한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 2, 287-315
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i2.287-315

직급에 따른 직장행복 경험의 텍스트마이닝 분석: 행복 상황, 행동 특성, 개인적 노력을 중심으로

유 재 홍†

경희대학교 학술연구교수

본 연구는 텍스트마이닝 기법을 활용하여 직장인의 행복 경험을 탐색하고 직급에 따른 맥락 차이를 비교하는 것을 목적으로 하였다. 유재홍과 탁진국(2026)의 연구에서 수집된 성인 직장인 100명의 개방형 응답 자료를 활용하였으며, 행복 상황, 행동 특성, 개인적 노력의 세 가지 질문 유형에 대해 단어 빈도 분석, 키워드 네트워크 분석, 상대적 중요도 분석을 실시하였다. 분석 결과, 전체 집단에서 '동료'가 세 가지 질문 유형 전반에 걸쳐 가장 일관된 허브 키워드로 나타나 동료관계가 직장행복의 핵심 요인임이 확인되었다. 직급별로는 사원급에서 '인정', '대화', '퇴근', '점심', '여유' 등 소통과 인정, 즉각적 회복 관련된 키워드가 일관되게 특징적으로 나타난 반면, 리더급에서는 '연봉', '승진', '마무리', '성과', '솔선수범' 등 성과 지향적 가치와 조직 내 역할 수행에 관련된 키워드가 두드러졌다. 본 연구는 직장행복 연구에 다층적 텍스트마이닝 분석 틀을 제시하고, 직급이 직장행복의 맥락을 구분하는 중요한 변수임을 확인하였다는 점에서 학문적·실무적 의의를 갖는다. 다만 소규모 표본을 활용한 탐색적 연구로서 결과의 일반화에는 제한이 있다.

주요어 : 직장행복, 텍스트마이닝, 키워드 네트워크 분석, 상대적 중요도 분석, 직급

† 교신저자 : 유재홍, 경희대학교 학술연구교수, E-mail: yoojaehong@khu.ac.kr

Copyright ⓒ 2026, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

직장은 성인이 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 주요 생활 공간으로, 경제적 안정을 제공할 뿐 아니라 개인의 정체성, 사회적 관계, 심리적 성장이 이루어지는 복합적인 맥락으로 기능한다(Warr, 2007). 직장에서 긍정적 경험을 많이 보고하는 구성원은 직무몰입, 직무성과, 조직시민행동이 높으며(Harter et al., 2002; Lyubomirsky et al., 2005), 심리적 안녕감이 우수한 근로자가 더 나은 직무성과를 산출한다는 결과도 보고되고 있다(Wright & Cropanzano, 2000). 이처럼 직장에서의 행복과 관련된 심리적 요인들이 조직 성과와 밀접하게 연결되어 있다는 증거가 축적되면서, 직장행복에 대한 학문적 관심이 높아지고 있다(Fisher, 2010; Salas-Vallina et al., 2017). 특히 한국의 경우 연간 근로시간이 1,865시간으로 OECD 평균(1,736시간)을 크게 상회하고 있으며(OECD, 2024), 주 52시간 근무제 도입으로 노동환경의 구조적 변화가 진행되고 있다(김승택, 2019). 이러한 변화 속에서 일의 의미와 개인적 성장, 수평적 조직문화를 중시하는 젊은 세대가 조직의 핵심 구성원으로 부상하면서(고은정, 김진주, 2024; 고태경 등, 2021; 김정인, 2023), 직장행복을 실증적으로 탐색해야 할 필요성이 더욱 높아지고 있다. 그럼에도 불구하고 직장행복에 관한 기존 연구들은 주로 직장행복의 구성요인이나 결과 변인에 초점을 맞추어 왔으며, 직장행복의 경험이 구성원의 조직 내 위치에 따라 어떻게 달라지는지를 탐색한 시도는 상대적으로 부족한 실정이다. 특히 직급은 역할의 범위, 책임의 수준, 자원의 보유량을 구조적으로 결정하는 핵심 맥락 변수임에도 불구하고, 직급에 따른 직장행복 경험의 맥락적 차이를 실증적으로 규명한 연구는 거의 이루어지지 않았다.

직장행복은 단일한 정서 상태를 넘어 다차원적 심리 구성개념으로 이해될 필요가 있다. 선행 연구들은 직장행복을 직무만족, 조직몰입, 긍정 정서 등 개별 변인의 단순 조합으로 접근해 왔으나(Judge & Locke, 1993; Thoresen et al., 2003), 이는 직장인이 실제로 경험하는 행복의 복합적이고 맥락적인 특성을 충분히 반영하지 못한다는 한계가 있다. Fisher(2010)는 직장에서의 행복을 일에 대한 몰입, 직무만족, 정서적 조직몰입 등 긍정적 직무태도들이 공통의 원인과 결과를 공유하며 하나의 집합체를 형성하는 상위 수준의 구성개념으로 개념화하였다. 이러한 관점에서 유재홍과 탁진국(2026)은 직장행복을 '조직 구성원이 내적 자원, 직무 경험, 조직 맥락의 세 차원에서 긍정적이고 에너지가 있는 심리 상태를 경험하는 정도'로 정의하고, 이론-경험 통합적 접근을 통해 직장행복 척도를 개발 및 타당화하였다. 이 척도에서 직장행복은 내적 심리 자원(직무자기효능감, 자기수용, 직무 자율성, 긍정적 지향성, 휴식 및 자기관리), 직무 가치 및 보상(직무만족, 조직몰입, 보상 만족, 사회적 인정), 관계 및 조직문화(상사관계, 동료관계, 개인존중 문화)의 세 상위 요인과 12개 하위 요인으로 구성된 위계적 구조를 지닌 것으로 확인되었다.

직급은 구성원의 직장행복 경험을 규정하는 핵심적인 맥락 변수로, 조직 내 위계와 역할 특성은 구성원이 행복을 경험하는 방식과 그 원천을 차별화하는 기제로 작용한다(Johns, 2006). 성별, 연령, 기업규모 등 다양한 인구통계학적 변인도 직장 경험에 영향을 미칠 수 있으나, 직급은 이러한 변인들과 달리 역할 범위, 의사결정 권한, 직무 자원의 가용량을 제도적으로 결정짓는다는 점에서 조직 구조적

변수로서의 고유한 설명력을 지닌다. 실제로 직장 내 심리적 경험을 설명할 때 성별의 독립적 효과보다 직급이 더 강력한 맥락 변수로 작용함이 보고되어 있으며(Vagg et al., 2002), 이는 직급이 성별이나 연령처럼 개인의 고유한 속성에 기반한 변인과는 구별되는 방식으로 조직 내 경험의 차이를 규정함을 시사한다. 자기결정이론(Self-Determination Theory; SDT)의 관점에서 자율성, 유능감, 관계성이라는 기본 심리적 욕구는 모든 인간에게 보편적인 심리적 영양소이나(Deci & Ryan, 2000), 조직 내 위계와 역할 특성은 이러한 욕구가 발현되고 충족되는 구체적인 경로를 차별화하는 기제로 작용한다(Greguras et al., 2014). 직급에 따른 이러한 구조적 차이는 직무스트레스 연구에서도 간접적으로 확인된다. 한국 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에 따르면, 사원급은 역할갈등, 의사결정참여 부족, 적성불일치가 주요 스트레스원으로 나타났으며 동료관계 만족도가 직무스트레스와 밀접하게 관련된 반면, 관리자급은 역할과다, 직무불안정, 일-가족 갈등이 보다 핵심적인 스트레스원으로 확인되었다(탁진국 등, 2002). 이는 직급에 따라 구성원이 민감하게 반응하는 직무 조건이 다르며, 이것이 행복 경험의 맥락 차이로도 이어질 수 있음을 시사한다.

이러한 직급별 경험의 질적 차이는 직무요구-자원(Job Demands-Resources; JD-R) 모델에 의해 보다 구조적으로 뒷받침된다(Bakker & Demerouti, 2007). 직급은 개인이 보유한 직무자원의 가용량과 직면하는 직무 요구의 성격을 결정짓는 핵심 틀이 되기 때문이다(Schaufeli & Taris, 2014). 실제로 관리자급은 사원급에 비해 더 높은 수준의 역할 과다와 책임감을 경험하는 반면, 사원급은 상대적으로 낮은 의사결정 권한과 역할 갈등의 상황에 더 자주 노출된다는 점은 두 집단이 경험하는 행복의 구조적 기반이 본질적으로 다름을 시사한다. 또한 직무인식이 직무만족에 미치는 영향력이 관리자 집단에서 더 크게 나타난다는 결과(박태성 등, 2023) 역시 직급이 심리적 기제의 작동 방식을 변화시키는 실질적 맥락 변수임을 뒷받침한다. 결과적으로 SDT와 JD-R 모델은 직급별 행복 경험의 차이를 이해하는 데 상호 보완적인 이론적 시각을 제공하나, 기존 연구들은 주로 양적 척도를 통한 '수준' 비교나 직무 스트레스원에 치중하여 직급별 행복 경험의 본질적인 '의미 구조'를 규명하는 데는 한계가 있었다. 따라서 한국 조직 특유의 위계 맥락 속에서 사원급과 리더급이 실제 사용하는 언어 표현에 투영된 행복의 귀납적 구조와 맥락적 차이를 실증적으로 탐색할 필요가 있다.

이러한 연구 공백을 메우기 위해 본 연구는 텍스트마이닝(Text Mining) 기법을 활용한다. 텍스트마이닝은 비정형 텍스트 데이터에서 의미 있는 패턴을 체계적으로 도출하는 분석 방법으로, 연구자의 주관적 개입을 최소화하면서 응답자의 실제 언어 표현에 담긴 경험과 인식을 귀납적으로 탐색하는 데 강점을 지닌다(Kobayashi et al., 2017). 최근 심리 및 조직 연구 분야에서는 직장인이 채용 플랫폼에 자유롭게 기술한 텍스트를 분석하여 직장 불만 요인과 집단 간 차이를 탐색하거나(장재윤 등, 2020), 종사자들의 조직 경험과 인식을 귀납적으로 탐색하는데(이솔빈 등, 2023) 텍스트마이닝이 활용되어 왔다. 또한 조직 및 인사 심리학 분야에서도 텍스트마이닝을 활용하여 HRD 연구 동향이나 조직유효성 관련 연구 흐름을 분석하는 시도들이 이루어지고 있다(김재붕,

2024; 김지현, 조대연, 2021). 그러나 기존 연구들은 플랫폼 리뷰와 같은 비구조화된 빅데이터를 활용하거나 문헌 동향 파악에 초점을 맞추는 경향이 있었다. 이에 비해 구체적인 연구 질문에 대응하여 수집된 설문 개방형 응답 자료에 텍스트마이닝을 적용하여 직장행복이라는 심리 구성개념의 맥락과 집단 간 차이를 체계적으로 탐색한 시도는 상대적으로 부족하다. 이에 본 연구는 개방형 응답 자료에 담긴 심리적 경험의 구성 요소를 탐색하기 위해 텍스트마이닝을 적용한다는 점에서 기존 연구들과 차별화된다. 이는 기존 척도 연구가 포착하기 어려운 직장행복의 맥락적 의미를 실증적으로 규명하는 방법론적 정당성을 제공한다. 이러한 방법론적 강점을 바탕으로, 본 연구에서는 유재홍과 탁진국(2026)의 직장행복 척도 개발 과정에서 수집된 개방형 응답 자료를 활용하여, 원 연구에서 수행되지 않았던 직급별 비교와 상대적 중요도 검증을 새롭게 수행하고자 한다. 이는 동일한 자료에 대해 텍스트마이닝이라는 상이한 분석적 관점을 제공함으로써 방법론적 확장에 기여할 것이다.

이에 본 연구는 텍스트마이닝 기법을 통해 직장인의 행복 경험에서 나타나는 주요 키워드와 키워드 간 연결 구조를 분석하고, 직급(사원급, 리더급)에 따른 직장행복의 맥락 차이를 비교·탐색하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로 첫째, 행복 상황, 행동 특성, 개인적 노력의 세 가지 질문 유형별로 빈번하게 언급되는 핵심 키워드를 파악하고, 둘째, 키워드 간 의미적 연결 구조를 네트워크 분석을 통해 규명하며, 셋째, 이를 직급별로 비교하여 사원급과 리더급의 직장행복 경험이 어떻게 구별되는지를 탐색한다. 본 연구는 직장인의 실제 언어 표현에 담긴 행복 경험의 맥락과 의미 구조를 귀납적으로 탐색함으로써, 기존 척도 연구와 상호보완적인 관점에서 직장행복 연구의 방법론적 다양성 확장에 기여할 것으로 기대된다.

