한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 2, 385-411

조직 구성원들의 정서 경험: 요인구조의 동등성 및 타당도 분석*

최 대 정 조 현 주 박 동 건†
고려대학교 행동과학연구소 고려대학교 심리학과

본 연구는 조직 장면에서 구성원들을 대상으로 직장에서 경험하는 정서 구조를 파악하고자 하였다. 일상 생활 장면과 기업조직에서는 경험하는 정서 구조가 다를 수 있다는 인식 아래 24명의 직장인들을 대상으로 한 면접과 탐색적 요인분석결과를 참조하여 26개의 정서형용사가 본 연구에 포함되었다. 조직 형용사 척도에 대한 구조를 분석하기 위한 확인적 요인 분석 결과, 4요인 모형이 다른 경쟁 모형보다 적합도가 높은 것으로 나타났고 이들을 각각 열정, 평안, 화, 좌절이라고 명명하였다. 이 정서구조는 대학생 집단과 비교해 볼 때, 요인구조의 동등성이 검증되지 않았으며, 문항반응이론에 따른 분석결과, 4개의 형용사를 제외한 22개의 형용사들이 잠재요인과의 관련성 및 반응위치 상에서 차이를 보였다. 정서요인들 간에는 양극성 차원을 지지해 줄 근거를 찾지 못하였고, 4개 요인간에는 유의한 상관이 있었으며, 개인 성격과 변별되는 구조를 가지고 있었고 조직 효과성 변인에도 각 요인의 고유한 설명력이 있는 것으로 나타났다. 향후에는 본 연구의 몇 가지 한계점을 보완하여 정서구조에 대한 포괄적이고 심층적인 비교 및 검증이 필요하며 조직원들이 경험하는 정서 구조를 바탕으로, 다양한 연구들이 진행될 수 있음을 논의하였다.

주요어 : 조직정서, 요인구조, 동등성, 타당화

---

* 본 논문은 2003년 정부(교육인적자원부)의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임. (KRF-2003- 074-BS0008)

† 교신저자 : 박동건, 고려대학교 심리학과, sykhpark@korea.ac.kr

조직 구성원들은 직장에서 매일 다양한 정서를 경험한다. 직장 상사가 칭찬을 하면 기분이 좋고 질책을 하면 기분이 나쁘며, 때로는 기분에 따라 일의 성과가 달라지기도 한다. 정서는 추상적인 심리학적 구성 개념으로서 정의를 내리기는 쉽지 않지만, Wundt(1897)가 인간의 정서 경험을 3차원(쾌-불쾌, 흥분-억제, 긴장-이완)으로 구조화될 수 있다고 제안한 이래로 정서 구조에 대한 관심이 증가되고 있다. 심리학에서 정서 구조를 연구하는 이유는 첫째, 정서 구조는 정서의 본질에 대해 많은 설명을 해 줄 수 있기 때문이다. 진화론적 입장에서 보면 특정 환경에 적응하는 과정에서 유발된 기본 혹은 개별 정서가 중요하지만, 일상생활에서 정서는 서로 공발생하여 경험되기 때문이다. 예를 들어, 일반적으로 기쁨, 애정, 자부심 같은 여러 유쾌한 정서는 함께 경험되는 반면 화나 불안, 슬픔과 같은 불쾌한 정서들도 강렬하게 같이 발생하여 경험된다. 둘째, 오랜 기간 동안의 정서의 수준을 파악하면, 기저의 성격을 이해하여 행동을 잘 예측할 수 있기 때문이다. 셋째, 정서 구조가 밝혀지면 연구자들이 수많은 정서 변인들을 모두 측정하지 않고 단지 정서 구조만으로도 충분히 정서를 측정할 수 있는 이점이 있기 때문에 정서 관련한 다양한 연구에 도움을 줄 수 있을 것이다(Diener, 1999).

정서 구조를 연구하는데 있어서, 체험되는 정서는 생리적 반응, 얼굴 표정, 주관적 경험에 대한 인지적 평가를 통하여 경험되므로, 일반적으로 생리적 혹은 안면 표정, 정서 경험에 대한 자기 보고를 이용하여 정서 지표로 삼는다. 그러나 정서의 생리적 지표는 상이한 정서들이 유사한 유형으로 나타나거나 소음과 같은 인공물(artifact)에 의해 변화가 크기 때문에 정서 구조를 파악하는데 제한점이 있다는 지적이 있다. 얼굴 표정은 문화적 보편성을 갖기 때문에 정서 상태의 질적 분석에 널리 사용되고 있지만, 얼굴 표정에 대한 인식은 문화에 따라 정확성이 다르고, 상황에 따라 자신의 감정을 위장하는 수단으로 쓰일 수 있다(Weiss, 2002). 얼굴 표정은 보다 미묘한 정서를 구분하는 데는 유용성이 결여된다는 단점이 있다. 이에 비해 정서와 관련된 단어들은 매우 많고 그 단어들은 의미상 미묘한 차이를 나타내어 정서 지표로 연구하는데 국내외에서 매우 중요하게 사용되고 있다.

직장인 정서연구의 필요성

한편 정서는 동일한 사건에 대해 어떠한 의미를 부여하느냐에 따라 다르게 경험되기 때문에 해당 문화의 규범 및 관습과 개인의 경험에 따른 사회적 산물이라고 볼 수 있다(Markus & Kitayama, 1994). 국내에서도 한국어 사전에 포함된 정서 단어를 광범위하게 선정한 뒤 대학생들로 하여금 정서 단어의 적절성 및 체험 정서 단어를 선정하도록 하는 방식하여 정서 구조 차원을 추출한 바 있다(강혜자, 한덕웅, 1994; 안신호, 이승혜, 권오식, 1993). 그러나 조직 구성원들을 대상으로 정서 경험 구조를 파악하는 시도가 거의 없었으며, 대부분 가장 보편적으로 사용되는 외국 정서 단어 척도(예, PANAS, Watson & Tellegen, 1988)를 번역하여 사용하거나 국내 대학생을 대상으로 추출된 정서 단어를 사용하여 왔다.

Brief, Burke, George, Robinson, 및 Webster (1988)는 Watson과 Tellegen(1988)의 PANAS 척도에 기반하여 20개의 직무정서척도(Job Affect Scale, JAS)를 개발하였으나, 직장인 표본에서

요인 분석한 결과 고유치(eigenvalue) 1.0 이상인 요인이 5개가 산출되었고, 이러한 요인구조의 변화를 Burke, Brief, George, Robertson 및 Webster(1989)에서 확인적 요인분석을 통해 검증하여, JAS가 4요인으로 구성되며 이러한 구조는 직장인과 대학생 표본에서 다르게 산출되었다. 이러한 조직 환경에서 정서 경험이 달라지게 되는 이유는 상황적 요인은 정서 경험에 영향을 미칠 수 있는 중요한 원인이며 특히 긍정정서에 더 큰 영향을 줄 수 있다는 Diener와 Larsen(1984)의 주장과 외부 환경으로부터 입력되는 자극에 반응하는 성향(responsivity)은 각성 시스템의 영향을 받으며, 이는 내적으로 행동을 통제하는 기제가 된다는 Tucker와 Williamson (1984)의 논의와도 연관된다. 즉, 작업환경(work context)과 같은 상황적 요인이 정서의 각성 수준에 영향을 미치거나, 자주 경험하게 되는 정서의 종류에도 영향을 줄 수 있다고 가정할 수 있다. 이렇게 볼 때, 최근 조직 심리학을 비롯한 조직연구에서 정서에 관한 연구가 증가하고 있고, 조직구성원의 정서를 연구하는데 있어서 직장인들은 기업 제도, 목표 및 전략에서부터 직무구조, 상사 및 동료관계 등 일상생활과는 차별되는 환경에서 경험하는 정서의 구조를 파악해보는 일이 의미 있다고 볼 수 있을 것이다.

정서구조에 관한 선행 연구

정서 구조에 관한 연구는 주로 기본 정서, 원형구조, 위계적 구조의 세 가지 접근으로 이해되고 있으나 여전히 뜨거운 논쟁이 진행 중인 주제이다.

기본정서 접근

기본 정서를 주장하는 연구자들(Izard, 1992; Kemper, 1987; Plutchik, 1994; Tomkins, 1962 등)은 소수의 일차적(또는 근본적, 기본적) 정서가 있다고 전제하고 그 밖의 모든 정서는 이차적 정서이며 이들 이차적 정서는 일차적 정서가 혼합된 것이라고 가정한다. 이러한 관점에서 보면 기본 정서를 밝힌 다음 어떤 혼합 정서들이 이들 기본 정서들에서 도출된 것인지를 설명할 필요가 생긴다. Descartes는 일차적 정서로 6개를 꼽고 그 밖의 다른 정서는 여섯 정서의 혼합물이거나 파생된 것이라고 가정하였다. 그는 사랑(love), 증오(hatred), 갈망(desire), 기쁨(joy), 슬픔(sadness), 감탄(admiration)을 일차적 정서라고 주장하였다. 하지만 그 주장을 뒷받침하는 아무런 근거는 없으며 현재 기본 정서를 분류하는 준거나 수 역시 학자들마다 다르다.

Izard(1992)는 신경학적 수준에서 기본 정서는 적응에 유리한 선천적이고 독특한 신경물질을 함유하고 있고 독특한 안면 표현과 생리적 기능을 가지는 느낌 상태라고 설명한다. 기본 정서로 두려움, 화, 기쁨, 흥미, 혐오, 놀라움, 수치심, 경멸, 고통, 죄책감의 10개를 들고 있다. 유사하게 Tomkins(1962)는 일차적 정서 표현 양식으로 안면 표현의 중요성을 강조하면서 두려움, 화, 기쁨, 흥미, 혐오, 놀라움, 수치, 경멸, 고통을 기본 정서에 포함시켰다. Kemper(1987)는 생리적 수준에서 대부분 동물에게 관찰되고, 모든 문화권에서 발견되고, 인간 발달 초기에 나타나며, 뚜렷한 생리적 변화의 양상과 결합되는 것을 기본 정서의 준거로 보고, 이에 해당하는 것으로 두려움, 화, 슬픔, 만족의 4개로, Plutchik(1994)는 진화론 입장에서 기본 정서란 모든 유기체에게 공통적으로 나타나고 생존에 적응적인 기능이 있으며(자극을 받으면 도망하거나 피하는 보호 행동과 탐

험 행동), 정서 상태를 표현하는 형태가 있다고 보았다. 기본 정서로 두려움, 분노, 기쁨, 슬픔, 수용, 혐오, 기대, 놀람 8개를 들었다. 이상과 같은 기본 정서 혹은 일차 정서에 대한 입장은 진화론적으로 설명해 온 개념이므로 이들 정서가 어떠한 문제들에 적응하기 위해 진화되었는지 연역적으로 밝힐 수는 없는 제한점이 있다. 그러나 기본 혹은 개별 정서에 대한 이해는 산업 현장에서 종종 발생하는 공격성처럼 구체적인 행동이나 활동을 연구 대상으로 할 때 이론적 기초로서 매우 유용하다 (Weiss, 2002).

