

## 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향

Effects of Subjective Social Status on Meaning of Work

박지영\* · 손영우\*\*†

Jiyoung Park\* · Young Woo Sohn\*\*†

\*연세대학교 심리학과

\*Department of Psychology, Yonsei University

### Abstract

The primary goal of this study is to investigate the effects of individual's subjective social status on meaning of work. We hypothesized that individual's subjective social status, defined as the respect and influence an individual has at her/his workplace, would promote meaning of work. Further, we hypothesized that individual's subjective social status would be more highly associated with meaning of work based on her/his occupation's subjective social status. Using two experimental studies, we found that individual's subjective social status increased meaning of work in American (Experiment 1) and South Korean working adults (Experiment 2). Participant's meaning of work was more influenced by individual subjective social status than occupation subjective social status (Experiment 1). Also, the results from Experiment 2 indicated that objective social status within an organization (i.e., rank) moderated the effects of individual subjective social status on meaning of work, such that the beneficial effects of individual subjective social status on meaning of work were found only for participants with low objective social status. In contrast, meaning of work in participants with high objective social status did not vary depending on subjective social status. We discussed the implications of these results, study limitations, and directions for future research.

**Key words:** Meaning of work, individual subjective social status, occupation subjective social status, objective social status

### 요약

본 연구의 목적은 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 주관적 사회적 지위를 한 개인이나 조직이 갖는 존경과 영향력으로 정의하고, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높을수록 일의 의미를 높게 지각할 것이라고 예상하였다. 또, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위는 개인이 속한 직종의 주관적 사회적 지위보다 일의 의미 향상에 더 큰 영향을 줄 것이라고 예측하였고 두 개의 실험을 통해서 이를 검증하고자 하였다. 실험 1에서 미국 직장인을 대상으로 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위와 직종의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 파악하였다. 실험 2에서는 한국 직장인을 대상으로 해당 가설을 반복 검증하고, 조직 내 객관적 사회적 지위인 계급에 따라 조직 내 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 다를 것이라는 가설을 확인하고자

---

† 교신저자 : 손영우(연세대학교 심리학과)  
E-mail : ysohn@yonsei.ac.kr  
TEL : 02-2123-2444  
FAX : 02-365-4354

하였다. 연구 결과, 한국과 미국 직장인 모두 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높을수록 일의 의미를 높게 인식했다. 또, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위는 직종의 주관적 사회적 지위보다 일의 의미에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다(실험 1). 실험 2에서 객관적 사회적 지위인 계급에 따라 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 다른 것으로 나타났는데, 객관적 사회적 지위가 낮은 경우에는 개인이 조직 내에서 존경을 받고 영향력이 있다고 생각할수록 일의 의미가 향상되었지만, 객관적 사회적 지위가 높은 경우에는 조직 내 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 본 연구의 학문적 의의, 한계와 미래 연구 방향을 논의하였다.

**주제어:** 일의 의미, 개인의 주관적 사회적 지위, 직종의 주관적 사회적 지위, 객관적 사회적 지위

## 1. 서론

의미를 추구하는 것은 인간의 근본적인 동기 중 하나이며(Frankl, 1959), 일은 개인의 삶에 주요한 의미 부여의 원천이다(Baumeister, 1991). 사람들은 자신의 가치에 부합하는 일을 찾으며(Judge & Bretz, 1992), 지속적으로 일에서 의미를 형성하고 유지하려고 한다(Ashforth & Kreiner, 1999; Pratt & Ashforth, 2003). 일의 의미(meaning of work)는 직무만족, 경력 몰입과 같은 다양한 직무 태도와 정적으로 관계되며 성과 향상에 기여하는 것으로 나타났다(Grant, 2008; Peterson et al., 2009). 이에 일의 의미를 형성하고 향상시키는데 영향을 주는 다양한 요인들이 연구되고 있다(Grant, 2007; Hackman & Oldham, 1975; Rosso et al., 2010).

일의 의미에 영향을 미치는 요인은 개인의 특질부터 대인관계, 직무 특성, 조직 문화에 이르기까지 매우 광범위하고 다양하다(Rosso et al., 2010). 일의 의미는 중립적인 단어이지만 일반적으로 긍정적인 의미를 내포하며, 일의 의미를 지칭할 때는 일에서 긍정적인 의미를 느끼는 정도(work meaningfulness)를 뜻한다(Baumeister, 1991; Rosso et al., 2010). 일의 의미에 대한 연구는 긍정심리학(Positive Psychology) 및 긍정조직학(Positive Organizational Scholarship)을 기반으로, 해당 분야의 연구자들에 의해 소개되고 주도적으로 연구되어 왔다(Peterson et al., 2009; Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski & Dutton, 2001). 해당 분야의 연구자들은 개인을 능동적인 존재로 바라보며, 같은 일을 하더라도 개인의 노력에 따라 일에서 더 많은 의미를 찾을 수 있으며, 일의 의미 지각 및 형성에 있어서 개인의 주도적인 태도 및 행동이 중요함을 강조한다(Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

이들은 과업의 어떠한 특성이 일의 의미에 영향을 주며, 이것을 개인이 어떻게 변화시킬 수 있는지에 초점을 맞춰왔다(Grant, 2007; Tims et al., 2016; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

일의 의미를 연구하는 학자들은 공통적으로 일의 특성 외에도 대인관계 및 사회적 요인이 일의 의미에 주요한 영향을 미친다고 강조하지만 이에 대한 연구는 부족한 실정이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2003). 특히, 사회적 지위를 추구하는 것은 인간의 근원적인 욕구 중 하나로(Anderson et al., 2015; Buss, 2008), 사회적 지위는 다양한 종류의 안녕감과 긴밀히 관계되는 것으로 나타났지만(Anderson et al., 2001; Allan et al., 2014; Sani et al., 2010; Ward & King, 2016), 사회적 지위와 일의 의미의 관계에 대한 연구는 거의 진행되지 않고 있다. 삶이나 일에서 느끼는 의미는 자기실현적 안녕감(eudaimonic well-being)으로 분류되며 내재동기의 충족을 통해서 발현된다고 간주되면서(Ryan & Deci, 2001), 재정 상태나 소득을 포함한 객관적, 주관적 사회적 지위와 의미의 관계에 대한 연구는 부족한 실정이다(Ward & King, 2016). 최근 들어서야 소득, 재정적 자원과 같은 객관적 사회적 지위와 삶의 의미에 대한 연구가 진행되고 있다. 소득과 같은 객관적 사회적 지위가 삶의 의미를 증가시키는 주요한 요인이라는 것이 밝혀졌으며(Ward & King, 2016), 일의 의미에 있어서 사회적 지위의 역할에 대한 연구의 필요성이 대두되고 있다(Ward & King, 2017).

일터에서 사회적 지위를 이해하는 것은 개인의 행동이나 태도를 이해하는데 주요한 방법이다(Magee & Galinsky, 2008). 사회와 일터의 주요한 특징 중 하나는 사회적 지위(social status)가 존재한다는 것이다

(Anderson & Brion, 2014; Magee & Galinsky, 2008). 사회 및 일터에서 높은 지위를 확보하는 것은 개인적, 사회적 자원의 확보를 의미하며, 사회적 지위는 개인의 직업안정성이나 재정적 보상과도 직접적인 관계가 있다(Magee & Galinsky, 2008). 사회적 지위를 추구하는 것은 인간의 주요하고 강력한 동기이며(Anderson et al., 2015; Buss, 2008), 사회적 지위를 통해 얻는 사회적 권력(social power)은 개인의 인지, 행동, 정서에 광범위하게 영향을 미친다(Anderson & Brion, 2014; Keltner et al., 2003). 높은 지위를 추구하는 것은 직장인들의 주요한 목표 중 하나로(Abele & Spurk, 2009), 사람들은 일을 선택할 때 사회적으로 존경받고 영향력이 있는 조직에 지원하며(Turban & Greening, 1996), 일터와 사회에서 사회적 지위를 유지하기 위해 노력한다(Anderson & Brion, 2014). 일터에서 사회적 지위의 역할을 이해하는 것은 개인의 태도 및 행동을 이해하는데 주요한 요인이 될 수 있으며(Anderson & Brion, 2014; Magee & Galinsky, 2008), 실제로 임금, 교육적 수준과 같은 객관적 사회적 지위와 일의 의미는 정적 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Allan et al., 2014).

학자들은 사회적 지위를 객관적 사회적 지위와 주관적 사회적 지위로 나누어 설명하는데, 객관적 사회적 지위보다 주관적 사회적 지위가 안녕감을 더 잘 예측하고 설명하는 것으로 나타났다(Adler et al., 2000; Anderson et al., 2015). 일의 의미의 지각 및 형성에 있어서 사회경제적 지위와 같은 객관적 사회적 지위 및 개인과 직종의 주관적 사회적 지위 등 다양한 종류의 사회적 지위가 영향을 미칠 수 있지만(Allan et al., 2014; Magee & Galinsky, 2008), 일의 의미 형성은 주관적이며, 외부의 상황에 대한 주관적 해석을 통해서 개인의 일의 의미 형성에 영향을 미친다(Rosso et al., 2010). 객관적 사회적 지위와 주관적 사회적 지위가 개인의 안녕감에 미치는 영향을 비교한 연구에서 소득과 같은 객관적 사회적 지위보다 주관적 사회적 지위의 영향력이 더 큰 것으로 나타났으며(Anderson et al., 2012), 개인이 조직 내에서 느끼는 존경이나 영향력의 정도는 일의 의미를 향상시키는 주요 원인으로 제안되었지만 실증적 연구는 부족하다(Pratt & Ashforth, 2003). 또, 기존의 사회적 지위와 일의 의미에 대한 연구는 교육, 임금수준 및 직업의 지위와 같은 객관적 사회적 지위와 일의 의미의 관계에 초점을 둔 상관 연

구로 진행되었다(Allan et al., 2014).

