한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 229-266
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.229-266

직장행복 척도 개발 및 타당화

유 재 홍† 탁 진 국‡

경희대학교 학술연구교수 광운대학교 명예교수

본 연구는 직장인이 직장에서 경험하는 행복을 측정하기 위한 직장행복 척도를 개발하고 타당성을 검증하는 것을 목적으로 하였다. 문헌고찰과 심층 인터뷰, 개방형 설문을 통해 97개 예비 문항을 도출한 뒤, 탐색적·확인적 요인분석을 실시하여 3개의 상위요인과 12개의 하위요인(총 44문항)의 척도를 개발하였다. 직장행복의 구성 요인은 구체적으로 '내적 심리 자원'(직무 자기효능감, 자기수용, 직무 자율성, 긍정적 지향성, 휴식 및 자기관리), '직무 가치 및 보상'(직무만족, 조직몰입, 보상 만족, 사회적 인정), '관계 및 조직문화'(상사관계, 동료관계, 개인존중 문화)로 나타났으며, 전체 척도의 신뢰도는 .96이었다. 타당도 검증 결과, 조직웰빙과의 관계로 수렴 및 변별타당도를 확보하였으며, 직무수행(과업수행, 맥락수행, 적응수행, 반생산적 업무행동), 플로리시, 삶의 의미와의 상관으로 준거타당도를 입증하였다. 특히, 조직웰빙 통제 후 직무수행과 플로리시에 대한 추가 설명력을 통해 증분타당도가 지지되었다. 본 척도는 직장 맥락에 특화된 행복 지표로서 연구와 조직 진단 및 개입에 활용될 수 있다.

주요어 : 직장행복, 직장인, 척도 개발 및 타당화

---

† 본 논문은 유재홍(2023)의 박사학위 논문의 일부를 수정·보완한 것임. yoojaehong@khu.ac.kr

‡ 교신저자: 탁진국, 광운대학교 산업심리학과 명예교수, 서울시 노원구 광운로 20. tak@kw.ac.kr

Copyright ⓒ 2026, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

행복은 현대 심리학에서 개인의 삶의 질을 구성하는 핵심 심리적 요인으로, 단순한 정서적 쾌감 이상의 다차원적 개념으로 이해된다(Diener et al., 1999; Ryan & Deci, 2001). 주관적 안녕감(subjective well-being; Diener, 1984), 심리적 안녕감(psychological well-being; Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995), 플로리시(flourish; Seligman, 2012) 등의 개념은 정서적 균형, 삶의 만족, 자율성, 관계성, 의미와 성취 등을 행복의 주요 구성 요소로 포함하고 있다. 그러나 이러한 일반 행복 이론은 개인의 전 생애를 포괄하는 비교적 광범위한 맥락을 전제로 하고 있어, 강력한 과업 요구, 공식적 관계 규범, 평가 구조가 집중적으로 작동하는 '직장'이라는 특수한 환경을 충분히 반영하지 못한다. 직장에서는 단순한 긍정정서뿐 아니라 일의 의미와 성취감, 동료·상사와의 관계 만족, 공정한 대우와 조직문화, 자기성장과 사회적 인정 경험이 복합적으로 얽혀 행복을 형성하며, 성취감과 긴장감이 동시에 존재하는 역동적 양상이 나타나는 것으로 보고된다(Fisher, 2010; Warr, 2007). 따라서 본 연구는 보편적 행복 이론을 토대로 하되, 직장의 환경적 특수성을 반영하기 위해 Fisher(2010)의 다차원 모델 및 Bakker와 Demerouti(2007)의 직무요구-자원(JD-R) 모델을 이론적 가교로 활용하였다. 이는 보편적 행복 원리가 직장이라는 맥락을 거치며 어떻게 구체화되는지를 살펴보기 위함이다.

이를 바탕으로 본 연구는 직장행복을 '조직 구성원이 내적 자원, 직무 경험, 조직 맥락의 세 차원에서 긍정적이고 에너지가 있는 심리 상태를 경험하는 정도'로 정의한다. 이는 직장행복이 개인의 일시적 정서 만족을 넘어, Fisher(2010)가 제안한 바와 같이 직무와 관련된 다양한 태도와 정서가 결합된 유관 구성개념들의 집합체(family of constructs)이자 포괄적인 심리 상태임을 전제한다. 특히 JD-R 모델의 관점에서 보면, 직장인의 행복 경험은 내적 자원, 직무 경험, 조직 맥락이라는 현상적 영역으로 인식될지라도, 심리적 기저에서는 자원이 축적되고 동원되는 방식에 따라 '내적 심리 자원', '직무 가치 및 보상', '관계 및 조직문화'라는 통합된 잠재 구조로 조직화될 수 있다. 즉, 직장행복은 경험의 장에서는 세 가지 차원으로 나타나지만, 심리적 수준에서는 보다 응집된 다차원적 구성개념으로 이해되는 것이다. 본 연구는 이러한 개념적 틀을 바탕으로 직장인의 실제 경험에 근거한 직장행복의 구조를 경험적으로 규명하고, 이를 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 척도를 개발·검증하고자 한다.

직장은 성인기의 대부분을 보내는 핵심 환경으로, 경제적 생계 유지뿐 아니라 개인의 정체성 형성, 사회적 유대 구축, 성장 경험이 이루어지는 복합적 심리사회적 공간이다(Warr, 2007). 특히 한국의 경우 2024년 기준 연간 근로시간이 1,860시간을 상회하여 OECD 평균(1,736시간)을 여전히 크게 웃돌고 있어(OECD, 2024), 직장 경험이 개인의 정서, 건강, 행동, 삶의 질 전반에 미치는 영향이 더욱 광범위하다. 직장에서 긍정적 경험을 많이 보고하는 구성원은 그렇지 않은 구성원에 비해 높은 직무몰입과 직무성과, 조직시민행동을 보이며(Harter et al., 2002; Lyubomirsky et al., 2005), 심리적 안녕감이 우수한 근로자가 더 나은 상사 평가와 객관적 직무성과를 산출한다는 결과도 보고되고 있다(Wright & Cropanzano, 2000). 또한 직장의 긍정 경험은 일-가정 간 전이를 통해 삶의 만족과 정서적 안정성을 증가시키는 것으로 나타난다(유지수, 장재윤,

2011). 더 나아가 직장에서의 행복(happiness at work)은 조직몰입, 조직시민행동, 혁신 행동 등 다양한 조직 성과와 유의한 관련을 보이는 것으로 보고된다(Salas-Vallina et al., 2017). 이러한 결과는 직장행복이 개인적 적응과 조직 기능 모두에 결정적으로 기여하는 핵심 자원임을 시사한다.

그럼에도 불구하고 직장행복을 다루는 연구에서는 직장에서의 행복, 직장인 행복(worker happiness), 조직웰빙(organizational well-being) 등 다양한 용어가 혼용되며, 각 개념이 지칭하는 범위와 구성 요소가 상이하여 개념적 일관성이 부족한 측면이 있다. Fisher(2010)는 직장에서의 행복을 직무만족, 일에 대한 몰입, 정서적 조직몰입 등 여러 긍정적 직무태도를 포괄하는 상위 개념으로 제안하며, 이러한 구성개념들이 공통의 원인과 결과를 공유하는 유관 구성개념들의 집합체임을 강조하였다. 이후 Salas-Vallina 등(2017)은 의미, 몰입, 만족을 핵심 차원으로 하는 happiness at work 척도(HAW)를 개발하여 직장 내 행복을 정량적으로 측정하고자 하였으며, 기존 직무만족, 몰입, 정서적 조직몰입 척도 문항을 재구성하는 이론 주도(top-down) 접근을 활용하였다. 국내의 조직웰빙(성연옥, 2011)과 직장인 행복 척도(최혜지, 2016) 역시 조직 내 인간관계, 직무보람, 조직분위기, 직장환경 · 관계 · 의미 등 다양한 차원을 포괄함으로써 조직 맥락에서의 긍정적 경험을 측정하려는 중요한 시도로 평가할 수 있다. 그러나 이들 연구는 공통적으로, 선행이론과 연구자의 관점에 따라 행복의 차원과 기준을 설정한 뒤 이를 측정하는 문항을 구성하는 이론 주도적 접근에 기반하고 있어, 직장인의 실제 경험에서 출발한 구성요인 도출과는 거리가 있을 가능성이 있다.

측정학적 관점에서도 기존 척도들은 표본 대표성, 요인구조의 안정성, 타당도 검증 측면에서 여러 제한점을 지닌다. HAW 척도는 스페인 공공 보건의료체계 내 알레르기 진료부서에서 근무하는 의료진을 대상으로 개발 · 검증되었고(Salas-Vallina et al., 2017), 축약형 척도(SHAW; Salas-Vallina & Alegre, 2021) 역시 주로 의료 · 교육 · 치안 등 공공 성격이 강한 조직에서 활용 · 타당화되어 왔다. 국내에서 개발된 조직웰빙 척도와 직장인 행복 척도 역시 각각 여교사와 간호사, 특정 조직의 근속 초기 직장인을 중심으로 검증되어(성연옥, 2011; 최혜지, 2016), 산업군 · 직군 · 경력 단계가 다른 집단의 직장행복 구조를 충분히 대표한다고 보기에는 한계가 있다. 또한 이들 척도는 주로 탐색적 · 확인적 요인분석과 내적 합치도에 근거한 구성타당도 검증에 머물러, 직장행복과 이론적으로 밀접한 조직 · 개인 수준 변인들과의 수렴 및 변별타당도, 그리고 관련 변인에 대한 예측력 측면에서의 준거 및 증분 타당도를 체계적으로 평가한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 나아가 행복을 단일 정서나 특정 태도(예: 직무만족)로 환원하여 측정하는 경향은, 직장에서 경험되는 복합적 · 역동적 행복 구조를 과도하게 단순화한다는 점에서 보완이 필요하다.

문화적 · 사회적 맥락 또한 직장행복의 구성에 직접적인 영향을 미친다. 동아시아 문화권은 관계적 조화, 집단주의, 역할 중심성이 강조되며, 삶의 만족 판단 과정에 정서 경험뿐 아니라 사회적 규범과 기대가 강하게 개입하는 것으로 보고된다(Oishi et al., 1999; Suh et al., 1998). 이러한 문화적 특성은 조직 내 위계적 관계, 팀 상호작용 방식, 정서 표현 규범, 그리고 조화와 공정성에 대한 민감성 등 다양

한 직장 경험으로 이어지는 것으로 나타난다(Hofstede, 2001; Matsumoto et al., 2008). 한국 직장인의 경우 개인적 성취나 자율성뿐 아니라 관계적 안정감, 공정한 대우, 심리적 안전감이 행복의 핵심 요인으로 작용할 가능성이 크며, 이러한 심리적 안전감과 공정성 인식은 팀 학습, 창의성, 수행과도 밀접한 관련을 보인다(Edmondson, 1999; Frazier et al., 2017). 한편 주 52시간 근무제 도입과 노동시간 단축, 탄력근무제 확산은 한국 직장인의 일과 삶의 균형과 근무 경험에 구조적 변화를 가져왔으며(김승택, 2019), 조직 내 MZ세대의 비중 확대와 함께 개인의 가치와 행복을 중시하고 공정한 조직문화, 성장 가능성, 유연한 근무환경을 중요하게 여기는 조직 가치관이 강화되고 있음이 여러 연구에서 보고되고 있다(고은정, 김진주, 2024; 고태경 등, 2021; 김정인, 2023). 그럼에도 기존 직장행복 척도와 관련 연구들은 서구 문화권 또는 과거 세대의 직장 경험을 전제로 설계된 경우가 많아, 한국 조직문화의 특수성과 변화된 노동환경을 충분히 설명하기에는 한계가 있다.

이상의 논의를 종합하면, 직장행복 연구에는 여러 측면에서 구조적 공백이 존재한다. 첫째, 행복과 인접 개념들(직무만족, 조직몰입, 웰빙 등)과의 경계를 명확히 하고, 직장행복을 독립적인 심리 구성개념으로 개념화하려는 시도가 부족하다. 둘째, 직장인의 실제 경험을 바탕으로 구성요인을 도출하는 경험기반(bottom-up) 접근이 상대적으로 부족하다. 셋째, 한국 조직문화 및 동아시아 문화·세대 맥락을 반영한 직장행복 개념 및 척도 개발이 충분히 이루어지지 않았다. 넷째, 다양한 산업·직군·경력단계를 포괄하는 대규모 표본을 활용하여 요인구조와 타당도를 검증한 연구가 부족하다. 다섯째, 실제 조직 진단과 개입에 직접 활용 가능한 실천적 도구가 아직 충분히 마련되지 않았다. 특히 핵심 공백은 '직장행복의 개념을 한국적 문화·조직·세대 맥락에서 경험기반으로 재정의하고, 이를 측정 가능한 심리구조로 확립하는 연구가 부족하다'는 점으로 요약할 수 있다.

이에 본 연구는 심층 면접과 개방형 설문을 통해 도출된 직장인의 실제 경험을 중심축으로 삼되, 기존 행복 및 직장행복 관련 이론과 선행 척도의 문항을 보완적으로 통합하는 이론-경험 통합적 접근을 통해 직장행복 척도를 개발하고자 하였다. 우선 다양한 산업군과 직급, 경력 및 연차를 포괄하는 국내 직장인을 대상으로 심층 면접과 개방형 설문을 실시하여 직장 맥락에서 경험하는 행복의 의미와 구성요인을 귀납적으로 탐색하였다. 이후 도출된 기초 문항과 기존 행복 및 직장행복 척도의 관련 문항을 통합·정제하여 직장행복 척도 예비 문항을 구성하고, 대규모 표본을 대상으로 탐색적·확인적 요인분석을 실시하여 요인구조와 측정모형의 적합도를 검증하였다. 마지막으로 조직웰빙, 직무수행, 플로리시, 삶의 의미와의 관계를 분석함으로써 직장행복 척도의 수렴·변별·준거·증분타당도를 확인하고자 하였다. 특히 과업수행, 맥락수행, 적응수행과 반생산적 업무행동으로 구성되는 직무수행, 긍정정서와 몰입, 관계, 의미, 성취의 다섯 요소로 이루어진 번영 상태로서의 플로리시, 삶의 목적성과 중요성, 일관성에 대한 인식을 반영하는 삶의 의미를 핵심 준거 변인으로 설정하였다. 이를 통해 직장행복이 개인과 조직 차원의 다양한 적응 지표들과 맺는 관련성을 규명함으로써 개발된 척도의 준거 타당성을 확보하고자 하였다.

