마을기업에서의 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구†

- 직무만족을 매개효과로 -

조영복* · 하태영**

<요 약>

마을기업은 지역사회와 지역경제를 활성화하기 위한 공익성과 수익성을 동시에 추구하는 사업방식이면서 지역주민이 주체가 되어 지역자원을 활용하는 공동체 회복을 위한 대안적 노력의 한 형태이다. 이처럼 사회적 가치를 지향하면서도 영리기업의 특성을 함께 가진 마을기업은 자신의 삶에 대한 궁극적인 의미를 가지고, 마을기업의 일을 통해 삶의 의미와 목적을 찾으며, 동료들과 함께 있다는 심리적 정서 즉 공동체 의식이 마을기업에서 중요하다. 이러한 일터에서의 영성은 일반기업에서도 중요하지만 사회적 가치를 가지고 지역과 사회의 문제를 해결하는 목적으로 지역의 공동체를 형성하여, 비즈니스 형태로 해결하려는 마을기업에서도 중요하다 할 수 있다. 오늘날 급격한 경영환경의 변화와 사회적 역동성의 중심에서 개인과 조직의 문제해결 방법을 제공해 줄 수 있는 대안 중의 하나가 일터영성이다. 일터영성은 만족, 몰입, 헌신, 조직시민행동에 이로울 뿐 아니라, 조직의 성과에 긍정적인 영향력을 발휘한다. 대부분 일반기업을 대상으로 이루어진 기존 일터영성 연구에서 연구 범위와 대상을 확대하여 마을기업에서의 일터영성 효과를 실증 분석하여 마을기업의 발전에 기여코자 한다.

분석결과, 마을기업과 일반기업 모두 동일하게 일터영성은 직무만족, 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 직무만족은 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 그리고 직무만족은 일터영성과 조직시민행동 간의 관계를 매개하였다. 또한, 마을기업에서의 일터영성은 일반기업과 차이가 있었는데, 마을기업에서 일터영성의 계수와 영향력이 더 높게 나타났다. 일터영성이 영리를 우선으로 추구하는 일반 기업에서도 중요하지만 마을기업에 더 중요하다 할 수 있다. 마을기업을 통한 일의 소명의식, 자신에 대한 내면의식, 타인에 대한 공감의식, 조직에 대한 공동체 의식, 자신을 넘어서는 초월의식인 일터영성은 마을기업 내 촉진되고 정착될 필요성이 있다.

핵심주제어: 마을기업, 커뮤니티 비즈니스, 일터영성, 직무만족, 조직시민행동

논문접수일: 2016년 05월 06일 수정일: 2016년 06월 13일 게재확정일: 2016년 06월 15일

† 이 논문은 부산대 박사학위 논문(하태영, 2016)의 일부를 정리한 것임

* 부산대학교 경영학과 교수, (사)사회적기업연구원 원장(제 1저자)

** 부산대학교 경영학과 박사, (사)사회적기업연구원 부산마을기업지원센터 팀장(교신저자), haty2005@naver.com

Ⅰ. 서 론

오늘날의 일터는 21세기를 살아가고 있는 근로자에게 있어 생존을 위한 치열한 세속적 경쟁의 무대인 동시에, 근로자들의 잠재력을 발휘하고 타인과의 관계를 맺으며 만족감을 느끼는 신성한 성장의 장이기도 하다(Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

Gratton(2011)에 의하면 현 시대에서 일은 영적성장의 자원으로써, 사람과 사람이 연결되는 경험을 하는 공동체로서 재발견 되고 있고, 영적인 기업은 직원들에게 의미 있는 일들을 부여할 수 있으며, 영적인 바탕이 있는 기업은 직원들의 감성과 긍정적인 감정을 생성시킬 뿐 아니라, 직무만족, 그리고 다른 많은 긍정적인 기업의 산출물들을 생성할 수 있다(Van der Walt & de Klerk, 2014). 일터영성이 높은 구성원은 더 많은 조직시민행동을 보여주고(Rastgar et al., 2012), 이로 인하여 구성원과 조직의 성과는 향상 될 수 있다(Ke et al., 2015). 일터영성은 직무만족, 직무몰입과 같은 성과에 도움이 될 뿐 아니라, 수행의 개선 및 결근과 이직률을 줄이며, 한층 더 높은 수준의 조직 수행을 촉진한다(Duchon & Plowman, 2005). 뿐만 아니라 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치며(류태모 외, 2014), Khanifar et al.(2010)에 의하면 일터영성은 전문직의 헌신(commitment)과 같은 조직성과에 긍정적인 영향력을 발휘한다고 하였다. 유규창 외(2009)는 영성이 높은 조직은 직장생활에 있어서 만족감을 주고, 직무몰입을 증가시키며, 직장에서 받을 수 있는 스트레스를 감소시켜 긍정적인 영향을 준다고 하였다. 류태모 외(2014)는 사회적기업의 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 연구에서 일반기업과 사회적기업을 비교하여 다양한 변수를 가지고 기업 간의 차이를 분석해 볼 필요성을 제기하였다.

일터영성은 직무에 대한 개인의 만족정도를 높이고, 개인이 조직에 동일시하고 몰입하는 정도를 높인다. 또한 직무에 대한 최소한의 요구를 넘어, 조직을 위해 행하는 자발적인 행동을 유발한다. 즉 일터영성은 조직의 방침을 준수하고, 자발적으로 구성원들을 도우며, 조직을 위해 과업과 직무 수행을 지원하는 사회적, 심리적 맥락의 유지와 강화에 기여하는 조직시민행동에 영향을 미친다. 조직시민행동은 부족한 인적자원을 보다 효율적으로 활용하여 조직내구성원들의 자발적인 참여를 촉진시켜 조직의 전반적인 유효성을 높이는데 기여한다(Organ, 1997).

이러한 일터영성의 긍정적인 측면은 마을기업에서도 유효하게 적용될 수 있다. 기업의 사회적인 책임도 사회적 가치로써 구성원들의 일터영성의 수준과 관련이 있기 때문에(Giacalone & Jurkiewicz, 2003; 유규창 외, 2010) 사회적 가치를 추구하는 마을기업 역시 일터영성과 연관성이 제기된다. 마을기업 역시 자신의 삶에 대한 궁극적인 의미를 가지고, 마을기업의 일을 통해 삶의 의미와 목적을 찾으며, 동료들과 함께 있다는 심리적 정서 즉 공동체 의식이 마을기업에서 중요하기 때문이다. 마을기업은 지역주민과 함께 법인을 설립하고 지역 활성화와 발전을 우선 목적으로 하고 있다. 또한 지역사회의 환원을 추구하며, 경제적 가치보다는 사회적 가치에 초점을 두고 있다. 이처럼 마을기업은 공동체성을 갖추고 영리 추구가 우선 목적이 아니라는 점에서 일반기업과 차이점이 존재하고, 기업으로써 영리를 추구하고 사회적인 책임과 공헌을 한다는 점에서 공통점이 존재하며, 대부분 일반기업을 대상으로 이루어진 기존 일터영성 연구에서 연구범위와 대상을 확대하여 마을기업에서의 일터영성 효과를 실증 분석하여 마을기업의 발전에 기여코자 한다. 또한 일반기업과의 비교를 통하여 마을기업에서의 차이점을 비교분석하고자, 일반

기업을 대상으로 실증연구를 진행하여 마을기업과의 차이를 검증하고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 마을기업

마을기업의 개념에 대해서는 명확히 하나로 정립되어 있지 않으며, 다양하게 정의되고 있다. 현재 행정자치부 사업에 따르면, 마을기업이란 “마을주민이 주도적으로 지역의 각종 자원을 활용한 수익사업을 통해 지역공동체를 활성화하고 지역주민에게 소득 및 일자리를 제공하여 지역발전에 기여하는 마을단위의 기업”으로 정의되고 있다. 여기서 ‘마을’이란 지리적으로 타 지역과 구분되는 경계를 가지면서 지역 내부에 상호이해관계나 정서적 공감대가 형성되어 있는 곳을 말한다. 그리고 ‘주도적’이란 마을주민 출자가 총 사업비의 10%이상이며, 출자한 주민이 참여하는 의사결정 구조를 이루는 것을 의미한다. 또한 ‘지역의 각종 자원’이란 지역의 특성화된 자연자원, 인적자원, 가공제품, 축제 등 유무형의 자원을 말한다(행정자치부, 2015).

조영복·하태영(2015)에 의하면, 행정자치부는 2010년부터 사업 추진을 통해 마을기업의 양적 성장을 이루고 있으며, 2010년 9월 ‘자립형 지역공동체사업’으로 시범추진(184개 지정)되었다. 이후 마을기업 육성사업으로 명칭을 바꾼 후 2011년 550개, 2012년 787개, 2013년 1,119개, 2014년 1,249개, 2016년 1월 기준으로 1,379개의 마을기업이 육성되었다. 이에 따른 고용인원과 매출을 살펴보면, 2014년도에 10,281명의 일자리 창출과 1,003억 원의 매출을 기록했다. 한국 마을기업의 변화 추이를 나타내면 <그림 1>과 같다.

2.1 마을기업 배경

마을기업은 커뮤니티 비즈니스로부터 유래되었다. 커뮤니티 비즈니스는 30~40년의 역사가 있지만, 국내에 2010년 도입된 마을기업은 역사가 짧다. 마을기업과 커뮤니티 비즈니스의 발생 배경은 지역사회의 붕괴, 고령화 사회, 지방자치단체의 재정 악화, 지역의 문제와 해결 등으로 유사하다.

일본과 영국의 커뮤니티 비즈니스는 다른 사업과 혼재하여, 마을기업처럼 제도와 구분이 명확하지는 않다. 개념은 마을기업과 커뮤니티 비즈니스 모두 지역의 문제에 대하여 지역의 주민이 주체가 되어 비즈니스 방법으로 해결을 도모하고 지역 경제의 활성화와 일자리 창출로 동일하다. 사업의 분야는 마을기업과 커뮤니티 비즈니스 모두 미풍양속을 저해하지 않고, 일반적인 통념 범위 내 다양한 분야에서 가능하다. 영국은 커뮤니티・지역 발전부(Communities and Local Government)에서 커뮤니티 비즈니스를 육성, 지원하고 있으며, 지역이익기업(Community Interest Company)에 관한 법률이 있다.

구 분	’11. 12월	’12. 12월	’13. 12월	’14. 12월
마을기업 수	550개	787개	1,119개	1,249개
고용인원(평균고용)	3,154명(5.7명)	6,533명(8.3명)	10,117명(9명)	10,281명(8.2명)
매 출 액(평균매출)	19,663백만원 (35.8백만원)	49,230백만원 (62.6백만원)	73,674백만원 (65.8백만원)	100,344백만원 (80.3백만원)

<그림 1>한국 마을기업 변화 추이

중앙정부와 지방정부가 협력하여 중앙정부는 소프트웨어 등의 시스템 구축과 감독, 지역조직의 활동 중재자 역할을 하고, 지방정부는 지역주민과의 협조체제 구축, 지역기금을 조성하여 운영, 사회적 경제 부서 설치, 중간지원기관 지원을 하고 있다. 일본은 NPO법, 지역 재생법으로 커뮤니티 비즈니스가 활성화되고 있다. 중앙정부의 경제산업성이 일본 중앙정부 중에서 커뮤니티 비즈니스 사업을 가장 활발히 추진하고 있다.

