

한국판 직무 번영감 척도의 타당화 연구: 유사개념과의 차별성 검증을 중심으로

최 정 금

김 명 소[†]

호서대학교 산업심리학과

본 연구에서는 Porath, Spreitzer, Gibson 및 Garnett(2012)의 직무 번영감(thriving at work) 척도를 한국 표본을 대상으로 타당화하고, 유사개념들과의 변별성 검증을 중심으로 타당도를 확인하였다. 이를 위해 두 번의 조사가 실시되었는데, 연구 1에서는 직무 번영감 척도의 요인구조를 확인하기 위해 직장인 205명을 대상으로 Porath 등의 연구에서 사용한 예비문항 24개에 대한 탐색적 및 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과, 이들이 최종 문항으로 제시한 긍정 8문항, 부정 2문항 보다는 긍정 10문항으로 구성된 활력감(vitality)과 학습감(learning)의 2요인 구조가 한국 표본에 더 적합한 것으로 나타났다. 신뢰도의 경우도 긍정문항으로 구성된 개정척도가 더 높았다. 다음으로 연구 2에서는 직장인 645명을 대상으로 기존 연구들에서 개념적으로만 제안된 유사개념과의 관련성을 실증적으로 검토하였다. 먼저, 상관분석 결과, 직무 번영감은 5개 유사개념들(직무열의, 플로우, 번창, 회복탄력성, 심리적 안녕감)과 수렴 타당도를 보였고, 과업수행, 맥락수행, 및 적응수행 등 모든 수행 관련 준거변인을 유의하게 예측하였다. 또한, 확인적 요인분석에서 5개 유사개념과의 차별성을 지지하는 6개념 모형의 적합도가 가장 우수한 것으로 나타나 직무 번영감 구성개념의 변별 타당도가 지지되었다. 마지막으로 위계적 회귀분석을 통해 직무열의 등 5개 유사개념에 대한 직무 번영감의 증분 타당도 검증을 실시한 결과, 대부분의 수행 준거에서 각각의 유사개념을 통제하고도 유의한 증분 설명력을 보였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구의 학문적·실용적 의의와 제한점 및 향후 연구 방향에 대해 제안하였다.

주요어 : 직무 번영감, 활력감, 학습감, 척도 타당화, 변별 타당도

[†] 교신저자 : 김명소, 호서대학교 산업심리학과 교수, mskim@hoseo.edu, 010-5494-1992

최근 긍정 심리학에 대한 관심이 증가하면서 기업조직에서도 구성원의 긍정 정서와 같은 긍정적 심리상태의 역할에 대해 주목하고 있다. 긍정 심리학은 기존의 심리학이 삶의 긍정적 가치와 개인의 강점을 간과한 것에 대한 문제의식을 기반으로 인간의 긍정적 특성을 탐구하고 성장과 행복을 지원하는 것에 초점을 맞춘다(문용린, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi 2000a). 실제로 조직에서 구성원이 업무를 수행하면서 긍정 정서와 같은 긍정적 심리상태를 경험하게 되면, 다양한 직무 효과성이 향상된다는 것이 밝혀졌다. 구체적으로 긍정 정서의 수준이 높은 사람들이 그렇지 않은 사람들보다 우수한 업무수행을 보이고 조직헌신 수준도 더 높았다(오선영, 서용원, 2015; Spreitzer, Porath, & Gibson, 2012; Erez & Isen, 2002; Kaplan, Bradley, Luchman, & Haynes, 2009). 또한, 직장인의 긍정 정서가 이들의 개인적인 삶의 질과 행복에도 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(삼성경제연구소, 2013).

조직 구성원의 긍정 정서 중 기존의 산업심리학 연구에서 가장 많이 다루어 왔던 정서는 직무열의(job engagement)이다. 직무열의는 일터에서 경험되는 긍정적 열정적인 마음가짐인 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 특징을 나타내는 상태를 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 지금까지 직무열의의 직무 및 조직효과성에 대한 긍정적 영향력은 다양한 조직과 직업군을 대상으로 검증된 바 있다(Leiter & Bakker, 2010). 예를 들면, 직무열의가 높은 구성원은 자원을 적극적으로 활용하여 업무목표 달성에 매진하기 때문에(신교수, 한태영, 2015; Rich, Lepine & Crawford, 2010), 과업수행 수준이 높고 직무만족, 조직몰입 등 직무관련 태도도 긍정적이다(Demerouti &

Cropanzano, 2010; Halbesleben & Wheeler, 2008). 뿐만 아니라, 직무열의는 맥락적 차원에서도 열의를 전이시키므로 조직시민행동과 같은 맥락수행에도 정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(조주연, 김명소, 2015; Rich, Lepine, & Crawford, 2010).

직무열의와 함께 최근 부각되고 있는 또 하나의 긍정 심리상태는 직장에서의 번영감 혹은 직무 번영감(thriving at work)이다. 일반적인 번영감(thriving)은 인간의 기본적인 자기개선과 성장의 욕구를 반영하기 때문에 그동안 많은 학자들에 의해 연구되어 왔다. 그러나, 대상의 연령과 맥락에 따라서 상이하게 개념이 정립되어 학자들 간 합의가 부족한 실정이다(Brown, Arnold, Fletcher & Standage, 2017). Brown 등(2017)은 기존의 번영감 정의를 종합하여, 성장(development)과 성취 혹은 성공(success)을 동시에 경험하는 심리상태로 폭넓게 정의한 바 있다. 그러나, 조직 장면에 적용되는 직무 번영감은 Spreitzer, Dutton, Sonenshein, 및 Grant(2005)가 개인이 직장에서 업무를 수행하면서 활력감(vitality)과 학습감(learning)을 동시에 경험하는 긍정 정서 상태로 정의하였고, 그 이후 이러한 구성개념을 기반으로 관련 연구들이 수행되어 왔다.

직무 번영감은 최근 들어 본격적으로 실증적 연구가 수행되었기 때문에 직무열의에 비해서 연구 수가 적지만, 직무열의와 유사하게 직무 효과성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 먼저 직무 번영감을 충분히 느끼는 조직 구성원은 그렇지 않은 구성원 보다 과업수행 수준이 높고(Paterson, Luthans, Jeung, 2014), 업무수행과정에서 혁신행동도를 더 많이 하는 것으로 나타났다(Carmeli & Spreitzer, 2009; Wallace, Butts, Johnson, Stevens, Smith,

2013). 직무 번영감은 또한 동료로부터의 부정적 영향을 완화시키고(Gerbasi, 2017), 조직시민 행동을 높인다(임영재, 박상언, 2015). 직무만족, 조직몰입, 자기개발 의지 등 직무관련 태도와도 직무 번영감은 정적인 관련성을 보였다(Paterson et al., 2014), 그 외에도 직무 번영감은 구성원의 직무탈진을 줄이고(Porath et al., 2012), 더 나은 건강관리를 유도하는 것으로 나타났다(Spreitzer et al., 2005; Jaiswal & Dhar, 2017). 이러한 효과를 고려해볼 때, 급속한 환경변화로 인해 직장인의 탈진, 반생산적 업무 행동, 부적응 사례 등이 증가하는 현 시점에서 직무 번영감은 구성원의 과업수행이나 맥락수행 외에도 유연한 대처, 즉 적응수행을 돕는 역할을 할 수 있을 것으로 기대하였다.

하지만, 직무 번영감이 조직 맥락에서 구성원의 주요 긍정 심리 상태로 자리매김하기 위해서는 직무 번영감의 구성개념에 대한 경험적 연구가 필요하다. 지금까지 직무 번영감의 효과성에 대한 몇몇 연구들이 수행되었으나, 구성개념 측면에서 유사 긍정 정서와의 관련성을 살펴본 연구는 전무한 실정이다. 초기 직무 번영감을 제안한 학자들은 활력감과 학습감으로 구성된 번영감이 기존의 직무열의(job engagement), 플로우(flow), 회복탄력성(resilience), 번창(flourishing), 심리적 안녕감(psychological well-being) 등의 긍정 정서와 개념상 차별화 된다고 주장했지만(Spreitzer et al., 2005), 이에 대한 실증연구는 국내외적으로 수행된 바 없기 때문이다.

이와 함께, 직무 번영감을 측정하는 척도에 대한 타당화 연구도 매우 미흡하다. 직무 번영감 연구를 주도해 온 Porath 등(2012)이 2개 요인을 측정하는 24개 문항을 개발하였고, 이들 문항 중 활력감 5개(부정문항 1개 포함),

학습감 5개(부정문항 1개 포함)를 최종 문항으로 선정한 바 있다. 국내의 경우, 아쉽게도 국내 직장인을 대상으로 타당화 연구를 수행하지 않은 상태에서 위 척도를 단순 번역하여 사용하고 있는 실정이다. 예를 들면, 조영복과 조규하(2013)의 연구에서 Porath 등(2012)의 24개 중 긍정 문항 16개를, 임영재(2015)는 24 문항 중 부정문항을 포함한 6개 문항을 사용하였다.

이에 본 연구에서는 직무 번영감 관련 연구 활성화를 위한 기초 자료를 제공하기 위해 국내 다양한 직종의 종사자를 대상으로 직무 번영감 척도의 타당도를 검증하였다. 두 번의 조사가 수행되었는데, 첫째, Porath 등(2012)이 제시한 10개 최종 직무 번영감 문항과 함께 최초 24 문항을 기반으로 요인구조를 검증하여 한국인에게 적합한 최종 문항을 선정하였다. 두 번째 연구에서는 추가적으로 직무 번영감의 구성개념 타당도를 확보하기 위해 모형에 대한 확인적 요인분석, 증분 타당도 분석 등 다양한 방법을 통해 유사개념들과의 변별성을 검증하였다. 특히 산업심리학 연구에서 긍정 정서로 빈번하게 다루고 있는 직무열의와의 비교에 초점을 맞추어 직무 번영감의 차별성을 살펴보았다.

