

유아교사의 일터영성 척도(WSSPECT)의 타당화 : 행복감과 직무만족도에 대한 판별력

이경화 · 임정수* · 정혜영** · 심은주†
(부경대학교 · *마리아유치원 · **대동대학교 · †부경대학교)

Discriminant Analysis of the WSSECT on Early Childhood Teachers' Happiness and Job Satisfaction

Kyeong-Hwa LEE · Jung-Su LIM* · Hye-Young JUNG** · Eun-Joo SIM†
(Pukyong National University · *Maria Kindergarten · **Daedong College · †Pukyong National University)

Abstract

This study was to validate the WSSECT (Workplace Spirituality Scale for Early Childhood Teacher) using discriminant analysis on early childhood teachers' happiness and job satisfaction. The data from 504 teachers working at kindergartens and daycare centers were analyzed statistically through t-test and discriminant analysis. The results indicated that 1) the higher group in workplace spirituality significantly gets more scores of happiness and job satisfaction than the lower group, 2) 4 factors of the WSSECT have discriminant power on early childhood teachers' happiness, and 3) 2 factors ('meaning for life' and 'calling for ECE teacher job') of the WSSECT are effective to discriminate early childhood teachers' job satisfaction. Further statistical works are supplementary needed to validate the WSSECT and to increase its feasibility.

Key words : Early Childhood Teacher, Workplace Spirituality, Happiness, Job Satisfaction

I. 서론

근대사회를 지배해 왔던 물질적, 환원주의적 세계관에 대한 회의가 제기되면서, 현대사회에서는 인간의 외적인 성취보다 내면적 세계에 대한 관심이 커지고 삶의 본질적 의미를 찾아 행복한 삶을 누리하고자 하는 구성원들의 욕구가 높아지고 있다. 이러한 인간의 내면세계나 행복한 삶의 추구하고 관련하여 '영성(spirituality)'에 대한 성찰과 그 중요성이 강조되고 있다.

영성은 인간의 내적 자원의 총체이자 행동을

일으키게 하는 삶의 중심이 되는 신념으로서 신체적, 정신적, 사회적인 영역을 통합하는 통일된 힘(Lee, Eun-Chul & Kim, Min-Jeong, 2010)이라 할 수 있다. 전통적으로 영성은 기도를 통해서 개인의 영혼이 신과의 관계 속에서 성장하고 궁극적으로 신과의 합일을 이룬다는 신비적 의미로 사용되었고 특별한 소수의 성직자나 종교적으로 영적 능력이 있는 상태를 가리키는 말로 사용되어 왔으나(Kim, Mi-Ryoung, 2014), 오늘날에는 실존적 의미에서 인간의 삶 또는 삶의 방향을 가리키는 의미로 폭넓게 사용되고 있다. 즉 영성이

† Corresponding author : 010-6642-0882, linbin0277@hanmail.net

* 이 논문은 부경대학교 자율창의연구비(2013년)에 의하여 연구되었음

내면적인 삶, 영적 삶, 개인적 경건, 완성의 추구를 지칭하는 포괄적이고 체험적인 개념으로 받아들여지고 있다. Seaward(1997, cited at Noh, Sang-Chung, 2013)은 영성을 어디서나 어떤 형태로든 존재할 수 있는 물(water)에 비유하고, 종교를 물을 담을 수 있는 용기(container)에 비유함으로써 영성과 종교를 구분한 바 있다. 즉 물을 담는 용기는 다양한 형태와 크기가 있을 수 있지만, 물이 존재하기 위해서 반드시 용기가 필요한 것은 아니라는 것이다. 종교는 대부분 1차적 목적으로 구원을 표방하지만, 영성은 어떤 종교의 교파와도 상관없이 개인들이 존재와 의미에 대한 일반 원칙과 진실을 찾고 경험하는 것이다. 이처럼 종교와 구분되는 영성은 종교성보다 더 광범위한 개념이며, 인간의 내면적 차원 뿐 아니라 인생의 전 영역에 끼치는 전인적 삶을 포괄하고 있다.

한편, 오늘날 현대인들의 삶 대부분은 자신의 일터에서 이루어지고 있으며 이에 따라 일과 개인적 삶의 경계가 모호해지면서 이제 일터는 삶의 터전이자 자아를 성장시켜 의미 있고 행복한 삶을 영위하는 곳으로 간주되고 있다. 사람들은 온전한 자신으로 일터에 나오며(Dehler & Welsh, 2003), 자신의 직무와 자신의 영성을 통합하려고 한다(Gibbons, 2000). 삶에서 통합적이고 전인적인 자아완성을 추구하려 하며 자신의 일과 일터에서 의미와 목적을 찾으려는 영성적 동기를 가진다(Kim, Hye-young, 2012). 이로 인해 최근 일과 자신의 일터에서 행복을 찾아 자아완성을 이루려는 욕구가 커지면서 개인적 삶에서의 영성 뿐 아니라 직업적 삶에서의 영성, 즉 ‘일터영성(workplace spirituality)’이 중요한 주제로 대두되고 있다.

일터영성은 ‘조직 내에서 구성원들이 업무를 수행하거나 사람들과 교류하는 과정에서 내면적인 세계를 중시하고, 초월성을 인식하며, 상호연계성을 추구하는 마음의 상태’로 정의되며(Yu, Gyu-Chang, Seo, Jai-Hyun, & Kim, Jongin, 2010), 일과 조직이라는 환경 속에서 삶의 의미와 목적을 찾고, 더 나은 존재적 가치를 실현하려는 인

간의 본연적·심리적 의식 상태라고 할 수 있다(Noh, Sang-Chung, 2013). 이러한 일터영성은 개인적 차원과 직업적 차원으로 구분하여 살펴볼 수 있는데, 먼저 일터에서 보이는 개인적 차원의 영성은 자신의 내면을 자각하게 하여 삶의 의미가 무엇인가를 끊임없이 성찰하게 하고 개인의 내적 신념이나 가치관을 주관하며 삶의 궁극적인 목적과 의미를 제공한다. 또한 직장생활과 개인적인 삶의 균형을 추구하려고 노력하게 하며 자신의 행동을 보다 정직하게 표현하고 타인을 존중하며 용기 있는 행동을 취하게 한다. 일터에서 보이는 직업적 차원의 영성은 자신의 일에서 의미를 찾고 일에 대한 사명감을 가지며, 조직의 구성원들과 함께 공동체 의식을 형성하여 공동의 목표를 달성해 갈 수 있도록 한다(Lim, Jung-Su, Sim, Eun-Joo, & Lee, Kyeong-Hwa, 2014).

