

일터영성(Workplace Spirituality) 5요인 모형의 개념화 및 척도개발 연구*

노 상 충

서 용 원†

성균관대학교 심리학과

최근에 심리학 및 경영학 분야에서 일터영성의 개념이 주목받고 있다. 그러나, 연구자들마다 서로 조금씩 다르게 일터영성을 정의하면서 아직까지 합의된 정의나 포괄적인 개념이 부재한 실정이다. 이에 따라, 본 연구는 먼저 일터영성을 포괄적으로 개념화하고, 이를 측정할 수 있는 측정 척도를 개발할 목적으로 수행하였다. 먼저 연구 1에서는 일터영성 5요인 모형을 제안하고 일터영성척도를 개발하였다. 연구 2에서는 확인적 요인분석을 통해 일터영성의 5요인 구조를 확인하고 교차타당화 작업을 수행하였다. 또한, 연구 3에서는 일터영성과 관련 개념들 간에 변별 타당화 연구를 수행하였다. 본 연구에서 정의하는 일터영성이란 일과 조직이라는 환경 속에서 개인이 삶의 의미와 목적을 찾고, 더 나은 존재적 가치를 실현하려는 인간 본연의 심리적 의식상태를 말한다. 일터영성은 다음의 5가지 하위 차원들을 포괄하는 것으로 개념화하였다: ① 자신에 대한 내면의식(a sense of inner life), ② 일에 대한 소명의식(a sense of calling), ③ 타인에 대한 공감의식(a sense of empathy), ④ 조직에 대한 공동체의식(a sense of community), ⑤ 세상에 대해 자신을 넘어서는 초월의식(a sense of transcendence). 연구 결과, 탐색적 요인분석을 통해 일터영성 5요인 모형이 지지되었으며, 교차타당화 및 확인적 요인분석을 통해 5요인 구조가 확인되었다. 또한 변별타당화 연구를 통해 일터영성의 개념이 주관적 안녕감, 직장생활의 질, 일가치감 등의 관련 개념들과 잘 변별되는 것으로 나타났다. 끝으로, 일터영성의 5요인 모형 및 일터영성척도가 향후 일터영성 연구에 기여할 수 있는 이론적 의의 및 실제적 시사점들이 논의되었다.

주요어 : 일터영성, 영성리더십, 소명, 초월의식, 조직효과성

* 익명의 심사위원께 감사드립니다.

이 논문의 자료는 노상충 박사학위 논문의 일부자료임.

† 교신저자 : 서용원, 성균관대학교 심리학과, suh0491@dreamwiz.com, 02-760-0491

17세기부터 서양문화를 지배해온 전통적이고 환원주의적인 세계관에 대한 변화가 오늘날 강하게 요구되어지고 있다. 그 중심에 ‘의미 있는 삶’과 ‘영성’에 대한 증대하는 욕구가 있다(Thompson, 2000).

조직과 경영 분야의 여러 학자들과 연구자들은(Barrett, 1998; Bolman & Deal., 1995; Briskin, 1996; Harman, 1992; Sanford, 1992; Thompson, 1992) 이러한 변화를 “패러다임의 전환”이라고 명명했다. 그들은 직장에서의 가치, 가정(assumptions), 신념, 일반화, 은유, 그리고 지금까지의 해결책들이 바뀌어야만 한다고 주장한다. 이러한 것들은 Kuhn(1970)이 이야기한 양립 불가능한(incommensurability) 패러다임 교체의 근본적인 요소들이다. “기계적인 세계관, 즉 조직을 기계처럼 해석하는 개념”(Ciancutti & Steding, 2000)은 더 이상 21세기 조직에는 유효하지 않다. 실제로 그들은 조직운영에 대해 전체론적인 접근이 필요하며, 직장에 영성의 개념이 필요하다고 주장한다(Ashar & Lane-Maher, 2004).

실제로 우리가 직면한 새로운 경영환경은 통제가 아닌 조직구성원들의 지식과 창의성, 몰입 등과 같은 질적인 요인에 의해서 성패가 좌우되고 있다. 회사의 경쟁우위 원천이 기존의 시스템과 통제적 메커니즘에서 인적 자산으로 옮겨진 것이다. Thompson(1992)은 이러한 직원들의 질을 증강하기 위해서 조직은 관계를 돈독히 하고 인간의 영성을 개발할 필요가 있다고 주장한다. 여기서 이야기하는 가장 중요한 직원들의 질은 상벌을 통한 행동 조작으로는 만들어질 수 없으며, 인간의 영성개발을 통해서만 점진적으로 형성되어 진다.

오늘날 사람들은 더욱 많은 시간을 일터에서 보내고 있으며, 정보기술의 눈부신 발달로

일과 개인적 삶의 경계가 모호해지고 있다. 또한 전통적인 사회모임(예: 교회모임이나 지역커뮤니티 등)이나 가족중심의 모임이 줄어들고 있기 때문에(Conger, 1994) 직장을 사회적 관계형성의 가장 중요한 원천으로 간주하고 있다. 일터영성(workplace spirituality: 이하 WS)¹⁾은 이러한 급격한 경영환경의 변화와 역동적 사회 변화의 중심에서 개인과 조직에게 솔루션을 제공하는 대안이 될 수 있다(Parboteeah & Cullen, 2002).

실제로 조직 내 영성에 대한 관심은 지난 10년간 학계에서 빠르게 증가하고 있다. 2010년까지 Pro-quest 데이터 베이스에서 ‘영성(spirituality)’과 관련한 논문을 분석한 결과 전체 발표건수 중 87%에 해당하는 354건이 2000년 이후에 발표되었음을 보여주었다²⁾. 또한 최근의 연구경향성은 더욱 가파른 상승세를 보이고 있는데 이는 일터영성연구에 대한 요구가 강하게 일고 있음을 시사한다.

본 연구에서는 일터영성을 ‘일과 조직이라는 환경 속에서 삶의 의미와 존재적 가치를 찾고자 하는 인간 본연의 심리적 의식상태’라고 정의하였다. 일터영성은 다양한 방법으로

1) 본 논문에서는 Workplace Spirituality(WS)를 ‘일터영성’으로 번역해서 사용하였다. 기존 연구들에서는 종교적 편향이 이입될 것이라는 우려 때문에 원문 그대로 사용하거나, 일부는 ‘직장영성’으로 번역하였는데, 본 논문에서는 ‘직장’보다는 더 확장된 개념을 담고 있는 ‘일터영성’으로 칭하여 사용하고자 한다.

2) Pro-quest 데이터베이스에서 ‘영성(spirituality)’과 관련한 논문검색결과는 12개 분류에서 9,645편이었다. 이 중 본 연구와 관련이 있는 5개 분류(예: Work Environment, Organizational Behavior, Leadership, Management, Corporate Culture)에서 추출한 408개의 자료를 분석대상으로 하였다.

표현될 수 있지만, Ashar와 동료들(2004)은 일터영성이 다음과 같은 몇 가지 공통적인 행동요소를 동반한다고 제안한다. 먼저 타인에게 가치를 주는 목적성 있는 일을 하고, 원칙이 있는 공동체의 한 부분이 되고자 하는 열망이다. 또한 우리의 내적 삶이 더 크고 의미 있는 일을 할 수 있는 직업역할과 통합될 때 나타나는 연결성(connectedness)과 전체성(wholeness)이다.

일터영성을 과학적 방법으로 논하기 위해서는 우선 비 과학으로부터 반증가능성이 전제되는 과학으로의 ‘구획정의’가 필요하다³⁾. 따라서 먼저, 인간을 합리적이며, 목적적 존재로 규정해 왔던 전통적인 유럽철학⁴⁾으로부터, 인간을 감정과 정서, 선택과 책임의 자유를 가지는 현실적인 삶의 주체적 존재로 해석하는 것이 전제되어야 하며, 둘째로, 인간의 보편적 영성을 종교적 영성과 구분 짓는 것이 선행되어야 한다.

이런 점에서 20세기 초, 인간을 개인의 실존 자체에 모든 의미를 부여하고 자유의지에 따라 변화하는 역동성으로 해석하고자 했던 장 폴 사르트르(J. P. Sartre)의 실존주의 철학과, 이러한 사조에 영향을 받아 인간의 자아실현을 담보해내려 했던 아브라함 매슬로(A. H. Maslow)의 인본주의 심리학은 일터영성 연구에 있어서 영성이 인간의 본연적 속성이라는 철학적, 심리학적 근거를 제공한다.

- 3) 칼 포퍼(Karl Popper)는 그의 저서 <추측과 논박 Conjectures and Refutations, 1963>에서 과학과 비과학을 구분하기 위해서 우리는 ‘구획의 문제’에 직면해야하며, 그것은 반증가능(falsifiability)할 때만이 성립될 수 있다고 주장하고 있다.
- 4) 19세기 초까지 유럽 철학의 주류를 형성해 왔던 ‘합리적 이성주의’는 인간이 신의 목적적 존재라는 가정을 전제로 하고 있다.

사르트르의 실존주의 및 매슬로의 인본주의 심리학 관점에서의 영성

인간을 눈에 보이지 않는 ‘본질과 목적론적 존재’로 이해하려고 했던 전통적 유럽철학과 달리 실존주의는 인간을 감정과 정서, 선택과 행위의 주체로서, 현실 세계 내에서 형성되어 가는 존재라고 해석하며, 20세기에 인간행동을 탐구하는 여러 영역에 영향을 미치게 된다. Sartre(1946)의 “실존은 본질에 앞선다(L'existence precede l'essence)”라는 인간에 대한 실존적 정의는 이러한 실존주의 철학의 명제를 잘 대변한다.

Sartre(1946)는 신이나 본질이 선행적으로 존재하지 않기 때문에, 인간은 본래적 자기를 자기 스스로 계속 만들어 갈 수 밖에 없음이 실존주의의 제 1원리라고 하면서, 허무와 자유 속에서 자기 부정과 자기 초월의 반복을 통해 인간의 자각적인 주체성이 창조된다고 보았다. 주체적 결단에 의한 새로운 자기 존재의 선택과 비약은 사르트르의 관점에서는 자유를 근거로 한 자기 기투(企投: project)⁵⁾인 것이다.

사르트르는 <실존주의는 휴머니즘이다(박정태 옮김, 2008)>에서, 인간이 실존할 수 있는 것은 그가 초월적인 목표를 추구하기 때문이고, 인간은 곧 이 넘어섬(dépassement) 자체이며, 오로지 이 넘어섬과 관련해서만 사물을

- 5) 기투(企投: project)는 사르트르의 핵심적 개념으로, 인간은 미래를 향해서 자기 스스로를 내던지는 존재라는 의미이다. 이것은 하이데거가 이야기한 자신의 의지와 전혀 상관없이 이 세상 속에 던져진 존재(피투된 존재)로서의 개념에서 한 걸음 더 나아간 것이며, 인간은 자기 스스로를 실현하는 한에 있어서만 실존한다는 것이다.

파악하기 때문에, 바로 이 넘어섬의 한가운데에 있는 것이라고 한다. 인간을 구성하는 것으로서의 ‘초월성’과 (여기서 초월성은 초월적 존재로서의 신(神)이 아니라 무언가를 넘어선다는 의미에서의 초월성임), 인간은 자신 속에 간혀있지 않고 언제나 우주 속에 현존한다는 의미에서의 ‘주체성’을 맺어주는 연결, 즉 초월성과 주체성 간의 이 연결이 바로 사르트르가 이야기하는 실존주의적 휴머니즘(humanism existentialist)이다.