일본은 커뮤니티 비즈니스를 활성화하기 위해 지방정부차원에서 다양한 재정적 지원을 수행하고 있고, 재정 융자를 해준다. 우리나라와 비교하면, 마을기업에 관하여 중앙정부인 행정자치부가 육성을 하고 있는 것은 공통점으로 볼 수 있으나, 법률 없이 시행지침으로 운영되고 있는 것은 차이점이다. 국토교통부의 '도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법'에 마을기업이 일부 규정되어 있으나 '사회적기업 육성법', '협동조합 기본법' 등과 같이 마을기업에 대한 체계적인 육성과 지원에 관한 법률이 없어 마을기업의 지속적이고 체계적인 육성 근거가 될 수 있는 법적인 장치 마련이 필요하다. 마을기업 법률이라는 제도적인 측면의 생태계 조성이 필요하다.

2.2 커뮤니티 비즈니스 구성요소

나카모리 마도카(中森まどか)(2014)에 의한 커뮤니티 비즈니스의 구성요소는 자기만족도, 경제자립도, 지역공헌도, 지역연대도라는 4가지 요소로 보고 있다. 다카요세 쇼조(高寄昇三)(2002)는 커뮤니티 비즈니스의 구성요소로 <표 1>과 같이 2개의 필요조건과 3개의 충분조건으로 구분하였다.

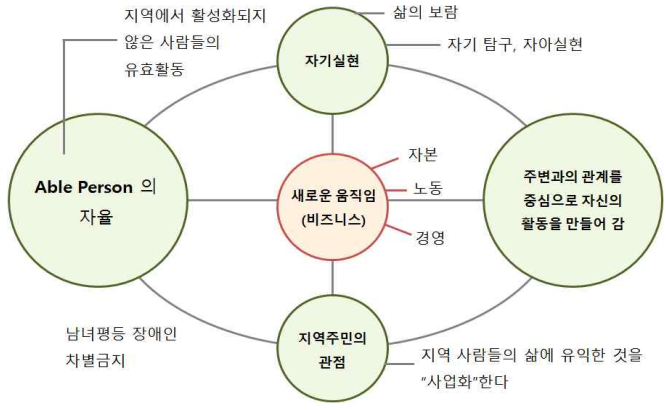
<표 1> 다카요세 쇼조의 커뮤니티 비즈니스 구성요소[1)]

요소		설명
필요조건	사업성	자치회, 자원봉사단체, 정책형 NPO 등과 구별되는 개념, 사업수입이 1/3 이상
	지역성	지역사회 수요(needs)를 대상으로 사업 전개, 단순한 사업입지는 조건이 아님
충분조건	혁신성	지역사회 문제를 해결하기 위한 목적과 사업내용이 필요
	시민성	지역사회의 주민이 운영 주도권을 가짐, 주민자본이 1/3 이상
	공헌성	지역사회에 환원・비수익사업이 10% 이상

개인의 자아성취나 삶의 보람을 충족시키면서, 지역 사람들의 삶에도 의미가 있는 것을 하나씩 사업화하는 것이 결과적으로는 건강한 지역사회를 만드는 것이다. 시대에 맞는 지역 사업을 만드는 것, 그것이 커뮤니티 비즈니스이다. <그림 2>와 같이 커뮤니티 비즈니스는 지역에서 능력을 살리지 못하고 있던 사람들에게 삶의 보람이나 자아실현을 가능하게 하여 지역 주민들에게 기쁨을 줄 수 있는 일을 만들어낸다.

이러한 활동방식이 앞으로의 시대, 지역에 필요하다(호소우치노 부타카(細内信孝), 2001).

1) 다카요세 쇼조(高寄昇三), 2002



<그림 2> 커뮤니티 비즈니스에 의한 잠재력 있는 사람의 자율적인 일하기

2.3 커뮤니티 비즈니스 기대효과

커뮤니티 비즈니스를 통한 경제적 효과 외에도 지역 또는 개인이 얻을 수 있는 효과는 크고 다양하다(호소우치 노부타카(細內信孝), 1999; 2011). 첫째 효과는 인간성을 회복할 수 있다는 것이다. 커뮤니티 비즈니스는 지역 주민들 간의 교류가 활발해지면서 인적 네트워크가 형성되고 그 속에서 커뮤니티 의식이 만들어진다. 개인은 다양한 형태로 커뮤니티 비즈니스에 참여하면서 일하는 보람, 삶의 보람을 느낄 수 있으며 자아실현으로까지 이어진다. 이러한 효과는 농촌뿐만 아니라 도시부에서도 나타나고 있는 고령자의 사회참여나 젊은이들의 취업문제 등에도 긍정적인 효과를 줄 수 있을 것으로 기대된다.

둘째 효과는 지역에서 나타나는 사회문제를 해결할 수 있다는 것이다. 그 개념에서도 알 수 있듯이 커뮤니티 비즈니스는 지역의 문제를 지역민이 지역의 자원을 활용하여 해결하는 것이다. 이처럼 커뮤니티 비즈니스를 통해 지역사회의 문제해결은 물론 지역이 필요로 하는 서비스가 제공될 수 있다.

셋째 효과는 지역의 문화를 다음 세대에 전승하고 그 지역만의 문화를 창조할 수도 있다. 산업화・도시화되면서 지역은 특정이 없이 획일화되어가며 옛 문화와 현대가 조화를 이루지 못하여 세대 간의 갈등을 유발시키기도 한다. 그러나 커뮤니티 비즈니스를 통해 다양한 연령대의 사람들이 지역의 문제 해결이라는 하나의 목표를 위해 모여 세대 간의 교류가 가능해지며 이를 통해 문화가 전해지고 지혜와 노하우가 축적되어 보다 좋은 것으로 창조하는 효과를 볼 수 있다.

넷째 효과는 커뮤니티 비즈니스를 통해 지역은 경제적 기반을 확립할 수 있다. 커뮤니티 비즈니스는 지역의 공공성을 중요시 하지만 그것에만 집중하여 적자 사업이 계속된다면 지속적으로 유지하기는 어려울 것이다. 사업을 통해 수익이 창출되고 그 수익이 다음 사업에 재투자되는 것이 가장 이상적인 커뮤니티 비즈니스의 형태이므로 경제적 기반을 확고히 하는 것이 커뮤니티 비즈니스의 중요한 역할이다.

2.4 마을기업 선행연구

마을기업에 대한 학문적인 연구는 최근 들어 이루어지고 있다. 마을기업의 선행연구를 토대로 선행변수들을 살펴보면, 운영진의 성향 및 사업형태, 협력적 거버넌스 유형(유미현, 2013), 마을기업 내부요인, 사회・문화적 요인(최우일, 2014),

(사회적)기업가정신, 조직공정성, 조직신뢰, 심리적 주인의식, 네트워크 활동, 인적자원개발(교육)(임경수・하태영, 2014), 상품개발 및 민관 네트워크 활동, 경영능력이 있는 리더 발굴과 종사자 교육, 제품의 판로개척, 홍보활동에 관한 지원(신선미・변병설, 2014), 평생학습의 기반 조성 및 지원(마을만들기 공동의 비전에 대한 학습, 공동체 의식 형성을 위한 학습, 지역일자리 창출을 위한 학습, 공동체 참여를 통한 지속적인 학습)(마경희, 2015) 등이 있다. 결과변수로는 마을기업 성과, 지속가능성, 성공요인, 활성화 방안에 대한 연구들이 주를 이루어지고 있다. 2012~2013년도에는 질적연구로 개념과 이론, 사례를 통한 연구가 주였다면(김효섭, 2012; 김학실, 2013;김구, 2013; 최조순, 2013), 최근 2014~2015년도에는 질적연구를 포함하여 양적연구(최우일, 2014; 임경수・하태영, 2014; 신선미・변병설, 2014; 조영복・하태영, 2015)로 확대되고 있는 추세이며, 마을기업의 조직과 구성원에 대한 성과, 발전 등 연구의 범위가 넓어지고 있다. 추후 마을기업에 대한 다양한 연구들이 활발히 진행될 것으로 기대된다.

2. 일터영성

최근 들어 기존 기업경영의 사고방식인 경영의 권한, 권력, 수익성, 효과성 등과 분리되어, 정신과 관계된 개념인 직장에서의 영성(spirituality)에 관한 연구가 기업 현장에서 뿐만 아니라 학문연구에서도 관심과 중요성이 높아지고 있다(Ashmos & Duchon, 2000; Cash & Gray, 2000). Thompson(2000)은 영성을 개인이 자신(self)을 넘어 의미를 찾고, 초월적 의미와 내재적인 것을 구분 하는 것으로 정의하였다. 내재적인 것은 소득, 안전, 지위, 성취 같은 우리의 에고욕구(ego need)를 충족시키는 일반적인 것들을 말한다. 초월적 의미는 자신을 넘어서는 원칙, 동기, 그리고 일과 관련된 사항들이다.

사람들은 종교와 영성이 같은 것이라고 생각하며 종종 둘에 대해 혼돈한다. 사실 두 가지는 아주 다른 것이다. 영적인 사람은 또한 종교적일 수 있지만 종교적인 사람이 항상 영적인 것은 아니다 왜냐하면 종교를 따라 가는 것은 쉽지만 영적인 것은 어렵기 때문이다(Gupta et al., 2014). 종교는 좁은 의미 개념으로 행동과 관련이 있고, 영성은 넓은 의미 개념으로 신념과 가치를 대표한다(Fry, 2003). 종교는 일터에서 논의하기 부적절한 주제인 반면 영성은 일터에서 논의하기에 적절한 주제이다(Mitroff & Denton. 1999).

Cacioppe(2000)는 영성의 의미가 종종 잘못 해석되어지고 있어 많은 사람들이 부정적으로 생각하고 있다고 언급하며, 조직화된 종교는 외형적인 것(형식)에 초점을 두는 반면에 영성은 개인의 내면세계에 초점을 두기 때문에 종교를 떠나서 누구에게든 다가갈 수 있는 것이라고 주장한다. 종교는 대부분 1차적 목적으로 구원을 표방하지만, 영성은 어떤 종교의 교파와도 상관없이 존재와 의미에 대한 일반적 원칙과 진실을 찾고 경험하는 것이다.

영성의 구성요소에 대하여 Elkins et al.(1988)은 영성 지향척도에서 영성의 하위 영역을 물질적 가치, 초월적 차원, 인생의 의미와 목적, 인생의 신성함, 이상주의, 이타주의, 비극적인 것에 대한 자각, 영성의 가치로 구분하였다.

영적인 사람은 우리가 서로에게 책임이 있다고 생각하며, 다른 사람의 고통과 슬픔을 보고 같이 가슴 아파한다. 이들은 세상에 홀로인 사람은 없으며, 우리 모두는 동일한 인류의 한 부분이라는 것으로 알고 있다(Elkins et al., 1988). 이러한 공감은 다른 사람에 대한 느낌과 감정을 인지하고 이해하는 능력이며, 개인의 공감능력은

상호신뢰와 협조적 관계를 만들어 나가는데 도움이 된다(Mahsud & Yukl, 2010).

