

직업소명이 삶의 만족에 미치는 영향: 삶의 의미의 매개효과와 성차*

권 선 영

백석대학교

김 명 소[†]

호서대학교

본 연구의 목적은 최근 개인과 조직 효과성에 영향을 미치는 개인 태도변인으로 부각되고 있는 직장인의 직업소명이 삶의 만족에 어떠한 과정을 통해 영향을 미치는지 살펴보는 것이다. 즉, 직업소명이 삶의 의미를 매개로 삶의 만족에 정적 영향을 미친다는 매개모형을 제안 및 검증하고, 매개효과에서 남녀차이를 확인하는 것이다. 이와 함께, 매개효과 모형에 포함된 변인들, 즉 직업소명, 삶의 의미, 삶의 만족의 수준에서 성별 차이도 탐색하고자 한다. 본 연구의 조사대상자는 다양한 직종에 근무하는 국내 남녀 직장인 628명이며, 불성실 응답자 8명을 제외한 남자 310명과 여자 310명의 설문조사 결과를 분석하였다. 분석 결과, 직업소명과 삶의 만족 사이에서 삶의 의미가 부분매개를 하고 있었으며, 매개효과의 크기에서는 유의미한 남녀차이를 확인할 수 없었다. 또한 잠재평균 분석결과 여자보다 남자 직장인들이 직업소명, 삶의 의미, 및 삶의 만족 수준이 높은 것으로 나타났다. 끝으로 연구결과의 의미와 향후 연구에 대해 논의하였다.

주요어 : 직업소명, 삶의 만족, 삶의 의미, 매개효과, 성차

* 2014년도 한국여성심리학회 추계발표 자료를 수정 및 보완함.

[†] 교신저자 : 김명소, 호서대학교 산업심리학과, (3106630-188) 충남 천안시 안서동 호서대로 79

Tel : 041-560-8172, E-mail : mskim@hoseo.edu

우리나라는 산업화와 경제성장 노력으로 빠르게 선진국에 진입하였다. 하지만 앞선 나라를 통하여 국민소득 2만 달러를 기점으로 이후의 경제적 소득과 행복은 관련이 없다는 사례가 발표되고 있다(구교준, 임재영, 최슬기, 2014). 이러한 결과에 비추어 산업화와 경제적 선진화가 이루어진 이후의 행복한 삶에 대한 개인, 기업, 국가의 관심이 보다 구체적이고 복잡한 양상을 띠고 있다.

특히 기업의 경우, 과거 물질적 보상체계가 인재 유인책이나 행복의 수단이었다면 현재는 다양한 주관적 행복요인이 인재확보와 삶의 질 관리에서 보다 중요한 변인이 되었다. 그러므로 개인이나 조직 구성원이 주관적으로 부여하는 일이나 직업의 가치와 의미를 탐색하고 삶의 목적을 성찰하는 실존적 관점의 삶의 핵심가치 명료화가 더욱 중요해졌다. 또한 평생직장과 평생직업 개념이 희박해진 지식정보화 사회에서 현직자의 유연한 전직 지원이나 삶의 질 개선을 위한 주관적 일의 의미 제고는 필수적이다.

이와 같은 일과 삶의 패러다임 변화에 따라 직장인의 삶의 질과 행복을 좌우하는 주관적인 일 태도 특성이 조직에 미치는 효과에 대한 연구가 활발하다. 즉 과거의 조직효과성 연구는 자원투입 대비 산출성과의 효율성 위주였다면, 최근에는 조직 구성원의 탁월한 심리적 특성이 미치는 긍정적 영향에 대한 관심이 급증하고 있다. 그 결과, 신뢰(trust), 도덕성(morality), 공정성(justice), 직업소명(vocational calling), 일터 영성(workplace spirituality), 일가치감(work value), 일의 의미(work and meaning) 등과 같은 무형의 인성적 자원이 부각되는 추세이다(노상충, 2011; 오동근, 이영석, 김명언, 서용원, 2004; Cameron, Dutton, & Quinn, 2009;

Steger, Dik, & Duffy, 2012)

이들 변인 중 주관적으로 부여하는 일의 가치와 의미 그리고 이타적 행동을 포함하고 있는 직업소명은 최근 긍정조직과 사회에 영향을 미치는 탁월한 태도 특성으로 주목받고 있다. 구체적으로 직업소명은 직무열의(Duffy, Allan, & Dik, 2011), 주도적 업무수행(Berg, Grant, & Johnson, 2010), 긍정적 직무태도(Berg, Grant, & Johnson, 2010; Elangovan, Pinder, & McLean, 2010), 직무성과(김자영, 2013) 직무몰입(Hirschi, 2012), 직무만족(Cardador & Caza, 2012; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Duffy, et. al., 2011; Megan, Bryan, & Rocky, 2009; Peterson, Park, & Seligman, 2005; Sparks & Schenk), 조직효과성(Cardador, Dane, & Pratt, 2011)과 같은 직무와 관련된 준거 변인들에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

직업소명은 직무 효과성은 물론 개인 삶에서의 심리적 만족의 주요 예측변인으로 연구되고 있다(Cameron 등, 2009; Dobrow, 2004, Hall & Chandler, 2005, Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). 최근 대학생, 직장인, 미취업자, 경력단절 여성, 리더십 연구에서 직업소명은 일영역 외에도 전반적인 삶의 만족과 행복에 긍정적 영향을 끼치는 주요 변인으로 대두되면서, 연구자들의 관심이 현직자의 행복한 삶 영역까지 확대되고 있는 추세이다. 예를 들면, 직업소명은 삶의 질(Cardador & Caza, 2012; Duffy, Allan, & Bott, 2012)과 관련이 있는 것으로 나타났다. 개인의 삶에서 일은 불가분의 관계이므로 서로 영향을 주고받는 것은 당연하지만(Gini, 2007; Steger, Dik, & Duffy, 2012), 아직 개인의 행복과 삶의 만족 측면에 미치는 직업소명의 역할에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

특히 직업소명이 삶의 만족과 같은 삶의 질 변인에 영향을 미치는 과정에 대한 연구, 즉 매개효과 검증은 매우 부족하다. 매개효과를 연구한 소수의 연구들도 주로 대학생을 대상으로 학업만족을 준거변인으로 다루었고(Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013), 현직자의 경우 교사나 같은 특정 직업군의 직무만족과 관련된 연구가 주를 이룬다(Duffy 등, 2012; 장진이, 이지연, 2014a). 최근 장진이와 이지연(2014b)이 직장인을 대상으로 처음으로 직업소명과 직무만족 및 삶의 만족의 관계에서 일의 의미와 삶의 의미의 매개효과를 밝힌 바 있다.

개인의 삶의 만족에 미치는 직업소명의 영향을 탐색하고 궤적을 밝히는 것은 행복한 삶 연구의 주요 주제이므로, 본 연구자들은 그간 직업소명 연구에서 간과했던 삶의 만족을 결과변인으로 고려하여 개인의 행복한 삶과 관련된 직업소명의 긍정적 파급효과에 주목하였다. 구체적으로 '직업소명→삶의 의미→삶의 만족'의 매개모형을 제안하고, 매개효과 검증과 함께 성차의 가능성을 탐색하고자 한다.

직업소명의 역사

직업소명이 개인의 일과 삶 영역에 최초로 등장한 것은 종교개혁 이후 기독교인으로서 일을 대하는 태도를 강조하는 의미에서였다. 이후 19세기 스웨덴에서 최초의 직업교육이 등장하여 기독교의 소명(calling) 개념을 반영한 간호실습이 시행된 바 있다(Fejes & Nicoll, 2010).

20세기는 선한 일을 도모하는 태도역량의 중요성이 확산되기 보다는 약화되는 시기였다. 이 시기는 개인 중심적이고 쾌락주의 관점의 심리적 충만감과 물질적 안정을 허용하는 시

기였다. 한편 직업소명은 개인의 본성이나 능력이 특정한 일과 결합되어 욕구가 충족되거나 만족감을 느끼게 하는 독특한 경험을 동반한다. Baumeister(1991)는 이러한 경험이 경력개발이나 물질적 보상과 같은 외적동기에 따른 성취감 보다 내적동기에 기인한 것일 때 자신에 대한 가치상승감으로 이어져서 자신과 자신의 삶에 만족을 느끼게 된다고 강조하였다. 이는 산업사회 생존수단으로서의 일의 의미에서 고도로 과학기술이 발달된 현대사회에서 내적동기로서의 일의 의미나 가치를 제고하는데 기여하였다.

