상담학연구
Korean Journal of Counseling
2021, Vol. 22, No. 4, 149-171
https://doi.org/10.15703/kjc.22.4.202108.149

상담자의 직무만족 관련 변인의 구조적 관계: 소명의식과 소명수행을 중심으로*

류인찬[1] · 유현실[2†]

[1]단국대학교 상담학과 박사, [2]단국대학교 상담학과 부교수

본 연구는 상담자의 소명의식과 소명수행 변인을 중심으로 직무만족 관련 변인들 간의 구조모형을 검증하는 것에 목적을 둔다. 이를 위하여 구조모형 변인으로 소명의식, 소명수행, 일의 의미, 상담자 활동 자기효능감, 소진, 직무만족을 설정하고, 상담자 374명으로부터 설문조사 자료를 수집하여 구조방정식모형(Structural Equation Modeling)을 적용하여 통계분석을 실시하였다. 이에 따른 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미가 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 둘째, 소명의식과 소진의 관계에서 소명수행이 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 셋째, 소명수행과 직무만족의 관계에서 상담자 활동 자기효능감이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 넷째, 소명수행과 직무만족의 관계에서 소진이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 상담자의 소진을 줄이고, 직무만족을 높이기 위해 소명과 일의 의미가 중요한 요인이 될 수 있음을 시사한다. 본 연구의 결과에 기반하여 상담자 교육, 수퍼비전, 상담분야의 정책 수립 등에 대한 시사점과 본 연구의 한계점, 후속연구를 위한 제언을 논의하였다.

주요어 : 소명의식, 소명수행, 일의 의미, 상담자 활동 자기효능감, 소진, 직무만족

---

* 본 연구는 류인찬(2021)의 박사학위논문을 수정 및 요약한 것임.

† 교신저자(Corresponding Author): 유현실 / 단국대학교 상담학과 부교수 / 경기도 용인시 수지구 죽전로 152
Tel: 031-8005-3819 / E-mail: hsyoo@dankook.ac.kr

서 론

최근 한국 사회에서는 각종 재난, 엽기적이고 잔혹한 범죄, 높은 자살률 등 사회적 문제가 심화되고, 이로 인한 우울, 불안, 분노 등과 같은 정서적 어려움과 정신건강 상의 문제에 대한 관심이 높아지고 있다. 특히, 이러한 심리적 어려움에 대한 관심은 전문 상담에 대한 관심과 수요를 증가시키고 있다. 이와 함께 상담분야에 관심을 가지고 공부하는 사람들과 상담사의 수가 지속적으로 증가하는 등 상담분야는 양적인 면에서 큰 성장을 이루었다. 이는 2021년 현재 한국상담학회의 회원 수가 3만여 명, 전문상담사가 8,404명에 이르고 있으며(한국상담학회, 2021) 국가자격증인 청소년상담사 자격 취득자의 수가 26,364명에 이르는 것을 통해서도 확인된다(청소년상담사, 2021).

이렇듯 상담 분야의 양적인 성장에도 불구하고 상담에 대한 사회적 인식은 여전히 낮은 수준에 머무르고 있다. 최근 연구에 따르면, 상담을 무료봉사 정도로 여기는 시각이 여전히 존재하며 이로 인해 상담자들은 자신의 직업에 대한 자부심이 낮아지는 등 심리적 어려움을 경험하기도 한다(류인찬, 곽소정, 서미아, 2018). 김진희와 홍지영(2020)이 초보상담자를 대상으로 한 연구에서 초보상담자들은 상담자 직업의 단점을 '경제적 처우가 열악하고 사회적 인식이 낮음'으로 인식하는 한편 장점으로는 '삶의 경험이 투영되는 의미있는 일'이라고 인식하고 있었다. 즉, 상담자들은 직무상 심리적 어려움을 경험하지만 한편으로는 상담이라는 직업에서 일의 의미를 경험하게 된다고 할 수 있다. 그러나 상담에 대한 관심이 높아지고 상담분야의 저변이 확대되는 것에 비해 일하는 사람으로서 상담자를 탐색하려는 노력은 아직 큰 관심을 받지 못하는 실정이다(이형국, 2018). 일(Work)이란 돈이나 다른 보상을 얻고 상품을 생산하거나 서비스를 창출하는 '목적지향적인 활동'이라는 정의(Sharf, 2014)나 '일은 삶의 웰빙을 촉진 또는 억제하기도 하고, 건강하고 안전한 양육적인 환경의 토대로 삶에 영향을 준다'는 일의 심리학의 핵심 가정들을 고려해볼 때(Blustein, 2013), 상담자의 삶에서 핵심적인 부분을 차지하는 일의 의미를 비롯한 관련 변인들을 탐색하는 연구는 상담의 발전을 위해서도 중요한 과업이라고 할 수 있다.

일 또는 일과 관련된 주요한 심리적 변인으로서 학자들은 일찍이 직무만족에 대해 연구해왔다. 직무만족이란 직무 혹은 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁거나 긍정적인 감정상태를 의미한다(Locke, 1976). 직무만족을 설명하는 이론 중 하나로 Herzberg 등(1959)의 동기위생이론(Motivation-Hygiene theory) 또는 2요인이론(two-factor theory)을 들 수 있는데 Herzberg 등(1959)은 승진, 일 자체, 성장 가능성, 책임, 인정, 성취와 같이 직무만족과 연관되는 요인들을 동기요인(Motivation factors)이라고 명명하였고 이에 비해 인간관계, 보수, 회사정책, 감독, 근로환경과 같이 직무불만족과 연관되는 요인들을 위생요인(Hygiene factors)이라고 명명하고 직무만족과 직무불만족은 서로 다른 원인의 결과로 나타나는 것으로 보았다(Alshmemri et al., 2017; 이금라, 2010). 이에 비추어 현재 한국의 상담자들의 직무만족에 대해 살펴보면 Herzberg 등(1959)의 동기위생이론의 위생요인에 해당하는 보수와 근로환경에 있어서 상당히 열악한 상황이라고 할 수 있다. 이형국(2018)이 한국상담학회의 전문상담사를 대상으로 수행한 연구를 살펴보면 정규직으로 일하고 있는 상담자는 전체의 20.3%에 불과한 것으로 나타났으며 이는 동일한 보건분야에 속해 있는 사회복지사의 경우 86.13%가 학력이 대졸 이하인데도 정규직의 비율이 92.87%인 것과 비교하면 석사졸

업이 대부분인 상담자의 경우 고용조건이 상당히 열악한 것을 알 수 있다. 소득의 경우에는 연소득이 국세통계연보(2017) 기준 근로자 연평균 소득인 3,360만원을 초과하는 비율이 전체의 12.7%에 불과하며 1,600만원~2,400만원이 23.3%, 1,600만원 미만이 45.6%로 나타났는데 이는 프리렌서로 주로 일하는 상담자들의 특성을 감안하더라도 소득의 수준이 매우 낮다고 볼 수 있다. 이와 같은 보수와 근로환경은 상담자들이 직무에서 불만족을 느끼게 하는 요인이 될 수 있을 것이다.

상담자에게 소진은 상담자 직무와 관련하여 중요한 요소로 여겨져 왔는데 상담자 스스로가 자신이 소진되는 과정을 살피고 극복하고자 하는 것은 내담자의 복지를 위해서 뿐만 아니라 상담자로서의 전문적 성장을 위해서도 반드시 필요한 부분이다(윤아랑, 정남운, 2011). Maslach와 Jackson (1981)은 소진을 “사람을 대하는 종류의 일을 하는 사람들에게 자주 나타날 수 있는 정서적 고갈과 냉소주의”로 정의하였다. 상담자는 심리, 정서적 어려움을 겪는 내담자를 지속적으로 상담하고 끝없이 수련과 공부를 해나가야 하는 과업을 가지고 있고 이러한 상담자의 발달과정에서 많은 스트레스와 어려움, 좌절을 경험하기도 한다(오현수, 한재희, 2009). 이와 함께 상담자에 대한 보호체계가 부족하고 상담업무와 함께 행정업무 등 과중한 다른 역할을 동시에 수행해야하는 상황으로 인해 자존감과 자신감의 저하 및 불안, 우울, 상담에 대한 회의를 느끼는 등 부정적인 정서를 경험하기도 한다(김혜미, 오인수, 2016). 이는 상담자가 일을 하는 환경이 소진에 영향을 미치는 면이 있음을 보여준다.

상담자의 직무만족과 소진은 상담자 개인의 차원을 넘어 상담에서 내담자와의 관계, 내담자의 상담에 대한 만족 및 상담의 질에까지 연관되는 중요한 요인이다. 상담자 자신은 상담이라는 전문적인 조력과정에서 주된 도구가 된다. 상담자가 자신의 직무에 대해 어떤 인식을 가지고 상담에 임하는가는 결국 상담자와 내담자의 치료적 관계에서의 효과와 내담자의 상담에 대한 만족도에까지 이어질 수 있는 중요한 요인이라고 할 수 있다(Capella & Andrew, 2004; 김지선, 2019). 따라서 상담자가 자신의 일에서 만족감을 느끼고 소진을 줄이거나 예방 및 극복할 수 있도록 하는 요인과 개입방안에 대한 연구가 필요하다. 이처럼 상담자 역시 상담이라는 일을 수행하는 전문직업인이며 상담자의 직무만족과 소진 등의 일 관련 변인들은 상담자 개인 뿐 아니라 상담과정 및 내담자에게까지 영향을 미치는 요인이다. 이와 관련하여 국내의 선행연구들에서는 상담자를 대상으로 진로와 직무 관련 일부 변인들의 관계를 살펴보는 연구들(박미진, 2016; 김지선, 2019)이 부분적으로 수행된 바 있다.

