

교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로

장 진 이

용문상담심리대학원대학교

이 지 연[†]

인천대학교

본 연구에서는 교사를 대상으로 교사의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향을 살펴보고 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 수도권 소재 중고등학교 교사를 대상으로 설문조사하였다. 총 250부를 배포, 196부의 자료를 분석 대상으로 하였다. 선행 연구 결과를 바탕으로 연구모형과 경쟁모형 2개를 설정, 검증 결과 경쟁모형 2가 최종 모형으로 선택되었다. 소명의식은 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미 모두에 직접적으로 영향을 미치고, 일의 의미와 소명수행 의식을 통해 직업만족에 영향을 미쳤다. 또한 이 직업만족은 궁극적으로 삶의 만족에 유의미한 영향을 미쳤다. 또 다른 경로로는 소명의식은 삶의 의미를 통해 삶의 만족에 영향을 미쳤다. 이는 소명의식을 기반으로 일의 의미, 소명수행 의식 수준이 높을 경우 교사의 직업만족과 궁극적으로 삶의 만족도가 높아질 뿐 아니라 소명의식을 바탕으로 삶의 의미 수준이 높을 경우 삶의 만족도가 높아짐을 시사한다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 교사의 직무스트레스 관리 및 소진 예방과 진로 교육과 상담에서 자신의 소명을 의식하고 적극적으로 일과 삶에 의미를 부여하며 소명수행 수준을 향상시키도록 하는 방안의 모색이 필요함을 강조하였다.

주요어 : 소명의식, 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족, 삶의 만족

[†] 교신저자 : 이지연, 인천대학교 창의인재개발학과, 인천광역시 연수구 송도동 12-1
Tel : 032-835-8176, E-mail : becoming@incheon.ac.kr

학교 장면에서 집단따돌림과 학교폭력, 자살 사건 등 심각한 사건, 사고가 늘어나고 있는 가운데 교사에게 요구되는 역할이 다양화됨에 따라 수업 지도 외에 생활지도와 학부모, 학교 행정가, 다양한 지역사회 기관과의 활발한 상호작용이 요구되고 있다. 이러한 변화 속에 교사 역시 직무 수행에서 강도 높은 정신노동을 요구받고 있고(조현숙, 이종태, 손혜숙, 박진국, 2002), 감정노동자로 분류될 수 있다고 하였다(김왕배, 이경용, 이가람, 2012). <교사의 생애 단계별 역량 강화 방안 연구>에 따르면 1명의 평교사는 ‘적응기-자립기-승진 고려기-퇴직 준비기’ 등 4단계를 거치며, 각 단계별로 적잖은 스트레스를 경험하고 있었다(한국교육개발원, 2012). 특히 일방적으로 이루어지는 조력관계의 특성상 교사는 높은 스트레스와 심리적 소진을 경험할 가능성이 높은 것으로 보고되고 있다(김정은, 2011; Chan, 2003; Schonfeld, 2001). 이를 반영하듯 직업 만족도 조사에서 초등학교 교장은 1위였으나 교사는 90위에 불과하였다(한국고용정보원, 2012). 교육과학기술부의 2011년 현황 조사에서 교사는 학생과 학부모 모두가 희망하는 직업 순위 1, 2위였지만 막상 현직 교사들의 직업 만족도는 이에 미치지 못하는 것으로 볼 수 있다. 최근 교사를 대상으로 한 연구에 따르면 교사의 직무스트레스는 조직 몰입과 직무만족에 부정적인 영향을 미쳤는데, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높았다(옥장흠, 2009). 이러한 교사의 직무스트레스는 직업의 특성상 적절하게 관리되지 않을 경우 그 영향력이 심각할 수 있는데, 교사의 직업 만족도는 교사 개인의 정신건강뿐 아니라 교육의 질에까지 영향을 미칠 수 있기 때문이다(강학구, 1996; 황현숙, 이지연, 장진이, 2012). 교사

의 성격, 태도, 의식 등이 학생들에게 전달되어 학생들의 생각과 태도를 결정하는 데 많은 영향을 주는 만큼(박영란, 2006) 교사의 낮은 직업만족도는 학생들에 대한 교육과 지도에 부정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 가정할 수 있다. 따라서 교사의 직업 만족과 삶의 만족 등 심리적 안녕감에 영향을 미치는 다양한 변인들을 탐색하고, 교사의 직무스트레스를 관리하고 개입할 수 있는 방안과 프로그램에 대한 모색은 긴요하다고 할 수 있다.

그렇다면 이러한 교사의 직무스트레스를 관리하고 소진 등을 예방하여 직업만족도를 높일 수 있는 방법은 무엇이 될 수 있을까? 최근 성인 직장인을 대상으로 행복에 영향을 미치는 요인을 분석한 보고서는 자신의 일에 의미를 부여하고 소명의식을 갖도록 하는 것을 직장인의 행복 증진 방안 가운데 하나로 제시하고 있다(삼성경제연구소, 2013). 또한 급변하는 직업 환경 속에서 한 개인의 삶에서 진로 및 직업이 다면적으로 변화해 가고 있는데 진로적응성에 대한 관심이 높아지고 있는데, 한 개인의 진로적응성에 영향을 미치는 변인 가운데 하나로 일에 대한 가치 부여인 소명이 제기되기도 하였다(신윤정, 2013).

소명(calling)이란 직업적 활동에서 삶의 의미와 목적을 부여하게 하고 자신의 일이 사회에 기여할 수 있음을 인식하도록 함으로써 특정 직업을 선택하게 할 뿐 아니라 자신의 일이나 업무를 소명으로서 재구조화하여 수행할 수 있도록 한다(신윤정, 2013; Dik & Duffy, 2009; Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013). 즉, 소명은 일에 목적과 의미를 부여하는 하나의 가치이자 개인이 자신의 일에 대해 충만감을 느끼고 사회적으로 의미있는 헌신을 하도록 하는 목적의식이기도 하다(박주현, 유성경, 2012; Dik

& Duffy, 2009). 이러한 소명은 국내에서는 종교적 의미에서 해석되어 온 경향이 있었으나 최근에는 진로적응성(신윤정, 2013), 진로태도 성숙(박주현, 유성경, 2012), 직무만족도(이은경, 2011) 등 개인의 진로 및 직업적 삶의 관련성을 탐색하는 연구로 확대되어 진행되어 오고 있다. 특히, 소명은 직무만족도(이은경, 2011) 혹은 직업만족(Wrzesniewski & Dutton, 2001)에 유의미한 영향을 미침으로써 직업적 삶의 안녕감에 영향을 미치는 주요 변인임이 경험적으로 검증되었는데, 청소년지도자를 대상으로 소명의식의 각 차원이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과 소명의식의 하위요인 가운데 목적-의미 요인이 직무만족에 유의미한 영향을 미쳤다(이은경, 2011). 이러한 결과는 교사의 직업 만족도 향상에 소명의식이 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것으로 과연 교사의 소명의식이 직업 만족에 영향을 미치는지에 대한 검증이 필요하다고 할 수 있다. 본 연구에서는 이미 자신의 소명을 찾은 경우 외에도 자신의 소명을 적극적으로 찾고자 하는 소명추구 역시 한 개인의 소명의식 수준을 향상시킬 수 있다는 가정 아래 소명의식으로 명명하고 자신의 소명에 대한 이해뿐 아니라 소명에 대한 적극적 추구를 포함시키고자 한다. 이러한 소명의식을 측정하기 위하여 자신의 소명 인식과 소명 추구 여부를 간편하고도 효과적으로 측정하는 것으로 검증된 단축판 소명 척도(BCS, Dik et al., 2008)를 사용하고자 한다.

한편, 직업 만족은 개인의 직업적 삶에 미치는 영향이 큰 만큼 각종 설문조사의 주요 주제가 되어 왔는데, 직업 만족이란 개인의 태도와 가치, 신념 등의 차원에 따라 자신의

직무 또는 직무를 통해 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로(양수경, 2005; Locke, 1976) 직무 만족으로도 정의되어 관련 변인들과의 관련성이 탐색되어 왔다(김민영, 2011). 또 직업 만족은 직업 활동을 통하여 얻어지거나 경험하는 욕구 충족의 정도이며 개인이 담당하고 있는 직무에 대한 감정적 성향이라고 할 수 있다(박명자, 2010; Luthans, 1981). 이러한 직업 만족은 개인의 평가체계와 욕구 및 가치 등에 따라 상이한 양상을 보이는데, 자신의 직업 활동에 대한 애착과 열의 등 긍정적 정서 상태는 동기과 욕구가 직업 활동을 통해 직업 환경 속에서 충분히 충족될 때 강화된다(Vecchione, 2002). 특히, 한 개인이 자신의 직업에 대하여 가지는 유쾌하고 긍정적인 감정인 만큼(조경호, 주재복, 2001) 조직의 효과성과 능률성의 제고를 위하여 필수불가결한 것이다(박명자, 2010). 본 연구에서는 Judge, Locke, Durham과 Kluger(1998) 등에 의해 신뢰도와 타당도가 검증된 직업만족 척도를 사용하여(Duffy et al., 2013) 현재 자신의 교사로서의 직업에 대한 만족 수준을 측정하고자 하였다.

