



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

일터영성이 유아교사의 직무열의 및 이직의도에 미치는 영향



2019년 2월

부 경 대 학 교 교 육 대 학 원

유 아 교 육 전 공

박 정 숙

교 육 학 석 사 학 위 논 문

일터영성이 유아교사의 직무열의 및 이직의도에 미치는 영향

지도교수 이 정 화

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2019년 2월

부 경 대 학 교 교 육 대 학 원

유 아 교 육 전 공

박 정 숙

박정숙의 교육학석사 학위논문을
인준함.

2019년 2월 일



주 심 문 학 박 사 권 연 희 (인)

위 원 교육학박사 황 희 숙 (인)

위 원 철 학 박 사 이 정 화 (인)

목 차

Abstract

I . 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구 문제	6
3. 용어의 정의	7
II . 이론적 배경	9
1. 일터영성	9
2. 직무열의	23
3. 이직의도	31
III . 연구방법	38
1. 연구대상	38
2. 측정도구	40
3. 연구절차	43
4. 자료분석	44

IV. 연구결과	45
1. 변인들의 경향	45
2. 일터영성과 직무열의, 이직의도의 관계	46
3. 일터영성이 직무열의에 미치는 영향	49
4. 일터영성이 이직의도에 미치는 영향	50
V. 논의 및 결론	53
1. 논의	54
2. 결론 및 제언	58
참고 문헌	61
부 록	75

표 목 차

<표Ⅲ-1> 연구 대상의 특성	39
<표Ⅲ-2> 유아교사의 일터영성 구성 요인	41
<표Ⅲ-3> 일터영성 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도 계수	42
<표Ⅲ-4> 직무열의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도 계수	43
<표Ⅳ-1> 일터영성, 직무열의, 이직의 평균 및 표준편차	46
<표Ⅳ-2> 일터영성과 직무열의, 이직의 상관분석	48
<표Ⅳ-3> 직무열의에 대한 일터영성의 회귀분석	49
<표Ⅳ-4> 직무열의에 대한 일터영성-하위요인의 회귀분석(단계선택)	50
<표Ⅳ-5> 이직에 대한 일터영성의 회귀분석	51
<표Ⅳ-6> 이직에 대한 일터영성-하위요인의 회귀분석(단계선택)	51

Effects of Workplace spirituality on the enthusiasm
and turnover intention of early childhood teachers

Jeong Sug Park

*The Graduate School of Education,
Pukyong National University*

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between workplace spirituality, job enthusiasm, and turnover intention of teachers working in early childhood education institutions and to examine how the workplace spirituality of early childhood teachers affect their enthusiasm and turnover intentions. In order to achieve the purpose of the study, 261 kindergartens and daycare teachers in Busan area were surveyed. In order to examine the workplace spirituality of early childhood teachers, I used the scale of Im Jung-Soo (2014), and I used the tools of Lee Jung-Ah (2014) which used and revised the scale developed by Schaufeli & Bakker et al. In order to examine the turnover intention of the teachers, the questionnaire items such as Cook (1981) and the Lawler used in the study were used by Seo Eun-Hee (2002) Respectively. This study was carried out from January to February 2018. The collected data were analyzed by SPSS 21.0 program using mean, standard deviation, Pearson's ratiometric correlation analysis and multiple regression analysis

First, there was a statistically significant correlation between the workplace spirituality of the early childhood teachers and the turnover intention of the job train. Work - place spirituality showed a negative correlation with job tenure and static correlation with turnover intention. In other words, the higher the work - place spirituality of

teachers, the higher the enthusiasm for job and the lower the turnover intention. Second, in the simple regression analysis, the workplace spirituality of the teachers had a statistically significant effect on all sub - factors of job enthusiasm and job enthusiasm. Relative influences were higher in the order of 'vitality', 'immersion' and 'commitment'. The workplace spirituality of the teachers showed 23.7% explanatory power over the whole of the job tenure. Third, as a result of the simple regression analysis, it was confirmed that the worker spirituality of the teacher had negative influence on the turnover intention, and 12.3% of the worker spirituality had the explanatory power of the worker spirituality.

The purpose of this study was to investigate the relationship between workplace spirituality and teacher turnover and turnover in early childhood teachers. As a result, it was found that the work - place spirituality of early childhood teachers had a significant influence on their overall job tenure and turnover intention. It is necessary to have academical and practical interest in teachers' work spirituality in terms of efficient operation of organization and high quality educational activities for young children. It also suggests that teacher education should be carried out in order to be able to engage in educational activities with spirituality in the workplace through reflection of teacher 's life and profession from teacher training course.

Key words Workplace spirituality, Enthusiasm, Turnover intention

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대의 직장인들은 일과 삶의 균형(work-life balance)을 중요하게 생각하며(심명섭, 2018), 행복에 관한 관심을 많이 가지고 있다. 2017년 새 정부의 공약 중에 ‘저녁의 있는 삶’, ‘근로시간 단축’ 등을 실행하고자 할 때 줄어든 임금, 시장위축 등의 반대 의견도 있었지만 많은 직장인들이 행복에 관심을 가지고 긍정적인 태도를 보이고 있다. 이에 기업 조직들도 경영환경과 사회 변화에 따른 인적관리의 중요성에 관심을 가지고 종사자들의 행복에 영향을 미치는 요인들에 관심을 기울이고 있다. 연구들에 의하면(삼성경제연구소, 2013; 문승연, 최인숙, 2011), 경제적 수입, 지출 등의 요인보다 긍정적 감정, 업무 의미감, 일의 성취를 통한 만족감, 직무에 대한 마음가짐이 행복에 더 영향을 미친다고 한다. 이렇듯 최근 경영학은 다양한 긍정심리 요인, 즉 무형적 가치의 중요성을 강조하고 있는데(Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000; Luthans, & Youssef, 2007; Sutcliffe, & Vogus, 2003), 최근에는 무형적 가치로서의 핵심역량 기능을 하고 있는 개념으로 영성(spirituality)에 대한 관심이 높아지고 있다. 긍정심리자본과 관련이 있는 영성은 심리학에서 종교적 차원이 아닌 인간이 지닌 보편적인 심리현상 가운데 하나로 다루고 있으며 심리현상을 넘어 전체로서의 인간을 이해하기 위한 대안으로 연구되고 있다(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). 조직 내에서 영성은 리더가 갖추고 있는 특성으로서 강조되기도 하고, 조직 내 구성원들이 집단생활에서 경

험하고 인식하는 개념이 될 수도 있다. 긍정심리 요인들이 개인이나 조직의 면역 역할을 하는 것처럼 영성과 같은 영혼의 무형자산은 구성원이나 조직의 활력을 높이고 자발적이고 의미감을 강화시킨다(Ashmos & Duchon, 2000; Parker, Williams, & Tuner, 2006; 심명섭, 2018, 재인용).

Aburdene(2010)은 ‘메가트렌드 2010’이라는 책에서 10년 혹은 그 이상 동안 우리의 삶을 형성하는 크고 중요한 방향성을 제시하면서 기업의 여러 활동에서 영성에 초점을 맞추는 것이 최우선적으로 중요한 일이 되고 있으며, 현대의 가장 큰 트렌드를 만들어 가고 있다고 주장한 바 있다. 그에 의하면, 지금의 현세대는 격동의 시기를 보내고 있는데 78%에 달하는 사람들이 보다 더 큰 영성을 찾으려 명상, 요가 등과 같은 정적인 것들이 비즈니스로 흘러들고 있다고 한다. 또한 영적인 CEO들이 기업을 변화 시키고 있다고 하였다. 그리고 Fry와 Slocum(2008)에 의하면 영성의 힘이 점차적으로 우리 개인들의 삶에 영향을 끼치고, 조직으로 확산되어 도덕적 변화의 혁신을 가능하게 할 것 이라고 이야기하고 있다(노상충, 2013).

혁신 기업들은 조직 구성원의 행복과 즐거움, 그리고 영성의 가치를 즐길 수 있는 일터를 제공하고자 하는데(유규창, 서재현, 김종인, 2010; Mitroff & Denton, 1999), 이러한 조직의 상태를 일터영성이라고 한다. 일터영성이 충만한 조직의 경우 구성원들에게 긍정적 변화를 가져오고 조직의 성과를 높이며 창의적인 산출을 기대할 수 있다(이정아, 서용원, 2014).

일터영성에 대한 연구가 최근에 다양한 분야에서 이루어지고 있는데, Pfeffer(2003)는 높은 작업의 성과를 얻기 위한 조직에서는 구성원들의 일터영성이 필수적임을 강조하였고, 조직시민행동에도 구성원들의 일터영성 수준이 관련되며(서정기, 2014), 조직효과성 변인인 직무동기, 조직몰입, 조직시민 행동 등에도 일터영성이 영향을 미치며(조상충, 서용원,

2014), 교사 학생 친밀감 및 교사 헌신 등 조직성과에도 일터영성이 영향을 미치는 것(김일, 류태모, 2016)으로 연구되고 있다.

교육 분야에서도 영성에 대한 연구가 진행되고 있다. 관련 선행연구를 보면, 변화를 추구하는 학교조직에서의 영성은 매우 중요하며(박성혜, 2012), 교사의 영성이 갖추어질 때 교육현장에서 단지 지식만을 전달하는 교사에서 벗어날 수 있고 학생들의 도덕적·영적 발달도 도울 수 있다(한영란, 2001). 교사는 영성적인 노력을 통해서 내가 누구인지 알게 되고 자신의 내면세계와 만나게 되며, 자아정체성의 형성을 통해서 일상 생활 속에서 더 온전한 삶을 살아가게 되고, 학생들과의 관계 속에서 더 깊은 소통으로 학생들의 삶의 질을 높여 줄 수 있다(김일, 2016). 그러므로 학교 조직에서 가르치는 것과 학생들 간의 직접적인 관계에 있는 교사의 일터에서의 영성은 매우 중요한 것이다(김일, 고정현, 류태모, 2016). 학생과 유아로 대상은 다르지만 가르친다는 교사라는 입장에서 같다고 보았을 때 유아교육기관의 유아들과 하루 중 오랜 시간동안 생활하는 유아교사의 영성도 조직효과성은 물론 영유아들에게 끼치는 영향력을 생각할 때 학교 교사 보다 더 중요하다고 볼 수 있다. 생애 발달 초기에 있는 영유아들과 생활하는 유아교사의 경우, 가르치는 자로서의 역할, 돌봄의 역할 등 다양한 역할 수행자로서 부모만큼이나 많은 영향력을 주는 유아교사는 자율적이고 창의적이며, 남을 위한 봉사 활동의 성격이 강하며 애타적 동기에서 자기를 희생하고, 사회에 공헌하는 일을 한다는 점에서 유아교사로서의 일터영성이 중요하다고 본다(임정수, 2014). 유아교사의 심리적 특성이 영유아 발달에 끼치는 영향은 실로 막대하기에 교사의 영성은 중요하다고 하겠다. 또한 유아들에게 끼치는 영향뿐만 아니라 원장, 선임교사, 동료교사들과도 원활하게 지내며 조직 성과에도 일터영성이 영향을 미치게 된다(김일, 류태모, 2016).

한편, 조직 구성원이나 조직의 활력 및 효율성과 관련된 변인으로 직

무열의에 대한 관심도 높아지고 있다. Schaufeli, Bakker와 Salanova(2006)는 직무열의의 개념을 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)에 의한 업무와 관련한 마음상태로 정의 하면서 직무열의가 높은 구성원은 일에 대한 활력과 헌신, 몰입 수준도 높다고 하였다(박성애 2017). Bakker과 Leiter(2010)는 직무열의가 자신의 일에 임하는 신체적, 정서적, 인지적 에너지로서 직무수행에 있어서 경쟁력을 강화하고 지속시키는 힘을 제공한다고 보았다(박성애, 2017). 이들은 직무열의가 단지 자신의 직무에 인지적인 주의를 기울이거나 긍정적인 감정으로 일에 집중하여 업무 효율성을 높이는 것에만 관련되는 것이 아니라 이와 반대로 낮아진 직무열의로 인해 업무를 멀리하고 조직에 대한 불신을 높이는 부정적 태도가 발생할 수 있다고 주장하였다(박성애, 2017).

직무열의는 많은 선행연구에서 여러 요인에서 영향을 받는 것으로 나타났다. May 등(2004)의 연구에서는 의미감과 안정감, 그리고 자원이용성에 대한 인식이 직무열의에 정적인 영향을 주는 것을 검증하였으며, Xanthopoulou 등(2007, 2009)은 조직과 관련된 자아존중감과 낙관주의, 자기효능감과 같은 개인 자원 그리고 구성원 간 상호작용이 직무열의에 영향을 미침을 증명하였고, Ouwenel 등(2011)도 자기효능감과 희망, 낙관주의와 같은 개인 자원이 직무열의에 정적인 영향을 미침을 검증하였다. 또한 간호사들을 대상으로 한 연구에서 간호사들의 관리범위가 직무열의와 정적인 상관을 보였음을 나타내었다(Cathcart, 2004).

최근 들어서는 유아교사의 직무열의와 관련된 연구도 일부 이루어지고 있다. 유아 교사의 특성상 하루 종일 유아들을 관리하는데 신체적 활동을 많이 하고, 정신적으로도 영유아의 안전사고에 대한 높은 긴장과 정서적 상호작용을 필요로 하기 때문에 피로와 업무 부담이 가중된다(윤경미, 전병주, 2015). 또한 원장의 리더십 부족, 열악한 근무환경, 과중한 업무량, 장시간 근무, 낮은 보수와 처우 등(박성애, 2017)이 유아교사의

스트레스를 가중 시켜, 직무열의를 낮추는 요인이 될 수 있다. 또한 대인 관계 갈등과 과도한 업무량 같은 직무 요구는 직무소진을 증가시켜 직무열의를 감소시키게 된다는 연구 결과도 있다(Demerouti, Bakker, Nachreine, & Schaufeli, 2001; Diener, 1999; 박성애, 2017, 재인용). 그러나 유아 교사를 대상으로 한 직무열의 관련 연구는 매우 미흡(김안나, 2017, 박성애, 배상훈, 2017; 이선경, 김정미, 2018; 이재무, 2016)하며, 특히 일터영성과 직무열의간의 관계를 살펴본 연구는 전무하다. 관련 선행 연구에 의하면, 일터영성의 하위요인인 소명의식, 공동체의식, 초월의식이 직무열의에 영향을 미치며, 일에서 사회적 의미와 가치를 찾고, 조직에서 공동체 의식을 느끼는 사람일수록 직무열의가 높다고 한다(이정아, 2014). 이에 본 연구에서는 유아교사의 일터영성과 직무열의간의 관계 및 그 영향력을 검증해 보고자 한다.

조직 구성원 및 조직의 활력과 효과성에 관련된 변인으로 직무열의 이외에 이직의도도 생각해 볼 수 있다. 이직의도란 조직의 종사자가 자발적으로 조직을 떠나려는 의도로서 직장을 옮기고 싶다는 생각의 의지로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다(서은희, 2002). 유아교사의 이직의도 관한 연구를 살펴보면 열악한 근무여건이나 근무환경은 유아교사들로 하여 이직의도를 갖게 만드는 요인이다. 특히, 동등한 학력의 타 직종에 비해 낮은 보수, 제한된 승진기회, 유아교육과 관계되지 않은 업무, 학부모와의 스트레스는 직장을 옮기고 싶거나 그만두고 싶은 이직의도를 갖게 한다(Philips & Whitebook, 1991; Stremel, 1991, 박종현, 2013; 손인숙, 2014, 재인용).

우리나라 유아교사는 퇴근 후에도 가정에서 해야 할 서류 등의 연장 근무 시간과 낮은 임금으로 고용의 불안정성이 발생하게 되고 국가 차원의 정책적 지원의 부족과 학부모의 교육과 기대에 대한 과도한 요구 등으로 인해 여러 가지 직무 관련 스트레스를 경험하고 있으며(박봉환,

2016), 적성에 맞지 않다는 생각, 타 어린이집에서의 근무 경험 비교 등을 생각하며 이직을 생각하게 된다. 최근 정책적으로 유아교사의 책무성을 강조하면서 처우 개선이 이루어지고는 있으나 미흡한 수준이며, 이는 유아교사직의 짧은 근무경력과 높은 이직률로 나타나고 있다(남미경, 박봉환, 2016). 2014년 SBS보도에 따르면, 유아교사의 이직률이 60.2%로 높게 보도 되었고, 유아교사의 높은 이직을 예방하기 위한 유아교사 처우의 문제가 이슈화되기도 하였다(박봉환, 2016). 이렇듯 높은 이직률은 유아교육기관의 조직 효과성을 낮추는 원인으로 작용할 수 있다.

유아교사의 이직의도에 영향을 미치는 직무 환경적 특성 및 개인 특성에 대한 연구들은 다수 이루어져 왔다(박봉환, 2016). 그러나 비교적 최근에 주목되고 있는 유아교사의 일터영성과 이직의도 간의 관계에 대해서는 아직 알려진 바 없다. 일터영성과 이직의도간의 관계에 대한 선행 연구도 많지 않으나, 사회복지사의 영성과 이직의도 간에 부적 상관이 있다는 연구(김정현, 2016), 민/공기업 및 공공기관에 근무하는 종사자의 일터 영성이 그들의 이직의도에 부적적으로 영향을 미친다는 연구(이정아, 2013; 장도윤, 2016)를 근거해 볼 때 유아교사의 일터영성과 이직의도 간에 유의한 관계가 있을 것으로 예측해볼 수 있다. 그러나 병원에 근무하는 간호조무사의 경우 간호일터영성이 그들의 이직의도에 유의한 영향을 미치지 못했음을 보고하는 연구(진주현, 주현옥, 김경수, 박윤미, 2017)도 있다. 이에 본 연구에서는 조직의 활력 및 효과성과 관련된 변인으로 직무열의 및 이직의도를 상정하고 이에 영향을 미칠 것으로 기대되는 유아교사 일터영성이 교사들의 직무열의 및 이직의도와와의 관련성을 검증해 보고자 한다.

