

사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향[†]

이용탁*

본 연구는 사회적기업의 성과향상을 위해서 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입에 대한 체계적인 연구가 필요한 것에 대한 문제인식에 따라 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입에 대한 이론적 분석을 통하여 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 하였다. 사회적기업의 성공적 경영을 위한 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입에 대한 중요성을 제시하고자 하는데 본 연구의 목적을 두었다.

부산·울산 지역에 소재하고 있는 사회적기업 79개 기관에서 근무하고 있는 조직구성원들 대상으로 자료를 수집하여 실증분석을 실시한 결과, 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직구성원의 직무만족도 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 심리적 자본이 조직몰입에 영향을 미치는 데 있어서 직무만족의 매개효과에 대한 검증을 실시한 결과 조직구성원의 심리적 자본이 조직몰입에 영향을 미치는 있어서 직무만족이 부분적으로 매개효과를 가지는 것으로 나타나 사회적기업 조직구성원의 직무만족과 조직몰입도의 향상을 위해서는 조직구성원의 심리적 자본이 중요한 기능을 하고 있음을 제시하고 있다.

핵심주제어: 사회적기업, 심리적 자본, 직무만족, 조직몰입

논문접수일: 2013년 12월 16일 수정일: 2013년 12월 22일 게재확정일: 2013년 12월 30일

† 이 논문은 2012년도 동서대학교 “Dongseo Frontier Project” 지원에 의하여 이루어짐.

* 동서대학교 경영학부 교수. lee2603@dongseo.ac.kr

I. 서론

정부에서는 사회적기업 육성을 통해 지속가능한 경제·사회통합을 구현하기 위한 목적으로 2007년 7월 사회적기업육성법을 제정하였다. 사회적기업 설립에 대한 지원을 통한 사회적기업에 대한 인증을 시작하여 2013년 11월 기준으로 정부(고용노동부)에서 인증받은 사회적기업이 총 913개이며, 지자체에서 예비 사회적기업으로 인증받은 규모는 2013년 3월 기준으로 1,838개에 이르고 있다. 또한 예비 사회적기업을 포함하여 총 고용현황은 2010년 기준으로 13,535명에 이르고 있으며 그 중 취약계층의 고용의 7,850명으로 58%의 비중을 차지하고 있어 사회적기업이 고용 창출과 사회서비스 제공에 큰 역할을 수행하고 있다고 볼 수 있다.

사회적기업의 성공을 위해서는 사회적 기업의 성공적 경영이 전제되어야 하는데, 특히 사회적기업과 같은 특수한 조직형태를 가진 경우 사회적기업에 종사하는 조직구성원들의 직무만족과 조직몰입의 향상은 다른 일반 민간기업의 경우보다 더 많은 중요성을 지닌다고 볼 수 있다.

사회적기업의 발전을 도모하기 위한 방법의 일환으로 학계에서도 많은 관심을 가지고 2008년 이후 많은 연구들이 진행되어져 오고 있는 실정이다. 사회적기업에 대한 초창기의 연구들은 주로 사회적기업의 발전을 도모하기 위한 정책적인 방향성을 제시하는 거시적인 관점에서의 연구들이 주를 이루었다. 정부에서 인증받은 사회적기업의 수가 증가함으로써 사회적기업의 기업가에 초점을 둔 사회적 기업가정신이나 사회적기업 내 조직구성원들에 대한 연구에 초점을 둔 미시적인 관점에서의 연구들이 점차적으로 증가하고 있는 추세이다. 그러나 아직까지도 사회적기업의 발전을 위하여 사회적기업의 조직구성원에 대한 조직행동적 특성에 초점을 두고 있

는 연구들은 많이 부족한 측면을 보이고 있다. 일반적으로 사회적기업의 조직구성원들은 사회취약계층으로 구성되어 있다. 이러한 사회취약계층으로 구성된 사회적기업의 조직구성원에 대하여 초점을 둔 심층적인 연구에 대한 필요성을 제기할 수 있다.

조직구성원의 직무만족은 조직구성원이 지닌 태도변수로서 학계나 실무에서 중요하게 여기는 주제로 주목받고 있는데, 그 이유는 개인이 자신의 직무에 대한 만족여부에 따라 조직전체에 대하여 긍정적인 수도 있고 부정적인 수도 있기 때문이다. 또한 조직구성원이 조직에 몰입할수록 결근 및 이직과 같은 부정적인 행동수준이 감소될 수 있기 때문에 조직몰입도 이와 함께 많은 관심을 받고 있는 변수이다. 따라서 직무만족과 조직몰입은 조직 전체에 큰 영향을 미치는 변수이기 때문에 학자와 경영자는 이들 변수에 영향을 미치는 요인들에 대한 관심이 증가하고 있다. 이러한 변수들에 영향을 미치는 요인들 중에서 최근 주목받고 있는 개념 중 하나로 심리적 자본에 대한 연구들이 있다.

심리적 자본이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구들이 국내 민간기업들의 조직구성원들 대상으로 연구의 초기단계에 이르고 있는 실정이며, 더군다나 사회적기업의 조직구성원들을 대상으로 사회적기업의 경쟁력 강화를 위한 심리적 자본에 대한 중요성을 제시한 연구는 거의 없다고 볼 수 있다. 따라서 사회적기업을 대상으로 하여 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구는 큰 의미가 있다고 할 수 있다.

