

## 창간 10주년을 맞는 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’의 내용분석 및 앞으로의 제언

유 대 용 · 탁 진 국

광운대학교 산업심리학과

이 연구에서는 1998년에 창간 10주년을 맞는 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’에 실린 논문들의 내용을 체계적으로 분석하였다. 1988년의 창간호부터 지난 10년 동안 12권의 학회지에 게재된 총 74편의 논문들을 분석대상으로 하였다. 이 논문들을 논문저자 특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 사용된 통계분석의 종류 및 사용빈도 등에 따라 분석하였다. 그 결과 저자의 소속이 산업현장이나 산업 및 조직심리학과 인접한 학문 분야인 경우는 매우 적었고, 논문의 저자도 소수에 편중되어 있었다. 논문을 연구주제별로 분류했을 때, 산업 및 조직심리학의 하위분야 중 조직심리관련 논문이 35편(47%), 소비자 및 광고심리관련 논문이 21편(28%)으로써 전체의 75%를 차지하여 연구주제가 두 분야에 편중된 경향이 있었다. 연구장면에서는 실제 현장에서 이루어진 논문이 35편(47%)으로 가장 많았고, 연구방법에서는 설문지를 이용한 조사연구가 49편(66%)으로 가장 많았다. 산업현장의 현직자들로부터 자료를 수집한 논문이 29편(39%), 대학생들로부터 자료를 얻은 논문이 27편(37%)이었다. 다양한 통계분석이 사용되었지만 조사연구에서는 요인분석, 상관분석, 회귀분석이 가장 많이 사용되었고 실험실 연구에서는 변량분석이 가장 많이 사용되었다. 끝으로 지난 10년 동안 게재된 논문의 연구결과를 주제별로 개관하였으며, 이러한 내용분석을 토대로 앞으로 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’이 나아갈 방향과 부가적으로 요구되는 연구주제들에 대하여 논의하였다.

20세기 초 미국에서 개인차의 개념을 토대로 인 사선발 분야(Münsterberg, 1913; Scott, 1915)에 심리학 지식을 응용하기 시작하며 발달된 산업심리학은 점차 작업동기, 리더십, 직무만족 등의 조직심리 분야에도 관심을 가지면서 학문의 영역이 확장되었다. 이에 따라 1970년에 미국 심리학회 산하 산업심리분과학회의 명칭이 산업 및 조직심리분과학회로 바뀌게 되었다(Katzell & Austin, 1992). 우리나라에서는

1964년에 산업심리분과회가 한국심리학회 내에 임상심리분과회와 더불어 분과학회로는 최초로 창립되었다(차재호, 1976). 그 당시 중앙교육연구소에서 성백선 교수를 초대회장으로 하여 산업심리분과회가 결성되었지만 공식적으로 정기적인 학회모임은 1981년 장동환 교수가 회장을 맡으면서 시작되었다. 그 때 분과회의 명칭도 학문의 발전 추세에 따라 산업심리분과회에서 산업 및 조직심리분과학회로 개칭되었다가 1987년에 한국심리학회의 결정에 의거하여 한국심리학회 산하 산업 및 조직심리학회로 명칭이 바뀌

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

어 오늘에 이르고 있다(한국심리학회, 1996).

한국 산업 및 조직심리학회는 1988년부터 '한국심리학회지: 산업 및 조직'이라는 명칭으로 학술잡지를 매년 정기적으로 발행하고 있다. 1995년까지는 1년에 1권씩 발간하다가 1996년부터는 연 2회씩 간행하고 있다. 1998년 4월 현재 총 12권의 학회지에 모두 76편의 논문들이 게재되었다. 원칙적으로 2-3인의 심사를 거친 논문만이 게재되는데 1993년에 발간된 학회지부터 실질적인 심사를 거쳐 논문을 게재하고 있다. '한국심리학회지: 산업 및 조직'은 산업 및 조직심리학 분야의 경험적 및 이론적 연구논문, 자료 및 논설을 게재하며 산업 및 조직심리학회의 공식적 학술모임의 발표내용과 산업 및 조직심리학 분야의 국내 석, 박사 학위논문의 목록을 게재하는 것을 원칙으로 하고 있다.

미국의 경우 산업 및 조직심리학에서 다루는 다양한 주제를 발표하는 학술지 가운데 가장 오래되고 대표적인 것은 1917년에 창간된 'Journal of Applied Psychology'로서 1997년에 창간 80주년을 맞이 하였다. 이에 비해 상대적으로 역사는 짧지만 우리나라의 '한국심리학회지: 산업 및 조직'도 올해로써 창간 10주년을 맞이 하였다. 연구자가 경험적 연구를 통하여 얻은 결과나 주장은 어떤 경로를 통해서든지 다른 연구자들에게 알려질 기회가 있어야 한다. 그렇지 않으면 이론이나 연구결과들이 다른 사람들의 연구에 도움을 주지 못할 것이다. 학자들간의 다양한 의사소통의 수단의 발전과 학술잡지의 기능에 대한 비판에도 불구하고 인쇄매체인 학술지는 연구자들이 그들의 연구결과를 서로 의사소통하는 중요한 방법으로 여겨진다(Beyer, Chanove, & Fox, 1995; Gilliland & Cortina, 1997). 따라서 학술지는 해당분야의 최근 관심사를 반영하고 해당분야의 발전과 앞날에 큰 영향을 미친다. 이제 몇 년 후면 21세기를 맞이하게 된다. 과거를 돌아보고 앞으로의 사회에서 요구되는 산업 및 조직심리 분야의 연구주제 및 방향들을 모색하기 위하여 이 시점에서 지난 10년동안 학회지에 실렸던 논문들의 주제, 사용된 연구방법, 자료분석방법 등을 포괄적으로 분석해 볼 필요가 있다. 또한 지난 10년동안 학회지에 게재된 연구결과들을 주제별로 개관함으로써 그 동안 우리나라의 산업 및 조직심리학의 여러분야에서 이루어진 연구의 결실들을 정리해 볼 필요가 있다.

이 연구의 목적은 지난 10년간 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 게재되었던 논문들을 저자의 특성, 연구주제, 연구장면 및 연구방법, 연구참가자의 유형, 통계분석의 종류 및 사용빈도 등에 따라 체계적으로 분석하고, 그 동안 연구된 결과들을 주제별로 개관해 보고, 앞으로 '한국심리학회지: 산업 및 조직'이 나아가 갈 방향과 앞으로 부가적으로 요구되는 연구주제들에 대하여 제안하고자 하는 것이다. 산업 및 조직심리학이 미국에서 비롯되기는 했지만 학문의 성격상 사회가 처한 상황이나 문화에 의해 요구되는 주제들은 다를 수 있다. 따라서 이 논문에서는 국내의 실정을 고려한 산업 및 조직심리학의 연구방향을 모색해 보고자 한다.

## 방 법

### 분석대상 논문

표 1. 연도별 간행회수와 게재 논문편수

연도	간행회수	논문수	연도	간행회수	논문수
1988	1	8	1993	1	7
1989	1	7	1994	1	5
1990	1	5	1995	1	8
1991	1	10	1996	2	11
1992	1	5	1997	2	10

산업 및 조직심리학과 관련된 논문들이 게재될 수 있는 학회지는 '한국심리학회지: 산업 및 조직' 이외에 '한국심리학회지: 일반'이나 인사조직학회에서 발행하는 '인사조직 연구' 등이 있다. 하지만 산업 및 조직심리학과 관련된 논문들이 가장 많이 실리고 산업 및 조직심리학회를 대표하는 성격을 띠는 학회지인 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 게재된 논문만을 분석대상으로 삼았다. 1988년에 창간된 후로 1998년 4월 현재 12권이 간행되어 지금까지 총 76편의 논문들이 게재되었다. 연도별로 간행된 회수와 게재 논문 수는 표 1과 같다. 각 권당 평균적으로 6.3편의 논문이 실렸다. 이 연구에서는 이러한 76편의 논문들의 내용을 검토한 후 두명의 연구자가 산업 및 조직심리학에서 다루는 주제가 아니라고 판단한 2편의

논문<sup>1)</sup>을 제외하고 최종적으로 74편의 논문을 대상으로 분석하였다. 부록에 74편의 논문 목록을 제시하였는데 이 중 4편은 영문으로 작성된 논문이었다.

## 내용분석 항목 및 절차

이 연구에서는 지금까지 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 출간된 논문들을 포괄적으로 분석하기 위하여 논문저자 특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 논문에 사용된 통계분석의 종류 및 사용빈도 등을 분석항목으로 하였다. 논문저자의 특성을 알아보기 위해서 저자의 소속(대학 또는 현장), 저자의 수(단독 또는 공동), 저자의 성별, 저자별 게재회수를 분석하였다. 연구주제를 분석하기 위해서는 먼저 74개 논문 각각의 내용을 대표할 수 있는 주제 단어를 결정한 후(소분류), 유사한 주제단어들을 묶어서 보다 큰 주제로 분류한 다음(중분류), 최종적으로 이러한 주제들을 산업 및 조직심리학에서 다루는 하위분야에 의해 분류(대분류)하였다. Muchinsky(1997)는 산업 및 조직심리학의 하위분야로서 인사심리, 조직행동, 조직개발, 직업 및 경력상담, 노사관계, 공학심리 등 6개 분야를 제시하였다. 하지만 일부 학자들(예, McCormick & Tiffin, 1974; Schultz, 1982)은 소비자심리를 산업 및 조직심리학의 하위분야로 포함하기도 하고 우리나라에서는 소비자 및 광고심리 분야를 산업 및 조직심리학의 하위분야로 간주하고 있다. 이 연구에서는 연구주제의 대분류를 위하여 Muchinsky(1997)가 제시한 6개 분야중 조직행동과 조직개발을 합하여 조직심리 분야로 하였고, 직업 및 경력상담이라는 명칭 대신 직업심리라는 명칭을 사용하였다. 또한 국내 실정에 따라 소비자 및 광고심리 분야를 포함하였고 이러한 분야 중 어디로도 분류하기 어려운 논문들의 분류를 위하여 연구방법론 분야를 추가하였다.

연구장면의 분류는 실험실, 대학, 현장, 문헌, 혼합 등으로 하였다. 이때 대학으로 분류한 경우는 대학내 실험실이 아닌 장소(예, 강의실)에서 자료를 수집한 경우이었고 현장은 산업체, 군대, 병원, 일반 생활장면 등에서 자료를 수집한 경우였다. 문헌은 문헌에 의해 연구가 이루어진 논문이었다. 혼합으로 분류

한 경우는 두가지 이상의 장면에서 자료를 수집한 경우였다. 연구방법은 실험실 실험, 설문지에 의한 조사연구, 면접에 의한 조사연구, 문헌개관, 문헌에 대한 내용분석 등으로 하였다. 연구에 참가한 사람들의 유형 분류를 위해서는 현직자, 대학생, 주부, 군인, 환자, 혼합 등으로 분류하였다. 여기서 혼합으로 분류한 경우는 다양한 유형의 사람들이 조사대상이었던 논문이다. 논문에 사용된 통계분석의 종류를 알아보기 위하여 요인분석, 변량분석, 상관분석, 회귀분석, 공변량구조분석, 판별분석, 다차원척도법, 군집분석 등 일반적으로 통계교재에서 서로 독립적으로 다루고 있는 분석들을 사용하여 분류하였다.

내용분석을 위하여 두명의 연구자들은 각자 전체 논문들을 읽고 앞에서 언급한 분석항목과 분류정보에 의하여 독립적으로 판단하여 분류하였다. 그 다음 서로 일치하지 않은 분류정보에 대해서는 다시 해당 논문을 검토하고 토의를 통하여 최종적으로 일치된 의견을 도출하였다.

## 결 과

### 논문저자의 특성

논문저자의 특성을 분석한 결과 74편의 논문에 2번이상 게재한 사람들을 중복하여 계산하지 않은 저자의 수는 미국인 2명을 포함하여 61명이었고, 각 논문에서 단독 및 공동저자들을 모두 합한 총저자들의 수(한명이 여러번 기고한 경우에 중복하여 계산함)는 118명이었다. 따라서 논문 1편당 저자수는 평균적으로 1.59명이었다. 74편의 논문중 저자수가 한명인 논문이 46편(62%), 2명인 논문이 15편(20%), 3명인 논문이 10편(14%), 4명인 논문이 3편(4%)이었다. 이러한 결과는 전반적으로 공동연구보다는 단독연구의 비중이 매우 크다는 것을 의미한다.

74편의 논문에 나타나 있는 118명의 저자의 소속, 저자의 성별, 저자별 게재회수를 분석한 결과 표 2에 제시되어 있다. 저자의 소속별 빈도는 산업심리학과와 심리학과가 99명(84%), 경영학과 4명, 산업공학과 2명, 청소년학과 1명, 대학내 부설연구소 5명이었고, 기업체 소속이 4명, 공공기관이 3명으로써 저자들이 산업심리학과와 심리학과에 편중되어 있다.

1). 두 편은 지역편견과 투표성향을 다룬 것이어서 사회심리학관련 주제로 판단하여 분석에서 제외하였다.

