

직장인의 일에 대한 재미지각척도 개발 및 구성타당도 검증

박 정 열

손 영 미

김 정 윤[†]

서울과학종합대학원

명지대학교

본 연구는 직장인들이 일의 상황에서 재미를 느끼는 요인을 측정하는 척도인 재미지각척도를 개발하고, 그것의 구성타당도를 검증하기 위해 실시되었다. 이를 위해 먼저, 문헌연구, 심층면접, 개방형설문, 사전조사 등의 예비연구를 통해 40개의 재미지각척도 예비문항을 개발하였다. 본 조사는 직장인 250명(남: 125명, 여: 125명)을 대상으로 실시되었으며, 그 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 문항분석, 요인분석, 신뢰도 분석 결과, 전체 29문항으로 구성된 7개의 요인이 추출되었는 바, 자기결정성, 외적 보상, 목표의식, 과정의 즐거움, 회사기여, 무가치성, 도전성이 그것이다. 각 요인의 내적일관성 수준도 유의미하게 높게 나왔다. 다음으로, 척도의 구성타당도 검증을 위해 AMOS 16.0을 활용하여 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모든 적합도지수(X²/df, TLI, CFI, RMSEA)가 유의미하게 수용적인 것으로 나타나, 구성타당도가 높음을 보여주고 있다. 이상의 결과를 토대로, 재미지각척도가 갖는 의의와 후속 연구에 대한 제언에 대하여 논의하였다.

주요어 : 재미, 척도 개발, 타당화, 몰입, 내적동기, 긍정심리학, 일, 직장인

[†] 교신저자 : 김정윤, 명지대학교 인문교양학부, (120-728) 서울시 서대문구 남가좌동 50-3
Tel : 02-300-0884, E-mail : cwkim@mju.ac.kr

재미는 인간의 삶과 행동에 영향을 미치는 가장 강력한 동기 중 하나이다. TV를 보더라도 재미있는 프로그램을 보려고하고, 재미있는 책은 시간가는 줄 모르고 읽는다. 사람들은 재미있는 문화콘텐츠에 대해서는 훨씬 비싼 비용을 지불해서라도 선택한다. 또한 재미있는 사람과 함께 시간을 보내기를 원하며, 재미있는 사람과 여행을 가려고 한다. 사회적으로 문제가 되고 있는 여러 종류의 중독(도박 중독, 게임중독, 쇼핑중독 등) 현상도 결국 그 기제에는 재미가 깔려 있다. 심지어 재미와는 상관없다고 여겨지는 일이나 공부에서도 사람들은 재미를 추구한다.

이제 재미의 문제는 전통적으로 이와 관련이 있다고 여겨지는 여가와 놀이, 스포츠, 예술뿐만 아니라 교육과 산업현장에서도 중요한 이슈가 되고 있다. 소위 21세기를 지식기반 사회라고 칭한다. 노동기반 사회의 핵심 원리가 근면함과 성실함이었다면, 지식기반 사회의 핵심원리는 재미이다(김정운, 2005). ‘해리포터’는 10년간(1997~ 2006년) 책 판매액(3조 원)과 4편의 영화 및 관련 캐릭터의 판매를 통해 모두 308조원의 매출을 올렸다고 한다. 이는 이제까지 우리나라 기업들이 반도체 수출로 벌어들인 수출총액 231조원과 비교하면 엄청난 놀라운 결과이다(김승래, 2011).

그러나 심리학에서는 재미에 대한 논의가 이제까지 너무 부족하였다. 단적인 예로 국내의 경우 한국학술정보(<http://kiss.kstudy.com>)에 등록된 한국심리학회 소속 분과학회 발간 학술지(학술대회 발표논문 제외)들에서 ‘재미’가 들어간 제목으로 검색되는 논문은 단 2편(유영화, 조경자, 한광희, 2002; 조은예, 최인수, 2008)에 불과하며, 재미관련 연구도 극소수에 해당한다. 전체 심리학의 역사를 보더라도 재

미를 직접적으로 연구한 경우는 찾아보기 어렵다(고동우, 2002). 기실 합리적 이성에 대한 신념으로 태동한 심리학에서 재미라는 주제는 처음부터 심리학의 영역으로 비집고 들어갈 틈이 없었는지도 모른다(김정운, 2007). 최근 들어 ‘긍정 심리학(Positive psychology)’이라는 이름으로 행복과 즐거움, 재미 그리고 인간이 가지고 있는 주요한 강점(強點)을 심리학의 영역으로 가져오려는 시도가 이루어지고 있다. 긍정 심리학은 심리학이 정신장애, 심리적 결함, 부적응행동, 이상심리와 같은 인간의 부정적 측면에만 관심을 가지는 것을 비판하면서, 인간의 강점과 자원, 긍정적 측면을 탐구하고 육성하는데 힘써야 한다고 강조하고 있다(권석만, 2008). 최근 들어 긍정 심리학적 관점에서의 국내외 연구들은 행복과 주관적 안녕감을 중심으로 연구가 진행되고 있다. 그러나 재미에 대한 연구는 이제 시작단계에 불과하다. 누구나 다 재미를 추구하고 있으며, 누구나 다 재미를 느끼고 있을 정도로 일상적인 정서경험임에도 불구하고 정작 재미가 무엇인지, 사람들이 재미를 느끼는 요소에는 무엇이 있고, 어떤 상황에서 재미를 지각하는지에 대한 구체적인 연구는 거의 이루어지지 않은 상황이다.

재미의 개념

재미(fun)에 대한 정의는 학자들마다 다양하게 정의되고 있다. 이는 그만큼 재미에 대해 정의를 내리는 것이 쉽지 않음을 의미한다. 우리말에서 재미는 ‘아기자기하게 즐거운 기분이나 느낌’을 뜻하는 것으로, ‘재미있다’는 ‘아기자기한 맛이 있음’을, ‘재미없다’는 ‘아기자기한 맛이 없음’으로 정의되고 있다(국립국

어원, 1999). 영어에서 재미를 뜻하는 말인 ‘fun’은 바보를 의미하는 중세어 ‘fonne’나 즐거움을 뜻하는 ‘fonn’에서 비롯되었으며(Koster, 2005), 사전적 의미로 ‘생생하고(lively) 기쁜(joyous) 놀이(play)’를 뜻한다.

일상적인 상황에서 재미(fun)는 즐거움(enjoyment)과 비슷한 의미로 사용된다. 그러나 Podilchak(1985, 1991)은 재미는 결과나 보상을 기대하지 않고 활동 자체에만 몰두하여 얻는 적극적인 감정 상태인 반면, 즐거움은 활동에 따른 보상을 기대하는 수동적인 감정 상태로 규정하고 있다. Kelly(1987)는 무언가를 하면서 만들어지는 즉각적인 즐거운 경험으로 재미를 정의하고 있다. 반면 Izard(1991)는 재미를 감각에 기초한 즐거움과 구분하고 있는 바, 감각적 즐거움은 일반적으로 직접적인 자극이 존재하는 반면, 재미는 감각적인 체험이 없이도 경험할 수 있는 것으로 보았다. 한편 Koster(2005)는 재미를 엔돌핀의 생성으로 인해 뇌가 기분 좋게 느끼는 것으로 정의함으로써 이전의 학자들에 비해 다소 중립적인 입장에서 재미에 대한 정의를 내리고 있다.

이상의 정의들 속에는 재미의 몇 가지 특성들이 함축되어 있다. 첫째, 재미란 결과나 보상과 상관없이 활동 자체를 하면서 만들어지는 정서경험이다. 둘째, 활동을 하면서 감각적인 수준에서 어려움을 경험한다 하더라도(일이 힘들고 어려워도) 재미는 경험할 수 있다. 이는 재미가 즉각적인 감각적 정서 그 이상임을 의미한다고 판단된다. 셋째, 국어학 사전에서 재미를 ‘아기자기하게 즐거운 느낌’이라고 표현하고 있는 바, 이는 재미가 비교적 큰 정서 상태라기보다는 사소하고 정도가 크지 않은 긍정적 정서를 반영하고 있다고 보여진다.

재미에 관한 기존 연구 개관

재미에 관한 연구는 그 기원으로 보자면 심리학 분야보다는 교육학 분야에서 먼저 시작되었다. 재미와 관련한 연구는 19세기 초반 독일의 철학자이자 교육사상가로 알려진 Herbart로부터 시작되었다고 볼 수 있다(조은예, 최인수, 2008). 그는 교육은 재미를 유발시키는 것이어야 한다고 보았다. 미국의 철학자이자 교육학자인 Dewey(1913) 역시 재미의 중요성을 지적하였는데, 그는 노력보다는 재미에 근거한 학습이 더 큰 효과를 가져 온다고 보았다.

