

인지적 유연성이 중·고등학교 교사의 직업 및 삶의 만족에 미치는 영향

이 은 설

신 윤 정[†]

서울시립대학교

본 연구는 Lent와 Brown(2006, 2008)의 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형을 바탕으로, 중·고등학교 교사들의 직업 및 삶의 만족에 미치는 개인 내·외적 요인들 간의 관계를 탐색해보았다. 구체적으로, 개인내적인 요인으로 문제의 지각과정 및 해결과정에서 대안을 제시하고 이를 유연하게 적용하는 역량인 인지적 유연성을 설정하는 한편, 환경적인 요인으로 상사의 지지, 사회인지적인 변인으로 교사 자기효능감과 결과기대를 설정하여 이들이 직업만족 및 삶의 만족과 갖는 구조적 관계를 검증하였다. 연구대상은 서울 및 경기 지역의 중·고등학교 교사 219명이었고 이론 모형의 적합성 및 변인 간 직·간접적인 관계를 분석하기 위해 구조방정식 모형을 사용하였다. 분석결과 Lent와 Brown(2006, 2008)에 기초한 연구 모형이 연구대상인 한국 교사들의 자료에 적합한 것으로 나타났고, 가정한 12개의 경로 중 3개의 경로를 제외한 경로들이 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 예상했던 대로 직업만족은 전반적인 삶의 만족과 정적인 연관성을 보였고, 인지적 유연성은 직업만족에 상사지지, 교사 자기효능감, 결과기대를 통해 유의미한 정적 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 또한, 인지적 유연성에서 전반적인 삶의 만족에 이르는 직접경로와 상사지지, 교사의 자기효능감, 결과기대, 직업만족을 통한 간접경로가 유의미한 것으로 확인되었다. 이러한 결과를 바탕으로 한국 중·고등학교 교사들의 직업만족 및 삶의 만족을 향상시키는데 기여할 수 있는 상담 및 교육적 개입에 대한 함의를 논의하였다. 마지막으로, 본 연구의 제한점을 바탕으로 후속 연구에 대해 제언하였다.

주요어 : 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형, 중·고등학교 교사, 인지적 유연성, 상사지지, 직업만족, 삶의 만족

[†] 교신저자(Corresponding Author) : 신윤정, 서울시립대학교 교육대학원 교수학습·상담전공, (02504) 서울시 동대문구 서울시립대로 163, E-mail : yshin@uos.ac.kr

서론

최근 교권 침해 등 여러 가지 학교 현장에서 교사들의 어려움이 이야기되고 있으나, 여전히 한국사회에서 교사는 경제적인 측면과 고용의 안정성이 있는 몇 안 되는 직업으로 직업 선호도가 높은 편인 유망직종이다. 일례로, 초·중·고등학생을 대상으로 하는 조사에서 교사는 직업선호도에서 제일 높은 점수를 얻은 유망직종으로 보고된 바 있다(UNESCO, 2014). 또한, OECD에 속하는 다른 나라들이 포함된 조사에서 전반적인 직장인을 대상으로 한 직업만족도와 스트레스 수준을 견주었을 때, 한국의 직업 종사자들은 상대적으로 낮은 직업만족과 높은 직업 스트레스를 보고하였으나(Jung, 2010), 교사의 경우 다른 직업에 비해 높은 직업만족이나 삶의 만족을 경험하는 것으로 나타났다(UNESCO, 2014). 그러나, 타 직업들에 비해 상대적으로 높은 수준의 직업만족을 경험하는 것일 뿐, 교사들은 교육현장에서 학생과 학부모, 동료 교사들과의 관계, 그리고 다양한 학교 교육 정책 변화에 따른 적응 및 행정적인 업무 과다 등으로 인해 격무에 시달리고 있으며, 그로 인해 직업 스트레스와 소진을 경험하고 있는 것이 간과할 수 없는 현실이다(김요진, 이희숙, 2016; 김선경, 안도현, 2015; 이재일, 2010).

물론, 어떤 직업군이든 직무를 수행하면서 경험하는 스트레스에서 완전히 자유로울 수는 없으나, 특히, 국내에서 중학교 및 고등학교 교사는 교육 환경이 주기적으로 변화되면서 요구되는 새로운 역할들과 업무들로 인한 업무상 어려움들을 경험하고 있다. 중·고등학교는 초등학교 교실보다 1인당 학생의 비율이 높을 뿐 아니라 대다수 학생들이 청소년기 발

달과정을 경험하는 과정 중에 있는 학생들이라 심리적·정서적 어려움이 심화될 가능성이 높아, 강도 높고 세심한 생활지도 및 심리건강에 대한 개입이 필요하고, 이와 동시에 성적에 대한 압박 및 상급학교로 진학하기 위한 경쟁이 심화되는 환경 내에서 학생들의 진로·진학 관련 지도 문제 등을 복합적으로 다루어야 한다는 점을 감안할 때, 중등학교 교사들이 학교 장면에서 경험하는 어려움은 특수하다. 실제, OECD(2014)의 2013년 교수·학습 국제 조사(TALIS-Teaching and Learning International Survey 2013)에서 OECD 회원국 총 10만 5천명의 중학교 교사들의 반응을 분석한 결과, 한국이 '교사라는 직업을 선택한 것에 대해서 후회한다'에 대한 응답이 약 20%로 제일 높고, '다시 직업을 택한다고 교사가 되고 싶지 않다'에 대해 약 37%가 그렇다고 응답하여 회원국 평균(22.4%)보다 높은 것으로 보고되었다. 이러한 교사라는 직무를 수행하면서 경험하는 심리적 어려움들로 인한 직업에 대한 회의는 교사라는 직업에 대한 만족도를 낮추고, 이는 결국 제공되는 교육의 질에 영향을 미칠 수밖에 없다는 점에서 문제점이 있다.

직업에 대한 만족도가 높을수록 삶의 만족도가 높으며(Lent, Nota, Soresi, Ginevra, Duffy, & Brown, 2011), 직업에 대한 만족도가 클수록 오랫동안 그 직업군에 머물러 있을 가능성이 높다는 기존의 이론적 그리고 경험적인 연구 결과들(Coetzee & Stoltz, 2015; Perrachione, Rosser, & Peterson, 2008)에 비춰보았을 때, 어떤 요인들이 교사들의 직업만족도에 긍정 혹은 부정적인 영향을 미치는지를 살펴보는 연구는 교육 현장에서의 교사의 역할과 그 영향력을 살펴보았을 때 시급하고 필수적이다. 특히, 가정 외에 학생들이 또래 관계를 습득하

며 사회를 경험하는 가장 밀착된 환경인 학교 현장에서 교사들이 학생들의 지식 습득 뿐 아니라 전인격적인 성장과 발달과정에 직간접적인 영향을 미친다는 점을 고려했을 때, 학생들이 받는 교육의 질과 밀접한 관련이 있는 교사들의 심리적인 안녕감에 대해 개입할 수 있기 위해서는 교사의 직업만족과 전반적인 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들을 밝히고 요인 간의 관계에 대해서 밝히는 일은 매우 중요하다고 할 수 있다. 이에 본 연구는 직업 및 삶의 만족에 영향을 미치는 개인 내적 및 환경적인 변인을 진로 특정한 사회인지적인 변인들과 함께 이론적으로 제안한 Lent와 Brown(2008)의 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형(Social Cognitive Career Model of Life Satisfaction)을 기반으로 교사들의 직업만족과 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고 그들 간의 구조적인 관계를 살펴보고자 하였다.

직업 및 삶의 만족에 영향을 미치는 개인 내·외적 변인들

직업만족은 직업의 여러 측면에 대한 주관적인 느낌과 태도로 정의할 수 있다(Spector, 1997). 지금까지 직업만족에 기여하는 요인들을 검증하는 여러 연구들이 있었을 뿐 아니라 직업만족을 설명하고자 하는 다수의 이론들이 개발되어왔다(Fritzsche & Parrish, 2005). 이러한 이론들은 직업의 성격, 긍정정서와 같은 정서적 특성, 직업환경과 개인특성의 적합성과 같은 각각 다른 예측요인들을 설정한다. 높은 직업만족 혹은 낮은 수준의 직업스트레스와 같은 직무의 적응 및 삶의 적응을 예측하는 여러 요인들 중에 최근 조명을 받고 있는 변

인 중 하나는 인지적 유연성이다. 인지적 유연성은 변화에 대한 능력으로 포괄적으로 정의할 수 있는데(Thurston & Runco, 1999), Shapiro (1984)는 인지적 유연성을 학습을 통해 습득된 지식을 다양한 측면으로 검토하여 문제 해결 시, 대안을 제시하고 이를 유연하게 적용하는 역량이라고 보았다. 즉, 인지적 유연성은 주어진 상황에서 대안이 있다는 인식, 상황에 유연하게 적용하고자 하는 자발성, 유연하게 대처하고자 하는 역량(Kim & Omizo, 2006)을 포함한다. 인지적 유연성이 높을 경우 창의적이고 새로운 아이디어를 생각해낼 수 있는 능력과 다양한 관점에서 문제를 바라보고 해결할 수 있는 능력 및 복잡하고 새로운 상황과 문제에 흥미를 느끼고 회피하지 않는 태도를 갖는다는 점에서(홍숙지, 2006), 인지적 유연성이 높은 개인은 환경의 압력에 대해 보다 적응적으로 대처할 수 있다. 이러한 점들을 토대로 인지적 유연성과 다양한 긍정적인 정신 건강 지표들과의 높은 관련성을 가정할 수 있는데, 국외의 연구의 경우, 인지적 유연성은 특히 취약한 집단의(예, 성폭력 피해여성, 인종적 소수자, 성적 소수자) 개인들을 대상으로 한 여러 연구에서 정신건강지표와 정적인 연관성을 보이거나 삶의 부정적인 사건들과 정신건강 변인들과의 관계를 완충하는 역할을 하는 것으로 나타났다. 구체적으로 신체폭력 혹은 성폭력을 경험한 여성들의 인지적 유연성이 높은 경우 낮은 수준의 심리적 스트레스를 경험하는 것으로 나타났고(Palm & Follette, 2011), 인생의 일반적인 부정적 경험과 우울증상의 관계를 인지적 유연성이 완충하거나(Fresco, Rytwinski & Craighead, 2007), 아시아계 미국인 학생의 인종차별의 경험과 삶의 만족의 관계를 완충한다는 연구결과(Yoo & Lee, 2005)도

보고된 바 있다.