원형 구조(circumplex) 접근

원형 구조(circumplex) 접근방식에서는 정서를 유사성을 기준으로 분석하면 정서 개념들이 원을 따라 형성된다고 한다. 초기 연구들은 구조의 차원 수를 단순하게 가정하였으나 점차적으로 핵심 축이 있고 기타 정서들이 원을 따라 배열된다고 주장한다. 유쾌-불쾌(pleasure-displeasure) 차원은 소크라테스 이전부터 인간이 경험하는 사건들과 의사소통에 사용되는 차원으로 범문화적으로 사용되어 왔다 (Russell, 1991). Wundt(1896)도 내성법을 통하여 의식적인 느낌 차원을 유쾌-불쾌로 나타남을 발견하였으며, Bradburn(1969)은 정서 상태에 대한 자기보고에 대한 요인 분석 결과 긍정 감정 상태(positive affect)와 부정 감정 상태(negative affect) 두 개의 분리된 독립 차원을 발견하였다. 연구자들마다 정서 차원을 유인가(valence), 정적 부적 기분, 접근-회피 등 다른 용어를 사용하였지만, 이들 용어는 유쾌-불쾌 차원과 상당히 유사하다. Thayer(1996)는 일반적으로 정서에 대한 자기보고 측정치, 정서 단어의 다차원적 의미, 안면 표현 및 목소리 표현에 대한 요인 분석 결과에 따르면, 두 개 큰 단순 차원인, 유쾌와 각성 차원으로 해석될 수 있다고 주장한다.

한편 정서의 상호 관계성을 조사해 보면, 정서는 강도와 유사성 측면에서 서로 다르고 양극성을 보이는 특징이 있다(Plutchik, 2003). 예컨대 정서 단어를 살펴보면 거의 모든 단어에서 강한 정서를 나타내는 단어와 약한 정서를 나타내는 단어를 쉽게 발견할 수 있다. 분노(rage)는 화(anger)보다 더 강렬한 단어이고, 괴로움(annoyance)보다는 약한 단어인 것처럼 이들 정서단어들은 강도 차원에서 서로 다른 위치에 있다는 것을 알 수 있다. 정서는 상호 유사성이 측면에서도 다르다. 두려움(fear)과 놀라움(fright)은 다르지만 정서적 강도에서 유사한 동의어이고, 분노는 기쁨보다 혐오에 가까운 개념이다. 또한 일상적인 정서 경험을 살펴보면 행복과 슬픔, 사랑과 증오, 두려움과 화 등처럼 각 정서에 반대되는 정서가 있다는 것을 알 수 있다. 정서 단어의 외현적 의미보다는 함축적인 의미에 관심을 갖고 의미 미분법에 따라 정서 용어를 분류해 보면, 정서 단어들은 이차원의 그래프상에 원형으로 나타난다 (Osgood, Suci, & Tannenbaum, 1957). 이 원형에는 정서 단어의 함축적 의미에 나타난 정서 간 유사성을 나타내는 것으로서 의기양양(elation)과 슬픔(grief), 만족(contentment)과 걱정(worry), 연민(sympathy)과 질투(envy)와 같은 양극성도 발견된다. 즉 정서 용어들을 원형으로 분류해 보면 한 축은 각성(활성-비활성)이고 다른 축은 유인가(유쾌 혹은 불쾌)로 서로 직각을 이루고 있으며 서로 반대 정서이다. 원형 구조는 두 개의 차원의 중간에는 항상 개별적인 정서가 존재하여 단순 구조를 포함하고 있는 셈이다.

Plutchik(1980)은 세 정서 단어(accepting, angry, sad)를 참조로 146개 정서 단어를 제시하여 이들 단어와 참조 단어 사이에 상대적 유사성을 평정하게 한 결과, 평균 유사성 평정치가 원위에 각도로 변환될 수 있다고 보고하였다. 특징적인 것은 첫째 정서 용어들이 원 전체에 분포되어 있는데, 반대 의미를 지칭하는 정서 단어는 원의 반대편에 위치해 있다는 것이다. 예컨대 흥미로운과 무관심이란 단어는 거의 180° 떨어져 있고, 애정어림과 애정없음, 유쾌 대 불쾌 등등의 반대 단어들 역시 반대편에 위치하였다. 둘째 비슷한 의미를 가진 정서끼리 모이는 경향이 뚜렷하여, 외로운, 냉담한, 죄책감, 유순한, 슬픈, 공허한, 후회하는, 절망적인, 우울 같은 용어들이 88.3°에서 125.3° 사이에 차례로 위치해 있다. 셋째 '걱정된다'라는 용어는 두려움의 맥락에서 자주 사용되므로 의미가 모호한 정서 단어를 정의하는데 원형 구조가 유익하게 이용될 수 있다고 주장한다.

Russell(1980, 1989) 역시 다차원 척도법 분석을 통해, 정서 단어들이 양극성으로 유사성에 따라 원을 중심으로 배치됨을 발견하였다. 즉 원형 구조는 45각도의 네 개의 양극 차원 즉 유쾌(쾌-불행), 흥분(흥분-우울), 활성화(각성-졸리움), 고뇌(비통-만족)를 중심으로 구성되어 있었고, 유쾌-활성화를 정서의 기본 구조로 보고 있다.

이러한 원형 구조의 타당성은 Fisher(1997)에 의해 대학생 표본에서도 입증된바 있으며, Larsen과 Diener(1992)는 정서의 원형 구조는 Russell(1980) 및 Waston과 Tellegen(1985)의 정서 용어를 재분석해서도 입증된다. 즉, 과거 연구들(예. Russell, 1980; Thayer, 1996; Waston & Tellgen, 1985)을 자세히 살펴보면, 각자 사용하는 정서 단어를 차이가 있지만 동일 구조임을 알 수 있으며(Ressell & Barrett, 1999), 정서 구조는 유쾌-불쾌 축과 활성화-비활성화 축이 다른 차원의 변량을 73~97%까지 설명하고 있어, 네 구조가 각기 다른 차원이라기보다는 공통적인 차원이라는 설명이다. 이러한 설명에도 불구하고, 원형 구조는 정서와 같이 위계가 모호한 것을 두 차원 이상으로 모델을 가시화할 수 있는 장점이 있지만, 모든 정서 쌍이 반드시 대칭되는 것은 아니며 유사한 위치에 있는 화나 불안과 같은 정서들의 차이점을 구분하지 못하는데 제한점이 있다.

위계적 접근

정서 구조에 대한 3번째 접근방식은 정서가 개별적인 다른 정서를 포함하는 위계적 구조를 갖는다는 견해이다. Shaver, Schwartz, Kirson 및 O'Connor(1987)는 원형 이론(prototype theory)에 기초하여 위계적 군집 분석을 통하여 정서 단어에 포함된 의미 구조를 파악하였다. 그 결과 상위 범주는 기본 정서를 포괄하는 긍정 정서와 부정 정서가 2개가 있고, 기본 정서에는 사랑, 기쁨, 화, 슬픔, 두려움, 놀람 6개가 있으며, 기본 정서의 강도나 선행사건 및 표현 맥락에 따라 25개의 하위 범주가 위계적으로 구성될 수 있다고 설명하였다.

Waston과 Tellegen(1985)은 대부분 안면 표현이나 기분 관련 형용사 단어를 분류하여 유쾌-불쾌 차원과 각성 차원이 나타났는데, 기분(mood) 용어들은 정적 감정(positive affect)나 부적 감정(negative affect) 개념에 잘 드러나지 않으며 요인 회전하면 오히려 유쾌 정서는 높은 긍정 정서와 낮은 부정 정서의 결합으로 나타나고, 불쾌 정서는 높은 부적 정서와 낮은 긍정 정서로 묶인다. 따라서 쾌-각성 차원이 긍정, 부정 정서의 높고 낮음으로 표현될 수 있

다고 인식하고, 일시적인 자기 기분(affect)을 평가한 Thayer(1967) 그리고 Russell과 Ridgeway (1983)을 비롯하여 총 6개의 이전 연구 자료들을 재분석하였다. 그 결과 먼저 두 요인인 정적 정서와 부적 정서가 추출되었는데 일차 요인에서 내적 상관이 많아 사각 회전을 하여 역시 정적 정서와 부적 정서를 얻었다. 일차, 이차 순위의 정적 정서와 부적 정서의 상관은 각각 .996과 .995로 높게 나타나, 정적 정서와 부적 정서는 핵심적인 주요 요인일 뿐만 아니라 위계적으로 개별 정서를 포함하는 일반 차원임을 발견하였다. 또한 정서구조가 Russell (1980)의 지적대로 원형이라면 핵심적인 축이 나타나지 않아야 하는데 개인 간, 개인 내에서 2요인이 관찰됨으로서 단순 구조일 가능성이 많다고 지적하였다.

한편 최근의 대부분의 정서 구조 연구들은 원형 구조에 근거하여 쾌-활성화 차원에 대한 이론적 견해에 동의하는 경향이 있다. 그러나 양극성에 대한 이해는 실제 상황에 적용하는 데 실용성이 부족한 것 같다. Watson, Wiese, Vaidya 및 Tellegen(1999)에 따르면, 유쾌-불쾌 정서가 일시적인 순간에는 강렬한 형태로 양극성 차원을 경험할 수 있지만 정적 정서는 규칙적인 일주기 변화를 보이는 반면 부적 정서는 나타나지 않는 것으로 보아 시간이 지난 기분일 때에는 각기 다른 독립적인 차원일 수 있다고 가정한다. 또한 활성화-비활성화의 높은 축은 본질적으로 중요하게 잘 이해되지만 '나태한', '이완'과 같은 낮은 축의 정서 단어들은 정서적 상태로 존재하기 보다는 활성화의 부재로 이해될 수 있다는 지적한다. 국내의 안신호와 이승혜 및 권오식(1993, 1994)이 한국어 정서 단어를 기초로 정서 구조를 분석한 결과에서도 쾌-불쾌 차원만 확인하였고 활성화 차원은 거의 발견되지 않았다고 보고하였다. 이들은 정서 단어를 분류한 것이 인지적 스키마에 의해 편파되었을 가능성을 염두하여, 2번째 연구에서는 대학생들에게 영화를 보여준 뒤 실제 체험하는 정서를 보고하게 하여 분석하였다. 그 결과 유쾌-불쾌, 권태-수치, 공포-질투 차원으로 분류될 수 있으나 '놀람, 분노, 공포'의 반대 극에 '연민, 고독, 우울'이 차지하고 있어 역시 높은 극은 활성화로 볼 수 있지만 낮은 극은 활성화로 명명하기 어렵다고 설명하였다. 결론적으로 체험(혹은 경험) 정서는 양극성이라기보다는 다수의 단극성 차원임을 시사하였다.

이상의 선행 연구들을 근거해 보면, 정서구조를 보는 입장은 차원(dimension)에 대한 가정을 하는지, 차원을 가정하지 않는 경우 기본정서에 대한 관점과 정서의 원형(prototype) 구조에 대한 관점으로 구분해 볼 수 있다. 물론 조직 상황에서 특정 정서가 어떤 역할을 하는지 파악하기 위해서는 원형 구조에 따른 양극성 차원보다는 구체적이고 개별적인 정서에 관심을 가질 수도 있지만, 아직 조직에서의 정서 연구가 축적되지 않은 상황에서는 구체적인 정서들을 포괄하는 일반적인 정서에 대한 연구가 필요할 것이다. 특히 조직상황에서의 체험정서 구조에 대한 연구가 미비한 현실을 감안할 때 본 연구에서는 조직구성원들이 경험하는 정서의 구조를 파악하기 위해, 차원의 관점에서 직장인들의 정서의 구조에 대해 분석을 해보고자 한다.

