

조직원의 조화열정과 집중이 지각된 성과에 미치는 영향: 강점활용 집단별 차이비교를 중심으로

The Effect of Harmonious Passion and Concentration on Perceived Performance: Based on Comparison Analysis by Strength Use Groups

이혜숙, 김보영
서울과학종합대학원

Hae Sook Lee(coachhs@naver.com), Bo-Young Kim(bykim2@assist.ac.kr)

요약

본 연구는 기업 내 조직원의 강점활용을 통한 조화열정과 집중이 지각된 성과에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 했다. 이에 본 연구는 조직 내 구성원의 조화열정과 집중이 지각된 성과에 미치는 영향과 이 관계에서 강점 활용의 집단 별 차이를 비교 분석하는 연구 모형을 설계하고 국내 기업 내 조직구성원 총 460명을 대상으로 수집된 설문을 통해 분석하였다. 분석결과 조직원들의 조화열정과 집중은 지각된 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 조화열정과 지각된 성과의 관계에서는 강점 활용 정도에 따른 고집단과 저집단을 비교했을 때 고집단에서만 유의미한 관계가 나타나는 것으로 확인되어 조화열정과 같은 조직원의 심리적 변인들을 성과로 연결시키는데 있어서 강점활용이 영향요인으로 작용할 수 있음을 확인할 수 있었다. 본 연구는 조직의 강점 활용이 개인과 조직에게 미치는 잠재적 유익을 실증적으로 제시했다는데 그 의의가 있으며, 조직 구성원들의 심리적 동기 변인과 강점활용의 중요성을 강조하고, 그 활용방안을 모색하고자 했다.

■ 중심어 : | 조화열정 | 집중 | 지각된 성과 | 강점활용 | 집단별 차이 |

Abstract

This research is to investigate the impact of strengths use and development on individual perceived performance. The present research aimed at exploring the role of harmonious passion and concentration on individual perceived performance and in this relation verify the group difference by the level of strengths use. This study was conducted on a sample of 460 employees and structural equation modelling analyses were performed to test the proposed model. The results showed that harmonious passion and concentration is positively related to individual perceived performance. In the relation between harmonious passion and perceived performance, there was the difference between high strength use group and low strength use group. Over all, the findings provide encouraging support for the potential benefits of employee's strengths use at work and the importance of intrinsic motivation variable on perceived performance. In addition practical implications on developing employee strengths use are discussed.

■ keyword : | Harmonious Passion | Concentration | Perceived Performance | Strength Use | Group Difference |

I. 연구 개요

기업 내 조직원들은 상당한 시간을 직장에서 보내면서 기업의 조직 문화와 직무 환경에 많은 영향을 받고, 결과적으로 조직원 개인의 삶과 웰빙에도 큰 영향을 받게 된다[1]. 과거 기술의 발전은 지속된 리엔지니어링과 조직 축소를 가속화하면서 조직 내 개인의 업무량을 늘리고 업무 지향적인 조직 문화를 만들어냈다[2]. Bakker et al.[3]가 주장한 JD-R(Job Demands-Resources Model: 이하 JD-R 모델) 모델을 통해 이해할 수 있듯 조직의 직무 요구(job demands)는 스트레스 혹은 동기부여로 발전하는 근본적인 두 가지 심리적 과정을 거치게 되며, 직무 요구(job demands)는 인간의 가장 주된 동기인 자원의 유지 및 축적을 향하게 하지 못하게 방해하고 압박하며 결국에는 자원을 소진하게 하는 긴장된 절차(strain process)를 거친다고 설명하고 있다. 반대로 직무자원(job resources)은 자원을 유지하고 축적하게 하며 동기를 유발하게 하는 동기적 절차(motivational process)를 거친다[4]. 때문에 조직원에 대한 보다 나은 작업 조건을 제시하여 스트레스를 감소시키고 동기부여를 자극하는 직무자원을 넓히는 것은 건강하고 지속적인 성장을 이끌어내기 위한 조직의 중요한 역할이다.

기존 많은 연구들은 개인들이 가지고 있는 자기 효능감, 자부심 등과 같은 직무자원이 조직원들이 직무 환경에 적응하는데 중요한 결정적인 역할을 한다고 설명해 왔다[5][6]. 특히 최근 연구들은 직무요구를 완화시키고 내재적 동기부여를 활성화할 수 있는 새로운 직무자원으로 강점을 소개하고 있다[7-9]. 강점이란 가치 있는 성과를 위하여 최적의 기능을 할 수 있도록 느끼고 생각하고 행동하는 역량[10], 개인의 최선을 다해 성과를 잘 내게 하는 특성[11] 탁월한 성과를 내기 위한 개인의 잠재역량[12] 등으로 다양하게 정의되고 있다. 조직원 개인의 지각된 강점 활용에 대한 조직의 지지는 조직원의 업무량과 정서적 직무요구에 적극적 지지를 이끌어 낼 수 있으며, 조직원들의 성과를 개선하는데 도움이 될 수 있다.

강점 활용은 단순히 팀 성과와 조직 성과와의 상관관계에서 논의 될 수 있는 변수가 아니라 개인이 가지는

심리적, 정서적 특성을 통해 고취되는 열정, 긍정 정서, 집중, 활력, 자부심(self esteem)과 에너지 등과 같은 심리적 요인 기반의 성과와 연결되기 때문에 이러한 변인들에 대한 연구들이 필요하다는 논의가 계속해서 제기되고 있다[13][14]. 이에 본 연구에서는 강점활용을 함으로써 영향을 미칠 수 있는 조직원 개인의 심리 변수들 중 개인의 특성과 업무를 수행하는 과정에서 개인이 보일 수 있는 업무수행 행동이 지각된 성과에 영향을 줄 수 있다는 면에서 조화열정과 집중을 변수로 선택하였으며 더 나아가 강점활용 수준차이에 따른 두 집단 간 차이를 실증적으로 분석함으로써 강점 활용을 통한 조직원의 개인 역량 강화 및 조직 성과 향상에 대한 구체적인 관계성을 입증하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 강점활용 요인과 지각된 성과