국내 연구 결과들도 인지적 유연성이 심리적 건강에 미치는 긍정적 영향을 보고하고 있다. 김완일(2008)의 대학생을 대상으로 한 연구는 인지적 유연성이 우울, 스트레스와 부정적인 관련성이 있는 반면, 주관적 안녕감은 긍정적인 관련성이 있음을 보고했다. 조영복과 이나영(2013)은 인지적 유연성이 위기대처, 문제해결, 대인관계, 문화적 적응, 불확실성 대처 등 다양한 조직적응에 미치는 영향을 회귀분석으로 살펴보았는데, 그 결과 인지적 유연성이 다섯 가지 하위요인으로 구성된 조직적응을 모두 유의미하게 설명하는 변인으로 확인되었다. 이에 더하여, 우선혜, 김정민과 조한솔(2016)은 중년 남성들을 대상으로, 학력 및 직업 등 사회 인구학적 변인, 인지적 유연성 등 개인 내적 변인, 그리고 결혼 만족도와 자녀와의 의사소통 등 가족 변인과 직업만족이 심리적 안녕감에 미치는 상대적인 영향을 살펴보았는데, 이 중 개인내적 변인, 사회 인구학적 변인, 직업만족도, 가족 변인의 순으로 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 그 중에서도, 개인 내적 변인으로서, 인지적 유연성이 심리적 안녕감에 대한 설명력이 가장 큰 것으로 보고되었다. 이러한 연구 결과들은 인지적 유연성이 우울, 스트레스, 주관적 안녕감 등과 같은 개인의 심리적인 건강 수준에 미치는 영향이 유의미함을 일관되게 지지한다.

이러한 결과들은 인지적 유연성이 다양한 상황에서 직업만족이나 전반적인 삶의 만족 같은 긍정적인 정신건강의 지표들에 미치는 긍정적인 영향을 시사하나, 직업에 종사하고 있는 성인을 대상으로 인지적 유연성과 직업 만족 및 삶의 만족의 관계를 검토한 국내의

연구는 한정적이다. 일례로, 장효주와 연규진(2016)의 연구는 개인의 내적인 요인인 인지적 유연성이 기혼 여교사의 일-가족 다중역할 관점에서 부정적 경험을 적게 하고 긍정적 경험을 촉진하는 것을 확인했다. 그러나, 장효주와 연규진(2016)의 연구는 성역할 태도가 일-가족 다중 역할에 미치는 영향만을 한정적으로 봄으로서, 교사라는 직업 환경이 삶에 미치는 영향보다는 일반적으로 직장과 가정을 영위하는 기혼 직장 여성의 다중역할에 좀 더 초점이 맞춰진 측면이 존재한다. 실제 직업만족은 각 직업에 따라 어떤 직무를 수행하고, 역할이 기대되며, 직무 업무와 환경과 연결되어 자신의 업무 능력이나 결과에 대한 기대 등 직업 특정한 인지사회적 요인들과 밀접한 연관이 있어(Lent, 2004; Fritzsche & Parrish, 2005), 직업 특정한 변인들의 영향을 함께 살펴보는 작업이 요구된다. 이에, 본 연구는 인지적 유연성이 한국 중·고등학교 교사의 직업 및 삶의 만족과 관련성이 있음을 가정하고, 이러한 교사의 인지적인 유연성이, 직업 환경 및 직업 특정한 자신의 업무 능력에 대한 믿음 및 결과기대와 더불어 직업 및 삶의 만족에 미치는 영향을 Lent(2004)가 제안한 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형을 이용하여 살펴보고자 했다.

사회인지진로이론의 삶의 만족 모형

사회인지진로이론의 삶의 만족 모형(Social Cognitive Career Theory of Well-Being)은 Lent와 Brown(2006, 2008)이 기존의 사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory; Lent, Brown, & Hackett, 1994)을 주관적 안녕감 이론과 통합시킴으로써, 개인의 삶의 만족도에 영향을 미치

는 개인 내·외적 변인들 간의 관계를 이론적으로 제시한 이론이다. 이 이론은 기존의 사회인지진로이론의 흥미, 선택, 수행 모형과 함께 삶에 대한 주관적이고 전반적인 평가인 삶의 만족(Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999)에 이론적 기초를 두고 있다. 사회인지진로이론은 개인이 유사한 학습 경험을 하더라도, 개인이 가지고 있는 진로 특정한 인지적인 체계에 따라 진로 선택과 결정 과정 및 행동이 달라질 수 있음을 Bandura(1986)의 개인의 특질, 환경적 요인 및 행동 간의 인과관계를 설명하는 삼원 상호작용 모형(triadic reciprocal model)을 바탕으로 설명한다(Lent, Brown, & Hackett, 2002). 즉, 개인이 가지고 있는 정서 혹은 성격과 같은 특질과 인구사회학적 변인들(성별, 인종, 사회경제적계층 등)의 영향을 받아 진로 특정한 인지적인 요인들, 즉 자기효능감이나 결과기대가 형성되고 이러한 개인 마다 독특한 진로 특정적 사회인지적인 요인들의 영향으로 서로 다른 진로 발달과 진로 선택을 한다고 가정한다.

이러한 사회인지진로이론을 개인의 주관적

인 안녕감과 연결시켜 삶의 만족에 대한 설명까지 확장시킨 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형은 직업만족과 전반적인 삶에 대한 만족의 상호 관련성을 가정하며, 이 두 요인과 연관된 개인의 성격 혹은 정서적 요인과 인지적인 요인인 직업 관련 자기효능감, 결과기대와 개인의 행동적인 요인인 목표 수행 행동, 그리고 환경적인 지지 간에 가정된 경로를 제시한다. 구체적으로, 사회인지적 진로이론의 삶의 만족 모형은 그림 1에서 제시된 바와 같이, 전반적인 삶에 대한 만족 및 영역 특수적(domain-specific) 만족인 진로 혹은 직업만족은 모두 긍정정서, 외향성, 인지적 유연성 등의 자신의 성격의 직접적인 영향을 받음을 가정한다. 이와 동시에, 다양한 간접적인 경로 또한 가정하는데, 진로 혹은 직업 관련 업무들을 효과적으로 처리해낼 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음인 진로 혹은 직업 한정적인 자기효능감 및 그러한 일들을 수행해서 얻을 수 있는 다양한 결과들에 대한 기대와 이러한 자기효능감이나 결과기대 등 진로 관련 개인 내 신념체계에 영향을 미치는 환경적인 요인들의

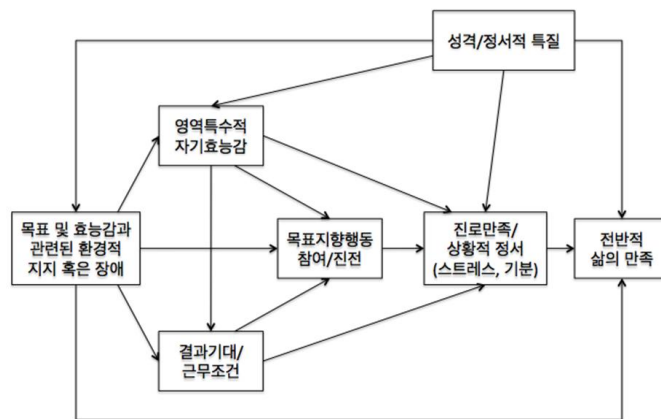


그림 1. Lent와 Brown의 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형 (Social Cognitive Career Theory of Well-being)

영향을 받아 간접적으로 영향을 받기도 함을 가정한다. 다시 말해, 삶의 다양한 사건에서 긍정적인 정서를 경험하게끔 이끄는 성향과 더불어 직업 활동에 대한 환경적인 지지를 받을 때, 사람들의 자신의 직업관련 여러 종류의 직무에 대한 효능감이 높아지고, 근무환경을 긍정적으로 지각하거나 보상에 대한 기대가 생기며, 스스로가 직업관련 목표에 도달하고자 하는 행동을 하고, 이로 인해 직업에 대한 만족도가 높아진다고 가정한다. 또한, 자신의 직업에 대한 만족도가 높은 사람은 전반적인 삶에 대한 만족도로 높을 것으로 가정한다.

