

## 일의 의미 척도개발 및 타당화\*

탁진국<sup>†</sup>      서형준      김혜선      남동엽  
정희정      권누리      김소영      정일진

광운대학교

본 연구의 목적은 국내 성인이 인식하는 일의 의미를 측정하는 척도를 개발하고 타당도를 검증하는데 있다. 본 연구에서는 척도의 개발을 위해 개방형 설문과 두 차례의 예비조사, 본조사를 실시하여 척도의 신뢰도, 구성개념 타당도, 준거관련 타당도를 검증하였다. 먼저 예비문항 개발을 위해 다양한 직장에서 근무하는 직장인 88명을 대상으로 개방형 설문을 실시하여 총 5차례의 문항분류작업을 거쳐 9개 요인, 86문항을 선별하였다. 다음은 예비조사를 1차 500명, 2차 236명을 대상으로 2차례 실시하여 9개 요인 60문항, 8개 요인 54문항을 도출하였다. 최종적으로 일의 의미 척도의 구성개념타당도와 준거관련 타당도를 검증하기 위해 근로자 608명, 비근로자 408명 등 총 1,016명을 대상으로 실시한 본조사를 두 그룹으로 나누어 집단 1의 508명은 탐색적 요인분석을, 집단 2의 508명은 확인적 요인분석을 실시하여 일의 의미 척도의 구성개념을 검증하였다. 집단 1을 사용하여 요인분석을 실시한 결과 47문항으로 구성된 8개 요인구조 모형이 적합한 것으로 나타났으며, 집단 2를 통한 확인적 요인분석 결과 8개 요인구조 모형의 부합도가 높게 나타나서 일의 의미 척도의 구성개념타당도가 입증되었다. 일의 의미 척도의 준거관련 타당도 분석을 위해 상관분석을 실시한 결과 8개의 각 요인은 대부분의 준거와 유의하게 관련되었다. 따라서 본 척도의 신뢰성과 타당성을 확인할 수 있었다. 마지막으로 연구결과를 토대로 본 연구의 의의 및 이론·실무적 시사점 및 제한점과 향후 연구 등에 관해 논의하였다.

주요어 : 일의 의미, 일의 의미 척도, 타당화

\* 이 논문은 2013년도 광운대학교 연구년에 의하여 연구되었음.

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr, 02-940-5424

전통적으로 일(work)은 인간의 생존과 번영을 위한 필수적인 요소였다. 우리는 일을 갈망하는 동시에 일에서 벗어나려는 모순된 문화 속에 살고 있다. 많은 사람들에게 일은 하기 싫으면서도 해야 하는 것으로 받아들여졌다. 그러나 이것이 과연 인간이 일하는 동기를 설명하는 정당한 접근법인지에 대한 의문이 있다. 지금까지 일은 개인 정체성의 뿌리이자 개인적 자존감과 행복의 근거가 되어 왔다. 또한, 일은 전통적으로 의무이자 권리로 인식되어 왔다. 인류사를 통해 오늘날만큼 인간의 생존과 번영을 위해 일의 의미와 중요성이 컸던 때는 없다. 어떤 일을 하느냐가 그 사람의 정체성이고, 미래를 예측하는 요인이 되어 버린 오늘날의 일이 인간의 삶에서 차지하는 비중은 유례없이 커지고 있다. 그만큼 일의 의미가 매우 중요한 시대가 되었다. 더욱이 최근 긍정심리학의 확산은 일을 고통의 개념에서 해방하여 즐거움과 행복의 원천으로 바라보는 이론적 근거를 제공하였다. 이런 맥락에서 Wrzesniewski, McCauley, Rozin과 Schwartz(1997)는 인간의 삶과 일 또는 직업과의 관계를 생업(job), 경력(career), 천직(calling)으로 구분하여 설명하였다. 이는 인간이 자신의 일에 어떤 의미를 부여하는가와 밀접한 연관을 가지는 연구이다. 특히 천직 개념은 일 자체에 정열을 쏟는 것으로서 더 많은 사람의 행복과 더 중요하고 큰 것을 추구하는 의미를 담고 있다.

이와 같이 일의 의미에 대한 현대적 인식변화와 심리학적 사조의 발달에 힘입어 일의 의미를 다시 조망해볼 시대적, 문화적 필요성이 커지고 있다. 그럼에도 기존의 서양의 일의 의미 척도들은 지나치게 방대하거나 오래되었고(예, MOW, 1987), 일의 의미의 특정한 영역

만(예, The Work and Meaning Inventory: Steger, Dik, & Duffy, 2012) 자세히 조사하여 제한성이 있다. 한편 국내에서는 일의 의미를 측정하려는 일부의 노력(예, 장형석, 2000)이 있었으나 체계성이 미흡하여 거의 연구에 활용되지 못하고 있다. 그리하여 우리나라 사람들의 일의 의미를 측정하는 새롭고 체계적인 척도의 개발이 절실히 필요하다. 이에 본 연구는 한국 사람들이 생각하는 일의 의미를 측정하는 척도를 개발하고 타당도를 검증하고자 한다.

### ‘일의 의미’의 개념

일의 의미에 대한 개인의 인식은 자기 자신을 중심으로 개인의 동기, 가치, 신념 등을 고려하여 결정된다. 일에 대한 동기, 가치, 신념 모두 하나의 선상에 놓여 있어 행동을 유발하며 내재적 또는 외재적으로 양분하여 살펴볼 수 있다(Deci & Ryan, 1985). 따라서 일의 의미란 개인이 일에 대하여 갖는 신념, 가치, 동기, 중요성과 목적의 총체라고 할 수 있다. 즉 일에 대해 가지는 인지·정서·행동의 종합적 태도라 할 수 있다. 한편 장형석(2000)은 일의 의미를 ‘자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가’라고 정의하여 인지적 부분만을 강조하였다.

Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler와 Tipton(1985)과 같은 사회학자들은 미국인의 삶을 조사하여 일을 통해 우리가 누구인지 알게 되는 서로 다른 이해를 생업, 경력, 천직의 세 가지로 구분했다. Wrzesniewski 등(1997)은 뒤이어 일의 의미와 정체성을 생업, 경력, 천직의 세 범주로 구분하였다. 일을 생업으로 바라보는 사람은 일차적으로 돈 때문에 일을 하며, 자기 일을 반드시 좋아하거나 만족감으로 하는 것이

아니다. 경력으로 이해하는 사람은 성공과 인정을 위해 일을 한다. 열심히 일하며 자기 일을 더 좋은 환경으로 진입하기 위한 디딤돌로 여긴다. 천직을 지향하는 사람은 자신이 하는 일이 의미 있고 세상에 실제로 기여한다고 믿는다. 그 일을 사랑하고 사명으로 여기며 그 일을 하는 것이 자신의 가치를 실현하는 것으로 생각한다. Wrzesniewski 등(1997)은 개인이 이 세 범주 중 어디에 속하는지는 그들의 현재 직업과 상관이 없다는 것을 발견했다. 한편, Baumeister(1991)는 일의 이 세 가지 의미는 서로 중복되지 않고 엄격히 구분되는 것으로 간주해서는 안 된다고 했다. 왜냐하면, 어떤 사람들은 분명히 두 가지나 세 가지 요인을 결합하여 일의 의미를 찾기 때문이다.

#### 일의 의미 척도개발 선행연구

일의 의미(meaning of work)를 측정하기 위한 연구는 MOW International Research Team(1987)에서 3년간 8개국의 15,000명으로부터 자료를 수집하여 일의 의미를 비교 연구하면서 본격화되었다. MOW 팀은 일의 의미에 대한 척도 개발과정에서 총 5요인을 도출하였다. 이 척도는 일 중심성(centrality of working) 2문항, 사회적 규범(social norms) 11문항, 일의 가치와 신념(valued working outcomes) 6문항, 일하는 목적 11문항, 일역할 정체성 6문항으로 구성되어 있다. MOW 팀은 일의 개인적 의미뿐만 아니라 역사적·철학적 중요성, 사회와 조직변화의 변인, 일의 의미에 영향을 주는 사회적 경향과 척도를 개발하는 폭넓은 연구를 진행하였다.

