석사학위논문

심리적 임파워먼트가 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향

- 직무열의 매개효과 중심으로 -

2019년

한성대학교 지식서비스 & 컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버젼스컨설팅전공

박 혜 림

석 사 학 위 논 문
지도교수 최승욱

심리적 임파워먼트가 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향

- 직무열의 매개효과 중심으로 -

The Impact of Psychological Empowerment on Social Enterprise Sustainability
-Mediating effect of job engagement-

2018년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버져스 컨설팅전공

박 혜 림

석 사 학 위 논 문
지도교수 최승욱

심리적 임파워먼트가 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향

- 직무열의 매개효과 중심으로 -

The Impact of Psychological Empowerment on Social Enterprise Sustainability
-Mediating effect of job engagement-

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문으로 제출함

2018년 12월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버젼스 컨설팅전공

박 혜 림

박혜림의 컨설팅학 석사학위 논문을 인준함

2018년 12월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

심리적 임파워먼트가 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향

-직무열의 매개효과 중심으로-

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원
지 식 서 비 스 & 컨 설 팅 학 과
컨 버 젼 스 컨 설 팅 전 공
박 혜 림

2007년 사회적기업육성법이 제정 된 이래 2018년 11월 30일 현재 2,089개의 사회적기업이 고용노동부 장관으로부터 인증 받아 활동하고 있다. 사회적기업은 스스로 영리활동을 기반으로 취약계층에게 일자리를 제공하고, 사회서비스를 제공하는 기업으로 고용노동부장관으로부터 인증 받은 기업이라고 정의하고 있다.

그리고 사회적기업은 비교적 이러한 사회적 목적에 충실하고 있다고 본다. 그러나 날로 어려워지는 시장 환경 속에서 사회적기업의 지속가능성을 위해서는 여러 원인을 들 수 있으나 제한된 자원 환경 속에서는 무엇보다도 인적자원 중심의 임파워먼트가 가장 중요하다고 하겠다. 왜냐하면 사회서비스 분야가 사회적기업의 주요 사업인 점을 고려하면 고객과 직접 만나는 고객 접점에서 구성원의 직무 처리 방식이 가장 중요한 현실 속에서

본 연구는 구성원의 임파워먼트가 사회적기업의 지속가능성에 미치는 영향을 구성원의 직무열의를 매개 변수로 설정하여 밝히고자 하였다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 임파워먼트 요소 중에서 구성원의 의지에 따라 변화시키기 어려운 구조적 요인을 배제하고 구성원의 의지에 따라 변할 수 있는 심리적 요소인 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력의 4가지 요인으로 구분하여 이러한 요인들이 직무열의에 어떠한 영향을 미치며, 그 결과 직무열의는 사회적기업 지속가능성 요소인 사회적 목적 실현, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성에 어떠한 영향을 미치는가를 실증 분석하였다.

연구문제의 해결을 위하여 2018년 6월부터 8월까지 15개의 사회적기업을 직접 방문하여 임직원을 대상으로 조사하고, 나머지는 구글을 활용하여 자료를 수집 조사하였다. 총 400부를 배포하여 이중 총 273부를 최종 연구 표본으로 사용하였으며, SPSS 23.0을 이용한 탐색적 요인분석과 가설의 인과관계를 확인하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 구성원의 심리적 임파워먼트는 사회적기업의 지속가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

둘째, 구성원의 심리적 임파워먼트는 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.

셋째, 구성원의 직무열의는 사회적기업 지속가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

넷째, 구성원의 직무열의는 구성원의 심리적 임파워먼트는 사회적기업의 지속가능성의 매개효과에 정(+)의 영향을 미친다.

이러한 연구결과를 통하여 사회적기업이 구성원에게 심리적 임파워먼트를 부여하면 구성원들이 스스로 직급에 따른 의사결정 권한을 가지고 각자에게 부여된 업무를 수행할 때 직무열의가 높아짐을 확인하였고, 직무열의가 높을수록 사회적기업 지속가능성의 사회적 목적 달성, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성 모두에 정(+)의 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

【주요어】 사회적기업, 사회서비스, 심리적 임파워먼트, 직무열의, 지속가능성

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구의 배경 및 목적 ····· 1

제 2 절 연구의 방법 및 범위 ····· 2

제 3 절 연구의 구성 ····· 2

제 2 장 이론적 배경 ····· 4

제 1 절 사회적기업의 개념 ····· 4

1) 사회적기업의 개념 ····· 4

2) 사회적기업의 특징 ····· 5

3) 사회적기업의 현황 ····· 7

제 2 절 임파워먼트 ····· 9

1) 임파워먼트의 개념 ····· 9

2) 심리적 임파워먼트의 구성요소 ····· 10

제 3 절 직무열의 ····· 11

1) 직무열의의 개념 ····· 11

2) 직무열의의 구성요소 ····· 13

제 4 절 지속가능성 ····· 14

1) 지속가능성의 개념 ····· 14

2) 지속가능성의 구성 요소 ····· 15

제 3 장 연구 방법 ····· 19

제 1 절 연구모형과 가설설정 ····· 19

1) 심리적 임파워먼트와 직무열의와의 관계 ····· 19
2) 직무열의와 지속가능성의 관계 ····· 20
3) 심리적 임파워먼트와 지속가능성과의 관계 ····· 21
4) 심리적 임파워먼트와 지속가능성에 있어서의 직무열의의 매개효과 ····· 22
제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정 ····· 24
1) 심리적 임파워먼트의 조작적 정의와 측정항목 ····· 24
2) 직무열의의 조작적 정의와 측정항목 ····· 25
3) 지속가능성의 조작적 정의와 측정항목 ····· 26
제 3 절 조사 설계 ····· 28
1) 표본추출 ····· 28
2) 분석방법 ····· 29
3) 설문지 구성 ····· 30

제 4 장 연구결과 ····· 32

제 1 절 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석 ····· 32
1) 심리적 임파워먼트의 요인분석 ····· 33
2) 직무열의의 요인분석 ····· 33
3) 지속가능성의 요인분석 ····· 34
제 2 절 기술통계 분석 ····· 36
1) 표본의 인구통계학적 특성과 변수의 기술 통계량 ····· 36
2) 변수들 간의 상관관계 분석 ····· 39
3) 심리적 임파워먼트와 직무열의의 관계 ····· 40
4) 직무열의와 사회적기업 지속가능성의 관계 ····· 42
5) 심리적 임파워먼트와 사회적기업 지속가능성과 직무열의의 매개효과 ····· 45

제 5 장 결론 ····· 73

제 1 절 연구 결과 요약 ····· 73
제 2 절 결론 및 시사점 ····· 74
1) 결론 ····· 74
2) 시사점 ····· 76
참 고 문 헌 ····· 78
부 록 ····· 87
ABSTRACT ····· 92

표 목차

[표 2.1] 사회서비스의 범위 ····· 5
[표 2.2] 사회적기업 지역별 현황 /단위 개소 ····· 7
[표 2.3] 사회적기업 조직 유형별 현황 ····· 8
[표 2.4] 인증 사회적기업의 사회적 목적별 현황 ····· 8
[표 2.5] 인증 사회적기업의 서비스 분야별 현황/ 단위 % ····· 9
[표 3.1] 심리적 임파워먼트에 대한 측정항목 ····· 25
[표 3.2] 직무열의에 대한 측정 항목 ····· 26
[표 3.3] 지속가능성 대한 측정 항목 ····· 28
[표 3.4] 자료의 통계 분석 방법 ····· 30
[표 4.1] 요인분석결과 ····· 33
[표 4.2] 표본의 인구통계학적 특성 ····· 36
[표 4.3] 기술통계 결과 ····· 38
[표 4.4] 변수간 상관관계 ····· 39
[표 4.5] 심리적 임파워먼트와 직무열의의 관계 ····· 41
[표 4.6] 직무열의와 사회적 목적 달성의 관계 ····· 42
[표 4.7] 직무열의와 경제적 기반 형성의 관계 ····· 43
[표 4.8] 직무열의와 환경적 수용성의 관계 ····· 44
[표 4.9] 심리적 임파워먼트와 사회적기업 지속가능성간 직무열의 매개효과 검증 ····· 45
[표 4.10] Baron & Kenney 의 매개효과 분석 단계 ····· 46
[표 4.11] 의미성과 사회적 목적 달성간 직무열의 매개효과 ····· 48
[표 4.12] 능력과 사회적 목적 달성간 직무열의 매개효과 ····· 50
[표 4.13] 자기결정력과 사회적 목적 달성간 직무열의의 매개효과 ····· 52
[표 4.14] 영향력과 사회적 목적 달성간 직무열의 매개효과 ····· 54
[표 4.15] 의미성과 경제적 기반 형성간 직무열의의 매개효과 ····· 56
[표 4.16] 능력과 경제적 기반 형성간 직무열의의 매개효과 ····· 58
[표 4.17] 자기결정력과 경제적 기반 형성간 직무열의의 매개효과 ····· 60

[표 4.18] 영향력과 경제적 기반 형성간 직무열의의 매개효과 ····· 61
[표 4.19] 의미성과 환경적 수용성간 직무열의의 매개효과 ····· 63
[표 4.20] 능력과 환경적 수용성간 직무열의의 매개효과 ····· 65
[표 4.21] 자기결정력과 환경적 수용성간 직무열의의 매개효과 ····· 67
[표 4.22] 영향력과 환경적 수용성간 직무열의의 매개효과 ····· 69
[표 4.23] 매개효과 분석결과 ····· 70

그림 목차

[그림 2.1] 사회적기업의 지속가능성 ····· 18
[그림 3.1] 연구모형 ····· 19
[그림 3.2] 심리적임파워먼트와 사회적기업 지속가능성 간 직무열의매개효과 ····· 24
[그림 4.1] 의미성과 사회적 목적달성간 직무열의 매개효과 ····· 49
[그림 4.2] 능력과 사회적 목적달성간 직무열의의 매개효과 ····· 50
[그림 4.3] 자기결정력과 사회적 목적달성간 직무열의 매개효과 ····· 52
[그림 4.4] 영향력과 사회적 목적 달성간 직무열의 매개효과 ····· 54
[그림 4.5] 의미성과 경제적 기반 형성간 직무열의 매개효과 ····· 56
[그림 4.6] 능력과 경제적 기반 형성간 직무열의 매개효과 ····· 58
[그림 4.7] 자기결정력과 경제적 기반 형성간 직무열의 매개효과 ····· 60
[그림 4.8] 영향력과 경제적 기반 형성간 직무열의의 매개효과 ····· 62
[그림 4.9] 의미성과 환경적 수용성간 직무열의의 매개효과 ····· 64
[그림 4.10] 능력과 환경적 수용성간 직무열의의 매개효과 ····· 65
[그림 4.11] 자기결정력과 환경적 수용성간 직무열의의 매개효과 ····· 67
[그림 4.12] 영향력과 환경적 수용성간 직무열의 매개효과 ····· 69

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

사회적기업육성법은 2007년에 제정되었으며, 사회적기업은 미력하나마 소득양극화 해소와 지역경제 활성화에 많은 기여를 하고 있음이 분명하다. 사회적기업은 사회복지재단과는 달리 스스로 영리활동을 하여 그 재원을 기반으로 하여 취약계층에게 일자리와 사회서비스를 제공하는 기업이다. 따라서 사회적기업은 일반기업과 마찬가지로 지속가능성이 무엇보다도 중요하며 비영리조직과는 달리 스스로 영리 활동을 통하여 수익금을 발생시켜야 한다.

이러한 사회적 목적을 추구하기 위하여서는 사회적기업의 지속가능성이 당연히 요구되어진다, 그러나 현실적으로 대다수의 사회적기업은 극히 한정된 자원으로 하여금 재정이 열악하여 어려움을 호소하고 있다. 따라서 사회적기업의 지속가능성을 위하여서는 제한된 자원을 최대한 활용하는 방법이 최선이라고 할 것이다. 제한된 자원 중에서 가장 중요한 것은 역시 인적자원이라고 할 것이다. 인적자원의 효율적 활용을 위하여서는 구성원들에게 임파워먼트가 가장 중요한데, 임파워먼트는 구조적 임파워먼트와 심리적 임파워먼트로 구성되어 진다. 그런데 구조적 임파워먼트는 구성원들의 개인 역량에 크게 영향을 받지 않음으로 인하여 구성원 개인의 노력에 의하여 역량에 영향을 미치는 심리적 임파워먼트에 국한하였다.

심리적 임파워먼트란 선행 연구에 따라 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력으로 정리 되는바, 이러한 심리적 임파워먼트가 조직 구성원들로 하여금 사회적기업의 핵심가치를 지지하고 이해하는 사회적기업 구성원들의 직무열의에 영향을 미칠 것이며, 직무열의는 지속가능성인 사회적 목적, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성에 영향을 미칠 것으로 본다.

따라서 본 연구는 사회적기업에서 심리적 임파워먼트가 사회적기업 구성원의 직무열의를 매개로 하여 지속가능성에 미치는 영향을 증명하는 것이다,

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 심리적 임파워먼트는 직무열의에 영향을 미치는가?

둘째, 직무열의는 사회적기업의 지속가능성에 영향을 미치는가?

셋째, 심리적 임파워먼트는 사회적기업의 지속가능성에 영향을 미치는가?

넷째, 심리적 임파워먼트는 지속가능성과의 관계에서 직무열의는 매개효과를 가지는가?

다섯째, 사회적기업의 지속가능성을 위하여서는 심리적 임파워먼트 중 어떤 요소를 함양 시키는 것이 필요한가?

제 2 절 연구의 방법 및 범위

본 연구에서는 탐색적 문헌연구 방법과 실증조사를 병행하였다. 문헌 연구를 통하여 사회적기업, 심리적 임파워먼트, 직무열의, 지속가능성에 대한 이론적 배경과 근거를 제시하였으며, 실증조사를 위하여서는 2018년 6월부터 8월까지 15개의 사회적기업을 직접 방문하여 임직원을 대상으로 조사하고, 나머지는 구글을 활용하여 자료를 수집 조사하였다. 사업 분야는 제조업, 유통업, 사회서비스업 등 여러 업종을 포함하였고, 기업의 규모와 구성원들의 성별, 나이, 학력, 근무 년 수 등 인구 통계학적 범위도 포함 하였다.

실증분석을 위한 통계처리는 SPSS 23.0을 활용하고 분석을 하였다.

제 3 절 연구의 구성

본 연구는 다음과 같이 진행 되었다.

제 1 장은 서론으로 연구의 배경 및 목적, 그리고 연구의 방법과 범위, 연구의 구성에 대하여 제시 하였다.

제 2 장은 본 연구의 주요 개념인 사회적기업, 심리적 임파워먼트, 직무열의, 사회적기업의 지속가능성에 대한 선행연구를 바탕으로 하여 개념 정의와 구성요소를 정리하여 이론적 배경을 제시하였다..

제 3 장은 연구 방법으로서의 선행 연구를 통한 이론적 배경을 바탕으로 연

구모형을 제시하고 가설을 설정 하였다. 가설 검증을 위한 변수의 조작적 정의와 측정, 조사설계로는 표본의 추출 및 분석 방법과 설문지 내용으로 구성하였다.

제 4 장은 연구의 결과로서 표본의 일반적 특성과 변수에 대한 신뢰성, 타당성 분석하고, 연구모형의 검증을 통하여 연구 가설을 검증하기 위하여 심리적 임파워먼트가 지속가능성에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트가 지속가능성에 미치는 영향 중 직무열의의 매개효과에 대하여 결과를 제시하였다.

제 5 장은 결론으로 연구 결과의 요약 및 결론 및 시사점을 제시하였다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 사회적기업의 개념

1) 사회적기업의 개념

가) 사회적기업의 개념

일반적으로 사회적기업은 '영리활동을 통해 수익을 창출하고 그 수익을 사회적 목적 실현을 위해 재투자하는 기업'을 말한다, 다시 말해서 사회적기업은 '이윤창출' 이라는 경제적 가치와 '사회적 목적 달성' 이라는 사회적 가치를 동시에 추구 한다 (김수미, 2013). 원래 사회적기업이라는 용어는 저소득층이나 노숙자 등 빈곤 위기에 처한 사람들에게 직업 훈련과 일자리를 제공하는 기업을 설립하고자 모색 중이던 미국의 비영리 활동가들에 의해 사용되었다(정선희, 2006).

미국에서는 사회적기업이 복지지출에 대한 비영리조직의 능동적 수익창출 프로젝트로 발전되기 시작했고, 서유럽은 사회적기업의 정의를 사회적 배제와 실업문제의 해결을 위해 상거래 활동을 통해 안정적인 재원을 확보하여 사회적 목적을 달성하는 독립된 조직이라 하였다 (Haugh, 2005).

영국에서는 사회적기업을 사회적 목적을 우선으로 하여 주주나 대표의 이윤을 극대화하는 것 보다 사업체 또는 지역사회를 위해 재투자하는 기업이라 정의하였고 (DTI2, 2002), OECD(1999)는 사회적기업을 '기업적 방식으로 조직되는 일반 활동 및 공익활동을 아우르며, 이윤극대화에 두지 않고 특정한 경제 및 사회적 목적, 그리고 재화와 용역의 생산이나 사회적 배제 및 실업문제에 혁신적인 해결책을 제시하는데 주된 목적을 두는 기업' 이라고 정의 내림으로서 활동 결과가 공익적이며 이윤을 재투자해 실직자와 빈곤층의 일자리를 만든다는 점에서 일반 기업과 구분 하였다 (김량임, 2012, 재인용).

우리나라의 '사회적기업육성법'은 "취약 계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면

서 재화 및 서비스의 생산 판매 등 영업활동을 수행하는 기업”으로 사회적기업을 정의한다. 전통적인 일반적인 기업은 이윤을 추구하나, 사회적기업은 취약계층에게 일자리나 사회서비스 제공 등 사회적 목적을 추구하는 기업이다. 라는 것을 의미하는 것이다.

나) 사회서비스의 개념

삶의 질 향상을 위하여 사회적으로는 꼭 필요하지만 수익성이 없어서 민간기업들이 참여하지 않는 복지서비스를 사회서비스라고 한다. 사회서비스는 교육, 보건, 사회복지 환경 및 문화 분야의 서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 [표 2.1]과 같다.

[표 2.1] 사회서비스의 범위

- 교육, 보건, 사회복지 환경 및 문화 분야의 서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스
1, 교육서비스
2, 예술관광 및 운동 서비스
3, 산림 보전 및 관리서비스
4,간병 및 가사지원서비스
5, 문화재 보존 또는 활용 관련 서비스
6, 청소 등 사업시설 관리 서비스
7,「직업안정법」제 2조의 제 9호에 따른 고용서비스
8, 그 밖에 고용노동부장관이 정책심의회의 심의를 거쳐 인정하는 서비스

자료 : 사회적기업육성법 제 8조 및 시행령 제 3조

2) 사회적기업의 특징

가) 하이브리드 조직

사회적기업은 사회적 목적을 추구하는 사회복지법인과 경제적 이익을 최우선으로 하는 일반 기업 조직과 일정부분 공통점을 가지는 하이브리드 조직이다.

사회복지법인은 정부 재정 지원이나 후원금을 기반으로 어르신 돌봄이나 저소득층 자녀 돌봄 교육과 같은 공공서비스를 저비용이나 무료로 제공하지만, 사회적기업은 상품이나 서비스를 판매하여 얻는 영리활동을 한다는 것이다.

나) 영리활동

우리나라의 사회적기업은 예비사회적기업 3년 지정기간 중 2년, 사회적기업으로 인증 후 3~4년간 정부 재정지원을 받게 된다. 이러한 재정 지원 사업은 사회적기업의 자립 및 지속경영을 위한 재정 지원을 한다. 그러나 사회적기업은 스스로의 영리활동을 기반으로 하여 얻어진 수익금을 기반으로 사회적 목적을 추구해야만 하는 것이지 정부의 재정지원에 의존하여서는 안 된다(고용노동부, 2008).

다) 자원동원에 관한 문제

사회적기업의 자원은 기업의 시장자원과 사회복지재단의 공공자원 및 호혜자원 같은 혼합자원을 동원하게 되며, 각 영역의 자원은 비율을 정할 수 없는 복합적이고 다중적인 형태를 가지게 된다(Laville & Nyssen, 2001).

