

한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구*

하 유 진 최 예 은 은 혜 영 손 영 우†

연세대학교 심리학과

본 연구는 다차원적 소명척도를 한국어로 번안하여 척도의 신뢰도와 요인구성을 확인하고 타당도를 검증하고자 하였다. 먼저, 독일과 미국 직장인들을 대상으로 개발된 원척도를 번역과 역번역 과정을 거쳐 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K) 문항을 완성하였고, 국내 다양한 기업에 종사하고 있는 직장인 385명을 대상으로 설문을 실시하였다. 수렴 및 변별 타당도 검증을 위해 내재적 동기 및 외재적 동기와의 관계를 살펴보고, 공준 타당도 검증을 위해 기존 소명연구에서 사용되어 온 간편소명척도와 한국판 소명척도가 사용되었다. 소명의식의 선행변인과 결과변인들과의 관계를 살펴보기 위해 선행변인으로는 자율성, 결과변인 중 업무 관련 변인으로는 경력몰입, 조직몰입, 조직 동일시 및 직무 탈진을, 삶 관련 변인으로는 삶의 의미와 삶 만족을 사용하였다. 확인적 요인분석 결과 원척도와 마찬가지로 3요인으로 구성된 다차원적 소명척도가 국내에서도 타당함이 확인되었다. 다차원적 소명척도는 외재적 동기보다 내재적 동기와 더 높은 상관을 보였고, 준거 타당도 검증을 위한 간편소명척도 및 한국형 소명척도와 모두 정적인 상관을 보였다. 선행변인 및 결과변인들과의 관계도 소명의식 관련 기존 연구들과 비슷한 결과를 보였다. 이러한 결과는 3요인으로 구성된 다차원적 소명척도가 한국에서 소명의식을 측정하고 연구하는데 적합한 척도임을 나타내는 것이다. 끝으로 본 연구의 의의와 제한점, 그리고 추후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 다차원적 소명척도, 타당도, 일동일시 및 개인-환경 적합, 일의 의미와 가치 추구적 행동, 초월적 인도력

* 본 연구는 연세대학교 BK21+ 글로벌 창의인재양성 심리과학 사업단의 연구비 지원을 받았다.

† 교신저자 : 손영우, 연세대학교 심리학과, 02-2123-2444, ysohn@yonsei.ac.kr

긍정 심리학은 오랜 기간 동안 심리학이 우울, 불안 등 부정적 심리상태 및 그와 관련한 해결방안에 집중하고 있었던 것에서 주제를 전환하여 인간의 성장, 발전과 행복 등보다 긍정적인 주제에 관심을 가지며 발전하기 시작했다(Carr, 2004). 최근 긍정 심리학(Seligman, 2002)과 긍정 조직학(Cameron, Dutton, & Quinn, 2003)은 한 개인의 전반적 인생 뿐 아니라 진로 및 직업과 관련하여 사람들이 인식하고 있는 일의 의미에 대해 주목하고 있다. 연구자들은 조직 구성원의 업무 관련 긍정적 태도와 행동 뿐 아니라 삶 만족과 같은 안녕감(well-being) 요소까지 충족시킬 수 있는 방법에 대해 주목하고 있는데, 이와 관련하여 많은 연구가 되고 있는 주제 중 하나가 소명의식(calling)이다(하유진, 2012; Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012; Hall & Chandler, 2005).

그 동안 소명의식은 다양한 연구를 통해 경력만족, 조직시민행동, 조직몰입, 직업 정체성 등 직무 관련 변인들 뿐 아니라 삶 만족, 삶의 의미, 열의, 건강 등 삶 관련 변인과 긍정적인 관계를 맺고 있다는 것이 입증되어 왔다(Bunderson & Thompson, 2009; Duffy, Allan, & Bott, 2011; Duffy, Dik, & Steger, 2011; Hirschi, 2012; Isaksen, 2000; Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009). 그러나 이러한 연구들은 대부분 외국에서 이루어진 것들이며 국내의 경우 소명의식과 관련한 연구가 부족할 뿐 아니라, 공무원(이성천, 2010; 정순천, 2010)이나 봉사직(박용오, 2003; 정은주, 2007) 청소년 지도자(이은경, 2011; 임정임, 2012), 상담자(조은애, 2010) 등 특정 직업만을 대상으로 이루어져 왔다. 최근 들어 국내에서도 일반 기업에 종사하는 구성원들을 대상으로 소명의식에 대한 연구가 진행되기는 하였으나(윤소천, 이지

현, 손영우, 하유진, 2013; 하유진, 2012) 국내에서 보다 깊고 폭 넓은 연구가 요구되는 시점에서 한국 직장인을 대상으로 타당화 된 척도를 제공하는 것은 소명의식에 대한 활발한 연구를 도모하고 직장인들의 긍정적 업무태도 및 행동과 안녕감을 증진시키는데 밑거름이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 최근 소명의식에 주목하고 있는 연구자들이 정의내린 개념을 잘 반영하는 동시에 기존 소명척도가 가지고 있는 한계점을 극복하고자 Hagmaier와 Abele(2012)가 개발한 다차원적 소명척도(Multidimensional Measure of Calling; MCM)를 한국 직장인을 대상으로 타당화하는 것을 목적으로 진행되었다. 이를 위해 번역, 역번역 과정을 거쳐 한국어 설문지를 작성하고, 국내 직장인 385명을 대상으로 다차원적 소명척도 및 관련 변인들을 모두 포함한 설문을 실시하였다. 타당도 검사를 위한 통계적 방법으로 내적 일치도 검사와 확인적 요인분석을 통해 구성개념 타당도를 분석하였고, 소명척도와 관련 변인들과의 관계를 살펴봄으로써 수렴 및 변별 타당도와 준거 관련 타당도를 검증하였다.

소명의식

사람들이 자신의 일을 바라보는 관점은 각기 다를 수 있는데 Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler 및 Tipton(1985)은 각 개인이 자신의 일을 어떻게 인식하느냐에 따라 직업(job), 경력(career), 그리고 소명(calling)으로 나뉜다고 설명하였다. 이후 소명에 대해 관심을 가진 연구자들은 다양한 사람들을 대상으로 연구를 진행하여 Bellah 등(1985)의 주장을 지지하고 소명의식과 생애만족과 직무만족, 삶에 대한

열정(zest) 등과의 정적인 관계를 밝혀주었다 (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997; Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009).

이들이 주장한 일에 대한 관점의 차이를 구체적으로 살펴보면 자신의 일을 직업(job)으로 인식하는 사람들은 일과 관련한 물질적 이득에 관심을 두고 일이란 금전적 자원의 획득 수단에 지나지 않는다고 생각하는 반면, 일을 경력(career)으로 인식하는 사람들은 금전적 수입과 함께 조직 내 직위 상승 및 권력의 증가와 타인의 인정이 주된 관심이자 목적이다. 마지막으로 일을 소명(calling)으로 바라보는 사람들은 물질적 수입이나 승진 등 결과적인 것보다 자신의 일을 해 나가는 과정 중에 느끼는 개인적 성취감이나 의미를 중요하게 여기며, 일을 통해 자신의 정체성을 확립해 나간다(Bellah et al., 1985; Wrzesniewski et al., 1997). 정리하면, 소명은 한 사람의 인생에서 일이 가지는 의미를 총체적으로 이해할 수 있도록 하는 핵심요소로써(Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012) 초월적 부름(transcendent calling) 혹은 스스로의 내적 성찰을 통해 일과 관련한 자신의 의무와 역할을 깨닫고, 자신의 일을 통해 삶의 목적을 이루어 나가며, 공공선(common good)에 기여하고자 하는 친사회적 의도(pro-social intention)를 인식하고 실천하는 것을 의미한다(Dik & Duffy, 2009).

본래 소명은 초월적인 존재의 부름을 통해 일이 주어진다라는 종교적인 의미가 강했지만, 최근 들어 종교와는 독립적으로 자신의 일을 스스로 의미있고 목적적인 것으로 인식하고 추진함으로써 경험하게 되는 주관적 성취를 뜻하는 등 보다 폭 넓은 의미로 확장되어 정의되고 있다(Elangovan, Pinder, & McLean, 2010; Hall & Chandler, 2005; Steger, Pickering, Shin, &

Dik, 2010). 이러한 경향을 반영하듯, 소명의식은 심리학 뿐 아니라 사회학, 경영학을 포함한 다양한 영역에서 점점 더 많은 주목을 받고 있으며(Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012) 연구 대상도 직장인 뿐 아니라, 대학생 및 고등학생, 주부 등에 걸쳐 폭 넓게 진행되어 진로 및 업무 관련 태도와 행동 변인, 안녕감 등 삶 관련 변인들과 맺고 있는 긍정적 관계들이 밝혀져 왔다(Dik, Sargent, & Steger, 2008; Duffy, Manuel, Goorges, & Bott, 2011; Hirschi, 2011; Peterson et al., 2009; Steger et al., 2010).

이처럼 사람들이 인식하고 있는 일의 의미(meaning in work)는 일에 대한 지향점(orientation) 혹은 태도를 뜻하며 일에 대해 각 개인이 가지고 있는 생각과 감정, 행동을 판단하게 해 주고(Wrzesniewski, 2003), 궁극적으로 자신이 추구하는 바를 실현하기 위해 일을 바라보고 만들어 가는 방식을 안내해 주는 중요한 요소이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 소명의식은 일의 의미와 관련하여 주목받고 있는 핵심 주제 중 하나로, 이에 대한 연구는 사람들이 자신의 일을 의미있게 인식하고 그 목적을 실현해 나가는 것에 대한 폭 넓은 이해의 기반이 되어줄 것이다.

소명의식 측정도구

Steger 등(2010)은 실증연구를 통해 소명의식은 종교적 독실함(religiosity)의 정도에 관계 없이 일에 대한 도전, 진로 결정 등 긍정적 경력태도와 더불어 삶 만족, 긍정 정서 등 심리적 적응에 미치는 영향력이 유사하다는 것을 보여주었다. 이처럼 소명에 대한 고전적 관점이 초월적 존재에 의해 운명으로 주어진 일과 의무를 중시하였던 것에 비해, 최근

소명의식을 연구하는 학자들은 종교적 성격에서 벗어나 개인의 내적 성찰을 기반으로 한 정체성 확립, 일을 통한 자아실현, 주관적 열정 및 사회에 대한 자발적 공헌 등을 강조한다(Baumeister, 1991; Novak, 1996; Dik & Duffy, 2009; Elangovan et al., 2010; Hall & Chandler, 2005).