본 연구는 실험연구를 통해 개인이 지각하는 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 탐색하고자 한다. 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향에 있어서 직종의 주관적 지위나 조직 내 계급과 같은 객관적 사회적 지위의 영향을 함께 고려함으로써 주관적 사회적 지위와 일의 의미의 관계에 대한 이해의 폭을 넓히고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1. 사회적 지위와 일의 의미

사회적 지위는 사회 및 문화의 위계에서 개인이 지각하는 상대적인 위치에 의해 결정되며, 해당 지위의 사람들이 가질 수 있는 권력, 영향력 및 자원에 대한 통제력을 의미한다(Berger et al., 1980; Magee & Galinsky, 2008). 사회적 지위는 가족의 수입이나 물질적인 부, 직업적 위치로 측정되는 객관적 사회적 지위와 개인이 지각하는 주관적 사회적 지위로 구분된다(Berger et al., 1980; Magee & Galinsky, 2008). 사회적 지위는 객관적이든 주관적이든 사회적 위계(hierarchy)에 기초하며, 위계는 동기를 부여하는 기능(motivational function)을 수행한다(Magee & Galinsky, 2008). 위계는 위계 안의 구성원들로 하여금 높은 지위로 오르고 싶은 동기를 불러일으키는데, 위계의 높은 위치에 오르는 것은 개인의 자율성, 통제감, 관계성에 대한 기본적인 니즈(Deci & Ryan, 1987)를 채울 더 많은 기회를 제공한다(Magee & Galinsky, 2008).

직종의 지위나 개인의 조직 내 지위에 따라 일의 의미와 일의 정체성을 형성하는 방법은 다른 것으로 밝혀졌다(Ashforth & Kreiner, 1999; Berg et al., 2010; Pratt et al., 2006). Ashforth & Kreiner(1999)는 사회적 지위가 상대적으로 낮은 직업에 종사하는 사람들을 대상으로 그들이 어떻게 긍정적인 일의 의미를 형성하고 유지하는지 논의하였다. 지위가 낮은 직업에 대한 사회적 낙인(stigmatization)이나 사회적 평판은 직종 수준의 문제이기 때문에 개인이나 조직 수준보다 직종 수준에서 일의 의미 형성 방법에 집중할 필요가 있다고 강조했다(Ashforth & Kreiner, 1999). 또, 다른 학자들

은 의사라는 직종을 통해 ‘전문적 정체성(professional identity)’를 형성하는 방법을 제안하였다(Pratt et al., 2006). Pratt et al.(2006)은 의사와 같은 전문직 종사자의 경우 그들은 근무하는 장소(where they work)에 의해 정의되기보다는 그들이 하는 일(what they do)에 의해 정의되기 때문에 일 정체성을 형성하는 방법이 비전문가집단과 다를 것이라고 언급하였다. 직종 간 차이 뿐 아니라, 동일 조직에 속한 사람들도 객관적 사회적 지위인 계급(ranking)에 따라 일의 의미를 형성하는 방법이 다른 것으로 밝혀졌다(Berg et al., 2010). 같은 조직 내에서도 계급에 따라 일의 의미를 형성할 수 있는 기회에 대한 인식이나 기회에 대응하는 방식에 차이가 있었다(Berg et al., 2010). 높은 계급의 사람들은 일의 고유한 목표에 집중하여 일의 의미를 향상시키는 반면, 낮은 계급의 사람들은 타인의 기대를 부응하기 위한 행동을 통해 일의 의미를 향상시키고 공식적 권력 및 권한의 부족으로 일의 의미를 확장하려는 행동에 제한을 느끼는 것으로 나타났다(Berg et al., 2010). 해당 연구들은 직종의 특성이나 지위 및 개인의 지위에 따라 일의 의미와 정체성을 형성하는 방법이 다르고, 일의 의미 수준도 다를 수 있음을 암시한다.

객관적 사회적 지위인 사회경제적 지위(socioeconomic status)와 일의 의미의 관계를 다룬 연구들에서도 객관적 사회적 지위와 일의 의미가 일정 관계가 있음을 보여준다. 사회적 지위를 소득 및 교육 수준과 같이 객관적 사회적 지위로 측정할 경우, 객관적 사회적 지위와 일의 의미는 유의한 정적 상관이 있었다(Allan et al., 2014). 하지만, 또 다른 연구에서는 소득이나 교육 수준에 따라 개인이 일에서 느끼는 강한 의미(strong sense of meaningfulness)인 소명의식(sense of calling)의 수준은 다르지 않았다(Duffy & Autin, 2013). Duffy와 Autin(2013)의 연구에 따르면, 소득 및 교육과 같은 객관적 사회적 지위에 따라 소명의식의 수준은 다르지 않았지만, 객관적 사회적 지위에 따라 자신이 소명이 있다고 여기는 일을 실제로 하고 있는 정도(living a calling)는 다른 것으로 나타났다. 객관적 사회적 지위가 높은 사람이 일의 의미를 많이 느끼는 이유는 객관적 사회적 지위가 높을 경우 경제적 제한(financial constraints)을 적게 지각하기 때문인 것으로 밝혀졌다(Allan et al., 2014). 실제로 재정적 니즈(financial needs)가 높은 사람들은 일의 경제적 가치에 초점을 두는 경

향이 있고, 경제적인 동기(financial incentives)는 개인의 일에 대한 동기 및 의미형성에 영향을 주는 것으로 나타났다(Vohs et al., 2006).

이와 같이 사회적 지위는 일의 의미 형성 및 지각에 영향을 줄 수 있다. 일의 의미 형성은 주관적인 해석의 과정을 거치며(Rosso et al., 2010), 일에서 의미를 지각하는 것은 객관적인 일의 특성보다는 개인이 어떻게 일을 규정하는지가 더 중요하다(Baumeister, 1991). 지위 역시 개인이 가지고 있는 자산 자체가 아니라 지각된 자산의 도구적 사회적 가치(instrumental social value)를 뜻하며, 사회적 비교 및 집단의 위치에 따라서 지각된 사회적 지위는 달라질 수 있다(Leary et al., 2014). 본 연구에서는 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

## 2.2. 개인의 주관적 사회적 지위와 일의 의미

주관적 사회적 지위는 사회적 위계 안에서 사람들이 자신이 지각하는 위치로(Jackman & Jackman, 1973), 개인이 인식하는 존경과 영향력의 정도로 규정된다(Anderson et al., 2015; Magee & Galinsky, 2008). 소득이나 자산의 정도보다는 사회나 조직에서 받는 존경의 수준에 기초하며(Berger et al., 1980) 대인과의 상호작용을 기반으로 형성된다(Anderson et al., 2012). 사회관계 안에서 개인 및 조직이 받는 존경과 영향력의 정도는 다르며(Berger et al., 1980), 존경과 영향력의 수준은 개인의 정서, 태도와 관계된다(Anderson et al., 2012; Baumeister & Leary, 1995; Keltner et al., 2003).

주관적 사회적 지위는 소득, 교육 수준, 직종의 지위와 같이 객관적 사회적 지위와 정적 상관관계를 가지지만, 주관적 사회적 지위는 소득의 불균형으로 발생하는 상대적인 사회적 지위(relative social standing) 이상을 포함하는 개념이다(Singh-Manoux et al., 2003). 주관적 사회적 지위 인식에는 경제적 수준 뿐 아니라 명성이나 영향력 같은 비경제적 기준이 포함되며, 현재의 사회적 상황 뿐 아니라 과거의 사회경제적, 교육적 배경 및 미래의 전망(prospect)까지도 포함하는 것으로 밝혀졌다(Jackman & Jackman, 1973). 개인이 주관적 사회적 지위를 평가할 때는 현재의 사회경제적 지위 뿐 아니라 축적된 사회경제적 지위 및 누적된 성공의 경험들 그리고 미래에 예상되는 사회경제적 지

위까지를 포함하며, 현재에 속한 공동체 및 조직으로부터 받는 영향력과 존경의 수준을 주요 요인으로 고려한다(Jackman, 1979). 주관적 사회적 지위는 객관적 사회적 지위보다 개인의 삶의 만족, 긍정정서(Anderson et al., 2015) 및 우울과 건강상태를 더 잘 예측하는 것으로 나타났다(Adler et al., 2000).

주관적 사회적 지위는 일의 의미에도 정적인 영향을 미칠 수 있다. Steger et al.(2012)에 따르면, 일의 의미는 자신의 일이 삶의 목적을 달성하는데 의미있는 경력이라고 생각하는 ‘일에서의 긍정적 의미,’ 일이 자신을 둘러싼 환경과 세계를 이해하는 데 기여한다고 생각하는 ‘일을 통한 의미 만들기,’ 자신의 일이 더 큰 목적의 달성에 기여한다는 ‘더 큰 선을 위한 동기’와 같은 세 가지 요인으로 구성된다. 대인관계로부터 받는 존경 및 영향력은 개인이 가지고 있는 자원의 수준을 반영하기 때문에 주관적 사회적 지위가 높은 사람은 보유한 자원을 바탕으로 목표 달성을 활성화하여 의미를 향상시킬 수 있다(Ward & King, 2017). 또, 주관적 사회적 지위와 통제감은 정적 관계를 갖기 때문에(Krau et al., 2009), 자신이 누구이고 자신을 둘러싼 환경을 이해하는 데 도움을 주며 일의 의미를 향상시킬 수 있다(Steger et al., 2012; Ward & King, 2017). 마지막으로, 주관적 사회적 지위는 확장된 관계에 기반하는데(Anderson et al., 2015), 사회적 영향력에 대한 인식은 일의 의미 향상과 관계된다(Grant, 2008).

또, 의미에 영향력을 주는 두 개의 원동력은 사회적 유대감과 긍정정서인 것으로 밝혀졌는데(Hicks & King, 2009), 주관적 사회적 지위는 이 두 요인을 향상시키는 것으로 알려져 있다. 학자들은 일터의 대인관계 속에서 지각하는 지지, 존경, 영향력의 수준이 일의 의미를 향상시키는 주요 원인이라고 강조했다(Pratt & Ashforth, 2003). 실제로, 주관적 사회적 지위가 높다고 인식하는 사람은 자신의 사회적 지위의 근원이 사회적 관계라고 생각하며(Anderson & Brion, 2014), 주관적 사회적 지위가 낮은 사람들보다 해당 조직이나 그룹에 사회적으로 더 수용되었다고(socially accepted) 생각했다(Anderson et al., 2012). 개인의 주관적 사회적 지위와 삶의 만족의 관계를 파악한 실험 연구에 따르면 주관적 사회적 지위는 개인의 공동체 내의 소속감을 향상시키고, 향상된 소속감을 통해서 삶의 만족이 증가하는 것으로 밝혀졌다(Anderson et

al., 2012). 조직 내에서 지각하는 소속감은 의미를 향상시키고(Baumeister & Vohs, 2012), 소속감이 증가할수록 일에 대한 몰입(Rich et al., 2010) 및 일의 의미도 상승했다(Rosso et al., 2010).

또, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위는 다양한 종류의 안녕감 및 긍정정서를 증가시키는데(Anderson et al., 2012; Tay & Diener, 2011), 안녕감과 긍정정서는 의미를 향상시킨다(Hicks & King, 2009; King et al., 2006). 개인의 주관적 사회적 지위는 긍정정서 및 삶의 만족감을 장기적으로 향상시켰으며(Anderson et al., 2012), 긍정정서는 의미와 관련된 사회적 신호에 민감하게 하며, 궁극적으로 의미 수준을 증가시킨다(King et al., 2006). 전 세계의 123개국을 대상으로 안녕감과 6개 종류의 니즈의 관계를 파악한 연구에 따르면(Tay & Diener, 2011), 국가 및 문화에 관계없이 주관적 사회적 지위와 관련된 욕구인 존경을 받고자 하는 욕구는 긍정정서와 가장 관계된 니즈였으며, 충족되지 않을 경우 부정적인 정서와 가장 관계 깊은 욕구인 것으로 밝혀졌다. 주관적 사회적 지위는 긍정정서, 주관적 안녕감 뿐 아니라 정신건강과도 정적 관계를 가지고 우울감과는 부적 관계를 가지는 것으로 나타났다(Singh-Manoux et al., 2003). 이상의 연구 결과를 바탕으로 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높을수록 일이 의미 수준이 높을 것이라고 예상하였다.

**가설 1.** 개인의 주관적 사회적 지위가 높은 그룹은 낮은 그룹에 비해 일의 의미가 높을 것이다.

### 2.3. 개인의 주관적 사회적 지위와 직종의 주관적 사회적 지위의 영향력 비교

직종의 주관적 사회적 지위 또한 개인의 일의 의미에 정적 영향을 미칠 수 있다. 사회적 정체성과 관련된 이론에 따르면, 사람들은 자신을 규정할 때 특별한 개인으로 자신을 정의할 뿐 아니라, 가족, 조직 등 사회의 구성원으로 자신을 정의한다(Turner et al., 1987). 그룹이나 조직은 다른 조직과의 상대적인 위치 안에 존재하는데 사람들은 자신이 속한 그룹과 조직의 명성, 지위, 권력 수준을 다른 그룹과 비교한다(Tajfel & Turner, 1986). 다른 조직과의 비교하여 개인이 지각하는 직종 및 공동체의 사회적 지위는 그룹

과의 동일시 수준에 영향을 주고 이는 개인의 안녕감에 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(Sani et al., 2010).

본 연구는 개인의 주관적 사회적 지위와 직종의 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 비교하고자 한다. 주관적 사회적 지위와 사회경제적 지위의 영향력을 비교한 연구에 따르면, 사회경제적 지위보다 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 개인의 안녕감에 미치는 영향이 더 컸다(Anderson et al., 2012). 연구자들은 개인이 일터, 지역 공동체, 자신이 중요하다고 생각하는 집단 내에서 지각하는 사회적 지위가 사회경제적 지위보다 개인의 안녕감에 더 중요하다고 설명하며 이를 ‘지역 사다리 효과(local ladder effect)’라고 명명하였다(Anderson et al., 2012). 즉, 개인은 먼 곳의 대상보다는 지척에 있는 대상과의 비교에 더 큰 영향을 받으며 이것이 개인의 인지 및 판단에 영향을 주는데(Festinger, 1954), 사회적 지위에 있어서도 거시적인 수준에서 지각하는 사회경제적 지위보다는 개인이 속한 조직 내에서 지각하는 주관적 사회적 지위가 안녕감에 더 큰 영향을 미친다고 강조하였다(Anderson et al., 2012). 물질적 수준과 안녕감에 대한 국가 간 연구에서도 국가의 부의 수준보다는 지역 및 공동체 내에서 개인의 상대적인 부의 수준과 사회적 지위가 안녕감에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(Diener & Oishi, 2000).

사회적 지위가 일의 의미에 영향을 미칠 때도 이런 ‘지역 사다리 효과’가 적용될 수 있을 것이다. 일의 의미에 있어서 직종의 특성이나 직종의 사회적 지위보다는 조직 내에서 개인이 지각하는 대인관계의 질이나 영향력 및 존경의 정도가 일의 의미에 더 큰 영향을 줄 수 있다(Wrzesniewski et al., 2003). 의미를 추구하는 것은 근본적인 욕구로(Frankl, 1959), 사람들은 자신이 속한 환경에서 의미만들기(meaning-making)를 지속적으로 시도하며 일정 수준의 의미를 유지하고자 한다(Park, 2010). 사회적 지위가 낮은 직종에 속한 사람들도 일의 긍정적인 측면에 집중하여 일정 수준의 의미를 유지하며(Ashforth & Kreiner, 1999), 부정적인 사건이나 도전적인 상황에서도 의미 수준을 지속하고 강화하기도 한다(Park, 2010). 또, 긍정정서든 부정정서든 경험이 축적되면 감정이 무뎠다(desensitized) 경향이 있는데 해당 경험에 대한 본인의 감정적인 반응 뿐 아니라, 타인에 대해서도 그 경험을 무디게 반

응할 것이라고 예상한다(Campbell et al., 2014). 직종의 사회적 지위로 인해 발생하는 긍정 혹은 부정정서는 시간이 지남에 따라 무뎠질 수 있을 것이다. 실제로, 일이나 경력을 시작할 때 겪는 부정적인 감정은 사회화 과정이나 조직이 시행하는 재평가(reframing)나 적응(adaptation)과 같은 제도적인 절차를 거쳐 줄어들게 된다(Ashforth & Kreiner, 2002). 반면, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위는 직종의 사회적 지위보다 역동적이며 변화가능하다(Brion & Anderson, 2013). 일터에서의 지속적인 상호작용을 통해서 획득되기도 하고 잃기도 하다(Brion & Anderson, 2013). 또, 사회적 지위는 과업 성과나 능력과 같은 지표를 반영하는데 조직 내에서 과업에 기여하는 정도 및 과업의 성공적 수행(Berger et al., 1977)에 따라 달라질 수 있다. 직종의 주관적 사회적 지위보다 개인의 주관적 사회적 지위가 지속적으로 변화하면서 개인의 인지나 판단에 영향을 주며, 일의 의미에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

**가설 2.** 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위는 직종의 주관적 사회적 지위보다 일의 의미에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

#### 2.4. 객관적 사회적 지위의 조절효과

추가적으로, 본 연구에서는 조직 내 객관적인 지위인 계급의 높고 낮음에 따라서 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 다를 것이라고 가정하였다. 사회적 지위를 정의할 때는 다양한 구조적, 심리적 요인이 복합적으로 포함되어 있다(Leary et al., 2014). 주관적 사회적 지위는 구조적인 사회적 위치에 관계없이 획득되지만, 구조적이고 객관적으로 높은 사회적 지위를 가진다는 것은 주관적 사회적 지위에 영향을 줄 수 있다(Leary et al., 2014). 개인이나 조직은 사회적으로 가치있는 영역(socially valued dimension)에 따라 지위(ranking)가 매겨지는데, 사회적, 맥락적 요인에 따라 어떤 영역이 우선시 되는지가 달라진다(Magee & Galinsky, 2008). 객관적, 주관적 위계가 사회적 지위 인식에 동시에 영향을 미치기도 하며, 조직과 같이 위계적 구조가 확립된 경우 형식적 지위가 개인의 생각 및 판단에 주요한 영향을 미칠 수 있다(Magee & Galinsky, 2008).

이에 조직에서의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향에 있어서 객관적 사회적 지위인 계급의 영향력을 고려할 필요가 있다. 본 연구에서는 객관적 사회적 지위인 직급을 경계조건으로 객관적 사회적 지위인 직급이 낮을 경우 높을 경우보다 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 정적 영향이 강해질 것이라고 가정하였다. 사회적 지위와 의미 수준의 관계는 개인이 가진 자원에 따라 다른 것으로 나타났는데 한 실험 연구에 따르면, 자신이 미래에 불행할 것이라고 생각한 사람에게는 사회적 지위가 삶의 의미에 미치는 정적 영향이 유의미하게 나타났지만, 미래에 자신이 행복할 것이라고 생각한 사람들에게는 사회적 지위가 삶의 의미에 미치는 영향이 유의미하지 않았다(Ward & King, 2016). 연구자들은 자원이 상대적으로 적은 사람들에게 사회적 지위와 일의 의미의 정적 관계가 강화될 것이라고 설명하였다(Ward & King, 2016). 또, 통제감 수준이 낮은 사람들은 높은 사람들보다 외부의 맥락에 더 큰 영향을 받는 것으로 나타났다(Kraus et al., 2009). 객관적 사회적 지위가 낮을 경우 높을 경우보다 통제감 수준이 낮기 때문에(Ward & King, 2017), 타인에게서 받는 존경과 영향력이 일의 의미에 미치는 영향력이 더 커질 수 있다.

또, 객관적 사회적 지위인 직급이 높을 경우, 공식적인 권력을 부여받게 되며 사회적으로 권력이 높다고 인식하기 때문에 주관적 사회적 지위의 영향력이 크지 않을 수 있다. 조직에서 계급이 높다는 것은 높은 수준의 유능성과 관계성을 상징하는데(Anderson et al., 2012; Magee & Galinsky, 2008), 조직 내에서 객관적 계급이 높을 경우, 사회적 권력이나 지위 추구에 대한 욕구가 일정 부분 충족되어(Anderson et al., 2015; Van Dijke & Poppe, 2006) 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 다소 약하게 나타날 수 있다. 실제로 사람들은 사회적 권력을 갖게 되면 소속감의 욕구가 줄어들고(Waytz et al., 2015), 사회적 권력을 가진 사람들은 타인을 자신의 지위 유지 수단으로 간주하며 타인으로부터 받는 존경이나 영향력에 대해서 덜 민감하게 대응하기도 한다(Gruenfeld et al., 2008).