Milliman et al.(2003)은 영성을 근로자 개인에 대한 일을 통한 의미 부여라는 측면의 개인적 차원과 공공체적 유대 의식에 초점을 둔 부서 차원, 그리고 조직의 목표와 사명, 근로자에 대한 존중 등에 대한 개인의 지각으로 표현되는 조직 차원으로 각각 구성하고, 각 차원에서 영성이 직무태도에 미치는 영향을 측정하였다. 그 결과 영성은 근로자의 조직 헌신, 이직 의도, 내재적 직무 만족, 업무 참여, 그리고 조직에 기초한 자존감과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

1990년대 후반기부터 시작된 일터영성 연구는 일터영성과 영성리더십으로 양분화 되어 진전되고 있으며, 2000년 중반을 넘어오면서 논의가 더욱 활발하게 진행되고 있다. 2000년 초반까지는 주로 개념을 탐색하기 위한 연구가 이루어져 왔으며, Giacalone & Jurkiewica(2003)는 일터영성의 개념을 정리한 여러 논문들은 다수 제공했지만 대부분 개념적 접근과 향후 연구에 대한 방향을 제시할 뿐, 실증연구에 대한 소개는 거의 없다고 하였고, 일터영성을 충만과 기쁨의 감정이 드러나도록 타인과의 유대관계를 조성해주는 문화가 기업의 가치에 분명히 나타나도록 틀을 조성하는 것이라고 정의하였다.

Milliman et al.(2003)은 직원들의 일에 대한 경험과 의미감, 다른 사람과의 소속감, 조직의 미션 및 목적과 일치감을 포함하여, 조직의 가치와 일치 중요시하며, 공동체 속에서 개인들이 의미 있는 일을 경험하게 하는 것을 일터영성이라 하였다. 일터영성은 조직이 직원들이 내면의 삶을 갖고, 조직은 직원들이 그들의 일에서 목적과 의미를 찾기를 원하며, 직원들의 영성적 성장을 위해 커뮤니티를 제공해야한다(Duchon & Plowman, 2005). Marques(2005)는 일터영성은 일의 과정과 관련된 사람들 사이에서 소통과 신뢰를 경험하는 것이고, 동기부여하는 기업의 문화를 생성하고 이끈다고 하였다. 또한 지속적으로 기업의 운영이 가능하도록 우수성을 갖으며, 다양한 성과를 초래한다고 하였다. 노상충(2013)은 일과 조직이라는 환경 속에서 개인 삶의 의미와 목적을 찾고 더 나은 존재적 가치를 실현하려는 인간의 본연적·심리적 의식 상태이며, 전체적이고 통합적인 과정이라고 일터영성을 정의하였다.

Bakker et al.(2008)은 열의에 찬 종업원은 첫째, 행복, 기쁨, 열정 등과 같은 긍정적 정서를 자주 경험하고, 둘째, 심리적으로 그리고 육체적으로 더 건강하고, 셋째, 자신의 직무자원과 개인자원을 창출해내고, 넷째, 자신의 열의를 다른 사람에게 옮김으로써 개인 성과뿐만 아니라 조직성과에도 크게 기여한다고 주장한다.

Van der Walt & de Klerk(2014)에 의하면, 영성에 기반한 기업은 영적 만족감이 필요한 직장인들에게 유의미한 업무를 제공해 줄 수 있다. 이런 직장인들이 업무를 그들 삶의 중심으로 본다면 유의미한 일을 통해 삶의 의미를 경험할 수 있다. 그들에게는 의미 있는 삶을 사는 것이 영적 충만감과 일반적 삶 만족을 누리게 하는 것이며, 이는 직장 경험에 만족하고 더 많은 직무만족을 갖게 한다. 반면, 기업에서 영성을 경험하지 못한다면, 일터영성의 부재가 그들로 하여금 직무와 전체 업무환경에 만족을 덜 느끼게 만든다.

기업영성이 주는 유익으로는 정직과 신뢰, 직관력과 창의력, 헌신, 개인적 성취 및 조직의 성과증진 등이다(Krishnakumar & Neck, 2002). 나아가 기업에서의 영성은 종업원들이 직장에서 부딪히는 문제를 극복하며 삶과 일에서 의미를 추구하며 다른 사람과의 관계를 수립하는데 유익하다(Mitroff & Denton, 1999).

일터영성을 통하여 조직 구성원들의 행복, 목표와 의미, 공동체와 유대를 증대시킬 수 있다. 또한 사기와 헌신, 행복, 생산성을 증가시키고 의미, 목적의식, 직무만족, 성취, 창의성을 만들 수 있다. 그리고 공동체의식, 애착, 충성심, 소속감과 높은 수준의 유대를 형성할 수 있다 (karakas, 2010).

3. 직무만족

고객의 욕구를 효과적으로 만족시킬 수 있는 중요한 필요조건으로 인식되어 온 직무만족은 경영학 및 산업심리학 등 사회과학분야에서 효율적인 조직관리를 위해 많이 다루어져왔다 (Varey, 1995). Porter & Lawler(1968)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것이라 하였다. Quinn & Magine(1973)은 어떤 특별한 직무내용 즉, 안전, 감독, 보상 등에 대한 만족도를 근거로 수량화 한 개선의 정도를 직무만족이라 하였고, Porter & Steers(1973)는 직무만족의 개념을 어떤 개인이 그 직무에 대해서 기대(또는 욕구)하는 결과와 그가 실질적으로 받게 되는 결과 간의 차이라고 하였다.

Fisher(2003)는 직무만족을 직무에 대한 안정적 평가로 규정하고 직무만족은 급여, 경력개발, 직장상사 등과 같은 요인에 의해 영향을 받을 수 있다고 하였고, 직무에 만족한 종사원은 업무에 대한 성과가 높고 조직에 대해 충성도가 높다고 하였다. 직무만족이 조직연구에서 구성원의 태도와 행동을 중요하게 다루는 이유는 구성원들의 애착과 직무태도가 조직에 대한 충성심과 자부심을 고취시키고 생산성 향상 등의 조직성과와도 직결되기 때문이다(Brashear et al., 2004). Christen et al.(2006)은 높은 직무만족은 이직, 결근에 대한 정책의 비용을 절감하게 하고 경영성과 향상을 위한 주요 영향요인이라 하였다.

직무에 만족한 종사원이 그렇지 않은 종사원보다 더 높은 성과를 창출해낼 수 있기 때문에 직무만족은 조직행동분야에서 매우 중요하게 다루어지고 있다(Akehurst et al., 2009).

Robbins et al.(2013)은 자신의 일에 대한 일반적인 태도를 직무만족이라 하고, 직무만족 수준이 높은 사람은 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있으며, 직무에 대하여 불만족을 느끼는 사람은 직무에 대하여 부정적인 태도를 지닌다고 하였다.

신유근(1991)은 직무만족을 다음과 같은 이유로 중요하다 하였다. 첫째, 이론적으로는 완전히 타당성이 입증되고 있지 않지만 경영자들 중에는 직무만족이 작업자의 성과에 직접 영향을 준다는 가정을 전제하는 사람이 적지 않다. 그들은 스스로 만족하는 작업자가 그렇지 못한 작업자들보다 혁신적이며 효율적이고 사려가 깊을 것이라고 믿고 있다. 둘째, 자신의 직무생활을 긍정적으로 생각하고 있는 사람은 외부에 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이는 좋은 의미에서 공증관계기능을 표현하는 것이라고 할 수 있다. 이럴 경우, 신입사원의 충원이 원활할 뿐 아니라, 일반대중이 그 조직에 대해 호감을 가지며, 조직 활동의 합법성과 목적성이 고양된다. 셋째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서 뿐만 아니라, 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지한다. 넷째, 직무만족이 높으면 결근율과 이직률이 감소하고 이에 따라 생산성이 증가하는 효과도 얻을 수 있다.

직무만족이 높은 사람은 높은 근로의욕, 지속적인 자기개발을 위한 노력이 있어서 조직의 목표달성을 위한 공동 작업에 창의성과 자발적인 참여의욕을 발휘하여 개인성과 향상에도 긍정적인 결과를 가져온다(신유근, 2005).

4. 조직시민행동

조직시민행동이란 전반적으로 조직의 유효성이나 효율성을 증진시키는 개인의 자발적인 행동(Smith et al., 1983)으로 정의된다.

Brief & Motowildo(1986)는 조직시민행동을 종사원이 조직에 이익을 주거나 이익을 주기 위하여 필요 이상의 역할 행동을 하는 것으로 정의하였다.

조직시민행동은 구성원이 조직에서 규정한 구성원의 역할기대와 그에 따른 역할수행 및 공식적인 보상체계에 따른 행동 수행 외에 자발적으로 임의적 재량으로 조직을 위해서 스스로 노력하여 역할을 찾아서 수행해 나가는 행동이다(Zeinabadi, 2010).

Bateman & Organ(1983)은 조직시민행동의 선행요인으로 감정적 직무만족이 조직시민행동과 유의적인 긍정적 관계가 있다는 것을 검증하였다. Payne & Webber(2006)는 직무만족이 조직시민행동의 중요한 선행변수이며 또한 유의한 상관관계가 있다고 하였다.

Williams & Anderson(1991)은 조직시민행동을 조직 내의 자원부족을 극복하게 하며 조직구성원들로 하여금 더 많은 시간을 생산적인 활동에 투여하게 하여 조직의 효율성과 효과성을 촉진한다고 하였다. 조직시민행동은 부족한 인적자원을 보다 효율적으로 활용하여 조직내구성원들의 자발적인 참여를 촉진시켜 조직의 전반적인 유효성을 높이는데 기여한다고 할 수 있다(Organ, 1997).

MacKenzie et al.(1993)은 한 보험회사에서 이타적 행동, 공익, 스포츠맨십이 매출지표와 정(+)의 관계가 있음을 보였다. 이후 제약회사, 레스토랑, 여행사 등 다양한 업종에서 양정지표(매출, 수익, 운영효율성 등) 혹은 질적 지표(서비스 품질, 고객만족도 등)로 성과를 측정한 실증연구 대부분에서 조직시민행동의 긍정적인 공헌이 입증되었다(Walz & Niehoff, 1996; Koys, 2001; Bell & Menguc, 2002; Yoon & Suh, 2003).

Ⅲ. 선행연구 및 가설설정

1. 일터영성과 직무만족

Van der Walt & de Klerk(2014)은 일터영성과 직장에서 긍정적 태도인 직무만족 간의 상관관계를 연구하였다. 연구결과, 일터영성과 직무만족 사이에 긍정적 상관관계가 존재하였고, 직장에서 영성이 중요한 역할을 하고 있다는 새로운 관점을 제시하였다. 일터영성을 통해 결국 직장인들은 전반적인 직장 경험에서 만족감을 경험할 수 있다.

Ashforth & Pratt(2003)는 직무만족과 연관이 있는 일터영성의 3가지 영역을 제시하였다. 첫째, 자기초월(자신보다 큰 어떤 것과 연결하기), 둘째, 전체론(holism)과 조화(극기(self-mastery)수준, 진위(authenticity)와 균형), 셋째, 개인적 성장과 발전(또는 자아실현)이다.

