

인지된 영성, 영성 교육에 대한 인식, 영성 교육의 만족을 미치는 요인에 관한 연구

임명성(삼육대학교)

임명성

A Study of Factors That Influence Perceived Spirituality, Awareness of Spiritual Education, and Satisfaction of Spiritual Education

Yim, Myung-Seong
Dept. Business Administration, Sahmyook University, Seoul, Korea

I. 서론

조직에 근무하는 사람들은 대부분의 시간을 직장에서 보내거나 업무와 관련된 사회적 활동 및 업무 관련 여가 활동에 대부분의 시간을 보낸다[Osman-Gani et al., 2013]. 따라서 그들은 자신의 삶의 대부분의 시간을 보내는 업무 공간에서 금전 획득이라는 목적 외에 왜 자신이 지금의 일을 하고 있는지에 대해 자문하게 되었고 궁극적으로 자신의 일의 의미를 찾기 시작하였다[Osman-Gani et al., 2013]. 이러한 필요성에 발맞추어 많은 조직들은 구성원들 개개인이 일의 의미(meaning)와 목적성(purpose)에 대해 스스로 인식할 수 있는 업무 환경을 창출하는 노력에 심혈을 기울이고 있다 [Osman-Gani et al., 2013].

이와 같은 조직의 노력에 발맞추어 학문적 연구에서도 이에 대한 답을 제공하기 위한 노력을 해왔고, 그 결과 주목받게 된 개념이 영성(spirituality)이다. 영성의 궁극적 목적은 내적 자아에 대한 성찰, 자신의 일의 의미와 목적을 찾는 노력과 타인간의 관계 형성 및 촉진 등이다. 1940년대까지만 하더라도 종교에 대한 절대적 믿음이 주를 이룬 나머지 영성에 대한 관심은 거의 부재하였다[정태석, 임명성, 2017]. 그러나 세계 차대전이 끝난 이후 탈교회/탈종교 움직임이 물결을 이루었으며, 성도들의 약 40%가 교회를 이탈하는 결과가 야기되었다[정태석, 임명성, 2017]. 하지만 탈교회 성향이 믿음의 약화나 신에 대한 불신으로 유발된 것은 아니다. 오히려 종교나 교회라는 울타리가 사회적 변화를 반영하지 못한 나머지 변화를 억제하는 장벽으로 작용하였고, 그로 인해 자아 성찰이나 초월적 경험을 유발하기보다는 억제하는 것으로 인식되어 유발된 결과라고 볼 수 있다[정태석, 임명성, 2017]. 이러한 패러다임에 발맞추어 종교에 대한 새로운 대안들이 등장하게 되었고 이중 가장 큰 주목을 받게 된 것이 영성이다. 한 조사에 따르면 미국인들의 90%이상이 고귀한 힘(higher power)에 대한 믿음을 가지고 있으며, 대부분의 미국인들은 영적 성장(spiritual growth)을 갈망하는 것으로 나타났다[Sprung et al., 2012].

영성은 개인의 삶의 불확실성을 다루어야 하는 상황에서 내면의 강화(inner strength)의 원천으로 작용한다[[Sprung et al., 2012](#)]. [Afsar et al.\(2016\)](#)은 직장내 영성(workplace spirituality)이 환경 보호를 위한 내적 동기를 증가시킨다고 주장하였다. 이와 같은 영성의 긍정적 영향으로 인해 비즈니스 실무 분야와 학술분야에서도 영성에 대한 탐구를 시작하였고 2000년도 후반부터 영성을 실무영역에 적용하기 시작하였다[[임명성, 2015](#)]. 이와 같이 직장내 영성은 조직의 성공과 성과 향상을 위한 새로운 기법으로 주목받고 있다[[Kazempour et al., 2012](#)].

영성적 환경의 제공과 직장 안에서 영성적 행동을 수행하는 것은 구성원들의 만족을 유도할 뿐만 아니라 개인의 업무 생산성의 향상, 사기 진작, 경쟁심리 증가 등의 다양한 조직적 성과를 유발할 수 있다[[Altaf and Awan, 2011](#)]. 선행연구에 따르면 영성은 조직내 심리적 적응(psychological adjustment), 조직 몰입(organizational commitment), 직무 만족(job satisfaction)과 같은 긍정적 요인과 관련이 있는 것으로 나타났다[[Malik and Naeem, 2011](#)]. 또한 영성은 생산성의 향상, 직무 만족의 증가, 성과의 향상, 스트레스에 대한 반응 능력의 향상과 같이 다양한 업무 환경에서 발생할 수 있는 긍정적 결과에 직접 혹은 간접적 영향을 미쳐왔다[[Osman-Gani et al., 2013](#)]. 이에 따라 전 세계의 많은 기업들은 영성의 인식(awareness)과 달성(achievement)을 위한 다양한 세션, 교육, 세미나 등을 구성원들에게 제공하고 있다[[Altaf and Awan, 2011](#)]. 이로 인해 영성은 교육(education) 및 인적자원개발 문헌에서 그 관심은 지속적으로 증가하고 있다[[Gallagher et al., 2007](#)]. 또한 심리학 연구에서도 영성에 대한 연구가 확대되고 있다[[Sprung et al., 2012](#)].