실존주의에서 영향을 받은 인본주의 심리학의 가장 중요한 개념은 형성(becoming)⁶⁾이다. 사르트르는 형성을 ‘인간을 역동적인 삶의 주체로 간주하게 하는 실존적 본성’으로 해석하였다. 한편 매슬로는 인간의 발달 과정에서 형성을 인간의 중요한 ‘초동기(meta-motive)’로 규정하였다. 이 부분에서 실존주의와 인본주의 심리학의 핵심적 사상이 점점하게 된다. 실존은 결코 정적인 것이 아니라 항상 무엇인가로 변화되어 가는 과정 속에 있다고 보는 것이다. 현재의 자신을 초월하는 과정의 연속에서 좀 더 완전한 인간이 되어가는 것이 인간 삶의 목표이다. 이것이 곧 현 존재의 모든 가능성을 실현하는 것이며, 부분적 특성으로서의 인간이 아닌 하나의 전체로서의 인간을 형성하게 되는 것이다.

매슬로는 한걸음 더 나아가 그의 이론적 탐구의 정점에서 기존에 제안했던 인간 욕구 5 단계를 지적 욕구 추구하고 심미적 욕구 추구하고 자기초월(영적 상태)을 추가한 8 단계로 수정, 보완하였으며, B-value(존재가치)인 ‘자아실현’

을 일반적 수준의 자아실현과 자신을 뛰어넘는 ‘자기초월(영적 상태)’로 구분하였다(Maslow, 1971)⁷⁾. 매슬로의 기본 전제는 인간이 자기실현과 자기초월을 경험할수록 더욱 현명해지며, 자동적으로 다양한 상황적 맥락을 꿰뚫어 볼 수 있는 통찰력을 얻게 된다는 것이다.

Daniels(2001)는 “매슬로의 궁극적 결론은 가장 높은 단계의 자아실현은 스스로를 초월하는 단계라는 것이며, 이것이 인간행동과 동기연구에 가장 큰 기여점”이라고 평가했다. Elkins와 동료들(1988)은 매슬로가 전통적 종교주의자들에게 환영받지는 못했지만, 진정한 의미의 영적 가치가 무엇인가에 대한 깊은 통찰을 이루어 낸 심리학자라고 평가했다. Maslow (1970)는 그의 저서 <종교, 가치 그리고 정상 경험(peak-experience)>에서 다음과 같이 입장을 정리하였다.

“나는 영적 가치가 지극히 자연적인 의미를 가지고 있다는 것을 증명하고 싶다. 영적 가치는 종교의 배타적 소유물이 아니며, 초자연적인 개념을 필요로 하지도 않고, 충분히 과학의 범주 안에 있는 모든 인간의 보편적 책임이라는 것을 밝히고 싶다.”

매슬로는 인간 내부에는 ‘지금 이 순간’에도 역동적으로 기능하는 창조적인 미래가 존재한다고 믿었으며, 또한 정상경험이 이러한 기제를 제공하는 중요한 요인이라고 생각했다. 따라서 인간의 긍정적인 본성과 잠재적 가능

6) ‘becoming’을 ‘성장’으로 보는 견해도 있지만, 본 논문에서는 보다 무엇인가로 변화해 가는 근본적인 동기(driving force)로서 ‘형성’의 개념으로 정의하고자 한다.

7) 매슬로는 이것을 자기초월(self-transcendence)로 명하였으며, 자신의 에고(self-ego)를 넘어 타인들이 충만하고, 그들의 잠재능력을 실현할 수 있도록 돕는 어떤 것으로 정의하였다(Maslow, 1971).

성, 그리고 스스로 형성해 나가는 삶의 측면을 그의 이론에서 중요하게 다루었다.

지금까지의 논의를 토대로 본 연구에서는 인간을 개인의 실존 자체에 모든 의미를 부여하고 변화하는 역동성으로 해석하고자 했던 실존주의 철학과 이러한 사조에 영향을 받아 인간의 자유의지와 자아실현을 담보해내려 했던 인본주의 심리학에 대한 철학적 고찰을 통하여, 영성이 인간의 본연적 의식의 한 부분이며, 종교적 도그마로부터 분리되어 탐색하고 이론화할 수 있는 사회과학적 담론으로 구획 짓고자 한다.

종교와 일터영성(WS)의 구분

일터영성을 과학적 방법으로 논하기 위해서 필요한 두 번째 전제는 인간의 보편적 영성을 종교적 영성과 구분 짓는 일이다. 종교는 일종의 조직화된 신념이며, 형식적인 기도와 의례, 의식들, 그리고 관련된 형식적 절차들로 이루어진 시스템이다. 반면, 영성은 인간 정신의 질적인 문제이다. 이것은 사랑과 열정, 인내, 관용, 용서, 만족, 개인의 책임, 개인을 둘러싼 환경과의 조화 등 긍정심리학의 개념을 포함한다(Fry & Slocum, 2008).

Elkins와 동료들(1988)은 영성에 대한 구성차원을 밝히는 통합적 연구를 진행하면서 다음과 같은 4가지 전제를 제시하였다. 첫째, 영성은 인간이 경험하는 차원의 것이다. 이것은 어떠한 가치나, 태도, 관점, 신념, 정서 등을 포함한다. 둘째, 영성은 인간의 현상이며, 모든 사람들에게 존재하는 것이다. 셋째, 영성은 종교가 아니다. 종교가 어떤 특정한 신념과 전통적 의식, 그리고 활동에 관여하는 것이라고 정의된다면, 영성은 이러한 틀에 얽매이지

않는다. 넷째, 이론적, 현상학적 방법에 의해서 영성은 정의되고 기술될 수 있으며 측정할 수 있다. Seaward(1997)의 영성에 대한 유비추론은 영성과 종교를 구획 짓는 좋은 기준이라고 할 수 있는데, 그는 영성을 어디서나 어떤 형태로든 존재할 수 있는 ‘물(water)’에 비유하고, 종교를 물을 담을 수 있는 ‘용기(container)’에 비유함으로써 영성과 종교의 구분을 잘 보여주었다. 물을 담는 용기는 다양한 형태와 크기가 있을 수 있지만, 물이 존재하기 위해서 반드시 용기가 필요한 것은 아니다.

영성은 종교보다 분명히 더 광범위한 개념이다. 영성은 개인에게 전통적인 종교에서 요구하는 조직화된 절차나 한계 없이 신성함을 경험할 수 있게 해준다(Zinnbauer, Pargament & Scott, 1999). Cacioppe(2000)는 영성이란 용어의 의미가 종종 잘못 해석되어지고 있어 많은 사람들에게 부정적 의미를 내포하게 한다고 언급하며, 조직화된 종교는 외형적인 것(형식)에 초점을 두는 반면에 영성은 개인의 내면세계에 초점을 두기 때문에 종교를 가지고 있거나 없거나 상관없이 누구든 다가갈 수 있는 것이라고 주장한다. 종교는 대부분 1차적 목적으로 구원을 표방하지만, 영성은 어떤 종교의 교과와도 상관없이 개인들이 존재와 의미에 대한 일반 원칙과 진실을 찾고 경험하는 것이기 때문이다.

정의적 관점에서 보면 Duchon(2005)은 영성을 의미와 공동체를 추구하는 인간의 내적 갈망이라고 정의하고 있으며, Neal(1997)은 일터영성이 개인의 가치를 더욱 풍부하게 실현하고자 하는 개인의 노력과 관계되는 특성으로 정의하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 일터영성을 논한다는 것은 기존의 종교적 편향에 사로잡히

지 않고, 또는 종교적 교파에 상관없이 조직 구성원들이 일과 조직이라는 환경 속에서 자신의 존재적 의미와 가치를 찾고 더 나은 삶을 지향하고자 하는 깊은 갈망을 이해하는 시발점이 된다.

연구 1. 일터영성의 개념화와 척도개발

일터영성의 개념화

일터영성은 이처럼 최근에 활발한 연구들이 진행되고 있지만, 연구자들마다 서로 조금씩 다르게 일터영성을 정의하면서 아직까지 합의된 정의나 포괄적 개념이 부재한 실정이다. 또한 일터영성이 조직효과성에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증연구들이 부족하여 합의된 모델이 도출되지도 않은 실정이다. 이에 따라, 연구 1은 먼저 일터영성을 포괄적으로 개념화하고, 이를 측정할 수 있는 측정 척도를 개발할 목적으로 수행하였다.

일터영성을 포괄적으로 개념화하기 위해서 먼저 기존 연구들에서 다루는 일터영성의 개념들을 살펴 보기로 하자. Elkins와 동료들(1988)은 영성에 관한 기존 문헌연구를 통하여 영성이 1) 초월성 차원, 2) 인생의 의미와 목적, 3) 인생의 사명감, 4) 삶의 신성함, 5) 물질적인 가치, 6) 이타주의적 태도, 7) 이상주의, 8) 비극적인 면의 자각, 9) 영성의 풍요함 등 9가지 차원으로 구성된다고 밝혔다. 이후 Howden(1992)은 영성의 속성을 1) 삶의 의미와 목적, 2) 내적자원, 3) 통합적 관계성, 4) 초월성의 4차원으로 분류하였으며, 그의 체계적인 접근은 일터영성 척도연구에 영향을 주었다.

Mirvis(1997)는 이후, 영성척도의 개념을 일

터영성으로 현실화 시키면서 자신에게 있어 ‘일의 의미’를 찾고, 공동체의 ‘구성원으로서 의식’을 갖는 2차원 모델을 제안하였으며, Beyer(1999)는 한걸음 더 나아가, 자신의 존재에 대한 ‘내면적 세계의 탐구’를 추가한 3차원 모델을 제안하였다. 이들의 구성차원 제안은 개인이 처한 일과 환경 안에서 자신, 일, 조직이라는 차원을 정의했다는 관점에서 일터영성 척도연구에 기틀을 제공했다고 볼 수 있다. 하지만, 일반적으로 영성이란 주제를 다룰 때 포함되는 초월성 차원 등에 대한 설명력이 결여되어 있다는 한계가 있다.

Thompson(2000)은 기존의 연구들과 다른 접근을 시도하였는데, 그는 일터영성을 지위, 소득, 안전, 성취 추구 등 개인적 욕구(ego need)를 충족시키는 ‘내재적인 차원(immanent)’과 자신을 넘어선 동기, 이익을 넘어선 원칙, 가치적 세계를 넘어선 힘으로 규정된 ‘초월적 의미 차원(transcendant meaning)’의 거시적 2차원 모델을 제안하기도 하였다. 여기서 초월적 의미 차원은 Mirvis(1997)와 Beyer(1999)의 연구에서 다루지지 않았던 개념이다.

Ashmos와 Duchon(2000)은 기존 문헌들을 근거로 일터영성의 3가지 차원 구성을 제안하고, 척도를 실증 연구함으로써 2000년 이후 일터영성 연구의 물꼬를 텃다고 볼 수 있다. 그들은 일터영성을 공동체의 맥락에서 의미 있는 일에 의해서 내면적 삶이 양육되어지는 것으로 보고 1) 내면적 삶, 2) 의미 있는 일, 3) 공동체 일원으로서의 지각을 일터영성의 3가지 구성차원으로 정의하였다. 하지만 실증연구에서 3개 요인에 더하여 ‘개인적 책임감’, ‘타인과의 긍정적 관계’, ‘명상·묵상’ 등 4개 요인이 추가로 추출되어 총 7개의 요인으로 확인되었으나, 이에 대한 추가적인 확인 과정이

없이 논의를 통하여 앞서 정의한 3가지 요인에 모두 포함되는 것으로 결론을 내렸다. 이는 일터영성이 3가지 차원 이외의 추가적인 차원이 존재할 수 있음을 간과한 것이라 볼 수 있다.

이후 Milliman과 동료들(2003)은 개인의 태도적 관점에서 일터영성을 규정하였는데, 1) 일에서 가치를 찾는 태도, 2) 공동체 의식을 추구하는 태도, 3) 조직의 가치와 정렬하려는 태도 등이 그것이다. 또한 영성리더십 연구에 큰 기여를 하고 있는 Fry(2003)는 영성이 있는 리더는 조직 구성원의 영성을 고양시킬 수 있다고 주장하면서, 개인적 수준의 영성은 일에서 확고한 의미와 가치를 찾는 ‘소명감(calling)’과 조직을 공동체로 인식하고, 스스로 그 일원임을 지각하는 ‘멤버십(membership)’으로 정의했다. 위와 같이 2000년 중반부로 이어지면서 일터영성 구성차원 연구는 조직정체성 부분에 분명한 무게를 두게 되었는데, 이로 인하여 여러 연구에서 개인적 차원의 일터영성이 조직 차원의 영성수준과 혼재되어 사용되기도 하였다.

