한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2009. Vol. 22, No. 2, 261-293

직장인의 자기계발 동기와 심리적 안녕감의 관계*

김 혜 영† 이 동 귀

연세대학교

본 연구는 자기결정성 이론(Deci & Ryan, 1985)을 바탕으로 자기결정성 수준에 따라 직장인들에게 여러 유형의 자기계발 동기가 존재하는지 알아보고, 자기결정성 수준이 높은 자기계발 동기일수록 심리적 안녕감과 높은 관련을 보이는지 알아보았다. 더 나아가 자기계발 동기 유형과 심리적 안녕감과의 관계에서 기본적 심리 욕구(유능감, 자율성, 유대감)의 충족이 매개 역할을 하는지 검증하였다. 마지막으로 심리적 안녕감과 관련을 보이는 자기계발 동기를 촉진하는데 있어서 자기성장 주도성과 자율성 지지 환경이 유의한 선행변수로 작용하는지 검증하였다. 이를 위해 수도권에 위치한 대기업 규모의 기업에서 근무하는 직장인 286명을 대상으로 본 연구의 변인들을 측정하는 설문을 실시하였다. 탐색적 요인 분석(N =286) 결과 자기계발 동기는 내재적 동기, 동일시 조절 동기, 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기의 네 유형으로 구분되었다. 현재 자기계발 활동을 하고 있는 집단(N = 200)을 대상으로 구조방정식 모형을 분석한 결과 내재적 동기만이 심리적 안녕감을 예언하였으며, 기본적 심리 욕구 충족은 내재적 동기와 심리적 안녕감 사이를 완전 매개 하였다. 다음으로 실시한 선행변수의 효과 검증에서 자기 성장 주도성만이 내재적 동기와 유의미한 관계를 보였고, 내재적 동기가 자기성장 주도성과 기본 욕구 충족을 부분 매개하여 심리적 안녕감으로 이르는 결과를 나타냈다. 본 연구의 결과는 직장인들이 자기계발을 할 때도 즐거움과 흥미가 수반되어야만 심리적 안녕감을 느낄 수 있으며, 그 이유는 내재적 자기계발 동기만이 기본적 심리 욕구를 충족시킬 수 있기 때문으로 이해된다. 또한 자기성장 주도성을 갖는 것이 내재적 자기계발 동기를 증진시키고 이것이 심리적 안녕감으로 이르게 됨을 시사한다.

주요어 : 자기계발 동기, 심리적 안녕감, 기본적 욕구 충족, 자기성장 주도성

---

* 본 연구는 연세대학교 BK21 인지 및 심리과학 전문인력양성 및 실용화사업단의 연구비 지원으로 이루어졌음. 본 연구는 김혜영의 석사학위 논문(2009년 2월, 지도교수 이동귀)에 바탕을 둔 것임.

† 교신저자 : 김혜영, 연세대학교 심리학과, shiny329@hotmail.com

www.kci.go.kr

직장인들 사이에 최근 몇 년 사이 등장한 신조어 샐러던트(봉급생활자를 뜻하는 '샐러리맨(salaryman)'과 학생을 뜻하는 '스튜던트(student)'의 합성어로 '공부하는 직장인'을 의미함)라는 말이 유행이다. 이 신조어의 유행이 대변하듯, 한국에서 공부하는 직장인 또는 자기계발에 힘쓰는 직장인들이 급속도로 증가하고 있는데, 이들 중 상당수가 자기계발로 인한 스트레스와 자기계발 강박증을 겪고 있는 것으로 보도되고 있다(경향신문, 2007. 3. 2; 연합뉴스, 2007. 8. 16). 한국 사회에서 샐러던트족(族)의 급속한 증가의 이면에는 '평생직장'의 개념이 사라진 한국 사회의 자화상이 반영되어 있다. 1997년 외환위기를 거치며 심화된 고용불안을 겪게 된 직장인들 사이에 있어 자기계발은 선택이 아닌 필수처럼 되어버렸다. 직장인들의 직업관이 평생직장이 아닌 평생직업의 개념으로 바뀌면서 조직 구성원 개개인은 단순한 직장경력이나 경험으로는 고용상태를 유지하기 어렵다는 불안감이 생기기 쉽고 고용가능성을 높이기 위해 자신의 능력과 경쟁력을 강화해야 한다는 스트레스를 경험한다. 또한, 급변하는 환경에서 새로운 지식을 빠르게 습득하여 활용하지 못하면 경쟁에서 도태될 수 있다는 강박관념이 널리 퍼져 있다.

그러나 또 다른 측면에서는 자기계발 및 평생학습은 긍정적인 현상으로 볼 수도 있다. 전생애 발달이론에 의하면 성인은 각 발달단계에서 직면하게 되는 사회 심리적 위기나 발달과업에 적응하고 대처하기 위해 성인 교육에 참여하게 되는데(Courtney, 1992), 이러한 측면에서 직장인들의 자기계발은 지식과 정보가 중심이 되는 현대 사회에 대응하기 위한 중요한 대처방안이 될 수 있다. 더 나아가 학습하는 과정이나 학습의 결과로서 행복감을 느낄 수도 있고(신득렬, 2000), 평생학습 및 지속적인 자기계발을 통해 젊고 윤택한 삶을 영위할 수 있다(Drucker, 2001).

그동안 많은 직장인들이 자기계발로 스트레스를 받고 강박증까지 겪는다는 단편적인 현상의 제시는 많이 이루어져 왔으나, 이를 체계적으로 경험적으로 밝힌 연구는 드물다. 취업 포탈 기관이나 언론 기관에서 자주 실시되는 설문 조사(예. 경향신문, 2007. 3. 2; 연합뉴스, 2007. 8. 16)에서 절반이 넘는 직장인들이 이러한 문제를 겪는다는 것은 한 개인의 문제를 넘어서 조직과 사회 전체가 간과해서는 안 되는 문제점이라 할 수 있을 것이다. 최근 선진국들을 중심으로, 구성원의 행복감이나 만족이 사회의 무형적 자원으로 중요한 요소라는 인식과 더불어 기업이나 국가에서 직원이나 국민들의 행복을 증진하는데 대한 관심이 확산되는 추세이다(Hoggard, 2006). 이러한 측면에서 평생학습으로서의 자기계발도 그저 스트레스를 견디며 해야만 하는 것이 아니라, 삶을 더욱 윤택하고 만족스럽게 하는 데 도움을 줄 수 있는 것으로 이해되기 위한 관점의 전환이 필요하다. 특히, 자기계발은 목표추구 행동의 일환이고, 특정한 목적을 향하여 구체적인 행동을 취하도록 유도하는 것이 바로 동기(motivation)이기 때문에(Morgan, 1976) 본 연구에서는 동기 이론 중 Deci와 Ryan(1985)의 자기결정성 이론(Self Determination Theory)을 바탕으로 직장인들이 자기계발을 통해 심리적 안녕감에 이르지 못하는 이유를 밝히고자 한다. 구체적으로 본 연구에서는 직장인을 대상으로 하여 크게 다음의 두 가지를 살펴보았다. 첫째, 자기계발 활동과 관련된 동기 유형을 나누어 보고, 이 동기들과 심리적 안녕감과의 관계에 대해 알아보았다. 둘째, 심리적 안녕감

www.kci.go.kr

과 관련을 보이는 동기를 촉진하는 유의한 선행요인을 조사하였다.

자기결정성 이론 (Self-Determination Theory; SDT)

다차원적 동기 유형

일반적으로 동기는 행동을 유발시키는 힘의 근원이 개인 내부에서 발생하느냐, 외부에서 발생하느냐에 따라 내재적(intrinsic) 동기와 외재적(extrinsic) 동기로 구분된다(Deci, 1971, 1975). 내재적 동기는 행위 그 자체가 즐거움을 주기 때문에 그 행동에 몰입하게 되는 경우를 지칭하고, 외재적 동기는 행위 자체의 즐거움 때문이 아니라 금전과 같은 외부의 보상으로 인해 어떤 행동이 발생하는 경우를 말한다(DeCharms, 1968; Deci, 1975; Deci & Ryan, 1985). 동기 이론 중 특히 외재적 동기를 세분화하여 내재적 동기와 함께 제시한 이론이 바로 자기결정성 이론이며, 이 이론에서는 상대적인 자율성 수준에 따라 내재적 동기와 더불어 외재적 동기를 세분화하여 연속선상에 제시한다(Deci & Ryan, 1985; Ryan & Connell, 1989; Ryan & Deci, 2000).

외재적 동기 중 가장 자율성 수준이 낮은 동기는 외적 조절(external regulation)에 의한 동기이며, 외적 조절에 의해 발생한 행동은 보상을 얻거나 처벌을 피하려는 성격을 띠고 있다(Ryan & Deci, 2000). 예를 들어, 높은 급여를 받기 위해, 상사로부터 인정을 받기 위해, 부정적 평가를 피하기 위해 일을 열심히 한다면 이는 외적조절에 의한 동기로 행동이 발생한 경우이다. 이 유형의 동기는 전통적인 의미의 외재적 동기와 유사하며, 내면화 과정이 전혀 개입되지 않은 동기이다(Deci, Koestner, & Ryan, 1999). 외재적 동기의 두 번째 유형으로는 내사적 조절(introjected regulation)에 의한 동기가 있다. 내사적 조절에 의해 동기화된 사람은 외적 동기 요인을 내면화했으나, 자기 것으로 충분히 소화하지 못한 경우에 해당한다(Ryan & Deci, 2000). 이런 사람은 자기 자신의 자부심을 높이기 위해 또는 죄책감이나 수치심을 느끼지 않기 위해 행동한다. 예를 들어 내사적 조절에 의해 동기화된 사람은 일을 열심히 하지 않으면 죄책감을 느끼기 때문에 일을 열심히 하게 된다. 이 내사적 조절 동기는 행동이 일어나게 하는 것이 내적인 압력이나 자신의 의지이지만, 여전히 타율적 압력에 근거한 것이다. 따라서 외적 조절에 의한 행동보다 더 지속적이고 성과도 높게 나타나는 경향이 있지만, 여전히 지속성에 있어 불안정하며 불안이나 분노 등 부정적 감정을 야기할 수 있다(Koestner, Losier, Vallerand, & Carducci, 1996; Ryan & Connell, 1989). 세 번째 유형의 외재적 동기는 스스로 그 행동이 개인적으로 가치 있고 중요하다고 판단하여 받아들이는 경우로, 동일시 조절(identified regulation)에 의한 외재적 동기라 칭한다(Ryan & Deci, 2000). 일을 할 때 그 업무가 자신의 개인적 목표 달성에 있어 중요한 것이라 생각하기 때문에 열심히 한다면 동일시 조절에 의해 동기화되어 있는 경우라 할 수 있다. 이 동기는 충분히 내면화되어 있으나, 동기 요인이 여전히 외재적이기 때문에 외재적 동기 유형에 속한다(Deci & Ryan, 2000). 이러한 외재적 동기와 달리 내재적(intrinsic) 동기는 행동 그 자체의 즐거움과 재미 때문에 발생하는 것으로 가장 높은 수준의 자기 결정성을 지닌다(Ryan & Connell, 1989). 내재적 동기에 의해 일을 열심히 하는 사람은 업무가 즐겁고 흥미를 유발하

www.kci.go.kr

기 때문에 열심히 일을 하게 된다.

위 네 가지 유형의 동기 중 외적 조절에 의한 동기와 내사적 조절에 의한 동기는 동기요인이 비자율적이고 외적 통제에 따른 것이므로 통제적 동기로 분류되고, 동일시 조절에 의한 동기와 내재적 동기는 자기 결정성 수준이 높은 자율적 동기로 분류된다(Deci & Ryan, 2000). 학교장면에서 높은 수준의 자율적 동기는 더 나은 학습 성과(Boggiano, Flink, Shields, Seelback, & Barett, 1993; Soenens & Vansteenkiste, 2005) 및 창의성(Koestner, Ryan, Bernieri, & Holt, 1984)과 관련을 보였고, 동기의 자기결정성 수준이 높을수록 자퇴율이 낮았다(Vallerand & Bissonnette, 1992). 조직 분야의 연구에서 직무만족이나 이직의도, 직무몰입 등(고수일, 한주희, 2005; 장재윤, 최한별, 2007; Breaugh, 1985; Ilardi, Leone, Kasser, & Ryan, 1993; Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002)이 자기결정성 수준이 높은 동기와 정적 상관을 보였다. 이 밖에 다양한 분야에서 동기의 자기결정성 수준이 높을수록 긍정적인 결과를 보였으며, 전반적으로 심리적 안녕감과도 높은 관련을 보고하고 있다(Black & Deci, 2000; Chirkov, Ryan, & Willness, 2005; Patrick, Knee, Canevello, & Lonsbary, 2007; Sheldon & Kasser, 1995).

