한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 161-200
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.161-200

일의 의미에 대한 체계적 문헌 리뷰: 국내 학술지 게재 논문을 중심으로

김 태 웅　　이 주 일†

한림대학교
심리학과　　응용심리연구소

본 연구는 산업 환경의 지속적인 변화를 배경으로, 종업원이 지각하는 일의 의미와 관련된 학술 환경에서의 연구 동향을 파악하고자 하였다. 이를 위해 1999년 국내 학술지에 '일의 의미'를 다룬 첫 논문이 발표된 이후 2024년까지 국내 학술지에 게재된 관련 논문들을 체계적으로 분석하였다. 총 144편의 논문을 분석 대상으로 하였으며, 해당 논문들을 게재 연도, 연구 분야, 연구 대상, 연구 방법, 사용된 측정 도구 및 연구 내용을 기준으로 분석하였다. 분석 결과, '일의 의미' 관련 논문 게재는 2020년 이후 급격히 증가하였고, 경영학(30편), 교육학(27편), 심리학(26편) 등 다양한 학문 분야에서 연구가 수행된 것으로 나타났다. 연구 대상은 직장인이 가장 많았으나(84편), 그 외에도 다양한 직업군, 세대 및 성별을 대상으로 연구가 수행되었다. 사용된 연구 방법으로는 설문조사를 활용한 모형 검증 연구가 111편으로 가장 많았다. 마지막으로, 게재된 논문들의 연구 내용을 '일의 의미에 영향을 미치는 선행 요인 탐색'과 '일의 의미가 영향을 미치는 결과 요인 탐색'의 두 범주로 구분하여 관련 변인들을 개관하였다. 이러한 분석을 바탕으로 본 연구의 의의와 이론적 및 실무적 시사점, 연구의 한계, 그리고 향후 연구 방향을 제시하였다.

주요어 : 일의 의미, 일에서의 의미, 의미 있는 일, 체계적 문헌 리뷰, 문헌 연구

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

Copyright ⓒ 2026, 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

일이 가진 의미는 시대에 따라, 또 관점에 따라 변화해 왔다. 종교적 관점에서는 원죄에 대한 처벌과 성장 혹은 수행과 도덕적 책무의 의미, 철학적으로는 타인에 대한 기여 그리고 삶의 사명을 실천하는 수단으로써의 의미를 가졌다. 경제학적 관점에서는 생활을 영위할 수 있는 재정적 원천이자 물질적 삶의 질을 향상시킬 수 있는 희망의 의미, 마지막으로 일을 통한 개인적 성취감, 자신에 대한 정체성, 타인과의 유대감을 강조하는 심리학적 의미까지(Muchinsky & Cubertson, 2016). 과거부터 다양한 관점에서 일의 의미를 설명하고 탐색하려 시도했던 것을 보면, 인간은 자신의 삶이 의미 있기를 바라는 만큼 삶의 한 부분인 일에 대해서도 다양한 방식으로 그 의미를 설명하며 중요히 여겨왔다는 것을 알 수 있다.

실제로 2023년 2,500명 이상의 미국 직장인을 대상으로 진행한 2023 Work in America 설문조사에 의하면, 응답자의 93%가 의미가 있는 일을 갖는 것이 매우 중요하거나 다소 중요하다고 응답하였으며(American Psychological Association, 2023), 17개국에서 16,000명 이상의 성인을 대상으로 한 설문조사에서도 '삶의 의미를 구성하는 요소'를 묻는 질문에 직업과 경력(25%)이 가족(38%)에 이어 두 번째로 많은 응답을 차지하였다(Pew Research Center, 2021). 이러한 설문조사 결과는 현대의 직장인들이 여전히 일의 의미를 얼마나 중요하게 생각하고 있는지를 나타내는 것이라고 할 수 있다.

그러나 현 세대의 직장인들은 일이 가진 의미를 중요하게 여기고 있음에도 불구하고, 현재 자신의 일에서 많은 의미를 느끼지는 못하고 있는 것으로 보인다. 직장인 전문 코칭 및 교육 플랫폼에서 미국의 직장인 2,285명을 대상으로 진행한 '직장인들의 태도, 동기 및 행동' 설문조사에 의하면 10명 중 9명의 응답자가 금전보다 의미를 선택할 것이며, 의미 있는 일을 할 수 있다면 수입의 23%를 포기할 수 있다고 응답했음에도, 현재 자신의 일에서는 의미를 느끼지 못하고 있으며, 평균적으로 자신의 일이 가질 수 있는 의미의 절반 정도만을 느끼고 있는 것으로 나타났다(BetterUp, 2018).

현대 직장인들이 일에서 의미를 지각하지 못하는 현상은 국내에서 더 뚜렷하게 나타난다. 미국 미시간대학교에서 5년마다 전 세계를 대상으로 진행하는 World Value Survey에서는 삶에서 중요한 여섯 가지 영역(가족, 친구, 여가, 정치, 일, 종교)에 대해 묻고 있다. 그 중, '일'에 대한 대한민국 직장인들의 응답은 2000년대 이후 진행된 4차 조사에서 '매우 중요하다'가 62.3%, '꽤 중요하다'가 30.5%로 나타난 이후, 가장 최근 진행된 7차 조사에서는 '매우 중요하다'가 42.7%, '꽤 중요하다'가 43.7%로 뚜렷한 감소세를 나타내고 있다(World Values Survey Association, 2006; 2023). 게다가 앞서 언급한 Pew Research Center의 '삶의 의미를 구성하는 요소'를 묻는 조사에서, 가장 많은 응답을 나타낸 다섯 항목에 '직업과 경력', 즉 '일'이 포함되지 않은 국가는 전체 17개국 중 한국과 대만 뿐이다. 마찬가지로 2023년 국내 직장인 플랫폼인 블라인드에서 50,000명 이상을 대상으로 진행한 '직장인 행복도 조사'에서도 직무를 구성하는 요인 중 '업무 의미감'이 가장 만족도가 낮은 항목 중 하나로 나타났다(블라인드, 2024). 즉, 국내 직장인들에게서 내가 하는 일이 의미 있다고 여기거나, 중요한 혹은 가치가 있다고 생각하는 비

중이 점차 감소하고 있는 것이다.

산업 및 조직 심리학은 일의 세계에서 심리학적 개념과 원리를 설명하기 위해 과학적 연구를 수행하고, 연구로부터 얻은 지식을 실제로 적용하기 위한 학문이다(Muchinsky & Cubertson, 2016). 이러한 관점에서 일의 의미는 '인간에게 일은 무엇인가?'를 묻는 근본적인 질문을 다루기에 특히 중요한 변인이라고 할 수 있다. 게다가 세계적으로 일에서 의미를 발견하고자 하는 욕구는 점차 높아지고 있음에도 최근 직장인들이 지각하는 일의 의미 수준은 꾸준히 감소하고 있다는 점에서 이러한 변화에 더욱 주목할 필요가 있다. 더불어 코로나19 펜데믹, AI의 진화 등으로 인한 산업 환경의 급격한 변화뿐만 아니라, 최근 산업 현장에서 직장인들에게 나타나는 특징인 워라밸(work-life balance)을 중시하는 경향, 파이어족(financial independence, retire early), 조용한 사직(quiet quitting) 등 다양한 현상과의 관련성을 고려하면 일의 의미가 갖는 중요성은 더욱 강조된다.

이에 따라, 국외에서는 일이 가진 의미와 일을 바라보는 다양한 관점을 설명하는 문헌 연구들이 다수 발표되었다. 일과 직업이 가진 기능과 의미에 대해 알아본 Morse와 Weiss(1955)의 연구부터 변화하는 일의 정의와 의미, 중요성을 다룬 Khan(1974)의 연구, 일의 의미를 구성하는 요소와 영향력을 다룬 Rosso et al(2010), 가치를 가졌지만 의무와 부담으로도 작용하는 일의 이중적 필요성을 다룬 Yeoman(2014)의 연구, Lysova 등(2019)이 제시한 의미 있는 일을 촉진하는 방법, 일의 의미(meaning of work)와 일에서의 의미(meaning at work)를 구분한 Tyssedal(2023)까지, 이들은 모두 일의 의미를 다각도로 이해하는 데 중요한 기여를 하였다.

국내에서 이루어진 일의 의미를 다룬 문헌 리뷰연구로는 김근호 외(2019), 심효연, 홍아정(2024)의 연구, 본 논문의 연구 대상에는 포함되지 않는 지선영(2019)의 연구가 있다. 김근호 외(2019)는 일의 의미와 관련된 국내외의 연구를 종합적으로 분석하였으나, 2009년부터 2018년까지 학술지 게재 논문만을 대상으로 하고 있어 코로나19 등으로 인해 최근 산업 환경이 큰 변화를 겪은 후 더욱 많아진 일의 의미 관련 연구들은 포함되어 있지 않다. 심효연, 홍아정(2024)의 연구는 2023년까지 국내 일의 의미 연구 문헌이 가진 특성이나 연구 방법에 대한 동향을 정리하였으나, 양적 연구 위주의 분석으로 다수의 질적 연구에 대해서는 자세히 정리되지 않았고, 연구 동향에 대한 해석보다는 정리와 분석에 더 집중하였다. 지선영(2019)의 연구에서는 일의 의미의 정의 및 측정 도구, 그리고 그 원천과 결과를 종합적으로 다루었다. 그러나 국내에서 진행된 연구를 대상으로 하지 않았고, 일의 의미와 관련된 모든 요소를 전반적으로 분석한 것이 아니라 조직 내 문화적 맥락을 중심으로 다루었다는 제한점을 가지고 있다.

이에 본 연구는 체계적 문헌고찰을 통해 국내 학술지에 게재된 '일의 의미' 관련 연구를 종합적으로 분석하고, 연구의 주요 특성과 동향을 파악하고자 한다. 구체적으로, 1999년부터 2024년까지의 연구를 대상으로 하여, 연도별 게재 추이, 연구 분야, 연구 대상, 연구 방법, 사용된 측정 도구 및 주요 변인을 중심으로 살펴보고자 하였다. 이를 통해 국내에서 수행된 '일의 의미' 연구의 전반적 흐름과 특징을 종합적으로 이해하고, 향후 연구의 방향성과 시사점을 제시하고자 하였다.

방 법

분석 대상 문헌 및 자료수집

본 연구는 체계적 문헌 고찰(systematic review)과 메타분석(meta-analysis) 연구에서 문헌을 투명하고 체계적으로 선정 및 보고하기 위해 고안된 국제적 가이드라인인 PRISMA 지침(preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses)에 따라 연구 대상 선정 과정을 진행하였다. 체계적 문헌고찰은 연구 결과를 효과크기 등으로 통합하는 메타분석 중심의 정량적 접근과, 개념 정의, 이론적 틀, 연구 경향을 체계적으로 정리·비교하는 정성적 접근으로 구분된다. 본 연구는 일의 의미 관련 국내 연구의 특성을 분석 및 해석하는 데 목적이 있으므로, 메타분석을 수행하지 않는 정성적 체계적 문헌고찰에 해당하며, 그 과정의 투명성과 재현 가능성을 확보하기 위해 PRISMA 지침에 따라 문헌 선정 절차를 보고하였다.

연구 대상 논문을 선정하기 위해 한국학술지인용색인(KCI), 학술연구정보서비스(RISS, research information sharing service), 그리고 국내 학술지 데이터베이스인 DBpia(database periodical information academic)와 KISS(korean studies information service system)에서 2024년 12월 31일을 기준으로 '일의 의미'를 키워드로 설정하여 문헌을 검색하였다. 그 결과, KCI 803편, RISS 18,169편, DBpia 17,322편, KISS 529편이 검색되었다. 검색된 논문 중, 1차로 중복 문헌과 제목 및 주제어에 '일의 의미'를 포함하지 않은 문헌을 제외하였다. '의미'라는 검색어의 특성으로 인해, 단순 검색 결과에는 '~의 의미에 대한 일고찰(하나의 고찰)' 또는 한문 '日(일)'과 '意味(의미)'가 포함된 다수의 인문학, 어문학, 종교학 등 분야의 문헌이 포함되었으며, 한-일 간 관계를 다루거나(예: 한일 0차 회담의 의미) 역사적 의미가 있는 특정 일자(예: 0월 0일의 의미)를 다룬 논문이 다수 포함되었다. 해당 논문들을 제외하고 논문의 제목이나 주제어에 '일의 의미'가 직접 포함되어 있거나, 이를 주요 주제로 다룬 것으로 판단된 논문은 총 166편이었다. 2차 선정 과정에서는 정책적인 면에서 일이 아닌 '일자리'의 의미를 다루거나, 진로 결정 과정을 다루는 등 일의 의미와 직접적인 관련성이 부족한 논문 18편을 제외하고 148편의 문헌을 추출하였다. 이후 3차 선정 과정에서는 각 논문의 전체 내용을 검토한 뒤, 일과 여가의 '관계'에 초점을 맞추거나, 특정 분야 및 학문의 의미에 중점을 두는 등(예: 가르치는 일의 의미에서 '교육'의 의미를 다루는) 연구 목적과 주제가 일의 의미와 연관성이 낮다고 판단되는 4편의 논문을

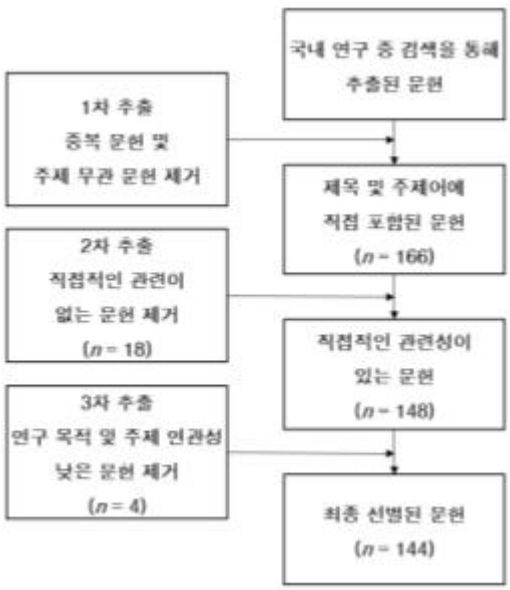


그림 1. 문헌 선별 절차

추가로 제외하였다. 그 결과, 최종적으로 총 144편의 논문을 본 연구의 분석 대상으로 선정하였다(그림 1).

분석 항목 및 절차

분석 대상에 포함된 '일의 의미' 관련 문헌을 포괄적으로 분석하기 위해 분석의 기준을 문헌의 일반 특성과 내용 특성으로 분류하였다(표 1). 일반 특성으로는 논문의 학술지 게재 연도, 연구 분야, 연구 대상, 연구 방법, 연구에 사용된 측정 도구를 설정하였다. 게재 연도의 경우, 기간에 제한을 두지 않고 학술지의 출판 연도를 기준으로 2024년 12월 31일까지 국내 학술지에 게재된 문헌의 게재 연도를 분석하였다. 문헌의 연구 분야는 연구 대상 논문 선정에 활용된 데이터베이스인 KCI, RISS, DBpia, KISS에 등록된 학술지 주제 분류를 기준으로 연구가 수행된 학문 분야를 분석하였다. 이어 연구 대상을 직업과 세대, 성별, 국가별로 분류하였다. 연구 방법에서는 양적 연구와 질적 연구, 문헌 기반 연구 총 세 유형으로 구분한 후, 양적 연구 중에서 척도 타당화 연구와 모형 검증, 유형분류 연구를 하위 유형으로 구분하였다. 마지막으로 모형 검증 연구에서 사용된 '일의 의미' 측정 도구 사용 현황을 분석하였다. 내용 특성으로는 양적 연구에 해당하는 모형 검증 및 유형분류 논문들의 내용을 일의 의미를 유발하는 '선행 변인'을 탐색하는 연구와 일의 의미 지각이 영향을 미치는 '결과 변인'을 탐색하는 연구 두 가지로 구분하고, 각 범주에서 일의 의미와 함께 다루어진 연구 변인들을 분석하였다.

