

## 재직자의 개인목표와 소명의식 관계 분석

안윤정<sup>1\*</sup>, 서지윤<sup>2</sup>

<sup>1</sup>동국대학교 교양교육원, <sup>2</sup>경기대학교 직업학과

### Analysis of the Relationship between Workers' Personal Goals and Perceptions of Calling

Yoon-Jung An<sup>1\*</sup> and Ji-Yoon Seo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Division of General Education, Dongguk University

<sup>2</sup>Department of Vocation, Kyonggi University

**요약** 본 연구는 재직자의 개인목표에 따른 소명의식의 관계를 분석하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 서울과 수도권권에 근무하고 있는 재직자(금융업, 교육서비스업, 정보서비스업 등) 371명을 대상으로 개인목표와 소명의식에 대한 측정도구를 기준으로 설문조사하여 빈도분석, t-test, 일원배치분산분석(One-Way ANOVA), 상관분석 등을 수행하였다. 연구결과 학력에 따라 개인목표의 독자성, 소명의식의 초월적 부름-존재, 목적과 의미, 친사회적 지향에 유의미한 차이가 드러났다. 종교유무에 따라 개인목표의 사회적 책임감, 자원지원, 소명의식의 모든 하위유인에 유의미한 차이가 나타났으며 조직형태에 따라 개인목표의 독자성, 소명의식의 모든 하위요인에서 유의미한 차이가 드러났다. 담당업무에 따라서 소명의식의 초월적 부름-존재, 목적과 의미, 친사회적 지향에 유의미한 차이가 드러났다. 개인목표의 자기 주도적 사회관계목표에 해당하는 요인들의 상하 그룹에 따른 소명의식의 유의미한 차이가 없었지만 개인목표의 통합적 사회관계목표의 상하 그룹에 따라 소명의식의 차이를 보였다. 또한 개인목표의 통합적 사회관계목표와 소명의식의 모든 하위요인간의 상관성이 높게 드러났다. 결론적으로 재직자의 소명의식을 높이기 위한 통합적 사회관계목표의 중요성이 검증되었으며 조직 내에서도 재직자들이 자신의 일에 대한 소명의식을 갖도록 하는 목표를 인생전반에 설계할 수 있도록 지원해야 한다.

**Abstract** This study purposed to examine the relationship between personal goals and perceptions of calling. For the purpose, this study conducted a questionnaire survey of 371 workers(finance, educational service, IT service sector) in Metropolitan area. Data were analyzed by t-test, Pearson's correlation, correlation analysis. The results were as follows. The individuality of personal goals and presence-transcendent summons and purpose & meaning, prosocial orientation of perceptions of calling were significantly different according to school career and the social responsibility, resource provision of personal goals and all sub-factors concerning perceptions of calling according to religion existence. Also, the individuality of personal goals and all sub-factors concerning perceptions of calling were significantly different according to organization type and according to their job, the presence-transcendent summons and purpose & meaning, prosocial orientation of perceptions of calling were significantly different. According to groups which have high or low integrative social relationship goals, perceptions of calling were significantly different. There was a correlation between the integrative social relationship goals and the perceptions of calling. Therefore, in order to encourage workers' perceptions of calling, the importance of integrative social relationship goals were verified. And it is necessary to have supporting systems to let workers design their life goals through their job in their organization.

**Key Words** : Integrative social relationship goals, Perceptions of calling, Personal goals, Self-assertive social relationship goals

\*Corresponding Author : Yoon-Jung An(Dongguk Univ.)

Tel: +82-2-2290-1638 email: ayj1229@dongguk.edu

Received May 27, 2013

Revised (1st July 1, 2013, 2nd July 5, 2013)

Accepted July 11, 2013

## 1. 서론

### 1.1 연구의 목적

최근 직장인들을 대상으로 설문조사한 결과, 일을 하는 이유를 묻는 질문에 ‘보수를 받기 위한 수단’이라는 응답이 74%를 차지했다[1]. 자신이 하고 싶은 직업을 선택해서 즐겁게 일하기보다는 경제적인 이유로 일을 하는 직장인들의 모습을 단적으로 보여준 결과이다. 직장인들의 직업선택 요인도 사명감, 일의 의미, 동기 등의 내재적 가치보다는 수입이나 안정성 같은 외재적 가치가 더 중요하게 인식되고 있다[2]. 직장인들이 자신의 일을 통해 즐거움을 느끼기 보다는 돈을 버는 수단으로 여긴다는 것은 개인에게도 불행한 일일 뿐만 아니라 조직의 입장에서 바람직한 상황은 아니다.

이런 현실을 극복하는 대안으로 잡 크래프팅(job crafting)에 대한 논의가 제기되고 있는데, 자신이 하고 있는 일에 대한 목표를 재정의함으로써 자신의 일에 대한 긍정적 의미를 부여하는 작업이다[3]. 이를 통해 자신의 일에 대한 새로운 목표설정 속에서 일에 대한 내적 동기를 불러일으키는 것이다. 자신이 하고 있는 일이 작고 하찮은 일이라 할지라도 의미있는 일의 전체적인 맥락에서 자신의 일에 새로운 역할을 부여하고 이것이 다른 사람에게 미치는 긍정적 영향을 생각해 보는 것이다.

자신이 하고 있는 일에 대해 이러한 인식은 실제 소명의식과 연관이 높다. 소명은 종교적 뿌리를 가지고 있지만 현대의 소명개념은 사회에 영향을 끼치고 싶은 열망과 임무를 가지고 직업을 지향함을 의미한다[4,5]. 소명의식에 대한 초기의 연구는 주로 종교적인 영역에서 이루어졌지만 최근의 연구들에 의하면 동물사육사[6], 공무원[7], 요양보호사[8], 의료사회복지사[9] 등 다양한 직종에 종사하는 대상으로 확대되었다. 이러한 연구들은 소명의식이 종교를 넘어서서 모든 직업인들에게 필요한 신념이며 개인의 직무만족도와 조직의 직무몰입을 높이는데 중요한 요인임을 보여준다.

소명의식은 개인을 어떤 방향으로 강제하거나 추동하는 외적 원천을 의미하며 특정한 역할에서나 삶의 전체, 혹은 특정한 삶의 역할에서 개인의 활동이 의미와 목적의 측면에서 얼마나 기여하는가에 초점이 맞추어져 있다[10]. 즉, 소명의식은 일에 대한 동기를 가져다 줄 수 있으며 동기 중에서도 삶의 방향성을 제시해주는 목표와 관련이 있을 것으로 예상된다. 직업인으로서 자신의 목표를 무엇으로 설정하느냐에 따라 자신의 일에 대한 충만함과 의미부여는 달라지기 때문이다.

