한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 4, 619-628
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i4.619-628

일에서의 의미: 용어 구분 및 측정 도구 선택에 대한 제언

김 태 웅　　이 주 일†

한림대학교
심리학과　　응용심리연구소

본 연구는 국내에서 수행된 ‘일의 의미’ 관련 문헌을 비판적으로 고찰하여, 개념과 용어의 혼용 문제, 그리고 측정 도구 사용상의 불일치 문제를 논의하였다. ‘일의 의미(meaning of work)’, ‘일에서의 의미(meaning in work)’, ‘일터에서의 의미(meaning at work)’, ‘의미 있는 일(meaningful work)’ 등의 개념은 구성적으로 상이함에도 불구하고, 국내 연구에서는 이들 간의 차이를 충분히 고려하지 않은 채 동일한 용어로 번역 및 적용하거나, 측정하고자 하는 개념과 적합하지 않은 측정 도구의 사용이 빈번하게 발생한다. 이러한 혼용은 연구 결과 해석의 신뢰성과 타당성을 약화시키고, 연구 간 비교 및 이론적 축적을 어렵게 만들 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 유사 개념 간 차이를 명확히 구분하여 설명하고, 연구 목적에 부합하는 측정 도구 선택의 중요성을 제언하였다.

주요어 : 일의 의미, 일에서의 의미, 일터에서의 의미, 의미 있는 일, 일 의미감, 일 가치

† 교신저자 : 이주일, 한림대학교 심리학과, (24252) 강원특별자치도 춘천시 한림대학길 1
Tel: 033-248-1723, E-mail: jilee@hallym.ac.kr

Copyright ⓒ 2025, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

인간은 오랫동안 ‘일(work)’에 단순한 생계 수단 이상의 의미를 부여해 왔다. 징벌, 정체성, 사명 등 시대와 관점에 따라 일의 의미는 다양하게 해석되었고(Muchinsky & Cubertson, 2016), 이는 인간이 삶의 큰 부분을 차지하는 일에서 존재론적 의미와 목적을 찾고자 해왔음을 시사한다. 실제로 2023년 미국 직장인 1,000여 명을 대상으로 한 조사에서 응답자의 74%가 ‘의미 있는 일(meaningful work)’을 직무만족의 가장 중요한 요소로 응답하였고(MyPerfectResume, 2023), 2024년 호주 직장인을 대상으로 한 조사에서도 직장 내 행복을 결정짓는 최우선 요인으로 ‘일의 의미’가 꼽혔다(SEEK, 2024). 국내에서 실시된 조사에서도 ‘업무 의미감’이 직장 내 행복도에 가장 큰 영향을 미치는 변수인 것으로 나타났다(팀블라인드, 한국노동연구원, 2020). 이러한 조사 결과들은 현대 직장인들이 일에서 느끼는 의미를 직무만족과 조직 생활의 핵심 요인으로 인식하고 있음을 보여준다.

그러나 2020년 코로나19 팬데믹 이후, 종업원이 일의 의미를 지각하는 방식에 중대한 변화가 나타났다. 강제적인 거리두기 조치에 따라 대부분의 기업이 종업원의 의사와 무관하게 재택근무, 유연근무제(Silver, 2023; Pew Research Center, 2022), 실시간 화상 플랫폼 등을 도입하였고(Self, 2021), 이러한 변화는 팬데믹 이후에도 지속되었다. 업무에서 타인과의 상호작용이 사라지면서 내 일이 전체 업무에서 어떤 역할을 하는지 파악하기 어려워졌고, 긴 시간 유지해 오던 업무 환경과 방식이 크게 변화하면서 근로자들은 스스로에게 ‘내가 하는 일이 정말 의미가 있는가?’, ‘지금 일하는 방식이 지속 가능한가?’와 같은 질문을 던지게 되었다. 자신의 일이 가진 의미에 대한 의문은 미국에서 발생한 ‘대퇴사(great resignation)’, ‘조용한 사직(quiet quitting)’ 등의 현상으로 이어졌으며, 결과적으로 2020년 이후 종업원의 심리적 변화를 설명하는 핵심 변인으로서 ‘일의 의미’에 대한 학술적 관심을 촉진하게 되었다.

