職 業 能 力 開 發 硏 究
第22卷(1), 2019. 3, pp. 173~212
ⓒ 韓 國 職 業 能 力 開 發 院

조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰, 웰빙 간 종단적 구조관계 분석*

조 윤 성**·송 해 덕***·홍 아 정****·박 규 미*****

이 연구는 긍정적 일터환경 구축의 핵심요인인 구성원 웰빙에 영향을 미칠 것으로 고려되는 개인 및 조직 변인을 선별하여 변인 간 관계를 실증적으로 검증하는데 목적을 두었다. 이를 위해 2013년부터 2015년까지 3년간 조사된 한국교육고용패널 자료를 토대로 잠재성장모형(latent growth model)을 활용하여 조직 구성원의 웰빙과 영향요인의 시간의 흐름에 따른 변화 양상을 파악하였다. 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰는 웰빙에 어떠한 영향을 미치는가? 둘째, 조직 지원, 개인-직무 적합성, 신뢰의 변화는 웰빙의 변화를 설명하는가? 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 수준의 초기 값이 높을수록 해당 조직 구성원의 웰빙 초기 값도 높았다. 둘째, 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 수준의 변화는 구성원 웰빙 변화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구를 통해 미래 일터에서 강조되는 구성원 웰빙의 가치를 환기하고, 웰빙을 촉진하기 위한 인적자원관리 및 개발 영역에서의 실천 방안을 제시하였다.

– 주제어: 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰, 몰입, 구성원 웰빙

투고일: 2018년 10월 2일, 심사일: 2018년 10월 21일, 게재확정일: 2019년 1월 25일
* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2017S1A3A2066878)
* 이 논문은 2018년도 중앙대학교 CAU GRS 지원에 의하여 작성되었음
** 제1저자, 중앙대학교 사회과학연구팀 전임연구원(jopry@hanmail.net)
*** 제2저자, 중앙대학교 교육학과 교수(hsong@cau.ac.kr)
**** 제3저자, 중앙대학교 교육학과 교수(ah454@cau.ac.kr)
***** 교신저자, 중앙대학교 교육학과 박사과정(gmgm35@cau.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

World Economic Forum(2016)에 따르면 제4차 산업혁명 시대에는 인공지능, 머신러닝, 빅데이터와 같은 정보과학기술 발전으로 인간 노동의 대부분이 기계로 대체되고 미래 일자리 지형이 급격하게 변화할 것으로 전망된다. 예측되는 미래 일자리 변화는 일과부하, 일과 가정 간 간섭, 기술 진부화 및 고용 불안정과 같은 부정적 고용노동 환경으로의 전환이며, 이에 학계에서도 우려의 목소리를 높이고 있다(Derks & Bakker, 2010; Derks, ten Brummelhuis, Zecic, & Bakker, 2014). 인적자원관리 및 개발 영역에서는 부정적 고용노동 환경에 기인하는 다양한 문제를 해소하고, 미래 조직사회 변화에 대한 선제적 대응과 조직의 지속적 성장을 담보하기 위해 인적자원에 대한 기존의 접근방식과 차별화 된 대안적이고 전략적인 접근방식을 고려하게 되었다(홍아정・조윤성, 2018; Kramar, 2014). 대표적인 대안적 접근방식의 형태는 인적자원에 대한 비용기반 접근방식이 아닌 조직 구성원의 직무 또는 조직에 대한 몰입, 만족, 성취감 등으로 나타나는 구성원 웰빙(well-being)에 초점을 두고 이를 관리, 제고하기 위한 전략적 방안을 탐구하는 것이다(Briner & Walshe, 2015; Cooper & Dewe, 2008; Guest, 2017).

웰빙이란 자신을 둘러싸고 있는 일상생활과 환경에 대한 만족의 표현으로 부정적 감정이 없는 삶에 대한 높은 만족감과 행복을 의미한다(Diener, 1984). 이와 관련하여 구성원 웰빙은 일과 일 맥락에서 긍정적으로 경험하는 신체적, 정신적, 사회적 만족과 인식 상태로 이해할 수 있다. 구성원 웰빙은 조직연구 분야에서 지난 수십 년 동안 직무 만족, 소진, 직무몰입 등의 변인과 밀접하게 연계되어 논의되어 왔으며, 특히 직무조건 및 개인특성과 직무성과의 영향관계를 매개하는 역할 또는 그 자체가 결과변인으로서 검증되어 왔다(Bakker, 2015). 실제로 최근까지 다양한 맥락에서 구성원 웰빙은 조직몰입, 조직성과, 조직구성원 만족뿐만 아니라(Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; Page & Vella-Brodrick, 2009), 조직 혁신성과(강소라・엄혜미・김민선, 2015), 조직 몰입(이정민・도미향, 2017), 이타적 행동(신승인・김찬중, 2018) 등 개인과 조직 수준 모두에서 긍정적 효과를 담보하는 주요 선행 요건으로 실증되었다.

조직구성원 웰빙의 다양한 가치와 중요성에 관한 활발한 논의가 최근까지 개진되고 있으나 현장에서 구성원 웰빙은 낮은 수준에 머물러 있다. 특히 국내 조직 구성원의 웰빙 수준은 매우 낮은 것으로 보고된다. 전 세계 57개국 직장인 20만 명을 대상으로 조사한 직장인 행복 지수를 살펴보면 한국은 최하위권인 49위에 머무는 수준이었다(Universumglobal, 2016). 이와 같이 조직구성원의 웰빙 수준이 낮은 상태로 지속될 경우, 업무 소진으로 인해 일에 대한 집중과 노력을 철회하면서 부정적 정서와 성과를 야기하는 한편, 이직 가능성을 증가시키는 것으로 보고되고 있다(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008). 국내의 한 조사에서도 웰빙 수준이 높은 집단과 낮은 집단에 따라 해당 집단에 속하는 구성원의 이직의향과 개인성과, 기업성과 등의 요인에 차이가 있는 것으로 나타났다(조범상, 2006). 따라서 낮은 웰빙 수준에 기인한 개인, 조직 수준의 다양한 문제를 해소하는 한편, 미래 일터 환경 변화에 성공적으로 적응하고 조직 및 조직구성원의 지속 성장을 담보하기 위한 방안으로서 구성원 웰빙 예측 요인을 탐색하고 실증하기 위한 연구가 필요한 상황이다.

선행연구에서는 웰빙에 영향을 미치는 여러 가지 요인이 실증되어 왔다(Brown & Ryan, 2003; Panaccio & Vandenberghe, 2009; Segrin & Taylor, 2007; Thompson & Prottas, 2006). 기존 선행연구의 이론적 내용과 실증연구 결과를 통합하여 최근 개발된 구성원 웰빙 발현 모형은 웰빙에 영향을 미치는 여러 요인을 종합하여 제도, 사회심리적 환경, 직무특성, 개인특성, 직무몰입 등으로 제시하고, 이것이 구성원 웰빙을 거쳐 개인과 조직 성과로 이어지는 발현 경로를 설명하고 있다(Guest, 2017). 해당 모형은 그 동안 기존 연구에서 논의된 구성원의 웰빙에 영향을 미치는 개인, 집단, 조직에서의 다차원 변인을 종합하여 웰빙의 발현 경로를 다각도로 조명하였다는 점에서 의의가 있다. 이 연구에서는 국내 조직구성원의 웰빙을 설명할 수 있는 다차원의 요인을 구명하고 이에 따른 실천적 시사점을 도출하기 위하여 Guest(2017)의 구성원 웰빙 모형에 기반을 두어 국내 조직구성원의 웰빙에 영향을 미치는 선행 요인을 이론적으로 탐색하고 실증하였다.

먼저 구성원의 웰빙과 관련하여 중요하게 고려되는 영향요인 중 하나는 조직지원이다. 조직지원은 조직이 구성원의 공헌을 가치 있게 여기며 그들의 웰빙 수준에 관심을 기울이는 것으로 정의할 수 있다(Eisenbergerm, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). 조직지원이론에 따르면 조직차원에서 구성원에게 적절한 지원을 제공하는 경우 자부심, 소속감, 정서적 지원, 인정과 같은 사회정서적 욕구를 충족하게 되고 이것이 자

아증진(self-enhancement) 과정을 통해 긍정적 태도와 구성원 웰빙으로 이어지게 된다(Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde, 2017; Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2017). 또한 높은 수준의 조직지원이 지속되는 상황에서 조직 구성원은 자신이 필요할 때 조직의 지원을 받을 수 있다는 시그널을 받음으로써 미래에 대한 안정적 예측을 하게 되고 이것이 웰빙으로 이어지게 된다(Caesens, Stinglhamber, & Ohana, 2016; Eisenberger & Stinglhamber, 2011). 이상의 논의를 통해 조직의 지원은 해당 구성원의 웰빙을 형성하는데 있어 중요한 역할을 하게 되며, 이 연구에서도 국내 조직맥락에서의 조직지원과 구성원 웰빙과의 영향관계를 실증하였다. 특히 구성원이 기대하는 조직지원은 성과 보상, 복리후생 제도 및 노력대비 대가 지급 등의 형태로 나타난다는 선행연구(곽선화・김미희, 2010) 근거와 HRM 영역의 주요 업무가 인사제도 운영임을 감안하여, 이 연구에서 조직지원은 인사제도를 통한 지원으로 특정하였다.

조직구성원의 웰빙과 관련하여 주목받는 또 다른 요인으로는 개인-직무 적합성이 있다. 개인-직무 적합성은 기술, 교육, 경험을 포함한 개인 능력과 직무에서 실제로 요구하는 바의 일치 정도를 의미한다(Caldwell & O'Reilly, 1990; McKee-Ryan & Harvey, 2011). 직무요구자원 모델에 의하면 일터 상황에서 개인이 지니고 있는 자원은 동기 요소로서 웰빙을 예측한다(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). 개인-직무 적합성이 높은 경우 일 수행에서의 자신의 능력에 대한 긍정적 자기평가 경향을 보이게 되고 이것이 개인 성장과 목표 성취를 자극하기 위한 개인자원으로 형성됨으로써 구성원 웰빙으로 발현된다는 것이다(Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, & Blonk, 2013). 또한 개인-직무 적합성은 직무요구를 떨어뜨리고 직무에 대한 유능감을 충족함으로써 구성원 웰빙을 조형하게 된다.

반대로 개인-기술 미스매치는 직무 만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Vieira, 2005). 대표적으로 대졸자의 기술 미스매치와 첫 일자리에서의 성과를 분석한 연구에서는 기술에 비해 직무 요구 수준이 낮은 곳에 취업한 대졸자보다 기술과 직무 요구 수준이 일치하는 대졸자가 더 높은 직무 만족도를 보이는 결과를 제시하였다(최지원, 2018). 이를 통해 개인-직무 적합성에서 개인이 보유한 기술 수준과 직무에서의 요구가 일치할 경우 조직구성원의 웰빙은 높아지지만, 개인의 기술 수준과 직무 요구가 일치하지 않을 경우 조직구성원의 웰빙 수준은 낮아질 것으로 유추할 수 있다.

마지막으로 조직구성원의 웰빙에 영향을 미치는 것으로 언급되는 영향요인은 관계적

요소가 있는데 학계에서는 특히 신뢰에 초점을 맞춘 연구가 많이 이루어졌다. 일반적으로 신뢰는 다른 사람의 말과 행동에 좋은 의도를 부여하고 확신을 갖는 정도를 의미한다(Cook & Wall, 1980). 높은 신뢰가 형성된 집단은 커뮤니케이션을 육성하고 개인의 기회주의를 줄이며 협력을 위한 문화 체계를 구축하는 등 호혜적 특성을 발현시킴으로써 웰빙을 높이도록 기능한다(김혜정, 2015; Haight & Ginger, 2000). 이러한 특성에 기반하여 신뢰는 조직 구성원 간 협력을 증진시키고 구성원으로 하여금 심리적으로 안정된 환경을 제공하며, 개인이 겪는 직무스트레스를 완화시킴으로써 조직구성원의 웰빙을 촉진한다(권상집・정지용, 2016; 송유미・박영준, 2007; Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer, 1998). 실제로 많은 선행 연구에서 상사 및 동료와의 신뢰가 웰빙 또는 조직몰입과 정적 관계에 있는 것으로 밝혀졌다(강소라 외, 2015; 이유우・김효선・한주희, 2016; Thompson & Prottas, 2006). 이상의 논리적 근거와 선행 연구 결과를 종합하면 구성원이 지니고 있는 신뢰 수준은 해당 구성원이 인식하는 웰빙 수준에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측이 가능하다.