현대사회에서의 내적동기로서 일의 의미와 가치지향 태도는 개인의 주관적 삶의 의미와 결합하여 일과 삶의 통합이라는 생애진로발달 과정으로 진행된다. 이 과정에서 사람들은 진로나 직업의 외재적 가치나 객관적 조건보다 주관적 가치추구와 의미부여에 의한 일과 삶의 균형을 모색한다. 이는 조직과 사회에 기여하는 탁월한 개인의 인성자원으로 지칭되며, 직업소명이 자리매김하는 바탕이 되었다(Hall & Chandler, 2005).

직업소명의 구성개념과 측정

직업소명의 구성개념에는 주관적으로 부여하는 일의 가치와 의미 그리고 이타적 행동이 포함된다. 이는 어떤 일을 하든 주관적으로 일에 부여하는 의미에 의해 개인과 조직에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 하지만 주관적 의미가 일의 의미(meaning of work)인가 또는 일에서 찾는 의미(meaning in work)인가에 따라 궁극적인 목적에 차이가 있다. 즉 전자는 일을 통한 물질적 보상이나 지위를 강조하고, 후자는 사회와 조직에 미치는

이타성이 반영된 주관적 의미를 강조한다. 이러한 이유로 직업소명은 후자의 개념에 가깝다(Schnell, Höge, & Pollet, 2013).

Dobrow(2004)는 자신의 일에 대한 정서와 동기를 강조하며 직업소명을 “이타적 목적을 지닌 선한직무(good work)”로 정의하였다. 이러한 정의는 조직과 사회에 기여하는 탁월한 태도역량으로서 직업소명을 보는 관점과 같은 맥락이다. 반면 Hall과 Chandler(2005)는 삶의 목적으로서의 일을 강조하며 직업소명을 주관적 진로성공을 예측할 수 있는 주요 요인으로 보았다. 이와 유사하게 Hunter와 Dik 그리고 Banning(2010)은 한 사람의 삶을 끌어가는 힘으로 개인의 삶의 질을 높이며 동시에 사회를 위한 이타적 산물을 긍정적으로 이끌어 내는 것이 직업소명이라고 하였다. 한편 Steger와 그의 동료들(2012)은 삶의 핵심가치로서 일의 의미와 중요성과 보람을 고려하는 최근 추세를 직업소명 구성개념에 반영할 것을 주장한 바 있다.

연구자에 따라 다양한 개념이 제시되듯 구성요인 또한 다양하다. 직업소명에서 정서를 강조한 Dobrow(2006)는 열정, 정체감, 일치성, 절박함, 몰두, 지속성, 의미 인식, 특정영역에서의 자존감 등을 구성요인으로 제시하였다. Dik, Eldridge, 및 Steger(2008)는 초월적 부름, 목적있는 일, 친사회성의 3요인을 제안하고 이를 각각 존재와 추구로 나누어서 6개 요인으로 구성된 CVQ(Calling & Vacation Questionnaire) 척도를 개발한 바 있다. 이후 Dik과 동료들(2012)은 CVQ 24문항 중 소명추구와 소명존재 2요인 각 2문항으로 구성된 간편 소명척도(BCS: Brief Calling Scale)를 발표했다.

하지만 요인별 2문항으로 구성개념을 측정

하는 문제는 아직까지 측정도구의 한계로 지적되고 있다. Steger와 동료들(2012)은 정교한 심리평가와 측정을 통해 도구가 개선되어야 한다고 강조하였다. 또한 측정도구 문제가 해결되지 않은 상태에서 수행된 연구결과와 타당도에 문제가 있을 수 있음을 지적하였다(Dik, et. al. 2012). 한편, Hagmaier와 Abele(2012)은 일 정체성, 개인-환경 적합, 일 의미와 가치 추구적 행동, 초월적 인도력의 4요인을 제안하고 MCM(Multidimensional Calling Measure)를 개발하였다. Steger와 동료들(2012)의 경우, 직업소명을 포함하는 구성개념으로 긍정 의미, 일을 통한 의미 형성, 탁월한 선한 동기로 구성된 일의 의미 개념을 제시하고, WAMI(The Work as Meaning Inventory)를 개발하기도 했다.

이렇듯 국외에서 개발된 직업소명 측정도구는 종교적 특성과 영성이 반영된 경우와 그렇지 않은 경우가 공존하며, 이러한 도구가 국내 연구에 주로 사용되고 있다. 구체적으로 심예린(2010)이 CVQ를 한국판으로 번안하였는데, 본 척도와는 달리 소명의 존재와 추구로 나누지 않고 초월적 부름, 목적이 있는 일, 친사회성 3요인으로 재탐색한바 있다. 또한, 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우(2014)는 Hagmaier와 Abele(2012)의 MCM을 번안하여 4요인으로 구성된 한국판 다차원소명척도를 제시하였다.

그러나, 국내에서 사용되는 척도의 수가 적으며 모두 번안한 것이어서 한국인이 생각하는 직업소명에 대한 통찰과 인식은 부족하다. 이에 권선영과 김명소(2014)는 질적 연구를 통해 국내 직장인들을 대상으로 직업소명의 구성개념을 탐색하였다. 권선영(2014)은 이를 바탕으로 모든 직군에 적용 가능한 직업소명의 구성요인을 추출하였다. 그 결과, 일 가치감, 일을 통한 목적지향, 기여와 헌신동기, 천직의

식, 이타행동의 직업소명 5요인이 도출되었고, 이를 기반으로 한국형 직업소명척도(VCS-K: Vocational Calling Scale-Korean)를 개발하였다.

직업소명과 삶의 만족

일반적으로 삶의 만족이란 개인의 기준과 현재 상황에 근거한 인지적 판단을 의미한다 (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Pavot & Diener, 1993). 개인이 일에 부여하는 주관적 의미와 가치 판단에 따라 삶의 내용은 달라질 수 있다. 직업소명은 긍정적인 자기개념과 낙관적인 삶의 태도에서 출발한다. 그러므로 직업소명을 자각하고 실천하는 사람은 그렇지 않은 사람과는 다른 삶의 태도를 지닐 것이다. 예를 들면 직업소명을 지닌 사람은 부정정서보다 긍정정서를 경험할 확률이 높다(Hagmaier & Abele, 2012; Steger, et al., 2010). 정서는 삶의 만족 또는 행복과 밀접하게 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(권동균, 김명소, 2015; 김명소, 김혜원, 한영석, 임지영, 2003; Thompson, Waltz, Croyle, & Pepper, 2007).

또한, 일은 개인의 정체성과 동일시되기도 하며 일을 통해 실존을 확인할 수도 있다. 그러므로 일을 선택하거나 주어지는 일을 통해 느끼고 부여하는 주관적 의미나 가치는 실존 경험과 관련이 있다. 이러한 주관적 경험은 개인의 삶의 질과 만족에 차이를 가져올 것이다. Duffy와 Sedlacek(2010)의 연구에 따르면, 직업소명을 인식하거나 찾고 있는 사람들의 삶의 만족도와 삶의 의미 수준이 그렇지 않은 사람들에 비해서 유의하게 높았다.

이와 같이 직업소명은 삶의 의미와 전반적인 삶의 만족과 정적 관련을 맺고 있다. 그러므로 직업소명을 가진 사람들이 어떠한 경로

특성을 갖고 삶의 의미와 만족과 관계를 형성하는지 밝히는 것은 행복한 삶 연구에 흥미로운 부분이다.

직업소명과 삶의 의미

직업소명은 주관적 삶의 의미를 끊임없이 추구하고 구현하려는 목적의식과 맞닿아 있다. 실존주의자 Frankl(2005)은 인간 존재 자체(being)로서의 의미와 가치를 강조하였지만, Baumeister(1991)는 존재방식을 강조하였다. 또한 Steger와 동료들(2010)은 직업소명을 자기실현 경향성과 유사한 특성으로 보고 의식과 실천과정을 거치는 성숙과정으로 보았다. 즉 직업소명은 인간의 본성과 같은 것으로 일을 통한 개인의 존재의미와 존재방식의 통합과정을 나타낸다고 볼 수 있다.

