

조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향에서 고용불안의 매개효과: 무경계경력태도의 조절효과를 중심으로

원 용 재

탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향을 검증하는데 있다. 이에 따라 조직변화와 직무스트레스 및 고용불안의 관계를 살펴보고 조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향에 있어서 고용불안의 매개효과를 확인하였다. 그리고 고용불안과 직무스트레스의 관계에 있어 무경계경력태도의 조절효과를 검증하였다. 이를 위해 국내의 다양한 기업에 종사하고 있는 297명의 종업원을 대상으로 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 연구 결과, 조직변화는 고용불안 및 직무스트레스와 정적인 관련을 보였으며, 고용불안은 직무스트레스와 정적인 관계성을 보였으며, 고용불안은 조직변화와 직무스트레스와의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 고용불안과 직무스트레스간의 관계에 있어서 무경계경력태도의 조절효과는 나타나지 않았다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구의 의의, 제한점 및 향후 연구과제에 대하여 논의하였다.

주요어 : 조직변화, 직무스트레스, 고용불안, 무경계경력태도

[†] 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과 교수, 02-940-5424, tak@kw.ac.kr

현대 사회 환경의 급격한 변화로 인해, 현대인들은 새로운 생활양식, 인간관계의 변화를 맞이하게 되었다. 그리고 조직상황에서 경험하게 되는 다양한 업무환경에 대한 적응과 조직에서 요구하는 높은 수준의 업무성과, 무한 경쟁 등의 다양한 사건들은 조직원들에게 있어 스트레스 요인으로 작용하고 있다. 이러한 스트레스의 결과로 인해 개인에게 있어서는 우울증, 불안, 불면증, 두통, 복통 등의 정신적, 신체적 건강에 악영향을 미치게 되고, 조직에게 있어서는 조직효과성과 밀접한 연관이 있는 직무만족, 조직몰입 등과 같은 직무태도에도 역시 부정적 영향을 미치게 된다(김현해, 탁진국 2010). 취업포털 사이트 잡코리아의 조사에 따르면 직장인 938명 가운데 95%에 해당하는 893명은 직장에서 스트레스를 경험하고 있다고 한다(세계일보, 2016, 4). 그리고 이 가운데 80%인 753명의 경우 실제 스트레스로 인한 건강이상을 경험한 적이 있다고 답변하였다.

이러한 조사 결과에서도 알 수 있듯이, 직무스트레스는 주변에 만연해 있고, 생각보다 그 문제는 더욱 심각하다 볼 수 있다. 바야흐로 경쟁시대라 불리는 오늘날에 있어서 경쟁력의 원동력이 되는 조직구성원의 건강과 안녕(well-being) 및 조직의 효과성에 큰 악영향을 미치고 있는 스트레스는 조직의 입장에서 꼭 짚고 넘어가야할 부분일 것이다.

이러한 직무스트레스 요인들로는 역할모호·역할갈등, 역할과다·역할과소, 적성의 불일치, 부서갈등, 동료 및 상사관계, 의사결정의 참여, 직무불안정, 임금문제, 환경문제, 승진문제, 일-가족 갈등이 있다고 보고 있다(탁진국 2002).

뿐만 아니라 오늘날 사회 환경은 또 다른

스트레스 요인으로 작용하고 있다. 오늘날 21세기는 과거 산업사회와는 비교 불가능할 정도로, 초 경쟁시대라 불릴 만큼 변화의 속도가 빠른, 경쟁 환경이 전개되어지고 있는 상황이다(Duppy, 2002; 이정희, 2013; 김주인, 2014). 이러한 상황에 맞추어 생존하기 위하여 많은 조직들이 조직변화를 시도하고 있지만, 이러한 조직의 변화가 성공적이지 확신을 갖지 못하는 종업원들에게 있어서는, 과거보다 훨씬 더 조직 안에서 스트레스를 많이 받는 상황에 놓이게 되었고, 이러한 조직변화는 커다란 스트레스 요인 중 하나로 작용하게 된 것이다. 조직변화가 스트레스에 영향을 미친다는 몇몇 선행연구들이 존재하고 있긴 하다. Vakola와 Nokolaou(2005)에 따르면 조직변화가 이루어질 경우에, 이것이 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치게 된다고 보았고, Grant(1996)는 업무에 있어서 변화과정이 생길 경우 종업원들은 이에 적응하기 위하여 노력하는 자체를 상당한 직무스트레스 요인으로 여긴다고 보기도 하였다. 그러나 이러한 기존의 선행연구들은 조직변화가 직무스트레스에 영향을 주는지에 대해서는 설명해주고 있지만, 조직변화가 어떠한 과정을 거쳐서 직무스트레스에 영향을 미치는지에 대해서는 설명해주지 못하고 있고, 이에 대한 연구는 찾아보기가 힘든 실정이다.

조직변화가 어떠한 과정을 거쳐 직무스트레스에 영향을 미치는지는, 오늘날 직장인들이 겪고 있는 회사 우울증을 통해 어느 정도 단서를 잡을 수 있어 보인다. 취업포털 사이트 잡코리아와 알바몬이 실시한 조사결과에 따르면, 직장인 1,485명 중 82.8%가 회사 밖에서는 활기차지만 출근만 하면 무기력해지고 우울해지는 회사우울증에 시달리고 있다고 하였

다(국제신문, 2016, 6). 그리고 이러한 회사 우울증을 앓고 있는 원인으로는, 회사에 대한 불확실한 비전이 37%를 차지하였다. 기존의 연구에서 직무스트레스의 원인으로 초점을 잡았던 요인들과는 달리, 회사에 대한 불확실한 비전, 즉 고용불안정도가 직무스트레스의 주요 원인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다. 그리고 이러한 고용불안은 현대사회에서 조직이 생존하기 위하여 취한 구조조정, 다운사이징 등의 조직변화로 인하여 발생하게 된다(당명기, 2010).

이렇듯, 사회가 급변하고 있는 오늘날에는, 직무스트레스의 원인으로 조직변화와 고용불안을 고려할 필요성이 있다. 기존 국내 연구에서는 직무스트레스의 발생 원인으로 고용불안을 제시하고 있는 경우는 존재했지만(탁진국, 이강숙, 홍현숙, 2003; 정민정, 탁진국, 2004; 이정탁, 신보경, 김현철, 2011), 조직변화를 제시한 경우는 찾아보기가 힘들고, 국내외를 통틀어 조직변화와 직무스트레스의 매개변인으로 고용불안을 다룬 연구 거의 찾아보기가 어렵다.

따라서, 본 연구에서는 직무스트레스의 선행변인으로 조직변화를 보고자하며, 조직변화와 직무스트레스를 매개하는 변인으로 고용불안을 살펴보고자 한다. 또한, 조절변인으로는 무경계 경력태도를 보려고 한다. 무경계경력태도란 경력의 한계를 뛰어넘어서 경력의 유지 및 개발을 위해 보다 더 자유롭게 조직을 선택하는 것을 의미한다(Arthur & Rousseau, 1995). 오늘날에 변화가 빠르게 이루어지는 현대조직의 특성에 따라 종업원들의 평균근속 시간이 짧아지고 있다. 게다가 이러한 고용의 불확실성으로 인해, 충성심은 낮아지게 되고, 이동의식은 높아지게 되어 무경계경력이 더 강조될 것

으로 보이기 때문에(Baruch, 2001; Cappelli, 1999), 이러한 무경계경력태도를 조절효과로 보고, 정도에 따른 효과를 살펴보고자 한다.

직무스트레스

스트레스라는 용어는 라틴어인 Stringere(바닥 잡아당기다)에서 유래되었으며, 시대에 따라 점차 변화되어 왔고 14세기 초에는 고난, 역경, 고뇌, 곤경, 번민, 불쾌감과 같은 용어로 사용하기도 하였다(고정휘, 고흥화, 1994; 한민희, 2012에서 재인용). 그러나 스트레스의 개념에 대해선 다양한 의견이 존재한다. Selye는 스트레스(stress)를 ‘불리한 조건이나 영향에 대한 신체적이고 심리적인 반응’으로 바라보았지만(selye, 1964; 박량희, 2006에서 재인용), Holmes와 Rahe는 위협이 되는 환경적 및 심리적 조건을 스트레스원(stressor)이라 하고, 긴장 불안 등의 심리적 반응과 생리적 반응이 이 요인들에 의해 뒤따르게 된다고 보았다(Holmes & Rahe, 1967; 정동화, 1998에서 재인용).

스트레스의 개념에 대해 많은 연구자들이 서로 다른 정의를 사용하고 있고, 다양한 방법으로 측정하고자하기 때문에 ‘스트레스란 무엇이다.’라고 명확히 한 가지로 정의내리기가 쉽지 않다. 그렇기 때문에 스트레스를 특정 하나의 개념으로 정의 내리는 것이 아닌 크게 세 가지 관점으로 바라보기도 한다(정동화, 1998).

첫째, 직무스트레스 외부자극으로 보아 개인에게 영향을 미치는 것으로 개념화하여 바라보는 것이다. 이는 Cooper와 Marshall(1976)를 통해 알아볼 수 있다. Cooper와 Marshall은 직무스트레스를 ‘조직 구성원들에게 위협을 가하는 직무 환경 요인이나 역할갈등, 역할모호성과 같은 스트레스요인’으로 바라보았다.

둘째, 직무스트레스를 외부 환경적 요인에 의해 나타나게 되는 개인의 생리적, 심리적 반응으로 바라본 것이다. Parker과 Decotiis (1983)이 주장한 바를 통해 알아볼 수 있다. Parker와 Decotiis는 직무스트레스 유발요인을 조직 내에서의 개인의 역할, 직무특성, 조직특성 등의 6개로 분류하였고, 이것들로 인하여 생기는 결과를 직무스트레스라 정의하였다. 이는 생물학적 모델에 뿌리를 두고 있는 것을 의미하며, 적응을 요구하는 모든 자극에 대한 반응상태를 스트레스로 보는 관점이라고 할 수 있다.