심리학 분야에서 논의된 재미와 관련된 연구는 크게 두 가지 줄기로 구분된다. 하나는 재미를 경험하기 위한 조건을 찾기 위한 것이고(Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 1993; Deci & Ryan, 1985), 다른 하나는 재미를 추구하는 과정에 초점을 맞춘 연구이다(고동우, 2002). 그러나 재미와 관련한 대표적인 연구들은 주로 전자에 해당하며, 특히 Deci의 인지적 평가이론(Deci, 1975; Deci & Ryan, 1985)과 Csikszentmihalyi(1975, 1990, 1993)의 몰입(flow)이론은 재미 경험의 기제를 설명하는 가장 대표적인 이론으로 받아들여지고 있다.

Deci(1975; Deci & Ryan, 1985)에 의하면 내적으로 동기화된 행동은 유능감(competency)과 자기결정감(self-determination)에 기초한 행동이다. 이때 재미의 체험은 유능감과 관련이 되는데, 사람들은 유능감을 지각할 때 재미를 경험하게 된다는 것이다. 이러한 유능감과 그에 동반하여 발생하는 재미의 체험은 다시 내재적 동기를 유지하게 한다. 그런데 이러한 유능감은 자기결정감이 있는 상태에서 지각된다. 따라서 사람들은 자신이 선택한 상황에서

유능감을 지각하게 되면 재미를 경험하게 되는 것이다.

사람들은 일상생활 속에서 다양한 긍정 경험을 통해 행복을 경험하게 되는데, 이러한 긍정적인 경험 중에서 긍정 심리학의 영역에서 가장 많은 연구가 이루어진 것 중 하나가 몰입(flow)에 대한 것이다(권석만, 2008). Csikszentmihalyi(1975)는 몰입(최적경험)을 ‘한 활동에 너무 몰두해서 다른 아무것도 상관이 없는 상태’로 정의하고 있다. 그는 몰입은 개인의 기술(skill)과 과제의 난이도(challenge)가 서로 균형을 이룰 때 발생하는 것으로 보았다(Csikszentmihalyi, 1975). 그는 몰입의 특징으로 도전과 기술의 균형, 행동과 지각의 혼입, 명확한 목표, 구체적인 피드백, 당면한 과제에 대한 집중, 통제감, 자의식의 상실, 시간의 변형, 자목적적인 경험 등을 들고 있다(Csikszentmihalyi, 1993). 그에 따르면 행복한 경험(happiness experience)은 쾌락(pleasure)과 즐거움(enjoyment)으로 구성된다(Csikszentmihalyi, 1990). 쾌락은 잠, 휴식, 성관계 등을 할 때 체험하는 정서로서 정신적인 에너지를 소비한다. 반면 즐거움은 정신적인 에너지가 요구되기는 하지만 독서, 자원봉사, 운동 등의 활동을 통해 심리적인 에너지가 쌓일 때 경험되는 정서이다.

한편 고동우(2002)는 재미를 경험하기 위한 조건을 찾기 위한 기존의 연구와는 달리, 재미를 경험하기 위하여 여가에 참여하는 사람이 어떠한 행동양식을 보이는지를 탐색함으로써 재미를 추구하는 과정에 초점을 맞춘 연구를 수행하였다. 재미진화모형(fun evolving model)으로 명명된 이 모형은 몰입수준과 시간의 추이에 따라 재미를 추구하는 행동양식이 어떻게 변화해 가는지를 설명하고 있다. 그는 몰입수준을 기준으로 4가지 단계(보기(seeing),

가지기(having), 하기(doing), 되기(being))의 변화 과정을 거친다고 보았다. 그러나 모든 사람들이 최종 단계인 ‘되기’의 과정까지 도달하는 것은 아니다. 경우에 따라 중간 단계에서 정체되어 특정 단계에서만 재미를 추구하기도 하고, 더 이상 재미를 느끼지 못하게 되면 그 활동을 그만 두기도 한다(고동우, 2002, 2004)

전술한 바와 같이, 현재까지 Deci(Deci, 1975; Deci & Ryan, 1985)와 Csikszentmihalyi(1975; 1990; 1993)의 이론은 재미를 설명하는 가장 대표적인 이론으로 평가되고 있다. 이들의 연구는 심리학뿐만 아니라 체육학과 여가학, 관광학 등을 비롯한 재미를 다루는 여러 학문 분야의 이론적 틀을 제공해 준다는 측면에서 매우 큰 의미를 가진다고 할 수 있다. 그러나 심리학 분야에서 재미에 대한 연구는 여전히 미흡한 실정이다(고동우, 2004). 특히 이들의 연구가 재미를 지각하는 기제를 설명해 주는 이론적 토대를 제공해 주고는 있으나, 재미를 지각하는 구체적인 상황과 맥락을 밝혀내는 연구는 거의 찾아보기가 어렵다. 왜냐하면 재미는 그 자체가 개인과 상황에 따라 매우 가변적인 속성을 띠고 있기 때문에 재미의 구체적인 구성 요소를 파악하기란 매우 어려운 작업이기 때문이다(고동우, 2002; Hidi & Baird, 1986; Krapp, Hidi & Renninger, 1992).

그럼에도 체육학 분야에서는 재미의 구성 요소를 찾으려는 시도가 이어지고 있다(박원임, 김길양, 1995). 스포츠 활동을 통해 지각하는 재미의 구성 요소와 관련하여 수행된 여러 연구들을 보면 스포츠 종목과 조사방법론 상에 차이가 있긴 하지만 지각된 유능감(김병준, 성창훈, 1997; 이창섭, 남창우, 2003; Scanlan, Stein, & Ravizza, 1989; Wankel & Kreisel, 1985), 노력과 숙달(이종길, 2001; Scanlan, Carpenter,

Lobel, & Simons, 1993), 도전과 흥미진진함(김병준, 성창훈, 1997; Brustad, 1988), 운동 그 자체(이종길, 2001; Wankel & Kreisel, 1985), 신체적·정신적 건강유지(김지태, 2010; 이종길, 2001; 이창섭, 남창우, 2003), 대인 관계(김병준, 성창훈, 1997; 이종길, 2001; Brustad, 1988; Scanlan, Carpenter, Lobel, & Simons, 1993; Scanlan, Stein, & Ravizza, 1989; Wankel & Kreisel, 1985) 등이 재미거리의 공통적인 요인으로 언급되고 있다.

한편 국내의 경우, 재미의 구성 요소를 파악하기 위한 연구로 유일하게 1편이 발표되었다. 윤홍미, 안신호, 이승혜(1996)는 초, 중, 대 학생을 대상으로 일상생활에서 재미를 체험한 사례와 그것이 재미있었던 이유를 자유 응답식으로 기술하게 한 후 이에 대해 내용분석을 실시하였다. 그 결과, 윤홍미 등(1996)은 재미의 구성요소로 스틸, 새로움, 유능감, 스트레스 해소, 우스움, 감동, 아름다움, 성적 자극, 맛있는 음식, 가족 및 친구와의 어울림, 이성과의 어울림, 춤/노래, 선물 등 모두 13가지의 특성을 밝혀냈다. 그러나 재미에 대한 인식은 사람과 상황, 그리고 시대에 따라 변화할 수 있다. 즉, 재미는 상황과 맥락에 따라 매우 가변적인 개념인 것이다(고동우, 2002; Hidi & Baird, 1986; Krapp, Hidi & Renninger, 1992). 이러한 측면에서 이들의 연구는 학생들만을 대상으로 연구를 실시하였다는 점, 그리고 지나치게 일반적인 상황(일상생활)에서의 재미 유발 요소를 측정하였다는 점에서 한계를 갖는다. 또한 재미 요소의 지각은 시대에 따라 변화할 수 있다는 점을 감안할 때, 이들의 연구가 15년이 지난 현재 시점에서의 재미를 설명하는 데는 부족한 점이 있다고 판단된다.