그러나 기존 소명연구에서 많이 사용되고 있는 소명척도(Calling and Vocation Questionnaire; CVQ; Dik et al., 2012)의 문항을 살펴보면 하위요인 중 초월적 부름의 경우 “나는 내가 현재 내가 하고 있는 분야의 일에 부름을 받았다고 믿는다”, “내가 현재 하고 있는 분야의 일을 하는 것은 내가 이 일을 하도록 부름을 받았다고 믿기 때문이다” 등 초월적 존재에 의한 부름과 운명이 강조되어, 한 개인의 내적 성찰 및 주도적이고 적극적인 의지 등 최근 정의되고 있는 소명의식의 개념을 충분히 반영하기에는 부족한 면이 있다. 또한 국내에서 이 척도를 타당화한 연구(심예린, 2010)에서는 연구대상을 대학생으로 한정하여 일에 대해 보다 폭 넓고 직접적인 경험을 하고 있는 직장인이 제외되었고 이는 연구자에 의해 한계점 및 추후 연구의 과제로 제시되기도 하였다. 이외에도 소명을 측정하는 다른 척도인 간편소명척도(Brief Calling Scale; BCS)는 소명의식의 하위요인을 존재(presence)와 추구(search)로 나누고 각 영역을 각 두 문항만으로 측정하였으며, 특정 직업군을 대상으로 개발되어 소명과 관련한 개인의 내적인 동기만을 강조해주는 신고전주의 소명척도(Neoclassical Calling Questionnaire; Bunderson & Thompson, 2009)와 하위요인 없이 여러 문항으로만 구성되어 있는 소명척도(Dobrow & Tosti-Kharas, 2011)들은 모두 소명의식이 가진 다차원적인 특성을 반

영해 주지 못한다는 단점이 있다(Hagmaier & Abele, 2012; Dik et al., 2012).

Hagmaier와 Abele(2012)는 소명의식이 가진 다차원적인 특성과 최근 개인적 성찰 등의 요인을 강조하여 정의되고 있는 소명의식의 개념을 충실히 반영하고자 독일과 미국 직장인들을 대상으로 다차원적 소명척도(Multidimensional Measure of Calling; MCM)를 개발하였다. 척도의 구성을 구체적으로 살펴보면 크게 세 가지 하위요소로 나뉘는데, 첫 번째 요인은 일 동일시 및 개인-환경 적합(identification with one's work and P-E-FIT)으로, 일과 자신을 얼마나 동일시하는지 및 일을 통해 잠재력을 실현해 나갈 수 있도록 능력, 재능 등이 현재 맡고 있는 업무와 잘 부합하는지를 뜻한다. 두 번째 요인은 일의 의미와 가치 추구적 행동(sense and meaning and value-driven behavior)으로 삶에 의미와 목적을 제공하는 자원 및 이타심, 공정성, 정직성 등 직장인들의 업무 관련 행동에 영향을 주는 도덕적 가치를 나타내고, 마지막 세 번째 요인은 초월적 인도력(transcendant guiding force)으로 한 개인으로 하여금 무엇을 해야 할지 알려주는 고차원적인 힘(higher force)이나 내면의 소리(internal voice) 및 일과 관련하여 안정감의 기반이 되는 주관적 확신을 의미한다. 각 요인 당 세 문항씩 총 아홉 문항으로 구성되어 있다.

Hagmaier와 Abele(2012)는 소명의식 척도 개발을 준비하며 심층 면접(laddering interview)을 통해 사람들이 생각하고 있는 소명의식 구성요소를 추출해 내었는데, 분석 결과 초월적 인도력(transcendant guiding force)은 매우 높은 비중을 차지했다. 그러나 이 초월적 인도력을 고차원적인 힘, 즉 신(God)의 부름의 개념으로

생각한 사람들은 전체 대상자의 1/3에 그쳤고, 나머지 2/3의 사람들은 자신이 무엇을 해야 하는지를 알려주는 내적인 지식과 성찰, 즉 내면의 소리(internal voice)를 의미한다고 답했다. 연구자들은 이러한 결과를 기반으로 하여 해당 요인의 문항을 외적인 존재에 의한 부름이나 결정이 아닌 한 개인이 자신의 내면의 소리(inner voice)와 내면의 요구(inner call)에 귀를 기울이고 이를 바탕으로 주도적인 결정 및 행동을 하는지를 묻는 문항으로 구성하였다.

전체적으로 정리해보면, 다차원적 소명척도(MCM)는 간편소명척도(BCS)와 신고전주의 소명척도(neoclassical calling questionnaire) 등이 가지고 있던 단순한 구성의 한계를 보완하고, 기존 소명척도(CVQ)의 초월적 부름(transcendent call), 의미/목적(meaning/purpose), 친사회 지향(prosocial intention)이라는 세 가지 요소를 모두 포함하면서도 진로 및 일과 관련한 개인의 성찰을 강조하고, 환경과의 적합부분을 고려하는 등 최근 소명연구에서 중요시 되고 있는 부분을 충실히 반영한 척도라 할 수 있다(Hagmaier & Abele, 2012).

구성개념 타당도: 확인적 요인분석과 수렴 및 변별 타당도

확인적 요인분석

다차원적 소명척도는 일 동일시 및 개인-환경 적합, 일의 의미와 가치 추구적 행동, 그리고 초월적 인도력 등 세 가지 하위요인들이 상관관계로 연결된 3요인 모형으로 이루어져 있다(Hagmaier & Abele, 2012). 본 연구는 확인적 요인분석을 통해 이와 같은 3요인 모형이 적합한지를 검증할 것이며, 경쟁모형으로 3개

의 하위요인에 속한 문항들이 하나의 요인에 묶이는 1요인 모형을 비교해 보고자 한다.

수렴 및 변별 타당도

수렴 및 변별 타당도는 검증하려고 하는 척도와 연관이 있는 개념들을 나타내는 기존 다른 척도와의 상관을 통해 알아보는 것이다(Friedenberg, 1995). 즉, 이론적으로 그 속성과 관계있는 변인들과 정적으로 높은 상관관계를 보이고, 관계가 없는 변인들과는 낮은 상관관계를 보이는지를 검토함으로써 수렴 및 변별 타당도를 확인해 볼 수 있다.

Amabile, Hill, Hennessy 및 Tighe(1994)는 사람들이 일과 관련하여 가지고 있는 동기에 주목하며, 어떤 사람들은 자신이 하고 있는 일 자체에 열정적인 관심을 가지고 즐거워하며 몰입하는 반면, 어떤 사람들은 일의 외적인 조건에 의해 동기부여 된다고 했다. 이들은 이러한 동기를 각각 일에 대한 내재적 동기(intrinsic motivation)와 외재적 동기(extrinsic motivation)로 구분하고 내재적 동기의 특징으로는 도전과 즐거움, 개인적 성장(personal enrichment)을, 외재적 동기의 특징으로는 보상 및 외부의 시각과 인정을 중시하는 경향(outward orientation)을 꼽았다. 이런 특징들로 인해 일에 대해 내적으로 동기부여 된 사람들은 업무 능력을 개발시키고 창의성을 훈련할 수 있는 업무를 스스로 선택하며 몰입하는 반면, 외적으로 동기부여 된 사람들은 자신들이 원하는 외적인 조건을 충족시켜줄 수 있는 일을 직업으로 선택할 것이라는 것이다.

즉, 일에 대한 내재적 동기는 금전적 수입이나 사회적 지위 등 외적 조건이 아닌 일 그 자체에서 누릴 수 있는 즐거움과 개인적 성취감이 중요한 것으로 이는 소명이 가지고 있는

특징, 즉 일의 의미와 일을 통해 개인적 목적을 실현해 나가는 것을 중시하는 점과 매우 유사하다고 할 수 있다. 소명을 가진 사람들이 자신이 정한 진로에 확신을 가지고 일에 몰입하며 만족할 수 있는 것은 그들이 인지하고 있는 일에 대한 의미와 목적이 내적 동기로 작용하기 때문일 수 있다(하유진, 2012). 따라서 소명의식은 내재적 동기와 깊은 관련이 있고 외재적 동기와는 매우 적은 관련을 가지고 있다고 생각해 볼 수 있을 것인데, 이와 같은 맥락으로 Dik 등(2008)도 소명척도 개발 시 수렴 및 변별 타당도를 검증하기 위한 방법으로 소명의식과 내재적/외재적 동기와의 관계를 살펴보았다. 본 연구도 다차원적 소명척도와 내재적/외재적 동기의 관계를 살펴봄으로써 수렴 및 변별 타당도를 검증해 보고자 한다.

준거 타당도

공준 타당도

공준 타당도는 준거 관련 타당도의 하나이며 한 개념을 측정하는 척도와 기존에 공인되어 사용되어 온 척도들과의 상관관계를 통해 검증하는 것으로, 공인타당도라고도 한다(성태제, 2009; Friedenberg, 1995). 본 연구에서는 다차원적 소명척도의 공준 타당도를 알아보기 위하여 소명을 측정하기 위해 기존 소명 연구에서 많이 사용되어 간편소명척도(BCS)와 한국판 소명척도(CVQ-K)와의 상관관계를 살펴보고자 한다.

선행 변인 및 결과 변인들과의 관계

준거 관련 타당도를 검증하기 위한 방법 중 하나로 검증하려고 하는 측정 도구의 점수와

기존 연구들을 통해 준거로서 알려진 선행 변인 및 결과변인들과의 관계를 살펴봄으로써 검증하는 방법이 있다. 본 연구에서는 다차원적 소명척도와 기존 연구에서 선행변수 또는 결과변수들로 알려진 다양한 변인들이 어떤 관계를 보이는지 살펴보았다.

소명의식의 선행 변인

자율성(Autonomy). Pink(2009)는 자율성을 스스로 선택하고 행동할 수 있게 해 주는 자기 주도적 동기부여의 힘이며 개인의 성과와 태도에 강력한 영향을 행사하는 요인이라고 설명하였다. 즉, 자율성(autonomy)이란 한 개인이 타인에 의해 혹은 정치적 이유로 부여받은 것이 아닌 자신의 신념이나 동기, 욕구 등을 바탕으로 자신의 삶을 어떻게 살아갈 것인지 결정하고, 삶에서 그것을 추진해 나갈 수 있는 힘을 의미한다(Roessler, 2012). 같은 맥락으로 Rosso, Dekas, 그리고 Wrzesniewski(2010)는 일이 의미 있게 되기 위한 조건 중 하나로 자율성을 꼽으며, 한 개인이 자신의 일에 대해 자율성을 가지게 되면 자신의 운명을 통제한다는 생각을 할 수 있게 되고, 그에 따라 자신의 일을 좀 더 의미있는 것으로 경험하고 만들어 갈 수 있기 때문이라고 설명하였다(Baumeister & Vohs, 2002; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

소명의식에 대해 연구하는 학자들 또한 소명이란 삶의 목적과 동일시되는 일 혹은 일의 종류에 대해 스스로 결정하고, 이를 바탕으로 하게 되는 주관적 경험(subjective experience)이라고 주장하며 소명의식을 갖기 위한 조건으로 자율성을 강조하였다(Hall & Chandler, 2005; Hagmier & Abele). 본 연구는 지금까지 살펴본 내용을 바탕으로 자율성을 소명의식의 선행변

인으로 하여 그 관계를 확인해 봄으로써 다차원적 소명척도의 준거 관련 타당도를 검증해 보고자 한다.

