

비영리조직 구성원의 사회적기업가정신이 가치일치를 매개로 협조적행동에 미치는 영향

정대용¹, 김태현^{1*}

¹송실대학교 벤처중소기업학과

The Impact of Social Entrepreneurship of the Members of Nonprofit Organizations on Cooperative Behavior -Focusing on the mediating effects of value congruence-

Dae-Yong Chung¹ and Tai-Hyun Kim^{1*}

¹Division of Small Business Venture, Soongsil University

요 약 본 연구는 비영리 사회복지조직 구성원의 사회적기업가정신이 협조적행동에 미치는 영향력을 살펴보았으며 이들의 관계에서 가치일치의 매개효과를 검증하였다. 전국 사회복지기관에 종사하는 구성원을 대상으로 검증한 결과, 첫째, 사회적기업가정신의 구성요소 중 혁신성, 위험감수성, 사회적가치지향성이 유효하며 둘째, 사회적기업가정신의 혁신추구성향과 사회적가치지향성이 영향을 주며 위험감수과정에서는 협조적행동에 영향을 주지 않았다. 셋째, 구성원의 가치일치가 협조적행동에 긍정적인 영향을 미쳤으며 넷째, 사회적기업가정신과 협조적행동 간에 가치일치가 부분매개하는 것으로 나타났다. 이는 사회적기업가정신이 높을수록 가치일치가 높아지고 이를 통해 협조적행동이 높아진다고 할 수 있다. 또한 조직구성원들의 협조적행동을 강화시키기 위해서 가치일치가 중요하며 사회적기업가정신을 갖춘 직원을 채용하거나 직원교육을 강화하는 노력이 필요하다는 것을 알게 되었다는 점에서 의의를 갖는다.

Abstract study explores the effect of the member's social entrepreneurship at nonprofit organizations on cooperative behavior and proved the mediator effect of value congruency among individuals at those organizations. Examined on a nationwide scale with members at nonprofit organizations, this study indicated followings: 1. Innovativeness, Risk Management, and Social Mission. are valid 2. Innovativeness and Social Mission are related to cooperative behavior, 3. Value congruency with each other at an institution exerts positive effect on cooperative behavior, 4. Value congruency over social entrepreneurship and cooperative behavior partially, yet still positively, mediate social entrepreneurship to cooperative behavior. In other words, the higher the social entrepreneurship in each individual is, the higher the degree of value congruency among individuals is, leading to more frequent cooperative behavior. This study also suggests that enhancement of social entrepreneurship in each individual at work through education should be considered.

Key Words : Nonprofit Organizations, Social Entrepreneurship, Cooperative Behavior, Value Congruence

1. 서론

최근 우리사회는 급속한 경제성장과 사회환경의 변화로 야기된 다양한 사회문제들에 직면하고 있으며 이러한 문제를 해결하는데 사회복지조직의 역할이 새롭게 증대

되고 있다.

사회복지조직은 다양한 이해관계자들과 상호작용을 통해서 당면한 문제를 해결하고 사회복지서비스를 전달하기 때문에 환경변화에 따른 유연한 대처능력과 구성원의 협조적행동이 매우 중요하다. 협조적행동은 구성원들

This work was supported by the Soongsil University Research Fund of 2013

*Corresponding Author : Tai-Hyun Kim(Soongsil Univ.)

Tel: +82-10-6286-0965 email: thkim0506@naver.com

Received August 20, 2013

Revised (1st September 2, 2013, 2nd September 5, 2013)

Accepted September 6, 2013

과의 상호작용을 통해서 다른 구성원에게 도움을 주는 개인의 자발적 행동을 말하는데 조직과 팀의 성과와 밀접한 관계를 가지고 있으며 조직의 목표를 달성하기 위해 자발적으로 협조하고, 조직과 상사에 대해서 높은 충성도를 보이게 한다고 하였다[1].

하지만 사회복지조직은 운영과정에서 협조적행동을 이끌어내어 성과를 창출하는데 한계가 있는 것으로 보인다. 특히, 조직은 구성원들의 협력과 헌신이 중요하게 인식하고 일선 종사자들의 역할에 의존하게 되지만 구성원들은 조직에서 일할 때, 개인적 의향과 가치를 기초로 실천하는 경향이 있기 때문에 구성원 개인의 가치에 따라 협조적행동과 성과에 편차가 발생하게 된다. 이러한 현상은 이용자의 관점에서는 사회복지서비스에 대한 경험적인 품질과 이용자의 권익보호에 영향을 주고 조직의 사명과 목표달성, 지속가능성에 영향을 주게 된다.

본 연구에서는 비영리 사회복지조직의 변화상황에서 구성원간의 협조적행동을 끌어내고 조직의 성과를 달성하기 위하여 영향을 미치는 요인을 선행연구를 검토하여 사회적기업가정신과 가치일치가 중요한 영향을 줄 것으로 추정하였다. 사회적기업가정신은 조직내부의 변화를 넘어서 혁신활동, 진취성, 위험감수활동을 통하여 사회적목적을 실현하고 사회의 변화를 이끄는 힘이며[2] 가치일치는 조직구성원의 개인이 중요하게 인식하는 가치와 조직이 중요시하고 있는 조직차원의 가치와의 조화정도를 말하는데 개인과 조직의 가치가 일치할수록 조직구성원은 조직에 대한 애착을 느끼고, 조직 목적에 부합되도록 타인들과 상호작용을 하면서 의사결정, 문제해결방식을 결정한다.[3]