연구 방법

본 연구에서는 직장인들이 경험하는 정서

형용사 목록을 개발하고, 조직정서 형용사 척도의 구성타당도를 확인하는 것을 목적으로 한다. 선행 연구를 참고하고, 직장인들을 심층면접하여 단어 목록을 확정하였으며, 3차례에 걸쳐 자료를 수집하였다. 1차적으로 수집된 개발 표본에서는 탐색적 요인분석을 통해 요인구조를 탐색하였다. 2, 3차적으로 수집된 자료는 직장인과 대학생 자료로 확인적 요인분석을 통해 요인구조의 타당성을 검증하고, 직장인과 대학생 표본에서 각 형용사들의 차별적 문항특성을 분석하였다. 또한 요인구조의 동등성을 비교하여 직장인들의 정서 경험 구조에 대해 타당성을 확인하며, 성격변인 및 조직효과성 변인들과의 관계성을 파악하여 직장인들의 정서 구조의 타당성을 검증해보았다.

정서 형용사 목록 개발과정

본 연구진은 1차적으로 조직에서 직장인들이 경험하는 정서를 파악하기 위해 직장인 24명을 대상으로 면접을 실시하였다. 면접은 박사학위소지자 2인과 석사 과정생 2인, 박사과정생 1인이 시행하였다. 면접방식은 반구조화된 면접을 실시하였으며 모든 면접내용은 녹음하여 이후 녹취록을 작성하였다. 면접시간은 1시간 내외로 진행되었고 주로 조직생활 중에 자주 경험하는 정서에 대해 질문하였다. 피면접자들은 다양한 연령대와 직급, 직종을 포함하였으며, 성별은 남자가 17명(70.8%), 여자가 7명(29.2%), 연령별로는 30대가 10명(41.7%)으로 가장 많았고, 직급별로는 사원이 9명(39.1%), 업종별로는 보험과 전자통신이 각각 4명(16.7%)으로 가장 많았다.

면접에는 한덕웅과 강혜자(2000), 이주일(1998), Watson과 Tellegen(1988), Shaver 등(1987), Burke 등(1989)의 연구를 바탕으로 101개의 형용사 예비목록을 만들었으며, 이 목록의 형용사에 대해 피면접자들에게 조직정서를 나타내는데 적절성과 각 정서의 경험빈도를 5점 척도로 평정하게 하였다.

면접결과 피면접자들이 조직 생활에 대한 이야기를 하면서 언급한 정서형용사 개수는 40개였고, 이 중 2명 이상의 피면접자가 언급한 형용사는 29개였다. 또한 101개의 정서형용사 목록 중에서 경험빈도와 적절성 평정점수를 고려하여 상위 30%인 30개의 형용사를 선택하였으며 이들의 경험빈도는 2.5점 이상이었고 적절성 평정점수는 2.8점 이상이었다. 이 2가지 자료에서 도출된 59개 형용사들 중 중복되는 형용사 17개를 제외한 42개에 대해 5명의 연구진은 선행 연구들에서 언급되어 온 긍정 부정과 각성-비각성 여부를 각각 평가하였으며 평가 결과가 3명이상 불일치되는 형용사 7개(황당하다, 당황하다, 아쉽다, 지겹다, 안타깝다, 시원섭섭하다, 서운하다)를 제외시키고 총 35개의 형용사 목록을 작성하였다.

조사 대상

개발표본

국내 공기업, 교육, 미디어, 영업 등의 업종에 근무하는 직장인 142명을 표집하였으며, 2004년 3월에 자료를 수집하였다. 결측치를 제외하면 성별 분포는 남자가 105명(73.4%), 여자가 37명(25.9%)이었다. 학력별로는 고졸이하가 18명(12.6%), 대졸이 108명(75.5%), 석사가 16명(11.2%)이었다. 직급별 분포는 사원 58명(40.6%), 대리(주임) 27명(18.9%), 과장 25명(17.5%), 차장 16명(11.2%), 부장 13명(9.1%), 임원 3명(2.1%)으로 구성되어있으며 근속년수는 평균

5.56년, 나이는 평균 33.3세이었다.

타당화 표본

국내 광고, 전자통신, 해외영업, R&D 등의 업종에 근무하는 직장인 248명을 표집하였으며, 2004년 5월에 자료를 수집하였다. 결측치를 제외하면 성별 분포는 남자가 179명(72.2%), 여자가 69명(27.8%)이었다. 학력별로는 고졸이하가 43명(17.3%), 대졸이 170명(68.5%), 석박사가 35명(14.1%)이었다. 직급별 분포는 사원 107명(44.6%), 대리(주임) 46명(19.2%), 과장 35명(13.7%), 차장 28명(11.0%), 부장 20명(7.8%), 임원 4명(1.6%)으로 구성되어있으며 근속년수는 평균 9.43년, 나이는 평균 35.6세이었다.

대학생 표본의 경우 2005년 1-2월에 자료를 수집하였고, 총 표본수는 336명으로, 결측치를 제외하면 성별 분포는 남자가 187명(57.4%), 여자가 139명(42.6%)이었고 나이는 평균 22.1세이었다.

조사도구

개인 성격

성취지향성. 노동부 성격 5요인 검사(중앙 고용 정보 관리소, 2001)의 성실성(conscientiousness) 차원 중 성취 지향성 관련 8문항을 선정하여 모두 각 문항에 대하여 "전혀 그렇지 않다(1점)"에서부터 "매우 그렇다(5점)"까지로 구성된 5점 척도로 측정하였다. 이 척도의 평균은 3.60, 표준편차 .49, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 .85이었다.

외향성. 노동부 성격 5요인 검사(중앙 고용 정보 관리소, 2001)의 외향성(extraversion) 차원은 타인과 교제나 상호작용을 원하고 타인의 관심을 끌고자하는 정도를 나타낸다. 외향성 척도 중 온화, 사교성, 적극성, 낙천성의 4차원을 사용하였으며 각 4문항씩 16문항을 사용하였다. 각 문항에 대하여 "전혀 그렇지 않다(1점)"에서부터 "매우 그렇다(5점)"까지로 구성된 5점 척도로 측정하였다. 각 척도의 평균은 온화 3.55, 사교성 3.58, 적극성 3.39, 낙천성 3.59였고 표준편차는 온화 .47, 사교성 .57, 적극성 .56, 낙천성 .53이며, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 온화 .62, 사교성 .72, 적극성 .80, 낙천성 .74이었다.

신경증. 노동부 성격 5요인 검사(중앙 고용 정보 관리소, 2001)의 신경증(neuroticism)은 걱정이 많고 긴장되고 불안, 우울하고 변덕이 심하며, 까다롭고 화를 잘 내는 특성을 나타낸다. 본 연구에서는 신경증 척도의 하위 요인들 중 우울, 불안, 분노, 스트레스 취약성의 4차원을 사용하였으며 각 4문항씩 16문항을 사용하였다. 각 문항에 대하여 "전혀 그렇지 않다(1점)"에서부터 "매우 그렇다(5점)"까지로 구성된 5점 척도로 측정하였다. 각 척도의 평균은 우울 2.19, 불안 2.50, 분노 2.58, 스트레스 취약성 2.59였고 표준편차는 우울 .62, 불안 .66, 분노 .65, 스트레스 취약성 .59이며, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 우울 .79, 불안 .80, 분노 .69, 스트레스 취약성 .66이었다.

자아존중감. Rosenberg(1965)가 개발한 10개의 문항으로 구성되었으며 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=항상 그렇다)로 평정하였다. 이 척도의 평균은 3.77, 표준편차 .54, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 .88이었다.

과업수행. 과업수행은 Campbell(1990), Campbell

등(1993)에 따르면 조직의 목표와 관련된 행동을 말하는 것으로서 개인의 목표에 대한 헌신 수준에 따라 측정될 수 있다. 본 연구에서는 김도영과 유태용(2001)의 연구에서 사용한 과업수행 척도 6문항을 사용하였으며, '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 선택하게 하였다. 이 척도의 평균은 3.32, 표준편차 .49, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 .83이었다.

맥락수행. 맥락수행은 광범위한 조직 환경에서의 개인의 지원행동을 의미하는데, 핵심업무를 수행하면서 동시에 공식적 과업이 아니더라도 자발적으로 수행하고 노력을 경주하며 다른 사람을 돕거나 협조하며, 조직의 규칙과 절차를 준수하고, 조직의 목표를 지지하는 행동이라고 할 수 있다. Coleman과 Boaman (2000)의 연구에서 사용한 맥락수행 척도 17문항을 사용하였으며, 조직에 대한 헌신 과 협력행동으로 구성되었다. '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 선택하게 하였다. 협력행동 척도의 평균은 3.57, 표준편차 .44, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 .84, 조직헌신 척도의 평균은 3.41, 표준편차 .51, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 .87이었다.

일탈 행동. 일탈 행동은 중요한 조직의 규범을 위반하는 행동으로 정의할 수 있는데, 조직이나 조직구성원의 안녕감(well-being)을 위협하는 행동이 이에 해당된다(Robinson & Bennett, 1995). Kaplan(1975)에 의하면 일탈행동은 사회적 맥락에서의 규범적 기대를 따르려는 동기의 약화, 또는 그것을 위반하려는 동기를 의미한다고 보았다. 본 연구에서는 Bennett와 Robinson(2000)의 연구에서 개발된 조직일탈 행동 12문항을 우리나라 기업 상황에 맞도록 수정하여 11문항을 사용하였으며 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 선택하게 하였다. 이 척도의 평균은 2.39, 표준편차 .56, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 .78이었다.

전반적 정신건강 질문지 (General Health Questionnaire). 삶의 질을 측정하기 위해 Goldberg와 Hiller(1979)가 고안한 전반적인 건강 질문지를 사용하였다. 전반적 건강 척도는 점수가 높을수록 삶의 질과 안녕감이 높은 것을 나타낸다. 이 척도의 평균은 3.41, 표준편차 .54, 내적 일관성 신뢰도 계수(α)는 .84이었다.

분석절차

본 연구의 분석은 크게 5가지 절차로 진행되었다. 정서형용사 척도의 탐색적 요인분석에서는 개발표본(n=142)이 사용되었으며, 이후 정서구조의 타당성 검증과 요인구조 동등성검증, 양극성 검증, 차별적 문항기능 및 준거타당도 분석에서는 타당화 표본에서 불성실 응답을 제외한 직장인 244명, 대학생 331명의 자료가 사용되었다.

정서형용사 척도의 탐색적 요인분석

조직 형용사 척도를 SPSS 11.5를 이용하여 요인 추출방식은 공통요인분석(Principal Axis Factoring), 요인회전은 사각회전(Oblimin)을 사용하여 탐색적으로 요인 분석하였다. 문항을 선별하고 요인 수를 결정하기 위해 스크리 검사와 해석가능성을 참고하였으며 신뢰도 분석을 통해 내적 일관성을 검증하였다.

정서구조의 타당성 검증과 요인구조 동등성

본 연구에서 설정된 측정모델의 자료분석을

위한 컴퓨터 프로그램은 LISREL 8.54(Jöreskog & Sörbom, 2003)를 사용하였다. 문항들의 공분산 행렬이 프로그램의 입력자료로 사용되었으며, 측정모델의 타당성을 비교검증하기 위해서는 단계적 χ^2검증과 함께 여러 가지 합치지수 중에서 가장 널리 쓰이는 Bentler와 Bonnett (1980)가 개발한 표준 합치지수(NFI; Normed Fit Index), 비표준합치지수(NNFI; NonNormed Fix Index), Bentler(1990)의 비교합치지수(CFI; comparative fit index), 표준화된 잔차평균자승의 제곱근(sRMR: standardized Root Mean square Residual, Steiger, 1990) 및 근사적 오차평균자승의 제곱근(RMSEA, Root Mean Square Error of Approximation, Browne & Cudeck, 1993)을 제시하였다. 표본 공분산행렬의 분석은 최대우도 추정법(ML; maximum likelihood method)이 사용되었다.

