

사회적기업 종사자의 비전공유가 조직사회화에 미치는 영향

— 조직건강을 매개로 —

천한슬* · 조영복** · 이나영***

<요 약>

우리나라에서 사회적기업은 양적 성장에도 불구하고 대체적으로 영세한 규모, 경영 역량과 기술 부족의 문제, 취약한 자원 확보 능력의 문제를 갖고 있으며, 이에 따라 사회적기업의 지속가능성에 대한 우려가 제기되고 있다. 그러나 이러한 환경 속에서도 영리기업과 차별화되는 사회적기업만의 특성은 사회적 미션을 갖고 있다는 점이다. 또한 사회적기업은 취약계층 근로자와 일반근로자가 함께 공존하는 특성을 지니며, 취약계층의 자립을 돕는 역할을 한다. 이러한 특성에 따라 사회적기업에서 조직구성원의 성공적인 조직사회화는 중요한 요소이다. 본 연구는 사회적기업의 사회적 미션이 비전공유를 통해서 사회적기업만의 경쟁력으로 활용될 수 있으며, 조직구성원의 조직사회화에도 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 보고 비전공유와 조직사회화 간의 관계를 연구하고자 하였으며, 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 조직건강의 매개효과를 밝히고자 하였다. 156명의 부산, 대구 소재 사회적기업 종사자들을 대상으로 실시한 조사 결과, 비전공유는 조직건강 및 조직사회화에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 조직건강의 하위요소 중 활기와 공동체지향이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 조직의 비전이 공유될수록 자신이 속한 조직이 건강하다고 인식하며, 이를 통해 성공적인 조직사회화를 이룰 수 있음을 알 수 있었다. 본 연구를 바탕으로 취약계층을 포함한 사회적기업 조직구성원의 성공적인 조직사회화를 위한 방안을 제시할 수 있었다. 마지막으로 본 연구의 한계를 제시하였다.

핵심주제어: 사회적기업, 비전공유, 조직건강, 환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향, 조직사회화

논문접수일: 2018년 02월 14일 수정일: 2018년 02월 27일 게재확정일: 2018년 02월 27일

* 부산대학교 사회적기업학전공 석사, chs_7@naver.com

** 부산대학교 사회적기업학전공 교수, ybcho@pusan.ac.kr

*** 부산대학교 사회적기업학전공 계약교수(교신저자), nylee@pusan.ac.kr

I. 서 론

우리나라에서 사회적기업은 2007년 제정된 「사회적기업육성법」을 바탕으로 정부 주도하에 성장하고 있으며, 정부는 사회적기업의 성장과 육성을 위하여 다양한 지원을 하고 있다. 사회적기업에 대한 정책적인 지원과 사회적 관심이 증가함에 따라 2007년 55개의 최초의 사회적기업이 등장한 이래, 2017년 11월 기준, 1,856개의 사회적기업이 활동 중으로 10년 만에 37배의 양적 확대가 이루어졌다.

하지만 우리나라 사회적기업은 영세한 규모, 경영 역량과 기술 부족, 취약한 자원 확보 능력 등의 문제를 갖고 있으며, 이에 따라 사회적기업의 지속가능성에 대한 우려가 제기되고 있다.

사회적기업은 사회문제를 기업의 방식으로 해결하는 조직이다. 수익창출을 위해 끊임없이 노력하는 영리기업과는 달리, 사회적기업은 사회적 문제를 인식하고 그것을 해결하고자 하는 사회적 미션을 최우선 가치로 삼고 있다. 사회적기업이 가치로 내걸고 있는 사회적 문제 인식과 해결이라는 사회적 목적은 조직 외부의 고객을 비롯한 다양한 이해관계자들로부터 공감과 지지를 이끌어내는 한편, 조직 내부적으로 비전을 정립하고 공유함으로써 영리기업과 차별화되는 경쟁력이 될 수 있다.

비전은 미래 조직의 이상적 상태를 위해 조직구성원들이 어떻게 행동하고 상호작용하여야 하는가에 대한 신념이다(Strange & Mumford, 2005). 비전은 조직의 생존에 있어 매우 중요한 요소이며, 명문화나 선언 그 자체로 효과를 나타내는 것이 아니라, 조직 내에서 소통되고 공유되어야 한다. 조직구성원들에게 공유되지 못한 비전은 조직의 미래 지향점으로서의 역할을 수행할 수 없기 때문이다(Nanus, 1992).

사회적 목적과 경제적 목적을 동시에 추구하

는 사회적기업의 특수성을 고려해할 때, 조직의 비전공유는 어느 조직보다 중요하게 다루어져야 할 것이다. 우리나라에서 사회적기업의 역사는 10년으로 길지 않으며, 여전히 사회적기업이 추구하는 목적이나 정체성에 대한 사회적 인식과 공감감이 부족하기 때문이다. 사회적기업 내부의 조직구성원들은 자신이 속한 조직이 기존의 전통적인 영리기업이나 비영리조직이 추구하고자 했던 목표와는 다른 특수한 사회적 목적을 지닌 조직임을 인식하고 있어야 하며, 조직의 목표 달성과정에 앞서 조직의 비전은 조직구성원들에게 적절히 소통되고 충분히 납득되어야 한다. 사회적기업이 조직비전을 내부의 조직구성원들과 공유하지 못한다면, 외부로부터의 공감대 형성은 더욱 어렵고 막연한 선언에 그칠 것이기 때문이다.

사회적기업이 가지는 또 다른 특성은 조직구성성에 있다. 일반적으로 사회적기업은 일반시장에서 취업이 어려운 취약계층 근로자와 일반 근로자가 공존하는 특징을 가진다. 사회적기업의 근로자 또한 여타의 근로자들과 마찬가지로 새로운 조직에 진입한 후에는 반드시 새로운 환경을 이해하고 이에 대한 의미를 형성해 나가는 조직 사회화의 과정을 거치게 되는데(Gruman, Saks, & Zweig, 2006), 사회적기업은 고령자, 장애인, 장기 실업자, 경력단절여성 등 다양한 취업 취약계층과 그렇지 않은 일반 근로자가 동일한 현장에서 업무를 수행함에 따라 상호 간 어려움을 겪게 된다. 조직구성원 간의 서로 다른 환경에 따라 대인관계에서 갈등이 발생하기도 하며, 상대적으로 취업 경험이 부족한 취약계층 근로자와 일반 근로자의 역량 차이 등으로 인한 어려움도 발생하게 된다.

2017년 7월 말 기준, 우리나라의 사회적기업 유형 현황을 보면 취약계층을 대상으로 안정적이고 지속적인 일자리를 제공하고자 하는 일자리 제공형 사회적기업이 전체 사회적기업의 69.1%

로 매우 높은 비중을 차지하고 있다. 취약계층에 대한 사회서비스 제공과 취약계층에 대한 일자리 제공을 동시에 목적으로 취하는 혼합형 사회적기업까지 합산한다면 1,779개의 사회적기업 중 78.8%가 취약계층에 대한 안정적인고 지속적인 일자리 제공을 그 목적으로 하고 있음을 알 수 있다(한국사회적기업진흥원, 2017). 뿐만 아니라, 다른 유형의 사회적기업 또한 정부의 일자리창출사업에 따른 인건비 지원의 요건을 충족하기 위해서 취약계층 근로자를 다수 고용하고 있기 때문에 사회적기업 분야에서 조직구성원의 조직사회화는 매우 중요하게 다루어져야하는 인적자원관리의 요소이다.

이탈리아의 사회적 협동조합 근로자를 대상으로 한 선행연구에 따르면, 조직 만족과 관련해서 임금수준, 고용보장과 같은 외재적 요인에 의해 동기가 부여된 근로자의 만족은 낮은 반면, 동료-상사와의 관계, 자존감 등 이타주의적이고 관계 중심적인 내재적 동기에 가치를 두는 근로자일 수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다(Depedri, Tortia, & Carrpita, 2010). 우리나라 사회적기업 중 일반 영리기업과 동일한 수준의 경제적 보상, 복리후생을 제공할 수 있는 곳은 일부에 불과한 현실에서, 사회적기업은 비록 외재적 요인을 통한 보상이 어려울지라도 사회적기업만의 비전공유 등 내재적 요인을 활용함으로써 조직구성원의 조직사회화를 향상시킬 수 있는 방안을 생각 해볼 수 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 비전공유와 함께 조직사회화에 영향을 줄 수 있는 조직 환경의 차원에서 조직건강을 연구하였다. 이는 조직차원의 내재적 동기 부여의 요인으로써 조직 내부 환경 중 조직건강이라는 변수가 사회적기업의 조직사회화에 긍정적인 영향을 가져다 줄 것으로 보았기 때문이다.

본 연구는 사회적기업에서 비전공유가 조직사회화에 미치는 영향 및 조직건강의 매개효과를

규명함으로써 사회적기업의 성공적인 조직사회화 방안을 제시하고자 하였으며, 궁극적으로 명확한 비전을 바탕으로 조직구성원의 성공적인 조직사회화를 도움으로써 질 좋은 일자리를 창출해 나가는 건강한 사회적기업 육성과 발전에 기여하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 사회적기업의 개념과 현황

사회적기업은 사회적 경제에 의한 새로운 기업의 형태로서, 이윤을 추구하는 기업의 특성과 공공성을 우선시하는 사회적 특성을 모두 포함하고 있다. 즉, 사회적기업은 이윤의 극대화를 추구하는 전통적인 기업관과 사회서비스의 창출을 목표로 하는 사회적·공익적 목적을 동시에 지닌 제3의 경제주체이다(조영복·양용희·김혜원, 2008).

우리나라에 사회적기업 개념이 등장하기 시작한 것은 1997년에 발생한 외환위기 이후 소득 양극화와 실업의 문제를 해결하기 위한 대안을 모색하면서부터이다. 경제성장의 둔화, 산업구조의 변화에 따라 고용창출이 감소하고, 급속한 고령화 등의 사회문제로 인해 사회서비스에 대한 수요가 급증하면서 이를 해결하기 위한 새로운 일자리 창출 대안이 필요하였다. 이에 정부는 대규모 공공근로사업을 실시하였는데, 이는 정부의 재정지원 여부에 따라 좌우되는 임시직, 저임금의 질 낮은 일자리로 지속적이고 안정적인 일자리를 제공하는 데는 한계가 있었다. 이후 정부는 적극적 고용창출전략의 일환으로 2003년부터 간병, 요양, 장애인 복지 등 사회서비스 부문을 대상으로 하는 사회적 일자리 창출사업을 실시하였고 2004년에는 이를 범정부 차원으로 확대하

였다. 하지만 이 또한 단기·임시직의 저임금 일자리만을 창출한다는 문제점을 지적받아 왔다.