연구 대상 논문 수집 후, 12주의 기간에 걸쳐 문헌 게재 연도, 연구 분야, 연구 대상, 연구 방법, 측정 도구, 관련 변인 등을 분류 기준에 따라 코딩하였다. 코딩 과정의 신뢰도를 확보하기 위해, 복수의 연구자가 동일한 분류 기준표에 따라 독립적으로 코딩을 수행하였으며, 전체 논문을 2인의 산업 및 조직 심리학 박사과정 연구자와 2인의 석사과정 연구자가 교차 검토하였다. 이후 5주에 걸쳐 코딩 결과의 적합성을 재검토하는 과정을 거쳤으며, 이견이 있는 항목에 대해서는, 연구자 간 반복 논의를 통해 합의가 이루어질 때까지 조정하였다. 해당 과정을 통해 코딩 기준의 일관성과 해석의 합치도를 확보하였으며, 최종적으로 산업 및 조직 심리학 전문가 1인의 검토를

표 1. 주요 문헌 분석 항목

분류		설명
일반 특성	게재 연도	~ 2024년
	연구 분야	경영학, 교육학, 심리학 외 16개 학문 분야
	연구 대상	직업, 세대, 성별, 국가별 분류
	연구 방법	양적 연구, 질적 연구, 문헌 기반 연구
	측정 도구	WAMI(Steger et al., 2012) 외 11개 척도
내용 특성	일의 의미 선행 요인 탐색	일의 의미에 영향을 미치는 변인
	일의 의미 결과 요인 탐색	일의 의미가 영향을 미치는 변인

통해 분석 결과를 확정하였다.

결 과

문헌 게재 연도

2024년 12월 31일을 기준으로, KCI, RISS, DBpia, KISS에 등재된 '일의 의미' 관련 학술 논문을 대상으로 게재 연도를 분석하였다(그림 2). 1999년부터 2001년까지 장형석(1999; 2000; 2001)에 의해 일의 의미 척도 구성을 위한 연구가 수행된 후, 국내에서 '일의 의미'는 장기간 연구자들의 주요 관심사에서 멀어져 있던 것으로 보인다. 이후 2012년 장형석(2000)이 개발한 척도를 사용한 모형 검증 연구가 처음 수행되며 매년 10건 이하의 연구만이 이루어져 왔으나, 2020년 이후부터는 매해 10건 이상의 연구가 수행되어 가장 최근인 2024년도에는 그 어느 해보다 많은 25편의 관련 논문이 게재되었다.

학문 분야

KCI, RISS, DBpia, KISS에서 사용하고 있는 국내 학술지 주제 분류에 따라 '일의 의미' 관련 학술 논문을 분석하였다. 분석 결과는 게재 연도에 따라 시기 별로 1999년이 포함된 2000년대와 2010년대, 2020년대로 구분하였다(표 2). 국내 학술지 주제 분류를 기준으로 일의 의미 관련 논문이 가장 많이 게재된 학문 분야는 경영학(30편), 교육학(27편), 심리학(26편)이다. 먼저, 가장 많은 연구가 게재된 경영학 분야 학술지에서는 2010년대까지 단 4편의 연구 논문만이 게재되었으나, 2020년대에 들어서 26편의 논문이 발표되었다. 그 중, 2024년에 가장 많은 9편의 논문이 출판되어 전체 일의 의미 연구 증가 추이와 유사한 양상을 보인다.

교육학 분야 학술지는 두 번째로 많은 일의 의미 관련 논문을 게재하였으며, 2010년대에는 10편, 2020년대에는 17편이 발표되어 마찬가지로 증가 추세를 보였다. 심리학 분야에서는 총 26편의 일의 의미 관련 논문이 게재되었다.

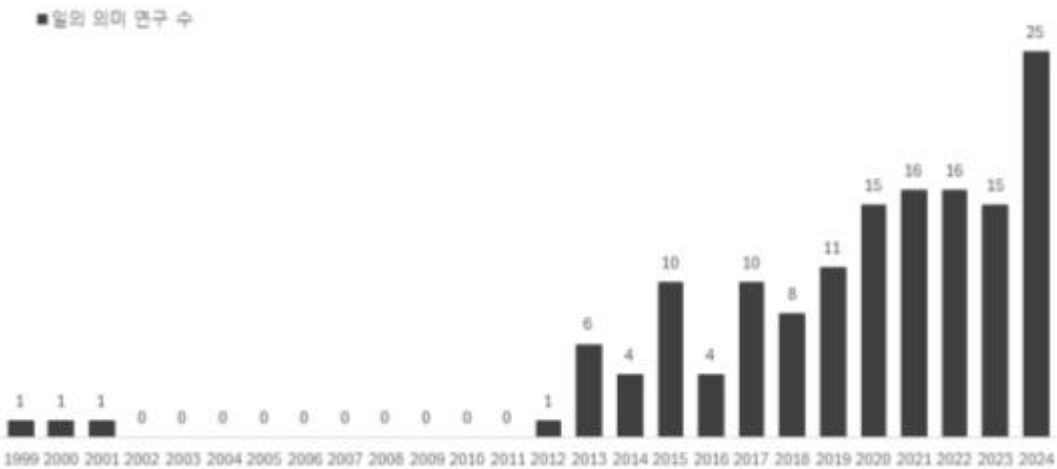


그림 2. 게재 연도별 일의 의미 연구 동향

표 2. 학문 분야별 일의 의미 연구 빈도

학문 분야	2000년대 1999 - 2009	2010년대 2010 - 2019	2020년대 2020 - 2024	빈도
경영학		4	26	30
교육학		10	17	27
심리학	3	13	10	26
사회과학		8	8	16
복합학		4	8	12
사회복지학		6	3	9
간호학		2	3	5
공학		1	4	5
관광학		1	3	4
군사학		1		1
사회학		1		1
스트레스의학		1		1
예술체육학			1	1
정책학		1		1
지역학			1	1
직업교육학			1	1
통계학			1	1
치의학		1		1
목회상담학			1	1
합계	3	54	87	144

국내에서는 1999년 최초로 일의 의미 관련 연구가 수행되어, 2000년대까지 3편의 논문이 게재되었다. 이후 2010년대에 13편, 2020년대에 10편의 논문이 발표되며, 앞서 언급된 타 학문 분야와는 달리 최근 몇 년간 관련 연구가 갑자기 증가한 것이 아니라 꾸준히 지속되었음을 알 수 있다. 그 외 사회복지학, 간호학, 군사학, 관광학 등의 기타 분야에서는 주로 사회복지사, 간호사, 군인, 승무원 등 해당 학문 분야 종사자들이 지각하는 일의 의미와 관련된 주제를 다룬 논문이 다수 게재되었다.

연구 대상

이어, 논문 내에 기재된 연구 대상을 기준으로 일의 의미 연구의 양상과 특징을 분석하였다(표 3). 먼저, 직업별로 연구 대상을 분류해 보면, 가장 많은 84건의 연구가 '직장인'을

표 3. 연구 대상별 일의 의미 연구 빈도

직업 분류	2000년대 1999 - 2009	2010년대 2010 - 2019	2020년대 2020 - 2024	합계
직장인	3	25	56	84
대학생		5	5	10
간호사		2	4	6
노인		5	2	7
사회복지사		2	1	3
승무원		1	2	3
장애인		2	1	3
은퇴자		3		3
상담사			2	2
경찰			1	1
공무원		1		1
예술가			1	1
조리사			1	1
프리랜서			1	1
직업운전자		1		1
기타		1	3	4
국가 분류				
한국	3	52	83	138
중국			1	1
미국		1	1	2
성별 분류				
남성		1		1
여성		1	4	5
세대 분류				
베이비붐		3		3
X세대		1		1
Y세대		1		1
MZ세대			6	6
중년		2		2
기성세대			1	1
청년			2	2

주. 한 연구의 연구 대상이 다수의 분류 기준에 포함될 경우, 각 분류 기준에 모두 포함

대상으로 수행되었다. '직장'은 '일정한 직업을 가지고 일하는 곳'을, '직장인'은 '규칙적으로 직장에 다니면서 급료를 받아 생활하는 사람'을 의미한다(국립국어원, n.d.). 따라서 일의 의미 관련 연구에서 연구의 대상을 직장인으로 설정한 것은 가장 일반적이고 대표적인 접근 방식이라고 볼 수 있다. 직장인을 대상으로 한 연구 또한 2020년대에 들어 2배 이상 증가하였다.

다음으로, 대학생(10편)과 간호사(6편)를 대상으로 한 논문이 비교적 많이 게재되었으며, 그 외에는 노인(7편)과 은퇴자(3편)를 대상으로 한 연구가 다수 수행되었다. 해당 연구의 대상은 모두 주 직업에서 은퇴한 노인으로, 은퇴 후에도 다른 형태의 일을 하고 있는 노인을 대상으로 하거나, 노년기에 자신의 생애를 되돌아보는 질적 연구의 형태로 수행되었다.

은퇴자를 대상으로 한 연구와 같은 맥락에서, 세대별 일의 의미 지각의 차이에 주목한 연구들도 일부 수행되었다. 먼저 베이비붐 세대(baby boomers)를 대상으로 생애사적 관점에서 일의 의미를 탐색한 질적 연구 논문이 3편 게재되었다. MZ세대(Millennials and Generation Z)를 대상으로 한 논문은 6편 게재되었는데, 해당 연구들은 모두 MZ세대가 본격적으로 사회에 진입하기 시작한 2020년대에 게재되었다. 유사한 맥락에서 X세대(1편)와 Y세대(1편), 기성세대(1편)와 중년(2편), 청년(2편)을 대상으로 한 논문도 일부 게재되었다.

마지막으로, 성별을 기준으로 연구 대상을 설정한 논문도 일부 존재하였다. 남성만을 대상으로 한 연구는 1편, 여성만을 대상으로 한 연구가 5편으로 성별 특성을 다룬 연구는 여성 관련 연구가 상대적으로 많은 비중을 차지하였다.

연구 방법

다음으로, 연구에 사용된 방법을 기준으로 '일의 의미' 관련 논문들을 분석하였다(표 4). 본 연구의 대상으로 선정된 총 144편의 논문을 연구 방법에 따라 분류하였으며, 양적 연구는 121편, 질적 연구 20편, 문헌 기반 연구 3편으로 구분되었다.

먼저, 설문 등 정량적 자료를 수집하여 통계적으로 분석하는 양적 연구는 그 목적과 분

표 4. 연구 방법별 일의 의미 연구 빈도

대분류	소분류	2000년대 1999 - 2009	2010년대 2010 - 2019	2020년대 2020 - 2024	합계
양적 연구	모형 검증	1	38	72	111
	척도 타당화	2	3	2	7
	유형분류			3	3
질적 연구			12	8	20
문헌 기반 연구	리뷰연구		1	1	2
	메타분석			1	1
합계		3	54	87	144

석 방식에 따라 모형 검증 연구, 척도 타당화 연구, 유형 분류 연구로 구분하였다. 모형 검증 연구는 이론적 모형을 설정하고, 변인 간 관계를 가설로 검증하는 연구의 형태를 의미한다. 일의 의미와 관련된 모형 검증 연구는 국내에서 총 111편이 게재되었으며, 시기별로는 2010년대에 38편, 2020년대에 72편이 발표되어 큰 증가 추세를 보였다. 척도 타당화 연구는 '일의 의미'와 관련된 척도를 개발하거나 번안한 후, 신뢰도 및 타당도를 검증한 연구로, 총 7편이 게재되었다. 시기별로는 2000년대 2편, 2010년대 3편, 2020년대 2편이 각각 발표되었다. 마지막으로, 유형 분류 연구는 군집분석(cluster analysis), 잠재 프로파일 분석(latent profile analysis) 등의 방법을 활용하여 일의 의미에 대한 인식 유형을 도출하려는 연구이며, 총 3편이 게재되었다.

이어서 '일의 의미'에 대한 개인의 주관적 경험과 사회문화적 맥락을 분석한 질적 연구를 살펴보았다. 본 연구에서 확인된 질적 연구는 총 20편으로, 이 중 심층 면접을 활용한 연구가 16편, 초점 집단 인터뷰(focus group interview)를 활용한 연구가 3편, 사례 연구(case study)가 1편으로 나타났다.

마지막으로, 문헌 기반 연구는 총 3편이 확인되었다. 이 중 '일의 의미'를 주제로 한 리뷰 연구는 2019년과 2024년에 각각 한 편씩 게재되었으며, 메타분석 연구는 1편이 게재되었다.

측정 도구

앞서 살펴본 바와 같이, 국내 '일의 의미' 관련 연구는 다수가 양적 연구 방법을 통해 수행되었고, 일의 의미를 측정하기 위한 도구 또한 다양하게 활용되었다. 이에 따라 국내 연구에서 사용된 '일의 의미' 측정 도구의 개발 시기와 사용 빈도 등을 중심으로, 해당 개념이 어떻게 측정되었는지 분석하였다(표 5).

국내에서 '일의 의미'를 측정하기 위해 가장 많이 사용된 도구는 Steger et al(2012)이 개발한 Working as meaning inventory(WAMI)이다. 이 도구는 '의미 있는 일'을 '개인이 자신의 일에 부여하는 긍정적이고 가치 있는 경험 상태'로 정의하며, '긍정적 의미', '일을 통한 의미 구성', '더 큰 목적에의 기여'의 세 하위 요소로 구성되어 있다. WAMI는 2017년 최환규, 이정미(2017)가 원 척도를 바탕으로 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)를 개발한 이후 가장 널리 사용되었으며, 총 29편의 논문에서 활용되었다. K-WAMI가 개발되기 이전에는 김수진(2014)이 석사학위 논문에서 WAMI를 타당화한 척도가 총 25편의 논문에서 사용되었고, 이외에도 연구자가 직접 WAMI를 번안하여 사용한 사례가 16편 확인되었다. 그중, 이정선, 서영석(2014)이 번안한 척도(2편), 우희영(2015)이 번안한 척도(1편)를 사용한 연구를 포함하면, 총 73편의 연구가 WAMI를 기반으로 '일의 의미'를 측정한 것으로 나타났다.