방 법

분석 대상 및 자료 수집

본 연구는 유재홍과 탁진국(2026)의 직장행복 척도 개발 및 타당화 연구에서 수집된 개방형 응답 자료를 활용하였다. 해당 자료는 직장인이 행복을 경험하는 맥락과 방식을 자유로운 언어로 기술한 것으로, 응답자 고유의 표현과 어휘가 풍부하게 담겨 있어 텍스트마이닝을 통한 단어 빈도 분석 및 키워드 네트워크 분석에 적합하다고 판단하였다. 자료 수집은 개인정보 보호법을 준수하는 패널조사 전문 기관에 의뢰하여 성인 직장인 100명을 대상으로 실시하였다. 응답자는 설문 참여 전 연구 목적과 익명성 보장, 데이터 관리 방침을 고지받았으며, 이에 동의한 경우에만 설문에 참여할 수 있었다. 수집된 자료는 개인식별 정보가 제거된 상태로 연구자에게 전달되었다.

응답자들에게는 직장에서의 행복 경험을 세 가지 측면에서 탐색하는 개방형 질문에 응답하도록 요청하였다. 구체적으로, ‘직장을 다니는 동안 언제, 어떠한 상황에서 행복하다고 느꼈는지(행복 상황)’, ‘직장에서 행복한 사람의 직장 생활은 어떤 모습인지(행동 특성)’, ‘직장에서 행복하기 위해 무엇을 노력할 것인지(개인적 노력)’에 대해 각 문항당 다섯 가지씩 구체적인 사례를 기술하도록 요청하였다.

최종 응답자 100명은 응답 결측이 없어 탈락 없이 전원이 분석에 포함되었다. 응답자의 인구통계학적 특성은 표 1에 제시하였으며, 직급은 사원급(사원・대리, N = 45)과 리더급(과장・차장・부장・임원, N = 55)으로 구분하였다. 한국 조직에서 과장급은 실질적인 중간관리자 역할을 수행하는 경우가 많다는 점을 고려하여 과장급 이상을 리더급으로 분류하였다. 이러한 구분은 한국 사무직 근로자를 대상으로 과장 이상을 관리자 집단으로 구분한 선행 연구의 분류 방식과 유사한 맥락에 있다(탁진국 등, 2002).

데이터 전처리

수집된 텍스트 데이터의 품질을 높이고 분석의 타당성을 확보하기 위해 Python 3.14 환경에서 한국어 자연어 처리 라이브러리인 Kiwi와 Pandas를 활용하여 전처리를 수행하였다. 구체적인 절차는 다음과 같다.

첫째, 응답자별로 수집된 설문 데이터를 분석에 적합한 구조로 변환하기 위해 응답자

표 1. 응답자의 인구통계학적 특성

변인	구분		개방형 설문 (N = 100)
성별	남		50 (50.0)
	여		50 (50.0)
연령	20대		12 (12.0)
	30대		31 (31.0)
	40대		23 (23.0)
	50대		32 (32.0)
	60대		2 (2.0)
직장 규모	소기업 (50명 미만)		42 (42.0)
	중기업 (300명 미만)		29 (29.0)
	중견기업 (1,000명 미만)		16 (16.0)
	대기업 (1,000명 이상)		13 (13.0)
직급	사원급	사원 / 주임급	14 (14.0)
		대리 / 선임급	31 (31.0)
	리더급	과장 / 책임급	18 (18.0)
		차장 / 수석급	14 (14.0)
		부장급	21 (21.0)
		임원급 이상	2 (2.0)
합계			100 (100.0)

주. ( )안은 백분율

ID, 직급을 기준 변수로 설정하고 각 응답 항목을 개별 행으로 재구성하였다. 본 연구의 분석 단위는 응답자 수준으로 설정하였으며, 응답자 1명이 각 질문 유형별로 기술한 5개의 사례를 하나의 문서로 통합하여 분석에 활용하였다. 이후 질문 유형에 따라 행복 상황(Q1), 행동 특성(Q2), 개인적 노력(Q3)으로 응답을 구분하였다.

둘째, 직급별 비교 분석을 위해 6개 직급을 두 집단으로 재분류하였다. 구체적으로 사원급과 대리급은 사원급 집단으로, 과장급·차장급·부장급·임원급은 리더급 집단으로 구분하였다.

셋째, 분석 결과의 해석 가능성을 높이기 위해 불용어 처리를 수행하였다. 조사, 어미 등의 기능어뿐만 아니라 응답 전반에 공통적으로 등장하여 변별력이 낮은 단어들을 불용어로 지정하여 제거하였다. 구체적으로 '것', '때', '수', '생각', '사람', '업무' 등의 기능어 및 일반적 표현과, 동사성 명사로서 맥락 없이 의미 파악이 어려운 '진행', '처리', '확인' 등이 이에 해당한다. 또한 설문 문항 자체에 포함되어 모든 응답에 공통적으로 등장하는 '행복'과 '노력' 역시 변별력이 낮다고 판단하여 제거하였다. 단, 과도한 전처리로 인한 의미 소실을 방지하기 위해 직장행복의 맥락에서 실질적인 내용을 담고 있다고 판단되는 단어들은 불용어 목록에서 제외하였다. 띄어쓰기 오류나 중의적 표현에 대해서는 Kiwi의 내부 언어 모델이 문맥을 고려하여 형태소를 분석하는 방식으로 부분적으로 보정되었으며, 별도의 수동 정규화 절차는 수행하지 않았다.

넷째, 분석의 일관성을 확보하기 위해 동의어 통합 처리를 수행하였다. 동일한 개념을 지칭하는 유사 표현들을 하나의 대표 단어로 통합하는 동의어 사전을 구축하였으며, 구체적으로 '월급날', '급여', '통장' 등은 '월급'으로, '이야기', '얘기', '소통', '수다'는 '대화'로, '공부', '개발', '계발'은 '자기계발'로 통합하는 등 총 20여 개의 동의어 쌍을 처리하였다. 이는 표면적 형태는 다르지만 의미적으로 동일한 개념이 분산 집계되는 것을 방지하여 분석의 정확성을 높이기 위함이다. 동의어 사전은 원자료에 대한 연구자의 반복적 검토와 직장행복 관련 선행 연구를 참고하여 구축되었으며, 동의어 통합의 적절성은 유재홍과 탁진국(2026)의 원 연구에서 수행된 질적 내용 분석 결과와의 수렴 여부를 통해 간접적으로 확인하였다.

분석 방법

본 연구의 목적은 직장인의 행복 경험에서 나타나는 주요 주제와 직급에 따른 직장행복의 구성요소 차이를 규명하는 것이다. 이를 위해 텍스트마이닝 기법을 활용하였으며, 본 연구에서는 수집된 개방형 응답 자료의 특성을 다각도로 조명하기 위해 세 가지 분석을 수행하였다. 먼저 단어 빈도 분석(Frequency Analysis)과 키워드 네트워크 분석(Keyword Network Analysis)을 통해 전체 및 직급별 핵심 키워드와 키워드 간 의미적 연결 구조를 탐색적으로 파악하였다. 이어서 상대적 중요도 분석(Log-Odds Ratio Analysis)을 통해, 앞선 두 분석만으로는 판단하기 어려운 집단 간 키워드의 차별적 특징성을 집단 규모를 통제한 후 정량적으로 검증하였다. 이처럼 세 분석은 동일한 위계에 놓인 순차적 절차라기보다, 기술적 탐색(단어 빈도, 키워드 네트워크)과 집단

간 비교 검증(상대적 중요도)이라는 상호보완적인 역할을 수행하도록 설계되었다.

단어 빈도 분석

직장인의 행복 경험에서 가장 빈번하게 언급되는 주제를 파악하기 위해 단어 빈도 분석을 실시하였다. 단어 빈도 분석은 텍스트 내에서 특정 단어가 출현한 횟수를 산출하여 내림차순으로 정렬하는 기초적인 분석 방법으로, 빈도가 높은 단어는 응답자들이 공통적으로 중요하게 인식하는 핵심 주제임을 의미한다. 분석에 앞서 Kiwi 형태소 분석기를 활용하여 각 응답 텍스트에서 일반명사(NNG)와 고유명사(NNP)를 추출하였으며, 동사, 형용사, 부사 등은 분석 대상에서 제외하였다. 구체적으로 Kiwi의 품사 태그 기준상 일반명사와 고유명사만을 포함하였으며, 복합명사의 경우 Kiwi의 자동 형태소 분리 결과를 기본으로 사용하되 동의어 사전을 통해 의미 단위로 통합 처리하였다. 이와 같이 명사 중심 분석을 채택한 것은 직장행복의 맥락에서 구체적인 상황·대상·행동 범주를 표상하는 핵심 어휘를 효율적으로 포착하고 분석의 일관성을 확보하는 데 적합하다는 방법론적 판단에 따른 것이다. 또한 단음절 단어는 의미 해석의 모호성이 높다는 점을 고려하여 두 글자 이상의 단어만을 분석에 포함하였다.

본 연구에서는 전처리가 완료된 데이터셋을 대상으로 두 가지 빈도 지표를 산출하였다. 첫째, 단어 빈도(Term Frequency; TF)는 해당 단어가 전체 응답에서 출현한 총 횟수를 의미하며, 둘째, 사람 빈도(Document Frequency; DF)는 해당 단어를 언급한 응답자의 수를 의미한다. TF만을 사용할 경우 특정 응답자가 동일한 단어를 반복적으로 사용하면 해당 단어의 중요도가 과대평가될 수 있으므로, DF를 병행 산출하여 얼마나 많은 응답자가 공통적으로 해당 단어를 언급하였는지를 함께 검토하였다. 분석은 행복 상황(Q1), 행동 특성(Q2), 개인적 노력(Q3)의 세 가지 질문 유형별로 각각 수행하였으며, 각 질문 유형에서 상위 10개의 최다 빈출 단어를 추출하여 전체 집단 및 사원급과 리더급 집단 간의 차이를 비교하였다. 순위 결정 시 TF가 동일한 경우에는 DF가 높은 키워드를 상위 순위로 결정하였다.

키워드 네트워크 분석

단어 빈도 분석은 개별 단어의 출현 횟수만을 제시할 뿐, 단어들이 텍스트 내에서 어떠한 맥락으로 함께 사용되는지를 파악하는 데에는 한계가 있다. 이러한 한계를 보완하고 직장행복을 구성하는 개념들 간의 구조적 관계를 규명하기 위해, 본 연구는 키워드 네트워크 분석을 수행하였다. 키워드 네트워크 분석은 두 단어가 동일한 응답 내에서 함께 등장하는 빈도를 산출하고, 이를 바탕으로 단어들 사이의 의미적 연결 관계를 그래프로 시각화하는 방법이다. 예를 들어, '동료'와 '관계'라는 단어가 여러 응답자의 글에서 반복적으로 함께 나타난다면, 이는 두 개념이 직장행복의 맥락에서 밀접하게 연관되어 있음을 의미한다. 본 연구에서는 Python의 NetworkX 라이브러리를 활용하여 네트워크를 구성하고 시각화하였다.

네트워크 그래프는 단어를 나타내는 원(노드, Node)과 단어 간 관계를 나타내는 선(링크, Link)으로 구성된다. 원의 크기는 해당 단어의 출현 빈도를 반영하며, 자주 등장한 단어일수

록 크게 표시되어 핵심 키워드를 직관적으로 파악할 수 있도록 하였다. 단어들을 잇는 선의 굵기는 두 단어의 공출현 빈도를 반영하며, 선이 굵을수록 두 단어가 응답 맥락에서 더 밀접하게 연관되어 있음을 의미한다. 노드의 크기와 엣지의 굵기는 각각 출현 빈도와 공출현 빈도의 최솟값-최댓값 범위 내에서 선형 스케일링하여 시각화하였다. 네트워크상에서 단어의 배치는 관계가 가까운 단어들은 가깝게, 관계가 먼 단어들은 멀리 위치하도록 구성하였으며(Kamada-Kawai 알고리즘 적용), 이를 통해 단어 간 관계의 강도가 시각적 거리에 자연스럽게 반영되도록 하였다. Kamada-Kawai 알고리즘은 단어 간 관계의 강도를 시각적 거리로 변환하는 데 적합하여 의미적으로 밀접한 개념 군집을 직관적으로 파악하는 목적에 부합한다고 판단하여 선택하였다.