강점활용과 조직 성과와의 관계에 대한 연구는 증가하고 있지만[13][15-17]. 이 관계에서 성과를 창출해 내는 조직원들의 영향 변인들이나 지각된 성과에 대한 실증적 연구는 아직까지 많지 않다[13]. 그러나 Linley가 [18] 사람들은 강점을 활용할 때 더 많은 에너지를 느끼고 활기차며 회복도 빠르게 한다고 주장한 것처럼, 강점을 활용하게 되면 조직원들이 긴 시간 활기차게 일할 수 있게 되고, 최적의 업무 수행과 성과를 창출할 수 있게 된다[17-19]. 사람들은 강점을 활용할 때 자기다움을 느끼고 자기가 좋아하는 일들과 방향으로 활동하게 된다. 그래서 업무에서 강점을 활용할 때 사람들은 잠재력을 충분히 발휘하며[20], 내재적으로 동기부여가 될 뿐만 아니라 특정한 활동을 자율적으로 내재화해 자신의 정체성 일부로 받아들여 그 활동을 더 즐길 수 있고, 직접적으로 열정을 불러일으킨다. 특히 Vallerand et al.[21]은 강점 활용에서도 조화열정 요인이 매우 중요한 의미를 가진다고 주장했으며, Buckingham[22]의 경우 사람들이 강점을 활용할 때 깊은 집중을 경험하며 이는 인지적 활동을 확장시켜 목표달성을 가능하게 한다고 설명했다.

1.1 조화열정과 지각된 성과

Vallerand, et al.[21]은 열정이란 한 개인이 좋아하고, 자신에게 중요하며, 시간과 에너지를 투자하기로 스스로 정의한 행동을 향한 강한 성향을 의미 한다고 정의했다. 열정은 한 개인이 스스로 이러한 행동이 자기 정체성의 중심이 되게 정의하는 과정이다. 따라서 이러한 행동은 자신에게 매우 가치있으며 의미있는 것이어야 하고 열정을 조화열정(harmonious passion)과 집착열정(obsessive passion)으로 구분하고 있다. 조화열정은 한 개인이 중요하고 즐길 수 있다고 생각하는 일에 자신이 통제할 수 없는 충동을 느껴서 특정한 행동을 하는 것을 의미한다. 반면, 집착열정은 열정을 느낀 사람이 자신을 통제하지 못한 채 열정적인 행동을 하게 됨으로 다른 사람들과 같등하며 다른 사람들에게 부정적인 결과를 낳는 열정을 의미한다.

조화열정은 특정 행동을 자신의 정체성에 자율적으로 내면화시켜 생겨나는 것이다. 한 개인이 특정한 조건 없이 특정 행동을 자유롭게 수용하는데서 생겨난다. 따라서 조화열정에 기초한 행동들은 자신에게 중요한 것이며 이러한 행동들은 자신의 다른 삶과 같등하지 않는 모습을 보인다. 또한 조화열정은 한 개인이 개방적이며 긍정적인 경험을 하게하며 열정적인 행동을 하게 만든다[23]. 따라서 조화열정을 가진 조직의 구성원은 특정한 행동을 한 후 보다 긍정적인 결과를 경험하게 된다고 주장하고 있다[24].

Astakhova & Porter[25]는 일반적으로 업무는 조직의 상황과 맥락을 포함하기 때문에 조직생활은 개인의 삶의 일부분이 되어가며 조직과의 동일감이 더 증가하게 되며[26][27], 조화로운 열정이 조직 동일시를 매개로 직무성과에 영향을 미친다는 사실을 입증한 바 있다. 이들은 열정을 가진 구성원들은 일과 관련된 과제와 활동에 더 많은 시간을 투자하고 조직생활에 더 활발하게 참여할 뿐만 아니라 더 오랜 시간을 머무르며 일을 천직으로서 인식할 것이라고 주장하였다. 구성원들은 일과 자신의 정체성을 촉진시키고 업무에 더 많은 시간과 자원을 투자하게 된다[28][29]. 그래서 자신의 업무를 더 좋아하고 의미를 부여하고 열정적인 행동을 함으로서 더 나은 업무 성과를 만들어 낼 수 있다. 국내

에서도 조직원들의 열정은 타인의 강요에 의한 것이 아니라 스스로 자율적인 선택과 의지에 의한 긍정적인 심리상태이기 때문에 이러한 긍정적 심리상태인 열정은 새로운 아이디어를 창출하고 장려하며 실현하는 혁신 행동에 더 큰 영향을 준다는 것을 검증하였다[30]. 또한 조화열정을 가진 사람은 자기결정 이론[31]에서 설명하는 것과 같이 자발적으로 업무를 수행하며, 일에 대한 애착을 더 강하게 느끼게 될 것이다. 이러한 선행연구를 기반으로 가설 1을 제시할 수 있다.

가설 1. 조화열정은 지각된 성과에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

1.2 집중과 지각된 성과

Buckingham[22]과 Linley[18]는 연구를 통해 사람들은 강점을 활용할 때 하고 있는 일에 깊게 집중한다는 사실을 제시한 바 있다. 이 집중 상태는 몰입의 주요 개념요소인 일시적 몰입의 경험으로[32-34] '현재 하고 있는 활동에 강하게 몰두하는 마음의 상태'라고 정의되는 몰입과[31] 유사한 개념이다. 또한 Buckingham & Clifton[35]은 강점이나 재능은 일을 하는 사람이 의식하지 않는 가운데 보여주는 완벽한 집중을 통해 확인할 수 있다고 주장했다. 이를 통해서 개인의 삶에 대한 몰입이나 집중 역시 더 생산적이고 성공적으로 일할 수 있도록 돕는다는 사실을 알 수 있다[36]. 그래서 조직에서 구성원들의 집중도를 높이면 도전적인 상황에서 구성원들의 최고의 능력을 발휘하게 할 수 된다[37].

이에 Dubreuil et al. [38]은 하는 일에 더 초점을 맞추고 집중하면 업무 성과가 향상되며, 더 나은 성과는 물론 우수한 정보 처리 활동이 가능하고, 인지적 자원이 풍부해질 수 있다고 주장했다. 특히 Buckingham & Clifton[35]는 집중 상태에서 업무를 할 때 완벽한 탁월함의 수준에 도달하고 탁월함은 어떤 일이 시작되어 끝날 때 까지 유지될 수 있음을 증명함으로써, 강점과 집중 그리고 업무 성과에 대한 상관관계를 설명한 바 있다. 이상의 근거를 바탕으로 집중 요인은 지각된 성과에 정의 영향을 미칠 수 있을 것이라는 가설2를 제시할 수 있다.

