

# 자활사업 참여자의 조직헌신이 정서적 자활에 미치는 영향 및 경제적 스트레스의 조절효과에 관한 연구\*

엄태영\*\* · 임진섭\*\*\*

## ◁ 요약 ▷

본 연구는 자활사업 참여자들의 정서적 자활과 조직헌신의 관계를 분석하고 동시에 이들이 경험하는 경제적 스트레스의 조절효과를 검증하여 향후 국내 자활사업에 대한 실천적 함의를 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 본 연구에서는 2012년 11월 대구광역시 자활근로사업 참여자를 대상으로 실시한 설문조사자료를 활용하였으며 698명이 최종 분석에 사용되었다. 변수간의 인과관계 및 조절효과 검증을 위해 다중선형회귀분석방법(Multiple Linear Regression Analysis)을 적용하였다. 주요 연구결과를 살펴보면 자활사업단에 소속된 자활참여자의 조직헌신 정도가 높을수록 정서적 자활 역시 증가하는 것으로 나타났다. 또한 조직헌신과 정서적 자활간의 관계에서 참여자들이 인식하는 경제적 스트레스 정도가 조절변수(moderating variable)로 기능하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과에 비추본다면 향후 국내 자활사업 참여자들의 정서적 자활 향상을 위해서는 공동체의식교육 이외에 경제적 스트레스를 감소시킬 수 있는 다

\* 본 논문은 2012년도 경일대학교 일반연구비를 지원받아 수행된 것입니다. 아울러 대구광역자활센터의 도움에 진심으로 감사드립니다.

\*\* 경일대학교 사회복지학과 조교수, 주저자(bokjisano1@gmail.com)

\*\*\* 배재대학교 실버보건학과 조교수, 교신저자(jslim719@pcu.ac.kr)

양한 정책적 노력이 필요함을 시사한다. 본 연구는 자활사업 참여자들의 정서적 자활에 대한 조직헌신과 경제적 스트레스 효과를 검증함으로써 향후 자활사업의 효과성 제고를 위한 실천적 개입의 기초자료를 제공해준다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

**주제어:** 자활사업, 정서적 자활, 조직헌신, 경제적 스트레스, 조절효과

## 1. 서론

전통적으로 자활사업은 공동체적 정신에 바탕을 두고 진행되어왔다. 근래에 자활기업이라는 명칭으로 변경되기는 하였지만, 자활사업 최종단계 중의 하나가 “자활공동체”인 것 역시 이러한 맥락에서 기인한다. 또한 최근 소상공인을 위한 정부정책의 일환으로 협동조합기본법(2012. 2. 1)이 제정되면서 자활사업 내 역시 공동체적 접근의 중요성에 대한 관심 역시 증가하고 있다.

그러나 자활사업 내에서의 공동체적 접근이 과연 자활효과를 제고시키는데 긍정적인 요인으로 작용하는지를 살펴본 연구들은 거의 없다. 본 연구는 이러한 문제의식에서 출발하였다. 대부분의 자활사업이 지역사회를 중심으로 한 공동체적 사업단(지역자활센터) 형태로 운영되고 있고 사업단 참여자들의 적극적인 참여와 사업단에 대한 헌신을 바탕으로 공동창업의 형태인 자활기업으로의 전환을 목표로 하고 있다. 따라서 이들이 사업단에 갖는 공동체적인 일체감과 애착인 헌신정도가 자활성가에 어떠한 요인으로 작용하는지를 파악한다면 조직론 관점에서 향후 자활사업의 효과성을 향상시킬 있는 중요한 단서를 제공할 수 있는 것이다.

또한 자활사업이 당초 의도한 정책 목표인 자립효과를 이루기 위해서는 자활사업의 중요한 전달체계인 지역자활센터의 역량과 노력이 필수적이겠지만, 변화시키기 어려운 요인이 바로 국민기초생활보장제도 내의 다양한 제한점들이라 할 수 있다. 즉 보충급여 방식으로 인한 근로유인효과 부족 및 짧은 시간 안에 수급과 자활사업으로부터 벗어나야 한다는 비현실적인 목표설정이 대표적인 내용이다(엄태영, 2010). 그럼에도 불구하고 탈수급률과 자활성공률<sup>1)</sup> 등 자활사업의 성과에 대한 1차적 책임을 지역자활센터로 전가하

면서 최근 정부는 지역자활센터에 대한 “지정일몰제”를 예고한 바 있다. 지정일몰제란 지역별 자활사업 참여자 수 등의 자활사업 규모와 지역의 자활사업 여건에 대한 정기적 평가를 통해 센터 통폐합, 신규 지역자활센터 지정 등 지역별 지역자활센터 수를 조정하는 것으로 전국의 지역자활센터는 2015년 12월 31일까지 재지정되어야 하며 그렇지 않은 지역자활센터는 2016년 1월 1일부터 취소된 것으로 간주될 예정이다(보건복지부, 2013).

국민기초생활보장제도 상의 문제점들로 비롯된 다양한 결과물 중의 하나가 바로 자활사업 참여자들의 경제적 스트레스를 크게 고려하지 못하고 있다는 점이다. 자활사업 참여자들은 지역에서 수행되는 자활센터에서 필요한 교육과 훈련을 통해 자립을 위한 기반을 마련할 수 있다는 점에서 해당 조직에 대한 신뢰와 애착 정도가 상당히 높을 수밖에 없다. 자립이란 인간의 궁극적인 목표를 비단 개인의 노력만으로 달성하기란 현실적으로 상당히 어렵기 때문이다. 하지만 장·단기간 자활사업에 참여하면서 경험하게 되는 경제적 부담은 자활사업 참여자들로 하여금 프로그램 중도이탈은 물론 참여자들의 자립의지를 감소시키고 미래에 대한 불확실성을 높이는 등 자활의 효과를 저해하는 요인으로 작용한다. 자활센터에 대한 헌신정도가 높다하더라도 생계에 직접적인 영향을 미치는 경제적인 문제가 해결되지 못한다면 당초 의도한 자활효과를 얻기란 요원한 것이다. 조직헌신은 지역자활센터 차원에서 다양한 공동체적 접근을 통해 긍정적인 변화를 꾀할 수 있으나, 자활사업 참여자들의 경제적 스트레스 정도는 자활사업 내부에서 해결하기에는 제한이 있고 궁극적으로 국민기초생활보장제도의 개선으로 가능할 수밖에 없다.

이에 본 연구에서는 자활사업 참여자들 인식하는 경제적 스트레스가 조직헌신과 자활효과와의 상호작용 속에서 어떠한 요인으로 기능하는지를 검증하고자 한다. 따라서 본 연구는 자활사업단 참여자들의 공동체적 속성인 조직헌신 정도가 자활효과에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고 동시에 참여자들이 인식하는 경제적 스트레스가 조직헌신과 자활효과 사이에서 조절효과를 가지는지를 실증하고자 한다. 이를 통해 향후 자활사업의 긍정적 발전을 위한 정책적, 실천적인 함의를 제공하고자 한다. 이러한 내용을 바탕으로 본 연구에서 설정한 구체적인 연구질문은 다음과 같다.

---

1) 2007년 탈수급률은 6.3%, 자활성공률은 14%였으나 2011년 탈수급률은 10%, 자활성공률은 21.8%로써 상승폭이 크지는 않지만 꾸준히 증가해왔다(자료출처: 보건복지부 2012년 종합자활지원계획).

첫째, 자활사업 참여자가 인식한 조직현신 정도는 자활효과에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

둘째, 자활사업 참여자가 인식한 경제적 스트레스 정도는 자활효과에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

셋째, 자활사업 참여자가 인식한 경제적 스트레스 정도는 조직현신과 자활효과 간의 관계에서 어떠한 조절효과를 가질 것인가?