이에 따라 국내에서도 2020년대에 들어 ‘일의 의미’를 다룬 연구들이 활발히 수행되었다(심효연, 홍아정, 2024). 그러나 이들 중 상당수는 ‘일의 의미(meaning of work)’, ‘의미 있는 일(meaningful work)’, ‘소명(calling)’ 등 상이한 개념들을 개별 연구의 목적이나 이론적 전제에 따라 구체적으로 구분하지 않고, 동일한 표현인 ‘일의 의미’로 포괄하거나 혼용하는 경향을 보인다. 이러한 용어 사용은 실제 연구가 다루는 개념의 범위를 불명확하게 만들고, 결과 해석 및 연구 간 비교, 이론의 통합적 축적을 어렵게 만들 수 있다.

특히, ‘일의 의미’를 정량적으로 측정하고 그 선행 요인 및 결과 변인을 실증적으로 검토하는 연구들에서는, 국외에서 개발된 측정 도구가 번안 및 타당화되는 과정에서 발생한 오역이나 해석상의 차이로 인해, 측정 대상 개념과 도구 간 정합성이 부족한 사례가 나타난다.

본 연구의 목적은 ‘일의 의미’를 중심으로 국내에서 사용되고 있는 관련 용어들이 지닌 각각의 개념적 차이를 구분하고, 국내 연구에서 이들이 어떻게 번역 및 적용되고 있는지 살펴봄으로써 개념적 명확성 확보의 필요성을 제기하는 것이다. 이어 일의 의미 측정을 위해 사용되고 있는 척도 간의 차이를 비교 및 분석하여, 후속 연구에서 목적에 부합하는 측정 도구의 선택을 지원하고 개념적 합의를 이

루는 데 기여하고자 하였다.

'일의 의미'의 개념적 모호성과 구분

'의미(meaning)'란 말이나 글, 행위, 현상이 지닌 뜻을 나타낼 뿐만 아니라, 사물이나 현상이 가진 가치를 포함하는 개념이다(국립국어원, n.d.). 즉, '의미'는 어떤 것에 대한 해석의 결과물로, 그것이 무엇을 나타내는지를 설명한다(Pratt & Ashforth, 2003). 이러한 관점에서 볼 때, '일의 의미(meaning of work)'는 '일'이라는 행위 또는 현상이 지닌 가치로, 개인의 행동 방식과 지향점에 대한 선호와 신념이 반영된 해석 과정이라고 할 수 있다(Rokeach, 1973; Rosso et al., 2010). 이 과정은 결국 개인이 주체적으로 의미를 구성하지만, 사회적 맥락과 환경의 영향을 받기 때문에(Wrzesniewski et al., 2003; 김수진, 2014), 본질적으로 복잡하고 모호한 성격을 띤다(김준수 외, 2017). 개인에게 '일'이 경제적 수단의 의미를 가질 경우에도, 누군가에게는 의식주 등 실제 생존을 위한 것일 수 있지만, 다른 누군가에게는 사회적 지위 상승의 의미가 될 수도 있기 때문이다. 이처럼 '일의 의미'는 넓은 범주와 다의성으로 인해 연구자나 연구 맥락에 따라 서로 다른 개념을 지칭하는 경우가 많으며, 그 결과로 개념의 이해와 연구 결과 해석에 혼란을 초래할 수 있다.

'일의 의미'와 유사한 개념으로 사용되는 용어로는 대표적으로 '의미 있는 일(meaningful work)'과 '일에서의 의미(meaning in work)', '일터(직장)에서의 의미(meaning at work)' 등이 있다(표 1). '의미 있음(meaningfulness)'은 존재의 포괄적인 상태를 뜻하는 용어이기 때문에(Chalofsky, 2010), '일'에서의 '의미 있음'은 보람되고 유용하며 가치가 있는 일을 수행함으로써 스스로 느끼는 인지적·정서적·신체적 에너지의 활성화 상태라고 할 수 있다(Kahn, 1990). 따라서 '일의 의미'는 개인이 일에서 경험하는 감각과 중요성의 '유형' 혹은 '종류'를 포괄하는 반면, '의미 있는 일'은 개인이 자신의 일에 부여하는 중요성이나 가치가 이미 내재된 '상태'를 뜻한다(Pratt & Ashforth, 2003). 즉, 개인에게 더 중요하게 경험되거나, 긍정적이고 깊은 내적 가치를 지닌 일(Rosso et al., 2010)을 지칭하는 것이다. 특히, 일반적으로