저자 소속을 대학과 산업현장(기업체와 공공기관)으로 나누어 보았을 때, 현장의 실무자보다는 대학 소속의 연구자들이 111명으로 전체의 94%로써 압도적으로 많았다. 저자의 성별에서도 남자 103명(87%), 여자 15명으로 압도적으로 남자 저자가 많음을 알 수 있다. 학회회원의 대다수가 산업심리학이나 심리학과 소속이고 여자 회원이 극소수임을 고려할 때 이러한 경향은 예상할 수 있는 결과이었다. 저자별 게재회수에서는 표 2에서 보듯이 6회이상 게재한 4명이 총저자수 118명중 29명(25%)을 차지함으로써 논문게재가 소수의 저자들에게 편중된 경향이 있음을 알 수 있다.

표 2. 저자의 소속, 저자의 성별, 저자별 게재회수  
빈도분포

저자 소속	빈도(%)	저자 성별	빈도 (%)	저자별 게재회수	빈도
산업심리/심리학과	99(84%)	남	103(87%)	8회	2
경영학과	4(3%)	여	15(13%)	7회	1
산업공학과	2(2%)			6회	1
청소년학과	1(1%)		118(100%)	4회	2
대학내연구소	5(4%)			3회	4
기업체	4(3%)			2회	18
공공기관	3(3%)			1회	33
118(100%)					

## 논문의 주제

74편의 분석대상 논문의 주제 및 빈도가 표 3에 제시되어 있다. 74개 논문 각각의 내용을 대표할 수 있는 주제단어에 의해 소분류를 하고 유사한 주제단어들을 묶어서 중분류를 하고 마지막으로 이러한 주제들을 산업 및 조직심리학에서 다루는 하위분야에 의해 대분류하였다. 표 3에서 보듯이 인사심리 분야의 논문이 8편(11%), 조직심리 분야의 논문이 35편(47%), 소비자 및 광고심리 분야의 논문이 21편(28%), 공학심리 및 산업안전 분야의 논문이 4편(5.5%), 직업심리 분야의 논문이 4편(5.5%), 연구방법론 논문이 2편(3%)으로 조직심리 분야와 소비자 및 광고심리 분야의 논문이 전체의 75%를 차지하고 있다. 반면에 산업 및 조직심리학의 하위분야중 역사가 가장 깊은(Muchinsky, 1997) 인사심리 분야의 논

문이 전체의 11%로써 상대적으로 적은 비중을 차지하고 있다. 또한 이러한 인사심리 분야의 논문도 창간호나 90년대 초반의 학회지에서는 없다가 1995년 이후의 학회지부터 나오고 있다. Muchinsky(1997)가 제시한 산업 및 조직심리학의 하위분야중 노사관계에 관한 논문은 1편도 없는 실정이다.

인사심리 분야 8편의 논문들중에는 인사선발 및 검사타당화와 관련된 논문이 5편으로 인사심리 분야 논문의 대다수(63%)를 차지하고 있고, 인사심리의 주요 주제중의 하나인 산업교육과 관련된 논문은 1편밖에 없었다. 그외에 여성인력활용에 관한 논문 1편, 총체적추정법의 국내적용가능성을 다룬 논문이 1편이었다. 인사심리 분야의 주요주제인 직무수행평가에 관한 논문은 1편도 없었다. 또한 인사선발 분야에서도 주로 심리검사와 관련된 논문들만 발표되었고 면접에 관한 논문이 1편도 없는 실정이다.

조직심리 분야 35편의 논문들중에는 조직개발과 관련된 논문이 8편, 작업동기 및 수행에 관한 논문이 6편, 직무태도에 관한 논문이 11편, 직무스트레스에 관한 논문이 5편, 리더십에 관한 논문이 3편, 경력개발에 관한 논문이 2편이었다. 조직심리 분야에서는 비교적 다양한 주제의 논문들이 발표되었지만 조직문화나 조직사회화와 관련된 논문은 1편도 없었다. 또한 작업동기에 관한 논문들은 형평이론만을 다루고 있고 그외의 이론들에 관한 논문이 없었고, 리더십에 관한 논문들도 변형적 리더십이나 수퍼리더십과 같은 내용을 다루고 있는 논문은 없었다.

소비자 및 광고심리 분야의 논문들중에는 소비자 가치와 태도와 관련된 논문이 6편, 광고반응에 관한 논문이 6편, 소비자 인지와 판단에 관한 논문이 6편, 소비자만족과 품질지각에 관한 논문이 3편이었다. 소비자 및 광고심리 분야에서도 비교적 다양한 주제의 논문들이 발표되었다. 공학심리 및 산업안전, 직업심리, 연구방법론 분야에서는 소수의 논문들만이 게재되었기 때문에 중분류를 하지 않았다.

## 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형

연구가 수행된 장면, 연구방법, 연구참가자 유형에 의해 논문들을 분류한 결과가 표 4에 제시되어 있다. 연구가 수행된 물리적 장소를 분석한 결과, 산업체, 군대, 병원 등의 실제 현장에서 이루어진 연구

표 3. 분석대상 논문의 주제 및 빈도

대분류	빈도(%)	중분류	빈도(%)	소분류	빈도
인사심리	8(11%)	인사선발/ 검사타당화	5(7%)	성적검사	1
				전기자료	2
				컴퓨터적성검사 실용적 지능검사	1 1
		산업교육	1(1%)	학습 및 전이효과	1
		인력계획	1(1%)	여성인력활용	1
		효용성분석	1(1%)	총체적추정법	1
조직심리	35(47%)	조직개발	8(11%)	조직개발	1
				조직혁신	1
				조직환경변화	1
				조직이미지	4
				조직성격	1
		작업동기 및 수행	6(8%)	형평이론	4
				작업동기	1
				직무수행	1
		직무태도	11(15%)	조직몰입	3
				조직동일시	2
		노조몰입	1		
		직무만족	3		
		조직만족	1		
		생활만족	1		
직무스트레스	5(7%)	직무스트레스	5		
리더십	3(4%)	암묵적 이론	1		
		권력유형	1		
		교환이론	1		
경력개발	2(3%)	개관	1		
		장애요인	1		
소비자/ /광고심리 <sup>2)</sup>	21(28%)	소비자가치/태도	6(8%)	소비자가치	2
				소비자관여	2
				인지욕구	1
				여가심리	1
광고반응	6(8%)	광고반응	3		
		주의	1		
		정서상태	1		
		메시지영향	1		
소비자인지 /판단	6(8%)	정보획득/통합	2		
		판단/의사결정	3		
		쇼핑각본	1		
소비자만족 /품질지각	3(4%)	소비자만족	2		
		품질지각	1		
공학심리 /산업안전	4(5.5%)			감성공학	2
				산업안전	1
				교통심리	1
직업심리	4(5.5%)			직업적성	1
				흥미검사타당화	1
				직업관념	1
				직업선택	1
연구방법론	2(3%)			관련강도	1
				요인분석	1
전 체	74 (100%)		74(100%)		74

2). 소비자 및 광고심리 분야의 주제 분류에 도움을 주신 양 윤 선생님께 감사드립니다.

가 35편, 실험실을 제외하고 대학내에서 이루어진 연구가 14편, 실험실에서 이루어진 연구가 13편, 문헌을 통해 이루어진 연구가 9편, 다양한 연구장면이 혼합된 연구가 3편으로써 실제 현장에서 수행된 연구가 전체의 47%로 가장 많았다.

표 4. 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형별 빈도와 백분율

연구장면 빈도(%)	연구방법	빈도(%)	연구참가자 빈도 (%)
실제현장 35(47%)	조사연구(설문지)	49 (66%)	현직자 29 (39%)
대학 14(19%)	실험실 실험	13 (18%)	대학생 27 (37%)
실험실 13(18%)	문헌개관	6 ( 8%)	주부 3 ( 4%)
문헌 9 (12%)	문헌내용분석	3 ( 4%)	군인 1 ( 1%)
혼합 3 ( 4%)	조사연구(면접)	3 ( 4%)	퇴원환자 1 ( 1%)
			혼합 4 ( 6%)
			문헌연구 9 (12%)
전체 74(100%)		74(100%)	74(100%)

연구방법을 분석한 결과, 설문지에 의한 조사연구 논문이 49편, 실험실 실험에 의한 논문이 13편, 문헌개관 논문이 6편, 문헌을 내용분석한 논문이 3편, 면접에 의한 조사연구 논문이 3편으로써 설문지에 의한 조사연구가 66%로 가장 많았다. 전체 74편의 논문을 양적 연구와 질적 연구로 분류해 보면 양적 연구가 65편(88%), 질적 연구가 9편(12%)으로써 실증적 자료에 의한 양적 연구가 압도적으로 많았다.

연구에 참가한 사람들을 분석한 결과, 실제 산업 현장에서 생산직, 사무직, 영업직, 서비스직 등에 종사하는 현직자들을 조사대상으로 한 논문이 29편, 대학생들을 사용한 논문이 27편, 주부를 조사대상으로 한 논문이 3편, 군인들을 대상으로 한 논문이 1편, 퇴원환자를 대상으로 한 논문이 1편, 다양한 유형의 사람들을 연구참가자로 사용한 논문이 4편, 문헌연구이기 때문에 연구참가자가 없는 연구가 9편으로써 현직자를 대상으로 한 논문이 전체의 39%를 차지하여 가장 많았고 그 다음이 대학생들을 대상으로 한 논문이 37%를 차지하였다. 연구참가자가 있는 65편의 논문들의 연구참가자수의 중앙치는 278명이었다. 실험실 실험에 의한 13편의 논문에서 연구참가자수의 중앙치는 132명이었고, 설문지에 의한 49편의 조사연구에서 연구참가자수의 중앙치는 471명이었다.

## 논문에서 사용된 통계분석

논문에서 사용한 통계분석의 종류와 사용빈도가 표 5에 제시되어 있다. 한 논문에서 한가지 통계분석만을 사용한 논문이 23편(31%), 두가지 분석을 사용한 논문이 17편(23%), 세가지 분석을 사용한 논문이 21편(28%), 네가지 분석을 사용한 논문이 3편(4%), 다섯가지 분석을 사용한 논문이 3편(4%)이었고 문헌연구이기 때문에 통계분석을 사용하지 않은 논문이 7편(10%)이었다. 한 논문당 평균적으로 약 두가지 통계분석이 사용되었다.

표 5. 논문에서 사용한 통계분석의 종류와 사용빈도

통계분석	빈도(%)	통계분석	빈도 (%)	통계분석	빈도 (%)
요인분석	27(37%)	변량분석	25 (34%)	상관분석	24 (32%)
회귀분석	21(28%)	공변량	15 (20%)	t 검증 <sup>b)</sup>	9 (12%)
		구조분석 <sup>a)</sup>			
빈도분포 <sup>c)</sup>	7 (10%)	군집분석	5 ( 7%)	판별분석	3 ( 4%)
$\chi^2$ 검증 <sup>d)</sup>	3 ( 4%)	문항반응이론	2 ( 3%)	MANOVA	2 ( 3%)
다차원	2 ( 3%)	다목적계획법	1 ( 1%)		
척도법					

- 주. a) 공변량구조분석에 확인적 요인분석과 경로분석을 포함하였음,  
 b) 두집단의 평균간 차이검증에 사용된 t 검증,  
 c) 빈도에 대한 특별한 분석없이 단순하게 빈도만 제시한 경우,  
 d) 범주간의 빈도차이를 분석하기 위해 사용된  $\chi^2$ 검증.

표 5에서 보듯이 다양한 통계분석기법들이 사용되었다. 그중에서도 요인분석을 사용한 논문이 27편(36%)으로 가장 많았고, 다음이 변량분석 25편(34%), 상관분석 24편(32%), 회귀분석 21편(28%)이었다. 공변량구조분석(LISREL)도 15편(20%)에서 사용되었다. 논문들에서 사용한 분석기법들을 검토해 볼 때 조사연구에서는 요인분석, 상관분석, 회귀분석, 공변량구조분석이 상대적으로 많이 사용된 반면, 실험연구에서는 변량분석이 가장 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있었다. 설문지나 면접에 의해 자료를 얻은 조사연구 52편중 요인분석을 사용한 논문이 27편, 상관분석 23편, 회귀분석 21편, 공변량구조분석 15편, 변량분석 13편이었다. 반면에 실험연구 13편중 요인분석, 회귀분석, 공변량구조분석은 하나도 사용하지 않았고 상관분석은 1편에서 사용하였고 변량분

석은 실험연구의 대다수인 12편의 논문에서 사용하였다. 또 한가지 흥미로운 점은 시대에 따라 새로운 분석기법이 등장하고 있는 것인데 공변량구조분석은 1991년이후의 논문들에서 사용되었다.

## 주제별 연구개관

지난 10년 동안 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 게재되었던 논문들을 표 3에서 제시한 분류에 의해 연구주제별로 개관하였다.

### 인사심리

#### 인사선발 및 검사타당화

인사선발 및 검사타당화 주제는 대부분 선발장면에서 사용하는 검사와 관련되어 있고 1995년도 이후의 학회지에서 발표되었다. 먼저 전기자료(biodata)에 관한 연구에서 박영석(1995)은 116개의 생활사 문항을 대상으로 6개 범주별로 요인분석하여 30개의 생활사 요인을 추출하고 생활사 요인과 MMPI 13개 하위척도, CPI 18개 하위척도, 적성검사의 12개 하위척도와와의 상관을 구하였다. 그 결과 생활사 요인들이 적성, 성격 및 정신적 특성들과 관련되어 있음을 밝혔다. 또한 이직자의 생활사 요인을 분석한 결과, 조직을 떠난 사람들은 남은 사람들보다 현실에 대한 만족 및 야망수준과 미래에 대한 계획수준이 더 높은 반면, 개성과 흥미를 덜 중요시 하는 특성이 있었다. 강혜련(1996)은 보험판매원을 대상으로 65문항으로 구성된 전기자료의 타당도를 분석하였다. 전기자료의 타당도분석을 위하여 전기자료점수와 수행점수 간의 상관을 계산한 결과 전체 집단의 경우는 .30이었고, 전체 집단을 고연령집단과 저연령집단으로 나누어 분석한 경우는 두 집단 모두 .32의 타당도계수가 산출되었다.