Amabile, Hill, Hennessey와 Tighe(1994)가 개발한 일선호도 검사(Work Preference Inventory;

WPI)는 내재적 동기와 외재적 동기로 구분한 일의 의미척도이다. 이 척도는 총 4개 요인으로 구성되어 있으며, 내재적 동기 도전척도 5문항, 내재적 동기 즐거움 척도 10문항, 외재적 동기 물질적 보상척도 5문항, 외재적 동기 비물질적 보상척도 10문항으로 구성되어 있다. Dik, Eldridge, Steger와 Duffy(2012)는 천직 및 직업검사(Calling and Vocation questionnaire; CVQ)를 개발하였다. 총 6개 요인으로 구성되어 있으며, 초월적 소명-존재(TS-P)는 4개 문항, 초월적 소명-추구(TS-S) 4문항, 목적과 의미-존재(PW-P) 4문항, 목적과 의미-추구 4문항, 친사회적 지향-존재(PS-P) 4문항, 친사회적 지향-추구(PS-S) 4문항으로 구성되어 있다. 여기서 초월적 소명이란 삶에서의 특정한 역할(예, 진로)에 대한 동기가 외적인 자연으로부터 나온다고 지각하는 것을 말한다. 그 후 CVQ를 축약한 BCS(Brief Calling Scale)를 개발하였고, 이 척도의 하위요인으로는 소명존재와 소명추구가 있다.

또한, Wrzesniewski 등(1997)의 일과 삶 검사(Work-Life Questionnaire)를 통해 생업, 경력, 천직으로 일에 대한 태도를 측정하였다. Ashmos와 Duchon(2000)은 일에서의 영성검사(Spirituality at work)를 총 7개 요인으로 구성하였다. 이 척도는 의사소통 조건 9문항, 업무의 의미 7문항, 삶의 중심 5문항, 영성 장애 6문항, 개인적 책임 2문항, 타인과의 긍정적 관계 3문항, 명상 2문항으로 구성되어 있다. Steger, Dik과 Duffy(2012)는 일의 의미검사(WAMI: The Work and Meaning Inventory)를 개발하였으며, 이 검사는 긍정적인 의미 4문항, 일을 통해 의미 만들기 3문항, 더 좋은 동기 3문항으로 총 3개 요인을 포함한다. 그리고 Dreher, Holloway와 Schoenfelder(2007)는 직업정체성검사(Vocation

Identity Questionnaire; VIQ)를 개발하였으며, 일의 즐거움과 만족감 2문항, 성취감 1문항, 몰입경험 1문항, 내재적 동기 1문항, 일의 의미와 중요성 3문항 등 전체 5개 요인으로 구성되어 있다. 마지막으로 Arnold, Turner, Barling, Kelloway와 McKee(2007)는 의미 있는 일 척도(Meaningful Work Scale)를 개발하였는데, 이 척도는 단일요인 4문항으로 구성되어 있다.

이처럼 서양에서 일의 의미 또는 이와 유사한 구성개념을 측정하는 도구들이 다수 발표되었음에도 불구하고 많은 도구들이 각기 한계와 문제점을 지니고 있다. MOW 팀(1987)의 연구는 규모의 방대함과 일의 의미에 관한 가장 체계적인 연구라는 장점에도 불구하고, 방대한 구성개념과 시간상으로 오래된 연구로 타 변인과의 비교연구를 위한 척도로는 적합하지 않다. Amabile 등(1994)의 일에 대한 선호도(WPI)는 일 자체의 의미 보다는 일의 선호도를 통해 일의 의미를 간접적으로 조명하고 있는 한계점이 있다. 또한, Dik 등(2012)이 개발한 일에 대한 소명(CVQ)척도는 천직 또는 소명으로서의 일의 측면만을 측정하는 일면성을 지닌다. Ashmos와 Duchon (2000)의 일에서의 영성(Spirituality at work) 또한 일에 대한 소명의식 등에 치중한 척도라는 한계와 문제점을 지니고 있다.

국내에서는 장형석(2000)은 일의 의미척도를 자존감, 경제적 이득, 일의 매력, 사회적 소속, 일의 보람 등의 5요인 10문항으로 구성하였다. 하지만 일의 의미척도를 구성하려는 시도를 보였으나 문항들이 불완전하였으며(장형석, 1999), 현장 연구에서 거의 활용되지 않았다. 황매향, 조효진, 조윤진과 방지원(2013)이 대학생을 대상으로 한 질적 연구를 하였으나 연구대상의 한계점과 척도를 개발하지 못한 제한

점이 있다. 따라서 국내에서 사람들이 생각하는 일의 의미, 특히 그 측정도구에 대한 심리학적 연구는 초급 단계에 머물러 있으며, 일의 의미에 대한 인식 정도를 밝히고 이러한 인식이 다른 변인(예, 주관적 행복 등)에 미치는 영향을 파악하는 데 어려움이 있다.

#### 타 변인과의 관계

일의 의미와 타 변인과의 관계는 크게 3가지 부분으로 살펴볼 수 있다. 첫째, 웰빙 관련 변인으로 삶의 의미, 삶의 질, 안녕감, 정신건강, 자긍심, 심리적 안녕 등이 있고, 둘째, 직업관련 변인으로 직무성과, 직업유지, 소명, 직무만족, 결근, 이직률, 이직의도, 직무소진, 직무스트레스 등이 있으며, 셋째, 진로관련 변인으로 진로결정, 진로목표, 진로태도, 진로결정 자기효능감 등이 있다.

일의 의미와 웰빙 관련 변인의 관계를 살펴보면, 자신의 일을 의미 있다고 느끼는 사람들은 더 높은 삶의 질, 안녕감을 느끼고, 정신건강에서 긍정적인 결과가 나타났다(Arnold 등, 2007). 또한, 일은 삶의 의미의 중요한 원천으로 지속해서 보고되고 있다(Emmons, 2003; Steger 등, 2012). Emmons(2003)는 삶의 의미가 Big Four(WIST: Work, Intimacy, Spirituality, Transcendence), 즉 '일', '친밀감', '영성', '초월성'이라는 네 가지 주제로 수렴된다고 했으며, Frankl(1979)은 삶의 의미를 찾는 방법 중 하나로 '일'을 제안하였다. Steger, Frazier, Oishi와 Kaler(2006)에 따르면 삶의 의미는 의미존재(Presence of meaning)와 의미추구(Search for meaning)의 두 가지 차원으로 구성된다. 의미존재는 주관적 차원으로 자신에게 삶이 중요하다고 느끼는 정도를, 의미 추구는 동기적

차원(motivation dimension)으로 사람들이 삶에서 의미를 추구하는 정도를 가리킨다(Steger, 2006). 장형석(1999)은 일의 의미와 자아 존중감, 심리적 안녕감은 정적인 상관이 있다고 보고했다.

많은 연구 결과들은 일의 의미가 직업 관련 변인에 어떠한 결과를 가져오는지에 초점을 맞춘다. 일의 의미는 '직무 만족'과는 정적 상관, '결근', '이직의도'와는 부적 상관을 가진다(Steger 등, 2012). 일이 의미 있으며 자신이 공공의 선을 위해서 일한다고 생각하는 개인은 심리적 적응수준이 더 높았고, 조직을 위해서도 바람직한 특성을 가지고 있었다(Steger 등, 2012). 또한 자신의 일을 의미 있다고 느끼는 사람들은 직무 스트레스를 덜 받고, 직업을 유지하고 더 만족하였으며(Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012)), 그들의 일을 더 중요한 것으로 여기고 더 높은 가치를 부여하는 것으로 나타났다(Harpaz & Fu, 2002), 천직은 삶의 의미와 의미 있는 일의 주요한 자원이 될 수 있으며(Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010; Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003), 천직 의식을 가진 사람들이 일에서 핵심 역할을 수행하며 일과 삶에서 만족감을 느낀다는 연구가 있다(Peterson, Ruch, Beermann, Park, & Seligman, 2007). 삶의 목적감 중에서 자기결정감에는 일의 의미가 직무만족보다 상대적으로 관련이 있으며, 직무만족을 높이는 것보다는 일의 의미를 높이는 것이 더 중요함을 주장하였다(장형석, 2001). 일의 의미와 진로 관련 변인의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 실제적인 진로발달과 관련된 연구에서는, 일의 의미를 인식했을 때, 확고한 진로결정을 했고(Duffy & Sedlacek, 2007), 진로결정 자기효능감과도 유의한 정적 상관이 있었다(심예린, 2010; Dik,

Sargent, & Steger, 2008). 또한, 일의 의미는 직접적으로 구직행동에 직접적인 영향을 미치지 않았으나, 진로결정 자기효능감을 통하여 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(장수현, 2012).

