

## 일의 의미 척도 구성타당도 검증: 직장인을 중심으로\*

탁진국<sup>†</sup> 서형준 원용재 심현주  
광운대학교

본 연구의 목적은 탁진국 등(2015)이 개발, 타당화한 일의 의미 척도의 8개 요인구조를 국내 직장인들을 대상으로 재검증하고 상위요인구조를 도출하는 데 있다. 먼저 일의 의미 척도의 구성개념타당도를 재검증하고, 다음으로 8개의 요인구조의 상위요인구조를 도출하고자 하였다. 이를 위해 20~50대의 직장인 1,000명을 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였다. 일의 의미 척도 47개 문항에 대한 탐색적 요인분석을 실시하여 8개 요인구조 모형의 부합도가 높게 나타나서 일의 의미 척도의 구성개념을 검증하였다. 또한 일의 의미의 상위요인구조를 확인하기 위하여, 도출된 8개 요인에 대한 상위요인분석을 실시 한 결과 3개의 상위요인으로 생업(경제수단, 가족부양), 사회관계(인정, 대인관계), 자아실현(재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의활력)을 도출하였다. 마지막으로 연구결과를 토대로 본 연구의 의의 및 학문·실무적 시사점 및 제한점과 향후 연구 제안 등에 관하여 논의하였다.

주요어 : 일의 의미, 일의 의미 척도, 구성타당도검증

\* 이 논문은 2017년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

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

인생에서 가장 중요한 두 가지는 일과 사랑이다(Freud, 1930). 이는 Freud를 비롯한 여러 학자와 현자들이 밝힌 지혜의 소산이다. 그만큼 일은 사람의 삶에서 생존과 번영을 위한 중요한 축을 이루는 영역이다. 사람은 시대와 지역을 초월하여 평생 어떤 형태로든 일을 한다. 그렇다면 과연 일이란 무엇인가? 인간에게 일이란 어떤 의미를 지니는 것일까? 역사적으로 일의 의미에 대한 인식은 부정적이거나 의무적인 것으로 출발하였다. 그래서 일은 개인의 존엄성을 떨어뜨리고 놀이와 모순되는 고통스러운 노역이나 저주로 인식되기도 했다. 아리스토텔레스와 같은 고대 그리스 철학자는 농업을 제외한 육체노동이 심신을 타락시킨다고 믿었다. Freud는 '일에 대한 원초적 혐오'를 설파했고, 미국의 소설가 마크 트웨인은 '일을 피할 수 없는 필요악'이라고 주장하였다(Budd, 2016). 한편 레오나르도 다빈치는 '일을 즐겁게 하는 자는 세상이 천국이요, 일을 의무로 생각하는 자는 세상이 지옥'이라고 전하였다. 또한, 일이 없다면 모든 인생은 부패한다. 그렇지만 알베르 카뮈는 일에 영혼이 없다면 인생은 질식사한다며 인생에서 일의 의미와 중요성을 강조하였다. 어느 사회에서나 일은 개인에게 사회적, 심리적 의미와 중요성을 갖는다.

개인에게 있어 일의 동기나 이유는 각기 다르게 나타난다. 2013년 한 취업포털 사이트가 국내 직장인을 대상으로 '현재 일을 하고 있는 이유'에 대해 설문조사를 실시한 결과, '돈을 벌기 위해'라는 답변이 60.9%로 가장 많았고 이어 '자아실현을 위해'(18.6%), '원만한 사회생활을 유지하기 위해서'(14.3%), '왜 일하는지 잘 모르겠다'(4.8%) 순으로 나타났다(데이터뉴스, 2013, 6, 17). 같은 해 다른 구직사이트에

서 10대에서 60대까지 전체 구직자 2,383명을 대상으로 '귀하가 생각하는 일의 의미는 무엇입니까?'라고 묻자, 일은 곧 '생계유지'라고 생각하는 사람이 56.6%로 가장 많았고, 2위는 '사회활동 참여'(15.8%), 3위는 '자아실현'(12.5%)이었으며, 이어 '자기계발'(11.7%), '인간관계 형성'(3.5%) 순으로 조사되었다. 특히 일을 생계유지 수단으로 생각하는 비율은 30대(70.8%), 40대(69.4%), 50대(74.3%) 등 중장년층으로 갈수록 더 높았고, 10대와 20대는 중장년층보다 자기계발(18.3%)과 자아실현(12.9%)에 의미를 부여하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한, 각 연령이 생각하는 '일의 의미'는 일하고 싶은 나이에도 영향을 주는 것으로 나타났다. '생계유지'를 위해 일한다고 대답한 응답자들은 정년퇴직과 상관없이 평균 '64.4세'까지 일하고 싶다고 대답한 반면, '자아실현'을 위해 일한다고 대답한 응답자들의 희망 근로연령은 평균 '67.2세'로 3세가량 더 많았다. '사회활동 참여'는 65.1세, '인간관계 형성'은 63.8세, '자기계발'은 63.6세였다(조선일보, 2013, 10, 16). 이와 같이 일의 의미는 그 요인별로 중요성을 인식하는 연령이나 계층이 다르며, 향후 근로활동이나 지향점이 다르게 나타난다.

일은 인간의 삶에서 고통 또는 행복과 밀접한 관계가 있기 때문에 이를 측정하기 위한 연구가 꾸준히 진행되어 왔다. 특히 MOW International Research Team(1987)은 여러 나라에서 대규모 조사를 통해 일의 의미에 관한 방대한 조사연구를 하였다. 국내에서는 본격적인 일의 의미를 측정하기 위해 개발된 일의 의미 척도(탁진국 등, 2015)는 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석, 준거타당도 분석을 통하여 8개 요인, 47문항을 도출한 바 있다. 위

연구는 비직장인과 직장인 1,016명을 대상으로 실시되었으며, 연구결과 최종적으로 도출된 47 문항, 8개의 요인은 경제수단, 가족부양, 인정, 대인관계, 재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의 활력이었다. 이 척도는 MOW팀(1987)을 비롯한 국내외 연구의 이론적 비교·검토를 바탕으로 국내 실정과 문화적 환경을 반영하여 도출되었다. 서양 중심의 선행연구와 대비되는 가족부양이라는 요인을 도출하는 결과도 보여 주었다. 하지만 탁진국 등(2015)의 연구에서는 일 경험이 없는 비직장인도 포함되어(약 40%) 타당도가 분석되었기 때문에 현재 일하고 있는 직장인을 대상으로 동일한 요인구조가 도출되는지를 검증하는 연구가 필요하다.