앞서 살펴본 바와 같이 소명의식이 직업 만족도에 직접적인 영향을 미칠 수도 있지만 소명이 자신의 일에 목적과 의미를 부여하는 하나의 가치이기 때문에(Dik & Duffy, 2009) 자신의 일에 부여하는 의미, 즉 일의 의미를 통해 직업 만족에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다. 실제로 일의 의미의 요인 구조를 밝히고 직무 만족과의 관련성을 살핀 장형석(2000)의 연구에 따르면 개인이 부여하고 있는 일의 의미는 직무만족과 유의미한 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 소명의식을 가지고 있는 사

람들은 일을 도구적으로 보지 않고 의미를 부여하고 더 적은 직업 스트레스와 더 높은 직업 만족을 나타냈다(이은경, 2011; Clase & Ruiz Quintanilla, 1994; King, Miles, & Day, 1993). 이와같이 소명과 진로 관련 개념들과의 관련성을 살핀 연구가 활발하게 진행되고 있지만, 막상 소명의식과 직업 만족과의 관계에서 일의 의미가 어떻게 영향을 미치고 있는지를 탐색한 연구는 찾아보기 어렵다. 따라서 소명의식과 직업 만족과의 관계에서 일의 의미가 미치는 영향에 대한 탐색이 필요하다. 이를 위하여 우선적으로 자신의 일에 부여하고 있는 의미 수준을 파악하는 것이 필요한데, 신뢰도와 타당도가 검증된 Steger, Dick과 Duffy(2012) 등이 개발한 일 의미 척도(Work and Meaning Inventory, WAMI)를 통해 교사로서의 자신의 직무에 부여하고 있는 일의 의미 수준을 파악하고자 한다.

또한 소명의식은 직업 만족도에 그치지 않고 전반적인 삶의 만족도와도 유의미한 정적 관련성을 가지는 것으로 나타났다(Duffy, Allan, & Bott, 2012; Hernandez, Foley, & Beitin, 2011; Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009). 이러한 결과는 대학생을 대상으로 했을 경우뿐 아니라(Duffy et al., 2012) 성인 직장인을 대상으로 했을 때에도(Peterson et al., 2009) 마찬가지로 나타났다. 즉, 소명의식이 직업 만족도뿐 아니라 전반적인 삶의 만족도와 행복감에도 영향을 미칠 수 있음을 보여 주는 것으로 소명의식이 종교를 가진 개인의 신앙생활에만 영향을 미치는 것이 아니고 전반적인 삶의 질에도 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 실제로 박한샘과 고은영(2009)의 연구에서 소명의식은 청소년동반자의 심리적 소진에 대한 보호요인으로 작용하였고, 설경옥과 임정임(2013)

의 연구에서 소명의식은 청소년동반자의 집단 자존감을 매개로 심리적 소진에 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 소명의식이 높은 청소년동반자일수록 청소년동반자 집단에 대한 자존감이 높았으며 청소년동반자 집단에 대한 자존감이 높을수록 직무환경에서 스트레스를 덜 느껴 심리적 소진도 적었다. 이와 같이 소명의식이 직무스트레스와 심리적 소진 현상에 보호요인이 될 수 있다는 연구 결과는 소명의식이 삶의 질과 전반적인 삶의 만족도에도 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것으로 소명의식이 영역특수적인 직업 만족뿐 아니라 전반적인 삶에 대한 만족도에도 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

그렇다면 삶의 만족도란 무엇인가. 삶의 만족은 개인이 자신의 총체적인 삶에 대하여 전반적으로 얼마나 만족하는지에 대한 인지적인 판단을 말한다. 전반적인 삶에 대한 만족 수준을 평가하는 과정은 자기 삶의 어떤 특정 영역이 전체적인 삶의 질에 얼마만큼의 비중을 가지는가에 대한 개인의 가치관의 영향을 받는데, 이는 영역별 만족도가 전반적인 삶의 만족에 영향을 미치는 정도가 각 사람마다 다르다는 것을 의미한다(임남연, 이화령, 서은국, 2010; Diener, Lucas, Oishi, & Suh, 2002). 따라서 소명의식과 삶의 만족도 간의 관계에 삶의 특정 영역으로서의 직업 영역에서의 만족도가 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 만큼 소명의식과 삶의 만족도 간의 관계에서 직업 만족도가 매개변인으로 작용할 것으로 가정할 수 있다. 실제로 이러한 소명의식과 삶의 만족도 간의 관련성을 탐색한 연구들은 그 관계성에 영향을 미치는 다양한 매개변인들을 탐색해 왔는데, 대표적인 매개변인으로서 직업 만족도(Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013)가 검

증되었다. 본 연구에서는 최근에 대학생, 경찰공무원, 청소년 등을 대상으로 타당화된 한국판 삶의 만족도 척도를(임영진, 2012) 사용하여 교사의 삶의 만족도 수준을 측정하고자 한다.

소명의식과 삶의 만족 간의 관계에 영향을 미치는 매개변인으로서 삶의 의미 역시 검증되어 왔다(Duffy et al., 2012; Steger, Pickering, Shin, & Dil, 2010). 대학생을 대상으로 한 Duffy 등(2012)의 연구에 따르면 학업만족도와 함께 삶의 의미는 소명의식과 삶의 만족 간의 관계를 완전매개하였다. 최근 삶의 의미에 대한 개념적 합의를 시도한 박선영과 권석만(2012)에 따르면 삶의 의미는 삶에서 추구하는 목적일 뿐만 아니라 개인이 삶에서 ‘중요하다’ 혹은 ‘의미있다’고 판단하는 구성된 실체이며, 개인의 영역을 넘어서서 타인, 환경, 더 나아가 초월적인 존재와의 연결을 나타낼 때 본질에 근접하는 것이다. 그러나 이러한 삶의 의미의 구성개념에는 의미의 존재 외에 적극적인 의미 추구가 간과되어 온 감이 있다며 자신의 삶이 의미있다는 주관적 느낌 외에 자신의 삶에서 의미를 찾으려는 지향과 추동 역시 중요하다는 주장 역시 제기되어 왔다(Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2004). 이는 자신의 삶의 의미를 이미 분명하게 인식하는 경우 외에도 삶의 의미를 찾고자 하는 추동과 태도 역시 한 개인의 삶에 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것이다. 이러한 삶의 의미는 정신건강과 적응이나 대처에도 긍정적인 영향을 미쳤는데, 삶의 의미 수준이 높을수록 자신의 삶에 대한 더 큰 만족감과 더 높은 수준의 긍정적 정서와 경험에 대한 개방성을 보고하였다(김보라, 신희천, 2010; 박선영, 권석만, 2012; 손은정, 홍혜영, 이은경, 2009; Steger et al., 2004). 특히,

이러한 삶의 의미는 역경이나 스트레스를 경험하더라도 삶에 대한 희망이나 외상 후 성장을 경험하도록 하는 조절 혹은 매개변인으로서의 역할을 하는 것으로 나타났다(심미성, 2006; 송주연, 2010). 이상의 연구 결과들을 종합해 보면 소명의식이 직접적으로 삶의 만족에도 영향을 미칠 수 있지만(박선영, 권석만, 2012; Chamberlain & Zika, 1988; Steger et al., 2006), Duffy 등(2012)의 연구 결과에서와 같이 삶의 의미라는 매개변인을 통해 간접적으로도 삶의 만족에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 삶의 의미를 이미 인식하고 있는 경우와 아울러 적극적으로 삶의 의미를 추구하고 있는 경우를 포괄하는 전반적 삶의 의미 수준이 삶의 만족도에 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 교사들의 삶의 의미 수준은 대학생을 대상으로 타당도가 검증된 한국판 삶의 의미 척도를(원두리, 김교현, 권선중, 2005) 사용하여 측정하고자 한다.

한편, 소명에 대한 보다 최근 연구에서는 소명수행(living a calling) 의식이라는 개념을 소개하고 소명의식과 구분되는 개념으로 정의하여 관련 변인들과의 관련성을 탐색하고 있다(Duffy et al., 2012; Duffy et al., 2013). 소명수행 의식이란 자신의 소명을 의식하고 그 소명에 따라 자신이 살고 있음을, 즉 그 소명을 수행하고 있다고 인식하는 것을 말한다. Berg, Grant와 Johnson(2010)에 따르면 자신의 소명을 수행하고 있지 못하다고 느낄 경우 더 많은 스트레스와 후회의 감정을 경험하였다. 이러한 부정적인 심리적 상태는 현재 수행하고 있지 못한 자신의 소명을 지속적으로 추구하고자 하는 동기 형성을 방해하기도 한다. 따라서 Berg 등(2010)은 자신의 직업이 아닌 다른 직업을 내 자신의 소명이라고 느끼는 경우 그

개인이 어떠한 경험과 반응을 하게 될지에 대한 관심이 필요하다고 주장한다. 이후 연구에서도 소명수행 의식은 영역별 혹은 전반적인 삶의 만족도 모두와 소명의식보다 더 큰 관련성을 가지는 것으로 나타났다(Duffy et al., 2012). Duffy 등(2013)도 소명의식과 소명수행 의식은 전혀 다른 심리적 경험과 반응을 초래할 수 있다고 보았고, 소명의식과 삶의 만족도 간의 관계에서 소명수행 의식이 완전매개변인으로서의 역할을 함을 검증해 내었다. 이때 소명수행 의식은 삶의 의미, 직업 만족, 일의 의미 등 다양한 매개변인들을 통해 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다(Duffy et al., 2013).