직업소명은 생존 관련 극적인 경험이나 고통 이후 발생되기도 하나 인간의 본성적 특성으로 보는 관점이 지배적이다(Davis, Wortman, Lehman, & Silver, 2006; Smithson, 2011). 그러므로 일의 원천으로서 일을 통해 삶의 의미를 추구하고 실현하려는 목적의식은 자연스러운 특성이다. 하지만 실제 삶에서의 실현 여부는 개인의 의지와 자율성에 따라 달라질 수 있다 (Baumeister 1991). 구체적으로 직업소명 수준이 높은 사람은 삶의 의미를 명확하게 이해하고 실천하며(Duffy, et al., 2012; Duffy & Dik, 2013), 삶에 대한 만족감도 높았다(Duffy & Autin, 2013; Duffy, et. al., 2011; Duffy, et. al., 2012; Peterson, et. al. 2009; Steger et. al., 2010). 이는 삶의 의미는 행복의 중요한 기준이 된다고 밝힌 Wolf(2014)의 주장과 관련성이 높다.

다음으로 삶의 의미가 매개효과로 작용한 연구들을 살펴보면, Duffy와 그의 동료들(2013)

은 대학생을 대상으로 삶의 의미와 학업만족은 직업소명의 영향을 받아 삶의 만족에 영향을 미치는 것을 밝혀냈다. 대학생을 대상으로 수행된 또 다른 연구에서는 소명과 학업만족이 매우 강한 정적상관을 갖는데, 진로 결정 자기효능감, 일 희망, 삶의 의미가 그 사이에서 매개효과 역할을 하는 것으로 나타났다(Duffy, Allan, Dik, 2011). 이러한 결과는 대학생의 학업만족은 소명을 근간으로 진로결정 자기효능감과 일 희망, 삶의 의미를 투입할 때 향상될 수 있다는 의미로 해석될 수 있다.

성인 직장인을 대상으로 삶의 의미의 매개효과를 다룬 연구는 많지 않다. Duffy와 동료들(2012)에 따르면, 진로헌신과 일 의미가 소명과 직무만족 사이를 중재하는 것을 밝혔다. 그러나 이 연구에서는 삶의 만족이 아닌 직무만족을 다루었고, 매개변인도 일 의미이다. 최근 들어 장진이와 이지연(2013; 2014)은 교사와 일반 직장인을 대상으로 일의 의미와 삶의 의미가 직업소명과 직무만족 및 삶의 만족을 중재한다는 연구결과를 제시하였다. 이들은 직업소명을 소명인식과 소명수행의식으로 나누어 살펴보았는데, 각각 2문항으로 구성된 간편 척도인 BCS(Brief Calling Scale)를 번안하여 사용하였다. 구체적으로, 소명인식->소명수행의식->일 의미(삶의 의미)->직무만족(삶의 만족)의 이중매개효과를 검증하였다. 삶의 만족에 대한 삶의 의미의 매개효과를 처음으로 검증했다는 점에서 의의가 있으나, 직업소명의 의식과 실천을 나누는 접근에 대한 연구자간 합의가 이루어지지 않은 상황에서 문항수도 너무 적은 척도를 사용했기 때문에 연구결과에 대한 실효성 논의의 여지가 존재한다.

요약하면, 직업소명 수준이 높은 사람은 삶의 의미를 명확하게 인식하고 실천하므로 삶

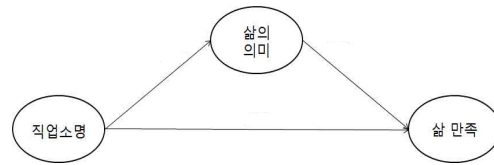


그림 1. 연구모형

의 만족을 느낄 가능성이 높다. 하지만 직업소명과 삶의 만족 사이에서의 구체적인 삶의 의미의 매개역할에 대한 실증연구는 매우 미흡한 편이다.

이상의 논의들을 종합하여, 본 연구에서는 그림 1과 같은 연구모형을 제안하고, 관련 가설을 설정했다.

연구가설: 직업소명은 삶의 의미를 매개하여 삶의 만족에 정적인 영향을 미칠 것이다.

직업소명과 성차

개인의 의지와 자율성은 삶의 만족을 위한 필수 요건이다(Baumeister, 1990). 그리고 개인이 발휘하는 의지와 자율성의 원천과 범위는 인구통계학적 변인에 따라 다를 수 있다. 직업소명의 경우, 기존 연구들에서 연령이 증가할수록, 학력이 높을수록, 재직기간이 길수록, 종교가 있거나 종교 활동에 자주 참여할수록 직업소명 수준이 높은 것으로 나타났다(김동원과 조남신, 2012; 김미란, 2008; 박윤미, 2011; 박정란, 김해선, 2012; 박종수, 2014; 신현자, 2003; Dik, Eldridge, Steger, Duffy, 2012; Duffy & Sedlacek, 2010;; Hagmaier & Abele, 2012; Hirschi, 2011).

그러나, 직업소명 수준의 성차에 따른 연구 결과는 조사대상별로 일관적인 결과를 나타내고 있지는 않았다(김동원, 조남신 2012; 김하

나, 유규창, 김정은, 이혜정, 2012; 박주현, 유성경, 2012; Dik, et. al, 2012; Duffy et. al. 2013; Duffy & Sedlacek, 2010; Hagmaier & Abele, 2012; Hirschi, 2011). 예를 들면, 직장인 대상으로 직업소명과 직무관계를 연구한 Hagmaier와 Abele (2012)의 결과는 직종별로 다른 성차가 확인되었다. 김하나와 동료들(2012)은 통신 및 제조업 현직자의 경우 남성의 직업소명이 더 높다는 연구결과를 보고했으나, 의료사회복지사 대상의 김동원과 조남신(2012) 연구와 대학생 대상의 Dik과 동료들(2012)의 연구결과는 여자집단이 높은 것으로 나타났다. 직장인 대상으로 직업소명 상태(의식, 실천)와 진로 및 삶 관계를 연구한 Duffy와 동료들(2013)의 결과를 살펴보면, 직업소명 의식에서는 여자가 높았으나 실천은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

다음으로 삶의 만족에서의 성차를 살펴보면, 역시 경험적 연구가 많지 않다. 이명신과 이훈구(1997)에서는 남성이 여성보다 삶의 만족 수준이 높았으나 연구자들은 사회적 지위와 연관해서 차이를 해석하였다. 또한, 김명소, 김혜원, 한영석 및 임지영(2003)은 인구통계학적 변인(성별, 연령, 결혼여부, 월평균소득, 학력, 직업 등)에 따라 각기 고유한 행복의 조건을 갖는다는 연구결과를 제시한 바 있다. 이들의 연구에서도 행복과 삶의 질 수준은 여성보다 남성이 높았다.

삶의 의미는 삶의 만족과도 정적 상관이 있으며 다양한 의미원천에 의해 개인차가 존재할 수 있다(손슬기, 2014; Steger & Kashdan, 2007). 즉 개인이 주관적으로 부여하는 의미의 원천에 따라 삶의 의미 경험이 다를 수 있고, 이러한 개인차는 여성과 남성 사이에도 존재할 수 있다는 가설이 성립된다. 고등학생 대

상으로 삶의 의미와 진로태도성숙의 관계를 연구한 박은주(2011)는 여자 보다 남자고등학생의 삶의 의미 수준이 높다고 밝혔다. 하지만 노인의 삶의 의미 수준을 제시한 김현지(2008)의 연구에서는 유의미한 성차가 나타나지 않았다. 대학생을 대상으로 삶의 의미의 원천을 연구한 박선영과 권석만(2012)의 조사에서는 삶의 의미의 하위요인인 자기요인, 타인요인, 영성과 공동체의미 영역 모두에서 남자대학생에 보다 여자대학생이 더 높게 삶의 의미를 느끼고 있었다.