네트워크 구성의 구체적 기준은 다음과 같다. 공출현은 응답자 단위로 정의하였으며, 동일 응답자가 해당 질문 유형에서 기술한 5개 사례 전체를 하나의 문서로 통합하였을 때 두 단어가 함께 등장하는 경우를 공출현으로 처리하였다. 네트워크에 포함할 단어는 최소 3회 이상 출현한 단어 중 빈도 기준 상위 20개로 제한하였다. 약한 연결의 처리는 네트워크 구조가 충분히 드러날 수 있도록 각 집단·질문 유형별 응답 분포를 고려하여 최소 공출현 빈도 기준을 적용하였다. 허브 키워드는 연결 중심성을 산출하여 판단하였다. 연결 중심성은 해당 노드가 네트워크 내 다른 노드들과 직접 연결된 비율로, 값이 클수록 더 많은 키워드와 연결된 중심적 위치의 노드임을 의미한다.

분석은 행복 상황(Q1), 행동 특성(Q2), 개인적 노력(Q3)의 세 가지 질문 유형별로 각각 수행하였으며, 전체 집단과 사원급 및 리더급 집단을 구분하여 직급에 따른 직장행복의 의미 구조가 어떻게 달라지는지를 비교·분석하였다.

상대적 중요도 분석

단어 빈도 분석은 키워드의 절대적 출현 횟수를 기반으로 하기 때문에, 사원급(N = 45)과 리더급(N = 55)처럼 집단 크기가 다를 경우 특정 키워드가 한 집단에서 단순히 더 많이 등장한 것인지, 아니면 해당 집단에서 실질적으로 더 특징적인 키워드인지를 구별하기 어렵다는 한계가 있다. 예를 들어 '동료'라는 단어가 리더급에서 더 많이 등장하더라도, 이것이 리더급의 전체 응답량이 더 많기 때문인지, 아니면 리더급에서 실제로 더 특징적인 개념이기 때문인지를 단순 빈도만으로는 판단하기 어렵다. 이러한 한계를 보완하고 직급 간 키워드의 차별적 특징을 보다 엄밀하게 검증하기 위해, 본 연구에서는 Monroe 등(2008)이 제안한 가중 로그 오즈비를 활용하여 상대적 중요도 분석을 실시하였다.

가중 로그 오즈비는 각 집단의 전체 단어 사용량을 기준으로 특정 키워드의 상대적 비중을 비교함으로써, 집단 크기의 차이를 통제한 후 어느 집단에서 해당 키워드가 상대적으로 더 특징적으로 나타나는지를 수치화하는 방법이다. 이는 두 집단의 응답 비율을 표준화하여 비교하는 것과 유사한 논리로, 절대적 출현 횟수가 아닌 집단 내 상대적 비중을 기준으로 키워드의 특징성을 평가한다. 또한 표본이 작을 때 특정 키워드의 출현 빈도가 매우 낮으면 비율 추정이 불안정해질 수 있는데,

본 연구에서는 이를 보완하기 위해 전체 코퍼스에서의 단어 출현 비율을 사전확률로 설정하는 Dirichlet 평활화 방식을 적용하였다(Monroe et al., 2008). 분석 결과는 z-score로 산출되며, 양수(+)이면 사원급에서 상대적으로 더 특징적인 키워드임을, 음수(-)이면 리더급에서 더 특징적인 키워드임을 의미하고, 절댓값이 클수록 집단 간 차이가 더 두드러짐을 나타낸다.

분석의 신뢰성을 확보하기 위해 다음과 같은 기준을 적용하였다. 첫째, 양 집단 합산 출현 빈도가 4회 미만인 키워드는 개별 집단에서의 출현 횟수가 지나치게 작아 비율 추정이 불안정하고 집단 경향을 반영하기에 충분하지 않다고 판단하여 분석 대상에서 제외하였다. 둘째, 어느 한 집단에서 전혀 출현하지 않은 키워드는 두 집단 간 비교 자체가 성립하지 않을 뿐 아니라 로그 오즈비 값이 극단적으로 커져 해석을 왜곡할 수 있으므로 제외하였다. 분석은 행복 상황(Q1), 행동 특성(Q2), 개인적 노력(Q3)의 세 가지 질문 유형별로 각각 수행하였으며, z-score 기준으로 사원급과 리더급 각각에서 상대적 중요도가 높은 상위 키워드를 추출하여 비교·분석하였다.

분석 결과의 해석에 있어서는 다음과 같은 기준을 적용하였다. 본 분석은 소규모 표본(N = 100)에 기반한 탐색적 성격을 지니므로, z-score의 절댓값이 $|z| \geq 1.96$에 해당하는 키워드는 집단 간 차이가 통계적으로 안정적인 것으로, $|z| < 1.96$인 키워드는 탐색적 수준의 차이로 구분하여 해석하였다.

결 과

단어 빈도 분석

직장인의 행복 경험에서 빈번하게 언급된 주요 키워드를 파악하기 위해 행복 상황(Q1), 행동 특성(Q2), 개인적 노력(Q3)의 세 가지 질문 유형별로 단어 빈도 분석을 실시하였으며, 전체 집단과 직급별(사원급, 리더급) 결과를 비교하였다. 각 질문 유형별 상위 10개 키워드의 단어 빈도(TF) 및 사람 빈도(DF) 결과는 표 2에 제시하였다.

행복 상황(Q1)의 주요 키워드

직장에서 행복을 느끼는 상황에 대한 전체 집단의 응답에서 가장 높은 빈도로 나타난 키워드는 '동료'(TF = 59)였으며, '월급'(TF = 48), '마무리'(TF = 38), '성과급'(TF = 36), '성과'(TF = 34)가 그 뒤를 이었다. 이는 직장인들이 동료와의 관계, 금전적 보상, 업무 완수 및 성취의 순간에서 행복을 주로 경험함을 보여준다. 이 밖에도 '상사'(TF = 29), '칭찬'(TF = 26), '퇴근'(TF = 25), '인정'(TF = 22), '프로젝트'(TF = 21) 등이 상위 10위권 내에 포함되어, 대인관계와 보상, 업무로부터의 해방감이 직장행복의 주요 맥락임을 확인할 수 있었다.

직급별로 살펴보면, 사원급에서는 '월급'(TF = 23)이 가장 빈번하게 언급되어 금전적 보상이 행복 경험의 핵심 요인으로 나타났으며, '동료'(TF = 20), '성과'(TF = 15), '상사'(TF = 14), '퇴근'(TF = 14), '칭찬'(TF = 14)이 상위권을 차지하였다. 반면 리더급에서는 '동료'(TF = 39)가 가장 높은 빈도를 보였으며, '마무리'(TF = 27), '성과급'(TF = 25), '월급'(TF = 25), '성과'(TF = 19)가 뒤를 이었다.

표 2. 단어 빈도 분석 결과 (상위 10개)

순위	Q1. 행복 상황									Q2. 행동 특성									Q3. 개인적 노력								
	전체 (N = 100)			사원급 (N = 45)			리더급 (N = 55)			전체 (N = 100)			사원급 (N = 45)			리더급 (N = 55)			전체 (N = 100)			사원급 (N = 45)			리더급 (N = 55)		
	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF	키워드	TF	DF
1	동료	59	47.0	월급	23	37.8	동료	39	52.7	동료	61	41.0	동료	23	33.3	동료	38	47.3	동료	77	56.0	점심	31	55.6	동료	51	65.5
2	월급	48	33.0	동료	20	40.0	마무리	27	41.8	미소	37	27.0	미소	19	31.1	미소	18	23.6	점심	63	53.0	동료	26	44.4	점심	32	50.9
3	마무리	38	30.0	성과	15	17.8	성과급	25	38.2	대화	26	21.0	대화	17	31.1	인사	12	21.8	자기 계발	27	18.0	퇴근	16	28.9	자기 계발	16	21.8
4	성과급	36	31.0	상사	14	31.1	월급	25	29.1	인사	24	20.0	긍정	12	22.2	긍정	11	16.4	대화	25	25.0	자기 계발	11	13.3	대화	15	27.3
5	성과	34	25.0	퇴근	14	28.9	성과	19	30.9	긍정	23	19.0	인사	12	17.8	상사	10	16.4	퇴근	25	22.0	대화	10	22.2	마음	12	12.7
6	상사	29	26.0	칭찬	14	28.9	연봉	19	23.6	상사	15	13.0	퇴근	6	13.3	성과	9	14.6	마음	18	13.0	산책	8	15.6	산책	9	16.4
7	칭찬	26	25.0	성과급	11	22.2	승진	15	27.3	퇴근	14	14.0	인정	6	13.3	대화	9	12.7	산책	17	16.0	마음	6	13.3	퇴근	9	16.4
8	퇴근	25	23.0	점심	11	20.0	상사	15	21.8	관심	12	10.0	능력	6	11.1	퇴근	8	14.6	휴식	12	12.0	여유	5	11.1	휴식	8	14.6
9	인정	22	19.0	마무리	11	15.6	인정	13	21.8	친절	11	11.0	관계	5	8.9	솔선 수범	8	14.6	스트레스	12	10.0	운동	5	11.1	커피	7	12.7
10	프로젝트	21	18.0	인정	9	15.6	칭찬	12	21.8	여유	10	9.0	상사	5	8.9	친절	7	12.7	커피	11	11.0	간식	5	11.1	스트레스	7	12.7

주. TF = 단어 빈도, DF(%) = 사람 빈도 비율

사원급과 리더급 모두 동료와 금전적 보상이 행복 상황의 주요 키워드로 공통적으로 나타났으나, 사원급은 월급과 퇴근 등 즉각적이고 가시적인 요소를 상대적으로 더 중요하게 인식하는 반면, 리더급은 동료와의 관계 및 업무 마무리와 성과급을 더 부각하는 경향이 있었다.

행동 특성(Q2)의 주요 키워드

직장에서 행복한 사람의 행동 특성에 대한 전체 집단의 응답에서는 '동료'(TF = 61)가 가장 높은 빈도로 나타났으며, '미소'(TF = 37), '대화'(TF = 26), '인사'(TF = 24), '긍정'(TF = 23)이 상위권을 차지하였다. 이는 직장에서 행복한 사람의 행동이 동료와의 적극적인 소통, 긍정적 태도, 밝은 표정과 인사 등 대인관계 중심의 행동으로 특징지어짐을 시사한다. 이 밖에도 '상사'(TF = 15), '퇴근'(TF = 14), '관심'(TF = 12), '친절'(TF = 11), '여유'(TF = 10) 등이 상위 10위권에 포함되었다.

직급별로 살펴보면, 사원급에서는 '동료'(TF = 23), '미소'(TF = 19), '대화'(TF = 17), '긍정'(TF = 12), '인사'(TF = 12)가 상위권을 차지하였다. 리더급에서도 '동료'(TF = 38)가 가장 높은 빈도를 보였으며, '미소'(TF = 18), '인사'(TF = 12), '긍정'(TF = 11), '상사'(TF = 10)가 뒤를 이었다. 두 집단 모두 동료, 미소, 긍정, 인사 등 대인관계 및 긍정적 태도와 관련된 키워드가 공통적으로 상위권에 나타났으며, 집단 간 뚜렷한 차이보다는 유사한 패턴이 확인되었다. 다만 사원급에서는 대화가 상위 3위에 위치하여 동료와의 소통을 더 강조하는 반면, 리더급에서는 상사와의 관계가 상위권에 포함되어 수직적 관계에서의 행동 특성도 중요하게 인식하는 것으로 나타났다.

개인적 노력(Q3)의 주요 키워드

직장에서 행복하기 위해 기울이는 개인적 노력에 대한 전체 집단의 응답에서는 '동료'(TF = 77)가 압도적으로 높은 빈도로 나타났으며, '점심'(TF = 63), '자기계발'(TF = 27), '대화'(TF = 25), '퇴근'(TF = 25)이 상위권을 차지하였다. 이는 직장인들이 행복을 위한 개인적 노력으로 동료와의 관계 형성 및 점심 등 일상적 교류를 가장 중요하게 인식하며, 자기계발과 적절한 휴식 및 여가도 주요한 노력의 방향으로 여기고 있음을 보여준다. 이 밖에도 '마음'(TF = 18), '산책'(TF = 17), '휴식'(TF = 12), '스트레스'(TF = 12), '커피'(TF = 11) 등이 상위 10위권에 포함되었다.

직급별로 살펴보면, 사원급에서는 '점심'(TF = 31)이 가장 높은 빈도로 나타났으며, '동료'(TF = 26), '퇴근'(TF = 16), '자기계발'(TF = 11), '대화'(TF = 10)가 뒤를 이었다. 반면 리더급에서는 '동료'(TF = 51)가 가장 높은 빈도를 보였으며, '점심'(TF = 32), '자기계발'(TF = 16), '대화'(TF = 15), '마음'(TF = 12)이 뒤를 이었다. 두 집단 모두 동료와의 교류 및 점심이 상위권에 공통적으로 나타났으나, 사원급은 점심과 퇴근 등 일과 중 또는 일과 후의 즉각적인 회복과 휴식을 더 강조하는 반면, 리더급은 동료와의 관계 형성을 더 중요한 노력의 방향으로 인식하는 경향이 있었다. 또한 리더급에서 자기계발과 대화가 상대적으로 더 높은 순위에 위치하여, 리더급이 개인 성장과 소통을 행복을 위한 주요 노력으로 인식하는 것으로 나타났다.