표 1. 일의 의미 관련 용어들의 다양한 정의

연구에서 사용되는 용어	한글 표현	영어 표현	의미
일의 의미	일의 의미	meaning of work	일에 대해 개인이 부여하는 해석의 결과로 나타나는 의미의 유형과 종류를 포괄
	일(속)에서의 의미	meaning in work	일을 수행하는 과정에서 경험되는 정체성, 자기표현 등의 심리적 의미
	일터(직장)에서의 의미	meaning at work	직장이라는 공간과 사회적 맥락 속에서 경험하는 역할, 소속감 등의 의미
	의미 있는 일	meaningful work	개인에게 더 긍정적이거나 중요하게 여겨지는 가치를 가진 일

‘의미 있음’이라는 용어가 ‘일’과 연결되어 사용될 때에는, ‘영성(spirituality)’이나 ‘소명(calling)’ 등과 같은 개념이 반영되는 경우가 많으며(Bailey et al., 2019), 이에 따라 관련 연구에서 ‘의미 있는 일’은 다양한 일의 의미 중에서도 ‘내적’이고 ‘긍정적인’ 측면을 강조한 개념으로 이해된다. 따라서, 엄밀히 말해 ‘의미 있는 일’은 다양한 ‘일의 의미’ 중 한 가지 유형이 반영된 상태이자 결과로 볼 수 있다.

이러한 차이에도 불구하고, ‘일의 의미’와 ‘의미 있는 일’ 등의 용어가 동일한 의미로 혼용되는 것은 ‘의미’라는 용어가 긍정성과 가치 지향성을 내포하는 단어이기 때문이다(Rosso et al., 2010). 예를 들어, 다른 경험이나 삶의 영역에 부여될 수 있는 의미와 같이 ‘일’ 또한 개인에게 긍정적이거나 부정적 또는 중립적인 의미를 가질 수 있다(Brief & Nord, 1990; Wrzesniewski, 2003). 그러나 일의 의미와 관련된 연구들은 대부분 긍정적인 맥락에서 ‘일의 의미와 상관이 있다’거나 ‘일의 의미에 영향을 미친다’라고 표현된다. 이는 일이 개인에게 부정적인 의미를 가질 수도 있음을 간과하거나, 긍정적인 가치만을 지닌 것으로만 해석하게 만드는 문제를 유발하며, 결과적으로 ‘일의 의미’를 곧 ‘의미 있는 것’으로 오해하거나 동일시하는 경향을 강화시킬 수 있다.

‘일의 의미’와는 달리 ‘일에서의 의미(meaning in work)’는 구체적인 일(task)을 수행하는 ‘과정’에서 경험되는 자기표현, 자율성, 정체성 실현과 같은 심리적인 의미 혹은 내면의 감정을 나타낸다는 차이가 있다(Pratt & Ashforth, 2003). 그러나 국내에서는 한글 표현상 영어의 ‘of’와 ‘in’의 차이를 명확히 반영하기 어려워, 실질적으로는 모두 ‘일의 의미’라는 동일한 용어로 사용되는 경우가 많다.

반면, ‘일터(직장)에서의 의미(meaning at work)’는 개인이 일 그 ‘자체’가 아닌, ‘일터(workplace)’라는 공간과 그 안의 사회적 맥락 속에서 경험하는 조직 내 역할, 소속감, 상호작용, 인정 등의 의미를 지칭한다(Pratt & Ashforth, 2003). 따라서 이는 과업 자체에서의 자기실현이나 목적의식을 뜻하는 ‘일의 의미(meaning of work)’와는 구별되며(Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010), 특히 조직 정체성이나 사회적 유대가 중요한 변인으로 다루어지는 연구에 더 적합하다.

그러므로 관련 연구 수행 시 그 목적과 결과를 명확히 전달하기 위해 위와 같은 용어를 사용하거나, of, in, at 등 영어 표현을 그대로 번역하지 않더라도 ‘내적 일의 의미(신소연, 탁진국, 2017)’, ‘일에서의 긍정적 의미(신재현 외, 2016)’ 등의 용어를 통해 제목과 결과 해석에서 개념을 구분할 필요가 있다. 개념 간의 구분이 불분명한 상황에서는 이론 간 경계를 명확히 설정하기 어려워질 뿐만 아니라, 동일 주제를 다룬 연구 간 비교와 통합 또한 제한될 수 있기 때문이다.