Gupta et al.(2014)은 의미 있는 일, 공동체 의식, 기업의 가치들, 그리고 동정심의 4가지 일터영성 모든 차원이 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있음을 실증분석을 통해 제시하였다. Altaf & Awan(2011)은 업무초과와 구성원의 직무만족에 대하여 일터영성의 조절효과에 대한 연구에서, 일터영성은 구성원의 직무만족을 높이는데 도움을 준다고 제시하였다.

Noor & Arif(2011)은 일터영성이 조직 구성원의 직무만족에 핵심적인 역할을 한다고 제시하였다. 선행연구들을 토대로 가설 1을 설정하였다.

가설 1: 일터영성은 직무만족에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

2. 일터영성과 조직시민행동

류태모 외(2014)는 사회적기업에서 일터영성은 조직의 자발적이고 직무외적인 행동인 조직시민행동에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 제시하였다. Tepper(2003)는 영성이 높은 사람은 조직 내 존재하는 불평등에 대한 감내력이 높으며 조직의 불합리성을 용서하고 동료들의 실수를 눈감아 주는 성향이 높기 때문에, 조직시민행동이 발휘되는데 긍정적인 역할을 수행한다고 제안하였다.

노상충(2013)은 일터영성의 소명의식, 공감의식, 공동체의식, 초월의식이 조직시민행동에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 김혜영(2012)은 일터영성이 구성원의 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 공동체의식, 내면적 세계, 의미있는 일이 모두 유의적이었으며, 사회복지기관 종사자 표본은 공동체의식과 의미있는 일이 일반 기업체 종사자 표본에서는 공동체의식과 내면적 세계가 유의적인 것으로 나타났다. 단일차원의 일터영성은 각 표본들 모두에 유의적으로 나타났다. 선행연구들을 토대로 가설 2를 설정하였다.

가설 2: 일터영성은 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

3. 직무만족과 조직시민행동

Smith et al.(1983)은 은행원과 감독자들을 대상으로 한 연구에서 직무만족이 조직시민행동에 직접적인 영향을 준다고 하였고, Mackenzie et al.(1998)은 보험판매원을 대상으로 한 연구에서 직무만족은 조직시민행동의 선행 변인으로 제시하였다. Williams & Anderson(1991)은 감정적 직무만족과 조직시민행동 간에는 정적인 관계가 있다고 하였고, Bateman & Organ(1983)은 조직시민행동의 선행요인으로 감정적 직무만족이 조직시민행동과 유의적인 긍정적 관계가 있다는 것을 검증하였다.

Donavan et al.(2004)은 종사원의 직무만족은 조직시민행동에 유의한 영향을 미친다고 제시하였고, Payne & Webber(2006)는 직무만족이 조직시민행동의 중요한 선행변수이며 또한 유의한 상관관계가 있다고 하였다. Lapierre & Hackett(2007)는 직무만족의 수준이 높을수록 종사원의 조직시민행동과 관련해서 더 높은 지지를 한다고 하였다. Avey et al.(2008)은 직무에 대한 높은 관심과 흥미는 직무만족을 높이고 이를 통해 향상된 직무만족은 직무활동을 보다 능동적이고 진취적으로 이끌어 조직시민행동에 영향을 미치게 된다고 하였다. Zeinabadi & Salehi(2011)의 연구에서도 직무만족은 조직시민행동에 직접적인 영향을 미친다고 하였다. 선행연구들을 토대로 가설 3을 설정하였다.

가설 3: 직무만족은 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

4. 일터영성과 조직시민행동 간 직무만족의 매개효과

김혜영(2012)은 사회복지 종사자 표본, 일반기업체 종사자 표본, 둘을 합친 통합 표본 3가지 표본으로 회귀분석과 T-test를 통해 일터영성에 대한 사회복지 종사자들과 일반 기업체 종사자들의 차이를 확인하였다. 사회복지 종사자들에 비해 일반 기업체 종사자들이 일 또는 일터에서 자신이 하는 일에 대한 의미의 추구, 공동체의식의 형성, 내면적 세계에 의한 삶의 의미와 목적

을 추구하는 일터영성에 대한 의식 및 지각이 낮음을 제시하였다.

Van der Walt & de Klerk(2014)은 일터영성과 직무만족 사이에 긍정적 상관관계가 존재하고 있음을 제시하였고, Noor & Arif(2011)은 일터영성이 조직 구성원의 직무만족에 핵심적인 역할을 한다고 제시하였다. 일터영성을 가진 구성원들은 동료를 잘 돕고 존중하면서 조직시민행동을 더 많이 보인다(Miles et al. 2002, Avey et al. 2008). Lapierre & Hackett(2007)는 직무만족의 수준이 높을수록 종사원의 조직시민행동과 관련해서 더 높은 지지를 한다고 하였다. Zeinabadi & Salehi(2011)의 연구에서도 직무만족은 조직시민행동에 직접적인 영향을 미친다고 하였다. 일터영성이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 다양한 연구와 직무만족이 조직시민행동에 미치는 다양한 연구를 토대로 가설 4를 설정하였다.

가설 4: 직무만족은 일터영성과 조직시민행동 간의 관계를 매개할 것이다.

Ⅳ. 연구모형 및 조사설계

1. 연구모형

일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대해 직무만족을 매개효과로 하는 본 연구의 연구모형은 <그림 3>과 같다. 독립변수는 일터영성으로 하나의 단일차원으로 연구를 진행하였다. 매개변수는 직무만족, 종속변수는 조직시민행동이다. 마을기업과 일반기업의 설문을 통해 마을기업과 일반기업 각각 실증분석을 진행하였으며, 마을기업과 일반기업의 차이를 비교 분석하고자 마을기업과 일반기업의 설문이 모두 포함된 통합 표본을 통해 마을기업과 일반기업의 차이를 확인하고 결과를 일반화하고자 하였다.

<그림 3> 연구모형

2. 조사설계

본 연구는 전국 마을기업의 대표를 포함하여 조직구성원들을 대상으로 표본을 선정하였다. 설문조사기간은 2015년 8월 31일~9월 25일까지 약 한달 간 설문지를 배부하여 최종 183기관에서 524부를 회수하여 통계자료로 사용하였다. 특히 설문은 2015년 9월 18~20일까지 전국 마을기업 한마당 장터(박람회)를 통하여 대부분 현장에서 작성 후 직접 회수를 하였다. 일반기업은 11월 11일~11월 25일까지 약 2주 간 설문지를 배부하여 최종 87기관에서 422부를 회수하여 통계자료로 사용하였다.

본 연구에서 가설을 검증하는데 있어 표본을 3가지로 나누어 분석을 수행하였다. 마을기업과 일반기업이 모두 포함된 통합 표본, 마을기업 대상으로 한 마을기업 표본, 일반기업 대상으로 한 일반기업 표본이다. 이렇게 3가지 표본으로 구분하여 연구를 진행하는 이유는 마을기업과 일반기업을 비교하고 가설을 검증하는데 있어 연구

결과의 일반화에 대한 가능성을 높이기 위해서이다. 3가지 표본의 공통적인 요인을 통해 별도의 분석을 수행함으로써 마을기업과 일반기업의 차이를 확인하고 결과를 일반화할 수 있다.

본 연구에 사용된 설문자료를 분석하기 위해 SPSS 21.0 통계프로그램을 사용하였고, 통계적 유의수준은 0.05로 하여 판단하였다. 인구통계학적 분석을 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's Alph 계수를 이용하였다. 측정도구의 타당도 평가를 위해 요인분석을 실시하여 본 연구가 측정하고자 하는 개념을 측정도구가 정확히 측정하고 있는가를 검증하였다. 또한 가설검증에 앞서 변수들 간의 상관관계 분석을 실시하였고 가설검증을 위해 다중회귀분석과 Sobel-test를 실시하였다.

3. 설문지 구성 및 출처

일터영성은 Ashmos & Duchon(2000)이 일터영성연구에 기반이 되는 척도를 개발한 후 일터영성 연구가 가속화되었는데, 자신에 대한 내면의식(Howden, 1992; Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2006), 일에 대한 소명의식(Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2006), 타인에 대한 공감의식(Petchsawang, 2005), 조직에 대한 공동체의식(Ashmos & Duchon, 2000; Fry, 2003; Kinjerski & Skrypnek, 2006), 자신을 넘어서는 초월의식(Howden, 1992; Kinjerski & Skrypnek, 2006)으로 구분하고, 노상충(2013)의 일터영성 척도를 활용하여 설문을 사용하였다. 내면의식 5문항(나는 내 자신이 영성이 있는 사람이라고 생각한다, 나의 내면의 힘은 어떤 강한 힘에 대한 믿음과 함께 한다 등), 소명의식 5문항(나의 일은 나의 가치, 신념, 행동과 조화를 이룬다, 나는 거의 매일 일터에 나오는 것이 즐겁고 기대된다 등), 공감의식 5문항(나는 다른 사람에 대한 입장을 잘 이해하며, 동정심을 갖는다, 나는 동료의 고통을 보면 상황이 좋아지도록 돕는다 등), 공동체의식 4문항(나는 현재 내가 일하고 있는 직장에서 공동체의 일원이라고 생각한다, 나는 우리 조직에서 가치가 있는 사람이다 등), 초월의식 4문항(나는 때때로 직장에서 즐거움과 환희를 경험한다, 나는 가끔씩 일에 도취될 때가 있다 등)으로 총 23문항으로 구성되었다. 일터영성의 측정은 5가지 하위요인으로 하였으나 본 연구의 가설 및 목적에 맞게 일터영성을 단일차원으로 구성하여 연구를 진행하였다. 직무만족은 locke(1976)의 척도를 본 연구에 맞게 수정하여 6문항(나는 현재 직무와 책임, 권한 등에 만족한다, 나는 현재의 근무환경에 대해 만족한다 등)을 사용하였다. 조직시민행동은 Podsakoff et al.(2000), Somech & Ron(2007)의 척도를 본 연구에 맞게 수정하여 10문항(나는 업무가 과중한 동료의 업무를 자발적으로 도와준다, 나는 보는 사람이 없어도 규칙이나 규정을 준수한다 등)을 사용하였다. 모두 Likert Scale 5점 척도를 사용하였다. 일반적 특성의 변수로 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 종교, 현 직장 근무연수, 사회생활 근무연수, 직위, 고용형태, 현 직장 근로자수, 현 직장 연봉으로 총 11문항으로 구성되었고, 통제변수로 사용하였다.

Ⅴ. 분석결과

1. 응답자 및 기업특성의 분포

마을기업과 일반기업의 통합 표본에 대한 응답자 및 기업특성의 분포를 살펴보면, 성별은 남성이, 연령은 50대 이상이 가장 많았으며, 학력은 대졸이 많았다. 결혼여부는 기혼, 종교는 있음이 대부분을 차지했다. 사회생활 근무연수는

15년 이상이 가장 많았으며, 고용형태는 정규직이 대부분을 차지했다.

