

아시아교육연구 21권 2호

Asian Journal of Education

2020, Vol. 21, No. 2, pp. 201-229.

<https://doi.org/10.15753/aje.2020.06.21.2.201>

교사의 소명의식, 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진, 직무만족의 구조적 관계분석 : WCT모형을 중심으로*

정혜경(鄭惠暻)**

이지연(李之漣)***

논문 요약

본 연구는 한국의 교사들을 대상으로 교사의 소명의식이 직무환경적합성과 경력몰입 및 소명실행과 교사소진을 매개변인으로 직무만족에 이르는 다양한 경로를 구조적 관계 검증에 통해 밝히는 것을 목적으로 하였다. 이에 Duffy 외(2018)의 WCT모형을 기반으로 수도권 및 중남부지역의 초, 중, 고 교사 520명을 대상으로 한 설문 중 최종 495명의 자료를 활용하여 구조방정식 검증을 실시하였다. 연구결과 소명의식은 직무환경 적합성, 소명실행, 경력몰입에, 직무환경적합성은 소명실행, 직무만족, 경력몰입에 각각 정적인 영향이 있었으며 경력몰입은 소명실행에는 정적인, 교사소진에는 부적인 영향이 있었다. 또한 소명실행은 교사소진에, 교사소진은 직무만족에 각각 부적인 영향이 있었다. 매개효과 검증결과 소명의식은 직무환경적합성, 경력몰입과 교사소진, 직무환경적합성과 경력몰입과 교사소진, 직무환경적합성과 소명실행과 교사소진, 경력몰입과 소명실행과 교사소진, 직무환경적합성과 경력몰입과 소명실행과 교사소진을 경유하여 직무만족에 미치는 간접효과가 유의미하였고 소명의식은 경력몰입, 교사 직무환경 적합성과 경력몰입을 경유하여 소명실행에 미치는 간접효과가 유의미하였다. 이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구의 시사점에 대해 논의하고, 연구의 의의와 한계 및 후속연구 제언을 제시하였다.

주요어 : 소명의식, 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진, 직무만족

* 이 논문은 정혜경의 박사학위논문을 수정 및 보완한 것임

** 제 1저자, 인천대학교 교육학과 상담심리전공 박사

*** 교신저자, 인천대학교 교육학과 상담심리전공 교수

1. 서론

교사는 학생과 가장 가까운 거리에 존재하면서 학생들의 활동에 직접적인 영향력을 행사하게 된다(박수진, 2011). 따라서 교사의 질은 단순히 교사 개인의 문제로 끝나지 않고 곧바로 학생교육, 즉 교육의 질로 연결된다(주은정, 2014). 최근 교사들은 학교폭력과 자살사건 등 심각한 사건, 사고의 증가에 따라 다양한 역할을 요구받게 되었고 이로 인한 스트레스 및 심리적 소진의 증가로 인해 직무에 대한 만족감이 심각하게 위협받고 있는 상황에 처하게 되었다(김정은, 2011; 박은경, 2017). 교사는 직접적으로 교육의 질과 성패를 좌우하기 때문에(이경복, 이항재, 1998) 교사들이 직무에 대한 만족감이나 긍지를 가지지 못하여 전문성 신장을 위한 노력을 멈춘다면 그들을 통해 이루어지는 교육의 질적 수준에 대하여 우려하지 않을 수 없다(이경복, 이항재, 1998).

이러한 교사들의 삶의 만족과 직무만족감에 개입할 수 있는 방안으로 주목받고 있는 요인이 있는데 그것은 바로 소명의식이다(박성혜, 2014; 박은경, 2017; 박희연, 2015; 송미경, 2016; 송미경, 양난미, 이은경, 2016; 이지연, 장진이, 2014; 조은영, 2015; 차정주, 강호수, 2014; Lobene & Meade, 2013). 소명의식이란 자신의 일에 대한 인식 중 하나로 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고 그 속에서 의미와 목표를 추구하며 그 사회의 공공선에 긍정적인 영향을 미치려는 태도를 의미한다(Dik & Duffy, 2009). 즉 소명의식이란 개인이 자신의 일에 대해 개인적으로 충만감을 느끼거나 사회적으로 의미 있는 일을 하도록 이끄는 목적의식이라 할 수 있겠다(Dik & Duffy, 2009).

교직은 천직이라 하여 교직에 종사하는 사람들은 특별한 소명을 지닌 사람들이라 하였던 교직관에서(성태제 외, 2007) 최근에는 교직에 관한 전문직관이 등장하면서 소명의식은 교사의 가장 기본적인 인성으로 주목받고 있다(Mayes, 2001). 교사의 소명의식은 교사로서의 인성 및 전문성의 한 자질로서 교직에서 의미 있는 헌신을 이끌고 여러 어려움에도 불구하고 일을 계속하게 하는 의지와 힘을 갖게 하는 요인이며(이은경, 2011) 자신의 일이나 업무를 소명으로서 재구조화하여 실행하게 하는 변인이다(신윤정, 2013; Dik & Duffy, 2009). 교사의 소명의식은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 요인이고 교직에 몰입하고 헌신하도록 동기화시킬 수 있는 신념과 가치이다(박성혜, 2014; 박희연, 2015; 송미경, 2016; 송미경 외, 2016; 이지연, 장진이, 2014). 교사의 소명의식의 중요성은 점차 강조되고 있으며 교사의 직무만족을 높여주고 소진을 예방해 주는 차원에서 소명의식을 더욱 강조하고 강화하는 접근이 필요하다는 주장이 제기되어 오고 있다(김경령, 서은희, 2014; 송미경, 2016; 차정주, 강호수, 2014; Mayes & Ferrin, 2001).

그동안 소명의식은 다양한 연구들을 통하여 삶의 만족, 삶의 의미, 삶의 열의와 같은 삶 관련 변인들뿐만 아니라 직업정체성, 조직몰입, 경력만족과 같은 직무관련 변인들과도 긍정적인 관계를 맺고 있다고 정의되어 왔다(Bunderson & Thompson, 2009; Duffy, Allan, & Bott, 2012; Duff, Dik, & Steger, 2011; Hirschi, 2012; Isaksen, 2000; Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009).

소명의식에 관한 그동안의 연구들을 살펴보면 소명의식은 시간의 흐름에 따라 변화하지 않는 것으로서 선형적으로 형성된 것이라는 가정에 근거하여 이루어진 연구가 대부분이었는데 (권인수, 김상준, 2017) 최근에는 소명의식이란 선형적으로 단번에 주어지는 것이 아니라 각 개인에 의해 형성되어가는 과정이 있다는 연구가 이루어지고 있다(성희창, 2018; Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012; Dobrow & Heller, 2015). 즉, 소명의식이란 한 번에 주어지는 것이 아니라 지속적인 과정을 통해 형성되어가는 것이라고 보아야 하고(Dik et al., 2012; Dobrow & Heller, 2015), 발달적 차이가 있으므로 세분화하여 소명탐색, 소명존재, 소명실행(Living a calling)이라는 개념으로 구분될 수 있다는 것으로, 최근에는 이렇듯 소명의식의 단계를 더욱 세분화시키는 연구가 진행되고 있다(성희창, 2018; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012).

이처럼 소명과 관련하여 활발한 경험적 연구가 이루어지고는 있으나 주로 소명의 결과 변인에 초점을 두는 연구, 소명에 영향을 주는 선행변인을 밝히는 연구, 소명을 의식과 실행의 두 개념으로 분리해서 이해하는 접근의 연구들이 진행되어 소명과 관련된 선행변인 및 결과변인 간의 관계를 총체적, 체계적으로 설명하는 접근의 연구는 부재했기 때문에 이러한 필요성을 바탕으로 WCT모형(Work as a Calling: A Theoretical Model)이 제안되었다(Dik, Douglass, Duffy, England, & Velez, 2018). WCT모형은 소명을 좀 더 세분화된 개념으로 보아야한다는 연구동향과 소명이란 단번에 선형적으로 주어지는 것이 아니라 발달단계가 있다는 연구 동향을 잘 반영하여 제안된 이론적 모형이다. WCT모형에서는 소명의식과 소명실행을 구분하여 경로를 제안하였고 소명의식이 소명실행을 지나 삶의 결과에 이르기까지의 경로에 경력몰입, 직무만족 등의 긍정적 요인뿐만 아니라 일중독, 소진 등의 부정적 요인도 있을 수 있음을 제안한 모형이다.

이러한 이론적 제안은 최근 심각한 스트레스 상황으로 소진감을 호소하는 상황에 처한 한국의 교사들(김정은, 2011; 박은경, 2017)을 대상으로 교사소진의 요인을 넣어 발달경로를 탐색할 수 있는 가장 적절한 모형으로서 소명의식에서부터 직무만족에 이르기까지의 과정을 탐색하여 그 경로에서의 상담적 개입 방안을 탐색할 수 있는 가장 적절한 모형이라 할 수 있겠다. 소명의식과 소명실행의 경로에 직무환경적합성이나 직무몰입 등 직장 내에서의 경험을 요인으로 제시한 모형이므로 경로분석을 통해 적합한 학교환경구성이나 직무제안 등의 방안도 마련할 수 있어 한국의 학교상황에서 검증하여 교사들을 돕는데 활용할 수 있는 적합한 모형이다.