일터영성이 높은 사람들은 일터에서 동료들과 같은 정체성을 공유하고 있다는 느낌 자체를 좋아하며(Singhal & Chatterjee, 2006), 일터에서의 영성이 직무만족, 몰입과 같은 개인적 성과에 이로운 뿐 아니라, 수행의 개선 및 이직률을 줄이고, 더 높은 수준의 조직 수행을 촉진하는 등(Duchon & Plowman, 2005), 일터영성은 기관과 구성원 모두에게 요구되는 21세기 새로운 기관의 패러다임이자 대안으로 제안되고 있다(Ashmos & Duchon, 2000), 이를 고려해 볼 때, 다양한 직종에 종사하는 직업인들이 자신의 일터에서 영성을 발휘하거나 증진시키고 있는지, 일터영성과 직무에 대한 만족, 삶에 대한 행복은 어떤 관련이 있는지에 대한 평가가 요구되지만, 직업군에 따라 다양한 특수성을 가지고 있으므로 모든 직업인을 위한 보편적인 일터영성 척도나 지표를 찾는 것은 쉬운 일이 아니다. 특히, 직업적 측면에서 유아교사의 경우 복합적인 직무 특성을 가지고 있기 때문에 유아교사의 일터영성을 이해하기 위해서는 교사 개인의 삶과 유아교사직의 특성을 충분히 고려할 필요가 있다.

유아교사는 유아와의 직·간접적인 상호작용을

통해 유아의 전인적인 발달에 영향을 미치며, 오늘날 많은 시간을 교사와 함께 보내는 유아들에게 다른 어느 시기의 교육기관에서의 교사보다 발달 및 성장에 매우 큰 영향을 미치는 존재이다. 이에 따라 유아교사의 삶의 질은 곧 유아의 삶의 질과도 연결될 수 있다. 그러나 유아교사의 직업적 삶은 가르침과 배움, 돌봄과 교수자의 역할 경계를 넘나들어야 하고 여기에 날로 증가하는 복합적 직무 수행과 책무성에 대한 사회적, 제도적 압력까지 더해지면서 많은 역할 갈등과 함께 소진을 쉽게 경험하고 있다(Lee, Kyeong-Hwa, 2013). 이러한 갈등은 높은 이직현상으로부터 이어져 유아교사의 직업적 삶 뿐 아니라 개인의 삶 전체를 위협하고 있는 상황이다. 따라서 유아교사가 자신의 일터에서 영성을 찾는 노력은 직업적 차원 뿐 아니라 삶 전체의 질을 위해서도 반드시 필요하다.

유아교사의 삶의 질은 나아가 유아의 삶에도 영향을 미쳐 유아의 성장과 발달에 막대한 영향을 주며 근본적으로 교육의 질을 담당하는 주요한 요인인 점을 고려해 볼 때, 유아교사의 일터영성에는 어떤 요인들이 있으며, 유아교사의 일터영성이 어떤 요인들과 관련되어 있는지를 파악하기 위해 이를 측정할 수 있는 타당하고 신뢰로운 도구의 개발과 활용이 필요한 상황이다. 이러한 필요성에 입각하여, 최근에는 Lim, Jung-Su(2014)가 ‘자신의 내면에 대한 자각’, ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’, ‘유아교사직에 대한 사명감’, ‘교육실천을 위한 공동체 의식’의 4개 요인의 23개 문항으로 구성된 ‘유아교사의 일터영성 척도 (Workplace Spirituality Scale for Early Childhood Teacher: WSSECT)’를 개발한 바 있다.

유아교사의 일터영성 척도(이하 WSSECT)의 첫 번째 구성요인인 ‘자신의 내면에 대한 자각’은 자신의 내면에 대한 자각과 내면의 힘을 기르기 위한 노력을 의미한다. 영성이 자신의 내면세계와 외현적 세계의 연결 역할을 하며, 무엇인가로 변화하고자 하는 내면적 힘으로 작용한다는

관점에서 자신의 내면세계에 대한 자각은 일터영성 형성에 중요한 한 부분이라는 것이다. 두 번째 요인은 ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’으로, 삶의 의미와 목적을 자각하고 삶에 대한 만족감을 경험하는 것을 의미한다. 삶의 의미와 목적의 추구는 타고난 인간의 욕구로서 자기 실현화를 이루게 하며(Lee, Kyeong-Yeol, Kim, Chung-Hee, & Kim, Dong-won, 2003), 자기 실현화를 이루게 되면 자신의 삶에 대한 만족감이 향상되게 된다. 척도의 세 번째 요인은 ‘유아교사직에 대한 사명감’으로, 유아교사직에 대한 의미와 가치에 대해 인식하고 관계성에 대해 자각하여 유아교사직을 통한 자아실현과 사명감을 인식하는 것을 의미한다. 일터라는 곳은 사람들과의 관계 속에 결과를 창출하는 장(場)으로서, 함께 일하는 동료에 대해서 인식하고, 생산적인 관계를 지향해야 한다는 것이다. 네 번째 요인은 ‘교육실천을 위한 공동체 의식’으로, 공동체적 일원으로서의 소속감을 가지고 공동체의 가치를 추구하는 것을 의미한다. 공동체의 일원으로서 존재감을 가지며, 그 속에서 개인적 성장과 소속감을 향상시키는 것은 일터영성 연구에서 핵심적으로 다뤄지는 요소라 할 수 있다. 이러한 구성요인들을 바탕으로 WSSECT의 시안이 마련되었고, 통계적 작업을 통해 문항의 양호도와 척도의 신뢰도 및 타당도를 검증하여 최종 23개 문항이 개발되었다.

한편, WSSECT가 유아교사의 일터영성을 측정하는 데 보다 신뢰로운 도구로서 활용되기 위해 일터영성과 함께 교사의 삶이나 직무와 같은 관련 변인들을 측정하여 유아교사의 일터영성과 이러한 변인들과의 관계를 검증함으로써, 개발된 척도의 판별력을 확인하는 후속작업이 필요하다. 이러한 필요성에 입각하여, WSSECT를 통해 측정된 유아교사의 일터영성이 개인적 차원과 직업적 차원의 심리적 특성을 얼마나 예측, 판별할 수 있는지 검증해 보는 것은 척도의 타당화와 실제 적용 가능성을 높인다는 점에서 의미 있는 일이 될 수 있다. 특히, 유아교사의 개인적 차원에

서 행복감을 그리고 직업적 차원에서는 직무만족도를 일터영성과 관련지어 대표적이고 포괄적인 심리적 특성으로 주목해 볼 필요가 있다.