소명의식의 결과 변인들

소명의식은 크게 조직몰입, 경력몰입 등 일 또는 직무 관련 변인들과 삶의 의미와 삶 만족 등 안녕감(well-being)과 관련된 삶 관련 변인들과의 관계에 주목하여 연구되어 왔다. 본 연구도 소명의식을 독립변인으로 하여 준거 관련 타당도를 검증함에 있어 직무 및 삶 영역에 관련한 변인들과의 관계를 살펴보고자 한다.

직무 관련 변인. 일 몰입이나 경력 만족, 조직 몰입 등 업무와 관련된 태도나 행동은 일 자체가 가지고 있는 객관적 업무특성이 아닌 사람들이 자신의 업무를 바라보고 대하는 태도에 따라 달라지는 것이라는 주장(Davidson & Caddell, 1994; Hall & Chandler, 2005)을 바탕으로 소명의식이 직무 관련 변인들과 가지는 관계에 대한 연구들이 다양하게 진행되어 왔다. 그 동안의 연구 결과를 보면 소명의식은 자신의 일에 대해 가지는 주관적이고 감정적인 애착을 의미하는 경력몰입(Blau, 1988), 자신이 속한 조직에 대한 애정, 소속감 등을 나타내는 조직몰입(Allen & Meyer, 1990), 조직의 정체성과 자신이 동일한 속성으로 밀접하게 연결되어 있다고 인식하는 조직 동일시(Cole & Bruch, 2006) 및 자신이 소속된 일터와 동료들 위해 자발적으로 취하는 행동을 의미하는 조직시민행동(Organ, 1990) 등 일과 관련된 긍정적인 태도와 행동에 정적인 영향을 준다(윤소천 등, 2013; 하유진, 2012; Cardador, Dane, & Pratt, 2011; Duffy, Dik, & Steger, 2011; Steger,

Pickering, Shin, & Dik, 2010). 반대로 현재 속한 조직을 이탈하는 방안을 의식적으로 고려하는 정도를 의미하는 이직의도(Tett & Meyer, 1993)와 실제 결근 수 및 직무와 관련하여 발생한 역기능에 대한 자각 혹은 느낌을 뜻하는 업무스트레스(job stress)(Parker & DeCotiis, 1983)와는 부적인 관계를 가지거나 낮춘다는 결과들이 보고되고 있다(윤소천 등, 2013; 하유진, 2012; Duffy et al., 2011; Wrzesniewski et al., 1997).

Hagmaier와 Abele(2012)는 척도를 개발하며 중분 타당도 검증을 위해 다차원적 소명척도가 직무 탈진(burnout)에 미치는 영향력을 살펴본 바 있다. 본 연구에서도 지금까지의 살펴본 선행 연구들을 참고로 하여 소명의식과 경력몰입, 조직몰입, 조직 동일시 및 직무 탈진(burnout)등과의 관계를 살펴보는 것을 통해 준거 관련 타당도를 검증해 볼 것이다.

삶 관련 변인. 그 동안 소명의식과 삶 관련 변인들과의 관계는 다양하게 연구되어 왔다. 예를 들어 소명의식은 자기개념(Treadgold, 1999), 생애 만족, 건강상태에 대한 만족(Wrzesniewski 등 1997), 전반적인 활기(zest)(Peterson 등, 2009) 등 긍정적 변인들과 정적인 관계를 가지고 스트레스 및 우울 등 부정적인 변인들과는 부적인 관계(Treadgold, 1999)를 갖는다는 것이 밝혀져 왔는데, 이러한 삶 관련 변인 중 가장 주목을 받은 변인은 삶의 의미와 삶 만족이다. 소명의식을 연구하는 학자들은 소명의식과 삶의 의미 및 삶 만족간의 관계를 밝히고자 직장인과 대학생들을 대상으로 다양한 연구를 진행해 왔다. 이들 연구의 공통된 결과는 자신이 하고 있는 일에 대해 소명의식을 가지는 사람들은 자신의 삶이 의미 있다고 느끼고 더 크게 만족하며 살게 된다는

것이다(Bunderson & Thompson, 2009; Dik et al., 2008b; Duffy, Allan, & Bott, 2011; Duffy & Sedlacek, 2010; Stsger et al., 2010). 정리하면, 소명의식은 직접적으로 연관된 일이나 진로 혹은 업무 관련 태도와 행동 뿐 아니라 한 개인의 전체적인 삶의 수준에도 영향을 미치는 주요한 변인이라고 할 수 있다. 본 연구에서도 관련 선행연구들을 기반으로 삶 관련 변인들 중 삶의 의미 및 삶 만족과의 관계를 살펴보고 다차원적 소명척도의 준거 관련 타당도를 검증하려고 한다.

방 법

조사대상과 절차

본 연구에서는 외국에서 제작된 원본 설문지를 한국어판으로 번안함에 있어 의미상 일치를 위해 번역-역번역 방법을 사용하였다(Brislin, 1970). 먼저 이중 언어사용자(bilingual)로 심리학을 전공한 석사 졸업생과 심리학전공 대학원생 및 박사가 원 척도를 한국어로 번역하였고, 영어와 한국어 사용이 능숙한 심리학 교수와 박사 및 대학원생이 이를 다시 영어로 역번역하여 의미상 일치 정도를 확인하였다. 이를 다시 원문과 비교하여 의미 차이가 없도록 연구자들과 원어민의 논의를 거쳐 최종적으로 한국판 다차원 소명척도를 완성하였다.

본 연구는 국내에 있는 직장인 385명을 대상으로 온라인 패널 설문조사를 실시하였다. 성별은 남자가 204명(53.0%), 여자가 181명(47.0%)이었다. 설문 참여자들의 평균 연령은 43.22세($SD = 8.46$)였고, 연령대별로는 30대

130명(33.8%), 40대가 130명(33.8%), 50대 125명(32.5%)이었다. 응답자의 학력은 전문대졸 63명(16.4%), 대졸 275명(71.4%), 대학원이상 47명(12.2%)이었고, 직급별 분포를 살펴보면 사원은 100명(26.0%), 대리 76명(19.7%), 과장급 88명(22.9%), 차장급 45명(11.7%), 부장급 76명(19.7%)으로 성별, 연령 및 직급에 걸쳐 비교적 고른 분포를 나타내었다.

분석 절차

먼저 다차원적 소명 척도의 구성요인을 확인하기 위해 AMOS 18.0 프로그램을 사용하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis; CFA)을 실시하였다. 소명의식이 관련 변인들과 어떤 관계를 보이는지 검증하기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 상관분석을 실시하였고, 선행 변인인 자율성이 소명의식에 미치는 영향과, 소명의식이 삶 만족, 조직몰입, 업무몰입, 직무 탈진 등의 결과변수들에 미치는 영향력을 검토하기 위해 인구통계학적 변인들을 통제하고 위계적 회귀분석을 실시하였다.

측정 도구

다차원적 소명척도(Multidimensional Calling Measure; MCM)

소명척도는 Hagmaier와 Abele(2012)이 개발하고 미국과 독일인을 대상으로 타당화한 척도를 사용하였다. 문항 수는 총 9문항이며, 문항에 대한 응답은 원 척도와 동일하게 리커트 형 6점 척도(1=전혀 아니다, 6=매우 그렇다)로 측정되었다. 척도의 하위요인으로는 일 동일시 및 개인-환경 적합을 측정하는 IP (Identification and P-E-Fit) 3문항(예, “나는 내

일을 하면서 잠재력을 충분히 발휘할 수 있다”), 일의 의미와 가치추구 행동을 측정하는 SMVB(Sense of Meaning and Value-driven Behavior) 3문항(예, “나의 일은 세상을 더 좋은 곳으로 만드는 데 도움이 된다”), 그리고 초월적 인도력을 측정하는 TGF(Transcendent Guiding Force) 3문항(예, “지금 내가 하고 있는 일은 나의 운명이다”)으로 구성되어 있다. Hagmaier와 Abele (2012)의 연구에서 나타난 내적일치도(Cronbach α)는 직무 동일시 및 개인-환경 적합 .88, 의미와 가치추구 행동 .85, 초월적 인도력 .83이었고, 본 연구의 내적 일치도는 각각 .85, .83, .80이었다.

자율성(Autonomy) (Basic Psychological Needs Scale; BPNS)

소명의 예측변인으로 자율성을 측정하기 위해 Deci와 Ryan(1992)이 개발하고 김경희(2011)의 연구에서 자율성 측정을 위해 사용한 6문항을 사용하였고(예, “나는 내 인생을 어떻게 살아갈지 스스로 결정할 수 있다고 느낀다”), 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5 = 매우 그렇다)로 측정하였다. 김경희(2011)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach α)는 .84이었으며, 본 연구에서는 .80로 나타났다.

삶의 의미(Meaning in Life Questionnaire; MLQ)

삶의 의미를 측정하기 위해 Steger 등(2006)이 개발하고 원두리, 김교현, 및 권선중(2005)이 한국어판으로 타당화한 삶의 의미척도를 사용하였다. 총 5문항이며(예, “나는 분명한 삶의 목적의식을 가지고 있다”, “나는 내 삶의 의미 있게 해주는 것이 무엇인지 잘 알고 있다”), 응답은 리커트 형 7점 척도(1=전혀 아니

다, 7=매우 그렇다)로 측정되었다. 원두리 등 (2005)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach α)는 .88이었으며, 본 연구에서는 .87이었다.

삶의 만족(Satisfaction with Life; SWL)

삶의 만족을 측정하기 위해 Diener(1984)가 개발한 삶 만족 척도를 사용하였다. 총 5문항이며(예, “전반적으로 나의 인생은 내가 이상적으로 여기는 모습에 가깝다”), 리커트 형 7점 척도(1=전혀 아니다, 7=매우 그렇다)로 측정되었다. 내적 일치도(Cronbach α)는 .92였다.

조직 동일시(Organizational Identification)

조직 동일시를 측정하기 위해 Mael과 Ashforth(1992)가 개발하고 김원형(2002)이 사용한 조직 동일시 척도를 사용하였다. 총 5문항이며(예, “누군가가 나의 직장을 칭찬한다면 내가 칭찬받는 것처럼 기분이 좋을 것이다”), 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 김원형(2002)의 연구에서 내적일치도(Cronbach α)는 .90이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

조직 몰입(Organizational Commitment)

조직몰입을 측정하기 위해 Meyer와 Allen (1997)이 개발하고 고현철(2003)이 사용한 조직 몰입 척도를 사용하였다. 총 8문항이며(예, “나는 현 조직에서 나의 남은 직장생활을 보내는 것을 매우 행복하게 생각한다”), 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 전체 문항 중 4번 문항인 “나는 다른 조직으로 옮기더라도 현재의 조직처럼 쉽게 애착을 가지게 될 것이다”의 경우 신뢰도 분석 결과 문항제거 시 신뢰도가 많이 상승하는 문제를 보여(전체 신뢰도 .83, 문항 제

거시 .90) 분석에서 제외시켰다. 고현철(2003)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach α)는 0.88이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

작업선호검사(Work Preference Inventory; WPI)

내재적, 외재적 동기를 측정하기 위해 Amabile 등(1994)이 개발하고 하대현(2002)이 한국어판으로 타당화한 작업선호검사를 사용하였다. 문항 수는 내재적 동기 15문항(예, “스스로 일의 방법을 찾고 결정하는 것을 더 좋아한다”), 외재적 동기 15문항(예, “다른 사람으로부터의 인정은 나에게 있어 아주 중요하다”)으로 총 30문항이었고, 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 하대현(2002)의 연구에서 내재적 동기와 외재적 동기의 내적 일치도(Cronbach α)는 .78로 같았고, 본 연구에서는 각각 .86과 .77이었다.