이 연구에서 연구변인으로 선정한 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰는 인사제도 계획 수립 및 실행, 직무배치와 직무훈련, 부서이동 등에 따라 변화가 발생할 수 있다. 즉 구성원 웰빙에 영향을 미칠 것으로 고려되는 요인은 특정 시점에 멈추어 유지되는 상태가 아닌 시간에 따라 조직구성원이 놓인 상황과 맥락이 달라지면서 변화한다는 특성을 지닌다. 구성원 웰빙 또한 안정적 상태가 아닌 시간 흐름에 따른 변화가 나타나는 역동적 개념으로 논의되고 있다. 실제로 구성원 웰빙의 종단 변화를 확인하기 위한 체계적 문헌 검토 연구에서는 다수의 선행연구 결과에서 구성원 웰빙이 시간 흐름에 따라 변화하는 것으로 보고하고 있다. 이러한 변화는 각 개인의 직무 관련 요인과 밀접하게 연결되기 때문에 개인 중심 연구의 필요성을 강조하였다(Mäkikangas, Kinnunen, Feldt, & Schaufeli, 2016). 요컨대 이 연구에서 선정한 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰, 구성원 웰빙은 상호영향 관계성이 존재하는 동시에 상황적, 개념적 맥락에서 역동적으로 변화하는 개념이기 때문에 시간 흐름에 따른 영향관계와 변화 양상을 파악하는 것이 필요하다. 그러나 현재까지 이루어진 대부분의 연구는 1회성 측정으로 단순히 웰빙과 특정 요인 간의 관계를 밝히는 데에 치중하였을 뿐, 웰빙에 영향을 미치는 요인이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하며, 이러한 변화가 구성원 웰빙 변화에 미치는 영향에 관한 양상을 살펴본 연구는 드물다. Guest(2011)는 유의미한 인적자원관리 변화가 발생하는 조직 내 상황에서는 종단 자료 활용을 통해 현상을 파악하는 것이 중요하다고 주장하였

다. 종단 자료를 활용함으로써 인적자원관리 및 개발 축적에 따른 유의미한 긍정적 성과를 규명할 수 있으며 이에 기반하여 긍정적 변화를 기대할 수 있다(김윤호・윤희상・김종진, 2016). 따라서 이 연구에서도 각 연구변인 간 영향관계를 확인하는 한편 시간 흐름에 따른 변화 양상을 파악하기 위하여 종단분석을 수행하였다.

이 연구에서는 조직구성원 웰빙에 영향을 미칠 것으로 기대되는 개인 및 조직 특성을 고려한 요인을 선별하여 웰빙과의 관계를 파악하고자 한다. Guest(2017)의 구성원 웰빙 발현 모형을 기반으로 구성원 웰빙에 영향을 미칠 것으로 고려되는 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰를 설명변인으로 설정하였다. 이는 최근 OECD(2017)가 웰빙을 측정하기 위한 차원인 경제적 자본(조직지원), 인적자본(개인-직무 적합성), 사회적 자본(신뢰)과도 각각 대응된다. 이후 해당 변인들과 구성원 웰빙과의 영향관계를 검증하였다. 이를 통해 조직구성원의 일터 환경 조성에 영향을 미치는 요인을 다차원적으로 파악하여, 조직구성원의 웰빙에 대한 이론적 이해를 높이고 더불어 조직구성원을 위한 긍정적인 일터환경을 구축하는 데에 실천적 시사점을 제시하고자 하였다. 이 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰는 구성원 웰빙에 어떠한 영향을 미치는가?
둘째, 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰의 변화는 구성원 웰빙 변화를 설명하는가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 조직지원

HRM 분야에서는 오래전부터 조직구성원의 조직 몰입에 영향을 미치는 요소에 대해 주목해왔다. 조직구성원의 몰입을 설명하기 위하여 물질적 재화나 사회적 보상으로 노력과 충성도를 거래하는 고용에 대해 유용한 해석을 제공하는 사회적 교환 이론이 등장하였다(Eisenberger et al., 1986). 선행 연구에서는 조직구성원의 정서적 몰입이 구성원의 개인적 특성이나 조직의 구조적 특징보다는 조직 보상, 절차적 공정성, 상사의 지원 등이 중요한 선행요인임을 밝혔다(Meyer & Allen, 1991). 구성원의 정서적 몰입을 설

명하는 조직지원 이론(Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001)에서는 구성원이 조직으로부터 인정받고 있다고 믿을 때 몰입이 촉진되는 인지된 조직지원을 제시한다(Eisenberge et al., 1986). 구성원은 사회정서적 욕구를 충족시키고 노력에 대한 보상에 있어서 조직의 준비 정도를 평가하기 위하여 그들의 웰빙을 조직이 얼마나 가치 있게 여기는지에 대한 믿음인 인지된 조직지원을 형성해나가는 것이다(Rhoades & Eisenberger, 2002). 조직지원은 조직이 구성원의 공헌에 대한 인식정도와 복리후생 제도 증진의 관점에서 구성원의 인식에 대한 총체적 신념으로 이해할 수 있다(Eisenberger et al., 1986). 이러한 조직지원은 이해, 수용과 같은 정서적 지원과 경제적 도움, 정보와 같은 도구적 지원(Thoits, 1982) 또는 정서적, 정보적, 물질적 지원 등의 요소로 구분될 수 있다(김문준, 2015; Cohen & Hoberman, 1983).

조직에서는 구성원에 대한 다양한 지원을 통해 장기적인 근속을 유도하고, 조직으로부터의 이탈을 방지하며, 양질의 인력을 확충하고자 전략적 노력을 꾀한다(김상아・조영일, 2013). 특히 구성원의 웰빙을 위한 조직 지원은 다양한 복리후생 제도 및 노력대비 대가 지급, 성과 보상의 형태로 고려될 수 있다(곽선화・김미희, 2010). 조직이 구성원의 복지에 얼마나 관심을 가지고 노력하는지, 그리고 구성원의 공헌을 얼마나 존중해 주고 받아들이는지에 대한 구성원의 전반적인 믿음 정도를 조직지원으로 이해한다면(전무경, 2010; Lee & Peccei, 2007), 인사제도를 통한 충분한 보상과 복지 제공은 구성원의 공헌을 존중하는 조직지원으로 간주할 수 있다. 실제로 사회적 교환관계 관점에서 적절한 수준의 보상을 제공하는 것은 구성원이 이를 조직 차원의 지원으로 인식하고 조직에 대한 애착심과 성과향상을 위한 노력을 촉진하는 것으로 알려져 있다(김원형, 2005; 김진희, 2009). 다수의 선행연구에서도 적절한 보상은 몰입형 인사제도의 핵심요소로 여기고 있는데, 이러한 인사제도의 시행은 회사가 구성원에 대한 관심과 개발을 위해 꾸준히 노력하고 있음을 인식토록 한다는 점에서(김진희, 2010; Lepak, Taylor, Tekleab, Marrone, & Cohen, 2007), 구성원에 대한 조직지원으로 고려할 수 있다. 이 연구에서는 조직지원 요소 중 도구적 지원에 초점을 맞추어 조직에서 제공하는 법정 복리후생 제도 및 인사제도 보상혜택을 중심으로 조직지원과 구성원 웰빙의 영향관계를 다루었다.

2. 개인-직무 적합성

직무에서의 요구와 개인이 보유하고 있는 능력, 기술, 교육, 경험 사이의 일치 또는 간극은 개인-직무 적합성이라는 구인을 통해 학문과 실천 영역 모두에서 주목해온 주제이다. 개인-직무 적합성은 개인과 직무가 상호 제공해줄 수 있는 것의 일치 수준으로 정의된다(Caldwell & O'Reilly, 1990). 이러한 개인-직무 적합성은 개인특성과 직무특성 간 일치 정도에 따라 요구-능력 적합성과 수요-공급 적합성으로 구분할 수 있다. 요구-능력 적합성은 구성원이 지닌 지식, 기술, 능력이 직무를 수행하는데 요구되는 바와 적합한 것을 의미하며, 수요-공급 적합성은 개인의 요구나 선호가 그들이 수행하는 직무를 통해 충족되는 것을 의미한다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 이 연구에서는 개인-직무 적합성에 대하여 개인의 능력과 직무에서 요구되는 수준의 일치로 정의하고 현재 일자리에서 요구하는 요구와 개인의 능력 수준의 일치 정도를 탐색하고자 시도하였다.

개인-직무 적합성은 기술 미스매치 현상과도 관련이 깊다. 기술 미스매치란 개인이 보유하고 있는 기술과 직무를 수행하는데 필요한 기술의 수준이 일치하지 않는 경우를 의미한다(OECD, 2011). 선행 연구에서는 개인-직무 적합성이 개인의 기술 수준과 직무에서의 요구 수준이 불일치하는 기술 미스매치가 발생할 때 낮아지는 것으로 알려져 있다(Carless, 2005). 따라서 구성원이 보유한 기술 수준과 이것이 직무에서의 요구와 부합하는 정도에 대한 확인을 통해 개인-직무 적합성을 밝힐 수 있을 것으로 기대한다. 한편 개인-직무 적합성의 측정은 개인으로부터 인지된 적합성과 사실적 적합성으로 구분할 수 있다. 인지된 적합성이란 개인과 직무가 얼마나 잘 부합하는지에 대해 개인에게 직접 질문하여 측정하는 방식이고, 사실적 적합성은 개인 특성과 직무 특성을 각각 측정한 후에 개인과 직무 사이의 일치 여부를 확인한다는 점에서 차이가 있다(Kristof, 1996). 이 연구에서는 개인의 기술 수준과 직무에서의 요구 수준의 일치 정도를 개인에게 직접 묻는 인지된 적합성 유형으로 개인-직무 적합성을 측정하였으며, 시간 흐름에 따라서 개인-직무 적합성이 구성원 웰빙에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

3. 신뢰

개인 및 집단 속에서 형성되는 관계와 관련하여 신뢰는 조직의 안정성과 구성원의 웰

빙 수준을 높이는 중요한 요인으로 주목받는다(Cook & Wall, 1980). 여기에서 의미하는 신뢰란 다른 사람의 말 또는 행동에 대해 좋은 의도를 부여하고 확신을 갖는 정도이다(Cook & Wall, 1980). 신뢰를 다른 사람을 감시하거나 통제하는 능력에 관계없이 상대방이 특정 행동을 수행할 것이라는 기대를 바탕으로 자신의 취약함을 기꺼이 두려는 의지로 설명하기도 한다(Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). 이는 개인이 자발적으로 위험을 감수하면서 상대방에게 스스로를 노출시키고, 자기방어기제로 작동하는 상황에 대한 통제력을 일부 포기하는 것을 의미한다(김호정, 1999). 선행연구를 바탕으로 조직구성원이 지니고 있는 신뢰란 그들을 둘러싸고 있는 다양한 인간관계 속에서 기꺼이 스스로를 취약한 상황에 노출시킬 수 있을 만큼 상대방에 대한 강한 믿음과 확신을 지니고 있는 심리 상태로 볼 수 있다. 신뢰의 구성요소와 관련해서 Johnson-George & Swap(1982)은 일반적 신뢰, 믿음성(reliableness), 정서적 신뢰로 구분하여 제시하였으며, Mishra(1996)는 신뢰의 구성 차원을 역량, 개방성, 배려(concern), 일관적 신뢰(reliability)로 구분하였다. Jones & George (1998)는 조건적 신뢰와 무조건적 신뢰로 유형을 제시하기도 하였다. 이 연구는 신뢰 구성요소 중 타인에 대한 일반적 신뢰를 중심으로 검증과 논의를 진행하였다.

