

서비스 조직 내 영성교육이 직장 내 스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구¹⁾

A Study of the Effect of Spirituality Education on Stressors at Work and Job Satisfaction in Service Organizations

Abstract

The aim of this research is to explore the effect of spirituality education on job satisfaction as well as work-home conflicts in service organizations. Spirituality has received heavy attention as an important factor affecting the organizational performance since the late 1990s. Thus, many researches have been carried out to identify the role of spirituality. Most of research has been devoted to examine the relationship between spirituality and positive organizational outcomes. Thus, this study is to investigate positive outcome and negative outcome with spirituality at the same time to identify multiple role of spirituality as a whole. We found that spirituality education has negative effect on all three work-home conflicts and positive effect on job satisfaction respectively. However, all work-home conflicts do not influence job satisfaction. The conclusion and implication are discussed at the end of study.

Keywords: Spirituality, Role Stressors, Work-Home Conflict, Job Satisfaction, Stressors

1. Introduction

서비스 조직에 있어서 탁월함은 서비스를 제공하는 개인에게서 시작된다. 즉 개인의 마음가짐과 역량이 고객 서비스의 차이를 발생시킨다. 그래서 서비스 조직들은 개인의 역량 발달에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 발견하기 위해 노력해왔다. 이 중 최근에 주목을 받고 있는 주제가 영성(spirituality)이다[Altaf and Awan, 2011].

영성이 최근 주제는 아니다. 비즈니스 현장이 아닌 곳(예, 교회)에서 영성과 성과간의 관계를 탐색하는 연구는 존재해 왔다[Sprung et al., 2012]. 그러나, 경영학 분야에서 주목받기 시작한 것은 1990년대 후반으로 상대적으로 짧은 역사를 가지고 있기에 비즈니스 현장에서 논의

1) 이 논문은 2016년 삼육대학교 개교 110주년기념 학술논문(인성교육 분야) 지원사업에 의해 씌여짐

하는 영성은 상대적으로 새로운 연구 영역이다[Sprung et al., 2012].

영성, 영성 행동, 영성의 가치 등은 지금까지 조직연구에서 거의 고려되지 않았던 변수이나, 최근에는 개인, 팀, 조직의 효과와 밀접하게 관련된 가장 강력한 변수중 하나로 고려되고 있다[Osman-Gani et al., 2013]. 직장 내 영성에 대한 지지자 중 한 사람인 Minneapolis-based Ceridian Corp.의 CEO(Chief Executive Officer)인 Lawrence Perlman은 “궁극적으로 우리 회사의 경쟁우위는 조직 구성원들의 머리와 마음의 조화(combination)에서 발생한다.”고 주장하였다[Ashmos and Duchon, 2000].

영성은 업무 환경에서 매우 중요한 역할을 한다[Sprung et al., 2012]. 직장 내 영성(spirituality at work, workplace spirituality)의 시발점은 모든 인간이 가지고 있고 그리고 서로 밀접하게 연결되어 있는 내적 삶(inner life, 영적 삶)과 외적 삶(outer life, 세속적 삶)을 가지고 있다는 것을 이해하는 것이다[Ashmos and Duchon, 2000]. 내적 삶(inner life=inner self)이란 구성원들이 물질적(physical), 감성적(emotional), 인지적(cognitive) 욕구(needs)와 같은 영적 욕구(spiritual needs)를 가지고 있다고 보는 관점을 의미한다[Chawla and Guda, 2010]. 따라서 내적 자아(영성적 정체성, spiritual identity)는 타인과 그리고 세상과 하나 되는 느낌에 관한 것이다[Chawla and Guda, 2010]. 따라서 내적 삶에 자양분을 제공하는 것은 외적 삶의 더 나은 의미와 생산성 향상으로 이어질 수 있다[Ashmos and Duchon, 2000].

이와 같은 조직 내 영성이 조직의 성공과 성과를 위한 새로운 관점으로써 학자들에 의해 제시되어왔으며[Kazemipour and Admin, 2012], 실무 현장에서도 높은 주목을 받고 있다. 학문적으로 영적인 개인(spiritual people)은 비영적인 개인(nonspiritual people)에 비해 행복감과 삶의 만족도가 높은 것으로 보고되고 있다[Perrone et al., 2006]. 직장 내 영성은 자아의 다양한 측면을 직장에서 표현할 수 있는 기회를 제공해준다[Ashmos and Duchon, 2000]. 조직 안에서 적정수준의 종교적인 전통은 구성원들의 명상의 삶을 독려하며, 개인의 삶의 주된 목표인 자신의 의미(meaning)와 목적(purpose)을 찾아가도록 유도한다[Ashmos and Duchon, 2000]. 또한 직장 내 구성원들의 영성은 조직에 대한 몰입 수준(organizational commitment: affective, continuance, normative)을 높여준다[Rego and Cunha, 2008]. 또한 조직의 몰입은 궁극적으로 조직의 성과에 향상으로 이어진다[Rego and Cunha, 2008]. Duggleby et al.(2009)은 영성이 개인의 희망(hope)을 높여준다고 주장하였다.

실무적으로 지난 10년간 영성의 중요성의 확산으로 인해 업무환경에서 영성 프로그램을 운영하는 조직이 많이 늘어났다[Tejeda, 2015]. 대다수의 조직 구성원들은 자신의 일의 의미(meaning in their work)를 찾기를 원한다[Carcia-Zamor, 2003]. 그럼에도 불구하고 많은 조직 구성원들은 시간적 제약으로 인해 자신의 영적 요구를 충족하지 못한다[Osman-Gani et al., 2013]. 이에 많은 조직들은 구성원들이 자신의 일의 목적(purpose)과 의미(meaning)를 찾아갈 수 있는 업무 환경을 만들기 위한 새로운 시도를 하고 있으며[Osman-Gani et al., 2013], 이러한 인본주의적 업무 환경 조성 노력이 결국 조직과 구성원들 모두 윈-윈 할 수 있다[Garcia-Zamor, 2003].

그럼에도 불구하고 경영분야에서 영성에 대한 짧은 역사로 인해 다음과 같은 한계점이 존재한다. 첫째, 영성에 대한 관심 대비 관련 연구의 부족이다. 경영분야에서 직장 내 영성이라는 개념은 새로운 것도 혹은 별개의 것도 아니다[Ashmos and Duchon, 2000]. 물론 21세기 직장 내 구성원들의 영성에 대한 중요성에 관심에도 불구하고 경영학분야에서 그 역사는 매우 짧다[Ashmos and Duchon, 2000][Milliman et al., 2003]. 경영현장에서 영성에 대한 관심을 보

이기 시작한 것은 1999년 BusinessWeek, 2001년 Fortune지 그리고 비슷한 시기에 다양한 도서가 등장하면서 부터이다[Milliman et al., 2003]. 이러한 관심으로 인해 업무 현장에서의 영성에 대한 여러 관련 연구들이 소개되기 시작하였으나 여전히 견고한 혹은 핵심적인 연구가 부족하다는 비판을 받고 있다[Milliman et al., 2003]. 둘째, 지금까지 수행된 연구들이 주로 직장 내 영성에 대한 경험을 기술하는 데만 초점을 맞추고 있다는 것이다[Milliman et al., 2003]. 연구 정황이 직장 내인 만큼 영성이 조직 구성원들의 업무 태도와 행동과의 관련성에 대한 탐색이 필요하나 이에 대한 연구가 여전히 부족하다[Milliman et al., 2003]. 조직에서 영성에 대한 이해를 확장하기 위해서는 조직 안에서 영성의 역할 혹은 잠재적이고 긍정적 영향이 규명되어야 한다[Milliman et al., 2003]. 셋째, 기존 연구들이 직장 내 영성이 단순히 구성원들의 태도에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 가정할 뿐 이를 가설화하고 실증적으로 이 관계를 규명한 연구는 부족하다[Milliman et al., 2003]. Duchon and Plowman(2005)은 업무현장에서 영성의 이점에 대한 연구, 특히 영성이 실증적으로 구성원들에게 미치는 영향에 대한 연구는 점진적으로 진행되어야 한다고 주장하였다.

따라서 본 연구는 그동안 다양한 연구를 통해 규명된 영성과 직무 만족간의 관계에서 한발 더 나아가 영성과 업무 스트레스, 직무 만족도 간의 관계를 중심으로 실증분석을 수행해 보고자 한다. 그동안의 연구는 영성이 직무만족이라는 긍정적 성과에 미치는 영향을 주로 살펴보았다(예, Altaf and Awan, 2011). 물론 직무 스트레스에도 부정적 영향을 미치는 영향을 살펴본 연구도 존재한다(예, Osman-Gani et al., 2013). 하지만 조직 내 스트레스라는 부정적 성과와 직무 만족이라는 긍정적 성과를 동시에 그리고 구체적으로 살펴본 연구는 존재하지 않는다.

본 연구에서는 다양한 서비스 조직(예, 교육기관, 의료기관)을 대상으로 연구를 수행하고자 한다. 그동안 영성에 대한 연구는 주로 의료서비스 종사자인 간호사를 대상으로 수행한 연구가 상대적으로 많았다(예, Kazemipour and Amin, 2012). 간호사들이 자신의 일의 의미와 목적을 찾아 직장인으로서 간호사가 아니라 생명을 살리는 의료인으로 행동하는데 있어서 영성이 중요한 역할을 할 수 있을 것이라는 점에서 연구가 많이 진행되어 왔다. 본 연구에서는 서비스 기관을 의료기관에서 더 나아가 서비스 조직의 종사자들을 대상으로 다양한 유형의 대 고객 서비스를 제공하는 근로자들이 영성을 통해 조직에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지 살펴보고자 한다. 제조업의 경우 구성원들이 생산에 참여하는 제품을 통해 조직의 성과에 간접적으로 영향을 미칠 수 있다. 반면에 서비스 기업의 경우 구성원들의 행동 자체가 직접적으로 조직의 성과로 이어질 수 있다. 따라서 서비스 기업에서는 영성이 미치는 영향이 직접적으로 나타날 수 있기에 더 주목해야 한다.

결국 본 연구는 영성이 구성원들에게 미치는 영향을 다양한 측면에서 살펴보고 이를 실증적으로 규명하여 영성의 역할을 확장하는데 기여하고자 한다.

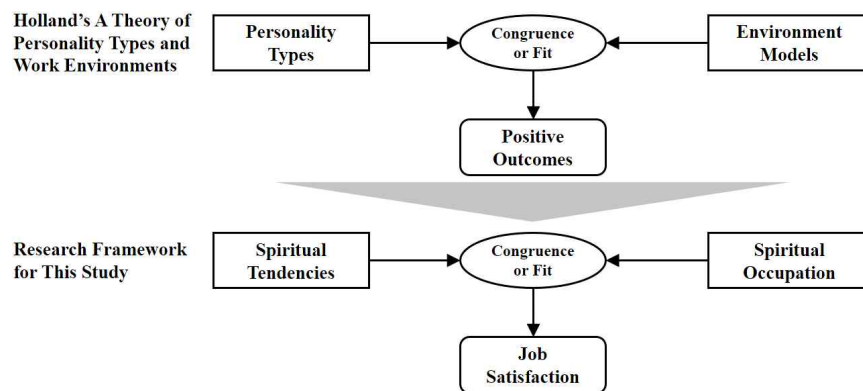
II. Literature Review

2.1 A Theory of Personality Types and Work Environments

Holland에 의해 처음으로 제안된 성격유형 및 업무환경 이론(Theory of Personality Types and Work Environments)은 직업 심리학(vocational psychology), 개인 성격(personality),

개인-환경 심리학(person-environment psychology)의 조화된 개념으로, 여섯 가지 성격 유형(6 personality types: realistic, intellectual(investigative), social, conventional, enterprising, and artistic)과 이에 대응되는 여섯 가지 환경 모델(6 parallel model environments)이 존재하며, 개인과 환경간의 일치(congruence or fit)가 발생하게 되면 다양한 유형의 긍정적 결과(healthy outcomes)와 유발될 수 있다고 가정하고 있다[Fritzsche et al., 2002][Hogan and Blake, 1999][Holland, 1962][Holland, 1968][Walsh and Holland, 1992].