Petchsawang과 Duchon(2009)은 최근의 연구에서 일터영성과 관련한 기존 문헌들을 검토한 후, 상호 연결감(connection), 의미 있는 일(meaningful work), 초월성(transcendence)의 3가지 차원 위에 ‘동정심(compassion)’과 ‘깨어있음(mindfulness)’의 2가지 차원을 추가하여 5가지 구성차원을 제안했는데, 연구결과 최종 4차원 구성개념으로 확인되었다. 이 과정에서 대부분의 일터영성 척도에서 포함하고 있는 ‘연결성’ 차원이 제거되었는데, 이것이 새로운 구성차원인 ‘동정심’이나 ‘깨어있음’과 어떤 관계를 가지고 있는지 구체적으로 밝히지 못한 한계를 가지고 있다.

이들의 3차원과 유사하게 국내에서도 유규창, 서재현, 김종인(2010)은 일터영성을 내면적 세계, 초월성, 상호연계성의 세 차원으로 이론모형을 제시한 바 있으며, 김하나, 유규창, 김정은, 이해정(2012)은 Fry 등(2005)의 영성 리더십 3차원을 사용해서 영성리더십이 소명의식을 통해 조직몰입에 영향을 미친다는 실증연구를 제시하였다.

본 연구에서는 일터영성을 좀 더 포괄적이고 체계적으로 정의하기 위해서, 지금까지 기존 연구자들이 논의한 내용들을 바탕으로 일터영성의 구성차원들을 다음과 같은 5개 차원에 따라서 개념화하고자 한다. 먼저 개인 ‘자신’의 차원을 들 수 있다. 자신의 내면세계에 대한 인식은 영성연구에 있어서 가장 설명력 있게 받아들여지고 있는 요소다. 영성이 내면세계와 외현적 세계의 연결 역할을 하며, 무엇인가로 변화하고자 하는 내면적 ‘힘’으로 작용한다는 관점에서 자신의 내면세계에 대한 인식이 일터영성 형성에 중요한 한 부분이라는 것에 연구자들은 동의하고 있는 것이다.

다음으로 ‘일’에 대한 차원이다. 일터영성을 논할 때 개인의 일에 대한 인식과 태도는 가장 핵심적인 부분이며, 전체적이며 프로세스 관점에서 일터영성의 발현과 성장을 견인하는 요소이기도 하다.

세 번째로는 ‘타인’과의 관계차원이다. 일터라는 곳은 사람들과의 관계 속에서 결과를 창출하는 ‘장(場)’으로서, 함께 일하는 동료에 대해서 인식하고, 생산적인 관계를 지향하며, 그들의 아픔까지 헤아릴 수 있는 ‘공감능력’은 중요한 구성요소로 생각할 수 있다. 공감은 다른 사람에 대한 감정과 느낌을 인지하고 이해하는 능력이며, 개인의 공감능력은 상호신뢰의 협조적 관계를 만들어나가는데 도움이

된다(Mahsud & Yukl, 2010). Zohar 와 Marshal (2000)의 영성지능(SQ) 연구에서도 상대방의 아픔을 헤아리는 능력이 측정요인에 포함되어 있다.

네 번째로는 ‘조직’이라는 공동체에 대한 차원이다. 일반영성 연구와 일터영성 연구에서 많은 연구자들이 공통적으로 제안하고 있는 부분이 ‘연결성’이다. 이것은 내가 다른 사람 혹은 다른 무엇들과 연결되어 있다는 인식을 하는 것인데, 조직이라는 환경 속에서 개인이 공동체의 일원으로서 연결감을 갖는 것은 일터영성을 구성하는 중요한 요소라고 할 수 있겠다.

마지막으로, 자기 자신을 넘어서는 ‘초월성’ 차원이다. 이것은 거의 모든 종류의 영성연구에서 보편적으로 받아들여지고 있는 특성이다 (Ashforth & Pratt, 2003). Maslow(1968)는 자아실현을 이룬 많은 사람들이 그렇지 않은 사람보다 많은 ‘정상경험(peak experience)을 맛보게 되며, 여기에 초월적인 본성이 있다고 주장하였다. 동시에 이러한 초월적 본성을 인간 존재의 핵심적 증거로 제시하였다. Torrance(1994)는 더 확대되고 변형된 자신의 잠재력을 통해서 이기적인 자신을 초월할 수 있다고 이야기하고 있다.

앞에서 본 연구자들은 일터영성을 “일과 조직이라는 환경 속에서 개인이 삶의 의미와 목적을 찾고, 더 나은 존재적 가치를 실현하려는 인간 본연의 심리적 의식상태”로 정의한 바 있다. 더 나아가서, 본 연구자들은 일터영성의 구성개념을 다음의 5개 차원의 심리적 의식상태라고 조작적으로 정의하고자 한다. 즉, 일터영성이란 ① 자신의 존재적 가치와 정체성에 기반 한 ‘자신에 대한 내면의식’(a sense of inner life), ② 일을 통해서 삶의 의미

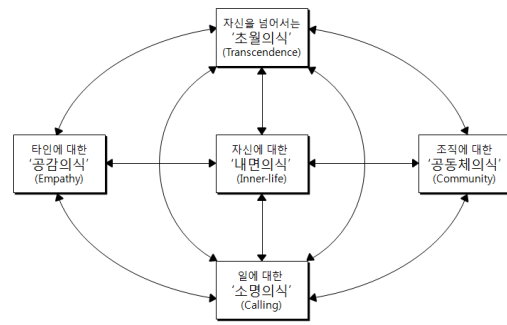


그림 1. 일터영성의 5요인 개념 모형

와 목적을 발견하는 ‘일에 대한 소명의식’(a sense of calling), ③ 동료 및 상하간의 관계에서 상대를 헤아리고 고통을 공유할 수 있는 ‘타인에 대한 공감의식’(a sense of empathy), ④ 조직과 사회의 한 구성원으로서 서로 연결되어 있으며 함께하고 있다는 ‘조직에 대한 공동체의식’(a sense of community), ⑤ 일과 환경 속에 몰입되어 자신(ego)을 넘어서는 ‘초월의식’(a sense of transcendence) 등 5개 차원으로 구성된다. 본 연구에서 제안하는 포괄적인 일터영성의 5요인 개념 모형을 그림 1에 제시하였다.

일터영성척도 문항개발

연구 1의 두 번째 목적은 위에서 제안한 일터영성 5요인 모형을 측정할 수 있는 일터영성척도(Workplace Spirituality Index; WSI)를 개발하는데 있다. 이를 위해 지금까지 여러 연구자들이 다양하게 사용한 측정문항들을 본 연구에서 제안한 일터영성의 5요인 모형에 맞게 선정하거나 재구성하여 일차적으로 54문항을 추출하였다. 그리고 나서, 의미가 중복되거나 일터영성과 거리가 있는 문항들은 우선적으로 제거하고, 일부 문항은 맥락에 맞게 수정하고 추가하는 과정을 거치면서 최종적으로 39문항

을 선정하였다.

문항선정과정을 좀 더 구체적으로 살펴 보면, 먼저 자신에 대한 내면의식(a sense of inner-life) 차원은 Ashmos와 Duchon(2000)에서 ‘나는 인생이 희망적이라고 생각한다.’와 ‘나의 영적 가치들은 내가 결정하는 것들에 영향을 미친다.’를 포함한 4문항을 추출하였으며, Kinjerski와 Skrypnek(2006)에서 ‘나의 내면의 힘은 어려움에 직면했을 때 힘을 준다.’와 ‘나의 내면의 힘은 어떤 강한 힘에 대한 믿음과 함께 한다.’ 등 4문항을 추출하였고, Howden(1992)에서 ‘나의 (영적)믿음은 직장에서 내가 하는 의사결정에 중요한 영향을 미치고 있다.’ 등 3문항을 추출하였다. 위에서 추출된 총 11 문항 중 ‘나는 스스로 치유력을 가지고 있다고 생각한다.’ 등 2문항은 일터영성보다는 건강이나 상담영역에 적합한 문항으로 판단하여 제외시켰으며, 최종 9문항을 내면의식 차원의 문항으로 구성하였다.

다음으로, 일에 대한 소명의식(a sense of calling) 차원 문항 구성을 위해서 Ashmos와 Duchon(2000)에서 ‘나는 거의 매일 일터에 나오는 것이 즐겁고 기대된다.’와 ‘내가 하는 일을 통해서 나는 다른 사람들에게 가치와 즐거움을 주고 있다.’ 등 7문항을 추출하였으며, Kinjerski와 Skrypnek(2006)에서 ‘나의 일은 나의 가치, 신념, 행동과 조화를 이룬다.’를 포함하여 7문항을 추출하였다. 이렇게 추출된 총 14 문항 중 ‘나는 개인적인 인생의 미션이 있으며, 일은 미션을 달성하는데 도움을 주고 있다.’와 ‘순간, 나는 내가 원하는 직장에 있다는 감정을 느낀다.’ 등 다른 문항과 의미가 중복되거나 너무 일반적인 문항이라고 판단된 4문항을 제외하고, 최종 10문항을 소명의식 차원의 문항으로 구성하였다.

세 번째 차원인 타인에 대한 공감의식(a sense of empathy)은 타인의 욕구에 대한 인지와 타인을 돕고자 하는 열망을 탐색하는 차원으로서 Petchsawang(2005)에서 ‘나는 다른 사람의 입장에서 생각하는 것에 익숙하다.’와 ‘나는 동료의 고통을 보면 상태가 좋아지도록 적극 돕는다.’를 포함한 5문항을 추출하여 구성하였다.

네 번째, 구성원으로서 조직에 대한 공동체의식(a sense of community) 차원은 Ashmos와 Duchon(2000)에서 ‘나는 어떤 어려움이 있을 때, 문제를 같이 공유할 적절한 사람을 찾아간다.’를 포함한 9문항을 추출하였으며, Fry(2005)에서 ‘나는 우리 조직이 나의 관심을 이해하고 있다고 생각 한다.’ 등 3문항을 추출하였고, Kinjerski와 Skrypnek(2006)에서 ‘나는 직장에서 공동체의 일원이라고 생각한다.’를 포함한 3문항을 추출하였으며, 연구자가 ‘나는 직장에서 일어나는 일들이 서로 밀접한 관련이 있다고 생각한다.’ 등의 문항을 추가로 만들어 총 16문항을 대상으로 문항선정 작업을 수행하였으며, ‘나는 우리의 일에 대하여 명확한 의미와 목적을 동료들과 잘 공유하고 있다.’와 같이 한 문항에서 복합적으로 몇 가지 의미를 묻는 문항은 적절치 않다고 판단하여 제거하였으며, ‘나는 나의 리더십에 의해서 높게 평가받고 있다.’ 등 내용타당도가 떨어지는 문항들을 제거한 후, 최종 10문항으로 공동체의식 차원 문항을 구성하였다.

마지막으로 초월의식 차원은 Howden(1992)에서 ‘아무리 절망적인 상황에서도 나는 인생에 희망이 있다는 것을 믿는다.’와 ‘나는 육체적이나 심리적인 한계를 뛰어넘을 수 있다고 생각한다.’ 등 4문항을 추출하고, Kinjerski와 Skrypnek(2006)에서 ‘때때로 나는 직장에서

즐거움과 환희를 경험한다.’와 ‘나는 가끔 직장에서 설명하기 힘든 에너지와 활력을 경험한다.’를 포함한 5문항을 추출하여 총 9문항을 문항선정대상으로 하였다. 이 중 ‘나는 육체적이나 심리적인 한계를 뛰어넘을 수 있다고 생각한다.’와 ‘내가 생각하는 우주는 일반적인 시간과 공간의 개념을 뛰어넘는다.’ 등과 같이 본 연구에서 개념화한 몰입을 통한 자신을 넘어서는 초월의식에서 벗어나, 종교적이거나, 초자연적인 의미의 문항은 제거하고, 최종 5문항을 초월의식 차원의 문항으로 구성하였다.