본 연구에서 개발한 직장행복 척도는 내적 심리 자원(직무 자기효능감, 자기수용, 직무 자율성, 긍정적 지향성, 휴식 및 자기관리), 직무 가치 및 보상(직무만족, 조직몰입, 보상 만족, 사회적 인정), 관계 및 조직문화(상사관계, 동료관계, 개인존중 문화)의 세 영역을 포괄함으로써, 한국 사회의 문화 · 제도 · 세대 맥락을 반영한 직장행복 개념을 보다 구체화할 수 있는 가능성을 제시한다. 이는 산업 및 조직심리학 분야에서 직장행복 연구의 이론적 · 측정학적 논의를 확장하고, 향후 조직 진단과 개입 연구에서 활용 가능한 실천적 도구로서의 함의를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

연구 1. 직장행복 척도 예비 문항 개발

본 연구의 목적은 문헌 고찰과 질적 조사를 통해 한국 직장인이 지각하는 직장행복의 구성 요소를 도출하고, 이를 바탕으로 직장행복 척도 개발을 위한 예비 문항을 제작하는 것이다.

직장행복의 구성 차원 및 이론적 근거

본 연구에서는 직장행복을 측정하기 위한 이론적 틀로 보편적인 행복 이론(SWB, PWB, 플로리시)을 토대로 하되, 직장이라는 특수한 환경적 맥락을 반영하기 위해 Fisher(2010)가 제시한 다차원적 모델과 Bakker와 Demerouti (2007)의 JD-R 모델을 주요 근거로 채택하였다. 직장행복은 단순히 개인의 내적 정서 상태를 넘어, 직무 특성 및 조직적 환경과의 역동적인 상호작용으로 발생한다는 관점에 따라 구성 차원을 '내적 자원', '직무 경험', '조직 맥락'의 세 가지 차원으로 설정하였다.

이러한 차원 설정은 보편적 행복의 원리가 JD-R 모델의 자원 분류 체계를 통해 직장 맥

표 1. 직장행복 하위 구성요소의 조작적 정의 및 이론적 근거

영역	하위요인	조작적 정의	주요 이론적 근거
내적 자원	자기수용	실패 상황에서도 자신을 가치 있는 존재로 인정하고 수용하는 정도	심리적 안녕감(Ryff & Keyes, 1995)
	일과 삶의 균형	일과 삶의 분리를 통한 심리적 · 신체적 회복 및 에너지 관리 상태	회복경험(Sonnentag & Fritz, 2007)
직무 경험	직무만족	직무를 통한 가치 일치, 성취감 및 성장 경험에 대한 내적 평가	가치-지각 이론(Locke, 1976), 자기결정성 이론(Deci & Ryan, 2000), 직장에서의 행복(Fisher, 2010)
	일 몰입	업무 수행 과정에서 느끼는 깊은 집중과 심리적 활력	몰입(Csikszentmihalyi, 1975), 직장에서의 행복(Fisher, 2010)
	일의 의미	자신의 업무가 지닌 목적성과 사회적 가치에 대한 지각	일의 의미론(Steger, 2012), 플로리시(Seligman, 2012)
	직무 자율성	업무 방식, 속도 및 의사결정에 대한 독립적 결정권 인식	자기결정성이론(Deci & Ryan, 2000), 심리적 안녕감(Ryff & Keyes, 1995), WDQ 모델(Morgeson & Humphrey, 2006)

표 1. 직장행복 하위 구성요소의 조작적 정의 및 이론적 근거 (계속)

영역	하위요인	조작적 정의	주요 이론적 근거
조직 맥락	보상/공정성	보상 체계에 대한 만족 및 노력에 따른 정당한 대우 인식	총보상 이론(Armstrong & Brown, 2006), 조직공정성(Colquitt, 2001)
	직장 내 대인관계	동료 및 상사와의 지지적이고 존중적인 관계 형성 수준	사회적 지지이론(House, 1981), 심리적 안녕감(Ryff & Keyes, 1995)
	조직몰입	조직과의 동일시를 통한 심리적 애착과 헌신 의지	조직몰입(Mowday et al., 1982), 직장에서의 행복(Fisher, 2010)
	조직문화	개인의 의사가 존중받는 수평적이고 심리적으로 안전한 분위기	심리적 안전감(Edmondson, 1999)
	사회적 인정	직업 및 조직 내 역할에 대한 대외적 가치 평가와 인정 정도	인정이론(Honneth, 1995), 사회적 안녕감(Keyes, 1998).

락으로 구체화된 결과이다. 즉, 개인이 보유한 심리적 자산(내적 자원)과 직무 수행 과정에서 얻는 자원(직무 경험), 그리고 조직 환경이 제공하는 지지적 자원(조직 맥락)이 통합적으로 작용할 때 구성원의 행복이 실현된다고 본 것이다. 이러한 이론적 토대를 바탕으로, 본 연구에서는 직장행복을 '조직 구성원이 내적 자원, 직무 경험, 조직 맥락의 세 차원에서 긍정적이고 에너지가 있는 심리 상태를 경험하는 정도'로 정의하였다. 이와 같은 정의와 구성 차원을 바탕으로 설정된 하위 요인들의 이론적 배경과 조작적 정의는 표 1에 제시하였다.

방 법

연구대상 및 자료 수집 절차

본 연구에서는 실제 직장인의 경험에 기반한 직장행복의 구성요소를 도출하기 위해 심층 인터뷰와 개방형 설문조사를 순차적으로 실시하였으며, 모든 과정에서 연구 참여자 보호를 위한 윤리적 절차를 준수하였다.

첫째, 직장행복의 심층적인 의미를 탐색하기 위해 심층 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 참여자를 선정하기 위해 연구자의 SNS를 활용하여 모집을 공고하였으며, 자발적으로 참여 의사를 밝힌 성인 직장인 20명을 참여자로 최종 선정하였다. 연령대별 균형(20~50대 각 다섯 명)을 고려하여 남성 13명(65%), 여성 일곱 명(35%)이 구성되었다. 인터뷰 시작 전 참여자들에게 연구의 목적, 수집된 자료의 익명성 보장 및 학술적 용도 외 사용 금지, 그리고 언제든 참여를 중단할 수 있는 권리를 상세히 설명하고 이에 대한 명시적 동의를 구한 뒤 진행하였다. 인터뷰는 반구조화된 가이드라인을 활용하여 약 60~90분간 진행되었으며, '직장행복의 정의', '직장에서 행복을 느끼는 상황', '직장에서 행복을 위한 의식적 노력 및 실천 행동' 등에 대한 심층적인 경험을 수집하였다. 녹취 자료는 전사 과정에서 즉시 비식별화 처리하여 개인정보 유출을 방지하였다.

둘째, 도출된 개념을 확장하기 위해 개방형 설문조사를 이어서 진행하였다. 설문은 패널

조사 전문 기관에 의뢰하여 성인 직장인 100명을 대상으로 실시하였다. 해당 기관은 개인정보 보호법을 준수하여 패널을 관리하며, 설문 시작 전 첫 화면에 연구 목적, 익명성 보장, 데이터 관리 방침을 담은 참여 동의서를 배치하여 이에 동의한 경우에만 응답이 가능하도록 설문을 설계하였다. 응답자들에게는 '직장생활 중 행복을 느꼈던 상황', '행복한 직장인의 모습', '직장에서 행복하기 위한 개인적 노력' 등의 지시문에 대해 각 문항당 다섯 가지씩 구체적인 사례를 기술하도록 요청하였다. 최종 응답자 100명(남녀 각 50%)은 탈락 없이 분석에 포함되었으며, 연령대는 20대 12명(12%), 30대 31명(31%), 40대 23명(23%), 50대 32명(32%), 60대 두 명(2%)이었다. 수집된 데이터는 연구자에게 개인식별 정보가 완전히 제거된 형태로 제공되었다.

분석절차

본 연구의 분석은 질적 자료를 통한 구성요소 도출과 이를 바탕으로 한 예비 문항 개발의 두 단계로 진행되었다. 수집된 심층 인터뷰 및 개방형 설문 자료는 각각 개별적으로 내용 분석을 실시하였다. 먼저 전체 자료를 반복적으로 검토하며 직장행복의 본질을 반영하는 유의미한 의미 단위를 추출하고, 이를 유사한 속성에 따라 귀납적으로 분류하여 하위 범주, 상위 범주의 위계적 구조로 체계화하였다. 각 단계의 분석 결과는 심리학 전공 교수의 전문가 교차 검토를 거쳐 분석의 객관성을 확보하였으며, 최종적으로 두 자료의 분석 결과를 통합하여 직장행복의 전체적인 범주 체계와 문항 개발을 위한 최종 분석 틀을 확정하였다.

도출된 구성요소를 측정 가능한 문항으로 변환하기 위해 단계별 예비 문항 개발 및 타당도 검증 절차를 수행하였다. 첫째, 질적 분석 결과 도출된 핵심 키워드를 기반으로 문항을 제작하고 선행연구의 관련 문항들을 종합하여 예비 문항 풀을 구성하였다. 이후 전문가 자문을 통해 문항의 의미 적절성을 검토하고, 의미적 중복이나 불분명한 표현을 수정 및 정제하는 과정을 거쳤다. 둘째, 심리학 전문가 집단을 대상으로 내용타당도 지수(CVI) 산출을 포함한 전문가 평가를 실시하였다. 셋째, 실제 직장인을 대상으로 안면타당도 평가를 실시하여 문항의 명료성과 응답자의 이해 가능성을 최종 점검함으로써 예비 문항을 확정하였다.

결 과

내용 분석

심층 인터뷰와 개방형 설문조사 자료를 분석한 결과, 직장행복의 구성요소는 최종적으로 세 개의 영역, 10개의 상위범주, 27개의 하위범주로 도출되었다. 심층 인터뷰와 개방형 설문에서 수집된 총 1,476개의 유효 응답을 기초로 산출된 각 범주별 반응과 구체적인 하위 범주 내용은 다음과 같다.

첫 번째 영역인 '내적 자원'은 총 380개(25.7%)의 응답을 포함하며, '웰빙'과 '일과 삶의 균형'의 두 개 상위범주와 여섯 개의 하위범주로 구성되었다. 먼저 웰빙 범주에서는 휴식관리(43.2%)가 가장 높은 빈도를 나타냈으며, 이어 긍정 마인드(18.4%), 건강관리(14.7%) 순으로 분석되었다. 심층 인터뷰에서도 참여

자들은 산책, 운동, 음악 감상 등 스트레스를 관리하고 에너지를 회복(recovery)하는 구체적 행동들을 직장행복의 중요한 기초로 언급하였다. 일과 삶의 균형 범주에서는 일과 여가의 균형(10.5%), 일과 성장의 균형(9.7%), 일과 가족의 균형(3.4%)이 도출되었으며, 인터뷰에서도 워라밸이 주요 행복 요인으로 조사되었다.

두 번째 영역인 '직무 경험'은 총 428개(29%)의 응답을 포함하며, '직무만족', '직무열의', '직무 자율성'의 세 개 상위범주와 여덟 개의 하위범주로 구성되었다. 직무만족 범주에서는 자신감(31.8%)과 성취감(30.8%)이 핵심 요소로 확인되었으며, 성과(7.9%)가 그 뒤를 이었다. 이는 인터뷰 참여자들이 직장행복을 정의할 때 업무 성과를 통한 성취감과 성장을 강조한 결과와 일치한다. 직무열의에는 과제집중(20.3%), 자기목적적 경험(2.3%), 통제감(1.6%)이 포함되었으며, 직무 자율성 범주에는 직무계획 자율성(3.5%), 직무수행방식 자율성(1.6%)이 확인되었다. 인터뷰에서도 주도적인 업무 수행과 업무에 대한 통제감이 행복을 느끼는 주요 상태로 기술되었다.

세 번째 영역인 '조직 맥락'은 총 668개(45.3%)의 응답으로 세 영역 중 가장 높은 비중을 차지하였으며, '대인관계', '보상 및 인정', '퇴근', '개인존중 직장문화', '개인 - 조직 부합'의 다섯 개의 상위범주와 13개의 하위범주로 구성되었다. 대인관계 범주에서는 유대감(31.9%)의 빈도가 가장 높았고, 관계성(19.9%), 소통(10.5%) 순으로 나타났다. 인터뷰 결과에서도 동료와의 좋은 관계와 팀워크, 상사 및 동료의 지지와 격려가 행복의 필수 요건으로 반복 강조되었다. 보상 및 인정 범주에는 금전적 보상 및 인정(15.1%), 비금전적 보상 및 인정(4.8%), 복리후생(1.5%)이 포함되었고, 퇴근 범주에는 정시 퇴근(6.1%)과 일반 퇴근(5.1%)이 있었으며, 개인존중 직장문화에는 인간존중의 문화(1.2%), 심리적 안전감(0.9%), 수평지향의 문화(0.4%)가 도출되었다. 마지막으로, 개인 - 조직 부합 범주에서는 조직몰입(1.8%)과 조직 인정(0.6%)이 확인되었다. 인터뷰 참여자들 역시 직장의 지원 체계와 수평적 소통, 조직 내에서 자신이 가치 있는 존재로 인정받는 문화를 중요한 구성 요소로 지각하고 있었다.