키워드 네트워크 분석

직장인의 행복 경험을 구성하는 키워드 간의 의미적 연결 구조를 파악하기 위해 행복 상황(Q1), 행동 특성(Q2), 개인적 노력(Q3)의 세 가지 질문 유형별로 키워드 네트워크 분석을 실시하였으며, 전체 집단과 직급별(사원급, 리더급) 결과를 비교하였다. 각 질문 유형별 키워드 네트워크 분석 결과는 그림 1, 2, 3에 제시하였다.

행복 상황(Q1)의 키워드 네트워크

전체 집단의 행복 상황 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '동료'와 '월급'을 중심으로 네트워크가 형성되었으며, '성과급'과 '마무리' 역시 높은 연결 중심성을 보였다. 전체 집단은 응답자 수가 많은 만큼 키워드 간 연결이 전반적으로 촘촘하게 형성되어 있었으며, 이는 직장인의 행복 상황을 구성하는 개념들이 서로 복합적으로 연결된 구조임을 보여준다. '동료'는 '마무리', '상사', '월급', '칭찬', '성과', '성과급', '프로젝트', '승진' 등 네트워크 내 대부분의 키워드와 연결되어 허브 역할을 수행하였으며, 그 중 '동료'-'마무리' 간의 연결 강도가 가장 높게 나타났다. '마무리'는 '프로젝트', '칭찬', '월급', '인정'과 강하게 연결되어 업무를 완수하는 상황이 보상 및

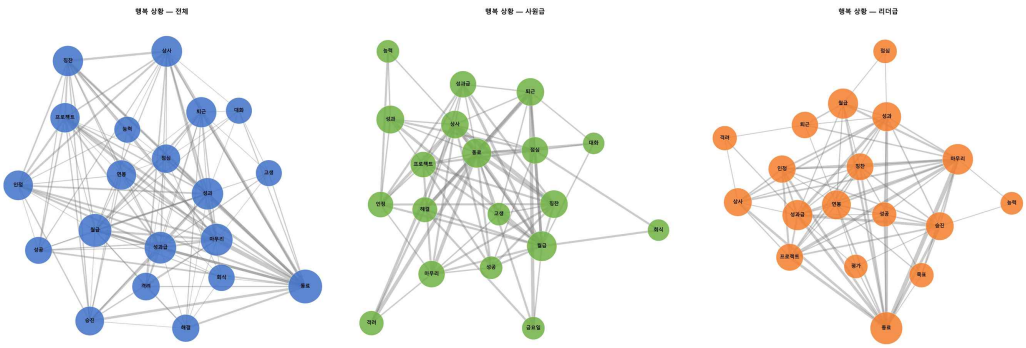


그림 1. 행복 상황(Q1) 키워드 네트워크 분석 결과. 전체 (N = 100), 사원급 (N = 45), 리더급 (N = 55)

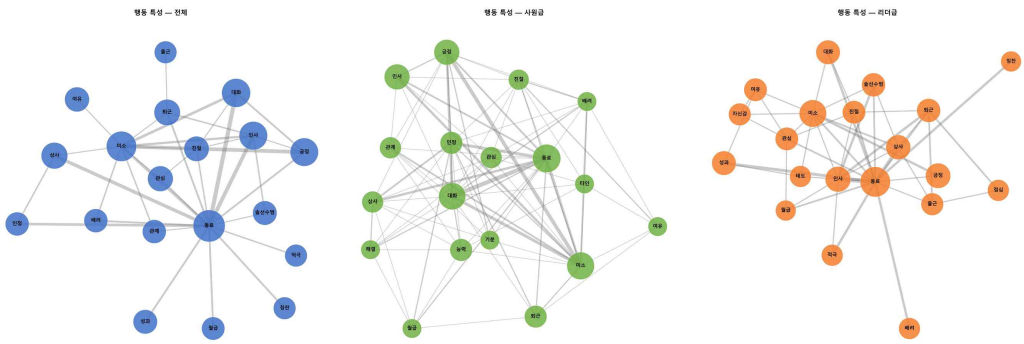


그림 2. 행동 특성(Q2) 키워드 네트워크 분석 결과. 전체 (N = 100), 사원급 (N = 45), 리더급 (N = 55)

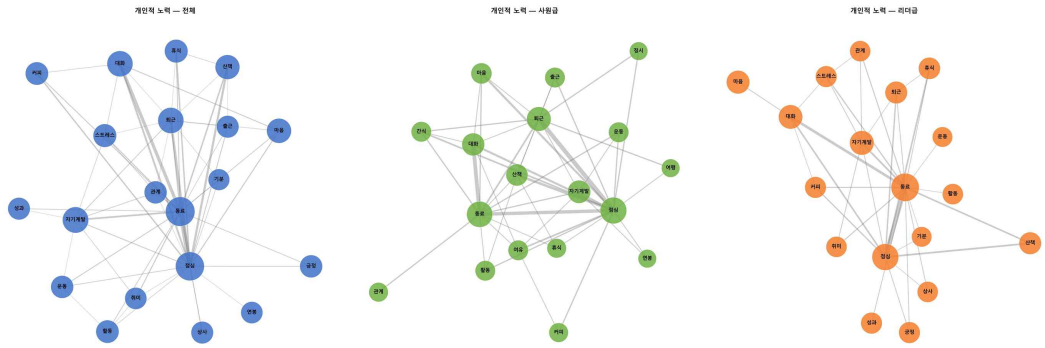


그림 3. 개인적 노력(Q3) 키워드 네트워크 분석 결과. 전체 (N = 100), 사원급 (N = 45), 리더급 (N = 55)

인정과 함께 경험되는 맥락을 형성하였으며, '성과급'-'승진', '성과'-'성과급'이 강하게 연결되어 성과와 금전적 보상이 긴밀하게 연결된 패턴을 보였다. 전체 집단의 분석결과를 요약하면, 동료가 네트워크 전반의 허브로 기능하면서 업무 완수, 보상, 인정 등 다양한 행복 맥락과 복합적으로 연결된 구조가 확인되었으며, 직장행복의 상황적 맥락에서 동료와의 관계, 업무 성취, 금전적 보상이 분리되지 않고 함께 경험되는 양상을 보였다.

사원급의 행복 상황 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '월급'과 '동료', '상사'를 중심으로 네트워크가 형성된 것으로 나타났다. 전체 집단과 달리 '상사'가 '동료'와 함께 네트워크의 중심부를 공동으로 구성하였으며, '상사'-'칭찬', '동료'-'상사', '상사'-'인정' 간의 연결 강도가 높게 나타나 사원급은 상사로부터 칭찬과 인정을 받는 상황에서 행복을 경험하는 경향이 강함을 시사하였다. 또한 '동료'-'퇴근', '월급'-'퇴근'의 연결이 두드러지게 나타났는데, 이는 전체 집단 및 리더급과 구별되는 사원급만의 특징적 패턴으로, 퇴근이 동료 및 보상과 연결된 맥락에서 함께 언급되었음을 보여주었다. '금요일'은 '퇴근'과만 연결된 네트워크 외곽의 주변부 키워드로 나타났다. 사원급의 분석결과를 요약하면, 상사로부터의 칭찬과 인정, 동료와의 관계, 금전적 보상이 사원급 행복 상황의 핵심 맥락으로 도출되었으며, 전체 집단에 비해 상사와의 관계가 더 중심적 위치를 차지한 점은 조직 내 위계 구조에서 상대적으로 낮은 위치에 있는 사원급에게 상사의 인정과 지지가 행복 경험에 더 직접적으로 관련될 수 있음을 시사한다.

리더급의 행복 상황 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '동료'와 '마무리'를 중심으로 네트워크가 형성되었으며, '성과급' 역시 높은 연결 중심성을 보였다. 전체 집단과 동일하게 '동료'-'마무리'의 연결이 가장 강하게 나타났으나, 리더급에서는 '성과', '성과급', '승진'이 서로 밀접하게 연결된 패턴을 형성하며 전체 집단보다 성과, 보상, 승진이 서로 긴밀하게 연결된 구조가 더 뚜렷하게 나타난 점이 특징적이었다. 사원급에서 두드러졌던 '퇴근' 관련 연결은 리더급에서 상대적으로 약하게 나타난 반면, '마무리'-'인정', '인정'-'프로젝트' 등 업무 완수와 인정이 연결된 패턴이 확인되었다. 리더급의 분석결과를 요약하면, 동료와 함께 업무를 마무리하는 맥락과 성과,

보상, 승진이 밀접하게 연결된 구조가 리더급 행복 상황의 핵심 맥락으로 확인되었으며, 이는 사원급의 네트워크 구조와 구별되는 리더급의 특징적 패턴으로 볼 수 있다.

행동 특성(Q2)의 키워드 네트워크

전체 집단의 행동 특성 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '동료'와 '미소'를 중심으로 네트워크가 형성된 것으로 나타났다. '동료'는 '인사', '상사', '미소', '인정', '대화', '퇴근' 등 다수의 키워드와 연결되어 허브 역할을 수행하였으며, '대화'-'동료', '동료'-'인사', '긍정'-'미소' 간의 연결 강도가 가장 높게 나타났다. '미소'는 '대화', '동료', '인사', '배려' 등과 연결되어 행복한 직장인의 표정 및 태도와 관련된 맥락을 형성하였으며, '긍정'-'미소', '대화'-'미소'의 연결이 강하게 나타나 긍정적 태도와 밝은 표정이 함께 경험되는 행동 특성임을 시사하였다. 또한 '인사', '대화', '긍정'이 서로 긴밀하게 연결되어 행복한 직장인의 행동이 적극적인 소통과 긍정적 태도를 중심으로 이루어짐을 보여주었다. 반면 '출근', '여유', '성과', '월급', '솔선수범', '적극' 등은 주로 '동료'와만 연결된 주변부 키워드로 나타났다. 전체 집단의 분석결과를 요약하면, 동료와의 적극적인 소통, 긍정적 태도, 밝은 표정과 인사가 직장에서 행복한 사람의 행동 특성을 구성하는 핵심 맥락으로 도출되었으며, 이들 개념이 서로 긴밀하게 연결된 구조를 형성하고 있었다.

사원급의 행동 특성 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '동료', '대화', '미소'를 중심으로 네트워크가 형성된 것으로 나타났다. 단어 빈도 분석에서 두 집단의 상위 키워드가 유사하게 나타난 것과 달리, 네트워크 분석에서는 사원급과 리더급 간의 연결 구조 차이가 확인되었다. 전체 집단과 비교하여 '동료'가 허브 역할을 유지하면서도 '대화'와 '미소'의 연결이 상대적으로 더 강하게 나타난 점이 특징적이었다. 연결 강도가 가장 높게 나타난 키워드 쌍은 '대화'-'동료', '긍정'-'미소', '대화'-'미소', '동료'-'인정'이었다. '긍정', '대화', '미소'가 서로 강하게 연결되어 행복한 직장인의 행동이 긍정적 태도를 바탕으로 한 적극적 소통과 밝은 표정으로 특징지어짐을 보여주었다. 또한 '동료'-'인정'의 연결이 두드러지게 나타나, 사원급은 동료로부터 인정받는 행동 특성을 행복한 직장인의 모습으로 인식하는 경향이 있음을 시사하였다. 사원급의 분석결과를 요약하면, 긍정적 태도, 적극적 소통, 동료로부터의 인정이 사원급이 인식하는 행복한 직장인의 행동 특성으로 도출되었으며, 리더급에 비해 소통과 긍정적 태도가 보다 중심적인 연결 구조를 형성한 점이 특징적이었다.

리더급의 행동 특성 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '동료'를 중심으로 네트워크가 형성된 것으로 나타났다. 전체 집단 및 사원급과 달리 '동료'가 단독으로 네트워크의 허브를 구성하였으며, '인사', '상사', '성과', '칭찬', '배려', '적극' 등 다수의 키워드와 연결되어 있었다. 연결 강도가 가장 높게 나타난 키워드 쌍은 '동료'-'인사'였으며, 이어서 '동료'-'상사', '동료'-'성과', '인사'-'퇴근', '솔선수범'-'인사' 순으로 나타났다. 특히 전체 집단 및 사원급에서 두드러지지 않았던 '솔선수범'이 '인사', '동료', '상사'와 연결되어 리더급에서 상대적으로 중요한 키워드로 나타난 점이 특징적이었으며, 이는 리더급이 행복한 직장인의 행동 특성으로 솔선수범하는 태도를

중요하게 인식함을 시사한다. '배려'는 '동료'와만 연결된 주변부 키워드로 나타났다. 리더급의 분석결과를 요약하면, 동료 중심의 허브 구조 속에서 인사, 성과, 솔선수범이 리더급이 인식하는 행복한 직장인의 행동 특성으로 도출되었으며, 사원급의 소통 및 긍정적 태도 중심 구조와 달리 리더급에서는 성과 지향적 행동과 솔선수범이 보다 두드러진 연결 구조를 형성한 점이 특징적인 차이로 확인되었다.