WCT모형은 질적 연구결과를 기반으로 제안된 이론적 모델로서 양적연구를 통한 검증이 필요하다고 제안된 모형이고 간호사, 의사, 대학생, 동물조련사 등 다양한 직업군을 대상으로 이루어진 연구이다. 이에 본 연구에서는 WCT모형에서 제안한 소명의식, 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진, 직무만족 간의 관계를 한국의 교사들을 대상으로 검증해보고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 우리나라 교사가 지각하는 소명의식, 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진, 직무만족간의 관계는 어떠한가? 둘째, 우리나라 교사가 지각하는 소명의식과 직무만족간의 관

계에서 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진이 매개효과를 보이는가?

II. 이론적 배경

1. 소명의식

소명의식(Calling)은 종교적 용어로 특별한 목적 때문에 ‘신의 부름(The call of God)’을 받았다는 것에서 유래된 개념이었다(양난미, 이은경, 2012; Hardy, 1990). 그러나 최근에는 일에 목적과 의미를 부여하는 가치이자 개인이 자신의 일에 대해 충만감을 느끼고 사회적으로 의미 있는 헌신을 하도록 하는 목적의식이며 경제적인 보상이나 사회적인 인정과 상관없이 나는 이 일을 하기 위해 신의 부르심을 받았다고까지 믿을 수 있는 개인내적 강한신념이라는 심리학적인 개념으로 확대되어 사용되고 있다(양난미, 이은경, 2012; Dik & Duffy, 2009).

소명의식은 선형적으로 주어지는 것이라기보다는 변화 가능한 상태(state)로 이해되어야 하며 삶의 경험을 통해서 발달이 가능한 개념이다(이지원, 2014). 소명의식은 소명탐색 전 단계, 현재 하는 일이 소명인지 여부는 판단할 수 없는 단계, 소명은 찾았지만 현재 하는 일이 소명이 아닌 단계, 소명을 찾았고 현재 하는 일이 소명인 단계로 구분될 수 있다(성희창, 2018).

소명을 의미하는 ‘calling’이라는 용어는 국내 번역본을 살펴보면 ‘소명’ 또는 ‘소명의식’으로 혼용되어 사용되고 있는 것을 알 수 있는데 이는 ‘calling’의 개념이 어떠한 ‘일’과 동시에 ‘태도’ 혹은 ‘감정’으로 동시에 정의되고 있기 때문인 것으로 판단된다. 본 연구에서는 소명의식은 사회적으로 의미 있는 일 또는 사회의 공공선에 대해 기여하려는 의도로서(Dik & Duffy, 2009) ‘일’의 개념보다는 본인이 하고 있는 일이 자신에게 적합하다고 느끼게 해 주고, 일의 의미와 경력에 몰입하는 태도를 형성 및 유지하게 해 주는 등 개인의 ‘태도’와 ‘감정’의 개념으로 사용하고자 하였다.

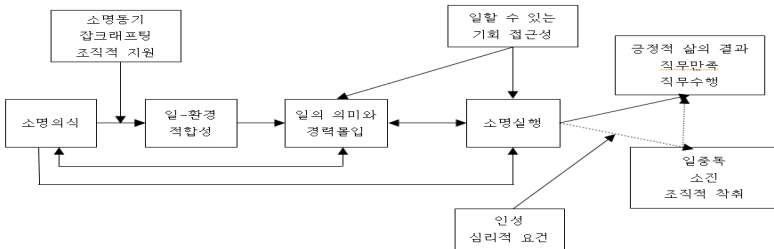
2. Work as a Calling: A Theoretical Model(WCT모형)

소명의식에 관한 선행연구를 살펴보면 소명의식 자체의 발달에 관한 연구보다는 소명의식이 다른 직무 관련 변인에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하는 연구가 대부분이었다(성희창, 2018). 소명의식과 헌신, 일의 의미, 직무 만족의 관계(Duffy & Dik, 2013), 소명의식과 삶의 만족과 안녕감의 관계(Duffy et al., 2013; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010; Wrzesniewski, Mccauley, Rozin, & Schwartz, 1997) 소명의식과 경력몰입, 진로결정 자기 효능감, 진로 성숙도, 내적 일 동기 등 진로 변인 간의 관계(Hirschi, 2011; Duffy, Douglass, & Autin, 2015; Duffy et al., 2011; Duffy

et al., 2012; Duffy & Dik, 2013)등 다양한 변인과의 긍정적인 관계를 밝힌 연구들이 그 예이다.

Duffy, Bott, Torrey와 Webster(2013)는 소명존재는 일 자유의지(work volition)와 조직지원 인식(perceived organizational support)을 매개로 하여 소명실행으로 이어진다는 연구모형을 제안하면서 소명을 소명의식과 소명실행으로 세분화하여 발달경로를 제안하였고 소명이 직업경험에 의해 변화하고 발달할 수 있음을 발표했다. Duffy, Douglass, Autin과 Allan(2015)는 일 자유의지(work volition)가 일의 의미와 경력 몰입을 매개로 소명실행을 예측한다고 연구모형을 발표한바 있고 국내에서도 신은정, 이은설, 이항심(2019)이 소명은 자아효능감, 직무만족, 삶의 만족에 직접적인 경로에서 정적인 영향이 있고 소명이 결과기대와 직무만족을 매개로 삶의 만족을 예측한다는 연구결과를 발표하기도 하였다.

Dick 외(2018)이 제안한 WCT모형은 이론적 모형으로서 소명의식부터 직무만족까지의 경로에서 영향을 미치는 변인들을 제시하고 있다. 이 모형에서는 소명의식이 소명실행, 일-환경 적합성, 일의 의미, 경력몰입에 직접적인 경로로 영향을 미치고 일-환경 적합성과 일의 의미 및 경력몰입의 매개 변인을 통해 소명실행까지의 경로에 간접적 영향을 미치기도 한다고 하였다.



[그림 1] WCT모델

또한 WCT모형에서는 소명실행이 일부의 경우 일중독, 소진 및 조직적 착취 등과 같은 부정적 삶의 결과에 영향을 미칠 수 있고, 직무만족과 같은 긍정적 삶에 영향을 미칠 수도 있으며 부정적 삶의 결과를 매개로 직무만족에 영향을 미칠 수도 있다고 하면서 추후 양적연구를 통한 검증이 필요하다고 제안하기도 하였다. 이 때 소명실행과 부정적인 삶의 결과의 경로에서 완벽주의, 성취지향성, 자존감 등과 같은 인성요인이 조절하기도 하고 소명동기, 잡크래프팅, 조직적지원 등이 소명의식과 일-환경 적합성 사이에서 조절하기도 한다고 제안하였다. 일을 할 수 있는 직업의 기회를 갖는 것이 일의 의미를 발견하고 경력에 몰입하며 소명을 실행하는 데 매개역할을 할 수 있다고 제안하기도 하였으나 본 연구에서는 이미 교사라는 직업을 획득한 교사를 대상으로 한 연구이므로 일할 수 있는 기회변인은 삭제하였다.

이처럼 WCT모델은 소명의 단편적인 경로가 아니라 종합적인 경로를 살펴볼 수 있도록 해 주는

모델로서 이전의 선행연구에서는 소명의 인식이 직업 경험의 예측변수 자리에 위치했지만 이 모델에서는 직업 경험의 결과의 위치에 소명 실행을 위치시켜 소명발달 단계에서 직업경험이 미치는 영향을 탐색할 수 있도록 해 주었다.

3. 직무환경 적합성

Dick 외(2018)는 WCT모델을 통해 소명을 인식한 사람들이 일의 의미를 찾고 경력몰입을 할 수 있도록 해 주는 요인이 개인-환경 적합성이라고 하였다. 즉, 환경(E)이 개인(P)의 특성과 잘 맞거나 개인(P)이 환경(E)과 잘 맞는다고 느낄 경우 긍정적인 근무경험이 발생한다는 것이다. 소명을 인식한 사람들은 일반적으로 자신의 개인적 특성과 일치되면서 소명을 지지하는 직업 및 조직에 취업하려는 경향이 있고, 강력한 P-E 적합성은 의미 있는 작업에 대한 지각과 소명이 실현될 수 있는 지위에 취업하려는 욕구를 용이하게 한다(Duffy et al., 2018).

교사의 직무환경이란 ‘교사의 직무활동에 중요한 영향을 주면서 교사 밖에 존재하는 모든 것’이라 할 수 있으며 보다 구체적으로는 ‘교사의 교수-학습활동과 생활지도, 학급경영, 사무활동 등의 제반 직무활동에 영향을 미칠 수 있는 해당학교와 학교주변의 물리적, 사회-심리적, 구조적 환경’이라 할 수 있다(김성필, 1998). 교사들은 직무와 관련된 모든 환경적 요소와의 복합적인 상호작용에 의해 직무에 대해 긍정적인 감정의 상태(강경석, 김영만, 2006)를 경험하게 되는데 이러한 모든 환경적 요소는 교사의 직무환경으로서 교사들에게 직무만족감을 가져다주는 주요 요인으로 작동하게 된다. 다시 말하면 교사들의 직무환경은 교사들의 직무에 대한 만족감을 높여주는 주요한 심리적 요인으로(김범준, 2001) 교육기관 내의 직무환경 만족도가 올라간다면 교사들의 직무만족도는 높아지게 된다(남영지, 2009).

4. 경력몰입

경력몰입(careercommitment)이란 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도로서 Moway, Poter와 Steers(1982)는 직업경력과 관련해서 정서적 유대감을 유지하는 상태라고 하였고 Blau(1985)는 직업에 대해 애착을 유지하기 위해 노력하는 일반적인 태도라고 정의하였다. 경력몰입은 직무를 계속적으로 수행할 수 있도록 당면하게 되는 여러 가지 어려움에 대처하는 능력이 된다(고자인, 2014). 정리하자면 경력몰입이란 특정분야에서 업무를 수행하고 있는 사람이 자신의 전문분야에 대해 갖고 있는 심리적 애착 및 현재의 전문분야와 관련된 일련의 직무를 계속적으로 수행하고자하는 확고한 의지라 할 수 있다(김영선, 2014).