경력 몰입(Career Commitment)

경력몰입을 측정하기 위해 Blau(1988)가 개발하고 문영주(2011)가 사용한 척도를 사용하였다. 총 문항 수는 6문항이며(예, “나는 정말로 현재의 나의 일을 하는 것을 좋아한다”) 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 문영주(2011) 연구에서 내적일치도(Cronbach α)는 .89였고, 본 연구에서는 .85로 나타났다.

직무 탈진(Oldenburg Burnout Inventory; OLB)

직무 탈진을 측정하기 위해 Halbesleben과 Demerouti(2005)가 개발하고 나운주(2013)가 한국어판으로 타당화한 직무 탈진 척도를 사용

하였다. 원 척도의 총 16문항 중 직무와 직무 목표, 직무 내용으로 멀어지는 것을 의미하는 이탈(예, “나는 점점 더 자주 내 일에 대해 부정적으로 말하게 된다”)과 직무 요구에 장기적으로 노출된 결과로 정서, 인지, 신체적으로 지쳐있는 상태를 의미 하는 소진(“어떤 날은 회사에 도착하기도 전에 피곤하다”)은 문는 각 4문항씩 총 8문항을 사용하였고, 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 나운주(2013)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach α)는 .75이었고, 본 연구에서 하위요인인 이탈과 소진은 각각 .85, .91, 전체문항의 내적 일치도(Cronbach α)는 .84이었다.

간편 소명척도(Brief Calling Scale; BCS)

다차원 소명척도의 공준 타당도를 확인하기 위해 Dik, Eldridge와 Steger(2008)가 개발한 간편 소명척도의 존재(presence) 요인을 묻는 2문항(예, “나는 특정 직업에 대한 소명이 있다”, “나의 경력에 적용되는 소명에 대해 잘 알고 있다”)을 사용하였다. 문항에 대한 응답은 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었고, 내적 일치도(Cronbach α)는 .88이었다.

한국판 소명척도(Calling and Vocation Questionnaire; CVQ-K)

다차원 소명척도의 공준 타당도를 확인하기 위해 한국판 소명척도(CVQ-K)를 사용하였다. 이 척도는 Dik, Eldridge와 Steger(2008)의 소명척도를 심예린(2010)이 번안하고 타당화한 것이다. 문항 수는 총 12문항이며, 하위요인으로 초월적 부름을 묻는 4문항(예, “나는 내가 현재 하고 있는 분야의 일에 부름을 받았다고 믿는다”), 의미 및 목적을 묻는 4문항(예, “나

의 일은 내 삶의 목적을 실현하도록 도와준다”), 그리고 친사회적 지향을 묻는 4문항(“나의 일은 공익에 기여한다”)으로 구성되어 있다. 문항에 대한 응답은 리커트 형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 심예린(2010)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach α)는 .85이었고, 본 연구에서는 .88이었으며, 하위요인별로는 각 .58, .74, .79로 나타났다.

각 척도의 평균, 표준편차, 내적 일관성 계수 등의 정보를 표 1에 제시하였다. 이와 함

께 다차원적 소명척도의 하위요인이 성별, 연령, 교육 및 직급 수준에 따라 차이를 보이는지 살펴보았다(표 2). 먼저, 성별은 일 동일시 및 개인-업무 적합($t=1.54, p=.12$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($t=.29, p=.77$), 초월적 인도력($t=.42, p=.68$) 등 소명의식의 3가지 하위요인에 대해 모두 그룹 간 차이를 보이지 않았다. 연령에 있어서는 일 동일시 및 개인-업무 적합($F(2, 382)=13.60, p<.001$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($F(2, 382)=13.30, p<.001$), 초월적 인도력($F(2, 382)=11.74, p<.001$) 등 하위요

표 1. 변수들의 문항 수, 평균, 표준편차, 내적 일치도 계수

변수	문항 수	Likert 척도	M	SD	α
소명 1	3	6	4.19	.92	.85
소명 2	3	6	4.32	.90	.83
소명 3	3	6	4.00	.93	.80
자율성	6	5	3.27	.60	.80
삶의 의미	5	7	4.70	1.06	.87
삶 만족	5	7	3.89	1.30	.92
조직 동일시	5	5	3.54	.60	.90
조직몰입	7	5	3.24	.74	.90
내재적동기	15	5	3.41	.45	.86
외재적동기	15	5	3.30	.40	.77
경력몰입	6	5	3.01	.72	.85
이탈	4	5	2.96	.81	.85
소진	4	5	3.16	.88	.91
한국판_초월부름	4	5	3.18	.55	.59
한국판_의미/목적	4	5	3.18	.63	.74
한국판_친사회	4	5	3.30	.64	.79
간편소명	2	5	3.36	.78	.88

주. 소명 1= 일 동일시 및 개인-환경 적합, 소명 2= 일의 의미와 가치 추구적 행동, 소명 3= 초월적 인도력.

표 2. 다차원적 소명의식 하위요인의 집단 간 차이 검증

			N	M	SD	t	F
성별	소명 1	남	204	4.26	.92	1.54	
		여	181	4.11	.93		
	소명 2	남	204	4.34	.84	.29	
		여	181	4.31	.98		
	소명 3	남	204	4.02	.92	.42	
		여	181	3.98	1.01		
나이	소명 1	30-39세	130	3.87	1.02		13.60***
		40-49세	130	4.30	.81		
		50-59세	125	4.42	.84		
	소명 2	30-39세	130	4.01	.98		13.30***
		40-49세	130	4.41	.81		
		50-59세	125	4.56	.85		
	소명 3	30-39세	130	3.69	1.05		11.74***
		40-49세	130	4.10	.83		
		50-59세	125	4.23	.93		
교육	소명 1	전문대	63	3.96	.78		8.03***
		대학	275	4.17	.96		
		대학원	47	4.65	.73		
	소명 2	전문대	63	4.00	.85		7.93***
		대학	275	4.34	.91		
		대학원	47	4.67	.83		
	소명 3	전문대	63	3.65	.96		8.55***
		대학	275	4.01	.96		
		대학원	47	4.40	.89		
직급	소명 1	사원	100	3.88	.95		9.50***
		대리	76	3.97	1.00		
		과장급	88	4.22	.84		
		차장급	45	4.51	.65		
		부장급이상	76	4.58	.85		
	소명 2	사원	100	4.17	1.02		3.70**
		대리	76	4.23	.97		
		과장급	88	4.24	.86		
		차장급	45	4.51	.73		
		부장급이상	76	4.62	.77		
	소명 3	사원	100	3.79	1.00		5.02**
		대리	76	3.86	.96		
		과장급	88	3.95	.93		
		차장급	45	4.27	.90		
		부장급이상	76	4.34	.91		

주. ** $p < .01$, *** $p < .001$. 소명 1= 일 동일시 및 개인-환경 적합, 소명 2= 일의 의미와 가치 추구적 행동, 소명 3= 초월적 인도력.

인별로 집단 간 차이를 보였다. Tukey를 이용한 사후검증결과 3가지 요인 모두에 대해 만 30-39세 집단은 만 40세-49세 집단 및 만 50-59세 집단보다 평균차가 유의하게 낮았으며, 만 40-49세 집단과 만 50-59세 집단 간 평균차이는 없었다.

교육수준에 있어서도 일 동일시 및 개인-업무 적합($F(2, 382)=8.03, p<.001$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($F(2, 382)=7.93, p<.001$), 초월적 인도력($F(2, 382)=8.55, p<.001$) 등 하위요인별로 집단 간 차이를 보였다. 구체적으로 살펴보면, 일 동일시 및 개인-업무 적합 요인의 경우 대학원졸 집단은 대졸 집단과 전문대졸 집단보다 유의하게 높은 평균을 보였다. 일의 의미와 가치 추구적 행동의 경우에는 전문대졸 집단은 대학 및 대학원졸업 집단보다 평균이 유의하게 낮았으며, 초월적 부름의 경우 세 집단 간 평균차가 모두 유의하였다.

마지막, 직급 수준에 따른 소명의식 하위요인의 평균차를 살펴보면, 일 동일시 및 개인-업무 적합($F(4, 380)=9.50, p<.001$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($F(4, 380)=3.70, p<.01$), 초월적 인도력($F(4, 380)=5.02, p<.01$) 등 하위요인별로 집단 간 차이를 보였다. 사후검증결과, 일 동일시 및 개인-업무 적합의 경우 사원, 대리, 과장급은 집단 간 차이가 없었고 이들 집단은 차장급 이상 집단과 유의한 평균차를 보였다. 일의 의미와 가치 추구적 행동의 경우

사원과 부장급 이상 집단의 평균차만 유의하였고, 다른 집단들 간의 평균차는 유의하지 않았다. 초월적 부름의 경우 사원집단은 차장급 이상 집단과, 대리 집단은 부장급 이상 집단과 유의한 차이를 보였고, 나머지 집단들의 평균차는 유의하지 않았다.

결 과

다차원적 소명척도의 구조를 확인하기 위해 AMOS 18.0을 이용해 최대 우도법(maximum likelihood estimation)을 적용한 확인적 요인분석을 실시하였다. 척도의 모형 검증을 위해 세 가지 요인이 각각 독립적인 요인으로 존재하며 요인 간 상관을 가정하는 3요인 모형과, 문항들이 3개의 구성개념들로 변별되지 않고 하나의 잠재 변인 하에 존재한다고 가정하는 1요인 모형을 설정하여 비교하였다.

표 3을 보면, 3요인 모형 구조의 적합도 지수는 $\chi^2(24, N=385)=139.16$, CFI=.94, TLI=.92, SRMR=.05, RMSEA=.11을 나타냈고, 모든 수치에서 1요인 모형보다 모두 더 좋은 적합도를 보였다. AIC 지수와 ECVI 지수는 낮을수록 더 좋은 모형임을 의미하는데, AIC 지수의 경우 3요인 모형이 181.16, 1요인이 310.00을 보였고, ECVI 지수의 경우 3요인 모형이 .47, 1요인 모형이 .81을 보여 3요인 모형의 수치가

표 3. 다차원적 소명척도의 적합도 지수

	χ^2	df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA(90%)	AIC	ECVI
1요인 모형	274.00	27	.88	.84	.06	.15(.14~.17)	310.00	.81
2요인 모형	185.56	26	.92	.89	.05	.13(.31~.54)	223.57	.58
3요인 모형	139.16	24	.94	.92	.05	.11(.09~.13)	181.16	.47

더 낮았으며, 두 모형 간의 카이제곱 검증 결과 3요인과 1요인 모델 간 차이는 유의미했다 ($\Delta\chi^2(3) = 134.84, p < .001$).

