http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.03.206

사회적 기업에서 비전공유와 가치일치가 근로자의 조직시민행동에 미치는 영향

Effect for the Worker's Organizational Citizenship Behavior of Value Congruence and Vision Sharing in Social Enterprise

이용재
호서대학교 사회복지학과

Yong-Jae Lee(123peter@hanmail.net)

요약

본 연구에서는 사회적 기업의 경쟁력 제고에 중요한 종업원의 조직시민행동을 높이는데 비전공유와 가치일치가 어떠한 영향을 미치는지를 확인하였다. 분석결과 조직의 비전이 공유되고, 종업원과 조직의 가치관 일치 정도가 높을수록 조직시민행동이 활발한 것을 나타났다. 아울러 사회적 기업이 비영리조직 일수록, 사회적 기업의 종업원이 비 취약계층이고 정규직일수록 조직시민행동이 활발하였다. 사회문제의 해결과 취약계층에 대한 일자리 창출을 목적으로 하는 사회적 기업에 있어서 비전과 가치관의 공유는 영리기업에 비해서 더욱 중요하다. 따라서 사회적 기업의 관리자는 종업원들이 조직의 비전을 공유할 수 있도록 노력해야 하며, 단순히 수혜를 받을 대상자를 선발하는 것이 아니라 조직의 가치와 일치하는 사람이 조직에서 일할 수 있도록 선발과정에 더욱 노력을 기울여야 한다.

■ 중심어 : | 사회적 기업 | 조직시민행동 | 비전공유 | 가치일치 |

Abstract

This study analyzed on the effect worker's organizational citizenship behaviors of vision sharing and values congruence in social enterprise. Analysis results are as follows: the higher the degree of match value of worker and organization, organization's vision have on active organizational citizenship behaviors in social enterprise. And, non-profit organization, full-time employee and Non-disadvantaged are actively organizational citizenship behaviors. Social enterprises's purpose are to solve the social problem in communities and creating the jobs for the vulnerable. Therefore, the administrator of social enterprise strive to share the vision of the organization with worker, and should pay more effort in the selection process for selecting the worker that matches with organization's value.

■ keyword : | Social Enterprise | Organizational Citizenship Behavior | Value Congruence | Vision Sharing |

Ⅰ. 연구의 필요성 및 목적

2007년 7월 사회적기업육성법이 제정된 후 정부주도로 사회적 기업 육성을 위해 활발한 지원을 하고 있다. 그 결과 2011년 12월 말 기준으로 645개의 사회적 기업이 고용부로 인증을 받고, 인건비 등 재정지원, 경영컨

* 이 논문은 2011년도 호서대학교의 재원으로 학술연구비 지원을 받아 수행된 연구임(2011-0276)
접수번호 : #120106-002
접수일자 : 2012년 01월 06일
심사완료일 : 2012년 01월 31일
교신저자 : 이용재, e-mail : 123peter@hanmail.net

설팅 등 경영지원을 받고 있다.

이러한 사회적 기업은 사업성과 사회공공성을 추구하는 대안적 모델로서 제시되면서 각광받고 있다. 사회적 기업의 특성은 그 정의를 통해서도 확인할 수 있다. OECD에 따르면 사회적 기업은 '경영전략으로 조직된, 공익 지향적인 비특정 민간활동(any private activity)으로서, 목적은 이익 극대화가 아닌 특정 경제, 사회적 목표 실현이며, 사회적 배제 및 실업문제와 관련된 혁신적 해결방안을 가져올 수 있는 능력을 가진 활동'이라고 규정하고 있다[1]. 즉, 사회적 기업 자체 보다는 활동을 중시하고 있으며, 활동추구의 목표가 가지고 있는 경제적, 사회적 성격의 중요성을 동시에 강조하고 있는 것이다. 심창학은 OECD, Th. Jeantet, C. Borzaga and A. Santuar, J. L. Laville 등 사회적 기업에 대한 개념정의를 통해서 사회적 기업에 관한 보편적인 정의가 힘들지만, 경제활동을 수행한다는 점과 사회적 목표 성취가 주요 목적중의 하나라는 점, 구성원의 다양성과 경영에의 적극적 참여를 지향한다는 점, 민주주의적 의사결정 원칙을 존중하고 있다는 점이 공통적이라고 한다[1-4]. 사회적 기업에 대한 단일한 개념규정보다는 사회적 기업의 특징에 주목하는 것이 바람직하다고 보는 EMES(유럽의 사회적 기업 전문가 네트워크)는 사회적 기업의 특징으로 첫째, 경제적·기업경영적 측면에서 지속적인 제품생산과 서비스 판매활동, 높은 수준의 자율성, 상당한 수준의 경제적 위험, 일정비율 이상의 유급 근로의 특징을 가진다. 둘째, 사회적 측면에서 시민사회(시민그룹)의 주도, 자본 소유에 기초하지 않는 의사결정권, 활동관련 행위자들의 참여적 성격, 제한적 이윤분배, 지역사회 공헌의 명확한 목표 등이다[5].