목표와 관련한 자기-일치 모형

자기계발 활동은 학습인 동시에 목표추구 행동이다. 자기결정성 이론의 경우 다양한 분야에서 다양한 주제를 대상으로 연구되어 왔으나, 자기결정성 이론이 전반적으로 포괄하고 있는 주제는 목표추구이다. Sheldon과 그의 동료들은 목표추구와 자율적 동기에 대해 중점적으로 연구를 해 오고 있는데, 특히 Sheldon과 Elliot(1998)은 자기결정성 이론에 근거하여 자기-일치 모형(the self-concordance model)을 제시하였다. 이 모형에 의하면, 목표가 개인의 욕구 및 가치와 일치할수록 더 많은 노력을 기울이게 되고, 그 결과 목표가 달성되면 기본적 심리 욕구인 유능감, 자율성, 유대감이 충족되어 안녕감에 이를 수 있다. 자기결정성 이론에서 제시된 자율적 동기(내재적 동기, 동일시 조절 동기)에 따른 목표가 자기-일치 목표이며, 통제적 동기(내사적 조절 동기, 외적 조절 동기)가 자기-불일치 목표가 된다. 많은 경험적 연구들에서 자기-일치 모형에서 예측하는 것과 같은 결과를 보고하며 이 모형의 타당성이 입증되어 왔다(Downie, Koestner, Horberg, & Haga, 2006; Sheldon & Elliot, 1998, 1999; Sheldon & Houser-Marko, 2001). 본 연구에서는 이러한 모형이 한국 직장인들의 자기계발 활동과 심리적 안녕감과의 관계를 설명하는 모형으로도 타당한지를 검증하고자 한다.

기본적 심리 욕구

인간이 건강한 발달을 하고 잘 기능하기 위해서 인간의 기본적 욕구가 충족되어야 하는데, 자기결정성 이론에서는 유능감, 자율성, 유대감의 세 가지 기본적 심리 욕구를 제안한다(Deci & Ryan, 1985, 2000). 유능감은 행동을 함에 있어 자신이 효과적이고 유능하다는 느낌을 갖는 것을 지칭하며(White, 1959), 자율성은 외부의 강제나 압력에 의해서 행동을 하는 것이 아니라 자기 스스로 행동을 선택하고 그것이 의미 있다는 느낌을 가지는 것을 가리킨다(deCharms, 1968). 유대감은 자신이 중요한 타자와 연결되어 있고 조화를 이룰 때의 느낌을 말한다(Baumeister & Leary, 1995). Ryan과 Deci(2000)는 이 세 가지 기본 욕구가 인간이

www.kci.go.kr

기본적으로 가진 심리적 욕구를 간명하고 포괄적으로 설명한다고 주장한다. 더 나아가 자기결정성 이론의 입장에서는 심리적 욕구가 심리적 성장과 통합 그리고 안녕감에 필수적인 것으로 본다(Deci & Ryan, 2000).

이 세 가지 기본적 심리 욕구의 충족과 안녕감과의 관련성은 많은 경험적 연구에서 뒷받침되고 있다. Sheldon, Ryan 및 Reis(1996)의 연구와 Reis, Sheldon, Gable, Roscoe 및 Ryan (2000)의 연구에서는 미국 대학생의 기본적 심리 욕구 충족의 수준이 매일 매일의 기분, 활력도, 그리고 자존감 등의 변화를 예언함을 밝혀냈다. 기본 심리적 욕구의 충족이 심리적 안녕감을 예언한다는 것은 다양한 문화와 여러 장면에 걸쳐서 경험적 연구로 지지되었다. 직장에서 근로자들이 세 가지 기본 욕구의 충족을 더 많이 경험할수록 활력을 더 많이 느끼는 반면 불안은 더 적게 경험했으며(Baard, Deci, & Ryan, 2004), 높은 자존감과 더 나은 건강 수준을 보였다(Ilardi, Leone, Kasser, & Ryan, 1993). 불가리아와 미국의 근로자를 대상으로 한 비교 연구에서 역시 기본적 심리 욕구가 충족될수록 더 높은 직무 몰입과 자존감을 경험하며, 불안은 감소한다는 결과를 나타냈다(Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, & Kornazheva, 2001). 대학생의 목표추구와 욕구충족, 그리고 안녕감의 관계를 연구한 Sheldon과 Elliot(1999)의 연구에서는 목표 달성과 안녕감 사이의 관계가 욕구 충족 경험의 매개효과에 의해 설명되었다. 즉, 목표를 달성하게 되면 기본적 욕구 충족 경험을 하게 되고 그로 인해 안녕감을 경험한다는 결과를 나타냈다. 본 연구에서도 자기계발 동기와 심리적 안녕감 사이에 기본적 심리 욕구의 충족이 매개변인으로 작용할 것으로 가정하였다.

자기결정성 동기 촉진 요인

Sheldon과 Elliot(1999)이 지적했듯이 "목표를 세웠으나 끝까지 추구하지 못하는 경우도 허다하고, 목표를 달성했지만 전보다 행복하지 않는 경우도 그만큼 흔하다"(p.482). 어떻게 하면 목표를 성취하는 동시에 행복할 수 있을까? 자기결정성 이론과 이를 바탕으로 한 경험적 연구에 의하면, 그 목표의 동기가 자율적이면 가능한 일이다. 그렇다면 이렇게 자율적 동기에 따라 자기와 부합하는 목표를 추구하기 위해서는 어떠한 요소가 필요한지, 즉 어떠한 요인이 자기 계발 활동의 자율적 동기를 촉진하는지를 밝혀내는 것이 중요할 것이다. 자기결정성 이론 및 목표 추구 이론 등과 관련하여 제기된 근거를 토대로 개인 내 요인과 환경적 요인으로 구분하여 자기결정성 동기 촉진 요인을 살펴볼 필요가 있다. 문헌개관을 바탕으로 본 연구에서는 개인 내 요인으로서 자기 성장 주도성을, 환경적 요인으로서 자율성을 지지하는 환경을 선정하였다.

자기 성장 주도성

목표를 추구하는 것은 긍정적인 자기 변화와 성장을 이루기 위해 적극적으로 행동하는 것을 의미하며, 목표를 추구할 때 자기 주도적인 과정이 중요한 역할을 한다(Wadsworth & Ford, 1983). Deci와 Ryan(1985)에 의하면 자율적 동기성향이 강한 사람은 자기 주도적이고 도전적이며 흥미로운 활동을 추구하고 자신의 행동에 대한 책임을 기꺼이 지려한다. 반면 통제적 동기성향이 강한 사람은 보상이나 타인의 통제에 의존적이며, 자신이 원하는 것보다 타인의 요구에 민감하게 반응한다. 이러한 관점에 근거하여 주도적이고 적극적인 태도는

www.kci.go.kr

목표를 추구하는 데 있어 필수적이며, 특히 외부의 압력이나 타인의 요구에 의한 동기가 아닌 자율적 동기를 유발하기 위해서는 더욱 필요한 요소임을 전제할 수 있다.

이러한 관점을 반영한 개념으로 자기 성장 주도성(Personal Growth Initiative; PGI; Robitschek, 1998)을 들 수 있는데, 이는 "자신의 성장 과정에서 적극적이고 의식적으로 참여하는 것"(Robitschek, 1998, p.184)이라 정의된다. Robitschek(1998)은 이 개념을 측정할 수 있는 도구로 자기 성장 주도성 척도(Personal Growth Initiative Scale; PGIS)를 개발하였다. 자기 성장 주도성 척도는 인지적 요소와 행동적 요소로 구성되어 있는데, 인지적 요소에는 변화하는 방법에 대해 알고 있는지 여부와 자기 효능감을 느끼고 있는지의 여부를 포함하고 있으며, 행동적 요소에는 변화 과정을 실제로 행동으로 옮기는지의 여부를 포함하고 있다(Hardin, Weigold, Robitschek, & Nixon, 2007). 선행 연구들을 보면 자기 성장 주도성은 긍정적인 특성들과 정적 상관관계를 보이고 있다. 예를 들어, 자기 성장 주도성이 높은 사람은 긍정적인 정서와 행복감, 삶의 만족을 느끼며 자기 수용력이 높은 것으로 나타났다(Robitschek & Keyes, 2004). 또한 대학생을 대상으로 이루어진 연구에서 자기 성장 주도성이 높을수록 직업 환경 탐색을 더 많이 하고, 진로 결정 수준이 더 높은 것으로 보고되었다(Bartley & Robitschek, 2000; Robitschek & Cook, 1999). 대처양식에 있어서도 자기 성장 주도성이 낮은 사람들은 보다 억압적이고 문제 회피적인 대처를 하는 경향을 보인 반면, 자기 성장 주도성이 높을수록 보다 문제 중심적 대처를 사용하였다(Robitschek & Cook, 1999). 자기 성장주도성과 유사한 개념을 측정하는 것으로 주도성(procative personality)이 있는데, 주도성이 높을수록 명확한 경력계획을 세우며 경력성공을 보이는 것으로 나타났다(이동하, 탁진국, 2008).

자율성을 지지하는 환경

자기결정성 이론에서는 사회적 맥락이 자율성을 지지할수록 동기의 자기결정성 수준이 촉진된다고 전제한다(Ryan & Deci, 2000). 여기서 사회적 맥락은 교사나 직장 상사, 코치, 부모 등 각각의 환경에서 권위를 가진 사람이 얼마나 자율성을 허용하는지의 여부이며, 권위자가 얼마나 자율성을 지지하는지에 대해 개인이 지각하는 바를 측정한다. 이러한 전제하에 여러 영역에서 자율적 동기를 촉진시키고 저해하는 사회적 맥락에 대해 경험적 연구가 진행되어 왔다(Deci, Schwartz, Sheinman, & Ryan, 1981; Grolnick & Ryan, 1987). 예를 들어, 교사가 학생들의 자율성을 더 많이 지지할수록 학생들의 동기가 보다 자율적이 되고 그 결과 학생들의 유능감이 증진되었으며(Guay, Boggiano, & Vallerand, 2001), 더 나아가 학습 성과를 증진시키고 학습을 더 오랫동안 지속하게 하는 효과가 있었다(Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon, & Deci, 2004). 의료 분야에서도 의료인이 보다 환자의 자율성을 지지할수록 환자가 금연에 성공하였고(Williams, Gagné, Ryan, & Deci, 2002), 체중조절을 더 잘하는 것으로 나타났다(Williams, Grow, Freedman, Ryan, & Deci, 1996). 기업 조직에서도 상사의 자율성 지지 정도를 높게 지각할수록 직원들의 직무에 대한 자율적 동기가 높아졌으며, 그 결과 높은 성과를 나타내고, 심리적 적응 수준도 높게 나타났다(Baard, Deci, & Ryan, 2004). 이러한 선행연구 결과를 바탕으로 본 연구에서도

www.kci.go.kr

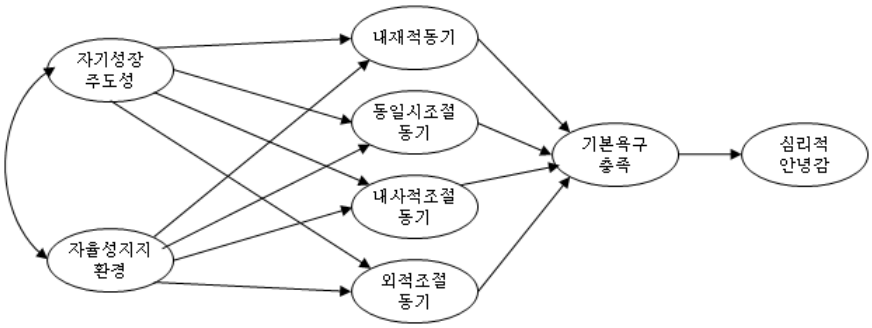

그림 1. 연구 가설 모형

조직 내의 상사가 보다 자율성을 지지하는 환경일수록 개인들이 자율적인 동기에 근거하여 자기계발을 할 것으로 가정하였다.

위와 같은 연구 가설을 종합한 연구 가설 모형을 그림 1에 제시하였다.

연구가설

가설 1. 자기결정성 수준이 높은 자기계발 동기일수록 (내재적 동기, 동일시 조절에 따른 동기, 내사적 조절에 따른 동기, 외적 조절에 따른 동기 순(順)) 심리적 안녕감과 높은 관련을 보일 것이다.

가설 2. 기본적 심리 욕구 충족이 자기계발 활동 동기 유형과 심리적 안녕감의 관계를 매개할 것이다. 즉, 자기결정성 수준이 높은 자기계발 동기일수록 기본적 심리 욕구 충족 수준이 높아질 것이고, 이것이 심리적 안녕감 수준에 정적인 영향을 줄 것이다.

가설 3. 자기 성장 주도성과 자율성을 지지하는 환경은 자기결정성 수준이 높은 동기와 높은 관련을 보일 것이다.

3-1. 자기 성장 주도성은 자기결정성 수준이 높은 동기와 높은 관련을 보일 것이다.

3-2. 자율성을 지지하는 환경일수록 자기결정성 수준이 높은 동기와 높은 관련을 보일 것이다.

