

# 소명의식과 조직몰입 및 혁신행동의 구조적 관계

홍지웅<sup>1</sup>, 홍아정<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>중앙대학교 인적자원개발학과 박사과정, <sup>2</sup>중앙대학교 교육학과 교수

## The Structural Relationship between Calling, Organizational Commitment and Innovative Behavior

Ji-Woong Hong<sup>1</sup>, Ah-Jeong Hong<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Student, Department of Human Resource Development, Chung-Ang University

<sup>2</sup>Professor, Department of Education, Chung-Ang University

요약 본 연구는 현직 교사들 302명을 대상으로 설문조사를 실시하여 일련의 통계분석을 통해 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 구조적 관계를 규명하였다. 주요결과를 간략하게 제시하면 다음과 같다. 첫째, 소명의식은 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 소명의식은 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 셋째, 조직몰입은 혁신행동에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 통해 교사의 혁신행동을 높이기 위해서 교사 자신의 일에 대한 소명의식을 명확히 하고 스스로 느낄 수 있도록 함으로써 조직의 목표와 가치를 적극적으로 실현하고자 하는 욕구와 의지로 이어질 수 있도록 해야 함을 시사한다. 이에 후속연구에서는 교사들의 소명의식을 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

주제어 : 교사, 혁신, 소명의식, 조직몰입, 혁신행동

Abstract This study examined the relationship between calling, organizational commitment, and innovation behavior among 302 current teachers. The main results are as follows. First, calling had a positive effect on the organizational commitment. Second, calling did not significantly affect innovation behavior. Third, Organizational commitment had a statistically significant positive effect on innovation behavior. The result of the study suggests that in order to enhance the teacher's innovation behavior, it is necessary to clarify the calling of the teacher's own work and make him/her feel so that it can lead to the desire and willingness to actively realize the organization's goals and values.

Key Words : Teacher, innovation, calling, organizational commitment, innovative behavior

### 1. 서론

미래 글로벌 인재를 양성하기 위해서는 교사들이 혁신적으로 주도해야 하며, 학습자가 현실에 효과적으로 대처하고 급변하는 환경에 도전적으로 대응할 수 있도록 유도해야 한다. 이는 교육혁신이며, 더 나은 학습과 교육으

로 나가기 위한 필연적 과정이다.

혁신은 스스로 변화를 주도하는 혁신행동에서 비롯된다. 혁신행동은 자신을 포함한 조직의 지속가능한 경쟁우위를 창출할 수 있는 중요한 원천이며, 조직구성원들이 열정을 가지고 자신의 업무를 능동적으로 수행해나가는 데 긍정적 영향을 미치는 요인이다[1].

\*This research was supported by the Chung-Ang University Graduate Research Scholarship in 2016.

\*This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2017S1A3A2066878).

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

Received August 9, 2020

Accepted September 20, 2020

Revised September 8, 2020

Published September 28, 2020

여러 연구들은 혁신행동이 개인의 혁신수준을 가장 포괄적으로 잘 설명해줄 수 있는 요인임을 강조였다[2-4]. 혁신행동은 스스로 문제를 찾고 문제를 해결하기 위한 변화의 필요성을 인식하며, 창의적인 아이디어를 개발 및 적용해나가면서 변화를 주도하도록 하기 때문에 결국 긍정적 결과에 도달한다[3-4].

혁신행동은 업무수행 과정에서 발현될 가능성이 높기 때문에 개인수준과 조직수준이 모두 상호적으로 관여하고 밀접한 관계가 있을 것이라고 이해할 수 있다[1]. 그리고 혁신행동은 자신이 속한 조직의 문제를 자발적이고 능동적으로 탐색하며, 이를 해결하기 위한 아이디어를 고안하고 실행함으로써 조직의 변화를 도모하기 때문에 조직차원 이전의 개인차원도 함께 살펴볼 필요가 있다[4].

혁신과 관련된 연구들은 다수가 개인차원보다는 조직차원에 무게를 두고 혁신 개념을 평가하거나 다양한 성과에 미치는 영향을 규명하는 경우가 많았다[4]. 이러한 접근은 혁신행동을 개인의 내적영역이 아닌 조직차원의 문제로 판단한 것이다. 즉, 혁신행동을 조직문화나 조직의 성격, 조직구조, 조직의 커뮤니케이션 방식 등에서 파악하려는 관점이 부각되었다[3]. 이는 상대적으로 개인차원에서 혁신행동을 파악하고자 하는 부분이 간과된 것이다[5,6].

오늘날의 교육환경은 교사들에게 다양한 능력을 요구하고 있다. 교육영역은 다른 분야에 비해 고유의 특수성을 지녔고, 교사들은 학생들에게 수업을 통해 교과지식을 전달하는 전문성을 갖춰야 할 뿐만 아니라 교육자로서의 사명감을 바탕으로 교직과 학생, 학교 모두에 헌신해야 한다. 또한 교수들은 수업 외 학생생활지도도 해야 하고, 학부모와도 교류해야 하며 학교행정이 및 지역사회 기관과도 높은 수준의 상호작용을 필요로 한다[7]. 이와 같이 다양한 대상과 환경 속에서 학교라는 조직의 유지와 학생들의 지속적인 성장은 교사의 혁신행동에 의해 결정될 가능성이 높다[8].

교사는 학교의 근본적인 교육목적과 목표를 이루기 위해 현재의 교육환경을 이해하고, 창의적인 사고와 아이디어 등으로 성장과 발전을 주도할 수 있다. 더불어 교사는 당면한 교육문제를 효과적으로 해결하고, 효율적인 교육운동을 가능하게 하여 바람직한 교육성과를 이끌어내야 한다. 또한 교사는 학교구성원 간의 원활한 소통과 상호이해를 촉진하고, 학생을 포함한 학교구성원 모두가 각자에 맞는 교육적 성취를 이룰 수 있도록 해야 하는 것이다[7-8].

결국 교사는 학교라는 조직의 일원이자 학생들을 위한

교육자로서의 역할을 모두 수행해야 하는 매개자로서, 교육혁신의 주체자일 수밖에 없다. 교육혁신을 위해서는 무엇보다 교사의 혁신에 대한 기본 사고(아이디어 포함)와 그에 따른 혁신행동이 기본 전제가 되어야 한다[8].

