Journal of Digital Convergence
Vol. 20. No. 5, pp. 489-498, 2022

ISSN 2713-6434 / eISSN 2713-6442
https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.5.489

직무스트레스, 직무재창조 및 조직몰입 간의 관계: 사회적기업을 대상으로

정은호[1], 차윤석[2*]
[1]동아대학교 일반대학원 경영학과 박사과정, [2]동아대학교 경영학과 교수

The Relationship between Job Stress, Job Crafting, and Organizational Commitment: For Social Enterprises

Eun-Ho Jung[1], Yunsuk Cha[2*]
[1]Ph.D. Candidate, Graduate School, Dong-A University
[2]Associate Professor, Dept. of Business Administration, Dong-A University

요 약 본 연구는 부산지역의 사회적기업에 근무하는 구성원들을 대상으로 직무스트레스, 직무재창조, 조직몰입 간의 관계와 직무재창조의 조절효과를 알아보기 위해 진행되었다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 직무스트레스는 조직몰입에 부정적인 영향을 확인하였다. 둘째, 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 직무재창조는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 본 연구의 결과를 토대로 사회적기업 종사자의 직무스트레스는 직무몰입을 낮추기 때문에 이들의 스트레스를 효과적으로 관리하고 경감하는 방안이 요구된다. 더불어 직무재창조는 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계를 조절하고 있는데 이는 구성원들이 스트레스를 받기는 하나 본인의 일에 대한 의미와 가치를 어느 정도 인식하고 있느냐에 따라 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 부정적인 영향이 차이가 있음을 의미한다.

주제어 : 직무스트레스, 조직몰입, 직무재창조, 사회적기업, 조직문화

Abstract This study was conducted to investigate the relationship between job stress, job crafting, and organizational commitment and the moderating effect of job crafting for members working at social enterprises in Busan. The analysis results are as follows. First, job stress confirmed the negative effect on organizational commitment. Second, it was confirmed that job crafting had a significant effect on organizational commitment in the relationship between job stress and organizational commitment. Based on the results of this study, since job stress of social enterprise workers lowers job commitment, a plan to effectively manage and reduce their stress is required. In addition, job crafting regulates the relationship between job stress and organizational commitment, which means that although members are stressed, job stress has a different negative effect on organizational commitment depending on how much they perceive the meaning and value of their work.

Key Words : Job Stress, Organizational Commitment, Job Crafting, Social Enterprise, Organizational Culture

*이 논문은 정은호의 석사학위 논문을 수정 및 보완한 연구임.
*이 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.
*Corresponding Author : Yunsuk Cha(yschaa@dau.ac.kr)
Received March 11, 2022 Revised May 3, 2022
Accepted May 20, 2022 Published May 28, 2022

1. 서론

사회적기업(social enterprise)이란, 사회서비스 제공 및 취약계층을 대상으로 하는 고용창출이라는 공익성과 재화 및 서비스의 생산과 판매 등의 영업활동을 통한 경제적 이윤창출 추구의 두 가지 목적을 모두 추구하는 기업이다. 또 한 사회적 책무와 경제적 이윤구추 목적을 동시에 추구하는 양면적 특성을 가진 조직특성으로인해 정부의 관련 정책이나 사회 환경에 따라 비영리 기업 혹은 사회적 목적기업 등으로 세분화되어 다양한 조직의 형태로 운영되고 있다. 우리나라의 경우에는 1990년대 말부터 외환위기에 따른 경제성장 둔화와 실업문제, 저출산과 고령화 문제, 사회서비스에 대한 수요 증가와 같은 다양한 사회적 문제를 해결하는 과정에서 부족한 사회서비스 공급확대를 통한 고용창출을 도모하는 정책으로 사회적 일자리 사업이 시작된 것을 사회적기업의 시작이라고 할 수 있다.

사회적기업은 자본과 자원 등의 가용능력이 영리기업에 비해 낮고, 대표들이 경영에 대한 지식이나 경험이 부족하여 체계적인 조직운영에 많은 어려움을 가진다. 따라서 이와 같은 열악한 환경으로 인해 사회적기업의 구성원은 업무를 수행하는 과정에서 많은 스트레스를 경험한다. 사회적기업 구성원의 스트레스 요인을 살펴보면, 역할갈등, 과도한 업무량, 역할 모호성, 보상 차별성, 부적절한 사회적 연결망 등을 원인으로 들 수 있다. 이러한 직무스트레스는 구성원의 직무통제력과 도전적 성향 등을 낮출 뿐만 아니라, 정신적 피로, 집중력, 창조성, 주도성 등을 상실시킨다. 조직 구성원은 업무에 임하면서 자신에게 주어진 직무특성과 자신이 보유한 역량을 스스로 독립적이면서도 자유롭고 적합하게 변화시켜 직무를 자신의 것으로 만들어가는 것이 필요하다. 이를 직무재창조(job crafting)이라 하는데, 사회적기업 구성원의 스트레스는 직무재창조에 부정적 영향을 미칠 가능성이 크다.

사회적기업이 다양한 사회적 목적과 미션을 추구하기 위해서는 구성원들의 직무몰입을 통해 의미있는 활동이 이루어져야 할 필요가 있다. 이처럼 사회적기업 구성원의 지역사회 활동에 참여와 기여를 통해 보다 활력적인 기업을 만들 수 있음에도 불구하고, 사회적 기업과 구성원들에 대한 편견과 이해 부족 등으로 사회적 기업 구성원이 경험하는 직무 스트레스에 대한 대응 수준이 낮고, 이들의 직무재창조를 저하시키는 문제가 발생하고 있다. 따라서, 사회적 기업 구성원의 직무스트레스, 조직몰입, 직무재창조를 알아보고, 직무스트레스와 직무재창조 간의 관계에서 조직몰입의 조절효과를 알아보는 것이 필요하다.

