

직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계: 몰입의 매개효과*

한 은 숙

한국복지대학교

이 회 경[†]

가톨릭대학교

본 연구에서는 직장인의 성취목표지향성의 차이가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 살펴보고 그 과정에서 몰입이 매개효과를 갖는지 확인하고자 하였다. 이를 위해 서울 및 수도권의 대기업 및 중소기업에 근무하는 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 393부가 분석에 사용되었다. 측정도구는 2X2 구조모형(숙달접근, 숙달회피, 수행접근, 수행회피의 4요인 구조)의 성취목표지향성 척도와 최적 경험에 대한 Csikszentmihalyi(1990/2004)의 정의를 적용한 몰입 척도 그리고 심리적 안녕감 척도를 사용하였다. 연구결과, 직장인의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 성취목표지향성은 숙달접근, 숙달회피 그리고 수행회피로, 숙달접근은 정적인 영향을, 숙달회피와 수행회피는 부적인 영향을 미쳤으며 성취목표지향성의 심리적 안녕감에 대한 설명력은 30%였다. 성취목표지향성이 몰입에 미치는 영향은 숙달접근이 가장 큰 정적인 영향을 미치고 수행접근은 미약한 정적인 영향을 미쳤으며 숙달회피가 부적인 영향을 미친 것으로 나타났고 몰입에 대한 성취목표지향성의 설명력은 47%로 나타났다. 마지막으로 성취목표지향성이 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 몰입의 매개효과는 숙달접근은 완전매개, 숙달회피는 부분매개효과를 지닌 것으로 나타났다.

주요어 : 2X2 성취목표지향성, 몰입, 심리적 안녕감, 직장인

* 본 연구는 한은숙(2011)의 석사학위 논문을 일부 수정한 것임.

[†] 교신저자 : 이회경, 가톨릭대학교 심리학과, (420-743) 경기도 부천시 원미구 지봉로 43

Tel : 02-2164-4296, E-mail : ahalee@catholic.ac.kr

하루의 대부분의 시간을 일과 함께 보내게 되는 직장인들이 ‘일을 하면서 즐거움을 느끼는가?’, 혹은 ‘스스로 행복하다고 느끼는가?’라는 질문에 긍정적으로 답하기는 쉽지 않다. 최근 직장인 683명을 대상으로 조사한 행복 만족도 조사에서 자신이 행복하다고 생각하는 직장인은 18%에 불과하며 가장 스트레스가 되는 요인은 일과 직장생활이 1위로 37.2%를 차지한다는 결과가 보고되었다(국민일보, 2010). 또한 548명을 대상으로 한국갤럽에서 조사한 직장인의 행복지수는 51.5점으로, 갈수록 성과에 대한 압박이 증가하고 발탁과 퇴출이 일상화되면서 겪는 고용에 대한 스트레스와 직장에서의 자기성장에 대한 비전의 부재가 행복도를 낮추는 것으로 나타났다(LG경제연구원, 2007). 현대인의 수명이 점차로 길어지고 인구구조가 고령화되면서 삶에서 실제로 일을 필요로 하는 시기는 빠른 속도로 늘어나고 있는 것에 비해, 고용의 불안은 일상화되어가고 경쟁은 피할 수 없어 직장인들의 만족도나 행복감은 오히려 낮아지고 피로감과 스트레스는 높아지고 있다.

영국의 BBC TV에서 소도시 슬라우(Slough)를 대상으로 주민의 행복감을 증진시키기 위한 실험을 실시했던 일례에서 보듯이 선진국을 중심으로 행복한 국민들이 사회의 무형적 자원으로 중요하다는 인식이 확산되고 있으며(Hoggard, 2005/2006), 더불어 선진기업들도 경영에서 직원들의 행복수준을 높이는 것의 중요성을 점차 발견해가고 있는 추세(LG경제연구원, 2007)로 직원의 행복을 겨냥한 다양한 복지제도나 경영 및 근무조건 개선이 이루어지고 있으나 직장인의 행복도는 여전히 제자리걸음을 하고 있다. 20-30대 성인 1,797명을 대상으로 사람인에서 최근 조사한 ‘삶의 행복

지수’에 의하면 직장인의 행복지수는 낙제점인 56점이 나왔으며 응답자의 78.7%는 행복의 조건 중 자신이 절대 갖출 수 없는 조건이 있다고 응답했고, 그 응답 중 1위는 ‘높은 명예’(33.6%)였으며 응답자의 53.5%는 갖출 수 없는 행복의 조건 때문에 박탈감을 느낀다고 보고하였다(경향신문, 2012). 많은 직장인들이 여전히 행복의 조건을 외부에서 혹은 타인과의 비교에서 구하고 있는 것에서 탈피하여 자신을 성장시키는 데에 도움이 되는 방식으로의 관점의 전환이 필요하다.

행복이란 우연히 찾아오는 것이 아니며 사람들이 자기 내면의 경험을 조절할 수 있을 때 자신의 삶의 질을 결정할 수 있다는 것을 주장한 Csikszentmihalyi의 몰입(flow)이론은 긍정 심리학과 함께 많은 주목을 받았는데, 그는 행복이 단지 외적 조건의 변화나 그것을 직접적으로 찾아서 오는 것이 아니라 우리 인생의 순간순간에 충분히 몰입하고 있을 때 즉, 외적 조건들에 의해 압도되지 않고 우리의 행동을 스스로 조절할 수 있으며, 내 운명은 내가 주인인 듯한 고양된 느낌이 드는 순간들을 경험하면서 비로소 찾아오는 것이라고 하였다(Csikszentmihalyi, 1990/2004). 이러한 순간들의 경험은 최적 경험(optimal experience)으로서 의식이 질서 있게 구성되고 또한 자아를 방어해야 하는 외적 위협 없이 우리의 주의가 목표만을 위해서 몰 흐르듯이 자유롭게 사용될 때를 말하며 이 경험을 몰입이라고 하였다. 몰입 상태에서는 심리적 에너지가 자아를 방어하는 데에 소진되지 않고 자신이 선택하고 추구하는 목표의 수행을 위해서 대부분 사용되기 때문에 더 강하고 자신에 찬 자아를 형성하게 되며, 그 경험 자체에 대한 즐거움과 성취감을 줌으로써 직접적이고 내적인 보상을

극대화하게 되므로 자기목적적(autotelic) 경험이 된다(Csikszentmihalyi, 1990/2004). 몰입은 모든 활동에서 경험 가능하지만 실제 경험표집법에 의한 측정결과 여가보다는 일하는 경우에 훨씬 경험 빈도가 높았으며 최적 경험의 많은 경우가 목표지향적이고 규칙에 의해 제약을 받는 활동에서 발생한다. 따라서 대부분의 직장인들이 직장에서 경험하는 성과에 대한 압력과 다양한 근무조건과 한계 속에서도 몰입 경험의 수준을 높임으로써 행복, 즉 안녕감의 수준을 향상시킬 수 있다고 할 수 있다. 최근의 대학생을 대상으로 한 선행연구에서 몰입이 성취도를 유의미하게 예측하지는 않았지만 만족도를 유의미하게 예측하였고 그 과정에서 완전매개효과가 있었으며(박에스터, 2010), 성인교육자의 교수동기가 주관적 안녕감에 이르는 데 중요한 기제로 작용하였고(권두승, 2007), 직장인의 일 몰입은 과업수행, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정정서 및 부정정서에 대한 우수한 설명력을 가진 것으로 보고되었다(박근수, 유태용, 2007).

