

직업정체성 척도개발과 직업정체성의 선행 및 결과변인들 간 관계 검증*

유 흥 준¹⁾ 유 태 용^{2)*} 정 태 인¹⁾ 배 성 호²⁾ 조 아 름²⁾

¹⁾성균관대학교 사회학과

²⁾광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 평생직장에서 평생직업으로 관심이 옮겨가고 있는 시대를 맞이하여 첫째, 직업정체성의 구성개념을 정의하고 이를 측정하는 문항을 요인분석을 통해 개발하고, 둘째, 직업정체성 구성개념의 요인구조가 다른 표본에서도 재현되는지를 알아본 후에 직장만족과의 변별타당도를 알아보고, 셋째, 대규모 표본을 수집하여 직업정체성의 선행 및 결과변인으로 구성된 모형의 적합도를 알아보는 데 있었다. 이를 위해 연구 1, 연구 2, 연구 3으로 세 번에 걸쳐 설문 조사를 실시하였으며, 직업이 있는 사람들을 대상으로 연구 1에서는 390명, 연구 2에서는 505명, 연구 3에서는 1,115명으로부터 자료를 수집하였다. 연구 결과, 직업정체성은 3요인 구조를 보이는 것으로 나타났으며, 세 번의 연구에 걸쳐 안정적인 요인구조를 보이는 것으로 나타났다. 직업정체성의 하위요인 중 개인-직업 부합 요인이 직장만족의 하위요인인 전반적 직업만족과 높은 관련이 있었지만, 직업정체성의 다른 하위요인들은 직장만족의 다른 하위요인과 상관이 전반적으로 낮게 나타나 직업정체성과 직장만족은 서로 변별되는 개념임을 알 수 있었다. 또한 직업정체성은 직업평판, 직업에 대한 헌신, 자부심, 사명감에 의해 형성되고, 직업정체성은 개인의 삶의 목적과 직업에 대한 지속 의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 토대로 연구의 시사점, 한계점 및 앞으로의 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 직업정체성, 사회정체성, 감정이입, 일체감, 개인-직업 부합, 삶의 목적, 지속 의도

* 이 논문은 2012년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A3A2033331).

보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422

현대사회에서 ‘평생직장’이라는 개념은 빠르게 사라지고 있는 추세이며, ‘평생직업’이라는 개념으로 사고전환이 이루어지고 있다. 시대적 변화에 따라 조직 내에서 고용을 보장받지 못하고 개인의 이직이 빈번해지면서, 직장보다는 개인의 직업에 초점을 두기 시작한 것이다. 이에 따라 조직 연구에서도 조직뿐만 아니라 직업에 대한 관심이 증가하고 있으며, 특히 개인의 직업정체성(occupational identity)에 대한 관심과 중요성이 증가하고 있다(Pratt, Rockmann, & Kaufmann, 2006).

직업(occupation)은 개인이 일을 할 때 다른 직업에서 요구되는 것과 구별될 수 있는 필수적인 기술, 지식, 활동의 집합을 나타내며, 같은 직업을 유지하면서도 다른 조직으로 옮겨다니는 것이 가능하다(Morrow, 1993). 지금까지 산업 및 조직심리학 연구는 조직 동일시, 조직 몰입과 같이 개인이 직장(조직)에 대해 느끼는 정서 및 태도를 연구하거나 직무만족, 직무관여와 같이 개인이 수행하는 조직 내 직무에 대한 태도에 주로 관심을 기울였다. 직무(job)의 개념은 직업(occupation)의 개념과 유사하지만 엄밀하게 구분하면 차이가 있다. 직무는 주로 자신이 고용된 조직(예: 기업) 내에서 수행하는 역할이나 책임, 필요 능력과 요구, 필요 전문성, 자격 요건 등 미시적인 특성에 초점을 두고 있지만 직업의 개념은 개인이 속한 조직과는 상관없이 거시적 관점으로 설명할 수 있다(Morgeson & Dierdorff, 2011). 예를 들어 직업의 개념으로 ‘교사’는 특정 학교를 전제하지 않는 포괄적인 개념이라면, 직무 개념으로의 ‘교사’는 학교 내에서 현재 수행하고 있는 세부 역할(예: 수학 교사, 영어 교사 등)이나 책임(예: 교장, 교감, 학생부장, 학년부장 등)에 초점을 두고 있다. 따라서 직업의 개념

은 상대적으로 종사하는 기간이 길고 안정적인 반면, 직무의 개념은 시간이 지남에 따라 바뀔 수 있고 직업에 비해 종사하는 기간이 짧을 수 있다. 또한 조직에 속하지 않고 자영업을 하는 사람의 경우는 자신이 모든 역할과 책임을 수행하는 작업자이면서 자기 스스로를 고용해 일하기 때문에 직무라는 표현보다는 직업이라는 표현이 더 적절할 것이다.

사회정체성이론(social identity theory)에 따르면, 개인의 자기개념은 자신만이 가진 독특한 특성을 반영하는 개인적 정체성(personal identity)과 자신이 속한 집단이나 조직에 의해 자신을 정의하는 사회적 정체성(social identity)으로 구성된다(Ashforth & Mael, 1989). 자신이 속한 직업을 통해 자신을 정의하고, 자신의 직업에 대해 심리적 일체감을 느끼는 직업정체성은 사회적 정체성에 속한다. 선행연구에 따르면, 자기 선택적이고 긍정적이며 강한 직업정체성은 직업적 성공, 사회적 적응, 심리적 웰빙(well-being) 등에 중요한 영향을 미치기 때문에(Skorikov & Vondracek, 2011), 개인에게 있어 중요하다. 아래에 기술하였듯이, 직업정체성은 전문직업적 정체성, 직업동일시, 직업몰입, 경력몰입과 개념적으로 다름에도 불구하고 이러한 개념들과 혼용하여 사용되어왔고 직업정체성에 포함된 개념만을 명확하게 측정하는 척도가 국내뿐만 아니라 해외에서도 없는 실정이다. 따라서 이 연구에서는 직업정체성을 ‘한 개인이 자신의 직업에 대하여 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상에서 자신의 직업이 차지하는 중요도’로 정의하여 직업정체성을 측정하는 척도를 개발하고 직업정체성 개념의 하위요인들을 밝히려는 시도를 하였다.

산업 및 조직심리학은 기업과 같은 조직 내

에서 일하는 구성원을 대상으로 연구하기 때문에 직무의 개념을 주로 사용하고 측정도구도 직무에 초점을 두고 있다. 따라서 보다 포괄적인 개념인 직업에 대해 측정하는 도구는 상대적으로 매우 부족한 실정이다. 반드시 자신이 속한 조직을 전제하지 않아도 되는 직업이라는 개념은 사회학에서 더 많이 사용되는 경향이 있으며 직업정체성이라는 용어도 사회학 연구에서 주로 사용되어 왔다. 하지만 사회학에서는 직업정체성을 주로 전문직업적 정체성(professional identity)으로 한정하여 측정하였다. 전문직업적 정체성은 '개인이 자신을 전문직 역할로 정의하는 것과 관련된 속성, 신념, 가치, 동기과 경험 등의 비교적 안정적이고 지속적인 집합'을 의미한다(Greenwood & Hinings, 1993; Ibarra, 1999). 전문직업적 정체성은 사회적 환경 내에서 개인의 경력과정 동안 그들이 전문직 역할을 정의하고 그 역할에 적응하는 과정을 통해서 형성된다(Ibarra, 1999). 전문직 정체성은 직업정체성 개념의 일부로서 전문직 종업원들에만 초점을 맞추었다는 한계점을 갖는다. 직업정체성은 전문직뿐만 아니라 비전문직 종사자도 가질 수 있고 직업을 가지고 있는 모든 사람에게 적용될 수 있는 개념이기 때문이다. 따라서 전문직업적 정체성은 직업정체성의 하위개념에 속한다고 볼 수 있다.

박종우(1994)는 전문직업적 정체성을 스스로 인식한 전문가로서의 주체성으로 정의하고 이러한 개념을 측정하기 위한 척도를 소개하였다. 그가 개발한 척도는 국내에서 가장 많이 쓰이고 있는 실정인데, 이 척도는 Hall(1968)이 1968년에 11개 전문직을 대상으로 전문직의 구조적 특성, 조직적 특성 및 태도적 속성을 조사할 때 사용한 척도를 기초로 하고, Hall의

연구를 계승한 결과물인 Snizek(1972)의 척도와 Anderson과 Martin(1982)의 척도를 함께 사용하여 총 50개 문항으로 구성되어 있다. 이후에 이 척도는 사회학이나 사회복지학 문헌에서 '직업정체성'이라는 이름으로 계속 인용되어 쓰이고 있으며, 전문직업인의 개인-직업 부합을 측정하는 척도로 쓰이고 있다. 하지만 앞서 언급한 것처럼 이 척도는 전문직뿐만 아니라 모든 직업을 포함하는 직업정체성을 측정하는 데는 적합하지 않기 때문에 직업정체성을 측정하기 위한 범용 척도가 필요하다.

김원형(1998)은 직업 동일시란 사회적 동일시(social identification)의 한 형태이며, 자신과 자신의 직업과의 일체감(oneness)을 가지고 그 직업과 공동 운명체라고 지각하는 것이라고 정의하였다. 이러한 정의는 직업정체성의 정의와 유사하지만 김원형(1998)은 개인이 직업에 대한 정체성을 형성하여 자신을 직업과 동일시하게 되는 것이라고 보았다. 따라서 직업 동일시는 직업정체성의 결과변인에 가깝다고 볼 수 있다. 또한 김원형(1998)의 연구에서 사용한 직업동일시 척도는 조직동일시를 측정하는 연구들(예: Mael & Ashforth, 1992)에서 사용한 문항에서 단순히 '조직'을 '직업'으로 대체한 것들이 다수 포함되어 있었다. 즉, 직업동일시를 측정하기 위한 척도조차도 실증적 자료를 토대로 체계적인 척도개발 과정을 거쳐 이루어진 것이 없는 실정이다. 따라서 직업정체성을 측정하기 위한 척도를 개발하기 위하여 직무 또는 직업에 관한 태도를 측정하는 문항들을 포괄적으로 개관하고 실증자료를 사용하여 새로운 척도개발을 하는 작업은 학문적 의의를 지닌다.

