



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

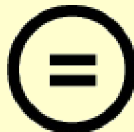
다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유아교사의 일터영성 척도 개발을
위한 기초 연구



2014년 6월

부경대학교교육대학원

유아교육전공

임 정 수

교 육 학 석 사 학 위 논 문

유아교사의 일터영성 척도 개발을
위한 기초 연구

지도교수 이 경 화

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.



2014년 8월

부경대학교교육대학원

유아교육전공

임 정 수

임정수의 교육학석사 학위논문을
인준함.



주 심 철 학 박 사 이 희 영 (인)

위 원 교육학박사 황 희 숙 (인)

위 원 교육학박사 이 경 화 (인)

목 차

Abstract

I.	서론	1	1
1.	연구의 필요성 및 목적	1.	1
2.	연구 내용	6.	7
II.	이론적 배경		9
1.	영성의 개념.....		9
2.	일터영성		13
3.	유아교사의 일터영성		18
III.	유아교사의 일터영성 척도의 구성.....		22
1.	일터영성의 구성개념		22
2.	일터영성 척도의 가설적 요인의 추출		25
3.	일터영성 척도 개발의 과정		31

IV.	유아교사의 일터영성 척도의 적절성 검증	35
1.	자료수집 및 분석	35
2.	척도 시안의 적절성 검증	38
3.	척도 수정안의 적절성 검증	50
V.	요약 및 결론	61
1.	요약 및 논의.....	61
2.	결론	64
참고	문헌	66
부록 1		77
부록 2		81
부록 3		85

표 목 차

<표 1>	유아교사 일터영성의 구성요소	25
<표 2>	연구대상 현황	36
<표 3>	일터영성 척도 시안의 2개의 가설적 요인.....	38
<표 4>	유아교사의 일터영성 척도 시안의 문항 반응분포 분석 결과	40
<표 5>	유아교사의 일터영성 척도의 문항변별도 검증결과	42
<표 6>	문항의 내적 일치도	45
<표 7>	유아교사의 일터영성 척도의 가설적 요인간의 상관 계수 분석 결과	47
<표 8>	척도 시안의 요인의 고유 값과 설명된 분산 비율.....	48
<표 9>	척도 시안의 탐색적 요인분석 결과	49
<표 10>	척도 수정안의 요인 및 문항	51
<표 11>	유아교사의 일터영성 척도 수정의 문항 반응분포 분석 결과	52
<표 12>	유아교사의 일터영성 척도의 문항변별도 검증결과	53

<표 13> 문항의 내적 일치도	56
<표 14> 유아교사의 일터영성 척도 하위요인간의 상관계수 분석 결과	58
<표 15> 척도 수정안 모형의 적합도 계수	60



그 립 목 차

[그림 1] 유아교사의 일터영성 2가지 차원개념	26
[그림 2] 유아교사의 일터영성 척도 개발 과정 흐름도	32
[그림 3] 척도 수정안의 구조	59



DEVELOPMENT OF WORKPLACE SPIRITUALITY SCALE FOR EARLY CHILDHOOD TEACHER

Jung Su Lim

*Graduate School of Education
Pukyong National University*

Abstract

Today's society with diversified value of life is deeply interested in many areas of our lives through the subject of 'spirituality', an essential attribute of human. Especially in case of early childhood teachers, who spend time with young learners at the early stage of development, their role as teachers are becoming more important, and so, this study is to develop a scale of workplace spirituality for early childhood teachers.

Based on spirituality-related literature, this study assumed two levels of workplace spirituality factors of early childhood teachers, as personal level and professional level. Spirituality on personal level includes all areas related to workplace, and refers to the state of mind that possesses the inner world to form one's own world. Spirituality on professional level can be defined as acknowledging the calling to own a clear meaning and value at workplace, acknowledging the organization one belongs to as a community, and perceiving oneself as a member of that organization.

To fabricate the items on the workspace spirituality scale for early childhood teachers, 575 preliminary questions were extracted based on related literature, previous studies, and expert opinions. Through first content validity research,

450 items were deleted, and 125 secondary preliminary questions were formed. In second content validity research, the concept of workspace spirituality of early childhood teachers were classified as personal-level spirituality and professional-level spirituality, and the draft of the scale was constructed in total of 40 questions. A statistical analysis was performed on the workspace spirituality scale that was deduced through literature review and verification of content validity, a scale revision was presented, and the final scale was deduced through the statistical analysis of revised scale again.

The initial draft of early childhood teacher's workplace spirituality scale, which was made up through theoretical review and expert content validity verification, consisted of 40 questions on 2 factors of spirituality - personal level and professional level - and it was revised through statistical process to form a final workplace spirituality scale, which consists of 23 items of 4 factors, 'awareness of inner self', 'meaning of life and awareness of purpose', 'sense of duty as a early childhood teacher', 'community spirit for practice of education'. Considering the fact that there is no measurement tool for early childhood teacher's workplace spirituality, and the theoretical concepts of teacher's personal and professional spirituality are reflected, the scale developed in this study is confirmed valid in terms of its content, and is expected to be highly practical in measuring the workplace spirituality of early childhood teachers.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 우리에게 과학과 기술의 발전으로 인해 물질의 풍요로움을 주었으나 정신적으로는 도리어 황폐해져 가치관의 혼란과 정체감을 잃어가는 문제를 야기 시켰다. 또한 기계론적 인간관이 지배적인 시대적 상황에서 자아를 회복하고 건강한 사회구성원으로 공존하는 삶을 살아가기 위한 노력과 함께 인간의 내면에 대한 관심과 연구가 증폭되면서 ‘영성(spirituality)’의 의미와 그 중요성이 재조명되어 부각되고 있다.

삶의 가치가 다원화된 오늘날의 사회에서 인간의 본질적인 모습이라 할 수 있는 영성은 인간의 모든 측면을 통합시키며 신체적, 정신적 차원을 초월하여 삶의 의미와 가치를 경험하는 힘, 내적 자원의 총체로서 보편적 인간본성으로 제시되고 있다. 인간은 자신의 세계를 갖고자 하는 믿음을 기초로 하여 삶에 대하여 자아를 발견하고자 하고, 자신의 삶에 대하여 의식하면서 자신의 심적 평화와 평온함을 추구하며, 자신에 대한 긍정적인 의식을 찾고자 노력한다.

일반적으로 영성은 종교적 차원에서 주로 언급되면서 종교성(religiosity)과 동일한 것으로 이해되어 왔으나, 최근에는 영성을 종교성을 초월하는 개념 또는 종교성을 포괄하는 개념으로 받아들이는 경향이 우세하다. 영성과 종교의 경계를 구분하는 것은 중요한 일이다. 종교는 일종의 조직화된 신념이며, 형식적인 기도와 의례, 의식들, 그리고 관련된 형식적 절차들로 이루어진 시스템인 것이다. 반면, 영성은 인간 정신의 질적인 문

제이다. 이것은 사랑과 열정, 인내, 관용, 용서, 만족, 개인의 책임, 개인을 둘러싼 환경과의 조화 등 긍정심리학의 개념을 포함한다(Fry & Slocum, 2008). 영성을 “삶에서 경험하는 연결성의 의미 창조의 능력”이라고 한 Fried(2001: 268)의 정의나 “예고 이상의 큰 무언가와 연결되고자 하는 인간의 영원한 열망”이라고 기술한 Palmer(2003: 377)또한 영성을 종교 정보보다 광범위한 것으로 그 의미를 이해한 예이다(이경화, 심은주a, 2013) 영성의 주요 속성인 삶의 의미와 목적, 초월성, 자각, 자비, 연결성, 내적자원 관련 항목들은 우리의 삶과 직결되며 행복한 삶을 정의 내릴 때도 결코 벗어 날 수 없는 요인들이라 할 수 있다.

특히 인생의 대부분을 직장에서 보내는 시간이 많은 현대인들은 자신의 일과 일터에서 의미와 목적을 찾으려는 영성적 동기를 가지며, 이러한 영적 욕구의 충족은 조직과 그 구성원의 삶의 질에 매우 중요한 의미를 지닌다(서정기, 2014). 인생에서 일이 차지하는 비중을 생각하면 일과 인생의 의미, 그리고 행복을 별개의 것으로 구분할 수 없으며, 인간은 자신만의 고유한 삶의 의미와 목적, 보람과 행복이 자기가 하는 일에서 자기실현의 중요한 수단이 되어 가고 있다.

행복한 직장인의 특징은 즐겁고, 일의 의미를 찾으며, 일터에서 좋은 인간관계를 갖고 있다고 한다(삼성경제연구소, 2013). Thompson(1992)은 직원들의 질을 증가하기 위해서 조직은 관계를 돈독히 하고 인간의 영성을 개발할 필요가 있다고 주장한다. 여기서 이야기하는 가장 중요한 직원들의 질은 상벌을 통한 행동조작으로는 만들어질 수 없으며, 인간의 영성개발을 통해서만 점진적으로 형성될 수 있다.

사람들은 일터에서 자기 그대로의 모습으로 새로운 일의 특성과 대면하며(Dehler & Welsh, 1994), 영적인 자기(spiritual self)를 포함해 자신을 온전히 표현하려 한다. 자기 개념에 영적 차원이 포함된 개인들은 일의 맥

락이 그들의 영적 정체성을 표출할 수 있게 하고, 굳건히 해줄 때 동기 부여될 수 있으며, 자신의 정체성을 나타낼 수 있는 일을 좋아한다(Carlisle & Manning, 1994; Leonard, Beauvais & Scholl, 1995; Manning & Robinson, 1985; Shamir, 1991).

이렇듯 일에서 삶의 의미와 목적을 찾고 행복한 삶을 영위하기 위해 인간관계에 초점을 둔 내적 가치 체계이며 21세기에 가장 중요한 트렌드 중 하나로(Schellenbarger, 2000) 일터에서의 영성(Workplace Spirituality)에 대한 관심이 급격히 증가하고 있다. 이러한 일터에서는 개인들의 공동체와 함께 그들의 성장을 경험하고, 그들이 가치 있고, 지지된다고 느끼게 된다. 따라서 일터영성은 종교에 대한 것이 아니며, 개인의 내면적 삶의 목적과 의미, 소속감, 소명의식에 초점을 두는 것이다.

일터영성은 사람들이 내면적 세계와 외면적 세계를 가지고 있다는 것을 이해하는 것이며, 내면세계의 양육이 더 큰 의미와 생산적인 외현적 삶을 살게 된다는 것을 이해하게 되는 것이다. 조직의 구성원으로서의 개인은 내면적 세계(inner life)를 소유함으로써 우주와 연계되어 있는 것에 관심을 두며 자신의 삶에서 의미와 목적을 찾으려는 존재론적 의미를 추구한다. Ashmos와 Duchon(2000)은 일하면서 즐거움과 의미감을 경험하는 사람들이 있는 일터에서 영성이 훨씬 관찰되기 쉽다고 하였으며, Vaill(1998)은 내적 삶에 대하여 각 개인으로 하여금 “자신은 누구인가, 무엇을 하는가, 그리고 무엇을 기여하는가에 대한 근본적인 의미에 대한 느낌”이라고 정의했다. 외면적 세계는 조직 내에서 인간의 존엄성에 초점을 두고 있으며, 특히 일의 의미를 강조하고 조직경영의 목적 및 정책에 관련되어 목표를 달성하는 중요한 기능의 역할을 한다. 나아가 단순히 이익의 극대화만을 위한 것이 아니라 사회 전반에 유익을 제공하려는 조직의 존재 목적을 달성하는데 영성은 중요한 역할을 수행하게 된다. 또 조직 내

에서의 영성은 개인에게 도움이 될 뿐 아니라 생산성을 높이고 결근율을 줄이며 이직률을 감소시키는 것으로 나타났다(Giacalone & Jukiewicz, 2003).

나아가 조직 내에서의 영성은 구성원들이 직장에서 부딪히는 문제를 극복하며 일과 삶에서 의미를 추구하고 다른 사람과의 관계를 수립하는데 유익하다. 영성에 기반을 두고 수행하는 일은 자신을 개발하고 자신감을 갖도록 하며, 목적을 일깨우며, 동료 직장인과의 긍정적인 사회적 연대감을 갖게 하고, 통전적 삶을 살 수 있는 능력을 부여하여 조화로운 삶을 영위하는데 도움을 준다(황호찬, 2006; Pfeffer, 2003).

이경화와 심은주(2013)에 따르면, 개인의 삶의 의미나 안녕을 가늠하는데 있어 큰 비중을 차지하는 요인 중 하나로 개인의 직업 및 직업적 경험을 들 수 있다고 하였다. 다양한 직업군 중 교사는 수업과 학생들의 생활지도, 학부모와의 상담과 같은 업무 외에 행정적 잡무를 처리해야 하고, 교원평가나 학교평가와 같은 대외적 요구와 장학을 통한 전문성 향상이라는 과제를 수행해야 하는 매우 복잡한 직무특성을 지니고 있다.

교사에게는 본질적으로 지식, 기술, 능력 등의 외적 조건뿐 아니라 교육 상황 특유의 요구와 관련된 교사 자신의 인간적, 도덕적, 감성적, 지각적 능력과 같은 내적인 조건이 요구된다. 풍부한 지식과 기술은 유능한 교사가 갖추어야 할 자질 또는 조건임에는 틀림없으나, 그것만 갖추면 곧 유능한 교사가 된다는 뜻은 아니며, 그들은 필요조건이지 충분조건이라고는 말할 수 없다는 것이다. 또한 훌륭한 교사란 지적 능력과 기술만으로는 부족하며, 그보다 더 중요한 것은 교사의 적성, 흥미, 태도 및 동기의 정의적 자질이 더 중요하다(Hyman, 1984).

특히, 생애 발달의 초기에 있는 어린 유아들과 생활하는 유아교사의 경우, 교수자로서의 역할과 더불어 전통적인 돌봄의 역할을 병행해야 하고

유아뿐만 아니라 동료교사, 관리자, 학부모와의 상호작용도 직무의 많은 비중을 차지하고 있어, 다중적 역할수행에 따른 복합적 직무특성이 더욱 두드러지는 직업군이라 할 수 있다. 유아교사는 유아를 존엄한 존재로 보고, 그들의 잠재력을 믿으며, 그들이 성장 단계에서 겪는 아픔을 함께 나누어 갖고, 그들 그대로를 수용하면서 맺는 사제 간의 뜨거운 사랑의 인간관계, 그리고 열심히 가르치고 인간됨을 몸소 실천하여 보여주는 일, 그리하여 유아들이 인간답게 자라서 꿈을 꿀 수 있도록 도움을 주어야 한다.

유아교사로서의 삶 속에서 수단이 아닌 본질적인 가치로서 교직 자체에서 보람을 찾을 수 있어야 한다. 교직에서의 사명감은 교육자로서의 생애를 스스로 선택하고, 자신의 삶을 뜻있고 풍요롭게 하기 위하여 자신의 일에 가치와 의미를 부여하는 것이다. 즉, 유아교사로서 교직에 대한 비전을 갖고 열과 성을 다하는 사명감을 통해 교직에 대한 자부심과 사회적 책임감을 스스로 갖는 것을 의미한다.

이처럼 생애 발달의 초기에 있는 어린유아들을 대상으로 생활하는 유아교사는 교사 개인의 삶의 질이 문제일 뿐 아니라, 나아가 유아의 삶의 질과도 관련되는 것으로서 지속적으로 관심을 기울여야 한다. 따라서 유아교사가 자신의 일터에서 영성을 증진시켜 일의 의미와 공동체 의식을 높이는 일은 결국 개인의 행복감을 높여 삶의 질을 향상시키는 방안이 될 수 있다.

그러나 우리나라에서는 교육학 분야에서 영성에 관한 연구가 시작된 것은 비교적 최근이며, 주로 사회복지분야와 보건 분야, 경영학분야에서 연구가 진행되어 왔다. 특히 일터영성에 대한 연구는 경영학분야에서 영성과 조직의 관련된 연구들로 이루어지고 있다. 사회복지분야에서는 최금주(2009)의 ‘노인의 영적 웰빙이 자아통합과 죽음불안에 미치는 영향’, 임강숙(2013)의 ‘노인돌봄서비스 실천가의 영성, 조직환경, 임파워먼트 및

직무만족 간의 관계'의 연구가 있으며, 보건 분야에서는 임현숙(1998)의 '영적안녕과 희망과의 관계', 김미자(2005)의 '종양병동간호사의 영적안녕, 업무스트레스와 소진의 관계' 연구가 있다. 그리고 경영학분야에서는 최백연(2010)의 '중소기업의 학습조직화 활동이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구', 최성민(2013)의 '영성 리더십이 종업원의 지식창출 및 지식공유 행위에 미치는 영향에 관한 연구', 이정아(2014)의 '영성리더십이 부하의 일터영성을 통해 직무열의 및 이직의도에 미치는 효과'의 연구들이 있었으며, 교육학 분야에서 이루어진 영성에는 전정희(2010)의 '영성지능과 주관적 행복감과의 상관관계 연구', 현정수(2011)의 '청소년 행복의 구성요소에 관한 이론적 재구성과 척도개발연구', 박선희(2013)의 '몬테소리 평화교육프로그램이 유아의 정서지능과 영성지능 향상에 미치는 효과', 이경화, 심은주(2013)에서는 '영·유아 교사의 영성과 기관 내 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향', 이경화, 심은주(2013a)의 '유아교사의 영성과 직무만족 및 직장 내 사회적지지에 대한 인식 간의 관계' 연구가 있다.

또한, 지금까지 이루어진 유아교사의 직무와 관련된 연구로는 직무스트레스, 소진, 직무만족도 관련 요인들이 주를 이루어왔다. 직무 스트레스와 관련된 선행연구로는 송미선과 김동춘(2008), 조하나(2009), 김관비(2011) 연구가 있었고, 소진 관련 요인은 인애숙(2005), 박여울(2012), 차지연(2013), 김민겸(2014) 연구가 있었으며, 직무만족도 관련 요인으로 박영태, 이경남, 하수연(2008), 송지연(2010), 황은식(2012) 등의 연구가 있다. 그러나 유아교사의 영성과 특히 일터영성에 관한 연구는 미흡한 상황이며 직무스트레스, 소진, 직무만족도 관련 요인들이 주로 이루어져 왔다. 따라서 유아교사의 일터영성의 요인을 찾아내고 그 요인으로 구성된 측정도구를 개발할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 유아교사직의 특수성을 반영하여 유아교사의 일터영

성을 측정하기 위해 관련 문헌들을 고찰하여 일터영성의 요인을 구성하여 유아교사의 일터영성 측정도구를 개발하고 그 타당성을 검증하는 것을 목적으로 한다. 유아교사의 일터영성 측정도구 개발은 유아교사의 일터영성을 증진하기 위한 기초 단계로서의 자료에 도움을 줄 뿐 아니라 향후 유아교사교육에 대한 다양한 실천 방안에 대한 구체적 아이디어를 제공하는 유용한 도구로 사용될 수 있을 것이다.

2. 연구내용

본 연구의 목적 및 필요성에 따른 연구 내용은 다음과 같다.

가. 유아교사의 일터영성 척도의 구성

유아교사의 일터영성 척도 구성단계로 이론적 탐색, 측정 문항 수집 및 제작을 위하여 유아교사의 일터영성의 가설적 요인 및 측정내용을 탐색하여 구성개념을 도출하고 문항을 수집, 제작한다. 예비문항이 구성되면 전문가의 내용타당도 검증을 통해 예비문항의 수정·보완 작업을 거쳐 척도 시안을 구성한다.

나. 유아교사의 일터영성 척도의 적절성 검증

문항의 양호도 및 문항변별도 분석, 척도의 신뢰도 분석 및 타당도를 분

석하여 척도 시안의 적절성을 검증하고, 이를 바탕으로 척도 수정안을 구성한 후, 수정안이 구성되면 문항 양호도 및 문항변별도, 척도의 신뢰도 분석 및 척도의 타당도 분석을 통해 최종 척도를 도출한다.