본 연구에서는 일의 의미 척도의 준거관련 타당도를 검증하기 위하여 위에서 기술한 과거 문헌을 토대로 일에 대한 의미가 높을 경우 나타날 수 있는 삶의 만족, 삶의 의미, 플로리싱(심리적 번영), 정신건강 등의 변인들을 준거로 선정하였다. 삶의 만족은 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)이 개발한 삶의 만족도 척도(Satisfaction With Life Scale; SWLS)를 사용하였고, 개인이 전반적으로 느끼는 삶의 만족도를 측정하는 척도이다. 삶의 의미는 Steger, Frazier, Oishi와 Kaler(2004)가 개발하고 원두리, 김교헌과 권선중(2005)이 변안, 타당화한 한국판 삶의 의미척도를 사용하였다. 삶의 의미 척도(Meaning in Life Questionnaire; MLQ)는 의미의 존재와 의미의 추구라는 두 개의 하위요인으로 구분되는데, 개인의 삶에서 의미의 실재 여부, 즉 개인의 삶에서 의미와 목적을 얼마나 잘 인식하고 있는지 여부를 측정하며(의미존재), 의미를 찾고 추구하는 정도를 측정(의미추구)한다. 플로리싱(심리적 번영)은 웰빙(well-being)을 측정하기 위한 새로운 측정도구로서 Diener 등(2010)이 이전에 제안한 심리적 웰빙 척도(psychological well-being scale; PWBS)를 새롭게 심리적 번영척도(Flourishing Scale; FS)로 명명한 것으로서 최근의 심리적 번영 상태를 측정한다. 정신건강은 Goldberg(1972)가 개발한 일반정신건강 척도(General Health Questionnaire, GHQ)를 신선인(2001)이 한국판으로 제작한 KGHQ를 사용하여 우울·불안 및 사회적 부적응 여부를 측정하였다. 일

의 의미는 본 연구에서 준거로 삼은 삶의 만족, 삶의 의미, 플로리싱(심리적 번영), 정신건강과 유의한 관련이 있을 것으로 기대할 수 있다.

### 연구 1. 예비문항개발

연구 1은 일의 의미 척도 예비 문항 개발에 대한 것으로, 기존 문헌연구 및 개방형 설문 조사 결과를 토대로 예비 문항을 구성하였다.

### 방 법

#### 조사 대상

본 연구에서 자료 수집을 위하여 다양한 직무에서 근무하는 직장인 88명을 대상으로 일의 의미 개발에 관한 설문을 하고 '귀하께서 일을 하는 이유는 무엇 때문인지, 즉 귀하께 일의 의미는 무엇인지 구체적으로 다섯 가지

를 적어 달라'고 부탁하는(예, 먹고 살기 위해서다, 일을 통해 삶의 가치를 발견할 수 있다, 경제적으로 좀 더 나은 삶을 살기 위한 도구다 등) 개방형 설문을 실시하였다. 개방형 설문 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성 48명(54.4%), 여성 40명(45.5%)이었으며, 교육수준은 고졸 19명(21.6%), 대졸 이상 69(78.4%)명이었다. 연령별로 20대 19명(21.6%), 30대 41명(46.6%), 40대 26명(29.5%), 50대 2명(2.3%)이었고, 직종별로 관리자군 30명(34.1%), 사무군 41명(46.6%), 서비스/판매군 5명(5.7%), 기능/기계조작/단순군 12명(13.6%)으로 구성되었다.

#### 결 과

먼저 305개의 개방형 설문의 내용에서 유사한 의미를 담고 있는 문장을 추려 정리하였다. 연구진 1차 회의에서 개방형 설문 1차 정리 자료와 기존의 선행 연구를 바탕으로 하여 기존 선행 연구 요인 정의와 부합에 따라 축소

표 1. 요인별 하위요인

요인	키워드
경제적 수단	주택자금마련, 생계수단, 노후자금마련, 여가자금마련, 경제적인 여유와 안정, 경제적 독립
대인관계	대인관계 형성 및 유지, 소속감, 인맥확장
성장기회	다양한 경험, 넓은 시야, 새로운 지식과 기술 습득, 성장의 동기발견
재미(즐거움) 추구	자기만족(보람), 행복추구, 재미
삶의 의미(가치) 추구	자존감, 삶의 질, 자아실현, 삶의 가치와 의미
가족부양	가족부양(미래보장), 자녀교육
조직/사회기여	사회기여, 조직기여
인정	사회적 체면, 인정, 사회적 지위
삶의 균형	시간활용, 규칙적인 삶

및 분류하였으며, 1차 정리 자료에서 총 12개의 요인이 도출되었다. 2차 회의에서는 도출된 12개 요인당 2개 이상의 하위요인을 도출하여 총 32개의 하위요인으로 정리하였다. 3차 회의에서는 연구진들의 의견을 토대로 총 9개의 요인과 29개의 하위요인으로 축소하였다. 이에 대한 내용은 표 1에 제시하였다. 이후 4차 회의를 통해 총 93개의 문항을 도출하였다.

9개 요인, 29개 하위요인 93개 문항을 바탕으로 하여 11명의 심리학과 박사과정 및 수료생들에게 문항을 보면서 각 문항이 어떤 요인으로 분류되는 것이 적합한지에 대한 검토를 요청하였다. 이들의 검토 결과를 토대로 하여 5차 회의를 거쳐 최종 9개 요인과 86개 문항으로 정리하였다.

## 연구 2: 예비조사

연구 1에서 개발한 9개 요인과 86개 문항이 적절하게 개발되었는지를 확인하기 위해 예비 조사를 두 차례(1차: 500명, 2차: 236명)에 걸쳐 실시하였다.

### 예비조사 1

#### 방 법

##### 조사대상 및 절차

예비조사 1의 자료 수집을 위하여 국내 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인 255명과 비직장인(주부, 대학생, 무직) 245명 등 총 500

명을 대상으로 장훈장학회의 후원을 받아 온라인 전문 조사업체 인바이트를 통해 온라인 설문을 실시하였다. 비직장인을 포함시킨 이유는 본 연구의 목적이 전체 성인을 대상으로 하는 것이었고, 현재 비직장인이라고 하더라도 향후 직장인이 될 가능성이 있기 때문이다. 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성 178명(35.6%) 여성 322명(64.4%)이었다. 교육 수준은 고졸 이하 94명(18.8%), 초대졸 78명(15.6%), 대학 재학 55명, 대졸 222명(44.4), 대학원 졸업 이상 51명(10.2%)이었으며, 연령대별은 20대 101명(20.2%), 30대 107명(21.4%), 40대 134명(26.8%) 50대 108명(21.6%), 60대 이상 50명(10%)이었다. 직장인에 대한 인구통계학적 특성을 추가적으로 살펴보면, 고용형태는 정규직 172명(75.4%), 비정규직 46명(20.2%), 기타10명(4.4%)이었고, 직업군은 일반사무/관리직군 148명(58%), 영업직 6명(2.4%), 생산/노무직 11명(4.3%), 서비스직 24명(9.4%), 전문직 35명(13.7%), 자영업 31명(12.2%)이었다. 직급은 사원급 87명(38.8%), 대리급 33명(14.7%), 과장급 37명(16.5%), 차·부장급 35명(15.6%), 임원급 32명(14.3%)이었다.

