

소명의식과 일가치감, 심리적 주인의식 및 조직시민행동의 구조적 관계

홍지웅¹, 홍아정^{2*}

¹중앙대학교 인적자원개발학과 박사, ²중앙대학교 교육학과 교수

The Structural Relationship between Calling and Value of Work, Psychological Ownership, Organizational Citizenship Behavior

Ji-Woong Hong¹, Ah Jeong Hong^{2*}

¹Ph.D., Department of Human Resource Development, Chung-Ang University

²Professor, Department of Education, Chung-Ang University

요약 본 연구는 현직 교사들을 대상으로 소명의식과 일가치감, 심리적 주인의식, 조직시민행동의 관계를 규명함으로써 교사들의 조직시민행동을 촉진시킬 수 있는 요인들을 확인하고자 하였다. 현직교사를 대상으로 설문을 실시하여 총 586부를 통계분석하였다. 연구결과, 소명의식은 심리적 주인의식과 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 못했다. 그리고 일가치감은 심리적 주인의식과 조직시민행동에 유의한 정적영향을 미쳤으며, 심리적 주인의식은 조직시민행동에 정적인 영향을 미쳤다. 이로써 심리적 주인의식은 일가치감과 조직시민행동 간의 관계에서 부분 매개효과가 나타났다. 그러므로 교사들의 일가치감과 심리적 주인의식이 강하면 조직시민행동을 강화할 수 있으며, 나아가 학교의 성장과 발전으로 이어질 수 있을 것이다. 본 연구를 통해 교사들의 조직시민행동에 대한 심리적 경로를 파악하고, 학교조직의 구성원으로서 역할을 확인하였다.

주제어 : 융합, 소명의식, 일가치감, 심리적 주인의식, 조직시민행동

Abstract The purpose of this study was to examine the relationship between calling, value of work, psychological ownership, and organizational citizenship behavior for 586 teachers. As a result of the study, calling did not have a significant effect on psychological ownership and organizational citizenship behavior. And value of work had a significant positive effect on psychological ownership and organizational citizenship behavior, and psychological ownership had a positive effect on organizational citizenship behavior. So psychological ownership had a partial mediating effect on the relationship between value of work and organizational citizenship behavior. Therefore, organizational citizenship behavior is reinforced when a value of work value and psychological ownership increase.

Key Words : Convergence, Calling, Value of work, Psychological ownership, Organizational citizenship behavior

1. 서론

4차 산업혁명이 시작되면서 교육의 중요성이 대두되었고, 교육현장의 중심에서 교사의 역할은 핵심적이다. 교사의 역할은 학생지도뿐 아니라 학교 및 교육기관의

구성원으로서도 중추적이기 때문에 조직구성원으로서의 태도와 생각도 고려해야 한다. 특히 한국의 현직교사들은 치열한 국가시험과정을 거쳐 선발되고 있으며, 이에 따라 조직보다 개인의 영역과 역량 중심으로 근무하는

*This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2020S1A3A2A02091529).

*Corresponding Author : Ah-Jeong Hong(ah454@cau.ac.kr)

Received January 27, 2021

Accepted October 20, 2021

Revised October 18, 2021

Published October 28, 2021

경우가 많다. 개인에 치우친 태도는 조직의 장기적인 유지와 성장을 지연시키고, 교육에 임하는 교사들의 성과도 저해할 가능성이 상당하다. 그러므로 조직의 구성원으로서 교사들의 조직시민행동은 의미있는 행동양식이라고 볼 수 있다.

이전의 교사 대상 조직시민행동 연구를 살펴보면 직무 만족, 몰입, 헌신과 같은 직업환경에서 경험하는 요소 또는 비자발적 변인과 관련하여 주로 연구되었다[1,2]. 교사라는 직업과 교육이라는 업무 자체의 의미와 사명감을 근원으로 보는 시각은 미비하였다. 한국의 교사들은 어렵고 고된 준비과정을 거쳐 교사가 될 수 있기 때문에 자신의 직업적 자부심과 책임감 및 교육에 대한 개인적인 의미가 중요하다[3,4]. 그러나 최근 교권의 축소, 사교육 시장의 확대, 대체학습 방법의 증가 등으로 인해 교사의 직업과 역할에 대한 인식에 혼돈을 느끼는 경우가 빈번하다[5].

교사는 인지 및 정서적 차원에서 교사가 자신의 직업과 역할에 대해 열정과 자부심, 자신만의 긍정적인 감정을 경험하는 소명의식이 필요하지만, 학습 중심의 학교 분위기에서 상대적으로 미비하다는 의견도 존재한다[6]. 소명의식이 강하면 자신의 정체성과 책임감, 목적의식이 강화될 수 있으며, 역할을 판단하는 사고 역시 확장되어 조직에 기여하고자 하는 의지와 실천도 더 뚜렷해질 수 있다.

심리적 주인의식도 개인의 내면에 대해 깊게 생각하고 느끼는 모든 상태로서, 자기조절적 역할을 하는 고차원적 개념이다[7]. 심리적 주인의식도 분명한 자신의 주관과 함께 감정과 상태를 경험하기 때문에 인지 및 정서적 특성을 포함한다. 심리적 주인의식이 강하면 조직에 대해 명확한 방향성과 실천이 나타나며, 이는 조직에 협조하고 주도하려는 양상을 보일 가능성이 크다[8].

또한 조직시민행동을 위한 동기적 차원으로 일가치감이 영향을 미칠 수 있다. 학업성적 위주의 학습분위기, 학교 기능의 혼재 등으로 인해 교사는 자신의 일에 대한 가치에 불확실성을 경험할 수 있다. 이 때문에 명확한 가치감을 획득하여 자신이 반드시 필요한 존재이고, 역할을 계속해서 이어갈 수 있는 동기로 작용하도록 한다[9]. 일가치감이 강할수록 직업의식, 신념, 의지 등이 뚜렷해지고, 이는 교사라는 직업에 대한 강한 동기이자 추동(drive)이 될 수 있으며[10], 개인의 가치가 지속적으로 확장되어 조직에 대한 헌신과 참여, 긍정적인 태도로 이어져 조직시민행동에 유의미한 영향을 미칠 수 있다[11].

교사의 조직시민행동은 교사를 교육자, 학습 퍼실리테이터의 관점으로 접근하던 교사 대상연구에 새로운 시각을 제시한다[12]. 교사는 학생을 가르치고 지도하는 역할과 동시에 학교 및 교육기관의 조직구성원이며, 조직구성원으로서의 연구는 상대적으로 적다[13]. 학교라는 조직 역시 교육의 근간이자 중요한 임무를 수행하며, 이를 구성하는 개인이 교사다. 그러므로 교사를 조직구성원으로서 학교조직에 긍정적으로 기여하고, 더 의미있는 효과성을 나타낼 수 있는 방법에 대한 연구가 필요하다.

또한 교사의 조직시민행동 관련 선행연구에서는 환경, 상태에 대한 변인의 영향을 주로 다루거나 심리영역을 고르게 고려하지 않았다[20,21]. 본 연구에서는 교사의 조직시민행동에 대해 영향을 미칠 수 있는 심리적인 요인을 상세하게 탐색하고자 하였다. 이는 외부, 환경에 따라 개인을 수동적인 대상으로 접근하는 전통적 접근에서 벗어나 교유의 심리적, 내적특성에 무게를 두어서 개인을 능동적인 대상으로 보고자 하였다.

그러므로 개인 심리영역에 따라, 현직교사의 조직시민행동을 위한 인지 및 정서적 요인으로 소명의식과 심리적 주인의식, 동기적 요인으로 일가치감이 작용할 수 있다. 이는 인지, 정서, 동기가 행동효과로 귀결되는 심리적 경로와 부합하는 결과를 기대할 수 있다[14]. 그리고 학교조직의 구성원으로서 교사의 역할을 고려하여 조직 연구 관점을 활용하여 조직시민행동에 접근해야 한다. 교사로서 가진 소명의식, 일가치감, 심리적 주인의식이 조직시민행동에 미치는 영향을 규명한다면 조직구성원으로서 교사의 적응과 성장을 도모하는데 기여할 수 있을 것이다. 또한 교사의 교육과 정책적 지원 등에도 심리적 메커니즘으로써 활용할 수 있으며, 더 좋은 역량을 갖춘 교사들이 되어 한국의 교육을 한 단계 성장시킬 것이다.