사회적 기업들이 사업성과 사회공공성이라는 두 가지 목적 중에서 사업성(경제적 가치)을 추구하기 위한 기업경쟁력을 확보하기 위해서는 재무자원과 기술자원 등을 확보해야 하지만 구조적으로 영세한 기업들이 이를 충분히 확보하는 것은 사실상 어렵다. 반면에 사회적 기업은 영리기업에 비해서 확고한 사회적 미션과 가치를 자기고 있으며, 소유 및 운영구조로부터 비롯된 투명성과 도덕성, 공정성과 신뢰 등을 조직구성원들과 공유함으로써 보다 우월한 조직문화를 가질 수 있다. 이러한 차별성은 사회적 기업이 인적자원 활용의 극대화를 통해서 더 많은 경제적 가치와 사회적 가치를 생산할 수 있도록 도울 것이다. 따라서 사회적 기업 내 조직구성원에 대한 공통의 비전공유와 가치일치는 매우 중요한 과제로 평가되고 있다.

본 연구는 이러한 인적자원 활용을 통한 사회적 기업의 경쟁력 강화라는 측면에서 조직구성원들의 조직시민행동(organizational citizenship behavior)을 활성화시킬 수 있는 조직구성원간 비전공유와 가치일치의 요인에 주목한다. 조직시민행동은 조직구성원들의 노동에 대해서 적절한 물질적 보상을 해주지 못하는 사회적 기업에서 구성원들의 자발적, 헌신적 노력에 의해 조직의 경쟁력을 확보하는 데 결정적인 역할을 한다. 이러한 관점에서 본 연구는 사회적 기업의 비전공유와 가치일치가 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하는데 목적이 있다.

II. 이론적 배경 : 조직시민행동과 비전공유, 가치일치

본 장에서는 조직시민행동의 개념과 특성을 알아보고, 조직시민행동이 사회적 기업의 조직성과에 어떠한 영향을 미칠 것인지와 조직시민행동과 비전공유, 가치일치의 관계를 논의하고자 한다.

조직시민행동에 관한 합의된 정의는 부재하지만, 조직에서 공식적으로 요구되지 않는 역할 외 행동으로 초기에 이에 관한 이론을 정립한 Organ(1988)은 다음과 같이 정의하였다. "조직의 공식적 보상체계에 의해 직접적 혹은 명시적으로 인정되지 않지만, 이와 같은 행동이 축적되어 조직의 효율적 운영에 기여할 수 있는 개개인의 자율적 행동이다[6]". 개념적 논란에서 핵심이 되는 문제 중의 하나는 어떤 종류의 조직 내 행위들이 조직시민행동을 구성하는가, 즉 행위의 어떤 차원이 조직시민행동에 포함되는가에 관한 이견들이다. 애초에 Organ은 조직시민행동과 관련하여 Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship, Civic virtue의 다섯 가지 구성요소를 제시하였으나, 이어지는 후속연구에서는 약간의 차이를 가진 구성요소들의