Duffy 외(2013)는 그의 연구에서 소명실행이 경력몰입을 매개로 직무만족에 긍정적인 영향을 미

친다고 하며 소명실행과 경력몰입 및 직무만족간의 상관을 밝힌바 있다. Dik과 Duffy(2009)는 소명이 자신의 일을 더 의미 있게 바라보고 직업적 역할을 성공적으로 수행할 수 있게 하는 요인이라 하여 소명과 경력몰입의 상관을 제시한바 있다. Dick 외(2018)는 WCT모형에서 경력몰입은 소명의식으로부터 직접적인 영향을 받고 일환경 적합성을 통해 소명실행에 간접적인 영향을 미친다고 하였다.

5. 소명실행과 삶의 결과

소명실행은 Duffy(2012)에 의해 제시된 개념으로서 자신이 소명에 따라 살고 있다고 지각하고 있음을 의미하는 개념(이지연, 장진이, 2014)이다. 소명실행은 소명추구, 소명존재 이후에 오는 단계로 소명의식보다 더 세분화되고 발전된 개념이라고 할 수 있겠다(김하나, 2014). 박은경(2017)의 연구를 살펴보면 연구 참여교사 중 “소명의식을 생각하고는 있지만, 실제로 실천하고 있지는 않은 것 같다.”라는 소감을 밝히기도 하여 교사들의 소명의식과 소명실행은 구분됨을 밝히기도 하였다. 또한, 개개인 교사들의 소명의식이 어떻게 형성되고, 개발되어 가는지를 파악하는 데에 한계가 있어 소명의식의 형성과 개발 및 소명실행과정 에 대한 탐색을 통해 교사의 소명의식을 형성하고 촉진하는 방안을 모색해야 할 필요성을 제기하기도 하였다.

소명실행으로 인한 긍정적인 삶의 결과는 그동안의 연구를 통하여 다양하게 주장되어 왔다. 소명은 다양한 연구를 통해 진로 및 직무 관련 변인들뿐만 아니라 열의, 건강, 삶의 의미, 삶의 만족 등 삶 관련 변인과 정적인 상관이 있었고(Bunderson et al., 2009; Duffy et al., 2012; Duffy, Dik, & Steger, 2011; Hirschi, 2012; Isaksen, 2000; Peterson et al., 2009), 일의 의미, 직무에 대한 열정, 수행능력, 조직헌신과 정적 상관이 있으며 이직 의도와는 부적 상관이 있었다(Bunderson et al., 2009, 2009; Duffy et al., 2011; Peterson et al., 2009).

Duffy 외(2018)는 WCT모형을 통해 소명실행은 긍정적인 삶의 결과뿐만 아니라 부정적인 삶의 결과도 예측할 수 있다고 주장하였다. 소명실행은 소진감으로 이어질 수 있으며 이러한 소진감은 직무만족과는 직접적인 부적 상관관계가 있다고 하였고(Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008; Chung & Han, 2014; Demerouti, Bakker, & Leiter, 2014), 소명실행과 직무만족 사이에서 소명실행이 높을수록 소진감이 높아져서 직무만족감을 떨어뜨리는 매개역할을 할 것이라고 주장하였다.

소진이란 직장에서 겪게 되는 만성적 정서적 스트레스 및 대인 관계 스트레스 요인으로서(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) 최근 한국교사들을 대상으로 한 연구들도 진행되고 있는 개념이다. Cardador와 Caza(2012)는 소명을 추구하는 사람들 사이에서 이러한 소진이 발생할 수 있는 가능성이 높다고 하면서 대표적인 직업군 중 하나가 교사라고 하였다. 교사는 높은 소명의식을 요구 받는 직업군 중 하나로서 의미 있는 일을 지속적으로 반복하도록 강요받는 느낌을 주어 대인관계를

통해 반복적이고 감정적으로 스트레스를 받는 환경이라는 느낌을 주어 결국 심리적 소진이라는 취약성을 만들 수 있기 때문이다(Hartnett & Kline, 2005). 한국에서도 교사는 소명의식이 강조되는 대표적인 직업군에 속한 직업이므로 소명의식이 소진감으로 이어진다는 이 연구 결과에 주목할 필요가 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 수도권과 중부 및 남부지역의 초, 중, 고 교사 520명을 대상으로 이루어졌다. 연구대상자의 인구통계학적 분석은 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 연구대상자의 기초통계자료($n=495$)

| 구분 | | 인원(명) | % |
|----------|----------|-------|------|
| 성별 | 남 | 123 | 24.8 |
| | 여 | 372 | 75.2 |
| 학교급 | 초등 | 290 | 58.6 |
| | 중등 | 205 | 41.4 |
| 경력 | 신규~5년 | 99 | 20.0 |
| | 6년~15년 | 174 | 35.2 |
| | 16년~20년 | 92 | 18.6 |
| | 21년 이상 | 130 | 26.3 |
| 교사가 된 동기 | 부모님의 권유로 | 100 | 20.2 |
| | 성적에 맞추어 | 53 | 10.7 |
| | 스스로의 의지로 | 296 | 59.8 |
| | 기타 이유로 | 46 | 9.3 |
| 근무지역 | 서울 | 91 | 18.4 |
| | 경기 | 139 | 28.1 |
| | 인천 | 95 | 19.2 |
| | 충남 | 70 | 14.1 |
| | 전라 | 71 | 14.3 |
| | 기타 | 29 | 5.9 |

교사들에게 접촉하여 연구에 대해 설명하고 사전협조를 구하였다. 학교별 수요를 파악하여 우편으로 설문지를 발송하였으며 연구에 자발적 참여의사를 밝힌 교사들이 설문에 응답하였다. 설문지 배부 및 수집에 걸린 시간은 2019년 6월 4일부터 7월 19일까지이며 총 520부 중 503부가 회수되었

고 불성실한 응답지 8부를 제외하고 총 495부가 분석에 사용되었다. 전체 대상자 중 여교사가 372명(75.2%)로 남교사 123명(24.8%)보다 많았고 학교급별로는 초등이 290명(58.6%), 중등이 205명(41.4%)으로 초등이 많았다.

2. 연구도구

1) 소명의식 척도

소명의식을 측정하기 위해 Dik과 Duffy(2008)에 의해 개발되고 이지연과 장진이(2014)에 의해 번안되어 김연우(2016)가 사용한 BCS(Brief Calling Scale: 단축판 소명척도) 척도를 사용하였다. 이때 척도 문항 중 ‘특정한 일’이라는 표현을 ‘교사라는 직업’이라는 표현으로 바꾸어 사용하였다.

‘나는 교사라는 직업에 대한 소명을 가지고 있다.’를 비롯한 4문항의 척도로 구성되어 있고 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점까지 Likert식 5단계 척도로 구성되어 있으며, 총점수가 높을수록 소명의식이 높은 것을 뜻한다. 김연우(2016)의 연구에서 소명의식 척도 전체의 내적 합치도(Cronbach’s α)는 .89였고 본 연구에서는 .91이었다.

2) 직무환경적합성 척도

직무환경적합성은 Saks와 Ashforth(1997)가 개발한 네 항목 척도를 수정하여 사용하였다. 교사에게 직무환경은 학교의 속성과 동료 및 상사와의 관계, 추구하는 가치 등을 포함하므로 문항은 목표나 가치와 같은 학교환경적합성을 파악할 수 있도록 설계되었다. ‘조직’에 해당하는 부분을 ‘교장’과 ‘동료’로 바꾸어 동일한 방식으로 측정하였고 개인-학교적합성, 개인-동료적합성, 개인-관리자 적합성을 묻는 문항으로 구성하였다. ‘나와 학교가 추구하는 목표는 잘 맞는다.’를 비롯한 총 12개의 문항으로 구성되어 있고 각 문항의 점수는 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점까지 Likert식 5단계 척도로 구성되어 있으며, 총점수가 높을수록 직무환경을 긍정적으로 지각함을 의미한다. Saks와 Ashforth(1997)의 연구에서의 내적 합치도(Cronbach’s α)는 .89였고 본 연구에서는 .94였다.

3) 경력몰입척도

경력몰입을 측정하기 위해 Blau(1985)가 개발하고 하유진(2012)이 번안한 것으로 ‘나는 정말로 현재의 나의 일을 하는 것을 좋아한다.’를 비롯한 총 6문항의 단일요인 척도이며 ‘내가 다시 선택할

수만 있다면 현재의 일을 선택하지 않을 것이다.’등의 역문항이 포함되어 있다. 각 문항의 점수는 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점까지 Likert식 5단계 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 자신의 경력에 몰입하고 있음을 의미한다. Blau 척도 개발 당시 내적 합치도(Cronbach's α)는 .87이었고, 본 연구에서도 .87이었다.