본 연구는 사회적기업을 대상으로 한 선행연구들의 이론적 공백을 보완하고 관련 실증적 연구가 부족한 현실을 인식하면서 다음과 같은 연구 목적을 설정하고자 한다. 본 연구는 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조

직몰입에 미치는 영향관계를 실증적으로 조사하고자 한다. 실증적인 규명을 통하여 사회적기업 조직구성원들의 심리적 자본에 대한 중요성의 제시와 아울러 조직구성원의 직무만족과 조직몰입도에 미치는 영향관계를 분석함으로써 학계나 사회적기업의 기업가들에게 줄 수 있는 유용한 시사점을 제공하고자 하는데 연구의 목적을 두고 있다.

II. 이론적 배경 및 가설의 설정

1. 심리적 자본

심리적 자본에 대한 연구는 심리학자들이 인간행위의 부정적인 측면보다는 긍정적인 측면에 초점을 둔 연구들에 대한 방향성을 제시하면서 등장한 개념이다. 조직의 조직관리나 리더십 분야로 접목이 되면서 조직행동 분야에서도 새로운 시각으로 조직구성원들의 태도와 행동을 보다 폭넓게 이해하여야 한다는 흐름에 의하여 많은 연구들이 진행되어져 오고 있다.

따라서 조직행동 분야에서 이루어지고 있는 심리적 자본의 개념 속에는 조직구성원 개인의 긍정적인 심리적 상태를 의미하고 있어 일반적으로 긍정의 심리적 자본이라는 표현과 동일하게 사용되기도 한다. 따라서 심리적 자본은 조직구성원이 주어진 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 보다 진취적인 사고와 행동을 함으로써 조직의 성과를 향상시키는 복합적인 심리적 상태를 의미하는 것이다(Luthans & Youssef, 2007).

Luthans et al.(2007)은 심리적 자본은 일상적 또는 도전적인 상황에서 개인 자아를 긍정적으로 이끄는 심리적 기제(mechanism)로서 자기효

능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 복원력(resilience) 등의 다차원적인 개념으로 구성된 개인의 복합적인 심리상태라고 제시하였다 자기효능감이란 주어진 상황에서 특정한 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 개인의 믿음을 의미한다. 희망이란 주어진 상황에서 과업을 성공시키려는 목표지향적인 에너지를 포함한 의지, 목표달성을 위한 인내, 성공을 위한 목표경로의 재설정을 의미하며, 낙관주의는 주어진 상황에 대하여 좌절하지 않고 비판적으로 생각하지 않으며, 미래의 상황이 긍정적으로 좋아질 것이라고 믿는 신념을 말한다. 복원력이란 문제나 역경이 주어진 상황에서도 긍정적으로 대처하고 성공적으로 극복하면서 좋은 결과를 이끌어낼 수 있는 능력을 의미한다.

2. 직무만족

직무만족의 개념은 학자들마다 연구의 목적에 따라 다양하게 정의되고 있다. 직무만족은 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등에 따라 경험하는 긍정적인 감정적 상태(McCormick & Tiffin, 1974), 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태(Locke & Richard, 1976) 등으로 정의되고 있다.

직무만족에 대한 연구접근방법은 크게 두 가지로 분류되어질 수 있다. 하나는 직무만족을 직무에 대한 전반적인 단일한 감정으로 간주하고 조직구성원들의 직무수행에 대한 전반적인 만족을 측정하는 전반적 접근방법(global approach)이다. 다른 하나는 직무 자체나 직무수행에 있어서 영향을 미칠 수 있는 다양한 측면들 예를 들면 직무자체의 본질, 임금이나 부가급여, 직무수행과 관련된 상사나 동료와의 관계 등을 측정하

는 단면적 접근방법(facet approach)이 있다 (Spector, 1997).

조직구성원의 직무만족은 다양한 관점에서 조직이나 사회에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(권형래, 2013). 첫째, 조직구성원의 직무만족은 직무성과에 직접적인 영향을 주는데, 조직의 경영자 입장에서 볼 때 직무에 만족하는 사람은 상대적으로 직무에 불만족하는 사람 보다 조직성과에 보다 더 효과적이고 혁신적이며 사려깊게 생각하게 된다. 둘째, 담당 직무에 만족하는 사람은 대외적으로 자기가 속하고 있는 조직 뿐만 아니라 다른 조직에 대하여 홍보하며 일반 대중이 그 조직에 호감을 갖도록 노력함으로써 조직 활동에 대한 합법성과 조직유효성을 높인다. 이러한 행동과 태도는 자기가 속해 있는 조직에 대하여 외부 사회에 호의적으로 이야기하는 경향을 보이게 된다. 셋째, 담당 직무를 좋아하는 조직구성원은 조직 내외에서 원만한 인간관계를 유지해 나감으로써 조직에 긍정적인 효과를 주게 된다. 자신이 맡고 있는 직무에 만족하므로 그만큼 조직 내외의 사람들과 원만한 인간관계를 형성하여 조직성과 향상에도 긍정적인 영향을 미친다고 할 것이다. 넷째, 조직 측면에서 높은 직무만족을 지닌 조직구성원이 더불어 조직에 대한 몰입이 높게 되면 결근율이나 이직률 등과 같은 조직성과향상의 부정적인 결과가 감소하게 되고, 그 결과로 조직 목표인 생산성 향상에도 기여 할 수 있다는 것이다. 따라서 조직구성원들이 자신의 직무에 대한 만족과 불만족의 여부는 개인의 발전은 물론 조직의 성과향상과 관련하여 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다.

