

한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)의 타당화 연구

최 환 규 이 정 미[†]

용문상담심리대학원대학교

본 연구의 목적은 일의 의미를 측정하기 위해 Steger, Dik, 그리고 Duffy(2012)가 개발한 Working as Meaning Inventory(WAMI)를 한국판 척도로 타당화하는 것이다. 이를 위해 20대에서 50대에 이르는 남녀 직장인 622명을 대상으로 한국판 일의 의미척도(K-WAMI)에 대한 설문을 실시하였고, 무작위로 3개의 표본으로 구분하여 다음과 같은 과정을 거쳐 척도타당화를 진행하였다. 먼저 표본1(208명)을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였고, 표본2(207명)를 대상으로 확인적 요인분석을 실시하여 Steger 등(2012)의 원척도와 마찬가지로 3요인 구조모형임을 확인하였으며, 검사-재검사 신뢰도 및 준거타당도를 검증하였다. 또한, 표본3(207명)을 대상으로 교차타당화 분석을 실시하여 K-WAMI의 3요인모형이 새로운 표본에서도 형태동일성과 측정동일성을 갖는 안정적인 측정모형임을 확인하였다. 이어, 전체 표본에 대하여 성별에 따른 다집단동시분석결과, K-WAMI의 3요인구조모형의 형태동일성, 측정단위동일성, 측정원점동일성이 확인되었다. 이로써 K-WAMI가 신뢰할 수 있고 타당한 척도임을 입증하였으며, 남녀 직장인 집단 모두에 하나의 척도로 활용될 수 있음을 밝혔다. 끝으로, 본 연구의 의의와 한계점 및 후속 연구를 위한 제언 등을 논의하였다.

주요어 : 일의 의미, 삶의 의미, 웰빙, 긍정심리학

[†] 교신저자: 이정미, 용문상담심리대학원대학교, 서울시 중로구 율곡로 154, E-mail: bice0213@gmail.com

사회가 유지되고 발전하기 위해서는 구성원들이 자신에게 주어진 다양한 역할들, 즉 ‘일’을 수행해야 한다. 이를 위해 사람들은 오래 전부터 생존을 위해 의식주를 해결하고 적들로부터 자신을 지키고 아이를 양육하고 돌보는 것과 같은 일에 많은 시간을 사용했다(Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). 문명이 진화하고 시대가 바뀌면서 과학과 기술의 발전으로 전문화된 일들이 증가하였으며, 이런 과정에서 일을 개인의 정체성과 연결하기도 한다(Hall & Chandler, 2005; Steger & Dik, 2010). 일은 개인에게 자아정체감의 원천이며, 경제적 소득, 사회적 지위와 소속감 등을 제공하는 삶의 중심(Ardichvili & Kuchinke, 2009; Michaelson, Pratt, Grant, & Dunn, 2014)으로, 대부분의 성인들은 일상을 영위하기 위한 여러 영역 중에서 일에 시간과 에너지를 가장 많이 투자한다(Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000; Michaelson et al., 2014; Mujah, Ruziana, Samad, Singh, & D’Cruz, 2011).

일은 직업(job), 경력(career) 그리고 소명(calling)과 관련이 있다(Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tipton, 1985). 일을 ‘직업’(job)으로 인식하는 사람들에게 직업은 의식주를 해결하는 수단으로, 이것만으로도 일을 하려는 충분한 동기가 되기 때문에 일을 통해 경험할 수 있는 성취감이나 의미에 대해서는 무관심하다. 따라서 이런 목적을 가진 사람들은 일을 퇴근 후 개인의 삶을 즐길 수 있는 자원(resource)을 얻도록 도와주는 수단으로 생각하며, 취미와 같은 관심 사항과 자신의 야망(ambition)을 일하는 과정에서는 드러내지 않는다(Wrzesniewski et al., 1997). 반면 일을 ‘경력’(career)으로 인식하는 사람들은 직장에서의 임금 인상, 업무와 관련된 영향력의 증가 그리고 사회적 지위, 자존감(self-esteem) 향상 등이 주요 관심 대상이다(Wrzesniewski et al., 1997).

이렇듯 일을 직업으로 인식하는 사람과 경력으로 여기는 사람들은 다소간 차이가 있으나, 이들의 공통점은 일을 하는 이유로 물질적인 것

에 초점을 맞추고 있다는 것이다. 물질적인 것에 높은 관심을 두는 개인들은 돈이나 부를 성공과 삶의 중심이고 행복의 원천(Richins & Dawson, 1992)으로 생각하며, 돈은 자신들의 웰빙을 추구하는 하나의 수단으로 생각한다(Richards, 2016). 물질에 대한 과도한 관심을 보이는 사람들은 자의식 과잉과 사회불안 경향을 보이며(Schroeder & Dugal, 1995) 낮은 자존감과 더 많은 불안을 경험하게 만들어(Chaplin & John, 2007) 웰빙과는 거리가 먼 결과를 초래한다(Jiang, Song, Ke, Wang, & Liu, 2016). 반면, 일을 ‘소명’(calling)으로 인식하는 사람들은 자신의 일을 개인적 책임이나 숙명이라고 생각하며(Baumeister, 1991), 경제적 이득이나 승진보다는 개인의 충만감(fulfillment)을 위해 일한다. 이런 사람들은 일이 공공의 선과 더 좋은 세상을 만드는데 기여한다는 신념으로 일을 한다(Steger et al., 2010; Steger et al., 2012).

사람들이 일을 대하는 태도는 일과 관계 맺는 방법을 다르게 만든다(Wrzesniewski, 2003). 일이 생계수단인 사람들은 일을 목적달성의 수단으로 생각해 일과 삶을 연결해 생각하기 어렵다. 일을 경력 개발의 수단으로 삼는 사람은 일이 자신의 지위와 보상에 도움이 된다는 확신이 있어야 적극적으로 업무에 관여한다. 반면 일을 자신의 소명으로 여기는 사람들은 일에 더 많은 시간을 쏟고, 일을 통해 더 많은 즐거움과 만족을 얻기 때문에 자신들의 수행업무에 대해 적극적이고 동료들과 긍정적인 관계를 형성하는 것으로 나타났다(Wrzesniewski et al., 1997). 이러한 사람들은 자신의 삶에서 일의 의미와 중요성을 추구하면서 업무를 수행해가기 때문이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

프랭클(Frankl, 1959)이 ‘의미(meaning)’의 중요성을 주장한 이래 많은 연구자들이 삶과 일에서의 의미 탐색에 대해 연구하기 시작했다(Pratt & Ashforth, 2003). ‘의미 있는’이라는 말은 일 그리고 일을 수행하는 과정이 개인의 입장에서 목적성과 중요성을 가지고 있다는 것을 의미한다

(Feldt, Kinnunen, & Mauno, 2000). 자신의 일에 대해 의미가 있다고 자각하는 것은 일의 속성, 목적, 가치 그리고 일에 대한 신념과 조직 공동체의 상황 등에서 만들어진다. 긍정심리학은 초기부터 의미(meaning)를 연구의 중요한 주제로 다루어 왔는데(Leontive, 2013), 최근 들어 일의 의미가 미치는 영향에 대한 연구들이 광범위하게 진행되어오고 있다(Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

먼저 일의 의미가 조직에 미치는 영향에 대한 선행연구들을 보면, 자신의 일에 의미가 있다고 인식하는 개인은 강한 동기를 가지고 업무에 더 많은 시간과 노력을 투자한다(Steger et al., 2010). 또한, 개인들의 업무 동기와 직무만족도를 높이고(Mujah et al., 2011), 결근율을 떨어뜨리며(Wrzesniewski et al., 1997), 업무성과 향상(Grant, 2008; Wrzesniewski, 2003)에도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 무엇보다 일의 의미는 개인의 심리적 건강에 중요한 영향을 미친다(Allan, Dexter, Kinsey, & Parker, 2016; Blustein, 2008). 일에 대한 부정적인 인식은 고통, 권태나 지루함과 같은 부정적인 경험을 가져오지만, 긍정적인 인식은 즐거움, 에너지 혹은 성취감과 같은 긍정적인 결과를 경험하게 만든다(Ardchivili et al., 2009). 일이 자신의 성취감에 영향을 주고, 사회에 도움이 된다는 긍정적인 태도를 갖게 되면 그렇지 않은 사람보다 스트레스를 덜 받는다(Grawitch, Barber, & Kruger, 2010). 또한, 일은 개인의 건강(Clark, Georgellis, Lucas, & Diener, 2004)과 웰빙(Blustein, 2008)에 지대한 영향을 미친다. 무엇보다 일은 자기개념을 형성하고 표현하며 확고하게 만드는데 도움이 되기 때문이다(Pratt, Rockmann, & Kaufmann, 2006). 사람은 상황과 자아에 대한 정의에 따라 경험을 추구하고 이를 행동으로 확인하면서(Heise, 1977) 자신이 수행하는 일에서 자신의 바람직한 정체성을 표현하고 확인시켜 줄 수 있는 의미를 만들게 된다.

이처럼 개인은 일에서 의미를 찾으려는 기본적인 동기가 있으며(Frankl, 1959), 가치가 높거나

영향력이 큰 직무는 개인의 행동과 성과에 긍정적인 영향을 주지만 단순하거나 영향력이 적은 직무는 부정적인 영향과 낮은 성과를 만들며(Gardner & Cummings, 1988), 자신의 직무를 소명으로 인식할 수 있는 숭고한 의미를 갖는 직무를 선호한다(Ashmos & Duchon, 2000). Sparks와 Schenk(2001)는 질적 연구를 통해 자신의 일이 보다 큰 목적(greater purpose)을 갖는다고 인식하는 개인일수록 더 큰 목적이 금전적인 보상보다 중요하다고 생각하며, 그러한 개인일수록 직무만족도가 높다고 하였다. 이 연구를 바탕으로 일의 의미를 ‘일에서 금전적 보상과 같은 외적인 결과(extrinsic outcome)보다 위대한 목적을 발견하는 것’이라고 정의했다(Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007). 이처럼 일의 의미가 미치는 영향에 대한 연구들은 개인의 태도에서부터 조직에 미치는 영향과 숭고함(spirituality)에 이르기까지 폭넓게 진행되고 있다(Rosso et al., 2010).