산업장면에서의 선발을 위한 검사개발 및 타당화와 관련하여 3편의 논문이 발표되었다. 김명소와 김명언 및 이도형(1996)은 산업장면에서의 실용적 지능에 관한 이론과 측정방법들에 관하여 개관하고 실제로 기업장면에서의 실용적 지능검사를 개발하였다. 이 검사는 상사평가에 기초한 준거변인과 유의미한 상관을 나타냈고 예측력도 일반적인 학문적 지능검

사보다 약 2-3배 높았다. 유태용과 김명언 및 이도형(1997)은 성격의 5요인(외향성, 정서적 안정성, 호감성, 성실성, 이지성)을 측정하는 검사도구를 개발하고 이 검사를 이용하여 측정한 성격의 5요인과 신입사원 연수장면에서의 수행준거간의 상관분석을 통하여 5요인 성격검사의 타당도를 알아보았다. 그 결과 외향성, 정서적 안정성, 성실성 요인이 연수과정에서의 종합수행점수와 통계적으로 유의미한 정적상관을 나타냈다. 전반적으로 볼 때, 5요인중 외향성 요인이 가장 많은 수의 수행준거와 통계적으로 유의한 상관을 나타낸 반면, 호감성 요인이 가장 적은 수의 수행준거와 통계적으로 유의한 상관을 보였다. 김명소(1997)는 총 100문항으로 된 컴퓨터 프로그래머 적성검사를 개발하고 컴퓨터 프로그래머를 대상으로 네 차례의 타당화 조사를 실시하였다. 개발된 검사는 상사에 의한 평정과 .36의 의미있는 상관을 보였다. 컴퓨터 프로그래머의 하위검사를 이루고 있는 능력들을 요인분석한 결과, 자료처리/전환능력, 분석/평가능력의 두 요인이 도출되었다.

#### 산업교육, 인력계획, 효용성분석

인사심리 분야에서 인사선발 및 검사타당화이외의 주제로는 산업교육, 인력계획, 효용성분석에 관한 논문들이 발표되었다. 이도형(1996)은 피훈련자 특성, 교육훈련설계, 작업환경과 학습 및 전이간의 관계성을 밝히는 가설의 검증을 통하여 교육훈련의 전이과정에 관한 포괄적인 모델을 개발하였다. 피훈련자 특성, 교육훈련설계, 작업환경이 학습과 전이에 미치는 효과 및 이들 변인들간의 관계를 알아본 결과, 피훈련자 특성과 교육훈련 설계는 학습에 직접적인 영향을 미치며, 작업환경은 피훈련자 특성을 통해 학습에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 학습과 피훈련자 특성 및 학습과 작업환경간의 전이에 대한 조절변인 효과는 유의하지 않았다.

강혜련(1995)은 여성인력 활용에 있어서의 장애요인과 활용방안을 논의하였다. 여성이 조직내 중심계층으로 진입하지 못하는 이유로 성역할 고정관념, 여성에 대한 리더십 지각, 이중문화로부터의 갈등과 같은 심리적 장애요인과 정책적 후진성을 들었으며 여성인력의 전략적 활용을 위하여 가족지원적 회사정책수립, 여성편견을 최소화하는 경력관리적 접근, 여성고용할당제 등을 논의하였다.

효용성 분석에 관한 논문으로서 유태용(1996)은 직무에 내포된 사물조작, 대인관계, 자료취급 정도가 서로 다른 다양한 직무에 총체적 추정법이 어느정도 적용가능한지를 알아보았다. 그 결과, 서로 다른 직군간에 사물조작, 대인관계, 자료취급 정도에 있어서 차이가 있었고 직무에 내포된 사물조작, 대인관계, 자료취급 정도가 총체적 추정법의 다양한 직무에의 적용가능성을 설명하였다. 직무에서 고객상담이나 타인접촉과 같은 대인관계가 더 요구될수록 급진으로 환산된 직무수행분포가 비정상적 분포(정적 편포)를 나타내었고 추정에 있어서 평정자간에 불일치를 보였다. 따라서 대인관계 요구도가 높은 직무일수록 총체적 추정법의 적용가능성이 낮고 대인관계 요구도가 낮은 직무일수록 총체적 추정법의 적용가능성이 높을 것이라고 결론지었다.

## 조직심리

### 조직개발

조직개발 범주에 속하는 논문은 조직의 생산성 증대를 위해 실제 조직개발기법을 사용하고 그 효과에 관한 자료를 얻은 연구는 거의 살펴볼 수 없었다. 설문지를 통해 자료를 얻어 분석한 조사연구가 대부분이었다. 유태용(1994, 1995, 1996, 1997)은 조직이미지 측정척도 개발과 조직간 이미지 비교와 관련된 연속적 연구를 수행하였다. 유태용(1994)은 기업이미지를 나타내는 데 사용될 수 있는 770개 특성용어들의 적절성 평정결과를 통해 기업이미지를 나타내는 데 상대적으로 더 적절한 157개의 특성용어를 선정하였다. 이 용어들을 사용하여 국내 5대 그룹(현대, 대우, 삼성, 럭키금성, 선경)의 이미지를 평정한 결과 기업이미지를 나타내는 지성, 생동성, 비인간성, 야성, 그리고 견실성의 다섯가지 요인을 발견하였다. 연속적 연구에서 유태용(1995)은 기업이미지를 나타내는 특성용어들에 내재되어 있는 다섯가지 요인(지성, 생동성, 비인간성, 야성, 견실성) 구조의 타당성을 확인적 요인분석을 통해 검증하였으며, 최종적으로 기업이미지를 측정하기 위한 총 30개의 특성용어들로 구성된 척도를 제시하였다. 유태용과 이종구(1996)는 연구대상을 기업에서 대학으로 바꾸어 대학의 이미지를 나타내는데 적절하다고 평정된 180개 특성용어를 사용하여 7개 대학(고려대, 서강대, 서울

대, 성균관대, 연세대, 이화여대, 한양대)의 이미지를 평정하였다. 요인분석결과 지성, 패기, 생동성, 이해타산성 및 한국적 전통의 다섯 가지 요인이 나타났다. 연속적 연구에서 유태용과 이종구(1997)는 대학 이미지를 나타내는 특성용어들에 내재되어 있는 다섯가지 요인(지성, 패기, 생동성, 이해타산성, 한국적 전통 요인) 구조의 타당성을 확인적 요인분석을 통해 검증하였고 최종적으로 대학이미지를 측정하기 위한 총 29개의 특성용어들로 구성된 척도를 제시하였다. 부수적으로, 개발된 척도의 유용성을 알아보기 위한 목적으로 군집분석과 다차원 척도법에 의해 국내 24개 대학의 이미지간의 유사성과 공간적 위치를 비교한 결과, 24개 대학들은 4개의 군집으로 범주화되었다.

박재호(1988)는 '우수'와 '비우수' 중소기업 가운데 가장 효율적인 경영자상과 가장 비효율적인 경영자상에 대한 지각에서 차이가 있는지를 알아보고자 하였다. SYMLOG프로그램을 이용하여 각각 20개 중소기업으로부터 자료를 얻어 분석한 결과 두 유형의 경영자상에 대한 지각차이는 기업특성(우수, 비우수)과 계층(관리자, 사원)과 관련이 있었다. 우수기업의 관리자와 사원은 비우수기업의 경우보다 가장 효율적인 경영자상은 더 많은 영향력행사와 더 높은 과업지향성을 갖고 있어야 한다고 지각하였다. 기업특성에 관계없이 사원이 관리자보다 더 높은 친절성을 갖춘 사람을 가장 효율적인 경영자상으로 지각하였다.

조직혁신과 관련된 주제로서 박광량(1993)은 계획적이고 의도적인 조직변화 활동으로서의 조직혁신 개념을 고찰한 뒤 조직혁신의 성공전략으로서 집단 중심의 혁신 전략인 GOMUD법을 제안하였다.

조직의 성격을 측정하기 위한 시도로서 유태용(1992)은 MBTI의 분류체계를 조직에 적용하여, 조직의 성격을 16가지 유형으로 파악하기 위한 조직성격지표(OCI)와 각 조직의 성격을 소개하였다. 또한 조직성격에 기초하여 각 조직의 변화에 대한 적응을 기술하였다.

개인차변인이 조직구성원들의 환경변화(기회 및 위협) 지각에 어떠한 영향을 미치는지를 알아본 연구에서 장재운(1993)은 내부통제자들이 외부통제자들보다 환경변화를 기회로 지각하는 정도가 크고 덜 위협적으로 지각함을 밝혔다. 또한 환경에 대한 친숙



도가 낮은 집단은 환경변화를 좀 더 모호한 상황으로 지각하고, 보다 위협적인 것으로 해석하는 경향이 있었다.

### 작업동기 및 수행

작업동기 주제와 관련해서도 다양한 작업동기 이론 가운데 단지 특정 주제(형평이론)와 관련된 논문이 대부분이었다. 박세영은 형평이론과 관련된 여러 연구를 실시하였는데 대학생을 대상으로 한 첫 번째 연구(1988)에서 피험자는 기여도가 적은 사람보다는 많은 사람에게 더 많은 보수를 분배하였다. 또한 감독자는 공동수령자에 비해서 기여도가 높은 사람에게 보다 많이, 기여도가 낮은 사람에게는 보다 적게 분배하는 경향이 있었다. 이는 감독자가 공동수령자에 비해 형평원칙을 더 선호하고, 공동수령자는 균등원칙을 더 선호함을 시사한다. 박희량과 박세영(1989)은 과소지급, 형평지급 및 과다지급에 따른 만족, 분노 및 죄책감의 차이를 분석한 결과 만족의 경우 형평지급집단이 과다지급집단 보다 더 만족하였다. 또한 과소지급집단은 형평지급집단에 비해 더 분노를 느끼고 죄책감을 느꼈으며, 과다지급집단은 형평지급집단에 비해 더 죄책감을 느꼈다. 분배자를 동료작업자와 감독자로 나누어서 분석한 결과 동료작업자에게 과다지급을 받은 집단이 감독자에게 과다지급을 받은 집단보다 죄책감을 더 많이 느꼈다.

한편 형평을 구성하는 다양한 성과와 투입요인 가운데 상대적으로 어떠한 요인이 중요한지를 알아본 연구(박세영, 1991)에서 성과요인으로는 인간관계, 기술습득기회, 성취감 등이 중요요인이었고, 투입요인으로는 일에 대한 도전자세, 근면, 일에 대한 애착 및 노력 등이 중요한 요인이었다. 박세영(1993)은 구성원들의 성별과 개인의 투입량과 같은 개인차 변인에 따른 종업원들의 분배원칙 선호의 차이를 실제 조직장면에서 알아보았는데, 본봉의 경우에는 균등분배를 가장 선호하였고, 수당의 경우에는 형평분배를 가장 선호하였으며, 보너스는 절충분배를 가장 선호하였다. 성별에 따른 분석에서는 보너스에 있어서 남성이 여성보다 형평분배를 더 선호하였고, 여성은 남성보다 균등분배를 더 선호하였다. 또한 투입이 낮은 사람에 비해서 높은 사람이 형평분배를 더 선호하였다.

한덕웅(1991)은 생산직과 서비스직에서 직무동기

를 예언하는 데 있어서 공통적으로 또는 특수하게 기여하는 요인이 무엇인지를 알아보려고 하였다. 생산직과 서비스직 모두에서 애사심, 사기 및 수행이 공통적인 직무동기 예언변인으로 나타났다. 한편 조직에 특수한 요인으로서 서비스직의 경우 유능성, 형평, 사원복지 및 갈등 등의 요인이 나타났고, 생산직에서는 직무성질만이 추가되었다.

한덕웅과 탁진국(1992)은 생산직 근로자의 직무수행을 설명하는 이론적 모형의 적합성을 대안적 모형들과의 비교를 통하여 밝히고자 하였다. 수행에 영향을 미치는 요인으로 애사심, 사기, 인지적구축족, 리더의 부하업무 이해, 동기, 능력을 가정하였다. 생산직의 직무수행을 설명하는 가장 적합한 모형은 수행은 능력과 동기에 의해서 영향을 받고, 동기는 애사심과 사기에 의해서 영향을 받으며 능력은 동기에 의해서 영향을 받는다고 가정한 모형이었다. 이 결과는 교차타당화 표집에서도 동일하게 나타났다.

