조직의 관리자에게 효율적인 지침이 될 수 있을 것이다.

이러한 맥락에서 장병들이 자신의 직무에 어느 정도 만족하고 있는지 평가를 하고, 자신의 직무에 만족하지 못한다면 그 원인을 파악하여 개선할 필요성이 있다. 직무만족을 느끼는 사람은 조직 내외에서 원만한 인간관계를 유지할 뿐만 아니라 직무성적을 높이는 효과를 얻을 수 있다는 점에서 중요한 요인이다(이만구, 2002). 군 장병들의 직무만족에 관한 연구결과를 토대로 직무만족을 높일 수 있다면, 군 조직의 효율성과 전투력을 향상시키는 데 기여할 수 있을 것이다.

군 조직은 일반사회 조직과 다른 국가 방위와 국민의 생명을 보호하는 특수한 목적을 위해 존재하고 있으며, 이를 달성하기 위해 권위적 계급문화를 중시하고, 집단생활 및 집단규범을 강조하고 있다(신응섭, 1998). 이로 인

해 장병들은 군의 폐쇄적인 환경에서 조직의 안정, 질서, 위계 서열을 지키기 위해 개인의 자율이 제한되고 있다. 자신의 생각과 목표를 지향하기 보다는 국방이라는 군이 달성해야 할 목표에 맞춰 새로운 환경과 수직적 구조에서 생활한다. 이에 폐쇄적이고 수직적인 군 조직에서 직무만족보다는 부적응을 경험하는 것은 당연한 일일지도 모른다. 조직의 구성원들이 조직 내에서 부적응으로 받는 스트레스로 인해 개인의 감정을 악화시키는 것은 물론, 조직의 성과나 직무만족을 감소시키는 등의 부정적인 영향을 미치게 된다(George & Brief, 1992; Watson & Clark, 1984).

대부분의 군 관련 연구는 군 생활 부적응 및 직무불만족의 원인과 현 실태에 대한 분석이 주를 이루고 있었다. 즉, 어떤 요인이 군 생활에 부정적 영향을 미치는 위험요인인지에 대한 분석에 주로 집중되어 왔다. 이렇게 위험요인에만 초점을 둔 접근 방식은 부정적인 요인의 영향력을 통제하는데 한계가 있다(이혜영, 2011). 부정적인 영향력을 완화시키고 군 조직 생활에 적응할 수 있도록 도울 수 있는 긍정적인 요인을 연구하여 이를 증진시킴으로써 군 생활에 부적응하거나 직무불만족을 느끼는 장병들에 대한 개입 가능성을 확인할 수 있는 연구가 필요하다. 따라서, 본 연구에서는 최근 조직 생활에 적응하는데 긍정적 영향을 미치는 요인으로 중요하게 여겨지는 자아탄력성과 환경적 요인인 변혁적 리더십이 직무만족에 어떤 역할을 하는지 관계를 확인하려고 한다. 또한, 군 생활 적응과 관련하여 직무만족과 더불어 삶의 의미에 대해서도 살펴보고자 한다. 군 장병의 자아탄력성 및 감정경험에 따른 직무만족에 관한 연구결과들을 부대생활에 적응하지 못하거나 본인의 직무에

만족하지 못하는 장병들 대상으로 적용한다면 군 장병 스스로의 탄력성을 통해 자아존중감 및 대인관계 능력을 향상시켜 군 조직에서의 만족도를 향상시킬 것이다. 또한, 군 장병들은 자아탄력성을 통해 스트레스 상황에 유연하게 대처하고 삶에 대한 긍정적인 의미를 부여하여 군 조직에 대한 만족도를 높여 줄 수 있다 (Folkman & Moskowitz, 2000; Bonnano, 2004). 기존연구에서는 직무만족을 예측하는 변인들이 성격, 직무환경, 리더십, 직무의 유형 등과 같이 조직에 특성에 대해 초점을 맞춰 연구되었는데, 성격과 감정경험이 직무만족에 어떻게 작용하는지에 대한 구조적인 관계를 보는 연구는 많지 않다. 특히, 군 장병들을 대상으로 자아탄력성과 감정경험이 직무만족에 영향을 미치는 매커니즘에 대한 연구는 찾아보기 힘들다.

본 연구의 첫 번째 목적은 군 장병들의 자아탄력성, 감정경험, 삶의 의미 및 직무만족의 구조적인 관계를 탐색하는 것이다. 두 번째 목적은 자아탄력성과 삶의 의미 사이에서 긍정 및 부정감정의 매개효과와 긍정 및 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미의 매개효과를 검증하는 것이다. 세 번째 목적은 감정경험과 삶의 의미 사이에서 변혁적 리더십의 조절효과를 확인하는 것이다.

#### 자아탄력성, 긍정감정, 부정감정 및 삶의 의미의 관계

자아탄력성은 역경과 스트레스 상황 등 심리적 위협에 처했을 때 어려움을 극복하고 환경에 잘 적응할 수 있는 능력으로 스트레스의 영향으로부터 이전의 자아통제 수준으로 다시 돌아가는 능력을 말한다(Garmezy, 1993). 자아

탄력성을 설명하는 요인은 대인관계, 활력성, 감정통제, 호기심, 낙관성, 자기표현 기술 등이 있고, 자아탄력성이 높으면 타인과의 관계나 자신의 감정을 적절히 조절할 수 있으며, 삶에 대한 낙관적인 시각을 갖고, 자신에 대해 솔직하게 표현할 수 있다(박은희, 1997; Block & Kremen, 1996). 자아탄력성이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해서 스트레스에 민감하게 반응하지 않으며, 새로운 경험에 개방적이고 긍정적인 감정을 더 많이 경험하며, 높은 자신감과 심리적 적응력을 보일 뿐만 아니라 환경에 따라 자아통제 수준을 융통성 있게 조절할 수 있는 능력을 보인다(Block & Kremen, 1996). 따라서, 자아탄력성은 군 복무 환경으로부터 받는 스트레스로 인한 부적응을 막고 스트레스를 효과적으로 회복할 수 있도록 도울 수 있다.

자아탄력성과 긍정 및 부정감정 관계를 살펴보면, Fredrickson(1998)은 확장과 수렴 이론을 통해 긍정감정이 정보를 받아들일 때 창의적, 통합적 및 효율적인 사고 형식을 유도하고, 개인의 사고와 행동 목록을 확장시키고 심리적 자원을 증강시킨다고 주장한다. 또한, 긍정감정은 심리적 위협이나 스트레스 상황에서 잘 적응하는데 도움이 되고, 행복 및 만족감 향상 등 삶의 질을 높이는 것과 밀접한 관련이 있다(Seligman, 2000; 조은향, 2009). 반면, 부정감정은 자동적인 사고를 증폭시켜 시야를 좁게 만들며, 공격, 도피 등과 같은 구체적인 행동을 유도한다. 부정감정은 스트레스, 주관적인 고통, 자살사고, 우울 및 불안장애 등과 관련이 높으며(Watson & Pennebaker, 1989), 부정감정을 많이 경험하는 사람들은 부적응적인 성향을 보일 가능성이 높다(조은향, 2009). 긍정과 부정감정은 부적 상관을 나타내지만, 동

일 차원의 양극이 아니라 독립적인 차원이기 때문에(Egloff, 1998), 연구자들은 두 개념을 구분하여 연구하고 있다.

자아탄력성이 높은 사람들은 심리적 위협이나 스트레스 상황에서 느낄 수 있는 긍정 감정을 잘 포착하여 적극 활용하며(Folkman & Moskowitz, 2000), 어려운 환경 속에서 불안, 우울 등과 같은 부정감정을 낮게 지각하며 삶의 의미를 유지해 나간다(Bonanno, 2004). 뿐만 아니라, 자아탄력성이 높은 사람들은 심리적 위협 상황에서도 경미한 수준의 스트레스만 경험하고 스트레스적인 상황에서 벗어나는 속도가 빠르다(고은정, 1996; 이후승, 2003). 반면, 자아탄력성이 낮은 사람들은 심리적 위협이나 스트레스를 피할 수 없을 때 불안, 우울 등 부정적 감정을 경험하게 되고, 적응적인 유연성이 부족하여 변화나 낮은 상황에 반응 속도가 느리며 외부 위협을 회복하는데 어려움이 있다(Block & Block, 2006). Tellegen(1985)의 연구에 따르면, 자아탄력성이 낮은 사람들은 예측할 수 없는 상황이 닥치면 상황을 과다통제나 과소통제하여 그 상황에서 느끼는 부정 감정을 효율적으로 통제하지 못하는 반면, 자아탄력성이 높은 사람들은 상황을 적절하게 통제한다. Tugade, Fredrickson 및 Barrett(2004)의 연구에서는 자아탄력적 성격은 긍정 감정을 예측하고, 분노, 두려움, 불안, 슬픔 등 부정 감정과 부적 상관을 나타내었다. 이러한 점에서 개인의 성격특성인 자아탄력성은 감정경험인 긍정 감정과는 정적 상관을 나타내고, 부정 감정과는 부적 상관을 나타낼 것으로 기대된다.

본 연구에서는 긍정 및 부정 감정과 삶의 의미의 관계에 관심이 있다. 삶의 의미는 다양하게 정의되며 삶에서의 일관성, 목표지향성, 목적성(Ryff & Singer, 1998), 혹은 삶의 존재론

적 중요성, 행동을 하는 의도, 행동의 이유 등으로 정의된다(Crumbaugh & Maholick, 1964). 삶의 의미는 자신에게 일어난 사건들을 이해하기 위한 시도이며, 자신의 생애에서 가치 있고 의미 있다고 믿는 것이다(Chang & Patricia, 2000). Steger, Frazier, Oishi와 Kaler(2006)는 삶의 의미는 의미를 찾고자 하는 지향 및 동기인 의미추구와 실제로 자신의 삶에 의미가 있다는 주관적 느낌인 의미발견으로 나눌 수 있다고 주장한다.