양극성

Russell과 Carroll(1999)에 따르면 차원의 양극성이 검증되기 위해서는 2가지 조건이 만족되어야 하는데, 첫째 응답방식이 단극성 형식이어야 하고 둘 간의 상관이 -1.0이 되어야 한다. 하지만 이러한 조건은 응답방식을 양극성으로 하고 두 변인의 체계적, 비체계적 오차를 제거해도 상관이 -1.0이 되는 경우는 거의 없다. 따라서, Russell과 Carroll(1999)은 단극성 응답방식을 이용한 척도의 양극성 검증을 하기 위해서는 단순히 그들의 상관이 -1.0인지를 확인하는 것뿐만 아니라 다음과 같은 3가지 검증절차를 거쳐야 한다고 말한다.

첫째, 체계적, 비체계적 오차를 제거한 두 변인의 상관이 -1.0에 가까울수록 양극성일 확률이 크지만 대부분의 양극성 차원의 상관(Φ)은 -1.0 ~ -.47의 범위에 속한다. 둘째, 두 변인의 상관이 -1.0과 차이가 클수록 두 변인 중 적어도 하나는 정적인 편포, 즉 양의 편포도(positive skewness)를 보인다. 이 양의 편포도 값이 클수록 두 변인의 상관은 작아진다. 셋째, 이변량 빈도 분포(bivariate frequency distribution)의 모양은 삼각형 형태인데 즉 대각선을 중심으로 좌하단 삼각형에 속하는 점수의 빈도가 우상단삼각형에 속하는 점수의 빈도보다 훨씬 크게 된다. x, y 변인이 모두 5점 척도의 경우 점수들의 산포도를 그려보면 다음과 같은 형태의 분포를 가진다(Russell & Carroll, 1999). 즉, 좌표 (1,1) 이 포함된 좌하단삼각형에 속하는 사례수가 좌표 (5,5)가 포함된 우상단삼각형에 속하는 사례수보다 많게 된다.

이러한 3가지 기준은 중복되는 부분이 있으며 임시적인 기준이며 따라서 연구자의 주관적인 판단규칙(rule of thumb)을 따른다. 본 연구에서도 이에 따라 잠재변인 간 상관(Φ), 편포도(skewness), 이변량 빈도 분포를 분석하였다.

차별적 문항기능(Differential Item Functioning)

차별적 문항 기능(DIF)을 분석하기 위해서 먼저 MULTILOG 7.0(Thissen, 2003)을 이용하여 정서형용사들의 문항모수들을 추정하였으며 등급반응모형(Graded model, Samejima, 1969)을 이용하여 1개의 기울기 모수(a)와 4개의 위치모수(b_1, b_2, b_3, b_4)를 추정하였다. 기울기 모수는 해당 문항과 잠재적 요인과의 관련성을 의미하고, 각 위치모수들은 잠재 변인의 연속선 상에서의 각 선택반응의 위치를 나타낸다. 직장인과 대학생 표본에서 각각 추정된 모수들을 IRTLRDIF 2.0(Thissen, 2001)을 이용하여 DIF 분석을 실시하였으며, 이 방법은 집단 간 모든 모수가 동일하다는 제약을 한 모형과 집단

간에 모든 모수가 다르다는 모형의 비교를 통해 적합도를 산출하며 이 적합도는 우도비(-2*log-likelihood)로써 카이제곱분포를 따른다. 만일 기울기 모수가 다르다면 이는 비균일적(nonuniform) DIF로 해당 문항이 잠재변인과의 관계성이 직장인과 대학생 집단 간에 다르다는 것을 의미하며, 위치모수가 다르다면 균일적(uniform) DIF로 해당 문항의 범주별 반응 평균이 집단 간에 다르다는 것을 의미한다. 모든 분석에서 유의미성 판단기준은 $p<.01$을 기준(Teresi, Kleinman, & Ocepek-Welikson, 2000)으로 하였다.

준거타당도

SPSS 11.5를 이용하여 상관분석과 회귀분석을 실시하였다.

연구 결과

정서형용사 척도의 탐색적 요인분석

1차 탐색적 요인분석 결과 7개 차원이 도출되었다. 하지만, 이들 차원 중에는 중복되는 차원이 많고 설명량이 낮거나 내용적으로 해석이 불가능한 차원들이 섞여 있었다. 본 연구진은 예상되는 정서 범주별로 형용사들을 크게 6가지로 가정하고 각 정서 범주마다 개념이 다차원일 가능성을 배제하지 않고 탐색적 요인분석을 실시하여 요인 부하량이 .40이하인 문항들을 제거하고, 신뢰도 분석을 실시하여 내적 일관성을 확인, 문항-총점 상관이 .40이하인 문항들을 제거하였다. 이러한 분석을 반복 실시하여 각 정서 범주마다 요인구조를 파악하여 문항을 선별하였고, 정서 개념이 다차원으로 보이는 경우 다른 정서개념들과의 내용적인 중복이나 해석가능성을 고려해 하위 차원들을 서로 통합하거나 유지한 채 문항 분석을 재실시하였으며 잠정적으로 내용적인 해석이 비교적 용이하고 설명량이 상대적으로 높다고 판단되는 문항을 선별하였다. 4개의 요인에 속하는 총 26문항을 선별하였다. 각 4요인은 열정(8문항), 평안(5문항), 화(7문항), 좌절(6문항)에 관한 것이다(표 1 참조).

좌절요인은 사전 내용분석에서 유인가(valence)에서는 부적, 각성(arousal) 수준에서는 낮은 수준에 해당하였던 형용사들이 주로 포함되어 있었고 신뢰도 계수(α)는 .79이었다. '불안하다'의 경우 내용분석에서 사전에 각성수준이 높은 수준으로 분류되었었지만, 탐색적 요인분석에서는 각성 수준이 비교적 낮다고 판단하였던 형용사들과 같은 요인을 형성하고 있었으며, 내용분석 과정에서도 각성수준에 대해 명확한 의견일치를 이루지 못했었으므로 탐색적 요인분석의 결과에 따라 좌절요인에 포함시키기로 하였다. 또한 '답답하다'는 6개의 형용사들 중 면접에서 가장 많이 언급되었던 정서단어(24명 중 17명 언급)로, 좌절 요인뿐만 아니라 평안과 화 요인에도 비슷한 수준의 요인부하량을 보였지만(각각 .35, .25, .25) 내용적인 판단기준인 각성차원과 긍정·부정의 측면에서 볼 때 좌절 요인에 포함시키는 것이 타당하다고 보았다. 열정 요인은 사전의 내용분석에서 긍정정서와 각성에 해당하는 정서단어들로 구성된 차원으로 신뢰도 계수(α)는 .88이었다. '기쁘다'는 8개 단어 중 가장 적절하다고 평가되었던(M=3.52) 형용사이며 24명중 12명이 면접에서 언급하였다. '뿌듯하다', '행복하다', '자부심을 느끼다', '희망차다'는 각성수준에 대해 3명의 연구자들이 일치했었던 단어들이다. 평안

표 1. 정서 형용사 척도의 내용분석 및 탐색적 요인분석 결과

	탐색적 요인분석				면접(n=24)		연구자 분류	
	좌절	열정	평안	화	적절성	빈도[a]	각성[b]	방향성
슬프다	**.72**	.05	-.05	-.06	2.53	2	저(5)	부정
우울하다	**.68**	-.06	.03	-.08	-	4	저(3)	부정
좌절을 느끼다	**.68**	-.03	-.09	-.02	-	4	저(5)	부정
불안하다	**.67**	.06	.11	.08	3.00	3	고(3)	부정
억울하다	**.53**	-.25	-.11	.07	-	4	저(3)	부정
답답하다	**.34**	.04	**.25**	**.25**	3.55	17	저(4)	부정
신나다	.06	**.76**	.04	-.08	3.28	2	고(4)	긍정
기쁘다	-.06	**.75**	.19	-.03	3.52	12	고(5)	긍정
뿌듯하다	-.16	**.73**	.03	.23	3.34	2	고(3)	긍정
행복하다	.15	**.68**	-.38	-.20	3.14	2	고(3)	긍정
즐겁다	.07	**.64**	-.07	-.22	3.41	5	고(5)	긍정
유쾌하다	.01	**.59**	-.26	-.13	2.83	2	고(5)	긍정
자부심을 느끼다	-.16	**.59**	-.09	.05	-	10	고(3)	긍정
희망차다	.03	**.53**	-.22	-.04	2.79	2	고(3)	긍정
위안이 되다	.12	.07	**-.67**	-.17	-	3	저(5)	긍정
흐뭇하다	.00	.35	**-.54**	.15	2.83	3	저(3)	긍정
홀가분하다	.06	.04	**-.44**	.19	3.07	2	저(4)	긍정
편안하다	-.12	**.25**	**-.31**	-.02	3.10	5	저(5)	긍정
안심하다	-.07	**.26**	**-.30**	.09	2.86	3	저(5)	긍정
화나다	.24	-.06	.04	**.64**	3.62	16	고(5)	부정
짜증난다	.19	-.23	-.12	**.60**	3.14	23	고(5)	부정
불쾌하다	.32	-.07	.02	**.58**	3.41	4	고(4)	부정
더럽다	.39	.01	-.13	**.56**	-	4	고(3)	부정
열받다	.25	-.28	-.07	**.49**	3.59	7	고(5)	부정
분노하다	.38	.09	.11	**.49**	2.55	4	고(5)	부정
언짢다	.31	-.33	.20	**.46**	3.07	3	고(3)	부정

주. [a] 해당 정서를 언급한 피면접자 수

[b] 괄호안의 숫자는 5명중 의견일치를 보인 연구자 수

좌절: Eigenvalue=3.99, 설명량=8.1%, 열정: Eigenvalue=5.91, 설명량=29.7%,
평안: Eigenvalue=2.30, 설명량=5.8%,, 화: Eigenvalue=5.68, 설명량 =13.0%,

요인은 사전 내용분석에서 정적, 저각성 수준에 해당하였던 형용사들이 주로 포함되어 있었고 신뢰도 계수(α)는 .67이었다. '흐뭇하다'의 경우 내용분석에서 2명의 연구자가 사전에 각성수준이 높은 수준으로 분류하였었다. '편안하다'는 5개의 형용사들 중 면접에서 가장 많이 언급되었던 정서단어(5명 언급)로 가장 적절하다고 평가되었으며(M=3.10), 열정 요인에도 비슷한 수준의 요인부하량(.25)을 보였지만 내용적인 판단기준인 각성차원과 긍정·부정의 측면에서 볼 때 평안 요인에 포함시키기로 했다. 마지막으로 화 요인은 사전의 내용분석에서 부적, 각성에 해당하는 정서단어들로 구성되었고, 신뢰도 계수(α)는 .88이었다. 이 중 '화나다'는 전체 26개 형용사 중 적절성에서 가장 높게 평가되었으며(M=3.62), '짜증난다'는 24명의 피면접자 중 1명을 제외한 23명이 언급하였다. '더럽다'는 예비 목록에는 제외되었었으나 면접에서 중요하다고 판단하여 포함시켰으며 '언짢다'와 함께 각성수준에 대해 비교적 연구자들의 일치도가 낮았던 단어이다.