II. 이론적 배경

1. 영성의 개념

영성의 어원은 라틴어 ‘spiritus’에서 온 것인데 그 의미는 ‘생명의 기운 (breath of life)’이다. 영성은 초월성 지각을 통한 존재 경험의 양식이며, 자기, 타인, 자연, 생명, 그리고 절대적 무엇인가와 관련한 특정 가치로 규정되어진다. 심리학적 차원의 초월성은 의식적인 자기에서 무의식 혹은 더 큰 자기(greater self)로의 자연스런 확장을 의미한다. 영성이 있는 개인은 초월적 차원을 경험하고 있는 사람이며, 초월적 차원의 경험을 통해서 개인적 파워를 키워나가는 사람이다(노상충, 2013; Keutzer, 1978; Wuthnow, 1978). ‘영성(spirituality)’이란 종교적인 신념이나 행위를 의미하는 것 이상의 인간의 내적 자원의 총체로서, 개인으로 하여금 자신, 타인 및 상위존재와의 의미 있는 관계를 맺고 유지하도록 하며, 신체, 영혼, 마음을 통합하는 에너지, 존재에 대한 의미와 목적을 주관하는 곳, 당면한 현실을 초월하여 앞으로 나아가게 하는 힘 등으로 묘사되고 있다(오복자, 강경아, 2000; Hiatt, 1986; Liening, 1987; Stoll, 1989).

이혜정(2002)은 영성의 구성요소를 조화로운 관계와 초월성 그리고 내적 통합과 삶의 의미와 목적 네 가지 차원으로 보았으며 그 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, ‘조화로운 상호관계’는 개인으로 하여금 의미 있는 관계를 맺고 조화롭게 유지하도록 하며 그 범주에는 자기 자신, 타인과 자연 및 상위존재와의 조화로운 관계를 맺는 것을 의미한다. 둘째, ‘초월

성'이다. 초월성은 일정적인 경험의 한계를 넘어 새로운 관점을 보는 능력으로 그 범주에는 자기 자신, 타인, 상위존재를 포함하고 자기치유, 승화, 안녕의 추구, 현실 상황의 극복을 의미한다. 셋째, '통합적 에너지'는 힘과 내적 자원의 두 개 범주로 구성되어 있으며 성장 변화, 건강 및 내적 평화를 의미한다. 넷째, '삶의 의미와 목적'은 개인의 내적 신념이나 가치관을 주관하며 삶의 궁극적인 목적과 의미를 제공함으로써 가치관을 형성하고 도덕적 행위로 나타나게 된다. 삶의 궁극적인 목적은 목적 있는 삶과 희망을 가지고 살아가는 것을 의미한다.

Wolf(1996)는 영성은 종교적인 의미로서 인간에게 생기를 주는 본질로 죽음이후에도 지속되는 생의 가능성을 의미하는 것이라고 하였으며, Richard와 Bergin(1997)은 초월적 및 실존적 삶에 관계되는 경험, 신조 및 현상들을 뜻하며 영적 경험들은 대체로 사적이며 즉흥적, 감성적, 내면적, 초교파적, 우주적인 특징을 지닌다고 하였다. 일반적으로 영성과 종교성을 같이 설명하는 경우가 많으나 영성이 종교는 아니며 좀 더 넓은 의미로 신념과 가치관을 말하며 생과 생명에너지의 원리, 우리 존재의 근거, 삶의 가장 높은 부분으로서 진정한 자아, 궁극적인 것에 대한 관심으로 볼 수 있다(김영주, 2012). 이는 영성을 통하여 인간으로서의 본성과 인간됨을 찾으려는 것이다(김정신, 2004). 그리고 영성은 대상자와 종교적인 기호와 종교적인 신념 또는 종교적인 행위들을 합한 이상의 것으로 인간의 내적 자원의 총체이며 특히 행동을 일으키게 하는 삶의 중심이 되는 철학으로 신체적, 정신적, 사회적인 영역을 통합하는 힘이다. 전통적으로 영성은 현대적 의미가 출현되기 전까지 종교적 차원에서만 언급되거나 또는 종교적인 것과 동일한 것으로 인식되는 경향이 일반적이었다.

영성은 특정한 종교의 정신이나 사상에 적용되는 것이 아니라 인간 행위를 유발하는 그 어떤 태도나 정신으로서 모든 종교적 사상 더 나아가서는

한 시대에 뛰어난 인물의 정신과 삶에도 적용된다. 최고의 가치와 이상이 무엇이나에 따라 무수한 영성이 있을 수 있다(유기영, 2005). 따라서 영성은 종교적 의미이상으로서 인간의 전체성의 기초를 두고 있으며 이는 인간의 내적자원의 총체로서 자신과 타인을 이해하며 상위존재와 의미 있는 관계와 조화를 이루고 한계를 초월하려는 인간의 본질적인 요소라고 할 수 있다(고은이, 2007). 그리고 영성에 관한 현대적인 의미는 다양하다. 여러 학문적 영역에서 많은 학자들이 영성에 대해 다양한 정의를 내리며 영성은 종교적 입장이 아니라 생명력이며 우리가 어떻게 우리의 삶에 의미를 형성해 나가느냐를 결정하는 것이라고 하였다.

또한 삶의 의미와 목적을 찾게 하고, 인간의 내적인 본질과 관련하여 궁극적인 질문을 하게 하여 인간으로 하여금 개인을 초월하며 절대자, 자신, 이웃, 환경과 의미 있는 관계를 가질 수 있도록 연결시키는 능력이라고 보았다. 김정신(2004)은 영성이란 인간의 보이지 않는 정수, 본질적인 부분으로서의 본성, 다른 동물과 구분되는 잠재성으로 보았다. Howden(1992)은 영성측정도구 개발의 사전 연구로 영성개념분석을 시도하면서 영성의 속성으로 ‘삶의 의미와 목적’, ‘내적자원’, ‘통합적 관계성’, ‘초월성’을 제시하였다. 이러한 영성의 속성을 근거하여 Howden(1992)은 ‘영성이란 통합시키는 상호 연결성을 통하여 삶의 의미와 목적, 내적자원 및 초월성을 드러내는 요소’라고 정의하였다. Mitroff와 Denton(1999)은 “완전한 자아, 다른 사람, 전 우주 등과 연결되어 있다는 기본적인 느낌”으로 정의하였으며, Thompson(2000)은 영성의 개념을 '일(work)'을 통한 현실적 개념으로 더욱 정교화 시켰는데, 개인이 자신을 넘어서 ‘의미’를 찾아내고, 내재적인 것과 초월적인 의미를 구분하는 것으로 정의하였다. Ashforth와 Pratt(2003)은 영성이 자신의 초월성(transcendence), 전체적 시각(holism)과 조화(harmony), 그리고 성장(growth)의 세 개의 차원을 가지

는 것으로 보았다. 먼저, 자신의 초월성(transcendence)은 명확하게 드러나지는 않지만 자신보다 위대한 것과 연결되어 있다는 생각을 의미하며, 둘째, 전체적인 시각과 조화에 대해서는 전체적 시각(holism)이 자신의 다양한 모습(예: 주체성, 믿음, 특징 등)을 어느 정도 통일성과 일관성이 있는 자신의 모습으로 집대성한 것인 반면에, 조화(harmony)는 다양한 모습의 집대성이 시너지를 내고 한 개인의 행동에 대한 정보를 준다는 의미이다. 셋째, 성장(growth)으로 자기개발 또는 자아실현에 대한 생각이다. 이 세 단면은 정적인 것이 아니라 서로 연결되어 있는 동적인 것이라고 주장하였다.

이와 같이 학자마다 영성의 내용과 의미가 다양하다. 하지만 많은 학자들이 영성을 정의할 때는 다음과 같은 공통점을 내포하고 있다. 첫 번째 공통점은 어떤 절대적인 힘과의 관계성을 상징하고 있다. 여기서 절대적인 힘이란 인간의 존재를 넘어서는 절대자나 창조자 일 수도 있다. 두 번째 공통점은 인간이 자기 초월을 하고자 하는 내재적인 동기를 가지고 있다는 것이다. 현재의 자기 자신과 자기가 처해 있는 상황 이외의 또 다른 상황을 볼 수 있고 현실을 뛰어 넘어서 의미와 가치를 찾는 능력이라고 보았다. 세 번째 공통점은 존재론적 의미 추구에 관한 내용이다. 인간 존재에 의미를 부여하여 자신, 타인, 자연관계에서 경험되고 인생의 의미와 목적을 추구하도록 부여하는 힘으로 보았다.

따라서 영성은 종교의 의미를 넘어서, 개인의 내면적 삶의 의미와 목적을 알고 주변의 관계를 인식하며, 자신을 초월하는 힘을 얻는 것이라고 정의 내릴 수 있다. 즉 영성적인 건강한 사람은 삶의 의미와 목적을 갖고 내적 가치에 근거하여 삶의 여러 가지 결정을 하며, 초월적 조망을 통해 인생의 신성함, 생명과 우주의 신비함을 의미할 줄 알고, 공동체의 다른 사람과 함께 기도하고 명상하고 찬미하면서 서로 가치를 공유하고 상호 지지

하며 살아갈 수 있다는 것이다.

2. 일터영성

영성(spirituality)이 갖는 여러 가지 다양한 특성으로 인해 일터영성(workplace spirituality)에 대한 견해도 다양하게 제기되어 왔다. 노상충(2013)에 의하면 일터영성을 “일과 조직이라는 환경 속에서 개인이 삶의 의미와 목적을 찾고, 더 나은 존재적 가치를 실현하려는 인간의 본연적·심리적 의식 상태”로 정의하였고, 자신의 존재적 가치와 정체성에 기반한 ‘자신에 대한 내면의식’, 일을 통해서 삶의 의미와 목적을 발견하는 ‘일에 대한 소명의식’, 동료 및 상하간의 관계에서 상대를 헤아리고 고통을 공유할 수 있는 ‘타인에 대한 공감의식’, 조직과 사회의 한 구성원으로서 서로 연결되어 있으며 함께하고 있다는 ‘조직에 대한 공동체의식’, 일과 환경 속에 몰입되어 자신(ego)을 넘어서는 ‘초월의식’과 같이 5가지 차원을 일터영성의 구성개념으로 정의한다.

5가지 하위차원을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 첫째, 자신에 대한 내면의 의식(a sense of inner life)은 사람들은 온전한 자신으로 일터에 나오며, 우리가 온전한 자신을 이야기할 때는 영적자신(spiritual self)을 포함하고 있는 것이다. Vaill(1998)은 내적 삶에 대하여 각 개인의 “자신은 누구인가, 무엇을 하는가, 그리고 무엇에 기여하는가에 대한 근본적인 의미에 대한 느낌”이라고 간주했다. 둘째, 일에 대한 소명의식(a sense of calling)은 ‘소명’의 정의는 개인이 경험하는 일을 단순히 도구적 목적이나 직무 혹은 경력의 개념을 넘어 인생의 목적과 결부된 어떤 것으로 간주하

는 것이다. 셋째, 타인에 대한 공감의식(a sense of empathy)은 다른 사람에 대한 감정과 느낌을 인지하고 이해하는 능력이며, 개인의 공감능력은 상호신뢰와 협조적 관계를 만들어 나가는데 도움이 된다. 넷째, 조직에 대한 공동체의식(a sense of community)에서 Duchon과 Plowman(2005)은 공동체 차원을 정의하면서 사람들을 서로 연결시키는 ‘공유’, ‘상호의무’, ‘헌신’을 제시하였다. 또한 Singhal과 Chatterjee(2006)은 일터영성을 자기 자신을 넘어서 더 큰 무엇이며, 다른 사람들과 함께 연결되어 있다는 어떤 느낌이라고 정의하고, 개인은 일터에서 동료들과 같은 정체성을 공유하고 있다는 느낌 자체를 자연스럽게 좋아하게 된다고 하였다. 다섯째, 초월의식(a sense of transcendence)에서 Thompson(2000)은 영성의 개념을 개인이 자신(self)을 넘어서 ‘의미’를 찾아내고, 내재적인 것과 초월적 의미를 구분 하는 것으로 정의하였다. 여기서 내재적인 것은 지위, 소득, 안전, 성취 같은 우리의 에고욕구(ego need)를 충족시키는 일반적인 것들을 말한다.

Ashmos와 Duchon(2000)은 영역을 개인의 직장으로 한정지어 그 차원을 구성원의 내면세계(inner life)의 소유, 의미로운 일(meaningful work), 공동체 의식(sense of community)로 나누어 실증연구를 통해 측정도구를 만들려 노력하였다. 먼저 공동체의 구성원으로서의 지각은 구성원들이 공동체의 일원으로 존재한다는 느낌을 갖는 것이며, 그 속에서 개인적 성장과 소속감을 향상시키는 것이다. 직장에서의 공동체는 사람들이 자신을 서로 연결되어 있다는 믿음에 근거하며, 이것은 자신의 내적자아와 타인들의 내적자아의 교감 같은 것을 의미하며 일터에서 의미를 추구하는 행위는 이야기하는 일에서 얻어지는 일반적인 즐거움이나 만족감을 넘어 더 깊이 수준의 의미와 목적, 가치를 찾는 것을 말한다.

이경열, 김정희, 김동원(2003)은 일터영성을 삶의 의미와 목적, 내적자

원, 자각, 연결성, 초월성으로 보고 있다. 삶의 의미와 목적은 개인의 가치와 희망, 삶의 이유를 알게 하는 일이다.(이경열 등, 2003; Howden, 1992). 내적자원은 인생을 이해하는 틀을 제공하며 외적인 상황에 관계없이 삶을 안정적으로 안내한다(이경열 등, 2003; Allport, 1995). 자각은 개체가 개체-환경의 장에서 일어나는 중요한 내적, 외적 사건들을 지각하고 체험하는 것을 의미한다(김종규, 1995; 이경열 등, 2003). 연결성은 우주와 우주적 존재를 포함하는 자기, 타인 및 모든 삶의 관계를 포함한다(이경열 등 2003; Hoewden, 1992). 초월성은 더 높은 존재나 힘, 의식적 존재 혹은 우주의 창조자와의 관계에 초점을 맞춘다. 그리고 초월성은 모든 존재에 대한 창조적 바탕 혹은 우주적 힘에 대한 신념처럼 더 광범위하게 정의된다(이경열 등, 2003; Maslow, 1971; Myers, 1990; Travis, 1998).

유규창, 서재현, 김종인(2009)는 일터영성을 “조직 내에서 구성원들이 업무를 수행하거나 사람들과 교류하는 과정에서 내면적인 세계를 중시하고, 초월성을 인식하며, 상호연계성을 추구하는 마음의 상태”로 정의하였다. 즉, 일터영성을 내면적 세계, 초월성, 상호연계성의 3개의 차원으로 구분하였다. 이 3개의 차원에 대해 상세히 정의를 내리면 첫째, ‘내면적 세계(inner life)’는 자신의 세계 형성을 위한 내면세계를 소유하고 있는 마음의 상태를 말한다. 이는 개인이 자신만의 세계를 형성하기 위하여 자신의 내면세계를 중요시 여기며 내면의 세계를 형성하기 위하여 노력하는 마음의 상태라 할 수 있다. 둘째, ‘초월성(Transcendence)’은 자신을 둘러싼 경계에 한정하지 않고 이를 넘어서려는 노력을 통해 초월성의 확보를 위해 노력하는 마음의 상태이다. 현재에 처해있는 자신의 세계에 한정하지 않고 이를 확장하고 확대하려 지속적으로 노력하는 마음의 상태를 의미한다. 셋째, ‘상호연계성(Interconnectedness)’은 자신과 수직적, 수평적으로 관계가 있는 사람들과 함께하는 것의 중요성을 인식하며 지속적으로 상호연계

성을 추구하는 마음의 상태를 말한다.

Gibbons(2000)는 영성이 완결성, 일터에서의 상호연계성, 더 심오한 가치(wholeness, connectedness at work, deeper values)를 포함한다고 하였다. 영성이 높은 사람들은 ‘나는 누구인가’, ‘인생의 목적은 무엇인가?’, ‘내가 해야 할 일은 무엇인가?’ 등의 근본적인 질문을 던진다고 주장하였다(김혜영, 2012).

이상에서 제시된 바와 같이 일터영성의 차원에 대해서는 학자들마다 다양한 관점에서 일터영성의 차원을 제시하고 있으며 공통적인 견해로 내면적 세계, 일에서 의미를 추구하고 공동체를 통해 타인과 관계를 맺으며 자신을 성장, 완성시켜나간다는 점이다. 오늘날 사람들은 더 많은 시간을 일터에서 보내고 있으며, 교회와 가족 같은 전통적인 사회적 기능들이 축소되고 있기 때문에(Conger, 1994) 사람들은 일터를 다른 사람들과의 관계형성의 1차원적인 공간으로 간주하고 있다. 따라서 직원들이 공동체의 맥락에서 의미 있는 일을 통해 발현되고 양육되어지는 영적인 삶을 살고 있다고 인식될 때 그 직장은 ‘영성이 있는 일터’로 간주될 수 있다(노상충 2013; Ashmos & Duchon, 2000).

나. 일터영성 관련 선행연구

지금까지 살펴본 바와 같이 일터영성(workplace spirituality)은 2000년을 넘어오면서 다양한 실증연구들에 의하여 연구영역의 폭을 넓혀가고 있지만 일터영성의 척도 개발은 부족한 실정이다. 또한 일터영성에 대한 합의된 대표적인 척도가 없기 때문에 연구자에 따라 일터영성의 개념이 혼재될 수 있으며 그 정의와 범위에 따라 사용되는 도구의 일관성이 결여될 수 있다는 한계가 있다.

그동안 이루어진 일터영성에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 유규창 외(2009)의 ‘Workplace Spirituality’에서는 ‘개인상황, 조직상황이 일터영성에 미치는 영향’을 알아본 연구, 허갑수(2010)의 ‘Workplace Spirituality And Its Relationship To Leadership’에 관한 연구, 유규창, 서재현, 김종인(2010)의 ‘Workplace Spirituality의 개념적 정의와 모델’에 관한 연구, 이진구와 전기석(2011)의 ‘Workplace Spirituality: 문헌연구를 통한 인적자원개발 전문가를 위한 시사점’ 연구, 김종인과 김영덕(2011)의 ‘Workplace Spirituality의 구성차원 및 측정’에 관한 연구, 김영덕(2012)의 연구는 ‘윤리적 의사결정’에 관한 연구, 김혜영(2012)의 ‘개인-조직간 미션일체감과 직무특성이 구성원의 심리적 안녕감과 조직시민 행동에 미치는 영향’을 알아본 연구, 이경화와 심은주(2013a)의 ‘유아교사의 영성과 직무만족 및 직장 내 사회적 지지에 대한 인식 간의 관계’에 관한 연구, 이경화와 심은주(2013)의 ‘영·유아 교사의 영성과 기관 내 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향’에 관한 연구, 노상충(2013)의 ‘일터영성이 조직 효과성에 미치는 영향’을 살펴본 연구, 이정아(2014)의 ‘영성리더십이 부하의 일터영성을 통해 직무열의 및 이직의도에 미치는 효과’를 알아본 연구, 서정기(2014)의 ‘윤리적 리더십이 일터영성과 조직시민행동에 미치는 영향’은 개인영성과 조직영성에 관한 연구로 김혜영(2012)와 일터영성을 같은 시각에서 보고 있었으며, 류승아(2014)의 ‘일터영성이 일 가치감과 과제수행에 미치는 영향에서 잡 크래프팅의 매개효과’ 연구에서도 노상충(2013)이 제시한 일터영성과 같은 맥락에서 보고 있음을 알 수 있었다.

또한 국내에서 영성측정도구를 개발한 연구로는 박성혜(2013)에서는 ‘예비교사들의 영성 측정도구’ 개발되었고 이은철과 김민정(2010)은 ‘청소년을 위한 영성 척도’의 개발하였으며 이경열, 김정희, 김동원(2003)은 ‘한국인을 위한 영성척도’의 개발하였다. 오복자, 전외순, 소외숙(2001)에서 ‘한

국어판 영성측정도구(SAS)의 신뢰도와 타당도'를 검증하였다.

