

## 한국형 일몰입 척도 개발 및 타당화 연구\*

박 근 수

한국교육학술정보원

유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

한국형 일몰입 척도를 개발하고 타당화 하기 위해, 예비연구에서는 해외의 일몰입 관련 척도 검토, 115명을 대상으로 한 개방형 기초 조사, 15명을 대상으로 한 심층 집단 면접을 통해 일몰입 측정 문항을 개발하였다. 예비연구에서 개발한 일몰입 척도 문항들을 사용하여 다양한 작업장면에서 일하는 508명으로부터 자료를 수집하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이로부터 일몰입을 구성하는 요인의 수는 9개가 가장 적합하다는 것을 발견하였다. 이어 탐색적 요인분석 결과를 통해 얻어진 일몰입 요인구조의 타당성을 확인하기 위해 또 다른 508명의 응답자들로부터 자료를 수집하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 본 연구에서 추출한 9개 요인구조의 타당성이 지지되었다. 개발된 일몰입 척도의 준거관련 타당도를 살펴본 결과에서도 일몰입 척도가 준거변인들과 유의하게 관련되어 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 일몰입 척도의 타당화를 위해 산업 및 조직심리학 분야에서 다루어져 왔던 기존의 유사 개념과 일몰입 구성 개념간의 변별성을 살펴본 결과, 일몰입과 기존의 유사 개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)이 확연히 구분되는 것으로 밝혀졌다. 마지막으로 이 연구의 의의와 제한점, 그리고 향후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 일몰입, 긍정적 심리 경험, 척도 타당화, 구성개념간 변별성

\* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422.

최근 우리 사회에서는 ‘행복’, ‘즐거움’, ‘만족’ 등과 같은 주제에 대해서 다양한 담론이 제시되고 있다. 얼마 전 여러 일간지에서는 하버드 대학의 ‘행복학’ 강의에 대한 선풍적 인기를 소개하며 세인의 이목을 집중시킨 바 있다. 아울러 영국의 BBC TV에서는 영국의 소도시인 슬라우(Slough)를 대상으로 3개월에 걸친 교육을 통해 주민의 행복감을 증진시키기 위한 실험을 실시하였으며, 그 과정과 결과를 ‘슬라우 행복하게 만들기(Making Slough Happy)’라는 다큐멘터리로 제작·방영하여 큰 반향을 불러 일으켰다.

우리는 깨어있는 시간의 상당 부분을 일(work)<sup>1)</sup>에 할애하고 있다. 인간이 일생을 살아가면서 활용할 수 있는 시간 중 1/3을 일하며 보낸다는 사실을 고려할 때, “나는 과연 일을 통해 행복감을 느끼고 있는가?”, “나의 일에 대해서 만족하고 있는가?”, “만약, 일을 통해 행복감과 만족감을 느끼지 못한다면, 나는 무엇을 어떻게 해야 하는가?”와 같은 물음들은 산업 및 조직심리학에서 다루어야 할 매우 중요한 문제이다. 대다수의 조직에서는 높은 효과성과 생산성을 기대함은 물론 조직의 비전과 사명 그리고 목표 달성을 위해 일선에서 작업을 수행하는 작업자들의 안녕(well-being)을 도모하고자 하며, 가급적이면 작업자들의 동기 수준을 극대화하고자 노력한다. 따라서 “일의 효과성과 생산성을 제고하기 위해서는 어떻게 해야 하는가?”, “작업자들에게 어떻게 동기를 부여할 것인가?”, “작업자들이 자신의 수행을 통해 증진된 행복감을 느끼도록 하기 위해서는 무엇을 해야 하는가?”와 같은 궁금증을 갖게 되는 것은 자명한 일이다.

1) 본 연구에서는 일(work)을 ‘업무’, ‘작업’ 등과 동일한 의미로 사용함.

그러나 심리학 분야에서 과거 수십 년 동안의 연구 동향을 살펴보면 상기와 같은 작업자와 조직의 기본적인 물음에 대하여 실천적이고 발전적인 조망을 충분히 제공하지 못하고 있는 것이 사실이다. 실제로 과거 30년 동안 심리학 분야에서 우울(depression)에 대한 연구는 54,040편, 불안(anxiety)에 대한 연구는 41,416편이 보고된 반면, 기쁨(joy)에 대한 연구는 약 10%에 불과한 415편만이 보고되었다(Wellner & Adox, 2000).

이러한 심리학의 연구 경향에 대한 반성적 성찰 하에 2000년 1월 American Psychologist는 새로운 세기의 시작인 밀레니엄 이슈로 긍정심리학(positive psychology)의 관점에서 연구된 15편의 논문을 동시에 발표함으로써 긍정심리학의 새로운 시작을 알리게 되었다. 긍정심리학은 미국 심리학회 회장을 역임한 Martin Seligman<sup>2)</sup>과 몰입(flow)의 개념을 처음 제안한 Mihaly Csikszentmihalyi가 과거 병리학적 중심의 연구 경향을 지양하고, 인간의 행복한 삶에 대한 물음에 답하며, 심리적 안녕(psychological wellness)<sup>3)</sup>의 조건들을 탐색하는 데 주된 관심을 두고 제창한 현대 심리학의 새로운 움직임이다.

긍정심리학 분야의 연구자들은 보다 행복한 개인이 되기 위한 낙관적 삶의 지향점을 찾고(Seligman, 1991), 자신이 보유하고 있는 기술

2) Seligman은 Csikszentmihalyi와의 학문적 교류를 통해 ‘몰입(flow)’ 경험에서 비롯되는 최적 경험(optimal experience), 행복감(happiness) 등에 주목하여 긍정심리학을 ‘행복한 삶에 관한 심리학’으로 규정지음. [Seligman, 2002 참조]

3) ‘심리적 안녕(psychological wellness)’은 질병적 원인을 규명하고 비정상 상태에서 생기는 구조적·기능적 변화를 연구하는 병리학(pathology)의 반대 개념으로 사용함.

(skill)과 도전(challenge) 상황의 일치를 통해 자신의 활동에 깊이 몰두하는 현상을 발견(Csikszentmihalyi, 1990)함으로써 개인의 안녕(well-being)을 증진시키고자 하고 있다(Gregory, 2002). 긍정심리학의 핵심 주제 중 하나인 몰입 개념은 우리가 작업 장면에서 경험하는 긍정적 심리 현상에 대해 흥미 있는 시사점을 제공해 주고 있으며, 산업 및 조직심리학적 관점에서 조직의 생산성 향상은 물론 직종과 상관없이 작업자의 삶을 보다 윤택하게 하기 위한 함의를 제공해 주고 있다.

Csikszentmihalyi(1975)가 몰입 개념을 최초 제안한 이후 다양한 학문분야에서 이 개념이 이론적으로 유용함을 밝혀내고, 현재에는 수많은 연구들이 축적되어 응용되고 있으며, 국내에서는 주로 광고와 마케팅, 가상현실, 온라인 게임, 전자상거래, 스포츠심리, 그리고 교육과 의학 분야에서 핵심적인 구성개념으로 응용되고 있는 실정이다. 그러나 안타깝게도 국내외를 막론하고 산업 및 조직심리학 분야에서는 몰입에 대한 선행연구가 절대적으로 부족한 실정이다. 국내의 경우에는 김명소(1999)가 인터넷 사용시의 몰입 경험과 전자상거래를 통한 구매의도와의 관계모형을 개발하기 위해 응용하는 등 극히 제한된 부문에서만 소개하고 있다.

앞서 언급한 바와 같이 성인 작업자가 일상의 상당 시간을 작업 활동에 투입하고 있는 현실을 고려한다면, 작업 세계에서 인간의 삶의 질에 영향을 미칠 수 있는 일몰입(work flow)<sup>4)</sup>에 대한 이해가 반드시 도모되어야 할

것이다. 특히 미국에서 성인을 대상으로 일상 생활에서 언제 몰입을 경험하는가에 대한 조사 결과, 가정보다는 직장에서의 직무 수행시 더 자주 보고되고 있다(Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988)는 사실을 통해 보더라도 작업 장면에서 작업자의 행복과 안녕을 지향하고, 작업자의 심리적 경험에 대한 설명력을 제고하기 위해서는 일몰입에 대한 이해가 선행되어야 할 것이다.

국내에서는 아직까지 일몰입을 측정하기 위한 척도가 개발되어 있지 않고, 일몰입과 산업 및 조직심리학 분야의 주요 변인 간의 관계를 밝힌 연구도 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 작업자의 일몰입 경험을 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 척도를 개발하고, 척도의 구성타당도와 준거관련타당도를 검증하며, 일몰입이라는 개념이 산업 및 조직심리학 분야에서 다루어져 왔던 기존의 유사 개념들과 변별되는지를 밝히고자 한다.

#### 몰입 개념의 유래 및 보편적 전제조건

몰입은 Csikszentmihalyi가 1975년 *Journal of Humanistic Psychology*에 ‘Beyond Boredom and

통해 얻게 되는 즐거움, 행복감과 같은 개인간(interpersonal) 긍정적 심리 경험을 ‘일몰입(work flow)’이라 명명함. 산업 및 조직심리학 분야에서는 ‘몰입’이 ‘commitment’를 지칭하는 용어로 사용되어 일부 혼선이 우려될 수 있으나, ‘commitment’가 일반적으로 조직 장면에서 사용되는 용어인 반면, ‘일몰입’의 경우는 작업자가 일(작업)을 수행하는 과정 및 결과에서의 심리적 현상을 일컫는 개념으로서 그 구분이 명확하므로 변별적인 용어 사용이 가능하며, flow의 심리적 특성을 고려할 때 ‘몰입(沒入)’이라는 표현이 가장 적절하다고 판단됨.

4) 본 연구에서는 ‘flow’를 ‘몰입’이라 번역하였으며, 작업자가 작업 상황에 몰두하여 마치 어떤 ‘흐름’에 자연스럽게 빠져드는 것과 같은 긍정적 심리 경험, 그리고 작업상황에 대한 완전한 집중을

Anxiety'라는 논문을 통하여 처음으로 제안한 구성개념으로서 그 당시의 의미는 인간의 삶을 통해 가능한 최고의 행복한 심리적 상태를 의미하였다. Csikszentmihalyi(1975)는 대부분 물질적 보상이 적은 자신의 일에 열정적으로 몰입하는 아마추어 운동가, 체스 고수, 암벽등반가, 음악가 등 200여명을 대상으로 그들이 자신들의 활동을 어떻게 묘사하는가에 초점을 맞추어 인터뷰를 진행하였다. 이 연구에서 인터뷰 대상자들은 한 순간에서 다음 순간으로 완전하게 흡수되는 경험을 보고했는데, 이러한 인터뷰 자료들이 후에 몰입이라고 불리는 공통의 개념을 규정하는 데 기여하였다. 몰입이란 용어는 몇몇 응답자들이 자신이 좋아하는 일에 빠져들 때의 감정을 묘사하는 은유로서 사용한 데에서 유래하였다. 즉 자신이 좋아하는 일에 몰입했을 때의 느낌이 마치 어떤 '흐름'에 자연스럽게 빠져드는 것과 같다는 것이다. 몰입의 특성은 외적인 목표를 달성하고자 하는 욕구 때문이 아니라, 활동 그 자체에 이유가 숨겨져 있는 행동이라는 데에 있다. 즉 몰입 상태는 반복을 유발하는 활동 그 자체가 목적이 되는 자기목적적 경험(autotelic experience)이라고 할 수 있다(Miller, 1973).

몰입의 보편적 전체조건은 다음 두 가지이다. 무엇인가 할 것이 있고, 그것을 할 수 있다는 것을 개인이 인식하는 것이다. 이를 보다 구체적으로 설명하자면, 몰입이 발생하기 위한 첫 번째 조건은 일반적으로 한 개인이 달성하고자 노력할 수 있는 명확한 목표와 그 개인이 얼마나 잘 하고 있는가에 대한 분명한 피드백이 있을 때 발생한다. 조직에서 명확한 목표 설정과 수행에 대한 분명한 피드백이 주어지는 경우 작업자는 몰입을 경험할 수 있다(한성열, 1995).

두 번째로 몰입이 발생하기 위한 조건은 주어진 상황에서 수행을 할 수 있는 기회(도전)와 수행할 수 있는 개인의 기술(능력) 사이의 균형이다. 도전과 기술이 균형을 이룰 때, 개인은 그 과제를 수행하기 위해 주의를 집중하게 되고, 몰입을 경험하게 된다(한성열, 1995). 즉 Csikszentmihalyi(1975, 1985)가 제시한 '흥미와 즐거움을 일으키는 도전적인 활동에 완전히 몰입된 최적심리 상태'를 의미하는 몰입은 과제가 주는 '도전(challenge)'과 개인이 보유하고 있는 능력에 대한 지각이나 자기효능감을 뜻하는 '기술(skill)'의 함수로 표현되는 심리적 상태로서, 주어진 과제의 도전수준과 그 과제에 대한 자신의 기술수준을 평가하면서 얻게 되는 주관적인 경험을 의미한다(Ghani & Desphande, 1994).