4요인 정서구조의 확인적 요인분석

앞서 탐색된 26개의 형용사에 대해 본 연구자들은 조직 구성원들이 경험하는 정서의 구조를 크게 3가지로 보고, 이들 간의 차이검증을 실시하였다. 먼저 1요인 모델은 26개의 정서형용사가 모두 1개의 요인에 부하되는 모형이고, 두 번째로 2요인 모델은 열정과 평안에 속하는 13문항이 첫 번째 요인, 화와 좌절에 속하는 13문항이 두 번째 요인을 형성하는 것으로 이는 전통적으로 유쾌와 불쾌의 2차원에 관한 연구들(Watson & Tellegen, 1988 등)에 기반한다. 마지막으로 4요인 모델은 예비연구에서 탐색적 요인분석과 동일하게 설정된 모형이다.

직장인 표본의 검증결과 1요인에 대한 모형

표 2. 정서 측정모델 간 적합도 비교

	df	χ^2	df/χ^2	NFI	NNFI	CFI	sRMR	RMSEA
직장인(N=244)								
독립모델	325	10991.95***	33.82					
1요인	299	2001.35***	6.69	.89	.91	.92	.10	.16
2요인	298	652.25***	2.19	.94	.96	.97	.06	.07
4요인	293	601.11***	2.05	.94	.97	.97	.06	.07
대학생(N=331)								
독립모델	325	9037.09***	27.80					
1요인	299	4445.83***	14.87	.76	.77	.79	.17	.21
2요인	298	953.19***	3.20	.90	.93	.94	.08	.08
4요인	293	884.20***	3.02	.91	.93	.94	.07	.08

***$p<.001$

은 χ^2=2001.35(df=299, p<.001)이었으며, 이는 독립 모델(χ^2=10991.95, df=325, p<.001)과의 카이자승의 차이($\Delta\chi^2$)= 8990.6, Δdf=26, p<.001)가 유의한 것으로 보아 독립모델보다 적합도가 양호한 것으로 나타났다. 2요인 모델(χ^2= 652.25, df=298, p<.001) 역시 1요인 모델에 비해 유의하게 적합도가 개선되었고($\Delta\chi^2$=1349.1, Δdf=1, p<.001), 본 연구에서 가정한 4요인 모델과 2요인 모델을 비교한 결과에서도, 4요인 모델(χ^2=601.11, df=293, p<.001)과 2요인 모델 간의 카이자승의 차이가 유의하여($\Delta\chi^2$=51.14, Δ df=5, p<.001) 앞서 비교한 1요인 모델이나 2요인모델보다 적합도가 양호한 것으로 결론내릴 수 있었다.

대학생 표본을 분석한 결과에서도 동일한 결과를 얻을 수 있었는데, 1요인 모형(χ^2= 4445.83, df=299, p<.001)과 2요인모형(χ^2= 953.19, df=298, p<.001)보다 4요인모형(χ^2= 884.20, df=293, p<.001)의 적합도가 더 높았으며, 2요인 모델과의 카이자승의 차이($\Delta\chi^2$= 68.99, Δdf=5, p<.001)가 유의하여 앞서 비교한 1요인 모델이나 2요인모델보다 적합도가 양호한 것으로 결론내릴 수 있었다.

4개 정서요인의 기초 통계량 및 상관관계

표 3에는 4개 정서요인의 기술통계량과 잠재요인 및 관찰 상관계수(Φ, r)가 제시되어 있다. 직장인 표본에서 4개 정서요인의 신뢰도(α)는 .74~ .90, 대학생 표본에서는 .75~.86의 범위로 만족할만한 수준이었고, 직장인과 대학생 모두 열정을 가장 많이 경험하였고(각각 M= 3.19와 M=3.56), 직장인들은 평안, 화, 좌절 순으로, 대학생들은 평안, 좌절, 화 순으로 많이

표 3. 4개 정서요인의 기초통계량

	직장인(n=244)			대학생(n=331)		
	M(sd)	α	편포도	M(sd)	α	편포도
1. 열정	3.19(.56)	.88	.045	3.34(.65)	.86	-.111
2. 평안	2.96(.48)	.74	-.404	2.97(.57)	.75	.053
3. 화	2.67(.74)	.90	.364	2.66(.75)	.85	.293
4. 좌절	2.56(.65)	.83	.363	2.87(.69)	.75	.272

표 4. 4개 정서요인경험에 대한 표본 차이를 위한 위계적 회귀분석

		열정			평안			화			좌절		
		β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1	연령	-.06	.008	.008	.01	.013*	.013*	-.14*	.006	.006	-.10	.078***	.078
	성별(0=남자, 1=여자)	.02			-.11*			.02			.15***		
2	표본(0=직장인, 1=대학생)	.13*	.008*	.016*	-.00	.000	.013	-.10	.005	.011	.13*	.007*	.085

**p<.01 ***p<.001

경험하였다.

4개의 정서요인 경험에 있어 2집단 간에 차이가 있는지 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 이용하여, 1단계에 성별과 연령을 투입하고 2단계에 표본 변인을 투입한 결과, 열정(β=.13, p<.05)과 좌절(β=.13, p<.05)에만 표본 변인이 유의하게 나타나, 직장인이 대학생보다 열정과 좌절을 더 적게 경험하는 것으로 볼 수 있었다(표 4 참조).

관찰된 상관계수를 살펴보면 먼저 정적인 정서인 열정과 평안요인은 직장인 표본에서 r=.67(p<.001), 대학생 표본에서 r=.69(p<.001)로, 부적인 정서인 화 요인과 좌절요인은 직장인 표본 r=.82(p<.001), 대학생 표본 r=.71 (p<.001)로 부적인 정서 2요인간의 상관이 정적인 2요인간의 상관보다 큰 것으로 보인다. 한편 서로 부적인 상관을 보인 요인들 중에서는 직장인 표본에서는 평안요인과 좌절요인이 가장 낮았고(r=-.30, p<.001), 열정과 화요인의 상관이 r=-.54(p<.001)로 가장 높았으나, 대학생 표본에서는 평안과 화 요인이 가장 낮았고 (r=-.01, p=.829, *n.s.*) 열정과 좌절(r=-.27, p<.001)이 가장 높았다.

또한 4개 정서요인간의 6개의 상관계수는 열정과 평안의 상관계수를 제외한 나머지 5개의 상관계수에서 직장인과 대학생의 표본에서 유의한 차이가 있었다(표 5 참조).

양극성 검증

본 연구에서는 Larsen과 Diener(1992) 와 Burke 등(1989)과 동일하게 정적각성(Activated Pleasant)과 부적비각성(Unactivated Unpleasant)에 해당하는 열정과 좌절을 하나의 양극성 차원으로 하고, 정적비각성(Unactivated Pleasant)과 부적각성(Activated Unpleasant)에 해당하는 평안과 화를 다른 하나의 양극성 차원으로 가정해 보았다. 또한 유인가 차원에서 반대가 되는 열정과 화, 평안과 좌절도 분석에 포함시켰다.

정서차원의 양극성 검증을 위해 Russell 과 Carroll(1999) 의 3 가지 기준을 적용하여 본 결과, 첫째, 체계적, 비체계적 오차를 제거한 두 변인의 상관(Φ)이 직장인 표본에서는 모두 -.47 이상으로(열정-좌절 -.56, 평안-화 -.62, 열정-화

표 5. 4개 정서요인간 상관계수

	직장인(n=244)		대학생(n=331)		Z
	Φ	r	Φ	r	
1. 열정 평안	.87	.67***	.94	.69***	-.44
2. 열정 화	-.59	-.54***	-.18	-.17**	-5.10***
3. 열정 좌절	-.56	-.49***	-.33	-.27***	-3.06***
4. 평안 화	-.62	-.35***	-.10	-.01	-4.43***
5. 평안 좌절	-.57	-.30***	-.24	-.13**	-2.11***
6. 화-좌절	.94	.82***	.89	.71***	3.18***

**p<.01 ***p<.001

표 6. 양극성 검증을 위한 이변량 분포 빈도

	열정 - 좌절			열정 - 화			평안 - 좌절			평안 - 화		
	좌하단	우상단	대각선	좌하단	우상단	대각선	좌하단	우상단	대각선	좌하단	우상단	대각선
직장인(n=244)	7.0%	90.6%	2.4%	5.7%	90.6%	3.7%	15.6%	75.4%	9.0%	17.2%	80.7%	2.0%
대학생(n=331)	4.5%	95.5%	0.0%	10.6%	85.5%	3.9%	14.2%	82.5%	3.3%	20.8%	77.3%	1.8%
χ^2(df=2)		6.12*			5.82			7.41*			3.02	

*$p<.05$

-.59, 평안-좌절 -.57)이었으나 대학생 표본에서는 어느 차원도 -.47보다 크지 않았다(표 3 참조). 또한 직장인 표본에서는 열정, 화, 좌절이, 대학생 표본에서는 평안, 화, 좌절이 정적인 편포, 즉 양의 편포도(positive skewness)를 보였다(표 3 참조). 마지막으로, 표 6에 제시된 이변량 빈도 분포(bivariate frequency distribution)의 모양을 보았을 때, 모든 요인에서 좌하단 삼각형의 빈도보다 우상단 삼각형의 빈도가 훨씬 크게 나타났고, 열정-좌절과 평안-좌절은 대학생과 직장인 표본에서 분포 비율이 달랐다(각각 $\chi^2(2)=6.12$와 7.41, 모두 $p<.05$). 이상의 결과를 통해 본 연구에서 도출된 4가지 차원이 직장인과 대학생 표본 모두에서 양극성으로 볼 만한 증거를 찾지 못했으며 4차원은 단극성의 차원으로 잠정 결론을 내리기로 하였다.

직장인과 대학생의 4요인 정서구조의 동등성

직장인과 대학생의 정서요인구조의 동등성을 알아보기 위해서 직장인과 대학생 표본에서 5가지 모형들을 설정하고 확인적 요인분석을 실시하였다. 동등성 비교를 위한 기준 모델로 요인 수만 4개로 동일하고 요인부하값, 요인간 상관, 측정오차들이 표본간에 다른 모형(모형 1)을 설정하였다. 기준 모델의 적합도는 $\chi^2(590)=1689.15(p<.001)$이었으며 sRMR=.073, NFI=.92, NNFI=.95, CFI=.96, RMSEA=.072였다. 첫 단계로 26개 문항의 요인부하값, 요인간 상관, 측정오차들이 표본간에 모두 동일한 모형(모형 2)을 설정하여 비동등 모형(모형 1)과 비교해본 결과 $\Delta\chi^2(54)=658.86(p>.50)$으로 유의하지 않아, 동등모형보다는 비동등모형

표 7. 직장인과 대학생 집단의 측정모델의 동등성 검증

	df	χ^2	χ^2/df	sRMR	NFI	NNFI	CFI	RMSEA
모형 1: 비동등 모델	590	1683.69***	-	.073	.93	.95	.96	.072
모형 2: 동등 모델	644	2342.55***	3.64	.120	.91	.94	.94	.086
모형 3: 요인부하동일모델	612	1730.52***	2.83	.087	.93	.95	.96	.072
모형 4: 측정오차동일모델	616	2202.03***	3.57	.087	.92	.94	.94	.085
모형 5: 요인상관동일모델	596	1747.37***	2.93	.090	.93	.95	.96	.074