1요인과 3요인 모형 비교검증에 더해, 하위 요인 간 상관계수가 가장 높게 나온 요인 2 (일의 의미 및 가치 추구적 행동)과 요인 3(초월적 인도력)($r = .72, p < .01$, 표 4)을 하나로 묶는 2요인 모형을 비교하였다. 2요인 모형은 $\chi^2(26, N = 385) = 185.56, CFI = .92, TLI = .89, SRMR = .05, RMSEA = .13$, AIC 지수는 223.57, ECVI 지수는 .58을 보였고, 모형 간 카이제곱 검증 결과 2요인과 3요인 모델 간 차이는 유의미했다($\Delta\chi^2(2) = 46.4, p < .001$). 이러한 결과는 소명의식이 3요인의 구조로 구성되어 있으며, 1요인 혹은 2요인 보다 3요인 구조로 이해하는 것이 가장 적합하다는 것을 의미한다. 확인적 요인분석을 통한 요인구조 및 요인계수는 표 4에 제시되어 있다.

다음으로 다차원적 소명척도의 수렴 및 변별타당도를 알아보고 예측 변인과 결과변인들 간의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시

하였다. 상관분석 결과는 표 5와 같다.

수렴 및 변별 타당도

앞에서 살펴본 것처럼 소명의식은 일에 대한 동기 중 내재적 동기가 가지는 속성과 관계가 깊고, 그에 비해 외재적 동기가 가지고 있는 속성과는 관련이 매우 작은 개념이다. 분석 결과 다차원적 소명척도는 내재적 동기($r = .60, p < .01$)와 정적인 상관을 보였으며 외재적 동기($r = .12, p < .05$)와는 매우 낮은 상관을 보였다. 다차원적 소명척도의 하위요인별로 좀 더 구체적으로 살펴보면, 내재적 동기는 일 동일시 및 개인-환경 적합($r = .55, p < .01$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($r = .51, p < .01$), 초월적 인도력($r = .54, p < .01$)과 모두 유의미한 정적인 상관을 보였으나, 외재적 동기는 일 동일시 및 개인-환경 적합($r = .11, p < .01$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($r = .13, p < .01$)과 매우 낮은 상관을 보였고, 초월적 인도력($r = .08, ns$)과는 유의한 상관을 보이지 않았다(표 5).

표 4. 다차원적 소명척도의 요인구조 및 요인계수

문항 내용	요인 1	요인 2	요인 3	M	SD
나는 내 일을 하면서 잠재력을 충분히 발휘할 수 있다	.76			4.07	1.04
나는 내 일에 대해 열정을 가지고 있다	.89			4.35	1.00
내 일은 곧 나 자신을 의미한다	.79			4.15	1.13
나는 내 일을 통해 공익에 기여한다		.82		4.16	1.13
나의 일은 세상을 더 좋은 곳으로 만드는 데 도움이 된다		.84		4.27	1.08
내 일을 수행하는 데 있어 높은 도덕적 기준을 가지고 있다		.73		4.55	.93
나는 일할 때 나를 이끄는 내면의 소리를 따른다			.76	4.21	1.02
나를 이끌어 주는 내적 요구를 따라 진로를 정한다			.83	4.13	1.10
지금 내가 하고 있는 일은 나의 운명이다			.72	3.68	1.30

주. 요인1= 일 동일시 및 개인-환경 적합, 요인2= 일의 의미와 가치 추구적 행동, 요인3= 초월적 인도력.

표 5. 번인들의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	17
소명 1																
소명 2	.70**															
소명 3	.68**	.72**														
자율성	.39**	.29**	.36**													
합의미	.53**	.45**	.47**	.48**												
삶만족	.49**	.50**	.55**	.34**	.55**											
조직동일	.45**	.50**	.42**	.07	.31**	.35**										
조직몰입	.60**	.53**	.58**	.36**	.43**	.57**	.63**									
내재동기	.55**	.51**	.54**	.41**	.51**	.39**	.29**	.41**								
외재동기	.11*	.13**	.08	-.14**	.04	-.03	.34**	.15**	.02							
경력몰입	.53**	.44**	.56**	.42**	.42**	.56**	.34**	.66**	.37**	-.04						
이탈	-.34**	-.24**	-.32**	-.57**	-.36**	-.27**	-.17**	-.45**	-.25**	.22**	-.60**					
소진	-.20**	-.13*	-.21**	-.44**	-.28**	-.23**	-.03	-.31**	-.15**	.27**	-.46**	.76**				
소명조율	.54**	.45**	.58**	.31**	.33**	.48**	.48**	.69**	.32**	.10	.68**	-.41**	-.29**			
소명목적	.54**	.60**	.57**	.24**	.35**	.52**	.44**	.58**	.38**	.22**	.51**	-.20**	-.11*	.68**		
친사회	.56**	.56**	.55**	.23**	.43**	.50**	.51**	.60**	.44**	.25**	.54**	-.24**	-.15**	.67**	.75**	
간편소명	.52**	.54**	.54**	.30**	.41**	.43**	.41**	.53**	.47**	.12*	.44**	-.25**	-.12*	.55**	.57**	.67**

주. N = 385. * $p < .05$, ** $p < .01$. 소명1= 일 동일시 및 개인환경 적합, 소명2= 일의 의미와 가치 추구적 행동, 소명3= 초월적 인도력.

준거 타당도

공준 타당도

본 연구에서는 다차원적 소명척도의 공준 타당도 검증을 위해 그 동안 소명의식에 대한 연구에서 많이 사용되어 온 간편 소명척도와 한국판 소명척도와의 상관분석을 통해 공준 타당도를 확인해 보았다. 다차원적 소명척도와 간편소명척도는 전체적으로 .60($p < .01$)의 관계를 보였고, 하위요인인 일 동일시 및 개인-환경 적합, 일의 의미와 가치 추구적 행동, 초월적 인도력은 각각 간편 소명척도와 .52($p < .01$), .54($p < .01$), .54($p < .01$)의 정적 상관을 보였다. 한국판 소명척도와 다차원적 소명척도는 전체적으로 .74($p < .01$)의 상관을 보였으며, 하위요인별로 살펴보면 첫 번째 요인인 일 동일시 및 개인-환경 적합은 초월적 부름과 .54, 의미/목적 하위요인과 .54, 친사회 지향과 .56의 상관을 보였고, 두 번째 요인인 일의 의미와 가치 추구적 행동은 각각 .45, .60, .56, 세 번째 요인인 초월적 인도력은 각각 .58, .57, .55로 모두 $p < .01$ 수준에서 유의한 정

적인 상관을 보였다.

소명의식의 선행변인과 결과변인들과의 관계

먼저 선행변수로 알려진 자율성과 다차원적 소명척도의 상관관계를 살펴보면 자율성은 일 동일시 및 개인-환경 적합($r = .39, p < .01$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($r = .29, p < .01$) 초월적 인도력($r = .36, p < .01$)과 유의한 정적 상관을 보였다. 이와 함께, 자율성이 실제로 다차원적 소명을 유의미하게 예측하는지를 살펴보기 위해 1단계에 성별, 연령, 교육, 직급 등 인구통계학적 변인들을 투입하여 통제하고, 2단계에 자율성을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

표 6을 보면 자율성은 인구통계학적 변인을 제외하고도 일 동일시 및 개인-환경 적합요인을 12%더 설명해 주었으며 표준화된 회귀계수 $\beta = .35$ 로 $p < .001$ 수준에서 유의하게 나타났다. 일의 의미 및 가치추구적 행동 요인에 대해서는 6% 더 설명해주며 표준화된 회귀계수 $\beta = .26$ 으로 $p < .001$ 수준에서 유의하였고,

표 6. 자율성이 다차원적 소명의식에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

		요인 1; 일 동일시 및 개인-환경 적합		요인 2; 일의 의미와 가치 추구적 행동		요인 3; 초월적 인도력	
		ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
1단계	통제변인	.13***		.08***		.08***	
	성별		.01		.03		.05
	연령		.17**		.21***		.17**
	교육		.12*		.05		.06
	직급		.26***		.13*		.18**
2단계	자율성	.12***	.35***	.06***	.26***	.10***	.33***

주. $N=385$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3요인에 대해서는 10% 더 설명해주며 $\beta = .33$ 으로 $p < .001$ 수준에서 유의하게 나타났다.

다음으로 다차원적 소명척도의 구성요소들과 소명의식의 결과변수로 알려진 업무 관련 변인들 및 삶 관련 변인들과의 관계를 살펴보았다. 이를 위해 다차원적 소명척도의 하위변인들과 각 변인들의 상관계수를 확인하고, 회귀 분석을 통해 소명이 이들 변인들에게 어느 정도의 영향력을 미치는지 살펴보았다. 회귀 분석에 앞서 다차원적 소명척도의 하위요인들 간 상관계수가 $r = .68 - .72$ 로 다소 높은 상관 관계를 보인 것을 고려하여 다중 공선성을 진단한 결과 VIF(Variation Inflation Factor) 값이 10 이하(2.27 - 2.51)로 나타나 다중 공선성의 문제는 없는 것으로 판단하였다.

먼저 다차원적 소명척도와 업무 관련 결과 변인들과의 관계를 살펴보았다. 일 동일시 및 개인-환경 적합은 조직 동일시($r = .45, p < .01$), 조직몰입($r = .60, p < .01$), 경력몰입($r = .53, p < .01$)

과 정적으로 유의한 상관을 보였고, 일의 의미와 가치 추구적 행동은 이들 요인과 각각 $r = .50, .53, .44$, 초월적 인도력은 $r = .42, .58, .56$ 으로 모두 $p < .01$ 수준에서 정적으로 유의한 상관을 보였다.

다음으로 소명의식이 조직 동일시, 조직 몰입, 경력 몰입에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 위와 같은 방법으로 1단계에는 성별, 연령, 교육, 직급 등 인구통계학적 변인들을 투입하고 2단계에 다차원적 소명의식의 하위변인들을 모두 투입하는 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 표 7을 보면 다차원적 소명의식은 성별, 연령, 교육, 직급 등의 영향력을 통제하고도 조직 동일시($\Delta R^2 = .23, p < .001$), 조직몰입($\Delta R^2 = .36, p < .001$), 경력몰입($\Delta R^2 = .29, p < .001$)에 대한 추가 설명력이 유의하였다. 각 변인들에 대한 하위요인들의 영향력을 살펴보면, 조직 동일시에 대해서는 일 동일시 및 개인-환경 적합($\beta = .18, p < .01$)과 일의 의미와 가치

표 7. 소명의식이 조직 동일시, 조직몰입, 경력몰입에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

		조직 동일시		조직몰입		경력몰입	
		ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
1단계	통제변인	.05**		.07***		.07***	
	성별		.11*		.02		-.04
	연령		.13*		.21***		.17**
	교육		-.00		.07		.12*
	직급		.16**		.08		.11
2단계	소명하위변인	.23***		.36***		.29***	
	소명1		.18**		.38***		.28***
	소명2		.32***		.06		-.04
	소명3		.06		.27***		.38***

주. $N = 385$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. 소명1=일 동일시 및 개인-환경 적합, 소명2=일의 의미와 가치 추구적 행동, 소명3=초월적 인도력.