이와 같이 일과 조직이라는 환경 속에서 조직효과성에 미치는 영향들에 관한 연구들이 주고 이루어지고 있으며 영성을 교육하는 주체인 유아교사에 초점을 일터영성연구가 매우 부족한 실정으로 유아교사를 위한 일터영성 측정도구가 개발될 필요가 있다. 아직 유아교사에 대한 유의미한 관계들을 입증할 만한 실증연구는 국내에서 찾아보기 어려우며, 우리나라에 맞는 유아교사 일터영성 측정도구의 개발 또한 중요한 과제이다.

3. 유아교사의 일터영성

유아교사는 앞으로의 무한한 가능성을 가진 유아가 자신의 잠재력을 충분히 발휘하고 성숙한 인격을 가진 이상적인 인간으로 성장, 발달 할 수 있도록 도와주는 사람을 의미한다. 미성숙한 인간을 도와주는 전문성을 바탕으로 무한한 가능성을 가진 유아들의 개성과 소질을 개발하여 주고, 올바른 삶을 영위할 수 있는 바른 자질과 인성을 기르도록 헌신하고 봉사하는 직업이고, 국가와 민족의 장래에 지대한 영향을 미치는 공적인 직업이며, 더불어 인류가 쌓아온 문화유산을 보존하고 계승하는 동시에 내일의 문화를 창출하여 보다 나은 사회를 건설하는 주역이 되도록 하는 직업이다.

유아교사의 역할은 유아의 삶 그 자체를 인정하고 유아의 존재를 존중하고 유아에게 진정으로 필요한 것이 무엇인지를 생각하며 성인의 관점에서 미리 선정된 관습적인 교과 지식을 단순히 전달하는 역할을 하는 것이 아니라 개별 유아와 함께 주변 세계와의 상호작용을 통해 새롭게 지식을 구

성하고 창조해 나갈 수 있는 사회적 협동자로서의 역할을 해야 한다. 또한 유아와의 상호 인간관계 속에서 흡수되어지는 관계적 지식을 통해 유아가 세상에 대한 이해의 지평을 넓힐 수 있는 안내자로서의 역할을 수행해야 한다(이화도, 2007). 따라서 ‘좋은’ 유아 교사는 유아의 개별적인 존재적 삶을 인정하고, 유아에게 교과 내용을 단순히 전달하는 지식의 전달자가 아니라 유아와 함께 주변 세계와의 상호작용을 통해 새롭게 지식을 구성하고 창조해 나갈 수 있는 지식의 공동구성자여야 하며, 유아와 교사의 상호 인간관계를 통해 유아가 세상에 대한 이해를 넓힐 수 있는 안내자의 역할을 수행해야 할 것이다.

또한 유아교사는 주변사람들과 밀접한 관계를 맺고 있다. 교육기관 내에서의 인간관계란 인간 상호간에 일어나는 관계를 뜻하는 것으로 개개인이 사회적 심리적 만족을 얻으면서 협동하여 일할 수 있도록 직장과 환경과 분위기를 조성함으로써 직원 전체로 하여금 직무 의욕을 고도로 향상시켜 교육 및 보육서비스의 능률화를 도모하는 수단이다(서경숙, 2007). 교육기관에서 조직 특성에 따른 원장과 유아교사와의 인간관계, 유아 교사 상호간의 인간관계, 유아교사와 유아간의 인간관계, 유아교사와 학부모간의 인간관계 등 조직은 여러 사람들과 연결되어 있다는 것을 알 수 있다.

특히, 유아교사와 유아의 긍정적 관계형성은 부모와 유아간의 불안정한 관계 개선을 돕는다고 주장하며 유아 발달에 있어 유아교육기관에서 유아와 일차적 접촉을 하는 교사 변인을 중요하게 다루어야 할 것을 강조하였다(McMullen, 1999). 유아교육기관에서 지내는 시간이 점차 길어짐에 따라 교사는 영·유아에게 많은 영향을 미치고, 발달을 촉진시키는데 차지하는 비중이 매우 크며, 교사와 유아간의 관계형성은 서로 간에 영향을 미치고 있기에 유아교사와 유아간의 관계는 중요하다고 할 수 있다. 이상적인 유아교사는 언어, 인지적 학습 환경을 제공하는 것 뿐 아니라 보호와 사회

화 역할을 통해 유아가 가족구성원 이외의 성인과 신뢰로운 관계를 형성하고 또래와 긍정적인 상호작용을 맺을 수 있도록 돕는다. 유아교사는 유아에게 있어 애착관계의 한 형태를 표상하며 또래관계를 지향하고 탐색하기 위한 초석을 제공하는 사람이다(조의선, 2011).

그러나 우리가 사는 현대사회는 점점 눈에 보이는 외적인 기준에 사로잡혀 사는 시대가 되고 있다. 유아교육기관 역시 내적인 세계보다 눈에 보이는 외적인 세계에 관심을 더 기울이는 안타까움을 사고 있다. 따라서 눈에 보이지 않는 영혼, 참된 자아, 내면의 소리는 듣지 못하고 있으며, 교사 역시 대학에서 받은 교사교육, 기대되는 역할, 지역사회와 시대가 요구하는 기준 등에 사로잡혀 있다. 그러나 Palmer(2003)는 훌륭한 교사는 자신의 내면에 충실한 사람이라고 확신한다. 따라서 그는 내면의 소리와 영혼적인 것이 도전 받는 오늘날 바로 그러한 영성이 필요하다고 이야기한다.

가르치는 일은 특별한 종류의 일로 존경을 받는 것 같지만 의사, 변호사와 같은 전문직 종사자들에게 주어지는 사회적 지위는 부여받지 못하고 있다. 가르치는 일은 중요하고 의미 있는 일이며 보람을 느낄 수 있는 가치 있는 직업임에 틀림없다. 유아교사는 가장 나이 어린 유아들의 보호와 교육을 담당한다. 가르치는 사람이 배우는 사람에게 미치는 영향력은 배우는 사람의 연령이 어릴수록 크다. 유아교사는 전 인생의 과정에서 볼 때 가장 변화의 가능성이 많은 유아기의 보호와 교육을 담당하기 때문에 부모의 존재만큼이나 유아들의 성장과 발달에 중요한 존재이다. 가르치는 직업은 자율적이고 창의적이며, 다른 직업에 비해 신분이 보장되어 있고, 남을 위한 봉사활동의 성격이 강하며 애타적 동기에서 자기를 희생하고, 사회에 공헌하는 일을 해야 한다는 점에서 유아교사로서의 일터영성이 중요하다고 본다.

유아교사와 유아의 관계에서 서로간의 상호작용을 통해 서로에 대해 알

아가는 것은 매우 중요하다. 유아교사는 유아들 개개인을 하나의 우주로 보고, 이들 속에 새롭고 다양한 면을 볼 수 있어야 하며, 또한 유아들의 내면을 일깨우고, 유아들로 하여금 자신과 세계의 아름다움에 눈뜨게 할 수 있어야 한다. 그러기 위해서 유아교사 자신이 늘 새로운 눈으로 보고 새로운 관계를 맺으며 새로운 시도를 행하는 것이 필요하다(오경일, 2007). 이 때 요구되는 것이 바로 유아교사의 영성이며, 유아교사 자신이 먼저 영성적인 삶을 살 수 있어야 할 것이다.



Ⅲ. 유아교사의 일터영성 척도의 구성

1. 일터영성의 구성개념

영성의 구성요소에 대하여 Elkins, Hedstorm, Hughs, Leaf와 Saunder(1998)은 영성 지향척도에서 영성의 하위 영역을 초월적 차원, 인생의 의미와 목적, 인생의 사명, 인생의 신성함, 물질적 가치, 이타주의, 이상주의, 비극적인 것에 대한 자각, 영성의 가치로 구분하였다. 그리고 Burkhardt(1989)는 영성을 모든 인간의 본성으로 제시하면서 영성의 속성으로서 드러나는 신비, 조화로운 관계성 및 내적 강인함을 들었다. 드러나는 신비는 삶의 불확실한 부분 혹은 신비스런 경험을 처리하여 삶의 의미와 목적을 주관하고 초월감을 포함한다고 하였다. 조화로운 관계성은 자신과의 조화로운 관계에서 자아존중감과 자아실현이 나타나고 타인과의 조화 안에서는 사랑, 봉사, 용서 및 상위 존재에 대한 믿음이 나타난다고 하였으며 내적 강인함은 개인의 내적 자원, 의식, 자각 등을 포함하고 있다고 하였다.

한편, Howden(1992)는 삶의 의미와 목적에 대한 준거로서 삶의 이유와 의미 및 목적 진술, 성취 그리고 미래지향적 성향과 내적 자원에 대한 경험적 준거로 내적 강인함, 내적 평화, 자아 존중감 및 자신에 대한 파악을 제시하였다. Haase(1992)는 연구에서 모든 인간의 기본적 본성인 영성은 각 개인마다 다르게 표현되므로 영성의 대체 개념으로 영적관점을 사용하였다. 그는 영적 관점을 자신보다 더 큰 힘과 상호 연결되는 느낌 혹은 믿

음에 기초하여 통합적이고 기초적인 에너지로 작용하는 것이라고 하였다. 영적 관점의 선행조건은 영성이며 촉진 요소들은 사랑과 이해 그리고 지혜 및 중요한 생활사건이라고 하였으며 주요 속성은 관계성, 믿음, 창조적 에너지를 제시하였다.

영성을 일터에서 적용하고자하는 시도들이 1990년대 후반부터 시작되었고, 일부 학자는 21세기 직장에서의 중요한 트렌드는 직장에서의 직원 영성에 중점을 둔다는 것이다(Schellenbarger, 2000). 이렇듯 일터에서 영성에 대한 관심이 높아지고 있으며, 일터영성은 학자마다 다르게 정의되고 있다.

Dehler와 Welsh(2003)은 일터영성의 의미를 추구하고, 자신에 대해 더 깊이 알고, 더 높은 수준의 초월적 경험을 하는 것으로 정의하였으며, 행동으로 표출되는 자기 내면의 에너지로써 의미감과 목적의식을 이야기하였다. Tepper(2003)는 영성은 자신의 존재에 대한 의미와 목적을 찾고자 하는 동기의 정도라고 하였다. Milliman, Czaplewski, Ferguson(2003)은 영성적 일터는 공동체 속에서 개인들이 의미 있는 일을 경험하게 하는 곳으로 정의하였고, 조직의 가치와의 일치를 중요시하였다. 일터에서 개인의 영성적 경험을 촉진하는 것에 초점을 두는 관점이다. 이러한 해석은 일터영성을 일하는 동안, 직원의 영성적 경험을 촉진하고, 그들이 다른 사람들과 서로 연계되어 있다고 느끼도록 하며, 즐거움과 완벽함을 느끼도록 하는 조직의 가치 프레임워크라고 정의하는 것과 맥락이 같다고 할 수 있다 (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Ashmos와 Duchon(2000)은 일터영성을 다음과 같이 정의하였다. 일터영성은 종교에 대한 것이 아니며, 사람들이 특정 믿음의 세계를 받아들이는 것도 아니다. 오히려, 직원들이 일터에서 의미를 발견하는 것을 넘어서, 그들 자신이 직접 일에서 목적과 의미를 경험하는 것을 의미하며, 일터에

서 다른 사람들과 서로 연계되어 있다는 것을 경험하는 것이다. 또한 Ashmos와 Duchon(2000)은 일하면서 즐거움과 의미감을 경험하는 사람들이 있는 일터에서 영성이 훨씬 관찰되기 쉽다고 하였다. 그러한 일터에서 개인들은 공동체와 함께 그들의 성장을 경험하고, 그들이 가치 있고, 지지된다고 느끼게 된다. Duchon과 Plowman(2005)의 정의에 의하면, 일터영성은 3가지 차원으로 이뤄진다. 첫째는 조직이 직원들이 내면의 삶(inner life)을 갖고 있다는 것을 인정해야 한다는 것이다. 둘째 조직은 직원들이 그들의 일에서 목적과 의미를 찾고자 하기를 원한다는 것을 자정해야 한다. 셋째, 조직은 직원들의 영성적 성장을 위해 커뮤니티를 제공해야 한다는 것이다.

본 연구에서는 유아교사의 일터영성 척도 개발하기 위하여 유아교사 일터영성의 구성요소로 개인적 차원과 직업적 차원으로 나누어 살펴보았다. 개인적 차원의 구성요소로는 내면의식, 의로운 일, 공동체의식, 삶의 의미와 목적, 내적자원, 자각, 행복, 자아수용, 개인적 성장, 개인적 교사효능감, 의미추구, 초월성의 요소의 항목들을 고은이(2007), 곽희경(2011), 김혜영(2012), 노상충(2013), 오복자 등(2001), 유현정(2011), 이경열 등(2003), 홍준연(2013)에서 추출하였으며, 직업적 차원의 구성요소로는 소명의식, 공동체 의식, 환경에 대한 통제력, 신념/희망, 일반적 교사효능감, 직무만족감, 규범적 몰입, 계속적 몰입, 조직몰입, 직무몰입, 정의적 몰입, 조직의 유효성, 타인·사물과의 관계성, 공감의식, 조화로운 관계성, 긍정적인 인간관계, 의사소통, 지식공유, 연결성, 개인-조직간 미션일체감, 동료 간 커뮤니케이션과 같은 요소의 항목들을 고은이(2007), 곽희경(2011), 권성민(2013), 김혜영(2012), 노상충(2013), 박선희(2013), 오복자 등(2001), 유현정(2011), 이경애(2010), 이경열 등(2003), 이영미(2013), 전대수(2012), 조규영(2002), 최백연(2010), 최성민(2013)에서 관련항목들을 추

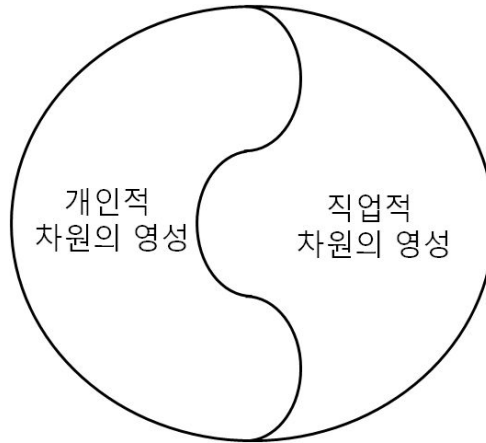
출하였다. 이와 같이 유아교사 일터영성의 구성요소는 표 1과 같다.

<표 1> 유아교사 일터영성의 구성요소

요인	유아교사의 일터영성 구성요소	측정항목의 출처
개인적 차원	내면의식, 의로운 일, 삶의 의미와 목적, 내적자원, 자각, 행복, 자아수용, 개인적 성장, 의미추구, 초월성, 개인적 교사효능감	고은이(2007), 곽희경(2011), 김혜영(2012), 노상충(2013), 오복자 등(2001), 유현정(2011), 이경열 등(2003), 홍준연(2013)
직업적 차원	소명의식, 공동체 의식, 환경에 대한 통제력, 신념/희망, 일반적 교사효능감, 직무만족감, 규범적 몰입, 계속적 몰입, 조직몰입, 직무몰입, 정의적 몰입, 조직의 유효성, 타인·사물과의 관계성, 공감의식, 조화로운 관계성, 긍정적 인간관계, 의사소통, 지식공유, 연결성, 개인-조직간 미션일체감, 동료 간 커뮤니케이션	고은이(2007), 곽희경(2011), 권성민(2013), 김혜영(2012), 노상충(2013), 박선휘(2013), 오복자 등(2001), 유현정(2011), 이경애(2010), 이경열 등(2003), 이영미(2013), 전대수(2012), 조규영(2002), 최백연(2010), 최성민(2013)

2. 일터영성 척도의 가설적 요인의 추출

본 연구는 유아교사의 일터영성을 개인적 차원의 영성과 직업적 차원의 영성으로 2가지 차원개념으로 분석하고, 가설적 요인들을 추출하였다. 유아교사의 일터영성 2가지 차원의 개념은 그림 1과 같다.



【그림 1】 유아교사의 일터영성 2가지 차원개념

가. 개인적 차원의 영성(The spirituality of the individual level)

사람들은 ‘온전한 자신’으로 일터에 나오며(Dehler & Welsh, 1994), 자신의 내적 삶에 대하여 ‘자신은 누구인가, 무엇을 하고 있는가, 그리고 무엇에 기여하는가에 대한 근본적인 의미에 대한 느낌’이라 간주하며 현재에 만족하지 않고 보다 나은 자신을 추구하고자 노력한다(Valli, 1998).

개인적 차원에서의 영성이란 직장생활에 관련된 모든 영역을 포함하며(Ashoms & Duchon, 2000), 자신의 세계 형성을 위한 내면세계를 소유하고 있는 마음의 상태를 말한다. 이는 개인이 자신만의 세계를 형성하기 위하여 자신의 내면세계를 중요시 여기며 내면의 세계를 형성하기 위하여 노력하는 마음의 상태라 할 수 있다. 이러한 마음의 상태는 평화, 평온함, 조용함 등을 중시 여기는 마음의 상태, 일을 통해 희망과 의미를 찾기 위해 노력하는 마음의 상태, 일과 관련된 기본적 가치를 중시 여기는 마음의 상

태와 같은 내용을 포함하고 있다(유규창 외, 2009).

개인의 내면의 세계(inner life)는 각 개인이 희망, 개인적 가치관에 대한 인식 등을 하고 있다는 것(Ashoms & Duchon, 2000)으로 도내적인 평화와 침착, 아무리 안 좋은 일을 경험하더라도 중국에는 일이 잘 풀릴 것이라는 믿음과 이러한 길을 인도해주는 어떤 계획이 존재할 것이라는 확신을 가지는 것이라 할 수 있다(Mitroff & Denton, 1999). Giacalone & Jurkiewicz(2003)도 일터영성의 속성적인 측면으로 내면적인 진리를 추구하려는 의식과 마음의 평화를 갈망하는 것이라고 정의하며 내면의 세계의 중요성을 부각시켰다.

Thompson(2000)은 개인의 영성을 한 인간이 자신(self)을 넘어서 ‘의미’를 찾아내고, 내재적인 것과 초월적 의미를 구분하는 것으로 정의하였다. 여기서 내재적인 것은 지위, 소득, 안전, 성취 같은 우리의 에고욕구(ego need)를 충족시키는 일반적인 것들을 말한다. 한편으로 초월적 의미는 자신을 넘어서는 동기, 원칙, 그리고 일 관련사항들이다. 그는 일에 대한 우리의 접근이 포괄적이고 자신을 넘어서는 관심사항과 자기 이익을 넘어서는 원칙들, 그리고 가시적 세계를 넘어서는 ‘힘’을 포함하고 있을 때, 우리는 초월적 의미의 가능성을 경험할 수 있다고 주장한다.

초월성은 현재에 처해 있는 자신의 세계에 한정하지 않고 이를 지속적으로 확장하고 확대하려고 노력하는 마음의 상태, 자신의 가치를 지속적으로 확대하기 위해 노력하며, 통합과 조화를 염두에 두고 자기 확장을 위해 노력하는 마음의 상태를 의미한다. 또한 자신의 ego를 관찰하고, 삶의 의미를 추구하며, 자기분야에서 대가의 경지를 추구하는 초월적 의지 등이 포함된다. 인식적인 측면의 영성이 높은 사람은 자신의 ego가 자신의 생각이나 타인과의 관계를 지배하는 것을 인식하여 ego를 줄이거나 없애려고 하기 보다는 자신의 ego가 발현되고 있음을 관조하는 방식으로 대응한다. 또

한 인식적인 부분은 삶의 의미가 무엇인가를 끊임없이 성찰하고 직장생활과 개인적인 삶의 균형을 추구하려는 성향이 높으며 자신의 행동을 보다 정직하게 표현하고 타인을 존중하며 용기 있는 행동을 취한다(유규창 등, 2009). 이렇듯 개인차원에서의 영성은 개인의 내적 신념이나 가치관을 주관하며 삶의 궁극적인 목적과 의미를 제공함으로써 가치관을 형성하게 한다.

나. 직업적 차원의 영성(Professional level of spirituality)

직업이 우리 삶에서 차지하는 비중은 삶의 의미에 있어서나 시간의 절대량에 있어서나 상당부분을 차지하고 있다. 즉 직업은 우리 삶의 중심이 되었고 우리 삶에 있어서 매우 중요한 부분을 차지한다. 하지만 자신의 직업과 직장에 만족하는 사람은 점점 줄어들고 있는 실정이며, 일이나 조직에서 좀 더 전인적인 시각으로 인간을 바라보고, 이를 일과 직장에서 인간의 삶을 좀 더 풍요롭게 하는 방안을 찾고자 한다.