2. 연구 문제

본 연구는 유아교사의 일터영성이 유아교사의 직무열의와 이직에 미치는 영향에 대한 연구로써 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 일터영성이 유아교사의 직무열의에 미치는 영향은 어떠한가?

둘째, 일터영성이 유아교사의 이직의도에 미치는 영향은 어떠한가?

3. 용어의 정의

가. 일터영성(workplace spirituality)

영성은 라틴어의 ‘호흡’(spiritus)에서 유래한 어원으로, 눈에 보이지 않는 그 어떤 무엇이지만 존재하는 것에 생명을 불어넣고 유지하는 근원이 라는 의미이다. 일터영성은 일과 조직이라는 환경 속에서 개인의 삶의 의미와 목적을 찾고, 더 나은 존재 가치를 실현하고자 하는 인간 본연의 심리적 특성이다. 인간은 본질적으로 자신의 존재 가치를 높이고 더 나은 삶을 살하고자 하는 욕구와 심리를 가지고 있는 것이다(노상충, 2013).

본 연구에서 일터영성은 유아교사의 일터영성을 의미하는 것으로, 유아교사가 자신의 내면과 삶의 의미 및 목적에 대해 자각하고 유아교사로서의 사명감을 지니며, 교육 실천을 통해 형성된 공동체 의식으로 충만되어 있는 심리적 상태를 나타낸다(심은주 2016). 본 연구에서는 임정수(2014)의 ‘유아교사의 일터영성 척도검사도구’를 사용해 얻은 점수를 일터영성으로 정의하고자 한다.

나. 직무열의

직무열의의 개념은 Kahn(1990)의 개인적 열의에 관한 질적인 연구에 의해 최초로 시작 되었다. Schaufeli 등(2004)은 활력, 헌신, 몰입에 의해 특징화된 긍정적인 업무 관련 마음 상태를 직무열의로 정의하였다(이정아, 서용원, 2014). 그중 활력은 높은 수준의 에너지와 근무 중의 정신적 회복력, 자신만의 업무에 노력을 투자하겠다는 의지, 어려움에 직면했을 때에 나타나는 인내력 등을 말한다(최민석, 2016). 헌신은 자신의 업무에 정확하게 소속되는 것, 중요성을 경험하고 인지하는 것, 그리고 열정, 자부심, 도전정신 등을 얻게 되는 것을 의미한다(이정아, 2014). 마지막 몰입은 한 사람이 자신과 업무를 분리시키기 어렵고 업무를 하는 동안에 빨리 시간이 지나가는 것처럼 느끼는 것으로 자신의 업무에 완전히 집중하는 것을 의미한다(Schaufeli, 2004). 본 연구에서는 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli & Bakker 등(2002)이 개발한 척도를 수정, 보완해 사용한 이정아(2014)의 도구를 사용하였다.

다. 이직의도

이직의도는 높은 이직행동 가능성으로 인식되며 이직을 결정하는 바로 전에 생각하는 단계로 인식되고 있다(박봉환, 2017). 이직의도는 조직구성원의 자발적인 의지로 조직을 떠나려는 의도로서 직장을 옮기고 싶다는 생각, 같은 직장에서도 직종을 바꾸고 싶다는 의지 등으로 현재 자신이 하고 있는 일에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다(구은미, 2004; 서은희, 2002). 본 연구에서는 이직의도는 현 조직기관에서 다른 조직으로 옮기고 싶은 생각이나 이직을 실행하려는 욕구를 가지는 것으로 한다. 교사의 이직의도를 측정하기 위하여 Allen과 Mayer(1990)가 개발한 척도를 서지영(2002)가 변안하여 사용한 것을 질문지로 사용하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 일터영성

가. 일터영성의 개념

(1)영성(spirituality)의 개념

일터영성의 개념을 알아보기 전 먼저 영성에 대해 알아볼 필요가 있다. 영성(spirituality)의 어원은 정신 혹은 영혼(spirits)이라는 어원에서 비롯된 것으로 인간이 삶을 살아가는데 있어 삶의 영감을 주고 다른 방향성을 제시해주는 진리로 표현된다(심명섭, 2018). 영성을 기독교적 시각에서 살펴보면 성경의 창세기에서 하나님이 흙으로 사람을 만드시고 그의 코에 생기를 불어넣은 것처럼 인간에게 활력을 가져오고 생기를 가져오는 원천으로 이해하고 있다. 그런가 하면 이러한 영성은 인간에게 내재화된 성품으로서 인간의 신체적, 사회적, 심리적 실체를 초월하는 전인적(holistic)이고 다차원의 인본주의적인 현상으로 설명된다(심명섭, 2018). 여러 논리적 설명과 주장들이 제시되고 있지만 영성의 개념은 인간을 현실의 어려움에서 벗어나게 하고 초인적인 힘을 가져 오게 하며 인간이 감당 할 수 없는 일과 약한 의지에 힘을 다하여 감당 할 수 있는 힘을 제공하는 원동력으로 이해할 수 있다. 영성의 개념은 종교적인 차원에서 그 의미를 강조하기도 하고, 이러한 종교적인 의미를 배제한 경우를 가지고 설명하기도 한다(Kolondinsky, Bowen & Ferries, 2003). 종교적인 차원의 영성의 의미를 살펴보면, 종교는 예식과 같은 것이며 신

성성을 바탕으로 하고 철학과 영혼을 포함하고 있다. 보통 영성을 종교적 의미에서 파악하는 이유는 성경에서 인간을 창조하여 사물에 영적혼을 주었다는 측면에서, 그리고 영성의 신성성 관점에서 절대자의 초월적 존재를 강조하고 있기 때문이다(심명섭, 2018). 영성을 통해 창조자인 절대자와의 연결성이 강조되고 있기 때문이다. Hay & Nye(1998)은 영성적 의미와 종교의 관점이 밀접하다고 한다. 구체적으로 수단과 목적의 관점에서 표현하고 있는데 뿌리가 있기 때문에 나뭇잎이 자라는 것처럼 또한 여행을 가기 위해서는 교통수단이 필요한 경우와 같이 영성이라는 여행을 위해 종교와 같은 교통수단이 필요하다는 설명이다(심명섭, 2018). 종교적인 관점에서 여러 연구자들이 영성을 설명하고 있는데, Wolf(1996)은 영성을 사람들에게 활기를 주는 근본으로 생이 끝난 후에도 유지될 수 있는 생의 기회라고 하였고, Aumann(1986)은 “넓은 의미의 영성은 인간행위를 유발하는 그 어떤 태도나 정신으로서 구체화된 종교적 윤리적인 가치를 총칭 한다”고 정의함으로써 영성에 한 개념을 특정 종교에 국한되거나 종교를 가진 사람들에게만 적용된다고 생각할 수 있으나, 영성은 종교에 제한되어 있지 않다(김정현, 2016)라고 하였고, Lealman(1986)은 유물론과 대비되는 인생의 본질로 보고 하나의 신앙적인 독특한 가르침으로 보았고, Wuthnow(1999) “영성은 종교의 조직적 특성을 바탕으로 하는 것으로 개인이 직접 신앙적 답을 찾으려는 영이며, 성스러운 실재와 연결되려는 실행하는 영성이다”라고 하였다.

Hay & Nye(1998)은 영성은 여행을 위한 교통수단, 운송수단과 연료, 뿌리와 나뭇잎의 관계로 종교적 의미로 영성을 설명하고 영성과 종교의 관계를 설명하고 있는 다른 연구들을 보면서 과연 종교와 영성은 어떤 관련성이 있는가에 중점을 두어 왔다. 그러나 종교는 신앙의 수단으로, 예배를 보거나 믿음을 갖는 것이며 영성은 인간의 내면적 총체적 집합으로 보고 있으며, “개인이 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”(오복자, 강경아, 2000, 1146쪽)으로 표현하고 있다.

종교적 의미를 배제하고 영성을 조직의 관점에서의 영성으로 본 것을 살펴보면, 첫째로 조직은 구성원의 위대한 성취를 바탕으로 이루어지는 것이며, 일은 인간의 삶의 중추적인 요소가 되며 따라서 일을 통해 궁극적인 의미와 가치를 얻을 수 있어야 한다(Mitroff, 2003). 조직적인 차원에서 구성원들이 성과를 많이 창출하게 되면 경영자들은 이에 걸맞은 업무조건과 삶의 질을 높일 수 있는 조건을 제공할 수 있다. 하지만 이들이 단순히 물질적 생존에만 급급하고 이를 충실히 관리하지 못하게 되면 종업원들에게 의미 있는 일이나 ‘영성 충만감(spiritual richness)’을 쉽게 제공하기 어렵지만, 영성을 효과적으로 창출해 냄으로써 조직 구성원들은 일을 통한 의미감을 경험할 수 있고 삶의 질을 극대화 할 수 있다(심명섭, 2018).

둘째로 최근 성과주의가 만연되고 일을 함에서의 목적이 고용유지나 높은 임금 취득을 위한 수단적 가치로서 인식되는 경우가 많다. 이에 Mitroff(2003)는 구성원들이 양손을 가지고 업무에 임하면서 영혼을 투입시키지 않으며 구성원들이 자신의 최대의 성과나 창의적인 잠재성을 촉발시키는 업무를 가동하지 않으며 자신을 전인(holistic human beings)의 존재로서 개발시키는데 성공하지 못하게 된다.

셋째로 영성은 구성원으로 하여금 즐거움과 자기충만감을 갖추게 하고 의미성 있는 업무를 수행하며, 이를 통하여 구성원의 정신적 건강을 파괴하거나 인간의 비인격화의 상황이나 모욕, 즉 인간의 영혼을 파손시키는 상황을 완화시키는 역할을 한다(Hancock, 1997; Brown, 2003; Mitroff, 2003).

마지막으로 영성의 기능은 ① 일의 흥미감을 높여 학습과 성장의 기회

를 가져오고 유능감과 숙련감을 높이게 하며, ② 일의 의미감을 통해 업무를 왜 하는지에 대한 목적의식을 가져오게 하며, ③ 동료들 간에 하나로서의 일체감을 높이며, ④ 통합된 삶을 살게 하는 능력을 형성하게 한다(Pfeffer, 2003).

영성의 기본적 맥락을 바탕으로 영성의 개념을 설명한 주요 학자들의 견해를 살펴보면, 먼저 Ashmos & Duchon(2000)에 따르면 영성은 종교적인 색채를 배제한 상태에서 설명할 필요가 있고 고차원적인 자각을 할 수 있는 내면의 독특한 세계라고 할 수 있다. 김일, 류태모(2016)는 영성을 “종교성을 포함한 인간 본성으로 자아, 타인, 우주, 초월적인 것과 진정한 관계를 맺고 이와 상호작용을 하며, 모든 것들과 서로 밀접한 관계가 있음을 깨달아 의미 있는 삶으로 이끌어가는 것”으로 표현하고 있다(심명섭, 2018).

Mitroff & Denton(1999)은 영성을 지식적 측면으로 접근시켜 완벽한 자의식, 내가 아닌 타인과 세계 등과 결부된 느낌이라고 하였다. Koenig, Mc Cullough & Larson(2001)은 영성과 도덕의 차이를 구별하여 연구하였는데, 영성이란 특별한 규범에 의한 것은 아니지만 종교는 인간 내면의 양심을 바탕으로 옳고 그름을 구별하는 의식을 중시하고 있다. Giacalone & Jurkiewicz(2003)은 조직적 의미를 설명하기에는 종교적 의미의 영성이 아닌 조직적 의미를 담은 영성이 더욱 적절하다고 주장하였는데, 조직과 집단에 속한 개인은 구성원 간 믿음을 기준으로 행동하고 이를 판별하는 것이기에 종교적 의미를 배제한 영성이 조직과 관련해서는 더욱 적합한 설명이라고 하였다.

이와 같이 학자마다 영성의 내용과 의미가 다양하나 최근 들어 영성은 종교의 의미를 넘어서 개인의 내적 삶의 의미와 목적을 알고 주변의 관계를 인식하며, 자신을 초월하는 힘을 얻는 것이라고 할 수 있다(임정수, 2014). 즉 영성적인 건강한 사람은 삶의 의미와 목적을 가지고 내적 가

치에 근거하여 삶의 여러 가지 결정을 하며, 생명과 우주의 신비함의 의미를 두고 인식 할 줄 알고, 공동체의 다른 사람과 함께 명상하고, 서로의 가치를 공유하고 상호지지하며 살아 갈수 있는 것이다(임정수, 2014). Mitroff와 Denton(1999)은 기업 내 임원과 관리자들을 대상으로 한 실증 연구를 통하여, 조직 내에서 구성원들은 종교와 영성을 명확히 구분했으며, 영성은 종교와 달리 직장에서 이야기되어질 수 있는 적절한 주제라고 보고 하였으며, Neal(1997)은 일터영성이 개인의 가치를 더욱 풍부하게 실현하고자 하는 개인의 노력과 관계되며, 조직은 구성원들이 영적으로 더욱 성장할 수 있도록 지원해야 한다고 보고했다(노상충, 2012).

(2) 일터영성(Workplace Spirituality)의 개념

자신의 직업과 관련하여 갖게 되는 영성, 즉 일터영성(Workplace Spirituality)은 21세기에 가장 주목받는 개념 중 하나로 영성을 일터에 접목해 발전시킨 것이다. “일터영성이란, 자신의 내면적인 삶이 공동체의 동료들과 함께 일하는 의미를 일깨워 준다는 사실과, 반대로 일터에서의 의미 있는 일을 통해 자신의 내적인 삶을 충만케 영위 할 수 있다는 사실을 인식하는 것이다(Ashmos & Duchon, 2000; 장동윤, 2016, 재인용).

Aburdene(2007)는 21세기 메가트렌드로 영성을 말하였는데 지속적인 혁신을 필요로 하는 기업들은 직원에게 내재된 능력인 ‘깨달음’을 통해 혁신을 이룰 수 있다고 보았다.

Aburdene(2007)는 자본주의의 한계와 물질주의의 문제점들을 해결할 수 있는 대안으로 일터에서 영성의 역할을 강조했다. Tepper(2003)는 일터영성을 ‘자기 존재의 성스러운 의미와 목적을 찾고 싶어 하는 의도’로 정의했으며 Ashmos와 Duchon(2000)는 ‘공동체 안에서 의미 있는 일을 함으로써 표현되는 개인의 내적 삶’으로 정의하였고, Milliman, Czaplewski 그리고 Ferguson(2003)는 일터영성이 단순히 개인의 내적인

측면에서 머무르는 것이 아니라 ‘개인이 공동체 안에서 경험하는 의미 있는 일이 조직의 가치와 연계되는 것’으로 개념을 정의 하였다(장동윤, 2016). 노상충과 서용원(2014)는 일터영성을 ‘일과 조직이라는 환경 속에서 삶의 의미와 존재적 가치를 찾고자 하는 인간의 본연적, 심리적 의식 상태’로 정의하였다. Gibbons(2000)는 일터영성을 한 개인이 자신의 직무와 자신의 영성을 통합하는 것이라 정의하였으며, 유규창, 서재현과 김종인(2010)은 ‘조직 내에서 구성원들이 업무를 수행하거나 사람들과 교류하는 과정에서 내면적인 세계를 중시하고, 초월성을 인식하며, 상호 연계성을 추구하는 마음의 상태’로 일터영성을 정의하였다(심은주, 2016).

기업들이 최근에 들어 영성에 대한 관심이 높아지는 이유에 관하여 Ashmos와 Duchon(2000)은 첫 번째로, 과거 몇 십 년간 인원삭감, 조직 재충전, 해고 등으로 미국인의 직장을 비도적적이고, 급여에 대한 불만과 불평등을 가중하는 사회 분위기로 변화시켰다. 이 때문에 개인들의 삶에 대하여 두려움도 가지게 되며, 더 깊이 개인들의 삶에 생각하게 되고 자신의 삶의 의미에 대해 더 깊이 성찰하는 계기가 된 것이다(이정아, 2014). 둘째로, 자신들에게 소속감을 주었던 시민 단체, 이웃들, 다니는 교회, 확대 가족 등이 축소, 붕괴됨으로 사람들이 일터를 공동체의 주요 부분으로 생각하게 되고, 셋째로 유교 및 불교와 같은 동양 철학과 문화에 대한 호기심이 발생하면서 비롯되었으며, 넷째로 은퇴 후의 인생이 어떻게 될지 불안함과 불확실성으로 삶의 의미를 찾는 것이 증가해 가고 있기 때문이라 하였고 끝으로, 글로벌 경쟁시대의 압박으로 기업의 리더들이 조직구성원들에게 창의성과 독창적인 것을 요구 하게 되었다(이정아, 2014). 하지만, 창의성의 표현은 일에 대한 깊은 생각과 의미가 없을 때는 나타나기가 쉽지 않기 때문에 리더들이 영성에 관심을 가지게 되었다는 것이다(이정아, 2014). 구성원이 지각하는 일터 영성은 자신들이 직무상에서 의미감을 느끼고 이를 통해 조직지원 의식을 가지게 됨으로써

형성될 수 있다고 한다(심명섭, 2018). 직장인의 직무열의나 이직의도 등에 영향을 미치는 일터영성 개발을 위한 기업들의 연구가 계속되고 있다.

(3) 일터영성의 선행 연구 및 구성요소

일터영성을 설명하는 구성요인은 여러 학자들의 따라 다른데, 선행 연구를 통하여 살펴보면 Jurkiewicz & Giacalone (2003)은 초월성과 공동체 의식을 강조하여, 단순히 일이 일 그자체가 아니고 보다 발전적인 미래를 이끌어가는 견인차이며, 일터를 공동체적으로 생각하나 의식을 가질 수 있는 구성원의 집합체로 보았으며, Petchsawang & Dutchon(2009)은 타인과 공감의식(compassion), 자신의 자아를 인식하고 이해하는 내면의식(mindfulness), 업무의 의미성(meaningful work)을 구성요소로 제시 하였다.