이에 본 연구는 교사의 혁신행동을 촉진하는 요인을 살펴보고자 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 소명의식과 조직몰입을 제안하였다. 그 동안 소명의식은 종교나 신학 분야에서 연구가 이루어졌을 뿐 사회과학 분야에서의 경험적 연구는 많지 않았다. 현대적 의미에서의 소명의식은 종교적 개념보다 확장적이고 넓은 범위에 해당하지만, 활발하게 다루어지지 못했다[9]. 소명의식은 개인적 차원에서 혁신을 포함한 혁신행동에 중요한 영향을 미칠 수 있는 심리적 기제를 포함하고 있기 때문에[10], 소명의식 수준에 따라 교사의 혁신행동은 상이하게 나타날 수 있다[11].

조직몰입은 구성원이 조직을 향해 느끼고 경험하는 정서적 애착으로, 소명의식과 더불어 조직몰입은 조직의 효과성이나 수행성과를 예측할 수 있는 선행요인이기 때문에, 교사의 혁신행동에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 요인으로 평가받는다[12]. 특히 조직몰입은 많은 선행연구에서 조직성과 및 조직행동 등에 대한 유의한 매개효과를 보인 바 있다[29~32]. 이에 교사 개인의 소명의식과 조직몰입은 혁신행동과 구조적 차원에서 밀접한 관계를 형성할 것으로 예상되며, 교사 개인 수준의 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 관계를 규명한 연구가 필요하다. 현대사회는 세계화라는 틀 속에서 무한경쟁에 들어갔으며, 모든 조직은 경쟁우위를 위한 변화와 혁신에 많은 노력을 투입하고 있다. 교육 역시 변화하는 환경에 대처하고, 적합한 학교행정과 교육이 이루어질 수 있도록 끊임없는 혁신적 변화를 요구받고 있으며, 해당 주체로서 교사들이 존재한다. 교육주체인 교사들의 혁신행동은 학교조직과 학생교육 전반에 중요한 영향을 미친다는 점에서 교사들의 혁신행동에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 것은 교육혁신을 기쁘고 미래교육의 향방을 결정하는데 중요하다 할 수 있다. 혁신행동은 교사 스스로가 소속된 학교조직의 문제를 능동적으로 찾고, 이를 해결하기 위한 아이디어를 고안하고 실행함으로써 조직의 변화를 이끌어내는 과정을 거치기 때문에 조직차원이 아닌 개인차원에서 살펴볼 필요가 있다[4]. 이에 본 연구에서는 교사의 소명의식과 조직몰입을 적용하여 혁신행동과의 관계를 파악하여 교사들의 혁신행동을 촉진시킬 수 있는 방안을 모색하는데 요구되는 시사점을 제안하고자 하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 소명의식

소명의식(calling)은 초기 종교적 관점에서 비롯되었으나 오늘날에는 개인의 일에 대한 의미와 목적을 부여하고, 삶의 의미까지 연결시켜 자신의 일과 직무, 나아가 삶에 대해 일정한 가치를 부여하는 확장된 개념이다 [13-15,52].

소명의식은 개인의 직업과 삶에 대한 의미와 목적을 부여하는 과정을 통해 스스로 수행하는 일들이 사회에 기여할 수 있다는 가치를 발견하는 동시에 일에 대한 충만감과 사회적 헌신을 가능하게 하는 자기목적 의식이라고 할 수 있다[16].

사람들은 자신의 삶에서 추구하는 가치가 무엇인지를 찾는 과정 속에서 소명을 발견하게 되고, 자신의 삶에 투영시켜 실천이라는 실질적 행동으로 나타낸다[14]. 여러 연구에서 높은 수준의 소명의식을 가진 사람은 자신이 수행하는 일을 개인적인 목적을 위한 도구로만 치부하지 않으며[17], 오히려 일에 대해 더 큰 의미를 부여하고 가치를 지속적으로 확대하고자 노력하는 특성을 확인하였다[7].

다른 연구들에서도 소명의식이 강한 사람은 자신이 하고 있는 일과 직업에 대해 긍정적인 태도를 보일 뿐만 아니라 높은 만족감[18]을 바탕으로 직무환경에서 발생하는 다양한 스트레스나 심리적 소진을 최소화하고[19], 자신의 일을 세속적인 것이 아닌 신성한 것으로 인식하여 수행에 더 많은 노력을 기울인다고 보고하였다[20].

교육 분야에서도 소명의식은 교사들이 반드시 가져야 할 덕목으로, 교직에 대한 가치를 높이고 헌신을 동기화하여 교직의 수행성과를 높이는데 긍정적 영향을 미친다고 밝혀진 바 있다[7,19,21,22]. 이와 같은 관점에서 소명의식은 교육에 있어 높은 헌신과 전문성을 이끌어내기 때문에 교직에 대한 전반적 만족감을 높이고, 명확한 목적과 의미가 발현될 수 있도록 한다. 아울러 교사의 삶의 충족감에도 긍정적 영향을 미치는 중요한 요인이라고 평가할 수 있다[7,23,24].

### 2.2 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 조직성과를 파악할 수 있는 주요 요인으로, 조직행동분야에서 중요한 구성개념으로 다루어진다. 조직몰입은 조직구성원이 조직에 대해 느끼는 감정적 애착으로[25], 조직 목표

의 수용과 신념, 조직을 위한 노력과 열정, 조직에 계속 소속되기 위한 의지로 개념화된다[26].

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 동일시를 통해 조직 내에서 직무에 몰입하고 일체감을 경험한다. 이는 조직이 추구하는 목표를 달성하고 성장하는데 중요한 영향을 미치며[27,53], 조직구성원 간의 신뢰와 조직에 대한 높은 충성도로 이어져 조직에 체류하도록 강화한다 [25,28].

특히 조직몰입은 조직구성원이 조직에 가치를 실현하기 위한 노력을 높일 수 있는 할 수 중추적인 요인이며, 구성원 간에 느끼는 유대감과 조직 동일시를 높이는데 상당한 영향을 미치기도 한다[26].

선행연구에서는 조직몰입이 강한 사람이 약한 사람에 비해 더 높은 수준의 수행성과를 보이며[29,30], 조직몰입이 강할수록 자신의 직업과 조직에 대한 책임을 크게 인식한다고 보고되었다[31]. 또 다른 연구에서는 조직몰입이 조직의 목표달성을 위한 의지와 의무감을 높인다고 보고하였다[32].