직장에서 일과 관련한 경험의 질을 향상시켜 몰입이라는 최적 경험을 통한 안녕감 증진을 위해서는 Csikszentmihalyi(1990/2004)가 몰입의 선행 조건으로서 언급한 분명한 목표와의 관계를 살펴볼 필요성이 있다. 직장인의 목표는 개인에 따라 매우 다양할 수 있는데 특히 성취상황에서의 목표가 무엇인가를 다루는 성취목표 이론에서는 한 개인이 동기가 있는가 없는가 여부에 관심이 있는 것이 아니라, 그 자신이 과제를 수행하는 이유와 의도에 대하여 어떻게 생각하는가에 초점을 맞춘다(Ames, 1992; Elliot, McGregor, & Gable, 1999; Maehr, 1989; McGregor & Elliot, 2002; Midgley et al., 1998; Pintrich, Conley, & Kempler, 2003). 즉, 개

인이 어떤 목표를 추구하느냐에 따라 특정 사건에 반응하고 해석하는 틀이 달라지고, 이에 따라서 수행 시 나타나는 반응도 달라진다(Dweck & Elliot, 1983; Dweck & Leggett, 1988).

성취목표지향성은 초기에 숙달목표(mastery goal)와 수행목표(performance goal)의 양분법적 구조로 이해되어 왔다(Ames & Archer, 1988; Dweck, 1986; Elliot & Harackiewicz, 1996). 숙달목표지향성의 핵심은 자아의 유능성에 대한 암묵적 이론으로서 ‘유능성은 성장한다’는 신념에서 비롯되어 변화의 과정에 관심이 높으며, 수행목표지향성은 ‘유능성은 고정적인 것’이라는 신념을 가지고 현재 가지고 있는 유능성을 보여주는 결과에 관심이 높다(Dweck, 1991). 숙달지향적인 사람은 세상에 효과적으로 대처한 결과에 수반되는 자기효능감과 자부심의 보상을 받아(Deci & Moller, 2005) 그 행동이 계속 유지되며 실패할 확률이 높은 상황에서도 학습을 최대로 하기 위해 도전적 목표를 선택하는 경향이 있으며 자아존중감이 높은 반면에, 수행지향적인 사람은 자신의 유능성을 결과로 보여줌으로써 동기가 유지되므로 실패는 매우 파괴적이며 자기존중감이 낮은 경향이 있다(Franken & Prpich, 1996).

또한 성취목표지향성과 주관적 안녕감과 관련된 여러 선행연구들에서는 성취목표는 안녕감과 밀접한 관계가 있다고 밝혔는데, 학습자체에 대한 가치 또는 만족감 등 내적인 목표가 높은 숙달목표지향적인 학습자들은 부, 명성, 좋은 점수 등의 외적인 목표가 높은 수행목표지향적인 학습자들에 비해 자기효능감이 높고(권성연, 2007, 2008; Kaplan & Maehr, 1999), 안녕감 수준도 높았으며(마정희, 2010; 박병기, 송정화, 2008; 소연희, 2007; Sheldon & Kasser, 1998), 수행목표가 높은 학습자들은 숙

달목표가 높은 학습자들에 비해 불안수준도 높고 자아존중감도 낮으며, 안녕감도 낮은 경향을 보였다고 하였다(Sideridis, 2005). 또한 Kaplan과 Maehr(1999)는 숙달목표는 안녕감과 정적인 관련성이 있는 반면 수행목표는 안녕감과 부적인 관련성이 있다고 하였다. 이렇듯 숙달목표는 학업과 학습동기 및 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 비교적 일관성 있게 나타난 반면, 수행목표의 경우 다소 비일관적인 결과를 나타냈다. 몇몇 연구에서는 수행목표를 지향하는 것이 안녕감과 부적 관련(Kaplan & Maehr, 1999), 즉 불안이 높고 자아존중감은 낮다고 보고했지만, 또 다른 연구에서 수행목표는 학습동기에 적지만 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며(Meece, Blumenfeld, & Hoyle, 1988), 인지적 참여, 적응적 학습전략, 자기조절 및 학업수행과도 긍정적인 관련이 있다고 보고되었다(Elliot & Church, 1997; Kaplan & Midgley, 1997). Elliot와 그의 동료들(1996, 1997)은 이러한 일관되지 않은 결과의 원인을 수행목표에 동기의 접근과 회피의 측면을 추가함으로써 성취목표지향성의 재개념화를 제시하였다. 이러한 3요인 구조는 역사적으로 대부분의 동기이론이 접근과 회피의 개념을 사용해왔고(Atkinson, 1957; Elliot, 1999) 이로 인해 이론적 유용성을 가지고 있을 뿐만 아니라 실증적으로도 지금까지 수행목표가 부정적인 과정과 결과를 가지고 온다는 명제를 일관되게 입증하지 못했던 것에서(Harackiewicz, Barron, Carter, Lehto, & Elliot, 1997; Urdan, 1997) 수행접근과 수행회피로 세분화됨으로써 보다 향상된 예언적 유용성을 가지게 되었다.

흥미로운 것은 그 동안 숙달목표가 일반적으로 내적동기와 동일하게 취급되어 접근목표

만 있는 것으로 이해되어 왔으나 성취행동을 할 때 과거보다 지체되지 않으려 하고, 자신이 지니고 있는 지식이나 기술을 잃지 않으려는 데 초점을 두는 경우도 많다는 것이다(성미송, 박영석, 2005; Elliot & McGregor, 2001). 즉, 일 자체나 개인의 능력에서 부정적이거나 바람직하지 않은 일이 일어날 가능성을 피하려는 목표가 숙달회피(mastery-avoidance) 목표이다. 이 ‘숙달회피’ 목표는 긍정적인 개념으로 여겨왔던 ‘숙달’과 부정적인 개념으로 간주해오던 ‘회피’라는 표현이 함께 묶임으로써 쉽게 이해되지 않는 면이 있으나(Elliot & McGregor, 2001), 직장인을 대상으로 한 선행연구에서 숙련 욕구, 깊은 처리의 학습전략, 행동억제체계(BIS)와의 관련성, 외향성 등에서 숙달접근 목표와 분명한 차이를 나타내고 있으며, 신경증 경향과의 관련성 면에서 수행회피 목표와 경험적 차이를 보여주고 있고, 또한 성취목표지향성의 하위요인 구조는 기존의 3요인 구조보다 4요인 구조가 보다 적합도가 좋다는 결과가 보고되었다(성미송, 박영석, 2005).

따라서 본 연구에서는 새롭게 개념화된 숙달회피 목표지향성을 포함한 4요인 구조를 적용하여 직장인의 심리적 안녕감에 미치는 영향을 관찰하고자 하며, 성취목표지향성과 안녕감의 관계에서 선행연구에서 다루어온 매개변인을 살펴보면 자기효능감(소연희, 2007; Kaplan & Maehr, 1999), 자아존중감(Franken & Prpich, 1996), 자기결정성(소연희, 2007; Elliot, Sheldon, & Chuch, 1997; Sheldon & Elliot, 1999), 자기조절학습(박병기, 송정화, 2008), 학습동기 및 학습전략(마정희, 2010; 소연희, 2007) 등이 연구되어 왔다. 성취목표가 성취동기에서 비롯된 행동전략임을 감안하여 동기 관련 변인들에 대한 연구에서의 매개변인도 함께 살펴

본다면, 조절 초점(향상 초점, 예방 초점)이 공기업 직장인의 심리적 안녕감과 과업 수행에 미치는 영향에서 업무동기와 자기효능감의 매개효과가 연구(오홍석, 하정희, 2010)되었으며, 직장인의 자기결정성이 높은 내재적 동기는 기본적인 욕구(유능성, 자율성, 유대감) 충족을 매개로 심리적 안녕감에 이르게(김혜영, 이동귀, 2009), 내적 교수동기가 교수몰입을 매개로 성인교육자의 주관적 안녕감에 영향을 미친다(권두승, 2007)고 보고되었다.

