

Study on the Effects of Calling of Social Workers on Their Job Engagement

Seong-Ok Kweon*

Abstract

This study is aimed to examine the relationship between calling and job engagement of social workers working at social welfare centers. To this end, the study conducted a self-administered survey of social workers working at social welfare centers in Gwangju Metropolitan City, analysing 154 questionnaires. It was found that the calling of social workers has a significant positive effect on their vitality, dedication and commitment. Based on these, this study discusses its implications and suggests policy implications that can enhance the calling of social workers so as to help them raise their job engagement levels.

▶ Keyword : Calling, Job Engagement, Social Workers, Dedication, Absorption

I . Introduction

소명의식은 종교적 의미에서 시작되었지만 오늘날은 자신의 일에 대한 의미와 그에 따른 역할수행으로 인식되고 있다.

소명의식은 조직구성원들의 직업에 대한 인식이 조직성과와 인적자원관리 방안에 많은 영향을 미친다는 점에서 인적자원관리연구에 큰 함의가 있다. 조직구성원들에게 경제적 보수나 승진과 같은 외적 동기부여 외에도 조직구성원들이 직업에 대해 지니는 주관적 인식을 보유하도록 해주고 조직의 안정성과 효과성을 높이며, 이직비용을 줄일 수 있기 때문이다[1].

따라서 개인들이 자신의 직업과 담당직무에 대해서 높은 소명의식을 가질 경우 자신에 대한 만족과 삶의 질의 향상 및 소속 조직의 발전과 사회의 긍정적 발전에도 기여할 수 있게 된다. 이러한 소명의식은 과중한 업무와 스트레스에 노출되어 있는 사회복지관에 재직하고 있는 사회복지사들에게 있어서 복지서비스 제공과 관련된 업무처리와 소명의식의 보유는 의미가 있다고 판단된다.

한편, 사회복지관 종사자들의 긍정적인 마음가짐과 관련된 업무태도인 직무열의는 업무처리능력과 밀접한 관계를 가지고 있을 뿐만 아니라 사회복지사들의 긍정적인 태도는 고객지향성

을 증가시켜 복지서비스 대상자들의 만족을 이끌며, 직무성과를 증대시키는 중요한 변수가 될 수 있기 때문에 사회복지관 사회복지사들의 직무열의는 그 의미가 크다고 볼 수 있다[2].

따라서 사회복지관에 재직하고 있는 사회복지사들의 소명의식과 직무열의와 관련하여 사회복지사들이 높은 직업소명의식을 보유한다면 그들의 직무열의를 높여줌으로써 이직률도 낮추고 사회복지서비스 대상자들에게 보다 질 높은 복지서비스의 제공을 기대할 수 있다. 그러나 지금까지 소명의식과 직무관련 변인과의 관계에 대한 선행연구들은 많이 진행되어 왔지만 권혁남(2015)[3]의 연구를 제외하고는 소명의식과 직무열의와의 관계에 대한 연구는 물론이고 특히 사회복지분야에서의 소명의식과 직무열의와의 관계에 대한 연구는 찾아보기가 매우 어렵다. 본 연구의 목적은 그동안 연구되어지지 않은 사회복지사들의 소명의식과 직무열의에 대한 관계에 대한 실증분석을 통하여 사회복지사들에 대한 효율적인 인적자원 관리방안을 제시하고자 한다.

*First Author: Seong-Ok Kweon, Corresponding Author: Seong-Ok Kweon

*Seong-Ok Kweon(Kso1255@hanmail.net), Dept. of Social Welfare, Songwon University.

*Received: 2016. 08. 01, Revised: 2016. 08. 19, Accepted: 2016. 08. 21.

II. Theoretical Background

2.1 Sense of the Calling and Work Engagement

소명의식(Sense of the Calling)은 처음에는 종교적 개념으로 출발하였지만 종교적 개념이 점점 약화되면서 “일반적으로 열악한 노동조건과 힘든 일에도 불구하고 자신의 일에 대해서 열정을 가지고 보람을 찾으며 임한다.” 는 개념으로 정의되고 있다[4].