사회인지진로이론의 삶의 만족 모형이 소개된 이후 여러 나라 및 문화의 개인들을 대상으로 모형의 타당성에 대한 검증이 이루어졌다(e.g., Badri, Mohaidat, Ferrandino, & Mourad, 2013; Duffy & Lent, 2009; Lent et al., 2011). 특히, 여러 나라의 교사를 대상으로 한 경험적 연구들에서 모형의 타당성과 모형에서 가정된 변인들 간의 직·간접적인 경로들이 지지되었다. 예를 들어 Duffy와 Lent(2009)는 Lent와 Brown(2008)의 모형에서 삶의 만족을 제외하고, 긍정정서, 직장 내 지지(기관 및 상사로부터 경험하는 지지), 일 관련 자기효능감, 근무조건 및 일 관련 목표달성진행정도가 직업만족에 미치는 영향을 366명의 미국 교사들을 대상으로 확인하였다. 그 결과, 긍정정서에서 직업만족으로 가는 직접적인 효과는 유의미하였으나, 직장 내 환경적 지지로부터 직업만족으로 가는 직접적인 효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 또한, 긍정정서와 직장 내 환경적 지지로부터 자기효능감을 통해 간접적으로 직업만족으로 미치는 간접 효과 경로들은 대체로 유의미하였는데, 그 중 직장 내 지지가 자기효능감으로 가는 경로가 유의미하지

않았다. 즉, Lent와 Brown(2008)의 이론적인 제언과 달리, 직장 내 지지는 자기효능감보다는 근무조건에 대한 호의적인 태도에 더 유의미한 영향을 미치고 이러한 근무조건에 대한 호의적인 태도가 직접적으로 직업만족에 영향을 미쳤다.

이탈리아 교사들을 대상으로 직업만족과 삶의 만족에 미치는 요인들의 관계를 Lent와 Brown(2008)의 통합사회진로이론모형에 따라 검증한 Lent와 그의 동료들(2011)의 연구 결과도 Duffy와 Lent(2009)의 연구 결과와 유사한 면이 존재한다. 구체적으로 살펴보면, 긍정정서가 직업만족 및 삶의 만족에 미치는 유의미한 직접적인 효과는 Lent와 Brown(2008)의 이론과 일치하였다. 그러나, 긍정정서가 환경적 지지를 통해 직업 및 삶의 만족으로 가는 간접경로의 효과에서는 교사로서 일을 하는데 주변으로부터 받는 환경적인 지지(기관 및 상사로부터 경험하는 지지)와 교사로서의 자기효능감 간의 경로와 자기효능감에서 직업만족으로 가는 경로는 유의미하게 나타나지 않았다. 즉, 두 연구에서 모두 환경적인 지지와 자기효능감 간 경로가 이론과 달리 유의미하지 않은 것으로 확인되었다.

이후 Badri와 그의 동료들(2013)이 아부다비의 교사들을 대상으로 직업만족에 미치는 개인 내·외적인 변인들의 영향을 Lent와 Brown(2008)의 이론을 기반으로 수행한 연구에서는 긍정적인 정서가 직업만족에 미치는 직접경로는 동일하게 유의미한 것으로 확인되었고, 긍정정서가 직업만족에 환경적인 지지, 자기효능감, 직업환경에 대한 선호 정도를 거쳐 간접적으로 영향을 미치는 다양한 간접 경로는 부분적으로만 유의미한 것으로 확인되었다. 구체적으로, 앞선 두 선행 연구 결과와 다르

게 환경적인 지지가 자기효능감에 미치는 영향이 유의미한 것으로 나타났다.

이러한 교사를 대상으로 직업만족과 삶의 만족에 영향을 미치는 요인들의 영향을 살펴본 선행 연구들을 종합해보면, 개인 내 특질인 정서·성격적인 특질이 직업만족 및 삶의 만족에 미치는 직접적인 영향은 유의미한 일관적인 결과를 보였으나, 진로/직업 특정적인 인지적인 변인들인 자기효능감과 직업환경에 대한 선호정도 등이 정서·성격적인 특성과 환경적인 지지와 직업 및 삶의 만족 간의 관계를 매개하는 다양한 간접 경로가 모두 일관되게 유의미하게 나타나지는 않았다. 앞선 선행 연구들에서 일관적으로 모두 유의미한 간접 경로로는 긍정정서가 환경적 지지와 직업환경 조건에 대한 선호를 통해 직업만족에 영향을 미치는 경로와, 긍정정서가 자기효능감과 직업환경 조건에 대한 선호를 거쳐 직업만족에 미치는 간접 경로가 있다.

이러한 기존의 연구 결과들은, 첫째 Lent와 Brown(2008)의 이론과 달리 직업과 전반적인 삶의 만족을 모두 함께 보기보다는 삶의 만족을 제외한 직업만족으로만 한정을 지어 본 연구들이 많아 세 연구 결과를 동일 선상에서 비교하기 어렵다는 점, 둘째, 어느 연구도 결과기대를 종합적으로 측정하지 않고, 직업 환경에 대한 호감 혹은 선호도 정도로 한정해서 보았다는 점, 셋째, 긍정정서가 개인 내의 안정적인 기질적, 성격적 특성이라기보다는 상태적인 측면이 있음을 고려할 때, 안정적인 개인 내 특질을 측정하지 않았다는 점에서 한계를 가지고 있다. 또한, 목표설정의 경우는 각자 설정한 목표에 기반을 둔 본인의 목표추구 정도를 측정하게 설정되어 있어, 각자 설정한 목표에 따라 그 추구 정도가 다른 개인

차의 영향이 커서 결과에 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없다. 이에 본 연구는 기존의 다양한 국가에서 교사의 직업 및 삶의 만족에 미치는 요인들의 관계를 분석한 결과들과 Lent와 Brown(2008)이 제시한 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형을 토대로 하여, 긍정정서 외에 개인의 주관적 안녕감에 유의미한 영향을 미치는 개인내적 변인으로 알려진 인지적 유연성이 환경적인 지지와 직업 특정적인 인지적 요인들을 통해 직업 및 삶의 만족에 미치는 직·간접적인 영향을 탐색해보고자 했다. 구체적으로, 환경적 지지 요인으로는 교내 선임교사나 교장 혹은 교감 선생님 등으로부터 받는 지지, 즉 상사의 지지를 설정하였다. 이는 앞서 검토한 교사의 직업만족에 대한 연구들(Bardi et al., 2013; Lent et al., 2011; Duffy & Lent; 2009)에서, 교사들이 직업 환경인 학교에서 경험하는 포괄적인 지지를 내포한다. 또한, 이론 모형 및 선행연구에서 적용된 교사의 자기 효능감과 결과기대가 사회인지적인 변인으로 고려되었다.

연구가설과 연구모형

본 연구는 개인 내 특성으로 교사의 인지적인 유연성 정도가 환경적인 변인인 선임 교사나 교장, 교감 선생님 등으로부터 받는 지지, 즉 상사의 지지와 함께 직업 특정적인 사회인지적 요인들인 교사효능감, 및 결과기대를 매개하여 직업 및 삶의 만족에 미치는 영향을 검증하고자 하였다. 본 연구에서 설정한 연구가설 다음과 같다.

첫째, 교사의 인지적 유연성과 직업만족은 직접적인 정적 관련성이 있을 것이다.

둘째, 교사의 인지적 유연성과 삶의 만족은

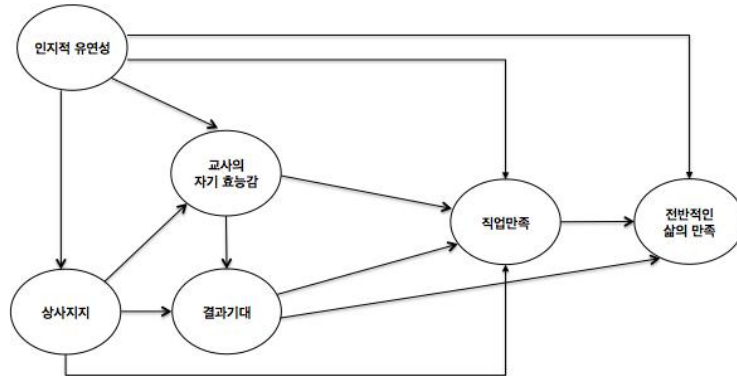


그림 2. 본 연구 모형

직접적인 정적 관련성이 있을 것이다.

셋째, 교사의 인지적 유연성은 교사효능감을 통해 간접적으로 직업만족에 영향을 줄 것이다.

넷째, 교사의 인지적 유연성은 상사 지지를 통해 간접적으로 직업만족에 영향을 줄 것이다.

다섯째, 교사의 인지적 유연성은 상사지지, 교사효능감, 결과기대를 통해 간접적으로 직업만족에 영향을 줄 것이다.

여섯째, 교사의 인지적 유연성은 상사지지, 교사효능감, 결과기대, 직업만족을 통해 전반적인 삶의 만족에 간접적인 영향을 줄 것이다.

일곱째, 교사의 직업만족은 삶의 만족과 직접적인 정적 관련성을 나타낼 것이다.

연구방법

연구대상 및 자료수집절차

본 연구는 서울, 경기, 인천 소재 중·고등학교에 근무하는 교사 219명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구자들은 모두 사전에 연구

윤리에 대해 학습하였다. 설문조사 실시에 우선하여 연구 참여자들에게 연구에 대해 소개하고 자발적인 참여의사를 밝힌 참가자들만을 자료수집의 대상으로 하였다. 연구참여자는 편의 표집과 눈덩이 표집 방식을 사용하여 모집하였다. 우선 서울시내의 교육대학원에 재학 중인 중·고등학교 교사들을 대상으로 자료를 수집하고 동시에, 연구에 참여한 교사들의 동료 교사들에게 연구 참여를 홍보 및 장려하는 방식으로 참가자를 모집하였다. 설문지에 대한 응답시간은 약 20분 정도였다.