이에, 연구자들은 의미(meaning)의 구성요소를 밝히고자 노력해왔는데(Rosso et al., 2010), 대체로 의미가 ‘이해’(comprehension)와 ‘목적’(purpose)이라는 두 가지 요소로 구성된다는 데 합의가 이루어졌다고 할 수 있다(Steger & Dik, 2009; Steger et al., 2010). ‘이해’는 자신들의 경험을 이해하는 능력으로, 자신이 누구이고, 자신을 둘러싼 환경의 움직임과 삶과 관계있는 환경과의 조화를 이루는 방법을 파악하는 것이라고 할 수 있다(Heine, Proulx, & Vohs, 2006). ‘목적’은 사람들의 삶에서 정체성과 관계있는 높은 가치와 중요한 삶의 목표를 추구하려는 의도로서(Damon, Menon, & Bronk, 2003), 현재 자신의 위치를 이해하고 이를 미래에 이루고자 하는 열망과 성취를 연결하는 중요한 역할을 수행한다(Emmons, 2005). 의미 있는 일은 이러한 의미와 목적을 포함하며, 동료와의 관계와 자신의 정체성에 대한 이해에 달려있다고 볼 수 있다(Steger et al., 2010; Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003).

Hackman과 Oldham(1976)은 ‘의미 있는 일’

(meaningful work)을 직무특성과 결과를 매개하는 중요한 심리적 상태로 보았고, ‘의미 있는 일의 경험’이란 ‘개인이 일에서 의미, 가치와 보람을 경험하는 정도’로 정의하였다. 의미 있는 일은 주관적으로 중요하고, 가치 있으며, 더 큰 선(bigger good)을 추구할 가능성을 가지고 있고, 인생에 걸쳐 의미의 창출을 가능하게 한다(Steger et al., 2012)는 점에서, 직장인을 대상으로 하는 긍정심리학 연구에서는 매우 중요한 개념이라고 할 수 있다. 자신이 일을 하는 목적이 더 큰 선을 추구하거나 다른 사람을 도와주기 위함이라고 생각하는 사람들의 경우에는 그러한 목적을 갖는 자체가 일터에서의 활동에서 얻은 혜택을 업무 외의 장으로 확장시킬 수 있는 방법이기 때문이다(Grant, 2007).

Steger 등(2012)은 Hackman과 그 동료들의 정의(Hackman et al., 1976)가 본질적 측면의 일의 의미라기보다는 직무수행에서의 재미나 에너지, 그리고 정서에 대한 것으로서 다소 불분명하며, 학문적으로 엄격한 검증이 부족하다는 점을 문제점으로 지적하였다. 이에 Steger 등(2012)은 문헌 연구와 질적 연구를 통해 일의 의미를 구성하는 세 가지 요소로 ‘일에서의 긍정적 의미’(positive meaning in work), ‘일을 통한 의미 만들기’(meaning making through work), 그리고 ‘더 큰 선을 위한 동기’(greater good motivation)를 제시하였다. ‘일에서의 긍정적 의미’는 일에 대한 의미부여의 중요성을 강조한 Hackman 등(1976)의 직무특성모델 이래로 조직심리학에서 주로 다루어 온 ‘심리적 의미 충만’(psychological meaningfulness) 개념을 그대로 반영한 것으로서, 하고 있는 일이 개인적으로 중요한 주관적 경험이라는 뜻을 내포하고 있다(Rosso et al., 2010). ‘일을 통한 의미 만들기’는 일이 삶의 의미의 중요한 원천(Steger et al., 2010)이며, 개인적 성장(personal growth)을 촉진함과 동시에 개인 자신과 주변 환경에 대한 이해를 돕는다. 일에서 의미를 찾는 사람은 자신의 삶에서도 의미를 쉽게 찾는다(Rojas, 2006; Steger et al., 2009). ‘더 큰 선

을 위한 동기’는 자신의 일이 수입이나 직업적 명망을 위해서라기보다 더 큰 선을 위한 것이라고 인식할 때 발견하게 되는 일의 의미라고 할 수 있다(Steger et al., 2012).

일의 의미와 유사한 개념으로는 소명(calling)을 들 수 있는데, 이는 초월적 존재에 의한 부름과 운명이 강조되므로, 개인의 내적 성찰 혹은 적극적인 의지 등의 반영에 있어서는 다소 아쉬운 측면이 있다(탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진, 2015). 이러한 점을 보완하여 최근 Hagmaier와 Abele(2012)는 기존의 소명개념, 즉 초월적 인도와 고차원적인 힘 또는 내면의 소리 이외에도 개인의 잠재력 실현과 업무 부합도, 그리고 일의 의미와 가치 추구행동을 포함한 다차원적 소명척도를 제안하였고, 국내에서도 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우(2014)가 한국판으로 타당화한 바 있다. 기존의 소명 개념에 새로운 하위개념으로 잠재력 실현과 일의 의미 및 가치 추구행동 등을 추가하였다고 하나, 소명 개념의 고유한 특징인 고차원적 힘(higher force)과 내면의 소리(inner voice) 등의 초월적 측면을 상당히 내포하고 있으므로, 다차원적 소명 개념은 일의 의미 개념이 강조하는 본질적 측면을 넘어서는 것이라고 하겠다.

최근 일의 의미에 관한 연구자들의 관심이 늘어난 만큼 측정도구의 필요성이 증가된 반면, 한국어로 된 척도는 매우 제한적이다. 국내에서 개발된 일의 의미척도는 장형석(1999; 2000)의 연구에서 기원을 찾을 수 있는데, 타당화 과정이 불완전하여 후속연구에서 활용되지 못하였다. 최근 탁진국 등(2015)이 문헌연구와 질적 연구를 토대로 문항을 만들고 체계적인 타당화 과정을 거쳐 개발한 척도가 있으나, 이는 일의 의미 보다는 일을 하는 이유와 목적에 초점을 맞추고 있어 본질적 측면을 강조한 일의 의미 개념과 정의에 있어 다소간 차이가 있다.

국내 연구자들에 의해 가장 많이 사용되어 온 일의 의미 척도는 Working as Meaning

Inventory(WAMI)인데, 이는 Steger 등(2012)이 문헌연구와 질적 연구를 바탕으로 일의 의미를 측정하기 위한 40개 문항을 개발한 다음, 탐색적 요인분석을 거쳐 최종적으로 ‘일에서의 긍정적 의미’ 4개 문항, ‘일을 통한 의미 만들기’ 3개 문항 그리고 ‘더 큰 선을 위한 동기’ 3개 문항 등 총 10개 문항 3개 요인으로 구성된 척도이다. 이정선(2012)을 시작으로, 김수진(2014), 장진이와 이지연(2014), 우희영(2015) 등 여러 연구에서 체계적인 타당화 과정을 거치지 않은 채 변안되어 사용되어왔다. 이에 본 연구에서는 자신의 정체성과 가치, 그리고 중요한 삶의 목적을 추구하려는 의도로서의 본질적인 일의 의미를 측정할 수 있는 Steger 등(2012)의 WAMI를 한국판 척도로 타당화 하고자 하였다.

보다 행복한 삶을 위한 긍정심리학에서는 자신의 일이 의미 있다고 생각하고 일을 통해 의미를 추구하는 사람들을 탐구할 필요가 있으며, 그렇지 않은 사람들에게 대해서는 일에서의 의미를 발견하고 추구할 수 있도록 안내하기 위해서 일의 의미를 측정할 수 있는 신뢰롭고 타당한 척도가 필요하다. 본 연구는 이러한 필요성에 의해 출발하였으며, 개인이 속한 조직은 물론이고 개인의 심리적 건강에도 중요한 영향을 미치는 일의 의미에 대한 연구가 국내에서도 활발히 이루어지는데 기여하고자 한다.

방 법

연구대상

본 연구에 필요한 자료를 얻기 위해 서울과 지방 소재 직장에 근무 중인 20~50대의 직장인 700명에게 설문지를 배포하였고, 654명으로부터 자료를 수집하였다. 설문을 시작하기 전 연구자는 연구의 취지와 목적을 밝히고, 연구윤리에 관한 안내 및 설명을 하고 설문에 대한 동의를 구한 후 설문을 실시하였다. 전체 응답자 654명

중 문항을 빠뜨리거나 불성실하게 응답한 자료를 제거하고 최종 618명의 자료를 분석에 사용하였는데, 무작위로 세 개의 표본으로 구분하여 자료의 1/3은 탐색적 요인분석을 위한 표본 1로, 또 다른 자료 1/3은 확인적 요인분석을 위한 표본 2로, 그리고 남은 1/3의 자료는 교차타당화를 위한 자료로 활용하였다. 본 연구에서 사용된 표본의 인구학통계학적 특성을 표 1에 제시하였다.

표본 1의 평균 연령은 38.1($\overline{SD}=8.27$)세로서 남성은 130명(62.5%)이었고, 여성은 78명(37.5%)이었고, 표본 2의 평균연령은 38.3($\overline{SD}=8.64$)세로서, 남성은 130명(62.8%)이었고, 여성은 77명(37.2%)이었으며, 표본 3의 평균연령은 38.4($\overline{SD}=8.84$)세로서, 남성은 126명(62.1%)이었고, 여성은 77명(37.9%)이었다. 전체 표본의 평균연령은 38.2($\overline{SD}=8.56$)세로서, 남성은 386명(62.5%)이었고, 여성은 232명(37.5%)이었다.

측정도구

한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)

일의 의미를 측정하기 위해 Steger 등(2012)이 개발한 Working as Meaning Inventory(WAMI)는 10개 문항의 자기보고식 질문지로서, 원척도는 ‘일에서의 긍정적 의미’(Positive Meaning in Work) 4개 문항, ‘일을 통한 의미 만들기’(Meaning Making through Work) 3개 문항 그리고 ‘더 큰 선을 위한 동기’(Greater Good Motivation) 3개 문항의 세 가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 5점 Likert (1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하도록 되어 있다. Steger 등(2012)의 연구에서 전체 내적일치도(Cronbach's α)는 .93, 일에서의 긍정적 의미 .89, 일을 통한 의미 만들기 .82, 더 큰 선을 위한 동기 .83으로 나타났으며, 본 연구에서는 전체문항의 내적일치도는 .91이었고, 하위 요인별 내적일치도는 각각 .85, .78, .81로 나타났다.