몰입 경험으로부터 얻는 즐거움은 성취를 통한 자기존중감이나 창조성과 밀접하게 관련되어 있다(박에스터, 2010; Csikszentmihalyi, 1997b; Wells, 1988). 몰입을 자주 경험하는 사람들이 높은 수준의 자기존중감을 갖고 있으며 보다 많은 행복감을 느끼며(Wells, 1988), 환경적 역경을 즐겁고 긍정적으로 바꾸는 도전능력과 무의식적 자기확신으로 적극적인 문제중심 대처를 하게 된다(고현정, 2010). 그러나 몰입 상태 자체에서는 자의식이 사라지고 몸과 마음이 모두 어떤 활동에 집중하고 있는 상태이므로 몰입 경험을 통해서 얻는 즐거움은 어떤 일을 마무리 한 후에야 비로소 느끼게 되는 감정이다(Csikszentmihalyi, 1997a). 이것은 편안한 휴식 상태의 행복감과는 질적으로 구분되는 것으로 강한 몰입 상태를 이끄는 활동을 마친 후의 행복감에는 무엇을 이루었다는 성취감과 자기 스스로 뭔가를 해냈다는 자기존중감이 연관되어 있기 때문이다. 그동안 몰입 경험 수준이 안녕감 등의 삶의 질 관련 변인들에 얼마나 영향을 미치는지에 대해, 학교 장면에서는 몰입 경험의 교육적 가치에 주목하여 진로 및 학습과 관련한 몰입을 연구하였고(김창대, 2002; 마정희, 2010; 박에스터, 2010; 손지희, 2009; 유영달, 2004; 탁하얀,

2010), 조직 장면에서는 일몰입으로 연구되었으며(박근수, 유태용, 2007), 심리치료 장면에서는 치료적 개입방법으로서 몰입감의 증진에 대해 연구되었고(유영달, 2005), 기타 운동이나 여가 등 다양한 장면에서 몰입 경험이 삶의 질에 영향을 미치는 긍정적 효과에 대해 연구되어왔다.

그런데 몰입 경험에 대한 선행 연구들은 주로 아동이나 청소년층에 대상이 집중되어 있으며 직장인을 대상으로 하여 몰입 경험을 통해 안녕감에 이르는 데에 선행요인으로서 성취목표이론의 최근성과인 2X2 구조모델을 적용한 연구는 아직 수행되지 않았다. 이에 직장인들이 보다 질적으로 바람직한 몰입 경험을 통해 행복, 즉 심리적 안녕감에 이르기 위해 몰입을 촉진하고 경험의 질을 결정해주는 주요 변인으로서 성취목표지향성을 세분하여 그 영향력을 검증하고자 하였으며 본 연구의 구체적인 연구가설은 다음과 같다.

가설 1. 직장인의 성취목표지향성이 심리적 안녕감에 영향을 미칠 것이다. 성취목표지향성 중 숙달접근 목표지향성이 가장 정적인 영향력이 클 것이며, 새롭게 개념화된 숙달회피 목표지향성은 심리적 안녕감에 부적으로 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 직장인의 성취목표지향성은 몰입에 영향을 미칠 것이다. 성취목표지향성 중 숙달접근 목표지향성이 가장 정적인 영향력이 클 것이며, 새롭게 개념화된 숙달회피 목표지향성은 몰입에 부적으로 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계에서 몰입이 매개할 것이다.

방 법

연구대상

서울 및 수도권에 위치한 대기업 및 중소기업에 근무하는 직장인 430명을 대상으로 하였으며, 회수된 418부 중에서 불성실한 응답지 25부를 제외한 393부가 최종분석에 사용되었다. 전체 연구대상자의 성별분포를 보면, 남자가 191명(48.6%), 여자가 202명(51.4%)이었다. 연구대상자의 연령 분포를 보면, 20대가 94명(23.9%), 30대가 160명(40.7%), 40대가 112명(28.5%), 50대가 27명(6.9%)이었다. 30대가 가장 많은 분포를 보였으며 상대적으로 50대의 비중이 적은 분포를 보였다. 연구대상자의 학력분포를 살펴보면, 고졸이 30명(7.6%), 전문대졸이 43명(10.9%), 대졸이 243명(61.8%), 대학원 졸업 이상이 77명(19.6%)이었다. 연구대상자의 근무년수를 보면 5년 미만이 168명(42.7%), 5년에서 10년 미만이 90명(22.9%), 10년에서 15년 미만이 60명(15.3%), 15년 이상이 75명(19.1%)의 분포를 보였다. 5년 미만이 압도적인 다수를 보인 것은 설문문항에서 현재 근무하고 있는 직업분야에서 근무한 경력을 질문했기 때문에 이전 직업분야의 경력을 합산하지 않은 것이 한 원인이 되었을 가능성이 높다.

또한 연구대상자의 직무분야는 사무직이 122명(31.0%), 기술직이 87명(22.1%), 영업직이 15명(3.8%), 관리직이 15명(3.8%), 전문직이 124명(31.6%), 서비스직이 24명(6.1%), 기타가 6명(1.5%)이었다.

측정도구

성취목표지향성(Achievement Goal

Orientations) 측정도구

Elliot와 McGregor(2001)에 의해 2x2 모형의 4요인 구조로 개발 및 타당화되고, 성미송과 박영석(2005)에 의해 한국 직장인들을 대상으로 조직 장면에서 타당화된 성취목표지향성 척도를 사용하였다. 총 12문항으로 구성되어 있으며, 7점 리커트 척도로 평정하게 되어 있으며(1점: 전혀 그렇지 않다, 4점: 어느 정도 그렇다, 7점: 매우 그렇다) 점수가 높을수록 해당 성취목표지향성 수준이 높은 것이다. 성미송과 박영석(2005)의 연구에서 성취목표지향성의 4요인구조(숙달접근목표, 숙달회피목표, 수행접근목표, 수행회피목표)의 적합도는 $\chi^2(47)=71.31$, $GFI=.94$, $AGFI=.90$, $NFI=.92$, $CFI=.97$, $RMSEA=.05$ 로 양호하게 나타났으며, 성미송과 박영석(2005) 연구에서 내적 합치도 계수(Cronbach's α)는 숙달접근이 .72, 숙달회피가 .84, 수행접근이 .72, 수행회피가 .59였고, 본 연구에서의 내적 합치도 계수는 숙달접근이 .81, 숙달회피가 .85, 수행접근이 .79, 수행회피가 .63이었고 전체는 .84였다.

몰입(Dispositional Flow Scale: DFS) 측정도구

몰입을 측정하기 위해서 Jackson과 March(1996)의 몰입특성척도(Dispositional Flow Scale: DFS)를 Jackson과 Eklund(2002)가 개정한 몰입특성척도 개정판(Dispositional Flow Scale-2: DFS-2)을 사용하였다. 본 연구에서는 이태정(2003)과 박에스터(2010)가 사용한 몰입상태척도(Flow State Scale: FSS) 번안내용을 참고하여, Jackson과 Eklund(2002)의 몰입특성척도 개정판(Dispositional Flow Scale-2: DFS-2)을 번안하여 사용하였다. 몰입특성척도는 일반적 상황에서

의 몰입특성과 관련하여 9개의 하위척도에 총 36문항으로 이루어져 있으며 각 하위척도는 도전과 능력의 균형, 행위와 인식의 통합, 명확한 목표, 명확한 피드백, 당면과제에 집중, 통제감, 자의식 초월, 시간감각 변형, 자기목적성으로 구성되어있고 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 3점: 보통이다, 5점: 항상 그렇다)로 응답하게 되어 있으며 점수가 높을수록 몰입특성이 높다고 할 수 있다. 본 연구에서의 내적 합치도 계수는 도전과 능력의 균형이 .81, 행위와 인식의 통합이 .71, 명확한 목표가 .89, 명확한 피드백이 .86, 당면과제에 집중이 .85, 통제감이 .87, 자의식 초월이 .88, 시간감각 변형이 .65, 자기목적성이 .83이었으며 전체로는 .95였다.