이와 같은 관점에서 교사들의 조직몰입은 교육목표와 가치를 수용하는 과정에서 일체감과 동일시를 바탕으로 조직에 헌신하고 지속적으로 남으려는 의지이기 때문에, 교사들이 어떠한 조건에서 조직몰입이 향상되는지를 파악하는 것은 교육개혁이나 혁신을 좌우할 수 있는 중요한 관건이 된다[33].

### 2.3 혁신행동

혁신행동과 자주 구분되는 개념으로 창의성을 들 수 있다. 창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 개발이라는 점에서 혁신행동과 유사하지만, 혁신행동이 새로운 아이디어의 개발뿐 아니라 실행이나 실천 등을 포괄한다는 점에서 아이디어 개발에 초점을 둔 창의성과는 구분된다 [2,6,34].

구체적으로 혁신행동(innovative behavior)은 개인이 문제의식을 갖고 변화의 필요성을 인지하면서 새로운 아이디어를 통해 문제를 해결하려는 능동적이고 창의적인 사고, 그리고 변화 과정을 주도해나가고자 하는 과정과 행위차원의 실천을 모두 포함하는 총체적 과정이다 [34,35,54].

혁신은 다양한 정보와 지식, 기술 등의 조화가 이루어질 때 그 효과가 발휘되기 때문에[1] 개인이 수행하는 업무의 성격과 특성을 파악하고, 새로운 아이디어의 도출과 적용 방법, 실현 가능성 등을 종합적으로 평가할 때, 비로소 혁신행동으로 나타난다[2,17,19].

이에 개인의 혁신이 조직차원으로 확산되고 실질적인 혁신행동으로 이어지기 위해서는 개인의 자발적 의지도 중요하지만[36], 새로운 아이디어에 대한 조직구성원의 적극적인 지지와 협력, 조직적 차원의 후원, 정보획득과 혁신적 사고에 기반 한 아이디어, 커뮤니케이션 활성화, 그리고 조직 내에서 혁신을 수용할 수 있는 분위기나 환경 등이 전제되어야 할 필요가 있다[17].

#### 2.4 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 관계

소명의식은 직무몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고된다. 즉, 소명의식이 높은 사람일수록 자신이 수행해야 할 직무나 과업을 명확히 인식하고, 그에 따라 요구되는 능력이나 기술 등을 강화하여 환경변화에 적극적으로 대응하려는 경향이 있기 때문에 직무몰입 수준이 높은 것으로 이해되고 있다[11,37]. 특히 소명의식은 업무나 조직에 강한 몰입을 유발하고 촉진시킨다는 점에서 조직효과성을 예측할 수 있는 선행요인이기도 하다[38]. 여러 연구에 의하면, 소명의식은 조직몰입과 정적 상관을 나타냈고[37,39], 소명의식이 높은 사람은 자신이 속한 조직에 대한 헌신 정도가 높기 때문에 몰입도 수준도 높은 것으로 나타났다[40,41].

한편, 소명의식은 개인 스스로에 대한 정체성과 능력 및 재능, 열정 등에 대한 명확한 인식상태이므로 주어진 일과 자신을 동일시함으로써 근원적 열정과 재능을 발휘할 수 있는 원동력으로 작용한다[13,15]. 이를 통해 끊임 없이 자신의 업무수행과 관련된 능력을 향상시키고 주변 환경의 변화에 대응하며, 통제할 수 있는 능력을 향상시키는데 적극적으로 나선다. 즉 새로운 환경에 적합한 혁신행동을 이끌어낼 가능성을 높이기 위해 노력한다[15]. 이에 소명의식은 혁신행동에 일정한 영향을 미치는 결정요인으로 가정된다. 직장인과 호텔종사자들을 대상으로 한 연구에서 소명의식은 혁신행동을 높이는데 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 Hwang[42]은 호텔직원들을 대상으로 직업소명의식이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 호텔직원들이 직업소명의식은 혁신행동에 정(+ )의 영향을 미쳐 호텔 직원이 자신의 직업에 대한 지식과 자부심, 소명의식을 가질수록 직원들의 혁신행동도 높게 나타났다고 보고하였다. 또한 Kim[10]은 일반 직장인들을 대상으로 소명의식이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 혁신행동에 대한 소명의식의 통계적 유의성이 확인되었고, 소명의식은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미쳤다고 보고하였다.

조직몰입은 자신이 속한 조직의 미래 목표를 자신의 가치로 내재화하는 과정 속에서 조직의 발전에 대한 애착이 나타나므로 미래지향적인 관점에서의 혁신행동과 관련성이 있다[44,51]. 그러므로 조직몰입의 충족 여부에 따라 혁신성과는 다르게 나타나며, 혁신적 업무행동에 일정한 영향을 미치기도 한다[43]. Jeong[33]은 조직몰입의 향상이 교육혁신으로 이어질 수 있음을 제안하였고, Kang과 Kim[12]은 공무원의 조직몰입이 혁신행동에 정적 영향을 미쳤다고 보고하였다. Lee[44]도 조직구성원이 조직몰입을 높게 지각할수록 혁신적이고 새로운 아이디어를 제안함으로써 조직성과의 향상으로 이어진다고 보고하였다. Kang[45]은 호텔종사자들을 대상으로 조직몰입이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 조직몰입이 혁신행동에 정적 영향을 미친다는 것을 확인하였고, 기업 조직구성원들을 대상으로 한 Nam과 Kang[46]의 연구에서 조직몰입은 혁신행동에 정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

Table 1. Demographic characteristics

		Frequency	%
Gender	Male	115	38.1
	Female	187	61.9
Career	Less than 3 years	33	10.9
	3~9 years	61	20.2
	10~19 years	106	35.1
	20~29 years	67	22.2
	More than 30 years	34	11.3
	no response	1	0.3
Education	Bachelor's graduation	175	57.9
	Master's completion	31	10.3
	Master's graduation	85	28.1
	Doctoral completion	2	0.7
	Ph.D. graduation	6	2.0
	no response	3	1.0

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구가설과 연구모형

본 연구에서는 현직교사의 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 구조적 관계를 살펴보기 위하여 다수의 문헌과 선행연구 검토를 통해 다음과 같은 연구가설과 연구모형을 설정하였다.