표 1. 연구 참여자들의 인구통계학적 특성

변인		표본1(N=208)		표본2(N=207)		표본3(N=203)		합계
		빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율	
성별	남자	130	62.50	130	62.80	126	62.07	386
	여자	78	37.50	77	37.20	77	37.93	232
연령대	20대	34	16.35	33	15.94	33	16.26	100
	30대	85	40.87	86	41.55	83	40.89	254
	40대	66	31.73	65	31.40	64	31.53	195
	50대	23	11.06	23	11.11	23	11.33	69
학력	고졸	10	4.81	15	7.25	10	4.93	35
	초대졸	17	8.17	17	8.21	23	11.33	57
	대졸	137	65.87	133	64.25	124	61.08	394
	대학원 졸	43	20.67	40	19.32	43	21.18	126
	기타	1	0.48	2	0.97	3	1.48	6
연봉	2 천만 원 미만	2	0.96	10	4.83	11	5.42	23
	2~3 천만 원	23	11.06	27	13.04	29	14.29	79
	3~4 천만 원	23	11.06	28	13.53	20	9.85	71
	4~5 천만 원	49	23.56	35	16.91	40	19.70	124
	5~6 천만 원	45	21.63	30	14.49	26	12.81	101
	6~7 천만 원	24	11.54	14	6.76	20	9.85	58
	7 천만 원 이상	42	20.19	63	30.43	57	28.08	162
근무 기간	5년 미만	37	17.79	34	16.43	37	18.23	108
	5~10년	50	24.04	49	23.67	42	20.69	141
	10~15년	42	20.19	34	16.43	37	18.23	113
	15~20년	30	14.42	37	17.87	36	17.73	103
	20년 이상	49	23.56	53	25.60	51	25.12	153
직위	사원급	52	25.00	56	27.05	50	24.63	158
	대리급	49	23.56	43	20.77	33	16.26	125
	과장급	39	18.75	39	18.84	52	25.62	130
	차장급	41	19.71	35	16.91	26	12.81	102
	부장급	20	9.62	25	12.08	27	13.30	72
	임원급	7	3.37	9	4.35	15	7.39	31
회사 구분	중소기업	36	17.31	42	20.29	48	23.65	126
	중견기업	42	20.19	43	20.77	36	17.73	121
	대기업	96	46.15	94	45.41	96	47.29	286
	공기업	18	8.65	11	5.31	10	4.93	39
	비영리기관	16	7.69	17	8.21	13	6.40	46

한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)

소명의식을 측정하기 위해 Hagmaier와 Abele (2012)가 개발한 Multidimensional Measure of Calling(MCM)을 하유진 등(2014)이 한국 직장인을 대상으로 타당화한 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)를 사용하였다. 한국판 다차원적 소명척도는 총 9개 문항이며, 하위요인은 ‘일 동일시 및 개인-환경 적합’ 3개 문항, ‘일의 의미와 가치 추구적 행동’ 3개 문항, ‘초월적 인도력’ 3문항으로 구성되어 있으며, 문항에 대한 응답은 6점 Likert(1=전혀 아니다, 6=매우 그렇다)로 평정하도록 구성되었다. 하유진 등(2014)의 연구에서 전체문항의 내적일치도(Cronbach's α)는 .85이었으며, 하위 요인별 내적일치도는 일 동일시 및 개인-환경 적합 .58, 일의 의미와 가치 추구적 행동 .74, 초월적 인도력 .79로 나타났으며, 본 연구에서는 전체문항의 내적일치도는 .92이었으며, 각 하위요인별 내적일치도는 .85, .86, .85로 나타났다.

한국판 정신적 웰빙 척도(K-MHC-SF)

정신적 웰빙을 측정하기 위해 미국에서 개발된 Mental Health Continuum Short Form(Keyes, Wissing, Potgieter, Temane, Kruger, & van Rooy, 2008)을 임영진, 고영건, 신희천과 조용래(2012)가 한국 성인을 대상으로 표준화한 한국판 정신적웰빙척도(K-MHC-SF)를 사용하였다. 총 14개 문항으로 구성되었으며, ‘정서적 웰빙’ 3개 문항, ‘사회적 웰빙’ 5개 문항과 ‘심리적 웰빙’ 6개 문항으로 구성되어 있으며, 문항에 대한 응답은 6점 Likert(0=전혀 없음, 5=매일)로 평정하도록 구성되었다. 임영진 등(2012)의 연구에서 전체문항의 내적일치도(Cronbach's α)는 .93이었으며, 하위 요인별 내적일치도는 정서적 웰빙 .88, 사회적 웰빙 .81, 심리적 웰빙 .90으로 나타났으며, 본 연구에서는 전체문항의 내적일치도는 .94이었으며, 각 하위요인별 내적일치도는 .94, .85, .92로 나타났다.

한국판 삶의 의미 척도(MILQ)

삶의 의미를 측정하기 위해 Steger, Frazier, Oishi와 Kaler(2006)가 개발한 Meaning in Life Questionnaire는 삶의 의미 측정을 위해 가장 많이 사용되는 자기보고식 측정도구이며(King, Heintzelman, & Ward, 2016), 국내에서는 원두리, 김교현, 권선중(2005)에 의해 타당화되었다. 본 척도는 총 10개 문항으로서 하위 요인으로 ‘의미 존재’ 5개 문항과 ‘의미 추구’ 5개 문항으로 구성되어 있으며, 7점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 7=언제나 그렇다)로 평정하도록 되어 있다. 원두리 등(2005)의 연구에서 전체 내적일치도(Cronbach's α)는 .90, 의미존재는 .88, 의미추구는 .88이었으며, 본 연구에서의 전체문항의 내적일치도는 .93이었으며, 하위 요인별 내적일치도는 각각 .85, .93으로 나타났다.

한국판 삶의 만족도 척도(K-SWLS)

삶에 대한 전반적인 만족도를 측정하기 위해 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)이 개발한 Satisfaction with the Life Scale을 조명환과 차경호(1998)가 번안한 한국판 삶의 만족도 척도(Korean version of the Satisfaction with the Life Scale)를 사용하였다. 한국판 삶의 만족도 척도는 자신의 삶에 대한 만족이라는 개인의 공통 요인을 반영하는 총 5개 문항으로 구성되어 있으며, 문항에 대한 응답은 7점 Likert(1=전혀 아니다, 7=매우 그렇다)로 평정하도록 구성되었다. 임영진(2012)의 연구에서의 내적일치도(Cronbach's α)는 .85로 나타났으며, 본 연구에서의 내적일치도는 .90로 나타났다.

직무스트레스척도(KSOS)

직무스트레스를 측정하기 위해 한국직무스트레스학회(2004)가 개발한 한국형 직무스트레스 측정도구(Korean Scale of Occupational Stress; KSOS)를 사용하였다. 이는 표준화된 측정도구로서 4점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 4=매우 그렇다)로 평정하도록 구성되어 있다. 본 연구에서는

24개 문항으로 이루어진 단축형을 사용하였다. 하위요인으로는 직무요구 4개 문항, 직무자율 4개 문항, 관계갈등 3개 문항, 직무불안정 2개 문항, 조직체계 4개 문항, 보상부적절 3개 문항과 직장문화 4개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 전체문항의 내적일치도(Cronbach's α)는 .85이었으며, 하위 요인별 내적일치도는 직무요구 .78, 직무자율 .69, 관계갈등 .73, 직무불안정 .80, 조직체계 .75, 보상부적절 .77, 직장문화 .72로 나타났다.

연구절차

연구를 위해 척도의 문항에 대한 번역과 역번역을 실시하였는데, 영어로 된 원척도를 연구자들이 한국어로 번역한 후 영어와 한국어 모두에 능통한 이중언어 사용자 1인의 역번역 문항들과 비교하여 수정하고, 최종적으로 심리학 박사 2인의 검토와 자문을 통해 내용을 검토한 후 한국판 일의 의미 예비척도를 구성하였다. 이후 본 연구의 대상과 연령대가 비슷한 30~50대의 직장인 10명에게 예비설문을 실시하여, 문항에 대한 이해도나 설문에 소요되는 시간 등을 확인하고, 특별한 이상이 발견되지 않아 최종적인 본조사 질문지를 제작하였다. 거주 지역 측면에서나 사회경제적으로 다양한 대상으로부터 자료를 얻고자, 인쇄된 형태의 설문 이외에도 구글을 이용한 설문을 실시하였고, 설문은 2016년 11월 초부터 12월 말까지 진행하였다.

자료의 분석

본 연구에서 수집한 자료를 분석한 과정은 다음과 같다. 먼저 K-WAMI의 하위요인을 탐색하기 위해 표본 1에 대해 탐색적 요인분석을 실시하였고, 구성타당도를 확인하기 위해 내적 일치도인 Cronbach's α 를 산출하였다. 요인의 추출은 최대우도법(Maximum Likelihood Method; ML)을 사용하였고, 회전은 직접 오블리민 방식을 사용

하였는데, 추출된 요인 간에 상관이 있을 것이라 가정되므로 사각회전(oblique rotation)을 하였다. 다음으로 표본 2에 대하여 확인적 요인분석을 실시하였고, K-WAMI와 준거척도들과의 상관분석을 위하여 Pearson's r 을 산출하였으며, 변별타당도를 알아보기 위하여 일의 의미가 낮은 것으로 가정되는 직군에서 수집한 자료와 독립표본 t 검정을 실시하였다. 이후 표본 3을 이용하여 교차타당성을 검증하였으며, 이어 전체표본을 대상으로 다집단 확인적 요인분석을 실시하여 남녀 직장인의 모형 동일성을 검증한 후에, 측정오차를 통제하면서 남녀 집단 간 평균 차이를 검증하기 위해 잠재평균분석을 수행하였다.

기술통계치와 탐색적 요인분석, 그리고 독립표본 t 검정과 분산분석을 위해서는 SPSS Program 18.0을 이용하였고, 확인적 요인분석을 위해서는 AMOS Program 18.0을 이용하였으며, 모수 추정 방식으로 최대우도법(ML)을 사용하였다.

결 과

탐색적 요인분석 결과

표본 1(N=208)에 대하여 K-WAMI 예비척도의 요인구조 파악을 위한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis; EFA)을 실시하기에 앞서 예비척도 문항들의 평균과 표준편차, 왜도 및 첨도 등 기술통계치를 산출하였고, 그 값을 표 2에 제시하였다. 절대값 기준으로 왜도는 -.45~-0.04, 첨도는 -.72~-0.07에 이르는 값이 나타나 각 문항의 분포가 정규분포에서 크게 벗어나지 않음이 확인되었다. 예비척도 10개 문항 전체에 대한 신뢰도분석 결과 문항-총점 간 상관이 양호한 것으로 나타났다. 다음으로, 주어진 자료가 EFA에 적합한지 알아보기 위해 KMO와 Bartlett 검정을 실시한 결과, KMO값이 .92으로 나타나 EFA에 적합한 것으로 나타났고, Bartlett의 유의도 검증 역시 유의한 수준($\chi^2 = 1,355.32$,

$df=45, p<.001$)으로 나타나 EFA가 가능할 만큼 변인들 간에 충분한 상관을 보여주는 자료임이 입증되었다.