신뢰는 국가, 조직, 개인 전반에 걸쳐 중요한 역할을 담당하고 있다. 선행 연구에 따르면 신뢰가 높은 사회일수록 사회 구성원이 공동체 목표에 협조할 가능성이 높은 반면, 신뢰가 결여된 사회는 사회적, 정치적 난항을 겪게 될 가능성이 높아진다(박희봉・이희창, 2005). 또한 신뢰는 조직구성원 간에 협력을 이끌어내며(Rousseau et al., 1998), 직무스트레스를 완화시키는 효과(송유미・박영준, 2007)가 있다. 신뢰가 강할수록 불필요한 자기 방어를 하는 데에 자원을 낭비하지 않고 보다 업무에 몰입할 수 있으며, 업무 상 발생할 수 있는 위험을 무릅쓰고 도전정신을 발휘하기 때문이다(김호정, 1999). 이밖에도 조직 내 신뢰의 결과변인으로 조직몰입(김호정, 1999; 이정, 2003), 조직성과(김상진, 2008), 조직효과성(김호정, 2009), 조직충성도(양길승, 2010), 조직시민행동(김호균, 2007; 정승삼, 2009) 등 조직 관련 변인과의 관계, 직무만족(기은혜・구본기, 2014; 채희용・윤세환, 2009)과 같은 직무 관련 변인과의 관계를 다룬 연구에서 유의한 영향요인으로 검증되어 왔다.

이와 같이 신뢰는 조직의 안정성 및 조직구성원의 웰빙 수준과 밀접한 관련이 있는 중요한 요인이지만 한국 사회의 일반적 신뢰 수준은 계속 하락하고 있다는 우려도 적지 않다. 신뢰와 영향관계에 있는 요소들이 이전보다 상승했음에도 불구하고, 치열한 시장 경

제 시스템 안에서 발생한 신뢰의 하락이 사회구성원 전체의 일반 신뢰 하락으로 이어지고 있다는 데서 원인을 지적하기도 한다(장수찬, 2007). 이 연구에서 보고자 하는 시간의 흐름에 따른 구성원 신뢰의 변화 양상은 한국 사회 내 신뢰 수준의 단편을 실질적으로 진단해보는 기회가 될 것으로 기대한다.

4. 구성원 웰빙

일 맥락에서 논의되고 있는 웰빙의 경우 목적지향적 행복(eudemonic)과 쾌락적 행복(hedonic) 관점에 따라 구분하여 이해되어 왔다(Ryan & Deci, 2001). 목적지향적 행복 관점에서 구성원 웰빙은 일의 목적이나 의미를 추구하거나 일을 통한 잠재성 성취 등에 초점을 두는 반면, 쾌락적 행복 관점은 직무만족과 같이 정서의 기쁨, 만족 등을 강조한다. 이와 같은 관점분류에 따라 구성원 웰빙의 개념은 다양하게 이해되어 왔다. 대표적으로 Locke(1976)는 구성원 웰빙을 개인의 직무평가, 직무경험으로부터 발생하는 기쁨이나 긍정적인 감정 상태로 정의하였으며, Warr(1999)는 일에 대하여 구성원 스스로가 느끼는 긍정적 감정으로 설명하였다. Danna & Griffin(1999)은 구성원 웰빙에 대해서 일과 일 이외의 상황에서 경험하는 만족 뿐 아니라 정신적, 신체적 그리고 일반적인 건강한 상태로 설명함으로써 직무 자체 뿐 아니라 사회적 관계와 같은 일의 맥락을 고려하기도 하였다. 웰빙은 만족, 행복, 긍정적 정서와는 달리 다양한 정서를 전체적으로 포괄하는 종합적 판단 결과의 산물이다(Wright & Huang, 2012). 웰빙의 종합적이고 다면적인 특징을 반영하는 대표적인 근거는 웰빙이 긍정적 정서, 행복 등을 의미하는 주관적 웰빙과 더불어 가능성 평가, 만족 등을 측정하는 심리적 웰빙으로 분명하게 수렴되기 때문에 다차원 개념으로 간주해야한다는 학문적 논의에서 찾아볼 수 있다(임소성・김진숙, 2018; Keyes, 2004; Keyes, Shmotking & Ryff, 2002). 이상의 내용을 바탕으로 구성원 웰빙은 일과 일 맥락에서 긍정적으로 경험하는 신체적, 정신적, 사회적 만족과 인식 상태로 이해할 수 있다.

다수의 경험적 근거에서는 구성원 웰빙을 향상시키기 위한 전략으로서 인적자원정책의 중요성이 강조된 바 있다(Guest, 2017). Warr(1987)는 문헌 연구를 통해서 일 관련 웰빙에 영향을 미치는 요인으로서 능력(기술)활용 기회 부여, 대인 간 접촉 기회 부여, 예산 이용성(availability), 신체적 안정 등이 포함된 10가지 요인을 제시하였다. 해당 모형에서는 웰빙을 촉진하기 위해 직무 내용과 사회적 맥락을 고려한 HR실천 행위가 무

엇보다 중요함을 강조하였다. 또 다른 이론적 근거로 직무요구자원 모형을 제시할 수 있다(Bakker & Demerouti, 2007). 해당 모형에서 구성원 웰빙은 낮은 소진, 스트레스와 높은 수준의 몰입을 반영하며, 이를 위해서는 일을 수행하기 위해 요구되는 직무요구와 자원 간 적절한 균형상태가 이루어져야 한다. 직무요구자원 모형을 근거로 수행된 다수의 연구에서는 HR실천 행위를 통해 직무수행에 필요한 자원을 적절히 제공하고 신체적, 정신적 요구를 감소시켜 구성원의 웰빙과 개인성과를 증진시킬 수 있음을 밝혔다(Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009; Van De Voorde, Paauwe, & Van Veldhoven, 2012; Van De Voorde, Veld, & Van Veldhoven, 2016). 이상의 이론적 설명을 근거로 이 연구에서도 국내 조직 맥락에서 구성원 웰빙을 향상시킬 것으로 고려되는 HR실천 행위로서 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰를 설명변인으로 설정하였고 각각의 영향관계를 실증하였다.

5. 변인 간 관계

교육, 경영, HRD 등 다양한 분야에서 조직지원과 조직구성원의 웰빙 사이의 영향관계를 다룬 많은 연구가 제시되고 있다. 조직지원인식이 몰입을 매개로 구성원의 웰빙에 미치는 영향을 밝힌 연구에서는 조직지원이 웰빙에 정적 영향을 미친다는 사실을 확인함으로써 조직이 구성원의 웰빙을 촉진할 수 있는 수단을 지니고 있음을 명시적으로 확인한 바 있다(Panaccio & Vandenberghe, 2009). 이외의 다른 연구에서는 주로 조직지원과 조직 몰입의 관계를 살펴보았다. 구성원의 일과 삶의 균형을 지지하는 조직지원은 일과 가정의 양립을 촉진하며(Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; Wattoo, Zhao, & Xi, 2018), 조직 몰입의 증대와 직무 효율성의 증가로 이어진다는 연구 결과를 내놓는다(Allen, 2001). 고용가능성과 유연성을 추구하는 무경계 경력지향성을 가진 조직구성원을 대상으로 한 연구에서는 조직지원 정도에 따라 조직 몰입이 긍정적으로 변화할 수 있다는 가능성을 제시하였다(문재승・최석봉・문계완, 2010). 학습자를 대상으로 자기효능감, 내적통제소재, 조직지원이 몰입에 미치는 영향을 다룬 연구에서도 세 변수 중에서도 특히 조직지원의 영향력이 가장 높았음을 강조하며, 몰입을 높이기 위해서는 조직 차원에서의 다양한 노력이 촉진되어야 함을 주장한 바 있다(주영주・김나영・김가연, 2010). 이러한 연구 결과는 조직지원을 많이 받고 있다고 지각하는 구성원일수록 더 높은 몰입 수준을 보이며, 조직에서 자신의 일에 대한 책

임을 더 크게 느낀다는 연구 결과(Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990)와도 맥이 닿는다.

위의 선행연구를 종합할 때 조직지원은 조직구성원의 몰입을 촉진하는 선행요인일 것임을 쉽게 예측할 수 있다. 그러나 조직지원과 구성원의 웰빙 관계에 대해 밝힌 연구는 Panaccio & Vandenberghe(2009)의 연구를 제외하고는 두 변인 간의 관계를 실증적으로 밝힌 연구는 찾아보기 어렵다. 조직지원의 개념 정의가 구성원의 웰빙에 대한 조직의 관심으로 표방되고는 있지만 조직지원이 실제로 구성원의 웰빙 수준을 촉진하는가에 대한 실증 증거는 부족한 것이다. 더불어 조직구성원이 단기간 혹은 일회성으로 조직에 근무하는 것이 아니라 일정 기간 이상 한 조직에서 경력을 쌓고 근무상태를 유지한다는 사실을 고려한다면 앞서 발표된 선행연구에서는 시간의 흐름에 따른 조직지원의 변화와 그러한 변화가 조직구성원에게 주는 영향, 즉 웰빙의 변화까지 면밀하게 측정하지는 못하였다는 중요한 한계점이 있다. 따라서 이 연구에서는 기존 연구의 한계점을 보완하고자 시간의 흐름에 따른 조직 지원의 변화와 그러한 조직지원의 변화에 따른 웰빙의 변화 양상을 살펴보고자 한다.

〔가설 1〕 조직지원 변화는 조직구성원 웰빙 수준에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

개인-직무 적합성이 조직구성원의 웰빙에 긍정적 영향을 미치는 기제는 다양하게 검증되어 왔다. 먼저 개인과 직무 적합성 수준이 높은 경우 자신이 맡은 직무에 대한 긍정적 인식이 형성되어 자신의 일에 좀 더 만족하는 경향이 생긴다. Quinn(2005)의 연구에서는 자신이 맡은 과업을 수행할 수 있는 충분한 능력이 있다고 인식하게 되는 경우 일을 즐기는 경향을 보이는 것으로 확인되었다. 다른 연구에서도 자신이 가진 능력, 기술이 직무요구를 충족할 수 있는 정도로 적합화 된 경우 직무 수행에서 행복을 느끼는 것으로 밝혀졌다(Brkich, Jeffs, & Carless, 2002). 특히 자신의 능력, 기술과 직무 요구가 적합한 경우 낮은 스트레스와 탈진을 보이기 때문에 개인-직무 적합성 수준을 높이는 것은 일에서의 탈진을 약화시키기 위한 개입으로 활용할 수 있다(Halbesleben & Buckley, 2004). 또한 개인-직무 적합성 수준이 높은 경우 구성원은 자신의 능력에 대한 긍정적 자기평가를 내리는 경향이 발생하고 이것은 구성원 웰빙을 형성하기 위한 개인적 자원 역할을 하게 된다(Akkermans et al., 2013; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009).