직무 번영감(thriving at work)

인간이면 누구나 본질적으로 자기개발과 성장의 욕구를 가지고 있는데(Maslow, 1965), 번영감(thriving)은 이러한 욕구를 충족시켜 나갈 때 경험하는 심리상태를 나타낸다. 이러한 이유로 번영감은 여러 분야의 학자들에 의해서 연구가 시도되었으며, 특히 1990년대 후반에 긍정심리학이 부각되면서 관심이 더 높아졌다.

그러나 번영감에 대한 정의에 대한 학자간 합의는 미흡한 실정인데, 그 이유는 적용 대상의 연령(청소년, 성인 등) 및 분야(교육, 의학, 산업 등)에 따라서 질적으로 다르게 개념화되었기 때문이다(Brown et al., 2017).

먼저 대상의 연령별로 살펴보면, 청소년에서는 충분한 영향 섭취, 학업 성취 등이 번영감의 핵심 요인이고, 성인은 업무 효과성과 공동체 참여 등을 중시했다(Benson & Satio, 2001). 분야 혹은 맥락에 따라서도 상이한 개념이 적용되었는데, 예를 들면, 의학영역에서의 번영감은 신체적, 정신적 건강을 나타냈다(Bakwin, 1949; Bergland & Kirkevold, 2001; Christianson et al., 2005; Verdery, 1995). 이러한 맥락에서 Epel, McEwen, 및 Ickovics(1998)는 스트레스에 직면했을 때 이전에 비해 생리적으로 회복이 빠른 상태를 번영감으로 보았다. 교육 장면의 경우, 학생의 점진적 발달 및 성장 지향적 과정으로 번영감이 개념화되었다(Benson & Scales, 2009; Lerner, Dowling, & Anderson, 2003). Walker와 Grobe(1999)는 성장 과정에서의 영양상태, 신체적 발달, 심리 사회적 기능 간의 역동적, 균형적 발달의 관점에서 번영감을 탐색했다. 흥미롭게도 비행청소년 연구(Campa et al., 2008)에서는 고등학교 졸업, 취업, 사회봉사 등으로 번영감을 개념화하기도 했다(Spreitzer, Porath, 2013).

한편, 직장에서의 번영감(thriving at work)은 긍정심리학의 발달과 함께 Miller와 Stiver(1997)에 의해 조직에서 개인이 성장 혹은 발전하는 느낌과 긍정적 에너지, 즉 활기의 중요성이 강조되면서 관심을 끌기 시작했다. 이를 토대로 Spreitzer 등(2005)은 직무 번영감을 직장에서 개인이 활력감과 학습감(혹은 성장감)을 동시에 경험하는 심리적 상태로 정의

하였고, 두 요인의 균형적 경험은 Benson과 Scales(2009)와 같은 학자들에 의해 재차 강조되었다. Spreitzer와 Sutcliffe(2007)는 직무 번영감이 변화에 적응하는 적응적 심리상태라는 점을 강조한 바 있다.

이러한 맥락 특수적인 개념화에 반대하는 학자들은 좀 더 넓은 의미에서 번영감에 대한 포괄적 정의를 내렸다. 예를 들면, 초창기에는 어려운 위기나 위협에 대응하기 위해 개인적, 사회적 자원을 효과적으로 동원 및 활용하여 정신적, 신체적, 및 사회적 측면에서 긍정적인 결과를 얻는 상태라고 개념화되었다(Hall & Fukami, 1979; O'Leary & Ickovics, 1995; Ickovics & Park, 1998). 이후 일상생활의 경험, 환경과의 상호작용 과정에서의 성장이 핵심 개념으로 부각되었다(Bundick, Yeager, King, Damon, 2010; Mahoney, Ntoumanis, Mallett, Gucciardi, 2014). Sarkar와 Fletcher(2014)는 번영감을 느끼기 위해 반드시 어려운 환경이나 위기를 극복해야 하는 상황일 필요는 없다는 점을 강조하며, 번영감을 지속적으로 높은 수준으로 기능하고 수행하는 상태로 폭넓게 규명했다. 최근 Brown 등(2017)은 기존의 번영감 연구를 개관하면서 번영감이란 일상의 삶에서 성장과 성취(혹은 성공)를 함께 경험하는 것이라고 정리하며, 이러한 종합적 접근을 지지했다.

이처럼 번영감은 상황 특수성을 반영한 비교적 협의의 정의와 어느 분야에도 적용 가능한 광의의 정의가 혼재되어 있다. 그러나 조직 장면의 경우, 기존 연구들에서 Spreitzer 등(2005)이 제안한 직장에서의 번영감(thriving at work)의 개념과 구성요인이 일관되게 사용되고 있기 때문에 본 연구에서도 이들이 제시한 구성요인인 활력감과 학습감을 중심으로 직무 번영감을 개념화하였다.

각 구성요인을 구체적으로 살펴보면, 먼저 활력감(vitality)은 활기찬 감정과 에너지를 이용하는 느낌을 나타낸다(Porath et al., 2012). 활력감은 직무수행시 긍정적 자극을 주며(Miller & Stiver, 1997), 직무에 열정적으로 참여하도록 돕는다(Spreitzer et al., 2012). 한편 학습감(learning)은 직무수행에 필요한 지식, 기술을 배우고 적용할 수 있다는 느낌으로 성장감을 의미한다(Karen Milner, 2016). 이러한 학습감으로 인해 직무에서 지속적으로 개선이 이루어지고(Spreitzer et al., 2005; Ryff, 1989), 직무를 잘 수행하고 있다는 느낌을 갖게 된다(Roman Prem, 2017).

직무 번영감을 느끼기 위해서는 이러한 두 가지 하위요인들의 결합 혹은 균형이 매우 중요하다. 즉, 학습감을 경험하더라도 활력감이 부족하면 정서적 고갈을 느끼게 되므로 번영감도 낮아진다. 활력감 또한 학습감이 함께 느껴지지 않으면 번영감이 저하된다(Spreitzer, Porath, 2013). 이런 맥락에서 직무 번영감은 활력감과 학습감을 동시에 경험할 때 느끼는 긍정정서라고 결론지을 수 있다(Prem, Ohly, Kubicek, & Korunka, 2017; Spreitzer & Sutcliffe, 2007; Spreitzer et al., 2005).

다음으로 직무 번영감을 측정하는 척도를 살펴보면, Porath 등(2012)이 활력감과 학습감으로 구성된 직무 번영감 척도(Thriving at Work Scale)를 개발하였다. 이들은 처음에 24개 문항으로 척도를 구성했다. 구체적으로 활력감은 업무수행에서의 에너지와 활력, 그리고 일에 대한 열정 등을 묻는 10문항으로 측정하였다. 학습감의 경우 지속적인 성장의 의미에서 지식과 기술을 습득하고 적용할 수 있다는 자신감을 강조하는 14문항으로 측정했다. 이후 요인분석을 통해 각 요인별로 요인부하량

이 높은 긍정 4문항, 부정 1문항을 선정하여 최종 10문항의 척도를 제시하였다.

안타깝게도 국내 직무 번영감 관련 연구에서는 국내 현직자를 대상으로 타당화 연구를 수행하지 않은 채 위의 척도를 단순 번역하여 사용하고 있는 실정이다. 특히, Porath 등(2012)이 최종적으로 제시한 10문항을 사용하는 것이 아니라 연구자마다 임의로 문항을 선정하여 활용하였다. 예를 들면, 조용복과 조규하(2013)는 직무 번영감의 매개효과를 연구하면서 Porath 등(2012)의 예비 문항 24개 중 긍정 문항 16개를 사용하였다. 한편, 직무 번영감의 예측변인과 효과성을 탐색한 임영재(2015)의 연구에서는 6개 문항만 사용되었다.

직무 번영감의 유사개념

직무열의(job engagement)

직무열의는 자신의 업무에 대한 긍정적이고 열정적이며 몰두하는 마음가짐을 나타낸다. 직무열의는 직무를 수행하는 현직자들에게 성취감을 느끼게 해주는 정신적 상태이며, 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 3요인으로 구성되어 있다(Schaufeli & Bakker, 2004). 활력은 일하는 동안의 높은 에너지 수준과 어려움에 대한 정신적인 회복력과 인내를 의미하고, 헌신은 존재감, 열정, 자부심을 나타낸다. 몰입의 경우, 직무에 대한 완전한 집중, 시간 가는 줄 모르는 상태에 해당된다(Schaufeli & Bakker, 2004).

이러한 직무열의와 직무 번영감은 활력이라는 하위요인을 공통적으로 가지고 있기 때문에 유사한 변임임에 틀림없다. 다만 직무열의의 활력(vigor)은 높은 에너지와 함께 노력, 인내라는 의지가 강조되나, 직무 번영감의 활력

감(vitality)은 격려 받는 기분, 기분 좋은 자극으로 인한 정서가 핵심이다(임영재, 2015; Nix et al., 1999; Schaufeli & Bakker, 2004). 이러한 활력감은 능력과 자신감을 높이기 위한 지식·기술의 습득과 적용을 배우는 학습 과정에서 형성된다고 간주된다(Carver, 1998). 또한, Spreitzer 등(2005)에 의하면, 직무열의의 활력, 헌신과 몰두는 업무를 수행하는 동안에 생성되는 한시성이 있으나, 직무 번영감의 활력감은 직장 전반에서 활력이 넘치고 살아 있는 것을 느끼는 감정을 나타낸다. 즉, 직무 번영감의 활력감은 직무열의의 활력이 확장된 개념이라 할 수 있다.

회복탄력성(resilience)

회복탄력성은 어려움이나 도전에 직면하여 성장하는 정서 경험이다. 즉 심리적 위협을 극복하고 어려운 환경에 잘 적응할 수 있는 능력(Sutcliffe & Vogus, 2003; Masten & Reed 2002; Carver, 1998, Ickovics & Park, 1998, Garmezy, 1993)을 나타낸다. 하위요인으로 대인관계, 활력성, 감정통제, 호기심, 낙관성, 자기표현 기술 등이 포함된다. 따라서 회복탄력성이 높으면 타인과의 관계나 자신의 감정을 적절히 조절할 수 있으며(Alexandra Gerbasi, 2017), 활기를 가지고 삶에 대한 낙관적인 시각을 갖고 자신에 대해 솔직하게 표현할 수 있다(박은희, 1997; Block & Kremen, 1996).