사회적기업 구성원들의 스트레스는 조직업무 구성원들 간의 갈등, 자기 능력 부족, 신체적 정신적 압박감으로 스트레스를 경험하므로 직무몰입에 미숙함을 연구하고자 한다. 조직 내 구성원이 직무에 부여하는 일의 애착과 관련된 선행연구에서는 일의 의미가 조직구성원이 조직직무에 대해 형성하는 진취적 성향과 긍정적 태도를 나타내며 조직몰입에 긍정적 영향을 미치고 있다 반면, 일의 의미는 각 개인마다 개인적 특징과 성향에 의해 차등적으로 형성된 개념이라고 주장한다. 선행연구에서는 서비스직 조직구성원의 심리적 감정노동 스트레스 관리 방안을 제시하였다. 먼저, 사회적기업 구성원 개인의 정신적 감정노동 스트레스를 저하시키는 방법이다. 정신적 감정노동 스트레스 저하를 위해 사회적기업 경영자는 구성원의 감정 활동에 대해 자세히 관찰하고 통제하며 활력 행사할 필요가 있다. 경영자는 조직구성원의 부정적 감정노동을 통제하고 문제의 초점 개선을 우선시하여 이직률과 직무소진의 연계성을 확인 및 지속 관리하는 것이다 조직구성원은 직무수행과정에서 직무스트레스를 경험한 경우, 불안감으로 직무에 대한 관여도 저하, 직무수행 책임감 상실, 직무몰입 저하, 창의력 상실, 업무수행 유효성을 저해하는 역기능을 경험하게 된다.

이에 이러한 문제들을 직무교육과 직무훈련, 지지와 동기부여 하여 상호 간 사회적 필요를 충족시켜야 한다. 조직의 목적을 위해 팀원 구성원들이 직무에 이바지하고 몰두한다면 정서적 안전감을 가지고 헌신과 실제적 행동으로 활력이 넘칠 수 있다. 주어진 과업, 관계, 역할의 수준을 높여 효과적으로 조직 몰입에 따른 직무재창조 간의 관계를 구명하고자 한다. 따라서 본 연구는 사회적기업의 목적과 목표를 위해 조직 구성원들과 함께 직무스트레스를 해소 방안을 모색하고자 한다. 또한 일에 대한 의미를 부여하고, 직무에 대한 자율성과 직무의 진취적 성향을 이끌어 조직몰입으로 직무재창조의 태도적 변화와 방향성을 연구하고자 한다.

본 논문은 사회적 기업구성원들의 사회, 경제, 사회서비스 등 다양한 분야에 참여하여 지역사회에 이바지하기 때문에 사회참여 활동과 경제적 부의 창출, 지역사회 문제 해결방안을 함께 풀어가고자 한다. 양질의 공공서비스 제공과 사회적 가치 실현을 목적으로 하는 사회적기업 조직구성원들의 직무스트레스, 조직몰입과 직무재창조 간의 관계를 검증하고, 이를 바탕으로 사회적기업과 구성원들 간의 동기부여로 주어진 과업, 지역사회관계,

역할의 수준을 높여 사회적기업 구성원들의 문제 원인에 대한 해결방안을 모색하는 데 목적이 있다.

2. 이론적 배경

2.1 사회적기업

사회적기업은 사회적 목적과 경제적 이익을 동시에 추구하는 조직으로, 흔히 사회적기업을 '공익을 위한 민간기업', '영리 목적의 사회사업'으로 불리고 있다[1]. '사회적 경제'는 경제 부분의 하나로 사회적 가치 창출을 위한 사회적 경제 활동하는 조직들로 사회경제 시장 자본주의 한계에 대응하기 위한 개념이다[2]. '사회적기업'이라는 용어는 1994년 King Baudoudin Foundation의 보고서에서 처음 언급되었다[3]. 지역사회 구성원으로 이루어진 사회적기업은 공간적 구분으로, 지역사회 지역주민들에게 삶의 질 향상을 위한 사회서비스를 제공과 재화나 상품 판매 등 영업활동을 통해 사회적 목적을 추구하고, 지역사회와 경제적 약자에게 일자리를 창출하여 제공한다. 이에 사회적 가치 추구 목적을 위한 공익에 우선을 둔 기업으로 인식되며 비영리 기업, 지역사회벤처, 사회적 목적기업으로 불리고 있다.

선행연구에서 사회적 목적은 지역사회 선순환을 위해 수익을 창출하여 지역사회에 재투자하거나 지역사회 문화 환경을 보전하고, 사회서비스를 제공하고 있다. 특히, 취약계층 고용, 유급 근로자의 근로자 수의 영역을 통해 지역사회 기여도를 알 수 있으므로[4,5] 이에 대한 측정도 이루어지고 있다. 사회적기업의 목적은 취약계층에 대한 사회서비스 및 일자리 제공뿐만 아니라 다양한 영역 활동이다. 즉, 인간다운 삶의 질 향상을 위하여 재화와 사회서비스를 제공하고, 사회적기업을 노동시장에 연계하여 지역 사회 도시 재설계, 환경개선, 사회적 서비스와 사회적 가치를 창출하기 위해 존재한다. 사회적기업 구성원의 자발적이고 진취적인 행동과 태도는 고객에게 양질의 서비스 제공하기 위함이다. 이는 사회적 기업의 생산성을 높이는 필수적인 요소로 사회적 기업의 지속 변화 성장 가능한 운영 및 발전을 위한 중요한 핵심이라 할 수 있다.