이러한 소명의식에 기초하여 직업소명의식은 “자신 개인의 근본적인 본성에 기초한 인식이며, 업무에 대한 능력과 자질을 인식하면서 형성된다고 할 수 있다. 그러므로 소명의식은 특정한 업무와 직업분야에 대한 개인적인 열정과 재능을 인식하면서 형성되는 것” 으로 일반화되고 있다. 따라서 직업소명의식은 “업무에 대하여 개인적 차원과 사회적 차원의 의미를 부여하여 직업에 대한 높은 중요성을 인식함으로써, 인류애적인 차원에서 개인적 희생을 감수할 수 있다는 마음자세” 로 정의하고 있다[5].

직업소명의식은 자신 스스로가 직업에 헌신하는 것은 매우 보람 있는 것으로 생각하기 때문에 자신의 직업에 대해 좋은 직업이라고 생각하게 되는 것이다. 또한 자신이 하는 일에 대하여 헌신하고자 하는 의지와 보상이 적더라도 일을 하고 싶어 한다는 느낌을 반영하게 되는 직업에 대한 소명의식은 자신의 직업에 대한 사랑과 열정에서 출발한다는 특징이 있다[6].

그리고 이 연구의 주제와 관련하여, 최근에 긍정심리학의 대두와 함께 관심을 받고 있는 직무열의(work engagement)는 일반적으로 직무탈진과는 반대되는 개념으로 연구가 진행되고 있다. 따라서 직무열의는 “조직구성원이 담당업무를 수행할 때 열정적으로 집중하면서, 도전의식을 가지고 몰입하는 수준” 으로 정의하고 있다[7]. 즉 직무열의는 “부여된 담당업무를 달성하기 위하여 노력을 다하는 마음으로서, 맡은 바 임무에 대한 책임을 다하기 위해 적극성과 능동성을 견지하는 태도” 가 직무열의로 이해될 수 있다[8].

이러한 직무열의는 개인적인 차원에서 업무처리 시에 나타나는 고도의 에너지와 정신적 회복능력을 의미하는 활력(vigor), 담당 직무에 대한 열정과 자부심 등을 의미하는 헌신(dedication), 담당 직무에 대한 집중 등을 의미하는 몰입(absorption)으로 세 가지의 구성요소로 구분된다[9].

이 연구에서도 이러한 직무열의의 세 가지 구성요소에 대하여 소명의식과의 인과관계를 분석하고자 한다.

2.2 Advanced research

본 연구의 주제와 관련하여 소명의식과 직무관련 변인과의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

정은주(2007)의 연구에서는 공공서비스에 대한 신념은 직무

만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 소명의식은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[10].

김향수·김희경·박연숙(2011)의 선행연구에서는 여러 변수 중에서 소명의식이 가장 높은 영향을 미치는 요인으로 나타났으며[11]. 이은경(2011)의 연구에서는 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도는 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 소명의식의 구성요인 중 목적의미가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[12].

윤소천외(2013)연구에서는 직장인들의 소명의식이 높을수록 심리적 자본과 조직동일시, 조직몰입의 수준이 높아지는 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 이직의도는 낮아지는 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[13].

강경아(2014)는 보호직공무원이 가지는 소명의식은 그들의 직무만족 수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[14].

김신숙·박인아(2014)는 요양보호사의 보상만족인 급여만족과 승진만족, 그리고 소명의식은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[15].

김지선(2014)은 소명의식과 삶의 만족과의 관계에서 소명실행이 삶의 만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 소명의식이 소명실행 및 기본심리욕구의 충족을 통해 삶의 만족에 영향을 주는 것으로 나타났다[16].

김하나(2014)는 소명의식은 소명실행, 내재적 동기, 직무만족과 정(+)적인 상관관계가 있었으며, 성인 직장인의 소명의식은 소명실행, 내재적 동기, 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[17].

장진아·이지연(2014)의 연구에서는 소명의식은 삶의 의미, 일의 의미, 소명수행 의식에 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 소명수행 의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업만족을 통하여 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[18].