**$p<.01$, ***$p<.001$

표 8. 정서형용사 문항 모수 및 DIF분석 결과

	대학생(N=331)					직장인(N=244)					G^2			해석[a]
	a	b_1	b_2	b_3	b_4	a	b_1	b_2	b_3	b_4	전체(df=5)	a(df=1)	b(df=4)	
슬프다	1.8	-3.8	-1.1	0.6	2.2	0.9	-3.9	-1.7	0.9	2.8	27.4***	11.4***	16.0**	DIF
우울하다	2.0	-3.0	-1.7	0.2	1.6	1.0	-2.7	-1.9	-0.1	1.4	72.1***	13.4***	58.7***	DIF
좌절을 느끼다	2.4	-3.1	-1.6	0.3	1.7	0.9	-5.2	-2.1	0.6	2.5	41.3***	26.1***	15.3**	DIF
불안하다	1.7	-3.1	-1.8	0.1	1.7	0.7	-3.8	-3.1	-0.8	1.2	89.5***	16.8***	72.8***	DIF
억울하다	1.8	-3.1	-1.5	0.2	1.9	0.7	-4.5	-1.3	1.3	3.7	66.5***	22.4***	44.1***	DIF
답답하다	0.5	-5.4	-4.9	-1.9	1.0	0.5	-3.7	-3.3	-1.6	0.9	20.1**	4.5	15.6**	UDIF
신나다	2.4	-2.6	-2.3	-1.1	0.8	1.3	-2.4	-2.3	-1.1	0.7	43.6***	13.9***	29.7***	DIF
기쁘다	1.7	-3.2	-2.9	-1.2	1.0	1.0	-3.0	-2.9	-1.5	0.9	34.8***	10.3**	24.5***	DIF
뿌듯하다	1.6	-2.9	-2.8	-1.5	0.8	0.6	-4.5	-4.3	-2.6	1.2	41.2***	26.5***	14.6**	DIF
행복하다	2.4	-3.1	-2.2	-1.1	0.9	1.0	-3.6	-3.3	-2.0	0.9	57.7***	23.1***	34.6***	DIF
즐겁다	1.7	-2.8	-2.6	-1.5	0.6	1.7	-2.2	-2.1	-1.4	0.3	21.6***	2.8	18.8***	UDIF
유쾌하다	2.5	-2.6	-2.3	-1.1	0.7	1.2	-3.0	-2.9	-1.4	0.7	33.3***	19.4***	13.9**	DIF
자부심을 느끼다	0.9	-3.3	-3.0	-1.8	0.8	0.9	-3.3	-3.0	-1.8	0.8	9.9	2.6	7.3	×
희망차다	1.5	-3.0	-2.4	-1.1	1.2	0.8	-3.8	-3.2	-0.9	1.5	36.2***	13.8***	22.8***	DIF
위안이 되다	1.2	-4.9	-3.5	-1.1	1.6	1.2	-4.9	-3.5	-1.1	1.6	6.9	0.1	6.8	×
흐뭇하다	1.2	-3.7	-3.3	-1.3	1.2	1.2	-3.7	-3.3	-1.3	1.2	5.9	0.4	5.4	×
홀가분하다	0.7	-7.9	-5.0	-1.0	3.0	0.7	-6.1	-3.8	-1.0	2.1	17.4***	1.6	15.8**	UDIF
편안하다	1.9	-3.9	-3.2	-1.3	1.2	1.0	-3.9	-3.2	-1.3	1.2	17.5**	10.2**	7.3	NUDIF
안심하다	0.8	-7.7	-4.7	-1.7	2.5	0.8	-4.9	-4.0	-0.9	2.5	23.6***	5.5	18.2**	UDIF
화나다	2.2	-2.7	-2.1	-0.3	1.1	2.2	-2.5	-1.5	0.0	1.1	27.4***	5.6	21.8***	UDIF
짜증난다	2.0	-2.5	-1.8	-0.3	1.1	1.2	-2.7	-2.1	-0.8	0.8	46.0***	9.3**	36.7***	DIF
불쾌하다	2.4	1.7	-3.0	-1.7	0.2	1.6	1.7	-3.0	-1.7	0.2	29.9***	17.2***	12.7	NUDIF
더럽다	1.0	-4.0	-1.8	0.7	2.6	1.0	-3.5	-1.1	0.8	2.2	21.3***	2.9	18.4**	UDIF
열받다	1.6	-2.5	-2.0	-0.7	0.9	1.6	-2.3	-1.7	-0.4	0.9	11.1	1.6	9.5	×
분노하다	1.4	-4.2	-1.6	0.4	2.0	1.4	-3.2	-1.5	0.0	1.5	24.3***	3.8	20.5***	UDIF
언짢다	2.8	-2.6	-1.7	-0.1	1.1	1.2	-3.7	-1.9	0.0	1.4	50.7***	30.2***	20.5***	DIF

주. [a] ×: 동등한 문항, DIF: 차별기능문항, UDIF: 위치모수(b_j) 다른 문항, NUDIF: 기울기모수(a) 다른 문항
**$p<.01$, ***$p<.001$

을 채택하였다. 이에 순차적으로 요인부하량(모형 3), 측정오차(모형 4), 요인간 상관(모형 5)이 동일한 모형들을 설정하여 비동등모형과 비교해 보았다. 그 결과, 비동등모형과 요인부하동등모형(모형 3)의 χ^2의 차이($\Delta\chi^2$)는 46.83(Δdf=22, p<.01)으로 유의하고, 측정오차 동등모형(모형 4)의 χ^2의 차이($\Delta\chi^2$)는 518.34(Δdf=26, p>.50)로 유의하였으며, 요인상관 동등모형(모형 5)의 χ^2의 차이($\Delta\chi^2$) 역시 63.68(Δdf=6, p<.001)로 유의하여 결국 비동등모형이 가장 적합도가 우수한 것으로 나타났다.

이처럼 요인구조 수준에서 측정 모형간 동등성을 검증한 결과 직장인과 대학생 표본에서 요인부하량, 요인상관 및 측정 오차 중 어느 하나도 동등하다는 증거를 찾지 못했으며, 이에 세부적인 문항 수준에서 차이를 알아보기 위해 DIF 분석을 실시하였다.

표 8에 제시된 DIF 분석 결과, 26개 형용사 중에서 DIF를 보이지 않는 문항은 '자부심을 느끼다', '위안이 되다', '호뭇하다', '열받다'의 4개였고, 기울기 모수의 차이를 보이는 비균일적(nonuniform) DIF는 '불쾌하다'와 '편안하다'의 2개, 위치모수의 차이를 보이는 균일적(uniform) DIF는 '답답하다', '즐겁다', '홀가분하다', '안심하다', '화나다', '더럽다', '분노하다'의 7개, 나머지 13개 형용사는 위치모수와 기울기 모수가 모두 다른 것으로 나타났다(표 8 참조).

DIF를 보이지 않는 4개 문항의 기울기(a)는 .9에서 1.6 사이의 값을 보였으며, 위치모수 중에서는 '위안이 되다'의 b_1이 -4.9로 가장 낮았고, b_4가 1.6으로 가장 높았다. DIF를 보인 문항 중에서 '답답하다'의 b_1(대학생 표본에서 -5.4), '홀가분하다'의 b_1(대학생 표본에서 -7.9, 직장인에서 -6.1)과 b_2(대학생 표본에서 -5.0), '안심하다'의 b_1(대학생 표본에서 -7.7)이 DIF를 보이지 않은 문항들의 최저치인 -4.9보다 낮게 산출되어 5점 리커트 척도의 좌측극단(1점: 거의 경험하지 않는다)에서 차이를 보이는 것으로 해석할 수 있었다. 한편 우측극단(5점: 매우 많이 경험한다)에 대해서는 '슬프다', '억울하다', '홀가분하다', '안심하다', '더럽다'는 대학생과 직장인 표본에서 모두 DIF를 보이지 않은 문항들의 최고치인 1.6보다 큰 것으로 나타났다(표 8 참조).

각 차원별로 잠재된 정서요인과 관계성이 높은 형용사를 알아보기 위해 기울기 모수(a)를 살펴보면, 좌절 차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '좌절을 느끼다'(a=2.4)가, 직장인 표본에서는 '우울하다'(a=1.0)로 볼 수 있었고, 열정 차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '유쾌하다'(a=2.5)가, 직장인 표본에서는 '즐겁다'(a=1.7), 평안 차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '편안하다'(a=1.9)가, 직장인 표본에서는 '위안이 되다'와 '호뭇하다'(a=1.2), 마지막으로 화 차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '언짢다'(a=2.8)가, 직장인 표본에서는 '화나다(a=2.2)로 나타났다.

정서요인과 성격요인의 변별

우선 본 연구에서 도출된 정서 요인들과 개인의 성격과의 변별타당도를 검증하기 위해 성격 5요인 중 정서와 관련성이 높은 외향성과 신경증 차원과의 변별 타당도를 확인하였다. 이 외향성과 신경증은 긍정적 감정자극과 부정적 감정자극에 각각 상이한 민감성을 보이며 Larsen과 Ketelaar(1989)은 외향성은 긍정적 기분 유발 자극(inductions)에 대해, 신경증은 부정적 기분 유발 자극에 대한 민감성(susceptibility)에 관련이 있음이 보고하였다.

표 9. 정서형용사 및 성격의 변별타당도 검증을 위한 확인적 요인분석 결과

	df	χ^2	df/χ^2	sRMR	NFI	NNFI	CFI	RMSEA
독립모델	561	21108.68	37.63					
1요인 모델	527	6293.57	12.10	.12	.83	.84	.85	.170
2요인(성격-정서)	526	5193.07	9.87	.11	.87	.88	.89	.153
2요인(긍정-부정)	526	3465.55	6.59	.10	.88	.89	.90	.121
4요인(부정변별)	521	2383.98	4.58	.09	.91	.92	.93	.097
4요인(긍정변별)	521	2210.02	4.24	.09	.91	.93	.93	.092
6요인	512	1230.47	2.40	.06	.94	.96	.97	.061

$^{*}p<.05$, $^{**}p<.01$, $^{***}p<.001$

직장인 표본을 대상으로 한 검증결과 성격의 2요인에 속하는 32문항과 정서 4요인에 속하는 26문항이 변별되지 않는 1 요인 모형은 χ^2 =6293.57(df=527, p<.001)이었으며, 성격에 속하는 32문항이 하나의 요인을, 정서에 속하는 26문항이 하나의 요인을 형성하는 2 요인모델의 분석결과는 χ^2=5193.07(df=526, p<.001) 이었으며 1요인 모델과의 카이자승의 차이 ($\Delta\chi^2$)는 1100.5 (Δdf=1, p<.001) 가 유의한 것으로 보아 1요인 모델보다 적합도가 양호한 것으로 나타났다. 성격 중 외향성에 속하는 16문항과 긍정정서에 해당하는 13문항이 하나의 요인을, 신경증에 속하는 16문항과 부정정서에 해당하는 13문항이 하나의 요인을 형성하는 긍정과 부정의 2요인모델의 분석결과는 χ^2=3465.55 (df=526, p<.001)로 성격-정서의 2 요인 모델보다 우수한 적합도를 보였다($\Delta\chi^2$=1727.52, Δdf=0).

성격 중 신경증에 속하는 16문항과 화 및 좌절 정서에 해당하는 13문항은 변별되는 3요인을, 외향성에 속하는 16문항과 부정정서에 해당하는 13문항이 하나의 요인을 형성하는 부정변별의 4요인모델의 분석결과는 χ^2= 2383.98(df=521, p<.001)로 긍정-부정의 2요인 모델보다 우수한 적합도를 보였으며($\Delta\chi$= 1081.57, Δdf=5, p<.001), 성격 중 외향성에 속하는 16문항과 열정 및 평안 정서에 해당하는 13문항은 변별되는 3요인을, 신경증에 속하는 16문항과 부정정서에 해당하는 13 문항이 하나의 요인을 형성하는 긍정변별의 4요인모델의 분석결과는 χ^2=2210.02(df=521, p<.001)로 역시 긍정-부정의 2요인 모델보다 우수한 적합도를 보였다($\Delta\chi^2$=1255.53, Δdf=5, p<.001).