4) 소명실행척도

소명실행을 측정하기 위해서 Duffy 외(2012)가 개발하고 김지선(2015)이 사용한 소명실행 척도(Living Calling Scale: LCS)를 사용했다. ‘나는 나의 소명을 실행할 기회들을 자주 가지고 있다.’를 비롯한 6문항의 척도로 이루어져 있으며 ‘매우 그렇다’ 7점, ‘그렇다’ 6점, ‘조금 그렇다’ 5점, ‘보통이다’ 4점, ‘조금 그렇지 않다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점 ‘매우 그렇지 않다’ 1점까지 Likert식 7단계 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 일상에서 소명을 잘 실행하고 있다고 해석된다. 본 연구에서는 5점 척도로 수정하여 사용하였다. Duffy(2013)의 연구에서는 내적 합치도 .96이었으며 김지선(2015)의 연구에서의 내적 합치도(Cronbach's α)는 .95였고 본 연구에서는 .97이었다.

5) 직무만족척도

교사의 직무 만족을 측정하기 위해서 노종희(2001)가 개발하고 이영(2015)이 사용한 TJSQ(Teacher Job Satisfaction Questionnaire)를 사용했다. 교사의 직무만족 척도는 ‘나에게 부여되는 업무량에 대하여 만족한다.’를 비롯한 20문항의 척도로 이루어져 있다. 각 문항의 점수는 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점까지 Likert식 5단계 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무에 만족하고 있음을 의미한다. 이영(2015)의 연구에서의 내적 합치도(Cronbach's α)는 .77이었고 본 연구에서의 전체 내적 합치도는 .92였으며 각 요인의 내적 합치도는 봉사의식 .73, 발전성 .78, 업무부담 .64, 혁신자율성 .65, 동료애 .84였다.

6) 교사소진척도

교사의 심리적 소진을 측정하기 위해 박연옥(2013)이 개발한 교사의 심리적 소진척도를 사용했다. 교사소진 척도는 정서적 고갈 9문항, 비인간화 5문항, 개인적 성취감 상실 8문항의 하위요인으로 구성되어 있으며 ‘나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다.’를 비롯한 22문항의 척도로 이루어져 있다. 각 문항의 점수는 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점까지 Likert식 5단계 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 소진 성향이 높음을 의미한다. 박연옥(2013)의 연구에서의 전체 내적 합치도(Cronbach's α)는 .89였고 각

요인의 내적 합치도는 정서적 고갈 .90, 비인간화 .82, 개인적 성취감 상실 .86이었다. 본 연구에서의 전체 내적 합치도는 .90이었고 각 요인의 내적 합치도는 정서적 고갈 .89, 비인간화 .81, 개인적 성취감 상실 .89였다.

3. 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 18.0과 AMOS 22.0에 의해서 처리했다. 먼저 연구대상자의 인구학적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하고, 전반적인 자료의 특성을 알아보기 위해 기술통계와 각 변인별 신뢰도 검증을 위해서는 Cronbach's Alpha를 검토했다. 다음으로 각 변인들 간의 관계를 검토하기 위해 Pearson상관관계 분석을 했다. 그리고 변인들 간의 인과관계를 분석하기 위하여 구조방정식 모형검증을 실시하고, 연구모형의 적합도와 잠재변인 간 경로계수를 산출했다. 이때 추정방법은 최대우도법(Maximum Likelihood Estimation)을 사용하였고, 측정변수는 교사소명의식, 직무환경적합, 경력몰입, 소명실행, 직무만족, 교사소진이였다. 이 연구에서는 각 모형의 적합도를 평가하기 위해 χ^2 값 외에 표본 크기에 비교적 덜 민감한 CFI(ComparativeFitIndex), TLI(TuckerLewisIndex), RMSEA(RootMeanSquareErrorof Approximation)등을 이용했다. RMSEA는 절대 적합도 지수로 .05이하 (Browne & Cudeck, 1993) 또는 .06이하(Hu & Bentler, 1999)일 때 좋은 적합도이며, .08이하이면 보통 적합도로, .10이상이면 나쁜 적합도로 판정했다. 이에 비하여 CFI와 TLI는 상대적 적합도 지수로 .90이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 해석했다(홍세희, 2000). 마지막으로 소명의식이 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 경력몰입, 직무환경적합성, 소명실행, 교사소진의 매개효과를 검증하기 위하여 연구모형의 변수 간 계수 추정치, 전체 효과, 직접·간접효과와 각 변수들의 상대적 설명량의 크기를 살펴보았다. 매개효과의 유의도를 확인하기 위해 Shrout와 Bolger(2002)의 제안에 따라 부트스트랩 절차를 활용했다. 부트스트랩 절차는 모수 분포를 알지 못할 때 모수의 경험적 분포를 생성시키는 방법으로 본 연구에서는 10,000개의 표본을 원자료 ($n=495$)로부터 생성하여 신뢰구간 95%에서 간접효과의 유의도를 검증했다. Shrout와 Bolger(2002)에 따르면 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않으면 간접효과가 유의미한 것으로 간주한다. 최종 팬텀변수 효과분석을 통하여 매개효과를 검증했다.

IV. 연구결과

1. 각 변인별 기술통계 및 상관

가설적 모형을 분석하기 위한 기초분석으로서 각 척도에 대한 평균, 표준편차 등 기초 통계치를 구하였으며, 각 변인들 간의 관계를 파악하기 위해서 상관분석을 실시하였고 그 결과는 <표 2>에 제시하였다. 본 연구에서 사용한 변인들의 왜도와 첨도는 각각 $-0.73 \sim 0.97$, $-0.41 \sim 1.90$ 의 범위 안에 있어 절대 값 2~7을 넘는 변인이 없으므로 구조방정식 모형을 적용하는데 필요한 정상분포조건을 충족시키고 있었다(Finch & West, 1997). 상관분석 결과 교사소명의식은 직무환경적합성($r=.40$, $p<.01$), 경력몰입($r=.55$, $p<.01$), 소명실행($r=.67$, $p<.01$), 직무만족($r=.38$, $p<.01$)과 정적상관이, 교사소진($r=-.37$, $p<.01$)과는 부적상관이 유의미하였다. 직무환경적합성은 경력몰입($r=.43$, $p<.01$), 소명실행($r=.45$, $p<.01$), 직무만족($r=.57$, $p<.01$)과 정적상관이, 교사소진($r=-.31$, $p<.01$)과는 부적상관이 유의미하였다. 경력몰입은 소명실행($r=.66$, $p<.01$), 직무만족($r=.51$, $p<.01$)과 정적상관, 교사소진($r=-.58$, $p<.01$)과는 부적상관이 유의미하였다. 소명실행은 직무만족($r=.52$, $p<.01$)과는 정적상관이, 교사소진($r=-.52$, $p<.01$)과는 부적상관을 나타내었다. 직무만족과 교사소진($r=-.51$, $p<.01$)과의 관계는 부적상관을 나타내었다.

〈표 2〉 변수간의 상관관계($n=495$)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|----|--|
| 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | .68** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | .91** | .92** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | .44** | .37** | .44** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | .28** | .26** | .29** | .68** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | .24** | .20** | .24** | .53** | .47** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | .39** | .33** | .39** | .88** | .87** | .76** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | .62** | .41** | .55** | .46** | .33** | .27** | .43** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | .52** | .38** | .49** | .49** | .32** | .24** | .42** | .81** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | .59** | .41** | .54** | .50** | .34** | .26** | .44** | .95** | .95** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | .67** | .51** | .64** | .47** | .34** | .28** | .44** | .62** | .56** | .61** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | .72** | .52** | .67** | .49** | .34** | .29** | .45** | .70** | .61** | .68** | .92** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 13 | .70** | .52** | .67** | .49** | .35** | .29** | .45** | .68** | .60** | .66** | .98** | .98** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 14 | .32** | .26** | .31** | .43** | .30** | .30** | .42** | .45** | .46** | .48** | .48** | .47** | .48** | 1 | | | | | | | | | | |
| 15 | .22** | .16** | .21** | .47** | .50** | .46** | .57** | .32** | .33** | .33** | .35** | .34** | .35** | .55** | 1 | | | | | | | | | |
| 16 | .42** | .32** | .40** | .44** | .36** | .34** | .47** | .49** | .43** | .48** | .49** | .50** | .50** | .57** | .57** | 1 | | | | | | | | |
| 17 | .33** | .24** | .31** | .48** | .39** | .28** | .47** | .41** | .45** | .45** | .37** | .38** | .38** | .51** | .49** | .57** | 1 | | | | | | | |
| 18 | .34** | .29** | .34** | .53** | .41** | .47** | .56** | .44** | .43** | .45** | .47** | .47** | .48** | .64** | .64** | .64** | .66** | 1 | | | | | | |
| 19 | .38** | .31** | .38** | .54** | .45** | .42** | .57** | .49** | .49** | .51** | .52** | .52** | .52** | .79** | .76** | .77** | .77** | .87** | 1 | | | | | |
| 20 | -.23** | -.12** | -.19** | -.24** | -.12** | -.09* | -.19** | -.45** | -.47** | -.49** | -.32** | -.33** | -.33** | -.42** | -.28** | -.30** | -.38** | -.35** | -.41** | 1 | | | | |
| 21 | -.34** | -.22** | -.31** | -.26** | -.14** | -.17** | -.23** | -.38** | -.40** | -.41** | -.38** | -.38** | -.39** | -.27** | -.24** | -.29** | -.23** | -.28** | -.31** | .51** | 1 | | | |
| 22 | -.44** | -.33** | -.42** | -.32** | -.29** | -.25** | -.34** | -.44** | -.42** | -.45** | -.52** | -.54** | -.54** | -.43** | -.36** | -.44** | -.31** | -.41** | -.46** | .31** | .36** | 1 | | |
| 23 | -.41** | -.26** | -.37** | -.34** | -.23** | -.20** | -.31** | -.55** | -.55** | -.58** | -.50** | -.51** | -.52** | -.49** | -.37** | -.43** | -.40** | -.45** | -.51** | .84** | .74** | .70** | 1 | |