## 2. 이론적 배경 및 선행연구

### 1) 자활효과로서의 정서적 자활

2000년 10월 국민기초생활보장법의 시행과 더불어 국가적 차원의 자활프로그램이 전국적으로 확대되었다. 이러한 자활프로그램의 목적은 근로능력이 있음에도 미취업 상태인 사람들과 취업상태임에도 경제적 빈곤함을 탈피하지 못하는 근로 빈곤층에게 체계적인 자활프로그램에 참여하게 함으로써 일(Work)을 통한 자립을 지원하는 것이다(보건복지부, 2007; 빈부격차·시정위원회, 2004). 따라서 자활사업의 효과는 정부가 시행하는 저소득층 자활정책의 성공여부를 평가함과 향후 정책의 방향성을 결정하는 주요 근거로 작용한다. 실제로 자활사업과 관련한 최근 연구의 대다수는 이러한 자활프로그램이 실제로 의도한 정책효과를 나타내고 있는 가 혹은 자활효과의 영향요인은 무엇인가를 검증하는데 집중되고 있다(이상은·전세나, 2012; 엄태영, 2012; 유라미·최은영, 2011; 정재욱, 2011; 임진섭·장용언·공정석, 2010; 이영철·김소정, 2009).

여기서 대두되는 이슈는 이러한 자활의 효과를 어떠한 관점과 기준으로 판단할 수 있는 가 이다. 그동안 자활의 효과를 판단하는 가장 큰 요인은 자활사업 참여자의 소득향상과 고용유지를 통한 '탈빈곤'에 초점을 맞춘 경제적 자활이 정부의 자활사업에 대한 성공여부를 판단하는 대표적인 지표로 여겨져 왔다(엄태영, 2010; 김인숙, 2008; 박능후, 2005). 이는 탈빈곤율이 주관성을 배제하면서도 객관적이고 가시적으로 자활성적을 판단

하는데 가장 용이한 지표였기 때문이다. 실제로 자활사업의 영역에서도 자활공동체를 통해 참여자의 수급탈피를 최종적인 목표로 두고 탈빈곤율을 자활사업의 중요한 평가지표로 활용해왔다(엄태영, 2010). 하지만 여기서 간과한 점은 자활사업 참여자들에게 지급되는 급여의 수준은 기본적인 생계비를 일정부분 보전하는 수준에 지나지 않기 때문에 자활사업에 참여한다고 해서 경제적인 탈빈곤을 달성하는 것은 현실적으로 어렵다는 점이다(유태균·김경휘, 2003). 자활사업이 시행된 지 13년이 지난 현 시점에서 이에 대한 평가가 다소 부정적인 것도 이러한 연유에 기인한다. 단순히 ‘탈수급’의 관점에 비춰본다면 애초 자활사업은 막대한 예산이 투입되었음에도 실패에 가까운 미진한 성과<sup>2)</sup>라고 보는 시각이 우세하기 때문이다(정원철·아영아·김민호, 2011).

하지만 이는 어디까지나 자활사업의 성공을 경제적인 관점에 치중한, 편협한 시각으로 조망했기 때문이다. 또한 탈빈곤율에 기반한 자활사업의 평가는 자활사업이 갖는 사회적 편익과 공익성에 대한 공정한 평가를 제한한다는 문제점을 지닌다(조경식, 2012). 이는 경제적인 측면만을 우선적으로 강조함으로써 자활사업이 갖는 다차원적인 효과를 파악하려는 노력이 상대적으로 부족했기 때문이다. 자활참여자가 스스로의 빈곤선을 극복할 수 있는 가시적인 급여를 확보하는 것 외에도 이들의 내면에 잠재된 성장과 발전의 모멘텀(Momentum)을 개발하고, 빈곤을 극복하고자 하는 의지와 자신감을 제고시키는 것이 자활효과에 포함되어야 하는 것이다.

따라서 최근에는 자활효과를 더 이상 경제적인 관점에서만 한정하여 보는 것이 아니라 자활의지(self-reliance)를 강조한 정서적인 측면의 자활효과에 주목하고 있다(김선경, 2012; 박능후, 2005; 엄태영, 2012; 엄태영·주은수, 2011; 정원철 외, 2011). 즉, 자활사업 참여자가 자립을 달성하였는가를 판단함에 있어 경제적인 탈빈곤 여부에 국한하는 것이 아니라 자활의욕과 일에 대한 긍정적인 태도의 변화를 포함한 정서적 측면의 자활을 고려하는 것이 향후에도 지속가능한 자활효과를 판단하는 데 적합하기 때문이다(엄태영, 2012; 엄태영·주은수, 2011). 실제로 자활참여자가 다양한 자활사업을 통해 빈곤선 이상의 소득을 취한다 하더라도 스스로가 자립하고자 하는 의지가 부재하다면 이 역시 자활

<sup>2)</sup> 자활사업 참여자의 탈수급률 추이를 보면 2001년 9.5%, 2002년 6.9%, 2003년 6.8%, 2004년 5.4%, 2005년 5.5%, 2006년 6.0%, 2007년 6.3%, 2008년 6.7%로 자활사업 참여자 대비 10%를 넘지 못하는 것으로 나타나고 있다(보건복지부\_각년도, 보건복지백서).

의 목적을 달성했다고 보기는 어렵기 때문이다. 자활사업의 특성 상 단기적으로 효과성을 입증하는 것 자체가 어려운 점도 정서적 자활을 주목하는 이유이기도 하다. 이와 관련하여 Johnson과 Stromsdorfer(1990; 김영미, 2002; 재인용)가 비록 화폐적인 가치로 환산하기는 어렵지만 노동에 대한 태도향상, 정신적·육체적 건강의 향상이라는 측면에서 정서적 자활의 중요성에 역설한 것 역시 같은 맥락이다.

이러한 정서적 자활은 외부의 의존성을 탈피하여 스스로 자립(自立)할 수 있다고 생각하는 것이며 또 그렇게 하고자 하는 자립의지를 의미한다(박경후·박능후, 2001). 비록 연구자에 따라서 차이가 있지만 일반적으로 정서적 자활과 자활의지는 상호 동일한 개념으로 설명된다(김선경, 2012, 엄태영·주은수, 2011). 자립하고자 하는 자신감과 자아통제력과 같이 삶의 변화를 스스로 이끌어 낼 수 있는 원동력이 곧 자립의지이기 때문이다(Halvorsen, 1998). 이와 관련하여 박영란과 강철희(1999)는 스스로에 대한 자신감, 자신의 현재 상황에 대한 자기통제능력, 문제해결 의지 등을 반영하는 포괄적인 개념으로 정서적 자활에 대해 설명한다. 또한 강남식과 신은주, 성정현(2002)은 정서적 자활에 대해 빈곤을 탈피하여 스스로 독립하고자 하는 동기와 열망을 갖는 것이며 자활을 돕는 자활후견기관의 사업에 만족을 느끼고 취업에 대한 기대를 가지며 향후 자신의 미래에 대한 긍정적인 사고를 갖는 자활의욕으로 정의한다. 여기서 의미하는 자활의욕이란 자신의 능력과 상황에 대한 긍정적인 평가를 바탕으로 자립에 필요한 다양한 여건들을 습득하고 긍정적인 생활태도를 갖는 것이다(엄태영·김동기·허미경, 2008).

이러한 정서적 자활은 자활사업과 관련한 제반 의사결정에 중요하게 영향을 미치는 통합적 심리기제로 작용한다(정원철 외, 2011). 특히, 자활사업을 실시하는 핵심 인프라인 지역자활센터는 근로능력을 보유한 저소득계층에 대해 체계적인 훈련프로그램과 지원서비스를 제공하여 이들의 자활의욕과 자립능력을 제고하는 것을 주요 설립목적으로 본 연구에서는 정서적 자활을 자활사업 참여를 통해 자립에 필요한 요소를 가지게 되고 자신의 생활태도가 긍정적으로 변화되는 것으로 정의한다(엄태영·김동기·허미경, 2008). 여기서 의미하는 자립요소란 자립을 위한 기본적인 조건으로서 자신감과 같은 심리적 측면과 기술 및 정보습득능력의 측면, 대인관계측면, 그리고 자활사업이 자립기반을 제공해준다는 믿음이라고 볼 수 있다(엄태영 외, 2003). 또한 생활태도는 자활사업을 통해 무기력을 극복하고 미래에를 위한 저축의 태도를 형성하며 자신이 참여하고 있는

자활사업을 다른 사람에게도 권유할 수 있을 정도의 긍정적인 생활의욕을 나타낸다(이상록, 2003).