조합들이 다양하게 개진되었다. Podsakoff et al.(2000)은 이들을 종합하여 Helping Behavior(일과 관련된 문제에서 자발적으로 타인을 돕는 행동), Sportsmanship(직무상 불가피한 불편함이나 어려움을 불평 없이 참아내고자 하는 의지), Organizational Loyalty(조직에 대한 충성심), Organizational Compliance(조직의 규칙과 규율, 절차 등을 수용하고 내면화하는 행동), Individual Initiative(과업과 조직성과를 위해 창의성과 혁신을 지향하는 행동), Self Development(지식, 기술, 능력 면에서 자기개발을 위한 자발적 행동)등 7가지 차원을 제시하였다[7]. 또한 조직 내 다른 개인에 대한 이타적 행위 차원의 조직시민행동과 조직 전체에 대한 순응(Compliance)차원의 조직시민행동으로 크게 구분하기도 하였다[8-10].

이러한 조직시민행동이 장기적으로 축적이 되면 조직성과를 증대시킨다[6]. 이러한 조직시민행동과 조직성과와 관련하여서는 다음의 몇 가지 설명이 가능하다. 우선, 조직유효성 차원에서 다음과 같은 여섯 가지 이유를 들 수 있다[7]. 조직시민행동은 첫째, 공동작업과 관리적 효율성을 증대시킨다. 둘째, 조직 내 자원 활용이 보다 생산적으로 이루어진다. 셋째, 조직 내 희소자원이 단순히 유지관리적 기능에 집중되는 것을 막아준다. 넷째, 작업 집단 내, 작업 집단 간 조율이 잘되도록 도와준다. 다섯째, 우수한 인적 자원을 유인하고 유지하는 능력을 강화시켜준다. 여섯째, 조직의 환경에 대한 적응을 높여준다.

정치학적 차원에서도 Van Dyne et al. (1994)은 조직시민행동이 사회적 참여, 옹호적 참여, 기능적 참여를 활성화시켜 준다고 한다. 즉, 조직구성원들이 공식적으로 요구되지 않는 다양한 일에 참여함으로써, 또한 조직발전에 유익한 다양한 제안과 토론, 혁신적 행동에 자발적으로 참여함으로써, 그리고 요구되는 표준작업량 이상을 기꺼이 수행하고 추가적인 노력과 자기개발을 아끼지 않음으로써 조직의 성과에 기여한다는 것이다[11].

사회적 자본 차원에서는 자원기반이론과 Graham(1991)의 견해, 그리고 네트워크이론을 결합할 수 있다. 즉, 첫째, 조직시민행동은 조직 내 네트워크 연계의 형성을 활성화하고 네트워크의 적절성을 높여서 관계적 사회적 자본을 증대시키며, 둘째, 조직시민행동에 의해 제고된 충성심과 사회적, 기능적 참여는 연대감, 신뢰, 일체감 등을 높여줌으로써 관계적 사회적 자본을 증대시키고, 셋째, 조직시민행동에 의한 사회적 참여와 옹호적 참여의 활성화는 종업원간 의사소통과 담론을 원활하고 풍부하게 함으로써 인지적 사회적 자본을 증대시킨다는 것이다. 이렇게 형성된 사회적 자본은 역사적으로 사회적 상호작용에 의해 축적된 모방할 수 없는 경쟁력의 원천으로 작용한다는 것이다[12].

조직과 조직구성원은 서로 상호작용하여 영향을 미친다. 전통적으로 조직연구에서 개인과 조직의 적합성(Person-Organization Fit)이 높을수록 조직효과성이 높아지고, 조직의 생존가능성을 높여주며, 직무만족도와 직무몰입이 제고되고 개인이 조직에 더 오래 머무를 수 있다는 것이 일반적인 견해이다. 따라서 조직의 비전을 조직구성원들이 공유하는 정도와 조직의 가치관이 조직구성원들의 그것과 일치하는 정도는 조직에 대한 신뢰도를 높이며, 기회주의적 행동을 억제하고 조직공동의 목표달성을 위한 노력과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다[13-15]. 비전공유란 조직의 구성원들이 집단적인 목표와 열망을 갖는 것을 말한다. 비전공유 역시 종업원들이 동일한 목표를 가지게 함으로써 목표달성을 위해 서로 협력적인 관계를 형성하게 만든다. 전략 및 인적자원관리의 관점에서는 인적자원관리 시스템을 구성하는 제도와 프로그램들이 일관되게 하나의 시스템을 형성할 때 이러한 비전과 가치관의 일치를 가져올 수 있다는 연구결과들이 보고되고 있다[16]. 특히, 공익적인 사회적 목적과 가치를 추구하는 사회적 기업의 경우 비전공유와 가치관의 일치는 조직구성원들의 행동 동기부여에 무엇보다도 중요한 역할을 한다고 볼 수 있을 것이다.