반대로 개인이 지닌 기술과 직무에서의 요구가 서로 불일치하는 개인-기술 부적합은 해당 직무에 대한 전반적인 만족도의 하락을 야기한다(Carless, 2005; Vieira, 2005). 국내 대졸자를 대상으로 기술 부적합과 일자리에서의 성과를 분석한 최근 실증 연구에서도 자신이 지닌 기술보다 요구 수준이 낮게 매칭된 구성원의 경우 기술과 직무 요구 수준이 일치하는 구성원보다 낮은 직장만족도를 보이는 것을 확인하였다(최지원, 2018). 위에서 살펴본 바와 같이 선행연구를 통해 개인-직무 적합성이 높을수록, 특히 개인과 기술 수준이 일치할수록 구성원의 웰빙 수준도 함께 높아질 것으로 예측할 수 있다. 그러나 횡단연구로서 개인-직무 적합성과 조직구성원의 웰빙 관련 변수 간 영향 관계를 살펴본 연구는 많지만, 종단적 관점에서 시간 흐름에 따라 개인-직무적합성에 어떠한 변화가 일어나는지, 이러한 변화가 조직구성원의 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 밝힌 연구는 미흡하다. 따라서 이 연구에서는 기존 선행 연구의 한계점을 보완하여 시간 흐름에 따라 개인-직무 적합성의 변화 양상을 확인하고 개인-직무 적합성이 구성원 웰빙에 미치는 영향 관계를 살펴보았다.

〔가설 2〕 개인-직무 적합성 변화는 조직구성원 웰빙 수준에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

사회자본 변수와 웰빙을 분석한 연구에서는 인구사회학적 요인이나 경제적 요인보다 긍정적인 대인 관계와 신뢰 형성이 웰빙에 중요한 영향을 미친다는 일관된 경향을 보여준다(심수진・이희길・석주영, 2015). 신뢰가 높은 환경에서는 일반적으로 서로에게 더 온화하기 때문에 유쾌하고 안정적인 관계가 정립되어 갈등이 적어지면서 스트레스가 줄어들게 된다. 따라서 상호 지지관계로 인해 만족감과 행복감이 높아지게 되며 궁극적으로 웰빙 수준이 높아진다(김혜정, 2015; Helliwell & Putnam, 2004; Rossteutscher, 2008). 이러한 논리적 근거를 통해 구성원이 인식하는 신뢰 수준은 구성원 웰빙에 중요한 역할을 할 것으로 추론할 수 있다. 실제로 기존 선행연구에서는 신뢰 수준이 구성원의 웰빙 또는 조직몰입과 정적 관계에 있는 것으로 알려졌다(이유우 외, 2016; Thompson & Prottas, 2006). 경제적 요인, 사회적 배경, 사회자본 요인과 웰빙 간 영향관계를 살펴본 연구에서 신뢰가 웰빙에 가장 큰 영향을 미치는 변수임이 증명되었고(박희봉・이회창, 2005), 또 다른 연구에서는 신뢰가 높을수록 주관적 행복 수준이 더 높은 것으로 나타났다(김미곤 외, 2014). 공기업과 사기업의 종사자를 대상으로 진행한 연구에서는 조직의 유형과 관계없이 구성원이 지닌 신뢰가 몰입에 높은 영향력을 미치는 중요한 결정

요인으로 제시된 바 있다(김호정, 1999).

결과적으로 신뢰가 구성원의 웰빙을 촉진하는 결정요인으로 작용하는 기제는 신뢰를 바탕으로 한 관계가 그들에게 심리적으로 안정된 환경을 제공하고(권상집・정지용, 2016; Chowdhury, 2005), 구성원 간 협력을 효과적으로 이끌며(Rousseau et al., 1998), 개인이 겪는 직무스트레스를 완화시키는 등(송유미・박영준, 2007) 다양한 경로를 통해 구성원 웰빙에 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다. 신뢰는 사회적 관계를 통해 장기적으로 형성된 산물이며, 그러한 관계를 안정적으로 지속시키는 역할을 수행한다(김왕배・이경용, 2002). 이는 신뢰가 장기적으로 상호작용하는 대인관계 속에서 형성되는 요소임을 의미한다. 따라서 신뢰를 효과적으로 측정하기 위해서는 앞서 밝힌 신뢰의 특성을 고려하여 여러 해에 걸친 신뢰 수준의 변화를 확인하는 연구가 필요하다고 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 구성원이 지각하는 신뢰 수준이 시간 흐름에 따라 구성원의 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지 확인하였다.

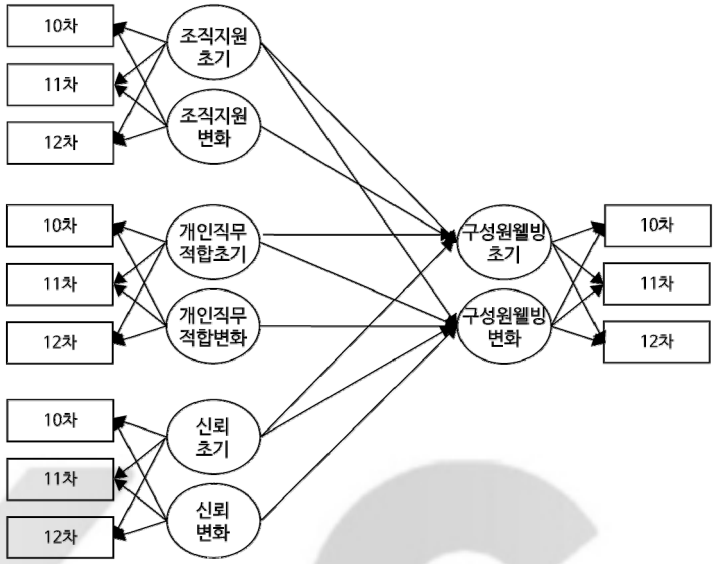
〔가설 3〕 신뢰 변화는 조직구성원 웰빙 수준에 정(+)적 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

이 연구는 국내 조직 구성원의 웰빙에 영향을 미치는 요인을 탐색하고 이를 실증함으로써 인적자원관리 및 개발 차원에 실천적 시사점을 제시하고 국내 조직맥락에서 구성원 웰빙을 설명할 수 있는 이론적 모형을 구안하는데 주요한 목적을 두었다. 연구 목적을 달성하기 위하여 최근 제시된 구성원 웰빙 분석 준거틀(Guest, 2017)을 기저모형으로 하여 국내 조직 구성원의 웰빙을 설명할 것으로 예측되는 선행요인에 대한 이론적 논의를 검토하고 실증 연구결과를 분석하였다. 선행연구를 통한 이론적 검토를 바탕으로 구성원 웰빙에 영향을 미칠 것으로 예측되는 선행변인으로 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 수준을 설정하였고, 해당 변인의 시간에 따른 변화가 구성원 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 실증하였다.

[그림 1] 연구모형



2. 분석대상

이 연구는 한국직업능력개발원이 조사한 한국교육고용패널(Korea Education & Employment Panel, KEEP) 데이터를 활용하여 분석하였다. 한국교육고용패널은 국가 인적자원개발 정책 수립을 위한 기초자료 수집, 국가 교육정책 수립 기초자료 제공, 노동시장 정책 수립을 목적으로 전국을 지역별로 층화하고, 지역별 학생 수 비율에 따라 층화집락추출법을 통해 2004년 1차 조사이후 동일 표본을 매년 조사하는 패널자료이다. KEEP은 현재까지 12차 자료가 공개되었는데, 이 연구에서는 최근 3개년(2013년-2015년) 동안 실시한 10차, 11차, 12차 자료를 활용하였다. 10-12차 자료 중에서 특정 설문문항 전체에 무응답이거나 과소응답(1개 이하)이 존재하는 경우 정확한 모수추정 및 분석 결과 산출을 위해 해당 사례를 삭제하였다. 이 연구에서 사용된 표본은 10-12차에 걸쳐 최종적으로 선정된 1,736명이며 표본의 특성은 다음 〈표 1〉과 같다.

<표 1> 표본의 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	962	57.7
	여자	706	42.3
근무형태	정규직	1,297	85.9
	비정규직	213	14.1
근로시간형태	시간제	108	7.2
	전일제	1,402	92.8
직장유형	민간기업	1,058	70.2
	공공기관 및 정부투자기업	88	5.8
	외국기업	36	2.4
	법인단체(사단, 재단법인)	205	13.6
	기타	44	2.9
직장규모	299명 이하	996	66.8
	300명 이상 - 999명 이하	165	11.1
	1,000명 이상	330	22.1
합계		1,736	100.0

주: 각 항목의 빈도 값과 비율은 결측응답을 제외한 수치임.

3. 변수측정

이 연구에서 사용된 변수는 다음과 같다. 종속변수인 구성원 웰빙은 조직 구성원의 웰빙을 설명하는 다양한 직무 관련 만족도와 인식 수준을 결합하여 변수를 산출하였다. 구체적인 측정방식은 근무환경, 근무시간, 의사소통 및 인간관계, 임금, 개인 발전 가능성, 복지후생, 직장 안정성 등 총 7개 문항에 대하여 Likert 5점 척도 평균을 도출하여 투입하였다. 설명변수에서는 조직지원의 경우 퇴직금, 상여금, 초과근로수당, 유급휴가, 기업연금 등 특정 인사제도 혜택을 수혜하고 있는지 여부를 확인하고, 각 개별문항의 전체 평균값을 투입하였다. 이를 통해 각 인사제도 혜택 여부에 대한 종합적인 측정을 시도하였다. 개인-직무 적합성은 “현재 일자리에서 요구하는 기술과 능력이 내 수준에 비해 어떻다고 생각하십니까?”란 질문을 통해 측정하였다. 해당 문항은 기존에 Likert 5점 척도로 구성되어 있으나 선행연구 결과를 토대로 내용타당성에 맞게 3점 척도(내 수준보다 높거나 비슷하다=3, 내 수준보다 아주 낮거나 아주 높다=1)로 재척도화하여 분석에 적용하였다(Bakker, 2011; Kristof-Brown et al., 2005; Van den Broeck, De Cuyper,

De Witte & Vansteenkiste, 2010). 신뢰 수준의 경우 "대부분 사람들은 신뢰할 만하다고 생각하십니까?"란 질문을 통해 응답자가 평소 지니고 있는 사회적 자본으로서 신뢰 수준을 측정하였다. 해당 문항은 4점 척도(전혀 그렇지 않다=1, 매우 그렇다 =4)로 이루어져 있다. 한편, 이 연구에서 설정한 연구변인 외 변인 간 영향관계 추정에 영향을 미칠 것으로 고려되는 변인의 경우 통제변인으로 설정하였다. 연구모형에 투입한 통제변인은 근무형태, 종업원 수, 직장유형 등 총 세 개다.

<표 2> 변수 구성 및 설명

구분		설문항목	항목측정	비고
종속변수	구성원 웰빙	근무환경 만족도	Likert 척도(1-5)	전체 항목 평균
		근무시간 만족도		
		의사소통 및 인간관계 만족도		
		임금 만족도		
		개인 발전 가능성 만족도		
		복지후생 만족도		
		직장 안정성 만족도		
설명변수	조직지원 (인사제도)	퇴직금 여부	수혜=1, 미수혜=0	전체 항목 평균
		상여금 여부		
		초과근로수당 여부		
		유급휴가 여부		
		기업연금 여부		
	개인-직무 적합성		Likert 척도(1-3)	기존 척도 재척도화(rescale)
	신뢰 수준	타인에 대한 신뢰 정도	Likert 척도(1-4)	
통제변수		근무형태	비정규직=0, 정규직=1	더미변수 처리
		종업원 수	Likert 척도(0-9)	
		직장유형	민간회사=1, 기타=0	더미변수 처리

한편, 이 연구에서 종속변수로 설정된 구성원 웰빙의 경우 총 7개 개별문항에 대한 5점 Likert 척도 측정치를 토대로 측정되었기 때문에 추가적인 타당성 확인이 필요하며, 따라서 확인적 요인분석을 수행하였다. 분석결과, 구성원 웰빙을 대표하기 위한 각 측정

항목은 10차(.666-.755), 11차(.600-.713), 12차(.625-.727)에서 모두 표준화 적재치가 0.6이상으로 높게 적재되었고 통계적으로 유의한 것으로 나타나 적절한 수준의 타당도를 확보한 것으로 판단 할 수 있었다.

