한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2017. Vol. 30, No. 4, 491-516

소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과*

민 지 현　　강 에 스 더　　이 혜 주†

연세대학교 심리학과　　한동대학교 상담심리사회복지학부

소명을 의식하는 것(“소명의식”)과 소명을 적용하는 것(“소명실행”)은 구분되는 개념으로, 소명을 적용하는 소명실행은 의식하는 소명(소명의식)을 삶에서 실행하는 것이다. 본 연구는 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하는지 성인직장인과 대학생을 대상으로 검증하였다. 우리는 직장인 집단의 경우 소명의식과 진로적응성의 관계가 소명을 실행하는 정도에 따라 달라질 것이라고 예측하였다. 반면에, 현재 직업이 없는 대학생 집단에서는 의식하고 있는 소명을 실천할 수 있는 기회가 제한되기 때문에 소명실행의 정도가 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하지 못할 것으로 예측하였다. 하지만 339명의 성인 직장인과 248명의 대학생을 대상으로 실시 한 본 연구의 결과는 예상했던 것과 다르게 성인 직장인 집단과 대학생 집단 모두에서 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 유의미하게 조절하는 것으로 나타났으며, 두 집단 간의 조절효과 양상에 차이가 있음을 보여주었다. 직장인 집단의 경우, 소명실행은 부적으로 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하였으나 대학생 집단에서는 정적으로 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 결과는 직업의 유무에 따라서 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하는 양상이 다르다는 것을 보여준다.

주요어 : 소명의식, 소명실행, 진로적응성

---

* 이 연구는 한동대학교 교내연구지원사업 제20140161호에 의한 것임.

† 교신저자 : 이혜주, 한동대학교 상담심리사회복지학부, joanna@handong.edu, 054-260-1836

www.kci.go.kr

4차 산업 혁명의 여파로 인해서 많은 취업 준비자와 직장인은 불안정한 직업 시장에 직면하게 되었고(Schwab, 2017), 이들은 앞으로의 진로를 예측하는 것이 어려워졌다(Cullen, Edwards, Casper, & Gue, 2014; Pasmore, 2011). 직장인들은 스마트 기술, 인공지능, 로봇, 그리고 알고리즘 기술의 발달로 현재 직장의 3분의 1가량이 사라질 것으로 예측되는 불안정한 상황에 놓여있다(Frey & Osborne, 2017). 직장인뿐만 아니라 취업을 앞 둔 대학생들도 안정된 고용을 장담할 수 없으며 불안정한 미래에 당면해있다. 최근 10년간 대졸 취업자의 정규직 취업률은 10% 가까이 감소하여 52.5% 수준에 불과하며(한국직업능력개발원, 2015), 청년층 실업률은 9.3%로 나타났다(통계청, 2017). 어렵게 직장에 들어가더라도 대학생들은 학교와 전혀 다른 직장 환경의 이질성으로 인하여 어려움과 스트레스를 경험하고 부적응하기도 한다(Perrone & Vickers, 2003; Saks & Ashforth, 1997). 현대사회의 급변하는 직무 환경과 고용의 불안정성, 취업 후의 부적응 문제에서 어려움을 겪지 않고 성공적인 적응을 하는 것은 직장인과 대학생들에게 대단히 중요한 과제이다. 따라서 불안정한 직업 시장에서의 도움이 되는 적응성의 예측 변인을 탐색하고, 그 변인과 적응성의 관계를 더 강화시켜주는 변인을 발견하는 것은 직장인과 사회진출을 앞둔 대학생들에게 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이다.

최근 직무 환경의 급속한 변화와 고용의 불안정함은 진로적응성(career adaptability, CA)에 대한 관심을 불러 일으켰다. 진로적응성은 자신이 맡은 직무에 대한 준비와 예측하지 못한 직무 환경 변화에 대한 적응을 가능하게 하는 심리적 자원이다(Savickas, 1997). 진로적응성에 대한 기존 연구들에서 진로적응성이 높은 개인은 직무 변화로 인한 어려움을 잘 극복하는 것으로 나타났다(Guan et al., 2013; Savickas, 1997). 더 나아가, 진로적응성 수준이 높을수록 직무 만족(job satisfaction), 웰빙(well-being), 수행 능력(performance), 그리고 경력 성공(career success) 수준이 높은 것으로 나타났다(Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015; Guan et al., 2013; Hirschi, 2009; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013; Ohme & Zacher, 2015; Zacher, 2014).

선행 연구에서 밝혀졌듯이, 진로적응성은 직업과 관련하여 긍정적인 변인들을 예측한다. 하지만, 성공적인 직무 활동에 긍정적인 영향을 미치는 진로적응성의 선행요인에 대한 연구는 많지 않다. 이전 연구에서 성격 5요인, 주도적 성격, 자존감(self-esteem)과 같은 기질적인 측면(Cai, Guan, Li, Shi, Guo, Liu, Li, Han, Jiang, Fang, & Hua, 2015; Li, Guan, Wang, Zhou, Guo, Xiang, Mo, Li, & Fang, 2015)과 소명(Douglass & Duffy, 2015; Praskova, Hood, & Creed, 2014)이 진로적응성의 선행요인으로 밝혀졌다. 기질은 타고난 것이며 상대적으로 안정적인 특성을 가지고 있다. 그렇기 때문에 사람들의 노력으로 기질을 변화시켜 진로적응성을 향상시키는 것은 어렵다. 따라서 본 연구에서 우리는 진로적응성의 선행요인으로서 개인이 노력하여 변화시킬 수 있는 변인에 주목하였다. 최근 10년 동안 소명의식은 종교에 상관없이 누구나 가질 수 있으며(Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Duffy, Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Hall & Chandler, 2005; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997), 적응성과도 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(Hall & Chandler, 2005). 또한 소명의식은 직

www.kci.go.kr

장인들의 진로 몰입, 조직 몰입, 그리고 낮은 이직률을 예측하는 변인임(Duffy, Dik, & Steger, 2011)과 동시에 대학생들의 진로 계획, 진로 자기 효능감, 진로 결정력, 직업 정체성과 관련이 있는 것으로 나타났다(Hirschi & Hermann, 2013; Hirschi & Hermann, 2013). 이에 본 연구진은 급변하는 직업 환경에서 필요한 적응력과 관련이 있으며, 개인의 노력으로 변화시킬 수 있는 소명의식(Dobrow, 2013)에 주목하였다.

최근 들어 소명은 소명의식과 소명실행이 구별되는 개념임이 밝혀졌다(Duffy, Allan, Autin, & Torrey, 2013; Duffy & Autin, 2013; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012). 소명의식은 소명을 가지고 있는지에 대한 여부 또는 소명을 느끼는 수준을 의미하나, 소명실행은 소명을 삶에서 실천하는 것을 의미 한다. 본 연구의 목적은 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과를 검증 하는 것이다. 우리는 소명을 의식하는 사람들 중에서도 소명실행 수준이 높은 사람들의 진로적응성이 소명실행 수준이 낮은 사람보다 높을 것이라고 예상하였다. 본 연구에서 소명의식과 진로적응성의 관계를 소명실행이 조절한다는 것을 검증하는 것은 적응력이 그 어느 때보다 요구되는 시대에서 적응력을 향상시켜주는 방법을 제안 한다는데 의의가 있다.

우리는 소명실행의 조절효과를 대학생 집단과 성인 직장인 집단을 나누어서 각각 검증하였다. 대학생 집단과 성인직장인 집단 모두 소명을 의식할 수 있지만, 대학생은 상대적으로 소명을 실행할 기회가 적기 때문에 소명을 실천하는데 제한이 될 것이라고 판단하였다. 따라서 우리는 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과가 성인직장인 집단에서는 유의미하지만, 대학생 집단에서는 유의미하지 않을 것이라고 예측하였다.

진로적응성

세계 경제의 글로벌화에 접어든 90년대부터 직업 간 경계는 모호해졌으며, 노동시장의 불안정성은 고조되어 안정적인 조직에서 이직하지 않고 전문성을 발전시키는 것은 어려워졌다(Briscoe, Hall, & Frautschy DeMuth, 2006; Frey & Osborne, 2017). 개인이 전 생애 기간 동안 진로 목표를 달성해가는 과정을 설명하는 진로 발달 이론은 이러한 노동시장의 변화에 대응하여 변화되었다. 90년대 이전까지는 진로 발달의 중심 과정으로 Super(1955)가 말한 진로 성숙(career maturation)이 강조되었다. 하지만 90년대 이후부터 변화하는 환경에 대처하는 적응력이 강조 되면서 진로 적응성은 개인의 성공적인 진로 발달에 있어서 중요한 요인으로 주목 받고 있다(Savickas, 1997, 2002, 2005).

Savickas(1997, 2005)는 진로설계이론(Career Construction Theory)에서 진로 발달은 사회 환경에 적응을 통해서 자기 개념과 직업 목표를 성취해 갈 때 이루어진다고 보았으며, 개인이 환경에 적응하는 능력을 강조하며 진로적응성이라는 개념을 만들었다. 진로적응성은 예측 가능한 일 혹은 역할 뿐만 아니라 직업, 업무 환경의 변화로 인해 예측할 수 없는 것들에 대해 준비가 되어 있는 정도를 의미 한다(Savickas, 1997). 구체적인 진로 적응성의 개념에 대해서 살펴보면 진로적응성은 4개의 차원(관심, 통제, 호기심, 확신)으로 구성된다(Savickas & Porfeli, 2012). 관심(Concern)은 미래에 당면하게 될 일 혹은 일과 관련된 위험에 대해 관심을 가지고 준비하는 것을 의미하며, 4개 차원 중 가장 중요하고 우선하여 고려되

www.kci.go.kr

는 차원이다. 진로 목표를 개발 하는데 있어서 가장 선행되어야 하며 필수적인 것이 미래에 대한 관심이기에 '관심'이 가장 우선시 되는 차원이다. 그 다음으로 중요한 차원인 통제(Control)는 개인들이 자신의 진로에 대한 책임을 느끼며 주체적으로 진로를 결정하는 것을 의미한다. 호기심(Curiosity)은 미래의 환경과 역할에 개방적인 자세로 자기 자신을 탐색하고 자신과 환경의 조화를 연구하는 것이다. 마지막으로 확신(Confidence)은 진로를 발전시키는 과정에서 겪을 수 있는 어려움과 도전들을 해낼 수 있다고 믿는 것을 의미 한다(Savickas, 2005).