이상과 같이 사회적기업가정신과 가치일치는 사회복지조직의 협조적행동에 영향을 미치는 것으로 보이나 이에 대한 실증적 연구는 매우 부족하다. 본 연구에서 결과가 효과적이라고 검증되면 사회복지조직에서 지속적인 성장에 필요한 변화관리, 조직역량을 강화하고 교육훈련의 방향이 제시될 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 사회복지조직 구성원의 기업가정신이 가치일치를 매개로 협조적행동에 미치는 영향관계를 검증하는 실증연구로 진행하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 사회적기업가정신과 협조적행동

최근 비영리 사회복지조직 간의 경쟁적 환경이 점차 치열해지면서 발생하는 많은 변화 속에서 사회적기업가정신에 대한 중요성이 새롭게 부각되고 있다[4]. 사회적

기업가정신의 사회복지적 관점은 지역사회내의 빈곤계층의 생활수준을 높이는 역할, 지역사회 개발의 촉진 등의 사회적 필요와 취약계층을 대변하는 사회복지활동으로 보았다[5]. 사회적기업가정신은 정확하게 사회적 욕구를 파악하고 창의적이고 혁신적인 조직활동을 통하여 이러한 욕구들을 해결 및 충족시키는 행동이라고 정의할 수 있다[4,6].

사회적기업가정신의 구성요소에 관하여 이용탁[7]은 Weerawardena & Mort[8]의 선행연구를 바탕으로 사회적기업가정신에 대한 개념화하였고 성과와의 관련성에 관한 연구를 하였다. 또한 배귀희[9]는 사회적기업가정신을 혁신추구성(Innovativeness), 진취성(Proactiveness), 위험감수성(Risk-management)에서 사회적가치지향성(Social Mission) 4가지 구성요소에 대해 구조방정식을 통해 타당성여하를 검증하였다.

Prabhu and Sullivan[2],[10]는 사회적기업가정신에서 행동적 개념화들과 연관시켜 위험관리활동의 특성을 언급하는 바, 이는 영리조직에서의 기업가의 위험감수성(Risk-management)과 확실히 다르다. 이러한 행동은 사회적 미션을 달성하거나 조직의 지속가능성을 유지하기 위한 욕구에 의해 긍정적인 영향을 받게 한다. 또한 협조적 행동은 구성원들과의 상호작용을 통해서 다른 구성원에게 도움을 주는 개인의 자발적 행동으로 정의된다. 특히, 협조적행동은 조직과 팀의 성과와 밀접한 관계를 가지고 있으며 조직의 목표를 달성하기 위해 자발적으로 협조하며, 조직과 상사에 대해서 높은 충성도를 보인다.

국내의 연구를 살펴보면 정이준·권경미·반성식 [11]은 비영리 사회복지조직에서의 기업가정신과 성과와의 관계에서 긍정적인 영향을 미치며 위험감수성은 조직성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 정은하·엄미선[12]은 기업가정신이 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미치며 구성원의 혁신적 업무행동을 제고시키기 위해서는 조직혁신관련 교육프로그램이 매우 중요하고 역할분담과 분배공정성을 높이는 노력이 필요하다고 주장하였다.

이러한 연구결과들은 사회적기업가정신과 협조적행동간의 연관성을 추정할 수 있다.

2.2 사회적기업가정신과 가치일치

기업가정신은 목적 실현방향인 재무적 목적과 사회적 목적의 정도에 따라 기업가정신과 사회적기업가정신으로 분류할 수 있는 바[13], 사회적기업가정신을 4가지 구성요소(혁신추구성, 진취성, 위험감수성, 사회적사명)로 보는데 첫째, 혁신추구성은 새로운 서비스를 창출하는데 있어서 아이디어를 개발하고 결합하여 성과창출의 기회로

전환시키는 구성원의 혁신과정이다. 둘째, 진취성은 미래 지향적으로 사회의 변화에 대응하고 새로운 시장수요 창출하려는 구성원의 적극적인 활동으로 개념화하였다. 셋째, 위험감수성은 불확실한 상황에도 미래지향적인 방향을 선택하는 것을 강조한다. 넷째, 사회적가치지향성은 사회의 문제를 인지하고 사회적으로 바람직한 목표를 추구하여 지역사회에 기여하려는 구성원의 성향을 말한다.

Cazier[14]는 개인과 조직차원에서의 가치일치는 개인의 가치가 각 개인의 의향과 행동에 대한 나침반의 역할을 하는 것이라면서 조직의 가치체계는 개인의 가치에 조직의 목표, 정책 그리고 전략을 포함하는 것이라고 주장하였다.

가치일치의 개념을 설명하는데 있어서 가치의 개념과 가치일치의 개념으로 나눠 정의할 수 있는바, 가치란 특정한 행동방식이나 존재의 최종상태가 개인적으로 혹은 사회적으로 바람직하다는 지속적인 믿음[15]을 말하며, 가치일치(value congruence)는 조직구성원의 개인이 바람직하다는 믿음이란 개인의 가치와 조직이 중요시하고 있는 조직차원의 가치와의 조화정도를 정의한다[16].