일과 재미

전술한 바와 같이, 재미에 대한 인식은 자신이 처한 상황과 맥락에 따라 상이할 수 있다는 점에서 재미를 유발하는 요인을 찾아낸다는 것은 매우 힘든 작업이라고 할 수 있다. 이에 본 연구는 이러한 작업의 첫 번째 일환으로 사람들이 가장 많은 시간을 보내는 활동 중 하나인 ‘일’에서의 상황을 구체적인 연구 대상으로 정하였다. 2009년 기준으로 한국의 노동자들은 연간 2,316시간 일을 하는 것으로 나타났다(김영선, 2011). 이는 하루 24시간 동안 모두 일만 한다고 가정하면 96.5일에 해당 하는 엄청난 시간이다. 따라서 일이라는 활동은 의도하든 그렇지 않든 간에 사람들의 의식과 행동에 지대한 영향을 미칠 수밖에 없다. 직업만족도는 행복과 약 .40정도의 상관을 보였으며(Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999), 일과 행복에 대한 수많은 연구 결과들을 개관한 Peterson(2006)의 연구에서도 직업만족도는 행복과 매우 높은 상관을 가지고 있는 것으로 나타났다. 일은 행위자의 평가에 따라 고통을 수반하는 생존을 위한 수단이 되기도 하지만, 신성한 즐거움이 될 수도 있다(장형석, 1999).

한편 일은 개인적인 측면뿐만 아니라 조직의 측면에서도 매우 중요한 의미를 가진다. 많은 기업은 조직의 생산성 향상을 위하여 다양한 노력을 기울이고 있다. 이러한 노력의 일환으로 최근 대두되고 있는 것이 조직의 창의성 제고, 창의적인 조직문화 형성을 위한 활동이다. 창조경영이 기업경영의 핵심 화두로 떠오르고 있는 것이다(이범일, 이용화, 2009). 최근 삼성전자와 포스코 등 국내 대기업의 창의적인 조직문화 형성을 위해 노력하고 있다. 최근 전 세계적으로 각광받고 있는

TRIZ (Teoriya Resheniya Izobretatelskikh Zadatch, ‘창의적 문제해결’을 뜻하는 러시아어의 약자)에 대한 관심은 창의성의 중요성을 보여주는 단적인 예라고 할 수 있다(김효준, 2009). 포스코의 경우, TRIZ 경영을 통해 2010년 한 해 동안 1,600억 원 정도의 경제적 효과를 얻었으며, 특허 출원 건수도 전년도 대비 2.4배 늘어난 것으로 나타났다(조귀동, 정창민, 2011). 기업들은 조직의 창의적 역량을 높이기 위해 주로 직원들의 교육과 근무 환경 개선 등에 대한 투자를 하고 있다. 그러나 궁극적으로 조직의 창의성은 그곳에 소속된 사람에 의해 발현된다는 점에서 창의성을 향상시키기 위한 인적 요소, 즉 동기와 정서 등과 같은 심리적인 측면 역시 간과할 수 없는 중요한 부분이라 할 수 있다. 재미는 창의성의 핵심적인 요소로 인식되고 있다(김정운, 2005; Choe, 2006; Csikszentmihalyi, 1996). 재미는 내재적 동기를 강화시킴으로써 특정 활동을 반복하게 하고 지속시키는 역할을 한다(고동우, 2007). 따라서 사람들은 힘든 일을 하더라도 그 일이 재미가 있으면 더 지속적이고 집중력 있게 수행할 수 있는 것이다.

이에 본 연구에서는 직장인을 대상으로, 직장 생활이라는 구체적인 맥락에서 재미를 유발하는 요인이 무엇인지를 파악하고, 이를 바탕으로 직장인들이 어떠한 상황조건에서 재미를 더욱 지각하는지를 측정하는 재미지각척도를 개발하여 그것의 구성타당도를 검증하고자 하였다.

방 법

조사대상자

본 연구는 직장인들이 지각하는 재미요인을 측정하는 재미지각척도를 개발하고, 그것의 구성타당도를 검증하는 것을 목적으로 수행되었다. 이를 위해 서울 및 경기지역에 거주하는 근로자 250명(남녀 각각 125명, 평균연령 34.9세)을 대상으로 연구가 실시되었다. 자료 수집은 전문조사기관에 의뢰해서 진행되었으며, 웹사이트를 통한 설문조사방식으로 이루어졌다. 전체 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 표 1과 같다.

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

인구통계학적 변인	하위 집단	인원(%)
성별	남	125명(50.0%)
	여	125명(50.0%)
연령	20대	83명(33.2%)
	30대	83명(33.2%)
	40대	85명(33.6%)
	기혼	133명(53.2%)
결혼여부	미혼	111명(44.4%)
	비혼(이혼/사별)	6명(2.4%)
근무연한	5년 미만	93명(37.2%)
	5~10년 미만	62명(24.8%)
	10~20년 미만	71명(28.4%)
	20년 이상	24명(9.6%)
학력	고졸	38명(15.2%)
	대졸	192명(76.8%)
	대학원졸	20명(8.0%)

재미지각척도의 제작 및 구성

재미지각척도 예비문항 구성을 위한 사전 조사

직장인의 재미지각척도 문항개발을 위해 예비조사가 실시되었다. 구체적으로, 문헌조사와 직장인을 대상으로 한 심층면접과 개방형 설문문을 통해 예비문항목록이 개발되었으며, 이들 문항목록의 적절성과 이해가능성 등을 평가하고, 문항을 수정·보완하기 위해 예비설문조사를 실시하였다.

먼저 국내외 재미경험과 관련한 문헌을 탐색하였는데, 우선 재미를 키워드로 하는 국내외 연구논문을 살펴보았으며, 재미와 같은 긍정 정서와 관련한 심리학적 이론 등을 살펴보았다. 다음으로 직장인의 재미요인을 탐색적으로 알아보기 위해 심층면접과 개방형설문을 실시하였는데, 서울 소재 직장내 근무하는 직장인 13명(남 7명, 여 6명/대리급 이하 4명, 과장급 5명, 차장급 이상 4명)을 대상으로 직장인의 재미경험에 대한 심층면접을 실시하였다. 심층면접은 2명의 면접자에 의해 진행되었으며, 이 과정에서 녹취록을 작성하였다. 주요 면접내용은 일에서의 재미, 일상의 재미와 일에서의 재미와의 차이점, 재미없는 일 등이었다. 이렇게 얻어진 면접결과의 분석은 3명의 연구진 외에 심리학 전공자 1명 등 최종적으로 4명의 심리학자에 의해 수행되었다(부록 참고). 개방형 설문은 남녀 각각 20명(전체 40명)을 대상으로 실시되었으며, 회사생활에서 재미있고 즐거웠던 경험과 이유, 회사생활에서 재미없고 무료했던 경험과 이유에 대해 질문하였다. 얻어진 자료는 내용적으로 유사한 의미를 갖고 있다고 판단되는 내용을 중심으로 유목화하는 내용분석(contents analysis)의 방

식으로 정리되었다. 이상의 과정을 통해 직장인들이 회사생활에서 재미를 느끼는 주요 요인으로 선택권, 자율성, 자존감(무가치함), 과정의 즐거움, 내재적 동기(도전성 등), 외재적 동기(보상, 긍정적 피드백 등), 목표의식, 상사와의 상호작용패턴과 피드백(관심의 양), 회사 기여, 자아성장 등이 추출되었다. 이들 요인을 기초로 하여 본 연구자들은 49개의 재미측정 예비문항을 구성하였으며, 문항은 면접에서 나온 반응내용이 충분히 반영될 수 있도록 하였다.

마지막으로, 이렇게 개발된 49개의 문항을 대상으로 예비설문조사를 실시하였다. 예비설문조사의 목적은 첫째, 재미지각척도의 잠재요인을 확인하고, 추출된 잠재요인의 수와 내용이 적절한지를 확인하기 위한 것이었다. 둘째, 선정된 문항이 잠재요인의 특성을 잘 설명하고 있는지, 중의적 의미로 사용되는 것은 아닌지, 이해하기 용이한지 등의 여부를 평가하기 위한 것이었다. 자료수집은 전문조사기관을 통해 이루어졌으며, 직장인 남녀 각각 75명을 대상으로 하였다. 구체적인 인구통계학적 특성을 살펴보면, 연령대는 20대 50명, 30대 50명, 40대 39명, 50대 이상 11명이었으며, 평사원 49명(32.7%), 대리급 38명(25.3%), 과장급 25명(16.7%), 부장급 이상 38명(25.2%)이었다. 조사결과를 토대로 문항이 수정·보완되었으며, 평균과 표준편차, 첨도와 왜도, 탐색적 요인분석결과 등을 고려할 때, 문항적절성이 낮다고 판단되는 9문항이 제외되었는데, ‘좋은 평가를 받았을 때’, ‘나쁜 평가를 받았을 때’, ‘일을 하고 나서 그 일에 대해 아무런 반응을 듣지 못했을 때’, ‘많은 사람들이 관심을 가지고 일을 할 때’, ‘한 두명의 상사만이 관심을 가지고 있는 일을 할 때’, ‘한 두명의

임원들이 관심을 가지고 있는 일을 할 때’, ‘자기재량하에 할 수 있는 일이 거의 없을 때’, ‘내가 직접 다양한 형태의 일 또는 과제를 선택할 수 있을 때’, ‘내가 선택할 수는 없지만, 내가 할 수 있는 수준의 일이 주어질 때’ 등이 그 예이다. 이러한 과정을 통해 선정된 40개의 문항이 최종분석에 사용되었으며, 각 문항은 전혀 재미없다(1점)에서 매우 재미있다(7점)의 7점 likert 척도로 평가되었다.

