

일몰입의 선행변인 및 결과변인에 관한 연구

박 근 수

한국교육학술정보원

유 태 용[†]

광운대학교 산업심리학과

일몰입의 선행변인 및 결과변인을 규명하기 위해 국내 다양한 직종에 종사하는 1,016명의 응답 자료에 기초하여 상관분석, 경로분석, 다중회귀분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 직무특성과 변혁적 리더십을 직무에 관한 선행변인으로 설정하여 일몰입과의 관계를 살펴본 결과, 직무특성과 변혁적 리더십은 둘 다 일몰입과 유사한 다른 개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)보다도 일몰입에 미치는 영향력이 상대적으로 더 큰 것으로 나타났으며, 변혁적 리더십보다는 직무특성이 일몰입에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인에 관한 선행변인과 일몰입과의 관련성을 고찰한 결과에서도 모든 선행변인들이 기존의 유사한 개념들보다는 일몰입에 더 큰 영향력을 보이는 것으로 나타났으며, 상대적으로 자기효능감과 성취욕구에 비해 성격의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 또한 일몰입과 기존의 유사 개념들이 직무에 관한 결과변인에 미치는 영향을 살펴본 결과, 일몰입이 과업수행과 이직의도, 정신건강에 있어 기존 개념들보다 높은 설명력을 갖고 있는 것으로 나타났고, 직무만족에 대해서는 상대적으로 직무관여의 설명력이 더 큰 것으로 나타났다. 아울러 일몰입과 기존의 유사 개념들이 개인에 관한 결과변인에 미치는 영향을 살펴본 결과, 생애만족과 부정 정서에 대해서 일몰입의 설명력이 기존 개념들보다 더 큰 것으로 나타났고, 긍정 정서에 대해서는 직무열의의 설명력이 더 큰 것으로 나타났다. 또한 모든 결과변인에서 일몰입은 기존의 유사개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)이 예측하는 설명력에 추가하여 통계적으로 유의한 증분 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 이 연구의 의의와 제한점, 그리고 향후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 일몰입, 직무관여, 직무열의, 긍정적 심리 경험, 증분 타당도

* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

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

최근 우리 사회에서는 작업자의 심리적 안녕에 대한 관심이 날로 증가하고 있다. 이에 산업 및 조직심리학자의 중요한 사회적 역할 중 하나는 작업 세계와 관련된 다양한 심리적 현상에 대한 설명논리를 마련하고, 작업자가 종사하고 있는 작업 분야 및 내용과는 무관하게 삶의 질을 고양시킬 수 있는 방안을 제공하는 것이라 할 수 있다. 작업자의 심리적 안녕, 즉 행복감을 증진시키기 위한 다양한 노력 중 하나는 몰입(flow)이라는 구성개념을 통해 작업자의 심리적 경험을 관찰하고 설명하는 것이며, Seligman과 Csikszentmihalyi (2000)가 제창한 긍정심리학(positive psychology)이라는 새로운 학문적 경향이 바로 그러한 예라 할 수 있다.

Csikszentmihalyi(1975)가 삶의 질과 관련하여 새로운 심리적 구성개념으로 제안한 ‘몰입’은 어떤 활동을 수행하면서 깊이 몰두하여 외부적인 보상이 주어지지 않더라도 활동 그 자체가 즐겁고, 점차 주위를 의식하지 않으며, 시간이 흘러가는 줄도 모르고 급기야 주어진 활동과 자신이 일체화되어 행동이 마치 물 흐르듯 자연스럽게 나타는 현상을 비유적으로 표현한 구성개념이다. 사람들은 이와 같은 심리적 경험을 통해서 종국에 즐거움(enjoyment)과 행복감(happiness)을 느끼게 됨으로써 최적 경험(optimal experience)을 갖게 된다는 것이 Csikszentmihalyi(1975)의 설명이다. 긍정심리학 분야의 선구적인 연구자 중 하나인 Gardner (1990)는 “몰입 이론의 가치는 학문의 유행에 따른 소산이라기보다는 인간이라는 존재로 살고 있는 우리들에게 그 핵심이 되는 기본적인 현상에 관해서 알려주는 데 있다”고 자신의 견해를 피력한 바 있으며, 아울러 “몰입 상태는 행복한 사건들, 맛있는 음식, 자식이 부모

를 향해 짓는 행복한 웃음 등에 더해지는 심리적 보너스라기보다는 오히려 오랜 기간 동안 연마해 온 자신의 기술을 통해서 얻게 된 노력의 산물”이라고 설명하고 있다.

본 연구의 철학적 기저는 작업자의 행복과 심리적 안녕의 추구에 있다. 본 연구는 긍정심리학, 특히 ‘몰입’ 개념이 갖는 설명적 가치에 주목하고 있다. 그 동안 심리학 분야에서는 인간의 부정적 측면에 대한 염려에 많은 학문적 노력과 열정을 경주하였으나, 정작 작업자가 자신의 수행을 통해서 경험하고 있는 긍정적 정서(행복, 즐거움 등)에 대해서는 명확한 이론적 체계를 제시하지 못했다. 즉, 그 동안 작업자에게 미치는 부정적 영향을 최소화하거나 또는 방지하기 위한 수단에 대해 많은 고민과 연구가 이루어졌지만, 작업자의 삶을 긍정적으로 이끄는 원천에 대한 이해의 틀을 제공할 뿐만 아니라 작업 자체가 즐거움과 행복감의 주요 원천이 될 수 있다는 시사점을 제공할 수 있는 일몰입(work flow)에 대해서는 많은 연구가 이루어지지 않은 실정이다.

박근수와 유태용(2007)은 국내 다양한 작업 장면에서 수집한 경험적 자료에 기초하여 한국형 일몰입 척도(Korean Work Flow Scale)를 개발하고, 타당화 연구를 수행하여 일몰입¹⁾의 하위 요인으로 ‘명확한 목표’, ‘즉각적인 피드백’, ‘도전과 기술의 균형’, ‘당면 과제에 대한 집중’, ‘활동과 인식의 통합’, ‘자의식의 상실’, ‘시간감각 왜곡’, ‘통제감’, ‘자기목적적 경험’ 등 9개의 하위 구성개념을 경험적으로 추출한 바 있다. 또한 그들은 일몰입이라는 개념이 이와 유사한 개념으로 간주될 수 있는 직무열

1) ‘일몰입’에 대한 정의 및 하위 구성개념에 대한 상세한 설명은 박근수와 유태용(2007)의 연구에 제시되어 있음.

의(job engagement), 직무관여(job involvement), 조직몰입(organizational commitment)과 구별되는 개념이라는 것을 실증적으로 보여주었다. 이에 본 연구에서는 일몰입에 대한 이해를 확장하고, 성공적인 인적자원관리의 실천적 방안을 제시하기 위한 이론적 토대를 마련코자 전문적인 척도를 활용하여 여러 직종에 종사하고 있는 작업자들의 일몰입 정도를 측정하고, 이를 통해 일몰입과 선행변인(직무특성, 변혁적 리더십, 자기효능감, 성격, 성취욕구) 및 결과변인(과업수행, 직무만족, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정정서, 부정정서)들 간의 관계를 규명하고자 한다. 나아가 일몰입 개념의 이론적 가치를 확인하기 위해 산업 및 조직심리학 분야에서 다루어져 왔던 기존의 유사 개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)과의 변별 여부를 일몰입 개념의 증분 설명력을 통해 다시 한번 검증하고자 한다. 본 연구를 통해 도출된 결과들은 작업자의 삶의 질을 제고하기 위한 방안을 마련하는 데 기초자료로 활용됨은 물론 인사선발, 교육·훈련, 리더십 개발, 직무설계, 조직설계 등에 적용됨으로써 조직 생산성 증진에 기여하리라 기대할 수 있다.

선행변인으로서의 직무변인과 일몰입 경험 간의 관계

직무특성과 일몰입 경험 간의 관계

몰입 개념을 최초로 제안한 Csikszentmihalyi (1975)는 몰입에 이르기 위한 보편적 전제조건으로 도전과 기술의 균형을 주장한 바 있으며, 다수의 선행연구(Delle Fave & Massimini, 1988; Allison & Duncan, 1988; LeFevre, 1988; Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Wells, 1988; Gold, 1993; Ramslund, 1989; Bakker, 2005;

Salanova, Bakker, & Llorens, 2006)에서 종업원이 작업 상황에서 지각하는 도전과 개인의 기술이 높은 수준에서 균형을 이룰 때 공통적으로 몰입을 경험한다는 실제적 증거들이 발견되었다. 아울러 조직 자원으로 분류되는 직무의 자율성, 직무 수행을 통해 느끼는 통제감, 명확한 목표 설정, 수행에 대한 즉각적인 피드백 등도 몰입과 유의미한 상관을 갖고 있는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과를 토대로 작업 장면에 대한 몰입 개념의 함의를 도출하면, 먼저 조직에서 작업 상황을 어떻게 설계하느냐에 따라 작업자가 보다 생산적이고 긍정적인 개인의 심리적 현상으로서 몰입을 경험할 수 있다는 것이며, 몰입을 경험한 작업자는 종국에 조직의 생산성에 기여하리라 추정할 수 있다. 따라서 조직에서는 Hackman과 Oldham(1976, 1980)의 직무특성 이론에 기초하여 작업자들이 자신의 직무 수행을 통해 기술의 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성을 충분히 지각할 수 있도록 직무를 설계하고, 아울러 직무 수행 과정에서의 자율성을 보장하며, 과업 수행 후에는 즉각적이며 명확한 피드백을 제공하는 노력이 요구된다. 직무특성(job characteristics)과 몰입 경험 간의 관계를 정리하면, 직무특성(기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 과업 피드백) 수준이 높을수록 작업자의 몰입 경험은 증가할 것으로 가정할 수 있다. 이와 같은 직무특성과 몰입 경험 간의 관계에 기초하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 직무특성(기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 과업 피드백)은 일몰입에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

변혁적 리더십과 몰입 경험 간의 관계

작업자의 몰입 경험과 관련된 직무 상황에서 또 다른 변인은 변혁적 리더십(transformational leadership)이다. Bass(1998; 유태용 역, 2006)에서 재인용)는 변혁적 리더십을 부하들에 대한 리더의 영향 차원에서 정의하였다. 리더들은 부하들을 변화시키기 위해 부하들에게 과업 결과의 중요성 및 가치를 인식시키고, 부하들의 상위 욕구를 활성화시킴으로써 종업원의 몰입 경험 가능성을 증진시키리라 기대할 수 있다.

특히 변혁적 리더십의 4가지 요소 중 ‘영감적 동기부여(inspirational motivation)’의 경우 리더들은 부하들에게 일에 대한 의미와 도전을 제공함으로써 동기를 부여하고, 부하들이 성취하기를 바라는 기대를 분명하게 설정하는 것을 의미한다. 즉 이러한 변혁적 리더십의 요소들은 작업자가 도전 상황에 대해 능동적인 태도를 형성하도록 유도할 뿐만 아니라, 목표 또한 명료하게 설정함으로써 몰입을 촉진하리라 가정할 수 있다.