Holland(1962:1968)에 따르면, 개인의 직접 선택이 개인의 성격 유형과 일치하게 되면, 개인은 해당 직무에 만족하게 된다[Lazar, 2010]. 이와 같은 관점에서, 만약 개인이 보유한 영성 수준(spiritual tendencies)에 비해 직장(occupation)이 본질적으로 더 풍성한 영성적 환경을 제공해준다면 개인은 해당 직업에 대해 만족하게 될 것이다[Lazar, 2010].



<그림 1> 성격유형 및 업무환경 이론과 본 연구의 프레임워크

이와 유사하게 개인-환경 적합성²⁾이론(P-E Fit Theory, Person-Environment Fit Theory)을 살펴보면, 개인의 행동은 개인과 환경간의 상호작용으로 표현될 수 있다[Chand and Koul, 2012][Shin, 2004]. 본 이론의 기본 가정은 개인의 속성(attributes)과 상황적 환경이 일치(match)하거나 높은 수준의 조화(congruence)를 이룰 때 개인과 조직은 이전보다 더 효과적으로 발전한다는 것이다[Shin, 2004]. 따라서 개인의 직무 만족, 안정성, 성취감 등은 개인의 특성(personality)과 환경(environment)간의 일치(fit)/조화(congruence)를 통해 발생하며, 높은 수준의 적합성은 긍정적 업무 성과로 연결될 것으로 기대할 수 있다[Chand and Koul, 2012].

2.2 Spirituality

영혼(spirit)이란 용어는 라틴어인 *Spiritus*에서 기원하였으며, 그 의미는 삶의 활력(breath of life), 즉 생명력(life force or power)이다[Chawla and Guda, 2010]. 그래서 Chawla and Guda(2010)는 영성을 자신의 영혼을 인식하는 것으로 정의하였다. 그들은 영성의 가장 중요

2) 적합성은 학자에 따라, fit, congruence, match, similarity, convergence, 등 다양하게 용어가 사용됨

한 특징은 세상의 모든 존재와 하나(oneness with all beings in the universe)되는 것이라고 주장하였다[Chawla and Guda, 2010].

영성이라는 단어는 다양한 형태의 의미로 사용되어 왔는데 특히 종교적 독실함(religiosity³, 종교성)으로 해석되는 경우가 많았다[Sprung et al., 2012]. 역사적으로 영성에 대한 관심은 대부분 종교에 기반을 두고 있다[Milliman et al., 2003]. 영성의 깊이를 고려하지 않는 일부 서구권 사람들은 영성을 종교적 요인(religious factor)으로 연결 지어 보았다.

이와는 반대로, Lazar(2010)는 종교와 영성을 동일한 것이 아니라고 보았다. 종교인이 반드시 영성적 인간이지 않을 수 있으며, 영성적 개인이 반드시 종교인이 아닐 수 있다는 것이다[Lazar, 2010]. 하지만 주지할 것은 영성에 대한 다양한 정의와 측정도구들을 살펴보면 구체적으로 종교와 관련된 요소들이 대부분 포함되어 있다는 점이다[Lazar, 2010]. 하지만 영성(spirituality)과 종교(religion)는 동일한 개체가 아니며, 두 개념은 서로 연관되지만 명확히 구분되는 개념이다[Chowdhury and Fernando, 2013][Osman-Gani et al., 2013][Sprung et al., 2012]. 예를 들어, 종교행사는 영성의 성장에 도움을 준다[Osman-Gani et al., 2013].

종교성 (Religiousness)	존재 (Yes)	Religious Non-Spiritual	Religious Spiritual
	부재 (No)	Non-Religious Non-Spiritual	Non-Religious Spiritual
		부재(No)	존재(Yes)
		영성(Spirituality)	

<그림 2> 종교성과 영성과의 관계

Source: Chowdhury and Fernando(2013)

종교는 공식적/조직적 구성(formal/organizational membership)과 믿음/의식(beliefs/rituals)과 연관되는 반면 영성은 높으신 존재(a higher being)와의 친밀함(closeness) 및 세상과 생명체와의 연결된 느낌(interconnectedness)과 연관된다[Zinnbauer et al., 1997]. 다시 말해, 종교는 교회 혹은 조직된 집단에서의 신념과 행동과 관련되는 반면(공식적 구조화된 종교, formal organized religion), 영성은 삶의 의미와 목적의 탐색과 연결된 느낌/경험을 내포하는 개념(개인화된 현상, individualized phenomenon)이다[Sprung et al., 2012]. Valasek(2009)은 종교성(religiosity)은 다음의 10가지 특징을 반영하고 있다는 점에서 영성과 차이가 있다고 보았다: 전도(proselytizing), 교회 참석(Church attendance), 기도 횟수(amount of prayer), 교리(doctrine or dogma), 포용력(integration), 해당 종교안의 믿음((belief in the divine), 종교 예식 중시(ritualistic), 절대주의(authoritarian), 독실(self-righteousness), 성경낭독(scripture reading).

3) 종교성은 외적 차원(extrinsic dimension of religiosity)과 내적 차원(intrinsic dimension of religiosity)으로 나뉜다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 외적 차원은 사회적 그리고 사업적 효용을 위해 종교를 활용하는 행위(예. 친구를 사귀기 위해 종교행사에 참여하는 것)를 말한다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 반면에 내적 차원은 종교의 본질적 목적에 부합되는 행위(예. 종교적 믿음에 따라 삶을 열정적으로 사는 것)를 말한다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 따라서 종교성의 외적 차원보다 내적 차원이 종교적 몰입(religious commitment)에 더 강한 영향을 미친다[Chowdhury and Fernando, 2013].

이 두 개념은 동시에 발생할 수도 그리고 개별적으로 발생할 수도 있다[Sprung et al., 2012]. 특히 영성에서 추구하는 신성한 존재(sacred)는 하느님(God)이나 신(divine)에 국한되는 개념이 아니라 개인에게 중요한 것(예, 물건, 친밀감, 직장, etc.)은 신성한 존재로 볼 수 있다[Sprung et al., 2012]. 따라서 영성은 어떠한 공식적인 종교적 구성없이도 발생할 수 있다[Sprung et al., 2012].

<표 1> 영성과 종교에 대한 개념적 차이 정리

Spirituality	Religion
a closeness to a higher being and/or feelings of interconnectedness with the world and living things[Zinnbauer et al., 1997]	formal/organizational membership and beliefs/rituals[Zinnbauer et al., 1997]
thought to encompass a search for meaning, for unity, for connectedness to nature, humanity and the transcendent[Emmons, 1999]	A covenant faith community with teachings and narratives that enhance the search of the sacred and encourages morality[Dollahite, 1998]
the vast realm of human potential dealing with ultimate purposes, with higher entities, with God, with life, with compassion, with purpose[Tart, 1983]	a system of beliefs in a divine or superhuman power, and practices of worship or other rituals directed towards such a power[Argyle and Beit-Hallahmi, 1975]
the personal quest for understanding answers to ultimate questions about life, about meaning, and about relationship to the sacred or transcendent, which may (or may not) lead to or arise from the development of religious rituals and the formation of community[Koenig et al., 2001]	an organized system of beliefs, practices, rituals and symbols designed (a) to facilitate closeness to the sacred or transcendent (God, higher power, or ultimate truth/reality), and (b) to foster an understanding of one's relation and responsibility to others in living together in a community[Koenig et al., 2001]

영성에 대한 연구는 주로 신학(theology), 심리학(psychology), 사회학(sociology)에 뿌리를 두고 있다[Malik and Naeem, 2011]. 따라서 영성에 대한 정의는 관점에 따라 다양하다[Lazar, 2010].

Altaf and Awan(2011)은 영성을 “자신과 타인의 개선을 유발하는 종교적 그리고 사회적 과업을 수행함으로써 인해 달성되는 만족(satisfaction), 의미부여(meaning), 방향성(direction)의 정도”라고 정의하였다. Zinnbauer et al.(1999)는 영성을 “신성한 존재를 찾는 것(a search for the sacred)”이라고 정의하였다. Koenig et al.(2001)은 영성을 삶, 의미, 신성한(sacred) 혹은 초월적 존재(transcendent)와의 관계에 대한 질문에 관한 답을 이해하는 개인적 탐구라고 정의하였다. 그들은 영성이 종교관(religious rituals)의 발전과 공동체 형성을 유발한다고 보았다[Koenig et al., 2001].

조직 내 영성은 영성과 다소 다른 개념으로 그 범위를 조직으로 한정한다는 차이점이 있다[Altaf and Awan, 2011].

Milliman et al.(2003)은 직장 내 영성을 집단 내에서 이루어지는 과업의 의미(meaningful work)를 통해 양성되는 그리고 스스로 육성하고자 하는 내적 삶에 대한 조직구성원들의 인지

(recognition)라고 정의하였다. Giacalone and Jurkiewicz(2003)은 직장 내 영성을 구성원들이 업무 과정을 통해 초월적 존재(transcendence)를 경험할 수 있는 환경을 촉진하기 위한 문화 속에서 조직적 가치의 틀이 입증되는 것이라고 정의하였다. Mitroff(2003)는 직장 내 영성을 삶의 궁극적 목적을 찾고 이에 따라 살고자 하는 개인의 욕구(desire)라고 정의하였다. Altaf and Awan(2011)은 직장 내 영성을 조직적 상황에서 개인의 영성적 안녕(spiritual well being)이라고 정의하였다.

이처럼 영성에 대한 다양한 관점으로 인해 일부학자는 무엇이 영성인지보다 무엇이 영성이 아닌지를 정의하는 것이 더 쉽다고 주장하였다[Rego and Cunha, 2008]. 즉, 영성에 대한 정의는 보는 관점에 따라 달라질 수 있으며, 여전히 영성에 대한 공통의 언어를 만들어나가는 단계에 머물러 있다고 볼 수 있다.

<표 2> 세 가지 관점에 따른 영성의 정의

Discipline	Definition
신학 Theology	구성원들이 업무 과정을 통해 초월적 존재(transcendence)를 경험할 수 있는 환경을 촉진하기 위한 문화 속에서 조직적 가치의 틀이 입증되는 것[Giacalone and Jurkiewicz, 2003] 삶, 의미, 종교적(sacred) 혹은 초월적 존재(transcendent)와의 관계에 대한 질문에 관한 답을 이해하는 개인적 탐구[Koenig et al., 2001] state of being and experiencing which comes through awareness of transcendent aspects which is reflected by particular identifiable values with respect to self, other, nature, life and whatever somebody considers to be the ultimate[Elkins et al., 1988] the basic feeling of being connected with one's complete self, others, and the entire universe[Mitroff and Denton, 1999] the experience when someone literally transcends oneself, going beyond the limits of self-interest[Conger, 1994]
심리학 Psychology	궁극적 목적을 찾고 이에 따라 살고자 하는 개인의 욕구(desire)[Mitroff, 2003] the attempt to give ultimate meaning to things, it is the ultimate context for humanity to understand itself[Legere, 1984] how the people understand their lives regarding their ultimate meaning and value[McClain et al., 2003]
사회학 Sociology	집단 내에서 이루어지는 과업의 의미(meaningful work)를 통해 양성되는 그리고 스스로 육성하고자 하는 내적 삶에 대한 조직구성원들의 인지(recognition)[Milliman et al., 2003] an experience of interconnecteness and trust among those involved in a work process, engendered by individual goodwill; leading to the collective creation of a motivational organizational culture, epitomized by reciprocity and solidarity; and resulting in enhanced overall performance, which is ultimately translated in lasting organizational excellence[Marques, 2005] the effort to find one's ultimate purpose in life to develop a strong connection to coworkers and other people associated with work and to have consistency (or alignment) between one's core beliefs and the values of their organization[Kazempour et al., 2012]