소명의식에 대한 국내 연구는 적은 편이나 기존 연구

에서 소명의식은 청소년지도자의 직무만족도에[11], 장애인에 대한 공무원의 긍정적 태도[7]에 영향을 미치며, 상담자의 심리적 소진을 줄이고, 직무열의를 촉진시키는 중요한 변인임이 확인되었다[12]. 하지만 특정한 직업인을 초월해서 어떤 직업적 특성과 요인들이 결과적으로 재직자들의 소명의식을 높일 수 있는지에 관한 연구는 이루어지지 않았으며 종교영역을 초월해서 활발하게 논의되지 못했다. 소명의식은 특정 직업에만 필요한 신념이 아니라 현대사회의 모든 직업인이 일을 통해 삶의 의미와 행복감을 얻을 수 있는데 필수적인 믿음이다.

이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 개인목표와 소명의식간의 관계를 고찰해보고자 한다. 이 연구를 통해 동기에서 리더십을 담당하는 개인목표와 재직자들의 특성과 소명의식 간의 관계를 분석함으로써 소명의식과 관련이 있는 요인을 탐색하고자 한다.

### 1.2 이론적 배경

#### 1.2.1 개인목표

목표는 원하는 미래 상태와 성과를 표현하고 사람이 그러한 바람직한 미래를 만들도록 노력하게 준비시킨다. 개인목표라는 용어는 개인의 활동을 지향하는 목표가 항상 사람 안에 내재되어 있다는 사실을 강조하고 동기의 요소를 표현한다[13].

목표가 인간의 동기를 촉진하는데 중요한 역할을 함에도 불구하고 그동안 그 목표내용에 대해 관심을 갖지 못한 이유는 목표를 심리적 의미가 거의 없는 일시적이고 특정한 과업지향적 현상으로 개념화하려는 경향에서 비롯된다.

Ford[13]는 동기체계이론에서 개인목표의 중요성을 강조하면서 두 가지 특징을 설명하였다. 첫째 목표는 성취하고자 하는 결과에 대한 사고들이며, 둘째, 원하는 결과를 얻고자 하거나 원치 않는 결과를 예방하도록 하기 위해 다양한 요소들을 조정하거나 결집시키는 것이다. 특히 재직자와 관련해서 목표는 일 수행과 일 만족 영역에서 목표와 목표설정의 중요성을 이론적으로 경험적으로 지지하였다[14].

사회적 관계 안에서 사람들은 두 가지 기본적인 목표를 성취하려고 노력하는데, 자신의 유지와 발전, 자신이 속해있는 사회적 그룹과 다른 사람들을 유지시키고 발전시키는 것이다. 이러한 사회적 관계목표를 자신에게 초점을 맞춘 ‘자기주도적(self-assertive) 사회관계목표’와 ‘통합적인(integrative) 사회관계목표’로 나누어 각각 하위의 4개의 목표로 분류하였다[15]. ‘독자성’과 ‘소속감’은 사회적 환경에서 개인으로서 사람의 정체성에 대한 관심을

대표하는 것으로 ‘독자성’은 다른 사람들과 다른 독특하고 다른 느낌과 스타일을 갖는 것을 중시하여 다른 사람들과 비슷해지는 것을 회피한다. ‘소속감’은 사람이 속해 있는 사회적 단위의 통합을 지탱하거나 유지하려는 욕구를 반영한 것으로 사회적 고립, 분리의 감정을 피하는 것이다. ‘자기결정성’은 자유, 독립성, 선택에 대한 욕구를 반영한 것으로 압박받고 강요당하는 상황을 회피하는 것이다. ‘사회적 책임감’은 사회적 규칙, 기대 의무에 따라 행동함으로써 원활한 사회기능을 증진시키고 윤리적 위반을 피하려고 한다. ‘우수성’은 도덕성, 인지, 물질소유, 임금, 직업적이나 학문적 성취와 같은 차원에서 다른 사람보다 낫고자 하는 욕구로 다른 사람들과 불리한 비교를 피한다. ‘공평함’은 공정함, 정의, 상호의존성, 동등함을 증진시키며 불공정하고 부당한 행동을 피하는 것이다. ‘자원획득’은 다른 사람으로부터 승인, 자원, 충고 등 가치있는 물질적 정보적 정서적 자원을 얻고자하며 사회적 비난이나 거절을 회피한다. ‘자원지원’은 사람들에게 물질적 도움, 업무지원, 정서적 지원 등과 같은 자원을 제공하고 이기적이고 냉담한 행동은 회피함으로써 타인의 행복을 향상시키려는 욕구를 반영한다.

여기의 목표 추구에서 중요한 것은 목표의 위계 자체라기보다는 행동일화(behavior episodes)를 넘어서서 추구하는 목표 사이의 균형을 갖는 것이다. 만약 사람들이 많은 목표를 중요성의 측면에서 필수적이고 핵심적이라고 간주한다면 목표들이 우선권 안에서 경쟁하면서 불균형의 결과로 상당한 불안과 좌절에 고통을 당할 수 있다[16]. 하나의 중심적인 목표와 확고부동한 추구는 목표가 획득되어질 때조차도 공허함과 후회감을 들 수 있게 한다[17].

또한 동기와 관련해서 전반적인 동기를 높이기 위해 단기 목표와 장기목표, 하위 목표들 사이의 관계가 중요하다. 목표를 잘 수행하기 위해 불안 혹은 스트레스를 경험하는 사람들은 덜 직접적이고 더 멀리 있는 목표보다는 조절 가능한 단기목표에 그들의 관심을 집중함으로써 효과적인 행동유형을 증진시킬 수 있다[18,19]. 동기는 가장 가까운 하위 목표들의 수행을 위한 즉시의 보상과 가이드를 통해 향상될 수 있다. 하지만 동기가 가까운 하위목표에 집중함으로써 촉진되는 경우라 할지라도 하위 목표들이 지향하는 궁극적 목표에 대한 시각을 잃지 않는 것이 중요한데 그렇지 않으면 행동과 장기목표가 일치하지 않아 그릇된 방향으로 갈 수 있다[20].

직업심리학적 개념인 개인목표에 대한 연구는 거의 이루어진 바가 없으며 경영학적인 측면에서 재직자의 목표성향을 다룬 연구들이 진행되었다[21,22]. 목표성향을 개인적인 목표 선호도로 개념화하여 학습성향과 성과성

향으로 측정하여 과업행동이나 성과 등에 미치는 영향을 연구하였다. 이러한 접근은 재직자의 동기를 향상시켜 궁극적으로 작업자의 조직 생산성과 직무성과를 높이는 데 연구의 목적이 있다.

개인목표에 대한 심리학적 접근으로 이루어진 연구는 Doest, Maes Gebhardt[23]의 연구로 1,036명의 건강관리 재직자를 대상으로 일을 통한 개인목표 증진과 만족감 및 안녕감과의 관계를 분석하였다. 이 연구에서 일을 통한 개인목표의 증진은 직무태도와 안녕감에 대한 이해를 높였다.

### 1.2.2 소명의식

소명의식은 일반적으로 종교, 그 중에서도 기독교적인 개념으로 이해되어 왔으나 최근의 서구 학자들 사이에서 소명을 종교적인 관점에서만이 아닌 개인이 일을 의미와 목적있는 것으로 지각하는 좀 더 확장적인 개념으로 이해하려는 움직임이 일어나고 있다[10,24]. Dik과 Duffy[10]는 자신의 일을 소명으로 지각하는 사람들이 자신의 진로에 대해 만족할 뿐 아니라, 여러 장벽에도 불구하고 일을 계속해 나갈 수 있는 힘을 가진다고 밝혔으며, Hall과 Chandler[25]는 일과 관련된 깊은 형태의 만족이나 심리적 성공은 개인이 일을 돈이나 명성을 얻기 위한 수단 이상의 것으로 경험할 때 생긴다고 하였다.