표 1. 구성개념별 조작적 정의

연구변수	조작적 정의	측정항목수	문항의 출처
강점활용	다양한 장면에서 자신의 강점을 적용 또는 발휘하는 것	14	Govindji & Linley(2007), 박부금과 이희경(2012)
조화열정	한 개인이 좋아하고, 자신에게 중요함, 시간과 에너지를 투자하기로 스스로 정의한 행동을 향한 강한 성향	6	Vallerand et al. (2003)
집중	현재 하고 있는 활동에 대한 전적인 몰입 상태	3	Jackson & Marsh (1996), Dubreuil et al. (2014)
지각된 성과	자신이 담당하는 업무에 대해 공식적으로 요구하는 사항과 기대수준을 성공적으로 달성해 나가는 정도	5	Williams & Anderson (1991)

가설 2. 집중은 지각된 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 강점활용 정도와 성과

많은 연구자들이 조직원의 강점 활용의 영향력을 소개하고 있는데[11] Seligman[39]은 개인의 긍정적인 성품 중에서도 더 핵심적이고 중요한 성격 강점인 대표 강점을 발휘함으로써 개인의 웰빙을 이루는 긍정 정서, 열정 및 몰입, 긍정 관계, 의미, 성취가 증가할 수 있다고 보았다. 또 다른 연구들도 강점활용과 조직의 다양한 심리적 요인들과 행동간의 관계성을 밝혀왔다[40]. 국내 연구로는 김지영·권석만[41]이 강점과 약점의 경험을 비교하여 강점을 통한 안녕감 증진이 보다 효과적이라는 점을 확인했다. 더욱이 Biswas-Diener et al. [12]은 강점은 최적의 성과를 내기 위해 개발 될 수 있는 잠재력으로 상황, 개인 가치, 흥미와 다른 강점들과도 상호작용하는 역동적인 개념이라고 설명하고 있다. 즉 같은 강점이라도 사람에 따라 다른 방법으로 발휘될 수 있음을 의미한다[10][19].

Peterson & Seligman[19]은 강점은 성격특성에 가깝고 어떤 강점들은 특정한 상황이나 대상에서만 보여질 수도 있다고 강점에 특징에 대해 설명했다. Seligman et al. [42]은 대표강점 활용한 집단과 활용하지 않은 집단 간의 차이를 분석하여 강점활용 집단에서 행복이 증가하고 우울이 감소하는 심리적 차이를 나타냄을 밝힌바 있다. Gander et al.[43] 역시 9개의 실험집단을 구성하여 개인의 대표강점을 활용한 개입 정도에 따라 유의한 효과가 차이를 나타내는 것으로 확인하였다. 또한 Forest et al. [20]의 연구에 의하면 강점 개입을 통한 실험연구에서 강점을 활용한 그룹은 높은 조화열정을 보여 주었고, 이는 웰빙에도 영향을 미친다는 사실을 증

명했다. 이러한 맥락에서 강점활용은 일을 소명이라고 인지하는 역할을 하며 결과적으로 성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 설명할 수 있다[44].

이상의 근거를 바탕으로 조화열정과 집중이 지각된 성과에 영향을 미치는데 강점활용 수준에 따라 차이를 보일 것이라는 가설 3과 4를 설정하였다.

가설 3. 조화열정이 지각된 성과에 영향을 미치는데 있어 강점활용 저집단과 고집단간 차이를 나타낼 것이다.

가설 4. 집중이 지각된 성과에 영향을 미치는데 있어 강점 활용이 저집단과 고집단간 차이를 나타낼 것이다.

III. 연구 설계

1. 연구 모형 및 조작적 변수 정의

선행연구를 통해 조화열정과 집중에 대한 지각된 성과와의 관계 및 집단 간 차이 비교에 대한 연구모형을 아래와 같이 구성하였다[그림 1].

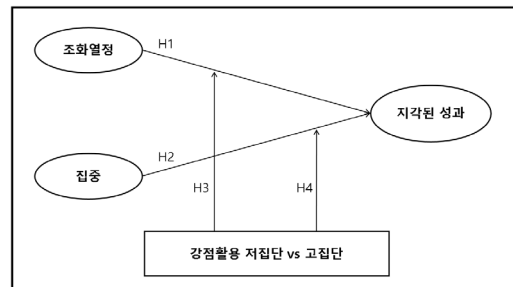


그림 1. 연구모형

설문조사에서 활용된 측정문항들은 리커트 5점 척도 (1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로, [표 1]과 같이 기존 선행 연구들을 토대로 각 변수들의 조작적 정의 및 측정항목을 설계하였다. 첫째, 강점활용척도(strength use scale)는 사람들이 다양한 상황에서 얼마나 많이 자신의 강점을 활용하는지 측정하기 위하여 Govindji & Linley[28]가 개발한 척도를 사용하였다. 총 14개 문항으로 대표 문항으로는 “내 업무에는 내가 강점을 활용할 기회가 많다.” “강점을 활용하는 것이 나에게서 익숙한 일이다.” 등이 있다. 이 문항들의 측정된 결과를 총합으로 중앙값을 기준으로 강점활용 저집단과 고집단으로 나누었다.

둘째, 업무에서의 조화열정을 측정하기 위하여 Vallerand et al.[21]이 개발한 6개 문항을 사용하였다. 대표 문항으로는 “나의 직무는 내 삶의 다른 활동들과 조화를 이룬다.”, “직무를 통한 다양한 경험들이 나의 삶에 열정을 불어 넣는다.” 등이다. 셋째, 집중은 Jackson & Marsh[45]

가 개발하고 Dubreuil et al. [38]가 사용한 플로우의 항목 중 집중 3개를 활용하였다. “나는 일할 때 완전히 빠져들곤 한다.” “나는 일할 때 다른 생각을 전혀 하지 않는다.” 등이다. 넷째, 지각된 직무성과의 측정은 Williams & Anderson[46]이 개발한 7개의 문항 중 심덕섭 외[47]에 의해 실증적으로 검증된 5개 문항을 사용하였다. 대표 문항으로는 “나는 기대만큼 과업을 수행한다” “나는 직무에서 필요로 하는 공식적인 성과를 충족시킨다”이다.