셋째, 직무스트레스를 외부환경의 자극 요인 및 개인의 상호작용에 의한 결과로 바라본 것이다. 이는 직무스트레스 요인을 단순화하여 정의할 경우, 개인마다의 차이를 예측하기가 어렵다는 한계점을 지니고 있기에, 이를 고려하여 Ivancevich와 Matteson(1986)은 직무스트레스를 자극으로 바라보는 관점과 반응으로서 바라보는 관점을 모두 통합한 상호작용 관점을 제시하였다. 상호작용 관점에서는 직무스트레스를 자극 또는 반응 그 자체가 아닌 개인 반응요인과 환경 자극요인의 상호작용의 결과로 정의될 수 있다(이정희, 2013).

이상 소개된 세 가지 관점 중에서도, 최근의 스트레스 연구에서는 스트레스를 바라보는 인지적 과정이 중요하게 다루어지고 있고, 스트레스에 있어 개인의 평가가 중요하다는 연구 결과도 있기 때문에 (Payne & Morrison, 1999), 인지적 평가에 대한 스트레스의 결과로 나타나게 되는 여러 신체적, 심리적인 불안정한 징후들의 중요성은 스트레스 연구의 최종적인 목표가 종업원들의 신체적 그리고 심리적 안녕(well-being)을 위해서라고 할 때, 결코 간과할 수 없다(김현해, 탁진국 2010). 따라서 위의 세 가지 관점을 통합하여 측정하고자 하

는 이론적 모형이 대두되었고, 이에 대한 대표적인 모형으로는 Osipow과 Spokane(1999)이 제시한 모형이 있다. 이 모형의 경우에는 직무 요구를 ‘지각된 스트레스 유발요인’로 보고 있고, 이것이 직무스트레스 원으로서의 역할을 가지게 된다. 그리고 이 직무에서의 요구에 대해서 개인이 지각하고 평가하는 과정을 거쳐서 ‘대처기술’을 사용하게 되고, 이러한 결과를 통해 ‘경험된 긴장’이 나타나게 된다는 모형이다. 그리고 이 모형에서 스트레스의 결과로 측정하게 되는 긴장은 직무긴장, 심리적 긴장, 대인관계 긴장인데, 이는 직무 스트레스로 부정적인 결과물이라고 볼 수 있다. 이 모형과 비슷하게 미국 국립산업안전보건연구원에서는 이러한 정의를 통합하여, 직무스트레스를 ‘업무상의 요구사항이 근로자의 능력, 자원, 근로자의 바람과 일치하지 않을 경우에 생기게 되는 유해할 수 있는 신체적이고 정서적인 반응’으로 본다(NIOSH : National Institute of Occupational Safety & Health, 1999); 김현해, 탁진국 2010에서 재인용). 위에서 다룬 모형과 미국 국립산업안전보건연구원에서 내린 정의가 직무스트레스를 보다 종합적인 스트레스 개념으로 바라본다는 하였을 때, 스트레스를 신체적 그리고 심리적 징후를 포함하는 개념으로 볼 수 있을 것이다. 이상의 이론들과 관점들을 바탕으로 하여, 본 연구에서는 직무스트레스를 직무와 관련된 외부의 스트레스원에 대한 개인반응의 결과로, 신체적 그리고 심리적 징후를 포함하는 개념으로 바라보고자 한다.

조직변화

조직변화는 조직이 환경에 대한 적응수준과

조직 구성원의 내적 행동유형을 변화시킴으로 인하여, 조직 유효성을 향상시키고, 조직을 유지, 성장, 발전시키려고 하는 일련의 과정을 의미한다(Dalton 등, 1970). Camail(1986)은 조직의 구조, 목표 및 기술 또는 직무를 개선하고자 하는 노력을 조직변화라고 하였고, Jick(1993)의 경우 변화를 외적 또는 내적 압력 혹은 세력에 대한 계획적, 비계획적 반응으로 정의하였고, 신유근(2005)의 경우 조직이 어떤 특성의 상태에서 좀 더 나은 상태로 이동하는 것이라 조직변화를 정의하였다. Sinangil 등(2001)은 조직변화에 대해 이야기 할 때, 조직 개발과 조직변화를 하나로 묶어서 조직이 추구하는 목표를 얻기 위하여 계획적이고 체계적인 방법을 사용해, 행동과학의 원리와 실천을 사용하는 프로세스라 하였다. Waddell과 Cummings(2004)의 경우 조직변화를 조직 프로세스의 개선, 직무 환경의 개선과 같은 조직 개발 영역을 포함해서, 조직이 추구하는 목표를 달성하기 위해 조직의 미션 등의 정신 모형(mental model)의 변화까지 포함하는 개념으로 정의하였다. 학자들이 내린 이러한 정의들에 비추어 볼 때에 조직은 대내외적 변화환경 속에서 조직이 추구하는 목표 달성을 위해, 계획적이고 체계적인 방법으로 조직의 핵심 구성 요소와 구성원들의 행동을 변화시켜, 조직 환경을 현재 상태보다 더 나은 상태로 만드는 과정으로 볼 수 있고(배선진 2014), 조직은 대내외적인 변화 요구 속에서 자연적으로 적응하거나 혹은 능동적으로, 계획적으로 대응해 나갈으로써 항상 변화과정을 거쳐나간다고 할 수 있다(이학중, 1999). 따라서 오늘날의 조직은 변형 뿐 만 아니라 생존을 위하여서라도 이러한 변화에 대비해야 한다(박기찬 외, 2005).

한편, 조직은 대내외적인 압력 혹은 환경 요인 등에 의해 변화를 추진함에 있어서 어떠한 것을 변화시킬 것인가 또는 조직의 어떠한 측면을 변화시킬 수 있는가 고려해야만 할 것이다(권형문, 2006). Wilkinson(2005)는 조직은 변화를 위해 다운사이징을 실시한다고 하였다. 그리고 이 결과로 인해 적절하게 규모를 줄이게 되는 right-sizing이 일어나게 되거나, 너무 줄이다 보니 오히려 기업의 수익이 낮아지게 되는 dum-sizing이 일어나게 보았다. 조직은 조직변화를 위해 다운사이징을 무조건 하지만, 이것이 적절한 규모인지 아니면 너무 심한 것인지 제대로 구분하지 않고 조직구조변화가 이루어지고 있다고 바라보았다. Leavitt(1964)의 경우에는 조직변화의 대상으로 세 가지를 제시하였다. 구조(structure), 기술(technology), 구성원(people)이 이에 해당한다. 조직변화에 있어서 구조의 변화는 관리적 위계구조와 같은 내부시스템의 변화 혹은 의사소통 라인 및 업무 절차를 바꾸는 것을 의미하며, 기술의 변화는 생산방법의 변화 혹은 장비, 엔지니어링 공정, 연구기법 등을 변화시키는 것을 의미한다. 마지막 구성원의 변화는 선발, 훈련을 통해 태도 또는 역할 등을 바꾸는 것을 의미한다. Schermerhorn, Hunt와 Osborn(1985)은 조직변화를 “조직의 본질을 구성하는 다양한 요소들에 있어서의 변화”로 정의하였으며, 변화 대상 및 방법으로 조직의 목적과 목표, 전략, 기술, 구성원, 구조를 제시하였다. Robbins과 Judge(2010)의 경우 조직 변화를 일으키는 요인으로 ‘노동력의 본질(문화적 다양성의 증대, 인구의 고령화)’, ‘기술(소셜 네트워킹 사이트의 출현과 성장, 더 빠르고 더 저렴하고, 더 작은 컴퓨터)’, ‘경제충격(세계 주택시장의 흥망성쇠, 세계적 경기침체)’, ‘경쟁(글로벌 경쟁자, 기업

의 인수합병)', '사회적 추세(환경인식증가, 멀티태스킹과 연결성의 증가)', '국내외 정치적 환경(건강관리 비용 증가, 새 정부의 국정목표)' 6가지를 제시하였다. 이상의 이론들과 관점을 요약해보았을 때, 조직변화는 '특정 목적을 달성하기 위해 조직의 구조 및 구성원들에 변화를 주는 것'으로 바라볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 이를 토대로 조직변화를 '조직의 구조 변화가 이루어진 것'이나 '조직의 구성원 변화가 이루어진 것'으로 바라보고자 한다.

구성원들은 조직변화가 이루어진다고 한다면, 우선 이에 대해서 부정적으로 생각하여 변화에 대해 거부하고 반발하게 된다. 이렇게 변화를 거부하는 것은, 변화과정에서 필연적으로 나타나게 되는 반작용이고, 이는 이전의 상태를 변화도록 하게 만드는 압력에서 이전 상태를 유지하고, 변화를 받아들이지 않으려는 태도가 작용하기 때문이라고 보았다(Kirkpatrick, 1985). 여기에 가장 영향을 크게 미치는 것은 미래에 대한 불확실성이다. 불확실성의 경우 조직변화의 상황에서 흔하게 경험되는 심리적 상태다, 만약 조직합병이 이루어질 경우, 합병된 조직의 구성원들이 합병된 조직의 실체가 어떤지에 대해서 분명한 지각을 할 수 없는데다가, 직무역할에 있어서 어떠한 변화가 있을 것으로만 예상하는 등, 불확실성을 갖게 될 것이다(DiFonze & Bordia, 1998; Terry 등, 1996). Clappitt 와 Williams (2005)는 이러한 불확실성이 변화에 대한 저항 및 관련된 정보의 거부, 과거의 사고방식으로의 회귀 등의 결과를 낳는다고 보았다. 실제로 고용조정, 재량권의 축소, 업무재배치, 고용조정 등의 조직변화로 인한 미래에 대한 불확실성은 변화에 대해 더욱 저항하게 되고, 이것이 직무스트레스를 높

이게 되는 결과를 가져오게 된다(Jamal, 1984; Schweiger & Densi, 1991).

뿐만 아니라 조직변화가 이루어지게 될 경우, 조직구조의 재편, 구성원 역할의 변화를 동반하게 되고, 이것이 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치게 된다(Vakola & Nokolaou, 2005). 변화과정이 일어날 경우에는, 이에 적용하기 위한 종업원들의 노력 자체가 상당한 직무스트레스를 유발하는 결과를 가져오기 때문이다(Grant, 1996).