마을기업의 경우 성별은 여성이, 연령은 50대 이상이 가장 많으며, 학력은 대졸이 많았다. 결혼여부는 기혼, 종교는 있음이 대부분을 차지했다. 현재 직장에서의 근무연수는 3~4년 미만이 많으며, 사회생활 근무연수는 15년 이상이 가장 많았다. 직위는 대표가 많으며, 고용형태는 정규직이 대부분을 차지하고 있다. 조직규모는 4~5명 미만이, 연봉은 1000만원 미만이 대부분을 차지했다.

일반기업의 경우 성별은 남성이, 연령은 40대가 가장 많으며, 학력은 대졸이 많았다. 결혼여부는 기혼, 종교는 있음이 대부분을 차지했다. 현재 직장에서의 근무연수는 10년 이상이 많으며, 사회생활 근무연수는 15년 이상이 가장 많았다. 직위는 대리가 많으며, 고용형태는 정규직이 대부분을 차지하고 있다. 조직규모는 100명 미만이, 연봉은 5000만원 이상이 대부분을 차지했다.

2. 요인분석과 신뢰도 분석

2.1 마을기업과 일반기업 통합 표본의 요인분석과 신뢰도 분석

마을기업과 일반기업 통합의 일터영성은 5개의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .906으로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .624~.835로 타당하며, 전체 설명력은 69.659%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .861~.889로 신뢰도가 높았다.

마을기업과 일반기업 통합의 일터영성이 5가지 하위요인으로 분석되었으나 본 연구의 가설 및 목적에 맞게 단일차원으로 구성하여 연구를 진행하고자 한다. 일터영성 단일차원은 5가지 하위요인들을 요인분석 하였고, 평균값을 구하여 연구를 진행하였다.

마을기업과 일반기업 통합 일터영성은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .742로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .699~.792로 타당하며, 전체 설명력은 56.104%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .801로 신뢰도가 높았다. 직무만족은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .890으로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .820~.887로 타당하며, 전체 설명력은 65.986%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .889로 신뢰도가 높았다. 조직시민행동은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .923으로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .738~.858로 타당하며, 전체 설명력은 63.701%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .936으로 신뢰도가 높았다.

2.2 마을기업 표본의 요인분석과 신뢰도 분석

마을기업 표본의 일터영성은 5개의 요인으로 묶였으며(내면5, 소명1 제외), 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .896으로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .564~.840으로 타당하며, 전체 설명력은 69.416%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .818~.867로 신뢰도가 높았다.

마을기업 표본의 일터영성의 단일차원은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .817로 모형의 타당함이 양호한 것

으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .710~.873으로 타당하며, 전체 설명력은 63.072%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .849로 신뢰도가 높았다. 마을기업 표본의 직무만족은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .881로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .722~.862로 타당하며, 전체 설명력은 66.563%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .898로 신뢰도가 높았다. 마을기업 표본의 조직시민행동은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .871로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .605~.763으로 타당하며, 전체 설명력은 50.132%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .886으로 신뢰도가 높았다.

2.3 일반기업 표본의 요인분석과 신뢰도 분석

일반기업 표본의 일터영성은 5개의 요인으로 묶였으며(소명4, 5 제외), 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .823으로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .644~.862로 타당하며, 전체 설명력은 70.728%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .803~.884로 신뢰도가 높았다.

일반기업 표본의 일터영성의 단일차원은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .799로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .710~.873으로 타당하며, 전체 설명력은 52.413%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .768로 신뢰할 수 있다. 일반기업 표본의 직무만족은 하나의 요인으로 묶였으며(직무만족6 제외), 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .850으로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .755~.857로 타당하며, 전체 설명력은 69.296%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .887로 신뢰도가 높았다. 일반기업 표본의 조직시민행동은 하나의 요인으로 묶였으며, 유의수준은 .000으로 요인분석의 사용이 적합한 것으로 판단되었고, KMO 측도는 .887로 모형의 타당함이 양호한 것으로 판단되었다. 요인적재 값 또한 .631~.836으로 타당하며, 전체 설명력은 57.565%로 나타났다. Cronbach's alpha 계수는 .917로 신뢰도가 높았다.

3. 상관관계 분석

상관관계 분석결과 일터영성과 직무만족, 조직시민행동 모두 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무만족과 조직시민행동 간의 관계 역시 모두 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 상관관계 분석결과는 <표 2>, <표3>, <표4>와 같다.

<표 2> 마을기업과 일반기업 통합 표본의 상관관계 분석

구분	평균	표준편차	일터영성	직무만족	조직시민행동
일터영성	3.88	.53	1		
직무만족	3.91	.71	.597**	1	
조직시민행동	3.94	.61	.663**	.689**	1

<표 3> 마을기업 표본의 상관관계 분석

구분	평균	표준편차	일터영성	직무만족	조직시민행동
일터영성	3.85	.51	1		
직무만족	3.96	.67	.757**	1	
조직시민행동	3.96	.55	.794**	.647**	1

<표 4> 일반기업 표본의 상관관계 분석

구분	평균	표준편차	일터영성	직무만족	조직시민행동
일터영성	3.80	.50	1		
직무만족	3.83	.73	.397**	1	
조직시민행동	3.91	.68	.537**	.728**	1

4. 가설검증

단일요인 검증법은 연구에서 사용된 모든 항목으로 주성분요인분석을 실시하는 것으로 고유치가 1이상인 요인이 한개만 도출되거나, 여러 개의 요인이 도출되었을 때, 한 요인의 설명력이 50% 이상 절대적이 된다면 동일방법편의가 있다고 가정한다. 마을기업과 일반기업 통합 표본의 경우 Harman's Single Factor Test를 실시한 결과, 1보다 큰 고유값을 가진 요인이 8개 추출되었고, 이 중에서 첫 번째 요인은 전체 분산의 16.695%를 설명하고 있다. 마을기업 표본의 경우 Harman's Single Factor Test를 실시한 결과, 1보다 큰 고유값을 가진 요인이 8개 추출되었고, 이 중에서 첫 번째 요인은 전체 분산의 12.715%를 설명하고 있다. 일반기업 표본의 경우 Harman's Single Factor Test를 실시한 결과, 1보다 큰 고유값을 가진 요인이 8개 추출되었고, 이 중에서 첫 번째 요인은 전체 분산의 18.723%를 설명하고 있다. 따라서 동일방법편의는 없는 것으로 나타났다.

4.1 가설 1의 검증

마을기업과 일반기업의 통합 표본에서 일터영성이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .592로 유의수준 $p<0.001$ 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 38.7%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 50.650으로 유의한 것으로 나타났다($p<0.001$). 마을기업 표본에서도 일터영성이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .731로 유의수준 $p<0.001$ 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 63.2%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 75.817로 유의한 것으로 나타났다($p<0.001$). 일반기업 표본에서도 일터영성이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .393으로 유의수준 $p<0.001$ 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 20.7%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 10.149로 유의한 것으로 나타났다($p<0.001$).

일터영성이 직무만족에 미치는 영향에 대하여 마을기업 표본 > 마을기업과 일반기업의 통합 표본 > 일반기업 표본 순으로 표준화 베타계수가 높게 나타났다. 설명력 R제곱의 값과 모형적합도 F 값 역시 일반기업 보다 마을기업에서 높게 나타났다. 때문에 일반기업 보다 마을기업에서 일터영성이 직무만족에 미치는 영향이 더 크다고 할 수 있다.

일터영성이 직무만족에 미치는 영향을 실증분석한 결과, 마을기업과 일반기업의 통합 표본,

마을기업 표본, 일반기업 표본의 3가지 표본에서 모두 일터영성은 직무만족에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 일터영성은 직무만족에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다 라는 가설 1은 채택되었다. 일터영성과 직무만족의 회귀분석 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 일터영성과 직무만족의 회귀분석

구분	직무만족											
	모델I		모델II		모델I		모델II		모델I		모델II	
	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t
성별	.064	1.794	.044	1.525	.009	.194	-.033	-1.097	.188**	3.420	.171**	3.378
연령	-.028	-.617	-.079*	-2.183	-.027	-.394	-.070	-1.535	.086	1.420	.044	.783
학력	-.046	-1.355	-.097***	-3.504	.030	.667	-.072*	-2.380	-.124*	-2.338	-.126*	-2.585
결혼여부	-.010	-.259	.022	.719	-.169**	-2.728	-.080	-1.942	.143**	2.707	.150**	3.066
종교	-.054	-1.714	-.011	-.411	-.042	-.995	.009	.342	-.102*	-2.120	-.059	-1.330
현 직장 근무연수	-.219***	-5.861	-.118***	-3.837	-.115*	-2.504	-.033	-1.075	-.242***	-3.620	-.168**	-2.689
사회생활 근무연수	.085*	1.981	.047	1.344	.138*	2.473	.063	1.714	.067	.915	.049	.726
직위	.123**	3.336	.024	.807	.278***	5.794	.051	1.565	-.077	-1.128	.014	.225
고용형태	-.007	-.211	.025	.917	.010	.227	.058*	2.012	-.016	-.312	-.022	-.456
근로자수	-.016	-.490	-.099***	-3.650	-.013	-.303	-.068*	-2.405	-.012	-.216	-.049	-.946
연봉	.214***	5.284	.145***	4.392	.240***	5.014	.176***	5.555	.206**	2.616	.051	.675
일터영성			**.592*** **	**22.138**			**.731*** **	**25.820**			**.393*** **	**8.465**
F	7.022***		50.650***		9.610***		75.817***		3.887***		10.149***	
R제곱	.076		.394		.171		.640		.094		.229	
수정된 R제곱	.066		.387		.153		.632		.070		.207	
D-W			1.581				1.840				1.697	
표본	**마을기업과 일반기업 통합 표본**				**마을기업 표본**				**일반기업 표본**			

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

4.2 가설 2의 검증

마을기업과 일반기업의 통합 표본에서 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .669로 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 46.3%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 68.990으로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001). 마을기업 표본에서도 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .814로 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 65.2%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 82.643으로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001). 일반기업 표본에서도 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .554로 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 35.9%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 20.615로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001).

일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 대

하여 마을기업 표본 > 마을기업과 일반기업의 통합 표본 > 일반기업 표본 순으로 표준화 베타계수가 높게 나타났다. 설명력 R제곱의 값과 모형적합도 F 값 역시 일반기업 보다 마을기업에서 높게 나타났다. 때문에 일반기업 보다 마을기업에서 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향이 더 크다고 할 수 있다.

일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향을 실증 분석한 결과, 마을기업과 일반기업의 통합 표본, 마을기업 표본, 일반기업 표본의 3가지 표본에서 모두 일터영성은 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 일터영성은 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다라는 가설 2는 채택되었다.

일터영성과 조직시민행동의 회귀분석 결과는 <표 6>과 같다.

4.3 가설 3의 검증

마을기업과 일반기업의 통합 표본에서 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .690으로 유의수준 $p<0.001$ 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 49.7%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 78.864로 유의한 것으로 나타났다($p<0.001$). 마을기업 표본에서도 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .694로 유의수준 $p<0.001$ 하에서 유의함을 보였다.