반면, 객관적 사회적 지위인 계급이 낮을 경우, 공식적인 권한이나 자원이 제한적이고 일에서 느끼는 자율성의 수준이나 동기 수준이 제한되기 때문에(Berg et al., 2010), 타인에게서 받는 존경과 영향력이

일의 의미에 미치는 정적 영향이 강화될 수 있다. 직장인들은 계급에 따라 일의 의미를 변화하고 확장하려는 잡 크래프팅(job crafting)을 수행하는데, 계급이 낮은 사람도 일에서 의미를 확장하고 유지하려는 동기는 있으나, 자신의 동기를 채울 기회가 부족하다고 느낀다(Berg et al., 2010). 또, 물리적 자원이 적은 개인의 경우, 사회적으로 받는 존경과 지지는 사회적 자원으로 물리적 자원이 많은 사람보다 자원의 결핍을 느끼는 사람에게 더 긍정적인 역할을 할 수 있다(Hobfoll, 2002). 일의 의미를 형성할 때 과업 특성 뿐 아니라 사회적 지지가 의미 수준에 큰 영향을 미칠 수 있는데, 일에서 가치 불균형을 느끼는 사람들의 경우 사회적 유대관계, 조직 구성원으로부터 받는 존경과 영향력의 정도가 주요한 역할을 하는 것으로 나타났다(Vogel et al., 2016). 이를 바탕으로 개인의 조직 내 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 정적 영향력은 개인의 객관적 사회적 지위가 낮을 경우 더 강하게 나타날 것으로 예측하였다.

**가설 3.** 조직 내 객관적 사회적 지위가 낮을 때 높을 때 보다 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 정적 영향력이 더 클 것이다.

### 3. 실험 1

본 연구는 두 개의 실험을 통해서 연구 가설을 확인하고자 하였다. 실험 1에서는 미국 직장인을 대상으로 온라인 실험 연구를 진행하였다. 다양한 직종의 참가자들을 통해 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미를 증가시킬 것이라는 가설 1과 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 직종의 주관적 사회적 지위보다 일의 의미에 더 큰 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증하고자 하였다. 실험 2에서는 한국 직장인을 대상으로 가설 1과 2를 반복 검증하고, 가설 3인 조직 내 객관적 사회적 지위와 주관적 사회적 지위의 상호작용을 알아보려고 하였다.

#### 3.1. 참가자 및 절차

미국의 온라인 설문사이트 아마존 M-Turk을 통해

서 미국에 거주하는 성인을 대상으로 실험을 실시하였다. 전업으로 현재 일을 하고 있는 성인이라는 조건 외에는 연령, 직종, 인종 등 다른 제한 사항은 없었다. 실험 시작에 앞서 “현재 나이는 18세 이상입니까?” 및 “현재 일을 하고 있습니까?”라는 질문에 “예” 혹은 “아니요”로 응답하도록 지시하였고, 두 질문 중 하나라도 “아니요”로 응답한 참가자의 경우 실험이 종료 되도록 설정하였다.

연구에 참여하기를 원하는 참가자들에게 연구 목적, 방법, 참여 중단에 대한 권리 보장, 개인정보에 대한 내용이 담긴 설명문을 제시하였으며, 설명문을 읽고 참여에 동의한 사람을 대상으로 연구를 진행하였다. 참가자들은 약 15분의 온라인 연구에 참여하는 대가로 소정의 금전적 보상을 받았다. 201명이 연구에 참여 의사를 밝혔으며, 응답을 완료한 사람은 190명으로 해당 인원이 자료 분석에 포함되었다. 참가자들의 평균 연령은 35.50세( $SD=10.68$ )이며, 남자가 62.4%를 차지했다. 인종 비율은 80.4%가 유럽계 미국인, 7.4%가 아시아계 미국인, 6.3%가 라틴계 미국인, 3.7%가 아프리카계 미국인, 2.1%는 기타에 해당했다.

실험 1은 온라인 실험으로 2(지위의 수준: 높음, 낮음) x 2(지위의 종류: 직종의 지위, 조직 내 개인의 지위) 참가자 간 설계로 진행되었으며, 참가자들은 각 조건에 무선 할당되었다. 각 조건 별로 서로 다른 유형의 지시문을 제시하고 해당 상황을 상상하고 기술하는 것을 통해 주관적 사회적 지위의 조작을 유도하였다. 효과적인 조작을 위해서 상상한 내용을 세 줄 이상 작성하도록 지시하였다. 참가자들은 지시문에 응답한 후, 조작을 확인하는 질문에 응답하였다. 이후, 종속변인인 일의 의미의 수준을 측정하는 문항에 응답하였고, 나이, 인종, 성별 등 인구통계학적 변인에 응답하였다. 에세이 응답을 포함하여 모든 문항은 이전 문항에 응답을 해야만 다음 문항에 응답할 수 있도록 하였다.

### 3.2. 측정도구

**조직 내 개인의 주관적 사회적 지위.** 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위는 과거 연구에서 사용한 방법을 이용하였다(Adler et al., 2000; Anderson et al., 2012; Kraus et al., 2010; Sani et al., 2012). 참가자들에게 10개의 단계(rung)가 있는 사다리를 상상하라고

지시하였다. 10개의 단계가 있는 사다리 중, 가장 높은 단계는 자신이 속한 조직 내에서 가장 많은 영향력을 지니고 존경을 받는 그룹의 사람을 뜻하며, 가장 낮은 단계에는 자신이 속한 조직에서 영향력이 거의 없고 존경을 거의 받지 못하는 사람들의 그룹을 지칭한다는 설명문을 제시하였다. 개인의 주관적 사회적 지위가 낮은(높은) 조건에서는 사다리의 가장 높은(낮은) 단계에 있는 사람들을 만나서 대화를 한다고 상상하고 상상한 대화의 내용을 쓴 후, 자신의 조직 내 주관적 사회적 지위를 10개의 단계가 있는 사다리에서 표기하도록 하였다. 다음은 조직 내 낮은 사회적 지위 조건의 참가자들에게 제시한 설명문이다.

“10개의 단계가 있는 사다리를 상상해보십시오. 각 단계는 여러분의 조직에서 사람들이 존경을 받고 영향력을 가지고 있는 정도를 나타냅니다. 사다리의 가장 위에 있는 사람은 여러분의 조직에서 가장 존경을 받고 영향력을 갖고 있는 사람들이고, 사다리의 가장 아래에 있는 사람들은 조직에서 영향력과 존경의 측면에서 가장 낮은 위치에 있는 사람들입니다. 여러분이 속한 위치를 사다리의 가장 높은 곳에 있는 사람과 비교해보십시오. 여러분이 해당 위치의 사람을 만났을 때 어떤 대화를 할 것 같은지 상상해 보십시오. 대화의 내용을 3줄 이상 작성해 보십시오.”

높은 주관적 사회적 지위 조건에서는 ‘사다리의 가장 낮은 곳에 있는 사람’을 만난 경우를 상상하고 대화를 작성하게 하고, 본인의 사회적 지위를 표시하도록 하였다. 이후, 조작을 확인하기 위해서 본인은 사다리의 어디에 놓이는지 1(가장 아래 단계)에서 10(가장 높은 단계) 까지 10단계에서 표기하도록 지시하였다.

**직종의 주관적 사회적 지위.** 직종의 사회적 지위를 조작하는 방법 또한, 개인의 사회적 지위 조작 방법과 유사하며, 조직 내 개인 대신 ‘직업 및 직종의 그룹’으로 변경하여 표시하였고 이는 기존 연구에서 차용하였다(Sani et al., 2000). 낮은(높은) 직종의 사회적 지위의 조건에 포함된 참가자들에게 다음의 지시문이 주어졌다.

“10개의 단계가 있는 사다리를 상상해보십시오. 각 단계는 우리 사회에서 각각의 직업 및 직종의 그룹이 가진 명성과 지위를 나타냅니다. 사다리의 가장 위에 있는 직종은 우리 사회에서 가장 많은 존경과 영향력을 받는 직종이고 사다리의 가장 아래에 있는 직종은

우리 사회에서 가장 낮은 지위에 있으며 사회적인 존경이나 영향력이 없는 그룹입니다. 여러분이 속한 직종을 사다리의 가장 높은(낮은) 곳에 있는 그룹의 직종과 비교해보십시오. 여러분이 해당 그룹의 사람을 만났을 때 어떤 대화를 할 것 같은지 상상해 보십시오. 대화의 내용을 3줄 이상 작성해 보십시오.”

조작을 확인하기 위해서 본인의 직종은 사다리의 어디에 놓이는지 1(가장 아래 단계)에서 10(가장 높은 단계)까지 10단계로 표기하게 하였다.

**일의 의미.** 일의 의미는 Steger et al. (2012)이 개발한 Work and Meaning Inventory(WAMI)의 10개 문항을 사용하였다. 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정하였으며, ‘나는 내가 하고 있는 일이 세상에 긍정적인 변화를 가지고 온다는 것을 안다’, ‘내가 하는 일은 보다 큰 목적에 기여한다’ 등의 문항으로 구성되었다. 실험 1에서 일의 의미의 Cronbach’s alpha 값은 .97이었다.