전언하였듯이, 신학자들은 영성을 종교의 일부라고 주장한다[Malik and Naeem, 2011]. 다른 학자들은 직장 내 영성을 특정 종교적 전통(specific religious tradition)과 연계시키기 보다는 개인의 가치관과 철학(personal values and philosophy)을 중시한다[Milliman et al., 2003][Rego and Cunha, 2008]. Ashmos and Duchon(2000)은 직장 내 영성은 그 종교적 이미지(religious imagery)로 인해 종교나 개종(conversion, people converted to a specific belief system)에 대한 것 혹은 특정한 신념 체계(specific belief system)를 받아들이는 것으로만 이해할 수 있으나 오히려, 직장에서 영적(souls) 성장을 갈망하는 개인의 영적 자아(spiritual beings)에 관해 이해하는 것이라고 주장하였다. 또한 그들은 직장 내 영성은 조직 구성원들 간의 그리고 조직 구성원과 다른 업무 집단과의 결속감(a sense of connectedness)과 관련된다고 보았다[Ashmos and Duchon, 2000]. Milliman et al.(2003)은 직장 내 영성이 전체성(a sense of wholeness), 연결성(connectedness), 내면의 가치(deeper values)와 밀접하게 연관된다고 보았다. Westgate(1996)는 영성을 4가지 차원으로 보았는데, 이는 삶의 목적과 의미(meaning and purpose in life), 초월적 존재에 대한 경험과 믿음(transcendent beliefs and experiences), 내재적 가치(intrinsic values), 공동체 혹은 관계적 측면(community or relationship aspects) 등이다. 이들의 주장을 정리하면, 직장 내 영성은 개인의 삶의 궁극적 목적을 찾는 노력, 동료와 업무와 관련된 타인과의 강력한 관계(strong connection)를 형성하는 노력, 그리고 조직의 가치와 자신의 핵심 신념(core beliefs)간의 일치 혹은 조화(consistency or alignment)시키려는 노력과 관련된다[Milliman et al., 2003]. 이러한 관점은 일부 종교(religion)가 자신들의 신념만을 공식 구조로 인정하고 강조하는 동시에 자신의 종교적 교리(dogma)로 사람들을 구분하며, 다른 종교적 신념을 배척하는 경향을 보이기 때문이다[Rego and Cunha, 2008]. 반면에 이들의 관점에서 영성(spirituality)은 포괄적이고(inclusive), 관대하며(tolerant), 개방적(open-minded)이라고 보았다[Rego and Cunha, 2008].

영성이란 다차원적(multidimensional)이며, 복잡한 개념(complex)이다. 따라서 해당 개념에 대한 합의된 혹은 널리 인정되는 차원이나 측정지표는 존재하지 않는다.

그럼에도 불구하고 선행연구에서는 영성에 대한 다양한 구성요소를 제시하였는데, 예를 들어, Ashmos and Duchon(2000)은 직장 내 영성에 대한 측정지표를 요인 분석을 통해 개발하였는데, 그들이 제시한 직장 내 영성은 총 7가지 요소로 나뉜다. 그들이 개인적 차원(individual level)에서 제시한 차원은 업무 조건(conditions for community), 과업의 의미(meaning at work), 영적 삶(inner life), 영성 방해(blocks to spirituality), 책임적 자아(personal responsibility), 동료와의 긍정적 관계(positive connections with other individuals) 등이다[Ashmos and Duchon, 2000]. Milliman et al.(2003)은 이 구성 요소에 대해 일부 비현실적 측면이 반영되어 있기 때문에 선택적 수용이 필요하다고 주장하였다. 그들은 직장 내 영성을 3가지 요소로 보고 과업의 의미(meaningful work), 소속감(sense of community⁴), (조직과 개인 간의)가치 동일시(alignment of values)를 제안하였다[Milliman et al., 2003]. Rego and Cunha(2008)은 팀의 관점에서 직장 내 영성의 구성요소로 공동체 의식(sense of community), 조직의 가치 일치성(alignment with organizational values), 사회에 대한 기여(sense of contribution to society), 업무의 즐거움(enjoyment at work), 내적 삶의 기회(opportunities for inner life) 등을 제시하였다. Altaf and Awan (2011)은 직장내 영성이

4) community refers to the notions of sharing mutual obligation and commitment that connect people to each other[Chawla and Guda, 2010].

창의성, 의사소통, 존경, 비전 파트너십, 에너지, 유연성 등의 7가지 요소로 구성된다고 보았다.

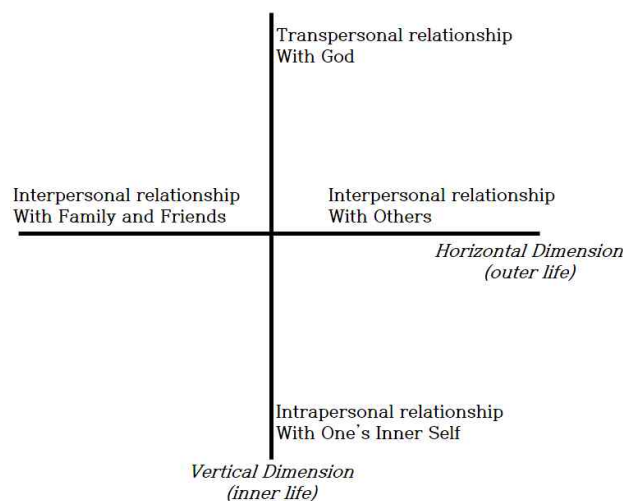
<표 3> 직장 내 영성의 3가지 차원

Level	Concept	Contents
Individual Level	Meaningful Work	Enjoy Work Energized by work Work gives personal meaning and purpose
Group Level	Sense of Community	Sense of connection with co-workers Employees support each other Linked with a common purpose
Organizational Level	Alignment Workplace Organizational Values	Feel connected to organization's goals Identify with organization's mission and values Organization cares about employees

* Adopted from Millimam et al.(2003)

이외에도 학자마다 다양한 차원적 분류를 제시하였다. Hungelmann(1985)은 관계적 차원에서 영성을 자아초월적 관계(transpersonal relationship with God), 대인적 관계(interpersonal relationship with friends and family etc.), 내인적 관계(intrapersonal relationship with one's inner-self)등으로 보았다. Altaf and Awan (2011)은 종교와 사회적 차원에서 영성을 수평적(horizontal) 차원과 수직적 차원(vertical)으로 구분하였다. 그들이 구분한 수직적 차원은 개인이 신과의 관계를 경험하는 것을 말하며, 수직적 차원은 더 나은 사회를 만들기 위한 개인의 행동으로 예를 들어 타인을 도와주고자 하는 욕망을 갖거나 타인을 실제로 도와주는 행위 등이 해당된다[Altaf and Awan, 2011].

이와 같이 영성에 대한 기존 연구의 다차원적 접근에도 불구하고 국내환경에서 영성의 차원에 대한 연구는 매우 부족한 실정이며, 또한 차원성과 더불어 측정 척도에 대한 연구도 부족하여 관련 연구가 시급하다. 또한 지금까지 선행연구자들에 의해 제시된 차원들도, 불완전하고, 부정확하다고 평가되고 있다[Osman-Gani et al., 2013].



<그림 3> 영성의 차원

<표 4> 직장 내 영성의 차원 구성요소 비교

Source	Dimensions
Ashmos and Duchon(2000)	Individual Level: Conditions for Community, Meaning at Work, Inner Life, Blocks to Spirituality, Personal Responsibility, Positive Connections with Other Individuals Group(Work Unit) Level: Work Unit Community, Positive Work Unit Values Organizational Level: Organization Values, Individual and the Organization
Milliman et al.(2003)	Individual Level: meaningful work Group Level: sense of community Organization Level: alignment of values
Kinjersky and Skrypnek(2006)	Individual Level: engaging work(meaningful work), spiritual connection(inner life) Group Level: sense of community
Rego and Cunha(2008)	Individual Level: enjoyment at work, opportunities for inner life Group Level: sense of community Organization Level: alignment with organizational values, sense of contribution to society
Chawla and Guda(2010)	Individual Level: inner life as spiritual identity, meaningful work Group Level: sense of community
Nasina and Doris(2011)	Individual Level: enjoyment at work Group Level: team's sense of community Organization Level: alignment between organizational and individual values, sense of contribution to society
Valasek(2009)	Individual Level: searching for meaning and purpose, personal wholeness/wellness/holistic, achieving personal growth, ethics/integrity/values based, belief in the divine, sense of justice or fairness Organization Level: living in harmony with others

Karakas(2009)는 직장 내 영성과 조직의 성과간의 관계를 규명하기 위해 140건의 기존문헌들 조사하였는데, 그의 조사에 따르면 직장 내 영성은 첫째, 구성원들의 안녕(well-being)과 삶의 질을 향상시키고, 둘째, 일의 목적과 의미를 부여하고, 마지막으로 상호 친밀감과 소속감을 형성 및 향상시킨다는 것을 발견하였다.

영적 안녕(spiritual well-being)은 영성 경험의 결과물(outcome)이자 삶의 영적 품질(spiritual quality of life)의 측정수단이다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 영적 안녕은 인간의 내적 자원의 총체의 건전함과 관련되며, 궁극적인 관심은 인간의 삶에 의미를 부여하고, 행동의 틀이 되는 삶의 중심 사상에 초점을 맞추고 있다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 또한 영적 안녕은 자신의 삶의 만족의 확장이자 의미있는 삶에 대한 인식하는 것이다[Moberg, 1986]. 따라서 직장내 영성이란 업무 조건에서 개인의 영적 안녕이라고 볼 수 있다[Tejeda, 2015]. 영적 안녕이 영성과 다른 점은 개인의 삶의 의미부여 및 다른 대상과의 연결의 경험을 촉진하는 내부적 영적 자원의 적합성(fitness)에 초점을 맞추고 있다는 것이다[Tejeda, 2015].

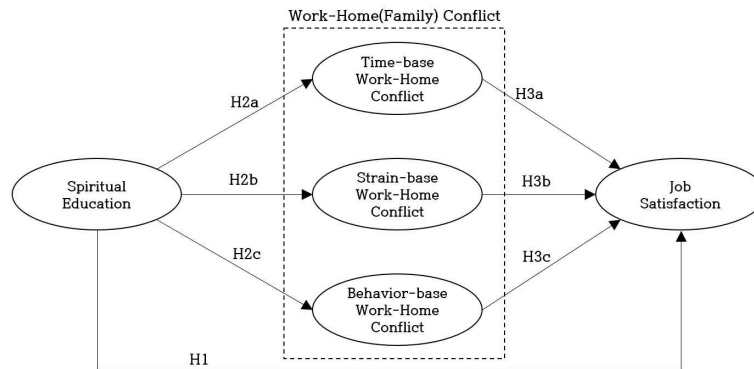
Perrone et al.(2006)은 영적 안녕을 연속적 관점이 아니라 단속적 관점에서 두 가지 차원으로 정의하였다. 그들의 정의에 따르면 영적 안녕은 개인과 종교적 신념 체계(a system of religious beliefs) 내에서 전지전능자(a higher power)와의 관계를 나타내는 종교적 안녕(religious well-being)과 특정한 종교적 틀에서 벗어난 개인의 의미와 목적과 관련된 존재적 안녕(existential well-being)으로 구분된다[Perrone et al., 2006].

Chowdhury and Fernando(2013)은 영적 안녕을 다음의 4가지로 구분하였는데, 이는 개인적 안녕(personal well-being), 공동체 안녕(communal well-being), 환경적 안녕(environmental well-being), 초월적 안녕(transcendental well-being) 등이다. 개인적 안녕은 자신의 의미(meaning)와 목적(purpose)이 삶의 가치(values)와 어떻게 관련되는지를 다룬다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 공동체 안녕은 개인과 타인간의 대인관계의 품질 및 깊이를 나타내며, 사랑, 정의, 희망, 인간성에 대한 신념 등이 해당된다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 환경적 안녕은 육체적 그리고 생물학적 세상을 관리하고 육성하는 것을 다루며, 경외감(a sense of awe), 경이로움(wonder), 환경과의 조화(unity with the environment) 등이 해당된다[Chowdhury and Fernando, 2013]. 초월적 안녕은 인간적 수준을 넘어서 자아와 인적 대상 혹은 물적 대상과의 관계를 다루며, 우주의 힘(cosmic force), 초월적 실체/하느님(transcendent reality or God), 우주의 신비의 원천에 대한 사모(adoration), 숭배(worship) 그리고 믿음(faith)을 포함한다[Chowdhury and Fernando, 2013].