한편 현대사회에서 일의 세계는 계속해서 변화하고 그 불확실성은 점차 증가하고 있다. 이에 대하여 최근 개인이 자신의 일에 대해 목적과 의미를 부여하는 하나의 가치로서 소명의 개념이 주목을 받고 있다(이지원, 이기학, 2015). 소명은 본래 종교적인 의미로 시작된 개념이지만 현대로 넘어오면서 개인의 일과 목표, 의미 등과 관련하여 개인의 진로에 관한 개념으로 보다 폭 넓게 사용되고 있다. 소명의 정의는 학자마다 다양하게 정의되고 있는데 소명이란 “자기 너머의 어딘가의 원천으로부터 경험되는 초월적인 부름(Transcendent Summons)으로 동기의 주요한 원천으로서 타인을 위하는 가치와 목표를 가지고 있으며 목적의식이나 의미있다고 느끼는 것을 추구하는 방향으로 특정한 삶의 역할에 다가가려는 태도”라고 제시한 Dik과 Duffy(2009)의 소명 개념이 가장 대표적이라고 할 수 있다. Duffy 등(2018)은 소명으로서의 일 이론(Work as Calling Theory:

WCT)을 통해 소명에 대한 이론적인 모델을 제시하였다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 Duffy 등(2018)은 소명의식(Perceiving a Calling)과 소명수행(Living Calling)으로 구분하고, 이들 사이에 존재하는 변인들과 소명의 관계, 소명수행이 직무만족 및 직무성과와 같은 긍정적인 결과와 일중독, 소진, 착취와 같은 부정적인 결과에 미치는 영향 등에 대한 이론적인 모델을 제시하였다(Duffy et al., 2018).

국내의 소명에 대한 연구는 2006년부터 시작되어 점차 증가되다가 2016년도 이후에만 60편 이상의 연구가 진행되는 등, 소명은 최근까지 활발하게 연구되고 있는 개념이라고 할 수 있다(정지애, 강혜정, 2018). 국내의 소명과 관련된 초기의 선행연구들은 소명, 소명의식, 진로소명 등의 변인을 설정하여 연구를 진행하여 소명의식과 소명수행이 구분되지 않고 혼재된 측면이 있었다. 소명의식은 전반적으로 일과 삶에 관련된 긍정적인 변인들과 관련되는 것으로 나타나고 있으며 최근에는 소명을 스스로 인식하고 있는 것을 의미하는 소명의식과 소명대로 실제로 살아가고 있다고 지각하는 것을 의미하는 소명수행을 동시에 고려해야 함을 강조하는 추세이다(안진아, 신주연, 2018). Duffy 등(2012)의 연구에서 소명수행이 소명의식에 비해 경력몰입, 일의 의미, 직무만족에 대한 정적 상관이 더 큰 것으로 나타났으며 Berg 등(2010)은 소명을 따르고 싶지만 일에서 소명을 경험하지 못하는 경우 이를 응답받지 못한 소명(Unanswered calling)으로 보고 후회와 스트레스를 경험한다고 보고하였다. 이에 비추어 보면 소명의식이 소명수행으로 이어지도록 하는 변인에 대한 관심이 필요하다고 할 수 있다. 특히 소명은 상담자가 사회적 책무를 다하는 전문인으로서 상담이라는 역할 수행의 가치를 스스로 인식하고 상담자 스스로가 상담자 발달을 전생애적으로 인식하여 자신의 삶에서 개인적 자기발달과 전문가적 자기발달을 통합하는 노력을 지속하여 이어나가게 하는 개인내적인 원동력으로 작용한다. 따라서 상담자 발달에 소명은 중요한 요인이 된다고 할 수 있다(이미정, 박승민, 2015; 조은미, 천성문, 2019).

상담자의 직업적인 안정성이나 여건이 아직 부족한 한국 상담분야의 현실을 감안할 때 직무만족에 영향을 미치는 변인 중 상대적으로 심리내적으로 통제가 가능한 영역이라고 할 수 있는 개인의 심리적 변인들을 살펴보는 것이 필요하다고 할 수 있다(김지선, 2019). 소명은 이런 개인의 심리적 변인으로서 상담자가 자신의 일에서 만족을 느끼고 어려움을 극복하도록 돕는 요인이 된다고 할 수 있다. 상담자들을 대상으로 한 선행연구에서 소명은 직무만족과 관련이 있는 요인으로 나타나며 직무환경 위험요소와 소진의 관계에서 조절효과를 가지는 것으로 나타났다(김지선, 2019; 박미진, 2016; 하상희, 2018). 반면 국내에서 상담자를 대상으로 소명과 관련하여 진행된 연구는 아직 초기단계인 실정이며 상담자의 소명에 대한 전체적인 모형을 제시하거나 상담자의 일과 직무에 대한 전체적인 이해의 틀을 제공할 수 있는 연구는 찾아보기 어려운 실정이다.

이에 본 연구에서는 Duffy 등(2018)이 제시한 소명으로서의 일 이론(WCT) 모델에 기반하여 상담자의 직무만족 관련 변인에 대한 모형을 소명의식과 소명수행을 중심으로 수립하고 이를 검증하고자 한다. 상담자의 처우와 같은 환경적 요인도 중요하지만 이는 정책적인 문제로서 개인이 통제하기도 어렵기 때문에 앞서 언급한 것과 같이 비교적 개인이 통제할 수 있는 심리내적인 요인에 초점을 맞추고자 하였다. 이를 위해 Duffy 등(2018)의 모델에서 상담자의 내적인 요인에 해당한다고 할 수 있는 소명의식, 일의 의미, 소명

수행을 연구모형의 변인으로 설정하였으며 상담자와 내담자 그리고 상담의 질에 모두 영향을 미치는 중요한 변인인 소진과 직무만족을 연구모형의 변인으로 설정하였다.

Hackman과 Oldham(1976)은 일의 의미에 대하여 “개인이 일을 의미있고 가치있고 보람이 있다고 경험하는 정도”라고 정의하였다. Duffy 등(2018)이 제시한 소명으로서의 일 이론에서 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미가 매개효과를 가질 것으로 보았다. 상담자들은 일반적인 직장인에 비해 일의 의미를 더 크게 지각하는 것으로 나타나며(윤정림, 2020) 상담자로서 상담에 대해 가지는 일의 의미는 소명과 마찬가지로 상담자 발달의 중요한 요소가 되는 것으로 나타났다(이미정, 박승민, 2015; 허재경, 신영주, 2015). 하지만 상담자를 대상으로 일의 의미를 살펴본 연구는 아직 소수인 실정이다. 이에 본 연구에서는 Duffy 등(2018)이 제시한 것과 같이 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미를 매개변인으로 하여 모형을 설정하고 이를 검증하고자 한다.

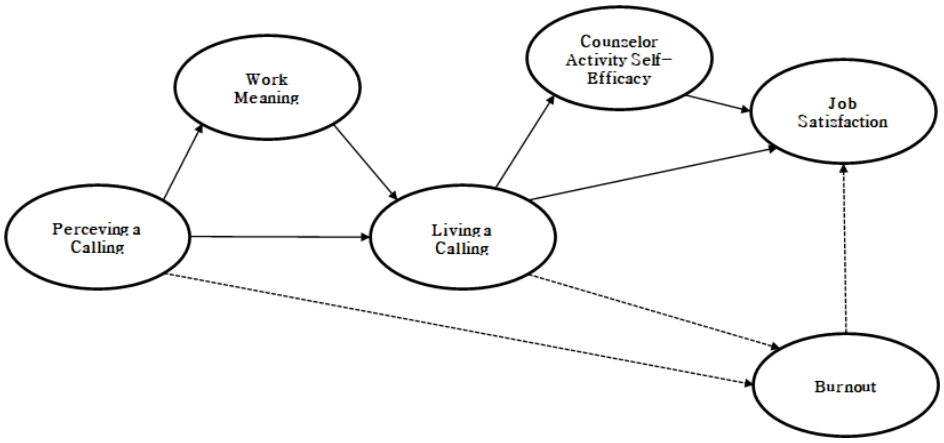
한편 Hall과 Chandler(2005)는 진로성공의 소명모델(A Calling model of Career success)을 제시하였으며 소명이 자신감(self-confidence)을 높이고 더불어 심리적인 성공(psychological success)과 정체감(identity)을 높이는 것으로 보았으며 소명을 가진 사람은 수행에 실패하더라도 높아진 목표 집중(goal focus), 정체감, 자신감으로 인해 객관적 성공(objective success)과 주관적 성공(subjective success)을 할 가능성이 더 높다고 보았다. 해당 연구에서는 자신감(self-confidence)을 자기효능감(self-efficacy)과 동의어로서 사용하였다고 하였으며 주관적 성공은 직무만족 등으로 측정한다고 하였다.