2. 이론적 배경

심리학, 교육학, 경영학 등 사회과학 분야에서 개인의 행동을 설명하는 기본적인 과정은 심리적 메커니즘을 통해 제시되었다[15,16]. 다수의 심리학자들은 개인의 심리영역을 통상적으로 인지, 정서, 동기, 행동으로 구분하였고, 각 영역은 유기적으로 작용하여 개인의 내외적 양상을 결정한다고 강변하였다[17]. 이와 같은 학문적 관점은 오랫동안 지지되었다. Ellis[18]는 ‘합리적정서행동 이론’을 제시하면서, 행동이 나타나는 것은 개인이 가지고

있는 강한 인지신념과 정서가 수반되어야 한다고 설명하였다. 때문에 개인의 심리적 어려움과 문제행동을 수정하기 위해서 인지 및 정서적 개입이 필수적이라고 강변하였다.

행동을 발생시키는 동력원의 역할을 하는 심리영역은 동기이며, 동기심리학 분야는 인간의 외현적 특성의 귀인으로서 발전했다. 동기가 작동하는 것은 결핍과 강화, 유기적 상호작용 등으로 제시되었고, 이에 추동(drive)으로서 행동으로 이어지게 한다[19]. 이처럼 개인의 행동은 인지, 정서, 동기가 작용하여 그 효과를 드러낸다[17]. 즉, 심리적 과정의 결과적 변인이 행동특성이며, 행동이 발현되기 위해서는 인지, 정서, 동기가 선행되어야 한다[18]. 특히 심리영역은 어느 한쪽의 영향이 압도적으로 작용하기 보다는 모든 영역이 일정 수준 이상 촉발될 때 비로소 행동이라는 결과로 귀착된다[17]. 따라서 개인의 행동은 인지 및 정서, 동기적 변인의 작용을 통해 이해할 수 있으며, 행동에 대한 심리적 메커니즘은 인지 및 정서, 동기요인이 포함되어야 한다.

오늘날 학교의 교육시스템은 경쟁적이고 복잡한 교육 환경에 따라 새롭게 재편되는 시대로 접어들고 있다. 이에 학교 교육의 성공은 근본적으로 학교의 목표와 가치관에 자발적으로 헌신하는 교사들의 태도에 따라 결정된다. 교사들의 자발적인 헌신과 전념은 학교 교육시스템의 성공적 변화를 가능하게 하는 요소로서, 조직시민행동과 매우 밀접한 관련성을 지닌다[5,6]. 조직시민행동은 조직 내에서 의무나 강제에 의한 모습이 아니라 개인 스스로의 자유의지에 기반하여 자발적으로 나타내는 행동을 의미한다[20,21]. 개인의 의지와 목적의식, 책임감을 내포하여 조직을 긍정적인 방향으로 향하도록 지지한다[22].

조직시민행동은 조직 내에서 공식적으로 규율화하지는 않더라도 조직 내 협력행동, 생산성, 효율성을 향상시키는데 긍정적 영향을 미치는 것으로 이해되고 있다[22,23]. 교사의 조직시민행동은 동료나 상급자, 학생들에 대한 모든 도움이나 지원활동과 조직에 이로운 영향을 미칠 수 있는 활동을 의미한다[12,13]. 동료의 업무를 도와주거나 함께 협업하며, 새로운 영역에 대한 전문적 지식을 습득한다. 또는 상위 또는 하위레벨 학생들에 대해 특별과제를 추진하면서 눈높이 교육, 교육문제 개선을 위한 제안과 행위적 차원의 노력 등을 나타낸다[24,25]. 조직시민행동은 학교 내에서 공식적으로 지정된 역할이나 업무를 넘어 학교조직에 도움이나 이익이 되는 자발적 행위를 높이는데 긍정적 영향을 미치는 것

으로 보고되었다[26].

조직시민행동은 외부의 압력이나 압박에 의한 행동이 아니라 스스로 능동적으로 조직의 유지와 발전을 위해 수행하는 책임감 또는 책임의식이 있는 행위로 조직의 가장 이상적인 발전모형을 위한 핵심요소로 평가받고 있다[23]. 조직시민행동은 조직구성원 간의 협력을 통해 효율적인 계획수립에서부터 문제해결에 이르는 역량을 강화시키고, 조직의 목표 달성과 성공에 기여한다고 보고되었다[23,28]. 경쟁적이고 복잡한 교육환경을 고려하여, 학교조직의 성장과 발전을 촉진시키기 위해서는 교사들의 자발적 행동에 따르는 조직시민행동을 촉진시킬 수 있는 요인의 탐색이 중요하다.

본 연구에서는 교사들의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인으로 소명의식과 일가치감, 그리고 심리적 주인의식을 상정하였다. 먼저 소명의식(calling)은 직장에서의 의미와 목적의 중요한 원천이며, 긍정적인 감정과 관련된다. 즉 개인이 자신의 일에 대해 목적의식을 부여하거나[6,29], 일과 관련하여 자신의 존재에 의미를 부여하는 것[30]으로, 삶의 목적의식 내에서 자신의 업무를 추구하고자 하는 신념이나 친사회적 지향성에 관한 믿음이다[31,32]. 소명의식은 내면적이고 깊은 심리적 구조로 업무나 직무에 대한 열정과 자부심을 유발한다는 점에서 강한 소명의식을 가진 조직구성원은 긍정적인 업무태도와 책임을 나타낸다. 반면에 약한 소명의식을 가진 조직구성원은 후회와 같은 부정적 감정을 가지고 업무수행에 있어 최선을 다하지 않으며, 직장을 그만둘 가능성도 높은 것으로 보고된 바 있다[33,34]. 이에 소명의식을 강한 사람은 그렇지 않은 사람과 비교하여 자신의 직업과 조직에 대한 책임감이 강하고, 조직에 대한 헌신도 높은 것으로 평가할 수 있다[35].

소명의식 자체가 개인의 내면에서 발생하는 복잡한 경험이기 때문에 소명의식이 높은 사람은 자신의 일에 대해 세속적인 것이 아닌 신성한 것으로 받아들인다[36]. 소명의식이 높으면 자신의 경력에 대해 가치를 달성하는 방법으로 간주하고 일에 더 많은 노력을 기울인다[37]. 소명의식이 강하면 조직에 대한 헌신도 높기 때문에 조직을 위해 일하는 것을 통해 나름대로의 가치를 실현하고자 노력한다[33]. 뿐만 아니라 자기 가치를 실현하는 일에서 소명의식은 중요한 개인의 자원이자 동기부여 요소가 된다. 많은 사람들은 직무와 관련된 역할수행의 어려움을 소명의식이라는 동기부여 요인을 통해 역할의

지속성을 확인한다[33,38]. 직업 환경이 좋지 않더라도 소명을 가진 개인은 다양한 도전과 어려움에 기꺼이 맞서고 그것을 위해 희생하기도 한다[39]. 이는 소명의식을 가진 사람들의 경우에 자신의 업무를 사명감으로 동기화시키기 때문이다[40]. 따라서 소명의식을 가진 교사는 자신이 일에 대해 열정을 가지고, 높은 수준의 업무 참여로 이어진다[33].

여러 연구에서 소명의식과 조직시민행동의 관련성에 대해 주목하였다. 소명의식은 높은 책임감을 통해 개인이 해야 할 공식적인 업무 이외에 더 많은 일이나 활동을 수행하는데 영향을 미치는 이타주의적 경향을 내포하기 때문이다[41,42]. 실제로 소명의식이 높은 교사는 조직의 목표 달성을 위해 개인적 희생을 할 가능성이 더 높다는 사실이 밝혀진 바 있다[43]. 중국근로자들을 대상으로 한 연구에서 소명의식은 조직시민행동에 긍정적 영향을 미쳤고[44]. 국내 대기업 근로자들을 대상으로 한 연구에서도 소명의식은 조직시민행동에 직접적으로 정적인 영향을 미친 것으로 나타났다[45,46].