라) 민주적 조직 운영

일반기업은 이사회나 주주총회를 통하여 주요한 의사결정을 하게 되지만 사회적기업은 이해 당사자가 포함된 민주적 의사결정을 하고 있다. 상업상 법인의 경우를 예를 들어보면 사내이사 중 반드시 근로자 대표 1인 이상을 포함시키고, 사회서비스 수혜자 등 이해 당사자나 지역의 덕망 있는 인사를 사외이사로 선임하도록 하고 있다(노대명, 2009).

마) 지역사회 통합

사회적기업은 스스로의 힘으로 노동시장에 진입하기 어려운 취약계층을 우선적으로 고용하도록 되어 있다. 이는 호혜적으로 일어나는 한정된 물질적 지원보다는 일자리를 제공하여 수익을 창출함으로서 지역사회경제에 선순환의 효과를 가져 오도록 하는 것이다(Pearce, Social Enterprise Coalition, 2003).

이러한 일자리 제공은 취약계층이 사회적으로 배제되지 않도록 빈곤으로 사회적 위험으로부터의 보호를 포함하는 의미를 갖는다. 예를 들어 노인일자리 창출기관인 서울 관악구 소재 관악시니어클럽 산하에 있는 ㈜CSC 푸드는 도시락 제조 및 배달사업을 하는데, 65세 이상 지역의 고령인구를 채용하여 여기서 나오는 이익금 전액을 인건비로 사용하고 있는 것이다.

3) 사회적기업의 현황

가) 지역별 현황

우리나라의 사회적기업을 살펴보면 사회적기업은 총 2,089개(2018.11.30. 기준)로서, 지역별로는 서울 376개, 경기 350개순이다.

[표 2-2] 사회적기업 지역별 현황 / 단위 개소

서울	대전	광주	부산	경기	충남	전남	경남	제주
376	59	108	101	350	94	112	95	51
인천	대구	울산	세종	강원	충북	전북	경북	
124	66	78	10	118	91	124	132	

자료 : 한국사회적기업진흥원, 2018년 11월 30일 현재

나) 조직 유형별 현황

먼저 조직 유형별 현황을 살펴보면 상업상 회사가 59.5%로 가장 많으며, 민법상 법인(13.6%), 협동조합(6.4%)순이다.

[표 2.3] 사회적기업 조직 유형별 현황

비영리					영리			
민법상 법인	비영리 민간 단체	사회 복지 법인	사회적 협동 조합	기타 법인 단체	상업상 회사	농 (어)업 회사 법인	영농 (어) 조합 법인	협동 조합
13.6 %	4.7 %	4.1 %	3.8 %	0.2 %	59.5 %	3.1 %	4.6 %	6.4 %

자료 : 한국사회적기업진흥원(http://www.socialenterprise.or.kr), 2018년 5월 30일 현재

다) 사회적목적 실현 유형별 현황

사회적기업 인증 신청 시 사회적기업육성법상 사회적 목적별 인증 유형을 정하여 심사를 받게 되어 있는데, 이러한 구분은 사회적기업 인증과정에서 인증 요건에 따른 유형으로 이해할 필요가 있다. 사회적기업의 사회적 목적별 현황은 일자리 제공형(68.4%), 사회서비스제공형(6.2%), 지역사회공헌형(5.0%), 혼합형(9.2%), 기타형(11.2%)순으로 분포 되어있다. 지역사회공헌형은 2011년도에 새로 신설된 유형이다.

[표 2.4] 인증 사회적기업의 사회적 목적별 현황

구분	일자리 제공형	사회서비스 제공형	지역사회 공헌형	혼합형	기타형	계
비율(%)	68.4	6.2	5.0	9.2	11.2	100

자료 : 한국사회적기업진흥원(http://www.socialenterprise.or.kr), 2018년 5월 30일 현재

라) 서비스 유형별 현황

사회적기업의 서비스 분야별 현황을 살펴보면 분류하기 어려운 분야인 기타(48.4%), 문화예술(11.6%), 청소(10.3%), 교육(8.2), 환경(5.9%),간병가사지원

(5.0%)순이다.

[표 2.5] 인증 사회적기업의 서비스 분야별 현황/ 단위 %

문화예술	청소	환경	교육	사회복지	간병가사지원	관광운동	보육	보건	문화재	산림보전관리	고용	기타
11.6	10.3	5.9	8.2	5.5	5.0	2.4	0.7	0.7	0.5	0.4	0.4	48.4

자료 : 한국사회적기업진흥원(http://www.socialenterprise.or.kr), 2018년 5월 30일 현재

제 2 절 임파워먼트

1) 임파워먼트의 개념

임파워먼트(empowerment)는 일반적으로 권한위임이라고 정의 하고 있다. 그러나 Randolph(1995)는 임파워먼트를 단지 권한위임의 새로운 명칭으로 생각하거나 리더가 자신의 권한을 아랫사람에게 나누거나 공유하는 것으로 정의하는 것은 적절하지 않다고 하면서, 임파워먼트란 유용한 지식과 내적 동기부여를 통하여 구성원들이 자유롭게 능력과 파워를 발휘하도록 해줌으로써 나타나는 놀라운 결과라고 하였다. Hartlin & Ferrell(1996)은 관리자가 임파워먼트란 구성원에게 직무와 관련된 활동에 대하여 의사결정 권한을 부여 하는 것이라고 하면서 구성원은 고객을 만나는 현장에서 고객의 욕구를 충족시키기 위하여 적시에 적절한 의사결정을 하여야 하는 권한이 필요하기 때문에 고객과의 접전에서 고객 만족 및 서비스 품질을 위하여 임파워먼트는 확신감을 증대시켜 준다고 하였다. Kahn(1997)은 구성원들이 리더의 결정을 기다리지 않고 스스로 옳다고 믿는바에 따라 의사결정을 내리도록 허용하는 것이 임파워먼트라고 정의하였다(장형규, 2005). Bandura(1997)는 “자기 효능감을 임파워먼트에서 핵심적인 것으로 간주하여 ‘권한 배분’보다는 구성원의 능력 신장의 의미를 보다 강조 하였다(노상용, 2005).

이처럼 학자들마다 임파워먼트를 보는 시각에 따라 임파워먼트를 다양하게

정의한다.

결론적으로 임파워먼트란 구성원들 개개인에게 기업을 위해서 스스로 중요한 일을 할 수 있는 능력과 권한과 힘이 있다고 확신을 심어주고, 공식적인 권력과 권한을 이전함으로써 구성원의 역량을 키워 리더와 구성원간의 권한의 확대 개념으로 보아야 할 것이다(김병식, 1997). 그러나 많은 학자들과 경영실무자들은 임파워먼트를 리더가 부하에게 권한을 위임하되 이는 권력을 한정시킨 상태에서의 주고받는 관계로서 권한 위임뿐만 아니라 통제 개념도 가지고 있는 복합적 개념으로 임파워먼트를 이해하여야 할 것이다.

여기서는 임파워먼트는 기업의 직무환경을 의미하는 구조적 임파워먼트와 기업 구성원들 사이에 자신감을 강화해 주는 심리적 임파워먼트로 구분하기로 하고, 구성원들의 의지에 의하여 영향을 미치는 심리적 임파워먼트에 국한하여 논하기로 한다.

2) 심리적 임파워먼트의 구성요소

Conger& Kanungo(1988)는 심리적 임파워먼트는 기업 구성원들 사이에 자신감을 강화해 주는 하나의 과정으로 정의하였다.

한편 Spreitzer(1995)는 심리적 임파워먼트의 네 가지 구성요소를 정의하였다. 그 첫째가 의미(meaning)로서 직무에서 요구하는 바와 자기의 심념, 가치관, 행위와의 일치여부에 관한 것이다(Brief & Nord, 1990). 구성원 개인의 가치와 기업의 가치를 동일화 하면 할수록 스스로 구성원은 자신의 과업에 대하여 의미를 더 강하게 스스로에게 부여하게 된다. 왜냐하면 의미성이란 수행해야 할 과업과 자신의 심념과 가치가 일치하는 것을 말하기 때문이다(Thomas& Velthouse, 1990).

둘째는 능력(competence)으로 Tomas와 Velthouse는 자신감(selt-efficacy)이라 하였으나 이를 수정하여 자신의 직무를 수행할 수 있는 능력을 자신이 갖고 있다는 신념으로 해석 하였다(Gist& Mitchell, 1992). 능력은 역경에 도전하는 노력과 끈기(Gecas, 1989), 높은 목표성취의 희망(Ozar & Bandura,1990) 그리고 높은 성과(Lockeetal, 1984)를 가져오게 한다.

셋째는 자기결정력(self-determination)으로 자기 직무 수행에 대하여 자기

스스로 결정력을 기지고 있다고 생각하는 것이라고 해석 하였다. 직무행위의 착수, 계속과 수행절차(직무방법, 속도, 노력의 강도 등)에 대한 의사결정을 위하여 자율권을 가지고 있다는 스스로의 믿음이다(Deci & Ryan, 1985). 자기결정력은 난관에 봉착했을 때에 적극적으로 해보려는 의지와 회복력을 주게 된다는 것이다(Deci & Ryan, 1987). 그리고 마지막 요소가 영향력(impact)인데, 기업의 전략적, 행정적 및 조작적 중요한 결정에 자기가 영향력을 가졌다는 느낌이다(Ashforth, 1989).

Spreitzer(1995)는 심리적 임파워먼트의 구성 요소를 의미, 능력, 자기결정력, 영향력으로 정의하고 이중에서 한 가지가 빠진다고 무의미한 것은 아니지만 하나라도 빠지게 되면 아무래도 총체적 효율은 낮아진다고 한다.

제 3 절 직무열의

1) 직무열의의 개념

직무열의란 “개인적 상태(신체적, 인지적, 그리고 정서적)와 능동적이고 완벽한 역할 수행을 연결하기 위하여 과업 행동에서 개인이 선호하는 자신을 고용하고 표현하는 것”이라고 정의하고, 직무태만(disengagement)은 자신의 에너지를 신체적, 인지적, 그리고 정서적 노동으로부터 회수함으로 수동적이고 완벽하지 못한 역할 수행을 이끄는 것이라고 설명하였다(Kahn, 1990). 직무소진을 측정하기 위해 개발된 MBI(Maslach Burnout Inventory) 방식 또한 직무소진이 낮을수록 직무열의는 높은 것으로 판단하였다(Maslach & Jackson, 1981).

이후 직무열의는 유럽의 학자들을 중심으로 구체적으로 연구 되었다. (Schaufeli & Bakker, 2004)는 직무열의에 관한 선행연구는 직무소진과 반대되는 관점에서의 직무요구-자원모델을 만들었다. 한편 Kahn(1990)의 원래 연구모델인 직무열의에 대한 심리적 조건의 동기적 관점을 바탕으로 한 연구는 많지 않았으나 최근 들어 이에 관한 실증연구들이 관심을 받고 있다(May et al., 2004, Rich et al., 2010). Bakker & Geurs(2004)는 직무자율성, 직무개발 가능성, 수행 피드백이 직무열의의 선행변인임을 보고하였으며 사회적 지지와 상사 코칭 등도 직무열의와의 관련성을 나타내었다(Bakker, 2005). 또한 성격과

직무열의와의 관계를 검증한 연구에서는 성격의 5 요인 중 정서적 안정성과 외향성이 높은 관련성을 가지는 것으로 드러났다(Langelaan at al, 2006). 초기의 직무열의는 직무소진과 반대되는 개념으로 연구되었으나(Hallberg, Johansson, & Schaufeli, 2007, Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) 이후에는 긍정심리학의 영향을 반영하여(Schaufeli & Salanova, 2005) 긍정성을 강조하는 독립적인 개념으로서 연구가 진행되었다. 연구자마다 관점이 다르기 때문에 직무열의에 대한 정의나 구성요인은 다양하다(Macey & Schneider, 2008, Christian et al., 2011). 그러나 직무소진의 각 하위요인이 직무열의의 에너지, 참여, 효능으로 대체될 가능성이 높다고 간주되어 최근에는 직무열의를 직무소진과 완전히 대비되지는 않지만 서로 부정적인 관계에 있는 독립적인 변수로 보는 것이 일반적이다(Schaufeli & Bakker, 2004).

Schaufeli et al.(2002)은 직무열의를 "긍정적이고 성취감을 주는 일과 관련된 마음의 상태인 활력, 헌신, 몰두로 특징화될 수 있다" 고 정의하였다. 특히 직무열의는 순간적이고 독특한 상태이기 보다는 보다 지속적이고 전반적인 정서적·인지적 상태로 어느 특정한 대상, 사건, 개인 또는 행동에 집중하지 않는 경향이라 주장하였다(Shaufeli et al., 2002). 직무열의에 대해서 많은 정의가 제시되었지만 결국 수행하는 직무에서 높은 수준의 개인적 투자를 함축하는 공통적인 개념으로 수렴되고 있다(Christianet al., 2011). 즉 직무열의는 개인의 신체적, 인지적, 정서적 상태가 포함된 개념으로(Kahn, 1990) 손, 머리, 마음을 투자하여 적극적으로 완벽한 작업을 수행하는 것이다(Rich et al., 2010). 일과 관련된 긍정적인 마음의 상태인 직무열의는 그 자체로도 중요할 뿐 아니라 기업의 성과와 생존가능성을 높이는데 기여한다(Simpson, 2009).

직무열의(Job engagement)에 대한 개념은 직무열의의 반대 개념인 직무탈진(Job burnout)에서 시작하였는데(Maslash, Schaufeli, & Leiter, 2001) 이는 긍정심리학의 영향으로 일에 대한 어두운 면을 강조하는 대신 밝은 부분을 보려는 경향에서 시작되었다(Schaufeli & Salanova, 2007, Schaufeli et al., 2002, Shirom, 2003). 직무탈진은 회피적 행동체계, 직무열의는 촉진적 행동체계에 기반을 두고 있다. 직무탈진을 갖고 있는 사람은 억제 행동을 유지함으로써 자신을 신체적 위험이나 위기, 고통의 문제에 노출되지 않으려고 위축된 행동을

하는 반면, 직무열의가 있는 사람은 직접적으로 기쁨과 보상을 경험하기 위해 촉진적인 행동을 한다(Shirom, 2003).

2) 직무열의의 구성요소

직무열의의 시작은 Kahn(1990)의 연구로 볼 수 있다. Kahn은 열의를 개인적으로 나타나는 의지나 정서, 행동을 활동적이며 스스로 만족을 위하여 나타나는 자신에 대한 자아의 표현과 활용으로 본다(Khan, 1990, May, Gilson & Harter, 2004).

Maslach & Leiter(1997, 2000)는 열의를 직무탈진의 세 가지 주요 요소인 소진, 냉소주의, 직업 효능감의 결여에 대한 반대되는 개념으로 에너지(high energy), 몰입(strong involvement), 효능감(sense of efficacy)이라는 개념으로 설명하였다. 그들은 직무탈진과 직무열의가 같은 선상의 양쪽 끝에 있다고 말하면서 만일 직무탈진과 직무열의 중 한쪽이 높으면 다른 한쪽은 자동적으로 낮아지게 된다고 한다.

그러나 Schaufeli et al.(2002)는 직무열의를 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)로 정의되는 긍정적이고 만족스러운 성취적인 업무와 연관된 마음의 상태라고 하였다. Schaufeli & Salanova(2007)는 위의 세 가지 특징을 직무열의의 하위 구성요소로 설명하였다.

직무열의의 하위차원 중에서 첫 번째 요소인 활력(vigor)은 일하는 동안의 정신적인 회복력과 높은 에너지 수준, 그리고 자신의 업무에 노력을 투자하려는 의지, 어려움에 직면했을 때의 인내력을 의미한다(Shaufli et al., 2002).

활력은 직무탈진의 하위개념인 소진과는 반대개념이라고 할 수 있고 '에너지'라는 연속선상의 양 극단에 존재한다고 하였다(Schaufeli & Salanova, 2005). 헌신(dedication)이란 자신의 업무와 관련하여 강하게 이끌리는 것으로 중요성을 느끼고 열정과 자부심 그리고 도전정신 등을 얻게 되는 것이며, 한 개인이 직무에 강하게 몰입(involvement)되는 것이라고 할 수 있다. 헌신은 직무탈진의 하위개념인 냉소와는 반대개념이라고 할 수 있고 '업무에 대한 동일시'라는 연속선상에 존재하는 반대개념이라고 할 수 있다(schaufeli et al., 2005).

몰두(absorption)는 자신의 직무에 대한 완전한 집중, 깊게 몰두된 상태, 시간이 빠르게 흘러가는 듯한 느낌, 일과 자신을 분리하여 생각하기 어려운 상태를 의미한다(schaufeli et al., 2005). 한편 학자들은 몰두와 몰입(flow)의 경험이 서로 비슷하다는 의미를 가지고 있다고 본다.(Gonzalez-Roma, Shaufeli, Bakker & Lloret, 2006; Langelaan et al., 2006; Llorens ea al., 2007). 몰입과 몰두의 주요 차이는 몰두는 특히 업무 영역에서 일어나는 보다 지속적인 정신 상태라고 가정되는 반면 몰입은 어떤 영역에서든 일어나고 짧은 시간 동안 일어나는 최고조의 경험과 유사하다는 점이다(Hallberg & Shaufeli 2006, Shaufeli et al., 2002).

여기서는 직무열의를 조직 구성원이 스스로 활력, 헌신, 몰두를 가지고 직무에 임하는 상태로 정의하기로 한다.

제 4 절 지속가능성

1) 지속가능성의 개념

사회적기업의 지속가능성을 살펴보면 영국에서는 사회적기업의 지속가능성을 재정적으로 보조금에 의존하지 않아야 하며 재정적 수입은 반드시 시장의 상거래 활동을 통하여 100% 확보하고, 사회적 목표와 재정적 목표를 함께 충족시켜야 하는 것으로 경제적 기반 형성의 중요성을 가장 강조한다고 볼 수 있다.

다시 말하여 사회적기업의 지속가능성은 수익활동을 바탕으로 사회적 목적을 구현하는 것이라고 할 수 있다.

고용노동부(2008)는 사회적기업 육성 방안으로 예비사회적기업 육성과 재정지원 사업 등을 통하여 사회적기업이 지속가능 경영을 유도 하고 있다. 사회적기업의 지속가능성을 위하여 정부의 성장 단계별 지원제도를 활용하여 사회적기업이 점진적으로 자립 할 수 있도록 육성·관리 하겠다고 한다. 한편 이인재(2006)는 고용노동부의 사회적기업 인증제도는 사회적기업에 대한 개념을 극도로 협소화시켜 장기적 측면에서 보면 도리어 사회적기업의 발전에 긍정적이지 않은 방향으로 갈 수 있다고 우려하면서 사회적기업의 지속가능성을 위해서는 정부는 제도적으로 유연한 접근이 필요하다고 본다. 그리고 이용탁(2008)은 의

사소통이나 정보의 공유 같은 기업 내부적 요소와 함께 거래 수입을 통한 수익 창출 등이 사회적기업의 지속가능성에 중요한 역량이라고 말하고 있다.

Defourny & Borgaza(2001)는 사회적기업의 경제활동은 사회적 사명과 동시에 추구 되어야 하며, 사회적기업의 상품과 서비스의 생산 및 판매는 결국은 사회적 사명을 지원하는 것으로 해석한다. 따라서 사회적기업의 지속가능성은 사회적 목적을 위하여 경제적 목적을 함께 구현하는 것으로 사회적 사명을 우선적으로 하면서 경제적 수익활동을 수행하는 것으로 정의한다.

이와 관련하여 Borgaza & Solari (2001)는 사회적기업에 다양한 이해 관계자들을 참여시킴으로써 기업의 균형과 안정을 통하여 사회적 가치를 구현할 수 있다고 본다. 또한 사회적기업의 지속가능성을 위하여 다양한 이해 관계자들의 참여와 관계 형성을 통하여 경영자가 자기이익에 집중하는 행동을 자제하게 하며, 업무 효율을 높이는 효과를 얻을 수 있으며 이러한 효과는 리스크를 줄여 지속가능성을 높일 수 있다(Campi et al., 2006). 이처럼 사회적기업은 경제적 기반 형성을 통하여 사회적 목적 달성뿐만 아니라 네트워크를 통한 이해 당사자들의 협력과 정부의 제도적 지원 등과 같은 환경적인 측면도 중요하다고 보는 것이다.

2) 지속가능성의 구성 요소

본 연구는 사회적 목적 달성을 위하여 경제적 기반 형성과 환경적 수용성을 유지하는 것을 사회적기업의 지속가능성으로 정의하기로 한다(최조순, 2012).