2.2 직무스트레스, 조직몰입, 직무재창조의 관계

스트레스는 개인의 역량 능력이 부족하여 직무를 수행하는 데 있어 능동적이지 못한 경우, 조직환경과 개인의 욕구가 부적합한 상태로 나타나는 현상이다. 직무 스트레스는 개인의 지각이 외부환경에 의에 인간의 행동과 인간관계로 지각 출발하며, 지각이 잘 못 되면 신체적, 심리적 행동과 인간관계는 잘못 이루어질 수 있다. 이로 인해 의사소통의 왜곡과 상호간의 갈등 유발의 불화가 생길 수 있으므로 인간존중에 의해 원만한 인간관계를 형성하면 좋을 것이다. 또한 조직 몰입에 대한 조직 만족은 떨어지며, 조직구성원들에게도 부정적 영향을 미친다.

직무스트레스는 1970년대 이전, 근로자의 심리학적, 의학적 결과에 영향을 미치는 핵심과제로 다루었다. 하지만 1970년대 이후에는 직무스트레스가 이직 의도 및 전직 의도와 업무성과, 결근 등과 같은 조직 직무 행동에 미치는 연구가 진행되면서 최근까지도 활발히 연구되고 있다. 직무스트레스는 개인 수준에 의해 심리적 우울증, 좌절, 업무에 대해 불만족감과 같은 심리적 증상이다. 수면 부족, 불안장애, 두통, 소화 장애, 집중력 저하 등 육체의 변화로 인한 증상을 유발하며, 결근율 증가, 조직몰입 감소와 생산성 저하에 악영향을 준다[6].

직무스트레스 원인은 과도한 업무량의 부담, 직장동료간 인간관계 갈등, 업무 역할모호성, 업무를 잘하고 싶은 심리적 불안감, 승진을 막는 차별성, 개인의 업무역량 미숙, 연령, 다양한 기타 편견으로 인한 승진 탈락, 복합적 사회관계 연결망, 업무 통제성 결여, 업무 역할의 다양성, 도전적 성향 부족 등이다. 직무스트레스 증상은 정신적 육체적 피로, 집중력 상실, 자신감, 책임감, 자발성 및 창조성 저하, 정서적 심리적 과잉 등이다. 선행연구를 살펴보면 직무스트레스는 직무 과업과 관련된 부정적 환경요인이며, 개인의 불편한 정서적 감정, 개인의 능력과 요구 및 성격이 직무 환경과 일치하지 않을 때 발생하는 개념이다[7].

2019년 10월 개최된 사회적기업 세계 포럼(Social Enterprise World Forum, SEWF)에서 무역 기구인 '영국 사회적기업(Social Enterprise UK)'을 통하여 사회적기업가의 업무로 인한 스트레스인 직무 소진(burn out)이 언급된 바 있다. 사회적기업은 일반 조직과는 달리 인적, 물적 자원이 제한되어 있기 때문에 업무환경이 열악하고, 제한된 자원의 극복 노력이 과도한 업무를 유발하여 구성원의 스트레스 수준이 높다. 또한, 사회적 책무와 가치 실현과 이윤 간의 가치충돌로 인한 목표 갈등, 개인자원의 통제가 어려운 자원 갈등 등도 스트레스의 요인으로 볼 수 있다.

이러한 사회적 기업의 특성으로 인해 발생하는 구성원들의 스트레스는 사회적 기업운영의 방해요소로 보고된다. 사회적으로 긍정적 영향을 미치는 기업으로서의 책무

이행을 위한 구성원의 과도한 노력이 요구된다는 점은 일반 기업 구성원의 스트레스와 차이가 있다. 사회적 기업 구성원은 타인의 복지에 관심이 높은 반면, 자신의 복지에는 관심이 낮다. 따라서, 사회적 기업이 보다 원활하게 운영되기 위해서는 구성원의 직무스트레스를 파악하고, 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향은 무엇인지 확인해볼 필요가 있다.

Kanter(1968)에 따르면, 조직몰입은 사회 시스템에 애정과 애착을 가짐으로써 조직에 남아 조직을 위해 노력하는 행동, 또는 심리학적인 관점에서 조직을 위해 노력하는 헌신과 충성이라고 정의된다. Meyer & Allen(1990)은 조직몰입을 정신적·감정적 애착과 심리적 정서적 애착, 조직으로부터 오는 지지, 조직이탈로 발생하는 손실을 고려하는 사회경제적인 측면에서 조직몰입과 조직의 목적 달성을 위하여 행동하는 내면적 규범체계로 개념화하였다[8]. 또한, Buchanan(1975)은 조직몰입이란 도구적 가치와 관계없이 개인이 조직체계의 사명감과 책임감으로 가치체계를 자신의 것으로 수용하여 동일시(identification)하는 것, 조직 목표 및 비전과 가치관을 자신의 직무 역할에 몰두하는 것, 조직체계에 애정과 관심으로 집착하고 충성심(loyalty)을 갖는 것이라 하였다. 이러한 정의를 종합해보면, 구성원의 높은 조직몰입은 조직생활에서 발생하는 여러 철회 행동(withdrawal behavior)을 통제하거나, 변화에 대한 수용 의지를 높이는 변인으로 예측할 수 있다