3. 자료수집

자료 수집은 2016년 4월 11일부터 25일까지 2주간 국내 25개 기업 내 조직원들을 대상으로 실시되어 온라인, 오프라인 설문지 총 562부가 회수되었고 이 중에서 설문응답 결과가 불성실하여 통계분석에 활용하기 어렵다고 판단한 설문 102개를 제외한 총 460개의 설문이 사용되었으며 설문자료는 SPSS 22.0과 AMOS 22.0을 사용하여 분석하였다.

표 2. 표본의 특성

구분		총집단 (N=460)		저집단 (N=241)		고집단 (N=219)	
문항	항목	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
성별	남자	284	61.7%	134	55.6%	150	68.5%
	여자	176	38.3%	107	44.4%	69	31.5%
연령	20대	72	15.7%	42	17.4%	30	13.7%
	30대	231	50.2%	119	49.4%	112	51.1%
	40대	127	27.6%	66	27.4%	61	27.9%
	50세 이상	30	6.5%	14	5.8%	16	7.3%
업무경력	1년 미만	31	6.7%	17	7.1%	14	6.4%
	1년 이상 - 5년 미만	78	17.0%	42	17.4%	36	16.4%
	5년이상 - 10년 미만	127	27.6%	68	28.2%	59	26.9%
	10년 이상 - 15년 미만	108	23.5%	57	23.7%	51	23.3%
학력	15년 이상	116	25.2%	57	23.7%	59	26.9%
	고등학교 졸업	46	10.0%	36	14.9%	10	4.6%
	대학교 졸업	351	76.3%	181	75.1%	170	77.6%
	대학원 졸업	61	13.3%	23	9.5%	38	17.4%
직급	박사학위 소지	2	0.4%	1	0.4%	1	0.5%
	사원	109	23.7%	60	24.9%	49	22.4%
	대리	128	27.8%	68	28.2%	60	27.4%
	과장	90	19.6%	59	24.5%	31	14.2%
	차장	69	15.0%	34	14.1%	35	16.0%
	부장	48	10.4%	16	6.6%	32	14.6%
업종	임원	16	3.5%	4	1.7%	12	5.5%
	제조/생산	95	20.7%	61	25.3%	34	15.5%
	금융 및 보험	72	15.7%	42	17.4%	30	13.7%
	유통업	71	15.4%	41	17.0%	30	13.7%
	서비스업(교육 포함)	106	23.0%	53	22.0%	53	24.2%
	연구개발업 이상	18	3.9%	7	2.9%	11	5.0%
IT/정보통신	98	21.3%	37	15.4%	61	27.9%	

IV. 실증 분석

1. 표본 특성

표본의 특성은 [표 2]과 같이 총집단과 강점활용 수준의 고집단과 저집단으로 나누어 보았다. 특성을 살펴보면 성별로는 고집단에 남성(68.5%)이 여성(55.6%)보다 상대적으로 많았으며, 연령별로는 세집단 모두 30대가 제일 많았고 40대, 20대 그리고 50대순으로 나타났다. 업무경력은 세 집단 모두 비슷하게 5년 이상 10년 미만, 15년 이상, 10년 이상 15년, 1년 이상 5년 미만, 1년 미만 순으로 5년 미만의 조직원들이 강점을 많이 활용하지 못하는 걸로 나타났다. 학력별로는 대졸이상이 총집단 90%, 저집단 85%, 고집단 95.5%이고 고등학교 졸업자는 저집단에 더 많이 분류되었고 대학원 졸업자는 저집단보다 고집단에 더 많이 분포되어 있었다(24명 대 39명).

직급별로는 총집단에서 대리 27.8%, 사원 23.7%, 과장 19.6%, 차장 15%, 부장 10.4%, 임원 3.5% 순으로 나타났다. 전체 13.9%를 차지하고 있는 부장과 임원급에서는 저집단이 7.8%, 고집단이 20%로 나타났다. 저집단에 사원, 대리 과장이 더 많고 차장급에는 비슷하고 부장, 임원들은 고집단에 거의 두 배인 것으로 나타났다. 업종별로는 제조/생산이 20.7%, 금융 및 보험이 15.7%, 유통업이 15.4%, 서비스업이 23%, 연구개발이 3.9%, IT/정보통신이 21.3%로 나타났고 집단별 분포를 보면 저집단에 제조/생산, 금융 및 보험, 유통업이, 고집단에는 서비스업(교육포함), 연구개발업, IT정보통신에

더 많이 분포되어 있다.

2. 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

이 연구에서는 측정 개념의 신뢰성을 측정하기 위해 Cronbach's α 계수를 이용하였으며, 타당성을 분석하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 측정문항 중 다른 요인에 분류되거나 신뢰성을 떨어뜨리는 문항을 발견하여 1차적으로 제거하였는데 이에는 조화열정 6개 문항중 1문항이 포함되어 있다. 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 계수가 모든 잠재변수에 대해 0.8이상으로 매우 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

측정모형을 분석한 결과를 Bollen[48]이 제안한 측정 문항들과 변수(구성개념)간의 요인부하값(λ 값)을 검토한 결과 잠재개념과 관찰변수간의 관계에 대한 모수 추정치는 모두 0이 아닌 것으로 나타났고, 다중상관계수(Squared Multiple Correlation: SMC)은 대부분 0.4이상을 나타내었다. 다만 지각된 성과의 관찰변수인 ITP4가 0.4에 약간 미달하였으나 이 변수는 분석에 포함시키기로 하였다. 한편 Fornell과 Larcker[4]는 확인적 요인분석으로부터 λ 값에 근거하여 계산한 내적일관성값(internal consistency value 혹은 internal consistency reliability)으로 측정타당성을 평가할 수 있다고 하였는데 이 값은 특정지표의 개념신뢰도(composite reliability)를 나타낸다. [표 4]에서 개념신뢰도는 최소 0.893의 값을 가져 0.6내지 0.8 이상을 요구하는 일반적인 기준을 충족하고 있다.