- 연구가설 1. 교사의 소명의식은 조직몰입에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 연구가설 2. 교사의 소명의식은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- 연구가설 3. 교사의 조직몰입은 혁신행동에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

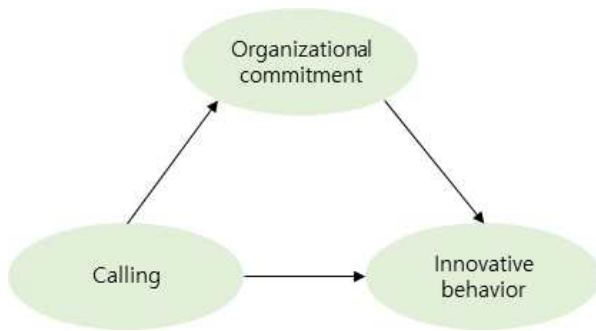


Fig. 1. Research model

### 3.2 조사대상

본 연구의 조사대상자는 서울, 경기 소재 학교에 재직 중인 현직 교사를 대상으로 설문조사를 실시하여 총 302명의 설문자료를 확보하여 분석에 활용하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성 115명(38.1%), 여성 187명(61.9%), 평균 연령은 40.83세(SD=9.79)로 나타났다. 교직경력 3년 미만 33명(10.9%), 3-9년 61명(20.2%), 10-19년 106명(35.1%), 20-29년 67명(22.2%), 30년 이상 34명(11.3%), 무응답 1명(0.3%)으로 나타났으며, 학력은 학사졸업 175명(57.9%), 석사수료(재학 포함) 31명(10.3%), 석사졸업 85명(28.1%), 박사수료(재학 포함) 2명(0.7%), 박사졸업

6명(2.0%), 무응답 3명(1.0%)으로 조사되었다.

### 3.3 측정도구

#### 3.3.1 소명의식

본 연구에서 소명의식은 Dik, Eldridge와 Steger[47]의 소명척도를 Shim과 Yoo[9](2012)가 한국판으로 번안하여 사용한 한국판 소명척도를 이용하였다. 이 척도는 총 12문항의 초월적 부름-존재(4문항), 목적/의미-존재(4문항), 친사회적 지향-존재(4문항)의 3개 요인으로 이루어졌으며, 각 문항은 4점 리커트 척도(4-point likert scale)로 1점 '전혀 해당되지 않다'에서 4점 '전적으로 해당된다'로 측정하였고, 부정문은 역채점하여 분석에 활용하였다. 본 연구에서는 전체 평균점수가 높을수록 소명의식이 높은 것으로 평가한다. 주요 문항은 '나는 내가 현재 하고 있는 분야의 일에 부름을 받았다고 믿는다', '나는 나를 넘어서는 어떤 힘이 내 진로를 이끌어 주었다는 것을 믿지 않는다', '나의 일은 내 삶의 목적을 실현하도록 도와준다', '나의 진로는 내 삶의 의미의 중요한 부분을 차지한다' 등이다.

#### 3.3.2 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Meyer와 Allen[30]의 조직몰입 척도를 Lee, Cho와 Min[48]이 번안하여 사용한 척도를 이용하였다. 이 척도는 정서적 몰입(8문항)과 지속적 몰입(8문항), 규범적 몰입(8문항) 3요인의 총 24문항으로 19개의 정적 문항과 5개의 부적 문항으로 구성되었으며, 부적 문항의 경우에는 역코딩하여 분석에 활용하였다. 각 문항은 5점 리커트 척도(5-point likert scale)를 통해 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로

Table 2. Confirmatory factor analysis: calling

Observed variable←latent variable	β	S.E.	C.R.(t)
4. I work in my current field because I believe I am called to do this←Transcendent summons	.86	-	-
2. I was driven by something beyond me to work in my current field←Transcendent summons	.88	.04	20.29***
1. I believe I am called to work in my field←Transcendent summons	.89	.04	20.23***
8. I try to realize the purpose of my life when I work←Purpose/meaning	.92	-	-
7. My career is an important part of my life meaning←Purpose/meaning	.91	.03	26.57***
6. I see my path as a path leading to the purpose of life←Purpose/meaning	.86	.04	22.82***
5. My work helps me realize the purpose of my life←Purpose/meaning	.80	.04	19.39***
12. I am always trying to evaluate how beneficial my work is to others←Prosocial motivation	.80	-	-
11. My work contributes to the public good←Prosocial motivation	.69	.06	12.97***
10. Influencing others is the main motivation for my career←Prosocial motivation	.80	.06	15.41***
9. The most important aspect of my career is in helping others meet the needs of others←Prosocial motivation	.81	.06	15.63***

\*\*\* p<.001

측정하였다. 그러므로 전체 평균점수가 높을수록 혁신행동이 높은 것으로 평가한다. 주요 문항은 '나는 이 회사에서의 직장생활이 앞으로도 더욱 행복해질 것이라고 생각한다', '나는 회사 밖의 사람들과 나의 회사에 대해 이야기하는 것을 좋아한다', '나는 회사에 대해 개인적으로 큰 의미를 가지고 있다', '만약 회사를 그만 두기로 결정한다면, 내 인생의 많은 부분이 어렵게 될 것이다' 등이다.

### 3.3.3 혁신행동

본 연구에서 혁신행동은 Scott과 Bruce[35]가 개발한 도구를 참조하여 Oh(2013), Kim[50]이 사용한 척도를 이용하였다. 이 척도는 총 6문항의 단일요인으로 이루어졌으며, 5점 리커트 척도(5-point likert scale)를 통해 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로 측정하였다. 그러므로 전체 평균 점수가 높을수록 혁신행동이 높은 것으로 평가한다. 주요 문항은 '나는 업무와 관련된 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발한다', '나는 업무수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾으려고 애쓴다', '나는 주변 사람들로 부터 혁신적인 아이디어에 대한 공감을 얻어내려고 애쓴다' 등으로 이루어졌다.

### 3.4 타당도 검증

본 연구는 측정도구의 타당도 검증을 위하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 적합도는 절대적합지수(RMR, GFI)와 증분적합지수(NFI, IFI, CFI)를 이용하였으며, 적합기준은  $\chi^2$ 의 경우에 통계적으로 유의하지 않아야 하며( $p>.05$ ), RMR은 .06 이하, GFI와 NFI, IFI, CFI는 .90 이상일 때 적합기준을 충족한 것으로 평가하였다. 또한 잠재변수가 관측변수에 미치는 효과성과 신뢰도 분석(reliability analysis)을 실시하여 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )를 평가하였다.