개인과 조직의 가치가 일치할수록 조직구성원은 조직에 대한 애착을 느끼고, 조직 목적에 부합되도록 타인들과 상호작용을 하면서 의사결정, 문제해결방식을 결정한다[16,17]. 따라서 개인과 조직가치일치 정도가 높을수록, 조직 내 구성원간의 신뢰를 높이며 기회주의적인 행동(opportunistic behavior)을 억제하고, 조직 공동의 목표달성을 위한 노력과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며 협조적 행동을 이끌어 내는데 영향을 미칠 수 있다고 하였다[3,18].

2.3 가치일치와 협조적행동

현대조직에서 협조적행동(cooperative behavior)은 개인과 집단의 성과 창출은 물론 조직 전체의 경쟁력을 좌우하는 핵심적인 요소로 부각되고 있다. 협조적행동은 전문성을 가진 구성원들이 공통적인 목표를 효과적으로 달성하기 위해 상호작용하며 관계를 지속시키려는 행동으로, 다른 사람들에게 도움을 주는 행동(helping behavior)으로서 공식적 보상시스템에 의해 직접 명시되지는 않지만 전반적으로 조직에 긍정적인 영향을 미치는 개인의 자발적인 행동이라고 정의할 수 있다[19,20]. 특히, 협조적행동은 조직이 어려움에 직면할 때 어려움을 극복하기 위해 노력하며, 자신의 직무에 더욱 깊은 흥미를 갖게 되고 규칙과 규율을 준수하며 조직의 구성원임을 자랑스럽게 생각한다고 하였다[21].

가치일치와 협조적행동에 관한 선행 연구가 다양하게 진행되고 있다. Meglino[22]는 유사한 개인적인 가치를

가지고 있는 개인들은 그들이 정보를 처리하는 방식을 공유하는 경향이 있기 때문에 이러한 유사성은 보다 원활한 커뮤니케이션을 육성한다고 제안하면서 조직구성원들의 개별적인 성과에 있어 조직과 구성원간 가치일치의 긍정적인 효과를 설명하였다[21].

김혜정[23]은 비영리 사회복지조직의 구성원을 대상으로 개인-조직간 가치적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서, 사회복지관의 조직과 구성원인 사회복지사를 대상으로 조사한 결과 가치적합성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

송진섭·유태용[24]은 기업구성원을 대상으로 개인과 조직간 가치 부합이 태도에 미치는 영향에 관한 연구에서, 개인과 조직 간의 가치일치가 조직몰입과 이직의도를 줄이고 협조적행동에 영향을 주었다.

정명호·박지혜·문형구·오홍석[19]은 사회적관계와 협조적행동 연구에서, 개인이 속한 집단 내에서 맺고 있는 사회적 관계가 그 개인이 조직 전체에서 맺고 있는 사회적 관계보다 개인의 협조적 행동을 더 잘 연결된다는 것을 확인하였다. 즉, 개인과 조직간의 가치가 부합될 때 협조적행동이 증가하는 것을 보여주고 있으며 사회적관계에서는 개인과 조직의 가치일치부분에서 개인의 내향중심과 관계중심성이 높을수록 협조적행동이 증가한다고 하였다. 이러한 연구결과는 가치일치와 협조적행동과의 연관성을 추정할 수 있다.

2.4 가치일치의 매개효과

사회적기업가정신과 협조적행동 사이의 매개효과와 관련된 선행연구는 없지만 관련된 기존연구를 살펴보면 박성훈·김동준[25]은 조직시민행동(특히, 협조적행동)과 선행요인에 대한 비전공유와 가치일치의 조절효과에 대한 연구에서 절차공정성, 조직후원인식, 감성기반신뢰, 인지기반 신뢰가 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 비전공유와 가치일치는 인지기반 신뢰를 제외한 나머지 선행요인들이 조직시민행동에 미치는 영향을 더욱 강화하는 것으로 나타났다. 김학수·권상순[26]은 개인 및 직무특성이 협조적행동에 미치는 영향에 관한 연구에서, 심리적 임파워먼트는 협조적행동인 조직몰입과 조직시민행동에 유의미한 영향을 주며, 자기효능감, 직무자율성, 직무상호의존성과 협조적행동간의 관계에서 심리적 임파워먼트는 매개효과가 있으며, 심리적 임파워먼트와 협조적행동인 조직몰입 간의 관계에서 개인-조직 가치일치, 집단주의 가치는 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

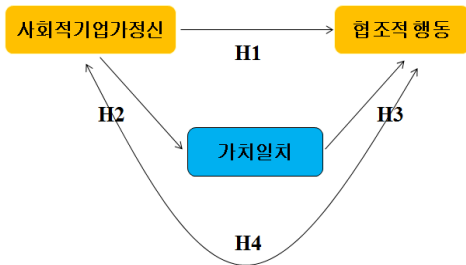
이러한 연구결과는 협조적행동의 선행요인이 비전공유, 가치일치와 연관되어 있으며, 협조적행동과 기업가정

신과의 연관성을 추정할 수 있다.

2.4 연구모형 및 가설설정

2.4.1 연구모형

본 연구는 비영리조직의 구성원의 사회적기업가정신이 가치일치를 매개로 협조적행동에 미치는 영향관계를 검증하는데 연구의 목적이 있으며 본 연구의 모형은 Fig. 1과 같다.