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$, 1.소명의식1 2.소명의식2 3.소명의식전체 4.직무환경적합1 5.직무환경적합2 6.직무환경적합3 7.직무환경적합전체 8.경력몰입1 9.경력몰입2 10.경력몰입전체 11.소명실행1 12.소명실행2 13.소명실행전체 14.봉사의식 15.발전성 16.업무부담 17.혁신 자율성 18.동료애 19.직무만족전체 20.정서적 고갈, 21.비인간화 22.개인적 성취감 상실 23.교사소진전체

2. 측정모형의 검증

본 연구에서 설정한 구조 모형검증에 앞서 Anderson과 Gerbing(1988)의 제안대로 측정모형검증을 하였고 결과는 <표 2>와 같다. AMOS 22.0에서 최대우도법(maximumlikelihood method)을 사용하여 분석한 결과 측정모형의 적합도는 $\chi^2(df=104, n=495)=423.74, p<.001, CFI=.940, TLI=.922, RMSEA=.079(90\% CI:.071-.087)$ 로 CFI, TLI값은 .90이상이므로 좋은 적합도로, RMSEA 값은 .08이하이므로 괜찮은 적합도로 각각 해석되어(홍세희, 2000) 모형 수용이 가능한 것으로 나타났다.

측정모형의 신뢰도와 타당도 분석을 위해 요인부하량을 확인하였다. 측정변인의 유의성을 확인하기 위해서는 비표준화 계수의 C.R.값을 살펴보게 되는데 C.R.값은 ± 1.96 이상이면 유의수준 5%에서 유의하며 ± 2.58 이상이면 1% 수준에서 유의하다고 해석된다. 본 연구에서는 모든 측정변인이 1% 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 각 경로계수마다 비표준화 계수, 표준화 계수, 표준오차(S.E), 임계치(C.R: Critical Ratio)가 나타나 있는데, 이때의 경로계수는 요인부하량과 같은 의미를 가지고 있다. 본 연구에서 잠재변인을 설명하고 있는 측정변인들의 요인 값을 살펴보면 표준화 계수를 통해 각 측정변수들의 잠재변수에 대한 상대적인 영향력을 살펴볼 수 있는데 교사소명의식에 미치는 효과크기는 소명의식1(.97)이 소명의식2(.70)보다 높게 나왔고, 직무환경적합에 미치는 효과크기는 직무환경적합1(.90), 직무환경적합2(.75), 직무환경적합3(.61)순이었으며 경력몰입에 미치는 효과크기는 경력몰입1(.94)이 경력몰입2(.86)보다 높게 나왔다. 소명실행에 미치는 효과는 소명실행2(.99)가 소명실행1(.93)보다 컸으며 직무만족도에 미치는 효과크기는 동료애(.86)가 발전성(.73), 혁신 자율성(.73), 봉사의식(.74), 업무부담(.76)중에서 가장 큰 것으로 나타났다. 교사소진에 미치는 효과크기는 성취감(.64), 정서고갈(.63), 비인간화(.60)순이었다. 교사소명의식(.70~.97), 교사 직무환경적합성(.61~.90), 경력몰입(.86~.94), 소명실행(.93~.99), 직무만족(.73~.86), 교사소진(.60~.64) 모두 $p<.001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 이로써 본 연구의 연구모형의 각 개념변수(잠재변수)들을 측정하기 위해 설정된 측정변수들이 수렴적 타당성을 가지며, 개념변수들 간에 변별성을 가지는 것으로 나타나 구조모형 추정가능성이 확인되었다.

<표 3> 측정모형의 적합도

| 적합도 | χ^2 | df | P | TLI | CFI | RMSEA (90% CI) |
|------|----------|-----|------|------|------|------------------|
| 측정모형 | 423.74 | 104 | .000 | .922 | .940 | .079 (.071~.087) |

3. 연구모형 검증

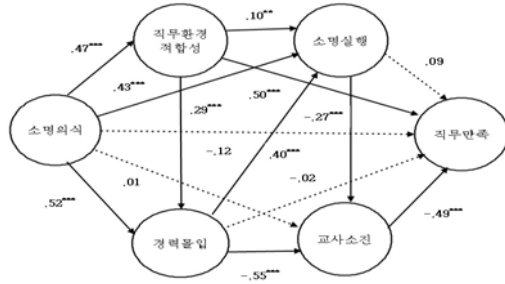
본 연구에서 제시한 연구모형이 표본자료에 얼마나 잘 부합되고 있는지를 확인하기 위해 최대우도법을 사용하여 구조방정식 모형의 적합도를 검증하였다. 연구모형의 검증 결과 및 적합도 지수는 <표 3>에 제시하였다.

<표 4> 연구모형의 적합도

| 적합도 | χ^2 | df | P | TLI | CFI | RMSEA (90% CI) |
|------|----------|-----|------|------|------|---------------------|
| 연구모형 | 424.23 | 105 | .000 | .923 | .941 | .078 (.071~.086) |

연구모형의 χ^2 검증 결과 $\chi^2(df=105, n=495)=424.23$, $p<.001$, CFI=.941, TLI=.923, RMSEA=.078(90% CI:.071-.086)을 나타내었다. CFI와 TLI값은 0.9이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 해석하고, RMSEA 값은 0.10이하이면 보통 적합도(Browne & Cudeck, 1993)로 해석할 수 있는데 본 연구결과 적합도가 양호한 것으로 나타났다.

모형에서 설정한 잠재변수들 간의 구조계수를 보면 소명의식에서 교사 직무환경적합성으로 가는 경로($\beta=.47$, $p<.001$), 경력몰입으로 가는 경로($\beta=.52$, $p<.001$), 소명실행으로 가는 경로($\beta=.43$, $p<.001$), 직무환경적합성에서 소명실행으로 가는 경로($\beta=.10$, $p<.01$), 경력몰입으로 가는 경로($\beta=.29$, $p<.001$), 직무만족으로 가는 경로($\beta=.50$, $p<.001$), 경력몰입에서 소명실행으로 가는 경로($\beta=.40$, $p<.001$)에서 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경력몰입에서 교사소진으로 가는 경로($\beta=-.55$, $p<.001$), 교사소진에서 직무만족으로 가는 경로 ($\beta= -.49$, $p<.001$), 소명실행에서 교사소진으로 가는 경로($\beta=-.27$, $p<.001$)는 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 소명의식에서 직무만족으로 가는 경로($\beta=-.12$, $p> .05$), 교사소진으로 가는 경로($\beta=.01$, $p> .05$), 경력몰입에서 직무만족으로 가는 경로($\beta=-.02$, $p> .05$), 소명실행에서 직무만족으로 가는 경로($\beta=.09$, $p> .05$)는 유의미하지 않았다. 경로를 설정할 때 직무환경 적합성과 교사소진으로의 경로는 이론 모형에서는 설정된 부분이었으나 관계를 검증한 선행연구를 찾아볼 수 없었기 때문에 본 연구의 연구모형에서는 이 경로를 설정하지 않았다. 본 연구의 모형을 검증한 결과 [그림 2]와 같이 총 14개의 경로 중에서 총10개의 경로에서 유의미한 결과가 도출되었다.



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

[그림 2] 연구모형의 분석결과

4. 수정모형 검증

수정모형은 연구모형에서 유의미하지 않은 4개의 경로를 제거한 모형으로 적합도가 $\chi^2(df=109, n=495)=428.99, p < .001, TLI=.926, CFI=.940, RMSEA=.077$ (90% CI: .069~.085)로 CFI, TLI 값은 .90이상이므로 좋은 적합도로, RMSEA 값은 .08이하이므로 괜찮은 적합도로 각각 해석되어(홍세희, 2000) 모든 적합도 지수가 양호한 것으로 나타났다. <표 4>에서 보는 바와 같이 연구모형과 수정모형의 자유도는 4 차이가 나는데 .05수준에서의 임계치는 9.49로 본 연구에서 연구모형과 수정모형은 차이가 없는 것으로 해석할 수 있었고 TLI(.923→.926), RMSEA(.078→.077)지수 및 AIC도 연구모형(559.42)에 비해 수정모형(550.90)의 값이 더 작아져 좋아졌기 때문에 수정모형의 적합도가 연구모형보다 더 좋은 것으로 해석되어 본 연구에서는 양호한 적합도를 유지하면서 간명도가 개선된 수정모형을 최종모델로 채택하였다.