이렇듯 탄력성이 대인관계 갈등이나 위협에 대한 개인의 적응력과 긍정적 조정 능력을 의미한다는 점에서 번영감과 유사한 측면이 있다. 그러나, 직무 번영감은 탄력성과는 달리 위기 상황뿐 아니라 삶의 다양한 기회 상황에서도 경험할 수 있는 정서라는 점에서 두 개념이 구분된다(Brown et al., 2017).

번창(flourishing)

번창은 정신이 건강하고, 심리적·사회적으로 개인이 잘 기능하며 긍정 정서를 경험하는 상태를 의미하며(Keyes & Haidt, 2002), 국내 연구에서 번영이라고 번역되기도 했다. 일반적으로 번창은 대인관계, 자존감, 목적성, 긍정성의 요소를 포함하여 개인의 주관적 삶의 질을 측정하는 단일요인으로 밝혀졌다(김희진, 정승철, 2016; Diener, Wirtz, Tov, Kim -Prieto, Choi, Oishi, & Biswas-Diener, 2010).

이러한 번창은 번영감과 비슷하게 인간 기능과 정서의 긍정적 상태를 나타낸다. 그러나 직무 번영감보다 번창의 긍정적 상태가 더 광범위하고 포괄적이다. 또한 직무 번영감과 달리 학습 경험 없이도 번창을 느낄 가능성이 있다(Spreitzer et al., 2005). 즉, 번창감은 번영감과 같이 인간의 심리사회적, 정서적 안녕감을 강조하지만(Brown et al., 2017), 단일 요인으로 학습이나 발달의 측면에 초점을 맞추고 있지 않았다.

플로우(flow)

플로우는 시간과 주변 환경에 대해 인식을 못할 정도로 완전한 몰입을 할 때 느끼는 감정으로 즐거운 심리상태이다(Spreitzer 등, 2005; Csikszentmihalyi). 일반적으로 플로우는 대인관계, 자존감, 목적, 긍정, 경험 등 다차원으로 구성되었다.

이처럼 플로우는 개인이 긍정적 에너지와 활력 상태에 있다는 점에서 번영감과 유사하지만, 학습이 부재하거나 학습감을 느끼지 못할 수도 있다(Spreitzer et al., 2005). 직무 번영감이 활력감과 학습감을 동시에 느끼는 상태라는 점에서 플로우와 차별화된다.

심리적 안녕감(psychological well-being)

심리적 안녕감은 지속적인 성장 발전이론을 기반으로, 개인이 얼마나 잘 기능하고 있는가(well functioning)를 나타낸다(Ryff, 1989; 김명소, 김혜원, 2000). 즉 자신의 모든 잠재력에 도달하는 자기실현과 관련되어 있다(Maslow, 1998). 심리적 안녕감의 구성요인은 6개로 밝혀졌는데, 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 지배력, 삶의 목적, 개인적 성장으로 구성되어 있다.

심리적 안녕감이 개인의 삶의 질의 객관적 지표로 종합적인 요소를 다룬다면, 직무 번영감은 직장에서 적응 및 발전을 위해 경험하는 긍정 정서에만 초점을 맞추고 있다. 직무 번영감은 심리적 안녕감 요인들 중 개인적 성장과 가장 유사하다(Spreitzer & Porath, 2013).

직무 번영감의 준거변인

직무 번영감의 효과성에 대한 기존 연구들을 살펴보면, 개인의 직무수행, 직무만족, 조직 헌신, 리더십 향상(Porath 등, 2012), 직무탈진 완화(Maslach, 2003; Paterson et al., 2014), 더 나은 건강관리(Ettner & Grzywacz, 2001; Spreitzer et al., 2005) 등 다양한 영역에서 정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 본 연구에서는 최근 Motowidlo와 Kell(2012)가 제안한 3요인 수행모델을 기반으로 직무 번영감이 다양한 수행에 미치는 효과를 검증하기 위해 과업, 맥락, 적응 수행으로 나누어 살펴보았다.

우선 과업수행(task performance)은 조직 구성원이 자신이 맡은 역할과 업무에서 조직 목표를 달성하기 위한 노력을 의미한다(Cambell, 1990). 직무 번영감을 높은 수준으로 경험하는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해서 자신

이 맡은 업무를 더욱 성공적으로 수행하는 것으로 나타났다(Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005). 국내 연구의 경우, 임영재(2016)는 직무 번영감과 고객지향적 업무수행과의 정적 관련성을 밝힌 바 있다.

맥락수행(contextual performance)에도 직무 번영감은 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 맥락수행은 역할 외 수행으로 조직시민행동과 거의 동일하게 사용되고 있다. 즉, 자신이 맡은 업무는 아니지만 조직의 효과적 기능을 증진시키기 위해 자발적으로 지원하는 활동을 의미한다(Motowidlo, Borman, & Schmi, 1997). 맥락수행은 일반적으로 조직 헌신 및 지지, 타인에 대한 도움 및 협조, 성실성(직무 헌신)으로 구성된다(한태영, 2004). 직무 번영감은 주변에 긍정적인 파급 효과를 미치고, 동료들로부터 부정적 영향을 완화시키는 효과가 있기 때문에 맥락수행에 긍정적으로 영향을 미친다(Gerbasi, Porath, Parker, & Spreitzer, 2015). 또한 직무 번영감은 직장인들로 하여금 자율적으로 헌신적 태도로 일하도록 도와주고(Wallace et al., 2016), 조직시민행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(임영재, 2016; Spreitzer et al., 2005).

적응수행에 대해서는 아직 체계적인 연구가 매우 부족한 실정이다. 적응수행이란 직무에서 요구가 다양해짐에 따라 나타나는 변화의 압박을 효과적으로 극복하는 일련의 행동을 의미한다(Allworth & Hesketh, 1999). Pulakos, Arad, Donovan 및 Plamondon(2000)은 적응수행의 구성요인으로 8요인을 제안했으나 Charbonnier-Voirin과 Roussel(2012)에 의해 불확실한 상황에 대한 대처, 창의적 문제해결, 새로운 것에 대한 학습, 직무스트레스 관리, 대인관계 적응의 5개 요인으로 통합되었다. 직무 번영감이 이

와 같은 적응수행에 미치는 영향에 대한 연구들 중 적응수행의 5요인을 종합적으로 다룬 연구는 전무하다. 즉, 기존 소수의 연구들에서 창의적 수행이나 새로운 것에 대한 학습과 직무 번영감과의 관련성만 분석하였다. 예를 들면, 직무 번영감은 자신의 발전을 촉진하기 위해 직무상황을 탐색하고 변화시키는데 영향을 미쳤다(Spreitzer et al., 2005). 또한 직무 번영감을 높게 경험하는 구성원들은 혁신행동을 더 많이 하는 것으로 나타났다(Carmeli & Spreitzer, 2009; Wallace et al., 2013).

연구 1. 직무 번영감 척도의 요인구조

연구 1의 목적은 국내 현직자를 대상으로 Porath 등(2012)이 개발한 직무 번영감 척도(Thriving at Work Scale)의 구성개념 타당도를 살펴보는 것이다. 구체적으로 탐색적 및 확인적 요인분석을 통해 직무 번영감 척도의 요인구조를 확인하고, 24개 예비문항에서 선정된 10개 문항(긍정 8문항, 부정 2문항)을 국내에서 그대로 사용하는 것이 적합한지 검토하였다.

방 법

조사대상자

직무 번영감 척도의 요인구조와 문항의 타당성을 조사하기 위해 국내 다양한 조직 및 직군에 종사하는 205명을 대상으로 오프라인 설문조사를 실시하였다. 연구자들이 직접 회사를 방문하여 관리자 및 조사대상자들에게

연구의 목적을 설명하고 협조를 구한 뒤 다음날 설문지를 수거하는 방식으로 진행했다. 조사대상자의 성별은 남자 113명(55%), 여자 92명(45%)이었고, 연령은 20대 36명(18%), 30대 61명(30%), 40대 81명(39%), 50대 26명(13%)이었다. 학력별로는 고졸 15명(7.3%), 전문대졸 37명(18%), 대졸 120명(60%), 석사 28명(13.7%), 박사 2명(1%)로 대졸이 가장 많은 비중을 차지했다. 직급의 경우, 사원 76명(37.1%), 대리 40명(19.5%), 과장 40명(19.5%), 차장 10명(4.9%), 부장(팀장) 29명(14.1%), 이사 이상 10명(4.9%)이었다. 고용상태는 정규직이 164명(80%), 비정규직이 41명(20%)으로 나타났다. 근무기간은 5년 이하 32.7% (67명), 5년 이상~10년 이하 20%(41명), 10년 이상 47.4% (97명)로 10년 이상 장기근속자가 절반 정도를 차지했다.

측정도구

Porath 등(2012)의 원척도 24개 예비문항(활력감 10문항, 학습감 14문항)을 사용하였다. 먼저, 24개 문항을 연구자들이 한국어로 번안하였고, 이중 언어 사용자에게 영어로 역번역을 의뢰하여 의미상 일치 정도를 확인하였다. 그 결과, 24개 중 한 문항에 대한 일치 정도가 다소 낮아서 수정한 후 재확인을 받았다. 각 문항에 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 평정하도록 하였다. 24문항의 척도의 신뢰도는 .615로 나타났다.

분석방법

SPSS를 이용하여 원척도 24문항에 대해 전체 205명의 조사대상자 중 무선으로 102명을 선정하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요

인추출방법으로 주축분석을 사용했고, 회전방법은 요인들 간의 상관을 허용하는 사각회전 방법 중 Kaiser 정규화가 있는 오블리민이 사용되었다. 최종 요인에 대한 신뢰도 분석을 실시하고, 이와 함께 각 문항의 요인부하량이 Nimon 등(2011)이 제안한 .40 이상으로 나타나는지 검토하였다.

