

사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향

The Effects of Social Enterprise CEO's Job Stress on Business Performance

조종현, 전인오

호서대학교 벤처대학원 정보경영학과

Jong-Hyeon Jo(jh-jo1967@hanmail.net), In-Oh Jeon(eric@hoseo.edu)

요약

본 연구는 사회적 기업 CEO를 대상으로 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향과 이들 간에 사회적 지원, 정부지원제도의 조절역할을 탐구하는데 목적이 있다. 사회적 목적 실현을 위하여 설립한 사회적 기업의 CEO는 기업윤리성, 기업수익성, 정체성 혼란 및 경영 어려움 등으로 직무스트레스를 받고 있다. 이러한 CEO의 직무스트레스를 표출시킴으로 지역사회 내에서 함께 풀어나갈 방안을 모색하여 사회적 기업이 경영 성과를 성장시킴으로 지속적으로 지역사회 내에서 사회적 목적을 수행할 수 있는 기반을 마련하고자 한다.

본 연구의 이론적 배경은 ISR 직무스트레스모델 이론을 주근거로 적용하였다. 직무스트레스 요인과 직무스트레스 영향을 독립변수로 그리고 경영성과를 종속변수로, 그리고 사회적 지원, 정부지원제도를 조절변수로 상호간의 유의성에 관하여 분석하고자 한다.

연구 방법은 우리나라에 소재하고 있는 사회적 기업 223명 CEO를 대상으로부터 구조화된 설문지를 사용하여 수집하였다. 자료 분석은 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 사용하여 표본의 일반적 특성, 신뢰도 검증, 요인분석, 상관관계 분석, 연구 가설 검증을 통하여 다음과 같은 결과를 도출하였다.

첫째, 직무스트레스 요인 및 영향은 경영성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 둘째, 사회적 지원은 직무스트레스 요인과 영향을 낮추고 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다. 셋째, 정부지원제도는 직무스트레스 요인과 영향을 낮추고 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

■ 중심어 : | 사회적 기업 | 직무스트레스 | 사회적 지원 | 정부지원제도 | 경영성과 |

Abstract

This research has its purpose to seek, among the CEOs of social enterprises, the influence of job stress on business performance, social support inbetween them, and adjusting role of government-supported policies. CEO of social enterprise, which is established to realize its social purposes, receives the job stress due to business ethics, profitability, identity crisis, management challenges and etc. We would like to set the foundation for the enterprises to constantly conduct social purposes within the local society by raising the business performances of social enterprises through seeking the measures to resolve such job stresses of the CEOs by expressing them.

This research applied the ISR Job Stress Model theory as its main ground of theoretical background. We would like to analyze the inter-significance by setting the job stress causes and job stress influences as independent variables, business achievements as a dependent variable, and social support, government-supported policies as moderating variables.

For the methods of the research, we collected, using structuralized questionnaire, from 223 social enterprise CEOs located within Korea. Data analysis used IBM SPSS Statistics 20.0 programme, and through general characteristic of sample, confidence testing, factorial analysis, correlation analysis and research hypothesis testing, drew the following results.

First, job stress factor and influence were analyzed to have negative impacts on business performance. Second, social support was found to lower job stress factor and influence, and raise business performance. Third, government-supported policy was analyzed to lower job stress factor and influence, and raise business performance.

■ keyword : | Social Enterprise | Job Stress | Social Support | Government-Supported Policies | Business Performance |

I. 서론

1. 연구배경 및 목적

1997년 IMF 위기 및 2008년 글로벌 금융위기는 실업률 급증, 고용 부재 등의 사회양극화를 심화시키는 원인으로 작용하였다. 이런 문제 해결을 위하여 정부에서는 일자리를 통한 자활을 유도하기 위하여 사회적 일자리 창출사업으로 노인, 장애인, 여성 등 사회 취약계층을 대상으로 정책 등을 시행하였다. 그러나 향후 지속적인 일자리 창출 및 다양한 사회문제 해결을 위한 필요성이 제기되어 대안으로 사회적 기업에 관심을 갖게 되었다. 사회적 기업 육성법 지원 제도화 노력으로 2007년 사회적 기업 육성법이 제정되었다. 그해 10월 우리나라 최초로 36개 사회적 기업이 인증을 받고 2016년 3월 7일 현재 1,526개 사회적 기업이 운영되고 있다[1].

그러나 사회적 기업 규모가 소규모인 관계로 전문 인력 부족 등으로 사회적 기업 CEO가 인사, 총무, 관리, 회계, 영업, 기획 등 전반적인 업무를 혼자서 수행한다. 이러한 업무 과중은 사회적 기업 CEO에게 직무스트레스를 발생케 하여 신체적, 정신적 만성질환에 호소, 기업 경영에 부담을 주고 있다.

현대사회의 조직 생활 속에서 성과 및 발전을 위하여 치열한 경쟁에서 생존하기 위한 압박 등을 받아 높은 스트레스를 경험하고 일상적으로 살아가고 있다. 그러나 우리나라 전통적인 사고는 직무스트레스 요인과 결과를 개인적 차원과 조직적 차원으로 명확히 구분하거나, 이로 인한 각종 질병 요인 및 사회경제적 비용발생 문제를 심각하게 고려하지 않고 있으며, 특정 몇몇 기업을 제외하고는 스트레스 관리에 소홀한 것이 현실이다[2].

이로 인하여 직무스트레스는 정신적, 신체적으로 불안감, 우울증 등을 유발시키고, 직무만족, 사기, 능률을 감소시켜 결과적으로 생산성 및 효율성을 저해하고 윤리적 문제, 업무상 사고로 인한 비용발생 등의 원인이 된다[3].

따라서 본 연구는 사회적 기업 CEO의 직무스트레스 요인과 경영성과 간에 직접적인 영향 관계와 더불어 조절변수인 사회적 지원과 정부지원제도가 경영성과 간

에 영향관계를 연구하고자 한다.

이에 본 연구자는 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구 문제를 설정하여 수행하고자 한다.

첫째, 사회적 기업 CEO의 직무스트레스 요인이 경영성과에 미치는 영향을 연구하고자 한다.

둘째, 사회적 기업 CEO의 직무스트레스 영향이 경영성과에 미치는 영향을 연구하고자 한다.

셋째, 사회적 지원이 직무스트레스 요인과 경영성과 간에 조절변수 역할을 하는가에 연구하고자 한다.

넷째, 사회적 지원이 직무스트레스 영향과 경영성과 간에 조절변수 역할을 하는가에 연구하고자 한다.

다섯째, 정부지원제도가 직무스트레스 요인과 경영성과 간에 조절변수 역할을 하는가에 연구하고자 한다.