예비 문항 개발

내용 분석을 통해 도출된 결과를 바탕으로 직장행복 척도의 예비 문항을 개발하였으며, 단계별 정제 및 타당도 검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 문항 추출 및 초기 정제 단계에서는 심층 인터뷰와 개방형 설문에서 수집된 실제 응답 내용을 문항화하여 133개의 문항을 일차적으로 제작하였다. 여기에 직장행복과 관련된 기존 선행 척도들의 문항 22개를 추가하여 총 155개의 초기 문항 풀을 구성하였다. 이후 문항의 의미가 중복되거나 표현이 불분명한 문항을 제거하고, 심리학 전공 교수의 검토를 거쳐 문항의 적절성과 구성 논리를 보완한 결과 총 106개의 문항이 선별되었다.

둘째, 전문가 내용타당도 검증 단계에서는 심리학 교수 및 박사 여섯 명을 대상으로 106개 문항에 대한 적합성 평가를 실시하였다. 7점 리커트 척도로 수집된 응답은 분석 시 5점 이상을 '타당함'으로 재부호화하여 이분화한 뒤 내용타당도 지수를 산출하였다. 구체적으로 문항 삭제 기준은 평균 5점 이하, 표준편차 1.5 이상(탁진국, 2007) 또는 내용타당도 지수 .50 미만으로 설정하였다. 본 연구에서 내

용타당도 지수 임계치를 .50으로 설정한 것은 Lynn(1986)이나 Polit과 Beck(2006)이 제시하는 기준(.83)보다 완화된 수치이나, 이는 개발 초기 단계에서 잠재적 유효 문항의 조기 탈락을 방지하고 내용의 포괄성을 최대한 확보하기 위한 전략적 선택이었다. 검증 결과, 이론적 정합성이 낮거나 측정 개념이 모호하다고 판단된 아홉 개의 문항을 최종 삭제하였으며, 총 97개의 예비 문항이 도출되었다.

셋째, 안면타당도 검증 단계에서는 최종 예비 문항이 실제 응답자들에게 명확하게 전달되는지 확인하기 위해 직장인 다섯 명을 대상으로 평가를 진행하였다. 참여자들은 문항의 가독성, 용어의 친숙성, 표현의 적절성을 평정하였으며, 검토 결과 97개의 문항 모두 직장인의 일상적인 업무 환경과 심리 상태를 반영하는 데 적절한 것으로 나타났다. 별도의 추가 삭제나 문장 수정 없이 97개 문항을 연구 2의 요인 구조 탐색을 위한 최종 예비 문항으로 확정하였다.

논 의

본 연구의 첫 번째 단계인 연구 1은 직장행복의 개념적 경계를 탐색하고, 직장인의 실제 경험에 기반한 구성요소를 도출하여 예비 문항을 개발하는 데 목적이 있다. 이를 위해 문헌고찰과 질적 자료 분석을 병행하였으며, 분석 결과 도출된 주요 시사점은 다음과 같다.

첫째, 직장행복은 내적 자원, 직무 경험, 조직 맥락의 세 영역이 상호 유기적으로 결합된 다차원적 구조로 경험되고 있음이 확인되었다. 이는 직장행복이 개인의 일시적 정서 상태에 국한되지 않고, 직무 특성과 조직 환경이 개인의 경험과 상호작용하는 과정에서 형성된다는 점을 시사한다. 이러한 결과는 직장행복을 다차원적 개념으로 이해한 Fisher(2010)의 이론적 관점 및 JD-R 모델(Bakker & Demerouti, 2007)의 틀과도 일치한다. 특히 조직 영역이 전체 응답의 45.3%로 가장 높은 비중을 차지했다는 점은, 한국 조직 맥락에서 조직문화와 제도, 관계적 환경과 같은 맥락적 요인이 구성원의 행복 경험에 결정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

둘째, 내적 자원 영역에서는 웰빙과 일과 삶의 균형이 직장행복을 구성하는 기초적인 영역으로 탐색되었다. 이론적 근거로 고찰했던 회복경험(Sonntag & Fritz, 2007)은 실제 직장인의 휴식관리, 일과 삶의 균형이라는 구체적 현상으로 표출되었다. 참여자들은 산책, 운동 등 에너지를 회복하는 행동을 행복의 기초로 꼽았으며, 이는 자원보존이론(COR; Hobfoll, 1989)의 맥락에서 심리적 · 신체적 자원의 확보가 행복 지각의 선행 조건임을 보여준다. 또한, 이론적으로 검토된 자기수용(Ryff & Keyes, 1995)은 긍정 마인드와 연결되어, 자신을 가치 있는 존재로 수용하는 심리적 태도가 행복을 지탱하는 내면적 토대가 될 수 있다는 가능성을 보여주었다.

셋째, 직무 경험 영역에서는 직무만족, 직무열의, 직무 자율성이 행복의 주요 축으로 파악되었다. 먼저 직무만족은 업무 수행이 개인의 내적 가치 체계와 부합할 때 발생하는 인지적 평가라는 Locke(1976)의 가치-지각 이론과 맥을 같이 한다. 이는 한국 직장인들이 업무를 통해 자신의 가치를 실현하고 있음을 인지할 때 비로소 직장 내 안녕감의 토대를 형성함을 보여준다. 나아가 자기결정성이론(Deci & Ryan, 2000)의 유능감 욕구와 몰입

(Csikszentmihalyi, 1975) 이론은 실제 직장인의 자신감과 성취감, 과제집중 경험으로 구체화되었다. 이는 구성원들이 업무 성과를 통해 자신의 유능감을 확인하고 과업 자체에 몰입할 때 본질적인 안녕감을 경험할 수 있음을 반영한다. 특히 직무 자율성이 Morgeson과 Humphrey(2006)의 이론적 틀(WDQ)과 부합하는 업무계획 및 수행방식 등의 세부 범주로 도출된 점은, 자기결정성이론(Deci & Ryan, 2000)에서 강조하는 주도성 지각이 한국 직장인들에게도 행복을 창출하는 유의미한 심리적 기제임을 시사한다.

넷째, 조직 맥락 영역에서는 대인관계, 보상 및 인정, 퇴근, 개인존중 직장문화, 개인-조직 부합이 직장행복의 핵심적인 맥락 요인으로 부각되었다. 우선 이론적 근거인 사회적 지지(House, 1981) 이론은 실제 직장인의 유대감과 관계성으로 투영되었으며, 조직공정성(Colquitt, 2001) 및 인정(Honneth, 1995) 이론은 금전적 보상과 비금전적 인정이 혼합된 보상 및 인정 현상을 통해 구체화되었다. 이는 노력에 따른 정당한 대우라는 공정성 지각과 더불어, 자신의 가치를 조직으로부터 확인받는 경험이 직장행복을 구성하는 중요한 외적 기제가 될 수 있음을 시사한다. 또한, 조직몰입(Mowday et al., 1982) 이론은 조직몰입 현상을 통해 확인되었다. 이는 구성원이 조직과 가치를 공유하며 심리적 애착을 느낄 때 안녕감이 고양될 수 있음을 보여준다. 이와 더불어 심리적 안전감(Edmondson, 1999) 이론은 개인존중 직장문화 범주로 도출되어, 구성원이 존중받는 수평적 환경이 행복 경험의 중요한 토양이 됨을 뒷받침한다. 마지막으로 퇴근이 독립적인 범주로 부각된 것은, 한국 조직문화의 특수성 안에서 시간적 주권의 확보가 행복을 위한 실질적인 전제 조건이 될 수 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다.

종합하면, 연구 1은 이론적 논의와 직장인의 실제 경험을 결합함으로써 한국 조직문화의 특수성과 최근 가치 변화를 반영한 직장행복의 현상적 구조를 규명하였다. 이를 바탕으로 총 97개의 예비 문항을 도출하였으며, 이는 직장행복을 구성하는 주요 경험 영역과 내용을 포괄적으로 반영한다. 이후 연구 2에서는 이러한 현상적 범주들이 탐색적 요인분석을 통해 보다 정제된 심리학적 구인으로 구조화될 것이며, 연구 3에서는 그 구조의 타당성이 최종적으로 검증될 것이다.

연구 2. 직장행복 척도 개발

연구 2의 목적은 예비 문항의 요인구조를 탐색하고 문항을 정제하여 척도를 구성하는 것이다. 본 연구에서 도출된 요인구조는 연구 3에서 수행할 확인적 요인분석의 모형으로 활용된다.

방 법

연구대상 및 자료 수집 절차

본 연구의 자료 수집은 연구 1과 동일한 패널조사 전문 기관을 통해 진행되었다. 참여자 모집 및 동의 확보 절차는 연구 1에서 기술한 리서치 기관의 표준 윤리 프로세스를 동일하게 준용하였다. 즉, 설문 시작 전 연구의 목적과 익명성 보장, 자발적 참여 권리를 명시한 온라인 동의 절차를 거쳤으며, 연구자는 개인

식별 정보가 완전히 제거된 비식별 데이터만을 제공받아 분석에 활용하였다. 조사는 현재 재직 중인 성인 550명을 대상으로 하였으며, 응답의 성실도를 확보하기 위해 두 가지 기준에 따라 자료를 정제하였다. 첫째, 설문 소요시간이 지나치게 짧은 경우(300초 미만), 둘째, 역문항을 활용한 일관성 검증 결과 모순된 응답(예: 의미가 같은 문항에서 '매우 그렇다' 후 '매우 그렇지 않다' 선택)을 보인 경우 분석 대상에서 제외하였다. 이에 해당하는 아홉 명의 자료를 제외한 최종 541명의 응답이 분석에 활용되었다. 최종적으로 선정된 응답자는 남성 324명(59.89%), 여성 217명(40.11%)이었으며, 20대 142명(26.25%), 30대 111명(20.52%), 40대 200명(36.97%), 50대 77명(14.23%), 60대 11명(2.03%)이 포함되었다.

측정도구

직장행복 척도(Happiness at Work Scale, HWS)

연구 1에서 도출한 97개의 예비 문항을 사용하였으며, 문항들은 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 평정하게 하였다.

분석절차

본 연구는 SPSS 25.0을 사용하여 다음과 같은 절차로 분석을 진행하였다. 첫째, 문항의 정규성을 확인하기 위해 기술통계(평균, 표준편차, 왜도, 첨도)를 산출하였으며, 문항-총점 상관계수를 검토하여 변별력이 낮거나 상관이 지나치게 높은 문항을 제거하였다.

둘째, 요인 구조 도출을 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 요인 추출은 최대우도법(maximum likelihood)과 사각회전방식(direct oblimin)을 적용하였다.

셋째, 요인의 수는 고유치, 스크리 도표, 평행분석 결과를 종합적으로 참고하되, 하위 요인의 해석 가능성과 척도의 간명성 및 전체 연구의 구조적 일관성을 고려하여 최종 결정하였다.

넷째, 문항 선별 및 정제 과정에서는 요인부하량 .50 이상, 공통성 .40 이상의 통계적 기준을 적용하였다. 다만, 요인별 문항 균형(세 문항에서 다섯 문항)과 이론적 중요도가 높은 문항의 경우 전문가 검토를 거쳐 최종 포함 여부를 결정함으로써 척도의 내용 타당성을 확보하였다.

다섯째, 도출된 하위 요인이 연구 1에서 제시한 상위 영역으로 수렴되는지 확인하기 위해 요인별 평균치를 활용한 2차 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 최종 선정된 문항들의 신뢰도 계수를 산출하였다.

결 과

기초 통계 및 문항 분석

예비 문항의 정규성을 검토한 결과, 평균이 1.0 미만 또는 4.0 초과이거나 표준편차가 .5 미만 또는 1.5 초과인 문항은 존재하지 않았다. 또한 왜도와 첨도는 각각 절대값 2 및 7 미만으로, 모든 문항이 정규성 기준을 충족하였다(탁진국, 2007; West et al., 1995). 신뢰도 분석을 통해 문항 간 상관이 .30 미만이거나 .80을 초과한 문항 세 개를 1차적으로 제거하였다(Clark & Watson, 1995; Tabachnick & Fidell,

2007). 남은 94개 문항에 대한 표본 적합성을 확인한 결과 KMO 값은 .967이었으며, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의미하여(χ^2 = 37239.840, df = 4371, p < .001) 분석 실시에 적합한 것으로 나타났다.

1차 탐색적 요인분석

요인의 수 결정을 위해 고유치, 스크리 도표, 평행분석 결과를 종합적으로 검토하였다. 그 결과 13개 요인이 제안되었으나, 실제 요인 추출 과정에서 13번째 요인에는 기준치(.50) 이상의 요인부하량을 가진 문항이 적재되지 않았다. 이에 하위 요인의 해석 가능성, 척도의 간명성, 그리고 전체 연구 단계에서의 구조적 일관성을 확보하기 위해 최종 요인 구조를 12개로 확정하였다.

문항 선별 과정에서는 요인부하량 .50 이상(Hair et al., 2010), 공통성 .40 이상(Costello & Osborne, 2005)인 문항을 중심으로 추출하되, 의미적 중복을 제거하여 요인당 세 문항에서 다섯 문항의 핵심 문항이 유지되도록 조정하였다. 다만, 이러한 기준을 일률적으로 적용할 경우 특정 요인의 문항 수가 지나치게 줄어들어 요인의 구조적 안정성이 저해되거나 구성개념을 충분히 포괄하지 못할 우려가 있었다. 이에 따라 통계적 수치가 기준에 다소 미치지 못하더라도, 요인별 문항 수의 균형과 해당 요인을 설명하는 이론적 중요도가 높은 문항에 대해서는 전문가 검토를 거쳐 최종 척도 구성에 포함하였다.