긍정 및 부정 감정과 삶의 의미의 선행 연구에 따르면, 높은 긍정 감정과 낮은 부정 감정이 삶의 의미와 밀접한 관련이 있다(Ryff, 1989). 감정 변인은 삶의 의미와 밀접한 관련이 있음에도 의미 발견의 결과물로서 연구되어 왔으며, 삶의 의미의 선행 변인으로서 연구는 부족한 실정이다. 삶의 의미 발견에 영향을 미치는 요인으로 성격 5요인과 같은 개인 특성 변인이나 긍정적 조망과 같은 인지적 변인들이 삶의 의미를 발견하는 과정에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(김경희, 이희경, 2011). 따라서, 삶의 의미는 개인적인 조망과 연관된 개념으로 자신의 경험을 해석하는 것으로 의미를 찾고(Steger et al., 2006), 인지적 판단에서 감정이 중요한 역할을 한다는 사실(Carver & Scheier, 1990)을 고려한다면, 감정 변인은 삶의 의미의 결과 변인으로만 보는 게 아니라 선행 변인으로서 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인임을 가정할 수 있다(김경희, 이희경, 2011). 감정 경험이 삶의 의미를 찾는 것을 돕는다는 연구 결과가 있다. King(2006)은 감정이 삶의 의미를 예측하는 역할을 한다고 보았으며, 그의 연구에 따르면 사람들은 자신의 삶의 의미를 발견하는 것에 대한 근거로 감정을 활용한다. Reker 와 Wong(1988)의 연구에서는 삶의 의미

를 발견하는 것은 만족감 및 충만함의 감정 뒤에 오는 것이라고 하였으며, Ryan와 Deci (2000)의 연구에서는 어떤 활동에서 즐거움을 느끼는 것이 그 활동이 의미 있다고 생각하는 것과 관련이 있다고 하였다. 이들의 연구에 따르면, 긍정감정을 많이 경험할수록 삶을 의미 있게 지각하고 부정감정을 많이 경험할수록 삶의 의미를 낮게 지각한다. 종합해 볼 때, 사람들이 긍정감정을 많이 경험할수록 삶의 의미가 높을 것이고, 부정감정을 많이 경험할수록 삶의 의미가 낮아질 것으로 기대된다.

자아탄력성과 삶의 의미의 관계를 살펴보면 자아탄력성이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 삶의 의미를 더 많이 가질 뿐 아니라 심리적 위협 상황에서도 끊임없이 삶의 의미를 찾아 나간다(유성경, 홍세희, 최보운, 2004). 삶의 의미는 주어진 것이 아니라 능동적으로 의미를 추구하고 발견하는 것으로 능동적으로 심리적 위협을 극복하려는 개인적 성격특성인 자아탄력성이 삶의 의미와 매우 관련이 있는 것으로 짐작할 수 있다. 김보라와 신희천(2010)의 연구에서는 자아탄력성이 높은 사람들이 스트레스를 극복해 가는 과정에서 의미추구와 의미발견 과정에 유의미한 영향을 미친 것을 확인하였다. 또한, 이안영과 김진이(2006)의 연구에서는 자아탄력성과 삶의 의미가 높은 정적상관을 보였다. 김택호(2004)의 청소년을 대상으로 한 연구에서는 희망적이고 낙관적인 특성이 높을수록 위협상황에서 더 적응적인 능력을 발휘한다는 결과를 보였는데, 이는 희망적, 낙관적인 성격특성을 나타내는 자아탄력성이 심리적 위협에도 삶의 의미를 추구하고 발견하면서 처한 상황을 극복해 가는 것을 확인하였다. 이는 자아탄력성이 높은 사람들이 낮은 사람들에 비해서 삶의 의미를

더 많이 추구하고, 의미 추구가 의미 발견으로 이어져 높은 수준의 삶의 의미를 경험하는 것을 의미한다.

이와 같이 자아탄력성이 높은 사람들은 긍정감정을 더 많이 경험하고, 부정감정을 낮게 지각하게 되며, 긍정감정을 높게 지각하고 부정감정을 낮게 지각하는 것이 삶의 의미를 더 높게 경험하는 결과를 나타낼 것으로 기대된다. 따라서, 본 연구에서는 자아탄력성이 긍정 및 부정감정 등 감정경험에 영향을 미치고, 감정경험이 삶의 의미에 미치는 영향을 확인해보고자 다음과 같은 가설을 세웠다.

**가설 1.** 긍정감정은 자아탄력성과 삶의 의미의 관계를 매개할 것이다.

**가설 2.** 부정감정은 자아탄력성과 삶의 의미의 관계를 매개할 것이다.

#### 긍정감정, 부정감정, 삶의 의미 및 직무만족의 관계

직무만족은 조직심리학에서 빈번하게 연구되는 변인으로 직무에 대해 느끼는 긍정적, 부정적인 평가를 말한다(Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim, & Carson, 2002). 자신의 직무에 대한 전반적인 평가로 자신의 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가한 후 갖는 유쾌함이나 긍정적인 감정 상태로 정의할 수 있다(Locke, 1976). 직무만족은 주어진 업무가 자신을 얼마만큼 충족시켜 주는지를 나타내는 척도로 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 다양하지만, 만족감은 긍정감정과 부정감정과 직접적인 관련이 있다. 직무에서 느끼는 즐거움, 행복감, 기쁨 등의 심리적 상태와 긴밀한 연관이 있기

때문이다.

긍정감정과 직무만족간의 관계를 살펴보면, 긍정감정은 열광적이고, 활동적인 것을 의미하며(Watson, Clark & Tellegen, 1988), 긍정감정을 높게 느끼는 사람들은 흥분되고, 기쁨이 넘치며, 열정적이고, 유쾌한 것으로 나타났으며, 낮은 긍정감정을 느끼는 사람들은 생기가 없고, 냉담하다(Cropanzano, James & Citera, 1993). 긍정감정과 직무만족 사이에 정적인 관계가 있다는 다양한 연구 결과가 있다. 긍정감정과 직무만족과 관련된 선행연구를 보면 긍정감정을 많이 느끼는 사람들은 작게 느끼는 사람들 보다 만족감을 더 많이 느끼고, 즐거운 사건을 더 자주 보고한다(Beiser, 1974; Watson, Clark & Tellegen, 1988). 또한, 긍정감정을 더 많이 느끼는 조직 구성원이 낮게 느끼는 구성원보다 더 적극적인 사회적 활동을 한다(Staw & Barsade, 1993). 조직 구성원이 경험하는 긍정감정은 감정적 애착과 같은 긍정적인 태도를 유도하며, 냉소주의와 같은 부정감정을 감소시킨다(Fredrickson, 2001). Weiss와 Cropanzano(1996)는 긍정감정과 부정감정은 직무 수행 시 직무만족의 감정적 요인을 형성한다고 주장하였고, 지난 몇 주간의 감정이 전체적인 직무만족에 영향을 주었다(Brief & Roberson, 1989). Fisher와 Ashkanasy(2000)은 긍정감정 및 부정감정이 직무만족의 중요한 예측 변수로서 작용하는 것을 확인하였다. 또한, Duffy, Ganster 및 Shaw(1998)의 군인을 대상으로 직무만족을 예측하는 변인을 확인하는 연구에서 긍정감정이 직무만족과 통계적으로 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 이와 같이 직무와 관련돼 긍정적 감정을 느낄 때 직무에 대해서도 만족감이 향상될 것으로 기대된다.

한편, 부정감정과 직무만족과의 선행연구를

보면, Connolly와 Viswesvaran(2000)의 연구에서는 부정감정은 직무만족에 부적으로 영향을 미쳤다. Watson과 Clark(1984)의 연구에서는 부정감정을 높게 경험하는 사람들은 개인의 지각과 태도 및 행동에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타나는데, 양면성이 있는 사건을 경험하였을 때 더 부정적으로 해석하는 경향을 나타냈다. 또한, 부정감정을 높게 느끼는 사람은 낮게 느끼는 사람들 보다 자신의 고용관계에 대해 비판적으로 바라보고, 더 많은 불만과 스트레스를 표출하며, 조직 환경에 대해 부정적 견해를 가지고 비판적으로 바라보고 직무만족이 낮아진다(Watson & Clark, 1984; George & Brief, 1992). 이와 같이, 부정감정을 높게 느끼면 직무와 관련된 감정을 부정적이며 비판적으로 경험하고 있어 직무만족은 저하될 것으로 기대된다.

삶의 의미와 직무만족의 관계를 살펴보면 삶의 의미는 정신건강과 조직에서의 적응이나 대처에도 긍정적인 영향을 미쳤으며, 높은 수준의 삶의 의미를 경험할수록 자신의 삶과 직업에 대한 큰 만족을 한다(김보라, 신희천, 2010; 박선영, 권석만, 2012). 특히, 삶의 의미는 조직에서의 역경이나 스트레스 상황에서도 희망이나 외상 후 성장을 경험하도록 하는 역할을 수행하여 직무에 대한 불만족을 감소하도록 한다(심미성, 2006). 삶의 의미와 직무만족의 선행연구를 보면 Steger, Bundick과 Yeager(2012)의 연구에서는 높은 수준의 삶의 의미를 경험하는 사람들은 일과 같은 구체적 영역에서도 높은 의미를 경험하고 만족감을 느낀다고 하였다. 이는 전반적인 삶의 의미와 일의 영역은 높은 관련성을 보이고 있기 때문이다. 또한, 유선임(2000)의 교사들을 대상으로 한 연구에서는 삶의 의미를 추구하는 것은 직무

만족에 긍정적인 영향을 미쳤다. 자신의 직업에서 삶의 의미를 추구하고 발견하였을 때 인간관계, 조직에 대해서 적극적으로 태도를 보였으며, 이러한 태도는 정신적 건강, 성숙, 자율성, 전반적 행복과 밀접한 관련이 있으며, 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤다. 또한, Bonebright, Clay와 Ankenmann(2000)의 연구에서도 삶의 의미를 강하게 느낄수록 직장에서의 즐거움이나 만족도가 높다고 하였다.