이에 따라 고용노동부를 중심으로 사회적 일자리의 지속가능성 제고와 양질의 사회서비스 제공이라는 두 가지 목표를 동시에 달성하기 위한 방안으로 사회적기업의 도입이 논의되기 시작하였으며, 그 결과 2007년 1월 「사회적기업 육성법」이 제정되고, 같은 해 7월 1일 시행됨에 따라 우리나라에 사회적기업이 등장하게 되었다. 사회적기업의 법적 정의는 「사회적기업 육성법」에 따라, ‘취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 제7조에 따라 인증 받은 자’이다.

사회적기업에서 ‘사회적’이라는 것은 사회문제에 관심을 가지고, 이를 해결하기 위해 접근하며, 해당 문제 해결뿐만 아니라 그 과정 전반에 걸쳐 사회에 긍정적인 영향을 미치는 선순환적인 방식을 추구한다는 개념으로 이해할 수 있다. 영리기업이 주주를 위해 경제적 이윤 추구를 근원적인 목적으로 하는 것과는 달리, 사회적기업은 취약계층에게 ‘질 좋은’ 일자리를 창출하고, 취약계층에게 사회서비스를 제공하는 등의 사회적 목적을 추구하며, 비영리조직과 달리 이를 자발적이고, 지속적으로 수행하기 위한 수단으로 기업 경영방식을 취한다는 점에서 영리기업과는 차이가 있다.

한국의 사회적기업 현황을 살펴보면, 우리나라에서 사회적기업은 2007년 「사회적기업 육성법」 시행 이후, 정부의 다양한 육성지원 및 재정지원

을 바탕으로 성장하고 있다. 2007년 55개의 사회적기업 인증을 시작으로 2017년 7월말 기준, 전국에 1,779개의 사회적기업이 고용노동부의 사회적기업 인증을 획득하여 활동 중이며, 사회적 목적 실현 유형별 현황은 <표 1>과 같다.

사회적기업의 일자리 창출 현황은 2007년 2,539명의 고용 창출을 시작으로 2016년 11월 기준 사회적기업 근로자는 36,858명에 달하며, 이 중 취약계층 근로자는 22,647명이다(한국사회적기업진흥원, 2017). 이처럼 사회적기업은 일자리 창출 전반에 긍정적 영향을 미치고 있으며, 특히 취약계층을 대상으로 하는 일자리 제공에 많은 노력과 성과를 보이고 있다.

그러나 우리나라에서 사회적기업은 양적 성장 추세 및 일자리 창출 성과에도 불구하고, 질적 성장의 측면에 대해서는 미흡하다는 지적이 제기되고 있다. 특히, 고용노동부(2012)의 사회적기업 실태 조사 연구보고서에 따르면 그동안 사회적기업의 양적 성장 목표 달성에 치중하여 정작 인적자본 육성 과제에는 미흡하였다고 밝혔으며, 이 보고서는 소셜미션 교육, 사회적 목적에 대한 비전 및 윤리의식, 커뮤니케이션 역량 등에 관한 내용이 필요하며, 이는 사회적기업가 뿐만 아니라 사회적기업의 조기구성원들 모두에게 필요한 역량이라고 밝혔다.

사회적기업은 그 활동이 궁극적으로는 취약계층 근로자들을 삶의 주체로서 변화시키려는 관점을 지녀야 하며, 취약계층의 공동체 통합과 동시에 주체성을 가진 인간으로서의 권한강화, 변화 노력은 사회적기업의 중요한 정체성이 되어야 한다(이인재, 2010).

<표 1> 사회적기업의 사회적 목적에 따른 분류 현황

일자리제공형	사회서비스제공형	지역사회공헌형	혼합형	기타형
1,171개소(70.0%)	103개소(6.2%)	62개소(3.7%)	169개소(10.1%)	167개소(10.0%)

출처: 한국사회적기업진흥원(2017)

2. 비전공유

비전은 미래에 성취하고자 하는 이상적 목표 (Conger, 1999), 미래의 이상적 이미지(Kouzes & Posner, 1987), 조직이 달성해야 하는 목표의 이미지(Baum, Locke & Kirkpatrick, 1998)이다. Collins & Porras(1998)는 비전은 두 가지 주요 요소로 구성된다고 하였는데, 하나는 경영철학이며, 또 다른 하나는 생생한 이미지이다. 경영철학은 원칙, 가치, 신조 등의 근본적인 동기로서 행동의 지침이 되며 이러한 경영철학으로부터 비전이 시작된다고 보았다. 그리고 이러한 경영철학은 조직 발전 단계의 전반에 있어 조직의 의사결정, 조직의 정책, 조직의 행위들에 녹아들어 조직구성원에게 생생한 이미지라는 도구를 통해 전달되는 것으로 보았다.

비전에 관한 연구는 리더십, 전략, 조직변화 분야에서 다루어져왔으며(Larwood, Falbe, Kriger, & Miesing, 1995) 비전을 조직의 문화를 바꾸는 리더십의 한 형태라고 보고(Hunt 1991), 비전 리더십(Nanus, 1992), 카리스마 리더십(Conger & Kanungo, 1998), 변혁적 리더십(Bass, 1985), 전략적 리더십(Finkelstein & Hambrick, 1996)의 분야에서 연구되어 왔다. 전략 분야에서는 조직 비전이 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구(Larwood, Falbe, Kriger, & Miesing, 1995) 등이 이루어졌다. 조직변화 분야에서는 변화에 대한 성공적인 수행 방안으로 비전의 중요성을 지적하고 있다(Kotter, 1996; Kotter & Cohen, 2002).

이처럼 조직 경영의 전 분야에 걸쳐 비전은 매우 중요한 요소이다. 비전은 존재 그 자체가 아니라, 조직의 환경과 잘 부합하여 조직구성원과 공유되어야만 영향력을 발휘한다. 많은 기업에서 비전을 공식화하고 있지만 비전의 공식화가 비전 커뮤니케이션의 전부가 될 수 없으며(윤

정구, 2010), 아무리 좋은 비전이라도 조직구성원이 비전을 이해하고, 실행하지 않으면 무의미한 것이다(류성민 · 권정숙, 2009). 명확한 비전을 가지고 대학생활을 하는 학생일수록 학교생활에 대한 만족감, 열정, 소속감이 강한 반면 학교생활 속의 좌절 상황에서 포기하지 않는다(변상우 · 허갑수, 2014).

Tsai & Ghoshal(1998)은 비전공유를 조직구성원들이 집단적인 목표와 열망을 가지는 것으로 정의하였으며, Kotter(1996)는 조직의 변화단계를 제시한 연구에서 비전의 내용뿐만 아니라 조직구성원의 공감 형성이 중요하다고 하였다. 비전은 많은 사람들이 공유하고 수용하기 전에는 공허한 꿈에 불과할 뿐이며, 많은 사람들이 공유하고 수용한 이후에야 비로소 조직을 변화시키고 의도한 방향으로 움직일 수 있는 힘을 획득하게 되는 것이다(Nanus, 1992).

사회적기업 관련 연구에서 Galera & Borzaga (2009)는 사회적기업가의 개인적 특성으로 사회를 변화시키고자 하는 비전을 꼽았다. Bull(2007)은 비전과 전략이 사회적기업의 주요 강점 영역임을 주장하였으며, 주규하 · 김왕의(2015)는 사회적기업가의 비전 리더십이 조직구성원의 성과와 응집력에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이용재(2012)는 사회적기업 관리자의 역할로 조직의 비전공유를 위한 노력을 강조하면서, 사회적기업 특수성에 기인하여 조직의 비전을 알고 조직과 가치가 일치하는 사람이 채용될 수 있도록 선발과정에서의 노력이 필요하다고 하였다.

사회적기업에서 비전과 비전공유에 관한 선행 연구는 다음과 같다.

Galera & Borzaga(2009)는 개인적 특성으로서 사회를 변화시키고자 하는 비전을 사회적기업가의 특성으로 제시한 바 있으며, Bull(2007)은 영국 북서부지방 사회적기업을 대상으로 한 사회적기업 성과측정에 관한 연구에서 사회적기업의

평가 단계 중 하나로 비전을 제시하였으며, 비전과 전략이 사회적기업의 주요 강점 영역임을 밝혔다. 또한 사회적기업가가 지속적으로 조직의 비전 달성에 집중하고 있으며, 비전은 계획 및 전략수립과 관련 있는 것이라 하였다.

국내에서 사회적기업 분야에서 비전에 관한 연구는 아직까지 미진한 수준이나, 사회적 미션 지향(강은나, 2011), 비전공유(박성훈·김동준, 2011; 이용재, 2012), 비전 리더십(주규하·김왕의, 2015)등에 관한 연구가 일부 진행되어 왔다.

선행연구의 결과를 살펴보면, 주규하·김왕의(2015)는 비전 리더십의 영향을 받은 조직의 응집력은 조직구성원이 목표달성을 위한 적극적인 활동을 하도록 자극할 것이라 하였으며, 특히 사회적기업이 가지는 사회적 가치실현이라는 비전을 공유한 구성원이라면 더욱 많은 영향을 받게 될 것이라 하였다. 실증연구 결과, 사회적기업가의 비전 리더십은 구성원의 과업성과 및 역할의 행동인 맥락성과에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 사회적기업가의 비전 리더십은 사회적기업 구성원의 응집력도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이용재(2012)는 사회적기업의 비전공유, 가치일치가 조직구성원의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구에서, 사회적기업 관리자의 역할로 조직의 비전공유를 위한 노력을 제시하였으며, 사회적기업은 일자리 제공의 단순 수혜자가 아닌 조직의 비전을 알고 조직과 가치가 일치하는 사람이 채용될 수 있도록 선발과정에서의 노력 또한 필요하다고 하였다. 실증연구 결과에서도 조직비전이 조직구성원에게 공유될수록, 조직과 조직구성원의 가치일치의 정도가 높을수록 조직시민행동이 활발히 나타난다는 것을 밝혔다.