## 2) 조직헌신과 정서적 자활과의 관계적 특성

지역자활센터는 자활사업 참여자에게 집중적이고 체계적인 자활지원서비스를 제공함으로써 이들의 자활의욕을 고취시키고 자립능력을 향상하는 기능을 수행한다. 따라서 지역자활센터에 소속된 자활참여자가 해당 기관의 프로그램을 신뢰하고 적극적으로 참여하고자 하는 동기와 태도가 부족할 경우 소기의 자활목적을 달성하기란 요원할 수밖에 없다. 즉, 조직은 물론 조직구성원이 상호 지향하는 목적 및 목표가 효과적으로 달성되기 위해서는 무엇보다도 해당 구성원의 조직에 대한 헌신과 노력이 필수적으로 요구되며 조직구성원의 기대욕구 역시 조직을 통해서 달성 가능한 것이다(김미연, 2006). 자활참여자의 경우 지역자활센터에서 시행되는 다양한 정보제공은 물론 취업상담, 교육, 훈련과 같은 전문 프로그램에 크게 의존할 수밖에 없다는 점에서 자활참여자가 해당 조직을 신뢰하고 애착을 갖는 헌신성의 의미는 더욱 중요하다.

일반적으로 조직헌신(Organizational devotion)은 조직에 대해 구성원이 가지는 애정 또는 긍정적인 태도를 의미하며(Steers, 1977) 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 수용, 조직을 위해 상당한 노력을 하려는 의지, 그리고 조직의 구성원으로 존재하려는 강한 욕구의 태도라고 설명할 수 있다(Porter, Mowday, & Steer, 1979). 조직헌신이란 조직의 구성원들이 조직의 목표와 가치를 수용하여 일체감을 갖고 고도의 노력을 경주하려는 의지로서 조직의 성과와 밀접한 관련을 가지고 있다. 따라서 조직헌신 정도가 높은 사람은 적극적으로 조직에 참여하며 자발적이고 창조적인 활동 정도가 높고(Angel & Perry, 1981) 직무수행 역시 능숙한 것으로 보고되고 있다(Mowday, Steers & Porter, 1979; 정우진, 1995). Leong과 Furnham 그리고 Cooper(1996)는 조직헌신에 대해 개인이 특정한 조직에 안정과 소속감을 느끼는 상태를 의미하며 조직헌신의 수준이 높을수록 조직생활 중 경험하게 되는 스트레스적인 환경을 통제하는 능력이 탁월하다고 설명한다. 김성한(1997)은 조직헌신에 대해 조직이 갖는 가치나 목적에 대한 강한 신념과 이를 수용하려는 가치의 내면화

이며 조직을 위한 상당한 수준의 자발적인 노력으로 설명한다.

결국 자활참여자들이 소속된 자활센터가 지향하는 가치와 목적은 스스로의 자립이라는 참여자의 궁극적인 목적과도 일맥상통한다는 점에서 조직 헌신성은 스스로 자립하고자 하는 의지와 태도에도 긍정적인 요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 이는 조직헌신 정도가 높은 사람일수록 조직활동에 대한 적극적인 참여를 통해 개인적인 성장과 이익을 동시에 추구할 수 있기 때문이다(Glisson & Hemmelgarn, 1998; Soloman, 1986). 즉, 조직헌신을 통해 조직구성원들은 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시(Identification)하고 조직의 가치와 비전에 대한 일치감을 갖게 되는 것이다(Greenberg & Baron, 1995).

이러한 조직헌신은 조직에 대한 개인의 일체감이나 관여에 대한 상대적 정도로써 개인이 각자 속하고 있는 조직에 얼마나 애착심과 일체감을 가지고 몰입하는 것을 의미한다는 점에서(정수영, 1987) ‘조직몰입(Organizational commitment)’과 유사한 개념으로 사용되기도 한다(이수창 · 이환범, 2008; 이윤미 · 김복미, 2008; 윤승재, 2007)<sup>3)</sup>. 최근에는 영리조직은 물론 사회복지조직에서도 조직성과(Organizational performance) 또는 조직유효성(Organizational Effectiveness)과 관련하여 조직헌신의 개념에 대해 주목하고 있다(임혁 · 황성동 · 채인숙, 2012; 성미영 · 서영숙, 2008; 이인재 · 최은미, 2003; 김성희, 2000; 박영란 · 강철희, 1999; 김성한, 1997). 조직유효성의 개념은 보편적으로 ‘조직목표의 달성도’라는 일반적인 의미를 갖으며(민진, 2003; Robbins, 1983) 조직성과를 측정하는 주요 지표로 활용된다(임정도, 2011). 앞서 언급한 바와 같이 지역자활센터와 구성원인 자활참여자가 갖는 궁극적인 목적은 상호 동일하다는데서 조직헌신과 유효성과의 관계를 모색할 수 있는 것이다.

또한 선행연구에 따르면 조직에 대한 헌신과 애착정도가 높을수록 조직구성원의 개인적인 성과는 물론 조직성과 역시 긍정적으로 향상됨을 보고하고 있으며(Scholl, 1981; 표용태, 1998) 조직성과 역시 높아진다고 설명한다(Steers, 1977). 조직에 대한 헌신은 자

<sup>3)</sup> 일부 연구자들은 조직헌신(Organizational devotion)과 조직몰입(Organizational commitment)에 대해 각기 다른 개념구분을 시도하고 있다. 이승철과 신충식(2003)은 조직몰입에 대해 조직 구성원들이 조직에 소속되어 자신과 조직이 상호 분리될 수 없는 하나라고 자각하고 있는 것이며 조직헌신은 단순히 조직에 대한 충성심을 넘어 조직이 성공하고 번창하도록 개인이 조직을 위해 무엇인가 하려는 적극적인 의지라고 설명한다. 하지만 대다수의 연구자들은 조직헌신과 조직몰입(Organizational commitment)을 상호 구분하기 보다는 자신과 조직을 동일시(identification)하고 조직에 대해 적극적인 지지와 애착의 내면화라는 측면에서 유사한 개념으로 사용하고 있다(이수창 · 이환범, 2008; 이윤미 · 김복미, 2008; 윤승재, 2007).

활참여자를 대상으로 자활센터의 훈련 프로그램에 집중적으로 몰입할 수 있도록 하고 실제로 직무를 수행하는 조직에서 스스로 자립할 수 있다는 긍정적인 태도와 의지를 갖게 되는 것이다.

### 3) 경제적 스트레스와 정서적 자활과의 관계적 특성

많은 선행연구에서 경제적 요인은 그 어떤 요인보다도 자활성과의 강력한 영향요인으로 설명되고 있는데(송경아, 2007; 신은주, 2004; 홍경준, 2004; 이상록·진재문, 2003; Hawkins, 2000) 이들에서 공통적으로 시사하는 바는 자활참여자가 경험하는 경제적 부담(burden)은 자립태도를 비롯한 자립관련 요소에 부정적인 요인으로 작용한다는 것이다. 이는 달리 말하면 자활효과에 긍정적인 영향을 미치는 요인일지라도 경제적인 문제가 결합될 경우 의도한 자활의 효과가 둔화되거나 사라지는 일종의 조절효과(moderating effect)를 갖는다는 의미이기도 하다.