또한, 대부분의 일의 의미 척도의 요인수가 많으며 탁진국 등(2015)이 개발한 일의 의미 척도도 8개 요인으로 구성되었다. 하지만 일의 의미 척도와 관련된 선행연구에서는 도출된 요인에 대한 상위요인에 대한 검증이 충분히 이루어지지 못하였다. 일의 의미 척도와 유사한 내용의 검사 가운데 Amabile, Hill, Hennessey와 Tighe(1994)가 개발한 일선호도 검사(Work Preference Inventory; WPI)에서만 4개 요인을 동기적 측면에서 내재적 요인과 외재적 요인 등 두 개의 상위요인으로 구분한 바 있다. 일의 의미 척도의 개념을 좀 더 간결하게 해석하고 좀 더 심도 있는 요인구조가 무엇인지를 파악하기 위하여 상위요인에 대한 분석이 필요하다.

따라서 본 연구에서는 직장인을 대상으로 탁진국 등(2015)이 개발한 일의 의미 척도의 요인구조를 재검증하고, 이 요인들의 상위요인을 도출하는 것을 목적으로 한다.

### ‘일의 의미’의 개념

일의 의미는 지역과 문화, 시기에 따라 각기 다양한 개념으로 사용된다. 일의 의미에 대한 개인의 인식은 자기 자신을 중심으로 개인의 동기, 가치, 신념 등을 고려하여 결정된다. 장형석(2000)은 일의 의미를 ‘자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가’라고 정의하여 인지적 부분을 강조하였다. 탁진국 등(2015)은 일의 의미에 대한 종합적인 정의를 내리고 있는바, ‘일의 의미란 개인이 일에 대하여 갖는 신념, 가치, 동기, 중요성과 목적의 총체’라고 할 수 있다. 즉 일에 대해 가지는 인지·정서·행동의 종합적 태도’라고 정의하였다. 탁진국 등(2015)이 내린 정의처럼 일의 의미에 관한 국내외 많은 연구들은 일의 의미에 대하여 다양하고 여러 차원의 정의를 내리고 있다. 그것은 일의 의미가 시대와 지역, 문화에 따라 달리 해석되고 사용되기 때문으로 추정된다. 어떤 연구에서는 일의 의미를 일을 하는 이유와 목적 또는 동기라 이해한다(Amabile et al, 1994; Dreher, Holloway, & Schoenfelder, 2007). 다른 연구에서 일의 의미는 문자 그대로 한 사람에게 있어 ‘일이란 무엇인가?’에 대한 서술적 대답으로 구성하기도 한다(MOW팀, 1987). 또 다른 연구와 해석으로는 일의 의미를 일의 정체성으로 이해한다. 즉, 일을 생업, 직업, 천직으로 정체성을 부여하느냐에 따라 규정한다(Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). 본 연구에서는 일의 의미개념으로서 탁진국 등(2015)이 정의한 내용을 따르고자 한다.

### 일의 의미 척도의 요인

기존의 일의 의미를 측정하기 위한 척도는 다양한 요인으로 구성된다. MOW팀(1987)의 연구를 비롯한 일의 의미 척도 관련 선행연구들은 한 단계의 요인구조를 이루는 연구들이 대부분이었고(장형석, 2000; Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007; Ashmos & Duchon, 2000; Dreher et al, 2007; MOW International Research Team, 1987; Steger, Dik, & Duffy, 2012; Wrzesniewski et al, 1997), 상위단계의 요인구조를 갖춘 척도는 소수만이 있다(Amabile et al, 1994; Dik, Eldridge, Steger & Duffy, 2012).

먼저 한 단계의 요인구조를 가진 연구들로서, 장형석(2000)은 자존감, 경제적 이득, 일의 매력, 사회적 소속, 일의 보람으로 그 구인을 제시하였다. Arnold 등(2007)은 의미 있는 일 척도(Meaningful Work Scale)를 개발하였는데, 이 척도는 단일요인으로 구성하였다. Ashmos와 Duchon(2000)은 일에서의 영성검사(Spirituality at work)를 7개 요인으로 구성하였다. 즉, 의사소통 조건, 업무의 의미, 삶의 중심, 영성 장애, 개인적 책임, 타인과의 긍정적 관계, 명상 등으로 구성하였다. Dreher 등(2007)은 직업정체성 검사(Vocation Identity Questionnaire; VIQ)를 5개 요인으로 개발하여, 일의 즐거움과 만족감, 성취감, 몰입경험, 내재적 동기, 일의 의미와 중요성 등으로 구성하였다. 가장 방대하고 체계적인 연구인 MOW팀(1987)의 일의 의미 요인은 일중심성, 사회적 규범, 일의 가치, 일하는 목적, 일역할 정체성 등 여러 차원에서 요인을 구성하였다. Steger 등(2012)이 개발한 일의 의미검사(WAMI: The Work and Meaning Inventory)는 긍정적인 의미, 일을 통해 의미 만

들기, 더 좋은 동기 등 3개 요인으로 구성하였다. Wrzesniewski 등(1997)은 일과 삶 검사(Work-Life Questionnaire)를 개발하여 생업, 경력, 천직 등 3개 요인으로 척도를 구성하였다.