한편, 소명이 자기효능감을 높이고 소명과 자기효능감이 직무만족과 같은 주관적 성공으로 이어질 수 있다고 본 것이다. 자기효능감은 일반화된 자기효능감과 특수 과제에 국한된 자기효능감으로 나누어 볼 수 있는데 상담자 활동 자기효능감은 Bandura(1977, 1986, 1997)의 자기효능감 이론을 상담자에게 접목한 특수 자기효능감이라고 할 수 있으며(명대정, 2013) “내담자를 효과적으로 상담할 수 있는 능력에 대한 믿음 또는 판단”으로 정의된다(Larson & Daniels, 1998). 이와 관련하여 상담자 활동 자기효능감은 상담자의 수행, 발달수준, 상담성과와 관련성이 있으며 상담자를 대상으로 하는 연구들에서 중요한 주제로 여겨지고 있다(이수현 외, 2007). Domene(2012)의 연구에서는 소명존재와 소명추구가 모두 직업적 자기효능감과 정적인 상관이 있는 것으로 나타났으며 소명존재와 직업적 성과기대, 소명추구와 직업적 성과기대의 관계에서 모두 직업적 자기효능감이 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 상담자 활동 자기효능감은 상담자의 직업적 능력에 대한 자기효능감이라고 볼 수 있기 때문에 소명수행이 상담자 활동 자기효능감에 영향을 미칠 것이라고 유추해 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 앞서 Duffy 등(2018)의 모형에 기반하여 설정한 변인들에 추가적으로 상담자의 특성과 연관된 변인으로서 상담자 활동 자기효능감을 소명수행과 직무만족의 관계에서 작용하는 매개변인으로 설정하여 이들 관계를 살펴보고자 한다.

종합하면 본 연구의 목적은 상담자의 소명의식과 소명수행을 중심으로 직무만족 관련 변인에 대한 구조모형을 수립하고 이를 검증하는 것이다. 이를 위한 본 연구의 연구모형은 Figure 1과 같다.

본 연구의 연구가설은 다음과 같다. 첫째, 상담자의 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미가 매개효과를 가질 것이다. 둘째, 상담자의 소명수행과 직무만족의 관계에서 상담자 활동 자기효능감이 매개효과를 가질 것이다. 셋째, 상담자의 소명의식과 소진의 관계에서 소명수행이 매개효

Figure 1
The Hypothesized Model



Note. Dashed lines indicate negative effect.

과를 가질 것이다. 넷째, 상담자의 소명수행과 직무만족의 관계에서 소진이 매개효과를 가질 것이다.

방 법

연구대상 및 자료수집 절차

상담자를 대상으로 한 선행연구들에 따르면, 상담자라는 연구대상을 정의하는데 있어서 절대적인 기준은 없기 때문에 대체로 상담관련 대학원을 졸업하고 기관에 소속되어 상담을 진행하고 있는 상담자를 연구대상으로 설정하고 있다(김미진, 권경인, 2019; 백미현, 유현실, 2012). 본 연구에서는 이와 같은 선행연구들의 기준을 참고하여 본 연구의 목적에 따라 현재 상담현장에서 상담을 진행하고 있는 상담자를 연구대상으로 설정하였으며 상담관련 석사학위를 취득한 후 현재 기관(사설 상담센터, 청소년상담복지센터 등)에서 상담자로 근무하고 있는 상담자와 자신이 기관을 운영하며 상담을 하고 있는 상담자를 연구대상으로 하였다. 이와 함께 현재 상담 업무를 수행하고 있지 않은 사람을 제외하기 위해 현재 상담자로서 주당 최소 1사례 이상의 상담사례를 진행하고 있는 상담자를 연구대상으로 하였다. 설문조사는 온라인을 통해 진행하였으며 상담관련 학회의 홈페이지, 대학 상담관련 학과의 커뮤니티, 상담자들이 주로 이용하는 커뮤니티 및 온라인 단체 대화방 등을 통해 설문조사가 이뤄졌다. 총 408건의 설문조사가 이뤄졌으며 이중 소명수행척도에서 '나는 소명이 없다'로 응답한 설문들과 중복하여 설문에 참여한 설문조사, 연구대상자의 조건에 맞지 않는 설문조사, 불성실한 응답 등 34건의 설문조사를 제외하여 최종적으로 총 374명의 설문조사 결과를 분석하여 연구를 진행하였다. 연구윤리와 관련하여 사전에 단국대학교의 IRB 심의(No. DKU 2020-06-026)에서 승인을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구참여자에게는 편의점에서 사용가능한 모바일 상품권 3,000원권을 제공하였다.

연구대상의 특성을 살펴보면 남성 37명(9.9%), 여성 337명(90.1%)으로 여성이 다수를 차지하고 있었으며 이는 상담자를 대상으로 진행된 선행연구들의 성별분포와 비슷한 수준이라고 할 수 있다(이형국, 2018; 임전옥, 2014). 연령분포는 20대 44명(11.8%), 30대 137명(36.6%), 40대 123명(32.9%), 50대 64명(17.1%), 60세 이상 6명(1.6%)으로 나타났다. 최종학력은 석사졸업 264명(70.6%), 박사과정 30명(8%), 박사수료 40명(10.7%), 박사졸업 40명(10.7%)으로 나타났다. 상담경력은 3년 미만 114명(30.5%), 3년 이상 ~ 5년 미만 63명(16.8%), 5년 이상 ~ 10년 미만 128명(34.2%), 10년 이상 69명(18.4%)으로 나타났다.

측정도구

소명의식

Dik 등(2012)은 소명을 다차원적으로 측정하는 CVQ(Calling and Vocation Questionnaire)와 간편척도로서 BCS(Brief Calling Scale)를 개발 및 타당화하였고 국내에서는 심예린과 유성경(2012)이 CVQ를 번안 및 타당화하여 한국판 소명 척도(CVQ-K)를 개발하였다. 본 연구에서는 소명의식을 측정하기 위해 심예린과 유성경(2012)이 국내에서 타당화한 한국판 소명척도를 사용하였다. Dik 등(2012)의 원척도에서는 하위요인들이 존재와 추구 등 6개로 구성되어 있었으나 한국판을 개발하는 과정에서 존재와 추구가 같은 요인으로 묶이는 것으로 나타나 현재 한국판 소명척도는 존재 문항들만을 유지시켜 초월적 부름-존재, 목적/의미-존재, 친사회적 지향-존재의 총 3개의 하위요인으로 구성되었다. 한국판 소명척도는 하위요인별로 4문항씩 총 12문항으로 구성되어있으며 원척도와 마찬가지로 1점에서 4점의 Likert식 4점 척도로 측정된다. 심예린과 유성경(2012)의 연구에서 내적합치도 계수(Cronbach's α)는 초월적 부름-존재는 .83, 목적/의미-존재는 .74, 친사회적 지향-존재는 .71이며 전체 척도는 .85로 나타났다. 본 연구에서의 내적합치도는 초월적 부름-존재는 .76, 목적/의미-존재는 .85, 친사회적 지향-존재는 .74, 전체 척도는 .88로 나타났다.

소명수행

소명수행을 측정하기 위해 Duffy 등(2012)이 개발한 소명수행척도(Living Calling Scale: LCS)를 한국판으로 번안하고 타당화한 안진아와 신주연(2018)의 한국판 소명수행척도(LCS-K)를 사용하였다. 한국판 소명수행척도는 6문항, 1개 요인으로 구성되어 있으며 1점에서 7점의 Likert식 7점 척도로 측정된다. 원척도에서는 "해당사항 없음-나는 소명이 없다"의 경우 8점에 응답하도록 되어 있으며 8점 응답을 제외하고 점수가 높을수록 소명대로 현재 살고 있다고 지각함을 의미한다. 본 연구에서는 "해당사항 없음-나는 소명이 없다"가 8점인 경우 설문 응답시 가장 높은 점수로 착각하고 응답할 가능성이 있다고 판단하여 이를 0점으로 수정한 척도를 사용하였다. 안진아와 신주연(2018)의 연구에서 내적합치도는 .95로 나타났다. 본 연구에서의 내적합치도는 .95로 나타났다.

일의 의미

일의 의미를 측정하기 위해 Steger 등(2012)이 개발한 Working as Meaning Inventory(WAMI)를 최환규와 이정미(2017)가 국내에서 타당화한 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)를 사용하였다. Steger 등(2012)의 원척도는 일에서의 긍정적 의미(Positive Meaning in Work) 4문항, 일을 통한 의미 만들기(Meaning Making through Work) 3문항, 더 큰 선을 위한 동기(Greater Good Motivation) 3문항으로 이뤄져 있으며 최환규와 이정미(2017)가 타당화한 한

국판 일의 의미 척도 역시 동일한 3개의 요인과 10개 문항으로 구성되어있으며 1점에서 5점의 Likert 5점으로 측정된다. 최환규와 이정미(2017)의 연구에서는 하위요인별 내적합치도는 .85, .78, .81이며 전체 척도의 내적합치도는 .91로 나타났다. 본 연구에서의 내적합치도는 일에서의 긍정적 의미는 .82, 일을 통한 의미 만들기는 .70, 더 큰 선을 위한 동기는 .69, 전체 척도는 .87로 나타났다.