최근 10년 동안, 진로적응성에 관한 다양한 연구가 이루어져왔다. 진로적응성은 직무 관련 스트레스(Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013), 직업 건강(Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013), 삶의 만족(Hirschi, 2009), 직업 몰입(Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012), 직업 탐색 효능감(Guan et al, 2013), 이직 의도(Yu & Zheng, 2013)를 유의미하게 예측하는 것으로 밝혀졌다. 한편, 진로적응성에 영향을 미치는 선행요인에 대한 연구를 살펴보면 삶의 의미(meaning in life)(Yuen & Yau, 2015), 목표 지향성(goal orientation), 진로 긍정성(career optimism) (Tolentino et al., 2014), 자존감(self-esteem), 정서적 안정성(emotional stability) (Skorikov, 2007), 사회적 지지(social support), 긍정 정서 기질(positive emotional disposition)과 직업 교육(vocational education) (Hirschi, 2009)이 있었다.

진로적응성의 효과는 특정 연령에게만 영향을 미치는 것이 아니라 직업을 준비하는 청소년과 이직 및 재취업을 준비하는 성인 모두에게 영향을 미친다(Douglass & Duffy, 2015; Porfeli & Savickas, 2012; Savickas, 1997). 특히 학교에서 직장으로 전환되는 경계에 있는 대학생들에게 있어서 자신에게 맞는 직업을 찾는 것은 중요한 과제이다. 자신과 잘 맞는(fit) 직업을 가진 사람들의 직무 만족, 수행 능력(performance)이 그렇지 않은 사람보다 더 높았으며, 근속년수가 더 긴 것으로 나타났다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 진로적응성은 대학생들의 직업 탐색 자기효능감(job search self-efficacy)을 향상시켜 직업 탐색(job search)에 도움을 주며, 학생들의 고용 상태(employment status)를 유의미하게 예측하였다(Guan, Deng, Sun, Wang, Cai Ye, & Li, 2013). 즉, 진로 적응성이 높은 학생일수록 자신에게 맞는 직업을 잘 찾고, 취업을 더 잘하였다. 더 나아가 진로적응성이 높은 청소년들이 청소년기를 행복하게 보냈고, 학업에서 직업으로 전환되는 과정에서 능숙하게 대처하였다(Soresi, Nota, & Ferrari, 2012). 또한 진로적응성은 성인들의 재취업을 성공적으로 도와주는 것으로 밝혀졌다(Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). 본 연구에서는 대학생과 성인직장인을 대상으로 진로적응성의 선행 요인을 탐색하여 진로적응성을 더욱 향상시키는 방법에 대해 탐구하였다. 이전 연구에서 진로적응성의 선행 요인으로 개인의 기질(Hirschi, 2009), 성격(Cai, Guan, Li, Shi, Guo, Liu, Li, Han, Jiang, Fang, & Hua, 2015; Li et al., 2015), 심리 상태(Skorikov, 2007)가 연구되어왔다. 하지만 개인의 노력으로 진로적응성을 향상시켜주는 방법에 대한 실증적 연구는 부족하였다. 이에 따라, 본 연구에서는 개인이 노력하면 발견할 수 있는 그 수준을 향상시킬 수 있는 소명과 진로적응성의 관계를 알아보았다.

www.kci.go.kr

소명의식

16세기경 소명은 '도덕적이고 중요한 일을 위한 신의 부름'과 같은 종교적인 개념으로 시작되었으나(Luther, 1883; Weber, 1930), 최근 들어 소명의 개념은 확장되고 다양해져 종교에 상관없이 누구에게나 적용될 수 있는 개념으로 변모하였다(Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Duffy, Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Hall & Chandler, 2005; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). 이처럼 소명의 개념이 확장되고 적용 범위가 넓어지면서 다양한 정의가 탄생하였다. 지금까지 여러 연구에서 소명은 물질적인 성공, 사회적 지위 상승을 성취하는 것이 아니라 개인 삶을 성취하게 하는 일(Wrzesniewski et al., 1997); 개인적인 성취를 이루어내기 위해서 주관적으로 의미를 부여한 목적(Hall & Chandler, 2005); 개인 내부 혹은 외부적인 요소의 이끌림에 의한 것이며, 의미를 찾을 수 있고 사회적으로 이타적인 일(Dik & Duffy, 2009); 어떤 분야에서 최고의 열정을 갖는 것(a zest, consuming passion)(Dobrow & Tosti-Kharas, 2011)이라고 정의한다. 소명의 정의는 연구자들마다 차이가 있지만 소명이 어떤 개인의 삶의 목적을 만족시키는 것뿐 아니라 이타적인 직무 활동이라는 것에 대해 이견이 없다(Dik & Duffy, 2009; Dobrow, 2004; Hall & Chandler, 2005). 본 연구진은 소명은 연속적인 개념으로서 개인마다 인식하는 수준이 다르며, 점진적으로 발견할 수 있고, 시간 흐름에 따라 변화할 수 있다는(Duffy & Dik, 2013) Dik과 Duffy(2009)의 정의에 동의하여 이들의 정의를 바탕으로 연구를 진행하였다.

지금까지는 소명과 직업 관련 변인들(진로적응성, 일의 의미, 직무 만족, 직업 몰입)의 관계가 소명을 느끼고 있는 정도를 중심으로 연구가 진행되어 왔다(Dobrow & Tosti-kharas, 2011; Lobene & Meade, 2013; Praskova et al., 2014; Wrzesniewski et al., 1997; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Duffy & Sedlacek, 2007, 2010). 하지만 최근 들어 다양한 선행 연구에서는 소명을 의식하는 것과 실행하는 것이 구분되는 개념이라는 것이 밝혀졌다(Duffy, Allan, Autin, & Torrey, 2013; Duffy & Autin, 2013; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012). 소명 의식은 자신의 직업이 천직(be called to a particular carrer)이라고 믿는 정도이다(Dik, Eldrigde, Steger, & Duffy, 2012). 소명 실행은 자신의 소명에 부합하는 활동 혹은 직무를 하고 있는 정도를 의미한다(Duffy, Allan, & Bott, 2012). 실증적인 연구들에서는 이러한 소명의식과 소명 실행이 구분되는 개념임을 보여주었다. Duffy, Allan과 Bott(2012)는 대학생과 성인을 대상으로 소명의식과 소명 실행의 상관관계 분석을 통하여 두 개념이 상이한 구조를 가지고 있는 것을 밝혔다. Duffy와 Sedlacek (2010)은 소명의식 수준에서는 성별, 인종에서 차이가 없었지만 더 높은 학력을 추구하는 정도에 따라 소명실행 수준이 유의미하게 다르다는 것을 밝혔다. 또한 Duffy, Allan, Autin,과 Bott(2013)는 소득, 학력 수준에 따른 소명의식 수준은 차이가 없었지만 소명실행은 차이가 있다는 것을 보여주었다. 소득이 높고 고학력일수록 소명 실행 수준이 높았다.

이처럼 소명의식과 소명실행은 엄연히 다른 개념으로 소명의식이 있는 사람들 모두가 자신들의 소명을 실제의 삶에서 실행 할 수 있는 것은 아니다. 실증적인 연구들은 개인적으로 소명의식이 있다고 하더라도 여러 가지 사회적 또는 심리적 방해요인 때문에 소명의식

www.kci.go.kr

을 실천하는 것에 한계가 있는 것을 보여주었다(Duffy, Allan & Bott, 2012; Duffy & Autin, 2013; Duffy & Dik, 2009). 예를 들어, 소명의식을 직장에서 실행하고자 할 때 성별에 의한 차별(Brown, Reedy, Fountain, Johnson, & Dischiser, 2000), 인종 차별(Pololi, Cooper, & Carr, 2010), 일 가정 양립 문제(Shollen, Bland, Finstad, & Taylor, 2009)와 같은 사회적인 제약으로 인하여 소명을 실행하는 것이 제한될 수 있다. 또한 신체장애, 낮은 수입, 낮은 교육수준, 가족 부양에 대한 부담과 같은 개인적인 요인들이 자신들의 소명대로 살아가는 것을 방해하는 것으로 나타났다(Dik & Duffy, 2009; Dolan, Braun, Katras, & Seiling, 2008; Lee & Vinokur, 2007; Shollen, Bland, Finstad, & Taylor, 2009). 이러한 사회적, 개인적인 제약들로 인하여 개인이 소명을 인식하고 있다고 하더라도 의식한 것을 삶에서 실천하는 것은 쉽지 않다.

그럼에도 불구하고 소명을 실행하는 것은 소명을 의식하는 것만큼이나 중요하다. Berg, Grant,와 Johnson(2010)은 소명을 의식하는 수준에서 정체되어 실행으로 옮기지 못하면 후회, 스트레스와 같은 부정적인 감정을 경험한다고 하였다. 이처럼 소명을 의식하지만 그것을 삶에서 실천하지 못할 경우 소명의식은 오히려 부정적 효과를 줄 수 있다. 이뿐만 아니라 소명을 실천하는 사람은 소명을 의식하지만 실천하지 않는 사람보다 더 높은 수준의 직무 몰입(career commitment)과 일의 의미(work meaning)를 보이는 것으로 밝혀졌다(Duffy, Bott, et al., 2012). 또한 소명의식이 높은 사람일수록 직무 만족도(job satisfaction)가 높았는데, 이는 실제의 직무현장에서 소명을 실천하기 때문인 것으로 나타났다(Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013). 따라서 소명을 의식하는 수준에서 더 나아가 소명을 실행할 때 소명의 긍정적인 효과가 증폭 될 수 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 이러한 선행 연구를 토대로 소명 실행의 수준이 소명의식과 진로적응성의 관계에서 어떤 영향을 미치는지 검증하려고 한다.