가) 사회적 목적 달성

사회적기업은 영리 기업이 추구하는 최소한의 노력으로 최대한의 효과를 발생 시킨다는 경제원칙보다는 사회적 목적 달성을 위한 가치와 철학을 추구한다. 사회적기업육성법 에서는 사회적기업의 사회적 목적을 취약계층에게 일자리 또는 사회서비스를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 것 등으로 규정하고 있다. 따라서 사회적 목적의 달성은 각각의 사회적기업의 특성에 따라 다르지만 구성원의 일자리 창출 시에도 기본적으로 비슷한 조건이라면 취약계층을 우선 선발하고 취약계층 위주로 사회서비스를 제공한다

는 것을 의미한다. 또한 주민들의 삶과 직접적으로 연결되는 지역사회의 사회적 문제점들을 발굴하고 해결함으로서 지역사회의 선순환구조를 만드는 것을 포함한다. 그러기 위하여서는 사회적기업은 특정한 1인이 소유하지 않도록 지분을 나누고, 사회적 목적을 위하여 이익금의 2/3이상은 사회적 목적을 위하여 재투자하여야 한다. 그런데 여기서 유의 할 점은 사회적 목적의 재투자란 취약계층에 대한 무조건적인 자선적 호혜를 의미하는 것이 아니고 각 사회적기업이 추구하는 사회적 목적에 대하여 재투자를 말하는 것으로 주주들에게 배분하는 것을 1/3 이내로 제한하여야 한다는 것을 의미하며 나머지 2/3 이상을 기술개발, 생산시설 확장, 취약계층에 대한 성과급 지급 등으로 사용하는 것을 의미 한다.

나) 경제적 기반 형성

사회적기업은 일반 사회복지재단과는 달리 스스로 시장 경제에서의 수익활동을 통하여 수익을 창출 하여야 한다. 왜냐하면 사회적 목적에 필요한 재원을 스스로 만들어 내야하기 때문이다. 그것은 각 사회적기업이 생산. 판매하는 상품이나 서비스의 판매를 통하여 수익을 창출을 의미하는 것이다.

DTI(Department of Trade and Industry)는 '사회적기업은 사업을 통한 수익 활동을 해야 한다. 그것은 사회적기업이 어떤 영역에서 어떤 형태의 거래활동을 하고 있다는 것을 의미하고, 이러한 거래행위는 사회적 목적을 지지하기 위하여 이루어진다.'라고 설명하고 있다(DTI, 2002). 사회적기업이 사회적 목적을 추구하기 위하여서는 경제적 자립이 중요한데, 그렇다면 사회적기업은 시장활동을 통하여 100% 경제적 자립을 해야 하는가 의문을 가지게 된다. 고용노동부의 관점에서도 사회적기업은 스스로 시장에서의 경쟁력을 가지고 시장에서 생존해야 한다고 규정하고 있다. 사회적기업에 대한 경영컨설팅 정책도 사회적기업이 시장에서 생존하고 자립을 위함이라고 정의한다(고용노동부, 2008).

그러나 시장영역에서 현실적으로 사회적 기업이 경제적 기반 형성을 형성하는 것은 쉽지 않은 일이다. 사회적기업은 시장 경제를 통한 매출과 함께 정부의 재정 지원 사업이나 정책자금이나 후원금, 회비 등 여러가지 형태로 자원 동원을 하는 것이 현실이다.

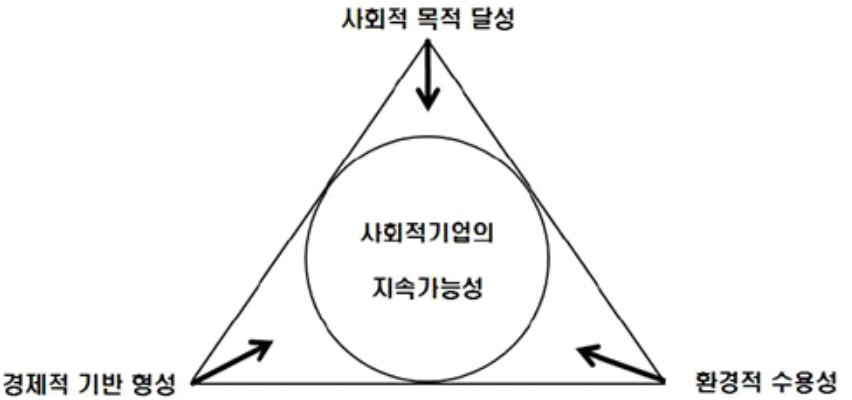
이처럼 사회적기업의 경제적 기반 형성의 의미는 단지 시장경제에서 경제적

자립을 추구하는 것만이 아니라 사회적 목적을 달성할 수 있는 안정적이고 지속적인 자원 동원을 위한 기반을 구축하는 것과 더 관련이 있다. 따라서 사회적기업의 경제적 기반 형성이란 시장 경제를 통한 매출액과 함께 동원가능한 자원의 규모, 성격, 안정성 등을 다양한 측면에서 종합적으로 검토하여야 할 것이다.

다) 환경적 수용성

사회적기업이 지속가능성을 위하여서는 사회적 목적 달성, 경제적 기반 형성과 함께 환경적인 측면도 중요하다. 그것은 사회적기업이 사회서비스를 주 사업으로 하는 사업 영역이나 취약계층을 우선 고용한다는 속성으로 인하여 생산성이나 경쟁력은 당연히 부족하기 때문에 외부의 지원 없이 독자적으로 활동하기란 많은 어려움이 따른다. 환경적 수용성은 우선 정부의 제도적인 지원이 중요한바, 2007년에 제정된 사회적기업육성법과 각 지자체의 사회적기업 지원 조례 등은 사회적기업이 활동할 수 있는 토대가 마련했다는 점에서 아주 중요한 의미가 있다(장원봉, 2006; Johnson & Spear, 2006). 그리고 사회적기업에 대한 지역사회의 반응이 긍정적이고 적극적 일수록 사회적기업은 더욱 다양한 역할을 하게 될 것이다. 마지막으로 네트워크의 형성이 중요한데 Moshe & Lerner(2006)의 연구에서 보면 사회적기업은 한정되고 열악한 사업 환경을 극복하기 위하여서는 사회적기업에 대한 주변의 긍정적 인식의 확대와 사업을 추진함에 있어서 협력적 관계형성을 위하여 다양한 이해 관계자들과의 네트워크를 만들어야 한다고 한다.

따라서 환경적 수용성은 사회적기업의 지속가능성에 중요한 요인이며, 이를 통하여 사회적기업에 대한 새로운 인식의 변화와 시장을 형성할 수 있다



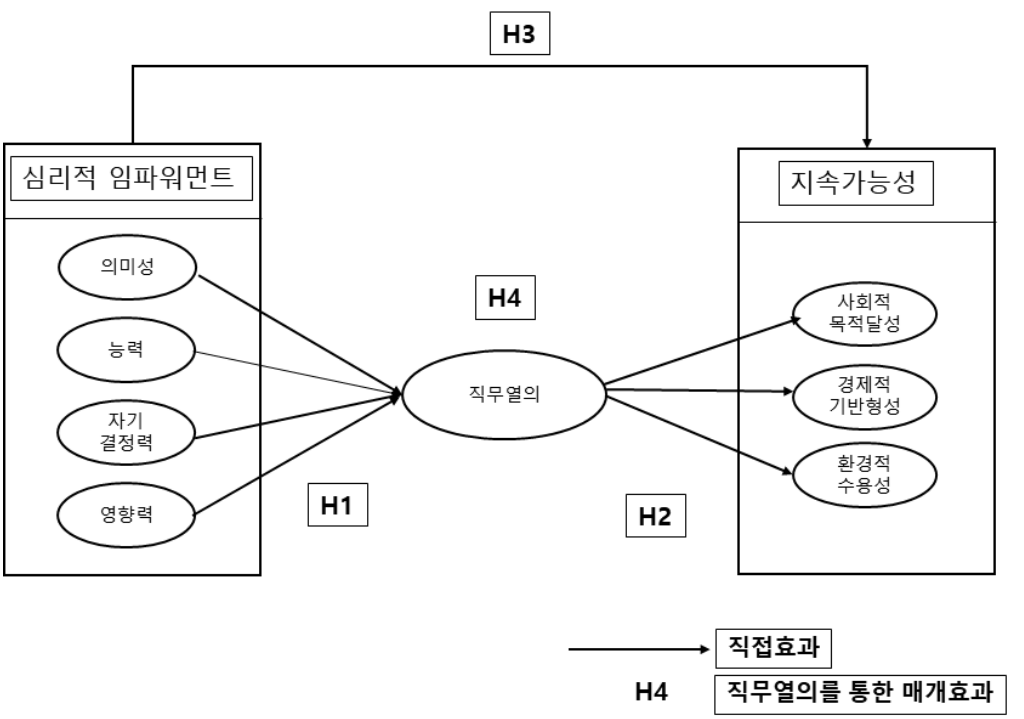
[그림 2.1] 사회적기업의 지속가능성

제 3 장 연구 방법

제 1 절 연구모형과 가설설정

본 연구는 기존의 선행연구를 이론적 배경으로 구성원의 심리적 임파워먼트가 사회적기업의 지속가능성에 미치는 영향을 직무열의를 매개로 하여 검증하였다. 앞에서 살펴본 선행연구 자료를 바탕으로 심리적 임파워먼트, 직무열의, 지속가능성에 대한 변수를 선정하고 다음과 같이 구조모형을 만들어 인과관계에 대한 가설을 설정하였다.

[그림 3.1] 연구모형



1) 심리적 임파워먼트와 직무열의와의 관계

사회적기업은 사회적 목적 추구라는 사회적 미션을 배경으로 하여 설립 되어 대다수의 사회적기업은 자원이 열악하고, 열악한 자원으로 하여금 인적자원에 의존하는 구조를 가지고 있다. 더욱이 사회적기업의 주 업무인 사회서비스는 구성원과 사회서비스 수혜자가 직접 대면하여야 하는 문제를 가지고 있으며 사회적기업의 구성원이 고객과 직접 만나는 고객 접점에서 구성원의 직무 처리 방식에 따라 고객 만족도가 좌우된다는 현실 속에서 사회서비스 수혜자와의 관계설정이나 고객만족의 효과 등이 사회적기업의 지속성을 좌지우지 할 만큼 커다란 영향을 미치게 된다. 그러므로 구성원에게 임파워먼트로 인하여 권한이 위임 되었을 때 직무 열의에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 보여 진다.

심리적 임파워먼트 활동을 실행함으로써 기업과 구성원들 사이에 일체감을 높여주고, 이로 인하여 구성원들은 더 열심히 일하겠다는 의지가 생기며 업무에 집중하고 직무 성과를 증진시키는 것으로 나타났다(Rodrigo & Areans, 2008).

이러한 연구결과를 통해 심리적 임파워먼트 활동을 통하여 조직이 사업을 추구하는 과정에서 구성원들이 조직에 대한 진실성과 진정성에 대하여 공감을 갖게 된다면 그 결과 개인의 가치와 기업의 가치가 동일시 될 가능성이 높아 질 것이다. 따라서 심리적 임파워먼트 요소인 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력의 4가지 요인들이 구성원의 직무열의에 어떠한 영향을 미치는 가 살펴보기로 한다.

따라서 이상의 논거에 의하여 다음 가설을 설정하였다.

H1. 심리적 임파워먼트는 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.
- H1.1. 의미성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.
- H1.2. 능력은 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.
- H1.3. 자기결정력은 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.
- H1.4. 영향력은 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.

2) 직무열의와 지속가능성의 관계

Deci(1975)는 내적 동기 이론에서 조직과 내적으로 일치감을 갖게 된 사람

은 직무에 더 몰입하게 된다고 밝혔다. 이러한 연구 결과를 보면 구성원이 조직과 내적으로 일치 되면 개인과 기업간의 가치와 철학, 더 나아가 직무에 대한 만족과 몰입, 열의 등을 가지게 되어 직무 태도에 긍정적인 효과를 가지게 될 것으로 판단되어 진다.

기업과 기업 구성원은 상호 작용하며 영향을 미치는 관계로 전통적인 기업 연구에서 개인과 기업의 적합성(Person-Organization Fit)이 높을수록 기업 효과성이 높아지고, 기업의 생존 가능성을 높여주며, 직무 만족도와 직무 몰입이 증가되고 개인이 기업에 더 오래 머무를 수 있다고 밝혀 왔다(J. Meyer & N. Allen,1984, C. OReilly & J. Chatman, 1986). 즉, 기업의 가치관이 기업 구성원들의 가치관과 일치하는 정도는 기업에 대한 신뢰도와 충성도를 높이고 기업 공동의 목표 달성을 위한 조직과 조직 구성원은 상호 작용하며 영향을 미치는 관계이다.

따라서 구성원이 직무열의를 가질 때 지속가능성에 영향을 미칠 것이라고 보여지며 이상의 논거에 의하여 다음 가설을 설정하였다.

H.2. 직무열의는 지속가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

H2.1. 직무열의는 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.

H2.2. 직무열의는 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.

H2.3. 직무열의는 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.

3) 심리적 임파워먼트와 지속가능성과의 관계

심리적 임파워먼트와 지속가능성의 관계에 대한 연구는 아직은 극소수이지만 조직 구성원에게 심리적 임파워먼트가 부여되면 임파워된 개인은 업무에 대한 자신감으로 인하여 조직성과에 정(+)의 효과를 밝히고 있다(김현채, 2009). 이렇게 볼 때 임파워된 개인은 자신과 조직을 동일시함으로써 지속가능성에 영향을 미칠 것이라고 보여 지며 이상의 논거에 의하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H.3. 심리적 임파워먼트는 지속가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

H3.1. 심리적 임파워먼트는 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.

H3.1.1. 의미성은 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.

H3.1.2. 능력은 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.

H3.1.3. 자기결정력은 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.

H3.1.4. 영향력은 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.2. 심리적 임파워먼트는 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.2.1. 의미성은 경제적 기반 형성에 정(+)의 향을 미친다.

H.3.2.2. 능력은 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.2.3. 자기결정력은 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.2.4. 영향력은 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.3. 심리적 임파워먼트는 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.3.1. 의미성은 환경적 수용성에 정(+)의 향을 미친다.

H.3.3.2. 능력은 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.3.3. 자기결정력은 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.

H.3.3.4. 영향력은 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.

4) 심리적 임파워먼트와 지속가능성에 있어서의 직무열의의 매개효과

H.4. 심리적 임파워먼트는 지속가능성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.1. 심리적 임파워먼트가 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.1.1. 의미성이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.1.2. 능력이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효

과를 가진다.

H.4.1.3. 자기결정력이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.1.4. 영향력이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.2. 심리적 임파워먼트가 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.2.1. 의미성이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.2.2. 능력이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.2.3. 자기영향력이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.2.4. 영향력이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

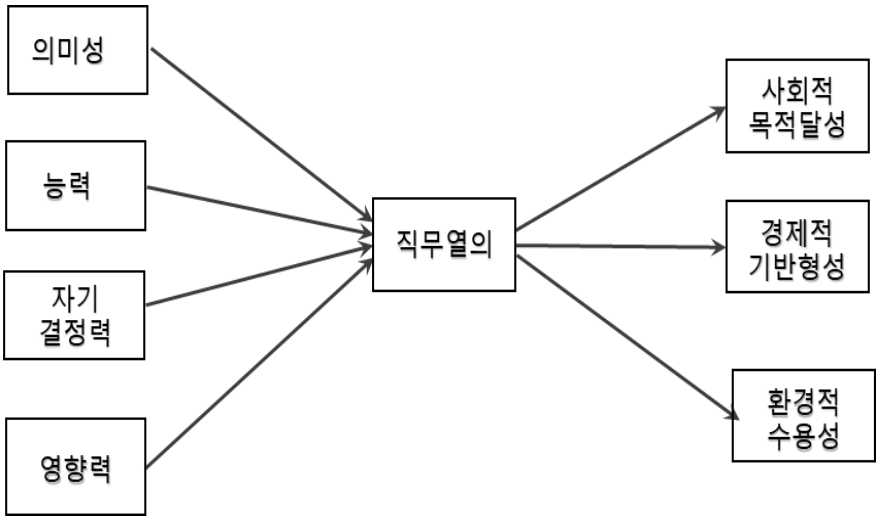
H.4.3. 심리적 임파워먼트가 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.3.1. 의미성이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.3.2. 능력이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.3.3. 자기결정력이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.

H.4.3.4. 영향력이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개효과를 가진다.



[그림 3. 2] 심리적 임파워먼트와 사회적기업 지속가능성 간 직무열의의 매개모형

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 사용되는 변수들에 대한 개념적 정의는 앞에서 살펴보았으므로 본 절에서는 이를 실증적으로 검증하기 위한 변수들의 조작적 정의와 측정을 위한 항목들을 제시한다. 또한, 아래의 질문 항목에 대한 전 문항을 리커드 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

1) 심리적 임파워먼트의 조작적 정의와 측정항목

심리적 임파워먼트는 기업 구성원들이 하는 과업에 대하여 의미를 부여하고, 그 과업을 효과적으로 수행할 수 있다는 자신감 즉, 능력을 느끼게 함으로써 열심히 일하고자 하는 열정과 의욕을 불러일으키고 기업 구성원들에게 자율성과 재량권을 부여하는 과정이라고 정의하였다. 또한 심리적 임파워먼트를 단일 차원이 아닌 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력 4차원으로 구성되어 있는 것으로 보았다. 선행연구를 바탕으로 심리적 임파워먼트를 측정하기 위하여 Spreizer(1995)이 개발하여 검증 하였던 12문항을 변형하여 4개 변수, 총 16개

측정 항목을 사용하였다.

[표 3.1] 심리적 임파워먼트에 대한 측정항목

변수			문항내용
심리적임파워먼트	의미성	1	내가 하는 일은 나에게 매우 중요하다.
		2	내가 수행하는 업무 활동들은 나에게 개인적으로 의미가 있다.
		3	내가 하는 일은 회사에게 매우 중요하다.
		4	내가 하는 일은 나의 개인 발전과 깊은 관계가 있다.
	능력	1	나는 직무를 수행할 능력에 대하여 자신감을 가지고 있다.
		2	나는 나의 직무수행 능력을 확신 한다.
		3	나는 나의 직무수행을 위해 필요한 기술들을 터득했다.
		4	나는 나의 직무수행과 관련된 자격증을 가지고 있다.
	자기결정력	1	나는 내 직무를 수행하는 방식에 대해 상당히 자유롭게 할 수 있는 권한을 갖는다.
		2	나는 내 직무수행 방식에 있어 어떻게 할 것인지 나 스스로 결정할 수 있다.
		3	나는 독립적이며간섭 없이 일할 기회가 많다.
		4	나는 내가 할 업무를 스스로 결정할 수 있다.
	영향력	1	나의 부서 (혹은 작업조)에 대한 나의 영향력은 크다.
		2	나는 내가 속한 부서(혹은 작업조)에서 일어나는 일을 통제할 수 있는 권한이 있다.
		3	나는 내가 속한 부서(혹은 작업조)에서 일어나는 일에 대해 상당한 영향력을 가지고 있다.
		4	나의 부서에서 나는 어느 정도 리더 역할을 한다.

2) 직무열의의 조작적 정의와 측정항목

직무열의란 업무에 임하는 심리적 상태를 말하며 보다 긍정적이고 열정적이며 성취하고 싶은 마음의 상태로, 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)를 말한다. 선행 연구 (Schaufeli, Sal.anova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002)를 바탕으로 직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli 등(2002, 2004)이 개발한 설문항목을 본 연구에 맞게 수정하여 활력, 헌신, 몰두의 3개 변수, 총 12개 측정항목을 사용하였다.

[표 3.2] 직무열의에 대한 측정 항목

변수		문항내용
직무열의	활력1	나는 업무에 대한 책임감을 가진다.
	활력2	나는 직장에 있으면 에너지가 솟아나는 느낌이다.
	활력3	나는 직장에서 일이 잘 안될 경우를 대비하여 더욱 신중하게 된다.
	활력4	나는 업무에 더욱 집중한다.
	헌신1	나는 업무에 대한 자신감을 가지고 있다.
	헌신2	나는 내가 맡은 일을 완료하면 더욱 의욕이 생긴다.
	헌신3	나는 새로운 일에 도전하길 원한다.
	헌신4	내 일은 나에게 성취감을 준다.
	몰두1	나는 내일에 열성적으로 임한다.
	몰두2	나는 내가 하는 일에 자부심을 느낀다.
	몰두3	나는 내 일이 정말 중요한 일이라고 생각 한다.
	몰두4	나는 내일에 더욱 몰입한다.