박성훈·김동준(2011)은 금전적 보상이 충분하게 제공되지 못하고 조직구성원에 대한 다양한 보상 체계가 미흡한 사회적기업에서 조직의 경

쟁력을 확보할 수 있는 방법의 하나로 조직시민행동에 주목하였다. 또한 사회적기업 조직구성원의 조직시민행동을 높이는 선행요인에 관한 연구에서, 비전공유와 가치일치를 제시하였다. 연구결과, 사회적기업에서 비전공유와 가치일치가 절차공정성, 조직후원인식, 감성기반 신뢰와 조직시민행동에 미치는 효과를 강화시키는 것으로 나타났다.

강은나(2011)는 사회적기업 근로자의 직무요구와 직장만족 간의 관계와 고용불안정성과 직장만족 간의 관계에서 사회적 미션 지향성의 조절 효과를 검증한 바 있다.

이현주(2015)는 노인 사회적기업의 성공요인을 분석한 연구에서, 전략적 요인(신뢰기반 마케팅, 홍보, 과학적 관리체계), 조직적 요인(노인의 풍부한 경험과 기술, 외부자원의 활용, 민주적 의사소통), 사회적 네트워크 요인(상위 조직과의 연계·협력, 사회적 자원과의 호혜관계 형성)과 함께 사회적 기업가정신 요인으로써 위험 감수성, 사회적 가치 지향, 경영철학과 조직비전의 제시를 사회적기업의 성공요인으로 꼽았다.

또한 사회적기업과 유사한 비영리조직 분야에서의 비전 관련 선행연구에서도 사회적으로 유용한 일, 다른 사람들을 도울 수 있는 의미 있는 일을 통해 형성되는 조직구성원의 보람과 자부심이 직장만족에 영향을 미친다는 연구 결과도 보고되고 있다(Benz, 2005; Kim & Lee, 2007).

3. 조직사회화

조직사회화는 여러 연구자들에 의해 다양하게 정의되어 왔다. Van Maanen & Schein(1979)은 조직사회화를 개인이 필요한 사회적 지식과 기술을 습득하는 과정으로 보았으며, Schein(1968)은 조직사회화란 조직 생활에 필요한 역할을 익히고 조직에서 중시하는 것을 조직구성원이 실

제로 중요하게 여기도록 학습하고 훈련하는 과정이라 하였다.

Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, & Klein(1994)은 조직사회화의 과정을 여섯 가지 요소로 구분하였는데, 첫째는 조직의 목적과 가치이다. 조직의 목적과 가치는 조직구성원이 조직에 내재된 비공식적이고 암묵적인 기준뿐만 아니라 조직의 공식적 목적과 가치를 이해하는 것을 의미한다. 둘째는 조직 언어이다. 조직 언어는 직무에 요구되는 기술 언어를 포함하여, 조직에서 사용되는 약어나 은어 및 전문 언어를 이해하고 있는 정도이다. 세 번째는 조직 내 정치에 관한 내용이다. 조직 내 정치는 조직구성원이 조직에서의 공식적 혹은 비공식적 관계와 권력 구조에 관한 정보를 이해하는 것이다. 네 번째는 조직 역사 관한 내용이다. 조직의 배경과 역사를 이해함에 따라 특정한 상황에서 적합한 행동이 무엇인지를 알게 된다는 것을 의미한다. 다섯 번째는 직무 수행 숙달이다. 직무수행 숙달은 조직구성원 개인이 직무에서 요구하는 과업 내용을 완전히 학습하는 것이다. 여섯 번째는 대인관계이다. 조직구성원들 간의 대인관계는 조직사회화에 매우 중요한 요소이다. 조직 내 업무에 따른 관계를 비롯하여 성격이나 흥미에 따라 결성된 조직 내의 관계 또한 조직사회화에 중요한 내용이 된다.

Chao et al.(1994)의 여섯 가지 조직사회화 내용은 서로 상호 독립적이기에 이를 사용하는 연구자들은 해당 도구를 모두 활용하지 않고 필요한 영역만을 활용한다(Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007). 즉, 본 연구는 Chao et al.(1994)이 제시한 여섯 가지의 조직사회화 내용 중, 우리나라 사회적기업의 환경에서 연구에 적합하다고 판단되며, 조직사회화 과정에서 가장 많이 다루어지는 영역인 조직의 목적과 가치, 직무수행 숙달, 대인관계의 세 영역을 중심

으로 살펴보고자 한다.

조직사회화에 관련된 선행연구를 살펴보면, 김지미·박혜자·이선혜(2012)는 임상간호사의 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구에서 조직시민행동이 조직사회화의 내용 영역에서 대인관계, 조직 정치, 조직의 목표와 가치, 조직 역사와 정(+)적 상관관계를 가지는 것으로 밝혔다. 이 연구는 연구의 대상을 경력 5년 전후로 나누어 분석하였는데 특히 5년을 초과하는 경력을 가진 조직구성원의 경우, 조직의 목표와 가치의 영향력이 매우 크게 나타났다. 이는 조직 목표와 가치에 조직구성원의 공유된 믿음이 전제되어야 한다는 것은 초기의 조직사회화뿐만 아니라 지속적인 재사회화 과정에서도 여전히 중요하다는 것을 나타내는 결과라고 하였다.

Ostroff & Koziowski(1992)는 신입사원을 대상으로 한 연구에서 신입사원들이 조직 자체에 대한 정보보다는 자신의 업무, 역할에 대한 정보를 더 얻고자 한다는 것을 밝혔으며, 다양한 정보의 획득은 신입사원의 직무숙달 정도를 높게 하며, 이는 결국 조직사회화에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Saks & Ashforth(1997)는 신입사원의 조직사회화 행동에 영향을 주는 요인으로 자기관리역량을 제시하였고, 연구 결과 자기관리역량은 신입사원의 일반적인 불안과 스트레스, 내적인 동기, 업무대처능력, 과제에 대한 불안과 관련이 있는 것으로 나타났다.

Gruman et al.(2006)의 연구에서 주도적 성격의 하나인 조직구성원의 선도적 행위가 자기효능감과 조직사회화 전략과의 관계에서 부분 매개효과를 나타내며, 자기효능감과 긍정적 영향을 가지는 것으로 밝혔다.

오진주·김진모(2014)는 조직사회화에 관한 문헌 연구를 통해 조직사회화에 영향을 미치는 개인차원 및 조직차원의 선행요인을 탐색한 연구

에서, 개인차원의 영향 요인 중 자기효능감, 주도적 성격, 학습의 정도와 정보추구 행동이 조직 사회화에 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 같은 연구에서 조직사회화에 영향을 미치는 조직차원의 영향 요인으로는 업무만족, 업무처리방식과 업무 시스템의 설계가 있다고 하였다.

옥주영·탁진국(2003)은 신입과 기존 경력자 모두를 대상으로 한 연구에서 개인변인(자기관리능력, 통제위치, 자기존중감, 경험에 대한 개방성, 모호성에 관한 인내)과 환경변인(조직사회화 전략, 직무특성)이 조직사회화에 미치는 영향을 살펴본 결과, 환경 변인인 조직사회화 전략과 직무특성이 조직사회화에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 개인변인 중에서는 자기존중감, 경험에 대한 개방성이 조직사회화에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최현주·박계홍(2014)은 신입과 기존 경력자를 포함한 조직사회화에 관한 연구에서 조직사회화와 팀 유효성에 대한 관계를 규명하였다. 연구결과, 조직사회화 정도가 팀 성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 조직사회화의 구성요소 중 구성원들과의 관계, 조직목표와 가치는 팀 만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 조직건강

조직건강의 개념은 환경적 관점과 웰니스 관점으로 구분된다(김정은·유규창, 2011). 환경적 관점에서 조직건강을 연구한 연구자들은 환경변화에 대한 조직의 적응을 중시하였다. 즉, 환경에 적응하면서, 조직 목표를 달성하고, 성장하는 능력을 조직건강으로 보았다(Miles, 1965; 오석홍, 1970). 웰니스 관점에서의 조직건강 연구자들은 조직의 분위기가 활기차고, 구성원들이 업무에 열정과 몰입을 보이고 동기화되도록 정신적 가치가 내재되어 있는 생기 있는 모습을 가진 조직으로 정의하였다(Scanlan, 1980; Rosen, 1991).

조직건강에 관한 선행연구들은 이들 모두를 고려해야 한다고 주장한다(Rosen & Berger, 1991; Williams, 1994; Quick, 1999). 김정은·유규창(2014)은 <그림 1>과 같이 조직건강을 4개의 하위요소로 구분하였다. 김정은·유규창은 조직건강을 신체적 측면과 정신적 측면을 모두 통합하는 것이라 보았으며, 조직건강의 구성요소를 ‘신체적 건강 적합성과 ‘심리적 건강의 안녕감’으로 구분하였다. 구체적으로 신체적 건강 적합성은 환경적합성과 과업수행적합성으로 구성되며, 심리적 건강의 안녕감은 활기와 공동체지향으로 구성된다고 하였다.



<그림 1> 조직건강의 개념적 모델

환경적합성은 조직이 조직을 둘러싼 환경의 변화를 감지하고 이에 대응하기 위해 필요한 조직의 내부 자원이나 내부 역량이 적합한 것을 말한다. Miller(1992) 또한 조직이 외부 환경에 부합하는 조직 내부 시스템을 충족하는 것을 환경적합성이라 하였다. 과업수행적합성은 과업수행을 조직의 핵심기능을 처리하기 위해 업무를 수행하거나 서비스를 간접적으로 제공하여 조직 효과성에 기여하는 것(Borman & Motowidlo, 2009)이다. 즉, 과업수행적합성은 조직 내부 시스템이 업무 수행에 적합하게 작동하고 있는 상태를 의미한다. 활기는 조직구성원들이 자신에게 부여된 업무와 역할을 즐기면서 긍정적인 모습으로 나아가고 있다고 느끼는 지각 정도를 말한다. Quick, Macik-Frey, & Cooper(2007)는 건강한 조직의 특성으로 조직구성원들이 목적이 있는 삶을 영위하는 것이라고 언급하였으며, 김정은·유규창(2014)은 활기가 조직구성원이 일을 하면서 느끼는 안녕감과 관계가 있다고 하였다. 공동체지향은 조직구성원들이 '우리'라는 인식을 갖고 공통적으로 공유된 가치와 목표를 통해 하나라고 느끼는 지각 정도이며, 공동체는 공동의 목적을 바탕으로 이루어진 생활과 운명을 함께 하는 조직체를 의미한다. Cameron(1978)은 학교 조직건강 측정에 대한 연구에서 조직건강 측정의 한 요소로써 조직구성원 간의 협동성, 신뢰성을 제시한 바 있다.