이처럼 학제나 실무계에서 영성에 대한 관심이 증가함과 동시에 관련연구가 진행되고 있음에도 불구하고 여전히 많은 한계점이 존재한다. 첫째, 영성이라는 용어에 대한 실질적 의미가 무엇인지에 대한 의견의 일치도 부족한 상황이다[[Chiu et al., 2004](#)]. 영성은 일반적인 인간적 현상(human phenomenon)이지만 개념적 혼돈, 모호함, 과학적 불확실성 등은 영성의 잠재적 영향에 대한 적절한 연구를 수행하는데 장애요인으로 작용한다[[Chiu et al., 2004](#)]. 둘째, 영성에 영향을 미치는 선행요인에 대한 탐구가 부족하다. 비즈니스 현장에서 영성에 대해 논의하는 것은 상대적으로 새로운 연구이다[[Sprung et al., 2012](#)]. 지금까지 선행연구들은 주로 영성과 비업무환경에서의 성과(outcomes)간의 관계를 주로 탐구해왔다[[Sprung et al., 2012](#)]. 셋째, 아직 영성에 대한 역할이 명확하지 않다. 예를 들어 [Sprung et al.\(2012\)](#)은 영성이 Stressor-Strain 관계에서 조절(buffer) 역할을 한다고 보았다. [Altaf and Awan\(2011\)](#)도 직장내 영성이 업무 과부하(work overload)와 직무만족(job satisfaction)간의 관계를 조절하는 주장하고 이를 실증적으로 규명하였다. [Kazempour and Amin\(2012\)](#)은 직장내 영성이 조직의 성과(조직 몰입, 조직 시민 행동)에 긍정적 영향을 미치는 선행변수라는 점을 규명하였다.

따라서 본 연구는 지금까지 선행연구의 검토를 통해 영성에 대한 명확한 정의 및 직

장내 영성의 의미를 제시하고자 한다. 또한 직장내 영성의 역할을 규명하고자 한다. 특히 기존 연구에서 충분히 연구되지 않았던 영성에 미치는 영향 요인을 규명하고 영성이 영향도 함께 규명하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 영성

영성이라는 용어는 호흡(breath)을 의미하는 영혼(spirit)이라는 단어에서 기원했다[[Chiu et al., 2004](#)]. 영혼(spirit)은 '신의 호흡(the breath of god)'이라는 의미를 가진 라틴어인 'spiritus'라는 단어에서 기원하였다[[Edwards, 2004](#)].

영성에 대한 정의는 다양하다. <표 1>은 선행연구에서 언급한 영성에 대한 정의를 정리한 표이다. 정의를 살펴보면 핵심 키워드로 의미와 목적, 자아 등이다. 따라서 영성은 자신의 삶의 의미와 목적을 찾아가는 과정이라고 정의할 수 있다. 따라서 영성은 내적 가치, 신념, 태도 혹은 감성으로 볼 수 있다[[Moore and Casper, 2006](#)].

<표 1> 영성에 대한 정의	
영성에 대한 정의	출처
의미(meaning)와 일체성(unity), 자연(nature), 인류(humanity), 초월(transcendent)과의 연결고리에 대한 탐구와 관련된 일반적 용어(common parlance)	Tejeda(2015)
진재적 생명력(a pervasive life force)이자 진실된 자아에 대한 표현	Hammell(2001)
1) 정신(spirit) 혹은 영혼(soul), 2) 신체가 아닌 정신을 구성하는, 3) 종교적 신성함(religious sacred)	Chandler et al.(1992)
개인의 삶의 궁극적 원천이자, 삶의 의미와 목적의 공급원	Gallagher et al. (2003)
자아와 타인의 향상(betterment)을 유발하는 종교나 사회에서의 특정한 업무에 의해 달성될 수 있는 만족, 의미, 혹은 방향성의 정도(extent)	Altaf and Awan(2011)
개인의 삶의 의미와 목적을 찾기 위한 욕망(desires)에 대한 표준이며, 내면의 가치(personal values)를 실현하는 과정	Moore and Casper(2006)
초월성(transcendence), 균형(balance) 신성함(sacredness), 이타성(altruism), 삶의 의미, 우주와의 깊은 연결성, 사람의 물질적 측면을 넘어서 활력과 지혜를 제공하는 위대한 존재(예, 신, 원동	Osman-Gani et al.(2013)

력)에 대한 인식	
-----------	--

Chiu et al.(2004)은 영성의 차원성을 실존주의적 현실(existential reality), 초월성(transcendence), 힘(power, force, energy) 등으로 보았다[Chiu et al., 2004]. 영성의 다양한 차원은 개인의 내적 상태(internal state)의 다양한 측면을 측정할 수 있는 대체 지표(proxy)를 사용하여 측정할 수 있다[Moore and Casper, 2006]. 영성의 대체 지표는 인지된 조직적 지원(perceived organizational support), 감성적 조직 몰입(affective organizational commitment), 내적 직무 만족(intrinsic job satisfaction) 등이 예가 될 수 있다[Moore and Casper, 2006].