Ashmos & Duchon(2000)은 실증 연구를 통해 영성이 높은 조직의 모습을 제시하고 있는데, 개인수준의 일터 영성을 구성하는 3가지 요인으로서 의미성 있는 일, 내적인 삶, 커뮤니티 의식을 내세웠다. 일터 영성의 가치를 보유한 개인이나 조직은 자신만의 내적인 정신체계를 가지고 있으며 이를 통해 의미로운 일을 수행하고 구성원들 간의 공동체의식이 새롭게 일어남을 알 수 있다고 하였다.

노상충과 서용원(2014)는 일터영성의 개념화 및 척도 개발을 통하여 “자신에 대한 내면의식, 일에 대한 소명의식, 타인에 대한 공감의식, 구성원으로서의 공동체 의식”의 5가지 차원으로 구별하고 있다.

김일·류태모(2016)는 학교장의 서번트 리더십이 교사의 일터영성과 조직성과에 미치는 영향을 검토하면서, 일터영성을 내면의식, 소명의식, 공동체 의식 3가지로 구별하였다. 이들은 일터영성을 “개인의 내면적 세계를 소유하고, 일터를 공동체로 바라보고 구성원들과 함께 발전시켜 나

가는 것”으로 정의 내렸다. 여기서 내면의식은 조직생활을 하면서 자신의 내면세계를 바탕으로 하는 삶의 일환으로서 인식하는 점을 말하며, 소명(calling)은 자신이 수행하는 일이나 과업이 경제적이고 수단적인 가치를 창출하는 존재로 인식하기보다는 자신의 인생의 목적과 결부된 점으로 연결시키는 의식을 말한다. 또한 공동체 의식은 공유감과 상호연대감을 바탕으로 하는 정신, 마음가짐을 말한다(심명섭, 2018).

서정기(2014)는 일터영성을 미래의 바람직한 조직의 모습을 제시하고 조직 구성원들의 의미로운 일, 내면세계 소유, 공동체의식 등을 포함하는 개념으로 정의하고 하위 요인을 내면세계, 공동체의식으로 제시하였다.

노상충(2012)은 자동차 회사 및 9개 글로벌 기업에 근무하는 사무직 종사자를 대상으로 한 연구에서 일터영성에 대한 명확한 측정치가 존재하지 않고 통합적인 모델이 제대로 제시되지 못함을 지적하고 이에 대한 통합적인 연구모델 제시와 실증분석을 수행함으로써 그 과정에서 측정모델의 일환으로 일터영성에 대한 측정치를 개발하였다. 그는 일터영성을 5가지 차원에서 검토하고 있는데, “자신에 대한 내면의식을 중심으로 자신을 넘어서는 초월의식, 조직에 대한 공동체 의식, 일에 대한 소명의식, 타인에 대한 공감의식”으로 구별하였다(심명섭, 2018).

류승아(2013)은 일터영성이 일가치감과 과제수행에 미치는 영향에서 자신에게 주어진 임무를 스스로 변화 시켜 일을 더욱 의미 있게 만드는 활동인 잡 크래프팅을 매개효과로 한 연구에서 일터영성이 높은 사람일수록 잡 크래프팅(Job Crafting)을 많이 하고, 변혁적 리더십에 관계없이 높은 일터영성이 잡 크래프팅에 영향을 미치지만, 향상초점 조직 문화가 높은 조직에서 보다 낮은 조직에서 개인의 일터영성이 잡 크래프팅에 미치는 효과가 커진다고 하였다. 일터영성이 잡 크래프팅을 더 많이 하게 만듦으로써 과제 수행과 일가치감의 향상으로 이어질 가능성이 높아진다고 하였다.

이정아(2014)는 민간기업 및 공공조직의 남녀를 대상으로 한 연구에서 리더가 영성 리더십을 행하면 부하의 일터영성이 높아지며, 조직이 영성 지원 프로그램을 제공하면 부하의 일터영성이 높아진다고 하였다. 또한 개인이 조직에 대한 지각된 조직 지원이 높을수록, 부하의 일터영성이 높아지며, 조직에서 영성 지원 프로그램을 많이 제공 할수록, 영성 리더십이 부하의 일터영성에 미치는 영향은 강하게 나타났으며, 일터영성의 하위 요인 중의 공동체 의식, 소명의식, 초월의식이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로도 나타났다.

장동윤(2016)은 국내 대기업 및 중소기업, 공기업 및 공공기관 등의 사업장 근로자를 대상으로 한 연구에서 개인이 기업의 구성원으로서 만족감을 느끼며 스스로 조직에 몰입하여 변화를 이끌어 내고 적응 할 수 있도록 하는 요인으로 일터영성을 보았는데, 개인-조직 적합도가 높은 경우 조직 구성원의 일터영성에 긍정적 영향을 미치게 되며, 일터영성은 직무만족, 조직 몰입과 이직의도에도 영향을 미친다고 하였는데, 일에 대한 소명의식을 가지는 개인은 일을 중요시 하여 직무에 만족하고 조직과 자신을 동일시하여 조직에 충성하며 이직의도는 낮아진다고 하였다. 대인간 적합성이 낮거나 부적응이 발생 할 경우 일터영성을 개발함으로써 조직에 몰입하여 이직의도를 낮출 수 있다 하였다.

심명섭(2018)은 중소기업 재직 중인 직장인들을 대상으로 영성리더십이 선제적 행동에 미치는 영향에서 일터영성과 직무열의의 순차적 매개효과를 중심으로 한 연구에서 일터영성은 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일터영성의 하위 요소인 공동체의식, 조직과의 가치 정렬, 초월성이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상과 같이 일터영성의 대해 여러 학자들의 연구를 보았는데, 일터영성은 구성원들이 내면적 세계를 가지며, 일에 대한 의미 즉, 소명의식을 가지며 공동체의식을 통해 구성원과의 관계를 맺으며 자신을 성장시키고

완성해 나간다는 것을 알 수 있다(장도윤, 2016).

나. 유아교사의 일터영성

(1) 유아교사의 일터영성의 개념

유아교사는 예측불허의 교실상황에서 하루에도 수많은 의사결정의 순간에 부딪혀 나가야 하며, 학부모와 사회적 요구들을 수용하여 바람직한 교육의 방향으로 승화시켜 나가야 할 책임과 유아들의 소리를 대변하여 그들의 행복권을 추구해야 할 사명을 함께 가지고 살아가고 있다(차영숙, 장미정, 곽정인, 강민정, 2006). 뿐만 아니라 최근의 아동 폭력사건으로 인한 유아교사에 대한 사회적 인식, 열악한 근무환경, 더 풍족하고 나은 삶으로의 어려움과 전문적이지만 사회적 인식부족 등의 부적절한 환경을 경험하고 있다. 이와 같은 이유들로 힘들어 하고 있는 교사들에게 일터영성을 통하여 교사로의 자부심과 자신의 일에 대한 열의를 가지게 해 줄 수 있을 것이다.

이에 유아교사의 일터영성 필요성을 세 가지로 살펴보면, 세계보건기구(WHO)를 비롯하여 일부 학자들은 영성을 심리사회적 건강을 포함한 개인의 전인적 건강에 영향을 주는 중요한 요인으로 강조 하였는데(심은주, 2016), 일터영성을 통해 유아교사가 더 나은 영성의 삶을 살아가도록 하는 것은 교사 개인의 삶을 높이는 것이 될 수 있기에 첫 번째의 교사의 일터영성의 필요성이라 할 수 있다. 두 번째로 교사의 일터영성의 필요성으로 유아의 전인적인 발달에 많은 영향을 끼치는 유아교사로서 점점 어린 영유아들이 어린 시기부터 교육기관 들어오고 교사와 기관에서 함께 보내는 시간이 많아지고 있기에 교사의 정서적 심리상태가 영·유아에게 미치는 영향력은 많아지고 더 강해지고 있다. 그러므로 유아교사는 유아들이 따라야 할 본보기이며, 교육 그 자체이다(김정신, 2005). 일

터영성이 높은 교사는 정신적 위기의 시대를 살아가고 있는 유아들에게 자신의 삶과 세계를 ‘전체적’으로, 그리고 ‘깊이’ 바라 볼 수 있게 하고, 더불어 사는 삶의 소중함과 조화로운 삶의 아름다움을 깨달을 수 있는 내재적 힘을 길러 줄 수 있다(심은주, 이경화, 2012). 세 번째로 유아교사의 많은 직무와 역할로 인한 스트레스는 물론 이는 열심히 해 보려고 하는 성취감이 부족하게 되고, 유아들에게 알게 모르게 스트레스 행동을 하게 되며 도덕적이지 못한 심리적 현상으로도 나타나게 된다. 이와 같이 유아교사의 직무 특성에 대한 이해와 함께 교사 자신의 삶의 질을 결정하는 중요한 요소로 일터영성을 보았는데, 유아교사의 일터영성은 삶과 일에서 의미를 발견하고 다른 사람과의 관계를 형성하는데 도움을 준다. 또한 교사가 공동체 안에서 무엇을 가치 있게 여기고 어떻게 살아야 하는지에 대한 행동 규범을 판단할 수 있도록 도와주고, 다양한 관계 속에서 조화와 균형을 이룰 수 있게 해 준다(심은주, 2016).

(2) 유아교사 일터영성 선행 연구 및 구성요소

교육학에서 영성에 관한 연구가 우리나라에서는 비교적 최근에 시작되었으며, 주로 사회복지 분야와 보건 분야, 경영학 분야에서 연구가 진행되어 왔다. 특히 일터영성에 관한 연구는 경영학 분야에서 영성과 조직에 관련된 연구들이 이루어져 있고 사회복지 분야에서는 최금주(2009), 임강숙(2013)의 연구가 있으며, 보건 분야에서는 임현숙(1998), 김미자(2005)의 연구가 있으며 경영학분야에서는 좀 더 많은 연구가 진행되었는데, 최백연(2010), 최성민(2013), 이정아(2014)의 연구가 있으며, 교육학 분야에서는 전정희(2010)의 ‘영성지능과 주관적 행복감과의 상관관계 연구’, 현정수(2011)의 ‘청소원 행복의 구성요소에 관한 이론적 재구성과 척도 개발 연구’가 있다. 유아와 유아교사의 일터영성과 관련된 연구는 많이 부족한데 박선훈(2013)의 ‘몬테소리 평화 교육프로그램이 유아의 정서

지능과 영성지능 향상에 미치는 효과’에서는 만 5세 유아들을 대상으로 일반 몬테소리 프로그램만을 실시한 집단과 몬테소리 평화교육 프로그램만을 실시한 집단의 유아의 정서지능과 영성지능에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 알아본 연구로 몬테소리 평화 교육이 유아의 정서지능과 영성지능을 효과적으로 발달시킬 수 있다고 하였다.

이경화, 심은주(2013)에서는 ‘영·유아 교사의 영성과 기관 내 사회적 지지가 행복감에 미치는 영향’에서는 영유아 교사의 행복감은 개인적 자원인 영성과 조직적 자원인 기관 내 사회적 지지와 상관이 있으며, 특히 교사 자신이 삶의 의미와 목적을 인식하고 동료나 관리자로부터 정서적인 지지를 받는 것이 행복을 예측하는 중요한 변수가 된다고 하였다. 삶에 대한 목적이나 의미에 대한 인식이나 어려움을 극복 할 수 있는 강인함이나 초월적 의지, 그리고 공동체적 의식이 높을수록 행복을 느끼는 경우가 많다고 하였다. 영유아 교사의 행복감에 대해 영성과 사회적 지지의 하위요인들 중 영성의 ‘삶의 의미와 목적’이 가장 영향력이 큰 것으로 나타났다.

심은주(2016)의 ‘쿠레레적 접근의 교사공동체를 통해 본 유아교사의 삶의 의미와 일터영성의 변화’에서는 사립유치원의 5명의 교사를 대상으로 유아교사로 살아가는 삶의 의미와 일터영성의 변화가 가지는 의미를 알아보았는데 이상적 이미지를 가지고 교사가 되었지만, 과다한 업무, 학부모, 관리자와의 갈등을 받게 되지만 유아와 동료 교사로서 통하여 힘을 얻는다고 하였다. 하지만, 유아교사로서의 기본적인 권리를 지키기 위해 사회적 지지가 필요하다고 하였다. 또한 교사 공동체 프로그램을 통해 유아교사로서의 삶을 자각하고 성찰해 가는 영성적인 교사가 되어 가는 과정을 경험하게 되었다고 하였다.

임정수(2014)의 ‘유아교사 일터영성 척도 개발을 위한 기초 연구’에서는 유아교사직의 특수성을 반영하여 유아교사의 일터영성을 측정하기 위

해 네 가지의 구성요인과 23문항으로 구성된 유아교사 일터영성 측정 도구를 개발하였다. 본 연구에서 유아교사의 일터영성 측정도구로 사용하였다. 네 가지의 유아교사의 일터영성 구성 요소를 살펴보면, 첫 번째 요인으로는 ‘자신의 내면에 대한 인식’으로, 자신의 내면에 대한 인식과 내면의 힘을 기르기 위한 노력이라 할 수 있다. 자신의 내면세계와 외현적 세계의 연결 역할을 하는 영성은 무엇인가로 변화하고자 하는 내면적 ‘힘’으로 작용한다는 관점에서 자신의 내면세계에 대한 인식은 일터영성 형성에 중요한 부분이다(심은주 2016). 인식은 영성의 핵심적인 요소로 외적, 내적으로 매 순간의 경험이 가지는 신선함과 새로움에 대하여 더 민감하고, 더 정확하고, 더 흥미하도록 만드는 삶의 내용이며 삶의 질이라고 할 수 있다(이경열 외, 2003). 내재된 본성을 인식하는 것은 진짜 중요한 것이 외부가 아닌 자신의 내부에 있는 것이며 이를 통해 자기 자신의 본 모습을 발견하고 그 자체를 중요하게 느끼며 항상 성찰하는 삶을 살아가게 만들어 준다(이경열 외, 2003). 이렇듯 인식은 인간의 성장과 치유를 이끄는 자기인식 및 자기이해를 이끌고, 심리적 적응에 중요한 역할을 하는 것으로, 유아교사의 영성 개발의 주요 요소로 인식되어야 한다(이경화, 심은주, 2014a).

유아교사의 일터영성 두 번째 요인은 ‘삶의 의미와 목적에 대한 지각’으로, 삶에서 목적과 의미를 알고 자신의 삶에 만족감을 경험하는 것이다. 삶의 의미와 목적은 개인의 가치와 희망, 삶의 이유를 알게 하는 일(Howden, 1992)로 인간의 성장과 연결되는 긍정적인 특성 및 심리적 강점으로서 주목을 받고 있다(Ryan & Deci, 2000). 삶의 의미는 자신의 본 모습과 존재하고 있는 그 자체를 중요하게 느끼는 것에서부터 만들어지는 것으로(Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006), 목적지향성(Ryff & Singer, 1998)이라고도 이해될 수 있다. 여러 연구들(Lauterbach & Becker, 1996; Steger et al., 2006)을 통해 삶의 의미와 목적을 발견하는

것이 인간의 성장, 치유, 변형을 이끄는 자기인식 및 자기이해를 이끌고, 심리적 적응에 중요한 역할을 한다는 것으로 보고되어 왔다. 삶의 의미와 목적의 추구는 타고난 인간의 욕구로서 자기 실현화를 이루게 하며 (Maslow, 1971), 자기 실현화를 이루게 되면 자신의 삶에 대한 만족감이 향상하게 된다. 그것이 영성이 담당하는 중요한 역할 중 하나이다(김미령, 2014).

세 번째 요인으로는 ‘유아교사직에 대한 사명감’으로, 유아교사직에 대한 의미와 가치에 대해 인식하고 관계성에 대해 자각하여 유아교사직을 통한 자아실현과 사명감을 인식하는 것을 의미한다. 함께 일하는 교사들을 인식하고, 그들의 아픔까지 감싸 안을 수 있어야 한다. 그리고 교사 개인의 삶 속에서 유아교사직에 대한 중요성과 의미를 인식하고 유아교사직에 대한 사명감을 가지는 것은 일터영성에서 핵심적인 구성개념 중 하나로 구성원들이 그들의 삶에서 뿐만 아니라 일을 통해서도 지속적으로 ‘의미’를 탐색하고 있다는 것을 의미한다(심은주, 2014).

마지막 네 번째 요인으로 ‘교육실천을 위한 공동체 의식’으로, 공동체의 일원으로서 소속감을 가지고 교육실천을 위한 공동체의 가치를 추구해 가는 것을 의미한다. 공동체의 일원으로서 존재감을 가지며, 그 속에서 개인적 성장과 소속감을 향상시키는 것은 일터영성 연구에서 핵심적으로 다뤄지는 요소이기도 하다. 나 자신은 다른 사람 혹은 다른 무엇들과 연결되어 있다는 인식을 통해 조직, 또는 공동체라는 환경 속에서 개인이 공동체의 일원으로서 연결되어 있음을 인식하고 교육실천을 위한 공동체 의식을 갖는 것이 중요하다(심은주, 2014).

이와 같이 기업이나 기타 단체를 대상으로 한 일터영성에 관한 연구와 비교해 보면 유아교사의 일터영성에 관한 연구는 부족하고 유아교사의 일터영성이 직무열의와 이직에 관련된 연구는 전무한 상황이라 본 연구의 의의가 있다고 하겠다.

2. 직무열의

가. 직무열의의 개념

직무열의(Job Engagement)는 긍정심리학에서 출발하였으며, 일에 대해 긍정적인 측면에 초점을 맞추어 연구되고 있다(김성균, 2017). 직무열의는 Kahn(1990)의 개인적 열의(Personal Engagement)에 관한 질적 연구를 통해 직무열의에 관한 개념이 최초로 시작되었다고 보는 의견이 다수이다(박성애, 2017).