최근 유아교사의 행복(e.g. Kim, Ha-Ni 2012; Kim, Sung-Sook 2012; Lee & Choi, 2009)에 대한 연구관심이 높아지고 있으며, 유아교사의 직무만족(e.g. Cho, Kyung-Seu & Kim, Eun-Joo, 2014; Kim Eun-Young & Kwon Sung-Min, 2014; Kim, Kyu-Soo, Koh, Kyung-Mee, & Kim, Kyung-Sook, 2014; Lee, Kyeong-Min, Choi, Yoon-Jung, & Lee, Kyong-Ae, 2012; Seo, Hyun-Ah, & Kim, Mi-Ok, 2013) 또한 교사연구에 있어 자주 다루어지고 있는 주제이다. 영·유아교사의 행복감의 중요한 예측 변수로 영성이 보고된 바 있으며(Lee, Kyeong-Hwa & Sim, Eun-Joo, 2013a), 유아교사의 영성과 직무만족의 상관이 높다고 밝혀져 교사 개인의 심리적 자원으로서의 영성에 관심을 기울여야 한다는 주장이 제기되고 있다(Lee, Kyeong-Hwa & Sim, Eun-Joo, 2013b). 이러한 선행 연구들을 바탕으로, WSSECT를 통해 측정한 교사의 일터영성이 교사의 행복감과 직무만족을 얼마나 예측해 줄 수 있는지를 통계적으로 확인하는 작업이 필요할 것으로 본다.

본 연구에서는 Lim, Jung-Su(2014)에 의해 개발된 WSSECT의 타당화를 목적으로, 행복감과 직무만족도에 대한 예측력을 검증하고자 하였다. 이를 위해 유아교사의 일터영성과 행복감, 직무만족도를 측정한 후, 일터영성에 따른 행복감과 직무만족도의 차이를 검증해 보고 행복감과 직무만족도에 대한 일터영성의 판별분석을 시도하였다. 이러한 통계적 과정을 통해 WSSECT의 타당성을 확보하고, 나아가 유아교사의 일터영성과 다양한 변인들과 함께 연구할 수 있는 이론적 가능성을 넓히는데 본 연구의 궁극적 목적이 있다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 일터영성에 따라 행복감 및 직무만족도에 차이가 있는가?

연구문제 2. 일터영성의 행복감에 대한 판별력

은 어떠한가?

연구문제 3. 일터영성의 직무만족도에 대한 판별력은 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 B시에 소재한 사립유치원과 어린이집에 재직 중인 유아교사들로 표집하였다. 임의표집된 유아교사들에게 직접 또는 우편으로 총 570부의 설문지를 배부하였고, 이 중 523명으로부터 응답을 받았다(약 91.7%). 이 중 응답이 빠져있거나 불성실하다고 판단되는 응답을 제외하고 최종적으로 504명의 응답을 분석하였다. 분석대상 교사의 평균연령은 약 30세(표준편차, 8.02), 평균경력은 약 6년 2개월(표준편차, 5.14)로 산출되었다. 연구대상자들의 성별, 연령, 학력, 경력, 소속기관의 설립주체 등의 현황을 제시하면 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Distributions of participants (N=504)

Variable	Group	N(%)
sex	Female	499(99.0)
	Male	5(1.0)
age	20-29yr	288(57.1)
	30-39yr	138(27.4)
	above 40yr	78(15.5)
	college BA	315(62.5)
educational career	university BA	160(31.8)
	MA or Ed.D	23(4.6)
	Missing	6(1.2)
job career	below 5yr	235(46.6)
	5-10yr	163(32.3)
	above 10yr	97(19.3)
	missing	9(1.8)
affiliation	kindergarten	310(61.5)
	daycare center	194(38.5)

2. 연구도구

가. 일터영성

본 연구에서는 유아교사의 일터영성을 측정하기 위하여 Lim, Jung-Su(2014)가 개발한 유아교사의 일터영성 척도(Workplace Spirituality Scale for Early Childhood Teacher: WSSECT)를 사용하였다. WSSECT는 유아교사의 개인적인 측면과 직업적인 측면에서의 일터영성을 측정하기 위한 것으로, 4개의 요인 즉, ‘자신의 내면에 대한 자각(4문항)’, ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각(5문항)’, ‘유아교사직에 대한 사명감(9문항)’, ‘교육실천을 위한 공동체 의식(5문항)’의 총 23문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 문항내적 합치도(Cronbach's α)가 전체적으로는 .93, 각 하위척도는 .75에서 .86의 범위에 걸쳐 문항내적 합치도

계수가 산출되어, 신뢰로운 도구임을 확인할 수 있었다(<Table 2> 참조).

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert식 척도로 응답하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 자신의 일터영성을 긍정적으로 지각하고 있음을 나타낸다. 측정치의 범위는 최저 23점에서 최고 115점이며, 본 연구에서는 평점평균을 통계치로 사용하였다.

나. 행복감

본 연구에서는 유아교사의 행복감을 측정하기 위하여 Hill과 Argle(2002)이 제시한 옥스퍼드 행복질문지(The Oxford Happiness Questionnaire: OHQ)의 번역본(Kwark, Hee-Kyung, 2011)을 사용하였다.

<Table 2> Workplace Spirituality Scale for Early Childhood Teacher

Factor	Item	Cronbach's α
Awareness of inner life (4)	1. I have strength in my inner life.	.75
	2. I can't aware my thought or feeling by myself.*	
	3. I have inner power to overcome difficulties in my life.	
	4. I'm trying to have inner power through reflection	
Meaning for life (5)	5. I feel that human, nature, and universe are all interconnected.	.80
	6. My job raises my life up.	
	7. I have goals in my life.	
	8. I feel gratitude in my life.	
	9. I feel peacefulness in my life.	
Calling for ECE teacher job (9)	10. Teaching children is meaningful for me.	.86
	11. I think I am interconnected with everyone at workplace.	
	12. I think early childhood teacher job is meaningful for society.	
	13. I think I affect to children's life.	
	14. I have a sense of mission for early childhood teacher job.	
	15. I think I have to make cooperative relationship with children's parents.	
	16. I think I have to make good relationships with director/assistant director.	
	17. Children's parents don't have respect for me.*	
	18. I'm working early childhood teacher job itself because I like itself.	
Membership in educational community (5)	19. I am accepted as a member of present workplace community.	.76
	20. I'm helping co-workers at workplace.	
	21. I'm solving work problems through dialogue with people concerned.	
	22. I share co-workers' joyfulness and their pain.	
	23. I'm sharing knowledge and information with my co-workers.	
total (23)		.93

* Rated in reverse

QHQ는 Argle, Martin, Crossland(1989)이 제작한 OHI(The Oxford Happiness Inventory)를 6점 Likert 식 응답형태로 수정한 자기보고식 질문지로서, 전반적인 행복을 측정하는 것을 목적으로 단일차원의 29개 문항(12개의 역채점 문항 포함)으로 구성되어 있다. Hill과 Argle(2002)은 OHQ 타당화 연구에서 문항내적 합치도(Cronbach's α)가 .91이고, QHQ와 QHI 문항 간 높은 일치도($r=.80$, $p < .001$)를 보고하면서 척도의 신뢰성을 확인하였으며, 요인분석을 통해 단일차원으로서의 적합성을 증명하였다. Kwark, Hee-Kyung(2011)의 연구에서는 문항내적 합치도(Cronbach's α)가 .87로 보고되었고, 본 연구에서는 .89로 나타나 안정적인 척도임을 확인할 수 있었다.