영성은 개인의 삶에서 의미(meaningfulness)와 연결성(결속력, connectedness)의 경험을 촉진하기 위한 내면의 영성적 자원의 적합성(fitness)에 초점을 맞추고 있다[Tejeda, 2015]. 상호연결성(interconnectedness)이란 개인이 자신보다 더 큰 무언가의 일부라고 느끼는 것을 말한다[Moore and Casper, 2006]. 이러한 느낌을 통해 개인은 타인에게 긍정적인 느낌을 제공할 수 있다[Moore and Casper, 2006].

영성에서 말하는 관계(relationship)는 3가지로 구분할 수 있는데 하나는 내적 관계(intrapersonal)로 내적자아(inner self)와의 관계를 의미하며, 다른 하나는 대인간 관계(interpersonal)로 친구, 가족, 동료 등과의 관계를 나타내며, 마지막 관계는 초인적 관계(transpersonal)로 신(God)과의 관계를 의미한다[Altaf and Awan, 2011].

영적 존재(spiritual beings)는 본질적 가치에 대한 인지와 자신의 신념, 가치, 목표에 대해 존경심을 가진다[Hammell, 2001]. 따라서 영적 존재는 본질(nature), 삶의 의미, 우주에서 자아의 위치와 목적 등에 대해 관심을 가진다[Hammell, 2001].

영성적 안녕(spiritual well-being)은 영성의 경험의 결과물(consequence)이다[Tejeda, 2015]. 영성적 안녕(spiritual well-being)이란 개인의 내적 자원의 전체적인 건강함을 말하며, 영성적 안녕은 삶의 핵심 철학이자, 모든 인간의 사회적 행동에 영향을 미치는 인간의 삶의 핵심적 본질이 된다[Tejeda, 2015]. Chandler et al.(1992)은 영적 건강함(spiritual wellness)을 삶의 의미(meaning)와 목적(purpose)에 대한 지속적 탐구, 삶의 깊이에 대한 평가, 세계관(universe)과 자연적 힘(natural forces)의 확장이지 인간의 신념 체계(personal belief system)이라고 정의하였다. 따라서 직장내 영성은 업무 환경에서 개인의 영적 안녕이라고 볼 수 있다[Tejeda, 2015].

영성적 안녕이란 영성의 수직적 그리고 수평적 차원들이 모두 충족된 경우이다[Altaf and Awan, 2011]. 영성적 안녕(spiritual well being)은 개인의 삶의 내적 만족을 유도하고 이는 사람의 의미와 목적에 대한 인식(awareness)을 유발하게 된다[Altaf and Awan, 2011].

영성적 안녕은 공동체의 안녕(communal well-being), 초월적 안녕(transcendental well-being), 개인적 안녕(personal well-being), 환경적 안녕(enviromental well-being) 등으로 구분된다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 개인적 안녕은 자신과

자신의 의미, 목적, 가치와의 관련성을 말한다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 공동체의 안녕은 자신과 타인간의 인식 관계(예. 사랑, 정의, 희망, 신뢰)의 질과 양을 말한다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 환경적 안녕은 물질적(physical) 그리고 생물학적(biological) 세계에 대한 관심(예. 경외심(a sense of awe), 경이로움(wonder), 환경과의 일체성)과 발전과 관련된다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 초월적 안녕은 인간의 수준에서 자신과 물질 혹은 사람간의 관계를 넘어서 우주의 힘(a cosmic force), 초월적 현실(transcendent reality), 하느님(God), 우주의 신비의 원천간의 관계와 관련된다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 영적 삶이란 인간의 본질의 일부이며 이는 Maslow의 욕구 단계 이론에서 '초월적 자아 실현'(transcendent self-actualization)이라고 보았다[Chandler et al, 1992]. 직장내 영성은 업무 조건에서 개인의 영적 안녕(spiritual well being)과 관련된다[Altaf and Awan, 2011].

<표 2> 직장내 영성에 대한 정의

직장내 영성에 대한 정의	출처
공동체라는 정황에서 이를 구성하는 조직구성원들이 의미있는 업무로 인해 발전하는 내면의 삶(inner life)	Tejeda(2015)
삶의 궁극적 목적을 탐색하고자 하는 노력, 동료 및 업무와 관련된 타인과 강력한 결속력을 만들어가는 노력, 조직의 가치관과 자신의 가치 신념간의 일관성을 유지하기 위한 노력	Kazempour et al.(2012)