#### 몰입에 대한 정의

몰입이란 행동이나 과제 그 자체가 흥미롭고 즐거운 것으로 외적인 보상이 없더라도 지속되는 행동을 통해 얻게 되는 전체적인(holistic) 경험을 의미하는 것으로서 활동 자체에 몰입하다보면 물이 흐르듯이 모든 것이 자연스럽게 흐르는 듯한 느낌을 갖게 되는 상태를 비유적으로 표현한 것이다. Csikszentmihalyi(1975)가 몰입이라는 구성개념을 처음 제안한 이후 다양한 분야에서 많은 학자들이 몰입 개념을 도입하여 연구를 진행해 왔으며, 연구자의 관심 영역에 따라 그 정의 또한 매우 폭넓게 이루어지고 있다.

먼저 Csikszentmihalyi(1977)는 몰입(flow)을 "사람들이 자신들의 활동에 완전 관여(invovement)했을 때 느끼는 전체적인 감정이나 기분"(p. 36)이라고 정의하였으며, 몰입 상태란, "사람들

이 어떤 활동 자체에 몰두하다 보면 경험하게 되는 일반적 상태를 의미한다. 이 때 의식이나 지각을 한 곳에 집중하게 되고, 자의식을 잊게 되며, 명확한 목표와 피드백에만 반응하게 되고, 주위 환경에 대한 통제감을 경험하게 된다. 사람들이 특정 활동을 수행하는 주된 이유는 바로 이러한 몰입 경험에 기인한다”(p. 72)고 설명한 바 있다. 아울러 Csikszentmihalyi와 Csikszentmihalyi(1988)는 “몰입 경험은 (주어진 활동이나 과제) 도전적 수준과 개인의 기술(능력)이 일정 수준 이상이고, 이 둘이 서로 균형을 이룰 때 발생한다”(p. 260)고 제안하였다.

비슷한 시기에 Mannell, Zuzanek 및 Larson (1988)은 Csikszentmihalyi(1975)의 몰입 경험에 대한 설명을 인용하며, “몰입의 발생과 강도를 나타내는 지표들에는 주어진 활동에 대한 개인적 기술과 도전의 균형에 관한 지각, 주의 집중, 자의식의 상실, 개인의 행동에 대한 명확한 피드백, 자신의 행동과 환경에 대한 통제감, 그리고 불안과 압박과 같은 부적 정서가 없는 상태, 즐거움 또는 기쁨 등이 포함되어 있다”(p. 291)고 제시하였다. 또한 Lutz와 Guiry(1994)는 개인이 특정 대상이나 활동에 깊게 관여되어 있을 때, 또는 완전 히 몰두했을 때 경험하게 되는 마음의 상태를 일컬어 몰입이라는 표현을 사용하였다. 이 때는 실제로 시간이 멈춰져 있는 것처럼 느껴지며, 자신이 몰두하고 있는 일 이외에는 관심을 두지 않는다고 몰입의 개념을 설명하였다.

#### 몰입의 구성개념

지금까지 몰입 개념의 유래와 정의 등에 대하여 기술하였다. 몰입이라는 심리적 경험이

어떠한 요인들로 구성되는지 여부 또한 앞서 살펴본 몰입에 대한 정의만큼 폭넓은 스펙트럼을 가질 수 있으나, 다수의 연구를 통해 지지받고 있는 것은 Csikszentmihalyi가 제안한 구성개념이라 할 수 있다. Csikszentmihalyi(1975)는 처음으로 몰입의 경험을 6가지 요인으로 구분하여 설명하였다. 이후 다수의 연구를 통해 몇 가지 요인이 수정되거나 추가되었는데, Csikszentmihalyi(1996)의 최근 연구에서는 몰입의 구성개념을 9개의 요인으로 확장하여 제시하고 있다. 9개의 구성개념은 명확한 목표, 즉각적인 피드백, 도전과 기술의 균형, 당면 과제에 대한 집중, 활동과 인식의 통합, 자의식의 상실, 시간감각의 왜곡, 통제감, 자기목적적 경험 등이다.

이에 Csikszentmihalyi(1996)의 설명에 기초하여 9개의 하위 구성개념별로 보다 구체적으로 설명하면 다음과 같다.

#### 명확한 목표(clear goals)

사전에 분명한 목표를 설정함으로써 개인이 정확히 무엇을 해야 할 지 인식하는 것을 의미한다. 목표는 행동을 지시하고 집중하도록 유도한다. 몰입(flow)에 이르기 위해서는 목표가 사전에 명확하게 설정되어야 하며, 수행이 진행됨에 따라 매 순간 다음에 무엇이 발생할 것인지 알게 되고, 개인은 궁극적으로 몰입(flow)을 경험하게 된다. 아울러 명확한 목표는 집중을 돕고 주의산만을 방지할 수 있다. 자신과 상황에 대해 요구하는 것이 무엇인지 명확히 알기 때문에 자신의 수행에 대해서 의구심을 가지거나 수정할 필요가 없는 것이다.

#### 즉각적인 피드백(immediate feedback)

몰입(flow) 상황에서는 분석이나 어떤 의견을

요구하는 것이 아닌 정확하고 신속한 피드백이 지속적인 행동과 연관됨을 의미한다(Csikszentmihalyi, 1990). 이러한 수행에 대한 즉각적이고 구체적인 피드백은 자신의 목표에 대해 수행을 지속할 수 있는 정보를 제공한다. 피드백이란 수행에 대한 지식과 정보를 설명하는 것으로서 자신의 목표를 이루고자 수행을 계속하도록 이끄는 것을 말한다. 피드백은 성공적 과제 수행에 중요한 요인으로서 자신이 수행해야 할 과제와 관련이 있으며, 자신이 어떻게 수행해야 할 지를 통제할 수 있게 도움을 제공해준다(Jackson & Csikszentmihalyi, 1999). 몰입(flow)에 이르기 위해서는 피드백이 명확하게 그리고 즉각적으로 제공되어야 한다.

#### **도전과 기술의 균형(challenge-skill balance)**

‘도전과 기술의 균형’이라는 하위 구성개념은 상황에 의한 도전과 그 도전에 대해 개인의 기술이 균형을 이루는 것을 의미한다. 즉 지각된 도전의 수준과 개인이 보유하고 있는 기술 수준간의 조화를 뜻하는 것으로서 몰입(flow)을 경험하기 위해 가장 중요한 요인이다. 이 때 도전과 개인의 기술 모두 높은 수준에서 균형을 이루는 것이 중요하며, 도전에 대해 균형을 이룰 수 있는 개인이 보유한 객관적 능력에 대한 판단보다는 개인이 주관적으로 지각한 자신의 능력이 중요한 영향을 미친다. 이는 자신감과 상통하는 개념이라 할 수 있다.

#### **당면 과제에 대한 집중(concentration on the task at hand)**

주어진 목표가 명확하고, 즉각적인 피드백이 주어지며, 자신의 기술이 상황의 요구와 적절히 조화될 때 개인은 자신이 해야 할 과

제에 대해 주의를 집중하게 된다. 몰입(flow) 상황에서의 집중은 목적적이며, 자신의 당면 과제와 무관한 일에는 주위가 분산되지 않는 것을 의미한다. 몰입(flow)의 순간에는 다른 사람이 어떤 생각을 가지고 있는 지에 대해 관심을 갖기 보다는 자신이 무엇을 하고 있는지, 그리고 그 순간의 정확한 행동과 느낌에만 주의를 기울이게 된다.

#### **활동과 인식의 통합(merger of action and awareness)**

몰입(flow) 상태에서 개인의 활동이 자발적으로 즉 자동적, 무의식적으로 행해짐을 말한다. 이러한 상태는 심신이 일체가 되는 것으로서 이를 위해 특별한 노력이 요구되지 않는 상태를 나타낸다. 또한 ‘활동과 인식의 통합’이라는 하위 구성개념은 우리가 마치 호흡을 하거나, 자전거의 페달을 밟는 것처럼 어떤 부자연스러운 것이 없이 자동적으로 활동이 수행됨을 의미한다. 아울러 이러한 경험은 개인으로 하여금 수행을 통해 긍정적인 정서를 느끼게 할 뿐만 아니라, 활동과 인식이 통합된 경험에 대한 회상은 향후 작업 동기의 근원으로 작용하게 된다.

#### **자의식의 상실(loss of self-consciousness)**

‘자의식의 상실’이란 마치 자기 자신의 존재를 인식하지 못하는 것 같은 현상 또는 경험으로 자신과 환경이 하나가 된 것 같은 경험을 의미한다. 또한 몰입(flow)을 경험할 때 개인의 자의식에 대한 염려와 자기 의심으로부터 자유로워지는 것을 의미하기도 한다. 이러한 경험은 간혹 ‘무아지경(無我之境)’ 혹은 ‘황홀경(恍惚境)’이라는 표현으로 묘사되기도 한다.

**시간감각 왜곡(altered sense of time)**

몰입(flow)의 상태에서는 시간의 압박감에서 자유로울 수 있다. 몰입(flow)의 상태에서는 시간이 평소에 지각되는 것과는 다르게 변형된 듯 한 느낌으로 다가오는 경우가 있다. 즉 실제로는 상당 시간이 경과했음에도 불구하고, 시간이 얼마 지나지 않은 것처럼 느껴지는 경험을 의미하는 것으로서 이러한 시간 감각의 왜곡은 전적으로 과제에 집중되었을 때 나타나는 것으로 받아들여진다.

**통제감(sense of control)**

Csikszentmihalyi(1990)는 통제감을 통제 의 모순(paradox of control)이라고 설명하고 있다. 몰입(flow) 상황 하에서 통제하고자 하는 인위적인 노력이 없이 자신의 수행에 대해 완전한 통제감을 갖는 것을 의미한다. 이러한 통제감은 실패에 대한 두려움에서 개인을 자유롭게 해 주고, 개인이 자신의 기술로써 주어진 과제를 능히 감당해 낼 수 있다는 것을 확신도록 하는데 기여한다.

**자기목적적 경험(autotelic experience)**

몰입(flow)의 핵심요소는 그 경험 자체가 목적이라는 것이며, 행복감이나 즐거움의 정서가 포함되어 있는 내적으로 보상된 경험이다(Csikszentmihalyi, 1990). 이와 같이 몰입(flow)은 매우 정적인 정서 상태와 내적으로 보상의 의미를 갖는 즐거움을 수반하는 특성을 가지고 있다. 일상적인 생활 경험에서 인생의 큰 성취에 이르기까지 이러한 몰입(flow)의 정적인 경험은 많은 다른 문화권에서도 폭넓게 지지 받고 있다(Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988).

**예비연구: 일몰입 측정 문항 개발**

예비연구의 목적은 일몰입 측정 문항을 개발하는 것이다. 이를 위해 일몰입 관련 척도 검토, 개방형 기초 조사 및 집단 면접, 예비 측정 문항 자체 개발, 그리고 측정 문항의 적절성 확인 과정을 통해 일몰입 척도의 예비 측정 문항을 개발하였다.

**일몰입 관련 척도 검토**

일몰입 측정 문항을 발굴·개발하기 위해 먼저 관련 척도들을 검토하였다. 현재 국외에서 몰입을 측정하기 위해 사용되고 있는 척도 중 매뉴얼이 출판되어 범용화된 측정 도구는 FSS-2(Flow State Scale-2, 36문항, 자기보고식)이다. FSS-2는 Csikszentmihalyi(1990)의 9가지 몰입 하위 구성개념에 기초하여 Jackson과 Marsh(1996)가 개발했었던 FSS(36문항, 자기보고식)의 개정판으로 현재 국외의 몰입 관련 연구들에서 가장 빈번하게 활용되고 있는 척도이다. 아울러 최근에 Bakker(2001, 2005)는 자신의 연구를 통해 작업 장면에서의 몰입을 측정하기 위하여 WOLF(WOrk-reLated Flow inventory, 14 문항, 자기보고식)라는 척도를 개발하였다(Bakker, 2005, 6, 15, personal communication).

본 연구에서는 위에서 기술한 2개 척도에 수록되어 있는 문항들에 대한 검토 작업을 진행하여 내용이 중복되는 문항들을 제거하고 일몰입을 측정하기 위한 36개 문항을 번안한 후, 문항 번안의 경험을 가지고 있는 2명의 산업 및 조직심리학 전공 박사들이 번안 문항의 의미 왜곡 및 변질 여부, 사용 어휘의 적절성 등을 검토하여 수정하였다.