또한 Duffy 등(2012)에 따르면 소명의식과 직업 만족 간의 관계에 일의 의미 등이 매개변인으로 작용하였는데, 이러한 관계는 오직 높은 수준 혹은 매우 높은 수준으로 자신이 소명에 따른 삶을 살고 있다고 인식하는 소명수행 의식 집단에서만 유의미하였다. 이는 자신의 소명을 지각하고 그를 수행하는 삶을 살고 있다고 인식하는 집단에서만 기존의 소명의식과 직업 만족 간의 관계가 유의미함을 시사하는 것으로 소명의식 외에 소명수행 의식이 직업만족도와 삶의 만족도에 영향을 미치는 주요 변인이 될 수 있음을 가정할 수 있다. 본 연구에서는 소명수행 의식을 측정하기 위하여 소명, 일의 의미, 직업 만족 등과 유의미한 관련성을 가지고 양호한 내적합치도를 가지는 것으로 검증된 소명수행 척도를 사용하고자 한다(Duffy et al., 2013).

지금까지 소명의식, 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족, 삶의 만족에 대한 선행 연구 결과를 살펴보았다. 본 연구에서는 교사의 소명의식과 소명수행 의식, 일의 의미,

삶의 의미, 직업 만족, 삶의 만족 과의 관계가 어떠한지를 탐색하고자 한다. 이를 위하여 선행 연구 결과를 바탕으로 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향에서 소명수행 의식과 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 설정하여 검증하고자 하였다. 소명수행 의식을 포함하여 소명의식과 삶의 만족도 간의 관계에 영향을 미칠 수 있는 다양한 매개변인들 간의 구조적 관계를 검증하는 것은 소명의식이 삶의 만족에 영향을 미치는 구체적인 심리적 기제에 대한 시사점을 제공할 것이다. 더 나아가 교사의 직무스트레스를 관리하고 직업 만족 수준을 높일 수 있는 구체적인 방안 모색과 교사의 직무스트레스와 소진 예방을 위한 상담적 개입 전략과 프로그램 개발을 위한 경험적 자료로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구에서는 선행 연구 결과를 바탕으로 연구 모형을 설정하였는데, 연구 모형으로 소명의식이 일의 의미와(이은경, 2011; Clase & Ruiz Quintanilla., 1994; King et al., 1993) 소명수행 의식(Duffy et al., 2012; Duffy et al., 2013), 삶의 의미(Duffy et al., 2012; Steger et al., 2010), 삶의 만족(Duffy et al., 2012; Hernande et al., 2011; Peterson et al., 2009)에 직접적으로 영향을 미치는 경로와 소명의식이 일의 의미와(Duffy et al., 2012) 직업만족을 통해 삶의 만족에 영향을 미치는 경로(Duffy et al., 2013), 소명수행 의식을 통해 삶의 만족에 영향을 미치는 경로(Duffy et al., 2013), 삶의 의미를 통해 삶의 만족에 미치는 매개 경로를 설정하여(Duffy et al., 2012) 소명의식이 삶의 만족에 미치는 구조적 관계를 그림 1과 같이 설정하였다.

또한, 연구 모형 외에 경쟁 모형을 설정하고 모형의 적합도를 비교하여 더 적합한 모형

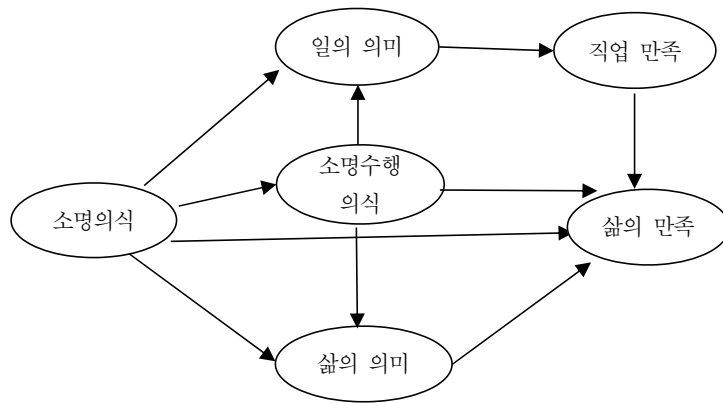


그림 1. 연구 모형

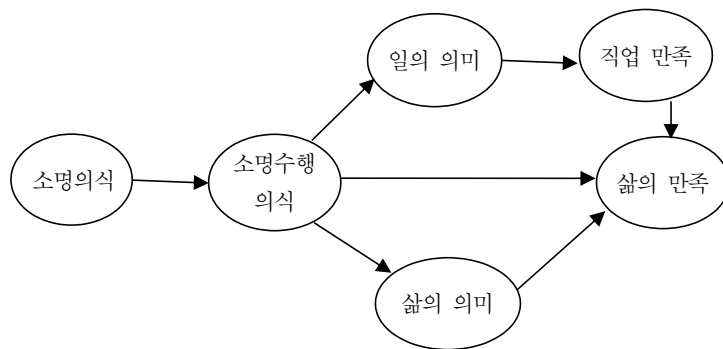


그림 2. 경쟁 모형 1

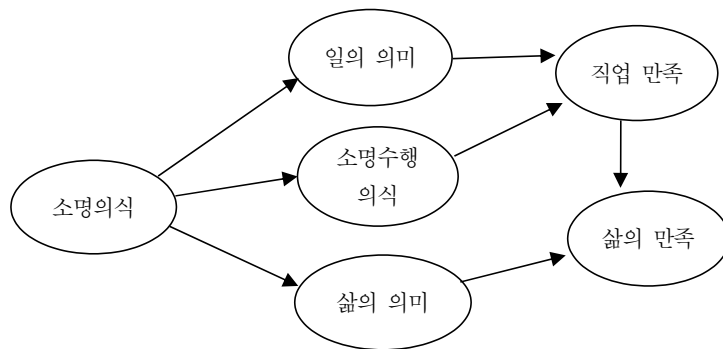


그림 3. 경쟁 모형 2

을 탐색하고자 하였다. 이를 위하여 소명수행 의식이 자신의 소명을 의식하고 그 소명에 따라 자신이 살고 있다는 인식인 만큼 소명의식

이 선행변인으로서의 역할을 할 것으로 가정하였고, 이러한 소명수행 의식이 삶의 만족에 직접적으로 영향을 미치지만 일의 의미와 직

업만족을 통한 간접경로와 삶의 의미를 통한 간접경로를 통해 삶의 만족에 영향을 미칠 수 있음을 가정하여 경쟁모형 1로 설정하였다. 하지만 선행 연구에서처럼 소명의식이 소명수행 의식과 일의 의미, 삶의 의미 각각에 직접적으로 영향을 미치지, 일의 의미와 소명수행 의식을 통해 직업만족에 영향을 미치고 궁극적으로 삶의 만족에 영향을 미치는 간접 경로가 가능함을 가정하여 삶의 의미가 직접적으로 삶의 만족에 영향을 미치는 경로와 함께 경쟁모형 2로 설정하였다. 구체적으로 설정한 경쟁모형은 그림 2, 그림 3과 같다.

방 법

연구대상

수도권 소재 중고등학교 교사들을 대상으로 총 250부의 설문지를 배포하였고, 그 중 200부의 설문지가 회수되었다. 무성의하게 응답한 4부의 설문지를 제외한 총 196부의 자료를 분석 대상으로 하였다. 교사들의 성별분포는 남 교사가 41명(20.9%), 여교사가 155명(79.1%)로 여교사의 비율이 높았고, 연령대는 20대 29명(14.7%), 30대 94명(48.0%), 40대 55명(28.1%), 50대 18명(9.2%)으로 30대가 가장 많았다. 학력은 대졸자가 127명(65.2%), 석사졸업자 67명(34.1%), 박사졸업이 2명(0.7%)으로 대졸자가 가장 많았다. 근무 년수는 1년에서 3년이 27명(13.8%), 4년에서 9년이 37명(18.9%), 10년에서 15년이 73명(37.2%), 16년에서 20년이 16명(8.2%), 20년 이상이 41명(20.9%), 30년 이상이 2명(1.0%)로 10년 이상 15년 이하가 가장 많은 비율을 나타내었다.

측정도구

소명의식

소명의식은 Dik, Eldridge, Steger와 Duffy (2008)의해 개발된 단측관 소명 척도(Brief Calling Scale: BCS)를 사용하였다. 총 4문항으로 '나는 특정한 일에 대한 소명을 가지고 있다.' '나는 나의 진로에 대한 내 자신의 소명을 찾고 있다' 등으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 점수는 5점 Likert식 척도로 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)로 응답한다. 점수가 높을수록 자신의 소명을 이미 찾았거나(1-2번 문항) 찾고 있다고 지각하는(3-4번 문항) 높은 소명의식을 가지고 있음을 의미한다. 본 연구자들이 번안한 척도를 영어와 한국어 두 개 언어를 사용하고 있는 심리학 박사과정생이 역번안하였고, 불일치한 문항에 대해 토의를 통한 합의하는 과정을 거쳤다. 하위척도 소명의식은 Dik, Eldridge와 Steger(2008)에 의해 개발 및 타당화된 소명 척도인 소명과 직업질문지(Calling and Vocation Questionnaire, CVQ)의 소명의식과 $r=.69$ 의 관련성을 나타냈고, 하위척도인 소명 추구는 소명과 직업질문지(CVQ)의 소명추구와 $r=.46$ 의 관련성을 나타냈다(Dik et al., 2012). 본 연구에서의 내적합치도(Cronbach's α)는 .90이었다.

