

기업문화가 직무스트레스에 미치는 영향 : 주당 초과 근로시간과 조직신뢰의 매개변수

전영준 (한국행정연구원)¹⁾

국문 요약

혁신과 창의성이 점차 중요해지는 오늘날 인적자원에 대한 관리는 기업의 성과와 경쟁적 우위를 위한 핵심요인이다. 이에 기업은 목표달성과 조직성과 제고를 위해 구성원을 대상으로 다양한 유형의 지원방식을 시행·도입하고 있다. 기업이 가진 조직문화와 조직 신뢰는 구성원의 인지적·정서적 상태에 영향을 미치며 나아가 직무 스트레스, 직무 만족과 같은 조직성과에 변화를 가져올 수 있다. 또한, 제도적인 관점에서 일과 삶의 균형 역시 조직성과에 영향을 미치는 주요 요인으로서, 일과 삶의 불균형은 사기저하, 직무에 대한 불만족 등 조직성과 하락을 초래한다. 일과 삶의 균형과 관련하여 저출산 문제가 심화되며 중요성이 대두되기 시작하였다. 이에 정부는 근로자들의 일과 삶의 균형을 위해 다양한 정책적 지원을 시행하였으며, '주 52시간 근무제'가 대표적인 예에 해당한다. 이에 본 연구는 경쟁가치모형을 적용한 기업의 조직문화가 근로자들의 직무 스트레스 미치는 영향 관계에 대해 분석하고, 주당 초과근로시간, 조직 신뢰가 가지는 매개효과를 분석하였다. 직무 스트레스는 직무 몰입, 직무 만족, 이직의도에 영향을 미치는 전제에 해당한다. 그러나 기존 연구의 경우 직무 스트레스를 조직성과로 측정하는 연구는 미비한 실정이다. 더하여 초과근로시간과 조직성과 관계를 분석한 연구가 드물다는 점을 고려했을 때 영향 관계를 파악할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서 설정한 가설을 검증하기 위해 ?인적자본기업패널(HCCP)근로자?(2021년) 데이터를 활용하여 자료를 수집한 후 구조방정식모형(SEM)을 사용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 위계 지향적인 기업의 조직문화는 근로자들의 직무스트레스를 증가시킨다. 반면 혁신지향, 관계지향, 경쟁지향적인 기업문화는 직무스트레스를 감소시킨다. 둘째, 위계 지향적인 문화는 조직에 대한 신뢰를 감소시켰으며, 이외의 조직문화는 조직에 대한 신뢰를 증가시킨다. 셋째, 관계지향적이며, 경쟁지향적인 기업의 조직문화는 주당 초과 근로시간 감소에 영향을 미쳤으며, 혁신지향적이며 위계지향적인 문화는 초과 근로시간을 증가시키는 것으로 나타났다. 넷째, 조직에 대한 신뢰와 주당 초과 근로시간은 기업의 조직문화와 직무스트레스를 매개하는 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 바탕으로 본 연구는 학문적 및 정책적 시사점을 제시하였다.

■ 중심어: 경쟁가치 모형, 직무 스트레스, 주당 초과근로시간, 조직 신뢰, 매개효과

I. 서론

현대사회는 단순노동을 통한 대량생산이 기업의 성과를 결정지었던 산업혁명과 달리 정보화 및 지식의 고도화를 기반으로 혁신적인 제품·서비스 개발이 곧 기업의 성과로 이어지는 시기이다. 더하여 기업은 조직의 생존

1)제1저자: 한국행정연구원 초청연구위원, pretec90@nvaer.com

· 투고일: 2023-08-16 · 수정일: 2023-09-04 · 게재확정일: 2023-09-21

을 위해 더 이상 국내만의 경쟁이 아닌 글로벌적인 경쟁력을 갖추어야 한다. 혁신적이며 창의적인 제품과 서비스 개발의 주체는 조직 내 구성원에 해당한다. 이에 기업은 다각적인 방면에서 직무 만족, 조직몰입과 같은 조직성과 향상을 위해 다양한 지원방안을 강구하고 있다. 특히, 인적자원의 가치가 점차 중요해짐에 따라 제도적 측면의 지원 이외에도 기업은 구성원의 조직 및 직무에 대한 만족도 향상을 위해 비재무적 형태의 인적자원관리에도 힘쓰고 있다. 비재무적 형태의 인적자원 관리 지원의 대표적 요인으로는 기업의 조직문화와 조직 신뢰가 해당한다.

조직문화는 구성원들이 공통으로 추구하는 가치이자 조직의 성패를 결정짓는 중요한 요인으로서(Cameron & Quinn, 2011), 올바른 문화는 시너지효과로 인해 구성원에게 긍정적인 영향을 미쳐 궁극적으로 기업의 성과달성으로 이어지는 요인으로 작용한다. 바꾸어 말하면 그릇된 조직문화는 구성원들의 행동에 대한 제약과 구성원 간, 구성원과 조직 사이 간 갈등을 발생시켜 조직성과 저해뿐 아니라 기업 성장에 큰 제약요인이 될 수 있으므로(채유미 외, 2016), 기업문화는 조직성과에 있어 직·간접적인 영향을 미친다(강종혁, 2008; 김옥주·조혜진, 2010; 박길태·김세영, 2014; 양빙청, 2015).

기업문화와 더불어 비재무적 형태의 자원 중 하나인 조직 신뢰를 꼽을 수 있다. 조직 신뢰는 조직의 안정성을 높이고 복지증진과 같이 구성원에게 이로운 행동을 수행할 것이라는 조직에 대한 믿음과 확신을 의미한다. 인적자원에 대한 중요성이 커져가는 오늘날 기업이 구성원을 대상으로 높은 신뢰 관계를 유지하는 것은 인적자원관리 측면에 있어 중요한 요소 중 하나라고 볼 수 있다. 신뢰가 전제되지 않는 관계는 갈등을 발생시켜 조직성과에 부정적 영향을 가져온다. 따라서 조직 신뢰는 조직성과와 긴밀한 연관성을 가진다고 볼 수 있다. 이처럼, 비재무적 형태의 자원을 통한 구성원에 대한 기업의 투자는 잠재적 투자 가치가 높은 요소임에 틀림없다.

반면, 비재무적 자원 이외에도 각종 제도·교육의 도입에 대한 투자와 지원은 조직성과와 기업성과 제고를 위해서는 등한시 될 수 없다. 조직에서 제공하는 다양한 유형의 지원제도는 일과 삶의 균형에 직접적인 영향을 미친다. 특히, 우리나라의 경우 2000년대 들어 저출산 문제가 심화 되며 개인의 일과 생활 간 조화가 필요하다는 인식이 확산되며 ‘일과 삶의 균형’의 중요성이 대두되었다. 이에 정부는 2007년 제정된 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’과 ‘가족친화사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률’ 제정을 시작으로 2021년 7월까지 모든 기업을 대상으로 ‘주 52시간 근무제’를 시행하고 있다.