심리적 안녕감(Psychological Well-Being Scale: PWBS) 측정 도구

Ryff(1989)가 개발한 심리적 안녕감 척도 (Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 김명소, 김혜원, 차경호(2001)가 46문항으로 선별한 척도를 사용하였다. 심리적 안녕감 척도는 자아수용, 긍정적 대인관계, 개인적 성장, 삶의 목적, 자율성, 환경 지배력 등 6개의 요인으로 구성되어 있으며, 한 개인이 얼마나 잘 기능(well-functioning)하고 있는가를 반영한다. 응답은 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 3점: 보통이다, 5점: 항상 그렇다)로 응답하게 되어 있으며 점수가 높을수록 심리적 안녕감의 수준이 높은 것이다. 김명소 등(2001)의 연구에서 내적 합치도 계수는 자아수용이 .76, 긍정적 대인관계가 .72, 자율성이 .69, 환경에 대한 지배력이 .66, 삶의 목적이 .73, 개인적 성장이 .70이었으며, 본 연구에서의 내적 합치도 계수는 자아수용이 .82, 긍정적 대인관

계가 .79, 자율성이 .72, 환경에 대한 지배력이 .72, 삶의 목적이 .77, 개인적 성장이 .71 그리고 전체로는 .92였다.

자료분석

본 연구를 수행하기 위하여 자료는 다음과 같은 분석 과정을 거쳤다. 분석을 위한 통계 프로그램은 PASW Statistics 18을 사용하였다. 첫째, 응답자의 일반적인 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 성취목표지향성, 몰입, 심리적 안녕감에 대한 각 문항 간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았으며 문항간의 신뢰도는 Cronbach's α 로 판단하였다. 셋째, 성취목표지향성, 몰입, 심리적 안녕감과 각 하위요인들 간의 관계를 살펴보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 상관계수는 pearson 적률상관계수(r)를 적용하였다. 넷째, 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계에서 몰입의 매개효과 검증을 위하여 Baron과 Kenny(1986) 및 Iacobucci(2008)의 4단계 매개 회귀분석 방법에 따른 검증을 실시하였다. 다섯째, 매개효과에 대한 추가적인 유의성 검증으로 Sobel 검증을 실시하였다.

결 과

주요 변인들 간의 상관분석

변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관계수 분석을 실행하였으며, 그 결과 주요변인들에 대한 상관과 주요변인들의 기술 통계치에 대해서는 표 1과 같다.

상관분석 결과, 성취목표지향성의 네 가지

표 1. 측정변인들의 기초통계량과 상관관계

	1	2	3	4	5	6
1. 숙달접근	1					
2. 숙달회피	.08	1				
3. 수행접근	.51 ^{***}	.29 ^{***}	1			
4. 수행회피	.05	.75 ^{***}	.36 ^{***}	1		
5. 몰입	.62 ^{***}	-.21 ^{***}	.38 ^{***}	-.15 ^{**}	1	
6. 심리적 안녕감	.43 ^{***}	-.30 ^{***}	.17 ^{**}	-.27 ^{***}	.64 ^{***}	1
평균(M)	17.14	11.44	14.05	11.70	127.43	159.52
표준편차(SD)	2.86	4.13	3.61	3.55	18.13	19.01

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

요인들 간에는 숙달접근과 수행접근이 유의미한 상관($r = .51, p < .001$)을 나타냈으며, 숙달회피와 수행회피 사이에서는 가장 높은 유의미한 상관($r = .75, p < .001$)을 보였다. 또한 숙달접근과 숙달회피, 수행회피의 상관은 유의미하지 않은 것으로 나타났으며, 수행접근과 숙달회피 간에 유의미한 상관($r = .29, p < .001$)을, 수행접근과 수행회피 간에 유의미한 상관($r = .36, p < .001$)을 보였다. 즉, 숙달접근은 수행접근 이외의 목표지향성과는 상관을 나타내지 않으나, 수행접근은 숙달접근 뿐만 아니라 숙달회피와 수행회피와도 정적 상관을 보이고 있다.

성취목표지향성과 몰입 간의 상관분석 결과, 숙달접근($r = .62, p < .001$)과 수행접근($r = .38, p < .001$)이 몰입과 유의미한 정적 상관을 나타내며, 숙달회피와 수행회피는 몰입과 유의미한 부적 상관을 보였다. 또한 성취목표지향성과 심리적 안녕감과의 관계에서도 숙달접근($r = .43, p < .001$)과 수행접근($r = .17, p < .001$)이 유의미한 정적 상관을 보였으며 숙달회피와 수행회피는 심리적 안녕감과 유의미한 부적 상관을 보였다.

성취목표지향성과 몰입, 심리적 안녕감의 관계

성취목표지향성이 심리적 안녕감에 미치는 영향

성취목표지향성이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표 2와 같다.

성취목표지향성의 심리적 안녕감에 대한 설명변량은 30%이며 그 중 숙달접근의 회귀계수는 $\beta = .43(p < .001)$, 숙달회피의 회귀계수는 $\beta = -.25(p < .001)$, 수행회피는 $\beta = -.14(p < .05)$ 이고 수행접근은 심리적 안녕감에 대하여 유의미한 영향력을 가지지 못한 것으로 나타났다. 즉, 심리적 안녕감에 대한 영향력을 가지는 성취목표지향성은 숙달접근과 숙달회피 그리고 수행회피 목표지향성이라는 것이 경험적으로 관찰되었으며 새롭게 개념화된 숙달회피 목표지향성은 유의미한 부적인 영향력을 가진 것으로 나타났다.

성취목표지향성이 몰입에 미치는 영향

성취목표지향성이 몰입에 미치는 영향을 알

표 2. 성취목표지향성이 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석($n=393$)

준거변인	예언변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	R^2 ($adj-R^2$)	F
		B	표준오차	β			
	(상수)	126.45	5.56		22.76 ^{***}		
심리적 안녕감	숙달접근	2.87	.34	.43 ^{***}	8.43 ^{***}	.31(.30)	42.14 ^{***}
	숙달회피	-1.13	.33	-.25 ^{***}	-3.77 ^{***}		
	수행접근	.37	.29	.07	1.30		
	수행회피	-.72	.36	-.14 [*]	-1.99 [*]		

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

아보기 위하여 준거변인을 몰입으로 하여 중다회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 표 3과 같다.

성취목표지향성은 몰입에 대하여 47%의 설명변량을 가지며 그 중 숙달접근의 회귀계수는 $\beta = .55(p < .001)$, 숙달회피는 회귀계수가 $\beta = -.28(p < .001)$ 이며, 수행접근의 회귀계수는 $\beta = .19(p < .001)$ 를 보여주었다. 즉, 몰입에 가장 크게 정적 영향력을 가지는 요인은 숙달접근 목표지향성임이 확인되었고 숙달회피는 부적 방향의 영향력을 지니며 수행접근이 몰입에 미치는 영향력은 정적으로 유의미하지만 숙달접근이 미치는 영향보다는 작은 것으로

나타났다. 또한 수행회피는 숙달회피가 부적 방향의 유의미한 영향을 미치는 것과는 다르게 몰입에 대한 유의미한 영향력을 지니지 않는 것으로 나타났다.