개인적 노력(Q3)의 키워드 네트워크

전체 집단의 개인적 노력 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '동료'와 '점심'을 중심으로 네트워크가 형성된 것으로 나타났다. '동료'-'점심' 간의 연결 강도가 가장 높게 나타났으며, 이어서 '대화'-'동료', '점심'-'퇴근', '산책'-'점심', '대화'-'점심' 순으로 강한 연결이 확인되었다. '점심'은 '퇴근', '산책', '대화', '커피', '휴식' 등과 연결되어 점심을 중심으로 한 일상적 여가와 휴식 관련 키워드들이 긴밀하게 연결된 패턴을 보였으며, '동료'는 '자기계발', '산책', '관계', '대화', '취미', '운동' 등과 연결되어 동료와 함께하는 다양한 노력의 맥락을 형성하였다. '대화'-'마음'의 연결도 나타나 긍정적 마음가짐과 소통이 함께 언급되는 맥락을 보여주었다. 반면 '성과', '연봉', '상사', '긍정'은 '점심' 또는 '동료'와만 연결된 주변부 키워드로 나타났다. 전체 집단의 분석결과를 요약하면, 동료와 함께하는 점심 및 일상적 교류, 산책, 휴식, 취미 등 여가 활동이나 자기계발이 직장행복을 위한 개인적 노력의 핵심 맥락으로 도출되었으며, 이들 개념이 '동료'와 '점심'을 중심으로 긴밀하게 연결된 구조를 형성하고 있었다.

사원급의 개인적 노력 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '점심'과 '퇴근'을 중심으로 네트워크가 형성되었으며, '동료' 역시 높은 연결 중심성을 보였다. 전체 집단과 달리 '동료'보다 '점심'과 '퇴근'이 네트워크의 중심부를 구성한 점이 특징적이었다. '점심'-'퇴근' 간의 연결 강도가 가장 높게 나타났으며, '대화'-'동료', '동료'-'점심', '산책'-'점심' 순으로 강한 연결이 확인되었다. '점심'은 '산책', '대화', '마음', '여유', '간식', '운동' 등 다수의 키워드와 연결되어 점심시간을 활용한 다양한 여가 및 휴식 활동이 사원급의 주요 노력 맥락을 형성함을 보여주었다. 또한 '퇴근'은 '여행', '정시', '간식' 등과 연결되어 정시 퇴근 및 퇴근 후 여가 활동이 사원급의 행복을 위한 중요한 노력으로 인식됨을 시사하였다. 사원급의 분석결과를 요약하면, 점심시간 및 퇴근을 활용한 여가와 휴식이 사원급 행복을 위한 개인적 노력의 핵심 맥락으로 도출되었으며, 전체 집단 및 리더급과 비교하여 일과 중・후의 즉각적인 회복 활동이 더 중심적 위치를 차지한 점은 사원급이 업무 경계의 명확화를 행복을 위한 주요 전략으로 인식하고 있음을 시사한다.

리더급의 개인적 노력 키워드 네트워크 중심 구조를 살펴본 결과, '동료'와 '점심'을 중심으로 네트워크가 형성된 것으로 나타났으며, 전체 집단과 유사하게 '동료'-'점심' 간의 연결 강도가 가장 높게 나타났다. 이어서 '대화'-'동료', '동료'-'자기계발', '산책'-'점심', '동료'-'산책' 순으로 강한 연결이 확인되었다. 전체 집단과 비교하여 리더급에서는 '동료'-'자기계발', '자기계발'-'취미', '스트레스'-'자기계발', '관계'-'자기계발' 등 '자기계발'과 관련된 연결이 더 두드러지게 나타난 점이 특징적이었

으며, 이는 리더급이 동료와의 교류뿐 아니라 자기계발을 행복을 위한 중요한 노력으로 인식함을 시사한다. 또한 '동료'-'스트레스'의 연결이 나타나 동료와의 관계와 스트레스가 연관된 맥락에서 함께 언급되고 있음이 확인되었다. '마음', '상사', '긍정', '성과'는 '동료' 또는 '점심'과만 연결된 주변부 키워드로 나타났다. 리더급의 분석결과를 요약하면, 동료와의 점심 및 일상적 교류, 자기계발, 산책 등 여가 활동이 리더급 행복을 위한 개인적 노력의 핵심 맥락으로 확인되었으며, 사원급의 즉각적 회복 중심 구조와 달리 리더급은 자기계발과 관계 관리를 보다 중심적인 노력의 방향으로 인식하고 있어, 두 집단 간 행복을 위한 노력의 지향점이 차별화됨을 보여주었다.

상대적 중요도 분석

집단 규모와 전체 단어 사용량의 차이를 통제한 후 직급별(사원급, 리더급) 키워드의 상

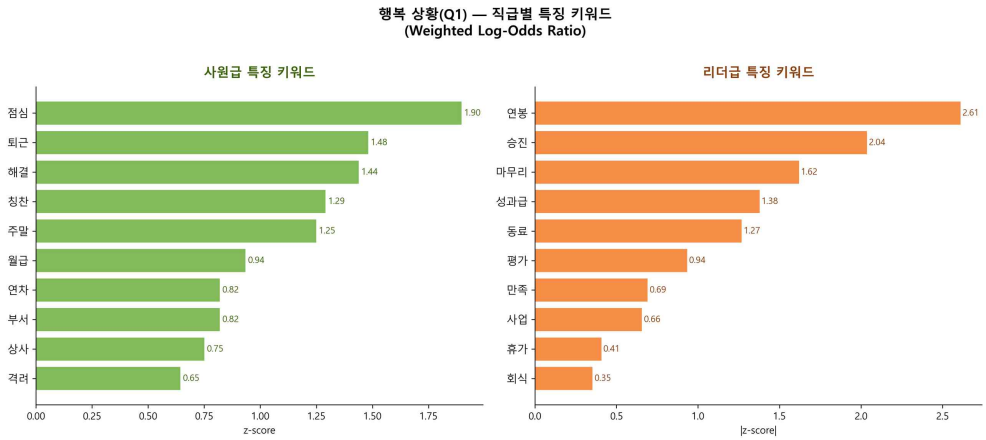


그림 4. 행복 상황(Q1) 상대적 중요도 분석 결과

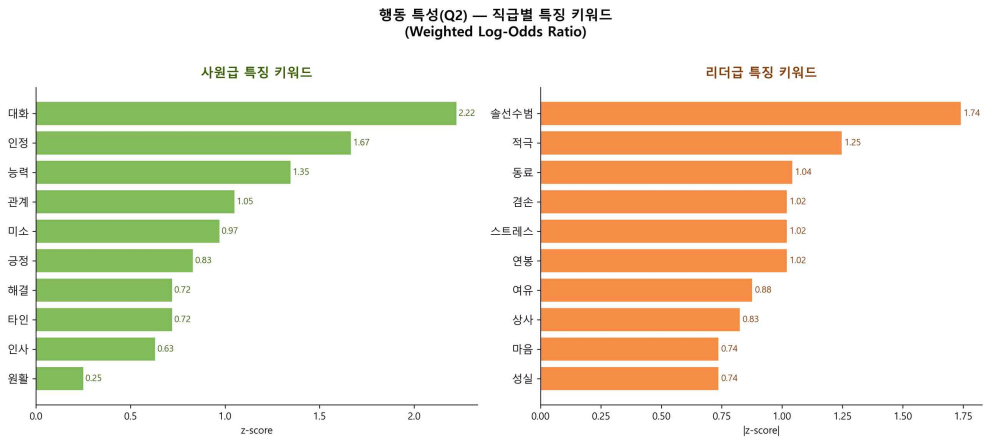


그림 5. 행동 특성(Q2) 상대적 중요도 분석 결과

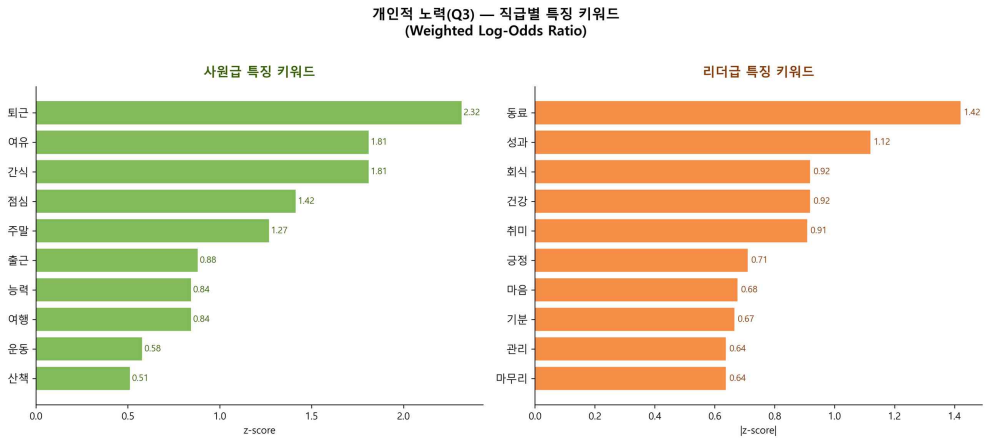


그림 6. 개인적 노력(Q3) 상대적 중요도 분석 결과

대적 특징성을 파악하기 위해 행복 상황(Q1), 행동 특성(Q2), 개인적 노력(Q3)별로 상대적 중요도 분석을 실시하였다. 각 질문 유형별 상대적 중요도 분석 결과는 그림 4, 5, 6에 제시하였다.

행복 상황(Q1)의 상대적 중요도 분석

행복 상황에서 사원급의 상대적 중요도가 높은 키워드로는 '점심'(z = 1.90), '퇴근'(z = 1.48), '해결'(z = 1.44), '칭찬'(z = 1.29), '주말'(z = 1.25)이 나타났다. 특히 '점심'과 '퇴근'의 z-score가 가장 높게 나타나, 사원급에서 식사와 업무 종료가 행복 경험의 맥락으로 상대적으로 더 두드러짐을 시사한다. 반면 리더급에서 상대적 중요도가 높은 키워드로는 '연봉'(z = -2.61), '승진'(z = -2.04), '마무리'(z = -1.62), '성과급'(z = -1.38), '동료'(z = -1.27)가 확인되었다. '연봉'은 전체 집단 단어 빈도 분석의 상위 10위에 포함되지 않았으나 상대적 중요도 분석에서 리더급의 가장 특징적인 키워드로 부각되었는데, 이는 단순 빈도만으로는 포착되지 않는 집단별 차별적 특징을 상대적 중요도 분석이 고유하게 드러낼 수 있음을 보여준다. 단어 빈도 분석에서 '월급'과 '성과급'은 양 집단 모두에서 상위 키워드로 나타났으나, 상대적 중요도 분석에서는 '연봉'과 '승진'이 리더급에서 가장 특징적인 키워드로 부각되었다. 이는 리더급의 행복 경험이 단순한 급여 수령을 넘어 자신의 성과와 역량이 보상과 지위로 정당하게 인정받고 있다는 인식, 그리고 경력 성장에 대한 기대와 더 긴밀하게 연결되어 있음을 시사한다.