표 3. 확인적 요인분석

잠재 변수	관찰 변수	표준화 요인부하값	요인 부하값	표준 오차	t값	P	다중상관지수(SMC)	개념신뢰도
조화 열정 (5문항)	HPS1	0.712	0.840	0.052	16.041	***	0.508	0.907
	HPS2	0.802	1.000			***	0.643	
	HPS3	0.835	0.982	0.050	19.485	***	0.697	
	HPS4	0.694	0.771	0.050	15.550	***	0.482	
	HPS5	0.819	0.942	0.049	19.050	***	0.671	
집중 (3문항)	CET1	0.804	0.893	0.049	18.111	***	0.646	0.893
	CET2	0.808	1.000			***	0.652	
	CET3	0.860	0.983	0.051	19.137	***	0.739	
지각된 성과 (5문항)	ITP1	0.805	0.912	0.046	20.017	***	0.648	0.928
	ITP2	0.859	1.000			***	0.737	
	ITP3	0.807	0.908	0.045	20.082	***	0.651	
	ITP4	0.590	0.734	0.056	13.185	***	0.348	
	ITP5	0.686	0.853	0.053	16.025	***	0.470	

표 4. 상관관계 분석

개념	조화열정	집중	지각된성과
조화열정	0.775		
집중	0.522	0.824	
지각된 성과	0.535	0.572	0.756

*상관계수의 대각선 굵게 표시된 값은 AVE의 제곱근 값임.

이 측정 모형의 전반적 적합도는 $\chi^2=185.605(P=0.000)$, 자유도(d.f.)=61, $\chi^2/d.f.=3.043$, GFI=0.942 (0.9이상 우수), AGFI=0.914(0.85이상 우수) RMR값은 0.05이하일 경우 만족스러운데 0.034로 나타났고 0.9이상이면 우수한 NFI와 GFI는 각각 0.945와 0.962으로 나타나, 전체적으로 전반적 적합도의 요건을 대체로 만족스럽게 충족하고 있다. 판별타당성 검토를 위해 Fornell과 Larcker [49]가 정의한 바와 같이 AVE 제곱근값이 각 잠재변수 상관계수보다 크면 잠재변수간의 판별타당도를 확보했다고 볼 수 있는데 AVE 제곱근 값 중 가장 작은 값(0.756)이 상관계수의 가장 큰 값(0.572)보다 크게 나타나 [표 4]에서와 같이 측정도구의 판별타당성을 확보했음을 확인할 수 있었다.

3. 구조모형 경로 분석

기본모형의 자료(N=460)를 투입하여 Maximum Likelihood법으로 모수를 추정한 결과 전반적 적합도는 $\chi^2=185.605(p=0.000)$, 자유도(d.f.)=61, $\chi^2/d.f.=3.043$, RMR=0.034,

GFI=0.942, AGFI=0.914, NFI=0.945, CFI=0.962 등으로 나타났다. 이 결과는 대체로 만족할만한 수준에 도달해 연구모형 내의 개념들 간의 관계를 결합적으로 설명하는데 무리는 없을 것 같다. 경로계수 및 영향력의 정도는 [표 5]에 나타나 있다. 조직원의 조화열정이 지각된 성과에 미치는 영향력을 살펴보면 비표준화경로계수 0.259로 나타났는데 이는 조화열정 1단위 증가는 지각된 성과에 0.259만큼 영향을 미친다는 의미이다. 그리고 이들 간의 관계는 t값이 5.924 및 유의확률(p값)은 0.001로 나타나 조화열정은 지각된 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 마찬가지로 집중도 지각된 성과에 미치는 영향은 유의확률이 0.001로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 따라서 가설 1과 가설2는 채택되었다.

4. 집단 차이 분석

집단간 차이 분석을 위해 기본적으로 조화열정, 집중, 지각된 성과에 대한 세부요인별 강점활용 저집단과 고집단간의 변수 차이를 분석하기 위해 [표 6]과 같이 강점활용에 따른 변수들의 통계량 및 집단 간 T-test 분석을 실시하였다. 이에 따라 조화열정은 t값 -14.763, 집중은 -8.359, 지각된 성과는 -12.202로 저집단과 고집단 간 평균의 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 강점활용 저집단과 고집단 간 평균차이는 조화열정(-4.11), 집

표 5. 구조모형 경로계수

가설	경로	표준화 경로계수	비표준화 경로계수	표준 오차	t값	가설
H1	조화열정 → 지각된 성과	0.325	0.259	0.044	5.924***	채택
H2	집중 → 지각된 성과	0.403	0.322	0.045	7.152***	채택

$\chi^2=185.605(p=0.000)$, 자유도(d.f.)=61, $\chi^2/d.f.=3.043$, RMR=0.034, GFI=0.942, AGFI=0.914, NFI=0.945, CFI=0.962 p<0.001

표 6. 저집단과 고집단 통계량 및 독립표본 T-test 결과

변수	집단	N	평균	표준편차	t값	평균차이
조화열정	저집단	241	15.643	3.160	-14.763***	-4.11
	고집단	219	19.748	2.765		
집중	저집단	241	9.510	2.225	-8.359***	-1.68
	고집단	219	11.191	2.074		
지각된 성과	저집단	241	17.481	2.670	-12.202***	-2.83
	고집단	219	20.310	2.259		

표 7. 집단간 경로계수 차이검증

경로	집단	비표준화 경로계수	표준화 경로계수	표준오차	t값	p값
조화열정 → 지각된성과	저집단	0.110	0.140	0.058	1.903	0.057
	고집단	0.214	0.239	0.078	2.731**	0.006
집중 → 지각된성과	저집단	0.361	0.471	0.062	5.787**	0.001
	고집단	0.193	278	0.06	3.241**	0.001

** p<0.01, *** p<0.001

중(-1.68), 지각된 성과 (-2.83) 순으로 나타나 강점활용에 따라 조화열정에 대한 차이를 크게 나타내는 것으로 확인할 수 있었다.

또한 집단 간 경로계수의 차이를 분석하기 위해 다집단구조방정식(MSEM)을 실시하였는데[48][50][51] MSEM 적용절차를 기반으로 강점활용 저집단과 고집단별 동시분석을 통해 2가지 경로계수(γ 추정치)의 불변성을 검정하였다. 결과적으로 [표 7]과 같이 조화열정이 지각된 성과에 미치는 경로 계수에서 저집단에서는 기각(0.057)이 되고 고집단에서는 채택(0.006)됨으로써 두 집단간 차이가 나타날 것이라는 가설 3은 유의미한 것으로 나타났다. 반면 집중이 지각된 성과에 미치는 경로 계수는 저집단(0.001)과 고집단(0.001) 모두 채택되어 강점활용에 따른 집단별 차이가 나타나지 않아 가설 4가 기각되었음을 확인할 수 있었다. 결국 강점 활용의 정도에 따라 조화열정은 지각된 성과에 차이를 나타내는 반면 집중 요인은 강점 활용 정도에 따라서는 큰 차이를 나타내지 않는 것으로 확인되었다.