분석 방법

본 연구에서는 수집된 자료를 통계처리하기 위하여 SPSS 13.0 프로그램을 이용하였으며, 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다. 첫째, 재미지각척도를 구성하는 40개 문항의 문항분석을 위해 평균과 표준편차, 왜도와 첨도, 상관분석을 실시하였다. 둘째, 재미지각척도의 요인 재확인 및 문항의 축약을 목적으로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법은 Principle Component method와 Varimax Rotation method를 사용되었다. 또한 각 요인의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 셋째, 재미지각척도의 적합성을 검증하기 위해 AMOS 16.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다.

결 과

탐색적 요인분석(EFA)

문항분석(Item Analysis)

재미지각척도의 문항양호도를 검사하기 위해 문항분석을 실시하였다. 평균과 표준편차가 극단일 경우와 문항의 첨도(Skewness)와 왜

도(Kurtosi)의 수치가 ± 2 이상 문항은 자료가 정상분포에서 심각하게 벗어나며, 편중된 반응으로 조사대상자 간 변별력 기능이 약한 문항으로 판단되어 삭제되었다(김영재, 2004). 그 결과, a2(자신이 원했던 결과가 나왔을 때), a18(내가 원하는 일을 할 때), a19(나의 적성과 관심에 맞는 일을 할 때) 문항이 평균과 표준편차가 극단인 문항(본 연구에서는 평균 6.0이상, 표준편차 1.0이하를 기준으로 함)으로 드러났다. 그리고 a34(경험치를 쌓았다고 느꼈을 때), a35(개인적으로 성장했다고 느꼈을 때), a38(일에 대한 목표가 뚜렷할 때) 문항이 왜도와 첨도가 문항의 첨도의 수치가 ± 2 이상인 것으로 드러나 분석에서 제외되었다.

다음으로 개별문항과 전체 문항과의 상관을 살펴보았다. 각각의 개별 문항은 동일한 전체 구성개념의 하위 문항이므로 그것은 전체 문항점수와 유의미한 상관관계를 가져야 한다. 따라서 유의미한 상관관계를 보이지 않는 5문항이 제거되었다. 구체적으로 a7(그 일을 해야 하는 이유를 찾기 힘들 때), a10(불필요하다고 생각되는 일을 할 때), a12(낭비적인 요소가 많은 일을 할 때), a13(업무와 직접적인 관련이 없는 일을 할 때), a14(일이 비효율적으로 처리될 때)가 그것이다. 이상의 과정을 통해 선별된 29문항에 대해 탐색적 요인분석이 실시되었다.

탐색적 요인분석

문항분석을 통해 선정된 문항(29개)의 잠재요인의 수를 결정하기 위해, 고유근 1 이상인 것을 추출하였으며, 요인의 부하량과 문항 간 상관을 고려하였다. 그 결과, a33(회사의 발전에 기여할 때)문항을 제외한 모든 문항이 부하량 0.5 이상이었으며, a33문항의 경우도 0.5

표 2. 재미지각척도 문항분석

문항번호	문항	평균	표준편차	왜도	첨도
a1	일에 대해서 주위로부터 인정과 칭찬을 받을 때	5.62	.97	-.654	.830
a2	자신이 원했던 결과가 나왔을 때	6.02	.91	-.906	1.206
a3	외부적인 보상(예, 보너스, 진급 등)을 받을 때	6.20	1.00	-1.285	1.559
a4	목표를 달성했을 때	5.91	1.00	-.908	.997
a5	외부적인 보상(예, 보너스, 진급 등)이 뚜렷한 일을 할 때	6.00	1.05	-.965	.622
a6	회사생활에서 즉각적인 피드백을 받을 때	5.10	1.06	-.364	.378
a7	그 일을 해야 하는 이유를 찾기 힘들 때	2.65	1.25	.618	.095
a8	중요하지 않다고 생각되는 일을 할 때	2.57	1.20	.380	-.585
a9	전체의 모습을 모른 채 일을 수행해야 할 때	2.59	1.14	.483	-.194
a10	불필요하다고 생각되는 일을 할 때	2.04	1.19	1.212	1.241
a11	자신의 능력에 비해 단순하고 쉬운 일을 할 때	3.05	1.14	-.308	-.712
a12	낭비적인 요소가 많은 일을 할 때	2.45	1.15	.580	-.161
a13	업무와 직접적인 관련이 없는 일을 할 때	2.40	1.20	.545	-.384
a14	일이 비효율적으로 처리될 때	2.48	1.06	.865	1.247
a15	평가를 받기 위한 일을 할 때	3.37	1.21	-.061	-.433
a16	새로운 일을 할 때	4.92	1.03	-.602	1.181
a17	도전적인 일을 할 때	5.14	1.03	-.684	1.547
a18	내가 원하는 일을 할 때	6.08	.89	-1.022	1.550
a19	나의 적성과 관심에 맞는 일을 할 때	6.18	.99	-1.510	3.246
a20	어려운 문제에 대한 해결방안을 발견했을 때	5.85	1.04	-.981	1.239
a21	일이 점차 구체화 되어갈 때	5.43	1.09	-.858	1.575
a22	회사생활을 통해 새로운 것을 알게 되거나 배울 때	5.52	.98	-.428	.089
a23	일이 지치부진하지 않고 속도감 있게 진전될 때	5.28	1.30	-.964	1.013
a24	팀원들과 상호협력이 잘 될 때	5.66	1.06	-.755	.423
a25	자기 계획하에 일을 진행할 수 있을 때	5.57	1.12	-.974	1.679
a26	일에 대한 권한이 있을 때	5.55	1.10	-.592	.303
a27	주도적으로 일을 진행할 수 있을 때	5.25	1.01	-.538	1.026
a28	회사생활에서 선택권이 있을 때	5.37	.95	-.494	1.072
a29	내가 선택한 일을 할 때	5.64	.99	-.683	1.156
a30	회사의 중요한 일과 관계된 일을 할 때	5.39	1.02	-.425	.475
a31	자신이 한 일을 누군가 활용할 때	5.12	1.37	-.808	.511
a32	자신이 한 일이 회사나 부서에 영향을 미쳤을 때	5.47	1.12	-.775	.969
a33	회사의 발전에 기여할 때	5.73	1.07	-.678	.527
a34	경험치를 쌓았다고 느꼈을 때	5.63	1.03	-.961	2.211
a35	개인적으로 성장했다고 느꼈을 때	5.89	1.01	-1.431	4.019
a36	나의 경력에 도움이 되는 일을 했을 때	5.80	1.00	-.676	.903
a37	일에 대한 목적의식이 있을 때	5.79	.97	-.859	1.575
a38	일에 대한 목표가 뚜렷할 때	5.80	.99	-.999	2.083
a39	작은 일이라도 일의 목표와 관련 있는 일을 할 때	5.52	1.03	-.701	1.160
a40	일의 목표와 의미를 이해하고 있을 때	5.56	.96	-.671	1.371