선행연구를 바탕으로 재구성한 심영섭(2018)의 직무열의 개념을 살펴보면 Maslach(2001)은 직장 생활의 6개 영역이 탈진 또는 열의를 이끄는데 작업부하, 통제, 보상과 인정, 커뮤니티, 사회적 지원, 지각된 공정성과 가치 원인을 제시하는 것으로 직무열의 개념으로 정의하였고(이정아, 서용원, 2014). Rothbard(2001)은 현재의 심리 상태가 집중(Attention)과 몰두(Absorption)라는 중요한 두 가지 구성요소를 포함하는 심리적 상태로 발전 되는 것이라 하였으며, Harter et al(2002)는 개인의 일에 대한 관여와 만족 뿐 아니라 일에 대한 열정이라 하였다. Baumruk et al(2006)는 구성원들이 감정적 인지적으로 조직과 집단에 헌신하는 상태로써, 다른 사람들에게 조직에 대해 긍정적으로 말하고 조직의 일원으로 머물기를 원하며, 조직의 성공을 위해 추가적인 노력을 하는 3가지 기본적인 행동들에 의해 측정되는 것이라 하였다(심명섭, 2018).

Macey and Schneider(2002)는 업무와 조직에 자신의 감정적 에너지와 자발적인 노력을 투입하는 상태, 특성, 행동적 형태를 갖는 하나의 넓은 구성개념으로, 권인수, 최영근(2011)은 직무성과에 지속적으로 관심을 기울이고 통합적으로 집중함으로써 나타내는 심리적인 개념이라 하였다(심

명섭, 2018).

직무열의(job engagement)는 조직 행동론의 핵심적인 태도 변수로서 직무만족과 조직몰입의 개념을 포괄하는 핵심적인 조직유효성 변수이다(이미현, 2014). 직무열의는 구성원들이 활력을 가지고서 업무에 몰두하고 전념하는 인지적이며 정서적 상태로 말 할 수 있다. 직무열의에 대한 관심은 직무탈진(job burnout)에서 출발했는데(Masalach, Schaufei, & Leiter, 2001), 최근 조직원의 건강에 대한 긍정적인 측면에 초점을 두는 긍정심리학의 트렌드를 반영한 개념이다. 특히 인간의 정신적인 능력, 최적의 직무역할, 일에서의 긍정적인 경험에 대한 관심이 높아지고 있는(Casikszentmihaly, 1990; Masalach, Schaufei, & Leiter, 2001) 흐름에 맞춰 연구자들은 직무열의에 대한 관심이 높아지고 있다(심명섭, 2018. 재인용).

Schaufeli & Salanver(2005)는 직무열의가 Casikszentmihaly(1990)가 제안한 ‘몰입(flow)’와 유사하다고 보았다. 직무몰입이 인간의 삶 전체에 직무가 얼마만큼 차지하는가에 대한 구성원의 인지적 판단과 관계가 있는 반면, 직무열의는 직무에 집중하는 정도와 같은 정서적, 행동적 측면과 관계가 있다고 정의하는 연구도 있다(Harter, Schmidt & Hayes, 2002). 국내에서 직무열의(Job engagement)를 번역하는 과정에 직무몰입(유선욱, 2013; 주영주, 하영자, 최혜리, 2011)과 직무열의(권인수, 최영근, 2011; 김보람, 박영숙, 2012; 배상훈, 김선이, 한송이, 2016; 배상훈, 홍지인, 2012; 임운식, 2013; 이재무, 2016; 최영준, 심원술, 2016)가 혼용되어 사용되고 있는 실정이다(박성애, 2017). 즉 용어가 혼용된다는 것은 직무열의와 직무몰입의 개념이 내용적인 면에서 비슷하며 관점의 차이에서 출발하기 때문인 것으로 보인다. 따라서 직무열의는 직무몰입에 대한 선행요인으로 연구되기도 한다(Rich, Lepine & Crawford, 2010). 이에 직무열의(Job engagement)의 개념 정의를 위하여 직무에 대한 몰입 상태

를 의미하는 직무몰입을 직무열의의 한 구성요인으로 보고 선행연구에도 포함하고 있다(박성애, 2017). 직무몰입관련 선행 연구를 살펴보면 임성택(2001)의 초중고 교사들을 대상으로 한 교사 직무몰입도 결정요인의 구조 분석의 연구논문에서 몰입이란 ‘개인이 자신의 직무에 대해 가지는 심리적 애착 및 헌신도(Lorence & Mortimer, 1985)’를 의미하는 것이라 하였다. 그의 연구에서 교사가 업무의 부담을 덜 느낄수록 학생과 학부모를 긍정적으로 생각하고, 근무 조건에 만족 할수록 높은 교사 효능감을 가지며 교사 효능감이 높은 교사 일수록 자신의 직무에 보다 더 몰입한다 하였다.

정희정(2018)의 기혼 보육교사들을 대상으로 양육 스트레스와 일-가정 역할갈등이 직무몰입에 미치는 영향 연구에서 기혼 보육교사는 자녀양육의 경험을 통해 영유아의 특성을 잘 알고 이해하며 자녀의 육아과정에서 교수학습 방법이나 이론을 적용할 수 있어 보육교사로서의 전문성을 더욱 향상시킬 수 있으나 현실에서 기혼보육교사는 결혼, 출산, 임신, 육아의 과정의 힘든 현실로 직무몰입이 쉽지 않다고 하였다. 일-가정 역할갈등의 하위요인 중에 일의 부담이 가정에 영향을 미치기에 직무몰입에 더 몰입을 할 수 없다 하였다.

이와 같이 직무몰입관련 논문을 살펴본 결과, 직무열의와 비슷한 관점을 가지는 것을 알 수 있기에 직무몰입을 직무열의의 한 구성 요인으로 포함해도 무방하다 하겠다.

박성애(2017)는 유아교사의 직무열의 개념을 유아교사가 교육기관에서 자신의 역할을 수행하는 과정에서 오는 스트레스나 갈등 속에서도 인내하고, 업무에 대한 열정과 헌신을 바탕으로 자신의 직무에 집중하는 몰입으로 높은 에너지를 쏟아내는 긍정적인 마음 상태로 정의 하였다.

나. 직무열의의 선행 연구 및 구성요소

직무열의에 대한 선행 연구는 직무열의를 예측변수로 보고 직무열의가 가져오는 결과를 검토하는 연구들과 직무열의를 결과 변수로 보고 이를 예측하는 선행 변수를 규명하는 연구들로 다루어진다.

직무열의의 선행요인으로서 오아라(2013)는 직무특성(May, Gilson & Harter, 2004; Macey & Schneider, 2008), 성격특성(Macey & Schneider, 2008), 리더십(Macey & Schneider, 2008), 역할 적합성, 동료 및 상사와의 관계, 자기의식과 집단규범준수, 이용 가능한 자원, 외부활동 참여(May et al., 2004) 등을 제시하고 있다. 직무열의에 관한 연구들은 결과 변수로서 이를 예측하게 되는 선행요인 규명에 대한 연구들과 그와는 상반된 예측변수로서 직무열의가 가져오는 결과를 검토하는 연구들로 구분된다(오아라 2013). 선행요인을 규명하는 Rich et al. (2010)의 연구에서는 개인-조직간 가치의 일치, 조직 지원 인식, 핵심 자기평가가 직무열의에 긍정적인 영향을 미치며, 직무열의는 이들 세 개의 선행요인과 직무성과, 조직 시민행동의 관계를 매개한다는 것을 검증하였다(박성애, 2017). 직무열의의 선행요인과 결과요인을 검증한 Sakes(2006)의 연구에 따르면 직무특성과 조직지원인식이 직무열의에 영향을 미치며, 직무열의는 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 조직시민행동에 영향을 준다는 것으로 밝혀졌다(박성애, 2017). 또한 Schaufeli와 Bakker(2004)는 직무 요구-자원모형(Job Demands-Resources Model)을 중심으로 직무 요구(Job demand), 직무자원(Job resource)과 같은 직무특성들이 직무소진과 직무열의에 미치는 영향에 관한 보고를 하였는데, 연구에 의하면 성과에 대한 피드백과 사회적 지지, 상사의 코칭을 포함한 직무자원이 직무열의에 긍정적인 영향과 관계가 있음을 보고하였다(이지혜, 2017).

Bakker와 Demerouti(2007)는 직무자원과 직무열의가 개인의 성장과

발달에 내재적인 동기를 증진시키는데 관련이 있는 것이라 하였다. 또 다른 연구에서는 직무 통제감, 조직 요소로 상사의 지원과 조직풍토가 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다(Llorens, Bakker et al. 2006). 조직구성원들이 대인관계가 원활하지 않거나 업무량이 많을 때에 직무열의가 감소하게 된다. 또한 조직 구성원들이 업무의 목표를 달성하는데 작용하는 기술을 원활하게 습득하거나 업무의 중요성 및 자율성 등과 같은 직무자원은 직무소진을 감소시킬 뿐만 아니라 직무열의를 증가시킨다(박성애, 2017).

이정아·서용원(2014)은 영성 리더십과 일터영성과 직무열의 및 이직의도의 관계를 검토하고 있는데, 일터영성과 리더의 영성 리더십이 직무열의의 하위 요소인 소명의식과 공동체 의식을 높여 직무수행과 조직몰입을 높이는 긍정적인 영향을 미친다 하였다.

정민주·박인혜(2012)의 항공사 객실 승무원을 대상으로 한 연구에서는 종업원의 심리적 자본이 직무열의에 긍정적인 영향을 미치고, 내적 직무동기는 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 나왔는데, 자기 효능감, 복원력, 희망, 낙관주의 등으로 설명되는 심리적 자본은 활력과 헌신 그리고 몰두의 개념으로 설명되는 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다 하였다.

임운식(2013)이 윤리적 리더십이 직무열의의 하위구성 요소인 활력과 헌신과 몰두, 세 가지에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 보고하였다.

최근의 유아교사의 직무열의 관련 연구를 살펴보면, 이재무(2016)가 보육교사의 직무스트레스와 직무열의와 조직몰입의 조절효과에 관하여 연구한 연구에서 그는 특히 직무스트레스는 어린이집 조직에 대한 신뢰와 원장과의 관계에서 부정적인 영향력을 보이며, 직무열의와 조직몰입은 직무스트레스와 조직신뢰 사이의 조절 효과를 보인다고 하였다(박성애 2017).

최경하(2013)의 어린이집의 교사를 대상으로 직무열의의 매개효과를 중심으로 직무요구와 직무자원이 어린이집 교사의 소진에 미치는 영향에서 직무열의가 직무자원보다 소진에 더 영향을 주는 변수로 확인 되었는데, 이는 어린이집 교사로서 겪을 수 있는 어려움과 갈등 등을 극복하고 활력과 헌신, 몰두를 통해 주어진 업무를 하고 있는 교사들의 삶과 정신적인 가치에 관심을 갖고 재조명 해 볼 필요가 있다고 하였다.

박성애(2016)는 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할수행에 미치는 영향에서 원장이 감성 리더십을 잘 발휘한다고 교사가 인지 할 때 교사의 직무열의도 높아졌고, 감성리더십의 하위 요인 중 사회인식 및 관계 관리능력은 직무열의에 상관관계를 보였으나, 자기인식 및 자기관리능력은 보육교사의 직무열의와 정적 상관관계가 없는 것으로 분석 되었다.

이와 같이 유아교사를 대상으로 한 선행 연구와 교사가 아닌 직장인들을 대상으로 한 선행연구를 알아보았는데, 교사의 일터영성이 직무열의에 미치는 영향에 대한 연구는 연구된 바가 없기에 본 연구를 통하여 유아교사의 일터영성이 유아교사의 직무열의에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대하며 유아교사의 직무열의에 관해 분석해 보고자 한다.

직무열의의 구성 요소를 살펴보면, 직무열의의 구성요소로 Rothbard(2001)에 의하면 직무열의는 관심(attention)과 몰두(absorption)라는 두 가지 요소로 구성되어 있다(양근애, 2016). 관심은 역할에 대하여 생각하는 정도로서 그 역할을 생각하는데 소비하는 시간의 양과 관련이 있고 몰두는 역할에 열중하는 정도를 말하는데, 이 두 가지 요소는 독특한 개념이지만 행동의 동기를 설명한다는 점에서 밀접한 관련성이 있다고 보았다(박성애, 2017). Maslach와 Leiter(1997)는 직무열의의 구성요소로서 긍정적이고 높은 에너지(energy)와 몰입 (involvement) 그리고 효능(efficacy)이 조직 구성원들이 역할을 수행할 때 가지는 요소로 설명

하였는데 에너지는 직무소진의 하위 개념 중 고갈과 대응되는 개념으로 설명 하였고 몰입은 직무소진을 구성하는 냉소와 대응되는 개념이라 하였다. 마지막으로 효능은 무능감에 직접적으로 대응되는 것으로 설명하였다.

본 연구에서는 직무열의의 구성요소로 Schaufeli & Bakker 등(2002)이 개발한 척도를 수정, 보완해 사용한 이정아(2014)의 도구를 사용하였는데, Schaufeli 등(2001)이 제안한 직무열의에 대한 하위요인은 헌신(dedication), 활력(vigor), 몰두(absorption)이다. 이 세 가지의 구성요소를 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째, 헌신(dedication)은 자신의 일에 적극적으로 참여함으로써 직무에 대해 의미를 부여하고 열정, 감동 그리고 자부심과, 도전정신을 가지게 되는 것이며 더 나아가 심리적으로 강하게 몰입하는 것이며, 헌신은 냉소와 동일시라는 선상에서 보았을 때의 반대의 개념으로 정의가 된다(Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli et al, 2005).

두 번째, 활력(vigor)은 일하는 동안 높은 수준의 에너지와 정신적 회복력을 가지며, 자신의 일에 노력하려는 강한 의지와 어려운 상황에 직면 했을 때에도 포기하지 않고 계속 노력을 지속하려는 것으로 정의된다.

세 번째, 몰두(absorption)는 자신의 업무에 완전히 집중함으로써 직무를 수행함에 있어서 시간이 어떻게 지나가는 줄도 모르고 깊이 몰입하는 것으로 일에서 자신을 분리하여 생각하기 어려운 정도를 말한다.

몰두는 몰입감과 차이가 없다는 주장도 존재하지만 몰입감이 단편적인 심리상태라면, 몰두는 직무상황에 초점을 둔 개념이라는 것에 차이가 존재한다(Schaufeli et al, 2002).

박성애(2017)는 직무열의의 구성요소를 살펴보고 유아교사에게 적용한다면 직무열의가 높은 교사는 직무를 수행하는 과정에서 어려운 일에 직

면했을 때 이것을 해결하려고 인내력을 갖고, 자신의 교수능력과 지도성과를 창의적으로 개선하기 위해서 수준 높은 열정과 활력, 심리적 회복능력이 있어 보다 적극적으로 학습활동에 몰입하는 모습을 보인다 하였다(Saunders, 2006; Schaufeli et al, 2006). 유아교사의 직무열의는 자신의 직무에 대한 자부심을 가지고 부정적인 평가보다는 긍정적인 평가를 할 수 있도록 해야 하며, 역할을 수행하는 과정에서 필요한 열정, 활력, 헌신, 직무에의 몰입 등으로 긍정적이고 진취적인 마음상태인 동시에 업무에 대한 태도라고 보았다(박성애, 2017).

다. 일터영성과 직무열의 관계

일터영성과 직무열의의 관계성은 Kahn(1990)이 따르면, 직무열의는 그들의 직무 역할을 위해 조직 구성원들이 그들 자신을 활용하는 것으로, 열의 하는 사람들의 역할 수행을 하는 동안 육체적, 정서적으로 그들 자신을 표현하고 활동하게 되는 심리적 자원이 요구된다고 한다(이정아, 2014). 신체적, 정서적, 심리적으로 충만 된 상태가 전제될 때 직무열의가 가능하다는 것이다(심명섭, 2018). 일터영성은 Yu et al.(2010)에 의하면 “조직 내에서 구성원들이 업무를 수행하거나 사람들과 교류하는 과정에서 내면적 세계를 중시하고, 초월성을 인식하며, 상호연계성을 추구하는 마음상태”(Yu et al., 2010, 167쪽; 최연, 2014, 1475쪽에서 재인용)라고 한다. 이와 같은 일터영성을 마음을 가지게 되는 경우, 구성원은 수행하는 업무에 대한 내면적 성취감을 가지게 되고, 활력과 생기, 헌신과 몰두의 마음가짐을 갖추게 된다. 일터영성이 조직몰입에 영향을 미친다는 연구(최성민, 2013; Fry, 2003) 결과도 이러한 맥락을 설명하고 있다. 결국 이러한 일터영성의 상태는 직무열의를 가져올 수 있는 자원이 되며,

일터영성은 직무열의에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다(심명섭, 2018).

박성애(2016)와 이정아, 서용원(2014)에 의해 제시되고 증명되었듯이 일터 영성을 영성 리더가 영성의 프로그램을 적극적으로 제공함으로써 구성원이 조직에 도움을 주고자 하는 인식을 느끼게 되고, 헌신과 활력 그리고 몰두에 의해 형성된 특징화된 상태는 구성원들에게 공동체적 의식을 가져오게 한다는 점에서 일터영성은 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다 하였다(심명섭, 2018). 위와 같은 선행연구 결과를 바탕으로 일터영성은 유아교사의 직무열의에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가설을 설정 해 본다.