이어, 하위요인을 탐색하기 위해 EFA를 실시하였다. 최대우도법과 사각회전방법을 통한 요인분석결과, 4번 반복계산 후 1개의 요인으로 추출되었다. 원척도의 개발자인 Steger 등(2012)은 3요인을 주장하였는데, 본 연구에서 수집한 표본 1의 자료에서는 고유치(eigen value)가 1.0을 넘는 요인의 수가 1개로 그 값은 5.76으로 나왔고, 설명변량은 57.6%인 것으로 나타났다. 스크리도표에서도 그림 1과 같이 2요인을 넘어가면서 요인 간 고유치 차이가 현격히 줄어드는 점을 고려하였을 때 단일요인으로 보는 것이 타당하다고 판단하였다. 표본 1에 대한 기술통계치와 EFA 결과를 함께 제시한 표 2에서 보듯이, K-WAMI의 모든 문항이 하나의 요인에 .60 이상의 부하값을 나타내었음을 알 수 있다.

이어서 K-WAMI의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 를 통한 내적일치도와 검사-재검사

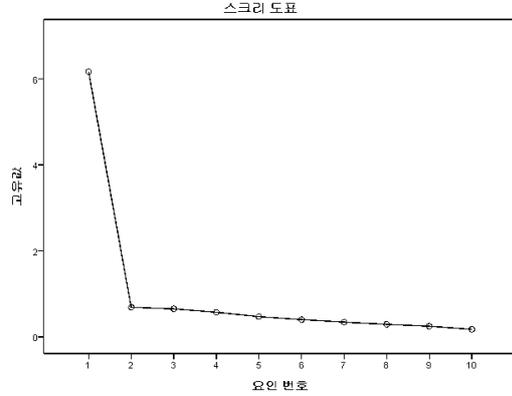


그림 1. 스크리도표

신뢰도를 산출하였으며, 그 결과는 다음과 같다. 우선 K-WAMI의 내적일치도를 얻기 위하여 Cronbach's α 를 산출하였고, 이를 위의 표 3에 제시하였다. 표에서 보듯이, 전체 문항의 내적일치도는 .93으로 나타났고, 문항-총점간 상관은 .50~.79로 나타나 모든 문항이 기준이 되는 .3 이상을 나타내었으며, 문항 삭제시 신뢰도가 상승

표 2. K-WAMI의 탐색적 요인분석 결과

(N = 208)

문항	요인 적재값	\bar{M}	\overline{SD}	왜도	첨도
6. 나는 내가 하는 일이 세상에 긍정적인 변화를 일으킨다는 것을 안다.	.83	3.56	.94	-.13	-.71
10. 내가 하는 일은 보다 큰 뜻에 기여한다.	.83	3.42	.92	-.04	-.68
8. 나는 만족할만한 목적을 가진 일을 발견했다.	.79	3.40	.92	-.06	-.72
1. 나는 의미 있는 일(직업)을 찾았다.	.79	3.68	.83	-.20	-.23
7. 내 일은 내 자신을 더 잘 이해하는데 도움이 된다.	.78	3.50	.91	-.22	-.42
9. 내가 하는 일은 내 주변 세상을 이해하는데 도움이 된다.	.75	3.58	.93	-.37	-.28
5. 나는 무엇이 내 직업을 의미 있게 만드는가에 대한 감이 있다.	.74	3.73	.84	-.29	-.45
2. 나는 내가 하는 일이 나의 개인적 성장에 기여한다고 본다.	.73	3.80	.85	-.36	-.18
4. 나는 내가 하는 일이 내 삶의 의미에 어떻게 기여하는지 알고 있다.	.72	3.72	.88	-.40	-.07
3. 내가 하는 일은 세상에 아무런 변화를 주지 않는다.*	.61	3.70	1.05	-.45	-.48
고유치	5.76				
설명변량(%)	57.6				

* 역채점문항

표 3. K-WAMI 내적일치도 및 문항-총점상관 (N=208)

문항번호	문항-총점 간 상관	문항 삭제 시 Cronbach's a	Cronbach's a
1	.76	.92	.93
2	.71	.92	
3	.58	.93	
4	.70	.92	
5	.72	.92	
6	.79	.92	
7	.74	.92	
8	.76	.92	
9	.72	.92	
10	.79	.92	

하는 문항은 없었다. 또한 표 4에 제시한 문항 간 상관행렬표를 살펴보면, 문항 간 상관이 .34~.71에 이르는 적정크기임을 알 수 있었다. 다음으로 EFA를 위한 표본 1 중 일부인 69명을 대상으로 4주 간격의 검사-재검사를 실시하였다. 1차 검사에서 얻은 자료($\bar{M}=2.94$, $\overline{SD}=.58$)와 재검사시 얻은 자료($\bar{M}=3.07$, $\overline{SD}=.55$) 간의 상관분석을 실시한 결과 .68($p<.01$)의 신뢰도를 얻

었다. 이로써 K-WAMI가 4주 간격의 검사-재검사에서 양호한 신뢰도를 나타낸 것으로 확인되었다.

확인적 요인분석결과

탐색적 요인분석(EFA)에 사용되지 않았던 새로운 표본 2(N=207)를 추정표본으로 하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis; CFA)을 실시하였다. EFA결과 제안된 1요인모형을 연구모형(그림 2)으로 설정하고, Steger 등(2012)이 제안한 3요인모형을 경쟁모형(그림 3)으로 설정하여 분석을 실시하였으며, 검증결과 얻은 합치도 지수는 표 5에 제시하였다.

표 5에서 보듯이, 모형이 실제 자료와 부합되는 정도를 평가하기 위한 적합도 지수로는 표본의 크기에 비교적 덜 민감하고 모형의 간명성을 잘 반영하는 적합도 지수인 TLI, CFI, RMSEA를 고려하였다. 표에 제시한 바와 같이, 표본 2의 자료를 추정표본으로 한 CFA결과 K-WAMI의 1요인모형(연구모형)의 주요 적합도지수는 $\chi^2(df=35)=128.63$, TLI=.899, CFI=.921, RMSEA=.114였고, K-WAMI의 3요인모형(경쟁모형)의 주요 적합도지수는 $\chi^2(df=32)=104.47$, TLI=.914, CFI=.939,

표 4. K-WAMI의 문항 간 상관행렬표

(N = 208)

	1번 문항	2번 문항	3번 문항	4번 문항	5번 문항	6번 문항	7번 문항	8번 문항	9번 문항	10번 문항
1번	1									
2번	.75**	1								
3번	.49**	.46**	1							
4번	.51**	.48**	.47**	1						
5번	.61**	.56**	.45**	.61**	1					
6번	.61**	.57**	.50**	.61**	.62**	1				
7번	.59**	.53**	.42**	.62**	.56**	.64**	1			
8번	.65**	.62**	.46**	.57**	.62**	.61**	.65**	1		
9번	.57**	.54**	.43**	.58**	.47**	.61**	.61**	.57**	1	
10번	.60**	.53**	.55**	.53**	.59**	.78**	.63**	.63**	.69**	1

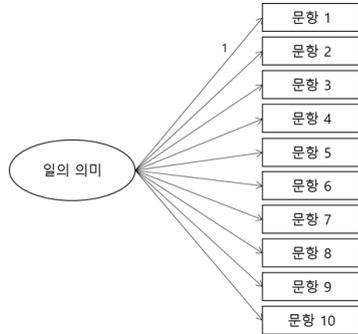


그림 2. 1요인구조모형(연구모형)

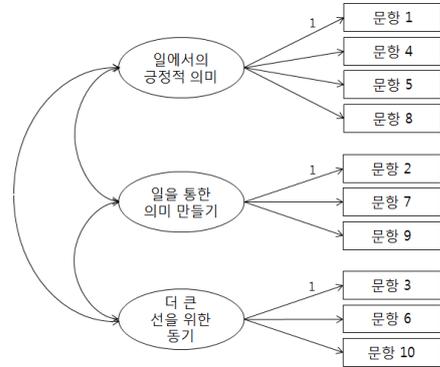


그림 3. 3요인구조모형(경쟁모형)

표 5. K-WAMI의 1요인모형과 3요인모형 적합도 지수 비교 (N=207)

모형	모수	df	χ^2	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
1요인모형(연구모형)	20	35	128.64	3.675***	.899	.921	.114
3요인모형(경쟁모형)	23	32	104.47	3.265***	.914	.939	.105

*** $p < .001$

RMSEA=.105였다.

연구모형과 경쟁모형 모두 TLI와 CFI가 좋은 적합도 판단기준인 .90이상으로 나타났으나,

RMSEA는 .08 이하인 경우 괜찮은 적합도로 판정되는 기준을 고려할 때, 다소간 기대에 못 미치는 결과였다. 적합도 비교에서 3요인구조의

표 6. K-WAMI 최종모형(3요인모형)의 확인적 요인분석 결과

경로	비표준화 추정치	S.E.	C.R.	표준화 추정치
제 1요인: 일에서의 긍정적 의미	→ 1번 문항	1.00	-	.78
	→ 4번 문항	.77	.08	10.27***
	→ 5번 문항	.80	.08	10.74***
	→ 8번 문항	1.12	.09	12.21***
제 2요인: 일을 통한 의미 만들기	→ 2번 문항	1.00	-	.76
	→ 7번 문항	1.06	.10	10.45***
	→ 9번 문항	1.08	.10	10.93***
제 3요인: 더 큰 선을 위한 동기	→ 3번 문항	1.00	-	.61
	→ 6번 문항	1.28	.14	9.06***
	→ 10번 문항	1.44	.16	9.27***

*** $p < .001$

표 7. K-WAMI 최종모형 측정변수들의 다중상관자승치(SMC) (N=207)

	1번	2번	3번	4번	5번	6번	7번	8번	9번	10번
SMC	.60	.58	.37	.49	.53	.68	.48	.66	.52	.73

표 8. K-WAMI의 요인간 분산검정

요 인	분산	S.E.	C.R.
1요인 ↔ 2요인	.42	.05	7.76***
2요인 ↔ 3요인	.32	.05	6.37***
1요인 ↔ 3요인	.40	.06	6.67***

*** $p < .001$

경쟁모형이 1요인구조의 연구모형보다 주요 적합도지수 세 가지 모두에서 더 나은 값을 나타내었으므로, 3요인의 경쟁모형을 K-WAMI의 최종모형으로 채택하였다.

이어, 측정변수들 간에 존재하는 명확한 단일차원성 및 요인들 간의 외적 일관성을 확인하였고, 최종모형의 요인계수들을 표 6에 제시하였다. 표에서 알 수 있듯이, 채택된 최종모형의 모든 측정변수들이 표준화추정치 기준으로 볼 때 .6 이상의 양호한 적재량을 나타내고 있으며, C.R. 값을 기준으로 볼 때도 통계적으로 유의한 적재량을 보이고 있음을 알 수 있다($p < .001$).