진두찬(2014)은 개인자원인 소명의식은 직무열의에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 소명의식은 직무자율성과 직무열의와의 관계는 물론이고 전문성 개발기회와 직무열의의 관계에서도 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다[19].

천세희·이향연·조미숙(2014)은 직업적 소명의식이 증가할수록 직업적 윤리성향도 증가하는 것으로 나타나 직업적 소명의식과 윤리적 성향에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[20].

고자인·강경아(2015)는 소명의식이 높으면 일의 의미와 경력몰입의 수준도 높아지는 것으로 나타났고 소명의식은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[21].

권혁남(2015)은 소명의식은 직무열의의 구성요인인 활력, 헌신, 몰두의 모든 요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며[22]. 박진옥(2015)은 간호사의 소명의식의 수준이 높을수록 제직의도의 수준도 높은 것으로 나타났다[23].

진두찬·송은정(2015)은 직무자율성과 직무열의의 관계와 전문성 개발기회와 직무열의와의 관계에서 소명의식은 매개역할을 하는 것으로 나타났으며[24]. 황서현(2015)의 연구에서는 호텔직원의 직업소명의식은 자기주도학습과 혁신행동 그리고 직무성과의 모든 변수에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[25].

따라서 선행연구를 살펴본 결과 소명의식이 높을수록 일에 대한 열정과 재직의도의 수준도 높은 것을 알 수 있었으며, 소명의식이 높을수록 직무열의에 유의미한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

III. Research design

3.1 Setting the Hypothesis

선행연구를 토대로 사회복지관에 재직하는 사회복지사들의 소명의식과 직무열의와의 인과관계를 분석하기 위하여 가설을 설정하였는데, 이에 따른 소명의식과 직무열의 사이의 관계에 대한 연구가설은 다음과 같다.

<가설> 사회복지사의 소명의식은 직무열의에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

<가설 1> 사회복지사의 소명의식은 활력에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

<가설 2> 사회복지사의 소명의식은 헌신에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

<가설 3> 사회복지사의 소명의식은 몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

3.2 Measuring the Variables

3.2.1. Sense of the Calling

소명의식은 Hagmaier & Abele(2012)[26]가 개발한 MCM(Multidimensional Measure of Calling)의 척도에 대해서 황국현(2014)의 연구[27]에서 내용타당도 검증을 거친 9문항을 이 연구의 주제에 맞추어 수정 및 보완하여 사용하였다. 설문문항의 내용은 ‘나는 일을 통해 공익에 기여한다’를 포함하여 9문항으로 구성되어 Likert 5점 척도로 측정하였는데 1점은 ‘전혀 그렇지 않다’와 5점은 ‘매우 그렇다’로 측정하여 설문응답자들이 평가하도록 하였고 응답점수의 합계가 높을수록 소명의식에 대한 수준은 높다고 할 수 있다.

3.2.2. Work Engagement

직무열의는 Schaufelie와 그의 동료들(2002)[28]이 개발한 척도에 대해서 최영준(2016)의 연구[29]에서 내용타당도 검증을 거친 17문항을 이 연구의 주제에 맞추어 수정 및 보완하여 사용하였다. 설문문항의 내용은 활력은 ‘나는 일을 하면서 힘이 넘치는 것을 느낀다’를 포함하여 6문항으로, 헌신은 ‘나의

일은 나를 열심히 하도록 만든다’를 포함하여 5문항으로, 몰두는 ‘직무를 수행할 때 나는 일에 매우 몰두해서 한다’를 포함하여 6문항으로 구성되어 Likert 5점 척도로 측정하였는데 1점은 ‘전혀 그렇지 않다’와 5점은 ‘매우 그렇다’로 측정하여 설문응답자들이 평가하도록 하였고 응답점수의 합계가 높을수록 직무열의에 대한 수준은 높다고 할 수 있다.