다음으로 탐색적 요인분석 결과에 대한 확인을 위해 나머지 103명을 응답을 기반으로 AMOS 21.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 최대우도법(Maximum likelihood)이 사용되었다.

결 과

원척도의 24개 예비문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 기존의 Porath 등(2012)이 제시한 2요인과 달리 표 1과 같이 4요인 구조가 도출되었다.

각 요인이 긍정문항 학습감, 긍정문항 활력감, 부정문항 활력감, 부정문항 학습감을 나타내기 때문에, 역문항을 포함한 method factor가 반영된 결과로 나타났다. 이러한 방법론적 요인을 확인하기 위해 3요인으로 지정하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 기대한 바와 같이 긍정문항 학습감, 긍정문항 활력감, 그리고 두 요인의 부정문항들로 이루어진 3개 요인이 도출되었다.

다음으로 Porath 등(2012)이 최종 문항으로 제시한 10문항에 대한 탐색적 요인분석을 실시했는데, 역시 3요인이 도출되었고 3번째 요인이 method factor를 나타냈다. 그런데, 2개 부정문항 모두 해당 요인에 대한 부하량이 매우 낮았다. 즉, 활력감 요인의 부정문항인 “나는

표 1. 탐색적 요인분석 결과(24문항, N=102)

	요인			
	1	2	3	4
계속 발전 생각	.937	-.104	-.049	-.039
계속 발전 느낌	.875	.009	.008	-.097
더 많이 배움	.828	.079	.044	.003
많이 성장	.776	.003	-.192	.093
자주 배움	.681	-.023	-.074	.049
자기 개발	.613	.148	.121	-.098
시아발전 즐거움	.611	.147	-.053	-.078
많은 성장 경험	.508	.149	-.158	.296
최근 성장 못함	-.423	.033	.192	.218
긍정방향 성장	.356	.288	-.329	.236
에너지 기백 있음	.048	.908	.081	.041
활력 넘침 느낌	-.090	.879	-.133	-.054
활력 가득	.126	.870	.166	-.056
깨어있는 느낌	-.114	.860	-.165	-.047
생기 활기 느낌	.170	.794	.124	.019
새롭고 기대됨	.013	.749	-.194	.029
에너지 고갈	-.164	-.425	.124	.418
진전 못함	-.155	.005	.838	-.080
발전하지 않음	-.194	.072	.736	-.099
무기력	.103	-.257	.601	.305
에너지 부족	.170	-.243	.577	.374
배우는 것 없음	-.076	-.090	.475	.051
침체됨	-.369	.118	.451	.265
에너지 느낌 없음	-.228	-.111	.076	.597

에너지가 넘치는 느낌이 들지 않는다”는 활력감 요인에서 -.118, 학습감의 부정문항인 “나는 배우고 있는 것이 특별히 없다”는 학습감 요인에서 -.115의 낮은 부하량을 나타냈다.

표 2. 한국판 개정 직무 번영감 척도 문항과 요인부하량(N=205)

	문항(직장에서 업무를 수행하면서 다음과 같은 느끼는 정도)	성분	
		1요인	2요인
활력감1	나는 활력이 넘침을 느낀다.	.948	-.070
활력감2	나는 에너지와 기백(활기)을 갖고 있다.	.936	-.053
활력감3	나는 생기 있고 활기차다고 느낀다.	.870	-.020
활력감4	나는 활발하고 깨어있는 느낌이 든다.	.791	.084
활력감5	나는 날마다 하루가 새롭게 느껴지고 기대감이 생긴다.	.740	.104
학습감1	나는 내가 계속해서 발전하고 있다고 생각한다.	-.080	.973
학습감2	계속해서 발전하고 있는 나 자신을 느낀다.	.053	.861
학습감3	나는 한 개인으로서 많이 성장하고 있다.	.034	.841
학습감4	나는 자주 뭔가를 배우고 있다.	-.035	.775
학습감5	나는 시간이 흐를수록 계속해서 더 많이 배우고 있다.	.054	.775

이에 활력감과 학습감의 부정문항을 삭제한 후 활력감 요인에 “나는 활력이 넘침을 느낀다,” 학습감 요인에는 “나는 내가 계속해서 발전하고 있다고 생각한다.”의 긍정문항을 각각 추가하였다. 이들 문항은 원척도의 예비문항 24개 중 요인부하량을 기준으로 선정되었다. 긍정문항 10개에 대한 요인분석 결과, 표 2와 같이 활력감과 학습감 요인 모두에서 각 문항은 .70 이상의 바람직한 부하량을 보이며(이학식, 임지훈, 2013), 직무 번영감의 2요인 구조를 지지하고 있다.

두 요인간 상관은 .486($p < .01$)로 나타났다.

이들 문항에 대한 신뢰도 분석 결과도 부정문항이 포함된 10문항 척도의 문제점을 드러

냈다. 구체적으로 부정문항을 포함한 활력감과 학습감 요인은 각각 .673과 .666의 신뢰도 수준을 보였으나, 긍정문항으로 대체시킨 후에는 .934와 .927로 높아졌다.

이와 같이 10개의 긍정문항으로 구성된 한국판 직무 번영감 척도의 요인구조 타당성을 검증하기 위해 Porath 등(2012)의 최종 10문항과 본 연구에서 선정한 10문항에 대해 각각 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과, 표 3과 같이 두 모형 모두 수용할만한 적합도를 보였으나 긍정문항으로만 구성된 2요인이 부정문항이 포함된 경우에 비해서 더 좋은 모형으로 나타났다. 두 모형이 nested 관계가 아니므로 차이검증은 불가하지만, 좋은 부합도를

표 3. 확인적 요인분석 (N=103)

Model	χ^2	df	P	χ^2/df	NFI	TLI	CFI	RMSEA
원척도 2요인	63.347	33	.001	1.920	.905	933	.951	.095
한국판개정척도2요인	51.785	33	.020	1.569	.942	970	.978	.075

표 4. 척도의 준거관련 타당도 비교 (N=205)

	과업수행	맥락수행	적용수행
원척도	.493**	.592**	.589**
한국판 개정척도	.506**	.607**	.619**

** p<0.01

나타내는 충분 적합도 지수인 NFI(Normed Fit Index), TLI(Tucker-Lewis Index), CFI (Comparative Fit Index)가 각각 .942, .970, .978로 원척도 (.905, .933, .951)보다 높았고, 절대 적합도 지수인 RMSEA (Root Mean Square of Error Approximation) 값도 .075으로 원척도 .095에 비해 낮았다.

마지막으로 부정문항을 포함한 원척도 10문항과 한국판 척도 10문항의 준거관련 타당도를 비교하였다. 표 4를 보면, 다양한 수행(즉, 과업수행, 맥락수행, 적용수행)에 대한 각 척도의 준거관련 타당도 분석 결과, 긍정문항으로 구성된 한국판 개정 척도가 수행에 대해 좀 더 높은 예측력을 보였다. 구체적으로 과업수행에 대해서 원척도는 .493의 상관을 보였고, 한국판 척도는 .506의 상관을 나타냈다. 또한 맥락수행과는 원척도가 .592, 한국판척도가 .607의 관련성을 보였다. 마지막으로 적용수행의 경우, 원척도는 .589의 상관을 보였고, 한국판 척도는 이보다 높은 .619의 상관을 나타냈다. 이러한 결과들을 종합해 볼 때, 국내 직장인 대상으로 직무 번영감 척도를 사용할 경우 Porath 등(2012)이 제시한 10 문항보다는 모두 긍정문항으로 구성된 10 문항을 사용하는 것이 더 바람직하다는 결론을 내릴 수 있다.

연구 2. 유사개념과의 관련성

연구 2에서는 직무 번영감의 구성개념 타당도를 추가로 확보하기 위해서 관련 유사개념들과의 차별성을 실증적으로 확인하였다. 직무 번영감이 산업심리학 연구에서 새로운 긍정 정서로 인정받기 위해서는 유사개념들과 수렴되면서도 어느 정도 변별성이 입증되어야 하지만, 기존 번영감 연구자들은 직무 번영감과 유사개념들과의 차별성을 개념적, 이론적으로만 제안하였다(Spreitzer et al., 2005). 따라서 본 연구의 목적은 직무 번영감과 직무열의, 번창, 플로우, 회복탄력성, 심리적 안녕감 등과의 관련성을 다양한 방법을 활용하여 분석해 보는 것이다.

방법

조사대상자

연구 2에서는 온라인 조사기관(엠브레인)을 통해 국내 다양한 직군에 종사하는 645명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이들은 설문 목적을 이해하고 참여의사를 밝힌 직장인으로 구성되었다. 성별은 남자 332명(51.5%), 여자 313명 (48.5%) 이었다. 연령은 20대 111명(17.2%), 30대 131명(20.3%), 40대 128명(19.8%), 50대 172명(26.7%), 60대 103명(16%)으로 나타났다. 학력별로는 고졸 94(14.6%), 전문대졸 74명(11.5%), 대졸 399명(61.9%), 석사 61명(9.5%), 박사 17명(2.6%)이 참여했다. 직급의 경우, 사원 235명(36.4%), 대리 97명(15%), 과장 91명(14.1%), 차장 34명(5.3%), 부장(팀장) 116명(18%), 임원 72명(11.2%)으로 나타났다. 고용상

태는 정규적이 521명(80.8%), 비정규적이 124명(19.2%)이었다. 근무직군을 살펴보면, 교육 88명(13.6%), 금융보험 21명(3.3%), 공공행정 53명(8.2%), 물류유통업 39명(6.0%), 의료업 44명 (6.8%), 건설토목 62명(9.6%), 제조 143명(22.2%), 서비스업 142명(22.0%), 기타 53명(8.2%)이었다. 근무연한은 5년 이하 320명(49.6%), 5년 이상~10년 이하 134명(20.7%), 10년 이상 191명(29.6%)이었고, 평균 근무기간은 7.5년이었다.