소명의식에 대해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 소명의식 구성요인 중 초월적 부름-존재 중 3번 문항(나를 넘어서는 어떤 힘이 내 진로를 이끌어 주었다는 것을 믿지 않는다)이 통계적으로 유의하지 않은 것( $\beta=.11$ ,  $t=1.91$ ,  $p>.05$ )으로 나타나 삭제하고 재분석을 실시하였다. 제2차 확인적 요인분석 결과, 적합도는 RMR=.02, GFI=.94, NFI=.96, IFI=.98, CFI=.98로 나타나 모두 적합기준을 충족한 것으로 나타났다. 다음의 Table 2에서 보는 바와 같이, 소명의식의 표준화경로계수(estimate,  $\beta$ )는 .69~.92의 범위를 나타냈고, 모두 통계적으로 유의하였다. 본 연구에서 소명의식은 초월적 부름-존재는 1 문항이 제외된 3문항으로 구성되었고, 목적/의미-존재와

Table 3. Confirmatory factor analysis: organizational commitment

Observed variable←latent variable	$\beta$	S.E.	C.R.(t)
8. I have a very strong sense of belonging to school←Affective commitment	.76	-	-
7. I personally mean a lot to school←Affective commitment	.75	.06	15.85***
6. I am not attached to school(*)←Affective commitment	.46	.08	7.67***
5. I don't feel like a member of the school(*)←Affective commitment	.44	.07	7.35***
4. Even if I go to another school, I will develop the same amiability as in the current school(*)←Affective commitment	.64	.07	10.28***
3. I think of school problems as my problems←Affective commitment	.70	.08	11.17***
2. I like to talk about my school with people outside the school←Affective commitment	.36	.09	5.74***
1. I think my school life will be happier in the future←Affective commitment	.55	.08	8.73***
16. The main reason I remain at school and continue to work is that other schools are not able to satisfy the universal interests of what I am gaining at school right now←Continuance commitment	.53	-	-
15. I have never thought about dropping out of school←Continuance commitment	.52	.17	6.78***
14. If I leave school, I have almost no other choice←Continuance commitment	.64	.16	7.74***
13. The reason I go to this school right now is because of my needs and also because I want to←Continuance commitment	.42	.10	5.81***
12. If you quit school right now, great economic difficulties will come←Continuance commitment	.51	.15	6.68***
11. If I decide to drop out of school, much of my life will be difficult←Continuance commitment	.83	.22	7.92***
10. It is very difficult to quit this school even if it is by my will←Continuance commitment	.75	.18	8.08***
9. I'm worried about getting another school if I quit this school←Continuance commitment	.27	.14	3.93***
24. Others will value me for continuing to work in one school←normative commitment	.84	-	-
23. There are many advantages to continuing to work in one school←normative commitment	.69	.07	11.27***
22. I believe it is worthwhile to continue working at this school←normative commitment	.71	.08	11.42***
21. I think it is not right to move to another school even if better conditions are presented←normative commitment	.31	.07	4.98***
20. One of the reasons I keep going to this school is because I think it is a moral duty←normative commitment	.28	.07	4.44***

note: (\*) is reverse coding

\*\*\*  $p<.001$

친사회적 지향-존재는 기존대로 각 4문항으로 구성되어 소명의식은 총 11문항으로 재구성되었다. 소명의식의 구성요인에 대해 신뢰도 분석을 통해 내적 일치도를 살펴본 결과, 초월적 부름-존재는 .91, 목적/의미-존재는 .92, 친사회적 지향-존재는 .85로 나타나 비교적 높은 신뢰성을 보인 것으로 평가할 수 있다.

조직몰입에 대해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 규범적 몰입 중 17번 문항(요새 직원들의 이직이 빈번하게 일어나고 있는 것 같다,  $\beta=.12, t=1.91, p>.05$ )과 18번 문항(역코딩 문항: 나는 사람들이 자신의 회사에 대해서 항상 충성심을 갖고 있는 것은 아니라고 생각한다,  $\beta=.07, t=1.11, p>.05$ ), 19번 문항(역코딩 문항: 회사를 옮겨 다니는 것이 비윤리적인 것은 아니라고 생각한다,  $\beta=.07, t=1.22, p>.05$ )이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 3문항을 삭제하고 재분석을 실시하였다. 그 결과 적합도는  $RMR=.06, GFI=.93, NFI=.90, IFI=.96,$

$CFI=.96$ 으로 나타나 모든 적합지수가 적합기준을 충족하였다. 다음의 Table 3에서 보는 바와 같이, 조직몰입의 표준화경로계수(estimate,  $\beta$ )는 .27~.84의 범위를 나타냈고, 모두 통계적으로 유의하였다. 본 연구에서 조직몰입은 규범적 몰입에서 3문항이 탈락된 5문항으로 구성되었고, 정서적 몰입과 지속적 몰입은 기존대로 각 8문항으로 구성되어 조직몰입은 총 21문항으로 재구성되었다. 조직몰입의 구성요인에 대해 신뢰도 분석을 실시한 결과, 내적 일치도는 정서적 몰입 .83, 지속적 몰입 .77, 규범적 몰입 .74로 나타났다.

마지막으로 혁신행동에 대해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 적합도는  $RMR=.02, GFI=.92, NFI=.94, IFI=.95, CFI=.95$ 로 나타나 모든 적합지수가 적합기준을 충족하였다. Table 4에서 보는 바와 같이, 혁신행동의 표준화경로계수(estimate,  $\beta$ )는 .77~.88의 범위를 나타냈고, 모두 통계적으로 유의하였다. 혁신행동에 대해 신

Table 4. Confirmatory factor analysis: innovative behavior

Observed variable←latent variable	$\beta$	S.E.	C.R.(t)
6. I meticulously examine the practical value of innovative ideas←Innovative behavior	.86	-	-
5. I apply innovative ideas to the workplace in a systematic way←Innovative behavior	.88	.04	20.96***
4. I am good at shaping innovative ideas so they can be useful←Innovative behavior	.88	.05	20.41***
3. I try to get empathy for innovative ideas from people around me←Innovative behavior	.79	.05	16.94***
2. I try to find new skills, tools, and methods that can be used to perform my job←혁신행동	.79	.04	17.20***
1. I develop new ideas to solve difficult business problems←Innovative behavior	.77	.05	16.40***