최종적으로 12요인 44문항이 도출되었으며,

표 2. 직장행복 척도 요인에 대한 정의와 문항 수, 신뢰도

요인	정의	문항	신뢰도
조직몰입	조직에 소속감과 애착을 느끼며 조직과 자신을 동일시하는 정도	3	.89
보상 만족	급여, 승진, 복리후생 등 보상 체계 전반에 대한 만족도	4	.87
동료관계	동료와 원활히 소통하며 존중과 지지를 받고 있다고 느끼는 정도	5	.90
휴식 및 자기관리	업무 중 회복을 위해 휴식을 스스로 관리하고 실천하는 정도	4	.82
직무만족	업무가 자신의 가치와 일치하며 흥미와 즐거움을 느끼는 전반적인 만족도	4	.90
직무 자율성	업무 방식과 의사결정을 주도적으로 선택하고 조절할 수 있는 권한	4	.88
직무 자기효능감	자신의 역량으로 업무를 성공적으로 완수할 수 있다는 확신	4	.80
개인존중 문화	개인의 의사와 권리가 존중되는 수평적 문화 지각 정도	4	.84
사회적 인정	자신의 직업이나 업무가 사회적으로 가치 있게 인정받는다고 느끼는 정도	3	.83
자기수용	실패나 단점에 관계없이 자신을 가치 있는 존재로 받아들이는 정도	3	.79
긍정적 지향성	자신과 상황을 긍정적인 관점에서 바라보고 이를 언행과 태도로 표출하는 정도	3	.84
상사관계	상사와 원활히 소통하며 존중과 지지를 받고 있다고 느끼는 정도	3	.91

확정된 문항을 토대로 재분석을 실시한 결과 KMO 값은 .953, Bartlett의 검정 결과도 유의미하게 나타났다(χ^2 = 16380.095, df = 990, p < .001). 12요인의 총 설명량은 65.61%였으며, 전체 척도의 신뢰도 계수는 .96, 각 요인별 신뢰도는 .79~.91 범위로 나타났다. 각 요인별 정의 및 문항 수, 신뢰도는 표 2에 제시하였으며, 도출된 문항과 요인부하량은 부록 1에 제시하였다.

2차 탐색적 요인분석

12개 하위 요인이 세 개의 상위 영역으로 구조화되는지 검증하기 위해 2차 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과, KMO 값은 .926이었으며, Bartlett의 구형성 검정 결과는 유의미하게 나타났다(χ^2 = 3464.993, df = 66, p < .001). 요인 수 3을 기준으로 분석한 결과, 12개 하위 요인은 이론적 배경에 부합하는 '내적 심리 자원', '직무 가치 및 보상', '관계 및 조직문화'의 세 개 상위 차원으로 적재되었으며, 누적 변량 설명량은 59.06%로 나타났다. 요인 4와 요인 8의 부하량이 .40을 하회하였으나, 척도의 내용 타당성을 고려하여 해당 차원에 포함하였다. 상위 차원별 하위 요인 구성 및 표준화된 요인부하량은 표 3에 제시하였다.

표 3. 2차 탐색적 요인분석 결과

하위 요인	상위 요인		
	1 (내적 심리 자원)	2 (직무 가치 및 보상)	3 (관계 및 조직문화)
요인 7 (직무 자기효능감)	.78		
요인 10 (자기수용)	.62		
요인 6 (직무 자율성)	.56		
요인 11 (긍정적 지향성)	.46		
요인 4 (휴식 및 자기관리)	.35		
요인 2 (보상 만족)		-.80	
요인 9 (사회적 인정)		-.77	
요인 1 (조직몰입)		-.65	
요인 5 (직무만족)		-.52	
요인 12 (상사관계)			-.89
요인 3 (동료관계)			-.73
요인 8 (개인존중 문화)			-.37
고유값	5.78	0.76	0.56
설명변량	48.12	6.31	4.63
누적변량	48.12	54.43	59.06

논 의

연구 2는 연구 1에서 도출된 예비 문항을 토대로 직장행복의 요인 구조를 탐색하고, 문항 정제를 통해 측정 도구의 기초적 타당성을 확보하는 데 목적이 있다. 탐색적 요인분석 결과, 직장행복은 총 12개 하위 요인과 이를 포괄하는 세 개의 상위 요인으로 구성된 위계적 구조를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장행복이 단일한 정서 상태가 아니라, 개인의 심리적 자원, 일에 대한 가치 평가, 그리고 관계적·문화적 맥락이 결합된 다차원적 심리 구성개념임을 경험적으로 입증한다.

연구 1에서 내적 자원, 직무 경험, 조직 맥락의 세 영역으로 탐색되었던 직장행복 경험은 연구 2를 통해 보다 추상화된 심리학적 구인 수준으로 재구성되었다. 연구 1의 범주가 직장인의 경험 세계를 포괄적으로 기술하기 위한 현상적 분류였다면, 연구 2의 상위 요인은 이러한 경험들이 통계적으로 응집되며 형성된 잠재 구조를 반영한다. 이에 따라 본 연구에서는 직장행복의 상위 요인을 내적 심리자원, 직무 가치 및 보상, 관계 및 조직문화로 명명하였으며, 이는 직장행복을 내적 자원–직무 경험–조직 맥락의 통합적 산물로 이해할 수 있는 개념적 틀을 제공한다.

첫째, 내적 심리 자원 요인에는 직무 자기효능감, 자기수용, 직무 자율성, 긍정적 지향성, 휴식 및 자기관리가 포함되었다. 이는 직장행복이 외부 조건의 단순한 반영이 아니라, 직장인이 자신의 심리적 자원을 능동적으로 운용하고 내면의 상태를 조절하는 자기조절적 역량 위에서 형성됨을 시사한다. 직무 자기효능감은 맡은 업무를 성공적으로 완수할 수 있다는 확신을 반영하며(Bandura, 1997; Rigotti et al., 2008), 이는 높은 효능감이 직무만족과 주관적 행복의 강력한 예측 변인이라는 기존 연구들과 일관된 결과이다(구재선, 김의철, 2006; Gist & Mitchell, 1992; Judge & Bono, 2001). 자기수용은 성과나 타인의 평가와 무관하게 자신을 가치 있는 존재로 인정하는 태도로, 심리적 안녕감과 플로리시를 구성하는 핵심 요소이자 직무 스트레스 상황에서 소진을 방지하는 정서적 완충제 역할을 수행한다(Diener et al., 2010; Keyes et al., 2002; Ryff, 1989). 직무 자율성은 자신의 업무 방식과 의사결정을 스스로 조절할 수 있는 권한을 의미한다. 이는 자기결정성이론(Deci & Ryan, 2000)이 강조해 온 자율성 욕구의 중요성을 재확인하며, 직무 설계를 통한 행복 증진을 강조한 선행연구들과 맥을 같이 한다(De Lange et al., 2004; Slemp et al., 2015). 긍정적 지향성은 자신과 상황을 긍정적인 관점에서 바라보고 이를 언행과 태도로 표출하는 정도를 의미한다. 이는 자신과 삶에 대한 긍정적인 평가를 포함하는 상위 개념으로(Caprara et al., 2010), 긍정심리자본의 핵심 요소인 낙관성을 내포하면서도 이를 현재의 능동적인 행동 양식으로 확장한 것이라 할 수 있다. 이러한 경향성은 어려운 상황에서도 성공에 대한 긍정적 관점을 유지하게 함으로써 직무 몰입을 높이고 심리적 회복탄력성을 강화하는 핵심적인 심리적 자산으로 작용한다(Luthans et al., 2007; Seligman, 1991). 마지막으로 휴식 및 자기관리는 업무 중 신체적·정신적 회복을 위한 전략을 인지하고 실천하는 능력을 반영한다. 이는 회복과 소진(burnout) 연구에서 강조하듯, 적절한 휴식과 자기관리적 실천이 업무로 소진된 에너지를 재충전하고 스트레스를 상쇄함으로써 장기적인 웰빙을 보존하는 필수적 자원임을 보여준다(Maslach et

al., 2001; Sonnentag & Fritz, 2007; Westman & Etzion, 2001).

둘째, 직무 가치 및 보상 요인은 직무만족, 조직몰입, 보상 만족, 사회적 인정으로 구성되었다. 여기서 연구 1의 조직 맥락 하위 범주였던 보상 및 인정이 연구 2에서 직무 가치의 영역으로 재편된 점은 매우 주목할 만한 결과이다. 이러한 변화는 참여자들이 보상을 단순히 조직이 제공하는 외형적 환경(source)으로 기술했던 초기 단계와 달리, 실제 측정 과정에서는 이를 자신의 전문성과 노동의 가치를 입증하는 내재적 기제(meaning)로 인식하고 있음을 방증한다. 특히 본 연구는 기존 문헌들이 직무만족이나 조직몰입을 주로 행복의 선행요인 혹은 결과 변수로 다루어온 것과 달리, 이들을 직장행복을 구성하는 내재적 핵심 차원으로 정의함으로써 차별화된 이론적 관점을 제시하였다. 결과적으로 본 요인의 구조화는 직장인이 체감하는 행복이 직무 경험에 대한 주관적·정서적 평가와 객관적 보상 체계가 통합적 작용을 통해 형성되는 것임을 실증적으로 보여준다. 구체적으로 살펴보면, 보상 만족과 사회적 인정이 동일 차원에 포함된 결과는 매우 시사적이다. 이는 한국 조직 맥락에서 급여, 승진, 복리후생과 같은 경제적 조건(보상 만족)과 자신의 직업이나 업무가 사회적으로 높게 평가받는다는 인식(사회적 인정)이 분리된 가치가 아니라, 상호 긴밀히 연계된 통합적 가치 체계로 작동함을 의미한다. 이는 경제적 자산과 사회적 지위 및 인정이 한국인의 행복 판단에 강력하게 개입한다는 선행연구들의 결과와 궤를 같이하며(김명수 등, 2003; 한국보건사회연구원, 2020, 2021), 직장행복이 단순히 '일이 즐거운 상태'를 넘어 자신의 노동이 정당하게 평가되고 사회적 의미를 지닌다는 확신과 깊이 연결되어 있음을 실증한다. 또한, 조직에 대한 애착과 동일시 정도를 의미하는 조직몰입은 정서적 몰입이 개인의 긍정 정서와 행복에 기여한다는 연구 결과들을 뒷받침한다(김태완 등, 2015; Fisher, 2010). 마지막으로 직무만족은 업무가 개인의 가치와 일치하고 그 과정에서 흥미와 즐거움을 느끼는 정도를 반영한다. 기존에는 직무만족을 행복의 대리 지표로 간주하는 경향이 있었으나(Judge & Locke, 1993; Thoresen et al., 2003), 본 연구의 결과는 업무 자체에서 느끼는 즐거움과 가치 평가가 직장행복이라는 상위 구인 내에서 정서적·평가적 토대로서 기능하고 있음을 보여준다.

셋째, 관계 및 조직문화 요인은 상사관계, 동료관계, 개인존중 문화로 구성되었다. 이는 동아시아와 한국 문화권에서 강조되는 관계 지향성 및 역할 규범의 특성이 직장행복의 구조적 기틀에 깊이 투영되어 있음을 보여준다. 구체적으로 동료관계와 상사관계는 조직 내 소통과 지지, 존중의 질을 결정하는 핵심 지표이다. 이는 양질의 인간관계가 행복과 안녕감의 가장 강력한 예측치라는 연구들과 일관된 결과를 보이며(권석만, 2004; Baumeister & Leary, 1995; Diener & Seligman, 2002), 직장 내 사회적 지지가 직무만족을 높이고 심리적 고통을 완충한다는 실증적 보고들을 뒷받침한다(Cohen & Wills, 1985; House, 1981; Viswesvaran et al., 1999). 특히 상사와의 긍정적인 관계 지각이 구성원의 행복 수준에 직결된다는 점은 조직 내 리더십의 정서적 영향력을 재확인해준다(박지연, 손영화, 2014). 개인존중 문화는 개인의 의사와 권리(연차 사용 등)가 보장되는 수평적 문화 지각을 의미하며, 인간존중·가족친화적 조직문화가 구성원의 행복감과 정서

적 조직몰입을 증진한다는 연구(이요행 등, 2005; Huo & Binning, 2008) 및 심리적 안전감이 직장행복의 토대가 된다는 국내 연구(정기백, 최석봉, 2021)와 맥을 같이 한다.

이러한 결과는 특히 최근 MZ세대를 중심으로 나타나는 가치관의 변화와 밀접하게 맞닿아 있다. 공정성, 자율성, 일과 삶의 균형, 그리고 개인의 성장 가능성을 중시하는 세대적 특성(고은정, 김진주, 2024; 고태경 등, 2021; 김정인, 2023)을 고려할 때, 직장행복은 더 이상 단순히 좋은 동료와 안정적 관계가 제공되는 직장 환경에서만 형성되는 것이 아니라, 개인의 의견과 권리가 존중되고 공정성과 심리적 안전감이 확보된 조직문화 위에서 더욱 분명하게 발현되는 심리적 상태로 이해할 수 있다. 본 연구에서 도출된 개인존중 문화, 직무 자율성, 휴식 및 자기관리 등의 요인들이 젊은 세대가 민감하게 반응하는 영역임을 감안하면, 세대별로 직장행복을 지탱하는 심리자원의 우선순위가 달라질 가능성이 크다. 따라서 향후 연구에서는 세대 간 요인 구조와 경로의 차이를 실증적으로 비교·검증함으로써, 세대 특성에 최적화된 직장행복 증진 전략을 모색할 필요가 있다.

종합하면, 연구 2는 직장행복을 12개 하위요인과 세 개의 상위 요인으로 체계화함으로써 직장인의 행복 경험을 설명하는 구조적 틀을 제시하였다. 다만 본 결과는 탐색적 분석에 기반한 것이므로, 연구 3에서는 독립 표본을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하여 본 위계적 요인 구조의 적합도와 안정성을 검증하고, 직장행복 척도의 타당성을 최종적으로 확인하고자 한다.