상담자 활동 자기효능감

상담자 활동 자기효능감을 측정하기 위해 Lent 등(2003)이 개발한 상담자 활동 자기효능감 척도(Counselor Activity Self-Efficacy Scales: CASE)를 이수현 등(2007)이 국내에서 번안하고 타당화한 척도를 사용하였다. 이수현 등(2007)이 척도 요인분석 과정에서 문항선정기준을 충족시키지 못한 1개 문항을 삭제하고 국내에서 타당화한 상담자 활동 자기효능감 척도는 조력기술 자기효능감 14문항, 회기관리 자기효능감 10문항, 상담난제 자기효능감 16문항, 총 40문항으로 이뤄져있다. 0점에서 9점의 10점 Likert 척도로 측정된다. 이수현 등(2007)의 연구에서 탐색기술 .86, 통찰기술 .87, 활동기술 .79, 회기관리 .96, 상담난제 .96, 전체문항은 .97으로 내적합치도가 나타났다. 본 연구에서의 내적합치도는 조력기술 자기효능감은 .91, 회기관리 자기효능감은 .95, 상담난제 자기효능감은 .95, 전체 척도는 .96으로 나타났다.

직무만족

직무만족을 측정하기 위해 Brayfield와 Rothe (1951)의 직무만족지표(Job Satisfaction Index: JSI)를 참고하여 한국노동연구원의 노동패널팀이 한국의 실정에 맞게 재구성한 전반적 직무만족 척도(이상호, 2006)를 사용하였다. 직무만족지표의 원척도는 18문항 5점 척도로 구성되었으나, 노동패널팀이 재구성한 척도는 5문항으로 구성되며 1점에서 5점의 5점 Likert 척도로 측정된다. 해당 척도에 기반하여 진행한 조은미와 천성문(2019)의 연구에서 내적합치도는 .90으로 나타났다. 본 연구에서의 내적합치도는 .89로 나타났다.

소진

소진을 측정하기 위해 Lee 등(2007)이 개발한 상담자 소진 척도(Counselor Burnout Inventory: CBI)를 Yu(2007)가 타당화한 한국판 상담자 소진 척도(Korean Counselor Burnout Inventory: K-CBI)를 사용하였다. 한국판 상담자 소진 척도는 탈진(Exhaustion), 무능감(Incompetence), 부정적인 업무환경(Negative Work Environment), 내담자 가치절하(Devaluing Client), 개인적 삶의 악화(Deterioration in personal Life)의 5개 하위요인으로 이뤄져있다. 한국판 상담자 소진 척도는 하위요인별로 4개 문항으로 총 20개 문항이며 1점에서 5점의 5점 Likert 척도로 측정된다. Yu(2007)의 연구에서 내적합치도는 탈진 .83, 무능감 .85, 부정적인 업무환경 .83, 내담자 가치절하 .81, 개인적 삶의 악화 .78, 전체문항은 .92로 나타났다. 본 연구에서의 내적합치도는 탈진 .83, 무능감 .90, 부정적인 업무환경 .85, 내담자 가치절하 .85, 개인적 삶의 악화 .80, 전체 척도는 .93으로 나타났다.

자료분석

자료분석을 위해 SPSS 22.0과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하였으며 구체적인 분석절차는 다음과 같다. 첫째, 연구대상자의 특성에 대한 기술통계 분석을 진행하고 각 연구변인들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 분석하여 구조방정식 모형검증을 위한 자료의 정규성을 확인하였다. 둘째, 각 척도의 신뢰도를 확인하기 위한 내적합치도 계수

(Cronbach's α)를 산출하여 분석하였다. 셋째, 각 변인들의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson 상관계수를 분석하였다. 넷째, 연구모형의 검증을 위하여 AMOS 프로그램을 사용하여 구조방정식을 통한 분석을 수행하였다. 먼저 측정모형의 검증을 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 모형을 구성함에 있어서 Russell 등(1998)의 제안에 따라 문항꾸러미(item parcels)를 구성하여 모형을 설정하였다. 홍세희(2000)가 모형의 적합도 지수들 중 χ^2 값은 모형을 평가하는데 더 이상 사용되지 않는다고 한 것과 구조방정식의 모형 적합도 지수로 CFI(Comparative Fix Index), TLI(Turker Lewis Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approxination) 값이 적합하다고 추천한 것을 기반으로 하여 CFI, TLI, RMSEA를 중심으로 적합도 지수를 분석하였다. 모수 추정을 위해 최대우도법(Maximum likelihood)을 사용하였으며 가설적 모형을 설정하고 모형의 적합도를 검증하였다. 모형분석에서 제시된 수정지수를 참고하여 오차항 간의 경로를 연결하여 모형을 수정하였으며 이를 통해 모형적합도를 향상시켜 최종모형을 설정하였다. 최종모형의 분석을 통해 변수들의 직접효과, 간접효과, 총효과를 분석하였으며 이 과정에서 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트랩(Bootstrap) 방법을 사용하였다. 연구모형을 통해 내생변수가 얼마나 설명되는지를 의미하는 SMC(Squared Multiple Correlation) 값을 통해 각 변인에 대한 설명력을 분석하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

기술통계를 통해 본 연구의 변인들의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보았으며 본 연구의

Table 1
Descriptive Statistics and Correlations among Study Variables

	PC	LC	WM	CASE	JS	BO
PC	1					
LC	.68***	1				
WM	.55***	.62***	1			
CASE	.30***	.40***	.41***	1		
JS	.37***	.52***	.54***	.41***	1	
BO	-.19***	-.33***	-.40***	-.33***	-.58***	1
M	2.75	5.38	4.25	6.24	3.81	2.48
SD	.53	1.01	.42	1.06	.69	.61
Skewness	.21	-.87	-.19	-.58	-.70	.29
Kurtosis	-.48	1.21	.11	.15	.89	.53

Note. N = 374. ***p <.001. PC = Perceving a Calling; LC = Living a Calling; WM = Work Meaning; CASE = Counselor Activity Self-Efficacy; JS = Job Satisfaction; BO = Burnout.

변인들 간의 상관관계를 분석하였다. 본 연구에서는 구조방정식의 모수추정을 위해 최대우도법을 사용하였다. 최대우도법에서는 정규분포를 가정하기 때문에 정규분포 가정을 만족하지 못하는 경우 결과가 왜곡될 수 있다. 이에 본 연구의 자료가 정규분포 가정을 만족하는지 확인한 결과 모든 변인들이 왜도와 첨도의 절대값이 각각 2와 7보다 작아 분석에 적절한 것으로 나타났다(Curran et al., 1996). 분석결과는 Table 1과 같다.

측정모형 검증

본 연구모형의 변인들이 적절하게 측정되었는지를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하여 측정모형을 검증하였다. 본 연구의 측정모형의 적합도는 χ^2 값은 588.02, df=194, p<.001, CFI=.93, TLI=.91, RMSEA=.07로 나타나 모형의 적합도는 양호한 것으로 나타났다. 측정모형의 적합도는 Table 2와 같다.

구조모형 검증

본 연구에서는 소명의식, 소명수행, 일의 의미, 상담자 활동 자기효능감, 소진, 직무만족의 구조적 관계를 검증하고자 초기 구조모형을 설정하고 이를 분석하였다. 최대우도법을 사용하여 구조모형을 분석하였으며 분석에 사용된 표본의 수는 374명이었다. 초기 구조 모형의 적합도는 χ^2 값은 676.60, df=200, p<.001으로 나타났으며 CFI=.91, TLI=.90, RMSEA=.08으로 나타났다. 모형적합도를 높이기 위해 AMOS의 수정지수 값과 이론적인 타당성을 고려하여 오차항 간 공분산을 설정하여 모형을 수정하였다. 수정지수에 따라 2번에 걸쳐 모형을 수정하였다. 초기 구조모형과 수정된 최종 구조모형의 적합도는 Table 3과 같으며 최종 구조모형의 적합도는 χ^2 값은 605.98, df=198, p<.001으로 나타났으며 CFI=.93, TLI=.91, RMSEA=.07로 초기 구조모형에 비해 적합도가 좋아졌으며 적합도 지수는 양호한 수준인 것으로 나타났다. 최종 구조모형과 표준화 경로계수는 Figure 2와 같다. 소명의식이 소진에 영향을 미치는 경로는 유의미하지 않은 것으로 나타났으며 이외의 경로는 모두 유의미한 것으로 나타났다.

Table 2
Measurement Model Fit

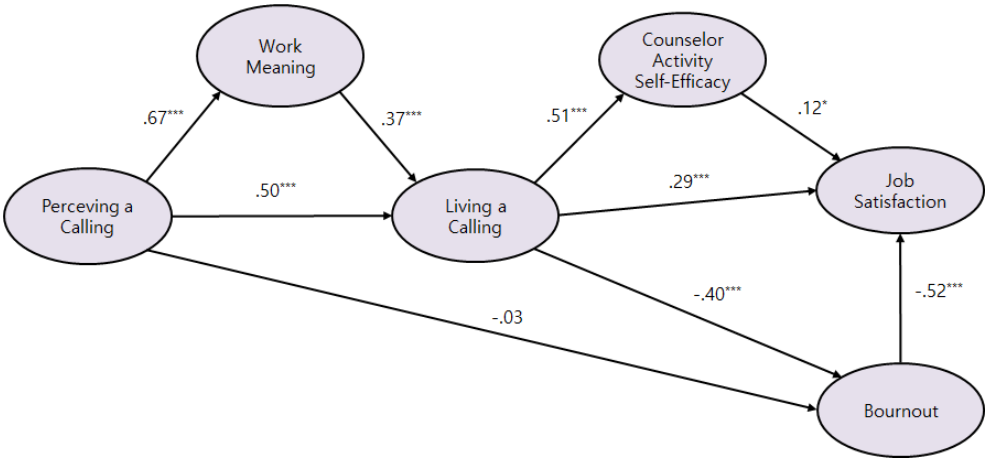
χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA
588.02	194	<.001	.93	.91	.07

Table 3
Initial and Final Model Fit

	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA
Initial model	676.60	200	<.001	.91	.90	.08
Final model	605.98	198	<.001	.93	.91	.07

Figure 2

Final Structural Equation Model



Note. Number is Standardized Coefficients.