III. Research Model and Hypotheses

작장 내 영성과 구성원들의 업무 태도와의 긍정적 연관성이 기존연구에서 빈번히 언급되었음에도 불구하고 이에 대한 실증적 가설 및 연구는 부족한 실정이다[Milliman et al., 2003]. 본 연구는 위의 문헌 연구를 기반으로 다음과 같은 연구모형 및 가설을 제시하고자 한다.

우선 영성의 영향을 살펴보기 위해 영성교육(spirituality education)을 독립변수로 설정하였다. 조직의 이념, 사상, 그리고 조직 전체의 가치 등을 모든 구성원들에게 전파하기 위한 가장 효과적인 방법 중 하나는 교육이다[Yim and Byeon, 2015]. 물론 교육이 지속적이어야 한다는 기본 전제가 있어야 한다. 그래야 교육의 목적이 모든 구성원들에게 전파될 수 있고 또 교육의 지속성으로 인해 교육의 효과가 사라지지 않고 끊임없이 발현할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 영성교육을 독립변수로 선정하여 영성교육의 효과를 살펴보고자 한다. 또한 이에 대한 긍정적 영향으로 직원들의 전반적인 직무 만족도(global job satisfaction)를 종속변수로 제시하였다. 영성의 긍정적 성과에 대한 잠재적 영향뿐만 아니라 부정적 영향인 직무상 스트레스(occupational stressors)와의 관계를 동시에 규명하기 위해 대표적 직무 스트레스인 직장-가정 갈등(work-home conflict)을 매개 변수로 제안하였다. 이를 도식화 하면 <그림 4>와 같다.



<그림 4> 연구모형

3.1 영성

Altaf and Awan(2011)은 영성적 안녕(spiritual wellbeing)을 자신의 삶에 대한 만족의 표현이자 자신의 삶이 의미있다고 인지하는 것이라고 보았다. 이를 조직 자원에 적용해보면 직장 내 영성적 안녕은 자신의 직무에 대한 만족과 조직 내 자신의 역할이 의미있다고 인지하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 조직 내 영성은 개인뿐만 아니라 직무의 만족에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인을 포함한다[Altaf and Awan, 2011]. 만약 이러한 요인들이 적절히 작동하지 못할 경우 조직 혹은 업무현장에 대한 구성원들의 불만족을 유발할 뿐만 아니라 경우에 따라서는 개인의 삶 자체에 대한 불만족을 유발할 수도 있다[Altaf and Awan, 2011]. 따라서 조직적 상황에서 개인의 직무만족은 직장 내 영성의 중요한 결과 변수로 볼 수 있다. 최근 몇몇 연구에서 직무만족에 기여하는 중요한 변수로 영성을 살펴보았으나, 그 수가 많지 않아 소수의 연구자만이 이러한 관계를 규명하였다[Lazar, 2010].

직무만족은 개인의 이직 의도를 낮추며 조직 몰입을 증가시키는 중요한 변수로 고려되고 있다[Chawla and Guda, 2010]. 따라서 조직은 다른 핵심 결과와 밀접하게 연관되어 있는 개인의 직무만족에 집중할 필요가 있다[Chawla and Guda, 2010].

Milliman et al.(2003)에 따르면 구성원들의 목적성 그리고 가치에 적극적 관심을 보이는 조직의 환경에서 내부 구성원들은 더욱더 자신의 업무 수행에 동기부여 받을 뿐만 아니라 스스로 업무 생산성 향상에 관심을 두고 업무환경에 만족할 가능성이 높아진다고 주장하였다. Altaf and Awan(2011)은 조직이 구성원들을 위한 영성 환경(spirituality environment)을 제공하고 영성활동을 적극적으로 지원할 경우 구성원들의 만족을 높일 수 있을 뿐만 아니라 업무 생산성의 증가도 기대할 수 있다고 주장하였다. 유사하게 McLaughlin(1998)도 조직 내 영성이 구성원들의 더 나은 성과를 통해 조직의 전반적 수익성의 증가를 유발한다고 주장하였다. Kazemipour and Admin(2012)는 영성이 개인의 완전성을 향상시키고, 구성원들의 행복과 만족을 유도한다고 주장하였다. 또한 그들은 조직 내 영성이 구성원들의 감정적 조직 몰입(affective organizational commitment)과 조직 시민 행동(organizational citizenship behavior)에도 긍정적 영향을 미친다는 것을 실증분석을 통해 규명하였다[Kazemipour and Admin, 2012]. Kazemipour et al.(2012)은 직장 내 영성이 구성원들의 행복과 만족을 유도하는 인간의 완전성(wholeness)에 유의한 영향을 미친다고 주장하였다. 마찬가지로 Komala and Ganesh(2007)는 상관관계 분석을 통해 영성과 직무 만족 간에 긍정적 상관관계가 있다는 것을 규명하였다.

Milliman et al.(2003)은 영성이 구성원들의 내적 업무 만족뿐만 아니라 퇴사의도, 조직 몰입, 조직 기반 자부심과도 밀접하게 관련된다고 주장하였다.

H1. 영성교육은 조직 구성원들의 전반적 직무 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직기반의 영성은 조직적 성과 혹은 조직 몰입의 증가와 같은 조직적 결과와 밀접하게 관련이 있음과 동시에, 이러한 성과는 결국 직무 만족과 같은 조직적 결과를 유발하고 직무 스트레스를 감소시킨다[Noore and Arif, 2011]. Osman-Gani et al.(2013)은 영성이 생상선 향상, 직무 만족도 증가와 같은 조직적 성과의 향상을 유발할 뿐만 아니라 구성원들의 스트레스 대응 능력을 증가시키고 스트레스에 대한 민감도도 낮춘다고 주장하였다.

Atkins(2007)의 연구에 따르면 영성이 조직 내 개인의 스트레스에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유사하게 Robertson(2007)의 연구에 따르면 개인의 영성이 개인의 우울(depression)에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 영성은 조직 구성원들의 (조직) 합병 증후군(merger syndrome)에도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다[Malik and Naeem, 2011].

이에 대해 Sprung et al.(2012)은 영성이 인간의 어려운 삶 속의 사건을 적절히 다루는데 긍정적 영향을 미치기 때문에, 조직 내에서도 영성이 스트레스를 유발하는 업무환경에서 구성원들이 이를 잘 대처하도록 유익한 영향을 미치기 때문이라고 주장하였다. Chand and Koul(2012)은 영적인 개인은(spiritual individual) 긍정적 자부심, 내적 통제, 스트레스의 효과적 대응, 높은 인내심, 감성 지능과 같은 긍정적 성격 특성(personality traits)을 가지고 있기 때문에 스트레스를 대처하는 능력이 높다고 주장하였다.

H2. 영성교육은 직장-가정 갈등에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2a. 영성교육은 시간 기반 직장-가정 갈등에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2b. 영성교육은 고충 기반 직장-가정 갈등에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

H2c. 영성교육은 행동 기반 직장-가정 갈등에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 직장-가정 갈등

스트레스는 우리 삶의 표준의 복잡성과 경쟁심의 증가로 인해 삶속에서 불가피하고 필연적인 요소가 되었다[Chand and Koul, 2012]. 오늘날처럼 경쟁이 심화되고 있는 상황에서 업무의 강도는 점점 더 심화되고 있는 상황에서 조직 구성원들은 높은 스트레스 상황을 대응할 필요성을 느끼게 되었다[Chand and Koul, 2012]. 또한 모든 사람들은 가정, 회사, 학교 등 상황을 막론하고 모든 사회적/경제적 활동에서 스트레스를 경험하게 된다[Chand and Koul, 2012]. 따라서 스트레스는 인간의 삶에서 주요 관심사가 되었다[Chand and Koul, 2012].

개인-환경 적합성 모형(P-E Fit Model)에 따르면 개인의 속성과 환경이 상충된다면 그 결과로 스트레스가 발생한다[Chand and Koul, 2012]. 개인의 능력과 직장에서의 개인에서 바라는 요구수준과의 차이가 발생할 경우(불일치) 직무 스트레스가 발생한다[Chand and Koul, 2012]. 직무 스트레스(job stress)란 개인의 기술(skills)/능력(abilities)과 직업에서의 요구(demands)간의 불일치(misfit)를 말한다[Chand and Koul, 2012]. 불일치는 업무 환경에 의

해 공급되는 개인의 욕구의 측면을 반영하며, 개인에게 위협으로 여겨질 수 있다[Chand and Koul, 2012]. 직무 스트레스(job stress, occupational stress)는 부정적 환경 요인(negative environmental factors) 혹은 스트레스 유발요인(stressors)으로써, 예를 들어, 특정한 직업과 관련된 업무 과부하(work load), 역할 갈등(role conflict), 역할 모호(role ambiguity), 열악한 업무 환경(poor working condition) 등이 해당된다[Chand and Koul, 2012].

증가하는 업무 과부하(work overloads)와 직무 요구(job demands)는 직무만족(job satisfaction)의 감소에 영향을 미칠 뿐만 아니라 높은 수준의 탈진(burnout)을 유발한다[Duggleby et al., 2009]. 직무 만족은 중요한 조직의 결과변수들과 밀접하게 관련되는데 예를 들어, 결근(absenteeism), 이직(turnover), 이탈 의도(intention to leave)에 영향을 미친다[Lazar, 2010]. 또한 직무 만족은 업무 분위기(job climate), 대인 관계(personal interrelationships), 역할 갈등(role conflict), 역할 모호(role ambiguity), 인구통계학적 특성(demographic characteristics) 등에 영향을 받는다[Lazar, 2010]. Sullivan and Bhagat(1992)의 연구에 따르면 스트레스의 감소는 직무 성과 및 직무 만족의 상승과 직접적으로 연관되는 것으로 나타났다.

전이이론(spillover theory)에 따르면 사회 속에서 인간이 가지는 태도와 인간이 맡는 다양한 역할은 개인의 삶에서 전이되지 않는(impermeable) 요소로 구분되는 것은 아니라 하나의 삶의 영역이(예, 직장) 다른 삶의 영역(예, 가정)에 전이될 수 있다고 본다[Wilensky, 1960]. 전이 효과는 두 가지로 구분되는데 하나는 수직적 전이(vertical spillover)와 다른 하나는 수평적 전이(horizontal spillover)이다[Tejeda, 2015]. 수평적 이전은 어떻게 하나의 삶의 영역에서의 만족이 이웃한 다른 삶의 영역에서의 만족에 영향을 미치는지를 기술한다[Tejeda, 2015]. 수직적 전이는 전반적 삶의 만족과 같은 하나의 삶의 영역이 영적 안녕과 같은 다른 삶의 영역에 의해 어떻게 긍정적으로 영향을 받는지를 설명해준다[Tejeda, 2015].

따라서 영적 삶 안에서의 자기 발전은 다른 영역인 직장-가정이라는 삶의 영역에 긍정적으로 전이될 수 있다[Tejeda, 2015]. 즉 영성은 직장에서 개인과 타인과의 연결성 그리고 일의 의미 탐색을 촉진하기 때문에 긍정적 삶의 만족을 기대할 수 있으며, 이러한 긍정적 성과는 결국 삶의 다른 영역인 직장-가정 갈등에 전이되어 영향을 미칠 것이라 판단할 수 있다.