V. 결론

1. 요약과 시사점

본 연구의 목적은 경영학 분야에서 아직까지 연구가 많이 수행되지 않은 강점 활용의 심리적 변인인 조화열정과 집중이 지각된 성과에 어떤 영향을 미치는가에 대한 개념간의 영향관계와 이 관계에서 강점활용 수준차이에 따른 두 집단 간 차이를 알아보는 것에 있다. 분석 결과 첫째, 강점활용으로 영향을 받을 수 있는 심리적 변인인 조화열정과 집중이 지각된 성과에 정(+)의 영향을 미치고 있다는 것을 검증하는 결과를 보여주었다.

조화열정을 경험하는 조직원들은 자신의 잠재력을 충분히 발휘해 자신의 일에 시간과 에너지를 투자하고 자율적으로 내면화시켜 더 나은 성과를 낸다는 기존의 연구들과 일치하는 결과이다[20][21][52][53]. 또한 강점을 활용하면 높은 집중도를 경험하고 업무에 대한 인지적 자원이 풍부해져 상세한 것에도 주의를 기울이고 정보 처리 능력이 높아져 더 높은 업무 성과를 성취해 낼 수 있다는 연구 결과들을 지지하고 있다[54-56].

둘째, 강점활용 수준의 집단 간 차이는 조화열정과 지각된 성과에서는 두 집단 간 차이가 있음을 보여주었다. 이는 강점활용을 많이 하는 집단은 강점활용을 통해 자기다움을 느끼고 자신의 정체성을 형성하고 강화할 수 있는 긍정적인 경험을 하며 이러한 경험과정을 통해 내재적으로 동기부여가 돼 잠재력을 발휘하게 된다. 자기결정이론관점에서 강점활용에 관한 연구결과[57]에 의하면 개인이 강점을 활용할 때 활동을 즐거워하고 흥미있어 하며 자율적으로 동기부여가 된다. 또 자율적인 동기부여는 태도, 웰빙과 성과에도 영향을 미친다[58][59]. 즉 조직원들은 강점을 활용할 때 자신에 대해 좋은 느낌을 가지게 되고 내재적으로 동기부여가 돼서 업무를 하게 된다[40]. 이런 과정에서 조화열정에 영향을 미치게 되고 높은 조화열정을 가진 사람은 자기결정 이론[31]에서 설명하는 것과 같이 자신의 선택에 의해 자발적으로 업무를 수행하며, 더 강한 일의 의미를 느끼게 될 것이다.

셋째, 집중은 지각된 성과에는 정(+)의 영향을 미치지만 집중과 지각된 성과와의 관계에서 강점활용 수준의 집단간 차이는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 집중(absorption)은 자신의 업무에 깊이 빠져 시간이나 주변의 상황을 잊어버릴 정도의 상태를 가리킨다[60][61]. 그러나 이러한 집중은 단순히 강점활용을 강화한다고

발생하는 것이 아니라 Linley & Joseph[62]이 주장한 것처럼 즐거움과 내재적 동기가 집중 요인과 함께 활성화되어야 강점 활용과 연동되어 시너지를 발생시킬 수 있는데, 본 연구에서 제시한 단순 집중 요인은 집중을 하면 지각된 성과에 영향을 미칠 수 있는 긍정적 요인이 되지만 반드시 강점 활용을 많이 하는 집단의 집중이 지각된 성과에 더 영향을 미친다고 볼 수 없음을 보여준다. 이는 곧 강점 활용을 통해 지각된 성과를 강화시키기 위해서는 조직원의 집중 보다는 조화열정 요인을 통한 접근이 훨씬 더 유리할 수 있음을 보여준다.

결과적으로 본 연구의 시사점을 살펴보면, 학제적 측면에서는 조직의 강점 활용이 개인과 조직에게 미치는 잠재력 유익을 실증적으로 제시했다는 데 의의가 있다. 국내 조직관련 연구들에서 긍정 심리나 강점 활용의 중요성이 강조되고 있으나 실제 그 유의미성에 대한 실증적 기존 연구는 미비하다. 이러한 상황에서 본 연구는 조화열정과 집중에 대한 지각된 성과와의 관계성과 강점활용 수준에 따른 집단 차이를 검증함으로써 향후 관련 실증연구들을 위한 선구적 연구 결과를 제시했다는 데서 의의를 살펴볼 수 있다. 실무적 측면에서 본 연구는 강점활용은 조직의 직무요구를 완화할 수 있는 중요한 직무자원으로서 조직원의 태도와 최적의 수행을 위한 선행요인이 될 수 있음을 제시하고 있다. 이에 따라 업무 현장에서 조직원들의 성과 향상을 위해 개개인의 강점을 인정하고 활용할 필요가 있음을 강조할 수 있다. 특히 조화열정의 중요한 점은 스스로 가치를 부여하며 자율적으로 업무를 내재화하는 것이다. 이에 리더들은 팀원들이 하고 있는 일들이 중요하고 어떤 부분에 기여를 하고 있는지 느끼게 함으로서 조화열정을 고무시킬 수 있다[53].

최근 조직들은 조직 구성원의 개인 강점을 인지하고 활용하는 것을 중요하게 고려하고, 이를 극대화하여 조직 성과로 연결시키고자 하고 있다[20]. 이는 곧 구성원의 강점 활용에 대한 보다 전략적이고 체계적인 접근이 필요함을 의미하며, 임파워먼트와 건설적 피드백은 물론 구성원이 업무에 흥미를 느끼고, 열정적인 태도로 자신의 강점을 극대화할 수 있는 방안을 제시할 필요가 있다. 그리고 구성원의 긍정적 심리요인이나 강점활용

은 변화된 경영환경과 조직행동 안에서 조직의 성과 향상과 건전하고 긍정적인 조직 발전과 성장을 이끌어 나가기 위해 고려될 필요가 있다.

2. 연구의 한계와 향후 연구방향

본 연구의 한계를 살펴보면, 먼저 수집된 자료가 어느 한 시점에서의 횡단적 연구 방법을 실시하였기 때문에 인과관계의 추론과 관련된 문제가 있다. 따라서 횡단면 분석의 한계점으로 역인과 관계의 가능성을 배제하기 어렵다. 또한 모든 변수들이 자기보고 (Self-report) 방식으로 측정되었다는 점에서 주관적 해석이 가능한 지각된 성과에서 응답자의 실제 성과와는 차이가 있을 수 있다는 한계를 가진다.