### 직무태도

직무태도와 관련된 연구논문은 다른 주제와 비교해 가장 많았으나, 대부분 조직몰입과 직무만족에만 집중되었다. 탁진국(1991)은 확인적 요인분석과 중다회귀분석을 통하여 조직몰입이 직무관여와 서로 다른 구성개념임을 밝혔다. 확인적 요인분석에서 조직몰입과 직무관여를 두 개의 요인으로 설정한 모형의 적합도가 두 변인을 하나의 요인으로 설정한 모형의 적합도보다 더 높았다. 또한 중다회귀분석결과 직무관여를 설명하는 데는 개인변인이 상황변인보다 더 중요하였으며, 조직몰입을 설명하는 데는 그 반대로 상황변인이 더 중요하였다.

김원형(1993)은 조직동일시가 조직몰입 및 조직내재화와는 서로 다른 구성개념임을 통하여 밝혔다. 김원형은 조직동일시는 조직의 성공과 실패를 자신의 성공과 실패로 받아들이는 것 혹은 조직과 자신의 공동운명체로 생각하는 것으로 개념화하였다. 후속연구에서 김원형(1994)은 조직동일시의 선행변인을 찾고 조직동일시가 조직몰입 및 조직내재화와는 어떠한 관계에 있는지를 알아보았다. 그 결과 조직동일시의 선행변인은 배려적 리더십, 부서의 중요성, 조직의 특성, 직무특성, 개인의 조직사회화 경험이었으며, 조직동일시는 조직몰입과 조직내재화에 직접적인 영향을 미쳤다. 따라서 조직몰입은 매개변인

이러기보다는 결과변인으로 간주하는 것이 적절하고 조직동일시를 매개변인으로 보는 것이 적절하다고 결론지었다. 또한 김원형(1995)은 확인적 요인분석을 통하여 조직몰입의 세 요인인 감정적 몰입, 타산적 몰입, 규범적 몰입과 조직동일시가 서로 상관은 있지만 서로 다른 개념임을 밝혔다. 감정적 몰입은 조직 동일시보다는 규범적 몰입과 더 유사한 개념으로 나타났다.

장재윤(1997)은 박사학위를 소지한 연구개발 전문가들을 대상으로 그들의 상사와의 학력일치가 상사와의 관계, 조직몰입 및 전문분야 몰입에 미치는 효과에 대한 가설을 검증하였다. 직속상사와의 학력일치는 직속상사와의 관계의 질 변인과는 독립적으로 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤지만 차상위상사와의 학력일치는 차상위상사와의 관계의 질 변인을 통해 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 또한 차상위상사와의 학력일치는 차상위상사와의 관계의 질 변인뿐만 아니라 직속상사와의 관계의 질 변인에도 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 하지만 상사와의 학력일치가 전문분야몰입에 정적으로 영향을 미칠 것이라는 가설은 지지되지 않았다.

김기석과 성영신 및 김철민(1989)은 노조몰입과 관련된 연구를 시도하였는데, 한국의 산업민주화수준이 낮다고 생각할수록, 소속회사 노조의 힘이 강하다고 지각할수록, 그리고 직무만족수준이 높을수록 노조활동에 더 몰입하는 것으로 나타났다. 이 결과는 직종에 따라 다소 다르게 나타났다. 생산직의 경우 직무만족요인가운데 동료와 급여에 대한 만족이 노조몰입에 유의미한 영향을 미쳤으나 사무직의 경우 업무자체, 업무량, 회사정책, 작업조건, 부서분위기, 전체만족변인 등이 유의미한 영향을 미쳤다.

직무만족과 관련된 연구에서는 직무만족척도의 요인을 파악하는 연구가 주종을 이루었다. 탁진국과 Downey(1988)는 직무기술지표(Job Descriptive Index, JDI)를 한국 상황에서도 사용할 수 있는지를 알아보기 위하여 한국표집에서 얻어진 요인과 미국표집에서 얻어진 요인간의 일치도계수를 계산하였다. 분석결과, 주성분분석을 통해 얻어진 4개, 5개, 그리고 6개의 요인구조 가운데 5개 요인구조가 가장 적합한 것으로 나타났다. 후속연구에서 탁진국과 Downey(1991)는 JDI의 구성타당도를 분석하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 JDI의

다섯 요인이 한국표집에도 적용가능한 것으로 나타났다. 또한 한국과 미국표집의 자료를 문항반응이론을 통해 분석한 결과 두 표집의 자료가 적절하게 수렴하는 것으로 나타나 JDI의 구성타당도가 지지되었다.

김준곤(1988)의 연구에서는 리더십 및 회사정책, 임금 및 승진의 보상요인, 복지제도, 업무수행, 동료, 장기근속, 그리고 복합요인 등의 요인이 나타났다. 오세진과 양병화 및 임영식(1996)은 전통적인 직무만족 측정모델(JDI)에서 명명하는 5개 요인(작업본질, 감독, 임금, 승진, 인간관계)을 보다 직접적인 방법으로 측정하여 이를 JDI의 하위요인에 따라 분류하고 그 범주에 속하지 않는 4개 요인(작업환경, 교육, 복지, 동기)을 추가한 9요인이 근로자의 전반적인 조직만족을 측정하는 타당한 모델임을 밝혔다.

한편 김준곤과 성한기와 이춘희 및 박경자(1991)는 대학생활만족을 구성하는 요인은 무엇이며 만족에 영향을 미치는 요인들은 무엇인지를 알아보았다. 요인분석결과 일체감, 교수와의 관계, 학교정책, 전공, 사무직원과의 관계, 학생회, 도서관, 장학금, 교우관계, 여가공간, 학교의 진로대책, 취업가능성, 성적평가공정성 및 학생자치활동과 시설 등의 14개 요인이 나타났다. 14개 만족요인으로 전체만족을 예언한 결과, 일체감, 교수와의 관계, 전공, 그리고 교우관계의 4개 요인이 유의했다.

#### 직무스트레스

직무스트레스와 관련된 논문은 모두 5편으로서, 송대현과 이종목 및 박한기(1988)의 경우 사무직과 생산직 근로자를 대상으로 다양한 직무스트레스 차원과 직무만족요인과의 관련성을 분석한 결과 전체적으로 직무스트레스는 직무만족과 부적인 관계에 있었다. 사무직과 생산직으로 나누어 분석했을 때 사무직의 경우 직무관련요인이 직무만족과 가장 높은 부적 관계에 있었으며, 물리적 환경은 가장 낮은 관계에 있었다. 생산직의 경우는 조직의 관련요인이 직무만족과 가장 높은 부적 관계에 있었고, 물리적 환경은 가장 낮은 관계에 있었다.

이종목, 송대현, 박한기 및 송병일(1991)은 직무스트레스요인 및 그 수준을 알아보고 직무스트레스와 개인적 특성 및 조직행동간의 관계를 분석하였다. 조사대상자는 주로 봉급, 작업환경, 의사결정 및 책

입, 경계 및 집단갈등 때문에 스트레스를 받았으며, 남성이 여성보다, 기혼이 미혼보다, 그리고 대졸이 고졸보다 스트레스를 더 많이 받았다. 직무스트레스, 사회적지원, A형성격, 그리고 통제소재가 심리적 긴장과 육체적 긴장을 거쳐 직무만족과 직무성과에 영향을 미친다고 가정한 모델의 부합치는 만족할만한 것으로 나타났다.

스트레스 요인 및 “우리성” 요인이 작업장의 불안전 행동에 미치는 영향을 살펴본 연구에서(김현수, 1992) “우리성”은 직무스트레스를 완충시키지 못하고 독자적으로 작용하였으며, “우리성” 요인 가운데 친밀감, 배려만이 부분적으로 스트레스의 부적적인 영향을 완충시키는 역할을 하였다.

이재창과 송관재 및 이훈구(1997)는 직무스트레스와 조직몰입과의 관련성에 관한 연구에서 직무수가 많을수록 조직몰입의 정도가 낮음을 밝혀냈다. 또한 개인적 긴장이 높고 조직몰입이 낮은 사원들의 대처능력이 가장 낮았고 개인적 긴장이 낮고 조직몰입이 높은 사원들의 대처능력이 가장 우수했다. 또한 변지은과 이수정과 유재호 및 이훈구(1997)는 직무스트레스와 관련된 개인의 내적 특성 중에서 개인의 인지적 종료 욕구와 정서에 관한 인식정도가 직무스트레스와 관련되어 있음을 밝혔다. 애매하고 모호한 상황을 싫어하는 사람일수록 직무스트레스를 더 많이 지각하였으며, 명확하고 확실있는 판단을 하는 사람일수록 직무스트레스를 덜 경험하는 것으로 나타났다. 또한 자신의 정서에 대한 명명화가 가능한 사람일수록 직무스트레스를 적게 지각하였다.

### 리더십

리더십에 관한 연구는 조직심리와 관련된 다른 주제와 비교해 상대적으로 적은 편이며, 권력, 암묵적 이론, 그리고 상사-부하교환이론 등의 내용을 다루었다. 한국군 지휘관들이 주로 사용하는 권력유형 요인을 알아보기 위한 연구(조남국·이재운, 1989)에서는 요인분석결과 준거권력, 강제권력, 전문성권력, 합법적권력, 보상권력, 그리고 배경권력의 여섯요인이 적합한 것으로 나타났다.

홍세희(1991)는 문화가치(권력차이, 불확실성회피)와 인구통계적 변인이 이상적 지도자유형에 대한 개인의 암묵적 이론에 어떠한 영향을 주는지 알아보고자 하였다. 이상적 지도자유형에 대한 개인의 암묵

적 이론은 한국과 미국의 두 문화권에 따라 다르게 나타났다. 한국인은 미국인에 비해 인간지향적 지도자유형을 더 선호하였으며, 동일 문화권에서도 인구통계적 변인에 따라 이상적 지도자상은 다르게 나타났다.

이재창과 이훈구(1994)는 상사-부하의 의존성, 상사의 피드백, 상사의 리더십 유형이 부하의 상사에 대한 호감도에 어떤 영향을 미치는지와 상사-부하의 의존성, 부하의 성과가 상사의 부하에 대한 호감도에 어떤 영향을 미치는지를 알아보았다. 부하들은 상사로부터 부정적 피드백을 반복적으로 받은 조건에서 보다 긍정적 피드백을 반복적으로 받은 조건에서 상사를 더 좋아했으며, 부하들은 상사의 리더십 유형이 권위적일 때보다 민주적일 때 상사를 더 좋아했다. 또한 부하들은 비의존적 집단에서보다 상호의존적인 집단에서 상사로부터의 피드백이 반복적으로 긍정적일 조건일 때 상사를 더 좋아하였고, 상사로부터의 피드백이 반복적으로 부정적인 조건일 때 상사를 더 싫어했다. 부하들은 상사로부터의 피드백이 반복적으로 부정적인 조건에서는 상사의 리더십이 민주적일 때 상사를 더 좋아했고, 상사로부터의 피드백이 반복적으로 긍정적일 조건일 때는 상사의 리더십이 민주적이든 권위적이든간에 상사에 대한 호감도에 차이가 없었다. 상사는 부하의 성과가 반복적으로 낮은 조건일 때보다 성과가 반복적으로 높은 조건일 때 부하를 더 좋아하였다. 상사는 비의존적 집단에서보다 상호의존적인 집단에서 부하의 성과가 반복적으로 높은 조건일 때 그를 더 좋아하였고, 부하의 성과가 반복적으로 낮은 조건일 때 그를 더 싫어하였다.

### 경력개발

경력개발과 관련된 연구는 타 주제에 비해서 매우 적은 편이다. 탁진국(1993)은 기업에서 많이 사용하고 있는 경력개발 프로그램을 실제 사례와 함께 소개하며, 한국기업에서 경력개발의 필요성과 실행에 있어서의 고려해야 할 점들을 논의하였다. 또한 탁진국(1996)은 15개 조직에 속한 138명의 조사대상자가 기술한 장애요인을 먼저 21개 소범주로 나누어 분석하고 다시 이 범주를 4개의 대범주로 분류하여 분석하였다. 소범주중에서 회사정책, 대인관계, 업무특성, 능력, 적성 및 흥미, 회사분위기 및 조직문화, 성차별 등의 범주가 상대적으로 커다란 장애요인으로 지각

되었다. 대범주로 분류한 경우 개인특성과 회사관련 범주에 속하는 장애요인이 상대적으로 더 많았다. 남녀간의 비교에서 성차별, 배경, 회사정책 등의 소범주에서 차이가 있었다. 대범주에서는 회사관련과 사회관련 범주에서 두 집단간에 차이가 있었다.

## 소비자 및 광고심리

### 소비자 가치 및 태도

이상빈(1991)은 소비자관여를 개념화하고 이를 측정하는 도구를 개발하였다. 그는 관여를 특정자극에 대한 지속적 기저관심과 상황특유의 특출성, 개인적 관련성 및 개인의 목표지향적 각성력의 상호작용에 의해 촉발되는 접근동기적 상태라고 개념화하였다. 요인분석을 사용하여 관여를 구성하는 요인이 감정적, 인지적, 이미지, 위협의 네 가지 요인임을 밝혔다.

컴퓨터에 관한 인쇄광고를 사용하여 남승규(1992)는 소비자의 자기개념, 가격할인률, 및 출처신빙성이 지각된 위협성, 지각된 중요성, 구매의도에 미치는 주효과와 상호작용 효과를 알아보았다. 출처의 신빙성이 떨어질 때 소비자들은 더 높은 위협성을 지각했고 구매의도도 낮았으며 자기개념이 낮은 사람들이 높은 사람들보다 구매의도가 더 높았다. 자기개념이 낮은 조건에서만 신빙성이 높은 조건이 신빙성이 낮은 조건보다 위협성 지각을 적게 하였다. 지각된 위협성, 지각된 중요성, 구매의도 모두에서 자기개념, 가격할인률, 및 출처신빙성의 삼원 상호작용이 유의하였다.