3. 조직몰입

조직몰입은 조직구성원들이 직무에 대하여 갖

게 되는 직무만족과 함께 조직의 성과향상에 기여를 하고 조직에 대한 긍정적 행동을 유발하는 주요한 개념으로 제시되어 왔다. 조직몰입은 조직구성원들이 자신이 속한 조직에 대하여 헌신하고 애착을 가지고 조직의 발전을 위해 노력하는 의지와 조직의 구성원의 남아 있으려는 욕구를 의미한다(Allen & Meyer, 1991). 따라서 조직몰입은 조직과 조직구성원 개인 모두에게 긍정적인 요인으로, 조직구성원들이 조직을 경험한 후에 형성되는 조직에 대한 태도로 볼 수 있다.

높은 수준의 조직몰입을 가지게 되면, 조직구성원의 이직률을 낮출 수 있을 뿐만 아니라 직무상의 노력이나 직무성과와도 관계가 있는 것으로 확인된 많은 연구들을 볼 수 있다. 즉, 조직몰입의 수준이 높을수록 조직구성원은 자신의 목표와 가치가 기업의 목표나 가치와 근접함으로써 조직에 대한 강한 애착심을 구축하므로, 기업의 이익을 위해 헌신하게 된다(Morrow, 1993; Mowday et al., 1982).

또한 조직구성원으로서의 신분을 유지하려는 특성을 가지고, 스스로에 대한 동기부여를 통하여 조직에 긍정적인 영향을 미치는 행동을 하고, 결근이나 이직과 같은 조직에 부정적인 영향을 미치는 행동을 자제하며, 심리적으로 안정감을 추구하게 된다(정윤호·심원술, 2004). Meyer & Allen(1991)은 조직몰입 수준이 높은 조직구성원은 동료와의 관계가 원만하고 창의적이고 혁신적인 활동을 하는 특성을 가지고, 조직성과에도 상당한 기여를 한다고 주장하였다. 따라서 조직몰입은 조직구성원들이 자신과 조직을 동일시하여 조직의 가치를 적극적으로 수용하고, 조직에 헌신하고 노력하며, 조직구성원으로서 남기를 원하는 심리적 상태로서 조직의 성과향상을 가져오는 중요한 요인으로 작용을 하게 된다.

4. 심리적 자본과 직무만족, 조직 몰입과의 관련성

사회적기업을 대상으로 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족 및 조직몰입간의 실증적 연구는 미흡하다. 따라서 본 연구는 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향과 관련된 실증적 연구들을 검토한 후 가설을 설정하고자 한다.

조직구성원의 심리적 자본이 직무만족에 미치는 영향을 검증한 연구들을 살펴보면 다음과 같다. Larson & Luthans(2006)는 민간부문 제조업체를 대상으로 이루어진 연구에서 심리적 자본이 조직구성원의 태도 즉, 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향관계를 검증하였는데, 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Luthans et al.(2007)은 심리적 자본의 4가지 구성요인이 하나의 구성개념을 형성하는 지에 대한 연구와 심리적 자본이 직무만족과 직무성공에 미치는 영향을 검증한 연구에서 심리적 자본의 4가지 구성요인이 하나의 구성개념을 형성하고 있는 것을 밝혀내었으며, 아울러 심리적 자본이 조직구성원의 직무만족과 직무성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타내었다. 양필석·최석봉(2011)은 울산광역시에 근무하는 증권회사 조직구성원들을 대상으로 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 연구에서 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타내었으며, 전현모·송현주(2012)는 서울시내 외식기업 종사원을 대상으로 한 연구에서 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 보였다. 안병진(2013)은 일반 민간기업 조직구성원 448명을 대상으로 한 심리적 자본을 중

심으로 리더십 유형이 조직유효성과 직무성공에 미치는 영향을 검증한 연구에서 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입, 그리고 직무성공에 유의한 영향을 미친다고 주장하였다. 선행연구들을 바탕으로 조직구성원의 심리적 자본의 수준이 높은 사람은 자신이 수행하는 직무에 대한 만족도가 높을 것으로 기대된다.

사회적기업을 대상으로 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 조직성공에 미치는 영향을 검증한 연구들은 전무한 실정이다. 사회적기업의 특수성을 고려해 보면, 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본은 민간기업보다 더 중요한 조직행동적 특성이다. 일반 민간기업들을 대상으로 한 많은 연구들에서 조직구성원의 심리적 자본이 직무성공이나 조직유효성에 유의적인 영향을 미친다는 연구결과들을 바탕으로 사회적기업 조직구성원들의 심리적 자본이 사회적기업 조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 유의적인 영향을 미칠 수 있다는 유추해석을 할 수 있다.