##### 측정도구

#### 일의 의미 척도

연구 1에서 도출한 86개의 예비문항을 사용하여 각 문항이 자신에게 얼마나 중요한지를 Likert 척도(1점: 전혀 중요치 않다, 7점: 매우 중요하다)를 사용하여 평정하도록 하였다.

## 분석방법

조사대상자의 인구통계학적 특성 파악 및 예비문항에 대한 평균, 표준편차, 문항-전체 상관, 요인의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )를 확인하는데 있어 SPSS 18.0을 사용하여 빈도분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 또한, 탐색적 요인분석을 위해 SPSS 18.0을 이용하여 척도의 구성 개념타당도를 분석하였다.

## 결 과

내용분석을 통해 드러난 9개 요인구조가 동일하게 나타나는지를 확인하기 위해 요인 수를 9개로 지정하여 직접 오블리민 회전을 통해 주축요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과, 몇몇 문항이 여러 요인에 중복되어 일부 요인의 해석에 대한 모호성을 띠었다. 요인의 수를 결정함에 있어 해석의 용이성을 기준으로 하여(탁진국, 2007), 해당 요인에 속하는 문항의 요인계수 값이 .30보다 낮거나 해석이 어려운 문항을 제거하고 지정 요인 수를 변경하여 요인수가 서로 다른 여러 요인구조를 분석한 결과, 60개 문항으로 구성된 9개 요인구조에 대한 해석이 가장 적합한 것으로 나타났다. 9개 요인의 신뢰도계수는 .87부터 .97까지로 전반적으로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 일부 문항에서 문항 내용이 애매한 부분이 있어서, 일부 문항을 수정하였다(예: '경제적 독립을 위한 준비를 한다'를 '경제적으로 독립한다'로 변경). 이에 따라 한 차례 추가 예비조사를 수행하였다.

## 예비조사 2

### 방 법

#### 조사대상 및 절차

국내에서 다양한 기업에서 일하는 근로자 137명(58%), 비근로자 99명(42%) 등 총 236명을 대상으로 온라인 조사 전문업체를 통해 조사를 실시하였다. 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별의 경우 남성 119명(50.4%), 여성 117명(49.6%)이었으며, 교육수준은 고졸이하 40명(16.9%), 초대졸 35명(14.8%), 대학 재학 19명(8.1%), 대졸 107명(45.3%), 대학원졸 이상 35명(14.8%)이었다. 근로자에 대한 인구통계학적 특성을 상세히 살펴보면, 고용형태는 정규직 114명(83.2%), 비정규직 23명(16.8%)이었고, 직업군은 일반사무/관리직군 97명(71.3%), 영업직 2명(1.5%), 생산/노무직 4명(2.9%), 서비스직 12명(8.8%), 전문직 18명(13.2%), 자영업 10명(7.3%)이었다. 직급은 사원급 54명(39.7%), 대리급 21명(15.4%), 과장급 22명(16.2%), 차·부장급 24명(17.6%), 임원급 15명(11%)이었다.

#### 측정도구

##### 일의의미척도

예비조사 1의 예비문항 60개에서 각 문항이 자신에게 얼마나 중요한지를 Likert 척도(1점: 전혀 중요지 않다, 7점: 매우 중요하다)에 응답하도록 하였다.

#### 분석방법

조사대상자 236명의 자료를 바탕으로 SPSS



18.0을 이용하여 60개 예비문항의 평균, 표준편차, 문항-전체상관, 요인의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ 값), 요인분석을 실시하였다. 또한 탐색적 요인분석은 주축 요인 분석을 실시하였으며, 회전 방법은 직접 오블리민을 사용하였다.

## 결 과

예비조사 1의 9개 요인구조 적합성을 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석과정에서 여러 요인에 .30이상으로 중복되어 연관되어 있거나 해석이 어려운 문항은 제거하였다. 분석 결과, 8개 요인구조 54문항이 가장 의미 있는 것으로 나타났다. 9개 요인 가운데 다른 요인들은 동일하게 나타났으나 삶의 균형과 삶의 의미 추구가 하나의 요인으로 묶이는 것으로 나타났다. 8개 요인의 신뢰도계수는 .80부터 .94까지로 전반적으로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

### 연구 3: 본조사

예비조사를 통해 얻은 8개 요인과 54개 문항으로 구성된 일의 의미 척도의 구성타당도와 준거관련타당도를 검증하기 위하여 본조사를 실시하였다.

#### 조사대상 및 절차

국내에서 다양한 기업에서 일하는 근로자 608명(59.8%), 비근로자 408명(40.2%) 등 총 1,016명을 대상으로 온라인 조사전문업체를 통해 온라인 조사를 실시하였다. 인구통계학적

특성을 살펴보면, 성별의 경우 남성 450명(44.3%), 여성 566명(55.7%)이었으며, 교육수준은 고졸 이하 180명(17.7%), 전문대(재)졸 143명(14.1%), 대학 재학 87명(8.6%), 대졸 486명(47.8%), 대학원졸 이상 120명(11.8%)이었다. 직업군의 경우 일반사무/관리직 397명(39.1%), 영업직 9명(9%), 생산/노무직 23명(2.3%), 서비스직 50명(4.9%), 전문직 79명(7.8%), 자영업 50명(4.9%), 대학(원)생 101명(9.9%), 주부 164명(16.1%), 무직 143명(14.1%)이었다. 직장인의 직급은 사원급 219명(38.0%), 대리급 121명(21.0%), 과장급 101명(17.5%), 차·부장급 84명(14.5%), 임원급 51명(8.8%)이었다. 결혼상태는 미혼이 443명(43.6%), 기혼이 561명(55.2%)이었으며, 자녀의 경우 없음 514명(50.6%), 1명 152명(15.0%), 2명 299명(29.4%), 3명 이상 51명(5.0%)이었다.

#### 측정도구

##### 일의 의미

연구 1과 연구 2를 거쳐서 개발된 일의 의미 척도를 사용하였다. 총 8개 요인과 54개 문항으로 구성되어 있으며, 조사대상자는 각 문항이 자신에게 얼마나 중요한지를 7점 Likert 형식(1점: 전혀 중요하지 않다, 7점: 매우 중요하다)으로 평정하였다.

##### 삶의 만족도(SWLS)

전반적인 삶의 만족도를 측정하기 위해 Diener 등(1985)이 개발한 삶의 만족도 척도(Satisfaction With Life Scale; SWLS)를 사용하였다. 총 5문항으로 구성되며, 7점 Likert 형식으로 평정하도록 되어 있다. Diener 등(1985)의 연구에서 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .87이었

으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .92였다.

### 삶의 의미(MLQ)

Steger 등(2006)이 개발한 삶의 의미 척도 (Meaning in Life Questionnaire; MLQ)를 원두리, 김교현과 권선중(2005)이 번안, 타당화한 한국판 삶의 의미척도를 사용하였다. 의미의 존재와 의미의 추구라는 두 개의 하위요인당 5문항씩 총 10문항으로 구성되었으며, 7점 척도로 이루어진 검사이다. Steger 등(2006)의 연구에서 신뢰도 계수는 .90이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .90이었다.

### 플로리싱(심리적 번영척도; Flourishing Scale)

플로리싱 척도는 웰빙(well-being)을 측정하기 위한 새로운 측정도구로 제안되었다. Diener 등(2010)이 이전에 제안한 심리적 웰빙 척도 (psychological well-being scale; PWBS)를 새롭게 심리적 번영척도(Flourishing Scale; FS)로 명명한 것이다. 이 척도는 8문항으로 구성되며, 목적과 의미, 대인관계, 몰입, 타인에 기여, 유능감, 좋은 사람, 낙관성, 존중 등의 내용을 담고 있다. 본 연구에서는 7점 척도로 측정하였다. Diener 등(2010)의 연구에서 신뢰도 계수는 .87이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .90이었다.