Ⅲ. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 대전·충남지역의 고용노동부 인증 사회적

기업 15개의 종업원을 대상으로 하였다. 대전·충남지역 사회적 기업 지원기관의 협조를 받아 2010년 11월 15개 사회적 기업에 대한 설문조사를 실시하였다. 해당 사회적 기업의 경영자와 관리자를 제외한 일반 종업원을 대상으로 한 설문조사에서 190개의 설문지가 회수되었다. 설문대상에서 경영자와 관리자를 제외한 이유는 본 연구의 관심이 사회적 기업에서 일하는 일반 종업원이었기 때문이다. 회수된 설문지 중에서 13개의 설문지를 분석에서 제외하여 최종 177개의 자료가 연구 분석에 활용되었다. 자료를 분석에서 제외한 기준은 첫째, 설문문항 중에서 4개 이상의 결측치가 존재한 경우이다. 둘째, 인구통계 특성에서 성별·연령을 제외한 나머지 인구통계설문항목에 있어서 3개 이상의 결측치가 존재할 때였다. 고용노동부의 사회적 기업 인증 제도상의 조직형태 구분은 법인 내 사업단, 비영리단체, 상법상회사이다. 인증유형은 일자리제공형, 서비스제공형, 혼합형으로 구분된다. 이러한 기준과 함께 연구대상 기업의 업종, 대상자의 취약계층 여부 및 기타 인구통계특성에 따른 연구대상자의 특성은 다음과 같다.

표 1. 연구대상의 특성표

(단위 : 명, %)

구분		세부항목	빈도	비율
조직	조직유형	법인내사업단	30	16.9
		비영리단체	48	27.1
		상법상회사	99	55.9
	인증유형	서비스제공형	32	18.1
		일자리제공형	82	46.3
		혼합형	63	35.6
	업종	간병가사보육	66	37.3
		교육	9	5.1
		보건	8	4.5
		서비스	52	29.4
		식품	20	11.3
		영농	22	12.4
종업원	성별	남	44	24.9
		여	133	75.1
	연령	20-30대	42	23.7
		40대	51	28.8
		50대	45	25.4
		60대	39	22.0
	고용유형	비정규직	111	62.7
		파트타임	17	9.6
		정규직	49	27.7
	취약계층유형	고령자	20	11.3
		탈북/미혼모	12	6.8
		장애인	7	4.0
		저소득층	48	27.1
		일반계층	90	50.8
	업무	라인	149	84.2
		스텝	28	15.8

2. 변수측정

연구에 사용된 설문문항은 각 변수별로 선행연구에서 널리 사용되고 있는 것들이다. 선행연구에서 사용된 설문중에서 우리나라의 정서나 문화에 맞지 않는 문항들을 제외 하였으며, 질문의 초점을 응답자에게 명확히 전달하기 위하여 영어원문을 최대한 맥락에 맞게 의역하였다.

종속변수인 조직시민행동은 Williams & Anderson(1991)의 설문문항을 사용하였다. 13개의 세부문항을 사용하였다. 예시 문항은 '나는 다른 직원이 결근하였을 때 그들의 업무를 대신하는 편이다', '나는 과중한 업무를 수행해야 하는 다른 직원들의 업무를 도와주는 편이다' 등이다[10].