교사들의 조직시민행동에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 일가치감(value of work)을 고려할 수 있다. 일가치감은 자신이 하는 일에 대해 일정한 가치를 느끼고, 조직 내에서 스스로를 필요한 존재로 인지하는 심리적 상태로서 지속적인 동기의 근원으로 작용한다[9]. 조직 내에서 일은 자신의 존재감을 확인하고 느낄 수 있는 방법이자 수단이므로 일을 잘 수행하는 것이 스스로가 조직에서 의미 있고, 필요한 존재임을 느낄 수 있도록 하는데 영향을 미친다. 일반적으로 사람은 자신이 하는 일이 의미가 있기를 희망하며, 개인의 업무가 조직에서 자신의 신념과 가치를 나타내는 방법으로 여긴다[47].

직원들이 조직에서 자신의 일에 대해 의미, 가치, 보람이 있다고 느끼면, 일과 자신의 가치를 연결시켜 동기화시키는 경향이 높아진다. 이와 같은 일가치감이 충족될 때 전반적인 직무수행의 질적 향상이 나타나며[48], 높은 조직성으로 이어진다는 것이다[49]. 일가치감과 관련된 여러 연구들은 자신이 조직과 일 속에서 중요하고 가치있는 존재라고 느낄수록 행동을 위한 동기가 증가하고[10], 직무만족과 조직시민행동[50]에 유의한 영향을 미침으로써 높은 직무성적을 창출하는데 긍정적인 영향을 나타낸다고 보고하였다. 국내연구에서도 자신의 일과 조직 내 가치감이 조직시민행동에 긍정적 영향을 미쳤다고 보고되어 일가치감이 조직시민행동을 설명하

는 선행요인임을 확인하였다[11].

교사들의 심리적 주인의식(psychological ownership) 역시 조직시민행동에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 심리적 주인의식은 가족, 커뮤니티, 직장 등 삶의 모든 영역에서 느낄 수 있는 개념이다[51]. 개인이 특정 대상에 대해 소유감을 느끼는 심리적 상태나 개인과 조직 간의 심리적 관계를 포함한다[7]. 심리적 주인의식은 자기규제적 측면이 강하다는 점에서 높은 수준의 자기조절을 통해 스트레스와 변화, 도전 등에 대한 개인적 통제력을 높이고 자신감을 불러일으켜 직장 내의 다양한 문제를 해결할 수 있는 원동력으로 작용한다. 특히 조직이 유연하고 효율적으로 작동하기 위해서는 조직을 구성하는 인적 자원의 지식과 열정, 경험, 몰입 등이 중요하고, 조직구성원들의 심리적 상태와 밀접한 관련이 있다. 그러므로 이러한 특성과 요인들을 포함하는 심리적 주인의식은 매우 중요한 개념으로 지지되고 있다[8].

심리적 주인의식이 강할수록 자기규제를 촉진하여 새로운 변화에 개방적이다. 또한 자신의 열망을 반영하여 직무관련 목표를 스스로 개발함으로써 긍정적인 직무성과를 이끌어낼 가능성을 높인다[52]. 이에 심리적 주인의식은 자신이 속한 조직, 즉 대상에 대한 책임감을 유발하고[53] 조직에 대한 평가를 넘어 정서적 애착으로 이어짐으로써 조직의 경쟁력에 중요한 영향을 미치는 요인으로 보고된다[54]. 조직시민행동이 개인의 의지에 따라 달라질 수 있다는 점에서 개인차원이 조직시민행동에 일정한 영향을 미칠 수 있는데, 심리적 주인의식은 조직시민행동에 영향을 미치는 대표적인 개인차원의 요인이라고 할 수 있다[55].

심리적 주인의식과 조직시민행동의 관계를 규명한 연구는 심리적 주인의식이 조직시민행동에 일정한 영향을 미친다고 보고하였다. 구체적으로 Van Dyne과 Pierce[54]는 심리적 주인의식이 조직을 이롭게 하는 행위를 유발하는데 영향을 미치고, 조직몰입이나 직무만족과 비교하여 조직시민행동이 강한 설명력을 나타낸다고 보고하였다. 또한 국내 연구에서도 심리적 주인의식은 조직시민행동에 긍정적 영향을 미쳤다고 확인되었다. 국내에 상주하는 다국적 기업 직원들을 대상으로 한 Kwak과 Kim[56]의 연구에서 심리적 주인의식은 조직시민행동에 긍정적 영향을 미친 것으로 나타났고, 카지노 호텔리조트에 재직 중인 구성원들을 대상으로 한 Jang[55], 국내 남녀 직장인들을 대상으로 한 Choi[57] 연구에서도

심리적 주인의식은 조직시민행동에 정적 영향을 미친 것으로 보고되었다.

선행연구를 토대로 교사들의 소명의식과 일가치감, 심리적 주인의식은 조직시민행동에 일정한 영향을 미칠 것으로 가정된다. 뿐만 아니라 소명의식과 일가치감은 심리적 주인의식과 일정한 관계를 형성하는 것으로 예상된다. 예를 들어, 서울과 인천지역 호텔 직원들을 대상으로 한 Park과 Lee[58]의 연구에서 소명의식은 심리적 주인의식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 일반 남녀 직장인들을 대상으로 한 Choi[57]의 연구에서 일가치감을 구성하는 일 가치인식, 자기 가치인식, 가치에 대한 정서 모두 심리적 주인의식에 유의한 정적 영향을 미쳤다고 보고되었다. 통상적으로 일가치감이 높은 사람은 자신과 직무를 가치 있는 것으로 여기고, 긍정적 정서(성취감, 도전감, 유능감, 즐거움 등)를 경험함으로써 조직 내에서 자신의 가치를 명확히 인식하고 일에 대한 통제력을 통해 높은 심리적 주인의식을 경험한다[7,49,59]. 일이나 조직에서 중요한 가치를 지닌 사람으로 인식하게 될 경우 일가치감이 개인의 신념과 통합되어 높은 심리적 주인의식으로 나타날 수 있다[57].

적 주인의식, 조직시민행동과 일정한 구조적 관계를 형성할 것으로 가정된다. 오늘날과 같이 경쟁적이고 복잡한 교육환경 속에서는 교사들의 자발적이면서도 이타주의적인 행동, 문제해결능력, 조직활동에 대한 책임감, 그리고 구성원 간의 상호협력과 이해 등을 의미하는 조직시민행동이 요구되며, 이는 궁극적으로 학교조직의 성장과 발전에 중요한 근간이 될 수 있다. 본 연구에서는 교사들의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인을 탐색함으로써 학교조직의 발전에 도움이 되는 실용적인 시사점을 제안하고자 하였다. 그래서 다음과 같이 연구가설을 상정하였다.

3. 연구모형 및 가설

이상의 논의를 기반으로 소명의식과 일가치감은 심리

- 가설 1. 교사의 소명의식은 심리적 주인의식에 정적 (+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 교사의 일가치감은 심리적 주인의식에 정적 (+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 교사의 소명의식은 조직시민행동에 정적(+)영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 교사의 일가치감은 조직시민행동에 정적(+)영향을 미칠 것이다.
- 가설 5. 교사의 심리적 주인의식은 조직시민행동에 정적(+)영향을 미칠 것이다.