가설 1. 조직구성원의 심리적 자본은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직구성원의 심리적 자본은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

직무만족과 조직몰입과의 관련성에 관한 연구는 조직행동 분야에서 가장 빈번하게 연구되고 있는 연구주제 중 하나이다. 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 밝힌 연구의 결과는 크게 두 가지 입장으로 구분된다.

먼저 대부분의 연구결과에서 수용하고 있는 입장으로(Mowday et al., 1982), 직무만족이 조직몰입을 선행한다는 결과이다. Harrison과 Hubbard(1998)가 직무만족의 조직몰입에 대한 연구를 통해 직무만족이 조직몰입에 영향을 미

친다는 결과를 확인하였고, 이와 함께 조직몰입을 설명하는 선행요인 중 직무만족의 영향력이 가장 큰 것으로 보고한 바 있다. 방하남과 김상욱(2009)의 연구에서도 직무만족이 조직몰입을 선행하는 결정요인임을 확인하였으며, 손배원(2009) 역시 조직몰입에 대해 직무만족이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하며, 특히 조직문화와 관련하여 조직문화에 대해 부정적으로 인식하고 있더라도 직무만족의 수준이 높으면 조직몰입의 수준이 높아진다는 연구결과를 제시하였다.

한편 조직몰입이 직무만족을 선행한다는 연구결과도 일부에서 제기되고 있다. 권혁기와 박봉규(2010), Bateman과 Strasser(1984)가 조직몰입과 직무만족에 대한 연구에서 조직몰입이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구결과를 확인한 바 있다.

본 연구에서는 널리 수용되고 있는 선행연구결과를 참고하여, 직무만족을 통한 긍정적인 경험이 조직몰입으로 이어질 수 있는 중요한 요인으로 보았다. 이는 직무 및 조직의 가치와 목표는 물론 근무환경과 조직문화 및 분위기를 경험함으로써 가지게 되는 태도인 조직몰입이 직무와 관련된 경험의 결과로 개인이 가지는 태도인 직무만족을 포함하기 때문이다.

따라서 사회적기업 조직구성원의 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 아울러 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 조직몰입에 영향을 미치는 관계에 있어서 직무만족의 매개효과를 추가적으로 분석하기 위한 가설도 설정하고자 하였다.

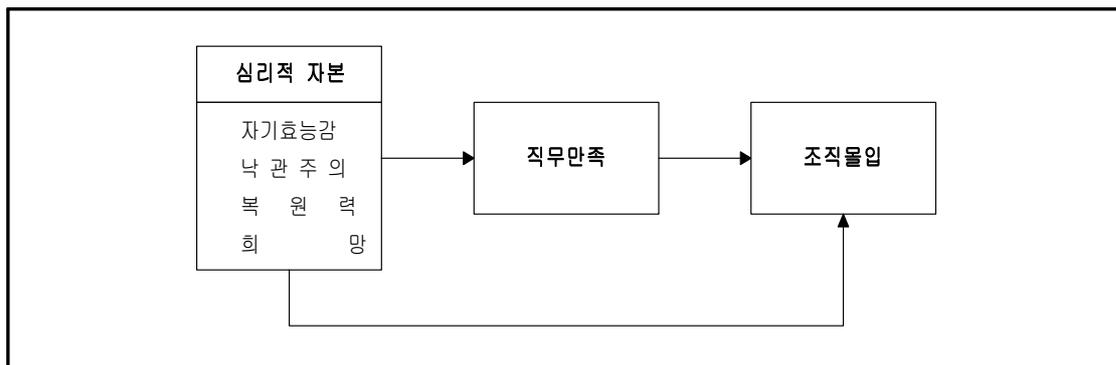
가설 3. 조직구성원의 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 조직구성원의 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 직무만족이 매개작용을 할 것이다.

5. 연구모형의 설정

상기에서 제시한 이론적 근거와 선행연구의 결과를 토대로 다음 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

사회적기업의 조직구성원 대상으로 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석, 그리고 사회적기업 조직구성원의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 실증적인 분석을 시도하고자 한다.



<그림 1> 연구모형의 설계

III. 연구방법

1. 표본 및 자료수집

본 연구의 자료수집을 위하여 부산·울산 지역의 고용노동부로부터 인증받은 사회적기업과 지자체로부터 인증받은 (예비)사회적기업을 대상으로 조사자료를 수집하였다. 자료수집은 우편조사 및 직접방문을 통하여 총 79개 기관의 조직구성원들 대상을 각 기관마다 평균 3부씩 배부

하여 237부를 배부하였다. 2013년 9월 9일부터 10월 28일까지 약 50여일 동안 193부가 회수되었고 그 중에서 응답이 부실한 22부를 제외하고 171부가 본 연구의 분석자료로 사용되었다. 모든 설문문항을 리커트 5점 척도에 의하여 측정되었다. 통계적 분석은 Spss 18.0과 Amos 16.0 통계패키지를 활용하여 실증분석을 실시하였다. 실증분석에 활용된 사회적기업 기관현황과 응답자의 특성은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본의 특성