직업 몰입(occupational commitment)은 '자신이 선택한 직업의 가치에 대한 개인의 신념과 수

용 그리고 자신의 직업을 계속해서 유지하고자 하는 의지와 관련이 있다(Vandenberg & Scarpello, 1994). 그리고 경력몰입은 개인적 경력목표에 애착을 가지고 동일시하며 관여하는 것을 의미한다(Colarelli & Bishop, 1990). 이러한 직업몰입, 경력몰입은 조직몰입과 변별되는 구성개념이다(김은상, 2002). 직업몰입이나 경력몰입의 개념은 직업정체성과 유사한 부분이 있지만 인지적 측면을 강조하는 직업정체성과 달리 몰입은 정서적 또는 행동적 측면을 강조하는 경향이 있기 때문에 직업정체성과 구분되는 개념이라고 볼 수 있다. 특히 경력몰입은 전 생애를 통해 직업과 관련된 개인의 다양한 경험을 포함하기 때문에 현재 종사하고 있는 직업에 대한 태도만을 포함하는 직업정체성과는 다른 개념으로 간주할 수 있다.

Bamber와 Iyer(2002)는 조직정체성과 직업정체성이 관련되어 있기는 하지만 서로 구분되는 개념이라고 주장하였다. 종업원들은 그들이 속한 조직에 대한 정체성과 직업에 대한 정체성을 동시에 가질 수도 있지만(Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer, & Lloyd, 2006). 조직과 직업은 서로 다른 대상이기 때문에 개인이 자신의 직업에 대한 정체성을 가지더라도 조직에 대해서는 정체성을 가지지 않을 수 있다. 즉, 개인-직업 부합은 높지만 개인-조직 부합은 낮을 수 있다. 산업 및 조직심리학에서는 종업원이 조직 내에서 맡고 있는 직무와의 부합을 측정하기 위해 개인-직무 부합(person-job fit)의 개념을 사용하고 있다. 개인-직무 부합은 개인과 특정 직무 간의 일치를 나타내는 것으로서, 개인의 능력과 직무요구 간의 부합 또는 개인의 요구와 직무특성 간의 부합으로 정의한다(Edward, 1991). 하지만 조직을 벗어나 개인이 평생 동안 동일한 직업에 종사할지,

즉 개인이 그 직업을 계속 유지하는지를 예측하기 위해서는 개인-직업 부합(person-occupation fit)의 개념을 사용하는 것이 더 적절할 것이다. 개인-직업 부합은 개인이 자신의 직업에서 개인의 필요와 능력, 흥미를 채울 수 있는지를 나타내는 개념으로 사용되어 왔다(Kristof-Brown & Guay, 2011). 개인-직무 부합과 개인-직업 부합은 유사하지만 개념적으로 구별되는 개념이다(Converse, Oswald, Gillespie, Field, & Bizot, 2004). 개인-직업 부합 접근은 조직 내에서 개인이 맡고 있는 직무와는 별개로 개인이 직업에 대하여 잘 맞는지 아닌지를 인식하는 정도이기 때문에 개인-직업 부합이 높으면 수행하는 상세 직무가 변하더라도 직업에 오랫동안 종사할 것이라고 가정할 수 있다. 일반인들에게는 직무의 개념보다는 직업의 개념이 훨씬 더 친숙하기 때문에, 개인-직업 부합의 개념을 포함하고 있는 직업정체성을 측정하는 도구 개발은 산업 및 조직심리학의 외연을 넓히는 의미있는 작업일 것이다.

앞에서 기술하였듯이 ‘한 개인이 자신의 직업에 대하여 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상에서 자신의 직업이 차지하는 중요도’를 나타내는 직업정체성을 측정하는 척도가 아직까지 없는 실정이고 직업정체성에 관한 연구가 산업 및 조직심리학 분야에서 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구를 통해 직업정체성을 측정하는 척도를 새롭게 개발하고 직업정체성의 선행변인과 결과변인들을 밝힐 수 있다면 다양한 학문적 및 실무적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 이러한 직업정체성 척도가 개발된다면 산업 및 조직심리학뿐만 아니라 사회학, 경제학 등 다른 학문 분야에서도 직업정체성 척도의 활용 가치가 높을 것이다. 이러한 연구필요성에 기초하여

본 연구의 목적은 첫째, 직업정체성의 구성개념을 정의하고 이를 측정하는 문항을 개발하여 구성타당도를 확인하고, 둘째, 직업정체성 구성개념의 요인구조가 다른 표본에서도 재현되는지 탐색적 요인분석을 시행하여 알아본 후에 직장만족과의 변별타당도를 알아보고, 셋째, 대규모 표본을 수집하여 직업정체성의 선행 및 결과변인으로 구성된 모형의 적합도를 탐색적으로 알아보는 데 있다.

연구 1: 직업정체성 척도 개발

연구 1의 목적은 직업정체성을 ‘한 개인이 자신의 직업에 대하여 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상에서 자신의 직업이 차지하는 중요도’로 정의하고 이러한 개념을 측정하기 위한 실제 문항을 개발하는 데 있다.

절차

미국심리학회 논문 자료집인 PsycArticles와 한국심리학회 논문 자료집을 포함하여 저자들의 소속 기관에서 확인 가능한 모든 논문 자료집을 EBSCOHost, Google Scholar, RISS를 이용하여 이 연구에서 정의한 직업정체성의 개념을 표현할 수 있다고 판단한 국내·외 100개 문항을 수집하였다. 이 중에는 국내 석·박사 논문도 포함되어 있으며, 국외 척도의 경우 국내 연구자가 한국어로 번안한 척도를 찾아 수집하였다(류세자, 2008; 박근수, 2006; 박종우, 1994; 박주현, 2011; 박진현, 2009; 서세희, 2010; 송소진, 2010; 심예린, 2010; 심인, 2012; 이동선, 2011; 이종근, 2002; 이종려, 2003; 임정임, 2012; 정순천, 2009; 정은주, 2007; 정택

철, 2010; 조은애, 2011; 조재훈, 2012; 조준석, 2011; 최기연, 2005; 최윤정, 2009; 최은영, 2001; 최훈태, 2008; 한혜선, 2012). 수집한 문항에서 ‘직무’나 ‘일’은 ‘직업’으로 대체하였다. 저자들이 문항 내용을 검토하는 회의를 통해 많은 문항들이 내용적으로 유사함을 발견하여 유사한 문항은 배제하고, 직업정체성의 개념을 더 잘 표현할 수 있다고 판단한 36개 문항을 선별하였다. 이러한 36개 문항의 내용을 분석하여 유사한 개념으로 분류한 결과, 직업에 대한 자부심 세 문항, 직업을 좋아함 다섯 문항, 삶의 목적 네 문항, 직업에 대한 사명감 세 문항, 직업 지속의도 네 문항, 직업에 대한 헌신 세 문항, 개인-직업 부합 네 문항, 직업과의 일체감 다섯 문항, 직업에 대한 감정이입 다섯 문항을 포함하고 있었다. 이 36개 문항에 대하여 회계사, 간호사, 교사, 패션디자이너, 보험설계사, 사회복지사, 공무원, 은행원 등 직업을 가지고 있는 390명(남성 153명, 여성 237명, 연령 평균 약 34세, 직업 종사기간 약 86개월)을 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 조사대상자들은 자기 직업에 대해 느끼는 정도를 5점 척도로 응답하였다. 표집 방법은 눈덩이 굴리기 표집(Snowball Sampling)을 사용하였다.

자료를 수집한 후 요인분석을 실시하기 전에, 직업사회학을 연구하는 학자들과 자문회의를 통해 전문가 의견을 청취하였다. 그 결과, 직업정체성과 관련한 9가지 내용 중 직업정체성의 선행 변인 및 결과변인으로 간주할 수 있는 내용이 포함되어 있고, 직업정체성의 핵심개념(core concept)과 이러한 변인들을 구분하는 것이 적절하다는 데 의견의 일치를 보았다. 즉, 내용적으로 분류한 9개 구성개념 중 직업에 대한 자부심, 좋아함, 헌신, 사명감은

직업정체성의 선행변인으로, 삶의 목적과 지속의도는 직업정체성의 결과변인으로 간주하고, 직업정체성의 핵심개념으로는 직업에 대한 일체감, 개인-직업 부합, 직업에 대한 감정이입만을 사용하기로 결정하였다. 직업정체성의 선행변인과 결과변인을 구분한 이론적 근거는 연구 3에 상세하게 기술하였다. 연구자들은 척도개발에 있어서 해당개념을 핵심적으로 나타내는 문항만을 사용하는 것이 구성타당도가 높을 것이고, 최종적으로 개발된 척도의 요인수와 문항수가 적을수록 척도의 활용 가치가 더 높을 것이라고 판단했다. 따라서 직업정체성 척도개발을 위하여 직업에 대한 일체감, 개인-직업 부합, 감정이입에 해당하는 14개 문항만을 사용하여 요인분석을 실시하였다. 나머지 6개 범주에 속한 22개 문항들은 연구 3에서 직업정체성의 선행변인과 결과변인들로 구성된 모형의 적합도를 알아보는 데 사용하였다.

직업정체성 척도개발을 위해 먼저 390명의 응답 중 무선적으로 201명을 뽑아 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 14개 문항의 상관계수를 산출하여 CEFA 3.04(Browne, Cudeck, Tateneni, & Meis, 2010)를 사용하였고, 추출 요인 간 상관이 있을 것으로 기대하여 사각회전(Geomin)을 하였다. 모수 추정 방법으로는 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하고, 요인 계수의 표준화는 Cureton-Mulaik 표준화를 시행하였다. 사각회전을 Geomin으로 시행한 이유는 교차부하를 최대한 줄일 수 있고 요인 구조 해석이 간결하기 때문이다. 나머지 189명의 자료를 사용하여 요인구조를 확인하기 위하여 AMOS 18.0으로 확인적 요인분석을 실시하였다. 모수 추정 방법으로 최대우도법(Maximum Likelihood)을 선

택하였다.