오늘날 직장(일터)에 대한 인식이 많이 달라졌다. 직장은 많은 사람들이 생산적 삶을 살고 있는 동시에 인간의 깊은 영성을 통해 자아완성을 시킬 수 있는 참된 인간 공동체로 구축되어 가야한다는 인식이다(최금자, 2000). 즉 완전히 새로운 안목으로 노동의 현장을 인식해야 한다는 것이다. 이는 인생의 상당부분을 직장에서 보내야 하는 사람들이 본인들의 직장에서 과연 행복한가하는 문제이다. 만약 사람들이 행복을 찾지 못하고, 이것이 단지 경제적 보상만을 받기 위한 수단이라고 한다면 인생 전체적으로 볼 때 많은 비효율적 상태에 있다고 볼 수도 있다. 따라서 일과 직장에서 행복을 찾고 자아완성을 이루려는 욕구는 당연하면서도 바람직한 일이다.

그러나 영성이 낮은 조직에서의 사람들은 직장(일터)를 통해 삶의 의미와 목적을 찾기 어렵다. 일을 통해 삶의 큰 의미를 발견하기 원하지만, 주주중심의 이윤 극대화라는 목표가 그들로 하여금 내면적 필요와는 관계없이 기계처럼 일을 하게 만들어 조직의 영성을 파괴하는 원인으로 보고 있으며, Pfeffer(2003)은 조직적 측면에서의 영성의 중요성을 이야기하였다.

직업적 차원에서의 영성은 구성원들이 직장(일터)에서 부딪히는 문제를 극복하고 일과 삶에서 의미를 추구하며 다른 사람과의 관계를 수립하는데 유익하다(Mitroff & Denton, 1999). 영성에 기반을 두어 수행하는 일은 자신을 개발하고 자신감을 갖도록 하며, 목적을 일깨우며, 동료 직장인과의 긍정적인 사회적 연계감을 갖게 하고, 통전적 삶을 살 수 있는 능력을 부여하여 조화로운 삶을 영위하는데 도움을 준다(황호찬, 2006; Pfeffer, 2003).

우리가 일에서 영성의 개념을 접합시키는 것은 일에서 인간적인 관점을 내세우는 것과 많은 관련이 있다. 이에 Ashmos와 Duchon(2000)은 이것은 일을 통해 경제적인 이익을 얻겠다는 개념보다는 내적 평화와 열망을 얻겠다는 것이라고 말하고 있다. 또한 직업적 차원의 일터영성은 명령과 통제보다는 의미, 목적 그리고 공동체의식과 더 관계가 깊다. 이처럼 영성이 높은 조직의 구성원들은 내면세계의 소유, 의미로운 일, 공동체 의식을 갖는다고 주장하였다(Ashmos & Duchon, 2000).

이와 같이 영성이 높은 조직 내에서 개인들의 여러 가지 행동에 긍정적인 성과를 가져다 줄 수 있다. 일터영성이 높아지면 조직에서 규정화되어 있는 행동이외에도 자신이 높은 가치를 부여하는데 적합한 바람직한 행동들이 자연스럽게, 자발적으로 나타난다. 또한 일터영성은 창의성과도 밀접한 관계가 있다. 일터영성이 높은 사람들은 내면의 세계를 바라보며 내면의 아름다움을 이해하고 즐길 수 있다. 이것은 의무적으로 일을 수행하는 데서 벗어나 기존의 관습이나 관행에 얽매이지 않고 새로운 관점에서 일을

대할 수 있게 만든다. 이렇게 하는 것이 오히려 더 큰 보람과 즐거움을 가져다준다.

직업적 차원의 영성과 관련이 높은 개념으로는 조직몰입, 직무만족 등을 들 수 있다. 조직몰입이란 조직 구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하여 일체감을 가지고 조직에 계속 머무르기를 바라며, 조직의 성과달성을 위해 헌신하는 심리적 애착의 정도를 의미하는 것이라고 할 수 있으며 조직몰입은 조직 구성원이 조직의 목표와 가치를 자신의 목표와 가치와 동일화하여 자신의 정체성과 일체화 시켜 충성심을 쏟는 것과 관련되었다고 할 수 있다(윤순희, 2006; 홍석, 2012). 직무만족이란 어떤 사람으로 하여금 ‘내 일에 만족한다.’ 라고 말하게 해주는 심리적이고 생리적이며 환경적 여건들의 결합이라고 하였으며, 직무만족을 개인이 직무와 직무경험을 통하여 기쁨을 느끼는 정서 상태, 직무에 대하여 만족하는 상태라고 하였다(Hoppock, 1935). 반면, 직업적 차원의 영성은 조직 내에서 자신이 한계에 부딪혔을 때 그것을 극복하는 힘, 내적인 힘을 발휘하여 좀 더 나은 조직을 만들 수 있다는 점에서 조직몰입, 직무만족과 차이가 있다고 볼 수 있겠다.

또한 영성이 높은 조직은 직장생활에서의 만족감을 높여주고, 일에 대한 몰입을 증가하며, 직장에서 받게 되는 스트레스도 줄어들어 인생전반에 긍정적인 영향을 준다. 이러한 개인의 성과는 조직의 성과로도 연결된다. 만족하고 행복한 구성원들은 회사를 떠나고자 하는 생각도 덜 가지게 되고, 이러한 구성원들은 서로 상호작용을 하여 기업의 문화를 좋은 방향으로 이끌며 기존의 좋은 문화들을 더욱 공고히 하게 될 것이다. 단기적인 이익에 집착하지 않음으로서 조직의 장기적인 지속성장에도 긍정적인 역할을 할 것이다(유규창 등, 2009).

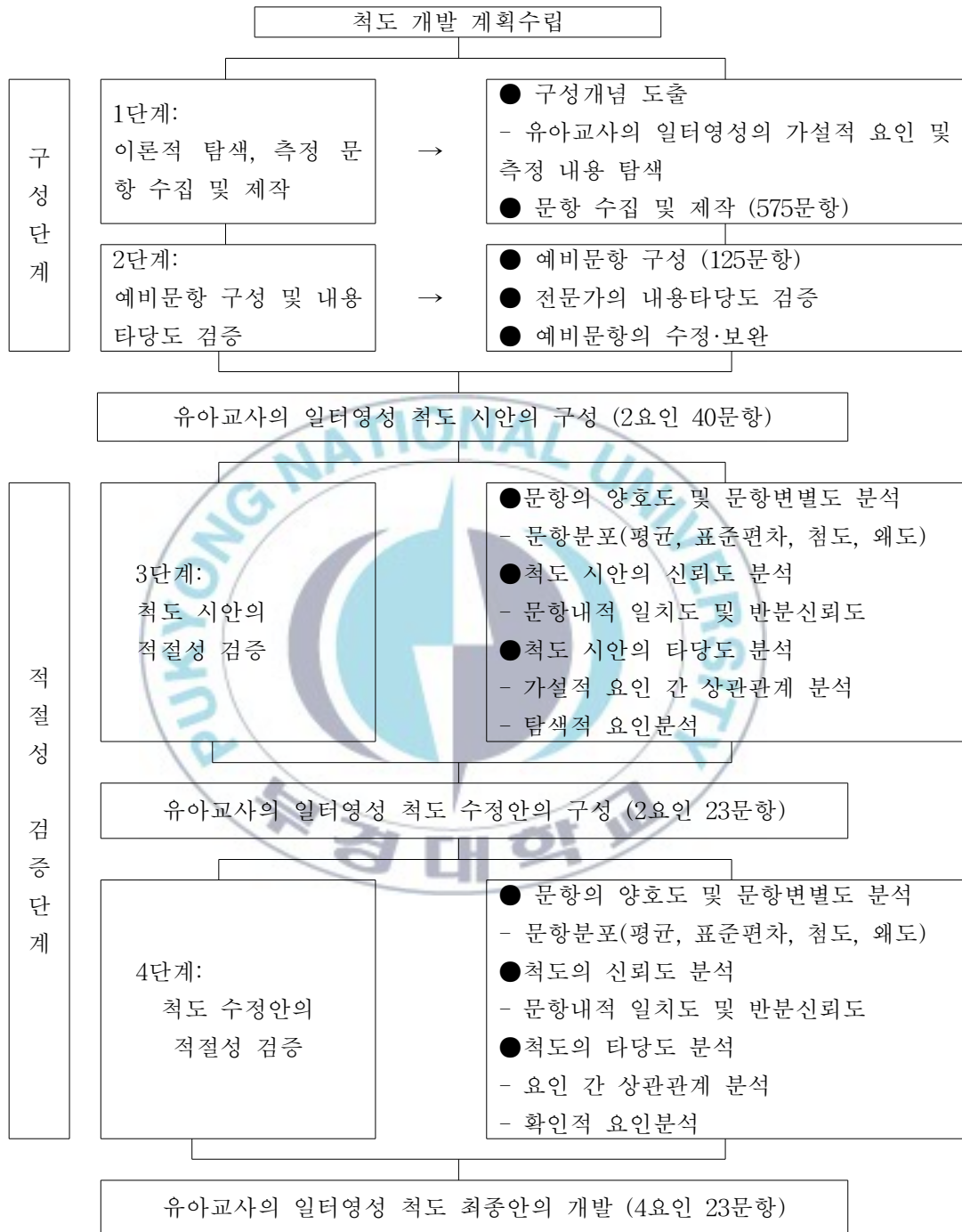
교육기관에서의 영성은 공동체의 일원으로서의 소속감, 공동체적 가치의

추구, 공동체 의식을 증진시키기 위한 노력으로 크게 3가지로 구분하여 볼 수 있다. 공동체의 일원으로서의 소속감은 현재 소속되어 있는 유아교육기관의 애정, 자부심 및 긍지, 구성원으로서의 인정을 살펴볼 수 있으며, 공동체적 가치의 추구에서는 협력, 소통, 공감, 책임감, 수용성을 공동체 의식을 증진시키기 위한 노력으로는 성실한 업무 수행의 성실성을 위한 노력, 원활한 관계 형성을 위한 노력으로 보고 있다.

종합적인 관점에서 Giacalone와 Jukiewicz(2003)는 직업적 차원에서의 영성은 단순히 개인적 차원에서 기쁨, 평안, 차분함, 직무 만족, 직무몰입 등에 영향을 줄 뿐만 아니라, 일터의 활기를 불어넣어준다. 또한 영성에 민감한 조직에 의해 일하는 구성원일수록, 두려움이 적어지고 보다 더 윤리적이며 헌신된 경향이 있다.

3. 일터영성 척도 개발의 과정

본 연구는 유아교사의 일터영성 척도 개발을 위한 기초연구로서 관련된 선행연구들을 분석하고, 척도개발 단계를 구체화하였다. 검사도구의 일터영성 척도 개발 절차 과정은 그림 2와 같다.



【그림 2】 유아교사의 일터영성 척도 개발 과정 흐름도

가. 구성단계

먼저, 구성요인과 문항을 추출하기 위하여 관련 문헌 및 선행연구를 고찰하고 유아교육 전공교수 1인, 전공박사과정생 1인, 전공교사 1인의 전문가 의견을 수렴하였다. 이러한 과정을 거쳐, 유아교사의 일터영성은 영성, 일터영성, 행복, 교사효능감, 사회적 지지, 직무만족감, 조직문화, 조직몰입, 자아존중감, 삶의 의미 10개 영역으로 범주화되었다. 관련 문헌 및 선행연구와 전문가 의견조사를 토대로 575문항이 예비문항으로 추출되었다.

다음으로, 유아교사의 일터영성 척도개발의 예비문항 구성 및 내용 타당도를 검증하기 위하여 전문가 의견조사에 참여했던 유아교육 전공교수 1인, 전공박사과정생 1인, 전공교사 1인을 대상으로 예비문항에 대한 1차 검사를 실시하였다(2013년 11월 4일- 2013년 11월 30일). 유아교사에 초점을 맞추어 문항을 수정, 삭제한 결과 125문항으로 예비문항이 구성되었다(부록 1참조). 이를 다시 전문가의 내용타당도 검증을 통해 예비문항을 수정·보완하여 개인적 차원, 직업적 차원의 2요인 40문항으로 유아교사의 일터영성 척도 시안을 구성하였다.

나. 적절성 검증 단계

유아교사의 일터영성 척도 시안의 적절성을 검증하기 위하여 문항의 양호도 및 문항변별도를 분석하고, 문항내적 일치도 및 반분신뢰도를 통하여 척도 시안의 신뢰도를 분석하였고, 가설적 요인 간 상관관계 분석 및 탐색적 요인을 분석하여 척도 시안의 타당도를 분석하였다. 그리하여 2차로 구성되어진 2요인 40문항에서 유아교사의 일터영성 척도 수정안으로 2요인 23문항이 구성되었다.

마지막으로, 유아교사의 일터영성 척도 수정안의 적절성을 검증하기 위하여 문항의 양호도 및 문항변별도를 분석하고 문항의 내적 일치도 및 반분신뢰도를 통하여 척도의 신뢰도를 분석하였다. 또한 요인 간 상관관계를 분석 및 확인적 요인분석을 통해 척도의 타당도를 분석하였다. 그 결과, 3차로 구성되어진 2요인 23문항에서 4요인 23문항으로 유아교사의 일터영성 척도검사도구로 개발되었다. 하위요인으로 4개 영역으로, 유아교사직에 대한 사명감, 삶의 의미와 목적에 대한 자각, 교육실천을 위한 공동체 의식, 자신의 내면에 대한 자각이 가장 적합한 것으로 보아 최종적으로 본 연구의 검사 도구는 4요인 23문항으로 구성되었다.



IV. 유아교사의 일터영성 척도의 적절성 검증

본 연구에서 설정한 척도 개발과정(그림 2참조) 중 척도 시안 및 수정안의 적절성 검증 과정을 보다 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

1. 조사대상 및 자료 분석

가. 조사대상

본 연구에서는 보수 및 근무여건, 기관 운영체계 등에 따른 차이를 최소화하여 표집대상의 동질성을 확보하기 위해서 사립유치원에 재직하고 있으면서 원감이나 원장과 같은 관리직을 제외하고 학급을 담당하고 있는 교사들을 표집 하였다. 전국 단위의 임의표집을 통해 표집한 350명의 교사들에게 우편 및 e-mail을 통해 일터영성 척도 시안을 설문지로 작성하여 배부하였고, 총 302명으로부터 자료를 수집하였다(회수율 86%).

수집된 자료 중 일부 문항의 응답이 빠져있거나 불성실하다고 판단되는 자료를 제외한 후, 288명의 자료를 최종적으로 통계적 분석에 사용하였다. 조사에 참여한 교사들의 평균 연령은 약 29세($M=28.66$, $SD=7.35$)였으며, 평균 교직경력은 약 70개월($M=69.93$, $SD=62.72$)이었다. 학력은 2, 3년제 전문대학 졸업자가 전체 61.5%를 차지하였으며, 유치원 2급정교사 자격을 소지한 교사들(66.7%)이 상대적으로 많았으며, 종교가 있는 교사(64.9%)

가 종교가 없는 교사보다 다소 많은 편이었다. 담당하고 있는 학급은 유아의 연령별로 비슷한 분포를 나타내었다.

연구 참여자들의 연령, 성별, 학력, 경력, 자격증, 종교, 담당학급의 현황을 제시하면 표 2와 같다.

<표 2> 연구대상 현황 (N=288)

구분	n	%
연령	20-29세	197
	30-39세	67
	40-49세	15
	50세 이상	9
성별	여성	284
	남성	4
학력	전문학사	177
	학사	87
	석사과정 이상	24
경력	5년 미만	152
	5년 - 10년 미만	86
	10년 - 15년 미만	37
	15년 이상	13
자격증	유2정	192
	유1정	69
	유원감	13
	유원장	14
종교	유	187
	무	101
담당학급	만3세	76
	만4세	72
	만5세	87
	혼합연령	28
	비담임	25

나. 자료수집 및 분석

유아교사의 일터영성 척도의 적절성 검증을 위한 자료의 수집 및 분석

과정을 보다 구체적으로 기술하면 다음과 같다.

첫째, 전문가에 의해 1, 2차 적절성 평가를 통해 수집·제작된 문항들로 이루어진 일터영성 척도 시안(2요인 40문항)을 설문으로 구성하여, 유아교육전공 박사과정 1인과 유아교육 전공교수의 검토를 받아 설문지 형태로 제작하였다(2014년 1월 2일- 2014년 1월 11일).

둘째, 2개의 가설적 요인의 40개 문항으로 구성된 유아교사의 일터영성 척도 시안의 설문지를 표집대상 350명의 교사들에게 배부하였고 302명으로부터 응답을 얻었다(2014년 1월 13일 - 2014년 1월 29일).

셋째, 수집된 자료 중 응답의 완성도를 고려하여, 최종적으로 288부의 설문지 응답결과를 분석에 포함하였으며, 응답에 대한 부호화 과정을 진행하였다(2014년 2월 1일 - 2014년 2월 20일).

넷째, 유아교사의 일터영성 척도 시안의 문항양호도 분석을 위해서 문항의 반응분포(평균, 표준편차, 왜도, 첨도)를 분석하였고, 상·하집단 간 독립표본 t검증 및 Cramer's V 산출을 통해 문항변별도를 검증하였다. 그리고 척도 시안의 신뢰도 분석을 위해서는 문항내적 일치도 계수(Cronbach's α)와 Spearman-Brown 공식으로 추정된 반분신뢰도 계수를 산출하였으며, 척도(1차 시안)의 내적 구조를 추정하기 위하여 요인 간 상관관계분석을 실시하고, 최대우도의 방법의 Varimax 회전을 이용하여 탐색적 요인분석(EFA: Exploratory factor analysis)¹⁾을 실시하였다. 이러한 분석 작업

1) 요인분석은 연구분석 목적에 따라서 탐색적인 요인분석, 확인적인 요인분석으로 나뉜다. 탐색적 요인분석(EFA: Exploratory factor analysis)은 이론상으로 체계화되거나 정립되지 않는 연구에서 연구의 방향을 파악하기 위한 탐색적인 목적을 가진 분석방법을 의미한다. 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory factor analysis)은 이론적 배경 하에서 변수들 간의 관계를 미리 설정해 놓은 상태에서 요인분석을 하는 경우를 말한다. 즉 확인요인분석은 연구자의 지식에 근거하여 내재된 요인 차원 및 가설을 확인하는 수단으로 사용되는 경우를 말한다.

에는 SPSS 18.0 프로그램이 활용되었다(2014년 2월 21일 - 2014년 3월 18일).

다섯째, 유아교사의 일터영성 척도 시안의 적절성 검증 결과를 바탕으로 척도 수정안을 구성하였으며, 척도 수정안의 문항양호도 및 척도의 신뢰도를 시안과 같은 방법으로 검증하였다. 그리고 척도 수정안의 내적 구조에 대한 확인적 요인분석을 위하여(CFA: Confirmatory factor analysis), 4개 요인 23개 문항으로 이루어진 척도 모형의 공분산구조분석을 실시하였다. 이러한 작업을 위해 SPSS 18.0 프로그램과 AMOS 18.0 프로그램이 활용되었다(2014년 3월 19일 - 2014년 4월 20일).

여섯째, 유아교사의 일터영성 2차 시안의 적절성 검증 결과에 따라, 4개 요인의 23개 문항으로 구성된 척도 최종안을 도출하였다.

2. 척도 시안의 적절성 검증

이론적 탐색 및 예비문항의 내용타당도 검증을 통해 구성된 유아교사의 일터영성 척도 시안의 2개의 가설적 요인(개인적 차원의 영성, 직업적 차원의 영성)과 40개 문항은 다음 표 3과 같다.