분류		업체수(비중)	분류		명(비중)		
사 회 적 기 업 현 황	지역	부산	62(78.5%)	성별	남	59(34.5%)	
		울산	17(21.5%)		여	112(65.5%)	
	인증기관	고용노동부	57(72.2%)	연령	20대	45(26.3%)	
		지자체	22(27.8%)		30대	57(33.5%)	
	업종	교육	19(24.1%)		40대	36(21.0%)	
		보건	2(2.5%)		50대	24(14.0%)	
		사회복지	8(10.1%)		60대 이상	5(2.9%)	
		환경	5(6.3%)		무응답	4(2.3%)	
		문화/예술	15(19.0%)		학력	중졸이하	2(1.2%)
		보육	1(1.3%)			고졸	25(14.6%)
		산림보전/관리	1(1.3%)	전문대졸		19(11.1%)	
		간병/가사	2(2.5%)	대졸		101(59.1%)	
	기타	26(32.9%)	대학원 이상	20(11.7%)			
	무응답	4(2.3%)					
	목적 유형	일자리제공형	37(46.8%)	무응답	4(2.3%)		
		사회서비스제공형	14(17.7%)				
혼합형		22(27.8%)					
기타		6(7.6%)					

조사대상이 된 사회적기업의 기관에 대한 현황에서는, 소재지가 부산인 사회적기업과 고용노동부에서 인증받은 사회적기업이 가장 많은 비중을 보였고, 업종에 있어서는 교육업종이, 사회적 목적유형에 있어서는 일자리 제공형이 가장 많은 비중을 나타내었다. 다음으로 분석대상이 된 사회적기업의 조직구성원의 특성에 대한 현

황에 있어서 성별에서는 여자의 비중이 가장 많으며, 연령에 있어서는 20대가, 학력에 있어서는 대졸자의 비중이 가장 많은 비중을 보였다.

2. 변수의 조작적 정의와 측정

2.1 심리적 자본

심리적 자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 통합적인 개념으로서 조직구성원의 긍정의 심리적 상태로 정의하고자 하였다. 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본을 측정하기 위하여 Luthans et al.(2007)가 개발한 PCQ (Psychological Capital Questionnaire)-Version 1.0 척도를 활용하여 측정하였다. 설문문항은 “나는 문제해결책을 찾기 위하여 자신있게 오래된 문제를 검토할 수 있다” 등으로 구성된 자기효능감의 5개 문항, “나는 주어진 업무목표를 달성하기 위하여 여러 가지 방법을 생각해 낼 수 있다” 등으로 구성된 희망의 5개 문항, “나는 항상 내 업무와 관련하여 긍정적인 측면을 보게 된다” 등으로 구성된 낙관주의의 5개 문항, “나는 어떻게 해서든 업무수행의 어려움을 이겨낸다” 등으로 구성된 복원력 5개 문항 등으로 총 20개 문항을 활용하여 심리적 자본을 측정하였다.

2.2 직무만족

직무만족은 조직구성원이 수행하는 직무에 대하여 열정적인 감정이나 긍정적으로 호의적인 태도를 가지고 있는 정도로 정의하고자 하였다. 조직구성원의 직무만족을 측정하기 위하여 Brayfield & Rothe(1951)가 개발한 5개 문항과 이채익(2009)이 개발한 2개 문항을 포함하여 총 7개 문항으로 측정하였다. 설문문항은 “나는 현재 직무에 만족한다”, “나는 내 직무에서 진정한 즐거움을 찾는다” 등의 문항으로 구성하였다.

2.3 조직몰입

조직몰입은 개인이 속한 조직과 그 조직의 목표에 대해 일체감과 애착심을 가지고 몰두하는 정도도 정의하고자 하였다. 조직몰입을 측정하기 위하여 Allen & Meyer(1991)이 개발한 5개 문항을 본 연구에 적합하게 참조하여 사용하였다. 설문문항은 “나는 현 직장(사회적기업) 강한 소속감을 느낀다”, “나의 직장(사회적기업)은 나의 인생에서 중요한 의미를 가진다” 등의 문항으로 구성하였다.

IV. 실증분석

1. 변수의 신뢰성 및 타당성

본 연구의 가설을 검증하기에 앞서 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증했다. 신뢰성 검증은 크론바하 알파(Cronbach's α)로 확인했고 타당성 검증을 위해 요인분석을 실시했다. 신뢰성 분석 결과 각 변수의 크론바하 알파계수는 효능감(5문항) .867, 희망(5문항) .820, 복원력(5문항) .779, 낙관(5문항) .666, 직무만족(7문항) .854, 직무몰입(5문항) .856으로 일반적인 기준인 .6 이상으로 나타나 측정도구의 내적일관성이 확보되었다. 타당성 검증은 주성분분석(principal component analysis)을 통한 직각회전(varimax rotation)으로 고유치(eigen value) 1 이상의 기준을 만족한 요인분석 결과는 <표 2>와 <표 3>과 같다.