<표 3> 구성원 웰빙의 확인적 요인분석

경로			10차	11차	12차
구성원 웰빙	→	근무환경 만족도	.714	.713	.727
		근무시간 만족도	.639	.615	.637
		의사소통 및 인간관계 만족도	.683	.639	.645
		임금 만족도	.667	.645	.662
		개인 발전 가능성 만족도	.683	.679	.692
		복지후생 만족도	.755	.689	.728
		직장 안정성 만족도	.666	.600	.625

주: 표 안 값은 표준화 요인적재치를 나타냄.

4. 분석방법

이 연구에서는 연구변인의 변화를 추정하고, 시간 흐름에 따른 변인 간 관계성을 추정하기 위하여 잠재성장모형(Latent Growth Modeling, LGM)을 적용하였다. 잠재성장모형은 종단 자료를 이용하여 변수의 시간 축에 따른 변화를 다룬 모형으로 변화에서 개인차의 유의한 정도, 개인차에 직접 또는 간접적으로 영향을 주는 요인, 그리고 한 변수에서의 변화와 다른 변수에서의 변화 사이의 관계를 파악할 수 있는 분석 방법이다. 잠재성장모형은 개인 내 모형(within subject model)과 개인 간 모형(between subject model)으로 구성되어 있다. 우선 개인 내 모형은 변화함수가 선형인 경우 $Y_{ij} = a_i + \beta_i t_j + e_{ij}$와 같이 표현 될 수 있다. 해당 식에서 i는 개인이고 j는 측정시점이다. Y_{ij}는 시간에서 개인의 점수 그리고 t_j는 측정시간을 코드화한 값으로 이 연구에서는 3회 측정 자료를 사용하였기 때문에 0, 1, 2로 코딩하였다. a_i은 개인 i의 초기상태(initial status, 절편), β_i는 개인 i의 변화율(change rate, 기울기), e_{ij}는 개인에 대한 시간에서의 모형의 오차를 각각 나타낸다. t=0일 경우 a_i는 초기 값이 되고 β_i는 시간에 따라 Y가 유의하게 증가하면 정적으로 유의한 값을 나타낸다. 이와 같이 개체 내 모형은 시간에 따른 초기 값과 변화율을 추정한다. 개인 간 모형은 각각 초기 값과 변화율

의 개인 간 차이를 전체 평균과 각 개인이 전체평균에서 벗어난 정도로 표현하며, 수식으로는 $a_i = a + \upsilon_{ai}, \beta_i = \beta + \upsilon_{\beta i}$로 표현된다(김윤호 외, 2016). 해당 식에서 a와 β는 각각 초기상태와 변화율의 집단평균이다. 따라서 υ는 초기상태와 변화율에서 개인과 집단으로부터 벗어난 정도를 나타낸다. 해당 모형에서 추정되는 미지수는 a(초기치의 집단평균), β(변화율의 집단 평균), σ^{2_e}(모형의 오차량), σ^2_{ua}(초기치에서의 분산, 개인차), $\sigma^{2_{w\beta}}$(변화율에서의 분산, 개인차) 그리고 $\sigma_{ua\beta}$(초기치와 변화율의 공분산)이다. 이 추정값을 통해 시간에 따른 변화유형의 유의한 구조를 파악할 수 있다(김주환 · 김민규 · 홍세희, 2009).

잠재성장모형 분석을 위해 구조방정식 모형 분석 통계 소프트웨어인 AMOS 23.0을 사용하였으며, 모형을 추정하는 방법은 최대우도법을 사용하였다. 한편 최대우도법을 사용하기 위해서는 자료에 결측치가 존재하지 않아야 하지만 해당 조사자료에서는 결측치가 존재하였기 때문에 결측치가 있는 자료를 분석하기 위하여 Full Information Maximum Likelihood(완전정보 최대우도법, FIML) 추정방법을 이용하였다. 해당 방법은 결측치가 빈번하게 존재하는 종단자료 분석에서 가장 효율적으로 결측 문제를 처리해주는 것으로 알려져 있다. 한편, 모형평가 수행에서는 모형 적합도 지수를 활용하여 평가하였다. 다양한 모형 적합도 지수 중에서 이 연구에서는 기초적인 절대적합지수인 χ^2와 함께 표본 크기에 민감하지 않고 모형의 간명성을 고려하며, 적합도 평가지수가 확립된 TLI와 CFI, RMSEA를 통해 모형을 평가하였다. TLI와 CFI의 경우 지수가 0.9 이상이면 적합한 모형으로 간주하며(Bentler, 1990), RMSEA의 경우 0.08 이하는 괜찮은 적합도, 0.05 이하는 좋은 적합도로 판단한다(Browne & Cudeck, 1993).

Ⅳ. 연구 결과

1. 연구변인 기술통계 분석 결과

이 연구에서 선정한 연구변인에 대하여 시점별 인식 수준과 분포 양상을 확인하기 위하여 기술통계 분석을 수행하였다. 기술통계 분석 결과는 다음 〈표 4〉와 같다. 먼저 조직

지원의 경우 최근 3년 간 최소 .589에서 최대 .605 수준의 평균을 보였으며, 개인-직무 적합성의 경우 최소 2.799에서 최대 2.825점으로 나타났다. 신뢰 수준의 경우는 최소 2.536에서 최대 2.575점으로 나타났으며, 구성원 웰빙의 경우 최소 3.328에서 최대 3.347점으로 나타났다. 표준편차의 경우 최소 .303에서 .693 사이에 분포하는 것으로 확인되었다. 한편, 잠재성장모형을 FIML로 추정하기 위해서는 다변량 정규성을 충족해야 한다. 다변량 정규성을 확인하기 위한 방법 중 하나는 일변량 왜도와 첨도 절댓값을 확인하는 것이며, 왜도 절댓값 3이상, 첨도 절댓값 10이상인 경우 정규성에 따른 심각한 문제가 발생할 수 있을 것으로 판단한다(Kline, 2010). 각 연구변인의 왜도 절댓값의 값은 .282-2.389, 첨도 절댓값은 .077-5.519로 나타나 정규성에 따른 문제는 크지 않은 것으로 판단할 수 있었다.

<표 4> 연구변인의 기술통계 분석 결과

변인	최솟값	최댓값	평균	표준편차	왜도	첨도
조직지원 10차	0.000	1.000	0.595	0.319	-0.390	-0.941
조직지원 11차	0.000	1.000	0.589	0.311	-0.376	-0.870
조직지원 12차	0.000	1.000	0.605	0.303	-0.384	-0.818
개인직무 적합성 10차	1.000	3.000	2.813	0.448	-2.389	5.115
개인직무 적합성 11차	1.000	3.000	2.799	0.476	-2.362	4.865
개인직무 적합성 12차	1.000	3.000	2.825	0.433	-2.460	5.519
신뢰 수준 10차	1.000	4.000	2.575	0.598	-0.617	-0.077
신뢰 수준 11차	1.000	4.000	2.547	0.592	-0.418	-0.302
신뢰 수준 12차	1.000	4.000	2.536	0.588	-0.295	-0.396
구성원 웰빙 10차	1.000	5.000	3.336	0.693	-0.282	0.757
구성원 웰빙 11차	1.000	5.000	3.347	0.669	-0.511	1.022
구성원 웰빙 12차	1.000	5.000	3.328	0.648	-0.364	0.813
근무형태(정규직=1)	0.000	1.000	0.859	0.348	-2.064	2.265
종업원 수(1-4명=0/1,000명 이상=9)	0.000	9.000	4.695	3.185	0.067	-1.466
직장유형(민간회사=1)	0.000	1.000	0.702	0.458	-0.882	-1.224

주: 각 변인 응답범위: 조직지원 0-1, 개인직무적합성 1-3, 신뢰수준 1-4, 구성원 웰빙 1-5

2. 요인별 분석 모형

조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 수준, 구성원 웰빙 요인의 변화정도를 바탕으로 관련성을 추정하는 잠재성장모형을 적용하기 전에 각 요인에 대해 적절한 변화함수를 사용한 모형을 결정하였다. 즉 독립변수의 투입이 없는 상태에서 각 변수의 무변화 모형과 선형변화 모형으로 각각 모형을 추정한 후, 두 모형의 적합도 변화와 추정모수의 유의도를 비교한다. 비교 결과 각 연구변인을 무변화 모형에 적용시킨 결과보다 선형변화모형에 적용시킨 결과의 모형적합도가 개선된 것으로 나타나 각 변인의 연구모형은 선형변화 모형을 선택하였다.

<표 5> 각 요인의 모형 적합도와 모형에 대한 결과

연구변인		χ^2	*df*	*p*	*TLI*	*CFI*	*RMSEA*	초기치		변화율	
								평균	분산	평균	분산
조직지원	무변화	16.853	4	.002	.985	.990	.043	.591***	.056***	-	-
	선형변화	2.386	1	.122	.994	.999	.028	.583***	.065***	.008*	.007***
개인 직무 적합성	무변화	15.818	4	.003	.954	.969	.041	2.810***	.067***	-	-
	선형변화	2.525	1	.112	.976	.996	.030	2.803***	.073***	.008	.015**
신뢰 수준	무변화	13.438	4	.009	.968	.979	.037	2.552***	.111***	-	-
	선형변화	.416	1	.519	1.008	1.000	.000	2.572***	.120***	-.019*	.020*
구성원 웰빙	무변화	24.451	4	.000	.965	.977	.054	3.333***	.214***	-	-
	선형변화	1.044	1	.307	1.000	1.000	.005	3.339***	.277***	-.007	.052***

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

각 선형변화모형에 관한 초기치, 변화율 평균과 분산을 살펴보면, 먼저 조직지원의 초기치 평균은 .583으로 나타났다. 이는 10차 년도에 측정된 전체 응답자의 조직지원 평균점수가 .583이라는 의미이다. 또한 변화율의 값은 .008이고 이는 통계적으로 유의한 것으로 나타나(p<.05), 시간이 한 단위 증가하면 조직지원 수준이 .008만큼 증가하는 것으로 해석된다. 또한 초기치와 변화율의 분산의 경우 모두 유의하게 나타났기 때문에 조직지원의 초기치와 변화율에 개인차이가 존재하는 것을 알 수 있었다. 개인-직무 적합

성의 경우 초기치 평균은 2.803으로 추정되었으며, 변화율은 .008로 나타났다. 이는 시간이 한 단위 증가하면 개인-직무 적합성이 .008만큼 증가하나 통계적으로 유의하지는 않았다. 반면, 개인-직무 적합성의 초기치 분산과 변화율 분산이 모두 유의하기 때문에 해당 변인에 대해 개인차이가 존재하는 것으로 확인되었다. 신뢰 수준의 경우 초기치 전체 평균은 2.572점 수준이었으며, 변화율은 -.019로 나타났고 이는 통계적으로 유의한 것으로 확인되어(p<.05), 시간이 증가하면서 신뢰 수준은 .019만큼 감소하는 것으로 나타났다. 또한 초기치 분산과 변화율 분산이 모두 유의한 것으로 나타나, 신뢰 수준에 대한 개인차가 존재하는 것으로 나타났다. 구성원 웰빙의 경우 초기 전체 평균은 3.339점으로 나타났으며, 변화율은 -.007로 추정되었으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 구성원 웰빙의 경우 시간에 따른 변화가 나타나지 않았다. 분산의 경우 초기치와 변화율 모두 유의한 것으로 나타나 구성원 웰빙에 대한 초기 값과 변화 양상이 개인에 따라 차이가 있음을 확인하였다.

조직구성원의 웰빙을 설명할 것으로 예측되는 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰를 설명변수로 설정하고, 구성원 웰빙을 종속변수로 설정한 연구모형의 분석 결과는 다음 〈표 6〉과 같다. 먼저 조직지원 초기 값은 구성원 웰빙 초기 값에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(b=.503, b*=.251, p<.001). 따라서 구성원에 대한 조직지원 혜택 수혜 수준 초기 값이 높을수록 해당 구성원의 웰빙 초기 값 수준도 높은 것으로 해석할 수 있다. 반면 조직지원 초기 값이 구성원 웰빙 변화율에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타나(b=.056, b*=.066, n.s.), 조직지원 초기 값의 수준은 시간에 따른 구성원 웰빙 변화에 영향을 미치지 않는 것으로 해석할 수 있었다. 한편, 조직지원 변화율이 구성원 웰빙 변화율에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나면서(b=.902, b*=.385, p<.001), 조직지원 혜택 수혜 수준이 증가할수록 해당 구성원의 웰빙 수준이 증가하는 것으로 확인되었다.

