Korean Journal of Occupational Health Nursing
Vol. 24 No. 3, 194-203, August 2015
ISSN 2287-2531
http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.3.194

보호직공무원의 소명의식이 직무만족에 미치는 영향: 일의 의미와 경력몰입의 매개효과

고자인[1] · 강경아[2]

국립서울병원[1], 삼육대학교 간호학과[2]

Relations between Perceiving a Calling and Job Satisfaction in Probation Officers: Testing a Mediated Effect of Work Meaning and Career Commitment

Ko, Jain[1] · Kang, Kyung-Ah[2]

[1]Seoul National Mental Hospital, Seoul
[2]Department of Nursing, Sahmyook University, Seoul, Korea

Purpose: This study examined relations between perceiving a calling and job satisfaction in probation officers. Additionally, multiple mediator model was run to examine the mediating effect of work meaning and career commitment in the relations of perceiving a calling and job satisfaction. **Methods:** Four factors (job satisfaction, perceiving a calling, work meaning, career commitment) were measured with Likert scales. Data collection was conducted from Aug. 1 to Sept. 20, 2014 using self-report questionnaires. Participants (211 probation officers) were selected from 7 probation offices and 1 Juvenile Training School in Seoul of South Korea. Collected data were analyzed using SPSS/WIN 21, AMOS 21, and Sobel test. **Results:** The study result was as followings. 1) Job satisfaction was influenced by perceiving a calling, work meaning and career commitment. 2) Results indicated that work meaning and career commitment fully mediated the relation between perceiving a calling and job satisfaction. **Conclusion:** The results of this study indicate that improving job satisfaction and mental health in probation officers is necessary to implement concerning work meaning and career commitment program at the organizational level.

Key Words: Calling, Job satisfaction, Career commitment, Work meaning

서 론

1. 연구의 필요성

보호직공무원은 구금대신 일정한 의무를 조건으로 자유로운 사회생활을 하며 보호관찰, 사회봉사, 수강명령 등의 처분을 받은 성인 및 청소년 범법자와 소년원에 수용된 10세 이상 19세 미만의 소년을 직접 지도, 감독하는 업무를 하는 직종으로, 사회를 보호하고 범법자의 재활과 사회적응력을 높이는 일을 하고 있다. 현재 국내 보호직공무원의 직무환경을 살펴보면, 1인당 관리 대상자수는 146명으로 선진국 평균의 3배가 넘는 수준이며(Ministry of Justice. 2012), 잦은 야간 및 휴일 근무 등 인력 부족으로 인한 격무와 스트레스에 시달리고 있다. 또한 최근 '묻지 마' 범죄, 알코올과 마약을 비롯한 중독 관련 범죄, 성범죄 등 범법자의 정신건강문제가 심각한 사회문제로 대두 되고 있는 실정으로, 실제 2012년 전체 범죄자의

주요어: 소명의식, 직무만족, 일의 의미, 경력 몰입

Corresponding author: Kang, Kyung Ah
Department of Nursing, Sahmyook University, 815 Hwarang-ro, Nowon-gu, Seoul 139-742, Korea.
Tel: +82-2-3399-1585, Fax: +82-2-3399-1594, E-mail: kangka@syu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 고자인의 석사학위논문의 축약본임.
- This article is a condensed form of the first author's(Ko, Jain) master's thesis from Sahmyook University.

Received: May 4, 2015 / Revised: Jun 14, 2015 / Accepted: Aug 8, 2015

© 2015 Korean Academic Society of Occupational Health Nursing

31.1%에서 정신장애와 주취 문제를 가진 것으로 보고하고 있어(Prosecution Service. 2013) 이들을 관리하는 보호직공무원의 업무를 가중시키고 있다. 이에 보건복지부 국립서울병원은 2013년 정신보건 간호사와 정신건강과 전문의로 구성된 사법정신건강증진 팀을 신설하여 범법자는 물론, 이들을 관리하는 보호직공무원의 정신건강증진을 위한 활동을 하고 있다.

과거 먹고 살기 위한 방편으로 여겨져 왔던 일(work)은 현대에 와서 개인이 자신을 창조하는 행위의 수단으로 정체성의 원천이 되었다(Kim, 2014). 한편 소명의식은 일에 대해 가지는 개인 인식 중의 하나로 '일에서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하며, 그로 인해 사회의 공공의 선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도'(Dik & Duffy, 2009)이다. Steger (2012)는 일에서의 의미(meaning in work)는 세 가지 차원으로 구성되었으며 소명의식과 상관이 있다고 보았다. 그 첫 번째 차원은 '일에서 긍정적인 의미'(positive meaning in work)로 하고 있는 일이 중요하다는 것을 주관적으로 경험한다고 보는 것이고 두 번째는, '일을 통하여 만드는 의미'(meaning making through work)로 일을 통해 자신을 발견하고 이해하며 성장한다고 보는 차원이다. 마지막 차원은 '공공의 선으로의 동기부여'(greater good motivation)로 자신의 일이 타인 또는 사회에 선한 영향을 주는 것이 의미 있다는 것이다.

미국의 심리학자인 Herzberg 등(1959)에 의하면 근무조건, 보수, 지위 등의 환경적 요인에 만족하지 못할 경우 일의 능률이 저하되지만, 성취감, 책임감을 가지고 자신의 일 자체에 만족을 하고 있는 사람의 경우 직무환경이 다소 충족되지 못하다 해도 이를 받아들이고 일 자체에서 즐거움과 보람 및 성취를 위해 적극적으로 도전한다고 하였다. 보호직공무원을 대상으로 한 국내의 한 연구는 그들이 중간정도의 직무만족을 가지며, 성취감, 책임감과 사명감 등이 직무만족에 유의미한 영향을 준다고 보고하고 있다(Min, 2010). 보호직공무원은 자신의 직업에서 책임감이나 사명감은 물론 소명의식을 필요로 하는 직업이라 할 수 있다. 열악한 근무환경에서도 중간정도의 직무만족을 유지하고 있는(Min, 2010) 이들이 가진 소명의식과 직무만족의 관계를 추정할 필요가 있다.