III. 가설설정

1. 비전공유와 조직사회화

조직사회화에 성공하기 위해서는 업무 기술 관련 정보, 역할 요구 사항에 대한 정보, 조직이

기대하는 행위나 규범에 대한 정보, 그리고 조직 정치 및 사회적 관계에 대한 정보 획득이 중요하다(Morrison, 1993). 또한 각 조직은 고유의 특성이 있기 때문에 조직사회화가 성공적으로 이루어지려면 조직에 대한 다양한 정보가 필요하다(윤종록·김형철·유희찬, 2006).

비전은 조직이 지향하는 미래상으로 비전의 공유는 조직구성원들로 하여금 기대하는 행위, 규범 등에 대한 정보를 제공해 줄 수 있는데, 특히 사회적기업에서 비전공유는 사회적 목적과 공익성을 포함한 비전의 특성에 따라 이 같은 비전이 내포하고 있는 조직 가치와 목표에 대한 정보를 공유하는 것이 조직사회화에 더욱 중요한 요인이 될 것이다. Dvir, Kass & Shamir(2004)는 공식적이고 구체적이며, 사회 지향적 가치를 포함하고 있는 비전이 공유될수록 조직구성원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이용재(2012)는 사회적기업의 비전이 공유되고, 가치일치 정도가 높을수록 조직시민행동이 높게 나타남을 확인했다.

Pearce, Manz & Sims(2008)는 공유리더십이 조직유효성에 긍정적 영향을 미치며, 집단적 학습 등 효과적인 상호작용의 과정을 통해 조직구성원의 행동 및 성과에 긍정적 영향을 미침을 확인하였다. 방호진(2014)은 공유리더십이 팀 유효성에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 공유리더십을 통해 팀 내부에서 구성원 간의 긍정적인 상호 영향력이 발휘되는 경우, 구성원들은 자신이 속한 조직이 미래에 우수한 성과를 낼 것이라는 믿음을 갖게 되고 실제 조직의 높은 성과로 이어지는 것이다.

이상의 선행연구를 토대로, 비전공유는 조직사회화에 필요한 정보를 제공하고, 조직구성원의 태도에 영향을 미칠 수 있었다. 따라서 비전공유는 조직사회화에 긍정적 영향을 미칠 것으로 유추할 수 있으며, 본 연구에서는 다음과

같은 가설 1을 설정하였다.

가설 1: 사회적기업의 비전공유는 조직사회화에 정의 영향을 미칠 것이다.

2. 비전공유와 조직건강

박성환(2013)은 노사 간의 가치공유와 그 유효성에 관한 연구에서 기업의 가치는 사명, 핵심가치, 비전으로 표현되고 있다고 하였다. 이러한 기업의 가치는 노사 간에 공유를 통해 협동과 협력을 발휘하게 하고 기업 경쟁력 향상의 요소가 되며, 이는 기업의 역량과 기술향상에도 중요한 역할을 한다. 최수일(2013)은 중소기업 기술혁신조사의 설문 자료를 활용한 연구에서 조직 내 정보 소통 및 공유가 신시장 개척 성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 이를 통해 조직비전과 같은 정보의 공유 또한 외부 환경에 적합하게 대응할 수 있는 역량인 환경적합성에 긍정적으로 영향을 미칠 것이라 볼 수 있다.

허문구·문상미(2009)는 공유가치와 조직 내 인적자원관리 시스템 간에 유의미한 관계를 밝혔으며, 주효진·장봉진(2016)은 조직의 미션과 비전이 개인의 가치와 얼마나 일치하는지를 나타내는 가치적합성이 높을수록 조직구성원의 조직에 대한 신뢰가 높게 나타난다고 하였다. 이는 비전공유의 정도가 높을수록 조직구성원의 조직 신뢰가 높을 것이며, 여기서 조직신뢰라는 것은 조직이 제공하는 조직 내부의 경영방침, 규정, 내부 지원 시스템에 대한 신뢰를 포함한다고 판단할 수 있다. 따라서 조직의 비전공유와 조직 내부 시스템의 원활한 작동 상태를 의미하는 과업수행적합성 간의 유의미한 관계를 유추할 수 있다. 김보경(2015)은 비전공유가 조직구성원들에게 일의 의미를 제공하고 자신이 조직에서 중요한 일을 맡고 있다는 인식을 줌으로써 일 가

치감과 조직몰입에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 확인하였다.

김진욱·장영철·김영현(2016)은 공유리더십이 조직웰빙에 정(+의 영향을 미침을 확인하였으며, 이에 따라 공유리더십이 조직웰빙의 충일감(fulfillment)과 삶의 여유에 긍정적 영향을 미치는 것으로 미루어, 조직 내 공유리더십이 전반적으로 행복한 직장생활에 긍정적 영향을 끼침을 알 수 있다. 즉, 조직의 비전공유와 활기 간의 유의미한 관계를 예상할 수 있다.

비전공유는 조직구성원들의 이타적 행동과 양심적 행동에 긍정적인 영향을 미치며, 높은 수준의 비전공유는 조직구성원들이 주어진 과업을 어떻게 해결할 수 있는지를 더 잘 이해하게 하며, 상호 간의 도움이 되는 협력적 행동을 촉진한다(Pearce & Ensley, 2004). 조운형·최우재(2011)는 조직지원과 상사지원, 조직시민행동의 관계에서 조직비전 정립의 조절효과를 살펴보았는데, 연구 결과, 조직구성원이 조직지원의 수준을 높게 인식하고, 조직비전 정립의 수준이 높을 때 조직구성원들이 이타적인 행동을 보임을 확인하였다. 이를 통해 비전공유와 공동체지향 간의 유의미한 관계를 예측할 수 있다.

본 연구는 이상의 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설 2를 설정하였다.

가설 2: 사회적기업에서 비전공유는 조직건강(환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향)에 정의 영향을 미칠 것이다.

3. 조직건강의 매개효과

사회적기업은 다양한 지역사회의 문제를 해결하고자 하는 사회적 목적을 갖고 있으며, 이러한 사회적기업의 특성으로 영리기업보다 다양한 외부 이해관계자들과 관계를 형성하고 있다. 사회

적기업은 폭넓은 외부 이해관계자들과의 관계를 조성하고 외부 환경의 변화와 일치하는 내부 시스템을 갖추고자 한다. 환경적합성은 조직의 활동들을 외부 환경의 변화에 대응할 수 있도록 조직 내부의 역량과 자원 활용해야 한다는 동적 역량의 관점에서 설명할 수 있다(Teece, Pisano & Shuen, 1997). 이때 공유된 조직의 비전은 조직의 운영에 필요한 의사결정, 조직구성원들의 행위에 있어 기준을 제시하는 역할을 한다. 따라서 조직의 환경적합성은 조직구성원들에게 조직의 역량과 운영 방침에 대한 신뢰를 갖게 하고, 업무수행기준을 제시함에 따라 조직사회화에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것이다.

조직은 조직구성원의 조직사회화를 촉진하기 위하여 사회화 전략, 리더십, 공식적, 비공식적 학습 등을 제공한다. 조직은 이 과정에서 조직의 목표와 비전을 조직구성원과 소통하고 공유하는 것과 더불어 조직 내부 시스템(제도, 방침, 규정 등)에 대한 학습을 조직구성원에게 제공한다(Schein, 1968). 조직사회화의 장애요인을 밝힌 연구(박소연, 2012)에서 부적합한 업무 방식과 과업 프로세스를 사회화의 장애요인으로 지적하였다. 즉, 조직의 적절한 내부 시스템의 작동은 의미하는 과업수행적합성이 낮은 경우에는 조직구성원의 조직사회화에 장애요인이 될 수 있으며, 조직의 목표와 비전을 공유하고, 과업수행적합성이 높은 경우에는 긍정적인 조직사회화가 이루어질 수 있을 것이다.

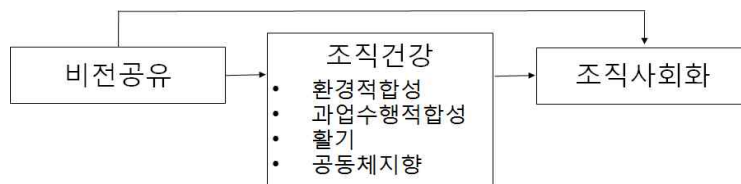
비전은 조직구성원에게 미래에 대한 희망을 가지게 하고, 잠재적 성장 동기를 유발하며, 조

직을 미래로 나아가게 하는 에너지를 제공한다. 또한 조직구성원들에게 낙관적인 미래를 제시함으로써 업무에 더 많은 노력을 쏟는다(Bass, 1985). Zucker(1986)는 조직 구성원들의 조직 가치 공유정도가 높고, 유사하거나 동일한 정체성을 공유할수록 상호 유대감을 더욱 강하게 형성할 수 있다고 하였으며, 이어진(2014)은 간호대학생의 조직사회화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 집단응집력이 조직사회화에 가장 큰 영향을 주는 요인이라 밝힌 바 있다. 윤대홍·임성원(2014)는 사회적기업 소비자의 인식에 관한 연구에서 친숙성과 진정성을 통해 사회적기업의 특성과 활동이 공정하고 정당하다고 느껴짐으로써 자신이 추구하는 사회적 가치에 부합하고 유사하다고 느낀다고 하였다. 이를 통해 환경적합성과 공동체지향이 조직사회화에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 따라서 조직건강이 이와 같은 선행연구에 따라 조직의 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 활기와 공동체지향의 매개효과를 예상해 볼 수 있다.