소명의식과 진로적응성의 관계

직업과 관련하여 긍정적인 변인을 예측하는 진로적응성의 선행 변인에 대한 다양한 연구들이 진행되어 왔다(Cai, Guan, Li, Shi, Guo, Liu, Li, Han, Jiang, Fang, & Hua, 2015; Hirschi, 2009, Li et al., 2015; Skorikov, 2007). 하지만 진로적응성의 선행 요인으로서 타고난 기질 외에 개인이 노력을 하여 얻을 수 있는 변인에 대한 연구는 부족하였다. 본 연구에서는 진로적응성의 선행요인으로 개인의 노력 정도에 따라 변화될 수 있는 소명에 주목하였다. Dobrow(2013)는 종단 연구를 통하여 타고난 능력이 소명을 예측하는 것이 아니라, 개인의 노력과 사회적 관계의 원만한 정도가 소명을 예측한다고 밝혔다. 이는 소명이 타고난 기질이 아니라 개인의 노력에 따라 달라질 수 있다는 것을 시사한다.

10여 년 전, Hall과 Chandler(2005)는 소명의식이 적응성을 향상시켜줄 수 있다는 것을 주장하였다. 이들은 자신의 적성, 강점에 대한 이해를 전제로 한 소명의식은 실패, 장애물, 상황의 변화에 잘 대처하는 데 도움이 되는 자기 확신을 높여준다고 하였다. 이들은 소명의식이 있는 사람들은 상황 변화를 대처할 수 있다는 확신이 높은데, 이러한 확신은 어려운 상황을 대처하는데 필요한 심리적 자원이 되어 적응성을 높여줄 수 있다고 주장하였다

www.kci.go.kr

(Hall & Chandler, 2005).

Hall과 Chandler(2005)가 소명의식의 목적의식 관점에서 적응성과의 관련성을 밝혔다면, Savickas(2005)는 소명의식의 의미 추구 관점에서 보다 직접적으로 진로적응성과의 관련성을 이론적으로 접근하였다. Savickas(2005)는 진로설계 이론(Career Construction Theory)에서 진로는 자신의 경험과 미래의 포부에 대한 개인적인 의미부여를 통하여 설정되는 주관적인 것이며, 자기 개념(self-concept)을 자신과 잘 맞는 환경을 찾아 실현하는 과정에서 설계된다고 하였다(Savickas, 2005). 또한 그는 자신이 흥미있고 가치 있다고 생각되는 일을 주변 환경에 적응해가며 실현하는 과정에서 진로적응성이 향상될 수 있다고 밝혔다(Savicaks, 2005). Savickas(2005)의 이론은 Duffy와 Sedlacek(2007)의 실증적인 연구를 통해 지지 되었는데, 이들의 연구에서는 삶의 의미를 부여하는 것이 진로적응성의 4가지 차원(관심, 통제, 호기심, 확신)을 예측하는 것으로 밝혀졌다.

Hall과 Chandler(2005), Savickas(2005)의 연구를 바탕으로 후속 연구들에서 소명의식과 진로적응성의 관계가 실증적으로 검증되었다. 소명의식과 진로적응성의 관계는 동서양 문화권 구분 없이 일관된 양상을 보이고 있다. 신윤정(2013)은 한국 대학생 239명을 대상으로 소명의식과 진로적응성의 관계를 연구하였는데, 소명의식과 진로적응성은 유의미한 정적 상관관계(r = .22, p < .05)가 나타났으며, 진로자기효능감과 진로결정 내적동기가 유의미하게 매개하는 것으로 나타났다. 중국의 대학생 270명을 대상으로 한 연구에서는 소명의식이 진로적응성의 두 차원(관심, 호기심)과 유의미한 정적 상관관계(r = .19, p < .01, r = .19, p < .01)가 있는 것으로 나타났다 (Guo et al., 2014). 더 나아가 미국 대학생 330명으로 대상으로 한 Douglass와 Duffy(2015)의 연구에서도 소명의식은 진로적응성의 모든 차원과 소명의식이 유의미한 정적 상관(r = .19 ~ .35, p < .001) 관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 젊은 성인 216명을 대상으로 소명의식과 진로적응성의 관계를 종단 연구한 결과는 소명의식이 진로적응성 보다 선행되는 요인이며 진로적응성을 예측한다는 것을 보여주었다(Praskova, Hood, & Creed, 2014). 가장 최근에 중국의 직장인을 대상으로 실시 된 시간차(time-lagged study)연구에서는 다시 한 번 소명의식이 진로적응성을 예측한다는 것을 지지하였다(Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016).

선행 연구에서 소명의식이 진로적응성을 예측하는 것과 그 관계를 내재적 동기, 효능감과 같은 변인이 매개하는 것으로 나타났다. 하지만, 소명의식과 진로적응성의 관계를 더 강화시켜주는 요인에 대한 연구는 찾아볼 수 없었다. 소명의식과 진로적응성의 관계를 더 강화시켜주는 요인을 발견한다면 소명의식을 가진 사람들이 진로적응성을 좀 더 향상시킬 수 있는 방법을 안내할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 소명의식과 진로적응성의 관계에 대한 선행연구를 기반으로 먼저 소명의식과 진로적응성의 관계를 재검증하고, 소명의식과 진로적응성의 관계를 더 강화해 주는 변인을 탐색해보았다.

가설 1. 소명의식은 진로적응성과 유의미한 정적 상관관계가 있을 것이다.

소명실행의 조절 효과

직업 관련하여 다양한 변인을 예측하는 소

www.kci.go.kr

명은 최근에 진로적응성을 예측하는 변인으로 주목 받았다(Praskova, Hood, & Creed, 2014; Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016). 하지만 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하는 요인에 대한 연구는 부족하다. 본 연구에서는 소명을 의식하는 사람들의 진로적응성을 더 향상시키는데 도움이 되는 변인으로 소명실행에 주목하였다.

소명실행의 중요성은 여러 선행 연구에서 입증되고 있다. 최근의 연구들은 소명을 의식하는 것 못지않게 의식하는 소명을 실천하는 것의 중요성을 강조하고 있다(Duffy et al., 2012; Gazica & Spector, 2015; Torrey & Duffy, 2012). 성인직장인을 대상으로 실시한 연구에서는 소명의식 보다 소명실행과 경력 몰입(Career commitment), 일의 의미(work meaning), 직업 만족(job satisfaction)간의 상관관계가 더 높았다(Duffy, Bott, et al., 2012). 특히, Gazica와 Spector(2015)는 소명실행을 하는 사람, 소명을 의식하지만 실행하지 못한 사람, 소명이 전혀 없는 사람들 간의 비교 연구를 진행하였다. 연구 결과에 따르면 소명을 실행한 사람들은 소명이 있으나 실행하지 못한 사람, 소명이 전혀 없는 사람 보다 더 높은 수준의 직무 몰입(work engagement), 경력 몰입(career commitment), 신체 및 정신 건강, 직무 만족(job satisfaction)을 나타냈고, 낮은 퇴직 의도(withdrawal intention)를 보였다. 이는 소명실행의 수준에 따라 소명의식과 소명의식이 예측하는 변인 간의 관계가 조절 될 수 있다는 것을 의미한다. Gazica와 Spector(2015)의 연구에서 또 다른 흥미로운 사실은 소명을 의식하지만 소명을 실행하지 못한 사람이 소명의식이 전혀 없는 사람보다 직무 열의(work engagement), 경력 몰입(career commitment), 신체 및 정신 건강, 직무 만족(job satisfaction)이 낮았지만 퇴직 의도(withdrawal intention)는 높았다는 것이다. 즉, 소명이 있지만 실천하지 못하는 것은 소명이 없는 것만 못할 수도 있다는 것을 시사한다. 이뿐만 아니라 성인 직장인을 대상으로 한 질적 연구에 따르면, 소명이 의식하는 수준에서 정체되고 실행으로 나아가지 못할 경우 사람들은 스트레스와 후회와 같은 부정적 감정을 경험하게 된다(Berg, Grant, & Johnson, 2010). 또한 Torrey와 Duffy(2012)의 질적 연구에서는 소명과 삶의 만족 간의 관계가 재직자에 비해 의도치 않게 실업하게 된 사람들에 보다 약하게 나타났다. 그들은 소명을 실행하지 못할 때, 소명의식의 효과가 약화 될 수 있는 것으로 분석하였다. 이러한 선행 연구들은 소명의식이 소명실행으로 나아갈 때 소명의 긍정적인 효과가 커질 수 있으며, 반대로 소명의식에서 소명실행으로 나아가지 못하게 되면 부정적인 효과가 나타날 수 있음을 보여준다.

소명을 의식하고 소명 실행까지 나아간 사람들은 그렇지 못한 사람들과 비교했을 때 유의미한 차이가 있다는 것이 선행 연구에서 밝혀졌다. 소명실행은 소명의식과 경력 몰입(career commitment) 그리고 일의 의미(work meaning)의 관계를 조절하였으며, 소명실행의 조절효과는 소명실행이 높은 사람들에게서 가장 강하게 나타났다(Duffy, Bott, et al., 2012). 또한 소명의식과 직업 만족(job satisfaction)의 관계에서 일의 의미(work meaning)와 경력 몰입(career commitment)의 매개효과는 소명실행이 높은 사람들에게서만 나타났다(Duffy, Bott, et al., 2012).

우리는 소명의식이 진로적응성에 미치는 영향을 검증하고 더 나아가 소명의식과 진로적

www.kci.go.kr

응성의 관계를 소명실행이 더 강화시켜주는 역할을 하는 조절변인인지 탐색하였다. 성인 직장인을 대상으로 한 연구들에서 소명실행은 소명의식의 효과를 증진시키는데 기여하였다(Duffy, Bott, et al., 2012; Gazica & Spector, 2015). 이를테면, 소명실행을 하는 사람들은 정신적으로 더 건강하고, 일에서 의미를 찾았다(Gazica & Spector, 2015).