또한, 표 7에 제시한 바와 같이 모형을 구성하는 측정변수들의 다중상관자승치(Standard Multiple Correlation; SMC)를 살펴보면, 3번 문항을 제외하고는 모든 변수들이 .4 이상의 양호한 크기의 값을 나타내었는데, 이는 아마도 3번 문항(내가 하는 일은 세상에 아무런 변화를 주지 않는다)이 역문항이기 때문인 것으로 풀이된다. 다음으로 K-WAMI를 구성하는 요인간 분산검정을 실시하였고, 그 결과를 표 8에 제시하였다. 그 결과, 요인 간 분산이 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타나($p < .001$), K-WAMI의 3요인구조 측정모형이 단일차원성을 확보한 것으로 확인되었다.

수렴타당도 및 준거타당도

확인적 요인분석을 통해 3요인구조를 가진 것으로 확인된 K-WAMI의 타당도를 검증하기 위해 표본2에서 수집된 자료를 토대로 K-WAMI의 수렴타당도 및 준거타당도를 검토하였고, 이를 표 9에 제시하였다.

먼저 K-WAMI의 총점과 세 하위요인들 간의 상관분석을 통해 수렴타당도를 검토한 결과, 일의 의미 총점은 일에서의 긍정적 의미와 .93, 일을 통한 의미 만들기와 .92, 더 큰 선을 위한 동기와 .91의 매우 높은 상관을 보이고 있음을 알 수 있다. 또한 세 하위요인 간 상관을 살펴보면 .74~.79에 이르러 각 하위요인들 간 상관 역시 높은 것을 알 수 있다. 이를 통해 K-WAMI가 일의 의미라는 구성개념을 측정하기 위한 내적 타당도를 잘 갖추고 있음을 알 수 있다.

다음으로, 원칙도 개발자인 Steger 등(2012)의 선행연구에서 일의 의미와 관련이 있다고 보고된 삶의 의미, 정신적 웰빙, 삶의 만족, 그리고 스트레스를 측정하는 척도들과의 상관분석을 통해 준거타당도를 검토하였다. 구체적으로, 우선 일의 의미와 유사한 개념으로 알려진 소명을 측정하는 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K) 총점과 K-WAMI 총점 간의 상관은 .78($p < .01$)로서 높은 상관을 보였으며, 소명척도의 세 하위요인들과 K-WAMI의 총점 간의 상관은 일 동일시 및 개인-환경 적합과는 .73($p < .01$), 일의 의미와 가치추구적 행동과는 .68($p < .01$), 그리고 초월적 인도력과는 .65($p < .01$)의 상관을 나타내었다. 보다 상세하게 소명척도(MCM-K)와 일의 의미 척도(K-WAMI)의 각 하위요인들 간 상관을 살펴보면, 표에서 제시한 바와 같이 모두 유의수준 .05에서 .56~.72의 상관계수를 나타내었다. 이러한

표 9. K-WAMI와 관련 척도들 간의 총점 및 하위요인 간 상관 (N=207)

구 분	\bar{M}	SD	K-WAMI			
			총점	일에서의 긍정적 의미	일을 통한 의미 만들기	더 큰 선을 위한 동기
K-WAMI (한국판 일의 의미척도)	3.59	.71	1			
일에서의 긍정적 의미	3.59	.74	.93**	1		
일을 통한 의미 만들기	3.66	.75	.92**	.79**	1	
더 큰 선을 위한 동기	3.53	.82	.91**	.74**	.78**	1
MCM-K (한국판 다차원적 소명척도)	3.86	1.00	.78**	.71**	.72**	.73**
일 동일시 및 개인-환경 적합	3.99	1.06	.73**	.72**	.67**	.61**
일의 의미와 가치 추구적 행동	3.92	1.23	.68**	.56**	.62**	.72**
초월적 인도력	3.66	1.14	.65**	.60**	.63**	.58**
MHC-SF (정신적 웰빙척도)	2.43	.90	.51**	.47**	.46**	.47**
MILQ (삶의 의미척도)	5.19	1.01	.60**	.60**	.55**	.50**
K-SWLS (삶의 만족도척도)	4.01	1.27	.55**	.56**	.49**	.46**
KSOS (직무스트레스척도)	2.32	.39	-.49**	-.46**	-.47**	-.45**

** $p < .01$

결과는 일의 의미가 소명과 유사한 개념이기는 하나 분명히 구분되는 개념임을 시사한다고 하겠다.

이어, 정신적 웰빙척도(MHC-SF), 삶의 의미척도(MILQ), 삶의 만족 척도(K-SWLS), 그리고 직무스트레스척도(KSOS)와의 상관분석결과, K-WAMI는 정신적 웰빙척도(MHC-SF)와는 $.51(p < .01)$, 삶의 의미척도(MILQ)와는 $.60(p < .01)$, 그리고 한국판 삶의 만족 척도(K-SWLS)와는 $.55(p < .01)$ 의 중등도의 유의한 정적상관을 나타내었다. 그리고 직무스트레스척도(KSOS)와는 기대된 방향대로 $-.49(p < .01)$ 의 중등도의 유의한 부적상관을 나타내었다. 이로써 K-WAMI가 일의 의미를 측정하는 척도로서 관련 척도들과 중등도 이상의 유의한 정적 상관을 나타내었으므로 그 준거타당도가 입증되었다고 하겠다.

변별타당도

K-WAMI의 변별타당도를 검토하기 위하여, 선행연구 고찰을 통해 일의 의미가 낮다고 가정되는 직업군인 콜센터 상담원을 비교집단으로 선정하였다. 고객과 직접적인 대면을 하지 않고 전화를 이용하여 감정노동을 수행하는 콜센터 상담원은 감정소진과 열악한 업무환경 및 처우로 인해 잦은 이직과 높은 이직률을 보이는 등 직업만족도가 낮은 대표적 직업군에 속한다(이수연, 양해술, 2008). 이에, 콜센터 상담원들(N = 69)로부터 자료를 수집하여, 이들의 일의 의미 총점 및 하위요인 점수를 일반사무직 집단인 표본 2(N = 208)의 자료와 비교하였다. 이를 위해 독립표본 t검정을 실시하였고, 그 결과를 표 10에 제시하였다.

표에서 보듯이, 일의 의미 총점 및 세 하위요인 모두에서 t값이 각각 $5.48(p < .001)$, $4.60(p <$

표 10. 두 집단 간 일의 의미 및 하위요인의 두 독립표본 *t*검정 결과

구분	N	\bar{M}	\overline{SD}	<i>t</i>	
K-WAMI 총점	일반사무직 집단	207	3.61	.71	5.48***
	콜센터상담원 집단	69	2.95	.68	
일에서의 긍정적 의미	일반사무직 집단	207	3.63	0.73	4.60***
	콜센터상담원 집단	69	2.99	0.66	
일을 통한 의미 만들기	일반사무직 집단	207	3.63	0.76	4.78***
	콜센터상담원 집단	69	3.02	0.78	
더 큰 선을 위한 동기	일반사무직 집단	207	3.56	0.83	5.34***
	콜센터상담원 집단	69	2.83	1.10	

*** $p < .001$

.001), 4.78($p < .001$), 5.34($p < .001$)로 나타나 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 이로써 K-WAMI의 변별타당도가 검증되었다고 하겠다.

교차타당화분석 결과

표본 2(N=207)에 대한 확인적 요인분석(CFA)을 통해 K-WAMI가 3요인구조의 측정모형임이 확인된 바, 새로운 자료인 표본 3(N=203)에 대해서도 모형적합도가 양호한지 확인하고자 교차타당화(cross-validation) 분석을 실시하였다. 교차타당성의 검토방법에는 크게 세 가지가 있는데, 최종모형을 다른 자료에 적합 시킨 후 그 적합도를 평가하는 방법, 교차타당성 지수에 의한 방법, 그리고 다중집단분석에 의한 방법 등 크게 세 가지가 있다(배병렬, 2007). 본 연구에서는 K-WAMI의 타당화에 초점이 있는 만큼 세 가지

방법을 모두 사용하여 교차타당성을 확인하고자 하였으며, 이를 위해 표본 2(N=207)를 추정표본으로 하고, 표본 3(N=203)을 검증표본으로 사용하는 표본분할법을 채택하였다. 추정표본(표본 2)은 모수추정집단으로, 검증표본(표본 3)은 교차타당화집단으로 명명하고, 이 두 집단모형의 동일성을 확인함으로써 K-WAMI의 교차타당성을 확인하고자 하였다.

우선 표본 2에 대한 CFA 결과 채택된 K-WAMI의 최종모형이 새로운 표본자료인 교차타당화집단에 얼마나 잘 부합하는지 확인하기 위해 표본 3에 대한 CFA를 실시하였고, 그 결과를 표 11에 제시하였다. 표에서 보듯이 교차타당화집단의 모형적합도를 보면, TLI와 CFI는 각각 .921과 .944로서 양호한 수준을 나타낸 반면, RMSEA는 .108로 좋은 적합도에 못 미치는 결과를 나타내었다.

다음으로, 교차타당성 지수인 기대교차타당성

표 11. 교차타당화를 위한 집단별 모형의 합치도 지수

3요인모형	모수	<i>df</i>	χ^2	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA	ECVI
모수추정집단	33	32	104.47	3.27***	.914	.939	.105	.730
교차타당화집단	33	32	107.25	3.35***	.921	.944	.108	.858

*** $p < .001$

지수(Expected Cross-Validation Index; ECVI)를 확인한 결과, 표 11에 제시하였듯이 모수추정집단의 ECVI는 .730인 반면, 교차타당화집단의 ECVI는 .858인 것으로 나타났다. 두 집단의 ECVI를 비교한 결과, 모수추정집단의 모형이 교차타당화집단의 모형보다 더 안정적인 것으로 나타났다. 이는 표본이 달라졌을 때 원래 추정치의 성질을 그대로 유지하지 못하는 현상을 반영하는 결과라 하겠다. 그러나 TLI, CFI, 그리고 RMSEA 등 주요 합치도지수를 고려할 때 상당한 정도의 교차타당성이 확인되었다고 하겠다.

이어, 교차타당성을 위한 마지막 방법으로 다집단 동시분석을 실시하였고 이를 표 12에 제시하였다. 이를 위해 우선, 두 집단의 모형 간 어떠한 등치제약도 하지 않은 기초모형에 대한 분석을 통해 집단별 모형의 형태동일성을 검증하였고, 그 결과는 <표 12>의 모형 A로 제시하였다. 분석결과 TLI는 .918, CFI는 .942, 그리고 RMSEA는 .075로 나타났다. 따라서 모수추정집단과 교차타당화집단의 모형의 형태가 동일한 것으로, 즉 K-WAMI 3요인모형의 두 집단 간 형태동일성이 검증되었다고 하겠다.