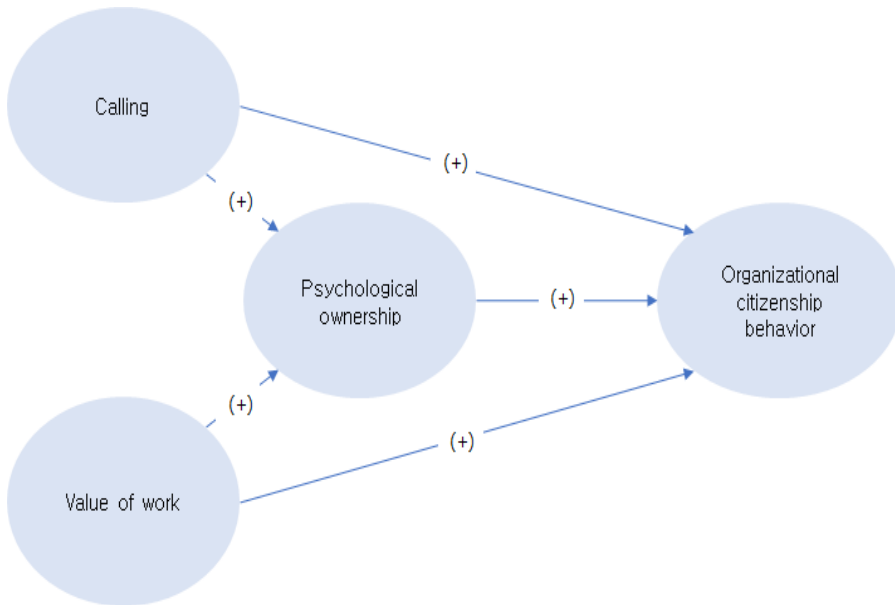


Fig. 1. Research Model

4. 연구방법

4.1 조사대상

본 연구에서 모집단은 교사로 설정하고, 현재 서울과 경기소재에 위치한 학교에 재직 중이 현직 교사를 대상으로 편의표본추출법을 적용하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 연구의 목적을 간략하게 언급한 후 동의를 거쳐 이루어졌으며, 총 600명의 자료를 수거하여 불성실하게 응답되었다고 판단되는 설문자료 14부를 제외한 586부를 최종 분석에 활용하였다. 인구통계학적 특성을 간략하게 살펴보면, 성별은 남성 172명(29.4%), 여성 414명(70.6%), 평균 연령은 41.36세로 나타났다. 교직 경력은 3년 미만 58명(9.9%), 3-9년 115명(19.6%), 10-19년 203명(34.6%), 20-29년 121명(20.6%), 30년 이상 85명(14.5%), 무응답 4명(0.7%)으로 확인되었다. 담임여부는 담임 463명(79.0%), 비담임 120명(20.5%), 무응답 3명(0.5%)이었으며, 학력은 학사졸업 349명(59.6%), 석사수료(재학포함) 56명(9.6%), 석사졸업 160명(27.3%), 박사수료(재학 포함) 7명(1.2%), 박사졸업 11명(1.9%), 무응답 3명(0.5%)으로 조사되었다.

4.2 조사도구

4.2.1 소명의식

본 연구에서 소명의식은 Dik Eldridge와 Steger[60]의 소명의식 척도를 기반으로 Shim과 Yoo[61]가 번안한 한국판 소명의식 척도를 활용하였다. 이 척도는 초월적 부름(4문항), 목적/의미(4문항), 친사회적 지향(4문항) 3요인 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해서는 4점 리커트 척도(4-point likert scale)를 이용하여 1점 '전혀 해당되지 않음'에서 4점 '전적으로 해당됨'으로 측정하였고, 부정문에 대해서는 역 코딩하여 분석에 활용하였다. 그러므로 전체 평균점수가 높을수록 소명의식이 높은 것으로 평가한다.

4.2.2 일 가치감

본 연구에서 일 가치감은 Oh[62]가 사용한 일 가치감 척도를 활용하였다. 이 척도는 일가치 인식(3문항), 자기 가치 인식(3문항), 가치충족 정서(8문항) 3요인 14문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해서는 7점 리커트 척도를 통해 1점 '전혀 그렇지 않음'에서 7점 '매우 그르함'으로 측정하였다. 그러므로 전체 평균점수가 높을수록 일 가치감이 높은 것으로 평가한다.

4.2.3 심리적 주인의식

본 연구에서 심리적 주인의식은 Van Dyne과 Pierce[54]가 개발한 심리적 주인의식 척도를 활용하였다. 이 척도는 6문항의 단일요인으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대해서는 5점 리커트 척도를 통해 1점 '매우 반대함'에서 5점 '매우 찬성함'으로 측정하였다. 그러므로 전체 평균점수가 높을수록 심리적 주인의식이 높은 것으로 평가한다.

4.2.4 조직시민행동

본 연구에서 조직시민행동은 Kang[63]이 사용한 조직시민행동 척도를 활용하였다. 이 척도는 이타적인 행동(4문항), 양심적인 행동(6문항), 정당한 행동(4문항), 예의바른행동(5문항), 참여적인 행동(5문항) 5요인 24문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대해서는 5점 리커트 척도를 통해 1점 '전혀 그렇지 않음'에서 5점 '매우 그르함'으로 측정하였다. 그러므로 전체 평균점수가 높을수록 조직시민행동이 높은 것으로 평가한다.

4.3 타당도와 신뢰성 검증

본 연구에서는 소명의식, 일 가치감, 심리적 주인의식, 그리고 조직시민행동에 대한 타당도 검증을 위하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 적합도는 절대적합지수(RMR, RMSEA, GFI)와 증분적합지수(NFI, IFI, CFI)를 활용하여 RMR=.06 이하, RMSEA=.10 이하, GFI와 NFI, IFI, CFI는 .90 이상 일 때 적합기준을 충족한 것으로 설정하였다. 우선 소명의식에 대해 확인적 요인분석을 실시하였다. 적합도를 살펴본 결과, 초월적 부름 3번 문항의 표준화경로계수(Estimate, 이하 β)가 최소 기준인 .40을 넘지 못한 것으로 나타나 이를 삭제하고 재분석하였다($\beta=.13$). 그 결과 적합기준은 RMR=.03, RMSEA=.08, GFI=.93, NFI=.95, IFI=.96, CFI=.96으로 나타나 적합기준을 충족하였고 표준화경로계수는 .66~.89로 최소 기준인 .40을 넘었고, 모두 통계적으로 유의하였다. 이에 내적 합치도(Cronbach's α)를 살펴보기 위하여 신뢰도 분석(reliability analysis)을 실시한 결과, 초월적 부름은 .91, 목적/의미 .92, 친사회적 지향 .85로 나타나 모두 사회과학 수준에서 비교적 높은 신뢰도를 보인 것으로 확인되었다.

Table 1. Calling

	β	S.E.	t
4. I am doing my current job because I believe I am called to do this--Transcendent summons	.89	-	-
2. Driven by something beyond me, I got to work in my current field--Transcendent summons	.89	.03	30.57* **
1. I believe I am called to work in my current field--Transcendent summons	.86	.03	28.24* **
8. When I work, I try to realize the purpose of my life--Purpose/meaning	.89	-	-
7. My career is an important part of the meaning of my life--Purpose/meaning	.89	.03	32.02* **
6. I see my career as a path leading to the purpose of life--Purpose/meaning	.86	.03	29.81* **
5. My work helps me realize the purpose of my life--Purpose/meaning	.81	.03	26.29* **
12. I am always trying to evaluate how good my work is for others--Prosocial orientation	.79	-	-
11. My work contributes to the public good--Prosocial orientation	.66	.04	16.87* **
10. Influencing others is the main motive in my career--Prosocial orientation	.80	.04	20.60* **
9. The most important aspect of my career is in helping me meet the needs of others--Prosocial orientation	.82	.04	21.25* **

*** p<.001

일 가치감에 대해 확인적 요인분석을 수행하였다. 적합도를 살펴본 결과, RMR=.06, RMSEA=.07, GFI=.93, NFI=.96, IFI=.97, CFI=.97로 나타나 적합기준을 충족하였고 표준화경로계수는 .57~.92로 최소 기준인 .40을 넘었고, 모두 통계적으로 유의하였다. 내적 합치도(Cronbach's α)를 살펴본 결과, 일가치 인식은 .89, 자기가치 인식 .82, 가치충족 정서 .97로 나타나 모두 사회과학 수준에서 높은 신뢰도를 보인 것으로 나타났다.