선행연구를 살펴보면, 조직몰입은 일반적으로 하나의 특성에 초점을 두어 연구된 것이 아니라 개인, 직무, 조직 등 여러 가지 요인을 고려하여 영향을 살펴볼 수 있다. 특히 조직몰입에 영향을 미치는 개인특성 변수(personal characteristics)에는 성별, 연령, 결혼 여부 등과 같은 인구통계학적 변수와 이 외에 성취욕구, 종교적 신념, 야망, 경제적 상승 기회 정도, 타인 신뢰성 등이 포함된다[9-11]. 특히 최근에는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 직무 스트레스, 잡크래프팅, 조직공정성, 직무만족, 조직신뢰, 직무열의, 근무환경 및 조직문화, 직무자율성 등이 있다.

이 중에서도 직무스트레스는 구성원의 조직몰입에 부정적으로 영향을 미치는 주요요인으로 연구되고 있다. 구성원은 업무현장에서 많은 불안을 겪고, 타인과의 갈등을 통해 직무 스트레스를 경험하는데, 구성원은 스트레스의 경감을 위해 업무영역 외에서 대체물을 찾으려고 노력하기 때문에 결국 조직몰입의 저하를 초래한다. 사회적기업 구성원들의 경우에는 업무에 대한 전문성이 낮은 경우가 많고, 부족한 조직의 자원을 통해 업무 성과를 도출해야 한다는 압박으로 인해 높은 직무스트레스를 경험하는데, 이는 조직몰입에 강한 영향을 미친다. 사회적 기업은 조직의 윤리적 기준이 높고, 다른 기업에서와 같이 이윤추구보다는 구성원의 조직몰입을 통해 기업성과를 향상시킨다는 특징을 가진다는 점에서 조직몰입이 매우 중요하게 다루어질 필요가 있다. 즉, 조직몰입은 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 다양한 선행연구들의 결과를 통해 본 연구는 사회적 기업 구성원의 조직몰입이 조직은 물론 구성원 개인의 가치를 높이는데 높은 의미가 있다.

이와 같이 관련 이론과 선행연구의 결과를 종합해보면, 사회적 기업 구성원의 직무스트레스가 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상해볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 사회적기업 구성원의 직무스트레스와 조직몰입은 부정적(-) 관계를 보일 것이다.

직무재창조는 수동적 개인이 아닌, 자신의 업무 과업과 업무영역을 자발적으로 변화시킨다. 적극적 심리구성을 할 수 있다는 범위에서 시작하여 자신의 직무와 업무설계를 수동적 관점에서 능동적 관점으로 조정하는 개념이다[12]. Wrzesniewski와 Dutton(2001)에 따르면, 개인은 스스로 자신에게 주어진 직무를 변화시킨다는 개념을 강조하고 Job Craft 본래의 개념을 가장 잘 표현하기 위해 '재창조'라는 용어를 사용하였다. Ghitulescu(2006)는 과업경계, 관계경계, 인지경계를 직무재창조라고 하고, 먼저 과업경계는 직무수행을 개념화하고, 관계경계는 조직구성원들 간 접촉 빈도 직무수행 과정에서 상호작용 변경하는 것이라고 하였고, 인지경계는 직무 목적과 인지 수준을 변화시키는 것이라고 하였다. 이를 종합할 때, '재창조'는 "이미 있는 것을 고치거나 새로운 방식을 써서 다시 만들어 낸다"는 의미로 Job Craft는 '직무재창조(job crafting)'로 번역할 수 있다. 이와 관련하여 Park(2015)은 직무재창조를 "업무 수행자가 자발적으로 현재 주어진 직무의 과업 및 관계, 인지 영역을 다시 만들어 직무의 의미를 발견하는 행동"이라고 개념을 정의한 바 있다[13].

직무재창조는 조직구성원들의 의식 수준을 끌어올려 자율성, 자발성, 진취적 의식을 향상시켜 직무재창조의 의식발달과 인식을 높인다. 따라서 조직 직무과업과 조직관계 및 전인성을 회복하며 조직의 재창조를 한다고 예

측할 수 있다. 즉, 사회적기업 구성원은 스스로 추구하는 선호에 따라 직무적합도를 개선시키고 자발적인 업무수행을 통해 직무재창조라는 목적 변화지향 행동을 수행하게 된다. 직무재창조가 높은 구성원은 스스로 일하고자 하는 개인의 능력, 자아도취 등과 같은 욕구에 기반하여 직무행동을 주도적으로 변화시켜 업무와 개인의 부합도(fit)를 향상시키고 조직몰입을 달성한다. 다수의 선행연구들도 사회적 기업 구성원들이 직무도전에 직면하였을 때, 직무자원과 직무행동의 전략을 활용하여 보다 적극적으로 업무를 수행하고, 직무재창조를 향상하였음을 증명한 바 있다.

직무재창조는 조직구성원이 자인에게 맡겨진 업무가 의미 있도록 스스로 독립적이고 주도적으로 업무 환경을 변화시켜 자신의 직무를 변화시키는 행동이라 할 수 있다. 따라서 구성원이 어떠한 업무환경에 있는지, 그리고 어떠한 직무를 담당하고 있는가에 따라서 잡크래프팅의 내용과 목표는 상이할 수 있다. 이러한 이유에서 최근 직무재창조에 대한 연구에서 교사, 외식종사자, 병원 종사자, 뷰티서비스 종사 등 직무의 특수성을 고려한 연구들이 활발하게 진행되고 있다. 이러한 관점에서 본 연구는 사회적기업 구성원의 직무의 특수성을 고려하여 이들의 직무재창조를 알아보고, 직무재창조가 직무스트레스와 직무몰입의 관계에서 어떠한 조절효과를 보이는지 검증해 볼 필요가 있다.