### 3.3. 결과

조작이 효과적으로 유도되었는지를 파악하기 위해 독립표본 t-검증을 실시하였다. 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높은 조건 및 낮은 조건에는 각 47명씩, 직종의 사회적 지위가 높은 조건에는 49명, 낮은 조건에는 47명이 참여하였다. 사회적 지위에 대한 인식은 참가자들이 1에서 10까지 10단계의 사다리에 표기한 점수를 사용하였다. 높은 개인의 주관적 사회적 지위 그룹( $M=5.66, SD=1.94$ ) 낮은 개인의 주관적 사회적 지위 그룹( $M=4.66, SD=1.81$ )보다 본인의 사회적 지위를 높게 인식하는 것으로 나타났으며 차이는 통계적으로 유의미했다( $t(92)=2.59, p < .05, d=.53$ ). 직종의 주관적 지위 또한, 높은 직종의 사회적 지위 그룹( $M=5.45, SD=1.63$ )은 낮은 직종의 사회적 지위 그룹( $M=4.45, SD=2.00$ )보다 직종의 사회적 지위를 통계적으로 유의미하게 높게 인식하여 조작은 효과적인 것으로 나타났다( $t(94)=2.70, p < .01, d=.55$ ).

가설 1을 확인하기 위해 독립표본 t-검증을 실시하였다. 실험 1의 각 조건 별 일의 의미의 평균값은 그림 1에 표기하였다. 높은 개인의 주관적 사회적 지위 집단의 참가자들의 일의 의미( $M=3.82, SD=.96$ )는 낮은 개인의 주관적 사회적 지위 집단의 참가자들의 일

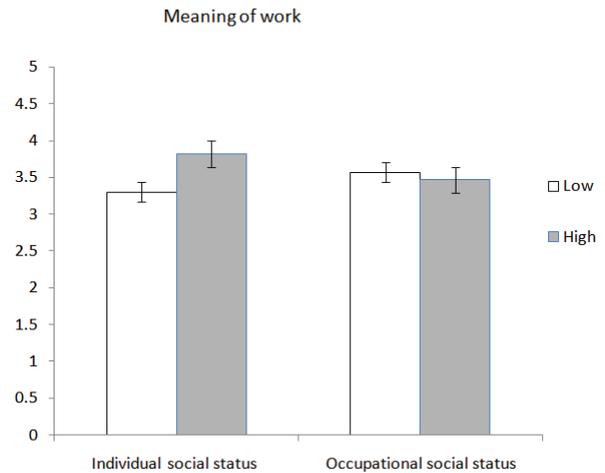


Fig. 1. Results from Experiment 1: meaning of work as a function of condition (low vs. high subjective individual social status, low vs. high subjective occupational social status)

의 의미( $M=3.30, SD=1.27$ ) 보다 통계적으로 유의미하게 높았다( $t(92)=2.22, p < .05, d=.46$ ). 즉, 주관적 사회적 지위가 높을 때 낮을 때 보다 일의 의미를 더 높게 지각하는 것으로 나타나 가설 1은 지지되었다.

직종의 주관적 사회적 지위의 경우, 실험 조건에 따라 직종의 주관적 사회적 지위 인식의 차이가 유의미했음에도 불구하고, 높은 직종의 주관적 사회적 지위 집단의 참가자들의 일의 의미( $M=3.38, SD=1.06$ )와 낮은 직종의 주관적 사회적 지위 집단의 참가자들의 일의 의미( $M=3.57, SD=1.08$ )의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $t(94)=.84, ns, d=.18$ ).

가설 2인 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 직종의 주관적 사회적 지위에 일의 의미에 더 큰 영향을 미치는 지 확인하기 위해 이원 분산분석을 진행하였다. 그 결과, 상호작용은 통계적으로 유의했다( $F(1, 186)=4.81, p < .05, \eta_p^2=.03$ ). 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높은 집단의 참가자들은 낮은 집단의 참가자들보다 일의 의미가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다( $t(92)=2.22, p < .05, d=.46$ ). 하지만, 직종의 사회적 지위가 높은 집단의 참가자들과 직종의 사회적 지위가 낮은 집단의 참가자들 간 일의 의미의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다( $t(94)=.84, ns, d=.18$ ). 직종의 사회적 지위보다 일터 내에서 느끼는 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미 향상에 더 주요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

각 조건 별 그룹의 차이를 설명하기 위해 사후분석으로 일변량 분산분석을 통해 최소유의차(Least Significant

Difference, LSD) 검증을 진행하였다. LSD 사후검증 결과, 낮은 개인의 주관적 사회적 지위 조건이 높은 개인의 주관적 사회적 지위 조건보다 일의 의미가 유의미하게 낮았으며( $p < .05$ ), 높은 개인의 주관적 사회적 지위 조건의 참가자들의 일의 의미와 높은 직종의 사회적 지위 조건의 참가자들의 일의 의미의 차이가 경계선에서 유의미했다( $p = .06$ ). 다른 조건에서 참가자들의 일의 의미의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

## 4. 실험 2

### 4.1. 참가자 및 절차

실험 2에서는 미국인 직장인을 대상으로 진행된 실험 1의 결과를 다른 문화권인 한국 직장인에게도 적용하여 가설을 반복 검증하고자 하였다. 또, 가설 3인 객관적 사회적 지위인 계급의 경계효과를 확인하고 긍정정서 수준을 측정하여 대안 설명을 배제하고 결과에 타당성을 강화하고자 하였다. 조직 내 객관적 사회적 지위인 계급 수준을 포함하기 위해 예술직 등의 특수직군의 참여를 제한하였고, 영리기관 및 정부기관 등 위계가 일정 수준 존재하는 일반 사무직에 한정하여 참가자를 모집하였다. 온라인 설문사이트를 통해서 참가자들을 모집하였고 연구에 참여하기를 원하는 참가자들에게는 연구 목적, 방법, 참여 중단에 대한 권리 보장, 개인정보에 대한 내용이 담긴 설명문을 제시하였고, 설명문을 읽고 참여에 동의한 사람을 대상으로 연구를 진행하였다. 참가자들은 약 15분의 온라인 연구에 참여하는 대가로 금전적 보상을 받았다. 총 126명의 사람들이 참가했고 평균 나이는 35.66세( $SD = 6.02$ ), 평균 근무연한은 8.33년( $SD = 5.47$ )이었으며, 남자가 50.80%를 차지했다. 임금과 교육 수준을 기반으로 사회경제적 지위를 상층, 중상층, 중층, 중하층, 하층의 다섯 단계로 질문하였다. 중상층은 3명, 중층은 60명, 중하층은 53명, 하층은 10명이었고, 상층이라고 응답한 참가자는 없었다.

실험 2는 실험 1과 마찬가지로 2(지위의 수준: 높음, 낮음) x 2(지위의 종류: 직종의 지위, 조직 내 개인의 지위) 참가자 간 설계로 진행되었으며, 참가자들은 각 조건에 무선 할당되었다. 조직 내 개인의 사회적

지위가 낮은 조건에는 31명, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높은 조건에는 30명, 직종의 사회적 지위가 낮은 조건에는 33명, 높은 조건에는 32명이 포함되었다. 모든 측정도구는 실험 1에서 사용한 것과 동일했으며, 조작내용의 번역은 심리학 대학원생 1명과 심리학 교수 1명이 진행하였다.

### 4.2. 측정도구

**주관적 사회적 지위.** 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위와 직종의 주관적 사회적 지위의 조작은 실험 1과 동일한 도구를 번역하여 사용하였다.

**일의 의미.** 일의 의미는 실험 1과 동일한 Steger et al.(2012)이 개발한 WAMI 척도를 Kim(2014)이 번역하고 타당화한 척도를 사용하였다. 실험 2에서는 리커트 7점 척도(1=전혀 아니다, 7=매우 그렇다)를 사용하였다. 실험 2에서 일의 의미의 Cronbach's alpha 값은 .93이었다.

**긍정정서.** 긍정정서를 측정하기 위해서 Watson et al.(1998)이 개발하고 Park & Lee(2016)가 타당화한 The Positive and Negative Affect Schedule(PANAS)를 사용하였다. PANAS는 긍정정서 10문항 부정정서 10문항으로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 긍정정서 10문항을 사용하였다. 긍정정서의 예시 문항으로 “흥미로웠다”, “고무되었다” 등의 문항이 포함되었다. 실험 2에서 긍정정서의 Cronbach's alpha 값은 .91이었다.

**객관적 사회적 지위.** 일터에서의 객관적 사회적 지위는 조직 내 계급을 묻는 문항으로 측정되었다. 총 6개의 항목으로 사원, 대리, 과장, 차장, 부장, 임원 이상으로 응답하도록 하였다. 응답자들의 분포는 사원은 25.8%, 대리는 25.0%, 과장은 30.5%, 차장은 12.5%, 부장은 3.1%, 임원 이상은 3.1%에 해당하는 것으로 나타났다. 본 문항은 범주형 변수이지만, 5개 범주 이상일 경우, 연속 변인으로 변환할 수 있다는 의견을 바탕으로(Rhemtulla, Brosseau-Liard, & Savalei, 2012), 사원을 1로 임원 이상을 6으로 6점 척도의 연속변수로 변환하여 분석하였다.

### 4.3. 결과

독립표본 t-검증 결과, 조직 내 개인의 주관적 사회

적 지위에 대한 조작은 실험 1과 마찬가지로 유효한 것으로 나타났다. 높은 개인의 주관적 사회적 지위 조건의 참가자들은( $M=5.63$ ,  $SD=1.92$ ) 낮은 주관적 사회적 지위 조건의 참가자들( $M=4.50$ ,  $SD=1.85$ ) 주관적 사회적 지위를 통계적으로 유의미하게 높다고 인식하였다( $t(59)=2.37$ ,  $p < .05$ ,  $d=.60$ ). 하지만, 실험 1과 달리 실험 2에서는 직종의 주관적 사회적 지위 조작은 유효하지 않았다. 직종의 주관적 사회적 지위가 높은 조건의 참가자들이 보고한 직종의 사회적 지위( $M=5.06$ ,  $SD=1.78$ )와 낮은 조건의 참가자들이 보고한 직종의 사회적 지위( $M=4.97$ ,  $SD=1.51$ )의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다( $t(63)=.23$ ,  $ns$ ,  $d=.05$ ).