연구 3. 직장행복 척도 타당화

연구 3의 목적은 연구 2에서 도출된 직장행복 척도의 요인 구조를 확증하고, 신뢰도와 타당도를 검증하는 것이다. 이를 위해 연구 2와는 독립된 표본을 대상으로 확인적 요인분석을 실시하여 요인 구조의 적합도를 검증하였으며, 수렴·변별·준거·증분타당도를 검토하여 척도의 타당성을 종합적으로 입증하고자 하였다.

방 법

연구대상 및 자료 수집 절차

연구 3의 자료 수집은 앞선 연구들과 동일하게 패널 조사 전문 기관을 통해 수행되었다. 연구 참여자 보호 및 자발적 동의 확보 절차는 연구 1에서 상세히 기술한 리서치 기관의 표준 윤리 프로세스를 동일하게 준용하였으며, 연구자는 개인 식별 정보가 제거된 비식별 데이터만을 제공받아 분석에 활용함으로써 연구 윤리를 엄격히 준수하였다. 조사는 현재 재직 중인 성인 1,100명을 대상으로 실시되었으며, 자료의 성실도를 확보하기 위해 두 가지 기준에 따라 응답을 정제하였다. 첫째, 설문 소요 시간이 500초 미만인 경우, 둘째, 역문항을 활용한 응답 일관성 검증 결과 모순된 응답을 보인 경우를 분석 대상에서 제외하였다. 이에 해당하는 93명의 자료를 제외한 최종 1,007명의 응답을 분석에 활용하였다. 최종 분석 대상은 남성 713명(70.80%), 여성 294명(29.20%)이었으며, 20대 13명(1.29%), 30대 241명(23.93%), 40대 360명(35.75%), 50대 358명

(35.55%), 60대 35명(3.48%)으로 구성되었다.

측정도구

직장행복 척도

연구 2를 통해 확정된 12요인 44문항을 사용하였다. 설문 응답자는 각 문항에 동의하는 정도에 따라 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 평정하였다. 본 연구에서 직장행복의 신뢰도(Cronbach's α)는 .96으로 나타났다.

조직웰빙

성연옥(2011)이 개발한 조직웰빙 척도를 사용하였다. 이 척도는 조직 내 인간관계, 복리후생, 직무보람, 조직분위기, 조직몰입, 학습기회, 삶에의 충일감, 삶의 여유의 8요인 27문항으로 구분되어 있다. 문항들은 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 평정하였으며, 점수가 높을수록 조직웰빙 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 조직웰빙의 신뢰도(Cronbach's α)는 .95로 나타났다.

직무수행

직무수행을 측정하기 위해 과업수행, 맥락수행, 적응수행, 반생산적 업무행동 척도를 사용하였다. 과업수행을 측정하기 위해 김도영과 유태용(2002)이 개발하고 유태용(2007)이 수정한 척도를 사용하였으며 세 문항으로 구성되어 있다. 맥락수행을 측정하기 위해 김도영과 유태용(2002)이 개발하고 유태용(2007)이 수정한 척도를 사용하였으며 네 문항으로 구성되어 있다. 적응수행을 측정하기 위해 Pulakos 등(2000)이 정의한 적응수행을 토대로 김천석과 유태용(2005)이 개발하고 유태용(2007)이 수정한 척도를 사용하였다. 적응수행 척도는 네 문항으로 구성되어 있다. 반생산적 업무행동을 측정하기 위해 Bennett와 Robinson(2000)이 개발하고 유태용(2007)이 수정한 척도를 사용하였으며 일곱 문항으로 구성되어 있다. 문항들은 리커트 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 평정하였으며, 점수가 높을수록 과업수행, 맥락수행, 적응수행 수준은 높고, 반생산적 업무행동 수준은 낮다는 것을 의미한다. 본 연구에서 척도별 신뢰도(Cronbach's α)는 과업수행 .81, 맥락수행 .82, 적응수행 .86, 반생산적 업무행동 .89로 나타났다.

플로리시

Butler와 Kern(2016)이 개발한 PERMA-Profiler를 심교린과 김완석(2019)이 번안 및 타당화한 한국판 플로리시 척도(K-PERMA)를 사용하였다. 이 척도는 9요인 23문항으로 구성되어 있으며 PERMA를 측정하는 긍정적 정서, 몰입, 긍정적 관계, 의미, 성취의 15문항과 부정적 정서, 신체적 건강, 종합적 행복감, 외로움을 측정하는 여덟 문항으로 구성되어 있다. 그러나 본 연구에서는 추가로 구성된 부정적 정서, 신체적 건강, 종합적 행복감, 외로움은 이론적 배경에 따라 플로리시의 직접적인 지표가 아니라는 점, 종합적 행복감과 외로움이 단일 문항으로 심리측정적 안정성이 제한적이라는 점을 들어 PERMA의 5요인 즉, 15개의 문항으로만 연구를 진행하였다. 문항들은 리커트 11점 척도(0점: 전혀 아니다~10점: 항상 그렇다)로 평정하였으며, 점수가 높을수록 플로리시 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 플로리시의 신뢰도(Cronbach's α)는 .97로

나타났다.

삶의 의미

Steger 등(2006)이 개발하고 원두리 등(2005)이 번안 및 타당화한 삶의 의미 척도(Meaning in Life Questionaire, MLQ)를 사용하였다. 이 척도는 의미 존재와 의미 추구의 2요인 10문항으로 구성되어 있다. 문항들은 리커트 7점 척도(1점: 전혀 아니다~7점: 언제나 그렇다)로 평정하였으며, 점수가 높을수록 삶의 의미 수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 삶의 의미의 신뢰도(Cronbach's α)는 .92로 나타났다.

분석절차

본 연구는 SPSS 26.0과 R 4.5.2(lavaan 패키지)을 사용하여 다음과 같은 절차로 분석을 진행하였다. 첫째, 직장행복 척도의 요인 구조를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 12개 하위 요인의 독립성을 확인하는 1차 확인적 요인분석을 실시한 후, 이를 다시 세 개의 상위 영역으로 구조화한 2차 확인적 요인분석을 통해 위계적 요인 구조의 적합도를 검증하였다.

둘째, 개발된 척도의 수렴 및 변별타당도를 검증하기 위해 기존의 유사 척도인 조직웰빙과의 관계를 분석하였다. 수렴타당도는 두 척도 간의 상관분석을 통해 검토하였으며, 변별타당도는 두 척도의 모든 문항을 단일 요인으로 설정한 모형과 각각 독립된 요인으로 설정한 2요인 모형 간의 카이제곱 차이 검증($\Delta\chi^2$)을 실시하여 통계적 차별성을 확인하였다. 특히, 두 척도 간의 높은 상관관계로 인해 발생할 수 있는 개념적 중복성 문제를 정교하게 검토하고자 다중공선성 진단과 HTMT(heterotrait-monotrait ratio of correlations) 분석을 추가로 실시하였다. HTMT 분석의 경우, 점 추정치와 함께 부트스트래핑(1,000회)을 통한 95% 신뢰구간을 산출하여 두 척도 간의 통계적 독립성을 엄격히 검증하였다.

셋째, 준거타당도를 검증하기 위해 직무수행(과업수행, 맥락수행, 적응수행, 반생산적 업무행동), 플로리시, 삶의 의미 등 관련 변인들과의 상관관계를 분석하고 그 방향성과 유의성을 검토하였다.

넷째, 기존 척도와 차별화되는 본 척도의 독자적 가치를 입증하기 위해 증분타당도를 검증하였다. 이를 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 1단계에서 조직웰빙을 투입하고, 2단계에서 직장행복을 추가로 투입했을 때 발생하는 R^2 변화량(ΔR^2)과 그 통계적 유의성을 검토하였다. 이를 통해 조직웰빙의 설명력을 통제한 이후에도 직장행복이 직무수행 및 플로리시를 추가적으로 설명하는지 확인하였다.

결 과

1차 및 2차 확인적 요인분석

연구 2에서 도출된 12요인 구조의 적절성을 검증하기 위해 1차 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모델의 적합도는 χ^2 = 2362.281, df = 836으로 나타났다. 또한, TLI = .94, CFI = .95, RMSEA = .04, SRMR = .05로 매우 우수한 수준이었다. 문항 16을 제외한 모든 문항의 표준화 요인부하량은 .6 이상으로 나타났으며(p < .001), 요인 4(휴식 및 자기관리)의 문항 16의 요인부하량은 .31로 상대적으로 낮

표 4. 1차 및 2차 확인적 요인분석 결과

상위요인	하위요인	문항	1차 요인부하량	2차 요인부하량
내적 심리 자원	요인 7 (직무 자기효능감)	문항 25	.65***	.59***
		문항 26	.73***	
		문항 27	.77***	
		문항 28	.78***	
	요인 10 (자기수용)	문항 36	.68***	.71***
		문항 37	.75***	
		문항 38	.75***	
	요인 6 (직무 자율성)	문항 21	.84***	.70***
		문항 22	.81***	
		문항 23	.78***	
		문항 24	.71***	
	요인 11 (긍정적 지향성)	문항 39	.85***	.84***
		문항 40	.88***	
		문항 41	.69***	
	요인 4 (휴식 및 자기관리)	문항 13	.91***	.65***
		문항 14	.91***	
		문항 15	.64***	
		문항 16	.31***	
직무 가치 및 보상	요인 2 (보상 만족)	문항 4	.90***	.70***
		문항 5	.85***	
		문항 6	.68***	
		문항 7	.74***	
	요인 9 (사회적 인정)	문항 33	.86***	.73***
		문항 34	.87***	
		문항 35	.74***	
	요인 1 (조직몰입)	문항 1	.86***	.83***
		문항 2	.89***	
		문항 3	.87***	

표 4. 1차 및 2차 확인적 요인분석 결과 (계속)

상위요인	하위요인	문항	1차 요인부하량	2차 요인부하량
직무 가치 및 보상	요인 5 (직무만족)	문항 17	.87***	.80***
		문항 18	.89***	
		문항 19	.83***	
		문항 20	.77***	
관계 및 조직 문화	요인 12 (상사관계)	문항 42	.89***	.77***
		문항 43	.91***	
		문항 44	.84***	
	요인 3 (동료관계)	문항 8	.80***	.84***
		문항 9	.83***	
		문항 10	.84***	
		문항 11	.81***	
		문항 12	.78***	
	요인 8 (개인존중 문화)	문항 29	.74***	.85***
		문항 30	.59***	
		문항 31	.73***	
		문항 32	.76***	

주. $^{***}p < .001$

은 부하량을 보였다(표 4). 다만, 해당 문항은 휴식과 자기관리가 결합된 요인의 속성 중 '능동적 신체 관리'를 보여주는 필수 지표이며, 이를 포함한 상태에서도 전체 모델의 구조적 안정성이 유지되는 것으로 확인되었다. 이에 본 연구에서는 통계적 유의성과 내용 타당성을 종합적으로 고려하여 해당 문항을 삭제하지 않고 최종 모델에 확정하였다.

이어서 12개 하위 요인이 세 개의 상위 영역으로 구조화되는 2차 확인적 요인분석을 수행하였다. 분석 결과, 위계적 모형의 적합도는 $\chi^2 = 3225.901$, $df = 887$로 나타났다. 또한, TLI = .92, CFI = .92, RMSEA = .05, SRMR = .07로 나타나 전반적으로 양호한 수준임을 확인하였다. 각 상위 요인에 대한 하위 요인의 요인부하량 모두 통계적으로 유의하였으며 ($p < .001$), 표준화 계수가 .59~.85로 나타나 상위 차원이 하위 요인들을 충분히 설명하고 있음을 입증하였다(표 4).

수렴타당도

수렴타당도를 검증하기 위해 직장행복과 조직웰빙 간 상관분석을 실시하였으며, 그 결과

표 5. 수렴타당도 검증을 위한 상관분석 결과

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. 조직웰빙																						
2. 조직 내 인간관계	.75***																					
3. 복리후생	.71***	.47***																				
4. 직무보람	.80***	.56***	.56***																			
5. 조직분위기	.86***	.66***	.61***	.61***																		
6. 조직몰입	.85***	.62***	.58***	.69***	.72***																	
7. 학습기회	.82***	.51***	.64***	.62***	.72***	.68***																
8. 삶에의 충일감	.63***	.38***	.32***	.55***	.43***	.49***	.41***															
9. 삶의 여유	.70***	.43***	.34***	.49***	.42***	.44***	.43***	.50***														
10. 직장행복	.87***	.70***	.57***	.78***	.71***	.76***	.67***	.58***	.61***													
11. 조직몰입	.67***	.52***	.50***	.59***	.55***	.70***	.55***	.33***	.38***	.75***												
12. 보상 만족	.62***	.40***	.68***	.50***	.55***	.56***	.57***	.22***	.32***	.64***	.63***											
13. 동료관계	.67***	.68***	.34***	.56***	.55***	.58***	.47***	.47***	.48***	.79***	.51***	.34***										
14. 휴식 및 자기관리	.56***	.46***	.35***	.45***	.40***	.44***	.40***	.32***	.53***	.68***	.46***	.41***	.48***									
15. 직무만족	.72***	.50***	.46***	.79***	.55***	.65***	.57***	.53***	.47***	.78***	.55***	.45***	.52***	.44***								
16. 직무 자율성	.50***	.41***	.21***	.49***	.39***	.44***	.33***	.45***	.40***	.68***	.39***	.21***	.52***	.38***	.56***							
17. 직무 자기효능감	.37***	.35***	.08*	.38***	.23***	.31***	.17***	.48***	.34***	.53***	.26***	.09**	.44***	.28***	.38***	.56***						
18. 개인존중 문화	.72***	.54***	.50***	.57***	.68***	.58***	.61***	.38***	.49***	.78***	.53***	.49***	.55***	.51***	.57***	.48***	.27***					
19. 사회적 인정	.65***	.39***	.54***	.62***	.52***	.56***	.56***	.47***	.42***	.68***	.49***	.52***	.43***	.36***	.61***	.38***	.23***	.52***				
20. 자기수용	.48***	.41***	.20***	.44***	.33***	.39***	.31***	.47***	.44***	.61***	.32***	.20***	.56***	.41***	.41***	.41***	.45***	.44***	.32***			
21. 긍정적 지향성	.71***	.62***	.41***	.64***	.57***	.63***	.48***	.52***	.49***	.77***	.58***	.41***	.69***	.47***	.57***	.48***	.40***	.52***	.46***	.52***		
22. 상사관계	.64***	.58***	.40***	.51***	.60***	.59***	.52***	.32***	.37***	.75***	.62***	.48***	.61***	.49***	.48***	.41***	.32***	.58***	.41***	.35***	.53***	
M	3.10	3.33	2.78	3.13	2.93	3.10	2.91	3.22	3.27	3.25	3.35	2.57	3.46	3.28	3.14	3.64	3.62	3.08	2.71	3.43	3.37	3.18
SD	.60	.70	.90	.85	.77	.81	.85	.72	.68	.53	.84	.84	.66	.72	.81	.67	.58	.79	.82	.66	.72	.86

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

를 표 5에 제시하였다. 분석 결과 직장행복의 모든 하위 요인은 조직웰빙의 모든 하위요인과 유의한 정(+)의 상관이 있는 것으로 확인되었다.