국내에서 비종교적 관점에서 소명에 관한 연구는 주로 서비스직과 같은 특정 직종의 성인들을 대상으로 이루어져 왔다. 사회복지사들을 대상으로 한 박용오[26]의 연구에서 소명의식은 직무 자체에 대한 만족, 승진 기회에 대한 만족, 상급자에 대한 만족, 동료에 대한 만족과 낮은 정적 상관관이 있는 것으로 나타났다.

청소년 동반자를 대상으로 한 박한샘[27]의 질적 연구에서도 청소년 동반자들의 역할에 대한 혼란이나 소진상황에 있을 때 그들을 지탱해 주었던 힘 중의 하나가 소명의식이라고 보고하고 있다[12].

김수진[8]은 소명이 사람의 정신 속에서 의식의 형태로 존재한다는 것을 전제로 한, 소명에 대한 정신적인 확신의 개념으로 소명의식을 사용하였고, 정은주[28]는 자신의 직업을 천직으로 여기고 직업에 헌신하며 수입이 감소하더라도 이를 감수하며 타인들의 신뢰를 받고자 하는 태도로 정의하고 있다.

양남미 등[29]은 개인이 자신의 소명의식을 이해하는 것은 스스로의 가치에 일치하고 의미있는 일을 찾을 수 있도록 도울 뿐 아니라 보다 명확한 진로목표를 세우고 확신을 가지고 목표를 수행할 수 있도록 도울 것이라고 했다.

서구에서 이루어진 선행 연구결과를 살펴보면 대학생

의 경우 진로결정성, 진로결정 편안성, 자기명료화, 진로 선택의 중요성, 삶의 의미와 만족, 일희망, 학업만족 등과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다[30].

성인을 대상으로 하는 연구에서는 소명에 대한 의식이 강한 사람은 돈을 더 많이 모으려고 하고, 보다 많은 교육을 받거나 받으려고 하며, 지위와 평판에서 보다 높은 위치를 차지하고, 그리고 자신의 업무를 단지 직업이나 경력으로 파악하는 사람보다 아픈 날도 더 적다[5, 31]. 더 나아가 소명을 가진 사람들이 보다 도전적인 일을 찾으며[32] 보다 직무 안정성이 높고, 사회적 정의를 믿는 경향이 있다[33]. 이러한 연구들은 소명을 가진 사람들이 자신감이 강하고, 일을 열심히 하며, 자의식이 있고, 사회 친화적인 것으로 지적한다.

이러한 논의를 바탕으로 소명의식에 대한 정의를 개관한 Dik & Duffy[10]는 한 개인이 자신의 일에 대해 개인적인 충만감을 느끼거나 사회적으로 헌신하도록 이끄는 목적의식을 진로소명이라고 정의하고 세 가지 차원으로 구분하였다. 첫째, 자기를 넘어서 기원하는 것으로 초월적 부름(transcendent summons), 둘째, 목적과 의미(purpose/meaning)를 이끌어 내거나 보여주는 방향에 초점을 둔 방식으로 특별한 삶의 역할에 접근하는 것, 셋째, 동기의 원천으로 타인 지향적 혹은 친사회적(prosocial orientation)인 가치를 갖는 것이다.

초월적 부름에 대해 Duffy와 Dik[10]은 개인의 진로 결정과정에 영향을 주는 외적 자원에는 가족의 기대와 요구, 통제 불가능한 생활환경, 사회적 요구를 포함해서 세속적 근원이든, 종교적 근원이든 자기 밖으로부터의 추동, 에너지라는 개념으로 설명한다. 목적과 의미는 일과 관련된 활동을 보다 넓은 삶의 목적과 의미와 연결하려는 접근으로 정의한다. 그리고 이 개념에는 개인적인 적성과 강점을 발휘하는 목적을 달성하고 그로인해 얻는 행복과 만족, 긍정성을 의미있다고[5, 10] 인식하는 것이 포함된다. 친사회적 지향은 외적인 보상을 중요하게 생각하지 않고[5], 사회에 도움이 되는 것을 직접적인 목표로 삼는다[24].

국내의 소명관련 척도로는 심에린[34]의 연구로, Dik & Duffy[10]의 연구에서 정리된 소명의 하위차원 세 가지에 대해 우리나라 대학생들을 대상으로 개발한 한국판 소명척도 타당화 연구가 있다.

### 1.3 연구문제

본 연구는 재직자의 개인특성에 따른 개인목표와 소명의식을 조사하고 개인목표와 소명의식과의 관계를 분석하고자 한다. 이를 위하여 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 재직자의 성별, 연령, 학력, 종교유무, 직급, 조직 형태, 담당업무 등의 개인적 특성에 따라 개인목표와 소명의식의 차이를 분석한다.

둘째, 재직자의 개인목표 수준에 따른 소명의식의 차이를 분석한다.

셋째, 재직자의 개인목표와 소명의식의 상관을 분석한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 자료 수집 및 분석방법

본 연구를 위한 설문조사는 2013. 3. 18~4. 11까지 약 한달 간에 걸쳐 수도권 소재의 재직자(금융업, 교육서비스업, 정보서비스업 등)를 대상으로 실시되었고 387부의 설문지를 배포하였다. 이 중 누락된 응답이 많은 경우와 불성실하게 응답한 설문지를 제외한 나머지 총 371명의 자료를 분석하였다.

[Table 1] Demographic information of the sample

Division		N	%
Gender	male	178	48.0
	female	193	52.0
Age	20s	75	20.2
	30s	156	42.1
	40s	54	30.4
	50s and more	27	7.4
School career	College graduate(A)	42	11.3
	University graduate(B)	222	59.9
	Master(C)	107	28.8
Religion	Yes	203	54.7
	No	168	45.3
Position	Entry-level	188	50.7
	Assistant manager	56	15.1
	Manager	60	16.2
	Deputy chief & more	67	18.0
Organization type	Private enterprise	157	42.3
	Public institution	214	57.7
Job	Finance & insurance(a)	22	5.9
	Management & clerical work(b)	53	14.3
	Education & research(c)	122	32.9
	Social welfare & religion(d)	95	25.6
	IT(e)	55	14.8
	etc	24	6.5

개인특성으로 성별, 연령, 최종 학력, 종교유무, 직급, 조직형태, 담당업무를 선정하였다. 개인목표와 소명의식과 관련된 기존 연구에서 주된 변인으로 성별, 연령, 담당업무 등에 대한 차이를 검증하였으며, 종교가 주는 초월적 존재에 대한 인지와 목적성을 가지는 삶의 방향, 이타적인 삶에 대한 추구가 개인목표와 소명의식에 차이를 줄 것으로 보았기 때문에 개인특성의 변인으로 설정하였다. 담당업무의 분류는 금융·보험관련직, 경영·회계·사무직, 교육 및 사회과학연구관련직, 사회복지관련직, 정보통신관련직 등(한국고용직업분류 중분류 기준)으로 나누었다.