<표 3> 일터영성 척도 시안의 2개의 가설적 요인

가설적 요인	문항
개인적 차원의 영성 (10)	Q1. 나는 내면의 힘을 가진 사람이다.
	Q5. 나는 나의 내면에서 일어나는 생각이나 감정을 잘 알아차리지 못한다.*
	Q9. 나는 어려움을 극복할 수 있는 내면의 힘이 있다.
	Q13. 나는 인간, 자연, 우주 등 더 큰 세상과 밀접히 연결되어 있음을

	느낀다.
	Q17. 나는 삶의 목적을 가지고 있다.
	Q21. 나는 항상 나의 인생 경험의 의미를 생각한다.
	Q25. 나의 삶은 끊임없이 배우고, 변화하고, 성장하는 과정이다.
	Q29. 나는 삶에서 감사함을 자주 느낀다.
	Q33. 나는 삶에서 평온함을 자주 느낀다.
	Q37. 나는 자아성찰을 통해 내면의 힘을 기르려고 노력하고 있다.
	Q2. 유아를 교육하는 일은 나에게 의미 있는 일이다.
	Q3. 나는 일터에서 다른 사람들(유아, 학부모, 동료)과 연결되어 있다고 생각한다.
	Q4. 나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다.
	Q6. 나는 유아교사직이 사회적으로 큰 의미가 있다고 생각한다.
	Q7. 나는 유아들의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.
	Q8. 나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 공동체의 일원으로 인정받고 있다.
	Q10. 나는 유아교사직에 대해 사명감을 가지고 있다.
	Q11. 나는 학부모들과 상호협조적인 관계를 맺어야 한다고 생각한다.
	Q12. 나는 동료들을 열심히 도우며 근무하고 있다.
	Q14. 나의 일은 나의 삶을 성장시킨다.
	Q15. 나는 동료교사들과 진실한 인간적 관계를 맺어야 한다고 생각한다.
	Q16. 나는 업무 중에 발생하는 문제를 대화를 통해 해결하고 있다.
	Q18. 나는 나의 일을 통해 잠재력을 발휘하고 있다.
	Q19. 나는 관리자(원장 및 원감)와 좋은 관계를 맺어야 한다고 생각한다.
	Q20. 나는 동료의 기쁨과 고통을 공감하고 있다.
	Q22. 나는 일을 통해 성취감을 느낀다.
	Q23. 유아들은 나를 따르고 좋아한다.
	Q24. 나는 업무와 관련된 조언을 잘 받아들이지 못한다.*
	Q26. 나는 일하고 있을 때, 일 외에 다른 것을 자주 생각한다.*
	Q27. 학부모들은 나를 존중하거나 신뢰하지 않는다.*
	Q28. 나는 업무와 관련된 지식이나 정보를 동료와 함께 공유하고 있다.
	Q30. 나는 유아교사직 자체가 좋아서 이 일을 하고 있다.
	Q31. 동료교사들은 나를 존중하고 지지해 준다.
	Q32. 나는 일을 하면서 설명하기 힘든 에너지와 활력을 느낀다.
	Q34. 나는 일하고 있을 때 즐겁다.
	Q35. 관리자는 나의 개인적 성장을 지원해준다.
	Q36. 나는 일을 하면서 겪는 신체적 또는 심리적 어려움을 극복하거나 초월할 힘이 있다.
	38. 나는 유아교육기관에서의 업무를 충실히 수행하려고 노력하고 있다.

	Q39. 나는 유아교육기관에서 만나는 모든 사람들과 조화로운 관계를 맺기 위해 노력하고 있다.
	Q40. 나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 지향하는 목표를 실천하려고 노력하고 있다.

※ 역채점 문항

가. 유아교사의 일터영성 척도 시안의 문항양호도

척도 시안의 문항의 양호도를 검증하기 위하여 문항 반응분포와 문항 변별도를 살펴본 결과는 다음과 같다.

(1) 문항반응분포

유아교사의 일터영성 척도 시안의 문항 반응분포를 알아보기 위해, 2개의 가설적 요인의 40개 문항에 대해 문항별 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차, 왜도와 첨도를 산출한 결과는 표 4와 같다.

<표 4> 유아교사의 일터영성 척도 시안의 문항 반응분포 분석 결과

요인	문항번호	M	SD	Skew	Kurt
개인적 차원의 영성	Q1	3.74	.76	-.10	-.15
	Q5	3.77	.92	-.58	.19
	Q9	3.86	.75	-.07	-.59
	Q13	3.69	.85	-.13	-.43
	Q17	3.99	.73	-.20	-.51
	Q21	4.04	.69	-.24	-.30
	Q25	4.09	.72	-.30	-.51
	Q29	3.87	.76	-.07	-.64
	Q33	3.42	.87	-.20	-.18
	Q37	3.75	.76	-.27	-.17
직업적 차원의 영성	Q2	4.14	.68	-.32	-.31
	Q6	4.25	.77	-.74	-.05
	Q10	4.09	.71	-.54	.67
	Q14	4.06	.73	-.31	-.40
	Q18	3.73	.78	-.32	.06

Q22	4.05	.68	-.27	-.13
Q26	3.37	.86	-.20	-.19
Q30	3.73	.89	-.50	.15
Q34	3.61	.72	.06	-.32
Q38	4.07	.66	-.36	.28
Q3	4.19	.73	-.80	.79
Q7	4.32	.68	-.65	-.14
Q11	4.38	.68	-.84	.38
Q15	4.29	.67	-.56	-.13
Q19	4.29	.70	-.73	.31
Q23	4.11	.65	-.42	1.02
Q27	4.06	.76	-.60	.24
Q31	3.86	.61	-.20	.28
Q35	3.52	.85	-.48	.43
Q39	4.05	.66	-.36	.38
Q4	3.92	.77	-.63	.89
Q8	3.96	.73	-.37	.29
Q12	4.07	.67	-.50	1.12
Q16	3.96	.76	-.65	.74
Q20	4.01	.67	-.36	.30
Q24	3.85	.89	-.79	.63
Q28	3.85	.70	-.59	1.06
Q32	3.54	.78	-.29	.13
Q36	3.56	.77	-.08	-.10
Q40	3.92	.68	-.57	1.23

개인적 차원의 영성의 경우, Q25($M=4.09$, $SD=.72$), Q21($M=4.04$, $SD=.69$)의 평균이 상대적으로 높게 나타났으며, 직업적 차원의 영성의 경우에는 Q7($M=4.32$, $SD=.68$)과 Q11($M=4.38$, $SD=.68$), Q15($M=4.29$, $SD=.67$), Q19($M=4.29$, $SD=.70$)의 평균이 다른 문항들에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 모든 문항들의 왜도가 절댓값이 .89미만이었고 첨도 또한 절댓값이 2.5미만으로 나타남으로써, Kline(2005)이 제시한 정규분포의 기준에 의거하여 정규분포 가정의 오류가 없음을 알 수 있다.

(2) 문항변별도

유아교사의 일터영성 척도 시안의 문항변별도를 검증하기 위하여, 검사 총점을 기준으로 2개 집단, 즉 하위집단 약 26%(총점 평균이 3.68 이하인 25.9%)와 상위집단 약 26%(총점 평균이 4.20 이상인 25.5%)로 분류하였다. 그리고 가설적 요인에 대해 하위집단(n=68)과 상위집단(n=71)의 평균에서 유의미한 차이가 나는지 파악하기 위해 문항별로 독립표본 t검증을 실시하였다. 또한 총점 상·하위 집단과 각 문항 점수와의 상관을 알아보기 위하여 Cramer's V 계수를 산출한 결과는 표 5와 같다.

<표 5> 유아교사의 일터영성 척도의 문항변별도 검증결과

요인	문항번호	집단	M	SD	t	Cramer's V
개인적 차원의 영성	Q1	하(n=68)	3.21	.59	-9.97***	.67***
		상(n=71)	4.31	.71		
	Q5	하(n=68)	3.19	.76	-9.05***	.67***
		상(n=71)	4.34	.74		
	Q9	하(n=68)	3.25	.63	-13.15***	.78***
		상(n=71)	4.52	.50		
	Q13	하(n=68)	3.16	.80	-9.55***	.62***
		상(n=71)	4.37	.68		
	Q17	하(n=68)	3.40	.63	-12.75***	.75***
		상(n=71)	4.63	.51		
	Q21	하(n=68)	3.47	.59	-12.78***	.75***
		상(n=71)	4.63	.49		
	Q25	하(n=68)	3.49	.59	-12.63***	.79***
		상(n=71)	4.72	.57		
	Q29	하(n=68)	3.25	.63	-12.74***	.76***
		상(n=71)	4.54	.56		
	Q33	하(n=68)	2.81	.63	-11.39***	.73***
		상(n=71)	4.14	.74		
	Q37	하(n=68)	3.15	.58	-11.57***	.76***
		상(n=71)	4.34	.63		
직업적 차원의 영성	Q2	하(n=68)	3.57	.58	-12.53***	.75***
		상(n=71)	4.69	.47		
	Q6	하(n=68)	3.75	.82	-8.86***	.61***
		상(n=71)	4.75	.47		

Q10	하(n=68)	3.51	.72	-10.68***	.70***
	상(n=71)	4.66	.53		
Q14	하(n=68)	3.41	.60	-15.21***	.81***
	상(n=71)	4.76	.43		
Q18	하(n=68)	3.07	.72	-11.50***	.73***
	상(n=71)	4.38	.62		
Q22	하(n=68)	3.49	.56	-14.31***	.80***
	상(n=71)	4.72	.45		
Q26	하(n=68)	3.06	.67	-4.70***	.54***
	상(n=71)	3.73	.99		
Q30	하(n=68)	3.18	.75	-8.77***	.65***
	상(n=71)	4.32	.79		
Q34	하(n=68)	3.13	.60	-10.52***	.68***
	상(n=71)	4.24	.64		
Q38	하(n=68)	3.46	.60	-11.64***	.72***
	상(n=71)	4.58	.53		
Q3	하(n=68)	3.54	.78	-9.74***	.68***
	상(n=71)	4.65	.54		
Q7	하(n=68)	3.87	.75	-8.84***	.62***
	상(n=71)	4.79	.45		
Q11	하(n=68)	3.81	.76	-10.78***	.72***
	상(n=71)	4.87	.34		
Q15	하(n=68)	3.91	.66	-9.63***	.65***
	상(n=71)	4.80	.40		
Q19	하(n=68)	3.69	.63	-12.11***	.81***
	상(n=71)	4.82	.46		
Q23	하(n=68)	3.60	.63	-9.39***	.66***
	상(n=71)	4.56	.58		
Q27	하(n=68)	3.53	.70	-9.50***	.68***
	상(n=71)	4.56	.58		
Q31	하(n=68)	3.50	.59	-8.52***	.60***
	상(n=71)	4.32	.56		
Q35	하(n=68)	3.01	.72	-7.06***	.59***
	상(n=71)	3.99	.89		
Q39	하(n=68)	3.53	.63	-10.47***	.67***
	상(n=71)	4.56	.53		
Q4	하(n=68)	3.32	.78	-9.54***	.66***
	상(n=71)	4.45	.60		
Q8	하(n=68)	3.57	.70	-8.98***	.62***
	상(n=71)	4.55	.58		
Q12	하(n=68)	3.68	.63	-8.80***	.62***
	상(n=71)	4.56	.55		

Q16	하(n=68)	3.44	.76	-8.94***	.62***
	상(n=71)	4.46	.58		
Q20	하(n=68)	3.50	.61	-10.53***	.68***
	상(n=71)	4.52	.53		
Q24	하(n=68)	3.41	.80	-6.61***	.57***
	상(n=71)	4.31	.80		
Q28	하(n=68)	3.40	.58	-8.41***	.61***
	상(n=71)	4.28	.66		
Q32	하(n=68)	3.00	.67	-9.79***	.69***
	상(n=71)	4.14	.70		
Q36	하(n=68)	2.97	.55	-13.00***	.80***
	상(n=71)	4.23	.59		
Q40	하(n=68)	3.41	.58	-11.07***	.70***
	상(n=71)	4.48	.56		

*** $p < .001$

표 5에 제시된 바와 같이, 검사도구의 문항변별도는 모든 문항에서 상위 집단의 평균이 하위집단의 평균보다 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 또한 Cramer's V 계수의 범위는 .54에서 .81로 0.1% 유의도 수준에서 유의하게 나타남으로써 변별도 측면에서 양호함을 알 수 있다.

나. 척도 시안의 신뢰도

척도 시안을 구성하고 있는 요인이나 문항들이 측정하고자 하는 내용을 얼마나 일관성 있게 측정하였는지를 추정하기 위하여 문항 간 내적 일치도와 반분신뢰도를 산출한 결과는 다음과 같다.

(1) 문항 간 내적 일치도

신뢰도를 추정하는 방식 중 비이분형 문항에 적용 가능하면서 문항점수

의 분산을 고려하는 추정하는 Cronbach's α 공식에 따라 문항의 내적 일치도를 산출한 결과는 다음 표 6과 같다.

<표 6> 문항의 내적 일치도

요인 (문항수)	문항번호	문항-요인상관	문항제거시 Cronbach's α	Cronbach's α
개인적 차원의 형성 (10)	Q1	.60	.84	.86
	Q5	.41	.86	
	Q9	.70	.83	
	Q13	.54	.85	
	Q17	.57	.84	
	Q21	.61	.84	
	Q25	.61	.84	
	Q29	.58	.84	
	Q33	.50	.85	
	Q37	.60	.84	
직업적 차원의 형성 (30)	Q2	.67	.82	.81
	Q6	.54	.83	
	Q10	.66	.82	
	Q14	.68	.82	
	Q18	.54	.83	
	Q22	.63	.83	
	Q26	.26	.86	
	Q30	.52	.84	
	Q34	.55	.83	
	Q38	.50	.84	
	Q3	.59	.83	
	Q7	.57	.83	
	Q11	.70	.81	
	Q15	.55	.83	
	Q19	.66	.82	

Q23	.54	.83
Q27	.56	.83
Q31	.50	.84
Q35	.30	.86
Q39	.57	.83
Q4	.52	.79
Q8	.56	.79
Q12	.59	.78
Q16	.49	.79
Q20	.56	.76
Q24	.30	.81
Q28	.49	.79
Q32	.49	.79
Q36	.42	.80
Q40	.53	.79
전체 (40)		.95

표 6에서 보듯이, 전체 2개요인 40개 문항의 전체 문항내적 일치도 계수(Cronbach's α)는 .95로 나타났으며, 가설적 요인별로는 개인적 차원의 영성 요인의 10개 문항이 $\alpha=.86$, 직업적 차원의 영성 요인 30개 문항은 $\alpha=.81$ 로 산출되었다. 요인별 또는 전체 문항들 간의 일관성이 높은 편으로 신뢰로운 척도임을 알 수 있다

(2) 반분신뢰도

척도 시안의 신뢰도를 추정하는 또 다른 방법으로 반분신뢰도를 산출하였다. 전체 문항을 두 부분으로 나누어 두 부분검사 점수의 상관계수를 계산한 후에 Spearman-Brown 공식에 의해 추정한 결과, 양분된 두 검사점수의 상관은 $r=.86$ 이었으며, 추정된 반분검사신뢰도는 $r=.92$ 로 나타나 척도의 신뢰도가 높음을 알 수 있다.

다. 척도 시안의 타당도

타당도를 추정하는 방법 중 하나인 구인타당도(내적 구조에 기초한 근거, evidence based on internal structure)란 조작적 정의를 부여한 후, 검사점수가 조작적 정의에서 규명한 심리적 구인들을 제대로 측정하였는가를 검증하는 것이다(성태제, 2005). 구인타당도는 문항과 검사 구성요소와의 관계가 구인에 어느 정도 합치되는가를 분석하는 것으로, 검사가 측정하고자 하는 구인들을 측정할 수 있도록 구성되어 있는가의 문제와 관련된다. 즉 문항들의 관계가 검사구조의 가정을 지지하는 정도에 의해 판단되는 것으로, 본 연구에서는 상관계수법과 요인분석을 통해 척도 시안의 구인타당도를 추정하였다.

(1) 가설적 요인 간 상관

각 구인들에 의하여 얻어진 점수와 심리특성을 측정하는 총점과의 상관계수에 의하여 타당도를 검증하고자, 각 구인별 점수와 총점 간 상관계수와 구인들간 상관계수를 추정한 결과는 다음 표 7과 같다.

<표 7> 유아교사의 일터영성 척도의 가설적 요인간의 상관계수 분석 결과

요인	개인적 차원	직업적 차원	총점
개인적 차원	1.00		
직업적 차원	.76***	1.00	
총점	.71***	.79***	1.00

*** $p < .001$

표 7에 따르면, 개인적 차원의 영성과 직업적 차원의 영성 요인 간의 상

관은 $r=.76$ 으로 나타났으며, 개인적 차원의 영성과 총점 간에는 $r=.71$, 직업적 차원의 영성과 총점 간에는 $r=.79$ 로 나타났다. .60~.80의 상관계수에 의한 타당도 지수를 “타당도가 높다”고 표현한 성태제(2001)의 기준에 비추어 볼 때, 시안의 상관계수에 의한 구인타당도는 양호한 것을 알 수 있다.

(2) 탐색적 요인분석

요인분석은 복잡하고 정의되지 않은 변수들 간의 상호관계를 분석하여, 상관이 높은 변수들을 모아 요인으로 규명하고 그 요인의 의미를 부여하는 통계적 방법이다(성태제, 2005). 척도 시안은 2개의 가설적 요인에 따라 문항을 구성한 상황으로, 적합한 요인을 도출하고 문항의 구조를 확인하여 요인명을 부여하는 작업이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 요인 구성 및 패턴의 발견을 위하여 요인 고유값(eigen value)에 따라 요인 수를 결정하고 요인 부하량이 큰 문항들의 문항내용에 근거하여 요인명을 부여하는 탐색적 요인분석을 실시하였다. 문항 간 상관행렬을 기초로 요인분석을 실시한 결과, 고유값이 1 이상인 요인을 추출한 결과 4개로 나타났으며, 각 요인의 고유값과 각 요인이 설명하는 분산의 비율은 표 8과 같다.

<표 8> 척도 시안의 요인의 고유 값과 설명된 분산 비율

요인	고유값	분산(%)	누적분산(%)
1	8.61	37.43	37.43
2	1.58	6.85	44.28
3	1.34	5.84	50.12
4	1.15	5.02	55.14

표 8에서 나타난 바와 같이, 고유 값 1을 기준으로 했을 때 4개의 요인들이 도출되었고 이 요인들의 전체 분산은 55.14%로 나타났다. 이들 요인

들을 직교회전(varimax) 시킨 후, 각 요인에 대한 각 문항의 요인 부하량 (factor loading)을 크기순으로 정렬한 결과는 다음 표 9와 같다.

<표 9> 척도 시안의 탐색적 요인분석 결과

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
Q11	.69	.00	.39	.16
Q10	.68	.36	.22	.04
Q2	.66	.28	.06	.26
Q7	.65	.18	.20	.17
Q6	.64	.29	.13	.05
Q30	.59	.40	-.22	.02
Q3	.59	.03	.26	.32
Q19	.56	.16	.46	.04
Q27	.47	-.01	.37	.28
Q29	.27	.64	.22	.12
Q13	.33	.60	.21	.02
Q17	.07	.63	.09	.36
Q33	.11	.61	.39	.08
Q14	.48	.51	.33	.07
Q12	.33	.20	.70	-.03
Q20	.19	.23	.68	.16
Q28	.06	.27	.60	.06
Q16	.12	.14	.52	.45
Q8	.10	.12	.48	.40
Q5	.20	.07	.00	.81
Q1	.13	.36	.20	.61
Q9	.21	.24	.45	.56
Q37	.19	.11	.45	.49

표 9에서 보듯이 척도 시안의 가설적 요인은 4개 요인으로 분류되었고, 4개 요인에 포함되는 문항은 모두 23개로, Q4(나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다), Q18. (나는 나의 일을 통해 잠재력을 발휘하고 있다), Q35(관리자는 나의 개인적 성장을 지원해준다)를 포함하여 총 17개 문항이 요인으로 묶이지 않는 것으로 나타났다.