### 정신건강(KGHQ)

Goldberg(1972)가 개발한 일반정신건강 척도 (General Health Questionnaire, GHQ)를 신선인 (2001)이 한국판으로 제작한 KGHQ-30의 30문항 중 신현균과 장재운(2003)이 사용한 우울·불안 6문항, 사회적 부적응 6문항 등 총 12문항을 사용하였다. 5점 Likert 형식이었으나 타

척도와의 균형상 7점으로 평정하였으며, 문항 해석의 방향성을 위해 역채점하여 분석하였다. 신현균과 장재운(2003)의 연구에서 두 요인의 신뢰도 계수는 .78과 .81이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .85였다.

### 분석방법

일의 의미 척도의 교차타당도 분석을 위하여 조사대상자 1,016명을 전반부와 후반부로 나누어 각각 508명씩 두 개 집단으로 구분하여 분석을 실시하였다. 교차타당화를 위해서 두 집단을 구분해서 분석하는 것이 바람직하다. 먼저 집단 1을 통해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 문항을 최종적으로 선별하는 과정을 거쳤다. 탐색적 요인분석의 요인추출 방법으로는 주축 요인 추출을 실시하였으며, 회전 방법으로는 직접 오블리민을 실시하여 요인을 추출하였다. 또한, 도출된 일의 의미 척도에 대해 상관분석을 실시하여 다른 변인과의 관계성을 확인하였으며, 이를 통해 척도의 타당도를 검증하였다. 집단 2를 통해서도 일의 의미 척도의 타당도 확장을 위한 확인적 요인분석을 실시하였다. 이후 전체 표집을 통해서 일의 의미 요인 및 총점과 준거와의 상관분석을 실시하였다. 이를 통해 척도의 준거 관련 타당도를 검증하였다. 모든 분석은 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 통해 실시하였다.

## 결 과

### 탐색적 요인분석 결과

집단 1을 대상으로 요인구조 및 문항을 확

표 2. 일의 의미 척도에 대한 탐색적 요인분석 결과

문 항	대인 관계	경제 수단	인정	가족 부양	재미 추구	성장 기회	사회 기여	삶의 활력	공통분
타인과 원활한 인적교류를 한다.	<b>.653</b>	.029	.051	.071	.048	-.011	.072	.018	.619
조직 내에서 타인과 유대감을 형성한다.	<b>.592</b>	.109	.039	.041	.034	.058	.038	.194	.683
다양한 사람들을 만나 소통한다.	<b>.589</b>	.044	-.021	.053	.011	.148	.270	-.093	.715
사회생활에서 새로운 인맥을 넓힌다.	<b>.551</b>	.092	.052	.097	-.052	.125	.205	-.033	.663
넓은 대인관계를 형성하고 유지한다.	<b>.546</b>	-.103	.173	.172	.266	.004	-.076	-.076	.625
일과 관련된 사람들과 인연을 맺는다.	<b>.534</b>	.012	.132	.115	.181	.024	.079	-.045	.659
타인과 관계함으로써 나의 존재감을 느낀다.	<b>.520</b>	-.036	.232	-.030	-.088	.000	.176	.175	.636
고정적인 수입으로 경제적 문제를 해결한다.	-.014	<b>.836</b>	.063	-.070	.037	-.037	.067	-.008	.680
생활비를 마련한다.	.038	<b>.749</b>	.075	-.030	.039	.031	-.106	-.036	.597
가정을 위한 경제활동을 한다.	.114	<b>.711</b>	-.058	.083	.118	-.117	.055	-.102	.560
안정적인 수입으로 미래를 대비한다.	.020	<b>.668</b>	.047	.102	-.046	.122	-.092	.128	.684
경제적으로 독립한다.	-.056	<b>.536</b>	.051	-.031	.050	.136	.196	.031	.475
경제적으로 부유해진다.	-.079	<b>.508</b>	.292	.124	-.104	.146	-.127	.152	.651
여가 자금을 마련한다.	-.020	<b>.452</b>	.145	.053	-.185	.360	-.010	.066	.586
주택자금을 마련한다.	-.171	<b>.419</b>	.190	.202	-.133	.197	.090	.056	.533
노후 생활 자금을 마련한다.	-.026	<b>.267</b>	.106	.272	.082	.214	-.088	-.111	.372
사회적 지위를 얻는다.	.095	.035	<b>.767</b>	.019	.021	-.087	.071	-.047	.669
사회적으로 인정받는다.	-.014	.042	<b>.658</b>	.116	.137	.037	-.003	-.122	.581
타인으로부터 존경을 받는다.	.164	-.109	<b>.531</b>	.088	.028	-.005	.141	.234	.678
능력있는 사람이라는 인정을 받고 싶다.	.208	.071	<b>.431</b>	-.058	-.017	.136	.121	.218	.657
조직생활에서 인정을 받는다.	.402	.140	<b>.238</b>	-.026	-.048	.157	.047	.211	.646
질 높은 자녀교육을 한다.	.060	-.130	.092	<b>.819</b>	.030	-.005	.014	.001	.706
좋은 환경에서 자녀를 키운다.	.051	.166	.015	<b>.677</b>	-.075	-.006	.126	-.006	.669
가정의 행복을 보장한다.	.002	.372	-.050	<b>.320</b>	.120	.035	.004	.339	.670
가장으로서의 책임을 다 한다.	.112	.501	-.127	<b>.259</b>	.055	-.071	.170	.060	.544
가족에게 삶의 안정감을 준다.	.134	.534	-.079	<b>.226</b>	.097	-.010	-.112	.272	.663
일하는 것 자체가 즐겁다.	.013	.065	.045	.016	<b>.667</b>	.058	.077	.037	.618
일을 할 때 재미를 느낀다.	-.014	.065	.146	.017	<b>.638</b>	.059	.131	.081	.706
일을 함으로써 행복을 느낀다.	.156	.099	.103	.031	<b>.482</b>	.006	.051	.295	.715
일이 있다는 것 자체가 보람된다.	.174	.078	.034	-.017	<b>.207</b>	.111	.249	.306	.634
새로운 학습의 기쁨을 얻는다.	.099	-.065	.040	.074	.090	<b>.580</b>	.160	.098	.701
내 역량의 잠재력을 파악한다.	.242	-.020	-.042	.042	.027	<b>.558</b>	.122	.156	.713
꿈을 성취한다.	-.067	-.052	.115	.162	.137	<b>.459</b>	.168	.201	.673

(계속)

문항	대인 관계	경제 수단	인정	가족 부양	재미 추구	성장 기회	사회 기여	삶의 활력	공통분
계속해서 새로운 기술을 배운다.	.103	.036	.029	.053	.290	<b>.423</b>	.047	-.175	.440
나를 발전시킨다.	.224	.151	.085	-.064	.221	<b>.380</b>	.076	.041	.625
내 사명과 비전을 이루어나간다.	.083	-.003	.154	.090	.113	<b>.274</b>	.241	.229	.669
내가 속한 사회를 위해 봉사하고 싶다.	.050	-.025	.038	.024	.098	-.028	<b>.779</b>	-.010	.744
사회에 기여한다.	-.031	.036	.109	.062	.023	.018	<b>.773</b>	-.012	.714
타인과 사회에 도움을 준다.	.123	.081	.043	.027	.027	.026	<b>.680</b>	.058	.739
누군가에게 도움을 주고 싶다.	.183	-.028	-.051	.057	.148	.071	<b>.570</b>	-.033	.632
사회 구성원으로서 사회적 책임을 수행한다.	.135	-.027	.124	.055	-.100	.190	<b>.545</b>	.135	.713
삶의 활력을 얻는다.	.048	.051	.045	.024	.250	.185	.106	<b>.539</b>	.788
정신적으로 건강해진다.	.027	-.065	.020	.095	.247	.097	.261	<b>.483</b>	.739
육체적으로 건강해진다.	.038	-.061	-.048	.151	.143	.030	.319	<b>.447</b>	.614
내가 살아있음을 느낀다.	.310	.053	.001	-.017	-.018	.187	.148	<b>.419</b>	.659
삶의 질을 향상시킨다.	.051	.223	.032	.135	.156	.262	-.061	<b>.393</b>	.677
나의 자존감을 향상시킨다.	.213	.154	.185	-.100	.153	.204	.009	<b>.299</b>	.592
Eigenvalues	12.364	8.920	9.255	8.880	8.313	10.858	12.086	8.599	
신뢰도 (Cronbach's Alpha)	.921	.914	.881	.844	.830	.871	.907	.886	

주. 요인추출방법: 주축 요인 추출, 회전방법: 직각 오블리민, N=508

정하기 위해 54개 문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석 결과 해당 요인과의 요인계수가 낮거나 다른 요인과의 요인계수가 높은 문항에 대해 문항 내용을 고려하여 순차적으로 삭제하였다. 총 7개 문항이 삭제되었으며, 최종적으로 8개 요인 47개 문항을 일의 의미 척도 문항으로 확정하였으며, 47개 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과는 표 2와 같다.