한편 사람들은 다양한 경험과 경로를 통하여 삶의 의미를 발견하고 추구하며, 중요하게 여기는 삶의 의미의 원천도 다양하다. Steger와 Samman(2012) 그리고 Bar-Tur, Savaya 및 Prager (2001)에 따르면 연령, 성, 문화에 따라 삶의 의미의 내용과 원천에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러므로 직업소명과 삶의 만족 관계에 삶의 의미가 미치는 영향에서도 성별 차이의 가능성이 있다.

이상의 논의를 종합 할 때, 본 연구모형에서 성차가 존재할 가능성은 있다. 그러나 직업소명과 관련 변인들에서 성차에 관한 이론적 근거가 부족하며 경험적 연구에서도 일관된 성차가 나타나지 않은 것으로 볼 때, 가설보다 연구문제로 그 가능성을 탐색해보고자 한다. 따라서 본 연구에서는 잠재평균 분석 및 집단 간 모형 비교 분석을 통해 본 연구모형에서 성차의 존재 여부를 탐색적으로 살펴볼 것이다.

연구문제: 본 연구모형에 포함된 변인들의 잠재평균과 경로계수에서 성차가 존재하는가?

방 법

조사대상자

본 연구는 전문조사기관에 의뢰하여 다양한 직종의 남녀 직장인 628명 대상으로 자료를 수집하였다. 불성실 응답자 8명을 제외한 620명(남자 310명, 여자 310명)의 설문조사 결과를 분석하였다. 이들의 인구통계학적 특성은 표 1에 제시하였다.

측정도구

직업소명

직업소명 측정을 위해 권선영(2014)이 개발한 한국형 직업소명척도(VCS-K: Vocational

Calling Scale-Korean)를 사용하였다. VCS-K는 일 가치감, 일을 통한 목적지향, 기여와 헌신동기, 천직의식, 이타행동 등 5요인 15문항으로 구성되었고, 6점 Likert(1-전혀 아니다. 6-매우 그렇다.)이다. 요인별 내적 일관성 신뢰도 계수(Chronbach α)는 일 가치감 .845, 일을 통한 목적지향 .907, 기여와 헌신동기 .859, 천직의식 .894, 이타행동 .863, 전체 .950으로 매우 높게 나타났다.

삶의 의미

삶의 의미 척도는 Steger, Frazier, Oishi, 그리고 Kaler(2006)의 Meaning in Life Questionnaire를 박선영(2012)이 번안한 척도를 사용하였다. “나는 내 삶의 의미를 이해하고 있다.”와 “나는 내 삶의 중요성을 느끼도록 해 주는 것들을

표 1. 조사대상자 특성

구분	빈도(%)	구분	빈도(%)		
연령	만 20~29세	150(24.2)	고등학교	109(17.6)	
	만 30~39세	153(24.7)	최종	전문대(2년제)	135(21.8)
	만 40~49세	161(26.0)	학력	대학교(4년제)	323(52.1)
	만 50~59세	156(25.2)		대학원	53(8.5)
직종	재무/회계/세무	86(13.9)	현직 종사기간	1년 미만	62(10.0)
	인사/총무/노무	79(12.7)		1년~3년	142(22.9)
	기획/홍보/판매	48(7.7)		4~5년	91(14.7)
	영업관리	27(4.4)		6~10년	117(18.9)
	연구개발	57(9.2)		11~15년	71(11.5)
	영업/CS	91(14.7)		16~20년	43(6.9)
	IT/정보/인터넷	65(10.5)		21~25년	46(7.4)
	생산/제조	67(10.8)		26~30년	31(5.0)
	기타	100(16.1)		30년 이상	17(2.7)

N=620

를 찾고 있다”는 문항을 포함하여 삶의 의미의 존재와 추구 요인에 2문항씩 4문항을 활용하였고- 6점 Likert 척도(1-전혀 아니다. 6-매우 그렇다)로 측정하였다. 전체 신뢰도 (Chronbach α)는 .86으로 높게 나타났다.

삶의 만족

삶의 만족을 측정하기 위해 Diener와 동료들 (1985)의 The Satisfaction with Life Scale를 신지연(2007)이 번안한 문항을 사용하였다. 이중 전반적인 삶의 만족을 묻는 핵심 3문항을 사용하였다. 6점 Likert 척도(1-전혀 아니다. 6-매우 그렇다)로 측정하였으며, 전체 내적 일관성 신뢰도 계수(Chronbach α)는 .901이었다.

분석방법

AMOS 18.0을 통하여 직업소명과 삶의 의미, 삶의 만족간의 관계를 검토하였다. 구체적으로 직업소명과 삶의 만족관계에서 삶의 의미

의 매개효과를 확인하고, 잠재평균분석을 통한 남녀성차를 확인하였다. 기술통계, 상관분석은 SPSS 19.0을 이용하여 분석하였다.

결 과

상관분석

직업소명(VCS-K)과 삶의 의미 및 삶의 만족 사이의 상관분석 결과, 기대한 바와 같이 높은 상관을 보였다. 구체적으로 유의도 $p < .001$ 수준에서 직업소명은 삶의 의미와 .56, 삶의 만족과는 .64의 상관을 나타냈다. 삶의 의미와 삶의 만족과의 상관은 .62로 역시 높았다(표 2).

매개효과 검증

다음으로 직업소명이 삶의 만족에 미치는 영향에서 삶의 의미의 매개효과 확인을 위해

표 2, 직업소명, 삶의 의미, 삶의 만족의 상관관계

척도	직업소명(VCS-K)	삶의 의미	삶의 만족
직업소명(VCS-K)			
삶의 의미	.56		
삶의 만족	.64	.62	

주. 모든 상관계수는 $< .001$ 수준에서 유의함.

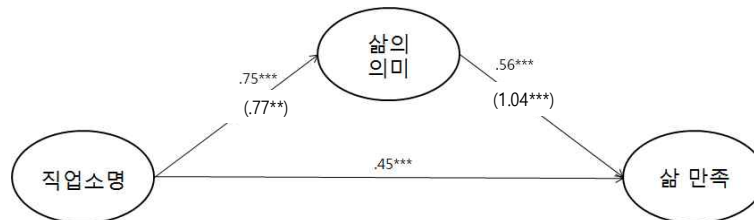


그림 2. 간접매개 모형의 경로계수(괄호 안은 완전매개 경로계수)

부분매개효과와 완전매개효과와 경로계수를 살펴보았다. 두 모형 모두에서 직업소명은 삶의 의미를 유의하게 예측하였고(각각 $\beta = .77, p < .001, \beta = .75, p < .001$), 삶의 의미 또한 삶의 만족을 정적으로 유의하게 예측하였다($\beta = 1.04, p < .001, \beta = .56, p < .001$)(그림 2). 부분매개 모형은 완전매개 모형에 포함되는 경우(nested)이므로 χ^2 값을 이용해 어느 모형이 나은지 통계적으로 검증할 수 있다. 두 모형 중 한 모형을 선택하기 위해서는 χ^2 의 차이 값과 자유도 차이를 동시에 고려하여야 하며, 그 결과 모형 간 유의한 차이가 있었다. 즉 부분매개 모형이 직접경로 추가로 간명성($\Delta\chi^2 = 37.828, p < .001$)이 줄어든 것에 비하여 유의하게 설명력이 증가하였고, 완전매개 모형에 비하여 적합도 지수(CFI, TLI, RMSEA)도 양호하였다. 따라서 직업소명은 삶의 의미라는 매개변인만을 통한 완전매개효과 보다 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치는 경우를 포함하는 부분매개모형을 선택하였다(표 3).

이어서, 부분매개모형에서 삶의 의미 변인

이 유의한 매개 변인인지 확인하기 위하여 Bootstrap 검증을 실시하였다. 그 결과 직업소명과 삶의 만족의 관계에서 삶의 의미가 매개하는 간접경로와 직접경로 값은 95% 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 간접경로의 매개효과가 유의한 것으로 나타났다(표 4).