개방형 기초 조사 및 집단 면접 실시

본 연구에서는 Csikszentmihalyi(1990)가 제안한 9가지 하위 구성개념 이외에 우리나라 작업 장면에서 부합하는 일몰입의 하위 구성개념의 존재 여부를 확인하고, 안면타당도가 높은 측정 문항을 개발하기 위해 개방형 설문지를 통하여 기초 조사를 실시하였으며, 동일한 개방형 설문지를 토대로 집단 면접을 실시하였다. 기초 조사는 우리나라 정부산하기관(36명)과 일반 사기업(61명)에 근무하는 작업자와 초·중등학교 교사(18명) 등 총 115명을 대상으로 진행하였으며, 여성이 62명, 남성이 53명이었고, 연령별로는 20대가 35명, 30대가 41명, 40대 이상이 39명이었다. 기초 조사를 위한 개방형 설문지에는 간략한 응답자의 인적사항과 일몰입 경험의 유무, 빈도, 지속시간, 그리고 일몰입시의 상황과 작업조건, 최근 또는 가장 인상적이었던 일몰입에 대한 경험, 일몰입 시 또는 직후의 정서 상태, 일몰입의 결과로 나타나는 작업수행과 직무만족의 변화 정도를 확인하기 위한 문항들이 포함되었다(표 1 참조).

집단 면접은 정부산하기관과 일반 사기업에 근무하는 작업자를 대상으로 총 3회에 걸쳐 진행하였다. 먼저 면접 참여자를 선정하여 면접 일정을 정한 다음, 면접 1일 ~ 3일 전에

일몰입의 개념적 정의와 대표적인 행동 예를 소개한 자료를 사전 배포하여 일몰입에 대한 이해를 제고하고, 자신의 일몰입 관련 경험에 대해 충분히 인식한 후에 면접에 임하도록 요청하였다.

이러한 사전 절차는 집단 면접을 보다 효율적으로 진행하기 위해 마련되었다. 즉 제한된 집단 면접 시간을 효율적으로 활용하기 위하여 일몰입 개념을 소개하는 시간을 단축하였으며, 일몰입 경험을 진술할 때도 회상에 소요되거나, 적절한 표현을 선택하는 데 할애되는 시간을 절약할 수 있었다. 집단 면접 당일에는 본 연구의 목적과 일몰입 개념을 다시 한번 소개하였으며, 가급적 편안한 분위기 속에서 자신의 경험과 생각, 의견을 자유롭게 개진할 수 있도록 하였다. 집단 면접시의 질문은 전술한 개방형 설문지에 포함되어 있는 문항들과 동일하였으며, 면접 참여자의 응답에 따라 해당 응답을 보다 구체화시키기 위한 질문을 상황에 맞춰 추가하였다.

첫 번째 집단 면접은 정부산하기관에 근무하는 5명의 연구원(팀장 1명, 책임급 2명, 연구원급 2명)을 대상으로 실시하였으며, 두 번째 집단 면접 또한 정부산하기관에 근무하는 7명의 연구원(팀장 1명, 위원급 1명, 책임급 1명, 선임급 2명, 연구원급 2명)을 대상으로 실시하였고, 세 번째 집단 면접은 일반 사기업

표 1. 일몰입 측정 문항 개발을 위한 개방형 기초 조사 및 집단 면접 주요 질문

---

1. 귀하께서는 ‘일몰입’을 경험하신 적이 있으십니까?
2. 귀하께서는 주로 어떤 상황과 조건에서 ‘일몰입’을 경험하십니까?
3. 최근 또는 가장 인상적이었던 귀하의 ‘일몰입’ 경험을 구체적으로 묘사하여 주십시오.
4. ‘일몰입’을 경험하는 과정 또는 직후에 귀하의 기분(정서)은 어떠셨습니까?
5. ‘일몰입’을 경험하신 결과, 귀하의 수행에 대한 만족감은 이전과 비교하여 어떻게 변화했다고 생각하십니까?

---

에 근무하는 3명(부장급 1명, 과장급 2명)을 대상으로 진행하였다.

개방형 기초 조사와 집단 면접을 진행한 결과, 일몰입의 하위 구성개념으로서 ‘명확한 목표’, ‘당면 과제에 대한 집중’, ‘자의식의 상실’, ‘시간감각의 왜곡’, ‘자기목적적 경험’ 등에 대한 경험 진술이 가장 높은 빈도를 보이는 것으로 나타났으며, 아울러 ‘즉각적 피드백’, ‘도전과 기술의 균형’, ‘활동과 인식의 통합’, ‘통제감’ 등의 경험을 진술하는 내용이 일부 수집되었으나, 진술한 5개 하위 구성개념과 비교하여 상대적으로 그 표현 빈도가 낮은 것으로 분석되었다. 또한 몰입 경험에 대한 표현에 있어서도 다양함을 보이지 않는 것으로 나타났다.

이상의 개방형 기초 조사 및 집단 면접 결과로부터 몰입 경험에 대한 총 517개의 진술문을 도출하였으나, 내용적으로 중복되거나 유사한 진술문들을 통합하는 과정과 행동 진술문의 형태로 재구성하는 1차 선정 과정을 통해 108개의 행동 측정 문항으로 축약하였다.

이러한 과정을 통해 축약된 108개 예비 문항을 대상으로 심리 및 교육 측정, 교육평가 분야의 3명의 박사들이 내용적 유사성에 기초하여 중복되는 문항들을 재통합하거나, 표현이 모호하고 부적절하다고 판단되는 문항들을 삭제하는 2차 선정 과정을 수행하였다. 마지막으로, 2차 선정 과정에서 제시된 의견을 토대로 연구자들이 문항을 보다 명료화하고 작업자들에게 친숙하게 느껴질 수 있도록 문항 표현들을 보완하는 절차를 수행하였다. 이와 같은 개방형 기초 조사 및 집단 면접과 1·2차에 걸친 정선 과정을 통해 51개의 일몰입 측정 문항을 개발하였다.

#### 예비 측정 문항 자체 개발

나아가 본 연구에서는 보다 엄선된 문항에 기초하여 최종 일몰입 측정 척도를 구성하고, 향후 수행할 탐색적 요인분석 과정에서의 문항 탈락에 대비하여 개방형 기초 조사 및 집단 면접 결과를 통해 빈번하게 언급되었던 경험 표현들에 기초하여 연구자들이 56개 측정 문항을 추가적으로 작성하여 개발하였다. 이처럼 측정 문항을 추가로 자체 개발한 이유는 본 연구의 목적이 한국형 일몰입 척도의 개발에 있기 때문에 가급적이면 국내 기업 실정이 반영된 풍부한 문항 자료를 토대로 향후 적합한 문항을 추출해 내는 탐색 과정을 거치는 것이 보다 바람직할 것이라고 판단하였기 때문이다.

이상의 일몰입 측정 문항 개발 과정을 정리하면, 본 연구에서는 해외의 일몰입 관련 척도를 검토하여 36개 문항을 수집하였으며, 개방형 기초 조사와 집단 면접의 결과를 반영하여 51개의 예비 측정 문항을 개발하였다. 또한 앞선 절차의 결과들을 참조하여 연구자들이 56개 측정 문항을 추가적으로 자체 개발하여 일몰입 측정을 위한 총 143개의 문항을 개발하였다. 문항 개발을 위한 이러한 3가지 다른 접근절차로부터 수집된 문항들을 최종적으로 통합하기 위하여 내용이 매우 유사한 19개 문항을 제외하고 최종적으로 124개의 일몰입 예비 측정 문항을 개발하였다.

#### 일몰입 측정 문항의 적절성 확인

진술한 절차를 통해 개발된 124개의 일몰입 측정 문항들이 내용적으로 타당하고, 적합한지 여부를 확인하기 위해 또 다른 집단 면접

과 설문조사를 병행하였다. 먼저 심리·교육 측정, 평가 분야의 박사 학위를 보유하고 있는 3명을 대상으로 앞에서 개발된 124개의 문항들이 일몰입이라는 구성개념을 측정하기에 얼마나 적절한지를 알아보기 위하여 집단 면접을 실시하였다. 더 나아가 124개의 문항들을 토대로 심리 척도 개발의 경험을 가지고 있으며, 산업심리학 석사 과정에 재학 중이거나 석사학위를 취득한 11명이 각 문항들이 일몰입이라는 구성개념을 얼마나 잘 대표하고 있는지, 또는 내용적으로 얼마나 적합한지를 5점 척도 상에서 평정하였다. 또한 연구자들은 이들로부터 향후 일몰입 측정 척도를 개발함에 있어 수정·보완해야 할 사항들은 무엇인지, 문항 표현상의 모호함이나 오류, 어색한 부분들의 유무 등에 대해 확인하였다. 문항 적절성에 대한 평정 결과, 평균이 3.0 미만이고 표준편차가 1.0 이상인 36개 문항을 제외하여 총 88개 문항을 일몰입 측정 척도에 포함하였다.

### 일몰입 척도 개발 및 타당화

본 연구의 목적은 일몰입 측정 척도에 내재해 있는 요인구조를 경험적으로 규명하는 것으로서 이를 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 아울러 일몰입 척도의 구성타당도를 알아보기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 일몰입과 직무관련 태도 및 행동간의 상관분석을 통해 준거관련타당도를 검증하고, 나아가 산업 및 조직심리학 분야에서 다루어져 왔던 기존 유사 개념들과의 변별 여부를 검증하였다.

## 방 법

### 조사 대상 및 자료 수집 절차

#### 탐색적 요인분석을 위한 조사 대상

앞선 절차를 통해 개발된 88개의 일몰입 측정 문항에 기초하여 설문지를 구성한 후, 일몰입 구성요인 탐색과 확인을 위해 국내 사기업, 공기업(정부산하기관 등), 초·중등학교에 재직 중인 1,380명을 대상으로 설문지를 배포하였다. 이 중 1,032명의 설문지가 회수되었으며(회수율 약 75%), 설문 응답을 완료하지 않았거나, 불성실한 응답으로 간주된 16부의 자료를 제외하여 총 1,016부의 설문지가 분석 자료에 포함되었다. 일몰입 측정 문항들에 대해서는 응답자들이 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert식 5점 척도에 평정하였다.

본 연구에서는 최종 1,016명으로부터의 자료를 응답자의 직종과 성별을 기준<sup>5)</sup>으로 2개 집단으로 무선 할당하여 각각 독립된 집단을 대상으로 일몰입에 대한 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였다. 이러한 절차를 통해 응답자들의 자료를 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석에 사용할 자료로 무선할당함으로써 두 가지 분석에 사용될 집단간의 인구통계학적 특성의 동질성을 확보할 수 있었다.

먼저 본 연구에서 탐색적 요인분석에 포함된 508명의 응답자들의 인구통계학적 특성<sup>6)</sup>을

5) 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석에 사용될 응답 자료의 상호 동질성을 확보하기 위해 응답자의 직종과 성별을 기준으로 가급적 동수(同數)가 되도록 2개 집단에 무선 할당하였음(각 집단 508명씩 할당).

살펴보면, 여성이 277명(54.5%), 남성이 231명(45.5%)이며, 연령은 20대가 202명(39.8%), 30대가 192명(37.8%), 40대가 86명(16.9%)이며 50대 이상은 28명(5.5%)이었다. 또한 직급별로는 사원급이 229명(45.1%), 대리급이 84명(16.5%), 과장급이 53명(10.4%), 차장급이 22명(4.3%), 부장급이 19명(3.7%), 임원급 이상이 3명(0.6%)이었으며, 초·중등학교 교사 등 기타 직급에 해당하는 응답자가 98명(19.3%)이었다. 끝으로 직종별로는 생산직이 19명(3.7%), 서비스직이 133명(26.2%), 영업직이 13명(2.6%), 일반 사무직이 187명(36.8%), 연구·개발직이 74명(14.6%), 그리고 교직에 종사하고 있는 응답자가 82명(16.1%)이었다.

#### 확인적 요인분석을 위한 조사 대상

전술한 바와 같이 본 연구에서는 분석에 포함된 최종 1,016명의 응답 자료에 기초하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 각각 독립된 집단을 대상으로 실시하기 위해 응답자의 직종과 성별을 기준으로 2개 집단으로 무선 할당하였다. 일몰입의 9개 요인구조에 대한 확인적 요인분석은 탐색적 요인분석을 실시한 집단과는 다른 응답자 508명을 대상으로 실시하였다.

본 연구에서 확인적 요인분석에 포함된 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 여성이 280명(55.1%), 남성이 228명(44.9%)이며, 연령은 20대가 185명(36.4%), 30대가 247명(48.6%), 40대가 54명(10.6%)이고, 50대 이상은 22명(4.3%)이었다. 또한 직종별로는 생산직이

20명(3.9%), 서비스직이 132명(26.0%), 영업직이 14명(2.8%), 일반 사무직이 186명(36.6%), 연구·개발직이 74명(14.6%), 그리고 교직에 종사하고 있는 응답자가 82명(16.1%)이었다.