방 법

연구대상 및 자료수집 절차

본 연구에서는 연구모형에 따른 가설을 검증하기 위한 경험적 연구방법으로 설문조사 방법을 선택하였다. 설문조사는 수도권에 위치한 대기업을 중심으로 5개의 국내 기업과 6개의 다국적 기업, 그리고 2개의 공기업을 대상으로 25일에 걸쳐 실시되었고, 309명의 표본을 수집하였다. 이 중 응답이 불성실하거나 응답 자체가 누락되어 분석이 용이하지 않은 12부를 제외하였고, 현재 자기계발 활동을 하고 있지 않으면서 앞으로도 자기계발 활동을 할 의향의 없는 9명은 자기계발동기 척도에 응답을 하지 않았기 때문에 이 역시 분석에서 제외하였다. 그리고 현재 자기계발 활동을 하고 있지 않으면서 앞으로의 의향을 묻는 질문에 무응답을 한 2명의 설문지도 분석에서 제외하였다. 그 결과 총 286부의 설문지를 분석에 사용하였다.

www.kci.go.kr

전체 응답자 중 남자는 149명(52.1%), 여자는 137명(47.9%)이었다. 응답자의 연령 분포를 살펴보면, 26세 이상 30세 이하가 49.3%로 많은 비중을 차지하였고, 31세 이상 35세 이하가 28.7%, 36세 이상 40세 이하가 14.0%, 21세 이상 25세 이하가 5.2%, 45세 이상 50세 이하가 1.7%, 46세 이상에서 50세 이하가 0.7%, 51세 이상 55세 이하가 0.3%를 나타내었다. 응답자의 학력을 살펴보면, 대학교 졸업이 81.8%로 응답자 중 다수를 차지하였고, 대학원 졸업(석사 및 박사학위 취득)이 15.3%를 나타내었으며, 고등학교 졸업 및 전문대 졸업은 2.7%를 보였다. 직급별로는 사원이 47.9%, 대리가 25.5%, 과장이 19.9%, 차장 및 부장은 6.6% 순으로 분포를 나타냈다. 이 중 국내 기업이 45.1%, 다국적 기업이 39.9%였고, 공기업은 15.0%로 구성되었다. 285명의 표본 중 현재 자기 계발을 하고 있는 사람은 200명(69.9%)이고, 자기계발을 하고 있지 않은 사람은 86명(30.1%)이었다. 현재 자기계발을 하고 있는 사람들의 자기계발 종류를 살펴보면 다음과 같다(복수응답 분포). 영어회화 21.9%, 토익, 토플, 텝스 공부가 9.4%로 영어 관련 공부가 총 31.3%로 직장인들에게 있어 영어 공부가 자기계발의 높은 비중을 차지하였다. 기타 외국어가 6.5%, 컴퓨터 교육이 4.1%, 전문서적 독서가 16.9%, 담당업무 관련 직무 교육이 13.5%, 업무 관련 자격증 준비가 11.8%, 업무외 자격증 준비가 3.6%, 리더십 및 커뮤니케이션 교육이 4.1%, 대학원(MBA 또는 일반 대학원)이 3.4%, MBA 또는 로스쿨 진학 준비가 2.7%, 기타가 2.2%였다.

측정도구[1)]

자기 성장 주도성 측정도구

자기 성장 주도성을 측정하기 위해 Robitschek (1998)이 개발한 자기 성장 주도성 척도(the Personal Growth Initiative Scale; PGIS)를 사용했다. 자기 성장 주도성 척도는 단일 요인, 9 문항으로 구성된 척도로 참가자들은 6점 리커트 형식(1 = *전혀 그렇지 않다*, 6 = *매우 그렇다*) 문항에 응답하도록 되어 있다. 문항에는 "내 삶에서 변화를 위해 어떤 것들을 구체적으로 바꾸어야 할지를 안다."나 "내 삶에서 나는 어디로 향해 가고 있는지를 잘 알고 있다." 등이 포함되어 있다. 점수가 높을수록 자기 성장 주도성이 높은 것으로 간주한다. 본 연구에서 문항간 내적 합치도(Cronbach's α)는 .87로 나타났다.

자율성 지지 환경 측정도구

환경이 얼마나 자율성을 지지하는지에 대해 참가자가 어떻게 지각하고 있는지를 측정하기 위해 조직의 구성원을 대상으로 측정하는 직무환경설문(The Work Climate Questionnaire;

1) 측정도구 중 자기성장주도성 측정도구, 자율성 지지 환경 측정도구, 자기계발동기 측정도구, 기본적 욕구 측정도구, 심리적안녕감 측정 도구 중 삶의 만족도 및 주관적 척도는 번역, 역번역, 동일성 평정 과정을 거쳐 번안하였다. 번안 과정을 살펴보면, 본 연구자가 번안한 문항을 이중 언어(한국어, 영어) 능통자가 역 번역(back translation)을 하였고, 원래의 영어 문항과 역 번역된 영어 문항에 대해 세 명의 영어 원어민이 동일성 평정을 실시했다. 원래 문항과 역번역된 문항이 얼마나 동일한지를 7점 척도로 평정하게 한 후, 세 명의 평균점수가 4점 이하인 문항을 다시 검토하여 번안문을 수정하고 최종적으로 문항 번안을 완성하였다.

www.kci.go.kr

WCQ; Williams & Deci, 1996)을 사용했다. 자신의 상사가 자신의 자율성을 얼마나 지지하는지에 대해 참가자들이 지각하는 정도에 답을 하게 된다. 이 척도는 15문항으로 구성된 척도와 6문항으로 구성된 단축형 척도가 있으며, 본 연구에서는 6문항의 단축형을 사용하였다. 문항에는 "나의 상사가 나에게 선택권을 준다고 느낀다"와 "나의 상사는 내가 어떻게 일하고 싶어 하는지에 귀를 기울인다" 등이 포함되어 있으며, 7점 리커트 형식(1 = *전혀 그렇지 않다*, 7= *매우 그렇다*)에 답을 하도록 되어 있다. 본 연구에서 내적합치도 계수는 .93으로 나타났다.

자기계발 활동 여부 및 종류

본 연구에서는 참가자들에게 자기계발 활동 여부를 질문하여, 자기계발을 하고 있다면 어떠한 종류의 자기계발 활동을 하고 있는지를 선택지에서 선택하게 하였다. 현재 자기계발 활동을 하고 있지 않는 참가자들에게는 왜 자기계발 활동을 안 하고 있는지와 향후 자기계발 활동을 할 의향이 있는지를 물었다. 자기계발 활동을 하고 있지 않은 참가자 중 자기계발 활동을 할 의향이 있는 사람에게는 왜 자기계발을 하고 싶은지를 자기계발 동기 측정도구에 응답하도록 했다.

자기계발 동기 측정도구

직장인들의 자기계발 동기를 측정하기 위해 자기결정성 이론(SDT)에 근거하여 Vallerand와 그의 동료들이 개발한 학업 동기 척도(the Academic Motivation Scale; AMS; Vallerand, Pelletier, Blais, Brie`re, Se´ne´cal, & Vallie`res, 1992)를 차용하여 본 연구자가 연구 목적에 부합하도록 수정 및 번안한 자기계발 동기 척도(the Self Development Motivation Scale; SDMS)를 사용하였다.[2] 본 연구에서는 Vallerand 등(1992)의 연구를 바탕으로 한 Otis, Grouzet 및 Pelletier(2005)의 연구를 참조하여, 내재적 동기, 동일시 조절 동기, 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기의 4요인, 16문항을 차용하며, 각 문항에 7점 리커트 형식(1= *전혀 그렇지 않다*, 7 = *매우 그렇다*)에 응답하도록 하였다. 본 연구에서 16 문항의 내적합치도는 .91로 나타났고, 내재적 동기는 .95, 동일시 조절 동기는 .88, 내사적 조절 동기는 .89, 외적 조절 동기는 .86이었다.

기본적 욕구 충족 측정도구

기본적 욕구 충족(Basic Need Satisfaction; Sheldon & Elliot, 1999)은 세 가지 기본적 욕구(유능감, 자율성, 유대감)에 대해 참가자들이 현재 삶에서 느끼는 정도에 응답하도록 하여 측정하는 도구이다. 이 측정도구는 총 3문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 7점 척도 (1 = *전혀 그렇지 않다*, 7= *매우 그렇다*)에 응답하도록 되어 있다. 유능감을 묻는 문항은 "내가 하려고 하는 것에 대체로 자신감과 유능감이 느껴진다.", 자율성을 묻는 문항은 "내가 하는 것을 대체로 자율적으로 선택할 수 있다고 느낀다.", 마지막으로 유대감을 묻는 문항은 "내가 함께 하는 사람들과 대체로 끈끈하게 연결되어 있다고 느낀다."이다. 본 연구에서의 내적합치도는 .75로 나타났다.

심리적 안녕감 측정 도구

본 연구에서 삶의 만족도와 주관적 활력, 정적 및 부적 정서로 심리적 안녕감 변인을 구성하였다.[3] 이에 따라 사용한 삶의 만족도

2) 원 저자의 허가를 받아 수정 및 번안하였음.

www.kci.go.kr

척도(the Satisfaction with Life Scale; SWLS)는 Diener, Emmons, Larsen 및 Griffin(1985)이 개발한 도구로 개인이 자신의 삶에 얼마나 만족하고 있는가를 측정하는 5문항으로 구성되어 있다. 이 척도는 7점 리커트 형식(1 = *전혀 그렇지 않다*, 7 = *매우 그렇다*)에 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 개인이 스스로의 삶에 대해 만족하고 있음을 나타낸다. 본 연구에서의 내적합치도는 .91로 나타났다. Ryan과 Federick(1997)이 개발한 주관적 활력 척도는 참가자로 하여금 현재 활력과 에너지를 느끼는 정도에 대해 7점 척도(1 = *전혀 그렇지 않다*, 7 = *매우 그렇다*)에 응답하도록 하는 7개의 문항으로 구성되어 있으나, Bostic, Rubio 및 Hood(2000)에 의해 이루어진 확인적 요인분석에 의하면 6문항이 더욱 타당한 것으로 밝혀졌다. 그에 따라 6문항으로 구성된 척도를 사용하는 것이 권유되고 있으며, 본 연구에서도 6문항의 척도를 번안 과정을 거쳐 사용하였다. 본 연구에서 내적합치도는 .95로 나타났다. Watson, Clark과 Tellegen(1988)이 개발한 정적 정서 및 부적 정서 척도(the Positive Affect and Negative Affect; PANAS)를 이현희와 김은정, 이민규(2003)가 번안하여 타당화한 척도를 사용하여 심리적 안녕감을 측정하였다. 총 20문항이며, 리커트식 5점 척도(1 = *전혀 그렇지 않다*, 5 = *매우 많이 그렇다*)로 평정하도록 되어 있다. 본 연구에서 전체 내적 합치도는 .83, 정적 정서는 .92, 부적 정서는 .88로 나타났다. 특이한 점은 이현희와 김은정, 이민규(2003)이 번안하여 타당화한 척도는 기존의 PANAS 척도와 달리 '기민한(alert)'의 문항이 부적 정서로 분류되었는데, 본 연구의 요인분석 결과에서도 이 문항이 부적 정서로 분류되어 이를 부적 정서로 분류하여 계산하였다.

자료분석

SPSS 12.0을 이용하여 자기계발 동기 척도 16문항에 대한 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 주축요인 방식(principal axis factoring)으로 요인을 추출하고 요인 회전은 프로맥스 회전(promax rotation) 방식을 이용하였다. 요인 구조의 적절성을 검증하기 위해 고유값(eigenvalue), 스크리 도표(scree plot), 요인 부하량 및 설명량 등을 종합하여 고려하였고, 문항을 선택할 때는 .40 이상의 요인부하량을 보인 문항을 선택하였다(Pett, Lackey, & Sullivan, 2003). 다변량 분산분석(MANOVA)을 통해 현재 자기계발을 하고 있는 집단과 그렇지 않은 집단 사이에 주요 연구 변인(자기 성장 주도성, 자율성 지지 환경, 기본적 심리 욕구 충족, 삶의 만족도, 주관적 활력, 정적 및 부적 정서)에 있어 차이

3) Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)가 제안한 주관적 안녕감(Subjective Well-Being)은 삶의 만족도와 정적 및 부적 정서로 구성되어 있다. 그러나 Ryff와 Singer(1998)는 주관적 안녕감은 안녕감을 측정하는 데 있어 제한적임을 지적하고 심리적 안녕감(Psychological Well-Being)을 제안하였다. 심리적 안녕감에는 주관적 안녕감의 측정요소와 더불어 자기수용, 타인과의 긍정적 관계 맺음, 삶의 목적, 주관적 활력 등이 포함된다. 이에 따라 안녕감의 구성요소로 삶의 만족도, 정적/부적 정서에 가장 많이 추가되어 연구되는 변인이 주관적 활력도이다. 많은 연구에서 이 세 변인을 포함하여 심리적 안녕감의 구성요소로 측정하고 있다(예. Patrick 등(2007); Ryan, LaGuardia, & Rawsthorne(2005); Reis 등(2000)). 이러한 연구결과와 맥락을 같이 하여 본 연구에서도 심리적 안녕감의 측정변인으로 삶의 만족도와 정적 및 부적 정서에 더하여 주관적 활력을 선정하였다.

www.kci.go.kr

를 보이는지를 검증하였다. 가설을 종합한 연구 가설 모형의 검증을 위해 Amos 5.0을 이용한 구조방정식 모형 검증 방식을 선택하였다. 홍세희(2000)의 제안에 따라 상대적 적합도 지수인 CFI(Comparative Fit Index)와 TLI(Tucker-Lewis Index), 절대적 적합도 지수 중 신뢰구간을 설정할 수 있는 장점을 가진 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 모형 평가 기준으로 삼았다. χ^2 값은 표본의 크기에 크게 좌우될 뿐 아니라, 영가설의 내용도 너무 쉽게 기각이 된다는 단점이 있어 모형을 평가하는 기준으로 이용하지 않았고, 참고 자료로만 검토하였다.