직종의 주관적 사회적 지위의 조작이 효과적이지 않은 이유를 파악하기 위해 실험 조건을 넘어서 주관적 사회적 지위 인식에 영향을 주는 인구통계학적 변인이 있는지 파악하기 위해 이원변량분석을 진행하였다. 사회경제적 지위를 하층을 1, 중하층을 2, 중층을 3, 중상층을 4, 상층을 5점으로 변환하여, 직종의 주관적 사회적 지위에 대한 실험조건과 사회경제적 지위의 주효과를 분석한 결과, 사회경제적 지위의 주효과가 통계적으로 유의미하였고( $F(3, 60)=10.37$ ,  $p < 0.01$ ), 실험의 주효과는 유의미하지 않았다( $F(1, 60)=.00$ ,  $ns$ ). 직종의 주관적 사회적 지위 조건의 참가자들은 본인의 사회경제적 지위를 3명은 중상층, 31명은 중층, 28명은 중하층, 3명은 하층이라고 응답하였다. 참가자들이 보고한 주관적 사회적 지위 수준은 1에서 10점 척도에서 중상층은 8.33( $SD=1.53$ ), 중층은 5.45( $SD=1.23$ ), 중하층은 4.18( $SD=1.44$ ), 하층이라고 답한 참가자들은 5.00( $SD=1.73$ )점이라고 응답하였다. 구체적으로, 일원변량분석을 통해 LSD 사후검증 결과, 객관적 사회적 수준에 따른 주관적 사회적 지위의 차이를 파악하였다. 하층과 중하층, 그리고 중하층과 중층의 차이는 유의미하지 않았으나, 중상층과 중층, 중상층과 상층, 중층과 상층의 참가자간 주관적 사회적 지위의 차이는 통계적으로 유의미했다( $all ps < .05$ ). 실험 조건보다 참가자들의 교육, 소득에 기초한 사회경제적 지위가 직종의 주관적 사회적 지위 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종의 사회적 지위 조작이 효과적이지 않아 상호작용을 가정한 가설 2는 검증하지 않았다.

조직 내 개인의 주관적 사회적 지위 조건에서도 실험 조건을 제외하고, 개인의 주관적 사회적 지위에 통

계적으로 유의미한 영향을 미치는 인구통계학적 변인이 있는지 이원변량분석을 통해 확인해 보았다. 실험 조건과 함께 사회경제적 지위가 일의 의미에 미치는 주효과를 파악한 결과, 사회경제적 지위의 주효과는 통계적으로 유의미하지 않았다( $F(2, 57)=1.71$ ,  $ns$ ). 하지만, 실험조건과 조직 내 객관적 사회적 지위인 계급의 주효과를 분석한 결과, 조직 내 객관적 사회적 지위가 참가자들의 주관적 사회적 지위 인식에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다( $F(5, 54)=2.46$ ,  $p < .05$ ,  $\eta_p^2=0.18$ ). 직급 별로 나누어 일원변량분석을 진행한 결과, 차장, 부장, 임원이라고 응답한 참가자들은( $N=13$ ) 높은 개인의 주관적 사회적 지위 조건( $M=6.62$ ,  $SD=1.21$ )과 낮은 주관적 사회적 지위 조건( $M=6.40$ ,  $SD=.55$ )에서 주관적 사회적 지위의 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다( $F(1, 11)=.19$ ,  $ns$ ). 해당 결과를 바탕으로, 실험 2에서는 실험 조작이 통계적으로 유의미하지 않은 차장, 부장, 임원 이상이라고 응답한 13명은 제외하고 사원 18명, 대리 13명, 과장 17명의 48명의 자료를 대상으로 분석을 진행하였다. 최종적으로 높은 주관적 사회적 지위 그룹에는 22명, 낮은 주관적 사회적 지위 그룹에는 26명이 포함되었다.

실험 조건 별 일의 의미 차이를 파악하기 위해서 독립표본 t-검증을 실시하였다. 높은 주관적 사회적 지위 조건의 참가자들의 일의 의미( $M=4.96$ ,  $SD=1.17$ )는 낮은 주관적 사회적 지위 조건의 참가자들의 일의 의미( $M=4.08$ ,  $SD=1.50$ )보다 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타나( $t(46)=2.05$ ,  $p < .05$ ,  $d=.65$ ), 실험 2에서도 가설 1은 지지되었다. 실험조건이 긍정정서에 미치는 영향을 독립표본 t-검증으로 파악한 결과, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높은 그룹의 긍정정서( $M=2.90$ ,  $SD=.65$ )와 낮은 그룹의 긍정정서( $M=2.70$ ,  $SD=.83$ )의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다( $t(46)=.35$ ,  $ns$ ). 실험 조건이 긍정정서에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 긍정정서의 차이로 인한 일의 의미 수준의 차이는 아닌 것으로 나타났다.

추가적으로, 주관적 사회적 지위와 일의 의미의 관계를 긍정정서가 매개하는지 분석해보았다. Preacer & Hayes(2008)가 개발한 SPSS Indirect Macro 프로그램을 활용하여 5,000번의 부트스트래핑을 통해 긍정정서의 매개효과를 분석해보았다. 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향( $b=.79$ ,  $p < .05$ ) 및 긍정

정서와 일의 의미의 관계는 유의했지만( $b=1.18, p < .01$ ), 주관적 사회적 지위와 긍정정서의 관계가 통계적으로 유의미하지 않았고( $b=.21, ns$ ), 긍정정서의 매개효과는 유의하지 않았다(95% CI=[-.27, .77]).

다음으로, 조직 내 객관적 지위가 낮을 때 높을 때보다 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 정적 영향력이 더 클 것이라는 가설 3을 파악하였다. Hayes(2013)의 Process Macro를 사용하여 상호작용을 분석하였다. Process Macro는 최소자승제곱(Ordinary Least Squares)을 적용한 회귀분석을 통해 각 경로의 값을 추정한다(Hayes et al., 2017). 독립변인에 주관적 사회적 지위 실험 조건을 투입하고, 조절변인에 1-6점으로 변환한 객관적 사회적 지위를 투입하고, 해당 변인들의 상호작용이 일의 의미에 미치는 영향을 파악하였다. 그 결과, 상호작용은 유의했으며( $F(3, 44)=5.82, p < .05$ ), 해당 상호작용은 일의 의미를 28.40% 설명하는 것으로 나타났다. 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위와 객관적 사회적 지위의 상호작용의 R제곱 변화량은 13.07%에 해당했다( $p < .01$ ). 객관적 사회적 지위가 낮은 참가자들의 경우, 조직 내 주관적 지위가 높아질수록 일의 의미를 높게 인식했지만( $B=1.77, t=3.45, p < .01, 95\% CI=[.73, 2.80]$ ), 객관적 사회적 지위가 높은 참가자들의 경우, 조직 내 주관적 지위에 따라 일의 의미 수준이 다르지 않은 것으로 나타났다( $B=-.33, t=-.65, ns, 95\% CI=[-1.34, .69]$ ). 상호작용을 가정한 가설 3은 지지되었다. 객관적 사회적 지위인 계급이 낮을 때는 개인이 존경을 받고 영향력이 있다고 생각할수록 일의 의미를 높게 인식했지만, 객관적 사회적 지위인 계급이 높은 경우에는 조직 내 주관적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 유의하지 않았다.

추가적으로 실험 조건에 따른 주관적 사회적 지위의 차이가 유의미하지 않았던 차장 이상의 참가자 13명을 포함하여 가설 1과 가설 3을 검증해보았다. 제외하였던 참가자를 포함했을 때도 가설 1과 가설 3은 지지되었다. 독립표본 t-검증 결과, 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 높을 때( $M=5.07, SD=1.08$ ) 낮을 때보다( $M=4.32, SD=1.56$ ) 일의 의미가 통계적으로 유의미하게 높았다,  $t(59)=2.16, p < .05, d=.56$ . 가설 3인 상호작용을 분석한 결과, 상호작용 모델은  $F(3, 58)=8.23, p < .01$ 로 유의했으며 해당 모델은 일의 의미를 29.97%를 설명하는 것으로 나타났다. 조직 내 개인의 주관적

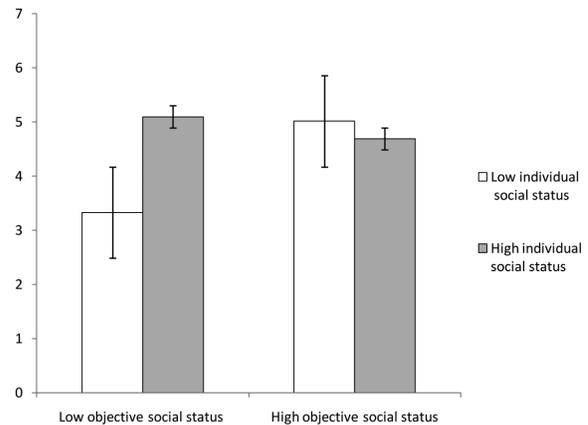


Fig. 2. Results from Experiment 2: interaction of individual subjective social status and objective social status (Experiment 2)

사회적 지위와 객관적 지위인 계급의 상호작용의 R제곱 변화량은 9.93%에 해당하는 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 계급이 낮을 때는 조직 내 주관적 지위가 높아질수록 일의 의미를 높게 인식했지만( $B=1.33, t=3.05, p < .01, 95\% CI=[.46, 2.20]$ ), 계급이 높을 때는 조직 내 주관적 지위에 따라 일의 의미 수준이 다르지 않은 것으로 나타났으며( $B=-.54, t=-1.16, ns, 95\% CI. [-1.46, .39]$ ), 가설 3은 지지되었다.

실험 2에서도 실험 1과 마찬가지로 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위는 일의 의미를 향상시키는 것으로 나타났다. 조직 내에서 개인이 인식하는 존경과 영향력의 정도는 미국과 한국 직장인의 일의 의미에 정적 영향을 미쳤다. 실험 2 결과, 조직 내 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향력은 객관적 사회적 지위인 직급의 수준에 따라 다르다는 것이 밝혀졌다. 객관적 사회적 지위가 낮은 그룹의 사람들은 자신이 존경을 받고 영향력이 있다고 생각할수록 일의 의미를 높게 지각했으며, 객관적 사회적 지위가 높은 사람들은 조직 내 주관적 사회적 지위에 관계없이 일의 의미를 높게 인식했다.