변별타당도

본 연구에서 개발된 직장행복 척도와 기존 조직웰빙 척도 간의 변별타당도를 엄격히 검증하기 위해 경합 모형 비교를 실시하였다. 두 척도의 모든 문항을 단일 요인으로 설정한 단일 요인 모형(Model 1)과 두 척도를 각각 독립된 요인으로 설정한 2요인 모형(Model 2)의 적합도를 비교한 결과는 표 6에 제시하였다.

분석 결과, 2요인 모형(χ^2 = 22494.87, df = 2413)이 단일 요인 모형(χ^2 = 23544.55, df = 2414)에 비해 상대적으로 더 적합한 모델임이 확인되었다. 두 모형 간의 카이제곱 차이 검증 결과 또한 통계적으로 유의하였다($\Delta\chi^2(1)$ = 1049.68, p < .001). 이는 본 연구에서 다루는 두 구성 개념을 독립된 요인으로 구분하여 설정하는 것이 데이터의 구조를 설명하는 데 더 적절함을 시사한다.

또한, 두 척도 간의 높은 상관계수(r = .87)로 인한 개념적 중복성 문제를 정교하게 검토하고자 다중공선성 진단과 HTMT 분석을 추가로 실시하였다. 분석 결과, 모든 변수의 VIF 및 공차한계 수치가 통계적 허용 범위를 충족하여 다중공선성으로 인한 추정 오류 문제는 없는 것으로 나타났다(Cohen et al., 2003). 아울러 변별타당도 지표인 HTMT를 산출한 결과 .912로 나타났다. 이는 완화된 기준(.90)을 소폭 상회하나, 부트스트래핑(1,000회)을 통해 95% 신뢰구간을 산출한 결과 [.887, .931]로 나타나 상한선이 1.0을 포함하지 않는 것으로 확인되었다. Henseler 등(2015)에 따르면, HTMT의 신뢰구간 상한선이 1.0 미만일 경우 두 구인은 통계적으로 구별되는 독립적 개념으로 간주한다. 따라서 본 연구에서는 이러한 통계적 증거와 개념적 속성의 차이를 종합하여 변별타당도가 확보된 것으로 판단하였다.

준거타당도

준거타당도를 검증하기 위해 직장행복과 직무수행(과업수행, 맥락수행, 적응수행, 반생산적 업무행동), 플로리시, 삶의 의미 간 상관분석을 실시하였으며, 그 결과를 표 7에 제시하였다. 분석 결과 직장행복은 과업수행, 맥락수행, 적응수행, 플로리시, 삶의 의미와는 정(+)의 상관을, 반생산적 업무행동과는 부(-)의 상관을 보이는 등 통계적으로 유의한 상관을 나타냈다. 그러나 직장행복의 하위요인별 분석 결과 휴식 및 자기관리, 직무만족, 개인존중

표 6. 변별타당도 검증을 위한 경합 모형 비교 결과

구분	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta\chi^2$	Δdf
모형 1 (단일요인)	23544.55	2414	9.75	.57	.59	.09	.09	-	-
모형2 (2요인)	22494.87	2413	9.32	.60	.61	.09	.09	1049.68***	1

주. ***p < .001

표 7. 준거타당도 검증을 위한 상관분석 결과

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. 과업수행																			
2. 맥락수행	.61***																		
3. 적응수행	.72***	.66***																	
4. 반생산적 업무행동	-.15***	-.15***	-.14***																
5. 직장행복	.53***	.62***	.61***	-.09***															
6. 조직몰입	.28***	.39***	.38***	-.07*	.75***														
7. 보상 만족	.12***	.28***	.20***	.07*	.64***	.63***													
8. 동료관계	.46***	.56***	.51***	-.17***	.79***	.51***	.34***												
9. 휴식 및 자기관리	.23***	.35***	.34***	-.05	.68***	.47***	.41***	.48***											
10. 직무만족	.44***	.52***	.50***	-.01	.78***	.55***	.45***	.52***	.44***										
11. 직무 자율성	.56***	.54***	.57***	-.11***	.68***	.39***	.21***	.52***	.38***	.56***									
12. 직무 자기효능감	.67***	.51***	.62***	-.26***	.53***	.26***	.09**	.44***	.28***	.38***	.56***								
13. 개인존중 문화	.32***	.41***	.40***	-.02	.78***	.53***	.49***	.55***	.51***	.57***	.48***	.27***							
14. 사회적 인정	.34***	.37***	.36***	.14***	.68***	.49***	.52***	.43***	.36***	.61***	.38***	.23***	.52***						
15. 자기수용	.45***	.48***	.50***	-.17***	.61***	.32***	.20***	.56***	.41***	.41***	.41***	.45***	.44***	.32***					
16. 긍정적 지향성	.43***	.53***	.53***	-.15***	.77***	.58***	.41***	.69***	.47***	.57***	.48***	.40***	.52***	.46***	.52***				
17. 상사관계	.35***	.42***	.36***	-.08**	.75***	.62***	.48***	.61***	.49***	.48***	.41***	.32***	.58***	.41***	.35***	.53***			
18. 플로리시	.52***	.55***	.60***	-.05	.74***	.55***	.40***	.60***	.41***	.63***	.51***	.45***	.51***	.59***	.49***	.66***	.50***		
19. 삶의 의미	.48***	.46***	.54***	-.09**	.55***	.37***	.23***	.43***	.32***	.46***	.41***	.41***	.35***	.47***	.45***	.52***	.30***	.72***	
M	3.46	3.29	3.39	2.05	3.25	3.35	2.57	3.46	3.28	3.14	3.64	3.62	3.08	2.71	3.43	3.37	3.18	5.82	4.61
SD	.67	.65	.65	.72	.53	.84	.84	.66	.72	.81	.67	.58	.79	.82	.66	.72	.86	1.57	1.02

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

문화 요인은 반생산적 업무행동과 통계적으로 유의한 상관을 보이지 않았다.

증분타당도

기존 조직웰빙 척도를 통제한 후 직장행복 척도의 독자적인 설명력을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과를 표 8에 제시하였다. 먼저, 직무수행(과업수행, 맥락수행, 적응수행, 반생산적 업무행동)을 종속변인으로 한 분석에서 1단계 조직웰빙을 통제한 후에도 2단계 직장행복 추가 시 모든 요인에서 R^2 변화량이 통계적으로 유의미하게 나타났다($p < .001$). 이어 플로리시를 종속변인으로 한 분석에서도 동일하게 유의미한 증분 설명량(ΔR^2)이 확인되었다($p < .001$). 이는 본 척도가 기존 척도가 설명하는 변량 외에 준거변인들에 대한 독자적인 예측력을 갖추고 있음을 보여준다.

논 의

연구 3의 목적은 연구 2에서 탐색적으로 도출된 직장행복 척도의 요인 구조를 독립 표본을 통해 확증하고, 신뢰도 및 다양한 형태의 타당도를 검증함으로써 척도의 심리측정적 적합성을 종합적으로 평가하는 데 있다. 이를 위해 확인적 요인분석을 통한 구조 타당도 검증과 더불어, 수렴·변별·준거·증분타당도를 단계적으로 검토하였다. 주요 논의는 다음과 같다.

첫째, 확인적 요인분석 결과는 연구 2에서 제안된 12개 하위 요인과 세 개 상위 요인으로 구성된 위계적 구조가 경험적으로 안정적이며 타당함을 입증하였다. 모든 문항의 요인부하량이 유의미하게 나타났고, 모형 적합도 지수 역시 전반적으로 수용 가능한 수준 이상을 보였다. 특히 2차 확인적 요인분석을 통해 하위 요인들이 '내적 심리 자원', '직무 가치 및 보상', '관계 및 조직문화'라는 상위 차원으로 구조화됨이 확인되었다는 점은, 직장행복이 단일 차원의 정서 상태가 아니라 내적 자원, 직무 경험, 조직 맥락이라는 세 차원이 위계적으로 결합된 다차원적 심리 구성개념임을 실증적으로 뒷받침한다.

둘째, 조직웰빙 척도와의 관계를 통해 본 척도의 수렴타당도와 변별타당도가 모두 양호한 수준으로 확인되었다는 점은 중요한 학문적 의의를 지닌다. 직장행복은 조직웰빙과 높

표 8. 직무수행과 플로리시에 대한 직장행복의 증분타당도 결과

	단계	입력	과업수행			맥락수행			적응수행			반생산적 업무행동			플로리시		
			β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
조직웰빙	1	조직웰빙	.44***	.19	-	.58***	.34	-	.55***	.31	-	.01	.00	-	.73***	.53	-
	2	직장행복	.62***	.29	.09***	.49***	.40	.06***	.53***	.38	.07***	-.42***	.04	.04***	.43***	.58	.05***

주. $^{***}p < .001$

은 정적 상관을 보였으나, 두 개념을 단일 요인으로 설정한 모형보다 독립된 요인으로 설정한 모형이 상대적으로 더 수용 가능한 수준의 적합도를 보였다. 이는 직장행복이 조직웰빙과 개념적으로 밀접하게 연관되어 있으면서도 동일한 구성개념은 아니며, 조직이 제공하는 구조적 · 환경적 조건에 대한 평가를 중심으로 하는 조직웰빙과 달리, 직장이라는 맥락 속에서 개인이 경험하고 해석하는 심리 상태에 보다 초점을 둔 개념임을 시사한다. 이러한 결과는 직장행복을 기존 조직 관련 개념의 하위 범주로 환원하기보다, 독립적인 구성개념으로 다룰 필요성을 뒷받침한다.

셋째, 직무수행, 플로리시, 삶의 의미와의 관계를 통해 검증된 준거타당도는 직장행복 척도의 기능적 유용성을 분명히 보여준다. 먼저 직장행복은 과업수행, 맥락수행, 적응수행과 유의미한 정(+)적 상관을, 반생산적 업무행동과는 부(-)적 상관을 나타냈다. 이는 직무만족, 조직몰입, 자기효능감, 긍정정서 등의 심리적 자원이 수행과 정(+)적으로, 반생산적 행동과는 부(-)적으로 관련된다는 선행연구들(김대수, 2013; 박동건 등, 2005; 양인준, 정진철, 2021; 이나영 등, 2016; Eisenberger et al., 2001)의 결과와 일치하는 패턴이다. 즉, 직장행복은 단순한 일시적 정서 상태를 넘어 조직 내 실제적인 행동 양식과 성과를 예측하는 유효한 변인임을 시사한다.

또한 플로리시와의 유의미한 정(+)적 상관은 직장이라는 특정 삶의 영역에서 경험하는 행복이 개인의 전반적인 웰빙 수준과 긴밀히 연결되어 있음을 보여준다. 플로리시는 긍정정서, 관계, 의미, 성취 등을 통합하는 최적의 기능 상태로 이해되는데(Seligman, 2012), 본 연구의 직장행복은 이러한 보편적 번영 상태를 반영하면서도 조직문화, 보상, 사회적 인정 등 직장 맥락 고유의 요소들을 추가적으로 설명한다. 이러한 점에서 본 척도는 일반적인 플로리시 개념을 보완하고 확장하는 '직장 맥락 특화형 행복' 측정 도구로서 독자적인 가치를 지닌다.

삶의 의미와의 정(+)적 관계 역시 일이 삶의 의미를 형성하는 중요한 원천이라는 Frankl (1946, 1963)과 Steger 등(2012)의 논의를 강력히 지지한다. 삶의 의미 관련 메타분석에서 소명의식, 긍정정서, 자기효능감, 사회적 지지가 삶의 의미와 높은 정적 상관을 보인다는 결과(채선화, 김진숙, 2020)는, 직장행복을 구성하는 다차원적 요소들이 '자신이 가치 있는 목표를 향해 타인과 사회에 기여하며 살아가고 있다'는 고차원적인 감각과 직결될 수 있음을 시사한다. 따라서 직장행복은 단지 현재의 쾌적함을 즐기는 상태가 아니라, 개인이 중시하는 가치와 목표에 부합하는 삶을 살아가고 있다는 실존적 경험과 관련된 심리적 자원으로 이해할 수 있다.