직장내 영성(workplace spirituality)은 영성 자체와는 다소 개념적으로 차이가 있는데, 이는 조직의 업무현장(workplace)에 제한적이라는 점이다[Altaf and Awan, 2011]. 이에 대한 정의는 <표 2>와 같다. 이러한 정의는 결국 개인적 자아보다 더 큰 객체(entity)인 공동체(community), 고귀한 권력자(higher power), 신성한 존재(the sacred), 초월적 힘(transcendent energy)과의 연결성 그리고 이 연결 관계의 깊이를 더하는 행동들과 밀접하게 관련된다[Gallagher et al., 2003]. 연결성(connectedness)이 증가한다는 것은 타인의 필요(needs)가 무엇인지에 대해 민감하게 느끼고 반응할 수 있도록 해주며 또한 타인을 돕는 행위를 강화한다[Kazempour et al., 2012]. Kazempour and Amin(2012)은 직장내 영성을 삶의 궁극적 목적을 찾는 노력, 자신의 업무와 관련된 동료 및 타인과의 강력한 결속력을 다지는 노력, 조직의 가치와 자신의 핵심 신념을 일치(조율)하는 노력 등이 포함된다고 주장하였다. 그들은 이러한 주장을 기반으로 직장내 영성이 의미있는 업무(meaningful work), 공동체 의식(sense of community), 조직 가치 일체성(alignment with organisational values) 등의 3가지 차원으로 구성된다고 보았다[Kazempour and Amin, 2012].

조직적 차원에서 영성은 공동체내에서 발생하는 의미있는 업무에 의해 육성되는 내적

삶에 대한 인식(recognition)으로 보았다[Weinberg and Locander, 2014]. Chand and 영성적 구성원들은 업무 현장에서 얻게 되는 다양한 경험을 통해 자신의 일의 의미와 목적성을 깨닫게 될 가능성이 높다[Kazempour et al., 2012]. 또한 이 경험은 구성원들이 개인의 목표와 조직의 가치간의 깊고 강력한 조화를 이룰 수 있도록 유도한다[Kazempour et al., 2012]. Koul(2012)은 직장내 영성이 구성원의 공동체 의식 함양, 개인과 조직의 가치간의 조화, 사회에 대한 기여의식 증가, 업무 수행 즐거움의 증가를 유발한다고 주장하였다. 예를 들어, 환자와 오랜 시간을 보내게 되는 간호사들은 환자에 대해 공감하게 되고, 연민을 갖게 되며, 더 나아가 환자와의 감성적 관계를 가지게 된다[Kazempour et al., 2012]. 이와 같은 환자에 대한 간호사들의 몰입은 간호사들이 더욱더 영성적 보살핌을 위한 기회를 가질 수 있을 뿐만 아니라 환자의 회복 과정동안에 이들과의 감성적 관계를 형성할 수 있도록 해준다[Kazempour et al., 2012]. 이처럼 보편 전문가와 영성의 본질 간에는 밀접한 관련이 있다[Kazempour et al., 2012].

신성함(sacred)은 하느님(God)나 신(divine)에만 국한되는 대상만을 말하는 것은 아니다[Sprung et al., 2012]. 오히려 인간에게 중요한 무언가(anything)를 포괄하는 개념이며, 예를 들어, 대상(object), 친밀감(intimacy), 업무(job) 등도 해당된다[Sprung et al., 2012]. 신성한 존재(the sacred)란 개인의 넘어서 종교적 전통(religious tradition) 범주에서 혹은 이와 분리된 고귀한 권력(higher power), 공동체(community), 혹은 어떠한 다른 객체(entity) 안에 존재하는 초월적 존재(transcendent being)를 의미한다[Gallagher et al., 2003]. 본 정의에서 영성을 행위로 본 것은 영성에 대한 사회적 트렌드가 영성의 추구(a seeking spirituality)에서 영성의 실행(a practicing spirituality)으로 변화하고 있기 때문이다[Gallagher et al., 2003].

개인의 영성이 개인의 행동에 영향을 미치는 내적 본질(internal substance)이다[Moore and Casper, 2006]. 따라서 비록 영성의 다양한 수준(different levels)이 존재한다고 하더라도, 영성에 대한 측정지표는 직장내 영성(workplace spirituality)의 본질로 인해 종업원의 개인적 차원에서 접근할 수 있다[Moore and Casper, 2006]. 또한 직장내 구성원들의 개인적 영성(personal spirituality)은 조직적 영성을 정의하고자 시도하는 많은 기업들의 공통적 시작점이다[Edwards, 2004]. 개인적 차원에서 직장내 영성(workplace spirituality)은 다양한 측면을 포함하는 개념인데, 1) 내적 자아(inner self), 가치관(values), 도덕성(morality), 욕구(needs)간의 밀접한 연관성, 2) 업무 환경에서의 초월적 경험(transcendental experience)을 통한 의미(meaning)와 목적(purpose), 3) 집단에 기여할 수 있다고 느끼는 가치를 느끼는 개인의 사회적 연결성 욕구(a need for social connection) 등으로 구성된다고 보았다[Weinberg and Locander, 2014].

직장내 영성이 조직의 성과에 미치는 이점 중 하나는 구성원들의 행복(happiness)과 만족(satisfaction)을 유발하는 인간의 완전성(human wholeness)의 향상이다

[Kazempour et al., 2012]. 그렇기 때문에 직장내 영성은 구성원들의 행복을 향상시키는 중요한 요인 중 하나로 볼 수 있다[Kazempour et al., 2012]. 행복한 구성원은 타인에 대한 이타심이 증가할 수 있으며, 타인에게 공손한 태도를 취할 가능성도 높아진다[Kazempour et al., 2012].