#### 준거관련타당도 및 일몰입 척도 변별성 검증에 위한 조사 대상

본 연구에서는 일몰입 척도의 준거관련타당도를 검증하기 위해 일몰입 척도를 사용하여 측정된 일몰입이 준거변인인 과업수행, 직무만족, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정 정서, 부정 정서 등과 유의하게 관련되어 있는지를 상관분석을 통해 알아보았다. 일몰입과 준거변인 간의 관계를 검증하기 위한 상관분석에는 앞서 수행했었던 일몰입에 대한 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석에 사용된 각 508명씩의 응답 자료를 모두 통합하여 최종 1,016명의 자료가 분석에 포함되었다. 또한 일몰입과 기존 유사 개념 간의 변별성을 검증하기 위한 확인적 요인분석도 준거관련타당도 검증에 사용된 1,016명의 응답자료를 대상으로 이루어졌다.

#### 측정도구

##### 일몰입

일몰입 측정은 예비연구를 통해 개발된 총 88개 문항으로 구성된 척도를 사용하였으며, 응답자는 각각의 일몰입 측정 문항에 대해 그 경험이나 동의의 정도를 5점 척도 상에서 평정하도록 하였다(이하 모든 측정도구는 5점 척도로 구성됨).

##### 과업수행

과업수행 측정은 김도영과 유태용(2002)의

6) 각 인구통계학적 변인들의 수준에 따른 일몰입 경험의 집단간 평균 차이를 확인한 결과, 탐색적 요인분석시 자료 통합에 문제가 제기될 만한 차이는 발견되지 않았음.

연구에서 개발한 6개 문항을 사용하였으며, “내가 맡은 직무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다”, “내가 맡은 직무를 잘 한다는 소리를 부서 사람들로 부터 자주 듣는다”와 같은 측정문항들을 사용하였다. 과업수행 척도의 신뢰도 계수는 .90이었다.

#### 직무만족

직무만족 측정은 박근수와 유태용(2005)이 Hackman과 Oldham(1975)의 직무만족 척도를 수정·번안하여 사용한 6개 문항을 통해 이루어졌다. 직무만족 척도는 “내가 지금 하고 있는 직무는 수행할 만한 가치가 있다”, “나는 나의 직무를 통해 성취감을 느낀다” 등의 문항으로 구성되었으며, 신뢰도 계수는 .85이었다.

#### 이직의도

이직의도는 유태용(1999)의 연구에서 개발하여 사용한 4개 문항으로 구성된 이직의도 척도를 사용하였으며, “다른 직장으로 옮길 수 있는 기회가 주어진다면 옮기겠다”, “조만간 다른 직장으로 이직하기 위해 기회를 찾으려 한다”와 같은 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 사용한 이직의도 척도의 신뢰도 계수는 .78이었다.

#### 정신건강

정신건강은 Goldberg(1972)가 개발한 GHQ (General Health Questionnaire)를 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 노혜미(2006)가 번안하여 사용한 12개 문항을 통해 측정하였으며, “계속해서 긴장을 느낀 적이 자주 있다”, “전반적으로 내가 일을 잘 하고 있다고 느낀다”와 같은 문항들이 포함되었다. 정신건

강 척도의 신뢰도 계수는 .83이었다.

#### 생애만족

생애만족 측정은 Diener, Emmons, Larsen 및 Griffin(1985)이 개발한 생애만족척도(SWLS: Satisfaction with Life Scale)를 유태용 등(2006)이 번안하여 사용한 5개 문항을 통해 이루어졌으며, “내 삶에 만족한다”, “현재 내 주변상황에 대해 만족한다” 등의 측정문항이 포함되었다. 생애만족 척도의 신뢰도 계수는 .88이었다.

#### 긍정 정서 및 부정 정서

긍정 정서와 부정 정서는 McColl-Kennedy와 Anderson(2002)이 개발한 척도를 김민주(2004)가 번안하여 사용한 6개 문항을 통해 측정하였다. 긍정 정서 척도에는 “나는 직무수행을 통해 열정을 느낀다”와 같은 측정문항이 포함되었으며, 부정 정서 척도에는 “나는 직무수행을 통해 좌절을 느낀다” 등의 문항이 포함되었다. 각 척도는 3개 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수는 각각 .76과 .74이었다.

#### 직무열의

직무열의는 Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma 및 Bakker(2002)가 개발한 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)를 번안하여 측정하였다. UWES는 3개 요인 17개 문항으로 구성되어 있으며, 활력 요인에는 “직무상에서 나는 원기왕 성함을 느낀다” 등 6개 문항이 포함되어 있다. 또한 헌신 요인에는 “나의 직무를 수행하는데 있어서 나는 열정적이다” 등 5개 문항으로 구성되어 있으며, 몰두 요인에는 “직무를 수행할 때 나는 시간가는 줄을 모른다” 등 6개 문항으로 이루어져 있다. 직무열의 척도의 신뢰도 계수는 .88이었다.

### 직무관여

직무관여는 Kanungo(1982)의 직무관여 척도 중 8개 문항을 선정·번안하여 측정하였으며, “나의 가장 큰 관심은 직무와 관련이 있다”, “나의 직무가 내 존재에 있어 매우 중요하다고 생각한다” 등의 측정 문항이 포함되었다. 직무관여 척도의 신뢰도 계수는 .81이었다.

### 조직몰입

조직몰입은 Meyer, Allen 및 Smith(1993)가 개발한 조직몰입 척도를 번안하여 측정하였다. 조직몰입 척도는 3개 요인 18개 문항으로 구성되었으며, 정서적 몰입 요인에는 “나는 이 조직에 대해 감정적으로 애착을 가지고 있다” 등 6개 문항이 포함되었으며, 계속적 몰입 요인에는 “지금 이 조직을 떠나는 것을 고려하기에는 다른 대안이 별로 없다” 등 6개 문항이 포함되었으며, 마지막으로 규범적 몰입 요인에는 “내가 지금 이 조직을 떠난다면 스스로 죄책감을 느끼게 될 것이다” 등 6개 문항으로 구성되었다. 조직몰입 척도의 신뢰도 계수는 .82이었다.

### 분석

#### 일몰입 척도에 대한 탐색적 요인분석 및 요인간 상관분석

일몰입 측정 문항들에 내재되어 있는 요인 구조를 알아내기 위해 SPSS 11.0을 사용하였다. 요인의 추출은 주축요인법으로 하였고, 회전은 직각회전(varimax) 방식을 이용하였다. 아울러 일몰입 척도의 최종 요인구조를 도출한 후에 각 하위 요인간 독립성(변별) 여부를 검증하기 위해 요인척도간 상관분석을 실시하였다.

### 일몰입 척도에 대한 확인적 요인분석

본 연구에서는 탐색적 요인분석 결과를 통해 밝혀진 일몰입의 요인구조를 검증하기 위해 9개 요인구조에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 AMOS 5.0을 사용하였으며, 최대우도추정치(maximum likelihood estimates) 방법을 통해 실시하였다. 본 연구에서는 확인적 요인분석시 9요인 모형의 부합지수를 높이기 위해 문항묶기(item parceling)를 통해 각 요인당 측정변수를 2개로 줄여 분석하였다. 문항묶기(item parceling)란 다변량 잠재변수를 분석하는 기법에서 가장 빈번하게 활용되는 방법으로서 둘 또는 그 이상의 문항을 합산하거나 평균한 측정지표로 정의할 수 있다(Little, Cunningham, Shahar & Widaman, 2002). 일반적으로 개별 문항을 이용하여 분석을 실시하는 것보다 묶음문항을 적용하여 분석을 실시하는 것이 더욱 유용한 결과를 얻을 수 있는 것으로 인식되고 있다. 즉, 문항묶기를 활용하면 개별 문항에 비해 추정해야 할 요인적재량이나 측정오차의 변산의 수가 줄어들기 때문에 모형적합도가 개선되는 결과를 얻을 수 있다(Bagozzi & Heathcote, 1994). 다만, 문항묶기를 적용하기 위해서는 구성개념에 대한 단일차원성이 담보되어야 한다. 그 이유는 다차원적 특성을 가진 구성개념에 대해 문항묶기를 실시하면 잠재 구성개념 변산의 특성 및 모수의 적재치에 편향이 발생하므로 모형이 왜곡될 가능성이 높기 때문이다(Bandalos, 1997). 본 연구에서는 앞선 탐색적 요인분석 결과를 통해 일몰입의 9개 요인이 명확한 요인구조로 도출됨에 따라 9개 일몰입 요인 각각의 단일차원성이 전제된 것으로 가정하였다.

나아가 Bentler와 Chou(1987)는 측정변수는 3개 이상이 바람직하다고 권고하고 있다. 그러

나 본 연구에서는 2개 이상의 요인을 갖는 모형이 최소한 요인당 2개의 측정변수를 갖는다면, 이 모형도 식별 가능하다는 견해(배병렬, 2002)에 따라 일몰입의 9개 요인별로 2개의 측정변수를 설정하였다. 물론 요인당 2개의 측정변수를 갖는 모형의 경우 경험적 과소식별(empirical under-identification)이나 다른 문제를 유발시킬 가능성이 크지만, 이는 표본의 수가 적을 경우에 발생할 수 있는 문제로서 본 연구에서 분석에 포함된 표본의 수를 감안할 경우 방법론적 문제는 없을 것으로 판단하였다.

이어 문항들을 두 측정변수로 줄이는 과정을 기술하면, 먼저 각 요인별로 요인의 수를 1개로 지정해 놓고 주성분분석을 실시하여 각 문항별 요인계수를 구했으며, 요인계수가 높은 문항의 순서대로 두 묶음(parcel)으로 구분하였다. 즉 요인계수가 가장 높은 문항은 첫 번째 묶음으로 분류하고, 두 번째로 높은 문항은 두 번째 묶음에, 세 번째로 높은 문항은 다시 두 번째 묶음에, 네 번째 높은 문항은 다시 첫 번째 묶음으로 분류하고, 마지막으로 다섯 번째 높은 문항은 다시 첫 번째 묶음에 분류하였다. 이후 각 묶음에 속한 문항 점수들의 평균치를 구하여 묶음점수(parcel scores)를 구하였으며, 이를 각 요인에 해당하는 두 측정변수 점수로 활용하였다. 9개 요인들을 측정하는 변수들은 오직 해당 요인에만 부하되도록 하였으며, 대안모형(null 모형, 1요인 모형, 3요인 모형, 4요인 모형, 1요인(과정) 모형)을 설정한 후, 측정모형(9요인 모형)과 비

7) '1요인(과정) 모형'이란, 일몰입의 9개 요인 중 일몰입 경험의 선행과 결과로 구분될 수 있는 요인들을 제외하고, 과정에 해당하는 요인(당면 과제에 대한 집중, 활동과 인식의 통합, 자의식의 상실, 시간감각 왜곡, 통제감)만을 포함시킨 모형임.

교하여 어느 모형이 더 잘 부합되는지 여부를 살펴보았다.

### 일몰입 척도의 준거관련타당도 분석

본 연구에서는 일몰입 척도의 준거관련타당도를 검증하기 위해 일몰입과 직무 및 개인 결과변인(과업수행, 직무만족, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정 정서, 부정 정서)간의 상관분석을 실시하였으며, 분석에는 SPSS 11.0이 사용되었다.

### 일몰입과 기존 유사 개념간의 변별성 분석

본 연구는 국내에서 처음으로 일몰입 척도를 개발하고, 그 타당성을 검증하는 데 목적이 있다. 따라서 본 연구에서는 일몰입과 유사한 개념으로 혼선의 여지가 있다고 판단할 수 있는 산업 및 조직심리학 분야의 기존 유사 개념으로 직무열의(job engagement), 직무관여(job involvement), 조직몰입(organizational commitment)을 설정하고, 일몰입이 이러한 유사개념과 구분되는지를 살펴보고자 한다. 이러한 검증의 목적은 이 연구에서 국내 산업 및 조직심리학 분야에 처음으로 소개하는 일몰입과 다른 유사 개념들 간의 구성개념간 변별성(nomological net)을 규명함으로써 일몰입 구성개념의 독립성을 제시하기 위함이다.

이에 본 연구에서는 일몰입과 기존 유사 개념들 간의 변별 여부를 검증하기 위해 AMOS 5.0을 사용하여 최대우도추정치(maximum likelihood estimates) 방법을 통해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석시 각 모형들의 부합지수를 높이기 위해 각 구성개념마다 하위 요인들을 측정변수로 설정하여 분석을 실시하였으며, 일몰입과 직무관여의 경우 각 3개 하위 요인으로 줄여 분석하였다.