다만, 하위 요인 중 휴식 및 자기관리, 직무만족, 개인존중 문화가 반생산적 업무행동과 유의미한 상관을 보이지 않았다는 점은 눈여겨볼 대목이다. 이는 해당 요인들이 구성원의 일탈적 행동을 직접적으로 통제하거나 억제하기보다, 소진 예방이나 긍정적 상태의 유지 및 회복을 돕는 보호 요인으로서 간접적으로 기능할 가능성을 시사한다. 이와 대조적으로, 보상 만족(r = .07)과 사회적 인정(r = .14)이 반생산적 업무행동과 낮지만 유의미한 정(+)적 상관을 나타낸 결과는 추가적인 고찰의 여지를 제공한다. 이는 보상이나 인정과 같은 긍정적 보상 자원이 일탈 행동을 억제할 것이라는 일반적인 기대와는 상치되는 결과로, 조

직 심리학의 도덕적 허가 효과 관점에서 해석해 볼 수 있다(Klotz & Bolino, 2013). 즉, 조직으로부터 충분한 보상을 받고 사회적으로 가치 있게 인정받는다고 지각하는 구성원은 스스로를 '조직에 기여하는 선량한 주체'로 규정하게 되며, 이러한 긍정적 자기지각이 역설적으로 사소한 일탈 행동 정도는 스스로에게 허용해도 된다는 심리적 면죄부나 특권 의식으로 작용할 가능성이 있는 것이다. 따라서 향후 연구에서는 소진이나 정서적 고갈뿐만 아니라, 이러한 심리적 면죄부 기제를 매개 및 조절 변인으로 설정하여, 회복 및 문화적 요인과 보상 요인들이 반생산적 행동에 미치는 차별적인 영향 관계를 구조적으로 정밀하게 검증할 필요가 있다.

넷째, 증분타당도 분석 결과는 본 척도의 독자적 설명력을 보여주었다. 조직웰빙을 통제한 이후에도 직장행복은 직무수행과 플로리시에 대해 유의미한 추가 설명력을 제공하였다. 구체적으로 직장행복은 조직웰빙이 설명하는 분산을 제외하고도 과업수행에서 9%, 맥락수행에서 6%, 적응수행에서 7%, 반생산적 업무행동에서 4%, 플로리시에서 5%의 추가 분산을 설명하였다. 이는 개인차 연구에서 통상적으로 보고되는 증분 설명력의 수준을 고려할 때, 통계적으로뿐만 아니라 실무적으로도 의미 있는 효과 크기로 해석할 수 있다.

이러한 결과는 직장행복이 기존의 조직웰빙 척도로는 충분히 포착되지 않는 개인의 주관적 해석, 의미 부여, 그리고 내면의 심리적 자원을 포함하는 독자적인 개념임을 시사한다. 즉, 동일한 수준의 조직적 처우나 환경(조직웰빙)을 경험하는 구성원들 사이에서도, 업무의 의미를 발견하고 내적 자원을 적극 활용하는 '직장행복' 수준에 따라 구성원의 변화 대응력에는 유의미한 차이가 나타날 수 있음을 시사한다. 결국 직장행복은 단순한 만족감을 넘어 구성원의 능동적 과업 수행 및 협업을 고양하고 반생산적 행동을 덜 보인다는 점에서, 생산적 인적 자원의 특성을 규명하는 핵심 지표라 할 수 있다.

특히 플로리시에 대한 추가 설명력은 본 척도의 학술적 가치를 더욱 공고히 한다. 플로리시가 개인이 '전반적인 삶'에서 느끼는 최적의 기능 상태를 의미한다면, 직장행복은 '직장'이라는 특수한 맥락에서의 번영을 다룬다. 조직웰빙을 통제하고도 플로리시에 대한 유의미한 추가 분산을 설명한다는 것은, 직장에서 개인이 얻는 내적 성장과 의미 있는 관계, 자율성 경험이 단순히 '직장 내 안녕'에 그치지 않고 개인 전체의 삶을 번영하게 만드는 독자적인 동력으로 기능함을 보여준다. 즉, 직장행복 척도는 일반적인 안녕감 척도가 놓치기 쉬운 '직장에서의 실존적 성취와 성장'을 포착함으로써, 구성원의 전반적 웰빙을 예측하는 데 필수적인 도구임을 입증한 것이다.

결론적으로, 본 연구의 직장행복 척도는 기존 척도들이 설명하는 분산을 통제한 후에도 직무 성과와 삶의 질을 예측하는 데 추가적인 설명력을 지닌다. 이는 향후 연구 및 기업 실무 현장에서 구성원의 상태를 진단하고 관리할 때, 환경적 만족(조직웰빙)뿐만 아니라 개인의 내적·심리적 경험인 '직장행복'을 검토하고 관리할 필요가 있음을 시사한다.

종합하면, 연구 3은 직장행복 척도의 요인 구조와 타당성을 확증함으로써, 본 척도가 직장인의 행복 경험을 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 도구임을 입증하였다. 연구 1의 경험적 개념화와 연구 2의 구조화 과정을 거쳐 연구 3에서 타당화가 완결되었다는 점에서,

본 연구는 직장행복을 하나의 독립적 심리 구성개념으로 정립하는 데 중요한 기여를 한다.

종합논의

본 연구는 한국 조직 맥락에서 직장행복을 경험적으로 재개념화하고, 이를 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 척도를 개발·검증하는 것을 목적으로 수행되었다. 이를 위해 연구 1에서는 문헌고찰과 질적 자료를 결합한 상향식 접근을 통해 직장행복의 개념적 경계와 구성요소를 탐색하였고, 연구 2에서는 대규모 표본을 기반으로 탐색적 요인분석을 실시하여 요인 구조를 정제하였다. 이어 연구 3에서는 확인적 요인분석과 다양한 형태의 타당도 검증을 통해 최종 척도의 구조적 적합성과 개념적 타당성을 확증하였다. 이러한 단계적 연구 설계를 통해 본 연구는 직장행복이 단일 차원이나 기존 직무태도 개념의 단순 결합이 아닌, 다차원적이고 통합적인 심리 구성개념임을 경험적으로 입증하였다.

종합적으로 볼 때, 본 연구에서 제시한 직장행복은 내적 심리 자원, 직무 가치 및 보상, 관계 및 조직문화라는 세 개의 상위 요인과 그 하위 요인들로 구성된 위계적 구조를 지닌다. 이는 연구 1에서 도출된 현상적 경험들이, 연구 2와 연구 3을 거치며 보다 추상화된 심리학적 구인으로 통합·정제되었음을 의미한다. 즉, 직장행복은 개인 내부의 심리적 자원, 일이 지니는 의미와 평가, 그리고 조직 내 관계와 문화가 상호작용하는 지점에서 형성되는 통합적인 심리적 상태라 할 수 있다.

먼저 내적 심리 자원 차원은 직장행복이 외부 환경에 의한 수동적 결과이기 이전에, 개인이 자신의 일과 경험을 어떻게 인식하고 조절하는가라는 능동적 주체성에 깊이 뿌리내리고 있음을 보여준다. 본 연구에서 직무 자기효능감, 긍정적 지향성뿐만 아니라 기존 연구에서 상대적으로 간과되었던 자기수용과 휴식 및 자기관리가 행복을 지탱하는 핵심 자원으로 확인된 점은 직장행복의 외연을 넓힌 이론적 확장이라 할 수 있다. 특히 위계적 통제가 강한 한국 조직 맥락에서 직무 자율성이 독자적인 요인으로 도출된 것은, 자율성이 한국 직장인에게 단순한 직무 특성을 넘어 생존적 행복을 결정짓는 핵심 기제로 작용하고 있음을 시사한다. 이는 동일한 조직 환경 내에서도 개인 간 행복의 편차가 발생하는 이유를 설명하는 강력한 심리적 토대가 된다.

다음으로 직무 가치 및 보상 차원은 일이 개인에게 부여하는 정서적 의미와 사회적·물질적 보상이 행복의 중추적 축임을 시사한다. 여기서 주목할 점은 본 연구가 기존 선행연구에서 주로 직장행복의 결과 변수로 간주해 온 직무만족과 조직몰입을 행복을 구성하는 본질적 차원으로 재위치시켰다는 사실이다. 이러한 관점의 전환은 직장행복을 단편적인 상태가 아닌 구조적인 체계로 파악하게 함으로써 개념적 명료성을 더한다. 특히 사회적 인정 요인의 부각은 직업적 성취를 통해 자신의 정체성을 확인받고자 하는 한국 사회의 특수성을 반영하며, 직장행복이 개인의 고립된 정서 경험을 넘어 사회문화적 맥락과 타인과의 상호 주관적 평가 속에서 완성되는 역동적 경험임을 명확히 한다.

마지막으로, 관계 및 조직문화 차원은 직장행복이 관계적 유대와 조직의 규범적 환경에 얼마나 깊이 기반하고 있는지를 증명한다. 상사 및 동료관계와 더불어 개인존중 문화가 독

립된 요인으로 도출된 것은, 과거의 집단주의적 효율성이나 위계 중심의 질서가 더 이상 행복의 충분조건이 되지 못함을 의미한다. 이는 수평적 존중과 심리적 안전감이 담보된 관계만이 직장행복의 실질적 토양이 될 수 있다는 시대적 요구를 반영한다. 결과적으로 본 연구는 최근의 세대 변화와 맞물려 조직문화의 패러다임이 집단 중심에서 개인 중심의 인본주의적 가치로 이동하고 있음을 실증적으로 뒷받침하며, 향후 조직 설계가 지향해야 할 새로운 방향성을 제시하고 있다.

이러한 결과를 바탕으로 본 연구는 몇 가지 중요한 학문적 시사점을 지닌다. 첫째, 기존 연구들에서 직무만족이나 조직몰입의 단순한 대리 지표로 간주되던 직장행복을, 이들을 하위 차원으로 포괄하는 독립적인 다차원 구성개념으로 정립하였다. 둘째, 기존 척도 개발 연구들이 이론 중심의 하향식 접근에 치우쳐 있었던 한계를 보완하여, 문헌고찰과 질적 자료를 결합한 상향식 접근을 통해 직장인의 실제 경험에 기반한 개념 구조를 도출하였다. 셋째, 한국 조직문화와 사회적 가치, 세대 변화를 반영한 직장행복의 구조를 제시함으로써, 향후 문화 간 비교 연구와 국제적 확장의 개념적 토대를 제공하였다.

방법론적 측면에서도 본 연구는 문헌고찰, 질적 탐색, 대규모 양적 분석을 통합한 단계적 연구 설계를 통해 척도 개발의 엄밀성을 확보하였다. 특히 탐색적·확인적 요인분석을 모두 수행하고, 수렴·변별·준거·증분타당도를 다각도로 검증함으로써 경험 기반 개념화와 통계적 타당화가 균형을 이루는 연구를 수행하였다. 이는 향후 직장행복 관련 척도 개발 연구에 하나의 방법론적 기준점을 제시할 수 있을 것이다.

실무적으로 본 연구에서 개발한 척도는 조직 내 직장행복의 수준을 다차원적으로 진단하고, 그 결과에 따라 맞춤형 개입을 설계하는 데 실질적인 도구로 활용될 수 있다. 총점 중심의 단편적인 만족도 조사와 달리, 본 척도는 행복을 구성하는 하위 요인들을 분석하여 조직 내 행복을 저해하는 병목 지점이 내적 자원, 직무 경험, 혹은 조직 맥락 중 어디에 존재하는지 정밀하게 파악할 수 있게 해준다. 이는 제한된 자원을 효율적으로 배분하여 개입의 우선순위를 설정하는 데 기여한다.

구체적으로 진단 결과에 따라 다음과 같이 차별화된 솔루션을 제공할 수 있다. 첫째, 내적 심리 자원(직무 자기효능감, 자기수용, 직무 자율성, 긍정적 지향성, 휴식 및 자기관리) 영역이 취약하게 나타난 경우, 심리 코칭이나 EAP(근로자 지원 프로그램)와 같은 개인 차원의 심리적 역량 강화 지원이 선행되어야 한다. 둘째, 직무 가치 및 보상(직무만족, 조직몰입, 보상 만족, 사회적 인정) 영역이 낮다면, 직무 의미 재구조화나 직무 재설계, 그리고 보상 체계의 합리적 개선이 효과적일 수 있다. 셋째, 관계 및 조직문화(상사관계, 동료관계, 개인존중 문화) 영역이 취약한 경우에는 리더십 교육, 소통 워크숍, 조직문화 개선 캠페인 등 거시적이고 관계 지향적인 개입이 요구된다. 결론적으로 본 척도는 직장행복을 추상적인 복지 개념이 아닌, 체계적인 관리와 개발이 가능한 전략적 인적 자원으로 다루어야 함을 시사한다.

한편 본 연구는 몇 가지 한계를 지닌다. 첫째, 국내 직장인을 대상으로 한 횡단적 자기보고식 자료에 기반하고 있어 표본의 대표성과 인과 추론에 제한이 있다. 둘째, 공통방법편의의 가능성을 완전히 배제하기 어렵다. 셋

째, 문항 수가 비교적 많아 현장 적용 시 응답 부담이 발생할 수 있다. 넷째, 한국 문화 맥락에 초점을 두었기 때문에 다른 문화권에서의 일반화 가능성은 추가 검증이 필요하다. 향후 연구에서는 종단 설계, 다원적 자료원, 단축형 척도 개발, 측정 불변성 검증 및 문화 간 비교 연구를 통해 이러한 한계를 보완할 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구는 척도 개발과 타당화에 초점을 두었을 뿐, 직장행복을 증진시키기 위한 구체적 개입 효과까지는 검증하지 못하였다. 향후 연구에서는 본 척도를 활용하여 코칭, 마음챙김 기반 개입, 리더십 개발, 조직문화 개선 프로그램의 효과를 체계적으로 검증함으로써, 직장행복 연구를 이론적 · 실천적 수준에서 더욱 확장할 수 있을 것이다.