결 과

자기계발 동기의 요인구조

자기계발 동기 척도(the Self Development Motivation Scale; SDMS)는 Vallerand 등(1992)이 개발한 학업 동기 척도(the Academic Motivation Scale; AMS)를 차용하여 본 연구자가 직장인들을 대상으로 한 자기계발이라는 연구 주제에 부합하도록 수정 및 번안한 것이다. 그러므로 이 척도가 기존의 척도와 요인 및 문항 구조에 있어 유사하게 나타나는지 또는 다르게 나타나는지를 확인해 볼 필요가 있다. 이를 위해 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 분석 결과 표본 적합도를 나타내는 KMO(Kaise-Meyer-Olkin) 측정 지수가 .90이었고, Bartlett의 구형성 검증 결과가 유의미하여($p < .001$) 요인분석을 하기에 적합한 자료인 것으로 나타났다. 스크리 검사(scree test)에서 고유치(eigenvalue)가 급격히 작아지기 직전까지의 요인을 요인의 수로 판단하는 기준(Hakstian, Rogers, & Cattell, 1982; Hayton, Allen, & Scarpello, 2004)에 따랐을 때, 4개의 요인이 제안되었으며 4개의 요인에 포함된 문항들은 의미상으로 기존의 학업동기척도(AMS)의 문항과 같은 패턴을 보였다[4].

4요인의 총 설명변량은 77.98%이었고, 16문항의 내적합치도는 .91로 나타나 문항 간 높은 내적 신뢰도를 보여주었다. 요인 1은 '내재적 동기'로, 전체 변량의 45.13%를 설명하였으며, 4문항의 내적합치도는 .95로 나타났다. 요인 2는 '외적 조절 동기'로, 전체 변량의 19.59%를 설명하였으며 4문항의 내적합치도는 .86으로 나타났다. 요인 3은 '동일시 조절 동기'로 전체 변량의 8.37%를 설명하였으며 4문항의 내적합치도는 .88로 나타났다. 마지막으로 '내사적 조절 동기' 4 문항으로 구성된 요인 4는 전체 변량의 4.89%를 설명하며 내적합치도는 .89로 나타났다(표 1).

자기계발 활동 여부에 따른 집단 차이

인구통계학적 변인에 따라 연구 변인(자기성장 주도성, 자율성 지지 환경, 기본적 심리욕구 충족, 삶의 만족도, 주관적 활력, 정적 정서 및 부적 정서, 그리고 네 가지 동기 유형)의 차이가 나타나는지를 알아보기 위해 MANOVA를 실시하였다. 그 결과 인구통계학적 변인에 따른 변인들의 차이는 유의미하지 않았다, $p > .05$. 현재 자기계발을 하고 있는 사람과 그렇지 않은 사람 사이에 인구 통계학

4) 본 연구에서 탐색적 요인 분석은 전체 직장인 286명을 대상으로 실시하였는데, 현재 자기계발 활동을 하고 있는 직장인 200명만을 대상으로 분석을 하였을 때도 4개의 요인이 제안되었다.

www.kci.go.kr

표 1. 자기계발 동기의 요인구조

16문항 (α = .91) 문항	패턴 계수 요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	h^2	*M*	*SD*
요인 1: 내재적 동기(4 문항 α = .95)							
이전에 알지 못했던 것을 알게 될 때 기쁨을 느끼기 때문이다.	**.97**	-.02	-.05	.03	.88	5.48	1.29
내 흥미를 끄는 것에 대해 알게 될 때 기쁨을 느끼기 때문이다.	**.96**	-.02	.04	-.07	.86	5.48	1.32
새로운 것을 배우면서 즐거움과 만족을 느끼기 때문이다.	**.89**	.02	-.01	.03	.83	5.45	1.30
내가 흥미 있어 하는 것을 계속해서 습득해 나갈 수 있기 때문이다.	**.84**	-.01	.05	.01	.77	5.41	1.28
요인 2: 외적 조절 동기(4 문항; α = .86)							
나중에 더 괜찮은 직업을 갖기 위해서이다.	-.01	**.86**	.14	-.16	.62	4.96	1.50
나중에 더 안락한 삶을 살기 원하기 때문이다.	.06	**.85**	-.10	.15	.77	5.37	1.36
나중에 더 나은 급여를 받기 위해서이다.	-.02	**.82**	-.02	.14	.78	5.22	1.41
나의 현 상태로는 충분한 급여를 보장하는 일자리에 있을 수 없기 때문이다.	-.06	**.58**	.04	-.11	.29	4.16	1.54
요인 3: 동일시 조절 동기(4 문항; α = .88)							
궁극적으로 내가 원하는 분야에서 성공할 수 있도록 해주기 때문이다.	.05	-.03	**.83**	-.03	.60	5.56	1.22
앞으로 내 경력과 관련하여 더 나은 선택을 할 수 있도록 도와주기 때문이다.	-.02	.13	**.82**	-.02	.67	5.65	1.17
내 경력을 더 잘 준비할 수 있도록 도와줄 수 있기 때문이다.	-.03	.05	**.65**	.22	.66	5.45	1.19
자기계발을 하면서 일과 관련된 내 능력이 향상될 거라 생각하기 때문이다.	.18	-.003	**.45**	.21	.52	5.47	1.23
요인 4: 내사적 조절 동기(4 문항; α = .89)							
내가 유능한 사람이라는 것을 보여주기 위해서이다.	-.01	.13	-.07	**.83**	.67	4.99	1.47
내 경력에서 성공할 수 있다는 것을 보여주기 위해서이다.	-.05	.05	.10	**.78**	.68	5.01	1.36
지금보다 더 잘 할 수 있다는 것을 스스로 증명해 보이기 위해서이다.	.14	-.06	.05	**.74**	.65	5.27	1.34
일에서 성공하는 것이 나를 중요한 사람으로 만들어 주기 때문이다.	-.10	-.19	.34	**.64**	.61	5.05	1.33

주. N = 286. h^2 = 공통성(communality) 지수. 요인 부하량은 프로맥스 회전을 사용한 주축요인추출의 패턴 행렬을 통해 산출되었음.

www.kci.go.kr

적 변인에 따른 분포의 차이가 발생하는지를 알아보기 위해 카이자승 검증을 실시하였다. 그 결과, 두 집단 간 성별, 연령, 학력, 직무, 직급, 회사의 업종, 회사의 유형의 분포에 있어서 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다(모든 $ps > ,05$).

연구 변인에 있어 현재 자기계발을 하고 있는 사람들과 그렇지 않은 사람들의 두 집단 간에 차이가 있는지를 알아보기 위해, MANOVA를 실시하였다. 다변량 검증 결과 자기계발 활동 여부가 종속변인에 유의한 차이를 발생시키는 것으로 나타났다, $F(11, 274) = 3.50$, $\Lambda = .88$, $p < .001$, 부분 $\eta^2 = .12$. 종속변인 각각에 대한 ANOVA 결과, 자율성 지지 환경과 부정적 정서를 제외한 나머지 변인들에서 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 현재 자기계발 활동을 하고 있는 집단이 그렇지 않은 집단보다 자기 성장 주도성, 기본적 욕구 충족, 삶의 만족도, 주관적 활력, 정적 정서 및 네 가지 동기 차원에서 유의미하게 더 높은 점수를 보였다(표 2 참조).

네 유형의 동기인 내재적 동기, 동일시 조절 동기, 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기와 자기 성장 주도성, 자율성지지 환경, 삶의 만족도, 주관적 활력 및 긍정적 정서와 부정적 정서 등의 연구 변인들 간의 상관을 현재 자기계발 활동을 하고 있는 집단과 그렇지 않은 집단으로 구분하여 살펴보았다(표 3, 표 4).

자기계발 동기 요인들 간에는 강한 정적 상관을 보여주고 있으나, 내재적 동기와 외적 조절 동기의 상관은 자기계발 활동 여부와 관계없이 두 집단 모두에서 유의미하지 않았다. 또한 외적 조절 동기는 자기 성장 주도성이나 자율성지지 환경 및 심리적 안녕감을 나타내

표 2. 자기계발 활동 여부에 따른 연구 변인의 차이

	자기계발 활동 집단 (n =200)		자기계발 비활동집단 (n = 86)			
	M	*SD*	*M*	*SD*	*F*(1,284)	부분η^2
자기성장 주도성	4.39	.68	3.95	.74	24.21**	.08
자율성지지 환경	4.78	1.19	4.82	1.14	.06	.00
기본 욕구 충족	5.02	.92	4.58	.92	13.51**	.05
삶의 만족도	4.51	1.18	4.14	1.21	5.67*	.02
주관적 활력	4.39	1.27	3.86	1.17	10.82*	.04
정적 정서	2.71	.76	2.48	.64	6.35*	.02
부적 정서	2.07	.66	2.24	.74	3.49	.01
내재적 동기	5.57	1.18	5.18	1.26	6.31*	.02
동일시 조절 동기	5.62	1.04	5.30	1.02	5.66*	.02
내사적 조절 동기	5.20	1.17	4.80	1.18	6.89*	.02
외적 조절 동기	5.03	1.17	4.67	1.29	5.36*	.02

주. * $p < .05$, ** $p < .001$.

www.kci.go.kr

표 3. 변인들의 상관(현재 자기계발을 하고 있는 집단, N = 200)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 내재적동기	–										
2. 동일시조절동기	.50**	–									
3. 내사적조절동기	.46**	.77**	–								
4. 외적조절동기	.11	.45**	.48**	–							
5. 자기성장 주도성	.33**	.31**	.31**	.09	–						
6. 자율성지지환경	.23**	24**	.20**	-.11	.38**	–					
7. 기본욕구충족	.39**	.39**	.40**	.12	.56**	.42**	–				
8. 삶의 만족도	.28**	.26**	.27**	-.02	.56**	.33**	.63**	–			
9. 주관적 활력	.29**	.21**	.23**	.07	.56**	.34**	.56**	.64**	–		
10. 정적 정서	.36**	.33**	.31**	.08	.41**	.29**	.54**	.49**	.72**	–	
11. 부적 정서	-.01	-.01	.02	.06	-.22**	-.05	-.21**	-.30**	-.32**	-1.7*	–

주. * $p < .05$, ** $p < .01$.

표 4. 변인들의 상관(현재 자기계발을 하고 있지 않은 집단, N = 86)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 내재적동기	–										
2. 동일시조절동기	.40**	–									
3. 내사적조절동기	.31**	.64**	–								
4. 외적조절동기	-.14	.36**	.41*	–							
5. 자기성장 주도성	.34**	.15	.14	.05	–						
6. 자율성지지환경	-.04	.19	.09	.16	.37**	–					
7. 기본욕구충족	.11	.15	.13	.14	.43**	.48**	–				
8. 삶의 만족도	.28**	.09	.12	.03	.60**	.37**	.55**	–			
9. 주관적 활력	.15	.09	.12	.11	.52**	.29**	.47**	.64**	–		
10. 정적 정서	.12	.18	.21	.10	.27*	.21	.30**	.33**	.53**	–	
11. 부적 정서	-.25*	-.07	.18	.20	-.17	-.11	-.07	-.27*	-.10	.19	–

주. * $p < .05$, ** $p < .01$.

는 변인들과는 유의미한 상관을 보이지 않았다. 그러나 자기계발 활동을 하는 집단과 그렇지 않은 집단 간에 의미 있는 상관 패턴의 차이도 나타났다. 자기계발 활동을 하는 집단

www.kci.go.kr

에서는 외적 조절 동기를 제외한 나머지 세 동기들과 자기 성장 주도성, 자율성 지지 환경 및 심리적 안녕감을 나타내는 변인들 간 전반적으로 유의한 상관을 보인 반면, 자기계발을 하고 있지 않은 집단에서는 전반적으로 이 변인들 간의 유의한 상관이 나타나지 않았다.

이와 같이 현재 자기계발 활동을 하고 있는 집단과 그렇지 않은 집단 사이에서서 질적 차이를 보이고 있고, 본 연구의 주제 및 목적을 고려할 때 실제로 자기계발 활동에 참여하고 있는 사람들을 대상으로만 측정 모형을 검증하는 것이 더 타당하다고 판단되어 본 연구에서는 측정 모형 검증은 현재 자기계발 활동을 하고 있는 집단에 한정하여 분석을 하였다.

측정모형 검증[5)]

연구모형을 검증하기 전에 각 이론 변인들을 측정하는 측정변인들이 적절하게 구성되었는지를 알아보기 위해 측정모형을 검증하였다 (Anderson & Gerbing, 1988). 검증 결과 측정모형은 수집된 자료에 잘 부합하는 것으로 나타났고, TLI = .92, CFI = .94, RMSEA = .064 (90% CI: .055-.072); χ^2(297, N = 200) = 538.63, p < .001, 각 이론변인에서 측정변인으로의 경로계수 역시 모두 유의미하였다(모든 ps < .0001, 표 5). 따라서 측정변인들이 연구모형을 검증하는데 적절함을 확인할 수 있었다.