아울러 ‘지적 자극(intellectual stimulation)’의 경우 변혁적 리더들은 부하들에게 새로운 아이디어와 창의적 문제해결을 요구하며, 부하들이 문제해결 과정에 참여하도록 하는 것을 뜻한다. 이러한 상사의 리더십은 작업자로 하여금 새로운 아이디어를 창출하도록 독려함으로써 몰입 경험의 핵심적인 사전 조건인 도전과 기술의 균형이 높은 수준에서 이루어질 가능성이 높으며, 또한 문제해결 과정에 대한 참여 보장은 작업자가 자기목적적 경험을 갖도록 하는 데 유의한 영향을 미치리라 가정할 수 있다.

‘개인적 배려(individual consideration)’ 역시 부하들을 개인적으로 지도하면서 부하 개개인의

발전 및 성장에 대한 욕구에 특별한 관심을 기울이는 것으로서 이러한 변혁적 리더십의 요소는 작업자의 기술 수준을 제고시켜 어떠한 도전 상황에 직면하더라도 균형을 이룸으로써 몰입을 경험하는 데 중요한 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

이상의 내용을 정리하면, 직무 상황에서 상사가 변혁적 리더십의 특성을 많이 보일수록 작업자의 몰입 경험은 증가할 것으로 가정할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 변혁적 리더십(영감적 동기부여, 지적자극, 개인적 배려)은 일몰입에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

선행변인으로서의 개인변인과 일몰입 경험 간의 관계

자기효능감과 몰입 경험 간의 관계

자기효능감(self-efficacy)은 한 마디로 특정한 일에 대한 자신감을 의미하는 것이라 할 수 있다. 보다 구체적으로 정리하면, 자기효능감이란 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 개인이 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 말한다(Bandura, 1982). 이는 특정 기술을 보유하는 것과는 상관없이 특정 상황을 처리할 수 있는 능력이 있는가에 대한 개인의 주관적 판단이라 할 수 있다. 이러한 설명은 몰입의 하위 구성개념 중 ‘도전과 기술의 균형’에서 개인이 보유하고 있는 기술의 정도는 객관적 수준을 의미하는 것이 아니라, 개인이 주관적으로 지각하고 있는 수준이라는 Csikszentmihalyi(1990)의 설명과 일맥상통하는 것이라 할 수 있다. 따라서 자기효능감이 높

은 작업자, 즉 스스로 도전 상황을 극복할 수 있고 자신에게 주어진 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 신념이나 기대가 높은 개인은 도전과 기술 수준의 균형을 이루게 될 가능성이 높으리라 가정할 수 있다. 자기효능감이 높은 사람은 도전적이고 구체적인 목표를 선택하지만, 자기효능감이 낮은 사람은 보다 손쉬운 과제를 선택하는 경향이 있다(Bandura, 1997). 다시 말해 자신의 기술이나 능력에 대해 효능감을 갖고 있는 작업자는 도전 상황과 높은 수준에서 보다 쉽게 균형을 이룰 가능성이 크다. 나아가 자기효능감이 높은 작업자가 몰입을 경험하게 될 경우, 긍정적인 자아인지를 촉진하고 지속적인 과제지향적 노력을 경주케 하여 높은 성취수준에 도달함으로써 몰입을 반복적으로 경험하는 것이 가능할 것이다. Goodman(1996)은 자신의 연구를 통해 반몰입(antiflow)과 자기효능감 사이에 부적 상관($r = -.51$)이 있음을 보여주었다.

이러한 이론적 배경에 기초하여 자기효능감과 몰입 간의 관계를 요약하면, 작업자의 자기효능감이 높을수록 몰입을 경험하게 될 가능성이 높으리라 가정할 수 있다. 이러한 내용을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 작업자의 자기효능감은 일몰입에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

성격과 일몰입 경험 간의 관계

몰입 경험과 관련이 있는 또 다른 개인 변인으로 성격을 고려해 볼 수 있다. 성격 5요인 중 ‘외향성’의 특성들은 적극성, 사교성, 자기주장성, 활동성, 주도성 등으로 정리할 수 있고, ‘경험에 대한 개방성’은 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도로 정의할 수 있

으며, ‘성실성’이 높은 사람들은 열심히 일하고, 신중하고, 철저하며, 책임감이 강하고, 계획성이 높다고 정의할 수 있다. 이와 같이 성격 5요인 중 외향성과 경험에 대한 개방성 그리고 성실성의 경우 Csikszentmihalyi(1990)가 몰입을 경험하는 사람들의 공통점을 설명하며 제시한 자기목적적 성격과 매우 유사하다고 할 수 있다. 즉, 자기목적적 경험(autotelic experience)을 빈번하게 갖는 사람들을 살펴보면, 성격적으로 적극적이며 창조적인 일에 대해 열성적인 모습을 보이는 특성이 있다는 것이다. 또한 Csikszentmihalyi(1975, 1990, 1996, 2003)의 설명과 같이 몰입의 산물인 자기목적적 경험을 가진 개인은 특별한 외적 보상이 주어지지 않더라도 동일한 경험을 반복하기 위해 내적으로 동기화되며, 종국에 그 결과로서 행복감과, 만족감, 즐거움을 느끼게 된다는 것이 일반적인 연구 결과이다(Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 1996, 2003).

아울러 전술한 3가지 성격 요인들에서 높은 수준을 보이는 작업자들의 경우 도전 상황을 회피하지 않으며, 자신의 기술(능력)과 도전 수준의 균형을 이루고자 적극적인 노력을 기울일 것으로 가정할 수 있으며, 주어진 과제에 대해 보다 높은 집중력을 보이리라 기대할 수 있다. 반면, 정서적 불안정성(신경증)이 높은 작업자의 경우는 Csikszentmihalyi(1990)가 설명한 몰입의 장애요인을 통해 살펴볼 수 있듯이 정서가 불안정하고, 주의가 산만하며, 불안, 긴장 등의 특성을 보임으로써 몰입을 경험할 가능성이 상대적으로 적다고 할 수 있다.

이상의 선행연구 결과들을 정리하여 개인의 성격과 몰입 경험 간의 관계를 살펴보면, 성격 요인 중 외향성, 경험에 대한 개방성, 성실성의 특성을 높게 보이는 작업자는 높은 몰입

수준을 보이리라 가정할 수 있으며, 반면 정서적으로 불안정하고 신경증적인 성격 특성을 보이는 작업자는 상대적으로 낮은 몰입 수준을 보일 것으로 예상할 수 있다. 따라서 지금까지 살펴본 선행연구 결과에 기초하여 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

가설 4.1. 작업자의 성격 특성 중 외향성, 경험에 대한 개방성, 성실성은 일몰입에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

4.2. 작업자의 성격 특성 중 정서적 불안정성(신경증)은 일몰입에 부적적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

성취욕구와 일몰입 경험 간의 관계

성취욕구(achievement need)란 우수한 결과를 얻기 위해서 높은 기준을 설정하고, 이를 달성하려는 욕구라고 정의할 수 있다(한덕웅, 1989). 다시 말해 성취욕구는 개인이 탁월해지고자 하는 욕구, 자신의 일을 훌륭하게 수행하려는 욕구를 의미한다고 할 수 있다. 성취욕구가 행동을 일으킬 수 있는 이유는 성공적인 행동이 유쾌한 것이라는 이전의 경험이 있었기 때문이다. 아울러 McClelland(1962; 한덕웅, 1989에서 재인용)는 성취욕구가 강한 사람들의 행동 특징을 설명하며, 문제 해결과 작업 완수에 대한 강한 책임감을 지니고, 어려운 수준의 성취목표를 설정하고 이를 달성하고자 하는 성향을 보이며, 작업 수행 결과에 대한 피드백을 구체화하려는 강한 욕구를 지닌다고 제시한 바 있다.

위에서 언급한 성취욕구의 정의에 덧붙여 성취욕구가 강한 사람들의 행동 특징을 보면, 몰입 경험과 매우 유사한 점들을 발견할 수 있다. 즉 Csikszentmihalyi(1990)는 작업자가 달성

하고자 하는 목표를 능동적으로 설정하고, 자신의 기술을 개발하며, 자신의 수행에 대한 피드백에 항상 관심을 기울이고 집중하는 법을 체득함으로써 몰입을 경험할 수 있다고 설명하고 있다. 아울러 몰입은 각 개인이 뛰어난 성취를 이루도록 해 준다고 부연하고 있는데, 이는 곧 몰입 경험을 통한 즐거움을 유지하기 위해 개인에게는 고도의 기술을 개발해야 하는 필연성이 존재하게 된다는 것이다. 또한 외적으로 개인의 도전 의식을 독려하는 환경이 조성될 때, 개인은 몰입을 경험할 수 있는 더 나은 기회를 갖게 된다고 주장하고 있다.

이상의 내용을 정리해 보면, 성취욕구가 높은 작업자는 상대적으로 높은 몰입 수준을 보일 것으로 예측할 수 있기 때문에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 작업자의 성취욕구는 일몰입에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

결과변인으로서의 직무변인과 일몰입 경험 간의 관계

과업수행과 일몰입 경험 간의 관계

앞서 정리한 바와 같이 작업자의 몰입 경험은 주어진 상황이나 과제를 통해 지각된 도전감과 개인이 보유하고 있는 기술·능력이 일정 수준 이상에서 균형을 이룰 때 발생한다는 것이 여러 학자들의 공통된 주장이다. 아울러 몰입 개념이 작업 장면에서 갖는 주요 시사점 중 하나는 작업자의 자기목적적 경험을 통해 내적 동기화가 촉진되고, 향후 같은 경험을 반복하고자 하는 경향을 보이며, 몰입의 결과로서 작업수행을 통해 즐거움과 행복감을 느

끼게 된다는 것이다.

이와 같은 몰입 개념에 대한 이해를 통해 몰입을 경험하는 빈도가 높을수록 작업자의 과업수행 또한 높은 수준에 이르게 되는 정적 관계를 가정해 볼 수 있다. 다시 말해 작업자가 주어진 상황이나 과제에 대해 도전감을 느낀다는 것은 높은 수준의 목표를 의미한다고 해석할 수 있으며, 또한 개인이 보유하고 있는 기술과 능력으로서 능히 감당해 낼 수 있는 자신감을 가지게 될 때 몰입이 발생한다는 점을 고려해 보면, 몰입의 결과로서 높은 수준의 수행을 기대할 수 있을 것이다. 또한 몰입의 과정이나 결과를 통해 내적 동기화가 이루어지고, 작업을 통해 즐거움을 느끼게 되는 경우는 수행에 대한 실패보다는 성공을 기대하는 것이 논리적으로 합당하다고 할 수 있다. 실제로 LeFevre(1988)가 미국의 도시근로자 1,026명(관리자, 엔지니어, 조립작업자)을 대상으로 연구한 결과, “몰입은 개인의 활동, 집중, 창조성을 강화시키고, 몰입을 경험하는 시간이 증가할수록 수행이 증가하며...”(p. 318)라는 결과를 밝힌 바 있다.