'일의 의미' 측정 도구에서의 용어 사용

개념 간 구분의 모호성은 측정 도구의 번역 및 활용 과정에서도 반복된다. 특히, 국내 연구에서는 측정 도구의 번역 및 타당화 과정에서 발생하는 오해나 오류로 인해, ‘meaning of work’와 ‘meaningful work’, 그리고 ‘meaning at work’ 같은 용어를 구분하지 않고 모두 ‘일의 의미’로 사용하는 개념적 혼용이 빈번하게 나타나고 있으며(박준형, 2023; 원종민, 유재원, 2023; 최환규, 이정미, 2017), 이는 도구 선택의 적절성과 해석의 타당성에 영향을 미칠 수

있다.

대표적으로, Steger et al(2012)이 개발한 The Work and Meaning Inventory(WAMI)는 국내에서 '한국판 일의 의미 척도'라는 이름으로 다양한 연구자들에 의해 번안 및 타당화되어(김수진, 2014; 이정선, 서영석, 2014; 최환규, 이정미, 2017), '일의 의미' 측정을 위해 가장 널리 사용되고 있는 측정 도구 중 하나이다. 그러나 해당 척도는 Measuring Meaningful Work라는 제목 아래 개발되었으며, 'The work I do serves a greater purpose(내가 하는 일은 보다 큰 뜻에 기여한다)', 'I have discovered work that has a satisfying purpose(나는 만족할 만한 목적을 가진 일을 발견했다)' 등의 문항을 포함하고 있다. 이러한 문항들은 직업적 소명이나 사회적 기여와 같은 요소를 측정하는 데 초점을 두고 있어, '의미 있는 일'의 측정을 위한 문항에 가깝다. 따라서 한글로 번안된 '일의 의미'라는 용어와 개념적으로 차이가 있으며, 해당 척도를 '일의 의미'를 측정하는 데 사용하는 것은 개념의 정합성 측면에서 신중할 필요가 있다.

실제로 원 척도에서 사용한 용어를 그대로 번역한다면 '의미 있는 일(meaningful work)'이 되겠으나, 국내 일부 연구(김가원, 2024; 박서영, 김가원, 2024; 이나영 외, 2024)에서는 WAMI를 사용하면서 측정 개념을 '일의 의미'나 '의미 있는 일'이 아닌 '일 의미감'이라는 용어로 명시하였다. '의미감'은 '의미'와 '감각'이 결합된 합성어로, 어떤 대상, 상황, 관계 또는 활동에서 의미를 느끼는 감각 혹은 주관적 경험을 뜻한다. 반면, '의미 있는 일'은 우리말 표현상 일에서 의미가 존재하는지 여부를 나타내는 데 그치므로, 심리학적 측정에서 일에서 지각하는 의미의 수준(level)을 평가하고자 할 때에는 '일 의미감'과 같은 정량적 심리 측정에 부합하는 용어를 사용하는 것을 고려해볼 가치가 있다. 본 연구에 앞서 박용욱 외(2022)는 '일의 의미'와 '일 의미감' 간의 차이를 지적하며, 마찬가지로 meaningful work를 '일 의미감'으로 번역한 후 Lips-Wiersma & Wright(2012)의 Comprehensive Meaningful Work Scale(CMWS)을 '다차원적 일 의미감 척도'로 번안 및 타당화한 연구를 발표한 바 있으며, 지선영(2019)은 meaningful work에 대해 '일의 의미성'이라는 용어를 사용하기도 했다.

게다가 앞서 언급한 것처럼 '의미 있음'과 '일'이 연결되어 다루어질 경우, 일이 가진 의미에 주로 '영성', '소명' 등과 같은 개념이 반영되고(Bailey et al., 2019), 이러한 경향은 연구에서 활용되는 측정 도구의 사용에도 영향을 미친다. 이에 따라 국내 연구에서는 '소명'을 측정하기 위해 개발된 척도(Bunderson & Thomson, 2009; 심예린, 유성경, 2012), 혹은 '영성'을 측정하기 위해 개발된 척도(Ashmos & Duchon, 2000, Petchsawanga & Duchon, 2009)가 '일의 의미'를 측정하기 위해 자주 활용된다(김병직, 2022; 손보영 외, 2013; 양지혜 외, 2015; 장수현, 유성경, 2014). 소명과 영성 등의 개념은 일이 가질 수 있는 의미 중 하나로써 관련 연구에서 '일의 의미'로 다루어지는 것이 부적절하다고 할 수는 없으나, 보다 엄격하게 구분한다면 일의 의미는 소명과 영성보다 더 큰 범주에 가깝다. 따라서 연구 결과의 해석과 이해를 돕기 위해 개념의 명칭을 정확히 명시하는 것이 바람직하다.