개인-직무 적합성의 경우 초기 값이 구성원 웰빙 초기값에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나(b=.573, b*=.316, p<.001), 해당 조직 구성원의 개인-직무 적합성 초기 값이 높을수록 구성원 웰빙 초기 값이 높은 것으로 나타났다. 개인-직무 적합성 초기 값이 구성원 웰빙 변화율에는 유의한 영향을 미치지 않았으나(b=-.092, b*=-.117, n.s.), 개인-직무 적합성 변화율은 구성원 웰빙 변화율에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나(b=.641, b*=.408, p<.001), 조직 구성원의 개인-직무 적합성이 증가할수록 해당 구성원의 웰빙 수준이 증가하는 것으로 밝혀졌다.

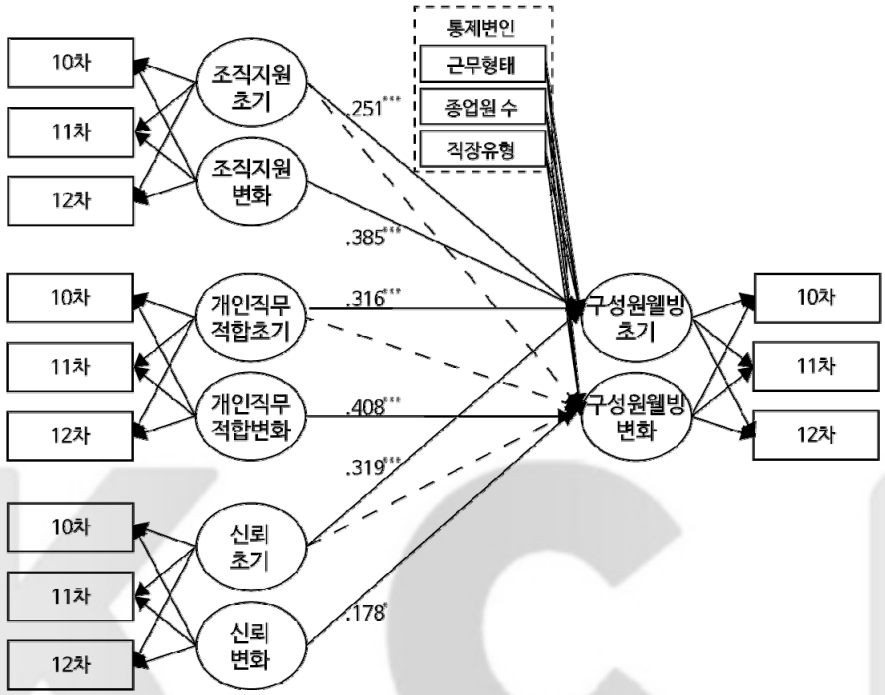
신뢰의 경우 신뢰 초기 값이 구성원 웰빙 초기 값에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나(b=.473, b*=.319, p<.001) 신뢰 초기 값이 높을수록 구성원 웰빙 초기 값이 높은 것으로 확인되었다. 반면, 신뢰 초기 값이 구성원 웰빙 변화율에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(b=-.069, b*=-.108, n.s.). 신뢰 변화율의 경우 구성원 웰빙 변화율에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나(b=.274, b*=.178, p<.05), 신뢰 수준이 증가할수록 해당 구성원의 웰빙 수준이 증가하는 것으로 확인되었다.

<표 6> 연구모형 검증결과

	구성원 웰빙 초기값(intercept)			구성원 웰빙 변화율(slope)		
	b	*b**	*t*	*b*	*b**	*t*
조직지원 초기값	.503	.251	4.920***	.056	.066	.847
조직지원 변화율	-	-	-	.902	.385	4.824***
개인직무 적합성 초기값	.573	.316	6.434***	-.092	-.117	-1.581
개인직무 적합성 변화율	-	-	-	.641	.408	4.230***
신뢰 초기값	.473	.319	6.850***	-.069	-.108	-1.751
신뢰 변화율	-	-	-	.274	.178	2.021*
근무형태	-.020	-.014	-353	.003	.004	.076
종업원 수	.003	.016	.339	-.008	-.112	-1.661
직장유형	-.161	-.142	-4.024***	.070	.143	2.789**

주: *b*=비표준화 회귀계수, *b**=표준화 회귀계수. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

[그림 2] 잠재성장모형 경로분석 결과



주: 통계적으로 유의한 경로는 실선으로 표시한 후 표준화 회귀계수 제시. 공분산의 경우 가시성 확보를 위해 생략하였음. $\chi^2(61, N=1,736)=208.394$, $p<.001$, Normed $\chi^2=3.416$, $TLI=.933$, $CFI=.966$, $RMSEA=.037$. $^{*}p<.05$, $^{***}p<.001$

Ⅴ. 논의 및 시사점

이 연구는 잠재성장모형을 활용하여 2013년부터 2015년까지 최근 3개년 패널 데이터를 바탕으로 국내 조직에 종사하고 있는 조직구성원의 웰빙과 영향요인의 시간 흐름에 따른 변화를 파악하였다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 조직구성원의 웰빙 초기치 차이에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 수준이 높을수록 웰빙 초기치도 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직지원 혜택 수혜 수준이 높고, 개인의 기술과 직무 간 적합도가 높으며, 신뢰

수준이 높은 조직구성원의 경우 처음부터 높은 웰빙 수준을 지니고 있다는 점을 의미한다. 이는 선행연구에서 밝힌 조직지원(Thompson & Prottas, 2006), 기술-직무 적합성(최지원, 2018), 신뢰(권상집 · 정지용, 2016)가 웰빙에 정적 영향을 미친다는 연구결과를 지지하는 실증 증거를 제공한다. 높은 수준의 조직지원 혜택을 받는 구성원은 보다 긍정적으로 확신에 찬 미래를 예견하면서 높은 웰빙 수준을 보인다(Eisenberger & Stinglhamber, 2011). 실제로 조직지원이 높은 수준의 직무만족(Caesens & Stinglhamber, 2014), 조직에 대한 긍정적 감정(Panaccio & Vandenberghe, 2009), 일에 대한 심리적 긴장 경감에 영향(Caesens & Stinglhamber, 2014)을 미친다는 선행연구는(Caesens et al., 2016) 연구결과에서 제시된 조직지원과 구성원 웰빙 간 정적 영향관계에 대한 타당성을 뒷받침 한다.

한편, 자신이 가진 기술과 능력이 직무를 수행할 수 있을 정도로 적합화 되어 있는 경우 행복을 느끼고 일을 즐기는 경향이 나타나는 것으로 알려져 있다(Brkich et al., 2002; Quinn, 2005). 이 연구에서도 자신의 기술과 능력이 직무요구와 정합되는 경우 그 자체로 직무에 대한 만족뿐만 아니라 웰빙 역시 증가하는 것으로 나타났다. 자신의 능력, 기술과 직무 요구사항이 정합되는 경우 직무에 대한 스트레스와 탈진이 경감되면서(Halbesleben & Buckley, 2004) 웰빙 수준이 증가한 것으로 해석할 수 있다. 신뢰는 직무맥락에서도 상호 간 온화하고 안정적인 관계를 구축하여, 편안하고 갈등이 적은 직무환경을 구성하도록 작용하면서 궁극적으로 웰빙 수준을 향상시키는데(김혜정, 2015), 이 연구에서도 신뢰를 통한 긍정적 일터환경 구축이 구성원들의 웰빙 수준을 증가시켰을 것으로 판단할 수 있었다. 이밖에도 일과 삶의 양립을 촉진하는 조직지원 제도(Wattoo et al., 2018), 개인의 보유 기술과 직무 요구 수준에 대한 정확한 파악(최지원, 2018), 심리적 안정을 보장하는 신뢰 기반 문화(Rhee, Oh, & Yu, 2018)가 구성원 웰빙에 긍정적 효과를 미친다는 연구 결과는 이 연구에서 나타난 조직지원, 개인-직무적합성, 신뢰와 구성원 웰빙 간 영향관계를 지지하는 것으로 볼 수 있다.

한편 조직구성원 웰빙의 초기치와 영향요인의 변화율의 시간에 따른 변화를 살펴본 결과, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 조직구성원 웰빙에 영향을 미치는 요인이 효과적이었다고 해서 시간이 지난 후에도 조직구성원의 웰빙이 계속 증가할 수 있는 것이 아님을 의미한다. 이는 시간 흐름에 따라 구성원 웰빙이 변화한다는 선행 문헌검토(Mäkikangas et al., 2016)와는 다른 결과이다. 이에 대해 구성원 웰빙이 국가(Jamal, 1999; Schütte, Chastang, Malard, Parent-Thirion, Vermeylen, &

Niedhammer, 2014), 조직문화(Chang & Lu, 2007), 인적자원관리 제도(Guest, 2017)에 따라 다르게 조형되어 나타난다는 내재적 특성과 결부시킴으로써, 국내 조직 구성원의 웰빙이 시간 흐름에 따른 변화가 나타나지 않게 된 원인에 대한 세부 논의로 확대할 수 있을 것이다. 다른 한편으로는 국내 조직 내 구성원 웰빙이 시간 흐름에 따른 변화가 나타나지는 않았지만 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰의 수준이 변화하면서 구성원 웰빙도 함께 변화하였다는 결과를 통해, 구성원의 웰빙 수준에는 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 요인이 중요하게 고려될 수 있음을 방증하는 결과로도 해석이 가능하다. 즉 웰빙에 영향을 미치는 요인에 지속적인 관심을 갖고 꾸준히 개선되었을 때, 구성원의 웰빙도 증가할 수 있다.

둘째, 구성원 웰빙의 변화에 영향을 미치는 요인을 탐색한 결과, 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 수준의 변화율 모두 웰빙의 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직지원의 혜택을 많이 받을수록, 개인과 직무 특성이 일치할수록, 신뢰가 깊을수록 구성원의 웰빙 수준도 높아진다는 사실을 보여준다. 이는 다른 사람과의 긍정적 관계(Segrin & Taylor, 2007) 및 조직 자원과 개인 내 자원이 직무소진, 직무 불만족으로부터 조직구성원을 보호하고 웰빙 수준을 높인다는 연구 결과(Laschinger & Fida, 2014)와도 밀접하게 관련된다. 이 연구에서 살펴본 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰 수준 역시 높을수록 외부의 부정적인 자극으로부터 조직구성원을 보호하는 역할을 효과적으로 해냄으로써 구성원의 웰빙을 높인다는 해석이 가능하다. 고용의 질이 높을수록 주관적으로 건강하다고 인식하는 연구결과(곽현주, 2018)와도 일치한다.

연구결과를 바탕으로 다음과 같은 실천적 시사점을 제시할 수 있다. 첫째, 웰빙 수준에는 뚜렷한 개인차가 존재하는 것으로 확인되었기 때문에 구성원 개개인의 웰빙 수준을 제고하기 위하여 조직에서는 그 원인에 대해 정확히 파악하고 그들의 요구에 적합한 전략을 제공해야 할 것이다. 둘째, 조직구성원 개인의 웰빙 수준의 시작점은 해당 조직 내의 조건과 환경에 따라 초기에 결정되는 만큼 조직에서는 조직지원 혜택, 개인의 역량과 직무에서의 요구 파악, 신뢰 기반 문화 조성에 주력해야 한다. 셋째, 조직구성원이 근무기간 동안 직무소진, 직무 불만족과 같은 부정적 상황을 극복하고 높은 웰빙을 유지하기 위해서는 조직에서의 지속적인 노력이 필요하다. 조직구성원의 실제 필요와 요구에 맞추어 복지제도를 활성화하고, 각 구성원이 보유한 기술과 직무를 면밀히 파악하여 적절한 직무에 배치하거나 지속적인 경력개발 프로그램을 통해 조직구성원의 지식기술 역량 수준을 끌어올려 높은 직무 요구 수준에도 효과적으로 대응할 수 있도록 조치를 취해야 한

다. 더불어 조직 및 조직 내 다른 구성원과의 신뢰가 시간이 지나도 하락하지 않고 지속되기 위해서는 윤리적이고 정직하며 서로를 배려하는 조직 문화를 조직과 조직구성원이 합심하여 조성해나가야 할 것이다.