이상의 내용을 토대로 작업자의 과업수행과 몰입 간의 관계를 요약하면, 몰입을 경험한 작업자의 과업수행이 더 높으리라고 가정할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 작업자의 일몰입 경험은 과업수행에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

직무만족, 이직의도와 일몰입 경험 간의 관계

작업 장면에서의 결과변인으로 가장 빈번하게 언급되는 것이 직무만족이다. 직무만족이

란 “자신의 직무나 직무경험에 대한 평가로부터 비롯되는 유쾌하거나 정적인 감정상태”라고 정의된다(Locke, 1976). 즉 조직구성원이 자신의 직무에 대해 갖고 있는 태도로서 직무에 대한 개인의 정서반응이라 할 수 있다(Steers, 1981). 몰입은 긍정적이며 생산적인 심리적 경험으로서 몰입을 경험한 작업자의 경우 자연스럽게 직무에 대한 만족 수준 또한 높으리라 가정할 수 있다. 특히 전술한 바와 같은 직무만족의 정의를 감안한다면, 도전과 기술 수준의 높은 균형을 통해 몰입에 이르러 작업자가 직무 자체에 대한 자기목적적 경험을 갖게 됨으로써 행복감과 즐거움을 느끼게 되는 몰입의 개념과 부합한다고 할 수 있다. 즉 직무에서의 몰입 경험을 통해 즐거움을 느낀 작업자는 자연스럽게 직무에 대해서도 정적인 정서반응을 보이리라 예상할 수 있다. LeFevre(1988)는 자신의 연구 결과를 통해 “몰입은 ... 개인의 동기와 만족 수준을 높이는 데 도움을 준다”(p. 318)고 주장한 바 있으며, 그 보다 앞서 Csikszentmihalyi(1975)는 몰입은 높은 만족과 연관되어 있다고 설명한 바 있다.

아울러 이직의도(turnover intention)란 조직구성원이 조직을 떠나려는 태도나 의식을 말한다. 즉 현재의 바람직하지 않은 상태에서 벗어나고자 하는 작업자의 의도를 나타내는 개념이라 할 수 있다(박근수, 유태용, 2005). 지금까지 이직의도가 직무불만족과 정적 관련성을 갖는다는 연구 결과는 상당수에 이른다. Lawler와 Hall(1970)에 따르면, 직무에 불만족을 느끼는 구성원들이 만족을 느끼는 구성원들보다 회사를 그만두는 경향이 더 크다는 연구결과들이 많다는 것이다. 이에 직무만족과 몰입 경험 간의 정적 관련성을 가정할 때, 간접적으로 몰입 경험과 이직의도 간에는 부적 관련

성을 유추해 볼 수 있을 것이다. 이와 같이 애써 직무만족과 이직의도간의 관련성을 통해 몰입 경험과 이직의도간의 관련성을 추론하지 않더라도 몰입 경험의 핵심적인 산물인 자기 목적적 경험을 통해 작업자가 즐거움과 행복감을 느낀다면 자연스럽게 이직하고자 하는 의도는 낮아지리라 예상할 수 있는 것이다.

이상의 내용을 요약하면, 높은 수준의 몰입을 경험한 작업자는 직무만족 수준이 높으리라 가정할 수 있으며, 역으로 이직의도는 낮은 것이라고 예측해 볼 수 있다. 이와 같은 선행연구 결과에 근거하여 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 작업자의 일몰입 경험은 직무만족에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 8. 작업자의 일몰입 경험은 이직의도에 부적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

정신건강과 일몰입 경험 간의 관계

많은 현대인들은 작업장면에서 무수히 많은 스트레스원에 노출되어 있으며, 과도한 직무스트레스로 인해 정신건강이 위협받는 현실을 우려하고 있다. 이는 작업자의 건강관리에서 정신건강이 차지하는 비중이 점차 증가하고 있는 실정을 반영하고 있는 것이라 하겠다. 직무로 인한 스트레스는 작업자로 하여금 우울, 불안, 긴장 등과 같은 정신건강상에 치명적인 위해를 야기시키기도 한다(이현수, 1994). 직무스트레스에 대한 개념은 학자에 따라 다양하게 정의되고 있는데 French, Rogers와 Cobb(1974)은 직무스트레스의 개념을 개인의 능력이나 그가 가진 자원과 환경의 요구가 일치하지 않으며, 개인의 요구와 이를 충족시켜 줄 수 있도록 해 줄 직무환경이 불일치할 때

스트레스에 빠지게 된다고 정의하고 있으며, Schuler(1980)는 환경의 요구 혹은 조직의 특성들이 한 개인에게 기회로 지각되느냐 혹은 요구나 제약으로 받아들여지느냐에 따라 그로 인한 스트레스가 긍정적 혹은 부정적으로 작용할 수 있다고 설명한 바 있다.

최근 들어 작업 장면에서의 결과변인으로 관심이 급증하고 있는 직무스트레스의 경우, 몰입과 직접적인 관련이 있는 것으로 나타났다. Csikszentmihalyi(1995; 유영달, 2002에서 재인용)는 몰입과 스트레스간의 직접적인 연관성을 시사하면서 몰입을 경험하는 경영자는 적게 경험한 경영자보다 건강의 문제를 적게 가지고 있으며, 직무상황에서만 아니라, 직무 외의 상황에서도 행복하고, 동기수준이 높으며, 상황에 대한 통제감을 가지고 있고, 긴장 상태가 낮다는 사실을 확인하였다. 또한 앞서 정리한 직무스트레스의 정의(French, Rogers & Cobb, 1974; Schuler, 1980)를 보면, 도전과 기술의 수준이 균형을 이루지 못할 경우, 즉 주어진 도전적 상황을 작업자가 보유하고 있는 기술을 통해 능히 극복할 수 없는 경우에 작업자는 스트레스를 경험하게 되리라 예상할 수 있다. Bloch(2002)는 몰입과 스트레스는 행복한 삶, 주관적 안녕(well-being), 삶의 질과 관련하여 널리 알려진 개념이라 소개하며, 현대 생활에서 전술한 두 가지 구성개념의 관계를 어떻게 해석할 것인지에 대해 연구하였다. 공공조직에 근무하는 36명의 종업원들을 대상으로 인터뷰를 실시한 결과, 몰입과 스트레스는 일상 생활에서의 기분(moods)을 구성하는데 있어서 상호 정반대 방향의 극단에 위치해 있는 구성개념으로 정의하였다.

상기 정의와 선행연구 결과들을 종합해 보면, 직무 스트레스로 인해 야기되는 정신건강

상의 문제와 몰입간의 관계는 부적인 관계에 있음을 추정할 수 있다. 즉 몰입을 경험한 작업자는 높은 정신건강 수준을 보일 것으로 예상할 수 있다. 이상의 내용에 기초하여 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

가설 9. 작업자의 일몰입 경험은 정신건강에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

결과변인으로서의 개인변인과 일몰입 경험 간의 관계

생애만족, 긍정 정서, 부정 정서와 일몰입 경험 간의 관계

Seligman과 Csikszentmihalyi(2000)와 같이 긍정심리학의 추창자를 비롯한 제연구자들은 보다 행복한 개인이 되기 위한 낙관적 삶의 지향점을 찾고자 노력하고 있다. 이와 같은 노력 중 하나는 개인의 주관적 안녕에 대한 우리의 이해를 도모하는 것이라 할 수 있다. 주관적 안녕이란, 개인이 자신의 삶에 대해서 긍정적으로 평가하는 것을 의미한다. 즉 총체적 감정으로써 개인의 지각된 주관적인 행복감이라는 용어로 이해할 수 있다(McDowell & Newell, 1987).

Diener(1984)는 다양한 학문 분야에서 개인 자신이 느끼는 행복 또는 주관적 안녕감(삶의 질)을 연구하기 시작했다는 설명과 함께 일반적으로 주관적 안녕감은 개인의 삶에 대한 만족감(생애만족), 긍정 정서 등을 포함하는 구성개념이라 주장하였다. 부연하자면, Diener

(1984) 그리고 Myers와 Diener(1995)는 개인의 안녕을 이해하기 위해서는 구체적인 생활 영역뿐만 아니라, 개인의 전반적인 생활에 대한 인지적 및 정서적 반응을 직접 측정하는 것이 중요하다고 전제하고 있으며, 이에 주관적 안녕감을 생애만족(life satisfaction), 긍정 정서(positive affects), 부정 정서(negative affects) 등 세 가지 상호관련이 있는 구성개념으로 정의하고 있다.

상기와 같은 주관적 안녕감에 대한 선행연구자들의 정의를 정리하자면, 곧 주관적 안녕감의 하위 구성개념인 생애만족, 긍정 정서, 부정 정서는 몰입 경험과 밀접한 관련성을 가지고 있다고 하겠다. Seligman(2002)은 Csikszentmihalyi와의 학문적 교류를 통해 ‘몰입’ 경험에서 비롯되는 최적 경험(optimal experience), 행복감(happiness) 등에 주목하여 긍정심리학을 ‘행복한 삶에 관한 심리학’으로 규정지었다고 자신의 저서를 통해 밝힌 바 있다. 이와 같은 설명을 바탕으로 작업자의 몰입 경험은 자신의 행복감, 주관적 안녕감과 정적인 관련성을 가질 것으로 예상할 수 있으며, 주관적 안녕감의 하위 구성개념인 생애만족, 긍정 정서와는 정적 관련성을 그리고 부정 정서와는 부적 관련성을 가정할 수 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 10. 작업자의 일몰입 경험은 생애만족에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 11. 작업자의 일몰입 경험은 긍정 정서에 정적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 12. 작업자의 일몰입 경험은 부정 정서에 부적적으로 유의한 영향을 미칠 것이다.

2) 주관적 안녕감(subjective well-being), 삶의 질(quality of life), 생애만족(life satisfaction), 행복(happiness) 등이 모두 동의어로 사용되고 있음.

일몰입과 관련된 선행변인과 결과변인의 선정
준거

본 연구에 포함된 연구변인을 선정할 때 고려한 첫 번째 준거는 ‘일몰입 경험과의 관련성’이다. 즉, 다수의 선행연구 결과를 토대로 몰입 경험과의 관련성이 보고된 변인을 우선적으로 선정하였다. 그 이유는 본 연구가 국내 산업 및 조직심리학 분야에서 작업자의 몰입 경험을 처음으로 소개하는 연구인만큼 선행연구 결과를 국내 작업장면에서 다시 확인할 필요가 있다고 판단하였기 때문이다. 두 번째로 고려한 준거는 ‘실천적 유용성’이다. 즉, 본 연구에서 도출된 결과를 통해 기업(조직) 내 작업자의 안녕과 생산성·효율성 제고를 위한 실천적 시사점을 제공해 줄 수 있는 변인을 선정하고자 하였다. 세 번째로 고려한 선정 준거는 ‘사회적 요구’이다. 즉, 현대 사회의 이슈를 반영하여 산업 및 조직심리학의 사회적 기여를 제고하고, 나아가 일반인들이 궁금하게 생각할 수 있는 심리적 변인을 우선 선정하였다. 마지막 선정 준거는 ‘직무 변인과 개인 변인의 균형’이다. 즉, 본 연구가 직무 요인과 개인 요인들을 함께 고찰함으로써 일몰입 개념이 갖는 이론적 가치의 폭을 넓히고자 하는 연구자들의 의도에 의해 변인을 선정하였다.