여섯째, 정부지원제도가 직무스트레스 영향과 직무스트레스와 경영성과 간에 조절변수 역할을 하는가에 연구하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 사회적 기업의 정의

사회적 기업은 기업 활동을 통한 이윤추구와 더불어 사회적 목적을 하는 조직이다. 또한 사회적 배려와 실업 문제에 대하여 혁신과 해법을 산출해내는 역량을 갖춘 모든 민간 활동을 말한다[4].

사회적 기업 육성법에서는 사회적 기업을 다음과 같이 정의하고 있다. '사회적 기업이란 취약계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산 판매 등 영업 활동을 하는 기업으로서 제 7조에 따라 인증을 받은 자'를 말한다[5].

2006년부터는 사회적일자리창출사업은 공익형, 자립지향형, 고령자적합형, 기업연계형, 광역형 등 사업의 유형으로 실시하였다. 그러나 사회적일자리 창출사업 경우 정부 재정적 의존도가 높고 단기·저임금 일자리가 다수를 차지하여 지속가능한 일자리를 유지하는데 한

계가 있게 되었다.

즉 사회적일자리사업을 지속적으로 수행할 수 있는 사회적 기업을 제도화 하고 체계적으로 육성하기 위하여 2005년 12월 진영 의원 대표발의로 사회적기업의 설립 및 육성에 관한 법률안과 2006년 3월 우원식 의원 대표 발의로 사회적 기업 지원방안이 각각 발의되어, 2006년 12월8일, 두 법률안을 토대로 마련된 사회적 기업 육성법이 국회를 통과 하였고 2007년 7월 1일부터 시행되었다[6].

2. CEO의 직무스트레스

1.1 직무스트레스 개념

직무스트레스는 현대인에게 조직 생활을 하면서 내적·외적 환경등으로 신체적, 정신적으로 부정적인 영향을 받고 있다.

ISR 직무스트레스 모델은 직무스트레스 과정을 설명한 것으로 스트레스 과정에는 객관적 환경, 심리적 환경, 개인의 반응, 신체적 건강과 정신적 건강이 있다고 제시했다. 직무스트레스로 인한 생리적 변화로는 심박수, 혈압, 호흡량 증가 등이 있다. 행동적 반응으로는 노력의 감소나 집중력 저하 등이 나타난다. 또한 정서적 반응은 불안과 우울 등의 증상과 직무 만족의 감소 등이 나타난다[7].

직무스트레스에 관한 선행 연구 등을 살펴보면 직무스트레스는 종사자가 뚜렷한 이유 없이 의욕을 잃고 한 자들에게 냉담해지는 현상을 목격하면서 종사자가 직무수행과 관련하여 겪는 정신적, 신체적 상태를 설명하기 위하여 처음 사용하였다[8].

직무스트레스를 여러 측면에서 조직 구성원들은 물론 조직 전반에 대하여 심각한 부정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 특히 조직구성원 개인에 대한 불만, 음주, 흡연, 약물남용, 소진 등과 같은 유해한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[9].

직무스트레스는 주관적 건강상태, 근골격계 증상, 우울 증상 등에 유의한 영향을 주고 그중에 주관적 건강상태는 직무불안정, 직무요구, 직장문화 등 3개영역의 직무스트레스는 주관적 건강상태에 영향력이 있다고 하였다[10].

직무스트레스와 관련 독립변수와의 관계, 특히 스트레스가 종속변수에 미치는 부정적인 영향은 사회적 지원 변수에 조절되고 있는 것으로 연구되었으며, 사회적 지원 제공자가 지원을 받은 자의 마음에 내재화 되어 있는 상태가 강하며 사회적 지원으로 종속변수가 부정적인 영향을 감소시킬 수 있다[11].

직무스트레스 요인 및 영향 등으로 연구하는 관광업 특히 호텔종사자들에 대한 선행연구가 활발히 이루어지고 있다. 호텔구성원의 직무만족, 최고경영자의 심리적 특성, 역량은 경영성과에 영향을 미치고 연구되었다[12].

국내에서 표준화된 스트레스 측정 및 평가도구의 필요성이 제기되어 2005년 한국안전보건공단에서는 산업 전반에 사용할 수 있는 근로자 직무스트레스 요인을 측정하는 표준화된 도구인 한국인 직무 스트레스 측정도구(Korean Occupation Stress, KOSS)를 개발하여 제시하였다[13].

1.2 CEO의 직무스트레스

사회적 기업의 지속적으로 성장하기 위해서는 무엇보다도 사회적 기업 CEO 리더십이 요구된다고 할 수 있다. 이는 리더십이 재원 확보 문제와 고용 인력 한계를 극복하고 조직 구성원의 사기를 진작하여 서비스 질을 향상시키는데 영향을 미친다고 하였다[14].

선행 연구를 살펴보면 초중고 교장들의 스트레스에 관한 연구에서 다음과 같은 스트레스 요인을 초래한다고 결론하였다.

첫째, 직무 누적과 끊임없는 요구, 둘째, 역할을 수행하는데 시간의 부족, 셋째, 요구들에 적절히 반응하는 것, 넷째, 즉각적인 주의를 요하는 뜻하지 않은 사건들의 위협이다[15].

CEO는 기업 성장을 위하여 자금, 직원복지 문제, 인사관리, 경영 환경 변화 등 수 많은 요인들에 의해 스트레스를 받고 있다. 스트레스는 정신적, 육체적인 면에서 징후가 나타나며 정신적으로는 우울증과 불안감, 초조감 등으로 육체적으로 중년 이후에 나타는 각종 성인병의 원인이 된다[16].

시설장이 직무스트레스로 지역관계와 정서적 고갈을

호소하고 일에 대한 성취감 저하를 갖게 되고 비인격화됨을 호소하였다[17].

CEO가 사회적 기업을 운영하면서 96%가 경영상의 애로사항을 경험하고 있으며 자주 있음이 50.5%, 가끔 있음이 35.1%, 매우 자주 있음이 10.1%로 자주 경험하는 비율이 60.6%를 차지하고 있다[18].

사회적 기업을 운영하면서 겪는 가장 큰 어려운 점은 인건비, 운영비 부족 29.6%, 판로애로 18.4%, 사업장 장비 및 설비 미비 15.3%, 마케팅 및 홍보부족 14.1%로 사회적 기업 재무 상태가 대부분 취약한 것임을 알 수 있다[6].