결과

탐색적 요인분석 결과, 모형 적합도 지수 중 하나인 CFI와 RMSEA를 기준으로 접근하였을 때 개념적으로 사전에 분류하였던 3요인(일체감, 개인-직업 부합, 감정이입) 모형이 가장 적합한 것으로 나타났다. TLI가 다소 낮게 산출되었으나, 나머지 두 적합도 지수를 토대로 요인 모형을 평가하면, 요인 3개를 가정하였을 때 요인 모형이 자료를 가장 잘 설명하였다. 요인 계수가 .40 이하이거나 두 개 요인에 걸쳐 유사한 요인 계수를 나타내는 문항을 제외하고 3요인 각각에 3개 문항씩 총 9개 문항을 최종적으로 선정하였다. 9개 문항에 대한 요인분석 결과를 표 1에 제시하였다. 탐색적 요인분석 결과는 안정적으로 추정되었다. 공통분 추정치를 검토하였을 때, 문항 간 공통성이 높으며 요인 구조가 명확하고, 고유치(eigenvalues)에 음수가 없었다. 요인 간 상관계수는 일체감과 감정이입이 .55, 개인-직업 부합과 감정이입이 .66, 개인-직업 부합과 일체감이 .50으로 어느 정도 높은 상관을 보였기 때문에 일체감, 개인-직업 부합, 감정이입이 직업정체성의 핵심개념을 측정하기에 적합하다고 판단하였다.

탐색적 요인분석에서 밝혀진 3요인 구조가 다른 표본에서도 안정적으로 나타나는지를 확인하기 위하여 나머지 189명의 자료를 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 표 2에서 보듯이, 3개 요인으로 구성된 9개 문항은 각 요인에 대한 계수가 모두 .74 이상으로 높고, 부합도 지수도 CFI와 TLI가 .90 이상으로 높게 나타났다. 이로써 '개인이 자신의

표 1. 직업정체성 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과(N=201)

문항	감정이입	일체감	개인-직업 부합	h^2
대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나쁘다.	.83	.09	-.02	.77
내 직업에 대한 비난을 들으면 개인적인 모욕감을 느낀다.	.86	-.04	.03	.67
다른 사람이 현재 내 직업을 칭찬하면 나 자신이 칭찬받는 것처럼 기분이 좋다.	.53	.26	.11	.63
현재 직업에 대해 강한 소속감을 느낀다.	.04	.80	.05	.61
현재 직업의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	.13	.46	.26	.61
나와 현재 직업을 분리해 생각하는 일은 있을 수 없다.	.02	.43	.33	.57
현재 직업은 내 성격과 잘 맞는다.	.03	.01	.93	.86
현재 직업은 내 이미지와 잘 맞는다.	.09	.07	.74	.71
현재 직업은 내 가치관과 잘 맞는다.	-.01	.25	.64	.68
고유치(Eigenvalues)	5.301	1.13	.62	

주: 요인계수가 .40 이상인 값을 진하게 표시함.

탐색적 요인분석에 해당하는 모형적합도 통계량은 078

$\chi^2_{(12)} = 26.494, p < .01, CFI = .911, TLI = .734, RMSEA = .078$ 임.

표 2. 직업정체성 문항에 대한 확인적 요인분석 결과(N=189)

문항	감정이입	일체감	개인-직업 부합
대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나쁘다.	.82		
내 직업에 대한 비난을 들으면 개인적인 모욕감을 느낀다.	.75		
다른 사람이 현재 내 직업을 칭찬하면 나 자신이 칭찬받는 것처럼 기분이 좋다.	.80		
현재 직업에 대해 강한 소속감을 느낀다.		.85	
현재 직업의 문제를 내 문제처럼 느낀다.		.75	
나와 현재 직업을 분리해 생각하는 일은 있을 수 없다.		.74	
현재 직업은 내 성격과 잘 맞는다.			.90
현재 직업은 내 이미지와 잘 맞는다.			.88
현재 직업은 내 가치관과 잘 맞는다.			.91

주: 빈 칸은 확인적 요인분석에서 요인 계수를 0으로 가정한 것임. 요인 계수는 표준화 계수임.

$\chi^2_{(21)} = 105.858, p < .001, CFI = .935, TLI = .902, RMSEA = .135$

직업에 대하여 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자기 직업이 자아상에서 차지하는 정도로 정의한 직업정체성을 측정하는 문항을 개발하려는 연구 1의 목적을 달성하였다. 즉, 연구 1에서 직업정체성이 일체감, 개인-직업 부합, 감정이입으로 구성되어 있음을 밝혔고 각 요인당 3개 문항씩 총 9개 문항으로 구성된 직업정체성을 측정하는 척도를 개발하였다.

연구 2: 직업정체성 요인구조 및 직장만족과의 변별타당도 검증

연구 2의 목적은 다른 표본을 사용하여 연구 1에서 밝힌 직업정체성의 3요인 구조가 안정적인지 다시 한 번 확인하고 직업정체성과 유사한 개념이지만 서로 구분될 것이라고 가정한 직장만족과 직업정체성이 서로 변별되는지를 알아보는 데 있다.

절차

대한민국 직업 분포와 연령 분포 및 지역 분포에 맞게 통계청 표준직업분류 정보를 기초로 층화 무선표집을 시행하기 위해 전문 조사기관에 설문조사를 의뢰하여 직업이 있는 505명(남성 295명, 여성 210명, 남성 평균 연령 41.2세, 여성 평균 연령 45.2세, 전일제 408명, 시간제 81명, 직업이 있으나 전일제 여부에 대한 응답을 거절한 사람 16명)으로부터 응답을 얻었다. 연구 2에서는 직업정체성을 측정하기 위해 연구 1에서 개발한 직업정체성 9개 문항을 사용하였지만 '현재 직업'이라는 표현보다는 '내 직업'이라는 표현이 더 적절하다고 판단하여 수정하여 사용하였다. 직업정체성

개념이 자신의 직무에 대한 만족과 구분되는지를 알아보기 위해 직장만족을 측정하였다. 직장만족은 임금, 승진, 복리후생, 고용보장, 동료와의 관계, 상사와의 관계, 부하와의 관계, 자아실현의 기회제공, 직장의 성장과 발전, 근로조건, 근무환경에 대한 만족을 측정하였다. 또한 직장, 직업, 일에 대한 전반적 만족도 측정하였다. 연구 1에서 요인 간 상관계수가 .50 이상 도출되었기 때문에 요인 간 상관이 있음을 가정하기 위하여 공통요인분석을 사각회전 방식으로 시행하였다. 분석은 R의 psych 패키지(Revelle, 2013)를 이용하였으며, 회전 준거는 연구 1과 같은 이유로 Geomin을 사용하였다. 회전 방법은 사각회전을 선택하였으며, 모수 추정 방법으로는 최대우도법을 사용하였다.

결과

최적 요인 수효를 결정할 때 TLI가 .90 이상, RMSEA가 .08 미만인 요인 수를 자료를 가장 잘 설명하는 최적의 요인 모형인 것으로 간주하여 요인 수를 결정하였다. 공통요인분석 결과를 표 3에 제시하였다. 요인 회전 결과, 연구 2의 결과는 연구 1의 공통요인분석 결과와 유사하게 도출되었다. 한 문항의 요인 계수가 .37로 .40에 다소 미달하였지만 전통적으로 .30 이상의 계수는 정상으로 간주하는 경향이 있기 때문에 대체로 연구 1과 유사한 요인구조가 재현되었다. 요인 간 상관계수는 개인-직업 부합 요인과 일체감 요인 간 상관이 .51, 감정이입과 일체감 간 상관이 .58, 감정이입과 개인-직업 부합 간 상관은 연구 1과는 다소 다른 양상을 나타내어 .26이었다. 그럼에도 불구하고 요인 구조는 전반적으로 사각구조를 보여 세 요인이 직업정체성을 구성

표 3. 직업정체성 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과(N=505)

문항	개인-직업 부합	일체감	감정이입	h^2
내 직업은 내 이미지와 잘 맞는다.	.92	-.09	.04	.78
내 직업은 내 성격과 잘 맞는다.	.78	.06	-.02	.65
내 직업은 내 가치관과 잘 맞는다.	.75	.14	-.04	.67
내 직업에 대한 강한 소속감을 느낀다.	-.02	.84	-.03	.67
내 직업의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	.06	.77	.06	.70
나와 내 직업을 분리시켜 생각하는 일은 있을 수 없다.	.29	.37	.10	.40
대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나쁘다.	.02	-.04	.85	.69
내 직업에 대해 비난을 들으면 개인적인 모욕감을 느낀다.	-.08	.25	.60	.55
다른 사람이 내 직업을 칭찬하면 내 자신이 칭찬받는 것 처럼 기분이 좋다.	.10	.27	.50	.55
고유치(Eigenvalues)	2.24	1.89	1.53	

주: 요인계수가 .40 이상인 값을 진하게 표시함.

탐색적 요인분석에 해당하는 모형적합도 통계량은 $\chi^2_{(12)} = 26.51, p < .001, TLI = .979, RMSEA = .05$ 임.

하는 요인임을 다른 대규모 표본에서도 확인할 수 있었다.

요인구조의 재현성에 대한 논란의 소지를 줄이기 위하여 다차원 문항반응이론(Multidimensional Item Response Theory: MIRT)에 근거한 완전-정보 문항 요인 분석(Full-information Item Factor Analysis)을 같은 자료를 사용하여 탐색적으로 시행하였다. 본 분석을 시행한 이유는 앞서 시행한 탐색적 요인 분석 방법이 상관계수를 기초로 작동하는 반면, 본 분석은 문항반응이론에 따라 문항반응을 토대로 이루어지기 때문이다. 분석에 사용한 프로그램은 R의 mirt(Chalmers, 2012) 패키지였다. 이러한 결과를 표 4에 제시하였다. 표 4에서 제시한 탐색적 완전정보 문항 요인분석을 이용한 회전 요인 계수에서 알 수 있듯이,

앞서 요인 계수가 .40 미만으로 나타났던 '나와 내 직업을 분리시켜 생각하는 일은 있을 수 없다'의 요인 계수가 .44로 나타났다. 이 분석에서도 직업정체성을 구성하는 3요인 구조를 다시 한 번 명확하게 확인할 수 있었다. 요인 간 상관계수는 개인-직업 부합 요인과 일체감 요인 간 상관이 .53, 감정이입과 일체감 간 상관이 .68, 감정이입과 개인-직업 부합 간 상관이 .30이었다.