이상의 내용을 종합해볼 때, 긍정감정을 많이 느끼는 사람들은 높은 삶의 의미를 경험하고, 삶의 의미를 높게 경험하는 사람은 자신의 직업에서의 직무만족도를 높게 경험할 것으로 기대된다. 또한, 부정적인 감정을 많이 느끼는 사람들은 낮은 삶의 의미를 가지고 낮은 삶의 의미를 가지는 사람들의 직무만족은 낮을 것으로 기대된다. 따라서, 본 연구에서는 긍정 및 부정감정이 삶의 의미에 각각 영향을 미치고, 삶의 의미가 직무만족에 미치는 영향을 확인해보고자 다음과 같은 가설을 세웠다.

**가설 3.** 삶의 의미는 긍정감정과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

**가설 4.** 삶의 의미는 부정감정과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

#### 긍정감정, 부정감정, 삶의 의미 및 변혁적 리더십의 관계

변혁적 리더십은 높은 차원의 이상과 도덕적 가치를 추구함으로써 조직 구성원들의 더 높은 능력과 동기를 부여시키는 리더십 유형이다(Burns, 1978). Bass(1985)에 따르면, 변혁적 리더십은 조직 구성원들에게 확고한 목표를

설정해주고, 그들의 욕구에 대한 세심한 배려와 적절한 동기부여를 통하여 구성원들의 만족도를 제고시켜, 리더를 신뢰하고 존경하도록 하여 기대 이상의 능력과 노력을 발휘하도록 하는 과정의 리더십이다. 변혁적 리더는 구성원들의 목표, 가치, 신념, 열망을 변화시킴으로써 자신의 역할, 능력, 조직에 대한 생각이 긍정적인 방향으로 변화하여 조직에 헌신적이며 열정적인 노력을 유도할 수 있으며, 조직 구성원들이 외재적인 보상이 아니라 일에서의 의미를 찾아 자발적으로 직무에 몰입하도록 리더십을 발휘하는 것이다(강찬희, 2014). 변혁적 리더십은 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극, 영감적 동기부여의 네 가지로 구성된다(Bass, 1985; Pawar & Eastman, 1997). 카리스마는 구성원들에게 성공에 대한 비전을 제시함으로써 그 비전을 강력히 지지하게 만들어 그들을 리드하는 능력을 의미하며(Bass, 1985; Burns, 1978; Pawar & Eastman, 1997), 개별적 배려는 구성원 개개인에게 세심한 관심을 기울여 욕구나 역량을 파악, 합당한 대우를 함으로써 잠재력을 발휘할 수 있도록 유도하는 것을 의미한다(Bass, 1985). 지적 자극은 구성원들의 창의성을 향상시키고, 혁신적인 방안을 창안하도록 독려하고, 지적인 자극을 주고 스스로 문제해결 방식을 찾도록 유도하는 것이다(Avolio, Zhu, Koh & Bhatia, 2004). 영감적 동기부여는 구성원들에게 강력한 성장동기를 유발시키기 위해 조직과 자신의 이상적 목표의 가치와 중요성을 인식시키는 것을 의미한다(Bass & Avolio, 1990).

변혁적 리더십은 조직 구성원들의 삶의 의미의 긍정적인 예측변인으로써, 구성원들의 자아실현과 동기부여를 활성화 시키고(Bass, 1985), 업무에 도덕적 목적과 헌신, 의미를 부

여할 수 있다(Sharmir, House & Arthur, 1993). 변혁적 리더들은 구성원들에게 업무의 기술보다 업무의 중요성과 가치를 소통을 통해 긍정적인 언어적 단서로 제공한다(Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007). 변혁적 리더십의 구성요인 중 영감적 동기부여는 구성원들의 삶의 의미를 촉진시킨다. 이는 변혁적 리더들이 구성원들에게 조직의 미래에 대한 비전을 성공적으로 제공하고(Podsakoff, Mackenzie & Bommer 1996), 옳은 방향을 제시하여 주기 때문에 구성원들이 그들의 삶뿐만 아니라 업무에서도 의미를 찾을 수 있다. 왜냐하면, 구성원들은 그들의 노력을 통해 어떤 의미 있는 결과를 만들 수 있는지 이해할 수 있기 때문이다. 또한, 변혁적 리더십의 구성요인 중 개별적 배려와도 구성원들의 삶의 의미와 관련이 있다. 개별적 배려는 리더들이 구성원들의 요구나 관심사에 관여하는 정도로 그들의 욕구나 관심사에 대한 도움과 지원을 제공하고 나서 구성원들이 자기 개발의 열망과 의지를 가질 수 있는 내적 동기를 부여하는 것이다. 선행연구를 보면 Sparks와 Schenk(2001)의 연구에서 변혁적 리더십은 구성원들에게 업무에서 더 높은 목적을 찾을 수 있도록 하고, 삶의 의미와 개념적으로 반대인 직무소외감과 변혁적 리더십은 부적 관계가 나타났다.

지금까지 논의된 바와 같이 직무에 대해서 만족감, 충만감, 즐거움 등의 긍정감정을 경험하는 것에서 삶이 의미가 있다고 생각하고, 의미를 발견할 수 있다(Reker & Wong, 1988; Ryan & Deci, 2000)고 가정할 때, 상관이 조직원들에게 변혁적 리더십을 발휘하여 성공에 대한 비전을 제시하고, 구성원 개개인에 관심을 기울여 욕구 해소 및 합당한 대우를 하는

개별적 배려를 함으로써 구성원들이 직무에 대한 가치와 의미를 인식하게 되고, 만족감과 즐거움을 경험하게 한다면 긍정감정과 삶의 의미간의 정적인 관계를 더욱 촉진시킬 것이라고 기대할 수 있다. 반면, 조직의 상관이 구성원들에 욕구, 불만 해소나 성장 동기부여를 이유로 개입하는 등 변혁적 리더십을 발휘하면, 부정감정 경험이 낮아지면서 삶의 의미를 더 높게 지각할 것이다. 이는 변혁적 리더십은 부정감정과 삶의 의미의 부적 관계를 더욱 강화시키는 역할을 할 것으로 기대된다. 따라서, 다음과 같은 가설을 세웠다.

**가설 5.** 상사의 변혁적 리더십은 긍정감정과 삶의 의미간의 정적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 변혁적 리더십이 높을 때 긍정감정과 삶의 의미의 정적 관계가 더 강화될 것이다.

**가설 6.** 상사의 변혁적 리더십은 부정감정과 삶의 의미간의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 변혁적 리더십이 높을 때 부정감정과 삶의 의미의 부적 관계가 더 강화될 것이다.

## 방 법

### 참가자 및 절차

본 연구에서는 공군 비행단에 근무하는 사병과 직업군인 730명을 대상으로 설문하였다. 이 중 응답이 불성실하거나 응답 자체가 누락되어 분석이 용이하지 않은 30부를 제외한 700부의 설문지를 분석에 사용하였다.



응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남성이 685명(97.9%), 여성이 15명(2.1%)이었으며, 평균 연령은 25.81세( $SD = 7.66$ )였다. 계급별로는 병사가 402명(57.4%), 하사 74명(10.6%), 중사 111명(15.9%), 상·원사 95명(13.6%), 위관 장교 18명(2.6%)으로 병사와 중·하사의 비중이 높았다(83.9%). 신분별 복무기간은 하사 이상 간부는 298명으로 5년 미만 87명(29.2%), 5~10년 47명(15.8%), 10~15년 51명(17.1%), 15~20년 49명(16.4%), 20~25년 47명(15.8%), 25년 이상 17명(5.7%)로 나타났다. 병사들은 402명으로 5개월 미만 54명(13.4%), 5~10개월 84명(20.9%), 10~15개월 83명(20.7%), 15~20개월 76명(18.9%), 20개월 이상 105명(26.1%)으로 나타났다.

연구자는 경기도 소재 공군 1개 비행단을 방문하여 연구 목적과 절차를 소개하고 설문지를 통하여 참가자들이 응답하게 하였다. 연구에 참가한 730명을 한 번에 소집하여 설문할 수 없었기 때문에 세 차례에 걸쳐서 방문하여 설문을 실시하였다.

#### 측정 도구

##### 자아탄력성

본 척도는 Block과 Kremen(1996)이 개발한 자아탄력성 척도(Ego-Resiliency Scale: ER)를 국내에서 유성경과 심혜원(2002)이 번안한 문항에 기초하였다. 총 14문항으로 연구 참가자는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 4점(매우 그렇다)의 4점 척도 상에서 응답하도록 구성되어 있다. 예시 문항으로는 “나는 갑자기 놀라는 일을 당해도 금방 괜찮아지고 그것을 잘 이겨 낸다”, “나는 새롭고 다른 종류의 일하는 것을 좋아 한다” 등이 있다. 본 연구에서 내적 신뢰

도인 Cronbach's alpha 값은 .92로 나타났다.

##### 긍정감정, 부정감정

본 척도는 Watson(1988) 등에 의해 개발된 긍정감정 및 부정감정 척도(Positive Affect and Negative Affect Schedule; PANAS)를 국내에서 이유허(1994)이 번안하고 이현희, 김은정 및 이민규(2003)가 타당화한 척도에 기초하였다. PANAS 척도는 정적감정 10문항, 부정감정 10문항으로 전체 20문항으로 구성되어 있으며, 상태적인 기분을 자기보고식으로 측정하는 것이다. 본 연구에서 오늘을 포함하여 최근 2주간 느낀 감정이나 기분을 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 5점 척도로 평가하였다. 예시 문항으로는 긍정감정은 “즐거움”, “신나는”, “열정적인” 등이 있으며, 부정감정에는 “피로움”, “신경질적인”, “두려움” 등이 있다. 본 연구에서 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 긍정감정이 .96, 부정감정이 .92로 나타났다.