김완석(1994)은 인지욕구를 측정하기 위한 25개 문항을 개발하였다. 개발한 인지욕구척도는 사회선회도와 .28, 좋은인상척도와 .23의 유의미한 상관을 보였다. 학력이 높은 집단이 낮은 집단보다 인지욕구가 더 높았고 남자가 여자보다 인지욕구가 더 높게 나타났다. 인지욕구가 높을수록 상품선택 이전의 정보탐색이 더 많고 상표선택에 걸리는 시간도 더 길었다. 또한 인지욕구 정도에 따라 상품을 구매할 때 고려하는 속성의 양이나 중시하는 속성에서도 차이가 있었다.

인간의 여가활동을 소비자심리 관점에서 연구하기 위하여 성영신과 고동우 및 정준호(1996)는 여가현상에 대한 종래의 다양한 관점을 개관하고, 여가개

념을 재정의하고, 여가경험이 갖는 심리적 의미를 파악하였다. 여가를 “즉각적이고 주관적인 경험을 얻기 위하여 비교적 자유롭게 선택하여 참여하는 활동”으로 정의하고 여가동기는 인간이 일반적으로 갖는 기본욕구와 심리적 추동에 의해 결정되는 내재적 동기의 과정으로 개념화하였다. 여가체험은 내재적 동기에 대한 내재적 보상으로 작용하며, 다양한 인지적 체험들과 이들의 복합적 결과인 재미나 즐거움의 정서로 이루어진다고 개념화하였다. 여가결과는 지적, 정서적, 신체적 능력배양과 같은 단기적 측면과 삶의 질 향상이라는 장기적 측면으로 구분하였다.

소비자 가치에 관하여 2편의 논문이 게재되었다. 성영신과 김철민 및 고동우(1995)는 한국인의 전통적 경제 가치관을 알아보기 위하여 조선 중·후기 소설인 흥부전, 허생전, 양반전의 내용을 분석하였다. 분석 결과, 물질 가치관의 주요내용은 분수의 이중적 적용기준, 빈부의 운명론, 신분과 부의 밀접한 관련성, 황금만능주의 신념 등이었으며, 인간관계 속의 물질가치관의 주요내용으로는 마음의 안정과 물질의 연관성, 가족을 위한 물질추구 신념, 물질추구에 있어서 사회적 정과 의의 중요성이었다.

남승규(1997)는 소비자가 제품을 선택하는 과정에 관한 제품선택 모형을 개인적 가치에 토대를 두고 제안하였다. 개인적 가치는 먼저 고려속성의 중요도에 영향을 미치고, 이런 속성의 중요도가 제품선택에 영향을 미치는 간접적인 영향뿐만 아니라 직접적으로 제품선택에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반적 가치 중에서 전통지향 일반가치는 품질지향 소비가치와 제품선택에 영향을 미치고, 쾌락지향 일반가치는 심미지향 소비가치와 제품선택에 영향을 미치며, 성공지향 일반가치는 두 소비가치 모두에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소비가치 중에서 품질지향 소비가치는 질적 속성의 중요도와 제품선택에 영향을 미치고, 심미지향 소비가치는 미적 속성의 중요도와 제품선택에 영향을 미쳤다.

### 광고반응

김완석은 광고반응 차원에 관한 연속연구를 수행하였다. 첫 번째 연구로서 김완석과 최광현(1988)은 광고에 대한 소비자의 판단차원을 밝혀내기 위하여 대학생에게 10종의 TV광고와 10종의 인쇄광고를 보여주고 각 광고를 189개의 형용사를 토대로 5점 척

도를 이용해 평정토록 하였다. 평정된 자료를 요인분석한 결과 호오도, 선정성, 화려함, 분위기, 친숙성, 혼돈의 여섯 가지 요인을 추출하였다. 광고반응 차원에 대한 후속연구에서 김완석(1989)은 TV광고에 대한 소비자의 인지적 판단과 감정반응의 차원구조를 밝히고 광고와 상표에 대한 전체적 평가에서의 반응차원의 역할을 알아보았다. 80개의 형용사 의미미분척도에 대한 평정을 통해 인지적 판단차원을 분석한 결과 광고에 대한 호오성, 유용성, 독창성과 품위에 대한 판단으로 이루어진 포괄적 평가차원, 광고의 감각자극성차원, 표현성 차원을 밝혔다. 44개의 감정반응과 관련된 형용사에 대한 평정을 통해 감정반응을 요인분석한 결과 부정적감정, 긍정적감정, 내적활성, 내적 비활성의 네 요인이 나타났다.

성영신과 김완석(1989)은 인쇄광고의 언어적 주장의 종류와 그림정보의 속성관련성이 소비자의 잘못된 신념에 미치는 영향을 분석하였다. 남녀 대학생에게 건강식품과 피임약 2가지 제품에 관한 잡지광고 16종을 노출시키고 분석한 결과 주관적 주장만으로 된 광고보다는 객관적 주장이 첨가된 광고에 노출하는 경우 오도신념강도가 더 높았다. 그림정보의 영향을 분석한 결과, 그림의 속성이 그림과 관련이 있는지와 없는지에 상관없이 그림이 있는 광고보다 그림이 없는 광고에서 피험자의 오도신념도가 더 높았다.

성영신과 김완석(1990)은 광고유형과 개인특성이 소비자의 광고에 대한 인지적 평가와 감정반응 및 광고태도에 미치는 영향을 분석하였다. 광고유형은 정보광고와 전이광고로 구분하였고 개인특성은 사고형과 느낌형으로 구분하였다. 남녀 대학생들에게 6개 제품의 서로 다른 유형의 광고를 보여주었고 소비자의 반응을 측정한 결과, 대체로 전이광고에 대한 반응이 더 호의적이었다. 개인특성의 주효과는 나타나지 않았으나 광고유형과 상호작용하여 소비자반응에 영향을 미쳤다.

소비자의 기본상태와 주의가 광고반응에 미치는 영향에 관한 연구가 2편 게재되었는데 이창우(1991)는 소비자의 기본상태가 광고정보의 처리에 미치는 영향을 알아보았다. 광고정보를 부호화할 때 기분이 광고처리에 미치는 효과를 분석한 결과, 부적인 기분일 때보다 정적인 기분일 때 광고상품에 대해 더 긍정적인 판단을 하였다. 회상량에서는 정적인 정보인

경우는 정적기분일 때 더 많이 회상했고, 부적인 정보인 경우는 부적기분일 때 더 많이 회상하였다. 그러나 광고정보 인출시의 기분은 상품에 대한 판단이나 회상된 정보의 질 및 양에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 곡원섭(1993)은 컴퓨터에 관한 인쇄광고를 사용하여 광고에 대한 주의량을 조작한 결과, 사고의 양, 속성의 중요성 판단, 중요성의 상대적 판단이 주의량에 따라 달랐다. 자극에 대한 주의 수준이 높아짐에 따라 자극과 관련된 사고가 확장되며 그 결과로서 광고에서 전달하고자 하는 상품의 주요속성을 보다 중요한 것으로 지각하였다. 또한 광고에 대한 주의에 영향을 미치는 요인으로서 메시지 진술형태, 그림의 관련성 정도, 메시지 반복을 조작한 결과, 반복수준이 주의량과 전체 인지반응수에서 유의한 차이를 나타냈으나 속성관련 인지반응에서는 유의한 차이가 없었다.

#### 소비자인지 및 판단

곡원섭(1988)은 소비자의 상품선택 이유를 보다 거시적 관점에서 분석하기 위하여 45가지의 상품유형을 가정주부에게 제시하고, 여덟가지 선택이유 각각이 얼마나 영향을 미쳤는지를 조사하였다. 다차원척도법을 이용해 상품간의 차이를 분석하여 수직차원은 효용성/심미성으로, 수평차원은 구매회수 차원으로 해석하였는데 다차원척도공간에서 여덟 가지 선택이유에 대한 반응의 벡터를 구해본 결과 상품유형에 따라 각각 다른 선택이유가 영향을 미쳤다. 또한 곡원섭(1989)은 불확실한 경우 소비자 판단에 영향을 줄 수 있는 맥락단서들의 효과를 검증하였다. 기저율정보와 사례정보내에 포함된 피상적인 단서값에 따라서 판단이 다르게 나타났으며 사례정보내의 출처의 신빙성을 다르게 조작한 결과 같은 조건의 사례정보라도 출처의 신빙성에 따라 판단결과가 다르게 나타났다.

백화점 쇼핑각본을 도출하는 방법을 탐색적으로 알아내기 위하여 이상빈과 송우식(1990)은 구조화된 동위측정척도를 이용하였다. 쇼핑각본은 제품부류에 따라 양과 질에서 차이가 나타났는데 양적 측면에서는 각본에 포함되는 공통 및 핵심행위의 수에서 차이가 있었으며, 질적 측면에서는 인지적 및 행동적 과정의 복잡성에서 차이가 있었다.

소비자 정보획득 및 통합에 관한 연구로서 양윤

(1992)은 한국과 미국대학생들을 피험자로 하여 비내구성 제품, 내구성 제품, 서비스에 대한 품질판단에 평균화과정이 두 집단 모두에서 사용됨을 밝혔다. 반응패턴뿐만 아니라 분리된 속성가중치에서도 두 집단 모두에서 유사한 결과가 관찰되었다. 이를 토대로 정보통합과정에서 정보의 질이 양보다 더 중요하다는 것을 제안하였다. 또한 양윤(1996)은 인지욕구, 자기감시 및 제품의 사용상황이 소비자의 정보획득 과정에 미치는 영향을 분석하였다. 인지욕구가 높고 멋을 내려는 소비자가 더 많은 정보를 획득하였고, 인지욕구가 낮은 소비자는 제품의 사용상황에 관계없이 적은 정보를 획득하였으나 인지욕구가 높은 소비자는 사용상황에 따라 획득정보의 양이 달랐다. 자기감시가 높은 소비자는 심리적 정보를 많이 획득하였고, 제품의 사용상황에 따라 정보획득의 종류가 차이났다.

이종구(1997)는 소비자 의사결정이 우위구조를 탐색하는 과정으로 볼 수 있다는 가정하에 우위구조 탐색모형에서 가정된 심적 조작을 확인하기 위한 연구를 수행하였다. 실험 1의 결과, 선택대안은 의사결정의 초기 과정에서 경쟁대안에 비해 더 높게 평가되거나 최상으로 평가되어 초기과정 이후 하나의 유망대안이 잠정 선택되었고 후기과정에서 편파된 심적 조작인 깎아내림과 부각조작이 관찰되었다. 실험 2에서도 선택대안이 더 나은 속성의 중요도는 부각되었으나 경쟁대안이 더 나은 속성의 중요도는 평가절하되었다. 실험 3에서는 의사결정의 초기 단계에서 잠정적으로 한 대안이 선택되고 이 대안의 최종 선택가능성이 높다는 우위구조 탐색 모형의 가정을 검증한 결과, 경쟁적 우위대안의 수에 관계없이 초기과정 이후 하나의 유망대안의 선택비율이 75%로 나타났고 이 중에서 85%가 최종 선택되는 것으로 나타났다.

### 소비자만족 및 품질지각

성영신과 김완석(1988)은 소비자 만족/불만족에 영향을 미치는 요인이 서로 다른지를 분석하였다. 대학생을 대상으로 제품과 서비스에 대한 만족/불만족 경험을 중요사건법을 통해 분석한 결과 이요인이론은 부분적으로 지지되었다. 디자인, 착용감과 같은 제품에 대한 심리적 요인은 불만족경험보다 만족경험에서 더 많이 언급된 반면, 제품의 질, 착용편리성

과 같은 물리적 요인은 만족과 불만족경험 모두에서 비슷한 빈도로 언급되었다. 이러한 결과는 서비스의 경우에도 동일하였다.

은행서비스의 품질지각에 관한 논문으로서 곽원섭(1995)은 우리나라 은행 서비스 품질의 구성이 반응성, 신뢰성, 공감성, 확신성, 수익성, 유형성 차원으로 구성되어 있음을 밝혔다. 또한 서비스 수행을 예언해 줄 수 있는 유의미한 조직요인들은 팀웍, 역할 모호성, 역할갈등, 직원-직무조화, 평가 및 보상체계를 밝혔다.

병원장면에서의 품질지각에 관한 논문도 있었는데 김완석(1996)은 의료서비스의 품질을 환자의 평가를 바탕으로 측정된 결과 의사의 치료, 병원/병실 환경, 간호, 정보제공, 입원, 퇴원, 식사라는 7개의 차원을 밝혔다. 입원환자들의 품질평가는 전반적 만족도나 향후 재이용/추천의도와 상당히 높은 상관성이 있는 것으로 나타났고, 치료효과 지각과는 그보다 상관관계수가 낮았다. 전반적 만족도에 대해서는 병원/병실 환경이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고 그 다음이 의사의 치료와 간호였다. 재이용/추천의도나 치료효과 지각에는 의사의 치료가 가장 영향력이 큰 것으로 나타났다.