자신의 조직에서 영성에 대한 인식수준이 높은 구성원들은 조직을 더욱더 견고하고 향상되도록 기여한다. 조직에 기반한 영성은 조직 몰입(organizational commitment)과 같은 조직의 성과의 향상을 유발할 뿐만 아니라 직무 만족(job satisfaction)의 증가와 직무 스트레스의 감소와 같은 다른 조직적 성과도 야기한다[Chand and Koul, 2012].

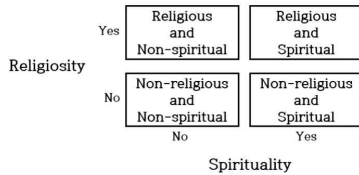
영성과 종교(religion)는 상당히 밀접하게 연관된 개념이기 때문에 영성을 연구하는데 있어서 종교와 완전한 분리는 어렵다[Malik and Naeem, 2011]. 하지만, 종교와 영성이 많은 공통적 특성을 가지고 있다하더라도 종교는 신학적 구조(theological structure)의 측면에서 추가적인 차원(예, 신조(dogma), 의식(rituals), 격식(formality))을 가지고 있다[Malik and Naeem, 2011]. 이러한 신학적 구조는 개인의 영성 경험의 향상에 도움이 된다[Malik and Naeem, 2011]. 하지만 신학적 구조는 영성의 무제한적(unrestrictive) 특성과는 다르게 한정적(restrictive)이기도 하며, 파괴적(destructive)이기도 하다[Malik and Naeem, 2011]. 또한 일부 학자들은 영성과 종교간의 연관성이 낮기에 각각의 개념을 구분하여 연구해야 한다는 주장도 존재한다[Malik and Naeem, 2011].

Osman-Gani et al.(2013)은 종교(religion)와 영성은 유사하지만 동일한 개념이 아니라고 주장하였다. Chowdhury and Fernando(2013)도 종교성과 영성이 관련되어 있지만 구분되는 개념이라고 주장하였다. 종교(religion)란 신성함을 탐구하고자 하는 욕망을 높이고, 도덕성을 향상시키는 가르침(teaching)과 말씀(narratives)이 존재하는 장기적 믿음의 공동체(a covenant faith community)를 말한다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 그리고 종교성(religiousness)이란 신성한 존재(a divine) 혹은 초인적 능력(superhuman power)에 대한 믿음의 체계(a system of beliefs)와 이러한 능력에 대한 직접적인 경배활동 혹은 다른 의식들을 말한다[Chowdhury and Fernando, 2013].

종교성(religiosity)과 영성은 삶의 다른 측면의 발달에 도움이 된다[Osman-Gani et al., 2013]. 예를 들어, 종교적 활동은 영성 성장(spiritual growth)을 촉진하는 반면에 영적 활동은 종교적 참여의 한 측면이라고 볼 수 있다[Osman-Gani et al., 2013]. 그러나 종교성은 신 혹은 하느님과 관련된 믿음과, 경거적인 예배의 참석 활동, 또는 다른 종교적 공동체 모임에 대한 사회적 활동에 참여하는 것 등을 포함한다[Osman-Gani et al., 2013].

종교성(religiosity)은 두 가지 형태로 구분되는데 하나는 외적 종교성(extrinsic religiosity)과 다른 하나는 내적 종교성(intrinsic religiosity) 등이다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 외적 종교성은 종교를 사회적 혹은 사업적 가치를 형성하기 위한 행동을 말하며 예를 들어 도움이 되는 친구를 만들기 위해 종교 행사에 참여하는 경우

가 해당된다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 내적 종교성은 종교의 본질적 목표와 연관된 행동을 말하며 예를 들어 종교적 믿음에 따른 삶을 살기 위해 노력하는 행동을 말한다[Chowdhury and Fernando, 2013]. Sprung et al.(2012)은 종교는 교회 혹은 조직화된 집단과 관련된 믿음과 실행과 연관되는 반면에 영성은 삶의 의미와 목적에 대한 탐구와 관련된 경험/느낌 등을 반영한다고 주장하였다.