수집된 자료는 SPSSWIN 18.0을 이용하여 분석하였으며, 각 변수에 대한 분석방법은 다음과 같다. 조사 대상자의 일반적 특성에 대하여 빈도와 백분율을 구하는 빈도 분석을 실시하였다. 측정도구의 구성개념 타당성을 검토하기 위하여 Varimax 회전방법에 의한 요인분석을 실시하였고, 개인목표와 소명 요인의 신뢰도를 검증하기 위하여 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다.

개인목표와 소명의식이 재직자의 개인별 특성에 따라 어떤 차이가 있는지 살펴보고자 독립표본 t검정(independent-sample t-test)과 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였고, 개인목표와 소명의식 간의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 수행하였다. 각 통계검증에서 사용된 유의수준은 .05이다.

## 2.2 연구도구

### 2.2.1 개인목표

개인목표 측정은 Ford[13]의 연구에서 사용한 개인목표 요인에 대한 정의와 예시문항을 번안하고 Ford와 Nichol이 자신의 연구를 온라인 검사로 설계한(www.implicitself.com)에서 개인목표 문항을 활용하였다. 번안은 연구자 2인 및 한국어와 영어에 능통한 이중언어자 1인이 독립적으로 실시한 후, 3개의 번역본을 비교하여 토의를 거쳐 문항을 수정, 정리하였다.

Pre-test를 위해 재직자 50명을 대상으로 8개 요인을 모두 사용한 사전 설문지를 돌렸으나 의미가 없게 묶인 문항과 요인이 드러났다. 5명의 재직자들을 대상으로 사전 인터뷰한 결과 개인목표 8개의 하위요인 중에 명확하게 드러난 개념만을 채택하였다.

이 척도는 '자기주도적 사회관계목표'와 '통합적 사회관계목표'로 나뉘는데, 전자는 독자성(예: 나는 다른 사람들과 비슷해지는 것을 좋아하지 않는다), 자기결정성(예: 나는 내가 무엇을 해야 할지 명령받는 것을 꺼려한다) 등

의 2개 요인을 7개 문항으로 구성하였다. 통합적 사회관계목표는 소속감(예: 나는 사회적 그룹의 일부라는 소속감이 좋다), 사회적 책임감(예: 비윤리적인 일은 하지 않으려고 노력한다), 자원지원(예: 다른 사람에게 지지와 지원을 해주려고 노력한다) 등의 3개 요인 11개 문항으로 구성하였다.

응답은 Likert 척도 5점 척도로서 점수가 높을수록 개인목표가 높은 것을 의미한다. 타당도는 자기주도적 사회관계목표인 독자성 .57, 자기결정성 .73, 통합적 사회관계목표인 소속감 .83, 사회적 책임감 .80, 자원지원 .70로 나타났다, 신뢰도 계수(cronbach's  $\alpha$ )는 독자성 .71, 자기결정성 .71, 소속감 .75, 사회적 책임감 .69, 자원지원 .73이었다.

### 2.2.2 소명의식

소명의식을 측정하기 위하여 Dik, Eldridge와 Steger[35]가 개발한 Calling and Vocation Questionnaire(CVQ)를 번안하여 문항에 활용하였다. 번안은 연구자 2인 및 한국어와 영어에 능통한 이중언어자 1인이 독립적으로 실시한 후, 3개의 번역본을 비교하여 토의를 거쳐 문항을 수정, 정리하였다.

이 척도는 초월적 부름-존재(예: 나는 내가 현재 하고 있는 분야의 일에 부름을 받았다고 믿는다), 초월적 부름-추구(예: 나는 나의 진로 상황에서 내 소명이 무엇인지를 알아내려고 노력하고 있다), 목적과 의미(예: 나는 일을 할 때 내 삶의 목적을 실현하려고 노력한다), 친사회적 지향(나는 궁극적으로 세상을 좀 더 나은 곳으로 만들 수 있는 일을 찾으려고 노력하고 있다) 등의 총 23개 문항이다.

응답은 1점 '전혀 해당되지 않는다'에서 4점 '전적으로 해당 된다'의 4점 척도이고 점수가 높을수록 소명을 높게 지각하고 있음을 의미한다.

원척도에서 척도의 타당도는 요인별로 다음과 같다. 초월적 부름-존재의 요인적재량은 .67, 초월적 부름-추구의 요인적재량은 .67, 목적과 의미 요인적재량은 .63, 친사회적 지향의 요인적재량은 .66이었다. 신뢰도 계수(cronbach's  $\alpha$ )는, 초월적 부름-존재 .85, 초월적 부름-추구 .86, 목적과 의미 .88, 친사회적 지향 .90이었다.

본 연구에서는 요인적재량은, 초월적 부름-추구 .53, 초월적 부름-존재 .70, 목적과 의미 .80, 친사회적 지향 .82, 신뢰도 계수(cronbach's  $\alpha$ )는 초월적 부름-존재 .83, 초월적 부름-추구 .89, 목적과 의미 .93, 친사회적 지향 .92로 나타났다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 개인별 특성에 따른 개인목표, 소명의식 차이분석

##### 3.1.1 학력에 따른 개인목표, 소명의식의 차이

학력에 따라 개인목표와 소명의식에 차이가 있는지를 알아 본 결과, 개인목표에서는 독자성(F=3.53, P<0.5), 자기결정성(F=4.27, P<0.5), 소명의식에서는 초월적 부름-존재(F=7.41, P<0.5), 목적과 의미(F=4.11, P<0.5), 친사회적 지향(F=7.44, P<0.5) 등이 유의미한 차이를 보였다. Scheffe의 사후검증을 실시한 결과 개인목표의 독자성, 자기결정성, 소명의식의 목적과 의미 모두 C집단이 A집단에 비해 높은 평균값을 나타냈고, 소명의식의 초월적 부름-존재와 친사회적 지향은 C가 가장 높은 평균값, 다음으로 B, C의 순서로 평균값이 낮았다.