특히, 자활사업 자체가 주로 사회적으로 그 필요성은 인정되나 시장성이 비교적 약한 사회서비스 분야에 주로 집중되어 왔고 앞으로도 그 방향은 큰 변함이 없다. 문제는 이러한 사회서비스 분야의 임금이 비교적 낮게 형성되어 있고 자활급여 역시 상대적으로 높지 않다는 점이다. 많은 자활사업 참여자들의 경우 자활사업 참여에 대한 의욕과 해당 조직에 대한 헌신정도가 높다하더라도 경제적인 이슈가 복합적으로 얽혀 있을 경우 당초 기대한 자활효과를 얻기란 요원한 것이다. 자활사업의 효과성 제고를 위해 현실적인 급여수준의 보장과 인센티브 지급이 끊임없이 제기되는 것도 이러한 연유에 기인한다(이상록, 2003). 실제로 이상록(2003)의 연구에 따르면 자활사업의 급여수준이 높을수록 보다 긍정적이고 적극적인 자활태도를 보인 반면, 낮은 급여수준은 자활의욕을 감소시키는 요인으로 작용하는 것으로 나타났는데 이 역시 같은 맥락으로 설명할 수 있다.

자활사업 유형에 따른 급여차이와 자활성과 간의 관련성을 통해서도 경제적 요인이 갖는 영향력을 설명할 수 있다. 일반적으로 자활사업은 참여자의 자활능력과 사업유형에 따라 자활인큐베이팅, 자활공동체, 시장진입형, 사회서비스 일자리형, 인턴형, 근로유지형 자활근로 등으로 세분화 되지만 자활사업이 핵심적으로 지향하는 단계적 발전경로에

따라 사회적일자리형, 시장진입형, 자활공동체로 대표될 수 있다(임진섭·장용언·공정석, 2010). 김성훈(2008)에 따르면 사회적 일자리형이 시장진입형과 자활공동체에 비해 자활성도가 더 낮게 보고되고 있는데 이는 자활사업 유형에 따른 급여차이가 중요한 요인으로 작용함을 시사한다<sup>4)</sup>. 실제로 2008년 기준으로 시장진입형과 자활공동체 자활참여자의 월 급여수준(실비포함) 31만 원으로 사회적 일자리형 26만 원보다 높게 책정되어 있는 상황이다(유해미, 2008).

더불어 가구의 월수입이 많은 경우, 부채가 없는 경우, 취업가구원이 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 탈빈곤의 가능성이 높아지는데 이러한 연구결과 역시 자활사업에 참여하고 있는 개인의 경제적 상황이 자활효과에 중요한 요인을 작용함을 시사한다(신은주, 2004, 홍경준, 2004; 이상록·진재문, 2003; Hawkins, 2000). 특히, 자활참여자의 경제적 상황과 연결선상에서 가구의 지출부담과 관련성이 높은 주택소유나 입주형태의 경우, 자가에 비해 전세나 월세의 주거형태가 개인의 빈곤률을 증가시키는 요인으로 작용하는 것도 같은 맥락에서 설명이 가능하다(노대명·최승아, 2004). 자활사업에 대한 참여를 통해 자립할 수 있다는 개인의 신념도 지속적인 경제적 지출과 부담에 퇴색될 수밖에 없는 것이다.

또한 실직 가구주의 경우 경제적 부담과 스트레스가 가중될수록 심리적으로 경험하는 우울과 불안수준은 높아지게 되는데(유성렬·정기원, 2000) 이는 자활사업 참여자들로 하여금 스스로가 처한 현재 상황에 대해 비관적인 태도를 취하게 하고 향후에도 안정적인 자립이 가능할 것인가에 대해서 회의적인 시각을 갖게 한다. 실제로 자활사업 참여자나 수급자의 경우 경제적 어려움으로 인해 현재 상황에 대한 개선가능성과 발전적이 미래상에 대해 부정적으로 인식하는 경향이 높은 것으로 나타나고 있다(Nicolas & Baptiste, 2001).

이외에도 많은 연구에서는 성별(김승의, 2006; 이상록·진재문, 2003; 김교성·강철희, 2003; 김영미, 2002; 하미영, 2002; Harris, 1996)과 건강상태(최종희, 2009; 김승의, 2006; 김영미, 2002; 하미영, 2002), 돌봄가족수(강남식 외, 2002; 하미영, 2002) 등이 자활

<sup>4)</sup> 이러한 차이를 자활사업 유형에 따른 급여 차이가 아닌 고유의 사업이 갖는 제반속성에 기인하는 것으로 볼 수도 있다. 하지만 자활사업 참여자의 특성에 크게 차이가 나지 않고 또한 현행 자활사업의 체계가 사업의 목적과 방향에 따라 그 유형을 달리 구분하는 것과는 달리 실질적인 사업내용은 상호 간에 유사하다는 점에서 사업특성에 따른 차별화된 접근이 이루어져 있다고 보기가 어려운 상황이다(임진섭 외, 2010).

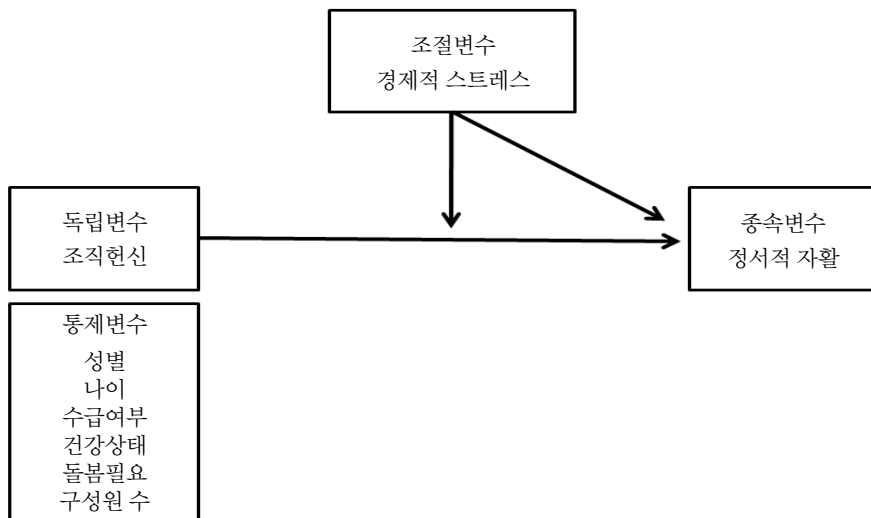
효과에 영향을 미치는 요인으로 설명되고 있어 본 연구에서는 이를 통제변인으로 설정하였다.

이상의 내용을 바탕으로 본 연구에서는 자활 참여자의 경제적 스트레스를 조절변수로 활용하여 조직헌신과 정서적 자활과의 관계에서 어떠한 영향요인으로 기능하는지를 검증하고자 한다. 이는 기존의 자활사업 성과와 관련한 선행연구들이 자활사업 참여자의 경제적 요인을 독립변인의 속성으로만 살펴보던 관계적인 틀을 벗어나 경제적 스트레스를 조절변수로 설정함으로써 자활성가에 대한 조직헌신과 경제적 스트레스의 관계를 탐색적으로 살펴보고자 함이다. 또한 자활사업 참여자에 대한 사회복지적 개입의 논의를 경제적 스트레스 관점에서 새롭게 집중 조명하고 풀어나가기 위함이다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구모형

[그림 1] 연구모형



자활사업 참여자들의 정서적 자활에 영향을 미치는 요인으로써 이들이 인식하는 자활사업단에 대한 조직헌신 정도와 경제적 스트레스 정도의 조절효과 검증을 위해 본 연구에서는 위와 같은 연구모형을 설정하였다. 또한 기존의 정서적 자활에 영향을 미치는 요인과 관련한 연구들을 참고하여 성별과 나이, 수급여부, 건강상태, 돌봄이 필요한 구성원수를 통제변수로 설정하였다.

## 2) 조사대상 선정 및 자료수집

본 연구는 대구광역시 자활센터에서 주관한 맞춤형 자활사업개발 조사연구과정에서 수집한 데이터를 2차 자료로 활용하였다. 구체적으로 살펴보면 대구광역시 소재 9개 지역자활센터와 1개 광역자활센터 소속 216개 자활사업단 1,479명을 모집단으로 하였고, 이 중 자활근로사업에 참여하고 있는 698명에 대한 데이터를 분석하였다. 자료수집은 2012년 11월 12일부터 11월 30일까지 실시하였으며, 연구 참여에 동의한 자활근로사업 참여자들이 직접 기입한 설문지를 수거하였다.