직업정체성의 개념이 직장만족과 변별되는지를 확인하기 위하여 추가적으로 직업정체성과 직장만족 간 변별타당도 검증을 탐색적 요인분석으로 시행하였다. 두 가지가 구별되는 개념이라면 직업정체성 문항과 직장만족 문항을 모두 투입하여 요인분석을 실시했을 때 서로 다른 요인으로 나타날 것이며 요인 간

표 4. 직업정체성 문항에 대한 탐색적 완전정보 문항 요인분석 결과(N=505)

문항	개인-직업 부합	감정이입	일체감	h^2
내 직업은 내 성격과 잘 맞는다.	.861	.038	.038	.800
내 직업은 내 이미지와 잘 맞는다.	.985	.031	-.089	.902
내 직업은 내 가치관과 잘 맞는다.	.818	-.079	.187	.812
대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나쁘다.	.009	.907	-.083	.731
다른 사람이 내 직업을 칭찬하면 내 자신이 칭찬받는 것 처럼 기분이 좋다.	.103	.655	.201	.721
내 직업에 대해 비난을 들으면 개인적인 모욕감을 느낀다.	-.077	.749	.137	.680
내 직업에 대한 강한 소속감을 느낀다.	.055	.020	.857	.811
내 직업의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	-.033	.018	.871	.751
나와 내 직업을 분리시켜 생각하는 일은 있을 수 없다.	.294	.106	.441	.511
고유치(Eigenvalues)	2.51	2.047	1.765	

주: 요인계수가 .40 이상인 값을 진하게 표시함.

탐색적 요인분석에 해당하는 모형적합도 통계량은 $\chi^2_{(552)} = 42541.98, p < .001, CFI = .90, TLI = .90$ 임.

상관계수도 낮게 나타날 것이다. 이 분석은 R의 psych 패키지(Revelle, 2013)를 이용하였으며, 회전 준거는 연구 1과 같은 이유로 Geomin을 사용하였다. 회전 방법은 사각회전을 선택하였으며, 모수 추정 방법으로는 최대우도법을 사용하였다. 이러한 결과를 표 5에 제시하였다.

표 5에서 보듯이 직무만족 관련 14개 문항을 함께 투입하여 요인분석을 실시한 결과에서도 직업정체성 9개 문항은 여전히 일체감, 개인-직업 부합, 감정이입의 3개 요인으로 구분되었다. 직장만족과 관련된 14개 문항들은 요인계수 .40 이상만을 고려했을 때 전반적 직업만족 요인(직장, 직업, 일 만족 3개 문항), 관계만족 요인(동료, 상사, 부하 만족 3개 문항), 근무환경 만족요인(근로환경, 근로조건 만

족 2개 문항), 보상만족 요인(임금, 승진, 복리후생 만족 3개 문항)으로 묶였다. 따라서 직업정체성 요인들과 직장만족 요인들은 명확하게 구분되었다. 14개 문항 중 요인으로 묶이지 않은 것은 고용보장, 자이실현의 기회제공, 직장의 성장 발전 문항이었다.

표 6에 직업정체성의 3개 하위요인들과 직장만족의 4개 하위요인들 간의 상관계수를 제시하였다. 직업정체성의 하위 요인인 개인-직업 부합이 직장 만족의 하위 개념인 전반적 직업만족과 상관(.51)이 높은 것을 제외하고는 직업정체성의 3개 하위 요인은 직장만족의 4개 하위요인들과는 전반적으로 낮은 상관(.33에서 .01사이)을 보여서 직장만족과의 변별타당도를 알 수 있었고, 직업정체성을 구성하는 3개 요인들 간에는 상대적으로 높은

표 5. 직업정체성과 직장만족 간 변별타당도 검증을 위한 탐색적 공통요인분석 결과(N=505)

문항	전반적 직업만족	관계 만족	개인-직업 부합	근무환경 만족	일체감	보상 만족	감정 이입	h^2
대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나쁘다.	.01	.01	.00	.02	.00	.01	.84	.71
다른 사람이 내 직업을 칭찬하면 내 자신이 칭찬받는 것처럼 기분이 좋다.	.07	.09	.06	-.04	.27	.00	.49	.56
내 직업에 대해 비난을 들으면 개인적인 모욕감을 느낀다.	-.04	-.07	-.04	.01	.31	-.01	.57	.57
내 직업에 대한 강한 소속감을 느낀다.	.06	.03	.03	.12	.76	-.07	.07	.72
내 직업의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	-.01	.01	.00	-.02	.82	.05	-.03	.67
나와 내 직업을 분리시켜 생각하는 일은 있을 수 없다.	-.04	-.05	.32	-.06	.40	.14	.07	.42
내 직업은 내 성격과 잘 맞는다.	.15	.01	.70	.02	.06	-.04	-.03	.66
내 직업은 내 이미지와 잘 맞는다.	-.03	-.01	.94	-.02	-.06	-.01	.03	.80
내 직업은 내 가치관과 잘 맞는다.	.03	.04	.71	.06	.13	.01	-.03	.67
현 직장 만족도: 임금	.06	-.06	.03	.04	-.02	.72	.01	.57
현 직장 만족도: 승진	.00	.05	.00	.00	.03	.66	-.07	.47
현 직장 만족도: 복리후생	-.02	.05	-.03	.28	.01	.52	.03	.54
현 직장 만족도: 고용보장	.11	.12	.01	.25	-.01	.30	.03	.40
현 직장 만족도: 동료와의 관계	.06	.82	-.04	.05	.04	-.08	-.03	.71
현 직장 만족도: 상사와의 관계	-.05	.77	.02	.02	.01	.01	-.02	.59
현 직장 만족도: 부하와의 관계	-.01	.79	.02	-.13	-.02	.06	.05	.60
현 직장 만족도: 자아실현의 기회제공	.21	.25	.15	.11	-.07	.07	.04	.33
현 직장 만족도: 직장의 성장·발전	.10	.22	.01	.26	.06	.13	-.03	.35
현 직장 만족도: 근로조건(근로시간 등)	-.03	.00	.04	.89	-.02	-.02	-.01	.75
현 직장 만족도: 근무환경(시설, 안전 등)	.03	-.02	-.03	.74	.03	.15	-.02	.70
현 직장 만족도: 현재 직장에 대해	.50	.03	.03	.33	-.03	.14	.03	.74
현 직장 만족도: 현재 직업에 대해	.93	.00	.00	.00	.00	.01	-.01	.88
현 직장 만족도: 현재 하고 계신 일에 대해	.91	-.01	.01	.00	.06	-.01	.00	.85
고유치(Eigenvalues)	2.44	2.23	2.23	2.13	1.96	1.78	1.48	

주: .40 이상의 계수는 굵게 표기하였음. 또한 직업정체성 하위 요인은 명칭을 굵게 표기하였음.
탐색적 요인분석에 해당하는 모형적합도 통계량은 $\chi^2_{(113)} = 256.82, p < .001, TLI = .947, RMSEA = .051$ 임.

상관(.53에서 .24)을 나타내어서 직업정체성의 수렴타당도를 확인할 수 있었다. 이러한 결과로부터 직업정체성은 직장만족과 변별됨을 알 수 있다.

표 6. 탐색적 공통요인분석에서 산출한 요인 간 상관계수

	전반적 직업 만족	관계 만족	개인-직업 부합	근무환경 만족	일체감	보상 만족	감정이입
관계만족	.54	1					
개인-직업 부합	.51	.30	1				
근무환경 만족	.55	.46	.22	1			
일체감	.33	.25	.47	.08	1		
보상만족	.48	.44	.18	.58	.11	1	
감정이입	.16	.11	.24	.01	.53	.13	1

**연구 3: 직업정체성의 선행변인과
결과변인으로 구성된 모형 검증**

연구 3의 목적은 직업정체성이 어떤 선행변인들에 의해 형성되고 직업정체성에 의해 초래되는 결과변인들이 무엇인지를 밝히기 위하여 직업정체성의 선행변인과 결과변인으로 구

성된 모형을 설정하여 이러한 모형의 적합도를 검증하는 데 있다. 모형 설정의 이론적 근거로 Diefendorff와 Chandler(2011)의 틀을 사용하였다. 그림 1에서 보듯이, Diefendorff와 Chandler(2011)는 작업행동과 심리적 안녕에 영향을 미치는 과정을 설명하기 위해 필요/동기나 성격과 같은 원격 개인 영향, 국가적 문화

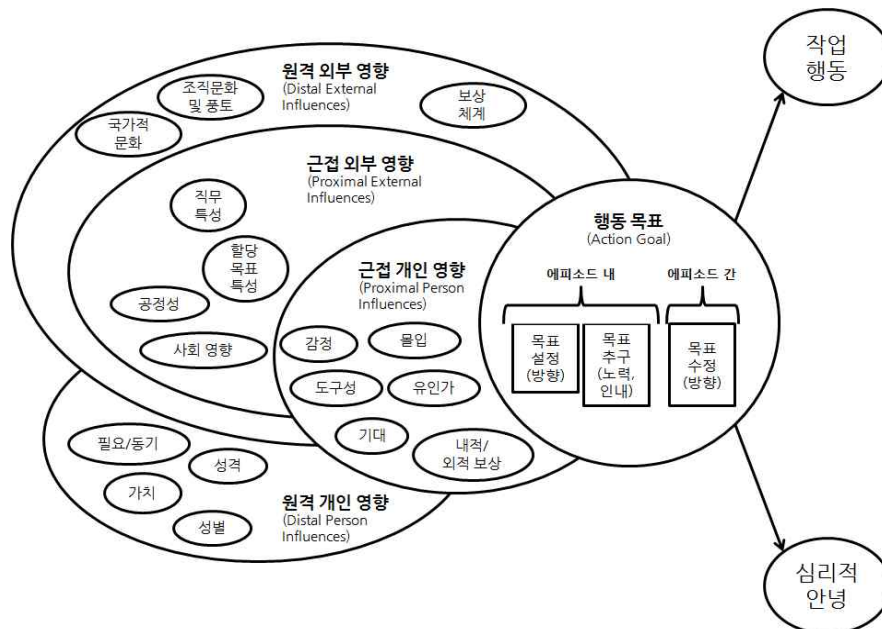


그림 1. 행동목표 달성의 선행, 과정, 결과(Diefendorff & Chandler, 2011)

나 보상체계와 같은 원격 외부 영향, 사회영향이나 직무특성과 같은 근접 외부 영향, 감정이나 몰입과 같은 근접 개인 영향, 목표설정이나 목표추구와 같은 행동목표를 순차적으로 사용하였다. Diefendorff와 Chandler(2011)의 모형은 원격 외부 영향(국가적 문화, 조직문화 및 풍토, 보상 체계) → 원격 개인 영향(필요/동기, 가치, 성격, 성별) → 근접 외부 영향(직무 특성, 공정성, 할당받은 목표 특성, 사회 영향) → 근접 개인 영향(감정, 도구성, 기대, 몰입, 유인가, 내적/외적 보상) → 행동 목표(목표 설정, 목표 추구, 목표 수정)로 이어져 작업 행동(작업 성과, 맥락 수행, 반 생산적 수행, 적응수행)과 심리적 안녕을 유발하는 관계를 설명한다.