<그림 1> Four Orientations towards Religiousness and Spirituality

2.2 영성교육

영성은 정의하기 용이하지 않은 용어로 영성과 다양한 학습이론을 효과적으로 융합하는 것이 쉽지 않다[Gallagher et al., 2003]. 이로 인해 영성은 학습 이론(learning theory)이 아니라 학습자의 특성(learner characteristics)과 교육 실행(educational practices)의 관점에서 논의되어 왔었다[Gallagher et al., 2003]. 아직 영성의 학습에 대한 효과가 총체적으로 증명되지 않았더라도 학습 경험에 영성을 추가함으로써, 조직은 구성원들의 창의성(creativity), 열정(energy), 유연성(flexibility), 생산성(productivity) 향상을 기대할 수 있다[Gallagher et al., 2003]. 총체적 학습은 개인의 학습과 사회적 결과(social outcomes, e.g., social responsibility)를 연결하기 위한 수단이다[Gallagher et al., 2003]. 또한 업무 현장에서 이루어지는 학습에서 지각(cognition), 행동(behavior), 느낌(feelings)과 영성간의 상호작용은 선행연구에서 논의되지 않았던 경력, 업무 관계, 사회적 정의에 대해 설명해준다[Gallagher et al., 2003]. 이에 대한 기반을 제시한 것은 Yang(2004)의 총체적 학습 이론(Holistic Learning Theory)이다. Yang(2004)은 기존 이론에서 제시하지 않은 학습을 위한 영적 차원(a spiritual dimension to learning)의 필요성을 언급하였다[Gallagher et al., 2003].

III. 연구모형 및 가설

3.1 비업무 몰입

전이 이론에 따르면 인간의 역할과 태도가 인간의 다양한 삶의 불침투성 요소로 구별되는 것이 아니라 하나의 삶의 영향이 다른 영역의 결과가 전이 된다고 본다[Tejeda, 2015]. 전이 효과(spillover effects)는 두 가지 형태가 존재하는데 이는 수평적(horizontal)과 수직적(vertical) 전이 효과이다[Tejeda, 2015]. 수평적 전이 효과는 어떻게 하나의 삶의 영역의 만족이 이웃한 사람의 영역의 만족에 영향을 미치는 것을 설명해준다[Tejeda, 2015]. 수직적 전이 효과는 전반적 삶의 만족과 같은 하나의 삶의 차원이 영성적 안녕과 같은 다른 삶의 차원에 의해 긍정적 영향을 받는 것을 의미한다[Tejeda, 2015].

많은 직장인들은 영성적 필요를 충족시키고자 하는 욕망이 있음에도 시간적 제약으로 인해 이러한 욕망을 채우지 못하는 경우가 많다[Osman-Gani et al., 2013]. 직장내 영성은 구성원들의 욕구와 욕망의 충족시켜줄 수 있는 요인으로 인해 구성원들의 만족 수준을 높일 수 있다[Altaf and Awan, 2011]. 따라서 직장안에서 명상과 자신의 일의 의미와 목적에 대한 숙고할 시간을 제공해 줄과 동시에 이를 위한 조직적 환경을 조성한다면 조직에서 추진하는 영성적 활동에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 다음의 가설을 설정할 수 있다.

H1a. 비업무몰입은 인지된 영성에 정의 영향을 미칠 것이다.

H1b. 비업무몰입은 영성교육의 인지에 정의 영향을 미칠 것이다.

H1c. 비업무몰입은 영성교육의 만족에 정의 영향을 미칠 것이다.

3.2 업무 강도

영성은 조직 환경에서 조직의 다양한 긍정적 성과를 유발한다. 예를 들어 Sprung et al.(2012)은 영성이 조직 몰입, 퇴사 의도, 내적 업무 만족, 조직 관련 자신감과 밀접한 연관이 있다고 주장하였다. Tejeda(2015)은 영적 안녕(spiritual well-being)이 영성의 결과물(an outcome of spirituality)인 직무 만족뿐만 아니라 부정적 업무 환경(adverse work conditions)인 직무 불안(job frustration), 업무 강도(work tension), 직장내 갈등(workplace conflict), 인지된 폭력(perceived violence) 등과도 밀접한 관련이 있다고 주장하였다.

영성적 안녕은 삶의 스트레스 상황에서도 심리적 자원으로 작용된다[Tejeda, 2015].

선행연구에 따르면 영성은 직장내 스트레스, 우울함, 합병증후군(merger syndrome)과 같은 부정적 요인과 부정적 연관성이 있는 것으로 나타났다[Malik and Naeem, 2011]. 따라서 업무 강도(work tension)와 영성적 안녕(spiritual well-being)간에 음(negative)의 상관관계가 있음을 알 수 있다. 따라서 다음의 가설을 제시할 수 있다.

- H2a. 업무강도는 인지된 영성에 부의 영향을 미칠 것이다.
 H2b. 업무강도는 영성교육의 인지에 부의 영향을 미칠 것이다.
 H2c. 업무강도는 영성교육의 만족에 부의 영향을 미칠 것이다.

3.3. 경영진의 관심

영성적 리더십 이론(spiritual leadership theory)은 어떻게 리더가 직장내 영성을 촉진 하고 활성화하는지에 대해 설명해준다[Weinberg and Locander, 2014]. 본 이론은 조직적 차원에서 개인의 성장과 발전과 밀접하게 관련된다[Weinberg and Locander, 2014]. 조직 수준의 영성은 개인으로부터 시작된다[Moore and Casper, 2006]. 만약 영성에 대한 조직 차원의 지원이 없다면 조직 구성원들은 자신의 영적 자아를 완벽히 조직에서 실현할 수 없다[Moore and Casper, 2006]. 따라서 조직은 구성원들이 조직 내에서 영적 요소를 실현할 수 있도록 지원받고 있다는 것을 믿게 만들어야 한다[Moore and Casper, 2006].