연구방법

조사대상

본 연구의 조사대상은 C정보통신과 S전자

등 6개의 글로벌 기업에 근무하는 사무직 종사자 239명을 대상으로 실시하였다. 이들의 자세한 인구통계학적 특성은 표 1에 제시하였다.

조사방법

자료 수집을 위해 2012년 1월 16일부터 2월 10일까지 25일에 걸쳐 설문조사를 실시하였다. 설문을 실시하기 전 각 회사의 HRD 교육담당자들과 개별 접촉을 통해 설문의 취지를 설명한 뒤 허락을 받았으며, 자료수집 기간 동안 각 회사의 연수원에서 진행되고 있는 교육과정 참여자들에게 강의실에서 배포하였고, 설문을 작성한 뒤 바로 수거하였다. 총 300부의 설문지 중에서 244부가 회수되었으며, 설문을 끝까지 응답하지 않았거나 문항편차가 .3을 넘지 않아 불성실한 답변을 한 것으로 간주되

표 1. 연구 1 표본의 인구통계학적 특성

성별	학력	종교
남 154 (65.5%)	고졸이하 1 (0.4%)	기독교 66 (28.7%)
여 81 (34.5%)	대졸 205 (86.5%)	가톨릭 31 (13.5%)
	대학원 31 (13.1%)	불교 12 (5.2%)
	이상	기타종교 0 (0.0%)
		무교 121 (52.6%)
결측치=4	결측치=2	결측치=9
연령	직급	직장경력
20대 48 (20.2%)	사원 68 (28.7%)	3년 미만 58 (24.5%)
30대 141 (59.2%)	대리 68 (28.7%)	3년~7년 86 (36.3%)
40대 47 (19.7%)	과장 36 (15.2%)	8년~12년 64 (27.0%)
50대 2 (0.8%)	차장 39 (16.5%)	13년~20년 26 (11.0%)
	부장 26 (11.0%)	21년 이상 3 (1.3%)
	이상	
결측치=1	결측치=2	결측치=2

는 5명으로부터 획득한 자료를 제외한 총 239부를 탐색적 요인분석에 사용하였다.

측정도구

일터영성의 측정문항은 일터영성척도 문항 개발에서 선정한 총 39문항으로 구성하였다. 모든 문항은 Likert 7점(1: 전혀 아니다, 7: 매우 그렇다) 척도로 응답하도록 하였다.

분석방법

일터영성척도의 측정문항들이 이론적으로 제안된 5개 요인으로 추출되는지 알아보기 위해 Mplus version 6.0을 이용하여 탐색적 요인 분석을 실시하였다. 요인분석 방법으로는 공통요인분석(Common Factor Analysis)을 사용하였으며, 추정방법으로는 측정변수들이 다변량 정규분포를 따른다는 가정 하에 최대우도법(maximum likelihood)을 적용하였다. 추출된 요인구조의 해석 가능성을 높이기 위해 요인간의 상관관계를 가정하는 사각회전(geomin)이 적용되었다. 먼저 아이겐값(eigenvalue)이 1.0을 넘는 요인들을 산출하였으며(Kaiser rule), 최적 모형을 결정하기 위하여 카이제곱(χ^2) 검증, 적합도 지수를 활용하여 최종 요인구조를 확정하였다. 척도의 신뢰도 분석을 위해서는 Cronbach's α 계수를 구하여 각 척도의 문항 신뢰도 분석을 수행하였다. 신뢰도 계수(α)는 SPSS 18.0을 사용하였다.

결과 및 논의

일터영성척도에 대한 탐색적 요인분석 결과

를 표 2에 제시하였다. 사각회전 결과에서 요인부하량이 여러 요인에 걸쳐진 구조로 나오거나, 어떤 요인에도 낮은 부하량을 보이는 문항 등 해석가능성이 낮은 문항들은 제거하였다. 표 2에서 볼 수 있듯이, 각 문항이 가지는 요인부하량(factor-loading)은 전반적으로 기준치로 제시되는 .40~.50을 넘고 있으며(Costello & Osborne, 2005), 요인구조 내에서 전반적인 설명량을 의미하는 공통분 추정치도 모두 .40이상을 보여줌으로써 본 척도를 구성하고 있는 문항들의 요인구조가 적합한 것으로 해석할 수 있다.

좀 더 구체적으로 살펴보면, 제 1요인에는 자신의 내면세계와 관련된 5개의 문항이 추출되었다. 그 내용들은 자신의 내면에 어떤 힘이 존재한다는 것을 믿고 있으며 이로 인한 긍정적 내면의식들을 포함하고 있다. 모든 문항에서 .5이상의 부하량을 보이고 있으며, 내적 신뢰도계수(Cronbach's) $\alpha = .846$ 로 비교적 높은 신뢰도를 보이고 있다. 이러한 결과는 내면의식 요인이 타당함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

제 2요인에는 일에 대한 소명의식과 관련한 5개의 문항이 추출되었다. 이들 문항들은 모두 일에 대한 신념과 이와 관련된 긍정적 인식을 반영하는 문항들이다. 5문항 모두가 .6을 넘는 높은 부하량을 보이고 있다. V16 '나는 일이 나에게 어떤 의미가 있는지를 잘 알고 있다'와 V10 '나는 내가 하는 일에서 즐거움을 찾는다'의 두 문항은 역시 .6이상의 높은 요인부하량을 보였으나 동시에 3요인에서도 .5이상의 부하량을 보이는 걸친 구조를 형성하고 있어 본 요인에서 제외기로 판단하였다. 이 요인의 내적신뢰도 계수 $\alpha = .850$ 로 비교적 높은 신뢰도를 보였다.

표 2. 탐색적 요인분석 결과

문항	요인 부하량	eigen value	Chron- bach's α	h^2
<u>요인 1. 자신에 대한 내면의식</u>				
V3. 나는 내 자신이 영성이 있는 사람이라고 생각한다.	.820	14.07	.846	.758
V9. 나의 내면의 힘은 어떤 강한 힘에 대한 믿음과 함께한다.	.798			.693
V4. 묵상(기도), 산책, 명상 등은 내 삶에서 중요한 부분이다.	.741			.657
V2. 나의 영적가치들은 내가 결정하는 것들에 영향을 미친다.	.731			.588
V5. 나는 조화와 내적 평온함을 유지한다.	.587			.431
<u>요인 2. 일에 대한 소명의식</u>				
V17. 나의 일은 나의 가치, 신념, 행동과 조화를 이룬다.	.838	3.463	.850	.714
V14. 나는 거의 매일 일터에 나오는 것이 즐겁고 기대된다.	.780			.693
V15. 나는 내가 하는 일이 사회적으로 더 큰 의미를 포함하고 있다고 생각한다.	.760			.672
V11. 내가 하는 일을 통해서 나는 다른 사람들에게 가치와 즐거움을 주고 있다.	.696			.533
V13. 내가 하는 일은 인생에서 중요한 어떤 것과 연결되어 있다고 생각한다.	.647			.540
<u>요인 3. 타인에 대한 공감의식</u>				
V22. 나는 다른 사람에 대한 입장을 잘 이해하며, 동정심을 갖는다.	.810	2.200	.857	.718
V23. 나는 동료의 고통을 보면 상황이 좋아지도록 돕는다.	.774			.708
V21. 나는 다른 사람의 입장에서 생각하는 것에 익숙하다.	.773			.677
V24. 나는 동료가 무엇을 필요로 하는지를 잘 안다.	.657			.593
V20. 나는 나의 동료의 고통에서 아픔을 느낀다.	.613			.532
<u>요인 4. 조직에 대한 공동체의식</u>				
V27. 나는 어떤 두려움이 있을 때 동료나 상사와 같이 이야기할 수 있다.	.811	2.045	.751	.663
V25. 나는 현재 내가 일하고 있는 직장에서 공동체의 일원이라고 생각한다.	.630			.588
V31. 나는 우리 조직에서 가치가 있는 사람이다.	.598			.543
V28. 나는 어떤 어려움이 있을 때, 문제를 같이 공유할 사람을 찾아간다.	.585			.504
<u>요인 5. 자신을 넘어서는 초월의식</u>				
V37. 때때로 나는 직장에서 즐거움과 환희를 경험한다.	.831	1.437	.862	.831
V35. 나는 가끔씩 일에 도취될 때가 있다.	.759			.728
V38. 나는 가끔 직장에서 모든 것이 감사하다는 마음이 드는 순간이 있다.	.758			.657
V36. 나는 일하는 동안 가끔씩 시간과 공간을 잊어버리고 빠져드는 경험을 한다.	.750			.696

제 3요인은 타인에 대한 공감의식과 관련된 정서로 5문항이 추출되었다. 이들 문항에서는 타인에 대한 입장을 잘 이해하며, 그들의 고통과 아픔을 함께 할 수 있는 정서를 반영하는 문항들이다. 모든 문항에서 .6을 넘는 높은 요인부하량을 보이고 있다. 이 요인의 내적신뢰도 계수 $\alpha = .857$ 로 비교적 높은 신뢰도를 보였다.

제 4요인은 조직 내에서 직장 동료나 상사와 함께 공동체의 일원으로서 느낌을 갖는 정서로 모두 4문항이 추출되었다. 문항 중에서 ‘나는 직장에서 일어나는 일들이 모두 밀접한 관련이 있다고 생각한다.’와 ‘나는 나의 동료들과 진실한 신뢰와 인간적 관계를 가지고 있다.’ 등의 문항은 제4요인에서 .5 이상의 비교적 높은 부하량을 보였지만 다른 요인에서도

같은 수준의 높은 부하량을 보였으며, 해석가능성이 낮은 것으로 판단되어 제거하였다. 또한 V26 ‘나의 상사는 나의 개인적인 성장을 지원한다.’와 V30 ‘나는 어떤 일을 과감하게 시도할 수 있도록 지원받는다.’는 .7이상의 높은 부하량을 보이고 있었지만 내용타당도와 해석가능성을 고려하여 제4요인에서 최종 제외시키기로 하였다. 제4요인의 내적신뢰도 계수 $\alpha = .751$ 로 문항신뢰도 기준을 충족시키고 있다.

마지막 제 5요인에서는 직장에서 느끼는 초월의식에 관련된 문항으로서 4문항이 추출되었다. 문항의 예를 보면, ‘나는 가끔씩 일에 도취될 때가 있다.’와 ‘나는 일하는 동안 가끔씩 시간과 공간을 잊어버리고 빠져드는 경험을 한다.’와 같이 자신의 에고(ego)를 넘어 일과 직장에서 최상의 경험 정서를 포함하고 있다. V37과 V38은 다른 요인에서 .5 수준의 걸친 구조를 형성하고 있지만 모든 문항이 .2 이상의 부하량 차이를 보이고 있고 내용면에서도 5요인에 적합하다고 판단되어 존속하기로 했다. 제 5요인의 내적신뢰도 계수 $\alpha = .862$ 의 비교적 높은 신뢰도를 보였다.

표 3은 본 연구에서 제안한 일터영성 5요인 구조 모형에 대한 적합도 검증 결과이다. 표 3에서 볼 수 있듯이, 표집자료로 전집자료를 추정할 때의 오차를 나타내는 지수인 RMSEA 값이 Brown과 Cudeck(1983)이 제시한 좋은 적합도의 기준인 .08보다 낮은 것으로 나타났으며, 표준화된 RMR값 또한 일반적으로 좋은

합치도의 기준으로 제시되는 .08(이순목, 2000)보다 낮은 것으로 나타났다. CFI와 TLI는 Bentler와 Bonette(1980)이 제시한 좋은 모형의 부합도 지수 기준인 .90에 근접하고 있음을 알 수 있다. 또한 카이제곱은 표본의 크기에 민감하여 200개 이상을 넘어가면 대부분 유의한 차이가 있다고 나타나므로 χ^2 을 자유도로나는 값이 3보다 작아야 적합하다고 할 수 있는데, 본 연구에서 제안한 5요인구조 모형은 2.282를 보임으로써 대부분의 적합도 지수들이 5요인구조 모형이 적합함을 지지하였다.