연구모형 검증

자기계발 동기와 심리적 안녕감의 매개 검증

Holmbeck(1997)이 제안한 구조방정식으로 매개효과를 검증하는 절차에 따라 기본적 심리 욕구의 충족이 자기계발 동기와 심리적 안녕감의 관계를 매개하는지 알아보았다. 우선 자기계발 동기가 심리적 안녕감에 직접 영향을 미치는 모형을 검증한 결과 적합도는 양호한 것으로 나타났다, TLI = .94, CFI = .96, RMSEA = .065 (90% CI: .053-.076); χ^2(158, N = 200) = 289.62, p < .001. 자기계발 동기 유형 중 내재적 동기만이 심리적 안녕감으로 가는 경로계수가 유의미한 것으로 나타났고, β = .28, p < .01, 동일시 조절 동기와 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기가 심리적 안녕감에 이르는 경로는 유의하지 않았다, p > .05. 따라서 경로가 유의한 내재적 동기와 심리적 안녕감과의 관계에서 기본적 심리 욕구 충족이 완전 매개 효과를 보이는지는 검증하였다. 그 결과 기본적 심리 욕구 충족의 완전 매개 모형 역시 양호한 적합도를 보였으며, TLI = .93, CFI = .95, RMSEA = .064 (90% CI: .054 -.074); χ^2(217, N = 200) = 393.27, p < .001, 내재적 동기가 기본적 심리 욕구 충족으로 가는 경로, β = .30, p < .001, 기본적 심리 욕구 충족이 심리적 안녕감으로 가는 경로 모두 유의미한 것으로 나타났다, β = .78, p < .001. 마지막으로 기본적 심리 욕구 충족의 부분 매개 효과를 검증하였는데, 모형 적합도는

5) 본 연구의 이론변인 중 자기성장주도성과 자율성지지환경은 측정변인의 수를 2개로 구성하였다. 보통 측정변인(indicators)의 수가 이론변인당 3개 이상인 것이 바람직하지만 2개인 경우에도 표본의 크기가 150을 넘지 않은 경우에만 추정에서 문제가 된다는 시뮬레이션 결과가 있다 (Anderson & Gerbing, 1984). 본 연구에서의 표본 크기는 200명 이상이므로 최적의 상태는 아니지만 분석결과를 기각할 만큼의 문제는 아닌 것으로 판단된다.

www.kci.go.kr

표 5. 측정모형 검증 결과

이론변인	측정변인	경로계수	표준오차	t
자기성장 주도성	자기성장 주도성 1	.84***		
	자기성장 주도성 2	.83***	.09	11.13
자율성지지환경	자율성지지환경 1	1.00***		
	자율성지지환 경2	.81***	.05	19.36
내재적동기	내재적동기 1	.90***		
	내재적동기 2	.95***	.05	23.63
	내재적동기 3	.94***	.05	22.48
	내재적동기 4	.88***	.06	18.81
동일시동기	동일시동기 1	.85***		
	동일시동기 2	.81***	.08	13.73
	동일시동기 3	.85***	.07	14.51
	동일시동기 4	.73***	.09	11.58
내사적동기	내사적동기 1	.83***		
	내사적동기 2	.88***	.06	15.34
	내사적동기 3	.80***	.06	13.28
	내사적동기 4	.75***	.07	12.00
외재적동기	외재적동기 1	.43***		
	외재적동기 2	.75***	.27	5.96
	외재적동기 3	.93***	.28	6.33
	외재적동기 4	.92***	.30	6.32
기본욕구 충족	자율성	.78***		
	유능감	.73***	.10	9.82
	유대감	.64***	.10	8.52
심리적 안녕감	삶의만족도	.74***		
	주관적활력	.89***	.11	11.74
	긍정적정서	.76***	.06	10.34
	부정적정서	-.33***	.05	-4.44

주. *** $p < .0001$.

www.kci.go.kr

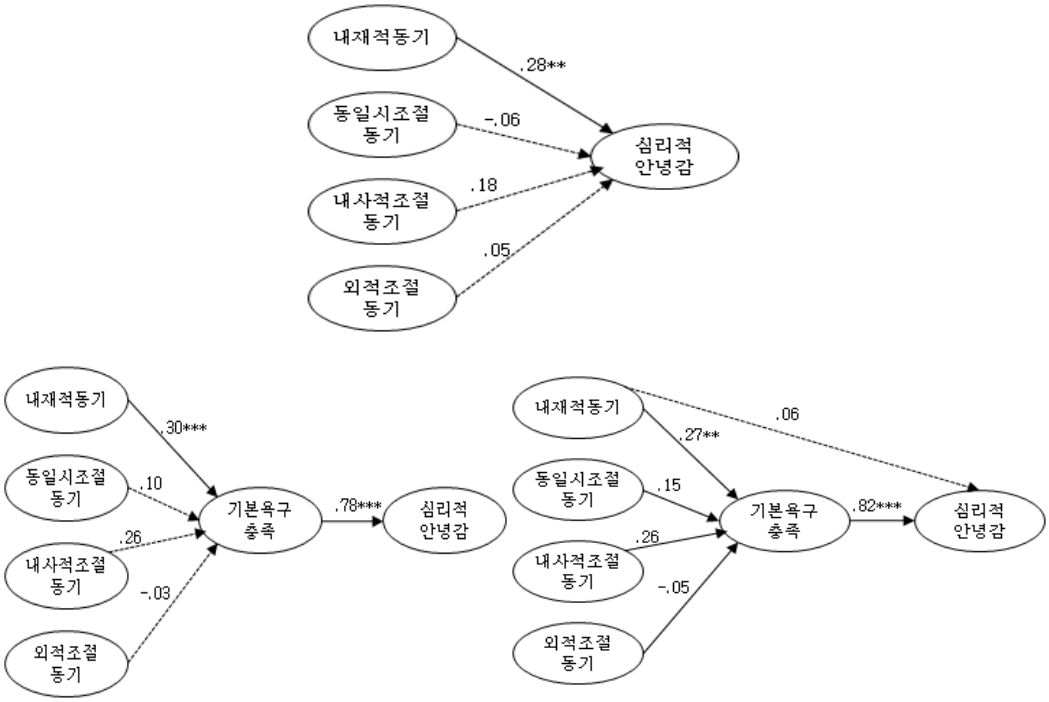

그림 2. 기본적 심리 욕구 충족의 완전 매개 모형과 부분 매개 모형

주. 실선은 유의미한 경로, 점선은 유의미하지 않은 경로, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

표 6. 기본적 심리 욕구 충족의 완전 매개모형과 부분매개모형의 추정치와 t검증

	완전 매개 모형				부분 매개 모형			
	비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	*t*	비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	*t*
내재적동기→기본욕구충족	.25	.30	.07	3.32***	.23	.27	.08	2.98**
동일시조절동기→기본욕구충족	.09	.10	.19	.50	.14	.15	.19	.72
내사적조절동기→기본욕구충족	.18	.26	.14	1.28	.18	.26	.15	1.25
외적조절동기→기본욕구충족	-.04	-.03	.13	-.31	-.07	-.05	.13	-.50
기본욕구충족→ 심리적안녕감	.78	.78	.10	7.96***	.92	.82	.12	6.87***
내재적동기→심리적안녕감					.05	.06	.07	.75

주. S.E.는 표준오차, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

괜찮았으나 TLI = .93, CFI = .95, RMSEA = .065(90% CI: .055-.075); $\chi^2(213, N = 200) = 390.85$, $p < .001$, 내재적 동기에서 심리적 안녕감으로 가는 직접 경로가 유의미하지 않았

www.kci.go.kr

다, β = .06, p > .05(그림 2, 표 6).

또한 본 연구에서 참고적 지수로 사용한 χ^2은 표본의 크기에 민감하여 각 모형의 영가설을 기각하지는 않았지만, 중첩되어 있는(nested) 완전 매개 모형과 부분 매개 모형의 적합성 여부를 비교하기 위해 Bentler와 Bonett(1980)의 χ^2 차이검증을 실시하였다. 부분 매개 모형의 자유도가 완전 매개 모형의 자유도보다 3만큼 더 작음에도 불구하고, χ^2의 값의 차이는 2.42여서 .05 수준에서 자료를 설명하는 설명력이 그만큼 증가하지 않았다. 따라서 경로계수와 두 모형 간 설명력의 차이를 모두 종합해 볼 때, 내재적 동기와 심리적 안녕감의 관계에서 기본적 심리 욕구 충족의 완전 매개 모형이 더 적합한 것으로 판단된다. 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증(Sobel, 1982, 1986)을 실시한 결과, 매개 효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(Z = 3.25, p < .001). 따라서 완전 매개 모형에서 기본적 심리 욕구 충족의 매개효과의 크기는 β = .30 × .78 = .23으로 모형에서 기본적 심리 욕구 충족이 심리적 안녕감 변량의 23%를 설명한다. 자기계발 동기와 심리적 안녕감의 매개 검증에서 내재적 동기만이 심리적 안녕감을 예언하였으므로, 자기결정성 수준이 높은 자기계발 동기일수록 심리적 안녕감이 높을 것이라는 가설 1은 부분적으로 지지된다. 또한 기본적 심리 욕구의 충족이 자기결정성 수준이 높은 자기계발 동기와 심리적 안녕감을 매개할 것이라는 가설 2는 지지되었다.

선행변인의 효과 검증

기본적 심리 욕구의 완전 매개 모형에 추가해서 자기 성장 주도성과 자율성지지 환경의 선행변인의 효과 검증을 실시했다. 연구 모형의 적합도를 평가하기 위해 대안 모형 1과 대안 모형 2를 상정하여 모형을 비교하였는데(그림 3, 4, 5), Saris와 Stronkhorst(1984)가 제안한대로 연구의 주요 가설모형에 추가적인 파라미터를 부가하는 방식으로 대안모형을 선정하고 모형간 비교하는 방략을 사용했다. 선행연구 결과에 의하면 자기 성장 주도성은 긍정적 정서, 삶의 만족, 자기 수용감 등 심리적 안녕감과 관련을 보였다(Robitschek & Keyes, 2004). 이러한 연구 결과를 바탕으로 자기 성장 주도성이 심리적 안녕감으로 직접 영향을 주는 경로를 추가하여 대안모형 1을 설정하였다. 결과적으로 대안 모형 1은 자기 성장 주도성과 심리적 안녕감과의 관계에서 내재적 동기와 기본적 심리 욕구의 충족이 부분 매개하는 모형으로 볼 수 있다. 대안 모형 2에서는 선행변수인 자기 성장 주도성이 기본적 심리 욕구 충족으로 영향을 주는 직접 경로를 추가하였다. 연구 모형에서 내재적 동기가 자기 성장 주도성과 기본적 심리 욕구를 완전매개 하는 모형이라면, 이 대안 모형 2는 자기 성장 주도성과 기본적 욕구 충족과의 관계에서 내재적 동기가 부분 매개하는 모형으로 해석된다.

우선 연구 모형을 검증한 결과, 적합도는 적절한 것으로 나타났다, TLI = .90, CFI = .92, RMSEA = .070 (90% CI: .062 - .078), χ^2 (308, N = 200) = 601.54, p < .001. 자기 성장 주도성이 내재적 동기로 가는 경로는 β = .81, p < .001, 동일시 조절 동기로 가는 경로는 β = 1.58[6], p < .001, 내사적 조절 동기로