선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 가설 3을 설정하였다.

가설 3: 사회적기업에서 조직건강(환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향)은 비전공유와 조직사회화 사이에서 매개효과를 가질 것이다.

이상의 가설을 바탕으로 한 연구모형은 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 연구모형

IV. 연구방법

1. 자료수집 및 표본구성

본 연구는 부산, 대구에 소재한 사회적기업에 재직 중인 종사자를 대상으로 2017년 5월부터 1달간 자료를 수집하였다. 설문지는 총 200부를 배포하였으며 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 누락된 설문지를 제외하고 총 156부를

분석에 사용하여 유효 응답률은 78%를 나타냈다. 통계분석은 SPSS 패키지를 사용하였다.

본 연구에서 사용한 표본의 구성은 <표 2>와 같다. 총 156명 중 남성 61명(39.1%), 여성 95명(60.9%)으로 나타났고, 연령별로는 30대가 74명(47.4%)으로 가장 많았다. 30명 미만의 규모가 122명(78.2%)으로 가장 많았으며, 표본의 75.0%(117명)이 근속기간이 3년 미만이었다.

<표 2> 인구통계학적 분석

변수	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	61	39.1
	여성	95	60.9
연령	20대	51	32.7
	30대	74	47.4
	40대	23	14.7
	50대 이상	8	5.1
학력	고졸이하	11	7.1
	전문대졸	57	36.5
	대졸	82	52.6
	대학원졸 이상	6	3.8
근속년수	1년 미만	62	39.7
	1년이상 5년 미만	55	35.3
	5년이상 10년 미만	20	12.8
	10년이상 15년 미만	11	7.1
	15년 이상	8	5.1
급여수준 (월평균)	150만원 미만	72	46.1
	151~250만원	71	45.6
	251~350만원	11	7.1
	350만원 이상	2	1.3
직급	사원급	80	51.3
	대리급	37	23.7
	과장/차장급	24	12.2
	부장급	8	5.1
	임원	7	4.5
직종	생산직	3	1.9
	사무직	89	57.1
	영업직	11	7.1
	서비스직	43	27.6
	연구/개발직	9	5.8

	기타	1	0.6
근로자수	30명 미만	122	78.2
	30명이상 60명 미만	27	17.3
	60명이상 90명 미만	2	1.3
	90명이상 120명 미만	2	1.3
	120명 이상	3	1.9
업종/업태	제조업	7	4.5
	서비스 고객관리	16	10.3
	도매 및 소매업	17	10.9
	출판,영상,방송통신,정보서비스업	13	8.3
	사업시설관리 및 사업지원서비스업	1	0.6
	교육서비스업	41	26.3
	보건업 및 사회복지서비스업	17	10.9
	예술,스포츠 및 여가관련서비스업	43	27.6
기업형태	수리 및 기타 개인서비스업	1	0.6
	주식회사	112	71.8
	사단법인	34	21.8
	재단법인	1	0.6
	비영리민간단체	7	4.5
인증유형	기타	2	1.3
	일자리제공형	58	37.2
	사회서비스제공형	49	31.4
	혼합형	40	25.6
	지역사회공헌형	4	2.6
	기타형	5	3.2

2. 변수의 측정

비전공유는 조직구성원들이 집단적인 목표와 열망을 가지는 것이다(Tsai & Ghoshal, 1998). 비전공유의 측정을 위해서 Kotter(1995, 1996)와 Kotter & Cohen(2002)이 제시한 8단계의 조직 변화단계 모형 중 4단계에 해당하는 비전 진과 단계를 참고하여 개발한 장해미·장재윤·김민수(2006)의 4개 문항을 활용하였다.

조직사회화는 개인이 조직 생활에 적응하고 자신의 역할을 적절히 수행하는 과정과 내용이다(Chao et al.,1994). 본 연구에서는 Chao et al.(1994)이 제시한 조직사회화의 여섯 가지 영역 중 짧은 역사와 규모의 영세성을 지니고 있는

우리나라 사회적기업의 특성을 고려하여 조직 역사와 조직 내 정치를 제외하였으며, 취약계층 근로자와 일반 근로자가 공존하는 사회적기업 조직구성의 특성에 따라 조직 언어에 관한 내용은 연구에서 제외하고자 한다. 조직사회화 측정은 Chao et al.(1994)의 측정도구를 참고하여 조직의 목적과 가치, 직무수행 숙달, 대인관계의 18개 문항을 활용하였다.

조직건강은 환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향으로 구분하였다. 환경적합성은 조직을 둘러싼 환경의 변화를 감지하고 이에 대응하기 위해 필요한 조직의 내부 자원이나 내부 역량이 적합한 정도이며, 과업수행적합성은 조직 내부 시스템이 조직구성원들의 업무 수행에 적

합하게 작동하고 있는 상태이다. 활기는 조직구성원들이 자신에게 부여된 업무와 역할을 즐기면서 긍정적인 모습으로 나아가고 있다고 느끼는 지각 정도이며, 공동체지향은 조직구성원들이 ‘우리’라는 인식을 갖고 공통적으로 공유된 가치와 목표를 통해 하나라고 느끼는 지각 정도(김정은·유규창, 2014)이다. 이를 측정하기 위해서 김정은·유규창(2014)의 측정도구를 참고하여 총 31개 문항을 활용하였다.

3. 변수의 타당성 및 신뢰성

타당도 측정을 위해 요인분석을 하였다. 사회적기업의 비전공유에 대한 타당성을 확인하기

위한 요인분석결과는 <표 3>과 같으며, 1개의 요인으로 묶였다. 신뢰도 검증은 Cronbach’s 알파 계수가 0.7~0.9 이상이면 바람직한 것으로 여겨진다. 비전공유에 대한 신뢰도 계수는 .931로 적합한 것으로 나타났다.

조직건강은 환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체 지향의 4개의 하위요인으로 구성된다. 요인분석 결과 4개의 요인으로 묶였으며, 신뢰도 계수도 환경적합성 .944, 과업수행적합성 .916, 활기 .944, 공동체지향 .898로 적합한 것으로 나타났다. 검증 결과는 <표 4>와 같다. 조직사회화 변수에 대한 요인분석 실시 결과는 <표 5>와 같으며, 1개의 요인으로 묶였다. 신뢰도 계수는 .928이다.

<표 3> 독립변수의 타당성 및 신뢰성 검정결과

항목	비전공유	Cronbach’s Alpha
비전공유1-1	.922	.931
비전공유1-3	.896	
비전공유1-4	.910	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .825
비전공유1-2	.907	
아이겐값 : 3.976 변량 : 28.402,		
Bartlett’s Test of Sphericity. Chi-Square $X^2=504.906(df=6, p<0.001)***$		

<표 4> 종속변수의 타당성 및 신뢰성 검정결과

항목	조직사회화	Cronbach’s Alpha
조직사회화10	.865	.928
조직사회화8	.842	
조직사회화7	.818	
조직사회화12	.799	
조직사회화11	.794	
조직사회화17	.753	
조직사회화15	.749	
조직사회화6	.747	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .929
조직사회화16	.734	
조직사회화18	.728	
조직사회화3	.688	
조직사회화5	.664	
아이겐값: 7.654 변량: 58.881		
Bartlett’s Test of Sphericity. Chi-Square $X^2=1454.667(df=78, p<0.01)**$		

<표 5> 매개변수의 타당성 및 신뢰성 검정결과

항목	환경적합성	활기	과업수행적합성	공동체지향	Cronbach's Alpha
환경적합성-4	.828	.222	.145	.165	.944
환경적합성-6	.777	.214	.251	.240	
환경적합성-1	.762	.170	.177	.312	
환경적합성-3	.762	.366	.194	.074	
환경적합성-7	.755	.129	.349	.122	
환경적합성-2	.753	.281	.325	.109	
환경적합성-5	.742	.334	.177	.008	
환경적합성-8	.732	.075	.421	.152	
활기-22	.230	.828	.148	.246	.944
활기-21	.270	.768	.354	.224	
활기-20	.326	.670	.412	.226	
활기-24	.217	.635	.308	.366	
활기-18	.259	.623	.558	.146	
활기-23	.283	.595	.363	.358	
활기-25	.383	.556	.061	.541	
과업수행적합성-10	.369	.277	.727	.173	.916
과업수행적합성-13	.425	.305	.717	.149	
과업수행적합성-14	.362	.343	.712	.205	
과업수행적합성-16	.369	.478	.600	.228	
공동체지향-26	.160	.257	.200	.872	.898
공동체지향-27	.183	.430	.215	.770	
아이겐값	5.890	4.419	3.442	2.475	
변량 (누적변량)	28.048	21.042(49.090)	16.390(65.481)	11.785(77.266)	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .942					
Bartlett's Test of Sphericity. Chi-Square $X^2=3056.902(df=201, p<0.01)**$					

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

V. 분석결과

1. 상관관계분석

본 연구에서는 주요 변수들 간의 상관관계를 보기 위하여 <표 6>과 같이 Pearson 상관분석을 사용하였다. 분석 결과, 비전공유와 조직건강이 통계적으로 유의한 상관관계를 보이고 있으며, 조직건강의 하위요소인 활기, 과업수행적합

성, 공동체지향 변수도 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다. 비전공유와 조직사회화 또한 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있으며, 조직건강과 조직사회화 간의 관계 또한 통계적으로 유의한 상관관계를 보이고 있다. 이처럼 주요 변수들 간의 상관관계는 모두 통계적으로 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타나 변수가 유의적으로 구성되어 있다고 설명할 수 있다.