이 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서는 KEEP 데이터를 사용함에 따라 해당 패널 데이터에서 이용 가능한 변인만을 활용하여 연구를 수행하였다. 즉, 연구변인으로 선정한 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰, 구성원 웰빙을 측정하는 지표항목의 경우 선행연구의 측정 내용을 토대로 구성되었음에도 불구하고, 추가적인 타당성과 신뢰성 검토가 이루어져야 한다. 예컨대 조직지원, 개인-직무 적합성, 신뢰, 구성원 웰빙 측정을 위한 반영지표 척도와 이 연구에서 측정된 형성지표로서 항목 간 준거타당도 검토가 고려될 수 있다. 둘째, 이 연구에서는 조직구성원의 전체 모집단을 다루었지만 직종, 연령, 성별, 근속년수 등 개인 특성에 따라 집단별 차이가 있을 것으로 예상되기 때문에 후속 연구에서는 조직구성원의 집단 차이를 고려할 것을 제안한다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 조직구성원 웰빙 영향 요인의 단편적인 관계 탐색에 그치는 것이 아니라 시간의 흐름에 따른 웰빙의 변화 양상과 영향요인 과의 관계적 변화를 다차원 및 다수준으로 분석을 시도하였다는 점에 의의가 있겠다.

참 고 문 헌

강소라·엄혜미·김민선(2015).「조직구성원의 웰빙이 조직의 혁신성 및 성과에 미치는 영향」,『한국산학기술학회논문지』, 제16권 제7호, 4579~4585쪽, 한국산학기술학회.

곽선화·김미희(2010).「심리적 계약위반이 반생산적 과업행동에 미치는 영향에 관한 연구」,『대한경영학회지』, 제23권 제4호, 2219~2249쪽, 대한경영학회.

곽현주(2018).「고용의 질이 근로자의 생활만족에 미치는 영향: 주관적 건강인식과 우울의 이중매개효과를 중심으로」,『직업능력개발연구』, 제21권 제1호, 117~151쪽, 한국직업능력개발원.

권상집·정지용(2016).「진성 리더십, 상사 신뢰, 심리적 웰빙, 지식공유 간의 구조적 관계 분석」,『지식경영연구』, 제17권 제4호, 1~25쪽, 한국지식경영학회.

기은혜·구본기(2014).「항공사 종사원의 신뢰가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향」,『관광연구』, 제29권 제2호, 243~263쪽, 대한관광경영학회.

김문준(2015).『컨설턴트 역량이 조직성과에 미치는 영향: 경영자 특성과 조직지원의 조절효과를 중심으로』. 공주대학교 박사학위논문.

김미곤·여유진·김태완·정해식·우선희·김성아(2014).『사회통합 실태진단 및 대응방안 연구』, 연구보고서 2014-26-1, 한국보건사회연구원.

김상아·조영일(2013).「조직의 복리후생제도가 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향」,『경영관리연구』, 제6권 제2호, 1~13쪽, 성신여자대학교 경영연구소.

김상진(2008).「호텔 종사원이 지각하는 신뢰가 조직성과에 미치는 영향」,『호텔경영학연구』, 제17권 제4호, 41~55쪽, 한국호텔외식관광경영학회.

김왕배·이경용(2002).「사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입」,『한국사회학』, 제36권 제3호, 1~23쪽, 한국사회학회.

김원형(2005).「조직몰입 3요소의 탐색적 인과관계 모형」,『조직과 인사관리연구』, 제29권 제1호, 55~92쪽, 한국인사관리학회.

김윤호·윤희상·김종진(2016).「경영진의 인적자원 중시 가치와 기업성과가 고성과 작업시스템 변화에 미치는 영향」,『인사조직연구』, 제24권 제3호, 101~126쪽, 한국인사조직학회.

김혜정(2015).「시민의 신뢰와 참여에 따른 커뮤니티 웰빙 영향분석」,『한국정책과학학회보』, 제19권 제1호, 143~164쪽, 한국정책과학학회.

김주환·김민규·홍세희(2009).『구조방정식으로 논문쓰기』, 서울: 커뮤니케이션북스.

김진희(2009).「고몰입 인적자원관리가 종업원의 인사제도 내재화, 조직몰입 및 품질경영활동에 미치는 효과: 제조업종을 대상으로」,『노동정책연구』, 제9권 제3호, 81~111쪽, 한국노동연구원.

김호균(2007).「조직공정성인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계분석」,『한국행정학보』, 제41권 제2호, 69~94쪽, 한국행정학회.

김호정(1999).「신뢰와 조직몰입」,『한국행정학보』, 제33권 제2호, 19~35쪽, 한국행정학회.

김호정(2009).「갈등과 신뢰 및 조직효과성의 관계」,『한국행정학보』, 제43권 제1호, 97~119쪽, 한국행정학회.

문재승·최석봉·문계완(2010).「경력지향성이 조직몰입에 미치는 영향: 조직지원의 조절효과」,『직업교육연구』, 제24권 제4호, 289~316쪽, 한국직업교육학회.

박희봉·이희창(2005).「삶의 만족에 미치는 영향 요인 비교 분석: 경제·사회적 요인인가? 사회자본 요인인가?」,『한국행정논집』, 제17권 제3호, 709~728쪽, 한국정보학회.

송유미·박영준(2007).「사회복지사의 직무스트레스 관리를 위한 대처전략 및 사회적 지지와 직무만족도와의 인과관계 모형개발」,『한국지역사회복지학』, 제23권, 123~150쪽, 한국사회복지학회.

신승인·김찬중(2018).「인사고과 공정성, 정서적 안녕, 이타적 행동의 관계」,『인적자원관리연구』, 제25권 제1호, 17~42쪽, 한국인적자원관리학회.

심수진·이희진·석주영(2015).『주관적 웰빙 측정결과: 주관적 웰빙의 분포와 결정요인 분석』, 대전: 통계청 통계개발원.

양길승(2010).「골프장 종사원의 조직공정성에 대한 지각과 상사신뢰가 조직충성도에 미치는 영향」,『관광연구저널』, 제24권 제1호, 85~102쪽, 한국관광연구학회.

이유우·김효선·한주희(2016).「상사와 동료의 비공식적 지원, 가족친화제도 이용·용이성과 감정노동: 병원근로자의 심리적 웰빙의 매개효과를 중심으로」,『조직과 인

사관리연구』, 제40권 제3호, 213~240쪽, 한국인사관리학회.

이정(2003).「리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구-조직신뢰를 매개 변인으로」,『기업경영연구』, 제10권 제2호, 111~138쪽, 한국기업경영학회.

이정민·도미향(2017).「상사의 코칭리더십이 부하직원의 조직몰입에 미치는 영향: 심리적 안녕감의 매개효과를 중심으로」,『코칭연구』, 제10권 제2호, 5~28쪽, 한국코칭학회.

임소성·김진숙(2018).「한국판 대학생 안녕감 척도 타당화 연구: 플로리싱과 정적 정서 및 부적 정서」,『상담학연구』, 제19권 제3호, 51~72쪽, 한국상담학회.

장수찬(2007).「한국 사회의 신뢰수준의 하락과 그 원인: 국가 간 비교 분석적 관점에서」,『세계지역연구논총』, 제25권 제3호, 125~156쪽, 한국세계지역학회.

전무경(2010).「조직지원과 조직성과간의 관계에서 LMX와 관시의 조절효과에 관한 연구」,『대한경영학회지』, 제23권, 제5호, 2483~2499쪽, 대한경영학회.

정승삼(2009).「생활체육지도자의 조직공정성과 조직신뢰 및 조직시민행동의 관계」,『한국체육과학회지』, 제18권 제4호, 67~78쪽, 한국체육과학회.

조범상(2006).「2006년 대한민국 직장인 행복지수」,『LG주간경제』, 24~30쪽.

주영주·김나영·김가연(2010).「사이버교육생의 자기효능감, 내적통제소재, 조직의 지원, 몰입, 만족도 및 학습지속의향간의 구조적 관계 규명」,『교육공학연구』, 제26권 제1호, 25~55쪽, 한국교육공학회.

채희용·윤세환(2009).「여행사 종사원의 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향」,『관광연구』, 제24권 제5호, 231~250쪽, 대한관광경영학회.

최지원(2018).「대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계」,『직업능력개발연구』, 제21권 제2호, 1~30쪽, 한국직업능력개발원.

홍아정·조윤성(2018).「조직 구성원이 인식한 리더의 진성리더십이 일 몰입에 미치는 효과: 조직학습역량의 매개효과를 중심으로」,『인적자원관리연구』, 제25권, 제2호, 109~132쪽, 한국인적자원관리학회.

Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V. & Blonk, R. W. B.(2013). “The Role of Career Competencies in the Job Demands−Resources Model”, Journal of Vocational Behavior, Vol.83 No.3, pp. 356~366.

Allen, T. D.(2001). “Family-Supportive Work Environments: The Role of

Organizational Perceptions", Journal of Vocational Behavior, Vol.58 No.3, pp. 414~435.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F.(2010). "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time", Journal of Occupational Health Psychology, Vol.15 No.1, pp. 17~28.

Bakker, A. B.(2011). "An Evidence-based Model of Work Engagement. Current Directions in Psychological Science", Current Directions in Psychological Science, Vol.20 No.4, pp. 265~269.

Bakker, A. B.(2015). "Towards a Multilevel Approach of Employee Well-Being", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.24 No.6, pp. 839~843.

Bakker, A. B. & Demerouti, E.(2007). "The Job Demands-Resources Model: State of the Art", Journal of Managerial Psychology, Vol.22 No.3, pp. 309~328.

Bentler, P. M.(1990). "Comparative Fit Indexes in Structural Models", Psychological Bulletin, Vol.107 No.2, pp. 238~246.

Briner, R. B. & Walshe, N. D.(2015). "An Evidence Based Approach to Improving the Quality of Resource Oriented Well Being Interventions at Work", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.88 No.3, pp. 563~586.

Brkich, M., Jeffs, D. & Carless, S. A.(2002). "A Global Self-Report Measure of Person-Job Fit", European Journal of Psychological Assessment, Vol.18 No.1, pp. 43~51.

Brown, K. W. & Ryan, R. M.(2003). "The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being", Journal of Personality and Social Psychology, Vol.84 No.4, pp. 822~848.

Browne, M. W. & Cudeck, R.(1993). "Alternative Ways of Assessing Model Fit", in Bollen, K. A. & Long J. S.(eds.), Testing Structural Equation Models, Newbury Park, CA: SAGE Publications.

Caesens, G., & Stinglhamber, F.(2014). "The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-efficacy

and its Outcomes", European Review of Applied Psychology, Vol.64 No.5, pp. 259~267.

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S. & De Wilde, M.(2017). "Perceived Organizational Support and Employees' Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.26 No.4, pp. 527~540.

Caesens, G., Stinglhamber, F. & Ohana, M.(2016). "Perceived Organizational Support and Well-Being: A Weekly Study", Journal of Managerial Psychology, Vol.31 No.7, pp. 1214~1230.

Caldwell, D. F. & O'Reilly Ⅲ, C. A.(1990). "Measuring Person-Job Fit with a Profile-Comparison Process", Journal of Applied Psychology, Vol.75 No.6, pp. 648~657.