다음으로, 두 집단의 요인계수가 동일하다고 가정한 모형 B와 아무런 제약을 하지 않은 모형 A와의 χ^2 차이검증을 실시함으로써 모형의 측정동일성을 검증하였다. 그 결과 두 모형 간 χ^2 차이값은 8.45로서 $\chi^2(a=.05, df=7)$ 의 임계치 14.07보다 작기 때문에 두 모형간 χ^2 차이값은

‘무시해도 좋은 정도의 작은 차이’라고 볼 수 있다. 따라서 두 모형간 측정동일성이 확보되었다.

이어, 집단 간 요인계수 뿐 아니라, 각 잠재변수의 공분산까지 동일하다는 제약을 한 모형 C와 두 집단의 요인계수가 동일하다고 가정한 모형 B와의 χ^2 차이검증을 실시함으로써 모형의 요인계수동일성 및 공분산동일성을 검증하였다. 그 결과 두 모형 간 χ^2 차이값은 $a=.05$ 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($\Delta\chi^2(\Delta df) = 11.12(6), p = .601 > .05$). 즉 두 모형 간 χ^2 차이값 11.12는 ‘무시해도 좋은 정도의 작은 차이’라고 볼 수 있다. 따라서 모형 C가 모형 B보다 더 간명함에도 불구하고, TLI, CFI, RMSEA 등 모형의 합치도는 더 좋아졌으므로 모형 C를 선택하는 것이 바람직한 것으로 밝혀졌다.

마지막으로, 집단 간 측정오차의 잔차마저 동일하다고 제약한 모형 D와 집단 간 요인계수 뿐 아니라, 각 잠재변수의 공분산까지 동일하다는 제약을 한 모형 C와의 χ^2 차이검증을 실시함으로써 모형의 요인계수동일성, 요인공분산동일성, 및 측정오차의 잔차동일성을 검증하였다. 그 결과 두 모형 간 χ^2 차이값은 $a=.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\Delta\chi^2(\Delta df) = 39.66(10), p = .017 < .05$). 즉 두 모형 간 χ^2 차이값 39.66은 ‘상당한 차이’라고 볼 수 있다. 따라서 모형 D가 모형 A보다 훨씬 간명하기는 하지만, χ^2 차이가 유의하게 커지고, 또한 모형의 합치도를 보더라도 표에서 보듯이 TLI와 RMSEA

표 12. 교차타당화를 위한 다집단분석 결과

모형	모수	χ^2 (df)	$\Delta\chi^2$ (Δdf)	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
모형 A: 형태동일성	66	211.73 (64)	-	3.308***	.918	.942	.075
모형 B: 측정동일성	59	220.18 (71)	8.45 (7)	3.101***	.925	.941	.072
모형 C: 측정동일성 및 요인공분산 동일성	53	222.85 (77)	11.12 (6)	2.894***	.933	.942	.068
모형 D: 측정동일성, 요인공분산 및 잔차 동일성	43	251.39 (87)	39.66* (10)	2.890***	.933	.935	.068

*** $p < .001$

는 변함없이 동일하지만, CFI가 다소 나빠진 것으로 볼 수 있다. 그러나 이상의 분석에서 활용한 카이제곱 차이검증 역시 카이제곱검증과 마찬가지로 사례수에 민감하여 적합한 모형을 기각할 우려가 있다는 비판이 있고, 이러한 이유로 CFI가 .01보다 적게 감소하거나 RMSEA가 .015보다 적게 증가한 경우에는 적합도에 차이가 없는 것으로 해석되어야 한다는 주장(Cohn, 2007; Cheung & Rensvold, 2002)을 고려할 때, 표 12의 분석결과에서 보듯이 형태 및 요인계수동일성, 요인공분산과 잔차동일성 제약까지한 경우에도 CFI의 감소폭이 .01보다 작으며, RMSEA의 증가폭이 .015보다 작으므로 적합도 차이가 없다고 해석할 수 있겠다.

이상을 종합해보면, 다집단동시분석 결과 K-WAMI의 3요인구조모형은 모수추정집단과 교차타당화 집단에서 형태동일성, 요인계수의 동일성, 공분산동일성, 그리고 측정오차의 잔차동일성 역시 인정된다고 볼 수 있겠다. 따라서 K-WAMI의 3요인구조모형은 모수추정집단과 교차타당화집단의 자료에서 요인계수와 공분산, 그리고 측정오차의 잔차까지 동일하다고 볼 수 있는, 상당한 정도의 교차타당성이 확인되었다고 하겠다.

모형의 측정단위·원점 동일성 검증

CFA을 통해 검증된 K-WAMI의 3요인모형이

남녀 직장인 집단 모두에게 적용 가능한 모형인지를 검토하기 위하여 다집단 확인적 요인분석을 통하여 검증하였고, 그 결과를 표 13에 제시하였다.

우선 K-WAMI의 3요인모형이 남녀 직장인에게 적합한 모형인지를 알아보기 위하여 집단간 형태 동일성을 검증하였다. 그 결과 표 13에 제시하였듯이 남녀 직장인 집단 모두에서 K-WAMI의 3요인모형이 적합한 것으로 나타났다($\chi^2(64) = 290.94, p < .001, TLI = .916, CFI = .940, RMSEA = .076$). 이로써 남녀 직장인 집단간의 형태동일성이 입증되었다. 이어, 형태 동일성을 가정하는 모형을 기저모형(baseline model)으로 하여 측정단위동일성 검증을 실시하였다. 이를 위하여 남녀 직장인 집단 간의 동일한 형태의 요인구조를 가정함과 더불어, 요인계수의 값이 두 집단 간에 동일하다는 제약을 추가하였다. 요인계수의 동일화 제약을 가한 측정단위동일성모형과 기저모형의 χ^2 차이검증을 실시한 결과 표 13에 제시하였듯이, 기저모형(모형 A)과 측정동일성모형(모형 B)간의 χ^2 값의 차이는 $a = .05$ 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($\Delta\chi^2(\Delta df) = 9.68(7), p = .208 > .05$). 즉 두 모형 간 χ^2 차이값 9.68은 ‘무시해도 좋은 정도의 작은 차이’라고 볼 수 있다. 따라서 등치제약을 한 모형 B가 제약이 없었던 모형 A 보다 더 간명함에도 불구하고, TLI, CFI, RMSEA 등 모형의 합치도는 더 좋아졌으므로 모형 B를 선택하

표 13. 성별에 따른 다집단동시분석 결과

모형	모수	$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
모형 A: 형태동일성	66	290.94(64)	-	4.546***	.916	.940	.076
모형 B: 측정단위 동일성	59	300.61(71)	9.68(7)	4.234***	.923	.939	.072
모형 C: 측정단위 및 측정원점 동일성	53	304.66(77)	13.72(6)	3.957***	.930	.940	.069
모형 D: 측정단위, 측정원점 및 요인분산 동일성	43	327.82(87)	36.88(10)	3.768***	.934	.937	.067

*** $p < .001$

는 것이 바람직한 것으로 밝혀졌다. 따라서 성별집단에 대한 K-WAMI의 측정단위동일성의 가정이 지지되었다.

다음 단계로 두 집단 간에 측정문항들의 절편이 동일한지 측정원점 동일성을 검증하였다. 이를 위해서, 측정단위동일성을 가정한 모형 B가 기저모형으로 사용되었고, 측정원점동일성을 가정한 모형 C가 비교 모형으로 설정되었다. 두 모형의 χ^2 차이 검증을 실시한 결과 표 13에 제시하였듯이, 기저모형 B와 측정원점동일성모형 C 간의 χ^2 값의 차이는 $a = .05$ 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($\Delta\chi^2(\Delta df) = 13.72(6), p = .394 > .05$). 즉 두 모형 간 χ^2 차이값 9.68은 ‘무시해도 좋은 정도의 작은 차이’라고 볼 수 있다. 따라서 모형 B가 모형 C보다 더 간명함에도 불구하고, TLI, CFI, RMSEA 등 모든 모형 합치도가 더 좋아졌으므로 모형 C를 선택하는 것이 바람직한 것으로 밝혀졌다. 따라서 성별집단에 대한 K-WAMI의 측정원점 동일성 가정 또한 지지되었다.

이어서 다음 단계로 두 집단 간의 요인공분산이 동일한지 검증하였다. 이를 위해서 측정원점동일성을 가정한 모형 C가 기저모형으로 사용되었고, 요인공분산동일성을 가정한 모형 D가 비교 모형으로 설정되었다. 두 모형의 χ^2 차이 검증을 실시한 결과 표 13에 제시하였듯이, 기저모형 C와 요인공분산동일성모형 D 간의 χ^2 값의 차이는 $a = .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($\Delta\chi^2(\Delta df) = 36.88(10), p = .033 < .05$). 즉 두 모형 간 χ^2 차이값 36.88은 ‘상당한 차이’라고 볼 수 있다. 따라서 모형 D가 모형 C보다 훨씬 간명하기는 하지만 χ^2 차이값이 유의하게 커지고, 모형의 합치도를 보더라도 표에서 보듯이 TLI와 RMSEA는 다소 좋아졌지만, CFI는 다소 나빠진 것을 확인할 수 있었다. 그러나 전술한 바와 같이 사례수에 민감한 카이제곱 차이 검증의 문제점을 고려하여 Cheung과 Rensvold (2002), 그리고 Chen(2007)의 주장에 따라 CFI와 RMSEA의 비교를 통해 결과를 해석하자면 본 연

구의 분석결과 얻어진 적합도 차이는 표 13에 제시하였듯이, CFI의 경우 .003 만큼 작아져 기준이 되는 .01보다 적게 감소하였고, RMSEA의 경우 .009만큼 작아져 기준이 되는 .015보다 적게 감소하였으므로, 형태 및 측정동일성, 요인공분산과 잔차동일성 제약까지 한 경우에도 적합도 차이가 없다고 해석할 수 있다.

이상을 종합해보면, 성별에 따른 다집단동시 분석 결과 K-WAMI의 3요인구조모형은 남녀 직장인 집단에서 형태동일성, 측정단위동일성, 측정원점 및 요인공분산동일성까지 확인이 되었다고 하겠다. 이러한 결과는 K-WAMI가 남녀 직장인 집단에서 잠재요인들과 그에 해당하는 척도들 간의 관계가 동일함을 의미하여 두 집단에서 하나의 척도로 활용될 수 있음을 의미한다(홍세희, 황매향, 이은설, 2005).