[Fig. 1] Research Model

2.4.2 가설설정

본 연구에서는 사회적기업가정신과 가치일치, 협조적 행동 관계를 규명하기 위해서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 I. 사회적기업가정신이 협조적행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- I-1. 구성원의 혁신추구성향이 협조적행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- I-2. 구성원의 위험감수성향이 협조적행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- I-3. 구성원의 사회적가치지향성향이 협조적행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 II. 사회적기업가정신이 가치일치에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- II-1. 구성원의 혁신추구성향이 가치일치에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- II-2. 구성원의 위험감수성향이 가치일치에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- II-3. 구성원의 사회적가치지향성향이 가치 일치에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 III. 구성원의 가치일치가 협조적행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 IV. 사회적기업가정신과 협조적행동 사이에서 가치일치가 부분매개할 것이다.

- IV-1. 혁신추구성향이 협조적행동사이에서 가치일치는 매개할 것이다.
- IV-2. 위험감수성향이 협조적행동사이에서 가치일치는 매개하지 않을 것이다.
- IV-3. 사회적가치지향성향이 협조적행동 사이에서 가치일치는 매개할 것이다.

3. 연구방법 및 실증분석

3.1 표본의 특성 및 변수의 정의

3.1.1 자료의 수집 및 방법

본 연구는 비영리 사회복지조직의 구성원의 기업가정신이 가치일치를 매개로 협조적행동에 미치는 영향관계를 검증하고자 하는 내용을 담고 있다. 전국의 사회복지기관에 종사하는 구성원을 대상으로 하였으며 주 조사대상은 관장/원장, 부관장/국장/부장, 과장/팀장. 일반직원을 대상으로 2012년 9월에서 12월까지 인터넷과 현장방문하여 메일과 우편으로 회수하는 방법으로 설문지 수집을 진행했다. 총 159부를 회수하여 불성실하게 답변한 설문지를 제외한 148명의 설문지를 분석했다.

3.1.2 표본의 특성

인구통계학적인 특성은 Table 1에 제시한 바와 같다. 응답자의 일반사항을 살펴보면 남성 61명(41.2%)와 여성 87(58.8%)로 여성의 비율이 약간 높게 응답하였다. 직위는 일반직원, 중간관리자, 최고중간관리자, 최고관리자가 50.7%, 31.1%, 13.5%, 4.7%로 분포한 것을 볼 수 있으며 연령대를 보면 20대와 30대가 75%를 차지하고 있다.

[Table 1] Characteristic of the respondents

Category	Division	frequency	%
Sex	Man	61	41.2
	Woman	87	58.8
Years	20years(20 ~ 30)	55	37.2
	30years (30 ~ 40)	56	37.8
	40years (40years~ 50years)	30	20.3
	50years (50 years ~ 60 years)	7	4.7
Title	Top management	7	4.7
	Top middle managers	20	13.5
	Middle managers	46	31.1
	General Staff	75	50.7
Employ-ment agencies	Less than 1 year	18	12.2
	Less than 1-3 years	32	21.6
	3-5 years	27	18.2
	5-10 years	35	23.6
	10-20 years	33	22.3
	More than 20 years	3	2.0
	Total	148	100

3.1.3 측정도구 및 조작적 정의

측정요인 및 변수의 조작적 정의는 추상적으로 제시된 독립변수와 매개변수, 종속변수들을 실제 현상으로 측정 가능하도록 정의하였고 각 항목별로 정의된 설문지에 의하여 측정한다. 본 연구의 연구변수의 측정요인 및 조작적 정의, 측정문항을 요약하면 Table 2와 같다.

[Table 2] Operational Definition of variable

Factors	Component	The definition of a variable	Q
Social Entrepreneurship	Innovativeness	Environment and the development of new ideas, and create the opportunity to combine the process of switching to	5
	Proactiveness	Actively respond to changes in society and the action you want to create a new market demand	5
	Risk-management	In spite of the high uncertainty that challenges to decision-making, or a tendency to promote	5
	Social Mission	Recognize and solve the problems of society by at endency to contribute to the community	4
Value Congruence	Individual-organization	Organization and the organization of im-portant personal values and organizati-onal values and the degree of harmonization	6
Cooperative Behavior	Cooperative Behavior	Effectively to achieve the organization's tasks to other members to help act as a positive impact on the organization of individual voluntary action	8

3.1.4 분석방법

본 연구에서는 설정한 연구모형에서 도출된 가설을 검증하기 위하여 설문조사(Likert의 5점 척도)를 통한 실증 분석을 통계 소프트웨어인 SPSS 21을 이용하여 각 항목에 대한 신뢰성과 타당성 정도를 분석하였다. 먼저 사용될 변수들과 선택된 문항의 신뢰성분석과 내적 일관성을 평가하기 위해서는 Cronbach's α값을 이용하여 측정도구의 신뢰성을 분석하였다. 또한 설문지의 타당성을 검증하기 위한 요인 분석으로 주성분분석(principal components analysis)을 활용하여 탐색적 요인분석을 실시하였고 배리맥스(Varimax Rotation)에 의한 직각회전 방법을 활용하였다. 또한, 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny[27]가 제시한 매개회귀 분석을 이용하였다. 그가 제안한 인과관계분석 모델은 매개변수가 실제로 독립변수와 종속변수 사이에서 매개역할을 하고 있는지 검증하기 위해 개발된 것이다. 이들이 제안하고 있는 측정방법은 다음과 같다.



[Fig. 2] Methods Model

위의 연구모형을 근거한 매개회귀분석의 단계별 회귀식의 모형은 다음과 같다.