성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계에서 몰입의 매개효과

직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계를 몰입이 매개하는지를 검증하기 위해서 Baron과 Kenny(1986)가 제안하고 Jacobucci(2008)가 보완한 매개효과 분석절차를 통하여 4단계로 회귀분석을 실시하였고 추가적으로 매개효과의 유의미성을 검증하기 위해서 Sobel

표 3. 성취목표지향성이 몰입에 미치는 영향에 대한 중다회귀분석($n=393$)

준거변인	예언변인	비표준화 계수		표준화 계수	t	R^2 ($adj-R^2$)	F
		B	표준오차	β			
	(상수)	70.08	4.60		15.52 ^{***}		
몰입	숙달접근	3.50	.28	.55 ^{***}	12.42 ^{***}	.48(.47)	87.17 ^{***}
	숙달회피	-1.22	.25	-.28 ^{***}	-4.93 ^{***}		
	수행접근	.96	.24	.19 ^{***}	4.09 ^{***}		
	수행회피	-.19	.30	-.04	-.63		

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

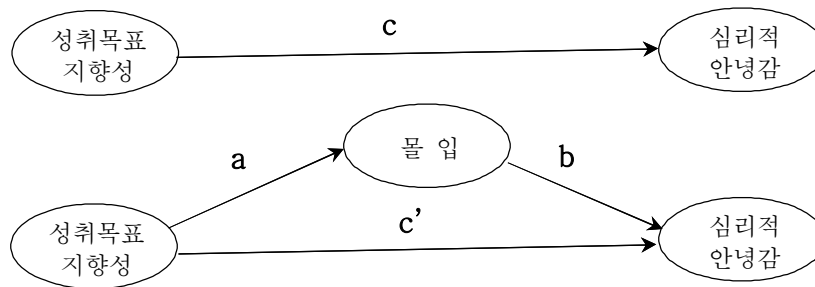


그림 1. 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계에서 몰입의 매개모형

검증을 실시하였다.

먼저 1단계는 독립변인이 종속변인에 미치는 효과의 유의미성의 검증(경로 c), 2단계로 독립변인이 가정된 매개변인이 미치는 효과의 유의미성 검증(경로 a), 3단계인 독립변인이 종속변인에 미치는 영향이 통제된 상태에서 가정된 매개변인이 종속변인에 미치는 효과의 유의미성 검증(경로 b), 그리고 마지막 4단계는 가정된 매개변인이 통제된 상황에서의 독립변인이 종속변인에 미치는 영향(c')은 1단계에서의 독립변인이 종속변인에 미치는 영향(c)보다 유의미하게 감소하는지를 검증하는 것이다. 4단계에서 가정된 매개변인이 투입되었을 때, 독립변인의 효과의 유의미성이 완전히 사라진다면 완전매개효과를 가진 것이며, 유의

미하게 감소하였다면 부분매개효과를 지닌 것이라고 할 수 있다.

앞에서 살펴본 대로, 2단계까지의 분석에서 수행접근 목표지향성은 종속변인인 심리적 안녕감에 유의미한 효과를 미치지 못하였으며, 숙달회피 목표지향성은 가정된 매개변인인 몰입에 유의미한 효과를 미치지 못하였으므로 3, 4단계의 매개효과분석에서는 제외되었다. 따라서 숙달접근 목표지향성과 숙달회피 목표지향성의 3, 4단계 회귀분석 결과(표 4)와 추가적인 Sobel 검증(Sobel, 1982) 결과(표 5)를 살펴보면, 먼저 숙달접근 목표지향성의 경우, 숙달접근이 심리적 안녕감에 미치는 총효과($\beta=.43, p<.001$)는 가정된 매개변인인 몰입이 함께 투입되었을 때 숙달접근의 직접효과의 유의미성

표 4. 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계에서 몰입의 매개효과 검증을 위한 위계적 중다회귀분석

준거변인	예언변인	β	R^2 (adj- R^2)	F
심리적 안녕감	1	숙달접근	.19(.19)	88.36***
	2	숙달접근	.07	129.58***
		몰입	.60***	.41(.40)
	1	숙달회피	-.30***	36.16***
	2	숙달회피	-.16***	141.88***
		몰입	.60***	.43(.43)

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

표 5. 매개효과 검증을 위한 Sobel test 결과

예언변인	a(Sa)	b(Sb)	Z	직접효과	간접효과	총효과
숙달접근	3.92 (0.25)	0.66 (0.04)	11.37***	.07	.36***	.43***
숙달회피	-0.93 (0.22)	0.66 (0.04)	-4.10**	-.16***	-.14**	-.30***

주. a: 예언변인과 매개변인 사이 비표준화계수, Sa: 표준오차
 b: 매개변인과 종속변인 사이 비표준화계수, Sb: 표준오차
 $Z=(a*b)/\sqrt{\{a^2*Sb^2\}+(b^2*Sa^2)}$, Z가 1.96보다 크면 유의수준 .05에서 영가설을 기각함.

이 사라지고($\beta=.07$) 그 차이인 간접효과($\beta=.36$, $Z=11.37$, $p<.001$)의 유의미성이 확인됨으로써 몰입이 완전매개효과를 가졌음이 검증되었다. 숙달접근은 단독으로 심리적 안녕감에 대해 19%의 설명변량을 가졌으나 몰입과 함께 투입되었을 때 40%의 설명력을 보였다.

또한 숙달회피 목표지향성의 경우, 숙달회피가 심리적 안녕감에 미치는 총효과($\beta=-.30$, $p<.001$)는 가정된 매개변인인 몰입이 함께 투입되었을 때 직접효과의 크기($\beta=-.16$, $p<.001$)가 줄어들었으며 그 차이인 간접효과($\beta=-.14$, $p<.01$, $Z=-4.10$, $p<.01$)의 유의미성이 검증됨으로써 부분매개효과가 나타났다. 숙달회피는 단독으로 투입되었을 때 심리적 안녕감의 8%를 설명하며 몰입과 함께 투입되었을 때는 심리적 안녕감에 대해 43%의 설명력을 보였다.

논 의

본 연구에서는 직장인의 성취목표지향성의 차이가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 살펴보고 그 과정에서 몰입이 매개효과를 갖는지 알아봄으로써 대다수의 직장인들이 열심히 직장생활에 임하면서도 심리적 안녕감에 이르기

어려운 이유에 대해 살펴보고 시사점을 찾고자 한다.

먼저 직장인의 성취목표지향성과 심리적 안녕감의 관계를 살펴보면, 네 가지 성취목표지향성 중(숙달접근, 숙달회피, 수행접근, 수행회피) 숙달접근 목표지향성과 숙달회피 목표지향성 그리고 수행회피 목표지향성이 심리적 안녕감에 유의미한 영향을 보였는데 숙달접근 목표지향성은 정적방향으로, 숙달회피와 수행회피 목표지향성은 부적방향으로 영향력을 미침으로써 가설 1은 지지되었다. 기초적인 상관분석에서는 수행접근과 심리적 안녕감은 약하지만 정적 상관을 보였고 두 접근목표들의 상관성이 높았으나 다중회귀분석에서는 수행접근 목표지향성은 유의미한 영향력을 보여주지 못했다. 이는 직장이라는 곳이 수행결과들을 창출해야하는 곳이긴 하지만 수행과 관련한 목표지향성은 그것이 비록 접근적 경향이라고 할지라도 직장인의 심리적 안녕감을 정적으로 예언해주지 못한다는 것을 시사하며 부정적 수행결과를 피하고자 하는 수행회피 목표지향성의 경우는 심리적 안녕감에 부적인 영향을 미침으로써 직장인의 행복도를 저해하는 결과를 초래하고 있음을 시사하고 있다. 수행과 관련한 목표들은 지속적으로 눈에 보이는 외

적인 결과물을 통해 평가를 받게 되는 경우가 대부분이며, 자신의 유능성이 성공적이라고 평가를 받지 못할 경우에 따라오게 되는 자기 효능감과 자기존중감의 저하를 피하기 어려울 뿐만 아니라(Sideridis, 2005), 타인과의 지속적인 비교 속에서 동료와의 경쟁을 기반으로 하기 때문에 직장인들의 심리적 안녕감은 낮아질 수밖에 없다. 기업과 직장이라는 곳이 수행결과를 창출하는 활동을 할 수 밖에 없는 구조이지만 업무수행결과를 단지 외적 비교와 평가만으로 인식하기보다는 그 활동을 통해 자신이 무엇을 추구하는가, 즉 그 활동을 하는 이유와 의도를 어떻게 지각하는가가 이후의 신념, 접근태도, 행동전략, 귀인 등에 중요한 차이를 가져오며, 성공과 유능성이 달리 정의되고, 노력과 능력이 달리 사용되며, 실패와 오류가 다른 기준에서 판단되며(Ames, 1992; Elliot et al., 1999; Maehr, 1989; McGregor & Elliot, 2002; Midgley et al., 1998; Pintrich et al., 2003) 이를 통해 갖게 되는 긍정적 정서의 내용과 수준이 달라진다.