한편, 본 연구의 종속변수는 기업의 조직성과를 측정하는 지표로서 직무 스트레스로 설정하였다. 직무 스트레스는 개인으로부터 표출되는 부정적인 행태로서 직무만족, 조직몰입과 같은 전반적인 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 가장 기초적인 개인의 행태라는 점을 감안했을 때 연구되어야 할 필요성이 있다. 그러나 다수의 선행연구에서는 조직성과를 직무 만족, 조직몰입, 이직 의도로 살펴보았으나 직무 스트레스를 중점으로 살펴본 연구는 드물다. 이와 같은 상황을 종합적으로 고려하여, 본 연구는 기업의 조직문화, 조직 신뢰, 주당 초과근로시간이 직무 스트레스에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 특히, 주당 초과 근로시간의 경우 일과 삶의 균형과 밀접한 관련성을 지니고 있다. 그러나 조직성과와 일과 삶의 균형 간 영향 관계를 규명한 기존 연구들의 경우 일과 삶의 균형 관련 제도의 도입 여부 및 전반적인 만족도를 측정하였으나 주당 초과근로시간이 가지는 영향관계에 대한 파악과 관련된 연구는 미비한 실정이다. 이를 바탕으로 제도적, 비재무적 자원이 조직성과에 미치는 영향관계를 규명하고 정책적, 실무적 제언을 함에 그 목적을 두었다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 조직문화

Pettigrew(1979)는 조직문화란 조직이 가지게 되는 상징, 언어, 의례·의식, 전통 등의 개념을 총괄하는 근원이라 정의하며 처음 정의되었다. 이를 시작으로 Schein(1985)는 조직문화는 구성원이 상호신뢰한다는 기본가정

을 전제로 일정한 패턴의 갖는 조직 활동이며, 나아가 특정조직이 외부환경에 적응하고 내적으로 점차 통합해 나가는 과정에서 고안, 발견 그리고 개발 되어지는 개념이라고 바라보았다. 이처럼 조직은 각 조직만이 가진 고유한 문화에 따라 채용, 배치, 보상, 감독, 승진 등의 인적자원의 관리방식이 변화가 나타나게 되는데 이러한 인적자원 관리방식에 대한 변화가 조직의 변화를 일으키고, 변화된 조직은 조직에 속한 구성원들의 인지적·정서적 상태에 영향력을 행사하여 결국 구성원들이 조직에게 갖는 직무에 대한 만족도와 조직몰입에 대한 변화를 가져올 수 있는 인적자원 관리의 대표적 방안에 해당한다(Schneider, 1990). 이러한 조직문화는 특성론적 접근, 문화강도적 접근, 상황론적 접근, 문화유형적 접근으로 나누어 구분할 수 있다(Saffold, 1988). 이 중 본 연구는 각 문화유형의 특성에 따라 조직의 효과가 달라진다는 관점으로 조직들을 분류하여 조직현상에 대한 이해도를 높일 수 있어 많은 연구자에 의해 검증된 문화 유형적 접근 방법인 경쟁가치 모형을 사용하였다(Ketchen et al., 1993)

첫째, 관계지향문화(Human Relation Culture)는 ‘협력(collaborate)’이라는 핵심개념을 바탕으로 조직구성원들을 중시하여 전반적으로 가족적이며 인간미가 넘치는 분위기가 특징이 되는 문화이다(Cameron & Quinn, 2011). 둘째, 혁신지향문화(Open System Culture)는 조직의 성공을 위해 ‘창의(create)’를 핵심개념으로 바탕으로 두는 문화이다(Cameron & Quinn, 2011). 셋째, 위계지향문화(Hierarchical Culture)는 ‘통제(Control)’라는 핵심개념을 바탕으로 조직의 안정성과 지속성을 지향하는 문화이다. 넷째, 경쟁지향문화는 합리문화(Rational Culture)와 동일 시 되는 용어이며 핵심개념은 ‘경쟁(Compete)’이라는 가치를 강조하는 문화이다. 경쟁가치모형은 각 유형에 따라 상호배타적인 관계를 형성할 수 있으나, 같은 조직 내에서도 서로 다른 문화적 가치들이 공존하며 네 가지 유형을 균형있게 추구하는 것이 바람직한 형태라고 볼 수 있다.

2.2 직무스트레스

직무 스트레스는 개인이 자신 이외의 외부환경의 영향을 받아 발생하는 심리적·생리적 반응이다(French & Cobb, 1974). 이에 손경애·고종욱(2007)은 조직 구성원과 직무환경의 특성사이에 업무의 부적합으로 인해 정상적으로 유지되기 어려운 정도의 심리적 역기능이 일어난 상태로 정의했다. 김문숙(2010)은 조직구성원이 과업수행 환경에서 구성원이 가지는 개인적 특성과 외부환경의 불일치를 바탕으로 발생하는 긴장과 불안함이 개인의 정신적·신체적인 불안함을 일으키는 상태로 바라보았다. 이처럼 직무 스트레스는 조직 내 직무 생활을 하며 다양한 조직 내외부적 환경요인을 통해 표출되는 개인의 부정적인 정서로 볼 수 있다.

Selye(1976)는 직종, 직무환경, 직무 분위기로 직무스트레스 유형을 구분하였다. Luthans(2002)는 조직의 사회적·기능적 변화와 가족을 조직외부요인, 직무수행과정과 노동조건 그리고 경영정책을 조직요인, 집단에 관련된 갈등과 지원 그리고 응집력을 집단요인으로 바라보았으며 역할에 대한 스트레스와 생활과 업무에 대한 변화를 개인의 요인으로 구분하여 설명했다. 또한, Marshall & Cooper(1981)는 작업조건과 직무의 양적 압박은 직무특성, 과도한 목표와 의사결정과 책임과다 그리고 타인대신 책임 등을 조직역할, 상사와 동료들 조직 내부관계, 승진과 사직 그리고 부서의 이동은 업무개발, 소속감과 조직 내 행동규약을 조직구조풍토, 개인적인 능력과 성격은 기타의 요인으로 구분하였다. 이처럼 직무에 대한 스트레스는 구성원이 맡은 직무 자체나 직무수행 환경의 잠재적인 특성이 구성원에게 이롭지 못한 결과를 초래할 경우 개인이 겪게 되는 갈등 상황으로서(Gupta & Beehr, 1979), 나아가 조직몰입의 저하, 조직 이탈, 이직 의도 등 기업 및 조직의 성과에도 직·간접적으로 부정적 영향을 미칠 수 있다.

2.3 조직신뢰

신뢰는 사회적 관계의 근간을 이루는 기반으로서 타인을 믿고 의존하는 것이며, 상호 믿음에 기반하여 사회

적 교환관계를 형성시킴으로 갈등을 줄이는 것으로 볼 수 있다. 이에 Lewis & Weigert(1985)는 신뢰는 지속적으로 안정적이고 사회적인 관계구축에 있어 필수적이며 기본적으로 사람들 간의 다양하고 복잡한 관계에서 나타나는 하나의 사회적 현상으로 바라보았다. Mcallister(1995)는 타인의 행동이나 대화 그리고 의사결정에 대해 확신을 가지고 믿고 수용하는 정도라고 했으며, Whitener et al(1998)은 신뢰란 상대방에 대해 어떠한 행태를 취했을 때 상대방으로부터 불이익을 받지 않을 것이라는 기대 혹은 확신이라고 정의했다.