측정도구

직무 번영감

연구 1에서 요인구조의 타당성이 확인된 한국판 직무 번영감 척도를 활용했다. 이 척도는 활력감, 학습감의 2요인을 측정하는 10개의 긍정문항으로 구성되었다. Cronbach α 값은 .934로 높은 신뢰도를 보였다. 부정문항을 포함하는 Porath 등(2012)의 원척도와 다시 한 번 적합도를 비교한 결과, 모든 지수에서 개정된 한국판 척도에 부합도가 높았다.

표 5. 두 척도의 적합도 지수 비교

Model	χ^2	NFI	TLI	CFI	RMSEA
원척도	203.665	.950	.939	.955	.090
개정 척도	121.010	.977	.975	.983	.067

직무열의

직무열의는 Schaufeli 등(2002)이 개발한 UWES를 최낙환, 김영성(2013)이 번안한 척도 중 12개 문항을 사용하였다. 직무열의 하위차원은 활력, 헌신, 몰두로 구성되었으며 각각 4

문항씩으로 측정했다. 문항의 예로는 활력“일을 할 때 나는 넘치는 힘을 느낀다.”헌신“내 일은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.”몰두“직무를 수행 할 때 나는 시간가는 줄 모른다.”등이다. 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 평정하도록 했고, Cronbach α 값은 .936로 나타났다.

플로우

플로우(flow) 척도는 Jackson과 Marsh (1996)이 개발한 몰입상태척도(Flow State Scale)를 이태정(2003)이 번안한 총 36문항 중 5문항을 사용했다. 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 응답을 받았고, 문항의 예는“업무를 수행하는 것은 내게 큰 기쁨이자 즐거움이다.”등이다. 이 척도의 Cronbach α 값은 .904이다.

회복탄력성

회복탄력성은 Block과 Kremen (1996)이 개발한 자아탄력성 척도(Ego-Resiliency Scale: ER)를 국내에서 유성경과 심혜원(2002)이 번안한 14문항 중 9문항을 사용하였다. 위 척도는 3요인(자기조절 능력, 대인관계 능력, 긍정성)으로 구성되었다. “나는 어려운 일이 닦혔을 때 감정을 통제할 수 있다”, “나와 정기적으로 만나는 사람들은 대부분 나를 좋아하게 된다”, “나는 열심히 일하면 언제나 보답이 있으리라고 생각한다.”등이 대표 문항이다. 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)를 사용했고, 척도의 Cronbach α 값은 .865로 나타났다.

번창

번창을 측정하기 위해 Diener 등(2010)의 번창 척도(Flourishing Scale)를 정승철(2015)이 번

안한 문항을 사용하였다. 본 척도는 관계, 자존감, 목적성, 긍정성의 요소를 포함한 8개 문항으로 구성되었다. 문항의 예로는 “나의 사회적 관계는 지지적이고 가치 있다.” “나는 나의 미래에 대해 낙관적이다.” 이고, 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 평정하였다. 척도의 Cronbach α 값은 .903이다.

심리적 안녕감

심리적 안녕감은 Ryff(1989)의 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)를 김명소, 김혜원(2001)이 번안한 문항으로 측정하였다. PWBS는 6개 요인(자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경통제력, 삶의 목적, 개인적 성장)의 총 54문항으로 구성되어 있는데, 본 연구에서는 요인별로 2문항씩 12문항을 사용했다. 문항 예로 “나는 내 성격의 거의 모든 면을 좋아한다.”이며, 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 응답을 받았다. 위 척도의 Cronbach α 값은 .913로 높았다.

과업수행

과업수행은 김도영과 유태용(2002)이 개발한 문항을 사용하여 5문항으로 측정하였다. 문항 예로는 “내가 맡은 직무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다.” 등이며, 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)로 응답하도록 했다. 척도의 Cronbach α 값은 .906이다.

맥락수행

맥락수행은 김도영과 유태용(2002)이 개발한 문항 중 조직헌신, 협조 및 도움행동, 직무헌신(성실성)의 3개 요인을 측정하는 9개 문항을 사용했다. 문항 예로는 “내 직무에서 공식적으로 해야 할 일이 아니더라도 회사에 도움이

된다면 자발적으로 한다.” 등이 있고, 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)를 사용하였다. 척도의 Cronbach α 값은 .928로 나타났다.

적응수행

적응수행은 Charbonnier Voirin 및 Roussel (2012)이 5개 요인으로 구성된 척도 중 박소희(2016)가 번안한 15문항으로 측정하였다. 5개 요인은 창의성, 위기상황이나 불확실한 상황에 대처, 대인관계 적응성, 학습과 교육의 노력, 직무스트레스 관리이며, 문항에는 “나는 정해진 방법을 그대로 따르지 않고 새로운 해결책을 제시하는데 주저하지 않는다”, “나는 현재 상황에 완전히 집중하여 민첩하게 행동할 수 있다”, “나는 효과적인 업무 관계를 조성하기 위해 상대방의 관점을 이해하고자 노력한다”, “나의 성과를 개선할 수 있는 모든 기회를 찾는다”, “나는 많은 의사결정이 요구되는 상황에서 평정심을 유지한다.” 등이 포함되고, 6점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 6=매우 그렇다)를 사용했다. 척도의 Cronbach α 값은 .931이다.

분석방법

먼저, 서론에서 제시한 직무 번영감의 5개 유사개념들(직무열의, 번창, 플로우, 회복탄력성, 심리적 안녕감)과의 상관분석을 통해 구성개념간 수렴 정도를 확인하였다. 또한, 확인적 요인분석을 실시하여 구성개념의 변별 타당도를 검증했다. 즉, 유사개념들과 동일한 요인임을 가정하는 1요인부터 차별화를 지지하는 6요인 구조까지 모형(1요인~6요인 모형)을 설정한 후 모형의 적합성을 비교하였다. 2요

인~5요인 모형은 유사개념들과의 상관의 크기를 기반으로 각각 구성했다.

이와 함께 조직에서 직무 번영감이 다양한 수행 준거에 독특하게 기여하는 바가 있는지를 검토하기 위해 증분 타당도를 확인할 필요가 있다. 이를 위해 직무 번영감과 유사개념의 수행에 대한 준거관련타당도를 각각 검토한 후, 위계적 다중 회귀분석을 실시하여 직무 번영감이 직무열의 등의 유사개념을 통제하고도 유의한 추가 설명량을 보이는지 확인하였다.

즉, 1단계에서 유사개념을 투입하고, 2단계에서 직무 번영감을 투입하여 과업수행, 맥락수행, 적응수행 각각에 대해 유사개념이 설명하는 분산 이상의 증분 설명량을 가지는지 분석하였다. 특히, 구성원의 대표적인 긍정 정서로 알려진 직무열의와 비교한 수행에 대한 증분 예측력에 초점을 맞추었다. 상관분석 및 다중회귀분석을 위해 SPSS 21.0과 확인적 요인 분석에 AMOS 21.0이 사용되었다.

결 과

상관분석: 수렴 타당도

직무 번영감과 유사개념들과의 관련성을 살펴보기 위해 6개 구성개념간의 상관관계를 살펴보았다(표 6). 분석 결과, 유사개념들은 .526~.888의 비교적 높은 상관관계를 보여 수렴 타당도가 지지되었다. 특히, 직무열의와 플로우 사이의 상관이 .888로 가장 높았고, 다음으로 번창과 심리적 안녕감(.824)이 높았다. 한편, 직무 번영감은 직무열의와 가장 높은 수렴 타당도를 보였고(.765), 다음으로 번창, 플로우, 심리적 안녕감, 회복탄력성 순으로 관련성이 높았다.

가장 높은 수렴 정도를 보인 직무 번영감과 직무열의 하위요인별 상관을 살펴보면, 직무 번영감의 활력감은 직무열의의 활력과 .740의 가장 높은 관련성을 보였고, 다음으로 헌신과 .680, 몰두와는 .579 상관을 나타냈다. 직무 번영감의 학습감은 직무열의의 활력과 .647, 헌신과 .646, 몰두와는 .548의 수렴을 보였다.

표 6. 직무 번영감 및 유사개념 간 상관분석 결과

	직무 번영감	직무 열의	플로우	회복 탄력성	번창	심리적 안녕감
직무 번영감	1					
직무열의	.765**	1				
플로우	.676**	.888**	1			
회복탄력성	.581**	.576**	.526**	1		
번창	.732**	.685**	.619**	.743**	1	
심리적 안녕감	.672**	.635**	.597**	.739**	.824**	1

**p<0.01

확인적 요인분석: 변별 타당도

직무 번영감이 유사개념과 수렴되면서 동시에 어느 정도 변별되는지를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 변별 타당도 검증을 위한 모형 구성의 원리는 다음과 같다. 1개념은 직무 번영감과 모든 유사개념이 구분되지 않는 하나의 구성개념이라는 가정이 반영된 것이다. 2개념부터 5개념 모형까지는 6개 구성개념 간 상관을 기준으로 구성개념의 통합을 시도했다. 구체적으로, 2개념 모형은 상관이 높은 번영감, 직무열의, 플로우를 하나의 구성개념으로 통합하고, 번창, 심리적 안녕감, 회복탄력성을 다른 하나의 개념으로 묶은 결과이다.

3개념 모형의 경우, 동일한 기준을 근거로 번영감, 직무열의, 플로우를 하나의 구성개념

으로 가정하고, 번창, 심리적 안녕감을 두 번째 개념으로, 회복탄력성을 독립적 개념으로 설정했다. 4개념 모형은 번영감, 직무열의, 플로우를 하나의 구성개념으로 가정하고, 번창, 심리적 안녕감, 회복탄력성을 각각 독립적 개념으로 보았다. 다음으로 5개념 모형에서는 직무열의, 플로우를 통합 구성개념으로 가정하고, 번영감, 번창, 심리적 안녕감, 회복탄력성을 각각 독립된 개념으로 간주했다, 마지막으로 6개념 모형은 6개 구성개념을 모두 독립개념으로 간주하는 모형이다. 이를 바탕으로 각 구성개념의 차별성을 지지하는 6개념 모형의 적합도와 다른 모형들의 적합도를 비교했다.