두 번째로 일의 의미 측정에 많이 사용된 도구는 Wrzesniewski et al(1997)이 직업에 대한 인식 유형을 직업(jobs), 경력(career), 소명(calling)으로 분류하기 위해 개발한 척도이다. 해당 도구의 정식 명칭은 없지만, 다수의 연구에서 Job-Career-Calling scale 또는 JCC scale 등으로 불린다. 이 척도는 개인이 일을 어떤 관점에서 해석하느냐에 따라 세 가지 유형의 일 지향성이 존재한다고 보고, 이를 직업, 경력, 소명으로 구분하였다. 동일한 일을 하더라도, 일을 어떻게 해석하는가에 따라 그 의미가 달라진다고 보는 관점에 기반한 측정 도구

표 5. 측정 도구별 일의 의미 모형 검증 연구 빈도

측정 도구	연구자		빈도
	원저자	국내 사용	
Working as meaning inventory (WAMI)	Steger et al (2012)	직접 번안	16
		김수진(2014)	25
		이정선, 서영석(2014)	2
		우희영(2015)	1
		K-WAMI(최환규, 이정미, 2017)	29
	합계		73
Jobs, career, calling scale(JCC)	Wrzesniewski et al(1997)		10
Neoclassical calling scale	Bunderson & Thompson(2009)		9
Spirituality at work scale	Ashmos & Duchon(2000)		4
Psychological meaningfulness	May et al(2004)		3
Psychological empowerment	Spreitzer(1995)		2
Workplace spirituality	Petchsawanga & Duchon(2009)		1
일의 의미 척도	장형석(1999; 2000)		8
일의 의미 척도	탁진국 외(2015; 2017)		9
한국판 소명 척도 (CVQ-K)	심예린, 유성경(2012)		2
한국판 잡 크래프팅 척도 (JCQ-K)	임명기 외(2014)		1
한국판 의미 있는 일 척도 (K-CMWS)	박용욱 외,(2022)		2
전체 합계			124

주. 한 연구에서 다수의 측정 도구를 사용한 경우, 각각의 도구를 모두 사용한 것으로 표시

이다. 본 척도는 총 10편의 일의 의미 연구에서 사용되었으며, 특히 경영학 분야(7편)에서 많이 사용되었다.

Bunderson & Thompson(2009)이 개발한 '소명(calling)' 척도는 동물원 사육사를 대상으로 한 질적 자료를 기반으로, 소명 경험을 이론화하여 구성된 척도이다. 국내에서는 총 9편의 연구에서 사용되었으며, 이 척도 역시 정식 명칭은 제시되어 있지 않지만, 일부 연구에서는 Neoclassical calling scale 등의 명칭으로 언급하고 있다(Dobrow & Kharas, 2011). 이 척도는 개인이 자신의 일을 운명적 · 내재적 사명으로 인식하는 정도를 측정하며, 국내에서는 대부분 JCC scale(Wrzesniewski et al., 1997)과 함께 동일 연구 내에서 활용되었다(9편).

다음으로 국내 '일의 의미' 연구에서 많이 사용된 척도는 탁진국 외(2015; 2017)가 개발한 일의 의미 척도(work meaning inventory, WMI)이다(9편). 이 척도는 국내 직장인을 대상으로 일의 의미를 다차원적으로 측정하기 위

해 개발되었으며, 경제수단, 가족부양, 인정, 대인관계, 재미추구, 성장기회, 사회기여, 삶의 활력의 8개 하위 요인으로 구성되어 있다. 이후 2017년의 후속 연구에서는 8개 하위 요인이 다시 상위 3개 요인인 생업, 사회관계, 자아실현으로 통합되는 구조가 제시되었다.

장형석(1999; 2000)의 '일의 의미 척도'는 국내에서 개발된 측정 도구로, 국내 환경에서 일의 의미를 구조화하고자 한 최초의 시도 중 하나이다. 이 척도는 산업 현장에서 수행량을 예측하는 요인으로써 일의 의미를 측정하기 위해 개발되었고, 2000년에 있었던 후속 연구에서는 직무만족을 예측하는 요인으로써 일의 의미를 측정하기 위한 척도를 개발하였다. 자존감, 경제적 이득, 일의 매력, 사회적 소속, 일의 보람의 5개 하위 요인으로 구성되어 있으며, 국내 연구에서는 총 8편의 연구에서 사용되었다.

Ashmos & Duchon(2000)이 개발한 척도는 직장에서의 영성(Spirituality at work)을 '내면적 삶의 지각', '의미 있는 일 경험', '공동체성과 관계성'이라는 세 가지 하위 요소로 개념화하고, 이를 측정하기 위해 구성된 도구이다. 이들은 일을 통해 개인이 가치, 목적, 연결성을 경험하는 과정을 강조하며, 특히 하위 요인 중 하나인 '의미 있는 일 경험'은 '일의 의미' 개념과 직접적으로 관련된 구성 요소로 볼 수 있다. 이 척도 역시 정식 명칭은 명시되어 있지 않지만, 이후 여러 연구에서는 Spirituality at work scale 등의 명칭으로 지칭하며 활용하고 있다. 국내에서는 총 4편의 연구에서 사용되었으며, 일을 통해 지각되는 내면적 의미와 주관적 경험에 초점을 둔 측정 도구로 분류할 수 있다.

May et al(2004)의 의미감(meaningfulness) 척도는 Kahn(1990)의 이론에 기반한 측정 도구로, 의미감을 '개인이 자신의 직무를 가치 있고 목적이 있는 활동으로 인식할 때 느끼는 심리 상태'로 정의한다. Kahn(1990)과 Spreitzer(1995)의 선행 연구를 토대로 구성되었으며, 정식 명칭은 없지만 일반적으로 Meaningfulness scale로 지칭된다. 하위 요인을 구분하지 않는 단일 요인 구조로, 개인이 일 자체에서 느끼는 내면적 의미를 정서적 상태 차원에서 측정한다는 특징이 있다. 국내에서는 현재까지 총 3편의 연구에서 사용되었다.

이어 Spreitzer(1995)는 심리적 임파워먼트(psychological empowerment)를 인지 차원을 통해 드러나는 동기화된 심리 상태로 정의하고, 의미, 유능감, 자율성, 영향력 네 차원으로 구성된 척도를 개발하였다. 그 중, '의미(meaning)' 요인은 '개인이 수행하는 일이 자신의 가치관, 이상, 목적과 얼마나 부합하는지에 대한 심리적 판단'을 의미하여, 일의 의미와 개념적으로 밀접하게 연결된다. 마찬가지로 정식 명칭은 제시되어 있지 않지만, 일반적으로 Psychological empowerment scale로 불리며, 국내에서는 2편의 '일의 의미' 관련 논문에서 사용되었다.

그 외에는 Ashmos & Duchon(2000)의 척도를 동양적 문화 맥락에서 보완하여 개발 및 타당화한 Petchsawanga & Duchon(2009)의 영성(Spirituality) 척도를 사용한 논문이 1편, Dik et al(2008)의 Calling and vocation questionnaire(CVQ)을 기반으로 한 한국판 소명 척도(심예린, 유성경, 2012, CVQ-K)를 사용한 논문 2편, Slemp & Vella-Brodrick(2013)이 개발한 Job crafting questionnaire(JCQ)를 한국판으로 번안 및 타당화한 한국판 잡 크래프팅 척도(임명기 외, 2014, JCQ-K)를 사용한 논문 1편, Lips-Wiersma & Wright(2012)의 Comprehensive meaningful work

scale을 한국어로 번안 및 타당화한 다차원적 일 의미감 척도(박용욱 외, 2022, K-CMWS)를 사용한 논문이 각각 한편씩 게재되었다.

일의 의미 관련 변인

144편의 분석 대상 논문 중 일의 의미와 다른 변인 간 관계를 분석한 모형 검증(111편) 및 유형분류(3편) 논문 114편을 관련 변인에 따라 분석하였다(표 6). 종업원이 지각하는 일의 의미에 영향을 미치는 '선행 변인'을 탐색하는 연구와 일의 의미 지각이 영향을 미치는 '결과 변인'을 탐색한 연구로 가장 크게 구분하였고(대분류), 그 안에서 유사한 특성을 가진 변인들을 중분류로 범주화한 뒤, 구체적인 특성을 반영하여 소분류를 구성하였다. 한 논문에서 다수의 변인을 다룰 경우, 각 분류 기준에 모두 포함하였다.

대분류에 해당하는 일의 의미의 선행 변인은 다양한 논문에서 93회(40.6%) 연구되었고, 일의 의미의 결과 변인은 136회(59.4%) 연구되어 일의 의미가 종업원에게 미치는 영향을 다룬 연구가 비교적 많이 수행되었다.

일의 의미의 선행 요인을 다룬 논문 중에서는 환경요인이 48회(51.6%)로 가장 많이 연구되었다. 환경요인은 조직, 직무, 가정 수준으로 구분하였다. 조직 단위의 환경적 특성이 가장 많이 연구되었고(32회), 그 중에서 가장 많은 연구가 이루어진 조직 환경 요인은 리더십이었다(13회). 이어서 직무 환경이 일의 의미에 미치는 영향을 알아본 연구는 14회 이루어졌다. 다양한 직무 수준의 환경요인이 연구되었으나, 직무 적합성(4회)이 가장 많이 다루어졌다. 가정 환경요인은 2회만 다루어져 가장 적었다. 이어 태도 범주에 속하는 변인은 12회(12.9%) 다루어졌다. 그 중, 소명이 7회로 가장 많이 연구되었고, 경력 태도 유형, 주관적 사회적 지위 등 기타 요인들은 소수의 연구에서 다루어졌다(5회). 일 자유의지, 탄력성, 낙관성과 주도성 등 개인 특성을 다룬 연구는 11회(11.8%) 수행되었다. 행동 범주에 속하는 변인을 다룬 논문에서는 주로 일과 취미에서 능동적인 의미 창조 행동을 일컫는 잡 · 레저 크래프팅(9회)이 의미감 지각에 실제로 영향을 미치는지 실증하였다. 일 긍정정서, 자부심, 직무 스트레스 등 개인의 정서 관련 요인을 다룬 연구는 4회 이루어졌다.

일의 의미가 영향을 미치는 결과 변인을 다룬 논문 중에서는 개인의 태도 변인을 다룬 경우가 67회(49.3%)로 가장 많았다. 특히 직무 관련 태도 변인을 다룬 연구가 가장 많았는데(51회), 일의 의미가 이직 및 재직 의도에 미치는 영향을 알아본 연구가 10회, 조직 및 직무에 대한 몰입에 미치는 영향을 연구한 경우가 10회, 직무 및 경력, 직업 만족을 다룬 연구 11회, 직무 열의 관련 연구는 9회 수행되었다. 일에서의 의미 지각이 일을 넘어 삶에 미치는 영향을 다룬 연구 또한 11회 수행되었고, 창업 효능감 등 최근 많은 관심을 받는 창업 관련 태도는 4회 다루어졌다. 기타 태도 변인을 다룬 연구는 1편이었다.

일의 의미가 종업원의 개인 특성에 미치는 영향을 다룬 연구는 9회(6.6%), 행동에 미치는 영향을 다룬 연구는 27회(19.9%)로, 그 중 혁신 행동에 대한 연구가 가장 많았다(8회). 종업원의 정서에 미치는 영향을 다룬 연구는 17회(12.5%), 수행에 미치는 영향을 알아본 연구는 9회(6.6%)로 비교적 적은 수의 연구만이 수행되었다.

표 6. 일의 의미 관련 변인 연구 빈도

대분류	빈도(%)	중분류	빈도(%)	소분류	빈도
일의 의미의 선행 변인	93(40.6%)	환경	48(51.6%)	조직 환경	32
				(리더십)	13
				직무 환경	14
				(직무 적합성)	4
				가정 환경	2
		태도	12(12.9%)	소명	7
				기타	5
		개인 특성	11(11.8%)	-	11
		행동	11(11.8%)	잡크래프팅 외	9
				기타	2
		정서	4(4.3%)	긍정 정서	2
				부정 정서	2
		기타	7(7.5%)	-	7
일의 의미의 결과 변인	136(59.4%)	태도	67(49.3%)	직무 관련	51
				(직무/경력만족)	11
				(이직/재직의도)	10
				(몰입)	10
				(직무열의)	9
				삶 관련	11
				창업 관련	4
				기타	1
		개인특성	9(6.6%)	-	9
		행동	27(19.9%)	혁신 행동	8
				기타	19
		정서	17(12.5%)	긍정 정서	6
				부정 정서	11
		수행	9(6.6%)	직무 성과	7
				장인적 성취	2
		기타	7(5.1%)	-	7
전체			229(100%)		

주. 한 연구에서 다수의 관련 변인을 다룰 경우, 각 분류 기준에 모두 포함

논 의

본 연구는 최근 산업 현장에서 개인이 지각하는 '일의 의미'의 변화가 두드러짐에 따라, 국내에서 수행된 '일의 의미' 관련 연구들의 현황을 분석하고 그 특성과 시사점을 논의하기 위해 수행되었다. 구체적으로, 2024년까지 국내 학술지에 게재된 일의 의미 관련 논문을 분석하였다. 문헌 분석을 위한 일반 특성 기준으로는 연구 대상 논문의 학술지 게재 연도, 연구 분야, 연구 대상, 연구 방법, 연구에 사용된 측정 도구를 설정하였고, 내용 특성 기준은 일의 의미에 영향을 미치는 선행 변인을 탐색한 논문, 일의 의미가 영향을 미치는 결과 변인을 탐색한 논문으로 구분하였다. 그동안 국내에서 '일의 의미' 관련 논문을 다룬 문헌 연구에서는 코로나19 이전에 수행되어 최근 급격한 변화를 겪은 산업 현장의 특성이 반영되지 않았거나(김근호 외, 2019), 조직 내 문화 등 특정 맥락만을 중심으로 다루거나(지선영, 2019), 혹은 양적 연구 위주의 정리 및 분석(심효연, 홍아정, 2024)만이 이루어졌다. 이에 본 연구는 가장 최근까지 국내에서 수행된 일의 의미 관련 연구의 현황을 통합적으로 분석하고자 하였다. 연구 결과를 토대로 도출된 결론 및 시사점은 다음과 같다.

일의 의미 관련 연구의 일반 특성

첫째, 2020년 이후 '일의 의미' 관련 논문 게재가 급증하였으며, 그 원인 중 하나로 코로나19 팬데믹을 들 수 있다. 2019년 말 최초로 보고되어 2020년부터 본격적으로 확산된 코로나19 바이러스는 일상뿐만 아니라 산업 환경에도 다양한 변화를 초래하였다. 코로나19 확산 이전에도 기업의 세계화, 일-가정 균형과 워라밸에 대한 요구 증가 등으로 인해 전통적인 대면 업무 방법을 대체할 새로운 근무 형태의 도입 비율은 꾸준히 증가하고 있었으나, 코로나 시기 강제적인 거리두기 조치로 인해 이러한 변화의 속도가 크게 가속화되었다. 대면 업무가 필수적인 직종을 제외한 대부분의 기업에서는 종업원의 의사와 무관하게 재택근무 또는 유연근무제를 시행하게 되었고(Pew Research Center, 2022; Silver, 2023), 채용 과정에서도 실시간 화상 플랫폼을 활용한 면접 진행(Self, 2019), 마스크 착용 의무화 등의 변화가 나타났다(Zinn & Mittelstadt, 2023). 그리고 이는 종업원의 '일'에 대한 인식과 경험에도 영향을 미치게 되었다.