##### 삶의 의미

본 척도는 Steger, Frazier, Oishi와 Kaler(2004)가 개발한 삶의 의미 척도를 우리나라에서 원두리, 김교현 및 권선중(2005)이 번안, 타당화한 삶의 의미 척도를 사용하였다. 삶의 의미 척도는 의미의 존재와 의미의 추구라는 두 하위요인으로 이루어져 있으며 각 하위척도 당 5문항씩 전체 10문항으로 구성되어 있다. 연구 참가자는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)의 7점 척도 상에서 응답하도록 구성되어 있다. 예시 문항으로는 “나는 내 삶의 의미를 이해하고 있다”, “나는 내 삶을 의미 있게 만드는 무언가를 찾고 있다” 등이 있다. 본 연구에서 의미 존재, 의미 추구에 대한

내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .95, .95로 나타났다.

#### 직무만족

본 척도는 Smith, Kendall 및 Hulin(1969)이 개발한 직무만족 척도와 Weiss, Dawis, England 및 Lofquist(1967)가 개발한 직무만족 척도를 활용하여 국내에서 박승범(2014)이 군 조직의 특성에 맞게 번안 및 수정한 척도를 사용하였다. 직무, 리더 및 동료에 대한 만족을 측정하였으며, 총 10문항으로 구성되었다. 연구 참가자는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)의 7점 척도 상에서 응답하도록 구성되어 있으며, 예시 문항으로는 “나는 내 부대에서 내가 하고 있는 업무에 만족한다”, “나는 내 부대에서 나의 상관이 내가 업무할 때 나를 비롯한 구성원들을 공정하게 평가해 준다고 생각한다” 등이 있다. 본 연구에서 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .95로 나타났다.

#### 변혁적 리더십

본 척도는 Bass(1985)가 개발한 설문을 국내에서 정대식(2013)이 군 조직에 맞게 보완한 것을 사용하였다. 변혁적 리더십 척도는 카리스마 4문항, 지적자극 3문항, 개별적 배려 3문항의 세 개의 하위요인으로 측정하였으며, 전체 10문항으로 구성되었다. 연구 참가자는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 5점 척도 상에서 응답하도록 구성되어 있다. 예시 문항으로는 “나의 지휘관은 내가 힘든 일에 처해 있을 때 새로운 길잡이가 되어준다”, “나의 지휘관은 나의 문제점들을 새로운 각도에서 생각할 수 있게 해 준다” 등이 있다. 본 연구에서는 카리스마, 지적자극, 개별적 배려에 대한 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값

은 .95, .92, .91로 나타났다.

#### 우울

본 척도는 Derogatis와 Lipman(1977)이 개발하고 우리나라에서 김광일, 김재환, 원호택(1984)이 표준화한 간이정신진단검사 SCL-90-R (Symptom Checklist-90- Revision 간이정신진단검사)을 사용하였다. 간이정신진단검사는 정신과적 증상 9개 90문항으로 이루어져 있으며, 이 중 우울에 해당하는 13문항을 사용하였다. 연구 참가자는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 5점 척도 상에서 응답하도록 구성되어 있다. 예시 문항으로는 “기운이 없고 침체된 기분이다”, “어떤 함정에 빠져 헤어날 수 없는 기분이 든다” 등이 있다. 본 연구에서 내적 신뢰도인 Cronbach's alpha 값은 .96으로 나타났다.

#### 분석 방법

수집된 자료의 분석은 AMOS 18.0과 SPSS 21.0 프로그램과 SPSS Macro를 사용하여 실시하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 SPSS 21.0을 통해서 Cronbach's  $\alpha$  내적 신뢰도 계수를 산출하였으며, 측정변수들의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관계수 분석을 실시하였다. 모형을 검증하기 위하여 AMOS 18.0을 이용하여 분석을 실시하였으며, 선행 연구에서 삶의 의미와 직무만족과 상관성이 높고 예측변인으로 자주 사용되는 우울을 통제 변인으로 추가하여 분석하였다(Edwards & Holden, 2001; Hagan & Kay, 2007). 가설에 기초하여 변인들 간의 경로모형을 만들고 모형에 대한 적합도를 CFI, TLI, RMSEA, AIC 자료를 통해 확인하였다. 자아탄력성과 삶의 의미 관계에

서의 긍정·부정감정 매개효과 및 긍정·부정 감정과 직무만족 관계에서 삶의 의미의 매개 효과를 검증하기 위해 구조방정식모형 분석을 실시하였고, 부트스트래핑 방법을 통하여 매개효과의 통계적 유의성을 확인하였으며, Preacher와 Hayes(2008) 그리고 Taylor, Mackinnon 및 Tein(2007)의 분석절차를 따랐다. 부트스트래핑은 2000번 실시하고 신뢰구간은 95%로 설정하였으며, 신뢰구간에서 0을 포함하지 않으면 매개효과가 있다는 기준을 따랐다(Shrout & Bolger, 2002). 다음으로 SPSS 21.0을 통하여 위계적회귀분석을 실시하여 긍정·부정감정과 변혁적 리더십의 상호작용 효과를 확인하였다. 변혁적 리더십의 조절효과가 어떻게 나타나는지 확인하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방법에 따라 변혁적 리더십의 특정 값(-1SD, Mean, +1SD)에서 삶의 의미에 미치는 영향의 유의성을 검증하는 단순기울기 검증(Simple slope test)을 실시하였다(Hayes & Matthes, 2009). 마지막으로 긍정·부정감정이

삶의 의미를 통해 직무만족에 이르는 경로에 있어 변혁적 리더십의 조절 효과를 확인하기 위해 Hayes(2013)와 Muller, Judd 및 Yzerbyt(2005)가 제안한 분석 방법에 따라 SPSS Macro를 이용하여 조절된 매개효과를 분석하였다.

## 결 과

### 변인들간 상관 및 기술 통계치

주요 측정변인들간 관련성을 살펴보기 위하여 상관관계와 기술통계를 실시하였고, 그 결과를 표 1에 제시하였다. 측정변인들의 상관을 살펴보면 연령과 자아탄력성간 상관( $p = n.s$ )을 제외하고는 모든 변인들간 상관은 유의하였다( $p < .01$ ). 직무만족에 대해 나이( $r = .24, p < .01$ ), 자아탄력성( $r = .59, p < .01$ ), 긍정감정( $r = .61, p < .01$ ), 삶의 의미( $r = .61, p < .01$ ) 및 변혁적 리더십( $r = .72, p <$

표 1. 변인들간 상관, 평균 및 표준편차

	1	2	3	4	5	6	7	
1. 연령	-							
2. 우울	-.15**	(.96)						
3. 자아탄력성	.01	-.51**	(.92)					
4. 긍정정서	.13**	-.60**	.69**	(.96)				
5. 부정정서	-.16**	.69**	-.40**	-.52**	(.92)			
6. 삶의 의미	.14**	-.60**	.60**	.65**	-.51**	(.96)		
7. 직무만족	.24**	-.55**	.59**	.61**	-.55**	.61**	(.95)	
8. 변혁적 리더십	.14**	-.48**	.57**	.56**	-.42**	.51**	.72**	(.97)
평균	25.82	1.80	3.13	3.71	1.77	5.51	5.29	3.68
표준편차	7.66	.80	.50	.88	.74	1.10	1.10	.87

\*\* $p < .01$ , ( ) = Cronbach's  $\alpha$

.01)은 정적 상관을 보였으며, 우울( $r = -.55, p < .01$ ) 및 부정감정( $r = -.55, p < .01$ )는 부적 상관을 보였다. 삶의 의미는 직무만족과 유사한 결과를 보였는데, 나이( $r = .14, p < .01$ ), 자아탄력성( $r = .60, p < .01$ ), 긍정감정( $r = .65, p < .01$ ) 및 변혁적 리더십( $r = .51, p < .01$ )은 정적 상관을 보였으며, 우울( $r = -.60, p < .01$ ) 및 부정감정( $r = -.51, p < .01$ )는 부적 상관을 보였다. 자아탄력성은 긍정감정은 정적상관을 보였으며( $r = .69, p < .01$ ), 부정감정과는 부적 상관을 보였다( $r = -.40, p < .01$ ). 이는 자아탄력성이 높을수록 높은 긍정감정을 경험하고 낮은 부정감정을 경험하는 것으로 나타났다.

모형 검증

본 연구의 연구모형을 검증하기 위하여 AMOS 18.0을 이용하여 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 적합도 지수는  $\chi^2(78, N = 700) = 249.90, p < .001, CFI = .98, TLI =$

.98, RMSEA = .06, AIC = 333.90을 나타내었다. Hu와 Bentler(1999)의 기준으로 CFI, TLI 모두 .95 이상이며 RMSEA도 .06 이하로 연구모형으로 적합한 모형을 나타내었다. 이 모형을 연구 모형으로 설정하였으며, 그림 1에 제시하였다.

다음으로 직무만족을 예측하는 연구모형과 대안모형들(대안모형1, 대안모형2, 대안모형3, 대안모형4)의 적합도를 비교함으로써 직무만족을 예측하는 가장 적합한 모형을 살펴보았다. 구조방정식 매개모형을 분석할 때, 부분매개 모형과 완전매개 모형을 비교하므로 대안모형 1은 자아탄력성과 삶의 의미 사이에서 긍정 및 부정감정의 완전매개모형으로 설정하였다. 대안모형 2는 긍정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미의 완전매개 모형, 대안모형 3은 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미 완전매개 모형을 설정하였다. 대안모형 4는 긍정 및 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미가 모두 완전매개 모형으로 설정하였다. 그 결과를 표 2에 제시하였다. 연구모형과 대