### 공학심리 및 산업안전

공학심리 및 산업안전범주에 속하는 논문은 모두 4편이었다. 공학심리분야에서는 감성공학과 도로표지판 지각과 관련된 내용이었고 산업안전분야에서는 안전사고를 줄이기 위한 행동주의적 접근방법에 대한 내용을 다루었다. 이재식과 이순철 및 조대경(1990)은 한글의 글자체, 글자간격 및 글자굵기가 반응시간과 반응오류에 미치는 영향을 분석하였다. 명조체보다 고딕체 단어에 대해서 더 빨리 반응하였으며 오류율도 적었으나 비단어인 경우에는 글자체 사이에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 또한 자극이 단어나 비단어에 상관없이 글자간격이 매우 조밀한 경우(0.25칸)나 큰 조건(1.5칸)보다 0.5칸이나 1.0칸 떨어져 있는 경우에 반응시간이 짧았다. 마지막으로 글자굵기가 굵을수록 반응시간이 길고 오류율도 많이 나타났다.

감성공학과 관련된 주제에서 권규식(1995)은 형용사 어휘를 사용하여 감성과 감각, 정성적 기능과

정량적 기능 등의 요인구조를 파악하여 계통화하였다. 또한 후속연구에서 권규식(1997)은 인간의 감성을 제품개발에 응용하기 위해 감성을 측정, 평가하는 방법과 감성을 실제 제품의 디자인 요소로 변환하는 방법을 기술하였다.

산업장면에서 안전사고를 줄이기 위해 많이 사용되는 행동주의적 연구에 대한 개관을 통해 오세진(1997)은 행동주의적 기법이 안전관리를 하는데 성공적인 결과를 가져왔으며 많은 잠재력을 가지고 있다고 정리하였다.

## 직업심리

직업심리분야와 관련된다고 판단할 수 있는 논문은 모두 4편이었다. 흥미검사와 관련된 논문이 2편, 그리고 경력미결정과 직업에 대한 성고정관념이 각각 1편씩이었다. 흥미검사와 관련해서 안창일과 이만영 및 최광현(1989)은 한국판 Kuder흥미검사의 신뢰도와 타당도를 분석하였는데, 10개 영역의 내적일치도계수는 .68에서 .92의 범위에 있었다. 검사의 타당도분석을 위하여 10개의 흥미영역을 예언변인으로, 대학의 7개 전공집단을 준거변인으로 두고 판별분석을 실시하였으며, 교차타당화 분석을 위하여 전체집단을 두 집단으로 나누었다. 첫 집단에서 분류예언의 정확도는 44.4%였고 교차타당화 집단에서의 정확도는 43.9%로 나타나 검사의 타당도는 높게 나타나지 않았다.

GATB적성검사와 직업흥미검사가 영역별에 따라 차이가 있는지를 분석한 유봉섭(1991)의 연구에서는 일곱가지 적성으로 구성되어 있는 직업적성검사의 경우 성별에서는 공간적성에서만 남자의 점수가 더 높았다. 직무와 직급에서는 차이가 없었으며, 연령에서는 7개의 적성 모두에서 젊은층이 중년층보다 더 우수하였다. 조사대상자들의 8가지 흥미영역에서의 점수는 전체적으로 보통 수준이었다.

탁진국(1995)의 직업에 대한 성고정관념 연구에서 한국대학생은 직업군인, 건설현장감독, 중장비기사, 소방공무원, 기관사 등을 가장 남성적인 직업으로 지각하였고 간호사, 유치원교사, 비서, 전화교환원, 에어로빅강사를 가장 여성적인 직업으로 지각하였다. 여성적 유형의 학생은 남성적 유형의 학생에 비해서 남성적 직업을 더 남성적으로, 여성적 직업을

덜 여성적으로 지각하였다. 또한 한국대학생의 직업에 대한 성고정관념은 미국대학생에 비해 좀 더 강하게 나타났다.

경력미결정과 부적응간의 관계에 관한 연구에서 탁진국(1996)은 경력미결정척도의 요인분석결과 자기명확성부족, 자신과 직업간의 부조화, 직업선택에 대한 무관심, 우유부단함, 그리고 직업에 대한 정보의 다섯 가지 요인이 나타남을 밝혔다. 이 가운데 우유부단함, 자신과 직업간의 부조화 및 직업에 대한 정보부족 요인이 부적응과 깊은 관련이 있는 것으로 나타났다. 직업선택에 대한 무관심요인을 제외한 다른 네 요인에서 여학생의 점수가 높게 나와 여학생이 경력결정에서 더 많은 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

## 연구방법론

산업 및 조직심리학을 비롯한 심리학 분야의 논문에서 연구결과를 보고할 때 독자들에게 제공할 필요가 있는 통계치나 정보를 다룬 논문이 2편 있었다. 유태용과 Hanisch(1993)는 산업 및 조직심리학 분야의 세 학술지(JAP, PP, OBHDP)에 발표된 논문들을 분석하여 연구결과를 제시할 때 통계적 유의도와 더불어 관련강도를 보고할 필요가 있음을 논의하였다. 세 학술지에 발표된 논문들중 변량분석을 사용한 21개 연구결과들을 관련강도의 보고여부와 저자들의 결과해석을 살펴본 결과, 11개의 논문들은 관련강도를 보고하지 않고 통계적 유의도에 의해서만 결과를 해석하였다. 앞으로의 연구에서 통계적 유의도에만 의존하기보다는 관련강도가 연구문제와 관련하여 지니게 되는 실제적 중요성도 논의할 필요가 있음을 지적하였다.

이순목(1994)은 심리학회에서 발간하는 일반, 사회, 산업 및 조직, 임상, 상담, 발달의 6개 학술지를 90년호부터 93년호까지 검토하여 요인분석을 사용한 22개의 논문들에서 요인분석의 관행과 문제점을 지적하였다. 22개 논문에서 보고된 총 61개의 요인분석 응용사례에서 변수수효, 상관행렬, 표본크기, 사용된 소프트웨어, 요인분석 모형 등을 분석하여 이들 논문들이 전반적으로 심사자들이나 독자들이 재분석해볼 수 있을 정도의 충분한 정보를 제공하지 못하고 있음을 지적하고 개선점을 제안하였다.

## 논 의

이 연구에서는 우리나라 산업 및 조직심리학의 대표적 학술지인 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에 지난 10년동안 게재되었던 논문들을 대상으로 논문 저자 특성, 연구주제, 연구장면, 연구방법, 연구참가자 유형, 사용된 통계분석의 종류 및 사용빈도 등을 분석하고 그 동안 학술지에 발표되었던 논문들의 연구결과를 주제별로 개관하였다. 산업 및 조직심리학이 전문성을 지니고 지속적인 발전을 하기 위해서 '한국심리학회지: 산업 및 조직'이 담당해야 할 역할이 클 것이다. 이러한 점에서 올해로써 창간 10주년을 맞는 현시점이 과거를 돌이켜보고 미래를 대비할 적절한 시기라고 판단된다. 따라서 이 연구는 '한국심리학회지: 산업 및 조직'의 지난 10년간의 행적을 체계적으로 짚어보고 이를 토대로 앞으로 나아갈 방향을 제시하는 데 의의가 있다.

먼저 논문저자의 특성을 분석한 결과, 저자가 현장의 전문인력이나 산업 및 조직심리학과 인접한 학문 분야에 속한 경우가 매우 적었고, 논문저자도 소수에 편중되어 있었다. 물론 현재 산업 및 조직심리학회 회원의 구성으로 볼 때 대학에 속한 회원의 수가 현장에 속한 회원보다 훨씬 많아서 이러한 결과는 어느정도 예상되었다. 이러한 결과가 나타난 가장 큰 이유는 산업 및 조직심리학 박사학위를 지닌 사람의 대부분이 현장에 있지 않고 학교에 있기 때문이라고 할 수 있다. 산업 및 조직심리학 분야의 박사학위를 취득하는 인력도 많지 않은데다가 국내 실정상 이들의 대부분이 대학으로 가길 원하기 때문에 그만큼 현장에 있는 전문인력의 수가 적다. 또한 산업 및 조직심리학과 유사한 분야(예, 경영학에서 인사조직)를 전공한 현장에 있는 전문인력도 심리학 논문집보다는 경영학관련 학술지에 발표하려는 경향이 강하기 때문에 현장에 있는 전문인력의 발표 수가 적었다고 해석할 수 있다. 앞으로 현장 실무자들의 학회회원 가입을 적극적으로 유도하여 현장에서의 잠재적인 논문기고자를 증가시킬 필요가 있는데 현장 실무자들의 참여를 유도하는 한가지 방법은 학회지에 학술논문과 더불어 다양한 현장사례(예, 리더십개발 또는 산업교육 프로그램 개발사례 등)를 게재하는 부분을 두는 것이다. 미국의 경우는 순수한

학술지와 현장사람들이 참여하는 잡지가 분리되어 있지만 아직까지 현장으로부터의 논문기고가 적은 우리나라 실정으로 볼 때는 이러한 것들을 통합하는 것도 한가지 방법일 수 있다.

논문저자들의 대학내 소속을 볼 때도 산업심리학과와 심리학과에 편중되어 있고 인접 관련 분야나 학과에 속한 경우가 매우 적다. 최근 들어 여러 학문 분야의 사람들이 함께 모여 학제간 연구를 실시하는 경향이 늘어나고 있다. 산업 및 조직심리학도 인사, 조직, 마케팅 등을 전공하는 경영학자나 인간공학이나 산업안전 등을 전공하는 산업공학자와의 공동연구가 가능할 것이다. 또한 심리학내에서도 직무스트레스와 관련해 건강 또는 임상심리학자와의 공동작업이나 선발검사의 일부로써 성격검사를 개발할 때 임상심리학자와의 협력도 가능하다. 그러나 본 연구 결과를 보면 다른 전공자의 단독기고나 학제간 연구는 매우 드문 실정이다.

한 논문당 논문저자의 수를 볼 때도 전반적으로 공동연구보다는 단독연구의 비중이 훨씬 크다는 것을 알 수 있다. 앞으로 동일 주제에 대하여 관심을 가진 학자들이 공동작업을 통해 장기적인 연구를 수행하는 것이 요구된다. 또한 소수의 저자들이 비교적 많은 논문을 발표한 반면, 학회원의 전반적인 게재 논문수는 적은 경향이 있으므로 앞으로 많은 회원들이 학회지에 투고할 필요가 있겠다.

연구장면에 대한 분석결과 실제 현장이 가장 많은 비중을 차지하고 이에 따라 자연히 연구방법에서도 실험실 실험보다는 조사연구가 훨씬 더 많았다. 산업 및 조직심리학의 학문적 특성을 고려할 때 실제 현장에서 이루어진 연구가 많다는 것이 일단 바람직한 것으로 여겨지기는 하지만 무엇보다도 연구주제에 가장 적합한 연구장면이나 연구방법을 선택하는 것이 중요할 것이다. 즉, 산업 및 조직심리학에서 항상 어떤 연구방법이 더 좋다고 단정하기는 힘들며 자신의 연구주제에 가장 적합한 연구방법을 모색해야 할 것이다. 연구참가자 유형 분석결과에서는 현직자(예, 기업체 종사자)와 대학생 참여가 비슷하였다. 실험연구에서 주로 대학생들을 사용하기 때문에 McNemar(1946)는 인간행동에 관한 현존하는 지식이 대부분 대학교 2학년으로부터 나온 지식이라고 하였고, 대학생을 응용연구에서 피험자로 쓰는 것에 대한 논쟁(Gordon, Slade, & Schmitt, 1986;



Greenberg, 1987)이 있었다. 산업 및 조직심리학의 학문적 특성을 고려할 때 연구대상자로서 일단은 현직자들이 바람직하지만 보다 중요한 것은 현직자이건 대학생이건간에 자신의 연구문제 해결에 가장 적합한 연구대상자를 사용하였느냐일 것이다. 왜냐하면 반드시 대학생들을 대상으로 해야 하는 연구에서는 대학생들이 그 연구의 현직자가 되기 때문이다.

논문에서 다양한 통계분석이 사용되었지만 조사 연구에서는 요인분석, 상관분석, 회귀분석이 가장 많이 사용되었고 실험실 연구에서는 변량분석이 가장 많이 사용되었다. 고급통계가 모든 연구문제의 해결에 반드시 도움을 주는 것은 아니므로 통계분석방법은 자신의 연구문제의 해결에 가장 적합한 것을 써야 할 것이다. 아무리 간단한 통계분석(예, 기술통계치나 상관)이라 할지라도 연구문제에 대한 가장 적합하고 명쾌한 답을 줄 수 있다. 새로운 통계분석이 개발된 경우에 그 분석을 적용하기에 적합한 연구문제를 찾기보다는 자기의 연구문제 해결에 가장 적합한 분석방법을 찾는 것이 더 바람직할 것이다. 지난 10년 동안의 논문에서 비교적 다양한 분석기법들이 사용되었지만 아직까지 외국의 산업 및 조직심리학 관련 학술지에서 흔히 볼 수 있는 분석방법 중 통합분석(meta-analysis)을 사용한 연구는 없었다. 통합분석을 하기 위해서는 동일 주제에 관하여 많은 연구들이 이루어지고 연구결과들이 축적되어야만 가능하기 때문에 우리나라 실정상 적용의 어려움이 있지만 인접관련 분야들의 학술지에 발표되어 있는 결과들까지 포함한다면 리더십이나 직무만족 등의 분야에서는 연구가 가능할 것이다. 축적된 연구결과를 통합분석하는 경우 변인들간에 존재하는 관계를 개별 연구보다는 상대적으로 정확하게 밝힐 수 있다(Hunter & Schmidt, 1990). 앞으로 특정분야에서 연구결과들이 축적되는 시점에서는 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에도 통합분석을 이용한 논문들이 나타날 것이다.