표 3. 재미지각척도의 요인구조

문항 번호	문항	1	2	3	4	5	6	7
		자기 결정성	외적 보상	목표 의식	과정의 즐거움	회사 기여	무 가치성	도전성
a27	주도적으로 일을 진행할 수 있을 때	.795	.099	.188	.188	.262	.001	.170
a28	회사생활에서 선택권이 있을 때	.783	.147	.259	.058	.154	.012	.177
a26	일에 대한 권한이 있을 때	.778	.209	.161	.137	.159	-.004	.074
a25	자기 계획하에 일을 진행할 수 있을 때	.688	.190	.167	.321	.228	.005	.063
a29	내가 선택한 일을 할 때	.682	.249	.369	.177	.107	-.027	.132
a3	외부적인 보상(예, 보너스, 진급 등)을 받을 때	.065	.821	.123	.118	.089	-.117	.100
a5	외부적인 보상(예, 보너스, 진급 등)이 뚜렷한 일을 할 때	.182	.757	.202	.078	.054	-.026	.053
a4	목표를 달성했을 때	.341	.680	.221	.279	.118	.059	.132
a1	일에 대해서 주위로부터 인정과 칭찬을 받을 때	.137	.629	.231	.244	.134	-.124	.181
a6	회사생활에서 즉각적인 피드백을 받을 때	.235	.536	-.046	.232	.190	.268	.042
a40	일의 목표와 의미를 이해하고 있을 때	.311	.158	.764	.175	.262	.059	.150
a39	작은 일이라도 일의 목표와 관련 있는 일을 할 때	.274	.196	.755	.187	.204	.018	.148
a37	일에 대한 목적의식이 있을 때	.310	.195	.711	.316	.237	-.066	.105
a36	나의 경력에 도움이 되는 일을 했을 때	.319	.319	.652	.309	.157	-.052	.094
a23	일이 지지부진하지 않고 속도감 있게 진전될 때	.060	.180	.201	.757	.049	-.024	.031
a21	일이 점차 구체화 되어갈 때	.194	.138	.101	.697	.209	.043	.318
a22	회사생활을 통해 새로운 것을 알게 되거나 배울 때	.301	.297	.295	.639	.127	.054	.125
a24	팀원들과 상호협력이 잘 될 때	.332	.248	.347	.538	.213	-.053	.072
a20	어려운 문제에 대한 해결방안을 발견했을 때	.294	.210	.159	.504	.266	-.166	.317
a31	자신이 한 일을 누군가 활용할 때	.194	.115	.123	.162	.835	.060	.031
a32	자신이 한 일이 회사나 부서에 영향을 미쳤을 때	.281	.095	.328	.168	.748	-.007	.118
a30	회사의 중요한 일과 관계된 일을 할 때	.401	.229	.273	.117	.573	.002	.174
a33	회사의 발전에 기여할 때	.372	.291	.311	.237	.492	.061	.193
a9	전체의 모습을 모른 채 일을 수행해야 할 때	.024	-.111	-.100	-.018	.051	.814	-.022
a8	중요하지 않다고 생각되는 일을 할 때	.110	-.147	-.117	.071	-.028	.813	.062
a11	자신의 능력에 비해 단순하고 쉬운 일을 할 때	-.043	.111	.106	-.116	-.081	.740	.001
a15	평가를 받기 위한 일을 할 때	-.169	.119	.179	.051	.233	.514	.247
a16	새로운 일을 할 때	.159	.173	.136	.149	.102	.095	.887
a17	도전적인 일을 할 때	.277	.142	.165	.236	.111	.107	.823
	요인고유근	4.28	3.28	3.23	2.90	2.54	2.32	2.05
	설명변량	14.74	11.32	11.12	9.99	8.77	7.99	7.07
	Cronbach's α	.91	.83	.92	.84	.85	.72	.91

에 근접하고 있다. 그리고 문항 간 상관도 요인 부하량을 고려했을 때 비교적 적절하다고 판단되었다. 또한 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)지수 즉, 표본 적절성 측정치는 .92로 값이 크고, 구형성 검증이 유의하므로($p < .001$), 상관행렬이 요인분석하기에 적합한 것으로 나타났다(Tabachnick & Fidell, 2001). 재미지각척도 문항의 탐색적 요인분석 결과를 살펴본 결과(표 3 참고), 전체 7개의 요인으로 구성되었으며, 전체 설명변량은 71.0%이다.

요인 1은 5개의 문항이 유의미한 부하치를 보이고 있으며, 설명변량은 14.74%이다. 주요 문항은 ‘주도적으로 일을 진행할 수 있을 때’, ‘회사생활에서 선택권이 있을 때’, ‘일에 대한 권한이 있을 때’ 등으로, 자신이 주도적으로 선택하고, 결정하는 것이 회사생활에서의 재미경험에 중요한 요인임을 내포하고 있어 요인명을 ‘자기결정성’으로 하였다. 요인 2는 ‘외부적인 보상을 받을 때’, ‘외부적인 보상이 뚜렷한 일을 할 때’, ‘목표를 달성했을 때’, ‘일에 대해서 주위로부터 인정과 칭찬을 받을 때’, ‘회사생활에서 즉각적인 피드백을 받을 때’ 등 5개의 문항으로 구성되었다. 이들 문항은 명확하고, 즉각적인 외적인 보상을 받는 것이 회사생활의 재미에 중요하다고 생각하는 경향을 반영하고 있어 ‘외적 보상’으로 명명하였다. 전체 설명변량은 11.32%이다. 요인 3은 ‘일의 목표와 의미를 이해하고 있을 때’, ‘작은 일이라도 일의 목표와 관련있는 일을 할 때’ 등 4개의 문항이 적재되었으며, 이들 문항은 개인적인 목적의식을 갖고, 회사생활과 업무에 임할 때 재미경험에 중요한 요인임을 반영하고 있어, ‘목표의식’으로 명명하였다. 요인 4의 전체 설명변량은 9.99%로 5개의 문항이 적재되어 있다. 요인 4는 ‘일이 지지부진하지

않고 속도감 있게 진전될 때’, ‘일이 점차 구체화되어갈 때’, ‘회사생활을 통해 새로운 것을 알게 되거나 배울 때’ 등 일을 진행하는 과정에서 느끼는 즐거움과 성취감, 팀워크 등을 표현하고 있는 것으로 판단되어 ‘과정의 즐거움’으로 명명하였다. 요인 5의 설명변량은 8.77%로, 4개의 문항으로 구성되었다. 구체적으로, ‘자신이 한 일을 누군가 활용할 때’, ‘자신이 한 일이 회사나 부서에 영향을 미쳤을 때’, ‘회사의 중요한 일과 관계된 일을 할 때’, ‘회사의 발전에 기여할 때’ 등 자신의 일이 타인, 부서 더 나아가 회사의 발전을 위해 활용되고, 기여하는 것이 회사생활의 재미경험에 중요한 요인임을 보여주는 것으로 요인명을 ‘회사기여’로 정하였다. 요인 6은 ‘전체의 모습을 모른 채 일을 수행해야 할 때’, ‘중요하지 않다고 생각되는 일을 할 때’, ‘자신의 능력에 비해 단순하고 쉬운 일을 할 때’ 등 4문항으로 구성되었다. 이들 문항은 일을 통해 자신의 가치를 드러낼 수 없고, 자신의 능력과 가치에 비해 단순하고, 반복적인 일을 하는 경우를 반영하고 있어, ‘무가치성’으로 명명하였다. 전체 설명변량은 7.99%이다. 마지막으로, 요인 7은 ‘새로운 일을 할 때’, ‘도전적인 일을 할 때’ 등 2문항으로 구성되었으며, 도전할만한 새로운 일을 하는 경우를 의미하고 있다고 판단되어 ‘도전성’으로 명명하였다. 전체 설명변량은 7.07%이다.

확인적 요인분석(CFA)

탐색적 요인분석을 통해 추출된 요인구조의 적합성을 검증하기 위해서 확인적 요인분석을 실시하였다. 재미지각척도의 요인구성 및 패턴을 검증하고 척도의 신뢰도 및 타당도를 검

표 4. 측정모델의 타당도 적합지수 결과

적합지수	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
수용수준			3.0이하	$\geq .90$	$\geq .90$	$< .07$
측정모델	742.491	356	2.09	.903	.915	.066
판정결과			적합	적합	적합	적합

증하기 위해 Hoyle와 Panter(1995)가 추천한 표준X2(CMIN/DF), 터커-루이스지수(TLI), 비교적합지수(CFI), 근사오차평균자승의 이중근(RMSEA)을 통해 재미지각척도 모형의 적합도를 평가하였다(표 4 참고).