행동 특성(Q2)의 상대적 중요도 분석

행동 특성에서 사원급의 상대적 중요도가 높은 키워드로는 '대화'(z = 2.22), '인정'(z = 1.67), '능력'(z = 1.35), '관계'(z = 1.05), '미소'(z = 0.97), '긍정'(z = 0.83)이 나타났다. '대화'의 z-score가 가장 높게 나타난 것은 사원급이 동료 및 상사와의 적극적인 언어적 소통을 행복한 직장인의 핵심 행동으로 리더급에 비해 상대적으로 더 강하게 인식하고 있음

을 시사한다. 아울러 '인정'이 사원급의 상대적 중요도가 높은 키워드로 나타난 것은 타인을 인정하고 인정받는 행동을 사원급이 리더급에 비해 더 중요하게 인식함을 보여준다. 단어 빈도 분석에서는 '미소'와 '인사'가 양 집단 공통의 상위 키워드로 나타났으나, 상대적 중요도 분석에서는 '대화'와 '인정'이 사원급에서 더 특징적인 키워드로 부각되었다. 이는 사원급이 형식적 표현이나 예의를 넘어 실질적인 소통과 상호 인정을 행복한 직장인의 핵심 행동으로 인식하고 있음을 보여준다. 반면 리더급에서 상대적 중요도가 높은 키워드로는 '솔선수범'(z = -1.74), '적극'(z = -1.25), '동료'(z = -1.04), '겸손'(z = -1.02), '스트레스'(z = -1.02)가 확인되었다. '솔선수범'의 z-score 절댓값이 가장 크게 나타난 것은 스스로 앞장서는 태도를 행복한 직장인의 행동 특성으로 리더급이 상대적으로 더 두드러지게 인식하고 있음을 시사한다. 아울러 '스트레스'가 리더급의 상대적 중요도가 높은 키워드로 나타난 것은 스트레스를 관리하고 조절하는 능력을 리더급이 행복한 직장인의 주요 행동 특성으로 사원급에 비해 더 중요하게 인식하고 있음을 시사한다.

개인적 노력(Q3)의 상대적 중요도 분석

개인적 노력에서 사원급의 상대적 중요도가 높은 키워드로는 '퇴근'(z = 2.32), '여유'(z = 1.81), '간식'(z = 1.81), '점심'(z = 1.42), '주말'(z = 1.27)이 나타났다. '퇴근'의 z-score가 가장 높게 나타난 것은 사원급에서 업무 종료가 행복을 위한 개인적 노력의 가장 핵심적인 맥락으로 상대적으로 더 두드러짐을 시사한다. 아울러 '여유'와 '간식'이 동일한 z-score(1.81)로 나타난 것은 사원급이 업무 중 짧은 휴식과 간식을 통한 즉각적인 회복 전략을 행복을 위한 실천으로 상대적으로 더 강하게 인식하고 있음을 시사한다. 반면 리더급에서 상대적 중요도가 높은 키워드로는 '동료'(z = -1.42), '성과'(z = -1.12), '회식'(z = -0.92), '건강'(z = -0.92), '취미'(z = -0.91)가 나타났다. '동료'의 z-score 절댓값이 가장 크게 나타난 것은 개인적 노력의 맥락에서도 리더급이 동료와의 관계 유지 및 교류를 사원급에 비해 상대적으로 더 중요한 노력으로 인식하고 있음을 보여준다. 아울러 '취미'와 '건강'이 리더급의 상대적 중요도가 높은 키워드로 나타난 것은 리더급이 여가 활동과 건강 관리를 통한 회복을 사원급에 비해 상대적으로 더 중요한 행복 노력으로 인식하고 있음을 시사한다.

이상의 분석 결과를 종합하면, 단순 빈도에서는 양 집단 모두 높게 나타났던 키워드들의 집단별 상대적 특징성이 뚜렷하게 구별됨을 확인할 수 있었다. 사원급은 세 가지 질문 유형 전반에 걸쳐 '퇴근', '점심', '여유', '간식' 등 즉각적인 회복 및 일과 휴식의 경계 설정과 관련된 키워드가 일관되게 특징적으로 나타났다. 반면 리더급은 '연봉', '승진', '마무리', '솔선수범', '성과' 등 성과 지향적 가치와 조직 내 역할 수행에 관련된 키워드가 특징적으로 부각되었다. 다만 본 분석은 소규모 표본(N=100)을 활용한 탐색적 분석임을 고려할 필요가 있다. z-score 절댓값이 1.96 이상으로 나타나 집단 간 차이가 통계적으로 안정적인 것으로 판단되는 키워드는'연봉'과'승진'(Q1 리더급), '대화'(Q2 사원급), '퇴근'(Q3 사원급)에 그쳤으며, 나머지 키워드들의 집단 간 차이는 탐색적 수준의 경향성으로 해석되어야 함을 밝혀 둔다.

논 의

본 연구는 직장인의 행복 경험을 탐색하기 위해 텍스트마이닝 기법을 활용하여 개방형 응답 자료에서 주요 키워드와 키워드 간 연결 구조를 분석하고, 직급에 따른 직장행복의 맥락 차이를 비교하였다. 단어 빈도 분석과 키워드 네트워크 분석, 상대적 중요도 분석 결과를 종합하면, 전체 집단에서 '동료'가 행동 특성과 개인적 노력 전반에서 가장 일관되게 중심 키워드로 나타났으며, 행복 상황에서도 '월급'과 함께 네트워크의 핵심 허브로 기능하였다. 이를 통해 동료와의 관계가 직장행복의 다양한 맥락에 걸쳐 작동하는 핵심 요인임이 탐색적 수준에서 확인되었으며, 직급에 따라 행복의 맥락과 노력의 방향이 구별되는 패턴이 확인되었다. 특히 상대적 중요도 분석은 단순 빈도에서 양 집단 모두 높게 나타났던 키워드들의 집단별 상대적 특징성을 보다 엄밀하게 드러냄으로써, 직급 간 차이의 질적 양상을 보다 구체적으로 확인하는 데 기여하였다.

본 연구에서 분석에 활용된 개방형 응답 자료는 유재홍과 탁진국(2026)의 연구에서 질적 내용 분석을 통해 이미 분석된 바 있다. 동일한 자료를 텍스트마이닝이라는 상이한 방법론으로 재분석한 본 연구의 결과가 내용 분석 결과와 얼마나 수렴하는지를 비교하는 것은, 두 방법론의 상호보완성을 검토하고 본 연구 결과의 신뢰성을 평가하는 데 중요한 근거가 된다. 수렴하는 부분을 먼저 살펴보면, 내용 분석에서 '조직 맥락' 영역이 전체 응답의 45.3%로 가장 높은 비중을 차지하였으며 그 중 '대인관계'가 핵심 상위범주로 도출되었는데, 텍스트마이닝에서도 '동료'가 세 가지 질문 유형 전반에서 일관된 허브 키워드로 나타났다. 또한 '보상 및 인정'과 '퇴근'이 독립적인 상위범주로 도출된 것과 마찬가지로, 텍스트마이닝에서도 '월급', '성과급', '칭찬', '인정', '퇴근'이 주요 키워드로 일관되게 확인되었다. '내적 자원' 영역(25.7%)에서는 '웰빙' 상위범주의 핵심 하위범주인 '휴식관리'가 텍스트마이닝 Q3에서 '산책', '휴식', '커피' 등의 키워드로 동일하게 포착되었다. '직무 경험' 영역(29%)에서도 '직무만족' 범주의 핵심 요소인 '성과'가 텍스트마이닝에서 '성과', '마무리' 등의 키워드로 확인되었다. 이처럼 두 방법론이 동일 자료에서 일관된 결과를 도출하였다는 점은 분석적 수렴의 관점에서 본 연구 결과의 신뢰성을 지지하는 근거로 볼 수 있다.

반면 세 영역 모두에서 텍스트마이닝이 내용 분석의 결과를 충분히 포착하지 못한 부분도 확인되었다. 특히 '조직 맥락' 영역의 '개인존중 직장문화'와 '개인-조직 부합', '내적 자원' 영역의 '일과 삶의 균형', '직무 경험' 영역의 '직무 자율성'과 '직무열의' 등 내면적이고 추상적인 개념은 상대적으로 약하게 포착되었다. 이는 두 방법론의 본질적인 특성 차이에서 비롯된 결과로, 텍스트마이닝은 표면적으로 자주 등장하는 구체적이고 행동적인 키워드를 포착하는 데 강점이 있는 반면, 추상적이고 내면적인 개념은 개방형 응답에서 단일한 명사 형태로 직접 표현되기 어렵기 때문이다. 예컨대 직장인들이 자율성이나 자기수용을 명시적으로 기술하기보다는 이를 다양한 맥락적 표현으로 서술하는 경향이 있으며, 이러한 표현들은 내용 분석에서는 동일 범주로 통합되지만 텍스트마이닝에서는 분산되어 개별 키워드의 빈도가 낮게 나타날 수 있다. 이 점은 텍스트마이닝과 내용 분석이 각각의

강점과 한계를 지니며 상호보완적인 방법론임을 시사하며, 특히 추상적인 심리적 개념을 포착하기 위해서는 심층 인터뷰나 폐쇄형 척도와 같은 방법론이 보완적으로 활용될 필요가 있다.

세 가지 질문 유형 전반에 걸쳐 '동료'가 가장 일관되게 중심 키워드로 도출된 것은 동료와의 관계가 직장행복의 경험적 맥락, 행동적 표현, 실천적 노력 모두에 걸쳐 작동하는 핵심 요인임을 시사한다. 이는 직장인이 동료로 인해 행복을 경험할 뿐 아니라, 행복한 직장인의 행동 특성으로 동료와의 적극적인 소통과 배려를 인식하고, 행복을 위한 실천적 노력으로도 동료와의 교류를 가장 중요하게 여김을 의미한다. 이러한 결과는 서론에서 논의한 자기결정이론(Deci & Ryan, 2000)의 세 가지 기본 심리적 욕구 중 관계성의 중요성과 맥을 같이하는 것으로 볼 수 있으며, 양질의 인간관계가 행복과 안녕감의 가장 강력한 예측치라는 연구들과도 일관된 방향을 보인다(Baumeister & Leary, 1995; Diener & Seligman, 2002). 특히 본 연구의 키워드 네트워크 분석에서 '동료'가 '미소', '인사', '대화', '긍정' 등과 긴밀하게 연결된 구조를 보인 것은, 관계성 욕구의 충족이 단순한 관계 유지의 수준을 넘어 일상적인 소통 행동과 정서적 표현으로 구체화되는 양상을 탐색적 수준에서 포착한 결과이다. 이는 유재홍과 탁진국(2026)의 척도에서 동료관계가 독립적인 하위 요인으로 구성된 것과 부합하면서도, 내용 분석에서는 드러나지 않았던 키워드 간 동시 출현의 구조적 패턴을 새롭게 보여준다는 점에서 본 연구의 고유한 기여로 볼 수 있다. 아울러 이러한 결과는 동아시아와 한국 문화권에서 강조되는 관계 지향성 및 역할 규범의 특성이 직장행복의 구조적 기틀에 깊이 투영되어 있음을 시사하는 것으로 해석할 수 있다(Oishi et al., 1999; Suh et al., 1998).

직급별 분석 결과에서는 다음과 같은 차이가 확인되었다. 첫째, 행복 상황의 맥락에서 사원급과 리더급은 공통점과 차이점을 동시에 보였다. 두 집단 모두 동료와의 관계와 금전적 보상이 행복 상황의 주요 맥락으로 나타났으나, 그 세부적인 양상은 구별되었다. 사원급에서는 '상사'-'칭찬', '상사'-'인정'의 연결 강도가 높게 나타나 상사로부터의 인정과 칭찬이 행복 경험에서 핵심적인 역할을 하였으며, 이는 조직 내 위계 구조에서 상대적으로 낮은 위치에 있는 사원급에게 상사의 인정과 지지가 행복 경험에 더 직접적으로 관련될 가능성을 시사한다(박지연, 손영화, 2014). 반면 리더급에서는 '동료'-'마무리'의 연결 강도가 가장 높게 나타났으며, 성과, 보상, 승진이 서로 밀접하게 연결된 구조가 더 뚜렷하게 확인되었다. 이러한 직급별 차이는 서론에서 제시한 자기결정이론과 JD-R 모델의 관점에서 탐색적으로 해석할 수 있다. 자기결정이론의 관점에서, 사원급의 행복 경험에서 상사로부터의 칭찬과 인정이 핵심적으로 나타난 것은 조직 내에서 상대적으로 제한된 역할 범위를 가진 사원급이 관계성 욕구의 충족과 타인으로부터의 인정을 통한 유능감 확인을 행복의 주요 경로로 경험하고 있을 가능성을 시사한다. 이는 탁진국 등(2002)이 보고한 바와 같이 사원급에게 동료관계 만족도가 직무스트레스와 밀접하게 관련되어 있다는 결과와도 방향이 일치한다. 반면 리더급에서 업무 완수와 성과-보상-승진의 연결 구조가 두드러진 것은, 리더급이 넓은 역할 범위와 의사결정 권한을 바탕으로 성과 달성을 통한 유능감 충족을 행복의 핵

심 경로로 경험하고 있을 가능성을 시사한다. JD-R 모델의 관점에서도, 리더급은 높은 수준의 직무 자원(자율성, 의사결정 권한 등)을 보유하는 동시에 더 높은 직무 요구(책임, 성과 압력 등)에 직면하는데(Schaufeli & Taris, 2014), 이러한 구조적 조건이 성과와 보상을 중심으로 한 행복 경험의 맥락을 형성하는 기반이 되는 것으로 해석해 볼 수 있다.