탐색적 요인분석을 통해 나타난 요인들은 첫 번째 요인을 측정하는 문항은 Q11은 .69, Q10은 .68, Q2는 .66, Q7은 .65, Q6은 .64, Q30은 .59, Q3은 .59, Q19는 .56, Q27은 .47이고, 두 번째 요인을 측정하는 문항은 Q29는 .64, Q13은 .60, Q17은 .63, Q33은 .61, Q14는 .51이며, 세 번째 요인을 측정하는 문항은 Q12는 .70, Q20은 .68, Q28은 .60, Q16은 .52, Q8은 .48, 마지막 요인을 측정하는 문항은 Q5는 .81, Q1은 .61, Q9는 .56, Q37은 .49로 나타났다.

첫 번째 요인은 “유아교사직에 대한 사회적 의미”와 같이 유아교사직에 대한 사명감, 두 번째 요인은 “삶에서의 의미와 목적”과 관련한 삶의 목적과 의미 지각, 세 번째 요인은 “일터 공동체의 일원으로서 공동체 의식”과 같이 교육실천을 위한 공동체 의식, 마지막 요인은 “어려운 일이 일어났을 때 극복할 수 있는 내면의 힘”과 같은 자신의 내면에 대한 인식으로 명명할 수 있다.

유아교사의 일터영성 척도 시안의 적절성 검증 결과를 종합해 볼 때, 시안을 구성한 문항들은 양호하고 척도의 신뢰도가 높은 것으로 확인되었으나, 구인타당도의 추정 결과에 따라 4요인과 각각의 요인으로 묶이는 23개 문항으로 구성된 척도 수정안을 제안하게 되었다.

3. 척도 수정안의 적절성 검증

유아교사의 일터영성 척도 시안의 적절성 검증을 통해 수정된 척도의 4요인(자신의 내면에 대한 자각, 삶의 의미와 목적에 대한 자각, 유아교사직에 대한 사명감, 교육실천을 위한 공동체 의식)과 23개 문항은 다음 표

10과 같다.

<표 10> 수정 척도의 요인 및 문항

요인	문항	시안문항
A (4)	A1. 나는 내면의 힘을 가진 사람이다.	Q1
	A4. 나는 나의 내면에서 일어나는 생각이나 감정을 잘 알아차리지 못한다.*	Q5
	A8. 나는 어려움을 극복할 수 있는 내면의 힘이 있다.	Q9
	A23 나는 자아성찰을 통해 내면의 힘을 기르려고 노력하고 있다.	Q37
B (5)	B12. 나는 인간, 자연, 우주 등 더 큰 세상과 밀접히 연결되어 있음을 느낀다.	Q13
	B13. 나의 일은 나의 삶을 성장시킨다.	Q14
	B15. 나는 삶의 목적을 가지고 있다.	Q17
	B20. 나는 삶에서 감사함을 자주 느낀다.	Q29
	B22. 나는 삶에서 평온함을 자주 느낀다.	Q33
C (9)	C2. 유아를 교육하는 일은 나에게 의미 있는 일이다.	Q2
	C3. 나는 일터에서 다른 사람들(유아, 학부모, 동료)과 연결되어 있다고 생각한다.	Q3
	C5. 나는 유아교사직이 사회적으로 큰 의미가 있다고 생각한다.	Q6
	C6. 나는 유아들의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.	Q7
	C9. 나는 유아교사직에 대해 사명감을 가지고 있다.	Q10
	C10. 나는 학부모들과 상호협조적인 관계를 맺어야 한다고 생각한다.	Q11
	C16. 나는 관리자(원장 및 원감)와 좋은 관계를 맺어야 한다고 생각한다.	Q19
	C18. 학부모들은 나를 존중하거나 신뢰하지 않는다.*	Q27
	C21. 나는 유아교사직 자체가 좋아서 이 일을 하고 있다.	Q30
D (5)	D7. 나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 공동체의 일원으로 인정받고 있다.	Q8
	D11. 나는 동료들을 열심히 도우며 근무하고 있다.	Q12
	D14. 나는 업무 중에 발생하는 문제를 대화를 통해 해결하고 있다.	Q16
	D17. 나는 동료의 기쁨과 고통을 공감하고 있다.	Q20
	D19. 나는 업무와 관련된 지식이나 정보를 동료와 함께 공유하고 있다.	Q28

※ 역채점 문항

가. 유아교사의 일터영성 척도 수정안의 문항양호도

척도 수정안의 문항의 양호도를 검증하기 위하여 문항 반응분포와 문항 변별도를 살펴본 결과는 다음과 같다.

(1) 문항반응분포

유아교사의 일터영성 척도 시안의 문항 반응분포를 알아보기 위해, 4개의 가설적 요인의 23개 문항에 대해 문항별 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차, 왜도와 첨도를 산출한 결과는 표 11과 같다.

<표 11> 유아교사의 일터영성 수정척도의 문항 반응분포 분석 결과

요인	문항번호	M	SD	Skew	Kurt
A (4)	A1	3.74	.76	-.10	-.15
	A4	3.77	.92	-.58	.19
	A8	3.86	.75	-.07	-.59
	A23	3.75	.76	-.27	-.17
B (5)	B12	3.69	.85	-.13	-.43
	B13	4.06	.73	-.31	-.40
	B15	3.99	.73	-.20	-.51
	B20	3.87	.76	-.07	-.64
	B22	3.42	.87	-.20	-.18
C (9)	C2	4.14	.68	-.32	-.31
	C3	4.19	.73	-.80	.79
	C5	4.25	.77	-.74	-.05
	C6	4.32	.68	-.65	-.14
	C9	4.09	.71	-.54	.67
	C10	4.38	.68	-.84	.38
	C16	4.29	.70	-.73	.31
	C18	4.06	.76	-.60	.24
D (5)	C21	3.73	.89	-.50	.15
	D7	3.96	.73	-.37	.29
	D11	4.07	.67	-.50	1.12
	D14	3.96	.76	-.65	.74

	D17	4.01	.67	-.36	.30
	D19	3.85	.70	-.59	1.06

A요인의 경우에는 A8($M=3.86$, $SD=.75$)이 B요인의 경우에는 B13($M=4.06$, $SD=.73$)이 그리고 C요인은 C10($M=4.38$, $SD=.68$)이 D요인은 D11($M=4.07$, $SD=.67$)의 평균이 다른 문항보다 상대적으로 평균이 높게 나타났다. 모든 문항들의 왜도가 절댓값이 .89미만이었고 첨도 또한 절댓값이 2.5미만으로 나타남으로써, Kline(2005)이 제시한 정규분포의 기준에 의거하여 정규분포 가정의 오류가 없음을 알 수 있다.

(2) 문항변별도

유아교사의 일터영성 척도 수정안의 문항변별도를 검증하기 위하여, 검사 총점을 기준으로 2개 집단, 즉 하위집단 약 25%(총점 평균이 3.64 이하인 25.1%)와 상위집단 약 26%(총점 평균이 4.23 이상인 25.5%)로 분류하였다. 그리고 가설적 요인에 대해 하위집단($n=65$)과 상위집단($n=70$)의 평균에서 유의미한 차이가 나는지 파악하기 위해 문항별로 독립표본 t 검증을 실시하였다. 또한 총점 상·하위 집단과 각 문항 점수와의 상관을 알아보기 위하여 Cramer's V 계수를 산출한 결과는 표 12와 같다.

<표 12> 유아교사의 일터영성 척도의 문항변별도 검증결과

요인	문항 번호	집단	M	SD	t	Cramer's V
A (4)	A1	하($n=65$)	3.14	.58	-10.54***	.71***
		상($n=70$)	4.33	.72		
	A4	하($n=65$)	3.17	.72	-9.33***	.69***
		상($n=70$)	4.34	.74		
	A8	하($n=65$)	3.14	.56	-15.26***	.84***
		상($n=70$)	4.53	.50		

	A23	하(n=65)	3.15	.57	-11.23***	.74***
		상(n=70)	4.34	.66		
B (5)	B12	하(n=65)	3.08	.78	-10.99***	.71***
		상(n=70)	4.43	.65		
	B13	하(n=65)	3.40	.66	-14.67***	.82***
		상(n=70)	4.80	.44		
	B15	하(n=65)	3.40	.66	-11.88***	.73***
		상(n=70)	4.63	.54		
	B20	하(n=65)	3.23	.58	-12.68***	.75***
		상(n=70)	4.53	.61		
C (9)	C2	하(n=65)	2.80	.67	-11.80***	.74***
		상(n=70)	4.16	.72		
	C3	하(n=65)	3.57	.64	-11.02***	.70***
		상(n=70)	4.66	.51		
	C5	하(n=65)	3.55	.81	-9.70***	.67***
		상(n=70)	4.67	.50		
	C6	하(n=65)	3.71	.84	-9.38***	.65***
		상(n=70)	4.79	.45		
	C9	하(n=65)	3.82	.73	-10.25***	.70***
		상(n=70)	4.84	.40		
	C10	하(n=65)	3.46	.73	-11.45***	.73***
		상(n=70)	4.69	.50		
	C16	하(n=65)	3.83	.80	-10.17***	.70***
		상(n=70)	4.89	.32		
	C18	하(n=65)	3.75	.71	-10.61***	.75***
		상(n=70)	4.83	.45		
D (5)	C21	하(n=65)	3.54	.71	-9.30***	.67***
		상(n=70)	4.57	.58		
	D7	하(n=65)	3.17	.76	-8.18***	.62***
		상(n=70)	4.29	.82		
	D11	하(n=65)	3.49	.66	-9.93***	.67***
		상(n=70)	4.56	.58		
	D14	하(n=65)	3.60	.73	-8.93***	.64***
		상(n=70)	4.59	.55		
		하(n=65)	3.35	.84	-9.17***	.64***

		상(n=70)	4.49	.58		
	D17	하(n=65)	3.46	.61	-11.29***	.71***
		상(n=70)	4.57	.53		
	D19	하(n=65)	3.37	.58	-8.66***	.63***
		상(n=70)	4.30	.67		

*** $p < .001$

표 12에 제시된 바와 같이, 검사도구의 문항변별도는 모든 문항에서 상위집단의 평균이 하위집단의 평균보다 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 또한 Cramer's V 계수의 범위는 .62에서 .84로 0.1% 유의도 수준에서 유의하게 나타남으로써 변별도 측면에서 양호함을 알 수 있다.

나. 척도 수정안의 신뢰도

척도 수정안을 구성하고 있는 요인이나 문항들이 측정하고자 하는 내용을 얼마나 일관성 있게 측정하였는지를 추정하기 위하여 문항 간 내적 일치도와 반분신뢰도를 산출한 결과는 다음과 같다.

(1) 문항 간 내적 일치도

신뢰도를 추정하는 방식 중 비이분형 문항에 적용 가능하면서 문항점수의 분산을 고려하는 추정하는 Cronbach's α 공식에 따라 문항의 내적 일치도를 산출한 결과는 다음 표 13과 같다.

<표 13> 문항의 내적 일치도

요인	문항번호	문항-요인상관	문항제거시 Cronbach's α	Cronbach's α
A (4)	A1	.62	.66	.76
	A4	.46	.76	
	A8	.62	.67	
	A23	.54	.71	
B (5)	B12	.53	.74	.78
	B13	.61	.72	
	B15	.56	.73	
	B20	.60	.72	
	B22	.48	.76	
C (9)	C2	.66	.85	.87
	C3	.59	.85	
	C5	.60	.85	
	C6	.64	.85	
	C9	.70	.84	
	C10	.68	.85	
	C16	.59	.85	
	C18	.52	.86	
D (5)	C21	.47	.87	.75
	D7	.51	.72	
	D11	.61	.68	
	D14	.48	.72	
	D17	.57	.69	
전체 (23)				.92

표 13에서 보듯이, 전체 4개요인 23개 문항의 전체 문항내적 일치도 계수(Cronbach's α)는 .92로 나타났으며, 가설적 요인별로는 A요인의 4개 문항이 α =.76, B요인의 5개 문항이 α =.78, C요인의 9개 문항이 α =.87, D요인의 5개 문항이 α =.75로 산출되었다. 요인별 또는 전체 문항들 간의 일관성은 양호한 편으로 척도의 신뢰성을 보장한다고 할 수 있다.

(2) 반분신뢰도

척도 수정안의 신뢰도를 추정하는 또 다른 방법으로 반분신뢰도를 산출하였다. 전체 문항을 두 부분으로 나누어 두 부분검사 점수의 상관계수를 계산한 후에 Spearman-Brown 공식에 의해 추정한 결과, 양분된 두 검사 점수의 상관은 $r=.82$ 로 나타났으며, 추정된 반분검사신뢰도는 $r=.90$ 으로 나타나 척도의 신뢰도가 높음을 알 수 있다.

다. 척도 수정안의 타당도

타당도를 추정하는 방법 중 하나인 구인타당도(내적 구조에 기초한 근거, evidence based on internal structure)란 조작적 정의를 부여한 후, 검사점수가 조작적 정의에서 규명한 심리적 구인들을 제대로 측정하였는가를 검증하는 것이다(성태제, 2005). 구인타당도는 문항과 검사 구성요소와의 관계가 구인에 어느 정도 합치되는가를 분석하는 것으로, 검사가 측정하고자 하는 구인들을 측정할 수 있도록 구성되어 있는가의 문제와 관련된다. 즉 문항들의 관계가 검사구조의 가정을 지지하는 정도에 의해 판단되는 것으로, 본 연구에서는 상관계수법과 요인분석을 통해 척도 시안의 구인타당도를 추정하였다.

(1) 가설적 요인 간 상관

각 구인들에 의하여 얻어진 점수와 심리특성을 측정하는 총점과의 상관계수에 의하여 타당도를 검증하고자, 각 구인별 점수와 총점 간 상관계수와 구인들 간 상관계수를 추정한 결과는 다음 표 14와 같다.

<표 14> 유아교사의 일터영성 척도 하위요인간의 상관계수 분석 결과

요인	A	B	C	D	총점
A	1.00				
B	.61***	1.00			
C	.55***	.65***	1.00		
D	.50***	.61***	.64***	1.00	
총점	.81***	.87***	.84***	.81***	1.00

*** $p < .001$

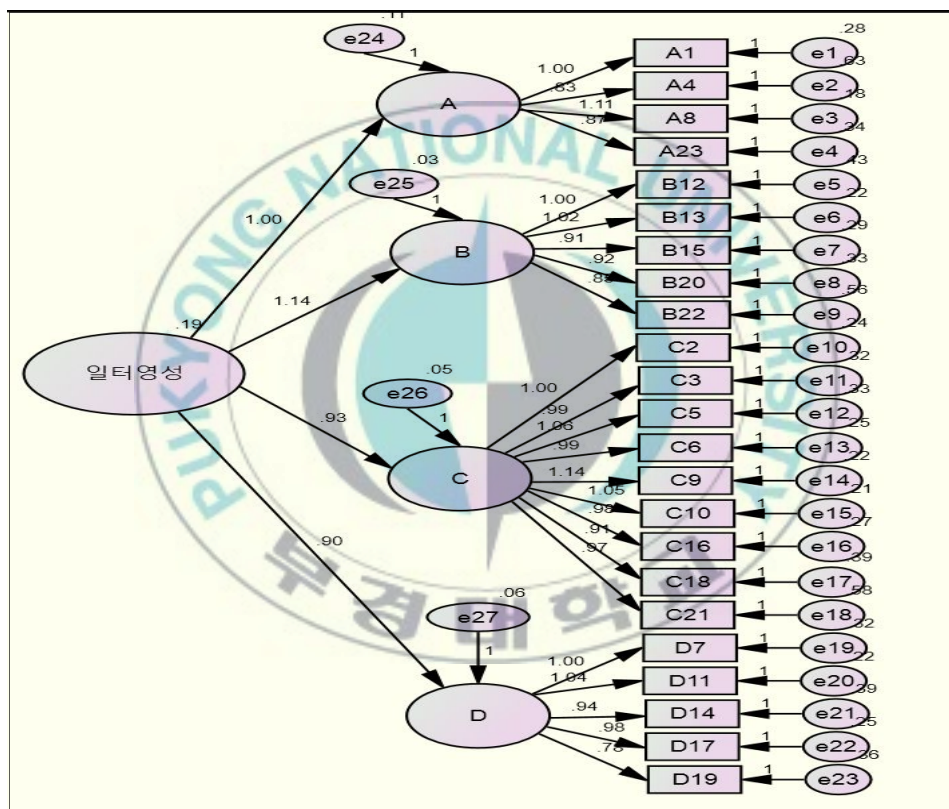
표 14에 따르면, 요인들 간의 상관은 $r = .50$ 부터 $r = .65$ 에 걸쳐 나타났으며, 요인들과 전체 총점 간의 상관은 $r = .81$ 에서 $r = .87$ 의 범위에 걸쳐 나타났다. 상관계수 .80~1.00의 상관계수에 의한 타당도 지수에 대해 “타당도가 매우 높다”고 표현하는 성태제(2001)의 기준에 비추어 볼 때, 척도 수정안의 구인타당도는 확보되었음을 알 수 있다.

(2) 확인적 요인분석

척도 시안의 탐색적 요인분석을 통해 도출된 요인구조로 구성된 척도 수정안의 내적 구조의 타당도를 확인하기 위하여, 요인구성 및 패턴의 검증에 주안점을 두고 실시되는 확인적 요인분석(김주환, 김민규, 홍세희, 2013)을 실시하였다.

모형의 적합도를 평가하는데 사용되는 지수는 연구의 목적에 따라 선택할 수 있는 것으로, 4요인의 23개 문항을 구조화 한 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling)(그림 2)의 적합도는 다음의 지수들을 종합하여 평가하고자 하였다. 즉 평균제곱잔차제곱근(root mean-square residual: RMSEA), 모형의 전반적인 부합도를 평가하는 절대적합지수 중에서는 적합도 지수(goodness of fit index: GFI)와 원소 간 평균차이(root mean residual: RMR)를, 기초모형에 대한 제안모형의 부합도를 평

가하는 증분적합지수 중에서는 표준적합지수(normed fit index: NFI)와 비교적합도지수(comparative fit index; CFI)를, 그리고 모형의 간명성을 평가하는 간명적합지수로는 간명표준적합지수(parsimonious normed-of-fit index: PNFI)를 산출하였는데 이를 제시하면 다음 그림 3과 같다.



【그림 3】 척도 수정안의 구조

표 15에서 보듯이 포화모형과의 불일치를 나타내는 연구모형의 CMIN/DF 값은 2.44로 적절한 수준이라 할 수 있다(우종필, 2012). RMSEA=.07로 양호한 모형으로 판단되었다. 그리고 김계수(2007)가 제시

한 적합도 지수의 기준에 따르면, GFI(.87)나 NFI(.82)는 최적 기준에 다소 미흡하였으나 RMR(.31), PNFI(.73), CFI(.91)은 최적 모델의 기준에 부합되는 것으로 나타났다. 이러한 적합도 지수를 종합해 볼 때 4요인 23 문항으로 이루어진 수정적도의 구조모형은 비교적 양호하고 간명한 모형이라고 판단할 수 있다.

<표 15> 척도 수정안 모형의 적합도 계수

유형	CMIN/DF	RMSEA	GFI	RMR	CFI	NFI	PNFI
지수	2.25	.7	.87	.03	.91	.82	.73
최적기준	<3.0	.5-.8	>.9	<.05	>.9	>.9	>.6

V. 요약 및 결론

1. 요약 및 논의

본 연구에서는 유아교사의 일터영성 측정도구 개발을 위한 기초 연구로서 일터영성에 대한 기초적 개념과 구성요소들을 살펴보기 위하여 국내외에서 개발되어 있는 영성 측정 도구들을 분석하였다. 그리고 척도의 시안과 수정안의 통계적 검증을 통하여 최종 척도를 제안하였다. 본 연구의 결과를 요약 및 논의하면 다음과 같다.

먼저, 국내외 선행연구와 문헌을 참고로 1차 시안을 도출하고, 이를 유아교육 전문가들에게 예비문항의 구성 및 내용타당도를 검증받아 2요인 40문항으로 척도시안을 구성하였다. 척도 시안의 적절성 검증을 통해 3차 4요인 23문항의 척도수정안이 도출되었으며, 척도 수정안의 통계적 적절성 검증을 통해 4요인 23문항으로 구성된 유아교사의 일터영성 척도 최종안이 개발되었다.