이와 같이 관련 이론과 선행연구의 결과를 종합하여 사회적 기업 구성원의 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 직무재창조가 조절효과를 미칠 것을 예상해볼 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 사회적기업 구성원의 직무재창조는 직무스트레스와 직무몰입 간의 관계를 조절할 것이다.

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구의 목적은 부산에 있는 사회적기업에 종사하는 조직구성원들 대상으로 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고, 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계에서 직무재창조의 조절관계를 검증하였다. 연구 결과를 통해 사회적기업 조직구성원들의 경험하는 스트레스가 조직재창조에 미치는 부정적 영향을 조직몰입을 통해 조절하는 방안을 마련하여 현장에 적용가능한 시사점을 도출하고자 한다. 연구의 목적을 달성하기 위해 전술한 문헌고찰의 결과를 통해 직무스트레스, 직무재창조, 직무몰입을 연구의 변인으로 상정하고 다음의 Fig. 1과 같이 연구 모형을 제시하였다.

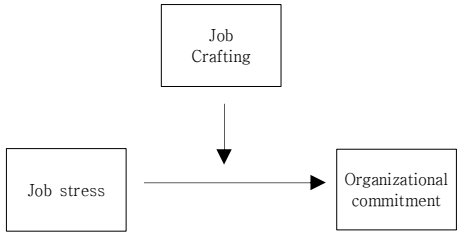

Fig. 1. Research model

3.2 연구대상

본 연구는 부산지역에 소재한 사회적기업에 종사하는 구성원을 대상으로 직무스트레스, 직무재창조, 조직몰입을 조사하고, 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향과 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에서 직무재창조의 조절효과를 검증하였다. 연구를 위해 설문조사는 30명을 대상으로 예비조사를 실시하였고, 설문에 대한 신뢰도와 타당도를 검증한 뒤 본 조사를 실시하였다. 본 조사는 사회적 기업 구성원 180명을 대상으로 설문을 배포하였고, 이 중 불성실한 응답을 제외한 150부를 최종적으로 분석에 활용하였다.

연구대상자의 인구통계학적 특성은 다음의 Table 1과 같다. 성별은 남성이 55명(36.7%), 여성이 95명(63.3%)이었다. 연령은 20대가 29명(19.3%), 30대가 40명(26.7%), 40대가 37명(24.7%), 50대가 35명(23.3%), 50대 이상이 9명(6%)으로 조사되었다. 결혼 여부는 미혼이 62명(41.3%)이고, 기혼이 88명(58.7%)이었다. 맞벌이 유무는 맞벌이와 맞벌이가 아닌 부부의 수가 동일하게 각각 75명(50%)으로 확인되었다. 학력은 고졸이 22명(14.7%), 전문대학 졸업이 24명(16.0%), 학사졸업이 72명(48.0%), 석사 졸업 이상은 27명(18.0%), 박사 재학이상은 5명(3.3%)으로 나타났다. 직급은 사원, 대리(주/선임), 과장, 차장 및 부장 이상이 각각 44명(29.3%), 23명(15.3%), 10명(6.7%), 2명(1.3%) 및 71명(47.3%)으로 나타났다. 근속연수는 1년 미만, 1~2년, 3~4년, 5~6년 및 6년 이상이 각각 22명(14.7%), 30명(20.0%), 12명(8.0%), 12명(8.0%), 2명(1.3%) 및 55명(36.7%)으로 나타났으며, 고용형태는 정규직 103명(68.7%), 계약직 24명(16.0%) 및 기타 23명(15.3%)으로 나타났다.

Table 1. Demographic characteristics of the sample

variables	Category	N	%
Gender	Man	55	36.7
	Woman	95	63.3
Age	20s	29	19.3
	30s	40	26.7
	40s	37	24.7
	50s	35	23.3
	Over 60s	9	6.0
Marriage	Single	62	41.3
	Married	88	58.7
Dual income	Yes	75	50.0
	No	75	50.0
Education background	Graduation from high school	22	14.7
	College of expertise(grad)	24	16.0
	Graduated from a bachelor's degree(grad)	72	48.0
	Master's degree(grad)	27	18.0
	doctoral degree(grad)	5	3.3
Position	Employee	44	29.3
	assistant manager	23	15.3
	Exaggeration	10	6.7
	Deputy director	2	1.3
	Over head of department	71	47.3
Working experience	Less than a year	30	20.0
	1~2 years	55	36.7
	3~4 years	40	26.7
	5~6 years	6	4.0
	Over 6 years	19	12.7
Job	Sales position	22	14.7
	Marketing, research, promotion	30	20.0
	Finance/accounting	12	8.0
	Production workers	12	8.0
	R&D job	17	11.3
	Information system	2	1.3
	General Affairs	55	36.7
Employment	permanent employee	103	68.7
	contract worker	24	16.0
	etc.	23	15.3

3.3 측정 도구의 신뢰도 및 타당도

통계적 분석을 통한 측정 도구의 신뢰도 및 타당도 분석결과 신뢰성이 검증되었다. 본 연구는 타당성과 신뢰성을 확보하기 위해 선행 연구에서 완료 검증된 설문 항목을 사용하여 타당도 분석을 위해 베리멕스 회전방식과 주성분 분석을 활용해 탐색적 요인분석을 실시하였고 이때, 고유값 1.0이상, 요인적재량 0.5이상 및 Cronbach's α는 0.7이상을 기준으로 하였다[58, 59]. 신뢰성에 대한 검증을 위해서는 Cronbach's α값을 도출하고 검증하였다.