연구 참여자의 인구통계학적 특성을 분석한 결과 참여자의 성별은 남성이 69명(31.6%) 여성이 150명(68.5%)인 것으로 나타났고, 연령은 만 23세에서 61세 사이로 평균연령은 39.6세($SD=9.72$)로 나타났으며 23세에서 29세가 12.8%, 30세에서 39세가 38.3%, 40에서 49세가 30.6%, 50세에서 61세가 18.3%이었다. 참여자의 근무기간은 1년부터 43년에 이르는 것으로 나타났는데 평균 근무기간은 14.01년($SD=9.07$)이었다. 또한 연구 참여자의 35.2%인 77명은 미혼, 63.5%인 139명은 기혼, 그리고 1.3%인 3명은 이혼이나 사별의 상태인 것으로 나타났다.

측정 도구

인지적 유연성

참가자들의 인지적 유연성을 측정하기 위해 Dennis와 Vander Wal(2010)이 개발한 인지적 유연성 검사척도(Cognitive Flexibility Inventory: CFI)를 허심양(2011)이 한국어로 번안하고 타당화한 척도를 사용해 측정하였다. 이 척도는 대안(alternative) 하위척도와 통제(control) 하위척도의 두 가지 요인으로 구성되어 있다. 대안 하위척도(13문항)는 사건에 대해서 다양한 대안적 설명을 할 수 있는 능력과 다양한 해결책을 고안해 낼 수 있는 능력을 측정하는 문항들로 구성되어 있다(예, 나는 어려운 상황을 여러 가지 각도에서 바라보는 편이다). 통제 하위척도(7문항)는 어려운 상황을 통제 가능한 것으로 지각하는 경향성을 측정하는 문항들로 구성되어 있다(예, 어려운 상황에 부딪히게 되면, 나는 통제력을 잃을 것 같은 기분이 든다). 각 문항은 Likert 7점 척도를 사용하여 동의하는 정도를 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(항상 그렇다)로 평정하도록 되어 있으며 점수가 높을수록 인지적 유연성이 높은 것을 의미한다. Dennis와 Vander Wal(2010)의 연구에서 내적 합치도는 전체검사가 .90, 대안 하위척도 .91, 통제 하위척도 .86으로 나타났고, 허심양(2011)의 연구에서는 전체 문항이 .86, 대안 하위척도는 .87, 통제하위척도는 .84로 나타났다. 본 연구에서는 내적합치도는 전체 문항의 경우 .91, 대안 하위척도는 .89, 통제하위척도는 .82로 확인되었다.

상사지지

상사지지는 Shinn, Wong, Simko, Ortiz-Torre (1989)가 개발하고, Tomas와 Ganster(1995)가 수

정하여 사용한 상사지지 척도(Supervisory Support Scale) 문항 9개 중 윤창영(2001)이 한국어로 번안하여 사용한 8개 문항을 사용하여 측정하였다. 해당 문항을 예로 들면, ‘내 상사는 업무상 어려운 일이 발생했을 때 도움이 되어준다’와 ‘내 상사는 내가 업무처리를 잘했을 때 칭찬을 해 준다’ 등의 문항을 포함한다. 각 문항은 7점 Likert 척도를 사용하여 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 매우 그렇다’(7점)로 응답하게 되어있고 점수가 높을수록 상사의 지지를 높은 수준으로 지각하는 것을 의미한다. Thomas와 Ganster(1995)의 연구에서 보고한 내적일치도는 .83이었고, 윤창영(2001)의 연구에서는 .88의 내적일치도를 보고하였다. 본 연구에서 나타난 Cronbach α 신뢰도 계수는 .95였다.

교사 자기효능감

교사의 자기효능감은 김아영과 김미진(2004)이 개발하고 타당화한 교사 자기효능감 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 자기조절 효능감, 자신감, 과제난이도 선호의 총 3개의 하위 요인으로 구성되어있는데 각 척도 당 11 문항, 7문항, 7문항의 총 25문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 5개 영역의 직무 분류(교과지도, 생활지도, 특별활동 지도, 행정업무, 대인관계)에 따른 교사의 효능감을 측정한다. 문항 반응 형식은 Likert 방식의 6점 척도로, ‘전혀 아니다’를 1점으로, ‘매우 그렇다’를 6점으로 배점하고 점수가 높을수록 효능감이 높음을 의미한다. 김아영과 김미진(2004)의 연구에서는 요인분석 과정으로 통해 3요인 구조의 구성타당도를 확인하였고 각 요인에 대한 신뢰도는 Cronbach α 가 자신감 하위요인의 경우 .74, 자기 조절 효능감 0.85, 과제난이도 선호 0.77인 것으로 보고되었다. 본 연구에서 확인

한 각 하위요인에 대한 내적합치도는 자신감은 .77, 자기 조절 효능감은 .84, 과제난이도 선호는 .69였다.

결과기대

결과기대는 최상찬(2015)에서 사용된 11문항을 사용하여 측정하였다. 최상찬(2015)은 Nadler와 Lawler(1983)이 직업에 종사하는 성인들을 대상으로 진로와 관련된 결과에 대한 기대를 측정하고자 개발한 설문문항을 한국어로 번안하여 사용하였는데, 해당 문항의 예를 들면, “나는 앞으로 기술과 능력을 보다 발전시킬 수 있을 것이다” “나는 앞으로 성취감을 느낄 수 있을 것이다” “나는 앞으로 내 직무에서 다른 사람들에게 존경받을 수 있을 것이다”와 같은 문항으로 각 문항에 대해 Likert 7점 척도로 응답하도록 구성되어 있다(1점=전혀 그렇지 않다, 7점=매우 그렇다). 최상찬(2015)의 연구에서 보고된 Cronbach α 신뢰도 계수는 .87 이었고, 본 연구에서는 .93의 Cronbach α 신뢰도 계수를 갖는 것으로 나타났다.

직업만족

본 연구에서는 직업만족의 정도를 측정하기 위해 미네소타 직업만족도 검사도구(Minnesota Satisfaction Questionnaire: Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967)를 박아이린(2005)이 한국형으로 번안하고 타당화한 사용하였다. 이 척도는 직업에 대한 내재적 만족과 외재적 만족을 측정하는 두 하위요인을 포함하면서 직업 현장에 대한 전반적인 만족도를 측정한다. 이 검사는 총 20문항으로 구성되어 있으며, ‘나에게 부여되는 업무량에 대하여’ 혹은 ‘일을 통해 얻는 성취감에 대하여’와 같은 문항에 ‘매우 그렇지 않다 (1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’까지의

Likert형 5점 척도로 응답하도록 구성되었다. 총합이 높을수록 직업만족의 정도가 높은 것을 의미한다. 박아이린(2005)의 연구에서 각 하위요인의 Cronbach's α 신뢰도 계수는 .79에서 .87의 범위에 이르는 것으로 나타났다. 직장여성을 대상으로 이 척도를 사용한 곽열(2016)의 연구에서 보고한 내적 일치도는 전체 척도의 경우 .90, 내재적 만족 하위 척도는 .86, 외재적 만족 하위척도는 .76인 것으로 나타났다. 본 연구에서 나타난 Cronbach's α 신뢰도 계수는 내재적 만족과 외재적 만족 모두 .87 인 것으로 나타났다.

삶의 만족

전반적인 삶에 대한 만족도를 측정하기 위해 Diener, Emmons, Larson과 Criffin(1985)가 개발 및 타당화한 Satisfaction With Life Scale (SWLS)을 임영진(2012)이 한국어로 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 개인의 삶에 대해 만족하는 정도를 측정하는 단일 요인의 5개의 문항으로 구성되어있다(예, 나는 나의 삶에 만족한다). 각 문항은 Likert 7점 척도를 이용하여 응답하게 되어있고(1 = 전혀 그렇지 않다, 7 = 매우 그렇다) 총점이 높을수록 삶에 대한 전반적인 만족도가 높음을 의미한다. 임영진(2012)의 연구에서 보고된 Cronbach's α 신뢰도 계수는 청소년, 대학생, 경찰공무원 집단과 같은 다양한 집단에서 .78에서 .88에 이르는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 Cronbach's α 신뢰도 계수는 .91였다.

분석방법

본 연구의 자료 분석은 IBM SPSS 22.0 프로그램과 SPSS AMOS 22.0 프로그램을 사용하였

다. 분석방법을 살펴보면, 첫째, 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach α 의 내적 신뢰도 계수를 산출하였다. 둘째, 주요 변인들의 평균, 표준편차 등의 통계를 산출하여 기술적 경향을 파악하고, 상관분석을 통해 측정변인들 간의 상관관계를 알아보았다. 셋째, 구조방정식 모형을 검증하였다. 계수의 추정방법은 최대우도법(Maximum Likelihood Method)을 사용하였고, Kline(2011)의 two-step approach 제안에 따라 측정모형의 검증 후에 구조모형을 검증하는 방식으로 분석이 실시되었다. 모형의 적합도를 평가하기 위해서 다양한 적합도 지수를 사용하였는데(Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Loehlin, 2004), Chi-square, Comparative Fit Index (CFI), Incremental Fit Index(IFI), Tucker-Lewis index (TLI), 와 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)을 선택하였다. CFI, IFI, TLI의 경우 상대적인 적합도 지수로 .90 이상일 때 모형의 적합함을 제안한다(Hu & Bentler, 1999). RMSEA 역시 상대적인 적합도 지수로 .08 이하인 경우 모형의 적합도를 제안하지만(Loehlin, 2004), Weston과 Gore(2006)은 연구대상이 500명 이하인 경우 RMSEA가 .1보다 작으면 모형이 수용 가능함을 제안한다.