한편, 2단계의 요인구조 즉, 상위요인구조를 갖춘 일의 의미 척도 관련 연구는 적은 실정이다. 상위요인 구조를 가지는 연구 가운데 Amabile 등(1994)이 개발한 일선호도 검사(Work Preference Inventory; WPI)는 도전, 즐거움, 외부, 보상 등 4개 요인을 내적 동기(도전, 즐거움)와 외적 동기(외부, 보상) 두 개의 상위요인으로 구분하였다. 또한 Dik 등(2012)은 천직 및 직업 검사(Calling and Vocation questionnaire; CVQ)를 개발하였는데, 초월적 소명, 목적 있는 일, 친사회적 지향의 3개 상위요인을 이론적으로 구성한 후 3개의 상위요인 아래 각각 존재와 추구로 분류하여 총 6개 요인으로 구성하였다. 위와 같이 상위요인을 분석한 연구가 많지 않으며, 그 가운데 상위요인을 분석한 연구에서는 내적 동기, 외적동기의 상위 2요인구조가 있으며, 초월적 소명, 목적 있는 삶, 친사회적 지향 등 상위 3요인구조를 이루고 있다.

본 연구에서 검증하는 탁진국 등(2015)이 개발한 일의 의미 척도는 8개의 요인구조를 가지고 있는데, 대인관계, 경제수단, 인정, 사회기여, 재미추구, 성장기회, 가족부양, 삶의활력이 그것들이다. 탁진국 등(2015)의 연구에서는 1차적으로 확인적 요인분석을 통해 일의 의미를 구성하는 요인구조를 확인하는 것이었고, 일반인을 포함한 연구였다. 따라서 본 연구에서는 국내 직장인을 대상으로 요인분석을 하여 8개 요인을 재확인하고, 2차 요인분석을 실시하여 상위요인을 분석, 도출할 필요성이 있다.

## 방 법

### 연구대상 및 절차

일의 의미 구성타당도 검증을 위한 자료 수집을 위하여 국내의 다양한 직무에서 근무하는 직장인 1,000명을 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였다. 조사 대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별의 경우 남성이 461명(46.1%)이고, 여성이 539명(53.9%)이었으며, 연령별로는 20대 215명(21.5%), 30대 248명(24.8%), 40대 279명(27.9%), 50대 258명(25.8%)이었다. 직업군의 경우 일반사무/관리직 696명(69.6%), 영업직 26명(2.6%), 생산/노무직 47명(4.7%), 서비스직 66명(6.6%), 전문직 96명(9.6%), 자영업 69명(6.9%)이었다. 결혼여부의 경우 미혼이 381명(38.1%), 기혼이 619명(61.9%)이었고, 자녀의 경우 없음 81명(8.1%), 1명 183명(18.3%), 2명 313명(31.3%), 3명 이상 42명(4.2%)이었다. 교육수준의 경우 대졸이 514명(51.4%), 고졸이하 161명(16.1%), 전문대졸 231명(23.1%), 대학원(제)졸 이상 94명(9.4%)이었다. 고용형태의 경우 정규직이 838명(83.8%), 비정규직이 114명(11.4%), 기타 48명(4.8%)이었고, 경력의 경우 5년 미만이 226명(22.6%), 5-9년이 195명(19.5%), 10-14년이 182명(18.2%), 15-19년이 161명(16.1%), 20년 이상이 236명(23.6%)이었다. 직급은 사원급 343명(34.3%), 대리급 204명(20.4%), 과장급 172명(17.2%), 차·부장급 183명(18.3%), 임원급 98명(9.8%)이었다. 이직경험의 경우 해당 없음이 279명(27.9%), 1회 212명(21.2%), 2회 164명(16.4%), 3회 153명(15.3%), 4회 87명(8.7%), 5회 이상 105명(10.5%)이었고, 종사업종의 경우 서비스업 562명(56.2%), 제조업 301명(30.1%), 유통업 88명(8.8%), 금융업 48

명(4.8%), 농·수·축산업 1명(0.1%)이었다. 직장규모의 경우 10인 미만 277명(27.7%), 10~49인 259명(25.9%), 50~99인 126명(12.6%), 100~299인 126명(12.6%), 300~499인 55명(5.5%) 500인 이상 157명(15.7%)이었고, 연소득의 경우 2천만원 미만 163명(16.3%), 2천만원 대 253명(25.3%), 3천만원 대 216명(21.6%), 4~5천만원 대 142명(14.2%), 6~7천만원 대 131명(13.1%), 7~9천만원 대 72명(7.2%), 1억원 이상 23명(2.3%)이었다.

### 측정도구

#### 일의 의미 척도

조사 대상자의 일의 의미를 측정하기 위하여 탁진국 등(2015)이 개발한 일의 의미 척도를 사용하였다. 본 척도는 총 8개 요인, 47문항으로 구성되어 있으며, 8개 요인은 경제수단, 가족부양, 인정, 대인관계, 재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의활력이다. 본 척도의 평정 방식은 7점 Likert 형식을 사용하였다. 탁진국 등(2015)의 연구에서의 신뢰도 계수는 .97이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 계수 역시 .97이었다.

### 분석방법

일의 의미 척도의 8개 요인구조를 재검증하기 위하여, 조사대상자 1,000명의 자료를 바탕으로 SPSS 21.0을 이용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 후 일의 의미의 상위요인구조를 확인하기 위하여, 도출된 요인에 대한 2차 요인분석(high order factor analysis)을 실시하였다. 요인분석의 요인 추출방법으로는 주축 요인 추출을 사용하였고, 회전방법으로는 직접

오블리민을 실시하였다. 그 후 AMOS 21.0을 사용하여 일의 의미 척도의 구성요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하여, 단일요인 모형과, 새로운 상위요인 모형간의 모형 적합도 지수를 비교해보았다.