최근 직무만족이 소명의식과 상관을 보인다는 연구들이 학자들의 관심을 끌면서 신과 관련된 기독교적인 개념으로 이해되어 왔던 소명(calling)이 '개인의 일을 의미와 목적이 있는 것'으로 지각하는 좀 더 확장된 개념으로 이해되고 있다(Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010). 소명은 직무만족, 경력몰입, 조직몰입 및 일의 의미 같은 직무 관련 변인들과 정적인 상관관계에 있다(Berg, Grant, & Johnson, 2010). 소명과 직무만족 간의 영향 변인으로 '내재적 동기(intrinsic motivation)'를 들 수 있다. 내재적 동기는 과제나 행동 자체에서 느끼는 즐거움과 만족과 같은 심리내적인 보상에 의해 나타나는 것으로, 자신이 하고 있는 일에 대한 소명의식이 확고하고 그것을 실행에 옮기는 사람일수록 내재적 동기가 높을 것으로 예측 할 수 있겠다. 자신의 일을 소명으로 자각하는 사람들은 삶에서 더 높은 만족을 느끼고, 자기개념이 명료하며 문제 중심적 대처를 하는 것은 물론, 스트레스와 우울, 회피적 대처사용의 정도도 낮은 것으로 보고되었다(Treadgold, 1999). 이런 연구결과들을 고려했을 때 소명의식은 직무만족에 영향을 주는 변인이 된다고 할 수 있을 것이다.

또한 일의 의미는 직무만족과는 정적인 상관을 가지고, 결근이나 이직 의도와는 부적인 상관을 가진다(Steger et al., 2012). 자신의 일이 의미 있고 공공의 선에 기여한다고 생각하는 사람들은 그렇지 않은 사람보다 높은 심리적 적응력을 가지며, 조직 상황에서도 더욱 바람직한 자질을 가진다(Steger et al., 2012). 또, 일의 의미는 소명과 직무만족의 관계를 매개하기도 한다(Duffy, Dik & Steger, 2011). 이상의 내용으로 보아 보호직공무원이 가지는 직무만족과 소명의식과의 관계에서 일의 의미의 효과를 파악할 필요가 있다.

최근의 한 연구는 소명을 가진 사람들이 자신의 경력에 더 최선을 다하고 있음을 발견하였다(Tompson, 2009). 경력 몰입은 자신의 전문성을 가지고 종사하고 있는 직업 분야에 애착을 가지고 이를 유지하기 위해 노력하는 정도로 높은 직무만족과도 관련을 보인다(Blau, 1988). Colarelli와 Bishop (1990)은 경력 몰입이 여러 직무요인들과 관련될 수 있으며, 자신의 내부에서 만들어진 목표와 관련된 것 이라고 하였다. 이는 경력 몰입이 개인과 조직 모두에게 긍정적인 이익이 되고 소명과 직무만족의 관계를 매개하며(Duffy, Dik, & Steger, 2011) 목표를 지속적으로 추구하는 의지와 관련이 높다는 것으로, 보호직공무원이 가지는 책임감과 사명감도 역시 자신의 내부에서 만들어진 목표와 관련되었을 것으로 보아 그들이 가진 경력 몰입이 소명과 직무만족 간에 주는 영향도 파악해 볼 필요가 있겠다.

국내 보호직공무원은 개인의 성취 달성의 수단으로만 여기고 소명의식 없이 일하기 어려운 열악한 상황에서 업무를 하고 있으며, 직무 스트레스와 연관된 정신건강문제도 호소하고 있다. 그러나 일에서의 소명의식에 대한 선행연구들은 청소년 지도자, 상담자, 장기요양원근무자, 일반직 공무원 등을 대상으로 하였을 뿐 보호직공무원에 대한 연구는 진행되지 않았

다. 이에 본 연구는 보호직공무원의 소명의식과 직무만족의 관계에서, 일의 의미와 경력 몰입이 매개한다고 한 Duffy 등(2012)의 이론을 바탕으로 구축한 연구모형의 경로를 검증하므로 보호직공무원의 정신건강증진 및 조직 관리에 도움이 되는 근거를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 보호직공무원의 일에 대한 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입의 효과에 대한 연구모형을 검증하고자 하며. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 보호직공무원의 소명의식과 직무만족의 관계를 확인한다.
- 보호직공무원의 소명의식, 일의 의미, 경력 몰입, 직무만족과의 상관관계를 파악한다.
- 보호직공무원의 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입의 효과를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 보호직공무원의 일에 대한 소명의식과 직무만족의 관계를 확인하고, 일의 의미와 경력 몰입의 효과에 대한 연구모형을 검증하기 위한 서술적조사연구이다.

2. 연구대상

자료수집을 위해 전국의 보호관찰소 18개소와 소년원 9개원 중 집락 추출 된 서울과 경기도에 위치한 8개 기관(7곳의 보호관찰소와 1곳의 소년원)에 근무하는 보호직공무원 중 자발적으로 참여에 동의한 211명을 대상으로 하였다. 구조방정식모델 분석에서 가장 일반적으로 사용되는 추정법인 최대우도(Maximum Likelihood, ML)법에 의하면 적당한 표본의 크기는 최소 100~150정도이며 일반적으로 200이 가장 적당한 표본의 크기라고 할 수 있다(Hair, Black, Anderson, & Tatham, 2006). 따라서 본 연구의 표본 수는 충분히 확보되었다고 할 수 있다.