<표 2> 독립변수의 요인분석 결과

변수	문항	요인1	요인2	요인3	요인4	공통성	고유치	분산비율	누적분산비율
심리적 자본	효능감4	.762	.190	.076	.242	.682	3.318	22.123	22.123
	효능감1	.754	.212	.248	-.055	.677			
	효능감3	.735	.247	.096	.360	.740			
	효능감5	.724	.114	.262	.160	.631			
	효능감2	.691	.173	.256	.294	.660			
	복원력4	.104	.826	.118	.191	.743	2.580	17.198	39.321
	복원력3	.210	.821	.087	.034	.726			
	복원력5	.273	.585	.257	.166	.510			
	복원력2	.233	.536	.393	.159	.521			
	희망3	.201	.108	.839	-.056	.759	2.380	15.866	55.187
	희망2	.176	.136	.702	.464	.758			
	희망4	.457	.318	.616	-.019	.690			
	희망5	.171	.360	.574	.364	.620			
	낙관5	.210	.087	.067	.807	.707	1.768	11.785	66.972
낙관4	.300	.375	.134	.610	.620				

<표 3> 종속변수의 요인분석 결과

변수	문항	요인1	요인2	공통성	고유치	분산비율	누적분산비율
직무 만족	만족6	.876	.320	.577	3.611	40.118	40.118
	만족5	.870	.297	.845			
	만족4	.825	.315	.779			
	만족2	.730	.352	.656			
	만족1	.616	.443	.575			
조직 몰입	몰입3	.232	.796	.688	2.699	29.994	70.112
	몰입2	.265	.759	.646			
	몰입4	.478	.667	.674			
	몰입5	.377	.659	.577			

각 문항의 공통성(communality) .5 이상, 요인 부하량 절대값 .5 이상을 기준으로 실시한 심리적 자본의 요인분석 결과는 <표 2>와 같으며 복원력 1문항, 희망 1문항, 낙관 3문항이 제거된 4개의 요인으로 추출되었고 누적분산비율은 66.972%로 나타났다. 종속변수인 직무만족과 조직몰입의 요인분석 결과는 <표 3>과 같으며 직

무만족 2문항, 조직몰입 1문항이 제거되었고 공통성과 요인부하량 절대값 기준치를 모두 만족시킨 누적분산비율은 70.112%로 나타났다.

본 연구의 변수들 간 상관관계 분석결과는 <표 4>와 같다. 독립변수인 심리적 자본의 네 가지 요인은 직무만족, 조직몰입과 통계적으로 의미 있는 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타

났다.

<표 4> 상관분석 결과

구분	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1.효능감	3.82	.57	1							
2.복원력	3.60	.56	.55**	1						
3.희 망	3.92	.52	.61**	.58	1					
4.낙 관	3.82	.67	.54**	.47**	.47**	1				
5.만 족	3.75	.65	.55**	.65**	.51**	.63**	1			
6.몰 입	3.84	.64	.53**	.56**	.49**	.60**	.73**	1		
7.성 별	1.65	.48	-.22**	-.09	-.16*	-.01	-.09	-.06	1	
8.연 령	2.34	1.10	.20*	.11	.06	.04	.07	.12	-.17*	1

** p<.01, * p<.05

2. 가설검증

본 연구는 독립변수와 종속변수의 관계가 제3의 변수에 의해 설명되지 않도록 사회적기업 조직구성원의 개인적 특성인 성별과 연령을 통제변수로 설정하고 가설을 검증하기 위한 회귀분석을 실시하였다. <표 5>는 심리적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과로 Model 1은 통제변수만 구성되어 있는 결과로

모형의 설명력은 1.4%이고 F값은 1.095로 통계적으로 유의하지 않았다. Model 2는 통제변수를 통제한 상태에서 회귀분석을 실시한 결과로 설명력은 56.9%이고 F값은 31.932로 p<.01 수준에서 유의미하게 나타났다. 심리적 자본의 구성요소인 복원력($\beta=.412$)과 낙관($\beta=.352$)이 p<.01 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되어 가설 1은 부분적으로 지지되었다.

<표 5> 심리적 자본이 직무만족에 미치는 영향 결과

변 수	직무만족			
	Model 1		Model 2	
	β	t	β	t
성별	-.096	-1.158	-.017	-.294
연령	.059	.716	-.015	-.270
효능감			.116	1.532
복원력			.412	5.866**
희망			.039	.528
낙관			.352	5.248**
F	1.095		31.932**	
R 2	.014		.569	
adj. R 2	.001		.551	

** p<.01

<표 6>은 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과로 통제변수들로만 구성된 Model 5의 설명력은 1.8%이고 F값은 1.382로 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

Model 6은 성별과 연령을 통제한 상태에서 회귀 분석을 실시한 결과로 설명력은 48.3%이고 F값은 22.557로 $p < .01$ 수준에서 유의미하게 나타났다.

<표 6> 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향 결과

변 수	조직몰입			
	Model 5		Model 6	
	β	t	β	t
성별	-.064	-.776	.016	.258
연령	.109	1.321	.042	.675
효능감			.147	1.766 [†]
복원력			.267	3.475 ^{**}
희망			.091	1.139
낙관			.352	4.791 ^{**}
F	1.382		22.557 ^{**}	
R 2	.018		.483	
adj. R 2	.005		.461	

** $p < .01$, * $p < .05$, [†] $p < .1$

심리적 자본의 네 가지 구성요소 중 효능감($\beta = .147$)은 $p < .1$ 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고 복원력($\beta = .267$)과 낙관($\beta = .352$)은 $p < .01$ 수준에서 통계적으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 희망($\beta = .091$)은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설 2는 부분적으로 지지되었다.