## 결 과

### 1차 탐색적 요인분석 결과

탐색적 요인분석 결과, 기존의 일의 의미 척도(탁진국 등, 2015)와 동일한 재미추구, 경제수단, 대인관계, 인정, 가족부양, 성장기회, 삶의활력, 사회기여 등 8개 요인으로 구분되는 것을 확인하였다. 각 요인 별로 살펴보았을 때, 재미추구 요인, 경제수단 요인, 대인관계 요인의 문항 수는 각각 4개, 9개, 7개 문항으로 구분 되었으며, 각각의 신뢰도 계수는 .94, .92, .93이었다. 인정 요인, 가족부양 요인, 성장기회 요인의 문항 수는 각각 5개, 5개, 6개 문항으로 구분 되었으며, 각각의 신뢰도 계수는 .92, .91, .94로 나타났다. 삶의활력 요인, 사회기여 요인의 문항 수는 각각 6개, 5개 문항으로 구분되었으며, 각각의 신뢰도 계수는 .95, .90으로 나타났다. 1차 탐색적 요인분석 결과는 표 1과 같다. 표 1에서 제시된 해당 요인에 포함되는 문항들은 탁진국 등(2015)이 개발한 일의 의미 요인 문항과 동일하다.

### 2차 상위요인분석 결과

1차 탐색적 요인분석으로 도출된 요인의 상위요인구조를 확인하기 위하여, 도출된 8개 요인에 대한 상위요인분석으로 2차 요인분석

을 실시하였다. 요인분석을 실시한 결과, 총 3개의 상위요인으로 구분되는 것을 확인할 수 있었다. 첫 번째로 사회기여, 삶의활력, 성장기회, 재미추구 요인 등이 하나의 상위요인으로 구분되고, 두 번째, 경제수단과 가족부양 요인이 하나로 묶였으며, 마지막으로 인정과 대인관계 요인이 상위요인으로 구분되었다. 각 상위요인의 명명은 하위요인들의 문항과 내용을 포괄할 뿐만 아니라 작업동기이론, 일 역할·정체성 이론, 사회학, 경제학의 유사개념들과의 비교를 통해 유사점과 차이점을 나타내도록 명명하였다. 그 결과, 첫 번째 상위요인은 자아실현(사회기여, 삶의활력, 성장기회, 재미추구), 두 번째는 생업(경제수단, 가족부양), 세 번째 상위요인의 명칭은 사회관계(인정, 대인관계)로 명명하였다. 각각 상위요인의 신뢰도 계수는 .91, .74, .73으로 나타났으며, 2차 요인분석 결과는 표 2와 같다.

8요인들 간 상관과 상위요인으로 도출한 3요인들 간의 상관분석을 표 3에 제시하였다. 8요인간의 상관 크기는 .23(경제수단과 성장기회)에서부터 .74(삶의 활력과 사회기여/성장기회와 사회기여)까지 다양하였으며, 전체적으로 동일한 상위요인하에 있는 하위요인간의 상관은 높았고 다른 상위요인하에 있는 하위요인간의 상관은 낮은 편이었다. 또한 상위 3요인인 생업, 사회관계, 자아실현은 각각 하위요인들(생업의 하위요인: 경제수단, 가족부양, 사회관계의 하위요인: 인정, 대인관계, 자아실현의 하위요인: 재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의 활력)과 매우 높은 상관을 보인 반면 상위요인과 다른 상위요인의 하위요인 간에는 상관이 별로 크지 않았다. 따라서 상위 3개의 요인은 각각 다른 특성을 지니는 요인으로 볼 수 있다.

표 1. 1차 요인분석결과

문항	재미 추구	경제 수단	대인 관계	인정	가족 부양	성장 기회	삶의 활력	사회 기여	공통분
일을 함으로써 행복을 느낀다.	.937	.256	.433	-.364	-.281	.600	-.645	-.408	.879
일을 할 때 재미를 느낀다.	.922	.241	.410	-.352	-.260	.559	-.605	-.407	.852
일하는 것 자체가 즐겁다.	.896	.223	.415	-.326	-.251	.580	-.622	-.413	.805
일이 있다는 것 자체가 보람된다.	.832	.301	.403	-.368	-.300	.521	-.632	-.371	.710
안정적인 수입으로 미래를 대비한다.	.302	.862	.359	-.263	-.514	.161	-.342	-.180	.724
생활비를 마련한다.	.193	.797	.271	-.211	-.393	.054	-.203	-.119	.644
가정을 위한 경제활동을 한다.	.230	.762	.326	-.215	-.493	.117	-.246	-.130	.606
고정적인 수입으로 경제적 문제를 해결한다.	.262	.758	.321	-.263	-.422	.132	-.281	-.112	.594
경제적으로 부유해진다.	.207	.756	.222	-.368	-.426	.127	-.276	-.260	.604
여가 자금을 마련한다.	.202	.729	.225	-.322	-.382	.126	-.259	-.281	.558
주택자금을 마련한다.	.213	.712	.211	-.318	-.489	.150	-.263	-.261	.543
경제적으로 독립한다.	.246	.711	.223	-.207	-.390	.139	-.278	-.194	.513
노후 생활 자금을 마련한다.	.318	.638	.312	-.358	-.504	.261	-.403	-.265	.481
다양한 사람들을 만나 소통한다.	.452	.273	.855	-.398	-.343	.411	-.360	-.297	.738
타인과 관계함으로써 나의 존재감을 느낀다.	.343	.314	.851	-.401	-.395	.330	-.308	-.298	.739
사회생활에서 새로운 인맥을 넓힌다.	.356	.246	.840	-.422	-.364	.343	-.287	-.293	.716
조직 내에서 타인과 유대감을 형성한다.	.460	.297	.810	-.425	-.348	.423	-.446	-.259	.680
넓은 대인관계를 형성하고 유지한다.	.405	.295	.782	-.407	-.365	.367	-.351	-.278	.620
타인과 원활한 인적교류를 한다.	.397	.251	.769	-.374	-.290	.377	-.391	-.220	.605
일과 관련된 사람들과 인연을 맺는다.	.443	.263	.678	-.499	-.347	.408	-.386	-.242	.522
사회적으로 인정받는다.	.395	.359	.426	-.870	-.420	.433	-.422	-.337	.777
타인으로부터 존경을 받는다.	.436	.250	.476	-.849	-.387	.492	-.430	-.391	.751
능력있는 사람이라는 인정을 받고 싶다.	.351	.265	.435	-.825	-.381	.370	-.327	-.417	.699
사회적 지위를 얻는다.	.369	.354	.427	-.800	-.407	.387	-.391	-.288	.663
조직생활에서 인정을 받는다.	.428	.342	.558	-.766	-.451	.400	-.403	-.391	.659
좋은 환경에서 자녀를 키운다.	.262	.407	.340	-.414	-.851	.259	-.337	-.190	.733
가장으로서의 책임을 다 한다.	.318	.542	.384	-.329	-.835	.261	-.387	-.230	.723
가정의 행복을 보장한다.	.341	.582	.401	-.368	-.834	.270	-.420	-.244	.735
가족에게 삶의 안정감을 준다.	.285	.546	.365	-.333	-.828	.229	-.392	-.220	.710
질 높은 자녀교육을 한다.	.236	.353	.364	-.437	-.768	.270	-.284	-.174	.618