소명수행 의식

소명수행 의식은 Duffy 등(2012)의 소명수행 의식 척도(Living Calling Scale)를 사용하였다. 총 6문항으로 '나의 직업 활동이 바로 소명에 따라 살고 있는 것이다.' '나는 나의 소명이라고 느끼는 직업에 종사하고 있다.' 등으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 점수는 7점

Likert식 척도로 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(7점)로 응답하거나 ‘해당없음-소명을 가지고 있지 않음’로 응답한다. 점수가 높을수록 높은 수준의 소명수행 의식을 가지고 있음을 의미한다. 본 연구에서는 소명의식을 이미 자신의 소명을 지각하고 있는 경우 외에 소명을 찾고자 하는 소명추구를 포괄하는 의미로 정의 내린 만큼 ‘해당없음’ 선택지는 포함하지 않았다. 연구자들이 번안한 척도를 영어와 한국어 두 개 언어를 사용하고 있는 심리학 박사과정생이 역번안하였고, 불일치한 문항에 대해 토의를 통한 합의하는 과정을 거쳤다. 소명수행 의식은 진로 몰입, 일의 의미, 직업 만족도와 각각 $r=.68$, $r=.62$, $r=.52$ 의 관련성을 나타냈다(Duffy et al., 2013). Duffy 등(2013)의 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .95였으며 본 연구에서는 .97이었다.

일의 의미

일의 의미는 Steger 등(2012)에 의해 개발된 Work and Meaning Inventory(WAMI)를 사용하였다. 총 10문항으로 ‘나는 나의 일이 세상에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 안다.’ ‘나는 나의 일이 개인적 성장에 기여할 것으로 본다.’ 등으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 점수는 7점 Likert식 척도로 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(7점)로 응답한다. 점수가 높을수록 자신의 일에 대한 의미 부여 수준이 높음을 의미한다. 본 연구자들이 번안한 척도를 영어와 한국어 두 개 언어를 사용하고 있는 심리학 박사과정생이 역번안하였고, 불일치한 문항에 대해 토의를 통한 합의하는 과정을 거쳤다. 일의 의미는 소명, 진로 몰입, 삶의 의미 등과 각각 $r=.54$,

$r=.68$, $r=.57$ 의 관련성을 나타냈다(Duffy et al., 2013). Duffy 등(2013)의 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .94였으며, 본 연구에서는 .91이었다.

삶의 의미

삶의 의미는 Steger 등(2004)가 개발한 삶의 의미척도를 대학생을 대상으로 타당화한 한국판 삶의 의미 척도(원두리 등, 2005)를 사용하였다. ‘나는 내 삶의 의미를 이해하고 있다.’ ‘나는 내 삶의 중요성을 느끼도록 해 주는 것들을 늘 찾고 있다’ 등 총 10문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수는 7점 Likert식 척도로 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(7점)로 응답한다. 점수가 높을수록 자신의 삶에서 의미를 이해하고 동시에 적극적으로 삶의 의미를 찾고 있는 삶의 의미 수준이 높음을 의미한다. 삶의 의미는 삶의 만족, 정적 정서 등과 각각 $r=.40$, $r=.49$ 의 관계를 나타냈다(원두리 외, 2005). 내적합치도(Cronbach's α)는 원두리 등(2005)의 연구에서는 .90이었으며, 본 연구에서는 .89이었다.

직업만족

직업만족은 Brayfield와 Rothe(1951)의 직업만족 지표(Job Satisfaction Index)에 기반하여 Judge, Locke, Durham과 Kluger(1998)에 의해 개발된 직업만족 척도를 사용하였다. 총 5문항으로 ‘나는 나의 현재 직업에 만족한다.’ ‘나는 나의 일에서 진정한 즐거움을 발견한다.’ 등으로 구성되어 있다. 각 문항에 대한 점수는 6점 Likert식 척도로 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(6점)로 응답한다. 점수가 높을수록 자신의 직업에 대

한 만족도가 높음을 의미한다. 본 연구자들이 번안한 척도를 영어와 한국어 두 개 언어를 사용하고 있는 심리학 박사과정생이 역번안하였고, 불일치한 문항에 대해 토의를 통한 합의하는 과정을 거쳤다. 직업 만족은 Smith, Kendall과 Hulin(1969)에 의해 개발된 직업기술 지표(Job Descriptive Index)와 $r=.89$ 의 관련성을 가지고, 일의 특성에 대한 스스로의 평가와도 유의미한 관련성을 나타냈다(Duffy et al., 2013). Duffy 등(2013)의 연구에서 내적합치도(Cronbach's α)는 .88였으며 본 연구에서는 .70이었다.

삶의 만족

삶의 만족은 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)에 의해 개발된 삶의 만족도 척도(Satisfaction with the Life Scale: SWLS)를 경찰 공무원, 대학생, 청소년을 대상으로 타당화한 한국판 삶의 만족도 척도(임영진, 2012)를 사용하였다. '나는 나의 삶에 만족한다.' '전반적으로 나의 인생은 내가 이상적으로 여기는 모습에 가깝다.' 등 총 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수는 7점 Likert식 척도로 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(7점)로 응답한다. 단일 차원의 요인으로 점수가 높을수록 자신의 삶에 대한 전반적인 만족도 수준이 높음을 의미한다. 삶의 만족도 척도는 한국판 정신적 웰빙 척도(임영진, 고영진, 신희천, 조용래, 2012)의 정서적, 사회적, 심리적 웰빙 척도와 $r=.51 \sim r=.63$ 의 관계를 나타냈다.

내적합치도(Cronbach's α)는 임영진(2012)의 연구에서 경찰공무원은 .91, 대학생은 .84, 청소년은 .86이었으며, 본 연구에서는 .87이었다.

분석 방법

본 연구의 자료분석을 위해 SPSS/PC+ 버전 18.0과 AMOS 7.0 통계 프로그램을 사용하였다. 주요 연구변인들의 기술통계치를 산출하고, 소명의식, 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족, 삶의 만족 간의 관계를 검토하기 위해 상관분석을 실시하였다. 구조방정식 모형 분석은 자료의 다변량 정규성(Multivariate normality)를 가정하고 있기 때문에, 이를 확인하기 위해 자료의 왜도와 첨도를 확인하였다. 소명의식과 삶의 만족 간에 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업만족이 매개변인의 역할을 하는 연구모형을 검증하기 위하여 구조방정식 모형 분석을 하였다. 우선 구성개념이 측정변인에 의해 얼마나 제대로 측정되었는지를 확인하기 위해 측정모형 검증을 실시하였다. 이를 통해 측정모형의 신뢰도와 타당도를 확보하였다. 이때 본 연구에 사용된 모든 변수는 단일요인으로 Russell, Kahn, Spoth와 Altmaier(1998)의 제안에 따라 문항꾸러미를 제작하여 사용하였다. 모든 문항을 사용해서 잠재변수를 구인할 경우 추정할 모수의 수가 증가하여 다변량 정규분포 가정을 위반할 가능성이 높아지고, 전체 문항의 합 또는 평균으로 잠재변수를 구인할 경우 한 개의 측정치로 잠재변수를 구인해야 하기 때문에 모수의 추정이 왜곡될 가능성이 높아진다. 따라서 소명의식은 전체 4문항을 2문항(1-2번), 2문항(3-4번)으로, 소명수행 의식은 전체 6문항을 3문항(1-3번), 3문항(4-6번)으로, 일의 의미와 삶의 의미는 전체 10문항을 4문항(1-4번), 3문항(5-7번), 3문항(8-10번)으로, 직업만족과 삶의 만족은 전체 5문항을 3문항(1-3번), 2문항(4-5번)으로 각각 두 개 또는 세 개의 문항꾸러미

(item parcels)를 만들었다. 이후 구조모형이 자료를 얼마나 제대로 반영하는가를 확인하기 위해 구조방정식의 다양한 적합도 지수 중 χ^2 , CFI, TLI, RMSEA를 고려하였다.

또한 이론적 근거에 따라 매개변인으로 선정된 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 검증하기 위해 부트스트랩 방법을 사용하였다. Shrout와 Bolger (2002)는 매개효과는 정상성을 보장하기 어렵기 때문에 원자료에서 무선표집으로 생성된 10,000개의 부트스트랩 자료 표본을 모수 추정 에 사용하고, 신뢰구간을 95%로 설정하여 이 구간 내에서 영가설에서 설정한 값인 0을 포함하지 않는다면 유의도 .05수준에서 매개효과가 유의하다고 해석하는 방법을 제안하였다. 본 연구에서도 이들이 제안한 부트스트랩 방법을 따랐다.

료가 정규분포 가정을 충족하는지를 확인하였다. 표 1에 나타난 것처럼 측정변인들의 왜도와 첨도의 절대값이 각각 2와 7을 넘지 않아 정규분포 가정을 충족하는 것으로 해석할 수 있다(West, Finch, & Curran, 1995). 한편, 주요 변인간 상관이 .51-.74로 다소 높은 정적상관을 나타내어 다중공선성의 문제가 우려되었다. 이에 삶의 만족을 준거변인으로 설정하고 나머지 변인들의 VIF 지수를 확인해 본 결과, 2.35에서 3.74까지 분포하여 다중공선성의 문제가 우려할 만한 수준(10 이상)이 아닌 것으로 판단하고 추후 분석을 진행하였다. 측정 변인의 전체 평균값을 살펴보면 소명 의식 4.12($SD=.76$), 소명수행 의식 5.73($SD=1.16$), 일의 의미 5.50($SD=.89$), 삶의 의미 5.13($SD=.87$), 직업 만족 4.58($SD=.77$), 삶의 만족 5.01($SD=1.16$) 등이었다. 이를 구체적으로 제시하면 표 1과 같다.