- [1단계 : $B = A$]
- [2단계 : $C = A$]
- [3단계 : $C = B$]
- [4단계 : $C = B + A$]

위의 단계별 회귀식에 따라 각 단계의 베타계수가 유의한지를 확인하고 다음으로 단계4의 B에 대한 베타계수가 유의하고, A에 대한 베타계수가 단계2의 A에 대한 베타계수보다 적으면 매개기능이 있다고 할 수 있다. 또한 위의 조건을 만족시키면서 단계4식에 A의 베타계수가 유의하지 않으면 완전매개효과가 있는 것으로 본다.

3.2 신뢰성 및 타당성 분석

3.2.1 표본의 신뢰성분석

신뢰성분석결과, 본 연구에서 고려하고 있는 변수들의 Cronbach's α값이 모두 0.7이상을 넘고 있어 신뢰도수준은 분석에 사용할 수 있는 최소한의 기준인 0.6이상을 충족시키고 있다고 볼 수 있다.

[Table 3] Reliability analysis of variables

Variables	Items	The number of items		Cronbach's α	
		first	End		
Independent variable	Social Entrepreneurship	Innovativeness	5	4	.834
		Proactiveness	5	1	.833
		Risk-management	5	5	.848
		Social Mission	4	4	.758
Value matches	Value Congruence	6	6	.923	
Dependent variable	Cooperative Behavior	8	8	.882	

3.2.2 표본의 타당성분석

타당성분석결과를 살펴보면 총29개의 설문항목에 대한 누적설명분산비율이 67.537이고 요인간의 상관관계가 모두 0.5이상을 넘어 가치일치, 협조적행동, 사회적기업가정신(위험감수성, 혁신추구, 사회적가치지향)에 대한 타당성이 확보되었다고 볼 수 있다.

요인1은 조직시민행동의 일부인 “협조적행동”으로, 요인2를 조직가치일치를 “가치일치”로, 요인3,4,5는 사회적

기업가정신의 하부요인인 “위험감수”, “혁신추구”, “사회적가치지향”으로 각각 명명하였다.

[Table 4] Feasibility a Analysis of the variables

Variable	Dv	F1	F2	F3	F4	F5	Cronbach's α
Cooperative Behavior	C1	.818	.153	.062	.135	-.076	.876
	C2	.807	.111	.078	.165	.128	
	C3	.769	-.065	.073	.126	.172	
	C4	.714	.151	.145	-.017	.088	
	C5	.708	.102	-.022	.137	.150	
	C6	.605	.331	.105	.129	.343	
	C7	.557	.256	.194	-.087	.090	
	C8	.539	.245	.193	.028	.230	
Value Congruence	V1	.153	.855	.118	.149	.218	.924
	V2	.123	.850	.126	.226	.159	
	V3	.082	.846	.130	.125	.159	
	V4	.130	.826	.077	.021	.234	
	V5	.287	.691	.218	.160	-.011	
	V6	.373	.636	.077	.287	.089	
Risk-management	E1	.164	.087	.824	.137	.141	.848
	E2	.079	.151	.754	.145	.158	
	E3	.168	.148	.745	.185	.048	
	E4	-.051	.207	.687	.190	.186	
	E5	.260	.025	.638	.268	.070	
Innovativeness	E6	.041	.196	.195	.779	.004	.831
	E7	.094	.233	.194	.765	.123	
	E8	.139	.057	.272	.626	.386	
	E9	.060	.079	.432	.626	.280	
	E10	.301	.292	.169	.530	.026	
Social Mission	E11	.143	.268	.105	.042	.745	.758
	E12	.159	.132	.110	.164	.699	
	E13	.144	.297	.212	.065	.641	
	E14	.351	.007	.201	.256	.559	
Eigen Value	3.343	2.759	2.349	2.346	2.035		
% Distribution	17.594	14.522	12.361	12.350	10.710		
% Distribution	17.594	32.117	44.478	56.827	67.537		

3.2.3 상관관계분석

상관관계분석은 변수들간의 단순한 상관관계를 파악하는 기법으로, 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 갖고 변화하는지 알아보기 위해 사용하는 분석방법이다. 본 연구에서는 변수에 대한 상관관계 분석으로 피어슨 계수를 이용하여 Table 5와 같은 결과를 얻었다.

[Table 5] Correlation Analysis

Variables	Average	S.T	1	2	3	4	5
Cooperative Behavior	31.2568	4.16516	1				
Value Congruence	3.6227	.69995	.473**	1			
Risk-management	18.7703	2.90693	.389**	.470**	1		
Innovativeness	16.9324	3.20005	.359**	.386**	.583**	1	
Social Mission	15.7500	1.93033	.487**	.484**	.478**	.450**	1

분석결과를 살펴보면, 협조적행동, 가치일치, 사회적기업가정신(위험감수, 혁신추구, 사회적가치지향)에 대해

유의한 관계(유의수준 99% 이상)로 나타났다. 이로써 사회적기업가정신과 협조적행동에 가치일치가 매개할 가능성을 예측할 수가 있었다.