잠재평균분석

최종 선택한 부분매개모형에서 성차 확인을 위해 잠재평균분석을 실시하였다. 남녀 집단 간 비교에서 평균값을 직접 비교하는 ANOVA에 비해 잠재평균분석은 변인 간 측정오차를 고려할 수 있다는 장점이 있다. 홍세희, 황매향 그리고 이은설(2005)은 집단 간 비교를 위한 잠재평균분석의 선행요건으로 모형의 형태동일성(configural invariance), 측정 동일성(metric invariance), 절편 동일성(scalar invariance) 확보를 제시하였고, 그에 따라 본 연구의 분석결과를 표 5에 제시하였다.

형태 동일성 검증(모형 1)을 통하여 집단 간

표 3. 부분매개모형과 완전매개모형의 적합도

모형		df	CFI	TLI	RMSEA
부분매개모형	166.587	49	.978	.970	.062
완전매개모형	204.415	50	.971	.961	.071

표 4. 간접 효과와 직접 효과 검증

	Estimate	SE	95% CI	
			Percentile	Bias-corrected
총 효과	.882	.046	(.782, .982)	(.783, .983)
직접 효과	.464	.065	(.298, .608)	(.297, .607)
간접 효과	.418	.068	(.298, .566)	(.301, .572)

표 5. 동일성 검증에 대한 적합도 지수

모형		<i>df</i>	CFI	TLI	RMSEA
형태 동일성(기저모형, 모형 1)	486.172	102	.927	.905	.078
측정 동일성(모형 2)	499.420	111	.926	.912	.075
절편 동일성(모형 3)	529.368	123	.922	.917	.073
요인 분산 동일성(모형 4)	534.019	126	.922	.918	.072

동일한 관측변인이 동일한 잠재변인에 적재되는지 알 수 있다. 모든 잠재변인 간 상관관계를 허용하고 모수를 자유롭게 추정하도록 한 기저모형 적합도는 만족할만한 수준으로 성립되었다(CFI .927, TLI .905, RMSEA .078).

측정 동일성(모형 2)은 집단에 따라 요인 적재치가 동일한지 확인하는 절차이다. 측정동일성 검증을 하려면 형태동일성에서 확인된 기저모형(baseline model)에 등가제약을 가한 모형 사이에서 차이검증을 실시하고 통계적으로 유의하지 않다면 측정동일성이 충족된 것으로 간주한다(배병렬, 2009). 기저모형과 측정동일성 모형의 χ^2 값의 차이는 유의하지 않았고($\Delta\chi^2=13.248$, $p=.152$), TLI와 RMSEA 값은 좋아졌기 때문에 측정 동일성이 성립되었다. 이는 남녀 두 집단에서 측정도구가 동일한 방식으로 작동하고 있음을 나타낸다.

절편 동일성(모형 3)은 잠재변인에서 같은 값을 갖는 응답자는 집단에 관계없이 같은 관측변인 값을 가져야 함을 의미한다. 절편 동일성 검증은 측정 동일성 모형에 절편(intercept)이 동일하도록 제약을 가한다(배병렬, 2009). 절편 동일성 제약을 가한 모형3과 모형 2 간의 χ^2 차이는 유의하였다($\Delta\chi^2=29.948$, $p < .01$). 그리고 모형의 간명성을 고려하는 TLI와 RMSEA 값이 측정 동일성 제약을 가한 모형 2에 비해 나빠지지 않으면 절편 동일성 제

약은 기각되지 않음을 의미하므로 모형3의 절편 동일성이 성립되었다(김주환, 김은주, 홍세희, 2006). 이는 남녀 두 집단에서 측정 도구와 절편이 동일한 방식으로 작동하고 있음을 보여준다. 따라서 절편 동일성이 확인된 삶의 의미의 매개효과 검증 모형의 집단차이를 볼 수 있는 잠재평균 분석 조건을 갖춘 것을 알 수 있다(Meredith, 1993).

잠재평균 분석 이후 남녀 집단차이를 볼 때 요인의 평균을 직접 추정하는 것이 불가능하므로 비교집단의 잠재평균을 0으로 고정하고 다른 측정 집단의 상대적 값을 추정한다(Hancock, 1997). 즉, 비교집단(여자)의 잠재평균을 0으로 고정된 상태에서 측정집단(남자)과의 차이를 비교한다. 한편, 잠재평균의 비교와 차이 해석을 위해 Cohen의 효과크기(d)를 산출할 때, Cohen(1988)이 제시한 기준은 d 값이 .2 이하면 효과크기가 작은 것으로, .5는 중간수준, .8이면 큰 것으로 해석한다(Hong, Malik, Lee, 2003 재인용). Cohen의 효과크기를 산출할 때, 공통의 표준편차를 적용하기 때문에 요인분산 동일성 검증을 실시하였다. 요인분산 동일성(모형 4)의 적합도는 절편 동일성 모형(모형3)과 비교하여 χ^2 차이가 유의하지 않았고($\Delta\chi^2=4.651$, $p=.199$), TLI와 RMSEA가 개선되어 요인분산 동일성이 확보되었다(표 5). 따라서 효과크기(d)는 공통의 표준편차를 사용하여 산

표 6. 성별에 따른 잠재평균 차이

잠재변인	여자		남자		효과크기 ()	전체평균
	잠재평균	평균	잠재평균	평균		
직업 소명	0	3.659	.282***	3.943	.393	3.801
삶의 의미	0	4.154	.233*	4.379	.311	4.267
삶의 만족	0	3.430	.363***	3.786	.321	3.608

출할 수 있었다.

표 6에서 볼 수 있듯이 잠재평균 분석결과, 남자가 여자에 비해 직업소명, 삶의 만족 ($< .001$), 삶의 의미($p < .05$)가 모두 높은 것으로 나타났다. 그리고 Cohen의 효과크기 기준에 따르면 2보다 크고 5보다는 낮은 효과차이가 산출되었다. 즉 직업소명이 삶 관련 변인에 미치는 영향력이 여자집단에 비하여 남자집단이 높았지만 그 차이는 낮은 수준보다 높고 중간 수준 보다 약간 낮은 정도의 차이를 나타냈다.

경로계수 차이 검증

다음으로 성별에 따라서 직업소명, 삶의 의

미, 삶의 만족 관계에 대한 경로계수(표준화계수)를 산출하여 그림 3(여자 집단)와 그림 4(남자 집단)에 제시하였다. 구체적인 계수를 살펴 보면, 직업소명이 삶의 만족에 미치는 직접적인 영향력은 여자는 .43(.33)이었고 남자의 경우는 .56(.47)로 남자의 영향력이 크게 나타났다. 또한 직업소명이 삶의 의미에 미치는 영향력은 여자는 .68(.65), 남자는 .65(.64)로 여자의 영향력이 다소 크게 나타났다. 한편 삶의 의미가 삶의 만족에 미치는 영향력은 여자는 .66(.53), 남자는 .45(.38)로 여자의 영향력이 큰 것으로 나타났다.

또한 직업소명과 삶의 만족 사이에 미치는 삶의 의미의 매개효과 검증모형에 남녀집단

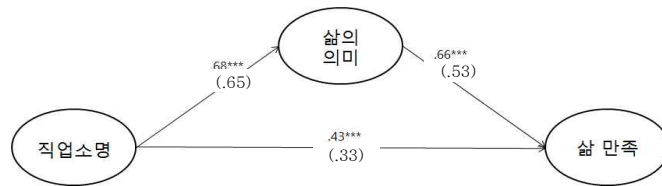


그림 3. 여자 집단의 변인 간 경로계수(*** $p < .001$ ()는 표준화계수임)

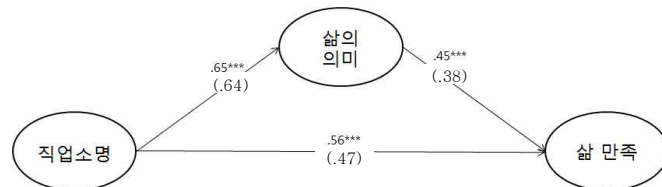


그림 4. 남자 집단의 변인 간 경로계수(*** $p < .001$ ()는 표준화계수임)

표 7. 측정 동일성 제약모형과 집단 간 등가제약 모형의 적합도 비교

모형	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
측정 동일성 제약모형	499.420	111	.926	.912	.075
집단 간 등가제약모형	530.144	114	.926	.914	.074

표 8. 동일성 제약을 가한 모형의 남녀 집단차이 변화

동일성 제약을 가한 경로	자유도 변화량	변화량	TLI변화량
직업 소명 → 삶의 만족	1	3.468	.000
직업 소명 → 삶의 의미	1	.117	-.001
삶의 의미 → 삶의 만족	1	1.607	-.001

표 9. 남녀 집단 별 매개효과 검증

		Estimate	95% CI	
			Percentile	Bias-corrected
총 효과	남	.864	(.749, .989)	(.744, .987)
	여	.879	(.743, 1.017)	(.738, 1.012)
직접 효과	남	.569	(.398, .751)	(.387, .738)
	여	.429	(.247, .616)	(.234, .608)
간접 효과	남	.295	(.161, .437)	(.175, .454)
	여	.450	(.315, .600)	(.323, .612)

별로 요인 적재치가 동일한지 확인하였다. 그 결과 측정동일성 제약을 가한 후에도 수용 가능한 적합도가 나타났다(표 7).