<표 5> 연구모형, 수정모형의 적합도

| 적합도 | χ^2 | df | P | TLI | CFI | RMSEA (90% CI) | AIC |
|------|----------|-----|------|------|------|---------------------|--------|
| 연구모형 | 424.23 | 105 | .000 | .923 | .941 | .078 (.071~.086) | 559.42 |
| 수정모형 | 428.99 | 109 | .000 | .926 | .940 | .077 (.069~.085) | 550.90 |

$\Delta df=4, \Delta \chi^2=4.76, p > .05$

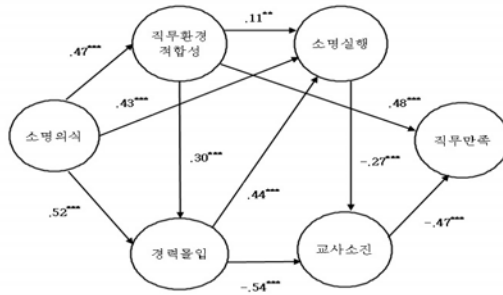
모형에서 설정한 잠재변수들 간의 구조계수를 보면, 소명의회에서 직무환경적합성($\beta=.47, p < .001$), 경력몰입($\beta=.52, p < .001$), 소명실행($\beta=.43, p < .001$), 직무환경적합성에서 경력몰입($\beta=.30, p < .001$), 직무만족($\beta=.48, p < .001$), 소명실행($\beta=.11, p < .01$), 경력몰입에서 소명실행(β

=.44, $p<.001$)으로 가는 경로는 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경력몰입에서 교사소진($\beta=-.54$, $p<.001$), 소명실행에서 교사소진($\beta=-.27$, $p<.001$), 교사소진에서 직무만족으로 가는 경로($\beta=-.47$, $p<.001$)는 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 수정모형의 구조계수

| 경로 | 비표준화 계수 | S.E | C.R | 표준화 계수 |
|----------------|---------|-----|----------|--------|
| 소명의식 → 직무환경적합성 | .56 | .06 | 9.21*** | .47 |
| 소명의식 → 경력몰입 | .66 | .07 | 10.13*** | .52 |
| 소명의식 → 소명실행 | .77 | .09 | 9.03*** | .43 |
| 직무환경적합성 → 경력몰입 | .31 | .05 | 6.17*** | .30 |
| 직무환경적합성 → 직무만족 | .32 | .03 | 9.44*** | .48 |
| 직무환경적합성 → 소명실행 | .16 | .06 | 2.89** | .11 |
| 경력몰입 → 소명실행 | .55 | .07 | 8.14*** | .44 |
| 경력몰입 → 교사소진 | -.32 | .05 | -6.92*** | -.54 |
| 소명실행 → 교사소진 | -.12 | .03 | -3.99*** | -.27 |
| 교사소진 → 직무만족 | -.50 | .06 | -7.96*** | -.47 |

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$



* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

[그림 3] 최종모형의 분석결과

5. 매개효과 분석

최종적으로 선택된 구조모형에 포함된 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트랩 절차를 사용하였다. 검증한 간접효과의 통계적 유의성을 〈표 6〉에 제시하였다. 〈표 6〉을 살펴보면 소명의식에서 직무만족(.49), 소명실행으로 가는 간접효과(.29)는 .001수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 소명의식은 직무환경적합성, 경력몰입과 교사소진, 직무환경적합성과 경력몰입과 교사소진, 직무환경적합성과 소명실행과 교사소진, 경력몰입과 소명실행과 교사소진, 직무환경적합성과 경력몰입과 소명실행과 교사소진을 경유하여 직무만족에 미치는 간접효과가 유의미하였고 경력몰입, 교사 직무

환경적합성과 경력몰입을 경유하여 소명실행에 미치는 간접효과가 유의미하였다.

〈표 7〉 최종모형의 직접효과, 간접효과 및 전체효과와 통계적 유의도

| 경로 | | 전체 효과 | 직접 효과 | 간접효과 95%CI (하한계, 상한계) |
|--------------|--|--------|------------------|-----------------------|
| 소명 의 식 | 직무환경적합성 경력몰입→교사소진 직무환경적합성→경력몰입→교사소진 직무환경적합성→소명실행→교사소진 경력몰입→소명실행→교사소진 직무환경적합성→경력몰입→소명실행→교사소진 | .49*** | 직 무 만 족 | .49*** (.41, .55) |
| | → 경력몰입 직무환경적합성→경력몰입 | | | |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

본 연구의 개별 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 매개변수 자리에 팬텀변수를 사용하였다. 〈표 7〉에서 볼 수 있듯이 연구모형에서 간접경로는 소명의식에서 직무환경적합성을 경유하여 직무만족으로 가는 경로, 경력몰입과 교사소진을 경유하여 직무만족으로 가는 경로, 직무환경적합성, 경력몰입, 교사소진을 경유하여 직무만족으로 가는 경로, 직무환경적합성, 소명실행, 교사소진을 경유하여 직무만족으로 가는 경로, 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행을 경유하여 직무만족으로 가는 경로, 경력몰입을 경유하여 소명실행으로 가는 경로, 직무환경적합성을 경유하여 경력몰입으로 가는 경로는 .001수준에서 유의미하였다. 소명의식에서 경력몰입, 소명실행, 교사소진을 경유하여 직무만족으로 가는 경로는 .01수준에서 유의미하였다.

〈표 8〉 팬텀변수를 통한 간접효과

| 경로 | 팬텀효과 (95% 신뢰구간) |
|--------------------------|----------------------|
| →직무환경적합성→ | .18*** (.13, .24) |
| →경력몰입→교사소진→ | .11*** (.07, .17) |
| →직무환경적합성→경력몰입→교사소진→ | .03*** (.01, .06) |
| →직무환경적합성→소명실행→교사소진→ | -.06*** (-.10, -.03) |
| →경력몰입→소명실행→교사소진→ | .02** (.01, .05) |
| →직무환경적합성→경력몰입→소명실행→교사소진→ | .01*** (.01, .02) |
| →경력몰입→ | .40*** (.25, .57) |
| →직무환경적합성→경력몰입→ | .11*** (.05, .20) |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 논의 및 결론

본 연구는 한국의 학교에서 근무하는 교사 495명을 대상으로 Duffy 등(2018)의 WCT모형을 기반으로 한국의 교사들이 지각한 소명의식, 직무환경적합성 및 경력몰입과 소명실행, 교사소진, 직무만족간의 구조적 관계를 살펴보고 소명의식과 직무만족간의 관계에서 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진이 매개효과를 보이는지를 검증하고자 했다.

첫째, 우리나라 교사가 지각하는 소명의식, 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진, 직무만족간의 관계는 어떠한가를 알아보기 위하여 구조방정식 모형검증을 하였고 결과는 다음과 같다. 소명의식은 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행과 유의한 정적상관이 있는 것으로 밝혀졌는데 이는 소명의식은 경력몰입과 정적인 상관관계가 있고 소명실행의 선행변인이며 소명이 있는 사람들은 소명과 적합한 직무환경을 찾는 경향이 있다고 한 Duffy 등(2018)의 WCT모형과 일치한다. 이 결과는 소명의식이 있는 사람들일수록 직무환경이 자신과 적합하다는 인식을 갖고 경력에 몰입하여 소명을 실행하고 있다는 신념이 강하다는 것으로 소명의식 함양의 중요성을 의미한다.

직무환경적합성은 소명실행, 직무만족, 경력몰입과 유의한 정적상관이 있는 것으로 밝혀졌는데 이는 소명을 인식한 사람들은 소명을 실행할 수 있는 직무환경을 찾아 몰입하고(Duffy, Foley, Raque-Bodgan, Reid, Dik, Castano, & Adams, 2012; Hunter, Dik, & Banning, 2010) 교사들의 직무만족도는 직무환경 만족도가 올라가면 높아지며(남영지, 2009) 개인-환경 적합성은 소명을 인식한 사람들이 경력몰입을 할 수 있도록 하는 요인이라고 제안한 Duffy 외(2018)의 WCT모형과 일치한다. 이 결과는 직무환경이 적합하다고 느낄수록 소명을 실행하고 있다는 신념을 가지고 직무에 대한 만족감을 느끼며 더욱 경력에 몰입하게 된다는 것을 의미하는 것으로 물리적으로나 심리적으로 적합한 직무환경제공의 필요성을 함의한다.

경력몰입은 소명실행과 정적상관, 교사소진과 부적상관이 있었는데 이는 소명은 경력몰입과 같은 직업 경험을 통해 길러질 수 있고(Dik & Duffy, 2009) 직업을 대하는 태도로 개발되고 변화될 수 있으며(이지원, 2014) 경력몰입은 경력목표를 추구함에 있어 당면하게 되는 여러 가지 어려움에 대처하는 능력이 된다고 하였던 고자인(2014)의 연구결과와도 일치하는 것으로 경력에 몰입하는 경험의 제공 및 환경의 조성을 통하여 소명을 실행하고 있다는 신념을 높여주면 오히려 스트레스 등의 부정적인 저항을 줄여주어 소진감을 낮춰줄 수 있다는 것을 의미한다.

소명실행은 교사소진과 유의한 부적상관이 있었다. 이 결과는 소명이 소진예방의 주요변인이라는 연구결과들과 일치한다(김연우, 2016; 백정은, 2017; 이미희, 2017; 홍성미, 2018). 이는 Duffy 외(2018)가 WCT 모형을 통해 일부의 사람들에게서는 특정한 조건에서 소명실행이 소진 등의 부정적인 삶의 결과로 나타날 수도 있으므로 양적연구로 검증할 필요가 있다고 하였는데 한국의 교사들에게서는 소명실행이 오히려 교사소진을 낮춰주는 변인임이 밝혀진 것으로 소명을 실행하고 있다고

느끼는 교사일수록 소진감을 적게 느낀다는 것을 의미한다. 다만 WCT모형의 제안대로 완벽주의 성취지향성 등 개인의 성격적 요인이 소명실행과 소진의 경로에서 영향을 미칠 수도 있는데 본 연구는 개인의 성격요인을 포함시키지 않은 결과이므로 추후 성격요인을 경로에 포함시켜 다시 연구할 필요가 있다 하겠다. 교사소진은 직무만족에 부적인 영향이 있었다. 즉 소진감이 높을수록 직무에 대한 만족감은 낮아지고 소진감이 낮을수록 직무에 대한 만족감은 높아진다는 것을 의미한다. 이는 소진감은 직무만족과는 직접적인 부적 상관관계가 있다고 하였던 연구결과들(Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008; Chung & Han, 2014; Demerouti, Bakker, & Leiter, 2014)과 일치한다.