향후 이러한 한계를 극복하기 위해 매출, 평가 결과 등 객관적인 성과 요인이 강점 활용에 영향을 미칠 수 있는지에 대한 발전적 연구를 제안할 수 있다. 또한 국내 기업 내 조직원을 대상으로 한, 광범위한 맥락에서 연구를 설계한 만큼 차후 보다 구조적으로 인구통계학적 특성을 고려하여 연령별, 성별, 직급별, 산업별 등의 다양한 집단 간 차이점과 강점 활용에 대한 특성을 비교 분석할 수 있는 연구도 제시될 수 있다. 마지막으로 본 연구에서는 조직원 개인을 강조하고 있으나 강점중심 프로그램이 조직 몰입도와 팀 효율성 향상에 효과적일 뿐만 아니라 조직원간의 상호 교류와 긍정적인 사고를 증진시킨다는 연구를 진행할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- [1] M. Stairs and M. Galpin, *Positive Engagement : From Employee engagement to work place happiness*, Oxford handbook of positive psychology and work, Oxford, UK: Oxford University Press, pp.155-172, 2013.
- [2] C. Honore, *In praise of slow: How a worldwide movement is challenging the cult of speed*, London: Orion, 2004
- [3] A. B. Bakker, E. Demerouti, E. de Boer, and W.

- B. Schaufeli, "Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.62, pp.341-356, 2003.
- [4] 김인선, "직무요구- 자원 이론에서의 감정노동 전략의 역할," *한국콘텐츠학회논문지*, 제15권, 제6호, pp.432-444, 2015.
- [5] D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, and W. B. Schaufeli, "Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.82, pp.183-200, 2009.
- [6] 이정연, "기업 구성원의 직무에 대한 가치관과 직무성과의 관계," *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제3호, pp.330-338, 2013.
- [7] E. M. Keenan and K. Mostert, "Perceived organisational support for strengths use: The factorial validity and reliability of a new scale in the banking industry," *South African Journal of Industrial Psychology*, Vol.39, pp.1-12, 2013.
- [8] M. van Woerkom, C. Els, K. Mostert, I. Rothmann, and A. B. Bakker, "Organizational and individual orientation towards strengths use and deficit improvement: Development and validation of a new questionnaire," Paper presented at the EAWOP Congress Munster, Muenster, Germany, 2013.
- [9] M. van Woerkom, A. B. Baker, and L. H. Nishii, "Accumulative Job Demands and Support for Strength Use: Fine-Tuning the Job Demands-Resources Model Using Conservation of Resources Theory," *Journal of Applied Psychology*, Vol.101, No.1, pp.141-150, 2016.
- [10] P. A. Linley and S. Harrington, "Playing to your strengths," *The Psychologist*, Vol.19, pp.86-89, 2006.
- [11] A. M. Wood, P. Linley, J. Maltby, T. B. Kashdan, and R. Hurling, "Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire," *Personality and Individual Differences*, Vol.50, pp.15-19, 2011.
- [12] R. Biswas-Diener, T. B. Kashdan, and G. Minhas, "A dynamic approach to psychological strength development and intervention," *The Journal of Positive Psychology*, Vol.6, pp.106-118, 2011.
- [13] J. Asplund and N. Blacksmith, *Leveraging strengths*, In K. S. Cameron, G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, pp.353-365, New York, NY: Oxford University Press, 2012.
- [14] C. Peterson, J. P. Stephens, N. Park, F. Lee, and M. E. P. Seligman, "Strengths of character and work," In A. Linley, S. Harrington, N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*, pp.221-231, New York, NY: Oxford University Press, 2010.
- [15] D. Clifton and J. K. Harter, "Investing in Strengths," In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, pp.111-121, San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2003.
- [16] T. D. Hodges and J. Asplund, "Strengths development in the workplace," In P. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds), *Oxford handbook of positive psychology and work*, pp.213-220, New York, NY: Oxford University Press, 2010.
- [17] T. D. Hodges and D. O. Clifton, "Strengths-based development in practice," In: Linley A and Joseph S (eds) *Handbook of Positive Psychology in Practice*. Hoboken, NJ: Wiley, pp.256-268, 2004.
- [18] P. A. Linley, *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*, Coventry: CAPP Press, 2008.
- [19] C. Peterson and M. E. P. Seligman, *Character strengths and virtues: A handbook and classification*

- Washington, DC: American Psychological Association, 2004.
- [20] J. Forest, G. A. Mageau, L. Crevier-Braud, E. Bergeron, P. Dubreuil, and G. L. Lavigne, "Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program," *Human Relations*, Vol.65, pp.1233-1252, 2012.
- [21] R. J. Vallerand and N. Houlfort, "Passion at work: Toward a new conceptualization," In W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skalicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations*, pp.175-204, New York, NY: Information Age, 2003.
- [22] M. Buckingham, *Go put your strengths to work*, New York, NY: Free Press, 2007.
- [23] H. S. Hodgins and R. Knee, "The integrating self and conscious experience," in Deci, E. L. and Ryan, R. M.(Eds.), *Handbook on self-determination research: Theoretical and applied issues*, pp.87-100, Rochester, NY: University of Rochester Press, 2002.
- [24] R. J. Vallerand, "On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living," *Canadian Psychology*, Vol.49, No.1, pp.1-13, 2008.
- [25] Astakhova Marina N and Porter Gayle, "Understanding the work passion- performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work," *Human relations*, Vol.68, No.8, pp.1315-1346, 2015.
- [26] 차동욱, 이정훈, 허일무, 김용재, "윤리적 리더십이 부하들의 조직동일시와 직무 스트레스에 미치는 영향: 부하들의 조화로운 열정의 매개효과를 중심으로," *한국콘텐츠학회논문지*, 제16권, 제6호, pp.761-773, 2016.
- [27] 이정훈, 차정익, "진정성 리더십이 직무성과와 이직의도에 미치는 영향: 조직동일시의 매개효과를 중심으로," *한국콘텐츠학회논문지*, 제15권, 제12호, pp.421-435, 2015.
- [28] R. Govindji and P. A. Linley, "Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists," *International Coaching Psychology Review*, Vol.2, No.2, pp.143-153, 2007.
- [29] N. Park, C. Peterson and M. E. P. Seligman, "Strengths of character and well-being," *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol.23, No.5, pp.603-619, 2004.
- [30] 김창중, "변혁적 리더십이 열정, 혁신행동 및 조직시민행동에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권, 제11호, pp.871-882, 2014.
- [31] R. M. Ryan and E. L. Deci, "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being," *American Psychologist*, Vol.55, pp.68-78, 2000.
- [32] M. Kawabata and C. J. Mallett, "Flow experience in physical activity: Examination of the internal structure of flow from a process-related perspective," *Motivation and Emotion*, Vol.35, pp.393-402, 2011.
- [33] A. Landhauber and J. Keller, "Flow and its affective, cognitive, and performance-related consequences," In S.Engeser (Eds.), *Advances in flow research*, New York, NY: Springer, pp.65-85, 2012.
- [34] J. Nakamura and M. Csikszentmihalyi, "The concept of flow," In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, New York, NY: Oxford, University Press, pp.89-105, 2002.
- [35] M. Buckingham and D. O. Clifton, *Now, Discover Your Strengths*, New York, NY: Free Press, 2001.
- [36] S. J. Lopez, *Positive psychology : exploring the best in people*, Prager Publishers, Santa