측정변수를 줄이는 과정을 보다 상세하게 기술하면, 일몰입의 경우 9개 하위 구성개념의 평균치를 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 즉 요인의 수를 3개로 지정해 놓고 주성분분석을 실시하여 요인구조를 추출<sup>8)</sup>하였으며, 각 독립된 요인구조의 평균치를 세 측정변수 점수로 활용하였다. 또한 직무관여의 경우에는 측정 문항을 대상으로 요인의 수를 3개로 지정해 놓고 주성분분석을 실시하여 요인구조를 추출하였으며, 일몰입과 마찬가지로 각 요인에 포함되어 있는 문항들의 평균치를 구하여 세 측정변수 점수로 활용하였다. 일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입 등을 측정하는 변수들은 오직 해당 구성개념에만 부하되도록 하였으며, 모든 구성개념 간에는 상호상관이 존재하는 것으로 모형을 설정하였다.

본 연구에서는 4개 구성개념들이 서로 구분되는 개념을 나타내는 4요인 모형에 대한 대안모형으로 4개의 요인이 하나의 요인으로 간주될 수 있다는 1요인 모형을 설정하여 모형간 부합 정도를 분석하였다. 또한 일몰입과 나머지 기존 3개 유사 구성개념들과의 변별성을 1대1로 알아보기 위해 일몰입과 각 유사개념을 구분한 2요인 모형, 일몰입과 각 유사개념을 하나의 요인으로 간주한 1요인 모형을 설정하여 모형간 부합 정도를 알아봄으로써 과연 일몰입이 기존 유사 개념들과 명확하게

변별되는지를 검증하였다.

## 결 과

### 1차 탐색적 요인분석 결과

탐색적 요인분석 결과, 고유값(eigenvalue) 1.0 이상인 요인이 20개로 추출되었으나, 요인구조의 의미를 해석하는 데 어려움이 있었다. 이에 스크리(scree) 검사 결과와 요인구조에 대한 해석 가능성을 고려하여 요인의 수를  $9 \pm 3$ 으로 지정한 후, 순차적으로 탐색적 요인분석을 반복 실시하였다. 이 과정에서 다수의 요인에 중복적으로 관련되어 있는 것으로 나타나거나, 요인계수가 현저히 낮은 28개 문항을 분석에서 제외시켰다.

요인의 수를 다르게 하여 반복적으로 요인분석을 실시한 결과, 요인의 수를 9개로 지정하여 추출된 요인들의 해석이 가장 적절하다고 판단하였다. 이 연구에서의 최종적인 탐색적 요인분석 결과를 정리하면 표 2와 같다. 탐색적 요인분석을 통해 추출된 9개의 요인구조는 선행연구들에서 공통적으로 몰입 경험의 하위 구성개념으로 언급하고 있는 Csikszentmihalyi (1990)의 요인구조와 일치하는 것으로 나타났다.

표 2에 제시된 바와 같이 총공통변량의 7.44%를 설명하는 첫 번째 요인에는 8개의 문항이 포함되었으며, 작업자가 지각하는 도전 수준과 보유하고 있는 기술 수준과의 균형을 의미하는 요인으로서 본 연구에서는 Csikszentmihalyi (1990)의 설명에 따라 첫 번째 요인을 ‘도전과 기술의 균형’이라고 명명하였다.

8) 일몰입의 경우, 9개 하위 구성개념들의 평균치를 대상으로 요인의 수를 3으로 지정하여 주성분분석을 실시한 결과, 첫 번째 요인에는 ‘명확한 목표’, ‘즉각적 피드백’, ‘도전과 기술의 균형’이 포함되었으며, 두 번째 요인에는 ‘자의식의 상실’, ‘활동과 인식의 통합’, ‘시간감각의 왜곡’ 그리고 ‘당면 과제에 대한 집중’이 포함되었음. 끝으로 세 번째 요인에는 ‘통제감’과 ‘자기목적적 경험’이 포함되는 것으로 분석되었음.

표 2. 일몰입에 대한 탐색적 요인분석 결과: 9개 요인, 60개 문항

번 호	문 항	요인									$h^2$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
* 66	내가 보유하고 있는 지식과 기술, 능력은 작업수행시 어 떤 높은 수준의 도전 과제가 주어지더라도 감당할 수 있는 수준이다.	.709									.594
* 57	높은 도전 수준의 작업이 주어진다 하더라도 내가 보유하 고 있는 지식과 기술, 능력을 통해 능히 극복할 수 있다.	.689									.605
* 39	나는 도전적인 과제 상황에서도 나의 지식과 기술로써 그 도전을 극복할 수 있으리라 믿는다.	.682									.540
* 30	작업상황에서의 도전 과제와 내가 보유하고 있는 기술 은 모두 높은 수준에 있다.	.661									.586
* 48	나는 주어진 도전 상황을 극복할 수 있는 기술을 보유 하고 있다.	.624									.578
21	나는 주어진 상황에서 요구하는 가장 높은 수준의 과제 를 달성할만한 충분한 능력이 있다고 생각한다.	.595									.459
12	나의 능력은 주어진 상황에서 가장 높은 수준의 도전 과제를 감당할 수 있다.	.521									.413
3	나는 도전 상황에 직면하더라도 내가 가진 기술로써 도 전을 극복할 수 있으리라 믿는다.	.437									.379
* 78	작업을 수행하는 것은 내게 큰 기쁨이자 즐거움이다.	.695									.563
* 82	나는 작업 수행을 통해 행복감을 느낀다.	.694									.576
* 9	나는 나의 작업 수행을 통해 얻게 되는 경험을 진심으 로 즐기고 있다.	.581									.463
* 84	작업을 수행한다는 것 자체가 내가 얻을 수 있는 큰 보 상이다.	.577									.433
* 18	나는 작업 수행을 통해서 항상 좋은 느낌을 갖는다.	.550									.477
27	나는 작업 수행을 통해 얻게 되는 경험 자체가 최고의 보상이라 느껴진다.	.538									.374
45	나는 내 작업을 미래의 이익에 대한 기대 없이 단순히 그 자체가 즐거워 수행하곤 한다.	.533									.395
36	나는 내 작업 수행이 즐거운 일로 여겨지기 때문에 내 가 꼭 해야 할 필요가 없을지라도 계속 그 작업을 수행 하고 싶다.	.513									.416
71	나는 진심으로 내 작업 수행을 즐기고 있다.	.433									.328

표 2. 계속

번 호	문 항	요인									$h^2$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
* 28	나의 작업 목표는 명확하다.			.710							.692
* 37	나의 작업 목표가 무엇인지 분명하게 알고 있다.			.684							.643
* 72	나는 나의 작업 목표가 무엇인지 잘 모른다.(R)			.677							.552
* 64	나의 작업 목표는 항상 모호하다.(R)			.640							.510
* 55	나는 달성해야 할 목표에 대해 명확히 알고 있다.			.516							.536
19	나의 목표는 분명하게 정해져 있다.			.493							.433
46	나는 명확한 작업 목표를 가지고 작업을 수행하고 있다.			.431							.495
1	나는 내가 원하는 일을 명확하게 알고 있다.			.405							.302
* 61	나는 작업을 수행할 때 시간이 언제 그만큼 흘렀는지 의식하지 못할 때가 있다.					.689					.542
* 16	나는 작업을 수행할 때 시간이 빠르게 지나가는 것처럼 느껴진다.					.663					.562
* 34	나는 작업을 수행할 때 시간의 흐름을 의식하지 못할 때가 있다.					.640					.527
* 43	나는 작업을 집중하여 수행할 때 시간이 어떻게 흘러가 는지 의식하지 못할 때가 있다.					.633					.549
* 52	나는 작업을 수행할 때 시간의 흐름이 매우 빠르게 느 껴진다.					.612					.514
7	나는 작업을 수행할 때 시간이 흘러가는 것이 보통 때 와는 다르게 빠른 것처럼 느껴진다.					.548					.408
25	나는 작업을 수행할 때 시간의 흐름에 대한 일반적인 인식을 상실하곤 한다.					.457					.372
* 49	나는 내게 주어진 작업을 항상 집중하여 수행한다.					.769					.776
* 58	나의 모든 관심과 주의를 내 작업에 맞춰져 있다.					.758					.691
* 67	나는 현재 수행하고 있는 작업에 모든 주의를 집중되어 있다.					.724					.657
* 40	나는 항상 당면 과제에 대해 집중하고 있다.					.686					.686
* 31	나는 주어진 작업에 완전 몰입하고 있다.					.668					.598

표 2. 계속

번 호	문 항	요인									$h^2$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
* 53	나는 내가 수행하고 있는 작업에 대해 통제력을 발휘하고 있다고 느낀다.						.844				.864
* 26	나는 작업 수행을 완전하게 통제하고 있다는 느낌을 갖고 있다.						.772				.718
* 62	나는 내가 수행하고 있는 작업에 대해 통제하고자 하는 인위 적인 노력을 기울이지 않아도 자연스러운 통제감을 느끼곤 한다.						.543				.457
* 35	나는 내가 수행하고 있는 작업에 대해 통제력을 가지고 있다.						.533				.458
* 44	나는 나의 통제 하에 작업을 수행하고 있다.						.473				.436
* 8	나는 내가 수행하고 있는 작업 전체를 통제할 수 있는 능력이 있다.						.360				.250
* 33	나는 작업을 수행할 때 다른 사람들이 나를 어떻게 생각하는지 별로 신경쓰지 않는다.							.814			.710
* 15	나는 작업을 수행할 때 내 자신이 다른 사람들에게 어떻게 보여지는지에 대해 걱정하지 않는다.							.780			.647
* 24	나는 작업을 수행할 때 다른 사람들에게 어떻게 비춰지는지에 대해 관심이 없다.							.764			.627
* 6	나는 작업을 수행할 때 다른 사람들이 나를 어떻게 생각하는지 걱정하지 않는다.							.761			.639
* 60	나는 작업을 수행할 때 다른 사람들이 나를 어떻게 생각하는지에 대해 항상 관심을 기울이고 있다.(R)							.489			.302
* 50	나는 작업을 수행할 때 작업과 내 자신의 일체감을 느낀다.								.816		.923
* 75	내가 작업을 수행하는 것은 마치 숨 쉬는 것과 같이 자연스럽고 자동적인 행위처럼 느껴진다.								.782		.830
* 68	나는 작업에 집중하게 되면 내 자신과 작업이 분리되어 있지 않고 하나가 된 듯한 느낌을 받는다.								.743		.774
* 41	나는 작업을 수행할 때 작업과 내 자신이 하나가 된 듯한 느낌이다.					.353			.458		.557
* 5	나는 어떤 작업을 수행하는 것에 대하여 특별히 의식하지 않더라도 정확히 행동할 수 있다.								.425		.403

표 2. 계속

번 호	문 항	요인									$h^2$	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
* 29	나는 평소 나의 작업 수행에 대한 피드백을 즉각적으로 받고 있다.										.723	.563
* 2	나의 작업 수행이 어떻게 진행되고 있는지에 대해 명확히 알고 있다.										.511	.423
* 38	나의 작업 수행이 성공적인지 여부에 대해 항상 피드백을 통해 확인하고 있다.										.501	.455
* 20	나는 내게 주어진 작업을 얼마나 잘 수행하고 있는지 또는 잘못 수행하고 있는지 피드백을 통해 알고 있다.										.455	.362
* 65	내 작업 수행에 대한 피드백은 항상 더디게 주어진다.(R)										.454	.264
56	나는 현재 작업을 잘 수행하고 있는지 알지 못한다.(R)										.448	.261
11	나는 나의 수행에 대한 피드백을 통해 미진한 부분을 보완할 수 있다.										.366	.336
	고 유 값	4.47	4.39	3.73	3.49	3.48	3.22	3.14	2.93	2.63		
	설 명 변 량	7.44	7.32	6.22	5.82	5.81	5.36	5.24	4.89	4.38		
	누 적 변 량	7.44	14.76	20.97	26.80	32.60	37.96	43.20	78.09	52.47		
	내적일치 신뢰도(alpha)	.884	.855	.875	.840	.910	.849	.852	.903	.766		

- 주 1. 요인계수(factor loading) .30 이상만을 제시함.
- 2. (R)은 역코딩 문항임.
- 3. 번호 앞에 \* 표시되어 있는 문항은 최종적으로 일몰입 척도(9개 요인, 45개 문항)에 포함된 문항을 의미함.
- 4. 번호에 ■와 같이 음영처리된 문항은 해외 일몰입 관련 척도에 포함된 문항임.

두 번째 요인에는 9개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 7.32%를 설명하는 것으로 나타났다. 두 번째 요인은 일몰입의 요체라 할 수 있는 자기목적적 경험에 해당하는 측정 문항들로서 작업자가 자신의 작업수행을 통해 행복감을 느끼고, 작업수행을 통해 얻게 되는 경험 자체가 최고의 보상이라 느껴지며, 작업 수행 자체가 작업자에게 큰 기쁨과 즐거움을 의미하는 요인으로 설명할 수 있다. 본 연구

에서는 두 번째 요인을 ‘자기목적적 경험’이라고 명명하였다.