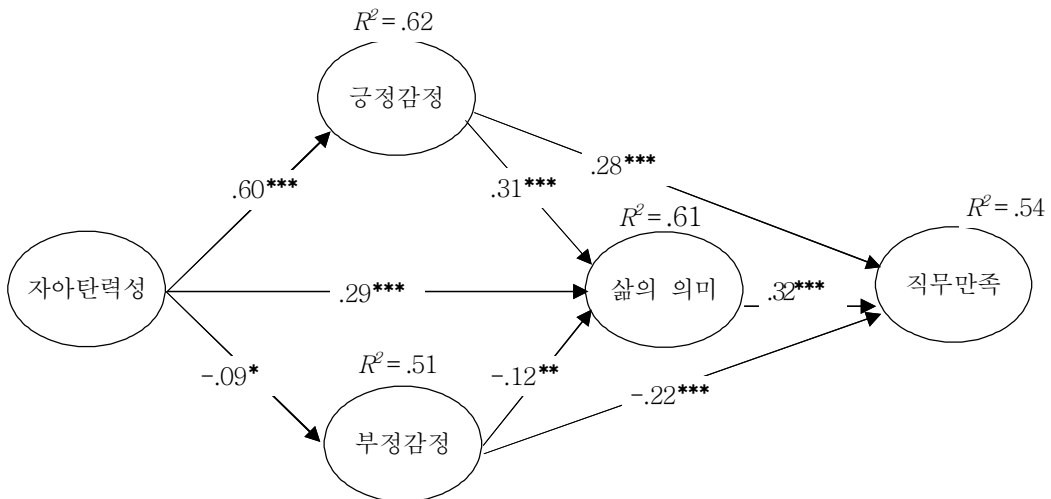


그림 1. 자아탄력성, 긍정감정, 부정감정, 삶의 의미 및 직무만족의 구조적인 관계 모형

표 2. 연구모형과 대안모형들의 모형 적합도

모형	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA	AIC
연구모형	249.90	78	.98	.98	.06	333.90
대안모형1	286.29	79	.98	.97	.06	368.29
대안모형2	285.99	79	.98	.97	.06	367.99
대안모형3	275.88	79	.98	.98	.06	375.88
대안모형4	312.62	80	.98	.97	.06	392.62

주. 대안모형1 = 연구모형에서 자아탄력성에서 삶의 의미로 가는 경로 없음  
 대안모형2 = 연구모형에서 긍정감정에서 직무만족으로 가는 경로 없음  
 대안모형3 = 연구모형에서 부정감정에서 직무만족으로 가는 경로 없음  
 대안모형4 = 연구모형에서 긍정감정 및 부정감정에서 직무만족으로 가는 경로 없음.

안모형을 비교하기 위하여  $\chi^2$  차이 검증을 실시하였다. 대안모형 4개 중 상대적으로 적합도가 좋은 대안모형 3과 연구모형을 비교하였으며,  $\chi^2$  차이 검증을 실시한 결과,  $\Delta\chi^2(1) = 25.98, p < .001$ 이었다. 두 모형의 차이가 통계적으로 유의하므로 연구모형이 대안모형보다 더 우수하다는 것을 확인하였다. 또한, 모형의 비교는 두 개 이상의 모델을 비교하는데 사용하는 AIC를 통해 비교한 결과, AIC는 여러 모형 중 가장 좋은 모형을 확인하는 적합도 지수로 그 값이 가장 작은 모형을 최적의 모형으로 채택하기 때문에 AIC 값이 가장 작은 연구모형을 최종연구모형으로 채택하였다(Akaike, 1987; Bozdogan, 1987).

자아탄력성은 긍정감정( $\beta = .60, p < .001$ ), 삶의 의미( $\beta = .29, p < .001$ )를 각각 정적으로 예측하였다. 이는 자아탄력성이 높을수록 긍정감정, 삶의 의미를 높게 경험한다는 것을 의미한다. 자아탄력성은 부정감정( $\beta = -.09, p < .05$ )에는 부적으로 예측하였다. 이는 자아탄력성이 높을수록 부정감정을 낮게 경험하는 것을 의미한다. 삶의 의미에 있어서 긍정감정( $\beta = .31, p < .001$ )는 정적으로 예측하였으며,

부정감정( $\beta = -.12, p < .01$ )는 부적으로 예측하였다. 직무만족에 있어서는 긍정감정( $\beta = .28, p < .001$ ) 및 삶의 의미( $\beta = .32, p < .001$ )가 정적으로 예측하였으며, 부정감정( $\beta = -.22, p < .001$ )는 부적으로 예측하였다.

#### 매개효과 분석

군 장병들의 자아탄력성과 직무만족 사이에서 감정 변인의 간접효과를 검증하기 위하여 Preacher와 Hayes(2008)가 추천하는 2000번의 부트스트래핑 방법을 통하여 분석하였다. 이 방법은 기존의 매개효과 검증에 수반되는 간접효과의 표준오차를 일종의 시뮬레이션으로 추정하는 것으로 제시된 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않으면 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 해석한다. 매개 변인들의 검증 결과는 표 3에 제시하였다.

‘자아탄력성→긍정감정→삶의 의미’ 및 ‘자아탄력성→부정감정→삶의 의미’는 모두 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않으므로 간접효과가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 자아탄력성과 삶의 의미 사이를 긍정 및 부정

표 3. 자아탄력성, 긍정감정, 부정감정, 삶의 의미 및 직무만족 간의 매개효과 검증

	직접효과			간접효과		
	$\beta$	S.E		Point estimate	95% C.I.	
				Lower	Upper	
탄력성 → 긍정	.60	.08	탄력성 → 긍정 → 삶의 의미	.12	.03	.21
탄력성 → 부정	-.09	.06	탄력성 → 부정 → 삶의 의미	.18	.11	.24
긍정 → 삶의 의미	.31	.05	긍정 → 삶의 의미 → 직무만족	.10	.06	.16
부정 → 삶의 의미	-.12	.05	부정 → 삶의 의미 → 직무만족	-.04	-.08	-.01

주. 탄력성 = 자아탄력성, 긍정 = 긍정감정, 부정 = 부정감정

감정이 매개한다는 것을 알 수 있다. 이는 자아탄력성이 높을수록 긍정감정을 통해 삶의 의미가 간접적으로 높아지고, 자아탄력성이 부정감정을 통해서 삶의 의미에 간접적으로 영향을 미치는 것을 나타낸다. 따라서, 자아탄력성과 삶의 의미 사이에서 긍정감정과 부정감정이 매개할 것이라는 가설 1과 가설 2가 지지되었다.

‘긍정감정→삶의 의미→직무만족’은 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않았기 때문에 긍정감정과 직무만족 사이에 삶의 의미가 매개한다는 것을 나타낸다. 또한 ‘부정감정→삶의 의미→직무만족’도 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않았기 때문에 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미가 매개한다고 할 수 있다. 이를 통해서 긍정감정 및 부정감정이 삶의 의미를 통해서 직무만족에 간접적으로 영향을 미친다는 가설 3과 가설 4를 지지되었다.

긍정감정과 삶의 의미, 부정감정과 삶의 의미 사이에서 변혁적 리더십의 조절효과

군 장병들이 경험하는 상관의 변혁적 리더십이 긍정감정과 삶의 의미, 부정감정과 삶의

의미 사이에서 조절효과를 나타내는지 확인하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방법에 따라 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 전 다중공선성 문제를 최소화하기 위해 독립변인인 긍정감정 및 부정감정과 조절변인인 변혁적 리더십을 평균중심화(mean centering)를 한 후에 두 변인을 곱하여 상호작용 항을 생성하였다. 1단계에서는 독립변수인 긍정감정 및 부정감정과 조절변수인 변혁적 리더십을 각각 투입하였으며, 2단계에서는 두 변인의 상호작용 항을 투입한 후 상호작용 항이 종속변인에 대한 설명력( $R^2$ )이 유의미한지를 확인하였다. 분석결과는 표 4에 제시하였으며, 긍정감정과 삶의 의미 사이에서 변혁적 리더십이 조절효과를 나타냈다( $\Delta R^2 = .01, p < .05$ ). 또한, 부정감정과 삶의 의미 사이에서도 변혁적 리더십이 조절효과를 나타냈다( $\Delta R^2 = .01, p < .05$ ). 긍정감정 및 부정감정과 변혁적 리더십의 조절효과가 삶의 의미에 미치는 영향이 어떠한 형태로 나타나는지를 그림 2와 그림 3과 같이 나타내었다.

변혁적 리더십의 조절효과가 어떻게 나타나는지 확인하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방법에 따라 조절변수인 변혁적 리더십

표 4. 삶의 의미에 대한 변혁적 리더십의 조절효과

		삶의 의미				
		B	SE	t	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
1단계	긍정감정	.66	.04	15.68***	.45***	
	변혁적 리더십	.27	.04	6.28***		
2단계	긍정감정X변혁적 리더십	.11	.04	2.97**	.46***	.01**
		삶의 의미				
		B	SE	t	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
1단계	부정감정	-.54	.05	-10.92***	.37***	
	변혁적 리더십	.45	.04	10.86***		
2단계	부정감정X변혁적 리더십	-.15	.05	-2.86**	.38***	.01**

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

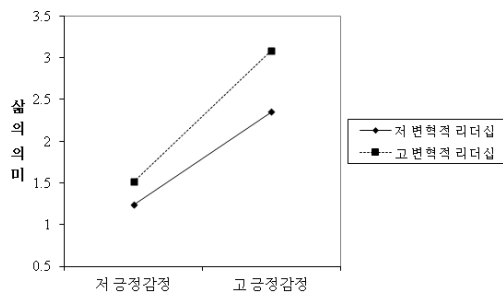


그림 2. 긍정감정과 삶의 의미 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과

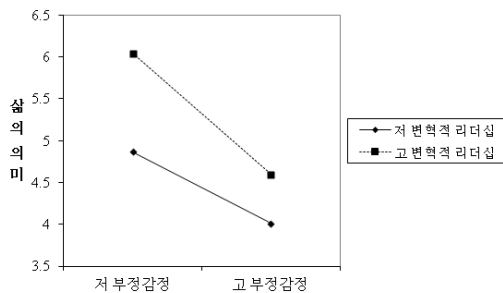


그림 3. 부정감정과 삶의 의미 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과

의 특정 값(-1SD, Mean, +1SD)에서 삶의 의미에 미치는 영향의 유의성을 검증하는 단순기울기 검증(Simple slope test)을 실시하였다(Hayes & Matthes, 2009). 변혁적 리더십 수준이 '+1SD'일 때 긍정감정이 삶의 의미에 미치는 영향은 정적으로 유의하였다( $B = .70, p < .001$ ). 또한, 변혁적 리더십 수준이 '-1SD'일 때 긍정감정이 삶의 의미에 미치는 영향은 정적으로 유의하였다( $B = .52, p < .001$ ). 변혁적 리더십 수준이 '+1SD'일 때가 '-1SD'일 때보다 회귀계수가 더 크게 나타났다. 이는 변혁적 리더십 수준이 높을 때 긍정감정이 높아질수록 삶의 의미를 더 높게 경험하는 것을 나타낸다. 즉 긍정감정이 삶의 의미에 미치는 영향력의 강도가 높아짐을 나타낸다. 또한, 변혁적 리더십 수준이 '+1SD'일 때 부정감정이 삶의 의미에 미치는 영향은 부적으로 유의하였으며( $B = -.64, p < .001$ ), '-1SD'일 때도 부적으로 유의하였다( $B = -.41, p < .001$ ). 변혁적 리더십 수준이 '+1SD'일 때가 '-1SD'일 때보다 기울기가 더 크게 나타났다. 이는 변혁적 리

더십 수준이 높을 때 부정감정이 낮아질수록 삶의 의미를 더 많이 경험하는 것이다. 이러한 결과로 ‘변혁적 리더십이 높을 때 긍정감정과 삶의 의미의 정적 관계가 더 강화될 것이다’는 가설 5와 ‘변혁적 리더십이 높을 때 부정감정과 삶의 의미의 부적 관계가 더 강화될 것이다’는 가설 6이 지지되었다.