3. 이직의도

가. 이직의도의 개념

이직의도란 이직 행위를 이끌어 내는 심리적인 상태를 말하며 현 조직을 떠나 이동하려는 계획적인 생각을 말한다(Iverson, 1992). 이에 반해 이직은 조직구성원이 이미 조직을 떠난 것을 의미 하고 이직의도는 조직 구성원이 특정한 상황 속에서 현 조직을 떠나고자 하는 의도 또는 생각을 말한다(강인주, 2015). 이는 개인의 심리적 반응상태를 의미하기도 하는데 Vandenberg와 Nelson(1999)에 의하면 조직 구성원의 자발적인 의지에 초점을 두어 직장을 옮기고 싶은 생각 혹은 직종변경에 대한 의지나 미래 특정 시점에 조직을 떠날 가능성 등으로 정의 내렸다(최보미, 2018).

Mobley(1982)는 조직 내 금전적 보상을 받는 구성원이 스스로 그 자격 등을 종결 짓고 조직을 떠나고자 하는 의도로 정의하였으며, Meyer

와 Allen(1991)은 종업원이 조직 구성원임을 포기하고 현재의 조직을 떠나려는 의도로 정의하였고, Tett와 Meyer(1993)은 조직을 떠나기 위한 조직 구성원의 신중하고 사려 깊은 생각으로 정의하고, Vandenberg와 Nelson(1999)는 가까운 미래의 어떤 시점에 조직 구성원이 조직을 영구적으로 떠날 주관적 가능성을 스스로가 추정하는 것으로 정의하였다(최보미, 2018). 이직의도, 태도는 행동의도를 뜻하고 이직은 구체적으로 하는 행동이라고 할 수 있는데, 의도나 생각만으로는 행동여부가 불확실하다는 점이 이직과 이직의도는 서로 다른 개념이라는 것을 알수 있다(문영주, 2010; Bluedorn, 1982). 유아교사의 이직의 정의로 최미란 등(2016)은 유교사의 이직은 다른 어린이집이나 유치원, 직장으로의 이동을 하는 것으로 교육과 보육에 부정적이 영향력을 미치는 것으로 정의 하였으며, 진경미(2017)는 이직의도를 교사가 현재의 기관을 그만두고 다른 직무를 선택하거나 다른 기관으로 옮겨가고 싶어 하는 계획 또는 생각의 정의로 정의 하였다(이경진, 2018).

나. 이직의 요인과 선행 연구

먼저 이직과 이직의도의 요인을 살펴보면, 이직은 조직구성원이 이미 조직을 떠난 것을 의미하기 때문에 그 원인과 결과를 파악하는데 어려움이 있어 실무적이 해결방안을 제시하기에 늦었다고 보고 이직에 관한 연구는 이직의도를 중심으로 이루어지고 있다(권석규, 2014).

이직에 영향을 미치는 요인들을 연구한 것을 살펴보면, 사회적 차원, 조직적 차원, 개인적 차원으로 나누어 볼 수 있다(정미경, 2017).

첫 번째, 사회적 차원의 요인에는 사회 전반적인 고용 수준 및 실업률 등의 사회경제적 지표에 따라 구성원의 이직의도는 달라질 수 있다

(Price, 1977). 사회경제적 상황이 호의적일 때에는 구성원들에게 현재 조직 이외의 더 많은 직무 기회를 접할 수 있게 하며(Cotton & Tuttle, 1986), 이는 결과적으로 구성원의 이직 및 이직의도에 영향을 끼치게 된다(Ng et al., 2007).

두 번째, 조직적 차원에서의 이직의 선행요인은 크게 조직 환경요인과 직무내용 요인으로 구분해 볼 수 있는데, 조직 환경요인에는 임금, 승진, 복리후생 등의 조직의 제도 및 조직 특성과 관련된 변수와 상사관계 및 동료관계 등 조직 내 대인관계와 관련 된 변수들이 포함된다(Porter & Steers, 1973). 이어, 직무내용 요인에는 직무 자체에 대한 만족도, 업무 강도, 직무 자율성 및 책임성, 역할명료성 등이 있다(Porter & Steers, 1973).

세 번째, 개인적 차원의 요인은 크게 인구통계학적 요인과 개인특성 요인으로 구분해볼 수 있고, 인구통계학적 요인에는 나이, 성별, 근속기간, 결혼여부, 가족규모 및 부양책임 등이 포함되며, 개인특성 요인으로 는 성격, 직업적 흥미, 지성, 능력, 주관적 규범 등이 해당한다(박동건, 염세걸, 2001; Ng et al., 2007; 정미경, 2017, 재인용).

나이, 성별, 근속기간, 결혼여부, 가족규모 및 부양책임 등의 인구통계학적 요인은 이직 및 이직의도에 영향을 끼치기는 하나, 다른 변수들에 의해 조절되기 때문에 인구통계학적 요인 그 자체만으로 이직 및 이직의도를 설명하기는 부족하다(Mobley et al., 1979). 박동건과 염세걸(2001)은 나이가 많을수록 가족에 대한 부양책임의 증가와, 축적된 높은 임금과 지위 등으로 인해 이직의 가능성이 줄어 든다 하였다(정미경, 2017). 근속기간도 길어질수록 임금이 상승하고 지위가 높아지기 때문에 근속기간과 이직의도는 부적 상관을 띤다(Mobley et al, 1979). 여성의 경우 임신 및 출산, 가사노동 증가로 인해 이직의 가능성이 증가하지만 남성의 경우는 부양해야 하는 가족이 많아짐으로 인한 책임감으로 이직이 감소

한다(Mobley et al, 1979).

개인특성 요인 개인의 성격 특성의 경우, 극단적인 성격을 가진 사람일수록 이직의 가능성이 높다(Porter & Steers, 1973). 성격이 정상범위를 벗어난 경우 조직목표와의 거리를 두고 이직의도를 가지게 되는 것이다(박동건, 엄세걸, 2001). 개인의 성격을 포함한 개인의 직업적 흥미, 가치 등과 같은 개인차에 대한 이직연구는 거의 이루어지지 않았지만, 개인차에서 비롯된 여러 유형의 선호는 이직의도에 영향을 미친다(Ng et al, 2007). 이외에 개인적 차원 요인 중에서 조직에서의 개인의 비전은 조직 내에서의 개인의 미래 전망에 대한 인지적 평가를 의미한다(Maertz & Griffeth, 2004). 조직 내에서 자신의 비전 달성이 어려울 것이라고 평가되는 경우, 현재 자신의 직무나 조직에 몰입하지 못하고 불만족 하게 되어 결과적으로 이직의도가 증가하는 것으로 예상할 수 있다(탁진국 등, 2008).

이직의 선행 연구를 살펴보면, 이정아(2014)는 민간기업 및 공공조직에 근무하고 있는 직장인들을 대상으로 연구하였는데, 일터영성의 하위요인 중에 소명의식, 공동체의식, 초월의식이 이직의도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

노경미(2018)는 사회적 기업 조직원들을 대상으로 소명의식과 직무환경이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 일반 기업 종사원들이 직무열의가 높아지면 이직의도가 낮아지는 것과는 달리 사회적 기업 종사원들의 직무열의가 높아지면 이직의도가 높아지는 결과 나왔는데, 이는 사회적 기업의 종사원의 직무만족과 직무열의가 이직의도에 미치는 영향이 다르기 때문으로 설명하였다.

박현주(2011)는 사회복지 조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관해 연구 결과에서 사회복지사의 조직몰입은 이직의도에 부적 영향을 미치며, 사회복지사의 직무만족은 조직 갈등과 조직몰입 간,

조직 갈등과 이직의도 간에 부분매개효과가 있음이 검증하였다. 또한 조직 갈등은 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는지의 결과에서 개인적 갈등, 개인 간 갈등, 개인과 집단 간 갈등, 집단 간 갈등 등 모두 이직의도에 정적인 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다.

홍기봉(2012)은 한국공기업을 대상으로 이직의사의 영향요인에 관한 연구를 하였는데, 직무요인에서는 직무만족이 이직의사에 대해 부정적 영향을 미치는 것으로, 직무만족이 높을수록 이직의사가 낮아진다는 연구 결과가 나왔다.

김상석(2012)은 해군조종사 집단의 이직의도에 영향을 미치는 요인분석에 대해 연구하였는데, 해군 조종사 집단의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 첫째로 직업의 안전성, 진급, 급여, 사생활 보장여건, 복지 순으로 나타났고, 둘째로 대안의 존재는 탐색의도와 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치며, 마지막으로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향은 유의하지 않는 것으로 나타났으며, 조직몰입은 이직의도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 탐색의도는 이직의도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

간호사를 대상으로 한 연구에서 이유림 등(2015)은 직무스트레스가 높을수록, 김윤정 등(2016)은 소진 중 정서적 고갈과 비인격화가 높을수록 이직의도가 높다고 나타났다.

임연희(2017)는 간호사들의 이직의도는 간호사 개인의 인구사회학적 특성이나 건강관련행위특성 및 직업관련 특성뿐만 아니라 직무스트레스, 피로, 소진 및 직무만족 등 다양한 요소들이 관련이 있지만 직무스트레스가 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 변수라고 하였다. 이는 정태연(2018)의 신입사원의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미친다는 연구결과와 같다고 하겠다.

손인숙(2014)은 공공형 어린이집 교사관련 변인에 따라 교사의 전문성

인식과 직무 만족도 및 이직의도에서 전문성 인식의 자기이해 능력과 직무만족도가 낮을수록 높게 나타났으며, 전문성의 자기이해 능력이 직무만족도보다 교사의 이직의도에 상대적으로 영향력이 높게 나타났다.

조윤성, 홍아정(2016)은 보육교사가 지각한 원장의 진성리더십, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간 구조적 관계에서 원장의 진성리더십은 보육교사들의 직무만족과 조직몰입에 정적 관계를 지니고 있으며 이러한 관계적 특성은 보육교사들의 이직의도를 낮출 수 있는 것으로 나타났는데, 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입이 필수적으로 요구되는 것으로 조사되었다.

이경진(2018)은 가정어린이집 조직공정성이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에서 분배공정성, 상호작용공정성, 절차공정성이 높을수록 이직의도가 낮아지며, 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 조사 되었다. 조직공정성의 하위요인 중 분배공정성이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 분석 되었다.

다. 일터영성과 이직의도의 관계

일터 영성이 높은 사람은 자신이 하는 일에서 소명을 발견하고 의미감을 느끼며, 조직 구성원으로서 공동체 의식을 지각하므로 조직 몰입이 높을 뿐 아니라, 일터에서 이타적 사랑을 실천하므로 긍정적 정서가 높고, 질 높은 사회적 관계를 형성하므로, 이직의도는 낮을 것으로 예상할 수 있다(심명섭, 2018).

이정아(2014)는 일에서의 사회적인 의미와 가치를 찾고, 조직에서는 공동체 의식을 느끼는 일터영성을 가진 사람은 이직의도가 낮아진다는 연구 결과에서 일터영성의 하위 요소 중에 이직의도에 가장 많은 영향을

미치는 요인으로 초월의식이 나타났는데, 이는 직장에서 환희와 즐거움을 경험하고, 일에 몰입할수록 이직 의도가 낮아진다고 하였다. 그리고 일터영성의 요소 중 소명의식을 가진 개인은 일을 중요하게 생각하고 직무에 만족하고 조직과 자신을 동일시하여 조직에 적극적으로 임함으로 이직의도는 낮아진다는 장동윤(2016)등의 선행연구 결과를 바탕으로 일터영성은 유아교사의 이직의도에 영향을 미칠 것으로 가설을 설정해 본다.



Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 부산지역에 위치한 유치원 및 어린이집에 근무하고 있는 유아교사 261명을 대상으로 하였다. 2018년 1월~2월에 걸쳐 설문 조사를 실시하였으며, 직접 방문하거나, 우편 및 이 메일을 통하여 300부의 설문지를 배부하였다. 회수되지 못한 설문지, 잘못 표기되거나 누락된 문항이 있는 설문지 39부를 제외하고 261부가 최종 분석에 사용되었다.

연구 대상의 특성은 성별, 연령, 결혼, 최종학력, 소지 자격, 근무기간 유형, 담당학급, 경력, 종교로 분류하여 조사하였으며, 결과는 표Ⅲ-1과 같다.

총 261명을 대상으로 조사한 결과, 성별은 여성이 259명(99.2%)로 월등히 많았다. 연령은 21세~30세가 39.5%로 가장 많았으며, 41세~50세 28.0%, 31세~40세 27.6%, 51세 이상 4.6% 순으로 나타났다. 결혼 여부는 미혼이 44.8%, 기혼이 55.2%였으며, 최종학력은 전문대학 졸업자가 65.4%로 가장 높았고, 4년제 대학 졸업자가 26.1%, 고등학교 졸업자가 3.1%, 석사학위 과정 이상인 자가 5.4%로 나타났다. 소지하고 있는 자격은 중복 응답문항으로, 보육교사 1급 자격이 33.8%로 가장 높았으며, 유치원 2급 정교사 자격 29.1%, 보육교사 2급 자격 21.8%, 유치원 1급 정교사 9.7%, 기타 4.4%, 보육교사 3급 1.2% 순으로 나타났다. 근무기관의 유형은 민간 어린이집이 45.9%로 가장 높았고, 사립유치원 34.9%, 법인.단체 어린이집 9.2%, 사회복지법인 어린이집 4.3%, 국공립어린이집 3.4%, 가정어린이집 2.3% 순으로 나타났다. 담당학급은 만 2세 23.0%,

만 3세 19.9%, 만 1세 이하 18.4%, 만 4세 13.8%, 만 5세 12.6%, 혼합연령 8.0%, 기타 4.2% 순으로 나타났다. 경력은 5년 미만이 42.5%로 가장 높았으며, 5년~10년 미만 31.4%, 10년~15년 미만 18.0%, 15년~20년 미만 5.0%, 20년 이상 3.1% 순으로 나타났다. 종교는 무교가 42.9%로 가장 높았으며, 기독교 36.4%, 불교 12.3%, 천주교 7.3%, 기타 1.1% 순으로 나타났다.

<표Ⅲ-1> 연구 대상의 특성

구분	세부사항	빈도	백분율(%)
성별	남	2	.8
	여	259	99.2
연령	21세 ~ 30세	104	39.8
	31세 ~ 40세	72	27.6
	41세 ~ 50세	73	28.0
	51세 이상	12	4.6
결혼	미혼	117	44.8
	기혼	144	55.2
최종학력	고졸	8	3.1
	전문대졸	171	65.4
	4년 대졸	68	26.1
	석사학위과정 이상	14	5.4
소지자격*	유치원 1급 정교사	33	9.7
	유치원 2급 정교사	99	29.1
	보육교사 1급	115	33.8
	보육교사 2급	74	21.8
	보육교사 3급	4	1.2
	기타	15	4.4
	소계	340	100.0

구분	세부사항	빈도	백분율(%)
근무기관 유형	유치원	91	34.9
	사립	9	3.4
	국공립	11	4.3
	사회복지법인	24	9.2
	법인·단체등	120	45.9
	민간	6	2.3
	가정	0	0
	기타(직장, 협동)		
담당학급	만 1세 이하	48	18.4
	만 2세	60	23.0
	만 3세	52	19.9
	만 4세	36	13.8
	만 5세	33	12.6
	혼합연령	21	8.1
	기타	11	4.2
경력	5년 미만	111	42.5
	5년 ~ 10년	82	31.4
	10년 ~ 15년	47	18.0
	15년 ~ 20년	13	5.0
	20년 이상	8	3.1
종교	기독교	95	36.4
	천주교	19	7.3
	불교	32	12.3
	종교 없음	112	42.9
	기타	3	1.1
총계		261	100.0

* 중복 응답 문항

2. 측정 도구

가. 일터영성

유아교사의 일터영성을 측정하기 위하여 임정수(2014)가 개발 수정한

질문지를 사용하였다. 임정수(2014)는 일터영성의 관련 개념들을 바탕으로, ‘자신의 내면에 대한 자각’, ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’, ‘유아교사직에 대한 사명감’, ‘교육실천을 위한 공동체 의식’의 4개 요인을 유아교사의 일터영성의 구성요인으로 제안하였다. 그리고 각 요인에 따라 ‘내면에 대한 자각’, ‘내면의 힘을 기르기 위한 노력’, ‘삶의 의미와 목적 자각’, ‘삶에 대한 만족감’, ‘유아교사직의 의미와 가치 인식’, ‘관계성에 대한 자각’, ‘유아교사직을 통한 자아실현과 사명감 인식’, ‘공동체의 일원으로서의 소속감’, ‘공동체적 가치의 추구’라는 측정요소를 추출하고 이를 바탕으로 유아교사의 일터영성을 측정할 수 있는 척도를 개발, 타당화하였다(임정수, 2014). 표Ⅲ-2 참조.

<표Ⅲ-2> 유아교사의 일터영성 구성요인

차원	구성요인하위요인	측정요소
개인적 차원	자신의 내면에 대한 자각	내면에 대한 자각
		내면의 힘을 기르기 위한 노력
	삶의 의미와 목적에 대한 자각	삶의 의미와 목적 자각
		삶에 대한 만족감
직업적 차원	유아 교사직에 대한 사명감	유아교사직의 의미와 가치 인식
		관계성에 대한 자각
		유아교사직을 통한 자아실현과 사명감 인식
		공동체의 일원으로서의 소속감
	교육실천을 위한 공동체 의식	공동체적 가치의 추구

본 연구에서 사용된 일터영성 척도의 신뢰도 계수 (Cronbach's α)는 .92로 높은 신뢰도를 나타냈으며, 일터영성의 하위요인과 문항구성 및 신뢰도 계수는 다음과 같다.

<표Ⅲ-3> 일터영성 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도 계수

하위요인	문항 번호	신뢰도
자신의 내면에 대한 인식	1, 4, 8, 23	.64
삶의 목적과 의미 지각	12, 13, 15, 20, 22	.79
유아교사직에 대한 사명감	2, 3, 5, 6, 9, 10, 16, 18, 21	.83
교육실천을 위한 공동체 의식	7, 11, 14, 17, 19	.79
전체	1 ~ 23	.92

나. 직무열의

본 연구의 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli & Bakker 등(2002)이 개발한 척도를 수정, 보완해 사용한 이정아(2014)의 도구를 사용하였다. 이 척도는 활력, 헌신, 몰입의 하위차원으로 구성되어 있으며 총 15개 문항으로, 예시한 문항은 다음과 같다. ‘나는 일을 할 때, 나는 일 이외의 주변 모든 것을 잊는다.’, ‘나는 일을 할 때, 시간가는 줄을 모른다.’, ‘나는 일을 할 때, 넘치는 힘을 느낀다.’ 등이다.