이러한 탐색적 해석은 상대적 중요도 분석 결과와 일관된 방향을 보였다. 리더급에서 '연봉'(z = -2.61)과 '승진'(z = -2.04)의 z-score 절댓값이 전체 분석에서 가장 크게 나타난 것은, 단순 빈도에서는 양 집단 모두 높게 나타났던 금전적 보상 관련 키워드들 가운데서도 '연봉'과 '승진'이 리더급에서 유독 특징적임을 보다 분명하게 보여준다. 특히 '연봉'은 전체 빈도 분석의 상위 10위에 포함되지 않았음에도 상대적 중요도 분석에서 가장 높은 z-score 절댓값을 보인 키워드로, 이는 상대적 중요도 분석이 빈도 분석의 단순 확인을 넘어 고유한 분석적 가치를 지님을 보여주는 대표적인 사례이다. 이 결과는 리더급의 행복 경험이 당장의 급여 수령을 넘어 장기적 경력 성장과 지위 상승에 대한 인식과 더 긴밀하게 연결되어 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 유재홍과 탁진국(2026)의 척도에서 보상 만족과 사회적 인정이 동일 상위 요인(직무 가치 및 보상) 내에 포함되어 있다는 점에 비추어 보면, 리더급의 성과-보상-승진 연결 구조는 단순한 경제적 보상을 넘어 자신의 노동이 정당하게 평가되고 사회적 의미를 지닌다는 확신과도 연결되어 있을 가능성이 있다. 특히 한국 조직 맥락에서 경제적 조건과 사회적 인정이 상호 긴밀히 연계된 통합적 가치 체계로 작동한다는 점은(김명수 등, 2003; 한국보건사회연구원, 2020, 2021), 리더급의 행복 경험이 개인적 성취를 넘어 사회문화적 맥락과 맞닿아 있음을 시사한다. 아울러 박태성 등(2023)이 보고한 바와 같이 직무인식이 직무만족에 미치는 영향이 관리자 집단에서 더 크게 나타난다는 결과는, 직급이 심리적 기제의 작동 방식 자체를 변화시키는 실질적 맥락 변수임을 간접적으로 지지한다.

둘째, 행복한 직장인의 행동 특성에 대한 인식에서도 직급 간 차이가 확인되었다. 두 집단은 '동료', '미소', '긍정', '인사' 등 대인관계 및 긍정적 태도와 관련된 키워드를 공통적으로 중요하게 인식하였다. 텍스트마이닝에서 '긍정'이 전 집단에서 일관되게 상위 키워드로 나타난 것은, 긍정적 태도가 행복한 직장인의 내면적 특성임과 동시에 타인이 관찰 가능한 행동 특성으로도 표출됨을 시사하는 결과로 해석할 수 있다(Luthans et al., 2007). 그러나 사원급에서는 '긍정', '대화', '미소'가 서로 강하게 연결된 소통 중심의 구조를 보인 반면, 리더급에서는 '동료'가 단독 허브를 형성하면서 '솔선수범'이 상대적으로 중요한 키워드로 나타났다. 상대적 중요도 분석에서 이러한 경향은 보다 구체적으로 확인되었다. 사원급에서는 '대화'(z = 2.22)와 '인정'(z = 1.67)의 z-score가 가장 높게 나타나, 빈도 분석에서는 양 집단 공통의 상위 키워드로 나타났던 '미소'와 '인사'에 비해 실질적인 언어적 소통과 상호 인정이 사원급에서 더 특징적인 행동으로 인식되고 있음을 보여주었다. 이는 자기결정이론의 관점에서, 사원급이 적극적인 언어적 소통(대화)을 통해 관계성 욕구를, 상호 인정을 통해 유능감 욕구를 충족하는 구체적인 경로를 중시하고 있을 가능성을 시사한다. 반면 리더급에서는 '솔선수범'(z = -1.74)의

z-score 절댓값이 가장 크게 나타나, 스스로 앞장서는 태도가 리더급에서 유독 특징적인 행동으로 인식됨을 확인하였다. 리더급에서 '솔선수범'이 '인사', '동료', '상사'와 네트워크 내에서 연결되어 나타난 것은, JD-R 모델의 관점에서 리더급이 보유한 높은 수준의 직무 자원(의사결정 권한, 역할 범위 등)이 조직에 대한 주도적 기여 행동으로 발현되는 양상으로 해석해 볼 수 있으며, 이는 정서적 몰입이 개인의 긍정 정서와 행복에 기여한다는 연구 결과들과도 방향이 일치한다(김태완 등, 2015; Fisher, 2010).

셋째, 행복을 위한 개인적 노력에서도 직급에 따른 차이가 두드러지게 나타났다. 사원급은 '점심'-'퇴근'의 연결이 가장 강하게 나타나 점심시간과 퇴근을 활용한 즉각적인 회복 활동을 핵심 노력으로 인식하였다. 이는 자원보존이론(Hobfoll, 1989)의 관점에서, 적절한 휴식과 자기관리가 업무로 소진된 에너지를 재충전하는 필수적 자원으로 기능할 수 있음을 시사하며(Maslach et al., 2001; Sonnentag & Fritz, 2007), 회복경험(Sonnentag & Fritz, 2007)의 심리적 분리 개념에 비추어 보면 사원급이 업무와 비업무의 경계를 명확히 하는 전략을 행복의 주요 노력으로 인식하고 있을 가능성을 보여준다. 상대적 중요도 분석에서 '퇴근'은 사원급에서 z-score 절댓값이 가장 높은 키워드(z = 2.32)로 나타나, 단순 빈도에서 확인된 결과를 집단 규모를 통제한 이후에도 재확인함으로써 퇴근이 사원급의 행복 노력에서 갖는 위치를 보다 안정적으로 확인하였다. 아울러 '여유'(z = 1.81)와 '간식'(z = 1.81) 역시 사원급에서 상대적으로 특징적인 키워드로 확인되어, 사원급이 짧은 휴식과 즉각적인 회복 전략을 행복 유지의 핵심 노력으로 인식하고 있음이 보다 명확하게 드러났다. 한편 '퇴근'이 사원급의 행복 상황 및 개인적 노력 모두에서 반복적으로 두드러진 점은, 조직 내에서 상대적으로 낮은 위치에 있는 사원급이 업무 시간과 사적 시간의 경계 설정을 더 절실하게 인식함을 시사하는 결과로 볼 수 있다. JD-R 모델의 관점에서 보면, 사원급은 리더급에 비해 상대적으로 낮은 직무 자원(자율성, 의사결정 권한 등)을 보유하면서도 역할 갈등이나 낮은 통제감 등의 직무 요구에 노출되기 쉬운데(Schaufeli & Taris, 2014), 이러한 구조적 조건에서 퇴근과 휴식을 통한 심리적 분리가 소진된 자원을 회복하는 핵심적인 전략으로 기능할 가능성이 있는 것으로 해석할 수 있다.

반면 리더급에서는 '동료'-'자기계발', '자기계발'-'취미', '스트레스'-'자기계발' 등 자기계발과 관련된 연결이 더 두드러지게 나타났다. 긍정심리학적 관점(Seligman, 2012)에서 해석하면, 리더급에게 자기계발은 단순한 직무 역량 향상을 넘어 개인의 번영(flourishing)을 위한 핵심 실천 전략으로 기능할 가능성이 있다. 자기결정이론의 관점에서도, 리더급이 자기계발을 행복을 위한 중요한 노력으로 인식하는 것은 유능감 욕구의 충족 경로가 사원급과 질적으로 다름을 시사한다. 사원급이 타인으로부터의 인정을 통해 유능감을 확인하는 경향이 있을 가능성을 시사하는 반면, 리더급은 자기주도적인 성장과 역량 개발을 통해 유능감을 충족하는 경로를 더 중시하고 있을 가능성을 시사한다. 또한 '동료'-'스트레스'의 연결이 나타난 것은 리더급이 동료와의 관계와 스트레스를 연관된 맥락에서 함께 언급하고 있음을 보여주며, 이는 책임이 증가할수록 대인관계 관리와 스트레스 대처가 밀접하게 연관된 경험으로 인식될 수 있음을 시사한다. 다만 공

출현 분석의 특성상 이러한 연결이 '동료로 인한 스트레스'를 의미하는지, '동료와 함께 스트레스를 관리하는 노력'을 의미하는지, 혹은 다른 맥락인지는 본 분석만으로 구분할 수 없으므로 해석에 주의가 필요하다. 상대적 중요도 분석에서 리더급은 개인적 노력의 맥락에서 '동료'(z = -1.42)의 z-score 절댓값이 가장 크게 나타나, 동료와의 관계 유지 및 교류가 리더급의 행복 노력에서 상대적으로 가장 특징적인 키워드임이 확인되었다. 아울러 '건강'(z = -0.92)과 '취미'(z = -0.91)가 리더급의 특징 키워드로 나타난 것은, 사원급이 즉각적인 회복과 심리적 분리를 중심 전략으로 인식하는 것과 달리 리더급은 건강 관리와 여가 활동을 통한 중·장기적 회복을 보다 중요하게 인식하고 있을 가능성을 시사한다. 이는 JD-R 모델의 관점에서, 리더급이 높은 직무 요구(책임, 성과 압력 등)에 대응하기 위해 보다 지속적이고 체계적인 자원 축적 전략을 행복 유지의 핵심으로 인식하고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 학문적·실무적 의의를 갖는다. 학문적 측면에서, 직장행복 연구에 텍스트마이닝 기법을 적용하여 직장인의 자유로운 언어 표현으로부터 행복 경험의 구성 요소와 구조를 귀납적으로 탐색하였다는 점에서 방법론적 기여가 있다. 특히 단어 빈도 분석과 키워드 네트워크 분석을 통한 기술적 탐색에 더하여, 가중 로그 오즈비를 활용한 상대적 중요도 분석을 적용함으로써 집단 간 차이를 정량적으로 검증하는 다층적 분석 틀을 제시하였다. 상대적 중요도 분석은 빈도 분석에서 상위권에 포함되지 않았던 키워드의 집단별 차별성을 드러내는 등 앞선 분석과 차별화되는 고유한 발견을 제공하였으며, 이는 텍스트마이닝에서 집단 비교 시 단순 빈도를 넘어서는 분석 전략의 유용성을 보여준다. 또한 동일 자료에 대한 질적 내용 분석과 본 연구의 텍스트마이닝 결과가 핵심 주제 수준에서 수렴하면서도 방법론별로 차별적인 강점과 한계를 보인다는 점은, 두 방법론이 상호보완적으로 활용될 때 직장행복의 다층적 구조를 보다 풍부하게 이해할 수 있음을 시사한다. 아울러 본 연구는 SDT와 JD-R 모델이라는 두 이론적 틀을 텍스트 수준의 귀납적 탐색과 연계함으로써, 직급별 행복 경험의 차이를 이론적으로 조명하는 탐색적 시도를 제공하였다는 점에서도 의의가 있다. 이에 더하여 본 연구는 직장행복 경험의 의미 구조가 직급이라는 조직 내 맥락 변수에 따라 질적으로 달라질 수 있음을 텍스트 수준에서 탐색적으로 확인하였다는 점에서, 기존의 양적 척도 연구가 포착하기 어려웠던 직장행복의 맥락적 다양성을 보완적으로 조명하였다는 이론적 의의가 있다. 또한 직급이라는 변수에 따라 행복의 맥락, 행동 특성, 노력의 방향이 구별되는 패턴을 확인함으로써, 직장행복 연구에서 직급이 중요한 맥락 변수로 고려되어야 함을 시사한다. 특히 직급은 세대와 밀접하게 교차하는 변수로, 사원급에 해당하는 MZ세대를 중심으로 공정성, 자율성, 일과 삶의 균형에 대한 세대적 가치관 변화가 두드러지게 나타나고 있다는 점을(고은정, 김진주, 2024; 고태경 등, 2021; 김정인, 2023) 고려할 때, 향후 연구에서 세대별·직급별로 직장행복의 맥락 구조가 어떻게 달라지는지를 실증적으로 비교·검증하는 것이 필요하다.

실무적 측면에서, 본 연구의 결과는 조직에서 구성원의 행복 증진을 위한 개입 전략이 직급에 따라 달리 설계되어야 함을 시사한다.