긍정 및 부정감정과 직무만족 관계에서 변혁적 리더십의 조절된 매개효과

본 연구에서는 감정경험, 삶의 의미, 및 직무만족 사이의 매개 관계에 변혁적 리더십이 어떤 역할을 하는지 추가적으로 분석하였다. 즉, 감정경험과 직무만족 사이를 삶의 의미가 매개하는 것을 변혁적 리더십이 조절하는 것을 살펴보았다. 조절된 매개모형은 독립변수가 매개변수를 통하여 종속변수에 영향을 미치는 매개효과가 조절변수의 값에 따라 변하는 경우 조절된 매개효과라 한다. 이를 분석하기 위해 Preacher, Rucker 및 Hayes(2007)가 제안한 방법에 따라 조절된 매개모형을 검증하기 위해 매개모형, 조절모형, 조절된 매개모형

을 차례로 분석하였다. 앞서 긍정 및 부정감정과 직무만족 관계에서 삶의 의미의 매개효과와 긍정감정과 삶의 의미, 부정감정과 삶의 의미 사이에서 변혁적 리더십의 조절효과를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의미한 것을 확인하였다. 앞선 두 가지 효과를 토대로 결합된 긍정 및 부정감정과 직무만족 관계에서 삶의 의미가 매개하는 효과를 조절변수인 변혁적 리더십의 값에 따라 달라지는 경우인 조절된 매개효과를 SPSS Macro를 이용하여 분석을 실시하였다.

조절된 매개효과와 통계적 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑 방법을 활용하여 분석하였다. 결과를 표 5에 제시하였다. 분석 결과 독립변인이 긍정감정일 경우 변혁적 리더십의 값이 커질수록 조절된 매개효과(조건부 간접효과)의 값이 증가하는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십의 +1SD 신뢰구간에서는 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의하였으며, 긍정감정을 많이 느낄수록 삶의 의미 수준이 높고, 삶의 의미 수준이 높을수록 직무만족을 높게 경험하는 것을 의미하며, 이런 매개효과가 변혁적 리더십이 높을수록 더 강화된다는

표 5. 변혁적 리더십의 조건 값에 따른 직무만족에 대한 조절된 매개효과

	수 준	조건 간접효과	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
긍정 감정	-1SD	-.07	.04	-.15	.01
	Mean	.03	.03	-.03	.10
	+1SD	.14	.05	.04	.22
부정 감정	-1SD	.12	.04	.04	.21
	Mean	.04	.04	-.04	.11
	+1SD	-.05	.06	-.16	.06

주. Boot LLCI: Bootstrap 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서 하한값  
 Boot ULCI: Bootstrap 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서 상한값



것을 나타낸다. 한편, 변혁적 리더십이 평균 및 -1SD의 신뢰구간에 0이 포함되어 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 변혁적 리더십의 수준이 평균이거나 낮은 경우에는 긍정감정과 상호작용하여 직무만족의 수준을 조절하는 조절된 매개효과가 유의하지 않은 것으로 확인되었다. 이는 긍정적 감정과 직무만족사이의 매개효과가 변혁적 리더십에 따라서 달라지는 것을 의미한다.

독립변인이 부정감정일 경우 변혁적 리더십의 값이 증가할수록 조절된 매개효과 값이 작아지는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십의 -1SD 신뢰구간에서는 0이 포함되지 않아 통계적으로 유의하며, 부정감정을 많이 느낄수록 삶의 의미 수준이 낮고, 직무만족을 낮게 경험하는 것을 의미하며, 이런 매개효과가 변혁적 리더십이 낮을수록 더 높아진다는 것을 의미한다. 즉 변혁적 리더십이 낮을수록 높은 부정감정으로 낮은 직무만족을 느끼는 정도가 더 커지는 것이다. 한편, 변혁적 리더십의 평균 및 +1SD의 신뢰구간에 0이 포함되어 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 부정 감정과 직무 만족사이의 매개효과가 변혁적 리더십에 따라서 달라지는 것을 의미한다.

## 논 의

본 연구의 첫 번째 목적은 군 장병들의 자아탄력성, 긍정·부정감정, 삶의 의미 및 직무만족의 구조적인 관계를 탐색하는 것이었다. 경로 모형을 통한 결과에서 자아탄력성은 긍정감정, 부정감정, 삶의 의미 및 직무만족을 직접적으로 예측하였다. 두 번째 목적은 자아

탄력성과 삶의 의미 사이에 감정 경험인 긍정 및 부정감정이 매개하는 것과 긍정 및 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미의 매개효과를 검증하는 것이었다. 자아탄력성과 삶의 의미 사이를 긍정감정과 부정감정이 매개하였고, 긍정 및 부정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미가 매개하였다. 세 번째 목적은 긍정 및 부정감정과 변혁적 리더십의 조절효과를 확인하는 것이었다. 긍정 및 부정감정과 변혁적 리더십의 상호작용효과가 삶의 의미에 미치는 영향을 확인하였다. 추가적으로 본 연구에서는 감정경험과 직무만족 사이를 삶의 의미가 매개하는 것을 변혁적 리더십이 조절하는 것을 살펴보았다.

조절된 매개효과 모형을 검증하기 위해 앞서 모형이 포함하는 매개효과와 조절효과가 독립적으로 유의미한 것을 확인(Preacher et al., 2007)하였으며, 매개 및 조절효과가 검증된 모형에 대하여 조절된 매개효과를 분석하였다. 이를 통해 긍정 및 부정감정과 삶의 의미가 직무만족으로 이어지는 경로에서 장병이 지각하는 상관의 변혁적 리더십이 어떠한 역할을 하는지에 대해 확인할 수 있었다.

가설 1에서 “긍정감정은 자아탄력성과 삶의 의미의 관계를 매개할 것이다”라고 보았으며 이는 구조방정식모형과 부스트래핑 방법을 사용하여 매개효과를 검증하였다. 구조모형에서 자아탄력성은 긍정감정과 삶의 의미를 정적으로 예측하였다. 이는 자아탄력성이 높은 장병들은 스트레스 상황에서 희망, 낙관성과 같은 긍정감정을 잘 활용하며, 삶의 의미를 끊임없이 찾고 지각함으로써 군 생활 내에서의 의미를 갖고 적응해 나간다는 것을 시사한다. 긍정감정이 삶의 의미를 정적으로 예측한다는 기존 연구결과(King, 2006; Reker & Wong,

1988; Ryan & Deci, 2000)들과 맥락을 같이 하며, 장병들의 자아탄력성이 삶의 의미와의 관계에서 긍정감정의 역할을 확인할 수 있다.

가설 2에서 “부정감정은 자아탄력성과 삶의 의미의 관계를 매개할 것이다”였으며 자아탄력성이 부정감정을 통해 삶의 의미에 간접적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 자아탄력성이 낮으면 심리적 위협이나 스트레스를 피할 수 없을 때 우울, 불안 등 부정적 감정을 경험하고(Block & Block, 2006), 부정감정을 많이 느낄수록 삶의 의미는 낮게 지각한다(Bonnano, 2004)는 기존의 연구결과와 일치한다. 자아탄력성이 낮은 장병들은 군 생활에 부적응을 야기할 수 있는 불안, 우울 등과 같은 부정감정을 높게 지각함으로써 어려운 상황을 유연하게 대처해 나갈 수 없어 삶의 의미를 낮게 경험한다는 것을 시사한다.

가설 3에서 “삶의 의미는 긍정감정과 직무만족의 관계를 매개할 것이다”라고 보았으며 긍정감정과 직무만족 사이에서 삶의 의미의 매개효과를 검증하였다. 높은 수준의 삶의 의미 경험이 업무와 같은 구체적 영역과 높은 관련성이 있으며, 현재 자신의 직무에서 삶의 의미를 추구, 발견하였을 때 인간관계 및 조직에 대한 적극적인 태도를 보인다는 선행연구(유선임, 2000; teger, Bundick & Yeager, 2009; Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000)와 일치하는 결과를 확인할 수 있다. 이는 장병들이 군 복무에서 삶의 의미를 발견하고 높게 지각할 때 높은 수준의 삶의 의미가 본인이 수행하는 업무에도 더욱 높은 만족을 경험하도록 하는 것을 시사한다.

가설 4에서 “삶의 의미는 부정감정과 직무만족의 관계를 매개할 것이다”였으며, 이 둘 사이에서 삶의 의미의 매개효과를 검증하였다.