둘째, 우리나라 교사가 지각하는 소명의식과 직무만족간의 관계에서 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행, 교사소진이 매개효과를 보이는가를 알아보기 위하여 부트스트랩과 팬텀변수 분석을 하였다. 본 연구의 최종 모형에서 간접적 경로를 통해 확인한 결과는 다음과 같다.

소명의식은 직무환경적합성을 통하여 직무만족에 간접적인 영향을 주는 것으로 밝혀졌는데 이는 소명을 발견한 사람들일지라도 자신이 소명과 맞지 않는 환경에서 일을 하고 있다고 느끼는 사람들은 소명의식이 없는 사람들보다도 오히려 불행하다고 느낀다는 연구결과(Berg, Grant, & Johnson, 2010)와도 맥락을 같이하는 결과로써 소명의식만으로 직무만족이 높아지지는 않지만 직무환경이 적합하다는 신념을 통하여 직무에 대한 만족도가 높아질 수 있음을 알 수 있다.

또한 소명의식은 경력몰입, 직무환경적합성, 소명실행에 영향을 미치면서 교사소진을 낮춰줌으로써 직무만족도를 높이는 것으로 나타났다. 이는 소명의식이 소진 감소의 주요변인이라는 연구결과(박성혜, 2014)와는 상반되지만 경력몰입이 소진감소의 주요변인이라는 연구결과(박보겸, 2018; 윤혜미, 노필순, 2013)와 일치하는 것으로 소명의식이 교사소진에 직접적인 영향을 미치지 않지만 소명의식이 있는 교사들은 경력몰입을 통하여 직무환경에 적합하다는 의식을 갖게 되고 소명을 실행하고 있다는 신념이 강화되면서 소진이 감소될 수 있다는 것을 의미한다.

소명의식은 직무환경적합성과 경력몰입, 직무환경적합성과 소명실행, 경력몰입과 소명실행, 직무환경적합성과 경력몰입과 소명실행을 경유하는 간접경로로 소진감소에 영향을 미치고 그 결과 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 소명의식이 있는 사람들은 소명에 적합한 환경에서 일하고 있다고 믿기 때문에 하고 있는 일에 더욱 몰입하게 되고 자신의 일에 몰입하는 것은 직업의 의미를 찾으려는 노력의 중요한 원천이 되므로 소명실행이 높아지게 된다(윤혜미, 노필순, 2013)는 연구결과와 일치한다. 이는 소명의식이 있는 교사들은 적합한 직무환경에서 일을 하고 있다는 신념이 강해지기 때문에 경력과 소명실행에 더욱 몰입하게 되면서 소진감이 감소하게 되고 소진의 감소는 직무에 대한 만족감을 증진시켜주는 영향을 미치게 된다는 것을 함의한다.

Dick 외(2018)는 WCT모형을 제시하면서 모형의 경험적 타당성을 확보해야 한다는 제언을 강조하였는데 본 연구는 WCT 이론모형이 제시된 이후 한국의 교사 집단에 적용한 첫 경험적 연구라는

점에서 그 의의를 지닌다. 본 연구의 결과를 종합해보면 교사의 소명의식은 직무만족에 직접적인 영향은 미치지 않았지만 직무환경적합성을 경유하는 경로와 교사소진을 경유하는 경로에서 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무환경적합성과 교사소진은 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 변인이다. 이는 소명이 있는 교사라고 할지라도 직무환경이 적절하다는 인식이 부족하거나 소진감을 가지고 있다면 직무만족감이 낮아질 수밖에 없음을 설명하는 결과로서 교사들의 직무만족감 증진을 위해서는 물리적, 심리적 적절한 환경의 제공과 소진감을 잘 조절해주어야 함을 의미한다. 이러한 결과는 현재 한국의 교사들이 당면하고 있는 전반적인 직무만족 저하 현상이 반영되어 나타난 결과로서 소명의식이나 소명실행 등 소명변인만으로 직무만족으로 이어지기는 쉽지 않고 그 경로에서 교사들의 소진을 유발시키는 다양한 요인을 발견하여 적절한 도움을 제공함으로써 교사소진을 줄여주는 방안을 마련하여야 직무만족을 높일 수 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 소명의식에서 직무만족으로 가는 매개경로 중 소명실행은 교사소진을 감소시키는 영향을 미치는 것으로 나타났다는데 이 결과는 소명실행이 일부의 직업군에서 일부의 사람들에게 소진을 높이는 요인이 될 수도 있다는 Duffy 외(2018)의 WCT모형 가설이 한국의 교사들에게는 해당하지 않음을 나타내주는 결과로서 의미가 있었고 소명을 실행하고 있다는 신념의 제공이 소진의 감소는 물론 직무만족감 향상을 위해 중요함을 함의한다. 다만 소명실행과 소진의 경로에서 개인의 인성적 요인이 영향을 미칠 수 있다고 하였던 WCT모형의 제안 중 성격요인을 배제한 결과이므로 추가적인 연구가 필요하다 하겠다.

연구결과를 토대로 본 연구의 시사점은 다음과 같다. 직무환경적합성과 교사소진은 직무만족에 직접적인 영향을 주는 변인이므로 교사들의 직무만족도를 높이기 위해서는 적합한 직무환경의 마련이 필요하다 하겠다. 학교환경 등이 포함된 물리적 환경(김성필, 1998)뿐만 아니라 직무와 관련된 모든 요소와의 관계를 통해 형성된 감정상태 등이 포함된 심리적 환경(강경석, 김영만, 2006)의 개선을 도울 필요가 있다. 이를 위해 학교 내 시설물 구축 등 물리적 환경과 교육철학 및 학교운영 이념에 관한 전반에 관한 심리적 환경을 구축 할 때 교사들의 의견이 수렴되는 문화와 제도의 마련이 필요하다 하겠다. 교사소진도 직무만족에 영향을 미치는 변인이므로 교사의 소진에 관심을 기울이고 소진감을 지닌 교사들을 살피며 소진감을 이겨낼 수 있도록 교사들의 힐링과 치유를 위한 상담 및 멘토링 또는 교사연수 프로그램 등의 개발이 이루어진다면 교사들이 교직에 대한 만족감을 높일 수 있는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 일반직장인들을 대상으로 Dik과 Duffy(2008)가 개발한 척도를 사용하였다. 이는 외국상황에서 다양한 직업군을 대상으로 개발된 척도로서 한국 상황에서 교사를 대상으로 소명척도개발이 필요하다 하겠다. 한국에서 개발된 교사대상 소명척도로 초등교사소명척도(김태선, 김광수, 2018)가 있으나 이는 초등교사들을 대상으로 개발된 척도이고 중고등학교 선생님들은 배제된 척도여서 전체교사대상 척도의 개발이

필요하다 하겠다.

둘째, 본 연구에서는 소명의식이 있는 사람들의 직무만족을 설명하기 위해 Duffy 외(2018)가 제안한 변인들 중 일부만을 반영하여 연구를 진행하였다. 소명의식과 직무만족의 경로에서 조직적 지원, 일의 의미, 성취지향성, 성격요인, 소명동기 등 WCT모형에서 제안하였던 다른 이론적 변인을 추가하여 이들 변인 간의 관계와 상호작용 효과에 대한 다각적인 연구가 필요하겠다. 또한 본 연구에서는 경로를 설정할 때 직무환경 적합성과 교사소진으로의 경로를 탐색하지 않았는데 이 또한 추가적인 연구가 이루어져 교사의 소진과 관련 있는 다양한 경로탐색이 필요하다 하겠다.

셋째, 본 연구에서 교사의 직무만족은 소명의식을 기반으로 하여 직무환경적합성, 경력몰입, 소명실행 등의 긍정감성을 키워주거나 교사소진 등의 부정감성을 줄여줄 때 향상될 수 있음을 알 수 있었다. 이 결과를 반영하여 학교가 교사들이 소명을 발견하고 실행할 수 있는 근무환경인지를 살피고 몰입하여 일을 할 수 있도록 도와주며 소진 등의 부정감성을 잘 조절할 수 있도록 돕는 방향으로 학교환경을 제공해준다면 교사들이 직무만족을 높이는데 도움을 줄 수 있을 것이므로 근무환경의 조성을 위한 연구가 필요하다 하겠다.

마지막으로, 자기보고식 자료 수집의 한계가 있을 수 있다. 본 연구에 사용된 자료는 모두 자기보고 척도를 사용한 설문조사를 바탕으로 한 것으로 응답자들이 방어기제를 사용하거나 사회적 바람직성에 따라 보고하였을 가능성이 있다. 특히 소명의식과 관련하여 앞에서도 언급하였듯이 종교성이 영향을 미쳤을 가능성을 배제하기 어렵다. 따라서 이러한 부분을 고려하여 조심스러운 결론을 내려야 한다.