신뢰는 개인 간 관계뿐만 아니라 개인과 집단, 집단과 집단 간의 관계에서도 발생하는 상대방에 대한 보편적인 믿음과 기대이다(Rotter, 1971). 따라서 신뢰는 개인 간의 사회적인 관계의 형성에 있어 중요할 뿐만 아니라 개인과 조직 간의 신뢰 역시 매우 중요하며, 조직신뢰에 대해 Fukuyama(1995)는 개인보다 집단이나 조직이 구성된 후에 형성되는 관행, 규범, 가치관을 바탕으로 조직 구성원들 간의 윤리적 규범이 동반되는 가치라 정의했다. 권기준 외(2009)는 조직 신뢰란 구성원들이 상호관계에 있어 서로에 대한 믿음 또는 감정을 바탕으로 구성원이 조직과 상사가 내포하고 있는 전문성에 대한 확신을 전제로 얻어지는 결과에 대한 기대라고 정의했다. 이렇듯 조직의 정책이나 의도에 대해 강한 긍정적인 기대를 바탕으로 위험을 감수하고 기꺼이 받아들여려는 구성원의 심리적 상태이다(Rousseau et al, 1998).

다시 말해 조직과 상사에 대한 구성원의 신뢰형성은 조직에 대한 충성과 헌신, 자발적인 노력 등의 긍정적인 영향으로 나타나며, 반대로 조직에 대한 불신은 비협조적인 태도를 가지며 업무에 대한 의욕상실과 조직에 대한 몰입을 저해시키고 나아가 조직성과 저해의 주요 요인으로 작용한다.

2.4 초과 근로시간

근로시간과 일과 삶의 균형은 밀접한 관련성을 가진다. 일과 삶의 균형은 크게 개인특성, 가정, 직무특성, 조직특성 요인으로부터 영향을 받는다(이혜정, 2014). 특히 근로시간은 직무특성 요인의 대표적 구성요인으로서, 과도한 근로시간은 일과 삶의 균형을 저해한다는 결과를 선행연구에서 제시하고 있다(Batt & Valcour, 2003; Bakker et al., 2008). 관련하여 일과 삶의 균형(Work Life Balance)은 기업의 성공이 생산성을 나타냈던 산업사회 이후 조직의 합리성 보다 노동자의 개인 생활에 대한 요구가 증가하기 시작하며 1970년 영국에서 처음 등장했다. 일과 삶의 균형은 '균형'에 대한 인식의 차이에 따라 크게 양적인 균형과 질적인 균형에 대해 해석되었다. 양적인 균형의 관점은 시간과 에너지 등 개인의 자원을 동등한 배분을 통해 갈등을 최소화시키는 관점으로서 이와 관련하여 Marks & Macdermid(1996)은 각자 다른 삶에서 맡은 역할들에 대해 동일하게 관여하는 것으로 정의했다. 질적인 관점은 개인의 자원을 동일한 양의 분배가 아닌 스스로 적절하게 조절하고 있다고 지각하는 관점으로서 Kirchmeyer(2000)은 모든 삶의 영역에서 만족스러운 경험을 이르는 것이라 표현했다.

국내의 경우, 일과 삶의 균형에 대한 국내의 관심은 저출산 문제가 심화되며 2000년대에 들어 증가하기 시작하였다. 일과 삶의 균형을 위한 다양한 정책 중 대표적인 제도는 근로시간의 감축이 해당하며, 2004년 주5일 근무제를 시작으로 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원법 등의 법률을 근거로 모성보호 정책과 일과 가정의 양립 지원정책을 중점으로 확대되고 있다. 이후 근로자들의 주당 초과근로시간을 감소를 위한 '주52시간 근로제'를 시행했다. '주52시간제 근로제' 경우 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업장과 공공기관을 시작으로 2021년 7월 1일부터는 5-49인 사업장을 포함하여 주52시간제를 전면으로 시행하고 있다. 최근 2022년에 들어서며 정부는 주당 최대 12시간 초과 근무제를 '연장근로 월 관리'개편을 통해 기업의 입장을 고려한 탄력적 초과 근무제에 관한 방침이 대두되고 있다.

2.5 선행연구 및 가설설정

첫째, 조직문화와 직무스트레스 간 관계에 대해 박길태·김세영(2014)은 사회복지사를 대상으로 연구한 결과,

위계적 문화는 직무스트레스를 증가시켰으며, 관계지향, 혁신지향 조직문화는 직무스트레스가 감소시킨다는 결과를 제시하였다. 김옥주·조혜진(2010)은 수도권 내 위치한 보육원에 근무하는 영어교사의 경우, 개방적·협력적인 조직문화를 조성할수록 직무스트레스가 감소된다는 결과를 제시하였다. 강종혁(2008)은 한국의 지방공무원들을 대상으로 연구한 결과 위계지향, 시장지향, 혁신지향, 관계지향 순으로 공무원들의 스트레스가 증가한다는 결과를 도출함에 따라 조직의 목표가 개개인의 가치를 수용하고 자발적이고 적극적으로 업무를 수행을 요구할수록 스트레스를 낮춘다고 볼 수 있다.

이윤신·박성희(2015)는 혁신지향, 관계지향, 경쟁지향적인 조직문화는 간호사의 직무 스트레스를 감소시키는 데에 영향을 미치는 것으로 나타났으나 위계적인 문화는 직무 스트레스와는 관련성이 없다고 언급하였다. 반면, 문기주·신용선(2022)는 기업의 조직문화는 유형에 구분없이 모두 제조 중소기업 근로자들의 직무스트레스를 증가시킨다는 결과를 제시하였다. 선행연구를 검토한 결과 조직의 문화는 직업군의 특성이 반영되어 구성원의 직무스트레스에 있어 다양한 결과가 도출되었다. 종합하자면 조직 혹은 기업의 문화는 조직에서 시행하는 대표적인 인적자원 관리의 방식에 해당하며, 이러한 문화는 구성원들의 정서적 상태인 직무에 대한 스트레스에도 영향력을 행사하게 된다(Cameron & Quinn, 2011). 이에 본 연구는 기업문화와 직무스트레스 간 관계를 규명하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 기업 조직문화는 직무스트레스에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1 혁신지향 문화는 직무스트레스에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2 관계지향 문화는 직무스트레스에 부(-) 영향을 미칠 것이다.
- 1-3 위계지향 문화는 직무스트레스에 정(+의 영향을 미칠 것이다.
- 1-4 경쟁지향 문화는 직무스트레스에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