3) 지속가능성의 조작적 정의와 측정항목

본 연구에서는 사회적기업의 지속가능성 측정요인을 사회적 목적 달성, 경제

적 기반 형성, 환경적 수용성으로 정리하였다. 이에 각 변수에 대한 조작적 정의는 다음과 같다.

첫 번째, 사회적 목적 달성은 취약계층 고용 및 사회서비스 제공, 사회목적 재투자로 평가를 나누어 사회적기업으로서의 설립 목적인 사회적 목적달성을 얼마나 이루어내고 있느냐를 측정하였다. 두 번째, 경제적 기반 형성은 자원의 다양성과 자원의 안정성 및 균형성을 검증하기 위한 질문으로 사회적기업의 경제자립도를 중심으로 검증하였다. 세 번째, 환경적 수용성은 제도적 지원 부분, 지역사회와의 관계정립, 네트워크 형성이라는 부분으로 세분화하여 국내의 사회적기업에 대한 지원제도의 활용, 지역사회 및 이해 관계자들과의 사이에서 사회적기업으로서의 역할에 대한 비중을 검증하였다. 사회적기업 지속가능성을 측정하기 위한 문항은 최조순(2012)이 개발하여 검증 하였던 사회적 목적 달성, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성의 3개 변수, 12개 측정 항목을 사용하였다.

[표 3.3] 지속가능성 대한 측정 항목

변 수2			문항 내용
지속 가능성	사 회 적 목적 달성	1	나는 우리 기업이 취약계층 (고령자,저소득자, 장애인등)을 우선 채용 하는 것을 동의한다.
		2	나는 우리 기업이 기업발전을 위하여 재투자를 하여야 된다고 생각 한다.
		3	나는 우리기업이 사회공헌활동을 적극적으로 하여야 한다고 생각한다.
		4	우리 기업은 지역사회로부터 좋은 평판은 받고 있다고 생각한다.
	경 제 적 기반 형성 형성	1	나의 직무역량이 매출 증대와 연관된다고 생각한다.
		2	나의 직무역량이 경영성과에 영향을 미친다고 생각한다.
		3	우리 기업은 매출규모(자원)가 지속적으로 증가하고 있다.
		4	나의 결정이 신상품 개발에 영향을 미친다.
	환 경 적 수용성	1	나는 우리기업의 중요한 의사결정에 직.간접으로 참여하고 있다.
		2	우리 기업은 관련기업(협력사)과 원만한 관계를 유지하고 있다.
		3	우리 기업은 지역의 사회적경제 기업들과 정기적으로 모임을 가지고 있다.
		4	우리 기업은 지역사회발전과 환경보존에 노력하고 있다.

제 3 절 조사 설계

1) 표본추출

본 연구에서는 도출된 모형과 가설을 검증하기 위해 각 변수에 대한 문항을 연구 목적과 관련된 선행연구들을 바탕으로 작성하였다. 설문 대상은 사회적기업에 근무하는 임직원을 대상으로 하여 심리적 임파워먼트에 대하여 사전 설명을 하고 설문조사를 하였다. 조사 방법은 사회적기업을 직접 방문하여 조직 구

성원들을 대상으로 자료를 수집하는 개별 면접법과 구글을 통하여 자료를 회수하는 방법으로 진행 하였다. 조사 기간은 2018년 6월부터 8월까지 진행되었고, 총 설문지 400부를 배포하여 302부를 회수하였다. 이 중 응답이 성실하지 못하거나 자료로서 가치가 없는 29부를 제외하고 273부를 분석에 사용하였다.

2) 분석방법

본 연구에서는 인과관계를 진실에 가깝게 추론하며 반복적인 측정에도 동일한 결과를 얻을 수 있는지를 담보하기 위하여, 경험적 연구에서 요구되는 측정도구의 구성개념 타당도(construct validity)와 신뢰도 검증을 실시하였다. 정보의 손실을 최소화하면서 측정도구들을 가능한 적은 요인으로 축소하기 위한 탐색적 요인분석의 방법으로 최대우도 요인추출법(maximum likelihood)을 사용 하였다. 또한 요인들간에 다소간의 상관성이 존재할 수밖에 없는 사회과학적 연구의 특성을 감안하여 요인행렬의 회전방식은 직접 베리맥스 사각회전(Verimax rotation)방식을 택하였다.

[표 3.4] 자료의 통계 분석 방법

구분	분석(검정) 방법	분석내용
표본의 특성	빈도분석	표본의 인구 통계학적 내용
변수의 특성	기술통계 분석	평균, 표준편차, 분산 ,최대값, 최소값
타당도 ,신뢰도	요인분석, KMO-Bartlett 신뢰도 분석 Cronbach's 알파	변수의 구성개념 타당성, 변수의 신뢰도 (확인적 요인분석)
변수간의 관계	상관관계 분석	변수간의 상관관계
회귀식의 유의성과 모형의 적합도	F검정,VIF, DurbinWatson	분산 분석, 다중공선성, 잔차의 독립성 확인
인과관계 영향력 관계	단순 회귀분석, 위계적 회귀분석	변수간의 인과 관계와 영향력의 검증

3) 설문지 구성

설문지는 크게 네 개의 면으로 구성으로 구분되며 첫째, 심리적 임파워먼트 활동에 관해서는 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력으로 구분하여 총 16개의 항목으로 구성하였고, 둘째, 직무열의에 관해서는 12개의 항목으로 구성하였다. 셋째, 지속가능성에 관해서는 사회적 목적 달성, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성 등으로 구분하여 총 12개의 항목으로 구성하였다. 네 번째, 인구통계학적 특

성은 구성원의 성별과 연령, 학력, 직위, 근무연수, 종업원 수(규모), 기대되는 CSR 참여 정도, 사회적기업 유형의 총 8가지 항목으로 구성하였다. 〈부록1. 설문지〉에 실제로 배포한 설문지를 담아두었다.

제 4 장 연구결과

제 1 절 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석

인과관계를 진실에 가깝게 추론하며 반복적인 측정에도 동일한 결과를 얻을 수 있는지를 담보하기 위하여, 경험적 연구에서 요구되는 측정도구의 구성개념 타당도(construct validity)와 신뢰도 검증을 실시하였다. 정보의 손실을 최소화하면서 측정도구들을 가능한 적은 요인으로 축소하기 위한 탐색적 요인분석의 방법으로 최대 우도 요인 추출법(maximum likelihood)을 사용 하였다. 또한 요인들간에 다소간의 상관성이 존재할 수밖에 없는 사회과학적 연구의 특성을 감안하여 요인행렬의 회전방식은 직접 베리맥스 사각회전 (Verimax rotation)방식을 택하였다. 사회과학에서 유의한 변수로 간주되는 요인 적재량(factor loading) 0.5를 기준으로 하여 요인 적재량이 0.5 이하인 항목은 분석에서 제외시켰다. 또 한 타 요인과 중복되는 요인 적재량이 0.4 이상인 항목의 경우 개념적으로 불투명하다고 판단되어 분석에서 제외시켰다. 최대 우도법에서의 요인분석 방법에 따라 고유값 (eigen value) 기준이 아닌 이론적 배경과 선행연구에서 논의된 변수를 기준(김주환 외, 2009 P.89)으로 하여 심리적 임파워먼트 4요인, 직무열의, 지속가능성 3요인을 추출하였다. 요인분석을 위한 표본의 적합도를 검사하기 위하여 Kaiser-Meyer-Olkin (K M O) 측도를 검정하였으며, 이의 통계적 검증으로 Bartlett의 구형성 검증을 실시하였다. K M O 는 변수들 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타내는 값으로, 일반적으로 사회과학분야에서 K M O 값이 .7이상이면 요인분석이 적절한 것(송지준, 2015 P.81)으로 판단된다. 본 연구에서는 K M O 측도가 .910(심리적 임파워먼트), .787(직무열의), .890(지속가능성)로 나타나 자료의 표본 적합도에 문제가 없는 것으로 나타났다. 요인 모형의 부적절함을 나타내는 단위행렬 여부를 확인하는 Bartlett의 구형성 검정에서도 χ^2 의 유의확률이 모두 유의수준 $p < .001$을 만족시키고 있어 요인 모형은 적합한 것으로 판단된다. 변수

의 구성에서 설문 문항들이 내적 일관성(internal consistency)을 유지하며 동질적인 요소로 구성되어 있는지를 평가하기 위하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 계수인 Cronbach's α 의 값은 0~1의 값을 갖는데, 일반 적으로 사회과학에서 Cronbach's α의 값이 0.6이상이면 탐색적 연구에서 문제가 없는 것으로 평가된다(조철호, 2014). 본 연구에서 변수들의 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 계수는 .840이상 .963까지로 기준치 이상의 신뢰도를 갖추었음을 알 수 있다.

1) 심리적 임파워먼트의 요인분석

심리적 임파워먼트에 대한 요인분석에서 4개의 요인을 추출하였다. 각 요인의 적재량 값은 .736 이상 .877로 나타났다. 표본의 적합도 검정에서 K M O = .910, Bartlett 구형성 검증에서 χ^2 =4,294.559(df 91), p 〈 .001로 나타나 심리적 임파워먼트에 대한 요인분석은 적합한 것으로 판단된다. 각 요인들의 분산비율은 각각 27.929%, 19.925%, 19.475%,이고 총 누적 분산비율은 86.449%이다. 이후의 분석에서는 각 요인값을 산술평균하여 '능력'(Cronbach's α = .956), '영향력'(Cronbach's α = .951), '의미성'(Cronbach's α = .903), '자기결정력'(Cronbach's α = .931)이라는 요인명으로 구분하였으며, 신뢰도는 모두 적정수준 이상이었다.

2) 직무열의의 요인분석

직무열의에 대한 요인분석에서 1개의 요인이 추출되었으며, 각 요인의 Eigen값은 1.015, 3.082이고, 각 요인적재량은 .722이상 .920이었다. 표본의 적합도 검정에서 K M O = .947, Bartlett 구형성 검증에서 χ^2 = 3,329.352 (df =66) , p 〈 .001로 나타나 직무열의에 대한 요인분석은 적합한 것으로 보인다. 요인들의 분산비율은 각각 71.684%, 총 누적 분산 비율은 71.684%이다. 각 요인값을 산술평균하여 '직무열의'(Cronbach's α = .963), 요인명으로 구분하였다.

3) 지속가능성의 요인분석

지속가능성에 대한 요인분석에서 3개의 요인을 추출하였으며, 각 요인적 재량은 최소 .613 이상이었다. 표본의 적합도 검정에서는 KMO = .890, Bartlett 구형성 검증에는 χ^2 =2,018.783, df =55 p 〈 .001로 나타나 지속 가능성에 대한 요인분석은 적합한 것으로 판단된다. 각 요인들의 분산비율 은 각각 27.792%, 26.094%, 21.901%이고 총 누적 분산비율은 75.787이다. 이후의 분석에서는 각 요인 값을 산술평균하여 '사회적 목적 달성'(Cronbach's α = .903), '경제적 기반 형성성'(Cronbach's α = .911), '환경적 수용성'(Cronbach's α = .908)이라는 요인명으로 구분하였다.

[표 4.1] 요인분석결과

구성	설문번호	임파워먼트				직무열의	지속가능성			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
심리적임파워먼트	영향력 2	.877								.953
	영향력 4	.867								
	영향력 3	.862								
	영향력 1	.736								
	자기결정력 3		.779							.939
	자기 결정력 2		.774							
	자기 결정력 4		.737							
	자기 결정력 1		.554							
	의미성 1			.834						.894
	의미성 2			.824						
	의미성 4			.736						
	능력 2				.853					.918

	능력 1				.791					
	능력 3				.735					
직무열의	몰두1					.920				.963
	몰두2					.897				
	몰두3					.892				
	열정4					.881				
	헌신1					.874				
	몰두4					.874				
	열정2					.869				
	헌신2					.845				
	헌신4					.837				
	열정3					.774				
	열정1					.749				
	헌신3					.722				
지속가능성	경제적 기반 형성1						.815			.840
	경제적 기반 형성2						.783			
	경제적 기반 형성3						.728			
	환경 수용성4							.854		.851
	환경 수용성3							.787		
	환경 수용성1							.624		
	환경 수용성2							.613		
	사회적 목적달성1								.810	.867
	사회적 목적달성2								.779	
	사회적 목적달성3								.755	
분산(%)		27.93	19.93	19.48	67.33	71.68	27.79	26.09	21.9	

누적분산(%)		27.93	47.85	67.33	86.45	71.68	27.79	53.89	75.79	
KMO		910				947	890			
Bartlett's test of Sphericity	X2	4294.559				3329	2018.783			
	df(p)	91				66	55			

제 2 절 기술통계 분석

1) 표본의 인구통계학적 특성과 변수의 기술통계량

표본의 인구통계학적인 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 빈도분석 결과 응답자중 남성이 137명(50.2%)이었고 여성은 136명(49.8%)이었다.

남성 여성의 비중이 비슷하게 나타났으며 연령대는 응답자 중 20대가 47명(17.2%) 30대가 74명(27.1%), 40대가 83명(30.4%), 50대가 69명(25.3%) 으로 나타났으며 40대 이상이 전체의 55.7%를 차지했다. 학력 분포는 고졸 75명(27.5%), 전문대졸 74명(27.1%), 대졸 99명 (36.3%), 대학원졸 이상이 25명(9.2 %)로 응답자 중 대졸이상이 124명 (45.5%)으로 전체적으로 높은 학력수준임을 알 수 있다. 직위별 응답자는 사원이 107명(39.2%), 대리 42명(15.4%), 과장/차장 61명(22.3%), 부장 16명(5.9%)이었다. 임원급 47명 (17.2%)로 나타났다. 근무 연수로는 3년 미만 126명 (46.2%), 3년~5년 미만 58명 (21.2%)), 5~7년 미만 27명(9.9%), 7~10년 미만 27명(9.9%), 10년 이상 35명(12.8%)이며 전체적으로 5년 미만 단기 근속자가 184명(67.4%)으로 2/3 이상을 차지한 것으로 나타났다.

기업의 규모별로는 49인 이하가 197명(72.2%)으로 가장 많았고, 50~99인 이하 76명(27.8%),으로 분류 되었으며 100인 이상 규모의 기업은 나타나지 않았다.

봉사활동의 참여여부에 대해서 물어보았는데 전혀 그렇지 않다의 응답이 2

명(0.7%),, 그렇지 않다의 응답이 10명(3.7%), 보통이다의 응답이 90명(33.0%), 그렇다의 응답이 115명(42.1%), 매우 그렇다의 응답이 56명(20.5%)로 긍정적 응답이 95.6%로 나타났다. 사회적기업 사회 목적별 유형별 응답으로는 일자리제공형 116명 (42.5%), 사회서비스제공형 82명(30.0%) 지역사회공헌형 8명(2.9%) 혼합형 64명(23.4%) 기타형 3명 (1.1%) 으로 나타났다.

이상의 표본의 인구통계학적 특성에 대한 빈도와 변수의 기술통계 결과는 다음의 [표 4.2] 와 같다

[표 4.2] 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도(N)	유효 백분율(%)	누적 백분율(%)
성별	남자	137	50.2	50.2
	여자	136	49.8	100.0
	전체	273	100.0	
연령	20대	47	17.2	17.2
	30대	74	27.1	44.3
	40대	83	30.4	74.7
	50대	69	25.3	100.0
	전체	273	100.0	
학력	고졸이하	75	27.5	27.5
	전문대졸	74	27.1	54.6
	대졸	99	36.3	90.8
	대학원이상	25	9.2	100.0
	전체	273	100.0	
직위	사원	107	39.2	39.2
	대리	42	15.4	54.6
	과장/차장	61	22.3	76.9
	부장	16	5.9	82.8
	임원급	47	17.2	100.0
	전체	273	100.0	

근무 연수	3년 미만	126	46.2	46.2
	3~5년 미만	58	21.2	67.4
	5~7년 미만	27	9.9	77.3
	7~10년 미만	27	9.9	87.2
	10년 이상	35	12.8	100.0
	전체	273	100.0	
규모	49인 이하	197	72.2	72.2
	50 ~ 99인 이하	76	27.8	100.0
	전체	273	100.0	
봉사	전혀 그렇지 않다	2	.7	.7
	그렇지 않다	10	3.7	4.4
	보통이다	90	33.0	37.4
	그렇다	115	42.1	79.5
	매우 그렇다	56	20.5	100.0
	전체	273	100.0	
유형	일자리제공형	116	42.5	42.5
	사회서비스제공형	82	30.0	72.5
	지역사회공헌형	8	2.9	75.5
	혼합형	64	23.4	98.9
	기타형	3	1.1	100.0
전체		273	100.0	

본 연구에서는 기술통계량분석을 통하여 측정변수에 대한 정규성(normality)을 분석하기 하였다. 신건권의 기술통계량분석 결과에 대한 제시 기준에 따르면 표준편차 3이하, 왜도 절댓값 3이하, 첨도 절댓값 3 이하인 개별 측정 변수들은 정규분포를 가지는 것으로 확인되었다(신건권, 2013). 전체 측정 변수에 대한 기술통계량분석을 실시하였으며, 결과는 다음 [표 4.3]과 같다.

[표 4.3] 기술통계 결과

	범위	최소	최대	평균	오차	편차	분산	왜도	첨도
의미성	3.00	2.00	5.00	4.1758	.04417	.72986	.533	-.666	-.146
능력	3.00	2.00	5.00	4.0708	.04846	.80075	.641	-.511	-.616
자기 결정력	4.00	1.00	5.00	3.6016	.05167	.85372	.729	-.276	-.208
영향력	4.00	1.00	5.00	3.4853	.06576	1.08646	1.180	-.178	-1.032
직무 열의	2.83	2.17	5.00	4.0745	.04184	.69129	.478	-.360	-.691
사회적 목적 달성	3.00	2.00	5.00	4.3004	.04541	.75036	.563	-.788	-.328
경제적 기반 형성	3.00	2.00	5.00	3.9719	.04758	.78618	.618	-.097	-1.106
환경적 수용성	3.75	1.25	5.00	3.8342	.04747	.78429	.615	-.249	-.599

2) 변수들 간의 상관관계 분석

가설검증에 앞서 연구모형에 포함된 각 변수들 간의 관련성과 방향성을 알아보기 위해 상관관계분석(Pearson correlation analysis)을 실시하였다. 일반적으로 상관계수 r 값이 -0.1과 +0.1 사이이면, 거의 무시될 수 있는 선형관계, r 이 +0.1과 +0.3 사이이면, 약한 양적 선형관계, r 이 +0.3과 +0.7 사이이면, 뚜렷한 양적 선형관계, r 이 +0.7과 +1.0 사이이면, 강한 양적 선형관계로 해석된다.(채서일, 2003). 상관관계 분석 결과를 보면 모든 변수들 간의 상관관계는 P-Value 〈 0.01 유의 수준 하에서 유의 하며 정(+)의 방향으로 상관관계를 이루고 있다. 독립변수인 심리적 임파워먼트의 하위변수(의미성, 능력, 자기결정력, 영향력)는 종속변수인 사회적기업 지속가능성 하위변수 (사회적 목적 달성,

경제적 기반 형성, 환경적 수용성)와 (.450에서 .671까지) 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 반면에 심리적 임파워먼트의 하위변수는 매개변수인 직무열의와는 (.680에서 .776까지)의 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 매개효과가 크다는 것을 추정하게 한다. 매개효과를 검증하기 위해서는 독립변수와 매개변수가 함께 투입되는 위계적 회귀분석을 실시하므로 공선성 진단결과 VIF 지수의 값에 따라 다중 공선성 여부를 판단하게 된다. 상관관계분석 결과를 보면 심리적 임파워먼트와 종속변수인 사회적기업 지속가능성간의 상관계수(.450~671)는 매개변수인 직무열의와 종속변수인 사회적기업 지속가능성간의 상관계수(.680~.776까지)보다 크지 않아 직무열의가 심리적 임파워먼트와 사회적기업 지속가능성간에 갖는 매개효과가 클 것으로 예상된다. 이는 연구자가 설정한 연구모형에서의 가설과 유사한 것으로 나타났다.