각 요인별로 살펴보면, 대인관계 요인은 7개 문항으로 구성되었으며, 신뢰도 계수는 .92이었다. 경제수단 요인은 9개 문항이었고 신뢰도 계수는 .91로 나타났다. 인정 요인은 5개 문항으로 구성되었으며, 신뢰도 계수는 .88이었다. 가족부양 요인은 5개 문항이었고 신뢰

도는 .84이었다. 재미추구 요인, 성장기회요인, 그리고 사회기여요인의 문항수는 각각 4개, 6개, 5개였으며, 신뢰도 계수는 각각 .83, .87, 그리고 .91이었다. 마지막으로 삶의 활력 요인은 6개 문항으로 구성되었으며, 신뢰도 계수는 .89이었다. 일의 의미 전체 47개 문항의 신뢰도 계수는 .97로 나타났다.

요인분석 결과 일부 문항의 경우 요인계수가 낮거나(예, 나의 자존감을 향상시킨다: .299), 다른 요인에 더 높게 관련된(예, “조직생활에서 인정을 받는다”의 경우 인정과의 .238 보다는 대인관계와 .402로 더 높게 관련됨) 경우가 나타났으나 연구진은 문항의 내용을 고려할 때 지금의 요인으로 구분하는 것이 더 바람직하다고 판단하였다.

확인적 요인분석 결과

일의 의미 척도의 교차타당도 분석을 위해 집단 2를 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 요인별로 문항의 수가 3개 이상인 문항의 경우, 요인별 요인계수를 고려하여 문항결합(item parceling)을 실시하여 요인별로 3개 문항으로 재구성한 뒤 분석하였다. 일의 의미 척도의 구성요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하여 모형의 부합도 지수를 살펴본 결과,  $\chi^2$ 은 909.702( $df=223$ ,  $p<.001$ )으로 비교적 높았으나, NFI .919, IFI .937, TLI .922, CFI .937로 좋은 부합도로 나타났다. RMSEA는 .78로 수용 가능한 부합도를 보였다. 또한, 8개 요인으로 구성된 모형을 단일요인 모형과 비교하였을 때, 모든 적합도 지수에서 8개 요인 모

형이 더 적합한 것으로 나타났다(표 3). 이를 통해 8개 요인으로 구성된 일의 의미 척도의 요인구조가 지지됨을 확인하였다.

준거관련 타당도 분석 결과

본 검사의 준거관련 타당도를 검증하기 위해 다양한 준거변인들과의 상관분석을 실시하였다. 표 4에서 보듯이 8개의 각 요인과 대부분의 준거변인과의 관계는 예측했던 방향과 일관되며, 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 검사의 준거관련타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있다.

표 4에서 보듯이 대부분의 요인들은 삶의 만족, 삶의 의미, 플로리싱(심리적 번영), 정신건강의 준거변인과는 유의미한 정적 상관을

표 3. 8요인 모형의 부합도 지수

모형	부합도 지수						
	$\chi^2$	df	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
8요인 모델	909.702	223	.919	.937	.922	.937	.078
1요인 모델	3588.826	252	.679	.695	.665	.694	.162

표 4. 각 요인별 준거 변인들 간의 상관분석 결과 (N=1016)

	일의의미 전체	대인 관계	경제 수단	인정	가족 부양	재미 추구	성장 기회	사회 기여	삶의 활력
삶의만족	.32***	.32***	.01	.33***	.27***	.31***	.34***	.40***	.30***
삶의의미	.50***	.39***	.23***	.41***	.44***	.45***	.55***	.48***	.45***
플로리싱	.50***	.46***	.20***	.45***	.42***	.43***	.51***	.51***	.43***
정신건강	.23***	.19***	.07*	.15***	.24***	.26***	.24***	.24***	.22***
평균	5.35	5.15	5.87	5.16	5.46	5.33	5.24	4.84	5.35
표준편차	.73	.90	.76	.89	.81	.96	.87	1.05	.93

주. \*\*\*  $p < .001$ , \*  $p < .05$

보였다. 다만 경제수단 요인은 삶의 만족 준거와 정적 상관을 보였으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 또한, 경제수단 요인은 정신건강과 관련성이 크지 않은 것으로 나타났다. 즉 우리나라 일반인들은 일의 의미에 대한 인식이 높을수록 삶의 만족, 삶의 의미, 플로리싱(심리적 번영), 정신건강의 수준이 높은 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구의 목적은 비직장인을 포함한 국내 일반 성인들이 일에 관해 가지는 신념과 가치, 동기와 목적 즉, 일의 의미를 측정하는데 적합한 일의 의미 척도를 개발하고 타당도를 검증하는 것이었다. 본 연구에서는 개방형 설문 을 통해 예비문항 9개 요인, 86문항을 선별하였다. 1차 예비조사에서 9개 요인 60문항을 도출하였고, 2차 예비조사를 통해 8개 요인 54 문항을 도출하였다. 마지막으로 본조사를 통해 최종적으로 47문항, 8개 요인 즉, 대인관계, 경제수단, 인정, 사회기여, 재미추구, 성장기회, 가족부양, 삶의 활력을 도출하였다. 일의 의미 척도의 준거관련타당도를 검증하기 위해 다양한 준거변인들과의 상관을 분석한 결과 8개의 각 요인은 대부분의 준거와 유의하게 관련되었으며, 이는 일의 의미 척도의 준거관련타당도를 입증하는 결과로 해석할 수 있다.

본 연구에서 최종 확정된 8개 요인 가운데 점수가 높은 요인의 순서는, 경제수단( $M=5.87$ ,  $SD=.76$ ), 가족부양( $M=5.46$ ,  $SD=.81$ ), 삶의 활력( $M=5.35$ ,  $SD=.93$ ), 재미추구( $M=5.33$ ,  $SD=.96$ ), 성장기회( $M=5.24$ ,  $SD=.87$ ), 인정( $M=5.16$ ,  $SD=.89$ ), 대인관계( $M=5.15$ ,  $SD=.90$ ), 사회기여

( $M=4.84$ ,  $SD=1.05$ ) 순으로 나타났다. 일을 경제수단으로 인식하는 것은 20대가 가장 높고, 50대, 30대, 40대 순으로 나타났다. 이는 취업난으로 경제적 어려움에 처한 20대와 노후준비와 걱정이 많은 50대가 경제수단으로서의 일을 높게 인식하는 것으로 볼 수 있다. 또한, 가족부양으로 인식하는 것은 연령층이 높아질수록 점수가 높게 나타났다. 이는 가족부양에 속하는 문항 자체가 주로 자녀교육과 관련된 것으로 인해 나타난 결과로 볼 수 있다.