Carless, S. A.(2005). "Person-Job Fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.78 No.3, pp. 411~429.

Chang, K., & Lu, L.(2007). "Characteristics of Organizational Culture, Stressors and Wellbeing: The Case of Taiwanese Organizations", Journal of Managerial Psychology, Vol.22 No.6, pp. 549~568.

Chowdhury, S.(2005). "The Role of Affect-and Cognition-Based Trust in Complex Knowledge Sharing", Journal of Managerial Issues, Vol.17 No.3, pp. 310~326.

Cohen, S., & Hoberman, H. M.(1983). "Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress", Journal of Applied Social Psychology, Vol.13 No.2, pp. 99~125.

Cook, J. & Wall, T.(1980). "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non Fulfillment", Journal of Occupational Psychology, Vol.53 No.1, pp. 39~52.

Cooper, C. & Dewe, P.(2008). "Well-Being－Absenteeism, Presenteeism, Costs and Challenges", Occupational Medicine, Vol.58 No.8, pp. 522~524.

Danna, K. & Griffin, R. W.(1999). “Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature”, Journal of Management, Vol.25 No.3, pp. 357~384.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B.(2001). “The Job Demands-Resources Model of Burnout”, Journal of Applied Psychology, Vol.86 No.3, pp. 499~512.

Derks, D. & Bakker, A.(2010). “The Impact of E-Mail Communication on Organizational Life”, Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, Vol.4 No.1, pp. 1~14.

Derks, D., ten Brummelhuis, L., Zecic, D. & Bakker, A.(2014). “Switching On and Off...: Does Smart Phone Use Obstruct the Possibility to Engage in Recovery Activities?”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.23 No.1, pp. 80~90.

Diener, E.(1984). “Subjective Well-Being”, Psychological Bulletin, Vol.95 No.3, pp. 542~575.

Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V.(1990). “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation”, Journal of Applied Psychology, Vol.75 No.1, pp. 51~59.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D.(1986). “Perceived Organizational Support”, Journal of Applied Psychology, Vol.71 No.3, pp. 500~507.

Eisenberger, R. & Stinglhamber, F.(2011). Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees, APA Books, Washington, DC.

Guest, D. E.(2011). “Human Resource Management and Performance: Still Searching for Some Answers”, Human Resource Management Journal, Vol.21 No.1, pp. 3~13.

Guest, D. E.(2017). “Human Resource Management and Employee Well Being: Towards a New Analytic Framework”, Human Resource Management Journal, Vol.27 No.1, pp. 22~38.

Haight, D. & Ginger, C.(2000). “Trust and Understanding in Participatory Policy Analysis: The Case of the Vermont Forest Resources Advisory Council”, Policy Studies Journal, Vol.28 No.4, pp. 739~759.

Halbesleben, J. R. & Buckley, M. R.(2004). “Burnout in Organizational Life”, Journal of Management, Vol.30 No.6, pp. 859~879.

Helliwell, J. F. & Putnam, R. D.(2004). “The Social Context of Well-Being”, Philosophical Transactions of the Royal Society: Biological Sciences, Vol.359 No.1449, pp. 1435~1446.

Jamal, M.(1999). “Job Stress and Employee Well Being: A Cross Cultural Empirical Study”, Stress Medicine, Vol.15 No.3, pp. 153~158.

Johnson-George, C., & Swap, W. C.(1982). “Measurement of Specific Interpersonal Trust: Construction and Validation of a Scale to Assess Trust in a Specific Other”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.43 No.6, pp. 1306~1317.

Jones, G. R., & George, J. M.(1998). “The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork”, Academy of Management Review, Vol.23 No.3, pp. 531~546.

Keyes, C. L.(2004). “Subjective Well-being in Mental Health and Human Development Research Worldwide”, Social Indicators Research, Vol.69 No.3, pp. 361~362.

Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D.(2002). “Optimizing Well-being: The Empirical Encounter of Two Traditions”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.82 No.6, pp. 1007~1022.

Kline, R. B.(2010). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (3rd ed.), NY: The Guilford Press.

Kramar, R.(2014). “Beyond Strategic Human Resource Management: Is Sustainable Human Resource Management the Next Approach?”, The International Journal of Human Resource Management, Vol.25 No.8, pp. 1069~1089.

Kristof, A. L.(1996). “Person organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications”, Personnel Psychology,

Vol.49 No.1, pp. 1~49.

Kristof Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C.(2005). "Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, and Person-supervisor Fit", Personnel Psychology, Vol.58 No.2, pp. 281~342.

Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. & Adis, C. S.(2017). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory", Journal of Management, Vol.43 No.6, pp. 1854~1884.

Laschinger, H. K. S. & Fida, R.(2014). "New Nurses Burnout and Workplace Wellbeing: The Influence of Authentic Leadership and Psychological Capital", Burnout Research, Vol.1 No.1, pp. 19~28.

Lee, J., & Peccei, R.(2007). "Perceived Organizational Support and Affective Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self Esteem in the Context of Job Insecurity", Journal of Organizational Behavior, Vol.28 No.6, pp. 661~685.

Lepak, D. P., Taylor, M. S., Tekleab, A. G., Marrone, J. A., & Cohen, D. J.(2007). "An Examination of the Use of High Investment Human Resource Systems for Core and Support Employees", Human Resource Management, Vol.46 No.2, pp. 223~246.

Locke, E. A.(1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction", in Dunnette M. D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297~1347), Chicago, IL: Rand McNally.

Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W.(2016). "The Longitudinal Development of Employee Well-being: A Systematic Review", Work & Stress, Vol.30 No.1, pp. 46~70.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P.(2001). "Job Burnout", Annual Review of Psychology, Vol.52 No.1, pp. 397~422.

Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D.(1995). "An Integrative Model of Organizational Trust", Academy of Management Review, Vol.20 No.3, pp.

709~734.

McKee-Ryan, F. M. & Harvey, J.(2011). “I Have a Job, But..: A Review of Underemployment”, Journal of Management, Vol.37 No.4, pp. 962~996.

Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). “A Tree-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, Vol.1 No.1, pp. 61~89.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B.(2011). “Antecedents of Work‐Family Conflict: A Meta Analytic Review”, Journal of Organizational Behavior, Vol.32 No.5, pp. 689~725.

Mishra, A. K.(1996). “Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust”, in Kramer R. M. & Tyler T. R. (Eds.), Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research (pp. 261-287), Thousand Oaks, CA: Sage.

OECD(2011). OECD Employment Outlook 2011, OECD Publishing.

OECD(2017). How’s Life? 2017 Measuring Well-Being, OECD Publishing.

Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A.(2009). “The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model”, Social Indicators Research, Vol.90 No.3, pp. 441~458.

Panaccio, A. & Vandenberghe, C.(2009). “Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study”, Journal of Vocational Behavior, Vol.75 No.2, pp. 224~236.

Quinn, R. W.(2005). “Flow in Knowledge Work: High Performance Experience in the Design of National Security Technology”, Administrative Science Quarterly, Vol.50 No.4, pp. 610-641.

Rhee, S. Y., Oh, H. J. & Yu, G. J.(2018). “High Performance Work Systems and Firm Capabilities in Korea: A Fit Perspective with Organizational Culture”, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol.56 No.3, pp. 317~340.

Rhoades, L. & Eisenberger, R.(2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, Journal of Applied Psychology, Vol.87 No.4, pp. 698~714.

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S.(2001). “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”,

Journal of Applied Psychology, Vol.86 No.5, pp. 825~835.

Rossteutscher, S.(2008). "Social Capital and Civic Engagement: A Comparative Perspective", in Castiglione D., van Deth, J. W. & Wolleb G.(eds.), Handbook on Social Capital (pp. 208-240). Oxford, UK: Oxford University Press.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C.(1998). "Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust", Academy of Management Review, Vol.23 No.3, pp. 393~404.

Ryan, R. M. & Deci, E. L.(2001). "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being", Annual Review of Psychology, Vol.52 No.1, pp. 141~166.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W.(2009). "How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism", Journal of Organizational Behavior, Vol.30 No.7, pp. 893~917.

Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I.(2014). "Psychosocial Working Conditions and Psychological Well-being among Employees in 34 European Countries", International Archives of Occupational and Environmental Health, Vol.87 No.8, pp. 897~907.

Segrin, C. & Taylor, M.(2007). "Positive Interpersonal Relationships Mediate the Association Between Social Skills and Psychological Well-Being", Personality and Individual Differences, Vol.43 No.4, pp. 637~646.

Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C. & Scholl, A.(2008). "Being Engaged at Work and Detached at Home: A Week-Level Study on Work Engagement, Psychological Detachment, and Affect", Work & Stress, Vol.22 No.3, pp. 257~276.

Thoits, P. A.(1982). "Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer against Life Stress", Journal of Health and Social behavior, Vol.23 No.2 pp. 145~159.

Thompson, C. A. & Prottas, D. J.(2006). “Relationships among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well- Being”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol.11 No.1, pp. 100~118.

Universumglobal(2016). https://universumglobal.com/happinessindex

Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M.(2010). “Not All Job Demands are Equal: Differentiating Job Hindrances and Job Challenges in the Job Demands-Resources Model”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.19 No.6, pp. 735~759.

Van De Voorde, K., Paauwe, J. & Van Veldhoven, M.(2012). “Employee Well- Being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies”, International Journal of Management Reviews, Vol.14 No.4, pp. 391~407.

Van De Voorde, K., Veld, M. & Van Veldhoven, M.(2016). “Connecting Empowerment Focused HRM and Labour Productivity to Work Engagement: The Mediating Role of Job Demands and Resources”, Human Resource Management Journal, Vol.26 No.2, pp. 192~210.

Vieira J. A. C.(2005). “Skill Mismatches and Job Satisfaction”, Economics Letters, Vol.89 No.1, pp. 39~47.

Warr, P. J.(1987). Work, Unemployment and Mental Health, Oxford: Clarendon Press.

Warr, P. J.(1999). “Well-Being and the Workplace”, in Diener K. E. & Schwarz N.(eds.), Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology (pp. 329~412), NY: Russell Sage Foundation.

Wattoo, M. A., Zhao, S. & Xi, M.(2018). “Perceived Organizational Support and Employee Well-Being: Testing the Mediatory Role of Work-Family Facilitation and Work-Family Conflict”, Chinese Management Studies, Vol.12 No.2, pp. 469~484.

World Economic Forum(2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Retrieved from https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs.

Wright, T. A., & Huang, C. C.(2012). “The Many Benefits of Employee Well Being in Organizational Research”, Journal of Organizational Behavior, Vol.33 No.8, pp. 1188~1192.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B.(2009). “Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement”, Journal of Vocational Behavior, Vol.74 No.3, pp. 235~244.

KCI

Abstract

Longitudinal Relationships among Organizational Support, Person-Job Fit, Trust, Employee Well-Being: A Longitudinal Study Using A Latent Growth Model*

Yun-Seong Jo
Hae-Deok Song
Ah-Jeong Hong
Gyu-Mi Park

The purpose of this study is to identify the relationship between employee well-being and organizational and personal variables that are expected to affect employee well-being. A latent growth model is used to investigate changes in employee well-being and determinants from 2013 to 2015. The research questions are as follows. First, how do organizational support, person-job fit, and trust affect employee well-being? Second, do organizational support, person-job fit, and trust change explain changes in employee well-being? The results are as follows. First, high initial level of organizational support, person-job fit and trust were associated with the high initial level of employee well-being. Second, the rate of change in organizational support, person-job fit, and trust was positively associated with the rate of change in employee well-being. In conclusion it is emphasized that the value of employee well-being in the future workplace with some practical implications on managing and developing employee well-being.

Key words: organizational support, person-job fit, trust, engagement, employee well-being

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2017S1A3A2066878)
* This research was supported by the Chung-Ang University Graduate Research Scholarship in 2018.