연구 1에서는 연구자들마다 서로 조금씩 다르게 일터영성을 정의하면서 아직까지 합의된 정의나 포괄적인 개념이 부재한 실정을 감안하여, 먼저 일터영성을 5개 차원에 대한 의식적 심리상태라고 개념화하였다. 이에 따라, 일터영성의 구성차원을 ① 자신에 대한 ‘내면의식’, ② 일에 대한 ‘소명의식’, ③ 타인에 대한 ‘공감의식’, ④ 조직에 대한 ‘공동체의식’, ⑤ 자신을 초월하는 ‘초월의식’의 5개 하위 차원으로 조작적 정의하였다. 그리고 나서, 일터영성을 측정할 수 있는 척도를 개발하였으며, 탐색적 요인분석을 통해 5개 요인구조를 검증하였다.

탐색적 요인분석 결과 연구자가 사전에 개념화한 5개 구성차원 모델이 적합한 것으로 나타났으며, 요인분석 결과와 신뢰도 분석 결과 전반적으로 일터영성척도가 타당함을 보여주었다. 이를 근거로 제 1요인인 자신에 대한 ‘내면의식’ 5문항, 제 2요인인 일에 대한 ‘소명

표 3. 일터영성 5요인구조 모형의 적합도 지수

적합도 지수	χ^2	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
검증모형 (5요인)	502.170 (df=220)	0.892	0.876	0.074	0.067

의식' 5문항, 제 3요인인 타인에 대한 '공감의식' 5문항, 제 4요인인 조직에 대한 '공동체의식' 4문항, 제 5요인인 자신을 넘어서는 '초월의식' 4문항 등 총 23문항을 일터영성척도 (WSI)로 확정하였다.

이러한 연구결과는 지금까지 연구자들마다 부분적으로 상이하게 사용하던 일터영성의 하위 구성차원에 대해 가장 포괄적이고 체계적인 구성개념을 제공한다는 점에서 이론적으로 의의가 크다고 하겠다. 또한, 5개 하위 차원을 측정할 수 있는 일터영성척도를 제공함으로써 앞으로 일터영성에 관한 실증연구들이 확대될 수 있도록 기여할 수 있게 되었다.

연구 2. 일터영성척도의 교차타당화

연구 2는 연구 1에서 개념화하고 개발한 일터영성척도에 대해서 다른 표본에서도 5요인

모형이 검증되는지 교차타당화 작업을 할 목적으로 수행되었다.

연구방법

조사대상

연구 2는 G자동차회사를 비롯한 9개 글로벌 기업에 근무하는 사무직 종사자 161명을 대상으로 자기보고식 설문방식으로 이루어졌다. 이들의 자세한 인구통계학적 특성은 표 4에 제시하였다.

조사방법

연구의 목적상 특정 종교적 색채를 띠고 있는 기업이나 사업체는 조사에서 제외하였으며, 또한 일터영성이 일과 조직이라는 환경 속에

표 4. 연구 2 표본의 인구통계학적 특성(N=161)

성별	학력	종교
남 128(80%)	고졸이하 0(0%)	기독교 42(26.4%)
여 32(20%)	대졸 133(83.1%)	가톨릭 21(13.2%)
	대학원 27(16.9%)	불교 20(12.6%)
	이상	기타종교 1(0.6%)
		무교 75(47.2%)
결측치=1	결측치=1	결측치=2
연령	직급	직장경력
20대 13(8.1%)	사원 21(13.1%)	3년 미만 14(8.7%)
30대 77(47.8%)	대리 40(25.0%)	3년~7년 46(28.6%)
40대 60(37.3%)	과장 23(14.4%)	8년~12년 41(25.5%)
50대 11(6.8%)	차장 46(28.8%)	13년~20년 40(24.8%)
	부장 30(18.8%)	21년 이상 20(12.4%)
	이상	
결측치=0	결측치=1	결측치=0

서 내적으로 형성되는 심리적 의식상태인 만큼, 일정한 근무연한이 필요하다고 판단하여 6개월 이하의 신입사원들은 연구대상에서 제외하였다.

교차타당화를 위한 자료수집은 총 250부의 설문지 중에서 184부가 회수되었으며, 문항편차가 .3을 넘지 않거나 3.0을 넘어 불성실한 답변을 한 것으로 간주되는 23명의 자료를 제외한 총 161부를 확인적 요인분석에 사용하였다. 조사는 2012년 3월 12일부터 4월 6일까지 이루어졌다.

측정도구

확인적 요인분석에 사용한 일터영성 측정문항은 본 연구의 탐색적 요인분석을 통해 추출된 5개 차원의 23문항으로 구성된 척도를 이용하였다. 5개 차원은 자신에 대한 ‘내면의식’, 일에 대한 ‘소명의식’, 타인에 대한 ‘공감의식’, 조직에 대한 ‘공동체의식’ 그리고 자신을 넘어서는 ‘초월의식’의 23개 문항으로 이루어져 있다. 본 척도의 내적 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .915로 높은 수준의 신뢰도를 보여주고 있다.

각 문항들은 Likert 7점(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다) 척도에 응답하도록 하였다.

분석방법

일터영성척도(WSI)의 교차타당화를 위해서 5요인 모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하

였다. 검증을 위해서 카이제곱과 RMSEA, SRMR, CFI, TLI지수를 활용하였다. 동시에 검증된 5개 하위요인이 일터영성(WS)이라는 상위개념의 요인으로 수렴되는지를 확인하기 위해서 2차 요인분석(second-order factor analysis)을 실시하였다. 확인적 요인분석의 모수(parameter)추정 방식으로는 최대우도법(ML: maximum likelihood)을 이용하고, Cronbach's α 계수를 구하여 각 척도의 신뢰도 분석을 수행하였다.

결과 및 논의

본 연구에서 제안하고 있는 일터영성 5요인 모형에 대한 교차타당화를 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과 얻어진 모형의 전반적 합치도를 표 5에 제시하였다. 표를 통해 알 수 있듯이, 표집자료로 전집자료를 추정할 때의 오차를 나타내는 지수인 RMSEA값이 좋은 적합도의 기준인 .08보다 낮은 것으로 나타났으며(Browne & Cudeck, 1983; Steiger, 1990), 표준화된 SRMR값 또한 일반적으로 좋은 적합도의 기준으로 제시되는 .08(이순목, 1990)보다 낮은 것으로 나타나고 있다. 또한 대표적인 전반적 합치도 지수들인 CFI, TLI 값이 Bentler와 Bonett(1980)이 제시한 좋은 모형의 부합도 지수 기준인 .90을 훨씬 넘고 있다.

다음으로, 내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식 등 5개의 하위요인들이 일터영성이라는 하나의 상위요인으로 통합되

표 5. 일터영성 5요인에 대한 확인적 요인분석 결과

합치도 지수	χ^2	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
검증모형	339.640	0.941	0.933	0.059	0.064

표 6. 일터영성 5요인에 대한 2차 요인분석의 확인적 요인분석 결과

합치도 지수	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
2차 요인모형	395.828	225	0.920	0.901	0.069

는지를 검증하기 위해서 2차 요인분석(second-order factor analysis)을 실시하였다. 분석 결과, 표 6에서 볼 수 있듯이 χ^2 , RMSEA, CFI, TLI 등 모든 합치도 지수들이 좋은 적합도 기준을

충족하였음이 확인 되었다. 일터영성에 대한 2차 요인분석의 구조모형은 그림 2에 추가로 제시하였다.

이러한 결과는 일터영성이 5개 하위 차원의

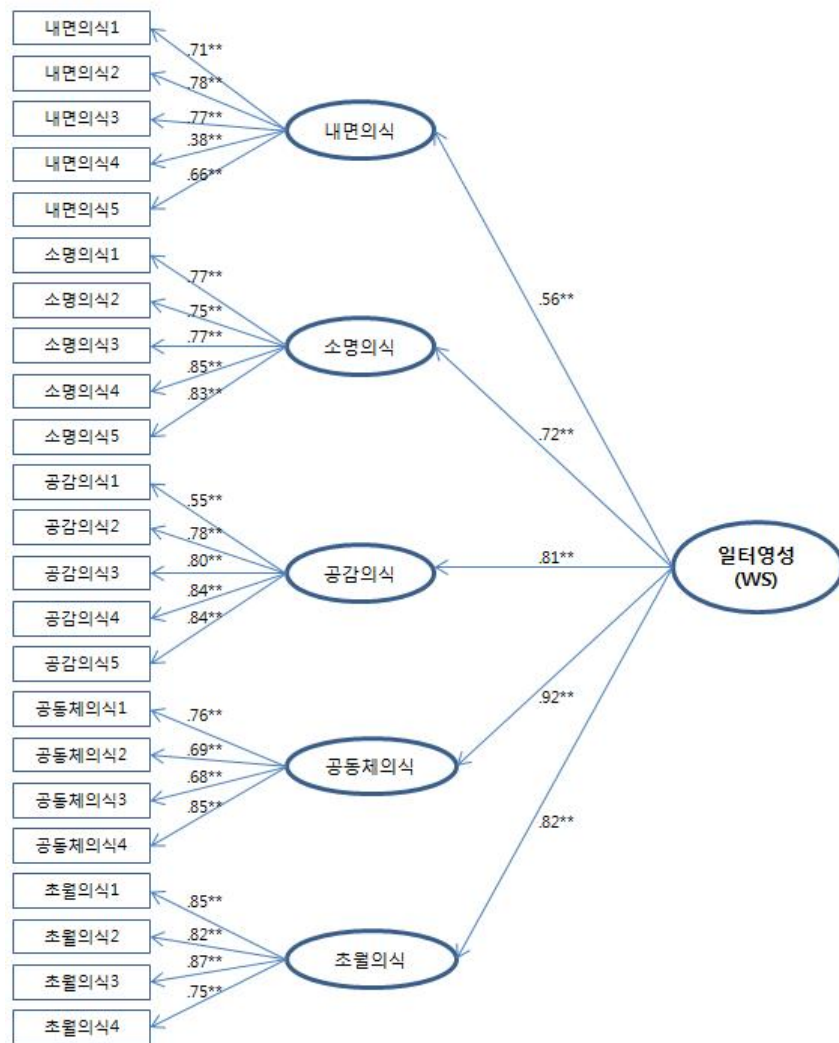


그림 2. 일터영성에 대한 2차 요인분석 구조모형

로 구성되어 있다는 일터영성 5요인 모형을 교차타당화를 통해 확인해 주는 결과이며, 나아가서 5개 하위 차원들이 일터영성이라는 상위요인으로 잘 수렴되고 있음을 확인해 주는 결과이다. 이로써 일터영성척도의 5요인 구조가 타당함이 검증되었다.

연구 3. 일터영성척도의 변별타당화

연구 3은 연구 1에서 개념화하고 개발한 일터영성척도가 이와 관련 있는 다른 개념들과 잘 구별되는지 변별타당화 작업을 할 목적으로 수행되었다. 타당화를 위한 유사개념의 선별은 직무동기, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 등 조직 효과성에 영향을 미치는 개인 차원의 심리적 변수들 중 최근 산업 및 조직심리학에서 많이 논의되고 있는 1) 주관적 안녕감(SWB: subjective well-being), 2) 직장생활의 질(QWL: quality of working life), 3) 일가치감(PVW: perceived value of work) 등으로, 관련 개념들과 서로 변별이 되는지 확인하고자 한다.