IV. Empirical Analysis

4. 1 Selection and Feature of Sample

이 연구에서는 G광역시 소재의 종합사회복지관(가형-2개, 나형-8개)에서 근무하고 있는 사회복지사들을 연구대상으로 선정하여 소명의식과 직무열의와의 관계를 실증분석하기 위하여 사회복지사 200명을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였으며, 배포된 총 200부의 설문지 중 175부의 설문지가 회수되었는데, 회수된 설문지 중 활용이 부적합한 21부를 제외한 154부를 최종적인 유효표본으로 확정하여 이 연구에서 활용하였다. 표본의 응답자들에 대한 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

성별은 남자가 52명으로 33.7%, 여자가 102명으로 66.3%를 차지하고 있어 여자가 남자보다 더 많음을 알 수 있었다. 나이별로는 20대가 58명으로 37.6%, 30대가 51명으로 33.1%, 40대 이상이 45명으로 29.3%로 나타났다. 학력별은 전문대졸이 18명으로 11.7%, 대졸 이상이 136명으로 88.3%를 차지하고 있는 것으로 나타났고, 재직기간별로는 5년 미만이 35명으로 22.7%, 5년-10년 미만이 67명으로 43.5%, 10년 이상이 52명으로 33.8%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

4. 2 Verifying the Hypothesis

“사회복지사의 소명의식은 직무열의에 유의미한 영향을 미칠 것이다.”라는 <가설>을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 표 1.에서와 같이 회귀모델에 대한 전체 적합도의 F값은 118.207로 유의수준 0.001에서 유의미하게 나타났으며, 수정된 R² 값은 .525로 약 52%의 설명력을 나타냈다.

4. 2. 1. Sense of the Calling and vigor

표 1.에서와 같이 <가설 1>인 “사회복지사의 소명의식은 활력에 유의미한 영향을 미칠 것이다.”라는 가설을 검증한 결과 t 값이 4.326이고 β값이 .371로 유의수준 p<0.001에서 소명의식은 활력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사들이 사회복지업무를 수행 하는데 있어 높은 도덕적 기준을 보유하게 되면 직무열의인 활력의 수준도 높아진다는 것을 의미한다. 따라서 사회복지사의 소명의식은 활력에 유의미한 영향을 미칠 것이다라는 <가설 1>은 채택되었다.

4. 2. 2. Sense of the Calling and dedication

표 1. 예서와 같이 <가설 2>인 “사회복지사의 소명의식은 헌신에 유의미한 영향을 미칠 것이다.”라는 가설을 검증한 결과 t값이 3.067이고 β 값이 .105로 유의수준 $p < 0.001$ 에서 헌신에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사들이 담당업무에 대한 열정이 높으면 사회복지사들의 직무열의인 헌신의 수준도 높다진다는 것을 의미한다. 따라서 사회복지사의 소명의식은 헌신에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 <가설 2>는 채택되었다.

4. 2. 3. Sense of the Calling and absorption

표 1. 예서와 같이 <가설 3>인 “사회복지사의 소명의식은 몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.”라는 가설을 검증한 결과 t값이 3.210이고 β 값이 .159로 유의수준 $p < 0.001$ 에서 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회복지사들이 자신들이 담당하는 사회복지업무에 대해서 친직이라고 생각한다면 직무열의인 몰입의 수준도 높다진다는 것을 의미한다. 따라서 사회복지사의 소명의식은 몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이라는 <가설 3>은 채택되었다.

Table 1. Test of hypothesis

Variables		β	t	p
Sense of the Calling	vigor	.371	4.326	.000***
	dedication	.105	3.067	.000***
	absorption	.159	3.210	.000***
F: 118.207		R2: .525		

V. Discussion and conclusion

이 연구는 종합사회복지관에서 근무하고 있는 사회복지사들을 대상으로 하여 소명의식과 직무열의와의 관계에 대한 실증분석 결과, 소명의식은 직무열의의 변수인 활력, 헌신, 몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 하여 이 연구에서는 다음과 같은 이론적·정책적 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 이 연구의 이론적 의의와 관련하여 지금까지 소명의식과 관련된 선행연구들은 소명의식에 미치는 영향변수들에 대한 연구, 즉 소명의식을 종속변수로 사용하여 연구가 진행되어 왔다. 하지만 이 연구는 선행연구와는 다른 차원에서 소명의식을 독립변수로 사용하여 실험적 연구를 진행하였다는 데 의의가 있다.