둘째, 조직문화와 조직 신뢰 그리고 직무스트레스 간 선행연구는 다음과 같다. 도운경(2001)은 조직 유효성 결정요인에 관한 연구를 통해 혁신·위계 지향문화는 조직신뢰를 감소시켰으나 관계지향 문화와 합리성을 내포한 경쟁지향 문화는 반대의 결과가 나타났다는 결과를 제시했다. 이와 유사한 연구결과로 서인덕·이원형(2006)의 경우, 조직문화, 리더십, 조직시민행동에 있어 신뢰의 매개효과를 연구한 결과, 관계 지향적 문화와 합리적 조직문화는 조직신뢰에 정(+의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 또한, 조직 신뢰를 세분화하여 조직문화와의 관계를 연구한, 김효준(2011)은 합리적 문화는 인지·감정적 신뢰에를 감소시키는 반면 행동적 신뢰를 상승시켰으며, 이를 제외한 나머지 조직문화는 전반적으로 신뢰를 제고시킨다고 언급하였다. 김영춘·정민숙(2012)는 조직문화와 임파워먼트 그리고 신뢰와의 영향관계에 있어서 집단문화와 개발문화를 지향할수록 전반적인 구성원이 조직에 대한 신뢰가 정(+의 유의미한 영향을 주는 것으로 분석하였다. 서인석 외(2011)는 관계지향 및 경쟁지향의 문화는 정(+의 효과, 위계 지향은 음(-)의 효과 그리고 혁신지향 문화는 조직공정성에 유의미 하지 않은 효과를 나타내 조직 신뢰에게 직·간접적인 영향을 미친다는 결과를 제시했다.

다음으로 조직신뢰와 직무 스트레스 관련하여, Organ et al.(2005)은 신뢰에 기반을 둔 상사와 구성원 간 관계는 다양한 피드백이 가능해지며 나아가 부하직원들이 맡게 되는 업무에 대한 분배와 절차를 더욱 신뢰하게 되어 보상에 대한 믿음과 스트레스가 감소할 것으로 보았다. Harris & Kracmar(2006)는 조직과 구성원 간에 질 높은 교환관계에서 구성원이 상사에 대한 신뢰와 공동체 의식을 가질 경우 상사와 부하직원 사이의 갈등이 해소되어 자연스럽게 스트레스가 감소 될 수 있다고 분석했다. 공희정(2007)은 조직에서 구성원이 상사에 대해 느끼는 신뢰도가 조직에 대한 몰입과 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 연구결과를 나타냈다. 양열(2009)은 간호사를 대상으로 신뢰가 이직의도와 직무스트레스 영향관계에서 미치는 조절효과를 연구했으며 조직에 대한 신뢰는 유의미한 결과를 가져왔으나 동료 간의 신뢰는 유의미하지 않다는 결과를 제시했다.

관련 선행연구들의 경우 조직신뢰는 전반적으로 조직성과에 긍정적인 영향을 지니는 것으로 나타났으며, 조

직문화와 조직신뢰 간 관계의 경우 조직문화의 형태에 따라 상이한 결과를 제시하고 있다. 전술하였듯이 조직신뢰는 조직과 구성원 간 윤리적, 사회적 관계의 형성을 통해 상호간 혹은 조직과 구성원 간 갈등을 감소시키는 행태이며, 조직문화는 인적자원관리의 요인 중 구성원에게 정서적 영향을 미칠 수 있는 원인에 해당한다(Fukuyama, 1995). 이를 감안할 경우 조직신뢰, 조직문화, 직무스트레스는 상호 직·간접적인 영향관계를 가진다고 볼 수 있다. 따라서 변수 간 영향관계를 규명하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2. 기업 조직문화는 조직신뢰에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 2-1 혁신지향 문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-2 관계지향 문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-3 위계지향 문화는 조직신뢰에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-4 경쟁지향 문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3. 조직신뢰는 직무스트레스에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

셋째, 조직문화와 주당 초과근로시간, 직무스트레스에 관한 선행연구는 다음과 같다. 초과 근로시간의 경우, 앞서 언급한 바와 같이 일과 삶의 균형과 밀접한 관련성 갖는다. 그러나 조직문화와 주당 근로시간 간 관계를 규명한 연구는 미비한 실정이다. 이에 근로 시간을 포괄하는 개념으로 일과 삶의 균형과 관련한 연구를 살펴보았다. 먼저, Greenhaus & Beutell(1985)는 직장 내 동료들 지지하는 관계지향 분위기는 직장가정 사이의 조화에 도움을 준다고 언급했으며, Ray & Miller(1994)는 직장의 상사 또는 동료의 사회적 지지가 직장가정의 갈등에 음(-)의 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 이처럼 조직문화는 일과 삶의 균형을 결정짓는 중요한 요인에 해당한다(Guest, 2002). 이세영(2013)은 IT기업에 근무하는 근로자를 대상으로 일과 삶의 균형 제도와 조직문화 유형이 일과 삶의 균형에 영향을 대해 연구한 결과, 관계지향문화, 위계 지향문화는 일과 삶의 균형을 증가시키는 효과를 가지지만, 과업지향문화는 불균형을 초래한다는 결과를 제시했다. 임다희 외(2018)는 일반국민을 대상으로 조직문화와 개인특성이 일·가정 양립갈등에 미치는 영향에 관해 연구한 결과 조직의 시장지향 문화와 위계지향 문화는 일과 가정양립 갈등을 증가시키는 반면 집단지향 문화는 갈등을 감소시킨다는 결과를 제시하였다.

이윤경 외(2006)는 근로시간이 40시간을 초과할 경우, 40시간 이하의 근로자에 비해 직무요구, 직무자율성과 관련한 스트레스가 높다는 결과를 제시하였다. 이외에도, 근로시간에 증가는 직종, 산업군에 상관없이 직무 스트레스를 증가시킨다는 연구결과를 제시하고 있다(Batt & Valcour, 2003; Bakker et al., 2008). 또한, 초과 근로시간을 포괄하는 개념으로서 일과 삶의 균형과 직무스트레스 간 선행연구를 살펴본 결과 일과 삶의 균형과 관련된 제도에 대한 만족도가 높은 경우 직무 스트레스를 감소시킨다는 결과를 제시하고 있다(Gonyea & Googins, 1992; 김종관·이윤경, 2009; 이용엽·양해술, 2011). 종합하자면 초과 근로는 일과 삶의 불균형을 초래하여 직무에 대한 스트레스를 유발한다. 이는 궁극적으로 조직의 전반적 성과를 저해하게 된다(Marks & Macdermid(1996). 조직은 인적자원 관리를 위해 다양한 정책을 시행하고 있다. 선행연구 및 이론적 논의를 토대로 조직문화와 근로시간은 직무스트레스와 관계를 형성한다고 볼 수 있다. 이러한 전반적 상황을 고려하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설4. 기업 조직문화는 주당 초과 근로시간에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 4-1 혁신지향 문화는 주당 초과 근로시간에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 4-2 관계지향 문화는 주당 초과 근로시간에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 4-3 위계지향 문화는 주당 초과 근로시간에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

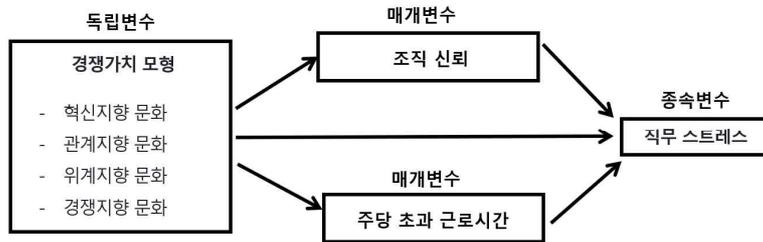
4-4 경쟁지향 문화는 주당 초과 근로시간에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설5. 주당 초과 근로시간은 직무스트레스에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구 설계

3.1 연구모형

앞서 살펴본 변수들에 대한 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 연구모형을 설정하였다. 다음의 <그림 1>은 본 연구의 연구모형을 도식화하여 설정한 것에 해당한다.