[표 4.4] 변수간 상관관계

변수	상관관계							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
의미성 (1)	1							
능력 (2)	.719**	1						
자기결정력 (3)	.667**	.684**	1					
영향력 (4)	.533**	.614**	.786**	1				
직무열의 (5)	.738**	.776**	.741**	.680**	1			
사회적목적달성(6)	.531**	.488**	.450**	.455**	.541**	1		
경제적 기반 성(7)	.624**	.659**	.652**	.661**	.724**	.648**	1	
환경적 수용성 (8)	.656**	.617**	.655**	.671**	.698**	.642**	.647**	1

**. 상관관계가 0.01 수준에서 유의합니다(양측).

3) 심리적 임파워먼트와 직무열의의 관계

독립변수인 심리적 임파워먼트가 매개변수인 직무열의에 통계적으로 유의한

영향을 미치는지 검증하기 위하여 심리적 임파워먼트의 하위변수인 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력을 독립변수로 투입하고, 직무열의를 종속변수로 설정하여 다음과 같이 각각 단순회귀분석을 실시하였다.

먼저 심리적 임파워먼트의 하위변수인 의미성(모형①), 능력(모형②), 자기결정력(모형③), 영향력(모형④)을 독립변수로 투입하고, 직무열의를 종속변수로 설정하여 각각 단순회귀분석을 실시하였다. 분산분석에서 모형①, 모형②, 모형③ 모형④ 모두 F 값의 유의확률이 $p < .001$ 로서 유의수준을 만족시켜 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수가 1.756~1,929 잔차의 자기상관이 없이 독립성이 확보되어 회귀모형 이 적합한 것으로 나타났다. 독립변수인 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력이 종속변수인 직무열의에 미치는 영향력인 비표준화 회귀계수 B 값의 유의확률은 모두 $p < .001$으로 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉 의미성이 높을수록(모형① B = .699), 능력이 높을수록(모형② B = .670), 자기결정력이 높을수록(모형③ B = .600),영향력이 높을수록(모형 ④ B =433.),직무열의에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 ‘ 심리적 임파워먼트 하위 요소인 의미성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.’라는 가설 H1.1, ‘ 능력은 직무열의에 정 (+)의 영향을 미친다.’라는 가설 H1.2, ‘ 자기결정력은 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.’ 라는 가설 H1.3,‘영향력은 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.’ 라는 가설 H1.4는 채택되었다.

이 회귀식의 설명력은 각각 모형①에서 54.4%(R^2 = .544), 모형②에서 60.3%(R^2 = .603), 모형③에서 54.9%(R^2 = .549),모형④에서 43.3%(R^2 = .433)로 나타났다.

[표 4.5] 심리적 임파워먼트와 직무열의의 관계

모형	종속변수 / 독립변수	사회적 목적달성							
		F	R^2	*adj* R^2	*Durbin-Watson*	비표준화 계수		표준화 계수	*t*
						B	*SE*	*β*	
①	(상수)	323.427***	.544	.542	1.885	1.157	.165		7.026
	의미성					.699	.039	.738	17.984
②	(상수)	411.141***	.603	.601	1.756	1.346	.137		9.817
	자기결정력					.670	.033	.776	20.277
③	(상수)	329.791***	.549	.547	1.929	1.914	.122		15.652
	영향력					.600	.033	.741	18.160
④	(상수)	232.872***	.462	.460	1.786	2.567	.103		24.808
	능력					.433	.028	.680	15.260

p***〈 .001

4) 직무열의와 사회적기업 지속가능성의 관계

본 연구의 모형에서 매개변수인 직무열의가 종속변수인 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 인과관계인지 확인하기 위하여 직무열의를 독립변수로 설정하고, 사회적기업 지속가능성의 하위요소인 사회적 목적 달성, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성을 종속변수로 설정하여 각각의 단순회귀 분석을 실시하였다.

가) 직무열의와 사회적 목적 달성

직무열의를 독립변수로 투입하고, 사회적 목적 달성을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 독립변수인 직무열의가 종속변수인 사회적 목적 달성에 미치는 영향력의 비표준화 회귀계수인 B 값은 사회적 목적 달성 B =

.587(p 〈 .001), 로 나타났다. 즉 직무열의가 높을수록(모형①), 사회적 목적달성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것이다.

따라서 '직무열의는 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H2.1은 채택되었다. 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 29.3%(R^2 = .293)으로 나타났다.

[표 4.6] 직무열의와 사회적 목적 달성의 관계

모형	종속변수 / 독립변수	사회적 목적달성							
		F	R^2	*adj* R^2	*Durbin – Watson*	비표준화 계수		표준화 계수	*t*
						B	*SE*	*β*	
①	(상수)	112.278***	.293	.290	1.805	1.907	.229		8.322
	직무열의					.587	.055	.541	10.596

p***〈 .001

나) 직무열의와 경제적 기반 형성

직무열의를 독립변수로 투입하고, 경제적 기반 형성을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 독립변수인 직무열의가 종속변수인 경제적 기반 형성에 미치는 영향력의 비표준화 회귀계수인 B 값은 경제적 기반 형성 B = .824(p 〈 .001), 로 나타났다. 즉 직무열의가 높을수록(모형①), 경제적 기반 형성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것이다. 따라서 '직무열의는 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H2.2은 채택되었다. 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 52.4%(R^2 = .524)으로 나타났다.

[표 4.7] 직무열의와 경제적 기반 형성의 관계

모형	종속변수 / 독립변수	경제적 기반 형성							
		F	R^2	*adj* R^2	*Durbin – Watson*	비표준화 계수		표준화 계수	*t*
						B	*SE*	*β*	
①	(상수)	298.729**	.524	.523	1.913	.617	.197		3.131
	직무열의					.824	.048	.724	17.284

p**〈 .01

다) 직무열의와 환경적 수용성

직무열의를 독립변수로 투입하고, 환경적 수용성을 종속변수로 설정하여 단순 회귀분석을 실시하였다. 독립변수인 직무열의가 종속변수인 환경수용성에 미치는 영향력의 비표준화 회귀계수인 B 값은 환경수용성 B = .792(p 〈 .001), 로 나타났다. 즉 직무열의가 높을수록(모형①), 환경수용성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것이다. 따라서 '직무열의는 환경수용성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H2.3은 채택되었다. 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 48.8%(R^2 = .488) 으로 나타났다.

[표 4.8] 직무열의와 환경적 수용성의 관계

모형	종속변수 / 독립변수	환경수용성							
		F	R^2	*adj* R^2	*Durbin – Watson*	비표준화 계수		표준화 계수	*t*
						B	*SE*	*β*	
①	(상수)	258.055**	.488	.486	1.326	.606	.204		2.972
	직무열의					.792	.049	.698	16.064

p***〈 .001

5) 심리적 임파워먼트와 사회적기업 지속가능성 간 직무열의의 매개효과

심리적 임파워먼트가 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과가 있는지 검증하기 위해서 Baron & Kenny가 제안한 3단계 검증방식 (Baron & Kenny, 1986)에 따라 다음과 같이 매개효과 분석을 실시하였다.

1단계 단순회귀분석에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향 을 미쳐야 하고, 2단계 단순회귀분석에서 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하고, 3단계에서 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 다중회귀분석을 실시하여 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미치는지 확인한다. 이 때 3단계 다중회귀분석에서 매개변수와 함께 투입된 독립변수의 영향력인 β값이 2단계의 단순회귀분석에서의 β값에 비하여 유의하게 감소하여야 한다. 3단계에서 독립변수의 β값이 감소한 경우에 는 부분매개 효과가 존재하며, 독립변수의 영향력(β값)이 유의하지 않은 경우에는 완전매개 효과가 있음을 의미한다(배병렬, 2015, pp.272-274, 이일현, 2014, p.288).

[표4. 9] 심리적 임파워먼트와 사회적기업 지속가능성간 직무열의 매개효과 검증

단계 / 독립변수	1단계	2단계	3단계	
	가설1에서 검증	위계적 회귀분석(가설3, 가설4)		매개효과 확인
	단순회귀분석	단순회귀분석(모형①)	다중회귀분석(모형②)	
	독립변수 → 매개변수	독립변수 → 종속변수	(독립변수 + 매개변수) → 종속변수	
의미성	의미성 → 직무열의	의미성 → 지속가능성	(의미성 + 직무열의) → 지속가능성	2단계와 3단계의 β 값 비교
능력	능력 → 직무열의	능력 → 지속가능성	(능력 + 직무열의) → 지속가능성	
자기결정력	자기결정력 → 직무열의	자기결정력 → 지속가능성	(자기결정력 + 직무열의) → 지속가능성	
영향력	영향력 → 직무열의	영향력 → 지속가능성	(영향력 + 직무열의) →지속가능성	
	종속변수: 직무열의	종속변수: 지속가능성		

먼저 1단계에서 독립변수인 심리적 임파워먼트가 매개변수인 직무열의에 유의한 영향을 미치는가를 확인하기 위하여 심리적 임파워먼트를 독립변수로, 직무열의를 종속변수로 설정하여 각각의 단순회귀분석을 실시하였다 (가설 검증 1).

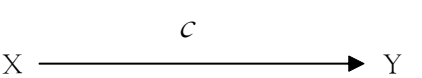
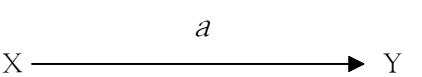
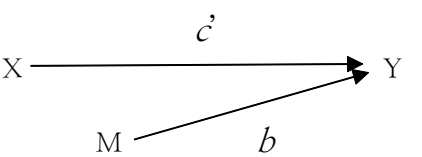
이어서 매개효과를 확인하기 위해 2단계(모형①), 3단계(모형②)를 동시에 실시하는 위계적 회귀분석을 이용하였다(가설검증 3, 4). 2단계에서 독립변수인 심리적 임파워먼트가 종속변수인 지속가능성에 유의한 영향을 미치는 가를 확인하기 위하여 심리적 임파워먼트를 독립변수로, 지속가능성을 종속변수로 설정하여 각각 단순회귀분석을 실시하였다(위계적 회귀분석의 모형①).

3단계에서는 직무열의의 매개효과를 알아보기 위하여 독립변수인 심리적 임파워먼트와 매개변수인 직무열의를 동시에 독립변수로 투입하고 지속가능성을

종속변수로 설정한 다중회귀분석을 실시하였다(위계적 회귀분석의 모형②). 3단계의 다중회귀분석결과에서 심리적 임파워먼트의 표준화 회귀계수 β값이 유의수준 $p < .05$를 만족시키고, 2단계(모형①)에서의 β값과 비교하여 유의미 하게 감소하였는지를 점검하여 매개효과를 확인하였다.

모형②에서 매개변수인 직무열의와 종속변수인 지속가능성의 관계가 유의미하며, 독립변수인 심리적 임파워먼트의 β값이 모형①에서의 값보다 유의미하게 감소하였다면 부분매개효과가 있는 것이고, 모형②에서 심리적 임파워먼트의 β값이 유의수준 $p < .05$를 만족시키지 못하였다면 완전매개효과가 있음을 나타내는 것이다. 또한 모형②에서 매개변수인 직무열의의 β값이 유의수준 $p < .05$를 만족시키지 못한다면 매개효과가 없다고 판단되는 것이다.

[표 4.10] Baron & Kenney 의 매개효과 분석 단계

단계	분석	도식
1단계	독립변수x가 종속변수 Y 를 예측하는 단순회귀분석 (c가 유의하여야함	
2단계	독립변수 x가 매개변수 M을 예측하는 단순회귀분석 (a가 유의하여야 함)	
3단계	독립변수 x와 매개변수 M이 종속변수 Y를 예측하는 다중회귀분석 (b와 c’가 유의하고 c > c’)	

자료: 배병렬(2015)

모형②(3단계)에서 추정한 c는 직접효과, αb 는 매개효과, 모형①(2단계)에서 추정한 c 는 총 효과이며, 이는 c′ + αb 와 같다. 직접효과는 매개변수(M)을 통제했을 때, 독립변수(X)가 종속변수(Y)에 미치는 회귀계수(c)와 같다. 총 효과는 독립변수가 종속변수에 직접 영향을 미치는 직접효과(c′)와

매개 변수를 통해서 영향을 미치는 매개효과(αb)의 합이다(배병렬, 2015).

가) 심리적 임파워먼트와 지속가능성 간 직무열의의 매개효과

(1) 심리적 임파워먼트와 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

(가) 의미성과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

의미성과 사회적 목적 달성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 다음과 같이 위계적 회귀분석을 실시하였다.

의미성과 사회적 목적 달성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 의미성을 독립변수로 사회적 목적 달성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 의미성과 직무열의를 독립변수로 사회적 목적달성을 종속변수로 설정한 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형①(F =106.144, p 〈 .001)과 모형②(F =66.716, p 〈 .001) 의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.789로 잔차의 자기 상관이 없이 독립성이 확보되었다. 중공선성은 일반적으로 분산팽창요인(VIF : variation inflation factor) 값으로 진단하며, VIF 값이 10이상이면 다중공선 성이 존재하는 것으로 간주한다(Marquardt, 1970, R.R. Hocking & O.J. Pendleton, 1983, 이일현, 2014). 모형②에서 VIF 지수는 2.193으로 다중 공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 모형①에서 의미성과 사회적 목적달성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .545, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '의미성은 사회적 목적달성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H3.1.1은 채택되었다. 모형②에서 의미성과 사회적 목적 달성 간의 표준화 회귀계수 β값(.288)이 유효하며(t = 3.905, p 〈 .001) 모형①의 β값(.531)에 비해 크게 감소하였다. 또한 매개변수인 직무열의와 사회적 목적 달성간의 관계에 대한 표준화 회귀계수 β= .329의 유의확률(t =4.460, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '의미성이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.1.1 은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인

결정계수는 모형①에서 28.1%(R^2 = .281), 모형②에서 33.1%(R^2 = .331)로 나타났다.

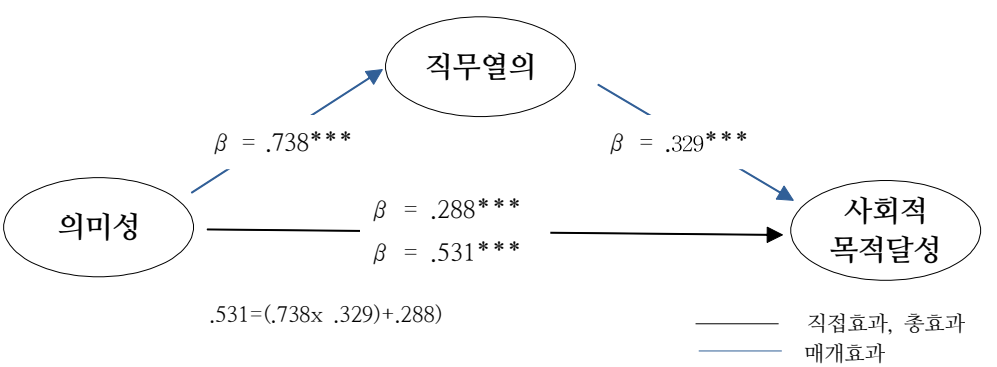
[표 4.11] 의미성과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

모형	독립변수	*F*	R^2	*adj* R^2	비표준화 계수		표준화 계수	*t*	*p*	공선성 통계량	
					B	*SE*	*β*			공차	VIF
①	회귀모형	106.144									
	(상수)		.281	.279	2.023	.224		9.014	.000		
	의미성				.545	.053	.531	10.303	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	66.716									
	(상수)				1.610	.236		6.824	.000		
	의미성		.331	.326	.296	.076	.288	3.905	.000	.456	2.193
	직무열의				.357	.080	.329	4.460	.000	.456	2.193

Durbin-Watson 1.789

종속변수: 사회적 목적달성

p***< .001



[그림 4.1] 의미성과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

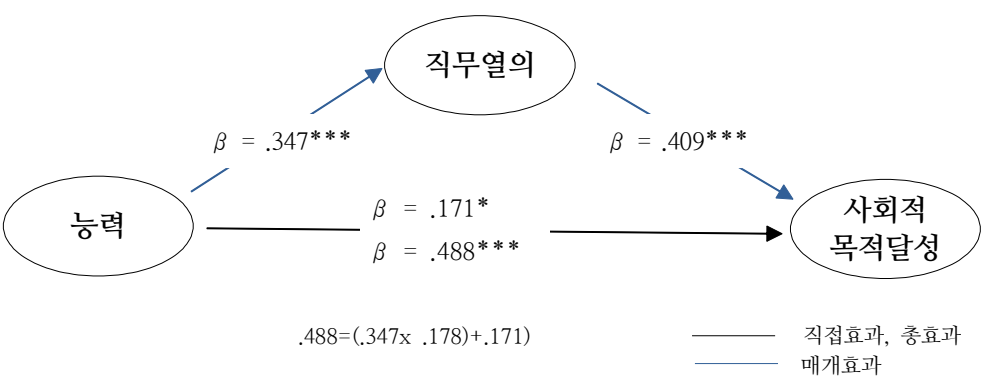
(나) 능력과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

능력과 사회적 목적달성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 능력을 독립변수로, 사회적 목적 달성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 능력과 직무열의를 독립변수로, 사회적 목적 달성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형①(F =84.691, p 〈 .001)과 모형②(F =59.105, p 〈 .001) 의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는1.775 로 잔차의 자기 상관없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~2.517 으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 모형①에서 능력과 사회적 목적 달성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .457, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '능력은 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H3.2은 채택되었다. 모형②에서 능력과 사회적 목적 달성간의 표준화 회귀계수 β값(.171)이 유효하며(t = 2.118, p 〈 .001) 모형①의 β값(..488)에 비해 크게 감소하였다. 또한 매개변수인 직무열의와 사회적 목적 달성간의 관계에 대한 표준화 회귀계수 β= .409 의 유의확률(t =5.077, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 '능력이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.1.2 은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 23.5%(R^2 =.235), 모형②에서 29.9.1%(R^2 = .299)로 나타났다.

[표 4.12] 능력과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	$adj\ R^2$	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	84.691	.238	.235							
	(상수)				2.439	.206		11.833	.000		
	능력				.457	.050	.488	9.203	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	59.105	.305	.299							
	(상수)				1.842	.230		8.017	.000		
	능력				.160	.075	.171	2.118	.035	.397	2.517
	직무열의				.444	.087	.409	5.077	.000	.397	2.517
Durbin-Watson 1.775											
종속변수: 사회적 목적달성											

p***〈 .001



[그림 4.2] 능력과 사회적 목적 달성 간 직무열의의 매개효과

(다) 자기결정력과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

자기결정력과 사회적 목적 달성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 자기결정력을 독립변수로, 사회적 목적 달성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 능력과 직무열의를 독립변수로, 사회적 목적 달성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형①(F =200.392, p 〈 .001)과 모형②(F =167.633, p 〈 .001) 의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.984로 잔차의 자기 상관없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~2.217 으로 다중공선성에 문제 가 없는 것으로 나타났다. 모형①에서 자기결정력과 사회적 목적 달성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .600, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '자기결정력은 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H3.3은 채택되었다. 모형②에서 자기결정력과 사회적 목적 달성간의 표준화 회귀계수 β값(.256)이 유효하며(t = 4.231, p 〈 .001) 모형①의 β값(.652)에 비해 크게 감소하였다. 또한 매개변수인 직무열의와 사회적 목적 달성간의 관계에 대한 표준화 회귀계수 β =.534의 유의확률(t =5.077, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '능력이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.1.2 은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 23.5%(R^2 = .235), 모형②에서 29.9%(R^2 = .299)로 나타났다.