## 3) 자료분석방법

수집한 자료는 SPSS 19.0 통계패키지를 통해 코딩과정과 데이터 검토과정을 거쳤으며, 조사대상의 일반적 특성 및 주요 변수들의 상태를 기술적 통계분석방법으로 제시하였다. 이와 함께 인과관계 검증과 조절효과 검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## 4) 변수의 조작적 정의

본 연구에서 설정한 종속변수, 독립변수, 조절변수, 통제변수들에 대한 변수명과 측정도구는 다음과 같다.

[표 1] 변수의 조작적 정의

구 분	변수명	조작화	신뢰도
종속변수	정서적 자활	정원오·김진구(2005)가 개발한 척도 중 11문항을 활용함. 자립요소제고와 생활태도변화로 구성되어 있으며 5점 리커트 척도로써 점수가 높을수록 정서적 자활이 높음을 의미함 <sup>5)</sup> .	Cronbach $\alpha$ =0.905
독립변수	조직헌신	Porter외(1974)가 개발하고 김성한(1997)이 번안한 조직헌신척도 9문항을 활용하였음 <sup>6)</sup> .	Cronbach $\alpha$ =0.853
조절변수	경제적 스트레스	Conger 외(1992)가 개발한 척도를 오승환(2001)이 8문항으로 재구성한 경제적 스트레스 척도를 활용함 <sup>7)</sup> .	Cronbach $\alpha$ =0.854
통제변수	성별	여성을 0, 남성을 1로 측정함.	-
	나이	만 나이를 측정함.	-
	수급여부	더미변수로 수급자는 0, 비수급자는 1로 측정함.	-
	건강상태	전반적인 건강상태를 3개의 문항으로 질문하였고, 5점 리커트 척도로써 점수가 높을수록 건강함을 의미함 <sup>8)</sup> .	Cronbach $\alpha$ =0.887
	돌봄필요구성원수	가족구성원 중 미취학 아동, 장애인, 노인 등 본인이 생각하기에 돌봄이 필요한 구성원이 있는 경우 그 수를 기입함.	-

- 5) 정서적 자활정도 측정을 위해서는 취창업에 대한 자신감, 기술과 능력습득, 취창업 계획수립, 취창업 전망, 원만한 대인관계, 긍정적인 경제적 전망, 생활의욕고취정도, 무기력정도, 타인에 대한 자활사업 참여 권유의향, 자신에 대한 존중감, 저축습관 등 총 11개 문항으로 구성하였다.
- 6) 조직헌신에 대한 질문은 사업단의 성공을 위한 노력, 타인에 대한 사업단 추천, 사업단 가치와 자신의 가치의 동일시, 사업단 구성원이라는 것에 대한 자부심, 직무수행과정에서 자신의 진가를 사업단이 알아주고 있다는 측면, 사업단을 기꺼이 선택하겠다는 점, 사업단 정책에 대한 동의정도, 사업단 성공에 대한 관심, 사업단이 가장 좋은 일자리라는 점 등 총 9개 문항으로 구성되어 있다.
- 7) 경제적 스트레스 측정을 위해서는 집세, 의복비, 공과금, 교통비, 식료품비, 의료비, 오락활동비, 교육비 등 총 9개 영역의 질문을 활용하였다.
- 8) 건강상태에 대한 질문은 전반적 건강상태, 3년 전과 비교했을 때의 건강상태, 같은 연령대와 비교했을 때 건강상태 등 총 3개의 문항으로 구성되어 있다.

## 4. 분석결과

### 1) 인구사회학적 특성

조사대상의 성별을 살펴보면 전체 698명 중 70.9%인 495명이 여성이었고, 29.1%인 203명은 남성이었다. 연령대는 40대가 286명(42.3%)으로 가장 많았고, 50대가 254명(37.6%)으로 나타났다. 국민기초생활보장수급여부를 살펴보면 전체 76.8%인 514명이 수급자였다. 돌봄이 필요한 구성원수의 경우 평균 1.28명(S.D=0.919)이었으며 건강상태는 5점 만점에 2.64점(S.D=0.81)으로 보통정도에는 미치지 못하는 것으로 조사되었다.

[표 2] 인구사회학적 특성

특 성	구 분	빈 도(%)	구 분	빈 도(%)
성별 (n=698)	여성	495명(70.9)	남성	203명(29.1)
연령대 (n=676)	30대	64명(9.5)	40대	286명(42.3)
	50대	254명(37.6)	60대	72명(10.7)
수급여부 (n=669)	수급자	514명(76.8)	비수급자	155명(23.2)
특성	평균		표준편차	
돌봄필요구성원수 (n=622)	1.28명		0.919	
건강상태 (n=687)	2.64점		0.81	

### 2) 주요변수의 기술적 통계

주요 변수들의 기술적 통계결과는 우선 종속변수인 정서적 자활정도는 5점 만점에 2.88점(S.D=0.69)으로 나타나 보통정도에는 미치지 못하는 것으로 나타났고, 독립변수인 조직혁신 정도는 5점 만점에 3.15점(S.D=0.64)으로 보통 이상인 것으로 조사되었다. 조절변

수인 경제적 스트레스정도는 4점이 가장 스트레스가 높은 상태에서 3.34점(S.D=0.53)으로 스트레스정도가 비교적 높았다.

[표 3] 주요변수의 기술적 통계치

변수명	특성	평균	표준편차
종속변수	정서적 자활	2.88	0.69
독립변수	조직헌신	3.15	0.64
조절변수	경제적 스트레스	3.34	0.53

이들 변수 간 상관관계를 살펴본 결과는 아래의 표와 같으며, 독립변수인 조직헌신과 조절변수인 경제적 스트레스 간의 상관계수는 유의하지 않은 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

[표 4] 주요변수 간 상관관계

	정서적 자활	조직헌신	경제적 스트레스
정서적 자활	1		
조직헌신	0.652**	1	
경제적 스트레스	0.130**	0.046	1

### 3) 정서적 자활에 대한 회귀분석결과

자활근로사업 참여자들이 인지한 조직헌신 정도와 경제적 스트레스가 정서적 자활에 미치는 영향력을 검증하기 위해 성별, 나이, 수급여부, 건강상태, 돌봄필요구성원수를 통제변수로 두고 조직헌신과 경제적 스트레스를 독립변수로 설정한 뒤 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 조직헌신 정도( $B=0.575$ )가 높을수록 정서적 자활정도가 높아졌고, 경제적 스트레스( $B=-0.115$ )가 높을수록 정서적 자활정도는 낮아지는 것으로 나타났다. 보다 구체적인 분석결과는 다음의 표에 제시하였다.

[표 5] 정서적 자활에 대한 회귀분석결과

구분	변수	계수	표준오차	$\beta$	t
통제변수	나이	.001	0.005	.009	.169
	수급여부	.007	.011	.031	.613
	성별	.109	.079	.070	1.369
	건강상태	.003	.045	.003	.062
	돌봄필요구성원수	.055	.036	.076	1.523
독립변수	조직헌신	.632	.055	.575	11.501***
조절변수	경제적 스트레스	-.157	.071	-.115	-2.203***
constant		1.283	.414		3.098***
R2= 0.353/F=20.616***					

주) \* p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

#### 4) 경제적 스트레스의 조절효과 검증

자활근로사업 참여자들이 인지한 조직헌신 정도와 정서적 자활의 관계에서 경제적 스트레스 정도의 조절효과 검증을 위해 독립변수인 조직헌신과 조절변수인 경제적 스트레스 간에 상호작용항을 만들어서 다음과 같이 회귀분석을 실시하였으며, 구체적인 분석결과는 [표 6]과 같다.