조직에 대한 소속감(Pratt & Ashforth, 2003)이나 타인과의 연대(Lips-Wiersma & Morris, 2009), 과업 정체성(Hackman & Oldham, 1976) 등은 일에서 의미감을 촉진하는 대표적인 요소이다. 그러나 코로나19로 인한 업무 환경 변화와 대면 상호작용 감소는 타인과의 관계 형성(송세경, 송지훈, 2022)과 조직에 대한 몰입(Mihalache & Mihalache, 2022)뿐만 아니라 업무의 전체적인 흐름과 완결성에 대한 지각을 어렵게 만들었다(Rohwer et al., 2024). 이는 종업원이 일의 의미를 지각할 수 있는 원천 중 일부가 차단된 것이라고 볼 수 있으며, 이에 따라 코로나 팬데믹이 선언된 2020년 이후 종업원의 심리적 변화를 설명하는 변인인 '일의 의미'에 대한 초기 학술적 관심과 탐색적 연구가 증가한 것으로 볼 수 있다. 일반적인 학술 연구 생산 사이클을 고려할 때, 코로나 이후 증가한 '일의 의미'에 대한 관심이 실제 학술 문헌으로 출판되기까지 2~3년의 시차가 발생하였고, 이러한 맥락에서 2024년도에 가장

많은 25건의 관련 연구가 게재된 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 다양한 학문 분야에서 일의 의미 관련 연구가 수행되었다. 가장 많은 연구가 게재된 경영학 분야 학술지에서는 2010년대까지 단 4편의 연구 논문만이 게재되었으나, 2020년대에 들어 총 26편의 논문이 발표되었다. 코로나19로 인한 산업 환경의 변화는 기업 조직에 커다란 영향을 미쳤다. 특히 고객 접점을 기반으로 운영되는 운송, 관광, 서비스업 등의 분야가 심각한 타격을 입었다(Donthu & Gustafsson, 2020). 이에 따라 관련 기업들은 위기에 대응하기 위해 다양한 방식으로 새로운 경영 전략을 활용하기 시작했고, 근로자들의 근무 장소(Harter & Wigert, 2025), 일하는 방법(Sahut & Lissillour, 2023), 사회화 방법(Saks & Gruman, 2021), 학습 및 개발 방법(Thilagaraj & Rengaraj, 2021), 소통 방법(DeFilippis et al., 2022; Paerata, 2023) 등에도 커다란 전환이 일어났다. 따라서 경영학 분야에서 일의 의미 관련 연구가 증가한 것은 코로나19 이후 근로 환경 변화에 따라, 인력 관리 측면에서 근로자들이 지각하는 일의 의미에 대한 관심이 높아졌기 때문이라고 해석할 수 있다.

교육학 분야 학술지는 두 번째로 많은 일의 의미 관련 논문을 게재하였으며, 2010년대에는 10편, 2020년대에는 17편이 발표되어 증가 추세를 보였다. 국내 교육학 분야 일의 의미 관련 연구는 다수가 직장인을 대상으로 이루어졌다. 이에 따라 경영학 분야 논문과 유사하게, 코로나19 이후 기업 환경 변화가 근로자의 교육 및 개발에 미친 영향에 대한 관심 증대가 연구 증가로 이어진 것으로 해석할 수 있다.

심리학 분야에서는 총 26편의 일의 의미 관련 논문이 게재되었다. 국내에서는 1999년 최초로 일의 의미 관련 연구가 수행되어, 2000년대까지 3편의 논문이 게재되었다. 이후 2010년대에 13편, 2020년대에 10편의 논문이 발표되며 관련 연구가 갑자기 증가한 것이 아니라, 꾸준히 지속되었음을 알 수 있다. 심리학 분야에서는 타 분야와 달리 측정 도구 타당화 논문이 다수 발표되었는데(6편), 장형석(1999; 2000), 탁진국 외(2015; 2017)가 국내에서 개발한 일의 의미 척도뿐만 아니라, 국외에서 개발된 측정 도구를 한국판으로 타당화한 논문 또한 다수 게재되었다(박용욱 외, 2022; 최환규, 이정미, 2017). 이는 심리학 분야에서 '일의 의미'라는 개념을 다양한 방식으로 정의하고 명확히 측정하려는 시도가 다수 있었다는 것을 의미하며, 연구 방법론을 강조하는 심리학의 특성이 반영된 결과로 해석할 수 있다.

그 외 사회복지학, 간호학, 군사학, 관광학 등의 기타 분야에서는 주로 사회복지사, 간호사, 군인, 승무원 등 해당 분야 종사자들이 지각하는 일의 의미를 다룬 연구가 다수 수행되었다. 이는 현대 사회에서 일의 의미에 대한 관심이 일반 직장인을 넘어 다양한 직업과 직종 전반으로 확산되고 있음을 시사한다. 즉, 국내에서 일의 의미 관련 연구는 특정 분야에만 국한되는 것이 아니라, 일이 현대인의 삶에서 차지하는 심리·사회적 중요성과 다양한 역할에 대한 학문적 고찰을 목적으로 함을 알 수 있다.

셋째, 연구의 대상이 매우 다양하다. 가장 많은 84건의 연구가 '직장인'을 대상으로 수행되었으나, 직장인이 곧 '일을 하는 사람'을 의미함을 고려할 때, 일의 의미 관련 연구의 대상을 직장인으로 설정한 것은 연구 결과의 일반화 측면에서 타당하다고 할 수 있다.

다음으로, 대학생(10건)과 간호사(6건)를 대상으로 한 논문이 비교적 많이 게재되었다. 대학생은 진로 탐색과 경력을 설계하는 과정에서 미래에 내가 하게 될 일의 의미에 대한 질문과 마주하는 집단으로, 개인의 가치와 직업 간의 연결을 처음으로 고민하게 되는 시기라는 점에서 연구 대상으로서 의의가 있다. 특히, 이 시기는 진로 정체성 형성이라는 중요한 발달과업을 수행하는 시기이기 때문에(Erikson, 1963), 일과 삶의 방향성을 설정하는 데 있어 '일의 의미'에 대한 탐색이 진로 선택의 기준과 자기 정체성 확립에 중요한 역할을 하게 된다(Savickas, 1993). 실제로 국내 연구에서도 일의 의미는 자기 효능감 향상(장수현, 유성경, 2014)과 대학생활 적응(유재용 외, 2015), 삶의 의미(정은선 외, 2017) 등 다양한 심리적 요인과 관련성을 보이며, 대학생들의 진로 선택 과정 중 내재적인 기준 형성에 기여하는 요인으로서 일의 의미 연구의 필요성이 강조되고 있다.

간호사의 경우, 돌봄과 헌신을 핵심으로 하는 직업적 특성으로 인해, 일의 의미와 관련된 내적 동기와 소명의식이 강조되는 맥락에서 일의 의미 관련 연구가 다수 수행된 것으로 해석된다. 국내에서 간호사를 대상으로 수행된 일의 의미 연구들은 공통적으로 이직 의도(김미영 외, 2022; 심영숙 외, 2021; 이미향 외, 2023; 전정민 외, 2016; 천경민, 박효정, 2023)와 조직에 머물고자 하는 의도를 의미하는 직무 배태성(박주영, 우정희, 2018)을 주요 변인으로 다루고 있다. 이는 국내 간호사들의 이직률이 타 산업군에 비해 매우 높고, 이직을 고려하는 비율 역시 80%를 상회하는 현실(보건의료노조, 2023)을 반영한 결과로 볼 수 있다. 국내 간호사들은 '과도한 업무와 업무 부적응, 그리고 '태움'으로 대표되는 직장 내 괴롭힘 문제를 사직의 가장 큰 이유로 지목하고 있으며(병원간호사회, 2023), 이에 따라 심각한 정신적 · 신체적 소진을 경험하고 있다(강정미 외, 2017; 박소영, 2016; 백윤미, 김숙영, 2020). 따라서 부정적인 환경 속에서도 업무를 지속하도록 돕는 요인에 대한 관심이 일의 의미 관련 연구가 수행되는 배경이 되고 있는 것으로 보인다.

그 외에는 노인(7편)과 은퇴자(3편)를 대상으로 한 연구가 다수 수행되었다. 한국 사회는 2017년도에 65세 이상 인구가 전체의 14%를 초과하며 고령사회에 들어섰다(통계청, 2017). 이에 따라, 2004년 시작된 '노인 일자리 사업' 역시 2010년대에 크게 확대되었다(보건복지부, 2010). 2016년까지 사업 규모와 참여자의 수가 지속적으로 증가하였고(강은나 2017), 이러한 환경적 변화가 2010년대에 노인을 대상으로 한 일의 의미 연구가 증가하는 데 중요한 배경이 되었던 것으로 해석된다. 실제로, 노인을 대상으로 한 일의 의미 관련 연구 중 다수는 노인 일자리 사업에 참여 중인 노인을 대상으로 수행되었다(강수향, 김지선, 2021; 김현숙, 황혜원, 2022; 이재영, 김진숙, 2012; 2018). 노년기에 일은 단순한 생계 수단이 아니라, 새로운 역할을 형성하고(Cottrell, 1942), 은퇴 전의 생활 방식이나 성향, 관계, 활동 수준을 유지하도록 하여 노년기 적응을 돕는 기능을 수행한다(Atchley, 1989; Havighurst, 1961). 따라서 노년기에 일에서 의미를 지각하는 경험은 자신의 존재가치를 재확인하고, 삶의 연속성을 회복하는 데 중요한 자원이 될 수 있다.

이와 같은 맥락에서, 세대별 일의 의미 지각의 차이에 주목한 연구들도 일부 수행되었다. 먼저 베이비붐 세대(baby boomers)를 대상

으로 생애사적 관점에서 일의 의미를 탐색한 질적 연구 논문이 3편 게재되었다(박태정, 2013; 이혜정, 유규창, 2013; 허진호, 유영준, 2019). 베이비붐 세대는 산업화와 근대화 시기에 청년기를 보낸 세대로, 한국에서는 대체로 1955년부터 1974년 사이에 출생한 인구 집단을 의미한다. 이들은 국가적 성장과 개인의 생계 안정이 밀접하게 연결된 시기를 살며, '일'을 경제적 생존, 사회적 성공, 가족부양의 핵심 수단으로 인식해 왔다(허진호, 유영준, 2019). 이러한 배경 속에서 베이비붐 세대는 일에 대한 욕구 수준이 높고(정호성 외, 2010), 근면성, 장기근속, 조직에 대한 충성 등으로 대표되는 전통적인 근로 가치관을 내면화한 세대로 특징지어진다. 따라서 2010년대에 관련 논문들이 다수 게재된 것은, 베이비붐 세대의 은퇴를 앞두고 그들이 지각하는 일의 의미에 대한 사회적·학문적 관심이 반영된 것으로 해석할 수 있다.

반면, MZ세대(Millennials and Generation Z)를 대상으로 한 논문은 모두 2020년대에 게재되었다. MZ세대는 1981년부터 2010년 사이에 출생한 밀레니얼 세대와 Z세대를 통칭하는 개념으로, 현재 국내 전체 경제활동인구의 3분의 1 이상을 차지하고 있다(통계청, 2023). 이들은 자신이 설정한 기준에 따라 더 가치 있는 일을 하고자 하며(김현주, 정순여, 2024), 일과 삶의 균형을 중요하게 여긴다(동아일보, 2022). 즉, 새롭게 산업 환경에 진입한 이 세대는 특히 일을 바라보는 관점에서 기성세대와 뚜렷한 차이를 보이는데, 이러한 특성이 관련 연구가 증가하게 된 하나의 배경으로 작용했다고 해석할 수 있다. 유사한 맥락에서 X세대(1편)와 Y세대(1편), 기성세대(1편)와 중년(2편), 청년(2편)을 대상으로 한 논문도 일부 게재되었다. 이 연구들은 앞선 연구들과 마찬가지로, 특정 세대의 직업적 경험과 생애 주기적 상황에 주목하여, 일의 의미가 개인의 삶과 어떻게 관련되는지를 탐색하고자 하였다.

마지막으로, 성별을 기준으로 연구 대상을 구분한 논문도 일부 존재하였다. 여성을 대상으로 한 연구(5편)가 상대적으로 많은 비중을 차지하였으며, 이는 2010년대 페미니즘 운동의 대중화와 출산으로 인한 경력 단절 등 '여성의 일 경험'에서의 특수성이 일의 의미와 밀접하게 연관된다는 문제의식에서 비롯된 것으로 보인다.

이처럼 국내에서 수행된 일의 의미 관련 연구들은 연구 대상에 따라 직업, 세대, 성별, 생애 주기 등의 맥락을 반영하여 다양하게 구성되어 있었다. 이는 개인이 처한 환경적, 사회적, 심리적 조건이 일의 의미 지각에 주요한 영향을 미친다는 것을 시사한다.

넷째, 일의 의미 관련 연구의 대부분이 양적 연구 방법을 통해 수행되었다. 이는 모형 검증 등의 양적 연구 방법이 사회과학 연구에서 널리 활용되는 대표적이면서도 비교적 접근이 용이한 방법론이기 때문이다. 게다가 이론에 기반한 가설을 설정하고 정량적 자료를 통계적으로 검증하는 절차는 연구의 표준화와 반복 가능성을 확보하는 데 유리하다. 또한, 최근 '일의 의미'에 대한 학문적 관심이 높아지면서, 그 결과와 원인, 상호작용 요인을 규명하려는 시도가 활발해진 것도 이러한 연구 증가의 또 다른 배경이라고 할 수 있다.

이에 비해 '일의 의미'에 대한 개인의 주관적 경험과 사회문화적 맥락을 분석한 질적 연구는 비교적 소수의 논문만이 게재되었다(20편). 국내 질적 연구는 주로 노인과 은퇴자를 대상으로 수행되었는데(7편), 이는 앞서 언급

한 베이비붐 세대의 본격적인 은퇴 시기와 맞물려 해당 집단에 대한 사회적 관심이 증가한 데에 기인한 것으로 보인다. 또한, 노년 집단은 정량적 자료의 수집이 상대적으로 어렵다는 특성이 있으므로, 질적인 연구 접근이 많이 활용된 것으로 해석할 수 있다. 2020년대에는 여성(3편)과 청년 세대(3편)를 대상으로 한 질적 연구 논문이 다수 게재되었다. 이는 2020년대 들어 경제활동을 본격적으로 시작한 청년 세대(MZ세대)와 여성의 일 경험에 대한 관심이 증가한 데에서 비롯된 것으로 보인다. 특히, 이들이 학계의 주목을 받기 시작한 초기 단계에서, 각 집단이 지각하는 일의 의미 유형과 그 배경을 탐색하기 위해 질적 연구가 수행된 것으로 해석할 수 있다. 그 외에도 일반 직장인뿐만 아니라 장애인(정여주, 김정은, 2019; 2021), 학습마을 활동가(송성숙, 2021), 예술가(승영은, 이성엽, 2020), 사회복지사(장수미 외, 2020) 등 상대적으로 연구가 활발히 이루어지지 않았던 직업군을 대상으로 '일의 의미'를 다룬 질적 연구가 수행되었다. 이들은 연구 접근의 제약이 있거나, 일 경험에 대한 기존 학문적 이해가 충분히 축적되지 않은 집단으로, 일의 의미에 대한 다양한 사회문화적 맥락을 조명하는 데 기여한 연구들로 볼 수 있다.

마지막으로, 문헌 기반 연구는 소수에 불과했다(3편). 이 중 '일의 의미'를 주제로 한 리뷰연구는 2019년과 2024년에 각각 한 편씩 게재되었다. 김근호 외(2019)의 연구에서는 2009년부터 2018년까지 국내외 학술지에 게재된 '일의 의미' 관련 실증연구를 대상으로, 연구물의 일반적 특성과 연구 내용상의 특성을 구분하여 분석하였다. 여기서 일반적 특성은 게재연도, 학문 분야, 연구 방법 등을, 내용상의 특성은 사용된 측정 도구, 설정된 변인, 선행 및 결과 변인 등을 포함한다. 이 연구는 국내 연구뿐만 아니라 국외 실증연구 논문까지 포함하여 통합적으로 분석했다는 점에서 특징을 가진다. 심효연, 홍아정(2024)의 연구는 국내 학술지에 게재된 논문을 대상으로, 게재 연도, 학문 분야, 연구 방법, 연구 변인, 측정 도구, 연구 대상, 근거이론 등을 분석하였다. 특히, 일의 의미와 관련된 선행 요인과 결과 요인을 개인 · 직무 · 조직 · 사회 등 다양한 수준으로 구분하여 체계적으로 정리하였다는 점에서 의의를 가진다. 아울러, 우성미, 정홍인(2021)은 국내에서 발표된 '일의 의미' 관련 실증연구를 대상으로 메타분석을 실시하였다. 2021년 7월까지 발표된 석 · 박사 학위논문과 학술지 논문 63편을 분석 대상으로 하여, 개인 요인 8개, 조직 요인 12개 등 총 20개의 관련 변인과 일의 의미 간의 효과 크기를 통계적으로 비교하였다. 이 연구는 관련 변인들의 상대적 영향력을 계량적으로 제시함으로써, 향후 연구나 조직 개입 설계에 있어 실증적 근거를 제공하며, 후속 연구 설계의 기초 자료로 활용될 수 있다는 점에서 학술적 가치가 있다.