3.3 가설검증과 매개효과분석

3.3.1 사회적기업가정신과 협조적행동의 가설검증

연구모형과 가설을 검증하고자 다중회귀분석을 통해서 분석한 결과, 사회적기업가정신이 협조적행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[Table 6] Regression Analysis of Social Entrepreneurship and Cooperative Behavior

Dependent Variable	Independent Variable	S.D	Beta	t-value	p
Cooperative Behavior		2.580		4.797	.000
	Innovativeness	.131	.152	1.667	.048
	Risk-management	.117	.105	1.169	.244
	Social Mission	.179	.367	4.408	.000
R = .525, R2 = .276, Δ R2 = .261, F = 18.267, p = .000					

Table 6의 분석결과를 보면, 종속변수인 협조적행동에 대한 독립변수 혁신추구의 베타계수 0.152(t=1.667, p<0.05)와 사회적가치지향의 베타계수 0.367(t=4.408, p<0.01) 통계적으로 유의한 것으로 밝혀졌다. 하지만 위험감수의 경우 베타계수는 0.105(t=1.169, p>0.01)으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 혁신추구와 사회적가치지향성은 협조적인 행동에 긍정적인 영향을 미치나 위험감수는 협조적인 행동에 긍정적인 영향을 미치지 않기 때문에 부분적으로 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

3.3.2 사회적기업가정신과 가치일치의 가설검증

본 논문의 연구모형과 가설을 검증하고자 다중회귀분석을 통해서 분석한 결과, 사회적기업가정신이 가치일치에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[Table 7] Regression Analysis of Social Entrepreneurship and Value Congruence

Dependent Variable	Independent Variable	S.D	Beta	t-value	p
Value Congruence		.422		.668	.505
	Innovativeness	.021	.268	3.007	.003
	Risk-management	.019	.088	1.005	.317
	Social Mission	.029	.316	3.898	.000
R = .559, R2 = .313, Δ R2 = .298, F = 21.842, p = .000					

Table 7의 분석결과를 보면, 종속변수인 가치일치에

대한 독립변수인 혁신추구의 베타계수 0.268($t=3.007$, $p>0.01$)와 사회적가치지향의 베타계수 0.316($t=3.898$, $p<0.01$)는 통계적으로 유의한 것으로 밝혀졌다. 하지만 위험감수의 경우 베타계수는 0.088($t=1.005$, $p>0.01$)으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

3.3.3 가치일치와 협조적행동의 가설검증

연구모형과 가설을 검증하고자 다중회귀분석을 통해서 분석한 결과, 가치일치와 협조적행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[Table 8] Regression Analysis of Value Congruence and Cooperative Behavior

Dependent Variable	Independent Variable	S.D	Beta	t-value	p
Cooperative Behavior		1.601		13.159	.000
	Value Congruence	.434	.473	6.478	.000
	R= .473, R2 = .223, Δ R2 = .218, F= 41.967, p= .000				

Table 8의 분석결과를 보면, 종속변수인 협조적행동에 대한 독립변수 가치일치의 베타계수 0.473($t=6.478$, $p<0.01$)으로 통계적으로 유의한 것으로 밝혀졌다.

3.3.4 가치일치의 매개효과 검증

연구모형과 가설을 검증하고자 다중회귀분석을 통해서 분석한 결과, 사회적기업가정신(혁신추구성향, 위험감수성향, 사회적가치지향성향)과 협조적행동간의 관계에서 가치일치가 부분매개하는 것으로 나타났다.

[Table 9] Moderating effect Analysis

Independent Variable	Step	R2	F	Beta	t	P
Innovativeness	B=A	.221	41.468	.470	6.440	.000
	C=A	.151	26.065	.389	5.105	.000
	C=B	.223	41.967	.473	6.478	.000
	C=B+A	.249	25.350	.214	2.647	.009
				.372	4.589	.000
Risk management	B=A	.149	25.625	.386	5.062	.000
	C=A	.129	21.613	.359	4.649	.000
	C=B	.223	41.967	.473	6.478	.000
	C=B+A	.260	25.458	.392	5.065	.000
				.207	2.679	.008
Social Mission	B=A	.234	44.556	.484	6.675	.000
	C=A	.237	45.374	.487	6.736	.000
	C=B	.223	41.967	.473	6.478	.000
	C=B+A	.310	32.640	.309	3.927	.000
				.337	4.282	.000

Table 9의 분석결과를 보면, 첫째, 독립변수가 혁신추구성향이고, 매개변수가 가치일치이며, 종속변수가 협조적행동일 때 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 각 식의 베타계수가 모두 유의하나 4번째 회귀식의 혁신추구성향의 베타계수($Beta=0.214$ $t=2.647$ $p<0.1$)가 2번째 회귀식의 혁신추구성향의 베타계수($Beta=0.389$ $t=5.105$ $p<0.1$)보다 적으므로 혁신추구성향은 협조적행동과 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

둘째, 독립변수가 위험감수성향이고, 매개변수가 가치일치이며, 종속변수가 협조적행동일 때 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 베타계수가 유의하며 4번째 회귀식의 베타계수($Beta=0.392$, $t=5.065$, $p<0.1$)가 2번째 회귀식의 베타계수($Beta=0.359$ $t=4.649$ $p<0.1$)보다 적으므로 위험감수성향은 협조적행동과 관계를 매개하지 않는 것으로 나타났다.

셋째, 독립변수가 사회적가치지향성이고, 매개변수가 가치일치이며, 종속변수가 협조적행동일 때 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 베타계수가 모두 유의하며 4번째 회귀식의 베타계수($Beta=.309$ $t=3.927$ $p<0.1$)가 2번째 회귀식의 베타계수($Beta=.487$ $t=6.736$ $p<0.1$)보다 적으므로 혁신추구성향은 협조적행동과 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

결과적으로 독립변수가 사회적기업가정신이고, 매개변수가 가치일치인 경우, 종속변수가 협조적행동에서 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 사회적기업가정신이 높을수록 가치일치가 높아지고 이를 통해 협조적행동이 높아진다고 할 수 있다.