본 연구는 이러한 연구결과들을 바탕으로 조직변화가 직무스트레스에 정적인 영향을 미칠 것이라 예상하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직변화는 직무스트레스에 정적인 관련이 있을 것이다.

고용불안

고용불안이란 직무자체를 잃는 것에 대한 불안을 의미하며, 현재 근무하고 있는 직장. 그 안에서의 고용보장을 의미하는 고용안정, 직장안정과는 반대되는 개념이다. 그리고 이는 실업자가 되는 것에서부터 시작하여, 중요한 직무에서 제외됨으로 인하여 느끼게 되는 주관적 태도까지 그 범위가 다양하다(황효영 등, 2011). 즉 종업원들의 고용불안의 경우 불안정한 고용환경에 있는 조직 뿐 아니라, 상대적으로 안정적인 고용환경에 있는 조직에서도 지각될 수 있다(Jacobson & Hartey, 1991).

고용불안에 대한 연구는 1980년대 Greenhalgh과 Rosenblatt(1984) 이후로 본격화 되기 시작하였다. Greenhalgh과 Rosenblatt는 직무불안정에 대하여 최초로 개념적인 정립을 시

도하였고, 고용불안에 대해 정의하길 ‘개인이 직업과 관련해서 느끼게 되는 위협의 양으로, 위협적인 직장상황에서 계속 직장을 다닐 수 있다는 희망을 유지하려는 데에 대한 무력감’으로 정의하였다. 이밖에도 고용불안에 대해서는 학자들마다 다양하게 정의내리고 있다. Jacobson(1991)의 경우 고용불안에 대해 정의하길, ‘위협적인 직무상황에 대한 인지적인 평가에서 비롯되어지는 주관적인 현상’으로 정의하기도 하였고, Ashford 등(1989)의 경우 고용불안정에 대한 다차원적으로 정의를 내리며, 고용불안이 직무특성의 상실가능성, 직무자체의 상실가능성, 무력감으로 구성된다고 하였다.

이러한 관점으로 보았을 때에, 고용불안은 위협적인 상황으로 인하여 자신의 직무가 없어질 수 있는데도 불구하고, 그 위협을 통제하지 못하기 때문에 느끼게 되는 무력감이라고 볼 수 있다(권혁남, 2012). Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)의 연구에서는 고용불안을 개인이 직무에 대하여 지각하는 위협의 심각성과 그 위협에 반응하는 무력감 두 가지 차원으로 나누어 설명하였다. 첫 번째, 위협의 심각성은 직무의 일부특성에만 관련된 위협심각성인 직무특성의 중요성 및 상실가능성과 전체직무와 관련된 위협심각성인 직무자체에 대한 중요성 및 상실가능성에 따라 구분되어진다(Ashford 등, 1989). 만약 종업원이 수행하는 직무의 특성 중, 상대적으로 중요한 특성이 상실될 경우(예, 조립재료 운송이 주 업무였는데, 컨베이어벨트로 대체되어 해당 특성이 사라질 경우), 그 종업원의 고용불안성이 증가하게 될 것이다. 두 번째, 무력감의 경우 위협에 대처할 수 없을 것이라고 지각하는 정도를 의미한다(Ashford 등, 1989). 위협에 대해 대처할 수

없다고 느끼는 정도는, 종업원들이 동일한 정도의 위협을 지각하게 되더라도 서로 다른 수준의 직무불안감을 보일 수 있다는 것을 의미한다. 위협의 심각성에 대처할 수 없다고 지각하는 것을 무력감이라고 보았을 때, 무력감이 높은 구성원은 무력감이 낮은 구성원보다 더 높은 수준의 직무 불안감을 느낄 것이다(Ashford 등, 1989).

구성원에게 있어서는 업무수행과 관련한 통제능력, 미래에 대한 예측 능력은 대단히 중요하다고 볼 수 있다. 만약 이러한 능력이 위협을 받게 될 경우에는 고용불안으로 이어지게 되고, 위협을 줄 수 있는 요인들 중 하나가 바로 조직변화이다(배성현, 2009). Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)는 인수합병, 수익이 나지 않은 특정 사업영역의 제거, 부서의 축소 및 통폐합 등의 구조조정, 신기술의 도입 및 기술의 변화 등의 조직변화가 종업원의 통제능력을 위협할 수 있다고 보았다. 일반적으로 조직은 효율을 높이고, 경쟁력을 높이기 위한 일환으로 조직을 재구축 하거나 다운사이징을 실시하는 등 조직변화를 피하지만, 이럴 경우 일반적으로 해고 및 인력감축, 조기퇴직 권고 등이 뒤따르는 경우가 많다. 그리고 이에 대한 예상은 해고의 불안, 고민, 스트레스, 분노를 야기하게 되고 결국 이는 고용불안으로 이어지게 된다(Brockner, Grover, Reed, & De Witte, 1992).

실제 조직변화가 종업원들에게 미칠 영향과는 별개로, 고용불안을 야기하기도 한다. Ashford 등(1989)은 조직에서 구조조정, 인수합병 등의 예상되는 객관적인 위협이 있게 될 경우에는 조직의 의도와 다르게, 개인은 이를 조직적 단서로 받아들이고, 이것이 루머로 변화하게 되며 주관적 위협으로 변화하게 된다

고 보았다. 이 경우 이러한 루머들이 조직변화로 인한 실제 벌어질 결과들을 예측하기엔, 실제 정보와 불일치하는 경우가 많다. 이 때문에, 실제 종업원들에게 미치는 영향과는 별개로, 종업원들이 근거 없는 불안을 경험하게 되고, 이에 따라 조직변화에 대한 예상은 고용불안을 증가시키게 된다.

본 연구는 위와 같은 연구결과들을 바탕으로 조직변화가 고용불안에 정적인 영향을 미치게 될 것이라 가정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 조직변화는 고용불안과 정적인 관련이 있을 것이다.

고용불안의 영향에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 고용불안이 개인의 감정 및 조직의 유효성에 있어서 긍정적 효과보다는 부정적 효과를 더 많이 가져오게 된다는 일관된 연구결과들을 제시하고 있다(King, 2000; 이원행, 2001). 특히 Greenhalgh와 Rosenblatt(1984)는 고용불안의 결과로 두려움, 잠재적 상실 및 고민을 포함하는 직무스트레스가 발생할 수 있다고 보았다. 그리고 만약 자신이 갖고 있는 직무의 일부 혹은 전체를 상실할 가능성이 있다고 지각하는 종업원이 이에 대해 어떻게 대처해야할지 모를 경우에는 무력감을 느끼게 되고, 이로 인하여 직무를 수행하는데 있어서 스트레스를 경험하게 되는데, 이러한 스트레스는 불안감, 초조함, 사기저하 및 분노 등의 심리적 긴장의 증가를 초래하게 된다(Kimmunen, Mauno, Natti & happonen, 2000). 노병일(2008)의 경우도 직무스트레스를 유발하는 다양한 요인들에 대해 살펴보았는데, 불안정한 고용 또는 실업에 대한 위협이 직무스트레스를 유

발하는 요인으로 나타났다. Vakola와 Nikolaou (2005)는 변화에 대한 부정적인 태도, 저항이 직무스트레스와 유의한 관계가 있음을 밝혔고, Eby 등(2000)은 변화에 대한 구성원들의 태도가 직무스트레스의 요인인 사기, 생산성, 이직 의도 등에 영향을 미칠 수 있다고도 제시하였다. 이밖에도 여러 연구들이 직무스트레스의 발생원인으로 고용불안정을 제시하고 있다(탁진국, 이강숙, 홍현숙, 2003; 정민정, 탁진국, 2004; 이정탁, 신보경, 김현철, 2011).

본 연구에서는 위와 같은 연구결과들을 바탕으로 고용불안이 직무스트레스에 정적인 영향을 미치게 될 것이라 가정하며 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 고용불안은 구성원의 직무스트레스에 정적인 관련이 있을 것이다.

앞의 가설을 통해서 조직변화를 종업원들이 달갑지 않게 바라보고, 변화에 대한 저항을 갖게 되며, 이러한 결과가 직무스트레스로 이어지게 된다는 것을 살펴보았다. 이러한 조직변화와 스트레스 사이를 잇는 가장 중요한 요소는 고용에 대한 불확실성, 즉 고용불안이라고 볼 수 있다. 실제로 Chawla와 Killoway (2004)는 종업원들이 조직변화를 수용하는데 있어 선행요인으로 작용하는 것이 고용안정감이라고 말하였고, Burke와 Greengalss(2001)역시 종업원들이 조직변화를 어떻게 받아들이느냐는 고용안정이 중요한 역할을 한다고 하였다.

조직변화로 인하여 불확실성이 높아져서 고용에 대한 안전을 확신할 수 없거나, 조직변화로 인한 업무상의 어려움이 예상되게 되면, 조직변화에 대한 저항이 높아지고(Schermerhon, 1989), 이는 스트레스로 이어지게 된다. 반면,

조직에 대한 종업원의 신뢰가 깊어 고용불안을 느낄 수 없을 경우, 변화에 대한 저항은 낮아지게 되고(Griffin, 1993) 이로 인한 스트레스 역시 상대적으로 적어지게 될 것으로 볼 수 있다.

이러한 현상은 ‘심리적 계약’을 통해 설명할 수 있다. ‘심리적 계약’에 따르면 회사나 개인이 이행해야 할 의무에 비해서 실제로 이행되는 정도가 낮을 경우에, 개인들은 심리적 계약이 위반되었다고 생각하게 된다(Rousseau, 1989, 1995; Conway & Briner, 2005). 회사가 종업원에게 업무수행을 요구하고, 성과를 내길 바라는 것처럼, 종업원은 회사가 적당한 보수 및 안정적인 일자리를 보장해줄 것을 기대하고 있고, 이를 암묵적인 계약으로 여긴다. 그런데 조직에서 구조조정, 인수합병 등의 조직변화가 예상되는 객관적인 위협이 있게 될 경우에는 개인은 이를 조직변화의 하나의 단서로 받아들이고, 이것이 루머로 변화하게 되며 주관적 위협으로 변화하게 된다고 보게 된다(Ashford 등, 1989). 이러한 결과로 자신의 고용안정성에 대한 불확실성을 갖게 되고, 이는 고용불안으로 이어지게 될 것으로 볼 수 있다. 개인은 마땅히 고용안정을 제공해야 할 조직이 오히려 고용불안을 느끼게 만들었다는 사실에, 조직이 심리적 계약을 위반하였다고 생각하고, 이로 인하여 직무스트레스를 지각하게 될 것으로 가정할 수 있다.