표 1. 1차 요인분석결과

(계속)

문항	재미 추구	경제 수단	대인 관계	인정	가족 부양	성장 기회	삶의 활력	사회 기여	공통분
계속해서 새로운 기술을 배운다.	.597	.132	.411	-.385	-.259	.936	-.611	-.438	.879
꿈을 성취한다.	.562	.084	.355	-.378	-.201	.932	-.589	-.427	.871
내 역량의 잠재력을 파악한다.	.546	.115	.383	-.380	-.225	.888	-.585	-.456	.792
나를 발전시킨다.	.547	.095	.379	-.374	-.248	.870	-.593	-.390	.759
내 사명과 비전을 이루어나간다.	.597	.192	.406	-.415	-.284	.846	-.642	-.432	.736
새로운 학습의 기회를 얻는다.	.588	.243	.445	-.463	-.338	.663	-.610	-.722	.699
정신적으로 건강해진다.	.669	.270	.398	-.337	-.316	.638	-.919	-.406	.853
내가 살아있음을 느낀다.	.643	.244	.409	-.397	-.376	.662	-.897	-.407	.823
삶의 활력을 얻는다.	.689	.313	.430	-.392	-.336	.661	-.868	-.460	.786
육체적으로 건강해진다.	.615	.206	.354	-.316	-.276	.614	-.863	-.403	.755
나의 자존감을 향상시킨다.	.636	.381	.410	-.482	-.428	.613	-.839	-.500	.761
삶의 질을 향상시킨다.	.534	.424	.366	-.421	-.486	.511	-.784	-.415	.678
사회 구성원으로서 사회적 책임을 수행한다.	.606	.331	.455	-.442	-.325	.586	-.619	-.811	.782
누군가에게 도움을 주고 싶다.	.591	.271	.428	-.443	-.291	.575	-.539	-.807	.743
타인과 사회에 도움을 준다.	.584	.329	.458	-.465	-.338	.588	-.620	-.709	.671
사회에 기여한다.	.580	.242	.452	-.479	-.288	.577	-.589	-.598	.564
내가 속한 사회를 위해 봉사하고 싶다.	.757	.204	.408	-.390	-.235	.594	-.556	-.519	.631
Eigenvalues	19.218	5.073	2.655	1.727	1.433	1.204	.916	.795	
신뢰도 (Cronbach's Alpha)	.943	.919	.925	.918	.912	.944	.948	.897	

주. 요인추출방법 : 주축요인추출, 회전방법: 직접 오블리민, N=1,000

표 2. 2차 요인분석 결과

요인	자아실현	생업	사회관계	공통분
사회기여	0.879	0.436	-0.721	.793
삶의활력	0.872	0.495	-0.594	.780
성장기회	0.827	0.291	-0.638	.707
재미추구	0.807	0.385	-0.565	.651
경제수단	0.376	0.774	-0.448	.599
가족부양	0.438	0.764	-0.563	.610
인정	0.588	0.524	-0.797	.644
대인관계	0.574	0.483	-0.704	.516
Eigenvalues	4.276	.774	.249	
신뢰도 (Cronbach's Alpha)	.905	.735	.728	

주. 요인추출방법 : 주축요인추출, 회전방법: 직접 오블리민, N=1,000



표 3. 8요인과 상위3요인의 상관분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 경제수단	-										
2. 가족부양	.59***	-									
3. 인정	.42***	.50***	-								
4. 대인관계	.38***	.46***	.57***	-							
5. 재미추구	.33***	.35***	.46***	.49***	-						
6. 성장기회	.23***	.34***	.52***	.49***	.64***	-					
7. 사회기여	.38***	.41***	.60***	.56***	.73***	.74***	-				
8. 삶의활력	.39***	.46***	.51***	.49***	.71***	.72***	.74***	-			
9. 생업	.87***	.91***	.52***	.47***	.38***	.32***	.44***	.48***	-		
10. 사회관계	.45***	.54***	.89***	.88***	.53***	.57***	.65***	.56***	.56***	-	
11. 자아실현	.37***	.44***	.58***	.57***	.87***	.88***	.90***	.90***	.46***	.65***	-
M	5.96	5.72	5.12	5.30	5.15	4.84	5.12	5.30	5.84	5.21	5.10
SD	0.79	0.97	0.96	0.94	1.15	1.08	0.94	1.11	0.79	0.84	0.95

주. \*\*\*p<.001

확인적 요인분석 결과

일의 의미 척도의 구성요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하여, 1요인 모형과, 새로운 상위 2요인과 상위 3요인 모형간의 모형부합도 지수를 살펴보았다. 1요인 모형은 탁진국 등(2015)의 8요인 1차원모형을 비교하고, 2요인 모형은 내적동기(경제수단, 가족부양, 인정, 대인관계 요인)와 외적동기(재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의활력 요인)에 기반한 모형