이에 본 연구에서는 상기와 같은 준거에 의해 선정된 직무특성, 변혁적 리더십, 자기효능감, 성격, 성취욕구 등과 같은 선행변인들의 특성에 따라 일몰입이 어떻게 관찰되는지, 그리고 일몰입이 작업자의 과업수행, 직무만족, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정 정서, 부정 정서 등과 같은 결과변인들에 어떤 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 일몰입과 선행

표 1. 응답자의 인구통계학적 특성

변인	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	여성	557	54.8
	남성	459	45.2
연령	20대	387	38.1
	30대	439	43.2
	40대	140	13.8
	50대 이상	50	4.9
결혼	미혼	547	53.8
	기혼	469	46.2
학력	고졸 이하	97	9.5
	전문대학 졸업	240	23.6
	4년제대학 졸업	523	51.5
	석사 졸업	136	13.4
	박사 졸업	20	2.0
직급	사원급	430	42.3
	대리급	184	18.1
	과장급	136	13.4
	차장급	40	3.9
	부장급	34	3.3
	임원급 이상	4	.4
	기타	188	18.5
직장	공기업	244	24.0
	사기업	618	60.8
	초·중등학교	154	15.2
직종	생산직	39	3.8
	서비스직	265	26.1
	영업직	27	2.7
	일반 사무직	373	36.7
	연구·개발직	148	14.6
	교직	164	16.1

N=1,016

주. 직급에서 기타에는 주로 초·중등 교사가 포함됨.

변인 및 결과변인과의 관계를 규명하기 위한 본 연구의 개념적 모형을 제시하면 그림 1과 같다.

방 법

조사 대상 및 자료 수집 절차

국내 사기업, 공기업(정부산하기관 등), 초·중등학교에 재직 중인 1,380명을 대상으로 설문지를 배포하였다. 이 중 1,032명의 설문지가 회수되었으며(회수율 74.8%), 설문 응답을 완료하지 않았거나, 불성실한 응답으로 간주된 16부의 자료를 제외하여 총 1,016부의 설문지가 분석 자료에 포함되었다. 모든 연구변인에 대한 측정 문항들은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert식 5점 척도로 구성되었다. 응답자료의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 여성이 557명(54.8%), 남성이 459명(45.2%)이며, 연령은 20대가 387명(38.1%),

30대가 439명(43.2%), 40대가 140명(13.8%)이며, 50대 이상은 50명(4.9%)이었다. 또한 직급별로는 사원급이 430명(42.3%)으로 가장 많았고, 직장 구분별로는 사기업 재직자가 618명(60.8%)으로 다수였으며, 직종별로는 일반 사무직이 373명(36.7%)으로 가장 많았다. 응답자들의 인구통계학적 특성을 정리하면 표 1과 같다.

측정도구

일몰입

일몰입에 대한 측정은 박근수와 유태용(2007)이 개발한 한국형 일몰입 척도를 사용하였다. 일몰입 척도는 9가지 하위 구성개념별로 각 5개 문항씩이 포함되어 총 45개 문항으로 구성되어 있으며, “내가 보유하고 있는 지식과 기술, 능력은 작업수행시 어떤 높은 수준의 도전 과제가 주어지더라도 감당할 수 있

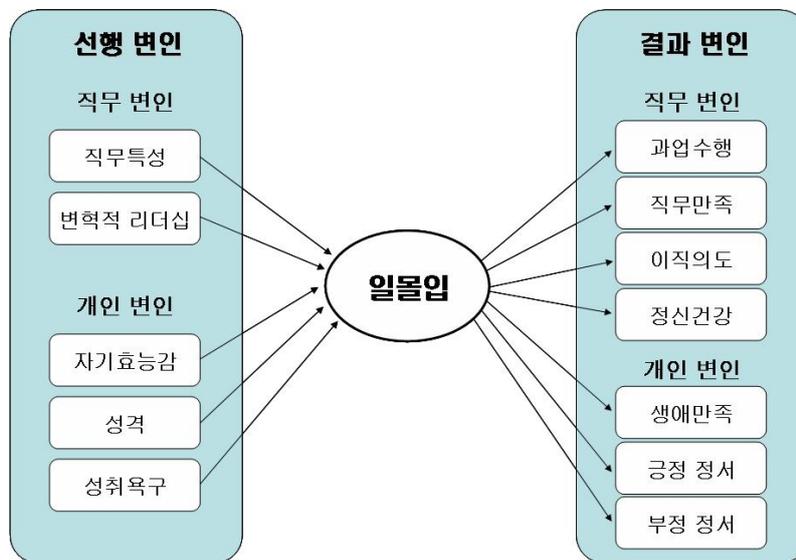


그림 1. 일몰입과 선행변인 및 결과변인과의 관계 규명을 위한 연구의 개념적 모형

는 수준이다”, “작업을 수행하는 것은 내게 큰 기쁨이자 즐거움이다” 등의 측정문항이 포함되었다. 일몰입 척도의 신뢰도 계수는 .92이었다.

직무특성

본 연구에서 사용한 직무특성 척도는 Hackman과 Oldham(1976)이 직무특성 모형에서 제시한 5가지 핵심 직무특성(기술의 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백)에 근거하여 유태용과 현희정(2003)이 각 차원별로 4문항씩 개발한 총 20개 문항을 사용하였다. 직무특성 척도에는 “직장 내에서 중요한 일을 하고 있다”, “직무 수행시 다양한 기술이나 능력을 필요로 한다”와 같은 문항들이 포함되었으며, 직무특성 척도의 신뢰도 계수는 .71이었다.

변혁적 리더십

변혁적 리더십에 대한 측정 척도는 박혜정과 유태용(2006)이 Bass와 Avolio(1990)의 MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)를 번안하여 사용한 척도를 이용하였다. 변혁적 리더십 척도에는 카리스마 6문항, 영감적 동기부여 6문항, 개별적 배려 5문항, 지적자극 6문항 등 총 23개 문항이 포함되었으며, “나의 상사는 높은 목표의식을 심어준다”, “나의 상사는 관행적으로 행해지는 것을 새로운 시각에서 생각하게 한다”와 같은 측정 문항들로 구성되었다. 변혁적 리더십 척도의 신뢰도 계수는 .96이었다.

자기효능감

자기효능감 측정 척도는 Jones(1986), Sherer와 Adams(1983)가 개발한 자기효능감 척도에 포함되어 있는 측정문항들에 기초하여 이를 직무

상황에 부합하도록 번안하여 사용하였다. 본 연구에 사용된 자기효능감 척도는 모두 11개 문항으로 구성되었으며, “직무를 수행하기 위한 나의 능력에 대해 나는 자신감이 있다”, “나는 나의 기술과 능력에 대한 자부심을 느끼고 있다” 등의 측정문항이 포함되었다. 자기효능감 척도의 신뢰도 계수는 .80이었다.

성격

본 연구에서는 성격 5요인을 측정하는 데 사용되는 대표적인 검사 중 하나인 Goldberg(1999)의 IPIP(International Personality Item Pool)을 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 노혜미(2006)가 번안하여 사용한 측정 척도를 사용하였으며, 외향성, 성실성, 개방성, 정서적 불안정성 등 4개 요인에 한하여 각 5개 문항씩을 선정하여 사용하였다. 성격 측정을 위한 척도에는 “나는 모임에서 분위기를 주도하는 인물이다”, “나는 세밀한 부분에도 주의를 기울인다”와 같은 문항들이 포함되었으며, 성격 측정 척도의 신뢰도 계수는 외향성 .72, 성실성 .81, 개방성 .76, 정서적 불안정성 .73이었다.

성취욕구

성취욕구는 최광신(2001)의 연구에서 사용한 5개 문항을 활용하였으며, “나는 수행해야 할 과제가 어려울수록 최선을 다하게 된다”, “나는 주어진 직무 이외에도 기꺼이 업무를 찾아서 수행하려고 노력한다” 등의 측정문항들이 포함되었다. 본 연구에서 사용된 성취욕구 척도의 신뢰도 계수는 .72이었다.

과업수행

과업수행³⁾ 측정은 김도영과 유태용(2002)의

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 측정문항들이 척도에 포함되었다. 과업수행 척도의 신뢰도 계수는 .90이었다.

직무만족

직무만족 측정은 박근수와 유태용(2005)이 Hackman과 Oldham(1975)의 직무만족 척도를 수정·변안하여 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 개발한 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 등(2006)이 변안하여 사용한 12개 문항을 통해 측정하였으며, “계속해서 긴장을 느낀 적이 자주 있다”, “전반적으로 내가 일을 잘 하고 있다고 느낀다”와 같은 문항들이 포함되었다. 정신건

3) 본 연구에서 결과변인으로 설정한 ‘과업수행’은 응답자에 의해 지각된 과업수행을 의미함.

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 변안하여 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 변안하여 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 긍정 정서가 .76과 부정 정서가 .74이었다.

직무열의

직무열의는 Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma 및 Bakker(2002)가 개발한 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)를 변안하여 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 신뢰

도 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 구성되었다. 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

일몰입과 선행변인 및 결과변인 간의 관계를 규명하기 위해 먼저 상관분석을 실시하였다. 아울러 선행변인들이 일몰입과 기존의 3개 유사 개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)에 미치는 영향에 대한 연구모형과 이러한 4개 개념들이 결과변인에 미치는 영향에 대한 연구모형을 각각 설정한 후, Amos 5.0을 이용한 경로분석을 통해 모형을 검증하였다. 또한

경로분석에 이어 일몰입의 선행변인 및 결과변인과의 관계를 보다 구체적으로 고찰하기 위해 표준 다중회귀분석을 실시하였다. 끝으로 본 연구에서는 일몰입과 유사한 개념으로 간주될 수 있는 직무열의, 직무관여, 조직몰입과의 변별성을 실증적으로 보여주기 위하여 위계적 다중회귀분석을 통해 일몰입이 결과변인들에 대해 증분 타당도를 지니고 있는지를 검증하였다. 즉 기존의 유사한 3개 개념들을 모두 통합하였을 때 갖는 설명력에 비하여 일몰입이 갖는 증분 설명력을 검증하기 위해 1단계에 인구통계학적 특성들을 투입하여 통제하고, 2단계에 일몰입을 투입하였으며, 3단계에 직무열의, 직무관여, 조직몰입을 투입하여 분석하였다. 이어서 투입순서를 바꿔 2단계에 직무열의, 직무관여, 조직몰입을 투입하고, 3단계에 일몰입을 투입하였을 때의 증가된 설명력을 분석하였다. 본 연구에서는 일몰입 개념의 이론적 가치를 경험적으로 비교·검증하기 위해 모든 분석에 기존의 유사 개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)을 함께 포함시켰으며, 경로분석을 제외한 나머지 모든 분석은 SPSS 11.0을 이용하였다.

결 과

상관분석 결과

일몰입과 선행변인 및 결과변인 간의 상관분석 결과가 표 2에 제시되어 있다. 다수의 연구변인들간 상관이 통계적으로 유의한 것으로 분석된 가운데 일몰입의 경우에는 직무열의($r=.58, p<.01$), 외향성($r=.53, p<.01$), 과업수행($r=.56, p<.01$) 그리고 생애만족($r=.50, p<.01$)

표 2

과 상대적으로 높은 상관을 보이는 것으로 나타났다.

또한 직무열의의 경우에는 직무관여($r=.64, p<.01$), 조직몰입($r=.44, p<.01$), 과업수행($r=.42, p<.01$), 생애만족($r=.40, p<.01$) 등과 비교적 높은 상관이 관찰되었다. 직무관여의 경우에는 조직몰입($r=.47, p<.01$), 과업수행($r=.32, p<.01$) 등과의 관련성이 높은 것으로 나타났다. 조직몰입의 경우에는 대체적으로 모든 연구변인들과 낮은 상관을 보이는 것으로 나타났으나, 이직의도($r=-.22, p<.01$), 생애만족($r=.22, p<.01$) 등과는 다른 연구변인들에 비해 상대적으로 높은 상관을 보이는 것으로 분석되었다.