이와 같이 최종으로 개발된 유아교사 일터영성 척도는 ‘자신의 내면에 대한 인식’, ‘삶의 목적과 의미 지각’, ‘유아교사직에 대한 사명감’, ‘교육 실천을 위한 공동체 의식’과 같이 4요인으로 구성되었는데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

척도의 첫 번째 요인은 ‘자신의 내면에 대한 인식’이다. Thompson(2000)은 내면의 대한 인식을 내재적인 것과 초월적 의미를 구분하는 것으로 정의하였다. 여기서 내재적인 것은 지위, 소득, 안전, 성취 같은 우리의 에고 욕구(ego need)를 충족시키는 일반적인 것들을 말하며, 초월적 의미는 자신을 넘어서는 동기, 원칙, 그리고 일 관련사항들이다. 그는 일에 대한 우

리의 접근이 포괄적이고 자신을 넘어선 관심사항과 자기 이익을 넘어선 원칙들, 그리고 가시적 세계를 넘어선 ‘힘’을 포함하고 있을 때, 우리는 초월적 의미의 가능성을 경험할 수 있다고 주장하고 있다. 유아교사의 일터영성에서 ‘자신의 내면에 대한 인식’ 요인을 측정하는 문항으로는 ‘나는 내면의 힘을 가진 사람이다.’, ‘나는 나의 내면에서 일어나는 생각이나 감정을 잘 알아차리지 못한다.’, ‘나는 어려움을 극복할 수 있는 내면의 힘이 있다.’, ‘나는 자아성찰을 통해 내면의 힘을 기르려고 노력하고 있다.’와 같은 4개 문항이 포함되었다.

둘째, ‘삶의 목적과 의미 자각’이다. Ashmos & Duchon(2000)는 우주와 연계되어 있는 것에 관심을 두며 자신의 삶에서 의미와 목적을 찾으려는 존재론적 의미를 추구한다고 하였으며, 고은이(2007)는 개인의 내적 신념이나 가치관을 주관하며 삶의 궁극적인 목적과 의미를 제공함으로써 가치관을 형성하고 도덕적 행위로 나타나게 된다. 삶의 궁극적인 목적은 목적 있는 사람이 희망을 가지고 살아가는 것을 의미한다. 유아교사의 일터영성에서 ‘삶의 목적과 의미 자각’ 요인을 측정하는 문항으로는 ‘나는 인간, 자연, 우주 등 더 큰 세상과 밀접히 연결되어 있음을 느낀다.’, ‘나의 일은 나의 삶을 성장시킨다.’, ‘나는 삶의 목적을 가지고 있다.’, ‘나는 삶에서 감사함을 자주 느낀다.’, ‘나는 삶에서 평온함을 자주 느낀다.’와 같은 5개 문항이 포함되었다.

셋째, ‘유아교사직에 대한 사명감’은 유아를 존엄한 존재로 보고, 그들의 잠재력을 믿으며, 그들이 성장 단계에서 겪는 아픔을 함께 나누어 갖고, 그들 그대로를 수용하면서 맺는 사제 간의 뜨거운 사랑의 인간관계, 그리고 열심히 가르치고 인간됨을 몸소 실천하여 보여주는 일, 그리하여 유아들이 인간답게 자라서 꿈을 꿀 수 있도록 도움을 주어야 한다. 교육은 기술과 지식을 수반하여 그 기초 위에서 운영되지만 지식이나 기술 그 자체

만으로 이루어지지 않는다(전상희, 2012). 진정한 교육은 열과 성으로 이루어지며, 인격과 인격의 부딪힘이기 때문이다. 유아에 대한 끝없는 사랑과 애타적 정신으로 교육에 봉사하려는 사명감이 필요하다. 유아교사의 일터영성에서 ‘유아교사직에 대한 사명감’ 요인을 측정하는 문항으로는 ‘유아를 교육하는 일은 나에게 의미 있는 일이다.’, ‘나는 일터에서 다른 사람들(유아, 학부모, 동료)과 연결되어 있다고 생각한다.’, ‘나는 유아교사직이 사회적으로 큰 의미가 있다고 생각한다.’, ‘나는 유아들의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.’, ‘나는 유아교사직에 대해 사명감을 가지고 있다.’, ‘나는 학부모들과 상호협조적인 관계를 맺어야 한다고 생각한다.’, ‘나는 관리자(원장 및 원감)와 좋은 관계를 맺어야 한다고 생각한다.’, ‘학부모들은 나를 존중하거나 신뢰하지 않는다.’, ‘나는 유아교사직 자체가 좋아서 이 일을 하고 있다.’와 같은 9개 문항이 포함되었다.

넷째, ‘교육실천을 위한 공동체 의식’은 공동체의 일원으로서의 소속감, 공동체적 가치의 추구, 공동체 의식을 증진시키기 위한 노력으로 크게 3가지로 구분하여 볼 수 있다. 공동체의 일원으로서의 소속감은 현재 소속되어 있는 유아교육기관의 애정, 자부심 및 긍지, 구성원으로서의 인정을 살피볼 수 있으며, 공동체적 가치의 추구에서는 협력, 소통, 공감, 책임감, 수용성을 공동체 의식을 증진시키기 위한 노력으로는 성실한 업무 수행의 성실성을 위한 노력, 원활한 관계 형성을 위한 노력으로 보고 있다. 유아교사의 일터영성에서 ‘교육실천을 위한 공동체 의식’ 요인을 측정하는 문항으로는 ‘나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 공동체의 일원으로 인정받고 있다.’, ‘나는 동료들을 열심히 도우며 근무하고 있다.’, ‘나는 업무 중에 발생하는 문제를 대화를 통해 해결하고 있다.’, ‘나는 동료의 기쁨과 고통을 공감하고 있다’, ‘나는 업무와 관련된 지식이나 정보를 동료와 함께 공유하고 있다.’와 같은 5개 문항이 포함되었다.

한편, 유아교사의 일터영성 척도의 적절성을 검증하기 위해 유아교사의 일터영성 척도시안 및 수정척도의 문항양호도(문항의 반응분포, 문항 변별도)와 신뢰도(문항내적 일치도, 반분신뢰도), 그리고 타당도(요인 간 상관, 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석)를 확인하였다. 그 결과, 문항의 변별도가 높고, 척도의 신뢰성과 타당도가 확보된 비교적 양호하고 간명한 척도를 도출할 수 있었다. 본 연구를 통해 개발한 척도가 유아교사의 개인적, 직업적 차원의 영성을 4개의 요인을 구체화하였을 뿐 아니라, 측정하는 문항수를 최소화함으로써 유아교사의 일터영성 평가도구로서의 적용 가능성 및 활용도가 높을 것으로 기대된다.

2. 결론

본 연구는 유아교사의 일터영성이라는 개념을 탐색하여, 유아교육기관 차원의 일터영성을 평가하기 위한 측정 도구 개발의 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다. 본 연구를 통해 개발된 유아교사의 일터영성 척도는 자신의 내면에 대한 자각, 삶의 의미와 목적에 대한 자각, 유아교사직에 대한 사명감, 교육실천을 위한 공동체의식의 4개 요인 23문항으로 구성되었고 유아교사의 일터영성을 측정하기에 타당하고 신뢰로운 평가 도구로 확인되었다. 이러한 일터영성 척도는 유아교사의 일터영성을 증진시키기 위한 기초 단계로서의 자료를 수집하는데 활용될 수 있을 뿐만 아니라, 유아교사교육의 다양한 실천 방안에 대한 아이디어를 제공하는 데에도 유용할 것으로 기대된다.

본 연구의 제한점과 관련하여 후속연구의 방향을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 8개 대도시의 사립유치원 교사로부터 얻은 자료를 분석하였다. 후속 연구에서는 대도시뿐만 아니라 도·군 지역 및 중소도시, 그리고 사립유치원뿐만 아니라, 공립유치원이나 어린이집에 근무하는 유아교사를 함께 포함하여 유아교사의 일터영성 척도를 타당화하는 작업을 보완해야 할 것이다.

둘째, 유아교육분야에서 일터영성에 관한 연구는 아직 미흡한 상황으로, 교사의 삶(예. 행복)이나 직무(예. 직무만족도)와 같은 관련 변인들을 측정하여 유아교사의 일터영성 측정도구의 교사들이 심리적 특성 요인들을 예측 및 판별할 수 있을지 검증함으로써, 본 연구에서 개발한 척도의 타당도 추정을 보완하는 노력이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구는 국내외의 선행연구(영성 및 일터영성)들을 고찰하여 유아교사의 일터영성 문항을 추출, 제작하였다. 일터영성과 관련된 국내외의 선행연구들은 그 분야와 대상 등이 제한적이었으며, 특히 유아교사의 영성이나 유아교사의 일터영성에 관한 국내 연구가 부족한 상황으로, 이후 유아교사의 일터영성에 관련한 국내외의 선행연구들이 지속적으로 이루어져야 할 것이며, 특히 유아교육과 관련한 분야에서 활발히 연구되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 고은이 (2007). 아동의 정서지능과 영성지능에 관한 연구. 제주대학교 대학원 석사학위논문.
- 곽희경 (2011). 유아교사의 행복감 및 자아정체감과 교사효능감, 교사-유아 상호작용의 관계. 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 권성민 (2013). 유치원 원장의 변혁적 리더십과 유아교사의 직무만족 간의 구조적 관계 분석 : 교사 효능감, 직무스트레스, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김계수 (2007). Amos 구조방정식모형분석. 서울: 한나래.
- 김관비 (2011). 교사의 직무스트레스에 따른 유아문제행동 지도전략. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미자 (2005). 중앙병동간호사의 영적안녕, 업무스트레스와 소진의 관계. 고신대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민겸 (2014). 유아교사의 정서조절방향 유형에 따른 소진과 교사-유아 상호작용 분석 연구. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영덕 (2012). 윤리적 의사결정, Workplace Spirituality와 조직성과 간 관계에 관한 연구. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영주 (2012). 아동영성발달. 서울: 학지사.
- 김정신 (2004). 영성 지향적 유아교육과정의 개발. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종규 (1995). 게슈탈트 심리치료. 서울: 학지사.
- 김종인, 김영덕 (2011). 'Workplace Spirituality의 구성차원 및 측정에 관한 연구. 대한경영학회지, 2011(10), 51-71.
- 김주환, 김민규, 홍세희 (2013). 구조방정식 모형으로 논문쓰기. 커뮤니케이션

이선복스.

김혜영 (2012). 개인-조직간 미션일체감과 직무특성이 구성원의 심리적 안녕감과 조직시민 행동에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 석사학위논문.

노상충 (2013). 일터영성이 조직효과성에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.

류승아 (2014). 일터영성이 일가치감과 과제수행에 미치는 영향에서 잡 크래프팅의 매개효과. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.

박선훈 (2013). 몬테소리 평화교육프로그램이 유아의 정서지능과 영성지능 향상에 미치는 효과. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.

박성혜 (2013). 예비교사들의 영성 측정도구 개발. 홀리스틱교육연구, 17(3), 65-88.

박여울 (2012). 유아교사의 소진 경험에 관한연구. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.

박영태, 이경남, 하수연 (2008). 유아교사의 교사효능감과 직무만족도 및 창의적 인성의 관계. 미래유아교육학회지, 16(1), 275-298.

삼성경제연구소 (2013, 6). 대한민국 직장인의 행복을 말하다. *CEO Information* 898호.

서경숙 (2007). 보육교사직에 대한 보육교사의 인식. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

서정기 (2014). 윤리적 리더십이 일터영성과 조직시민행동에 미치는 영향 : 사회적 기업을 중심으로. 부경대학교 대학원 석사학위논문.

성태제 (2001). 현대기초통계학의 이해와 적용. 교육과학사.

성태제 (2005). 타당도와 신뢰도. 서울: 학지사.

송미선, 김동춘 (2008). 유아교사의 직무스트레스와 조직효과성과의 관계.

- 교육과학연구, 29(2), 95-111.
- 송지연 (2010). 유아교육기관 교사의 직무 스트레스와 직무만족도와의 관계. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오경일 (2007). 기독교학교에서의 교사영성교육. 서울신학대학교 대학원 석사학위논문.
- 오복자, 강경아 (2000). 영성(spirituality) 개념 분석. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 30(5), 1145-1155.
- 오복자, 전외순, 소외숙 (2001). 한국어판 영성측정도구(SAS). *중앙간호학회지*, 1(2), 168-179.
- 우종필 (2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나래.
- 유규창, 서재현, 김종인 (2009). Workplace Spirituality, 한국인사·조직학회, 299-318.
- 유규창, 서재현, 김종인 (2010). Workplace Spirituality의 개념적 정의와 모델. *인사·조직연구*, 18(4), 153-199.
- 유기영 (2005). 영성상담의 의미와 고찰. 광주가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 유현정 (2011). 보육교사의 교사효능감, 심리적 안녕감, 그리고 이직의도 간의 관계 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤순희 (2006). 학교장의 리더십이 의사소통과 조직몰입 및 조직효과성에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경애 (2010). 유아교사의 행복과 직무관련변인의 관계분석 : 직무만족, 교사효능감, 역할수행능력, 이직의도를 중심으로. 동의대학교 대학원 박사학위논문.
- 이경열, 김정희, 김동원 (2003). 한국인을 위한 영성척도의 개발. *한국심리학회지 상담 및 심리치료*, 15(4), 711-728.

- 이경화, 심은주 (2013). 영·유아 교사의 영성과 기관 내 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향. 유아교육학연구, 17(2), 219-239.
- 이경화, 심은주 (2013a). 유아교사의 영성과 직무만족 및 직장 내 사회적 지지에 대한 인식 간의 관계. 열린유아교육연구, 18(3), 179-199.
- 이영미 (2013). 몬테소리 유아교육기관 교사의 사회적지지, 정서노동 및 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은철, 김민정 (2010). 청소년을 위한 영성 척도의 개발. 열린교육연구, 18(3), 243-263.
- 이정아 (2014). 영성리더십이 부하의 일터영성을 통해 직무열의 및 이직의도에 미치는 효과. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진구, 전기석 (2011) Workplace Spirituality: 문헌연구를 통한 인적자원 개발 전문가를 위한 시사점. 한국인력개발학회, 13(1), 251-279.
- 이혜정 (2002). 사회복지기관 종사자들의 영성과 직무성공에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이화도 (2007). 포스트모더니즘, 교육, 그리고 유아교육. 아동교육, 16(4), 211-221.
- 인애숙 (2005). 사회적 지원이 유아교사의 소진에 미치는 영향. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임강숙 (2013). 노인돌봄서비스 실천가의 영성, 조직환경, 임파워먼트 및 직무만족 간의 관계. 백석대학교 기독교전문대학원 박사학위논문.
- 임현숙 (1998). 영적안녕과 희망과의 관계. 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 전대수 (2012). 초등학생의 자아존중감, 자기통제, 대인관계가 학교 행복감에 미치는 영향. 동아대학교 대학원 석사학위논문.

- 전상희 (2012). 유아교사 자질에 대한 학부모 선호도. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전정희 (2010). 영성지능과 주관적 행복감과의 상관관계 연구. 창원대학교 대학원 교육학석사학위논문.
- 조규영 (2002). 사회복지조직의 유효성에 관한 연구 : 조직커뮤니케이션 만족을 중심으로. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 조의선 (2011). 교사효능감 및 교사기질이 교사-유아관계와 유아의 사회성 발달에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 조하나 (2009). 유아교사의 직무스트레스와 교사효능감에 관한 연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차지연 (2013). 보육교사의 감정표현불능증, 소진, 성인애착이 유아훈육방식에 미치는 영향. 카톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최금자 (2000). 일의 여성과 리더십, 산업경영연구, 8, 23-51.
- 최금주 (2009). 노인의 영적웰빙이 자아통합과 죽음불안에 미치는 영향. 대구카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 최백연 (2010). 중소기업의 학습조직화 활동이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구 = 학습조직화, 조직유효성. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 최성민 (2013). 영성 리더십이 종업원의 지식창출 및 지식공유 행위에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직 몰입의 매개효과를 중심으로. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 허갑수 (2010). Workplace Spirituality And Its Relationship To Leadership. 인적자원연구, 17(1), 329-336.
- 현정수 (2011). 청소년 행복의 구성요소에 관한 이론적 재구성과 척도개발 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

- 홍석 (2012). 학교장의 감성리더십과 교사의 자기주도적 학습능력 및 직무 만족이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향. *평생교육 · HRD연구*, 8(2), 169-189.
- 홍준연 (2013). 삶의 의미 증진프로그램이 대학생의 삶의 의미에 미치는 효과. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 황은식 (2012). 유아교사가 인지한 임파워먼트와 직무만족도와의 관계연구. 한성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황호찬 (2006). 기업영성 함축적 의미와 적용. *신앙과 학문*, 11(1), 199-220.
- Allport, G. W. (1995). *Becoming*. New Haven: Yale Univ. Press.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Ashforth, B. E. & Pratt, M. G. (2003). Institutionalized spirituality: An oxymoron? In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *The handbook of workplace spirituality and organizational Performance*: 93-107. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Burkhardt, M. A. (1989). Spirituality: An analysis of the concept. *Holistic Nursing Practice*, 3(3), 69-77.
- Carlisle, Y., & Manning, D. (1994). the concept of ideology and work motivation, *Organizational Studies*, 15(5), 683-704.
- Conger, J. A. (1994). *Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dehier, G. E., & Welsh, M. A. (1994). Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 17-26.

- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (2003). The experience of work: Spirituality and the new workplace. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational performance*, N. Y. M. E. Sharpe.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., & Saunders, C. (1988). Toward a humanistic-phenomenological spirituality: Definition description, and measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28(4), 5-18.
- Fried, J. (2001). Civility and spirituality. IN V. M. Miller, & M. M. Ryan (eds), *Transforming campus life: Reflections on spirituality and religious pluralism*. New York, NY: Lang.
- Fry, L. W., & Slocum, J. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37, 86-96.
- Giacalone, R. A., Jukiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* Armonk, NY: M. E. sharpe.
- Gibbons, P. (2000). *Spirituality at work: definitions, measures, assumptions, and validity claims. Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*. Scranton, PA: University of Scranton Press.

- Haase. J. E., Britt, T., Coward. D. D., Loidy, N. K., & Penn. P. E. (1992). Simultaneous concept analysis of spiritual analysis of spiritual perspective. hope. acceptance and self-transcendence. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 24(2), 141-147.
- Hiatt. T. F. (1986). Spiritual , medicine & healing. *Southern Medical Journal*. 8(4), 49-66.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. NY: Harper and Brothers.
- Howden, J. W. (1992). Development and Psychometric characteristics of the spirituality assessment scale.(Doctoral Dissertation, Texas Woman's University) *Dissertation Abstracts International*, 54(1), 166B.
- Hyman, R. T. (1984). Testing teacher competence: The Logic the low and implication, *Journal of Education*, 32(2), 15.
- Keutzer, C. S. (1978). Whatever turns you on: Triggers to transcendent experience. *Journal of Humanistic Psychology*, 18(3), 77-80.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structured equation modeling (2nd ed.)* New York: The Guilford Press.
- Leonard, N., Beauvais, L. & Scholl, R. (1995). A self concept-based model of work motivation. In. Dorothy P. Moore(ed.), *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 55, 322-326.
- Liening. M. (1987). Spiritual need of the psychiatric patient, Morris Dunlap(ed).

- Manning M. J., & Robinson. T. J. (1985). *The place of ideology in political life*, London: Croom Helm.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. NY: Viking.
- McMullen, M. (1999). Achieving best practices in infant and toddler care and education. *Young Children*, 54(4), 69-76.
- Milliman, J., Andrew J. Czaplewski, A. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan management Review*, 40(4), 83-92.
- Myers, J. E. (1998). *Manual for the Wellness Evaluation of Lifestyle*. Palo Alto, CA: Mindgarden.
- Palmer, P. (2003). Teacher with heart and soul: reflection on spirituality in teacher education. *Journal of Teacher Education*, 54(5), 376-385.
- Pfeffer, J. (2003). Business and Spirit: Management Practices that Sustain Values, In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, NY: M. E. Sharpe.
- Richard, P. S., & Bergin, A. E. (1997). *A spiritual strategy for counseling and Psychotherapy*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schellenbarger, S. (2000). More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends. *Wall Street Journal*, December

27, B-1.

- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12(3), 405-424.
- Singhal, M., & Chatterjee, L. (2006). A person organization fit-based approach for spirituality at work: Development of conceptual framework. *Journal of Human Values*, 12(2), 161-178.
- Stoll, R. I. (1989). The essence of spirituality. In *Spiritual Dimension of Nursing Practice* (Carson V. B. ed.), W. B. Saunders Co, Philadelphia, 4-23.
- Tepper, B. J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. In *handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ed. R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz, 181-190. Ar-monk, NY: M. E. Sharpe.
- Thompson, J. W. (1992). Corporate leadership in the 21st century. In Renesch(ed), *New tradition in business: Spirit and leadership in the 21st century*, 209-224. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Thompson (2000). Can you train people to be spiritual. *Training and Development*, 54(12), 18-19.
- Travis, J. W. (1998). *The wellness index*. Bekeley, CA: Ten Speed Press.
- Vaill, P. (1998). *Spiritual leading and learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wolf, A. D. (1996). *Nurturing the spirit*, PA: parent Child Press.
- Wuthnow. R. (1978). Peak experiences: Some empirical tests.

Journal of Humanistic Psychology, 18(3) 59-75.



<부록 1> 예비문항 구성 - 125문항

일터영성 구성요인	문 항
내면의식 (22)	• 나의 영적가치들은 내가 결정하는 것들에 영향을 미친다. • 나는 내 자신이 영성이 있는 사람이라고 생각한다. • 나는 조화와 내적 평온함을 유지한다. • 나는 인생에서 균형을 유지하고 있다. • 나의 내면의 힘은 인생의 어려움에 직면했을 때 힘을 준다. • 나는 지난 세월 동안 어려움 속에서 나의 강인함을 발견하였다. • 나는 일터에서도 늘 마음의 평화를 잃지 않는다. • 나는 기도 또는 자기성찰을 통해 내면적 힘을 얻고 삶의 방향을 찾는다. • 내 삶의 의미와 목적이 있다. • 나는 항상 내 인생 경험의 의미를 생각한다. • 나는 나의 삶에서 일어나는 일들을 통제할 수 있다. • 나는 힘든 상황에서도 마음을 고요하게 할 수 있는 내적 힘이 있다. • 나에게 일어난 일이 나에게 어떤 영향을 미치는지 알아차린다. • 나는 현재 벌어지는 상황을 잘 이해하고 파악한다. • 나는 삶이 매우 보람 있다고 느낀다. • 난 자신에 대해 자부심과 자신감을 갖고 있다. • 나에게 있어서 삶은 끊임없이 배우고, 변화하고, 성장하는 과정이다. • 나의 내적 강인함이나 내면적 의지력은 삶의 불확실성을 해결하는데 도움을 준다. • 나는 내 삶의 목적 혹은 소명을 찾고 있다. • 매 순간 감사함을 자주 느낀다.
소명의식 (45)	• 나는 내가 하는 일에서 즐거움을 찾는다. • 내가 하는 일을 통해서 나는 다른 사람들에게 가치와 즐거움을 주고 있다. • 나의 일은 나를 일적으로 성장시킨다. • 내가 하는 일은 인생에서 중요한 어떤 것과 연결되어있다고 생각한다. • 나는 거의 매일 일터에 나오는 것이 즐겁고 기대된다. • 나는 내가 하는 일이 사회적으로 더 큰 의미를 포함하고 있다고 생각한다. • 나는 일이 나에게 어떤 의미가 있는지를 잘 알고 있다. • 나의 일은 나의 가치, 신념, 행동과 조화를 이룬다. • 나는 직장에서 의미와 목적을 찾을 수 있다. • 나는 현재 하고 있는 일에 대해서 고맙게 생각한다. • 내가 하는 일은 내 삶의 의미와 가치를 실현하는데 도움이 된다. • 내가 하고 있는 일은 나에게 주어진 소명이라고 생각한다. • 내가 하고 있는 일은 영적인 가치와 정신적인 의미를 가지고 있다. • 나는 어려운 일에 닥쳐도 좌절하기보다 그 안에서 의미를 찾고 희망과 용기를 갖는다. • 나는 항상 사랑과 봉사의 정신으로 즐겁게 일에 임한다. • 나는 항상 사랑과 봉사의 정신으로 즐겁게 일에 임한다. • 내가 하는 일은 다른 사람들에게 기쁨과 행복을 준다고 믿는다.

	• 나의 일은 사회적 의미와 책임에 기여하고 있다고 생각한다. • 나는 주어진 모든 일에서 의미를 발견한다. • 나는 항상 전념하고 있거나 무언가에 관련되어 있다. • 나에게 주어진 상황은 내게 책임이 있다고 생각한다. • 매일의 생활에서 내가 해야 할 책임들을 잘 해내고 있다. • 내가 세운 계획을 어떻게 해서라도 실천하려고 노력한다. • 나는 나의 팀(상사)에 신념을 가지고 있으며, 임무를 달성하기 위한 일을 기꺼이 한다. • 나는 효과적인 교수방법이 무엇인지 알아내고자 끊임없이 노력한다. • 나는 유아들을 지도하는 교사로서 필요한 능력을 가지고 있는 지 염려된다. • 나는 내 팀과 상사에 대한 신념이 있기 때문에 내 일에서 항상 최선의 노력을 한다. • 가르치고 교육하는 것은 나의 중요한 일이다. • 유아들과 학부모들은 나를 따르고 존경한다. • 나는 유아를 교육함으로써 사회에 기여하고 있다. • 유아들이 발달하는 모습을 보는 것이 기쁘다. • 나는 나의 일을 통해 나의 잠재력을 발휘하고 있다. • 나는 나의 일을 통해 성취감을 느낀다. • 교사는 나의 이상적인 직업이다. • 나는 교직에 대한 사회적 도덕적 사명감을 가지고 있다. • 나는 근무하는 유치원 여건이 다소 좋지 않더라도 교직에 최선을 다하는 것이 가치가 있다고 생각한다. • 나는 유치원에서 정한 나의 업무분담을 충실히 수행하고 있다. • 나는 유치원에서 정한 행정방침을 준수하고 있다. • 나는 원에서의 업무 분담 시 다소 부담이 예상되는 업무라도 필요하다면 적극적으로 선택할 의사가 있다. • 나의 성격이 교사로서 잘 맞고 나의 자아실현에 많은 도움이 되기 때문에 우리 원을 떠날 수 없다. • 내가 우리 기관을 선택한 것에 자부심을 갖는다. • 나는 나의 직무에 대해 상당히 몰입하고 있다. • 나의 일상 중 많은 부분들이 나의 직무로부터 비롯되고 있다. • 나는 내 시간의 대부분을 현재의 직무에 몰두하고 있다. • 나는 직무를 수행하면서 즐거움을 느끼고 있다. • 나는 현재 직무에서 만족과 보람을 느끼고 있다. • 이기적이지 않고 남을 보살피는 일을 좋아한다.
공감의식 (18)	• 나는 나의 동료의 고통에서 아픔을 느낀다. • 나는 다른 사람의 입장에서 생각하는 것에 익숙하다. • 나는 다른 사람에 대한 입장을 잘 이해하며, 동정심을 갖는다. • 나는 동료의 고통을 보면 상황이 좋아지도록 돕는다. • 나는 동료가 무엇을 필요로 하는지를 잘 안다. • 나는 동료들의 성장을 위해 애쓰며, 그들을 격려하고 칭찬한다. • 나는 다른 사람들의 잘못에 대해 용서하는 마음을 갖고자 노력한다.

공동체 의식 (30)	• 나에 대한 다른 사람의 충고를 잘 받아들인다. • 어떤 일에 실패했을 때 나의 실수를 솔직히 인정한다. • 나는 대부분의 사람들에게 매우 따뜻한 느낌을 가지고 있다. • 남들과 친밀한 인간관계를 유지하는 것이 어렵고 힘들다. • 나는 내게 잘못된 사람들을 용서할 수 있다. • 나는 다른 이들에게 즐겨 봉사한다. • 나는 다른 사람의 이야기를 잘 이해하는 편이다. • 나는 다른 사람과 의견일치가 안 될 때 잘 해결하는 편이다. • 다른 사람이 나에 대해 안 좋은 느낌을 표현할 때 그것을 발전적으로 받아들인다. • 나는 내가 가진 지식을 자발적으로 타인에게 공유하고자 한다.
	• 나는 현재 내가 일하고 있는 직장에서 공동체의 일원이라고 생각한다. • 나의 상사는 나의 개인적인 성장을 지원한다. • 나는 어떤 두려움이 있을 때 동료나 상사와 같이 이야기할 수 있다. • 나는 어떤 어려움이 있을 때, 문제를 같이 공유할 사람을 찾아간다. • 나는 긍정적으로 갈등을 해결하기 위해 서로 노력한다. • 나는 어떤 일을 과감하게 시도할 수 있도록 지원받는다. • 나는 우리 조직에서 가치가 있는 사람이다. • 나는 나의 동료들과 진실한 신뢰와 인간적 관계를 가지고 있다. • 나는 직장에서 일어나는 일들이 모두 밀접한 관련이 있다고 생각한다. • 나는 우리 조직이 나와 나의 일에 인정을 하고 있다고 생각한다. • 나는 나의 일터에 대한 강한 소속감과 공동체 의식을 느낀다. • 나는 걱정이나 두려움을 느낄 때, 동료들을 마치 가족처럼 생각하고 솔직하게 의논한다. • 나는 일터에서 다른 사람들과 친밀하게 연결되어 있으며, 그들을 존중하고 사랑한다. • 나는 우리 기관의 미션과 비전을 잘 알고 있다. • 나는 내가 살고 있는 공동체와 연결되어 있음을 느낀다. • 나는 내가 살고 있는 지역사회와 일원임을 느낀다.
	• 조직의 미래에 대해 진심으로 관심을 갖고 있다. • 타인이 나에게 정보나 지식을 요청할 경우, 적극적으로 공유하고자 한다. • 나는 팀(상사)이 추구하는 의미에 신념을 가지고 있기 때문에 나의 팀(상사)의 성공을 돕기 위해서 추가적인 노력도 인내하고 수행한다. • 나는 내 팀(상사)에게 신념을 가지고 있고, 우리 모두가 성공하기를 원하므로, 나는 일을 할 때 도전적인 목표를 세운다. • 나는 우리 기관의 미션을 존중하며, 이를 실천하기 위해 노력한다. • 우리 기관이 추구하는 가치는 내가 궁극적으로 지향하는 가치와 일치한다. • 나는 우리 기관의 문제를 진정으로 내 자신의 문제처럼 느낀다. • 나는 관리자(원장 또는 원감)와 좋은 관계를 맺고 있다. • 동료교사들은 어려울 때 서로 열심히 돕는다. • 나는 현재 근무하는 유치원에 강한 소속감을 느낀다. • 나는 유치원이 직면한 문제들은 내 문제처럼 생각된다.

초월의식 (10)	• 우리 기관의 문제를 나의 문제처럼 느껴 해결하려고 노력한다. • 우리 기관에 대해 많은 애사심을 가지고 있다. • 나는 일상 업무 중에 발생하는 개인적인 문제를 동료들과 대화를 통하여 해결하는 편이다. • 나는 우리 회사가 좋은 이미지를 가지고 있어서 자부심과 긍지를 느낀다.
	• 나는 가끔씩 일에 도취될 때가 있다. • 나는 일하는 동안 가끔씩 시간과 공간을 잃어버리고 빠져드는 경험을 한다. • 때때로 나는 직장에서 즐거움과 환희를 경험한다. • 나는 가끔 직장에서 모든 것이 감사하다는 마음이 드는 순간이 있다. • 나는 가끔 직장에서 설명하기 힘든 에너지와 활력을 경험한다. • 나는 내 안에 무한능력이 있음을 믿는다. • 나는 자아를 넘어 더 큰 나를 발견한다. • 나는 어려운 상황이 생겨도 극복할 수 있다. • 어떤 계기를 통해 나에게 놀랍게 내재된 힘이 있다는 것을 깨닫는다. • 나는 현재의 신체적 혹은 심리적 상태를 극복하거나 초월할 힘이 있다.



<부록 2> 유아교사의 일터영성에 관한 설문지

유아교사의 일터영성에 관한 인식 조사

안녕하십니까?

유아교육 발전을 위해 힘쓰시는 선생님의 열정을 존경하고 노고에 감사드립니다.

본 설문지는 삶과 일에 관한 선생님들의 인식을 조사하기 위하여 제작되었습니다. 각 문항에는 옳고 그른 답이 없으므로, 선생님께서 평소 에 느끼시는 대로 솔직하게 답변해주시기 바랍니다. 응답 결과는 학술적인 연구목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것이며, 익명으로 통계 처리되어 응답자의 개인적인 사항은 노출되지 않을 것을 약속드립니다. 다소 시간이 걸리더라도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시기를 간곡히 부탁드립니다.

작성하신 설문지는 동봉해 드리는 반송우편으로 월 일 ()까지 도착할 수 있도록 보내주시면 감사하겠습니다. 여러 가지 업무로 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할애해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2014년 1월 10일

연구자 : 임정수(부경대학교 교육대학원 유아교육전공 석사과정)
이경화(부경대학교 유아교육과 교수)

연구자 연락처 : 휴대전화) 010-9505-0034 /
e-mail) 0410js@hanmail.net

※ 다음은 귀하에 대한 질문입니다. 해당되는 부분에 표시(√표)나 직접 기입해주시시오.

연 령	만()세		성 별	① 여성 ② 남성	
학 령	① 보육교사교육원 졸 ② 전문대졸 ③ 4년 대졸 ④ 석사학위과정 ⑤ 석사학위소지 ⑥ 박사학위과정 ⑦ 박사학위소지				
경 령 (보육·교육 총 경력)	()년 ()개월 (응답일 기준)				
소지 자격증	유치원	① 유2정 ② 유1정 ③ 원감 ④ 원장			
	어린이집	① 보육교사3급 ② 보육교사2급 ③ 보육교사1급 ④ 원장			
현 직책	① 원장 ② 원감 ③ 부장교사 ④ 담임교사 ⑤ 비담임교사 ⑥ 기타 / 방과후 과정교사				
종 교	① 불교 ② 기독교 ③ 천주교 ④ 없음 ⑤ 기타				
담당학급	① 만 0세 ② 만 1세 ③ 만 2세 ④ 만 3세 ⑤ 만 4세 ⑥ 만 5세 ⑦ 혼합연령(세 ~ 세) ⑧ 기타				
현재 소속기관의 설립주체	유치원	① 초등학교 병설 ② 단설 ③ 사립			
	어린이집	①국·공립 ②사회복지법인 ③법인·단체 ④직장 ⑤가정 ⑥민간			

다음의 문항을 읽고 평소 귀하가 느끼거나 생각하는 대로 표시(✓) 해 주십시오.

문 항 내 용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 내면의 힘을 가진 사람이다.					
2. 유아를 교육하는 일은 나에게 의미 있는 일이다.					
3. 나는 일터에서 다른 사람들(유아, 학부모, 동료)과 연결되어 있다고 생각한다.					
4. 나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에 대해 자부심과 긍지를 가지고 있다.					

5. 나는 나의 내면에서 일어나는 생각이나 감정을 잘 알아차리지 못한다.					
6. 나는 유아교사직이 사회적으로 큰 의미가 있다고 생각한다.					
7. 나는 유아들의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.					
8. 나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 공동체의 일원으로 인정받고 있다.					
9. 나는 어려움을 극복할 수 있는 내면의 힘이 있다.					
10. 나는 유아교사직에 대해 사명감을 가지고 있다.					
11. 나는 학부모들과 상호협조적인 관계를 맺어야 한다고 생각한다.					
12. 나는 동료들을 열심히 도우며 근무하고 있다.					
13. 나는 인간, 자연, 우주 등 더 큰 세상과 밀접히 연결되어 있음을 느낀다.					
14. 나의 일은 나의 삶을 성장시킨다.					
15. 나는 동료교사들과 진실한 인간적 관계를 맺어야 한다고 생각한다.					
16. 나는 업무 중에 발생하는 문제를 대화를 통해 해결하고 있다.					
17. 나는 삶의 목적을 가지고 있다.					
18. 나는 나의 일을 통해 잠재력을 발휘하고 있다.					
19. 나는 관리자(원장 및 원감)와 좋은 관계를 맺어야 한다고 생각한다.					
20. 나는 동료의 기쁨과 고통을 공감하고 있다.					
21. 나는 항상 나의 인생 경험의 의미를 생각한다.					
22. 나는 일을 통해 성취감을 느낀다.					
23. 유아들은 나를 따르고 좋아한다.					
24. 나는 업무와 관련된 조언을 잘 받아들이지 못한다.					
25. 나의 삶은 끊임없이 배우고, 변화하고, 성장하는 과정이다.					
26. 나는 일하고 있을 때, 일 외에 다른 것을 자주 생각한다.					

27. 학부모들은 나를 존중하거나 신뢰하지 않는다.					
28. 나는 업무와 관련된 지식이나 정보를 동료와 함께 공유하고 있다.					
29. 나는 삶에서 감사함을 자주 느낀다.					
30. 나는 유아교사직 자체가 좋아서 이 일을 하고 있다.					
31. 동료교사들은 나를 존중하고 지지해 준다.					
32. 나는 일을 하면서 설명하기 힘든 에너지와 활력을 느낀다.					
33. 나는 삶에서 평온함을 자주 느낀다.					
34. 나는 일하고 있을 때 즐겁다.					
35. 관리자는 나의 개인적 성장을 지원해준다.					
36. 나는 일을 하면서 겪는 신체적 또는 심리적 어려움을 극복하거나 초월할 힘이 있다.					
37. 나는 자아성찰을 통해 내면의 힘을 기르려고 노력하고 있다.					
38. 나는 유아교육기관에서의 업무를 충실히 수행하려고 노력하고 있다.					
39. 나는 유아교육기관에서 만나는 모든 사람들과 조화로운 관계를 맺기 위해 노력하고 있다.					
40. 나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 지향하는 목표를 실천하려고 노력하고 있다.					

*** 끝까지 응답해 주셔서 진심으로 감사합니다 ***

<부록 3> 유아교사의 일터영성 척도

유아교사의 일터영성 척도

번호	문항내용	전혀 그렇지 않다	대체 그렇지 않다	보통이다	대체 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내면의 힘을 가진 사람이다.					
2	유아를 교육하는 일은 나에게 의미 있는 일이다.					
3	나는 일터에서 다른 사람들(유아, 학부모, 동료)과 연결되어 있다고 생각한다.					
4	나는 나의 내면에서 일어나는 생각이나 감정을 잘 알아차리지 못한다.*					
5	나는 유아교사직이 사회적으로 큰 의미가 있다고 생각한다.					
6	나는 유아들의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.					
7	나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 공동체의 일원으로 인정받고 있다.					
8	나는 어려움을 극복할 수 있는 내면의 힘이 있다.					
9	나는 유아교사직에 대해 사명감을 가지고 있다.					
10	나는 학부모들과 상호협조적인 관계를 맺어야 한다고 생각한다.					
11	나는 동료들을 열심히 도우며 근무하고 있다.					
12	나는 인간, 자연, 우주 등 더 큰 세상과 밀접히 연결되어 있음을 느낀다.					
13	나의 일은 나의 삶을 성장시킨다.					
14	나는 업무 중에 발생하는 문제를 대화를 통해 해결하고 있다.					
15	나는 삶의 목적을 가지고 있다.					
16	나는 관리자(원장 및 원감)와 좋은 관계를 맺어야 한다고 생각한다.					
17	나는 동료의 기쁨과 고통을 공감하고 있다.					

18	학부모들은 나를 존중하거나 신뢰하지 않는다.*					
19	나는 업무와 관련된 지식이나 정보를 동료와 함께 공유하고 있다.					
20	나는 삶에서 감사함을 자주 느낀다.					
21	나는 유아교사직 자체가 좋아서 이 일을 하고 있다.					
22	나는 삶에서 평온함을 자주 느낀다.					
23	나는 자아성찰을 통해 내면의 힘을 기르고 노력하고 있다.					

※ 역채점 문항