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 X*Z + e(\text{오차항})$$

(Y=정서적 자활, X=조직헌신, Z=경제적 스트레스, X\*Z=상호작용항)

우선 상호작용항을 추가로 투입한 분석모형이 유의한지 상호작용항 투입 전 회귀모형의 F값과 투입 후 F값의 차이를 계산하여 카이제곱 검증을 실시하였고, 그 결과 P<0.05 수준에서 통계적으로 유의하였다<sup>9)</sup>. 이와 함께 자활사업 참여자들의 정서적 자활에 대한 각 변수들의 주효과(main effect)를 살펴보고, 독립변수인 조직헌신과 조절변수인 경제

<sup>9)</sup> 상호작용항을 투입하기 전 회귀모형의 설명력 R2 은 0.353이었으나 상호작용항을 투입한 후 설명력 R2 은 0.362로 0.009가 늘었으며 설명력의 증가량은 p<0.05수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

적 스트레스가 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 즉 조직헌신 정도가 높아짐에 따라 정서적 자활정도도 높아졌으며( $\beta = 0.594$ ), 경제적 스트레스가 높아질수록 정서적 자활 정도는 낮아지는 것( $\beta = -0.116$ )으로 분석되었다.

한편 자활사업 참여자의 조직헌신 정도와 정서적 자활간의 관계에서 경제적 스트레스 정도의 조절효과(interaction effect)의 경우 부(-)적으로 유의( $\beta = -0.101$ )하게 나타났다. 즉 조직헌신 정도가 높으면 정서적 자활정도도 높아지지만 경제적 스트레스 정도가 높아 지게 됨에 따라 그 정도를 낮출 수 있다는 조절효과가 검증되었다.

[표 6] 경제적 스트레스 정도의 조절효과 분석결과

구 분	변 수	계 수	표준오차	$\beta$	t
통제변수	나이	.001	.005	.017	.327
	수급여부	.006	.011	.028	.553
	성별	.104	.079	.068	1.322
	건강상태	-.003	.045	-.003	-.060
	돌봄필요구성원수	.056	.036	.078	1.561
독립변수	조직헌신	.654	.056	.594	11.738***
조절변수	경제적 스트레스	-.158	.071	-.116	-2.227***
상호작용항		-.209	.104	-.101	-2.011*
constant		1.200	.414		2.899***
R2= 0.362/F=18.752***					

주)\* p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001.

이러한 분석결과를 바탕으로 경제적 스트레스의 조절효과를 보다 명확히 나타내기 위해서 정서적 자활에 대한 조직헌신 정도와 경제적 스트레스의 상호작용항을 중심으로 한 회귀식과 그래프를 작성하였다. 우선 회귀식은 다음과 같다.

$$\text{정서적 자활}(Y) = 1.200 + 0.654 * \text{조직헌신} - 0.158 * \text{경제적 스트레스} - 0.209 * \text{조직헌신} * \text{경제적 스트레스}$$

위의 회귀식을 그래프로 작성하기 위해 경제적 스트레스 수준을 평균을 중심으로  $\pm$

1 표준편차 세 집단으로 나누었다. 일반적으로 조절효과에 대한 그래프 작성과정에서는 조절변수가 연속변수일 때 그 수준이 너무나도 많기 때문에 조절변수의 평균을 중심으로 하여  $\pm$  표준편차인 세 집단으로 나누는 것이 보편적이다(홍세희, 2008). 이를 적용하여 세 가지의 조절효과 추정 회귀식을 구하면 다음과 같다.

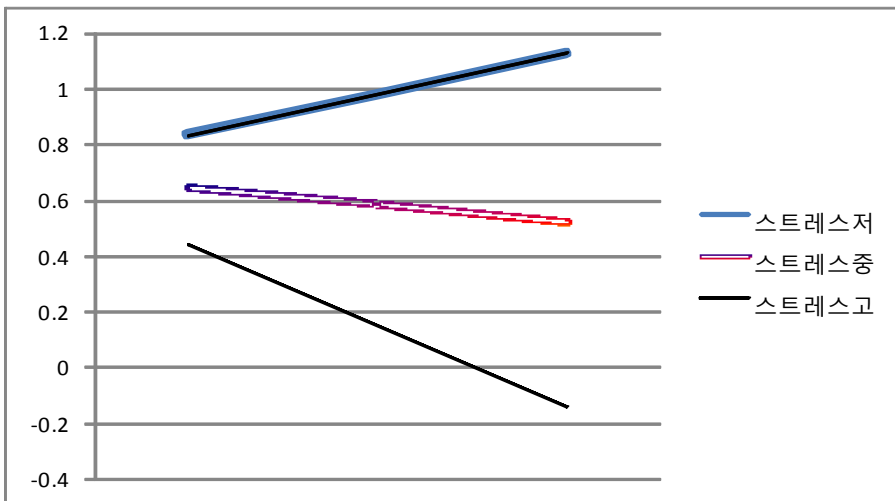
경제적 스트레스가 낮은 집단 :  $Y = 0.074 * \text{조직헌신} + 0.76$

경제적 스트레스가 중간인 집단 :  $Y = -0.030 * \text{조직헌신} + 0.68$

경제적 스트레스가 높은 집단 :  $Y = -0.146 * \text{조직헌신} + 0.59$

회귀식을 바탕으로 그래프를 나타내면 다음의 [그림 2]와 같다. 즉 경제적 스트레스가 낮은 집단은 그래프의 기울기가 양의 방향이므로 조직헌신이 높아질수록 정서적 자활 정도도 함께 높아지게 된다. 하지만 경제적 스트레스가 높은 집단은 그래프의 기울기가 음의 방향임에 따라 조직헌신이 높아져도 정서적 자활 정도는 낮아지는 결과를 보이게 된다. 결국 자활근로사업 참여자들의 조직헌신 정도와 정서적 자활간의 관계에서 경제적 스트레스정도가 조절변수로서의 역할을 한다는 것을 실증하는 것이다.

[그림 2] 조직헌신과 정서적 자활과의 관계에서 경제적 스트레스의 조절효과



## 5. 결론 및 제언

본 연구는 자활근로사업 참여자들의 정서적 자활정도에 자활근로사업단에 대한 조직헌신 정도가 어떠한 영향을 주는지, 그리고 정서적 자활에 대해 경제적 스트레스를 인지하는 수준이 조직헌신과의 관계에서 조절효과를 지니는지를 살펴봄으로써 향후 자활사업에 대한 정책적, 실천적 함의 제공을 목적으로 하였다.

연구결과 첫째, 자활근로사업 참여자들이 자신이 속한 자활근로사업단에 대해 헌신적일수록 정서적 자활수준도 높아지는 것으로 나타나 본 연구의 [연구문제 1]인 자활사업 참여자가 인식한 조직헌신 정도는 자활효과에 영향을 미치는지가 확인되었다. 이러한 연구결과는 일반적인 조직 속에서 조직에 대한 헌신과 애착정도가 높을수록 조직구성원의 개인적 성과와 함께 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구들(Scholl, 1981; 표용태, 1998; Steers, 1977)이 자활사업 내에서도 확인된 것으로 볼 수 있다.

둘째, 자활근로사업 참여자들이 인식한 경제적 스트레스가 높을수록 정서적 자활수준은 낮아지는 것으로 나타나 본 연구의 [연구문제 2]인 자활사업 참여자가 인식한 경제적 스트레스 정도는 자활효과에 영향을 미치는지가 확인되었다. 이러한 연구결과는 경제적 부담이 자활성과에 부정적 영향을 미칠 것이라는 기존 연구들(송경아, 2007; 신은주, 2004; 홍경준, 2004; 이상록 · 진재문, 2003; Hawkins, 2000)을 실증하는 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 자활근로사업 참여자들의 자활근로사업단에 대한 조직헌신 정도가 높아져도 경제적 스트레스정도가 높으면 궁극적으로 정서적 자활수준은 오히려 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 본 연구의 [연구문제3]인 자활사업 참여자가 인식한 경제적 스트레스 정도는 조직헌신과 자활효과 간의 관계에서 조절효과를 가지는 것을 실증하는 것이다. 즉 자활효과에 긍정적인 영향을 미치는 조직헌신과 같은 요인도 경제적 스트레스 정도와 결합하게 되면 의도한 자활효과가 약해지거나 사라지게 되는 조절효과를 증명하는 결과라 하겠다.