주관적 안녕감(subjective well-being)

한 사람이 자신의 삶에 만족을 느끼고 행복함을 느끼는 것은 개인의 주관적인 경험에 기초한다(Andrew & Withey, 1976; Campbell, Converse & Rodgers, 1976; Cantril, 1965). McDowell과 Newell(1990)은 이처럼 개인이 경험하여 지각하는 주관적인 행복감을 주관적 안녕감(subjective well-being)이라고 정의하였다.

Campbell과 동료들(1976)은 주관적 안녕감은 개인의 경험 내에 존재하는 것이므로 건강, 안락함, 부와 같은 객관적인 경험이 없어도

안녕감을 느낄 수 있는 것이라고 주장하였다. 또한 Myers와 Diener(1995)는 주관적 안녕감은 삶의 조건에 대한 주관적인 만족 상태를 개념화한 것으로 개인이 자신의 인생에 대한 질적 수준을 긍정적으로 판단하는 정도를 의미한다고 제안했다.

초기의 삶의 질에 대한 연구들은 객관적인 측면들을 강조한데 반해, 체계적인 연구가 거듭되면서 주관적인 측면의 삶의 질이 더 중요한 요소가 된다는 것을 밝혔다. 특히 Diener(1994)와 Ryff(1989)에 의해 교육수준이나 나이, 성별, 소득수준과 같은 인구사회학적인 변인들이 삶의 질을 설명할 수 있는 정도가 15% 이하 밖에 되지 않는다는 것이 밝혀지면서 주관적인 측면이 더욱 중요시 되고 있다. Okun(1987)은 주관적 안녕감이 긍정·부정의 연속선상에서 한 개인이 자신의 삶 속에서 이루어지는 경험에 대한 정서적 반응을 지칭하는 개념으로 받아들인다고 주장하였다. 즉, 객관적인 삶의 상황에 대한 개인의 주관적인 만족도 수준이나 긍정적 또는 부정적인 정서 경험의 정도에 따라 주관적 안녕감이 결정된다고 본다(Diener, 1984, 1994).

직장생활의 질(quality of working life)

QWL은 작업장에 참여하여 일할 때 비롯되는 여러 가지 자원, 활동, 결과에 대하여 종업원들이 경험하게 되는 다양한 욕구에 대한 만족이다(Sirgy et al., 2001). Walton(1973)은 QWL을 통한 개인의 목표와 조직 목표의 조화를 주장하고, 이에 포함되는 결정요소로 8가지의 개념을 제안했는데, 1) 적절하고 공정한 보상, 2) 안전하고 쾌적한 작업환경, 3) 능력개발 및 능력을 발휘할 수 있는 기회, 4) 안정성과 성

장가능성, 5) 직장 분위기, 6) 규정이나 제도에 따른 공정한 처우, 7) 직장생활과 사생활의 조화, 8) 직장생활의 유익성으로 구성된다.

Dukles와 동료들(1977)은 QWL에서 지켜야 할 원칙으로 직업의 안전성(security), 공평성(equity), 민주성(democracy), 개인성(individuation) 등의 4가지 원칙을 지적하고 있다. 안정성과 공평성의 원칙은 조직의 일반적인 목표를 반영한 것이며, 개인성 원칙은 직무 충실화나 조직개발 이상의 것을 의미하고 있어서 이들은 의미 있는 작업이나 경력개발 등을 싫어하는 사람들은 여기에 포함시키지 않아야 한다고 지적하고 있다.

이러한 QWL이라는 개념은 근로자가 작업장에서 성숙한 인간이라는 가정을 받아들임으로써 실천이 가능한 것으로, Chernce(1975)는 이 개념이 첫째, 조직은 시스템 자체의 통일을 유지하기 위한 상호작용의 형태로 구성된 사회적 시스템과 기술적 시스템이 결합되어 있고, 둘째, 조직은 그 목적을 위해 필요한 기술을 선택할 수 있다는 것이며, 셋째, 인간은 욕구를 가지고 있는데 이러한 욕구는 작업 또는 작업환경을 통해 충족한다고 주장하고 있다.

일가치감(perceived value of work)

일가치감은 일을 통해서 경험하는 심리적 상태로써, 자신이 하는 일이 가치 있고, 자신이 조직 내에서 필요한 존재라는 인지적 평가 및 그에 따른 긍정적 정서 반응을 포함하는 개념으로 정의된다(서용원 등, 2004). 그들은 일가치감의 3가지 구성 요인으로서 1) 일관련 가치, 2) 자기관련 가치, 3) 가치관련 정서로 제안하였으며, 일련의 실증연구를 통해서 이

를 확인하였다(오동근, 2004). 일관련 가치란 자신이 하는 일이 가치 있고 중요하다는 인식을 의미하며, 자기관련 가치란 자신이 조직 내에서 중요하고 가치 있는 존재라는 인식을 의미하고, 가치관련 정서는 자신이 하는 일과 자신에 대한 가치인식을 통해 경험하게 되는 긍정적 정서이다.

먼저 일관련 가치로서 자신의 일에 대한 긍정적 정서는 일에 대한 자부심, 성취감, 보람을 포함하고 있다. 훌륭한 일터의 창시자인 Levering(2000)은 훌륭한 일터의 원천이 구성원들의 일에 대한 자부심에 있다고 주장하면서, 일에 대해 자부심을 갖는 것이 중요함을 강조하였다. 성취감이란 자신에게 주어진 과제를 완수하거나 주어진 목표를 달성했을 때의 긍정적 정서 상태로서 많은 연구자들(Allport et al., 1951; Herzberg et al., 1959)은 성취감을 사람들이 중시하는 대표적인 일의 측면으로 제안하고 있으며, 성취감이 직무만족(Muchinsky, 1977)이나 직무동기(Herzberg et al., 1959)의 주요한 요인임을 주장하였다.

다음은 자신에 대한 긍정적 정서로서의 유능감과 자존감이다. Deci(1971)는 유능감을 자신에게 주어진 업무를 수행할 능력이 있다는 믿음으로 정의했다. 그는 유능성에 대한 지각이 낮을 때 내적 동기가 낮아진다고 주장하였으며, Aldag(1977)은 유능감에 대한 지각이 개인의 조직적응에 중요한 영향을 미친다고 제안하였다. Isen과 동료들(1987)은 일 속에서 느끼는 가장 좋은 감정은 자신이 유능하고 타인들로부터 존중받는 가치 있는 존재라고 느낄 때라고 주장하였다. Pierce 등(1989)은 일반적인 자존감과 조직 장면에서의 자존감을 구분되어야 함을 주장하며, 조직-기반 자존감(organization-based self-esteem)을 제안하였다. 이

들이 제안한 OBSE는 조직구성원으로서의 자신의 적합성과 가치에 대한 개인적 평가이며 (Gardner & Pierce, 1998), 조직구성원으로서 개인이 조직 내에서 자신에 대해 가지고 있는 지각된 자기-가치(self-perceived value)를 의미한다(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989).

일가치감의 세 번째 구성요소는 일을 수행하는 과정에서 갖게 되는 긍정적 정서로서의 도전감, 성장감, 즐거움이다. 도전감이란, 보다 나은 수준의 성과를 달성하고자 하는 개인의 정서 상태라 할 수 있다. 사람들은 도전감을 느낄 때 자신에게 주어진 일을 더 성공적으로 완수하고자 하고, 보다 높은 목표를 설정하려 하며, 더 나아가 새로운 일을 과감히 시도하려 하게 된다. 성장감은 이러한 도전 속에서 자신의 역량이 더 나아지고 있음을 스스로 인식하게 되는 자연스러운 과정이며, 이러한 개인은 일 속에서 즐거움을 찾게 된다.

연구방법

조사대상

연구 3의 자료는 2012년 1월 16일부터 4월 6일까지 S전자회사를 비롯한 15개 글로벌 기업에 근무하는 사무직 종사자 400명의 데이터를 분석에 활용하였다. 이들의 자세한 인구통계학적 특성은 표 7에 제시하였다.

측정도구

주관적 안녕감(SWB)은 Diener와 동료들(1985)이 개발한 생활만족도 검사(satisfaction with life scale: SWLS)를 사용하였다. SWLS는 응답자의 전반적인 삶에 대한 만족도를 측정하기 위해서 개발된 척도로 삶의 모든 영역을 포괄하여 통합적으로 제작되었다. 4개의 reversed 문항을 포함한 총 12개 문항으로 구성

표 7. 연구 3 표본의 인구통계학적 특성(N=400)

성별	학력	종교
남 282 (71.4%)	고졸이하 1 (0.3%)	기독교 108 (27.8%)
여 113 (28.6%)	대졸 338 (85.1%)	가톨릭 52 (13.4%)
	대학원이상 58 (14.6%)	불교 32 (8.2%)
		기타종교 1 (0.3%)
		무교 196 (50.4%)
결측치=5	결측치=3	결측치=11
연령	직급	직장경력
20대 61 (15.3%)	사원 89 (22.4%)	3년 미만 72 (18.1%)
30대 218 (54.6%)	대리 108 (27.2%)	3년~7년 132 (33.2%)
40대 107 (26.8%)	과장 59 (14.9%)	8년~12년 105 (26.4%)
50대 13 (3.3%)	차장 85 (21.4%)	13년~20년 66 (16.6%)
	부장이상 56 (14.1%)	21년 이상 23 (5.8%)
결측치=1	결측치=3	결측치=2

되어있으며, 내적 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .777로 신뢰할 수 있는 수준임이 확인되었다.

직장생활의 질(QWL)을 측정하기 위해서 Sirgy와 동료들(2001)이 위계적 욕구를 근거로 개발한 QWL척도를 번역하여 사용하였다. 이 척도는 건강과 안전의 욕구(health and safety needs), 경제와 가족 욕구(economic and family needs), 자기고양 욕구(esteem needs), 자아실현 욕구(actualization needs), 지식 욕구(knowledge needs), 미적 욕구(aesthetics needs)까지 총 6개 하위 차원 14개 문항으로 구성되었다. 본 척도의 내적 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .912로 높은 신뢰도 수준이 확인되었다.

일가치감(PVW)은 서용원과 오동근(2004)이 개발한 일가치감 척도를 사용하였다. 일가치감 척도는 일 관련 가치, 자기관련 가치, 가치관련 정서의 3개 하위차원 총 14문항으로 구성되었다. 본 척도의 내적 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .942로 높은 신뢰도 수준이 확인 되었다. 각 문항들은 Likert 7점(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다) 척도로 표시하도록 구성하였다.

분석방법

일터영성과 주관적 안녕감, 직장생활의 질, 일가치감 등의 관련 개념들과의 변별타당도를 살펴보기 위해 확인적 요인분석과 척도의 신뢰도 분석을 실시하였다. 일터영성은 앞에서의 확인적 요인분석 결과를 토대로 한 5개 하위요인(내면의식, 소명의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식)의 평균을 이용하였고, 주관적 안녕감은 3개 하위요인의 평균값을 사용하였다. 또한 직장생활의 질은 6개 하위요인(건강과 안전의 욕구, 경제와 가족 욕구, 자기고양

욕구, 자아실현 욕구, 지식 욕구, 미적 욕구)의 평균을 활용하였으며, 일가치감은 일관련 가치, 자기관련 가치, 가치관련 정서의 3개 요인의 평균을 사용하였다. 모수 추정 방식으로는 ML (Maximum Likelihood) 방법을 이용하였으며, 각 척도의 신뢰도 분석은 Cronbach's α 를 이용하였다.

결과 및 논의

일터영성의 5가지 하위요인, 일터영성 전체 값, 그리고 관련 개념들 간의 상호상관 분석 결과를 표 8에 제시하였다. 표에서 알 수 있듯이, 일터영성은 주관적 안녕감, 직장생활의 질, 일가치감과 $r=.513$ 에서 $r=.704$ 까지의 비교적 높은 상관을 보이고 있다.