분석 결과, 표 7과 같이 6개 모형의 적합도 지수가 모두 적절한 것으로 나타났으나, 6개념 모형의 적합도가 가장 높았다. 구체적으로

표 7. 각 모형에 대한 적합도 지수 비교

Model	χ^2	DF	P	χ^2/DF	NFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
1개념	2717.425	209	.000	13.002	.744	.705	.758	.137	2849.425
2개념	1394.252	208	.000	6.703	.869	.861	.886	.094	1528.252
3개념	1366.097	206	.000	6.632	.872	.863	.888	.092	1504.097
4개념	1330.163	203	.000	6.553	.875	.865	.891	.093	1474.163
5개념	1116.963	199	.000	5.613	.895	.888	.912	.085	1268.963
6개념	1037.985	194	.000	5.350	.902	.894	.919	.082	1199.985

***p<.001

표 8. 직무열의와 직무 번영감 관련 모형의 적합도 지수 비교

Model	χ^2	DF	P	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
1개념	3028.558	209	.000	.740	.754	.728	.754	.145	3160.558
2개념	1135.789	197	.000	.903	.918	.904	.918	.086	1291.789

***p<.001

요인(개념)의 수가 늘어날수록 적합도가 좋아지고, 자유도가 줄어들지만 χ^2 변화량이 크게 차이가 나 6개념 모형이 가장 적합한 모형임이 밝혀졌다. 6개념 모형($\chi^2(194)=1037.985$, $P<.001$)과 각 대안 모형을 비교한 χ^2 검증 결과에서도 모두 유의한 차이가 확인되었다. 즉, 1개념($\Delta\chi^2(15)=1679.44$, $P<.001$), 2개념($\Delta\chi^2(14)=356.289$, $P<.001$), 3개념($\Delta\chi^2(12)=328.112$, $P<.001$), 4개념($\Delta\chi^2(9)=292.178$, $P<.001$), 5개념($\Delta\chi^2(5)=78.978$, $P<.001$) 모형과 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

다음으로, 조직 구성원의 대표적인 긍정성서로 알려진 직무열의와 직무 번영감만을 대상으로 차별성을 검증하기 위해 1개념 모형과 2개념 모형을 비교하였다(표 8). 분석 결과, 기대한 바와 같이 두 개념의 차별성을 지지하는 2개념 모형의 적합도가 더 높은 것으로 나타났다, χ^2 검증 결과에서도 유의한 차이가 확인되었다($\Delta\chi^2(12)=1892.769$, $P<.001$).

이러한 결과들을 바탕으로 직무 번영감은 유사개념인 직무열의, 플로우, 회복탄력성, 번창, 심리적 안녕감과 어느 정도 수렴되면서도 변별되는 독립적인 구성개념이라고 결론내릴 수 있다.

다중회귀분석: 증분 타당도

위의 확인적 요인분석 외에 직무 번영감의 차별성을 추가로 검증하기 위해 먼저 직무 번영감과 유사개념들의 준거관련 타당도를 검증하였다. 각 구성개념과 과업수행, 맥락수행, 적응수행과의 상관분석을 실시한 결과는 표 9와 같다. 직무 번영감과 유사개념들은 모두 기대한 바와 같이 다양한 수행 준거들과 비교적 높은 준거관련 타당도를 보였다.

표 9. 직무 번영감 및 유사변인들과 준거와의 상관 (N=645)

	과업수행	맥락수행	적응수행
직무 번영감	.483**	.583**	.600**
활력	.452**	.552**	.554**
학습	.437**	.522**	.550**
직무열의	.558**	.640**	.629**
활력	.473**	.577**	.563**
헌신	.562**	.604**	.593**
몰두	.489**	.568**	.562**
플로우	.508**	.626**	.600**
탄력성	.585**	.623**	.651**
번창	.598**	.655**	.676**
심리적 안녕감	.677**	.685**	.744**

** p<0.01

구체적으로 직무 번영감과 수행과의 관련성은 적응수행에서 가장 높았고($r=.600$, $p<.01$), 다음으로 맥락수행($r=.583$, $p<.01$), 과업수행($r=.483$, $p<.01$) 순으로 높게 나타났다. 직무 번영감의 수행에 대한 영향력을 하위요인별로 살펴보면, 활력감 요인은 맥락수행에 유의미한 정적 영향을 미쳤고($\beta=.179$, $p<.001$), 적응수행에도 유의한 영향을 미쳤다($\beta=.201$, $p<.001$). 학습감 요인의 경우, 과업수행에 유의한 정적 영향을 미쳤고($\beta=.110$, $p<.05$), 맥락수행($\beta=.164$, $p<.001$)과 적응수행($\beta=.230$, $p<.001$)에도 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 회귀분석 결과를 통해 학습감이 활력감에 비해 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 전반적으로 더 높은 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

다음으로 증분 타당도를 확인하기 위한 위

표 10. 준거변인 중 수행 3요인에 대한 번영감과 직무열의 간 위계적 회귀분석(N=645)

구분		과업수행			맥락수행			적용수행		
		β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
1	직무열의	.558***	.312	.312*** (.000)	.640***	.410	.410*** (.000)	.629***	.395	.395*** (.000)
	직무열의	.455***	.319	.008**	.468***	.431	.021*** (.000)	.421**	.429	.034*** (.000)
2	번영감	.135**			.225***			.286***		

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

계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저 유사개념 중 직무열의에 대한 분석 결과, 3개 직무

수행에 대해 직무열의의 설명량을 통제하고도 직무 번영감의 증분 설명량이 모두 유의한 것으로 나타났다(표 10). 수행별로 살펴보면, 준거관련 타당도 분석 결과와 마찬가지로 적용수행에 대한 증분 설명량이 3.4%($\Delta R^2 = .034$, $p < .001$)로 가장 높았다. 다음으로 맥락수행 2.1%($\Delta R^2 = .021$, $p < .001$), 과업수행 .08%($\Delta R^2 = .008$, $p < .01$) 순으로 나타났다.

직무 번영감의 다른 유사변인들에 대한 증분 설명량도 대부분 유의하였고, 직무열의에서와 마찬가지로 적용수행, 맥락수행, 과업수행 순으로 직무 번영감의 증분 타당도가 높았다. 구체적으로 플로우에 대한 직무 번영감의 증분 타당도는 적용수행 6.9%($\Delta R^2 = .069$, $p < .001$), 맥락수행 4.7%($\Delta R^2 = .047$, $p < .001$), 과업수행 3.6% ($\Delta R^2 = .036$, $p < .01$) 순으로 나타났다. 회복탄력성에 대해서는 적용수행 7.4%($\Delta R^2 = .074$, $p < .001$), 맥락수행 7.4%($\Delta R^2 = .074$, $p < .001$), 과업수행 3.1% ($\Delta R^2 = .031$, $p < .01$)의 증분 설명량을 보였다. 번창의 경우 적용수행 2.4%($\Delta R^2 = .024$, $p < .001$), 맥락수행 2.3%($\Delta R^2 = .023$, $p < .001$), 과업수행 0.4%($\Delta R^2 = .004$, $p < .01$)의 증분 설명량을 나타냈다.

마지막으로 심리적 안녕감과는 다소 상이한 패턴을 보였는데, 맥락수행에 대한 증분 설명량이 2.8%로 가장 컸고($\Delta R^2 = .028$, $p < .001$), 다음으로 적용수행은 1.8%($\Delta R^2 = .018$, $p < .001$)로 나타났다. 그러나, 과업수행에 대한 증분 설명량은 유의하지 않았다.

이러한 유의한 증분 타당도를 통해 직무 번영감은 유사개념들과 어느 정도 구별되는 구성개념임이 재확인 되었다.

논 의

본 연구의 목적은 활력감과 학습감의 2요인을 측정하는 10문항(각각 긍정 4문항, 부정 1문항)으로 구성된 Porath 등(2012)의 직무 번영감 원척도의 타당도를 국내 직장인 대상으로 검증하고, 문제가 있을 경우 보완하여 국내 직장인에게 적합한 척도를 개발 및 타당화하는 것이다. 또한, 기존 연구에서 제안된 유사개념들과 직무 번영감의 관련성을 실증적으로 확인하는 것이다. 본 연구에서 실시한 두 번의 조사결과의 요약 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 연구 1에서 다양한 직종에 근무하는 현직자 205명 대상으로 Porath 등(2012)이 최종

제시한 직무 번영감 척도의 타당성을 검증한 결과, 부정문항을 포함한 10개 문항의 요인구조와 신뢰도에서 문제가 나타나 부정문항 2개를 삭제하고 예비문항에서 높은 요인부하량을 보인 긍정문항 2개를 포함시켰다. 그 결과, 10개의 긍정문항으로 구성된 2요인 개정 척도(한국판 직무 번영감 척도)가 신뢰도와 타당도 측면에서 우수하다는 것이 밝혀졌다. 부정문항을 포함한 활력감과 학습감 요인은 각각 .673과 .666의 신뢰도 수준을 보였으나, 본 연구에서 긍정문항으로 대체시킨 후에는 .934와 .927로 신뢰도가 높아졌다.

또한 확인적 요인분석 결과에서 모든 적합도 지수에서 개정 척도의 2요인 구조의 적합도가 원척도보다 더 적절한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연구 2에서 또 다른 현직자(645명)를 대상으로 확인적 요인분석을 실시한 결과에서도 확인되었다. 각 척도에서 두 문항이 상이하어 두 모형이 nested 관계를 갖지 않기 때문에 χ^2 차이 검증을 할 수 없지만, Chen (2007)에 의하면 RMSEA와 CFI 값이 .01 수준에서 유의하면 의미 있는 차이로 해석 가능하다. 연구 1의 경우 표본 수(103명)가 적어 .05 수준에서 유의한 차이를 보였으나, 연구 2에서는 .01 수준에서 척도간 차이가 유의했기 때문에 개정된 한국판 척도의 2개 요인구조에 대한 구성개념 타당도가 원척도에 비해 우수하다고 결론내릴 수 있다.