추구적 행동($\beta = .32, p < .001$)의 영향력이 유의하였고, 조직몰입에 대해서는 일 동일시 및 개인-환경 적합($\beta = .38, p < .001$)과 초월적 인도력($\beta = .27, p < .001$), 경력 몰입에 대해서도 일 동일시 및 개인-환경 적합($\beta = .28, p < .001$)과 초월적 인도력($\Delta R^2 = .08, p < .001$)의 영향력이 유의하였다. 다음으로 다차원적 소명척도와 조직 구성원들의 직무 탈진과의 관계를 살펴보면 일 동일시 및 개인-환경 적합은 이탈($r = -.34, p < .01$) 및 소진($r = -.20, p < .01$), 일의 의미와 가치 추구적 행동은 이탈($r = -.24, p < .01$), 소진($r = -.13, p < .05$), 초월적 인도력은 이탈($r = -.32, p < .01$), 소진($r = -.21, p < .01$)과 모두 부적으로 유의한 상관을 보였다. 소명의식이 직무 탈진에 미치는 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 소명의식은 1단계의 인구통계학적 변인들의 영향력을 제외하고 이탈($\Delta R^2 = .08, p < .001$)과 소진($\Delta R^2 = .03, p < .01$)에 대한 추가 설명력이 유의하게 나타

났다. 직무 탈진의 하위요인 중 이탈에는 일 동일시 및 개인-환경 적합($\beta = -.22, p < .01$)과 초월적 인도력($\beta = -.19, p < .01$)의 영향력이 유의한 반면, 소진에는 초월적 인도력($\beta = -.19, p < .05$)만이 유의한 영향력을 보였다(표 8).

지금까지 살펴 본 변인들 중 경력몰입은 자신의 경력 또는 전문 직업에 대한 긍정적 태도(Blau, 1988)이며 자신의 직업에 대해 가지고 있는 장기적이고 주관적인 인식과 관련이 깊다(Colarelli & Bishop, 1990). 즉, 개인이 자신의 직업에 대해 애정을 가지고 몰입하는 태도로 이해할 수 있는데, 이는 소명의식을 가진 사람들이 자신의 일을 소중히 여기는 태도와 비슷한 특성이라고 볼 수 있다. 따라서, 두 변인의 관계를 좀 더 살펴봄으로써 경력몰입과 비교하여 소명의식이 일과 관련한 다양한 변인들에 미치는 차별적 영향을 알아보고자 하였다. 이를 위해 경력몰입은 조직몰입, 조직 동일시에 정적인 영향을 미치고(윤소천 등,

표 8. 소명의식이 직무 탈진에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

		이탈		소진	
		ΔR^2	β	ΔR^2	β
1단계	통제변인	.08***		.06***	
	성별		.06		.09
	연령		-.21***		-.21
	교육		-.06		-.08
	직급		-.12*		-.03
2단계	소명하위변인	.08***		.03**	
	소명1		-.22**		-.10
	소명2		.10		.13
	소명3		-.19**		-.19*

주. $N=385$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. 소명1= 일 동일시 및 개인-환경 적합, 소명2= 일의 의미와 가치 추구적 행동, 소명3= 초월적 인도력.

2013; Carcador et al., 2011; Duffy et al., 2011), 업무 스트레스에 부적인 영향을 미친다는 연구(하유진, 2013) 등을 참고하여 1단계에는 인구통계학적 변인을 투입하고, 2단계에 경력몰입을 투입 한 후 마지막 3단계에 다차원적 소명의식을 투입하여 그 영향력을 살펴보았다. 분석결과 소명의식은 경력몰입의 영향력을 통제하고도 조직몰입($\Delta R^2=.09, p<.001$), 조직 동일시($\Delta R^2=.13, p<.001$) 및 소진($\Delta R^2=.01, p<.05$)에 대한 추가 설명력이 유의하게 나타났다. 이는 소명의식이 경력몰입과 변별되는 개념임을 보여준 동시에, 개인의 조직 내 태도와 정서에 긍정적인 영향을 미치는 주요한 변인임을 보여준 결과라고 할 수 있다.

마지막으로 삶 관련 변들인 삶의 의미와 삶 만족과 다차원적 소명척도와의 관계를 살펴보면, 삶의 의미는 다차원적 소명척도의 하위요인들과 각각 $r=.53, .45, .47$, 삶 만족은 각각 $r=.49, .50, .55$ 로 모두 $p<.01$ 수준에서 유의한

정적인 상관을 보였다. 다차원적 소명척도가 삶의 의미와 삶 만족에 미치는 영향력에 대한 결과는 표 9에 제시되어있다.

표 9를 보면 다차원적 소명의식은 성별, 연령, 교육, 직급이 삶에 의미에 미치는 영향력을 통제하고도 추가 설명력이 유의하게 나타났다($\Delta R^2= .26, p<.001$). 하위요인들 중 일 동일시 및 개인-환경 적합($\beta =.35, p<.001$)과 초월적 인도력($\beta =.19, p<.01$)은 삶의 의미에 유의한 영향력을 미쳤으나 일의 의미와 가치 추구적 행동의 영향력은 유의하지 않았다($\beta =.06, ns$).

다음으로 삶 만족에 미치는 영향력을 보면, 다차원적 소명의식은 1단계에서 성별, 연령, 교육, 직급이 미치는 영향력을 통제하고도 삶 만족에 대한 추가 설명력이 유의하였으며($\Delta R^2=.34, p<.001$), 세 가지 하위 요인인 일 동일시 및 개인-환경 적합($\beta=.17, p<.01$), 일의 의미와 가치 추구적 행동($\beta =.17, p<.01$), 초월

표 9. 소명의식이 삶의 의미와 삶 만족에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

		삶의 의미		삶 만족	
		ΔR^2	β	ΔR^2	β
1단계	통제변인	.06***		.04***	
	성별		.03		.00
	연령		.10		-.06
	교육		.18***		.15**
	직급		.11		.13*
2단계	소명하위변인	.26***		.34***	
	소명1		.35***		.17**
	소명2		.06		.17**
	소명3		.19**		.34***

주. $N=385$, ** $p<.01$, *** $p<.001$. 소명1= 일 동일시 및 개인-환경 적합, 소명2= 일의 의미와 가치 추구적 행동, 소명3= 초월적 인도력.

적 인도력($\beta = .34, p < .001$)의 영향력이 모두 유의하였고, 전체적으로 삶 만족에 대한 회귀 계수는 초월적 인도력 요인이 가장 컸다.

소명의식이 삶 만족에 미치는 영향력을 추가적으로 좀 더 살펴보기 위해 기존 삶의 의미 또한 삶 만족에 정적인 영향을 미친다는 연구(Duffy et al., 2011; Ho, Cheung, & Cheung, 2010; Lightsey & Boyraz, 2011)들을 참고하여 1 단계에 인구통계학적 변인을 투입하고, 2 단계에 삶의 의미를 투입한 후 마지막 3 단계에 다차원적 소명의식을 투입하여 그 영향력을 살펴보았다. 분석 결과 소명의식은 삶의 의미가 삶 만족에 미치는 영향력을 통제하고도 통계적으로 유의한 추가 설명력을 보였는데($\Delta R^2 = .14, p < .001$), 이는 한 개인이 자신의 삶에 대해 만족하고 안녕감을 가지는 데 있어 소명의식이 매우 중요한 선행 요인임을 설명해 주는 결과라 할 수 있다.

논 의

본 연구는 최근 일한 개인의 인식 및 일의 의미와 관련하여 심리학, 사회학, 경영학 등에서 주목을 받고 있는 소명의식 연구를 보다 활발히 하기 위해 개발된 다차원적 소명척도를 한국어로 타당화 하는 데 목적을 두었다. 원척도를 한국어로 번역 및 역번역하였고, 번역된 문항들은 원문항들과 내용면에서 높은 일치도를 보였다.

척도의 구성이 타당한지를 확인하기에 앞서 인구 통계학적 변인인 성별, 연령, 교육, 및 직급 수준에 따라 다차원적 하위요인들이 그룹 간 차이를 보이는지 살펴보았다. 먼저, 성별에 따른 소명의식은 차이를 보이지 않았다.

이는 척도 개발자인 Hagmaier와 Abele(2012)의 연구에서 나타난 결과와 일치하며, 외국 뿐 아니라 우리나라의 경우도 자신의 일을 소명으로 인식하는 데 있어 남녀 차이가 없음을 보여준 결과이다. 반면, 나이가 많고, 직급이 높을수록 소명의식의 하위요인 3개에 대해 조금 더 높은 평균을 보였다. 이는 나이가 들고 직급이 높을수록 자신의 일을 소명으로 더욱 강하게 인식한다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 연령과 직급에 따라 소명의식 수준이 달라지기도 하지만, 소명의식을 강하게 가진 사람일수록 자신이 하고 있는 일을 오래하며 직장 내에서도 높은 직급을 가질 수 있다는 가능성 또한 보여주는 의미 있는 결과이므로, 오랜 시간에 걸친 종단 연구를 통해 그 관계를 심도 있게 살펴보는 것이 요구된다. 또한 응답자들의 평균점수를 살펴보았을 때, 하위요인 3가지 중 일 동일시 및 개인-환경 적합과 일의 의미와 가치 추구적 행동은 Hagmaier와 Abele(2012)에서 나타난 점수와 비슷하였으나, 초월적 인도력의 점수는 이에 비해 뚜렷하게 높은 점수를 보였다(부록 표). 이는 우리나라 사람들의 경우 자신의 일을 결정하고 추진할 때 독일이나 미국 직장인들에 비해 내면의 요구를 따라 진로를 정하며, 자신의 일을 운명으로 생각하는 경향이 강하다는 것을 보여준다. 이는 우리나라 사람들이 일과 관련하여 스스로에 대해 많은 생각을 하고, 인생에 있어 일을 중요하게 여기며 자신의 인생과 일을 매우 밀접하게 연결하려 한다는 것을 보여주는 매우 흥미로운 결과이다.