최종적으로는 성격 2요인과 정서 4요인이 모두 변별되는 6요인 모델이 가장 우수한 적합도를 보였으며(χ^2(512)=1230.47, p<.001, sRMR =.06, NFI=.94, NNFI=.96, CFI=.97, RMSEA= .061)로 긍정변별의 4요인 모델과의 차이도 유의하여($\Delta\chi^2$=979.55, Δdf=9, p<.001), 정서 4요인이 외향성 및 신경증과 변별되는 요인임을 지지해주는 결과를 얻을 수 있었다.

정서요인과 개인차의 관계 및 준거타당도

다음으로는 기존 연구들에서 정서경험과 관

표 10. 4개 정서요인과 개인특성 및 효과성 준거간의 상관계수(직장인 N=244)

	근속년수	연령	성취지향	자아존중	외향성	신경증	과업수행	맥락수행	일탈행동	정신건강
열정	.03	.02	.44***	.30***	.41***	-.25***	.36***	.50***	-.24***	.37***
평안	.05	.05	.22***	.14*	.22***	-.17**	.25***	.41***	-.14*	.35***
화	-.10	-.11	-.22***	-.10	-.23***	.39***	-.10	-.39***	.28***	-.39***
좌절	-.14*	-.15*	-.25***	-.19**	-.26***	.45***	-.19**	-.36***	.24***	-.43***

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

련이 있는 몇몇 성격특성들과 관계성을 살펴보았다. 표 10에 제시된 대로 연령이나 근속년수는 좌절정서와 미미한 상관(각각 $r=-.14$, $r=-.15$, 모두 $p<.05$)을 가지고 있었는데 이는 연령이나 근속년수가 증가할수록 좌절정서는 적게 경험하는 것이라고 볼 수 있다. 성격차원 중에서 정서요인과 상관이 큰 것으로는 신경증과 좌절($r=.45$, $p<.001$)로 신경증적 성향이 큰 사람들이 좌절을 많이 경험하는 것을 알 수 있다. 또한 성취지향성과 열정정서의 상관도 비교적 큰 편($r=.44$, $p<.001$)이었으며 이는 성취지향적인 사람들이 열정정서를 더 많이 경험하는 것이라고 볼 수 있다. 부적인 관계 중에는 외향성과 좌절정서가 $r=-.26$($p<.001$)로 가장 크게 나타났고, 나머지 상관계수들도 비교적 예상된 방향성과 패턴을 보였으나, 화 정서에 대해서는 자아존중감($r=-.10$, $p>.05$)과는 예상된 관계성이 유의하지는 않았다.

또한 조직효과성 변인인 과업수행, 맥락수행, 일탈행동 및 정신건강과도 예상된 상관계수의 방향성을 확인할 수 있었다. 정서요인별로 보면, 열정요인과 평안요인은 맥락수행과의 관계가 가장 강하게 나타났고(각각 $r=.50$과 $r=.41$, 모두 $p<.001$), 화 요인은 맥락수행 및 정신건강과(모두 $r=-.39$, $p<.001$), 좌절은 정신건강과($r=-.43$, $p<.001$) 높은 상관계수를 가지고 있었다. 하지만 화 요인은 과업수행과 부적인 관계를 예상했었으나 유의한 상관을 보이지는 않았다($r=-.10$, $p>.70$).

각 효과성 변인에 대해 4개의 정서요인의 고유한 영향을 알아보기 위해 실시한 회귀분석(표 11 참조)에서는 4가지 정서 요인에 의해

표 11. 조직 효과성 변인에 대한 4개 정서요인의 표준 회귀분석 결과

	과업수행		맥락수행		일탈행동		정신건강	
	β	R^2	β	R^2	β	R^2	β	R^2
열정	.42***		.35***		-.17		.13	
평안	.03	.20***	.15**	.26***	.06	.10***	.20**	.21***
화	.31***		-.01		.22**		-.01	
좌절	-.28***		-.08		.01		-.24**	

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

설명되는 부분이 가장 많은 변인은 맥락수행이었으며(R^2=.26, p<.001), 과업 수행에는 평안을 제외한 3가지 정서가 열정(β=.42, p<.001), 화(β=-.31, p<.001), 좌절(β=-.28, p<.001) 순으로 큰 영향을 주었고, 맥락수행에는 열정(β=.35, p<.001), 평안(β=.15, p<.01) 순으로, 일탈행동에는 화(β=.22, p<.01)가, 정신건강에는 비교적 각성 수준이 낮은 평안(β=.20, p<.01)과 좌절(β=-.24, p<.01)이 유의한 영향을 주었다.

논 의

본 연구는 조직구성원들이 경험하는 정서의 구조를 탐색하고 타당화 하는 것을 목적으로 하였으며, 그 방법으로는 1, 2차에 걸쳐 조직 구성원들의 자료를 수집하여 교차 타당화 하였고, 대학생 표본과의 비교를 통해 직장인들이 경험하는 정서구조의 특성을 살펴보았다. 또한 개인 성격과의 변별타당도를 확인하고, 조직효과성 변인들과의 준거관련 타당도를 확인하여 조직 구성원들의 행동을 이해하기 위해 향후 연구에 대한 시사점을 도출하였다.

직장인 경험 정서의 요인구조

조직구성원들의 경험정서 구조로 26문항으로 구성된 열정, 평안, 좌절, 화 4개의 정서요인을 탐색적으로 도출하고 교차타당화를 통해 그 안정성을 확인하였다. 각각의 차원에는 6~8문항이 속하였고. 본 연구에서 도출된 정서 형용사들은 Shaver 등(1987), Watson과 Tellegen(1988), Burke 등(1989) 및 국내 이주일(1998)이 사용한 형용사들을 많이 포함하고 있었다. 또한 4개의 요인은 Thayer(1986)의 에너지(일반 각성), 피곤(비각성), 긴장(높은 각성), 조용함(일반 비각성)의 4요인이나, Burke 등(1989)의 부적각성(긴장), 낮은 활성화(평안), 정적각성(열정), 낮은 각성(피곤)과 유사한 구조이다. 하지만 양극성으로 가정한 차원들간의 상관이 낮아(표 5 참조) 단극성의 차원으로 보는 것이 타당하였다. 이는 Russell과 Carroll(1999)의 연구에서 Thayer(1986)의 4차원 중 에너지와 피곤의 상관이 -.69, 긴장과 조용함의 상관이 -.66으로 양극성 차원이었던 것과는 좀 다른 결론이고 직장인들을 대상으로 한 Burke 등(1989)의 연구와는 동일하다.

이에 대해서는 정서 측정의 방법과 관련된 문제라고 보는데, 특히 형용사로 구성된 자기보고식 측정도구든 애매모호한 시간기준을 갖게 된다. 이는 Yik, Russell, 및 Barrett(1999)의 연구처럼 '지금 현재 순간(Right now for instant)'의 정서를 측정하지 못한 대부분의 연구에서 발견되는 문제이다. 특히 본 연구에서처럼 조직장면에서 구성원들의 정서를 실시간으로 측정하지 못한 경우(본 연구에서는 최근 1주일을 시간 기준으로 함) 응답자들이 양극성으로 가정할 수 있는 정서들을 경험했을 가능성이 많기 때문에 측정 오차의 영향을 받은 것이라고 볼 수 있다. 물론 본 연구에서는 이러한 무선오차들을 확인적 요인분석을 통해 줄이려고 노력했으나 여전히 리커트 척도만을 이용하여 잠재 요인간의 상관이 크고, 체계적 오차를 줄이지 못한 한계점이 있다. 하지만 확인적 요인분석 결과 4요인 모델이 더 적합지수가 높았다는 점에 비추어 볼 때, 일단은 4요인 모형을 지지하며, 향후 위계적 모형에서 이야기하는 것처럼 정서구조의 이차요인(second-order factor)이 존재할 가능성에 대해서 좀 더 많은 연구가 필요할 것이다. 이러한 결과는 따라서, 조

직구성원들을 대상으로 정서 일기(diary)나 경험표집방법(experience sampling methods)과 같은 측정방법을 사용할 필요가 있다. 그 중 경험표집방법은 참여자가 그들의 정서 또는 다른 경험들에 대해 특정 시간 간격이 지난 후 되풀이해서 보고하는 방법이다. 이러한 방법을 사용해서 조직에서 정서와 다른 변인들과의 시간적 선후관계, 특정 사건에 정서적 효과의 지속기간(duration), 정서둔감화 과정 등 자기보고식의 방법이 부족한 부분을 보완해 줄 수 있다.

Burke 등(1989)의 연구에서 분석된 직무감정척도(Job Affect Scale) 분석결과와 동일하게 직장인들의 정서구조는 확인적 요인분석을 통해 대학생 집단과 요인구조의 동등성을 분석한 결과, 요인부하량, 측정오차, 요인간 상관이 모두 다르다는 결론을 내렸으며, 구체적인 문항별로는 26개 형용사 중에서 '자부심을 느끼다', '위안이 되다', '흐뭇하다', '열받다'의 4개만이 대학생과 직장인간에 동일하게 경험되는 정서 형용사였고, '불쾌하다'와 '편안하다'의 2개는 각각 화와 평안요인과의 관계성의 강도가 두 표본 간에 다르게 나타난 형용사이며, '답답하다', '즐겁다', '홀가분하다', '안심하다', '화나다', '더럽다', '분노하다'의 7개는 각 잠재 정서요인과의 관계성의 강도는 같지만 5점 리커트 척도 상에서의 반응위치 상에서의 차이를 보였으며, 나머지 13개 형용사는 각 잠재 정서요인과의 관계성의 강도와 5점 리커트 척도 상에서의 반응위치가 모두 차이가 나는 것으로 나타났으며(표 8 참조), 이들은 각각 좌절차원에 속하는 5개, 열정차원에 속하는 6개, 화 차원에 속하는 2개였다. 각 요인별로 잠재요인과 관계성이 높은 대표 정서 형용사로는 좌절차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '좌절을 느끼다', 직장인 표본에서는 '우울하다'로 볼 수 있었고, 열정 차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '유쾌하다', 직장인 표본에서는 '즐겁다', 평안 차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '편안하다', 직장인 표본에서는 '위안이 되다'와 '흐뭇하다', 화 차원에 대해서는 대학생 집단에서는 '언짢다', 직장인 표본에서는 '화나다'로 나타났다.

직장인 경험 정서와 성격 및 조직효과성

본 연구에서는 정서경험과 관련이 많은 외향성과 신경증을 비롯해 조직에서 수행과 관련성이 높은 성취지향성 및 자아존중감 4차원의 성격변인과의 관계성을 파악하였다. 특히 외향성은 긍정적인 정서경험에, 신경증은 부정적 정서경험과 관련이 있을 것이라는 가정(Larsen & Ketelaar, 1989)처럼 정서 요인과의 변별타당도를 살펴볼 필요성이 있었고 본 연구결과 정서 4요인과 성격 2요인은 변별되는 6요인임이 확인되었다. 또한 상관관계로 보면 긍정적인 정서들, 즉, 열정과 평안에 대한 경험은 외향성과는 정적인 관계를, 신경증과는 부적인 관계를 가지고 있었다. 부정적인 정서들, 즉 화와 좌절에 대해서는 전반적으로 반대의 패턴을 보였다(표 10 참조). 조직 효과성 변인에 대해서는 4가지 정서 요인에 의해 설명되는 부분이 가장 많은 변인은 맥락수행이었으며, 과업 수행에는 열정, 화, 좌절이, 맥락수행에는 열정과 평안이, 일탈행동에는 화가, 정신건강에는 평안과 좌절이 유의한 영향을 주었다.