<표 6> 변수들 간 상관관계 분석 결과

구분	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1.성별	1																
2.연령	-.112	1															
3.학력	-.260**	.019	1														
4.근속년수	-.147	.354**	.113	1													
5.급여수준	-.216**	.235**	.212**	.569**	1												
6.직급	-.326**	.351**	.340**	.551**	.497**	1											
7.직종	-.220**	.116	.065	.137	.076	.056	1										
8.근로자수	.038	-.044	.094	.208**	.021	.155	.020	1									
9.업종업태	-.215**	-.193*	.204*	.013	-.049	.020	.186*	.178*	1								
10.기업형태	.092	.057	.205*	.287**	.158*	.143	-.031	.191*	.225**	1							
11.인증유형	-.092	-.056	.152	-.109	-.115	-.123	.317**	.096	.314**	.164*	1						
12.비전공유	-.017	.097	.002	.041	.033	-.020	-.034	.013	-.145	-.015	-.151	1					
13.환경적합성	-.139	.230**	.106	.163*	.144	.145	.118	.046	-.109	.041	-.139	.627**	1				
14.과업수행적합성	-.095	.089	.110	.043	-.011	-.009	.098	.004	.016	.012	-.052	.710**	.747**	1			
15.활기	-.021	.072	.079	-.007	.017	-.048	-.040	-.029	-.047	-.043	-.116	.818**	.679**	.807**	1		
16.공동체지향	-.017	.044	.112	-.018	.074	-.039	-.071	-.109	-.065	.035	-.139	.636**	.479**	.557**	.715**	1	
17.조직사회화	-.070	.113	.108	.058	.123	.092	-.056	-.058	-.044	-.133	-.111	.831**	.602**	.648**	.820**	.674**	1
M	1.60	1.94	2.53	2.04	2.75	2.00	2.80	1.41	13.48	1.42	2.03	3.53	3.06	3.24	3.41	3.98	3.54
SD	.48	.88	.68	1.18	1.20	1.39	1.08	1.39	5.18	.88	1.01	.94	.81	.85	.81	.88	.68

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

2. 가설검증

본 연구의 “가설1: 사회적기업에서 비전공유는 조직사회화에 정의 영향을 미칠 것이다.”를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 가설 검증 결과는 <표 7>과 같다. 비전공유가 조직사회화에 미치는 영향을 검증하기 위해 모델 1에서는 성별, 연령, 학력, 근속년수, 급여수준, 직급, 직종, 근로자수, 업종, 기업형태, 인증유형의 인구통계학 통제변수를 넣어 조직사회화에 대해 회귀 분석하고, 모델 2에서는 통제변수와 비전공유를

함께 넣어 조직사회화에 관한 위계적 회귀분석을 시행하였다. 비전공유가 조직사회화에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수는 .852로 유의수준 p<0.001 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R 제곱의 값은 74.0%로 나타났고, 모형적합도 F값은 37.789로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001). 사회적기업에서 비전공유가 조직사회화에 미치는 영향을 실증 분석한 결과, 비전공유가 조직사회화에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

<표 7> 비전공유가 조직사회화에 미치는 영향

변수	종속변수: 조직사회화			
	model 1		model 2	
	베타	t	베타	t
성별	-.006	-.062	.060	1.258
연령	.110	1.209	.030	.633
학력	.140	1.538	.087	1.868
근속년수	.025	.219	-.002	-.031
급여수준	.096	.927	.089	1.678
직급	-.033	-.292	.096	1.669
직종	-.077	-.864	-.084	-1.844
근로자수	-.032	-.374	-.085	-1.934
업종/업태	.035	.376	.141**	2.962
기업형태	-.178	-1.945	-.200***	-4.282
인증유형	-.071	-.773	.056	1.184
비전공유			.852***	20.223
F	1.055		37.789***	
R ² (ΔR ²)	.075(.004)		.760(.740)	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

“가설2: 사회적기업에서 비전공유는 조직건강(환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향)에 정의 영향을 미칠 것이다.”를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 가설 검증 결과는 <표 8>과 같다. 모델 1에서 성별, 연령, 학력, 근속년수, 급여수준, 직급, 직종, 근로자수, 업종, 기업형태, 인증유형의 인구통계학 통제변수를 투입하였다. 모델 2에서 통제변수와 독립변수인 비전공유를 함께 투입하였다. 비전공유가 조직건강의 하위요소인 환경적합성에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수는 .597(유의수준 p<0.001)로 유의함을 보였다. 설명력 R제곱은 42.0%로 나타났고, 모형 적합도 F값은 10.361로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001). 비전공유가 조직건강의 하위요소인 과업수행적합성에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수는 .718(유의수준 p<0.001)로 유의함을 보였다. R제곱의 값은

50.6%로 나타났고, 모형 적합도 F값은 14.219로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001). 비전공유가 활기에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수는 .823(유의수준 p<0.001)로 유의함을 보였다. 설명력은 66.3%로 나타났고, 모형 적합도 F값은 26.402로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001). 비전공유가 공동체지향에 미치는 영향에 대하여 표준화 베타계수는 .630(p<0.001)로 유의함을 보였다. 설명력은 40.4%로 나타났고, 모형 적합도 F값은 9.760로 유의한 것으로 나타났다(p<0.001).

이상의 결과를 종합하면, “가설2: 사회적기업에서 비전공유는 조직건강(환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향)에 정의 영향을 미칠 것이다.”는 채택되었다.

“가설3: 사회적기업에서 조직건강(환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향)은 비전공유와 조직사회화 사이에서 매개효과를 가질 것이다.”

를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다. 모델1에서는 성별, 연령, 학력, 근속년수, 급여수준, 직급, 직종, 근로자수, 업종업태, 기업형태, 인증유형의 인구통계학 통제변수를 투입하였으며, 모델 2에서는 통제변수와 비전공유를 함께 투입하여 조직사회화에 대한 회귀분석을 실시하였다. 첫째, 통제변수와 비전공유, 조직사회화, 조직건강의 하위요소를 모두 투입한 모델3에서 비전공유는 표준화 베타 계수 .527로 유의수준 $p < 0.001$ 하에서 유의함을 보였다. 설명력 R제곱의 값은 79.7%로 나타났으

며 모형적합도 F값은 39.029로 유의한 것으로 나타났다($p < 0.001$). 환경적합성의 매개효과를 살펴보면, 모델3에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 환경적합성은 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 매개효과가 없다고 할 수 있다. 둘째, 과업수행적합성의 매개효과를 살펴보면, 모델3에서 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 과업수행적합성은 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 매개효과가 없다고 할 수 있다.

<표 8> 비전공유가 조직건강에 미치는 영향

변수	환경적합성		과업수행적합성		활기		공동체지향	
	모델1	모델2	모델1	모델2	모델1	모델2	모델1	모델2
	베타(t)	베타(t)	베타(t)	베타(t)	베타(t)	베타(t)	베타(t)	베타(t)
성별	-.126 (-1.400)	-.080 (-1.129)	-.093 (-.992)	-.037 (-.574)	-.036 (-.389)	.027 (.494)	-.039 (-.422)	.009 (.130)
연령	.174 (1.962)	.117 (1.676)	.105 (1.138)	.037 (.569)	.116 (1.251)	.038 (.707)	.071 (.782)	.012 (.164)
학력	.108 (1.217)	.071 (1.012)	.154 (1.670)	.109 (1.695)	.154 (1.663)	.103 (1.929)	.171 (1.875)	.132 (1.864)
근속년수	.020 (.180)	.001 (.013)	.065 (.557)	.042 (.517)	.014 (.119)	-.012 (-.182)	-.044 (-.384)	-.064 (-.720)
급여수준	.024 (.240)	.019 (.240)	-.075 (-.719)	-.081 (-1.113)	.023 (.222)	.016 (.271)	.097 (.932)	.091 (1.137)
직급	-.067 (-.621)	.023 (.264)	-.155 (-1.378)	-.047 (-.596)	-.184 (-1.630)	-.060 (-.926)	-.175 (-1.565)	-.080 (-.918)
직종	.144 (1.668)	.139** (2.050)	.104 (1.162)	.099 (1.571)	-.021 (-.230)	-.027 (-.530)	-.028 (-.320)	-.034 (-.488)
근로자수	.077 (.924)	.040 (.609)	.016 (.190)	-.028 (-.463)	.010 (.112)	-.041 (-.826)	-.078 (-.904)	-.117 (-1.754)
업종업태	-.119 (-1.326)	-.045 (-.630)	-.001 (-.011)	.088 (1.345)	-.004 (-.044)	.098 (1.814)	-.031 (-.331)	.048 (.663)
기업형태	.068 (.766)	.053 (.75)	.021 (.232)	.003 (.043)	-.037 (-.398)	-.058 (-1.095)	.070 (.766)	.054 (.758)
인증유형	-.188** (-2.097)	-.098 (-1.384)	-.136 (-1.466)	-.029 (-.442)	-.142 (-1.519)	-.019 (-.347)	-.166 (-1.797)	-.071 (-.991)
비전공유		.597** (9.489)		.718** (12.350)		.823** (17.152)		.630** (9.870)
F	1.926*	10.361***	.802	14.219***	.678	26.402***	1.073**	9.760***
R ² (ΔR ²)	.128(.062)	.465(.420)	.058(-.014)	.544(.506)	.049(-.023)	.689(.663)	.076(.450)	.005(.404)

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

셋째, 활기의 매개효과를 살펴보면, 비전공유의 베타 값은 모델2 .852(p<0.001)에서 모델3 .527(p<0.001)로 감소했으며, 설명력 R제곱의 값은 모델2 74.0%에서 모델3 79.7%로 증가하였다. 활기의 베타 값은 .344로 유의수준 p<0.001하에서 유의함을 보였다. 즉, 활기는 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 부분매개효과를 나타내고 있다고 할 수 있다. 넷째, 공동체지향의 매개효과를 살펴보면, 비전공유의 베타 값은 모델2 .852(p<0.001)에서 모델3 .527(p<0.001)로 감소했으며, 설명력 R제곱의 값은 모델2 74.0%에서 모델3 79.7%로 증가하였다. 공동체지향의 베타 값은 .133으로 유의수준 p<0.05하에서 유의함을 보였다. 즉, 공동체지향은 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 부분매개효과를 나타내고 있다고

할 수 있다.

이상의 결과를 종합하면, 사회적기업에서 조직건강의 하위요소 중, 활기와 공동체지향이 비전공유와 조직사회화 사이에서 매개효과를 가지는 것으로 나타났음을 알 수 있다. 즉, “가설3: 사회적기업에서 조직건강(환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향)은 비전공유와 조직사회화 사이에서 매개효과를 가질 것이다.”는 부분 채택되었다.