3. 사회적 지원

사회적 지원은 타인과 관계를 통해 제공되는 심리적 및 물리적 형태로 긍정적인 지원을 총칭하는 말로써 타인으로부터 제공되는 존경 및 애정 등 정서적 지원, 정보 및 지식 형태의 인지적 지위, 그리고 경제적 혹은 물질적 지원 등을 포함하는 의미이다[19].

또한 사회적 지원 주제로 상사, 작업동료, 가족 및 친구들은 직무스트레스 유의한 영향을 주며 부정적인 영향을 감소해주고 있다[20].

사회적 지원은 스트레스 충격을 감소 또는 완충할 수 있는 속성을 지닌 용어로서 가족, 친구, 이웃, 기타 사람들에 의해 제공된 여러 형태 도움과 원조 의미를 사용하고 있다[21].

결론적으로 선행 연구를 요약하면 사회적 지원은 직무스트레스를 조절하여 줄으로써 내적, 외적 환경 등의 문제 등에서 이를 해결할 수 있는 동기부여 등으로 직무스트레스를 부정적인 영향을 감소시켜준다.

4. 정부지원제도

사회적 기업 정부지원제도는 ‘고용정책기본법’ 제 28조, ‘국가재정법’ ‘보조금 관리에 관한 법률’ 및 ‘사회적기업 육성법’의 개별 지원 조항에 근거하고 있으며, 고용노동부가 구체적으로 정한 사업별 시행방침에 따라 [표 1]과 같이 세부적으로 지원이 이루어지고 있다[6].

표 1. 정부지원제도

지원제도	지원내용	
인건비 지원	사회적일자리사업 참여 인건비(최저임금 수준)	
전문인력 인건비	전문인력 채용 인건비 (200만원 한도)	
사업개발비 지원	기술개발 등을 위한 사업비(최대 7천만 원 한도)	
경영 지원	경영, 세무, 노무, 회계 등 경영컨설팅 (330만원~2천만원 한도)	
직접 지원	사회보험료 지원	사업주 부담 4대 사회보험료 일부 지원 (1인당 91천원)
	세제지원 제공	법인세, 소득세, 취득세, 면허세 50% 감면 (재산세 25%)
		사회적 기업에게 기부하는 금액에 지정기부금 인정
	시설비 등 지원	자금대출(미소금융, 중소기업 정책자금등)
모태펀드	국, 공유지 임대 등 지원	
간접 지원	공공구매제도	고용노동부 및 민간출자자 참여를 통해 펀드 조성
	판로개척	사회적 기업의 제품이나 서비스의 우선 구매 권고 온라인 상품소개 사이트 및 공동판매장 구축, 운영

5. 경영성과

경영성과란 일정한 기업시스템 내에서 유무형 자원을 사용한 후 나타난 결과물의 총체를 의미하는 것으로 기업을 비롯한 영리조직이나 비영리조직 운영시 발생하는 최종산물로 나타나는 재무적 결과를 의미한다 [22][23].

재무적 경영성과는 유통경로에서의 기업성과를 실질적으로 볼 수 있도록 하는 지표이며 수익성, 성장성, 생산성, 총매출액 등이 성과 측정의 대표적인 지표이다 [24].

비재무적 경영성과는 그 중요성이 인정되고 있으나 객관화하기 쉽지 않을 뿐만 아니라, 측정의 범위가 광범위하여 단기적인 경영성과를 나타내기에 부적합한 것으로 인식되고 있다[25].

비재무적 성과에 대한 측정을 통하여 기업의 성과 기록표와 유사한 시스템을 이용하여 기업의 성과를 측정할 수 있다고 하였다[26].

III. 연구 설계

1. 연구모형설계 및 가설의 설계

1.1 연구모형설계

본 연구에서는 사회적 기업 CEO의 직무스트레스가

경영성과에 미치는 영향과 사회적 지원과 정부지원제도가 경영성과의 관계에서 조절효과를 갖는지를 검증하고자 하였다. 이러한 연구모형은 사회적 지원과 정부지원제도를 토대로 하여 구성하였다. 연구모형에서 볼 수 있듯이 독립변수로는 직무스트레스 요인으로 물리적 환경, 직무요구, 관계갈등, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화 등으로 하여 6개의 하위변수를 설정하였으며, 직무스트레스 영향으로 심리적 반응, 생리적 반응, 행동적 반응 등으로 3개의 하위변수를 설정하였다. 그리고 종속변수로는 경영성과는 재무적인 성과와 비재무적인 성과로 분류하였으며, 통제변수로는 사회적 지원으로 동료 지원과 가족 지원 등으로 하위변수 2개와 정부지원제도 직접 지원과 간접 지원으로 등으로 하위변수 2개를 선정하였다.

본 연구에 이론적 배경은 ISR 직무스트레스 모델로 우리나라에 소개하고 있는 사회적 기업 CEO 223명을 대상으로 진행하였다. 설문대상자의 성별, 연령, 기업의 연간 매출액, 인증 받은 연도, 사회적 기업 유형, 법인형태, 학력 등 일반적 특성과 기업의 일반적 특성을 구성하였다. 이를 실증분석-표본의 일반성, 신뢰성, 요인분석, 상관관계 분석, 연구의 가설 검증-을 통하여 관계를 규명하고자 한다.

선행 연구 내용과 가설을 토대로 분석하기 위하여 다음과 같은 모형을 구성하였다.

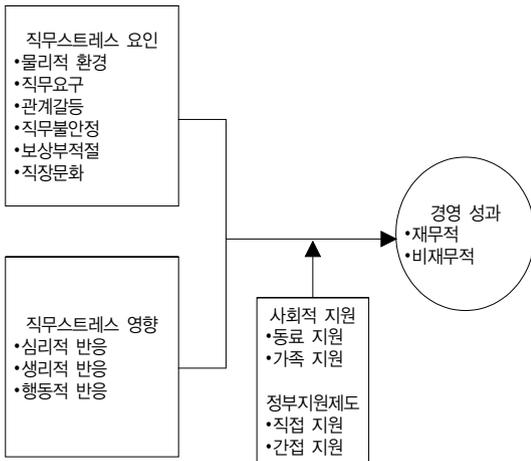


그림 1. 연구모형

1.2 가설의 설정

연구모형을 토대로 본 연구에서는 독립변수로 직무스트레스 요인과 직무스트레스 영향으로 설정하여 경영성과에 유의적인 영향을 미치는가를 검증한다. 또한 조절변수로 사회적 지원, 정부지원제도를 통하여 경영성과에 유의적인 영향 여부를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 H1. 사회적 기업 CEO의 직무스트레스 요인은 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 H2. 사회적 기업 CEO의 직무스트레스 영향은 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 H3. 직무스트레스 요인은 사회적 지원으로 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 H4. 직무스트레스 영향은 사회적 지원으로 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 H5. 직무스트레스 요인은 정부지원제도로 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 H6. 직무스트레스 영향은 정부지원제로 경영성과에 유의적인 영향을 미칠 것이다.