반면, 국내에서 개발된 '일의 의미 척도(장형석, 1999; 2000; 탁진국 외, 2015; 2017)'는 '일의 의미'라는 용어의 넓은 범주를 보다 충실히 반영하고 있다. 장형석(1999; 2000)의 '일의 의미 척도'는 국내 산업 현장에서 수행량

(장형석, 1999)과 직무만족(장형석, 2000)을 예측하는 요인으로써 일의 의미를 구조화하였으며, 자존감, 경제적 이득, 일의 매력, 사회적 소속, 일의 보람 등 일이 가질 수 있는 의미의 유형들이 하위 요인으로 구성되어 있다. 탁진국 외(2015; 2017)가 개발한 일의 의미 척도(work meaning inventory, WMI) 또한 일이 가질 수 있는 의미를 대인 관계, 경제적 수단 등 8가지 요인으로 구분하여 측정하고 있어, '일'이 가진 '의미'의 유형과 그 수준을 측정한다는 목적에 적합하다고 볼 수 있다.

결 론

본 연구는 국내외 문헌을 바탕으로, '일의 의미' 관련 개념들과 실제 사용되는 용어 간 정합성 문제를 이론적으로 검토하였다. 국내에서 수행된 다수의 '일의 의미' 연구들은 '의미'라는 용어가 지닌 다차원성과 개념적 범주의 차이를 충분히 고려하지 않은 채, '일의 의미(meaning of work)', '의미 있는 일(meaningful work)', '일에서의 의미(meaning in work)', '일터에서의 의미(meaning at work)' 등 서로 다른 개념들을 포괄적으로 '일의 의미'라는 하나의 표현으로 통칭하는 경향이 강하게 나타난다. 이와 같은 용어 사용은 실제 연구가 다루는 개념의 범위를 모호하게 만들고, 결과 해석과 연구 간 비교, 이론의 통합적 축적을 어렵게 만들 수 있다.

특히, 국외에서 개발된 측정 도구를 국내 연구에 번안 및 타당화하는 과정에서 발생하는 개념적 불일치는 이러한 문제를 더욱 심화시킨다. 예를 들어, Steger et al(2012)이 'meaningful work(의미 있는 일)'를 측정하기 위해 개발한 Working as meaning inventory(WAMI)는 국내에서 '일의 의미 척도'라는 명칭으로 사용되고 있어, 본래 척도의 개념과 다른 방향으로 해석될 가능성이 있다. 또한, 소명(Bunderson & Thomson, 2009; 심예린, 유성경, 2012)이나 영성(Ashmos & Duchon, 2000, Petchsawanga & Duchon, 2009)을 측정하기 위해 개발된 도구들이 '일의 의미' 측정에 활용되는 사례도 다수 존재하며, 이는 개념을 설명하는 용어와 측정 도구가 일치되지 않은 채 연구가 수행되고 있음을 시사한다.

이에 따라 향후 일의 의미를 다루는 연구에서는 먼저 연구의 목적과 이론적 전제에 따라 적합한 중심 개념을 명확히 선택하고, 그에 맞는 측정 도구를 사용할 필요가 있다. 일이 지닌 다양한 의미의 유형을 포괄적으로 탐색하고자 할 때에는 '일의 의미(meaning of work)'를 중심 개념으로 설정하고, 국내에서 개발된 일의 의미 척도(장형석, 1999; 2000, 탁진국 외, 2017)를 활용하는 것이 타당할 수 있다. 반면, 개인이 일에서 주관적으로 경험하는 내면의 가치, 보람, 사명감 등을 중점적으로 다루고자 한다면 '의미 있는 일(meaningful work)' 또는 '일 의미감(work meaningfulness)'을 중심 개념으로 설정하고 WAMI와 같은 도구를 활용하는 것이 적절하다. 일터 혹은 직장 내 역할 정체성이나 소속감을 중심으로 다룰 경우에는 '일터에서의 의미(meaning at work)'를 이론적 기반으로 삼는 것이 개념 간 합치를 높이는 데 도움이 될 수 있다.