사원급에 대해서는 상사의 적극적인 칭찬과 인정 문화 조성, 점심시간과 퇴근 후 충분한 휴식이 보장되는 조직 환경의 구축이 효과적일 수 있다. 특히 상대적 중요도 분석에서 '대화'와 '인정'이 사원급의 가장 특징적인 행동 키워드로 나타난 점을 고려할 때, 상사와의 정기적인 일대일 면담(1on1 미팅)을 통해 업무 피드백과 칭찬, 실질적 소통 기회를 제도적으로 확보하는 것이 사원급의 관계성 및 유능감 욕구를 충족하는 효과적인 개입 방안이 될 수 있다. 아울러 상대적 중요도 분석에서 사원급의 행복 상황과 개인적 노력 모두에서 '퇴근'이 가장 특징적인 키워드로 일관되게 나타난 것은, 퇴근 후 업무 연락 자제, 유연근무제 도입, 연차 사용 독려 등 업무와 사생활의 경계를 제도적으로 보장하는 환경 조성이 사원급의 직장행복 증진에 가장 핵심적인 실무적 과제임을 강하게 시사한다.

반면 리더급에 대해서는 성과와 연동된 보상 체계의 정비와 함께, 경력 성장 경로를 체계적으로 논의하는 정기적 경력개발 면담을 도입함으로써 단순한 급여 수준을 넘어 공정한 성장 기회를 제공하는 것이 효과적일 수 있다. 특히 상대적 중요도 분석에서 '연봉'과 '승진'의 z-score 절댓값이 가장 크게 나타난 것은, 경력 성장의 공정한 기회 제공이 리더급의 직장행복 관리에서 핵심적인 개입 지점임을 시사한다. 아울러 '동료'가 리더급의 개인적 노력에서 가장 특징적인 키워드로 나타난 점을 고려할 때, 동급 리더들 간의 수평적 교류와 협업을 촉진하는 동료 네트워크 프로그램이나 멘토링 제도의 운영도 리더급의 행복 증진에 기여할 수 있다. '자기계발'이 리더급의 핵심 노력으로 일관되게 나타난 만큼, 사내 교육 프로그램, 외부 연수 지원, 학습 휴가제 등 자기계발을 뒷받침하는 제도적 환경의 조성이 필요할 것으로 보인다. 나아가 본 연구의 결과는 직급별 행복 증진 전략이 개인 수준의 개입을 넘어 조직 수준의 제도적 설계와 연계될 때 보다 실질적인 효과를 거둘 수 있음을 시사한다. 사원급의 즉각적 회복 및 업무 경계 설정에 대한 인식과 리더급의 성장 및 관계 관리에 대한 인식이 조직의 인사제도, 평가체계, 복지 프로그램 등에 반영될 때, 직급별로 차별화된 행복 증진 환경을 체계적으로 구축할 수 있을 것이다.

본 연구는 몇 가지 한계를 갖는다. 첫째, 분석에 활용된 표본이 상대적으로 소규모인 100명이기에 결과의 일반화에 제한이 있다. 특히 집단별 키워드 상대적 중요도 분석에서 z-score의 절댓값이 1.96 이상으로 나타나 집단 간 차이가 통계적으로 안정적인 것으로 판단되는 키워드는 Q1 리더급의 '연봉'과'승진', Q2 사원급의 '대화', Q3 사원급의 '퇴근'에 그쳤으며, 나머지 키워드들의 집단 간 차이는 탐색적 수준의 경향성으로 해석되어야 한다. 둘째, 본 연구는 직급에 따른 비교에 초점을 맞추었으나, 성별, 연령, 직장 규모 등 다양한 변인에 따른 직장행복의 맥락 차이를 탐색하지 못하였다. 셋째, 본 연구에서는 과장급 이상을 리더급으로 분류하였으나, 과장급의 실질적 역할은 산업, 기업 규모, 조직 구조에 따라 상당한 편차가 있을 수 있다. 과장급의 분류 방식에 따라 결과가 달라질 가능성을 배제할 수 없으며, 향후 연구에서는 직급 구분의 기준을 보다 정교화하거나 다양한 분류 기준을 적용하여 결과의 강건성을 검증할 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서 텍스트마이닝은 키워드의 출현 빈도와 동시 출현 구조를 분석하는 방법으로, 응답자의 의도와 맥락을 심층적으로 파

악하는 데 한계가 있으며, 특히 동시 출현 빈도는 두 개념이 함께 언급되었음을 의미할 뿐 두 개념 간의 인과관계나 방향성을 나타내지는 않는다. 다섯째, 본 연구에서 활용된 자료는 직장행복 척도 개발을 목적으로 수집된 것으로, 텍스트마이닝을 위해 설계된 자료가 아니라는 점에서 자료의 적합성에 일정한 제약이 있을 수 있다. 여섯째, 동의어 통합 및 불용어 제거 과정에서 별도의 민감도 분석을 수행하지 않아 전처리 방식에 따른 결과 변동 가능성을 체계적으로 검토하지 못하였다는 점은 본 연구의 한계로 남는다.

이러한 한계를 고려하여 후속 연구에서는 더 큰 표본을 대상으로 한 텍스트마이닝을 실시하고, 성별·연령·산업군별 비교 분석을 수행할 것을 제안한다. 또한 텍스트마이닝과 심층 인터뷰를 병행하는 혼합 연구 방법론을 적용하여 키워드의 구체적인 맥락과 의미를 심층적으로 탐색하거나, 텍스트마이닝을 통해 도출된 직장행복의 맥락을 직장행복 척도(유재홍, 탁진국, 2026)로 측정하여 두 접근의 결과를 구조적으로 비교·검증하는 연구로 발전시킬 수 있을 것이다. 나아가 본 연구에서 확인된 직급별 주요 키워드와 맥락 구조를 직장행복 척도와 연계하여 직급에 따른 요인별 가중치를 설정하는 예측모델을 개발한다면, 조직 현장에서 구성원의 행복을 보다 정밀하게 진단하고 개입하는 데 기여할 수 있을 것이다. 아울러 본 연구의 결과는 한국 조직 문화의 관계 지향성과 위계적 역할 규범이 직장행복의 경험 구조에 깊이 반영되어 있음을 시사하는바, 향후 다양한 문화권을 대상으로 한 비교 연구를 통해 직장행복의 맥락 구조가 문화에 따라 어떻게 달라지는지를 탐색하는 것이 필요하다. 특히 직급과 세대가 밀접하게 교차하는 점을 고려할 때, 세대별·직급별 맥락 구조의 차이를 실증적으로 비교·검증하는 후속 연구도 의미 있는 방향이 될 것이다.

참고문헌

고은정, 김진주 (2024). MZ세대 직장인의 업무 태도에 대한 주관적 인식 유형 연구: 20~30대 MZ세대의 관점을 중심으로. **주관성 연구, 66,** 49-69. https://doi.org/10.18346/KSSSS.66.3

고태경, 임현지, 왕정하, 최다은, 이철승 (2021). 세대 문화와 기업 문화: 기업 내 세대 간 문화적 차이에 따른 일 만족도를 중심으로. **문화와 사회, 29**(2), 39-96. https://doi.org/10.17328/kjcs.2021.29.2.002

김명수, 김혜원, 차경호, 임지영, 한영석 (2003). 한국 성인의 행복한 삶의 구성요인 탐색 및 척도개발. **한국심리학회지: 건강, 8**(2), 415-442.

김승택 (2019). 근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용. **노동리뷰, 177,** 39-54.

김정인 (2023). MZ세대 공무원의 이직의도: 한국과 미국 공무원 비교연구. **한국사회와 행정연구, 34**(1), 167-195. https://doi.org/10.53865/KSPA.2023.5.34.1.167

김지현, 조대연 (2021). 텍스트 마이닝을 활용한 4차 산업혁명 관련 HRD 연구 분석: 미래 HRD 역할을 중심으로. **평생교육·HRD연구, 17**(4), 87-115. https://doi.org/10.35637/klehrd.2021.17.4.004

김재붕 (2024). 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 조직시민행동) 연구 동향 분석: SCOPUS

DB를 중심으로. 산업융합연구, 22(1), 65-73. https://doi.org/10.22678/JIC.2024.22.1.065

김태완, 최경민, 김규태 (2015). 중등교사의 긍정심리자본과 조직몰입간의 관계: 행복감과 직무스트레스 대처 태도의 매개효과. 교육문화연구, 21(4), 211-240. https://doi.org/10.24159/joec.2015.21.4.211

박지연, 손영화 (2014). 일과 생활의 조화와 상사-부하 관계가 조직몰입에 미치는 영향: 직장에서의 행복을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27(2), 317-338. https://doi.org/10.24230/ksiop.27.2.201405.317

박태성, 문나래, 김수동 (2023). 직무인식, 조직문화와 직무만족 간의 관계: 다중집단분석을 이용한 직급의 조절효과. 한국조직학회보, 20(1), 1-28. https://doi.org/10.21484/kros.2023.20.1.1

유재홍, 탁진국 (2026). 직장행복 척도 개발 및 타당화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 39(1), 229-266. https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.229-266

이솔빈, 안정민, 이태헌 (2023). 텍스트 빅데이터를 활용한 중소기업 종사자들의 조직경험 및 인식 탐색: 잡플래닛을 중심으로. 중소기업연구, 45(4), 89-132.

장재윤, 최연재, 강지연 (2020). 국내 ICT 업종 종사자들의 직장에 대한 불만 요인 분석 및 전/현직자 간 차이 분석: 토픽 모델링 적용. 한국심리학회지: 일반, 39(3), 445-480. https://doi.org/10.22257/kjp.2020.9.39.3.445

탁진국, 이강숙, 홍현숙 (2002). 사무직 직급에 따른 직무스트레스에 미치는 요인. 예방의학회지 35(2), 160-168.

한국보건사회연구원 (2020). 한국인의 행복과 삶의 질에 관한 종합 연구 II. (협동연구보고서 2020-01). https://www.kihasa.re.kr/

한국보건사회연구원 (2021). 한국인의 행복과 삶의 질에 관한 종합 연구 - 국제비교를 중심으로. (협동연구보고서 2021-01). https://www.kihasa.re.kr/

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497-529. https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science, 13*(1), 81-84. https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384-412. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Greguras, G. J., Diefendorff, J. M., Carpenter, J., & Tröster, C. (2014). Person-environment fit and self-determination theory. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement,*

motivation, and self-determination theory (pp. 143-161). Oxford University Press.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review, 31*(2), 386-408. https://doi.org/10.5465/AMR.2006.20208687

Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology. 78*(3), 475-490. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475

Kobayashi, V. B., Mol, S. T., Berkers, H. A., Kismihók, G., & Den Hartog, D. N. (2017). Text mining in organizational research. *Organizational Research Methods, 21*(3), 733-765. https://doi.org/10.1177/1094428117722619

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803-855. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Monroe, B. L., Colaresi, M. P., & Quinn, K. M. (2008). Fightin' words: Lexical feature selection and evaluation for identifying the content of political conflict. *Political Analysis, 16*(4), 372-403. https://doi.org/10.1093/pan/mpn018

OECD. (2024). *Average annual hours actually worked per worker (indicator).* OECD Data. https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm

Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E., & Suh, E. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(8), 980-990. https://doi.org/10.1177/01461672992511006

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Manpower, 38*(3), 470-488. https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43-68). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.*

Atria Books.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204

Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(2), 482-493. https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.482

Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and job attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin, 129*(6), 914-945. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914

Vagg, P. R., Spielberger, C. D., & Wasala, C. F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management, 9*(4), 243-261. https://doi.org/10.1023/A:1019964331348

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness.* Lawrence Erlbaum Associates.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84-94. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84

투고일자: 2026-03-26
수정일자: 2026-04-23
게재일자: 2026-04-28

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 2, 287-315
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i2.287-315

A Text Mining Analysis of Happiness at Work by Organizational Rank: Contexts, Behaviors, and Practices

Jae-Hong Yoo

Kyung Hee University

This study aimed to explore employees Happiness at Work experiences and compare contextual differences by organizational rank using text mining. Open-ended response data from 100 adult employees, collected in a prior study (Yoo & Tak, 2026), were analyzed using word frequency analysis, keyword network analysis, and weighted log-odds ratio analysis across three question types: contexts, behaviors, and practices. Results revealed that ‘colleague’ emerged as the most consistent hub keyword across all three question types for the entire sample, confirming that collegial relationships are a core factor in Happiness at Work. By organizational rank, lower-level employees showed consistently distinctive keywords related to communication, recognition, and immediate recovery, such as ‘recognition’, ‘conversation’, ‘leaving work’, ‘lunch’, and ‘leisure’ whereas upper-level employees showed prominent keywords associated with performance-oriented values and organizational role fulfillment, including ‘annual salary’, ‘promotion’, ‘completion’, ‘performance’, and ‘leading by example’. This study contributes to the Happiness at Work literature by proposing a multilayered text mining framework and confirming organizational rank as an important contextual variable. However, as an exploratory study based on a small sample, generalizability of the findings is limited.

Key words : happiness at work, text mining, keyword network analysis, log-odds ratio analysis, organizational rank