본 연구에서는 위와 같은 연구결과들과 추론을 바탕으로 고용불안이 조직변화와 직무스트레스간의 관계를 매개할 것으로 가정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 고용불안은 조직변화와 직무스트레스 간의 관계를 부분 매개할 것이다.

무경계경력태도

과거의 경력의 개념이, 제한된 수의 조직 내에서의 승진, 급여의 인상과 같은 부분에 중점을 두고 있다고 한다면, 현재 조직에서의 경력의 개념은 무경계성(boundaryless)으로 나타내어질 수 있는 경력이라고 볼 수 있다(Arthur 등, 2005). 경력의 한계를 뛰어넘어, 경력의 유지 및 개발을 위하여 보다 자유롭게 조직을 선택하는 것을 무경계 경력이라 하고(Arthur & Rousseau, 1996), 오늘날에는 전통적 경력대신에, 무질서하고 조직간 경계를 뛰어넘어 수평적 이동의 개념까지도 포함하는 무경계 경력이 보다 더 강조되고 있는 시점이다(Arthur 등, 1999; DeFillippi & Arthur, 1996). 심지어 일부 학자들의 경우에는 현재 대부분의 경력들이 곧 무경계의 의미를 담게 될 것이라고 주장하기도 한다. 그 이유로 현대 조직의 경우 전통적인 경력체계에 의존하는 정도가 낮기 때문에, 조직과 종업원 사이에 더 이상 평생고용이 보장되지 않는다는 점을 보고 있으며(Arthur & Rousseau, 1996; Sullivan, 1999), 또한 경제상황이 급변함에 따라 나타나게 되는 낮은 충성심, 높아진 이동의식으로 인한, 고용에 대한 불확실성 증가로 인하여 무경계 경력이 더 강조되어질 것이라고 보고 있다(Baruch, 2001; Cappelli, 1999). 무경계 경력에 대한 관련 연구들을 통해, Briscoe 등(2006)은 무경계 경력태도를 크게 무경계적 사고방식, 조직 이동성 선호 두 가지 차원으로 구분하였다. 무경계적 사고방식은 개인이 움직이고자 하는 심리적 태도를 의미한다. 조직구성원이 무경계적 사고방식이 강할 경우, 혼자 일하는 것보다는 여러 사람들과 함께 하는 프로젝트를 선호하고, 조직 밖의 상황의 참여와 새로운 경험을 통해 활력

을 얻는 등의 특징을 보이게 되는 것을 말한다. 두 번째로 조직 이동성 선호는 현재 직장 뿐 아니라, 다른 조직의 고용에 의한, 조직의 경계를 뛰어넘어서 실제로 다른 곳에서도 일을 할 수 있음을 의미하는 물리적 이동성을 내포한 개념이라고 볼 수 있다. 즉 이는 다른 직업, 직무, 조직 사이를 실질적으로 이동하고자 하는 태도라고 볼 수 있다(Volmer & Spurk, 2011).

종업원들은 자신이 회사를 위해 노력하는 만큼, 회사가 자신의 고용안정을 보장해줄 것을 바란다. 이는 심리적 계약으로, 실제 문서를 통하여 이루어진 계약은 아니지만, 조직과 개인이 암묵적으로 계약을 맺었다고 보는 형태로, 상호간 의무를 이행해야하는 책임이 있다고 보는 것을 의미한다(Rousseau, 1989, 1995). 이러한 심리적 계약에 따르면, 회사나 개인이 이행해야할 의무에 비하여, 실제로 이행되는 정도가 낮게 될 경우에, 개인들은 심리적 계약이 위반되었다고 생각하게 된다(Rousseau, 1989, 1995; Conway & Briner, 2005).

그러나 오늘날의 조직은 생존을 위하여 조직변화를 필수적으로 맞이해야 하고, 이러한 조직변화로 인해, 고용안정에 대한 불확실성이 생기게 된다. 실제 2016년 취업포털 잡코리아가 정규직 직장인 1065명을 대상으로 실시한 2016년 직장인 고용불안감 현황 조사결과에 따르면, 응답자의 80.2%가 ‘현재의 고용상태에 불안감을 느낀다’라고 답했다. 이는 2007년 51.3%인 것에 비해서 28.9%포인트 늘어난 결과로, 시간이 지날수록 고용불안은 점점 높아진다는 것을 의미한다. 불확실성으로 인해 생긴 고용불안으로 인하여, 개인들은 회사가 고용안정의 의무를 성실히 이행하지 못했다고 여기며, 심리적 계약이 위반되었다고

생각하고 이것이 스트레스를 야기하는 요인으로 작용하게 된다. 하지만 무경계경력태도가 높은 사람의 경우에는 조직간 이동성을 중시하기 때문에 조직이 평생 고용을 제공할 것이라는 믿음은 약화되고, 기존과는 다르게 ‘고용관계는 영원하지 않을 것’(Cappelli, 1999)이라는 새로운 거래관계를 발생시키게 된다. 즉 조직보다는 자신 스스로에 대해 경력개발과 고용가능성에 있어 더 많은 책임감을 갖게 된다고 볼 수 있다(Hall, 2004; Rousseau, 1989). 이에 따라서 무경계경력태도가 높은 사람의 경우에는 고용불안을 느끼게 될 경우에도, 이것을 심리적 계약위반이라고 느끼는 정도가 낮을 것이고, 고용불안이 스트레스에 미치는 영향이 낮아질 것으로 예상해볼 수 있다. 반면 무경계경력태도가 낮은 사람의 경우에는 경력관리에 대한 책임이 여전히 조직에 있다고 생각하기 때문에(Sullivan, 1999), 고용불안을 느끼게 될 경우, 이를 조직이 심리적 계약을 충실히 이행하지 못했다고 여기는 정도가 더 높아질 것이므로, 고용불안이 스트레스에 미치는 영향은 더 높을 것으로 예상되어 진다.

본 연구에서는 위와 같은 추론을 바탕으로 무경계경력태도가 고용불안과 직무스트레스 관계를 조절할 것이라 가정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 조직구성원의 무경계경력태도는 고용불안과 직무스트레스 관계를 조절할 것이다. 구체적으로 무경계경력태도가 높을수록, 고용불안이 직무스트레스에 미치는 영향이 더 낮게 나타날 것이다.

추가로 Baron과 Kenny(1986)는 매개모형과 조절모형은 상호배타적이기 보다 통합적인 모

형으로 볼 수 있다고 하였기 때문에, 본 연구에서도 이 두 모형이 통합된 조절된 매개모형에 대해서 추가분석하기로 하였다.

위의 가설들을 종합하여 본 연구의 모형을 나타내면 그림 1과 같다.

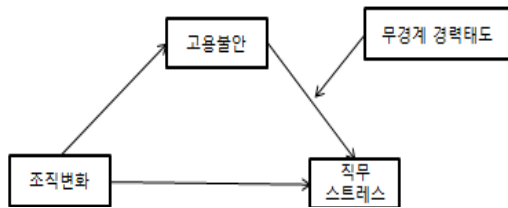


그림 1. 연구모형

방 법

연구대상 및 자료수집

본 연구대상은 현재 국내 기업에 종사하고 있는 직장인이며, 최근 1년 동안 조직변화가 이루어진 적이 있거나, 현재 조직변화를 경험하고 있는 조직의 직장인을 대상으로 한정하였다. 이는 본 연구가 조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향에 대해서 살펴보고 있기 때문에, 조직변화를 경험하고 있지 않은 직장인이 조사대상에 포함될 경우, 연구결과가 왜곡되어 나타날 수 있기 때문이다. 온라인 설문 조사를 통해 총 317부의 설문을 수집하였으며, 이 중 불성실 응답을 제외한 297부를 분석하였다.

설문에 응답한 총 297명 중 남성 142명(47.8%), 여성 155명(52.2%)이었으며, 20대 77명(25.9%), 30대 68명(22.9%), 40대 72명(24.2%), 50대 80명(26.9%)로 대체로 균형 있게 분포되어 있다. 직무의 경우 일반사무/관리직 207명

(69.7%)로 가장 많았고, 영업직 12명(4%), 생산/노무직 15명(5.1%), 서비스직 16명(5.4%), 전문직 47명(15.8%)으로 분포되어 있었다. 결혼여부의 경우 미혼이 121명(40.7%), 기혼이 176명(59.3%)로 기혼자가 더 많았다. 응답자의 최종학력의 경우 대졸이 177명(59.6%), 고졸이하 38명(12.8%), 전문대졸 43명(14.5%), 대학원(재)졸 이상 39명(13.1%)로 분포되어 있다. 고용형태의 경우 정규직이 258명(86.9%), 비정규직이 39명(13.1%)로 대다수가 정규직이었다. 경력의 경우 5년 미만이 82명(27.6%), 5-9년이 57명(19.2%), 10-14년이 51명(17.2%), 15-19년이 44명(14.8%), 20년 이상이 63명(21.2%)이었다. 직급은 사원급이 116명(39.1%)로 가장 많았으며, 대리급 49명(16.5%), 과장급 62명(20.9%), 차·부장급 54명(18.2%), 임원급 16명(5.4%)이었다. 이직의 경우 해당 없음이 79명(26.6%), 1회 56명(18.9%), 2회 55명(18.5%), 3회 49명(16.5%), 4회

27명(9.1%), 5회 이상 31명(10.4%)이었다. 종사업종의 경우 서비스업이 113명(38%)로 가장 많았으며, 제조업 83명(27.8%), 유통업 18명(6.1%), 금융업 9명(3%), 기타 74명(24.9%)이었다. 직장규모의 경우 10인 미만 46명(15.5%), 10-49인 77명(25.9%), 50-99인 50명(16.8%), 100-299인 44명(14.8%), 300-499인 21명(7.1%) 500인 이상 59명(19.9%)이었다. 연소득의 경우 2천만원 미만 39명(13.1%), 2천만원 대 83명(27.9%), 3천만원 대 65명(21.9%), 4-5천만원 대 65명(21.9%), 6-7천만원 대 29명(9.8%), 1억원 이상 8명(2.7%)이었다.