측정모형 검증에 우선하여 단일척도로 구성되어 있는 상사지지척도, 삶의 만족 척도, 결과기대 척도와 같은 변인에 대한 문항꾸러미(item parceling) 제작을 실시하였다. 문항꾸러미 제작은 단일요인으로 구성된 변인의 측정오차 및 잠재적인 표집오차를 통제하고, 측정모형과 구조모형 모두에서 적은 수의 추정치를 추정하는 것을 가능하게 한다(MacCallum, Widaman, Zhang, & Hong, 1999). 본 연구에서는 Item-to-Construct Balance(Little, Cunningham, Shalar, & Widaman, 2002) 방식을 이용하여 문항꾸러미

를 제작하였는데 이 방식은 문항의 난이도와 변별도가 균형을 이루는 문항꾸러미를 제작하는 방식이다.

마지막으로, 구조모형에서 검증된 변인들 간의 직접적인 경로 이외에 간접효과가 통계적으로 유의미한지 알아보기 위해 부트스트랩 검증법을 시행하였다. Bootstrapping은 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 것으로 모수의 분포를 알지 못할 때 모수의 경험적 분포를 생성하는 방법으로 표준오차, 신뢰구간, 유의확률을 구하는 유용한 방법이다. 본 연구에서는 1,000개의 표본을 원자료($N = 219$)로부터 생성하여 신뢰구간 95%에서 간접효과의 유의도를 검증하였다. Shrout와 Bolger(2002)에 따르면 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않으면 간접효과가 유의미한 것으로 간주한다. 또한, 본 연구 모형과 같이 여러 개의 매개변인들을 포함하는 경우, IBM SPSS AMOS 22.0 통계 프로그램은 각 변인들을 통한 구체적인 간접효과를 제시하지 않기 때문에 팬텀 변인의 생성을 이용하여(Cheung, 2007) 인지적 유연성이 상사지지, 교사의 자기효능감, 결과기대를 통해 직업만족 및 삶의 만족에 미치는 간접효과와 같이 구체적인 경로들을 통한 간접효과를 검증하였다.

결 과

기술통계 및 상관관계 분석

기술통계 및 상관관계 분석에 앞서 SPSS 22.0의 Expectation-Maximization algorithm을 사용하여 결측치를 보완하였다. 본 연구에서 수집된 자료의 결측치는 설문조사에 포함된 각 문항에 대해 0-0.3% 정도로 나타나 매우 작은

표 1. 변인들의 기술통계 및 상관관계 (N=219)

	1	2	3	4	5	6	7
1 인지유연대안							
2 인지유연통제	.43**						
3 상사지지	.16*	.20**					
4 교사효능감	.44**	.59**	.24**				
5 결과기대	.33**	.29**	.42**	.41**			
6 직업만족	.22**	.34**	.56**	.37**	.63**		
7 삶의만족	.26**	.38**	.23**	.34**	.47**	.49**	
M	5.23	4.98	5.03	3.85	4.98	3.62	4.91
SD	.81	.88	1.34	.43	1.04	.52	1.17

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

수준으로 판단하였다. 이어 각 변인들 간의 관계를 검증하기 위해 상관분석을 실시하였는데, 표 1에 제시된 바와 같이 인지적 유연성, 상사지지, 교사효능감, 결과기대, 직업만족, 삶의 만족 간에는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 표 1에 변인들 간의 상관분석 결과 및 각 변인의 평균과 표준편차를 제시하였다. 마지막으로 측정변인들의 왜도와 첨도를 고려하였다. 왜도는 -.82에서 .32, 첨도는 -.62에서 1.03 사이로 나타나 절대값이 왜도 2 이상 혹은 첨도 7 이상이 아니었기 때문에 추정에 영향을 주지 않는 정규분포를 이루는 것으로 판단하였다(West, Finch, & Curran, 1995).

측정모형검증

측정모형의 확인적 요인분석 결과 모형의 적합도가 $\chi^2(131, N = 219) = 291.160, p < .001$; CFI = .97; IFI = 97; TLI = .96; and

RMSEA = .055, 90% confidence interval (CI) [.042, .068]으로 나타나 측정모형이 적절함을 보여주었다. 표 2에서 제시한 바와 같이 측정변수들의 표준화 경로계수가 .57에서 .94 사이로 모든 경로가 유의수준 .001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

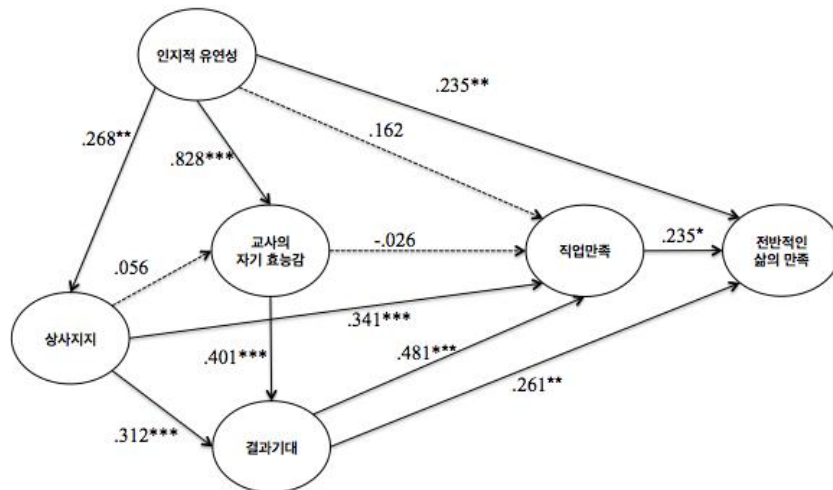
구조모형 검증

다음으로, 그림 2에 나타나는 바와 같이 본 연구에서 설정한 구조모형을 검증하였다. 모형의 검증결과 적합도가 $\chi^2(78, N = 219) = 131.380, p < .001$; CFI = .977; IFI = 977; TLI = .969; and RMSEA = .056, 90% confidence interval(CI) [.039, .072]와 같이 나타나 구조모형이 적절함을 확인하였다. 다음으로 구체적인 경로를 살펴본 결과 총 12개의 가설경로 중 3개의 경로를 제외한 9개의 경로가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 통계적으로 유의미하지 않은 3개의 경로는 각각 인지적 유연

표 2. 측정변수와 잠재변수

		비표준화 계수	S.E	C.V.	표준화 계수
인지적 유연성	대안	1.000			.566***
	통계	1.476	.211	6.979	.778***
상사지지	상사지지1	1.00			.975***
	상사지지2	1.013	.045	22.665	.874***
	상사지지3	.941	.047	20.082	.910***
교사 자기효능감	과제난이도	1.00			.754***
	자기조절	1.011	.94	10.797	.783**
	자신감	1.157	.106	10.897	.792***
결과기대	결과기대1	1.000			.905***
	결과기대2	.977	.048	20.383	.918***
	결과기대3	.955	.054	17.544	.848***
직업만족	외재	1.000			.937***
	내재	.938	.061	15.310	.845***
삶의 만족	삶의만족1	1.000			.969***
	삶의만족2	.884	.071	12.473	.842***

*** $p < .001$



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

그림 3. 연구모형의 검증 결과

성에서 직업만족, 상사지지에서 교사의 자기 효능감, 교사의 자기효능감에서 직업만족을 포함한다. 통계적으로 유의미한 결과를 나타낸 결과를 살펴보면, 인지적 유연성에서 상사지지, 교사의 자기효능감, 전반적인 삶의 만족으로 가는 경로가 정적으로 유의미한 것으로 나타났고, 상사지지는 결과기대 및 직업만족과 정적으로 유의미한 연관성이 있는 것으로 나타났고, 교사효능감은 결과기대와 결과기대는 직업만족 및 삶의 만족과 유의미한 정적인 연관성이 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 직업만족은 삶의 만족과 정적인 유의미한 관련성이 있었다.

간접효과 검증

구조모형에서 검증된 변인들 간의 직접적인 경로 이외에 간접효과가 통계적으로 유의미한 것 알아보기 위해 부트스트랩 검증법 및 팬텀

변인 생성을 이용한 간접효과 검증을 실시하였다. 표 3에 제시된 바와 같이 인지적 유연성이 상사지지, 교사의 자기 효능감, 결과기대 직업만족 등의 변인들을 통해 전반적인 삶의 만족에 미치는 간접효과는 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 세부 경로를 살펴보면 인지적 유연성에서 교사효능감에서 결과기대와 직업만족을 거쳐 삶의 만족에 이르는 경로가 유의미한 것으로 나타났다. 한편, 인지적 유연성에서 직업만족으로 이르는 직접 경로는 유의하지 않았으나 인지적 유연성이 교사효능감과 결과기대를 통해 직업만족에 이르는 간접효과와 인지적 유연성이 상사지지와 결과기대를 통해 직업만족에 이르는 간접효과가 유의미한 것으로 나타났다. 또한 상사지지에서 결과기대를 통해 직업만족에 이르는 간접효과 및 상사지지에서 결과기대와 직업만족을 통해 삶의 만족에 이르는 간접효과도 유의미한 것으로 나타났다.