따라서, 일터영성과 관련 개념들이 서로 다른 구성개념으로 변별되는지를 파악하기 위해 확인적 요인분석을 실시하고 모형간 차이검증을 실시하였다. 구체적으로, 일터영성의 하위요인들과 관련 개념의 하위요인들을 하나의 요인으로 설정한 1요인 모형과, 일터영성과 관련 개념을 다른 구성개념으로 구분한 2요인 모형에 대한 χ^2 차이검증과 전반적 합치도 지수를 표 9에 제시하였다.

먼저 일터영성과 주관적 안녕감에 대한 구성개념을 하나의 요인모형으로 가정한 1요인 모형과 서로 다른 구성개념으로 가정한 2요인 모형간 χ^2 차이검증을 실시하였다. 검증결과 2요인 모형이 1요인 모형에 비해 좋은 모델임이 확인되었다($\chi^2(1)=152.197, p<.001$). 또한 전반적 모델 적합도 지수에서도 일터영성과 주관적 안녕감을 서로 다른 요인모형으로 가정한 경우 RMSEA값이 .087을 나타내고 있으며,

표 8. 일터영성의 하위요인, 관련 개념들의 평균, 표준편차 및 상호상관(N=400)

요인	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 내면의식	4.407	1.133	(.829)								
2. 소명의식	4.732	0.954	.427**	(.872)							
3. 공감의식	5.079	0.798	.331**	.485**	(.861)						
4. 공동체의식	5.162	0.839	.268**	.580**	.596**	(.788)					
5. 초월의식	4.992	1.071	.295**	.547**	.466**	.515**	(.872)				
6. 일터영성	4.877	0.712	.656**	.810**	.738**	.764**	.764**	(.915)			
7. SWB	4.647	0.732	.296**	.485**	.369**	.436**	.350**	.513**	(.785)		
8. QWL	4.646	0.809	.320**	.654**	.448**	.560**	.488**	.654**	.571**	(.912)	
9. PVW	4.793	0.869	.277**	.634**	.511**	.627**	.619**	.704**	.544**	.760**	(.939)

표 9. 일터영성과 관련 개념들에 대한 확인적 요인분석 및 차이검증 결과

모델	합치도 지수	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
SWB	1요인 모형	228.535	20	0.815	0.741	0.161	0.063
	2요인 모형	76.338	19	0.949	0.925	0.087	0.040
	χ^2 차이검증	152.197	1	p<.001			
QWL	1요인 모형	371.543	44	0.847	0.808	0.137	0.064
	2요인 모형	252.878	43	0.902	0.874	0.111	0.052
	χ^2 차이검증	118.665	1	p<.001			
PVW	1요인 모형	143.139	20	0.916	0.883	0.124	0.048
	2요인 모형	81.913	19	0.957	0.937	0.091	0.037
	χ^2 차이검증	61.226	1	p<.001			

CFI값은 .949, TLI 값은 .925로써 모든 지수들이 좋은 모델의 합치도 기준을 충족하고 있다. 따라서 2요인 모형이 1요인 모형에 비해 우수한 모델이며, 이는 일터영성과 주관적 안녕감이 서로 다른 개념으로써 변별력을 가진다는 것을 보여주는 결과이다.

다음으로 일터영성과 직장생활의 질에 대한 구성개념을 하나의 요인모형으로 가정한 1요

인 모형과 서로 다른 구성개념으로 가정한 2요인 모형 간 χ^2 차이검증을 실시하였다. 검증결과 2요인 모형이 1요인 모형에 비해 좋은 모델임을 확인할 수 있었다($\chi^2(1)=118.665$, $p<.001$). 또한 전반적 모델 적합도 지수에서도 일터영성과 직장생활의 질을 서로 다른 모형으로 가정한 경우 CFI 값이 .902로 좋은 모델의 합치도 기준인 .90을 넘고 있으며, 다른 적

합도 지수들과의 관계를 종합적으로 판단했을 때, 두 개념이 서로 잘 변별됨을 보여주고 있다.

끝으로 일터영성과 일가치감에 대한 구성개념을 하나의 요인모형으로 가정한 1요인 모형과 서로 다른 구성개념으로 가정한 2요인 모형간 χ^2 차이검증을 실시하였다. 검증결과 2요인 모형이 1요인 모형에 비해 좋은 모델임이 확인되었다($\chi^2(1)=61.226, p<.001$). 또한 전반적 모델 적합도 지수에서도 일터영성과 일가치감이 서로 다른 요인모형으로 가정한 경우, 모델적합도 지수인 CFI와 TLI값이 모두 .9를 훨씬 상회함으로써 좋은 모형구조를 보여주고 있으며, SRMR도 기준 값을 충족하고 있는 것을 볼 수 있다. 따라서 χ^2 차이검증 결과와 다른 적합도 지수들을 종합적으로 판단했을 때, 일터영성과 일가치감이 서로 다른 개념으로서 변별력을 가진다는 것을 보여주고 있다.

전체 논의

본 연구의 주요 연구결과들을 요약 정리하면 다음과 같다. 본 연구는 최근에 일터영성에 대한 관심이 증가하고 있음에도 불구하고, 여러 연구자들이 조금씩 서로 다르게 일터영성 개념을 규정하고 있는 문제 인식 하에, 포괄적인 일터영성 개념 모형을 제시할 목적으로 수행되었다. 이를 위해 연구 1에서는 기존 문헌들에 대한 이론적 고찰을 통해 일터영성 5요인 모형을 개념화하여 제안하였고, 이를 측정할 수 있는 일터영성척도를 개발하였다. 개발된 모형에 대한 탐색적 요인분석 결과, 일터영성을 자신에 대한 ‘내면의식’, 일에 대한 ‘소명의식’, 타인에 대한 ‘공감의식’, 조직

에 대한 ‘공동체의식’, 자신을 넘어서는 ‘초월의식’의 5개 하위 차원으로 구성된 일터영성 5요인 모형이 지지되었다.

연구 2에서는 다른 표본에서 수집된 자료에서도 일터영성의 5요인 구조가 안정적으로 나타나는지 검증할 목적으로 교차타당화 연구를 수행하였다. 확인적 요인분석 결과, 연구 1에서 개발된 일터영성척도의 5요인 모형이 높은 적합도 지수를 보이는 것으로 나타났다. 또한, 일터영성의 5개 요인들이 일터영성이라는 하나의 상위 개념으로 잘 수렴되는지를 2차 요인구조를 만들어서 확인적 요인분석을 해 본 결과도 높은 적합도 지수를 보임으로써, 일터영성 5요인 모형이 개념적으로 적절하며 일터영성척도의 측정구조가 일터영성 개념으로 잘 수렴하고 있음이 입증되었다.

연구 3은 일터영성이 이와 관련 있는 다른 개념들과 잘 변별되는지를 확인할 목적으로 수행되었다. 구체적으로, 일터영성이 주관적 안녕감, 직장생활의 질, 일가치감 등의 관련 개념들과 구별되는지 변별타당화 연구를 수행하였다. 확인적 요인분석과 모형간 χ^2 차이검증 결과, 일터영성과 주관적 안녕감이 서로 다른 요인이라는 2요인 모형이 더 우수한 모형임이 확인되었다. 이는 주관적 안녕감이 일상생활 속에서 일어나는 객관적 사실에 대한 주관적 해석에 따른 만족정서로 규정되는데 비해, 일터영성은 일과 조직이라는 환경 속에서 더 나은 삶을 지향하는 인간 본연의 심리적 의식상태라는 점에서 차이를 보여주는 결과이다. 일터영성과 직장생활의 질에 대한 변별타당도를 검증한 결과에서도 2요인 모형이 더 우수한 모형임이 확인되었다. 이는 직장생활의 질이 종업원들의 기본적 위계욕구에 대한 만족으로 정의되는데 비해, 일터영성은 일터에서 자신

에 대한 내면의식과 일에 대한 소명의식, 그리고 타인과 조직과의 관계 등을 고찰함으로써 더 큰 자기를 추구해나가는 심리적 의식 상태로서 두 개념이 구별되기 때문이다.

끝으로, 일터영성과 일가치감이 서로 다른 개념인지를 확인하기 위해 실시한 두 모형 간 χ^2 차이검증 결과, 2요인 모형이 더 우수한 모형임이 확인되었고, 모든 적합도 지수에서도 우수한 모델로서의 조건을 충족함으로써 두 개념이 잘 변별됨이 입증되었다. 이는 일가치감은 일을 통해 개인이 가치 있는 일을 하고 있다고 느끼고 그에 따라 긍정적 정서를 경험하게 되는 것이므로 주로 일에 대해서만 경험하는 정서인데 반해, 일터영성은 일 뿐만 아니라 자신에 대한 내면의식, 타인에 대한 공감, 조직에 대한 공동체 의식, 자신을 넘어서는 초월의식 등을 포함하기 때문에 더 포괄적인 의식 경험으로서 차이를 갖는다고 할 수 있다.

본 연구는 다음과 같은 학문적 의의 및 실무적 시사점을 갖는다. 첫째, 5개 하위 차원으로 구성된 일터영성 5요인 모형을 개념화함으로써 지금까지 연구자들마다 조금씩 다르게 제안하고 있는 일터영성에 대해 개념적 통일성의 기반을 제공한다는 점에서 의의가 크다고 하겠다. 특히, 여러 연구자들이 부분적으로 제시했던 일터영성의 하위 개념들을 거의 대부분 포함하는 개념들을 마련함으로써 가장 포괄적으로 일터영성의 개념을 다루고 있다는 장점이 있다.

둘째, 일터영성을 포괄적으로 다룰 수 있는 개념적 틀만 제공하는 데에 그치지 않고, 이를 측정할 수 있는 일터영성척도를 개발하였기 때문에 앞으로 일터영성에 관한 후속 실증 연구들을 촉발하는 계기가 마련되었다는 점에

서 큰 의의를 갖는다. 특히 일터영성척도를 단순히 문항개발에만 그치지 않고, 3번의 실증적인 표집연구를 통해서 일터영성 5요인 모형의 요인구조를 탐색하고, 다른 표본에서 교차타당화 작업을 통해 5요인 구조를 다시 안정적으로 확인하였고, 다시 2차 요인분석을 통해 이 5요인 구조가 일터영성이라는 단일 개념으로 잘 수렴하는 결과를 보여줌으로써, 앞으로 일터영성을 연구하는 여러 연구자들에게 신뢰롭고 안정적인 측정도구를 제공할 수 있게 되었다.

셋째, 변별타당화 연구를 통해 일터영성의 개념이 관련 다른 개념들과 잘 구별되어 사용될 수 있는 개념임을 입증했다는 데에 또 다른 의의가 있다. 특히, 일터영성의 개념이 주관적 안녕감, 직장생활의 질, 일가치감 등과 잘 변별되는 개념임을 보여줌으로써, 자칫 연구자들이 비슷한 개념을 중복적으로 만들어서 사용할 필요가 있느냐는 논란으로부터 자유로울 수 있는 토대를 제공하였다.

넷째, 조직 내에서 영성이 높은 사람들은 일에 대한 높은 동기를 가지고 자기 일에 대해 더 몰입할 가능성이 높다. 본 연구의 결과 일터영성의 개념을 구성하는 하위 요인들이 명확하게 규정되었으므로, 앞으로 조직에서 구성원의 일터영성을 증진시키기 위한 제도나 프로그램을 설계할 때 어떤 점에 초점을 두는 것이 효과성을 극대화시킬 수 있을지에 관해 본 연구는 충분한 내용적 기반을 제공한다고 하겠다. 또한 한걸음 더 나아가 일터영성의 개념은 효과적인 조직개발과 리더십 고양에도 적용될 수 있으며, 이는 인간을 바라보는 관점이 기존의 환원주의적인 접근이 아닌 전체성을 고려한 새로운 접근이 요구됨을 시사한다고 볼 수 있다.