결론적으로 본 연구의 분석결과는 자활사업의 효과를 위해서는 지역자활센터 내에

서 공동체적 접근을 통해 사업단에 대한 헌신정도를 높이는 것은 물론 국민기초생활보장 제도상의 다양한 한계점 해결을 통해 경제적 스트레스도 함께 낮추는 것이 필요하다는 다차원적 개입의 중요성을 시사하고 있다. 이와 관련한 구체적 내용은 다음과 같다.

첫째, 자활근로사업단 참여자들이 속한 사업단에 보다 헌신적으로 참여할 수 있는 적극적인 접근이 필요하겠다. 즉 공동체적 접근이 지니고 있는 장점을 자활사업 참여자들이 인식할 수 있는 교육프로그램이 개발되어 제공되어야 한다. 최근 들어 자활사업 내에서도 협동조합에 대한 기대가 높아져 또 하나의 대안으로 부각되고 있지만, 공동체정신이 준비되지 않은 협동조합은 실패로 이어질 가능성이 높다. 우리가 잘 알고 있는 “몬드라곤”의 사례에서는 보육시설부터 대학까지 직접 협동조합에서 운영하며 조합원 및 자녀들을 대상으로 공동체적 접근의 중요성 교육을 생활화하고 있는 점은 중요한 시사점을 제공해준다 하겠다.

둘째, 자활근로사업 내에서 공동체정신교육과 같은 영역에 대한 투자를 더욱 강화해야 한다. 최근 들어 정부는 자활사업의 효율성과 수익성을 강조하면서 사업단 내 교육비 지출기준을 강화하고 사업단별 매출금액을 자활근로사업단 지속기준으로 적용하도록 지침을 개정한 바 있다(보건복지부, 2012). 이러한 접근은 공동체 의식향상과 같은 영역보다는 자활사업과 연관된 직무교육이나 기술교육에 우선순위를 둘 가능성이 높아짐으로써 자활근로사업 참여자들의 개인화를 부추길 수도 있다. 따라서 자활근로사업이 현행과 같이 사업단 형태로 운영된다면 공동체의식향상과 같은 기본적인 교육프로그램을 개발하여 운영하는 데 보다 많은 관심을 가져야 하겠다.

셋째, 자활사업 참여자들이 인식하고 있는 경제적 스트레스 정도는 자활효과에 부정적인 영향을 미친다는 점에서 이에 대한 보다 적극적 접근이 이루어져야 하겠다. 지역자활센터 차원의 다양한 자활관련 접근은 이러한 경제적 스트레스를 낮추는데 한계가 있으므로 보다 제도적 측면에서 경제적 스트레스를 완화시킬 수 있는 방안을 마련해야 한다. 국민기초생활보장수급자의 경우 최저생계비의 수준이 주거, 교육, 의료, 여가 등에 소요되는 비용을 현실적으로 충당하기는 어렵고, 차상위 이상의 계층에서도 자활급여만으로 생활하는 경우 매우 궁핍한 생활이 예상된다. 따라서 다양한 바우처 제도와 국민기초생활보장제도상의 특례제도 활용 등을 통해 이들의 경제적 스트레스정도를 적극적으로 낮추는 접근이 동시에 진행될 때만이 자활성과로 이어질 수 있을 것이다.

넷째, 자활사업 참여자들의 경제적 스트레스를 다룰 수 있는 체계가 강화되어야 한다. 현재 확대실시중인 자활사업 내에서의 사례관리적 접근은 이러한 측면에서 매우 유용한 체계라 할 수 있다. 즉 자활사업 참여자들이 자활사업단에 잘 적응하여 목표로 하고 있는 상위단계 진입이 가능하도록 다양한 개입계획을 수립하고, 이러한 과정 속에서 경제적 스트레스를 유발시키는 요인들을 발견하여 해소시키는 것은 자활성과를 극대화하는 데 필수적 부분이라 하겠다.

본 연구를 바탕으로 추가적으로 이루어질 수 있는 후속연구를 제안하자면 다음과 같다. 먼저 자활사업 참여자들의 공동체 의식을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발과 이의 효과성 검증을 위한 실천적 연구가 필요하다. 본 연구결과에도 밝혀진 바와 같이 자활근로사업 참여자들의 사업단에 대한 헌신은 자활성과에 대한 매우 큰 요인이기 때문에 자활근로사업 참여자들의 특성을 고려한 프로그램 개발이 이루어져야 하겠다. 둘째, 본 연구가 횡단자료를 활용함으로써 실제 경제적 측면의 자활을 다루지 못한 부분을 고려하여 이후 연구에서는 정서적 측면의 자활이 아닌 경제적 측면의 자활에 조직헌신과 경제적 스트레스가 어떠한 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구는 대구광역시 자활근로사업 참여자들 대상으로 하였으므로 지역적 한계성을 극복하기 위해 향후 전국대상 연구가 이루어질 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구가 대구지역의 자활사업 참여자만을 대상으로 하였다는 점에서 일반화가 어려우며 자활성과에 영향을 미치는 개인적, 조직적, 환경적, 프로그램·정책적 특성과 같은 다양한 요인을 충분히 고려하지 못하였다는 점에서 본 연구에서 설정한 조직헌신과 경제적 스트레스의 영향력이 과대 추정될 수 있음을 연구의 한계로 밝히고자 한다.

## ■ 참고문헌 □

- 강남식 · 신은주 · 김정현 (2002). 여성조건부수급자들의 실태와 자활의욕에 관한 연구. 사회복지연구, 19, 23-50.
- 김교성 · 강철희 (2003). 취업대상 조건수급자의 경제적 자활로의 진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국사회복지학, 52, 5-32.
- 김미연 (2006). 자활후견기관 종사자의 직무만족 실태와 제고 방안에 관한 연구. 인천대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 김선경 (2012). 저소득 자활 참여 여성의 우울감과 자활의지, 가족지지의 조절효과 분석. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 김성희 (2000). 사회복지사의 조직헌신과 이직의도에 관한 연구: 지역사회복지관을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김승의 (2006). 자활사업 참여자의 자활의욕 및 취업 창업관련 활동여부에 영향을 미치는 요인. 경기대학교 정치전문대학원 박사학위 논문.
- 김성한 (1997). 사회복지사의 이직의도 영향요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김영미 (2002). 자활지원사업의 효과성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김인숙 (2008). 자활 개념의 재구성에 대한 탐색. 성매매 여성 자활현장을 중심으로. 한국가족복지학, 22, 95-129.
- 민진 (2003). 조직 효과성에 관한 개념정의의 분석 및 재개념화. 한국행정학보, 37(2), 83-104.
- 박능후 (2005). 국민기초생활보장제도 수급자의 근로동기 강화요인 연구. 한국사회보장학회, 21(4), 217-254.
- 박영란 · 강철희. (1999). 저소득 모자가정 가구주의 자립의지(sense of self-reliance)에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구. 한국가족복지학, 3, 91-116.
- 보건복지부 (2007). 2007년 자활사업안내. 보건복지부.
- \_\_\_\_\_ (2001~2008). 보건복지백서. 보건복지부.
- \_\_\_\_\_ (2012). 2012년 종합자활지원계획. 보건복지부.
- \_\_\_\_\_ (2013). 2013년 자활사업안내. 보건복지부.
- 빈부격차 · 차별시정위원회 (2004). 일을 통한 빈곤탈출 지원 정책. 제56회 국정과제회의 보고서.
- 성미영 · 서영숙 (2008). 지역아동센터 생활복지사의 직무만족도와 조직헌신도 연구. 방과 후 아동 지도 연구, 5(1), 49-65.
- 송경아 (2007). 자활사업 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.