성인 직장인들을 대상으로 실시한 위의 선행 연구들을 종합해보면, 소명의식이 있지만 소명실행을 하지 않을 경우 소명의식 없는 사람보다 소명의식이 예측하는 긍정적인 변인들의 수준이 낮았으며, 소명을 의식하는 수준에서 정체되어 소명을 실천하지 못하면 부정적인 효과가 나타났다. 또한 소명실행은 소명의식과 소명의식이 예측하는 변인과의 관계를 정적으로 조절하였다.

소명의 구성 요소인 목적의식과 의미 추구는 진로적응성과 밀접한 연관이 있는 것으로 나타났는데(Hall & Chandler, 2005; Savickas, 2005), 소명실행이 소명의식의 효과를 증폭시키기 때문에 소명을 실천하는 개인은 현실과 부합하는 구체적인 직업 목표를 설정할 것이고, 의미를 찾을 수 있을 것이다. 따라서 자신이 가지고 있는 소명을 실천하면 이를 통해 보다 분명한 목적의식을 가지고 삶의 의미를 충족하게 되고 진로적응성이 더 향상될 수 있을 것이다. 본 연구진은 성인 직장인을 대상으로 진행된 선행 연구들에서 소명실행이 소명의식과 소명의식이 예측하는 변인 간의 관계를 정적으로 강화시켜주는 변인으로 작용하고 있다는 점과 소명의식이 진로적응성과 관계가 있다는 점에서 성인 직장인 집단의 경우, 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 정적으로 조절할 것으로 예측하였다.

우리는 위와 같은 관계를 대학생을 대상으로도 연구하였다. 소명과 진로적응성은 성인 직장인 뿐만 아니라 대학생들을 대상으로도 활발히 연구되어왔는데, 이는 소명과 진로적응성은 학업에서 직업으로 전환되는 과도기에 있는 대학생들의 성장과 성공적인 적응을 돕기 때문이다(Douglass & Duffy, 2015; Duffy, Allan, & Bott, 2012; Duffy, Douglass, Autin, & Allan, 2014; Duffy & Blustein, 2005; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012).

하지만 대학생은 직업 활동을 하지 않는 다는 점에서 직장인과 매우 다른 환경을 경험하고 있다. 직업이 없이 학교라는 환경에서 공부 하는 대학생이 경험하는 문화와 활동은 직장인들과 비교해서 매우 이질적이다(Gardner & Lambert, 1993; Le Maistre & Paré, 2004). 대학생과 직장인이 경험하는 환경의 이질성은 많은 대학생들이 직업을 가진 후 겪는 어려움과 스트레스를 경험하는 원인으로 작용 한다(Perrone & Vickers, 2003; Saks & Ashforth, 1997). 이렇듯 직업 환경과 전혀 다른 환경에서 사회진출을 준비하는 대학생들은 아직 직업 경험이 부족하기 때문에 선행연구에서도 소명실행의 조절효과가 나타나지 않았다. 특히, 소명의식과 웰빙(well-being)의 관계를 소명실행이 조절하는지 검증한 연구는 대학생들이 소명실행을 하는 것이 힘들 수 있다는 점을 지적하였다(Duffy, Allan, & Bott, 2012). 이 연구에서 직장인 집단의 경우 소명실행이 유의미한 조절효과가 나타났지만, 대학생 집단에서는 소명실행의 유의미한 조절효과가 나타나지 않았다(Duffy, Allan, & Bott, 2012). 연구진들은 소명실행의 조절효과가 나타나지 않은 원인이 대학생으로 구성된 표본에 있었음을 언급하였다. 그들은 학업을 대학생들의 최종 소명으로 보기 힘들

www.kci.go.kr

며 직업이 없는 대학생이 소명실행을 하는데 제한이 되었을 것으로 분석하고, 성인직장인들을 대상으로 소명실행 연구가 필요함을 언급하였다. 이러한 이유로 소명실행에 관한 대다수의 연구는 성인직장인을 대상으로 진행되었다(Duffy, Allan, et al., 2013; Duffy & Autin, 2013; Duffy, Bott, et al., 2012; Gazica & Spector, 2015). 따라서 우리는 직업 경험이 드물고 자신의 소명에 부합하는 직업을 가지고 있지 못한 대학생 집단에서는 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하지 못할 것이라는 예측이 합리적이라고 판단하였다.

하지만, 몇몇 질적 연구에서는 대학생들이 '직업적 일'에 한정하여 소명을 경험하는 것이 아니라 자신의 재능을 발휘하는 경우, 학업, 취미 활동 등 삶의 전반적인 영역에서도 소명을 경험할 수 있다는 것을 발견하였다(French & Domene, 2011; Hunter, Dik, & Banning, 2009).

위의 선행 연구들은 대학생들이 소명실행을 하기 어려운 환경에 있다는 것과 직업이 없는 대학생도 일상적인 삶의 영역에서 소명실행이 가능할 수 있다는 상반된 내용을 보여준다. 따라서 대학생 집단에서 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 더 강화시켜주는지 확인하는 것이 필요하다.

본 연구진은 대학생들이 직업 경험이 부족하다는 것과 대학생들을 대상으로 한 연구에서 소명의식과 웰빙의 관계를 소명실행이 조절하지 못한 이유를 대학생 집단의 특성에 기인하였으며, 그동안 소명실행 관련 연구를 성인직장인 대상으로 실시했다는 점을 근거로 대학생 집단에서는 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하지 못할 것으로 예측하였다.

본 연구를 통해서 대학생들의 소명실행이 힘들다는 것을 실증적인 연구를 통하여 검증이 된다면 소명실행이 제한되는 이유에 대한 추후 분석이 가능할 것이다. 반면에 대학생들도 소명실행이 가능하고, 소명의식과 더불어 소명실행을 하게 되면 진로적응성을 향상시켜준다는 것을 밝히게 되어 대학생들의 진로적응성 향상의 현실적인 방법을 제안할 수 있다.

가설 2. 소명의식과 진로적응성 관계에서 소명실행의 조절효과는 성인직장인 집단과 대학생 집단 간의 차이가 있을 것이다.

가설 2-a. 성인직장인 집단에서 소명의식과 진로적응성의 관계는 소명실행이 높을 경우 더 강하게 나타날 것이다.

가설 2-b. 대학생 집단에서 소명실행은 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하지 못할 것이다.

방 법

조사대상자 및 자료수집 절차

본 연구는 총 587명의 한국 성인직장인과 대학생으로 실시되었다. 성인직장인 집단은 모두 현재 정규직인 직장인 339명으로 구성되었다. 성인직장인 집단의 직업 분포는 관리직(21.83%)이 제일 많았고, 문화, 예술, 방송, 디자인 관련직(17.11%), 경영 및 회계 관련직(14.16%), 영업 및 판매직(11.21%)이 뒤를 이었다. 참가자들의 평균 나이는 39.2세(SD=12.095), 이들 중 여성은 57.2%였다, 평균 근속 연수는 13.90년(SD=10.653) 이었다. 대학생 집단은 248명으로 평균 나이는 19.62세(SD=1.748), 여성은

www.kci.go.kr

55.6%였다. 대학생 집단에서 가장 많이 분포한 학과는 공학계열(21.80%)이었고, 그 다음으로 자연계열(12.50%), 인문계열(11.07%)이 뒤를 이었다.

본 연구는 데이터 수집을 위해 온라인 설문조사 시스템(구글폼)을 활용하였다. 참가자들에게 설문 링크를 보내고 그 링크로 들어가면 소명의식, 소명 실행, 진로 적응성의 문항들과 함께 인구통계학 정보, 성별, 나이, 직업에 대하여 질문하였다. 설문 참가자들에게 연구의 목적, 연구 절차, 익명성 보장, 개인정보 보호에 대한 내용을 상세히 안내하였다. 참가자들이 설문조사를 완성하는데 약 5분에서 10분 정도가 소요되었다. 설문의 모든 문항에 응답한 참가자들이 보상을 원할 경우 자발적으로 휴대폰 번호를 남기도록 하였다. 설문 응답에 대한 보상을 원하는 응답자들에 한하여 수집하여 3,200원 상당의 기프트 카드를 주었다. 251명의 학생 중 3명, 344명의 성인 직장인들 중 5명은 설문은 완성하지 못하여 추후 분석에서 제외되었다.

측정도구

소명의식 척도(Calling Vocation Questionnaire; CVQ-K)

소명의식을 측정하기 위해 한국판 소명 척도(CVQ-K; Shim & Yoo, 2012)를 사용하였다. 한국판 소명 척도(CVQ-K)는 사람들이 자신들의 직업 혹은 사회적으로 의미 있는 활동에 헌신하는 것과 관련하여 자신이 얼마나 직업의 목적을 인지하고 있는지를 측정한다. CVQ-K는 초월적인 부름(Transcendent Summons), 일의 목적(Purposeful Work)과 친사회적 성향(Prosocial Orientation) 세 가지의 하위 요인으로 구성되어 있다. 각 하위 요인은 4가지 문항으로 구성되어 있고 총 12문항이다. 참가자들은 4점 리커트 척도, '전혀 해당하지 않는다'는 1점 '전적으로 해당된다'는 4점으로 표시한다. 예시 문항들로는, "나의 일은 내 삶의 목적을 실현하도록 도와준다."와 "나의 진로는 내 삶의 중요한 부분을 차지한다."가 있다. 본 척도 개발 당시 내적 합치도(Cronbach' α)는 .85였고(Shim & Yoo, 2008). 본 연구에서 나타난 내적 합치도(Cronbach' α)는 직장인은 .88이고 학생들은 .86으로 나타났다.