둘째, 연구 2에서 다양한 분석방법으로 직무 번영감과 유사개념과의 수렴 및 차별성을 검증한 결과, 직무 번영감은 관련 변인들과 어느 정도 수렴하면서 동시에 차별화된 구성개념임이 밝혀졌다. 먼저, 직무 번영감은 유사개념들과 .581~.765의 수렴 정도를 나타냈고, 특히 유사 긍정정서인 직무열의와 가장 높은

수렴 타당도를 보였다.

다음으로 확인적 요인분석과 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 일관되게 직무 번영감의 변별 타당도를 지지하였다. 구체적으로 유사개념들의 차별성이 없다고 가정한 1개념 모형부터 차별성을 인정한 6개념 모형까지 6개 모형에 대한 비교를 통해 각 구성개념이 독립적 변인임을 확인할 수 있었다. 즉, 직무 번영감은 직무열의, 플로우, 회복탄력성, 번창, 심리적 안녕감과 구분되는 새로운 구성개념이라고 제안한 Spreitzer(2005), Spreitzer 및 Porath (2014)의 의견을 실증적으로 확인하였다.

마지막으로, 직무 번영감 구성개념의 차별성을 추가로 검증하기 위해 직무열의를 포함한 유사개념들에 대한 증분 타당도를 살펴보았다. 먼저, 직무 번영감의 준거관련 타당도를 확인한 결과, 모두 수행 준거와 높은 관련성을 보였다. 이러한 결과는 직무 번영감의 효과성과 관련한 선행 연구들에서 직무 번영감과 과업수행(Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005) 및 맥락수행(임영재, 2016; Spreitzer et al., 2005) 사이에 정적 관련성이 나타난 결과와 일치한다.

직무 번영감이 적응수행에 미치는 영향에 대한 연구는 극소수이고 적응수행의 일부 요인만을 다루었다(Carmeli & Spreitzer, 2009; Wallace et al., 2013). 본 연구결과 직무 번영감은 특히 적응수행($r=.600, p<.01$)과 상관이 높는데, 이는 번영감의 개념에 성장 및 적응이 포함된다는 점과 관련이 있을 것이다(Brown et al., 2017; Spreitzer & Porst, 2013). Spreitzer와 Sutcliffe(2007)에 따르면, 직무 번영감은 변화에 적응하는 적응적 심리상태를 나타낸다. 또한 적응수행 자체에도 변화 적응을 위한 지속적인 자기개발 노력이 포함된다는 점도 주목할

필요가 있다. 구체적으로 Charbonnier-Voirin과 Roussel(2012)이 제시한 적응수행 5요인 중 학습과 교육의 노력(즉, 자기개발)과 학습감과의 관련성이 높기 때문인 것으로 해석된다.

다음으로 다양한 수행에 대한 예측력 측면에서 유사개념에 추가하여 직무 번영감만의 독특한 기여도가 있는지 확인하였다. 먼저 직무 번영감과 가장 높은 수렴을 보였으며, 또한 산업심리학에서 가장 많이 다루고 있는 긍정 정서인 직무열의에 대한 증분 타당도를 살펴본 결과, 직무열의를 통제하고도 유의한 증분 설명량이 도출되었다. 직무열의 외에 플로우, 회복탄력성, 번창, 심리적 안녕감에 대한 증분 설명량도 대부분 유의하여 직무 번영감은 유사개념들과 어느 정도 구별되는 구성개념임이 재확인 되었다.

흥미롭게도 심리적 안녕감을 제외한 모든 유사개념들에서 적응수행, 맥락수행, 과업수행 순으로 직무 번영감의 증분 타당도가 높았다. 이는 위의 준거관련 타당도 결과와도 맥을 같이 한다. 최근 구성원의 이직, 반생산적 업무 행동, 직무탈진 등 부적응 문제가 증가하면서, 구성원 개인의 성장과 발전의 심리적 경험을 반영하는 적응수행에 대한 관심이 높아지고 있다(박소희, 2016). 적응의 수행적 관점은 변화상황에서 목표 지향적 활동을 스스로 이끄는 행동이라면, 직무 번영감은 직무 환경에 대한 장단기적 적응력, 즉 긍정적 방향으로 개선하는 자기 조절 과정에서의 긍정정서를 나타낸다(Spreitzer, 2005; Kolb, 1984; Hall & Fukami 1979). 따라서, 급격한 변화의 시대인 21세기 산업장면에서 구성원의 적응수행을 도울 수 있는 직무 번영감과 같은 긍정 정서의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 Porath 등(2012)이 개발 및 타당화한 직무 번영감 척도를 국내 다양한 직종의 직장인을 대상으로 실시하고 국내에 맞게 개정한 점에서 학문적 의의가 있다. 구체적으로 심리측정적 측면에서 신뢰도와 타당도가 제고된 척도를 개발(보완) 및 타당화함으로써 최근 증가되고 있는 국내 직무 번영감 연구의 활성화에 기여할 것이다. 특히, 한국판 직무 번영감 척도의 요인구조의 타당성은 오프라인(205명)과 온라인(645명)으로 2회에 걸쳐 국내 다양한 직종의 종사자를 대상으로 확인한 결과라는 점에서 타당도 일반화 가능성이 크다.

둘째, 본 연구는 선행 연구들에서 이론적, 개념적으로 직무 번영감과 유사개념으로 제시된 변인들과의 유사성과 차별성을 실증적으로 검증했다는 점에서 학문적 의미가 크다. 상관분석, 확인적 요인분석, 위계적 다중회귀분석 등 다양한 방법론을 기반으로 유사개념들과의 차별성을 검증한 결과, 직무 번영감의 변별 타당도가 확인되었다. 특히, 조직 구성원의 대표 긍정정서로 알려진 직무열의와의 차별성을 확인했다는 점에서 의의가 있다. 이는 향후 연구에서 직무열의와는 별도로 직무 번영감에 대한 지속적 연구의 필요성을 시사한다.

이와 함께, 본 연구에서는 직무 효과성을 측정하기 위해 과업수행, 맥락수행뿐 아니라 기존 연구가 매우 미흡한 적응수행을 포함하였다. 이렇듯 다양한 수행과의 관련성을 분석함으로써 직무 번영감의 효과성에 대한 종합적 이해 제고에 기여했다.

마지막으로 본 연구가 실용적 측면에서 기업 현장의 HR 담당자들에게 시사점을 제공한다는 점에서 의의가 있다. 최근 긍정조직학의 활성화로 인해 산업현장에서도 긍정 정서를

증진시키기 위한 노력이 진행되고 있다. 본 연구에서 직무 번영감이 직무 효과성을 높이는 매우 유용한 정서로 확인되었기 때문에 구성원의 직무 번영감을 향상시킬 수 있는 조직 문화 형성과 교육 프로그램 개발 노력이 요망된다. 즉, 조직 구성원 개개인을 변화의 주체로 인식하고 업무를 수행하면서 활기감과 학습감을 느낄 수 있도록 다양한 방법으로 지원한다면 개인의 직무 효과성뿐 아니라 조직 전반에도 긍정적 영향을 미칠 것이다.

예를 들면, Spreitzer와 동료들은(2012)은 6개 상이한 업종의 조직을 대상으로 직무 번영감을 촉진시키는데 효과성이 입증된 5개 지원 방안을 제시하였다. 구체적으로 (1) 구성원에게 의사결정 자율권 제공, (2) 조직과 조직의 전략에 대한 구체적인 정보 제공, (3) 구성원 간 무례한 언행에 대한 적극적 모니터링 및 신뢰문화 형성, (4) 수행에 대한 구체적 피드백 및 코칭 제공, (5) 다양성 존중 등이 포함된다. 이와 함께 이들 기업은 개개인 구성원이 자신의 일에 대해 의미와 가치를 부여하도록 돕고, 근무 중 휴식 시간, 체력단련 프로그램 등을 제공을 하고 있다. 이러한 심리적, 물리적, 문화적 지원을 받는 구성원들은 조직과 상황 변화에 좀 더 적응을 잘 할 수 있기 때문에 이직, 부적응 등 부정적 수행 예방에도 기여할 수 있다.

그러나, 본 연구는 몇 가지 제한점을 가진다. 첫째, 일반적인 자기보고식 연구와 마찬가지로 동일한 설문지에 다양한 변인들이 동시에 측정되기 때문에 동일방법 편향의 가능성이 있다. 향후에는 수행에 대해서 타인평가를 함께 활용하는 것이 바람직하겠다. 또한, 직무 번영감의 유사개념을 측정하기 위해 해당 척도의 전체 문항을 사용하지 못한 점도 본 연

구의 한계에 해당한다. 본 연구에서 사용한 문항들의 신뢰도는 모두 높은 수준으로 나타났다지만, 추후 연구에서는 원척도를 모두 활용할 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구에서 확인적 요인분석을 통한 개념 모형 비교와 다중 회귀분석을 활용한 증분 타당도 검증을 통해 직무번영감과 유사개념들과의 변별성을 확인하였으나, 단순 상관 측면에서는 비교적 높은 상관을 보였다. 따라서 직무 번영감의 차별성은 추후 다양한 구성원을 대상으로 지속적으로 검증될 필요가 있다. 이를 위해 측정문항에 대한 추가적 검토도 요망된다. 특히 산업심리학에서 대표 긍정 정서로 다루고 있는 직무열의의 활력에 비해 직무 번영감의 활력감은 직장 전반에 확장된 개념이라고 제안되었으나(Spreitzer 등, 2005) 측정문항 상에서 이를 구별하기 어렵다는 한계가 있다. 또한, 국내 몇몇 연구들(예: 김희진, 정승철, 2016)에서 번창(flourishing)을 번영으로 번역하였기 때문에 향후 관련 연구를 수행할 연구자들은 용어에 대해 주의를 기울일 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 일반적인 번영감이 아닌 직장에서의 번영감, 즉 직무 번영감을 다루었기 때문에 Brown 등(2017)이 제시한 광범위한 정의를 적용한 연구들이나 다른 맥락(분야)에서 수행된 연구들과 비교하기는 어렵다. 또한 직무 효과성 준거로 과업수행, 맥락수행, 적응수행의 3가지 수행을 사용하였는데, 향후에는 수행 외에 직무만족, 삶의 질, 행복, 일과 가정의 양립 등 다양한 준거와의 관련성을 살펴볼 필요가 있겠다. 이와 함께 조직 구성원의 직무 번영감이 반사회적 업무행동, 이직의도, 직무탈진 등의 부정적 준거를 줄일 수 있는지도 실증적으로 확인해본다면 기업과 사회에

의미 있는 자료를 제공할 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구에서는 직무 번영감의 준거만 다루었는데, 향후에는 이를 촉진시키거나 방해할 수 있는 다양한 예측변인에 대한 연구가 필요하다. 즉, 개인과 조직의 목표 달성을 위해 구성원의 직무 번영감을 유발 및 유지시킬 수 있는 개인적, 업무적, 환경적 변인들에 대한 심층적 탐색이 요망된다.