Table 2. Value of work

	β	S.E.	t
3. I think the tasks I am currently doing are valuable--Work value recognition	.90	-	-
2. The work I am doing is indispensable to our school--Work value recognition	.83	.03	27.05* **
1. I think the tasks I am currently doing are important--Work value recognition	.85	.03	27.77* **
6. I am an essential part of our school--Self-worth recognition	.57	-	-
5. Even if I try to quit school, the school will never let me go--Self-worth recognition	.82	.12	14.43* **
4. If I drop out of school, there will be major damage to the school as a whole--Self-worth recognition	.93	.15	13.14* **

14. I feel a challenge to do better while carrying out my current tasks--Value Satisfaction Emotion	.90	-	-
13. I feel a sense of accomplishment through my current tasks--Value Satisfaction Emotion	.92	.02	37.68* **
12. I am rewarded with the tasks I currently do--Value Satisfaction Emotion	.92	.02	38.45* **
11. I experience a sense of competence for myself as I work--Value Satisfaction Emotion	.89	.02	34.47* **
10. I am proud of what I am doing now--Value Satisfaction Emotion	.92	.02	37.82* **
9. I experience the feeling of fun doing my job--Value Satisfaction Emotion	.89	.03	34.48* **
8. As I work, I feel myself growing--Value Satisfaction Emotion	.84	.03	29.83* **
7. As I work, I feel that I am worthy--Value Satisfaction Emotion	.83	.03	28.90* **

*** p<.001

심리적 주인의식에 대해 확인적 요인분석을 수행한 결과, 적합도는 RMR=.02, RMSEA=.09, GFI=.97, NFI=.98, IFI=.98, CFI=.98로 나타나 적합기준을 충족하였고 표준화경로계수는 .43~.93으로 나타나 최소 기준인 .40을 넘었고, 모두 통계적으로 유의하였다. 내적 합치도(Cronbach's α)를 살펴본 결과, 심리적 주인의식은 .87로 사회과학 수준에서 비교적 높은 신뢰도를 보인 것으로 나타났다.

Table 3. Psychological ownership

	β	S.E.	t
6. This school is my school--Psychological ownership	.43	-	-
5. I think this is part of me--Psychological ownership	.69	.05	15.88* **
4. I feel responsible that this is mine--Psychological ownership	.75	.05	16.95* **
3. I work with the idea that this is mine--Psychological ownership	.93	.05	20.04* **
2. I have a great sense of ownership in this matter--Psychological ownership	.84	.05	18.59* **
1. I feel that school work is my job--Psychological ownership	.63	.06	14.49* **

*** p<.001

마지막으로 조직시민행동에 대한 확인적 요인분석을 수행하여 적합도를 살펴본 결과, 양심적인 행동 6번 문항이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 이를 삭제하고 재분석한 결과, 적합도는 RMR=.05, RMSEA=.05, GFI=.91, NFI=.90, IFI=.93, CFI=.92로 나타나 적합기준을 충족하였고 표준화경로계수는 .46~.89로 최소 기준인 .40을 넘었고, 모두 통계적으로 유의하였다. 내적 합

치도(Cronbach's α)를 살펴본 결과, 이타적인 행동은 .84, 양심적인 행동 .78, 정당한 행동 .85, 예의바른 행동 .81, 참여적인 행동 .81로 나타나 사회과학 수준에서 비교적 양호한 신뢰도를 보인 것으로 나타났다.

Table 4. Organizational citizenship behavior

	β	S.E.	t
4. Even if I am not in charge, I sometimes help new teachers→Altruism	.69	-	-
3. I am willing to use my time to help my fellow teachers with work-related problems→Altruism	.89	.06	16.93* **
2. I do the job of someone who is absent→Altruism	.72	.06	15.66* **
1. I am willing to help people with heavy workloads→Altruism	.69	.06	14.84* **
10. I am often late compared to other teachers→Conscientiousness	.75	-	-
9. I follow the rules or procedures well even if no one sees→Conscientiousness	.53	.06	11.39* **
8. I spend a lot of time talking and private work during my working hours→Conscientiousness	.68	.07	15.14* **
7. The task given to me is done properly→Conscientiousness	.55	.05	11.99* **
5. I take a break beyond the prescribed time→Conscientiousness	.64	.06	14.61* **
14. I tend to look at work in the negative→Sportsmanship	.81	-	-
13. I express my dislike for the change in the department→Sportsmanship	.75	.04	19.70* **
12. I tend to exaggerate my business problems→Sportsmanship	.80	.04	20.52* **
11. I tend to complain about trivial problems in the organization→Sportsmanship	.72	.04	18.20* **
19. I discuss with my boss before making an important decision→Courtesy	.47	-	-
18. Consider the impact of your actions on others→Courtesy	.88	.15	11.98* **
17. I consult with other employees to prevent problems related to work→Courtesy	.91	.15	12.06* **
16. I do not infringe on the rights of others→Courtesy	.69	.15	10.92* **
15. I tend to avoid causing problems with my colleagues→Courtesy	.46	.14	8.76** *
24. I work for school development→Civic virtue	.77	-	-
23. I am actively involved in private meetings within the organization→Civic virtue	.69	.06	16.37* **
22. I participate in outside meetings or events that enhance the image of the school, even if it is not required→Civic virtue	.60	.06	13.94* **
21. I am familiar with school publications and announcements→Civic virtue	.70	.05	16.28* **
20. I am sensitive to changes within the organization→Civic virtue	.63	.05	14.30* **

*** p<.001

4.4 자료처리

본 연구에서는 SPSS 21.0 프로그램과 AMOS 21.0 프로그램을 활용하여 다음과 같은 분석을 통해 주요 결과를 도출하였다. 첫째, 주요 측정도구에 대한 타당도 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 둘째, 주요 측정도구에 대해 신뢰도 분석을 실시하여 내적 합치도(Cronbach's α)를 살펴보았다. 셋째, 소명의식, 일 가치감, 심리적 주인의식, 조직시민행동 간 상관관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 넷째, 소명의식과 일 가치감, 심리적 주인의식, 조직시민행동의 구조적 관계를 살펴보기 위하여 구조모형분석을 실시하였다.

5. 연구결과

5.1 상관관계분석

소명의식과 일 가치감, 심리적 주인의식 및 조직시민행동 간의 상관을 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 우선 소명의식과 일 가치감의 관계를 살펴본 결과, 소명의식 하위요인인 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 지향은 일가치 인식, 자기가치 인식, 가치충족 정서와 모두 정적(+) 상관을 보였고($r=.27\sim.77$), 소명의식과 심리적 주인의식도 모두 정적 상관을 나타냈다($r=.24\sim.59$). 소명의식과 조직시민행동의 경우에는 소명의식 하위요인인 목적/의미, 친사회적 지향과 시민조직행동의 하위요인인 이타적인 행동, 양심적인 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적인 행동 간에 정적 상관이 있는 것으로 나타났고($r=.20\sim.31$), 초월적 부름은 이타적인 행동과 참여적인 행동에서만 정적 상관을 보인 것으로 나타났다($r=.13\sim.18$). 일 가치감과 심리적 주인의식의 경우에는 모두 정적 상관을 보였으며($r=.28\sim.59$), 일 가치감과 조직시민행동은 일 가치감 하위요인인 일 가치감, 가치충족 정서와 조직시민행동 하위요인인 이타적인 행동, 양심적인 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적인 행동 간에 정적 상관이 있는 것으로 나타났고($r=.25\sim.42$), 자기가치 인식은 이타적인 행동과 참여적인 행동에서만 정적 상관을 보인 것으로 확인되었다($r=.27\sim.31$). 마지막으로 심리적 주인의식은 시민조직행동 하위요인인 이타적인 행동, 양심적인 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적인 행동 모두와 정적 상관을 보인 것으로 나타났다($r=.16\sim.64$).

Table 5. Correlation analysis

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	-										
2	.53**	-									
3	.53**	.77**	-								
4	.27**	.43**	.46**	-							
5	.31**	.28**	.33**	.46**	-						
6	.32**	.49**	.52**	.72**	.52**	-					
7	.24**	.40**	.43**	.54**	.28**	.59**	-				
8	.13**	.30**	.30**	.34**	.27**	.38**	.32**	-			
9	.00	.20**	.20**	.39**	.01	.28**	.36**	.26**	-		
10	.03	.22**	.21**	.29**	.04	.25**	.32**	.16**	.64**	-	
11	.05	.23**	.26**	.38**	.02	.31**	.34**	.39**	.47**	.31**	-
12	.18**	.31**	.31**	.42**	.31**	.42**	.48**	.41**	.29**	.25**	.42**

Note) 1: Transcendent summons, 2: Purpose/meaning, 3: Prosocial orientation, 4: Work value recognition, 5: Self-worth recognition, 6: Value satisfaction emotion, 7: Psychological ownership, 8: Altruism, 9: Conscientiousness, 10: Sportsmanship, 11: Courtesy, 12: Civic virtue
 ** $p < .01$

Table 6. Structural modeling analysis

	β	S.E.	t	Effects		
				Total	Direct	Indirect
H1. Calling→Psychological ownership	.07	.06	1.39	.07	.07	-
H2. Value of work→Psychological ownership	.63	.03	10.21***	.63	.63	-
H3. Calling→Organizational citizenship behavior	.06	.04	1.13	.09	.06	.02
H4. Value of work→Organizational citizenship behavior	.36	.02	4.48***	.61	.36	.24
H5. Psychological ownership→Organizational citizenship behavior	.39	.03	5.93***	.39	.39	-

*** $p < .001$

5.2 소명의식과 일 가치감, 심리적 주인의식, 조직 시민행동의 관계

교사들의 소명의식과 일 가치감, 심리적 주인의식, 조직시민행동의 관계를 살펴보기 위하여 구조모형분석을 실시하였다. 먼저 본 연구에서 상정한 모델의 적합도를 살펴본 결과, 모델 적합도는 RMR=.05, RMSEA=.07, GFI=.91, NFI=.92, IFI=.93, CFI=.93으로 나타나 모든 적합지수가 적합기준을 충족하였다. 본 연구의 주요 가설을 중심으로 결과를 제시하면 다음과 같다.