수행접근 목표지향성은 학업성취, 성취욕구, 외향성, 행동활성화 체계(BAS) 등과 관련이 높아 좋은 수행을 예견하기도 하지만 경쟁심, 실패에 대한 두려움, 표면적 학습전략과 관련이 높아(성미송, 박영석, 2005; Elliot & McGregor, 2001) 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 주기 어렵다. 즉, 직장인이 좀 더 심리적 안녕감을 경험하기 위해서는 자신의 활동에 대한 목표를 재정의하고 재설계할 필요가 있다. 자신이 선택한 활동(일, 과제 등)에 대해 직장에서 요구되는 외부적 성과와 성취에만 초점을 두는 목표달성 방식에만 머물게 되면 단기간에 눈에 보이는 성과를 창출하는 데에는 도움이 될 수 있으나 그런 태도가 직장인

들의 심리적 안녕감에는 기여하기 어렵다. 단기 성과주의에 길들여지게 되면서 더 이상 리스크가 큰 도전적인 일이나 창의적인 시도는 하려들지 않게 될 것이며(LG경제연구원, 2010) 성과로 직접적으로 이어지지 않을 지라도 중요한 배움의 과정이 되는 경험들은 소홀히 하게 되면서 이를 통해 얻게 될 자아의 성장 경험과 심리적 만족감 또한 줄어들 것이기 때문이다. 일의 수행과정에서 경험하는 유능감의 확장 및 창의적인 자아의 성장에 대한 신념을 토대로 주어진 도전과제에 대해 자신 내적인 동기와 기준을 가지고 원하는 상태에 접근하고자하는 태도를 지닐 때 직장인의 심리적 안녕감에 긍정적 효과를 기대할 수 있다.

이 결과는 기존의 3요인 구조의 성취목표지향성(숙달, 수행접근, 수행회피)을 변인으로 하는 연구에서 숙달목표지향적인 학습자들이 수행목표지향적인 학습자들보다 긍정정서 및 안녕감 수준이 높다는 여러 선행연구들(권성연, 2007; 박병기, 송정화, 2008; 소연희, 2007; Elliot & Church, 1997; Kaplan & Maehr, 1999; Sheldon & Kasser, 1998; Sideridis, 2005)과 기본적인 맥은 일치하고 있으나 여기서 숙달목표는 숙달접근적 성향만을 개념화하고 있다는 것을 감안할 때, 4요인 구조에서 새로이 개념화된 숙달회피에 대해서는 다른 결과가 관찰될 것을 예측할 수 있다. 성미송과 박영석(2005)의 직장인을 대상으로 한 척도 타당화 연구에서 숙달회피가 신경증 경향성과의 정적 상관을 나타냈고, Elliot와 McGregor(2001)의 대학생을 대상으로 한 연구에서 유능성에 대한 실체이론(‘유능성은 고정적인 것이다’라는 암묵적 신념), 실패에 대한 두려움과 걱정이 숙달회피의 정적 예언변인인 점을 기초로 할 때, 본 연구의 가설 1에서 예측한 바와 관찰결과

는 일치한다. 즉, 숙달회피 목표지향성은 직장인의 심리적 안녕감에 부적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 특히 본 연구에서 수행회피 목표지향성보다 높은 숙달회피 목표지향성의 심리적 안녕감에 대한 부적인 영향에 주목할 필요가 있다. 완벽주의자의 예에서 볼 수 있듯이 어떠한 실수나 잘못도 하지 않으려는 과도하게 높은 내적인 기준을 자신에게 적용한다거나(이희화, 2010; Flett, Hewitt, Blankstein, & Gray, 1998; Pintrich, 2000), 시간과 함께 변화하는 자신의 유능감에 대해 정체되거나 이전보다 나빠지지 않으려는 데에 초점을 두고 애를 쓰는 것은 많은 노력에도 불구하고 개인의 안녕감을 저해하며 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

다음으로 성취목표지향성이 몰입에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀분석 결과를 살펴보면 몰입에 대한 성취목표지향성의 영향력은 숙달접근이 가장 컸으며, 숙달회피와 수행접근도 각각 부적방향과 정적방향으로 유의미한 영향을 미친 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다. 숙달접근 목표지향성이 높은 몰입 수준을 예측한다는 것은 선행연구(마정희, 2010)와 맥을 같이 하고 있으며, 숙달목표가 학습 활동에 대한 흥미(Ames & Archer, 1988; Meece et al., 1988), 학습 자료에 대한 몰두(Elliot & Church, 1997)와 관련이 있다는 선행 연구결과와도 맥을 같이 하는 것으로 볼 수 있다. 마정희(2010)의 연구에서는 수행접근이 학습몰입과의 상관은 유의미하였으나 회귀분석에서는 설명력이 유의미하지 않았다고 보고되었다. 본 연구에서는 수행접근의 영향력이 유의미하지만 매우 낮은 수준에 머물고 있어서, 실제로 몰입경험이 주는 자기충족적인 보상인 ‘즐거움’과 ‘유능감’을 경험하고 이를 통해 ‘자아

의 성장’과 ‘자기경계의 확장’, 내적 ‘복합성’과 ‘조화’의 증가와 수행접근 목표지향성과는 거리가 있어 보인다. 수행접근 목표지향성은 주로 타인과의 경쟁과 외적으로 드러난 결과에 의해 유능성을 인정받는 것이 주된 관심이기 때문에 깊은 처리의 학습 전략과 상관을 보이지 않았으며(성미송, 박영석, 2005) 본 연구에서도 몰입의 하위요인인 ‘자의식 초월’과 ‘시간감각 변형’에는 유의미한 설명력이 나타나지 않았다. 즉, 수행접근 목표지향성은 어떤 활동에 집중할 때, 나에 대한 다른 사람의 평가를 걱정하지 않을 정도로 깊게 몰입하는 경험(자의식 초월)이나 시간이 어떻게 흘렀는지 모를 정도의 몰입 경험(시간감각 변형)과는 거리가 있는 것으로 볼 수 있다. 한편, 수행회피 목표지향성이 몰입에 대해서 유의미한 부적 설명력을 가지지 않는 것과 달리, 숙달회피 목표지향성은 유의미한 부적 설명력을 갖는데 이것은 숙달회피가 바라지 않는 상태가 될 가능성에 대한 염려와 두려움 등을 통해 부정적 정서를 유발하고 이러한 부정적 정서가 몰입에 부정적 영향을 끼치는 것뿐만 아니라 개인이 바라지 않는 상태에 대한 내적 기준이 너무 높거나 엄격한 것을 함께 고려해야 한다는 것을 시사한다. 예를 들어, 수행회피가 ‘꼴찌’와 같은 최악의 외적 규범적 결과를 피하고자 하는 것이라면 숙달회피는 스스로 필요하다고 여기는 업무능력을 제대로 갖추지 못할까봐 걱정하는 것이다. 이러한 만연된 걱정은 몰입을 방해하고 즐거움을 느끼는 것을 방해한다.