그 결과, $\chi^2/df=2.09$ 로서 본 연구의 모형이

주어진 자료에 대체로 부합되고 있음을 알 수 있다. 또한 기타 전반적 적합도 지수들도 모두 수용할만하였으며, 요인 계수 또한 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로, TLI는 .903, CFI는 .915이며 일반적으로 수용되는 $\geq .90$ 이상으로 측정모델에 적합하였으며, RMSEA는

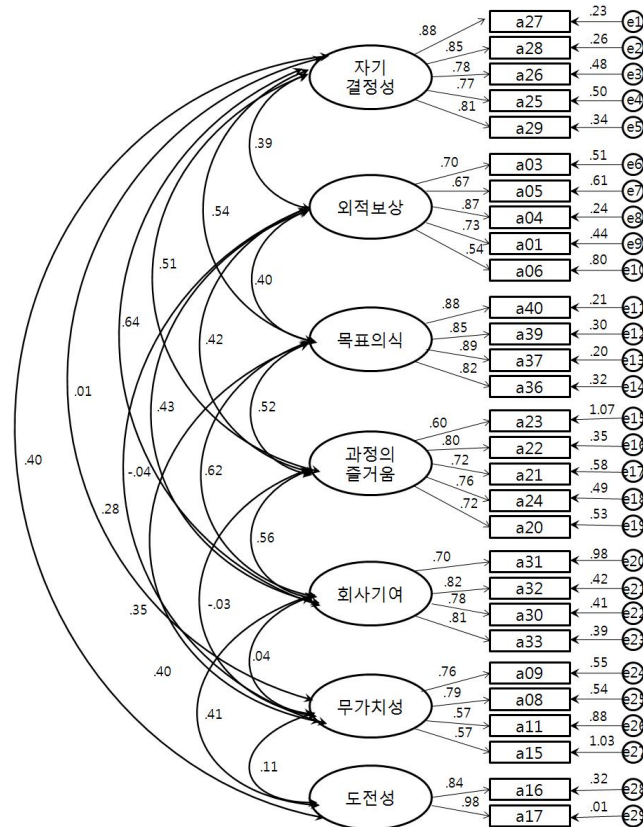


그림 1. 재미지각척도 측정모델의 타당도 분석결과

.066으로 수용수준 .07이하로 나타나 측정모델이 적합함을 보여주었다(배병렬, 2009; 홍세희, 2000). 또한 각각의 잠재변수에 대한 측정변수의 표준적재치가 .57~.98로 .05이상으로 조사되었다(그림 1 참고). 이상의 결과들은 측정변수가 잠재변수를 잘 설명해주고 있으며, 개념타당성이 확보되었음을 의미하는 것이라 볼 수 있다(김계수, 2009).

논의 및 결론

예로부터 행복이란 무엇이며, 행복에 이르는 방법은 무엇인가에 대한 수많은 논쟁이 있어왔다. 자기성찰을 행복에 이르는 수단으로 여긴 소크라테스(Socrates: BC 469~BC 399)에서부터 이성(로고스)을 통한 감정 조절을 행복에 이르는 길로 여겼던 스토아학파의 창시자인 제논(Zenon: BC 335?~BC 237?)에 이르기까지 행복에 대한 논쟁은 고대 그리스 시절부터 주요한 관심사 중 하나였다. 이러한 철학적인 논의를 들지 않더라도 사람들은 누구나 행복해지기를 바라며 행복한 삶을 원치 않는 사람은 없을 것이다. 사람들은 재미(fun), 즐거움(enjoyment), 쾌락(pleasure) 등 다양한 긍정적 정서 경험을 통해 행복감을 느낀다(권석만, 2008). 이렇듯 행복한 삶이 인간의 궁극적인 목적이라고 할 때, 재미와 즐거움 등과 같은 긍정 정서에 대한 연구는 심리학의 매우 중요한 주제가 아닐 수 없다.

그러나 심리학 분야에서 행복에 대한 체계적이고 과학적인 연구는 ‘긍정 심리학’이라는 이름하에 최근 들어 Seligman을 필두로 한 학자들(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)에 의해 비로소 시작되었으나 이들 주제에 대한 연구

가 매우 부족한 실정이다. 특히 ‘재미’에 대한 연구는 극소수에 불과하다. 비록 Deci(Deci, 1975; Deci & Ryan, 1985)와 Csikszentmihalyi(1975, 1990, 1993) 등을 통해 재미를 지각하는 기제를 설명해 주는 일부의 연구는 수행된 바 있으나, 재미를 지각하는 상황과 맥락에 대한 연구는 거의 찾아보기가 어렵다.

본 연구는 이러한 필요성을 바탕으로 재미를 유발하는 요인은 무엇이며, 어떠한 상황에서 재미를 지각하게 되는지를 확인하고자 하였다. 즉, ‘직장’, ‘일’이라는 구체적인 상황맥락 속에서 사람들이 재미를 느끼는데 중요하게 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 대해 탐색하고, 이를 척도화하였다. 이를 위해 직장인 53명을 대상으로 예비연구(심층면접: 13명, 개방형설문: 40명)가 실시되었으며, 그 결과, 직장인들이 회사생활에서 재미를 느끼는 주요 요인으로 선택권, 자율성, 자존감, 과정의 즐거움, 내재적 동기, 외재적 동기, 목표의식, 상호작용패턴, 관심의 양, 회사기여 등이 추출되었다. 예비연구를 통해 도출된 요인과 재미와 관련한 기존 연구들에 대한 문헌조사를 바탕으로 예비문항이 구성되었으며, 본 조사에 들어가기에 앞서 직장인 150명을 대상으로 예비 문항목록의 적절성과 이해가능성 등을 확인하기 위한 예비설문조사가 실시되었다. 이상의 과정을 통해 개발된 40개의 문항이 본 조사에 사용되었으며, 직장인 250명을 대상으로 수집된 자료는 문항분석, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석 등의 방법으로 분석되었다.

우선, 직장인들이 직장상사의 업무영역에서 재미를 느끼는데 중요하게 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 전체 29문항에서 7개의 요인이 추출되었다. 구체적으로 자기결정성, 외적보상, 목표

의식, 과정의 즐거움, 회사기여, 무가치성, 도전성이 그것이며, 이들의 전체 설명변량은 71.0%에 달하였다. 탐색적 요인분석에서 추출된 요인의 구성타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 재미지각척도의 측정모델이 적합함을 알 수 있었다. 즉, TLI는 .903, CFI는 .915이며 일반적으로 수용되는 $\geq .90$ 이상으로 측정모델에 적합하였으며, RMSEA는 .066으로 수용수준 .07이하로 나타나 측정모델이 적합함을 보여주었다. 이러한 결과는 측정변수가 잠재변수를 잘 설명해주고 있으며, 구성타당도가 매우 높다는 사실을 말해주고 있다.

재미지각척도의 첫 번째 요인인 ‘자기결정성’은 일을 선택할 수 있는 자유와 일을 자신의 계획에 따라 주도적으로 진행할 수 있는 자율성이 재미를 경험하는데 가장 중요한 요인 중 하나임을 보여준다. 재미에 영향을 미치는 주요 요인들에 대한 직접적인 연구가 없지만, 일부 연구나 논의들은 ‘자기결정성’이 재미경험에 중요 요인임을 간접적으로 지지하고 있다. 구체적으로, Mannell, Zuzanek과 Larson (1988)은 사람들이 어떤 조건의 활동에 대해 즐거움과 몰입을 경험하는지를 연구하였다. 여기서 활동은 Neulinger(1981)가 구분한 4가지 형태를 따르고 있는데, 즉, 선택의 자유가 있느냐/제한적이나, 내재적 동기에 의해 유발되느냐/외재적 동기에 의해 유발되느냐에 따라 pure job, pure work, leisure-job, pure leisure로 구분하고 있다. 연구결과, 선택권이 있는 활동이 선택권이 제한적인 활동에 비해 월등히 높은 수준의 몰입과 즐거움을 경험케 하는 것으로 조사되었다. 사실 일(직업)의 영역은 선택의 자유와 자율성이 제약적인 구조이다. 내재적 동기보다는 외재적 동기에 의해 움직이는 영

역이기도 하다. 그러나 자기결정성 이론(Self-determination theory)은 이러한 제약적인 구조 속에서도 사람들이 환경에 대한 통제감과 선택의 자유감을 확장시켜갈 때, 내재적인 동기만큼이나 재미와 몰입을 경험하게 된다고 말하고 있다(Rigby, Decy, Patrick, & Ryan, 1992).