본 연구에서는 특정 조직에서 수행하는 직무에 대한 정체성이 아니라 다양한 직업에서 사용할 수 있는 직업정체성 척도를 개발했기 때문에 직업정체성의 선행변인으로 특정 조직과 관련된 근접 외부 영향을 고려하기 어렵다고 판단하였다. 하지만 연구 1에서 기술하였던 직업에 대한 자부심, 좋아함, 헌신, 사명감은 개인의 동기나 성격과 같은 원격 개인 영향과 유사하다고 판단하였다. 직업에 대한 일체감, 개인-직업 부합, 직업에 대한 감정이입은 감정이나 몰입과 같은 근접 개인 영향과 유사하다고 가정하고, 삶의 목적과 지속의도는 목표설정 및 목표추구와 같은 행동목표와 유사하다고 판단하였다. 또한 직업에 대한 국민의 인식 및 평판이 원격 외부 영향으로 직업정체성에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 따라서 그림 1의 틀을 응용하여 직업에 대한 국민의 인식 및 평판(원격 외부 영향) → 직업에 대한 자부심, 좋아함, 헌신, 사명감(원격 개인 영향) → 직업에 대한 일체감, 개인-직업

부합, 직업에 대한 감정이입(근접 개인 영향) → 삶의 목적, 지속의도(행동 목표)의 순차적 관계를 설정하였다. 즉, 직업에 대한 일체감, 개인-직업 부합, 직업에 대한 감정이입으로 구성된 직업정체성 개념의 선행변인으로 직업에 대한 평판, 직업에 대한 자부심, 좋아함, 헌신, 사명감을 설정하고, 삶의 목적과 지속의도를 직업정체성의 결과변인으로 간주한 모형을 구성하였다. 즉, 연구 1에서 직업정체성의 선행변인으로 간주하였던 직업에 대한 자부심, 좋아함, 사명감, 헌신 요인과 연구 3에서 직업정체성에 영향을 미칠 것이라고 새롭게 가정한 직업 평판 요인을 모형에 새롭게 추가하고 연구 1에서 직업정체성의 결과변인으로 간주하였던 삶의 목적과 지속의도를 포함하여 모형을 구성하였다.

이러한 직업정체성의 선행변인들과 결과변인들이 서로 변별되는 요인인지를 알아보기 위하여 먼저 대규모 표본을 사용하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였고, 최종적으로 직업정체성 3개 요인을 포함하여 직업정체성의 선행변인과 결과변인으로 구성된 모형의 적합도를 검증하였다.

절차

연구 1에서 개발한 직업정체성 9개 문항과 직업에 대한 자부심 3개 문항, 좋아함 5개 문항, 사명감 3개 문항, 헌신 3개 문항, 삶의 목적 4개 문항, 지속의도 4개 문항, 직업 평판을 측정하는 4개 문항을 포함하여 총 35개 문항으로 구성된 설문지를 제작하였다. 이 중 직업 평판 문항 4개 문항은 Diefendorff와 Chandler(2011)가 제안한 모형에서 원격 외부 영향을 반영하기 위하여 연구자들이 신규로

만든 것이다. 조사대상자는 대규모 리서치 회사에 의뢰하여 직업분류 및 종사자 수를 고려한 다단계 층화 비례할당표집을 사용하여 선정하였다. 면접원이 조사대상자를 직접 방문하여 100개 기업 및 기관에 근무하는 직장인 1,115명(남성 603명(54%), 여성 512명(46%), 평균 연령 36.2세, 표준편차 9.98세)을 대상으로 자료를 수집하였다.

먼저 직업에 대한 자부심, 좋아함, 사명감, 헌신, 삶의 목적, 지속의도, 직업 평판이 서로 변별되는 요인인지를 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 이러한 26개 문항에 대한 요인분석은 R의 psych 패키지(Revelle, 2013)를 이용하였다. 다음으로는 이러한 요인들이 서로 변별되는지를 확인하기 위하여 R의 lavaan(Rosseel, 2012) 패키지를 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 후 마지막으로 Diefendorff와 Chandler(2011)가 제안한 그림 1의 틀에 기초하여 직업에 대한 국민의 인식 및 평판(원격 외부 영향) → 직업에 대한 자부심, 좋아함, 헌신, 사명감(원격 개인 영향) → 직업에 대한 일체감, 개인-직업 부합, 직업에 대한 감정이입(근접 개인 영향) → 삶의 목적, 지속의도(행동 목표)로 구성된 모형 검증을 위해 lavaan을 사용하였고, 간접경로 유의성 추정은 lavaan 내부의 매개 경로 유의성 검증 기능을 이용해 Bias-corrected Bootstrap 1,000회를 수행하였다.

결과

직업정체성의 선행변인으로 간주할 수 있는 직업 평판, 자부심, 좋아함, 사명감, 헌신에 관한 문항들과 결과변인으로 간주할 수 있는 삶의 목적, 지속의도에 관한 26개 문항을 사용

하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 교차부하가 발생하거나 요인 계수가 .40에 미치지 못한 문항을 제거하여 최종적으로 20개 문항을 선정하였다. 이러한 20개 문항에 대한 요인분석 결과를 표 7에 제시하였다. 자부심과 좋아함 문항들은 하나의 요인으로 묶여서 문항의 내용을 고려하여 자부심 요인(5개 문항)으로 명명하였다. 직업평판(4개 문항), 헌신(3개 문항), 지속의도(3개 문항), 사명감(2개 문항), 삶의 목적(3개 문항)은 서로 다른 요인으로 밝혀졌다. 표 8에는 요인 간 상관계수를 제시하였다.

다음으로는 이러한 20개 문항에다 직업정체성 9개 문항을 모두 투입하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 이러한 결과를 표 9에 제시하였다. 표 9에서 보듯이 직업정체성 9개 문항이 투입되었음에도 불구하고 각 문항들의 해당요인에 대한 요인 계수가 전반적으로 높게 나타나서, 직업정체성의 3요인(개인-직업 부합, 일체감, 감정이입), 직업평판, 자부심, 사명감, 헌신, 삶의 목적, 지속의도는 서로 변별되는 요인임을 알 수 있다. 확인적 요인분석 모형 적합도는 CFI=.93 TLI=.92 RFI=.91 GFI=.99 RMSEA=.12 [.116, .121]로 나타나 RMSEA는 다소 높으나 다른 부합지수를 고려할 때 적합한 모형으로 밝혀졌다.

마지막으로, Diefendorff와 Chandler(2011)가 제안한 그림 1의 틀에 기초하여 설정한 직업정체성의 선행변인과 결과변인으로 구성된 모형의 적합도를 검증하였다. 직업정체성의 선행변인과 결과변인 간 관계를 구조방정식 모형으로 분석한 결과, 변량이 영(0)보다 크고 모형 적합도가 CFI=.91, TLI=.90, RNI=.99 RMSEA=.13 [.127, .133], GFI=.99로 나타나 적절한 모형으로 판단하였다(표 10 참조). 즉, 연구

표 7. 직업정체성의 선행변인과 결과변인에 대한 공통요인분석 결과(N=1,115)

문항	자부심	직업 평판	헌신	지속 의도	사명감	삶의 목적	h^2
내 직업을 주위 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	.87	.03	.02	-.01	-.01	-.02	.76
내 직업에 대해 자부심을 느낀다.	.80	-.08	-.02	.07	.14	.02	.77
기회가 있을 때마다 내 직업에 대하여 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기 한다.	.69	.13	.15	-.06	-.12	.04	.62
내 직업은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.	.54	.03	.00	.07	.26	.03	.68
내 직업에 대해 만족감을 느낀다.	.52	.01	.01	.23	.18	-.03	.67
내 직업은 사회적으로 평판이 좋다.	-.03	.94	.06	.00	.00	-.04	.85
내 직업은 사회에서 인정을 받는다.	.08	.82	.05	-.02	.00	.03	.81
다른 사람들이 내 직업을 부러워한다.	.00	.76	-.05	.07	.03	.01	.63
사회에서 내 직업에 대한 필요도가 높다.	.10	.49	-.08	.03	.23	.06	.53
내 직업을 위해서라면 어떤 곳은일도 할 것이다.	.05	-.02	.91	-.01	.03	-.02	.88
내 직업을 위해서는 나를 희생할 수 있다.	.02	.00	.85	.03	.02	.03	.82
내 직업을 위해서는 희생을 감수할 수 있다.	-.01	.07	.75	.09	.02	.05	.76
앞으로도 현재 직업에서 계속 일 할 것이다.	.01	-.02	-.02	.93	.01	-.01	.85
현재 내 직업을 평생 직업으로 생각한다.	.03	.03	.03	.85	-.03	.02	.81
상황이 어떻게 변하던 간에 현재 직업에서 계속 일하고 싶다.	-.01	.08	.14	.44	.27	.08	.71
내 직업에 대해 강한 책임감을 느낀다.	-.02	.02	.07	.00	.88	-.03	.82
내 직업에 사명감을 가지고 일한다.	.09	.00	.08	.00	.75	.05	.77
내 직업은 나의 삶의 전부다.	-.03	-.04	.06	.00	-.03	.95	.88
내 직업은 내 생활의 가장 중요한 부분이다.	.03	.03	-.08	.00	.29	.61	.60
내 인생의 목표는 현재 내 직업과 상당히 관련 되어 있다.	.10	.11	.06	.14	.05	.44	.57
고유치(Eigenvalues)	3.06	2.73	2.56	2.36	2.29	1.79	

주: .40 이상의 요인 계수를 진하게 표기함.