우선 가설 1과 관련하여 소명의식이 심리적 주인의식에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사의 소명의식은 심리적 주인의식에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다($\beta=.07, t=1.39, p>.05$). 가설 2와 관련하여 일 가치감이 심리적 주인의식에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사의 일 가치감은 심리적 주인의식에 통계적

으로 유의한 정적 영향을 미친 것으로 나타났다($\beta=.63, t=10.21, p<.001$). 가설 3과 관련하여 소명의식이 조직 시민행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사의 소명의식은 조직시민행동에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다($\beta=.06, t=1.13, p>.05$). 가설 4와 관련하여 일 가치감이 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사의 일 가치감은 조직시민행동에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.36, t=4.48, p<.001$). 가설 5와 관련하여 심리적 주인의식이 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사의 심리적 주인의식은 조직시민행동에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.39, t=5.93, p<.001$).

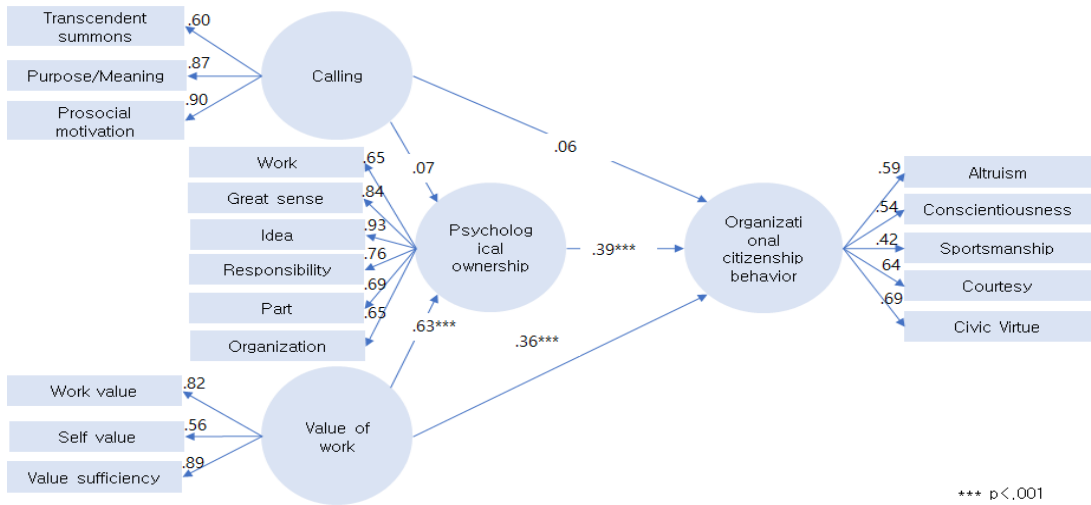


Fig. 2. Relationship among calling, value of work, psychological ownership, and organizational citizenship behavior

6. 결론

본 연구는 교사들을 대상으로 소명의식과 일가치감, 심리적 주인의식, 조직시민행동의 관계를 규명함으로써 교사들의 조직시민행동을 촉진시킬 수 있는 요인들을 규명하고자 하였다. 주요 결과를 바탕으로 논의를 하면 다음과 같다. 소명의식이 심리적 주인의식에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사들의 소명의식은 심리적 주인의식에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 호텔 직원들이 높은 소명의식을 가질수록 심리적 주인의식도 높아졌다고 보고한 선행연구[46]와는 상반되는 결과이다. 소명의식과 심리적 주인의식의 관계를 규명한 연구들이 매우 부족한 상황이므로 심도 있는 논의는 한계가 있으나, 소명의식의 경우에 개인이 자신의 직업과 조직에 대한 높은 책임감과 더불어 소명의식 수준이 높아질수록 헌신으로 이어지며[35], 심리적 주인의식 역시 조직에 대한 책임감 및 정서적 애착과 깊은 관련이 있다[52,53]는 점을 고려하면 소명의식과 심리적 주인의식 간에 상호 밀접한 관련이 있을 것으로 판단된다. 이는 후속연구들을 통해 소명의식과 심리적 주인의식의 관계성을 지속적으로 검증할 필요가 있음을 시사한다.

일가치감이 심리적 주인의식에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사들의 일가치감은 심리적 주인의식에 정적 영향을 미친 것으로 나타났다. 교사들이 현재 자신이 하고 있는 업무나 직무가 중요하고 가치 있다고 믿는

것과 관련된 일가치 인식, 자신이 학교에서 꼭 필요하고 중요한 존재라고 생각하는 것과 관련된 자기가치 인식, 업무나 직무를 수행하는 과정에서 즐거움과 자부심, 유능감, 성취감, 보람 등을 경험하는 것과 관련된 가치 충족 인식을 높게 지각할수록 자신이 맡은 직무에 대한 책임감과 관련된 심리적 주인의식도 높아지는 것으로 평가할 수 있다. 이러한 결과는 일가치감이 심리적 주인의식을 높이는데 긍정적 영향을 미친다. 지속적으로 일가치감을 경험할수록 자기 자신과 자신의 직무에 대한 긍정적인 정서경험을 통해 자신의 가치를 명확하게 인식한다. 일에 대한 높은 통제력을 느끼고, 결국 높은 심리적 주인의식을 가지게 된다고 보고한 여러 선행연구들의 결과[48,51,56]와 일치한다. 일가치감은 자신의 일이나 직무에 대한 성취감이나 도전감, 유능감, 즐거움 등을 다각적으로 포함한다. 이 때문에 일가치감이 높은 사람은 높지 않은 사람에 비해 일에 대한 가치와 신념이 통합되어 심리적 주인의식으로 나타나게 된다[56]. 이상의 결과는 교사들이 심리적 주인의식을 높이기 위한 방안으로 일가치감이 중요함을 보여주는 것이다. 동시에 교사 스스로가 현재 자신이 수행하고 있는 일들에 대한 가치를 명확히 이해할 수 있도록 할 필요가 있음을 시사한다.

소명의식이 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사들의 소명의식은 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 교사나 대기업

근로자 등의 소명의식이 조직시민행동에 긍정적 영향을 미쳤다고 보고한 선행연구들의 결과[44-46]와는 불일치한다. 즉 소명의식이 조직시민행동을 예측할 수 있는 선행요인이라고 보고된 연구들과는 상반된다 [44,46]. 교사들을 대상으로 소명의식과 조직시민행동의 관계를 규명한 연구들이 매우 드문 상황이므로 소명의식이 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 못한 원인에 대해 명확하게 파악하기는 힘들지만, 소명을 제대로 수행하고 있지 못하다는 부정적 심리상태가 소명을 지속적으로 수행하고자 하는 동기를 방해하는 요소로 작용할 수 있다[63]. 그래서 소명추구에 대한 교사의 부정적 심리상태가 본 연구의 결과에 일정한 영향을 미칠 것이다. 다만, 소명의식은 책임감을 바탕으로 한 공식적, 비공식적 업무를 수행하고 활동을 가능하게 하는 이타주의적 경향이 강하다. 이 때문에 공식적인 역할이나 업무를 넘어 조직에 실질적으로 도움이 되는 자발적 행위라는 조직시민행동과 밀접한 관련성을 지닌다 [22,25]는 점을 고려하여 교사들의 소명의식과 조직시민행동의 관계를 지속적으로 규명할 필요가 있다.