2. 변수의 조작적 정의

경영성과 및 신체적, 정신적 부정적인 영향을 주는 직무스트레스에 실증 연구를 한 김기욱(2014)[27], 유석주(2013), 박종표(2011) 직무스트레스 사회적 지원의 조절효과 참고로 하였다. 경영성과는 용재명(2013)[28]의 재무적 성과, 비재무적 성과로 나누었다. 손을춘(2014)에 연구한 정부지원제도를 하여 직무스트레스 요인, 직무스트레스 영향, 사회적 지원, 정부지원제도, 경영성과로 나누어 척도를 활용하고 구성하였다.

표 2. 변수측정 항목

구분	변수	내용	설문지 출처
독립 변수	직무 스트레스 요인	물리적 환경, 직무요구, 관계갈등, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화	장세진외 (2005)
	직무 스트레스 영향	심리적 반응, 생리적 반응, 행동적 반응	김현욱[29] (2013)
조절 변수	사회적 지원	동료 지원, 가족 지원	박종표(2011)
	정부 지원제도	직접 지원, 간접 지원	손을춘(2014)
종속 변수	경영성과	재무적 성과, 비재무적 성과	용재명(2013)
일반통계		일반사항	
총		62개	

3. 연구의 방법

연구를 위해 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 이용하였다.

표본의 인구 통계학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도 분석을 실시하였고, 측정항목의 신뢰성과 타당성을 평가하기 위해서 이론변수의 다 측정항목 간의 내적일관성을 Cronbach's Alpha 계수에 의해 분석하였고, 탐색적 요인분석을 통해 구성개념들의 측정타당성을 검토하였다.

또한, 본 연구모형에 포함된 변수들의 단일 차원성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하여 측정된 변수가 구성개념을 얼마나 정확하게 측정하고 있는지를 살펴보았다.

IV. 실증분석 결과

1. 표본의 일반적 특성

본 연구는 우리나라 고용노동부인증 사회적 기업을 경영하고 있는 CEO 223명의 설문지를 최종분석 하였으며 이들의 일반적인 특성은 다음과 같다

표 3. 표본의 일반적 특성 (N=223)

	구 분	빈도(N)	백분율(%)
성별	남자	132	59.2
	여자	91	40.8
연령	30대 이하	18	8.1
	40대	92	41.3
	50대	84	37.7
	60대 이상	29	13.0
최종학력	대학원졸업	48	21.5
	대학교 졸업	125	56.1
	고등학교 졸업	47	21.1
	중학교 졸업 이하	2	.9
	기타	1	.4
결혼상태	미혼	23	10.3
	기혼	200	89.7
소재지역	서울시	41	18.4
	경기도	38	17.1
	인천시	10	4.5
	강원도	12	5.4
	충청남도	13	5.8
	충청북도	14	6.4
	대전시	3	1.3
	세종시	1	0.4
	전라북도	12	5.4

	전라남도	7	3.1	
	광주시	7	3.1	
	경상북도	19	8.5	
	경상남도	11	4.9	
	대구시	8	3.6	
	부산시	15	6.7	
	울산시	6	2.7	
	제주도	6	2.7	
	사회적기업 유형	일자리 제공형	157	70.4
		사회서비스 제공형	11	4.9
		혼합형	39	17.5
		지역사회 공헌형	7	3.1
기타		9	4.0	
법인형태	주식회사	126	56.5	
	유한회사	18	8.1	
	사회복지법인	17	7.6	
	사단법인	27	12.1	
	재단법인	3	1.3	
	사회적협동조합	4	1.8	
	영농조합	7	3.1	
기타	21	9.4		
전 직업	사회복지사	59	26.5	
	성직자	6	2.7	
	사업	23	10.3	
	시민운동가	11	4.9	
	회사원	42	18.8	
	교육자	10	4.5	
	자영업	30	13.5	
	가사	9	4.0	
	무직	3	1.3	
기타	30	13.5		
업종형태	교육	11	4.9	
	보건	8	3.6	
	사회복지	36	16.1	
	환경	39	17.5	
	문화,예술,관광,운동	30	13.5	
	보육	2	.9	
	간병,가사지원	7	3.1	
	식품제조	35	15.7	
	기타	55	24.7	
	설립연도	2000년도 이전	16	7.2
2001-2009년		105	47.1	
2010년 이후		102	45.7	
근로자 수	10명 이하	97	43.5	
	11-20명	51	22.9	
	21-40명	34	15.2	
	41명 이상	41	18.4	
매출	3억 미만	69	30.9	
	3-6억 미만	45	20.2	
	6억-19억미만	43	19.3	
	10억이상	66	29.6	

2. 신뢰성 검증

본 연구의 신뢰도 분석결과 변수의 Cronbach's Alpha 는 모두 0.6이상으로 조사되어 신뢰는 문제가 없는 것으로 조사되었다.

표 4. 신뢰도 분석 내용

구 분	변수	신뢰도
독립변수	직무스트레스 요인	0.643
	직무스트레스 영향	0.787
조절변수	사회적 지원	0.832
	정부지원제도	0.859
종속변수	경영성과	0.745

3. 요인분석

본 연구의 요인추출방법을 주성분 추출 방법으로 분석하였으며, 요인을 분석한 결과 요인적재치가 0.5이상 매우 높게 조사되었다.

이를 바탕으로 사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향을 분석하기 위한 설문내용의 타당성을 분석하기 위해서 요인을 분석하였다.

첫째, 독립변수로 스트레스 요인은 요인1에서 16개의 문항, 스트레스 영향은 요인2에서 4개의 문항이 적재되었다.

둘째, 조절변수로 사회적 지원은 요인3에서 7개 문항, 정부지원제도는 요인4에서 6개의 문항이 적재되었다.

셋째, 종속변수로 경영성과는 요인5에서 5개의 문항이 적재되었다.