‘나는 항상 전념하고 있거나 무언가에 관련되어 있다’, ‘나는 내 인생의 모든 것에 대해 매우 만족한다’와 같은 진술이 척도의 예이며, ‘나는 현재 내 자신이 특별히 만족스럽지 않다’, ‘나는 내 인생에 대해 특별히 의미와 목적의식을 가지고 있지는 않다’와 같은 진술이 역채점 문항으로 포함되어 있다. 본 연구에서는 각 문항에 대해 동의하는 정도를 응답할 수 있도록 6점 Likert식 응답형태를 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 Likert식 척도로 수정하여 제시하였으며, 점수가 높을수록 행복감이 높은 것으로 해석된다. 측정치의 범위는 최저 29점에서 최고 145점이며, 본 연구에서는 측정치의 평균평가를 산출하여 통계분석에 사용하였다.

다. 직무만족도

유아교사의 직무만족을 측정하기 위하여 Bolin(2008)이 개발, 타당화 한 교사직무만족척도(The Teacher Job Satisfaction Scale: TJSS)를 Lee, Kyeonghwa와 Sim, Eun-Joo(2013b)가 유아교사의 상황에 맞게 번안하여 사용한 척도를 사용하였다. 교사직무만족척도는 5개 하위요인의 총 26개 문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도의 형

태로 응답하도록 되어 있다.

‘자기충족감(7문항)’ 요인은 직무에 대하여 갖는 성취감이나 직무의 가치, 타인으로부터의 존중 및 자신감 등에 관한 내용이고, ‘직무적정성(5문항)’은 과도한 업무 부하에 따른 불만족에 관해 진술이며, ‘보수만족(5문항)’은 급여 및 복지혜택에 대한 내용을 측정하는 문항으로 구성되어 있다. 그리고 ‘관리자와의 관계(5문항)’는 원장 및 원감과 같은 관리자와의 관계 및 리더십에 대한 태도를 측정하는 문항으로 구성되어 있으며, ‘동료와의 관계(4문항)’는 동료교사들과의 인간관계에 대한 내용으로 이루어져 있다(<Table 3> 참조).

Bolin(2008)는 확인적 요인분석을 통해 측정문항들이 전체 52.2%의 변량을 설명하고, 하위요인들의 문항내적 합치도(Cronbach's α)는 .64에서 .84까지의 범위에 있다고 보고하였다. 본 연구에서는 하위요인에 따라 .71에서 .86까지의 문항내적 합치도(Cronbach's α)를 산출함으로써 척도의 안정성을 확인하였다. 측정점수의 범위는 최소 26점에서 최고 130점이며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 해석된다. 통계분석에는 측정치를 평점으로 환산하여 사용하였다.

3. 자료 분석

본 연구에서 수집한 자료는 PASW 18.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다. 분석에 앞서, 문항내적 합치도 계수(Cronbach's α)를 산출하여 척도의 신뢰도를 검증하였다. 연구문제 1은 일터영성에 따른 행복감 및 직무만족도에 있어서 집단 간 차이를 검증하기 위하여 일터영성 총점에 대해 1표준편차 상·하위 2집단으로 구분한 뒤 독립표본 t -검증을 실시하였으며, 연구문제 2와 3은 일터영성에 의한 행복감 및 직무만족도 판별을 위하여 행복감 및 직무만족도를 총점에 대해 1표준편차 상·하위 2집단으로 구분한 뒤 판별분석을 실시하였다.

<Table 3> Teacher Job Satisfaction Scale

Factor	Item	Cronbach's α
Self-fulfillment (7)	1. Teaching and educating children make my work important.	.86
	2. Children and their parents respect me.	
	3. I contribute to society with each graduating children.	
	4. Most gratifying is to see children's progress.	
	5. My work allows me to exercise my potentials.	
	6. My work fills me with a sense of achievement.	
	7. Being a teacher fulfills my ideal.	
Work intensity/load (5)	8. I talk too much every day; it taxes my nerves.*	.71
	9. Work never ends; I hardly rest even on holidays.*	
	10. I often feel exhausted at work.*	
	11. Work uses all my energy.*	
	12. Daily inhalation of dust is unhygienic.*	
Salary income (5)	13. Income is not great compared to non-teachers.*	.76
	14. My income is unsatisfactory.*	
	15. I am satisfied with subsidies and service bonus.	
	16. I am satisfied with latest pay raise.	
	17. The kindergarten (daycare-center) provides too little welfare.*	
Leadership relations (5)	18. I don't want to talk with supervisors expect about work.*	.84
	19. I have little regard for school's leaders.*	
	20. kindergarten (Daycare-center) leaders do not care me.	
	21. kindergarten (Daycare-center) leaders do not treat people fairly.*	
	22. I am on fairly good terms with most leaders.	
Collegial relations (4)	23. Few in kindergarten (Daycare-center) speak sincerely with me.*	.71
	24. Colleagues help enthusiastically in difficulties.	
	25. I am on good terms with most colleagues.	
	26. Not many in school understand me.*	
total (26)		.85

* Rated in reverse

III. 연구 결과

1. 유아교사의 일터영성에 따른 행복감과 직무만족도 차이

연구문제 1에 따라 일터영성을 상·하위 집단으로 구분하기 위해 일터영성 총점을 기준으로 전체 상·하위 1표준편차를 기준으로 일터영성이 높은 집단과 일터영성이 낮은 집단으로 구분하였다. 일터영성 상·하위 집단의 수와 평균 및 표준편차, 그리고 유아교사의 일터영성에 따른 행복감 및 직무만족도의 차이를 검증한 결과는 <Table 4>, <Table 5>와 같다.

<Table 5>에서 보듯이, 일터영성이 높은 집단과 낮은 집단 간의 행복감은 $t=13.40(p<.001)$ 으로

0.1% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 일터영성이 높은 집단이 일터영성이 낮은 집단보다 더 행복하다고 지각한다고 볼 수 있다.