일가치감이 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 교사들의 일가치감은 조직시민행동에 정적 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 교사들이 일가치 인식, 자기가치 인식, 가치충족 인식과 관련된 일가치감을 높게 지각할수록 신입이나 동료직원을 도와주는 이타적인 행동, 주어진 규정과 절차를 준수하고 업무를 제대로 수행하고자 하는 것과 관련된 양심적인 행동, 업무에 대한 반감이나 부정적 표현을 하지 않는다. 정당한 행동, 동료의 권리를 침해하지 않고 특정 문제가 발생하지 않도록 동료와 함께 의논하는 예의바른 행동, 조직이나 학교 모임에 적극적으로 참여하고 학교의 성장과 발전을 위해 노력하는 참여적인 행동 등 전반적인 조직시민행동도 높아지는 것으로 평가할 수 있다. 이러한 결과는 일가치감이 높을수록 높은 조직시민행동으로 나타난다고 보고한 선행연구들의 결과[10,45]와 일치한다. 일가치감은 자신의 일과 가치를 동기화시킴으로써 전반적인 직무수행이나 조직성과를 높이는데 긍정적 영향을 미친다는 점[45,49]에서 교사들이 일가치감을 가지고 자신의 직무나 업무를 수행할 때 학교의 발전과 성장을 위한 행동을 자발적으로 수행할 것으로 평가할 수 있다.

심리적 주인의식이 조직시민행동에 미치는 영향을

살펴본 결과, 교사들의 심리적 주인의식은 조직시민행동에 정적 영향을 미친 것으로 나타났다. 교사들의 심리적 주인의식이 높을수록 조직시민행동도 높아지는 것으로 평가할 수 있다. 이러한 결과는 심리적 주인의식이 조직시민행동에 긍정적 영향을 미쳤다고 보고한 선행연구들과 일치하는 것으로 [54-56], 심리적 주인의식이 조직시민행동을 효과적으로 예측하고 설명할 수 있는 선행요인임을 시사한다. 결국 교사들의 조직시민행동에 직접적인 영향을 미치는 심리적 주인의식이 결과적으로 학교조직의 질적 성장과 발전으로 이어질 수 있음을 시사한다.

이상과 같이 본 연구에서는 교사들의 일가치감과 심리적 주인의식을 높일 때, 높은 수준의 조직시민행동으로 나타날 수 있음을 확인하였다. 하지만 앞서 논의한 이론적이고 실제적인 의미에도 불구하고 본 연구에서 표본이 서울과 경기지역 소재의 현직 교사들만으로 한정되었다는 점에서 연구결과의 일반화에 대한 문제에서 자유로울 수 없다. 후속연구에서는 주요 광역시 단위로 표본을 확대하여 연구결과의 일반화 가능성을 높여야 할 것이다.

본 연구를 통해 학문적 시사점과 실무적 시사점을 제시할 수 있다. 학문적 시사점은 교사의 조직시민행동에 대한 심리적 메커니즘을 규명하였다. 주로 개인의 심리영역을 인지, 정서, 동기, 행동으로 구분하고 있으나, 다수의 연구에서 이를 간과하고 특정 심리영역의 변인만을 다루는 경우가 많았다. 행동을 야기하는 전반적인 심리기제를 밝히기 위해서는 인지, 정서, 동기가 모두 고려되어야 한다. 이에 따라 조직시민행동이 발현되는 심리적 경로를 밝히고자 하였고, 각 심리영역 변인의 영향을 확인하였다. 이를 토대로 조직시민행동을 강화할 수 있는 심리적 개입 방안에 대해 모색할 수 있다. 추후 조직시민행동 연구에서도 인지, 정서, 동기적 특성을 지닌 변인으로 구분하여 접근하면 전체적인 심리기제를 이해하는데 의의가 있을 것이다.

실무적 시사점은 조직관점에서 교사를 조직의 구성원으로 접근하는 방안을 고안하도록 하였다. 다수의 선행연구에서 교사는 학습활동과 교육과정의 역할자로만 여겨지며, 조직에 대한 개인의 역할과 영향은 과소평가되었다[12,13]. 본 연구는 교사를 학교조직의 구성원으로서 조사하였고, 조직구성원의 조직시민행동의 긍정적 효과를 위해 함양해야 할 특성을 탐색하고자 하였다. 추

후 교사 대상 연구에서도 교육자로서의 역할 뿐 아니라 조직구성원으로서의 역할에 관심을 가질 필요가 있다. 학교조직은 사회의 근간이 되는 중요한 조직이며, 이를 이끌고 구성하는 교사에 대한 조직적 접근은 필요하다.

본 연구는 교사 개인의 심리적 차원에 주목한 연구로서 의미가 있고, 교사에 대해 학생지도와 강의, 교육 업무에 치중된 다른 연구들과는 다르게 조직의 구성원으로서의 역할과 지위를 중심으로 접근하였다. 조직 내 소속원에게 요구되는 조직시민행동은 조직의 영속성과 성장을 위해 필수적인 역량이다. 이를 상황적 또는 외부의 영향을 받는 상태적 개념에서 벗어나 교사 직업 자체로서의 가치와 사명감에 기인하여 높일 수 있는 방안을 찾는 데 의미있는 결과가 확인되었다. 추후 연구에서는 조직시민행동을 높이기 위해 선행되는 일가치감, 심리적 주인의식의 효과를 조절하거나 강화할 수 있는 개념을 포함한다면 연구결과를 더 구체화하는 과정이 될 것이다.

REFERENCES

- [1] J. E. Jang & J. Y. Lee (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.
- [2] H. G. Jeong, & J. Y. Lee (2020). Structural Relationship Analysis of Teacher's Calling, P-E Fit, Career Commitment, Living Calling, Burnout and Job Satisfaction : Focus on the WCT Model, *Asia Pacific Education Review*, 21(2), 547-575.
- [3] H. C. Seong, Y. S. Choi & H. S. Oh (2020). A Sense of Calling and its Development Process: Voices of the Middle School Teachers, *The Journal of Educational Administration*, 38, 253-279.
- [4] Y. A. Kwon & H. S. Lee (2019). The Mediating Effects of living a Calling and Grit Focus on The Relationship between Sense of Calling and Happiness of Elementary School Teachers, *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(17), 251-277.
- [5] J. M. Lee & C. H. Park. (2014). A Study on the Role Conflict and the Identity Formation of the Master Teachers in the Schools, *The Journal of Elementary Education*, 27(1), 131-156.
- [6] D. Dumulescu, A. Opre & B. Ramona. (2015). Is your career meaningful? Exploring career calling on a Romanian students sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 553-558. DOI : 10.1016/j.sbspro.2015.03.103
- [5] J. M. Lee & C. H. Park. (2014). A Study on the Role Conflict and the Identity Formation of the Master Teachers in the Schools, *The Journal of Elementary Education*, 27(1), 131-156.
- [6] R. H. Moorman & Z. S. Byrne. (2005). How does organizational justice affect organizational citizenship behavior?. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 355-380). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- [7] J. L. Pierce, T. Kostova & K. Dirks. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298-310. DOI : 10.2307/259124
- [8] J. L. Pierce & I. Jussila. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence and application*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- [9] S. H. Min. (2020). *Effects of organizational vision recognition on service performance and organizational citizenship behavior: Focusing on the mediation effect of perceived value of work*. Master's Thesis, Kyonggi University.
- [10] C. A. Arnold, & B. Christo. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719. DOI : 10.1080/09585190210125868
- [11] M. N. Astakhova. (2015). The curvilinear relationship between work passion and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(2), 361-374.
- [12] G. Y. Ahn & M. H. Kim. (2004). The Relationship Between Job characteristics and OCB of teachers, and Moderating Effect of OC & PC, *Korean Business Education Review*, 34(1), 349-372.
- [13] J. W. Lee & K. S. Kang (2016). The Structural Relationship among Teacher's Perception of the Justice of Teacher's Merit-pay, Interpersonal Trust, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Education & Culture*, 22(6), 115-146.
- [14] D. G. Myers. (2010). *Myers' psychology for AP*. Macmillan.