끝으로 일몰입의 경우 기존 3개 개념들과 비교했을 때, 직무만족을 제외한 모든 연구변인들에서 가장 높은 관련성을 보이는 것으로 분석되었으며, 직무열의의 경우에는 다른 3개 개념들과 비교했을 때 직무만족에 한하여 가장 높은 상관을 보이는 것으로 분석되었다.

경로분석 결과

선행변인이 일몰입과 기존 3개 유사개념에 미치는 영향에 대한 모형 검증 결과

일몰입의 선행변인들과 일몰입 및 기타 3개 유사개념간의 관계를 규명하기 위한 목적으로 경로분석을 실시하였으며, 그 결과가 그림 24)와 표 3에 제시되어 있다. 모형 검증 결과를

4) 본 연구에서 설정한 경로분석 모형은 8개 선행변인과 일몰입 이외에 산업 및 조직심리학에서 일몰입과 유사한 것으로 간주될 수 있는 3개 개념(직무열의, 직무관여, 조직몰입)을 함께 포함하고 있으나, 간략한 결과 제시를 위해 연구가설을 중심으로 선행변인들과 일몰입과의 경로계수만을 제시함. 본 그림에 제시되어 있는 모든 경로계수는 표준화된 경로계수임.

본 연구에서 설정한 연구가설을 중심으로 정리하면, 일몰입에 대한 직무특성($\beta=.145, p<.001$), 변혁적 리더십($\beta=.053, p<.05$), 자기효능감($\beta=.137, p<.001$), 정서적 불안정성($\beta=-.150, p<.001$)의 경로계수가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설 1, 2, 3, 4-2가 지지되었다. 한편, 외향성($\beta=.398, p<.001$)과 성실성($\beta=.116, p<.001$)의 경로계수는 유의하였지만 개방성($\beta=.022, p>.05$)의 경로계수는 유의하지 않아서 가설 4-1은 부분적으로 지지되었다. 성취욕구($\beta=.001, p>.05$)와 일몰입간의 관계는 유의하지 않아서 가설 5는 지지되지 않았다.

표준화된 경로계수를 보면, 일몰입에 영향을 미치는 직무변인들 중에서 직무특성의 영향이 변혁적 리더십의 영향에 비해 상대적으로 큰 것으로 나타났으며, 개인변인들 중에서는 외향성이 일몰입에 상대적으로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무열의와 직무관여에 대해서는 각각 개인변인인 외향성($\beta=.206, p<.001$)과 성실성($\beta=.127, p<.001$)이 상대적으로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직몰입의 경우에는 직무변인인 변혁적 리더십($\beta=.086, p<.05$)의 영향이 상대적으로 가장 큰 것으로 나타났다.

일몰입 및 유사개념들에 대한 다중상관자승(SMC)이 표 4에 제시되어 있다. 모형에서 각 개념들에 대한 다중상관자승값은 그 개념이 선행변인들에 의해 설명되는 정도를 나타내는 것이므로 그 값이 높다는 것은 곧 모형을 통해 개념이 잘 설명된다는 것을 의미한다. 구체적으로 그 값을 살펴보면, 일몰입은 .424, 직무열의는 .178, 직무관여는 .094 그리고 조직몰입은 .046으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 일몰입이 본 연구에서 설정한 선행변인들을 통해 42.4%가 설명되며, 직무열의, 직무관

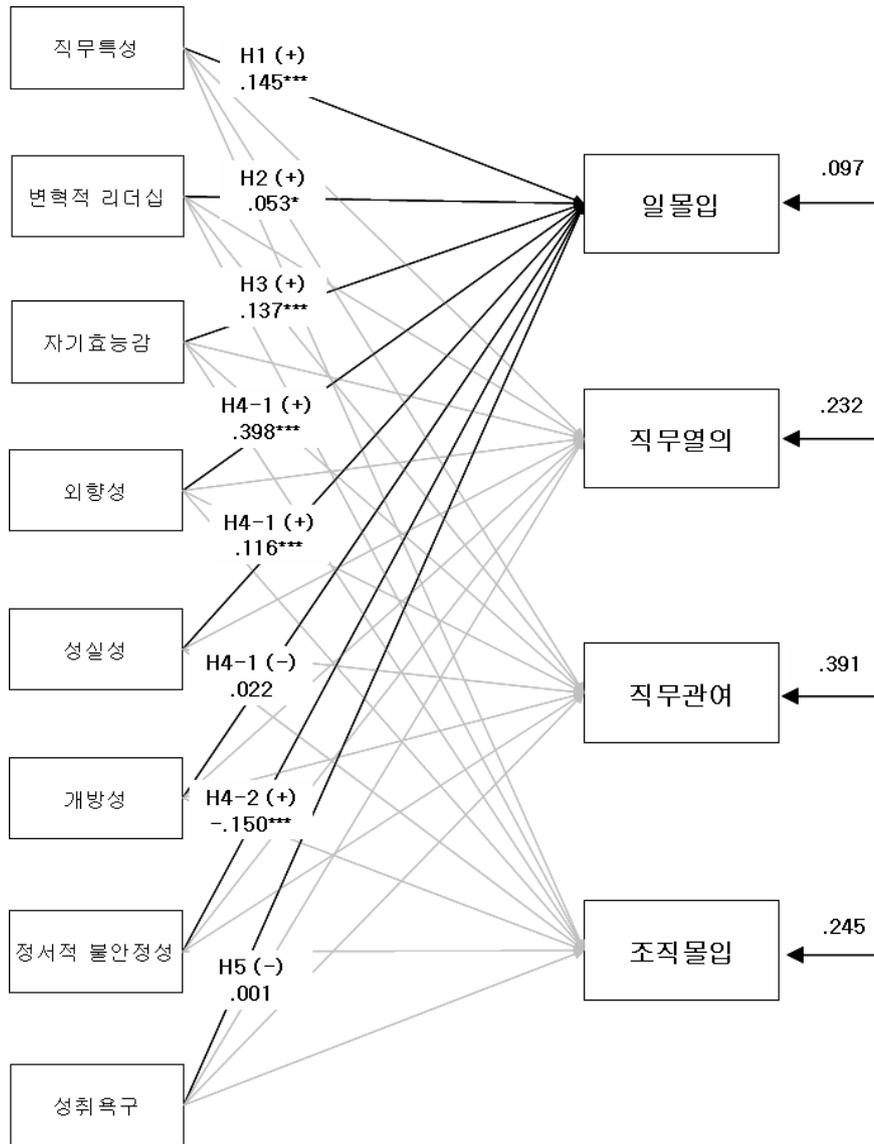


그림 2. 선행변인들이 일몰입 및 유사개념들에 미치는 영향에 대한 연구모형

주 1. 모든 값은 표준화된 경로계수임.

2. (+)는 가설 지지, (-)는 가설 기각을 의미함.

표 3. 모형의 자유모수들에 대한 추정치, t값 및 잔차변량: 선행변인 → 일몰입 및 유사개념

자유모수	비표준 추정치	표준화 추정치	t값
경로계수: 직무특성 → 일몰입	.153	.145	4.840 ***
변혁적 리더십 → 일몰입	.029	.053	2.032 *
자기효능감 → 일몰입	.108	.137	4.504 ***
외향성 → 일몰입	.300	.398	14.579 ***
성실성 → 일몰입	.093	.116	3.627 ***
개방성 → 일몰입	.018	.022	.749
정서적 불안정성 → 일몰입	-.079	-.150	-5.595 ***
성취욕구 → 일몰입	.001	.001	.042
직무특성 → 직무열의	.141	.104	2.888 **
변혁적 리더십 → 직무열의	.009	.013	.405
자기효능감 → 직무열의	.150	.148	4.064 ***
외향성 → 직무열의	.201	.206	6.324 ***
성실성 → 직무열의	.104	.099	2.607 **
개방성 → 직무열의	.032	.030	.865
정서적 불안정성 → 직무열의	-.029	-.042	-1.318
성취욕구 → 직무열의	-.016	-.019	-.530
직무특성 → 직무관여	.203	.121	3.200 **
변혁적 리더십 → 직무관여	.014	.016	.491
자기효능감 → 직무관여	.015	.012	.315
외향성 → 직무관여	.139	.115	3.355 ***
성실성 → 직무관여	.165	.127	3.189 **
개방성 → 직무관여	.035	.027	.740
정서적 불안정성 → 직무관여	-.038	-.045	-1.344
성취욕구 → 직무관여	-.010	-.009	-.270
직무특성 → 조직몰입	.029	.023	.586
변혁적 리더십 → 조직몰입	.059	.086	2.551 *
자기효능감 → 조직몰입	.059	.061	1.544
외향성 → 조직몰입	.085	.091	2.592 *
성실성 → 조직몰입	.036	.036	.872
개방성 → 조직몰입	.028	.028	.731
정서적 불안정성 → 조직몰입	-.024	-.037	-1.065
성취욕구 → 조직몰입	-.004	-.004	-.119
잔차변량: 일몰입	.097***		
직무열의	.232***		
직무관여	.391***		
조직몰입	.245***		

N=1,016, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

표 4. 일몰입 및 유사개념들에 대한 다중상관자승(SMC)

구분	일몰입	직무열의	직무관여	조직몰입
다중상관자승	.424	.178	.094	.046

여, 조직몰입은 각각 17.8%, 9.4%, 4.6%가 설명됨을 의미하는 것으로서 상대적으로 본 연구의 선행변인들에 의해 일몰입이 보다 더 많이 설명되고 있음을 알 수 있다.

일몰입과 기존 3개 유사개념이 결과변인에 미치는 영향에 대한 모형 검증 결과

일몰입 및 기타 3개 유사개념들과 결과변인들 간의 관계에 대한 경로분석 결과가 그림 3과 표 5에 제시되어 있다. 모형 검증 결과를 연구가설을 중심으로 살펴보면, 일몰입과 결과변인들 간의 관계에 대해 설정한 모든 가설들이 지지되는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 정리하면, 일몰입에서 과업수행($\beta=.482, p<.001$), 직무만족($\beta=.095, p<.05$), 이직의도($\beta=-.418, p<.001$), 정신건강($\beta=.228, p<.001$), 생애만족($\beta=.117, p<.05$), 긍정 정서($\beta=.084, p<.05$), 그리고 부정 정서($\beta=-.208, p<.001$)로 가는 경로계수가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설 6부터 12까지가 모두 지지되었다.

표준화된 경로계수를 보면, 일몰입은 직무변인에 해당하는 결과변인들 중에서 상대적으로 과업수행에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 개인변인에 해당하는 결과변인들 중에서는 생애만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 직무열의는 결과변인들 중에서 정신건강($\beta=.150, p<.001$)에 미치는 영향이 상대적으로 가장 큰 것으로 나타났으며,

직무관여는 직무만족($\beta=.127, p<.01$)에, 조직몰입은 이직의도($\beta=-.090, p<.01$)에 미치는 영향이 상대적으로 가장 큰 것으로 분석되었다.