3. 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 연구참여에 따른 권리와 개인정보에 대한 윤리적 보호를 위하여 S대학교 IRB의 연구 승인(SYU IRB2014-095)을 받은 이후에, 연구의 목적을 이해하고 서면동의를 완료한 대상자에게 설문조사를 시행하였다. 연구와 관련된 기록(전자문서 포함)은 생명윤리 및 안전에 관한 법률 제19조 제1항과 생명윤리 및 안전에 관한 법률 시행규칙 제15조(인간 대상 연구의 기록 및 보관 등)에 따라 안전하게 보관 하였다.

4. 연구도구

1) 소명의식

Dik 등(2012)가 제작한 Calling and Vocational Questionnaire (CVQ)를 Shim과 Yoo (2012)가 번역 및 타당화한 CVQ-K를 e-mail을 통해 원저자의 허가를 받아 사용하였다. 이 도구는 총 12문항의 Licker식 4점 척도로 점수가 높을수록 소명의식도 높음을 의미한다. 본 연구에서는 중간 값 추정 배제문제를 상쇄하기 위해, 간호학과 통계학 교수 2명의 자문을 받아 5점 척도로 수정 · 보완하여 사용(1='전혀 아니다'에서 5='매우 그렇다')하였다. 척도 개발 당시 Dik 등(2012)의 연구에서 Cronbach's α는 .85이며, 본 연구에서는 .88이었다.

2) 직무만족

직무 자체에 대한 만족을 측정한 Brayfield와 Rothe (1951)의 Job Satisfaction Index (JSI)를 Kim (2007)이 재구성한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 13문항의 Likert식 7점 척도(1='전혀 그렇지 않다'에서 7='매우 그렇다')로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Kim (2007)의 연구에서 Cronbach's α는 .93이며, 본 연구에서도 역시 .93이었다.

3) 일의 의미

Steger 등(2012)의 Working As Meaning Inventory (WAMI)를 Kim (2014)이 번역 및 타당화한 도구로 e-mail을 통해 원저자의 허가를 받아 사용하였다. 이 도구는 총 10문항으로 구성된 Likert식 5점 척도로(1점='전혀 아니다'에서 5점='매우 그렇다') 점수가 높을수록 일의 의미 정도도 높음을 의미한다. Steger 등(2012)의 연구에서의 Cronbach's α는 .93, Kim (2014)의 연구에서는 .90이며, 본 연구에서는 .91이었다.

4) 경력몰입

Blau (1988)가 개발한 도구를 Lee와 Choi, Park (2001)이 타당화 한 것을 사용하였다. 이 척도는 총 6문항으로 구성된

Likert식 5점 척도(1='전혀 그렇지 않다'에서 5='매우 그렇다')로 점수가 높을수록 경력 몰입이 높음을 의미한다. Blau (1988)의 척도 개발 당시 Cronbach's α는 .87이었으며, 본 연구에서는 .88이었다.

5. 자료수집

설문참여에 동의한 기관을 연구자가 직접 방문하여 설문의 절차를 설명하고 대상자에게 설문을 실시하였으며 완성된 응답지는 다시 직접 방문하여 수거하였다. 본 조사는 2014년 8월 1일부터 9월 20일까지 진행되었으며, 2014년 전국의 보호직공무원 1582명의 약 13.3%에 해당하는 211개의 답변이 최종 분석되었다.

6. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS 21과 AMOS 21 프로그램을 사용하여 분석하였다. 사용된 도구의 신뢰도 및 측정모형의 타당성 파악을 위한 관측변수의 내적 일치도는 내적일관계수로 분석하였다. 일반적 특성 및 소명의식, 직무만족, 일의 의미, 경력 몰입 정도의 수준의 분석을 위해 기술통계를 실시하였고, 주요 연구변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 모형의 적합도 검증은 절대부합지수로 x^2, 근사원소 평균자승잔차(Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), 기초적합지수(Goodness of Fit Index, GFI) 및 조정적합지수(Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI)를 구하였고 증분적합지수로 표준적합지수(Normed Fit Index, NFI), 상대적합지수(Relative Fit Index, RFI), 비교적합지수(Comparative Fit Index, CFI)를 구하였다. 가설 검증을 위해 경로분석(path analysis)을 실시하였고, 매개 효과를 확인하기 위하여 Bootstrapping을 실시해 간접효과의 통계적 유의성을 검정하였다. 개별 매개 효과를 확인하기 위해 Phantom변수를 이용해 경로분석을 하였으며 Sobel test로 매개변수가 종속변수에 대한 독립 변수의 영향력을 전달하는지 검정하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자 211명 중 남자는 71.1%(150명) 여자는 28.9%(61명)로 남자가 약 3배가량 많았으며, 기혼이 64.0%(135명)이었고, 연령은 30대 43.6%(92명), 40대 32.2%(68명), 20대 11.8%(25명), 50대 11.4%(24명) 순이며 평균 연령은 38.6세로 최저 25세 최대 60세인 것으로 나타났다. 종교가 없다고 대답한 대상자는 53.6%(113명)이었고, 교육정도는 대졸 68.2%(144명), 석사 이상 14.2%(30명), 전문대졸 9.5%(20명), 고졸 8.1%(17명) 순으로 대부분이 대졸 이상의 학력을 가진 것으로 나타났다. 현 직급은 주무관 75.4%(156명), 과장 이상 12.3%(26명), 실무관 11.4%(24명) 순이었고, 담당업무는 보호관찰 38.4%(81명), 행정 11.8%(25명), 소년원 소년보호 10.9%(23명), 위치추적 10.4%(22명), 조사 9.0%(19명), 사회봉사 8.5%(18명), 수강 7.1%(15명), 심사 3.3%(7명) 순이었다. 마지막으로 근무연수를 살펴보면 5년 이하가 42.2%(89명), 6~10년 사이가 25.1%(53명), 11~20년 사이가 21.8%(46명), 21년 이상이 10.4%(22명)로 10년 이상 장기근무 비율이 약 32%이며 평균재직연수는 8.7년으로 일반직 공무원의 평균 재직연수 16.1년에 비해 짧은 것으로 나타났다 (Ministry of Government Administration and Home Affairs. 2013).