궁극적으로 '일의 의미' 관련 연구가 학문적으로 기여하고, 현장의 실무적 해석에 도움을 주기 위해서는 개념 간 명확한 구분과 적절한 측정 도구 사용을 통한 연구 결과의 타당도 및 신뢰도 확보가 전제되어야 한다. 본 연구

에서 제기한 문제의식을 바탕으로, 향후 후속 연구에서는 보다 명료한 개념 설정과 측정 도구 사용이 이루어지기를 기대한다.

참고문헌

김가원, 박서영, 이나연, 구지현, 윤희찬. (2024). Fostering social entrepreneurial self-efficacy and intention through work meaningfulness fournd in experiential social entrepreneurship education: The moderating role of social class. 벤처창업연구, 19(3), 123-138. https://doi.org/10.16972/apjbve.19.3.202406.123

김병직 (2022). 고용 불안정성이 반생산적 과업 행동에 미치는 영향: 일의 의미와 조직 동일시의 순차적 매개 효과와 친사회적 동기의 조절 효과를 중심으로. 경영컨설팅연구, 22(1), 175-187.

김수진 (2014). 한국판 일의 의미 척도 타당화. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김준수, 김미옥, 이은실 (2017). 장애인일자리사업 참여자의 직무적합성과 직무만족의 관계 - 일의 의미의 매개효과를 중심으로. 한국사회복지행정학, 19(3), 33-55. https://doi.org/10.22944/kswa.2017.19.3.002

박서영, 김가원 (2024). 도전적, 방해적 직무 스트레스 요인이 일 의미감을 통해 이직 의도에 미치는 영향: 프로티언 경력지향성의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 37(4), 237-266. https://doi.org/10.24230/kjiop.v37i4.237-266

박용욱, 설정훈, 최진수, 이혜주, 손영우 (2022). 다차원적 일 의미감 척도(CMWS) 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 35(2), 213-245. https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i2.213-245

박준형 (2023). 영적 멘토링과 일의 의미: 소명의식의 매개효과. 리더십연구, 14(4), 3-27.

손보영, 윤민지, 박소현, 임재희 (2013). 부모의 사회적 지지와 대학생 다중역할계획태도와의 관계에서 진로정체감과 일의 의미의 매개효과: 남녀차이를 중심으로. 상담학연구, 14(2), 1189-1208.

신소연, 탁진국 (2017). 내적 일의 의미, 자기주도적 경력태도, 주관적 경력성공의 관계: 경력지원 멘토링의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(1), 1-24.

신재현, 이수란, 손영우 (2016). 하향적 사후가정 사고가 조직시민행동에 미치는 영향: 일에서의 긍정적인 의미와 조직지원인식의 조절된 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(2), 107-131. https://doi.org/10.24230/ksiop.29.2.201605.107

심예린, 유성경 (2012). 한국판 소명 척도(CVQ-K) 타당화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 24(4), 847-872.

심효연, 홍아정 (2024). 국내 일의 의미 연구 동향 분석: 국내 학술지 게재 논문을 대상으로. 기업교육과 인재연구, 26(1), 161-194.

양지혜, 김종인, 어재영 (2015). 개인과 조직의 가치 정렬이 역할 외 행동에 미치는 영향: 일의 의미를 매개효과로. 대한경영학회지, 28(2), 715-734.

원종민, 유재원 (2023). 지각된 일의 의미가 조직 성과에 미치는 영향: 조직의 네트워킹 역량의 매개효과와 셀프 리더십, 회복 탄력성의 조절효과를 중심으로. 프랜차이징저널, 9(3), 63-87.

https://doi.org/10.22985/kasof.2023.9.3.003

이나연, 박서영, 김가원 (2024). 체험형 사회적 창업교육 참여자의 사회적 창업의도 예측요인: 학습목표지향성, 일 의미감, 성과중시 풍토의 심리적 효과. 한국진로창업경영학회지, 8(2), 153-174. https://doi.org/10.48206/kceba.2024.8.2.153

이정선, 서영석 (2014). 직무소진과 직무만족의 관계: 일의 의미와 업무환경의 중재효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(4), 1109-1129.

장수현, 유성경 (2014). 대학교 4학년의 구직행동과 일의 목적/의미 및 부모지지의 관계에서 진로결정 자기효능감의 매개효과. 인간이해, 35, 1-17.

장형석 (1999). 직무만족과 일의 의미 정도에 따른 삶의 목적감의 차이. 심리과학연구, 1, 81-117.

장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. 연구보, 33(1), 137-158.