다중회귀분석 결과

직무관련 선행변인의 영향력 분석 결과

본 연구에서 직무와 관련된 선행변인으로 설정한 ‘직무특성’과 ‘변혁적 리더십’이 일몰입 및 기존 유사개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)에 미치는 영향력을 분석하기 위해 표준 다중회귀분석을 실시하였다. 표 6에서 보듯이, 직무특성은 일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입 모두에 통계적으로 유의한 영향력을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 그 중에서도 일몰입($R^2=.19, p<.001$)에 대한 영향이 가장 큰 것으로 분석되었다. 보다 구체적으로 살펴보면, 직무특성의 하위 요인 중 자율성($\beta=.23, p<.001$)이 일몰입에 대해 가장 큰 영향력을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 기술의 다양성($\beta=.05, p>.05$)의 회귀계수는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한 변혁적 리더십은 일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입 모두에 통계적으로 유의한 영향력을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 그 중에서도 일몰입($R^2=.06, p<.001$)에 대한 영향이 가장 큰 것으로 분석되었다. 하지만 영향력의 정도는 직무특성과 비교했을 때 크지 않은 것으로 나타났다.

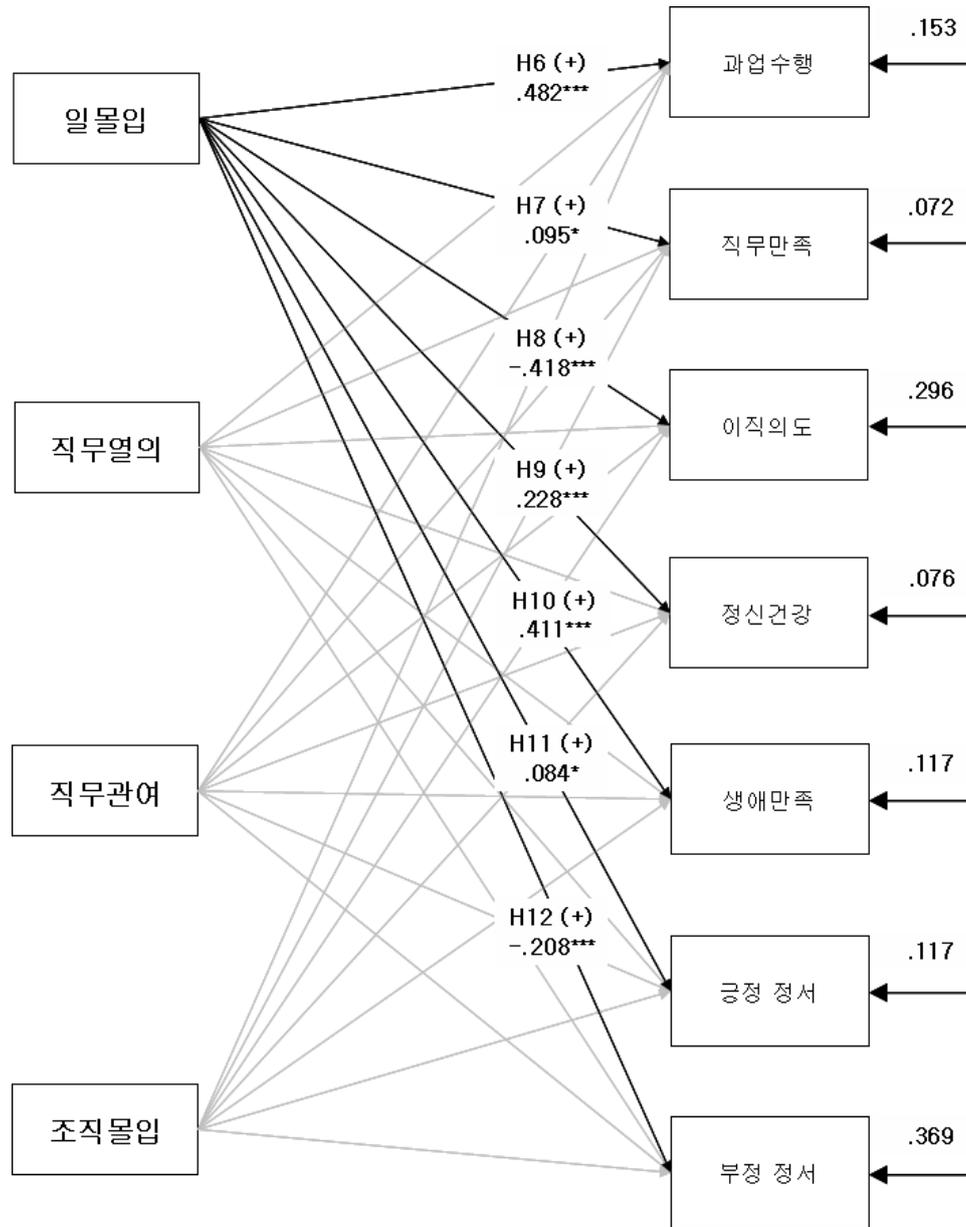


그림 3. 일몰입 및 유사개념들이 결과변인에 미치는 영향에 대한 연구모형

주 1. 모든 값은 표준화된 경로계수임.

2. (+)는 가설 지지를 의미함.

표 5. 모형의 자유모수들에 대한 추정치, t값 및 잔차변량: 일몰입 및 유사개념 → 결과변인

자유모수	비표준 추정치	표준화 추정치	t값
경로계수: 일몰입 → 과업수행	.563	.482	15.392 ***
일몰입 → 직무만족	.064	.095	2.560 *
일몰입 → 이직의도	-.630	-.418	-12.369 ***
일몰입 → 정신건강	.162	.228	6.280 ***
일몰입 → 생애만족	.401	.411	12.548 ***
일몰입 → 긍정정서	.070	.084	2.205 *
일몰입 → 부정정서	-.323	-.208	-5.677 ***
직무열의 → 과업수행	.076	.084	2.175 *
직무열의 → 직무만족	.052	.099	2.156 *
직무열의 → 이직의도	.045	.039	.931
직무열의 → 정신건강	.082	.150	3.341 ***
직무열의 → 생애만족	.094	.125	3.081 **
직무열의 → 긍정정서	.074	.113	2.413 *
직무열의 → 부정정서	-.062	-.051	-1.135
직무관여 → 과업수행	.070	.096	2.772 **
직무관여 → 직무만족	.054	.127	3.096 **
직무관여 → 이직의도	-.101	-.108	-2.879 **
직무관여 → 정신건강	-.014	-.032	-.789
직무관여 → 생애만족	.006	.010	.279
직무관여 → 긍정정서	-.038	-.072	-1.723
직무관여 → 부정정서	-.050	-.052	-1.270
조직몰입 → 과업수행	-.007	-.007	-.234
조직몰입 → 직무만족	.011	.020	.560
조직몰입 → 이직의도	-.110	-.090	-2.816 **
조직몰입 → 정신건강	.011	.019	.553
조직몰입 → 생애만족	.048	.061	1.983 *
조직몰입 → 긍정정서	.003	.004	.122
조직몰입 → 부정정서	-.078	-.062	-1.789
잔차변량: 과업수행	.153***		
직무만족	.072***		
이직의도	.296***		
정신건강	.076***		
생애만족	.117***		
긍정정서	.117***		
부정정서	.369***		

N=1,016, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

표 6. 직무관련 선행변인의 영향력 분석을 위한 표준 다중회귀분석 결과

예측변인	준거변인								
	일몰입		직무열의		직무관여		조직몰입		
	β	R ²							
직무 특성	기술 다양성	.05		.06		.03		-.04	
	과업 정체성	.13***		.13***		.08*		.12**	
	과업 중요성	.10**	.19***	.00	.09***	.08*	.06***	.01	.03***
	자율성	.23***		.17***		.09**		.08*	
	과업 피드백	.17***		.11**		.09**		.03	
변혁적 리더십	카리스마	.02		-.02		.04		.03	
	동기부여	.16	.06***	.21**	.03***	.13	.02**	.16	.02***
	지적 자극	.03		-.05		-.04		.01	
	개인적 배려	.06		.02		.01		-.05	

N=1,016, *** $p < .001$, ** $p < .01$

개인관련 선행변인의 영향력 분석 결과

‘자기효능감’, ‘성격’, ‘성취욕구’ 등과 같은 개인과 관련된 선행변인이 일몰입 및 기존 유사개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)에 미치는 영향력을 분석하기 위해 표준 다중회귀

분석을 실시하였다. 표 7에서 보듯이, 자기효능감은 일몰입을 비롯한 네 가지 개념들에 대해 통계적으로 유의한 영향력을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 그 중에서도 상대적으로 일몰입($R^2=.16, p<.001$)에 대한 영향력이 가장 큰

표 7. 개인관련 선행변인의 영향력 분석을 위한 표준 다중회귀분석 결과

예측변인	준거변인							
	일몰입		직무열의		직무관여		조직몰입	
	β	R ²						
자기효능감	.40***	.16***	.30***	.09***	.16***	.03***	.14***	.02***
성격	외향성	.43***		.23***		.13***		.11**
	성실성	.20***	.38***	.16***	.15***	.16***	.08***	.07
	개방성	.09**		.09*		.06		.05
	정서적 안정성	.23***		.12***		.07*		.07
성취욕구	.27***	.07***	.18***	.03***	.13***	.02***	.10**	.01**

N=1,016, *** $p < .001$, ** $p < .01$

것으로 분석되었다.

성격의 경우에도 일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입 등 모든 개념들에 대해 통계적으로 유의한 영향력을 갖고 있는 것으로 분석되었으며, 상대적으로 일몰입($R^2=.38, p<.001$)에 대한 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 성격의 하위 요인별로 구체적으로 살펴보면, 성격요인들 중 외향성($\beta=.43, p<.001$)이 일몰입에 대해 가장 높은 설명력을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 개방성($\beta=.09, p<.01$)은 상대적으로 가장 낮은 설명력을 보이는 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 앞서 실시한 경로분석의 결과와 일치하는 것이다. 일몰입, 직무열의, 조직몰입 등에 대해서는 외향성의 설명력이 가장 높은 것으로 나타났으나, 직무관여의 경우에는 성실성($\beta=.16, p<.001$)의 설명력이 상대적으로 더 높은 것으로 분석되었다.

끝으로 성취욕구 또한 네 가지 개념 모두에 통계적으로 유의한 영향력을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 비록 설명력이 낮기는 하지만 상대적으로 일몰입($R^2=.07, p<.001$)에 대한 영향이 가장 큰 것으로 분석되었다. 이상의 결과를 정리하자면, 직무 관련변인과 마찬가지로 개인 관련변인 또한 일몰입, 직무열의, 직

무관여, 조직몰입들 중 일몰입에 대한 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다.

일몰입과 유사개념들이 직무관련 결과변인에 미치는 영향

일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입이 직무와 관련된 결과변인으로 설정된 ‘과업수행’, ‘직무만족’, ‘이직의도’, ‘정신건강’ 등에 미치는 영향력을 분석하기 위해 표준 다중회귀분석을 실시하였다. 표 8에서 보듯이, 일몰입은 과업수행($\beta=.48, p<.001$)과 이직의도($\beta=-.42, p<.001$), 정신건강($\beta=.23, p<.001$) 등 3개 직무관련 결과변인에 대한 영향력이 상대적으로 가장 큰 것으로 나타났으며, 직무관여는 직무만족($\beta=.13, p<.001$)에 대해서 더 큰 영향력을 갖는 것으로 분석되었다.