성별에 따른 집단 간 K-WAMI 하위요인의 잠재평균 비교

남녀직장인 집단 간의 측정단위 및 측정원점 동일성 가정들이 충족되었기 때문에, 두 집단 간 K-WAMI의 하위요인인 일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 그리고 더 큰 선을 위한 동기에 대한 잠재평균 비교분석을 실시하였다. 잠재평균 비교 시 두 집단 이상에서 요인의 평균을 동시에 추정하는 것이 불가능하므로, 한 집단(참조 집단)의 요인 평균을 0으로 고정한다면 다음에 다른 집단의 요인 평균을 추정하는 방법을 사용하였다(홍세희 등, 2005). 이 방법은 다른 집단의 요인평균이 통계적으로 0과 다른지 여부를 알 수 있는 장점이 있다(최수미, 조영일, 2013).

본 연구에서는 남자직장인집단을 참조집단으로 설정하고, 여자직장인집단의 일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 그리고 더 큰 선을 위한 동기의 평균을 추정하였다. Cohen's d 의 효과 크기를 계산하는데 있어서, 잠재요인들의 표준편차를 사용하였으며, 여자직장인집단의

표 14. K-WAMI에 대한 남녀 직장인 집단 간 잠재평균 차이 분석

요인	남자 직장인	여자 직장인	효과크기 (d)
일에서의 긍정적 의미	.00	-.10	-1.65
일을 통한 의미 만들기	.00	-.05	-.84
더 큰 선을 위한 동기	.00	-.14*	-2.03

*p<.05

일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 그리고 더 큰 선을 위한 동기의 평균 및 효과크기(Cohen's d)를 표 14에 보고하였다. d값 .2, .5, 그리고 .8을 기준으로 각각 작은 차이, 중간 차이, 그리고 큰 차이로 해석할 것을 제안했던 Cohen(1988)에 근거할 때, 일에서의 긍정적 의미와 일을 통한 의미 만들기에서는 여자직장인들이 남자직장인들에 비해 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 반면, 더 큰 선을 위한 동기에서 역시 여자직장인들이 남자직장인들에 비해 낮은 것으로 나타났고 그 차이는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 통계적 유의성만 놓고 보자면, 일의 의미 하위요인 중 더 큰 선을 위한 동기에서만 남녀직장인 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 보다 면밀하게 효과크기를 살펴보면 일의 의미 하위요인 모두에서 .8 이상의 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 이로써 남자직장인이 일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 그리고 더 큰 선을 위한 동기 모두에서 여자직장인 보다 더 높은 수준을 나타내었다.

논 의

본 연구는 Steger 등(2012)이 개발한 일의 의미 척도(WAMI)를 번역 및 역번역 과정을 거쳐 적절한 한국어 문항으로 제작하고, 척도로서의 신뢰도와 타당도를 검증함과 동시에, 측정모형의

구조에 대한 방법론적 검증을 통해 심리측정적으로 강건한 척도를 제안하는데 있다. 이를 위해 20대에서 50대에 이르는 남녀 직장인을 대상으로 자료를 수집하였고, 전체 표본을 무작위로 세 표본으로 나누어 표본 1에 대해서는 탐색적 요인분석을, 표본 2에 대해서는 확인적 요인분석을, 표본 3에 대해서는 다집단 동시분석을 통한 교차타당화를 실시하였으며, 전체 표본에 대해서는 성별 집단구분에 따라 일의 의미 수준에 있어 차이가 있는지 알아보기 위하여 잠재평균 비교를 실시하였다. 연구결과를 요약하고 논의를 전개하면 다음과 같다.

첫째, 표본 1에 대한 탐색적 요인분석 결과 K-WAMI는 단일요인이 추출되었으며, 내적일치도와 검사-재검사 신뢰도를 통한 신뢰도 검증에서 매우 양호한 수준의 신뢰도를 나타내었다. 이러한 결과는 남녀직장인 200명으로부터 수집한 자료에 대하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 고유치와 스크리도표를 고려했을 때 1요인이 추출되었다고 보고한 김수진(2014)의 연구와 동일한 결과이다. 일의 의미가 3개 하위요인으로 구성되어 있다고 한 원 개발자의 이론적 근거와 달리, 우리나라 직장인들로부터 수집한 실증적 자료에 근거하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 1요인으로 추출된 본 연구결과와 김수진(2014)의 연구결과는 아마도 우리나라 직장인들에게 있어 일의 의미 개념이 정교하게 발달되어 있지 않은 현상을 반영하는 것이 아닌가 추론된다.

둘째, 표본 2에 대한 확인적 요인분석 결과 문헌연구와 질적 연구를 바탕으로 원칙도 개발자 Steger 등(2012)이 제안한 바에 따라, 그리고 국내연구에서도 김수진(2014)과 이정선(2012)이 3개 요인구조를 지지했던 바 있으므로, 3요인 구조모형을 경쟁모형으로 설정하고 1요인 구조의 연구모형과 비교하였다. 그 결과, 3요인구조의 경쟁모형이 1요인구조의 연구모형보다 주요 적합도지수에서 모두 더 나은 값을 나타내었고, 모형의 모든 경로계수가 유의함과 동시에 각 측

정변수들의 다중상관자승치도 적정수준의 크기를 나타내었으며, 요인간 분산검정에서도 양호한 값을 나타내었으므로, 3요인모형을 최종모형으로 채택하였다. 이는 1요인모형 보다는 3요인모형이 적합도가 더 우수했다고 보고하였던 김수진(2014)의 연구와 같은 결과이다. 또한 3요인구조가 최종모형으로 선택되었으므로, 수렴타당도와 변별타당도, 그리고 관련 척도들과의 상관분석을 통한 준거타당도를 검토하였는데, 그 결과 K-WAMI가 적정 수준의 수렴타당도와 변별타당도, 그리고 준거타당도를 갖고 있음이 입증되었다.

셋째, 3요인 구조의 최종모형이 표본 3의 자료에도 잘 부합하는지 알아보기 위하여 교차타당화분석을 실시한 결과, 본 연구에서 채택한 최종모형이 새로운 표본에도 매우 잘 부합하는 것으로 밝혀졌다. 특히, 다집단동시분석을 통한 확인적 요인분석을 통해 모수추정집단과 교차타당화집단 간 비교를 실시한 결과 요인계수 뿐 아니라 요인 간 공분산 및 측정오차의 잔차까지도 동일하다는 엄격한 제약을 한 경우에도 두 집단 간 모형에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이로써 K-WAMI의 3요인 구조모형이 교차타당화 표본을 통해서도 입증되었으므로, 이는 K-WAMI가 우리나라 직장인들의 일의 의미를 측정하기 위한 척도로서의 타당성이 입증되었다는 것을 의미한다고 하겠다.

끝으로, K-WAMI의 3요인모형이 남녀 직장인들에게 동시에 적용가능한지 알아보기 위하여 성별에 따른 남녀 직장인 집단 간의 측정단위와 측정원점 동일성 검증을 실시하였는데, 두 집단 간의 측정모형이 동일함을 확인하였다. 이는 남녀 직장인 집단 모두에서 일의 의미가 3개 요인의 측정구조를 가지고 있음을 의미한다. 동시에, 본 연구에서 제안하는 K-WAMI가 남녀 직장인에게 동일하게 적용 가능함을 의미한다. 이어, 남녀 직장인들의 측정모형의 동일성을 확인한 후에 K-WAMI를 통한 일의 의미 점수에 있어서 남녀 간 점수 차이가 있는지 알아보기 위하여

잠재평균을 비교하였다. 그 결과 여자직장인들은 일의 의미의 3개 하위요인 모두에서 남자직장인에 비하여 Cohen's d 가 큰 차이로 낮은 것으로 나타났다. 이를 통해 보건대, K-WAMI의 측정모형은 남녀직장인 집단에 동일하게 3요인 구조이나, 일의 의미, 즉 '일에서의 긍정적 의미', '일을 통한 의미 만들기', '더 큰 선을 위한 동기'에 있어서는 남자 직장인이 여자 직장인보다 높은 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 20대~40대의 성인남녀를 대상으로 WAMI를 통한 일의 의미 비교분석에서 '일을 통한 의미 만들기'와 '더 큰 선을 위한 동기'에 있어서 여자가 남자 보다 유의하게 더 높은 점수를 나타내었다고 보고한 헝가리연구(Kallay, 2015)와는 차이를 보이는 결과이다. 덧붙여 본 연구결과와 비견할 만한, 일의 의미에 있어서 남녀 간 비교결과를 제시한 선행연구가 없어 앞으로 이에 대한 연구가 필요하다는 점과, 우리나라 직장여성들의 일의 의미가 남성들보다 낮은 이유를 심도 있게 탐구할 필요가 있다는 점을 시사하는 결과라 하겠다.

이상의 논의를 바탕으로, 본 연구의 의의를 밝히자면 다음과 같다.

첫째, 일의 의미를 측정할 수 있는 심리측정적으로 강건한 우리말 척도를 마련하였다는 데 의의가 있다. 그 동안 몇몇 연구자들이 Steger 등(2012)이 개발한 WAMI를 한국어로 단순히 번안한 수준에서 연구에 사용하거나, 연구방법론에서 사용하는 체계적 검증 작업을 거치지 않은 채 단일표본에 대한 확인적 요인분석결과만을 보고하였기에 신뢰롭고 타당한 우리말 척도의 필요성이 절실하였다. 본 연구를 통해 일의 의미를 측정하기 위한 척도로서 세계적으로 가장 널리 사용되고 있는 WAMI의 한국판 척도가 마련되었으므로, 여러 나라에서 다양하게 연구되어지고 있는 일의 의미 관련 연구결과들과의 직접적 비교가 가능해지게 되었다는 점도 본 연구의 작은 의의라고 하겠다.

둘째, 일의 의미와 소명의식, 정신적웰빙, 삶

의 의미, 삶의 만족, 그리고 직무스트레스와의 상관관계를 밝혔다는데 의의가 있다. 장형석(1999)에 의해 일의 의미 연구가 국내에서 처음 시작된 이래, 연구 필요성에도 불구하고 적절한 척도의 부재로 인해 관련 변인들 간의 관계를 밝히는 실증적 연구들이 활발히 이루어지지 못했다. 이에 본 연구를 통해 일의 의미와 관련 주요 변인들 간의 관계를 경험적으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

셋째, 20대부터 50대까지 넓은 연령범위의 남녀직장인들로부터 자료를 수집하였다는 데 의의가 있다. 지금까지 이루어진 일의 의미에 대한 국내연구들을 보면, 대체로 20~30대의 젊은 직장인들이 대다수를 이루고 있고, 40~50대 직장인들의 참여 수가 현저하게 낮거나(우희영, 2015; 이정선, 2012; 김수진, 2014), 간호사, 교사 등 특정 직업군을 대상으로 한 까닭에 연구결과의 일반화에 있어 한계가 있었다(우희영, 2015; 장진이 등, 2014). 본 연구는 20~30대의 젊은 직장인의 비율과 40~50대의 중년 직장인의 비율이 크게 차이나지 않고, 특정 직업군이 아닌 일반 사무직을 대상으로 하였다는 점에서 연구결과의 일반화 가능성 제약이 덜할 것이라 기대한다.