6) 본 연구의 선행변수 효과 검증에서 표준화된 회귀계수(β)의 절대값이 1을 넘는 경로가 나타났다. 일반적으로 표준화된 회귀계수(β)는 -1과 1 사이여야 한다고 생각이 되고 있는데, 이것은 오해이

www.kci.go.kr

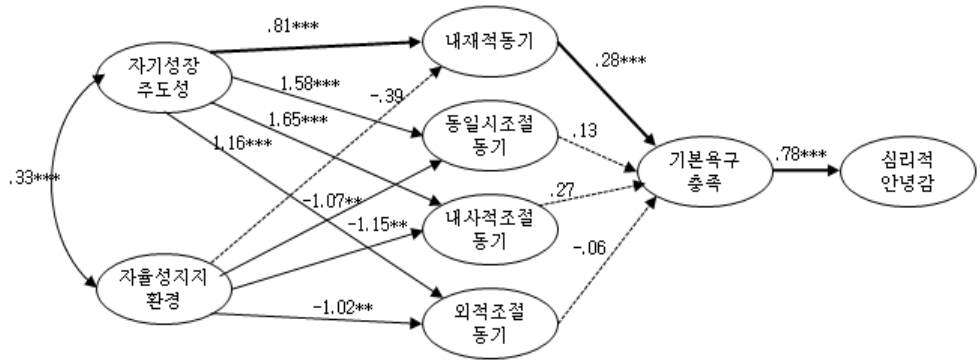

그림 3. 선행 변수 효과 검증의 연구모형

주. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

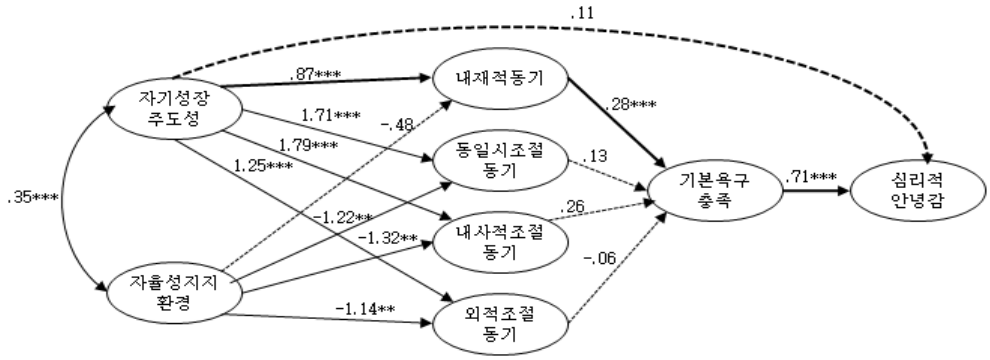

그림 4. 선행 변수 효과 검증의 대안모형 1

주. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

가는 경로는 β = 1.65, $p < .001$, 외적 조절 동기로 가는 경로는 β = 1.16, $p < .001$로 모두 유의미 하였다. 그러나 각 각의 동기로 이행되는 경로계수가 내사적 조절 동기 > 동일시 조절 동기 > 외적 조절 동기 > 내재적 동기 순 이어서 자율적 동기가 높은 수준의 동기일수록 자기 성장 주도성과 더 높은 관련을 보일 것이라는 가설 3-2는 지지되지 않았다. 자율성 지지 환경이 각각의 자기계발 동기로 가는 경로는 내재적 동기로 가는 경로만 유의미하지 않고(p > .05), 나머지 세 동기에서는 유의미하였다. 제외하고 모두 유의미하였다(동일시 조절 동기β = -1.07, 내사적 조절 동기β = -1.15, 외적 조절 동기β = -1.02, 모든

다. 절대값이 1 이하를 나타내야 하는 것은 상관계수이며, 따라서 β 값이 -1에서 1 사이에 있어야만 하는 경우는 β가 상관계수와 일치하는 경우(독립변수가 하나인 경우, 독립변수가 여러 개이고 각 독립변수 사이의 상관이 0인 경우)이다. 본 연구에서는 절대값이 1을 넘는 표준화된 회귀계수(β)가 상관계수가 되는 경우에 해당하지 않으므로 β 값이 1을 넘을 수 있다(홍세희 교수의 웹사이트 http://www.seheehong.com 참조).

www.kci.go.kr

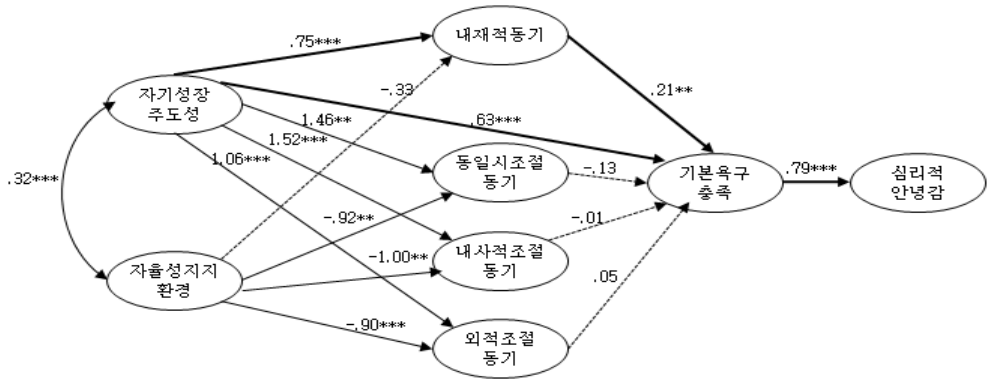

그림 5. 선행 변수 효과 검증의 대안모형 2

주. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

*p*s<.01).

다음으로 자기 성장 주도성이 심리적 안녕감으로 가는 경로가 추가된 대안모형 1의 검증을 실시하였다. 모형 적합도 지수는 연구모형과 비슷하게 나타나, 적합도가 괜찮은 것으로 나타났다, TLI = .90, CFI = .92, RMSEA = .070 (90% CI: .062 - .078), $\chi^2(307, N = 200) = 608.76$, $p < .001$. 그러나 추가한 자기 성장 주도성이 심리적 안녕감으로 가는 직접 경로는 $\beta = .11$, $p > .05$ 유의하지 않은 것으로 나타나 결과적으로 연구 모형과 다른 점이 없는 모형으로 판명되었다.

자기 성장 주도성이 기본적 심리 욕구 충족으로 가는 경로가 추가된 대안모형 2를 검증한 결과, 모형 적합도는 연구 모형 및 대안 모형 1보다 약간 개선되었으며, TLI = .91, CFI = .93, RMSEA = .066 (90% CI: .058 - .075), $\chi^2(307, N = 200) = 576.14$, $p < .001$, 자기 성장 주도성이 기본 욕구 충족으로 가는 경로 $\beta = .63$, $p < .001$로 유의미하였다. 따라서 자기 성장 주도성은 기본 욕구 충족과 심리적 안녕감에 이르도록 하는 내재적 동기의 선행 변수로 작용하며, 내재적 동기는 자기 성장 주도성이 기본욕구 충족으로 이르는 관계에서 부분 매개 효과를 보였다. 중첩되어 있는(nested) 연구 모형 및 대안 모형 1, 대안모형 2의 χ^2 차이 검증 결과와 적합도 지수를 고려해 보면, 대안 모형 2가 가장 설명력이 좋은 모형으로 판단된다(표 7). 따라서 본 연구에서는 대안모형 2를 채택하여, 연구 모형

표 7. 자기계발 동기가 자기 성장 주도성 및 자율성 지지 환경의 선행 변수를 통해 심리적 안녕감으로 관련되는 연구모형, 대안모형 1, 대안모형 2의 적합도 지수

모형	χ^2	*df*	TLI	CFI	RMSEA	(90% CI)
연구모형	601.54	308	.90	.92	.070	(.062 - .078)
대안모형 1	608.76	307	.90	.92	.070	(.062 - .078)
대안모형 2	576.14	307	.91	.93	.066	(.058 - .075)

www.kci.go.kr

표 8

www.kci.go.kr

을 수정하였다. 매개 효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증(Sobel, 1982, 1986)을 실시한 결과, 매개 효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($Z = 2.27$, $p < .001$). 대안 모형 2에서 자기 성장 주도성과 기본적 심리 욕구 충족 사이에서 내재적 자기계발 동기의 부분 매개 효과는 $\beta = .75 \times .21 = .16$으로, 기본적 심리 욕구 충족 변량의 16%를 설명한다(표 8 참조). 따라서 선행 변인의 효과 검증을 통해 자기 성장 주도성은 자기결정성 수준이 높은 동기와 높은 관련을 보일 것이라는 본 연구의 가설 3-1은 부분적으로 지지되며, 자율성 지지 환경을 선행 변인으로 가정한 가설 3-2는 기각되었다.

논 의

본 연구에서는 자기결정성 차원에 근거한 학업 동기 척도를 수정 번안하여 직장인을 대상으로 자기계발의 동기를 측정하는 도구로 사용하였다. 탐색적 요인 분석 결과 자기계발 동기 역시 내재적 동기, 동일시 조절 동기, 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기로 나누어졌으며, 이러한 결과는 한국인들의 직장인들의 자기계발 동기 구조도 자기결정성 이론에서 제시하는 동기 유형(Deci & Ryan, 2000; Otis et al., 2005)과 유사한 구조로 구성되어 있음을 시사한다.

자기계발 동기 유형과 심리적 안녕감과의 관계를 살펴보았을 때, 네 가지 자기계발 동기유형 중 내재적 동기만이 심리적 안녕감과 유의미한 관련을 보였다. 많은 수의 직장인들이 회사 분위기 상 자기계발을 하도록 만드는 외부의 압력 때문에, 또는 더 나은 보상을 기대하면서, 또는 경력 관리 차원에서 자기계발 활동을 한다. 이런 이유들은 직장인들을 자기계발의 경쟁적인 환경으로 몰아넣는다. 물론 이러한 이유에서 자기계발 활동을 하여 어학 시험 성적을 높일 수도 있고, 자격증을 취득할 수도 있다. 하지만 정신 건강 및 심리적 안녕감의 측면에서 자기계발 활동의 모든 이유가 다 이롭지는 않을 수 있다. 지식 사회에서 지식 노동자로 일하는 현대 직장인들에게 있어서 자기계발 활동은 평생학습으로서 기능한다. 사회 역시 끊임없이 배우고 부단히 자기를 계발하는 인간상을 요구한다. 이러한 현대 사회의 특징이 왜곡되어, 직장인들 사이에서 나타나는 자기계발의 양상은 굉장히 경쟁 중심적이다. 지나치게 성공과 실패를 이분법적으로 나누는 환경에서 자기계발을 하는 것은 성공을 위한 지름길이고, 그렇지 못하면 뒤처지고 낙오될 것이라는 부정적 관념이 팽배하다. 그러다 보니 현재 직장인들의 자기계발은 도구적이며 단편적 지식 습득에만 쏠려 있다. 대안으로 전인격적이고 전반적인 지적 능력이나 창의적인 기술 습득을 할 수 있는 자기계발이 요구된다. 전인격적이고 유기체적인 측면에서 자기 자신의 흥미나 가치 등과 통합되어야 건강한 발달과 안녕감에 이를 수 있다는 자기-일치 모형(Sheldon & Elliot, 1998)에 견주어 보면, 자기계발 역시 자기 자신의 흥미, 가치, 기질 등과 통합이 이루어져 자율적 동기에 근거할 때 건강한 자기계발로 역할을 할 수 있다. 본 연구 결과에서 자기계발의 내재적 동기가 심리적 안녕감을 예언한 것이 이러한 사실을 뒷받침한다. 즉, 평생학습으로서 자기계발 활동은 그 활동과 관련된 즐거움과 기쁨, 흥미를 수반해야만 삶의 만족감과 주관적 활력, 그리고 긍정적 정서 등을 느낄

www.kci.go.kr

수 있는 것으로 해석할 수 있으며, 이는 내재적 동기와 심리적 안녕감의 관계를 밝힌 선행 연구들과도 일치한다(예. Benware & Deci, 1984; Deci, Schwartz, Sheinman, & Ryan, 1981; Grolnick & Ryan, 1987; Valas & Sovik, 1993). 그러나 현실적으로 모든 사람이 오직 배우며 알아가는 즐거움과 기쁨만으로 자기계발을 할 수는 없다. 때로는 더 높은 급여를 위해, 더 나은 직장으로의 이직을 위해, 좀 더 유능한 사람으로 보이기 위해, 또는 능력 향상을 위해 자기계발 행동을 시작할 수 있다. 그러나 중요한 것은 그러한 이유로 행동을 하더라도 궁극적으로 그 과정에서 흥미와 즐거움을 느끼지 못한다면, 심리적 안녕감을 경험할 수 없다는 것이 본 연구 결과가 시사하는 바이다. 또한 자기결정성 이론에서 보면 인간은 특정한 과제에 대해 흥미를 느껴 그 과제를 할 수도 있지만, 외재적 보상 때문에 시작한 행동이 점차 자신에게 내면화되어 결국 외재적 보상이 없는 경우에도 그러한 행동을 하기도 한다(Deci & Ryan, 1985; Ryan, Connell, & Grolnick, 1992). 이러한 점을 고려하면 동일시 조절 동기, 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기 등 외재적 동기를 내면화하여 내재적 동기로 전환시키는 방안 및 노력이 필요할 것이다.

이어서 내재적 자기계발 동기와 심리적 안녕감의 관계의 기제를 알아보기 위해 실시한 기본적 심리 욕구의 매개효과 검증에서 완전매개 효과와 부분 매개 효과를 비교해 본 결과 완전 매개 효과가 더 적합한 것으로 나타났다. 즉, 내재적 자기계발 동기로 자기계발 활동을 할 때 심리적 안녕감을 느끼는 것은 기본적 심리 욕구인 유능감, 자율성, 유대감이 충족되었기 때문인 것으로 이해할 수 있다. “심리적 욕구는 인간의 심리적 성장과 통합, 그리고 안녕감에 필수적인 영양분”(Deci & Ryan, 2000, p.229)이다. 본 연구에서는 자기계발이라는 직장인들의 독특한 활동에 대하여 자기결정성 이론에서 정의하는 기본적 심리 욕구의 역할을 경험적으로 증명하였다. 더 나아가 기본적 심리 욕구 충족의 매개 효과 검증을 통해 동일시 조절 동기와 내사적 조절 동기, 그리고 외적 조절 동기가 심리적 안녕감으로 연결되지 않은 이유를 추론해 볼 수 있다. 다시 말해, 자기계발 활동을 하더라도 기본 욕구 충족이 이루어지지 않으면 삶의 만족이나 활력감, 긍정적 정서를 느낄 수 없는 것이다.