<표 7>은 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과로 통제변수들로만 구

성된 Model 3의 설명력은 1.8%이고 F값은 1.382로 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. Model 4는 통제변수와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향으로 설명력은 53.9%이고 F값은 57.567로 $p < .01$ 수준에서 유의하게 나타났다. 직무만족($\beta = .727$)은 $p < .1$ 수준에서 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 직무만족이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설 3은 지지되었

<표 7> 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향 결과

변 수	조직몰입			
	Model 3		Model 4	
	β	t	β	t
성별	-.064	-.776	.006	.097
연령	.109	1.321	.066	1.160
직무만족			.727	12.918 ^{**}
F	1.382		57.567 ^{**}	
R 2	.018		.539	
adj. R 2	.005		.529	

** $p < .01$

본 연구에서 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 연구방법을 적용하였다. 이들에 따라 매개효과가 성립되기 위해서는 세 가지 단계를 충족시켜야 한다. 첫 번째 단계에서는 심리적 자본(독립변수)이 직무만족(매개변수)에 미치는 영향이 유의해야 한다. 두 번째 단계에서는 심리적 자본(독립변수)이 조직몰입(종속변수)에

미치는 영향이 유의해야 한다. 세 번째 단계에서는 직무만족(매개변수)이 조직몰입(종속변수)에 미치는 영향이 유의하면서, 동시에 심리적 자본(독립변수)의 회귀계수가 조직몰입(종속변수)에 직접적으로 영향을 미칠 때 보다 작으면 부분 매개효과가 있으며, 유의하지 않으면 완전매개효과가 있다고 본다.

<표 8> 심리적 자본과 조직몰입 간 직무만족의 매개효과 분석 결과

변 수	직무만족		조직몰입			
	Model 2		Model 6		Model 7	
	β	t	β	t	β	t
성별	-.017	-.294	.016	.258	.024	.437
연령	-.015	-.270	.042	.675	.049	.889
효능감	.116	1.532	.147	1.766 [†]	.089	1.190
복원력	.412	5.866**	.267	3.475**	.064	.830
희망	.039	.528	.091	1.139	.072	1.005
낙관	.352	5.248**	.352	4.791**	.178	2.480*
직무만족					.495	6.071
F	31.932**		22.557**		29.380**	
R 2	.569		.483		.588	
adj. R 2	.551		.461		.568	

** p<.01, * p<.05, † p<.1

<표 8>은 심리적 자본과 조직몰입 사이에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과를 나타내고 있다.

매개효과의 첫 번째 단계는 가설 1을 설명하는 Model 2와 같으며 설명력은 56.9%이고 F값은 31.932로 p<.01 수준에서 유의미하게 나타났고, 심리적 자본의 구성요소인 복원력($\beta=.412$)과 낙관($\beta=.352$)이 p<.01 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 효능감과 희망은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않아 매개효과 검증조건에 적합하지 못한 것으로 나타났다. 두 번째 단계는 가설 2를 설명하는 Model 6과 같으며 설명력은 48.3%이고 F값은 22.557로 p<.01 수준에서 유의하게 나타났으며, 첫 번째 단계에서 통계적으로 유의했던 복원력($\beta=.267$)과 낙관($\beta=.352$) 모두 p<.01 수준에서 유의하게 나타났

다. 마지막으로 Model 7은 심리적 자본(독립변수)과 직무만족(매개변수)을 동시에 투입한 것으로 설명력 58.8%, F값 29.380으로 p<.01 수준에서 유의했으며, Model 2와 Model 6 보다 모형의 설명력이 더 높게 나타났다. 복원력 회귀계수는 .064로 유의하지 않아 완전매개를 하는 것으로 나타났다. 낙관 회귀계수는 .178로 p<.05 수준에서 유의했고 낙관이 조직몰입에 직접적으로 미치는 영향($\beta=.352$) 보다 작아 부분매개를 하는 것으로 나타났다. 따라서 심리적 자본이 조직몰입을 매개로 직무만족에 영향을 미칠 것이라는 가설 4는 부분적으로 지지되었다.

V. 결 론

사회적기업의 성공적 경영을 위해서 여러 측면의 관점에서 조명할 수 있겠지만 사회적기업의 경쟁력강화를 위해서 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입에 대한 체계적인 연구가 필요한 것에 대한 문제인식에 따라 본 연구에서는 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입에 대한 이론적 분석을 통하여 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 규명함으로써 사회적기업의 성공적 경영을 위한 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입에 대한 중요성을 제시하고자 하는데 본 연구의 목적을 두었다.

부산·울산 지역에 소재하고 있는 사회적기업을 대상으로 설문지 자료를 수집하여 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하기 위해 선행연구를 바탕으로 실증분석을 위한 가설의 설정과 검증을 실시하였다.