본 연구에서 주요한 관심변수인 비전공유는 Tsai & Ghosal(1998)의 비전공유에 대한 2개 문항을 사용하여 측정하였다. 예시 문항은 '우리 회사 직원들은 다른 직원들과 일과 관련된 희망과 비전을 공유한다'등이다[15]. 가치일치는 Oreilly & Chatman(1986)의 가치일치 문항을 사용하였다. 3개의 문항이 사용되었으며, 예시 문항은 '만약 이 회사의 가치관이 나의 가치관과 다른 것이 있었다면, 나는 이 회사에 애착을 가지지 않았을 것이다' 등이다[14].

통제변수중에서 사회적 기업의 특성을 보여주는 변수로는 비영리기관 더미(비영리기관, 법인내 사업단일 경우=1, 상법상 회사일 경우=0), 인증유형(일자리제공형=1, 서비스 제공형과 혼합형은=0)을 통제하였다. 또한, 사회적 기업에서 종사하는 종사자의 특성을 보여주는 연령(20-30대부터 60대까지를 1-4로 구분)과 성별 더미(여자=1, 남자=0), 취약계층 더미(취약계층=1, 일반계층=0)와 비정규직 더미(비정규직과 파트타임=1, 정규직=0)을 통제하였다. 이상의 변수들의 관계를 종합하여 구성한 분석틀은 아래와 같다.

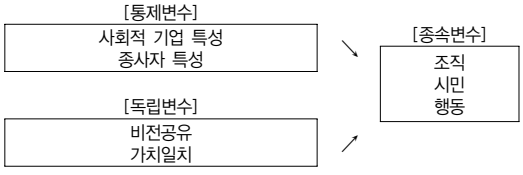

그림 1. 연구분석틀

Ⅳ. 분석결과

본 연구의 종속변수인 조직시민행동, 독립변수인 비전공유와 가치일치에 대하여 t분석과 분산분석을 통하여 집단별 평균비교를 실시하였다[표 2].

연령대별로는 조직시민행동이 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 60대가 가장 높게 나타났으며, 비전공유와 가치일치는 유의미한 차이가 없었다. 취약계층 유형과 조직형태에 따라서도 조직시민행동만이 유의한 차이가 있었는데, 고령자와 법인 내 사업단에서 가장 높은 조직시민행동 점수를 보였다. 그 외에 인증유형과 고용유형에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

최근 사회참여의 욕구가 증가하고 있는 고령자들이 참여하고, 자발적인 활동을 지양하는 법인과 비영리단체들이 설립한 사회적 기업에 속한 종사자들의 조직시민행동이 활발한 것을 알 수 있다.

비전공유, 가치일치, 조직시민행동 간의 상관관계분석에서는 비전공유와 가치일치, 비전공유와 조직시민행동, 가치일치와 조직시민행동이 매우 높은 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 사회적 기업 내 조직구성원간의 비전공유가 잘 될수록 가치가 일치하고 비전공유와 가치일치가 잘 될수록 종사자의 조직시민행동이 활발해지는 것이다. 사회적 기업들의 활발한 비전공유와 조직과 종업원간의 가치일치를 위한 노력이 필요하다.

표 3. 상관관계분석

구분		비전공유	가치일치	조직시민행동
비전공유	상관계수	1		
가치일치	상관계수 유의확률	.651 .000	1	
조직시민행동	상관계수 유의확률	.263 .000	.378 .000	1