2. 변수의 기술통계와 상관관계 및 내적일치도

측정 변수들의 평균과 표준편차와 상관관계 및 측정모형의 타당성 파악을 위한 변수의 내적일치도는 Table 1과 같다. 각 변수들의 평균값을 보면 직무만족은 61.09±14.67로 소명의식은 40.15±7.64, 일의 의미는 35.57±6.15, 경력몰입은 18.01±4.88로 나타내고 있다.

주요 변수 간의 Pearson의 상관 분석 결과 종속변수인 직무만족과 통계적으로 유의한 관계를 보이는 변수는 소명의식, 일의 의미, 경력 몰입 모두로 나타났다. 직무만족은 독립변수인 소명의식 과의 관계에서 강한 정적 상관(r=.62, p<.001)을 보여, 소명의식이 높으면 직무만족도 높다고 할 수 있다. 매개변수인 일의 의미(r=.71, p<.001)와 경력 몰입(r=.83, p<.001)도 직무만족과 강한 정적 상관을 보여 일의 의미 정도와 경력 몰입이 높은 사람일수록 직무만족도 높다는 것을 알 수 있다.

독립변수인 소명의식과 매개변수인 일의 의미, 경력 몰입도 통계적으로 유의하며, 소명의식은 일의 의미(r=.77, p<.001)와 경력 몰입(r=.61, p<.001) 모두와 강한 정적 상관을 보여 일의 의미와 경력 몰입 정도가 높으면 소명의식도 높아진다고 할 수 있다.

구조방정식모형의 타당성 확보를 위한 수렴타당성을 확인하는 개념 신뢰도로 잠재변수를 구성하는 관측변수의 내적일치도가 Cronbach's α >.7이면 의미 있다는 Hair 등(2006)의 견해를 근거로 측정변수들의 Cronbach's α 값이 소명의식 .88, 직무만족 .93, 일의 의미 .91, 경력 몰입 .88로 확인 되어 모형의 타당성을 검정할 수 있었다.

3. 연구모형의 구조모형분석

1) 모형의 적합도

본 분석에 앞서 종속변수인 직무만족에 대한 Shapiro-Wilks 정규성 검정결과 p=.051로 유의 수준 .05에서 검정 결과 귀무가설을 기각할 수 없으므로 정규분포를 따른다고 볼 수 있다. 또한, 본 모형은 x^2=.000, 자유도 "0"의 포화 모형으로 분석되어 모수(parameter)에 구속을 전혀 과하지 않는 모형으로 해당 데이터에 대해 완전히 적합 된 모형으로 확인되었다.

모형의 적합도 검정에서 x^2=.000이라함은 표본 데이터로부터 얻어진 공분산행렬과 모델에서 추정되는 공분산행렬 간의 차이가 없다는 의미이며, x^2의 통계량은 p값과 반비례관계이므로, 귀무가설을 기각할 수 없어 연구모델은 데이터에 적합하다고 할 수 있다. 또한, 자유도란 정보의 수와 파악할 수 없는 미지 정보 수의 차이로 총정보수-모수로 계산하며 자유도가(-)값은 과소 식별,(+)값은 과대 식별되었음을 의미한다. 본 모형에서 자유도가 "0"이라는 것은 적정식별이라는 의미이다. 이와 같이 연구모형이 해당 데이터에 대해 완전히 적합된 모형을 '포화모형'(saturated model)이라고 하며 적합도를 파악할 필요가 없는 모형임을 의미한다.

2) 경로 분석

본 연구는 소명의식과 직무만족에 대한 Duffy 등(2012)의 선행연구에 기초하여 연구 모형을 설정하였다. 가정 된 모형은 소명의식이 직무만족과 일의 의미, 경력 몰입에 각 각 영향을 미치고 일의 의미와 경력 몰입이 다시 직무만족에 영향을 미치는 모형이다. 이를 분석한 결과는 Figure 1과 같다. 소명의식이 일의 의미에 영향을 주는 경로(B=0.62, p<.001)와 경력 몰입에 영향을 주는 경로(B=0.39, p<.001) 모두 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 결과를 보였다(Table 2). 즉 소명의식이 높을 경우 일의 의미 정도와 경력 몰입 정도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 소명의식이 직무만족에 영향을 주는 경로(B=-0.02, p>.05)는 유의하지 않았다.

마지막으로 일의 의미가 직무만족에 영향을 주는 경로(B=0.75, p<.001)와 경력 몰입이 직무만족에 영향을 주는 경로(B=1.92, p<.001)는 모두 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 결과를 보여(Table 3), 결과적으로 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입은 완전 매개를 하는 것으로 볼 수 있다.