이어서 직장인의 성취목표지향성이 심리적 안녕감에 영향을 미치는 기제를 알아보기 위해 몰입의 매개효과를 검증해본 결과, 숙달접근 목표지향성이 심리적 안녕감에 이르는 기제는 몰입의 완전 매개효과가 유의미하며, 숙

달회피 목표지향성의 안녕감에 대한 기제는 몰입의 부분매개효과가 유의미한 것으로 분석되어 가설 3은 지지되었다. 수행접근은 심리적 안녕감에 미치는 영향이 유의미하지 않아서, 수행회피는 몰입에 미치는 영향이 유의미하지 않아서 매개효과 검증에서 제외되었다. 이 결과에서 시사되듯이, 직장인이 일과 관련한 성취 장면에서 숙달접근적인 목표를 추구할 때 심리적 안녕감을 느끼는 것은 숙달과정 그 자체에서 몰입 경험을 통해 즐거움, 유능감, 자기확장감, 내적 복잡성 및 의식의 조화로움이 증가함을 느끼기 때문인 것으로 이해할 수 있다. 즉, 몰입 경험의 중요한 특성인 ‘활동 그 자체에서 나오는 즐거움(자기목적성)’을 느끼는 것이 직장인의 심리적 안녕감을 설명하는 중요한 예언변인임을 경험적으로 보여주는 것으로, 활동 그 자체로서는 별다른 즐거움과 흥미를 느끼지 못한 채 흔히 금전적 보상이나 소속, 지위의 상승 혹은 다른 외적인 보상을 위한 도구의 의미로서만 일에 임할 때 직장인의 심리적 안녕감은 크게 저해될 수 있음을 시사한다. 또한 숙달회피적인 목표를 추구할 때 심리적 안녕감이 저해되는 것은 지향성 자체에서 기인하는 실패에 대한 두려움과 걱정, 불안 등이 미치는 직접적인 안녕감 저해효과도 있지만 효과적인 몰입 경험을 방해하여 최적경험이 주는 내적 세계의 긍정적 경험과 풍요로움을 느끼는 기회를 앗아가기 때문인 것으로도 이해할 수 있다. 더불어 수행접근 목표지향성이나 수행회피 목표지향성이 직장인의 심리적 안녕감에 이르지 못하는 이유도 추론해볼 수 있는데, 구체적인 목표를 염두에 두고 어떤 활동을 열심히 수행하더라도 그 활동 자체로 인해 즐거움과 유능감과 자기충족감을 경험하기 어렵다면 안녕감에 이

르기도 어렵다는 것을 시사한다.

본 연구의 한계점 및 후속연구를 위한 제언을 생각해보면 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 정확한 인과관계를 밝혀내기 어려운 횡단연구로써 엄밀한 인과관계를 검증하지 못했다는 한계를 지닌다. 둘째, 측정하는 측정도구의 한계점으로 목표지향성의 최근 성과인 2X2 4요인구조는 한국의 조직 장면에서 타당화 작업이 되었으나 각 요인별 측정문항은 3문항으로 Goldberg(1992)가 적절한 내적합치도와 심리측정적 안정성을 위해서는 요인별 4문항 이상은 되어야 함을 주장한 것을 근거로 볼 때, 측정도구의 안정성이 부족했을 가능성을 배제할 수 없다. 셋째, 본 연구에서 몰입측정도구로 사용한 Jackson과 Eklund(2002)의 몰입특성척도 개정판(DFS-2)은 연구자와 영어능통자의 번안에 의해 사용된 타당화 되지 않은 도구라는 한계를 갖고 있다. 또한 몰입을 측정하는 측정도구는 초기에 Csikszentmihalyi(1975)가 몰입을 연구할 때 자주 사용했던 경험표집법의 불편함을 해소하기 위하여 대부분의 측정도구가 그렇듯이 자기보고식 문항을 통해서 측정하고 있는데 이것의 한계도 염두에 두지 않을 수 없다. 후속연구에서는 보다 안정적인 측정도구의 수정, 보완이 필요할 것으로 생각된다. 넷째, 연구대상으로 선정한 표본의 대표성에 관한 한계를 들 수 있다. 본 연구의 대상은 20대에서 50대에 걸쳐있는 직장인으로 서울 및 수도권(분당지역)의 대기업4곳을 포함하여 중소기업 직장인들을 대상으로 하였는데 집단적으로 동일한 시간에 걸쳐 설문이 이루어지지 못했다는 한계와 함께 사무직과 전문직이 전체의 60% 이상을 차지한다는 점으로 보아 직무분야의 분포 면에서 대표성을 지니기 어려움에도 불구하고 직무분야를 구분하지 않고

분석되었다는 한계를 가지고 있다.

본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 한국의 직장인들이 열심히 일하는 성실한 근로자임을 자처하면서도 일을 통해서 심리적 안녕감에 이르지 못하는 이유를 최근의 성취목표지향성의 연구 성과와 함께 몰입이라는 긍정심리학적 심리이론을 중심으로 설명하고자 했다는 데에 있다.

둘째, 그동안 긍정적으로만 평가해오던 성취목표지향성인 숙달목표를 숙달접근과 숙달회피의 새로운 구조모형으로 접근하여 직장인이 성취행동을 통해서 궁극적으로 도달하고자 하는 심리적 안녕감과의 관계를 살펴봄으로써 성취목표지향성과 행복과의 관계를 보다 세분화하여 접근하였다는 점에도 연구의 의의가 있다.

셋째, 본 연구 결과를 고려할 때, 직장인을 대상으로 상담할 경우, 심리적 안녕감과 관련해 내담자가 추구하는 바, 즉 그들이 추구하는 목표의 이유와 의도가 무엇인지, 그 목표 추구활동 자체를 통해서 얻을 수 있는 즐거움과 자아의 성장 가능성을 어떻게 인식하고 있는지 탐색해 볼 필요가 있으며, 직장인들에게 이러한 숙달목표지향성과 관련한 몰입 경험을 제공하는 개입이 삶의 다차원적인 안녕감 증진에 유용할 수 있음을 시사한다고 볼 수 있다.

앞으로 이러한 연구결과들이 삶에서 많은 시간들을 '직장에서의 일'과 같은 활동으로 보내게 될 직장인들에게 목표추구행동이 보다 행복하고 만족스러우며 성장하는 기회가 될 수 있도록 돕는데 기여할 것으로 기대한다.

참고문헌

경향신문 (2012, 8, 21). 2030세대 행복지수 평균 54점 “낙제 수준”. 온라인판, 사회-일반.

고현정 (2010). 몰입, 스트레스 및 주관적 안녕감의 관계. 아주대학교 석사학위논문.

국민일보 (2010, 10, 11). 직장인 10명 중 2명만 “행복”. 15면.

권두승 (2007). 성인교육자의 교수동기, 몰입 및 주관적 안녕감 간의 관계. 평생교육학연구, 13(1), 161-185.

권성연 (2007). 대학생의 목표지향성과 자기효능감의 관계 분석. 학습자중심교과교육연구, 7(2), 49-71.

권성연 (2008). 2x2성취목표지향성과 자기조절학습의 관계. 교육공학연구, 24(1), 213-240.

김명소, 김혜원, 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15(2), 19-39.

김창대 (2002). 몰입(Flow) 이론을 적용한 진로상담 모형. 청소년상담연구, 10(1), 5-30.

김혜영, 이동귀 (2009). 직장인의 자기계발동기와 심리적 안녕감의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 261-293.

마정희 (2010). 고등학생의 성취목표와 심리적 안녕감이 학습몰입에 미치는 영향. 한양대학교 석사학위논문.