표 2. 집단별 비전공유, 가치일치, 조직시민행동의 차이

구 분			평균	표준편차	F/t값 (유의도)
연령대	비전공유	20 · 30대	3.4286	.83060	.898 (.444)
		40대	3.5294	.82105	
		50대	3.5889	.67663	
		60대	3.7179	.92334	
	가치일치	20 · 30대	3.5000	.76598	1.869 (.137)
		40대	3.5556	.74734	
		50대	3.6741	.62154	
		60대	3.8291	.56128	
	조직시민행동	20 · 30대	3.5678	.33721	3.727 (.012)
		40대	3.5822	.48510	
		50대	3.5761	.53107	
		60대	3.8619	.50663	
취약계층유형	비전공유	저소득층	3.4896	.71078	.800 (.526)
		장애인	3.1429	.94491	
		고령자	3.7250	1.09394	
		기타	3.6250	.60772	
		일반인	3.5889	.80928	
	가치일치	저소득층	3.4792	.63360	3.214 (.014)
		장애인	3.0952	.99469	
		고령자	3.9833	.59702	
		기타	3.7222	.69389	
		일반인	3.6667	.67781	
	조직시민행동	저소득층	3.4375	.46619	6.223 (.000)
		장애인	3.5385	.30769	
		고령자	3.9962	.47054	
		기타	3.4744	.36352	
		일반인	3.6966	.46746	

구 분			평균	표준편차	F/t값 (유의도)
인증유형	비전공유	일자리제공형	3.6951	.81935	2.445 (.090)
		서비스제공형	3.5469	.83627	
		혼합형	3.3968	.77334	
	가치일치	일자리제공형	3.6423	.69642	.368 (.692)
		서비스제공형	3.7083	.67601	
		혼합형	3.5820	.69295	
	조직시민행동	일자리제공형	3.5516	.52795	2.565 (.080)
		서비스제공형	3.7308	.32164	
		혼합형	3.7057	.47730	
조직형태	비전공유	상법상회사	3.5354	.81832	.460 (.632)
		법인내사업단	3.6563	.84524	
		비영리	3.5000	.75430	
	가치일치	상법상회사	3.5623	.72005	2.114 (.124)
		법인내사업단	3.8056	.64075	
		비영리	3.5889	.62932	
	조직시민행동	상법상회사	3.5563	.52239	3.942 (.021)
		법인내사업단	3.7885	.45921	
		비영리	3.6718	.30230	
고용유형	비전공유	파트타임	3.9706	.64881	2.431 (.091)
		비정규직	3.5270	.81697	
		정규직	3.5000	.82916	
	가치일치	파트타임	3.7059	.62230	.156 (.856)
		비정규직	3.6366	.66294	
		정규직	3.5986	.77573	
	조직시민행동	파트타임	3.6063	.53563	1.573 (.210)
		비정규직	3.5981	.49924	
		정규직	3.7425	.41708	

사회적 기업에서 비전공유와 가치일치가 종사자의 조직시민행동에 미치는 영향을 확인하기 위해서 회귀분석을 실시하였다. 종업원의 특성과 사회적 기업의 특성을 통제하고 비전공유 만을 투입한 모델(설명력 21%, F=6.842, p=0.000)과 가치일치만을 투입한 모델(설명력 24.2%, F=8.041, p=0.000), 비전공유와 가치일치(설명력 24.2%, F=7.248, p=0.000)를 모두 투입한 경우 통계적으로 유의미하였다.

비전공유 만을 투입한 모델에서는 비전공유가 사회적 기업에서 잘 이루어질수록 조직시민행동을 높이는 요인으로 나타났으며, 가치일치만 투입한 모델에서도 조직과 종업원 간의 가치일치가 잘 될수록 조직시민행동을 높이는 것으로 확인되었다. 비전공유와 가치일치를 모두 투입하였을 때도 정적인 영향관계가 있어서 비전공유가 잘되고, 가치일치가 잘 이루어지는 사회적 기업일수록 조직시민행동이 활발한 것으로 나타났다.

그 외에 요인들에 대해서 살펴보면, 조직시민행동이 연령과 조직유형더미, 혼합형 더미 변수에 대해서 정적인 영향관계가 있는 것으로 나타나서 연령이 높을수록, 비영리기관일수록, 혼합형 사회적 기업일수록 조직시민행동이 활발하였다. 취약계층 더미와 고용형태 더미 변수에 대해서는 부적인 영향관계가 있어서 취약계층이 아닌 일반인일수록, 정규직일수록 조직시민행동이 활발하였다. 사회적 기업에서도 안정적 일자리가 보장되는 경우에 조직시민활동을 활발히 하는 것을 알 수 있다.