소명실행 척도(Living Calling Scale; LCS)

소명실행은 Living Calling Scale(LCS; Duffy, Allan, & Bott, 2012) 척도를 정민영(2014)이 번안한 것을 사용하여 측정하였다. 참가자들의 지금 현재 자신들의 소명 실행 정도를 소명실행 척도의 6개의 문항을 사용하여 측정하였다. 참가자들은 7점 리커트 척도를 사용하여 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 7점에 응답하였다. 예시 문항으로는 "나는 나의 소명을 실행할 기회들을 자주 가지고 있다"와 "나는 지금 현재 나의 직업에서 소명을 실현하고 있다"가 있다. 이 척도는 단일요인으로 구성된 척도이고 점수가 높을수록 소명실행이 높음을 나타낸다. 최초 개발된 소명실행 척도의 내적 합치도(Cronbach' α)는 .85(Duffy, Allan, & Bott, 2012)였고, 정민영(2014)의 연구에서는 .94로 나타났다. 또한 소명실행과 경력몰입 그리고 삶의 의미의 관계를 탐색한 연구에서 소명실행 척도의 수렴타당도 및 변별타당도가 확인되었다(Douglass, Duffy, & Autin, 2016). 본 연구에서의 내적 합치도(Cronbach' α)는 직장인은 .96, 대학생들은 .94로 나타났다.

www.kci.go.kr

진로적응성 척도(Career Adapt-Abilities Scale; CAAS)

진로 적응성은 Career Adapt-Abilities Scale (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012)을 탁진국(2012)이 한국에서 타당화한 Career Adapt-Abilities Scale-Korean Form을 사용하여 측정하였다. CAAS는 4가지 차원인 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 확신(confidence)으로 구성되어 있으며 각각의 차원은 6개의 문항으로 구성되어 총 24문항이 있다. 참가자들은 1점은 '전혀 그렇지 않다', 5점은 '매우 그렇다'인 5점 리커트 척도에 응답하였다. 예시 문항으로는 "내가 해야 할 교육 및 직업선택에 대해 인식한다."와 "새로운 기회에 대해 호기심을 갖는다."가 있다. 진로 적응성의 내적 합치도(Cronbach' α)는 .92 (Savickas & Porfeli, 2012)였고, 탁진국(2012)의 .93이었다. 본 연구에서는 직장인들은 .94 대학생들은 .93으로 나타났다.

분석과정

본 연구에서는 SPSS 21.0을 사용하여 수집된 자료를 분석하였다. 우선 SPSS 21.0을 사용하여 각 변인들의 기술통계과 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 Fraizer, Tix와 Barron(2004)이 제안한 위계적 회귀분석 방법을 사용하여 소명 실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하는지 검증하였다. 조절 효과를 검증하기 앞서 다중공선성을 진단하기 위하여 분산팽창인수(VIF, Variance Inflation Factor)를 확인하였다.

결 과

기초자료분석

성인직장인 집단과 대학생 집단의 소명의식, 소명실행, 그리고 진로적응성의 관계를 알아보기 위하여 각 변인들 간의 상관관계 분석을 실시하였다. 표 1과 표 2에 성인 직장인 집단과 대학생 집단 각 변인들의 평균과 표준편차 그리고 상관관계계수를 제시하였다. 성인 직장인 집단과 대학생 집단 모두에서 소명 변인들과 진로적응성 간의 통계적으로 유의한 정적 관계(r = .46 ~ .63)가 나타났다. 표 1을 보면, 성인 직장인 집단에서 소명의식은 소명실행(r = .63, p < .01) 그리고 진로적응성(r =

표 1. 성인 직장인 집단 측정변수들의 평균, 표준편차 및 상관

변인	1	2	3
1. 소명의식	-		
2. 진로적응성	.46**	-	
3. 소명실행	.63**	.46**	-
평균	29.34	76.64	24.79
표준편차	7.13	18.86	9.46

주. N = 339, **p < 0.01;

표 2. 대학생 집단 측정변수들의 평균, 표준편차 및 상관

변인	1	2	3
1. 소명의식	-		
2. 진로적응성	.49**	-	
3. 소명실행	.57**	.44**	-
평균	33.54	78.96	24.36
표준편자	6.56	15.09	7.98

주. N = 248, **p < 0.01

www.kci.go.kr

.46, p<.01)과 통계적으로 유의한 정적 관계가 있었다. 비슷한 결과가 대학생 집단에서도 나타났다. 표 2를 보면, 대학생 집단에서 소명의식은 소명실행(r = .57, p<.01) 그리고 진로적응성(r = .49, p<.01)과 정적인 통계적으로 유의미한 정적 관계를 나타냈다. 따라서 가설1은 지지되었다.

소명실행의 조절효과

본 연구의 가설 2(집단 간 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과 차이), 가설2-a(직장인 집단에서 소명실행의 조절효과 검증), 가설2-b(대학생 집단에서 소명실행의 조절효과 검증)를 검증하기 위하여 Fraizer, Tix와 Barron(2004)이 제안한 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 각 가설을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하기 이전에, 다중공선성의 여부를 알아보기 위하여 모든 검증에서 분산팽창 인수(VIF)를 확인하였다. 확인 결과 VIF 값 (VIF = 1.006 ~ 3.338)은 10을 넘지 않아 다중공선성 문제를 고려하지 않아도 되었다. 그럼에도 상호작용항과 주효과에서 발생할 수 있는 다중공선성 문제를 최소화하기 위해서 Fraizer, Tix와 Barron(2004)이 고안한 독립변인들의 평균 중심화하는 방법을 적용하였다.

가설 2(집단 간 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과 차이)를 검증하기 위하여 인구통계학적 변인(종교, 나이)을 1단계에 투입하였다. 2단계에서 평균중심화된 소명의식과 소명실행, 집단유형(직장인vs대학생)을 투입하였다. 3단계에서 집단유형(직장인vs대학생)×소명의식, 집단유형(직장인vs대학생)×소명실행, 소명의식×소명실행을 투입하였다. 마지막 4단계에서는 집단유형(직장인vs대학생)×소명의식×소명실행을 투입하였다. 그 결과 직장인 집단과 대학생 집단의 소명실행 조절효과에서 유의미한 차이가 발견되었다.

표 3. 집단 간 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과 차이

단계	변인	진로적응성		
		β	R^2	ΔR^2
1	나이	-.049	.014*	
	종교	-.106*		
2	집단유형	-.046	.275***	.261***
	소명의식	.337***		
	소명실행	.271***		
3	집단유형×소명의식	.002	.276**	.001*
	집단유형×소명실행	-.024**		
	소명의식×소명실행	-.024**		
4	집단유형×소명의식×소명실행	.153*	.290*	.013*

주. N = 339, *p<.05; **p<.01; ***p<.001

www.kci.go.kr

이러한 결과는 가설 2를 지지한다. 표 3에서 보듯이, 집단유형, 소명의식, 소명실행의 상호작용항의 회귀계수는 통계적으로 유의하였으며(β = .153, p<.05), 4단계에서 투입한 상호작용항의 설명량이 유의하게 증가하였다(ΔR^2 = .013, p<.05). 따라서 집단유형에 따라 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과는 유의미한 차이가 있음이 검증되었다.

가설 2가 지지됨에 따라 직장인 집단과 대학생 집단에서 구체적으로 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 어떻게 조절하는지 확인해보았다. 우선 가설 2-a(성인직장인 집단에서 소명실행은 소명의식과 진로적응성의 관계를 정적으로 조절할 것이다)를 검증하기 위하여 인구통계학적 변인(종교, 경력, 나이)을 1단계에 투입하였다. 2단계에서 평균중심화 된 소명의식과 소명실행을 투입하였다. 마지막으로 3단계에서 평균중심화 된 소명의식과 소명실행의 상호작용항을 투입하였다. 그 결과 통계적으로 유의한 조절효과가 나타났다. 하지만 조절효과가 부적으로 나타났다. 표 4에서처럼 소명실행의 상호작용의 회귀계수가 부적으로 나타났으며(β = -.101, p<.05), 3단계에서 투입된 상호작용항의 설명량이 유의하게 증가하였다(ΔR^2 = .010, p<.05). 따라서 가설2-a(성인직장인 집단에서 소명실행은 소명의식과 진로적응성의 관계를 정적으로 조절할 것이다)는 기각되었다. 즉, 본 연구의 가설과 다르게 성인직장인 집단에서는 소명실행이 부적으로 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하였다. 표 2의 통계적 결과를 바탕으로 조절효과 양상을 확인하기 위하여 상호작용 그래프를 그려보았다. 진로적응성의 평균에서 +1SD을 기준으로 소명실행이 높은 집단, -1SD를 기준으로 소명실행이 낮은 집단으로 나누었다. 그림 1을 보면, 소명의식이 낮을 때 소명실행이 높은 집단과 소명실행이 낮은 집단의 진로적응성 차이가 소명의식이 높을 때에 비해 더 큰 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 표 4의 결과를 시각적으로 보여준다. 소명의식이 높아짐에 따라 소명실행의 수준이 높은 집단과 소명실행 수준의 낮은 집단 간의 차이가 감소하는 것을 볼 수 있다. 이러한 결과가 나타난 원인은 소명실행 수준이 높은 집단이 소명의식 수준이 높아짐에 따라 향상되는 진로적응성의 향상 폭이 소명실행 수준이 낮은 집단에 비해

표 4. 성인 직장인 집단의 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과

단계	변인	진로적응성		
		β	R^2	ΔR^2
1	나이	-.101	.015	
	경력	.062		
	종교	-.118		
2	소명의식	.297	.270***	.255***
	소명실행	.291		
3	소명의식×소명실행	-.101*	.280*	.010*

주. N = 339, *p<.05; **p<.01; ***p<.001

www.kci.go.kr

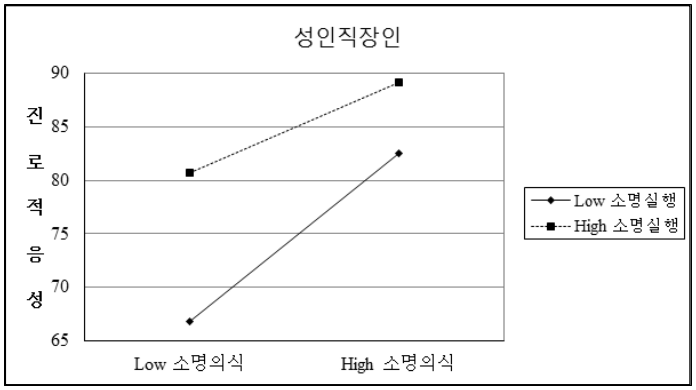

그림 1. 성인직장인의 소명의식과 진로적응성 관계에서 소명실행의 조절효과

더 작기 때문이다. 이는 소명실행 수준이 높은 사람은 소명실행 수준이 낮은 사람에 비해서 소명의식의 증가에 따라 향상되는 진로적응성의 증가 폭이 더 작다는 것을 의미한다.