\*\*\*  $p<.001$

Table 5. Correlation analysis

		1	2	3	4	5	6
calling	Transcendent summons	-					
	Purpose/meaning	.52**	-				
	Prosocial motivation	.52**	.71**	-			
Organizational commitment	Affective commitment	.33**	.40**	.37**	-		
	Continuance commitment	.08	.09	.10	.31**	-	
	normative commitment	.28**	.29**	.29**	.29**	.19**	-
	Innovative behavior	.22**	.26**	.27**	.39**	.26**	.14*

\*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$

Table 6. Structural modeling analysis

		$\beta$	S.E.	C.R.(t)	Effect		
					Total	Direct	Indirect
H1	Calling→organizational commitment	.57	.05	7.74***	.57	.57	-
H2	Calling→innovative behavior	.00	.09	.04	.31	.00	.30
H3	Organizational commitment→innovative behavior	.53	.17	4.16***	.53	.53	-

\*\*\*  $p<.001$

되도 분석을 실시한 결과, 내적 일치도는 .93으로 나타나 높은 신뢰성을 보이는 것으로 평가되었다.

### 3.5 자료처리

본 연구는 교사들의 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 관계를 규명하기 위하여 다음과 같은 방법을 통해 주요 결과를 도출하였다. 첫째, 주요 측정도구인 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 타당도와 신뢰성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하여 모델 적합도(model fit)와 통계적 유의성을 검증하였으며, 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )를 살펴보기 위하여 신뢰도분석(reliability analysis)을 실시하였다. 둘째, 주요 변수들 간의 상관을 알아보기 위하여 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였고, 셋째, 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 관계를 살펴보기 위하여 구조 모형분석(structural modeling analysis)을 실시하였다. 이상의 자료처리는 SPSS 21.0 프로그램과 AMOS 21.0 프로그램을 사용하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 상관관계분석

소명의식과 조직몰입, 혁신행동 간의 상관을 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 다음의 Table 5에서 보는 바와 같이, 소명의식 구성요인 중 초월적 부름-존재는 정서적 몰입( $r=.33, p<.01$ ), 규범적 몰입( $r=.28, p<.01$ ), 혁신행동( $r=.22, p<.01$ )과 정적 상관을 나타냈고, 목적/의미-존재는 정서적 몰입( $r=.40, p<.01$ ), 규범

적 몰입( $r=.29, p<.01$ ), 혁신행동( $r=.26, p<.01$ )과 정적 상관을 보였으며, 친사회적 지향-존재는 정서적 몰입( $r=.37, p<.01$ ), 규범적 몰입( $r=.29, p<.01$ ), 혁신행동( $r=.27, p<.01$ )과 정적 상관을 보인 것으로 분석되었다. 조직몰입 구성요인인 정서적 몰입( $r=.39, p<.01$ )과 지속적 몰입( $r=.26, p<.01$ ), 규범적 몰입( $r=.14, p<.05$ )은 각각 혁신행동과 정적 상관을 보인 것으로 나타났다.

### 4.2 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 관계

가설을 검증하기에 앞서 본 연구에서 설정한 모형의 적합도를 살펴보았다. 그 결과, RMR=.03, GFI=.90, NFI=.91, IFI=.93, CFI=.93으로 모든 적합지수가 적합 기준을 충족한 것으로 나타났다. 이에 가설을 검증한 결과는 다음의 Table 6에서 제시한 바와 같다. 연구가설 1인 교사의 소명의식이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 소명의식은 조직몰입에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.57, t=7.74, p<.001$ ). 연구가설 2인 교사의 소명의식이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 소명의식은 혁신행동에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다( $\beta=.00, t=.04, p>.05$ ). 연구가설 3인 교사의 조직몰입이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 조직몰입은 혁신행동에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.53, t=4.16, p<.001$ ). 이외에 소명의식이 조직몰입을 통해 혁신행동에 미치는 간접효과는 .30으로, 소명의식과 혁신행동에서 조직몰입이 매개될 경우에 혁신행동이 보다 높아지는 것으로 나타났다.

## 5. 논의 및 결론

본 연구는 현직 교사 302명을 대상으로 소명의식과 조직몰입, 혁신행동의 관계를 살펴보았다. 주요결과를 바탕으로 논의하면 다음과 같다. 첫째, 소명의식이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 소명의식은 조직몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사들이 소명의식의 개념대로 외적 차원에서 자신의 수행하는 교육과 업무에 대해 국가나 사회, 가족 등으로부터 부름을 받았다고 지각하는 초월적 부름-존재 내재되어 있을수록 강한 몰입도를 나타낼 것이다. 또한 내적 차원에서는 자신의 일에 대해 목적과 의미를 느끼고 부여하는 목적/의미-존재를 인식하며, 이타적 차원에서 타인과 사회의 안녕이나 공익에 기여한다고 느끼는 친사회적 지향-존재를



Fig. 2. Relationship among calling, organizational commitment, and innovative behavior



강하게 느낄수록 조직몰입도 높아지는 것으로 평가할 수 있다. 이상의 결과는 소명의식이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고[11,37], 소명의식 수준이 높은 사람일수록 높은 수준의 조직몰입을 보인다는 선행연구들[40,41]의 결과와 일치한다.

소명의식이 높은 사람들은 자신의 일을 소명의식으로 명료화시킴으로써 일과 삶에 대해 즐거움과 긍정적 정서를 느끼고, 결과적으로 높은 만족감을 경험한다[9]. 특히 소명의식은 자신의 일에 대해 국가적, 사회적 가치를 이해하고, 그 목적과 의미를 부여하는 과정을 통해 자신의 일과 삶에 대한 즐거움, 만족감, 보람감 등을 경험하므로 교사의 일이나 직무 등에 대한 조직몰입으로 이어질 가능성을 높인다.

조직몰입은 추구하는 목표와 가치를 적극적으로 이루고자 하는 의지와 욕구이기에 높은 직무성공을 유발한다는 점을 고려하면[30], 소명의식이 조직몰입을 효과적으로 설명해줄 수 있는 선행요인임을 확인하였다는 점에서 학술적으로도 중요한 의미를 지닌다고 판단된다. 따라서 교사가 자신의 일이나 직무에 대해 소명의식을 가질 수 있도록 교직의 목적과 의미, 가치를 부여하고 명확하게 이해시킴으로써 교사로서의 소명의식을 높일 수 있도록 할 필요가 있을 것이다. 이를 위해서는 교사 개인의 삶의 의미와 목적을 이해하고, 학교에서 수행하는 직무와의 연결을 통해 그 가치를 스스로 발견할 수 있도록 다양한 환경을 조성할 필요가 있을 것이다.