- [15] T. W. Taris & M. A. Kompier. (2004). Job characteristics and learning behavior: Review and psychological mechanisms. *Exploring interpersonal dynamics*, 4, 127-166.
- [16] J. Lloyd, F. W. Bond & P. E. Flaxman, (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work & Stress*, 27(2), 181-199.
- [17] F. S. Keller & W. N. Schoenfeld. (2014). Principles of psychology: A systematic text in the science of behavior (Vol. 2). BF Skinner Foundation.
- [18] A. Ellis. (1955). New approaches to psychotherapy techniques. *Journal of Clinical Psychology*, 11, 207-260.
- [19] J. Reeve. (2014). *Understanding motivation and emotion*. Hoboken, NJ: Wiley
- [20] M. S. Ahmad, M. I. Malik, M. Sajjad, S. Hyder, S. Hussain & J. Ahmed. (2014). Linking teacher empowerment with organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior. *Life Science Journal*, 11(4), 105-108.
- [21] Y. Zhang, Y. Guo & A. Newman. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, 190-197. DOI : 10.1016/j.tourman.2017.01.005
- [22] U. Ali & S. Waqar. (2013). Teachers' organizational citizenship behavior working under different leadership styles. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 297-316.
- [23] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. B. Paine & D. G. Bachrach. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. DOI : 10.1016/S0149-2063(00)00047-7
- [24] C. A. Tefera & W. D. Hunsaker. (2020). Intangible assets and organizational citizenship behavior: A conceptual model. *Heliyon*, 6, 1-11. DOI : 10.1016/j.heliyon.2020.e04497
- [25] K. Demir. (2014). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176-1182. DOI : 10.1016/j.sbspro.2015.01.734
- [26] L. A. Penner, A. R. Midili, & J. Kegelmeyer. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 10(2), 111-131.
- [27] A. Somech & A. Drach-Zahavy. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- [28] I. Oplatka (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- [29] M. F. Steger, N. K. Pickering, J. Y. Shin, & B. J. Dik. (2010). Calling in work secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96. doi:10.1177/1069072709350905
- [30] S. R. Dobrow, & J. Tosti-Kharas. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. DOI : 10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x
- [31] B. J. Dik, & R. D. Duffy. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. DOI : 10.1177/0011000008316430
- [32] S. Xu, L. Tao, H. Huang, J. Little & L. Huang. (2020). Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in china's tertiary hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, 51-56. DOI : 10.1016/j.pedn.2020.01.005
- [33] Y. Cao, J. Liu, K. Liu, M. Yang & Y. Liu. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6, 309-314. DOI :10.1016/j.ijnss.2019.05.004
- [34] R. D. Duffy, & W. E. Sedlacek. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601. DOI : 10.1016/j.jvb.2007.03.007
- [35] B. Afsar, A. Shahjehan, S. Cheema & F. Javed. (2018). The effect of perceiving a calling on Pakistani nurses' organizational commitment, organizational citizenship behavior, and job stress. *Journal of Transcultural Nursing*, 29(2), 1-8. DOI : 10.1177/1043659618761531

- [36] J. P. Meyer & N. J. Allen. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 78(1), 61-89. DOI : 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- [37] A. K. Jain, S. I. Giga & C. L. Cooper. (2013). Stress, health and well-being: The mediating role of employee and organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4907-4924. DOI : 10.3390/ijerph10104907
- [38] C. Emerson. (2017). Calling to nursing: Concept analysis. *Advances in Nursing Science*, 40(4), 384-394. DOI : 10.1097/ANS.0000000000000185
- [39] A. Ziedelis. (2018). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 40(2), 1-18. DOI : 10.1177/0193945918767631
- [40] A. Hirschi. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(59), 479-485. DOI : 10.1037/a0028949
- [41] M. L. Arthaud-Day, J. C. Rode & W. H. Turnley. (2012). Direct and contextual effects of individual values on organizational citizenship behavior in teams. *Journal of Applied Psychology*, 97, 792-807. DOI : 10.1037/a0027352.
- [42] A. R. Elangovan, C. C. Pinder & M. McLean. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428-440. DOI : 10.1016/j.jvb.2009.10.009
- [43] R. C. Serow. (1994). Called to teach: A study of highly motivated preservice teachers. *Journal of Research and Development in Education*, 27, 65-72.
- [44] B. Xie, W. Zhou, J. L. Huang, & M. Xia. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 78-87. DOI : 10.1016/j.jvb.2017.03.001
- [45] Y. J. Ha. (2013). *Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator and person-supervisor fit and perceived organizational support as moderators*. Doctoral Dissertation, Yonsei University.
- [46] C. H. Lee & H. D. Song. (2018). The effect of calling on organizational commitment and organizational citizenship behavior: Moderating effect of social support. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 20(2), 27-56.
- [47] J. H. Lee. (2010). *Differential effects of perceived value of work and self-efficacy on job attitudes*. Master's Thesis, Sungkyunkwan University.
- [48] D. S. Kim. (2011). *Effects of organizational-level variables on the perceived value of work*. Master's Thesis, Sungkyunkwan University.
- [49] J. R. Hackman, G. Oldham, R. Janson, & K. Purdy. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71. DOI : 10.2307/41164610
- [50] J. L. Pierce, D. G. Garder, L. L. Cummings & R. B. Dunham. (1989). Organizational-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. DOI : 10.2307/256437
- [51] G. Brown, J. L. Pierce & C. D. Crossley. (2014). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 318-338. DOI : 10.1002/job.1869.
- [52] S. Dawkins, A. W. Tian, A. Newman & A. Martin. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 163-183.
- [53] J. L. Pierce, S. A. Rubenfeld & S. Morgan. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144. DOI : 10.2307/258609
- [54] L. Van Dyne, & J. L. Pierce. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459. DOI : 10.1002/job.249
- [55] D. I. Jang. (2015). The mediating effect of psychological ownership in the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Korean Journal of Business Administration*, 28(3), 855-875.
- [56] J. W. Kwak & B. J. Kim. (2012). The effect of psychological ownership on organizational commitment and organizational citizenship behavior: The moderating role of LMX and POS. *International Business Review*, 16(4), 149-177.

- [57] J. Y. Choi. (2008). *Mediating effect of psychological ownership between perceived value of work and OCB/Job performance*. Master's Thesis, Sungkyunkwan University.
- [58] S. H. Park & H. R. Lee. (2018). The structural relationship among hotel employee's job calling, psychological ownership, work engagement and job performance. *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, 27(4), 103-122.
- [59] R. M. Steers & L. W. Porter. (1991). *Motivation and work behavior (5th)*. New York: McGraw-Hill.
- [60] B. J. Dik, B. M. Eldridge, & M. F. Steger. (2008). *Development of the calling and vocation questionnaire(CVQ)*. Paper presented to the 117th Annual Convention of the American Psychology Association, Boston, MA.
- [61] Y. R. Shim & S. K. Yoo. (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.
- [62] D. K. Oh. (2004). Effect of perceived value of work(PVW) on job effectiveness. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 17(3), 375-399.
- [63] E. N. Kang. (2003). *A study on the effect of organizational justice on the organizational citizenship behavior*. Master's Thesis, Yonsei University.

홍 지 웅(Ji-Woong Hong)

[정회원]



- 2013년 8월 : 중앙대학교 경제학과/심리학과(학사)
- 2016년 8월 : 중앙대학교 심리학과(석사)
- 2021년 8월 : 중앙대학교 인적자원개발학과(박사)

- 2018년 5월 ~ 현재 : 포스코그룹SNNC 인사기획
- 관심분야 : HRD, OD, 긍정심리학
- E-Mail : jiwoonghong@daum.net

홍 아 정(Ah Jeong Hong)

[정회원]



- 1996년 8월 : 중앙대학교 교육학과(학사)
- 1999년 2월 : 중앙대학교 교육학과(석사)
- 2007년 5월 : 미국 컬럼비아대학교 Adult Learning & Leadership 전공(박사)

- 2008년 9월 ~ 현재 : 중앙대학교 교육학과 교수
- 관심분야 : HRD, 성인학습, 평생교육
- E-Mail : ah454@cau.ac.kr