세 번째 요인에는 8개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 6.22%를 설명하는 요인으로서 앞서 일몰입의 필수 선행요건으로 설명했던 작업의 명확한 목표와 관련된 문항들이 포함되었다. 이 요인에 포함된 문항들은 작업 목표가 얼마나 명확하고, 작업자 자신이 해당 목표를 얼마나 분명하게 인식하고 있는지를

나타내는 문항들로서 본 연구에서는 세 번째 요인을 ‘명확한 목표’로 명명하였다.

네 번째 요인에는 7개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 5.82%를 설명하는 요인으로 모든 문항이 시간감각의 왜곡과 관련된 문항으로 추출되었다. 이 요인은 작업을 수행할 때 시간의 흐름을 의식하지 못하거나, 혹은 평소와는 다르게 시간의 흐름이 빠르게 느껴지는 등의 경험을 측정하는 문항들로서 본 연구에서는 네 번째 요인을 ‘시간감각의 왜곡’으로 명명하였다.

다섯 번째 요인에는 5개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 5.81%를 설명하는 요인으로 주어진 당면 과제에 대한 집중과 관련된 문항들이 포함되었다. 이 요인은 작업자 자신의 모든 주의가 현재 수행하고 있는 작업에 맞춰져 있는지 여부, 주어진 작업에 대한 완전 몰입 여부 등을 측정하는 문항들로서 본 연구에서는 다섯 번째 요인을 ‘당면 과제에 대한 집중’으로 명명하였다.

여섯 번째 요인에는 6개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 5.36%를 설명하는 요인으로 작업자의 통제감과 관련된 문항들이 포함되었다. 이 요인은 작업에 대한 통제감을 의미하는 요인으로서 작업에 대해 인위적인 노력을 기울이지 않아도 자연스러운 통제감을 느끼는지 여부를 알아보는 문항들로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 여섯 번째 요인을 ‘통제감’으로 명명하였다.

일곱 번째 요인에는 5개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 5.24%를 설명하는 요인으로 몰입(flow)을 경험할 때 개인의 자의식에 대한 염려와 자기 의심으로부터 자유로워지는 것을 의미하는 문항들로 구성되어 있다. 본 연구에서는 일곱 번째 요인을 ‘자의식의 상실’

로 명명하였다.

여덟 번째 요인에는 5개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 4.89%를 설명하는 요인으로 자신이 수행하는 활동과 인식이 통합되는 듯 한 경험을 나타내는 문항들이 포함되었다. 구체적으로 이 요인은 작업을 수행하는 것은 마치 숨 쉬는 것과 같이 자연스럽게 자동적인 행위처럼 느껴지는 경험과 작업자 자신과 작업간의 일체감, 그리고 자신과 작업이 분리되어 있지 않고 하나가 된 듯 한 느낌을 측정하기 위한 문항들로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 여덟 번째 요인을 ‘활동과 인식의 통합’으로 명명하였다.

끝으로 아홉 번째 요인에는 7개의 문항이 포함되었으며, 총공통변량의 4.38%를 설명하는 요인으로서 작업 수행에 대한 즉각적인 피드백 제공과 관련된 문항들이 포함되었다. 구체적으로 이 요인은 작업자가 자신의 수행에 대한 피드백을 즉각적으로 받고 있는지, 자신의 수행이 어떻게 진행되고 있는지에 대해 명확히 알고 있는지 등을 묻는 문항들로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 아홉 번째 요인을 ‘즉각적 피드백’으로 명명하였다.

일몰입을 구성하고 있는 각 요인의 신뢰도를 나타내는 내적일치 계수인 알파계수를 살펴보면, ‘도전과 기술의 균형’은 .88, ‘자기목적적 경험’은 .86, ‘명확한 목표’는 .88, ‘시간감각 왜곡’은 .84, ‘당면 과제에 대한 집중’은 .91, ‘통제감’은 .85, ‘자의식의 상실’은 .85, ‘활동과 인식의 통합’은 .90, 그리고 ‘즉각적 피드백’은 .77이었다.

전술한 바와 같이 본 연구에서 수행한 탐색적 요인분석 결과를 통해 일몰입에 대한 9가지 요인구조를 추출하였다. 9가지 요인구조에 포함된 일몰입 측정 문항들을 상세히 살펴보

면, 전체 60개 문항 중 해외 일몰입 관련 척도로부터 추출된 문항이 17개(28.3%)가 포함되었으며, 본 연구에서 국내 작업자들을 대상으로 실시한 기초 조사 및 면접 절차와 자체 개발 절차로부터 도출된 43개 문항(71.7%)이 포함되었다.

본 연구의 목적은 국내 산업 및 조직심리학 분야에 작업자의 긍정적 심리 경험인 일몰입(work flow)의 개념을 소개하고 작업 장면에서 이를 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 도구를 개발하는 것이다. 척도에 포함된 문항수를 줄이더라도 척도의 심리측정적 양호도가 손상되지 않는다면 문항수가 적고 보다 간결한 척도가 더욱 바람직할 것이다. 또한 각 하위요인에 포함된 문항들의 수도 가급적 동수인 것이 더 바람직할 것이다. 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 탐색적 요인분석 결과를 토대로 일몰입의 9개 하위 구성개념별로 요인계수에 기초하여 상위 5개씩 총 45개 문항으로 일몰입 척도를 구성하였다.

이와 같이 문항의 수를 60개에서 45개로 줄인 근본적 이유는 최소의 측정 문항을 통해 최대의 설명력을 도모하기 위함이었다. 즉, 본 연구에서는 일몰입을 측정하기 위하여 가장 간결하면서도 각 요인을 측정하는 문항이 동수인 엄선된 문항들로 최종 척도를 구성함으로써 일몰입 척도의 심리측정적 양호도를 제고하고자 하였다.

#### 최종 척도에 대한 추가 탐색적 요인분석 결과

본 연구에서는 총 45개 문항으로 구성된 최종 일몰입 척도에 대한 탐색적 요인분석을 전과 동일한 절차 및 방법을 통해 추가로 실시하였다. 그 결과, 총공통변량의 8.00%를 설명

하는 첫 번째 요인으로는 ‘당면 과제에 대한 집중’이 추출되었다. 두 번째 요인으로는 총공통변량의 6.94%를 설명하는 ‘도전과 기술의 균형’이 추출되었으며, 세 번째 요인으로는 총공통변량의 6.92%를 설명하는 ‘활동과 인식의 통합’이 추출되었다. 네 번째 요인으로는 총공통변량의 6.62%를 설명하는 ‘자의식의 상실’이 추출되었고, 다섯 번째 요인으로는 총공통변량의 6.43%를 설명하는 ‘통제감’이 추출되었으며, 여섯 번째 요인으로는 총공통변량의 6.28%를 설명하는 ‘명확한 목표’가 추출되었다. 또한 일곱 번째 요인으로는 총공통변량의 6.21%를 설명하는 ‘시간감각의 왜곡’이 추출되었고, 여덟 번째 요인으로는 총공통변량의 6.15%를 설명하는 ‘자기목적적 경험’이 추출되었으며, 끝으로 아홉 번째 요인으로는 총공통변량의 4.39%를 설명하는 ‘즉각적 피드백’이 추출되었다. 이상 9개 요인구조는 일몰입 총공통변량의 57.95%를 설명하는 것으로 나타났으며, 요인계수는 .86에서 .43의 범위인 것으로 분석되었다.

한편, 최종 척도에 포함된 9개 요인구조의 alpha 계수를 살펴보면, ‘당면 과제에 대한 집중’은 .91, ‘도전과 기술의 균형’은 .87, ‘활동과 인식의 통합’은 .90, ‘자의식의 상실’은 .85, ‘통제감’은 .86, ‘명확한 목표’는 .86, ‘시간감각의 왜곡’은 .83, ‘자기목적적 경험’은 .81, 그리고 마지막으로 ‘즉각적 피드백’은 .72인 것으로 나타났다.

지금까지 탐색적 요인분석 결과를 살펴본 바와 같이, 최초 60개 문항으로 구성된 일몰입 척도와 마찬가지로 45개 문항으로 줄인 일몰입 척도에서도 9개 요인구조가 명확하게 추출되었으며, 각 요인구조의 신뢰도도 양호한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 최종

적으로 9개 요인구조로 구성된 총 45개 문항으로 일몰입 척도를 개발하였다.

일몰입 하위요인 간 상관분석 결과

탐색적 요인분석을 통해 일몰입의 9개 요인구조를 도출한 후에 각 요인구조가 과연 상호 독립적인지 여부를 검증하기 위해 상관분석을 실시하였다. 만약 상관분석을 실시하여 각 하위요인 간에 높은 관련성을 보인다면, 이는 곧 상호 변별되지 않음을 나타내는 것이라 하겠다.

표 3에서 보듯이, 일몰입 하위요인 간 상관계수는 가장 낮은 .06부터 가장 높은 .54까지의 범위를 보이는 것으로 나타났다. 아울러 통상적으로 그 상관의 정도가 낮은 것으로 해석할 수 있는 .40 미만의 계수를 보이는 상관관계는 전체의 58%에 이르며, 또한 .50 미만의 계수를 보이는 상관관계는 전체의 89%에 이르는 것으로 나타났다. 사회과학분야에서

다루어지는 대다수의 구성개념들이 그 하위요인 간에 절대적인 무상관(zero correlation)을 가정하기 어려운 점을 감안할 때, 본 연구를 통해 도출된 일몰입의 9개 요인구조는 비교적 양호한 변별성을 보이는 것으로 해석할 수 있다.

일몰입 척도에 대한 확인적 요인분석 결과

본 연구에서는 각 모형이 경험적 자료에 잘 맞는지를 알아보기 위한 부합지수로 Joreskog와 Sorbum(1989)에 의해 제안된 GFI(goodness-of-fit index)와 AGFI(adjusted goodness-of-fit index), 그리고 NFI(normed fit index), CFI(comparative fit index), RMSEA(root mean square error of approximation) 등을 사용하였다. 아울러 본 연구에서는 일몰입의 측정모형으로 9요인 모형을 설정하고, 대안모형으로서 null 모형, 1요인 모형, 3요인 모형, 4요인 모형, 1요인(과정) 모형을 설정하였다. null 모형은 기초모형, 1요인

표 3. 일몰입 하위요인 간의 상관

하위요인	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 명확한 목표	3.81	.67	(.86)								
2. 즉각적 피드백	3.60	.55	.48**	(.72)							
3. 도전과 기술의 균형	3.36	.67	.46**	.37**	(.87)						
4. 당면 과제에 대한 집중	3.50	.70	.39**	.36**	.42**	(.91)					
5. 활동과 인식의 통합	3.32	.72	.48**	.34**	.49**	.51**	(.90)				
6. 자의식 상실	2.88	.85	.19**	.07	.18**	.06	.12**	(.85)			
7. 시간감각 왜곡	3.72	.70	.39**	.28**	.34**	.38**	.46**	.20**	(.83)		
8. 통제감	3.43	.64	.54**	.43**	.48**	.36**	.48**	.19**	.43**	(.86)	
9. 자기목적적 경험	3.28	.71	.35**	.26**	.43**	.51**	.52**	.09	.33**	.34**	(.81)

N=508, \*\* p<.01

주. ( )는 각 하위요인의 내적일관성 계수(alpha)임.

모형은 모든 하위요인들이 1개의 요인구조로 이루어진 모형을 의미하고, 3요인 모형은 일몰입의 9개 요인들을 몰입 경험에 이르기 위한 선행조건, 몰입과정, 그리고 몰입 후 경험(결과) 등 3개 요인으로 구분한 모형을 일컬으며, 4요인 모형은 3요인 모형에 덧붙여 몰입 과정에 이르기 직전 단계로서 상호작용 단계(도전과 기술의 균형)를 가정한 대안모형이다. 또한 본 연구에서는 몰입 경험의 선행과 결과 요인들을 제외한 후, 몰입 경험 과정에 해당하는 5개 요인만을 포함시킨 1요인(과정) 모형을 대안모형의 하나로 설정하였다.