다섯째, 일의 의미를 측정하기 위해 다양한 측정 도구가 사용되었다. 국내 일의 의미 관련 논문에서는 총 12개의 척도가 사용되었으며, 이들이 측정하고자 하는 개념에도 다소 차이가 존재한다. 대표적으로 국내에서 가장 많이 사용된 Steger et al(2012)의 Working as meaning inventory(WAMI)를 비롯, May et al (2004)의 의미감(meaningfulness) 척도, 다차원적 일 의미감 척도(박용욱 외, 2022)는 세부 하위 차원에서 일부 차이는 있지만 공통적으로 일에서 긍정적이고 가치 있는 내적 감각을 측정하고 있다. 반면, Bunderson & Thompson(2009),

심예린, 유성경(2012)의 측정 도구는 내적 감각 중에서도 '소명(calling)'을, Ashmos & Duchon (2000)와 Petchsawanga & Duchon(2009)의 척도는 일에서의 '영성(spirituality)'을 측정한다는 차이가 있다. 장형석(1999; 2000), 탁진국 외(2015; 2017)의 측정 도구처럼 일에서 느낄 수 있는 내적인 의미뿐만 아니라 수단의 목적을 가진 외적인 의미를 측정하기 위해 개발된 척도 또한 존재하지만, 국내에서 수행된 일의 의미 관련 연구의 대다수가 '긍정적이고 내적인' 형태의 의미를 다루고 있는 것을 보아 국내에서는 '일의 의미'를 개인의 내면적 경험 차원에서 접근하는 경향이 두드러짐을 확인할 수 있다. 이러한 경향은 국내에서 '일의 의미'라는 개념이 경제적 보상이나 기능적·도구적 가치보다는, 일 자체가 지닌 목적성과 내재적 의미, 그리고 개인의 자기 정체성과의 일치를 중심으로 이해되고 있음을 시사한다.

일의 의미 관련 연구의 내용 특성

일의 의미에 영향을 미치는 선행 변인

일의 의미에 영향을 미치는 선행 변인을 탐색하려는 연구에서 가장 많이 다루어진 것은 '환경' 요인으로(48회), 그 중에서도 가장 많은 논문에서 연구된 것은 '조직' 수준의 환경요인이다(32회). 이는 종업원이 일에서 의미감을 지각하는 것이 다양한 조직 차원 변인에 긍정적으로 작용한다는 것이 밝혀짐에 따라, 조직 관리 측면에서 어떤 환경을 구성하는 것이 종업원들의 의미 지각에 긍정적으로 작용하는지 알아보기 위한 연구가 다수 수행된 것으로 해석할 수 있다.

특히, 다양한 '리더십' 유형에 따라 종업원이 지각하는 일의 의미 수준을 탐색한 연구가 가장 많이 수행되었다(13회). 종업원이 조직에서 일상적으로 상호작용하는 리더의 태도와 행동은 구성원이 자신의 일과 조직에서의 경험을 해석하는 방향을 제시함으로써, 그들이 지각하는 의미에 영향을 미칠 수 있다(Rosso et al., 2010). 국내에서는 변혁적 리더십(백홍기, 김문중, 2021; 전정민 외, 2016), 서번트 리더십(양지혜, 김종인, 2017), 윤리적 리더십(유민준 외, 2020), 임파워링 리더십(이진희 외, 2024), 자기희생적 리더십(박희태, 2024), 진정성 리더십(김병직, 2022), 코칭 리더십(김병직, 2022; 2022; 주성은 외, 2022) 등 다양한 리더십 형태가 연구에서 다루어졌다. 종업원이 일상 속에서 경험하는 리더와의 관계적 맥락을 통해 존중, 자율성, 목적성 등을 경험할 때, 일은 단순한 과업 수행을 넘어 존재적 가치와 연결된 의미 있는 활동으로 지각될 수 있다.

조직 환경요인 중 다음으로 많이 연구된 것은 기업의 '사회적 가치 추구' 관련 변인이다. 최근 ESG경영 등 기업의 사회적 책임에 대한 관심이 증가하면서, 기업이 사회적 가치를 추구하는 것이 종업원의 의미 지각에도 영향을 미치는지 알아본 연구가 다수 수행되었다(김병직 외, 2015; 김창영, 김병직, 2021; 이수란 외, 2021; 이정원, 2021; 이지영, 오상진, 2024). 일의 의미는 구성원이 속한 조직이 어떤 가치를 추구하는지, 그리고 그 가치가 개인에게 어떻게 인식되는지에 따라 그 수준이 달리 형성될 수 있다(Pratt & Ashforth, 2003; Rosso et al., 2010). 특히, 조직이 가진 비전이나 운영에 대한 철학 등은 구성원이 수행하는 일을 어떤 시각으로 바라보게 하는지에 직접적인 영향을 미칠 수 있다(Slatten et al., 2021). 따라서 기업의 사회적 가치 추구와 일의 의미를 함께 다룬 논문이 다수 게재된 것은 이러한 과정에

대한 관심이 연구에도 반영된 것으로 해석할 수 있다. 그 외 일의 의미 관련 연구에서 조직 환경요인으로 다루어진 선행 변인은 고용불안정성(김병직, 2022; 김수지, 김병직, 2021), 조직공정성 인식(김준수, 2019), 세대 간 소통(정서영, 손영우, 2023)과 영적 멘토링(박준형, 2023), 직무 중심 인사관리(윤미소 외, 2019) 등이 있다.

'직무' 수준의 환경요인(14회)으로는 개인과 직무 간 적합도(4회)가 가장 많이 연구되었다(김준수 외, 2017; 김준수, 김신열, 2019; 양지혜 외, 2015; 정승철, 2022). '직무 적합도(person-job fit)'는 개인의 흥미, 역량, 가치 등이 직무와 얼마나 일치하는지를 나타내는 개념이다(Caldwell & O'reilly, 1990). 개인의 가치와 직무 간 일치 수준이 높을수록, 종업원은 직무 수행 과정에서 자신의 신념과 정체성을 자연스럽게 표현할 수 있으며, 이는 자신이 수행하는 일을 보다 의미 있는 활동으로 해석하게 만든다(Kira & Balkin, 2014; Tims et al., 2016). 그 외 '가정' 환경 요인으로는 부모의 사회적 지지(손보영 외, 2013) 등이 다루어졌다.

'태도' 요인 중 가장 많이 연구된 선행 변인은 '소명(calling)'이다(고자인, 강경아, 2015; 안진아 외, 2017; 장진이 이지연, 2014; 2014). 소명은 일을 단순한 생계 수단이 아닌, 자기실현과 타인에 대한 봉사, 나아가 삶의 목적을 실현하는 활동으로 바라보는 태도이자 내적 동기를 의미한다(Dik & Duffy, 2009; Wrzesniewski et al., 1997). 소명 의식을 가진 개인은 자신의 일을 더 높은 가치를 실현하는 행위로 받아들이며, 이는 일에서의 깊은 의미 지각으로 이어질 수 있다. 앞서 소명 척도를 일의 의미 측정에 사용했던 것과 같이, 국내에서는 소명과 일의 의미를 유사한 의미로 다루는 경우가 많다. 따라서 일의 의미 관련 연구에서 소명과 일의 의미를 구분하여 다룬 것은, 소명과 의미 간의 관계를 명확히 탐색하려는 시도로도 해석할 수 있다. 그 외의 논문에서 다루어진 태도 요인으로는 경력에 대한 태도(홍유리, 박용호, 2020; 황정산, 장원섭, 2022), 주관적 사회적 지위(박지영, 손영우, 2020; 최화영 외, 2024) 등이 있다.

이어서 '개인이 가진 특성'이 일에서의 의미 지각에 미치는 영향을 알아본 연구도 다수 수행되었다(김나래, 2022; 김지민, 양은주, 2024; 정은선 외, 2017). 낙관성(optimism), 비관성(pessimism)은 미래에 대한 기대에 영향을 미치는 개인 특성으로(Scheier & Carver, 1992), 일에 대한 태도와 일에서 겪는 긍정 · 부정 정서의 빈도에 영향을 미칠 수 있다(Chang, 2002). 이는 같은 직무 상황에서도 다른 수준의 의미감을 지각하게 되는 원인이 될 수 있다. 주도성(proactivity)은 주어진 과업을 수동적으로 수행하기보다, 적극적으로 변화를 시도하고 일에 개입하려는 성향을 의미한다(Crant, 1995). 이러한 성향은 자신의 직무를 능동적으로 재구성하는 잡 크래프팅(job crafting)과 밀접하게 관련되며(Wrzesniewski & Dutton, 2001), 직무에서 새로운 도전을 통한 성취감, 동료와의 관계 형성, 직무 목적의 재발견 등 능동적인 직무 개입을 통해 더 큰 일의 의미를 발견하게 만들 수 있다. 그 외의 논문에서 다루어진 개인 특성으로는 일 자유의지(김나래, 이기학, 2019), 탄력성(이지현, 박승민, 2021), 영성지능(한은혜, 2024) 등이 있다.

'행동' 요인에 속하는 선행 변인으로는 직무와 취미에서 능동적인 의미 창조 행위를 뜻하는 잡 크래프팅과 레저 크래프팅이 주로 다루어졌다. 잡 크래프팅은 직무에서의 조정과 변

화를 통해 의미를 개발하는 행동으로, 변희섭 외(2024), 임정인 외(2019)의 연구에서는 그 과정을 구체적으로 탐색하여 잡 크래프팅이 종업원에게 의미를 지각하게 만드는 메커니즘을 파악하고자 하였고, 임정인 외(2024)의 연구에서는 직무와 취미(레저)에서의 의미 창조 행동이 각각 일과 삶 전체에서의 의미감 지각에 실제로 영향을 미치는지 실증하였다.

'정서' 관련 요인으로는 직무 스트레스(이지영, 정승철, 2020) 등이 연구되었다. 직무 스트레스는 직무 수행과 관련된 다양한 요구(역할 갈등, 시간적 압박 등)로 인해 개인이 자원을 소진하거나 위협받는 상황에서 경험하는 심리적 불균형 상태를 뜻한다(Kahn et al., 1964). 이러한 스트레스는 단지 일시적인 불편감을 유발하는 것이 아니라, 개인이 일에 부여하는 의미 자체에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Annison & Davidson, 2023). 기타 요인으로는 하향적 사후가정 사고(신재현 외, 2016) 등이 연구되었다. 사후 가정 사고(counterfactual thinking)는 이미 발생한 사건에 대해 '만약 ~ 했더라면'이라는 대안적 결과를 상상하는 사고 과정을 말한다(Roese, 1997). 이 과정은 특히 삶의 전환점에서 더욱 활성화되며, 실제 경험을 비교하고 재구성함으로써 당시 사건의 중요성과 의미를 심화시키는 데 기여한다(Kray et al., 2010). 따라서 직무 경험이나 성취 사건에 대한 사후 가정 사고는 해당 경험을 보다 의미 있는 것으로 해석하는 틀을 제공할 수 있다.

'일의 의미'의 선행 요인으로 연구된 변인들은 구성원이 수행하는 일을 어떤 맥락에서 경험하는지를 결정짓는 조건으로, 직무 자체의 특성은 물론 조직이 추구하는 가치, 리더의 태도, 직무 환경의 자원과 압력까지 폭넓게 포함하고 있다. 이는 일의 의미가 개인 내면의 특성뿐 아니라, 구조적, 맥락적 조건 속에서 구성되는 다차원적 경험임을 시사한다.

일의 의미가 영향을 미치는 결과 변인

반면, 일의 의미가 영향을 미치는 결과 변인을 탐색하려는 연구에서 가장 많이 다루어진 것은 '태도' 요인이다(67회). 일반적으로 일에서 의미를 지각하는 것은 몰입이나 만족감 향상 등 종업원의 일과 조직에 대한 태도에 긍정적으로 작용한다고 알려져 있다(Allen et al., 2018). 이에 따라 국내 관련 연구에서도 종업원의 태도에 미치는 영향과 메커니즘을 확인하고자 한 연구가 다수 수행되었다. 논문에서 다루어진 태도 요인은 '직무' 관련 요인이 다수였고(51회), 그중에서 가장 많이 다루어진 변인은 '직무 및 경력, 직업 만족(11회)'이다(성혜리, 이형룡, 2022; 이은정, 2013; 이정선, 서영석, 2014). 의미 있는 일은 본질적으로 만족감을 동반하지만, 직무에 대한 태도를 설명하는 직무만족과는 구분된다(Allan et al., 2018). 따라서 해당 연구들은 일에서의 의미 지각이 실제 직무에 대한 만족감에 미치는 영향의 메커니즘을 탐구한 연구라고 할 수 있다.

이어서 일의 의미와 '이직 및 재직 의도' 간 관계를 다룬 연구가 10회 수행되었다. 이는 최근 실제 이직을 경험하거나(통계청, 2023), 이직을 고려 중인 직장인이 증가(한국경영자총협회, 2024)한 원인을 일의 의미 차원에서 탐색하려는 시도로 볼 수 있다. 한국경영자총협회(2024)에 의하면 국내 직장인들이 이직을 고려하는 주요 원인 중 하나는 연봉 등 보상에 대한 불만족(61.5%)이다. 따라서 관련 논문에서는 일에서 느끼는 의미가 다른 형태의 보상으로 작용하여 이직 의도를 감소시키고 재직 의도는 늘어나도록 영향을 미치는지 확인

하고자 하였다.

그 외 직무 관련 요인 중 많이 다루어진 변인 중 하나는 조직과 경력에 대한 '몰입'이다(10회). 조직 몰입은 종업원의 태도와 행동을 예측하는 산업 및 조직 심리학의 주요 변인 중 하나이다(Meyer & Allen, 1991). 이에 따라 일의 의미와 조직 몰입 간 관계를 다룬 연구들은 자신이 하는 일과 직무에 대한 인식이 소속된 조직에 대한 긍정적 태도로 까지 이어질 수 있는지 확인하고자 한 연구라고 할 수 있다. 관련 논문에서 다루어진 기타 직무 관련 태도 요인으로는 조직 동일시(김병직, 2022), 경력 지향성(안효정 외, 2017), 고객지향성(최현정, 2019)이 있다.