결 과

기술통계 및 주요 변인들의 상관

연구 모형의 적합도를 검증하기에 앞서, 자

측정 모형 검증

구조 모형 검증에 앞서 측정 변인들이 잠재 변인들을 얼마나 잘 측정하고 있는지를 알아보기 위하여 측정 모형 검증을 실시하였다.

표 1. 기술통계 및 주요 변인들 간의 상관 ($n=196$)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | M | SD | 왜도 | 첨도 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|---|------|------|------|------|
| 1 | 1 | | | | | | 4.12 | .76 | -.89 | .60 |
| 2 | .72** | 1 | | | | | 5.73 | 1.16 | -.69 | -.27 |
| 3 | .70** | .51** | 1 | | | | 5.50 | .89 | -.21 | -.54 |
| 4 | .74** | .73** | .70** | 1 | | | 5.13 | .87 | -.13 | -.20 |
| 5 | .67** | .57** | .64** | .65** | 1 | | 4.58 | .77 | -.47 | .60 |
| 6 | .62** | .72** | .54** | .74** | .67** | 1 | 5.01 | 1.16 | -.36 | .21 |

* $p < .05$, ** $p < .01$ 1. 소명 의식(1-5), 2. 소명수행 의식(1-7), 3. 일의 의미(1-7), 4. 삶의 의미(1-7), 5. 직업 만족(1-6), 6. 삶의 만족(1-7)

분석 결과 6개의 변인간의 관계는 모두 유의미한 것으로 나타났으며, 측정모형의 적합도 또한 $CFI=.967$, $TLI=.951$, $RMSEA=.080$ (90% CI: .058-.101)로 Browne과 Cudeck(1993)의 기준(TLI , CFI 값이 0.9 이상일 경우 좋은 적합도,

$RMSEA$ 값이 0.05이하이면 좋은 적합도, 0.08이하이면 괜찮은 적합도, 0.10이면 보통 적합도)에 잘 부합되어 모형이 수용 가능한 것으로 나타났다. 잠재변인을 설명하고 있는 측정변인들의 요인 값은 소명의식 .83, .92, 소명수

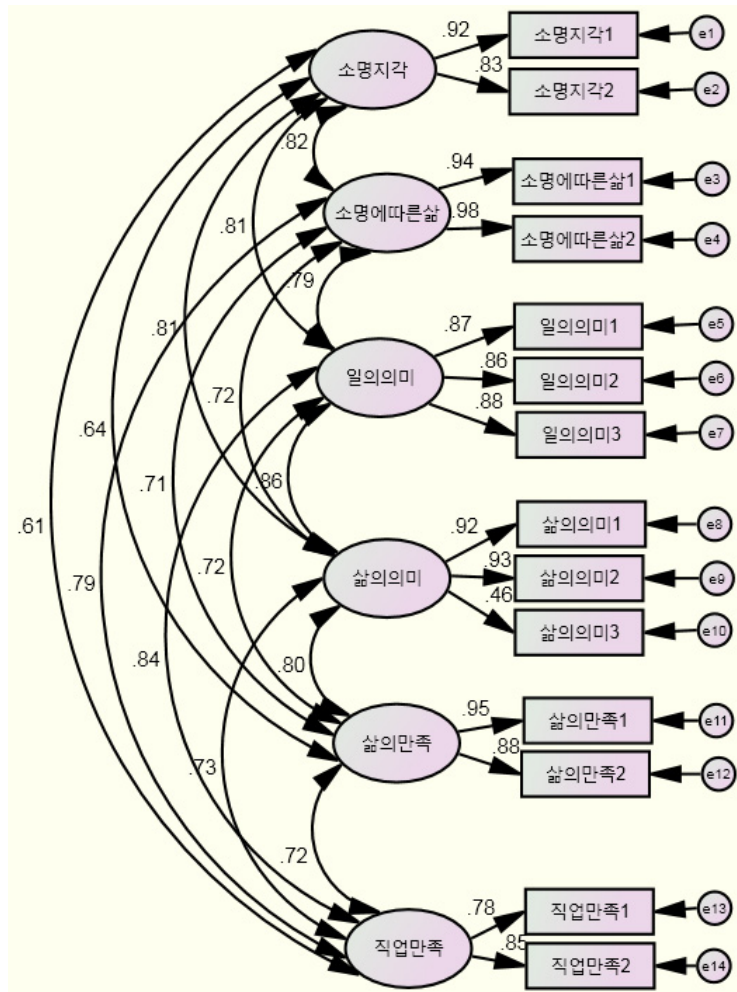


그림 4. 측정 모형

표 2. 측정모형의 적합도

| | χ^2 | df | TLI | CFI | RMSEA (90% CI) |
|------|----------|----|------|------|------------------|
| 측정모형 | 124.29 | 62 | .951 | .967 | .080 (.058-.101) |

표 3. 측정모형의 요인값

| 척도 | 하위요인 | 비표준화계수 | 표준오차 | t | 표준화계수 |
|---------|-----------|--------|------|----------|-------|
| 소명 의식 | 소명 의식 1 | 1.00 | | | .92 |
| | 소명 의식 2 | .90 | .07 | 13.22*** | .83 |
| 소명수행 의식 | 소명수행 의식 1 | 1.00 | | | .94 |
| | 소명수행 의식 2 | 1.08 | .04 | 24.70*** | .98 |
| 일의 의미 | 일의 의미 1 | 1.00 | | | .87 |
| | 일의 의미 2 | .76 | .05 | 13.91*** | .86 |
| | 일의 의미 3 | .94 | .07 | 14.37*** | .88 |
| 삶의 의미 | 삶의 의미 1 | 1.00 | | | .92 |
| | 삶의 의미 2 | .79 | .04 | 18.31*** | .93 |
| | 삶의 의미 3 | .33 | .06 | 5.81*** | .46 |
| 직업 만족 | 직업 만족 1 | 1.00 | | | .78 |
| | 직업 만족 2 | .87 | .09 | 10.23*** | .85 |
| 삶의 만족 | 삶의 만족 1 | 1.00 | | | .95 |
| | 삶의 만족 2 | .67 | .04 | 15.51*** | .88 |

*** $p < .001$

행 의식 .94, .98, 일의 의미 .86, .87, .88, 삶의 의미 .46, .92, .93, 직업 만족 .78, .85, 삶의 만족 .88, .95 등으로 나타나 모두 유의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 구체적인 결과는 그림 4, 표 2, 표 3과 같다.

구조 모형 검증

모형 비교

본 연구에서 수립된 모형들의 적합도를 구조방정식 모형으로 검증한 결과, 연구모형의 적합도는 $TLI = .928$, $CFI = .947$ 로 수용 가능한 기준치 .9 이상으로 양호한 적합도를 보였으나, $RMSEA = .101$ 로 양호한 적합도 기준을 충족시키지 못하였다. 아울러 연구모형에서는

모두 10개의 경로 중 소명수행 의식 → 일의 의미에 이르는 경로, 소명 의식 → 삶의 만족에 이르는 경로, 소명수행 의식 → 삶의 의미에 이르는 경로가 유의하지 않았다. 한편, 경쟁모형 1의 경우는 $TLI = .900$, $CFI = .923$ 으로 수용가능한 기준치 .9 이상으로 양호한 적합도를 보였으나, $RMSEA = .113$ 으로 양호한 적합도 기준인 .10이하의 기준을 충족시키지 못하였다. 또한 경쟁모형 1의 경우 소명수행 의식 → 삶의 만족으로 가는 경로가 유의미하지 않았다. 경쟁모형 2의 적합도는 $\chi^2 = 164.63$ ($df = 70$, $N = 196$, $p = .000$), $CFI = .949$, $TLI = .934$, $RMSEA = .080$ (90% 신뢰구간 .061-.080)을 보여 양호한 적합도 기준의 가이드 라인을 충족시켰다. 또한 경쟁모형 2의 모

표 4. 연구모형과 경쟁모형의 적합도 비교

| 적합도 지수 | df | χ^2 | $\Delta\chi^2$ | TLI | CFI | RMSEA (90% CI) |
|--------|----|----------|----------------|------|------|------------------|
| 연구모형 | 67 | 166.39 | | .928 | .947 | .101 (.082-.121) |
| 경쟁모형 1 | 70 | 213.47 | | .900 | .923 | .113 (.101-.138) |
| 경쟁모형 2 | 70 | 164.63 | | .934 | .949 | .080 (.061-.099) |

든 경로는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내었다. 따라서 연구모형과 경쟁모형 1보다는 경쟁모형 2가 본 연구의 자료의 특성을 더 잘 반영한다고 판단하여 경쟁모형 2를 최종 모형으로 채택하였다.

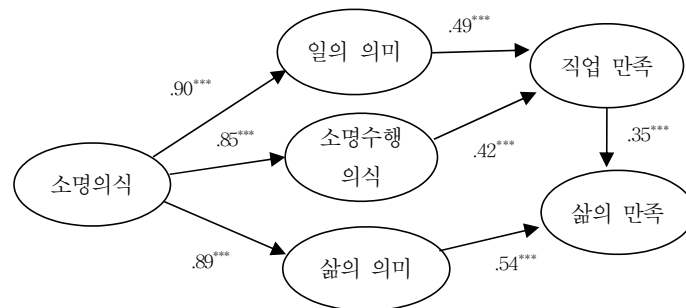
최종 모형의 모수 추정

최종 모형으로 채택한 경쟁모형 2의 모든 경로계수는 통계적으로 유의미하였다. 이 모형의 내생 잠재변수들의 설명력을 살펴보면, 소명수행 의식이 소명의식에 의해 설명되어지는 부분은 약 71.4%로 나타났다, 일의 의미가 소명의식에 의해 설명되는 양은 약 81.1%, 삶의 의미가 소명의식에 의해 설명되는 양은 약 78.4%, 직업만족이 소명의식, 소명수행 의식, 일의 의미에 의해 설명되어지는 양은 약 71.9%, 삶의 만족이 소명의식, 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족에 의해 설명

되어 지는 양은 약 68.2%로 나타났음을 알 수 있었다. 구체적인 결과를 제시하면 그림 5와 표 5와 같다.