다차원적 소명척도의 구성 타당도를 확인하기 위해 AMOS 18.0을 이용해 3요인 모형의 적합도를 검증한 결과 모든 문항이 한 요인으로 묶이는 것을 가정한 1요인이나 상관계수가

높은 두 하위요인을 묶어서 검토한 2요인 모형보다 3요인 모형의 적합도가 더 좋았고, 하위요인들은 신뢰할 만한 내적 일관성을 보였다. 각 요인과 9개 문항간의 관계를 나타내는 요인 적재치들은 모두 유의미하였고, 그 수치가 .72에서 .89로 높게 나타났다. 이것은 일 동시 및 개인-환경 적합, 일의 의미와 가치 추구적 행동요인으로 구분되는 3요인 구조가 소명의식을 잘 설명해 주고, 미국과 독일 직장인들을 대상으로 개발 및 타당화 된 3요인 구조의 다차원적 소명구조가 한국에도 적용될 수 있음을 보여준다. 비록 요인 간 상관이 조금 높게 나타나기는 하였지만 이처럼 3요인 모형이 지지된 것은 소명의식이 하나 혹은 두 개의 요인이 아닌 3개의 요인으로 구성된 다차원적 특성을 고려하여 검토하는 것이 타당하다는 것을 확인시켜 준 결과이다.

다음으로 확인적 요인분석을 통해 살펴본 다차원적 소명척도의 수렴 및 변별 타당도를 알아보기 위해 내재적 동기 및 외재적 동기와의 관계를 살펴보았다. 분석 결과 다차원적 소명척도의 하위요인들은 모두 외재적 동기와는 매우 낮은 상관을 보이거나 상관이 유의하지 않았고, 내재적 동기와는 모두 유의한 정적인 상관을 보였다. 이는 기존 소명연구에서 밝혀진 것과 마찬가지로 다차원적 소명 척도가 내재적 동기와 관련이 높은 반면 외재적 동기와는 관련이 매우 낮음을 보여주는 것이다. 소명의식을 가진 사람들은 일에 대해 명성이나 수입 등 겉으로 드러나는 객관적인 보상이나 인정보다 개인 내적인 가치와 즐거움, 주관적 성취 등에 더 큰 의미를 두고 있다는 것을 확인해 볼 수 있었다. Dik 등(2012)도 자신들이 개발한 소명척도의 타당화 과정 중 수렴 및 변별타당도 검증을 위해 내재적 동기

($r=.27, p<.05$) 및 외재적 동기($r=.17, p<.05$)와의 관계를 살펴 본 바 있다. 본 연구에서 나타난 소명의식과 내재적 동기($r=.60, p<.01$)의 관계는 미국인들을 대상으로 한 연구에서 나타난 것보다 훨씬 강했는데, 이는 한국에서 소명의식을 가진 사람들일수록 일에 대한 내재적 동기에 더 큰 의미를 두고 있으며 외재적 동기와는 더 뚜렷하게 구분되는 개념으로 인식하고 있는 것으로 생각해 볼 수 있다.

준거 관련 타당도 검사는 공준 타당도 및 소명의식의 선행변인과 결과변인들과의 관계를 살펴보는 것으로 나누어 실시하였다. 먼저 공준 타당도 검사는 기존 소명의식에 대한 연구에서 많이 사용되어 온 척도 중 간편 소명척도(BCS)와 Dik 등(2012)이 개발하고 한국에서 타당화 된 한국판 소명척도(CVQ-K) 두 가지로 비교해 보았다. 분석 결과 다차원적 소명척도는 기존 간편 소명척도 및 한국형 소명척도와 모두 유의하게 정적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 이는 다차원적 소명 척도의 공준 타당도를 입증하는 것으로, 본 연구를 통해 타당화된 다차원적 소명척도가 기존 척도들과 마찬가지로 소명의식을 잘 반영해 주고 이를 측정하기에 적절한 도구임을 확인시켜 주는 동시에, 본 척도를 사용한 소명 관련 추후 연구가 기존 선행연구들과 같은 맥락에서 이해될 수 있음을 보여준 결과이다.

소명의식의 선행변인인 자율성과의 관계를 살펴보면, 자율성은 소명의 하위요인들과 모두 정적 상관을 나타내어 자율성은 소명의식의 한 가지 요인이 아닌 세 가지 모든 하위요인들과 관련이 있음을 알 수 있었고, 회귀분석 결과 자율성은 소명의식에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자율성을 가질수록 소명의식이 높아진다는 것을 의미하는

것으로, 소명의식을 가지기 위해서는 자신의 삶과 일에 대해 자율성을 가지는 것이 필요하다고 주장한 선행연구들(Baumeister & Vohs, 2002; Rosso et al., 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001)과 맥락을 같이 한다.

업무관련 변인들과의 관계를 살펴보면, 소명의식은 경력몰입 및 조직몰입, 조직 동일시와 유의한 정적인 관계를 보였고, 회귀분석 결과 세 변인에 모두 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 소명의식은 업무와 관련하여 부정적인 태도 및 정서를 나타내는 직무 탈진의 하위요인인 이탈 및 소진과 모두 부정적인 관계를 보였고, 회귀분석 결과 두 요인에 모두 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 소명의식은 자신의 경력에 애착과 열정을 더욱 크게 가질 수 있도록 해 주고, 자신과 자신이 속한 조직과 자신의 정체성이 밀접하게 연결되어 있다고 인식하며 그 조직에 더 강하게 몰입할 수 있도록 긍정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. 또한 일에 대해 의미를 부여하고 확장시켜 나감으로써 계속 그 일을 하고 싶어 하는 의지와 열의가 생기고, 이로 인해 이탈과 소진 현상을 줄여주는 것으로 이해할 수 있다. 소명의식은 이처럼 개인적 차원에서의 역할 뿐 아니라 조직 내에서 가져야 할 긍정적인 태도에도 영향을 준다는 점에 주목할 필요가 있다. 일에 대해 소명의식을 가질수록 자신과 자신이 속한 조직이 동일하다는 인식을 바탕으로 조직에 더욱 몰입하게 되는데, 이는 구성원들의 이직의도를 낮추는 등 조직의 안정성 확보와 조직의 성과향상에 기여할 수 있기 때문이다(윤소천 외, 2012).

소명의식과 직무탈진의 관계에 있어 Hagmaier와 Abela(2012)도 척도를 개발하는

과정에서 두 변인의 관계를 살펴보았다. 분석 결과, 다차원적 소명의식은 직무탈진의 하위요인 중 이탈에는 부정적인 영향을 미쳤으나 소진에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과에 대해 연구자들은 소명의식이 자신의 일에서 벗어나고자 하는 경향인 이탈을 막는 보호적 역할(protective factor)을 해 주는 반면, 소진에는 그러한 역할을 해 주지 못하는 것 해석하였다. 반면, 본 연구에서는 소명의식이 이탈 뿐 아니라 소진에도 부정적인 영향을 미치며, 두 요소 모두에게 보호적 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 우리나라의 경우 소명의식을 가진 사람들일수록 긴장상황이나 갈등에 적응하고(Oates, Hall, & Anderson, 2005), 스트레스나 우울 등을 적게 겪는(Treadgold, 1999)는 경향이 강하게 적용될 수 있음을 의미하며, 경쟁으로 인한 긴장, 불안, 우울 등 직장인들의 정신건강이 위협받고 있는 우리 사회에서 소명의식의 긍정적인 역할을 되새길 필요가 있음을 보여준다. 따라서 조직은 소명의식 수준을 구성원들이 자신의 일에 대해 어떻게 느끼고 있는지와 함께 개인이 속한 팀 혹은 조직의 심리적 분위기(psychological climate)를 파악할 수 있는 수단으로 활용하고(Dik et al., 2012) 조직원의 능력이 충분히 발휘될 수 있는 환경을 조성해 주는 것이 필요할 것이다. 본 연구 결과는 소명의식이 업무 관련 다양한 변인에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 제시하며 일을 소명으로 인식하는 것은 비단 한 개인뿐 아니라 조직과 기업 모두에 중요한 역할을 해 줄 수 있다는 가능성을 보여주었다.

마지막으로 소명의식은 삶의 의미, 삶 만족 등 삶과 관련한 변인들과도 모두 정적인 관계를 보였다. 특히 삶 만족에 영향을 미친다고

알려진 삶의 의미의 효과를 제외하고도 삶 만족에 추가적으로 미치는 설명력이 유의하였다. 이러한 결과는 현대를 살아가는 직장인들에게 일이 차지하는 중요성이 매우 크며, 삶에 만족하기 위해서는 자신이 하고 있는 일의 의미를 되새기고 그 목적을 실현해 나가기 위해 노력하는 과정이 매우 중요하다는 것을 알려준다. 즉, 일을 통해 자신의 삶 전체에 안녕감을 채워나갈 수 있다는 것이다.

본 연구의 의의는 첫째, 외국에 비해 국내에서 소명연구가 부족하고 척도 또한 부족한 상황에서 최근 정의되고 있는 소명의 정의를 충실히 반영한 척도를 한국 표본을 이용하여 타당화 했다는 점에 있다. 다차원적 소명 척도는 기존 한 가지 차원으로 구성된 간편소명척도의 단점을 보완하여 소명의식이 가지고 있는 다차원적인 특성을 반영하였고, 초월적 존재에 의한 부름이 아닌 한 개인의 내적인 성찰과 통찰을 통한 주도적 결단, 개인과 업무의 동일시 및 적합, 의미와 목적 등을 주요 요인으로 고려하여 개발되었다. 본 연구를 통해 미국과 독일 등 외국뿐만 아니라 국내에서도 사용할 수 있는 척도라는 것을 확인하였다.

둘째, 본 연구를 통해 소명의식이 직무 관련 변인 뿐 아니라 삶의 의미와 삶 만족 등 삶 전체에 관련한 변인과 관련을 맺고 있으며 이들 변인에 영향을 미칠 수 있는 주요 변인이 될 수 있음을 다시 한 번 확인하였다. 지금까지 소명의식이 다양한 조직과 구성원들을 대상으로 직무만족, 소진, 스트레스, 조직시민행동, 삶 만족 등과 맺고 있는 관계에 대해 연구되어져 온 것처럼, 본 다차원적 소명척도도 직무 및 삶 관련 변인과의 관계를 밝히는 연구에 폭 넓게 활용될 수 있을 것이다. 또한

소명의식은 실제로 일을 하고 있는 직장인 뿐 아니라 대학생들의 진로결정 효능감과 일 희망을 상승시켜주는 주요 변인이므로(Dik & Steger, 2008; Duffy et al., 2011; Duffy & Sedlacek, 2007) 직장인과 대학생들을 대상으로 한 진로 및 경력 상담과 코칭 장면에서도 다양하게 활용될 수 있을 것이다.