<표 6> 일터영성과 조직시민행동의 회귀분석

구분	조직시민행동											
	모델I		모델II		모델I		모델II		모델I		모델II	
	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t
성별	.114**	3.187	.092**	3.400	.055	1.131	.008	.264	.197***	3.617	.174***	3.814
연령	.001	.018	-.058	-1.694	.135	1.851	.087*	1.971	.007	.113	-.052	-1.040
학력	.021	.611	-.037	-1.410	.123*	2.550	.008	.283	-.093	-1.781	-.097*	-2.213
결혼여부	.093*	2.471	.129***	4.532	.001	.017	.101*	2.527	.162**	3.084	.171***	3.898
종교	-.125***	-3.913	-.076**	-3.132	-.049	-1.118	.008	.282	-.195***	-4.100	-.135**	-3.377
현 직장 근무연수	-.172***	-4.568	-.057*	-1.995	-.123*	-2.548	-.032	-1.075	-.207**	-3.116	-.102	-1.818
사회생활 근무연수	.063	1.465	.020	.617	.035	.589	-.049	-1.354	.073	1.006	.048	.787
직위	.067	1.806	-.044	-1.571	.127*	2.508	-.125***	-3.933	.023	.338	.152**	2.640
고용형태	.035	1.042	.071**	2.803	.049	1.060	.102***	3.652	.010	.194	.002	.047
근로자수	.068*	2.054	-.025	-.982	.134**	2.962	.072**	2.630	.050	.901	-.002	-.045
연봉	.111**	2.734	.033	1.078	.106*	2.101	.035	1.126	.135	1.728	-.084	-1.248
일터영성			**.669*** **	**26.737**			**.814*** **	**29.594**			**.554*** **	**13.283**
F	5.823***		68.990***		3.890***		82.643***		4.517***		20.615***	
R제곱	.064		.470		.077		.660		.108		.377	
수정된 R제곱	.053		.463		.057		.652		.084		.359	
D-W			1.529				1.908				1.443	
표본	**마을기업과 일반기업 통합 표본**				**마을기업 표본**				**일반기업 표본**			

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

설명력 R제곱의 값은 36.4%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 28.890으로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001). 일반기업 표본에서도 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수 .705로 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 44.6%로 나타났고, 모형적합도 F 값은 32.121로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001).

직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 일반기업 표본이 마을기업 표본 보다 표준화 베타계수가 높게 나타났다. 설명력 R제곱의 값과 모형적합도 F 값 역시 마을기업 보다 일반기업에서 높게 나타났다. 때문에 마을기업 보다 일반기업에서 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향이 더 크다고 할 수 있다.

직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향을 실증 분석한 결과, 마을기업과 일반기업의 통합 표본, 마을기업 표본, 일반기업 표본의 3가지 표본에서 모두 직무만족은 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 따라서 직무만족은 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미칠 것이다라는 가설 3은 채택되었다.

직무만족과 조직시민행동의 회귀분석 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 직무만족과 조직시민행동의 회귀분석

구분	조직시민행동											
	모델I		모델II		모델I		모델II		모델I		모델II	
	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t	표준화 B	t
성별	.114**	3.187	.070**	2.682	.055	1.131	.049	1.331	.197***	3.617	.065	1.662
연령	.001	.018	.020	.605	.135	1.851	.154**	2.799	.007	.113	-.054	-1.269
학력	.021	.611	.053*	2.111	.123*	2.550	.101**	2.798	-.093	-1.781	-.006	-.169
결혼여부	.093*	2.471	.100***	3.634	.001	.017	.118*	2.385	.162**	3.084	.061	1.634
종교	-.125***	-3.913	-.087***	-3.753	-.049	-1.118	-.021	-.614	-.195***	-4.100	-.123***	-3.663
현 직장 근무연수	-.172***	-4.568	-.021	-.744	-.123*	-2.548	-.044	-1.188	-.207**	-3.116	-.036	-.760
사회생활 근무연수	.063	1.465	.005	.147	.035	.589	-.061	-1.368	.073	1.006	.026	.504
직위	.067	1.806	-.018	-.654	.127*	2.508	-.066	-1.673	.023	.338	.077	1.616
고용형태	.035	1.042	.040	1.628	.049	1.060	.042	1.207	.010	.194	.021	.590
근로자수	.068*	2.054	.079**	3.279	.134**	2.962	.143***	4.192	.050	.901	.059	1.497
연봉	.111**	2.734	-.036	-1.199	.106*	2.101	-.060	-1.549	.135	1.728	-.010	-.185
직무만족			**.690*** **	**28.736**			**.694*** **	**19.738**			**.705*** **	**20.428**
F	5.823***		78.864***		3.890***		28.890***		4.517***		32.121***	
R제곱	.064		.504		.077		.376		.108		.459	
수정된 R제곱	.053		.497		.057		.364		.084		.446	
D-W			1.794				1.923				1.795	
표본	**마을기업과 일반기업 통합 표본**				**마을기업 표본**				**일반기업 표본**			

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

4.4 가설 4의 검증

마을기업과 일반기업의 통합 표본에서 직무만족의 매개효과를 살펴보면, 일터영성의 B값은 모델II .669에서 모델III .397로 감소했으며, 설명력 R제곱의 값은 모델II 46.3%에서 모델III 59.2%로 증가하였다. 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보여 부분매개효과를 확인할 수 있다. 마을기업의 표본에서 직무만족의 매개효과를 살펴보면, 일터영성의 B값은 모델II .814에서 모델III .708로 감소했으며, 설명력 R제곱의 값은 모델II 65.2%에서 모델III 65.9%로 증가하였다. 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보여 부분매개효과를 확인할 수 있다. 일반기업의 통합 표본에서 직무만족의 매개효과를 살펴보면, 일터영성의 B값은 모델II .554에서 모델III .326으로 감소했으며, 설명력 R제곱의 값은 모델II 35.9%에서 모델III 62.6%로 증가하였다. 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보여 부분매개효과를 확인할 수 있다.

즉, 일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족의 매개효과를 검증한 결과, 1단계 독립변수인 일터영성이 종속변수인 조직시민행동에 유의한 영향을 미쳤다(가설 2). 2단계 독립변수인 일터영성이 매개변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다(가설 1).

3단계 매개변수인 직무만족이 종속변수인 조직시민행동에 유의한 영향을 미쳤다(가설 3). 4단계 독립변수인 일터영성과 매개변수인 직무만족이 함께 포함된 모형에서의 독립변수인 일터영성의 효과가 매개변수(직무만족)가 없는 모형에서의 독립변수(일터영성) 효과 보다 작아 부분매개효과를 확인할 수 있었다.

일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 매개효과 분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 매개효과 분석

구분	조직시민행동								
	모델I	모델II	모델III	모델I	모델II	모델III	모델I	모델II	모델III
	표준화B (t)	표준화B (t)	표준화B (t)	표준화B (t)	표준화B (t)	표준화B (t)	표준화B (t)	표준화B (t)	표준화B (t)
성별	.114** (3.187)	.092** (3.400)	.072** (3.038)	.055 (1.131)	.008 (.264)	.013 (.432)	.197*** (3.617)	.174*** (3.814)	.074* (2.105)
연령	.001 (.018)	-.058 (-1.694)	-.021 (-.713)	.135 (1.851)	.087* (1.971)	.098* (2.218)	.007 (.113)	-.052 (-1.040)	-.078* (-2.024)
학력	.021 (.611)	-.037 (-1.410)	.008 (.351)	.123* (2.550)	.008 (.283)	.019 (.642)	-.093 (-1.781)	-.097* (-2.213)	-.024 (-.703)
결혼여부	.093* (2.471)	.129*** (4.532)	.119*** (4.792)	.001 (.017)	.101* (2.527)	.112** (2.836)	.162** (3.084)	.171*** (3.898)	.084* (2.479)
종교	-.125*** (-3.913)	-.076** (-3.132)	-.071** (-3.360)	-.049 (-1.118)	.008 (.282)	.006 (.233)	-.195*** (-4.100)	-.135** (-3.377)	-.101** (-3.289)
현 직장 근무연수	-.172*** (-4.568)	-.057* (-1.995)	-.003 (-.130)	-.123* (-2.548)	-.032 (-1.075)	-.027 (-.922)	-.207** (-3.116)	-.102 (-1.818)	-.004 (-.101)
사회생활 근무연수	.063 (1.465)	.020 (.617)	-.001 (-.048)	.035 (.589)	-.049 (-1.354)	-.058 (-1.623)	.073 (1.006)	.048 (.787)	.019 (.415)
직위	.067 (1.806)	-.044 (-1.571)	-.056* (-2.254)	.127* (2.508)	-.125*** (-3.933)	-.133*** (-4.200)	.023 (.338)	.152** (2.640)	.143** (3.267)
고용형태	.035 (1.042)	.071** (2.803)	.060** (2.698)	.049 (1.060)	.102*** (3.652)	.094** (3.373)	.010 (.194)	.002 (.047)	.015 (.448)

근로자수	.068* (2.054)	-.025 (-.982)	.020 (.919)	.134** (2.962)	.072** (2.630)	.082** (3.003)	.050 (.901)	-.002 (-.045)	.026 (.741)
연봉	.111** (2.734)	.033 (1.078)	-.033 (-1.220)	.106* (2.101)	.035 (1.126)	.009 (.290)	.135 (1.728)	-.084 (-1.248)	-.114* (-2.206)
일터영성		**.669*** **(26.737)**	**.397*** **(14.748)**		**.814*** **(29.594)**	**.708*** **(17.127)**		**.554*** **(13.283)**	**.326*** **(9.432)**
직무만족			**.459*** **(17.171)**			**.145** **(3.416)**			**.582*** **(17.130)**
F	5.823***	68.990***	106.421***	3.890***	82.643***	78.776***	4.517***	20.615***	55.209***
R제곱	.064	.470	.597	.077	.660	.668	.108	.377	.638
수정된 R제곱	.053	.463	.592	.057	.652	.659	.084	.359	.626
D-W		1.529	1.765		1.908	1.924		1.443	1.847
표본	**마을기업과 일반기업 통합 표본**			**마을기업 표본**			**일반기업 표본**		

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

Baron & Kenny(1986)의 매개효과 검증을 위하여 세 단계의 조건을 충족시킨 후 독립변수인 일터영성과 매개변수인 직무만족이 함께 포함된 모형에서의 독립변수 효과(c)가 매개변수가 없는 모형에서의 독립변수 효과(c′)보다 모두 작아 부분매개효과가 있음이 검증되었다. 추가적으로 매개효과의 유의도 검증을 위해 Sobel test를 통해 통계적 검증과 판단을 실시한 결과, 마을기업과 일반기업의 통합 표본에서 일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 매개효과는 Test Statistic 17.436(p<0.001)로 유의하였고, Std. Error(표준 오류)는 0.027이다. 마을기업 표본에서는 15.546(p<0.001)으로 유의하였고, Std. Error(표준 오류)는 0.033이다. 일반기업 표본에서는 7.822(p<0.001)로 유의하였고, Std. Error(표준 오류)는 0.048이다. 마을기업이 일반기업 보다 Sobel test, Test Statistic가 높게 나타났다. 때문에 일반기업 보다 마을기업에서 일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 매개효과 영향이 더 크다고 할 수 있다.