V. 결과 및 함의

본 연구에서는 최근 취약계층에 대한 일자리 창출과 사회서비스 제공의 확대를 위해 활발히 논의되고 있는 사회적 기업에 있어서 조직시민행동을 높이는데 비전공유와 가치일치가 어떠한 영향을 미치는지를 확인하였다. 사회적 기업은 영리기업과는 달리 자본과 기술자원을 확보하는 것이 쉽지 않은 상황에서 조직구성원들의 적극적인 참여행동은 사회적 기업의 경쟁력 제고를 위해서 매우 중요하다. 아울러 우리나라의 사회적 기업은 자본에 의한 지배가 아닌 취약계층 근로자를 포함한 조직구성원, 이해당사자가 참여하는 의사결정구조를

표 4. 비전공유와 가치일치가 조직시민행동에 미치는 영향

구분		비전공유		가치일치		비전공유&가치일치	
		B (표준오차)	t (유의확률)	B (표준오차)	t (유의확률)	B (표준오차)	t (유의확률)
통제요인	성별 (여성=1)	.002 (.081)	.028 (.978)	-.002 (.080)	-.028 (.978)	-.001 (.080)	-.018 (.986)
	연령	.146 (.036)	4.069 (.000)	.126 (.036)	3.527 (.001)	.127 (.036)	3.546 (.001)
	조직유형더미 (비영리=1)	.222 (.081)	2.746 (.007)	.202 (.079)	2.545 (.012)	.202 (.079)	2.553 (.012)
	서비스제공형더미	.087 (.124)	.704 (.482)	.048 (.121)	.395 (.694)	.059 (.122)	.481 (.631)
	혼합형더미	.190 (.078)	2.436 (.016)	.157 (.075)	2.087 (.038)	.170 (.077)	2.223 (.028)
	취약계층더미 (취약계층=1)	-.165 (.073)	-2.268 (.025)	-.153 (.071)	-2.140 (.034)	-.151 (.071)	-2.115 (.036)
	고용형태더미 (비정규직=1)	-.225 (.078)	-2.877 (.005)	-.217 (.076)	-2.835 (.005)	-.219 (.077)	-2.861 (.005)
독립요인	비전공유	.147 (.041)	3.594 (.000)			.051 (.052)	.964 (.036)
	가치일치			.217 (.048)	4.550 (.000)	.178 (.062)	2.857 (.005)
상수		2.817 (.201)	14.041 (.000)	2.620 (.208)	12.567 (.000)	2.572 (.214)	12.002 (.000)
F값		6.842(.000)		8.041(.000)		7.248(.000)	
수정된 R 제곱		.210		.242		.242	

인증요건으로 하고 있어서 조직구성원들의 시민행동을 활성화하기 위한 요인을 찾고 이를 촉진하기 위한 노력은 매우 중요한 과제이다.

분석결과 조직의 비전이 공유되고 종업원의 가치관과 조직 가치관의 일치 정도가 높을수록 조직시민행동을 보다 활발히 유발하는 것으로 확인되었다. 사회적 기업은 일반 영리기업과는 달리 빈곤, 환경문제 등 사회문제를 해결하기 위해 설립된 기업이다. 또한 우리나라의 사회적 기업 지원제도는 취약계층에 대한 일자리 창출을 지원하기 위한 제도이다. 따라서 사회적 기업에서 사회문제를 해결하거나 취약계층을 위한 안정된 일자리를 창출하고자 하는 비전과 가치관의 공유는 일반 영리기업에 비해서 더욱 중요하다. 특히, 사회적 기업에 종사하는 대부분의 종업원들이 정부지원금에 기반한 최저 임금수준의 급여를 받고 있기 때문에 이들에 대한 동기부여를 위해서는 무엇보다도 비전의 공유, 조직의 가치관과 구성원의 가치관의 일치가 중요하다. 케네디 스쿨의 Mark Moore(2000)에 따르면 비영리조직이 창출하는 가치는 수익의 창출이 아니라 조직의 목표를 달성하는 데 있다고 한다[17]. 다양한 인센티브와 금전적 보상이 부족한 상황에서 조직구성원들이 자발적으로 조직의 목표달성을 위해서 과외의 노력을 하는 조직시민행동이 높아질 수 있을 때 이는 사회적 기업의 경쟁력으로 이어질 것이다.