둘째, 지금도 사회복지현장에서 근무하고 있는 많은 사회복지사들은 과중한 업무와 심리적 스트레스 등으로 인하여 이직을 생각하고 있는 것이 현실이다. 하지만 이들이 사회복지서비스 제공에 대한 전문가로서 복지에너를 구현하도록 하기 위해서는 사회복지서비스 대상자들에게 봉사할 수 있는 높은 소명의식을 제고시켜 줄 수 있는 제도적 장치들을 마련하여야 할 것이다.

셋째, 사회복지사들은 사회복지현장에서 성실하게 맡은 바 소임을 다하고 있으며, 이들이 제공하는 질 높은 사회복지서비스의 제공을 위해서는 그들이 다른 분야의 사람들과 다른 소명의식을 확립시켜 줄 수 있는 가치관을 굳건히 정립시켜줄 수 있는 리더십이 부여되어야 할 것이다.

넷째, 사회복지사들의 소명의식에 따른 직무열의의 수준을 제고하기 위해서는 사회복지사들이 전문지식과 기술을 향상시킬 수 있는 교육기회가 폭 넓고 다양하게 부여되어야 할 것이다.

본 연구에서는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 연구자가 G광역시 소재의 종합사회복지관의 사회복지사들만을 연구의 대상으로 삼아 공간적 범위를 한정시킴으로 인하여, 이 연구의 결과가 일반화되는 데는 한계가 있다는 것이다. 이러한 한계를 보완하기 위해서는 전국적 범위로 공간적 범위를 확대하여 광범위하게 연구대상자를 선정하여 연구가 진행되어야 할 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] Yoon, So Cheon·Lee Ji Hyun·Sohn Young Woo·Ha, Yoo Jin. “The Effect of Calling on Organizational Commitment and Turnover Intention-The Mediated Effect of Psychological Capital and Organizational Identification and the Moderating Effect of Transformational Leadership and Perceived Supervisor Support-.” Journal of Human Resource Management Research Vol. 20, No. 4, pp.62, Dec, 2013.
- [2] Oh, Sung Suk. “The Effects of the Perceived Organizational Support, Organization-based Self-esteem and Sense of Mission on Work Engagement and Job Performance - The Case of Local Government Public Servants in Gyeongsangnamdo-.” Graduate School of Inje University, p.2, 2014.
- [3] Kwon, Hyeok Nam. “A Study on Influence of the sense of calling on religious Workers in the church on the work engagement.” Theology and Praxis,