<표 9> 일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 Sobel test

구분		조직시민행동											
		a 독립->매개		b 매개->종속		c 독립,매개->종속		c′ 독립->종속		Sobel test			
		비표준화		비표준화		비표준화		비표준화		T.S	S.E	P	매개
		B	Sa	B	Sb	B	Sc	B	Sc′				
일터영성 (마을기업과 일반기업 통합 표본)	직무만족	.798***	.036	.593***	.021	.461***	.031	.775***	.029	17.436	0.027	***	부분
일터영성 (마을기업 표본)		.900***	.035	.566***	.029	.712***	.042	.818***	.028	15.546	0.033	***	부분
일터영성 (일반기업 표본)		.592***	.070	.638***	.031	.444***	.047	.755***	.057	7.822	0.048	***	부분

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

일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 매개효과를 실증 분석한 결과, 마을기업과 일반기업의 통합 표본, 마을기업 표본, 일반기업 표본의 3가지 표본에서 모두 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 직무만족은 일터영성과 조직시민행동 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 4는 채택되었다. 일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 Sobel test 분석 결과는 앞의 <표 9>와 같다.

4.5 T-test 분석

마을기업과 일반기업의 각 표본 집단의 평균 차이의 유의성에 대한 독립표본 T-검정을 실시하였다. 2개의 집단 간에 어떤 차이가 나타나는지에 대해서 알아볼 때 T-test를 사용할 수 있다. 즉 관련되는 두 집단의 평균의 차이를 검증하는 통계방법을 이용하여 평균값의 차이로부터 변수의 효과를 알아볼 수 있게 된다.

본 연구에서는 T-test 중에서 두 개의 독립된 집단의 평균을 비교하는 방법인 독립표본 T-test를 사용하였다.

조직시민행동을 제외하고 마을기업과 일반기업의 일터영성, 직무만족은 유의한 차이가 나타났으며 결과는 <표 10>과 같다. 즉 일반기업 보다 마을기업에서의 일터영성, 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다.

마을기업과 일반기업의 결과의 영향력은 차이가 있을 것이라는 분석결과를 정리하면 <표 11>과 같다. 일반기업 보다 마을기업에서 일터영성이 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향이 더 크다. 또한 일반기업 보다 마을기업에서 일터영성과 조직시민행동 간의 직무만족 매개효과 영향이 더 크다.

<표 10> T-test 분석 결과

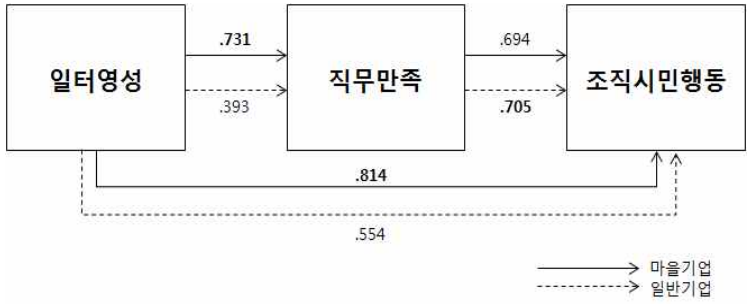
구분	일반기업 n=422		마을기업 n=524		t
	평균	표준편차	평균	표준편자	
일터영성	3.80	.50	3.95	.55	4.311***
직무만족	3.85	.75	3.96	.67	2.284*
조직시민행동	3.91	.68	3.96	.55	1.133

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

<표 11> 마을기업과 일반기업의 분석결과 영향력 비교

가설	경로	마을기업	일반기업
1	일터영성 -> 직무만족	**.731**	.393
2	일터영성 -> 조직시민행동	**.814**	.554
3	직무만족 -> 조직시민행동	.694	**.705**
4	일터영성 -> 직무만족 -> 조직시민행동	**15.546(T.S)**	7.822(T.S)

반면 마을기업 보다 일반기업에서 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향이 더 크다. 이를 그림으로 나타내면 <그림 4>와 같다.



<그림 4> 마을기업과 일반기업의 분석결과 영향력 비교

Ⅵ. 결론 및 향후 연구방향

마을기업은 지역사회와 지역경제를 활성화하기 위한 공익성과 수익성을 동시에 추구하는 사업방식이면서 지역주민이 주체가 되어 지역자원을 활용하는 공동체 회복을 위한 대안적 노력의 한 형태이다. 이처럼 사회적 가치를 지향하면서도 영리기업의 특성을 함께 가진 마을기업은 자신의 삶에 대한 궁극적인 의미를 가지고, 마을기업의 일을 통해 삶의 의미와 목적을 찾으며, 동료들과 함께 있다는 심리적 정서 즉 공동체 의식이 마을기업에서 중요하다. 이러한 일터에서의 영성은 일반기업에서도 중요하지만 사회적 가치를 가지고 지역과 사회의 문제를 해결하는 목적으로 지역의 공동체를 형성하여, 비즈니스 형태로 해결하려는 마을기업에서도 중요하다 할 수 있다. 오늘날 급격한 경영환경의 변화와 사회적 역동성의 중심에서 개인과 조직의 문제해결 방법을 제공해 줄 수 있는 대안 중의 하나가 일터영성이다. 일터영성은 만족, 몰입, 헌신, 조직시민행동에 이로울 뿐 아니라, 조직의 성과에 긍정적인 영향력을 발휘한다. 대부분 일반기업을 대상으로 이루어진 기존 일터영성 연구에서 연구 범위와 대상을 확대하여 마을기업에서의 일터영성 효과를 실증 분석하여 마을기업의 발전에 기여코자 하였다.

Gratton(2011)에 의하면 현 시대에서 일은 영적성장의 자원으로써, 사람과 사람이 연결되는 경험을 하는 공동체로서 재발견 되고 있고, 영적인 기업은 직원들에게 의미 있는 일들을 부여할 수 있으며, 영적인 바탕이 있는 기업은 직원들의 감성과 긍정적인 감정을 생성시킬 뿐 아니라, 직무만족, 그리고 다른 많은 긍정적인 기업의 산출물들을 생성할 수 있다(Van der Walt & de Klerk, 2014). Riasudeen & Prabavathy(2011)에 의하면 일터영성은 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있으며 이는 구성원들로 하여금 높은 생산성과 책임감을 갖도록 할 수 있다고 제시하였다. 일터영성은 업무성과와 유의미한 상관관계가 있고, 일터영성이 높은 구성원은 더 많은 조직시민행동을 보여준다(Rastgar et al., 2012). 이로 인하여 구성원과 조직의 성과는 향상 될 수 있다(Ke et al., 2015).

본 연구결과, 일터영성은 직무만족, 조직시민행동에 긍정적인 영향을 주며, 조직의 유효성을 증진시킬 수 있다. 이는 이론적 배경에서 논의한 다양한 선행연구들과 일치하는 결과를 보였다. 마을기업에서의 일터영성을 통해 직무에 대한 개인의 만족정도를 높일 수 있다. 또한 직무에 대한 최소한의 요구를 넘어, 조직을 위해 행하는 자발적인 행동을 기대할 수 있다. 일터영성이 조직의 방침을 준수하고, 자발적으로 구성원들을

도우며, 조직을 위해 과업과 직무 수행을 지원하는 사회적, 심리적 맥락의 유지와 강화에 기여하는 행동에 영향을 미치는데 있어 직무만족은 매개역할을 한다. 즉 일터영성을 통해 만족이 이루어지고 이는 긍정적인 행동으로 이어져 마을기업의 경쟁력과 발전에 기여하게 된다. 이는 <표 11>에서 일반기업과 비교하였을 경우 마을기업은 선정 시 이미 대부분 공동체성을 갖출 것을 요구하고 있으므로 마을기업에서의 일터영성이 이미 형성되어 일반기업 보다 높고, 이러한 일터영성이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향이 일반기업 보다 더 크게 나타난 것으로 판단된다.

일터영성을 증진시키기 위해 마을기업이 하는 일을 단순히 본인들의 경제적 필요를 충족하는 수단으로만 한정짓는 것이 아니라 인생의 목적과 결부시켜서 간주시켜야 한다. 또한 구성원들 간 다양한 감정을 공유함으로써 상호신뢰와 협력적인 관계를 만들 수 있다. 그리고 동료들과 함께 하고 있다는 심리적 정서를 가지고 구성원과 함께 성장하는 것에 대한 중요성을 인식하여야 한다. 일반기업뿐만 아니라 특히 마을기업에서 조직의 비전과 가치를 마을기업 사업의 수행을 통해 구성원들과의 가치를 일치시켜 나감으로써, 또한 마을기업에 대한 비전과 가치를 구성원들과 함께 공유하여 마을기업의 사회적 목표를 추구함으로써 구성원들에게 일터영성에 대한 내재적 동기를 부여할 수 있다. 일터영성을 증진시키기 위해 개인뿐만 아니라 조직에서도 다양한 관심과 노력이 필요하다. 또한 마을기업 내 일터영성이 촉진되고 정착될 필요성이 제기된다.

본 연구의 한계로는 첫째, 변수들의 측정에 있어서 자기보고식 설문으로 인한 문제, 주관적 성향에 따른 오류가 발생할 가능성이 있기 때문에 향후 연구에서는 질적인 연구를 반영한 연구가 필요하다. 둘째, 횡단적 연구로 인하여 시간의 흐름을 반영하지 못하였다. 시간의 흐름에 따라, 결과가 달라질 수 있으므로 향후 연구에서는 시간의 흐름을 반영하여 종단적으로 연구할 필요성이 제기된다. 셋째, 마을기업과 일반기업을 실증분석을 하였으나, 마을기업과 일반기업의 비교에 있어 조직의 규모와 여러 가지 요인으로 설득력이 낮거나 비교 대상에 따라 결과가 달라질 수 있다. 향후 연구에서는 비교 대상 집단을 고려하여 연구할 필요성이 있다.

본 연구의 의의를 살펴보면, 일터영성이 다양한 조직 결과에 긍정적으로 작용한다는 점을 밝히는 최근 연구 추세를 반영하고자 하였고, 여기에 대한 기존 연구(마을기업 관련 연구 포함)는 부족하다는 점에서 공헌할 수 있는 바가 크다고 볼 수 있다. 또한 경제적 성과뿐만 아니라 사회적 성과도 중요한 마을기업에서 일터영성의 중요성과 필요성을 제시하였다. 미개척 분야를 탐색하는 선도적인 연구를 통해 일터영성의 효과성에 대한 실증연구가 부족한 가운데 실증의 폭을 넓혀 이론의 보편성 확보(외적타당도 확보)에 일조하였다. 또한 마을기업을 표본으로 실증 분석하여 최근 관심이 높아지고 있는 일터영성이 마을기업에도 유의한지 여부를 본 연구를 통하여 제시하고자 하였다. 마을기업 표본, 일반기업 표본, 마을기업과 일반기업 통합 표본 3가지 표본으로 비교를 통해 연구 결과의 일반화에 대한 가능성을 높이고자 하였으며, 최종적으로 마을기업의 성장과 발전에 기여하고자 하였음에 의의가 있다.