일부 연구에서는 일의 의미와 직무가 아닌 '삶' 수준의 태도 변인 간 관계를 실증하였다(11회). 일의 의미 관련 연구에서 다루어진 삶 관련 변인들은 삶의 만족(이정미, 최환규, 2023; 최주연, 2018), 삶의 의미(이재영, 김진숙, 2012), 삶의 목적감(장형석, 2001) 등이 있다. 일과 직무에서의 의미 지각이 삶 전체로, 혹은 삶의 다른 요소에 영향을 미치는 과정은 대표적으로 전이 이론(Spillover thoery, Staines, 1980), 의미 만들기 모델(meaning-making model, Park, 2010) 등으로 설명되며, 해당 이론들은 특정 경험(일)에서 지각한 의미가 개인의 전반적인 삶의 세계관이나 정체성에 통합되어 그 외 삶의 요소에서도 변화를 일으킬 수 있다고 설명한다. 이에 따라 국내에서 일의 의미와 삶 관련 변인 간 관계를 탐색한 연구들은 삶을 구성하는 요소 중 하나인 '일'에 대한 인식이 삶 전체에 미치는 영향을 국내 환경에서 알아보고자 한 시도라고 할 수 있다.

사회적 창업 효능감(김가원 외, 2024), 사회적 창업 의도(이나연 외, 2024), 간호 창업 태도(우정희, 이효은, 2024) 등 창업과 관련된 태도 변인들을 다룬 연구들은 모두 최근에 수행되었으며 대학생을 대상으로 이루어졌다는 공통점이 있다. 이는 지난 몇 년간 경기 침체로 창업기업의 수가 감소하고 있으나(중소벤처기업부, 2024), 코로나19 직후 취업난이 이어지면서 증가한 창업 관련 청년들의 관심이 반영된 결과라고 할 수 있다. 그 외 기타 태도 요인으로는 부양기대태도(이재영, 김진숙, 2012) 등이 연구되었다.

결과 변인 중 '행동' 요인으로는 혁신 행동이 가장 많이 연구되었다(8회). 혁신 행동(innovative behavior)은 새로운 아이디어를 생성 및 채택하고, 실행하기 위한 종업원의 행동을 뜻하며(Janssen, 2000), 조직의 지속가능성과 경쟁력 유지에 주요한 영향을 미치는 변인이다(Elidemir et al., 2020). 관련 연구가 다수 수행된 것은 기술의 발달과 불확실성의 증가로 인해 조직의 유연성과 적응력이 강조되는 조직문화가 반영된 것으로 해석할 수 있다. 그 외의 논문에서 연구된 행동 변인으로는 제언 행동(Rui et al., 2023), 구직 행동(장수현, 유성경, 2014), 비윤리적 친조직 행동(박용욱, 2024), 진로 준비 행동(정홍인, 2023) 등이 있다. 행동 변인과의 관계를 다룬 연구 결과들은 일에서 느낀 의미감이 단순한 정서적 반응을 넘어 행동을 유발하는 동기적 기제로 작용함을 시사한다.

'정서' 관련 결과 변인으로는 긍정 정서(6회)와 부정 정서(11회)가 다양하게 다루어졌다. 긍정 정서로는 번영(정승철, 2020; 2021), 행복(조설애 외, 2018), 심리적 안녕감(이동인 외, 2019)이 다루어졌고, 부정 정서로는 직무 스트레스(두은미, 이동혁, 2023; 조은영, 이지연, 2015; 최희경 외, 2022), 직무 소진(박용욱 외,

2016), 불안(이동인 외, 2019; 신혜원, 김석선, 2024) 등이 연구되었다. 해당 연구들은 일의 의미가 정서적 경험에 어떠한 방식으로 영향을 미치는지 탐색한 것으로, 일에서의 의미 지각이 긍정 정서를 촉진하고, 부정 정서를 완화하는 정서 조절적 기능을 수행함을 보여준다.

마지막으로 결과 변인 중 '수행' 요인으로는 다양한 유형의 성취 및 성과 변인이 주로 연구되었다. 조직 성과(원종민, 유재원, 2023), 과업 성과(조영복, 이나영, 2015), 직무 성과(신인규, 정승철, 2020; 황인섭, 2024), 장인적 성취(유보람 외, 2024; 이민영, 장원섭, 2024) 등이 중심 변인으로 다루어졌으며, 해당 연구들은 수준과 맥락에는 차이가 있지만 일의 의미가 유발한 정서, 태도, 행동이 궁극적으로 직무 수행과 성과로 이어지는지를 실증적으로 확인하고자 한 연구에 해당한다.

제한점 및 향후 연구를 위한 제언

본 연구가 갖는 제한점과 추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 국내 학술지에 게재된 연구만을 분석 대상으로 하였다. '일의 의미'는 국내 학술지뿐만 아니라 다양한 분야의 학위논문에서도 자주 다루어진 주제이다. 본 연구에서는 학위논문과 학술지 게재 논문 간 중복 연구를 소거하고, 연구의 신뢰도 확보 및 분석 대상 논문의 기준을 명확히 하는 과정을 거치며 최종적으로 학술지 게재 논문만을 분석의 대상으로 설정하였다. 그러나 다양한 학문 분야에서 수행된 학위논문을 분석 대상에 포함하여 함께 다룬다면 일의 의미라는 주제에 대한 이해를 보다 넓힐 수 있을 것으로 보인다.

둘째, '일의 의미'의 하위 유형을 키워드로 한 연구는 분석 대상에 포함하지 않았다. 앞서 본문에서는 다수의 연구가 '일의 의미' 측정을 위해 소명, 영성 측정 도구를 사용하는 등(김병직, 2021; 2022; 서재현, 2015; 손보영 외, 2013) 개념 간 구분이 명확하지 않고(김태웅, 이주일, 2025), 이에 따라 일부 논문에서 각 변인 간의 관계를 실증하기 위한 연구(고자인, 강경아, 2015; 정은선 외, 2017)가 수행되었다는 점을 언급하였다. 따라서 소명과 영성이 일이 가질 수 있는 의미의 유형 중 하나이며, 일의 의미에 포함된다고 보는 관점에서는 소명과 영성을 중심으로 연구를 수행한 논문 또한 '일의 의미' 관련 논문으로써 분석에 포함하는 것이 적절할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 '일의 의미'만을 키워드로 분석 대상 논문을 탐색 및 선정하였기에 그 결과가 제한적일 가능성이 있다. 따라서 추후 연구에서는 소명과 영성뿐만 아니라 자아의 실현, 정체성 등 일이 가질 수 있는 의미의 유형이나 형태를 키워드로 포함한 논문 또한 분석 대상으로 확장할 필요가 있다. 아울러, 향후 일의 의미를 다루는 실증 연구에서는 연구의 목적과 이론적 전제에 따라 일의 의미, 소명, 영성 등 중심 개념을 명확히 선택하고 그에 맞는 측정 도구를 사용할 필요가 있으며, 논문의 제목 등에 활용되는 용어 또한 '일의 의미'로 포괄하는 것이 아니라 '소명', '영성' 등으로 명확히 제시할 것을 제안한다.

셋째, 분석 대상에 포함된 논문의 대부분이 직장인 대상의 정량적 데이터를 기반으로 한 양적 연구이다. 본 연구의 분석 대상으로 선정된 연구 144편 중 84편의 논문이 일반 직장인을 대상으로 수행되었고, 121편이 양적 연구, 그중에서도 111편이 모형 검증 연구에 해

당한다. 사회과학 분야에서는 변수 간 관계를 설명하는 양적 방법 중심의 실증 연구가 주로 수행되며(Johnson & Onwuegbuzie, 2004), '일의 의미'를 다루는 연구에서 '일을 하는 사람'을 뜻하는 직장인을 대상으로 하는 것이 부적절하다고 볼 수는 없다. 그러나 주제의 특성상 다양한 직업과 환경, 세대 등에 따라 다른 양상으로 나타나는 일의 의미에 대한 이해를 높이기 위해 추후 일의 의미 관련 연구에서는 구체적인 직업 및 직무를 대상으로 더욱 많은 질적 연구가 수행되어야 한다.

넷째, 일의 의미 지각이 개인 및 조직뿐만 아니라 사회 수준에서 어떤 영향을 미치는지 알아볼 필요가 있다. 국내 연구들은 대부분 미시적 관점에서 일의 의미가 개인에 미치는 영향을 다루거나, 조금 더 넓은 범주인 조직 수준에 미치는 영향을 다루고 있다. 그러나 만약 코로나19 이후 종업원들이 일을 바라보는 방식에 공통된 변화가 발생했다면, 이는 사회 전체에도 어떤 변화를 유발했을 가능성이 있다. 예를 들어, 최근 조용한 사직과 같은 현상이 청년 세대 사이에서 증가하였고(Yildiz, 2023), 이러한 현상이 지속되어 지금의 청년들이 산업 현장의 주축이 되면 기성세대가 구축했던 사회와는 다른 모습을 나타내게 될 것이다. 따라서 한 사회를 구성하는 다수의 개인이 일에서 의미를 지각하지 못하거나, 혹은 특정 의미(예: 경제적 의미)만을 추구할 때 사회적으로 어떤 영향을 미치는지 알아보는 사회 수준의 연구가 필요하다.

다섯째, 국내 연구들은 대부분 일의 의미가 미치는 긍정적 영향에 대해서 다루고 있으나, 부정적 영향의 존재를 확인할 필요가 있다. '자원'의 관점에서 체력, 주의력 등 개인이 가진 자원은 제한적이며(Allen et al., 2013), 개인이 사회에서 맡게 되는 다양한 역할은 모두 일정 수준의 자원을 소모한다(Bagger et al., 2008). 따라서, 일에서 많은 의미를 지각하여 일과 직장에 몰입하고 자원을 많이 투입할 경우, 일 외의 다른 삶의 요소에는 투입할 자원이 부족해져 갈등이 생기는 등 높은 일의 의미 지각이 부정적으로 작용할 가능성이 있다. 이미 일부 국외 연구에서는 일에서의 의미 지각이 개인에게 정체성을 부여하는 등 긍정적인 요소도 있지만, 도덕적 의무와 희생을 수반하도록 하거나(Bunderson & Thomson, 2009), 자신에게 엄격한 기준을 부과하도록 하여 심리적 번아웃과 도덕적 고통 또한 증가하는 등 일의 의미가 가진 부정적 영향의 가능성 또한 제안하고 있다(Jalil & Ali, 2023). 그러나 국내 일의 의미 관련 연구에서는 심리적 안녕감(이동인 외, 2019)과 직무 관련 행동(김문준, 2021; 신상숙, 남승하, 2024) 등 긍정적 영향을 주로 탐색하거나, 불안(신혜원, 김석선, 2024) 및 직무 스트레스 감소(두은미, 이동혁, 2023; 최희경 외, 2022) 등 부정적 요인을 완충하는 역할로써의 일의 의미만을 실증하고 있어 일의 의미가 가진 부정적 영향을 국내 환경에서 확인하여 그 특성과 메커니즘을 보다 명확히 밝혀낼 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구에서는 국내 논문만을 대상으로 하여 문화적 차이를 확인하지 못했다. 동서양, 대륙과 국가 간에는 역사적, 지리적 배경으로 인한 문화의 차이가 존재한다(Nisbett et al., 2001). 문화는 개인의 인식에 영향을 미치고, 이는 개인이 일을 바라보는 방식에도 영향을 끼칠 수 있다(Hofstede, 1980). 예를 들어, 관계를 중요히 여기는 문화권의 종업원은 일에서 사회적 기여나 봉사 등의 의미를, 개인 중심 문화권의 종업원은 일에서

성취나 자아실현 등의 의미를 더 가치 있게 여기는 등 차이가 있을 가능성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 일에서의 의미 지각이 영향을 미치는 과정이 문화에 따라 서로 다른 양상을 보이지 않는지, 일에서 발견하고자 하는 주요한 가치에 차이가 있는지 등을 추가로 탐색할 필요가 있다.

참고문헌

강수향, 김지선 (2021). 노인의 일자리사업 참여 경험을 통한 일의 의미. 인문사회21, 12(1), 705-720.
http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.12.2.50

강은나 (2017). 노인일자리사업 현황과 향후 과제. 보건복지포럼, 9(251), 28-39.
http://dx.doi.org/10.23062/2017.09.3

강정미, 김원순, 조헌하 (2017). 사회적 자본, 업무강도, 무례함이 아동간호사의 직무소진에 미치는 영향. Child Health Nursing Research, 23(1), 61-69.
https://doi.org/10.4094/chnr.2017.23.1.61

고자인, 강경아 (2015). 보호직공무원의 소명의식이 직무만족에 미치는 영향: 일의 의미와 경력몰입의 매개효과. 한국직업건강간호학회지, 24(3), 194-203.
http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.3.194

김가원, 박서영, 이나연, 구지현, 윤희찬 (2024). Fostering Social Entrepreneurial Self-efficacy and Intention through Work Meaningfulness Found 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

김근호, 장지현, 김성혜, 조아로, 장원섭 (2019). "일의 의미" 실증연구 동향: 2009~2018년 국내외 학술지 게재 논문을 대상으로. 기업교육과 인재연구, 21(1), 79-101.
https://doi.org/10.46260/KSLP.21.1.4

김나래 (2022). 직장인의 주도성과 일 의미 관계에서 진로적응성, 잡 크래프팅의 매개효과: 진로구성이론 적응모형을 기반으로. 진로교육연구, 35(1), 1-22.

김나래, 이기학 (2019). 일 자유의지와 일의 의미의 관계: 자기회귀교차지연 모형을 적용한 종단관계. 상담학연구, 20(5), 155-174.
https://doi.org/10.15703/kjc.20.5.201910.155

김문준 (2021). A Study on the meaning of work and job embeddedness affecting the creative behavior of organization members. *The International Journal of advanced Smart Convergence, 10*(2), 97-107.
https://doi.org/10.7236/IJASC.2021.10.2.97

김미영, 서형은, 이지애, 박진화 (2022). 신규간호사의 일의 의미, 조직몰입, 전문직 자기이미지 및 재직의도 간의 관계. 임상간호연구, 28(1), 54-65.
https://doi.org/10.22650/JKCNR.2022.28.1.54

김병직 (2022). "진정성의 힘!" 변혁적 리더십과 혁신 행동 사이의 관계: 일의 의미와 내재적 동기의 순차적 매개 효과 및 진정성 리더십의 조절 효과. 전문경영인연구, 25(1), 17-40.
https://doi.org/10.37674/CEOMS.25.1.2

김병직 (2022). 코칭 리더십은 안전 행동에 어떤 영향을 미치는가?: 일의 의미와 조직지원 인식의 순차적 매개 효과. 디지털융복합연구, 20(5), 443-451.
https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.5.443

김병직 (2022). 직무 과부하가 조직 성과에 미치는 영향, 일의 의미와 조직 동일시의 순차적 매개 효과 및 코칭 리더십의 조절 효과. **코칭능력개발지, 24**(2), 270-282. https://doi.org/10.47684/jcd.2022.06.24.2.273

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.

김병직, 지원구, 전상길 (2015). "선한 행위를 통한 일의 의미 발견": 지각된 기업의 사회적 책임이 일의 의미를 매개로 조직 동일시에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 28**(3), 411-436. https://doi.org/10.24230/ksiop.28.3.201508.411

김수지, 김병직 (2021). 고용 불안정성이 혁신행동에 미치는 영향: 일의 의미의 매개효과와 조직 공정성의 조절 효과를 중심으로. **경영컨설팅연구, 21**(2), 83-95.