<그림 1> 연구 모형

3.2 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용한 독립변수, 종속변수, 매개변수, 통제변수에 관한 조작적 정의는 「인적자본기업패널 (HCCP)-근로자용 2021년」을 바탕으로 구성하였다. 다음의 <표1>은 본 연구의 주요변수에 관한 조작적 정의에 해당한다.

<표1> 변수의 조작적 정의

항목	내용	측정
혁신지향	우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다.	5점 Likert 척도 전혀 그렇지 않음=1, 그렇지 않은 편임=2, 그저 그러함=3, 그런편임=4, 전적으로 그러함=5
	우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다.	
	우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다.	
관계지향	우리 회사는 가족과 같은 조직 분위기가 형성되어있다.	
	우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다.	
	우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다.	
위계지향	우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다.	
	우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다.	
	우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직 분위기가 형성되어있다.	
경쟁지향	우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다.	
	우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다.	
	우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다.	
조직신뢰	우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰한다.	
	우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어진다.	
	우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만하다.	
직무스트레스	나는 현재 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각한다.	
	나는 현재 업무로 인해 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아졌다.	
	나는 현재 직무에 대한 긴장감이 많아졌다.	
주당 초과 근로시간	주당 평균 초과 근로시간	직접 기입 형태

3.3 자료수집

본 연구의 가설에 대한 검증을 위해 사용한 자료는 한국직업능력개발원에서 주관하는 「인적자본기업패널조사 (Human Capital Corporate Panel: HCCP 2021)-근로자용」을 사용하였다. ‘근로자 전용’ 모집단 선정의 경우, NICE의 「KIS 기업 Data」에 등록된 기업 중 근로자 100인 이상이며 자본금 3억원 이상인 4072개의 기업 모집단을 산업과 규모(근로자 수)를 층화표본추출을 한 후 최종 500개의 기업에서 근무하는 근로자 수를 고려하여 기업당 팀장(7-15명)과 팀원(22-41명)을 조사하여 10005개의 모집단을 선정하였다. 이후 본 연구에 사용하는 변수의 항목 중 해당 없음, 모름 또는 누락되어 있는 경우를 제외한 총 9,941개의 데이터 자료를 사용하였다.

3.4 분석방법

본 연구의 가설을 검증하기 위해 SPSS 25.0, AMOS 25.0 프로그램을 사용하였다. 먼저 SPSS 25.0을 이용해 응답 대상자의 일반적 특성, 기술 통계량, 상관관계 분석을 사용했다. 이후 AMOS 25.0을 사용하여 확인적 요인분석과 주요 변수 간 영향관계와 매개효과를 검증하였다.

IV. 분석 결과

4.1 응답자 일반적 특성 및 기술통계량

다음의 <표 2>의 경우, 「인적자본기업패널(HCCP) 근로자」패널조사에 응답한 인구 통계학적 특성에 해당하며, 성별, 혼인 여부, 노조 가입 여부, 연령, 산업분류, 경력, 학력으로 구성된다.

<표2> 응답 대상자의 일반적 특성

항목		명(%)	항목		명(%)
성별	남성	7,841(78.9)	산업분류	제조업	8,023(80.7)
	여성	2,100(21.1)		금융업	455(4.6)
혼인	기혼	6,709(67.5)		비금융업	1,463(14.7)
	미혼	3,232(32.5)	경력	10년 미만	4,691(47.2)
노조	가입	2,068(20.8)		10년 이상 20년 미만	3,331(33.5)
	미가입	7,873(79.2)		20년 이상 30년 미만	1,510(15.2)
연령	20대	870(8.7)	30년 이상	409(4.1)	
	30대	3,440(34.6)	학력	고졸 이하	2,975(29.9)
	40대	3,407(34.3)		전문대 졸업	1,631(16.4)
	50대	1,734(17.4)		4년제 대학 졸업	4,785(48.1)
	60대 이상	490(5.0)		석·박사	550(5.6)

<표 3>의 경우, 본 연구의 가설검증을 위해 사용한 각 주요변수에 해당하는 기업의 조직문화, 직무스트레스, 조직신뢰, 주당 초과 근로시간에 대한 기술 통계량에 해당한다.

<표 3> 주요변수 기술통계량

항목	Min	Max	Mean	Std	항목	Min	Max	Mean	Std
혁신지향1	1	5	3.254	.9684	경쟁지향2	1	5	3.427	.8414
혁신지향2	1	5	3.082	.9695	경쟁지향3	1	5	3.341	.9054

혁신지향3	1	5	3.042	.9134	조직신뢰1	1	5	3.452	.8391
관계지향1	1	5	3.284	.9146	조직신뢰2	1	5	3.084	.9749
관계지향2	1	5	3.345	.8804	조직신뢰3	1	5	3.233	.9548
관계지향3	1	5	3.422	.8767	직무스트레스1	1	5	2.911	.9360
위계지향1	1	5	3.632	.8474	직무스트레스2	1	5	3.109	.9351
위계지향2	1	5	3.482	.8379	직무스트레스3	1	5	3.137	.8807
위계지향3	1	5	3.287	.9149	주당 초과근로시간	0	32	.587	2.7133
경쟁지향1	1	5	3.299	.8908	N= 9511				

4.2 확인적 요인분석

확인적 요인분석을 검증하기 위해서는 표준화 Estimate 값이 .5이상, 평균분산추출(AVE) 값이 .5이상, 개념 신뢰도(C.R) 값이 .7이상이라는 조건을 충족해야한다. 분석 결과 위계지향 문화와 직무스트레스 관련 3개 문항 중 2개의 문항이 확인적 요인분석의 조건을 충족하지 못해 단일문항으로 구성되었다. 다음의 <표 4>는 확인적 요인분석에 대한 결과에 해당한다.