최종 구조모형의 효과분석

최종 구조모형의 총효과, 직접효과, 간접효과를 분석하기 위해 부트스트래핑을 실시하였다. 부트스트래핑은 수행횟수를 2,000회로 설정하고 신뢰구간을 95%로 설정하여 실시하였다. 최종 구조모형의 직접효과, 간접효과, 총효과와 SMC값은 Table 4와 같다.

각 경로들의 직접효과, 간접효과, 총효과를 살펴보면 소명의식이 소명수행에 미치는 영향의 직접효과(β=.50, p<.001)가 정적으로 유의하였으며 간접효과(β=.24, p<.001)는 95% 신뢰구간에서 .15 ~ .35의 값을 가지는 것으로 나타나 0을 포함하지 않고 있기 때문에 유의하며 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 총효과 역시 정적으로 유의하였다(β=.74, p<.001). 즉, 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미가 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 소명의식이 소진에 미치는 영향의 직접효과는 유의하지 않았으나(β=-.03, p>.05) 간접효과(β=-.30, p<.001)는 95% 신뢰구간에서 -.47 ~ -.14의 값을 가지는 것으로 나타나 0을 포함하지 않고 있기 때문에 유의하며 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 총효과 역시 부적으로 유의하였다(β=-.33, p<.001).

소명수행이 직무만족에 미치는 영향의 직접효과(β=.29, p<.001)가 정적으로 유의하였으며 간접효과(β=.27, p<.001)는 95% 신뢰구간에서 .16 ~ .41의 값을 가지는 것으로 나타나 0을 포함하지 않고 있기 때문에 유의하며 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 총효과 역시 정적으로 유의하였다(β=.56, p<.001).

SMC 값은 내생변수에 대한 설명량을 의미하는 것으로, 본 연구모형은 일의 의미의 45%, 소명수행의 63%, 상담자 활동 자기효능감의 26%, 직무만족의 56%, 소진의 18%를 설명하는 것으로 나타났다.

다음으로 연구가설의 검증에 필요한 경로들의 간접효과를 분석하였다. AMOS 프로그램에서는 부트스트래핑을 통한 간접효과 분석시 전체간접효과만을 제시해주기 때문에 본 연구가설에 해당

Table 4
Direct, Indirect and Total Effect, and SMC of Variable Factor

Path			total effect	direct effect	indirect effect	95% CI		SMC
						Lower	Upper	
PC	→	WM	.67***	.67***	-	-	-	.45
PC	→	LC	.74***	.50***	.24***	.15	.35	.63
WM	→		.37***	.37***	-	-	-	
PC	→	CASE	.38***	-	.38***	.30	.46	.26
WM	→		.19***	-	.19***	.10	.28	
LC	→		.51***	.51***	-	-	-	
PC	→	JS	.43***	-	.43***	.33	.51	.56
WM	→		.21***	-	.21***	.10	.32	
LC	→		.56***	.29***	.27***	.16	.41	
CASE	→		.12*	.12*	-	-	-	
BO	→		-.52***	-.52***	-	-	-	
PC	→	BO	-.33***	-.03	-.30***	-.47	-.14	.18
WM	→		-.15***	-	-.15***	-.27	-.05	
LC	→		-.40***	-.40***	-	-	-	

Note. *p<.05, ***p<.001, Number is Standardized Coefficients.

하는 경로의 특정간접효과(specific indirect effect)를 구하기 위해 가상의 변수를 만들어 분석하는 팬텀변수를 활용하여 분석을 진행하였다. 팬텀변수를 활용한 분석결과는 비표준화 계수로 나타나며 분석결과는 Table 5와 같다.

앞서 살펴본 것과 같이 소명의식이 소진에 미

Table 5
Specific Indirect Effect

Path					B	S.E	95% CI	
							Lower	Upper
PC	→	LC	→	BO	-.25***	.07	-.41	-.13
LC	→	CASE	→	JS	.04*	.02	.01	.08
LC	→	BO	→	JS	.12***	.04	.06	.21

Note. *p<.05, ***p<.001

치는 영향의 직접효과(β=-.03, p>.05)는 유의하지 않은 것으로 나타났으며 소명의식이 소명수행을 거쳐 소진에 영향을 미치는 간접효과(B=-.25, p<.001)는 95% 신뢰구간에서 -.41 ~ -.13의 값을 가지는 것으로 나타나 0을 포함하지 않고 있기 때문에 유의하며 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 소명의식과 소진의 관계에서 소명수행이 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 소명수행이 직무만족에 미치는 영향의 직접효과(β=.29, p<.001)가 정적으로 유의하였고 소명수행이 상담자 활동 자기효능감을 거쳐 직무만족에 영향을 미치는 간접효과(B=.04, p<.05)는 95% 신뢰구간에서 .01 ~ .08의 값을 가지는 것으로 나타나 0을 포함하지 않고 있기 때문에 유의하며 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 소명수행과 직무만족의 관계에서 상담자 활동 자기효능감이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 소명수행이 소진을 거쳐 직무만족에 영향을 미치는 간접효과(B=.12, p<.001) 역시 95% 신뢰구간에서 .06 ~ .21의 값을 가지는 것으로 나타나 0을 포함하지 않고 있기 때문에 유의하며 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 소명수행과 직무만족의 관계에서 소진이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

논 의

상담을 공부하고 상담자의 진로를 걸어가는 사람이 점점 많아지는데 비해 열악한 처우, 소진, 불만족 등의 어려움을 경험하고 있는 현실에도 불구하고 상담자를 대상으로 소명과 직무만족 등 일과 관련된 변인으로 통합적인 모형을 설정하고 이를 검증한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 이에 본 연구에서는 상담자를 대상으로 일과 진로 관련 변인으로서 최근 주목을 받고 있는 소명의 개념을 중심으로 하여 Duffy 등(2018)의 소명으로서의 일 이론의 모델에 기반하여 선행연구들과 상담자와 상담이라는 일의 특성을 고려하여 연구모형을 수립하고 이를 검증함으로써 상담자의 소명과 직무만족 관련 변인의 구조적 관계를 살펴보고자 하였다. 본 연구의 결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 상담자에게 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미가 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 소명의식, 소명수행과 일의 의미는 변인 간의 연관성이 큰 변인들로 국내에서는 일의 의미를 소명수행의 결과변인으로 설정하여 연구가 진행되기도 하였다(Douglass et al., 2016; Duffy et al., 2018; 안진아 외, 2017; 장진이, 이지연, 2014). 반면 Duffy 등(2014)이 성인을 대상으로 한 종단연구에서 소명수행이 일의 의미를 예측할 것이라고 가설을 설정하였으나 가설과 다르게 소명수행이 일의 의미의 결과의 자리에 있는 것이 가장 적합한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 일에서 더 많은 의미를 느끼는 사람이 스스로 소명을 더 많이 수행하고 있다고 느끼는 것을 시사한다. 이와 같은 연구결과와 비슷한 맥락으로 Duffy 등(2018)은 소명의식, 소명수행과 일의 의미에 관한 연구들에 있어서 연구의 초기에는 일의 의미가 소명수행의 결과변인으로 여겨졌으나 연구결과들을 고려했을 때 일의 의미가 소명수행의 결과라기보다는 소명수행의 예측변인으로 보는 것이 더 적합하다고 보았다. 본 연구의 결과는 Duffy 등(2018)의 견해와 일치한다고 할 수 있으며 상담자에게 이러한 관계가 유의하다는 점을 보여준다.

둘째, 상담자에게 소명의식과 소진의 관계에서 소명수행이 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Duffy 등(2018)이 제안한 소

명으로서의 일 이론에서 소명의식이 소명수행을 통해 소진에 영향을 미치는 것으로 모형을 설정한 것과 맥을 같이 하는 결과라고 할 수 있다. 또한 소명수행이 소진을 감소시키는 것은 소명과 소진의 관계를 살펴본 선행연구들에서 소명이 소진에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타난 것과 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다(Hagmaier et al., 2013; creed et al., 2014; 서솔, 여종일, 2019). 상담자를 대상으로 소명수행이 소진에 미치는 영향에 대해 살펴본 연구를 찾아보기 힘든 실정에서 본 연구의 결과를 통해 상담자에게 소명수행이 소진에 부적인 영향을 미치는 것을 확인하였다고 할 수 있다. 이에 따라 상담자에게 있어서 소명의식을 가지고 일에서 소명을 수행한다고 느끼는 것이 소진을 줄이는 요인이 될 수 있음을 시사한다.