탐색적 요인분석에 해당하는 모형 적합도 통계량은 $\chi^2_{(85)} = 352.8$, $TLI = .967$, $RMSEA = .053$ [.047-.059]임.

모형은 자료를 적절하게 설명할 수 있는 모형임이 밝혀졌다. 경로계수 추정결과는 표 11과 그림 2에 제시하였다.

경로계수 추정 결과, 직업에 대한 사회적 평판은 개인의 직업에 대한 헌신($\beta = .73$)과

자부심($\beta = .90$), 사명감($\beta = .81$)에 영향을 주었다. 이는 한국인의 직업에 대한 헌신과 자부심, 사명감이 사회로부터의 직업 평판에 의해 크게 좌우될 수 있음을 의미한다. 헌신과 자부심, 사명감이 직업정체성에 주는 영향

표 8. 탐색적 공통요인분석 결과로 산출된 직업정체성의 선행변인과 결과변인 간 상관

	자부심	직업 평판	헌신	지속의도	사명감	삶의 목적
자부심	(.93)					
직업 평판	.68	(.91)				
헌신	.60	.46	(.95)			
지속의도	.63	.56	.56	(.92)		
사명감	.62	.48	.58	.62	(.92)	
삶의 목적	.54	.48	.62	.62	.48	(.86)

주: 괄호 안 계수는 Cronbach's alpha 계수임.

표 9. 직업정체성과 선행변인 및 결과변인에 대한 확인적 요인분석 결과(N=1,115)

	비표준화 계수	표준 오차	Z-value	P(> z)	표준화 계수	문항평균 (표준편차)
요인: 사명감						
내 직업에 대해 강한 책임감을 느낀다.	1.00				.90	3.43 (.99)
내 직업에 사명감을 가지고 일한다.	1.36	.12	11.57	.00	.94	3.25 (.98)
요인: 자부심						
내 직업을 주위 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	1.00				.86	3.24 (.96)
기회가 있을 때마다 내 직업에 대하여 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기 한다.	1.22	.06	21.30	.00	.90	3.35 (.89)
내 직업에 대해 자부심을 느낀다.	.73	.03	21.66	.00	.78	2.94 (.95)
내 직업은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.	1.10	.06	19.32	.00	.88	3.19 (.96)
내 직업에 대해 만족감을 느낀다.	1.12	.07	16.24	.00	.89	3.22 (.96)
요인: 지속의도						
앞으로도 현재 직업에서 계속 일 할 것이다.	1.00				.90	3.11 (1.11)
현재 내 직업을 평생 직업으로 생각한다.	1.12	.07	16.86	.00	.92	2.91 (1.17)
상황이 어떻게 변하던 간에 현재 직업에서 계속 일하고 싶다.	1.37	.12	11.19	.00	.94	2.98 (1.14)
요인: 직업 평판						
내 직업은 사회적으로 평판이 좋다.	1.00				.92	2.90 (.93)
내 직업은 사회에서 인정을 받는다.	1.23	.12	10.70	.00	.95	2.87 (.93)
다른 사람들이 내 직업을 부러워한다.	.59	.04	15.92	.00	.81	2.76 (1.00)
사회에서 내 직업에 대한 필요도가 높다.	.62	.05	13.51	.00	.83	3.05 (.97)

(계속)

	비표준화 계수	표준 오차	Z-value	P(> z)	표준화 계수	문항평균 (표준편차)
요인: 삶의 목적						
내 직업은 내 생활의 가장 중요한 부분이다.	1.00				.82	3.10 (.99)
내 직업은 나의 삶의 전부다.	1.00	.06	16.48	.00	.82	2.63 (.99)
내 인생의 목표는 현재 내 직업과 상당히 관련되어 있다.	1.24	.09	14.00	.00	.87	2.68 (1.05)
요인: 헌신						
내 직업을 위해서라면 어떤 곳은일도 할 것 이다.	1.00				.95	2.75 (1.00)
내 직업을 위해서는 나를 희생할 수 있다.	.89	.06	14.20	.00	.94	2.67 (1.01)
내 직업을 위해서는 희생을 감수할 수 있다.	.84	.05	16.29	.00	.93	2.76 (.98)
요인: 개인-직업 부합						
내 직업은 내 가치관과 잘 맞는다.	1.00				.96	2.89 (.97)
내 직업은 내 성격과 잘 맞는다.	.56	.05	10.47	.00	.87	3.07 (.98)
내 직업은 내 이미지와 잘 맞는다.	.61	.06	10.90	.00	.89	3.00 (.95)
요인: 일체감						
나와 내 직업을 분리시켜 생각하는 일은 있 을 수 없다.	1.00				.83	2.73 (.98)
내 직업에 대해 강한 소속감을 느낀다.	1.33	.07	18.87	.00	.89	3.08 (.98)
내 직업의 문제를 내 문제처럼 느낀다.	.83	.04	19.72	.00	.78	3.10 (.96)
요인: 감정이입						
다른 사람이 내 직업을 칭찬하면 내 자신이 칭찬받는 것처럼 기분이 좋다.	1.00				.87	3.20 (1.00)
내 직업에 대해 비난을 들으면 개인적인 모욕감을 느낀다.	1.25	.12	10.54	.00	.91	3.40 (.98)
대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난 하는 것 같아 기분이 나쁘다.	1.31	.10	13.49	.00	.92	3.19 (1.03)
고차요인: 직업정체성						
감정이입 ($\alpha = .89$)	1.00				.73	-
개인-직업 부합 ($\alpha = .93$)	2.24	.21	10.45	.00	.88	-
일체감 ($\alpha = .88$)	1.14	.07	17.22	.00	.98	-

표 10. 직업정체성의 선행변인과 결과변인 간 관계 모형의 적합도 지수

<i>n</i>	영모형 χ^2	영모형 <i>df</i>	연구모형 χ^2	연구모형 <i>df</i>	<i>p</i>	CFI	TLI	RNI	RMSEA .130 [.127 .133]	GFI
1115	78287.365	406	7159.229	363	.001	.913	.902	.987		.989

표 11. 직업정체성의 선행변인과 결과변인 간 관계 모형의 경로계수 추정 결과

	비표준화 계수	표준 오차	Z-value	P(> z)	표준화 계수
종속변인: 헌신					
직업 평판 (a1)	1.28	.17	7.36	.00	.73
종속변인: 자부심					
직업 평판 (a2)	.89	.09	10.46	.00	.90
종속변인: 사명감					
직업 평판 (a3)	1.03	.12	8.46	.00	.81
종속변인: 직업정체성					
헌신 (b1)	.18	.03	6.01	.00	.45
자부심 (b2)	.17	.05	3.85	.00	.24
사명감 (b3)	.20	.04	5.17	.00	.35
종속변인: 삶의 목적					
직업정체성 (c1)	.76	.17	4.44	.00	.68
직업 평판 (d1)	.14	.09	1.47	.14	.17
종속변인: 지속 의도					
직업정체성 (c2)	.95	.21	4.46	.00	.58
직업 평판 (d2)	.35	.12	2.99	.00	.30

주: 괄호 안 a, b, c는 간접경로, d는 직접경로를 표현한 것이다.

력에서는 사명감($\beta = .35$)과 자부심($\beta = .24$) 보다는 헌신($\beta = .45$)이 상대적으로 큰 영향을 미쳤다. 마지막으로 직업정체성은 삶의 목적과 지속 의도에 영향을 미쳤고, 지속의도($\beta = .58$)보다는 삶의 목적($\beta = .68$)에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 12에는 간접 효과 크기 추정 결과와 간접 효과 유의성 검증 결과를 제시하였다. 간접 경로는 모두 통계적으로도 유의하였으며, 효과 크기도 양수였다. 이러한 결과를 종합하면, 직업정체성에 영향을 미치는 선행변인과 직업정체성으로부터 나타나는 결과변인이 존

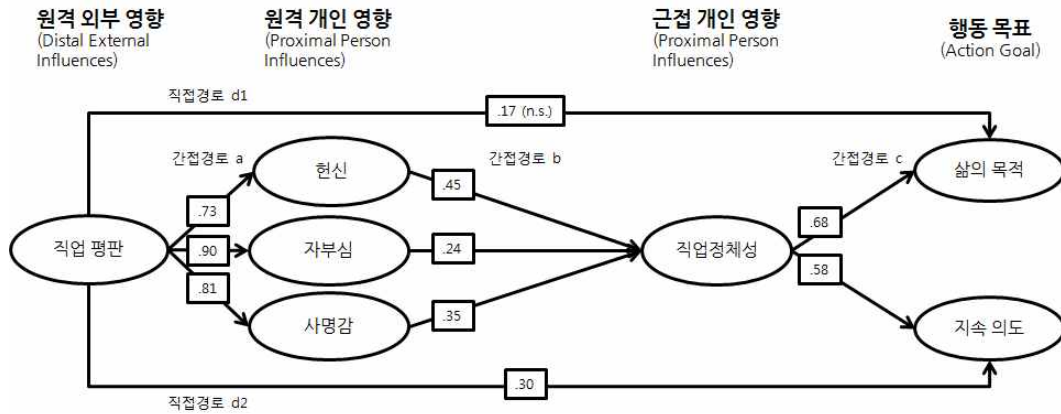


그림 2. 직업정체성의 선행 변인과 결과 변인 간 관계 모형의 경로계수 추정 결과

표 12. 간접경로 유의성 검증과 간접효과 크기 추정 결과

간접 경로 ($a * b * c$)	비표준화 계수	표준오차	Z-value	$P(> z)$	표준화 계수	매개 종류
직업 평판 → 현신 → 직업정체성 → 삶의 목적	.18	.04	5.08	.00	.22	완전
직업 평판 → 현신 → 직업정체성 → 지속 의도	.22	.04	5.62	.00	.19	부분
직업 평판 → 자부심 → 직업정체성 → 삶의 목적	.12	.05	2.51	.01	.14	완전
직업 평판 → 자부심 → 직업정체성 → 지속 의도	.14	.06	2.54	.01	.12	부분
직업 평판 → 사명감 → 직업정체성 → 삶의 목적	.16	.03	4.69	.00	.19	완전
직업 평판 → 사명감 → 직업정체성 → 지속 의도	.19	.04	4.98	.00	.17	부분

재함을 알 수 있다. 즉, 직업에 대한 사회적 평판이 좋으면 직업에 헌신하고 자부심과 사명감을 지님으로써 직업에 대한 정체성이 형성되고, 직업정체성이 높은 사람들은 궁극적으로 직업을 삶의 목적으로 삼거나 동일한 직업에 오랫동안 종사할 가능성이 높다는 것을 알 수 있다.