<표 4> 확인적 요인분석

항목	Estimate	S.E	t	AVE	C.R
혁신지향 1	.809	.017	72.77***	.624	.832
혁신지향 2	.845	.017	75.014***		
혁신지향 3	.71	-	-		
관계지향 1	.751	.011	82.194***	.674	.860
관계지향 2	.871	.011	97.221***		
관계지향 3	.837	-	-		
경쟁지향 1	.526	.013	49.379***	.519	.758
경쟁지향 2	.803	.014	73.618***		
경쟁지향 3	.798	-	-		
조직신뢰 1	.686	-	-	.627	.833
조직신뢰 2	.838	.02	67.459***		
조직신뢰 3	.842	.02	67.432***		

4.3 상관관계 분석

다음의 <표 5>는 본 연구의 주요 변수에 해당하는 기업문화(관계지향, 혁신지향, 위계지향, 경쟁지향), 주당 초과 근로시간, 조직신뢰, 직무 스트레스에 관한 상관관계이다.

<표 5> 상관관계 분석

항목						
혁신지향	1					
관계지향	.636**	1				
위계지향	.450**	.556**	1			
경쟁지향	.594**	.538**	.529**	1		
조직신뢰	.694**	.698**	.499**	.558**	1	

주당 초과근로시간	-.065**	-.098**	-.044**	-.042**	-.112**	1	
직무스트레스	-.200**	-.198**	-.109**	-.097**	-.244**	.112**	1

*P<.05, **P<.01

4.4 연구가설 검증

<표 6>의 경우, 앞서 설정한 가설에 대한 분석결과에 해당한다. 가설검증에 앞서 본 연구모형의 적합도를 검증하였다. 검증결과 RMR(.024), AGFI(.929) GFI(.966), CFI (.971), RFI(.946)로 나타나 연구모형의 적합도 기준을 전반적으로 충족시키는 것으로 확인되었다. 본 연구의 가설검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 가설1의 경우 관계지향 문화는 직무스트레스에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이외의 혁신지향, 위계지향, 경쟁지향 문화는 직무스트레스에 정(+)의 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 1의 하위 가설인 1-1, 1-2, 1-3, 1-4는 모두 채택되었다.

둘째, 가설2의 경우 위계지향 문화는 조직신뢰에 부(-)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이외에 혁신·관계·경쟁지향 문화는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 갖는 것으로 나타났다. 따라서 2-1, 2-2, 2-3, 2-4 가설은 모두 채택되었다. 셋째, 조직신뢰는 직무스트레스에 부(-)의 영향을 갖는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

넷째, 가설4의 경우 관계지향 문화와 경쟁지향 문화는 주당 초과근로시간에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 혁신지향 문화와 위계지향 문화는 정(+)의 영향을 가지는 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 4-1, 4-2, 4-3은 채택되었으며 4-4는 기각되었다. 다섯째, 주당 초과근로시간은 직무스트레스에 정(+)의 영향을 갖는 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 5는 채택되었다.

<표 6> 가설검증

항목	Estimate	S.E.	C.R
혁신지향 -> 직무스트레스	.158	.086	2.455**
관계지향 -> 직무스트레스	-.103	.035	-3.540***
위계지향 -> 직무스트레스	.071	.017	4.531***
경쟁지향 -> 직무스트레스	.112	.031	4.473***
혁신지향 -> 조직신뢰	.469	.028	13.985***
관계지향 -> 조직신뢰	.671	.050	10.223***
위계지향 -> 조직신뢰	-.864	.095	-6.313***
경쟁지향 -> 조직신뢰	.436	.046	7.225***
혁신지향 -> 주당 초과근로시간	.269	.498	2.091**
관계지향 -> 주당 초과근로시간	-.173	.050	-2.488**
위계지향 -> 주당 초과근로시간	.043	.095	1.896*
경쟁지향 -> 주당 초과근로시간	-.127	.233	-1.947**
조직신뢰 -> 직무스트레스	-.451	.091	-7.861***
주당 초과근로시간 -> 직무스트레스	.027	.004	2.652***

Model Fit: RMR- .024 / GFI- .966 / AGFI- .929 / CFI- .971 / RFI- .946

*P<.1, *P<.05, **P<.01

<표 7>의 경우 조직 신뢰와 주당 초과 근로시간이 가지는 매개효과에 대한 검증에 해당한다. 구조방정식을 통한 매개효과의 경우 완전매개와 부분매개로 구분된다. 완전매개의 경우 간접효과만에 해당하며, 부분매개의 경우 직접효과와 간접효과가 모두 유의해야 한다. 매개효과를 구분하기 위한 전제는 직접 효과와 간접효과에

대한 측정이 필요하다. 직접효과와 간접효과를 비교할 때 독립변수와 종속변수 간 경로계수가 통계적으로 유의해야 한다. 간접효과와 간접효과를 비교할 때 독립변수와 매개변수 그리고 매개변수와 종속변수 간 경로계수가 통계적으로 유의해야 한다. 분석 결과, 조직 신뢰와 주당 초과근로시간 모두 간접효과와 직접효과가 있는 것으로 나타나 부분매개 효과를 가지는 것으로 볼 수 있다.

<표 7> 직무 스트레스에 대한 매개효과

항목	직접효과	간접효과	총효과	항목	직접효과	간접효과	총효과	
조직신뢰	혁신지향	.158	-.211	-.053	주당 초과근로시 간	.158	.007	.165
	관계지향	-.103	-.302	-.405		-.103	-.004	-.107
	위계지향	.071	.389	.460		.071	.001	.072
	경쟁지향	.112	-.196	-.084		.112	-.003	.108

V. 결론

지식이 고도화되고 급변하는 현대사회에 있어 기업이 성장과 경쟁적 우위를 점하기 위해서는 혁신적이며 창의적인 제품·서비스의 개발과 생산이 필요하다. 이를 위해서는 무엇보다도 쉽게 모방할 수 없고 잠재적 가치가 무한한 인적자원에 대한 관리가 우선시 되어야 한다. 기업 역시 점차 중요해지는 인적자원의 가치를 인지하여 근로자의 처우 개선을 위해 각종 정책을 도입·개선하고 있다. 이에 본 연구는 기업의 조직문화, 주당 초과근로시간 그리고 조직신뢰가 근로자들의 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하고자 가설을 설정하였다.

먼저 가설검증을 통한 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 경쟁가치모형을 적용한 기업의 조직문화가 직무스트레스에 미치는 영향에 관해 선행연구들의 경우 조직의 특성에 따라 혼재된 결과를 제시하였다(강종혁, 2008; 김옥주·조혜진, 2010; Cameron & Quinn, 2011; 박길태·김세영, 2014; 문기주·신용선, 2022). 본 연구 결과는 혁신 지향적이며 관계 지향적일수록 근로자의 직무스트레스를 감소시켰으며 위계 지향적이며 경쟁 지향적일수록 직무에 대한 스트레스를 증가시키는 것으로 나타났다.