<Table 4> Group Distribution of Workplace Spirituality

Group	N	M	SD
lower	75	3.12	.24
higher	84	4.59	.16

이어서 일터영성이 높은 집단과 낮은 집단 간에 직무만족도 전체 및 하위요인의 차이를 살펴본 결과 직무만족도 전체에서는 $t=11.58(p<.001)$ 로 0.1% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<Table 5> t-test result

Group		M	SD	t
Happiness	lower (75)	3.39	.49	13.40***
	higher (84)	4.36	.43	
total	lower (75)	3.09	.32	11.58***
	higher (84)	3.73	.37	
a	lower (75)	3.37	.37	19.55***
	higher (84)	4.51	.37	
b	lower (75)	2.64	.55	3.51**
	higher (84)	2.98	.66	
c	lower (75)	2.63	.56	2.57*
	higher (84)	2.89	.71	
d	lower (75)	3.28	.65	7.05***
	higher (84)	4.03	.70	
e	lower (75)	3.50	.55	8.93***
	higher (84)	4.28	.56	

a: Self-fulfillment b: Work intensity/load c: Salary
 d: income e: Leadership relations f: Collegial relations
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

즉 일터영성이 높은 집단이 일터영성이 낮은 집단보다 직무만족도를 높게 인식하는 것으로 볼 수 있다. 보다 구체적으로 직무만족도의 하위요인들을 살펴보면, 자기충족감은 $t=19.55(p < .001)$, 직무적정성은 $t=3.51(p < .01)$, 보수만족은 $t=2.57(p < .05)$, 관리자와의 관계는 $t=7.05(p < .001)$, 동료와의 관계는 $t=8.93(p < .001)$ 로 직무적정성은 1% 수준에서, 보수만족은 5%수준에서 그 외 요인들은 0.1% 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타내는 것으로 나타났다. 즉 일터영성이 높은 집단

이 일터영성이 낮은 집단보다 자기충족감, 직무적정성, 보수만족, 관리자와의 관계, 동료와의 관계를 만족스럽게 인식하는 것으로 볼 수 있다.

2. 일터영성의 행복감에 대한 판별

연구문제 2의 일터영성이 유아교사의 행복감에 대해 판별하는 정도를 알아보기 위하여 행복감 점수 상·하위 1표준편차를 기준으로 행복감이 높은 집단과 낮은 집단으로 구분한 후, 일터영성의 요인을 예측변인으로 투입하고 행복감이 높은 집단과 낮은 집단 구분을 종속변인으로 하여 단계별 판별분석을 실시하였다. 그 결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6>에서 보듯이, 단계적 판별 분석을 적용한 결과 일터영성의 4요인이 ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’, ‘자신의 내면에 대한 자각’, ‘유아교사직에 대한 사명감’, ‘교육실천을 위한 공동체 의식’ 순으로 판별식에 투입되었다. 전체 분산 중에서 집단 내 분산이 차지하는 비율인 Wilks' λ 를 보면 예측변수의 수가 추가됨에 따라 λ 값이 감소하고 있어 판별의 기능이 더욱 향상되고 있음을 알 수 있다. 판별 함수는 총 4개가 도출되었으며, 모두 유의수준 0.1% 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 고유값은 1.93이며, 판별함수가 전체분산의 100%를 설명하고 있다.

<Table 6> Discriminant analysis of workplace spirituality on happiness

Predictor	Step	Wilk's λ	F	a	Structure matrix
Meaning for life	1	.44	208.20***	.55	.82
Awareness of inner life	2	.38	132.30***	.50	.78
Calling for ECE teacher job	3	.36	94.62***	.49	.71
Membership in educational community	4	.34	75.70***	-.38	.48
Eigen value			1.93		
% of variance			100.00		
Canonical correlation (Rc ²)			.81 (.66)		
Wilk's λ			.34***		

a: Standardized canonical discriminant function coefficients
 *** $p < .001$

판별함수와 집단 간의 상관을 나타내는 정준상관계수(Rc)는 .81, 판별함수와 집단 간 공유하는 분산비율인 Rc²는 66%를 보여주고 있어 판별함수가 집단구분에 기여하고 있음을 알 수 있다.

이어서 표준화 정준판별함수 계수와 구조행렬을 통해 유아교사의 행복감을 판별하는 예측변인들의 상대적 기여도를 살펴볼 수 있는데, 그 순서는 ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’, ‘자신의 내면에 대한 자각’, ‘유아교사직에 대한 사명감’, ‘교육실천을 위한 공동체 의식’ 순이었다. 한편 집단 중심값 및 집단분류 정확도는 <Table 7>과 같다.

<Table 7> Classification results (happiness group)

Happiness	centroid	predicted group	
		lower	higher
lower (88)	-1.27	80 (90.91%)	8 (9.09%)
higher (74)	1.51	5 (6.76%)	69 (93.24%)

91.98% of original grouped cases correctly classified.

<Table 7>에서 보듯이, 일터영성의 4요인이 투입된 판별함수에 의한 하위집단의 중심값은 -1.27이고, 상위집단의 중심값은 1.51로 함수에 의해 행복감 상위집단과 하위집단을 잘 구별하는 것으로 나타났다. 그리고 실제 행복감 하위집단이 하위집단으로 예측된 비율이 90.91%, 실제 행복감 상위집단이 상위집단으로 예측된 비율이 93.24%로 일터영성의 4요인으로 구성된 판별함수가 집

단을 정확히 분류하는 비율이 162명 중 149명으로 91.98%로 나타났다.

3. 일터영성의 직무만족도에 대한 판별

연구문제 3의 일터영성이 유아교사의 직무만족도에 대해 판별하는 정도를 알아보기 위하여 직무만족도 점수를 상·하위 1표준편차를 기준으로 직무만족도가 높은 집단과 낮은 집단으로 구분한 후, 일터영성의 요인을 예측변인으로 투입하고 직무만족도가 높은 집단과 낮은 집단 구분을 종속변인으로 하여 단계별 판별분석을 실시하였다. 그 결과는 <Table 8>과 같다.

<Table 8>에서 보듯이, 단계적 판별 분석을 적용한 결과 일터영성의 4요인 중 ‘유아교사직에 대한 사명감’, ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’ 순으로 판별식에 투입되었다. Wilks' λ를 보면 예측변수가 추가됨에 따라 λ 값이 감소하고 있어 판별의 기능이 향상되고 있음을 알 수 있다. 판별 함수는 총 2개가 도출되었으며, 모두 유의수준 0.1% 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 고유값은 .86이며, 판별함수가 전체분산의 100%를 설명하고 있다. 판별함수와 집단 간의 상관을 나타내는 정준상관계수(Rc)는 .68, 판별함수와 집단 간 공유하는 분산비율인 Rc²는 46%를 보여주고 있어 판별함수가 집단구분에 기여하고 있음을 알 수 있다.

<Table 8> Discriminant analysis of workplace spirituality on job satisfaction

Predictor	Step	Wilk's λ	F	a	Structure matrix
Calling for ECE teacher job	1	.59	115.59***	.59	.91
Meaning for life	2	.54	69.85***	.53	.89
Eigen value			.86		
% of variance			100.00		
Canonical correlation (Rc ²)			.68(.46)		
Wilk's λ			.54***		

a: Standardized canonical discriminant function coefficients

*** p<.001

이어서 표준화 정준판별함수 계수와 구조행렬을 통해 유아교사의 직무만족도를 판별하는 예측변인들의 상대적 기여도를 살펴볼 수 있는데, 그 순서는 ‘유아교사직에 대한 사명감’, ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’ 순이었다. 한편 집단 중심값 및 집단분류 정확도는 <Table 9>와 같다.