참고문헌

고은정, 김진주 (2024). MZ세대 직장인의 업무 태도에 대한 주관적 인식 유형 연구: 20~30대 MZ세대의 관점을 중심으로. **주관성 연구**, 66, 49-69. https://doi.org/10.18346/KSSSS.66.3

고태경, 임현지, 왕정하, 최다은, 이철승 (2021). 세대 문화와 기업 문화: 기업 내 세대 간 문화적 차이에 따른 일 만족도를 중심으로. **문화와 사회**, 29(2), 39-96. https://doi.org/10.17328/kjcs.2021.29.2.002

구재선, 김의철 (2006). 한국인의 행복경험에 대한 토착문화심리학적 접근. **한국심리학회지: 문화 및 사회문제**, 12(2), 77-100.

권석만 (2004). **인간관계의 심리학**. 학지사.

김대수 (2013). 조직지원인식, 직무만족, 그리고 반생산적 업무행동 간의 관계: 일-가정 갈등과 가정-일 갈등의 매개효과. **한국경영교육학회**, 28(3), 247-272.

김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 15(2), 1-24.

김명수, 김혜원, 차경호, 임지영, 한영석 (2003). 한국 성인의 행복한 삶의 구성요인 탐색 및 척도개발. **한국심리학회지: 건강**, 8(2), 415-442.

김승택 (2019). 근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용. **노동리뷰**, 177, 39-54.

김정인 (2023). MZ세대 공무원의 이직의도: 한국과 미국 공무원 비교연구. **한국사회와 행정연구**, 34(1), 167-195. https://doi.org/10.53865/KSPA.2023.5.34.1.167

김천석, 유태용 (2005). 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성과 정서지능의 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 대한 증분타당도 검증. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(2), 271-298.

김태완, 최경민, 김규태 (2015). 중등교사의 긍정심리자본과 조직몰입간의 관계: 행복감과 직무스트레스 대처 태도의 매개효과. **교육문화연구**, 21(4), 211-240. https://doi.org/10.24159/joec.2015.21.4.211

박동건, 이은정, 최대정 (2005). 직장인의 정서경험과 과업수행 및 맥락수행의 관계에서 성별과 억제규범의 차별적 영향력. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(3), 413-436.

박지연, 손영화 (2014). 일과 생활의 조화와 상사-부하 관계가 조직몰입에 미치는 영향: 직장에서의 행복을 매개변인으로. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 27(2), 317-338.

https://doi.org/10.24230/ksiop.27.2.201405.317

성연옥 (2011). 조직웰빙의 척도개발과 타당화. 경상대학교 일반대학원 박사학위논문.

심교린, 김완석 (2019). 한국판 플로리시 척도 (K-PERMA) 타당화 연구. 예술심리치료연구, 15(4), 319-340. https://doi.org/10.32451/KJOAPS.2019.15.4.319

양인준, 정진철 (2021). 기업체 근로자의 적응수행 선행변인에 대한 체계적 문헌고찰 및 통합모형 개발. 기업교육과인재연구, 23(3), 101-126.

원두리, 권선중, 김교헌 (2005). 한국판 삶의 의미척도의 타당화 연구: 대학생을 대상으로. 한국심리학회지: 건강, 10(2), 211-225.

유지수, 장재윤 (2011). 직장에서 가정으로의 정서 파급: 성격 요인 및 직무만족의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 257-280. https://doi.org/10.24230/ksiop.24.2.201105.257

유태용 (2007). 성격의 6요인(HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(3), 283-314. https://doi.org/10.24230/ksiop.20.3.200708.283

이나영, 송경수, 안종연, 김승민 (2016). 심리적 주인의식이 과업수행에 미치는 영향: 변화몰입의 매개효과. 인적자원관리연구, 23(4), 119-141.

이요행, 방묘진, 오세진 (2005). 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향: 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 639-657.

정기백, 최석봉 (2021). 온라인 여가활동, 심리적 안전감, 사회적 지지 그리고 직장행복: 조절된 매개모형. 대한경영학회지, 34(8), 1371-1390.

채선화, 김진숙 (2020). 삶의 의미 관련 변인 메타분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 32(1), 439-468. https://doi.org/10.23844/kjcp.2020.02.32.1.439

최혜지 (2016). 직장인 행복의 구성요인에 관한 연구. 이화여자대학교 일반대학원 석사학위논문.

탁진국 (2007). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 학지사.

한국보건사회연구원 (2020). 한국인의 행복과 삶의 질에 관한 종합 연구 II. (협동연구보고서 2020-01). https://www.kihasa.re.kr/

한국보건사회연구원 (2021). 한국인의 행복과 삶의 질에 관한 종합 연구-국제비교를 중심으로. (협동연구보고서 2021-01). https://www.kihasa.re.kr/

Armstrong, M., & Brown, D. (2006). *Strategic reward: Making it happen.* Kogan Page.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497-529. https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85(3)*, 349-360. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349

Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourshing. *International Journal of Wellbeing, 6*(3), 1-48. https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526

Caprara, G. V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J. R., & McWhinnie, C. M. (2010). Positive orientation: Explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. *Epidemiologia e psichiatria sociale, 19*(1), 63-71. https://doi.org/10.1017/s1121189x00001615

Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment, 7*(3), 309-319. https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203774441

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310-357. https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386-400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation, 10*(7), 1-9. https://doi.org/10.7275/jyj1-4868

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety.* Jossey-Bass.

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress, 18*(2), 149-166. https://doi.org/10.1080/02678370412331270860

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science, 13*(1), 81-84. https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276-302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C.,

Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143-156. https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350-383. https://doi.org/10.2307/2666999

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42-51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384-412. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Frankl, V. E. (1946, 1963). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy.* Washington Square Press. (Original work published 1946)

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta analytic review and extension. *Personnel Psychology, 70*(1), 113-165. https://doi.org/10.1111/peps.12183

Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review, 17*(2), 183-211. https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279530

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115-135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.

Honneth, A. (1995). *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts* (J. Anderson, Trans.). MIT Press.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support.* Addison-Wesley.

Huo, Y. J., & Binning, K. R. (2008). Why the psychological experience of respect matters in group life: An integrative account. *Social and Personality Psychology Compass, 2*, 1570-1585.

https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00129.x

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80

Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology. 78(3)*, 475-490. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475

Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychological Quarterly, 61*(2), 121-140. https://doi.org/10.2307/2787065

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 1007-1022. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007

Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2013). Citizenship and counterproductive work behavior: A moral licensing view. *Academy of Management Review, 38*(2), 292-310. https://doi.org/10.5465/amr.2011.0109

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (ed.) *Handbook of industrial and organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research, 35*(6), 382-386. https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803-855. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Matsumoto, D., Yoo, S. H., & Nakagawa, S. (2008). Culture, emotion regulation, and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(6), 925-937. https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.6.925

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321-1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* Academic Press.

OECD. (2024). *Average annual hours actually worked per worker (indicator).* OECD Data. https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm

Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E., & Suh, E. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(8), 980-990. https://doi.org/10.1177/01461672992511006

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health, 29*(5), 489-497. https://doi.org/10.1002/nur.20147

Pulakos, E. D., Arad, S, Dovonan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85(4)*, 612-624. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238-255. https://doi.org/10.1177/1069072707305763

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization, 27*(3), 460-480. https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Manpower, 38*(3), 470-488. https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163

Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism.* Knopf.

Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* Atria Books.

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being, 5*, Article 7. https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204–221. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337. https://doi.org/10.1177/1069072711436160

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M.

(2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*(1), 80-93. https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80

Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(2), 482-493. https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.482

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Pearson/Allyn & Bacon.

Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and job attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin, 129*(6), 914-945. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914

Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 314-334. https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness.* Lawrence Erlbaum Associates.

West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Sage Publications, Inc.

Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology & Health, 16*(5), 595-606. https://doi.org/10.1080/08870440108405529

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84-94. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84

투고일자: 2025-11-26
수정일자: 2026-01-04
게재일자: 2026-02-23

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 229-266
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.229-266

Development and Validation of the Korean Version of the Happiness at Work Scale (K-HAWS)

Jae-Hong Yoo **Jin Kook Tak**

Kyung Hee University Kwangwoon University

The purpose of this study was to develop and validate the Korean version of the Happiness at Work Scale (K-HAWS), an instrument designed to measure the happiness experienced by employees within the workplace context. Through a literature review, in-depth interviews, and open-ended surveys, 97 preliminary items were derived, and subsequent exploratory and confirmatory factor analyses led to the development of a hierarchical scale consisting of three higher-order factors and 12 sub-factors with a total of 44 items. The constituent dimensions of workplace happiness were identified as: Inner Psychological Resources (job self-efficacy, self-acceptance, job autonomy, positive orientation, and recovery and self-management), Job Value and Rewards (job satisfaction, organizational commitment, reward satisfaction and social recognition), Relationship and Organizational Culture (supervisor relations, coworker relations, and culture of respect for individuals). The internal consistency for the overall scale was excellent (Cronbach's α = .96). Regarding validity, convergent and discriminant validity were established through the scale's relationship with organizational well-being, while criterion validity was supported by significant correlations with job performance (task performance, contextual performance, adaptive performance, workplace deviance) as well as flourishing and meaning in life. Furthermore, incremental validity was confirmed as the K-HAWS provided significant additional explanatory power for both job performance and flourishing even after controlling for organizational well-being. This scale serves as a specialized happiness indicator tailored to the workplace context and can be effectively utilized in future research, organizational diagnosis, and intervention strategies.

Key words : happiness at work, employee, scale development and validation

부 록

부록 1. 1차 탐색적 요인분석 결과

문항	요인											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 나는 우리 직장에 소속감을 느낀다.	.61											
2. 나는 우리 직장에 애사심을 느낀다.	.55											
3. 나는 우리 직장의 일원이라는 것에 만족한다.	.45											
4. 나는 우리 직장의 금전적 보상 시스템에 만족한다.		-.86										
5. 나는 나의 급여에 만족한다.		-.75										
6. 나는 우리 직장의 승진 시스템에 만족한다.		-.68										
7. 나는 우리 직장의 복리후생에 만족한다.		-.64										
8. 직장에서 동료와 소통이 잘 되는 편이다.			-.73									
9. 나의 직장 구성원은 나를 밝은 얼굴로 대한다.			-.68									
10. 나는 동료에게 존중 받는다고 느낀다.			-.67									
11. 나의 동료는 나를 지지하고 격려해준다.			-.66									
12. 나는 직장에서 동료와의 관계에 만족한다.			-.65									
13. 나는 직장에서 휴식을 취하는데 도움되는 방법(산책, 커피 등)을 잘 실천하고 있다.				.84								
14. 나는 직장에서 휴식을 취하는데 도움되는 방법(산책, 커피 등)을 잘 알고 있다.				.71								
15. 나는 업무 중 잠시 휴식 시간을 가지는 편이다.				.54								
16. 나는 업무 중간 중간 스트레칭을 한다.				.53								
17. 내가 하는 일은 나의 가치와 일치한다.					-.71							
18. 내가 하는 일에 흥미를 느낀다.					-.71							
19. 나는 내가 원하는 일을 하고 있다.					-.70							
20. 나는 업무를 통해 얻게 되는 경험이 진심으로 즐겁다.					-.64							
21. 나는 일을 할 때 업무를 어떻게 수행할 것인지를 스스로 결정할 수 있다.						-.78						
22. 나는 일을 할 때 스스로 의사결정을 할 수 있다.						-.78						
23. 나는 업무를 어떻게 처리할 것인지 계획할 수 있는 권한이 있다.						-.77						
24. 나는 업무의 양과 속도를 조절하여 진행할 수 있는 권한이 있다.						-.61						

부록 1. 1차 탐색적 요인분석 결과 (계속)

문항	요인											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
25. 나는 주어진 시간 내에 업무를 처리한다.							.61					
26. 나는 일을 할 때 실수 없이 잘 마무리한다.							.60					
27. 나는 어려운 일을 잘 해결하는 편이다.							.58					
28. 나는 내 업무에서 성과를 잘 내고 있다.							.53					
29. 우리 직장은 개인의 의사를 존중한다.								.60				
30. 나는 눈치보지 않고 연차를 자유롭게 쓸 수 있다.								.60				
31. 우리 직장은 수평적인 문화를 가지고 있다.								.46				
32. 나는 직장에서 나의 의견을 명확하게 표현할 수 있다.								.45				
33. 내가 가진 사회적 지위는 남들이 부러워할만 하다.									-.75			
34. 나는 남들이 부러워하는 직업을 가지고 있다.									-.67			
35. 나의 업무는 사회적으로 좋은 평가를 받고 있다.									-.34			
36. 내가 다른 사람의 비난을 받거나 일에서 실패해도 나는 한 인간으로서 가치있다고 생각한다.										-.76		
37. 나는 수치심이나 부끄러움 없이 나의 단점을 받아들일 수 있다.										-.66		
38. 나는 나의 단점과 부족함을 수용하고 있다.										-.57		
39. 나는 직장에서 긍정적인 말과 행동을 한다.											.60	
40. 나는 직장에서 긍정적인 마인드로 생활한다.											.56	
41. 나는 직장에서 긍정적인 상황을 자주 상상한다.											.52	
42. 나는 상사에게 존중 받는다고 느낀다.												-.58
43 .나의 상사는 나를 지지하고 격려해준다.												-.57
44. 직장에서 상사와 소통이 잘 되는 편이다.												-.57
고유값	33.73	5.34	3.98	3.14	2.34	1.94	1.70	1.59	1.45	1.41	1.31	1.23
설명변량	35.88	5.68	4.24	3.34	2.49	2.07	1.81	1.69	1.54	1.50	1.39	1.31
누적변량	35.88	41.56	45.80	49.13	51.62	53.69	55.50	57.19	58.73	60.23	61.61	62.93
내적일치 신뢰도	.89	.87	.90	.82	.90	.88	.80	.84	.83	.79	.84	.91