종합 논의

본 연구의 목적은 첫째, 직업정체성의 구성

개념을 정의하고 이를 측정하는 문항을 개발하여 타당화하고, 둘째, 직업정체성 구성개념의 요인구조가 다른 표본에서도 재현되는지 탐색적 요인분석을 시행하여 알아본 후에 직장만족과의 변별타당도를 알아보고, 셋째, 대규모 표본을 수집하여 직업정체성의 선행 및 결과변인으로 구성된 모형의 적합도와 간접경로 유의성을 알아보는 데 있었다.

이 연구에서 밝혀진 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 직업정체성을 측정하기 위한 척도개발을 위해 관련 문항들을 수집하여 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 실시한

결과, 직업정체성은 일체감, 개인-직업 부합, 감정이입의 3요인으로 구성되어 있음을 알 수 있었다. 이를 토대로 3개 요인당 3개 문항, 총 9개 문항으로 구성된 직업정체성 척도를 개발하였다.

둘째, 대규모 다른 표본을 사용하여 직업정체성이 3개 요인으로 구성되어 있는지를 확인하고, 직업정체성 개념이 직장만족과 구분되는 개념인지를 분석한 결과, 직업정체성의 3요인 구조는 다시 한 번 확인되었고 직업정체성이 직장만족과 변별되는 개념임을 알 수 있었다.

셋째, 직업정체성의 선행변인과 결과변인으로 구성된 모형을 설정하고 구조방정식모형으로 분석한 결과, 모형의 적합도가 높게 나타났으며 모든 간접경로가 통계적으로 유의한 관계임을 알 수 있었다. 이러한 결과를 바탕으로 직업에 대한 사회적 평판이 좋으면 직업에 헌신하고 자부심과 사명감을 지님으로써 직업에 대한 정체성이 형성되고, 직업정체성이 높은 사람들은 궁극적으로 직업을 삶의 목적으로 삼거나 동일한 직업에 오랫동안 종사할 가능성이 높다는 것을 알 수 있었다.

이 연구가 지니는 학문적 및 실무적 의의는 다음과 같다. 첫째, 직업정체성을 측정하는 척도를 처음으로 개발하였다는 데 의의가 있다. 지금까지 직업정체성을 측정하기 위한 척도는 없었고 직업정체성은 전문직업적 정체성 척도에 의해 주로 측정되어왔다. 하지만 전문직업적 정체성은 전문직에서의 정체성을 다루고 있기 때문에 일반적인 직업에서의 정체성을 측정하는 데 적절하지 않다. 이 연구에서는 직업정체성을 '한 개인이 자신의 직업에 대하여 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상에서 자신의 직업이 차지하는 중요도로 정

의하고 이러한 개념을 측정하기 위하여 3개 요인(일체감, 개인-직업 부합, 감정이입) 9개 문항으로 구성된 문항을 국내외를 통틀어 처음으로 개발하였다는 데 의의가 있다. 척도개발 과정에서 세 번의 독립적인 연구를 실시하였고 세 번의 연구에서 직업정체성 척도는 3개로 구성된 안정적인 요인구조를 보였다. 이 척도는 앞으로 산업 및 조직심리학뿐만 아니라 다른 사회과학 분야(예: 사회학, 경영학, 경제학 등)에서 직업정체성 측정뿐만 아니라 직업정체성의 하위요인인 개인-직업 부합에 대한 주관적 지각을 묻는 직접적 측정치로 널리 활용할 수 있을 것이다. 개인-환경 부합을 측정할 수 있는 보다 다양한 측정치가 개발되어야 한다는 주장(Billsberry, Talbot, & Ambrosini, 2013)에 따라 직업정체성 척도는 앞으로의 연구에서 개인-직업 부합을 측정할 수 있는 용도로 활용 가치가 높을 것이다.

둘째, 연구 2에서 직업정체성은 직장만족과 변별되는 개념임을 밝힘으로써 개인이 속한 직장에 대한 태도를 나타내는 직장만족과 특정 직장을 초월해서 자신이 종사하는 직업에 대한 정체성은 서로 다른 개념임을 알 수 있었다. 개인-환경 부합에 관한 연구들(예: 최명옥, 유대용, 2005; Kristof-Brown & Guay, 2011)에서 지속적으로 밝혀진 것처럼, 개인-직무 부합과 개인-조직 부합은 서로 구분되는 개념이다. 본 연구에서도 자신이 속한 조직에 대한 만족을 나타내는 직장만족은 자신이 종사하는 직업에 대한 태도인 직업정체성과 서로 구분된다는 것을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 하위요인으로 개인-직업 부합을 포함하는 직업정체성 척도가 향후 연구에서 특정 조직에서의 직무에 대한 태도를 초월하여 개인이 종사하는 직업에 대한 태도를 측정하기 위

한 측정치로서 다양하게 활용될 수 있다는 것을 보여주었다는 데 의의가 있다. 즉, 일반인들에게는 직무의 개념보다는 직업의 개념이 훨씬 더 친숙하기 때문에, 개인-직업 부합의 개념을 포함하고 있는 직업정체성을 측정하는 도구를 개발함으로써 산업 및 조직심리학의 외연을 넓혔다는 데 의의가 있다.

셋째, 이 연구에서 직업정체성 형성에 영향을 미치는 선행변인들과 직업정체성의 결과로 나타나는 결과변인에 대한 모형을 설정하고 이를 국내의를 통틀어 처음으로 검증하였다는 데 의의가 있다. 직업에 대한 사회적 평판이 직업에 대한 헌신, 자부심, 사명감에 영향을 미치고 직업평판, 직업에 대한 헌신, 자부심, 사명감이 직업정체성의 선행변인이라는 것을 밝혔다. 또한 직업에 대한 정체성을 지니고 있는 사람들은 직업에 종사하는 것을 삶의 목적으로 여기고 오랫동안 직업을 유지하고자 한다는 것을 알 수 있었다. 이러한 모형은 다양한 직업에 종사하는 사람들이 직업에 대해 느끼는 심리적 과정을 이해하는 데 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

이 연구는 몇 가지 한계점을 지니고 있기 때문에 향후 연구에서 해결해야 할 과제가 있다. 첫째, 이 연구에서 척도를 개발하기 위해 정의한 직업정체성이 유사개념인 전문직업적 정체성, 직업몰입, 경력몰입과 내용적 또는 이론적으로 구분된다는 것을 서론에서 기술하였지만, 향후 연구에서는 직업정체성이 이러한 개념들과 실증적으로 구분됨을 밝히기 위해 (nomological network) 동일연구에서 이러한 개념들을 함께 측정해서 이론적 관계망 속에서 서로 구분되는 개념인지를 알아볼 필요가 있다. 지금까지 직업정체성을 측정하기 위한 마땅한 척도가 없었기 때문에 이 연구에서는 직

업정체성 문항개발에 초점을 두었다. 앞으로의 연구에서는 이 연구에서 개발한 직업정체성과 다른 준거변인과의 관련성을 알아보는 연구가 활발하게 이루어질 필요가 있다.

둘째, 직업정체성의 선행변인과 결과변인으로 구성된 모형에서 선행변인과 결과변인 간의 관계는 Diefendorff와 Chandler(2011)가 제안한 이론적 틀에 근거하여 탐색적으로 설정한 것이었다. 본 연구에서는 직업정체성을 구성하는 핵심개념(직업에 대한 일체감, 개인-직업 부합, 직업에 대한 감정이입)과 직업정체성과 관련은 있지만 상대적으로 덜 핵심적이라고 간주한 주변개념(직업 평판, 직업에 대한 헌신, 자부심, 사명감, 삶의 목적, 지속의도)만을 사용하여 이들 간의 관계를 설명하는 모형을 설정하였다. 즉, 이 연구에서는 직업정체성에 직접적인 영향을 미치는 근접 선행변인들(직업 평판, 직업에 대한 헌신, 자부심, 사명감)과 직업정체성에 의해 직접적으로 나타나는 근접 결과변인들(삶의 목적, 지속의도)에 대해서만 살펴보았다. 앞으로의 연구에서는 직업정체성을 예측할 수 있는 개인특성 및 환경요인을 찾거나 직업정체성에 의해 초래되는 다양한 결과변인들(예: 삶의 만족이나 행복)을 설정하여 이들 간의 관계를 밝힐 필요가 있다. 직업정체성이 직업적 성공, 사회적 적응, 심리적 안녕감(well-being) 등에 중요한 영향을 줄 수 있다는 가정(Skorikov & Vondracek, 2011)을 토대로 향후 연구에서는 이 연구에서 개발한 직업정체성 척도를 사용하여 직업정체성이 직업적 성공과 심리적 안녕감까지 예측할 수 있는지를 알아볼 필요가 있다. 또한 앞으로의 연구에서 다양한 수행 준거와 직업정체성 간 관련성을 확인할 필요가 있다. 대표적인 수행 준거로는 과업 수행, 맥락수행, 적응수행, 반

생산적 행동이 있다. 만일 과업수행, 맥락수행, 적응수행, 반생산적 행동을 예언하는 변인이 설명하는 변량에 추가하여 직업정체성이 기여하는 변량(즉, 증분타당도)이 있다면, 직업정체성이 산업 및 조직심리학 분야에서 보다 유용하게 사용될 것이다.