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

김영일, 유태용 (2023). 지각된 과잉자격과 상대적 박탈감이 지식은폐 동기에 미치는 영향: 일의 의미의 조절된 매개효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 36**(4), 471-500. https://doi.org/10.24230/kjiop.v36i4.471-500

김준수 (2019). 사회복지사의 조직공정성 인식과 직업존중감의 관계: 일의 의미 매개효과 검증을 중심으로. **보건과 복지, 21**(4), 205-227. https://doi.org/10.23948/kshw.2019.12.21.4.205

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

김준수, 김신열 (2019). 비정규직 사회복지사의 개인-조직적합성이 직무만족에 미치는 영향: 일의 의미가 갖는 매개효과를 중심으로. **지역과 세계, 43**(2), 31-61. https://doi.org/10.33071/ssricb.43.2.201908.31

김지민, 양은주 (2024). 일-가정 병행 여성의 '괜찮은 일' 및 '의미 있는 일' 경험의 잠재프로파일 분석: 일의 심리학 이론을 중심으로. **인간발달연구, 31**(1), 1-21. https://doi.org/10.15284/kjhd.2024.31.1.1

김창영, 김병직 (2021). 기업의 사회적 책임이 조직시민행동에 미치는 영향: 일의 의미, 조직몰입의 순차적 매개 효과와 직무과부하의 조절 효과를 중심으로. **기업경영리뷰, 12**(1), 97-119. https://doi.org/10.20434/KRICM.2021.02.12.1.97

김태웅, 이주일 (2025). 일에서의 의미: 용어 구분 및 측정 도구 선택에 대한 제언. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 38**(4), 619-628. https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i4.619-628

김현숙, 황혜원 (2022). 노인의 일의 의미 척도 개발 및 타당화 연구: 노인일자리사업 참여자를 중심으로. **사회복지연구, 53**(1), 195-237.

김현주, 정순여 (2024). MZ 세대 카지노 종사원의 조직공정성 인식과 직원경험이 조직유효성에 미치는 영향 및 직원경험의 매개효과. **경영컨설팅연구, 24**(1), 67-81.

대한간호학회 (2023). 2023 *병원간호인력 배치 현황 실태조사* [보고서].

동아일보 (2022). *MZ세대, 일자리 선택시 '○○*

○' 가장 중요하게 여긴다 [신문기사]. https://www.donga.com/news/Society/article/all/20220517/113443954/1

두은미, 이동혁 (2023). 상담자의 개인-환경 적합성과 직무 스트레스 관계에서 일의 의미와 직무환경의 조절효과. 복지상담교육연구, 12(1), 59-81. http://dx.doi.org/10.20497/jwce.2023.12.1.59

박미영, 손진희 (2022). 상담자에게 있어서 일의 의미와 전문직 정체성과의 관계에서 자기성찰의 매개효과. 인문사회21, 13(6), 2317-2332.

박소영 (2016). *병원간호사의 직장 내 괴롭힘, 직무 스트레스와 이직의도와의 관계*. 한양대학교 석사학위논문.

박용욱 (2024). 일중독과 직무탈진이 비윤리적 친조직행동에 미치는 영향 - 일 의미감의 조절된 매개효과. 인적자원관리연구, 31(5), 25-43. https://doi.org/10.14396/jhrmr.2024.31.5.25

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

박용욱, 정은경, 구현진, 손영우 (2016). 직업운전자의 자극추구성향이 직무소진에 미치는 영향: A형 운전행동 패턴과 일의 의미의 조절된 매개효과. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 22(1), 19-39.

박주영, 우정희 (2018). 임상간호사의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 영향. 한국융합학회논문지, 9(7), 105-115. https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.7.105

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

박지영, 손영우 (2018). 주관적 사회적 지위가 일의 의미에 미치는 영향. 감성과학, 21(2), 43-60. https://doi.org/10.14695/KJSOS.2018.21.2.43

박지영, 정예슬 (2020). 인공지능의 유능함에 대한 인식이 직장인의 직무불안정성과 냉소주의에 미치는 영향: 일의 의미의 조절된 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 33(2), 145-175. https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i2.145-175

박태정 (2013). 베이비부머 세대들의 삶을 통해 본 일과 은퇴의 경험적 의미에 대한 연구. 노동정책연구, 13(3), 29-57. https://doi.org/10.22914/jlp.2013.13.3.002

박희태 (2024). 자기희생적 리더십이 구성원의 발언 행동에 미치는 영향: 일의 의미의 매개 효과 연구. 리더십연구, 15(4), 173-193. https://doi.org/10.22243/tklq.2024.15.4.173

백윤미, 김숙영 (2020). 간호사의 업무 강도, 대인관계 갈등과 소진의 관계에서 회복탄력성의 조절 및 매개 효과. 임상간호연구, 26(3), 275-284. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.275

백홍기, 김문중 (2021). 상사의 변혁적 리더십이 부하의 혁신과업행동에 미치는 영향 - 일의 의미의 매개효과와 조직시민행동의 조절된 매개효과를 중심으로. 신산업경영저널, 39(2), 53-86. http://doi.org/10/30753/emr.2021.39.2.053

변희섭, 이태식, 정원준 (2024). 잡 크래프팅이 직무성과에 미치는 영향: 일의 의미의 매개효과와 리더의 자율성 지원의 조절효과

를 중심으로. 생산성연구, 38(4), 35-66. https://doi.org/10.15843/kpapr.38.4.2024.8.35

보건복지부 (2010). *노인일자리사업 상반기 추진 실적* [보도자료]. https://www.mohw.go.kr/board.es?act=view&bid=0027&list_no=239297&mid=a10503010100&nPage=1016&tag=&

블라인드 (2024). *직장인 행복도 조사 블라인드 지수(BIE) 연간 리포트 2024* [보고서].

서재현 (2015). 일의 의미가 조직몰입에 미치는 영향: 직무 재창조, 자부심, 조화열정을 중심으로. HRD연구, 17(4), 47-76. https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2015.17.4.003

성혜리, 이형룡 (2022). 항공사 객실승무원의 그릿이 잡 크래프팅과 직무만족에 미치는 영향: 일의 의미의 조절된 매개효과를 중심으로. 호텔경영학연구, 31(2), 149-168.

손보영, 윤민지, 박소현, 임제희 (2013). 부모의 사회적 지지와 대학생 다중역할계획태도와의 관계에서 진로정체감과 일의 의미의 매개효과: 남녀차이를 중심으로. 상담학연구, 14(2), 1189-1208. https://doi.org/10.15703/kjc.14.2.201304.1189

송성숙 (2021). 학습마을활동가의 잡 크래프팅을 통한 일의 의미 탐색. 산업융합연구, 19(3), 51-60. https://doi.org/10.22678/JIC.2021.19.3.051

송세경, 송지훈 (2022). 원격근무에서 직장 고립에 대한 연구: 직장 고립 인식 확인과 직무 열의에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 35(3), 559-581. https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i3.559-581

승영은, 이성엽 (2020). 젊은 공연예술인들의 일의 의미 탐색: 무엇이 그들을 예술에 머물게 하는가. *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education, 23*(2), 79-106. https://doi.org/10.22955/ace.23.2.202005.79

신상숙, 남승하 (2024). 구성원이 인식하는 일의 의미가 혁신적 업무 행동에 미치는 영향: 학습 민첩성과 리더의 참여적 의사결정의 조절된 매개효과를 중심으로. 산업교육연구, 44(3), 132-153.

신소영, 탁진국 (2017). 내적 일의 의미, 자기주도적 경력태도, 주관적 경력성공의 관계: 경력지원 멘토링의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(1), 1-24. https://doi.org/10.24230/ksiop.30.1.201702.1

신인규, 정승철 (2020). 개인-직무 적합성과 직무성과의 관계에 대한 직무열의의 매개효과와 일의 의미의 조절된 매개효과 연구. 벤처혁신연구, 3(2), 77-93.

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

신혜원, 김석선 (2024). MZ세대 직장인의 직무스트레스, 사회적 문제해결, 일의 의미, 일과 삶의 균형이 불안에 미치는 영향. 정신간호학회지, 33(3), 262-272.

심영숙, 심귀숙, 심봉희, 성주현 (2021). 대학병원 간호사에서 일의 의미, 직무배태성, 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 27(4), 227-235. https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.4.227

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. https://doi.org/10.46260/KSLP.26.1.6

안진아, 김혜원, 이지연 (2017). 직장인의 소명 수준, 직무만족 및 이직의도 간 구조적 관계: 소명수행, 일의 의미, 직무몰입의 매개효과를 중심으로. 진로교육연구, 30(4), 169-189.

안효정, 장지현, 장원섭 (2017). 일의 의미 인식이 경력지향성과 경력개발 준비행동에 미치는 영향 - 국내 K항공사 객실승무원에 대한 분석. 직업교육연구, 36(5), 141-167. https://doi.org/10.37210/JVER.2017.36.5.141

양지혜, 김종인 (2017). 상사의 서번트 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 : 일의 의미의 매개효과. 전략경영연구, 20(1), 31-53.

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

우성미, 정홍인 (2021). 일의 의미 관련 변인에 대한 메타분석. 사회융합연구, 5(6), 89-101. https://doi.org/10.37181/JSCS.2021.5.6.089

우정희, 이효은 (2024). 간호대학생의 일의 의미와 간호창업태도와의 관계에서 디지털 역량의 효과. 한국산학기술학회논문지, 25(9), 172-178. https://doi.org/10.5762/KAIS.2024.25.9.172

우희영 (2015). 간호사가 지각하는 리더의 진성리더십과 조직문화가 직무태도에 미치는 영향: 심리적 자본, LMX 매개중심. 경희대학교 박사학위논문.

원종민, 유재원 (2023). 지각된 일의 의미가 조직 성과에 미치는 영향: 조직의 네트워킹 역량의 매개효과와 셀프 리더십, 회복 탄력성의 조절효과를 중심으로*. 프랜차이징 저널, 9(3), 63-87. https://doi.org/10.22985/kasof.2023.9.3.003

원지영, 정창모 (2020). 일의 의미가 소비가치에 미치는 영향: 사무직 종사자의 노동, 경력, 소명 지향을 중심으로. 대한경영학회지, 33(3), 529-551.

유민준, 설정훈, 손영우 (2020). 팀장의 윤리적 리더십이 팀원의 번영감에 미치는 영향: 팀 신뢰와 일의 의미의 다수준 매개효과. 인사조직연구, 28(3), 97-129. https://doi.org/10.26856/kjom.2020.28.3.97

유보람, 김근호, 장원섭 (2024). 임파워링 리더십과 장인적 성취의 관계에서 직무 재구성(Job Crafting)의 매개효과와 일의 의미의 조절된 매개효과. 성인계속교육연구, 15(1), 53-89. https://doi.org/10.20512/kjace.2024.3.31.53

유재용, 박주영, 우정희 (2015). 보건계열 대학생의 진로태도성숙도, 소명의식, 일의 의미가 대학생활적응에 미치는 영향. 간호행정학회지, 21(5), 480-488. https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.480

윤미소, 유규창, 이혜정 (2019). 직무중심 인사관리가 직무열의에 미치는 영향 : 개인-직무 적합성과 일의 의미의 매개효과. 노동정책연구, 19(4), 33-61. https://doi.org/10.22914/jlp.2019.19.4.002

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

이동인, 최혜라, 김 환 (2019). 중년 남자의 일의 의미가 은퇴불안과 심리적 안녕감에 미치는 영향. 인간발달연구, 26(1), 135-156. https://doi.org/10.15284/kjhd.2018.26.1.135

이미향, 이영자, 김미성 (2023). 간호사의 일의 의미와 동기부여 언어가 재직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, 24(3), 187-194. https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.3.187

이민영, 장원섭 (2024). 조직후원인식이 장인적 성취에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과와 일의 의미의 조절된 매개효과. 기업교육과인재연구, 26(3), 125-152. https://doi.org/10.46260/KSLP.26.3.5

이수란, 조지선, 정은경 (2021). 사회적 가치 코칭은 누구에게 유익한가? 사회적 가치 코칭이 일의 의미와 직무만족, 잡크래프팅에 미치는 영향: 조절초점의 조절효과. 한국심리학회지: 코칭, 5(2), 83-100. https://doi.org/10.51457/kjcp.2021.12.5.2.83

이은정 (2013). 사회적기업의 여성친화성이 여성근로자의 일의 의미 및 고용불안정과 직무만족 관계에 미치는 조절효과. 직업능력개발연구, 16(2), 53-78. https://doi.org/10.36907/krivet.2013.16.2.53

이재영, 김진숙 (2012). 노인 일자리 참여자의 일의 의미가 삶의 의미에 미치는 영향 연구- 부양기대태도의 매개효과를 중심으로. 노인복지연구, 0(58), 353-382. https://doi.org/10.21194/kjgsw..58.201212.353

이재영, 김진숙 (2018). 노인의 일의 의미가 자아탄력성에 미치는 영향 연구 - 가족지지의 매개효과를 중심으로. 인문사회21, 9(4), 1021-1034. https://doi.org/10.22143/HSS21.9.4.72

이정미, 최환규 (2023). 일의 의미가 직장인의 삶의 만족 및 우울에 미치는 영향에서 일-삶 균형의 매개효과: 다집단 구조모형분석. 한국심리학회지: 코칭, 7(1), 33-57. https://doi.org/10.51457/kjcp.2023.04.7.1.33

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

이정원 (2021). 기업의 사회적 및 경제적가치 추구가 구성원 직무성과와 시민참여에 미치는 영향: 일의 의미를 중심으로. 사회적가치와 기업연구, 14(2), 87-110. https://doi.org/10.32675/ses.2021.14.2.004

이지영, 오상진 (2024). 조직구성원의 ESG경영 활동인식이 혁신행동에 미치는 영향: 일의 의미의 매개효과와 코칭리더십의 조절효과를 중심으로. 대한경영학회지, 37(5), 767-795. https://doi.org/10.18032/kaaba.2024.37.5.767

이지영, 정승철 (2020). 정신건강복지센터 종사자의 직무스트레스와 행복감 간의 관계에서 정서적 소진과 일의 의미의 이중매개효과 연구. 사회과학연구, 36, 43-71.

이지현, 박승민 (2021). 경찰관의 탄력성이 외상후 스트레스장애에 미치는 영향: 조직지원인식과 일의 의미의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 33(4), 1793-1822.

이진희, 지성주, 김연희, 장원섭 (2024). 임파워링 리더십, 장인적 학습, 일의 의미, 정서적 조직 몰입의 구조적 관계: MZ세대 근로자를 중심으로. 기업교육과 인재연구, 26(1), 33-73.

https://doi.org/10.46260/KSLP.26.1.2

이혜정, 유규창 (2013). Y세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할. 노동정책연구, 13(4), 1-31. https://doi.org/10.22914/jlp.2013.13.4.001

임명기, 하유진, 오동준, 손영우 (2014). 한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)의 타당화 연구. 기업경영연구, 21(4), 181-206.

임정인, 김광태, 손영우 (2024). 군인의 레저/잡 크래프팅과 기본심리욕구 충족이 삶과 일의 의미에 미치는 영향: 병사 및 간부 다집단분석. 한국심리학회지: 코칭, 8(3), 1-28. https://doi.org/10.51457/kjcp.2024.12.8.3.1

임정인, 박지영, 손영우 (2019). 잡 크래프팅과 레저 크래프팅이 육군 간부가 지각하는 일의 의미에 미치는 영향: 일 긍정 정서의 매개효과를 중심으로. 국방정책연구, 35(3), 183-207. https://doi.org/10.22883/jdps.2019.35.3.006

장수미, 장은하, 정휘경, 김가빈, 박혜경 (2020). 밀레니얼 세대 사회복지사의 일의 의미. 사회복지실천과 연구, 17(3), 5-40. https://doi.org/10.38082/SWPR.2020.17.03.5

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

장진이, 이지연 (2014). 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업 만족의 매개효과. 상담학연구, 15(1), 259-278. https://doi.org/10.15703/kjc.15.1.201402.259

장진이, 이지연 (2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 26(1), 123-146.