추가적으로 매개효과의 유의도 검증을 위해 Sobel Test를 통해 통계적 검증과 판단을 실시한 결과는 <표 10>과 같다. 비전공유와 조직사회화 간의 관계에서 활기의 매개효과는 Test Statistic 3.895(p<0.001)로 유의하였으며, 공동체지향의 매개효과 또한 Test Statistic 2.379 (p<0.05)로 유의한 것으로 나타났다.

<표 9> 조직건강의 매개효과

변수	종속변수: 조직사회화					
	model 1		model 2		model 3	
	베타	t	베타	t	베타	t
성별	-.006	-.062	.060	1.258	.051	1.210
연령	.110	1.209	.030	.633	.010	.235
학력	.140	1.538	.087	1.868	.043	1.011
근속년수	.025	.219	-.002	-.031	.016	.313
급여수준	.096	.927	.089	1.678	.059	1.239
직급	-.033	-.292	.096	1.669	.119*	2.333
직종	-.077	-.864	-.084	-1.844	-.069	-1.669
근로자수	-.032	-.374	-.085	-1.934	-.062	-1.580
업종업태	.035	.376	.141**	2.962	.116**	2.694
기업형태	-.178	-1.945	-.200***	-4.282	-.191***	-4.552
인증유형	-.071	-.773	.056	1.184	.077	1.812
비전공유			.852***	20.223	.527***	7.902
환경적합성					.086	1.417
과업수행적합성					-.131	-1.811
활기					.344***	4.003
공동체지향					.133*	2.468
F	1.055		37.789***		39.029***	
R ² (ΔR ²)	.075(.004)		.760(.740)		.818(.797)	
F	1.055		37.789***		39.029***	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 10> sobel test

변수관계	A	SEa	변수관계	B	SEb	Sobel test Statistic	p
비전공유->환경적합성	.513	.054	환경적합성->조직사회화	.072	.051	1.396	0.162
비전공유->과업수행적합성	.648	.052	과업수행적합성->조직사회화	-.105	.058	-1.791	0.073
비전공유->활기	.703	.041	활기->조직사회화	.292	.073	3.895	0.000***
비전공유>공동체지향	.589	.060	공동체지향->조직사회화	.103	.042	2.379	0.017*

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

VI. 결 론

1. 연구결과

2007년 「사회적기업 육성법」 제정 이후 10년 간, 우리나라 사회적기업은 정부의 직·간접적 지원을 바탕으로 괄목할만한 양적 성장을 보이고 있다. 하지만 사회적기업이 정부의 지원 없이 자립하여 생존가능한지에 대해서는 여러 우려가 나오고 있는 상황이다. 이에 본 연구는 사회적기업의 지속가능성 제고를 위한 경쟁력 강화 및 인적자원관리를 위한 방안을 위한 이론적, 실무적 시사점을 제공하고자 하였다. 이를 위해 사회적기업의 비전공유, 조직건강, 조직사회화에 관한 선행연구를 살펴보고 부산과 대구 소재 사회적기업의 조직구성원을 대상으로 실증분석을 실시하였다. 연구결과를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 사회적기업에서 비전공유가 조직사회화에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직의 비전이 조직구성원들에게 공유될수록 조직사회화가 성공적으로 이루어질 수 있음을 의미하며, 조직의 명확한 비전은 조직구성원들로 하여금 조직의 목표에 부합되도록 자신을 맞추어 나가는 방법을 쉽게 찾을 수 있게 해준다는 Bennis & Nanus(1985)의 주장과 일치하는 결과이다. 또한, 조직 내 비전의 공유가 조직구성원

의 조직시민행동, 조직몰입, 직무만족 등 조직구성원의 행동 및 성과에 긍정적 영향을 나타낸다는 다수의 선행연구 결과를 지지하는 결과로도 볼 수 있다(Dvir et al., 2004; 방호진, 2014; 이소영·최은수, 2015; 이용재, 2012; 이진서·이홍배, 2013). 이는 사회적기업이 가지는 사회적 목적 실현 추구라는 비전의 특성이 조직구성원에게 공익적이고 가치 있는 것으로 여겨지기 때문이다.

둘째, 사회적기업에서 비전공유가 조직건강의 모든 하위요소에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 비전공유가 조직구성원이 조직을 신뢰하게 하고, 조직을 긍정적으로 인식하게 하며, 집단적 열망, 협력적 관계를 형성하게 한다는 선행연구(김보경, 2015; 안관영, 2012; 이용재, 2012)의 결과와 일치하는 것이다. 즉, 조직 내 비전공유는 조직구성원들로 하여금 자신이 속한 조직을 건강하다고 인식하도록 하는데 유용한 요소임을 의미한다.

셋째, 사회적기업에서 비전공유와 조직사회화간의 관계에서 조직건강의 하위요소인 환경적합성, 과업수행적합성, 활기, 공동체지향의 매개효과를 확인한 결과, 활기, 공동체 지향이 매개효과를 가지는 것으로 나타났으며, 환경적합성과 과업수행적합성의 경우는 그 관계를 매개하지 않는 것으로 밝혀졌다. 사회적기업이 가지는 비전의 특성이 조직구성원에게 공익적이고 가치

있는 것으로 여겨짐에 따라, 조직구성원이 자신의 업무와 역할을 즐기며 긍정적으로 느끼는 활기와 취약계층 및 일반 근로자가 모두 하나 됨을 느끼는 정도인 공동체지향을 통해 조직사회화에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

이상의 연구결과, 조직의 비전이 조직구성원들에게 공유될수록 조직사회화가 성공적으로 이루어질 수 있다는 것을 알 수 있었다. 또한 비전이 공유될수록 조직구성원이 조직건강의 활기와 공동체지향 측면을 긍정적으로 인식하여 성공적인 조직사회화를 이룰 수 있게 하는데 영향을 주는 것을 알 수 있었다.

2. 시사점 및 한계점

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 사회적기업만이 가지는 특별한 조직비전은 사회적기업의 경쟁력으로 발휘될 수 있는 요소이다. 또한 우리나라 사회적기업 환경은 매우 영세한 수준으로 일반 영리기업에 상응하는 경제적 보상이나 복지환경 조성이 어려운 실정이다. 사회적기업은 사회적으로 일반 취업시장에서 취업이 어려운 취약계층을 주로 고용하며, 이들은 비취약계층 근로자와 함께 동일한 근로 현장에서 공동체를 이루며 일한다. 이에 따라 사회적기업 분야에서는 더욱이 비전의 공유와 조직 구성원의 적절한 조직사회화가 중요하다. 그럼에도 불구하고, 선행연구에서 사회적기업의 비전공유 및 조직사회화에 관한 연구는 미진한 수준이며, 본 연구는 사회적기업의 비전공유와 조직사회화의 관계에서 조직건강의 매개효과를 실증 연구하는데 의의가 있다. 또한 비전공유와 조직사회화 간의 관계를 파악함으로써 사회적기업의 인적자원관리를 위한 실천적 방안으로 비전공유와 조직사회화에 접근하는데 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점으로는 첫째, 사회적

기업 분야에서 비전공유의 효과성을 인식하고 조직의 비전공유 및 조직건강 관리, 조직사회화를 위한 지원 및 교육 프로그램 개발의 필요성을 인식할 수 있도록 한다. 둘째, 비전공유와 조직사회화 간의 관계를 파악함으로써 사회적기업가가 조직의 비전공유와 조직건강 관리의 중요성을 인식하도록 하는데 기여한다. 영세한 사회적기업의 조직 운영 환경 속에서, 비전공유와 조직건강의 관리는 근로자의 조직사회화 성과에 기여할 수 있으며 이와 같은 과정은 내부 인적자원관리의 한 방안이 될 수 있다는 점을 시사한다. 셋째, 일반 근로자와 취약계층 근로자가 동일한 근로현장에서 서로 조화롭게 직무를 수행할 수 있도록 하는데 도움을 줄 수 있으며, 근로현장에서 발생할 수 있는 근로자 간의 갈등 관리에도 기여할 수 있다. 넷째, 사회적기업이 제공하는 일자리가 단순히 취약계층에 대한 일시적·단기적 일자리 지원이나 생계비 지원의 일환이 아닌, 사회구성원으로서의 자립과 자아실현을 돕는 '좋은 일자리'를 제공하도록 노력하여야 함을 인식하도록 하는데 기여한다. 사회적기업은 다양한 조직 구성원들이 적절하고 신속하게 조직에 사회화될 수 있도록 노력하여야 한다. 사회적기업만의 사회적 목적을 담은 비전을 공유함으로써 조직 구성원 간의 건강한 공동체를 형성할 수 있으며, 이를 통해 조직이 나아가고자 하는 비전을 체화한 각각의 구성원들은 근로현장에서 사회적기업가 정신을 발휘하여 기업의 성과에 긍정적으로 기여할 수 있을 것이다.

본 연구의 수행과정과 분석결과에 관한 한계는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 횡단적인 연구로 이루어져 종단적인 연구의 측면에서 현상을 파악하는데 미비한 점이 있었다. 횡단적인 연구의 측면에서는 한 시점에서의 연구만이 이루어져 주요 변수들 간의 인과관계의 해석에서 오류가 발생할

수 있다.

둘째, 본 연구에 사용된 표본이 업종과 기업 업력, 규모 등을 고려하지 않은 방식으로 선정하여 조사하였기 때문에 연구 결과의 외적타당성에 문제가 있을 수 있어 연구의 일반화가 어려울 수 있다.

셋째, 본 연구는 부산·대구지역을 대상으로 하였으며, 측정 표본의 수가 상대적으로 적어 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있어 후속연구에서는 표본을 확대하여 보다 정교한 분석이 이루어져야할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 설문지법 만으로 자료를 수집하여, 통제변수 설정 및 표본집단에 대한 동일방법편의의 오류가 발생할 수 있다. 이를 해결하기 위해 추후 각 변수들에 대한 다면평가(예: 상사 및 동료의 평가) 등을 통해 보완할 필요가 있을 것이다.

끝으로 향후 연구에서는 본 연구의 한계를 극복하면서 다음과 같은 측면의 연구를 제언한다.