H3. 직장-가정 갈등은 조직 구성원들의 전반적 직무 만족도에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3a. 시간 기반 직장-가정 갈등은 전반적 직무 만족도에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3b. 고충 기반 직장-가정 갈등은 전반적 직무 만족도에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3c. 행동 기반 직장-가정 갈등은 전반적 직무 만족도에 음(-)의 영향을 미칠 것이다.

IV. Research Method

조직 내 영상은 지극히 개인적 그리고 철학적(personal and philosophical construct) 개념이다[Milliman et al., 2003]. 따라서 개인 수준에서 연구되어야 한다. 이에 따라 본 연구는 제안한 모형을 실증적으로 규명하기 위해 설문기법을 사용하였고 설문은 개인수준(level of analysis: individual)에서 수행하고자 한다. 이를 위해 설문문항을 개발하고 이를 선행연구자 그리고 해당 분야 전문가들의 검토 및 선행연구에서 신뢰성 및 타당성이 검증된 측정지표를

사용하여 내용 타당성(content validity)을 확보하고자 하였다.

4.1. 측정 지표

Polley et al.(2005)은 지금까지 수행된 연구의 한계를 지적하면서 향후 연구는 정량적 지표(quantifiable measures)를 활용한 연구가 수행되어야 한다고 주장하였다.

직장-가정 갈등(work-home conflict)은 Carlson and Kacmar(2000)가 개발한 측정지표를 사용하였다. 이들이 개발한 지표는 총 18개 항목으로 구성되었으며, 이중 본 연구에서는 16개의 항목을 사용하였다.

영성교육의 만족(spiritual education satisfaction)은 정태석과 임명성(2014)이 개발한 측정지표를 사용하였다. 이들이 개발한 10개의 지표 중 본 연구의 목적에 맞게 6개의 항목을 차용하여 사용하였다.

전반적 직무만족(global job satisfaction)은 Bruck and Allen(2002)이 개발한 지표를 사용하였으며, 사용된 측정항목은 총 3개이다.

개념 별 항목을 구분하여 설문지를 구성한 것이 아니라 모든 항목을 잠재개념과 무관하게 섞어서 설문지를 만들어 구성하였다. 측정 항목은 Likert type 5 point scale을 사용하였다. 1점은 '전혀 동의하지 않음'을 5점은 '전적으로 동의함'을 의미한다. 각각은 응답자의 주관적 판단을 정도로 표현하기 위한 방법이다.

4.2. 데이터 수집

본 연구에서 필요한 데이터를 수집하기 위해 설문지를 작성하여 응답자들에게 배포하였다. 설문은 법인은 동일하나 다른 기업에 배포하여 특정 서비스 기업에 국한되지 않도록 노력하였다.

설문을 배포함에 있어서 핵심 관련자(key informants)들을 대상으로 연구의 목적과 설문 방법에 대해 구체적으로 설명하였으며, 해당 관련자에게 문서화된 설문 200부를 배포하였다.

이러한 과정을 통해 수집된 설문은 총 139부이며(응답률: 69.5%), 이 중 응답이 성실하지 않거나(5개 문항 이상 연달아 동일한 값으로 응답(lining)), 결측치가 전체 문항에서 10%이상(총 24개 문항 중 약 3개 이상)을 차지하는 10개의 설문을 제외하고 총 129부를 최종 분석에서 사용하였다(최종 응답률 64.5%).

분석에는 데이터 코딩을 위해 Microsoft Excel, 기초 통계 및 다변량 분석을 위해 SPSS, 구조모형을 분석하기 위해 SmartPLS 등을 사용하였다.

4.3. 응답자 특성

최종 분석에 사용되는 설문의 응답자에 대한 특성을 분석 및 정리하면 <표 5>와 같다. 응답자들의 평균 나이는 약 38.81세로 오랜 기간동안 해당 조직에 근무한 응답자들을 대상으로 설문이 배포되었다는 것을 확인할 수 있다(평균 근속 기간: 11.76년).

<표 5> 응답자 특성 분석

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
성별	남	79	61.2	직급	사원급	58	46.4
	여	50	38.8		대리급	40	32.0
연령	평균	만 38.81세 (무응답 제외)			과장급	15	12.0
근속년수		평균 11.76년 (무응답제외)			차장급	4	3.2
학력	전문대졸	12	9.3		부장급	6	4.8
	전문학사	2	1.6		상무급	0	0
	종합대학	66	51.2		전무급	1	0.8
	석사	48	37.2		사장급	1	0.8
	박사	1	0.8		무응답	4	3.1
전체		129	100%	전체		129	100%

4.4. 공통방법 오류

설문의 응답자에게 원인변수와 결과변수에 대해 동시에 그리고 동일 시점에 응답하게 할 경우 동일방법분산의 오류(common method bias)가 발생할 수 있다. 공통방법분산이란 동일한 원천에 의해 유발되는 측정분산과 체계적 오차 분산간의 공유분산으로 측정지표의 유형, 응답 형식, 사회적 욕망, 후광효과 등 다양한 원인에 의해 분석에 오류를 발생시킬 수 있다[Yim and Byeon, 2015]. 이 오류를 예방하기 위한 가장 효과적인 방법은 원인변수와 결과변수의 응답자를 다르게 선정하는 것이다. 하지만 이 절차를 따르지 못한 연구의 경우 수집된 데이터에 공통방법분산의 위험이 큰지 여부를 사후적 검정을 통해 살펴보아야 한다.

사후 검정 방법으로 본 연구에서는 두 가지 지표를 확인하였다. 첫째, Harman의 일요인 검정(one-factor test)을 수행하였다. 본 기법은 연구자들 사이에서 가장 널리 사용되는 방법 중 하나로, 요인 분석에서 회전 전 해(solution)에서 첫 번째 요인이 상대적으로 많은 양의 분산을 설명하고 있을 때 공통방법분산이 존재한다고 해석한다[Podsakoff et al., 2003]. <표 5>에서 보는 바와 같이 추출된 첫 번째 요인의 분산이 전체 분산인 77.305%중 35.906%로 전체 분산의 절반도 되지 않기 때문에 해당 분산의 크기가 절반이 되지 않아 공통방법분산의 영향이 크지 않은 걸로 볼 수 있다. 둘째, 잠재변수들 간의 상관관계 계수를 비교하였다. 만약에 변수들 간의 상관관계가 낮은 경우 공통방법분산의 존재가 의심된다[Malhotra et al., 2005]. <표 8>에 나타난 상관관계 분석 결과를 살펴보면 가장 높은 상관관계 계수가 0.529로 수준이 높지 않은 것으로 나타나 공통방법분산의 영향이 높지 않은 것으로 판단된다.

4.5. 탐색적 요인 분석

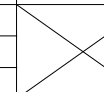
본 연구에서 사용된 영성교육 변수는 상대적으로 새로운 개념이고, 영성 교육과 직장-가정 갈등, 직무 만족 간의 관계에 대해 아직 적립된 연구가 존재하지 않기 때문에 요인 구조(factor structure)에 대한 결정이 필요하다. 따라서 탐색적 요인 분석(EFA, Exploratory Factor Analysis)을 수행하였다.

탐색적 요인 분석을 수행하기에 앞서 수집된 데이터가 요인분석을 수행하기에 적합한지를 적합도(MSA, Measure of Sample Adequacy)를 살펴보았다. 요인 분석 절차는 정량적 평가(절

대적, 상대적)와 정성적 평가를 수행하였다.

정량적 평가는 요인분석을 위한 절대 표본의 수에 대한 기준(절대적 기준)으로 일반적으로 탐색적 요인 분석을 위한 표본 크기에 대한 최소 기준은 100개이다[임명성, 2015]. 본 연구의 경우 총 129개의 표본이 사용되었기에 최소 기준에 맞는 수는 확보하였다고 볼 수 있다. 다음으로 정량적 평가의 상대적 기준은 측정항목(measurements) 대비 표본의 수이다. 본 기준은 학자마다 다양하지만 많이 인용되는 기준 중 하나는 Rummel(1970)가 주장한 4:1이 기준이다. 본 연구에서 사용한 총 측정항목은 24개이며, 이의 4배는 96개이다. 따라서 절대적 기준에도 문제는 없는 것으로 판단된다.

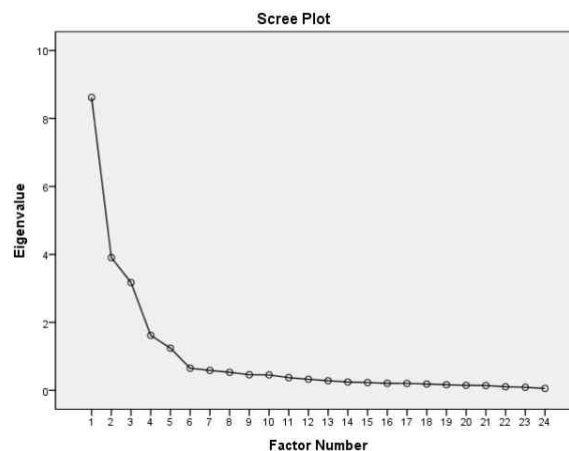
<표 6> 탐색적 요인 분석 결과

Constructs	Items	Factor					Cronbac h's α
		1	2	3	4	5	
Satisfaction	JS1	-.087	-.018	-.038	.023	.994	0.823
	JS3	.035	.134	.077	.029	.628	
Time-based WHC	WHC1	.877	.011	-.003	-.038	.124	0.949
	WHC2	.938	.019	-.023	.027	.003	
	WHC3	.947	.093	.022	-.070	-.001	
	WHC4	.841	-.043	-.012	-.051	.056	
	WHC7	.833	-.089	.071	-.034	.017	
	WHC8	.797	-.071	-.018	-.030	-.063	
	WHC9	.668	.028	-.059	.078	-.178	
Strain-based WHC	WHC6	.032	-.039	-.684	-.003	-.089	0.911
	WHC10	.070	-.074	-.929	.053	.086	
	WHC11	-.010	.065	-.862	-.065	-.020	
	WHC12	-.067	.028	-.821	-.157	-.021	
Behavior- based WHC	WHC14	.082	-.064	-.095	-.680	.116	0.906
	WHC15	.067	-.140	.096	-.810	-.007	
	WHC16	-.005	.073	.055	-.921	-.124	
	WHC17	-.058	.049	-.134	-.819	.018	
	WHC18	.110	.002	-.247	-.588	-.027	
Spirituality	Spirit4	-.002	.713	.206	-.070	.014	0.919
	Spirit6	.115	.856	-.039	.005	.042	
	Spirit7	-.041	.791	.013	.108	-.005	
	Spirit8	-.085	.835	.039	-.042	.016	
	Spirit9	-.096	.792	-.042	.086	-.042	
	Spirit10	.037	.790	-.121	-.027	.100	
Eigenvalue		8.618	3.906	3.171	1.618	1.241	
% of Variance		35.906	16.276	13.212	6.741	5.170	
Cumulative %		35.906	52.182	65.394	72.135	77.305	
KMO and Bartlett's Test							
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy						0.877	
Bartlett's Test of Sphericity			Approx. Chi-Square			2586.082	
			Degree of Freedom			276	
			Significance			0.000	

다음으로 요인분석의 적합성에 대한 정성적 기준으로 KMO와 Bartlett's chi-square 검정을 수행하였다. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)는 0.6에서 0.69는 최저수준, 0.7에서 0.79는 보통수준, 0.8에서 0.89는 높은 수준, 0.9에서 1.0은 훌륭한 수준으로 본다[Beavers, et al., 2013]. 본 연구는 0.877로 높은 수준의 적합성을 나타냈다.

Bartlett's chi-square 검정(Bartlett's test of sphericity)은 상관관계 행렬을 평가하기 위해 사용될 수 있다[임명성, 2015]. 본 검정을 통해 도출된 결과가 통계적으로 유의한 chi-square 값을 갖는 경우가 요인 분석을 수행하기 위한 최소 기준이 된다[임명성, 2015]. <표 6>의 하단에서 보는 바와 같이 해당 값이 유의하여 요인 분석 수행에 문제가 없다고 판단할 수 있다. 다음으로 요인 분석을 수행하였다. 요인 분석 기법은 주축요인추출법(Principal Axis Factoring)을 사용하였으며, 회전기법은 사각회전(oblique rotation)기법으로 직접 오블리민(direct oblimin)을 사용하였다. 요인 수에 대한 결정은 고유치(eigenvalue)기준과 Scree Plot을 복합적으로 사용하였다. 이는 하나의 각각의 기준은 고유의 장점뿐만 아니라 단점을 가지고 있기 때문에 복합적 기준을 사용하는 것이 적합하기 때문이다[임명성, 2015].