[Table 2] Distinction in personal goals and perceptions of calling according to school career

Variable	Group	N	M	SD	F	Verification
Individuality	A	42	3.33	0.65	3.53*	C>A
	B	222	3.52	0.66		
	C	107	3.63	0.62		
Self-determination	A	42	3.11	0.67	4.27*	C>A
	B	222	3.34	0.66		
	C	107	3.47	0.70		
Belongingness	A	42	3.96	0.57	1.55	
	B	222	3.80	0.60		
	C	107	3.77	0.66		
Social responsibility	A	42	4.17	0.50	.91	
	B	222	4.24	0.50		
	C	107	4.29	0.56		
Resource provision	A	42	4.24	0.44	2.47	
	B	222	4.07	0.48		
	C	107	4.12	0.48		
Presence - Transcendent summons	A	42	2.06	0.71	7.41*	C>B>A
	B	222	2.23	0.67		
	C	107	2.48	0.72		
Search-Transcendent summons	A	42	2.53	0.58	.79	
	B	222	2.64	0.73		
	C	107	2.69	0.72		
Purpose & meaning	A	42	2.60	0.64	4.11*	C>A
	B	222	2.77	0.64		
	C	107	2.91	0.69		
Prosocial orientation	A	42	2.43	0.61	7.44*	C>B>A
	B	222	2.55	0.64		
	C	107	2.80	0.64		

\*P<0.05

##### 3.1.2 종교유무에 따른 개인목표, 소명의식의 차이

종교의 유무에 따른 재직자의 개인목표, 소명의식의 차이를 검증한 결과, 개인목표의 사회적 책임감에서 종교 있음의 평균값은 4.32(표준편차 0.48)로 종교없음의 평균값 4.15(표준편차 0.56)보다 많은 것으로 나타났으며 유의미한 차이(p<001)가 있었고, 자원지원에서도 종교있음이 종교없음에 비해 4.19(표준편차 0.46)와 4.01(표준편차 0.48)의 차이로 높았고, 유의미(p<001)했다. 소명의식에서는 초월적 부름-존재(p<001), 초월적 부름-추구(p<001), 목적과 의미(p<01), 친사회적 지향(p<001)등으로 모든 요인에서 종교있음이 종교없음보다 높은 값을 보였고 유의미한 차이를 보였다.

[Table 3] Distinction in personal goals and perceptions of calling according to religion existence

Variable	Religion	N	M	SD	df	T
Individuality	Y	203	3.53	0.65	358.138	-.064
	N	168	3.53	0.64		
Self-determination	Y	203	3.32	0.69	361.130	-1.079
	N	168	3.39	0.66		
Belongingness	Y	203	3.84	0.60	350.742	1.017
	N	168	3.77	0.62		
Social responsibility	Y	203	4.32	0.48	335.481	3.038***
	N	168	4.15	0.56		
Resource provision	Y	203	4.19	0.46	351.070	3.482***
	N	168	4.01	0.48		
Presence - Transcendent summons	Y	203	2.42	0.73	368.803	4.333***
	N	168	2.12	0.62		
Search-Transcendent summons	Y	203	2.77	0.73	367.582	3.951***
	N	168	2.49	0.64		
Purpose & meaning	Y	203	2.90	0.61	350.791	3.513**
	N	168	2.67	0.63		
Prosocial orientation	Y	203	2.72	0.63	354.574	3.952***
	N	168	2.46	0.64		

\*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

##### 3.1.3 조직형태에 따른 개인목표, 소명의식의 차이

조직형태에 따른 재직자의 개인목표, 소명의식의 차이를 검증한 결과, 개인목표에서는 독자성 항목에서만 사기업(평균 3.62)이 공공기관(평균 3.46)보다 높고, 유의미한 차이(p<0.05)가 있었다. 소명의식에서는 초월적 부름-존재(공공기관 평균 2.42, 사기업 평균 2.10, p<001), 초월적 부름-추구(공공기관 평균 2.77, 사기업 평균 2.47, p<001), 목적과 의미(공공기관 평균 2.85, 사기업 평균 2.71,

p<001), 친사회적 지향(공공기관 평균 2.72, 사기업 평균 2.46, p<001)의 모든 요인에서 공공기관이 사기업보다 높았다.

[Table 4] Distinction in personal goals and perceptions of calling according to organization type

Variable	type	N	M	SD	df	T
Individuality	Private	157	3.62	0.60	354.344	2.297*
	Public	214	3.46	0.67		
Self-determination	Private	157	3.39	0.63	354.564	1.117
	Public	214	3.31	0.71		
Belongingness	Private	157	3.80	0.56	357.922	-.143
	Public	214	3.81	0.64		
Social responsibility	Private	157	4.22	0.50	347.919	-.760
	Public	214	4.26	0.53		
Resource provision	Private	157	4.08	0.49	324.844	-.681
	Public	214	4.12	0.47		
Presence - Transcendent summons	Private	157	2.10	0.65	350.457	-4.503***
	Public	214	2.42	0.70		
Search-Transcendent summons	Private	157	2.47	0.69	336.603	-4.242***
	Public	214	2.77	0.69		
Purpose & meaning	Private	157	2.71	0.62	342.036	-2.184***
	Public	214	2.85	0.64		
Prosocial orientation	Private	157	2.46	0.63	340.007	-5.191***
	Public	214	2.72	0.64		

\*P<.05, \*\*\*P<.001

3.1.4 담당업무에 따른 개인목표, 소명의식의 차이

담당업무에 따른 개인목표의 차이는 없는 것으로 나타났다. 소명의식의 초월적 부름-존재(F=5.895, P<.05), 목적과 의미(F=4.706, P<.05), 친사회적 지향(F=6.495, P<.05)에서 담당업무에 따른 유의미한 차이를 볼 수 있었는데, 초월적 부름-존재에서는 ‘사회복지’ 관련 업무를 담당하고 있는 d집단이 ‘교육 및 연구’를 담당하고 있는 c, ‘경영 및 사무’의 b집단보다 유의미한 차이를 보이며 높은 소명의식을 보였다. 목적과 의미에서는 IT의 e집단보다 ‘사회복지’ 관련 d집단이, 친사회적 지향에서도 ‘교육 및 연구’를 담당하고 있는 c, ‘경영 및 사무’의 b집단보다 소명의식이 높은 것으로 나타났다.

성별, 연령, 직급에 따른 차이는 검증되지 않았다.

[Table 5] Distinction in personal goals and perceptions of calling according to their job

Variable	Group	N	M	SD	F	Verification
Individuality	a	22	3.55	0.56	2.095	
	b	53	3.38	0.53		
	c	122	3.49	0.67		
	d	95	3.64	0.67		
	e	55	3.64	0.60		
	f	24	3.31	0.78		
Self-determination	a	22	3.24	0.55	2.567	
	b	53	3.20	0.61		
	c	122	3.35	0.68		
	d	95	3.36	0.68		
	e	55	3.60	0.69		
	f	24	3.18	0.68		
Belongingness	a	22	3.81	0.49	1.801	
	b	53	3.72	0.56		
	c	122	3.72	0.72		
	d	95	3.88	0.52		
	e	55	3.97	0.57		
	f	24	3.83	0.52		
Social responsibility	a	22	4.42	0.51	3.302	
	b	53	4.31	0.39		
	c	122	4.34	0.54		
	d	95	4.17	0.53		
	e	55	4.12	0.52		
	f	24	4.04	0.47		
Resource provision	a	22	4.07	0.31	1.340	
	b	53	4.04	0.55		
	c	122	4.14	0.42		
	d	95	4.14	0.51		
	e	55	3.98	0.51		
	f	24	4.20	0.46		
Presence - Transcendent summons	a	22	2.00	0.64	5.895*	d>c>b
	b	53	1.92	0.62		
	c	122	2.41	0.73		
	d	95	2.42	0.72		
	e	55	2.28	0.55		
	f	24	2.11	0.62		
Search-Transcendent summons	a	22	2.36	0.74	2.538	
	b	53	2.53	0.72		
	c	122	2.67	0.74		
	d	95	2.81	0.69		
	e	55	2.58	0.55		
	f	24	2.47	0.76		
Purpose & meaning	a	22	2.64	0.62	4.706*	d>e
	b	53	2.66	0.64		
	c	122	2.86	0.58		
	d	95	2.98	0.66		
	e	55	2.63	0.51		
	f	24	2.52	0.77		
Prosocial orientation	a	22	2.37	0.62	6.495*	d>c>b
	b	53	2.32	0.66		
	c	122	2.74	0.59		
	d	95	2.78	0.67		
	e	55	2.47	0.52		
	f	24	2.40	0.71		