둘째, 조직문화와 조직신뢰에 대한 기존 연구들의 경우 변수의 측정요인, 조직특성에 따라 다양한 결과를 제시하고 있다(도윤경, 2001; 서인덕·이원형, 2006; 김효준, 2011; 서인석 외, 2011; 김영춘·정민숙, 2012). 가설 검증결과 위계지향 문화의 경우 조직 신뢰를 감소시키는 것으로 나타났으며, 이외의 조직문화는 조직신뢰를 증가시키는 효과를 가지는 것으로 밝혀졌다. 다음으로, 조직 신뢰와 직무 스트레스 관련하여 가설을 검증하였다. 검증결과, 조직 신뢰는 직무 스트레스를 감소시키는 효과를 가진 것으로 나타나 관련된 선행연구의 결과(Organ et al., 2005; Harris & Kracmar, 2006; 공희정, 2007; 양열, 2009)와 유사한 결과를 제시하는 것으로 나타났다.

셋째, 조직문화는 조직이 가진 문화의 유형에 따라 구성원의 일과 삶의 균형에 다양한 영향을 미친다(Greenhaus & Beutell, 1985; Ray & Miller, 1994; Guest, 2002; 이세영, 2013; 임다희 외, 2018). 이에 조직문화가 일과 삶의 균형 관련 대표 변수 중 하나인 주당 초과근로시간에 미치는 영향 관계를 규명하기 위해 가설을 검증하였다. 검증결과 혁신지향, 위계지향적 문화는 근로시간을 증가시켰으며 관계지향적이고 경쟁지향적인 문화는 감소시킨다는 결과가 제시되었다. 이후, 초과 근로시간이 직무 스트레스에 미치는 영향을 검증하였다. 검증결과 주당 초과근로시간은 직무스트레스를 증가시키는데 영향을 미치는 것으로 나타나 선행연구의 결과와 궤를 같이한다고 볼 수 있다(Gonyea & Googins, 1992; Batt & Valcour, 2003; Bakker et al., 2008; 이윤경, 2006; 김종관·이윤경, 2009; 이용엽·양해술, 2011).

이와 같은 가설설정과 따른 검증결과를 바탕으로 본 연구의 학문적 시사는 다음과 같다. 첫째, 대다수연구들의 경우 기업의 조직성과를 조직몰입, 직무만족, 이직 의도와 같은 변수를 주로 설정하였으나 직무 스트레스에 관한 연구는 미비한 실정이다. 이에 본 연구는 전반적인 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 개인의 기초적 정서에 속하는 직무스트레스를 설정하여 이에 미치는 영향관계를 확인하였다는 점에 의의를 지닌다. 둘째, 본 연구

는 기업의 조직문화와 직무스트레스 간 영향 관계에 있어 조직 신뢰를 매개변수로 설정하여 매개 효과를 검증하였다. 앞서 선행연구의 결과에서 언급하였듯이 각 조직의 유형, 구성원에 따라 조직문화는 조직 신뢰에 대해 혼재된 결과를 제시하고 있다. 이에 본 연구는 실증적으로 조직 신뢰의 효과를 검증하였다는 점에 의의를 가진다. 셋째, 본 연구는 기업의 조직문화와 직무 스트레스 간 관계에 있어 주당 초과 근로시간이라는 변수를 매개변수로 설정하였다. 앞서 언급한 바와 같이 주당 초과 근로시간의 경우 일과 삶의 균형과 연관성이 깊은 변수에 해당한다. 그러나 기존 선행 연구들의 경우, 일과 삶의 균형을 측정할 수 있는 대리 변수로서 초과 근로시간을 설정하여 효과성을 살펴본 연구는 미비한 실정이다. 더하여 일과 삶의 균형에 대한 대리 변수로서 기존 연구들의 경우 관련 제도의 도입 여부 또는 만족도로 측정하고 있다. 이에 본 연구에서는 기업의 조직문화와 직무 스트레스 간 영향관계에 있어 주당 초과근로시간이 갖는 매개효과를 실증적으로 검증했다는 점에서 의의를 가진다.

다음으로 본 연구의 실무적 시사점(정책적 제언)은 다음과 같다. 첫째, 기업의 인적자원 관리 요인 중 기업문화의 경우, 서열의식을 강조하는 Top-down 방식의 위계적 문화의 분위기 조성은 업무처리와 대인 관계에 있어 직무 스트레스를 발생시키는 요인으로 작용할 수 있다. 이에 구성원들의 직무 스트레스를 발생·증가시키는 분위기의 조직문화는 지양할 필요가 있다. 이를 위해 기업은 조직 친화적인 분위기, 업무의 효율성을 추구할 수 있는 문화를 추구하여 궁극적으로 기업과 구성원 간 상호 추구하는 가치의 균형을 맞춘 문화를 추구해야 한다. 둘째, 조직 신뢰는 가설검증을 통해 나타났듯이 직무스트레스를 감소시키는 가장 큰 결정요인에 해당한다. 이에, 기업은 구성원이 조직, 상사에 대한 신뢰 관계를 형성하도록 업무달성에 대한 적절하고 형평성 있는 보상·평가와 같은 제도적 체계 구축 방안이 수반되어야 할 필요가 있다.

셋째, 위계적 문화는 Top-down 방식의 절차, 규정을 중시한다는 특징을 가지고 있다. 그만큼 업무처리 과정에 있어 조직과 많은 상호작용을 요구하는 것을 의미한다. 또한, 기업은 목표달성을 위해 변화와 혁신을 추구하고 지향한다. 그러나 혁신적인 제품과 서비스를 개발하는 주체자인 구성원은 이를 수용하여 조직의 목적을 달성하는 과정에서 과도한 스트레스와 업무량을 받아들이게 된다. 이러한 문화는 근로자에게 추가적인 근로시간을 유도하는 요인으로 작용하게 되며, 궁극적으로 직무 스트레스에 영향을 미치게 된다. 이에 기업은 업무처리의 간소화와 같이 업무 효율성 제고를 위한 시스템 개편·구축 방안 마련과 더불어 과도한 혁신지향 문화를 지양하며 성과달성 방향을 설정함에 구성원과의 적정 합의점을 모색하고 수용하려는 자세가 필요하다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 「인적자본기업패널(HCCP) 근로자용」 데이터는 4072개의 기업모집단을 총화표본추출 후 최종 500개의 선정된 기업의 근로자를 대상으로 진행하고 있으나 더 많은 표본, 다양한 기업의 업종 확보에 대한 한계로 인한 정밀한 실증분석이 어렵다는 점을 가지고 있다. 둘째, 본 연구에서 설정한 변수 중 주당 초과 근로시간은 직무 스트레스를 증가시키는 요인 중 가장 영향력이 낮은 것으로 나타났다. 본 연구는 가설검증을 위해 「인적자본기업패널(HCCP) 근로자용」-(2021년) 자료를 사용하였다. 해당 자료의 조사기준 시점은 2020년도로서 2021년 7월 이후 모든 기업을 대상으로 주 52시간 근무제가 시행되었다는 점을 감안하였을 때 주당 초과근로시간이 가지는 영향력은 본 연구에서 나타나는 영향력보다 더욱 크다고 볼 수 있다. 이에 향후에는 모든 기업이 주5 2시간제 근무제가 전면적으로 시행된 시기와 도입 이전의 시기를 비교하여 주52시간제에 대한 효과성을 보다 면밀하게 분석할 수 있는 연구가 필요할 것으로 보인다.