을, 3요인 모형은 본 연구에서 도출한 3요인 모형을 비교하였다. 표 4에서 보듯이 1요인 모형의  $\chi^2$ 은 616.154(df=20, p <.001)이었고, NFI=.866, IFI=.869, TLI=.817, CFI=.869, AIC=648.15, BIC=726.68, RMSEA=.404로 나타났다. 상위 2요인 모형의  $\chi^2$ 은 302.97(df=19, p<.001)이었고, NFI=.934, IFI=.938, TLI=.908, CFI=.938, AIC=336.97, BIC=420.40, RMSEA=.122로 나타났다. 상위 3요인 모형의  $\chi^2$ 은 149.770(df=17, p<.001)이었고, NFI=.967, IFI=

표 4. 다양한 요인 모형의 부합도 지수

모형	부합도 지수								
	$\chi^2$	df	NFI	IFI	TLI	CFI	AIC	BIC	RMSEA
3요인 모형	149.77	17	0.967	0.971	0.952	0.971	187.77	281.02	0.088
2요인 모형	302.97	19	0.934	0.938	0.908	0.938	336.97	420.40	0.122
1요인 모형	616.15	20	0.866	0.869	0.817	0.869	648.15	726.68	0.404

.971, TLI=.952, CFI=.971, AIC=187.77, BIC=281.02, RMSEA=.088로 나타나, 모든 부합도 지수에서 상위 3요인으로 구성된 모형이 더 적합한 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구는 탁진국 등(2015)이 개발, 타당화 한 일의 의미 척도에서 나타난 8개의 요인구조를 국내 직장인들을 대상으로 재검증하였으며, 8개의 요인을 함축하고 대표하는 3개의 상위요인을 도출하였다. 연구 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 국내 재직 중인 직장인을 대상으로 조사한 결과 일의 의미 척도(탁진국 등, 2015)와 동일한 8개 요인이 도출되었다. 국내 직장인 1,000명을 대상으로 일의 의미 척도 47문항에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과 경제수단, 가족부양, 인정, 대인관계, 사회기여, 삶의 활력, 성장기회, 재미추구 등 8개의 요인이 동일하게 도출되었다. 이는 탁진국 등(2015)이 개발한 일의 의미 척도가 현재 각종 일에 종사하고 있는 직장인을 대상으로 한 연구에서도 구성타당도가 검증되었다는 것을 의미한다.

둘째, 8개의 일의 의미 척도의 요인에 대한 상위요인분석을 실시한 결과 3개의 상위요인으로 생업(경제수단, 가족부양), 사회관계(인정, 대인관계), 자아실현(재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의 활력)을 밝혀낼 수 있었다. 선행 일의 의미 척도와 유사한 척도들은 대부분 요인구조를 1단계로 분석하였다(장형석, 2000; Arnold et al, 2007; Ashmos & Duchon, 2000; Dreher et al, 2007; MOW International Research Team, 1987; Steger et al, 2012; Wrzesniewski et

al, 1997). 다만, 일부 연구에서 요인구조를 두 단계로 구성하였는데, Amabile 등(1994)이 개발한 일선호도 검사(Work Preference Inventory; WPI)에서는 도전, 즐거움, 외부, 보상 등 4개 요인을 구성한 후, 내재적 동기와 외재적 동기 두 개의 상위요인으로 구분하였다. 또한, Dik 등(2012)이 개발한 천직 및 직업검사(Calling and Vocation questionnaire; CVQ)의 경우, 초월적 소명, 목적 있는 일, 친사회적 지향의 3개 상위요인을 이론적으로 먼저 구성한 후, 이들 3개의 상위요인 아래 각각 존재와 추구로 분류하여 총 6개 하위요인으로 구성하는 결과를 보여주었다.

이상의 연구결과를 바탕으로 제시하는 본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 우선, 국내 일반인을 대상으로 탁진국 등(2015)이 개발, 타당화 한 일의 의미 척도는 직장인을 대상으로 한 연구에서도 8개의 요인구조가 재검증됨으로써 일반화 가능성을 확장한 경험적 연구라고 할 수 있다. 탁진국 등(2015)이 개발한 일의 의미 척도는 개발 당시 일반인 포함 1,016명을 대상으로 연구할 결과를 제시했으며, 이번에 다시 순수 직장인 1,000명을 대상으로 구성타당도를 검증한 것이라 할 수 있다.

둘째, 일의 의미 척도 8개의 요인을 대표하는 3개의 상위요인으로서 생업, 사회관계, 자아실현을 도출함으로써 일의 의미에 관한 선행연구는 물론 동기이론, 일 정체성 이론과도 통합할 수 있게 되었다. 즉, 표 4에 제시한 바와 같이 3개의 상위요인은 Maslow(1954)의 욕구 5단계설, Alderfer(1972)의 ERG이론이 제시하는 존재, 관계, 성장의 3가지 욕구기반 동기이론과 부합한다. 일의 의미 상위 3개 요인인 생업, 사회관계, 자아실현은 존재, 관계, 성장과 각각 대응한다. Deci와 Ryan(1985)의 자기결

정 이론의 내적 동기를 강화해주는 세 가지 요소인 관계성, 유능감, 자율성은 외적 동기가 생업에 대응한다면 유능감과 자율성은 사회관계와 자아실현과 각각 조화를 이루게 된다. 또한, 긍정심리학의 확산으로 일에 대한 긍정적 해석이 확대되면서 주목받는 생업, 경력, 천직의 3가지 일의 정체성에 관한 심리학이론들(Baumeister, 1991; Wrzesniewski et al, 1997)과도 부합된다고 볼 수 있다. 나아가 Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler와 Tipton(1985)이 개인이 일과 관계 맺는 방식을 생업(job), 경력(career), 천직(calling)이라고 한 사회학적 통찰과도 부합한다. 즉, 일의 의미 상위 3개 요인인 생업, 사회관계, 자아실현과 생업, 경력, 천직이 각각 상응한다. 경제학자인 Schumacher와 Gillingham(1979)은 '일은 인간 생활에 중요한 세 가지 기본 기능을 충족시켜야 한다. 그것은 첫째, 일은 생존에 필요한 재화와 서비스를 제공해야 하고(생업), 둘째, 일은 재능과 능

력을 활용하고 개발할 수 있는 기회를 주어야 하며(자아실현), 셋째, 일은 타인과의 협동을 통해 공동체를 구축시켜줘야 한다'는 내용(사회관계)과도 잘 부합하는 것이다. 따라서 일의 의미 척도의 3개 상위요인은 이론적으로 Maslow(1954)의 욕구단계이론, Alderfer(1972)의 ERG이론 및 Deci와 Ryan(1985)의 자기결정이론 등의 전통적인 동기이론과 맥락을 같이 하며, Bellah 등(1985)의 사회학 견해, Baumeister(1991), Wrzesniewski 등(1997)의 일 역할·정체성이론을 제시한 심리학적 연구, Schumacher와 Gillingham(1979)의 경제학적 견해 등과 종합적으로 일의 의미에 관하여 통합하는 의의를 찾을 수 있다.