<Table 9> Classification results (job satisfaction group)

Job satisfaction	centroid	Predicted group	
		lower	higher
lower (85)	-.90	62 (72.94%)	23 (27.06%)
higher (81)	.94	11 (13.58%)	70 (86.42%)

79.52% of original grouped cases correctly classified.

<Table 9>에서 보듯이, 일터영성의 2요인이 투입된 판별함수에 의한 하위집단의 중심값은 -.90이고, 상위집단의 중심값은 .94로 함수에 의해 직무만족도 상위집단과 하위집단을 잘 구별하는 것으로 나타났다. 그리고 실제 직무만족도 하위집단이 하위집단으로 예측된 비율이 72.94%, 실제 직무만족도 상위집단이 상위집단으로 예측된 비율이 86.42%로 일터영성의 2요인으로 구성된 판별함수가 집단을 정확히 분류하는 비율이 166명 중 132명으로 79.52%로 나타났다.

IV. 논의

본 연구는 유아교사의 일터영성에 따라 행복감과 직무만족도에 차이가 있는지의 여부와 일터영성이 행복감과 직무만족도를 효과적으로 판별해주는지를 통계적으로 분석함으로써, WSSECT (Lim, Jung-Su, 2014)의 타당화를 시도하였다. 연구결과를 일터영성과 직무만족의 관계라는 두 가지 측면에서 요약하면서, 일터영성에 관한 이론적 관점을 바탕으로 시사점을 기술하고자 한다.

먼저, 일터영성에 따라 유아교사의 행복감의 차이를 분석한 결과, 일터영성이 높은 집단이 일

터영성이 낮은 집단에 비해 행복감을 더 높게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 일터영성의 행복감에 대한 판별분석 결과, 유아교사의 일터영성의 전체 4요인이 행복감을 변별해주고 있었으며, 특히 일터영성의 요인 중 행복감을 가장 효과적으로 변별해주는 요인은 ‘삶의 의미와 목적’임을 확인할 수 있었다. 이러한 연구 결과는 삶의 의미와 목적을 발견하는 것이 인간의 성장, 치유, 변형을 이끄는 자기 인식 및 자기이해를 이끌고, 심리적 적응에 중요한 역할을 한다는 여러 연구들(Lauterbach & Becker, 1996; Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006)의 결과와 유아교사의 행복감에 대해 교사 자신의 영성의 영향력이 크며, 영성의 하위요인 중 ‘삶의 의미와 목적’ 요인이 가장 큰 영향을 미치는 것을 밝힌 Lee, Kyeong-Hwa와 Sim, Eun-Joo(2013a)의 연구 결과를 지지하는 것이라 할 수 있다. 또한 행복을 증진시키는데 영성이 중요한 기여를 한다고 보고한 Hong, Choo-Yon과 Yoon, Mi(2013)의 연구와 인간의 주관적 행복감은 영성지능과 관련되며 이는 개인의 삶과 함께 지속적으로 인간을 변화시키는 원동력으로 작용한다고 보고한 Jeon, Jeong-Hee (2010)의 연구, 상담자를 대상으로 영성이 행복과 밀접한 관계가 있으며 행복과 영성이 높은 집단이 상담성과를 더 긍정적으로 지각한다고 보고한 Park, Yeol-I(2013)의 연구 결과를 뒷받침하는 것이라 할 수 있다.

인간은 누구나 행복한 삶을 소망한다. 삶의 의미와 목적 그리고 행복에의 갈망과 추구는 인간의 삶 속에서 행하는 모든 일의 숨은 동기가 된다. 최근 행복을 결정짓는 요인에 대한 논의가 활발하게 이루어지면서 개인의 행복정도는 경제수준, 학력배경, 인종이나 성과 같은 인구학적 특성이나 객관적이며 사회적인 조건보다는 주관적인 안녕감이나 영성과 같은 인간의 내면적 요인에 대한 관심과 인식이 높아지고 있다. 행복한 삶을 영위하기 위해서는 자신의 내면에 관심을 가지고 자신이 행하는 모든 일에 의미를 부여하

여 삶에서 의미와 목적을 찾으려는 영성적 삶을 위한 노력을 기울여야 한다. 개인은 행복할수록 보다 더 개방적인 시각을 가지고 무비판적인 자기성찰을 할 수 있게 되며 자신의 삶의 목표와 현실 등에 대한 더욱 통합된 자각을 얻을 수 있다(Peterson, 2006). 또한 자신과 타인, 주변 환경을 더욱 긍정적으로 볼 수 있게 되며 개인으로 하여금 더욱 자신의 능력과 자원에 맞는 일을 하게 한다(Seligman, 2004). 행복감이 높은 교사는 자신의 직무를 좋아하고 자신이 하고 있는 일에 대해 자부심을 가지며 유아교육기관에서 맺게 되는 다양한 인간관계를 중요시하여 원만한 인간관계를 맺게 된다. 영성이 삶에서 느끼는 고통 자체를 없애 주지는 않지만 어려운 상황 속에서도 삶을 즐길 수 있는 능력을 키워주며(Hadzic, 2011), 궁극적인 가치를 자신, 이웃, 환경과의 상호작용에 실현함으로써 행복감을 증진시키는 것이라고 할 수 있다(Paloutzian & Ellison, 1982).

다음으로, 일터영성에 따라 유아교사의 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 일터영성이 높은 집단이 일터영성이 낮은 집단에 비해 직무만족도를 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 일터영성의 직무만족도에 대한 판별분석 결과, 유아교사의 일터영성의 4요인 중 ‘유아교사직에 대한 사명감’과 ‘삶의 의미와 목적에 대한 자각’의 2요인이 직무만족도를 변별해주고 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 유아교사의 영성이 직무만족과 같은 직업관련 태도에 영향력 있는 변인임을 밝힌 Lee, Kyeong-Hwa와 Sim, Eun-Joo (2013b)의 연구와 직무만족과 영성의 정도가 높을수록 직무성고가 높다고 밝힌 Ko, Eun-Rak (2011)의 연구, 영성이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 사실을 검증하며 영성을 향상시키는 것이 각 기관의 직무만족을 높일 수 있다고 보고한 Kim Ae-Jung(2014)의 연구와 영성이 직무만족에 영향을 미친다는 결과를 통해 영성의 중요성을 주장하며 스스로 영성을 인식하고 성장하기 위한 노력이 필요함과 동시에 영성에 대한 이해를 위

해 교육의 장을 마련하는 등의 환경조성을 위한 노력을 기울여야 한다는 Park, In-Hyuk(2010)과 Lee, Mi-Kyoung(2013)의 연구 결과를 뒷받침하는 것이라 할 수 있다. 또한 영성이 직무만족과 상관성이 있다고 보고한 연구들(Altaf & Awan, 2011; Brown, 2003; Komala & Ganesh, 2007; Lazar, 2009; Robert, Young & Kelly, 2006)과 간호사들을 대상으로 영성과 직무만족 간의 상관성을 밝힌 연구들(Brown, 2003; Komala & Ganesh, 2007; Lazar, 2009) 역시 본 연구의 입장과 맥을 같이 하는 결과라고 할 수 있다. 그리고 일터영성이 높을 때 개인-직무 부합이 높아지고 이에 따라 내적동기가 증가한다고 주장한 Sung, Da-Hye(2014)의 연구와 일터영성이 높거나 내적동기를 지향하는 경우에 직무에 대한 심리적 주인의식이 증가하여 지식공유와 협력이 증가한다고 밝힌 Lee, Sun-Young(2014)의 연구 결과를 부분적으로 지지하는 것으로 해석할 수 있다.