표 5. 요인분석

설문내용	추출	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
나는 동료, 부하직원에 대한 책임감	.750	.608	-.191	.274	.211	.234
내 업무는 장시간 집중력 요구.	.727	.678	-.045	-.250	-.222	.206
업무 수행 중 충분한 휴식(짹)	.818	.803	-.033	-.299	-.156	.185
직장과 가정에서 다 잘하기 힘들.	.728	.622	-.223	-.206	-.105	-.053
일을 동시에 해야 함	.582	.575	-.218	-.009	.026	.074
나를 이해해 주는 사람이 있음	.557	.645	.032	-.072	-.017	.128
고충을 함께 나눌 동료가 있음	.603	.691	-.097	-.094	.109	.021
직장을 옮겨도 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있음.	.561	.535	-.230	-.053	.050	-.007
현재의 직장 폐업하더라도 직업(직장)을 쉽게 구할 수 있음.	.718	.751	-.141	-.017	-.207	.285
직장사정의 미래가 불확실 함.	.742	.729	-.185	-.067	-.234	.257
내가 평소 기대했던 것에 미치지 못함.	.572	.631	-.174	-.157	-.206	.197
내 봉급/수입은 적절하다.	.734	.809	-.060	-.177	-.147	.052
직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있음.	.752	.753	.161	-.134	.124	-.095
나는 하는 일에 흥미를 느낌	.827	.758	.117	-.099	.052	-.031
내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각함	.753	.721	.036	-.024	.008	.044
회식자리가 불편 함.	.606	.665	-.090	.190	-.097	.143

매우 쉽게 피로를 느낌	.727	.268	.593	.293	.142	.120
잠들기가 어려움	.780	.202	.620	.241	.128	.100
두통을 느낌.	.774	-.051	.802	-.193	.264	.030
폐업에 대한 두려움	.647	.166	.627	-.235	.324	.198
나의 동료에게 의지할 수 있음	.699	.151	-.005	.582	.101	-.210
나의 동료와 대화할 수 있음	.700	.028	.097	.675	.158	-.289
나의 동료가 나를 도와 줌.	.718	-.034	.026	.759	.206	-.119
나의 동료가 나의 일을 떠맡아 줄 것이다.	.639	.046	.022	.702	.283	-.214
내 가족은 집안일을 떠맡아 줌.	.888	.118	.081	.861	.237	-.036
내 가족은 내 기분을 풀어 주려고 애쓴다.	.710	.072	.004	.763	.214	-.132
내 가족은 내가 하는 일에 대해서 긍정적으로 생각한다.	.781	-.123	.000	.811	.172	-.162
인건비(전문인력) 지원	.807	.189	-.199	-.071	.738	-.026
경영 지원	.764	.130	-.207	.011	.732	-.086
사회보험료 지원	.741	.025	-.110	.021	.687	.055
세제 지원	.669	.098	-.143	-.040	.726	-.005
시설비 지원	.694	-.101	-.157	.186	.620	-.135
모태펀드	.702	-.052	-.277	.222	.605	-.189
경영계획대비 연간 매출목표 달성을 위해 노력 함.	.684	.018	-.110	.168	-.113	.578
비용절감이 효과적으로 이루어짐.	.542	.089	-.097	-.062	-.074	.548
중사원 1인당 생산성이 향상되어 가고 있음.	.720	.117	.036	-.043	-.180	.602
우리 사회적 기업은 기존 고객 유지를 위해 노력하고 있음	.861	.082	-.010	-.041	-.122	.749
우리 사회적 기업은 신규고객 창출을 위해 노력하고 있음	.816	.130	.170	.194	-.104	.771
우리 사회적 기업은 조직의 경쟁력을 높이고 있음	.776	.072	.020	.071	-.086	.693

4. 상관관계 분석

사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향에 분석하기 위해서 상관관계와 계수를 파악하였다.

첫째, 직무스트레스 요인과 직무스트레스 영향과의 상관관계는 .474, 사회적 지원(.401), 정부지원제도(.203), 경영성과(-.392)으로 상관관계를 나타내고 있다.

둘째, 직무스트레스 영향과 사회적 지원과의 상관관계는 .476, 정부지원제도(.388), 경영성과(-.300)으로 상관관계를 나타내고 있다.

셋째, 사회적 지원과 정부지원제도와와의 상관관계는 .328, 경영성과(.308)으로 상관관계를 나타내고 있다.

넷째, 정부지원제도와 경영성과와의 상관관계는 .451로 상관관계를 나타내고 있다.

표 6. 상관관계분석

구분	상관	직무 스트레스 요인	직무 스트레스 영향	사회적 지원	정부 지원 제도	경영 성과
직무 스트레스 요인	Pearson	1	.474	.401	.203	-.392
	유의수준 (양쪽)		.000	.000	.000	.000
직무 스트레스 영향	Pearson	.474	1	.476	.388	-.300
	유의수준 (양쪽)	.000		.000	.000	.000
사회적 지원	Pearson	.401	.476	1	.328	.380
	유의수준 (양쪽)	.000	.008		.000	.000
정부지원 제도	Pearson	.203	.388	.328	1	.451
	유의수준 (양쪽)	.000	.000	.000		.000
경영성과	Pearson	-.392	-.300	.380	.451	1
	유의수준 (양쪽)	.000	.000	.000	.000	

5. 연구의 가설 검증

이를 바탕으로 사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향에 분석하기 위해서 회귀분석을 통하여 가설을 검증하였다.

5.1 직무스트레스와 경영성과의 관계

사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향을 가설1, 가설2를 토대로 분석한 결과 F: 720.484 R: .931, R 제곱: .868, 유의수준: .000으로 문제가 없는 것으로 나타났다.

첫째, 직무스트레스 요인은 베타계수는 .887, t값은 37.387, 유의수준은.000으로 직무스트레스 요인은 경영성과에 유의적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다 (p<0.05). 이는 직무스트레스 요인을 갖고 있을수록 경영성과를 낮추는 것으로 조사되었다.

둘째, 직무스트레스 영향은 베타계수는 .297, t값은 3.208, 유의수준은 .002으로 직무스트레스 요인은 경영성과에 유의적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다 (p<0.05). 이는 직무스트레스 요인을 갖고 있을수록 경영성과를 낮추는 것으로 조사되었다.

표 7. 스트레스 요인이 경영성과에 미치는 영향

변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의 확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.189	.131		1.446	.150
직무스트레스 요인	-.887	.024	-.921	-37.387	.000
직무스트레스 영향	-.297	.030	-.379	-3.208	.002
R: .931 R 제곱: .868 오차: .232			F: 720.484 자유도: 2		

5.2 사회적 지원, 정부지원제도와외의 경영성과

사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향을 가설3, 가설4를 토대로 분석한 결과 F: 22.041 R: .409, R 제곱: .267, 유의수준: .000으로 문제가 없는 것으로 나타났다.

첫째, 사회적 지원은 베타계수는 .226, t값은 2.979, 유의수준은 .003으로 사회적 지원은 경영성과에 영향을 미치는 것으로 조사되었다(p<0.05). 이는 사회적 지원이 잘 지원될수록 경영성과는 높아지는 것으로 조사되었다.