셋째, 소명수행과 직무만족의 관계에서 상담자 활동 자기효능감이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 Duffy 등(2018)이 제시한 소명으로서의 일 이론의 모델에서 소명수행이 직무만족에 영향을 미칠 것으로 본 것과 일치하는 결과로 볼 수 있으며 학교 상담자의 상담 자기효능감이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 Boon 등(2015)의 연구결과와도 맥을 같이 한다고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 상담자가 상담이라는 자신의 일을 통해 자신이 가지고 있는 소명을 수행하고 있다고 느끼는 것은 상담을 잘 해낼 수 있다고 여기는 것으로 이어지고 이는 다시 상담이라는 일에 있어서의 만족감으로 이어지는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 소명수행과 직무만족의 관계에서 소진이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 Duffy 등(2018)이 제시한 소명으로서의 일 이론의 모델에서 소명수행과 직무만족의 관계를 소진이 매개할 것으로 본 것과 일치하는 결과이다. 더불어 이현아와 이기학(2009)이 전문상담교사를 대상으로 한 연구에서 심리적 소진이 직무만족에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 일맥상통하는 결과라고 할 수 있다. 상담자의 경우 내담자와의 관계가 중요하며 신뢰로운 관계를 맺어야하는 책임을 가지기 때문에 상담자의 정신건강의 관점에서 소진의 예방과 치료는 중요한 요소로 여겨져 왔는데(윤아랑, 정남운, 2011) 본 연구의 결과는 상담자가 상담이라는 자신의 일에서 소명을 수행한다고 느끼는 것이 소진의 보호요인이 될 수 있음을 보여준다.

본 연구의 결과가 상담학과 상담분야에 주는 시사점과 의의는 다음과 같다.

첫째, 상담자를 대상으로 소명의식과 소명수행을 중심으로 직무만족 관련 변인들에 대한 구조모형을 설정하고 이를 검증하여 상담자의 직무만족을 높이고 소진을 줄이기 위한 시사점을 제공하고 이를 일과 관련된 변인들을 통해 살펴보았다는 점에서 가장 큰 의의를 가진다. 상담이라는 전문적인 관계에 있어서 상담자는 상담의 도구로서 상담관계와 상담 효과의 중요한 요인이 된다. 그렇기 때문에 상담자가 자신의 일에 대해 가지는 태도와 일의 의미, 소명, 상담자로서 자신의 상담에 대한 효능감 그리고 이들의 결과로 나타나는 소진과 직무만족은 상담자 개인의 정신건강과 만족을 넘어 상담의 질과 내담자에게 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 하지만 상담자를 대상으로 상담자의 직무만족과 같은 일 관련 변인들이나 소명과 관련하여 진행된 연구는 아직 소수인 실정이며 이러한 선행연구들 역시 대부분 몇몇 변인 간의 관계를 살펴보는 형태의 연구로 상담자의 소명과 직무만족 관련 변인들에 대해 부분적인 이해를 제공할 수 있으나 상담자의 직무만족과 관련된 변인들의 관계에 대한 전체적인 맥락을 파악하는 것에서는 한계가 있었다.

이에 본 연구에서는 Duffy 등(2018)이 소명과 관련된 선행연구들을 종합하여 제시한 소명으로서의 일 이론의 모델과 국내의 상담분야와 상담자의 특성을 고려하여 상담자를 대상으로 소명의식과 소명수행을 중심으로 직무만족 관련 변인의 구조모형을 설정하고 이를 검증하였다. 따라서 본 연구의 결과는 상담자의 소진을 예방 및 감소시키고, 직무만족을 높이기 위해 필요한 상담분야 정책의 수립, 교육과정과 프로그램 개발 등을 위한 기초자료를 제공할 수 있을 것으로 사료된다. 이와 함께 상담자 교육 및 수퍼비전에 있어서도 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

둘째, 소명의식과 소명수행이 구분되는 변인으로서 소명의식과 소명수행의 관계에 작용하는 변인과 개입에 대한 관심이 필요함을 시사한다. 소명에 대한 연구들의 초기에는 소명의식과 소명수행으로 구분하지 않고 소명, 소명의식, 진로소명 등과 같은 하나의 변인으로 소명에 대한 연구가 진행되기도 하였다. 하지만 현재는 국내에서도 소명에 대한 연구들이 소명을 소명의식과 소명수행으로 구분하여 진행되고 있는 추세이다. 본 연구에서는 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미가 매개효과를 가지는 것으로 나타났으며 소명의식이 소진에 직접 영향을 미치지 않고 소명수행을 거쳐 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 소명의식과 소명수행이 구분되는 변인임을 보여주는 결과이며 소명의식이 소명수행으로 이어지도록 하는 변인이 중요함을 시사한다. 김소연(2017)의 연구에서 소명의식과 삶의 만족의 관계에서 소명수행의식이 완전매개효과를 가져 삶에서 만족감을 가지기 위해서는 단순히 소명을 인식하는 것을 넘어 소명을 실현하기 위한 구체적인 행위가 뒤따라야 한다고 하였는데, 본 연구의 결과도 이와 비슷한 맥락으로 해석이 가능하다. 즉, 상담자의 상담자 활동 자기효능감과 직무만족을 높이고 소진을 줄이기 위해서는 소명의식을 기반으로 하여 상담이라는 자신의 일에서 소명을 수행하고 있다고 여기는 것이 중요하게 작용할 수 있으며 소명의식과 소명수행의 관계에서 일의 의미가 매개변인으로서 중요한 요인이 될 수 있다. 이와 같은 본 연구의 결과는 상담자 교육 및 수퍼비전에 있어서 소명의식, 일의 의미, 소명수행과 같은 개념들이 다뤄질 필요가 있다. 보다 구체적으로는 수퍼비전에서 상담자가 자신의 일에 있어서 소명의식과 일의 의미를 느끼고 있는지 그리고 나아가 일에서 소명을 수행하고 있다고 느끼는지 탐색하고, 소명의식과 일의 의미 그리고 나아가 상담이라는 일에서 소명을 수행한다고 느끼는지를 스스로 점검하고 일의 의미와 소명을 만들어나갈 수 있도록 도울 필요가 있다. 이러한 접근은 상담자의 소진을 막고 상담이라는 일에서 만족을 느낄 수 있도록 돕는 방안이 될 수 있다. 더불어 이와 비슷한 맥락의 접근을 하는 워크샵 및 교육 역시 상담자의 소진을 예방 및 감소시키고 직무만족을 높이는데 유용한 방안이 될 수 있을 것이다.

셋째, 상담자 양성과 교육 및 수퍼비전에 있어서 진로와 일의 관점에서 접근하는 것이 필요함을 시사한다. 먼저 대부분 대학을 중심으로 진행되는 상담자 양성과 교육과정에 있어서 일의 의미와 소명과 같은 개념들이 중요하게 다뤄질 필요성이 있다. 서론에서 언급한 것과 같이 국내 상담분야의 현실은 양적으로 성장하면서 상담을 배우고 공부하려는 사람은 많아지는 반면 실제 상담자들이 현장에서 받는 처우는 상당히 열악한 것이 사실이며 대학원을 졸업 후 마땅한 일자리를 찾지 못하는 경우도 많다. 하지만 현재 상담관련 대학원의 경우 상담자의 진로나 직업 등과 관련된 교육과정은 거의 전무한 실정이다. 이에 상담을 공부하고 상담분야에서 잘 적응하여 상담자

로서 성장해 나갈 수 있도록 하기위해 대학 및 대학원 교육과정에서부터 상담자의 진로에 대한 교육과 개입이 필요하다. 한편 상담분야의 열악한 처우 및 근무조건 등은 개선되는 방향으로 나아가고 있으나 단시간에 해결될 수 있는 것은 아니며 개인이 통제하기도 어려운 요인이라고 할 수 있다. 따라서 현실적인 상담자로서의 진로에 대한 정보를 제공하는 것과 더불어 쉽지 않은 현실과 상담이라는 어려운 길을 걸어 나가는데 버팀목이 될 수 있는 일의 의미와 소명과 같은 내재적인 개념에 대한 접근이 동시에 필요하다. 이와 같은 접근에 있어서 본 연구의 결과가 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 상담자 교육 및 수퍼비전에 있어서도 상담이론과 기법, 상담사례에 대한 교육 및 수퍼비전과 더불어 일의 의미와 소명, 소진과 직무만족을 중심으로 실제 상담현장에서의 어려움들을 폭넓게 다루는 것이 필요함을 시사한다. 예컨대 상담현장에서 경험하는 현실적인 어려움으로 인해 소진을 경험하고 회의감을 느끼고 있는 수퍼바이지에게 일의 의미와 소명과 같은 개념을 수퍼비전에서 다룬다면 상담자로서 보다 중심을 잡고 성장해나갈 수 있도록 돕는 방안이 될 수 있다. 이와 함께 진로와 일의 관점에 초점을 맞춘 교육, 프로그램, 워크샵 등이 상담자의 직무만족과 소진예방 및 극복을 위해 필요함을 시사한다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 양적 연구를 통해 상담자의 소명과 직무만족 관련 변인의 모형을 검증하였는데 이는 아직 상담자를 대상으로 진행된 소명과 직무만족 관련연구가 초기단계인 상황에서 전체적인 틀과 모형을 검증하는 의의가 있는 반면 상담자들의 구체적이고 생생한 경험을 보여주는 것에는 한계가 있다. 이에 어떤 상담자들이 소명을 가지게 되고 어떤 과정을 통해 상담이라는 자신의 일을 소명으로 여기게 되는지 등에 대한 질적연구가 진행된다면 보다 종합적으로 상담자와 상담이라는 일과 소명에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다. 더불어 본 연구에서는 소명수행척도에서 ‘나는 소명이 없다’로 응답한 참여자들을 제외하고 연구를 진행하여 모든 상담자를 대상으로 하지 못한 제한점이 있다. 모든 상담자들이 소명을 가지는 것은 아닌 만큼 후속연구를 통해 소명의 여부에 따른 차이나 소명을 가지게 되는 과정에 대한 연구가 진행된다면 상담자의 소명에 대한 보다 폭넓은 이해가 가능할 것이다.