Table 2. Validity and Reliability

Job Stress		Org'l Commit-ment	Job Crafting	Cron-bach's α
Organizational system & Inappropriate compensation	Work Culture			
.687				.853
.690				
.700				
.751				
.779				
.749				
	.818			.767
	.636			
	.763			
	.721			
		.795		.902
		.865		
		.900		
		.870		
		.808		
		.725		
		.658		
			.753	.890
			.652	
			.771	
			.788	
			.841	
			.743	
			.720	
			.747	

3.3.1 직무스트레스

직무 스트레스는 "직무와 관련한 특별한 요구 행위나 상황, 또는 어떠한 사건의 결과로 인해 초래되는 적응반응"으로 정의된다. 본 연구는 직무스트레스의 측정을 위해 장세진 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale)를 수정·보완하였다. 본 측정도구는 구체적으로 '우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.', '업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.', '우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고, 업무 협조가 잘 이루어진다.' 등의 문항을 포함하며, 조직체계 및 보상부적절, 직장문화 2개의

하위요인 10문항으로 구성되어 있다. 척도의 신뢰도는 조직체계·보상부적절이 Crinbach's α=.853, 직장문화 Crinbach's α=.767이다.

3.3.2 조직몰입

조직몰입은 "조직의 구성원으로 남아있고자 하는 욕망, 조직을 이해하고 조직을 해 노력하려는 정도, 조직의 목표와 가치를 수용하는 신념"으로 정의할 수 있다[14,15]. 본 연구는 조직몰입의 측정을 위해 Mowday et al.(1979) 및 Meyer & Allen(1991)의 도구를 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 측정도구는 구체적으로 '나는 회사에 대한 강한 애착심과 소속감을 가지고 있다.', '현재 이 회사에서 나를 필요로 하며, 나 또한 이 회사에서의 근무를 원한다.', '타 회사에서 좋은 조건으로 권유해 오더라도 옮기지 않을 것이다.' 등의 문항을 포함한 총 7개 문항으로 구성된다. Bartlett의 구형성 검정 근사카이 제곱값은 460.272(p<.001), 표본적합도 검증인 KMO의 값은 .869로 수집했던 표본의 요인분석에 적합함을 확인했고, Cronbach's α는 0.902로 신뢰도를 부족하지 않을 만큼 확보한 것으로 나타났다. 설명 분산은 총 71.977%이다.

3.3.3 직무재창조

직무재창조는 "구성원이 자신에게 주어진 직무의 특성과 자신이 보유한 역량을 스스로 독립적이면서도 자유롭고 적합하게 변화시켜 직무를 자신의 것으로 만들어 가는 것"으로 정의할 수 있다[16]. 본 연구에서는 직무재창조 측정을 위해 Tims, Bakker, & Derks(2012)의 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하였다. 본 측정도구는 구체적으로 '나는 나의 능력이나 흥미에 잘 맞는 업무들을 선호한다.', '나는 나의 일이 조직의 성공을 위해 중요하다는 것을 스스로 상기시킨다.', '나는 더 넓은 공동체에 내 일이 얼마나 중요하고 가치가 있는가에 대해 스스로에게 상기시킨다.' 등의 문항을 포함하며, 척도의 신뢰도는 조직체계·보상부적절이 Crinbach's α=.853, 직장문화 Crinbach's α=.767이다. Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱값은 565.744(p<.001), 표본적합도 검증 인 KMO의 값은 .889로 수집했던 표본의 요인분석에 적합함을 확인했다. 크론바흐 알파값은 0.890로 신뢰도를 부족하지 않을 만큼 확보한 것으로 나타났다. 설명된 분산은 총 56.800%이다.

3.3.4 분석방법

본 연구는 사회적 기업 구성원의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향, 그리고 Job Crafting의 조절효과를 검증하기 위해 SPSS 26.0 프로그램을 활용하여 분석을 시도하였다. 구체적으로 첫째, 표본의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 설문에 적용된 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증을 위한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 변수의 수준 및 자료의 정규분포를 확인하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 넷째, 변수 간 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관관계분석을 실시하였다. 다섯째, 본 연구에서 설정한 독립변수가 종속변수에 미치는 영향관계를 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 조절효과의 검증을 위해 Hayes(2013)가 제안한 방식으로 PROCESS를 통해 검증하였다.