셋째, 복잡할 수 있는 일의 의미의 8개의 하위요인을 함축하고 대표할 수 있는 상위요인을 도출함으로써 다른 심리·사회적 변인과의 다양한 관계 연구를 수행할 수 있는 타당성 있는 측정도구를 마련하게 되었다. 먼저

표 5. 일의 의미와 동기이론 및 타이론과의 통합

일의 의미		Alderfer	Maslow	Deci' & Ryan	Bellah 등, Baumeister, Wrzesniewski 등	
상위요인	8개 요인					
생업	경제수단 가족부양	존재욕구	생리 안전	(외적동기)	생업	필요충족
사회관계	인정 대인관계	관계욕구	애정·소속 존경	관계성	경력	사회협력
자아실현	재미추구 성장기회 사회기여 삶의활력	성장욕구	자아실현	유능감 자율성	천직	재능실현
비교 차원		욕구기반 동기	욕구기반 동기	내적 동기	일의정체성· 지향성	일의 목적· 역할

일터에서의 정서, 직무만족, 일몰입, 종업원 몰입, 조직공정성, 조직 시민행동 등과 같은 일터에서의 태도 변인은 물론 삶의 만족, 삶의 의미, 삶의 질, 주관적 안녕감, 정신건강, 번영(flourishing) 등과 같은 행복 및 웰빙 관련 변인, 나아가 진로 관련 변인으로 진로결정, 진로목표, 진로태도, 진로결정 자기효능감 등 변인들과의 관계 연구에 유용한 측정도구임을 검증하였다.

더불어 본 연구는 실무적으로 다음과 같은 시사점을 갖는다. 첫째, 국내 직장인들이 일의 의미 8개 요인에 대하여 인식하고 있는 정도를 살펴보면, 높은 것부터 경제수단(M=5.96, SD=.79), 가족부양(M=5.72, SD=.79), 삶의 활력(M=5.30, SD=1.11), 대인관계(M=5.30, SD=.94), 재미추구(M=5.15, SD=1.15), 사회기여(M=5.12, SD=.94), 인정(M=5.12, SD=.96), 성장기회(M=4.84, SD=1.08)의 순으로 인식하였다. 8개 요인 간의 점수는 순차적으로 조금씩의 차이를 보이지만, 특히 1, 2순위 상위권을 경제수단과 가족부양 요인이 차지함으로써 국내 직장인들이 일을 '생업'으로 인식하는 비중이 크다는 것을 알 수 있다. 이는 수년 전 우리나라 직장인의 74%가 월급 받기 위해 일한다는 한연봉정보 사이트의 조사내용과 비교해 볼 때 큰 변화가 없는 것이라 할 수 있다(세계파이낸스, 2012, 5, 14). 또한, 상위요인 세 가지 차원으로 볼 때 생업 요인의 점수가 가장 높고, 사회관계 요인(대인관계, 인정) 점수와 자아실현 요인(재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의 활력) 점수는 우선순위가 섞여있는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 국내 직장인들이 3개의 상위요인 즉 생업, 사회관계, 자아실현에 대하여 어느 정도 인식하는지 파악할 수 있었다. 본 연구에서

일의 의미의 상위 3요인에 대한 인식분포를 보면, 일을 생업(M=5.84, SD=.79), 사회관계(M=5.21, SD=.84), 자아실현(M=5.10, SD=.95)의 순으로 인식하는 것으로 나타났다. 일을 경제적 수단과 가족부양의 수단으로 즉 '생업'으로 가장 많이 인식하고, 다음으로 대인관계, 인정 등의 '사회관계'로 인식하며, 재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의 활력 등의 '자아실현'으로 인식하는 정도가 낮게 나타났다. 이는 직장인이 일하는 이유로 돈을 벌기 위해 60.9%, 자아실현을 위해 18.6%, 사회생활을 유지하기 위해 14.3% 라고 조사된 바와 거의 일치한다(데이터뉴스, 2013, 6, 17). 한편, 상위 3요인들의 점수차를 살펴보면, 사회관계(M=5.21, SD=.84)와 자아실현(M=5.10, SD=.95) 간의 점수 차이는 크지 않은 반면 생업(M=5.84, SD=.79)과 다른 두 요인(사회관계 M=5.21, 자아실현 M=5.10) 간의 점수차는 상대적으로 크다고 할 수 있다. 우리나라에서는 아직 일을 '생업'으로 인식하는 경향이 강하며, 이것은 다양한 지표를 통해 산출하는 OECD의 삶의 질(Better Life Index) 순위에서 32국 가운데 31위에 머무는 것과 관련될 수도 있다(이내찬, 2012).

셋째, 구성원의 일의 의미 요인 점수와 직무만족, 스트레스 및 직무수행과 같은 생산성 간의 관계를 분석하여 일의 중요성에 대해 어떠한 인식을 가지고 있는 구성원들이 업무생산성이 높은지를 파악함으로써 신입사원 선발 또는 면접 시 본 연구에서 개발한 일의 의미 척도 문항을 활용할 수 있을 것이다.