3) 매개효과 검정

간접 효과 값은 2개의 매개 변수(경력 몰입과 일의 의미)를 모두 합한 전체 매개 효과이다. 간접효과의 유의성 검정 결과 효과값 1.22 (p<0.05)로 유의수준 5% 수준에서 귀무가설을 기각하여, 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입의 간접효과가 있다고 할 수 있다. 즉 소명의식과 직무만족의 관계에서 전체 매개 효과는 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

AMOS에서는 2개 이상의 매개변수가 있을 때 각각의 매개변수의 효과와 그 유의성을 검정하기 위해 Phantom변수를 이용하여 개별 매개효과를 파악할 수 있다. Phantom변수를 이용한 개별 간접효과 검정 결과, 일의 의미의 간접 효과값은 .46 (p<.001)이고 경력 몰입의 간접 효과값은 .75 (p<.001)로 모두 간접효과에 유의성이 있다고 할 수 있으므로 개별 매

Table 1. Pearson Coefficient Correlations, Descriptive Statistics and Inter-item Consistency of Observed Variables (*N*=211)

Observed variables		Job satisfaction	Calling	Work meaning	Career commitment
		r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Job satisfaction	Dependent	-			
Calling	Independent	.62 (<.001)	-		
Work meaning	Moderator	.71 (<.001)	.77 (<.001)	-	
Career commitment	Moderator	.83 (<.001)	.61 (<.001)	.63 (<.001)	-
M±SD		61.09±14.67	40.15±7.64	35.57±6.15	18.01±4.88
Cronbach's α		.93	.88	.91	.88

개 효과도 역시 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

4) 매개 효과에 대한 Sobel 검정

마지막으로 매개변수인 일의 의미와 경력 몰입의 매개 효과의 유의성을 Sobel test로 다시 검증 하였다. 소명의식이 일의 의미를 거쳐 직무만족으로 가는 매개 효과는 통계적으로 유의(Z=5.21, $p<.001$)하였으며 소명의식이 경력 몰입을 거쳐 직무만족으로 가는 매개효과 역시 통계적으로 유의(Z=8.71, $p<.001$)하여 소명의식이 일의 의미와 경력 몰입 모두에 영향을 주고 일의 의미와 경력 몰입이 다시 직무만족에 영향을 주며 경력몰입의 영향이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 결론적으로 일의 의미와 경력몰입의 매개 효과 모두 통계적으로 유의한 결과를 보였으나 소명의식과 직무만족의 직접효과는 통계적으로 유의하지 않아 일의 의미와 경력몰입은 소명의식과 직무만족의 관계를 완전매개 하는 것을 확인하였다.

4. 수정모형의 구조모형분석

연구모형의 경로분석 결과 일의 의미의 간접 효과 값은 .46 ($p<.001$), 경력 몰입의 간접 효과 값은 .75 ($p<.001$)로 매개 효과는 유의하나 소명의식이 직무만족에 영향을 주는 직접 효과는(B=-0.02, $p>.05$) 유의하지 않아 일의 의미와 경력 몰입은 소명의식과 직무만족과의 관계를 완전 매개한 다고 할 수 있다. 이에 최종적으로 소명의식이 직무만족과의 경로를 연구모형에서 삭제시켜 보다 간명한 모형으로 수정하였다.

1) 모형의 적합도

수정모형의 모델 적합도 지수들을 살펴보면 x^2=.065, RMSEA=.000<.05, GFI=1.000>.9, NFI=1.000>.9, RFI=.999>.9, CFI=1.000>.9, AGFI=.998>.9로 수정된 모형은 적합한 모형으로 판단되었다.

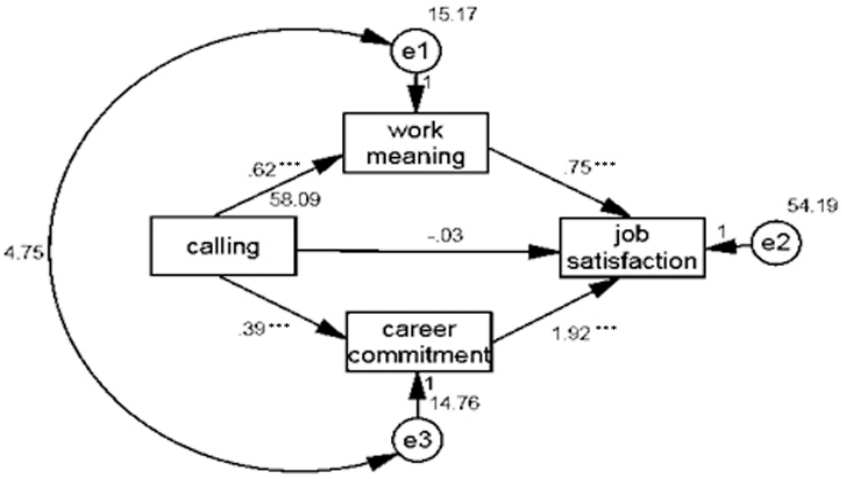

Figure 1. Path diagram for the research model.

Table 2. Result of Path Coefficients and Testing a Mediated Effect for the Research Model (*N*=211)

Path	Path coefficients					Indirect effect	*p*	Sobel test	
	B	β	SE	CR	*p*			Z	*p*
Calling → WM	0.62	.77	.04	17.61	<.001				
Calling → CC	0.39	.62	.04	11.30	<.001				
Calling → JS	-0.03	-.01	.11	-0.26	.799				
WM → JS	0.75	.32	.14	5.48	<.001				
CC → JS	1.92	.64	.14	13.79	<.001				
Calling → JS						1.22	.010	-	-
Calling → WM → JS						0.46	<.001	5.21	<.001
Calling → CC → JS						0.75	<.001	8.71	<.001

B=regression weight, β=standard regression weight, SE=standard error, CR=critical ratio;
WM=work meaning; CC=Career Commitment; JS=Job Satisfaction.

2) 경로 분석

수정모형을 분석한 결과는 Figure 2와 같다. 소명의식이 일의 의미에 영향을 주는 경로(B=0.62, p<.001)와 경력 몰입에 영향을 주는 경로(B=0.39, p<.001) 모두 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 결과를 보여, 소명의식이 높을 경우 일의 의미 정도와 경력 몰입 정도가 높은 것으로 나타났다. 일의 의미가 직무만족에 영향을 주는 경로(B=0.73, p<.001)와 경력 몰입이 직무만족에 영향을 주는 경로(B=1.91, p<.001)도 모두 유의 수준 5%에서 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 결과적으로 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입이 완전 매개 하는 것으로 해석 할 수 있다.