성별에 따른 일의 의미 척도 요인들에 대한 인식은 성장기회와 가족부양을 제외한 나머지 6개 요인에서 남성보다 여성이 높은 점수를 나타냈다. 특히, 인정과 재미추구 요인에 있어서는 여성이 남성에 비해 유의한 차이를 보일 만큼 점수가 높았다. 고용형태별로는 전반적으로 정규직보다 비정규직에서 점수가 높게 나타났는데, 특히 대인관계와 삶의 활력 요인에서 유의한 차이를 보였다. 소득수준별로는 연소득이 2천만원대에서 7~9천만원대까지는 일의 의미 전체 점수가 높아지다가 1억원 이상 소득층에서는 다시 점수가 낮아지는 양상을 보였다. 특히 인정 요인에 관해서는 2천만원대 소득수준의 사람들이 3천~7천만원대 소득수준의 사람보다 현저하게 점수가 낮았다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 일의 의미에 관한 국내 연구의 본격적인 시작을 알리는 첫 연구라고 할 수 있다. 물론 장형석(1999, 2000)이 일의 의미척도를 개발하여 2요인 10문항을 도출하였으나, 학술적 출판을 하지 않았고 문항들이 불완전하여 연구 및 실무에 거의 활용되지 못하였다. 또한, 황매향 등(2013)이 대학생의 일의 의미와 진로결정과정에서의 경험에 대한 질적 연구가 있으나 본격적인 일의 의미와는 핵심을 벗어난 면

이 있다. 김수진(2014)의 연구는 Steger 등(2012)의 일의 의미척도(Working as Meaning Inventory: WAMI)를 변안 후 20, 30대 직장인을 대상으로 타당화한 것이어서 많은 제한점을 가진다. 본 연구는 이런 현황에서 일의 의미에 대한 국내연구의 본격적인 시작을 알리는 척도개발과 타당도 검증이라 할 수 있다.

둘째, 일의 의미척도 개발 및 연구에서 앞선 서양의 연구와 유사한 요인과 차이를 나타내는 요인을 구별할 수 있게 되었다. 본 연구에서 도출된 일의 의미에 관한 8개 요인은 대인관계, 경제수단, 인정, 사회기여, 재미추구, 성장기회, 가족부양, 삶의 활력이다. MOW팀(1987)의 5개 요인구조는 일 중심성(centrality of working), 사회적 규범(social norms), 일의 가치와 신념(valued working outcomes), 일하는 목적, 일역할 정체성이다. 이 가운데 일의 가치와 신념 6문항이 일의 의미와 가장 유사한 변수인데, 그것은 지위와 명망, 수입, 몰입, 대인관계, 사회기여, 흥미와 만족 등의 문항이다. 이는 본 연구의 8개 요인 가운데 각각 인정, 경제수단, 삶의 활력, 대인관계, 사회기여, 재미추구와 유사하게 대응된다.

MOW팀(1987)의 연구와 본 연구에서 차이나는 요인은 본 연구에서 성장기회와 가족부양이 추가로 발견되었다는 점이다. Amabile 등(1994)이 개발한 일선호도 검사(Work Preference Inventory; WPI)의 4요인 즉, 내재적 동기-도전, 내재적 동기-즐거움, 외재적 동기-물질적 보상, 외재적 동기-비물질적 보상 등과 비교한다면, 내재적 동기-도전은 본 연구의 성장기회와 유사하고, 내재적 동기-즐거움은 재미추구·삶의 활력과 유사하고, 외재적 동기-물질적 보상은 본 연구의 경제수단과 대응하고, 외재적 동기-비물질적 보상은 인정과 사회기여와 유사하다.

Amabile 등(1994)의 연구와 비교할 때 본 연구에서 독특한 요인은 가족부양이라고 할 수 있다. Dik 등(2012)의 천직 및 직업검사(Calling and Vocation Questionnaire; CVQ)의 6개 요인 즉, 초월적 소명-존재(TS-P), 초월적 소명-추구(TS-S), 목적과 의미-존재(PW-P), 목적과 의미-추구, 친사회적 지향-존재(PS-P), 친사회적 지향-추구(PS-S) 요인 등과는 본 연구의 일의 의미 요인 및 문항과 직접 비교가 어렵다.

또한, 일의 의미에 관한 가장 널리 알려진 Wrzesniewski 등(1997)의 일과 삶 검사(Work-Life Questionnaire)의 3가지 범주인 생업, 경력, 천직과 비교해 본다면, 직접적인 구분은 어려우나 생업에 해당 하는 본 연구의 요인은 경제수단이며, 경력에 해당하는 요인은 대인관계, 인정, 성장기회이며, 천직과 유사한 요인으로는 재미추구와 삶의 활력, 사회기여가 대응된다고 볼 수 있다. Wrzesniewski 등(1997)의 연구와 비교할 때 본 연구에서 독특한 요인은 가족부양이라고 볼 수 있다. Steger 등(2012)이 개발한 일의 의미검사(WAMI: The Work and Meaning Inventory)의 3가지 요인인 긍정적인 의미, 일의 의미 추구, 더 좋은 동기와 비교해 본다면 직접적인 비교가 어렵지만 대체로 사회기여 및 성장기회와 유사한 문항들이다.

종합적으로 일의 의미에 대한 서양의 선행 연구와 본 연구를 비교해 볼 때, 본 연구의 8개 요인인 대인관계, 경제수단, 인정, 사회기여, 재미추구, 성장기회, 가족부양, 삶의 활력은 MOW팀(1987)의 연구를 비롯한 여러 연구와 대체로 유사한 요인들로 도출되었으나, 가족부양 요인은 본 연구에서 유일하게 도출된 요인이라고 할 수 있다. 이는 ‘좋은 환경에서 자녀를 키운다.’, ‘가족에게 삶의 안정감을 준다.’, ‘가장으로서의 책임을 다 한다.’, ‘가정의

행복을 보장한다.’, ‘질 높은 자녀교육을 한다.’와 같이 의무 또는 규범으로서의 일의 의미가 우리나라의 문화에서 고유하게 가족과 자녀, 가장으로서의 책임과 행복의 기초단위로서의 가정에 대한 중요성이 응축되어 나타난 요인이라고 할 수 있다.

셋째, 기존 서양연구의 일의 의미에 관한 유사척도를 번안하여 사용하지 않고, 개방형 설문을 통해 국내 비직장인을 포함한 일반인들이 생각하는 일의 의미를 체계화하였다. 개방형 설문을 하여 한국의 일반인들이 일의 의미에 대한 인식과 태도를 기초부터 분석하기 시작하여 한국인의 고유한 일의 의미 요인을 찾는 데 기여하였다. 이는 향후 일의 의미에 대한 국제적 비교에도 활용될 수 있는 연구자원이 될 것으로 기대된다.

본 연구의 실무적 시사점으로는 다음과 같은 점을 들 수 있다. 첫째, 일반인들이 일의 의미를 다양하게 수용·해석하고 있다는 것을 시사한다. 본 연구에서 조사대상자들은 일의 의미의 하위요인으로 도출된 8개의 요인들을 경제수단( $M=5.87$ ,  $SD=.79$ ), 가족부양( $M=5.50$ ,  $SD=.89$ ), 재미추구( $M=5.32$ ,  $SD=.96$ ), 삶의 활력( $M=5.32$ ,  $SD=.94$ ), 성장기회( $M=5.23$ ,  $SD=.86$ ), 인정( $M=5.12$ ,  $SD=.91$ ), 대인관계( $M=5.10$ ,  $SD=.93$ ), 사회기여( $M=4.79$ ,  $SD=1.06$ ) 순으로 높게 인식하였다. 각 요인간의 점수 차가 크게 벌어지지 않은 만큼 골고루 일의 의미에 관한 인식을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 2012년 국내 한 연봉 정보사이트(세계과이낸스, 2012)가 직장인 500명을 대상으로 일의 의미에 관해 설문조사를 진행한 결과 ‘보수를 받기 위한 수단(73.8%)을 압도적으로 꼽았던 것과 비교해 상당한 변화를 보이고 있는 것이라 할 수 있다.