한편 동일성 제약을 가한 모형의 경로계수에서도 남녀 집단 간 차이가 있는지 변화량을 확인한 결과, 유의한 차이는 발견되지 않았다(표 8.) 이러한 확인결과를 바탕으로 삶의 의미의 매개효과가 유의한지 남녀 집단별 Bootstrap 검증을 한 결과 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않아 두 집단 모두 간접매개효과는

유의한 것으로 나타났다(표 9).

논 의

본 연구는 21세기 들어 개인의 삶과 일에 긍정적 영향을 미치는 주요 변인으로 주목받고 있는 직업소명에 관한 관심을 반영하였다. 직업소명은 개인의 직무 효과성 외에 행복한 삶에 긍정적 영향을 미치는 탁월한 인재의 독

특한 강점으로 부각되고 있지만, 그 관련성을 밝히는 실증연구는 미흡하다. 본 연구에서는 현직자의 주관적 의미가 반영된 직업소명과 삶의 의미와 삶의 만족 간의 구조적관계를 파악하고 성차검증을 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 직업소명은 예상한 바와 같이 현직자의 삶의 의미와 삶의 만족과 높은 정적상관을 보였다. 이러한 결과는 직업소명이 높은 사람들이 삶의 만족도와 삶의 의미 수준이 높다는 Duffy와 Sedlacek(2010)의 연구결과를 지지한다. 또한, 삶의 의미는 심리적 웰빙, 행복, 삶의 만족의 주요 요인으로 의미 있는 일의 원천이 된다는 견해와 일치하는 결과이다(Baumeister & Vohs, 2002; Peterson, Park & Seligman, 2005; Steger, Oishi & Kashdan 2009; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010; Wrzesniewski, 2003).

둘째, 직업소명은 삶의 의미와 삶의 만족에 영향을 미치고 삶의 의미는 삶의 만족과의 관계에서 부분매개를 하는 것으로 나타났다. 즉, 직업소명을 갖게 되면 삶의 의미를 발견하거나 추구하게 되어 삶의 만족 수준이 높아지기도 하지만, 직업소명이 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치기도 하는 매개모형이 지지되었다. 이러한 결과는 직장인 대상의 장진이과 이지연(2014)의 결과를 지지하며, 대학생 대상으로 학업만족을 연구한 Duffy와 동료들(2013)의 결과와도 유사하다. 또한, 기존의 대학생들 대상의 학업만족 연구에서 밝혀진 삶의 의미의 매개효과가 일반 직장인의 삶의 만족으로 확장되었다는 점을 시사해준다.

셋째, 매개모형의 3개 변인들에 대한 남녀 차이를 분석한 결과, 모든 변인에서 남자 현직자가 여자 현직자에 비해서 높은 수준을 보였다. 특히, 직업소명 수준에 대한 결과는 통

신 및 제조업 종사자 대상으로 직업소명과 리더십을 연구한 김하나와 동료들(2012)의 연구와 일치하나, 다수의 선행연구와 다른 결과이다. 예를 들면, 의료사회복지사와 대학생 대상의 연구에서는 여자집단이 직업소명 수준이 더 높았다(김동원과 조남신, 2012; Dik et. al., 2012). 한편 Duffy와 그의 동료들(2013)은 일반 직장인 대상으로 직업소명 상태(의식, 실천)와 진로 및 삶 관련 변인과의 관계를 연구하였는데 소명의식에서는 여자집단이 높았으나 소명실천에서는 유의한 차이가 없었다. 또한, 대학생 대상으로 직업소명, 진로성숙, 삶 관계 연구에서도 남녀 차이가 나타나지 않았다(박주현, 유성경, 2012; Duffy & Sedlacek, 2010; Hirschi, 2011).

이와 같이 직업소명 수준은 대학생과 직장인, 직종, 문화권 등에 따라 수준차이가 존재하므로 심리발달 단계에 따라 혹은 환경과 문화차이에 의한 것으로 해석될 수 있다(Steger, Samman, 2012). 직장에서의 직위나 경력에서 남성이 여성보다 높은 수준을 보이는 우리 사회의 경우, 객관적으로 여성보다 남성에게 일을 통한 삶의 의미가 부여되는 문화적 배경이 있다. 이러한 우리 문화의 특성은 여성의 직업소명 발달 저해요인이 될 수 있고, 남성에 비해 여성이 직업소명을 갖고 삶의 의미를 느끼며 실천하는 과정 속에서 삶에 만족을 느끼려는 의지가 소극적일 수 있다.

대학생 대상의 직업소명 성차를 연구한 Sheri(2009)에 따르면 남녀대학생 모두 직업소명을 영적이고 목적지향적 관점으로 인식하나 개념인식에 차이가 있었다. 즉 남자는 실용적(pragmatically)이거나 인지적(cognitively)으로, 여자는 자존감 자각 관련 정서적 관점으로 인식하였다. 그러므로 직업소명에 대한 인식에서

의 성차존재를 고려할 필요가 있다.

삶의 의미와 삶의 만족에서의 성차 결과는 비교적 기존 연구결과들과 일관성을 보인다. 삶의 의미의 성차에 대한 기존 연구는 매우 미흡한 실정이지만, 고등학생 대상으로 실시한 박은주(2011) 및 대학생 대상의 박선영과 권석만(2012)의 연구에서도 남학생이 여학생보다 더 높은 삶의 의미를 느끼는 것으로 나타났다. 삶의 만족에 대한 성차 역시 경험적 연구가 많지 않지만, 남성이 여성에 비해 삶의 만족 수준이 높다고 밝힌 이명신과 이훈구(1997), 김명소와 동료들(2003)의 연구결과와 맥을 같이 한다. 하지만, 이들 연구자가 언급한 바와 같이 삶의 만족 및 삶의 질에 대한 성차는 사회적 지위, 결혼여부, 월평균소득, 학력, 직업 등에 따라 달라질 수 있기 때문에 해석에 주의를 기울일 필요가 있다.

마지막으로, 부분매개모형 경로에서의 성차를 탐색한 결과, 직업소명이 삶의 만족에 미치는 영향력은 남자집단이, 직업소명이 삶의 의미에 미치는 영향력은 여자집단이, 삶의 의미가 삶의 만족에 미치는 영향력은 여자집단이 크게 나타났다. 하지만, 동일성 제약 후의 변화량측정에서는 통계적으로 유의한 차이는 발견되지 않았기 때문에 경로계수의 성별차이는 존재하지 않는다고 결론내릴 수 있다.