4. 결론

4.1 연구의 요약 및 논의

본 연구는 비영리조직의 구성원의 사회적기업가정신이 가치일치를 매개로 협조적행동에 미치는 영향관계를 검증하는데 초점을 두었다. 결과를 요약하면 첫째, 구성원의 혁신추구성향과 사회적가치지향성은 가치일치와 협조적행동에 대하여 채택되었으나 위험감수성은 기각되었다. 둘째, 가치일치가 협조적행동에 영향을 미치는 것으로 채택되었다. 셋째, 사회적기업가정신이 협조적 행동에 영향을 미치는 것으로 채택되었다. 넷째, 사회적기업가정신과 협조적행동에 가치일치가 부분매개하는 것으로 채택되었다.

연구의 결과는 대체적으로 선행연구의 맥락과 같이하고 있으나 일부에서 다른 결과가 나타났다. 그 내용을 보

면 첫째, 사회적기업가정신의 구성요소는 혁신지향성, 위험감수성, 사회적가치지향성으로 3가지는 채택되었으나 진취성은 채택되지 않았다. 이는 배귀희[9]의 사회적기업가를 대상으로 연구한 선행연구에서 제시한 사회적기업가정신의 구성요소를 4가지로 보았으나 비영리 사회복지조직에서의 사회적기업가정신은 혁신지향성, 위험감수성, 사회적가치지향성이 유효한 것을 지지하고 있다. 둘째, 사회적기업가정신과 협조적행동과의 관계에서 사회적기업가정신의 혁신추구성향과 사회적가치지향성은 협조적행동에 긍정적인 영향을 미쳤으나 위험감수성향은 영향을 미치지 못했다. 이는 선행연구에서 Prabhu[2]가 위험추진이나 위험감수성향이 영리기업과 비영리조직이 다르며 사회적 변화에 대한 도전과 신념 등이 학습경험에 좌우된다는 내용을 본 연구결과에서도 똑 같이 뒷받침하고 있다.

셋째, 가치일치와 협조적행동과의 관계에서 가치일치가 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 김혜정[23]이 비영리 사회복지조직 구성원의 가치일치가 조직몰입, 이직의도를 줄이고 조직성과에 영향을 준다는 연구를 지지하고 있다. 이는 비영리 사회복지조직을 조직과 구성원의 가치가 일치할 때 조직에서의 구성원의 개인적성향이 조직의 관점에서의 협조적인 행동을 유발할 수 있다는 것을 보여준다.

넷째, 가치일치의 매개효과와 관련하여 선행연구는 없었으나 본 연구에서 사회적기업가정신이 협조적행동간의 가치일치는 부분 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 사회적기업가정신이 높을수록 가치일치가 높아지고 이를 통해 협조적행동이 높아진다고 해석할 수 있다.

따라서 조직 구성원들의 협조적행동을 강화시키기 위해서 가치일치가 중요하며 조직구성원들과 가치공유와 소통하기 위한 노력이 필요하다는 것과 사회적기업가정신을 갖춘 직원을 채용하거나 직원교육을 강화하는 노력이 필요하다는 것을 알게 되었다는 점에서 본 연구의 학문적 및 실무적공헌과 의의를 각각 갖는다.

4.2 향후의 제언

후속연구에서는 비영리 사회복지조직 구성원을 대상으로 하는 다양한 변수와의 관계성을 함께 검토하여 실제적으로 적용하는데 도움이 되는 근거(Fact)를 찾고 적용하는 시도가 필요하다. 예를들면 최근 박성훈·김동준 [25]의 선행연구에서 살펴본 독립변수로 사용된 심리적 임파워먼트와 매개변수로 사용된 비전공유, 조직신뢰, 종속변수인 조직시민행동 등을 통해 사회복지조직의 조직문화 및 태도를 기초로 확대노력이 필요하며 사회복지조직 뿐만아니라 사회적경제조직을 포괄하는 노력이 요구

된다.

References

- [1] Paine, J. B., & Organ, D. W. "The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations". *Human Resource Management Review*, 10(1), pp.45-59. 2000. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00038-8](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00038-8)
- [2] Prabhu, G. N., "Social Entrepreneurial Leader -ship. *Career Development International*", 4(3), pp.140-145. 1999. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/13620439910262796>
- [3] Meyer, J. P. and N. J. Allen, "A Three component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), pp.61-89. 1991. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- [4] Dae-Yong, Chung., "A Study the social entrepreneur and social entrepreneurship". *The Korea Entrepreneurship Society*, 1(2), pp.2-16. 2006.
- [5] Cornwall, J. R. & Perلمان, B., "Organizational entrepreneurship", Home wood, Ill, Irwin. 1990.
- [6] Peredo, A. M. & McLean, M., "Social Entrepreneurship: A Critical Review of the Concept", *Journal of World Business*, 41(4), pp. 56-6. 2006. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2005.10.007>
- [7] Yong-Tak, Lee., "Social entrepreneurship and performance and on the relevance of the research", *Human Resource Management Research*, 18(3), pp.129-150. 2011.
- [8] Weerawardena, J. & Sullivan Mort, G., "Investigation Social Entrepreneurship: a Multidimensional Model", *Journal of World Business*, 41, pp.21-35. 2006. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.001>
- [9] Gwi-Hui, Bae., "A Study on the new concept of social enterprises process: focusing on structural equation model", *Korea Policy and Society Newsletter*, 15(2) pp.199-227. 2011.
- [10] Sullivan Mort, G., & Weerawardena, J. & Carnegie, K. "Social Entrepreneurship: Toward Conceptualization. *International*", *Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1), pp.76-88. 2003. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/nvsm.202>
- [11] I-Jun, Jung & Gyu-Mi, Kwon & Seong-Sik, Bak., "Entrepreneurship and performance: in partnership with