측정도구

본 연구에서의 모든 변인들은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로

구성하였다.

조직변화

조직변화는 Baker와 Duhaime(1997)이 조직형태 변화 정도를 측정한 지표들 중 김정식(2010)이 우리나라 조직상황에 맞게 수정하여 사용한 문항과 김정수(2009)가 사용한 문항들 중 본 연구에 적합하다고 여겨지는 문항을 선별하여 총 6문항을 사용하였다. 문항의 대표적인 예로는 “부서·팀 신설/변경 등의 변화가 있었다”가 있다. 이 중 분석결과 신뢰도를 저하하는 3문항이 발견되었고, 이를 제거한 3문항을 사용하였으며, 내적 일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .53이었다.

직무스트레스

조직 구성원이 인식하는 직무스트레스 정도를 측정하기 위해 한덕웅 등(1993)이 개발한 문항들 중 신체적 징후에 해당하는 11문항, Parasuraman과 Alutto(1984)의 연구에서 검증된 ‘직무긴장’에 해당하는 5 문항을 사용하였다. 신체적 징후 문항의 대표적인 예는 “식후 또는 공복에 위가 아프다”가 있고, 직무긴장 문항의 대표적인 예로는 “나는 항상 긴장상태에서 업무를 한다”가 있다. 본 연구에 있어서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .93이었다.

고용불안

조직 구성원이 인식하는 고용불안 정도를 측정하기 위해 Brockner(1992)의 연구에서 사용된 설문문항들을 참고 및 보완하여 박상언,

이영면(2004)이 사용한 문항 5개를 사용하였다. 문항의 대표적인 예로는 “나는 내 뜻과 무관하게 회사를 떠나야 할지도 모른다”가 있다. 본 연구에 있어서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .886이었다.

무경계경력태도

무경계경력태도를 측정하기 위해 Briscoe와 Hall(2006)이 개발한 무경계경력태도 척도를 이규형, 이영면(2015)이 번안한 척도 중 ‘조직이 동선호의식’에 해당하는 5 문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 대표적인 예로는 “같은 조직에서 지속적으로 일함으로써 얻는 안정감이 좋다”가 있다. 본 연구에 있어서의 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .777이었다.

분석 방법

설문에 응답한 사람들의 인구통계학적 특성 및 연구에서 사용하였던 각 변인들의 문항에 대한 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α), 변인들 간의 관계성을 분석하기 위하여 Spss 21.0을 사용하여 빈도분석 및 신뢰도 분석, 상관 분석 및 기술통계 분석을 실시하였다. 조직변화와 직무스트레스의 관계에서 고용불안의 매개효과를 알아보기 위해, AMOS 21.0을 사용하여 구조방정식모형(SEM: Structural Equation Modeling) 분석 검증을 실시하였다. 추가로 연구모형 검증은 2단계를 통하여 확인하였다. 1단계에서는 연구모형의 적합도 지수를 평가하여 검증하였다. 2단계에서는 매개효과에서의 간접효과 유의성을 파악하기 위하여 bootstrapping 검증방법을 사용, Bias-corrected(BC)의 확신구간을 통해서 연구모형의 매개효과 유의성을 확

인하였다. 무경계경력태도의 조절효과를 검증하기 위하여 SPSS 21.0을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였고, 조절된 매개효과를 살펴보기 위하여 Andrew F. Hayes(2012)가 개발한 PROCESS macro, Model 14를 활용하였다.

용불안은 직무스트레스와($r = .463, p < .01$) 정적으로 유의하게 관련되었다.

인구통계학적 변인 중 종속변인인 직무스트레스와 유의한 관계성을 보인 성별, 이직, 연소득은 향후 분석에서 통제하였다.

결 과

기술통계 및 상호상관계수

본 연구에서 사용한 변인간의 관계성을 살펴보기 위하여 상관분석을 실시하였고, 변인들의 평균, 표준편차 그리고 이변량 상관계수의 경우 표 1에 제시하였다. 표에서 보듯이 조직변화는 고용불안($r = .199, p < .01$) 및 직무스트레스와($r = .216, p < .01$), 그리고 고

매개효과 분석을 통한 가설 검증

연구모형 분석

연구모형이 적합한지의 여부, 즉 적합도를 확인하기 위하여 AMOS 21.0을 이용하여 구조방정식 분석을 실시하였다. 본 연구의 경우 조직변화가 직무스트레스에 직접적으로 영향을 주는 것과 동시에 고용불안을 통해 간접적으로도 영향을 준다는 가설 4의 모형과 이에 대한 경쟁모형에 해당하는 조직변화가 고용불안을 통해 직무스트레스에 영향을 주게 된다

표 1. 변인들의 평균, 표준편차, 이변량 상관

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 성별	-											
2. 연령	-.039	-										
3. 학력	-.129*	.130*	-									
4. 경력	-.145*	.798**	.104	-								
5. 직급	-.384**	.551**	.225**	.642**	-							
6. 이직	.034	.276**	-.046	.210**	.244**	-						
7. 직장규모	-.164**	.080	.116*	.107	.089	-.325**	-					
8. 연소득	-.422**	.411**	.262**	.529**	.604**	-.079	.417**	-				
9. 조직변화	-.045	.173**	.052	.055	.029	.006	.191**	.146*	-			
10. 고용불안	-.009	.075	-.018	-.012	.055	.153**	-.065	-.102	.199**	-		
11. 무경계경력태도	-.074	-.194**	.081	-.076	.002	-.031	-.054	.039	-.028	-.339**	-	
12. 직무스트레스	.157**	-.015	-.028	-.066	-.038	.121*	-.091	-.171**	.216**	.463**	-.267**	-
평균	1.52	39.57	2.73	2.83	2.34	2.94	3.32	3.06	2.65	3.14	3.72	3.02
표준편차	0.50	10.78	0.85	1.51	1.30	1.65	1.73	1.45	0.85	0.90	0.67	0.78

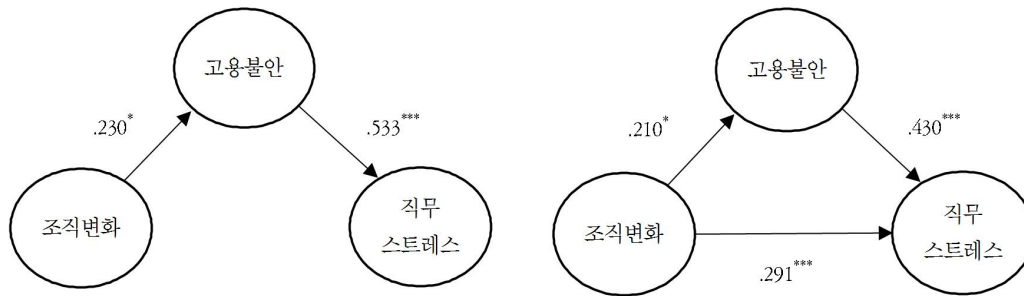
주. N=297, *p<.05, **p<.01,

는 완전매개 모형을 비교한 후에 어느 모형이 더 적합한지 분석하였다.

그림 2와 표 2는 가설 4의 연구모형인 부분매개모형과 경쟁모형인 완전매개모형의 구조방정식 검증 결과이다. 조직변화가 고용불안을 통하여 직무스트레스에 영향을 미치는 완전매개 모형의 적합도는 $X^2(57)=156.618$, CFI=.917, TLI=.886, RMSEA=.077이었으며, 조직변화가 직무스트레스에 직접적인 영향도 준다는 부분매개 모형의 적합도는 $X^2(56)=140.855$, CFI=.929, TLI=.901, RMSEA=.072로 두 모형 모두 수용 가능한 적합도 수치를 보였다. 두 모형 중 어떤 모형이 더욱 적합한지 판단하기 위하여 X^2 차이검증을 실시하였고, 그 결과 부분매개 모형이 완전매개 모형보다 적합도가 유의하게 개선된 것을 확인할 수 있다($\Delta X^2(1)=15.763$, $p<.001$). 결과적으로, 부분매개 모형이 완전매개 모형보다 CFI, TLI, RMSEA 값이 다소 양호한 값을 보이며, X^2 검증을 통

해 보았을 때에도 부분매개모형의 경우가 완전매개모형보다 유의미하게 적합도가 개선됨을 확인하였기에, 본 연구에는 부분매개 모형이 더욱 적합한 것으로 판단하였다.

그림 2의 연구모형에서 제시한 것과 같이 조직변화가 직무스트레스로 가는 경로와($\beta = .29$, $p < .001$) 고용불안으로 가는 경로($\beta = .21$, $p < .05$)가 유의하였으며, 고용불안이 직무스트레스로 가는 경로($\beta = .43$, $p < .001$) 또한 유의한 것으로 나타났다. 따라서 조직변화가 직무스트레스와 정적인 관계가 있을 것이라는 가설 1, 조직변화가 고용불안과 정적인 관계가 있을 것이라는 가설 2가 지지되었으며, 고용불안이 직무스트레스와 정적인 연관성을 가질 것이라는 가설 3 또한 지지됨을 확인할 수 있다. 그리고 이에 따라서, 고용불안이 조직변화와 직무스트레스 간의 관계를 부분매개 할 것이라는 가설 4의 지지가능성을 확인하였다.