Csikszentmihalyi(1993)는 사람들이 활동을 통해 애매하지 않으며 구체적인 피드백(unambiguous feedback)을 받을수록 몰입을 하는 경향성이 있다고 하였으며, Deci(1975)는 개인이 유능감(competency)을 느낄수록 재미를 경험한다고 하였다. 이는 개인이 일을 통해 자신이 유능하다는 긍정적인 피드백을 구체적으로 받을수록 재미와 몰입을 경험할 수 있음을 의미한다. 본 연구에서 추출된 ‘외적 보상’과 ‘회사기여’ 요인은 직장인들이 자신이 하는 일에서 긍정적인 피드백을 받느냐가 재미경험에 중요한 요인임을 보여주고 있는 것으로, Csikszentmihalyi (1993)와 Deci(1975)의 이론적 특성을 반영하고 있다.

Csikszentmihalyi(1990, 1993)의 몰입이론은 지각된 개인의 기술과 과제의 난이도가 서로 균형을 이룰 때 몰입이 발생하며, 기술과 과제의 난이도 모두가 낮은 수준에서 균형을 이룰 때는 무감각의 상태에 놓이는 경향이 있는 반면 특히 기술과 과제의 난이도가 높은 수준으로 균형을 이룰 때 몰입을 경험한다고 하였다. 그리고 기술에 비해 과제의 난이도가 낮다면 재미와는 반대로 지루함과 이완의 상태를 경험하게 된다고 하였다. 즉, 새롭게 기술을 익혀야 하는 도전적인 과제(도전성)야말로 바로 ‘너무 재미있어서 시간가는 줄 모르는’ 몰입의 상태를 이끄는 기초가 된다고 할 수 있다. ‘도전성’ 요인은 재미의 구성 요소를 파악하고자 하는 다른 연구들(김병준, 성창훈, 1997;

Brustad, 1988)에서도 공통적인 속성으로 보고되고 있다.

한편 재미지각척도 요인 중 제 6요인으로 나온 ‘무가치성’은 기존의 재미와 관련한 이론과 연구들에서는 발견되지 않는 매우 독특하고 차별적인 요인으로 평가된다. 본 연구에서 ‘무가치성’은 다른 잠재요인과의 공분산이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 ‘무가치성’이 타 잠재요인과 서로 상관관계가 나타나지 않는(부적인 상관도 보이지 않는) 매우 독립적인 변인임을 의미하는 것이다. 기실 문항을 제작하기 위해 직장인을 대상으로 한 예비연구에서 재미를 느끼는 상황과 더불어 그것의 반대 경우인 재미를 느끼지 못하는 상황을 질문한 결과 무가치성과 관련한 응답(예, ‘전체의 모습을 모른 채 일을 수행해야 할 때’, ‘중요하지 않다고 생각되는 일을 할 때’, ‘자신의 능력에 비해 단순하고 쉬운 일을 할 때’ 등)을 얻고, 이를 문항 제작에 포함하였다. 이는 재미지각척도의 요인구성을 확인하는데는 재미를 느끼는 상황뿐만 아니라 그 반대의 상황을 고려하는 것도 중요하다는 판단에서였다. 무가치성에 해당하는 문항들은 ‘직장에서 재미를 느끼는 경우’에 대한 응답으로는 전혀 나오지 않았으나, 직장에서 ‘재미를 느낄 수 없는 경우’에 대해서는 매우 중요한 요인으로 추출되었다. 이처럼 무가치성은 재미지각척도의 나머지 하위 요인과는 상이한 맥락(재미를 느끼는 상황과 그렇지 못하는 상황)에서 추출되었으며, 이러한 특성이 확인적 요인분석 결과에 반영된 것이라 판단된다. 결국 사람들은 무가치한 일을 하게 되면 전혀 재미를 느끼지 못하지만, 무가치한 일을 하지 않는다고 해서 일이 재미있는 것은 아님을 의미하는 것으로 해석해 볼 수 있다. 이는 무가

치성을 제외한 나머지 6 가지 요인들은 재미를 지각하는 충분조건으로 작용한다면, 무가치성은 재미를 지각하기 위한 필요조건으로 작용할 가능성을 시사한다. 따라서 추후 후속 연구를 통해 재미를 구성하는 변인들 간의 필요조건과 충분조건에 대한 관계성을 확인해 볼 필요가 있다.

그러나 비록 재미에 대한 인식은 사람과 상황, 그리고 시대에 따라 변할 수 있다는 점(고동우, 2002; Hidi & Baird, 1986; Krapp, Hidi & Renninger, 1992)을 고려한다고 할지라도, 본 연구는 ‘직장’, ‘일’이라는 특정 상황에서 재미를 지각하는 요인에 대한 연구이기에, 이 결과를 놓고 재미를 지각하는 전반적인 상황으로 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 향후 직장뿐만 아니라 재미를 지각하는 다양한 상황 맥락에 대한 연구를 통해 보다 통합적인 관점에서 재미의 구성 요소를 파악할 필요성이 제기된다.

참고문헌

- 고동우 (2002). 여가 경험의 변화 과정: 재미진 화모형. 한국심리학회 연차학술발표대회 논문집, 465-471.
- 고동우 (2004). 재미진화모형을 적용한 여가체험: 프로야구와 프로축구를 중심으로. 한국관광·레저학회, 관광·레저연구, 16(2), 85-105.
- 고동우 (2007). 여가학의 이해. 서울: 학지사.
- 국립국어원 (1999). 표준국어대사전. 서울: 두산동아.
- 권석만 (2008). 긍정 심리학: 행복의 과학적 탐구. 서울: 학지사.

- 김계수 (2009). Amos 16.0 구조방정식 모형 분석. 서울: 한나래
- 김병준, 성창훈 (1997). 청소년 스포츠 참가자 심층이해(I): 스포츠 재미거리. 한국스포츠 심리학회지, 8(2), 43-60.
- 김승래 (2011. 3. 3). Hi CEO 경영교실. 빌 게이츠 압도한 조앤 롤링 年 수입. 이야기가 富를 만든다. 한국경제신문.
- 김영선 (2011). 잃어버린 10일: 경영 담론으로 본 한국의 휴가 정치. 서울: 이학사.
- 김영재 (2004). 한국형 여가만족척도 개발과 타당화 검증. 한국체육학회지, 43(1), 291-299.
- 김정운 (2005). 노는 만큼 성공한다. 서울: 21세기북스.
- 김정운 (2007). 관점의 소비와 재미의 탄생. 한국심리학회 연차학술대회 논문집, 14-15.
- 김지태 (2010). 고교 체육수업의 재미요인이 여가스포츠참가와 운동지속의사에 미치는 영향. 한국여가레크리에이션학회지, 34(4), 17-26.
- 김효준 (2009). 창의성의 또 다른 이름 트리즈 (TRIZ). 서울: 인피니티북스.
- 박원임, 김길양 (1995). 여가속의 즐거움 (Enjoyment)과 재미(Fun)에 대한 고찰. 한국여가레크리에이션학회지: 여가레크리에이션연구, 12(1), 134-141.
- 배병렬 (2009). Amos17.0 구조방정식모델링: 원리와 실제. 서울: 청람.
- 유영화, 조경자, 한광희 (2002). 놀라움과 사후 추정이 인지적 재미에 미치는 영향. 한국심리학회지: 인지 및 생물, 14(2), 87-106.
- 윤홍미, 안신호, 이승혜 (1996). 우리를 즐겁게 하는 것들: 재미 유발요소에 대한 탐색적 연구. 한국심리학회 연차학술발표대회 논문집, 491-506.
- 이범일, 이용화 (2009). SERI 경영 노트 1. 서울: 삼성경제연구소.
- 이종길 (2001). 청소년 스포츠활동의 재미(fun) 유형과 결정요인에 대한 분석. 한국스포츠 사회학회지, 14(1), 37-54.
- 이창섭, 남창우 (2003). 중학교 체육수업의 재미거리와 걱정거리 척도개발. 한국체육학회지, 42(3), 161-173.
- 장혁석 (1999). 일의 의미 척도구성을 위한 탐색적 연구. 研究報, 31, 109-140.
- 조귀동, 정창민 (2011. 3. 11). 정준양 회장 “트리즈는 ‘포스코 3.0’ 창조경영의 핵심 도구”. 한국경제신문.
- 조은예, 최인수 (2008). 재미에 관한 아동의 암묵적 지식과 플로우와의 관계 분석. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 22(1), 115-132.
- 홍세희 (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.
- Brustad, R. J. (1988). Affective outcomes in competitive youth sport: The influence of intrapersonal and socialization factors. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 307-321.
- Choe, I. S. (2006). Creativity: A Sudden rising star in Korea. J. C. Kaufman, R. J. Sternberg(Eds.), *The international handbook of creativity*. NY: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. NY: Harper & Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1993). *The evolving self*. NY: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of*