둘째, 정부지원제도는 베타계수는 .483, t값은 5.253, 유의수준은 .000으로 정부지원제도는 경영성과에 영향을 미치는 것으로 조사되었다(p<0.05). 이는 정부지원제도가 잘 지원될수록 경영성과는 높아지는 것으로 조사되었다.

표 8. 사회적 지원이 경영성과에 미치는 영향

변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.252	.347		3.611	.000
사회적 지원	.226	.076	.187	2.979	.003
정부지원제도	.483	.092	.329	5.253	.000
R: .409 R제곱: .267 오차: .584			F: 22.041 자유도: 2		

5.3 사회적 지원의 조절효과에 따른 직무스트레스 요인과 경영성과와의 관계

사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향에서 사회적 지원을 조절효과로 하여 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과 1단계 모형검정결과 직무스트레스 요인에서 R제곱: .302,

사회적 지원에서 R제곱: .433, 조절효과에서 R제곱: .472로 단계적으로 높아지는 것으로 나타났다.

표 9. 사회적 지원 모형 요약

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	표준오차
직무스트레스요인+경영성과	.302a	.091	.087	.55158
사회적 지원+경영성과	.433b	.188	.180	.52268
조절효과 (직무스트레스 요인* 사회적 지원)	.472c	.223	.212	.51250

2단계에 조절효과 검증으로 분산분석을 분석한 결과 접합한 것으로 조사되었다.

표 10. 사회적 지원 분산분석

모형	제곱합	자유도	평균 제곱	F	유의 확률	
직무스트레스 요인+ 경영성과	회귀모형	6.761	1	6.761	22.222	.000b
	잔차	67.236	221	.304		
	합계	73.997	222			
사회적 지원+ 경영성과	회귀모형	13.895	2	6.947	25.430	.000c
	잔차	60.102	220	.273		
	합계	73.997	222			
조절효과 (직무스트레스* 사회적 지원)	회귀모형	16.476	3	5.492	20.909	.000d
	잔차	57.521	219	.263		
	합계	73.997	222			

3단계에서 조절효과 검증으로 모형1에서 직무스트레스요인은 베타 .332, t값 5.110, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 사회적 지원은 베타 .378, t값 5.848, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 조절효과는 베타 .279, t값 3.135, 유의확률 .002으로 조사되어 유의확률이 p<0.05로 나타나 사회적 지원은 직무스트레스요인이 경영성과에 미치는 영향에서 조절효과를 하는 것으로 조사되었다.

표 11. 사회적 지원 조절효과 결과

모형	베타입력	t	유의 확률	편상 관계수	공선성 통계량 공차
직무스트레스 요인 + 경영성과	.332b	5.110	.000	.326	.872
사회적 지원 + 경영성과	.378b	5.848	.000	.367	.857
조절효과 (직무스트레스* 사회적 지원)	.279c	3.135	.002	.207	.447

1.4 정부지원제도의 조절효과에 따른 직무스트레스 요인과 경영성과와의 관계

사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향에서 정부지원제도를 조절효과로 하여 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과 1단계 모형검정결과 직무스트레스 요인에서 R제곱: .139, 정부지원제도에서 R제곱: .272, 조절효과에서 R제곱: .612로 단계적으로 높아지는 것으로 나타났다.

표 12. 정부지원제도 모형 요약

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	표준오차
직무스트레스 요인+ 경영성과	.373a	.139	.135	.59254
정부지원제도+경영성과	.521b	.272	.265	.54615
조절효과(직무스트레스* 정부지원제도)	.782c	.612	.607	.39967

2단계에 조절효과 검증으로 분산분석을 분석한 결과 접합한 것으로 조사되었다.

표 13. 정부지원제도 분산분석

모형	제곱합	자유도	평균 제곱	F	유의 확률	
직무 스트레스 요인 + 경영성과	회귀모형	12.531	1	12.531	35.690	.000b
	잔차	77.593	221	.351		
	합계	90.124	222			
사회적 지원 + 경영성과	회귀모형	24.503	2	12.252	41.074	.000c
	잔차	65.621	220	.298		
	합계	90.124	222			
조절효과 (직무 스트레스 요인* 사회적 지원)	회귀모형	55.142	3	18.381	115.069	.000d
	잔차	34.982	219	.160		
	합계	90.124	222			

3단계에서 조절효과 검증으로 모형1에서 직무스트레스 요인은 베타 .382, t값 6.335, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 사회적 지원은 베타 .654, t값 13.197, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 조절효과는 베타 .621, t값 13.850, 유의확률 .002으로 조사되어 유의확률이 p<0.05로 나타나 사회적 지원은 직무스트레스요인이 경영성과에 미치는 영향에서 조절효과를 하는 것으로 조사되었다.

표 14. 정부지원제도 조절효과 결과

모형	베타 입력	t	유의 확률	편상관계수	공선성통계량 공차
직무스트레스 요인 +경영성과	.382b	6.335	.000	.393	.909
정부지원제도 +경영성과	.654b	13.197	.000	.665	.889
조절효과(직무스트레스* 정부지원제도)	.621c	13.850	.000	.683	.880

1.5 사회적 지원의 조절효과에 따른 직무스트레스 영향과 경영성과와의 관계

사회적 기업 CEO의 직무스트레스 영향이 경영성과에 미치는 영향에서 사회적 지원을 조절효과로 하여 직무스트레스 영향이 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과 1단계 모형검정결과 직무스트레스 영향에서 R제곱: .047, 정부지원제도에서 R제곱: .104, 조절효과에서 R제곱: .565로 단계적으로 높아지는 것으로 나타났다.

표 15. 정부지원제도 모형요약

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	표준오차
직무 스트레스 영향 +경영성과	.218a	.047	.043	.62329
정부지원제도 +경영성과	.322b	.104	.096	.60588
조절효과(직무스트레스* 정부지원제도)	.752c	.565	.559	.42309

2단계에 조절효과 검증으로 분산분석을 분석한 결과 접합한 것으로 조사되었다.

표 16. 정부지원제도 분석

모형	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	
직무 스트레스 영향+경영성과	회귀 모형	4.268	1	4.268	10.987	.001b
	잔차	85.856	221	.388		
	합계	90.124	222			
사회적 지원+ 경영성과	회귀 모형	9.365	2	4.682	12.756	.000c
	잔차	80.759	220	.367		
	합계	90.124	222			
조절효과(직무 스트레스 영향* 사회적 지원)	회귀 모형	50.921	3	16.974	94.821	.000d
	잔차	39.203	219	.179		
	합계	90.124	222			

3단계에서 조절효과 검증으로 모형1에서 직무스트레스 영향은 베타 .238, t값 3.726, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 사회적 지원은 베타 .720, t값 16.160, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 조절효과는 베타 .713, t값 15.236, 유의확률 .000으로 조사되어 유의확률이 p<0.05로 나타나 사회적 지원은 직무스트레스 영향이 경영성과에 미치는 영향에서 조절효과를 하는 것으로 조사되었다.