둘째, 상담자의 소명, 직무만족, 소진 등의 변인은 상담자가 일하는 환경과 상당히 관련된다고 볼 수 있는데, 후속연구에서는 상담자들의 근무기관, 상담대상, 근무형태 등에 따른 차이를 살펴볼 필요가 있다. 상담분야의 저변이 확대되고 다양화되면서 상담자가 주로 일하는 기관, 상담대상, 전일제와 시간제, 정규직과 비정규직과 같은 근무형태가 다양해지고 이에 따른 차이도 점점 커지고 있는 실정이다. 본 연구에서는 아직 상담자를 대상으로 소명과 직무만족 관련 변인들에 대한 연구가 초기단계이기 때문에 전체 상담자를 대상으로 큰 틀에서 상담자의 소명과 직무만족 관련 변인들에 대한 모형을 검증하여 근무기관, 상담대상, 근무형태 등에 따른 차이를 살펴보지 못한 한계가 있다. 이에 후속연구에서는 상담자의 근무기관, 상담대상, 근무형태 등의 특성에 따른 차이와 다양한 변인들에 대한 연구가 이뤄질 필요성이 있다.

셋째, 소명이 부정적으로 작용할 수 있는 경우와 환경적인 요인이 본 연구에서 다뤄지지 못하였는데 이에 대한 고려와 후속연구가 필요하다. Duffy 등(2018)은 소명으로서의 일 이론을 제안하면서 소명수행의 부정적인 결과로서 소명수행이

일중독, 소진, 착취로 이어질 수 있으며 소명수행과 이와 같은 부정적인 결과의 관계에서 성격과 심리적 분위기가 조절변인으로 작용할 것으로 보았다. 즉, 소명을 수행한다고 느끼더라도 높은 수준의 신경증, 완벽주의, 성취욕구, 낮은 수준의 우호성, 성실성, 자존감과 같은 부정적인 성격특질이 높은 수준의 부정적인 결과와 관련된다고 보았으며 개인이 자신의 일의 환경이 건강하지 못하다고 지각하는 경우 역시 부정적인 결과를 경험할 수 있다고 보았다(Duffy et al., 2018). 본 연구에서는 상담자를 대상으로 한 소명, 직무만족과 관련된 이해의 틀을 제시하는 연구가 부족한 실정에서 큰 틀에서 상담자의 내재적 변인에 초점을 맞춰 모형을 설정하고 이를 검증하였다. 이에 본 연구는 Duffy 등(2018)이 제시한 것과 같은 소명수행의 부정적인 결과와 환경적인 요인이 다뤄지지 못한 한계점을 가진다고 할 수 있다. 따라서 상담자의 경우도 모든 상담자에게 소명수행이 긍정적인 결과로 이어지는 것은 아닐 수 있기 때문에 후속연구에서 어떤 상담자에게 혹은 어떤 환경에서 소명수행이 긍정적인 결과로 이어지고, 어떤 상담자나 어떤 환경에서는 부정적인 결과로 이어지는지에 대한 연구가 이뤄질 필요성이 있다. 예컨대 앞서 언급한 Duffy 등(2018)이 제시한 것처럼 성격, 심리적 분위기를 소명수행과 부정적인 결과의 관계에서 조절변인으로 설정하여 상담자에게 어떻게 작용하는지 살펴보거나 급여, 근무기관 등에 따른 차이를 살펴본다면 상담자의 소명과 직무만족 관련 변인들에 대한 보다 폭넓은 이해를 할 수 있을 것이다. 아울러 앞서 본 연구의 주된 결과 및 의의로서 소명수행의 중요성을 강조하며 수퍼비전, 상담자 교육 등에 있어서 소명의식, 일의 의미, 소명수행을 다루는 것이 필요하다고 강조하였는데 이와 같은 접근에 있어서도 상담자가 처한 환경과 상담자의 개인적인 특성에 대한 고려가 같이 이뤄질 필요성이 있다.

참고문헌

김미진, 권경인 (2019). 상담자의 사회정의 옹호역량과 상담자 발달수준, 작업동맹 그리고 상담성과의 관계. 상담학연구, 20(2), 67-87.

[Kim, M. J., & Kwon, K. I. (2019). The relation of counselor's social justice advocacy competence, counselors development level, working alliance and counseling outcomes. *Korean Journal of Counseling, 20*(2), 67-87.]

김소연 (2017). 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, 18(3), 364-373.

[Kim, S. Y. (2017). The relationship between perceiving a calling and life satisfaction: The mediating effects of living a calling and flow, the moderating effect of self-efficacy. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 18*(3), 364-373.]

김지선 (2019). 상담자의 소명의식과 직무만족 관계에서 직무열의의 매개효과. 상담학연구, 20(4), 49-66.

[Kim, J. S. (2019). A study on the mediating effects of work engagement in the relations between calling and job satisfaction among counselors. *Korean Journal of Counseling, 20*(4), 49-66.]

김진희, 홍지영 (2020). 초보상담자의 상담자 직업인식. 학습자중심교과교육연구, 20(1), 1133-1153.

[Kim, J. H., & Hong, J. Y. (2020). Novice counselors' job recognition. *Journal of Learner- Centered Curriculum and Instruction, 20*(1), 1133-1153.]

김혜미, 오인수 (2016). 숙련상담자의 좌절경험 및 극복과정의 구조 분석. 상담학연구, 17(5), 159-180.

[Kim, H. M., & Oh, I. S. (2016). Analysis on structure of experienced counselor's frustration experience and overcoming procedure. *Korean Journal of Counseling, 17*(5), 159-180.]

류인찬, 곽소정, 서미아 (2018). 기혼남성상담사의 진로불안경험. 상담학연구, 19(5), 233-255.

[Ryu, I. C., Kwak, S. J., & Seo, M. A. (2018). The career anxiety experience of married male counselor. *Korean Journal of Counseling, 19*(5), 233-255.]

명대정 (2013). 상담자의 직무충족에 미치는 상담자 활동자기효능감과 일반적 자기효능감의 영향: 상담기관 형태의 조절효과. 박사학위논문, 서울대학교.

[Myung, D. J. (2013). *Effects of counselor activity efficacy and general self-efficacy on counselor's satisfactoriness: Moderating effect of counseling agency's type of doctoral dissertation* (Unpublished doctoral dissertation). Seoul National University, Seoul, Korea.]

박미진 (2016). 상담자의 진로소명과 직무만족의 관계: 자기효능감과 직업몰입의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 16(8), 879-897.

[Park, M. J. (2016). Counselor's career calling and job satisfaction: Mediated effects of self-Efficacy and occupational commitment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, 16*(8), 879-897.]

백미현, 유현실 (2012). 상담경력에 따른 상담자 발달수준과 소진의 관계: 적응유연성의 조절효과를 중심으로. 상담학연구, 13(6), 3191-3205.

[Baek, M. H., & Yoo, H. S. (2012). The relationships between counselor development level and burnout according to counseling experience: The moderating effects of resilience. *Korean Journal of Counseling, 13*(6), 3191-3205.]

서 솔, 여종일 (2019). 직무스트레스가 보육교사의 소진에 미치는 영향: 소명의식의 매개효과를 중심으로. 한국보육지원학회지, 15(6), 169-188.

[Seo, S., & Yuh, J. I. (2019). The effects of job stress on child care teachers' burnout: The mediating effect of career calling. *Korean Journal of Childcare and Education, 15*(6), 169-188.]

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

[Shim, Y. R., & Yoo, S. K. (2012). Development and validation of the korean version of the calling and vocation questionnaire(CVQ-K). *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, 24*(4), 847-872.]

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

[Ahn, J. A., Kim, H. W., & Lee, J. Y. (2017). The structural relationship between the level of calling, job satisfaction and withdrawal intention: Focused on the mediating effects of living a calling, work meaning, and career commitment. *The Journal of Career Education Research, 30*(4), 169-189.]

안진아, 신주연 (2018). 한국판 소명수행척도(LCS-K)의 타당화 연구. 진로교육연구, 31(2), 239-263.

[Ahn, J. A., & Shin, J. Y. (2018). A validation study of the korean version of the living calling scale. *The Journal of Career Education Research, 31*(2), 239-263.]

오현수, 한재희 (2009). 상담전문가 발달과정에서 좌절극복경험 분석. 상담학연구, 10(1), 109-124.

[Oh, H. S., & Han, J. H. (2009). Analysis on the experiences of overcoming frustration in developmental process of professional counselors. *Korean Journal of Counseling, 10*(1), 109-124.]

윤아랑, 정남운 (2011). 상담자 소진: 개관. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 23(2), 231-256.

[Yun, A. R., & Chung, N. W. (2011). A review of counselor's burnout. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, 23*(2), 231-256.]

윤정림 (2020). 상담자의 낙관성과 안녕감 간의 관계에서 소진의 매개효과 및 일의 의미의 조절된 매개효과. 석사학위논문, 용문상담심리대학원대학교.

[Youn, J. L. (2020). *The relationship between counselor's optimism and well-being: The mediating effect of burnout and the moderated mediating effect of meaningful work of master's thesis* (Unpublished master's thesis). Yongmoon Graduate School of Counseling Psychology, Seoul, Korea.]