- optimal experience*. NY: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. NY: Harper Collins.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. NY: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. NY: Plenum.
- Dewey, J. (1913). *Interest and effort in education*. NY: Houghton Mifflin Company.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Hidi, S., & Baird, W. (1986). Interestingness: A neglected variable in discourse processing. *Cognitive Science*, 10, 179-194.
- Hoyle, R. H., & Panter, A. T. (1995). Writting About Structural Equation Models, In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks, Calif: Sage
- Izard, C. E. (1991). *The psychology of emotions*. NY: Plenum.
- Kelly, J. R. (1987). *Freedom to be: A new sociology of leisure*. NY: Mac Millan.
- Koster, R. (2004). *A theory of fun for game design*. Paraglyph Press. (안소혁 역. 라프 코스트의 재미이론. 서울: 디지털미디어리서치, 2005)
- Krapp, A., Hidi, S., & Renninger, K. A. (1992). Interest, learning, and development. In K. A. Renninger, S. Hidi, & A. Krapp (Eds.), *The role of interest in learning and development*, pp. 3-25. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Mannell, R. C., Zuzanek, J., & Larson, R. W. (1988). Leisure states and “flow” experiences: Testing perceived freedom and intrinsic motivation hypotheses. *Journal of Leisure Research*, 20, 289-304.
- Neulinger, J. (1981). *The psychology of leisure*. (2nd ed.). Springfield, III.: Charles C. Thomas.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. NY: Oxford University Press.
- Podilchak, W. (1985). The social organization of fun. *Leisure and Society*, 8(2), 685-691.
- Podilchak, W. (1991). Distinctions of fun, enjoyment and leisure. *Leisure Studies*, 10(2), 133-148.
- Rigby, C. S., Deci, E. L., Patrick, B. C., & Ryan, R. M. (1992). Beyond the Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Self-determination in motivation and learning. *Motivation and Emotions*, 16, 165-185
- Scanlan, T. K., Carpenter, P. J., Lobel, M., & Simons, J. P. (1993). Sources of enjoyment for youth sport athletes. *Pediatric Exercise Science*, 5, 275-285.
- Scanlan, T. K., Stein, G. L., & Ravizza, K. (1989). An in-depth study of former elite figure skaters: II. Sources of enjoyment. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 11, 65-83.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. NY: Free Press. (김인자 역. 긍정 심리학. 서울: 물푸레, 2006)
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using*

- multivariate statistics*. NY: Harper & Row.
- Wankel, L. M., & Kreisel, P. S. (1985). Factors underlying enjoyment of youth sports: Sport and age group comparisons. *Journal of Sport Psychology*, 7, 51-64.

논문 투고일 : 2011. 03. 31

1 차 심사일 : 2011. 04. 15

게재 확정일 : 2011. 05. 08

Development and Validation of a Fun Perception Scale for the Korean Employees

Cheongyeul Park

Youngmi Sohn

Chungwoon Kim

Seoul School of Integrated Sciences & Technologies

Myongji University

This study was to develop the fun perception scale measuring what conditions employees experience fun feeling in work and to examine the construct validity of it. For this, the pre-studies(open-ended questionnaire, in-depth interviews, literature survey, pre-survey) were conducted to develop the preliminary questions of fun scale. In main study, 250 employees(male: 125, female, 125) were responded to a questionnaire consisted of 40 questions of fun perception scale extracted by pre-studies. The results were as follow. First, through the item analysis, factor analysis and reliability analysis, 7 factors composed of 29 items were extracted: 'self-determination', 'extrinsic reward', 'goal achievement', 'pleasure in the process', 'contribution to the company', 'worthless', 'challenge'. Cronbach's alpha reliability coefficient of each factor was suitable. Secondly, EFA was conducted to test the construct validity of fun scale with AMOS 16.0. Several goodness of fit indexes were used to assess model fit: χ^2/df , TLI, CFI, RMSEA. The results were revealed that all the indexes were acceptable with no additional modification. Based on these findings, the theoretical and the practical implications of fun perception scale were discussed.

Key words : fun, scale development, validation, flow, intrinsic motivation, positive psychology, work, employee

부록: 일의 재미에 대한 심층면접 내용 정리

면접 대상자	일상의 재미(일에서의 재미와의 차이)	일에서의 재미	재미없는 일
1		도전적인 업무를 통해 성과를 얻을 때 재미있음 여유가 있을 때 일이 자신의 적성, 원하는 바와 일치할 때	
2		프로젝트가 성공했을 때 목표로 했던 수준으로 달성 고객사에 도움이 되는 업무를 성공했을 때 보람을 느낌 남들이 잘 하지 않는 새로운 일을 할 때 그러나 그것이 성공했을 때 재미있음	
3	부담없음 관심있는 일을 할 수 있음 새로운 사람과의 만남	성취감(일 자체가 재미있는 것은 아님) 인정과 칭찬 자발성, 주도적, 도전적 좋은 결과, 좋은 평가, 칭찬, 인정(일상의 재미는 하고 싶은 일을 해서 느끼는 재미이고, 일은 해야 하는 일을 잘해서 느끼는 재미)	매너리즘 (계속 오랫동안 동일한 업무를 하게 되는 경우)
4	수다를 통해 재미느낌 (관심주제에 대해 서로 이야기를 하면서 공감하는 것에서 재미느낌)	어려운 문제가 새로운 아이디어로 해결될 때 새로운 사실에 대한 발견의 재미 일이 구체화되어가고, 진전이 있을 때 재미가 없어도 결과가 좋으면 성취감 느낌. 하나 재미는 과정 보상과 칭찬은 기본은 좋을지 몰라도 재미와는 상관없음	이유를 찾기 어려운 일 필요성에 대한 공감을 못느끼는 일 의미없는 일
5	relax 일상의 재미는 위험부담이 없음	원하는 방향으로 일이 추진되었을 때 직무가 적성에 맞을 때 성취감, 즉각적, 긍정적 피드백 일에 대한 권한이 클 때	단순업무 (능력에 비해 하찮은 일) 목적의식이 없는 일 (이유를 찾기 어려운 일)
6	자발성 성취감 선택 (회사일은 자기가 선택해서 할 수 있는 일인 아님)	성취감 주위로부터의 인정, 가시적 결과(내가 하는 일이 이렇게 반영되고 시행되는구나), 긍정적 결과(결과까지 좋아야) 성장감 인적 네트워크 형성 선택의 권한	중요하지 않은 일 불필요한 일, 쓸모없는 일
7	새로운 사람과의 만남 새로운 경험	일을 통한 재미경험 없음 의미있는 일을 했을 때 '뭔가 하나 했구나' 하는 정도	재미있다, 없다고 의식해본 적 없음
8	새로운 의견, 사실을 접할 때 재미느낌 부담감 없음 일상의 재미는 relax, 완전히 풀어지는 것	문제에 대한 해결방안 발견 재미는 외적 보상, 인정, 칭찬과 상관없음. 재미는 과정적인 것 새로운 일 부서원과 마음맞을 때 일이 스피드있게 진전될 때	목적에 알 수 없는 일 의미없는 일(일의 결과를 찾는 사람이 없음)
9	일상에서의 재미는 자신이 원하는 일상의 재미는 과정 자체가 즐거움	일에 대한 성취감 결과에 대한 칭찬, 인정 일자체가 재미있는 것은 아님(일하는 과정은 힘들기 때문에 재미를 느끼지 못함) 내가 원하는 결과 도출	일이 난관에 부딪힐 때 무의미한 일 (보고를 위한 보고) 목적이 불명확한 일
10		자기 목표 하에 이루어진 일은 재미있음 계획하고 이루어질 때 재미를 느낌 자신의 목표나 장기적인 측면에서의 자기발전과 성장이 있을 때 재미를 느낌	
11		재미가 느껴지는 일 없음 개인의 관심사나 재미요소는 '일'이 아닌 다른 차원의 어떤 것 보상이 중요	
12		조직에 기여했을 때 재미가 느껴짐 자신의 능력향상과 경험확대	
13		결과물에 대한 상사의 피드백이 있을 때 재미를 느낌 통제가 가능할 때 재미를 느낌.	