- non-profit organizations focused on the moderating effect", Korean Academic Association of Business Administration, 4, pp.73-95. 2007.
- [12] Eun-Ha, Jeong & Mi-Seon, Eom "Chief Executive Officer of the entrepreneurial spirit of innovative social services organization impact on business behavior", Human Resource Management Research, 20(2), pp.199-245. 2012.
- [13] Sung-Hee Jang., "The Effects of Internal, External Environment and Entrepreneurship on the Performance of Social Enterprise: Focused on the Network Activity", Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society 12(11), pp.4801-4811, 2011
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4801>
- [14] Cazier, J. A., "The Relationship among Value Congruence, Trust and Behavioral Intentions in E-Business", Arizona State University, 2004.
- [15] Rokeach, M., "The Nature of Human Values, New York: The Free Press", pp.282-296. 1973.
- [16] Chatman, J., "Improving Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", Academy of Management Review, 14(1), pp. 333-349. 1989
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1989.4279063>
- [17] Kyung-Soo, Kim, & Gong-Su, Kim., "the unity of the individual and the organization: the socialization of interns system organization and effect on the result of the operation", Marketing Research, 27(4), pp.1003-1024. 1998.
- [18] Oreilly, C., & Chatman, J. "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", Journal of Applied Psychology, 71, pp.492-499. 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- [19] Myeong-Ho, Jeong & Ji-Hye, Pak & Hyeong-Gu, Kim & Hong-Seok, Oh., "supportive social relationships and behavior: group and organizational level through the multi-layered analysis of the nature of the relationship", "HR Research", 16(4), pp.41-74. 2008.
- [20] Young-Bok, Cho & Kyung-Won, Kim., "Social network characteristics of job performance and Study on the Effects of cooperative behavior", Human Resource Management Research Article, 18(1). pp.87-110. 2011.
- [21] Sun-Deok, Cheon., "A Study about Influence on Job Stress Factors with Leader-Member Exchange, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Turnover", Tourism Research Journal, 20(1) pp.17-34 2006.
- [22] Meglino, B., Ravlin, E., & Adkins, C., "A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes", Journal of Applied Psychology, 74, pp. 424-432. 1989.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.424>
- [23] Hye-Jeong, Kim "Private-fitness value liver tissue Study on the Effect of Organizational Commitment", Ewha Womans University, a master's degree thesis, 2004
- [24] Jin-Seop, Song and Tae-Yong, Yu., "between the value of the individual and the organization meets the individual's impact on attitudes and behavior", Korea Journal of Industrial and Organizational Psychology, 18(2), pp.361-384. 2005.
- [25] Sung-Hoon, Park & Dong-Jun, Kim, "social enterprise organizational citizenship behavior and its antecedents match for the moderating effects of shared vision and values", Human Resource Management Research, 18(3), pp.25-54. 2011.
- [26] Hak-Soo, Kim., & Sang-Sun, Kwon., "Personal and Job Characteristics Study on the Effects of cooperative behavior: the mediating effect of psychological empowerment and individual -organizational values match, the moderating effect of collectivist values", Journal of Business
- [27] Baron, B. M. & Kenny, D. A. "The Moderator, Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", Journal of Personality and Social Psychology, 1986.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

정대용(Dae-Yong Chung)

[정회원]



- 1988년 12월 : 고려대학교 경영학 박사
- 1983년 3월 ~ 현재 : 숭실대 벤처중소기업학부 교수
- 1993년 12월 ~ 1995년 7월 : 미국 펜실베이니아대학교 와튼스쿨 방문교수
- 2001년 8월 ~ 2002년 7월 : 미국 케네소우주립대학교 초빙교수
- 2007년 7월 ~ 2008년 12월 : 한국창업학회 회장

<관심분야>

기업가정신, 창업전략, 사회적기업, 사회적자본, 리더십

김 태 현(Tai-Hyun Kim)

[정회원]



- 1996년 2월 : 송실대학교 사회사업학과 (문학사)
- 2005년 8월 : 송실대학교 대학원 사회사업학과 (문학석사)
- 2011년 2월 : 송실대학교 대학원 벤처중소기업학과 박사수료
- 1996년 1월 ~ 2007년 10월 : 사랑의복지재단 및 반포종합사회복지관 근무
- 2007년 11월 ~ 2010년 5월 : 한국경영기술건설컨트협회 인증센터 전문위원 근무
- 2010년 6월 ~ 2012년 9월 : [건설팅법인] 기업과사회경영연구소 대표이사
- 2012년 10월 ~ 현재 : 송파사회적경제허브센터 센터장

<관심분야>

기업가정신, 창업전략, 사회적기업, 사회복지, 리더십