셋째, 직업정체성이 전문직 여부, 직업별, 근로 형태별로 차이가 있을 수 있다. 연구 1에서 직업 정보를 수집하였으나 직업별 집단 크기가 다르고 직업 집단을 연구자들이 임의로 구분하기에는 다소 무리가 있었다. 연구 2에서 수집한 자료는 대부분의 응답자가 전일제 근로자였기 때문에 근로형태별로 분석하기에는 부적절하였다. 연구 3에서 수집한 자료는 직업이 아닌 업종과 기업명, 소속 팀 이름으로 구분되어 있었는데, 업종 응답은 결측치가 존재하였고, 기업명은 직업을 직접적으로 반영하기에 불충분하였다. 소속 팀 이름 또한 직위와 팀이 혼재되어 있어 직업정체성이 전문직 여부, 직업별, 근로 형태별로 차이가 있는지를 분석하는 데 한계가 있었다. 향후 연구에서는 다양한 직업에 종사하는 사람들이 자신들의 직업에 대해 느끼는 직업정체성이 다른지를 알아볼 필요가 있다. 예를 들어, 직업에 대한 사회적 평판을 반영하는 직업위세(occupational prestige)에 따라 직업정체성이 다른지를 알아보는 것은 흥미로운 작업일 것이다.

결론적으로, 이 연구에서 개발하고 대규모 표본을 사용하여 안정적인 요인구조를 확인한 직업정체성 척도가 직업과 관련된 학문들의 학제 간 연구에 폭넓게 사용된다면 학문 발전에 기여할 수 있을 것이다. 지금까지 국내외를 통틀어 ‘한 개인이 자신의 직업에 대하여 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상

에서 자신의 직업이 차지하는 중요도’를 나타내는 직업정체성을 측정할 수 있는 마땅한 도구가 개발되어 있지 않았다. 따라서 전문직업적 정체성이 직업정체성과 동일한 개념으로 사용되기도 하였고 그 결과, 측정하고자 하는 개념과 실제로 측정한 개념 간에 서로 괴리가 존재하는 경우도 있었다. 직업정체성을 전문직업적 정체성으로 측정한 경우를 예로 들 수 있다(박종우, 1994; Hall, 1968). 이 연구에서 포괄적인 문헌 개관과 대규모 표본을 토대로 실증적으로 개발한 직업정체성 측정 척도가 산업 및 조직심리학뿐만 아니라 직업을 연구하는 타 학문(예: 직업사회학, 진로상담, 노동경제학 등) 분야에서도 활발하게 사용되기를 기대한다.

참고문헌

- 김원형 (1998). 직업 동일시 모형: 서비스 질, 조직 동일시, 조직 몰입과의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 11(1), 77-95.
- 김은상 (2002). 조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 41-63.
- 류세자 (2008). 저가 화장품 브랜드 이미지가 소비자 유형별 일체감 및 충성도에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 박근수 (2006). 일몰입에 대한 이해. 광운대학교 대학원 박사학위논문.
- 박종우 (1994). 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박주현 (2011). 대학생의 소명과 진로태도성숙과의 관계에서 진로결정자기효능감 및 일희망

- 의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박진현 (2009). 가상세계에서 아바타 일체감과 충성도 및 아바타 아이템 구매행위와의 관계 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 서세희 (2010). MMORPG에서 사용자 유형별 일체감 연구. 홍익대학교 영상대학원 석사학위논문.
- 송소진 (2010). 미용사의 자아존중감과 직업적 정체성이 직무만족도에 미치는 영향. 원광대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 심예린 (2010). 한국판 소명 척도 타당화. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 심인 (2012). 대통령의 평판요인에 관한 연구. 성균관대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 이동선 (2011). 권한위임과 지각된 조직지원이 조직동일시와 맥락수행에 미치는 영향. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종근 (2002). 골프지도자의 직업몰입 결정요인과 결과요인에 관한 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종려 (2003). 직업무용단의 내부마케팅이 조직동일시에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 임정임 (2012). 청소년동반자의 성격 5요인 및 직무환경위험요인과 심리적 소진의 관계에서 소명의식과 집단자존감의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정순천 (2009). 공무원의 소명의식과 장애인에 대한 태도 관계. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 정은주 (2007). 공공서비스에 대한 신념과 소명의식이 장기요양요원의 직무만족에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정택철 (2010). 물리치료사의 내부서비스품질, 외부 서비스품질, 직무만족, 조직동일시 및 직업동일시에 관한 탐색적 연구. 대한물리의학회지, 5, 421-434.
- 조은애 (2011). 상담자의 직무환경과 심리적 소진 및 직무열의와의 관계에서 소명의식의 조절효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 조재훈 (2012). 스킨스쿠버 브랜드 퍼스널리티가 브랜드 일체감과 구매 후 행동의 관계. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조준석 (2011). 조직 내 커뮤니케이션의 불확실성과 모호성이 직업 만족도와 구성원 신뢰도 및 조직 일체감에 미치는 영향. 고려대학교 언론대학원 석사학위논문.
- 최기연 (2005). 교수몰입 척도의 개발 및 타당화. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최명옥, 유태용 (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 139-162.
- 최윤정 (2009). 요양보호사 양성교육이 직업정체성에 미치는 영향. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 최은영 (2001). 치과위생사의 직무만족 및 조직애착에 관한 연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문.
- 최훈태 (2008). 조직구성원의 조직 동일시가 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향. 경기대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 한혜선 (2012). 경찰관의 조직몰입과 직업몰입: 직무몰입의 조절효과. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위논문.

- Anderson, W. A., & Martin, P. Y. (1982). Bureaucracy and professionalism in the social service: A multi-dimensional approach to the analysis of conflict and congruity. *Journal of Social Service Research, 5*(2), 33-50.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20-39.
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict?. *A Journal of Practice & Theory, 21*(2), 21-38.
- Billsberry, J., Talbot, D. L., & Ambrosini, V. (2013). Mapping fit: Maximizing idiographic and nomothetic benefits. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry(Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions*(pp. 124-141). West Sussex: John Wiley and Sons.
- Browne, M. W., Cudeck, R., Tateneni, K., & Meis, G. (2010). *CEFA: Comprehensive exploratory factor analysis*, Version 3.04 [Computer software and manual]. Available from <http://faculty.psy.ohio-state.edu/browne/software.php>
- Chalmers, R. P. (2012). MIRT: A multidimensional item response theory package for the R environment. *Journal of Statistical Software, 48*(6), 1-29. <http://www.jstatsoft.org/v48/i06/>.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment functions, correlates, and management. *Group & Organization Management, 15*(2), 158-176.
- Converse, P. D., Oswald, F. L., Gillespie, M. A., Field, K. A., & Bizot, E. B. (2004). Matching individuals to occupations using abilities and the O*NET: Issues and an application in career guidance. *Personnel Psychology, 57*(2), 451-487.
- Diefendorff, J. M., & Chandler, M. M. (2011). Motivating employees. In S. Zedeck(Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*(Vol. 3, pp. 65-135). Washington, DC: APA.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature on review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 6*, 283-357.
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1993). Understanding strategic change: The contribution of archetypes. *Academy of Management Journal, 36*(5), 1052-1081.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review, 33*, 92-104.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly, 44*(4), 764-791.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J., & Lloyd, J. W. (2006). Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 498-506.
- Kristof-Brown A., Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck(Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*(Vol. 3, pp.3-50). Washington, DC:

- APA..
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 103-123.
- Morgeson, F. P., & Dierdorff, E. C. (2011). Work analysis: From technique to theory. In S. Zedeck(Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*(Vol. 2, pp.3-41). Washington, DC: APA..
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal, 49*(2), 235-262.
- Revelle, W. (2013). *Psych: Procedures for psychological, psychometric, and personality research*. (Version 1.3.10) [Computer software and manual]. <http://CRAN.R-project.org/package=psych>.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software, 48*(2), 1-36. URL <http://www.jstatsoft.org/v48/i02/>.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. *Handbook of identity theory and research* (pp.693-714). New York.: Springer.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: *An empirical reassessment. American Sociological Review, 37*, 109-114.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior, 15*(6), 535-547.

1차 원고접수 : 2014. 04. 08

2차 원고접수 : 2014. 11. 05

최종게재결정 : 2014. 11. 25

Scale Development of Occupational Identity and Testing Model of Antecedents and outcome variables of Occupational Identity

Hong Joon Yoo¹⁾ Tae-Yong Yoo²⁾ Tae In Chung¹⁾ Seongho Bae²⁾ A-Reum Jo²⁾

¹⁾Sungkyunkwan University

²⁾Kwangwoon University

The first purpose of this study was to define the construct of occupational identity and develop the scale of occupational identity, the second purpose of this study was to examine the factor structure of occupational identity using exploratory common factor analysis and test the discriminant validity of occupational identity with workplace satisfaction, and third purpose of this study was to test the model of antecedents and outcome variables of occupational identity using confirmatory factor analysis. For fulfilling these purposes, three studies were conducted. Data were gathered from 390 workers in study 1, 505 workers in study 2, 1,115 workers in study 3. As the results, the three factor structure of occupational identity was stably replicated although the sample was changed. The occupational identity had the discriminant validity with workplace satisfaction. Except person-occupation fit(a subfactor of occupational identity) had a high correlation with general occupational satisfaction(a subfactor of workplace satisfaction), other subfactors of occupational identity had generally low correlations with other subfactors of workplace satisfaction. It was found that the occupational identity was derived from occupational reputation, dedication to occupation, occupational pride, and mission to occupation. And the occupational identity resulted in the purpose of worker's life and intention to continue worker's occupation. Based on these results. we made discussions about implications, limitations, and future research tasks.

Key words : occupational identity, social identity theory, empathy into occupation, sense of unity for occupation, person-occupation fit, purpose of worker's life, intention to continue worker's occupation