박근수, 유태용 (2007). 한국형 일몰입 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(2), 81-112.

박병기, 송정화 (2008). 변화신념, 목표지향성, 자기조절학습, 학업성취 및 주관적 안녕의 인과구조 탐색: Dweck 모형의 확장. 교육심리연구, 22(2), 333-350.

- 박에스터 (2010). 웹기반 프로젝트 학습에서 학습 과제의 실제성, 몰입, 성취도, 만족도 간의 관계 규명. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 성미송, 박영석 (2005). 조직 장면에서 2×2 성취 목표 모형의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 97-117.
- 소연희 (2007). 학습자 동기 특성 변인들이 고등학생들의 주관적 안녕감에 미치는 영향-성취목표지향성, 자기효능감, 자기결정성, 학습동기 및 학업성취를 중심으로-. 교육심리연구, 21(4), 1007-1028.
- 손지희 (2009). 몰입경험의 교육적 가치. 이화여자대학교 석사학위논문.
- LG경제연구원 (2007, 11, 28). 2007년 대한민국 직장인 행복도. LG Business Insight, 43-53.
- LG경제연구원 (2010, 2, 24). 구성원이 몰입하지 못하는 이유. LG Business Insight, 43-48.
- 오홍석, 하정희 (2010). 동기특성 변인들이 공기업 직장인들의 심리적 안녕감과 과업수행에 미치는 영향: 조절초점, 업무동기, 자기효능감을 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 22(2), 515-532.
- 유영달 (2004). 몰입감이 시험상황에서의 정신건강에 미치는 효과. 한국심리학회지: 건강, 9(1), 219-242.
- 유영달 (2005). 몰입감 모델(flow model)의 심리치료적 활용. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 17(1), 35-55.
- 이태정 (2003). 몰입 경험이 진로 태도 성숙 및 진로 결정 효능감에 미치는 영향. 홍익대학교 박사학위논문.
- 이희화 (2010). 순기능 완벽주의와 역기능 완벽주의의 성격 및 발달 비교. 충북대학교 석사학위논문.
- 탁하얀 (2010). 성인용 학습몰입척도개발 및 타당화. 이화여자대학교 석사학위논문.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260-267.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6, Part 1), 359-372.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). Flow: 미치도록 행복한 나를 만나다 [*Flow: the psychology of optimal experience*]. New York: Harper Collins. (최인수 역). 서울: 한울림. (원전은 1990에 출판).
- Csikszentmihalyi, M. (1997a). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (1997b). Happiness and creativity: Going with the flow. Special report on Happiness. *The Futurist*, Sep-Oct, 8-12.
- Deci, E. L., & Moller, A. C. (2005). The concept of competence: A starting place for understanding intrinsic motivation and self-determined extrinsic motivation. In A. J.

- Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation*, 579-597. New York: Guilford.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040-1048.
- Dweck, C. S. (1991). Self-theories and goals: Their role in motivation, personality, and development. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on Motivation. Nebraska Symposium on Motivation*, 199-235. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Dweck, C. S., & Elliot, E. (1983). Achievement Motivation. In E. Heatherington (Ed.), *Handbook of child psychology*, 4, 643-691. New York: Wiley.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A Social-Cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Elliot, A. J., Sheldon, K. M., & Chuch, M. A. (1997). Avoidance personal goals and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(9), 915-927.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychologist*, 34, 169-189.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218-232.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 461-475.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.
- Elliot, A. J., McGregor, H. A., & Gable, S. (1999). Achievement goals, study strategies, and exam performance: A mediational analysis. *Journal of Educational Psychology*, 91(3), 549-563.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R., & Gray, L. (1998). Psychological distress and the frequency of perfectionistic thinking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5), 1363-1381.
- Franken, R. E., & Prpich, W. (1996). Dislike of competition and the need to win: Self-image concerns, performance concerns and the distraction of attention. *Journal of Behavior and Personality*, 11, 695-712.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Carter, S. M., Lehto, A. T., & Elliot, A. J. (1997). Predictors and consequences of achievement goals in the college classroom: Maintaining interest and making the grade. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1284-1295.
- Hoggard, L. (2006). (영국 BBC 다큐멘터리) 행복: 행복전문가 6인이 밝히는 행복의 심리학 (이경아 역). 서울: 예담. (원전은 2005에 출판).
- Iacobucci, D. (2008). *Meditation Analysis*. Sage Publications.

- Jackson, S. A., & Marsh, H. W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The flow state scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 17-35.
- Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2002). Assessing Flow in Physical Activity: The Flow State Scale-2 and Dispositional Flow Scale-2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 133-150.
- Kaplan, A., & Maehr, M. L. (1999). Achievement goals and student well-being. *Contemporary Educational Psychology*, 24(4), 330-358.
- Kaplan, A., & Midgley, C. (1997). The effect of achievement goals: Does level of perceived academic competence make a difference? *Contemporary Educational Psychology*, 22(4), 415-435.
- Maehr, M. (1989). Thoughts about motivation. In C. Ames & R. Ames (Eds.), *Research on motivation in education*. 3, 299-315. New York: Academic Press.
- McGregor, H. A., & Elliot, A. J. (2002). Achievement goals as predictors of achievement-relevant processes prior to task engagement. *Journal of Educational Psychology*, 94(2), 381-395.
- Meece, J. L., Blumenfeld, P. C., & Hoyle, R. H. (1988). Students' goal orientations and cognitive engagement in classroom activities. *Journal of Educational Psychology*, 80(4), 514-523.
- Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Maehr, M. L., Urda, T., Anderman, L. H., Anderman, E., & Roeser, R. (1998). The development and validation of scales assessing students' achievement goal orientations. *Contemporary Educational Psychology*, 23(2), 113-131.
- Pintrich, P. R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92(3), 544-555.
- Pintrich, P. R., Conley, A. M., & Kempler, T. M. (2003). Current issues in achievement goal theory and research. *International Journal of Educational Research*, 39(4-5), 319-337.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482-497.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Getting older, getting better? personal strivings and psychological maturity across the life span. *Developmental Psychology*, 37(4), 491-501.
- Sideridis, G. D. (2005). Goal orientation, academic achievement, and depression: Evidence in favor of a revised goal theory framework. *Journal of Educational Psychology*, 97(3), 366-375.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Urda, T. C. (1997). Examining the relations among early adolescent students' goals and friends' orientation toward effort and

- achievement in school. *Contemporary Educational Psychology*, 22(2), 165-191.
- Wells, A. J. (1988). Self-esteem and optimal experience. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.

원 고 접 수 일 : 2013. 01. 28

수정원고접수일 : 2013. 04. 21

게 재 결 정 일 : 2013. 04. 25

The Relation Between Employees' Achievement Goal Orientations and Psychological Well-Being: The Mediation Effect of Flow

Eun-suk, Hahn

Korea National University of Welfare

Hee-Kyung, Lee

The Catholic University of Korea

This study was to examine the relation between employees' achievement goal orientations and psychological well-being and to find whether flow showed its mediation effect on the relation. To examine its effects, the achievement goal orientation, flow, and psychological well-being scales were administered and: the total of 393 respondents were used for the current study. The results indicated that the achievement goal orientation factors which influenced the level of employees' psychological well-being were 'mastery-approach', 'mastery-avoidance', and 'performance-avoidance'. Additionally, the employees' achievement goal orientation factors which influenced the level of flow were 'mastery-approach', 'mastery-avoidance' and 'performance-approach'. In the process of examining the mediation effect of flow between achievement goal orientation and psychological well-being, the perfect mediation effect were found in the relationship of 'mastery-approach' and the partial mediation effect were found in the relationship of 'mastery-avoidance'.

Key words : achievement goal orientation, flow, psychological well-being.