4. 분석 결과

4.1 상관관계

본 연구가 상정한 주요변수인 직무스트레스, 조직몰입, 직무 재창조 간의 상관을 확인하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 분석결과 직무스트레스의 하위요인인 조직체계 및 보상부적절은 직장문화와 r=.551(p<.01), 조직몰입과 r=−.485(p<.01), 직무재창조와 r=−.330(p<.01)이다. 다음으로 직무스트레스 하위요인인 직장문화는 조직몰입과 r=−.397(p<.01), 직무재창조와 r=−.245(p<.01), 조직몰입과 직무재창조는 r=.613(p<.01)이다. 이러한 결과는 직무스트레스가 높으면 조직몰입과 직무재창조는 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 또한, 조직몰입이 높아지면, 직무재창조가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

Table 3. Correlation analysis by variable

variable	Job stress		Organizational commitment	Job Crafting
	Organizational system & Inappropriate compensation	Work culture		
①	1			
②	.55**	1		
③	−.49**	−.40**	1	
④	−.33**	−.25**	.61**	1

4.2 가설 검증

4.2.1 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향

본 연구는 조직몰입에 직무스트레스가 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 직무스트레스를 조직체계 및 보상부적절과 직장문화 2개의 하위요인으로 구분하여 분석에 투입하였다. 분석결과 투입된 변인들 간의 다중공선성을 검토하기 위해 공차와 분산팽창요인(VIF)를 살펴보았다. 먼저 공차는 .673과 .696으로 판단 기준인 0.1이상으로 확인되었고, 분산팽창요인은 모두 1.437로 판단 기준인 10을 넘지않아 다중공선성은 확인되지 않았다. 또한 오차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson 값을 확인한 결과 통계량은 1.899로 판단 기준인 2에 가까워 부적 또는 양적 자기상관이 존재하지 않는 것을 확인할 수 있었다. 회귀분석결과 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향력은 약 24.9%이며(Adj R^2=.249), 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다(F=25.723, p<.001). 회귀계수의 통계적 유의성을 확인한 결과, 조직체계 및 보상부적절이 조직몰입에 미치는 영향은 β=-.382(t=-4.486, p<.001)이고, 직장문화가 조직몰입에 미치는 영향은 β=-.187(t=-2.196, p<.05)으로 모두 통계적으로 유의한 부적(-) 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 분석결과에 따라 본 연구의 가설 1은 지지 되었다.

Table 4. Effect of job stress on organizational commitment

variable		B	β	t	Tolerance	VIF
Job stress	Organizational system & Inappropriate compensation	-.34	-.38	-4.45***	.70	1.44
	Work culture	-.18	-.19	-2.20*	.67	1.44
R=.509, R^2=.259, Adj R^2=.249, F=25.723, p=.000, Durbin-Watson=1.899						

4.2.2 직무스트레스와 조직몰입 간 직무재창조의 조절효과

직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 직무재창조의 조절효과를 검증하기 위해 분석을 실시하였다. 본 연구에

Table 5. The moderating effect of job crafting between organizational compensation and commitment

variable	Organizational Commitment					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	Coe(β)	SE	Coe(β	SE	Coe(β)	SE
Constant	-1.42	.05	-.37	.04	-.01	.04
Organizational compensation(1)	-.43*	.06	-.28**	.06	-.28*	.06
Job Crafting(2)			.61	.08	.62	.28
(1)×(2)					.05+	.09
R²	.24*		.47		.47*	
Adjusted R²	.23*		.46		.46*	
F-Value	45.45		63.17		.33**	

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

Table 6. The moderating effect of job crafting between work culture and organizational commitment

variable	Organizational Commitment					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	Coe(β)	SE	Coe(β	SE	Coe(β)	SE
Constant	2.07	.05	2.87	.04	.00	.03
Work Culture(1)	.38*	.07	.25**	.06	.21**	.04
Job Crafting(2)			.66	.08	.61	.66
(1)×(2)					.03*	.01
R²	.16*		.44		.44*	
Adjusted R²	.15*		.4		.43*	
F-Value	27.74		74.27		.07	

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

서는 직무스트레스를 조직의 보상과 직무문화의 하위개념을 토대로 실증을 실시하였다. 조직의 보상과 조직몰입 간의 관계는 통계적으로 유의한 수준에서 잡크래프팅의 조절효과(β=0.05^{+})를 확인하였다. 또한 직무문화와 조직몰입간의 관계에서 잡크래프팅도 통계적으로 유의한 수준에서 조절하고 있음을 확인하였다(β=0.03*).

5. 논의 및 결론

본 연구는 부산 사회적기업 조직구성원의 직무스트레스, 조직몰입 변수 간 직무재창조의 관계를 알아보고자 실시하였다. 연구를 위해 부산 사회적기업 조직구성원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 본 조사에 앞서 2019년 12월 1일부터 말일까지 약 한달 간 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 약 30명을 대상으로 이루어졌으며, 예비조사의 결과를 토대로 문항내용의 적절성, 신뢰도 등을 분석하였다. 총 200부의 설문지를 배포하여 180부가 수거되었으며, 이 중 불성실한 응답을 제외하고 총 150부의 응답결과를 본 석에 활용하였다. 분석결과는 SPSS 26.0 프로그램을 사용하여 진행되었으며, 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스는 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무스트레스와 조직몰입 연구에서 직무스트레스가 조직몰입에 부적 영향을 주어 결국 구성원의 직무스트레스가 높아지면 조직몰입이 낮아진다는 결과를 도출한 연구결과와 일치한다. 사회적 기업 구성원은 일반 기업의 구성원에 비해 업무역량 수준이 낮고, 한정된 자원을 활용하여 높은 조직의 윤리적 기준을 충족하는 범위 내에서 기업성과를 요구받는다. 따라서, 일반 기업 구성원의 업무 직무스트레스와 차이가 있으며, 이들이 경험하는 직무스트레스는 조직몰입을 저해하여 조직 성과에 결과를 초래할 수 있다. 또한, 구성원 개인의 심리 불안, 소진, 우울 등의 이차적인 문제를 야기할 수 있다는 점에서 이에 대한 높은 관심이 요구된다.