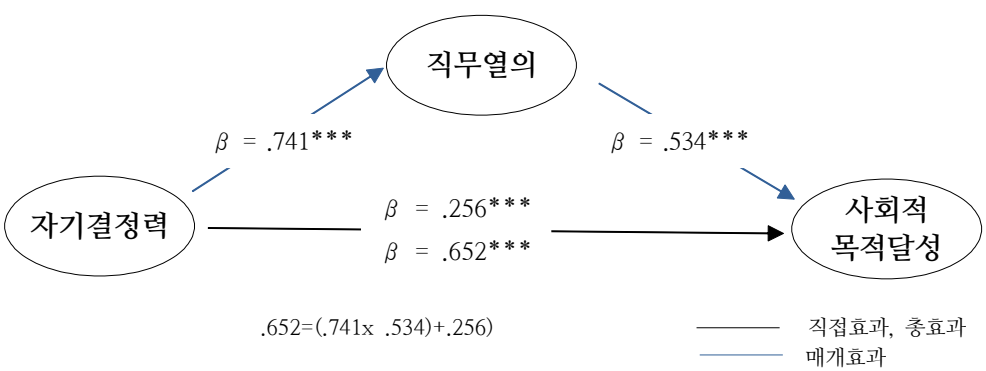
[표 4.13] 자기결정력과 사회적 목적 달성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	$adj\ R^2$	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	200.392									
	(상수)		.425	.423	1.809	.157		11.526	.000		
	자기결정력				.600	.042	.652	14.156	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	167.633									
	(상수)				.646	.191		3.381	.001		
	자기결정력		.554	.551	.236	.056	.256	4.231	.000	.451	2.217
	직무열의				.608	.069	.534	8.830	.000	.451	2.217

Durbin-Watson 1.984

종속변수 : 사회적 목적 달성

p***〈 .001



[그림 4.3] 자기결정력과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

(라) 영향력과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

영향력과 사회적 목적 달성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 영향력을 독립변수로, 사회적 목적 달성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 영향력과 직무열의를 독립변수로, 사회적 목적 달성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형①(F =209.802 p 〈 .001)과 모형②(F =184.151, p 〈 .001)의 회귀식이 유의하며, D urbin - W atson 지수는 1.916 로 잔차의 자기 상관이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 1.859 으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 영향력과 사회적 목적 달성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .478 p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '영향력은 사회적 목적 달성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H3.4은 채택되었다.

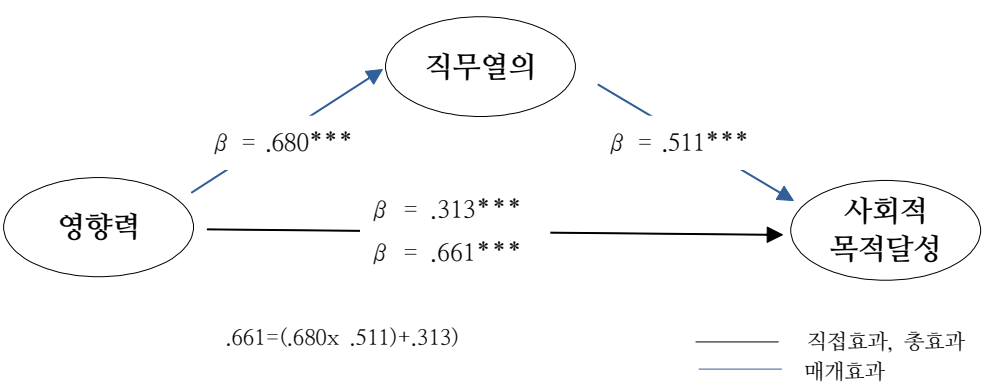
모형②에서 영향력과 사회적 목적 달성간의 표준화 회귀계수 β값(.313)이 유효하며(t = 5.798, p 〈 .001) 모형①의 β값(.661)에 비해 크게 감소하였다. 또한 매개변수인 직무열의와 사회적 목적 달성간의 관계에 대한 표준화 회귀계수 β=.511의 유의확률(t =5.077, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '영향력이 사회적 목적 달성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.1.4은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 43.6%(R^2 = ..436), 모형②에서 57.7%(R^2 = .577)로 나타났다.

[표 4.14] 영향력과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	$adj\ R^2$	비표준화계수	표준화계수		t	p	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	209.802									
	(상수)		.436	.434	2.305	.120		19.143	.000		
	영향력				.478	.033	.661	14.485	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	184.151									
	(상수)				0.813	.189		4.300	.000		
	영향력		.577	.574	.226	.039	.313	5.798	.000	.538	1.859
	직무열의				.582	.061	.511	9.475	.000	.538	1.859
Durbin-Watson 1.916											
종속변수 : 사회적 목적 달성											

p***〈 .001



[그림 4.4] 영향력과 사회적 목적 달성 간 직무열의 매개효과

(2) 심리적 임파워먼트와 경제적 기반 형성 간 직무열의의 매개효과

심리적 임파워먼트와 경제적 기반 형성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 다음과 같이 위계적 회귀분석을 실시하였다.

(가) 의미성과 경제적 기반 형성 간 직무열의 매개효과

의미성과 경제적 기반 형성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 의미성을 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 의미성과 직무열의를 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형①($F = 173.207$ $p < .001$)과 모형②($F = 159.906$, $p < .001$) 의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.995 로 잔차의 자기상관 이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 2.193 으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 의미성과 경제적 기반 형성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수($B = .673$, $p < .001$)가 유의한 것으로 나타나 '의미성은 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H4.2.1은 채택되었다.

모형②에서 의미성과 경제적 기반 형성간의 표준화 회귀계수 β값(.198, $p < .001$)이 유효하며, 모형①의 β값(.624, $p < .001$)에 비해 감소하였다. 아울러 매개변수인 직무열의와 경제적 기반 형성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 $\beta = .578$ 의 유의확률($t = 9.478$, $p < .001$)이 유의수준 $p < .05$를 만족 시키고 있어 부분 매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '의미성이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.2.1 은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 38.8%($R^2 = .388$), 모형②에서 53.9%($R^2 = .539$로 나타났다.

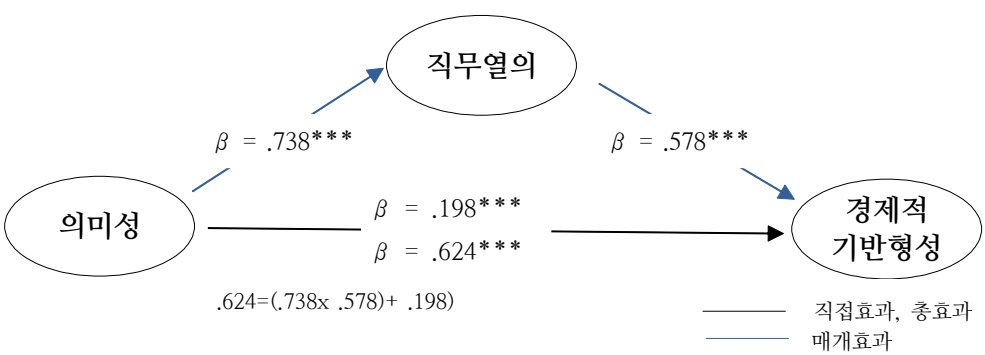
[표 4.15] 의미성과 경제적 기반 형성간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	adj R^2	비표준화 계수		표준화 계수	t	P	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	173.207									
	(상수)		.390	.388	1.163	.217		5.369	.000		
	의미성				.673	.051	.624	13.161	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	159.906									
	(상수)				.403	.204		1.970	.050		
	의미성		.542	.539	.213	.066	.198	3.248	.001	.456	2.193
	직무열의				.657	.069	.578	9.478	.000	.456	2.193

Durbin-Watson 1.789

종속변수: 경제적 기반 형성

p***< .001



[그림4.5] 의미성과 경제적 기반 형성 간 직무열의 매개효과

(나) 능력과 경제적 기반 형성 간 직무열의 매개효과

능력과 경제적 기반 형성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 능력을 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 능력과 직무열의를 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과 모형①(F =208.250 p 〈 .001)과 모형②(F =163.694, p 〈 .001)의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.928 로 잔차의 자기상관이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 2.517 으로 다중 공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 능력과 경제적 기반 형성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .647, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '능력은 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H4.2.2은 채택되었다.

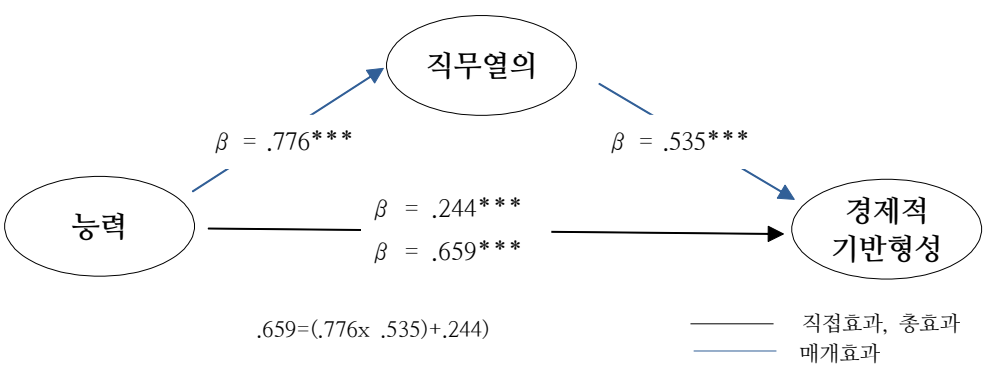
모형②에서 능력과 경제적 기반 형성간의 표준화 회귀계수 β값(.244)p 〈 .001)이 유효하며, 모형①의 β값(.659, p 〈 .001)에 비해 감소하였다. 아울러 매개변수인 직무열의와 경제적 기반 형성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 β= .535의 유의확률(t =8.234, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족 시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '능력이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.2.2 은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 43.5%(R^2 = .435), 모형②에서 54.5%(R^2 =.545) 로 나타났다.

[표 5-16] 능력과 경제적 기반 형성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	$adj\ R^2$	비표준화 계수		표준화 계수	t	P	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	208.250	.435	.432							
	(상수)				1.337	.186		7.188	.000		
	능력				.647	.045	.659	14.431	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	163.694	.548	.545							
	(상수)				.519	.194		2.675	.008		
	능력				.240	.064	.244	3.762	.000	.397	2.517
	직무열의				.608	.074	.535	8.234	.000	.397	2.517
Durbin-Watson 1.928											
종속변수: 경제적 기반 형성											

p***〈 .001



[그림 4.6] 능력과 경제적 기반 형성 간 직무열의 매개효과

(다) 자기결정력과 경제적 기반 형성 간 직무열의 매개효과

자기결정력과 경제적 기반 형성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 자기결정력을 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 자기결정력과 직무열의를 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과 모형①(F = 68.642 p 〈 .001)과 모형②(F = 57.354, p 〈 .001)의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.789로 잔차의 자기상관 이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 2.217으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 자기결정력과 경제적 기반 형성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .395, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '자기결정력은 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H4.2.3은 채택되었다.

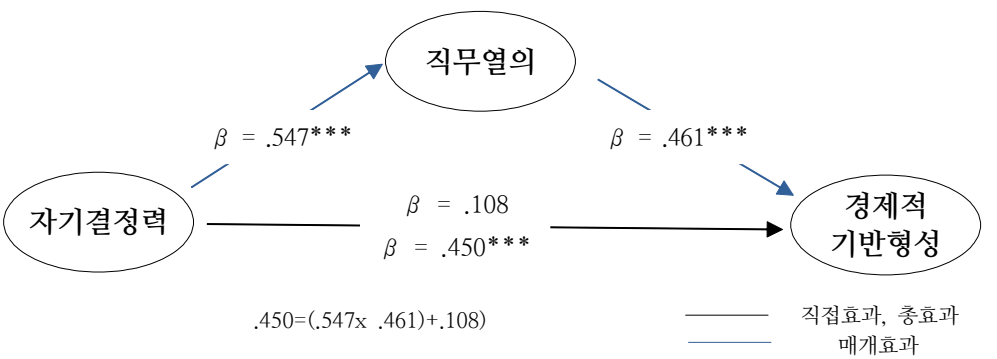
모형②에서 자기결정력과 경제적 기반 형성간의 표준화 회귀계수 β값(.108), p = 157)이 유의수준(p 〈 .05)을 만족시키지 못하였다. 반면에 매개변수인 직무열의와 경제적 기반 형성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 β= .461의 유의확률(t =6,097, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족 시키고 있어 완전 매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 ' 자기결정력이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.2.3 은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정 계수는 모형①에서 20.2%(R^2 = .202), 모형②에서 29.8%(R^2 = .298) 로 나타났다.

[표 4.17] 자기결정력과 경제적 기반 형성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	$adj\ R^2$	비표준화 계수		표준화 계수	t	P	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	68.642	.202	.199							
	(상수)				2.877	.177		16.300	.000		
	자기결정력				.395	.048	.450	8.285	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	57.354	.298	.293							
	(상수)				1.919	.229		8.384	.000		
	자기결정력				.095	.067	.108	1.418	.157	.451	2.217
	직무열의				.501	.082	.461	6.079	.000	.451	2.217
Durbin-Watson 1.789											
종속변수: 경제적 기반 형성											

p***〈 .001



[그림 4.7] 자기결정력과 경제적 기반 형성간 직무열의 매개효과

(라) 영향력과 경제적 기반 형성간 직무열의 매개효과

영향력과 경제적 기반 형성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기

위하여 모형①에서 영향력을 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 영향력과 직무열의를 독립변수로, 경제적 기반 형성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과 모형①(F = 70.706 p 〈 .001)과 모형②(F = 59.803, p 〈 .001)의 회귀식이 유의하며, Durbin - W atson 지수는 1.823로 잔차의 자기상관이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 1.859으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 영향력과 경제적 기반 형성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .314, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '영향력은 경제적 기반 형성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H4.2.4은 채택되었다.

모형②에서 영향력과 경제적 기반 형성간의 표준화 회귀계수 β값(.162)p 〈 .001)이 유효하며, 모형①의 β값(.455, p 〈 .001)에 비해 감소하였다. 아울러 매개변수인 직무열의와 경제적 기반 형성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 β= .431의 유의확률(t = 6.244, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족 시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

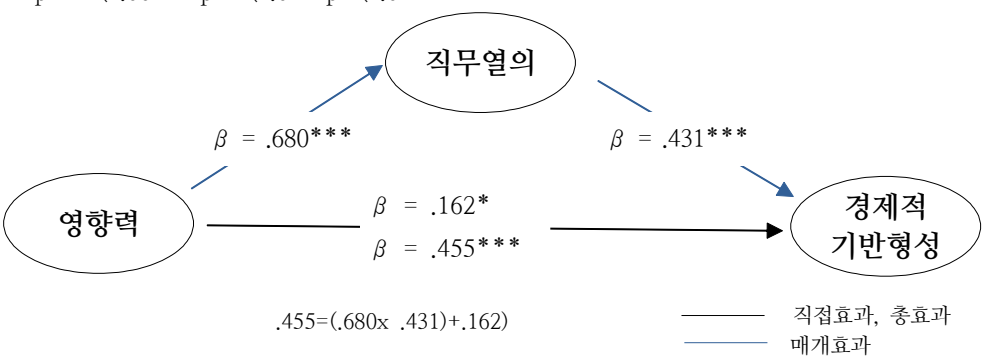
따라서 ' 영향력이 경제적 기반 형성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.2.4 은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 20.7%(R^2 = .207), 모형②에서 30.7%(R^2 = .307)로 나타났다.

[표 4.18] 영향력과 경제적 기반 형성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	*F*	R^2	*adj* R^2	비표준화 계수		표준화 계수	*t*	*P*	공선성 통계량	
					B	*SE*	β			공차	VIF
①	회귀모형	70.706									
	(상수)		.207	.204	3.205	.136		23.504	.000		
	영향력				.314	.037	.455	8.409	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	59.803									
	(상수)				2.004	.231		8.674	.000		

	영향력		.307	.302	.112	.048	.162	2.340	.020	.538	1.859
	직무열의				.468	.075	.431	6.244	.000	.538	1.859
Durbin-Watson 1.823											
종속변수: 경제적 기반 형성											

p***〈 .001 p**〈 .01 p*〈 .05



[그림 4.8] 영향력과 경제적 기반 형성 간 직무열의의 매개효과

(3) 심리적 임파워먼트와 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

(가) 의미성과 환경적 수용성 간 직무열의 매개효과

의미성과 환경적 수용성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 의미성을 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 의미성과 직무열의를 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과 모형①(F = 204.603 p 〈 .001)과 모형②(F =152.974, p 〈 .001)의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.360 로 잔차의 자기상관이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 2.193 으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 의미성과 환경적 수용성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .705, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '의미성은 환경적 수용성에 정(+)의

영향을 미친다.'라는 가설 H4.3.1은 채택되었다.

모형②에서 의미성과 환경적 수용성간의 표준화 회귀계수 β값(.309, p 〈 .001)이 유효하며, 모형①의 β값(.656, p 〈 .001)에 비해 감소하였다. 아울러 매개변수인 직무열의와 환경적 수용성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 β= .471 의 유의확률(t =7.627, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족 시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '의미성이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.3.1은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 44.0%(R^2 = .430), 모형②에서 53.1%(R^2 = .531)로 나타났다.

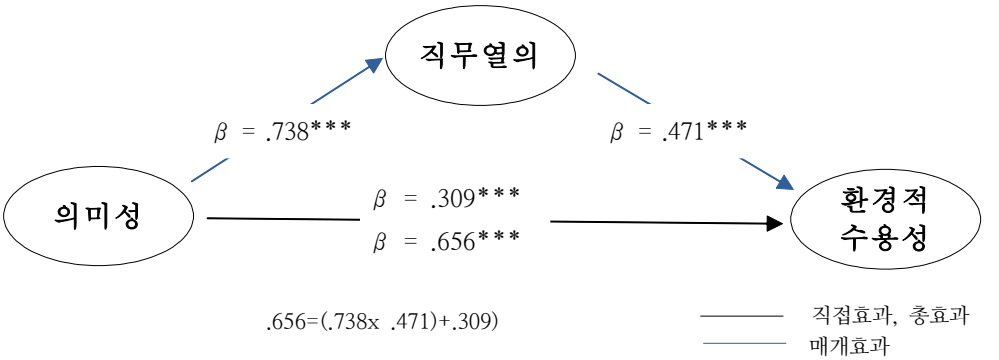
[표 4.19] 의미성과 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	adj R^2	비표준화 계수		표준화 계수	t	P	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	204.603									
	(상수)		.430	.428	.891	.209		4.266	.000		
	의미성				.705	.049	.656	14.304	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	152.974									
	(상수)				.273	.206		1.324	.187		
	의미성		.531	.528	.332	.066	.309	5.002	.000	.456	2.193
	직무열의				.534	.070	.471	7.627	.000	.456	2.193

Durbin-Watson 1.360

종속변수: 환경적 수용성

p***〈 .001



[그림 4.9] 의미성과 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

(나) 능력과 환경적 수용성 간 직무열의 매개효과

능력과 환경적 수용성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 능력을 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 능력과 직무열의를 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과 모형①(F = 166.445 p 〈 .001)과 모형②(F = 135.969, p 〈 .001) 의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.285 로 잔차의 자기상관 이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 2.517 으로 다중공선성에 문제 가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 능력과 환경적 수용성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .604, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '능력은 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H4.3.2은 채택되었다.

모형②에서 능력과 환경적 수용성간의 표준화 회귀계수 β값(..188, p 〈 .01)이 유효하며, 모형①의 β값(.617, p 〈 .001)에 비해 감소하였다. 아울러 매개변수인 직무열의와 환경적 수용성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 β= .553 의 유의확률(t =8.108, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족 시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

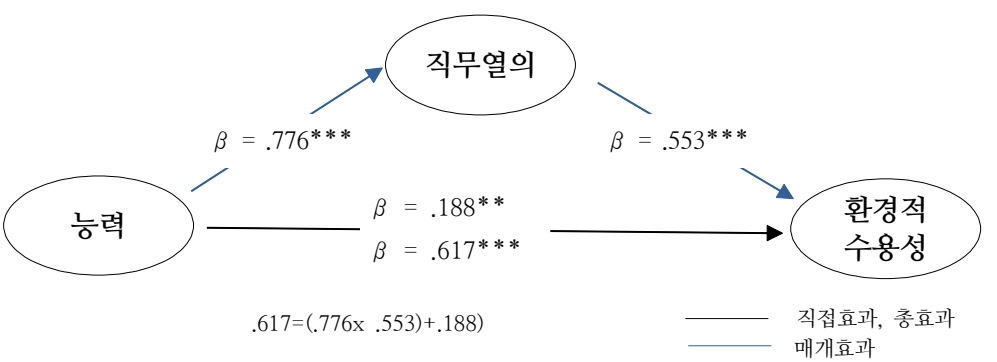
따라서 '능력이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.3.2은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수

는 모형①에서 38.0%(R^2 =.380), 모형②에서 50.2%(R^2 =.502로 나타났다.