3) 매개효과 분석

간접 효과의 유의성 검정 결과 간접 효과 값 1.20은 p=.011로 유의수준 5%에서 귀무가설을 기각하여, 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입의 전체 매개 효과는 통계적으로 유의하다고 할 수 있다. 유령변수를 이용한 각각의 매개변수들의 개별 간접 효과의 검정 결과, 일의 의미의 간접 효과값은 .46 (p<.001), 경력 몰입의 간접 효과값은 .75 (p<.001)로 모두 간접효과에 유의성이 있다고 할 수 있으므로 개별 매개 효과도 역시 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

4) 매개 효과에 대한 Sobel 검정

소명의식이 일의 의미를 거쳐 직무만족으로 가는 매개 효과는 통계적으로 유의(Z=5.21, p<.001)하였으며, 소명의식이 경력몰입을 거쳐 직무만족으로 가는 매개효과 역시 통계적으로 유의(Z=8.71, p<.001)하여 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입 모두가 통계적으로 유의한 매개 효과가 있다고 할 수 있어 완전매개 하는 것으로 나타났다.

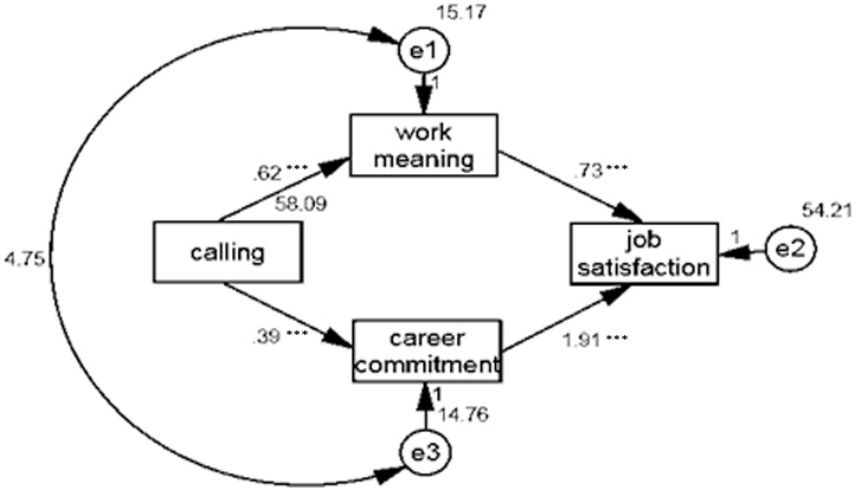

Figure 2. Path diagram for the final model.

Table 3. Result of Path Coefficients and Testing a Mediated Effect for the Final Model (*N*=211)

Path	Path coefficients					Indirect effect	p	Sobel test	
	B	β	SE	CR	p			Z	p
Calling → WM	0.62	.77	.04	17.61	<.001				
Calling → CC	0.39	.62	.04	11.30	<.001				
WM → JS	0.73	.31	.11	6.82	<.001				
CC → JS	1.91	.64	.14	14.19	<.001				
Calling → JS						1.20	.011	-	-
Calling → WM → JS						0.46	<.001	5.21	<.001
Calling → CC → JS						0.75	<.001	8.71	<.001

B=regression weight, β=standard regression weight, SE=standard error, CR=critical ratio;
WM=work meaning; CC=Career Commitment; JS=Job Satisfaction.

논 의

본 연구에서는 보호직공무원을 대상으로 소명의식이 직무만족과 관련이 있음과, 일의 의미와 경력몰입이 소명의식과 직무만족의 관계를 매개한다는 선행연구의 결과를 근거로 보호직공무원의 직무만족과 관련된 내재적 요인인 책임감과 사명감과 같은 맥락의 일의 의미와 경력몰입의 효과를 검증하였다. 보호직공무원의 직무만족은 7점 척도에 문항평균 4.7±1.53으로 중간정도의 수준을 가지고 있는 것으로 나타나, 대상이 같은 Lee (2004)와 비슷한 결과를 보임으로, 보호직공무원이 가진 직무만족이 높지 않은 수준임을 알 수 있었다. 소명의식은 척도 문항평균 3.35±0.96로 대학생을 대상으로 한 Dik 등(2012)의 연구평균 2.48±1.02나 일반직장인을 대상으로 한 Ha (2012)의 연구 평균 3.31±0.54보다 높은 수준을 보였다. 이는 대학생이나 일반직장인에 비해 보호직공무원이 자신의 일에 대해 높은 소명의식을 가지고 있다는 것을 말해주는 결과이다. 소명의식과 직무만족은 정적인 상관을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이는 일에 대한 높은 소명의식이 현재의 직무만족 수준을 유지하도록 하는 요인이라고 할 수 있는 결과이다. 이와 같은 결과는 보호직공무원이 높은 책임감과 사명감으로 직무만족을 상쇄하고 있다는 Min (2010)의 선행연구와 같은 맥락이다.