자기 결정성 이론의 동기 범주화에서 동일시 조절 동기는 외재적 동기이지만 어느 정도 자율적 동기로 분류되고(Ryan & Deci, 2000), 선행 연구에서 심리적 안녕감과 관련을 보여왔다(예. Burton, Lydon, D'Alessandro, & Koestner, 2006; Chirkov, Ryan, Kim, & Kaplan, 2003). 이와 달리 본 연구에서는 심리적 안녕감과 유의미한 관련을 보이지 않고 있는데 그 이유에 대해서는 다음과 같은 가능성을 고려해 볼 수 있다. 첫째, 동일시 조절 동기는 그 행동이 개인적으로 가치 있고 중요한 것으로 여길 때 발생하는 동기이다. 자기 결정성 이론에서 언급하는 동일시 조절 동기의 조절 과정은 인생에 있어 개인적인 중요성을 발견하고, 의식적인 가치를 부여하는 것이다(Ryan & Deci, 2000). 이러한 동일시 조절 동기에 의한 목표 추구행동을 하는 것은 인생의 비전과 목적을 추구하는 것과 유사한 것으로 보인다. 그런데 경쟁적 상황의 한국의 직장인들이 자기계발에 중요성과 의식적인 가치를 부여하는 것은 이와는 다른 것으로 여겨진다. 한국의 직장인들에게 있어 자기계발이 중요한 것은 경력 관리

www.kci.go.kr

및 성과에 도움이 된다고 여기기 때문인 것으로 보이며, 이는 경력 관리와 단기적 성과 관리를 중요시 하는 전반적인 사회 분위기 때문일 수 있다. 둘째, 이러한 점에서 문항이 자기결정성에서 분류하는 동일시 조절 동기의 조절 과정을 잘 반영하지 못했을 가능성도 고려할 수 있다. 자기계발 동기(SDMS)의 동일시 조절 동기 문항을 살펴보면, 경력 관리와 원하는 분야에서의 성공, 능력 향상 등 일에서의 목적의식 및 비전 달성과 관련된 내용이 반영되지 않았고, 도구적이고 수단적인 내용과 가까운 것처럼 보인다. 그로 인해 동일시 조절 동기가 유능감, 자율성, 유대감 등의 기본 심리적 욕구와 연결되지 않았고, 그 결과 심리적 안녕감과 연결되지 않았을 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 세심한 검토를 통해 문항을 수정하여 자기계발 동기 유형과 심리적 안녕감의 관계를 다시 측정해 볼 필요가 있다.

심리적 안녕감을 이끌어 내는 동기 유형을 촉진하는 선행변수를 탐색한 본 연구에서, 개인 내적 요인인 자기 성장 주도성은 네 가지 유형의 자기계발 동기와 모두 관련성을 보였다. 효과의 크기를 보여주는 경로계수에서 외재적 동기로 분류되는 동일시 조절 동기, 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기가 내재적 동기보다 크게 나타났다. 특히 동일시 조절 동기와 내사적 조절 동기가 큰 값을 보였는데, 이러한 연구 결과는 다음과 같은 가능성을 고려하며 해석할 수 있다. 자기 성장 주도성 척도는 인지적 요소와 행동적 요소로 구성되어 있다. 인지적 요소에는 변화하는 방법을 알고 자기 효능감을 느끼고 있는지의 여부를 포함하고 있으며, 행동적 요소에는 변화 과정을 실제로 행동으로 옮기는지의 여부를 포함하고 있다(Hardin, Weigold, Robitschek, & Nixon, 2007). 이러한 특성은 자기 성장 주도성의 인지적이고 도구적인 측면을 반영하는데, 자기 성장 주도성이 더 높은 대학생일수록 직업 환경 탐색을 더 적극적으로 하고(Bartley & Robitschek, 2000), 대처양식에 있어서도 문제중심적 대처를 사용한다는(Robitschek & Cook, 1999) 선행 연구결과들이 이를 뒷받침 한다. 자기계발 동기에서 외재적 동기 특히 동일시 조절 동기와 내사적 조절 동기가 자기 성장 주도성의 인지적이고 도구적인 특성과 부합한다. 따라서 자기 성장 주도성이 자기계발 동기 중 동일시 조절 동기 및 내사적 조절 동기와 더 큰 관련성을 보인 것으로 이해해 볼 수 있다. 더 나아가 내재적 동기의 내용은 기쁘고 즐겁고 흥미를 느끼는 등의 정서적인 경험으로 구성되어 있다. 따라서 인지적인 특성을 많이 가지고 있는 자기 성장 주도성과 동일시 조절 동기 및 내사적 조절 동기간의 관계보다 더 큰 관련을 보이지는 않은 것으로 여겨진다. 비록 동일시 조절 동기와 내사적 조절 동기보다는 관련성이 낮지만, 자기 성장 주도성이 자신의 성장 과정에 적극적으로 참여하는 특성을 가지고 있기 때문에 내재적 동기도 자기 성장 주도성과 여전히 높은 관련성을 보이고 있다. 따라서 자기 성장 주도성이 심리적 안녕감으로 연결되는 자기계발 동기를 촉진하는 변인으로서 작용한다는 가설은 지지될 수 있다. 자기 성장 주도성으로부터 심리적 안녕감으로 이르는 자기계발 동기 모형을 검증한 결과(대안모형 2 참조), 자기 성장 주도성은 모든 유형의 자기계발 동기를 촉진하지만, 내재적 자기계발 동기만이 기본적 심리 욕구가 충족되어 심리적 안녕감을 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 또한 자기 성장 주도성을 갖는

www.kci.go.kr

것만으로도 기본적 심리 욕구가 충족될 수 있지만, 내재적 동기가 부분 매개하여 그 둘의 관계를 설명하였다. 즉, 자기 성장 주도성을 가지는 것은 여러 가지 이유로 기본 심리적 욕구를 충족하는 경험을 하게 하지만, 그 이유 중 하나는 자기계발을 함에 있어 내재적 동기를 갖고 행동하기 때문이라고 이해해 볼 수 있다. 이러한 결과를 토대로 직장인들이 건강한 자기계발을 하려면, 스스로 자신의 목표를 추구하기 위해 무엇을 해야 할지를 알고 목표 추구와 관련한 자기 효능감을 신장시키는 것이 필요하다는 것을 확인할 수 있다. 또한 자신이 원하는 것에 적극적이고 주도적이 되어 실천으로 옮길 때, 내재적 동기가 발생하여 자기계발을 할 수 있다. 그러다 보면 기본적인 욕구가 충족되는 경험을 하며 심리적 안녕감을 느낄 수 있을 것이다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 목표 성취 프로그램이나 자기 성장 프로그램 등에서 자기 성장 주도성을 증진시키는 방안을 마련해 볼 수도 있을 것이다. 이러한 프로그램은 앞서 언급한 동일시 조절 동기, 내사적 조절 동기, 외적 조절 동기 등 외재적 동기를 내면화하여 내재적 동기로 전환시키는 방안이 될 수 있을 것이다. 현재 자기계발을 왜 하고 있는지 이유를 살펴보고 자신의 삶의 궁극적 목표 및 방향을 인식하고 깨닫는 것, 변화과정에 참여하도록 격려하는 것들이 프로그램의 구성 내용이 될 수 있을 것이다.

본 연구에서는 심리적 안녕감에 이르게 하는 동기를 촉진하는 환경적 요인으로 자율성 지지 환경을 검증한 결과, 자율성 지지 환경은 내재적 동기와 유의미한 관련성을 보이지 않았다. 변인들 간의 상관(표 3 참조)에서 외적 조절 동기를 제외한 세 동기 유형과는 유의미한 정적 상관을 보였는데, 모형 검증에서는 관련성이 유의미하지 않거나 부적 상관을 보이는 것을 고려하여 그 이유를 생각해 볼 수 있다. 첫째, 자기계발은 환경적 요인 보다는 개인 내적인 요인이 더 큰 영향을 주기 때문일 수 있다. 모형 검증 시 선행 변수로 자기 성장 주도성과 자율성 지지 환경을 동시에 고려하면, 더 큰 영향력을 가지는 자기 성장 주도성이 자율성 지지 환경의 효과를 억제(suppressing)하여 본 연구 결과와 같이 나타날 수 있다. 자기계발은 스스로 하는 활동이기 때문에 개인의 의지가 중요하다. 따라서 개인의 의식적이고 적극적인 과정인 자기 성장 주도성과 함께 놓고 보면 상사의 자율성 허용 여부가 직장인들이 자기계발 활동을 하는 동기에 큰 차이를 발생시키지 않을 수 있다. 둘째, 상사의 자율성 허용 여부를 묻는 자율성 지지 환경 문항이 직장 내의 직무와 관련된 문항으로 구성되어, 자기계발 활동의 동기 차원과는 큰 관계가 없을 수 있다. 이러한 가능성을 고려하면, 후속 연구에서 자율성 지지 환경 문항을 구성할 때, 회사가 자기계발을 고과에 반영하기 위해 교육이수 점수제 등을 도입하여 의무적으로 하게 하는 시스템인지 직원들이 자율적으로 하게 하는 시스템인지를 묻는 문항을 포함시킬 수 있을 것이다. 셋째, 자율성 지지 환경이 조절변수로 작용할 가능성이 존재한다. 자기성장 주도성이 높더라도 기업 내에서 자율적으로 자기계발을 허용하는 것이 아니라 의무적인 것으로 강요하는 분위기라면 자기계발의 내재적 동기가 저해될 수도 있다. 그러한 측면에서 후속 연구에서는 자율성 지지 환경의 조절 효과를 검증해 볼 필요도 요구된다.

본 연구에서는 현재 자기계발 활동 여부에

www.kci.go.kr

따라 연구 변인들의 집단 차이를 검증해 보았는데, 두 집단 간 유의미한 차이가 나타남을 확인할 수 있었다. 그 전에 실시한 MANOVA와 카이자승 검증을 통해 두 집단 간 차이가 인구학적 변인에 따른 것이 아님을 알 수 있었다. 그럼에도 불구하고 두 집단 사이에 자기 성장 주도성, 기본 심리적 욕구, 삶의 만족도, 주관적 활력도, 정적 정서 및 부적 정서에서 유의미한 차이를 보인 것은 두 집단 간 질적 차이를 반영한 것이라 할 수 있다. 자기계발 활동을 하고 있는 집단에서는 외적 조절 동기를 제외하고 나머지 세 유형의 동기와 연구 변인간의 상관이 유의미하게 나타났지만 현재 자기계발을 하고 있지 않은 집단에서는 그러한 상관이 나타나지 않았다. 흥미로운 것은 현재 자기계발을 하고 있지 않은 집단에서 내재적 동기가 자기 성장 주도성 및 삶의 만족도와는 유의한 정적 상관을 보였지만, 기본적 심리 욕구와는 유의한 상관이 나타나지 않았고, 심리적 안녕감의 다른 측정변인인 주관적 활력과 정적 정서와는 유의한 상관을 보이지 않았다. 즉, 새로운 것을 배우고 흥미 있는 것을 알아가는 즐거움이 기대되어 향후 자기계발 활동을 할 계획을 세우고 있어도 정작 현재 자기계발 활동을 하지 않으면 기본 심리적 욕구가 충족되지 않아 전반적인 심리적 안녕감을 느낄 수 없다는 것을 추론할 수 있다. 비록 상관 분석에 그치는 것이고 두 집단의 표집 인원의 크기가 달라 상관이 다르게 나타났을 가능성이 존재하지만, 앞서 살펴보았던 모형 검증의 결과와 종합해 보면, 그 만큼 기본 심리적 욕구의 충족이 중요한 요인임을 알 수 있다. 자기계발 활동 여부에 따른 집단 차이 검증은 자기계발을 할 계획을 가지고 있더라도 실제로 행동으로 옮겨 실행하는지의 여부가 심리적 안녕감에 차이를 보일 수 있는 요인임을 간접적으로 시사한다. 즉, 실행이 중요하다는 격언은 자기계발과 심리적 안녕감에도 적용되는 것이다.

마지막으로 본 연구의 탐색적 요인 분석에서 자기계발 동기가 네 가지로 구분되었다. 그러나 변인들과의 상관에서 네 종류의 동기 중 외적 조절 동기를 제외한 나머지 세 동기가 심리적 안녕감을 구성하는 변인들과 유사한 상관패턴을 보여주고 있다는 점과 구조방정식 분석에서 내재적 동기만이 심리적 안녕감을 예언하고 나머지 세 동기는 유의미한 관련성이 없다는 점을 고려하면 직장인들의 자기계발 동기는 동기의 고전적 범주인 내재적 동기와 외재적 동기로 구분하는 것이 더 적합할 수 있음을 시사할 수도 있다.[7] 이 점은 향후 연구에서 좀 더 밝혀져야 할 부분일 것이다.