유아교사의 직무만족은 교사로서의 역할을 수행하는 데 있어 매우 중요한 부분으로 교육의 질을 결정할 정도로 많은 비중을 차지하기 때문에 유아교육현장에서 교사가 지각하는 직무만족도는 매우 중요한 의미를 가진다(Kim, Kyu-Soo, Koh, Kyung-Mee, & Kim, Kyung-Sook, 2014). 직무만족도가 높은 교사는 유아교육목적을 달성하고자하는 직접적인 동기를 가지며 양질의 교육을 제공하여 교육의 질적 수준을 향상시키지만, 반대로 직무만족이 낮은 교사는 의욕이 상실되고 결근이나 이직 등이 반복되어 자신의 능력을 마음껏 발휘하지 못하게 된다. 이처럼 유아교사의 직무만족은 교사 개인의 삶의 질에 영향을 미칠 뿐 아니라 유아의 삶과도 직결되며, 조직 내부와 외부의 효과성을 높여서 조직의 목표달성에 중요한 요인이 된다.

오늘날 직업에 대한 가치는 삶의 유지를 위한 수단에서 직업 그 자체를 목적으로 하게 됨에 따라 직업은 한 개인에게 경제적이고 물질적인 기본 욕구의 충족과 심리적·사회적 욕구 및 자존심

의 충족, 애정과 소속의 욕구 및 자아실현의 욕구를 충족시켜 주는 주요 수단이 되었다(Seo, Hyun-Ah & Kim, Mi-Ok, 2013). 유아교사들이 교직생활에서 느끼는 만족감은 유아교사라는 직업을 행복하게 느끼게 해 주며 교사들의 삶의 질을 결정짓는 중요한 요소인 것이다. 하루의 대부분을 유아들과 보내는 유아교사들에게 일터영성은 교직에 대한 이해와 함께 자아실현을 이루게 하고, 유아교사직에 대한 사명감을 높여 교사가 자신의 삶에 대한 보람과 만족을 느끼게 하는데 도움을 줄 수 있다.

한편, 일터영성이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 직무만족도의 모든 하위영역에서 유의미하게 점수가 높게 나타났으나, 직무만족도의 하위요인 중에서는 ‘자기충족감’, ‘관리자와의 관계’, ‘동료와의 관계’보다 ‘직무적정성’과 ‘보수만족’이 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 일터영성이 높은 교사는 자신의 직무에 대한 만족을 업무량이나 급여 및 복지혜택과 같은 외적인 요인보다 직무에 대하여 갖는 성취감이나 가치, 자신감 및 유아교육기관에서 맺게 되는 다양한 인간관계와 같은 내적인 요인이 더 중요한 요인으로 작용하고 있음을 의미하는 것이다. 직무만족도에 있어 일터영성의 2요인만 판별이 높게 나타난 것은 이처럼 직무만족도의 하위요인에 ‘직무적정성’과 ‘보수만족’과 같은 외적인 요인을 포함하고 있어 내적 자원이라 할 수 있는 일터영성과는 상반된 의미를 내포하고 있기 때문에 나타난 결과라고 예측해 볼 수 있다.

이상의 연구 결과를 종합해 보면, 유아교사의 일터영성에 따라 행복감 및 직무만족도가 차이가 있으며, 일터영성의 전체 4요인이 행복감을 변별해주는 것으로 나타나 WSSECT가 행복감에 대한 판별력이 높은 도구임을 확인할 수 있었다. 그러나 WSSECT가 직무만족도에 대해서는 일터영성의 4요인 중 2요인만이 변별해주는 것으로 나타나 직무만족도를 변별하는 판별력 높은 도구로 활용되기 위해서는 후속적인 연구가 필요함을 시

사 받을 수 있다.

본 연구는 유아교사의 일터영성이 행복감을 판별하는 데 영향력 있는 변인임을 확인하여 WSSECT가 교사의 일터영성을 측정할 수 있는 타당한 도구임을 확인하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 또한 본 연구를 통해 행복감에 대한 판별타당성이 확인된 WSSECT의 구성요인들은 향후 유아교사가 자신의 일터에서 행복하고 영성적 삶을 영위하기 위해 필요한 지원이 무엇인지를 파악하거나, 유아교사의 행복감과 일터영성을 증진시키기 위한 교사교육 프로그램의 구성 근거를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구와 관련하여 후속연구를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 일터영성의 2요인이 직무만족도에 대해 판별력이 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과가 직무만족도 측정의 도구적 변인에 의한 것인지 확인하기 위하여, 본 연구에서 사용한 직무만족도 척도의 구인을 우리나라 유아교사들의 직무현실과 관련지어 그 타당성을 심층적으로 분석하는 작업이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구는 사립유치원과 어린이집 교사들을 대상으로 자료 수집 및 분석을 실시하였다. 향후에는 유아교육기관의 맥락을 고려하여 공립유치원 교사 및 다양한 설립주체별 어린이집 교사들을 포함하여 배경변인에 따라 분석해 보는 등의 시도를 통해, WSSECT의 적용 가능성을 보완할 필요가 있을 것이다.

셋째, 유아교사의 일터영성이 교직원 관련 다양한 변인들에 미치는 영향력을 확인하고, 이들의 구조적 관계 모형을 통해 인과성을 검증하여 WSSECT의 타당화 작업을 이어가야 할 것이다.