논문을 연구주제별로 분류했을 때, 산업 및 조직심리학의 하위분야 중 조직심리관련 논문과 소비자 및 광고심리관련 논문들이 전체의 75%를 차지하여 연구주제가 두 분야에 편중된 경향이 있었다. Muchinsky(1997)가 제시한 산업 및 조직심리학의 하위분야중에서 미국이나 한국 모두에서 가장 오랜 역사를 지닌 인사심리 분야의 논문이 조직심리 분야

의 논문에 비해 상대적으로 매우 적었고 노사관계 분야의 논문은 1편도 없었다. 미국의 경우 인사심리에 관련된 논문 가운데 상당 부분은 기업에서 인사선발시 사용하는 검사와 관련된 내용이다. 국내 기업에서도 최근 몇년 사이에 인사선발시 적성검사나 성격검사를 실시하고 있는 경향이 높아지고 있다(유태용, 1995). 그러나 이러한 검사의 대부분을 시중의 소규모 컨설팅회사에서 만들거나 외국에서 수입한 검사를 그대로 번안하여 사용하고 있기 때문에 산업장면에서 검사의 신뢰도나 타당도에 관한 연구가 드물어서 이 분야에서 발표되는 논문의 수도 상대적으로 적었다. 하지만 1995년도 이후의 학술지에서 선발장면에서 전기자료, 실용적 지능검사, 성격검사, 컴퓨터 적성검사의 타당화연구가 지속적으로 나오고 있기 때문에 인사심리 분야의 논문수도 점차 증가되는 추세이다. 그럼에도 불구하고 인사심리 분야에서 인사선발과 더불어 중요한 주제인 산업교육이나 직무수행평가에 관한 논문들은 거의 발표되지 않은 실정이다. 산업교육은 최근 많은 기업들이 관심을 갖는 분야이므로 앞으로의 연구에서는 산업교육프로그램의 개발, 교육효과 측정 기법 등에 관한 연구들이 많이 수행될 필요가 있다. 또한 인사심리 분야에서 인사사고과와 관련된 연구(예, 평정오류), 수행을 구성하는 요인들에 관한 연구, 면접의 타당화에 관한 연구들이 매우 부족하다. 특히 면접은 최근 많은 기업들이 사용하고 있으므로 면접의 타당도를 밝히는 연구가 절실히 요청된다. 21세기를 몇 년 앞두고 인사심리 분야에서 새롭게 관심을 가져야 할 분야는 국제화 시대에 걸맞는 국제인력관리 분야이다. 국제화 교육, 이문화 적용과정, 현지인의 채용 및 관리 등은 해외로 진출해 있는 국내기업의 추세에 맞추어 많은 연구가 이루어질 필요가 있다.

조직심리 분야에서는 비교적 다양한 주제들이 발표되었지만 아직까지도 학술지에서 전혀 다루어지지 않은 주제들도 있다. 특히 최근 국내에서도 중시되고 있는 팀제와 관련된 주제, 성과급과 관련된 작업동기 등에 관한 연구는 전혀 발표되지 않았다. 조직심리 분야에서 최근 조직이미지에 대한 연구와 경력개발에 대한 연구가 늘어나고 있는 추세이다. 그러나 이 추세는 학회지에 논문을 발표하는 연구자의 수가 많지 않아서 몇몇의 연구자들이 어느 분야에 관심을 두느냐에 따라 크게 좌우되기 때문에 큰 의미를 부

여하기는 어렵다고 볼 수 있다. 조직심리 분야로 분류된 논문의 내용 가운데 한 가지 특징점은 모든 연구가 실험실에서 자료를 얻었거나 또는 현장에서 자료를 얻었다 하더라도 단순히 설문조사를 실시하여 자료를 얻었다는 것이다. 조직의 생산성을 높이기 위하여 새로운 기법(예, 조직개발기법이나 작업동기증진 프로그램 등)을 개발, 실시하여 그 결과에 대한 자료를 얻은 연구는 단 한편도 없었다. 이는 아직도 산업 및 조직심리학자들이 조직 현장에 장기적으로 참여하는 경우가 많지 않으며, 설사 참여한다 하더라도 개입(intervention)에 대한 결과 자료를 얻는 기회를 갖지 못하는 것으로 해석할 수 있다. 산업 및 조직심리학은 심리학의 다른 분야와는 달리 과학적인

이론만 제시하고 끝낼 것이 아니라 보다 구체적인 경영제도나 프로그램을 보다 과학적으로 준비하거나 개발하는데 도움을 주고 이를 자료화하여 그 효과를 검증하는데 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

Katzell과 Austin(1992)은 몇몇 연구자들의 개관 논문들(O'Reilly, 1991; Schmidt, Ones, & Hunter, 1992)로부터 미국에서 최근에 관심이 증대된 산업 및 조직심리학의 주제를 제시하였는데 표 6에 이러한 주제들을 나열하였다. 이러한 연구경향이 우리나라 실정에 그대로 반영될 수는 없지만 미국에서의 산업 및 조직심리학의 최근 경향이 우리나라에서의 앞으로 다양한 연구문제들에 대한 시각을 넓히는 데는 도움을 줄 것이다.

표 6. 미국 산업 및 조직심리학의 최근 주제

분 야	주 제
산업심리학 (인사심리학)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 예언변인으로서의 일반인지능력과 세분화된 적성</li> <li>2. 전통적인 평가방법의 개발(예, 평가기관, 면접, 검사, 전기자료)</li> <li>3. 직무분석방법</li> <li>4. 심리측정과 통계방법(예, 통합분석, 타당도일반화, 문항반응이론)</li> <li>5. 효용성분석</li> <li>6. 법률 및 사회관련 문제</li> <li>7. 수행평정에서 인지과정</li> <li>8. 모집</li> <li>9. 수행준거</li> <li>10. 사전직무안내</li> <li>11. 교육필요성분석</li> <li>12. 교육설계시 인지모형</li> <li>13. 교육방법의 발달(예, 첨단장비, 행동모형, 시뮬레이션)</li> <li>14. 피교육자 특성의 영향(예, 적성, 동기, 자기효능성 등)</li> <li>15. 교육의 전이 촉진</li> <li>16. 개발경험과 후견인</li> <li>17. 팀훈련</li> <li>18. 교육평가</li> </ol>
조직심리학	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 미래의 조직: 인력, 조직특성, 문화, 풍토 및 조직생산성에서의 변화</li> <li>2. 교육시스템</li> <li>3. 조직문화</li> <li>4. 팀제와 효율성</li> <li>5. 작업동기이론 및 설계</li> <li>6. 조직경쟁력 제고: 기법과 전략</li> <li>7. 조직에서의 분쟁해결을 위한 시스템 설계</li> <li>8. 작업장면에서 새로운 테크놀로지</li> <li>9. 세력과 리더십</li> <li>10. 시뮬레이션을 이용한 관리능력개발</li> <li>11. 관리직의 여성과 소수인종</li> <li>12. 인적자원계획</li> <li>13. 가정과 직장간의 갈등</li> <li>14. 작업스트레스 관리기법</li> <li>15. 종업원의 건강 프로그램</li> <li>16. 직장에서의 건강</li> <li>17. 조직과 집단맥락 행동</li> <li>18. 개인과 상황 적합성</li> <li>19. 거시적수준 이론의 영향</li> </ol>

표 6에서 보듯이 산업심리학 분야에서의 다양한 주제 가운데 특히 두드러진 특성은 인지심리학 지식을 산업심리학에 응용한 주제가 늘고 있다는 점이다. 이 연구에서 분석한 논문의 주제를 이러한 주제들과 조직심리학은 심리학의 다른 분야와는 달리 과학적인 연구를 통해 얻어진 지식을 산업장면에 적용하여 현실적인 문제점들을 해결하는데 더 큰 비중을 두고 있다. 따라서 산업 및 조직심리학자는 기업에 단순히

비교해 보면 국내에서는 매우 소수의 주제만을 다루고 있음을 쉽게 알 수 있다. 그러나 미국의 경우와 비교할 때 산업 및 조직심리학과 관련된 전문인력의 수에서 커다란 차이가 있기 때문에 이러한 결과는 당연한 것으로 받아들일 수 있다.

앞으로 산업 및 조직심리학 분야의 연구가 지향할 부가적 과제들이 있다. 먼저 국내에서 발표되는 산업 및 조직심리학 연구가 현재의 기업실정과 연계

성이 부족한 면이 있다. 즉, 국내 기업에서 관심을 갖고 있는 분야에 대한 연구가 매우 부족한 실정이다. 탁진국(1997)은 최근 국내 기업체에서 기업의 효율성 증대를 위해 실시하고 있거나 또는 계획중인 다양한 제도 및 프로그램을 조직심리학 관점에서 분석하였다. 그에 따르면 조직사회화과정에서 후견인제도, 경력개발측면에서 사내공모제 실시 및 조기발탁제, 조직문화에서 종업원의 창의성 증진, 조직개발측면에서 팀제 도입, 직무스트레스에서 스트레스 대처방법에 대한 관심증진, 작업동기측면에서 연봉제 및 성과급제 도입 등이 최근에 기업이 대표적으로 관심을 기울이고 있는 분야이다. 그러나 이 연구에서 분석한 논문 가운데 이러한 주제를 직접적으로 다룬 논문은 매우 부족했다. 직무스트레스를 다룬 논문은 다소 있었지만 구체적으로 직무스트레스를 줄일 수 있는 기법이나 그 효율성에 관한 부분은 다루지 못하였다. 이러한 결과는 산업 및 조직심리학자들이 기업 현장과 연계되어 프로젝트에 참여하는 경향이 약하기 때문에 그만큼 현장감이 부족한 데서 오는 것으로 해석할 수 있겠다. 산업 및 조직심리학자들이 기업에 보다 많은 기여를 하고 기업에서도 산업 및 조직심리학자들에게 귀를 기울이도록 만들기 위해서는 현재 상황에서 기업의 문제점을 진단하고 해결방안을 제시할 수 있는 기회를 갖는데 좀 더 많은 노력을 기울여야 할 것이다. 또한 최근 우리나라에서 겪고 있는 경제위기로부터 파생된 실업자들의 부작용이나 정신건강 문제도 심리학의 다른 분야(예, 상담 또는 임상심리학)와 공동으로 다룰 필요가 있으며 이들의 재고용 문제를 다른 학문과의 학제적 접근을 통해 다루어야 할 것이다.

둘째, 연구의 연속성 부족이다. 분석대상 논문들의 저자가 하나의 주제에 관련해 연속적으로 연구를 진행하고 논문을 발표하는 경우가 많지 않았다. 몇몇의 연구자를 제외하고는 많은 연구자가 계속적인 후속연구에 큰 관심을 두고 있지 않은 것이 현실이다. 앞으로의 학회지에서는 동일 주제에 대해 결과들을 축적하고 추가적인 연구과제를 해결하기 위한 연속적 연구들이 요구된다.

셋째, 심리학내 다른 전공분야의 학술지와 비교해 볼 때 '한국심리학회지: 산업 및 조직'에는 석사논문의 수가 매우 적다. 특히 최근 몇 년 사이에 이러한 경향이 더 강하게 나타나고 있는데, 석사논문이라

하더라도 지도교수가 논문의 내용이 우수하다고 판단될 경우 학회지의 편집방침에 맞도록 수정하여 논문을 제출하는 것을 권장할 필요가 있다.

넷째, 연구논문들을 검토한 결과 특히 조직심리학 분야에서는 연구에서 사용하는 구성체(construct)를 측정하기 위한 문항들을 매 연구마다 개발하여 쓰고 있다. 그 이유중의 하나는 많은 척도들이 마련되어 있는 미국과는 달리 국내자료를 이용하여 개발된 신뢰롭고도 타당한 척도가 없기 때문일 것이다. 미국에서 출간되는 논문에서는 연구자 자신이 직접 척도를 개발하여 쓰는 경우는 거의 없고 대부분 표준화된 척도나 문항들을 사용하고 있다. 우리나라에서도 앞으로의 연구에서 자신의 연구목적에 따라 타인이 개발한 척도를 편리하게 사용할 수 있는 여건을 만들기 위해서는 신뢰롭고도 타당한 척도의 개발이 많이 요구된다.

끝으로, 지난 10년간 출간된 '한국심리학회지: 산업 및 조직'의 내용을 분석하면서 학회지가 내용뿐만 아니라 외형적인 면에서도 전문성을 높일 필요가 있음을 느꼈다. 한국학술진흥재단은 국내 학술지에 대한 평가 기준을 설정하고 1998년부터 평가신청을 받아 평가를 실시할 예정이다(한상완, 1997). '한국심리학회지: 산업 및 조직'도 전문학술지로서 권위를 대외적으로 인정 받기 위해서는 평가신청을 하는 것이 바람직 할 것이다. 국내 학술지의 평가에는 학술지에 포함된 오자나 탈자, 학술지의 형태 등도 고려된다. 지난 10년간의 내용을 분석하면서 논문의 질을 떠나 안타깝게도 편집체제에서의 비밀관성, 참고문헌 표기에서의 오류 및 비밀관성, 오타 등이 적지 않게 눈에 띄었다. 이를 방지하기 위해서는 매번 출간될 때마다 통일된 편집방침이 적용되어야 할 것이고 저자들이 원고를 제출하기 전에 꼼꼼히 검토할 필요가 있다. 물론 출판 전에 심사위원, 편집간사의 손을 거치지만 이들이 그렇게 사소한 것까지 검토하기란 사실상 불가능하기 때문이다. 또한 재정적인 확보가 이루어지면 겉표지나 본문 인쇄의 질 등을 개선할 필요가 있다.