부정감정을 많이 느낄수록 삶의 의미를 낮게 지각한다는 연구(Ryff, 1989; King, 2006)와 일치하며, 가설 3과는 반대로 삶의 의미를 낮게 지각할수록 직무만족을 낮게 경험한다는 것을 시사한다. 부정감정을 많이 경험하는 사람들은 자신의 고용관계에 대해 비관적이며, 더 많은 불만과 스트레스를 표출하며, 조직 환경에 대해 비관적으로 바라보는 등 직무만족을 떨어뜨린다(Watson & Clark, 1984; Staw & Ross, 1985; George & Brief, 1992). 따라서, 부정감정을 높게 경험하는 장병들은 삶의 의미를 낮게 지각하여 비관적인 자세로 일관할 것이며, 자신에게 주어진 임무에 만족감을 느끼지 못하고 부대생활에 부적응 할 가능성이 높다는 것을 나타내고 있다.

가설 5에서 “상사의 변혁적 리더십은 긍정감정과 삶의 의미간의 정적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 변혁적 리더십이 높을 때 긍정감정과 삶의 의미의 정적 관계가 더 강화될 것이다”였으며 변혁적 리더십의 조절효과를 검증하였다. 장병들이 군 복무간 경험하는 만족감, 즐거움 등의 긍정감정을 경험할 때 그 자체로 삶의 의미를 지각한다고 생각할 수 있다(Reker & Wong, 1988; Ryan & Deci, 2000). 변혁적 리더십은 부하의 업무에 대한 의미를 인식하게 하고 만족감 등 긍정정서를 경험하도록 한다. 이러한 변혁적 리더십은 긍정정서를 높게 느끼는 장병들이 지휘관의 변혁적 리더십이 높은 수준일 때 삶의 의미를 더욱 높게 지각한다는 것을 시사한다.

가설 6에서 “상사의 변혁적 리더십은 부정감정과 삶의 의미간의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 변혁적 리더십이 높을 때 부정감정과 삶의 의미의 부적 관계가 더 강화될 것이다”라고 보았으며 이는 지지되었다. 부

정감정은 조직 환경에서 비관적이고, 많은 불만과 스트레스를 표출하고, 부정적 견해를 가지고 있으며, 삶의 의미를 낮게 지각하게 한다(Ryff, 1989; King, 2006). 변혁적 리더십은 장병들에게 동기부여나 잠재력 발휘를 유도하도록 하는데 부정감정을 높게 경험하는 장병들은 변혁적 리더십이 높은 수준일 때 이를 부정적 시선으로 곡해하여 자신의 감정에 더 민감하게 반응하여 삶의 의미를 낮게 지각한다는 것을 시사한다.

#### 의의 및 시사점

본 연구의 의의는 첫째, 군 조직을 대상으로 장병들의 성격특성인 자아탄력성이 감정경험을 통해 직무만족에 영향을 미치는 심리적 기제를 밝혀낸 것이다. 선행연구들에서는 군 대상으로 하는 연구 대부분은 장병들의 자아탄력성과 직무만족 및 부대적응의 관계를 확인한(정은경, 2013; 심운기, 김완일, 2013) 것을 확장하여서, 본 연구에서는 매개변인으로 감정과 삶의 의미를 설정하여 검증하였다. 장병들은 군 생활의 스트레스 상황 속에서 자아탄력성의 수준에 따른 다양한 감정경험을 하게 되고, 이러한 긍정 및 부정적인 감정경험을 통해 군 생활에서의 삶의 의미를 찾고, 경험할 수 있게 되고, 이것이 직무만족으로 이어지는 즉, 장병들의 성격 변인이 감정경험을 통해 삶의 의미와 직무만족에 어떻게 작용하는지에 대한 심리적 기제를 밝혔다는 점에 의의가 있다.

둘째, 긍정 및 부정 감정과 삶의 의미 사이에서 변혁적 리더십의 조절효과를 밝혀냈다. 이는 감정과 삶의 의미 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과를 보는 최초의 연구일 것이다.

감정과 삶의 의미간의 관련성에 대한 직접적인 선행연구(Ryff, 1989; King, 2006)는 많으나 이 둘의 관계에 대해 보다 나은 이해를 위해서 변혁적 리더십의 조절효과를 밝혀낸 것에 의의가 있다. 특히, 계급사회인 군 조직 대상으로 감정과 삶의 의미의 관계에서 지휘관의 리더십의 수준에 따라 감정의 영향력이 변할 수 있음을 시사한다. 감정과 삶의 의미 관계에서의 추가적인 조절 변인에 대한 탐색은 더 필요할 것이다.

본 연구의 실무적 의의를 살펴보면, 첫째, 자아탄력성이 높은 장병들은 긍정감정, 삶의 의미, 직무만족을 높게 경험하고, 부정감정을 낮게 경험하는 결과를 보이고 있다. 자아탄력성이 높은 장병일수록 군대에서 마주하는 새로운 환경과 집단생활, 권위적 계급문화 등으로 경험하는 여러 가지 스트레스 상황에서도 낙관적인 긍정감정을 경험하고, 어려움과 불안 같은 부정감정에 대해서는 유연하게 대처할 수 있을 것이다. 따라서, 부대생활 적응에 어려움을 토로하는 장병들이나, 새로 입대하는 장병들 대상으로 어려운 상황에서 자기통제를 적절히 조절하고 유연하게 반응하는 자아탄력성 능력을 향상시키는 프로그램 운영 방안을 검토할 제안할 수 있을 것이다.

둘째, 장병들의 삶의 의미 및 직무만족 향상을 촉진시킬 수 있는 방향을 제시할 수 있다. 장병들의 자아탄력성과 삶의 의미 관계에서 긍정 및 부정감정이 매개하는 효과가 나타났다. 즉, 장병들의 자아탄력성이라는 성격 자체만으로 삶의 의미를 예측할 수 있기보다는 높은 자아탄력성과 긍정 및 부정감정을 통해 높은 삶의 의미를 경험할 수 있다는 것이다. 또한, 장병들의 긍정적 감정경험이 삶의 의미와 직무만족을 높게 경험할 수 있으며, 부정

적 감정경험은 삶의 의미와 직무만족에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 이는 장병들이 긍정 감정을 높게 경험하고 부정 감정을 낮게 경험하도록 해야 한다는 것을 의미한다. 앞서 말한 대로 부적응 장병이나 새로 입대하는 병사들이 스트레스 상황에서 효과적으로 대처하기 위해서는 자아탄력성 뿐만 아니라 긍정 감정을 많이 경험하고 부정 감정을 낮게 경험할 수 있도록 감정교육 프로그램 개발 및 활용이 필요하다. 장병들의 특성과 자아탄력성 수준에 따라 특성화된 프로그램을 개발하거나, 민간 감정교육 프로그램을 적극 활용하는 것도 좋은 방안일 것이다. 결국 장병들의 자아탄력성 뿐만 아니라 긍정 감정을 높게 경험하고, 부정 감정을 낮게 경험할 수 있도록 한다면 더 높은 삶의 의미와 직무만족을 경험할 것이다.

셋째, 장병들의 삶의 의미와 직무만족 향상을 유도하기 위하여 리더들의 행동방향을 제시할 수 있다. 변혁적 리더십 수준을 높임으로써 장병들의 감정경험에 따른 삶의 의미나 직무만족을 높게 경험할 수 있는 효과를 강화시킬 수 있다. 장병들의 긍정적 감정경험을 유도함으로써 높은 수준의 삶의 의미나 직무만족을 느낄 수 있도록 이끌어 낼 수 있지만, 리더들의 변혁적 리더십을 발휘할 때 장병들이 더 많은 삶의 의미나 직무만족을 경험할 것이다. 이를 위해 리더들이 변혁적 리더십을 함양할 수 있도록 군에서는 변혁적 리더십을 키우는 프로그램을 개발하여 주기적으로 교육을 실시하고, 리더들에게 변혁적 리더십을 발휘하도록 권장하는 노력이 필요할 것이다. 리더들의 변혁적 리더십 발휘함으로써 장병들의 삶의 의미와 직무만족을 고취시키는 등 군 조직의 성과를 극대화하고, 군 전투력을 제고시

키는 효과를 가져 올 것이다.

#### 제한점 및 향후 연구 방향

본 연구가 가지는 몇 가지 한계점과 향후 연구 방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 모든 변인들을 한 시점에 측정하는 횡단적인 연구로 변인들간 인과관계를 규명하려고 하는데 제한점을 갖는다. 이러한 경우 공통 방법 편파(common method bias)가 문제가 될 수 있다 (Park & Jung, 2015; Podsakoff, MackKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). 횡단적인 연구에서는 인과성을 변인들간 상관을 중심으로 이루어져 타당성이 떨어진다. 향후 연구에서는 시간적 차이를 두고 종단적인 연구 설계를 통해 변인들간 인과관계를 좀 더 명확하게 파악할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 변인들을 측정하기 위해 장병 대상 설문조사를 실시한 것으로 모두 자기보고식으로 이루어졌다. 군 특성상 연구에 참가한 장병들이 바람직한 방향으로 설문응답했을 가능성이 있으며, 장병들의 주관적인 평가를 토대로 분석을 실시한 것으로 실제적인 지각수준을 정확한 파악하는데 제한이 있다. 향후 연구에는 자료에 대한 신뢰성 향상을 위해 심층 면접법, 관찰법 등 다양한 연구방법을 활용할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 직업군인인 간부와 의무복무를 하는 병사들을 통합하여 삶의 의미와 직무만족에 대하여 연구하였다. 간부와 병사의 복무 특성이 상이하기 때문에 삶의 의미나 직무만족에 대한 측정에 차이가 발생할 가능성이 있으며, 결과 해석을 군 장병 전체에 적용하는데 제한이 있을 수 있다. 향후 연구에서는 직업군인인 간부와 의무복무인 병사의

특성을 잘 나타내도록 각각의 계층을 분리하여 분석할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서 사용된 직무만족 척도가 직무, 리더 및 동료에 대한 만족을 전체적으로 측정하는 것으로 장병들이 부여된 직무에 대한 만족을 측정하기에는 다소 제한되었다. 특히, 병사를 대상으로 직무만족을 측정하는데 리더 및 동료에 대한 만족이 포함되어 직무만족에 다른 요인이 영향을 미칠 가능성을 배제할 수 없었다. 향후 군 조직을 대상으로 하는 연구에서는 군 특성을 고려하여 직무만족을 측정할 수 있는 척도를 사용할 필요가 있다.