- 엄태영 (2012). 장애통합교육보조원 자활사업의 성과 영향요인 및 정서적 자활의 매개효과에 관한 연구. *인문사회과학연구*, 36, 191-220.
- \_\_\_\_\_ (2011). 자활사업 참여자의 정서적 자활 영향요인 연구. 서울, 경인지역 장애아동 통합교육보조원 사업 참여자를 중심으로. *서울도시연구*, 12(2), 169-187.
- \_\_\_\_\_ (2010). 자활사업 참여자의 경제적 자활장벽 요인에 대한 정서적 자활의 영향에 관한 연구. *사회과학연구*, 26(2), 229-248.
- 엄태영 · 김동기 · 허미경. (2008). 자활사업 실무자에 대한 만족도와 동료지지가 여성 자활근로 참여자의 정서적 자활에 미치는 영향과 자아존중감의 매개효과 검증: 대전지역 가사·간병사업 참여자를 중심으로. *한국사회복지조사연구*, 8, 1-24.
- 오승환 (2001). 저소득 결손가족 청소년의 적응 결정요인. 서울대학교 박사학위 논문.
- 유라미 · 최은영 (2011). 개인특성, 프로그램 참여특성, 돌봄부담이 자활효과에 미치는 영향. *생활과학 연구논총*, 15(2), 1-20.
- 유성렬 · 정기원 (2000). 실직 가구주 가정의 경제적 부담감이 가구주의 심리상태에 미치는 영향: 가족 지지의 완충효과에 관한 실증적 분석. *한국사회복지학*, 42, 397-422.
- 유태균 · 김경휘 (2003). 자활후견기관사업 참여자 가구의 제반 특성 및 경제적 어려움 정도에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 연구. *사회보장연구*, 19(1), 105-133.
- 유해미. (2008). 기초보장 급여체계의 개선: 개별급여 방식을 중심으로. 국회입법조사처 현안보고서 제 18호.
- 윤승재 (2007). 스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이수창 · 이환범 (2008). 직무특성과 조직몰입 간의 관계에 있어서 행정조직문화의 조절효과 분석: 경상북도 시·군을 중심으로. *한국지방자치연구*, 10(2), 139-162.
- 이영철 · 김소영 (2009). 자활사업 집행기관이 자활사업 참여자의 자활효과에 미치는 영향: 위계선형 모형(HLM)의 적용을 중심으로. *사회복지연구*, 40(2), 227-252.
- 이인재 · 최은미 (2003). 자활후견기관 실무자 이직의도 결정요인. *사회복지연구*, 22, 229-255.
- 이윤미 · 김복미 (2008). 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 미치는 임파워먼트의 매개효과. *대한간호학회지*, 38(4), 603-611.
- 이상록 (2003). 자활사업에 대한 자활사업 참여자의 인식과 태도가 자활사업의 성과에 미치는 영향. *사회복지연구*, 21, 105-136.
- 이상록 · 진재문 (2003). 지역사회 탈빈곤 정책의 효과 분석: 경남, 경북지역 자활후견기관 운영의 성과 및 한계분석과 개선방안 모색. *한국사회복지학*, 52, 260-285.
- 이상은 · 전세나 (2012). 자활사업의 사회적 배제 감소효과. *사회복지연구*, 43(3), 151-179.

- 이학준 (2006). 장애인복지관 팀장의 리더십이 팀원의 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 임정도 (2011). 병원종사자들의 조직유효성. 보건의료산업학회지. 5(2). 63-76.
- 임진섭 · 장용언 · 공정석 (2010). 자활서비스의 질과 직무만족이 자활효과에 미치는 영향에 관한 연구: 자활사업 유형에 따른 차이를 중심으로. 사회복지연구. 41(3). 271-297.
- 정원오 · 김진구 (2005). 자활사업에 대한 참여자들의 주관적 평가와 자립전망 - 경기지역 참여자들을 중심으로. 사회복지연구. 28. 35-67.
- 정원철 · 아영아 · 김민호 (2011). 자활사업참여자의 자활의욕 고취를 위한 교육프로그램 효과성 분석 및 개선방안 보고서. (재)중앙자활센터.
- 정우진 (1994). 체육교사의 학교조직에 대한 헌신도와 효과성과의 관계에 관한 실증적 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 정재욱 (2011). 자활근로사업 참여자의 참여효과성 영향요인에 관한 연구. 지역발전연구. 11(1). 127-156.
- 조정식 (2012). 차기정부의 탈빈곤정책과 자활정책의 방향과 과제. 차기정부의 탈빈곤 정책과 자활정책의 방향과 과제 토론회 자료집.
- 최종희 (2009). 사회적지지가 자활대상자의 자립의지에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 공공정책 대학원 석사학위 논문.
- 표용태 (1998). 리더십유형 조직몰입 응집력 이직의도의 관계에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 하미영 (2002). 취업대상 조건부수급자의 경제적 자활에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- Angel, H. L., & Perry, J. L. (1981). H. L. Angel and J. L. Perry, An empirical assessment of organizational commitment organizational effectiveness. *Administration Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Conger, R. D., Conger, K. J., Elder, G. H., Lorenz, F. O., Simons, R. L., & Whitbeck, L. B. (1992). A Family process model of economic hardship and influences on adjustment of early adolescent boys. *Child Development*, 63, 526-541.
- Glisson, C., & Hemmelgarn, A., (1998). The effects of organizational climate and interorganizational coordination on the quality and outcomes of children's service systems. *Child Abuse & Neglect*, 22(5). 401-421.
- Greenberg, J., & Baron, R. 1995, *Behavior in Organizations(5th ed)*, NJ. Prentice-Hall.

- Halvorsen, K. (1998). Symbolic purpose and factual consequences of the concepts self-reliance and dependency in contemporary discourses on welfare. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 7(1), 56-64.
- Hariss, K. M. (1996). Life after Welfare: Women, Work, and Repeat Dependency. *American Journal of Sociology*, 99, 317-352.
- Hawkins, R. L. (2002). *How Low-Income Single Mothers Leave Welfare for Economic Self-sufficiency: The Role of Psychological Adaptation for High-risk TANF Recipient*. Ph.D. Dissertation, Brandeis University.
- Leong, C., Furnham, A., & Cooper, C., (1996), The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship, *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-225.
- Nicolas, G., & Baptiste, V. J. (2001). Experiences of Women on Public Assistance. *Journal of Social Issues*, 57(2), 299-309.
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M.(1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Porter, L. W., Seers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V.(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Robbins, S., P. (1983). Organization Theory. *The Structure and Design of Organizations*. Eaglewood Clifs, N.J., Prentice-Hall, p.5.
- Scholl, R W. (1981). Differentiating Organizational Commitment form Expectancy as a Motivating Force, *Academy of Management Review*, 6, 589-99.

# A Study on the Influence of Organizational Devotion and Moderating Effect of Economic Stress on Emotional Self-Sufficiency among the Participants of Self-Sufficiency Program

Um, Taeyoung\* · Lim, Jinseop\*\*

This study explores the moderating effects of economic stress in the relationship between organizational devotion and emotional self-sufficiency of the self-sufficient program participants. 698 persons who lived in Taegu participated in this study. Multiple regression analysis was adopted. Results indicate that higher level of organizational devotion is positively related to the higher self-sufficiency. In addition, economic stress moderated the effect of organizational devotion on emotional self-sufficiency. Practical implications of this study are two folds; One is that in order to increase emotional self-sufficiency, sense of community should be put into consideration; The other is that approach for decreasing economic stress should be included in the program for self-sufficiency. Overall, this study lays a groundwork for the self-sufficiency of the participants in the self-sufficient program.

**Key Words:** organizational devotion, emotional self-sufficiency, economic stress, moderating effects

◆ 2013.03.04. 접수 / 2013.04.08. 1차 수정 / 2013.04.15. 게재 확정

\* Ph. D. Assistant Professor, Dept. of Social Welfare, Kyungil University(bokjisano1@gmail.com)

\*\* Ph. D. Assistant Professor, Dept. of Gerontal Health and Welfare, Paichai university(jslim719@pcu.ac.kr)