## 5. 논의

본 연구에서는 두 개의 실험을 통해서 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 실험 1에서는 미국에서 일하고 있는 성인을 대상으로 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영

향 및 주관적 사회적 지위와 직종의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 비교하고자 하였다. 실험 1 결과, 개인의 주관적 사회적 지위가 높은 집단의 참가자들이 낮은 참가자들에 비해 일의 의미가 높은 것으로 나타났으며, 직종의 주관적 사회적 지위에 따른 일의 의미의 차이는 유의미하지 않았다. 또, 개인의 주관적 사회적 지위가 직종의 주관적 사회적 지위보다 일의 의미에 더 큰 영향을 미치는 것이 밝혀졌다. 실험 2에서는 한국 직장인을 대상으로 실험 1의 두 개의 가설을 반복검증하고 추가적으로 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 객관적 지위가 낮을 때 높을 때보다 더 클 것이라는 가설을 확인하고자 하였다. 실험 2 결과, 한국 직장인 역시 주관적 사회적 지위가 높을 때 낮을 때보다 일을 더 높다고 응답했다. 실험 2에서는 객관적 사회적 지위의 조절효과를 파악한 결과, 개인의 객관적 사회적 지위가 낮을 때에만 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 정적인 영향이 유의미했다.

본 연구의 주요한 목표는 개인이 인식하는 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 미국과 한국 직장인을 대상으로 연구한 결과, 개인이 조직 내에서 존경을 받고 영향력이 있다고 생각할수록 일의 의미 수준이 높아졌다. 개인이 소속된 그룹에서 받는 존경과 영향력의 정도가 개인의 안녕감에 주요한 영향을 준다는 기존 연구 결과와 마찬가지로(Anderson et al., 2012; Tay & Diener, 2011), 개인의 조직 내 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향력은 유의한 것으로 나타났다. 개인이 조직 내에서 사회적 지지를 받고 소속감을 느낄수록 일에 몰입하고 만족한다는 결과는 있었지만(Eisenberger et al., 1997; Rich et al., 2010), 개인의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향력을 검증한 연구는 부족한 실정이었다. 본 연구에서는 인간의 주요한 동기이자 목표인 주관적 사회적 지위의 획득이(Buss, 2008; Leary et al., 2014) 일의 의미를 향상에 인과적인 영향을 미친다는 것을 보여줬다는 점에서 의의가 있다.

본 연구에서는 조직 내 개인의 주관적 사회적 지위가 직종의 주관적 사회적 지위보다 일의 의미에 더 큰 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 해당 결과는 사회적 지위 및 사회적 평판이 낮은 직업에서도 사람들은 일의

의미를 유지하며(Ashforth & Kreiner, 1999), 같은 직종에 속하더라도 일의 의미 수준이 다르다는 연구 결과(Wrzesniewski et al., 1999)와 일맥상통한다. 주관적 사회적 지위라고 해도, 거시적인 수준의 직종의 주관적 사회적 지위보다 조직 내에서 인식하는 소규모 그룹 내의 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 더 큰 영향을 미친다는 것을 보여주며 이는 기존 사회적 지위와 삶의 만족에 대한 연구 결과와 일맥상통한다(Anderson et al., 2012). 사람들은 삶이나 일에서 지속적으로 의미를 형성하고 유지하려고 하며(Baumeister, 1991; Park, 2010), 일정 수준의 긍정적인 상태를 유지하려는 경향이 있다(Diener et al., 2015). 직종의 사회적 지위에 대한 긍정적이고 부정적인 평가 및 감정은 일정 시간 지나면 익숙한 단계에 접어들 수 있지만(Ashforth & Kreiner, 2002; Campbell et al., 2014), 개인이 조직 내 주변 사람들에게 받는 존경이나 개인이 인식하는 영향력은 직종의 주관적 사회적 지위보다 일의 의미의 인식에 주요하게 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

실험 2에서는 직종의 주관적 사회적 지위의 조작에 따른 직종의 주관적 사회적 지위의 인식 차이가 통계적으로 유의하지 않았고 참가자들의 사회경제적 지위가 주관적 사회적 지위에 미치는 영향이 통계적으로 유의미했다. 해당 결과는 직종의 주관적 사회적 지위가 변화하기 힘든 것임을 보여주는 결과이기도 하다. 사회적 지위는 주관적으로 인식되지만, 개인이나 그룹의 지위에 대해서 사람들은 일반적으로 높은 수준의 동의(consensus)를 갖는다(Anderson et al., 2006). 개인의 주관적 위치보다는 직종의 지위에 대한 사회적 합의나 관점이 수립되어 있어서 직종의 사회적 지위는 다소 변화하기 힘든 것일 수 있다. 반면, 개인의 사회적 지위에 있어서는 일반적인 합의 수준도 있지만, 주관적인 해석이 더 중요하게 작용하기 때문에(Magee & Galinsky, 2008), 해당 상호작용이 나타난 것일 수 있다.

조직 내 개인의 주관적 사회적 지위의 영향력과 객관적 사회적 지위인 계급의 상호작용이 일의 의미에 미치는 영향을 파악하였다. 개인의 사회적 지위의 영향력은 객관적 사회적 지위의 수준에 따라 다른 것으로 나타났다. 조직 내 객관적 사회적 지위가 낮은 사원 및 대리에 속하는 사람들에게 주관적 사회적 지위가 일에 미치는 정적 영향이 유의했지만, 객관적 사

회적 지위가 높은 사람들에게는 주관적 사회적 지위 수준에 관계없이 일의 의미 수준이 상대적으로 높았다. 객관적 사회적 지위에 관계없이 사회적 지위를 추구하고(Anderson et al., 2015; Leary et al., 2014) 일의 의미를 확장하고 유지하려는 동기는 일터의 모든 구성원에게 존재한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 이는 자원이 적은 사람들에게 사회적 지위와 삶의 의미의 정적 관계가 강화된다는 기존 연구와 일맥상통한다(Ward & King, 2016). 자원이 적은 객관적 사회적 지위가 낮은 구성원들에게 존경을 느끼고 영향력을 발휘할 수 있는 기회를 주고 주관적 사회적 지위를 향상시키는 것이 일의 의미 향상에 중요한 요인이 될 수 있다.

또한 해당 상호작용 결과는 주관적 사회적 지위 인식에 있어서 객관적 사회적 지위를 고려해야 함을 보여준다. 개인의 주관적 사회적 지위는 객관적 사회적 지위와 관계되는데, 자신이 갖고 있는 사회경제적 자원이 자신의 사회적 지위를 판단하는 데 있어서 기반이 된다고 믿으면 믿을수록 객관적 사회적 지위와 주관적 사회적 지위의 관계는 강화된다(Singh-Manoux et al., 2003). 학자들은 객관적 사회적 지위의 지표는 주관적 사회적 지위의 기반을 형성하며, 주관적 사회적 지위는 사회경제적 상황의 기준과 관련된 표식들에 대한 인지적 평준화(cognitive averaging)를 반영한다고 설명한다(Singh-Manoux et al., 2003). 또, 해당 연구 결과는 부분적으로 한국의 문화적 특성을 반영하는 것일 수 있다. 한국의 경우 비슷한 소득의 다른 나라에 비해 물질적 가치나 외부의 잣대를 중요시 여기며 이런 외재적 가치는 안녕감에 영향을 주기 때문에(Suh, 2007; Suh & Koo, 2008; Wirtz & Scollon, 2012), 객관적 사회적 지위의 경계 효과가 나타난 것일 수 있다.

본 연구 결과는 사회적 지위가 일의 의미에 영향을 미칠 때 객관적, 주관적 지위 및 거시적, 미시적 수준 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 다름을 시사한다. 다양한 종류의 사회적 지위가 일의 의미에 독립적으로 또 상호작용하여 영향을 준다는 것을 알 수 있다. 사회적 지위에 대한 연구는 사회학, 경제학, 심리학, 경영학 등 많은 분야에서 다루어지고 있지만, 사회적 지위를 각기 다른 방식으로 접근하고 규정하고 있다. 사회학에서는 구조적인 접근을 취하면서 사회 구조 안에서 개인이 지닌 자산에 따라 사회적 지위가 결정된다고 보지만, 심리학에는 좀 더 대인관계적

인 접근을 취해왔다(Leary et al., 2014). 본 연구는 대인관계 속에서 지각하는 지위의 추구 및 사회적 지위의 영향력은 구조적이고 객관적인 지위의 영향력과 함께 주관적 사회적 지위가 일의 의미 형성에서 유의한 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. 동시에, 사회적 지위와 관련된 연구에서 구조적 측면의 사회적 지위의 영향력도 함께 고려해야 함을 시사한다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구 방안은 다음과 같다. 첫 번째, 본 연구에서는 주관적 사회적 지위의 조작과 관련하여 과거 연구에서 사용했던 방법을 채택하였지만, 지시문을 통해 상호작용을 상상하는 하나의 조작방법만을 사용하였다. 추후 연구에서는 사회적 지위에 대한 조작 방법을 다양화할 필요가 있을 것이다. 타인이 평가한 조직 내 사회적 지위를 측정하거나(Anderson et al., 2012), 실제 상호작용을 이용하는 등 주관적 사회적 지위를 다양하게 측정할 필요가 있다. 실험 2에서 한국인을 대상으로 직종의 주관적 지위를 조작했지만, 조작 효과가 나타나지 않았다. 직종의 객관적 사회적 지위는 변화되기 힘들며 사회적으로도 위계가 일정 부분 존재할 것이다. 소득과 같은 객관적인 사회적 지위는 개인주의 문화보다 집단적 문화에서 안녕감에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 나타났다(Wirtz & Scollon, 2012). 추후 연구에서 직종의 주관적 사회적 지위의 인식이 객관적 사회적 지위를 넘어선 영향력이 있는지, 한국 문화에서 직종의 주관적 사회적 지위 인식을 측정할 수 있는 효과적인 방법이 무엇인지, 또 사회적 지위와 일의 의미에서 문화 차이에 대한 연구가 필요할 것이다.