[표 4.20] 능력과 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	*F*	R^2	*adj* R^2	비표준화 계수		표준화 계수	*t*	*P*	공선성 통계량	
					B	*SE*	*β*			공차	VIF
①	회귀모형	166.445									
	(상수)		.380	.378	1.375	.194		7.077	.000		
	능력				.604	.047	.617	12.901	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	135.969									
	(상수)				.531	.203		2.613	.009		
	능력		.502	.498	.184	.067	.188	2.757	.006	.397	2.517
	직무열의				.627	.077	.553	8.108	.000	.397	2.517
Durbin-Watson 1.285											
종속변수: 환경적 수용성											

p***〈 .001



[그림 4.10] 능력과 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

(다) 자기결정력과 환경적 수용성 간 직무열의 매개효과

자기결정력과 환경적 수용성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 자기결정력을 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 자기결정력과 직무열의를 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형①(F = 203.985, p 〈 .001)과 모형②(F = 152.182, p 〈 .001) 의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.339로 잔차의 자기상관 이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 2.217 으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 자기결정력과 환경적 수용성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = ..602, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '자기결정력은 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H4.3.3은 채택되었다.

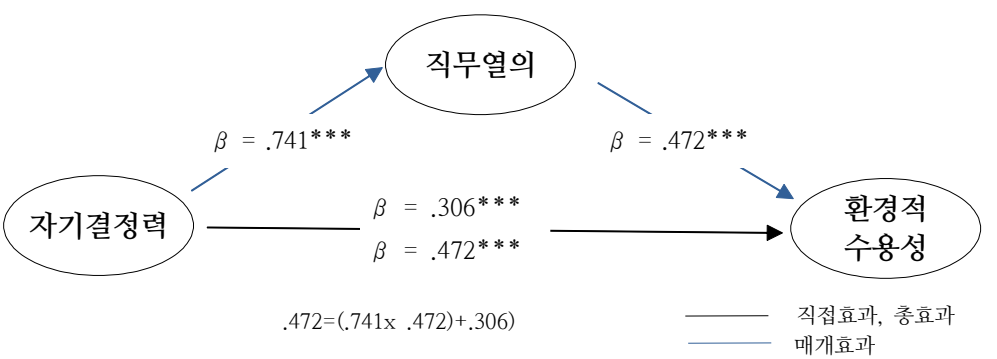
모형②에서 자기결정력과 환경적 수용성간의 표준화 회귀계수 β값(.306, p 〈 .001)이 유효하며, 모형①의 β값(.655, p 〈 .001)에 비해 감소하였다. 아울러 매개변수인 직무열의와 환경적 수용성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 β= .472 의 유의확률(t =7.596, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족 시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '자기결정력이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.3.3은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 42.9%(R^2 =.429), 모형②에서 53.0%(R^2 = .530로 나타났다.

[표 4.21] 자기결정력과 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	$adj\ R^2$	비표준화 계수		표준화 계수	t	P	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	203.985	.429	.427							
	(상수)				1.666	.156		10.678	.000		
	자기결정력				.602	.042	.655	14.282	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	152.182	.530	.526							
	(상수)				.641	.196		3.276	.001		
	자기결정력				.281	.057	.306	4.920	.000	.451	2.217
	직무열의				.535	.070	.472	7.596	.000	.451	2.217
Durbin-Watson 1.339											
종속변수: 환경적 수용성											

p***〈 .001



[그림 4.11] 자기결정력과 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

(라) 영향력과 환경적 수용성 간 직무열의 매개효과

영향력과 환경적 수용성간의 관계에서 직무열의의 매개효과를 검증하기 위하여 모형①에서 영향력을 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수 로 설정하여 단순회귀분석을, 모형②에서 영향력과 직무열의를 독립변수로, 환경적 수용성을 종속변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석결과 모형①(F = 221.647, p 〈 .001)과 모형② (F = 171.237, p 〈 .001) 의 회귀식이 유의하며, Durbin - Watson 지수는 1.441로 잔차의 자기상관이 없이 독립성이 확보되었고, VIF 지수도 1.0~ 1.859 으로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형①에서 능력과 환경적 수용성의 관계에 대한 비표준화 회귀계수(B = .484, p 〈 .001)가 유의한 것으로 나타나 '영향력은 환경적 수용성에 정(+)의 영향을 미친다.'라는 가설 H4.3.4은 채택 되었다.

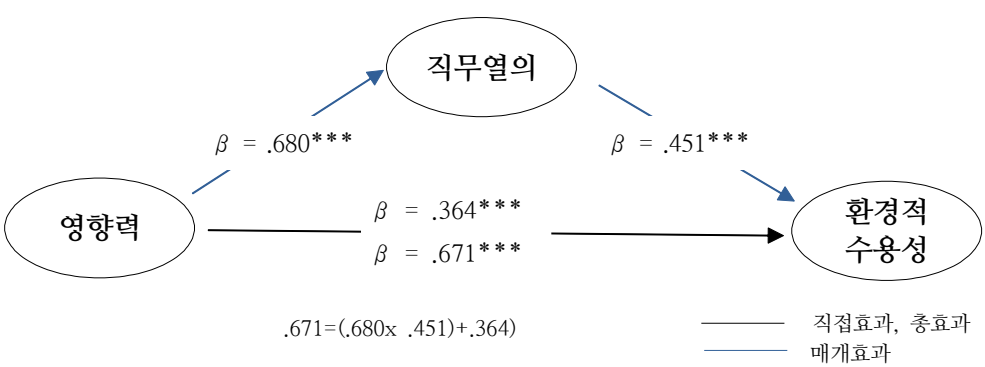
모형②에서 영향력과 환경적 수용성간의 표준화 회귀계수 β값(.364, p 〈 .001)이 유효하며, 모형①의 β값(.671, p 〈 .001)에 비해 감소하였다. 아울러 매개변수인 직무열의와 환경적 수용성간의 관계에 대한 표준화 회귀 계수 β= .451 의 유의확률(t =8.180, p 〈 .001)이 유의수준 p 〈 .05를 만족 시키고 있어 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

따라서 '영향력이 환경적 수용성에 미치는 영향을 직무열의가 매개하는 효과를 가질 것이다.'라는 가설 H4.3.4은 채택되었다. 이 회귀식의 설명력인 결정계수는 모형①에서 45.0%(R^2 =.450), 모형②에서 55.9%(R^2 = .559)로 나타났다.

[표 4.22] 영향력과 환경적 수용성 간 직무열의의 매개효과

모형	독립변수	F	R^2	$adj\ R^2$	비표준화 계수		표준화 계수	t	P	공선성 통계량	
					B	SE	β			공차	VIF
①	회귀모형	221.647									
	(상수)		.450	.448	2.147	.119		18.082	.000		
	영향력				.484	.033	.671	14.888	.000	1.000	1.000
②	회귀모형	171.237									
	(상수)				.834	.193		4.331	.000		
	영향력		.559	.556	.263	.040	.364	6.613	.000	.538	1.859
	직무열의				.511	.063	.451	8.180	.000	.538	1.859
Durbin-Watson 1.441											
종속변수: 환경적 수용성											

p***〈 .001



[그림 4.12] 영향력과 환경적 수용성 간 직무열의 매개효과

직무열의의 매개효과에 대한 가설 검증 결과를 정리하면 다음과 같다.

1. 직무열의의 완전매개효과

① H4.2.3 자기결정력 ⇒ 직무열의 ⇒ 경제적 기반 형성

2. 직무열의의 부분매개효과

② H4.1.1 의미성 ⇒ 직무열의 ⇒ 사회적 목적 달성

③ H4.1.2 능력 ⇒ 직무열의 ⇒ 사회적 목적 달성

④ H4.1.3 자기결정력 ⇒ 직무열의 ⇒ 사회적 목적 달성

⑤ H4.1.4 영향력 ⇒ 직무열의 ⇒ 사회적 목적 달성

⑥ H4.2.1 의미성 ⇒ 직무열의 ⇒ 경제적 기반 형성

⑦ H4.2.2 능력 ⇒ 직무열의 ⇒ 경제적 기반 형성

⑧ H4.2.4 영향력 ⇒ 직무열의 ⇒ 경제적 기반 형성

⑨ H4.3.1 의미성 ⇒ 직무열의 ⇒ 환경적 수용성

⑩ H4.3.2 능력 ⇒ 직무열의 ⇒ 환경적 수용성

⑪ H4.3.3 자기결정력 ⇒ 직무열의 ⇒ 환경적 수용성

⑫ H4.3.4 영향력 ⇒ 직무열의 ⇒ 환경적 수용성

[표4 -23] 매개효과 분석결과

종속변수	매개변수		직무열의							
	독립변수		의미성		능력		자기결정력		영향력	
			β	t	β	t	β	t	β	t
사회적목적달성	모형①		.531	10.303***	.488	9.203***	.652	14.156***	.661	14.485***
	모형②	독립	.288	3.905***	.171	2.118*	.256	4.231***	.313	5.798***
		매개	.329	4.460***	.409	5.077***	.534	8.83***	.511	9.470***
	매개유형		부분매개		부분매개		부분매개		부분매개	
경제적기반형성형성	모형①		.624	13.161***	.659	14.431***	.450	8.285***	.455	8.409***
	모형②	독립	.198	3.248***	.244	3.762***	.108	1.418	.162	2.34***
		매개	.578	9.478***	.535	8.234***	.461	6.079***	.431	6.244***
	매개유형		부분매개		부분매개		완전매개		부분매개	
환경적수용성	모형①		.656	14.304***	.617	12.901***	.655	14.282***	.671	14.888***
	모형②	독립	.309	5.002***	.188	2.757***	.306	4.92***	.364	6.613***
		매개	.471	7.627***	.553	8.108***	.472	7.596***	.451	8.180***
	매개유형		부분매개		부분매개		부분매개		부분매개	

p***〈 .001 p **〈 .01, p *〈 .05

제 5 장 결론

제 1 절 연구 결과 요약

2007년 사회적기업육성법이 제정 된 이래 2018년 11월 30일 현재 2,089개의 사회적기업이 고용노동부 장관으로부터 인증 받아 활동하고 있다. 사회적기업은 스스로 영리활동을 기반으로 취약계층에게 일자리를 제공하고, 사회서비스를 제공하는 기업으로 고용노동부장관으로부터 인증 받은 기업이라고 정의하고 있다.

그리고 사회적기업은 비교적 이러한 사회적 목적에 충실하고 있다고 본다. 그러나 날로 어려워지는 시장 환경 속에서 사회적기업의 지속가능성을 위해서는 여러 원인을 들 수 있으나 제한된 자원 환경 속에서는 무엇보다도 인적자원 중심의 임파워먼트가 가장 중요하다고 하겠다. 왜냐하면 사회서비스 분야가 사회적기업의 주요 사업인 점을 고려하면 고객과 직접 만나는 고객 접점에서 구성원의 직무 처리 방식이 가장 중요한 현실 속에서 본 연구는 구성원의 임파워먼트가 사회적기업의 지속가능성에 미치는 영향을 구성원의 직무열의를 매개변수로 설정하여 밝히고자 하였다.

연구의 목적을 달성하기 위하여 임파워먼트 요소 중에서 구성원의 의지에 따라 변화시키기 어려운 구조적 요인을 배제하고 구성원의 의지에 따라 변할 수 있는 심리적 요소인 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력의 4가지 요인으로 구분하여 이러한 요인들이 직무열의에 어떠한 영향을 미치며, 그 결과 직무열의는 사회적기업 지속가능성 요소인 사회적 목적 실현, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성에 어떠한 영향을 미치는가를 실증 분석하였다.

연구문제의 해결을 위하여 2018년 6월부터 8월까지 15개의 사회적기업을 직접 방문하여 임직원을 대상으로 조사하고, 나머지는 구글을 이용하여 자료를 수집 조사하였다. 총 400부를 배포하여 이중 총 273부를 최종 연구 표본으로

사용하였으며, SPSS 23.0을 이용한 탐색적 요인분석과 가설의 인과관계를 확인하였다

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 구성원의 심리적 임파워먼트는 사회적기업의 지속가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

둘째, 구성원의 심리적 임파워먼트는 직무열의에 정(+)의 영향을 미친다.

셋째, 구성원의 직무열의는 사회적기업 지속가능성에 정(+)의 영향을 미친다.

넷째, 구성원의 직무열의는 구성원의 심리적 임파워먼트는 사회적기업의 지속가능성의 매개효과에 정(+)의 영향을 미친다.

이러한 연구결과를 통하여 사회적기업이 구성원에게 심리적 임파워먼트를 부여하면 구성원들이 스스로 직급에 따른 의사결정 권한을 가지고 각자에게 부여된 업무를 수행할 때 직무열의가 높아짐을 확인하였고, 직무열의가 높을수록 사회적기업 지속가능성의 사회적 목적, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성 모두에 유효한 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

제 2 절 결론 및 시사점

1) 결론

본 연구는 사회적기업의 지속가능성을 사회적기업은 사회적 목적 추구라는 사회적 미션을 배경으로 하여 설립 되어 심리적 임파워먼트가 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향에 대하여 직무열의를 매개로 연구하고자 하는 것이다. 대다수의 사회적기업은 자원이 열악하고, 열악한 자원으로 하여금 인적자원에 의존하는 구조를 가지고 있다. 더욱이 사회적기업의 주 업무인 사회서비스는 구성원과 사회서비스 수혜자가 직접 대면하여야 하는 문제를 가지고 있으며 사회적기업의 구성원이 고객과 직접 만나는 고객 접점에서 구성원의 직무 처리 방식에 따라 고객 만족도가 좌우된다는 현실 속에서 사회서비스 수혜자와의 관계설

정이나 고객만족의 효과 등이 사회적기업의 지속 경영을 좌지우지 할 만큼 커다란 영향을 미치게 된다. 따라서 사회적기업 구성원의 임파워먼트가 직무 열의를 매개로 하여 지속가능성에 영향을 미치는 관계를 검증한 결과에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사회적기업 구성원에게 임파워먼트가 부여되면 구성원들은 비록 제한된 범위에서라도 스스로 의사결정 권한을 가지게 되어 자신감을 가지게 되어 소신껏 직무에 임하게 되고 자신의 직무에 대한 소중한 느낌을 가지게 되어 직무 열의가 일어나게 된다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 사회적기업 구성원들에게 직무 열의가 나타나면 사회적기업 지속가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 연구 결과를 보면 구성원이 조직과 내적으로 일치 되면 무엇보다도 사회적 가치를 중시하는 사회적기업에서 개인과 기업간의 가치와 철학, 더 나아가 직무에 대한 만족과 몰입, 열의 등을 가지게 되어 직무 태도에 긍정적인 효과를 가지게 되어 사회적기업 지속가능성에 긍정적인 영향을 미치게 된다는 것으로 나타났다. 특히 구성원의 직무열의는 구성원의 심리적 임파워먼트 중 자기결정력이 사회적기업의 지속가능성의 경제적 기반 형성에 완전 매개효과를 미치는 바, 구성원의 직무열의는 사회적기업의 지속가능성에 지대한 영향을 미치는 것이다.

셋째, 사회적기업에서 구성원들에게 임파워먼트로 인하여 권한이 위임 되었을 때 직무 열의에 긍정적인 영향을 미칠 것이고, 이러한 긍정적인 영향은 사회적기업의 지속가능성에 유효한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 심리적 임파워먼트 활동을 실행함으로써 기업과 구성원들 사이에 일체감을 높여주고, 이로 인해서 구성원들은 자신이 맡은 직무에 더욱 열심히 임하겠다는 의지를 가지고 직무에 집중하게 되는 것이다.

이를 토대로 살펴보면 사회적기업은 극히 제한된 자원을 가지고 사회적 목적을 추구하여야 하고, 주사업분야가 사회서비스인 사회적기업의 특성으로 미루어 볼 때 인적자원의 활용이 무엇보다도 중요하다는 것은 당연하다고 할 것이다. 따라서 구성원들의 직무열의는 무엇보다도 중요하며 구성원들의 직무열의를 높이기 위하여서는 구성원들에게 임파워먼트가 부여되면 자연스럽게 직무열의가 생기고 사회적기업 지속가능성인 사회적 목적 달성, 경제적 기반 형성,

환경적 수용성에 긍정적인 영향을 미친다는 결론에 도달 할 수 있었다.

2) 시사점

본 연구는 사회적기업 근로자에게 심리적 임파워먼트가 부여 될 때 사회적기업 지속가능성에 영향을 주는 요소가 무엇인지를 살펴보는 것이었다. 특히 심리적 임파워먼트는 구성원의 직무열의에 영향을 주고, 직무열의는 사회적기업의 지속가능성에 매개 효과를 가진다는 점이 확인 되었다. 특히 사회적기업은 스스로 영리 활동을 통하여 얻어진 재원을 바탕으로 사회적 목적 달성에 기여한다는 의미에서 지속가능성 요소 중에서 경제적 기반 형성은 무엇보다도 중요하다고 할 것이다. 본 연구에서 심리적 임파워먼트 요소 중에서 자기결정력이 지속가능성의 경제적 기반 형성에 완전 매개 효과를 가진다는 점에 주목하여 심리적 임파워먼트의 의미성, 능력, 자기결정력, 영향력의 요소 중에서 4가지 요소는 유기적인 연관성을 가지고 있지만, 특히 구성원의 자기결정력의 영향을 높일 수 있는 방안의 함양이 무엇보다도 중요한 의미를 가지고 있다고 할 수 있다. 더 나아가 사회적기업 현장에서 본 연구에 기반한 실질적인 조직문화를 만들고 행동으로의 규범을 만들고 실행하는 방안에 대하여 제언하고자 한다.

사회적기업을 포함한 소기업들은 대다수가 자수성가형 사업가임으로 그들은 스스로의 성공을 확대 해석하여 자신만의 독특한 기업가정신에 깊이 빠져있는 형국이다. 그리고 구성원들은 대다수가 시키는 일에 충실하면 된다는 극히 이분법적 사고를 가지고 있음도 우리 모두의 부인 할 수 없는 현실이다. 따라서 앞으로 사회적기업의 지속가능성 연구를 위해서는 무엇보다도 사회적기업내의 조직 문화와 함께 사회적기업가와 구성원들 모두 서로의 임파워먼트에 대한 이해와 연습이 요구되어 진다고 본다.

첫째, 사회적기업 내에는 구성원들에 대한 임파워먼트 문화에 대한 규정이 만들어져야 한다. 이는 업무 분장을 통하여 구체화 될 수 있다. 왜냐하면 이에 대한 규정이 없으면 대다수 구성원들은 책임 소재에 대한 두려움으로 인하여 스스로 의사결정을 내리지 않으려는 소극적 행동을 하게 되기 때문이다.

둘째, 사회적기업가 스스로 임파워먼트에 대한 인식 개선이 필요하다. 모든 걸 스스로 해결하려는 사회적기업가들의 의사결정 행위는 구성원들로 하여금

스스로 나서지 않고 시키는 일에만 충실하면 된다는 조직 문화를 만들게 됨으로 사회적기업가들은 임파워먼트의 중요성을 인식하여 임파워먼트가 자리잡는 조직문화 만들기에 앞장서야 한다.

셋째, 사회적기업 구성원들은 임파워먼트가 조직내 문화로 자리 잡을 수 있도록 스스로 노력하여야 한다. 의사결정의 주도권을 가진 관리자들은 업무분장을 세밀하고 명확히 함으로서, 구성원들이 스스로 맡은 분야에 대하여 의사결정을 내리도록 하고, 상호간의 사소한 실수는 성공을 위한 교훈으로 인정하여 주는 배려하는 조직문화 만들기 노력하여야 한다. 이러한 노력을 통하여 조직내 임파워먼트가 자리잡게 되면 구성원들은 자신감을 가지고 직무에 임하게 되며, 스스로 보람을 가지게 되고 이는 결국 사회적기업 지속가능성에 크게 기여 할 것으로 본다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

권영준. (2009). "공동체 자본주의와 사회적기업". 한국로고스경영학회 학술발표대회논문집, 33-55.

김수미, 안현영. 2013. "경상북도 문화관광해설사의 직업 존중감이 직무만족과 팀 몰입에 미치는 영향". 동북아관광연구, 9(1), 65-83.

김순양. (2008). "사회적 기업 (Social Enterprises) 의 활성화를 위한 정책방안". 한국행정연구, 1(3), 20-24.

김해룡, 김나민, 유광희, 이문규. (2005). 기업의 사회적 책임에 대한 척도 개발. 마케팅연구 20(2), 67-87.

김혜정. (2004). "개인-조직간 가치적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구". 이화여자대학교 행정대학원 석사학위논문.

박성훈, 김동준. (2011). "사회적기업에서 조직시민행동과 그 선행요인에 대한 비전공유와 가치일치의 조절효과". 인적자원관리연구, 18(3),24-53.