매개 효과

Kline(1998)에 의하면 경로계수의 절대 값 크기가 .10보다 작으면 작은 효과를 나타내고, .10과 .30 사이면 중간 크기의 효과를, .30과 .50사이면 큰 효과 크기를 나타낸다. 소명의식, 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족이 삶의 만족에 미치는 총효과와 직·간접 효과를 살펴본 결과, 소명의식은 소명수행 의식에 .85의 직접 효과를, 일의 의미에 .90의 직접 효과를 보였고, 삶의 의미에 .89의 직접 효과를 보여 모두 큰 효과크기를 나타내었다. 또한 소명의식은 직업 만족에 .79의 간접 효과, 삶의 만족에 .76의 간접 효과를 나타내어 큰 효과크기를 보였다. 소명수행 의식은 직업



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

그림 5. 최종모형의 경로도

표 5. 최종모형의 모수 추정치

| 경로 | | 비표준화 계수 | S.E. | C.R. | 표준화 계수 |
|---------|-----------|---|------|----------|--------|
| 소명 의식 | → 소명수행 의식 | 2.11 | .19 | 10.65*** | .85 |
| 소명 의식 | → 일의 의미 | 2.05 | .19 | 10.79*** | .90 |
| 소명 의식 | → 삶의 의미 | .86 | .16 | 5.43*** | .89 |
| 일의 의미 | → 직업만족 | .30 | .07 | 4.30*** | .49 |
| 소명수행 의식 | → 직업 만족 | .23 | .06 | 3.87*** | .42 |
| 삶의 의미 | → 삶의 만족 | 1.41 | .33 | 4.21*** | .54 |
| 직업 만족 | → 삶의 만족 | .63 | .17 | 3.55*** | .35 |
| 소명 의식 | 소명 의식 1 | 1.06 | .09 | 11.82*** | .85 |
| 소명 의식 | 소명 의식 2 | 1.00 | | | .81 |
| 소명수행 의식 | 소명수행 의식 1 | 1.00 | | | .94 |
| 소명수행 의식 | 소명수행 의식 2 | 1.09 | .04 | 23.80*** | .995 |
| 일의 의미 | 일의 의미 1 | 1.05 | .07 | 14.32*** | .87 |
| 일의 의미 | 일의 의미 2 | .80 | .05 | 14.10*** | .87 |
| 일의 의미 | 일의 의미 3 | 1.00 | | | .88 |
| 삶의 의미 | 삶의 의미 1 | 2.98 | .50 | 5.90*** | .93 |
| 삶의 의미 | 삶의 의미 2 | 2.33 | .39 | 5.90*** | .92 |
| 삶의 의미 | 삶의 의미 3 | 1.00 | | | .46 |
| 직업 만족 | 직업 만족 1 | 1.00 | | | .80 |
| 직업 만족 | 직업 만족 2 | .82 | .08 | 10.02*** | .83 |
| 삶의 만족 | 삶의 만족 1 | 1.00 | | | .96 |
| 삶의 만족 | 삶의 만족 2 | .66 | .04 | 15.21*** | .88 |
| R^2 | | 소명수행 의식 71.4%, 일의 의미 81.1%, 삶의 의미 78.4%, 직업만족 71.9%, 삶의 만족 68.2% | | | |

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

만족에 .42의 직접 효과를 나타내어 큰 효과 크기를 보였고, 삶의 만족에 .15의 간접 효과를 나타내어 중간 크기의 효과크기를 나타내었다. 일의 의미는 직업만족에 .49의 직접 효과를 나타내어 큰 효과크기를 보였고, 삶의 만족에 .17의 간접 효과를 나타내어 중간크기

의 효과크기를 나타내었다. 또한 삶의 의미는 삶의 만족에 .54의 직접 효과를 나타내어 큰 효과크기를 보였고, 직업 만족은 삶의 만족에 .35의 직접 효과를 보여 큰 효과크기를 나타내었다.

한편, ‘소명수행 의식’, ‘일의 의미’, ‘삶의

표 6. 최종 모형의 총 효과 분해 및 간접 효과의 통계적 유의성

| 경로 | 총 효과 | 직접 효과 | 간접효과 (95%신뢰구간) |
|--------------------------|--------|--------|---------------------|
| 소명 의식 → 소명수행 의식 | .85*** | .85*** | |
| → 일의 의미 | .90*** | .90*** | |
| → 삶의 의미 | .89*** | .89*** | |
| → < 소명수행 의식 > → 일의 의미 | .79*** | | .79*** (.69-.87) |
| → < 삶의 의미 > → | .76*** | | .76*** (.68-.83) |
| 소명수행 의식 → 직업 만족 | .42** | .42** | |
| → < 직업 만족 > → 삶의 만족 | .15** | | .15** (.03-.36) |
| 일의 의미 → 직업 만족 | .49*** | .49*** | |
| → < 직업 만족 > → 삶의 만족 | .17** | | .17** (.06-.36) |
| 삶의 의미 → 삶의 만족 | .54*** | .54*** | |
| 직업 만족 → 삶의 만족 | .35** | .35** | |

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

의미', '직업 만족'의 매개효과가 검증되기 위해서는 각 연구 변인들간 경로계수와 그에 따른 매개효과가 모두 유의미하다는 것이 입증되어야 한다(홍세희, 2001; Baron & Kenny, 1986). 따라서 소명 의식과 삶의 만족에서 네 개의 매개변인들의 매개효과를 검증하기 위해서 구조모형 분석에서 유의하게 나온 경로들을 중심으로 부트스트랩 절차를 실시하였다. 매개효과 검증 결과는 표 6과 같다.

매개효과가 유의하게 나타난 경로를 살펴보면, '소명 의식'→'직업 만족', '소명 의식'→'삶의 만족', '소명수행 의식'→'삶의 만족', '일의 의미'→'삶의 만족'으로 가는 간접 경로들로 나타났다. '소명 의식'→'직업 만족', '소명 의식'

→'삶의 만족' 경로의 매개효과는 유의수준 .001에서 유의하고, '소명수행 의식'→'삶의 만족', '일의 의미'→'삶의 만족'으로 가는 경로의 매개효과는 .01에서 유의한 것으로 나타났다. 교사들의 '소명 의식'은 직접적으로는 '소명수행 의식', '일의 의미', '삶의 의미' 수준을 높이고, 궁극적으로는 '직업 만족' 수준을 높이며 '직업 만족'을 통해 '삶의 만족' 수준을 높인다. 구체적인 결과를 제시하면 표 6과 같다.

논 의

본 연구에서는 교사의 직무스트레스를 관리

하고 예방할 수 있는 개입 방안에 대한 모색으로서 소명의식이 직업 만족과 삶의 만족에 영향을 미치는 구체적인 심리적 기제를 파악하고자 하였다. 교사를 대상으로 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향과 그 관계에서 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위하여 수도권 소재 중고등학교에 재직중인 교사들은 대상으로 설문조사하였다. 우선적으로 변인들과의 상관관계를 분석한 결과 변인들 간에 높은 수준의 정적 관련성을 나타냈으나, 다중공선성의 문제가 우려할 수준은 아니었다. 측정 모형 검증 후 구조 모형 검증을 위해 연구 모형의 적합도 지수를 산출한 결과, *RMSEA*가 양호한 적합도 수준을 충족시키지 못하였고, 소명수행 의식에서 일의 의미에 이르는 경로, 소명의식에서 삶의 만족도에 이르는 경로, 소명수행 의식에서 삶의 의미에 이르는 경로가 유의미하지 않았다. 이 경로들은 소명수행 의식이 일의 의미에 유의미한 영향을 미쳤던 Duffy 등(2013)의 연구 결과와 소명의식이 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미침을 보여 준 선행 연구 결과들을(Duffy et al., 2012; Hernandez et al., 2011; Peterson et al., 2009) 토대로 설정한 것이지만 결과는 일치하지 않았다. 단, 소명수행 의식이 삶의 의미에 미치는 영향력이 유의미하지 않은 것은 Duffy 등(2013)의 연구와 일치하는 결과이다. 모형의 적합도가 양호하지 않은 결과는 변인과 경로 수가 많음으로 인한 연구모형의 복잡성에서 비롯된 것으로 판단된다. 추후에는 보다 모형을 간결하게 구성하여 검증할 필요가 있다. 또한 상대적으로 선행 연구들에 비해 표본의 크기가 작았고, 척도들 또한 국내에서 타당화되지 않은 단축형 척도들이었던 만큼 측정의

한계가 있을 수 있다.