참고문헌

1. 김혜영(2012), “개인-조직간 미션일체감과 직무특성이 구성원의 심리적 안녕감과 조직시민행동에 미치는 영향: 일터영성의 매개효과”, 부

경대학교 대학원 석사학위논문.
2. 노상충(2013), “일터영성이 조직효과성에 미치는 영향 : 리더십에 대한 매개효과 및 조직문화의 조절효과를 중심으로”, 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
3. 류태모・서정기・정현우(2014), “사회적기업의 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구-LMX의 조절효과”, *경영과 정보연구*, 33(1), 119-138.
4. 신유근(1991), *조직론*, 다산출판사.
5. 신유근(2005), *인간존중의 경영*, 다산출판사.
6. 유규창・서재현・김종인(2009), “Workplace Spirituality”, *한국인사조직학회 춘계학술연구발표회 발표논문집*, 299-318.
7. 유규창・서재현・김종인(2010), “Workplace Spirituality의 개념적 정의와 모델”, *인사・조직연구*, 18(4), 153-199.
8. 임경수・하태영(2014), “마을기업의 조직성과와 지속가능성 향상을 위한 요인분석 -부산지역 마을기업을 중심으로-”, *경영과 정보연구*, 33(2), 241-261.
9. 정현우・서정기・류태모(2014), “사회적기업에서 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향과 일터영성의 매개효과에 관한 연구”, 경영과 정보연구, 33(5), 35-54.
10. 조영복・하태영(2015), “마을기업 실태와 활성화 방안에 관한 연구 : 고용창출과 부산지역을 중심으로”, *한국창업학회지*, 10(1), 45-68.
11. 행정자치부(2015), 2015년 마을기업 육성사업 시행지침.
12. Akehurst, G., Comeche, J. M. & Galindo, M. A.(2009), “Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME”, *Small Business Economics*, 32(3), 277-289.
13. Altaf, A. & Awan, M. A.(2011), “Moderating Effect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction”, *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93 - 99.
14. Ashforth, B. E. & Pratt, M. G.(2003), “Institutionalized Spirituality : An Oxymoron?”, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 44-58.
15. Ashmos, D. & Duchon, D.(2000), “Spirituality at Work”, *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
16. Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F.(2008), “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
17. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W.(2008), “Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology”, *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
18. 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(6), 1173-1182.
19. Bateman, T. S. & Organ, D. W.(1983), “Job Satisfaction and the Good Soldier, The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
20. Bell, S. J. & Menguc, B.(2002), “The Employee-Organization Relationship, Organi-

zational Citizenship Behaviors, and Superior Service Quality", *Journal of Retailing*, 78(2), 131-146.

21. Brashear, T. G., Brooks, C. M. & Boles, J. S.(2004), "Distributive and Procedural Justice in a Sales Force Context Scale Development and Validation", *Journal of Business Research*, 57(1), 86-93.
22. Brief, A. P. & Motowidlo, S. J.(1986), "Prosocial Organizational Behaviors", *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
23. Cacioppe, R.(2000), "Creating Spirit at Work: Re-Visioning Organization Development and Leadership", *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 48-54.
24. Cash, K. C. & Gray, G. R.(2000), "A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace", *Academy of Management Executive*, 14(3), 124-134.
25. Christen, M., Iyer, G. & Soberman, D.(2006), "Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory", *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150.
26. Donavan, D. T., Brown, T. J. & Mowen, J. C.(2004), "Internal Benefits of Service-Worker Customer Orientation: Job Satisfaction, Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Marketing*, 68(1), 128-146.
27. Duchon, D. & Plowman, D. A.(2005), "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work unit Performance", *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
28. Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A. & Saunders, C.(1988), "Towards a Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement", *Journal of Humanistic Psychology*, 28(4), 5-18.
29. Fisher, C. B.(2003), "Goodness of fit Ethic for Informed Consent to Research Involving Adults with Mental Retardation and Developmental Disabilities", *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 9(1), 27-31.
30. Fry, L. W.(2003), "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
31. Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L.(2003), "Right from Wrong : The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities", *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-97.
32. Gratton , L .(2011), *The Shift: The Future of Work is Already Here*, London: HarperCollins.
33. Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M.(2014), "Creating Satisfied Employees through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab(India)", *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88.
34. Howden, J. W.(1992), "Development and Psychometric Characteristics of The Spirituality Assessment Scale", Texas Woman's University, Doctoral Dissertation.
35. Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R. A.(2004), "A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance", *Journal of*

Business Ethics, 49(2), 129-142.

36. Karakas, F.(2010), "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review", *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
37. Ke, J. L., Qiu, X. W. & Jiang, Y. F.(2015), "The Effect of Corporate Philanthropy on Organization Commitment and Job Performance of Employees: Workplace Spirituality as Mediating Variable", *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(6), 466-473.
38. Khanifar, H., Jandaghi, G. & Shojaie, S.(2010), Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment, *European Journal of Social Sciences*, 12(4), 558-571.
39. Kinjerski, V. & Skrypnek, B. J.(2006), "Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale", *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-16.
40. Koys, D. J.(2001), "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study", *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114.
41. Krishnakumar, S. & Neck, C. P.(2002), "The 'What', 'Why' and 'How' of Spirituality in The Workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
42. Lapierre, L. M. & Hackett, R. D.(2007), "Trait Conscientiousness, Leader Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Test of an Integrative Model", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 539-554.
43. Locke, E. A.(1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
44. Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Fetter, R.(1993), "The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance", *Journal of Marketing*, 57(1), 70-80.
45. Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Ahearne, M.(1998), "Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance", *The Journal of Marketing*, 62(3), 87-98.
46. Mahsud, R., Yukl, G. & Prussia, G.(2010), "Leader Empathy, Ethical Leadership, and Relations-Oriented Behaviors as Antecedents of Leader-Member Exchange Quality", *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561-577.
47. Marques, J.(2005), "Socializing a Capitalistic World: Redefining the Bottom Line", *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 283-287.
48. Miles D. E., Borman W. E., Spector P. E. & Fox S.(2002), "Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior with Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 51 - 57.
49. Milliman, J. F., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. M.(2003), "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes : An

Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

50. Mitroff, I. I. & Denton, E. A.(1999), "A Study of Spirituality in The Workplace", *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
51. Noor, S. & Arif, S.(2011), "Achieving Job Satisfaction via Workplace Spirituality: Pakistani Doctors in Focus", *European Journal of Social Sciences*, 19(4), 507-515.
52. Organ, D. W.(1997), "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human performance*, 10(2), 85-97.
53. Payne, S. C. & Webber, S. S.(2006), "Effects of Service Provider Attitudes and Employment Status on Citizenship Behaviors and Customers' Attitudes and Loyalty Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 365-378.
54. Petchsawang, P.(2005), "Work-Life Balance Policies and Practices", *University of Thai Chamber of Commerce Journal*, 26(3), 110-123.
55. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G.(2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
56. Porter, L. W. & Lawler, E. E.(1968), *Managerial Attitudes and Performances*, Homewood : Dorsey Press.
57. Porter, L. W. & Steers, R. M.(1973), "Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
58. Quinn, R. P. & Mangine, T. W.(1973), "Evaluating Weighted Models of Measuring Job Satisfaction : A Cinderella Story", *Organizational Behavior and Human Performance*, 10(1), 1-23.
59. Rastgar, A. A., Zarei, A., Davoudi, S. M. M. & Fartash, K.(2012), "The Link between Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Iran", *Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management*, 1(6), 51-67.
60. Riasudeen, S. & Prabavathy, R.(2011), "Relationship of Workplace Spirituality and Work Attitude in Manufacturing Organization", *Global Management Review*, 5(4), 29-37.
61. Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B. & Boyle, M.(2013), *Organizational Behaviour*, New York : Pearson Education.
62. Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P.(1983), "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
63. Somech, A. & Ron, I.(2007), "Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics", *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.
64. Thompson, W. D.(2000), "Can You Train People to Be Spiritual?", *Training and Development*, 54(12), 18-19.
65. Van der Walt, F. & de Klerk, J. J.(2014), "Workplace Spirituality and Job Satisfaction", *International Review of Psychiatry*, 26(3),

379-389.

66. Varey, R. J.(1995), “A Model of Internal Marketing for Building and Sustaining A Competitive Service Advantage”, *Journal of Marketing Management*, 11(1-3), 41-54.
67. Walz, S. M. & Niehoff, B. P.(1996), “Organizational Citizenship Behaviors and their Effect on Organizational Effectiveness in Limited-Menu Restaurants”, *Academy of Management Proceedings*, 1, 307-311.
68. Williams, L. J. & Anderson, S. E.(1991), ‘Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors“, *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
69. Yoon, M. H. & Suh, J.(2003), “Organizational Citizenship Behaviors and Service Quality as External Effectiveness of Contact Employees”, *Journal of Business Research*, 56(8), 597-611.
70. Zeinabadi, H.(2010), “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.
71. Zeinabadi, H. & Salehi, K.(2011), “Role of Procedural Justice, Trust, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Organizational Citizenship Behavior(OCB) of Teachers: Proposing a Modified Social Exchange Model”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.
72. 中森まどか(2014), 環境活動におけるソーシャルビジネス/コミュニティビジネスの可能性, コミュニティビジネスサポートセンタ, 地球環境間西フオーラム, 第８３回循環社會技術部會.
73. 高寄昇三(2002), コミュニティ・ビジネスと地域社會政策(特集 コミュニティ・ビジネスの振興と課題), 都市政策, 108, 3-11.
74. 細内信孝(1999), コミュニティビジネス, 東京都：中央大學出版部.
75. 細内信孝(2001), 地域を元氣にするコミュニティ・ビジネス, 東京都：ぎょうせい.
76. 細内信孝(2011), コミュニティ・ビジネス戰略で活性化を(特集 農村の地域資源を活かす), AFC フォーラム, 59(2), 5-8.

Abstract

A Study on Effect of Workplace Spirituality of Community Enterprise on Organizational Citizenship Behavior

-Mediating Effects of Job Satisfaction-

Cho, Young-bohk*· Ha, Tae-Young**

Community enterprise is a type of business that simultaneously pursues public interest and profitability to vitalize the local society and economy and also an alternative endeavor to restore community by local residents using local resources. In rapid changes of business environment and social dynamics of these days, one of the alternatives to provide solutions for problems in persons and organizations is workplace spirituality. Workplace spirituality is not only beneficial to satisfaction, commitment, devotion, and organizational citizenship behavior, but also positively influential to outcome of an organization. Expanding the scope and subjects found in most previous studies on workplace spirituality of general companies, this study tries to contribute to development of community enterprises through empirical analysis of the effect of community enterprise.

In result, workplace spirituality showed positively significant influence on job satisfaction, organizational citizenship behavior equally in both of community enterprises and general companies. Job satisfaction presented positively significant effect on organizational citizenship behavior. And job satisfaction mediated the relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior. In addition, workplace spirituality of community enterprises showed difference from general companies showed greater coefficient and influence. Although workplace spirituality is important for general companies that pursue profit, it is shown that greater significance was found in community enterprises. Workplace spirituality, which is equivalent to A sense of calling, sense of inner life, sense of empathy, sense of community, and sense of transcendence through community enterprise, needs to be promoted and settled in community enterprises.

Key Words: community enterprise, community business, workplace spirituality, job satisfaction, organizational citizenship behavior

* Professor, Department of Business Administration, Pusan National University / Director, Research Institute for Social Enterprise (The First Author)

** Doctor, Department of Business Administration, Pusan National University / Team Manager, Research Institute for Social Enterprise, Busan Community Enterprise Support Center (Corresponding Author), haty2005@naver.com