Bar-Tur와 Savaya와 Prager(2001)의 주장처럼 연령, 성, 문화에 따라 삶의 의미의 내용과 원천에 차이가 있을 수 있지만, 직업소명이 삶의 의미와 삶의 만족에 미치는 영향은 성별로 유사하다는 것을 알 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 의의를 갖는다. 첫째, 본 연구의 학문적 의의는 그 중요성에도 불구하고 그간 직업소명 연구에서 중요하게 다루어지지 않은 삶의 만족을 고려함으로써,

직업소명 연구를 확장시켰다는 점이다. 비록 일부 연구에서 직업소명, 일 의미, 삶의 의미, 학업만족, 삶의 만족 등을 다루긴 했지만(장진이, 이지연, 2014; Duffy & Sedlacek, 2010; Duffy et. al. 2013) 현직자를 대상으로 직업소명이 삶의 의미를 거쳐 삶의 만족에 영향을 미친다는 것을 구체적으로 밝힌 연구는 매우 미흡한 실정이다. 특히 매개효과에서 구체적으로 성차를 검증한 연구는 전무하다. 행복한 삶의 증진요인으로서 직업소명에 대한 연구가 부족한 상황에서 직업소명이 반영된 일을 통한 삶의 의미 역할을 밝혀내고, 이러한 경로가 남녀 모두에서 유효하다는 것을 제시한 점에서 학문적 의의가 있다.

둘째, 현직자의 삶의 만족을 제고하기 위해 직업소명과 삶의 의미를 발견할 수 있도록 직업소명 감각을 강화하고 구현하는 노력이 필요하다는 점에서 실용적 의미도 제공한다. 이와 관련하여 진로상담 및 직업지도 담당자와 기업의 인적자원개발 담당자는 구성원이 직업소명을 탐색하고 일을 통해 구현할 수 있도록 돕는 안목이 필요하다. 또한, 조직 구성원의 행복한 삶이 조직 효과성에 미치는 영향을 고려할 때 선발장면에서의 직업소명 측정의 중요성도 시사해준다.

셋째, 직업소명 측정도구의 편파성을 최소화하여 결과의 일반화를 고려하였다. 즉 연구자의 주관적 관점과 편중된 조사대상에 의해 개발된 척도를 사용할 때 결과의 일반화에 제약이 있다고 지적한 Dik과 그의 동료들(2012)과 박선영(2012a)의 견해를 반영하였다. 직업소명 관련 기존연구는 특정 종교관점과 대학생 대상으로 개발된 척도(예: CVQ)를 직장인에게 사용하여 결과 일반화의 한계를 지적받아왔다. 또한 장진이와 이지연(2014)의 연구와 같이 문

항 수가 너무 적은 간편 소명척도를 번안하여 사용한 경우에 결과의 일반화에 한계가 있다. 그러나, 본 연구에서는 측정도구의 편파성을 개선하고 타당도가 검증된 한국형 직업소명척도(권선영, 2014)를 사용함으로써 결과의 일반화를 제고할 수 있다.

그러나, 본 연구는 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 개인의 행복한 삶 중에서 본 연구에서는 삶의 만족에 미치는 영향에만 초점을 두었다. 향후 연구에서는 직업소명이 개인의 전반적 삶을 나타내는 다른 측면들도 다각도로 살펴보는 것이 바람직하다. 최근 들어 직장인 부적응 문제와 이직률이 증가하고 있기 때문에, 이직의도, 반생산적업무행동(CWB), 업무소진 등과 같은 부정적 준거들과의 관련성도 연구하는 것이 직업소명의 파급효과를 좀 더 종합적으로 이해하도록 도움을 줄 것이다.

또한, 신뢰도와 타당도가 검증된 직업소명척도를 활용하였으나, 소명의식과 실천 과정을 구분하는 것이 좋은지에 대한 논의는 향후에도 계속 될 필요가 있다. 이와 함께, 삶의 의미의 경우에도 의미 발견과 의미 추구로 나누어 분석하는 것에 대한 고려도 요망된다.

마지막으로, 본 연구결과는 직장인의 일을 통한 행복증진 방안모색을 할 때나 진로상담 및 직업교육에서 성차를 고려할 필요성을 나타낸다. 남녀 현직자의 직업소명 수준 차이가 밝혀졌고, 일에 부여하고 의미와 삶의 만족 정도가 다르기 때문에 이를 고려할 필요가 있다. 하지만, 성차에 대한 결과는 기존 연구들과 일관성이 낮으므로 향후 직종, 문화 등의 환경적 변인과 성별의 상호작용에 대한 검토가 요망된다. 이와 같은 연구는 현직자의 행복한 삶을 위한 일 태도 특성을 모색하여 직

장 내 삶의 질 향상을 통한 행복한 일터조성 조건 탐색에 유용한 자료가 될 것이다.

참고문헌

- 구교준, 임재영, 최슬기 (2014). 소득과 삶의 역량에 따른 행복 결정요인 연구. *한국행정학보*, 48(2), 317-339.
- 권선영 (2014). 한국형 직업소명 척도 개발 및 타당화 연구. 호서대. 박사논문.
- 권선영, 김명소 (2014). 직업소명의 구성개념과 소명실천에 영향을 미치는 요인 탐색을 위한 질적 연구. *청소년학연구*, 21(6), 393-420.
- 김동원, 조남신 (2012). 의료사회복지사의 소명 의식과 윤리의식에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *한국인사행정학회보*, 11(2), 221-244.
- 김명소, 김혜원, 한영석, 임지영 (2003). 한국인의 행복한 삶에 대한 인구통계학적 특성별 분석. *한국심리학회지: 일반*, 22(2), 1-33
- 김미란 (2008). 임상간호사의 간호적문직관, 간호업무수행과 재직의도. 한양대. 석사논문.
- 김자영 (2013). 리더와 구성원의 소명 유사성이 구성원의 직무 성과 및 직무 만족에 미치는 영향: LMX의 매개효과를 중심으로. 연세대. 석사논문.
- 김주환, 김은주, 홍세희 (2006). 한국 남녀 중학생 집단에서 자기결정성이 학업성취도에 주는 영향. *교육심리연구*, 20(1), 243-264.
- 김하나, 유규창, 김정은, 이혜정 (2012). 영성 리더십(Spiritual leadership)이 구성원의 소명 의식을 통해 조직몰입에 미치는 영향. 조

- 직과 인사관리연구, 36(2), 1-31.
- 김현지 (2008). 노인의 삶의 의미와 자살생각 간의 관계: 지각된 사회적 지지와 회피적 대처양식의 매개효과. 고려대학교, 석사논문.
- 노상충 (2012). 일터영성(Workplace Spirituality)이 조직효과성에 미치는 영향: 리더십에 대한 매개효과 및 조직문화의 조절효과를 중심으로. 성균관대학교, 박사논문.
- 박선영 (2012). 삶의 의미와 심리적 건강의 관계: 다차원적 삶의 의미 척도와 의미감 증진 프로그램 개발. 서울대. 박사논문.
- 박선영, 권석만 (2012). 삶의 의미의 원천, 구조의 탐색 및 다차원적 삶의 의미 척도의 개발: 대학생을 대상으로. 인지행동치료, 12(2), 199-224.
- 박윤미 (2011). 폭력피해자와 일하는 사회복지사의 직무특성과 심리적자원 및 이차적 외상 스트레스. 충북대. 석사논문.
- 박은주 (2011). 고등학생의 삶의 의미와 진로장벽이 진로태도성숙에 미치는 영향. 대구대, 석사논문.
- 박정란, 김해선 (2012). 치위생학 전공 학생들의 소명의식 및 자아존중감에 따른 전문직업성 정도 연구. 전인건강과학회지, 2(1), 73-78.
- 박종수 (2014). 진로소명 하위차원에 따른 군집 유형과 진로태도성숙 및 삶의 만족에서의 차이. 가톨릭대. 석사논문.
- 박주현, 유성경 (2012). 대학생의 소명과 진로태도성숙과의 관계에서 진로결정자기효능감 및 일희망의 매개효과. 상담학연구, 13(2), 543-560.
- 배병렬 (2009). AMOS 17.0 구조방정식 모델링. 서울. 청람.
- 손슬기 (2014). 대학생 생활 스트레스와 삶의 만족의 관계에서 삶의 의미, 자기 자비의 매개효과 검증. 이화여대. 석사논문.
- 신지연 (2007). 대학생의 행복 요인 탐색과 척도 개발. 중앙대. 석사논문.
- 신현자 (2003). 사회복지전담공무원이 전문직에 대한 태도가 사회복지서비스 질에 미치는 영향. 대구대. 박사논문.
- 심예린 (2010). 한국판 소명척도 타당화: 대학생을 대상으로. 이화여대. 석사논문.
- 오동근, 이영석, 김명언, 서용원 (2004). 일가치감 및 그 결정요인의 척도개발 및 타당화. 한국심리학회지 산업 및 조직, 17(2), 187-221.
- 이명신, 이훈구 (1997). 주관적 삶의 질에 나타난 성차의 원인. 한국심리학회지: 여성, 2(1), 89-101.
- 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.
- 장진이, 이지연 (2014). 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행 의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업 만족의 매개효과. 한국상담학회: 상담학연구, 15(1), 259-278.
- 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. 교육심리연구, 19(4), 1159-1177.
- Adams, C. M. (2012). Calling and career counseling with college students: finding