확인적 요인분석 결과, 표 4에 제시한 바와 같이 9요인 모형의 경우 GFI와 AGFI가 각각 .94, .90으로 나타나 Joreskog와 Sorbum(1989)이 제시한 부합모형의 기준 .90을 넘고 있으며,

NFI와 CFI 또한 각각 .93, .95로 나타나 Bentler와 Bonett(1980)이 제시한 좋은 부합도의 기준인 .90을 훨씬 상회하는 것으로 나타났다. 아울러 RMSEA도 .06으로 Steiger(1980)가 제시한 좋은 부합도의 기준인 .10보다 낮은 것으로 나타났다. 다른 대안모형들보다도 9요인 모형이 모든 부합지수에서 훨씬 우수한 결과를 나타내었다. 또한 9요인 모형( $\chi^2=277.16$ ,  $df=99$ )과 1요인 모형( $\chi^2=1513.93$ ,  $df=99$ ), 3요인 모형( $\chi^2=1288.09$ ,  $df=132$ ), 4요인 모형( $\chi^2=1167.42$ ,  $df=129$ )간의  $\chi^2$  차이 검증을 실시한 결과, 9요인 모형이 가장 우수한 모형임이 검증되었다(표 5 참조). 이상의 결과를 통해 본 연구에서 개발한 일몰입 척도의 구성타당도를 확인하였다.

표 4. 9 요인 모형에 대한 확인적 요인분석 결과

모형 \ 부합지수	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
null 모형	3999.61	153	.35	.27	.00	.00	.22
1 요인 모형	1513.93	135	.76	.70	.62	.64	.14
3 요인 모형	1288.09	132	.79	.73	.68	.70	.13
4 요인 모형	1167.42	129	.81	.75	.71	.73	.13
1 요인(과정) 모형	840.01	35	.78	.65	.56	.57	.21
9 요인 모형	277.16	99	.94	.90	.93	.95	.06

N=508

표 5. 모형들에 대한 단계적  $\chi^2$  차이 검증

모 형	$\chi^2$	df	p
1 요인 - 3 요인	225.84	3	p < .001
3 요인 - 4 요인	120.67	3	p < .001
4 요인 - 9 요인	890.26	30	p < .001

N=508

일몰입 척도에 대한 준거관련타당도 분석 결과

본 연구를 통해 개발된 한국형 일몰입 척도의 준거관련타당도를 검증하기 위해서는 일몰입이 준거변인들과 유의한 관련성이 있음을 확인하여야 한다. 일몰입과 준거변인인 과업수행, 직무만족, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정정서 및 부정정서와의 상관분석 결과를 살펴본 결과, 일몰입이 모든 준거변인들과 유의하게 관련되어 있는 것으로 분석되었다(표 6 참조).

일몰입은 과업수행, 직무만족, 정신건강, 생애만족, 긍정정서와 정적으로 관련되어 있으며, 이직의도, 부정정서와는 부적으로 관련되어 있는 것으로 나타났다. 아울러 일몰입은 직무 준거변인 중에서 과업수행( $r=.56, p<.01$ )과 가장 높은 상관을 보이고 있으며, 개인 준거변인 중에서는 생애만족( $r=.50, p<.01$ )과 가장 높게 관련되어 있는 것으로 분석되었다.

이와 같은 분석 과정을 통해 본 연구에서 개발한 일몰입 척도의 준거관련타당도를 실증하였다.

일몰입과 기존 유사 개념간 변별성 분석 결과

본 연구에서는 일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입이 서로 구분되는 개념을 나타내는 4요인 모형을 설정하고, 이를 대안모형(1요인 모형)과 비교함으로써 4개 구성개념들이 상호 변별되는지 여부를 확인하였다. 그 결과 표 7에 제시된 바와 같이 4요인 모형의 경우, GFI가 .92로 Joreskog와 Sorbun(1989)이 제시한 부합모형의 기준 .90을 넘고 있으나, AGFI는 이에 다소 못 미쳐 .87을 보였다. 아울러 NFI와 CFI 또한 각각 .91, .92로 나타나 Bentler와 Bonett(1980)이 제시한 좋은 부합도의 기준인 .90을 넘는 것으로 나타났다. 또한 RMSEA도 .09로 Steiger(1980)가 제시한 좋은 부합도의 기

표 6. 일몰입과 준거변인 간의 상관관계

변인	과업수행	직무만족	이직의도	정신건강	생애만족	긍정정서	부정정서
일몰입	.56**	.20**	-.46**	.31**	.50**	.12**	-.27**

N=1,016, \*\* p<.01

주. 모든 변인은 5점 척도로 측정하였으며, 이직의도 및 부정정서를 제외한 단일변인 내에 포함된 부적 문항은 역코딩하여 결과를 분석함.

표 7. 일몰입과 기존 유사 개념들 간의 관계에 대한 확인적 요인분석 및  $\chi^2$  차이 검증 결과

모형	부합지수	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
null 모형		5844.99	66	.40	.30	.00	.00	.29
1 요인 모형		2371.95	54	.71	.58	.59	.60	.21
4 요인 모형		510.33	48	.92	.87	.91	.92	.09

$$\chi^2 (1\text{요인 모형} - 4\text{요인 모형}) = (2371.95 - 510.33) / (54 - 48) = 1861.62 / 6 = 310.27***$$

N=1,016, \*\*\* p < .001

준인 .10보다 낮은 것으로 나타났다. 4개의 구성개념이 구분되지 않는다는 1요인 모형에 비해 4요인 모형은 모든 부합지수에서 우수함을 나타내었다.

각 모형간 부합지수 비교에 덧붙여 4요인 모형과 1요인 모형간  $\chi^2$  차이 검증을 실시한 결과로부터 4요인 모형( $\chi^2 = 510.33$ ,  $df=48$ )이 1요인 모형( $\chi^2=2371.95$ ,  $df=54$ )에 비해 더 우수한 모형임을 알 수 있다. 이와 같은 분석 결과는 일몰입과 기존 유사 개념(직무열의, 직무관여, 조직몰입)이 서로 변별된다는 것을 의미한다.

이어서 일몰입과 기존 3개 유사 개념들 각각과의 변별성을 검증하기 위하여, 일몰입과 각 유사개념을 구분한 2요인 모형과 일몰입과 각 유사개념을 하나의 요인으로 간주한 1요인 모형을 비교하였다. 먼저, 일몰입과 직무열의

간의 변별성을 검증하기 위한 확인적 요인분석 결과를 보면, 표 8에서와 같이 2요인 모형이 모든 부합지수에서 1요인 모형보다 더 높은 부합도를 보임으로써 일몰입과 직무열의가 변별되는 개념임을 알 수 있다. 또한 2요인 모형과 1요인 모형간  $\chi^2$  차이 검증을 실시한 결과에서도 2요인 모형( $\chi^2=128.07$ ,  $df=8$ )이 1요인 모형( $\chi^2=1019.06$ ,  $df=9$ )에 비해 더 우수한 모형인 것으로 나타났다. 이는 일몰입과 직무열의를 구분되는 개념으로 이해하는 것이 더 타당하다는 것을 보여주는 결과라 하겠다.

일몰입과 직무관여, 일몰입과 조직몰입간의 변별성을 검증하기 위해 실시했던 확인적 요인분석 결과는 각각 표 9와 10에 제시되어 있다. 이 역시 2요인 모형의 모든 부합지수들이 권장치를 훨씬 상회하고 있고, 1요인 모형보다 모든 면에서 우수하여 일몰입이 직무관여

표 8. 일몰입과 직무열의 간의 관계에 대한 확인적 요인분석 및  $\chi^2$  차이 검증 결과

모형	부합지수	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
null 모형		3120.32	15	.46	.24	.00	.00	.45
1 요인 모형		1019.06	9	.73	.36	.67	.68	.33
2 요인 모형		128.07	8	.97	.91	.96	.96	.12

$$\chi^2 (1\text{요인 모형} - 2\text{요인 모형}) = (1019.06 - 128.07) / (9 - 8) = 890.99 / 1 = 890.99***$$

N=1,016, \*\*\* p < .001

표 9. 일몰입과 직무관여 간의 관계에 대한 확인적 요인분석 및  $\chi^2$  차이 검증 결과

모형	부합지수	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
null 모형		2519.92	15	.56	.39	.00	.00	.41
1 요인 모형		717.58	9	.82	.58	.72	.72	.28
2 요인 모형		68.53	8	.98	.95	.97	.98	.09

$$\chi^2 (1\text{요인 모형} - 2\text{요인 모형}) = (717.58 - 68.53) / (9 - 8) = 649.05 / 1 = 649.05***$$

N=1,016, \*\*\* p < .001

표 10. 일몰입과 조직몰입 간의 관계에 대한 확인적 요인분석 및  $\chi^2$  차이 검증 결과

모형	부합지수	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
null 모형		2446.04	15	.57	.40	.00	.00	.40
1 요인 모형		686.29	9	.81	.55	.72	.72	.27
2 요인 모형		86.91	8	.97	.93	.96	.97	.10

$$\chi^2 (1\text{요인 모형} - 2\text{요인 모형}) = (686.29 - 86.91) / (9 - 8) = 599.38 / 1 = 599.38^{***}$$

N=1,016, \*\*\* p < .001

나 조직몰입과 구분되는 개념임을 알 수 있다. 또한 2요인 모형과 1요인 모형간의  $\chi^2$  차이 검증 결과에서도 일몰입은 직무관여나 조직몰입과 서로 변별되는 개념임을 확인할 수 있었다. 이상의 결과들을 종합해 보면, 본 연구를 통해 새로 소개된 일몰입의 개념은 기존 산업 및 조직심리학 분야에서 설명되어져 왔던 유사 개념인 직무열의, 직무관여, 조직몰입과는 명확하게 구분되는 구성개념으로 이해할 수 있다.

### 논 의

본 연구는 개인이 작업장면에서 경험하는 다양한 심리적 현상들에 대해 산업 및 조직심리학의 설명력을 풍요롭게 하기 위한 노력의 하나로써 긍정심리학에 이론적 토대를 두고 작업자의 즐겁고 행복한 작업생활의 질을 경험적으로 고찰하고자 시작되었다. 이를 위해 몰입(flow) 경험을 국내 작업장면에서 타당하게 측정할 수 있는 일몰입 척도를 개발하고 타당화 작업을 수행하였다. 본 연구는 국내 산업 및 조직심리학 분야에서 다양한 직종에 종사하고 있는 작업자들로부터 수집한 경험적 자료를 통해 일몰입(work flow)의 구성요인을 처

음으로 밝혔다는 데 그 의의가 있다.

일몰입 척도에 대한 탐색적 요인분석 결과, Csikszentmihalyi (1990)가 제안한 몰입의 요인구조가 국내 작업장면에서도 매우 유사하게 일치하는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 본 연구에서 발견한 일몰입의 하위 구성개념들이 각각의 고유한 설명력을 갖고 있는 상호 독립적인 요인임을 나타내는 것이며, 나아가 하위 구성개념간 상관분석 결과를 통해 각각의 하위 구성개념이 상호 변별됨을 경험적으로 실증하였다. 이러한 연구결과는 몰입 이론을 설명하는 데 있어서 Csikszentmihalyi(1990)가 제안한 9가지 하위 구성개념이 가장 적합하다는 Jackson과 Csikszentmihalyi(1999), Chen (1999), 그리고 Catino(2000)의 주장을 뒷받침하는 것이라 할 수 있다.

본 연구에서는 일몰입 척도의 구성타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 9요인 모형의 전반적인 부합지수가 좋은 부합도를 나타내는 기준들을 모두 상회하는 것으로 나타났다. 아울러 9요인 모형을 대안모형인 1요인(과정) 모형, 3요인 모형, 4요인 모형과 비교하였을 때 9요인 모형의 부합지수가 월등히 우수한 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 본 연구에서 개발한 일몰입 척도의 구성타당도를 지지하는 것이다. 이 연

구 결과는 국내 작업장면에서 작업자의 몰입 경험을 관찰하고자 할 때, 일몰입을 몇 개의 하위 구성개념으로 정의하는 것이 바람직한가에 대하여 시사점을 제공해 준다.

이어 본 연구에서는 일몰입 척도 타당화의 일환으로 준거관련타당도를 알아보았다. 분석 결과, 일몰입이 본 연구에서 설정한 모든 준거변인들과 유의하게 관련되어 있는 것으로 나타나 확인적 요인분석을 통한 구성타당도 검증에 덧붙여 일몰입 척도의 준거관련타당도를 함께 실증하였다. 보다 구체적으로, 일몰입 척도는 본 연구에서 설정한 준거변인인 과업수행, 직무만족, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정정서, 그리고 부정정서에 대하여 유의한 설명력을 지니고 있다는 것이 국내 작업장면에서 수집한 경험적 자료에 기초하여 입증된 것이다.

또한 타당화 연구의 하나로 일몰입과 산업 및 조직심리학 분야의 기존 유사 개념들 간의 변별 여부를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입이 서로 다른 구성개념이라는 4요인 모형이 대안모형(1요인 모형)보다 적합도가 높은 것으로 나타났으며, 나아가 일몰입과 나머지 3개의 기존 유사 개념들을 각각 1대1로 비교하는 확인적 요인분석에서도 일몰입은 직무열의, 직무관여, 조직몰입 등과 변별되는 구성개념으로 밝혀졌다.