일몰입과 유사개념들이 개인관련 결과변인에 미치는 영향력

일몰입, 직무열의, 직무관여, 조직몰입이 개인과 관련된 결과변인으로 설정된 ‘생애만족’, ‘긍정 정서’, ‘부정 정서’ 등에 미치는 영향력을 분석하기 위해 표준 다중회귀분석을 실시하였다. 표 9에서 보듯이, 일몰입은 생애만족

표 8. 일몰입 및 유사개념들이 직무관련 결과변인에 미치는 영향에 대한 표준 다중회귀분석 결과

예측변인	준거변인							
	과업수행		직무만족		이직의도		정신건강	
	β	R^2	β	R^2	β	R^2	β	R^2
일몰입	.48***		.10*		-.42***		.23***	
직무열의	.08*	.34***	.10*	.08***	.04	.23***	.15**	.11***
직무관여	.10**		.13**		-.11**		-.03	
조직몰입	-.01		.02		-.09**		.02	

N=1,016, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

표 9. 일몰입 및 유사개념들이 개인관련 결과변인에 미치는 영향에 대한 표준 다중회귀분석 결과

예측변인	준거변인					
	생애만족		긍정정서		부정정서	
	β	R^2	β	R^2	β	R^2
일몰입	.41***		.08*		-.21***	
직무열의	.13**	.27***	.11*	.02***	-.05	.09***
직무관여	.01		-.07		-.05	
조직몰입	.06*		.00		-.06	

N=1,016, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

($\beta = .41$, $p < .001$)과 부정 정서($\beta = -.21$, $p < .001$)에 상대적으로 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 반면에 직무열의는 긍정 정서($\beta = .11$, $p < .001$)에서 다른 세 가지 개념들에 비해 상대적으로 더 큰 영향력을 보이는 것으로 나타났다.

결과변인에 대한 일몰입의 증분 타당도 분석 결과

마지막으로 본 연구에서는 결과변인들을 예측하는 데 있어서 지금까지 산업 및 조직심리학에서 사용되었던 유사개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)에 비해 일몰입이 증분 타당도를 지니는지를 알아보기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 즉, 결과변인에 대하여 기존의 세 가지 유사개념들이 예측하는 설명력에 추가하여 일몰입이 증분 설명력을 지니는지를 검증하였다.

표 10에서 보듯이, 모든 결과변인에서 일몰입은 기존의 유사개념들(직무열의, 직무관여, 조직몰입)이 예측하는 설명력에 추가하여 통계적으로 유의한 증분 설명력을 갖고 있는 것으로 나타났다. 즉, 과업수행($\Delta R^2 = .16$, $p < .001$), 직무만족($\Delta R^2 = .01$, $p < .01$), 이직의도(Δ

$R^2 = .12$, $p < .001$), 정신건강($\Delta R^2 = .04$, $p < .001$), 생애만족($\Delta R^2 = .11$, $p < .001$), 긍정 정서($\Delta R^2 = .01$, $p < .05$), 부정 정서($\Delta R^2 = .03$, $p < .001$) 모두에서 직무열의, 직무관여, 조직몰입이 예측하는 설명력에 추가하여 일몰입은 유의한 증분 설명력을 나타내었다. 이러한 결과는 본 연구에서 설정한 결과변인들을 예측함에 있어서 일몰입이 산업 및 조직심리학 분야의 세 가지 유사개념들이 예측하는 변량과는 구분되는 추가적인 설명 변량을 지니고 있다는 것을 의미한다. 또한 이러한 결과는 박근수와 유태용(2007)이 확인적 요인분석을 통해 일몰입이 직무열의, 직무관여, 조직몰입과는 구분되는 개념이라는 것을 밝힌 연구 결과를 지지하는 것으로 해석할 수 있다.

논 의

본 연구는 산업 및 조직심리학의 관점에서 작업자의 긍정적 심리 경험인 일몰입에 대한 이론적 기초를 제공하고, 작업자의 삶의 질을 증진시킬 수 있는 방안을 도출하기 위한 목적으로 수행하였다. 이를 위해 일몰입과 선행변

표 10

인 및 결과변인 간의 관계를 규명코자 국내 다양한 작업장면에서 수집한 경험적 자료에 근거하여 상관분석, 경로분석, 다중회귀분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

먼저 직무특성과 변혁적 리더십을 직무와 관련된 선행변인으로 설정하여 일몰입과의 관계를 살펴본 결과, 직무특성과 변혁적 리더십 둘 다 일몰입과 유사한 개념인 직무열의, 직무관여, 조직몰입에 대한 영향력보다도 일몰입에 대한 영향력이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 이는 다수의 선행연구(Della Fave & Massimini, 1988; Allison & Duncan, 1988; LeFevre, 1988; Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Wells, 1988; Gold, 1993; Ramsland, 1989; Bakker, 2005; Salanova, Bakker, & Llorens, 2006)에서 조직 자원으로 분류되는 직무의 자율성, 직무 수행을 통해 느끼는 통제감, 명확한 목표 설정, 수행에 대한 즉각적인 피드백 등이 몰입과 유의미한 상관을 갖고 있다는 연구결과를 지지하는 것이다.

또한 개인과 관련된 선행변인과 일몰입과의 관련성을 고찰한 결과, 성격 요인들 중 외향성이 일몰입과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 본 연구에서 이론적 배경을 통해 제시한 Csikszentmihalyi (1990)의 설명과 일맥상통하는 결과이다. 즉, 본 연구를 통해 실증된 바와 같이 일몰입의 핵심적인 하위 구성개념 중 하나는 ‘도전과 기술수준의 균형’이며, 상대적으로 외향적인 성격 특성을 두드러지게 가지고 있는 작업자의 경우 어떤 도전적 상황에 직면하거나 도전적 과제가 주어지더라도 이를 회피하기 보다는 적극적이고 주도적이며 활동적으로 대응함으로써 자신이 보유하고 있는 기술 수준과의 균형을 이를 가능성이 높다고 해석할 수 있다.

아울러 자기목적적 성격에 견주어서도 외향적 성격의 소유자는 자신이 원하는 경험을 명확히 하고 이를 적극적으로 추구하고자 하는 성향이 강하기 때문에 상대적으로 일몰입 경험에 이를 가능성이 높다.

일몰입과 기존의 유사개념인 직무열의, 직무관여, 조직몰입이 직무와 관련된 결과변인에 미치는 영향을 살펴본 결과, 일몰입이 과업수행과 이직의도에 있어 타 개념들보다 높은 설명력을 갖고 있는 것으로 나타났다. 반면에 직무만족의 경우에는 상대적으로 직무관여의 설명력이 더 큰 것으로 분석되었다. 이러한 결과가 나타난 이유를 분석해보자면, 일몰입은 개인에게 주어진 일, 업무, 과업, 과제 등에 대한 수행을 통해 경험하게 되는 심리적 구성개념이기 때문에 직무 자체를 대상으로 하는 개념인 직무열의나 직무관여에 비해 직무와의 관련성이 상대적으로 약하다고 해석할 수 있다.

또한 일몰입과 기존 유사개념들이 개인과 관련된 결과변인에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 대체적으로 다수의 개인 결과변인들에 있어서 일몰입의 설명력이 기존 개념들보다 더 큰 것으로 분석되었다. 이러한 연구결과는 현대사회에서 생애만족 등에 대한 관심이 고조되고 있는 현실을 감안할 때 일몰입이라는 개념의 가치를 부각시키는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서는 기존의 유사개념인 직무열의, 직무관여, 조직몰입을 먼저 투입한 후, 일몰입이 결과변인들을 추가적으로 설명하는 변량이 유의한지를 위계적 회귀분석을 통해 알아보았다. 그 결과, 모든 결과변인들(과업수행, 직무만족, 이직의도, 정신건강, 생애만족, 긍정 정서, 부정 정서)들에 있어서 직무열의, 직무관

여, 조직몰입의 설명 변량에 추가하여 일몰입의 증분 설명 변량이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통해서 일몰입은 직무열의, 직무관여, 조직몰입과 구분되는 개념이라는 것을 밝힌 박근수와 유태용(2007)의 연구결과를 다시 한번 확인할 수 있다.

본 연구가 갖는 의의는 국내 산업 및 조직심리학 분야에서 일몰입의 개념을 소개하고, 작업장면에서의 다양한 연구변인들과의 관계를 체계적으로 검증함으로써 작업자의 긍정적 심리 경험에 대한 새로운 이론적 토대를 제공하고 있다는 것이다. 조직의 관점에서 가장 주된 관심은 작업자(종업원)의 과업수행일 것이다. 작업자 개개인의 우수한 과업수행을 도모할 수 있어야만 조직의 효과성이나 효율성을 기대함은 물론 새로운 가치 창출을 기약할 수 있기 때문이다. 이와 같이 조직의 관점에서 중요한 의미를 갖는 작업자의 과업수행에 있어서 일몰입이 직무열의, 직무관여, 조직몰입에 비해 월등한 설명력을 갖고 있다는 것이 본 연구에서의 다양한 분석 결과를 통해 실증되었다. 이는 몰입과 수행 간의 관계에 대한 LeFevre(1988)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 또한 본 연구를 통해 일몰입이 개인의 과업수행을 증진함으로써 조직의 생산성을 올리는 데 기여할 수 있을 뿐만 아니라, 작업자의 정신건강이나 생애만족과 같은 심리적 안녕을 도모하는 데도 기여할 수 있다는 것을 알 수 있다.

현대사회에서 작업자 개인의 정신건강은 더 이상 간과할 수 없는 이슈가 되고 있다. 이와 같은 실정에서 정신건강과 관련된 변인들에 대한 이해는 산업 및 조직심리학자들에게 선결 과제라 할 수 있다. 본 연구를 통해 확인

된 일몰입과 정신건강과의 관련성은 산업 및 조직심리학자들이 앞으로 일몰입 개념에 대해 주목해야 할 필요가 있다는 것을 시사한다. 아울러 근래에 들어와 발견되는 뚜렷한 사회 현상 중 하나는 일과 개인 삶 간의 갈등 상황 속에서 균형을 도모하고자 하는 욕구의 표출이라 할 수 있다. 사회 각계 각층, 그리고 다양한 장면에서 작업자의 일과 개인 삶 간의 균형을 추구하기 위한 제반 장치와 도구를 마련코자 노력하고 있다. 아직까지 흡족한 수준이라 할 수 없으나, 다수의 조직에서 도입·운영하고 있는 주 5일제나, 각종 육아 및 출산 휴가 제도, 탄력적 근무시간제, 개인의 자아실현 지원을 위한 각종 복지 프로그램 마련 등이 바로 이러한 시대적 요구를 반영하는 흐름이라 할 수 있다.

이와 같은 사회 제반의 움직임과 변화 세태를 고려할 때 작업자의 생애만족 추구는 더 이상 개인의 몫으로만 치부할 수 없는 상황이다. 본 연구를 통해 확인된 생애만족에 대한 일몰입의 설명력은 이와 같은 사회 현상을 고려할 때 그 가치가 부각될 수 있다. 왜냐하면 작업자의 일몰입 경험은 조직의 수익 추구에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 개인의 윤택한 삶과 생애에 대한 만족에도 유의한 영향을 미치기 때문이다. 최근 심리학계의 새로운 학문적 동향인 긍정심리학이 지향하는 바와 같이 산업 및 조직심리학에서도 앞으로 정상적인 작업자를 보다 행복하고 건강한 개인으로 발전시키는 데 관심을 두어야 할 것이다.