표 17. 사회적 지원 조절효과

	베타 입력	t	유의 확률	편상 관계수	공선성통계량 공차
직무 스트레스 영향 +경영성과	.238b	3.726	.000	.244	.997
정부지원제도 +경영성과	.720b	16.160	.000	.737	.997
조절효과(직무 스트레스 영향* 정부지원 제도)	.713c	15.236	.000	.717	.908

1.6 정부지원제도의 조절효과에 따른 직무스트레스 영향과 경영성과와의 관계

사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향에서 정부지원제도를 조절효과로 하여 직무스트레스 영향이 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과 1단계 모형검정결과 직무스트레스 영향에서 R제곱: .026, 정부지원제도에서 R제곱: .155, 조절효과에서 R제곱: .538로 단계적으로 높아지는 것으로 나타났다.

표 18. 정부지원제도 모형요약

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	표준오차
직무 스트레스 영향 +경영성과	.161a	.026	.022	.63023
정부지원제도+경영성과	.394b	.155	.148	.58820
조절효과(직무 스트레스 영향* 정부지원제도)	.733c	.538	.531	.43622

2단계에 조절효과 검증으로 분산분석을 분석한 결과 접합한 것으로 조사되었다.

표 19. 정부지원제도 분산분석

모형		제곱합	자유도	평균 제곱	F	유의 확률
직무 스트레스 영향+경영성과	회귀모형	2.345	1	2.345	5.904	.016b
	잔차	87.779	221	.397		
	합계	90.124	222			
사회적 지원+경영성과	회귀모형	14.008	2	7.004	20.244	.000c
	잔차	76.116	220	.346		
	합계	90.124	222			
조절효과(직무 스트레스 영향* 사회적지원)	회귀모형	48.452	3	16.151	84.877	.000d
	잔차	41.672	219	.190		
	합계	90.124	222			

3단계에서 조절효과 검증으로 모형1에서 직무스트레스 영향은 베타 .361, t값 5.806, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 사회적 지원은 베타 .770, t값 14.993, 유의확률 .000으로 조사되었고, 모형2에서 조절효과는 베타 .718, t값 13.454, 유의확률 .000으로 조사되어 유의확률이 $p < 0.05$ 로 나타나 사회적 지원은 직무스트레스 영향이 경영성과에 미치는 영향에서 조절효과를 하는 것으로 조사되었다.

표 20. 정부지원제도 조절효과 결과

	베타인력	t	유의 확률	편상 관계수	공선성통계량
					공차
직무 스트레스 영향+경영성과	.361b	5.806	.000	.365	.992
정부지원제도 +경영성과	.770b	14.993	.000	.711	.830
조절효과 (직무 스트레스 영향*정부지원 제도)	.718c	13.454	.000	.673	.742

V. 결론

1. 결론

본 연구는 사회적 기업 CEO의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향을 분석하는데 있어서 사회적 기업 CEO의 직무스트레스를 독립변수로 하여 사회적 지원과 정부지원제도를 조절변수로 하여 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스 요인은 경영성과를 낮추는 것으로 조사되었다.

이에 선행연구를 살펴보면, 김병준(2009)는 외식업체 배달사원의 직무스트레스 요인이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향에서 직무스트레스 요인은 이직의도에 미치는 영향을 미치는 것으로 연구된 바 있다. 따라서 본 연구도 직무스트레스 요인이 경영성과에 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

둘째, 직무스트레스 영향은 경영성과를 낮추는 것으로 조사되었다.

이에 선행연구를 살펴보면, 정태현(2009)는 건설업 근로자의 직무스트레스가 안전과 경영성과에 미친다고 연구된 바 있다. 따라서 본 연구도 이와 유사하게 사회적 기업의 CEO 직무스트레스 요인 및 영향이 경영성과를 낮추는 것으로 조사되었다.

셋째, 사회적 지원은 직무스트레스 요인을 낮추어 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

이에 선행연구를 살펴보면, 김홍순(2015)는 요양보호사의 감정노동이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향관계에서 사회적 지원이 직무스트레스와 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 연구된 바 있다. 따라서 본 연구도 사회적 지원이 경영성과에 미치는 것으로 조사되었다.

넷째, 정부지원제도는 직무스트레스 요인을 낮추어 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

이에 선행연구를 살펴보면, 한경수(2013)는 1인창조기업에서 경영자특성요인과 정부지원정책요인이 경영성과에 미치는 영향에서 정부지원정책은 경영성과에 영향을 미친다고 연구된 바 있으며, 송거영(2014)는 건설업 특성요인이 경영성과에 미치는 영향에서 정부지원제도는 경영성과를 높이는 것으로 연구된 바 있다. 이와 유사하게 본 연구도 정부지원제도는 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

다섯째, 사회적 지원은 직무스트레스 요인 및 영향을 낮추어 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

이에 선행연구를 살펴보면, 양내운(2015)는 감정노동과 직무소진관계에서 사회적 지원이 조절효과에 영향을 미친다고 연구된 바 있으며, 호텔연회중업원의 감정을

부조화가 직무만족에 미치는 영향에서 사회적 지원이 조절효과로 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 연구된바 있다. 따라서 본 연구에서도 스트레스 요인 및 영향이 경영성과에 미치는 성과에서 사회적 지원이 조절효과 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

여섯째, 정부지원제도는 직무스트레스 요인 및 영향을 낮추어 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

이에 선행연구를 살펴보면, 송거영(2014)는 건설특성 요인이 경영성과에 미치는 영향에서 정부지원제도는 통해서 경영성과는 더 높아지는 것으로 조사된바 있다. 따라서 본 연구에서 직무스트레스가 경영성과에 미치는 관계에 있어서 정부지원제도가 직무스트레스를 낮추고 경영성과를 높이는 것으로 조사되었다.

이를 요약하면, 사회적 기업 CEO의 직무스트레스는 경영성과를 낮추고 있다. 하지만 사회적 지원과 정부지원제도는 직무스트레스를 낮추고 경영성과를 높일 수 있다.

2. 연구의 한계

본 연구는 경영성과에 미치는 직무스트레스 요인 및 영향을 객관적으로 연구되었고 이 중에서 효과검증이 되는 직무스트레스 요인, 직무스트레스 영향, 사회적 지원, 정부지원제도, 경영성과를 분석하여 유의미한 결과를 증명되었다.