마지막으로 일의 의미의 8개의 하위요인과 3개의 상위요인 점수를 계산하여 커리어 코칭이나 상담 분야에서 활용 가능할 것이다. 구직 또는 전직을 할 경우 흥미나 적성과 같은

개인특성에 관한 탐색 이전에 자신이 일에 대해 기본적으로 인식하고 있는 요인이 무엇인지를 파악함으로써 자신에게 적합한 직무 또는 직업을 찾는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 예를 들어 경제적 이유로 일을 하려는 사람과 성장기회와 같은 자아실현을 위해 일을 하려는 사람은 직무나 직업선택에 있어서 차이가 있을 수 있기 때문에 자신이 일을 통해 추구하려는 바가 무엇인지 사전에 파악하는 것이 중요할 것이다.

이상과 같은 학문 및 실무적 의의와 시사점에도 불구하고 본 연구는 한계점을 지닌다. 우선, 본 연구는 직장인을 대상으로 하여 조사하다 보니 정규직의 비중(83.8%)이 비정규직(11.4%)보다 지나치게 큰 비중으로 수집되었다. 통계청의 조사에 따르면 2016년 현재 비정규직의 비율이 최소한 32.8% 정도 되기 때문이다(통계청, 2016, 11, 23). 오늘날 정규직 못지않게 탄력적으로 일하는 다양한 형태의 직업형태 즉, 비정규직, 1인 기업가, 프리랜서 등 일의 의미를 더 다양하게 인식하는 사람들을 대상으로 충분히 반영하지 못한 한계를 지닌다.

또한 본 연구에서 직장인만을 대상으로 일의 의미 척도의 구성타당도를 검증하는 것이 목적이었음에도 불구하고 구성타당도 방법의 하나인 요인분석만을 실시하였다는 제한점이 있다. 추후 연구에서는 기존의 일의 의미 검사(MOW팀, 일선호도검사 등)를 동시에 실시하여 일의 의미 척도의 수렴타당도를 검증하고 일의 의미와 관련성이 낮을 것으로 예측되는 변인을 선정하여 변별타당도를 분석할 필요가 있다.

마지막으로 향후 연구를 제안하는 바는 다음과 같다. 첫째, 8개의 일의 의미 요인과 더

불어 3개의 상위요인에 대해서 다양한 변인과의 상관연구를 통해 일의 의미가 가지는 실질적 관계성을 연구할 필요가 있다. 둘째, 일의 의미 요인들과 긍정심리학의 최근 동향인 웰빙이론의 척도(Kern, Waters, Adler, & White, 2015)와의 다양한 상관연구를 제안한다. Biswas-Diener(2011)는 일터 장면에서 즐거운 일, 의미 있는 일을 강조하며 의미 있는 일 없이 행복한 삶이란 없다고 강조하였다. 그리하여 일의 의미 인식이 행복 또는 웰빙과 어떤 관계가 있으며 다양한 심리학적 개입은 일의 의미에 관해 어떤 방향으로 이루어져야 하는지를 구체적으로 밝힐 필요성이 있다. 따라서 일의 의미를 생업으로 인식하는지 사회관계나 자아실현으로 인식하는 지에 따라 그 사람의 행복과 웰빙 수준은 다를 것으로 추정할 수 있다. 결국, 현대세계에서 일은 개인의 행복 및 번영(또는 웰빙)과 깊은 연관을 지니기 때문이다.

## 참고문헌

- 데이터뉴스 (2013, 6, 17). 직장인 60% 돈벌기 위해 일한다 <http://www.datanews.co.kr/news/article.html?no=49901>.에서 2016, 10, 31 자료 얻음.
- 세계파이낸스 (2012, 5, 14). 대한민국 직장인 74% 월급받기 위해 일한다-직장인에게 일의 의미는. <http://fn.segye.com/articles/article.asp?aid=20120514002275&cid=050103000000>.에서 2014, 5, 6 자료 얻음.
- 이내찬 (2012). Oecd 국가의 삶의 질의 구조에 관한 연구. 보건사회연구, 32(2), 5-40.
- 장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. 심리과학연구, 1(-), 81-

117.  
조선일보 (2013, 10, 16). 설문조사: 귀하가 생각하는 일의 의미는... 생계유지 제일 많아. [http://app.chosun.com/site/data/html\\_dir/2013/10/16/2013101600996.html](http://app.chosun.com/site/data/html_dir/2013/10/16/2013101600996.html).에서 2016, 10, 31 자료 얻음.
- 탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, & 정일진 (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(3), 437-456.
- 통계청 (2016, 11, 23). 비정규직근로자 비율 (경제활동 인구조사). [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx\\_cd=2897](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx_cd=2897).에서 2016, 1, 8 자료 얻음.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.
- 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.
- 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.
- Biswas-Diener, R. (2011). *긍정심리학 코칭기술* [Practicing positive psychology coaching]. (우문식과 윤상운 역). 안양: 불푸레. (원전은 2010에 출판).
- Budd, J. W. (2016). 나에게 일이란 무엇인가? [The thought of work]. (강세희 역). 서울: 이후. (원전은 2011에 출판).
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior: Springer Science & Business Media.
- 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.
- Freud, S. (1930/1961). Civilization and Its Discontents. London: Hogarth press.
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the perma framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262-271.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Haper & Brothers.
- Mow International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Schumacher, E. F. & Gillingham, P. N. (1979).

- Good work. New York: Harper & Row.
- 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.
- 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 : 2017. 02. 10  
2차 원고접수 : 2017. 05. 15  
최종게재결정 : 2017. 08. 17

## A Test of Construct Validity of the Work Meaning Inventory: Based on Employees

Tak, Jinkook

Seo, Hyung-Joon

Won, Yongjae

Sim, Hyeon Joo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to test the eight factors model and a high order factor structure of the Work Meaning Inventory(WMI) developed by Tak et al.(2015) and with a sample of employees. Data were obtained from 1,000 employees using online survey. Results of exploratory factor analyses confirmed the original 8 factors of the WMI, confirming the construct validity of the WMI. Also results of high-order factor analyses showed that the three higher order factors(make a living, growth opportunity, self-actualization) were obtained. Finally, the implications, limitations, and future studies are discussed.

Key words : work meaning, work meaning inventory, construct validity, higher order factors