이와 같은 맥락에서 본 연구를 통해 소개한 일몰입은 이러한 새로운 학문적 움직임에 부응함은 물론 작업자의 심리적·정신적 건강과 만족을 추구하는 데 기여할 수 있을 것이다. 본 연구의 이론적 배경에서도 언급한 바와 같

이 일몰입은 작업자 개인의 수행을 통해 경험할 수 있는 최적의 경험이자 즐거움, 행복감에 도달하는 구성개념이기 때문이다. 본 연구에서 소개한 일몰입이 갖는 이론적 가치와 유용성은 그 동안 산업 및 조직심리학 분야에서 주로 다루어져 왔던 기존의 유사개념인 직무열의, 직무관여, 조직몰입보다 다양한 결과변인들에 대해 보다 높은 설명력을 보이고 있다는 점이다.

본 연구의 결과는 행복한 직장과 개인을 만들어 가는데 소중한 실천적 제언을 제공하고 있다. 우리가 궁극적으로 자기목적적 경험을 쌓고, 최적 경험을 이어가기 위해서는 가장 먼저 작업목표를 명확히 설정할 필요가 있다. 조직의 관점에서는 구성원들에게 명확한 목표를 부여할 필요가 있으며, 작업자 개인은 목표를 설정하는 능력을 연마할 필요가 있다. 스스로 목표를 설정하지 못하는 사람은 지시한 작업을 성실히 수행할 수는 있지만 막상 문제 상황에 직면하거나, 경우에 따라서는 조직으로부터 모호한 목표를 부여받게 될 경우 몰입 경험을 갖게 될 가능성이 감소될 것이다.

다음으로는 작업자 스스로 현재 자신이 수행을 얼마나 잘 하고 있는가에 대해서 민감해질 필요가 있다. 즉 주어진 과제를 수동적이거나 소극적으로 수행할 것이 아니라, 보다 적극적인 자세로 자신의 수행이 해당 목표를 달성하는 데 얼마나 적절한 것인지를 항상 스스로 점검하는 노력이 필요하다. 나아가 조직의 입장에서는 작업자에게 목표만 제시해 줄 것이 아니라, 수시로 수행의 우수성 여부에 대해 정확하고 즉각적인 피드백을 제공해 주어야 한다.

아울러 우리가 일상 생활에서 상당한 시간을 작업장면에서 보내고 있기 때문에 작업장

면에서 도전할 만한 새로운 과제들이 끊임없이 존재한다는 점은 작업 활동을 흥미롭고 즐거운 경험으로 만들 수 있는 요소가 될 수 있다. 물론 수시로 제시되는 도전적 상황 속에서 즐거움과 행복감을 느낄 수 있기 위해서는 도전적 상황에 부합하는 기술 수준을 사전에 갖출 필요가 있다. 이를 위해 조직은 개인이 조직에서 부과하는 과제를 능동적으로 수용할 뿐만 아니라, 작업 수행을 통해 행복감을 느낄 수 있도록 하기 위해서 교육 훈련 기회를 지속적으로 제공할 필요가 있다. 작업자 스스로도 보다 적극적인 자세로 자신의 미흡한 기술 수준을 향상시키기 위해 부단히 노력할 필요가 있다. 이상의 실천적 제언은 직장이야말로 몰입을 경험하기 가장 쉬운 곳이며, 그 이유는 직장에서는 적어도 필요 없어 보이는 일은 하지 않기 때문이라는 Csikszentmihalyi (1990, 2003)의 설명을 통해서 그 함의를 엿볼 수 있다.

작업수행 과정에서 몰입 경험을 유도하기 위해서는 작업에 모든 주의를 집중시킬 수 있는 기회가 존재해야 한다. 이를 위해 조직은 일정시간 작업자의 재량에 의해 작업을 조정하고 기획하며 수행할 수 있는 기회를 보장해 주어야 한다. 즉, 자율성을 확보하거나 권한을 위임하고 폭넓은 의사결정권을 부여함으로써 작업자 자신이 주어진 과제에 보다 집중할 수 있는 물리적·심리적 환경을 마련해주어야 한다.

박근수와 유태용(2007)의 한국형 일몰입 척도 개발 연구와 마찬가지로 본 연구의 제한점으로서 횡단적 방법을 통해 자료를 수집했다는 점을 들 수 있다. 일몰입이 다른 연구변인들과 어떤 관계가 있는지에 대한 상관은 설명할 수 있으나, 시간의 흐름에 따른 인과적 관

계에 대해서는 확증하기 어렵다는 제한점을 갖는다. 또한 본 연구는 다양한 작업장면에서 자료를 수집하였고 1,000명이 넘는 대규모 자료에 기초하여 분석이 진행되었다는 것을 연구의 장점으로 꼽을 수 있으나, 한편으로는 여러 직종과 직장, 직급에 종사하는 응답자들이 보고한 일몰입이 수량적으로는 동일하다 하더라도 질적인 측면에서 일몰입 경험의 세부 내용이 동질적이지 않을 가능성도 배제할 수 없다. 특히 일몰입이 9개의 하위 요인을 갖는 복합적 구성개념인 점을 감안할 때, 앞으로의 연구에서는 다양한 직종과 직급에 따라 일몰입에 대한 질적 연구도 함께 병행될 필요가 있다. 아울러 본 연구에서 결과변인으로 설정한 과업수행의 경우 응답자의 지각에 의존하고 있다. 따라서 앞으로의 연구에서는 과업수행에 대한 타인 평정치나 객관적 측정치를 사용하여 연구결과가 갖는 설명력의 현실성을 제고할 필요가 있다.

나아가 본 연구에서는 조직장면에서 직무설계 등에 유용한 시사점을 도출하기 위해 직무특성과 일몰입 간의 관계를 경험적으로 고찰하였으나, 직무특성의 하위 요인 중 ‘과업의 피드백’은 일몰입의 하위 요인으로 제시되어 있는 ‘즉각적 피드백’과 내용적으로 유사하기 때문에 직무특성과 일몰입 간의 관계가 실제로 과대추정되었을 가능성이 있다. 이러한 가능성에 대한 정확한 해석을 위하여 후속연구에서는 일몰입 하위 요인들과 선행변인 또는 결과변인의 하위 요인들과의 관계를 개별적으로 살펴보는 접근이 필요할 것이다.

또한 향후 연구에서는 인구통계학적 특성에 따른 일몰입 경험의 개인차를 보다 심도있게 고찰할 필요가 있다. 이러한 노력을 통해서 일몰입 개념의 이론적 가치를 높일 수 있을

뿐만 아니라, 작업장면에서 작업자의 삶의 질과 내적동기를 높일 수 있을 것이다. 또한 산업 및 조직심리학 분야에서 일몰입 경험에 대한 실증적 연구가 국외와 국내를 통틀어 매우 적은 실정이기 때문에 앞으로는 본 연구에서 다룬 일몰입과 선행변인 및 결과변인간의 관계뿐만 아니라 일몰입을 촉진하거나 저해할 수 있는 다양한 환경 및 개인 변인들에 대한 연구가 절실히 요구된다.

참고문헌

- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.
- 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.
- 박근수, 유태용 (2007). 한국형 일몰입 척도 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(2), 81-112.
- 박혜정, 유태용 (2006). 상사의 정서지능이 부하의 태도 및 수행에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(2), 125-147.
- 유영달 (2002). 중독 상담 프로그램 개발을 위한 몰입감(flow) 모델의 이론적 시사점. 청소년상담연구, 2, 1-34.
- 유태용 (1999). 조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구. 한국심리학회지: 산

- 업 및 조직, 12(1), 113-139.
- 유태용 역 (2006). *산업 및 조직 심리학*(8판). 서울: 시그마프레스.
- 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 한영석, 탁진국, 노혜미 (2006). 성격이 실직자들의 행동, 생애만족 및 정신건강에 미치는 영향. *한국심리학회지: 건강*, 11(1), 107-124.
- 유태용, 현희정 (2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 201-222.
- 이현수 (1994). *건강심리학*. 서울: 성원사.
- 최광신 (2001). 팔로어십-리더십 유형 간의 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 부서문화, 임파워먼트, 성취욕구를 조절변수로 하여. *전남대학교 대학원 석사학위 청구논문*.
- 한덕웅 (1989). *조직행동의 동기이론*. 서울: 법문사.
- Allison, M., & Duncan, M. C. (1988). Women, work and flow. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freedom and Company.
- Bass, B. M., & Avolio, B. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Bloch, C. (2002). Moods and quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 3, 101-128.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 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. (2003). *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. New York: Viking Press.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822.
- Delle Fave, A., & Massimini, F. (1988). Modernization and the changing contexts of flow in work and leisure. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- French, J. R. P., Jr., Rogers, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment

- fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1990). Preface. In M. Csikszentmihalyi, *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Collins.
- Gold, K. J. (1993). *The nature and quality of optimal flow experience, a form of job satisfaction, in a selected occupation: The case of the occupational therapy practitioner*. Doctoral Dissertation. University of Massachusetts-Lowell. USA.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*(Vol. 7, pp. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Goodman, D. H. (1996). *Construction and validation of an instrument designed to assess flow and job satisfaction in occupational settings: Exploratory research*. Doctoral Dissertation. Maharishi University. USA.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance* 16, 250-276.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomer's adjustment to organization. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of the job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 61, 341-349.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- LeFevre, J. (1988). Flow and the quality of experience during work and leisure. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnett(Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, 13, 545-559.
- McDowell, I., & Newell, C. (1987). *Measuring health: A guide to rating scales and questionnaires*. New York: Oxford University Press.
- 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.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Sciences*, 6, 10-19.
- Ramsland, S. (1989). *The phenomenology of the experience of flow in work*. Doctoral Dissertation. The State University of New Jersey. USA.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.
- 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.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of organization. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologists*, 55(1), 7-8.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, 53, 899-902.
- Steers, R. M. (1981). *Introduction to organizational behavior*. Scott, IL: Glevew, Foresman and Company.
- 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.

1차 원고접수 : 2007. 7. 9

2차 원고접수 : 2007. 8. 13

최종게재결정 : 2007. 8. 16

A Study on the Antecedents and Consequences of Work Flow

Geun-Soo Park

KERIS

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

In order to identify the relationships between work flow and its antecedents and work flow and its consequences, correlation analysis, path analysis, and hierarchical multiple regression analysis were performed by using the responses from 1,016 people working at various settings. Job characteristics and transformational leadership were included in this study as job-related antecedents of work flow. It was found that both job characteristics and transformational leadership have relatively stronger impact on work flow than impact on other similar constructs(job engagement, job involvement, and organizational commitment), while job characteristics had stronger impact than transformational leadership. Also in the relationships between individual-related antecedents(e.g., personality) and work flow, all the individual-related antecedents had strong impact on work flow. Among the individual-related antecedents personality had relatively stronger impact than self-efficacy and achievement needs. In addition, the results indicated work flow rather than other similar constructs strongly affected the job-related consequences such as task performance, turnover intention, and mental health, while job involvement had relatively stronger impact on job satisfaction. Besides, it was found that work flow rather than other similar constructs strongly affected the individual-related consequences such as life satisfaction and negative affects, while job engagement had relatively stronger impact on positive affect. Work flow had incremental validity in predicting all of the consequence variables because it showed incremental variance beyond variances explained by 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, job involvement, job engagement, positive psychological experience, incremental validity