둘째, 일을 생계수단이나 의무로 생각하는 인식을 뛰어넘어 전반적인 삶의 만족과 의미, 심리적 번영(플로리싱), 정신건강 등의 행복·번영(fourish)과 밀접한 관계를 지닌다는 것을 시사한다. 우리나라 직장인 10명 중 7명은 직장에만 가면 무기력해지고 우울해지는 증상에 시달리는 것으로 알려져 있다(브레인미디어, 2013, 1, 31). 최근 삼성경제연구소의 연구결과도 직장인의 행복 모델의 3대 핵심요소로 마음의 건강, 의미와 성장, 지원적 관계를 꼽고 있다(예지은, 2013). 일과 직장, 행복의 상호관계는 일의 의미를 확대하여 대인관계, 재미추구, 성장기회, 삶의 활력 등 다양한 의미를 수용하는 것이 행복을 위해 필요하다는 것을 시사한다. 본 연구에서도 일의 의미를 깊이 인식할수록 삶의 만족, 삶의 의미, 플로리싱(심리적 번영)과 정신건강도 모두 좋은 것으로 나타났다.

셋째, 체계적인 일의 의미 척도를 개발, 타당화 함으로써 학생 및 직장인들의 라이프코칭·상담이나 커리어코칭·상담을 시작할 때 기초 검사지로 활용할 수 있다. 각 개인이 일의 의미 척도의 8개 하위요인 중 어느 요인에 더 비중 있는 인식을 하느냐에 따라 향후 진로선택과 경력개발 등 커리어 관련 이슈에서 방향을 설정하거나 전환하는데 기초자료로 활용할 수 있다.

위와 같은 의의와 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 가진다. 첫째, 본 연구는 본조사 표집시 직장인과 비직장인의 비율(6:4)을 비롯하여 성별, 연령, 직급 등을 고려하고 표집하여 일반화의 가능성을 높이려 애썼으나 고용형태(정규직, 비정규직, 자영업 등), 지역(서울, 인천, 경기 등 수도권이 58.7%에 이르는 등 완전한 균형을 이루는 데는 어



려움이 있어서 국내 성인 모두를 대표하는데 제한점이 있다.

둘째, 타당도분석에서 모든 준거변인을 자기보고식 검사로 측정하였기 때문에 동일방법편의(common method bias)에서 자유롭지 못하다. 추후 연구에서 준거변인 가운데 일부는 수행(예, 대학생들의 학업성적 등)이나 타인의 평가를 통해 측정하는 방법을 고려할 필요가 있다.

셋째, 타당도분석에서 사용한 준거변인들이 모두 삶의 질과 번영·행복 즉 웰빙관련 변인들에 치중한 제한점이 있다. 본 연구에서는 비직장인까지 포함하여 진행된 관계로 직무관련 변인들과 일의 의미 사이의 관련성에 대한 검증이 포함되지 않았다. 일의 의미척도가 궁극적으로 지향하는 척도와와의 비교를 할 수 있는 긍정적인 결과가 있지만, 향후 직장인을 대상으로 직업관련 변인인 직무성과, 직무만족, 이직률, 직무스트레스 등의 준거변인과 비교하는 연구나 진로관련 변인으로 진로결정, 진로목표, 진로태도, 진로결정 자기효능감 등의 준거변인과도 타당도를 분석할 필요가 있을 것이다.

### 참고문헌

- 김수진 (2014). 한국판 일의 의미 척도(Working As Meaning Inventory; WAMI) 타당화. 이화여자대학교 대학원. 국내석사학위논문.
- 브레인미디어 (2013, 1, 31). 직장인 10명 중 7명, 회사만 가면 우울해져. [http:// www.brainmedia.co.kr/brainWorldMedia/ContentView.aspx?contIdx=10957](http://www.brainmedia.co.kr/brainWorldMedia/ContentView.aspx?contIdx=10957)에서 자료 얻음.
- 세계파이낸스 (2012) 대한민국 직장인 74% 월급받기 위해 일한다-직장인에게 일의 의미는. 세계파이낸스. <http://fn.segye.com/articles/article.asp?aid=20120514002275&cid=0501030000000>에서 자료 얻음.
- 신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도(KGHQ)의 개발에 관한 연구 1. 한국사회복지학, 46(9), 210-235.
- 신현균, 장재윤 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 815-827.
- 심예린 (2010). 한국판 소명 척도 타당화. 이화여자대학교 대학원. 국내석사학위논문.
- 예지은 (2013). 직장인의 행복에 관한 연구. 서울: 삼성경제연구소.
- 원두리, 김교현, 권선중 (2005). 한국판 삶의 의미척도의 타당화 연구: 대학생을 대상으로. 한국심리학회지 건강, 10(2), 211-225.
- 장수현 (2012). 일의 목적/의미 및 부모지지와 구직행동의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. 이화여자대학교 대학원. 국내석사학위논문.
- 장형석 (1999). 일의 의미 척도구성을 위한 탐색적 연구. 研究報, 31(1), 109-140.
- 장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. 심리과학연구, 1(-), 81-117.
- 장형석 (2001). 직무만족과 일의 의미 정도에 따른 삶의 목적감의 차이. 研究報, 33(1), 137-158.
- 탁진국 (2007). 심리검사: 개발과 평가방법의 이해. 서울: 학지사.
- 황매향, 조효진, 조윤진, 방지원 (2013). 대학생의 일의 의미와 진로 결정과정에서의 경

- 힘에 대한 질적연구. 한국심리학회지 일반, 32(3), 675-699.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(5) 950-967.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mckee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193-203.
- Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134-145.
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling, 9*(1), 78-102.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. University of California Press Berkeley.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.
- 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.
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career Development Strivings Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning. *Journal of Career Development, 35*(1), 23-41.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242-263.
- Dreher, D. E., Holloway, K. A., & Schoenfelder, E. (2007). The vocation identity questionnaire: Measuring the sense of calling. *Research in the Social Scientific Study of Religion, 18*, 99-120.
- Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 590-601.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology, 59*(1), 50-59.
- Emmons, R. A. (2003). Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 105-128.
- Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. Simon and Schuster.

- Goldberg, D. P. (1972). PA: The detection of psychiatric illness by questionnaire: London, Oxford University Press.
- Harpaz, I. & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 149-156.
- Steger, M., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2004). *The development and validation of the Meaning in Life Questionnaire*. Unpublished Manuscript. University of Minnesota.
- 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.
- 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.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in Work Secular or Sacred? *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-136.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.

1차 원고접수 : 2015. 05. 26

2차 원고접수 : 2015. 08. 06

최종게재결정 : 2015. 08. 11

## Development and Validation of the Work Meaning Inventory

Tak, Jinkook                      Seo, Hyung-Joon                      Kim, Hye-Seon                      Nam, DongYup  
Jung, Hee Jung                      Kwon, Nuri                      Kim, So Young                      Jung, Iljin

Kwangwoon University

The purpose of this study was to develop and validate the Work Meaning Inventory(WMI). 86 items and 9 factors of the inventory were obtained based on open-ended questionnaires from 88 workers. Two preliminary on-line surveys from 500 and 236 employees, respectively, were carried to analyze factor structure of the WMI. The final result showed that the 8 factor model with 54 items was appropriate. Finally, to test the validity of the WMI, the main on-line survey was carried and the questionnaires were collected from 1016 employees across a wide variety of companies. In order to check cross-validity of the inventory, the total group was divided into two sub-groups (each group with 508 employees). The results of factor analyses with group 1 showed that the 8-factor model with 47 items was appropriate. Also the results of confirmatory factor analysis with group 2 showed that the 8-factor model fit the data well. Final 8 factors were as follows: 1) interpersonal relation, 2) economic means, 3) recognition, 4) family support, 5) enjoyment seeking, 6) growth opportunity, 7) society contribution, and 8) life vitality. The WMI was significantly correlated with various criteria such as life satisfaction, life meaning, flourishing, and mental health. Finally, implications and limitations of this study and the directions for future study were discussed.

*Key words* : work meaning, work meaning inventory, validation