- Vol. 47, pp.551-570, Dec, 2015.
- [4] Lee, Sung Chun. "A Study on the Effect of Job Environment on the Sense of Vocation in Local Civil Servants." Graduate School of Dankook University, p.28, 2010.
- [5] Hwang, Seo Hyun. "The Structural Relationship among Hotel Employees' Sense of Calling, Self-directed Learning, Innovation Behavior and Job Performance." Graduate School of Sejong University, p.12, 2015.
- [6] Lee, Sung Chun. op. cit., p.28, 2010.
- [7] Oh, Sung-Suk. op. cit., p.45, 2014.
- [8] Jeong, Hae Dong. "A Study of the Effect of Local Government Servants' Job Attitude on Customer Orientation-Focused on Mediating Effect of Job Engagement-." Graduate School of Dankook University, p.18, 2014.
- [9] Schaufeli, B. W., A. B. Bakker and M. Salanova. "The measurement of work engagement with a short questionnaire", Educational and Psychological Measurement, Vol. 66, No. 4, p.701-716, 2006.
- [10] Jeong, Eun Ju. "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." Graduate School of Ewha University, 2007.
- [11] Kim, Hyang Soo·Kim, Hee Kyung·Park, Yeon Suk. "The Factors Influencing of Professional Consciousness of Long-term Care Workers." Journal of the Korean Gerontological Society, Vol. 31, No. 3, pp.591-606, Sep, 2011.
- [12] Lee, Eun Kyoung. "A Study on the Perception of Youth Work as a Vocation and Attendant Levels of Job Satisfaction." Studies on Korean Youth, Vol. 22, No. 1, pp.11-140, Mar, 2011.
- [13] Yoon, So Cheon·Lee Ji Hyun·Sohn Young Woo·Ha, Yoo Jin. op. cit., 2013.
- [14] Kang, Kyung Ah. "Relations of Perceiving a Calling and Job Satisfaction :Testing a Mediate deffect of work meaning and career commitment." Graduate School of Sahmyook University, 2014.
- [15] Kim, Shinsook, Park, Ina. "A Study on Effect of Compensation Satisfaction and Calling on Organizational Commitment of Care Givers in Longterm Care Facilities for the Elderly." Health and Social Welfare Review, Vol. 34, No. 1, pp.159-182, Mar, 2014.
- [16] Kim, Ji Seon. "The effect of perceiving a calling on well-being-The mediating effects of living a calling and basic psychological need-." Graduate School of Kwangwoon University, 2014.
- [17] Kim, Ha Na. "The relationship between perceiving a calling and job satisfaction among company employees: The mediating effects of living a calling and intrinsic motivation." Sookmyung Women's Graduate School of Honam University, 2014.
- [18] Jang, Jin Yi·Lee, Jee Yon. "The Relationship between Perceiving a Calling and Life Satisfaction: The Mediating Effects of Work Meaning, Living a Calling, Life Meaning, and Job Satisfaction." Korean Journal of Counseling, Vol. 15, No. 1, pp.259-278, Mar, 2014.
- [19] Jin, Du Chan. "The effect of counselor's job autonomy and opportunity for professional development on job engagement: The mediating roles of calling and self-efficacy." Graduate School of Keimyung University, 2014.
- [20] Cheon, Sae Hee ·Lee, Hyang Yeon ·Cho, Mi Suk. "The relationship between vocational calling and ethical inclination in clinical dental hygienists." Journal of Korean Society of Dental Hygiene, Vol. 14 , No. 6, pp.813-820, July, 2014.
- [21] Ko, Jain·Kang, Kyung Ah. "Relations between Perceiving a Calling and Job Satisfaction in Probation Officers : Testing a Mediated Effect of Work Meaning and Career Commitment." Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol. 24, No. 3, pp.194-203, Aug, 2015.
- [22] Kwon, Hyeok Nam. "A Study on Influence of the sense of calling on religious Workers in the church on the work engagement." Theology and Praxis, Vol. 47, pp.551-570, Dec, 2015.
- [23] Park, Jin Ock. "The Effects of Advanced Beginner-Stage Nurses' Sense of Calling, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Retention Intention." Graduate School of Kosin University, 2015.
- [24] Jin, Du Chan·Son, Eun Jung. "The effect of counselor's job autonomy and opportunity for professional development on job engagement: The mediating roles of calling and self-efficacy." Korean Journal of Counseling, Vol. 16, No. 4,

pp.177-192, Sep, 2015.

- [25] Hwang, Seo Hyun. op. cit., 2015.
- [26] Hagmaier, T., & Abele A. E. "The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective." *Journal of Vocational Behavior*. 81. pp.3951, 2012.
- [27] Hwang, Kug Hyeon. op. cit., 2014.
- [28] Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. op. cit., 2002.
- [29] Choi, Young Joon. "A Study on the Impact of Positive Leadership on the Job Engagement and Process." Graduate School of Hanyang University, 2016.

Authors



Seong-Ok Kweon received the PH.D in Social Welfare from Chosun University in 2005. Seong-Ok Kweonis a professor of Dept of Social Welfare Songwon University. He is interested in Social Welfare Administration, Community Social Welfare, and Social Welfare Practicetc.