REFERENCE

- 강종혁. (2008). 조직문화의 유형과 직무스트레스: 지방정부 공무원의 인식을 중심으로. 국민대학교 대학원, 박사학위논문.
- 공희정. (2007). 조직구성원의 직무스트레스 요인과 상사에 대한 신뢰가 조직유효성에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.

- 권기준·어운선·이형룡. (2009). 조직후원인식이 신뢰와 직무태도에 미치는 영향: 체인레스토랑 VIPS 직원들을 대상으로. *호텔경영학연구*, 18(3), 153-170.
- 김문숙. (2010). 생활체육지도자의 직무스트레스와 직무만족의 관계. 영남대학교 스포츠과학대학원. 박사학위논문
- 김옥주·조혜진. (2010). 영아교사의 전문성 인식과 보육시설 조직문화가 직무스트레스에 미치는 영향. *유아교육연구*, 30(2), 193-209.
- 김영춘·정민숙. (2012). 리더십, 조직문화와 조직몰입과의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 12(12), 201-211.
- 문기주·신용선. (2022). 제조 중소기업의 기업문화가 근로자의 조직 충성도, 직무만족, 직무스트레스에 미치는 연구. *여가복지경영연구 (여가복지)*, 3(1), 97-125.
- 이세영. (2013). 일과 삶의 균형 지원제도의 활용과 조직문화 유형 인식이 일과 삶의 균형에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 도윤경. (2001). 조직공정성이 조직유효성에 미치는 영향에 있어서의 상사에 대한 신뢰의 매개효과 연구. *인적자원개발연구*, 3(2), 87-111.
- 서인덕·이원형. (2006). 조직문화, 리더십 그리고 조직시민행동 간의 관계에 있어서 리더신뢰 및 조직몰입의 매개효과. *인적자원관리연구*, 13, 71-106.
- 서인석·권기현·윤우제. (2011). 정부조직의 조직문화와 조직공정성, 조직시민행동의 인과구조-조직신뢰의 매개효과를 포함하여. *한국정책학회보*, 20(3), 395-428.
- 양열. (2009). 직무스트레스와 이직의도: 감성지능과 신뢰의 역할. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 양병청. (2015). 중소기업 직원들의 직무스트레스 유발요인이 이직의도에 미치는 영향: 조직문화 인식의 조절효과를 중심으로. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 채유미·이정배·이숙. (2016). 기업조직 특성에 따른 사무직 근로자의 직무스트레스와 조직효과성 간의 관계. *한국산학기술학회 논문지*, 17(7), 389-399.
- 박길태·김세영. (2014). 조직문화 및 직무스트레스, 소진이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향: 전라북도를 중심으로. *인문논총*, 35, 137-158.
- 임다희·탁성숙·이선우. (2018). 조직문화가 일·가정양립 갈등에 미치는 영향: 경쟁가치모형을 적용하여. *한국조직학회보*, 15(2), 29-56.
- 이윤경, 정혜선, & 장원기. (2006). 근로시간에 따른 근로자들의 직무스트레스. *산업간호학회지*, 15(2), 115-125.
- 김종관·이윤경. (2009). 업무구조, 조직문화, WLB 제도가 조직유효성에 미치는 영향-일과 생활의 균형의 매개 효과를 중심으로. *인적자원관리연구*, 16(4), 57-77.
- 이용엽·양해술. (2012). 셀프리더십이 직무몰입과 스트레스에 미치는 영향. *물류학회지*, 22, 295-321.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.
- French, J. R., Rogers, W., & Cobb, S. (1974). A model of person-environment fit. Coping and adaptation. New York: Basic Books.
- Fukuyama, F. (1995). Social capital and the global economy. *Foreign Aff.*, 74, 89.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gonyea, J. G., & Googins, B. K. (1992). Linking the worlds of work and family: Beyond the productivity trap. *Human resource management*, 31(3), 209-226.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.
- Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2006). Too much of a good thing: The curvilinear effect of leader-member exchange on stress. *The Journal of social psychology*, 146(1), 65-84.
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures Andrew M. Pettigrew. *Administrative science quarterly*, 24(4).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture*. Pfeiffer.
- Ketchen Jr, D. J., Thomas, J. B., & Snow, C. C. (1993). Organizational configurations and performance: A comparison of theoretical approaches. *Academy of management journal*, 36(6), 1278-1313.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time?.
- Marshall, J., & Cooper, C. L. (Eds.). (1981). *Coping with stress at work: Case studies from industry*. Ashgate Publishing Company.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social forces*, 63(4), 967-985.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational behavior and human performance*, 23(3), 373-387.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24-59.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American psychologist*, 26(5), 443.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393-404.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management review*, 23(3), 513-530.

The Impact of Corporate Culture on Job Stress : A Mediating Variable of Overtime and Organizational Trust

Jeon, Young-jun¹⁾

Abstract

Today, when innovation and creativity become increasingly important, management of human resources is a key factor for corporate performance and competitive advantage. Corporate are implementing and introducing various types of support methods for members to achieve goals and improve organizational performance. Organizational culture and organizational trust affect the cognitive and emotional state of members. Furthermore, it can bring about changes in organizational performance such as job stress and job satisfaction.

From an institutional point of view, work-life balance is also a major factor affecting organizational performance. The imbalance between work and life leads to a decline in organizational performance, such as decreased morale and dissatisfaction with work. In relation to work-life balance, the low birth rate problem intensified and the importance began to emerge. Therefore, the government has implemented various policy support for workers' work-life balance, and the "52-hour workweek" is a representative example.

This study analyzed the effect of organizational culture applying the competitive value model on workers' job stress. In addition, the mediating effects of overtime work per week and organizational trust were analyzed. Job stress corresponds to a prerequisite stage that affects job commitment, job satisfaction, and turnover intention. However, research measuring job stress by organizational performance is insufficient. In addition, there are few studies analyzing the relationship between overtime and organizational performance. Considering this, it is necessary to understand the influence relationship.

The results of the study are as follows. First, a hierarchical culture increases the job stress of workers. On the other hand, innovation-oriented, relationship-oriented, and competition-oriented corporate culture reduce job stress. Second, a hierarchical culture has reduced trust in the organization, and other organizational cultures have increased trust in the organization. Third, relationship-oriented and competition-oriented organizational culture reduced overtime. Innovation-oriented, hierarchical-oriented culture increased overtime Fourth, organizational trust and overtime have the effect of mediating organizational culture and job stress. Based on these analysis results, this study presented academic and political implications.

Keyword: The Competing Values Model, Job stress, Overtime, Organizational trust, Mdeiating effects

1)Author, Visiting Research Fellow, Korea Institute of Public Administration, pretec90@naver.com

제1 저자 소개

- 전영준(Jeon, Young-jun)
- 한국행정연구원 초빙연구위원, 행정학 박사
<관심분야>: 산업정책, 조직, 인사 등