이를 위해서는 사회적 기업에서 근무하는 종업원들에 대한 인식의 전환이 필요하다. 정책적 수혜자라는 인식에서 벗어나 조직의 경쟁우위를 만들 수 있는 존재로 인식되어야 한다. 그리고 사회적 기업의 관리자는 종업원들이 조직의 비전을 공유할 수 있도록 노력해야 하며, 단순히 수혜를 받을 대상자를 선발하는 것이 아니라 조직의 가치와 일치하는 사람이 조직에서 일할 수 있도록 선발과정에 더욱 노력을 기울여야 한다.

참 고 문 헌

[1] J. L. Laville, "Social enterprises developing 'proximity services," C. Borzaga, J. Defourny, (ed.), The Emergency of Social Enterprise, London, Routledge, pp.100-119, 2001.

[2] 심창학, "사회적기업의 개념정의 및 범위 설정에 관한 연구 : 유럽의 사회적 기업을 중심으로", 사회보장연구, 제23권, 제2호, 2009.

[3] C. Borzaga and A. Santauari, "Italy : from traditional co-operatives to innovative social enterpirse," C. Borzaga, J. Defourny(ed.), The Emergency of Social Enterprise, London, Routledge, pp.166-181, 2001.

[4] OECD, Social Enterprise, Paris, OECD, 1999.

[5] C. Borzaga and J. Defourny, The Emergency of Social Enterprise, London, Routledge, 2001.

[6] D. W. Organ, OCB: The "good soldier," syndrome, Lexington Books, 1988.

[7] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. B. Paine, and D. G. Bachrach, Organizational citizenship behaviors : A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, Journal of Management, Vol.26, pp.513-563, 2000.

[8] D. W. Organ and M. Konovsky, Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior, Journal of Applied Psychology, Vol.74, pp.157-164, 1989.

[9] C. A. Smoth, D. W. Organ, and J. P. Near, Organizational citizenship behavior : it's nature and antecedents, Journal of Applied Psychology, Vol.68, pp.653-663, 1983.

[10] L. J. Williams and S. E. Anderson, Job satisfaction and organizational commitment on predictors of organizational citizenship and in-role behavior, Journal of Management, Vol.17, pp.601-617, 1991.

[11] L. Van Dyne, L. L. Cummings, and J. M. Parks, Extra-role behaviors : In pursuit of construct and definitional clarity. In L. L. Cummings & B. M. Staw(Eds.), Research in Organizational

Behavior Greenwich, CT: JAI Press, Vol.17, pp.215-285, 1995.

[12] J. W. Graham, An essay on organizational citizenship behavior, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol.4, pp.249-270, 1991.

[13] J. Meyer and N. Allen, Testing the "side-bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations, Journal of Applied Psychology, Vol.69, pp.372-378, 1984.

[14] C. OReilly and J. Chatman, Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior, Journal of Applied Psychology, Vol.71, pp.492-499, 1986.

[15] W. Tsai and S. Ghoshal, Social capital and value creation : The role of intrafirm networks, Academy of Management and Journal, Vol.46, pp.97-105, 1998.

[16] L. Li, The effects of trust and shared vision of inward knowledge transfer in subsidiaries' intra-and inter-organizational relationships, International Business Review:14, pp.77-95, 2005.

[17] M. H. Moore, Managing for value: Organizational strategy in for-profit nonprofit, and governmental organizations. Nonprofit and Volunary Sector Quartely, Vol.29, pp.183-204, 2000.

[18] 김형성, 황성원, "중앙부처 특채자들의 직무만족과 공정성 인식이 조직시민행동에 미치는 영향", 한국행정논집, 제23권, 제3호, pp.877-905, 2001.

저 자 소 개

이 용 재(Yong-Jae Lee) 정회원

- 2000년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(문학사)
- 2002년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2006년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 사회보장, 사회적기업, 사회적일자리