지선영 (2019). 일의 의미성에 관한 문헌연구: 조직 내 문화적 맥락을 중심으로. 노사관계연구, 30, 75-118.

최환규, 이정미 (2017). 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 31(4), 1-25. https://doi.org/10.21193/kjspp.2017.31.4.001

탁진국, 서형준, 김혜선, 남동엽, 정희정, 권누리, 김소영, 정일진 (2015). 일의 의미 척도개발 및 타당화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 437-456. https://doi.org/10.24230/ksiop.28.3.201508.437

탁진국, 서형준, 원용재, 심현주 (2017). 일의 의미 척도 구성타당도 검증: 직장인을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(3), 357-372. https://doi.org/10.24230/ksiop.30.3.201708.357

팀블라인드, 한국노동연구원 (2020). 블라인드 지수: 직장인 행복도 조사 보고서 [Blind's Index of Employee Happiness report]. 팀블라인드.

Ashmos, D. P., Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134-145. https://doi.org/10.1177/105649260092008

Bailey C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review, 18*(1), 83-113. https://doi.org/10.1177/1534484318804653

Bloomberg Business week (2021). How to Quit Your Job in the Great Post-Pandemic Resignation Boom.

Brief, A. P., Nord, W. R. (1990). Work and meaning: Definitions and interpretations. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work*: A collection of essays (pp. 1-19). Lexington Books/D. C. Heath and Com.

Bunderson, J. S., Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, Callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. Administrative Science Quarterly, 54(1), 32-57. https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Chalofsky, N. (2010). Meaningful workplaces: Reframing how and where we work. John Wiley & Sons, 2010

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test

of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279.

Harvard Business Review (2021). Who is driving the Great Resignation?

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724. https://doi.org/10.5465/256287

Lips-Wiersma, M., Wright, S. (2012). Measuring meaning of work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management, 37*(5), 655-685. https://doi.org/10.1177/1059601112461578

MyPerfectResume (2023). 74% say meaningful work is most important factor for job satisfaction - MyPerfectResume report. PharmiWeb. https://www.pharmiweb.com/press-release/2023-07-20/74-say-meaningful-work-is-most-important-factor-for-job-satisfaction-myperfectresume-report

Muchinsky, P. M., Cubertson, S. S. (2016). *Psychology applied to work* (Yoo, T. Y. Trans.: 11th ed.). Sigma Press. (Original work published 2015)

Petchsawanga, P., Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development Review, 12*(4), 459-468. https://doi.org/10.1080/13678860903135912

Pew Research Center (2022). COVID-19 Pancemic continues to reshape work in America.

Pratt, M. G., Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*: 308-327. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.

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. https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001

SEEK (2024). SEEK's workplace happiness index. https://www.seek.com.au/about/news/article/seeks-workplace-happiness-index

Self, B. (2021). Conducting interviews during the COVID-19 Pandemic and beyond. *Qualitative Social Research, 22*(3). https://doi.org/10.17169/fqs-22.3.3741

Silver, H. (2023). Working from home: Before and after the Pandemic. *Contexts, 22*(1), 66-70. https://doi.org/10.1177/15365042221142839

Steger, M. F., Dik, B. J., Duffty, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory(WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337. https://doi.org/10.1177/1069072711436160

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior, 25*, 93-135. https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6

투고일자: 2025-09-18
수정일자: 2025-11-21
게재일자: 2025-11-25

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 4, 619-628
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i4.619-628

Meaning in Work: Clarifying Terminology and Guiding Measurement Tool Selection

Tae Woong Kim
Department of Psychology
Hallym University

Ju Il Rie
Applied Psychology Institute
Hallym University

This study critically reviewed domestic literature on the "meaning of work" to examine issues related to conceptual ambiguity and inconsistency in terminology and measurement. Although constructs such as meaning of work, meaning in work, meaning at work and meaningful work are conceptually distinct, many Korean studies have translated and applied these terms interchangeably without sufficient theoretical differentiation. Moreover, inconsistencies between the intended construct and the measurement tools—often adapted from international scales—are frequently observed. Such conceptual and methodological inconsistencies risk undermining the validity and reliability of research findings and hinder theoretical integration across studies. Accordingly, this study clarified the distinctions among these related concepts and offered recommendations on the importance of selecting measurement tools that align with the research purpose.

Key words : Meaning of work, Meaning in work, Meaning at work, Meaningful work, Work meaningfulness