가설2-b(대학생 집단에서 소명실행은 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하지 못할 것이다)를 검증하기 위해서 가설2-a의 검증과 마찬가지로 3단계에 걸친 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 통계적으로 유의한 조절효과가 나타났다. 대학생 집단의 경우 성인직장인 집단과 다르게 정적인 조절효과가 나타났다. 표 5에서 보듯이, 소명실행의 상호작용의 회계수가 정적으로 나타났으며(β = .144, p<.05), 3단계에서 투입된 상호작용항의 설명량이 유의하게 증가하였다(ΔR^2 = .020, p<.05). 따라서 가설2-b(대학생 집단에서 소명실행은 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하지 못할 것이다)는 기각되었다. 본 연구의 가설과 다르게 대학생 집단에서는 소명실행이 정적으로 소명의식과 진로적응성의 관계를 조절하였다. 표 3의 통계적 결과를 바탕으로 조절효과 양상을 확인하기 위하여 상호작용 그래프를 그려보았다. 진로적응성의 평균에서 +1SD을 기준으로 소명실행이 높은 집단, -1SD를 기준으로 소명실행이 낮은 집단으로 나누었다. 그림 2를 보면, 소명의식이 높을 때 소명실행이

표 5. 대학생 집단의 소명의식과 진로적응성의 관계에서 소명실행의 조절효과

단계	변인	진로적응성		
		β	R^2	ΔR^2
1	종교	-.065	.006	.006
	학년	-.043		
2	소명의식	.380***	.286***	.280***
	소명실행	.248***		
3	소명의식×소명실행	.144*	.305*	.20*

주. N = 339, *p<.05; **p<.01; ***p<.001

www.kci.go.kr

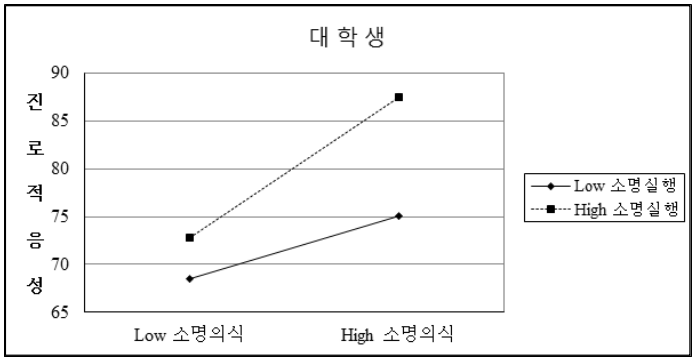

그림 2. 대학생의 소명의식과 진로적응성 관계에서 소명실행의 조절효과

높은 집단과 소명실행이 낮은 집단의 진로적응성 차이가 소명의식이 낮을 때에 비해 더 큰 것을 볼 수 있다. 다시 말하자면, 소명의식이 높아짐에 따라 소명실행 수준이 높은 집단과 소명실행 수준이 낮은 집단 간의 차이가 증가하는 것을 볼 수 있다. 이러한 결과가 나타난 원인은 소명실행 수준이 높은 집단이 소명의식 수준이 높아짐에 따라 향상되는 진로적응성의 향상 폭이 소명실행 수준이 낮은 집단에 비해 더 크기 때문이다. 이는 소명실행 수준이 높은 사람은 소명실행 수준이 낮은 사람에 비해서 소명의식의 증가에 따라 향상되는 진로적응성의 증가 폭이 더 크다는 것을 의미한다. 따라서 대학생 집단의 결과는 성인 직장인 집단과 정 반대의 결과를 보여주었다.

논 의

현대 사회의 급변하는 직업 환경에서 생존하기 위해 필요한 능력으로 주목받는 진로적응성은 소명을 의식하는 정도에 따라 변화될 수 있다(Douglass & Duffy, 2015; Praskova et al., 2014). 본 연구의 결과는 이와 같은 선행 연구의 주장을 지지하였다. 더 나아가 최근 들어 강조되고 있는 소명실행(Duffy, Bott, et al., 2012; Gazica & Spector, 2015)이 소명의식과 진로적응성의 관계에서도 중요한 역할을 하고 있다는 것을 보여주었다. 특히, 그동안 직업을 가진 직장인 위주로만 연구되었던 소명실행을 사회 진출을 앞둔 대학생을 대상으로 연구를 하였으며, 대학생도 소명실행을 하게 되면 소명의식과 진로적응성의 관계를 더 강화시킬 수 있다는 것을 밝혔다. 본 연구의 결과를 토대로 그 의의를 다음과 같이 제시한다.

첫째, 성인 직장인과 대학생 집단에서 소명의식과 진로적응성 간의 강한 상관관계(r = .46 ~ .49, p<0.01)를 확인하였다. 이는 직장인의 경우, 자신의 현재 직업이 소명이라고 느끼고 의미가 있는 것이라고 생각할수록 진로적응성이 더 높은 경향이 있음을 보여준다. 또한 대학생의 경우에도 현재 직업 활동을 하지 않더라도 소명의식의 수준이 높을수록 더 높은 진로적응성을 함양할 수 있다는 것을 의미한다. 즉, 자신의 정체성에 대한 이해를 바탕으로 삶의 목적을 추구할수록 새로운 변화에 대한 적응력이 높아진다는 것이다. 이러한 결과는 Hall과 Chandler(2005)와 Weiss 외 연구

www.kci.go.kr

진들(2003)이 주장한 것과 일치한다. 그들은 소명을 의식하게 되면 자신이 가지고 있는 어떤 능력이 직업 목적을 성취하는데 필요한지 알 수 있게 되며, 목표를 이루기 위해서 필요한 변화를 인지하고, 궁극적으로 목표를 성취할 수 있도록 자기 자신을 변화시킬 수 있다고 하였다. 따라서 본 연구의 실증적인 결과는 Hall과 Chandler(2005) 그리고 Weiss 외 연구진들(2003)의 주장을 지지하며 Duffy와 Sedlacek (2007)의 연구에서 삶의 의미를 부여하는 것이 진로적응성을 예측한다는 결과와도 일치한다. 이와 더불어 소명의식과 진로적응성의 관계를 직접적으로 밝힌 최근 연구들의 결과(Douglass & Duffy, 2015; Guo et al., 2014; Praskova et al., 2014; Shin, 2013; Xie, Xia, Xin, & Zhou, 2016)를 재확인 하였다.

둘째, 본 연구는 소명실행의 조절효과가 직업 활동을 하고 있는 직장인 집단과 직업이 없는 대학생 집단에서 정반대 방향으로 작용한다는 것을 밝혔다. 본 연구에서는 성인직장인 집단과 대학생 집단 간의 소명실행의 조절효과가 차이가 있음을 확인하여 가설2를 지지하였다. 하지만 소명실행의 조절효과가 직장인 집단에서만 정적으로 나타나고 대학생 집단에서는 조절효과가 나타나지 않을 것으로 예상하였는데(가설 2-a, 가설 2-b), 예상과 다르게 직장인 집단에서는 부적으로, 대학생 집단에서는 정적으로 소명실행의 조절효과가 나타났다.

성인직장인 집단에서는 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 부적으로 조절하였다(β = -.101, p<.05). 즉, 성인 직장인의 경우, 소명실행 수준이 높은 사람은 소명의식 높아짐에 따라 증가하는 진로적응성의 향상 폭이 소명실행 수준이 낮은 사람보다 작았다. 반대로, 소명실행 수준이 낮은 사람은 소명의식이 높아짐에 따라 증가하는 진로적응성 향상 폭이 소명실행 수준이 높은 사람보다 컸다. 따라서 소명실행이 높은 사람과 낮은 사람간의 진로적응성 차이는 소명의식이 높아짐에 따라 줄어드는 모순된 결과를 보여준다.

대학생 집단에서는 소명실행이 소명의식과 진로적응성의 관계를 정적으로 조절하였다(β = .144, p<.05). 즉, 대학생 집단의 경우, 소명실행 수준이 높은 사람은 소명의식이 높아짐에 따라 증가하는 진로적응성의 향상 폭이 소명실행 수준이 낮은 사람에 비해 더 컸다. 반대로, 소명실행 수준이 낮은 사람은 소명의식이 높아짐에 따라 증가하는 진로적응성의 향상 폭이 소명실행 수준이 높은 사람에 비해 작았다. 따라서 소명의식이 높아질수록 소명실행이 높은 사람과 낮은 사람의 간의 진로적응성 차이는 더 커지게 된다.

위의 결과를 종합해보면 성인직장인 집단과 대학생 집단 간의 차이가 나타났다. 성인직장인 집단의 경우 소명실행은 진로적응성의 향상을 더디게 하였다. 하지만 대학생 집단의 경우 소명실행은 진로적응성의 향상을 증폭시켜 소명의식과 진로적응성의 관계를 강화시켜주었다. 본 연구진은 성인직장인들의 소명실행이 높고 소명의식 수준이 높아질수록 진로적응성의 향상 폭은 감소하는 것은 자신의 직업에서 소명을 찾을 수 있고, 소명을 실행하게 되면 현재 직업에 만족하여 새로운 것에 대한 호기심이나 예상치 못한 상황에 대해 준비하려는 의지는 감소하게 될 수 있다고 판단하였다. 선행 연구에서 소명 의식과 소명 실행은 직업 만족과 진로 몰입을 예측하고(Duffy et al., 2012), 소명의식은 이직의도와 부적인 관계가 있다는 것이 밝혀졌다(Cardador, Dane,

www.kci.go.kr

& Pratt, 2011). 이는 자신의 직업을 소명이라고 여기고 실제로 실행하고 있는 사람들은 현재의 직업에 만족하며, 일에 대한 몰입 수준이 높으며, 이직할 의도가 낮다는 것을 보여준다. 따라서 본 연구진은 자신의 소명을 성취하고 있는 사람은 현재 상황에 만족하여 이직과 같이 새로운 변화에 대한 관심이나 호기심은 낮아질 것이라고 생각하였다. 즉, 소명의식과 소명실행 수준이 높은 직장인일수록 새로운 변화에 대한 호기심이나 관심은 향상되지 않아 진로적응성의 향상되는 폭은 감소될 수 있다.