일의 의미는 5점 척도에 문항평균 3.56±0.82의 중간정도 수준으로 나타났다. 일반직장인을 대상으로 한 연구결과(Kim, 2014)인 3.68±.92와 비슷한 수준으로 보호직공무원이 가진 높은 소명의식에도 불구하고 일에 대한 의미정도는 일반직장인과 차이가 없는 것을 알 수 있다. 이 결과는 보호직공무원의 높은 소명의식에도 불구하고 직무만족이 높지 않은 원인의 하나로 보여 지며 업무현장에서 동기요인을 고취하기 위한 교육이 보다 강화될 필요성을 시사한다. 또한, 일에서 의미를 느끼는 것이 결근이나 이직 의도와는 부적 상관이 있고 정신건강과 상관이 있는 개인의 삶의 의미와 웰빙과는 정적 상관이 있다(Steger et al., 2012). 게다가 일에서 의미를 느끼는 리더들은 조직원을 더 잘 따르게 하는 등, 변형적 리더십과도 상관이 있음을 확인한 연구결과를 기초할 때(Sparks & Schenk, 2001), 일의 의미는 개인의 정신건강 뿐 아니라 조직 관리에도 중요한 요인인 것으로 추정된다. 경력 몰입 역시 5점 척도 평균 18.01±4.88로 일반직장인을 대상으로 한 연구에서의 평균 23.33±6.05보다 낮은 수준을 나타내고 있어(Dik et. al., 2012) 높은 소명의식만으로 직무만족을 높이기는 역부족임을 다시 확인해 주고 있다.

주요 변인 간의 관계에서는 종속 변인인 직무만족과 소명의식, 일의 의미, 경력 몰입은 물론, 독립변수인 소명의식과 일의 의미, 경력 몰입 모두에서 서로 강한 상관($0.5 \leq r < 1$)을 보여, 일에 대한 소명의식, 직무만족, 경력 몰입, 일의 의미와 같은 변인들이 긍정적 상관을 갖는다는 선행연구들(Berg, Grant, & Johnson, 2010; Duffy, Dik, & Steger, 2011; Lee, 2011; Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009; Tompson, 2009; Yoon, 2013)의 결과와 일치하였다.

소명을 가진 사람들은 일에서 핵심 역량을 수행하며 일과 삶에서 만족감을 느낀다(Peterson et al., 2009)고 한다. 그러나 소명의식만으로는 부족하며 일의 의미나 경력 몰입이 매개할 때 더 큰 직무에서의 만족으로 이어질 수 있다. 현대 사회에서 일은 과거의 먹고살기 위한 방편이라는 개념보다 훨씬 복잡하고 모호하며 불확실한 것으로 설명되며, 사람들은 경제적 보상을 넘어서 일에서의 의미를 추구하고 있다. 보호직공무원은 소년보호, 보호관찰, 사회봉사, 수강명령 등의 처분을 받은 성인이나 소년들을 직접 만나 장기간에 걸쳐 관계를 지속하며 지도, 감독하는 업무를 통해 사회를 보호하고 범법자의 재활과 사회적응력을 높이는 일을 하고 있다. 이들은 선진국의 3배가 넘는 대상자를 담당하며 잦은 야간 및 휴일 근무 등의 격무, 1~2년 주기 전국 순환근무, 질 높은 서비스 제공 압력에 시달리고 있는 실정이다. 이러한 업무상황과 관련하여 우울과 자살, 삶의 질 저하 등의 정신건강문제를 호소하기도 한다. 연구의 결과는 이런 현실에도 불구하고 보호직공무원들은 높은 소명의식으로 직무에 임하고(Lee, 2004) 있으나 직무만족, 일의 의미 정도 및 경력 몰입은 높지 않다는 결과를 보여주고 있어 이들을 높일 수 있는 조직관리 차원의 방법이 필요함을 나타내고 있다. 삼성경제연구소(Ye. 2013)에 의하면 직장인의 행복을 느끼게 하는 이유 중 일의 의미가 2위로, 업무에서의 자신감(9위), 경제 적 수입(14위)보다 매우 높은 순위로 조사되어 일 통해 자신이 성장하고 있다고 느낀다는 것으로, 직무만족을 높이기 위해서는 의미의 발견을 통한 직업적 성장을 위한 조직의 관리 노력이 필요한 또 다른 이유의 증거라 할 수 있다.

마지막으로, 경로모형의 검정 결과 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입은 완전매개효과를 보였다. 이 결과로 Duffy 등(2012)이 제시한 소명의식과 직무만족에서 일의 의미와 경력 몰입이 매개한다는 이론적 모형의 타당성을 확인 할 수 있었으며, 소명의식이 높은 사람이 반듯이 직무에 만족이 높은 것이 아니라 소명의식을 가진 사람이 높은 일의 의미를 가지고 경력 몰입을 함으로 직무만족이 높아진다는 점도 파악되었다. 한편, 보호직공무원이 가진 소명의식과

직무만족의 관계에서 경력 몰입이 일의 의미보다 높은 정도의 간접효과를 보였다. 이는 소명을 가진 사람들이 자신의 경력에 더 최선을 다하고 있음을 볼 때 당연한 결과라 할 수 있으며, 소명의식과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 경력 몰입이 완전매개효과를 보이는 것(Duffy et, al., 2012)과 자신의 일을 의미 있다고 느끼는 사람들이 더 높은 삶의 질과 높은 심리적 적응력을 가지며, 조직 상황에서도 더욱 바람직한 자질을 가지는 것(Berg, Grant, & Johnson, 2010; Steger et al., 2012)과 자신의 일에 더 많은 의미를 발견하는 사람이 경력에도 더 몰입한다(Duffy, et, al., 2011; Littman & Steger, 2010)는 다양한 선행연구들에 비추어 볼 때, 보호직공무원에게 일의 의미를 발견 할수록 돕는 직업적응 프로그램이 요구됨을 나타내는 결과라 할 수 있다. 결과적으로 보호직공무원의 직무만족을 높이기 위해서는, 각자가 가진 업무에서 일의 의미와 경력 몰입 정도를 높이는 것이 효과적이며, 이를 위해서는 개인 정신건강은 물론 조직 관리 차원에서 일에서 의미를 발견 할 수 있는 다양한 방법이 마련될 필요가 있는 것이다.