본 연구의 세 번째 의의는 지금까지 국, 내외에서 모두 소명의 선행변인에 대한 실증적 연구가 거의 없었던 상황에서(심예린, 2010) 본 연구를 통해 자율성이 소명의 예측변인이 될 수 있음을 보여 주었다는 데 있다. 자율성은 사람들이 필요로 하는 기본적 심리욕구 중 하나인데(Deci & Ryan, 1992), 본 연구는 소명의 의식을 가지기 위해서는 자신의 삶과 일, 진로 등이 나아갈 방향에 대해 스스로 결정할 수 있는 힘과 통제력을 갖추는 것이 필요하다는 것을 보여주었다. 즉, 자신의 삶에 대해 보다 주도적이고 적극적인 자세를 가지게 한다면 자신의 소명을 탐구하고 실천해 나가는 삶을 살아갈 수 있을 것이며, 이는 다시 한 개인의 일과 삶 전체에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 보여준 것이다.

본 연구는 위와 같은 의의와 함께 다음의 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 연구에 사용된 모든 변수를 동일한 시점에서 측정된 횡단(cross sectional) 연구방법을 사용하였다. 따라서 다른 변인들과의 상관관계를 보일 수 있지만, 소명이 조직 몰입, 경력몰입이나 삶 만족 등의 변인에 영향을 주었는지 아니면 이들 변인이 소명에 영향을 주었는지에 대한 인과관계를 정확히 확인하기는 어렵다. 비록 다양한 선행연구들을 통해 주장된 인과관계를 바탕으로 결과를 이해하기는 하였으나, 좀 더 긴 기간 동안의 종단연구(longitudinal study)를

진행하여 소명의식의 변화에 따른 관련 변인들과의 관계를 살펴본다면 소명의식이 다양한 변인들과 가지고 있는 인과관계를 좀 더 정확하게 검증해 볼 수 있을 것이다.

둘째, 모든 변수에 대해 자기 보고식 측정치를 사용하였으므로 주관적인 생각과 느낌을 바탕으로 바람직하다고 판단한 것이 대상자들의 답변에 영향을 주었을 가능성이 있다. 추후 연구에서는 심층 면접 등 질적 연구를 포함한 다각적 접근을 통해 객관성 및 타당성을 확보하는 것이 필요하다.

셋째, 본 연구에서 나타난 다차원적 소명척도의 하위요인 간 상관은 미국, 독일 표본에서 나타난 결과에 비해 다소 높다. 이는 서구인들에 비해 한국인들은 다차원적 소명척도의 각 요인의 성격을 매우 비슷하게 인지하고 있을 수 있다는 가능성을 보여준다. 비록 하위요인 간 상관계수가 .6 이상을 보일 경우라도 이들을 한 요인으로 묶기보다 연구자가 각 요인의 내용과 구성이 분별된다고 판단되면 그대로 사용할 수 있고(심예린, 2010), 본 연구의 분석 과정에서 다중 공선성 검증과 모형 검증을 통해 세 가지 요인으로 구성하는 것이 적합하다는 것을 확인하기는 하였지만, 본 연구가 다차원적 소명척도를 사용하여 국내에서 진행된 첫 연구이므로 추후 다양한 집단의 다양한 표본들을 대상으로 하위요인의 구성과 관계를 좀 더 살펴보고 확인해 보는 것이 필요할 것이다.

참고문헌

고현철 (2003). 연구개발 조직구성원의 이중몰입 (dual commitment)에 관한 연구: 조직

몰입과 경력몰입을 중심으로. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

김경희 (2011). 긍정정서와 자기결정성 요인이 삶의 의미에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

김원형 (2002). 조직 동일시와 조직 몰입의 선행변수와 결과 변수간의 인과 관계 모형. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15, 83-121.

나운주 (2013). Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)에 대한 타당화 연구. 아주대학교 대학원 석사학위논문.

문영주 (2011). 다중몰입 척도의 신뢰도와 타당도 연구: 조직몰입, 경력몰입, 직무몰입을 중심으로. 인적자원관리연구, 18, 1-23.

박용오 (2003). 사회복지사의 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

성태제 (2002). 타당도와 신뢰도. 서울; 학지사.

심예린 (2010). 한국판 소명 척도 타당화. 대학생을 대상으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

심예린, 유성경 (2012). 한국판 소명 척도 (CVQ-K) 타당화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24, 847-872.

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

윤소천, 이지현, 손영우, 하유진 (2013). 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절 효과. 인적자원관리연구, 20, 61-86.

이명희, 김아영 (2008). 자기결정성이론에 근거한 한국형 기본 심리 욕구 척도 개발

- 및 타당화. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 22, 157-174.
- 이성천 (2010). 직무환경이 지방공무원들의 소명 의식에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은경 (2011). 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구. *한국청소년연구*, 22, 115-140.
- 임정임 (2012). 청소년동반자의 성격 5요인 및 직무환경위험요인과 심리적 소진의 관계에서 소명의식과 집단자존감의 매개효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정순천 (2010). 공무원의 소명의식과 장애인에 대한 태도 관계: 경기도 공무원을 대상으로. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 정은주 (2007). 공공서비스에 대한 신념과 소명 의식이 장기요양요원의 직무만족에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 조은애 (2011). 상담자의 직무환경과 심리적 소진 및 직무열의와의 관계에서 소명의식의 조절효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 하대현 (2002). T. Amabile의 창의성 이론에 근거한 동기와 창의성간의 관계 연구. *교육학연구*, 40, 111-142.
- 하유진 (2012). Calling and work-related outcomes. Career commitment as a mediator and person-supervisor fit and perceived organizational support as moderators. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affirmative, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 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, 950-967.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. New York: Harper & Row.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Eds.) (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Carador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 367-378.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment. Functions, correlates, and management. *Group and Organization Studies*,

- 15, 158-176.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior, 27*, 585-605.
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion, 33*, 135-147.
- Deci, E., & Ryan, M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychologist, 49*, 182-185.
- Decy, E. L., & Ryan, R. M. (1992). The initiation and regulation of intrinsically motivated learning and achievement. In A. K. Boggiano & T. S. Pittman (Eds.), *Achievement and motivation: social developmental perspective*. (pp. 9-36). Cambridge: Cambridge University Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin, 95*, 542-575.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*, 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire(CVQ) and brief calling scale(BCS). *Journal of career assessment, 20*, 242-263.
- 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*, 23-41.
- Dik, B. J., & Steger, M. F. (2008). Randomized trial of a calling-infused career workshop incorporating counselor self-disclosure. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 203-211.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology, 64*, 1001-1049.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly, 59*, 27-41.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2011). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies, 13*, 469-479.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 74-80.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 210-218.
- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well being; A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 361-366.
- Duffy, R. D., Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to

- religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59, 27-41.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428-440.
- Fredenberg, L. (1995). *Psychological testing: Design, Analysis, and Use*. New York; Pearson.
- Hagmaier, T., & Abele A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 39-51.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19, 208-220.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 60-73.
- Hirschi, A. (2012). Calling and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 479-485.
- Ho, M. Y., Cheung, F. M., & Cheung, S. F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and Individual Difference*, 48, 658-663.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40, 84-107.
- Lightsey Jr., O. R., & Boyraz, G. (2011). Do positive thinking and meaning mediated the positive affect-life satisfaction relationship? *Canadian Journal of Behavioral Science*, 43, 203-213.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organization Behavior*, 13, 103-123.
- Novak, M. (1996). *Business as a calling: Work and the examined life*. New York: Free Press.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Oates, K. L. H., Hall, M. E. L., & Anderson, T. L. (2005). Calling and conflict. A qualitative exploration of interrole conflict and the sanctification of work in Christian mothers in academia. *Journal of Psychology and Theology*, 33, 210-223.
- Parker, S. K., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32, 160-177.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York, NY: Reverhead Books,
- Roessler, B. (2012). Meaningful work: Arguments from autonomy. *The Journal of Political*

- Philosophy*, 20, 71-93.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- 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, 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, 82-96.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39, 81-105.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp.296-308). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- 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, 21-33.

1차 원고접수 : 2013. 12. 29

2차 원고접수 : 2014. 02. 12

최종게재결정 : 2014. 02. 20

Validation of the Korean version of Multidimensional Calling Measure(MCM-K)

Yoo Jin Ha Yeeun Choi HaeYoung Eun Young Woo Sohn

Yonsei University

The purpose of the present research was to examine the reliability, validity and factorial structure of the Korean version of Multidimensional Calling Measure(MCM). The items from the original scale were translated into Korean and back-translated prior to the distribution to 385 working adults in various vocations. Internal and external values were used in order to test convergent and discriminant validities, and Brief Calling Scale and Korean version of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ-K) were used in terms of examining concurrent validity. In addition, autonomy was used as the independent variable, and several work-related variables(career commitment, organizational commitment, organizational identification, and burnout) as well as life-related variables (meaning in life and life satisfaction) were used as dependent variables for testing predictive validity. Results from the confirmatory factor analysis supported the three factor structure in the Korean version, as in the original scale. MCM-K showed higher correlation with the internal value than the external value, and it also showed significant positive relationship with both Brief Calling Scale(BCS) and Korean version of Calling and Vocation Questionnaire(CVQ-K). Furthermore, the relationships with independent and dependent variables were consistent with previous research, confirming the predictive validity of the scale. Such results altogether imply that MCM-K is a reliable and valid tool for measuring and studying the concept of calling within Korean society. Directions for future research and limitations were also discussed.

Key words : multidimensional calling measure, validity, identification with one's work and person-environment fit, sense and meaning and value-driven behavior, transcendent guiding force

부 록

원척도와 본 연구의 문항별, 요인별 평균 및 표준편차 비교

요인	문항	요인적재치				평균				표준편차			
		K	G1	G2	A	K	G1	G2	A	K	G1	G2	A
1	1	.76	.77	.81	.81								
	2	.89	.86	.89	.90	4.19	4.08	4.20	4.04	.92	1.26	1.26	1.36
	3	.79	.84	.84	.82								
2	4	.82	.74	.90	.86								
	5	.84	.88	.87	.88	4.32	3.68	3.90	4.42	.90	1.35	1.29	1.32
	6	.73	.80	.66	.70								
3	7	.76	.67	.67	.89								
	8	.83	.72	.72	.82	4.00	2.79	2.87	3.43	.93	1.47	1.37	1.44
	9	.72	.77	.77	.66								

주. K=Korean sample(N=358); G1= First German Sample(N=102, Study2); G2=Second German Sample(N=204, Study 3); A=American Sample(N=85, Study 4); 요인 1=일 동일시 및 개인-환경 적합, 요인 2=일의 의미와 가치 추구적 행동, 요인 3=초월적 인도력.

1. 나는 내 일을 하면서 잠재력을 충분히 발휘할 수 있다.
2. 나는 내 일에 대해 열정을 가지고 있다.
3. 내 일은 곧 나 자신을 의미한다.
4. 나는 내 일을 통해 공익에 기여한다.
5. 나의 일은 세상을 더 좋은 곳으로 만드는데 도움이 된다.
6. 내 일을 수행하는 데 있어 도덕적 기준을 가지고 있다.
7. 나는 일할 때 나를 이끄는 내면의 소리를 따른다.
8. 나를 이끌어 주는 내적 요구를 따라 진로를 정한다.
9. 지금 내가 하고 있는 일은 나의 운명이다.