참고문헌

- 강경석, 김영만 (2006). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족 간의 관계 연구. **교육행정학연구**, 24(1), 119-142.
- 고자인(2014). **소년범죄예방사업 결과보고**. 국립서울병원 내부자료.
- 권인수, 김상준(2017). 소명의 사후적 형성. **연세경영연구**, 54(1), 83-123.
- 김경령, 서은희(2014). 예비교사의 교직인성 자기점검도구 개발 연구. **한국교원교육연구**, 31(1), 117-139.
- 김범준(2001). 교사들의 직무만족도 관련변수에 대한 meta 분석. 박사학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 김성필 (1998). 교사의 직무환경이 직무만족도와 직무 헌신도에 미치는 영향. 석사학위논문, 강원대학교.
- 김연우(2016). **중등교사의 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 감사성향과 소명의식의 조절효과**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김영선(2014). **초등학교교사의 직무특성이 경력몰입과 직무태도에 미치는 영향**. 석사학위논문, 상지대학교.
- 김정은(2011). **초등학교 교사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 정서지능의 매개효과**. 석사학위논문, 경인교육대학교.
- 김지선(2015). **소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향 : 소명실행과 기본심리욕구의 매개효과를 중심으로**. 석사학위논문, 광운대학교.
- 김하나(2014). **성인 직장인의 소명의식과 직무만족과의 관계: 소명실행과 내재적 동기를 매개로**. 석사학위논문, 숙명여자대학교.
- 김태선, 김광수(2014). **초등교사 소명척도개발**. **초등교육연구**, 31(1), 1-27.
- 남영지(2009). **초등학교 교사의 직무환경과 직무만족도의 상관관계 연구**. 석사학위논문, 공주교육대학교 교육대학원.
- 노종희(2001). **교원 직무만족의 개념화 및 측정**에 관한 연구. **교육행정학연구**, 19(2), 163-181.
- 박보겸(2018). **영아교사의 소진에 대한 긍정심리자본과 경력몰입 및 직무스트레스 간의 구조적 관계**. 석사학위논문, 동아대학교.
- 박성혜(2012). **교사들의 영성을 위한 교사 교육의 방향**. **학습자중심교과교육연구**, 12(3), 155-175.
- 박성혜(2014). **예비교사들의 교직소명감, 자아존중감, 교직인성과의 관계**. **학습자 중심교과교**

육연구, 14(10), 285-304.

- 박수진(2011). 초등학교 여교사의 심리적 안녕감과 교사효능감, 직무만족도의 관계. 석사학위논문, 충남대학교 .
- 박연옥(2013). 교사의 지각된 학교상담역량이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 박은경(2017). 교사가 인식하는 소명의식 유형: Q방법론적 접근. 석사학위논문, 한국교원대학교.
- 박희연(2015). 중등 예비교사의 정신건강과 소명의식, 자기효능감간 관계. 석사학위논문, 고려대학교.
- 백정은(2017). 초등교사의 직무스트레스와 직업 및 삶의 만족 간의 관계 : 자아존중감과 소명의식의 조절효과. 석사학위논문, 서강대학교 교육대학원.
- 성태제, 강이철, 광덕주, 김계현, 김천기, 김혜숙, ... & 임웅. (2007). 최신 교육학개론. 서울: 학지사.
- 성희창(2018). 교사의 소명의식 형성과정 연구. 석사학위논문, 서울대학교.
- 송미경(2016). 소진과 소명에 대한 이해. **인문과학연구논총**, 37(1), 505-527.
- 송미경, 양난미, 이은경(2016). 교사의 소명의식, 자아존중감, 직업적 정체감, 삶의 만족간의 관계. **교원교육**, 32(4), 197-218.
- 신윤정(2013). 대학생의 진로소명, 진로자기효능감 및 내적동기와 진로적응성의 관계. **상담학연구**, 14(1), 209-226.
- 양난미, 이은경(2012). 대학생의 진로소명과 삶의 만족의 관계. **한국심리학회지 상담 및 심리치료**, 24(1), 51-68.
- 윤혜미, 노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의도 간 관계. **한국아동복지학**, (43), 157-184.
- 이미희(2017). 초등교사의 소명의식과 심리적 안녕감의 관계: 회복탄력성의 매개효과. 석사학위논문, 서울교육대학교 교육전문 대학원.
- 이 영(2015). 직무만족과 조직몰입이 직무성가에 미치는 영향에 관한 연구: 중국 초 중 학교 교사들을 대상으로 연구. 석사학위논문, 명지대학교.
- 이은경(2011). 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구. **한국청소년연구**, 22(1), 115-140.
- 이지원(2014). 대학생의 진로소명과 삶의 만족의 구조 관계 분석: 진로 선택몰입 및 전공만족의 매개효과와 진로관련정서의 조절효과 검증. 석사학위논문, 연세대학교.
- 이항재, 이경복(1998). 교사의 직무만족도에 관한 연구. **순천향대학교 인문과학논총**, 6, 107-126.
- 장진이, 이지연(2014). 교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의

- 식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로. **한국 심리학회지: 상담 및 심리치료**, 26(1), 1-24.
- 조은영(2015). 초등교사의 감정노동과 직무스트레스와의 관계에서 소명의식과 일의 의미 조절 효과. 석사학위논문, 인천대학교.
- 주은정(2014). 초등교사의 희망과 심리적 안녕감의 관계. 석사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 차정주, 강호수(2014). 교사의 소명감이 직업만족도에 미치는 영향. **교원교육**, 30(2), 149-169.
- 최양실(2002). 중등교사의 성격유형과 직무만족도와의 관계. 석사학위논문, 안양대학교 교육대학원.
- 하유진(2012). 소명의식이 업무 변인에 미치는 영향: 경력 몰입의 매개효과와 개인-상사적합 및 조직지원인식의 조절 효과. 박사학위 논문, 연세대학교.
- 홍성미(2018). 보육교사의 소명의식이 행복감에 미치는 영향: 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 카톨릭 관동대학교.
- 홍세희(2000). 구조방정식모형의 적합도 지수 산정기준과 그 근거. **한국심리학회지: 임상**, 19, 161-178.
- 홍우림(2014). 초등교사의 전문성 발달 특성에 관한 연구. **초등교육연구**, 27(3), 213-236.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186-192.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance. *A Constructive Replication. Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 309-324.
- Berg, Grant, Jhonson. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Blau, G. J. (1985). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy

- versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20, 338–353.
- Chung, B., & Han, J. Y. (2014). Influential factors related to job satisfaction in hospice nurses: Focus on emotional labor and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20, 322–331.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 96–107.
- Dik, B. J., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a Calling: A theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242–263.
- Dobrow S. R., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 695–712.
- Duffy, R. D., Allan B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Study*, 13, 469–479.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2013). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50–59.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210–218.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *Journal of Positive Psychology*, 11(6), 634–646.
- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment*, 20, 293–308.
- Finch, J. F., & West, S. G. (1997). The investigation of personality structure: Statistical

- models. *Journal of Research in Personality*, 31(4), 439-485.
- Hardy, L. (1990). *The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice, and the design of human work*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Hartnett, S., & Kline, F. (2005). Preventing the fall from the "Call to Teach": Rethinking vocation. *Journal of Education & Christian Belief*, 9, 9-20.
- Hirschi, A. (2012). Calling and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 479-485.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 178-186.
- Isaksen, J. (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40, 84-107.
- Lee, H. S., Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2019). The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 28(1) 59-75.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9, 151-173.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived over qualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Maslach, Schaufeli., & Leiter. (2001). Job Burnout. *Journal of the International Society of Sports Nutrition*, 52(1), 397-422.
- Mayes, C., & Ferrin, S. E. (2001). Spiritually committed public school teachers: Their beliefs and practices concerning religious expression in the classroom. *Religion and Education*, 28(1), 75-94.
- Moway, R. T., Porter, L. M. & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. Academic Press, New York.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between Job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personal Psychology*, 50, 395-427.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non experimental

studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in Work: Secular or Sacred? *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *The Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.

* 논문접수 2020년 2월 10일 / 1차 심사 2020년 3월 6일 / 2차 심사 2020년 4월 25일 / 게재승인 2020년 4월 25일

* 정혜경: 인성초등학교 교사로 재직 중이며, 인천대학교 일반대학원 교육학과 상담심리전공으로 박사학위를 취득하였다.

* E-mail: algok3@hanmail.net

* 이지연: 인천대학교 일반대학원 교육학과 교수로 재직 중이며, 이화여자대학교에서 박사학위를 취득하였다.

* E-mail: selfobject@naver.com

Abstract

Structural Relationship Analysis of Teacher's Calling, P-E Fit, Career Commitment, Living Calling, Burnout and Job Satisfaction : Focus on the WCT Model*

Jung, Hye-kyeong**
Lee, Jee-yon***

The purpose of this study was to examine the structural relationship among teachers' calling, P-E fit, career commitment, living calling, teachers burnout and job satisfaction based on WCT model of Duffy et al (2018). As a result teachers' calling increases P-E fit, career commitment, and living calling. P-E fit increases job satisfaction, living calling and career commitment. In addition, living calling decreases teachers burnout, and teachers burnout decreases job satisfaction. In other words, the path of influence on job satisfaction was found to be significant by decreasing teachers burnout by increasing job environment suitability, career commitment and living calling. As a result of the verification of the mediation effect the calling has a effect on job satisfaction through the mediation of the P-E fit, career commitment and teachers burnout, and teachers burnout, P-E fit and career commitment and teachers burnout, P-E fit and living calling and teachers burnout, career commitment and living calling and teachers burnout, P-E fit and career commitment and living calling and teachers burnout. Finally, limitations therapeutic implications of the study were discussed, and suggestions for future research directions were also presented.

Key words: Teachers' calling, P-E fit, career commitment, living calling, burnout and job satisfaction

* This work was the revision and quoted of the author's Doctor dissertation.

** First Author, Doctor of Education, Graduate School, Incheon University.

*** Corresponding Author, Professor, Incheon National University.