그리고 직무스트레스 요인 및 영향의 하위요인별로 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구를 다루지 못한 것이 한계가 있었다. 그리고 국내에서는 근로자, 교육자, 사회복지사, 공무원 등에 관한 직무스트레스 연구는 많았지만, 특히 사회적 기업 CEO에 대한 연구 자료가 불충분하여 이를 보완하고 해외 연구 자료 및 기업 견학 등을 통하여 향후 추가적으로 연구를 할 필요성이 있다.

스요인이 이직의도에 미치는 영향과 직무만족·조직몰입의 매개역할 탐구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제12호, pp.190-204, 2011.

[3] 오단이, *한국 사회적 기업의 형성 및 성장과정 연구*, 성균관대학교, 박사학위논문, 2013.

[4] 정은경, *사회적 기업가의 리더십 역량, 조직문화 및 조직성과 간의관계*, 청주대학교, 박사학위논문, 2002.

[5] <http://www.law.go.kr>

[6] 손을춘, *사회적 기업 지원 제도의 문제점과 개선 방안*, 국회입법조사처, 2014.

[7] 김원형, *조직심리와 행동의 이해*, 시그마프레스, 2011.

[8] 김문숙, *생활지도자의 직무스트레스와 직무만족의 관계*, 영남대학교, 석사학위논문, 2010.

[9] 김형섭, “호텔종사자들의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 관계에 관한 연구,” 대한관광경영학회지, 제19권, 제3호, pp.302-225, 2005.

[10] 유석주, *공군 유해환경 남자 근무자의 직무스트레스와 주관적 건강상태, 근골격계 및 우울 증상 간의 관련성*, 동국대학교원, 박사학위논문, 2013.

[11] 임창희, “직무스트레스시 사회적 지원의 조절효과에 미치는 사회적 동일시의 완충작용에 관한 연구,” 인사관리연구, 제31권, 제3권, pp.55-78, 2007.

[12] 최송이, 최정길, 황순애, “호텔기업 최고경영자의 특성이 호텔구성원의 직무만족과 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 관광연구, 제 28권, 제1호, pp.205-231, 2013.

[13] 장세진, 고삼백, 강동목 외 25인, “한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화,” 대한직업환경의학회지, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2005.

[14] 황성철, “사회복지기관 리더십 유형이 조직 효과성에 미치는 영향-변혁적, 거래적 리더십을 중심으로,” 한국사회복지행정학회, 제8호, pp.95-134, 2003.

[15] 강병구, “교장의 직무스트레스 요인과 대처 방법에 관한 고찰,” 교육행정학연구, 제13권, 제3호,

참 고 문 헌

[1] <http://www.socialenterprisre.or.kr>

[2] 박종표, 전인오, “MICE 산업종사자의 직무스트레스

pp.137-152, 1995.

[16] 정동철, “경영자의 스트레스 예방,” 월간경영계, 제194권, pp.51-51, 1994.

[17] 정정옥, 김승경, “보육시설장의 직무스트레스와 소진에 관한 연구,” 한국영유아보육학, 제64호, pp.285-306, 2010.

[18] 정선희, *사회적기업 경영육구와 전문가 경영진 문서서비스에 대한 기초조사*, 고용노동부, 2008.

[19] S. Cobb, “Social support as a moderator of life stress,” *Psychosomatic Medicine*, Vol.38, No.5, pp.300-314, 1976.

[20] K. A. Bantel, “Technology-based” Adolescent” firm configurations: Strategy indentification, context, and performance,” *Journal of Business Venturing*, Vol.13, No.3, pp.201-230, 1998.

[21] 이복임, *감정노동 종사자의 건강모형*, 서울대학교, 박사학위논문, 2006.

[22] 서창식, *호텔기업 경영성과 동인에 관한 연구*, 세종대학교, 박사학위논문, 2002.

[23] 이선훈, 문영자, 김지미, “내부마케팅과 직장애착도가 경영성과에 미치는 영향:간호사를 중심,” 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제18호, pp.300-310, 2011.

[24] 조현진, “프랜차이즈 본부와 가맹점간의 거래특성이 갈등 및 재무성과에 미치는 영향,” *외식경영연구-한국외식경영학회*, 제9권, 제3호, pp.189-210, 2006.

[25] 장재혁, *기술사업화 성공요인이 경영성과에 미치는 영향*, 충남대학교, 석사학위논문, 2010.

[26] C. D. Ittner and D. F. Larcker, “Total Quality Management and the Choice of Infotmation and Reward System,” *Journal of Accounting Research*, Vol.33, pp.1-34, 1995.

[27] 김기욱, *직무스트레스 및 직무소진과 조직행동과의 관계: 조절변수의 완화효과- 제약회사 영업사원 중심으로-*, 가톨릭대학교, 박사학위논문, 2014.

[28] 용재명, *경주사업 종사자의 내부마케팅과 직무만족, 조직몰입, 고객지향성 및 경영성과의 관계*,

국민대학교 박사학위논문, 2013.

[29] 김현옥, *기업체 종사자의 직무스트레스 특성과 요인별 수준 분석*, 인제대학교, 박사학위논문, 2013.

저 자 소 개

조 중 현(Jong-Hyeon Jo)

정희원



- 2014년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 정보경영학과 박사과정
- 2002년 8월 : 한림대학교 사회복지대학원 사회복지학과 석사졸업
- 2010년 8월 : 서울사이버대학교 경영학과 졸업

- 1994년 2월 : 강남대학교 사회사업학과 졸업
- 2006년 11월 ~ 현재 : 사회적기업 CSC 푸드(주) 대표이사, 사회적기업 콩깍지 대표, 관악시니어클럽 관장
- 1994년 1월 ~ 2006년 11월 : 사회복지시설, 노인복지시설 근무

<관심분야> : 사회적기업, 노인복지, 어르신일자리 등

전 인 오(In-Oh Jeon)

종신회원



- 2016년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 창업대학원 원장
- 2015년 10월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처대학원 원장
- 2015년 10월 ~ 현재 : 호서대학교 평생교육원 원장

- 2015년 10월 ~ 현재 : 호서대학교 시니어특화창업보육 센터장
- 2012년 10월 ~ 현재 : 호서대학교 창업지원단장
- 2012년 3월 ~ 현재 : 호서대학교창업선도대학 창업지원단 단장
- 2011년 8월 ~ 현재 : 호서대학교 창조융합산업연구소 소장
- 2005년 5월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처전문대학원 교수

<관심분야> : MICE산업(전시/컨벤션산업), 중소기업 창업, 소프트웨어공학