주. 모형에 제시된 계수의 경우 표준화 계수를 나타냄. * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

그림 2. 완전매개모형(좌), 부분매개모형(우)

표 2. 완전매개모형과 부분매개모형의 부합도 지수

구분	X^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA
완전매개모형	156.618	57	<.001	0.917	0.886	0.077
부분매개모형	140.855	56	<.001	0.929	0.901	0.072

표 3. 간접효과에 대한 Bootstrapping 검증 결과

	Estimate	S.E	95% BC	확신구간
조직변화 직무스트레스	0.090**	.044	0.016	0.196

조직변화가 고용불안을 통해 직무스트레스에 영향을 미치는 간접효과에 유의성을 검증하기 위해 Bias-corrected Bootstrap 검증을 실시하였고, 이에 대한 결과는 표 3에 제시하였다. 결과는 조직변화가 고용불안을 통해 직무스트레스에 미치는 간접효과는 유의한 것으로 나타났다($\beta = .09$, 95% BC CI=.02, .19, $p < .05$). 연구모형의 적합도와, 표준화된 경로계수 그리고 간접효과 유의성 검증 결과를 종합적으로 고려해보았을 때, 고용불안은 조직변화와 직무스트레스간의 관계를 부분매개 할 것이라는 가설 4는 지지되었다. 즉, 조직변화는 구성원의 직무스트레스에 직접적으로 영향을 미치며, 또한 고용불안을 통해 직무스트레스에 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

고용불안과 직무스트레스 간의 관계에서 무경계경력태도의 조절효과

조직구성원의 무경계경력태도에 따라 고용불안이 직무스트레스에 미치는 영향이 달라질 것이라고 가정한 것이 가설 5이다. 이를 검증하기 위하여 SPSS 21.0을 이용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 조절변인과 유의한 상관이 있었던 인구통계학적 변인인 성별, 이직, 연소득을 통제변인으로 넣었다. 2단계에서는 고용불안을 투입하였으며, 3단계에서는 무경계 경력태도를 투입하였고, 마지막 4단계에서는 고용불안과 무경계경력태도의 상호작용항을 투입하여 분석을 실시하여 조절효과를 살펴보았다. 조절효과 분석결과는 표 4에 제시하였다.

분석결과, 직무스트레스에 대한 고용불안($\beta = .45$, $p < .001$)과 무경계경력태도($\beta = -.116$, $p < .05$)의 주효과의 경우 유의한 것으로 나타났다지만, 상호작용항을 투입하였을 경우의 R^2 변화량($\Delta R^2=.002$, n.s)은 유의하지 않았다. 이는 무경계경력태도가 고용불안과 직무스트레

표 4. 고용불안과 직무스트레스 간의 관계에서 무경계경력태도의 조절효과

단계	변인	직무스트레스		
		β	R^2	ΔR^2
1	통제변인		.05**	.05**
2	고용불안	0.452***	0.246***	0.196***
3	고용불안	0.412***	0.257*	0.011*
	무경계경력태도	-0.116*		
4	고용불안(A)	0.409***	0.259	0.002
	무경계경력태도(B)	-0.121*		
	A x B	-0.36		

N=297, ** $p < .01$, *** $p < .001$

스 간 관계를 조절하지 못함을 의미하므로, 가설 5는 기각되었다.

고용불안과 직무스트레스 간의 관계에서 무경계경력태도의 조절된 매개효과

지금까지의 분석을 통해, 고용불안이 조직 변화와 직무스트레스의 관계를 부분매개 한다는 것을 확인하였다. 하지만 무경계경력태도는 고용불안이 직무스트레스에 미치는 영향을 조절하지 못하는 것을 확인하였다. 추가적으로 고용불안이 조직변화와 직무스트레스와의 관계에서 매개효과를 가지는데 무경계경력태도가 이를 조절 할 수 있는지, 조절된 매개효과를 분석을 통해 검증한 결과는 표 5와 같다. 표 5를 보면, 조직변화는 고용불안에 유의한 영향을 미쳤다($t=5.81, p < .001$). 그리고 고용불안이 직무스트레스에 미치는 영향이 유의하였지만($t=5.36, p < .001$), 고용불안과 무경계경력태도의 상호작용은 직무스트레스에 유의

한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다($t=-1.29, n.s$)

논 의

본 연구는 조직변화가 조직구성원의 직무스트레스에 미치는 영향에 대해 알아보고, 그 과정에 있어 고용불안이 매개역할을 하는지를 검증하고자 하였다. 또한 무경계경력태도가 고용불안과 직무스트레스와의 관계를 조절하는지를 분석하였다.

연구결과, 조직변화와 고용불안은 직무스트레스에 정적인 영향을 미치고, 조직변화는 고용불안을 부분매개하여 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다. 고용불안과 직무스트레스 간 관계에서 무경계경력태도의 조절효과는 나타나지 않았다. 결과에 대한 자세한 내용은 다음과 같다.

첫 번째, 조직변화는 조직구성원들의 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 조직변화 정도가 클수록 조직구성원들이 느끼는 직무스트레스 정도가 더 높아지는 것으로 나타났다. 조직변화가 이루어질 경우, 자연스럽게 조직구조의 재편 및 구성원의 역할변화가 동반하게 된다. 그리고 조직 구성원들은 이러한 조직변화에 적응하기 위한 노력을 해야 하는데, 이것 자체가 상당한 직무스트레스를 유발하게 된 것으로 볼 수 있다(Grant, 1996). 뿐만 아니라 조직변화로 인해 생기게 되는 미래에 대한 불확실성은 조직변화에 대한 조직 구성원의 저항을 더욱 크게 높이게 되는데, 조직변화가 이루어짐으로써 이러한 저항이 자연스럽게 직무스트레스를 높이는 결과로 나타나게 된 것으로 볼 수 있다.

표 5. 고용불안과 직무스트레스 간의 관계에서 무경계경력태도의 매개된 조절효과

변인	종속변인 - 고용불안		
	회귀계수	표준오차	t
상수항	.51	.06	.79
조직변화	.38	.06	5.81***
변인	종속변인 - 직무스트레스		
	회귀계수	표준오차	t
상수항	.02	.06	.37
고용불안(A)	.35	.07	5.36***
조직변화	.12	.06	1.97
무경계경력태도(B)	-.14	.06	-2.27*
A x B	-.06	.04	-1.29

N=297, **p < .01, ***p < .001

두 번째, 조직변화는 조직구성원들의 고용 불안에 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 조직변화 정도가 클수록 조직 구성원들이 느끼는 고용불안 역시 더 높은 것으로 나타났다. 조직은 변화에 맞서 경쟁력을 갖추기 위해서 조직변화를 시도하지만, 조직변화는 일반적으로 인력감축을 동반하게 된다. 그리고 기존 연구에서는 이 때문에 불안감과 미래에 대한 고민, 걱정, 조직에 대한 분노 등을 야기하게 되고, 이것이 결국 조직구성원들의 고용불안으로 이어지게 된다고 하였다(Brockner, Grover, Reed, & Wittel, 1992). Wilkinson(2005)이 말한 것처럼, 조직은 변화를 위해 다운사이징을 실시하지만, 이것이 적절한 규모인지 아니면 너무 심한 것인지 제대로 구분하지 않고 조직구조변화가 이루어지고 있다고 보았다. 이러한 영향으로 인해, 본 연구에서는 이미 최근 1년 내에 조직변화를 경험한 적이 있는 조직 구성원을 대상으로 연구를 진행하였지만, 이번 조직변화로 인한 인력감축의 대상에는 자신이 포함되지 않았더라도, 자신도 언젠가 그 인력감축 대상에 포함되어 해고될 수 있다는 불안감이 고용불안으로 이어지게 된 것으로 볼 수 있다.

세 번째, 고용불안은 조직 구성원의 직무스트레스를 높이는 것으로 나타났다. Greenhlagh와 Rosenblatt(1984)는 고용불안의 결과로 인하여 잠재적 상실성, 두려움, 고민 등과 같은 직무스트레스가 발생할 수 있다고 하였고, Kimmunen 등(2000)은 고용불안에 대처하기 위하여 자신이 어떠한 노력을 해야 할지 모르는 경우에 무력감을 느끼게 되고, 이것이 직무스트레스로 이어진다고 주장하였다.

최근의 국내 상황은 극심한 생존경쟁을 치르는 삼팔선(38세 즈음 퇴직), 사오정(40~50대

정년퇴직) 등의 은어가 있을 정도로 그 어느 때 보다 고용불안에 대해 더욱 더 두려움이 큰 시대라고 볼 수 있다. 이러한 시대에 있어 고용불안은 더욱 더 상실성에 대한 두려움을 크게 만들게 되고, 이러한 결과로 인해 조직 구성원의 직무스트레스에 영향을 주게 된 것으로 볼 수 있다.

네 번째, 고용불안은 조직변화와 직무스트레스의 관계에 있어 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉 조직변화가 직접적으로 조직 구성원의 직무스트레스에 영향을 줄 뿐만 아니라, 조직변화가 조직 구성원의 고용불안에 영향을 주어, 조직 구성원의 직무스트레스에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이는 조직변화가 이루어짐으로써, 기존의 익숙한 상황에서 벗어나 불확실한 새로운 상황에 적응해야만 하는 것이 조직 구성원들에게 있어서는 직무스트레스 요인으로 작용하게 된다고 볼 수 있다. 뿐만 아니라, 조직변화는 인력감축의 가능성을 동반하기 때문에, 미래에 대한 불확실성이 더욱 커지게 되고, 이는 조직 구성원들의 고용불안을 심화시키는 결과를 낳아 직무스트레스에 까지 영향을 주게 되었다고 볼 수 있다.

다섯 번째, 고용불안과 직무스트레스의 관계에서 무경계경력태도의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 무경계경력태도가 높은 조직 구성원일수록, 현 조직을 떠나 다른 곳에서 근무하는 것을 꺼리지 않는 경향을 갖고 있다. 따라서 무경계경력태도가 높은 조직 구성원일수록 고용불안이 직무스트레스에 미치는 효과성이 낮아질 것이라고 가정하였다. 하지만 분석결과 고용불안이 직무스트레스에 미치는 영향은, 조직 구성원의 무경계경력태도 수준과 관계없이 유사하게 영향을 주었다.