사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 심리적 자본이 조직몰입에 영향을 미치는데 있어서의 직무만족의 매개효과에 대한 실증분석 결과는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본은 사회적기업 조직구성원의 직무만족에 심리적 자본의 복원력과 낙관주의가 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 조직몰입에 영향을 미치는 관계에서는 심리적 자본의 자기효능감, 낙관주의, 복원력이 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 나타났다. 심리적 자본의 희망은 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으

로 나타내었다. 대체적으로 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타나 사회적기업 조직구성원의 직무만족도 향상이나 조직몰입도의 고양을 위해서는 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 중요함을 제시하고 있다. 셋째, 사회적기업 조직구성원의 직무만족은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 심리적 자본이 조직몰입에 영향을 미치는 관계에서 직무만족의 매개효과가 있는 것으로 나타나 조직몰입의 향상을 위해 조직구성원의 직무만족도를 높일 필요성을 제시할 수 있다.

본 연구결과가 가지는 의의로서는 사회적기업 조직구성원의 역량강화에 있어 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입에 대한 중요성을 제시할 수 있다. 사회적기업가는 조직구성원의 심리적 자본 형성에 영향을 미칠 수 있는데, 조직구성원들에게 사회적기업의 비전제시와 동기부여 등을 통해 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본과 직무만족, 그리고 조직몰입을 향상시킴으로써 사회적기업의 혁신역량 향상에 기여할 수 있다는 것이다.

본 연구의 한계점으로 연구대상이 된 부산·울산 지역에 국한된 사회적기업을 대상으로 실증분석을 실시한 측면과 횡단적 접근방법상의 자료수집에 위한 사회적기업의 성과에 대한 분석이라는 측면, 설문응답이 자기보고식의 방법이라 어느 정도 측정상의 오류가 있다는 측면 등을 제시할 수 있다. 향후 사회적기업 조직구성원들에 초점을 둔 연구들에 있어서 이러한 미비점을 보완한 후속적인 많은 연구들이 진행되기를 기대한다.

참고문헌

1. 고성훈·문태원(2013), 기업의 사회적 책임활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, *경영과 정보연구*, 32(3), 189-220.
2. 박선화(2013), 사회적기업의 성장에 관한 양적 분석, *경영과 정보연구*, 32(1), 289-309.
3. 권혁기·박봉규(2010). 변혁적 리더십과 자기 효능감이 직무만족에 미치는 영향: 일몰입과 조직몰입의 매개효과, *인적자원관리연구*, 17(2), 203-219.
4. 김용호·송경수(2013), 사회적기업의 활성화를 위한 방안 연구, *경영과 정보연구*, 32(3), 263-283.
5. 방하남·김상욱(2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석, *한국사회학*, 43(1), 56-88.
6. 손배원(2009). 직무만족이 조직문화에 대한 구성원의 인식과 조직몰입 간에 미치는 조절효과, *한국인사·조직학회 하계학술연구발표회 발표논문*.
7. 안병진(2013). 상사의 리더십 유형이 조직유효성과 직무성과에 미치는 영향, *동국대학교 대학원 박사학위논문*.
8. 양필석·최석봉(2011). 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향과 내재적 직무동기의 매개효과, *인적자원관리연구*, 18(4), 149-172.
9. 이채익(2009). 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향, *울산대학교 박사학위논문*.
10. 전현모·송현주(2012). 외식기업 종사원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, *한국조리학회지*, 18(4), 118-132.
11. 정윤희·심원술(2004). 인구통계학적 특성에 따른 조직 구성원의 조직몰입의 차이에 관한 연구, *인력개발연구*, 6(2), 95-126.
12. Allen, N. J. & Meyer, J. D.(1991). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
13. Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
14. Bateman, T. S., & Stasser, S.(1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment, *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
15. Harison, H., & Hubbard, R.(1998). Antecedence to organizational commitment among Mexican employees of a US firm in Mexico, *Journal of Social Psychology*, 138, 609-623.
16. Larson, M. & Luthans, F.(2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.
17. Luthans, F. & Youssef, C. M.(2007). Measuring positive organizational behaviour, *Journal of Management*, 33(3), 321 - 349.
18. Luthans, F.(2002). The need and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
19. Luthans, F.(2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

20. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M.(2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
21. McCormick, E. J. & Tiffin, J.(1974). *Industrial psychology*, 6th(eds), Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
22. Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A three - component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
23. Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*, Greenwich, Conn.: JAI Press.
24. Mowday, R., Steers, R., & Porter, L.(1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
25. Spector. P. E.(1997). *Job satisfaction: Application, assessment and consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage.
26. Youssef, C. M. & Luthans, F.(2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency, *Journal of Management*, 33, 774-800.

Abstract

The Impact of Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees of Social Enterprises

Lee, Yoeng-Taak*

This study examines the relationships among psychological capital, job satisfaction and organizational commitment based on survey data from employees of social enterprises in Busan & Ulsan Region area. The main findings of the study are as follows: first, psychological capital of social enterprise's employee was positively associated with job satisfaction and organizational commitment while there was also a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment of social enterprises. Second, empirical analysis also shows that job satisfaction mediated both the relationship of psychological capital and organizational commitment of social enterprises.

This study contributes to our understanding of relationship between psychological capital/job satisfaction and organizational commitment of social enterprises by suggesting an empirical study, highlighting the role of psychological capital, job satisfaction and organizational commitment of social enterprise's employees.

Key Words: Social enterprises, Psychological capital, Job satisfaction, Organizational commitment

* Professor, Dept. of Business Administration, Dongseo University, lee2603@dongseo.ac.kr