조직 문화는 조직의 설립자와 리더가 가진 영적 본질(spiritual substance)로부터 출발 한다[Moore and Casper, 2006]. 또한 이러한 영적 요소는 조직의 사명, 비전, 정책, 그리고 절차를 통해 조직 안에서 확산된다[Moore and Casper, 2006]. 따라서 이러한 조직문화를 유지하기 위한 핵심은 조직의 리더의 철학과 가치관이다[Moore and Casper, 2006].

- H3a. 경영진의 관심은 인지된 영성에 정의 영향을 미칠 것이다.
 H3b. 경영진의 관심은 영성교육의 인지에 정의 영향을 미칠 것이다.
 H3c. 경영진의 관심은 영성교육의 만족에 정의 영향을 미칠 것이다.

3.4. 인지된 영성

영성이 학습에 영향을 미침에도 불구하고 그동안 이 관계에 대해서는 많이 알려지진 않았다[Gallagher et al., 2003]. 인간은 영적 차원(spiritual dimensions) 없이는 완성될 수 없다. 그리고 이러한 차원의 개념에 대한 이해는 인간의 성장과 포괄적 인지

(awareness)에 대한 이해에 필수적이다[Sanders III et al., 2003]. Assagioli(1965)는 영성(spiritual)을 전통적으로 인지하고 있는 종교(religious)에 대한 경험뿐만 아니라 총체적 인지 상태(the states of awareness), 평균이상의 가치에 대한 소유라는 공통 분모(common denominator)를 가진 인간의 작용(functions)과 행위(activities)의 전체라고 보았다.

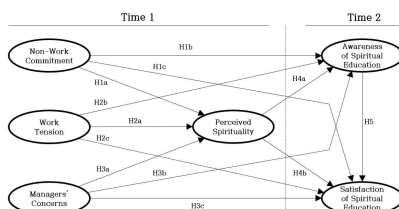
영성에 대한 인식 수준(levels of consciousness)은 개인의 인지(individual's awareness)가 내부 혹은 외부에 얼마나 관심을 두는지와 밀접하게 연관된다[Sanders III et al., 2003]. 영성적 안녕은 의미있는 삶에 대한 인식과 개인의 삶에 대한 만족의 확장으로 볼 수 있다[Tejeda, 2015]. 따라서 다음의 가설을 수립할 수 있다.

- H4a. 인지된 영성은 영성교육의 인지에 정의를 영향을 미칠 것이다.
 H4b. 인지된 영성은 영성교육의 만족에 정의를 영향을 미칠 것이다.

3.5. 학습에 대한 인지

업무 현장에서 영성교육 프로그램의 확산은 개인과 조직의 영성적 안녕(spiritual well-being)이라는 이점들(benefits)을 제공한다[Tejeda, 2015].

- H5. 영성교육의 인지는 영성교육의 만족에 정의를 영향을 미칠 것이다.



<그림 2> 연구모형

참고문헌

- 임명성, “경영이념교육과 직장 내 스트레스와 직무만족간의 관계에 관한 실증적 연구: 교육 및 의료서비스 기업을 대상으로”, 서비스경영학회지, Vol. 16, No. 3, pp. 183-219, 2015.
- 임명성, “서비스 조직 내 형성교육이 직장 내 스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 서비스경영학회지, Vol. 17, No. 5, pp. 55-88, 2016.
- 임명성, “유통과학분야에서 탐색적 연구를 위한 요인분석”, Journal of Distribution Science, Vol. 13, No. 9, pp. 103-112, 2015.
- 임명성, 변현수, “조절 초점과 이직의도간의 관계에서 경영이념교육의 역할에 대한 연구”, 로고스경영연구, Vol. 13, No. 4, pp. 161-190, 2015.
- 정태석, 임명성, “영성 교육의 역할에 대한 탐색적 종단연구”, 경영컨설팅연구, Vol. 17, No. 3, pp. 125-141, 2017.
- A. Altaf and M. A. Awan, “Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction”, Journal of Business Ethics, Vol. 104, pp. 93-99, 2011.
- A. Osman-Gani, J. Hashim and Y. Ismail, “Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance”, Employee Relations, Vol. 35, No. 4, pp. 360-376, 2013.
- B. Afsar, Y. Badir and U. S. Kiani, “Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion”, Journal of Environmental Psychology, Vol. 45, pp. 79-88, 2016.
- B. Yang, “Holistic Learning Theory and Implications for Human Resource Development”, Advances in Developing Human Resources, Vol. 6, No. 2, pp. 241-262, 2004.
- C. Fornell and D. F. Larcker, “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, Journal of Marketing Research, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50, 1981.
- C. Fornell and F. L. Bookstein, “Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory”, Journal of Marketing Research, Vol. 19, No. 4, pp. 440-452, 1982.
- C. K. Chandler, J. M. Holden and C. A. Kolander, “Counseling for Spiritual