조절효과가 나타나지 않은 이유에 대해서는 외적인 요소를 고려해보아야 할 것이다. 고용노동부의 조사결과에 따르면, 구직급여 지급기간 내 재취업 비율은 매 해가 지날수록 떨어지고 있다. 구체적으로 2013년에는 구직급여수급자 중 중 34.7%가 재취업을 한 반면 2014년에는 33.9%, 2015년에는 31.9%로 점점 그 비율이 떨어지고 있는 실정이다(연합뉴스, 2016, 10). 이러한 현상은 현 사회가 개인의 능력과 상관없이 현재 종사하고 있는 조직에서 벗어나 새로운 회사에 취업하는데 어려움이 있음을 보여주고 있다. 실제 2016년 취업포털 잡코리아가 실시한 2016년 직장인 고용불안감 현황 조사결과에 따르면, 응답자의 80.2%가 '현재의 고용상태에 불안감을 느낀다'라고 답하였고, 이는 2007년 51.3%인 것에 비해서 28.9%포인트 늘어난 결과로, 시간이 지날수록 고용불안은 점점 높아지고 있음을 보여주고 있다. 이러한 경우, 무경계경력태도가 높아 조직에서 일하는 안정감 보다 새로운 조직을 찾아나서는 조직이동성을 선호하는 사람일지라도, 재취업에 대한 확신이 없게 된다. 그렇기 때문에 고용불안이 직무스트레스에 미치는 영향력이 감소되지 않고, 고용불안이 높아질수록 직무스트레스를 더 크게 자각하게 되는 것으로 볼 수 있을 것이다.

연구의 의의

본 연구의 연구결과를 바탕으로 보았을 때, 학문적 의의를 설명하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향력을 검증하였다. 기존연구를 살펴보면 조직변화와 성과에 대한 연구는 다수 존재하였고, 태도변인과의 관계성에 대한 연구

도 일부 존재하였다. 그러나 조직변화의 중요도가 더욱 커진 오늘날, 국내에서 조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 연구는 미흡한 실정이었다. 본 연구에서는 조직변화의 정도가 클수록 조직 구성원이 느끼는 직무스트레스 정도 역시 커진다는 점을 밝혔다.

두 번째, 조직변화가 어떤 과정을 거쳐 직무스트레스에 영향을 미치게 되는지에 대해 탐색하였다. 기존의 연구들은 대부분 조직변화가 직무스트레스에 미치는 과정을 바라볼 때 조직 구성원의 변화저항에 초점을 맞추었다. 본 연구는 고용불안을 통해 조직변화가 직무스트레스에 미치는 간접적 영향을 설명하였다는 점에서 의의가 있다고 볼 수 있다. 즉, 조직 구성원들은 조직변화로 인해 생기는 변화 적응에 직무스트레스를 경험할 뿐 아니라, 조직변화로 인해 발생하게 되는 고용불안 때문에도 직무스트레스에 간접적으로 영향을 미치게 한다는 것을 검증하였다.

본 연구의 실무적 의의를 살펴보면 다음과 같다. 조직변화가 직무스트레스에 미치는 영향력을 살펴본 만큼, 조직 입장에서는 조직변화를 시행함에 있어 조직 구성원들에 미칠 영향을 고려해야 함을 보여준다. 직무스트레스가 조직구성원에게 있어서 우울증, 불면증, 정신적, 신체적 악영향을 미치고, 직무만족, 조직몰입 등에 악영향을 미치는 등 조직의 효과성을 저해한다는 것은 이미 많은 연구들을 통해서 밝혀진 사실이다(Endler, Speer, Johnson & Flett, 2000; Harris, James & Boothanom, 2005; Sui, 2003; 김현해, 탁진국 2010에서 재인용). 오늘날 조직은 항상 조직변화를 고려하지 않을 수 없는 경쟁 환경 속에 있지만 조직입장에서 조직변화를 피할 때는 항상 조직 구성원에게 미칠 영향까지 고려해야 할 것이다. 그렇

지 않다면, 보다 더 나은 상황으로 변하기 위해 시행한 조직변화 정책이, 조직효과성이 뒤따르지 않고, 조직 구성원들에게 악영향을 미치는 결과만 가져오는 유명무실한 정책이 되 어버릴 가능성이 높기 때문이다. 이를 방지하기 위해서 조직 입장에서는 조직변화를 피할 때, 조직원이 직무스트레스로 느낄 수 있는 요소인 조직변화로 인한 불확실성, 고용불안 등의 영향력을 간과하지 않아야 할 것이다. 이를 위하여 조직변화로 인한 변화 및 구조조정, 인력감축 계획에 대한 명확한 공지, 정보 전달을 통하여, 직무스트레스 요소를 미연에 감소시킬 수 있다면, 조직변화가 보다 성공적으로 이루어지는데 큰 이점이 될 수 있을 것이다.

연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구의 제한점 및 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 단일 시점에서 이루어진 연구이기 때문에 보다 정확하게 조직변화, 고용불안 및 직무스트레스간의 인과관계를 살펴보기 위해서는 조직변화에 대한 종단 연구가 필요할 것이다. 이를 통해 조직변화가 이루어지고 어느 시점 이후부터 조직구성원들의 고용불안, 직무스트레스에 큰 영향을 미치게 되는지 살펴볼 수 있고, 보다 정확하게 조직변화의 영향력에 대해 살펴볼 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 조직변화를 조직변화에 대한 개인의 지각적인 측면으로 살펴보아 개인수준으로 측정하였다. 하지만 조직간 차이에 따라 조직변화가 개인에게 미치는 영향이 다를 수 있기 때문에 조직적 수준의 다수준 연구(Multi-level research)를 실시하여, 조직의 특성, 풍토, 문화 등이 조직 구성원의 직무스

트레스에 미치는 영향에 대해 살펴보는 것이 필요하다. 이를 통해서 조직의 생산성에 악영향을 미치고, 조직 구성원의 웰빙을 저해하는 조직구성원의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 보다 정확하게 파악할 수 있을 것으로 예상된다.

셋째, 조직변화에 대한 연구를 함에 있어, 세대 별로 영향을 받는 정도가 차이가 날 수 있기 때문에 향후 연구에서는 연령대 별 사례 수를 늘리는 방법을 고려해볼 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구의 설문은 온라인 조사로 이루어졌다보니 설문응답자 대다수인 69.7%가 일반사무/사무직 직무에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구결과를 일반화 하는데 다소 어려움이 있을 뿐 아니라, 직무별로 조직변화가 미치는 영향에 대해 살펴보기 어렵다는 한계점을 가진다. 따라서 향후 연구에 있어서는 보다 다양한 직무에 종사하고 있는 조직 구성원을 대상으로 연구를 실시할 필요성이 있다.

다섯 번째, 조직변화가 고용불안에 영향을 주는 것으로 나타났지만, 연구에 참가한 응답자들이 속한 조직변화가 적절한 규모의 축소(right-sizing)가 아닌, 수익에 해가 될 정도의 지나친 축소(dumb-sizing)에 한정될 수도 있을 가능성이 있다. 본 연구에서는 ‘조직변화’로 연구모형을 잡았으나, 이 경우에는 ‘부적절한 조직변화’로 연구모형을 변경할 필요도 있을 것이다. 따라서 향후 연구에 있어서는 어떻게 행해진 조직변화인지에 대한 추가자료 분석을 통해 조직변화가 적절한 규모의 축소(right-sizing)인지, 또는 수익에 해가 될 정도의 지나친 축소(dumb-sizing)인지 살펴 볼 필요가 있을 것이다.

여섯 번째, 본 연구에서는 주로 조직변화의 부정적 결과를 다루었다. 현실적으로 조직변화는 조직에게 있어 조직변화를 하지 않을 수 없는 상황이다. 때문에 조직변화를 완화시킬 수 있는 환경적인 변인을 조절변인으로 다루었다면 조직변화의 부정적인 결과를 줄일 수도 있었을 것이다. 예를 들어 절차공정성과 같은 변인이 이에 해당할 것이다. 조직변화가 이루어지는 과정 및 절차가 구성원의 공감을 얻는 상황에서 공정하게 진행되고, 조직변화가 구성원들에게 고용불이익이 없다는 점이 강조된다고 한다면 조직변화에 따른 부정적 결과 역시 줄일 수도 있을 것으로 예상된다. 향후 연구에서는 이러한 변인들을 조절변인으로 넣어 조직변화의 부정적 결과를 줄일 수 있는 내용을 다룰 필요가 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 사용한 조직변화 척도의 신뢰도 계수는 .53으로 낮게 나타나서 본 측정치를 가지고 다른 조절변인, 매개변인, 종속변인들과의 관계성을 분석하여 논의하는 것 자체에 문제가 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 조직변화를 측정함에 있어 보다 정밀하고, 신뢰도 높은 척도를 이용하여 연구를 실시할 필요성이 있다.

참고문헌

- 국제신문 (2016,6,14). 직장인 83% '회사 우울증' 경험 있어. <http://www.kookje.co.kr/news2011/asp/newsbody.asp?code=0200&key=20160614.99002003231> 에서 자료 얻음.
- 권혁남 (2012). 노동유연성이 중고령자의 직무불안정성, 냉소주의, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 권형문 (2006). 조직변화에 대한 구성원 저항의 선행요인과 그 결과요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서강대학교, 서울.
- 김정수 (2009). 변화저항이 지속학습활동에 미치는 영향에서 팀 프로세스, 팀 리더십의 효과. 석사학위논문, 광운대학교, 서울.
- 김정식 (2010). 조직변화와 조직정체성: 지각된 불확실성의 매개효과와 조직이동의 경계성 지각의 조절효과. 한국인사 조직학회: 한국인사 조직학회 발표논문집, 2010(1), 1-15.
- 김주인 (2014). 변화인식이 혁신저항과 혁신냉소주의에 미치는 영향: 조직-개인목표 일치성의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문, 가천대학교 대학원, 경기도.
- 김현해, 탁진국 (2010). 직무요구와 직무스트레스 관계에 대한 팀의 관계중시풍토의 조절효과. 한국통계학회: 응용통계연구, 23(3), 559-571.
- 노병일 (2008). 현대 산업복지론. 경기: 공동체.
- 당명기 (2010). 고용불안의 선행변수와 조직성공에 관한 연구. 석사학위논문, 영남대학교, 경상북도.
- 민동선 (2015). 중소기업 근로자들의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 조직지원인식의 매개효과를 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 박기찬, 이운철, 이동현 (2005). 경영의 교양을 읽는다. 서울 : 더난출판.
- 박량희 (2006). 직무요구와 직무통제가 직무스트레스에 미치는 영향. 외향성, 성실성, 신경증의 조절효과를 중심으로. 석사학위논문, 광운대학교, 서울.
- 박상언, 이영면 (2004). 고용조정을 경험한 조