반성식, 김상표, 유지현, 장성희. (2011). "사회적 기업가정신, 조직문화 및 네트워크 활동이 사회적 기업의 성과에 미치는 영향". 생산성 논집, 25(3), 49-82.

배귀희. (2011). "사회적 기업가정신 (Social Entrepreneurship) 개념 구성에 관한 연구". 한국정책과학학회보, 15(2), 199-227

송진섭, 유태용. (2005). "개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향". 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 361-384.

심진보. (2006). "온라인상에서의 가치적합성, 관계품질, 관계성과에 대한 연구". 충남대학교대학원 박사학위논문.

오인수, 서용원, 신강현. (2004). "조직내/외 경력이동의 개념화와 그 선행 변인의 규명 및 측정". 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(2), 279-303.

이광우. (2008). "지속가능한 사회적기업의 성공요인에 관한 연구". 숭실대학

교 창업 대학원 박사학위논문.
이랑, 김완석, 신강현. (2006). "직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에 서 정서노동전략의 역할 콜센터 상담원을 대상으로". 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19(4), 573-596.
이세환. (2004). "능력주의 임금제도에 대한 조직-개인 가치적합성과 성과에 관한 연구". 경영교육저널5, 191-209.
이용탁. (2011). "사회적 기업가정신과 성과와의 관련성에 관한 연구". 인적자원관리연구 18(3),129-150.
이용탁. (2009). "사회적 기업가정신에 관한 이론적 고찰". 사회적기업연구 2(2), 5-28.
이용탁. (2014). “사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”. 경영과 정보연구 제33권 제1호. 3-6
이장혁, 이승민, 김상용, 우원석. (2008). “사회공헌활동 효과에 기업 이미 지 및 구매 의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국경영과학회지, 33(2), 175-183.
이진규, and 박지환. (2002). "리더십 인지와 신뢰 및 가치일치의 중요성". 한국인사조직학회 발표논문집, 103-120.
이진규, 박지환. (2006). "변혁적 리더십에 대한 리더와 부하의 지각일치 수준이 리더 유효성에 미치는 영향". 조직과 인사관리연구 30, 93-116.
이진규, 박지환. (2003). "부하가 인지한 상사의 변혁적, 거래적 리더십과 성과간 신뢰 및 가치일 치의 매개효과 검증". 경영학연구 32(4), 925-954.
장성희, 반성식. (2010). "사회적 기업의 기업가 지향성과 시장 지향성이 경제적 성과와 사회적 성과에 미치는 영향에 관한 연구". 대한경영학회지 23(6), 3479-3496.
장성희. (2012). "창업가의 특성, 환경적 특성과 사회적 기업가정신이 사회적 기업의 성과에 영향을 미치는 요인". 경영연구, 27, 223-245.
장성희, 마윤주, (2011). “기업가정신이 시장지향성 및 사회적 기업의 성과에 영향을 미치는 요인”. 산업 경제연구 24(5), 2777-2802.

장정순. (2007). "미국의 사회적 기업의 재원조달 방안". 한국비영리연구 6: 273-318.

정선희. (2006). "사회적 기업육성을 위한 민간자원 연계방안".

정효선, 윤혜현. (2008). "패밀리 레스토랑의 사회적 책임 활동이 기업 이미지, 기업 선호도, 재방문 의도에 미치는 영향에 관한 연구". 한국 조리학회지 14(2), 138-152.

최조순, 강병준. (2012). "조직 유형에 따른 사회적기업의 사회적, 경제적 성과에 관한 연구: 서울형 사회적기업을 중심으로". 한국정책학회 하계 학술발표논문집, 단일호, 401-420.

최조순. (2012). "사회적 기업가정신과 사회적기업 지속가능성의 관계에 관한 탐색적 연구". 서울시립대학교 행정대학원 박사학위논문.

하홍열. (2010). "브랜드 개성 구성요인에 관한 실증연구". 국제지역연구 14(3), 549-569.

허갑수, 변상우. (2006). "윤리경영과 조직시민행동과의 관계에 있어서 신뢰의 역할". 인적자원관리연구 13(1), 85-101.

황정은, 정무성. (2011). "사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족에 영향 을 미치는 요인에 관한 연구". 장애와 고용 21(2), 247-271.

황정은. (2010). "사회적 기업가에 대한 인식이 근로자 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 장애인 중심 사회적 기업을 중심으로." 숭실대학교 경영대학원 박사학위논문.

허봉선. (2015), “한국의 사회적 기업가 정신 개념 구성에 관한 통합연구”. 이화여자대학교 교육대학원 박사학위논문.

강수영. (2013). “사회적 기업가정신의 특성 및 실천 과정에 관한 연구”. 중앙대학원 경영대학원 박사학위논문.

조종현. (2016). “사회적기업 경영자의 직무스트레스가 경영성과에 미치는 영향”. 호서대학교 벤처대학원 박사학위논문

김현채. (2009). “사회적기업 근로자의 임파워먼트가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 대전대학교 경영대학원. 박사학위논문.

허초. (2017). “심리적 임파워먼트가 직무열의에 미치는 영향”. 청운대학교 경영대학원 석사학위논문.

강수현. (2014). “임파워먼트가 책임성에 미치는 영향”. 서울대학교, 경영대학원 석사학위논문.

호원. (2015). “임파워먼트가 고객만족에 미치는 영향”. 청운대학교 석사학위논문.

유광영, (2018). “여성적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향”. 가천대학교 행정대학원 박사학위논문.

조윤희. (2017). 조직공정성이 직무열의에 어떻게 영행을 미칠 것인가?. 조직과 인사관리연구,41권, 제2호 21-43

김현태. (2016). “중소기업 근로자의 혁신적 업무행동과 무형식학습, 창의적 자기 효능감 및 내적적 동기의 인과적 관계”. 서울대학교 행정대학원 박사학위논문.

신광하. (2016). “사회적 기업가정신의 전략운영요소가 지속가능성에 미치는 영향 연구. 목포대학교 경영대학원 박사학위논문.

김혜영. (2014). “사회적기업의 지속가능성이 조직구성원의 조직행태에 미치는 영향에 관한 연구“. 건국대학교 경영대학원 박사학위논문.

이승용. (2017). “사회적기업의 구조화와 지속가능성 요인에 관한 실증 연구”. 경기대학교 경영대학원 박사학위논문.

김기훈. (2015). “사회적기업의 사회적 성과가 경제적 성과에 미치는 영향”. 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위논문.

2. 국외문헌

Aryee, Samuel, Ekkirala S. Srinivas, and Hwee, Hoon Tan (2005). "Rhythms of life:antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents". *Journal of applied psychology* , 90 (1) 132.

Austin, James, oward Stevenson, and Jane Wei-Skillern (2006). "Social and commercial entrepreneurship: same, different, or both?H". *Entrepreneurship theory and practice,* 30(1), 1-22.

Bakker, Arnold B. and Sabine A. E. Geurts (2004) "Toward a dual-process model of work-home interference". *Work and occupations* 31(3), 345-366.

Bosma, Niels, and Rebecca Harding (2007) " Global entrepreneurship monitor"

Brouard, Francois, and Sophie Larivet (2010). " Essay of clarifications and definitions of the related concepts of social enterprise, social entrepreneur and social entrepreneurship". *Handbook of research on social entrepreneurship*, 29-56.

Clifton, Donald O., and James K. Harter (2003). "Investing in strengths". *Positive organizational scholarship:* Foundations of a new discipline, 111-121.

De Bakker, Frank G. A., Peter Groenewegen, and Frank Den Hond (2005). "A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance". *Business & Society* , 44(3), 283-317.

Fowler, A. (2000). NGDOs as a moment in history: beyond aid to social entrepreneurship or civic innovation?. *Third world quarterly,* 21(4), 637-654.

Gefen, David, Detmar Straub, and Marie-Claude Boudreau (2000).

"Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice". *Communications of the association for information systems,* 4(1), 7.

González-Romá, Vicente, et al. (2006). "Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?." *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174.

Hallberg, Ulrika E., and Wilmar B. Schaufeli (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?". *European psychologist,* 11(2), 119-127.

Haugh, Helen (2005). "A research agenda for social entrepreneurship". *Social enterprise journal,* 1(1), 1-12.

_____ (2007). "New strategies for a sustainable society: The growing contribution of social entrepreneurship". *Business Ethics Quarterly,* 17(4), 743-749.

Hibbert, Sally A., Gillian Hogg, and Theresa Quinn (2002). "Consumer response to social entrepreneurship: The case of the Big Issue in Scotland". *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing,* 7(3), 288-301.

Jung, Dong I., and Bruce J. Avolio (2000). "Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership". *Journal of organizational Behavior,* 949-964.

Langelaan, Saar, et al. (2006). "Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?". P*ersonality and individual differences,* 40(3), 521-532.

Lasprogata, G., and N. Marya (2003). "The business and legal challenges of social entrepreneurship". *American Business Law Journal,* 41(1), 67-113.

Leadbeater, Charles. (2006). "The socially entrepreneurial city." *Social entrepreneurship* : new models of sustainable social change, 233-246.

Leiter, Michael P. and Christina Maslach (2000). *Preve nting burnout and building engagement*: A complete program for organizational renewal.

Jossey-Bass (2002). Schaufeli, Wilmar B., et al. "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Llorens, Susana, et al. (2007). "Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?". *Computers in human behavior,* 23(1), 825-841.

Maignan, Isabelle (2001). "Consumers' perceptions of corporate social sponsibilities: cross-cultural comparison". *Journal of business ethics,* 30(1), 57-72.

Mair, Johanna, and Ernesto Noboa (2003). "Social entrepreneurship: How intentions to create a social enterprise get formed".

_____, and Ignasi Marti (2006). "Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight". *Journal of world business,* 41(1), 36-44.

Maslach, Christina, and Michael P. Leiter (1997). "The truth about burnout".

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, and Michael P. Leiter (2001) "Job burnout". *Annual review of psychology,* 52(1), 397-422.

May, Douglas R., Richard L. Gilson, and Lynn M. Harter (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work". *Journal of occupational and organizational psychology,* 77(1), : 11-37.

O'Reilly, Charles A., Jennifer Chatman, and David F. Caldwell (1991). "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit". *Academy of management journal,* 34(3), 487-516.

Ostroff, Cheri, Yuhyung Shin, and Angelo J. Kinicki (2005). "Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes". *Journal of Organizational Behavior,* 26(6), 591-623.

Peredo, Ana Maria, and Murdith McLean (2006). "Social entrepreneurship: A critical review of the concept". *Journal of world business,* 41(1), 56-65.

Pomerantz, Mark (2003). "The business of social entrepreneurship in a'down economy". *In Business,* 25(2), 25-25.

Rodrigo, Pablo, and Daniel Arenas (2008). "Do employees care about CSR programs? A typology of employees according to their attitudes". *Journal of Business Ethics* 83(2), 265-283.

Salanova, Marisa, Edgar Bresó, and Wilmar B. Schaufeli (2005). "Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement". *Ansiedad y estrés* 11.

Salanova, Marisa, Rosa Ma Grau, and Isabel M. Martínez (2005). "Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional". *Psicothema,* 17(3),

Schaufeli, Wilmar B., and Marisa Salanova (2007). "Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs". *Anxiety, stress, and coping* 20(2), 177-196.

Schaufeli, Wilmar B., et al. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness studies,* 3(1), 71-92.

Schaufeli, Wilmar B., Toon W. Taris, and Willem Van Rhenen (2008). "Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?". *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.

Schaufeli, Wilmar, and M. Salanova (2007). "Work engagement". *Managing social and ethical issues in organizations,* 135, 177.

Shirom, Arie (2003). "Job-related burnout: A review".

Sullivan Mort, Gillian, Jay Weerawardena, and Kashonia Carnegie (2003). "Social entrepreneurship: Towards conceptualisation." *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing,* 8(1), 76-88.

부록 설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문지는 **심리적 임파워먼트가 사회적기업의 지속가능성에 미치는 영향(직무열의의 매개효과를 중심으로)**을 검증하기 위해 작성된 것입니다.

여기서 심리적 임파워먼트란 사회적기업의 구성원이 사회적기업가로부터 기업 활동을 위한 행위에 대한 권한위임을 받는 것을 의미하는 것으로 구성원 각자가 직급에 따라 자신에게 권한이 위임된 사항에 대하여는 상급자의 지침이나 결재 과정 없이 스스로 의사결정을 내리는 행위를 의미합니다.

직무열의란 조직 구성원이 활력, 헌신, 몰두를 갖고 직무를 수행하는 긍정적이고 인지적으로 충만 된 상태의 직무태도입니다.

지속가능성은 사회적기업의 지속적인 기업경영이 가능하도록 사회적 가치를 추구하는 사회적목적 달성, 스스로 영리 활동을 하는 경제적 기반 형성, 법과 제도를 지키며 지역 사회와 네트워크를 통한 지역의 자원을 활용하는 환경적수용성을 의미합니다.

본 조사는 순수한 학술연구에만 사용되고, 무기명 통계처리 되므로 익명성이 절대 보장되며, 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 사회적기업의 지속가능성에 귀중한 연구 자료가 될 것입니다.

귀하의 협조에 다시 한 번 깊은 감사를 드리며, 무궁한 발전을 기원합니다.

2018년 8월

※ 각 질문에는 **정답이 없습니다.** 귀하의 경험을 바탕으로 느끼신 생각을 그대로 기록하여 주시기 바랍니다.

※ 서로 비슷하다고 느껴지시는 문항일지라도 다른 부분의 측정을 위한 것이니 **빠트리지 마시고** 모든 문항을 읽고 귀하의 생각과 일치하는 곳에 √ 표하여 주시길 바랍니다.

연 구 자 : 박혜림(한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원)

연 락 처 : 휴대폰(010-9794.0505), 이 메 일 : (wiseforest@gmail.com)

지도교수 : 최 승 욱 교수

다음은 응답자 및 회사(조직) 특성에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은?

① 남 자 (　　)　② 여 자 (　　)

2. 귀하의 연령은?

① 20대 (　　)　② 30대 (　　)　③ 40대 (　　)　④ 50대 이상 (　　)

3. 귀하의 학력은?

① 고졸 이하 (　　)　② 전문대졸 (　　)　③ 대졸 (　　)　④ 대학원 이상 (　　)

4. 귀하의 현재 직위는?

① 사원 (　　)　② 대리 (　　)　③ 과장/차장 (　　)　④ 부장 (　　)
⑤ 임원급 (　　)

5. 현 직장 근무연수는?

① 3년 미만 (　　)　② 3~5년 미만 (　　)　③ 5~7년 미만 (　　)
④ 7~10년 미만 (　　)　⑤ 10년 이상 (　　)

6. 귀사의 종업원 수(규모)는?

① 49인 이하 (　　)　② 50~99인 이하 (　　)　③ 100~300인 미만 (　　)
④ 300인 이상 (　　)

7. 기회가 주어진다면 사회공헌활동(봉사활동)에 참여하고 싶다.

① 전혀 그렇지 않다 (　　)　② 그렇지 않다 (　　)　③ 보통이다 (　　)
④ 그렇다 (　　)
⑤ 매우 그렇다 (　　)

8. 귀하가 속한 사회적기업은 어떤 유형인가?

① 일자리제공형 (　　)　② 사회서비스제공형 (　　)　③ 지역사회공헌형 (　　)
④ 혼합형 (　　)　⑤ 기타형 (　　)

Ⅰ. 다음은 귀하의 회사(조직)내에서 귀하의 역할(의사결정 권한 정도)에 관한 설문입니다.

본인의 생각과 가장 일치하는 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

설 문 항 목		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	내가 하는 일은 나에게 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 수행하는 업무 활동들은 나에게 개인적으로 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 하는 일은 회사에게 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 하는 일은 나의 개인 발전과 깊은 관계가 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 직무를 수행할 능력에 대하여 자신감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 직무수행 능력을 확신 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 나의 직무수행을 위해 필요한 기술들을 터득했다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 나의 직무수행과 관련된 자격증을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 내 직무를 수행하는 방식에 대해 상당히 자유롭게 할 수 있는 권한을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내 직무수행 방식에 있어 어떻게 할 것인지 나 스스로 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 독립적이며 간섭 없이 일할 기회가 많다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 내가 할 업무를 스스로 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 부서 (혹은 작업조)에 대한 나의 영향력은 크다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 내가 속한 부서(혹은 작업조)에서 일어나는 일을 통제할 수 있는 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 내가 속한 부서(혹은 작업조)에서 일어나는 일에 대해 상당한 영향력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 부서에서 나는 어느 정도 리더 역할을 한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 귀하의 '직무열의'(활력,헌신,몰두)에 관한 질문입니다. 본인의 생각과 가장 일치하는 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

설 문 항 목		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무에 대한 책임감을 가진다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 직장에 있으면 에너지가 솟아나는 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 직장에서 일이 잘 안될 경우를 대비하여 더욱 신중하게 된다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무에 더욱 집중한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 업무에 대한 자신감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내가 맡은 일을 완료하면 더욱 의욕이 생긴다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 새로운 일에 도전하길 원한다.	①	②	③	④	⑤
8	내 일은 나에게 성취감을 준다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 내일에 열성적으로 임한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내가 하는 일에 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 내 일이 정말 중요한 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 내일에 더욱 몰입한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하에게 임파워먼트(권한위임)가 부여되었을 때 귀하가 근무하는 사회적기업의 지속가능성 (사회적목적달성, 경제적기반형성, 환경적수용성)에 어떠한 영향을 미치는가에 관한 질문입니다. 본인의 생각과 가장 일치하는 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

설 문 항 목		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리 기업이 취약계층 (고령자,저소득자, 장애인등)을 우선 채용 하는 것을 동의한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 우리 기업이 기업발전을 위하여 재투자를 하여야 된다고 생각 한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 우리기업이 사회공헌활동을 적극적으로 하여야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 기업은 지역사회로부터 좋은 평판은 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 직무역량이 매출 증대와 연관된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 직무역량이 경영성과에 영향을 미친다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 기업은 매출규모(자원)가 지속적으로 증가하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 결정이 신상품 개발에 영향을 미친다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 우리기업의 중요한 의사결정에 직.간접으로 참여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 기업은 관련기업(협력사)과 원만한 관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 기업은 지역의 사회적경제 기업들과 정기적으로 모임을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 기업은 지역사회발전과 환경보존에 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤

ABSTRACT

The Impact of Psychological Empowerment on Social Enterprise Sustainability

-Mediating effect of job engagement-

Park, Hye Rim

Major in Convergence Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service Consulting

Hansung University

As of November 30, 2018, 2,089 social enterprises have been certified by the Ministry of Employment and Labor since the enactment of the Act on the Promotion of Social Enterprise in 2007. Social enterprises are defined as companies that provide jobs to vulnerable groups based on their own commercial activities and provide social services and are certified by the Minister of Employment and Labor.

And social enterprises are relatively faithful to this social purpose. However, in a difficult market environment, there are many causes for the

sustainability of social enterprises. However, in a limited resource environment, human resources-based empowerment is of the utmost importance. Considering that the social service sector is the main business of social enterprises, in this case, it is important to consider the influence of members' empowerment on the sustainability of social enterprise, As a parameter.

In order to accomplish the purpose of the study, we excluded the structural factors which are difficult to change according to the will of the members among the factors of empowerment, and classified them into four factors of semantic, competence, self determination power and influence which can change according to the will of the member The purpose of this study is to investigate the effect of these factors on job enthusiasm and the effect of job enthusiasm on social enterprise achievement, economic infrastructure formation and environmental acceptability.

In order to solve the research problem, we visited fifteen social enterprises from June to August, 2018 and surveyed the employees. A total of 273 copies were distributed as a final study sample. The causal relationship between the exploratory factor analysis and the hypothesis was confirmed using SPSS 23.0

The results of this study are summarized as follows.

First, the psychological empowerment of the members has a positive effect on the sustainability of the social enterprise.

Second, the psychological empowerment of the members affects positively (+) on the job enthusiasm.

Third, job enthusiasm of members has a positive effect on social enterprise sustainability.

Fourth, psychological empowerment of the members has a positive effect on the mediating effect of the sustainability of the social enterprise.

The results of this study confirm that when the social enterprise gives psychological empowerment to the members, the members increase their enthusiasm when they perform tasks assigned to them with decision authority according to their own level. The higher the job enthusiasm, (+) Influence on the social purpose of sustainability, formation of economic base, and environmental acceptability.

Key words: social enterprise, social services, psychological empowerment, job enthusiasm, sustainability