- Wellness: Theory and Practice”, Journal of Counseling & Development, Vol. 71, pp. 168-175, 1992.
- C. L. Shook, D. J. Ketchen, Jr., G. T. M. Hult and K. M. Kacmar, “An Assessment of the Use of Structural Equation Modeling in Strategic Management Research”, Strategic Management Journal, Vol. 25, pp. 397-404, 2004.
- C. W. Craighead, D. J. Ketchen, Jr., K. S. Dunn and G. T. M. Hult, “Addressing Common Method Variance: Guidelines for Survey Research on Information Technology, Operations, and Supply Chain Management”, IEEE Transactions on Engineering Management, Vol. 58, No. 3, pp. 578-588, 2011.
- D. Gefen and D. Straub, “A Practical Guide to Factorial Validity Using PLS-Graph: Tutorial and Annotated Example”, Communication of the Association for Information Systems, Vol. 16, pp. 91-109, 2005.
- D. T. Campbell and D. W. Fiske, “Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix”, Psychological Bulletin, Vol. 56, pp. 81-105, 1959.
- F. J. Weinberg and W. B. Locander, “Advancing Workplace Spirituality Development: A Dyadic Mentoring Approach”, The Leadership Quarterly, Vol. 25, pp. 391-408, 2014.
- F. Kazempour and S. M. Amin, “The Impact of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour among Nurses with the Mediating Effect of Affective Organisational Commitment”, Journal of Nursing Management, Vol. 20, pp. 1039-1048, 2012.
- F. Kazempour, S. M. Amin and B. Pourseidi, “Relationship between Workplace Spiritual and Organizational Citizenship Behavior among Nures through Mediation of Affective Organizational Commitment”, Journal of Nursing Scholarship, Vol. 44, No. 3, pp. 302-310, 2012.
- J. E. Sanders III, W. E. Hopkins and G. D. Geroy, “From Transactional to Transcendental: Toward an Integrated Theory of Leadership”, Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol. 9, No. 4, pp. 21-31, 2003.
- J. Hulland, “Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies”, Strategic Management Journal, Vol. 20, pp. 195-204, 1999.

- J. M. Sprung, M. T. Sliter and S. M. Jex, "Spirituality as a Moderator of the Relationship between Workplace Aggression and Employee Outcomes", *Personality and Individual Differences*, Vol. 53, pp. 930-934, 2012.
- K. W. Hammell, "Intrinsicity: Reconsidering Spirituality, Meaning(s) and Mandates", *Canadian Journal of Occupational Therapy*, Vol. 68, Issue 3, pp. 186-194, 2001.
- L. Chiu, J. D. Emblen, L. Van Hofwegen, R. Sawatzky and H. Meyerhoff, "An Integrative Review of the Concept of Spirituality in the Health Sciences", *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 26, No. 4, pp. 405-428, 2004.
- M. E. Malik and B. Naeem, "Role of Spirituality in Job Satisfaction and Organizational Commitment among Faculty of Institutes of Higher Learning in Pakistan", *African Journal of Business Management*, Vol. 5, No. 4, pp. 1236-1244, 2011.
- M. Edwards, "Good for Business: An Integral Theory Perspective on Spirituality in Organisations", *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, Vol. 3, pp. 2-11, 2004.
- M. J. Tejada, "Exploring the Supportive Effects of Spiritual Well-Being on Job Satisfaction Given Adverse Work Conditions", *Journal of Business Ethics*, Vol. 131, pp. 173-181, 2015.
- N. K. Malhotra, S. S. Kim and A. Patil, "Common Method Variance in IS Research: A Comparison of Alternative Approaches and a Reanalysis of Past Research", *Management Science*, Vol. 52, No. 12, pp. 1865-1883, 2006.
- P. Chand and H. Koul, "Workplace Spirituality, Organizational Emotional Ownership and Job Satisfaction as Moderators in Coping with Job Stress", *International Conference on Humanities, Economics and Geography*, March 17-18, Bangkok, pp. 225-229, 2012.
- P. M. Podsakoff and D. W. Organ, "Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects", *Journal of Management*, Vol. 12, pp. 531-544, 1986.
- R. Assagioli, *Psychosynthesis: A Manual of Principles and Techniques*. New York: Viking Penguin, 1965.
- R. M. M. I. Chowdhury and M. Fernando, "The Role of Spiritual Well-Being and Materialism in Determining Consumers' Ethical Beliefs: An Empirical Study with Australian Consumers", *Journal of Business Ethics*, Vol. 113, pp. 61-79, 2013.

- 2013.
- S. J. Gallagher, T. S. Rocco and H. Landorf, "A Phenomenological Study of Spirituality and Learning Processes at Work: Exploring the Holistic Theory of Knowledge and Learning", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 18, No. 4, pp. 457-480, 2007.
- T. J. B. Kline, L. M. Sulsky and S. D. Rever-Moriyama, "Common Method Variance and Specification Errors A Practical Approach to Detection", *Journal of Psychology*, Vol. 134, No. 4, pp. 401-421, 2000.
- T. W. Moore and W. J. Casper, "An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 12, No. 4, pp. 109-118, 2006.