두 번째, 주관적 사회적 지위와 일의 의미의 관계를 연구할 때 주관적 사회적 지위와 객관적 사회적 지위를 고려해야 할 것이다. 실험 2에서는 조절변인으로 객관적 사회적 지위의 역할을 탐색했지만, 계급 외에도 사회경제적 지위가 일의 의미에 미치는 영향이 유의미한 것으로 나타났다. 이는 일정 수준까지의 소득은 안녕감을 정적으로 예측한다는 연구(Diener et al., 1993) 및 소득이 일의 의미를 향상시키는 요인 중 하나라는 연구 결과(Ward & King, 2016)와 일맥상통한다. 사회경제적 지위를 포함하여 거시적, 미시적 수준의 객관적, 주관적 사회적 지위가 어떻게 일의 의미에 영향을 미치고 상호작용하는지, 해당 관계들에 대한 구체적이고 세분화된 추후 연구가 필요할 것으로 예상된다.

마지막으로, 본 연구에서는 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향은 밝혔지만 해당 관계의 메커니즘은 파악하지 않았다. 의미는 인지적, 정서적, 동기적 요소로 구성되어 있는데(Heintzelman & King, 2014; King et al., 2006), 일의 의미에 있어서도 정서적, 인지적, 동기적 요인이 복합적으로 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Rosso et al., 2010). 실험 2에서 긍정정서의 매개효과를 분석해보았지만 매개효과가 유의미하지 않았다. 동아시아 문화권에서는 정서가 안녕감에 미치는 영향이 상대적으로 적고 사회적 유대가 행복의 주요한 요인이라는 점에서 사회적 유대감과 같은 인지적 요인을 매개변인으로 파악하는 것이 필요할 것이다(Suh & Koo, 2008). 조직 내 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향에 있어서도 인지, 정서, 동기 등 다양한 측면의 매개요인이 밝혀진다면 사회적 지위와 일의 의미의 관계를 이해하는 데 도움이 될 것이다.

## REFERENCES

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 53-62. DOI: 10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Adler, N. E., Epel, E. S., Castellazzo, G., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: preliminary data in healthy white women. *Health Psychology, 19*, 586-592. DOI: 10.1037//0278-6133.19.6.586
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the Psychology of Working Framework. *Journal of Career Assessment, 22*, 543-561. DOI: 10.1177/1069072713514811
- Anderson, C., & Brion, S. (2014). Perspectives on power in organization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 67-97. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259
- Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological Bulletin, 141*, 574-601. DOI: 10.1037/a0038781
- Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Krings, A. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 116-132. DOI: 10.1037//0022-3514.81.1.116
- Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local ladder effect: Sociometric status and subjective well-being. *Psychological Science, 23*, 764-771. DOI: 10.1177/0956797611434537
- Anderson, C., Srivastava, S., Beer, J. S., Spataro, S. E., & Chatman, J. A. (2006). Knowing your place: self-perceptions of status in face-to-face groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 1094-1110. DOI: 10.1037/0022-3514.91.6.1094
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?" Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review, 24*, 413-434. DOI: 10.5465/amr.1999.2202129
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2002). Normalizing emotion in organizations: Making the extraordinary seem ordinary. *Human Resource Management Review, 12*, 215-235. DOI: 10.5465/amr.1999.2202129
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. New York: Guilford Press.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*, 497-529. DOI: 10.1037/0033-2909.117.3.497
- 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. 608-628). New York: Oxford University Press.
- Berg J. M., Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 158-186. DOI: 10.1002/job.645
- Berger, J., Rosenholtz, S. J., & Zelditch, M. (1980). Status organizing processes. *Annual Review of*

- Sociology*, 6, 479-508.  
<http://www.jstor.org/stable/2946017>
- Brion, S., & Anderson, C. (2013). The loss of power: how illusions of alliance contribute to powerholders' downfall. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121, 129-139.  
 DOI: 10.1016/j.obhdp.2013.01.005
- Buss, D. M. (2008). Human nature and individual differences: Evolution of human personality in O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervins (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 29-60).
- Campbell, T., O'Brien, E., Van Boven, L., Schwarz, N., & Ubel, P. (2014). Too much experience: A desensitization bias in emotional perspective taking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106, 272-285. DOI: 10.1037/a0035148
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.  
 DOI: 10.1037/0022-3514.53.6.1024
- Diener, E., Kanazawa, S., Suh, E. M., & Oishi, S. (2015). Why people are in a generally good mood. *Personality and Social Psychology Review*, 19, 235-256. DOI: 10.1177/1088868314544467
- Diener, E., & Oishi, S. (2000). Money and happiness: Income and subjective well-being across nations. In E. Diener & E. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being* (pp. 185-218). Cambridge, MA: MIT Press.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195-223. DOI: 10.1007/BF01079018
- Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 219-227. DOI: 10.1037/a0031934
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.  
 DOI: 10.1037/0021-9010.82.5.812
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.  
 DOI: 10.1177/001872675400700202
- Frankl, V. (1959). *Man's search for meaning*. Boston, MA: Beacon Press.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32, 393-417.  
 DOI: 10.2307/20159308
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93, 108-124.  
 DOI: 10.5465/amr.2007.24351328
- Gruenfeld, D. H., Inesi, M. E., Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Power and the objectification of social targets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 111-127.  
 DOI: 10.1037/0022-3514.95.1.111
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. DOI: 10.1037/h0076546
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Heintzelman, S. J. & King, L. A. (2014). (The feeling of) Meaning-as-Information. *Personality and Social Psychology Review*, 18, 153-167.  
 DOI: 10.1177/1088868313518487
- Hicks, J. A., & King, L. A. (2009). Positive mood and social relatedness as information about meaning in life. *Journal of Positive Psychology*, 4, 471-482.  
 DOI: 10.1080/17439760903271108
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324. DOI: 10.1037/1089-2680.6.4.307
- Jackman, M. R., & Jackman, R. W. (1973). An interpretation of the relation between objective and subjective social status. *American Sociological Review*, 38, 569-582.  
<http://www.jstor.org/stable/2094408>
- Judge, T. A., & Bretz, J. D. Jr. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261-271.  
 DOI: 10.1037/0021-9010.77.3.261

- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, *110*, 265-284.  
DOI: 10.1037/0033-295X.110.2.265
- Kim, S. (2014). A validation study of the Korean version of the Working As Meaning Inventory with a Korean Worker Sample. (Unpublished master dissertation). Ewha Womans University. Seoul, South Korea.
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90*, 179-196.  
DOI: 10.1037/0022-3514.90.1.17
- Kraus, M. W., Côté, S., & Keltner, D. (2010). Social class, contextualism, and empathic accuracy. *Psychological Science*, *21*, 1716-1723.  
DOI: 10.1177/0956797610387613
- Leary, M. R., Jongman-Sereno, K. P., & Diebels, K. J. (2014). The pursuit of status: A self-representational perspective on the quest for social value. In Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Anderson, C. (Eds.), *The Psychology of Social Status* (pp.159-178).
- Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals*, *2*, 351-398.  
DOI: 10.5465/19416520802211628
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, *136*, 257-301.  
DOI: 10.1037/a0018301
- Park, H. S., & Lee, J. M. (2016). A Validation Study of Korean Version of PANAS-Revised. *Korean Journal of Psychology: General*, *35*, 617-641.  
DOI: 10.22257/kjp.2016.12.35.4.617
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 161-172. DOI: 10.1002/job.584
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. Dutton, and R. Quinn, (Eds.) *Positive organizational scholarship*: 309-327. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & 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*, 235-262.  
DOI: 10.5465/amj.2006.20786060
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods*, *17*, 354-373. DOI: 10.1037/a0029315
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, *53*, 617-635. DOI: 10.5465/amj.2010.51468988
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, *30*, 91-127. DOI: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, *52*, 141-166.  
DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Sani, F., Magrin, M. E., Scignaro, M., & McCollum, R. (2010). In-group identification mediates the effects of subjective in-group status on mental health. *British Journal of Social Psychology*, *49*, 883-893. DOI: 10.1348/014466610X517414
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*, 322-337.  
DOI: 10.1177/1069072711436160
- Suh, E. M. (2007). Downsides of an overly context sensitive self: Implications from the culture and subjective well-being research. *Journal of Personality*, *75*, 1321-1343.  
DOI: 10.1111/j.1467-6494.2007.00477.x
- Suh, E. M., & Koo, J. (2008). Comparing subjective well-being across cultures and nations: The “what” and “why” questions. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp.

- 414-427). NY: Guilford Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 2-24). Chicago, IL: Nelson-Hall Publishers.
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*, 354-365. DOI: 10.1037/a0023779
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal, 40*, 658-763. DOI: 10.5465/257057
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorisation theory*. Oxford/New York: Blackwell.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 44-53. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.11.007
- Van Dijke, M., & Poppe, M. (2006). Striving for personal power as a basis for social power dynamics. *European Journal of Social Psychology, 36*, 537-556. DOI: 10.1002/ejsp.351
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Lynch, J. W. (2016). Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. *Academy of Management Journal, 59*, 1561-1584. DOI: 10.5465/amj.2014.0850
- Vohs, K. D., Mead, N. L., & Goode, M. R. (2006). The psychological consequences of money. *Science, 314*, 1154-1156. DOI: 10.1126/science.1132491
- Ward, S. J., & King, L. A. (2016). Poor but happy? Income, happiness, and experienced and expected meaning in life. *Social Psychological and Personality Science, 7*, 463-470. DOI: 10.1177/1948550615627865
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior, 37*, 59-82. DOI: 10.1016/j.riob.2017.10.001
- Waytz, A., Chou, E. Y., Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2015). Not so lonely at the top: The relationship between power and loneliness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 130*, 69-78. DOI: 10.1016/j.obhdp.2015.06.002
- Wirtz, D., & Scollon, C. N. (2012). Culture, visual perspective, and the effect of material success on perceived life quality. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 43*, 367-372. doi.org/10.1177/0022022111432292
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 296-308), San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*, 179-220. DOI: 10.5465/amr.2001.4378011
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior, 25*, 93-135. DOI: 10.1016/S0191-3085(03)25003-6
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (Vol. 1, pp. 281-302). London: Emerald.
- 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. DOI: 10.1006/jrpe.1997.2162

원고접수: 2018.03.07

수정접수: 2018.04.24

게재확정: 2018.05.05