References

- Altaf, A. & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job

- overload and job satisfaction. *J Bus Ethics*, 104, 93~99.
- Ashmos, D. & Duchon, D.(2000). "Spirituality at work", *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134~145.
- Brown, C.(2003). Low morale and burnout; is the solution to teach a values-based spiritual approach? *Complementary Therapies in Nursing & Midwifery*, 9, 57~61.
- Cho, Kyung-Seu & Kim, Eun-Joo(2014). Early childhood teachers: An analysis of the structural relationship among the quality of life, self-determinacy, job stress, and job satisfaction. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 19(1), 269~288.
- Dehler, G. E. & Welsh, M. A.(2003). The experience of work: Spirituality and the new workplace. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational performance* (pp. 108-122). New York: Sharpe.
- Duchon, D. & Plowman, D. A.(2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance, *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807~833.
- Gibbons, P.(2000). *Spirituality at work: definitions, measures, assumptions, and validity claims. Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, Scranton, PA: University of Scranton Press.
- Hadzic, M.(2011). Spirituality and mental health: Current research and future directions. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 13(4), 223.235.
- Hong, Choo-Yon, & Yoon, Mi(2013). The effect of spirituality on happiness and depression of women in mid-life. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 18(1), 219~242.
- Jeon, Jeong-Hee(2010). A study on correlation between spiritual quotient and subjective well-being. Master's thesis, Changwon National University.
- Kim Ae-Jung(2014). Influence of social welfare center workers' spirituality on quality of their services: Focusing on mediation effects of job satisfaction. Doctoral dissertation, Honam University.
- Kim, Eun-Young, & Kwon, Sung-Min(2014). The influence of kindergarten teachers' eco-Life behaviors and work experience on their job satisfaction: Using the eco-early childhood education effect and teacher efficacy as the medium. *The Journal of Eco Early Childhood Education & Care*, 13(1), 131~153.
- Kim, Ha-Ni(2012). Impact of emotional intelligence, teacher efficacy and job satisfaction on happiness among daycare teachers. Master's thesis, Pusan National University.
- Kim, Hye-young(2012). The Influence of person-organization mission congruency and job characteristics on individual's psychological well-being and citizenship behavior: Mediation effects of workplace spirituality. Master's thesis, Pukyong National University.
- Kim, Kyu-Soo · Koh, Kyung-Mee, & Kim, Kyung-Sook(2014). Structural model analysis on the influences of work environments and work satisfaction on the quality of work life of childhood education teachers. *The Journal of Yeolin Education*, 19(1), 251~268.
- Kim, Mi-Ryoung(2014). Moderating effect of spirituality in the relationship between self-focused attention and depression. *Korean Journal of Religious Education*, 44, 21~44.
- Kim, Sung-Sook(2012). The effects of pre-service early childhood teachers's stress coping style and ego-resilience on their happiness. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 17(3), 65~83.
- Ko, Eun-Rak(2011). A study of spirituality and job performance in Catholic social welfare workers. Master's thesis, Sang-Ji University.
- Komala, K. & Ganesh, L. S.(2007). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: an exploratory study among healthcare professionals. *The Business Review*, 7, 124~129.
- Kwark, Hee-Kyung(2011). A Study of the relationship between happiness, self-identity and teacher's efficacy belief, teacher-young children interaction. Doctoral thesis, Chonbuk National University.
- Lauterbach, S. S. & Becker, P. H.(1996). Caring for self. Becoming a self reflective nurse. *Holistic Nursing Practice*, 10(2), 57~68.
- Lazar, A.(2009). Spirituality and job satisfaction among female Jewish Israeli hospital nurses.

- Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 334~344.
- Lee, Eun-Chul, & Kim, Min-Jeong(2010). Developing a Scale of Spirituality for Korean Adolescent. *The Journal of Korea Open Association for Education*, 18(3), 243~263.
- Lee, Kyeong-Hwa(2013). Canonical relationship between flow at work and role conflict of kindergarten teachers. *The Journal of Vocational Education Research*, 32(2), 25~44.
- Lee, Kyeong-Hwa · Sim, Eun-Joo(2013a). Influences of spirituality and social support at work on early childhood teachers' happiness. *Early Childhood Education Research & Review*, 17(2), 219~239.
- Lee, Kyeong-Hwa · Sim, Eun-Joo(2013b). The relations of early childhood teachers' spirituality with their job satisfaction and social support at work. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 18(3), 179~199.
- Lee, Kyeong-Min · Choi, Yoon-Jung, & Lee, Kyong-Ae(2012). Analysis of relations between happiness of early childhood teachers and role performing ability. *Journal of Early Childhood Education*, 29(3), 215~135.
- Lee, Kyeong-Yeol · Kim, Chung-Hee, & Kim, Dong-won(2003). Development of the Spirituality Scale. *Korean Journal of Counseling and Psychology*, 15(4), 711~728.
- Lee, Mi-Kyoung(2013). The influence on the job satisfaction by the spirituality of workers at social welfare facility : From the workers in Kkottongnae. Master's thesis, Kkottongnae University.
- Lee, Sun-Young(2014). Effects of job-based psychological ownership on job engagement, knowledge sharing and cooperation: Moderating effects of workplace spirituality and motivation orientation. Master's thesis, Sungkyunkwan University.
- Lim, Jung-Su(2014). Development of workplace spirituality scale for early childhood teacher. Masters' thesis, Pukyong National University.
- Lim, Jung-Su · Sim, Eun-Joo, & Lee, Kyeong-Hwa (2014). Development of workplace spirituality scale for early childhood teacher. *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 26(4), 716~733.
- Noh, Sang-Chung(2013). The impact of workplace spirituality on organizational effectiveness. Doctoral dissertation, Sungkyunkwan University.
- Paloutzian, R. F. & Ellison, C. W.(1982). Loneliness, spiritual well-being and the quality of life, In. A. Peplau, D. Perman(Ed). *loneliness: A source-book of current theory, research and therapy* (pp.224~236). New York: John Wiley & Sones.
- Park, In-Hyuk(2010). A study on influence of spirituality upon job satisfaction. Master's thesis, Honam University.
- Park, Yeol-I(2013). The structural relationship among counselors' happiness, self-efficacy, spirituality and counseling effect. Master's thesis, Keimyung University.
- Peterson, C.(2006). *A primer in positive psychology*. London: Oxford University Press.
- Robert, T. E. · Young, J. S. & Kelly, V. A.(2006). Relationships between adult workers; spiritual well-being and job satisfaction: A preliminary study. *Counseling and Values*, 50, 165-175.
- Seaward, B. L.(1997). *Stand Like Mountain Flow Like Water: Reflections on Stress and Human Spirituality*. Deerfield Beach, FL: Health communications.
- Seligman, M. E. P.(2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Atria Books.
- Seo, Hyun-Ah & Kim, Mi-Ok(2013). The impact of early childhood teachers' character strengths to psychological well-being and job satisfaction. *Early Childhood Education Research & Review*, 17(1), 435~453.
- Singhal, M. & Chatterjee, L.(2006). A person organization fit-based approach for spirituality at work: Development of a conceptual framework, *Journal of Human Values*, 12(2), 161~178.
- Steger, M. F. · Frazier, P. · Oishi, S. & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80~93.
- Sung, Da-Hye(2014). The effect of person-jon fit on intrinsic motivation and proactive behavior: Focusing the moderating effects of job boredom, job crafting and workplace spirituality. Master's thesis, Sungkyunkwan University.

Yu, Gyu-Chang · Seo, Jai-Hyun, & Kim, Jongin
(2010). Conceptual definitions and model of
workplace spirituality. *The Journal of Korean
Academy of Management*, 18(4), 153~199.

-
- Received : 02 December, 2014
 - Revised : 27 January, 2015
 - Accepted : 29 January, 2015