표 3. 간접효과 및 세부경로

경로	<i>B</i> ^a	<i>Boot S.E.</i> ^a	95% <i>CI</i> ^a
인지유연성 → 직업만족	.302	.462	[-.512, .914]
인지유연성 → 삶의 만족	.545	.148	[.313, .892]
인지유연성 → 교사효능감 → 결과기대 → 직업만족	.290	.071	[.170, .449]
인지유연성 → 교사효능감 → 결과기대 → 직업만족 → 삶의 만족	.413	.141	[.212, .758]
인지유연성 → 상사지지 → 결과기대 → 직업만족	.225	.067	[.122, .382]
인지유연성 → 상사지지 → 결과기대 → 직업만족 → 삶의 만족	.164	.237	[-.178, .686]
상사지지 → 결과기대 → 직업만족	.198	.029	[.149, .259]
상사지지 → 결과기대 → 직업만족 → 삶의 만족	.181	.069	[.044, .291]

^a값은 비표준화계수에 바탕을 두었음.

논 의

본 연구에서는 한국의 중·고등학교 교사 219명을 대상으로 개인 내적 변인인 인지적 유연성이 자신의 업무 능력에 대한 믿음과 결과기대와 같은 사회인지적 변인들과 환경적 지지를 통해 직업만족과 삶의 만족에 미치는 영향을 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형(Lent, 2004; Lent & Brown, 2006, 2008)을 이용하여 살펴보았다. 구체적인 모형의 내용을 살펴보면 개인의 내적 변인으로 인지적 유연성, 환경적 변인으로 업무환경에서 경험하는 상사의 지지, 사회인지적 변인들로 교사의 자기효능감 및 결과기대를 설정하고 이들이 직접 혹은 간접적인 경로로 직업만족과 삶의 만족에 미치는 영향을 검증하였다. 주요 결과를 요약하면, 본 연구에서 가정된 연구 모형은 데이터에 적합하고 설정한 경로 12개 중 3개의 경로를 제외한 9개의 경로가 유의미한 것으로 나타나, 제안된 연구 모형이 교사의 직업만족과 삶의 만족을 설명할 수 있는 유용한 모형임을 확인하였다.

모형의 변인 간 경로와 그 의미를 구체적으로 살펴보면, 직업만족과 전반적인 삶의 만족 간에 유의미한 정적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 이는 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형의 핵심 가정이라고 할 수 있는 영역 특수적 만족인 직업만족이 전반적인 삶의 만족을 예측한다는 것을 지지하는 결과로 기존의 직업만족과 삶의 만족에 대한 연구결과들과 일치한다(송미경, 양난미, 이은경, 2016; 송보라, 이지원, 최혜승, 허준경, 이기학, 2014). 이렇게 직업만족과 삶의 만족의 긴밀한 관계를 지지하는 연구결과는 성인이 직업에서 느끼는 만족이 높을 때, 전반적인 삶에서의 만족도

높아질 수 있음을 함의하고, 교사의 직업만족이나 삶의 만족이 교사가 제공하는 교육의 질과도 긴밀한 관련성을 보인다는 점(김영만, 2016; 김요진, 이희숙, 2016)을 고려하면 교사의 직업만족을 높이는 방안을 연구하고 이에 따른 개입을 시행되는 것이 중요함을 시사한다.

둘째, 본 연구 결과 교사의 직업만족과 삶의 만족을 예측하는 주요 개인 내적인 변인으로 설정한 인지적 유연성이 전반적인 삶의 만족에 미치는 직접효과 및 다른 변인들을 통한 간접효과가 유의미한 것이 확인되었다. 인지적 유연성과 삶의 만족 간의 직접적인 관련성을 연구한 선행연구는 없지만 인지적 유연성이 개인의 심리적 적응 수준에 미치는 긍정적인 영향을 보고한 송보라와 이기학(2009)의 연구나 대학생의 인지적 유연성이 조직에 대한 성공적인 적응에 영향을 예측하는 것을 확인한 조영복과 이나영(2013)의 연구와 같이 인지적 유연성이 심리적 적응에 미치는 직접적인 영향을 살펴본 연구들은 인지적 유연성이 높을수록 개인의 다양한 환경에 대한 적응성이 잘 발휘되는 일관적인 결과들을 보고한 바 있다. 이에 더하여 김현숙(2013)의 연구에서는 기혼 취업 여성들을 대상으로 한 연구에서 인지적 유연성과 일-가족 다중역할갈등 간의 부적 상관을 확인함으로써, 인지적 유연성이 낮을수록 삶의 균형을 잡는 어려움을 크게 지각하여 삶의 만족도가 떨어짐이 간접적으로 확인된 바 있다. 이에, 인지적 유연성이 삶의 만족에 긍정적인 직접적인 영향을 미치는 본 연구 결과는 기존의 선행 연구들과 일치하는 결과라 할 수 있다.

인지적 유연성과 직업만족의 경우, 직접효과는 유의미하지 않았으나 인지유연성이 교사

효능감과 결과기대를 매개로 직업만족에 미치는 간접효과는 유의미한 것으로 확인되었다. 인지적 유연성은 다양한 상황 안에서 대안을 선택하고 통제 가능한 측면에 초점을 맞추는 지적 능력으로(Dennis & Vander Wal, 2010), 자기효능감과 함께, 심리적 적응(Fiske & Taylor, 2010)과 정신건강(Brewster, Moradi, DeBlaere, & Velez, 2013) 등에 영향을 미치는 주요 선행 변인으로 주목받아왔다. 이러한 인지적 유연성이 직업과 삶의 만족에 직·간접적인 영향을 미치는 매커니즘을 진로사회인지이론의 삶의 모형이라는 이론적 틀을 바탕으로 가정하고 살펴 본 결과, 중·고등학교 교사들의 인지적 유연성 수준이 높으면, 교사로서의 자기효능감이 높고, 교사라는 직업 및 직무 수행과 관련한 높은 결과기대를 가짐으로써 높은 수준의 직업만족을 경험하며, 이러한 높은 직업만족도는 높은 삶의 만족으로 이끄는 간접 경로가 경험적으로 확인되었다. 자기효능감이 결과기대를 통해 삶의 만족과 진로만족에 영향을 미치는 관계는 기존의 선행 연구들에서 반복 관찰되어 왔고(Duffy & Lent, 2009; Lent et al., 2011; Sheu, Mejia, Rigali-Oiler, & Prime, 2016), 본 연구 결과 또한 기존의 선행 연구들을 지지하는 일관적인 결과라 볼 수 있다. 이에 더하여, 인지적 유연성이 교사효능감에 미치는 유의미한 긍정적인 영향이 확인된 점은 주목할 만하다. 이 결과는 예비교사들을 대상으로 인지적 유연성이 교사로서의 자기효능감에 영향을 미치는지를 확인한 Edmunds(2007)의 연구 결과와 일치하는데, 교직을 이수하는 예비교사들을 대상으로 Edmunds(2007)는 인지적 유연성이 높은 수준으로 잘 발휘될수록, 교실 관리, 적절한 교수법 사용, 교실 내 학생과 상호작용 등의 영역에서 지각된 교사 직무를 수

행하는 자신의 능력에 대한 믿음인 교사 자기효능감이 상승됨을 확인한 바 있다.

기존의 진로사회인지이론의 삶의 만족 모형을 교사 집단에 적용한 연구들은 개인 내적 변인으로 긍정정서를 설정하여 긍정정서와 직업만족 간에 직간접적인 관련성을 확인해왔다(Duffy & Lent, 2009; Lent et al., 2011; Badri et al., 2013). 특히, 다양한 대학생 집단을 대상으로 진로사회인지이론의 삶의 만족모형 검증에 한 기존 연구들 또한, 긍정정서, 외향성과 정서적 안정성과 같은 정서·성격 특질이 학업만족 및 삶의 만족의 직간접적인 관련성을 확인하는데 집중되어왔다(Sheu, Chong, Chen, & Lin, 2014; Sheu, Mejia, Rigali-Oiler, & Prime, 2016). 그러나, 실제 진로사회인지이론의 삶의 만족 모형은 긍정/부정정서를 직업 및 삶의 만족에 영향을 미치는 개인 내 특질의 하나의 예로 제시하였을 뿐이며, 각 대상과 그 대상이 처한 상황에 맞는 개인 내적 변인을 새롭게 가정하고 진로사회인지이론의 삶의 만족 모형을 검증할 필요성이 존재한다. 이에, 본 연구는, 실제 학교 현장에서 교사들이 학생들의 학업 및 정신건강 문제와 더불어 학부모 및 동료 교사들과 얽힌 여러 예측불가능한 상황이나 문제에 종종 노출됨을 고려하여(김요진, 이희숙, 2016; 김선경, 안도현, 2015; 이재일, 2010), 이러한 상황에서의 대처와 관련된 개인의 내적 특징으로 정서적인 특질 외에, 인지적 유연성이 직업 관련 효능감이나 결과기대를 매개로 직업만족과 삶의 만족에 영향을 미칠 것으로 가정하고 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형에 인지적 유연성이라는 변인을 포함하여 검증함으로써 이론 모형을 확장했다는 데 의의가 있다.

인지적 유연성이 교사가 직업 활동 추구 및

직업 환경에서 지각하는 직업 관련 스트레스의 보호요인이 될 수도 있다는 점을 고려했을 때, 추후 연구에서는 직업스트레스 변인을 본 연구 모형에 추가했을 때 인지적 유연성, 환경적지지, 자기효능감, 결과기대와 같은 변인들이 어떤 양상으로 관계를 나타내는지, 직업스트레스와 직업만족, 삶의 만족 간의 관계가 어떻게 나타나는지 검증할 필요가 있다.