\*P<.05

### 3.2 개인목표 수준에 따른 소명의식의 차이

개인목표 수준에 따른 소명의식의 차이를 분석하기 위하여 관련 선행연구의 통계방법[36, 37]을 활용하여 개인목표의 자기주도적/통합적 사회관계목표의 점수를, 사본편차를 활용해 집단을 분류하였다. 자기주도적/통합적 사회관계목표 수준이 높은 집단(75%), 자기주도적/통합적 사회관계목표 수준이 낮은 집단(하위 25%), 자기주도적/통합적 사회관계목표 수준 중위집단(중위 50%)으로 나누었다. 이 중, 자기주도적/통합적 사회관계목표 수준이 높은 상위 25%와 낮은 25%를 각각 상위, 하위 등의 2개 집단으로 나누어 독립표본 t검증을 실시하였다. 자기주도적 사회관계목표 수준에 따른 소명의식의 차이는 나타나지 않았다.

통합적 사회관계목표 수준에 따른 소명의식의 차이는 다음의 표와 같다.

[Table 6] Distinction in perceptions of calling according to integrative social relationship goals level

Variable	Level	N	M	SD	df	T
Presence - Transcendent summons	high	116	2.43	0.76	196.729	-2.990**
	low	87	2.13	0.66		
Search-Transcendent summons	high	116	2.89	0.74	194.928	-4.765***
	low	87	2.42	0.66		
Purpose & meaning	high	116	2.93	0.66	198.803	-4.072***
	low	87	2.58	0.55		
Prosocial orientation	high	116	2.77	0.70	200.194	-4.412***
	low	87	2.38	0.56		

\*\*P<.01, \*\*\*P<.001

소명의식의 초월적 부름-존재(상위 평균 2.43, 하위 평균 2.13, p<.01), 초월적 부름-추구(상위 평균 2.89, 하위

평균 2.42, p<.001), 목적과 의미(상위 평균 2.93, 하위 평균 2.58, p<.001), 친사회적 지향(상위 평균 2.77, 하위 평균 2.38, p<.001)의 모든 요인에서, 통합적 사회관계목표 상위집단이 하위집단보다 높았다.

### 3.3 개인목표와 소명의식의 상관 분석

개인목표의 사회적 책임감, 자원지원이 높은 재직자일 수록 소명의 초월적 부름-추구, 목적과 의미, 친사회적 지향이 함께 높아짐을 확인할 수 있었다. 이는 개인목표의 통합적 사회관계목표와 소명의식이 상관관계가 있음을 의미한다.

## 4. 결론 및 논의

본 연구는 재직자의 개인 특성에 따라 개인목표, 소명의식의 차이를 살펴보고, 개인목표와 소명의식과 어떤 관계가 있는지 분석하는데 그 목적이 있다.

국내에서, 주로 조직인사 분야에서의 과업지향과 관련하여 다루었던 개인목표, 종교적인 의미에서의 소명의식 외에 직업심리학적 입장으로 개인목표 혹은 소명의식을 다룬 연구는 아직 초기단계이며, 연구 사례도 많지 않다. 소명의식에 대한 기존연구는 대상을 특정 직업으로 제한하여 본 연구들로, 연구결과 역시 일관되지 않았다.

이에 여러 분야에 종사하는 재직자를 대상으로 개인목표와 소명의식에 대한 실증분석을 하였다는 점에 본 연구의 의의가 있다.

첫째, 재직자의 개인적 특성에 따라 개인목표와 소명의식에 부분적인 차이가 있음을 확인했다.

성별에 따른 개인목표의 차이는 나타나지 않았는데, 대학생을 대상으로 한 김수정[38]의 연구에서는 남학생

[Table 7] Correlation between personal goals and perceptions of calling

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Individuality	1								
2. Self-determination	.416**	1							
3. Belongingness	.020	-.081	1						
4. Social responsibility	.069	-.029	.258**	1					
5. Resource provision	.156*	-.009	.369**	.492**	1				
6. Presence - Transcendent summons	.075	.023	.154*	.157**	.155**	1			
7. Search-Transcendent summons	.070	.030	.111*	.223**	.256**	.477**	1		
8. Purpose & meaning	.134**	.052	.112*	.195*	.228**	.455**	.665**	1	
9. Prosocial orientation	.084	.048	.180**	.170**	.228**	.453**	.594**	.687**	1

\*P<.05, \*\*P<.01



의 목표의식이 더 높다는 연구결과와 달랐다.

성별에 따른 소명의식의 차이는 나타나지 않았는데, 이는 특정 분야 재직자를 대상으로 한 김도윤[39], 박용오[26], 김수진[8]의 연구와는 같은 결과이고, 대학생을 대상으로 했던 박주현[40]의 연구와도 일치한다.

연령에 따른 개인목표의 차이는 나타나지 않았다. 이는 대학생을 대상으로 한 김수정[36], 조은혜[41]의 연구에서 고학년 혹은 20대 후반집단의 목표의식이 높게 나타난 것과는 다른 결과였다.

연령에 따른 소명의식의 차이는 나타나지 않아 장기요양원의 연령에 따라 소명의식의 차이를 볼 수 있었던 정은주[28]의 연구와는 달랐다.

학력에 따른 개인목표는 자기주도적 사회관계목표의 독자성과 자기결정성에서 학력이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 높았다.

소명의식은 초월적 부름-존재, 초월적 부름-추구, 목적과 의미, 친사회적 지향 모두에서 학력이 높은 집단이 낮은 집단보다 높았다. 이는, 학력에 따른 소명의식에 차이가 없는 것으로 나타난 김수진[8], 이은경[11]의 연구와 일치한다.

종교유무에 따른 개인목표의 차이는 사회적 책임감과 자원지원에서 종교가 있는 사람들이 높았다. 소명의식은 전 항목에 걸쳐 종교가 있는 사람들이 높게 나타나, 김수진[8]의 연구결과와 일치했다. 종교가 있는 사람들은 개인목표 가운데서도 통합적 사회관계목표가 높고, 초월적 에너지에 대한 믿음, 의미있고, 사회와 타인에게 도움을 주어야 한다는 소명의식이 높은 것으로 해석된다.

직급에 따른 개인목표와 소명의식의 차이는 보이지 않았는데, 청소년지도자를 대상으로 한 이은경[11]의 연구에서는 소명의식 중 목적과 의미 항목에서 차이를 보였다.