이상의 의의에도 불구하고, 본 연구에는 몇 가지 한계점이 있다. 이를 밝히고, 후속연구를 위한 제언을 하자면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 20~50대의 폭넓은 연령대의 직장인들로부터 자료를 얻기는 하였으나, 연령대별로 표집이 고르게 이루어지지 않기도 하거니와, 연령대별 표본 수의 차이가 커서 연령별 집단 간 잠재평균을 비교분석하기에는 아쉬움이 있다. 후속연구에서는 연령대별 일의 의미를 다각적으로 비교할 수 있을 만큼 충분히 많은 수의 표본으로부터 자료를 수집한다면, 의미 있는 결과를 얻을 수 있을 것이라 생각된다.

둘째, 본 연구는 일반사무직을 대상으로 하고 있기에 다양한 직업군으로부터 자료를 얻지 못하였다는 한계가 있다. 후속연구에서는 다양한

직업군으로부터 자료를 얻어 이에 따른 일의 의미를 분석한다면, 직업군별로 일의 의미를 증진하도록 돕는 개입방법과 직무교육프로그램 개발 등에 실질적인 함의를 제공할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서의 자료수집에 도움을 준 참여자들은 대다수가 수도권 거주 직장인들인 까닭에 아쉬움이 있다. 후속 연구에서는 전국 단위로, 자치단체별로 직장 및 거주 지역을 다각화하여 자료를 수집한다면 일반화 가능성을 보다 높일 수 있을 것이라 생각된다.

넷째, 본 연구는 척도 타당화를 주 목적으로 하고 있는 만큼 개인적 변인에 집중하였다는 데 한계가 있다. 그러나 선행연구에서 직장인들의 일의 의미가 조직관련 변인과 관련이 깊다고 밝혀진 만큼 후속연구에서는 일의 의미를 높이거나 낮추는데 기여하는 관련 변인들을 개인 및 조직관련 변인까지 폭넓게 투입하여 그 기제와 구조적 관계를 밝히는 연구가 이어진다면 바람직할 것이다.

이상의 논의를 마치며, 본 연구를 토대로 일의 의미 관련 연구들이 앞으로 보다 활발히 이루어져, 자칫 일에 종속된 채 무의미하게 삶을 영위하기 쉬운 위험이 있는 우리 사회의 직장인들에게 일과 삶을 통한 의미를 추구하고 발견하도록 돕는 데 기여하기를 바란다.

참고문헌

- 김상희, 박성현 (2017). 연령대별 삶의 의미와 안녕감의 관계: 10대, 20대, 40대 간 의미추구, 의미발견이 삶의 만족에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 31(1), 61-78.
- 김수진 (2014). 한국판 일의 의미 척도(Working As Meaning Inventory; WAMI) 타당화. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 배병렬 (2007). AMOS 7에 의한 구조방정식모델링: 원리와 실제. 서울: 도서출판 청람.
- 우희영 (2015). 간호사가 지각하는 리더의 진성리더

- 십과 조직문화가 직무태도에 미치는 영향: 심리적 자본, LMX 매개 중심. 경희대학교 대학원 박사학위 논문.
- 원두리, 김교현, 권선중 (2005). 한국판 삶의 의미 척도의 타당화 연구-대학생을 중심으로. *한국심리학회지: 건강*, 10(2), 211-225.
- 이수연, 양해술 (2008). 콜센터 상담원의 감정노동과 감정소진 및 이직의도에 관한 연구. *한국컴퓨터정보학회논문지*, 13(5), 291-308.
- 이정선 (2012). 직무소진과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 업무환경의 중재효과. 연세대학교 대학원 석사 학위논문.
- 임영진 (2012). 한국판 삶의 만족도 척도의 신뢰도와 타당도: 경찰공무원, 대학생, 청소년을 대상으로. *한국 심리학회지: 일반*, 31(3), 877-896.
- 임영진, 고영건, 신희천, 조용래 (2012). 정신적 웰빙 척도(MHC-SF)의 한국어판 타당화 연구. *한국심리학회지: 일반*, 31(2), 369-386.
- 장진이, 이지연 (2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향-일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 26(1), 123-146.
- 장형석 (1999). 일의 의미 척도구성을 위한 탐색적 연구. *연구보*, 31(1), 109-140.
- 장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. *심리과학연구*, 1, 81-117.
- 조은영, 이지연 (2015). 초등교사의 감정노동과 직무스트레스와의 관계에서 소명의식과 일의 의미 조절효과. *열린교육연구*, 23(3), 1-23.
- 조명한, 차경호 (1998). 삶의 질에 대한 국가간 비교. 서울: 집문당.
- 최수미 조영일 (2013). 부정문항이 포함된 척도의 요인구조 및 방법효과 검증과 남녀 간의 차이 비교. *한국심리학회지: 일반*, 32(3), 571-589.
- 최주연 (2015). 직장인의 일의 의미가 기본심리욕구를 매개로 삶의 만족도에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진 (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(3), 437-456.
- 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우 (2014). 한국판 다차원적 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 191-220.
- 홍세희, 황매향, 이은설 (2005). 청소년용 여성 진로장벽 척도의 잠재평균분석. *한국교육심리학회*, 19(4), 1159-1177.
- Allan, B. A., Dexter, C. Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 1-7.
- Ardichvili, A., Kuchinke, K. P., (2009). International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. NY: Guilford Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the Heart*. NY: Harper & Row.
- Blustein, D. L. (2008). The Role of Work in Psychological Health and Well-Being: A Conceptual, Historical, and Public Policy Perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R.

- D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology, 47*(4), 469-477.
- Chaplin, L. N., & John, D. R. (2007). Growing up in the material world: Age Differences in Materialism in Children and Adolescents. *Journal of Consumer Research, 34*, 480-493.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling, 14*, 464-504.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling, 9*, 233-255.
- Clark, A. E., Georgellis, Y., Lucas, R. E., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychology Science, 15*(1), 8-13.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). NJ: Earlbaum.
- Damon, W., Menon, J. & Bronk, K. C. (2003). The development of purpose during adolescence. *Applied Developmental Science, 7*(1), 119-128.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-77.
- Emmons, R. A. (2005). Striving for the sacred: Personal goals, life meaning, and religion. *Journal of Social Issues, 61*(4), 731-745.
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior, 21*(4), 461-476.
- Frankl, V. E. (1959). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. MA: Beacon Press.
- Gardner, D. G., & Cummings, L. L. (1988). Activation theory and job design: Review and reconceptualization. *Research in Organizational Behavior, 10*, 81-122.
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to a Prosocial Difference. *Academy of Management Review, 32*(2), 393-417.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 108-124.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Kruger, M. H. (2010). Role identification, community socio-economic status demands, and stress outcomes in police officers. *Anxiety, Stress, and Coping, 23*(2), 165-180.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 39-51.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 25*(2), 155-176.
- Heine, S. J., Proulx, T., & Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model: On the coherence of social motivations. *Personality and Social Psychology Review, 10*(2), 88-110.
- Heise, D. R. (1977). Social Action as the Control of Affect. *Behavioral Science, 22*(3), 163-177.
- Jiang, J., Song, Y., Ke, Y., Wang, R., & Liu, H. (2016). Is disciplinary culture a moderator between materialism and subjective well-being? A three-wave longitudinal study. *Journal of Happiness Studies, 17*(4), 1391-1408.
- Kallay, E. (2015). The investigation of the relationship between the meaning attributed to life and work, depression, and subjective and psychological well-being in Transylvanian Hungarian young adults. *Cognition, Brain,*

- Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 19(1), 17-33.
- Keyes, C. L. M., Wissing, M., Potgieter, J., Temane, M., Kruger, A., & van Rooy, S. (2008). Evaluation of the Mental Health Continuum -Short Form (MHC-SF) in Swetsana-speaking South Africans. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 15(3), 181-192.
- King, L. A., Heintzelman, S. J., & Ward, S. J. (2016). Beyond the Search for Meaning: A Contemporary Science of the Experience of Meaning in Life. *Current Directions in Psychological Science*, 25(4), 211-216.
- Leontive, D. (2013). Positive psychology in search for meaning: An introduction. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 457-458.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90.
- Mujah, W., Ruziana, R., Samad, A., Singh, H., & D'Cruz, O. T. (2011). Meaning of Work and Employee Motivation. *Terengganu International Management and Business Journal*, 1(2), 18-26.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Pratt, M. G., & Rockmann, K. E., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.
- Richards, L. (2016). For whom money matters less. *Social connectedness as a resilience resource in the UK. Social Indicators Research*, 125(2), 509-535.
- Richins, M. L., & Dawson, S. (1992). A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 19(3), 303-316.
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 467-497.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-27.
- Schroeder, J. E., & Dugal, S. S. (1995). Psychological correlates of the materialism construct. *Journal of Social Behavior & Personality*, 10(1), 243-253.
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 849-869.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If One is Looking for Meaning in Life, Does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. NY: Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory(WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*:

- Foundations of a new discipline*, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Intepersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People' relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
- 1 차원고접수 : 2017. 06. 12.
수정원고접수 : 2017. 08. 21.
최종게재결정 : 2017. 08. 30.

Validation of Korean Version of Working As Meaning Inventory

Hwan Gyu Choi

Jeong Mi Lee

Yongmoon Graduate School of Counseling Psychology

The purpose of this study was to validate Working as Meaning Inventory(WAMI), originally developed by Steger, Dik, and Duffy(2012). To validate WAMI in Korean, a total of 618 Korean employees (386 males, 232 females) were investigated for this study. All participants completed K-WAMI questionnaire. Reliability and validity was verified. Exploratory factor analysis was performed with 208 participants. Confirmatory factor analysis was conducted with 207 participants and it supported the three factors structure of K-WAMI, which was the same finding from the original scale. Also, the results from cross validation performed with 203 supported stable three-component structure. Configural invariance and measurement invariance were achieved with the new sample. Additionally, measurement invariance and latent mean difference between males and females were studied. Measurement invariance between males and females were supported and females showed the lower 'meaning in work' level than males. In conclusion, K-WAMI has been validated and is expected to be used as a psychometrically robust instrument in the future studies. Finally, implications and limitations of the present study and the suggestion for the future research were discussed.

Key words : meaning in work, meaning in life, wellbeing, positive psychology