- Barbara, CA, USA, 2008.
- [37] M. Csikszentmihalyi, *Good business: Leadership, Flow and the making of meaning*, New York, NY: Viking, 2003.
- [38] P. Dubreuil, J. Forest, and F. Courcy, "From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration," *The Journal of Positive Psychology*, Vol.9, pp.335-349, 2014.
- [39] M. E. P. Seligman, *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*, New York: The Free press, 2002.
- [40] P. A. Linley, K. M. Nielsen, A. M. Wood, R. Gillett, and R. Biswas-Diener, "Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists," *International Coaching Psychology Review*, Vol.5, pp.8-17, 2010.
- [41] 김지영, 권석만, "성격강점의 인식과 활용이 정신건강에 미치는 효과," *한국심리학회지:임상*, 제32권, 제4호, pp.738-802, 2013.
- [42] M. P. Seligman, T. A. Steen, N. Park, and C. Peterson, "Positive psychology progress: Empirical validation of interventions," *American Psychologist*, Vol.60, pp.410-421, 2005.
- [43] F. Gander, R. T. Proyer, W. Ruch, and T. Wyss, "Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression," *Journal of Happiness Studies*, Vol.14, pp.1241-1259, 2013.
- [44] C. Harzer and W. Ruch, "When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work," *The Journal of Positive Psychology*, Vol.7, pp.362-371, 2012.
- [45] S. A. Jackson and H. W. Marsh, "Development and validation of a scale to measure optimal experience: The flow state scale," *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Vol.18, pp.17-35, 1996.
- [46] L. J. Williams and S. E. Anderson, "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviors," *Journal of management*, Vol.17, No.3, pp.601-617, 1991.
- [47] 심덕섭, 양동민, 하성욱, "직무특성, 통제위치, 리더," *인사조직연구*, 제18권, 제3호, pp.175-216, 2010.
- [48] K. A. Bollen, *Structural Equations with Latent Variables*, John Wiley & Sons, Inc., 1989.
- [49] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variable and measurement error," *Journal of Marketing Research*, Vol.18, pp.39-50, 1981.
- [50] B. M. Byrne, *Structural Equations Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.:NJ., 2001.
- [51] 박동진, 김정희, 송혁중, 이재철, 박이섭, "관계 품질의 결정요인과 관계기간의 영향," *경영연구*, 제22권, 제1호, pp.303-329, 2007.
- [52] J. Carpentier, G. A. Mageau, and R. J. Vallerand, "Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being?," *Journal of Happiness Studies*, Vol.13, pp.501-518, 2012.
- [53] V. T. Ho, S. Wong, and C. H. Lee, "A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance," *Journal of Management Studies*, Vol.48, pp.26-47, 2011.
- [54] E. Demerouti, "Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.11, pp.266-280, 2006.
- [55] S. Engeser and F. Rheinberg, "Flow, performance and moderators of challenge-skill balance,"

Motivation and Emotion, Vol.32, pp.158-172, 2008.

[56] A. Landhauber and J. Keller, "Flow and its affective, cognitive, and performance-related consequences," In S.Engeser (Ed.), *Advances in flow research*, New York, NY: Springer, pp.65-85, 2012.

[57] D. T. Kong and V. T. Ho, "A self-determination perspective of strengths use at work: Examining its determinant and performance implications," *The Journal of Positive Psychology*, Vol.11, No.1, pp.15-25, 2016.

[58] M. Gagne and E. L. Deci, "Self-determination theory and work motivation," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.26, pp.331-362, 2005.

[59] 홍현경, 정규엽, 김원희, "자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원 행동에 미치는 영향: 근무형태에 따른 조절효과 중심으로," *한국콘텐츠학회논문지*, 제12권, 제5호, pp.415-430, 2012.

[60] A. B. Bakker, "Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experience," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.66, pp.26-44, 2005.

[61] M. Csikszentmihalyi, *Flow: The psychology of optimal experience*, New York, NY: Harper Collins, 1990.

[62] P. A. Linley and S. Joseph, "Positive Change Following Trauma and Adversity: A Review," *Journal of traumatic stress*, Vol.17, No.1, pp.11-21, 2004.

저 자 소 개

이혜숙(Hae Sook Lee)

정회원



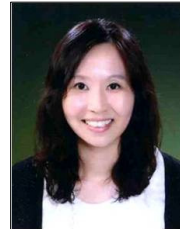
- 1977년 2월 : 이화여자대학교 신문방송학과(학사)
- 1980년 2월 : 서울대학교 커뮤니케이션 학과(석사)
- 1985년 8월 : University of Pittsburgh, MBA

▪ 2013년 3월 ~ 현재 : 서울과학종합대학원 경영학 박사과정

<관심분야> : 긍정조직, 강점 코칭, 긍정탐구

김보영(Bo-Young Kim)

정회원



- 2002년 2월 : 이화여자대학교 정보디자인학과(석사)
- 2008년 8월 : Brunel University 디자인경영(박사)
- 2008년 11월 ~ 현재 : 서울과학종합대학원대학교 교수

<관심분야> : 마케팅전략, 브랜드경영, 디자인마케팅