반면, 대학생 집단의 경우 자신이 지금 소명을 의식하여 삶의 목표가 생기고, 소명을 의식하는 수준에서 그치는 것이 아니라 실제 삶에서 실천한다면 자신의 진로를 주체적으로 결정하는데 유리할 것이다. 또한 생각하고 있던 소명을 잘 실천한다면 진로 발전 과정에서 경험할 수 있는 어려움을 잘 극복할 수 있다는 확신이 생길 수 있다. 대학생들을 대상으로 한 선행 연구에서는 소명의식 수준이 높은 학생들일수록 주체적으로 진로를 결정하고 책임지는 의지가 강하고, 진로 발전 과정에서 겪을 수 있는 어려움을 극복할 수 있다는 확신이 강한 것으로 나타났다(Douglass & Duffy, 2015). 따라서 본 연구진은 대학생들이 소명을 의식하는 데서 더 나아가 삶에서 경험하게 되면 소명의식이 예측하는 주체적인 진로 결정과 장애물을 극복할 수 있다는 확신은 더 강화될 것으로 예측하였다.

성인직장인 집단과 대학생 집단 간의 소명실행 조절효과 방향성이 다른 이유를 분석하기 위해 사후 분석을 실시하였다. 소명의식과 진로적응성의 4가지 하위요인(관심, 통제, 호기심, 확신)의 관계에서 소명실행의 조절효과를 직장인 집단과 대학생 집단을 대상으로 각각 분석하였다. 분석 결과 성인직장인 집단에서는 소명의식과 '관심'(β = -.009, ΔR^2 = .011, p<.05)과 '호기심'(β = -.009, ΔR^2 = .015, p<.05) 요인의 관계를 소명실행이 부적으로 조절하였다. 하지만 나머지 요인에서는 조절효과가 유의미하지 않았다. 이는 성인직장인 집단에서는 소명실행이 높은 사람은 소명의식이 증가함에 따라 '관심'과 '호기심'이 소명실행 수준이 낮은 사람보다 더디게 향상된다는 것을 의미한다. 관심(Concern)은 미래에 당면하게 될 일 혹은 일과 관련된 위험에 대해 관심을 가지고 준비하는 것을 의미한다. 호기심(Curiosity)은 미래의 환경과 역할에 개방적인 자세로 자기 자신을 탐색하고 자신과 환경의 조화를 연구하는 것이다. 이와 같은 결과는 성인직장인의 경우 소명의식이 높고, 소명을 실천할수록 미래에 당면할 수 있는 문제나 일 대한 관심과 새로운 환경에 대한 호기심은 상대적으로 덜 향상된다는 것을 보여준다. 이러한 결과는 선행연구의 방향성과 상반된 결과를 보여준다. 소명실행은 소명의식이 예측하는 긍정적인 변인의 관계를 더 강화시켜줄 수 있다는 선행 연구(Duffy, Allan, & Bott, 2012; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Park, Sohn, & Ha, 2015)들의 방향성과 정반대의 결과이다. 성인직장인 집단의 경우, 소명실행이 적응성을 향상시키는데 반드시 긍정적인 효과를 가져 오는 것은 아니라는 것을 의미한다. 4차 산업 혁명이 다가오는 시점에서 미래에 대한 관심과 호기심을 가지고 예상치 못한 상황에 대비하는 것은 조직의 입장에서 매우 중요한 과업이다. 소명을 직무에서 경험하는 조직원이 조직몰입, 직업 자기 효능감(occupational self-efficacy), 직무 열의, 개인-직무

www.kci.go.kr

적합도가 높은 장점이 있으나(Hirschi, 2012), 미래의 변화에 대한 관심, 준비성의 향상은 더딜 수 있다. 따라서 소명을 의식하고 실행까지 하는 조직원들의 진로적응성을 향상시키기 위해서는 미래에 대한 관심과 호기심을 유지할 수 있도록 조직 차원에서 지원이 필요하다. 향후 연구에서는 구체적으로 어떤 요인이 직장인들의 소명의식이 높고, 소명실행 수준이 높을 때 자신의 진로에 대한 관심과 호기심을 낮추게 하는지 혹은 소명의식이 높고, 소명실행 수준이 높더라도 진로에 대한 관심과 호기심을 향상시킬 수 있는 요인은 무엇인지 탐색할 필요가 있다.

반면, 대학생 집단은 성인직장인 집단과 상반된 결과가 나타났다. 대학생 집단에서는 소명의식과 '통제'(β = .012, ΔR^2 = .021, p<.05), '확신'(β = .015, ΔR^2 = .029, p<.05) 요인 간의 관계를 소명실행이 정적으로 조절하였다. 나머지 '관심'과 '호기심' 요인에서는 유의미한 조절효과가 나타나지 않았다. 이는 대학생 집단에서는 소명실행이 높은 사람은 소명의식이 증가함에 따라 '통제'와 '확신'이 향상 폭이 소명실행 수준이 낮은 사람보다 더 크다는 것을 의미한다. 통제(Control)는 자신의 진로에 대한 책임을 느끼며 주체적으로 진로를 결정하는 것을 의미한다. 확신(Confidence)은 진로를 발전시키는 과정에서 겪을 수 있는 어려움과 도전들을 해낼 수 있는 능력이 있다고 믿는 것이다. 대학생 집단의 결과는 소명의식 수준이 높아지고, 소명을 실천할수록 자신의 진로에 대한 결정력이 높아지고 진로 발전 과정에 생길 수 있는 어려움을 더 잘 극복할 수 있다는 것을 보여준다.

이러한 결과는 대학생도 소명을 의식하고 소명실행을 할 수 있다는 가능성을 시사한다. 대학생들이 소명을 어떻게 바라보고 경험하는지 분석한 질적 연구들은 대학생도 소명실행을 할 수 있다는 가능성에 설득력을 더한다(French & Domene, 2011; Hunter, Dik, & Banning, 2010). Hunter, Dik 그리고 Banning (2010)은 대학생들에게 소명을 일 외에 다른 것에도 적용할 수 있는지 물었다. 이 질문에 대해 일부 학생들만 반드시 '직업, 일' 만이 소명의 대상이 될 수 있다고 하였고, 여러 학생들은 '직업적 일' 외에 자신의 취미, 사회봉사, 학업이 본인의 소명이 될 수 있다고 응답하였다. 또한 French와 Domene(2011)는 캐나다 여자 대학생들이 소명을 어떻게 느끼는지 질적 연구를 실시하였다. 그들은 대학생들이 소명을 삶의 전반적인 부분에서 의식하고 경험할 수 있다는 것을 발견하였다.

위의 질적 연구들에서 학생들이 응답한 것처럼 직업이 없는 대학생들이 본인의 학업, 재능, 외의 진로 관련 활동에서 소명을 찾고, 진로를 준비하는 과정에서 소명을 실행하고 있다고 느꼈다면 본 연구의 결과가 나타날 수 있다. 하지만 대학생들이 생각하는 소명실행이 구체적으로 어떤 것이며 직장인들이 인식하는 소명실행과 질적인 차이는 본 연구에서 밝히지 못하였다. 대학생들이 인식하는 소명실행은 구체적으로 어떤 것이며, 대학생들이 어떤 활동을 할 때 소명실행을 한다고 느끼는지에 대한 연구가 더 필요하다.

본 연구는 소명의식과 진로적응성의 관계에 대한 연구가 부족한 상황에서 소명실행이 두 변인의 관계를 조절하는 것을 밝힘으로써 소명의식과 진로적응성의 관계를 더 명확히 밝혀냈다는 것에 의의가 있다. 소명의식과 진로적응성의 관계를 소명실행은 집단에 따라 다른 방향으로 조절하였다. 이는 소명실행이 반

www.kci.go.kr

드시 긍정적인 효과만을 야기하는 것은 아니라는 것을 시사한다.

Bunderson과 Thompson(2009)의 연구에서 소명은 일의 의미와 중요성을 깨닫게 해주는 긍정적인 측면과 자신이 부당한 대우를 받아도 감수하려고 하는 부정적 측면이 있다고 밝히며 소명의 양면성에 대해서 주장하였다. 본 연구의 결과 역시 소명실행의 양면성을 보여주고 있다. 직장인의 경우 소명의식이 높고 소명실행을 많이 하면 오히려 미래에 대한 관심과 준비 그리고 호기심이 더디게 향상 될 수 있다. 따라서 소명의식이 충족되고 소명실행을 하고 있는 직장인의 경우, 진로적응성 향상이 더뎌지지 않도록 미래에 대한 관심과 호기심을 유지하려는 노력이 필요하다.

직장인과 달리, 대학생의 경우 소명의식이 높고 소명실행까지 동반 될 경우 자신의 진로를 더 잘 결정할 수 있고, 미래에 닥칠 수 있는 어려움을 더 잘 극복할 수 있다는 믿음이 강해졌다. 따라서 대학생은 소명의식을 찾고, 소명을 실행할 수 있는 기회를 지속적으로 찾아서 진로적응성을 높이는 노력을 하는 것이 필요하다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제안점을 제시한다. 첫째, 소명의식이 높고 소명실행을 충분히 하고 있는 직장인의 경우, 진로적응성 향상이 더뎌지는 것을 방지하기 위해서 자신의 진로에 대해서 지속적인 관심을 가지고 준비하는 것과 새로운 것에 대한 호기심을 유지하려고 노력하여야 한다.