사기업과 공공기관 등 조직형태에 따른 개인목표와 소명의식의 차이는 다음과 같다. 사기업의 재직자는 공공기관 재직자에 비해 개인목표의 독자성이 높았고, 공공기관 재직자는 통합적 사회관계목표의 사회적 책임감과 자원 지원이 높았다. 또한 모든 하위 항목에 걸쳐 공공기관 재직자가 높은 소명의식을 보였는데, 이는 공공기관이 가진 공공성과 사회공헌추구 등의 성향에 기인한 것으로 보인다.

담당업무에 따른 개인목표의 차이는 없었고, 소명의식의 초월적 부름-존재, 목적과 의미, 친사회적 지향에서는 업무에 따른 차이를 보였다. 사회복지관련 집단, 교육 및 연구관련 집단, 경영 및 사무관련 집단 순으로 초월적 부름-존재, 친사회적 지향이 높았고, 목적과 의미에서도 사회복지관련 집단이 IT관련 집단보다 높은 결과가 나왔다.

이는 이제까지 소명의식 연구의 대상으로 삼아 온 상담자, 요양보호사, 청소년지도자 등의 사회복지 및 상담관련 분야와 관련이 있다. 이는 조직형태를 초월해서 담당하는 업무에 따라 소명의식의 차이가 날 수 있다는 것을 보여준다.

둘째, 재직자의 개인목표 수준에 따른 소명의식에 차이가 있었다. 개인목표를 자기주도적 사회관계목표와 통합적 사회관계목표로 나누고, 상위 하위로 집단을 나누어 소명의식을 본 결과, 자기주도적 사회관계목표 수준에 따른 소명의식의 차이는 나타나지 않았고, 통합적 사회관계목표에서는 소명의식의 모든 항목에서 상위집단이 하위 집단보다 높은 차이를 보였다. 소속감, 사회적 책임감, 자원지원 등의 통합적 사회관계목표가 높은 재직자는 소명의식이 높아, 개인의 목표 중에서도 어떤 목표가 소명의식과 관계가 있는지를 보는데 있어 특정한 직업인의 영역을 초월해 개인목표 수준이 중요한 변인이 될 수 있음을 시사한다.

셋째, 재직자의 개인목표와 소명의식의 관계를 살펴본 결과, 개인목표의 사회적 책임감, 자원지원, 소명의식의 초월적 부름-추구, 목적과 의미, 친사회적지향 사이에 정적인 상관을 확인할 수 있었다.

이상의 연구 결과를 통해 재직자의 개인목표와 소명의식은 학력, 종교유무, 조직형태, 담당업무에 따라 차이가 있었으며 통합적 사회관계목표 수준이 높으면 소명의식도 높았고, 개인목표와 소명의식 사이에는 정적 상관관계가 있음을 알 수 있다.

본 연구의 제한점은 연구대상이 서울과 수도권의 재직자로 직종도 금융업, 교육서비스업, 정보서비스업 등에 한정되어 있어 모든 재직자를 대상으로 일반화하는 데에는 한계가 있으며 후속연구에서는 지역과 직종을 다양화하여 표집을 늘리고 특히 정규직과 비정규직의 차이에 따라 개인목표와 소명의식이 어떻게 다른지 보는 것이 필요하다. 특히 재직자를 대상으로 하는 개인목표에 대한 실증연구가 활발하게 이루어지지 않아 관련 이론들을 발전시키는데 한계가 존재하며 본 연구에서도 기존 연구와의 적극적인 비교와 논의를 진행하지 못했다.

이 연구를 통해 재직자들이 목표가 있느냐 없느냐의 목표지향성 보다 더 중요한 것은 어떤 목표를 갖느냐의 문제라는 것을 발견하였다. 이는 지향하는 다양한 목표의 내용과 수준에 따라 일에 대한 동기와 소명의식을 가질 수 있음을 시사한다. 또한 소명의식이 성직자와 같은 종교인이나 의사와 간호사 등과 같은 의료인, 특정 전문직업인 만의 영역이 아니라, 일반 직업인에게도 삶 전반에 걸쳐 지속되는 진로로서의 '일'에 동기를 높이는 중요한 요소라고 할 수 있다.

공공기관에 종사하는 재직자들에 비해 사기업의 재직자들은 소명의식이 낮은 결과를 볼 때, 효율성과 성과 위주의 사기업에 종사하는 재직자들은 일에 대한 소명의식을 갖기 어려운 환경에 놓여 있으며, 특히 통합적인 사회관계목표를 지향하는 것도 어렵다는 것을 알 수 있었다. 최근에 기업에서도 사회적 책임과 사회공헌활동의 중요성이 강조되면서 조직구성원들에게 봉사 등 사회공헌을 고무하는 조직분위기가 형성되었다. 이러한 기업의 변화는 조직구성원들에게 나눔을 통해 사회로부터 받은 자원을 환원하는 의미있는 가치를 불러일으킨 것은 사실이나 그들이 일상적으로 하는 업무를 통해 소명의식을 일깨우기에는 한계가 존재한다.

그러므로 기업 내에서도 개인의 목표를 반영할 수 있는 조직의 목표설정과 더불어 일 안에서 직접적인 동기를 높일 수 있도록 독려하는 노력들이 필요하다. 자신의 일에 대한 목표를 새롭게 의미화하고 긍정적 의미를 부여하는 잡 크래프팅이 실현되기 위해서는 기업의 리더들이 재무적 성과를 강조하기 보다는 의미있는 목표 제시에 주력하고 직원들에게 물질적 보상과 더불어 따뜻한 메시지 전달과 인정 등을 통해 직원이 일의 의미를 실감할 수 있도록 격려하는 것이 필요하다[3]. 이러한 기업의 노력과 더불어 재직자 스스로도 자발적으로 자신의 일을 사회적 관계라는 큰 그림 안에서 새롭게 바라봄으로써 자신의 사회적 역할을 재인식하는 노력이 요구된다.