각 항목이 현재 본인의 경우와 얼마나 일치한다고 생각하는지에 대해 ‘그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다’의 Likert 5점 척도로 응답하도록 하였다.

본 연구에서 사용된 직무열의 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90으로 높은 신뢰도를 나타내었으며, 직무열의의 하위요인과 문항구성 및 신뢰도 계수는 다음과 같다. 하위요인 중 활력이 가장 큰 요인으로 다음으로 몰입과 헌신의 순으로 나타났다. 결과는 표Ⅲ-3과 같다.

<표Ⅲ-4> 직무열의 하위요인별 문항 구성 및 신뢰도 계수

하위요인	문항 번호	신뢰도
활력	2, 3, 7, 9, 11	.85
헌신	5, 12, 13, 15	.73
몰입	1, 4, 6, 8, 10, 14	.79
전체	1 ~ 15	.90

다. 이직의도

교사의 이직의도를 측정하기 위하여 Allen과 Mayer(1990)가 개발한 척도를 서지영(2002)가 변안하여 사용한 것을 질문지로 사용하였다. 예시 문항은 다음과 같다. ‘나는 때때로 현 조직을 그만 두고 싶다는 생각을 한다.’에 각 문항마다, 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)의 Likert식의 5점 척도로 되어 있고, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 뜻한다.

본 연구에서 사용된 이직 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .89로 비교적 높은 신뢰도를 나타내었다.

3. 연구 절차

본 조사를 실시하기 설문지의 타당도와 문항이해도를 검토받기 위하여 2017년 1월 1주~2주에 걸쳐 20명의 교사에게 설문지 예비 조사를 하였다. 예비 조사 후 수정, 보완 하여 유아교육 전문가 1인의 검토를 받은 후, 부산지역에 위치한 유치원과 어린이집 교사 261명을 대상으로 설문을 실시하였다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS v25 프로그램으로 분석하였다.

첫째, 연구 대상의 특성인 성별, 연령, 결혼, 최종학력, 소지자격, 근무기관 유형, 담당학급, 경력, 종교를 알아보기 위해 빈도와 백분율은 기술통계를 사용하여 분석하였다.

둘째, 연구대상자의 응답에 대한 신뢰도는 Cronbach's α 값을 산출하는 신뢰도 검정을 사용하여 분석하였다.

셋째, 일터영성, 직무열의, 직무열의의 변인들의 경향을 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였고 변인들 간의 관계를 알아보기 위한 상관분석을 실시하였다..

넷째, 일터영성이 직무열의와 이직에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회기분석을 실시하였다.

다섯째, 회귀분석 결과에 따라 일터영성의 하위요인 중에 유의하게 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 중다회귀분석을 시행하였다.

IV. 연구 결과

본 연구는 부산지역 유아교육기관에 재직 중인 유아교사들이 지각하는 자신들의 일터영성, 직무열의, 이직의도간의 관계를 살펴보고자 수행되었다. 이를 위해 유치원 및 어린이집에 재직 중인 교사 300명을 대상으로 일터영성, 직무열의, 이직의도를 알아보고자 하는 3종류의 척도에 대한 설문을 실시하였다. 수집된 자료는 Spss 21.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, Pearson의 적률상관분석, 단순회귀분석을 통해 분석하였다. 분석결과 첫째, 유아교사의 일터영성, 직무열의 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났다. 일터영성은 직무열의와 정적 상관관계를 이직의도와는 부적 상관관계를 보였다. 직무열의와 이직의도 간에는 부적 상관을 보였다. 둘째, 교사의 일터영성이 높을수록 그들의 직무열의도 높은 것으로 나타났고 그들의 일터영성은 직무열의에 23.7% 설명력을 보였다. 셋째, 교사의 일터영성이 높을수록 이직의도는 낮게 나타났으며 이직의도에 대한 일터영성의 설명력은 12.3%로 나타났다.

1. 변인들의 경향

일터영성과 직무열의, 이직의 경향을 파악하기 위해 변인별 평균과 표준편차를 산출한 결과는 다음과 같다.

<표IV-1> 일터영성, 직무열의, 이직의 평균 및 표준편차

변인	하위요인	평균	표준편차
일터영성	자신의 내면에 대한 인식	3.81	.54
	삶의 목적과 의미 지각	3.88	.54
	유아교사직에 대한 사명감	4.16	.47
	교육 실천을 위한 공동체 의식	4.00	.48
	일터영성 전체	3.99	.43
직무열의	활력	3.41	.66
	헌신	3.19	.71
	몰입	3.41	.60
	직무열의 전체	3.35	.57
이직	-	2.90	.90

상위 표에서 제시한 바와 같이 일터영성의 문항 평균은 3.99로, 5점 척도임을 고려할 때 보통보다 약간 높은 결과를 나타냄을 알 수 있다. 하위요인 중 유아교사직에 대한 사명감과 교육 실천을 위한 공동체 의식은 각 4.16점, 4.00점으로 전체 평균인 3.99점보다 높았으며, 삶의 목적과 의미 지각은 3.88점, 자신의 내면에 대한 인식은 3.81점으로 나타났다. 직무열의의 문항 평균은 3.35점으로 하위요인은 활력 3.41점, 헌신 3.19점, 몰입 3.41점으로 보통보다 약간 높은 결과를 나타내었다. 반면에 이직의 문항 평균은 2.90점으로 보통보다 약간 낮은 결과 값을 나타냄을 알 수 있다.

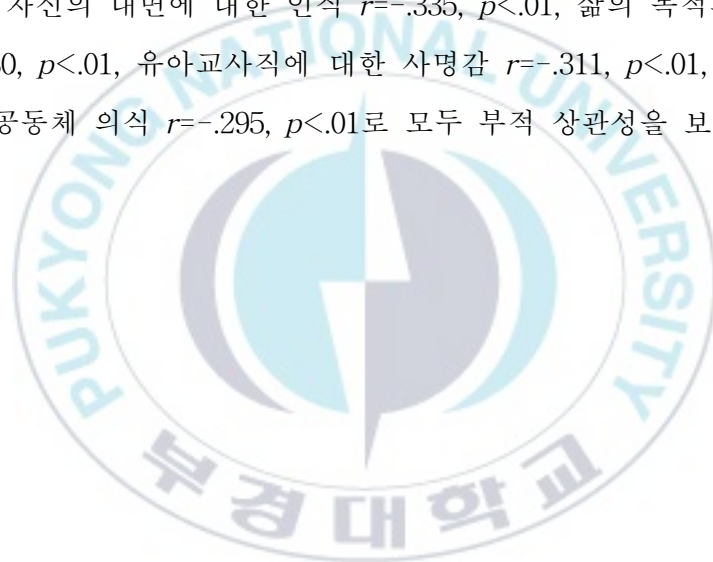
2. 일터영성과 직무열의, 이직의 관계

일터영성과 직무열의, 이직의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

첫 번째로, 일터영성과 직무열의의 관계는 표에서 제시된 값($r=.487$, $p<.01$)과 같이 정적 상관관계가 있음을 확인할 수 있다. 직무열의의 하

위요인별 결과는 활력 $r=.538, p<.01$, 몰입 $r=.453, p<.01$, 헌신 $r=.279, p<.01$ 의 순으로 상관성을 보였다. 일터영성의 하위요인인 자신의 내면에 대한 인식, 삶의 목적과 의미 지각, 유아교사직에 대한 사명감, 교육 실천을 위한 공동체 의식과 직무열의의 하위요인은 활력 $.418 \leq r \leq .545, p<.01$, 몰입 $r=.453, p<.01$, 헌신 $.238 \leq r \leq .263, p<.01$, 몰입 $.349 \leq r \leq .442, p<.01$ 로 모두 정적 상관성을 보였다.

두 번째로, 일터영성과 이직의 관계는 상위 표에서 제시된 값($r=-.351, p<.01$)과 같이 부적 상관관계가 있음을 확인 할 수 있다. 일터영성의 하위요인인 자신의 내면에 대한 인식 $r=-.335, p<.01$, 삶의 목적과 의미 지각 $r=-.280, p<.01$, 유아교사직에 대한 사명감 $r=-.311, p<.01$, 교육 실천을 위한 공동체 의식 $r=-.295, p<.01$ 로 모두 부적 상관성을 보였다.



<표IV-2> 일터영성과 직무열의, 이직의 상관분석

구분	일터영성	자신의 내면에 대한 인식	삶의 목적과 의미 지각	유아교사직에 대한 사명감	교육 실천을 위한 공동체 의식	직무열의	활력	헌신	몰입	이직
일터영성	1									
자신의 내면에 대한 인식	.800**	1								
삶의 목적과 의미 지각	.839**	.666**	1							
유아교사직에 대한 사명감	.910**	.624**	.632**	1						
교육 실천을 위한 공동체 의식	.859**	.574**	.658**	.743**	1					
직무열의	.487**	.393**	.471**	.395**	.463**	1				
활력	.538**	.441**	.545**	.418**	.502**	.873**	1			
헌신	.279**	.240**	.260**	.238**	.263**	.826**	.524**	1		
몰입	.453**	.349**	.425**	.377**	.442**	.943**	.762**	.710**	1	
이직	-.351**	-.335**	-.280**	-.311**	-.295**	-.237**	-.311**	-.122*	-.187**	1

** $p < .01$

3. 일터영성이 직무열의에 미치는 영향

일터영성과 직무열의는 유의미한 상관관계가 있음을 확인하였으므로, 일터영성이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 직무열의를 종속변수로, 일터영성을 독립변수로 투입하여 분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

<표IV-3> 직무열의에 대한 일터영성의 회귀분석

종속변인	독립변인	기울기	표준오차	표준화된 B값	t	R ²	F
직무 열의	(상수)	.76	.29	—	2.62**		80.15**
	일터 영성	.64	.07	.48	8.95***	.23	*

** $p < .01$, *** $p < .001$

상위 표와 같이 일터영성이 직무열의에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다. 우선 회귀모형은 $F=80.15$, $p < 0.001$ 로 적합함을 알 수 있다. 일터영성은 직무열의를 23% 설명($R^2=.23$)하고 있으며, $B=.48$, $p < .001$ 로 직무열의에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과에 따라 일터영성의 하위요인이 직무열의에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 시행하였으며 그 결과는 다음과 같다.

<표IV-4> 직무열의에 대한 일터영성-하위요인의 회귀분석 (단계선택)

종속 변인	독립변인	기울기	표준오차	표준화된 B값	t	R ²	F
직무 열의	(상수)	1.41	.23	-	6.11***		
	삶의 목적과 의미 지각	.49	.05	.46	8.37***	.21	70.14***
	(상수)	.83	.27	-	3.06**		
	삶의 목적과 의미 지각	.29	.07	.28	3.90***		
	교육 실천을 위한 공동체 의식	.33	.08	.28	3.88***	.25	44.59***

** $p < .01$, *** $p < .001$

모형1에서, 삶의 목적과 의미 지각은 직무열의를 21% 설명하고 있으며, 삶의 목적과 의미를 높게 지각할수록 직무열의도 높아짐을 알 수 있다 ($t=8.37$, $p<.001$). 모형2는, 모형1에서 교육 실천을 위한 공동체 의식이 추가된 모형으로 직무열의를 25% 설명하고 있으며 이는 모형1에 비해 4%를 더 설명하고 있는 결과이다. 모형 2에서 공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.96으로 기준값인 2에 근접하여 잔차들간에 상관관계가 없는 것으로 판단할 수 있으므로 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

4. 일터영성이 이직의도에 미치는 영향

일터영성과 이직의도는 유의미한 상관관계가 있음을 확인하였으므로, 일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시하

였다. 이직을 종속변수로, 일터영성을 독립변수로 투입하여 분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

<표IV-5> 이직에 대한 일터영성의 회귀분석

종속 변인	독립 변인	기울기	표준오차	표준화된 B값	t	R ²	F
이직	상수	5.85	.49	11.89	11.89***	.12	36.27***
	일터 영성	-.73	.12	-6.02	-6.02***		

*** $p < .001$

상위 표와 같이 일터영성이 이직에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다. 회귀모형은 $F=36.27$, $p < 0.001$ 로 적합함을 알 수 있다. 일터영성은 이직을 12% 설명($R^2=.12$)하고 있으며, $B=-.602$, $p < .001$ 로 이직에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 일터영성의 하위요인이 이직에 미치는 영향을 알아보기 위한 회귀분석을 시행하였으며 그 결과는 다음과 같다.

<표IV-6> 이직에 대한 일터영성-하위요인의 회귀분석 (단계선택)

종속 변인	독립변인	기울기	표준오차	표준화된 B값	t	R ²	F
이 직	(상수)	5.03	0.37	-	13.35***	.11	32.49***
	1 자신의						
	내면에	-0.55	0.09	-0.33	-5.70** *		
	대한 인식					.12	18.72***
	(상수)	5.67	.48	-	11.74***		
	2 자신의						
	내면에	-.39	.12	-.23	-3.15**		
	대한 인식						
	유아교사						
	직에 대한	-.30	.14	-.16	-2.12*		
	사명감						

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

모형1에서, 자신의 내면에 대한 인식은 이직을 11% 설명하고 있으며 부적 영향을 미침에 따라 내면에 대한 인식이 낮을수록 이직의도가 높아짐을 알 수 있다($t=-5.70$, $p<.001$). 모형2는, 모형1에서 유아교사직에 대한 사명감이 추가된 모형으로 이직을 12% 설명하고 있으며 이는 모형1에 비해 1%를 더 설명하고 있는 결과이다. 모형2에서, 공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.65로 기준 값인 2에 근접하므로 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.



V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 어린이집과 유치원에서 근무하는 유아교사를 대상으로 유아교사의 일터영성이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향을 알아보는 것이다. 본 연구의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

가. 일터영성이 유아교사의 직무열의에 미치는 영향

유아교사의 일터영성과 직무열의는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 일터영성이 높을수록 직무에 대한 열의도 높음을 의미 한다. 이는 간호사의 일터영성이 직무열의와 정적 상관관계를 보였다는 송은정(2017), 중소기업 종사자들의 일터영성이 직무열의와 정적 상관관계를 보였다는 심명섭(2018), 이정아(2013) 등의 연구를 지지하는 결과로 유아교사의 일터영성이 높으면 높을수록 그들의 직무에 대한 열의도 높아짐을 기대할 수 있다. 류승아(2013)는 일터영성이 높은 개인은 조직을 다른 사람과의 지속적인 연결 욕구를 충족 시켜 주는 공간으로 인식하고 일의 가치와 의미를 보다 많이 경험하며, 공동체로써 조직을 인식하며 자신을 뛰어넘는 초월성을 높게 가진다고 하였다. 조영복, 하태영(2016) 또한 일터영성이 높은 사람은 자신의 일에 대해 의미와 가치를 가지고 있으며, 조직에서의 커뮤니티를 통해 공동체감을 느끼고, 일에 몰입하기 때문에 직

무열의가 높으며 일터영성이 높은 사람은 자신이 하는 일에 소명을 발견하고 의미감을 느끼며, 조직 구성원으로서 공동체 의식을 지각하므로 조직효율성을 높일 뿐 아니라, 일터에서 이타적 사랑을 실천함으로 긍정적 정서가 높고 질 높은 사회적 관계를 형성한다 하였다. 이상과 같은 선행 연구들을 근거해볼 때, 본 연구에서 유아교사의 일터영성과 직무열의가 정적 상관을 보였다는 것은 유아교사의 일터영성이 높으면 높을수록 그들의 직무에 대한 열의가 높아진다는 뜻으로 직무관련 여러 측면에서 긍정적인 결과들을 기대할 수 있음을 시사한다.

특히, 일터영성의 하위 구성요인 중 삶의 목적과 의미지각, 교육실천을 위한 공동체 의식은 유아교사의 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일반 기업 종사자들의 일터영성이 직무열의에 정적인 영향을 미친다는 이정아(2014)와 심명섭(2018)의 연구 결과와 부합된다. 이정아(2014)는 일터영성의 하위 요인 중 조직과 사회의 한 구성원으로 연결되어 있으며 함께 일하고 느끼는 공동체적 의식, 개인이 경험하는 일에 대한 소명의식뿐 아니라 인생의 목적과 결부된 초월의식이 일터영성에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 또한 심명섭(2018)은 대기업, 공공기관, 중소기업에 근무하는 종업원을 대상으로 연구에서 일터영성의 하위변수인 공동체의식, 조직과의 가치정렬, 초월성이 구성원의 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 일터영성과 직무열의의 관계성에 대해 언급한 Kahn(1990)에 의하면, 직무열의의 상태가 되기 위한 필수조건으로서 신체적, 정서적, 그리고 심리적 자원이 요구된다. 즉 신체적, 정서적, 심리적으로 충만 된 상태가 전제될 때 직무열의가 가능하다는 것이다. 일터영성은 Yu et al.(2010)에 의하면 “조직 내에서 구성원들이 업무를 수행하거나 사람들과 교류하는 과정에서 내면적 세계를 중시하고, 초월성을 인식하며, 상호연계성을 추구하는 마음상태”(Yu et al., 2010, 167쪽, 최연, 2014,

1475쪽; 심명섭, 2018, 재인용)이다. 결국 이러한 일터영성의 마인드를 가지게 되는 경우, 구성원은 수행하는 업무에 대한 내면적 성취감을 가지게 되고, 활력과 생기, 헌신과 몰두의 마음가짐을 갖추게 된다. 이러한 일터영성의 상태는 직무열의를 가져올 수 있는 자원이 되며, 일터영성은 직무열의에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다는 논리가 성립될 수 있는데 이러한 논리가 실증적으로 검증된 것이라고 보겠다.