그러나 전체 학회 회원수가 1998년 4월 현재 100여명 정도 밖에 되지 않음에도 불구하고 지난 10년 동안 '한국심리학회지: 산업 및 조직'은 나름대로 다양한 주제를 소개함으로써 산업 및 조직심리학을 알리고 학문의 정체성과 전문성을 부각시키는 데 크게

기여했다고 볼 수 있다. 또한 1996년부터 연 2회 학회지를 발간하고 있는 것은 최근 늘어나고 있는 학회 회원들에게 논문을 발표할 수 있는 기회를 많이 마련했다는 점에서 큰 의의가 있다고 하겠다.

## 참고문헌

유태용(1995). 한국기업의 신입사원 선발방법에 관한 실태조사: 1992년-1994년을 중심으로. **광운대학교 논문집, 제 24집**, 133-153.

차재호(1976). 한국심리학의 역사, 현황 및 사회과학 협동연구의 방향. **사회과학논문집, 제 1집**, 61-100.

탁진국(1997). 조직심리학적 관점에서 분석한 국내기업의 경영기법: 1994년-1997년을 중심으로. **광운대학교 인문사회과학논문집, 제 27집**, 101-124.

한국심리학회(1996). **한국심리학회 50년사**. 교육과학사.

한상완(1997). 한국 학술지 평가의 필요성. **학술진흥재단소식, 6(4)**, 6-7.

Beyer, J. M., Chanove, R. G., & Fox, W. B. (1995). The review process and the fates of manuscripts submitted to *AMJ*. *Academy of Management Journal, 38(5)*, 1219-1260.

Gilliland, S. W., & Cortina, J. M. (1997). Reviewer and editor decision making in the journal review process. *Personnel Psychology, 50*, 427-452.

Gordon, M. E., Slade, L. A., & Schmitt, N. (1986). The "Science of the Sophomore" revisited: from conjecture to empiricism. *Academy of Management Review, 11(1)*, 191-207.

Greenberg, J. (1987). The college sophomore as guinea pig: Setting the record straight. *Academy of Management Review, 12(1)*, 157-159.

Katzell, R. A., & Austin, J. T. (1992). From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States. *Journal of Applied*

*Psychology, 77*, 803-835.

McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1974). *Industrial psychology*(6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

McNemar, Q. (1946). Opinion attitude methodology. *Psychological Bulletin, 43*, 289-374.

Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work*(5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Münsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Boston: Houghton-Mifflin.

O'Reilly, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology, 42*, 427-458.

Schmidt, F. L., Ones, D. S., & Hunter, J. E. (1992). Personnel selection. *Annual Review of Psychology, 43*, 627-670.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). *Method of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Newbury Park, CA: Sage.

Schultz, D. P. (1982). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*(3rd ed.). New York: Macmillan.

Scott, W. D. (1915). The scientific selection of salesman. *Advertising & Selling, 5*, 5-7.

1차 원고 접수 : 1998년 2월 26일  
최종 원고 접수: 1998년 4월 16일

# Content Analysis of Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology from 1988 to 1997 and Future Suggestions

Tae-Yong Yoo and Jinkook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to systematically analyze the content of 74 articles published in *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology(KJIOP)* from 1988 to 1997. These articles were analyzed in terms of the demographic characteristics of authors, the research topic, the research setting, the research method, the type of participants, and the type of statistical analysis. It was found that most of authors belonged to university and very few authors belonged to industry. The research topics concentrated on two subareas of I/O psychology: organizational and consumer psychology. The topics of 35 (47%) articles were related to organizational psychology and of 21 (28%) articles were related to consumer and advertising psychology. In the research setting, the majority (47%) of studies were conducted in the industrial settings including business companies, hospital, and army. Most of (66%) studies collected data by questionnaires. Twenty-nine(39%) studies obtained data from job incumbents in the industrial settings and 27(37%) studies used college students as participants. Although a variety of statistical analyses were used in the 74 articles, factor analysis, correlational analysis, and regression analysis were most frequently used in the survey research and analysis of variance was most frequently used in the laboratory experiment. In the last part of this paper, research findings published in the *KJIOP* during a decade were summarized according to research topics. Finally future research directions and tasks in Korean I/O psychology were discussed based on the content analysis.

부록: 이 연구에 포함된 74편의 논문 목록

- 강혜련(1995). 기업인력정책의 새로운 패러다임: 여성인력의 전략적 활용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 1-14.
- 강혜련(1996). 경험적 척도화에 의한 전기자료(Biodata)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(2), 1-16.
- 곽원섭(1988). 중다차원척도법에 의한 소비자선택 이유의 독특성에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 79-90.
- 곽원섭(1989). 불확실성 속의 소비자 판단에 있어서 맥락단서에 따른 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 2(1), 1-13.
- 곽원섭(1993). 광고에서 주의의 역할. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 1-11.
- 곽원섭(1995). 고객만족을 위한 은행서비스의 품질과 인적서비스 수행을 위한 조직요인. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 15-31.
- 권규식(1995). 감성의 기능화를 통한 신제품개발에의 접근. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 33-50.
- 권규식(1997). 감성측정기술의 개발 및 제품개발에의 활용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(1), 57-83.
- 김기석, 성영신, 김철민(1989). 노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 2(1), 14-43.
- 김명소(1997). 컴퓨터 프로그래머 적성검사의 개발 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(1), 103-121.
- 김명소, 김명언, 이도형(1996). 산업장면에서의 실용적 지능/능력. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(1), 117-137.
- 김완석(1989). 광고의 반응차원에 관한 연구(II): 인지적 평가와 감정반응. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 2(1), 44-66.
- 김완석(1994). 한국형 인지욕구척도 개발연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 7(1), 87-101.
- 김완석(1996). 의료서비스 품질지각과 의료소비행동: 종합병원 입원환자를 대상으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(1), 37-58.
- 김완석, 최광현(1988). 광고의 판단차원에 관한 연구(I). 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 107-122.
- 김원형(1993). 조직동일시, 조직몰입, 조직내재화 변인들간의 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 12-35.
- 김원형(1994). 조직동일시 모형: 선행변인, 결과변인과의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 7(1), 55-86.
- 김원형(1995). 조직몰입 세 성분 모형의 개념화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 51-74.
- 김준곤(1988). 직무만족의 측정과 관련변인들의 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 55-78.
- 김준곤,성한기, 이춘희, 박경자(1991). 대학생할 만족의 구성요인과 예언요인. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 154-167.
- 김현수, 고희화(1992). 불안전행동에 미치는 직무스트레스의 영향에 대한 "우리성"의 완충효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 5(1), 13-33.
- 남승규(1992). 자기개념, 할인률 및 신빙성이 관여와 구매의도에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 5(1), 59-75.
- 남승규(1997). 제품 선택 모형. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(1), 39-55.
- 박광량(1993). 조직혁신의 전개와 관리: 거시적 한계와 미시적 여지. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 36-54.
- 박세영(1988). 분배자, 계산의 복잡성 및 분배자의 투입량이 보상분배에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 91-106.
- 박세영(1991). 대우의 형평지각을 결정짓는 요인들. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 22-44.
- 박세영(1993). 종업원의 분배원칙 선호와 직무만족. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 55-91.
- 박영석(1995). 이직자의 생활사. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 75-102.
- 박재호(1988). 1990년대를 대비한 중소기업 조직개발에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 13-43.
- 박희량, 박세영(1989). 형평과 불형평에 따른 정서의 차이 및 불형평 해소 전략. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 2(1), 67-78.

- 변지은, 이수정, 유재호, 이훈구(1997). 개인의 인지적 종료 욕구와 정서에 대한 인식 정도가 직무스트레스에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 10(2), 55-77.
- 성영신, 고동우, 정준호(1996). 여가의 심리적 의미. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 9(2), 17-40.
- 성영신, 김완석(1988). 소비자 만족/불만족 요인에 관한 연구: 이 요인이론의 검증과 확장. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 1(1), 1-12.
- 성영신, 김완석(1989). 인쇄광고의 오도효과에 관한 연구: 주장의 종류와 그림정보의 관련성. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 2(1), 79-100.
- 성영신, 김완석(1990). 광고에 대한 소비자의 반응: 광고유형과 개인특성의 상호작용. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 3(1), 1-32.
- 성영신, 김철민, 고동우(1995). 한국인의 경제 가치관에 관한 연구: 조선 중·후기 소설을 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 8(1), 103-139.
- 송대현, 이종목, 박한기(1988). 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 상관관계 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 1(1), 123-146.
- 안창일, 이만영, 최광현(1989). 한국판 Kuder 흥미검사(KKPR)의 타당화 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 2(1), 101-114.
- 양윤(1992). 평균화 모형과 소비자 정보통합과정. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 5(1), 1-12.
- 양윤(1996). 인지욕구, 자기감시, 및 사용상황이 소비자 정보획득 과정에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 9(2), 61-80.
- 오세진(1997). 효율적 산업안전관리를 위한 행동주의적 연구에 대한 개관. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 10(1), 1-20.
- 오세진, 임영식, 양병화(1996). 조직만족의 측정모델 검증연구: 생산직 근로자의 만족요인을 중심으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 9(1), 1-24.
- 유봉섭(1991). 성·연령·직급·직무·학력별 직업적성 및 직업흥미의 분포 - ○○전화국 직원을 대상으로 -. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 4(1), 45-61.
- 유태용(1992). 조직의 성격과 변화에 대한 적용. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 5(1), 43-58.
- 유태용(1994). 기업이미지를 나타내는 특성용어들의 요인구조 탐색. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 7(1), 29-54.
- 유태용(1995). 기업이미지 측정을 위한 모델개발 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 8(1), 141-159.
- 유태용(1996). 직무수행의 금전적 가치측정을 위한 총체적 추정법의 적용가능성 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 9(1), 89-115.
- 유태용, 김명인, 이도형(1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 10(1), 85-102.
- 유태용, 이종구(1996). 대학이미지를 나타내는 특성용어들의 요인구조 탐색. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 9(2), 41-60.
- 유태용, 이종구(1997). 대학이미지 측정을 위한 모델개발 및 대학간 이미지 비교. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 10(2), 31-54.
- 유태용, Hanisch, K. A.(1993). 실증적 연구에서 관련강도의 보고 필요성. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 6(1), 92-107.
- 이도형(1996). 조직내 교육훈련의 학습 및 전이효과 모델 검증 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 9(1), 59-88.
- 이상빈(1991). 소비자 관여의 개념화와 측정. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 4(1), 110-135.
- 이상빈, 안우식(1990). 소평각본의 대안적 측정방법의 탐색. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 3(1), 33-54.
- 이순목(1994). 요인분석의 관행과 문제점. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 7(1), 1-27.
- 이재식, 이순철, 조대경(1990). 도로표지판의 정보전달에 관한 인간공학적 일 고찰. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 3(1), 55-71.
- 이재창, 송관재, 이훈구(1997). 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 10(1), 21-38.
- 이재창, 이훈구(1994). 상사-부하의 교환관계가 상호간의 호감도에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 7(1), 103-126.
- 이종구(1997). 소비자 의사결정의 인지과정. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 5(1), 43-58.

자: 산업 및 조직, 10(2), 1-29.

이종목, 송대현, 박한기, 송병일(1991). 직무스트레스와 조직성과의 관계모델 검증연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 1-21.

이창우(1991). 소비자의 기분상태가 광고효과에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 136-153.

장재윤(1993). 환경변화지각에 있어서의 개인차 및 친숙도 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 108-128.

장재윤(1997). 상사와의 학력 일치가 R & D 전문가의 조직 및 전문분야 몰입에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(2), 79-103.

조남국, 이재운(1989). 군 지휘관의 권력유형에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 2(1), 115-131.

탁진국(1991). Job involvement and organizational commitment: Are they distinct concepts? 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 62-86.

탁진국(1993). 경력개발 지향적 조직으로의 변화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6(1), 129-142.

탁진국(1995). 한국 대학생의 직업에 대한 성고정관념: 성별, 성역할유형 및 문화에 따른 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8(1), 161-174.

탁진국(1996). 경력미결정과 부적응간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(2), 81-94.

탁진국(1996). 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(1), 25-36.

탁진국, Downey, R. D.(1988). Job satisfaction in Korea: Equivalence of a translation. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 1(1), 44-54.

탁진국, Downey, R. D.(1991). Assessing construct validity of R-JDI in Korea. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 87-94.

한덕웅(1991). 생산직과 서비스직에서의 직무동기의 예언. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 95-109.

한덕웅, 탁진국(1992). 생산직의 직무수행을 설명하는 인과적 모형의 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 5(1), 34-42.

홍세희(1991). An implicit theory of ideal leadership and its relationships to cultural values and

demographic variables. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4(1), 168-183.