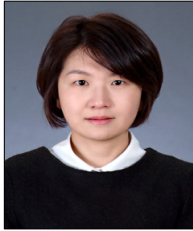
## References

- [1] Payopen & Korean research, Survey of the meaning of work, 2012
- [2] Statics Korea, 2011 Social indicators in Korea, 2012.
- [3] Myung-Gi, Lim, "Job crafting, fun things change", SERI Management Notes. No. 179, 2013.
- [4] R. N. Bellah, R. Madsen, W. M. Sullivan, A. Swidler, & S. M. Tipton, *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. New York: Harper & Row, 1986.
- [5] A. Wrzesniewski, C. McCauley, P. Rozin, & B. Schwartz, "Jobs, careers, and callings: People's relations to their work", *Journal of Research in Personality*, 31, pp.21-33, 1997.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- [6] J. S. Bunderson, & J. A. Thompson, "The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work". *Administrative Science Quarterly*, 54, pp.32-57, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- [7] Soon-Cheon, Jeong, "The relationship between the perceptions of calling public officials and attitude to the disabled: focused on public officials in Kyonggi province", Ajou University, MA. Thesis, 2010.
- [8] Soo-Jin Kim, "The factors affecting the belief in public service and passion of trainee in long term care training program", Ewha Womans University, MA. Thesis, 2008.
- [9] Dong-Won, Kim & Nam-Shin, Cho, "A study concerning factors which have an impact on perceptions of calling ethics of social workers in medical service". *Korean Public Personnel Administration Review*, vol. 11, No. 2 pp.221-244, 2012.
- [10] B. J. Dik, & R. D. Duffy, "Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice". *The Counseling Psychologist*, 37, pp.424-450, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0011000008316430>
- [11] Eun-Kyung, Lea, "A study on the perception of youth work as vocation and attendant levels of job satisfaction", *Studies on Korean Youth*, vol. 22. No. 1, pp.115-140, 2011.
- [12] Eun-Ai, Cho, "A Study on the moderating effect of counselor's calling on the relation of job environment with job engagement and burnout respectively", Ewha Womans University", MA. Thesis, 2011.
- [13] M. E. Ford, *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage, 1992.
- [14] E. A. Loke & G. P. Latham, A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990.
- [15] M. E. Ford & C. W. Nichols, A taxonomy of human goals and some possible applications. In M. E. Ford & D. H. Ford(Eds.), *Human as self-constructing living systems: Putting the framework to work*(pp.289- 311). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1987.
- [16] M. E. Ford & C. W. Nichols, Manual: Assessment of Personal Goals. Palo Alto, CA: *Consulting Psychologist Press*, 1992.
- [17] K. A. Dodge, S. R. Asher, & J. T. Parkhurst, Social life as a goal-coordination task. In C. Ames & R. Ames(Eds.), *Research on motivational in education*, Vol. 3: Goals and cognitions(pp.107-135). San Diego, CA: Academic Press, 1989.
- [18] R. C. Barden, & M. E. Ford, Optimal performance in golf. Minneapolis, MN: Optimal Performance Systems, 1990.

- [19] R. C. Barden, & M. E. Ford, Optimal performance in education. Minneapolis, MN: Optimal Performance Systems, 1991.
- [20] M. Winell, Personal goals: The key to self-direction in adulthood. In M. E. Ford & D. H. Ford(Eds.), *Humans as self-constructing living systems: Putting the framework to work*(pp. 261-287). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1987.
- [21] Soo-Young, Shin, "The effects of goal orientation of members on task behavior: Focused on the moderating effect of job characteristics", *Korean Academy of Organization and Management Spring Conference*, 2012.
- [22] Soo-Young, Shin & Won-Woo, Park, "The effect of goal orientation on task behavior and job performance: Investigating the mechanism of goal orientation's sub-dimension", *Korean Management Review*, vol. 42, No. 1 pp.29-51, 2013.
- [23] L. Doest, S. Maes & W. A. Gebhardt, *Personal goal facilitation trough work: implications for employee satisfaction and welling being*, vol. 55, No. 2 pp.192-219, 2006.
- [24] Isaac Hunter, Bryan J. Dik, James H. Banning, "College student's perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis", *Journal o Vocational Behavior*, 76, pp.178-186, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.008>
- [25] D. T. Hall, & D. E. Chandler, "Psychological success: When the career is a calling", *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp.155-176, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.301>
- [26] Yong-O, Park, "A study on the effects of social welfare specialists' job satisfaction on their identity as professionals", Yonsei University, MA. Thesis, 2003.
- [27] Han-Seam, Park, "Qualitative study about actual experience of youth companion", *The Korean journal of counseling*, vol. 10, No. 4, 2009.
- [28] Eun-Ju, Jeong, "A Study on the job satisfaction perceived by caregivers participated in long term care insurance test service: Focused on belief in public service and sense of the calling to the field", Ewha Womans University, MA. Thesis, 2007.
- [29] Nan-Mee, Yang & Eun-Kyoung Lea, "Mediating effects of career identity on the association between career calling and life satisfaction for college students", *The Korean Journal of Counselling and Psychotherapy*, vol. 24, No. 1, pp.51-68, 2012.
- [30] R. D. Duffy, & W. E. Sedlacek, "The presence of search for a calling: Connections to career development", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 70, pp.590-601, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- [31] R. D. Duffy & W. E. Sedlacek, "The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, Life meaning, and life satisfaction", *The Career Development Quarterly*, 59, pp.27-40, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- [32] M. F. Steger, N. Pickering, J. Y. Shin, & B. J. Dik, "Calling in work: secular or sacred?", *Journal of Career Assessment*, 18, pp.82-96, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072709350905>
- [33] J. C. Davidson, & D. P. Caddell, "Religion and the meaning of work", *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33, pp.135-147, 1994.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/1386600>
- [34] Ye-Rin, Shim, "A Validation study of the Korean version of the calling and vocation questionnaire with a Korean college student sample", Ewha Womans University, MA. Thesis, 2010.
- [35] B. J. Dik, B. M. Eldrige, & M. F. Steger, Development of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ). Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Boston, MA, 2008.
- [36] Paik, Hee-Su, "A Study on the Constituents of Math Learning Styles and the Categorization of Math Learners", Ewha Womans University, Ph.D Thesis, 2008.
- [37] Lee, Sung-Goo Lee, Je-Kyung, "Validation of the 'Korean College Students Vocational Goal Inventory", *The Korean journal of counseling*, vol. 12, No. 4, 2011.
- [38] Soo-Jeong, Kim, "The analysis of career adaptability by cultural self-construal, preference types, work value subtypes", Kyonggi University, Ph.D Thesis, 2012.
- [39] Do-Yun, Kim, "A study on the influence of home helper training effectiveness on home helper's professionalism", Yonsei University, MA. Thesis, 2002.
- [40] Ju-Hyun, Park, "Exploring the mediating effects of decision-making self-efficacy and hope in the relationship between calling and career attitude maturity among College Students", Ewha Womans University, MA. Thesis, 2011.
- [41] Eun-Hye, Cho, "Effects of pre-employment activities and task approach skill on career adaptability", Kyonggi University, MA. Thesis, 2011.

**안 윤 정**(Yoon-Jung An)

[정회원]



- 2000년 2월 : 이화여자대학교 대학원 여성학과(노동) (여성학석사)
- 2005년 6월 ~ 2007년 12월 : 한국여성과학기술인지원센터 HRD 팀 대리
- 2011년 2월 : 경기대학교 대학원 직업학과 (직업학박사)
- 2009년 9월 ~ 2011년 2월 : 경기대학교 겸임교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 동국대학교 교양교육원 초빙교수

<관심분야>

직업심리, 여성진로, 직업정보, 직무분석

---

**서 지 윤**(Ji-Yoon Seo)

[정회원]



- 2008년 2월 : 경기대학교 행정대학원 직업학과 (직업학석사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 경기대학교 대학원 직업학과 박사수료
- 2000년 7월 ~ 2009년 5월 : (주) 대학과미래 부장
- 2012년 3월 ~ 2012년 12월 : 동국대학교 외래강사
- 2010년 12월 ~ 현재 : 커리어컨설팅연구소 소장

<관심분야>

직업심리, 직업상담심리, 직업윤리