- meaning in work and life. *Journal of college counseling*, 15, 65-80.
- Bar-Tur, L., Savaya, R., Prager, E. (2001). Sources of meaning in life for young and old Israeli Jews and Arabs. *Journal of Aging Studies*, 15(3), 253-269.
- Baumeister, R. F. (1991). *인생의 의미*. 서울: 원미사, 1991.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In c. R. Snyder & s. J. Lopez(eds). *Handbook of positive psychology*(pp. 608-618). New York, ny us: Oxford University Press.
- Berg J. M. Grant A. M. & Johnson V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work And Leisure In Pursuit Of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21, 973-994.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. 저. (2009). *긍정 조직학*. 백래호, 조영만 역. 서울; Pos 북스. (2003).
- Cardador, M. T., Caza, B. B. (2012). Relational And Identity Perspectives On Healthy Versus Unhealthy Pursuit Of Callings. *Journal Of Career Assessment*, 20(3), 338-353.
- Cardador, M, Dane, E., Pratt, M. G. (2011). Linking Calling Orientations To Organizational Attachment Via Organizational Instrumentality. *Journal Of Vocational Behavior*, 79, 367-378.
- Davis, C. G., Wortman, C. B., Lehman, D. R., Silver, R. C. (2006). Searching For Meaning In Loss: Are Clinical Assumptions Correct? *Death Studies*, 24(6). 497-540
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal Of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- 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. (2004). Extreme Subjective Career Success: A New Integrated View Of Having A Calling. *Best Papers Proceedings Of The Academy Of Management Conference*. La. New Orleans.
- Dobrow, S. (2006). *Having a calling: A Longitudinal study of young musicians*. Harvard University. Ph. D.
- 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., Dik, B. J. (2011). The Presence Of A Calling And Academic Satisfaction: Examining Potential Mediators. *Journal Of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80
- Duffy, R. D., Allan B. A., Bott E. M. (2012). Calling And Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators And Moderators. *Journal Of Happiness Study*, 13, 469-479.
- Duffy, R. D. Autin, K. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal Of Counseling Psychology*, 60(2), 219-227.
- 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., Sedlacek, W. E. (2007). The Presence Of And Search For A Calling: Connections To Career Development. *Journal Of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Duffy, R. D. Sedlacek, W. E. (2010). The Salience Of A Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences And Links To Religiousness, Life Meaning, And Life Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., Mclean M. (2010) Callings & Organizational Behavior. *Journal Of Vocational Behavior*, 76, 420-440.
- Fejes, A., Nicoll, Katherine (2010). A Vocational Calling: Exploring A Caring Technology In Elderly Care. *Pedagogy, Culture & Society*, 18(3), 353-370.
- Frankl, V. (2005). 죽음의 수용소에서. 이시형 역. 서울; 청아, 2005.
- Gini, A. (2007). 일이란 무엇인가. 공보경 역. 서울, 들녘.
- Hall, D. T., Chandler D. F. (2005). Psychological Success: When The Career Is A Calling. *Journal Of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hagmaier T., Abele A. E. (2012). The Multidimensionality Of Calling: Conceptualization, Measurement And A Bicultural Perspective. *Journal Of Vocational Behavior*, 8, 39-51.
- Hancock, G. R. (1997). Structural Equation Modeling Methods Of Hypothesis Testing Of Latent Variable Means. *Measurement And Evaluation In Counseling And Development*, 30, 91-105.
- Hirschi, A. (2011). Callings In Career: A Typological Approach To Essential And Optional Components. *Journal Of Vocational Behavior*, 79, 60-73.
- Hirschi, A. (2012). Callings And Work Engagement: Moderated Mediation Model Of Work Meaningfulness, Occupational Identity, And Occupational Self-Efficacy. *Journal Of Counseling Psychology*, 59, 479-485.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. (2003) Testing Configural, Metric, Scalar, And Latent Mean Invariance Across Genders In Sociotropy And Autonomy Using A Non-Western Sample. *Educational And Psychological Measurement*, 63(4), 636-645.
- 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, 178-186.
- Megan, G., Bryan, A., Rocky, N. W. (2009). Understanding The Impact Of Proactive Personality On Job Performance; The Roles Of Tenure And Self-Management. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 61-72.
- Meredith, W. (1993). Measurement Invariance, Factor Analysis, And Factorial Invariance. *Psychometrika*, 58, 525-543.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review Of The Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Peterson, C., Park, N., Seligman, M. E. P. (2005). Orientations To Happiness And Life

- Satisfaction: The Full Life Versus The Empty Life. *Journal Of Happiness Studies*, 6(1), 25-41.
- Schnell, T., Hoge, T., Pollet, E. (2013). Predicting Meaning In Work: Theory, Data, Implications. *The Journal Of Psychology*, 8(6), 543-554
- Sheri, P. (2009). *Predictors of vocational calling in Christian college students: A structural equation model*. Azusa Pacific University. Ph. D
- 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, 849-69.
- 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.
- Steger, M. F., Kashdan, T. B. (2007). Stability And Specificity Of Meaning In Life And Life Satisfaction Over One Year. *Journal Of Happiness Studies*, 8(2), 161-179
- Steger, M.; Oishi, S.; Kashdan, T. (2009). Meaning In Life Across The Life Span: Levels And Correlates Of Meaning In Life From Emerging Adulthood To Older Adulthood. *The Journal Of Positive Psychology*, 4(1), 43-52.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., Dik, B. J. (2010). Calling In Work: Secular Or Sacred. *Journal Of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Steger, M. F., Samman, E. (2012). Assessing Meaning In Life On An International Scale: Psychometric Evidence For The Meaning In Life Questionnaire-Short Form Among Chilean Households. *Journal Of Wellbeing*, 2(3), 182-195.
- Smithson, K., L. (2011). *The Relationship among social connectedness, meaning in life, and wellness for adult women in levinson's mid-life transition stage*, Georgia University. Ph. D.
- Thompson, B., L. Waltz, J., Croyle, K., Pepper, A., C. (2007). Trait meta-mood and affect as predictors of somatic symptoms and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1786-1795
- Wolf, Susan (2014). *삶이란 무엇인가; 프린스턴 대학교 인생탐구 대기획*. 박세연 역. 서울, 웅진씽크빅.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational Scholarship: Foundations Of A New Discipline*, 296-308.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, And Callings: People'S Relations To Their Work. *Journal Of Research In Personality*, 31, 21-33.

1차원고접수 : 2016. 01. 25.

심사통과접수 : 2016. 02. 25.

최종원고접수 : 2016. 03. 10.

The effect of vocational calling on life satisfaction: Gender differences in mediating effect of meaning in life

Sun Young Kwon

Baekseok University

Myoung So Kim

Hoseo University

The purposes of the present study were (1) to analyze paths of vocational calling to life satisfaction among employees by examining the mediating effect of meaning in life in the relationship between vocational calling and life satisfaction, and (2) to test gender difference in the effects of the paths as well as the levels of the variables in the mediation model. Data were collected from 628 employees of various jobs, and those from 310 male subjects and 310 female after elimination of inadequate sample were analyzed. In order to examine the mediation model, structural equation modeling was conducted through AMOS programs. The results showed that the partial mediation model of meaning in life was supported and the significant gender difference not existed in the path coefficients. And the latent mean analysis demonstrated that male employees had higher levels in vocational calling, meaning in life, and life satisfaction than female employees. Finally, discussions on the meaning of the results and suggestions for future research were provided.

Key words : vocational calling, life satisfaction, meaning of life, mediating effect, gender difference