유아교사의 영성이 직무열의에 영향을 미치는 결과를 볼 때, 유아교사의 직무열의를 다시 고찰해 보게 된다. 이전에 비해 교사의 처우 개선을 위한 정부 차원의 지원이 여러 방면에서 이루어지고 있는데, 교사 처우개선비, 누리교사 수당, 평가인증 시설 교사 지원금 등 임금 지원 외에 법적 근로시간 근무와 최근에 시행 되고 있는 교사의 휴게 시간(보건복지부, 2018. 6.) 등을 들 수 있다. 하지만 현장에 있는 교사들이 느끼는 근무 환경과 직무에 대한 만족은 미흡하며 직무열의를 낮추고 있다. 유아교사의 직무열의가 낮다는 것은 앞서 언급한 바 있는 유아교사가 유아들에게 끼치는 영향력 및 조직의 활력과 효율성을 생각 할 때 긍정적인 결과보다는 부정적인 결과가 나타 날수 있다. SNS 통한 유아교사에 대한 보도를 볼 때 같은 유아교사로서 유아교사직에 대한 회의를 가지게 하여 이직과 전직을 생각하게 하며, 교사로서 교육실천을 위한 공동체의식이 부족하게 되고 조직 효과성에도 영향을 끼치게 된다. 유아교사의 일터영성이 직무열의에 미치는 영향의 결과를 볼 때 유아교사의 일터영성을 높이기 위한 교사교육과 제도적인 지원 등이 있을 때 직무열의는 높아지고 결과적으로 조직 효과성도 높아 질 것이다.

나. 일터영성이 이직의도에 미치는 영향

유아교사의 일터영성과 이직의도 역시 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 유아교사의 일터영성이 높을수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났는데, 이는 장도윤(2016) 및 이정아(2014)의 연구 결과와 같은 맥락의 결과이다. 장도윤(2016)과 이정아(2013)는 국내 사업장 근로자들을 대상으로 한 연구에서 근로자들의 일터영성과 이직의도 간에 부적 상관이 있음을 밝히며 조직효율성의 관련 변인으로 일터영성에 관심을 기울일 필요가 있음을 제안하였다. 그러나 간호사의 일터영성이 병원간호사의 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 한 연구(진주현, 주현옥, 김경수, 박윤미, 2017)에서는 간호사의 일터영성과 이직의도 간에 통계적으로 유의미한 관련성을 보이지 않았다. 일터영성이 비교적 최근에 연구주체로서 관심을 얻고 있고 특히 교육 분야에서의 일터영성과 이직의도간의 관계를 살펴본 연구가 없어 본 연구의 결과를 일반화하기에는 제한점이 있으나 본 연구에서 유아교사들의 일터영성 역시 그들의 이직의도와 상관이 있는 것으로 나타나는 것을 볼 때 일터영성은 일반 사업장뿐만 아니라 교육기관에서도 교원들의 이직의도와 관련된 변인으로 관심을 기울일 필요가 있는 변인이라고 보여 진다. 향후 일터영성과 이직의도간의 관련성을 살펴보는 추가적인 연구들이 축적되어 일터영성과 이직의도간의 관계가 좀 더 명확히 밝혀져야 할 것으로 본다.

일터영성과 이직의도 간의 상관을 살펴본 후, 일터영성이 이직의도에 유의한 영향을 미치는지 분석한 결과, 일터영성의 하위요인 중 자신의 내면에 대한 인식과 유아교사에 대한 사명감이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 유아교사를 대상으로 일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 연구가 없어 해석에 제한점을 지나 다른 직업군에서 수행된 선행연구를 비교해볼 때 본 연구의 결과는 선행연구들과 같은 맥락

을 보이고 있다고 해석된다. 예를 들어, 장도윤(2016)의 연구에서는 자신에 대한 내면의식, 조직몰입은 정적 영향을 미치고 소명의식은 이직의도에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이정아(2014)의 연구에서는 자신의 이기심을 넘어서 일과 환경에 몰입되어 자신을 초월한 경험을 하는 것과 자신이 더 큰 우주와 연결되어 있다고 자각하는 초월의식이 이직의도에 가장 많은 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 일반 사업장에 근무하는 조직원들은 직장에서 즐거움과 기쁨을 경험하고 자신의 일에 몰입 할수록 이직의도가 낮아진다는 것이다. 이와 유사하게 유아교사들은 자신의 본 모습을 발견하고 그 자체를 중요하게 생각하며 자신을 돌아보는 삶을 살아가는 자기인식, 자기이해를 하는 깊은 내면의 의식과 교사에 대한 사명감이 유아교사의 이직 의도는 낮추는 것으로 보여 진다.

그러나 간호사들을 대상으로 한 연구(진주현 외, 2017)에서는 일터영성이 그들의 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않는다고 직무열의를 통해 간접적으로 영향을 미친다고 하였다. 이러한 경향은 사회복지사를 대상으로 한 김정현(2016)의 연구에서도 확인되는데, 사회복지사들의 영성은 그들의 소진과 이직의도간의 관계에서 조절효과를 보인다고 하였다. 이러한 결과들은 일터영성이 이직의도에 영향을 미치는 변수이기는 하나 주효과를 갖는지 조절이나 매개효과를 갖는 것인지 좀 더 추가적인 연구가 필요함을 시사한다. 특히, 일터영성과 이직의도간의 관련성이 직업의 종류에 따라 달라질 가능성도 배제할 수 없으므로 다양한 직군에서의 관련성 탐색이 필요하다고 생각된다.

유아교사의 이직은 유아들에게 부정적 영향을 미치게 되고, 조직효과성의 문제에도 영향을 끼치게 된다. 맞벌이 부부 증가, 부모의 이혼, 한 부모 가정이나 조부모 가정 등 어머니의 취업이나 부재가 증가 하면서 영유아들의 보육시설 취원 시기가 빨라지고 시설에 있는 시간이 길어지면서 부모보

다는 교사가 영유아의 사회정서발달에 직간접인 영향을 미치게 된다(심숙영, 2013, 과란마음). 새로운 교사에게 적응해야 하는 유아들은 심리적으로 부정적 영향력을 미칠 수 있다. Proce와 Muller(1986)의 이직의도가 있는 구성원이 실제 이직으로 연결되지 않더라도 조직요인의 직무특성과 보상수준 뿐 아니라 의사소통과 같은 개인적인 요인이 조직효과성에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 또한 홍아정, 조윤정(2014)은 교사의 이직과 이직의도는 조직 운영에 있어 인적자원 감소로 인한 조직 운영의 비효율성을 일으키며, 새로운 교사 채용과 신규 교사의 조직에서의 적응을 위한 시간적, 경제적 비용이 추가적으로 발생함으로 인한 조직 효과성을 떨어지게 한다고 하였다. 이런 점에서 볼 때 유아교사의 일터영성을 향상시키기 위한 노력은 개인의 조직이탈을 방지함으로써 조직 효율성을 높일 수 있는 한 방안이 될 수 있을 것이라 본다.

유아교사의 일터영성이 직무열의와 이직의도에 영향을 미치는 연구 결과를 종합해 보면 유아교사가 삶의 목적과 의미를 지각하고 교육실천을 위한 공동체의식을 가진 교사라는 인식을 깊이 할 때 유아교사의 직무열의는 더 높아지고, 교사 자신에 대한 인식과 유아교사직에 대한 사명감을 깊이 가질 때 이직의도는 낮아짐으로 구성 조직의 조직 효율성은 높아 질 것이다. 이에 유아교사의 직무열의와 이직의도에 영향을 미치는 유아교사의 일터영성에 대한 인식 교육과 일터영성을 높이기 위한 교사교육이 다양하게 이루어질 필요가 있음을 제기한다.

2. 결론 및 제언

연구결과와 논의를 토대로 유아교사의 일터영성이 직무열의와 이직의도

에 미치는 영향에 대한 결론은 다음과 같다.

첫째, 유아교사의 일터영성은 직무열의에 유의한 정적 상관관계가 나타났다. 유아교사의 일터영성을 높이는 것이 직무열의를 높일 수 있다는 결과를 나타냈다.

둘째, 유아교사의 일터영성이 이직의도에 미치는 영향을 알아봄으로서 일터영성의 하위요소인 자신의 내면에 대한 인식과 유아교사직에 대한 사명감에 대한 교육과 지원이 있을 때 유아교사의 이직의도를 낮출 수 있다는 결과를 나타냈다.

유아교사의 직무열의를 높이고 이직의도를 낮추는 선행 연구는 있지만 유아교사의 직무열의와 이직의도에 영향을 미친다는 주요변인으로 유아교사의 일터영성을 연구함으로서 유아교사의 일터영성의 중요성에 대해 생각하게 된 연구 결과라 하겠다. 김면수(2014)은 일터영성이 조직효과성에 미치는 연구에서 일터영성이 높은 사람일수록 직무수행이 높고, 일터영성이 높은 사람일수록 조직 몰입이 높으며, 일터영성이 높은 사람일수록 조직시민행동을 많이 한다는 연구결과를 확인하였다. 또한 유아교육기관의 일터영성 연구의 중요성으로 교사의 이직은 유아들에게 영향을 미치는데, 유아는 교사의 이직의도 및 이직으로 인해 이미 형성된 애착이 파괴되고, 새로운 교사에게 적응하기 위한 긴장, 불안, 스트레스 등으로 정서적 불안을 경험하게 되고(유현숙, 2013) 교사의 이직으로 인해 새로운 교사를 채용하기 위한 시간과 비용을 재투자해야 하며, 보육현장에 있는 다른 교사들은 근로의욕 상실과 직무만족의 결핍, 헌신도의 저하를 경험하게 되는데(서지영, 서영숙, 2002), 이는 또한 조직의 효과성에 부정적 영향을 끼치는 것이다. 이에 유아교사의 높은 일터영성을 위해, 또한 조직효과성에 영향을 미치는 유아교육 기관의 일터영성에 관한 연구와 교육의 중요성이 강조 된다 하겠다.

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언으로는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 부산지역의 유아교사들만을 대상으로 연구가 진행된 것으로 지역적 제한으로 인한 일반화 가능성에 한계를 가진다. 향후 연구에서는 연구 대상을 확대하여 연구해 볼 필요성이 있다.

둘째, 본 설문지는 교사가 설문에 응답 후 원장 및 관리자급 선임교사가 회수하여 수집된 것들도 있기에 그들의 시선을 의식하여 문항에 긍정적 대답을 했을 가능성이 있다. 향후 연구에서는 회수 방법을 달리하는 연구자의 직접 방문하여 설문지를 회수해 가는 방법, 앱을 통한 설문 방법 등으로 연구결과를 객관화 해 볼 필요가 있다.

셋째, 유아교사의 일터영성에 관한 설문지와 같이 유아교사들의 직무 특성을 고려한 유아교사 직무열의 설문지가 있다면 연구의 결과의 의미가 더 있을 것이다.

넷째, 유아교사의 일터영성이 유아교사의 직무열의와 이직의도에 정적 영향력을 미치는 연구결과를 나타내었는데, 향후 연구에서는 유아교사의 일터영성이 유아들에게 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.

참고문헌

- 구은미 (2004). 보육 프로그램의 질에 영향을 미치는 교사 관련 변인 분석.
숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 권석규 (2014). 공공기관 직원의 직무만족 및 이직의도의 영향요인 분석:
K공공기관을 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 권인수, 최영근 (2011). 직무열의의 선행요인과 심리적 조건의 매개효과에
관한 연구. 인적자원관리연구, 18(4), 113-133.
- 김미령 (2014). 자기초점주의와 우울과의 관계에서 영성의 조절효과. 종교
교육학연구, 44(1), 21-44
- 김미자 (2005). 종양병동간호사의 영적안녕, 업무스트레스와 소진의 관계.
고신대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김면석 (2015). 직무열의의 선행요인 및 직무성과에 관한 실증연구. 숭실대
학교 대학원 박사학위 청구논문
- 김면수 (2014). 일터영성이 조직효과성에 미치는 영향: 일터영성의 선행변
인 탐색 및 일터영성 척도의 수정개발을 중심으로. 성균관대학교 대
학원 석사학위 청구논문.
- 김보람, 박영숙. (2012). 초등교사의 직무환경과 직무열의 및 심리적 소진의
관계에서 직무스트레스 대처방식의 조절 효과. 스트레스연구,
20(3), 199-208.
- 김상석(2012). 해군조종사 집단의 이직의도에 영향을 미치는 요인 분석. 위
덕대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김성균(2017). 직무특성이 직무열의와 이직의도에 미치는 영향: 직업소명

- 의식 매개 효과를 중심으로. 대전대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김안나 (2017). 유아교사의 행복감이 자아탄력성과 직무열의에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문집, 18(12), 390-399.
- 김일 (2016). 학교장의 서번트 리더십이 교사의 일터영성과 조직성장에 미치는 영향: 학교유형간 비교. 부경대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김일·류태모 (2016). 학교장의 서번트 리더십이 교사의 일터영성과 조직성장에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 23(2), 111-128.
- 김정신 (2005). 영성지향적 접근을 위한 유아교사교육의 방향 탐색. 유아교육연구, 25(2), 79-103.
- 김현정 (2015). 사회복지기관 종사자의 일터영성과 직무만족에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김혜경 (2016). 일-영성과 관련변인들에 대한 메타분석: 기업 상담을 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 남미경, 박봉환 (2016). 보육교사의 회복탄력성과 회복탄력성에 따른 이직의도 수준 분석. 인성교육연구, 1(1), 48-66.
- 노경미 (2018). 사회적 기업 종사원의 소명의식과 직무환경이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 직무열의의 매개효과를 중심으로. 한국경영컨설팅학회, 18(2), 27-36.
- 노상충 (2013). 일터영성이 조직효과성에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 석사 학위 청구논문.
- 문승연, 최인숙 (2011). 사회복지사의 행복에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구. 한국자치행정학보, 25(1), 305-327.
- 문영주 (2010). 개인 및 조직 수준의 일자리 질이 조직몰입과 일 만족에 미치는 영향에 관한 다층분석. 한국거버넌스학보회, 20(2), 1-23.
- 류승아 (2014). 일터영성이 일 가치감과 과제수행에 미치는 영향에서 잡 크

- 래프팅의 매개 효과. 성균관대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박경규, 이기은 (2004). 조직에 대한 직무배태성과 이직의도간의 관계. 한국 경영학회, 33(5), 1423-1440.
- 박남숙 (2012). 민간보육시설 보육교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구: 경상북도를 중심으로. 경북대학교 과학기술대학원 석사학위 청구논문.
- 박동건, 염세걸 (2001). 이직 모형 비교 연구 Mobley 의 모형을 중심으로. 한국심리학회, 14(2), 1-22.
- 박봉환 (2016). 유아교사의 이직의도에 관한 연구: Q 방법론적 연구. 대구한의대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박선훈 (2013). 몬테소리 평화 교육프로그램이 유아의 정서지능과 영성지능 향상에 미치는 효과. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박성애 (2017). 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할 수행에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 박종현 (2013). 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향, 충북대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박은혜 (2014). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 박현주 (2011). 사회복지 조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 청주대학교 대학원 미간행 박사학위 청구논문.
- 배상훈, 한송이 (2016). 원장의 감성리더십이 보육교사의 교수활동 전문성 및 자기효능감에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 21(5), 355-378.
- 배상훈, 홍지인 (2012). 학교 조직의 관료적 운영이 교사의 창의적 직무수행 및 직무열의에 미치는 영향. 교육행정학연구, 30(4), 249-276.
- 보건복지부 (2012). 2012 전국보육실태조사-가구 조사. 육아정책연구소.
- 보건복지부 (2018). 전국보육실태조사-가구 조사. 육아정책연구소.

- 삼성경제연구소 (2013). 대한민국 직장인의 행복을 말하다. CEO인포메이션, 898호.
- 서용원 (2013). 일터영성이 일 가치감과 과제 수행에 미치는 영향에서 잡 크래프팅의 매개 효과. 성균관대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 서은희 (2002). 유치원 교사의 직무만족 조직현식과 이직의도와의 관계. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 서정기 (2014). 윤리적 리더십이 일터영성과 조직시민행동에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 서지영 (2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 서지영, 서영숙 (2002). 유치원 교사 이직의도에 관한 연구. 유아교육연구, 22(4), 229-250.
- 송은정 (2017). 간호일터영성과 간호업무성과와의 관계에서 직무만족과 직무열의의 매개효과. 삼육대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 손인숙 (2014). 공공형 어린이집 교사관련 변인에 따른 교사의 전문성 인식과 직무만족도 및 이직의도. 인천대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 심명섭 (2018). 영성리더십이 선제적 행동에 미치는 영향: 일터영성과 직무열의의 순차적 매개효과를 중심으로. 조선대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 심숙영 (2013). 영유아 사회 정서 행동. 서울: 파란마음.
- 심은주 (2016). 쿠레레적 접근법의 교사 공동체를 통해 본 유아교사의 삶의 의미와 일터영성의 변화. 부경대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 엄세진 (2008). 보육교사의 선택·최적화·보상 책략과 소진과의 관계. 인간발달연구, 15(3), 207-223.
- 오복자, 강경아 (2000). 영성 개념 분석, 대한간호학회지, 30(5), 1146.