요인의 선택 기준은 해당 요인에 대한 적재값이 0.5이상이며, 0.4이상의 교차요인(cross-loading)이 없는 관측변수를 요인으로 선택하였다[Hair et al., 2006]. 이러한 과정을 통해 추출된 요인의 해는 총 5개의 잠재변수로 구성되었다.



<그림 5> Scree Plot

4.6. 신뢰성 및 타당성 분석

신뢰성(reliability)은 다음의 세 가지로 평가하였다. 첫째, 항목 신뢰성(Item Reliability)이다. 둘째, 내적 일관성(internal consistency)이다. 내적 일관성은 Cronbach's Alpha와 Composite Factor Reliability의 두 가지 방법을 통해 평가하였다.

항목 신뢰성은 PLS의 교차요인 분석(표 7)을 보고 각각의 관측변수가 각각의 잠재개념에 높은 적재값(factor loading)으로 적재되는지 여부를 보고 판단한다[Hulland, 1999]. 요인 적재값의 최소 기준은 0.707이다[Hair et al., 2006]. <표 7>에 나타나 있듯이 최소 요인 적재값이 0.755이며, 모든 관측변수가 자신의 잠재변수에 적재되어 있기에 항목 신뢰성이 존재한다고 볼 수 있다.

다음으로 내적 일관성을 살펴보았다. 내적 일관성을 두 가지 기법으로 살펴보는 이유는 Cronbach's alpha의 경우 일부 관측변수와 상관관계만을 고려하기 때문에 완벽한 신뢰성 지표라고 볼 수 없다. 따라서 전체 관측 변수가 반영된 상황에서의 신뢰성을 나타내는 CR(composite reliability)을 함께 살펴보는 것이 더욱 건전한 신뢰성을 확인하는 방법이다.

<표 6>에 나타나 있듯이 모든 Cronbach's alpha값이 기준값인 0.6이상[Hair et al., 2006]

의 갖는 것으로 나타났다. 또한 <표 7>에 제시된바와 같이 모든 CR값이 기준 값인 0.6이상 [Hair et al., 2006]의 값을 갖는 것으로 나타났다. 또한 해당 값이 0.95이상이 될 경우 개념이 중복되었다고 판단하는데(특히, Cronbach's alpha)[Tavakol and Dennick, 2011], 0.95를 상회하는 지수가 존재하지 않기 때문에 신뢰성에 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

<표 7> PLS 교차 요인 분석

	Spirituality	WHC1	WHC2	WHC3	Satisfaction	AVE	CR
Spirit4	0.810	-0.233	-0.261	-0.207	0.328	0.713	0.937
Spirit6	0.845	-0.128	-0.095	-0.142	0.391		
Spirit7	0.862	-0.312	-0.222	-0.328	0.360		
Spirit8	0.886	-0.304	-0.188	-0.234	0.403		
Spirit9	0.848	-0.335	-0.176	-0.300	0.355		
Spirit10	0.814	-0.163	-0.026	-0.105	0.397		
WHC1	-0.211	0.869	0.249	0.456	-0.105	0.778	0.961
WHC2	-0.262	0.922	0.272	0.442	-0.224		
WHC3	-0.201	0.932	0.256	0.489	-0.185		
WHC4	-0.277	0.884	0.265	0.453	-0.190		
WHC7	-0.309	0.901	0.155	0.405	-0.169		
WHC8	-0.331	0.901	0.249	0.433	-0.235		
WHC9	-0.239	0.755	0.236	0.314	-0.317	0.782	0.935
WHC6	-0.215	0.238	0.856	0.367	-0.224		
WHC10	-0.202	0.284	0.916	0.453	-0.115		
WHC11	-0.115	0.223	0.884	0.470	-0.143		
WHC12	-0.151	0.212	0.881	0.513	-0.153		
WHC14	-0.213	0.394	0.445	0.832	-0.063		
WHC15	-0.329	0.435	0.356	0.891	-0.179	0.731	0.931
WHC16	-0.182	0.407	0.382	0.886	-0.162		
WHC17	-0.136	0.336	0.499	0.839	-0.057		
WHC18	-0.220	0.447	0.532	0.824	-0.144		
JS1	0.410	-0.277	-0.146	-0.143	0.927	0.846	0.917
JS3	0.395	-0.162	-0.202	-0.144	0.913		

타당성은 준거 타당성(criterion validity), 집중타당성(Convergent Validity), 판별타당성(Discriminant Validity), 그리고 개념타당성(construct validity) 등을 살펴보았다.

연구자는 구성타당성(nomological network)을 확보하기 위해 가설된 변수와 측정지표간의 관계를 규명해야 한다[Cronbach and Meehl, 1955]. 이러한 관계는 기존 이론(existing theory)을 기반으로 해야 하며, 상관관계나 회귀분석을 통해 검증되어야 한다[Hinkin, 1998]. 만약 가설화된 관계가 통계적으로 유의할 경우 준거 타당성(criterion-related validity)의 증거가 확보되었다 본다[Hinkin, 1998]. <표 8>에 나타난 상관관계 분석 결과를 보면 모든 잠재 개념 간에 일정 수준의 상관관계가 존재한다고 나타났기에 준거 타당성에 문제가 없다고 볼 수 있다.

집중타당성은 AVE(Average Variance Extracted) 지표를 통해 확인하였다[Fornell and Larckert, 1981]. 일반적으로 본 값이 0.5이상이면 잠재개념으로 인해 설명되는 분산이 50%이기에 집중타당성이 존재한다고 본다[Fornell and Larckert, 1981]. <표 7>에 나타나 있듯이 최소값이 0.713으로 기준을 상회하고 있다.

다음으로 판별 타당성은 잠재개념간의 상관관계 계수와 잠재개념의 AVE의 제곱근 값을 비교

함으로 확인하였다[Hair et al., 2006]. 만약 AVE의 제곱근 값보다 더 큰 상관관계 계수가 존재한다면 판별타당성에 문제가 있다고 판단한다. <표 8>의 대각선 값을 살펴보면 모든 값들이 상관관계 계수보다 높게 나타나 판별타당성에 문제가 없다고 판단된다.

집중타당성과 판별타당성에 문제가 없다면 구성타당성에도 문제가 없다고 판단한다[Hair et al., 2006][Hulland, 1999].

<표 8> 판별 타당성 분석 결과

	Mean	Std. Dev.	Spirituality	WHC.1	WHC.2	WHC.3	Satisfaction
Spirituality	2.957	0.787	.845				
WHC.1	2.862	1.003	-.281**	.882			
WHC.2	1.895	0.714	-.166	.260**	.884		
WHC.3	2.284	0.781	-.230**	.472**	.529**	.855	
Satisfaction	3.643	0.803	.442**	-.214*	-.187*	-.145	.920

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Square root of AVE on the diagonals in bold.

V. 분석 및 가설검정

5.1. 측정도구의 선택

본 연구에서는 구조방정식 모형을 통해 연구모형에서 제시한 구성 개념간의 인과관계를 검정하였다. 이를 위해 PLS(Partial Least Square) 도구를 사용하였다. 그 이유는 해당 기법은 표본의 수가 적어도 사용이 용이하고 새로운 개념 및 이론을 개발하는데 적합하기에 데이터의 정규성이 확보되지 않아도 사용할 수 있다는 장점이 있다[Hulland, 1999]. 이로 인해 많은 탐색적 연구에서 빈번하게 사용되고 있다.

5.2. 데이터 정규성 검사

다음으로 본 연구에서는 구조모형분석을 수행하기 전에 수집된 데이터의 정규성을 검사하였다. 일반적으로 AMOS 혹은 LISREL기법을 사용하기 위해서는 수집된 데이터가 정규성(normality)을 확보하고 있어야 한다. 하지만 정규성이 확보되지 않았다 하더라도 이를 구조모형에 사용할 수 없는 것은 아니다. PLS 구조모형은 데이터의 정규성이 확보되지 않은 상태에서도(정규성이 확보된 상태에서도 사용할 수 있음) 사용할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 최종 분석 기법을 선택하는데 있어서 데이터의 정규성 검사가 필요하다.

정규성 검사를 위해 사용할 수 있는 도구는 도형을 활용한 방법(graphical techniques, e.g., Q-Q probability plots, Cumulative frequency (P-P) plots)과 통계적 분석 기법(statistical techniques, e.g., W/S test(SPSS 지원 안됨), Jarque-Bera test(SPSS 지원 안됨), Shapiro-Wilks test, Kolmogorov-Smirnov test, D'Agostino test(SPSS 지원 안됨))으로

구분된다. 도형을 활용한 방법은 시각적이고 쉽게 판단할 수 있다는 장점이 있으나 표본이 적을 경우 유용하지 못하다는 단점도 있다. 통계적 기법은 시각적이지 못하다는 단점은 있으나 도형을 활용한 기법보다 좀 더 정확하고 실제 확률(real probabilities)을 계산한 값을 제시한다는 장점이 있다. 통계적 기법의 기본 가설은 다음과 같다.

H_0 : 수집된 표본 데이터는 정규 분포의 모집단과 유의한 차이가 없다.

H_1 : 수집된 표본 데이터는 정규 분포의 모집단과 유의한 차이가 있다.

해석하는 방법으로 유의수준이 0.05를 초과($p > 0.05$)할 경우 데이터가 정규분포를 형성하고 있다고 보고, 반대로 0.05미만($p < 0.05$)($p = 0.05$, 이하도 해당)일 경우 수집된 표본이 정규분포를 형성하지 못한다고 해석된다. 분석결과는 <표 9>와 같다.

해석방법은 표본의 수가 3~2,000개 사이일 경우 Shapiro Wilks⁵⁾를 보고 정규성을 판단하며, 표본의 수가 2000개를 초과할 경우($n > 2000$) Kolmogorov-Smirnov로 정규성을 판단한다(일부 학자는 Shapiro-Wilks가 50가 미만일 경우, 그리고 Kolmogorov-Smirnov가 50개 초과인 표본을 가질 경우 적절하다고 주장하기도 하였다). 기본 가설은 $H_0 = \text{normality}$ 이므로(해석, “수집된 데이터는 정규분포 모집단으로부터 추출되었다.”) 만약 해당 통계량(statistics)이 채택될 경우 정규성이 존재한다고 볼 수 있다. 반면에 통계량이 기각될 경우 정규성이 존재하지 않는다고 판단한다. 즉, 통계량의 유의수준이 0.05미만일 경우($p < 0.05$), H_0 가 기각되어 수집된 데이터의 정규성이 위배된다고 볼 수 있다. <표 9>에 나타나 있듯이 본 연구에서 사용한 데이터의 정규성이 위배되어 정규분포를 가정하는 공분산기반 구조모형을 사용하기는 적합하지 않으며 PLS가 적합하다고 판단된다.