또한, 이러한 인지적 유연성이 직업 및 삶의 만족에 직·간접적으로 영향을 미치는 본 연구 결과는 교사들의 인지적 유연성을 향상시키는 개입이 필요하다는 점을 시사한다. 특히, 교사는 단순히 수업만 제공하는 것이 아닌, 다양한 교수학습 방법을 고안하고, 주기적으로 변화하는 교육 관련 정책들을 잘 파악하면서, 학생, 학부모, 교사 및 관련 기관 종사자들 등 다양한 사람들의 요구를 살피고 상황에 맞게 효과적으로 대처해야 하는 직업군인 만큼, 교사들의 직업 및 삶의 만족에 유의미한 영향을 미치는 개인 내적 변인인 인지적 유연성을 향상 및 유지하는 개입 방안 마련이 필요하다. 인지적 유연성은 주어진 상황들에 대하여 대안이 있다는 인식을 할 수 있고 다양한 관점에서 문제를 바라보고 해결을 위해 행동할 수 있는 능력(홍숙지, 2006)으로 비교적 안정적인 개인 내적 변인으로 간주될 수 있으나, 개입 및 교육을 통해 향상될 수 있는 변인이기도 하다(Dennis & Vander Wal, 2010; Brewster et al., 2013; Fiske & Taylor, 2010). 따라서 교사들이 자신의 인지적 도식을 점검하고 유연성을 키워 보다 넓은 관점에서 다양한 대안을 탐색하는 등 인지과정을 탐색하고 수정할 수 있는 상담이나 교육의 기회가 주어졌을 때, 인지적 유연성의 향상이 이루어질 뿐 아니라 학교 교육 현장에 중요한 영향을 미치

는 교사의 직업만족도 및 삶의 만족도가 높아질 수 있을 것이다.

이에 더하여, 환경적인 변인인 상사의 지지가 결과기대, 직업만족 및 삶의 만족에 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 이러한 연구결과들은 사회인지진로이론의 삶의 만족을 교사에게 적용한 선행연구(see Duffy & Lent, 2009; Lent et al., 2011; Badri et al., 2013)와 일치한다. 구체적으로, Lent와 그의 동료들(2011)의 연구결과에 따르면, 교사가 자신의 수행에 대한 피드백을 받거나 롤모델로 볼 수 있는 교사들이 존재하는가를 묻는 환경적인 지지가 자기효능감에는 직접적인 영향을 미치지 않으나, 결과기대에 미치는 영향은 유의미하였으며($\beta = .46, p < .05$), 결과기대가 직업만족($\beta = .36, p < .05$)에 유의미한 정적 영향을 미치고, 직업만족이 삶의 만족에 미치는 영향($\beta = .35, p < .05$) 또한 유의미하여, 상사지지가 결과기대를 거쳐 직업만족 및 삶의 만족에 이르는 간접 효과가 본 연구와 동일하게 유의미하게 보고된 바 있다.

이 외에도, 교사가 경험하는 환경적 지지 및 관계적 지지(예, 교감 및 교장 선생님과 같은 상사 및 동료교사)와 교사의 직업 및 직무만족도 혹은 삶의 만족도 간의 긍정적인 관련성이 확인되거나(김천기, 임순일, 최원진, 2009) 환경적지지 및 관계적 지지와 직무스트레스, 소진 간의 긍정적 관련성이 확인된 바 있다(김요진, 이희숙, 2016; 이영만, 2016). 이러한 연구결과들은, 상사로서 교장, 교감 및 부장 교사의 역할이 직업만족에 미치는 영향의 중요함과 그에 따라 교사가 업무현장에서 효과적인 직무수행을 위한 물리적 지원 뿐 아니라 인정과 칭찬 등의 심리적 지원을 경험할 수 있는 구조가 확립될 필요가 있음을 시사한다.

한편으로, 환경적 요인으로 선정된 선임 교사나 교장, 교감 선생님으로부터 받는 지지인 상사지지의 경우, 결과기대와 직업만족에 이르는 직접 경로 및 결과기대를 통해 직업만족, 결과기대와 직업만족을 통해 삶의 만족에 이르는 간접경로가 유의미한 것으로 나타났으나 교사의 자기효능감에 미치는 경로는 유의하지 않았다. 교사가 지각하는 학교 내에서 상사의 지지가 교사 자기효능감에 미치는 경로는 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형을 교사 집단에 적용한 연구에서 일관적이지 않은데, Lent와 동료들(2011) 및 Duffy와 Lent(2009)의 경우 교사가 지각하는 상사 및 업무 환경적 지지에서 교사 자기효능감에 이르는 경로가 유의하지 않은 반면, Badri와 동료들(2013)의 연구에서는 교사로서의 목표에 대한 환경적 지지에서 교사 자기효능감에 이르는 경로가 유의했다. 더불어, 한국 초등학교 교사를 대상으로 과업 및 관계에 대한 지지를 포함하는 교감 선생님의 지도성과 교사 효능감 간의 정적인 관련성을 보고 한다(양은주, 이윤식, 2016; 이동배, 고장완, 김용련, 2014. 이러한 일관되지 않은 결과는 교사가 상사로부터 받거나 업무환경에서 지각하는 지지를 측정하는 내용이 각 연구마다 다르기 때문일 수도 있다. 따라서 이론 모형의 타당성 확보를 위해서는 환경적 지지에서 교사 자기효능감에 이르는 경로에 대해 추가적인 경험적 연구를 통한 검증이 요구된다.

이러한 주요 연구 결과가 이론적 및 실용적 함의를 가짐에도 불구하고 몇 가지 한계점들이 존재한다. 이에 본 연구의 제한점과 더불어 그와 관련된 제언을 논의해보고자 한다. 첫째, 본 연구는 Lent와 Brown(2006, 2008)이 제시한 진로사회인지이론의 삶의 만족 모형에

포함되는 목표 지향행동을 포함시키지 않았으며, 모형의 개인의 성격 혹은 특질적 정서 요인으로 대부분의 선행연구에서 사용한 긍정 정서 대신 인지적 유연성을 사용하였다. 따라서 추후 연구에서 사회인지진로이론의 삶의 만족 모형(Lent & Brown, 2006, 2008)에서 제시한 전체의 요인이 포함된 검증과정이 이루어짐을 통해 이 모형의 타당도가 확인될 필요성이 존재한다.

두 번째로, 본 연구의 대상은 서울 및 경기 일부 지역의 학교에 재직 중인 중학교 및 고등학교 교사 위주였기 때문에, 연구 결과를 전체 교사로 일반화하기에는 어려움이 따른다. 따라서 후속연구를 통해 대도시 이외의 지역에 위치한 학교의 교사를 대상으로 하거나 초등학교 교사를 대상으로 인지적 유연성이 환경지지 및 사회인지적 변인들과 더불어 직업만족과 삶의 만족에 영향을 주는 과정을 재검증할 필요가 있다. 더불어, 본 연구에서는 거주지, 성별, 연령 및 경력, 학교의 형태 등에 따른 차이점을 고려하지 않았는데, 선행연구에 따르면 교사의 경력이나 성별에 따라서 직업만족도는 상대적인 차이가 있기도 하고(강경석, 김영만, 2006; 구분용, 김영미, 2014) 결혼이나 자녀의 유무 등 개인의 가정 상태에 따라 직업만족도가 다르게 나타나거나(김윤미, 이지연, 박미란, 2013; 이규만, 김용훈, 2007) 직업만족에 영향을 주는 요인이나 기타 설정된 요인들의 상대적인 영향력이 다를 수 있기 때문에 추후 연구에서는 성별에 따른, 자녀양육의 책임 여부 등에 따른 비교를 통해 본 연구 결과를 확장할 수 있을 것이다.

세 번째 한계점은 횡단자료를 이용한 것과 관련이 있다. 본 연구에서 확인된 변인들의 관계는 횡단 자료에 근거한 것으로 인과관계

로 간주하기는 어렵다. 추후 종단 연구를 통해 직업만족이 삶의 만족과 인과관계를 갖는지 또한 인지적 유연성이 인과적으로 직접적으로 혹은 사회인지적 변인들의 매개로 직업만족과 삶의 만족을 예측하는지를 밝히는 노력이 필요하다.

이러한 한계점들에도 불구하고, 본 연구는 Lent와 Brown(2006, 2008)의 진로인지사회이론의 삶의 모형에 의거하여 직업만족과 삶의 만족 간의 관계를 확인하고, 기존에 개별적으로 연구되었던 직업만족과 관련된 개인적 변인, 사회인지적 변인, 환경적 변인을 통합적으로 고려한 모형을 검증하고 변인 간 관계를 밝혔다는 데 의의가 있다. 특히, 기존의 연구에서 포함했던 긍정정서와 외향성, 정서적 안정성 등 성격 5요인 등 전통적인 성격적 특질 외에 인지적 유연성 고려하였는데, 직업 환경이 예측 불가능한 상황이나 문제들에 자주 노출될 수 있음을 고려할 때, 이러한 불확실성에 대처하는 개인 내 특징으로서, 인지적인 유연성이 직업 및 삶의 만족에 미치는 직·간접적인 영향을 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

참고문헌

강경석, 김영만 (2006). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족 간의 관계 연구. *교육행정학연구*, 24, 119-142.

고장완, 김용련 (2014). 교장지도성이 교사공동체와 교사효능감을 매개로 교사수업활동에 미치는 영향. *교육행정학연구*, 32(1), 245-270.

구분용, 김영미 (2014). 중등교사의 직무스트레스와 심리적 소진 및 교사효능감의 관계.