둘째, 대학생의 진로 상담자가 학생들에게 소명을 탐색하게 하고 자신의 소명과 가까운 직업을 찾는 것을 도와주면 사회 진출을 앞둔 학생들의 진로적응성을 함양할 수 있을 것이다. 학생들의 소명을 찾아주기 위해서 학교는 직업적성검사, 진로 상담, 그리고 진로 관련 과목을 제공할 필요가 있다. 이러한 진로 탐색을 도와주는 프로그램과 활동이 진로 준비 능력과 자기 이해를 향상시키며 소명의식을 향상시킬 수 있다(Thompson, 2010). 더 나아가 학교에서 대학생들이 관심 있는 분야의 직업 경험 기회를 제공하여 소명 실행을 할 수 있도록 도와주면 진로적응성을 향상할 수 있을 것이다. 대학생들의 소명 의식을 높이고 소명실행 수준을 높일 수 있는 커리큘럼 개발과 직업 경험 제공은 대학생들의 진로적응성 향상에 도움이 될 것이다.

하지만 본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 본 연구에서는 세 가지 주요 변인을 측정하기 위해 자기보고식 설문지를 사용하였다. 따라서 응답자의 응답 편향이 발생하는 것을 통제하지 못하였다. 특히 사회적 바람직성(Social desirability)이 진로적응성을 비롯하여 각 변인을 측정하는데 발생하는 것을 통제하지 못한 것이 본 연구의 제한점으로 작용한다. 둘째, 성인 직장인 집단의 표본에 다양한 직군을 골고루 포함시키지 못하였다. 직장인들의 직군은 관리직, 문화 예술계, 영업 및 판매직에 치우쳐졌다. 따라서 특정 직업군의 특색이 반영되어 연구의 결과를 다른 직업군까지 확장하여 일반화하는데 한계가 있을 수 있다.

이와 같은 제한점을 극복하고 본 연구에서 밝히지 못한 내용을 보완하기 위한 향후 연구를 다음과 같이 제안한다. 첫째, 진로적응성과 소명실행을 객관적으로 측정하기 위한 방법을 개발하는 연구가 필요하다. 자기보고식 측정에서 발생할 수 있는 사회적 바람직성(Social desirability)을 방지하고 객관적으로 진로적응성을 측정할 수 있는 실험 방법 혹은 평가 방법이 개발되어야 한다.

www.kci.go.kr

둘째, 본 연구를 보다 다양한 직군을 포함하여 반복 실행하여 외적 타당도를 높이는 연구가 진행될 필요가 있다. 본 연구는 사무실 환경에서 직무를 수행하는 직군들을 위주로 표본을 구성하였는데, 추후 연구에서는 직무를 수행하는데 좀 더 높은 소명 수준이 요구되는 순수 예술 관련 직군, 사회복지 관련 직군, 고위험 직무 수행 직군 등이 포함된 표본을 구성하여 외적 타당도를 향상시킬 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 소명의식과 진로적응성의 관계를 강화시켜주는 변인에 대한 탐색을 하였고 소명실행이 조절변인으로서 유의미하다는 것을 밝혔다. 하지만 소명실행을 방해하는 요인과 소명의식과 진로적응성의 관계를 약화시키는 요인에 대하서는 탐색하지 못하였다. 선행 연구에서는 직장 내 차별, 수입, 교육 수준이 소명 실행을 저해하는 요인으로 나타났다 (Duffy & Autin, 2013; Duffy & Dik, 2009). 이러한 선행 연구를 토대로 직장인과 대학생의 소명실행을 저해하며 소명의식과 진로적응성의 관계를 약화시키는 요인에 대한 추가적인 탐색이 필요하다. 소명의식과 진로적응성을 저해하는 요인이 실증적으로 밝혀지게 되면 두 변인의 관계를 더 강화시킬 수 있는 개입방법이 고안될 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 다룬 소명실행 외에 소명의식과 진로적응성의 관계를 설명할 수 있는 추가적인 변인 탐색이 필요하다. 소명의식과 진로적응성의 관계를 더 명확히 밝힐 수 있는 변인들이 탐색된다면 예측하기 힘든 현대 사회를 살아가는 직장인과 대학생들에게 실질적인 도움이 될 것이다.

참고문헌

정민영 (2014). 직장인의 소명실행과 주관적 안녕감의 관계: 삶의 의미, 진로정체감의 매개효과. 숙명여자대학교 석사학위 논문.

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

신윤정 (2013). 대학생의 진로소명, 진로자기효능감 및 내적동기와 진로적응성의 관계. 상담학연구, 14, 209-226.

통계청 (2017). 5월 동향

한국직업능력개발원 (2017). 지난 10년간 4년제 대졸자 노동시장의 변화 보고서.

Biemann, T., Fasang, A. E., & Grunow, D. (2011). Do economic globalization and industry growth destabilize careers? An analysis of career complexity and career patterns over time. *Organization Studies, 32*(12), 1639-1663.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: Do they work? An alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational Dynamics*, *28*(2), 37-52.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 30-47.

Brown, C., Reedy, D., Fountain, J., Johnson, A., & Dichiser, T. (2000). Battered women's career decision-making self-efficacy: Further insights and contributing factors. *Journal of Career Assessment, 8*(3), 251-265.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second*

www.kci.go.kr

machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & Company.

Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology, 57*(4), 377-393.

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly, 54*(1), 32-57.

Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 367-378.

Cunningham, G. B., & Singer, J. N. (2010). "You'll Face Discrimination Wherever You Go": Student Athletes' Intentions to Enter the Coaching Profession. *Journal of Applied Social Psychology*, *40*(7), 1708-1727.

Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology, 29*(2), 269-280.

de Guzman, A. B. & Choi, K. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82*(3), 199-207.

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, *37*(3), 424-450.

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.

Dobrow, S. R., & TOSTI-KHARAS, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, *64*(4), 1001-1049.

Dolan, E., Braun, B., Katras, M. J., & Seiling, S. (2008). Getting off TANF: Experiences of rural mothers. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, *89*(3), 456-465.

Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 58-65.

Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 253-269.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60*(1), 42-52.

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies, 13*(3), 469-479.

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011).

www.kci.go.kr

Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 210-218.

Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 219-227.

Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(3), 429-440.

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology, 59*(1), 50-59.

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly, 58*(1), 29-43.

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *The Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428-436.

Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 113-121.

Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*(1), 115-134.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?. *Technological Forecasting and Social Change, 114,* 254-280.

Gardner, P. D., & Lambert, S. E. (1993). It's a hard, hard, hard, hard, hard, hard world. *Journal of Career Planning and Employment*, *53*(2), 41-49.

Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 1-10.

Guan, Y., Deng, H., Sun J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L. Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 561-570.

Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y. Pan, Z., and Fu, M., (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 394-402.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Vocational Behavior, 26*(2), 155-176.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155.

Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career*

www.kci.go.kr

Assessment, 20(3), 309-321.

Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 51-60.

Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 178-186.

Johnston C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 295-304.

Lee, S. J., & Vinokur, A. D. (2007). Work barriers in the context of pathways to the employment of welfare-to-work clients. *American Journal of Community Psychology, 40*(3-4), 301-312.

Le Maistre, C., & Paré, A. (2004). Learning in two communities: The challenge for universities and workplaces. *Journal of Workplace Learning*, *16*(1), 44-52.

Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 39-45.

Lobene, E. V., & Meade, A. W., (2013). The effect of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508-530.

Maggori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 437-449.

Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 161-170.

Pasmore, W. A. (2011). Tipping the balance: Overcoming persistent problems in organizational change. *In Research in organizational change and development* (pp. 259-292). Emerald Group Publishing Limited.

Perrone, L., & Vickers, M. H. (2003). Life after graduation as a "very uncomfortable world": An Australian case study. *Education and Training*, *45*(2), 69-78.

Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 125-135.

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 748-753.

Pololi, L., Cooper, L. A., & Carr, P. (2010). Race, disadvantage and faculty experiences in academic medicine. *Journal of General Internal Medicine, 25*(12), 1363-1369.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). The role of dispositions, entry stressors, and behavioral plasticity theory in predicting newcomers'

www.kci.go.kr

adjustment to work. *Journal of Organizational Behavior, 21*(1), 43-62.

Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Career development and counseling: *Putting Theory and Research to Work, 1,* 42-70.

Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.

Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Penguin UK.

Shollen, S. L., Bland, C. J., Finstad, D. A., & Taylor, A. L. (2009). Organizational climate and family life: How these factors affect the status of women faculty at one medical school. *Academic Medicine, 84*(1), 87-94.

Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development: In D. Brown., & L. Brooks(Eds.).* Career choice and development: Applying contemporary theories to practice(2nd ed.) (pp. 197-261). Jossey-Bass.

Tak, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Korea form: psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 712-715.

Thompson, E., & Feidman, D. B. (2010). Let your life speak: Assessing the effectiveness of a program to explore meaning, purpose, and calling with college students. *Journal of Employment Counseling, 47*(1), 12-19.

Tsai, C. F., & Yen, Y. F. (2008). A model to explore the mystery between organizations' downsizing strategies and firm performance: Integrating the perspectives of organizational change, strategy and strategic human resource management. *Journal of Organizational Change Management, 21*(3), 367-384.

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.

Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Research in Personality, 94,* 70-78.

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30.

1차 원고접수 : 2017. 04. 24
2차 원고접수 : 2017. 08. 11
최종게재결정 : 2017. 10. 12

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2017. Vol. 30, No. 4, 491-516

The Relation between Calling and Career Adaptability: The Moderating Effects of Living a Calling

Jihyun J. Min **Esther Kang** **Hyejoo J. Lee**

Yonsei University Handong Global University

One's calling can be divided into cognitive ("perceiving a calling") and applied phases ("living a calling"), with the latter involving the execution of the former in life. We examined if living a calling moderate the relation between perceiving a calling and career adaptability. We hypothesized that the relation between perceiving a calling and career adaptability will differ according to the degree of calling execution by employees. However, for currently unemployed college students, we hypothesized that the level of calling execution would not influence the aforementioned relationship because they would have fewer opportunities for executing their perceived calling. The study results with 392 adult professionals and 248 college students indicated that living a calling significantly moderated the relation between perceiving a calling and career adaptability, in both adults and students but in opposite direction. Thus, whether one has a job or not, living a calling affect the relationship between perceiving a calling and career adaptability.

Key words : perceiving a calling, living a calling, career adaptability

www.kci.go.kr