<표 9> Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistics	d.f.	Sig.	Statistics	d.f.	Sig.
Satis	.220	126	.000	.901	126	.000
WHC1	.076	126	.071	.969	126	.006
WHC2	.171	126	.000	.918	126	.000
WHC3	.099	126	.004	.946	126	.000
RS1	.136	126	.000	.958	126	.001
RS2	.170	126	.000	.945	126	.000
Spirit	.104	126	.002	.979	126	.051

a. Lilliefors Significance Correction

5.3. 모형 타당성 분석

가설 검정을 수행하기 전에 수집된 데이터가 모형 검점에 적합한 수인지를 평가하였다. Hair

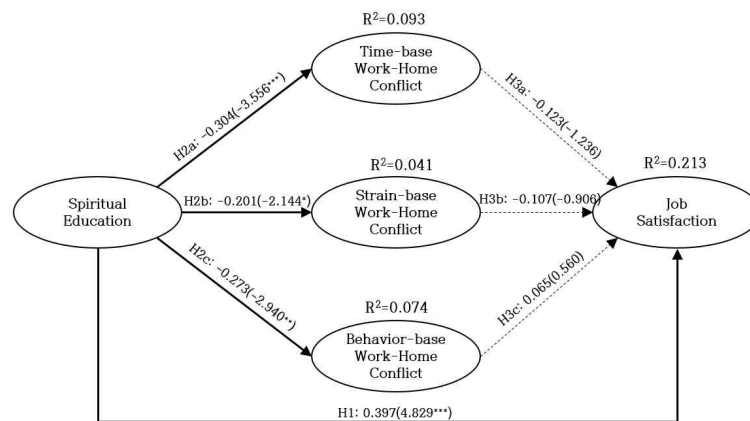
5) Formula(Shapiro Wilks W)
$$W = \frac{(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)})^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

et al.(2014)은 ‘10배수의 법칙’을 최소표본의 기준으로 제시하였는데, 이는 특정 잠재변수로 향하는 잠재변수 간 경로의 수의 10배를 말한다. 예를 들어 본 연구에서는 연구모형에서 직무 만족으로 향하는 경로가 총 4개로 가장 많으며, 이의 10배는 40이기 때문에 총 40개의 표본이 최소 표본 기준이다. 따라서 구조모형 분석을 위한 구조모형 분석에 문제는 없는 것으로 판단된다.

다음으로 두 가지 방법을 통해 모형의 예측 타당성(predictive validity)을 평가하였다. 첫째, R^2 를 살펴보았다. 일반적 기준에 따르면 $R^2=10\%$ 이상일 경우 예측타당성이 존재한다고 본다 [Sosik et al., 2009]. <그림 6>에 나타나 있듯이 직무 만족의 설명력은 21.3%로 본 기준을 만족하고 있다. 다음으로 Stone-Geisser's predictive relevance (Q^2 , Construct Crossvalidated Redundancy by blindfolding)를 평가하였다. 일반적 기준에 따르면 본 값이 0초과일 경우($Q^2>0$), 예측 타당성이 존재한다고 본다 [Hair et al., 2014]. 본 연구의 경우 해당 값이 0.168으로 예측 타당성에 문제가 없다고 볼 수 있으며, 최종 모형 분석을 수행하였다.

5.4. 가설 검정

본 연구에서 수행한 가설 검정 결과는 <그림 6>과 <표 10>과 같다. 분석결과를 정리하면 다음과 같다.



<그림 6> Results of Path Model

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

첫째, 영성 교육은 전반적 직무 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = 0.397$, $t = 4.829$, $p < 0.001$). 이는 기존 연구에서 제시한 결과가 일치하는 내용으로 영성 그 자체도 구성원들의 직무 만족도에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 영성 교육도 구성원들의 직무 만족도에 유의한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 H1은 지지되었다.

둘째, 영성 교육은 세 가지 직장-가정 갈등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 영성 교육은 시간 기반 직장-가정 갈등에 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -0.304$, $t = -3.556$, $p < 0.001$). 또한 영성 교육은 고충 기반 직장-가정 갈등에도 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -0.201$, $t = -2.144$, $p < 0.05$). 마지막으로 영성 교육은 행동기반 직

장-가정 갈등에 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-0.273$, $t=-2.940$, $p<0.01$). 이러한 결과는 전이 이론(spillover theory)에서 주장하고 있듯이 직장 내에서 자신의 영성을 통해 일의 의미와 목적을 찾고 이로 인해 긍정적 자아를 찾아갈 경우 가정에서도 긍정적 행동으로 이어질 수 있다는 것을 말해준다. 즉, 영성 교육은 직장과 가정 간에서 요구하는 역할의 다양성 그리고 충돌로 인해 발생할 수 있는 갈등을 줄여준다고 볼 수 있다. 따라서 가설 H2a, H2b, H2c는 지지되었다.

마지막으로 각각의 직장-가정 갈등은 직무 만족에 아무런 영향도 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 기존 선행연구에서 제시한 결과와 상반된 결과이다. Carson et al.(2000)의 연구에서는 고충 기반 갈등(strain-based)이 조직의 만족도에 음의 영향을 미친다는 것을 규명하였다. Bruck et al.(2002)은 행동기반 갈등(behavior-based)이 직무 만족도에 음의 영향을 미친다는 것을 규명하였다. 하지만 본 연구에서는 어떠한 갈등도 직무 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이에 대한 원인을 살펴보기 위한 본 연구에서는 응답자 일부와 전화 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 결과 최근 해당 기관 전체적으로 정년 연장(55세에서 60세까지로 변화) 및 보장과 계약직의 경우 경우에 따라 무기계약직으로 전환하여 조직에 대한 만족도가 높아진 상태라는 것을 알 수 있었다. 또한 종교 기관 시설로 시작된 특성으로 인해 이미 직장 내 역할 갈등(교회에서의 역할과 직장에서의 역할 충돌)이 존재하고 이미 이에 익숙한 상황이기에 상황적으로 직장-가정 갈등의 특성이 다름에도 불구하고 해당 갈등에 덜 민감하게 느끼는 것으로 사료된다.

<표 10> 가설 검정 결과

	Mean	Std. Dev.	Path Coeff.	Std. Error	t value	p value
H1. Sprituality→Satisfaction	0.402	0.082	0.397	0.082	4.829	0.000***
H2a. Sprituality→Conflict(Time)	-0.311	0.086	-0.304	0.086	-3.556	0.000***
H2b. Sprituality→Conflict(Strain)	-0.210	0.094	-0.201	0.094	-2.144	0.032*
H2c. Sprituality→Conflict(Behavior)	-0.283	0.093	-0.273	0.093	-2.940	0.003**
H3a. Conflict(Time)→Satisfaction	-0.118	0.099	-0.123	0.099	-1.236	0.217
H3b. Conflict(Strain)→Satisfaction	-0.110	0.118	-0.107	0.118	-0.906	0.365
H3c. Conflict(Behavior)→Satisfaction	0.055	0.117	0.066	0.117	0.560	0.576

* $t_{1.960}(p<0.05)$ / ** $t_{2.576}(p<0.01)$ / *** $t_{3.291}(p<0.001)$

VI. Conclusions and Implications

본 연구의 목적은 조직 내 영성교육이 조직 구성원들에게 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 구체적으로 영성교육이 구성원들이 조직에서 근무하면서 느끼게 되는 직무관련 스트레스(occupational stressors)에 어떠한 영향을 미치며, 궁극적으로 조직의 주요 성과지표 중 하나인 구성원들의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 물론 이 관계에서 영성교육과 직무만족 간의 관계도 함께 살펴보았다.

영성에 대한 관심은 오랜 시간 동안 지속되어왔고, 2007년에는 세계경제포럼(World Economic Forum)등 다양한 컨퍼런스 현장에서 주목해야 할 그리고 연구되어야 할 주제로 거론되고 있음에도 불구하고[Malik and Naeem, 2011], 이에 대한 학문적 접근은 1990년대

후반에야 이루어졌다. 결국 아직 관련 이론 및 연구가 매우 부족한 상황이다. 특히 조직 안에서 이루어지는 영성에 대한 연구가 구성원들에게 미치는 영향을 매우 큼에도 불구하고 이에 대한 연구는 여전히 초기단계에 머물러 있다. 따라서 본 연구는 영성교육의 영향을 실증적으로 규명하고자 한다. 특히 그동안 연구되었던 영성과 직무만족 간의 관계에서 한 발 더 나아가 영성교육이 구성원들의 직무만족에 부정적 영향을 미치는 대표적 요인으로 주목받아온 직무관련 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 영성교육의 역할을 더욱더 구체적으로 규명하고 왜 영성교육이 중요하며, 어떻게 작용하는지 함의를 제시하고자 한다. 또한 개인의 성향을 나타내는 조절초점, 향상초점을 적용하여, 개인의 지향점에 따라 이러한 관계가 어떻게 달라지는지도 함께 살펴보고자 한다.

이러한 노력은 결국 영성교육의 당위성을 종교적 차원을 벗어나 조직적 그리고 다학제적 관점에서 제시할 수 있는 근간으로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서 분석결과 영성 교육은 직무 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직 내 영성교육을 수행할 경우 직원들의 직무 만족도를 향상시킬 수 있는 중요한 요인이라는 선행연구를 뒷받침하는 결과이다. 따라서 국내 기업에서도 조직 내 영성 교육을 실시할 경우 직원들의 직무 만족도를 향상시킬 수 있을 것으로 예상된다. 특히 특정 종교적 특성에만 국한된 교육보다는 일의 목적과 의미 및 자아를 찾아가고 자아와 타인과의 관계와 관련된 영성 교육을 실시할 경우 특히 조직 성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단된다.

또한 영성 교육은 직장-가정 갈등에도 유의한 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 영성 교육을 통해 직장 내 자아와 삶의 의미를 찾을 수 있는 과정을 제공할 경우 직장내 가정에서 요구하는 역할의 충돌로 발생하는 직장-가정 갈등을 줄일 수 있다는 것이다. 직장에서의 긍정적 에너지가 가정으로 전이될 수 있다는 점에서 영성 교육의 또 다른 성과를 확인한 결과라 볼 수 있다. 따라서 영성 교육의 영향은 직장에만 국한되지 않음을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다.

반면에 직장-가정 갈등은 직무 만족도에 아무런 영향도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 기존 선행연구에서 발견한 결과와 다소 차이가 있는 결과로 설문 대상 기업의 내부적 상황에 기인한 결과로 해석할 수는 있으나 단정할 수는 없기에 다른 서비스 조직을 대상으로 추후 연구가 수행되어야 명확히 그 원인이 규명될 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 표본이 수가 적다는 점이다. 물론 요인분석과 연구모형을 분석하기 어려울 정도의 수준은 아니나 안정적 결과의 해석을 위해서는 최소 200에서 300여개의 표본이 필요하나 본 연구에서는 이보다 부족한 표본의 수의 사용하였기에 표본의 수의 한계점이 존재함을 밝힌다. 둘째, 공통방법분산의 영향을 사후적으로 평가하였다는 것이다. 응답자들은 다양한 원인에서 그 응답에 오류를 발생시킬 수 있다. 따라서 원인변수와 결과변수를 각각 다른 대상에게 응답하게 만드는 것이 적절하나 편의 표본을 사용한 본 연구에서는 이를 반영하지 못하였다. 따라서 공통방법분산에 대한 진단 과정을 통해 해당 분산의 영향이 크지 않음을 규명하기는 하였으나 오류로부터 완전히 자유롭다고 결론짓기는 어렵다.

Karakas(2010)는 영성이 일시적 유행도, 구성원들을 다루기 위한 경영 도구가 되어서도 안 된다고 경고하였다. 영성이 직무 만족도를 그리고 다른 성과에 영향을 미칠 수 있는 잠재적으로 중요한 변수로 고려될 수 있음에는 동의할 수 있으나 단지 일시적 성과 향상을 위한 도구로 사용하는 것은 적절하지 않다는 것이다. 영성은 조직 내에서 분위기로 그리고 장기적으로는 문화로 자리잡아야 그 의도한 목적을 달성할 수 있다. 일시적 처방이 될 수는 없다. 따라서 향후 연구에서는 견고한 영성 분위기, 영성 문화를 구축하기 위한 방법에 대한 연구가 필

요할 것으로 사료된다. 또한 조직 내 영성을 육성할 수 있는 다양한 방법에 대해서도 연구되어야 할 것으로 판단된다.

Acknowledgement

본 연구는 2016년 제18회 경영관련학회 통합학술대회, 서비스경영학회 주관 학술대회에서 발표된 논문임.