본 연구의 한계점 및 후속 연구를 위한 제언을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 횡단(cross-sectional) 연구이므로, 엄밀히 말해 인과 관계를 밝혀 낸 것이 다. 정확한 인과관계 검증을 위하여 후속 연구에서는 종단(longitudinal) 연구가 제안된다. 둘째, 자기계발 동기 척도 문항의 제한점도 한계로 꼽을 수 있다. 본 연구에서 자기계발 동기 척도는 기존의 학업 동기(the Academic Motivation Scale; AMS; Vallerand 등, 1992)를 수정하여 번안한 것이다. 따라서 실제적으로 한국의 직장인들의 자기계발 동기를 제대로 반영하지 못하였

7) 그러나 구조방정식 모형에서 자기계발 동기를 내재적 동기와 외재적 동기로 나누어 검증했을 때에 적합도 지수가 양호하지 않은 것으로 나타났다(TLI = .79, CFI = .83, RMSEA = .122 (90% CI = .11 -.13)).

www.kci.go.kr

을 가능성도 존재한다. 일례로 모형 검증에서 동일시 조절 동기와 심리적 안녕감과의 관계가 기존에 자기결정성 이론을 바탕으로 한 선행연구의 결과와 일치하지 않은 것은 그러한 가능성을 내포하는 것일 수 있다. 따라서 실제적인 자기계발에 대한 내용에 대해 검토하고 정교한 추가 검증 및 문항에 대한 숙고가 요구된다. 셋째, 표본의 대표성에 관한 문제도 본 연구의 한계로 꼽을 수 있다. 본 연구의 표본은 양질의 교육을 받고 괜찮은 환경에서 비교적 높은 보수를 제공하는 직장에서 일 하는 사람들로 구성되었다. 따라서 엄밀히 보았을 때 본 연구의 표본이 한국의 직장인을 대표한다고 단정 짓기 어렵다. 본 연구의 대상은 기업 규모 면에서 대기업 수준의 기업에 종사하는 직장인들로 구성이 되었는데, 중소기업의 직장인들과 비교해 보면 자기계발의 정도나 양상, 그리고 자기계발 동기 유형에서 다른 양상을 보일 수 있다. 기업 규모가 클수록 자기계발을 하는 직장인이 많다는 기사의 보도(예. 파이낸셜 뉴스, 2008. 1. 30)를 통해 이러한 점을 유추할 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 다양한 규모의 기업에 종사하는 직장인들을 포함시켜 전체적으로 분석을 하거나, 기업의 규모에 따라 집단 간 차이를 비교한다면 보다 포괄적이고 세밀한 연구가 될 것이다. 마지막으로 대안모형을 선정할 때 이론적 모형을 바탕으로 하기보다는 선행 연구 결과를 바탕으로 새로운 경로를 추가했다는 점이 연구의 제한점이 될 수 있다. 본 연구의 자기성장 주도성 및 그 척도는 새로운 개념과 도구로 선행 연구가 많지 않았다는 점이 그 이유가 될 것이다. 이러한 이유로 본 연구에서 가설 검증은 탐색적 요소가 강한 성격을 지니고 있을 수 있다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 그동안 단편적인 현상으로만 문제 제기되었던 직장인들의 자기계발 스트레스의 근원을 심리학적 이론을 토대로 설명하려고 했다는 데 의의가 있다. 본 연구를 시작으로 앞으로도 이 주제에 대한 연구가 많이 진행되어 직장인들의 자기계발 활동을 깊이 있게 이해할 수 있기를 바란다. 이러한 연구 결과들이 우리 사회의 수많은 직장인들이 자기계발을 하면서 보다 즐겁고 만족스러운 삶을 영위하고 더불어 성공적인 삶과 경력을 쌓는데 도움을 줄 것으로 기대한다.

참고문헌

경향신문 (2007. 3. 2). 불안한 직장인들 '자기계발 강박증'.

고수일, 한주희 (2005). 직무동기의 다차원적 구조. 경영학 연구, 34, 1339-1363.

신득렬 (2000). 행복과 교육. 교육철학, 18, 191-208.

연합뉴스 (2007. 8. 16). 직장인 10명 중 7명 "강박증 있어".

연합뉴스 (2008. 6. 5). 직장인 75%, 자기계발 계획 실천 못해.

이동하, 탁진국 (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21, 83-103.

이현희, 김은정, 이민규 (2003). 한국판 정적 정서 및 부적 정서 척도의 타당화 연구. 한국심리학회지: 임상, 22, 935-946.

장재윤, 최한별 (2007). 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향: 자율적 동기화

www.kci.go.kr

의 매개 효과 및 고/저 수행집단간의 차이분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20, 113-133.

파이낸셜 뉴스 (2008. 1. 30). 직장인 절반 이상 "이직 위해 공부 중".

홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19, 161-177.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychomertrika*, *49*, 155-173.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*, 411-423.

Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045-2068.

Bartley, D. F., & Robitschek, C. (2000). Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior, 56,* 63-81.

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

Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry; A self-determination theory perspective. *Science Education, 84*, 740-756.

Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*, 588-606.

Benware, C. A., & Deci, E. L. (1984). Quality of learning with an active versus passive motivational set. *American Educational Research Journal, 21*, 755-765.

Boggiano, A. K., Flink, C., Shields, A., Seelback, A., & Barrett, M. (1993). Use of techniques promoting students' self-determination: Effects on students' analytic problem-solving skills. *Motivation and Emotion, 17*, 319-336.

Bostic, T. J., Rubio, D. M., & Hood, M. (2000). A validation of the subjective vitality scale using structural equation modeling. *Social Indicators Research, 52*, 313-324.

Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations, 38,* 551-570.

Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: Prospective, experimental and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 750-762.

Chirkov, V. I., Ryan, R. M., Kim, Y. & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 97-110.

Chirkov, V., Ryan, R. M, & Willness, C. (2005). Cultural context and psychological needs in

www.kci.go.kr

Canada and Brazil: Testing a self-determination approach to the internalization of cultural practices, identity, and well-being. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 36,* 423-443.

Courtney, S. (1992). *Why adults learn: Towards a theory of Participation in adult education*. New York: Routledge.

Decharms, R. (1968). *Personal causation*. New York: Academic Press.

Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards in intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 18*, 105-115.

Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology, 22*, 113-120.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.

Deci, E. L., Koestner, R., Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin, 125*, 627-668.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

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

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 930-942.

Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L., & Ryan, R. M. (1981). An instrument to assess adults' orientations toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of Educational Psychology, 73*, 642-650.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 130-141.

Downie, M., Koestner, R., Horberg, E., & Haga, S. (2006). Exploring the relation of independent and interdependent self-construals to why and how people pursue personal goals. *Journal of Social Psychology, 146*, 517-531.

Drucker, P. (2001). 프로페셔널의 조건.(이재규 역). 서울: 청림출판. (원전 2001년에 출판)

Frederick, C. M., & Ryan, R. M. (1995). Self-determination in sports: A review using cognitive evaluation theory. *International Journal of Sport Psychology, 26*, 5-23.

Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 890-898.

Guay, F., Boggiano, A. K., & Vallerand, R. J. (2001). Autonomy support, intrinsic motivation, and perceived competence: Conceptual and empirical linkages. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 643-650.

Hakstian, A. R., Rogers, W. T. & Cattell, R. B.. (1982). The behavior of number-of-factors rules with simulated data. *Multivariate Behavioral Research, 17*, 193-219.

www.kci.go.kr

Hardin, E. E., Weigold, I. K., Robitschek, C., & Nixon, A. E. (2007). Self-discrepancy and distress: The role of personal growth initiative. *Journal of Counseling Psychology, 54*, 86-92.

Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. S. (2004). Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis. *Organizational Research Methods, 7*, 191-205.

Hoggard, L. (2006). (영국 BBC 다큐멘터리) 행복: 행복 전문가 6인이 밝히는 행복의 심리학. (이경아 역). 서울: 예담. (원전 2005년에 출판)

Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literature. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65*, 599-610.

Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, R., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1789-1805.

Koestner, R., Losier, G. F., Vallerand, R. J., & Carducci, D. (1996). Identified and introjected form of political internalization: Extending self-determination theory. *Journal of Personality and social Psychology, 70*, 1025-1036.

Koestner, R., Ryan, R. M., Bernieri, F., & Holt, K. (1984). Setting limits on children's behavior: The differential effects of controling versus informational styles on intrinsic motivation and creativity. *Journal of Personality, 52*, 233-248.

Morgan (1976). Psychological mechanism of motivation. *Nebraska Symposium on Motivation*, Lincoln, Nebraska: University of Nebraska Press.

Otis, N,, & Grouzet, F. M. E., & Pelletier, L. G. (2005). Latent motivational change in an academic setting: A 3-year longitudinal study. *Journal of Educational Psychology, 97*, 170-183.

Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A., & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*, 434-457.

Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks. CA: Sage.

Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*, 419-435.

Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 2089 - 2113.

Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30*, 183-198.

Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale scores with Mexican American college student population. *Journal of Counseling*

www.kci.go.kr

Psychology, 50, 496-502.

Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 54,* 127 – 141.

Robitschek, C., & Keyes, C. L. M. (2004, August). Personal growth initiative and multidimensional well-being. In C. Robitschek (Chair), *Personal growth initiative: Relations with well-being and positive functioning*. Symposium conducted at 112th Annual Convention of American Psychological Association, Honolulu, HI.

Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 749-761.

Ryan, R. M., & Connell, J. P., Grolnick, W. S. (1992). When achievement is not intrinsically motivated: a theory of internalization and self-regulation in school. In A. K. Boggianno & T. S. Pittman (Eds.), *Achievement and motivation: A social development perspective.* N.Y.: Cambridge University Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.

Ryan, R. M., & Federick, C. M. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality, 65*, 529-565.

Ryan, R. M., Frederick, C. M., Lepes, D., Rubio, N., & Sheldon, K. M. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. *International Journal of Sport Psychology, 28*, 335-354.

Ryan, R. M., LaGuardia, J. G., & Rawsthorne, L. J. (2005). Self-complexity and the authenticity of self-aspects: Effects on well being and resilience to stressful events. North American Journal of Psychology, 3, 431-447.

Ryff, C.D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9*, 1-28.

Saris, W. E., & Stronkhorst, H. (1984). Causal modeling in nonexperimental research. *Sociometric Research Foundation*, Amsterdam.

Sheldon, K. M., Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are "personal": Comparing autonomous and controlling goals and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*, 546-557.

Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal-striving, need satisfaction, and well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 482-497.

Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology, 80,* 152-165.

Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 531-543.

Sheldon, K. M., Ryan, R. M., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology*

www.kci.go.kr

Bulletin, 22, 1270-1279.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology 1982* (pp.290-312). Washington, DC: American Sociological Association.

Sobel, M. E. (1986). Some new results on indirect effects and their standard errors in covariance structure models. In N, Tuma (Ed.), *Sociological Methodology 1986* (pp.159-186). Washington, DC: American Sociological Association.

Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2005). Antecedents and outcomes of self-determination in three life domains: The role parents' and teachers' autonomy support. *Journal of Youth and Adolescence, 34*, 589-604.

Valas, H., & Sovic, N. (1993). Variables affecting students' intrinsic motivation for school mathematics: Two empirical studies on Deci and Ryan's theory on motivation. *Learning and Instruction, 3*, 281-298.

Vallerand, R. J., & Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality, 60*, 599-620.

Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Brie`re, N. M., Se´ne´cal, C., & Vallie`res, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 1003 - 1017.

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004).Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic role of intrinsic goals and autonomy-support. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*, 246 - .260.

Wadsworth, M., & Ford, D. H. (1983). Assessment of personal goal hierarchies. *Journal of Counseling Psychology, 30*, 514-526.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measure of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063-1070.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*, 297-333.

Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 767-779.

Williams, G. C., Gagné, M., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Facilitating autonomous motivation for smoking cessation. *Health Psychology, 21*, 40-50.

Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 115-126.

1차 원고접수 : 2009. 01. 07
2차 원고접수 : 2009. 03. 31
수정 원고접수 : 2009. 05. 09
최종게재결정 : 2009. 05. 13

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2009. Vol. 22, No. 2, 261-293

The Relation Between Employees' Motivation for Self-Development and Psychological Well-Being

Hye-Young Kim **Dong-gwi Lee**

Yonsei University

This study identifies whether different types of self-development motivation exist among salaried workers based on the self-determination dimensions guided by the Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985). The study examines whether self-development motivation with a higher level in self-determination are more strongly related to psychological well-being. Furthermore, the study examines whether fulfillment of basic psychological needs (competence, autonomy, and relatedness) mediates the relationship between different types of self-development motivation and psychological well-being. Finally, the study investigates the role of personal growth initiative and autonomy supportive environment as antecedent variables predicting self-development motivation. Explorative factor analysis (EFA) yielded the four dimensions of self-development motivation (i.e. intrinsic motivation, identified regulated motivation, introjected regulated motivation, and externally regulated motivation). Structural equation modeling (SEM) was performed on the group of employees (N = 200) currently involved in the self-development activity. The SEM analysis revealed that intrinsic self-development motivation alone predicts psychological well-being, and basic psychological need satisfaction fully mediates the relationship between intrinsic motivation and psychological well-being. Next, personal growth initiative was significantly related to intrinsic motivation, but autonomy supportive environment was not. In addition, Intrinsic motivation partially mediated the association between personal growth initiative and basic need satisfaction, which subsequently led psychological well-being. The study findings suggest that employees' self-development may lead psychological well-being only when including enjoyment and personal interests because intrinsic self-development motivation alone fulfills basic psychological needs. Additionally, the results indicate that personal growth initiative may play an important role in promoting intrinsic self-development motivation, which in turn leads to psychological well-being.

Key words : self-development motivation, psychological well-being, basic psychological need satisfaction, personal growth initiative

www.kci.go.kr