이금라 (2010). 지방의회의원의 직무만족에 관한 연구: 서울시의회와 도교도의회 비교연구. 박사학위논문, 서울시립대학교.

[Lee, G. R. (2010). *A study on the job satisfaction of the city councilor: study on the job satisfaction of the city councilor: In cases of seoul and tokyo metropolitan councils of doctoral dissertation* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Seoul, Seoul, Korea.]

이미정, 박승민 (2015). 상담수련과정에서 상담자의 자기 발달 경험에 대한 현상학적 연구. 상담학연구, 16(1), 1-29.

[Lee, M. J., & Park, S. M. (2009). A phenomenological study on self-development experiences of counselors during counseling training. *Korean Journal of Counseling, 16*(1), 1-29.]

이상호 (2006). 노동패널의 주관적 만족도 측정. 노동리뷰, 17(-), 77-86.

이수현, 서영석, 김동민 (2007). 상담자 활동 자기효능감 척도 국내 타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 19(3), 655-673.

[Lee, S. H., Seo, Y. S., & Kim, D. M. (2007). Validation of the counselor activity self-efficacy scales. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, 19*(3), 655-673.]

이지원, 이기학 (2015). 대학생의 진로소명과 삶의 만족의 관계: 진로결정몰입과 전공만족의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 27(4), 953-976.

[Lee, J. W., & Lee, K. H. (2015). A structural analysis of career calling and life satisfaction of undergraduate students: Testing the mediating effects of the career choice commitment and academic major satisfaction. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, 27*(4), 953-976.]

이현아, 이기학 (2009). 전문상담교사의 직무스트레스요인과 직무만족도, 심리적 소진의 관계. 한국심리학회지: 학교, 6(1), 83-102.

[Lee, H. A., & Lee, K. H. (2009). The Relationship among Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout of the Professional School Counselors. *The Korean Journal of School Psychology, 6*(1), 83-102.]

이형국 (2018). 사)한국상담학회 전문상담사 인력현황 및 관련 요인 연구. 상담학연구, 19(3), 1-25.

[Lee, H. K. (2018). A study on the manpower status and related factors of the counseling specialist in KCA. *Korean Journal of Counseling, 19*(3), 1-25.]

임전옥 (2014). 상담자의 정서지능과 상담관계 및 성과에 관한 연구. 박사학위논문, 가톨릭대학교.

[Lim, J. O. (2014). *A study related to the emotional intelligence of counselors, counseling relationships, and counseling outcomes of doctoral dissertation* (Unpublished doctoral dissertation). The Catholic University of Korea, Seoul, Korea.]

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

[Jang, J. Y., & Lee, J. Y. (2014). The relation between perceiving a calling and life satisfaction: The mediating effects of work meaning, living a calling, life meaning, and job satisfaction. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, 26*(1), 123-146.]

정지애, 강혜정 (2018). 진로와 직업 분야 소명에 관한 국내 연구동향: 현황분석 및 네트워크 분석을 중심으로. 취업진로연구, 8(4), 119-145.

[Jeong, J. A., & Kang, H. J. (2018). Domestic research trends on calling of career and vocations: Focusing on status analysis and network analysis. *The Journal of Employment and Career, 8*(4), 119-145.]

조은미, 천성문 (2019). 상담자 직업소명 척도 개발 및 타당화. 상담학연구, 20(5), 217-243.

[Cho, E. M., & Cheon, S. M. (2019). Development and validation of the counselor vocation calling scale. *Korean Journal of Counseling, 20*(5), 217-243.]

청소년상담사 (2021, 6월 24일). 배출현황. 청소년상담사. https://www.youthcounselor.or.kr:446/new/sub01_5.html.

[Youth Counselor (2021, Jun 24). *Producing status.* Youth Counselor. https://www.youthcounselor.or.kr:446/new/sub01_5.html.]

최환규, 이정미 (2017). 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 31(4), 1-25.

[Choi, H. G., & Lee, J. M. (2017). Validation of korean version of working as meaning inventory. *Korean Journal of Social and Personality Psychology, 31*(4), 1-25.]

하상희 (2018). Wee 상담인력의 직무환경 위험요소와 소진의 관계: 소명의식의 조절효과. 석사학위논문, 대구대학교.

[Ha, S. H. (2018). *The relationship between job environment risk factor and burnout of wee counselors: The moderating effect of the sense of calling of master's thesis* (Unpublished master's thesis). Daegu University, Gyeongsan, Korea.]

한국상담학회 (2021, 6월 24일). 학회소개. 한국상담학회. http://counselors.or.kr/.

[Korean Counseling Association (2021, Jun 24). *Association introduction. Korean Counseling Association.* http://counselors.or.kr/.]

허재경, 신영주 (2015). 여성상담자의 상담자 전문직 정체성 발달경험에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 20(4), 615-639.

[Hur, J. K., & Shin, Y. J. (2015). A qualitative study on female counselor's counselor professional identity development experience. *The Korean Journal of Woman Psychology, 20*(4), 615-639.]

홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. 한국심리학회지: 임상, 19(1), 161-177.

[Hong, S. H. (2010). The criteria for selecting appropriate fit indices in structural equation

modeling and their rationales. *Korean Journal of Clinical Psychology, 19*(1), 161-177.]

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal, 14*(5), 12-16.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward an unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* NY: WH Freeman.

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*(5), 973-994.

Blustein, D. L. (2013). The Psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), *The oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3-18). NY: Oxford University Press.

Boon, O. P., Jaafar, W. M. W., & Baba, M. (2015). Factors contributing to job satisfaction among school counselors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211*, 803-810.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(2), 307-311.

Capella, M. E., & Andrew, J. D. (2004). The relationship between counselor job satisfaction and consumer satisfaction in vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 47*(4), 205-214.

Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A., & Searle, J. (2014). Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in australian junior doctors. *Journal of Career Development, 41*(6), 547-561.

Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods, 1*(1), 16-29.

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.

Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: the mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 281-292.

Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: a moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 253-269.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 61*(4), 605-615.

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 13*(3), 469-479.

Duffy, R. D., Bott, 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.

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Vetez, B., L. (2018). Work as a calling: a theoretical model. *Journal of Counseling Psychology, 65*(4), 423-439.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279.

Hagmaier, T., Volmer, J., & Spurk, D. (2013). Calling and burnout: Integrating career research with occupational health psychology. In B. R. Doolittle (Ed.), *Psychology of burnout: New research* (pp. 19-32). NY: Nova Science Publishers.

Hall, D. T., & Chandler, D., E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organization Behavior, 26*(2), 155-176.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work.* NY: Wiley.

Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist, 26*(2), 179-218.

Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., Ogle, N. T., Powell, M. L., Quinn, J. J., Wallace, S. L., & Yu, K. (2007). Development and inital psychometrics of the counselor burnout inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 40*(3), 142-154.

Lent, R. W., Hill, C. E., & Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology, 50*(1), 97-108.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnett (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113.

Russell, D. W., Kahn, J. H., Spoth, R., & Altmaier, E. M. (1998). Analyzing data from experimental studies: A latent variable structural equation modeling approach. *Journal of Counseling Psychology, 45*(1), 18-29.

Sharf, R. S. (2016). 진로상담: 아동기부터 성인기까지 진로발달 이론의 적용[*Applying career development theory to counseling.* 6th Ed.]. (김진숙, 김정미, 서영숙 역). 서울: 센게이지러닝코리아 (원전은 2014년 발행).

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

Yu, K. L. (2007). *A cross-cultural validation study on counselor burnout: A Korean sample of doctoral dissertation* (Unpublished doctoral dissertation). University of Arkansas, Arkansas, U.S.A.

원고 접수일 : 2021. 04. 21.
수정원고 접수일 : 2021. 07. 27.
게재 결정일 : 2021. 07. 27.

상담학연구
Korean Journal of Counseling
2021, Vol. 22, No. 4, 149-171

The Structural Relationships among the Variables Associated with Job Satisfaction in Counselors: Focused on Perceiving a Calling and Living a Calling

In Chan, Ryu[1] · Hyun Sil, Yoo[2]

[1]Ph. D., Department of Counseling, Dankook University, Yongin, Korea
[2]Associate Professor, Department of Counseling, Dankook University, Yongin, Korea

The purpose of this study is to verify the structural model on the variables related to job satisfaction in counselors, focusing on perceiving a calling and living a calling. To this end, perceiving a calling, living a calling, work meaning, counselor activity self-efficacy, burnout, and job satisfaction were set as variables for structural models. Survey data from 374 counselors were collected and statistically analyzed through structural equation modeling. The results of this study are as follow. First, work meaning had a partial mediating effect on the relationship between perceiving a calling and living a calling. Second, living a calling had a complete mediating effect on the relationship between perceiving a calling and burnout. Third, counselor activity self-efficacy had a partial mediating effect on the relationship between living a calling and job satisfaction. Fourth, burnout had a partial mediating effect on the relationship between living a calling and job satisfaction. The results of this study implicate that calling and work meaning can be important factors to reduce burnout and increase job satisfaction of counselors. Based on the results of this study, we discussed the implications for counselor education, supervison and policy-making in the field of counseling, limitations of this study, and some suggestions for further study.

Key words : perceiving a calling, living a calling, work meaning, counselor activity self-efficacy, burnout, job satisfaction