Reference

- 임명성, “유통과학분야에서 탐색적 연구를 위한 요인분석,” *Journal of Distribution Science*, Vol. 13, No. 9, pp. 103-112, 2015.
- 정태석, 임명성, 경영 이념교육과 관리자의 신념이 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구, *디지털융복합연구*, Vol. 12, No. 1, pp. 141-148, 2014.
- Altaf, A., Awan, M. A., "Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction," *Journal of Business Ethics*, Vol. 104, pp. 93-99, 2011.
- Argyle, M., and Beit-Hallahmi, B., *The Social Psychology of Religion*, London: Routledge & Kegan Paul, 1975.
- Ashmos, D. P., and Duchon, D., "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure," *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9, No. 2, pp. 134-145, June 2000.
- Atkins, N. P., "A Rumor of Angels: Research Spirituality and Work Organizations," *Academy of Management Proceedings*, pp. A1-A6, 2007.
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J., and Esquivel, S. L., "Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research," *Practical Assessment, Research & Evaluation*, Vol. 18, No. 6, pp. 1-13, 2013.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., Spector, P. E., "The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, pp. 336-353, 2002.
- Carlson, D. S., and Kacmar, K. M., "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, pp. 249-276, 2000.
- Chand, P., and Koul, H., "Workplace Spirituality, Organizational Emotional Ownership and Job Satisfaction as Moderators in Coping with Job Stress," *International Conference on Humanities, Economics and Geography*, pp. 225-229, 2012.
- Chawla, V., and Guda, S., "Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment: An Exploratory Study among Sales Professionals," *Journal of Human Values*, Vol. 16, No. 2, pp. 157-167, 2010.

- Chowdhury, R. M. M. I., and Fernando, M., "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.
- Cohen, J., "A Power Primer," *Psychological Bulletin*, Vol. 112, No. 1, pp. 155-159.
- Conger, J. A., *Spirit at Work: Discovering Spirituality in Leadership*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1994.
- Cronbach, L. J., and Meehl, P. C., "Construct Validity in Psychological Tests," *Psychological Bulletin*, Vol. 52, pp. 281-302, 1955.
- Dollahite, D. C., "Fathering, Faith and Spirituality," *Journal of Men's Studies*, Vol. 7, No. 1, pp. 3-15, 1998.
- Duchon, D., and Plowman, D. A., "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance," *Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 807-833, 2005.
- Duggleby, W., Cooper, D., and Penz, K., "Hope, Self-Efficacy, Spiritual Well-Being and Job Satisfaction," *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 65, No. 11, pp. 2376-2385, 2009.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., and Sauners, C., "Toward a Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description and Measurement," *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 28, No. 4, pp. 5-18, 1988.
- Emmons, R. A., "Religion in the Psychology of Personality: An Introduction," *Journal of Personality*, Vol. 67, No. 6, pp. 873-888, 1999.
- Fornell, C., and Larcker, D. F., "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50, February 1981.
- Fritzsche, B. A., McIntire, S. A., and Yost, A. P., "Holland Type as a Moderator of Personality-Performance Predictions," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, pp. 422-436, 2002.
- Garcia-Zamor, J. C., "Workplace Spirituality and Organizational Performance," *Public Administration Review*, Vol. 63, No. 3, pp. 355-363, 2003.
- Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L., *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M.E. Sharpe, New York, NY, 2003.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L., *Multivariate Data Analysis*, 6th eds, Pearson Education International, 2006.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M., *PLS 구조모델의 이해*, PNC 미디어, 2014.(김장현, 심경환, 이철성 역)
- Hinkin, T. R., "A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey Questionnaires," *Organizational Research Methods*, Vol. 1, No. 1, pp. 104-121, 1998.
- Hogan, R., and Blake, R., "John Holland's Vocational Typology and Personality Theory," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, pp. 41-56, 1999.
- Holland, J. L., "Some Explorations of a Theory of Vocational Choice: I. One- and Two-Year Longitudinal Studies," *Psychological Monographs: General and Applied*,

- Vol. 76, No. 26, pp. 1-49, 1962.
- Holland, J. L., "Explorations of a Theory of Vocational Choice: IV. A Longitudinal Study Using a Sample of Typical College Students," *Journal of Applied Psychology Monograph Supplement*, Vol. 52, No. 1, pp. 1-37, February 1968.
- Hulland, J., "Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies," *Strategic Management Journal*, Vol. 20, No. 2, pp. 195-204, February 1999.
- Hungelmann, J., "Spiritual Well-Being in Older Adults: Harmonious Interconnectedness," *Journal of Religion and Health*, Vol. 24, No. 2, pp. 147-153, 1985.
- Karakas, F., "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review," *Journal of Business Ethics*, Vol. 94, No. 1, pp. 89-106, 2009.
- Karakas, F., "Positive Management Education: Creating Creative Minds, Passionate Hearts, and Kindred Spirits," *Journal of Management Education*, Vol. 35, pp. 198-226, 2010.
- Kazempour, F., and Amin, S. M., "The Impact of Workplace Spirituality Dimensions on Organisational Citizenship Behaviour among Nurses with the Mediating Effect of Affective Organisational Commitment," *Journal of Nursing Management*, Vol. 20, pp. 1039-1048, 2012.
- Kazempour, F., Amin, S. M., and Pourseidi, B., "Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior among Nurses through Mediation of Affective Organizational Commitment," *Journal of Nursing Scholarship*, Vol. 44, No. 3, pp. 302-310, 2012.
- Kinjerski, V., and Skrypnek, B. J., "Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale," *Sixty-Fifth Annual Meeting of the Academy of Management*, Atlanta, GA, 2006.
- Koenig, H. G., McCullough, M. E., and Larson, D. B., *Handbook of Religion and Health*, Oxford University Press, New York, NY, 2001.
- Komala, K., and Ganesh, L. S., "Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction and Burnout: An Exploratory Study among Healthcare Professionals," *The Business Review*, Vol. 7, No. 1, pp. 124-129, 2007.
- Lazar, A., "Spirituality and Job Satisfaction among Female Jewish Israeli Hospital Nurses," *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 66, No. 2, pp. 334-344, 2010.
- Legere, T. E., "A Spirituality for Today," *Studies in Formative Spirituality*, Vol. 5, No. 3, pp. 60-76, 1984.
- Malhotra, N. K., Kim, S. S., and Patil, A., "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, 2005.
- Malik, M. E., and Naeem, B., "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. 2, pp.

- 1236-1244, February, 2011.
- Marques, J., "Socializing a Capitalistic World: Redefining the Bottom Line," *Journal of American Academy of Business*, Vol. 7, No. 1, pp. 283, 2005.
- McClain, C. S., Rosenfeld, B. B., and Breitbart, W., "Effect of Spiritual Well-Being on End-of-Life Despair Terminally-Ill Cancer Patients," *Lancet*, Vol. 361, No. 9369, pp. 1575-1664, May 2003.
- McLaughlin, C., *Spirituality at Work, The Bridging Tree*, Vol. 1, pp. 11, March 17 1998.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., and Ferguson, J., "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment," *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 426-447, 2003.
- Mitroff, I. I., "Do Not Promote Religion under the Guise of Spirituality," *Organization*, Vol. 10, No. 2, pp. 375-382, 2003.
- Mitroff, I. I., and Denton, E. A., "A Study of Spirituality in the Workplace," *Sloan Management Review*, Vol. 40, No. 4, pp. 83-92, 1999.
- Moberg, D. O., "Spirituality and Science, the Progress, Problems, and Promise of Scientific Research On Spiritual Wellbeing," *Journal of the American Scientific Affiliation*, Vol. 38, pp. 186-194, 1986.
- Nasina, M. D., and Doris, K. P. P., "The Workplace Spirituality and Affective Commitment among Auditors in Big Four Accounting Firms: Does It Matter," 2nd International Conference on Business and Economic Research, Vol. 2, No. 2, pp. 1930-1937, 2011.
- Noor, S., and Arif, S., "Achieving Job Satisfaction via Workplace Spirituality: Pakistani Doctors in Focus," *European Journal of Social Sciences*, Vol. 19, No. 4, pp. 507-515, 2011.
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., and Ismail, Y., "Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance," *Employee Relations*, Vol. 35, No. 4, pp. 360-376, 2013.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., Wright, S. L., Jackson, Z. V., and Ksiazak, T. M., "Relationship of Spirituality to Work and Family Roles and Life Satisfaction among Gifted Adults," *Journal of Mental Health Counseling*, Vol. 28, No. 3, pp. 253-268, July 2006.
- Polley, D., Vora, J., and SubbaNarasimha, P. N., "Paying the Devil His Due: Limits and Liabilities of Workplace Spirituality," *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 13, No. 1, pp. 50-63, 2005.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., and Podsakoff, N. P., "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review Literature and Recommended Remedies," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 5, pp. 879-903, 2003.
- Rego, A., and e Cunha, M. P., "Workplace Spirituality and Organizational Commitment" An Empirical Study," *Journal of Organizational Change*

- Management, Vol. 21, No. 1, pp. 53-75, 2008.
- Roberson, A. C., *Spirituality and Depression: A Qualitative Approach*, Dissertation, Northern Arizona University, USA, 2007.
- Rummel, R. J., *Applied Factor Analysis*, Evanston, IL: Northwestern University Press, 1970.
- Shin, Y., "A Person-Environment Fit Model for Virtual Organizations," *Journal of Management*, Vol. 30, No. 5, pp. 725-743, 2004.
- Sosik, J. J., Kahai, S. S., and Piovoso, M. J., "Silver Bullet or Voodoo Statistics?: A Primer for Using the Partial Least Squares Data Analytic Technique in Group and Organization Research," *Group and Organization Management*, Vol. 34, No. 1, pp. 5-36, February 2009.
- Sprung, J. M., Sliter, M. T., and Jex, S. M., "Spirituality as a Moderator of Relationship between Workplace Aggression and Employee Outcomes," *Personality and Individual Differences*, Vol. 53, pp. 930-934, 2012.
- Sullivan, S. E., and Bhagat, R. S., "Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go from Here?," *Journal of Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 353-374, 1992.
- Summerville, A., and Roese, N. J., "Self-Report Measures of Individual Differences in Regulatory Focus: A Cautionary Note," *Journal of Research in Personality*, Vol. 42, No. 1, pp. 247-254, 2008.
- Tart, C., *Transpersonal Psychologies*, El Cerrito, CA: Psychological Processes Inc., 1983.
- Tavakol, M., Dennick, R., "Making Sense of Cronbach's Alpha," *International Journal of Medical Education*, Vol. 2, pp. 53-55, 2011.
- Tejeda, M. J., "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.
- Valasek, A. J., "Examining the Relationship of Spirituality and Religiosity to Individual Productivity in the United States," *Dissertation Abstract International*, p. 177, 2009.
- Van der Walt, F., *The Relationship between Spirituality and Job Satisfaction*, Dissertation, University of Pretoria, South Africa, 2007.
- Walsh, B. W., and Holland, J. L., *A Theory of Personality Types and Work Environments*, Walsh, W. B., Craik, K. H., and Price, R. H. (eds.), *Person-Environment Psychology: Models and Perspectives*, Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 35-69, 1992.
- Westgate, C. E., "Spiritual Wellness and Depression," *Journal of Counseling and Development*, Vol. 75, pp. 26-35, 1996.
- Wijlensky, J. L., "Work, Careers and Social Integration," *International Social Science Journal*, Vol. 12, pp. 543-560, 1960.
- Yim, M. S., and Byeon, H. S., "An Exploratory Study on Role of Management

- Ideological Education between Regulatory Focus and Turnover Intention," *로고스 경영연구*, Vol. 13, No. 4, pp. 161-190, 2015.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B., and Kadar, J. L., "Religion and Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy," *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 36, No. 4, pp. 549-564, December 1997.
- Zinnbauder, B. J., Pargament, K. I., and Scott, A. B., "The Emerging Meaning of Religiousness and Spirituality: Problems and Prospects," *Journal of Personality*, Vol. 67, No. 6, pp. 889-919, December 1999.