다섯째, 연구대상이 경기도 지역의 공군 1개 비행단에 국한되었다는 점이며, 연구대상이 수송기를 운용하는 부대로 임무의 다양성을 고려하지 못하였다. 또한, 계급적으로 살펴보면 간부층에서는 대다수 부사관들이 참여하였으며, 장교의 경우 전체 2.6%만이 참여하였다. 이는 연구대상 부대의 임무의 특수성과 근무하는 장병들의 특성이 여타 부대와 상이할 수 있기 때문에 연구결과가 공군 전체의 효과라고는 단정 지을 수 없다. 즉 본 연구결과를 공군 전체의 특성으로 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서, 향후 공군 장병들에 대해서 연구하기 위해서는 계급별, 근무지역, 부대임무(전투비행단, 훈련비행단, 정책부대 등) 등의 비율을 고려하여 자료를 수집하여 공군의 특성을 대표할 수 있는 연구를 진행할 필요가 있다.

### 참고문헌

장찬희 (2014). 변혁적 리더십이 직무태도에 미치는 영향: 정서의 매개효과를 중심으로.

박사학위청구논문, 목원대학교.  
 고은정 (1996). 애착유형에 따른 자아탄력성과 사회적 지지가 우울에 미치는 영향. 석사학위청구논문, 고려대학교.  
 김경희, 이희경 (2011). 긍정정서와 자기결정성 요인이 삶의 의미에 미치는 영향. *상당학연구*, 12(4), 1353-1370.  
 김광일, 김재환, 원호택 (1984). *간이정신진단검사 실시요강*. 서울: 중앙적성출판사.  
 김보라, 신희천 (2010). 자아탄력성과 삶의 의미가 외상 후 성장에 미치는 영향: 의미추구와 의미발견의 매개효과. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 22(1), 117-136.  
 김윤정 (2000). 임상 간호사의 의사에 대한 대인 갈등관리 유형과 직무만족에 관한 연구. 석사학위청구논문, 중앙대학교.  
 김택호 (2004). 희망과 삶의 의미가 청소년의 탄력성에 미치는 영향. 박사학위청구논문, 한양대학교.  
 박선영, 권석만 (2012). 삶의 의미에 대한 이론적 고찰과 임상적 함의. *한국심리학회지: 일반*, 31(3), 741-768.  
 박승범 (2014). 해병대 조직의 서번트 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위청구논문, 서울벤처대학교.  
 박은희 (1997). 자아탄력성, 지능 및 학업성취도와 의 관계 연구. 석사학위청구논문, 충남대학교.  
 신웅섭 (1998). 군 복무 부적응자의 심리적 특성 분석. *육군사관학교 논문집*, 54, 1-19.  
 심미성 (2006). *스트레스 완충자원으로서 삶의 의미의 역할*. 석사학위청구논문, 가톨릭대학교.  
 심윤기, 김완일 (2013). 군 장병의 자기복잡성과 자아탄력성이 군 복무 적응에 미치는

- 영향. 상담학연구, 14(2), 1265-1284.
- 유선임 (2000). 초등학교 교사의 삶의 의미 충족도와 직무만족과의 관계 연구. 석사학위 청구논문, 경희대학교.
- 유성경, 심혜원 (2002). 적응 유연한 청소년들의 심리적 보호요소 탐색. 교육심리연구, 16(4), 189-206.
- 유성경, 홍세희, 최보운 (2004). 가정의 위협요소와 적응의 관계에서 자아탄력성. 애착. 실존적 영성의 매개효과 검증. 교육심리학회지, 18, 393-408.
- 이만구 (2002). 지방공무원의 직무만족에 관한 연구: 직무만족 경향요인 및 제고방안. 박사학위 청구논문, 동국대학교.
- 이안영, 김진이 (2006). 시설거주 청소년의 삶의 의미, 신체상, 자존감 및 이타성과 탄력성간의 관계. 한국청소년연구, 17(2), 159-183.
- 이유정 (1994). 성격특질이 기분의 수준 및 변화성에 미치는 영향. 박사학위 청구논문, 중앙대학교.
- 이현희, 김은정, 이민규 (2003). 한국판 정적 정서 및 부정 정서 척도(Positive Affect and Negative Affect Schedule; PANAS)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 935-946.
- 이후승 (2003). 고등학생이 지각한 사회적 지지와 지각한 자아탄력성이 스트레스 지각에 미치는 영향. 석사학위 청구논문, 연세대학교.
- 이혜영 (2011). 병서들의 자아탄력성과 사회적 지지 수준에 따른 군 생활 적응의 차이. 석사학위 청구논문, 숙명여자대학교.
- 원두리, 김교현, 권선중 (2005). 한국판 삶의 의미척도의 타당화 연구: 대학생을 대상으로. 한국심리학회지: 건강, 10(2), 211-225.
- 정대식 (2013). 팔로워십 특성이 리더십과 직무몰입간에 미치는 조절효과와 매개효과 분석. 박사학위 청구논문, 경일대학교.
- 정은경 (2013). 자아탄력성, 사회적지지, 군 생활 만족도가 군 경험 후 성장에 미치는 영향. 석사학위 청구논문, 서울대학교.
- 조은향 (2009). 삶의 의미추구와 의미발견의 관계에서 긍정 및 부정정서와 자아탄력성의 매개효과검증. 석사학위 청구논문, 이화여자대학교.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing And Interpreting Interactions*. Sage.
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52(3), 317-332.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press; Collier Macmillan.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for The Multifactor Leadership Questionnaire*.

- Consulting Psychologists Press.
- Block, J., & Block, J. H. (2006). Venturing a 30-year longitudinal study. *American Psychologist*, 61(4), 315-327.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality And Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469.
- Bozdogan, H. (1987). Model selection and Akaike's information criterion (AIC): The general theory and its analytical extensions. *Psychometrika*, 52(3), 345-370.
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 717-727.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row Publishers.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Bulletin*, 97, 19-35.
- Chang, S. O., & Patricia, M. B. (2000). Meaning in life among the elderly. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 30(2), 259-271.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265-281.
- Cropanzano, R., James, K., & Citera, M. (1993). A goal hierarchy model of personality, motivation, and leadership. *Research in Organizational Behavior*, 15, 267-267.
- Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20(2), 200-207.
- Derogatis, L. R., & Lipman, R. S. (1977). SCL-90. *Administration, scoring and procedures manual-I for the R (revised) version and other instruments of the Psychopathology Rating Scales Series*. Chicago: Johns Hopkins University School of Medicine.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 950-959.
- Edwards, M. J., & Holden, R. R. (2001). Coping, meaning in life, and suicidal manifestations: Examining gender differences. *Journal of Clinical Psychology*, 57(12), 1517-1534.
- Egloff, B. (1998). The independence of positive and negative affect depends on the affect measure. *Personality and Individual Differences*, 25(6), 1101-1109.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(1), 123-129.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive

- affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55(6), 647-654.
- Fredrickson, B. L. (1998). Cultivated emotions: Parental socialization of positive emotions and self-conscious emotions. *Psychological Inquiry*, 9(4), 279-281.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Garnezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry*, 56(1), 127-136.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Hagan, J., & Kay, F. (2007). Even lawyers get the blues: gender, depression, and job satisfaction in legal practice. *Law & Society Review*, 41(1), 51-78.
- Hayes, A. F., & Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. *Behavior Research Methods*, 41(3), 924-936.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 179-196.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14-32.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863.
- Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(9), 1547-1561.
- Pawar, B. S., & Eastman, K. K. (1997). The nature and implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptual examination. *Academy of Management Review*, 22(1), 80-109.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 380-399.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review



- of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Reker, G. T., & Wong, P. P. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In *Emergent Theories of Aging*, 214-246.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sager, J. K. (1994). A structural model depicting salespeople's job stress. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(1), 74-84.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 279-298.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Slavitt D. (1978). Nurses satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. (1969). The measurement of satisfaction in work and behavior. *Chicago: Rand McNally*.
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 849-869.
- Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38(2) 304-331.
- Steger, M. F., Bundick, M. J., & Yeager, D. (2012). Meaning in life. In *Encyclopedia of Adolescence*. Springer New York, 2011. 1666-1677.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2004). The development and validation of the Meaning in Life Questionnaire. *Unpublished Manuscript*. University of Minnesota.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Taylor, A. B., MacKinnon, D. P., & Tein, J. Y. (2007). Tests of the three-path mediated effect. *Organizational Research Methods*.
- Tellegen, A. (1985). Structures of mood and

- personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report. *Anxiety and the anxiety disorders*, 681-706.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465-490.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Watson, D., & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96(2), 234-254.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Minnesota studies in vocational rehabilitation. *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*, 22.

1차 원고접수 : 2016. 02. 15

2차 원고접수 : 2016. 04. 13

최종게재결정 : 2016. 05. 09

**Structural relationships of ego-resilience, affect experience,  
meaning in life, and job satisfaction:  
The moderating effects of transformational leadership**

**Chi Sung Yu**

**Young Woo Sohn**

**In-Jo Park**

Department of Psychology, Yonsei University

The current study explored structural relationships of ego-resilience, affect experience, meaning in life, and job satisfaction. Also, this study examined the moderating effects of transformational leadership between affect experience and meaning in life meaning. We collected data from 730 soldiers working at ROK Air Force air wing located at Gyeonggi-do. The results from mediation analysis showed that positive and negative affect mediated between ego-resilience and meaning in life, respectively. Also, meaning in life mediated between positive and negative affect, and job satisfaction, respectively. The results from regression analysis reported that transformational leadership moderated between positive and negative affect, and meaning in life, respectively. Additionally, transformational leadership moderated the mediation effects between positive and negative affect, and job satisfaction, respectively. In the discussion section, we discussed about theoretical and practical implications of this study.

*Key words : ego-resilience, affect experience, meaning in life, job satisfaction, transformational leadership*