청소년학연구, 21(7), 275-306.

김선경, 안도현 (2015). 학교상담: 초등교사 소진의 유형. *상담학연구*, 16(5), 1598-2068.

김아영, 김미진 (2004). 교사효능감 척도 타당화. *교육심리연구*, 18(1), 37-58.

김영만 (2016). 교사의 심리적 소진에 대한 메타분석. *교사교육연구*, 55(4), 441-459.

김요진, 이희숙 (2016). 교사 직무스트레스 관련 변인에 대한 메타분석. *교육행정학연구*, 34(4), 25-47.

김완일 (2008). 자기복잡성과 인지적 유연성이 심리적 적응에 미치는 영향. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 20(3), 715-734.

김윤미, 이지연, 박미란 (2013). 기혼 여교사의 배우자지지, 다중역할 현실성에 따른 양육스트레스와 교사 효능감. *상담학연구*, 14(1), 305-322.

김현숙 (2013). 기혼 직장 여성의 인지적 유연성과 사회적 지지가 일-가족 다중역할 갈등에 미치는 영향. *카톨릭대학교 대학원 석사학위논문*.

김천기, 임순일, 최원진 (2009). 교사의 학교만족도 관련 요인. *교육사회학연구*, 92(3), 79-99.

곽 열 (2016). 한국 직장여성의 직무 및 삶의 만족에 대한 사회인지이론 통합모형 검증. *연세대학교 대학원 석사학위논문*.

박아이린 (2005). MSQ 직무만족 검사의 문항 및 척도 타당성 분석. *서울대학교 석사학위논문*.

송미경, 양난미, 이은경 (2016). 교사의 소명의식, 자아존중감, 직업적 정체감, 삶의 만족 간의 관계. *교원교육*, 32(4), 197-218.

송보라, 이기학 (2009). 자기개념 복잡성과 심리적 적응관계에서의 인지적 유연성 및

- 자기개념 명확성의 매개효과 모형 검증. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 23(3), 73-88.
- 송보라, 이지원, 최혜승, 허준경, 이기학 (2014). 성인의 전생애적 진로만족 연구: 생애주기별 사회인지진로변인과 삶의 만족에 대한 메타분석. 상담학연구, 15(5), 1791-1810.
- 양은주, 이윤식 (2016). 교장의 지도성, 교감의 지도성, 교사효능감, 학교조직효과성 간의 구조관계. 한국교육연구, 33(2), 395-421.
- 이규만, 김용훈 (2007). 기혼교사들의 직장-가정 갈등의 결정요인에 관한 연구. 교육행정학연구, 25, 219-241.
- 이재일 (2010). 자아효능감, 교육조직 특성, 교사의 전문적 발달이 교사 소진에 미치는 영향. 교육행정학연구, 28(1), 57-82.
- 임영진 (2012). 한국판 삶의 만족도 척도의 신뢰도와 타당도. 한국심리학회지, 31(3), 877-896.
- 우선혜, 김정민, 조한솔 (2016). 중년기 남성의 개인내적 변인, 가족변인 및 직무 만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 4(6), 15-26.
- 윤창영 (2001). 기혼직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구: 직장-갈등모형과 영역별 삶의 질 모형. 성균관대학교 박사학위논문.
- 장효주, 연규진 (2016). 기혼 여교사의 다중역할계획태도, 인지적 유연성, 성역할태도 및 관리자 민감성과 다중역할 경험과의 관계. 한국심리학회지: 여성, 21(3), 483-509.
- 조영복, 이나영 (2013). 인지적 유연성, 목표지향성, 자기개념 명확성이 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구: 회복탄력성을 중심으로. 경영과 정보연구, 32(3), 221-245.
- 최상찬 (2015). 조직구성원의 기대수준이 직무 및 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 허심양 (2011). 완벽주의와 심리적 부적응의 관계에서 인지적 유연성의 역할. 서울대학교 석사학위논문.
- 홍숙지 (2006). 개인유연성 척도 개발 및 타당화 연구. 성균관대학교 석사학위논문.
- Badri, M. A., Mohaidat, J., Ferrandino, V., & El Mourad, T. (2013). The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International Journal of Educational Research*, 57, 12-24.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.
- Brewster, M. E., Moradi, B., DeBlaere, C., & Velez, B. L. (2013, July 1). Navigating the Borderlands: The Roles of Minority Stressors, Bicultural Self-Efficacy, and Cognitive Flexibility in the Mental Health of Bisexual Individuals. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 543-566.
- Cheung, M. W. L. (2007). Comparison of approaches to constructing confidence intervals for mediating effects using structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14, 227-246.
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83-91.
- Dennis, J. P., & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive therapy and research*, 34(3), 241-253.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., &

- Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 212-223.
- Edmunds, D. G. (2007). *The impact of a cognitive flexibility hypermedia system on pre-service teachers' sense of self-efficacy*. Master's thesis, University of North Carolina at Chapel Hill.
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (2010). *두뇌로부터 문화에 이르는 사회인지* (신현정 역). 서울: 박학사.
- Fresco, D. M., Rytwinski, N. K., & Craighead, L. W. (2007). Explanatory flexibility and negative life events interact to predict depression symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(5), 595-608.
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jung, S.-H. (2010, April). *Korean workers are most stressed in the OECD*. Korea JoongAng Daily.
- Kim, B. S., & Omizo, M. M. (2006). Behavioral acculturation and enculturation and psychological functioning among Asian American college students. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 12(2), 245.
- Kline, R. B. (2011). *Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling*. New York: Guilford Press.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16, 6-21.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482-509.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction; a social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16, 6-21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4, 255-311.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
- 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(2), 151-173.
- Loehlin, J. C. (2004). *Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural equation analysis*. Psychology Press.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological methods*, 4(1), 84-99.
- OECD (2014). *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30.
- Palm, K. M., & Follette, V. M. (2011). The roles of cognitive flexibility and experiential avoidance in explaining psychological distress in survivors of interpersonal victimization. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 33(1), 79-86.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why do they stay? Elementary teacher's perceptions of job satisfaction and retention. *The Professional Educator*, 32, 1-17.
- Shapiro, D. (1984). *Autonomy and rigid character*. New York: Basic Books.
- Sheu, H. B., Chong, S. S., Chen, H. F., & Lin, W. C. (2014). Well-being of Taiwanese and Singaporean college students: cross-cultural validity of a modified social cognitive model. *Journal of counseling psychology*, 61(3), 447-460.
- Sheu, H., Mejia, A., Rigali-Oiler, M., Prime, D., & Chong, S. S. (2016). Social cognitive predictor of academic and life satisfaction: Measurement and structural equivalence across three racial/ethnic groups. *Journal of counseling psychology*, 63, 460-474.
- Shinn, M., Wong, N. W., Simko, P. A., & Ortiz-Torres, B. (1989). Promoting the well being of working parents: Coping, social support, and flexible job schedules. *American Journal of Community Psychology*, 17(1), 31-55.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422-445.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Thurston, B. J., & Runco, M. A. (1999). *Flexibility*. In Runco, M. A., & Pritzker, S. R. (Eds.), *Encyclopedia of creativity*, Vol. 1. Academic Press, San Diego, CA, pp.729-732.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6-15.
- UNESCO (2014). *Teaching and learning: Achieving quality for all. Education for all global monitoring report*. Paris: UNESCO.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis Industrial Center, Univ. of Minnesota.
- West, S. G., Finch, J. F. & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. Problems and remedies. In R.H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling:*

- Concepts, issues and applications* (pp. 56-75).
Newbury Park, CA: Sage.
- Weston, R., & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist, 34*, 719-751.
- Yoo, H-C., & Lee, R. M. (2005). Ethnic identity and approach-type coping as moderators of the racial discrimination/well-being relation in Asian Americans. *Journal of counseling psychology, 52*, 497-506.
- 원 고 접 수 일 : 2017. 06. 18.
수정원고접수일 : 2017. 08. 24.
최종게재결정일 : 2017. 08. 26.

The Effect of Cognitive Flexibility on Satisfactions with Job and life with Secondary School Teachers

Eun Sul Lee

Yun-Jeong Shin

University of Seoul

The purpose of the current study was to investigate direct and indirect effect of cognitive flexibility on job and life satisfaction using a sample of Korean secondary school teachers. To do so, we applied Lent and Brown's(2006, 2008) Social Cognitive Career Theory of Well-being. Specifically, we considered cognitive flexibility as personal trait variable, supervisory support as environmental support component, teachers' self-efficacy and outcome expectation as person cognitive components and examined relationships among these variables and job and life satisfaction. Participants of study was 219 teachers working in middle and high schools in Seoul and Kyounggi area. We used structural equation modeling to test structural relationships among variables as well as direct and mediating paths. The result suggested that the hypothesized model provide a good fit to the data and 9 hypothesized paths of variables were found as significant. As hypothesized, job satisfaction was positively associated with overall life satisfaction, and cognitive flexibility was significantly related to job satisfaction via supervisory support, teachers self-efficacy, outcome expectation. Also, a direct path between cognitive flexibility and overall life satisfaction and indirect paths via supervisory support, teachers self-efficacy, outcome expectation, and job satisfaction were significant. Based on these results, we discussed implications for counseling and educational interventions that enhance teachers' job and life satisfaction. Finally, we discussed limitations of the present study and implications for future research.

Key words : *Social Cognitive Career Theory of Well-being, Secondary school teachers, Cognitive flexibility, supervisory support, Job satisfaction, Overall life satisfaction*