마지막으로 본 연구에 대한 제한점과 향후 연구방향에 대해 논의하고자 한다. 첫째, 본 연구에서 세 번의 표집을 통해 연구 1, 연구 2, 연구 3이 진행되었는데, 세 연구의 표본이 모두 사무직 종사자들만을 대상으로 하였다는 제한점을 가진다. 즉, 이번 연구에서 생산직 근로자들은 포함되지 않았는데, 일터영성 개념의 일반화 가능성을 높이기 위해서는 앞으로 생산직 종사자들을 포함하는 연구 설계가 고려되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 일터영성척도 문항을 개발할 때 기존 연구자들이 제안했던 여러 개념들을 모두 포괄하기 위한 목적에서 주로 문헌 고찰을 통해 문항을 수집하고 선정하는 과정을 거쳤다. 이런 과정을 통해 이론적 관점에서 기존 연구들을 다 수렴하려고 노력했기 때문에 문항개발 과정에서 전체 개념의 포괄성이나 총체성을 담보하는 데에는 유리했지만, 기존 연구들이 거의 대부분 서구 문화권에서 진행된 연구들이었기 때문에 우리 문화권에서 독특하게 관찰될 수 있는 일터영성 현상을 직접적으로 다루지 못했다는 제한점을 가진다. 물론, 이 문제는 비교문화적 관점에서 한국 사회에서 독특하게 발현되는 영성 관련 현상들이 있을 수 있다는 답론이 먼저 성립한다면 앞으로 연구해야 할 과제로 대두되겠지만, 영성은 인간 본연의 심리 상태이므로 범 문화적인 공통 현상일 가능성이 더 높다고 본다. 여하튼 주로 서양에서 이루어진 일터영성 연구가 한국의 조직 환경에서도 같은 맥락으로 메타포를 형성하고 있을지에 대한 검증 작업은 앞으로 추가적으로 이루어져야 할 과제이다.

셋째, 본 연구를 통해 일터영성의 개념적 틀이 마련되고 이를 측정할 수 있는 일터영성 척도가 개발되었으므로, 앞으로는 일터영성이

실제로 조직의 여러 측면에서 효과성을 보이는지를 검증하는 연구들이 필요하다. 일례로 일터영성이 높은 구성원들은 직무만족이나 직무몰입, 조직시민행동, 조직몰입, 등이 더 높을 것으로 예상되는데, 이에 대한 추후 실증연구들은 향후 연구과제들이다.

끝으로, 개인 수준에서 구성원 마다 일터영성 수준에 차이가 있을 텐데, 그렇다면 이런 차이가 나타나는 이유가 무엇 때문인지, 또는 조직 수준에서도 일터영성 수준이 높은 조직이 있고 낮은 조직이 있을 텐데, 그 이유는 무엇 때문인지 등 일터영성의 원인에 대해 탐구하는 연구들이 필요할 것이다.

참고문헌

- 김하나, 유규창, 김정은, 이혜정 (2012). 영성리더십(Spiritual leadership)이 구성원의 소명의식을 통해 조직몰입에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구*, 36(2), 1-31.
- 서용원, 오동근, 이영석, & 김명언 (2004). 일가치감 및 그 결정요인의 척도개발 및 타당화. *산업심리학회지: 산업 및 조직*, 17(2), 187-221.
- 오동근 (2004). 일가치감이 직무효과성에 미치는 영향. *산업심리학회지: 산업 및 조직*, 17(3), 375-399.
- 유규창, 서재현, 김종인 (2010). Workplace Spirituality의 개념적 정의와 모델. *인사조직연구*, 18(4), 153-199.
- 이순묵 (2000). 요인분석의 기초. 서울: 교육과학사.
- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Age, work values and employee reactions. *Industrial*

- Gerontology*, 4, 192-197.
- Ali, A. J., & Falcone, T. (1995). "Work Ethic in the USA and Canada." *Journal of Management Development* 14, no. 6:26-33.
- Allport, G. W. (1950). *The individual and his religion*. New York: Macmillan.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindsey, G. (1951). *Study of values: Manual of directions*. Houghton Mifflin, Boston.
- Allport, G. W. (1955). *Becoming*. New Haven: Yale Univ. Press.
- Andrew, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-being*. New York: Plenum Press.
- Ashforth, B. E., & Pratt, M. G. (2003). Institutionalized Spirituality: An Oxymoron? In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ed. R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz, 93-107. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry* 13: 249.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualisation and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Barrett, R. (1998). *Liberating the corporate soul*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Beutler, L. E., & Clarkin, J. (1990). *Systematic treatment selection: To-ward targeted therapeutic interventions*. New York: Brunner/ Mazel.
- Beyer, J. M. (1999). Culture, meaning and belonging at work. Paper presented at the Fifty-Eighth Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, IL.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1995). *Leading with soul*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Briskin, A. (1996). *The stirring of soul in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cacioppe, R. (2000). Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership. *The Leadership & Organization Development Journal* 21/1 [2000] 48-54.
- Campbell, A. Converse, P. E., & Rogers, W. L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions*, New York, Russell Sage.
- Cantril, H. (1965). *The pattern of human concern*, New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.
- Cash, K. C., & Gray, G. R., (2000). "A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace." *Academy of Management Executive* 14, no. 3: 124-134.
- Chernce, A. (1975). Perspective on the Quality Working Life, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 48.
- Ciancutti, A., & Steding, T. (2000). Trust fund. *Business 2.0*, p.105-116
- Conger, J. A. (1994). *Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). "Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis." *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Crumbaugh, J. (1968). Cross-Validation of Purpose in Life Test. *Journal of Individual Psychology* 24,

- 74-81.
- Daniels, M. (2001). Maslows's concept of self-actualization. Retrieved February 2004.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105- 115.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Dukles, M. M., Dukles, R., & Maccoby, M. (1977). The process of Change at Bolivar. *Journal of Applied Behavioral Science*, p.389.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., & Saunders, C. (1988). Towards a humanistic- phenomenological spirituality: Definition, description, and measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28, 5-18.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L. W., & Slocum, J. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37, 86-96.
- Fry, L. W., Vitucci, S. V., & Cedillo, M. (2005), Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin b. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6th ed., Prentice-Hall International., Inc.
- Harman, W. (1992). 21st century business: A background for dialogue. IN J. renesch (Ed), *New tradition in business: Spirit and leadership in the 21st century* (pp.11-24). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Herzberg, F., Meusner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*(2nd.). New York: Wiley.
- Howden, J. W. (1992). Development and psychometric characteristics of the spirituality assessment scale. *Dissertation Abstracts International*. 54(01), 166B.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving: When we are glad, we feel as if the light has increased. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1122-1131.
- Jackson, K. T. (1999). "Spirituality As a Foundation for Freedom and Creative Imagination in International Business Ethics". *Journal of Business Ethics* 19, no. 1:61-70.
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in a search of soul* (W. S. Dell & C. F. Baynes, Trans.) New York: Hartcourt.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2006). Measuring the Intangible: Development of the spirit at work scale. Paper presented at the sixty-fifth annual meeting of the academy of management, in Atlanta, USA.
- Kolodinsky, W. R., Giacalone, A. R., & Jurkiewicz, L. C. (2008). *Workplace Values*

- and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480.
- Kuhn, T. S. (1970). *The Structure of Scientific Revolution*. Chicago: University of Chicago Press.
- Levering, R. (2000). A great place to work; What makes some employers so good(and most so bad). San Francisco: A great place to work institute.
- Maslow, A. H. (1970). Religions, values, and peak experiences. New York: Viking.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: Viking.
- McDowell, I., & Newell, C. (1990). Measuring health: A guide to rating scales
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999b, Summer). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Mitroff, I. I., & Mitroff. D. (2006). Consciousness: "All of Us Are Spiritual Beings." *Business Renaissance Quarterly*. Pasadena: Spring 2006. Vol. 1, Iss.1; p.21.
- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4).
- Mirvis, P. H. (1997). Soul work in organizations. *Organization Science*, 8(2), 193-206.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is Happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Neal, J. (1997). "Spirituality in management education: a guide to resources", *Journal of Management Education*, 21(1), pp.121-140.
- Okun, M. A. (1987). Life Satisfaction. In G. L. Maddox (Ed.), *Encyclopedia of Aging*, (pp. 399-401). New York: Springer.
- Parboteeah, K. P., & Cullen, J. B. (2002). Ethical Climates And Spirituality: An Exploratory Examination of Theoretical Links. In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, ed. R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz, 137-51. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*., 12(4), September, 459-468.
- Pierce, J. L., Garder, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organizational-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*., 1989, 32(3), 622-648.
- Ping, Jr. R. (2004). On Assuring Valid Measures for Theoretical Models Using Survey Data, *Journal of Business Research*, 57, pp.125-141.
- Popper, Karl (1963). *Conjectures and refutations*. Routledge. London.
- Rubina Mahsud, Gary Yukl, & Greg Prussia. (2010). Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality (LMX). *Journal of managerial Psychology*, 25(6), 2010.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Sanford, C. (1992). A self-organizing leadership

- view of paradigms. In J. Renesch (Ed), *New tradition in business: Spirit and leadership in the 21st century* (pp.193-208). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Sartre, J. P. (1946). *L'existentialisme est un Humanisme*, Editions Nagel, Paris, 1946 ISBN 2-07-032913-5 (1996 ed., Gallimard).
- Sartre, J. P. (1996). 실존주의는 휴머니즘이다 [L'existentialisme est un humanisme (Gallimard)]. (박정태 역, 2008). 이학사.
- Schellenbarger, S. (2000). "More Relaxed Boomers, Fewer Workplace Frills and Other Job Trends." *Wall Street Journal*, December 27, B-1.
- Seaward, B. L. (1997). *Stand Like Mountain Flow Like Water: Reflections on Stress and Human Spirituality*. Deerfield Beach, FL: Health communications.
- Sirgy, M. Joseph, David Efraty, Philli Siegel, & Dong-Jin Lee. (2001). [QWL] "A New Measure of Quality of Work Life(QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories". *Social Indicators Research* 55: 241-302.
- Thompson, C. M. (2000). *The congruent life: Following the inward path of fulfilling work and inspired leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Thompson, J. W. (1992). Corporate leadership in the 21st century. In J. Renesch (Ed.), *New tradition in business: Spirit and leadership in the 21st century* (pp.209-224). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Vaill, P. (1998). *Spirited leading and learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What is it?" *Sloan Management Review*, Vol. 15, No. 1, Fall.
- Wheat, L. W. (1991). Development of a scale for the measurement of human spirituality. *Dissertation Abstracts International*, 52-09A, 3230.

1차 원고접수 : 2014. 03. 17

2차 원고접수 : 2014. 05. 16

최종게재결정 : 2014. 05. 22

The Five-Factor Model of Workplace Spirituality: A Conceptualization and Scale Development

Sangchoong Roh

Yongwon Suh

Department of Psychology, Sungkyunkwan University, South Korea

The purpose of the present study is to propose comprehensive conceptual model of workplace spirituality(WS) and to develop a scale that can measure the WS. In study 1, the five-factor model of WS was proposed, and 39 items were developed for constructing workplace spirituality index(WSI) scale. The 5-factor model of WS included the followings: 1) 'a sense of inner life' toward oneself, 2) 'a sense of calling' toward one's work, 3) 'a sense of empathy' toward one's colleagues, 4) 'a sense of community' toward on's organization, and 5) 'a sense of transcendence' above and beyond one's ego. A sample of 239 participants from six global companies completed the scale, and an exploratory factor analysis showed 5 factor structure, and 23 items were selected to construct a final WSI scale. In study 2, a cross-validation study was conducted with a sample of 161 participants. A confirmatory factor analysis indicated a satisfactory fit for the 5-factor model of WS, and a secondary factor analysis revealed that the five factors were well converged into the higher factor of the whole WS. In study 3, a discriminant validation study was conducted with a sample of 400 employees to show a discriminant validity between WS and subjective well-being (SWB), quality of working life (QWL), and perceived value of work (PVW). The results showed that WS was a different construct with the above related concepts. Finally, theoretical and practical implications were discussed, and limitations and future suggestions were described.

Key words : workplace spirituality, spirituality at work, organizational spirituality, WS