본 연구는 보호직공무원의 일부를 대상으로 시행한 설문의 결과로 보호직공무원 전체를 대표한다고 보기 어렵고, 일반적 특성을 고려하지 않았으며, 변수의 측정에 자기기입식 설문을 이용하여 응답자의 실제 생각이나 태도와 다르게 사회적으로 바람직하다고 여겨지는 방향으로 응답을 했을 가능성이 존재하므로 일반화하고 확대 해석 할 때는 신중한 고려가 요구된다.

결론 및 제언

본 연구의 목적은 보호직공무원을 대상으로, 소명의식과 직무만족의 관계를 일의 의미와 경력 몰입이 매개한다고 한 Duffy 등(2012)의 이론을 바탕으로 구축한 연구모형의 경로를 구조적으로 검증하여 보호직공무원의 정신건강증진 및 조직 관리에 도움이 되는 근거를 마련하는 것에 있다. 이를 위해 본 연구에서는 문헌 고찰을 통하여 각 변수들이 상관을 가지고 있음을 가정하고 연구모형을 설정하여 경로분석을 거쳐 일의 의미와 경력몰입이 소명의식과 만족의 관계를 완전 매개하는 것을 확인하였다. 본 연구는 소명의식이 직무만족 정도에 영향을 주고 있으며, 직무만족이 경력몰입 뿐 아니라 일의 의미 정도에도 유의한 영향을 받는 다는 것을 검증하여 그를 이용한 직무만족모델을 제공하였다. 따라서 기존의 경력 몰입은 물론 소명의식이나 일의 의미를 높일 수 있는 교육과 프로그램 등의 다양한 전략이 요구되며, 연구의 결과는 효율적인 조직관리 운영에 근거자료로 활용될 수 있겠다.

마지막으로 이번 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째. 모형 검증을 위해 보호직공무원은 물론 그 외의 대상에게도 연구가 계속되기를 제언한다.

둘째. 소명의식이나 일의 의미 등이 영향을 미치는 다른 요인들을 규명하는 후속연구가 필요하다.

셋째, 보호직공무원의 정신건강과 조직관리 영역에서 일의 의미와 경력 몰입에 영향을 줄 수 있는 프로그램의 개발과 효과 연구가 요구된다.

REFERENCES

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. http://dx.doi:10.1287/orsc.1090.0497

Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 284-97. http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791 (88)90020-6

Brayfield, A. H., & Rohe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311. http://dx.doi.org/10.1037/h0055617.

Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management, *Journal of Applied Psychology, 15*(2), 158-176. http://dx.doi.org/10.1177/105960119001500203

Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire and Brief calling scale. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242-263. http://dx.doi.org/10.1177/1069072711434410

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*, 50-59. http://dx.doi.org/10.1037/a0026129

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 210-218.

Ha, Y. J. (2012). *Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator and person-supervisor fit and perceived organizational support as moderators.* Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.

Hair, J. F., Black, W. C., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ:

Pearson Prentice Hall.

Herzberg, Fredrick, Mausner, Bernard, & Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley & Sons, Inc.

Kim, M. S. (2007). *The interactive effect between self and group efficacy on performance and job attitude.* Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.

Kim, S. J. (2014). *A validation study of the Korean version of the working as meaning inventory with a Korean worker sample.* Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.

Lee, B. H. (2004). *Empirical study on the job satisfaction of the probation officer.* Unpublished master's thesis, Dongguk University, Seoul.

Lee, E. K. (2011). A study on the perception of youth work as a vocation and attendant levels of job satisfaction. *Studies on Korean Youth, 22*(1), 15-140.

Lee, K. E., Choi, S. J., & Park, K. K. (2001). Determinants and consequences of career commitment. *Korea Academy of Management. 9*(2), 177-214.

Littman-Ovadia, H., & Steger, M. F. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: towards an integrative model. *Journal of Positive Psychology, 6*, 419-430. http://search.crossref.org/?q=10.1080%2F17439760.2010.516765

Min, W. H. (2010). A study on the effect of professional identity as a social worker on the job satisfaction of probation officers. *Korean Academy of Probation and Parole Services, 10*(2), 189-225.

Ministry of Government Administration and Home Affairs. (2013). Total survey of government official statistical data, 2013. Retrieve August 24, 2014, from http://www.mogaha.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticledo?bbsId=BBSMSTR_000000000014&nttId=40911

Ministry of Justice. (2012). *Ministry of justice diagnosing organizations.* Unpublished manuscript. Seoul: Ministry of Justice.

Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 161-172. http://dx.doi.org/10.1002/job.584.

Prosecution Service. (2013). *Analytical report on crimes.* Retrieve August 24, 2014, from http://www.spo.go.kr/changwon/info/stats/stats02_2013.jsp

Shim, Y., & Yoo, S. K. (2012). Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire. *The Korean Journal of Counseling and Psychology, 24*(4), 847-873.

Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation of the effects of higher-order motives in multi level marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 849-869. http://dx.doi.org/10.1002/job.116

Steger, M. F., Duffy, R. D., & Dick, B. J. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337.

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. http://dx.doi.org/10.1177/106907270935090

Tompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zoo keepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly, 54*(1), 32-57. http://dx.doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology, 39,* 81-105. http://dx.doi.org/10.1177/0022167899391010

Ye, J. (2013). *A research of workers' happiness. SERI.org. Seoul: Samsung Economic Research Institute.* Retrieve August 24, 2014, from http://www.seri.org/db/dbReptV.html?menu=db01&submenu=&pgno=1&pubkey=db20130820001

Yoon, H. M., & Noh, P. S. (2013). Relationship of work stress, career commitment, burnout, and turnover intention among educare-teachers. *Journal of the Korean Society of Child Welfare, 43*, 157-185.