향후 연구방향

정서가 상황(states)인지 특성(trait) 인지에 관한

논의를 확장시켜 정서가 특성적인 구성요소와 상황적인 구성요소 모두로 이루어져 있는 혼합 현상(hybrid phenomena)이라고 볼 때(Larsen, Diener, & Lucas, 2002), 본 연구는 조직이라는 상황에서 구성원들이 경험하는 정서의 특성적인 요소인 기저 차원(underlying dimension)을 밝혀내려 노력하였다. 본 연구를 토대로 향후 연구에서는 정서에 대한 상황적인 접근의 연구가 필요하다. 즉, 조직환경이 일상생활과 비교해 정서를 경험하는 상황이나 해석 체계, 혹은 표현이나 수용 여부 등 여러 다른 상황적 요인이 추가될 수 있으므로 향후 조직에서 정서를 연구하기 위해서는 성별이나 직급, 혹은 좌절 경험과 유의한 관계가 있었던 연령 등에 따라 적절한 가설을 설정하고 검증하며, '상황'이라는 요인의 영향에 대해 세분화하여 연구할 필요가 있다. 또한 긍정적 정서유발상황과 창의성의 관계(Fredrickson, 2001), 또는 부정적 정서가 미래에 대한 기대에 어떻게 영향을 미치고 불안 등은 어떻게 주의집중의 범위를 협소하게 만드는가에 대한 연구처럼, 특정 정서 상황이 일(work)에서 관찰할 수 있는 구체적 행동들의 효과를 어떻게 유발, 조절, 매개하는지에 대한 연구가 필요하다. 다른 한편으로는 특성적인 접근에서 사람들이 자신만의 정서적 기질(emotional dispositions)을 직장에까지 가져온다는 사실, 즉 모든 사람들이 동일한 상황에서 동일한 정서경험을 보이는 것은 아니기 때문에 특성으로서의 정서가 어떻게 작용하는지에 대해 이해하려는 노력을 통해 조직에서 사람들의 행동을 예측하고 설명할 수 있어야 한다. 마지막으로는 상황과 특성이 쉽게 혼동되므로 상황의 효과(state effects)를 제대로 추정하기 위해서는 다양한 조작과 적절한 실험설계가 필요하다.

본 연구를 토대로 조직 행동이나 인사관리적인 측면에서도 많은 연구가 필요한데, 이는 조직 환경이 강화, 좌절감, 위협, 안도, 처벌 등의 정서를 유발시키는 신호라고 볼 수 있기 때문이다. Gray(1990, 1994)의 강화 민감성이론(Reinforcement Sensitivity Theory)에서 예언한 대로 모든 사람들에게 동일한 작업환경이라도 해도 환경이 어떠한가에 따라 그 환경이 주는 효과를 사람마다 다르게 받아들이게 된다. 이러한 주장에 근거하여 동기, 만족의 문제와 관련해서 직장에서의 불쾌한 사건에 대해 사람들의 반응양식의 차이, 보상과 처벌 민감도에 따른 차별적인 동기부여계획 등의 문제를 연구할 수 있다. 또한 외향성과 신경증을 비롯한 성격과 관련시켜서 조직에서 개인들이 보여주는 상이한 행동들을 예측하기 위해 개인들의 다양한 민감성 혹은 정서경험의 추가적인 예측력에 대한 연구들이 필요하다.

정서는 폭넓은 주제이며, 다양한 관점으로 연구할 수 있다. 비록 정서에 대한 연구 결과들이 인지 영역만큼 잘 조직되거나 밀접하게 관계가 되어있지 않을지라도, 일치된 의견을 갖는 정서 영역의 쟁점(issue)과 측정방법들이 있다. 따라서, 향후 지속적인 자료 수집을 통해 체계적으로 조직 장면에서의 경험 정서 구조를 검증하고 조직 효과성 변인들과의 상호관계를 파악하려는 노력이 필요한데, 이를 위해서는 정서의 구조의 상대적인 우월성을 검증하고, 준거타당성의 측면에서 연구가 축적되어 보다 객관적이고 타당한 이론적 정서 구조(nomological network) 를 밝히는 것이 선행되어야 할 것이다.

참고문헌

강혜자, 한덕웅 (1994). 정서의 공발생 경험구조. 한국심리학회지, 13, 207-218.

중앙고용정보관리소 (2001). 직업 선호도 검사 실시 요람. 노동부.

안신호, 이승혜, 권오식 (1993). 정서의 구조: 한국어 정서단어 분석. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 7(1) 107-123.

안신호, 이승혜, 권오식 (1994). 한국의 정서단어의 분석: 정서단어의 유사성 구조와 정서체험의 구조. 한국심리학회지 : 사회 및 성격, 8(1), 150-175.

이주일 (1998). 체험정서와 표현정서의 심리적 효과. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

한덕웅, 강혜자 (2000). 한국어 정서용어들의 적절성과 경험빈도. 한국심리학회지: 일반, 19(2), 66-93.

Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in structural models. *Psycholoical Bulletin, 107,* 238-246.

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

Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being.* Chicago: Aldine.

Browne, M. W., & R. Cudeck. (1989). Single sample cross validation indices for covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 37,* 1-21.

Burke, M. J., Brief, A. P., George, J. M., L. Roberson., & J., Webster (1989). Measuring affect at work: Confirmatory analyses of competing mood structures with conceptual linkage to cortical regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology, 57(6),* 1091-1102.

Diener, E. (1999). Introduction to the special section on the structure of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology, 76,* 803-804.

Fisher, G. A. (1997). Theoretical and methodological elaborations of the circumplex model of personality traits and emotions. In R. Plutchik & H. R. Conte (Eds.), *Circumplex models of personality and emotions,* 245-269. Washington, DC: American Psychological Association.

Gray, J. A. (1990). Brain systems that mediate both emotion and cognition. *Motivation and Emotions, 4,* 269-288.

Gray, J. A. (1994). Personality dimensions and emotion systems. In P. Ekman & R. J. Davidson(Ed.). *The natuure of emotion: Fundamental questions(pp 329-331).* New York: Oxford University Press.

Izard, C. E. (1992). Basic emotions, relations among emotions, and emotion cognition relations. *Psychological Review, 100,* 68-90.

Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2003). *LISREL 8.54: Interactive Statistical Features.* Chicago: Scientific Software International Inc.

Kemper, T. D. (1987). How many emotions are there? Wedding the social and the automatic components. American *Journal of Sociology, 93,* 263-271.

Larsen, R. J., & Diener, E. (1992). Promises and problems with the circumplex model of emotion. In. S. Clark (Ed.), Review of

personality and social psychology: Emotion (Vol. 13, pp.25-59). Newbury Park, CA: Sage.

Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1989). Extraversion, neuriticism, and susceptibility to positive and negative mood induction procedures. *Personality and Individual Differences, 10,* 1221-1228.

Larsen, R. J., Diener, E., & R. E. Lucas (2002). Emotions: Models, measures, and individual differences. In R. G. Lord., R. J. Klimoski., R. Kanfer(Ed.). *Emotions in the workplace: Understanding the Structure and Role of Emotions in Organizational Behavior(pp 64-106).* SF: Jossey-Bass.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1994). The cultural construction of self and emotion: Implications for social behavior. In S. Kitayama & H. R. Markus (Eds.). *Emotion and Culture: Empirical studies of mutual influence.* Washington, DC: American Psychological Association

Mcdougal, W. (1921). *An introduction to social psychology.* Boston: Luce.

Osgood, C. E., Suci, C. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning.* Urbana: University of Illinois Press.

Plutchik, R. (1994). *The psychology and biology of emotion.* New York:: Harper-Collins.

Plutchik, R.(1980). *Emotion: a psychoevolutionary synthesis.* New York: Harper-Collins.

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. Journal of Personality and Social Psychology, 39, 1161-1178.

Russell, J. A., & Barrett, L, F. (1999). Core affect, prototyical emotional episodes and other things called emotion: dissecting the elephant. *Journal of Personality and Social Psychology, 76,* 805-819.

Russell, J. A., & J. M. Carroll (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. P*sychological Bulletin. 125(1),* 3-30.

Russell, J. A., & Ridgeway, D. (1983). Dimensions underlying children's emotion concepts. *Developmental Psychology, 19,* 795-804.

Samejima, F. (1969). Estimation of latent trait ability using a response pattern of graded scores. *Psycholmetrika Monograph Supplement,* 17.

Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D., & O'Connor, C. (1987). Emotion knowledge-further exploration of a prototype approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 52,* 1061-1086.

Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research, 25,* 173-180.

Teresi, J. A., Kleinman, M., & Ocepek-Welikson, K. (2000). Modern psychometric methods for detection of differential item functioning: Application to cognitive assessment measures. *Statistics in Medicine, 19,* 1651-1683.

Thayer, R. E. (1967). Measurement of activation through self-report. *Psychological Reports, 20,* 663-678.

Thayer, R. E. (1996). *The origin of everyday moods: Managing energy, tension, and stress*. New York: Oxford University Press.

Thissen, D. (2001). *IRTLRDIF v.2.0b: Software for*

the computation of the statistics involved in item response theory likelihood-ratio tests for differential item functioning. L.L. Thurstone Psychometric laboratory, University of North Carolina at Chapel Hill.

Thissen, D. (2003). MULTILOG. In Du Toit, M.(Eds) *IRT from SSI(pp 345-409)*. Chicago: Scientific Software International Inc.

Tomkins, S. S. (1962). Affect, imagery, and consciousness: the positive affects. New York: Springer.

Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin, 98,* 219-235.

Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary consideration, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology, 76,* 820-838.

Weiss, H. M. (2002). Conceptual and empirical foundations for the study of affect at work. In R. G. Lord, R. J. Klimoski, & R. Kanfer (Eds). *Emtions in the workplace: understanding the structure and role of emotions in organizational behavior, 1st ed.(pp20-63)*. CA: Jossey-Bass.

Wundt, W. (1897). *Outline of Psychology*. New York:: GustavE. Strecht.

Yik, M. S. M., J. A. Russell., & L. F. Barrett (1999). Structure of self-reported current affect: Integration and beyond. *Journal of Personality and Social Psychology, 77(3),* 600-619.

1 차원고접수 : 2004. 8. 30
2 차원고접수 : 2005. 5. 30
최종게재결정 : 2005. 8. 8

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2005. Vol. 18, No. 2, 385-411

Measuring Affects in Organization: Measurement Equivalence and its Validity

Daejeong Choi Hyun Ju Cho Dong Gun Park

Korea University

The present study examined the factor structure of affect in organization. Assuming the factor structural differences in affect between in everyday life and in organizational life, we developed 26 adjectives based on interview results from 24 employees and exploratory factor analysis. Confirmatory factor analysis results showed 4 factor-structure(Passion, Relief, Anger, and Frustration) was better fitted to the data than any other models. This solution failed to show evidences for measurement equivalence between students and employees sample, results of differential item functioning(DIF) analysis revealed that 22 of 26 items displayed uniform or nonuniform DIF. No evidence was observed for the bipolarities of any pair of the 4 affect dimensions. However, results of correlation and regression analysis with other variables such as personalities and performances demonstrated scale's convergent, discriminant, and predictive validities. Findings, limitations, and implications were discussed with reference to theoretical framework proposed for understanding the role of affect in organization.

key words : Affect in organization, factor structure, measurement equivalence, validation