둘째, 소명의식이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 소명의식은 혁신행동에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장인들을 상대로 한 연구들[10,42]에서 소명의식이 혁신행동을 높이는데 긍정적 영향을 미쳤다고 보고된 것과는 일치하지 않는다. 다만 교육은 국가적, 사회적 목적과 가치를 실현할 수 있는 핵심 가치이고, 교사는 국가와 사회라는 공익적 가치를 지닌 학교조직에 속한 개인이기 때문에 사적 가치를 추구하고자 하는 일반 직장인과는 차별점이 존재하는 것이 본 연구의 결과에 일정한 영향을 미친 것으로 판단된다.

셋째, 조직몰입이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 조직몰입은 혁신행동에 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사들이 강한 소속감과 애착심을 가지고 학교의 문제에 관심을 가지며(정서적 몰입), 학교에 지속적으로 남아 자신의 업무와 교육을 하고자 하는 노력과 의지(지속적 몰입)를 나타내며, 그리고 학교에서 근무하는 것을 가치 있고 보람

있는 역할로 여기고 자신의 의무로 받아들일수록(규범적 몰입) 혁신행도 높아지는 것으로 평가할 수 있다. 이는 조직몰입이 혁신과 밀접하게 관련되며[33], 혁신적 업무 행동[43], 혁신행동[12]을 높이는데 중요한 영향을 미친다고 보고한 다수의 선행연구들과 일치하는 결과이다.

교사의 조직몰입은 조직의 목표를 실현하고자 하는 교사의 의지와 욕구, 동기를 가늠하게 하고, 직무성공에 직접적인 영향을 미치는 요인이다[30]. 특히 교사는 자신의 직업을 천직으로 여기며 학교조직의 질차와 규율, 분위기에 따라 태도와 행동이 결정되는 경우가 많다. 그러므로 학교조직의 역할이 매우 중요하며, 얼마나 또는 어떻게 학교에 몰입하고 참여하느냐가 혁신행동으로 이어질 수 있는 것이다. 즉 교사의 조직몰입을 통해서 교사 개인과 학교에 대한 문제의식을 바탕으로 창의적인 사고와 아이디어로 이어지고, 고안해낸 방안으로 문제를 개선하는 실천적 행동으로까지 나타날 수 있음을 시사한다. 따라서 조직몰입은 교사의 혁신행동을 이끌어낼 수 있는 핵심요인이며, 조직환경적 측면에서 교사 개인이 혁신적 사고를 가질 수 있도록 하기 위한 전제조건임을 확인하였다는 점에서 학술적 의의를 지닌다.

이와 같은 결과에 따라, 교사의 혁신행동을 높이기 위해서는 교사 자신의 일에 대한 소명의식을 명확히 하는 동시에 스스로 느낄 수 있도록 학교 근무환경을 조성하여, 학교조직의 목표와 가치를 적극적으로 실현하고자 하는 동기와 의지로 귀결될 수 있도록 해야 할 것이다. 본 연구에서 소명의식과 혁신행동 간 조직몰입의 간접효과가 확인되었다. 간접효과는 후속연구들을 통해 소명의식과 혁신행동에 있어서 조직몰입의 매개효과를 살펴볼 필요성을 시사한다. 연구의 한계점은 조사대상을 서울과 경기권 소재에 재직 중인 교사들만으로 한정하였다는 점에서 연구결과를 일반화하는데 제약이 있다. 또한 연구의 가설을 설정하는데 있어 교사들을 대상으로 진행된 연구들을 찾아보기 쉽지 않아 다양한 조직을 대상으로 이루어진 선행연구들을 중심으로 그 효과성을 가정하였다. 추후의 후속연구에서는 학교장면의 특수성을 반영할 수 있는 개념을 함께 다루어 글로벌 인재를 양성하는 교육을 위한 효과적인 개입이 가능할 수 있도록 하는 방안을 적극적으로 모색해야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] D. S. Shim & S. W. Ha. (2013). A study on the

- relationship between job characteristics and innovative behavior: The mediating effect of self-efficacy. *The Journal of Business and Economics*, 29(3), 95-124.
- [2] T. M. Amabile, R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, & H. Herron. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- [3] I. O. Choi, J. H. Park, & J. G. Sun. (2011). A study on the relationship between organizational culture and innovative behaviors of organizational members: The moderating effect of organizational trust and task conflict. *The Journal of Business and Economics*, 27(3), 1-33.
- [4] O. Janssen. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- [5] I. C. Kim, J. W. Kim, & J. W. Lee. (2004). Determinants of innovative work behavior. *Journal of Business Research*, 19(2), 281-316.
- [6] D. Y. Ko & T. Y. Yoo. (2012). The effect of job autonomy on innovation behavior: The mediating effect of job satisfaction and moderating effects of personality and climate for innovation. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 215-238.
- [7] J. Y. 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.
- [8] G. Messmann & R. H. Mulder. (2014). *Reflection as a facilitator of educators' innovative work behavior*. In 15<sup>th</sup> International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, Edinburgh, United Kingdom.
- [9] Y. R. Shim & 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.
- [10] N. H. Kim. (2017). *A study on the effects of the innovation in company and the individual goal orientation to the innovative work behavior: Mediating effects of the calling*. Master's Thesis, Soongsil University.
- [11] R. D. Duffy, B. A. Allan, & B. J. Dik. (2011). The presence of a calling and Academic Satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- [12] J. S. Kang & G. J. Kim. (2019). The effect of organizational commitment, public service motivation, and innovation-oriented culture on innovative behavior of public officials: Focusing on the moderating effect of communication with comparison between managers and non-managers. *The Korean Journal of Public Administration*, 28(2), 225-259.
- [13] S. R. Dobrow & J. Tosti-Kharas. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001-1049.
- [14] R. D. Duffy, B. A. Allan, & E. M. Bott. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469-479. DOI 10.1007/s10902-011-9274-6
- [15] D. T. Hall & D. E. Chandler. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- [16] B. J. Dik, & R. D. Duffy. (2009). Calling and vocation at work: Definition and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(2), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- [17] H. R. Lee & S. H. Hwang. (2015). The structural relationship among hotel employees' sense of calling, self-directed learning, innovation behavior and job performance. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 18(4), 175-200.
- [18] M. F. Steger, N. K. Pikerling, J. Y. Shin, & B. J. Dik. (2010). Calling in work: Secular of sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18, 82-96. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>
- [19] M. K. Song. (2016). Understanding of burnout and calling: Self-reflection of teacher. *The Journal of Humanities*, 37(1), 505-527.
- [20] M. J. Neubert & K. Halbesleben. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859-872. <https://doi.org/10.1007/s1055>
- [21] J. G. Cha & H. S. Kang. (2014). The impact of a sense of calling on teacher job satisfaction. *Korean Journal of Teacher Education*, 30(2), 149-169. <http://dx.doi.org/10.14333/KJTE.2014.30.2.149>
- [22] E. V. Lobene & A. W. Meade. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530. <https://doi.org/10.1177/0894845313495512>
- [23] 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. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(17), 251-277. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.17.251>
- [24] H. C. Seong, Y. S. Choi, & H. S. Oh. (2020). A sense of calling and its development process: Voices of middle school teachers. *Korean Journal of Educational*