경영자의 목표는 공통인식 기반 하에 동일한 목적을 지향하며 함께 일하는 종업원의 작업을 통해 새로운 가치를 창출하는 것이다. 조직의 관점에서 볼 때 종업원들이 자신의 작업을 즐겁게 수행하면서 그 과정에서 개인적 발전을 이룰 수 있는 환경을 조성할 수 있는 방법이 있다면 가장 이상적인 경우라 할 수

있을 것이다. 본 연구의 주된 의의는 조직과 작업자 양자가 함께 성장하며, 작업이 더 이상 경제적 수단이나 생계적 수단이 아닌 즐거움과 행복의 원천이 될 수 있는 심리적 현상을 경험적으로 측정하고 설명할 수 있는 기제를 마련하는 데 단초를 제공하고 있다는 것이다.

그 동안 몰입 이론이 국내외를 막론하고 다양한 학문 분야에서 응용되고 있었음에도 불구하고 산업 및 조직심리학 분야에서는 그 이론에 대한 인식마저도 충분히 이루어지지 않았던 것이 사실이다. 하지만 이 연구에서는 일몰입을 측정할 수 있는 척도를 국내에서 새로이 개발했다는 데 큰 의의가 있다. 더 나아가 이 연구에서는 과업수행, 이직의도, 정신건강, 생애만족 등과 같은 준거변인들과 일몰입 간의 관계 규명을 통해서 확인한 바와 같이, 우리가 평소에 관심을 두고 연구해왔던 제변인들을 예측하고 설명하는 데 일몰입이라는 개념이 유용하게 활용될 수 있다는 것을 실증적으로 보여주었다는 데 의의가 있다. 또한 그 동안 산업 및 조직심리학 분야에서 주요 구성개념으로 다루어왔던 직무열의, 직무관여, 조직몰입과 같은 유사 개념들과의 관계를 경험적으로 분석하여 이러한 개념들간의 변별성(nomological net)을 확립하는 데에도 기여하였다.

아울러 국내의 다양한 조직에 근무하는 현직자들을 대상으로 수집한 자료에 기초하여 타당한 일몰입 측정 척도를 개발함으로써 향후 이어질 후속 연구를 위한 유용한 수단을 제공하였다는 점에서도 그 의의가 있다. 이는 산업 및 조직심리학 분야에만 국한되는 것은 아니겠으나, 독립된 학문 분야의 이론적 체계를 공고히 하고 발전시켜 나가기 위해서는 직

접적인 관찰이 불가능한 심리적 구성개념을 신뢰롭고 타당하게 측정해 낼 수 있는 도구를 마련하는 것은 매우 중요한 과제라 할 수 있다. 이와 같은 측면에서 살펴볼 때 본 연구를 통해 개발된 일몰입 척도는 향후 작업장면에서의 몰입과 관련된 연구를 수행하기 위한 시발점이 될 수 있을 것이다.

#### 연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구에서의 제한점은 먼저, 횡단적 연구를 통해 자료를 수집했다는 점을 들 수 있다. 물론 다수의 연구들이 대내외적인 제약에 의해 횡단적 연구를 통해 자료를 수집하는 것이 일반적이기는 하지만, 본 연구의 핵심 주제인 몰입 경험의 경우 그 특성상 횡단적 수집 자료에 의해 다른 연구변인들과의 상관은 밝힐 수 있으나, 시간의 경과에 따른 인과적 관계에 대해서는 경험적으로 실증하는 데 한계를 지닌다. 즉 몰입 수준이 높아 정신건강 상태가 양호한 것인지, 아니면 그 역으로 정신적으로 건강함으로 인해 여러 작업에 몰입할 수 있게 되고 결국 자기목적적 경험을 갖게 되는 것인지를 명확하게 규명할 수 없다는 것이다. 이에 향후 연구에서는 횡단적 자료 수집 방법 뿐만 아니라 종단적 연구방법에 의한 자료 수집이 시도될 필요가 있다.

이와 동일한 관점에서 본 연구의 또 다른 제한점은 작업자의 몰입 경험에 대한 측정이 모두 기억과 회고에 의존하고 있다는 것이다. 이는 시간의 경과에 따른 실제 경험자료의 소실은 물론이거니와 이후 시점에서 경험하는 다양한 변인들로 인해 오염될 수 있는 가능성을 배제하지 못하는 것이다. 따라서 보다 엄밀하고 객관적이며 정확한 자료 수집을 위해

서는 ESM(경험표집법 또는 경험추출법) 등과 같은 자료 수집 방법을 활용한 종단적 연구가 보다 바람직할 것이다.

또한 본 연구에서는 교차타당화를 위해 전체 표본을 무선적으로 두 집단으로 구분하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였으나, 모든 응답자료를 한번의 조사를 통해 수집하였다는 한계점을 지닐 수 있다. 척도의 타당화 연구에서 이러한 방식이 자주 사용되고 있기 때문에 이것을 제한점으로 표현하는 것이 적합한지에 대해서는 다양한 의견이 존재할 수 있다. 하지만 자료 수집 시점마다 동질적인 인구통계학적 특성을 담보할 수만 있다면 1회적 자료 수집 방법보다는 탐색적 요인분석 결과를 반영하여 단축된 설문지를 활용해 자료 수집을 독립적으로 진행한 후, 새로 수집된 경험적 자료에 기초하여 확인적 요인분석을 수행하는 것이 보다 바람직한 접근이라 판단된다.

마지막으로 이 연구에 기초하여 향후 연구과제를 제안하고자 한다. 몰입 경험과 관련된 많은 연구들에서 몰입과 선행변인 및 결과변인간의 관계를 규명한 연구가 부족한 실정이며, 나아가 몰입 경험을 매개하거나 조절하는 연구변인들에 대해서도 아직까지 충분한 연구가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 따라서 향후 연구에서는 작업장면에서의 몰입 경험과 선행변인 및 결과변인간의 관계를 고찰함은 물론 다양한 환경과 상황 하에서 작업자의 몰입 경험을 촉진하는 데 영향을 미칠 수 있는 매개변인과 조절변인들을 규명하는 노력이 요구된다.

또한 연구변인들간 나선형(spiral)의 영향 관계를 가정된 연구가 요구된다. 몰입 경험은 이론적 배경을 통해 살펴본 바와 같이 다차원

적인 속성들이 함께 모인 심리적 경험이라 할 수 있다. 따라서 몰입 경험을 형성하는 하위 구성개념 중 일부는 분명 다른 변인에 영향을 받음과 동시에 향후 동일한 변인에 다시 영향을 미치는 나선형의 영향 관계를 이루리라 가정할 수 있다. 이에 산업 및 조직심리학 분야의 제변인들과의 입체적인 영향 관계를 함께 고찰할 때 그 이론적 가치가 극대화되리라 사료된다.

끝으로 본 연구에서와 같이 일몰입을 9가지 하위 구성개념을 통해 정의하는 접근 방법 이외에 또 다른 관점이 존재할 수 있음을 고려할 필요가 있다. 왜냐하면 일몰입이라는 구성개념과 요인구조는 최근에 연구되고 있는 주제이고 더욱이 일몰입을 측정하는 척도가 국내에서는 아직 개발된 적이 없고 국외에서도 극소수이기 때문이다. 성격이 5개의 중요요인 (Big Five)으로 구성되어 있다는 것이 성격심리학자들 사이에 가장 일반적인 견해이기는 하지만 최근 성격요인의 수에 대해 다른 주장이 제기되는 것처럼(유태용, 이기범, Ashton, 2004), 일몰입이라는 구성개념에 대해서도 향후 지속적인 연구를 통해 어떤 요인구조가 보다 타당하고 적합한지를 밝히는 노력이 필요하다고 하겠다.

### 참고문헌

김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.  
 김명소 (1999). 인터넷 사용시의 flow 경험과 전자상거래를 통한 구매의도와 의 관계 모형 개발. 한국심리학회지: 산업 및 조

직, 12(1), 197-225.  
 김민주 (2004). 리더십 스타일과 직무관련 결과의 관계: 부하의 정서를 매개변인으로. 광운대학교 대학원 석사학위 청구논문.  
 박근수, 유태용 (2005). 경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 499-523.  
 배병렬 (2002). 구조방정식모델: 이해와 활용. 서울: 대경.  
 유태용 (1999). 조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 113-139.  
 유태용, 이기범, Ashton, M. C. (2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 18(3), 61-75.  
 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 노혜미 (2006). 성격이 실직자들의 행동, 생애만족 및 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회지: 건강, 11(1), 107-124.  
 한성열 (1995). 삶의 질과 내재적 동기의 실현. 한국심리학회지: 사회문제, 2, 95-112.  
 Bagozzi, R. P., & Heatherton, T. F. (1994). A general approach to representing multifaceted personality constructs: Application to state self-esteem. *Structural Equation Modeling*, 1, 35-67.  
 Bakker, A. B. (2001). *Vragenlijst voor het meten van werkgerelateerde flow: De WOLF (Questionnaire for the assessment of work-related flow: The WOLF)*. Utrecht University, Utrecht, The Netherlands: Department of Social and Organizational Psychology.

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bandalos, D. L. (1997). Assessing sources of error in structural equation models: The effects of sample size, reliability, and model misspecification. *Structural Equation Modeling*, 4, 177 - 192.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*, 16, 78-117.
- Catino, R. J. (2000). *Relationship between flow experience, flow dimensions, and the equivalence of challenges and skills in the web-based training environment*. College of Education. Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas, Denton, Texas.
- Chen, H. (1999). *Exploring web users flow experiences*. Unpublished Doctoral Dissertation. Syracuse University, Syracuse, New York.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1977). *Beyond boredom and anxiety*, second printing. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1985). *Emergent motivation and the evolution of the self*. In M. L. Maehr & C. Ames(Eds.), *Advances in motivation and achievement*, 4, 93-119. Greenwich: JAI Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Collins.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Collins.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (Eds.). (1988). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. New York: Cambridge University Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Ghani, J. A., & Desphande, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in humancomputer interaction. *The Journal of Psychology*, 128, 381-391.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Gregory, E. M. (2002). *Psychological engagement in daily life*. Doctoral Dissertation. University of Wisconsin-Madison. USA.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Jackson, S. A., & Csikszentmihalyi, M. (1999). *Flow in sports*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- 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.
- Joreskog, K. G., & Sorbum, D. (1989). *LISREL 7: A Guide to the program and applications* (2nd

- ed.). Chicago: SPSS.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of the job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 61, 341-349.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighting the merits. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 151-173.
- Lutz, R. J., & Guiry, M. (1994). Intense consumption experiences: Peaks, performances, and flows, *presented at the Winter Marketing Educators' Conference*, St. Petersburg, FL, February.
- Mannell, R. C., Zuzanek, J., & Larson, R. (1988). Leisure states and flow experiences: Testing perceived freedom and intrinsic motivation hypotheses. *Journal of Leisure Research*, 20, 289- 304.
- Massimini, F., & Carli, M. (1988). The systematic measurement of flow in daily experience. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, 13, 545-559.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Miller, S. (1973). Ends, means and galumphing: Some motifs of play. *American Anthropologist*, 75.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71 - 92.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: A.A. Knopf.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Steiger, J. H. (1980). Tests for comparing elements of a correlation matrix. *Psychological Bulletin*, 87, 245-251.
- Wellner, A. S., & Adox, D. (2000). Happy days. *Psychology today*, 32, 32-37.
- 1차 원고접수 : 2007. 4. 1  
2차 원고접수 : 2007. 5. 14  
최종게재결정 : 2007. 5. 17

## Development and Validation of the Korean Work Flow Scale

**Geun-Soo Park**

KERIS

**Tae-Yong Yoo**

Kwangwoon University

The purpose of this study was to develop and validate the Korean Work Flow Scale. First, in preliminary study we investigated work flow related scales, and developed items to measure work flow by open-ended questionnaires and group interview. In the present study, we conducted an exploratory factor analysis to find out factor structure of work flow using the responses of 508 workers from a variety of organizations in Korea. The result revealed that the nine-factor structure of this study was obviously correspondent with Csikszentmihalyi(1990)'s factor structure. Also, in order to confirm the factor structure of work flow obtained from the result exploratory factor analysis, we conducted a confirmatory factor analysis using the responses of another 508 workers from a variety of organizations, and found the nine-factor structure in this study was supported. Also, we investigated the criterion-related validity of work flow scale, and verified that work flow was significantly related to various criteria like task performance, job satisfaction, turnover intention, and so on. Furthermore, as a part of construct validation process, we examined whether work flow can be distinguished with other similar constructs in industrial and organizational psychology such as job engagement, job involvement, and organizational commitment. As a result, it was found that work flow can be well discriminated with job engagement, job involvement, and organizational commitment. Finally, the implications and limitations of this study were discussed, and the future research directions were suggested.

*Key words : work flow, positive psychological experience, scale validation, nomological net*