장형석 (1999). 일의 의미 척도 구성을 위한 탐색적 연구. 연구보, 31(1), 109-140.

장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. 심리과학연구, 1, 81-117.

장형석 (2001). 직무만족과 일의 의미 정도에 따른 삶의 목적감의 차이. 연구보, 33(1), 137-158.

전국보건의료산업노동조합 (2023). *2023년 보건의료노동자 실태조사 결과* [보고서].

전정민, 이강성, 박철주, 우희영 (2016). 간호사가 지각하는 변혁적 리더십이 일의 의미와 이직 의도에 미치는 영향: 심리적 자본 매개 효과. 한국산학기술학회논문지, 17(7), 228-236. http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.228

정서영, 손영우 (2023). 세대 간 소통과 일의 의미: 지식공유행동의 매개효과와 나이의 조절효과. 한국심리학회지: 코칭, 7(3), 57-80. https://doi.org/10.51457/kjcp.2023.12.7.3.57

정승철 (2020). 직무열의와 번영의 관계에 대한 직무성과의 매개효과와 일의 의미의 조절된 매개효과 연구. *Journal of The Korean Data Analysis Society, 22*(4), 1539-1552. https://doi.org/10.37727/jkdas.2020.22.4.1539

정승철 (2021). 일의 의미가 번영에 미치는 영향에 대한 연구: 직무열의와 직무수행의 이중매개효과. 디지털융복합연구, 19(1), 99-105. https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.1.099

정승철 (2022). 직장인의 직무적합도가 번영에 미치는 영향:일의 의미와 불안의 매개효과를 중심으로. 한국콘텐츠학회 논문지,

22(3), 250-260.
https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.03.250

정여주, 김정은 (2019). 고령의 시각장애인 안마사가 지각하는 일의 의미에 대한 질적 탐색. 장애인복지연구, 10(1), 145-166.
https://doi.org/10.36064/koddi.2019.10.1.006

정여주, 김정은 (2021). 중·고령의 중증 지체장애 여성이 지각하는 일의 의미에 관한 질적연구. 인문사회21, 12(6), 3023-3036.
http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.12.6.213

정은선, 김정수, 하정희 (2017). 대학생의 낙관성, 비관성, 소명의식과 일의 의미 및 삶의 의미 간의 구조적 관계모형 검증. 청소년학연구, 24(4), 27-49.
https://doi.org/10.21509/KJYS.2017.04.24.4.27

정호성, 강성원, 문외솔, 박준, 손민중, 이찬영, 이은미, 이민훈, 박번순 (2010). *베이비붐 세대 은퇴의 파급효과와 대응방안* [보고서]. 삼성경제연구소.

정홍인 (2023). 지방 대학생의 일의 의미, 학습 민첩성이 진로준비행동에 미치는 영향. 휴먼웨어연구, 6(1), 63-82.
https://doi.org/10.23182/human.2023.6.1.63

조설애, 정영숙, 이재식, 주미정 (2018). 중년 성인의 일의 의미가 행복에 미치는 영향: 삶의 의미의 매개 효과. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지, 8(10), 871-882.
https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.10.086

조영복, 이나영 (2015). 문제해결자신감과 일 의미감이 과업성과에 미치는 영향 - 변화리더십의 조절효과 -. 인적자원관리연구, 22(3), 247-262.
https://doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.3.247

조은영, 이지연 (2015). 초등교사의 감정노동과 직무스트레스와의 관계에서 소명의식과 일의 의미 조절효과. 열린교육연구, 23(3), 1-23. https://doi.org/10.18230/tjye.2015.23.3.1

주성은, 정채윤, 홍아정 (2022). 코칭리더십이 일의 의미를 매개로 직원몰입에 미치는 영향과 정서지능의 조절효과. 취업진로연구, 12(3), 53-79.
https://doi.org/10.35273/jec.2022.12.3.003

중소벤처기업부 (2024). *2023년 연간 창업기업 동향* [보도자료].

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

천경민, 박효정 (2023). 병원간호사의 조직공정성, 긍정심리자본, 일의 의미가 재직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, 24(4), 503-512.
https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.4.503

최현정 (2019). Y세대 호텔직원의 고성과 작업실천법(HPWP), 개인 및 팀 적응성과, 고객지향성의 인과적 관계 분석: '일의 의미'의 조절작용을 적용함. *Culinary Science & Hospitality Research, 25*(3), 108-121.
https://doi.org/10.20878/cshr.2019.25.3.011

최화영, 천영민, 정연순 (2024). 청년 근로자가 지각한 주관적 사회적 지위와 괜찮은 일자리 관계: 일의 의미, 일 자유의지, 진로적응성의 매개효과. 직업교육연구, 43(1), 1-21. https://doi.org/10.37210/JVER.2024.43.1.1

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

최희경, 강은숙, 김영란, 박영숙 (2022). 특수학교 교사의 일의 의미와 직무 스트레스 간의 관계에서 조직몰입 및 교사효능감의

매개 효과. 차세대융합기술학회논문지, 6(9), 1643-1652. https://doi.org/10.33097/JNCTA.2022.06.09.1643

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

통계청 (2017). *2017 고령자 통계* [보도자료].

통계청 (2023). 2022년 12월 및 연간 고용동향 [보도자료].

통계청 (2025). 2023년 일자리 이동통계 결과 [보도자료].

한국경영자총협회 (2024. 근로자 이직 트렌드 조사 결과 [보고서].

한은혜, 조태준, 김동호 (2024). 영성지능이 영역초월행동에 미치는 영향: 일의 의미와 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 농업교육과 인적자원개발, 56(3), 77-100. https://doi.org/10.23840/agehrd.2024.56.3.77

허진호, 유영준 (2019). 베이비부머 세대의 일의 의미에 관한 질적연구. 지역사회 현안과 담론, 18, 49-69.

홍유리, 박용호 (2020). 무경계경력태도 유형에 따른 직무성과, 정서적 조직몰입, 일의 의미의 차이: 중소기업 사무직 종사자를 대상으로. 기업교육과인재연구, 22(4), 205-231. https://doi.org/10.46260/KSLP.22.4.8

황인섭 (2024). 일의 의미가 직무성과에 미치는 영향: 내재적 동기 부여와 정서적 몰입의 이중 매개효과를 중심으로. 산업혁신연구, 40(2), 202-213. https://doi.org/10.22793/indinn.2024.40.2.018

황정산, 장원섭 (2022). 만화경 경력태도와 경력만족의 관계에서 일의 의미의 매개효과와 성별의 조절된 매개효과 분석. 직업능력개발연구, 25(2), 1-38.

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., Tay, L. (2018). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies, 56*(3), 500-528. https://doi.org/10.1111/joms.12406

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., Shochley, K. M. (2012). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345-376. https://doi.org/10.1111/peps.12012

American Psychological Association. (2023). *Work in America survey* [Report].

Annison, J., Davidson, A. (2023). "Few things in life are easy and worth doing": how the bi-directional relationships between meaningful work and work-related stress can both help and hinder wellbeing. *Frontiers Psychology, 14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1244051

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

Atchley, R. C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist, 29*(2),

183-190. https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183

Bagger, J., Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations, 61*(2), 187-211. https://doi.org/10.1177/0018726707087784

BetterUp (2018). *Workers Value Meaning at Work* [Report].

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

Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology, 75*(6), 648-657. https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648

Chang, E. D. (2002). Cultural differences in psychological distress in Asian and Caucasian American college students: Examining the role of cognitive and affective concomitants. *Journal of Counseling Psychology, 49*(1), 47-59. https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.1.47

Cottrell, L. S. (1942). The Adjustment of the idividual to his age and sex Roles. *American Sociological Review, 7*(5), 617-620. https://doi.org/10.2307/2085687

Crant, J. M. (1995). The poactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology, 80*(4), 532-537. https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532

Defilippis, E., Impink, S. M., Singell, M., Polzer, J., Sadun, R. (2022). The impact of COVID-19 on digital communication patterns. *Humanities and Social Sciences Communications, 9*, 180(2022). https://doi.org/10.1057/s41599-022-01190-9

Dik, B. J., Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*(3). https://doi.org/10.1177/0011000008316430

Donthu, N., Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on business and research. *Journal of Business Research, 117*, 284-289. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.008

Elidemir, S. N., Ozturen, A., Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability, 12*(8), 3295. https://doi.org/10.3390/su12083295

Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). Norton. https://doi.org/10.30965/9783657768387_048

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motication through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance, 16*, 250-279.

Harter, J., & Wigert, B. (2025, March 11). *The post-pandemic workplace: The experiment continues*. Gallup. https://www.gallup.com/workplace/657629/post-pandemic-workplace-experiment-continues.aspx

Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The*

Gerontologist, 1, 8-13. https://doi.org/10.1093/geront/1.1.8

Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics, 9*(1), 42-63. https://doi.org/10.1016/0090-2616(80)90013-3

Jalil, M. F., Ali, A. (2023). The influence of meaningful work on the mental health of SME employees in the COVID-19 era: can coping strategies mediate the relationship? *BMC Public Health, 23*, 2435(2023). https://doi.org/10.1186/s12889-023-17347-3

Janssen, O. (2010). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287-302. https://doi.org/10.1348/096317900167038

Johnson, R. B., Onwuegnuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher, 33*(7), 14-26. https://doi.org/10.3102/0013189X033007014

Kahn, R. L. (1974). On the meaning of work. *Journal of Occupational Medicine, 16*(11), 716-719.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.

Kira, M., Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review, 24*, 131-143. http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.10.001

Kray, L. J., George, L. G., Lilijenquist, K. A., Galinsky, A. D., Tetlock, P. E., Roese, N. J. (2010). From what might have been to what must have been: Counterfactual thinking creates meaning. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(1), 106-118. https://doi.org/10.1037/a0017905

Lips-Wiersma, M., Morris, L. (2009). Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning'. *Journal of Business Ethics, 88*, 491-511. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9

Lysova, E. I., Kharas J., Michaelson, C., Fletcher, L., Bailey, C., McGhee, P. (2023). Ethics and the future of meaningful work: Introduction to the special issue. *Journal of Business Ethics, 185*(2023), 713-723. https://doi.org/10.1007/s10551-023-05345-9

May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology, 77*(1), 11-37. https://doi.org/10.1348/096317904322915892

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Mihalache, M., Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human Resource Management, 61*(3), 295-314.

https://doi.org/10.1002/hrm.22082

Morse, N. C. & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review, 20*(2), 191-198.

Muchinsky, P. M., & Culbertson, S. S. (2016). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (11th ed.). Hypergraphic Press.

Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological Review, 108*(2), 291-310. https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.2.291

Paerata, K. (2023). The use of workplace instant messaging since COVID-19. *Telematics and Informatics Reports, 10*(2023), 100063. https://doi.org/10.1016/j.teler.2023.100063

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*(2), 257-301. https://doi.org/10.1037/a0018301

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

Pew Research Center (2021, November 18). *What makes life meaningful? Views from 17 advanced economies.* https://www.pewresearch.org/global/2021/11/18/what-makes-life-meaningful-views-from-17-advanced-economies/

Pew Research Center (2022, February 16). *COVID-19 Pandemic continues to reshape work in America.* https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/

Pratt, M. G., Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309-327). Berrett-Koehler.

Roese, N. J. (1997). Counterfactual thinking. *Psychological Bulletin, 121*(1), 133-148.

Rohwer, E., Harth, V., Mache, S. (2024). "The magic triangle between bed, office, couch": a qualitative exploration of job demands, resources, coping, and the role of leadership in remote work during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health, 24*, 476(2024). https://doi.org/10.1186/s12889-024-17995-z

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.

Rui, Z., Qiyuan, S., Chengcheng, S. (2023). 중국 기업 구성원의 감성지능, 심리적 주인의식, 일의 의미가 제언행동에 미치는 영향에 관한 연구: 직무열의의 매개효과를 중심으로. *Journal of China Studies, 26*(1), 129-150.

Sahut, J. M., Lissillour, R. (2023). The adoption of remote work platforms after the Covid-19 lockdown: New approach, new evidence. *Journal of Business Research, 154*, 2023. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113345.

Saks, A. M. Gruman, J. A. (2021). How do you socialize newcomers during a pandemic? *Industrial and Organizational Psychology (2021), 14*, 217-220. https://doi.org/10.1017/iop.2021.44

Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy, 7*(3), 205-215.

Scheier, M. F., Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research, 16*, 201-228. https://doi.org/10.1007/BF01173489

Self, B. (2021). Conducting Interviews during the COVID-19 pandemic and beyond. *Forum: 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

Slatten, T., Mutonyi, B. R., Lien, G. (2021). Does organizational vision really matter? An empirical examination of factors related to organizational vision integration among hospital employees. *BMC Health Serv Res, 21*, 483(2021). https://doi.org/10.1186/s12913-021-06503-3

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465. https://doi.org/10.5465/256865

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations, 33*(2), 111-129. https://doi.org/10.1177/001872678003300203

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

Thilagaraj, A., Rengaraj, S. (2021).Training and development in A post-Covid-19 workplace. *Utkal Historical Research Journal, 2021, 34*, 77-80.

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 Vacational Behavior, 92*, 44-53. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007

Tyssedal, J. J. (2023). Work is meaningful if there are good reasons to do it: A revisionary conceptual analysis of meaningful work. *Journal of Business Ethics, 185*(2023), 533-544. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05205-y

World Values Survey Association. (2006). *World Values Survey Wave 4 (1999-2004)* [Report].

World Values Survey Association. (2023). *World Values Survey Wave 7 (2017-2022)* [Report].

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179-201. https://doi.org/10.2307/259118

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. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162

Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics, 125*(2), 235-251. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9

Yildiz, S. (2023). Quiet quitting: causes, Consequences and suggestions. *International Social Mentality and Researcher Thinker Journal, 9*(70), 3180-3190. https://doi.org/10.29228/smryj. 69426

Zinn, F., Mittelstadt, J. M. (2023). Effects of face masks on fairness in on-site personnel selection during a pandemic. *Frontiers Psychology, 14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1168311

투고일자: 2026-01-20
게재일자: 2026-02-22

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2026. Vol. 39, No. 1, 161-200
https://doi.org/10.24230/kjiop.v39i1.161-200

A Systematic Literature Review on the Meaning of Work: An Analysis of Korean Academic Journal Articles

Tae Woong Kim
Department of Psychology
Hallym University

Ju Il Rie
Applied Psychology Institute
Hallym University

This study aimed to identify research trends in the academic literature on employees' perceived meaning of work against the backdrop of ongoing changes in the industrial environment. To this end, a systematic analysis was conducted of studies published in Korean academic journals from 1999—when the first domestic article addressing the meaning of work was published—through 2024. A total of 144 articles were included in the analysis and were examined according to publication year, academic discipline, research participants, research methods, measurement instruments, and research content. The results indicated that publications on the meaning of work have increased sharply since 2020, with studies spanning a wide range of disciplines, including business administration (30 articles), education (27 articles), and psychology (26 articles). Employees constituted the most frequently studied population (84 articles); however, research has also extended to diverse occupational groups, generations, and genders. Regarding research methods, model-testing studies based on survey data were the most prevalent (111 articles). Finally, the reviewed studies were classified into two broad categories: (1) investigations of antecedent factors influencing the meaning of work and (2) investigations of outcome factors affected by the meaning of work. Based on these findings, the study discusses its contributions, theoretical and practical implications, limitations, and directions for future research.

Key words : Meaning of work, Meaning at work, Meaningful work, Work meaningfulness, Systematic Literature review