- Administration*, 38(1), 253–279.  
<http://dx.doi.org/10.22553/keas.2020.38.1.253>
- [25] Noraazian & Khalip. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic In Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23.  
 DOI:10.6007/IJARBS/v6-i12/2464
- [26] Imamoglu, S. Z., H. Ince, H. Turkcan, & B. Atakay. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. DOI: 10.1016/j.procs.2019.09.129
- [27] J. P. Meyer & L. Herscovitch. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.  
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- [28] A. N. Kim. (2014). Mediating effects of collective teacher efficacy in the relationship between organizational culture and organizational commitment of kindergarten teachers. *Teacher Education Research*, 53(3), 447–459.
- [29] M. S. Cole & H. Bruch. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 585–605.
- [30] J. P. Meyer & N. J. Allen. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- [31] B. Afsar, A. Shahjehan, S. Cheema, & F. Javed. (2018). The effect of perceiving a calling on Pakistani nurses' organizational commitment, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and job stress. *Journal of Transcultural Nursing*, 29(2), 1–8.  
<https://doi.org/10.1177/1043659618761531>
- [32] M. M. Butts, W. J. Casper, & T. S. Yang. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1–25. DOI: 10.1037/a0030389
- [33] H. U. Jeong. (2007). Effects of school's organizational factors on the elementary teachers' organizational commitment. *The Journal of Educational Studies*, 38(2), 123–142.
- [34] R. W. Woodman, J. E. Sawyer, & R. W. Griffin. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–321.  
 DOI: 10.2307/258761
- [35] S. G. Scott & R. A. Bruce. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- [36] M. A. Griffin, A. Neal, & S. K. Parker. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.  
 DOI: 10.5465/AMJ.2007.24634438
- [37] M. T. Cardador, E. Dane, & M. G. Pratt. (2011). Linking calling orientation to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367–378.
- [38] 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.
- [39] 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.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- [40] 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.
- [41] S. C. Yoon, J. H. Lee, Y. W. Sohn, & Y. J. Ha. (2013). 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*, 20(4), 61–86.
- [42] S. H. Hwang. (2015). The effects of hotel employees' self-directed learning on innovation behavior using structural equation modeling: Focused on mediating roles of sense of calling. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 18(3), 227–248.
- [43] J. P. Meyer, D. Stanley, L. Hoerscovitch, & L. Topolnytsky. (2002). Affective, continuance and normative commitment to organization: A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- [44] K. M. Lee. (2013). Linking social exchange relationship and organizational commitment to innovative behavior: An empirical study in Ul-san local servants. *The Korean Journal of Public Administration*, 28(2), 225–259.
- [45] S. M. Kang. (2014). The effect of organizational commitment on perceived organizational justice and innovative behavior in hotel firms: A mediating role of organizational commitment. *Tourism Research*, 39(4), 163–180.
- [46] G. S. Nam & M. W. Kang. (2015). Resource management of security company, organizational commitment, job satisfaction and innovative behavior. *Korean Journal of Security Convergence Management*, 4(2), 69–83.

- [47] B. J. Dik, B. M. Eldridge, & M. F. Steger. (2008). *Development of the calling and vocation questionnaire(CVQ)*. Paper presented to the 117<sup>th</sup> Annual Convention of the American Psychology Association, Boston, MA.
- [48] J. Y. Lee, S. J. Cho, & H. Y. Min. (2012). The influence of the resilience on the organizational commitment of kindergarten and childcare teachers: Social support as a mediating variable. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(3), 59-67.
- [49] A. R. Oh. (2013). *An empirical study on the job engagement: Relationship between antecedents, organizational citizenship behavior and innovation behavior*. Doctoral Dissertation, Sogang University.
- [50] Y. C. Kim. (2015). *A study on the effect of job characteristics and perceived organizational support on innovative behavior, and the mediating effect of work engagement of R&D employees of the manufacturing industry*. Master's Thesis, Chungang University.
- [51] J. Y. Shim. (2016). *The structural relationships between secondary school principals' empowering leadership, school organizational climate for innovation, teachers' organizational commitment, informal learning, and innovative behavior*. Dissertation Soongsil University
- [52] J. Y. Lee, & M. H. Lee. (2020). A study on calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of nurses in small and medium sized hospital. *Journal of Digital Convergence*, 18(2), 313-321. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.2.313>
- [53] S. H. Jung, A. J. Son, & Y. S. Cha. (2013). The relationship between work-family facilitation and organizational commitment: Moderating effect of perceived organizational support. *The Journal of Digital Policy & Management*, 11(12), 229-236. DOI : 10.14400/JDPM.2013.11.12.229
- [54] J. H. Han, & H. S. Yang. (2016). Structural relationships between the variables of person-environment fit, positive psychological capital and innovative work behavior. *Journal of Digital Convergence*, 14(10), 225-240.

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

홍 지 웅(Ji-Woong Hong)

[정회원]



- 2013년 8월 : 중앙대학교 경제학과 (학사)
- 2016년 8월 : 중앙대학교 심리학과 (석사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 중앙대학교 인적자원개발학과 박사수료
- 관심분야 : HRD, OD, 긍정심리학
- E-Mail : jiwoonghong@daum.net