둘째, 잡크래프팅은 사회적 기업 구성원의 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계를 미약하기는 하나 통계적으로 유의미한 수준에서 조절하는 것으로 확인되었다. 사회적 기업의 구성원들은 대체로 고령자 및 경력단절여성 등 사회 취약계층으로 업무에 대한 전문성이 상대적으로 낮고 조직적응력이 상대적으로 낮다. 이러한 맥락에서 사회적 기업 구성원이 업무를 수행하는 과정에서 많은 직무스트레스를 받을 수 있으나 본인들이 수행하는 일에 대한 의미와 가치를 인식할 수 있도록 조직차원에서 지원이 이루어진다면 직무스트레스가 다소 높더라도 조직에 긍정적 의미의 몰입을 예상할 수 있다는 것을 의미한다. 이를 위해서는 직무 보수교육 등 관련 교육을 통해 직무역량을 높이고, 이러한 전문성에 기반하여 구성원 스스로가 직무재창조를 도모할 수 있는 환경을 조성하는 것이 선행되어야 할 필요가 있다.

본 연구에서 보완해야 할 한계점은 다음과 같다. 사회적기업 구성원에 대한 실증분석을 통한 스트레스의 주요 요인과 직무재창조의 매개효과를 확인하였으나, 기존 연구의 8가지 요인이 사회적 기업 구성원에 대해서 왜 나타나지 않는지에 대해 연구 할 필요가 있다. 이는 설문지의 문제인지 아니면 사회적기업 구성원 개인의 특성상 잘 나타나지 않았는지 향후 연구를 통해 확인 해 볼 필요가 있다. 또한, 본 연구를 바탕으로 민간기업 조직구성원으로 대상을 확대하거나 조직환경의 변수 등 다양한 요소를 세분화한다면 후속 연구도 가능해 질 것이다. 그리고 종단연구를 통해 지속적으로 직무스트레스와 직무몰입, 직무행동과 직무 태도변화에 따른 직무재창조에 집중하여 관리할 필요가 있다.

REFERENCES

[1] Y. J. Lee. (2010). *Social enterprise Economy* Seoul: Topbooks.

[2] M. H. Shin. (2009). A study of conceptualizing 'social economy' in the context of Korean society. *Trends and prospects, 75,* 11-46.
UCI : G704-001540.2009..75.003

[3] S. I. Han, J. B. Moon & W. J. Yoo. (2013). Study of success factor about social enterprise. *Journal of the Korean Entrepreneurship Socieity, 4(1)*, 33-49.
DOI : 10.24878/tkes.2012.7.4.33

[4] N. I. Sun & N. H. Park. (2011). The analysis of the factors effecting the socio-economic results of the social enterprise. *Local Government Research, 15(2)*, 141-164.
UCI : G704-000508.2011.15.2.010

[5] S. M. Jo, S. I. Kwon & S. J. Kim. (2012). Do Organizational Factors Influence the Outcome of Social Enterprise?. *Korean Social Welfare Studies, 64(3),* 29-50.
DOI : 10.20970/kasw.2012.64.3.002

[6] G. O. Kim. (2014). *A study on the relationship job stress, job burnout, and organizational behavior; the effect of moderate variables : focusing on the*

salesperson in pharmaceutical company. Doctoral dissertation. Catholic University. Seoul.

[7] S. J. Yoo. (2013). *Relationship between Occupational stress and Subjective health status, Musculoskeletal, and Depressive symptoms among Male workers in Hazardous workplace in the Republic of Korea Air Force.* Master's thesis. Dongguk University. Seoul.

[8] N. J. Allen. & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology, 63(1),* 1-18. DOI:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

[9] R. M. Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly. Mar1977, 22(1),* 46-56. DOI:10.2307/2391745

[10] C. Glisson & M. Durick. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly, 33(1),* 61-81. DOI:10.2307/2392855

[11] G. S. So. (1998). *An actual anaylisis about the public official's system absorption.* Doctoral dissertation. Jeonju University, Jeonju.

[12] A. Wrzesniewski, N. LoBuglio, J. E. Dutton, & J. M. Berg. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in positive organizational psychology,* 281-302 West Yorkshrie, UK: Emerald Group.

[13] H. G. Park. (2015). *The Hierarchical Linear Relationship among Job Crafting, Individual and Team Level Variables of Employees in Large Corporations.* Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.

[14] L. W. Porter, E. E. Lawler & J. R. Hackman. (1974). *Behavior in organizations.* New York : Mcgraw-Hill,

[15] K. R. Ferris & N. Aranya, (1983). A comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology, 36(1),* 87-98.

[16] S. Y. Kim. (2017) An empirical study on the antecedent and consequent factors of self-directed job crafting behavior. Doctoral dissertation. Yeungnam University, Gyeongsan.

정 은 호(Eun-Ho Jung) [정회원]

- 2018년 2월 : 동아대학교경영대학원 (경영학석사: 인사조직전공)
- 2020년 2월 : 동아대학교 일반대학원 박사과정
- 관심분야 : 사회적기업, 성과관리, 조직혁신, 리더십
- E-Mail : dh5173@macsalt.com

차 윤 석(Yunsuk Cha) [정회원]

- 2012년 9월 ~ 현재 : 동아대학교 경영학과 교수
- 관심분야 : 긍정심리, 조직문화, 성과관리, 역량개발, 리더십
- E-Mail : yschaa@dau.ac.kr