참고문헌

- 고득영, 유태용 (2012). 직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직역 신평 토의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(1), 215-238.
- 권나영, 김민수, 오인수 (2016). 직무 자율성이 직무만족에 미치는 영향: 직무개선과 일 열의의 개인 내-개인간 다수준 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(4), 573-590.
- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 15(2), 1-24.
- 김명소, 김혜원 (2000). 우리나라 기혼여성들의 심리적 안녕감의 구조분석 및 주관적 안녕감과 관계분석. *한국심리학회지: 여성*, 5(1), 27-41.
- 김수안, 민경환 (2011). 탄력성 척도의 비교 및 탄력성과 정서적 특성과의 관계 탐색. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 25(5), 223-243.
- 김주완, 김민규, 홍세희 (2009). 구조방정식 모형으로 논문쓰기. 커뮤니케이션북스.
- 김희진, 정승철 (2016). 직장인의 직무스트레스가 번영에 미치는 영향: 회복행동을 통한 정서적 안정성의 조절된 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(3), 411-432.
- 박소희 (2016). 성격이 적응 수행에 미치는 영향에 대한 연구. *한국인적자원관리학회: 인적자원관리연구* 23(3), 167-184.
- 신교수, 한태영 (2015). 직무열의와 생성감이 중장년 근로자 노후준비에 미치는 영향: 멘토링의 매개효과 및 성차의 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 609-634.
- 오선영, 노상충, 강민우, 서용원 (2015). 변혁적 리더십과 인간존중의 조직문화에 의한 회복탄력성이 조직구성원의 행복감과 조직 효과성에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 829-854.
- 오선영, 서용원(2015). 대인갈등이 관계 손상에 미치는 영향에 대한 긍정 감정의 조절효과: 조절된 매개 모형. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 663~688.
- 유치성, 손영우, 박인조 (2016). 자아탄력성, 긍정 경험, 삶의 의미 및 직무만족의 구조적 관계 - 변혁적 리더십의 조절 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(2), 175-201.
- 유성경, 심혜원 (2002). 적응 유연한 청소년들의 심리적 보호요소 탐색. *한국교육심리학회: 교육심리연구* 16(4), 189-206.
- 유태용, 이채령 (2016). 성격이 과업수행과 적응수행에 미치는 영향: 직무가공의 매개효과와 리더 임파워링 행동의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(4), 607-630.
- 이종구 (2010). 직무역량을 기반으로 한 관리직 분류의 적절성 탐색. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 23(4), 783-801.

- 이종만 (2014). 직장인의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인. *한국콘텐츠학회논문지*, 14(1), 400-408.
- 이태정 (2003). 몰입 경험이 진로 태도 성숙 및 진로 결정 효능감에 미치는 영향. *홍익대학교 대학원 박사학위 논문*,
- 이학식, 임지훈 (2013). 구조방정식 모형분석과 AMOS 20.0. 집현재.
- 임영재 (2015). 번영감의 선행영향요인과 효과성에 관한 실증연구. *충북대학교 경영학박사 학위논문*.
- 박상언, 김학수, 임영재 (2016). 번영감(Thriving at Work): 개념, 선행 영향요인, 그리고 효과성. *인사조직학회지: 인사조직연구*, 24(2), 155~184.
- 정승철 (2015). 번영척도(flourishing Scale)의 타당화 연구: 개인적 요인 및 직무관련 요인과의 관계 탐색. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(2), 135-145.
- 정예슬, 박지영, 손영우, 하유진 (2013). 직업가치 유형이 조직몰입에 미치는 차별적 영향: 직무열의, 직무만족의 매개효과와 개인-조직 적합성의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(4), 507-532.
- 조영복, 주규하 (2013). 코칭행동이 조직구성원의 역할행동에 미치는 영향: 번영감의 매개효과. *대한경영학회지 경영학회*, 26(10), 2711-2728.
- 최낙환, 김영성 (2013). 판매종업원의 역할행동에 영향을 미치는 업무열의요인에 관한 연구. *한국산업경영학회: 경영연구*, 28(4), 111~138.
- 최해수 (2016). 호텔기업 직무피드백 특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 감성조절의 조절된 매개 효과. *대한관광경영학회지: 관광연구*, 31(2), 223-242.
- 탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진 (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(1), 437-456.
- 탁진국, 서형준, 원용재, 심현주 (2017). 일의 의미척도 구성타당도 검증: 직장인을 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 30(3), 357-372.
- 탁진국, 이은주, 임그린 (2015). 경력적응성 척도의 타당화 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(4), 591~608.
- 한태영 (2004). 직무수행의 3요인 모형: 과제수행, 맥락수행, 및 적응수행 요인. *한국심리학회, 한국심리학회 학술대회 자료집*, 234-235.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Benson, P. L., & Scales, P. C. (2009). The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 85-104.
- Brown, D., Arnold, R., Fletcher, D. & Standage, M. (2017). Human thriving: A conceptual debate and literature review. *European Psychologist*, 22(3), 167-179.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 54, 245-266.
- Carmeli, A. & Spreitzer G. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of*

- Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
- Campbell J. P. & Wiernile B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology*, 2, 47-74.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464-504.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). *New measures of well-being. Assessing wellbeing: The collected works of Ed Diener* (Vol. 3), 247-266. New York, NY: Springer.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Epel, E. S., McEwen, B. S., & Ickovics, J. R. (1998). Embodying psychological thriving: Physical thriving in response to stress. *Journal of Social Issues*, 54(2), 301-322.
- Gagne, D. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Gerbası, A., Porath, C. L., Parker, A., Spreitzer, G., & Cross, R. (2015). Destructive de-energizing relationships: How thriving buffers their effect on performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1423-1433.
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077-1096.
- Koçak Ö. E., (2016). How to Enable Thriving at Work through Organizational Trust. *Journal of Research in Business & Social Science* 5(4), 40-52.
- Levy R., Milner. K. (2016). The role of implicit person theories and psychological capital in workplace thriving. *A research report*, University of the Witwatersrand, Johannesburg.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 40, 370-396.
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work - A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 468-487.
- Nimon, K. Reio, T. G. (2011). Regression commonality analysis: a technique for quantitative theory building. *Human Resource Development Review*, 10(3).
- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 25, 266-284.
- Paterson T. A. (2014). The institutional logics of rigor and relevance: An analysis of the rigor-relevance relationship and its impact on management research legitimacy. Ph.D. Dissertation, *The University of Nebraska-Lincoln*. ProQuest Dissertations Publishing, 3617435.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446.
- Peens M.(2017). No best before date: Thriving at

- work during late career. Ph.D. Dissertation, Fielding Graduate University. ProQuest Dissertations Publishing, 10257672.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 250-275.
- Prem R., Ohly S., Kubicek B., & Korunka C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior, 38*, 108-123.
- Rogers, C. (1961), *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. London: Constable.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1069-1081.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demand, job resource, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000a). Positive psychology [Special issue]. *American Psychologist, 55*.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000b). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academic Management Journal, 38*, 1442-1465.
- Spreitzer, G.M. (1996). *Social structural characteristics of psychological empowerment: Academic Management Journal, 39*, 483- 504.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16*, 537-549.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., (2007), Thriving in organizations. *Positive Organizational Behavior, 74-85*.
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics, 41*, 155-162.
- Spreitzer, G., Porath, C. (2013). Self-Determination as Nutriment for Thriving: an Integrative Model of Human Growth at Work. For Publication in Gagne.
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management, 42*, 982-1004.

1차 원고접수 : 2018. 02. 27

2차 원고접수 : 2018. 05. 24

최종게재결정 : 2018. 08. 19

Validation of the Korean Version of the Thriving at Work Scale: An Evaluation of Discriminant Validity

Choi, Jung Koum

Kim, Myoung So

Hoseo University

The purpose of this study was to validate the Thriving at Work Scale(TWS) developed by Porath and colleagues(2012) in Korea. Specifically, the study was attempted to (1) examine the factor structure and items of the TWS to develop the Korean version of the TWS(TWS-K), and (2) investigate the discriminant validity of the TWS-K with the 5 similar concepts proposed only conceptually in the literature(job engagement, flow, resilience, flourishing, psychological well-being) as well as the incremental validity of the TWS-K over job engagement on performance. Two surveys were conducted for this purpose, and a total of 850 employees working at different fields in Korea participated in off-line or on-line survey. In Study 1, we conducted both exploratory and confirmatory factor analyses using the off-line data of 205 participants. The results showed that the factor structure of vitality and learning composed of positive 10 items in the TWS-K had a better fit compared to the original positive 8 and negative 2 items included in the TWS. It was also found that the reliability of the TWS-K was much higher than that of the TWS among Koreans. In Study 2, the results of a confirmatory factor analysis on 645 on-line participants demonstrated the six-factor model which assumed the independence of 6 related factors had the best fit among 6 models, supporting the discriminant validity of the TWS-K. Support was also found for the criterion-related validity of the TWS-K on the various criteria of performance. In addition, the results of hierarchical multiple regression analyses confirmed that thriving at work is a distinct construct, as the incremental variances of thriving at work on task, contextual, and adaptive performance were significant when each of similar concepts such as job engagement controlled. Finally the implications and future research directions were discussed based on the findings.

Key words : thriving at work, vitality, learning, test validation, discriminant validity