- 오아라 (2013). 직무열의에 관한 실증적 연구: 선행요인, 조직시민행동 및 혁신행동과의 관계. 서강대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 유규창, 서재현, 김종인 (2010). Workplace spirituality의 개념적 정의와 모델. 인사조직연구, 18(4), 153-199.
- 유선옥 (2013). 조직의 윤리적 조건과 PR 실무자의 윤리적 행동 및 효과성 간의 관계에 대한 연구. 홍보학 연구, 17(1), 97-142.
- 유현숙 (2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사 효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 윤경미, 전병주 (2015). 어린이집 유형에 따른 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 디지털융복합연구, 13(1), 25-35.
- 이경열, 김정희, 김동원 (2003). 한국인을 위한 영성척도의 개발, 한국심리학회지 상담 및 심리치료, (15), 711-728
- 이경진 (2018.) 가정어린이집 조직공정성이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 부경대학교 대학원 석사학위 논문청구.
- 이경화, 심은주 (2013a). 유아교사의 영성과 직무만족 및 직장 내 사회적 지지에 대한 인식 간의 관계. 유아교육학논집, 17(2), 219-239.
- 이경화, 임정수, 정혜영, 심은주 (2016). 유아교사의 일터영성 척도 (WSSECT)의 타당화: 행복감과 직무만족도에 대한 판별력. 수산해양교육연구, 27(2), 399-413.
- 이미현, 정진철 (2014). 진정성 리더십이 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향: 긍정심리자본과 직무열의의 매개효과를 중심으로. 한국경영학회, 8(1), 1487-1503.
- 이선경, 김정미 (2018). 어린이집 원장의 감성리더십과 교사의 직무열의가 교사: 유아 상호작용에 미치는 영향. 교육문화연구, 24(2), 579-593.

- 이유림 (2015). 응급실 간호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이재무 (2016). 보육교사의 직무스트레스가 조직신뢰에 미치는 영향과 직무열: 조직몰입의 조절 효과. 육아정책연구, 10(2), 51-82.
- 이정아 (2014). 영성리더십이 부하의 일터영성을 통해 직무열의 및 이직의도에 미치는 영향. 성균관대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이정아, 서용원 (2014). 영성 리더십이 부하의 일터영성을 통해 직무열의 및 이직의도에 미치는 효과. 리더십 연구, 6(1), 5-40.
- 이지혜 (2013). 어린이집교사의 이직 및 퇴직 배경 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이지혜 (2017). 공립 유치원 혼합연령학급에 대한 교사의 인식. 한국육아지원학회, 11(1), 149-152
- 임강숙 (2013). 노인돌봄서비스 실천가의 영성, 조직환경, 임파워먼트 및 직무만족 간의 관계. 백석대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 임성택 (2001). 교사의 직무몰입도 결정요인의 구조분석. 한국교육심리학회, 15(4). 441-462.
- 임연희 (2017). 종합병원 간호사들의 이직의도 예측요인. 충남대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 임운식 (2013). 윤리적 리더십이 민간경비원의 직무열의에 미치는 영향. 경찰학논총, 8(2), 245-274.
- 임정수 (2014). 유아교사의 일터영성 척도개발을 위한 기초연구. 부경대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 임현숙 (1998). 영적안녕과 희망과의 관계. 삼육대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 장동윤 (2016). 개인-조직적합성, 개인-상사적합성이 조직유효성에 미치는

- 는 영향: 일터영성의 매개효과 중심. 가톨릭대학교 대학원 석사학위
청구논문.
- 조영복, 하태영 (2016). 일터영성이 직무열의와 갈등해소에 미치는 영향에
관한 연구: 사회적 경제 조직의 마을기업을 중심으로. 사회적기업연
구 9(1), 99-126.
- 주영주, 하영자, 최혜리. (2011). 기업 이러닝에서 온라인 과제가치, 직무몰
입, 만족도와 전이동기 간의 구조적 관계. 기업교육연구, 13(1),
31-50.
- 전정희 (2010). 영성지능과 주관적 행복감과의 상관관계 연구. 창원대학교
대학원 석사학위 청구논문.
- 정미경 (2017). 이직 촉진요인과 억제요인이 이직 실행의도 및 직무열의에
미치는 효과. 성균관대학원 석사학위 청구논문.
- 정민주, 박인혜 (2012). 항공사 객실승무원의 심리적 자본이 직무열의에 미
치는 영향: 내재적 직무동기의 매개효과를 중심으로. 한국항공경영학
회, 10(3), 201-220.
- 진경미 (2017). 보육교사의 근무환경과 전문성 인식이 이직의도에 미치는
영향. 경희대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 진주현, 주현옥, 김경수, 박윤미 (2017). 간호일터영성이 병원간호사의 직무
만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. 임상간호연구, 23(2),
142-150.
- 차영숙, 장미정, 광정인, 강민정 (2006). “유아교사로 살아가기”에 대한 교
사들의 소리. 육아지원연구, 1(1), 177-208.
- 최경하 (2013). 어린이집의 직무요구와 자원이 교사의 소진에 미치는 영향
분석: 직무열의의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학
위 청구논문.

- 최금주 (2009). 노인의 영적 웰빙이 자아통합과 죽음 불안에 미치는 영향.
대구카톨릭 대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최미란, 이세은, 이선임, 장경은 (2016). 보육교사가 지각한 어린이집의 조직건강성과 교사효능감이 이직의도에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 99, 35-59.
- 최백연 (2010). 중소기업의 학습조직화 활동이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구, 학습조직화, 조직유효성. 조선대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최보미 (2018). 신입사원의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 일?생활 균형의 조절효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 최성민 (2013). 영성 리더십이 종업원의 지식창출 및 지식공유 행위에 미치는 영향에 관한 연구: 조직 몰입의 매개효과를 중심으로. 경희대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 최연 (2014). 자기희생적 리더십이 구성원의 조직성장에 미치는 영향: 직장영성에 의한 매개효과. Journal of the Korean Data Analysis Society , 16(3), 1473-1484.
- 최영준, 심원술 (2016). 긍정 리더십이 직무열의에 미치는 영향 및 과정에 대한 연구. 대한경영학회지, 29(5), 793-827.
- 탁진국, 이동하, 박지현, 김현해, 정병석. (2008). 경영경제논문: 신입사원의 이직의도에 영향을 미치는 작업환경 변수에 관한 연구. 응용통계연구, 21(3), 469-484.
- 한영란 (2001). “영성”의 교육적 의미. 교육의 이론과 실천, 6(2), 120-141.
- 현정수 (2011). 청소년 행복의 구성요소에 관한 이론적 재구성과 척도 개발

- 연구. 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 홍기봉 (2012). 이직의사의 영향요인에 관한 연구: 한국 공기업을 중심으로. 가톨릭 대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 홍아정, 조운성 (2016). 보육교사가 지각한 원장의 진성리더십, 직무만족, 조직몰입과 이직의도간 구조적 관계. 한국교원교육연구, 33(2), 337-366.
- Aburdene, P. (2007). Megatrends 2010: *The rise of conscious capitalism* Hampton Roads Publishing.
- Ashmos, D. & Duchon, D.(2000), "Spirituality at work: A conceptualization and measure," *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Brown, R. B. (2003), "Organizational spirituality: The sceptic's version," *Organization*, 10(2), 393-400.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human relations*, 35 (2), 135-153
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11 (1), 55-70.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (2003). *The experience of work*:
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Duchon, D. & Plowman, D. A. (2005). *Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. The Leadership Quarterly*, 16

(5), 807-833.

Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The leadership quarterly*, 22(2), 259-270

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.

Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L.(2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Me Sharpe, New York, NY.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business unit level level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.

Hancock, P. G. (1997), "Citizenship or vassalage? Organizational membership in the age of unreason," *Organization*, 4(1), 93-111.

Hay, D. & Nye, R.(1998). *The Spirit of the Child*. London: Harper Collins Publishers.

Kahn, W. A. (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.

Koenig, H. G., Mc Cu llough, M. E. & Larson, D. B.(2001). *Handbook of Religion and Health*, New York: Oxford University Press.

Kolodinsky, R. W., Bowen, G. M. & Ferris, R. G.(2003). Embracing

Workplace Spirituality and Managing Organizational Politics: Servant Leadership and Political Skill for Volatile Times, in R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz. (eds.), *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M.E. Sharpe, Armonk, NY.

- Lawler & Hall, D. (1970). Relationship of Job Characteristics of Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Lealman, B.(1986). "Grottos. Ghettos and City of Glass: Conversations about Spirituality," *British Journal of Religious Education*, 8(2), 65
- Lodahl & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B.(2000). "The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work," *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Luthans, F. Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007), Psychological capital: Developing the human competitive edge. *New York, US: Oxford University Press*.
- Maertz, C. P., & Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30 (5), 667-683.
- Maslach ,C., Schaufell. W. B., and Leiter, M. P.(2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: Viking.

- May, D., Gilson, A., & Harter, L. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of human spirit at work.. Journal of Occupation and Organizational*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
- Mitroff, I. I. (2003), "Do not promote religion under the guise of spirituality," *Organization, 10*(2), 375-382.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review, 40*(4): 83-92.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management, 16*(4), 426-447.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin, 86* (3), 493.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(3), 363-386
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006), "Modeling the antecedents of proactive behavior at work," *Journal of Applied*

- Psychology*, 91(3), 636-652.
- Patricia Aburdene (2006). 메가트렌드 2010. 서울: 청림출판사
- Pfeffer, J. A.(2003), *The external control of organizations: A resource dependence perspective*, Stanford University Press.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin* , 80 (2), 151.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53 (3), 617-635.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4), 655-684.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9 (1), 1-28.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-study. *Journal of organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A

- cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53 (1), 80-93.
- Sutcliffe, K. M. & Vogus, T. J.(2003). Organizing for Resilience. In Cameron, K., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler. 7, 94-110.
- Tepper, B. J. (2003). Organizational citizenship behavior and the spiritual employee. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 181-190.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: *path analyses based on meta analytic findings*. *Personnel psychology*, 46 (2), 259-293.
- Youssef, C. M. & Luthans, F.(2005). "A positive organizational behavior approach to ethical performance," In R.A. Giacalone, C. Jurkiewicz, & C. Dunn (Eds.), *Positive psychology in business ethics and corporate social responsibility*, Greenwich, CT: *Information Age*, 1-22.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B.(2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

부 록

<부록 1> 일터영성이 유아교사의 직무열의 및 이직의도에 미치는 영향
조사용 설문지

설문지

안녕하십니까?

사랑하는 아이들을 위해, 유아교육 발전을 위해 힘쓰시는 선생님을 응원하며 노고에
진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 유아교육기관에서 근무하고 계신 선생님의 업무와 성향에 따른 행동에
관한 연구를 하기 위한 설문입니다.

선생님께서 응답해주신 설문 결과는 통계적인 처리를 통해 순수한 연구목적으로만 사
용되게 됩니다. 또한 선생님께서 응답해 주신 내용은 통계법 제 8조와 제 13조에 의
거하여 절대적으로 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

선생님의 솔직하고 성의 있는 응답은 연구에 매우 소중한 자료가 될 것이므로,
모든 질문에 하나도 빠짐없이 선생님들의 솔직하고 성실한 생각을 답해 주시기
바랍니다.

소중한 시간을 할애하여 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

설문조사와 관련하여 의문사항이 있으신 경우 아래의 연락처로 문의하여
주십시오.

지도교수: 이정화교수님

연 구 자: 박정숙

문의메일: 1030paul@hanmail.net

부경대학교 교육대학원 유아교육전공

■ 다음은 선생님께 대한 일반적인 배경을 알아보기 위한 것입니다.
해당란에 √ 으로 표시하여 주세요.

1	성별	① 남자 ② 여자	
2	연령	(만) 세	
3	결혼	① 미혼 ② 기혼	
3	최종학력	① 고졸 ② 전문대졸 ③ 4년 대졸 ④ 석사학위과정 ⑤ 석사학위소지 ⑥ 박사학위과정 ⑦ 박사학위 소지	
4	소지 자격	① 유치원 1급 정교사 ② 유치원 2급 정교사 ③ 보육교사 1급 ④ 보육교사 2급 ⑤ 보육교사 3급 ⑥ 기타(자격명: _____)	
5	근무기간 유형	유치원	① 병설 ② 단설 ③ 사립
		어린이집	① 국.공립 ② 사회복지법인 ③ 공공형 ④ 법인.단체 ⑤ 직장 ⑥ 가정 ⑦ 민간 ⑧기타: _____
6	담당학급	① 만 0세 ~1세 ③ 만 2세 ④ 만 3세 ⑤ 만 4세 ⑥ 만 5세 ⑦ 혼합연령(만 _____ 세 ~ 만 _____ 세) ⑧ 기타 _____	
7	경력 (보육.교육 총 경력)	()년 ()개월 (응답일 기준)	
8	종 교	① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 종교 없음 ⑤ 기타()	

■ 다음의 유의사항을 읽고, 설문에 응답해 주시기 바랍니다.

< 설문 작성시 유의 사항 >

1. 각 질문에는 정답이 없습니다. 질문을 읽고 난 후, 순간적인 느낌이나 생각을 사실 그대로 기록해 주시기를 부탁드립니다.
2. 사회적으로 바람직하다고 생각하시는 내용으로 응답하시지 마시고, 귀하의 실제 느낌을 그대로 기록해 주시기를 부탁드립니다.
3. 서로 비슷하다고 느껴지는 질문일지라도 하나도 빠뜨리지 마시고 응답해 주시기를 부탁드립니다.

1. 다음은 현재 선생님의 **삶과 일에 관한 선생님의 생각**을 알아보기 위한 질문입니다.
평소 선생님의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 번호에 √, 또는 ○으로 표시하여 주세요.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내면의 힘을 가진 사람이다.	1	2	3	4	5
2	유아를 교육하는 일은 나에게 의미 있는 일이다.	1	2	3	4	5
3	나는 일터에서 다른 사람들(유아, 학부모, 동료)과 연결되어 있다고 생각 한다.	1	2	3	4	5
4	나는 나의 내면에서 일어나는 생각이나 감정을 잘 알아차리지 못한다.*	1	2	3	4	5
5	나는 유아교사직이 사회적으로 큰 의미가 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
6	나는 유아들의 삶에 영향을 미친다고 생각한다.	1	2	3	4	5
7	나는 현재 근무하고 있는 유아교육기관에서 공동체의 일원으로 인정받고 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 어려움을 극복할 수 있는 내면의 힘이 있다.	1	2	3	4	5
9	나는 유아교사직에 대해 사명감을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
10	나는 학부모들과 상호협조적인 관계를 맺어야 한다고 생각한다.	1	2	3	4	5
11	나는 동료들을 열심히 도와며 근무하고 있다.	1	2	3	4	5
12	나는 인간, 자연, 우주 등 더 큰 세상과 밀접히 연결되어 있음을 느낀다.	1	2	3	4	5
13	나의 일은 나의 삶을 성장시킨다.	1	2	3	4	5
14	나는 업무 중에 발생하는 문제를 대화를 통해 해결하고 있다.	1	2	3	4	5
15	나는 삶의 목적을 가지고 있다.	1	2	3	4	5
16	나는 관리자(원장 및 원감)와 좋은 관계를 맺어야 한다고 생각한다.	1	2	3	4	5
17	나는 동료의 기쁨과 고통을 공감하고 있다.	1	2	3	4	5
18	학부모들은 나를 존경하거나 신뢰하지 않는다.*	1	2	3	4	5
19	나는 업무와 관련된 지식이나 정보를 동료와 함께 공유하고 있다.	1	2	3	4	5
20	나는 삶에서 감사함을 자주 느낀다.	1	2	3	4	5
21	나는 유아교사직 자체가 좋아서 이 일을 하고 있다.	1	2	3	4	5
22	나는 삶에서 평온함을 자주 느낀다.	1	2	3	4	5
23	나는 자아성찰을 통해 내면의 힘을 기르려고 노력하고 있다.	1	2	3	4	5

*역채점 문항

2. 다음은 현재 선생님께서 **수행하고 있는 일에 대한 생각**을 묻는 질문입니다.
 평소 선생님의 생각과 가장 가깝다고 생각하는 번호에 √, 또는 ○으로 표시하여 주세요.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 일을 할 때, 일 이외의 주변 모든 것을 잊는다.	1	2	3	4	5
2	나는 일을 할 때, 넘치는 힘을 느낀다.	1	2	3	4	5
3	나의 일로 인해, 열심히 일하고 싶어졌다.	1	2	3	4	5
4	나는 일을 할 때 시간가는 줄을 모른다.	1	2	3	4	5
5	나는 내 직무를 수행하는데 있어서 열정적이다.	1	2	3	4	5
6	나는 일을 할 때, 일에 매우 몰입해서 한다.	1	2	3	4	5
7	나는 한 번에 장시간 동안 계속 일을 할 수 있다.	1	2	3	4	5
8	나 자신을 직무와 분리시켜 생각하기 어렵다.	1	2	3	4	5
9	나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 원기를 회복한다.	1	2	3	4	5
10	나는 내 일에 폭 빠져있다.	1	2	3	4	5
11	나는 일을 하면서 원기 왕성함을 느낀다.	1	2	3	4	5
12	나는 일이 끝나지 않으면 주말에도 기꺼이 회사에 나간다.	1	2	3	4	5
13	나는 밤늦게 까지도 일한다.	1	2	3	4	5
14	나는 너무 일에만 몰두한다는 소리를 듣는다.	1	2	3	4	5
15	나는 조직 일이 내 인생의 전부인 것처럼 살고 있다.	1	2	3	4	5

3. 다음은 현재 선생님의 **조직에 관한 생각**을 묻는 질문입니다.
 선생님의 생각과 일치하는 번호에 √, 또는 ○으로 표시하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 때때로 현 조직을 그만 두고 싶다는 생각을 한다.	1	2	3	4	5
2	나는 다른 조직에서 처우만 개선해 준다면 이 조직을 떠날 수 있다.	1	2	3	4	5
3	만약 나에게 선택권이 있다면 다른 조직에서 일하고 싶다.	1	2	3	4	5
4	현재 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.	1	2	3	4	5
5	보다 나은 보수와 신분이 보장 된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.	1	2	3	4	5

♡ 끝까지 성의 있는 응답을 해 주셔서 진심으로 감사드립니다.♡