이 밖에 선행연구와 달리 직업 등을 통해 자신의 소명에 따른 삶을 살아가고 있다는 인식이 일의 의미와 삶의 의미에 대한 영향력에서 유의미하지 않다는 결과는 교사들의 경우 소명에 따라 살고 있다는 인식 그 자체는 일의 의미와 삶의 의미 구성에 직접적으로 영향을 미치지 못할 가능성을 시사한다. 그렇다면 이러한 결과가 초래되는 교직 고유의 특성이 있는지에 대한 탐색과 다른 직종에서도 유사한 결과가 나오는지에 대한 추후 검증 연구가 필요하다. 그러나 연구 참여자가 특정지역의 일부 교사들이었던 만큼 보다 많은 수의 다양한 표본을 대상으로 연구 결과의 일반화 가능성을 검증해야 할 것이다. 그리고 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향 역시 삶의 특정 영역으로서의 직업에서의 만족을 통해 간접적으로 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다. 하지만 이 역시 다양한 직업군을 대상으로 결과의 일반화 여부를 검증해야 하며 교직에 국한된다면 어떠한 요인에 의해 이러한 결과가 초래되는지에 대한 탐색도 필요하다.

또한, 경쟁모형 1의 경우 *RMSEA*가 양호한 적합도 수준을 충족시키지 못하였고, 소명수행 의식에서 삶의 만족에 미치는 경로가 유의미하지 않았다. 이 경로는 소명수행 의식이 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 Duffy 등(2013)의 연구 결과를 토대로 하였지만, 그 결과는 일치하지 않았다. 이러한 결과는 소명수행 의식은 직접적으로 삶의 만족도에 영향을 미치기보다는 다른 매개변인을 통해 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 것이다. 소명수행 여부는 스트레스와 후회 등의 감정과 관련성을 가지는데(Berg et al., 2010), 삶의 만족도라는 다소 포괄적인 구성개념보

다는 소명수행 여부가 초래할 수 있는 보다 협의의 구체적인 사고와 정서 경험 등이 탐색되어야 한 개인의 소명이 그의 직업적 삶과 전반적 삶에 미치는 영향력을 알 수 있을 것이다.

최종적으로 경쟁모형 2만이 모든 적합도 지수에서 양호한 수준을 충족시켰고, 모든 경로가 통계적으로 유의미하여 최종 모형으로 선정되었다. 이는 소명의식이 한 개인의 소명수행 의식, 일의 의미, 삶의 의미 모두에 유의미한 영향을 미치고, 소명의식이 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치기보다는 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족을 통해 간접적으로 삶의 만족에 영향을 미침을 알 수 있다.

우선적으로 소명의식이 일의 의미와 직업만족을 통해 삶의 만족에 영향을 미치는 경로를 살펴보면, 소명의식이 직업 만족도에 직접적인 영향을 미칠 수도 있지만 소명이 자신의 일에 목적과 의미를 부여하는 하나의 가치이기 때문에(Dik & Duffy, 2009) 일의 의미를 통해 직업 만족에 영향을 미칠 것이라고 설정한 가설은 검증되었다. 이는 개인이 부여하고 있는 일의 의미가 직무만족과 유의미한 관련성을 가짐을 검증한 장형석(2000)의 연구와 일맥상통하는 것이다. 또한 일의 의미와 삶의 만족 간에 직업 만족이 매개변인으로서의 역할을 하였는데, 결국 소명의식은 자신의 일에 의미를 부여하고 이러한 일에 대한 의미 부여가 영역특수적인 직업 만족도를 통해 궁극적으로 전반적인 삶의 만족도에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 이와 같은 소명의식이 삶의 만족을 초래하는 심리적 기제에 대한 탐색은 직업인의 삶의 질 혹은 삶의 만족도를 높이기 위하여 소명을 찾고 이러한 소명을 통

해 자신의 일에 의미를 부여하는 적극적인 과정이 필요함을 시사하는 것인데, 교사의 직무 스트레스와 소진 예방을 위한 상담과 교육에서 자신의 소명을 적극적으로 찾도록 격려하고 이러한 소명을 바탕으로 업무를 재구조화하고 자신의 일에 대해 의미를 부여할 수 있도록 개입할 수 있을 것이다. 교사의 직업 만족 수준이 떨어지고 이러한 현상이 교육의 질 저하로까지 연결될 수 있는 사안이 될 수 있는 만큼(강학구, 1996) 교사 대상 연수교육에서 재교육 프로그램 외에 교사로서의 소명을 찾고 일에 의미를 부여하며 직무를 소명에 기반하여 적극적으로 재구조화할 수 있도록 하는 교육 프로그램을 운영할 수 있을 것이다. 이때 소명의식 및 소명수행 여부, 일의 의미 수준을 파악하고 어느 변인에 대한 개입이 필요한지에 대한 평가와 개입을 위한 다양한 전략 모색이 아울러 이루어져야 할 것이다. 더 나아가 진로교육과 상담에서 소명찾기의 도입을 시도할 수 있는데, 소명이라는 다소 추상적이고 모호할 수 있는 개념의 도입은 스펙쌓기로 대변되는 일류 지향과 성취 중심의 압박 속에서 타인과 끊임없이 비교하고 경쟁해야 하는 우리사회에서 한 개인의 고유성과 개성을 존중하는 진로지도를 모색하는 시발점이 될 수 있을 것이다.

한편, 소명의식은 소명수행 의식을 통해서도 직업만족에 유의미한 영향을 미치고 궁극적으로 전반적인 삶의 만족도에 영향을 미쳤는데, 이는 자신의 직업 활동이 자신의 소명을 수행하는 것이라고 인식할 때 직업 만족도와 삶의 만족도가 상승함을 보여 주는 것이다. 즉, 자신의 소명을 수행할 수 있는 직업을 선택하는 것이 직업 만족도와 삶의 만족도 등을 향상시킬 수 있는 방법이 될 수 있음을 시사

하는 것으로 직무스트레스 관리에서 교직이 자신의 소명에 따르는 직업인지에 대한 평가와 이후의 효과적인 대처전략이 무엇인지에 대한 탐색이 이뤄져야 할 것이다. 이뿐 아니라 진로지도 및 상담에서 자신의 소명 찾기와 이러한 소명을 수행할 수 있는 직업적 선택을 할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 할 것이다. 하지만 사실 이러한 매칭은 현실적인 어려움이 있는데, 자신의 소명을 수행할 수 있는 직업을 찾기에는 많은 현실적 제약이 있을 수 있기 때문이다. 즉, 한 개인의 직업 선택에서 개인적 차원의 소명수행만을 기준으로 하기에는 현대사회의 직업 환경은 매우 유동적이고 다양한 변인의 영향을 받는다고 할 수 있다(유현실, 2013). 따라서 자신의 소명을 수행시킬 수 있는 직업 획득이 개인 및 사회적 여건으로 제약받을 경우, 다른 경로, 즉 자신의 일에 의미를 부여하고 자신의 업무를 소명에 기반하여 재구조화할 수 있도록 개입하고 촉진하는 것이 직업만족도를 높이고 궁극적으로 삶의 만족도를 높일 수 있을 것으로 가정할 수 있다. 현재 진로진학상담교사를 배치하는 등 학교 장면에서 진로 교육 및 상담에 대한 관심이 높아지고 있는데, 진로 교육에서 소명의식, 일의 의미, 삶의 의미 등 직업에 대한 새로운 조망 능력을 갖출 수 있도록 하는 진로 교육 프로그램 및 상담 전략이 개발되어야 할 것이다.

이 밖에 주요 경로인 소명의식과 삶의 의미, 삶의 만족 경로를 살펴보면, 애초에 연구 모형에서 선행 연구 결과를 토대로 소명의식과 삶의 만족도 간의 직접적인 경로를 가정하였으나 직접적인 경로를 설정하지 않은 경쟁 모형이 선택되었다. 이러한 불일치한 연구 결과는 소명의식이 삶의 만족 수준을 향상시킬

수 있다는 단순한 해석보다는 그러한 관계에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변인들을 파악하고 그 영향력에 대한 탐색이 필요함을 보여 주는 것이다. 모형에서 소명의식은 삶의 의미를 통해 삶의 만족도에 영향을 미쳤는데, 소명의식은 삶의 의미를 추구하도록 하거나 부여하도록 촉진하고 이것이 궁극적으로 삶의 만족도에까지 영향을 미친다고 할 수 있다. 또한 최근 역경의 극복 및 성장, 정신건강 및 행복한 삶의 보호요인으로 삶의 의미가 주목을 받고 있지만(박선영, 권석만, 2012), 삶의 의미라는 개념의 포괄성과 함의의 어려움으로 경험적 연구와 상담 장면으로의 도입에 구체적인 가이드라인이 필요한 실정이라고 할 수 있다. 본 연구에서 삶의 의미가 삶의 만족도에 미치는 영향에서 소명의식이 선행 변인이 될 수 있음이 검증된 만큼 소명을 바탕으로 한 삶의 의미 구축을 가정하고 구체적으로 어떠한 전략과 방법이 도입될 수 있는지에 대한 모색이 시작되어야 할 것이다.

지금까지 중고등학교 교사를 대상으로 그들의 소명의식이 삶의 만족도에 영향을 미치는 심리적 기제에 대한 탐색을 위하여 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족을 매개 변인으로 하는 구조적 관계를 검증하였다. 소명의식이 궁극적으로 삶의 만족에 영향을 미치는 과정에서 다양한 매개변인들의 유의미한 역할이 검증된 만큼 교사의 직무스트레스와 소진 예방을 위한 상담적 개입과 프로그램 개발에서 스트레스 관리 내지 정서조절 전략의 학습 등 기법 중심의 개입 외에 보다 근본적으로 자신의 교사로서의 소명의식과 소명수행 의식, 일의 의미와 삶의 의미 등을 평가하고 개입할 수 있는 방법론이 모색되어야 할 것이다. 단, 본 연구는 수도권이라는 한정된 지역

의 중고등학교 교사를 대상으로 한 만큼 연구 결과의 일반화에 제약이 있을 수 있는 만큼 일반 성인을 대상으로 한 추후 연구가 필요하다. 또한 연구모형이 아닌 경쟁모형이 채택되었는데, 본 연구의 분석에 활용된 참여자가 196명에 불과, 상대적으로 사례수가 적었던 만큼 추후 연구에서는 보다 많은 사례수를 확보하여 변인들의 구조적 관계에 대한 모형 검증 실시해야 할 것이다.