- 직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구. 한국경영학회: 경영학연구, 33(2), 503-529.
- 배선진 (2014). 조직변화에서 구성원의 자아표현이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 숙명여자대학교. 서울
- 배성현 (2009). 직무불안정의 선행변수와 결과변수의 관계 및 사회적 지원의 조절효과. 한국산업경영학회: 경영연구, 24(3), 253-285.
- 세계일보 (2016, 4, 12). 직장인, 연봉 아닌 '이것' 때문에 스트레스 받는다. <http://www.segye.com/content/html/2016/04/12/20160412000863.html?OutUrl=naver> 에서 자료얻음
- 신유근 (2005). 인간존중경영. 서울 : 다산출판사.
- 연합뉴스 (2015, 10, 23). '실직자 재취업 더 어려워지는데' 구직급여 연 338만원 불과. http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/1/21/0200000000AKR20161021_152400004.HTML
- 이규형, 이영면 (2015). 무경계 경력태도가 직장이동에 미치는 영향: 한국기업과 외국계 기업의 비교를 중심으로. 한국인적자원관리학회: 인적자원관리연구, 22(4), 225-246.
- 이원행 (2001). 한국에서의 구조조정에 따른 고용불안에 관한연구. 한국인사조직학회: 인사조직연구, 9(1), 137-170.
- 이정탁, 신보경, 김현철 (2011). 외식산업과 단체급식 조리종사원의 고용불안정성과 직무스트레스 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 한국관광학회: 관광학연구, 35(8), 209-228.
- 이정희 (2013). 조직변화가 구성원의 직무태도에 미치는 영향 : 지각된 저항과 직무스트레스의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문, 인하대학교. 인천.
- 이정희, 박기찬, 오주언 (2014). 병원조직의 환경적, 계획적변화가 구성원의 이직의도와 조직몰입에 미치는 영향: 변화저항과 스트레스의 다중매개효과. 한국경영학회: 경영학연구, 43(4), 1059-1078.
- 이학중 (1999). 조직개발론. 경기도: 법문사.
- 정동화 (1998). 생활사건 스트레스 측정상의 주요 문제점에 대한 고찰. 고려대학교 교육문제연구소: 교육문제연구, 10(1), 21-53
- 정민정, 탁진국 (2004). 성별과 직급에 따른 직무스트레스원에서의 차이; 서비스직 종사자를 중심으로. 한국심리학회지: 건강, 9(3), 729-741.
- 조선비즈 (2016. 12. 13). 직장인 10명 중 8명 고용불안감 느껴...올해의 사자성어 '구복지루', '구지부득', '혼용무도'. http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2016/12/13/2016121302169.html에서 자료얻음
- 탁진국 (2002). 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이. 한국심리학회지: 건강, 7(1), 125-141.
- 탁진국, 이강숙, 홍현숙 (2003). 사무직 직급에 따른 직무스트레스에 미치는 요인. 대한예방의학회: 예방의학회지, 35(2), 160-168.
- 한덕용, 전경구, 탁진국, 이창호, 이건효 (1993). 생활부적응에 영향을 미치는 생활사건과 개인차 변인. 성균관대학교학생생활연구소: 학생지도연구, 10(1), 1-35.
- 한민희 (2012). 직장인 직무스트레스 감소를 위한 "간소화된 REBT와 심신이완 통합 프로그램"의 개발. 석사학위논문, 가톨릭대학교, 경기도.
- 황호영, 유재권, 이강수, 최인태 (2011). 조직공정성 지각과 팀 효과성의 관계에서 고용불안의 조절효과 검증. Asia-Pacifio

- Journal of Business & Commerce
아태경상저널, 3(2), 25-49.
- Arthur, M. B., & D. M. Rousseau (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. NY: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., K. Inkson. & J. K. Pringle (1999). *The new career: Individual action and economic change*. Thousand Oaks, C.A.: Sage Publications.
- Arthur, M. B., S. N. Khapova., & C. P. M. Wilderorn (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Ashford, S J, Lee. C. & Bobko, P. (1989). Contents, causes and consequences of job in-security. A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(1), 803-829.
- Barker III, Vincent L., & Duhaime, Irene M. (1997). Strategic change in the turnaround process: Theory and empirical evidence. *Strategic management journal*, 18(1), 13-38.
- Baruch, Y. (2001). Employ ability - substitute to loyalty?. *Career Development International*, 9(1), 58-73.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Brockner, S. Grover, T.F. Reed & R. L. De Witte, (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-u relationship. *Academy of Management Journal*, 35(1), 413-425.
- Camail, C. A.(1986). Toward a theory for the evaluation of organizational change. *Human relations*, 39(8), 745-766.
- Cappelli, P. (1999). *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*. Boston: Harvard Business School Press.
- Chawla, A., & Killoway, E. K. (2004). Predicting openness and commitment to change. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(5,6), 485-498.
- Clampitt, P. G. & Williams, M. L. (2005). Conceptualizing and measuring how employees and organizations manage uncertainty. *Communication Research Reports*, 22(4), 315-324.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational source of stress: A review of literature relating to coronary heart disease and mental health. *Journal of occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cooper, R. D. & Marshall, J. (1978). *Understanding executive stress*. NY: Pertrocelli Books.
- Dalton. G. W., Lawrence. P. L.& Grelner. L. E.(1970). *Organizational change and development*. Homewood. Illinois: Irwin.,2.
- DeFillippi, R. J. & Arthur, M.B. (1996). *Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective*. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.) *The boundaryless career*. NY: Oxford University Press.
- DiFonze, N., & Bordia, P. (1998). A tale of two corporations: Managing uncertainty during organizational change. *Human Resource*

- Management*, 37(1), 295-303.
- Duppy, F. (2002). *The chemistry of change: Problems, phases and strategy*. NY: Palgrave.
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of organizational readiness for change: factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53(1), 419-442.
- Grant, P. (1996). Supporting transition: how managers can help themselves and others during times of change. *Organizations and People*, 3(1), 1-4.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt (1984). Job insecurity, toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 15(1), 47-71.
- Griffin, R. W. (1993). *Management* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1986). Organizational level stress management interventions: A review and recommendation, In J. M. Ivancevich & D. C. Ganster.(Eds.), *Job stress: From Theory to suggestions*.(229-248), NY: HaworthPress.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity, In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren(eds), *Job insecurity: Coping with jobs at risk*, (23-39), London; Thousand Oaks, Calif: Sage Publications Ltd.
- Jick, T. D. (1993). *Managing change: Cases and concepts*(3rd ed.). Homewood, IL: Irwin.
- Ince Kimmunen, U., Mauno, S., Natti, J., & M. Happonen (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in 3 organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459.
- King, J. E. (2000). White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management. *Human Resource Management*, 39(1), 79-92.
- Kirkpatrick, D. (1985). *Why people resist or welcome change?. How to manage change effectively*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Leavitt, H. J. (1964). Applied organization change in industry: Structural, technical, and human approaches, In Cooper, W. W., & Shelly, M. W. II(Eds.), *New perspectives in organization research*, New York: Wiley
- Opsipow, S. H., & Spokane, A. R. (1992). *Occupational stress inventory: Manual-research version*, Florida: PAR
- Paker, D. F., & Decotiss, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32, 160-177.
- Parasuraman, S., & Alutto, J.A. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational settings: Toward the development of a

- structural model. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- Porter, Caitlin., Woo, Sang Eun Tak, Jinkook. (2016). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. *Journal of career assessment*, 24(1). 162-181.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A.(2010). *Organizational behavior*. NJ: Person Prentice Hall.
- Rousseau, D. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations*. CA: Sage.
- Schermerhorn, J.R. (1989). *Management for productivity* (3rd ed.). NY: John Wiley.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1985). *Managing organizational behavior*(2nd ed). NY: John Wiley & Sons.
- Segers J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
- Sinangil. H. K., Anderson, N., Ones, D. S., & Viswesvaran, C.(2001). *Handbook of industrial, work & organizational psychology: personnel psychology*. CA: Sage
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Terry, D. J., Callan, V. J., & Sartori, G. (1996). A test of a stress-coping model of adjustment to large-scale organizational change. *Stress Medicine*, 12(1), 105-122.
- Waddell, D., Cummings, T. G., & Worley, C. G.(2004). *Organization development & change*. NY: Thomson.
- Wilkinson, Adrian (2005). *Downsizing, rightsizing or dumbsizing? quality, human resources and the management of sustainability*. *Total Quality Management & Business Excellence*, 16(8), 1079-1088.
- Vakola, M. & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change. *Employment Relations*, 27(2), 160-174.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *ZAF*, 43(1), 207-218.
- Zeitl, G., Blau. G., & Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 372-398.

1차 원고접수 : 2017. 02. 15

2차 원고접수 : 2017. 09. 12

최종게재결정 : 2017. 11. 21

The effect of Organizational change on job stress: The Mediating Role of Job Insecurity and Moderating Effects of Boundaryless Career Attitude

Won, Yong Jae

Tak, Jinkook

Department of Industrial Psychology, Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the relationships among organizational change, job stress, and job insecurity. Specifically, this study investigated the influence of organizational change on job insecurity and job stress that was partially mediated by job insecurity. In addition, this study examined moderating effect of boundaryless career attitude on the relationship between job insecurity and job stress. Data was collected from 317 Korean employees who were working in various organization via online survey, and 287 data was used for analysis without unreliable responses. The findings are as follows: First, there were positive relationship among organizational change, job stress, and job insecurity. Second, the results of structural equation analysis showed strong support for the proposed model, and the result of bootstrapping analysis supported that the effect of organizational change on job stress is partially mediated by the job insecurity. Third, the results of hierarchical analysis showed that there was no moderating effect of boundaryless career attitude on the relationship between job insecurity and job stress. Finally, implications and limitations of this study with the direction for future research were discussed.

Key words : organizational change, job stress, and job insecurity, boundaryless career attitude