마지막으로 본 연구의 의의는 최근 진로상담 영역에서 활발하게 연구되고 있는 소명의식과 성장 및 행복한 삶을 위한 보호요인으로 주목받고 있는 삶의 의미 등을 포괄하였을 뿐 아니라 소명을 수행하고 있다는 인식, 즉 소명수행 의식이라는 변인을 추가하여 소명의식과 일의 의미, 직업 만족, 삶의 만족과의 관련성을 탐색하여다는 데 있다. 동시에 추상적인 소명의식이 구체적인 한 개인의 삶의 만족도에 영향을 미치게 되는 심리적 기제에 대한 시사점을 제공함으로써 교사의 직무스트레스 관리와 진로 교육 및 상담 장면에서 직업 만족도 및 삶의 만족도를 향상시키기 위한 보다 구체적인 개입 변인에 대한 함의를 제공하였다는 의의가 있다.

참고문헌

강학구 (1996). 특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무스트레스 특징과 요인간의 관계 분석. 국민대학교 박사학위논문.
교육과학기술부 (2011). 학교 진로교육 현황 조사.
김민영 (2011). 개인의 윤리성향과 조지의 윤리환 경이 직업만족에 미치는 영향에 관한 연구:

윤리적 행동의 매개효과를 중심으로. 서강대학교 석사학위논문.

김보라, 신희천 (2010). 자아탄력성과 삶의 의미가 외상 후 성장에 미치는 영향: 의미추구와 의미발견의 매개효과. 상담 및 심리치료, 22(1), 117-136.
김왕배, 이경용, 이가람 (2012). 감정노동자의 직무환경과 스트레스. 한국사회학, 46(2), 123-149.
김정은 (2011). 초등학교 교사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 정서지능의 매개효과. 경인교육대학교 석사학위논문.
박명자 (2010). 기혼 중앙부처공무원의 생활스트레스, 스트레스 대처방식, 직업만족이 결혼만족에 미치는 영향. 성균관대학교 석사학위논문.
박선영, 권석만 (2012). 삶의 의미에 대한 이론적 고찰과 임상적 함의. 한국심리학회지: 일반, 31(3), 741-768.
박영란 (2006). 초등학교 교사의 직무스트레스와 소진 경험과의 관계. 아주대학교 석사학위논문.
박주현, 유성경 (2012). 대학생의 소명과 진로태도성숙과의 관계에서 진로결정자기효능감 및 일희망의 매개효과. 상담학연구, 13(2), 543-560.
박한샘, 고은영 (2009). 청소년동반자 활동 경험에 대한 질적연구. 상담학연구, 10(4), 1971-1994.
삼성경제연구소 (2013). 대한민국 직장인의 행복을 말하다. CEO Information. 898호.
설경옥, 임정임 (2013). 청소년동반자의 직무환경 스트레스와 심리적 소진의 관계에서 집단자존감과 소명의식의 매개효과 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 25(2),

- 187-201.
- 손은정, 홍혜영, 이은경 (2009). 종교성과 안녕감 간의 관계에서 삶의 의미와 낙관성의 매개 역할. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 21(2), 465-480.
- 송주연 (2010). 소아암 환자 어머니의 희망과 삶의 의미가 외상 후 성장에 미치는 영향. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 신윤정 (2013). 대학생의 진로소명, 진로자기효능감 및 내적동기와 진로적응성의 관계. *상담학연구*, 14(1), 209-226.
- 심미성 (2006). 스트레스 완충자원으로서의 삶의 의미. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 양수경 (2005). 청소년지도사의 개인 성격 유형-조직 성격 유형의 일치도가 직무만족에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 옥장흠 (2009). 교사의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. *한국교원교육연구*, 26(2), 175-200.
- 원두리, 김교현, 권선중 (2005). 한국판 삶의 의미 척도의 타당화 연구: 대학생을 대상으로. *한국심리학회지: 건강*, 10(2), 211-225.
- 유현실 (2013). 진로탄력성 개념에 대한 이론적 검토와 성인 진로상담에 대한 시사점. *상담학연구*, 14(1), 423-439.
- 이은경 (2011). 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구. *한국청소년연구*, 22(1), 115-140.
- 임남연, 이화령, 서은국 (2010). 한국에서의 Diener의 삶의 만족도 척도(Satisfaction With Life Scale: SWLS) 사용 연구 개관. *한국심리학회지: 일반*, 29(1), 21-47.
- 임영진 (2012). 한국판 삶의 만족도 척도의 신뢰도와 타당도: 경찰공무원, 대학생, 청소년을 대상으로. *한국심리학회지: 일반*, 31(3), 877-896.
- 임영진, 고영건, 신희천, 조용래 (2012). 정신적 웰빙 척도(MHC-SF)의 한국어판 타당화 연구. *한국심리학회지: 일반*, 31(2), 261-278.
- 장형석 (2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. *심리과학연구*, 1(1), 81-117.
- 조경호, 주재복 (2001). 조직유형별 직업만족도 비교연구: 공공성 접근을 중심으로. *한국행정학보*, 35(3), 163-180.
- 조현숙, 이종태, 손혜숙, 박진국 (2002). 초등학교 교사들의 직무스트레스와 건강 수준. *인제의학*, 23(5), 691-702.
- 한국고용정보원 (2012). 직업만족도 조사 결과 보고서.
- 한국교육개발원 (2012). 교사의 생애 단계별 역량 강화 방안 연구.
- 황현숙, 이지연, 장진이 (2012). 중등학교 교사의 직무스트레스와 우울의 관계에서 경험 회피의 매개효과. *중등교육연구*, 60(2), 495-515.
- 홍세희 (2001). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(2), 161-177.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(4), 1173-1182.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(3), 973-994.

- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(2), 307-311.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds.) *Testing structural equation models*. (pp.136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Chamberlain, D. T., & Zika, S. (1988). Measuring meaning in life: an examination of three scales. *Personality and Individual Difference*, 9(2), 589-596.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 19(4), 381-395.
- Clase, R., & Ruiz Quintanilla, S. A. (1994). Initial career and work meanings in seven european countries. *Career Development Quarterly*, 42(2), 337-352.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: definition and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(2), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2008). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale: a measure of goal life satisfaction. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S., & Suh, E. M. (2002). Looking up and looking down: weighting good and bad information in life satisfaction judgments. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(2), 437-445.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and satisfaction among undergraduate students: investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Study*, 13(2), 469-479.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: it's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42-52.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59.
- Hernandez, E. F., Foley, P. F., & Beitin, B. K. (2011). Hearing the call: a phenomenological study of religion in career choice. *Journal of Career Development*, 38(1), 62-88.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- King, W. C., Miles, E. W., & Day, D. D. (1993). A test and refinement of the equity sensitivity construct. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 301-317.
- Kline, R. B. (1998). *Principle and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.). *Handbook*

- of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans (1981). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 161-172.
- Russell, D. W., Kahn, J., Spoth, R., & Altmaier, E. M. (1998). Analyzing data from experimental studies: Illustration of a latent variable structural equation modeling approach. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 18-29.
- Schonfeld, I. S. (2001). Stress in 1st-year women teachers; the context of social support and coping. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 127(2), 133-168.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(2), 422-445.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Steger, M. F., Dick, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory(WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(2), 322-337.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2004). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Steger, M. F., Pickering, N., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Vecchione, G. (2002). *100 Award-Winning Science Fair Projects*. New York: Sterling Publishing Company, Inc.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: problems and remedies (pp.56-75). In Rick H. Hoyle, (Ed). *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafts of their work. *Academic Management Review*, 26(2), 179-201.

원 고 접 수 일 : 2013. 08. 19

수정원고접수일 : 2013. 11. 06

게재결정일 : 2013. 11. 21

**The Relation between Perceiving a Calling and Life Satisfaction:
The Mediating Effects of Work Meaning,
Living a Calling, Life Meaning, and Job Satisfaction**

Jin-Yi Jang

Yongmoon Graduate School of
Counseling Psychology

Jee-Yon Lee

Incheon National University

The purpose of the present study was to test a multi-dimensional hypothetical model concerning perceiving a calling, living a calling, work meaning, life meaning and life satisfaction among secondary teachers. 196 male and female teachers in the Metropolitan area were surveyed. The data was analyzed by using AMOS to utilize a structural equation model. As the result, the second alternative model was more appropriate to the data than others. This study found that living a calling, work meaning, life meaning, and job satisfaction mediated the association between perceiving a calling and life satisfaction. Perceiving a calling indirectly influenced on job satisfaction through living a calling, work meaning and ultimately affected on life satisfaction through job satisfaction. And perceiving a calling indirectly influenced on life satisfaction through life meaning. Implication for practice and future research on career and vocation counseling are discussed.

Key words : *perceiving a calling, living a calling, work meaning, life meaning, job satisfaction, life satisfaction*