첫째, 본 연구는 비전공유를 조직구성원이 공유의 정도를 인식하고 있는 가에 대해 초점을 두고, 비전공유와 조직사회화, 조직건강 간의 관계에 대해 연구를 진행하였다. 향후 연구에서는 조직사회화와 조직건강의 선행 요인으로써 비전의 공유 정도에 대한 조직구성원의 인식 정도에 더하여, 조직비전에 대한 만족도와 비전의 내용, 비전의 명확성 등 다양한 관점에서 평가된 조직비전에 관한 지속적인 연구가 있어야 할 것이다.

둘째, 향후 연구에서는 사회적기업 조직구성원의 조직사회화와 관련하여 비전공유 외에 다양한 선행 요인에 대한 연구가 이루어질 필요성이 있다. 또한 비전공유나 조직건강과 같은 긍정적 선행 요인 외에도 사회적기업의 조직사회화에 부정적 영향을 미치는 선행 요인들을 다룸으로써 조직사회화에 대한 부정적 성과를 줄이는 데에 시사점을 얻어야할 필요가 있다. 즉, 사회적

기업과 같이 조직구성원에 대한 외재적 보상체계가 미흡한 조직에서 비전공유, 조직건강 외에 성공적인 조직사회화를 이룰 수 있는 선행 요인을 찾는 연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있으며, 성공적인 조직사회화를 방해하는 부정적 요인을 밝힘으로써 사회적기업의 인적자원관리 측면에서 시사점을 찾아야할 필요성이 있다.

셋째, 사회적기업의 조직사회화에 관한 확대 적용 연구로써 업종이나 조직 형태, 조직구성원의 직급, 취약계층 여부 간의 조직사회화 수준의 비교를 통한 연구도 필요할 것으로 사료된다. 사회적기업 업종이나 조직 형태, 직급이나 취약계층 여부에 따라 조직사회화에 영향을 미칠 수 있는 다른 영향 요인을 찾는 노력을 통해 실무적 시사점을 찾아낼 향후 연구의 필요성이 있다. 또한 영리기업과는 다른 사회적기업 조직구성원의 특성에 따라 조직사회화의 성과를 향상시킬 수 있는 인적자원관리 분야의 구체적인 조직사회화 프로그램 개발 등 실무 차원의 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

1. 고용노동부(2012), *사회적기업 실태 조사 연구 보고서*, 한국사회적기업진흥원.
2. 강은나(2011), “사회적기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향: 사회적 미션 지향성의 조절효과 검증”, *보건사회연구*, 31(2), 237-269.
3. 김보경(2015), “비전공유도에 영향을 미치는 선행변인들 및 그 효과에 관한 연구: 일 가치감과 조직몰입을 중심으로”, *성균관대학교 대학원 석사학위논문*.
4. 김정은·유규창(2011), “건강한 조직의 의미와

- 조직건강의 통합관점”, *대한경영학회지*, 24(5), 2641-2673.
5. 김정은 · 유규창(2014), “조직건강의 개념적 모델과 측정도구 개발 및 구성타당도 검증에 관한 연구”, *경영학연구*, 43(6), 1875-1904.
 6. 김지미 · 박혜자 · 이선혜(2012), “임상간호사의 조직사회화와 조직시민행동 간의 관계”, *임상간호연구*, 18(3), 413-423.
 7. 김진옥 · 장영철 · 김영현(2016), “공유리더십이 조직웰빙에 미치는 영향”, *한국산학기술학회 논문지*, 17(3), 197-208.
 8. 류성민 · 권정숙(2009), “비전만족도의 선행요인 및 결과요인에 관한 연구”, *조직과 인사관리연구*, 33(3), 127-158.
 9. 박성준 · 김동준(2011), “사회적기업에서 조직시민행동과 그 선행요인에 대한 비전공유와 가치일치의 조절효과”, *인적자원관리연구*, 18(3), 25-54.
 10. 박성환(2013), “노사 간의 가치공유와 그 유효성에 관한 탐색적 연구”, *한국질서경제학회*, 16(4), 99-125.
 11. 박소연(2012), “대기업 신입사원 조직사회화의 장애요인 탐색”, *산업교육연구*, 24, 71-85.
 12. 방호진(2014), “임파워링 리더십과 팀 유효성의 관계에 대한 연구: 공유리더십의 매개효과를 중심으로”, *경영컨설팅연구*, 14(3), 33-45.
 13. 변상우 · 허갑수(2014), “비전이 학교생활에 미치는 영향에 관한 연구”, *경영과 정보연구*, 33(3), 155-166.
 14. 안관영(2012), “사내 기업가 정신이 관리혁신에 미치는 효과 및 비전공유의 조절효과”, *대한안전경영학회지*, 15(4), 333-339.
 15. 오석홍(1970), “Three problematic concept in the study of public affair: System approach, organizational health”, *행정논총*, 1(1), 221-231.
 16. 오진주 · 김진모(2014), “조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰”, *농업교육과 인적자원개발*, 46(1), 151-180.
 17. 옥주영 · 탁진국(2003), “개인과 환경변인이 조직사회화에 미치는 영향”, *한국심리학회지 산업 및 조직*, 16(1), 1-18.
 18. 윤대홍 · 엄성원(2014), “소비자의 공감반응을 끌어낼 수 있는 사회적기업의 사회공헌활동에 관한 연구-친숙성과 진정성을 중심으로-”, *경영과 정보연구*, 33(5), 131-153.
 19. 윤정구(2010), *100년 기업의 변화경영*, 지식노마드.
 20. 윤종록 · 김형철 · 유희찬(2006), “정보추구행동이 신입사원의 조직사회화와 직유효성에 미치는 영향: 상사, 동료 간 피드백정보량의 조절효과”, *대한경영학회지*, 19(3), 1119-1140.
 21. 이소영 · 최은수(2015), “중등학교 교사들의 공유리더십이 교사 직무만족도에 미치는 영향”, *평생교육 · HRD연구*, 11(3), 33-66.
 22. 이용재(2012), “사회적기업에서 비전공유와 가치일치가 근로자의 조직시민행동에 미치는 영향”, *한국콘텐츠학회논문지*, 12(3), 206-213.
 23. 이여진(2014), “간호대학생의 조직사회화에 영향을 미치는 요인”, *한국간호교육학회지*, 20(4), 463-470.
 24. 이인재(2010), “사회적기업의 사회적 목적과 실천적 함의”, *민주사회와 정책연구*, 17, 223-250.
 25. 이현주(2015), “노인 사회적기업의 성공요인에 관한 사례연구”, *위기관리 이론과 실천*, 11(7), 197-224.
 26. 이진서 · 이홍배(2013), “CEO의 비전설정 행위와 조직성과 간 조직시민행동의 매개효과 분석: 비전 설정 유형의 조절효과를 중심으로”, *산업경제연구*, 25(6), 2875-2902.

27. 장해미 · 장재윤 · 김민수(2006), “조직변화 단계 진단 척도 개발”, *한국심리학회지 산업 및 조직*, 19(1), 1-24.
28. 조영복 · 양용희 · 김혜원(2008), “사회적기업 육성을 위한 중장기 정책방향”, *사회적기업 연구*, 1(2), 61-89.
29. 조윤희 · 최우재(2011), “인지된 조직지원과 상사지원이 조직시민행동에 미치는 영향: 조직비전 정립의 조절효과”, *경영학연구*, 40(3), 633-658.
30. 주규하 · 김왕의(2015), “사회적기업가의 비전 리더십이 구성원의 성과에 미치는 영향”, *사회적기업연구*, 8(2), 161-186.
31. 주효진 · 장봉진(2016), “가치적합성(개인-상사, 개인-직무, 개인-조직)과 조직신뢰에 대한 실증분석: A공공기관을 대상으로”, *한국인사행정학회*, 15(4), 121-141.
32. 최수일(2013), “중소기업의 조직 내 정보 소통 및 공유가 품질, 원가, 시간의 매개효과를 통하여 신 시장 개척 성과에 미치는 영향”, *대한회계학회*, 18(4), 141-158.
33. 최현주 · 박계홍(2014), “조직사회화가 팀 유효성에 미치는 영향: 조직 동일시와 상사(팀장)에 대한 신뢰의 조절효과”, *상업교육연구*, 28(4), 257-288.
34. 허문구 · 문상미(2009), “인적자원관리, 공유 가치 및 지식공유, 한국인사조직학회”, *준계 학술연구발표회 발표논문집*, 405-422.
35. 한국사회적기업진흥원(2017), *한 손에 잡히는 사회적기업*, 한국사회적기업진흥원.
36. Bass, B. M.(1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press.
37. Baum, J. R., Locke, E. A. and Kirkpatrick, S. A.(1998), “A longitudinal study of the relation of vision and vision communication to venture growth in entrepreneurial firms”, *Journal of Applied Psychology*, 83, 43-54.
38. Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. and Tucker, J. S.(2007), “Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods”, *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
39. Bennis, W. G. and Nanus, B.(1985), *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, Harper & Row.
40. Benz, M. (2005), “Not for the profit, but for the satisfaction?—Evidence on worker well-being in non-profit firms”, *Kyklos*, 58(2), 155-176.
41. Borman, C. W. and S. J. Motowildo(2009), “Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research”, *Human Performance*, 10(2), 99-109.
42. Bull, M.(2007), “Balance : the development of a social enterprise business performance analysis tool”, *Social Enterprise Journal*, 3(1), 49-66.
43. Cameron, K.(1978), “Measuring organizational effectiveness in institution of higher education”, *Administrative Science Quarterly*, 23(4), 604-632.
44. Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A. M., Wolf, S. and Klein, H. J.(1994), “Organizational socialization: Its content and consequences”, *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
45. Collins, J. C. and Porras, J. I.(1998), “Organizational vision and visionary

- organizations”, *California Management Review*, 34(1), 30-52.
46. Conger, J. A. and Kanungo, R. N.(1998), *Charismatic leadership in organizations*, CA: SAGE Publications.
47. Conger, J. A.(1999), “Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider’s perspective on these developing streams of research”, *The Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179.
48. Depedri, S., Tortia, E. and Carrpita, M.(2010), “Incentives, job satisfaction and performance: empirical evidence in italian social enterprises”, *Euricse Working Papers*, 12(10), 1-49.
49. Dvir, T., Kass, N. and Shamir, B.(2004), “The emotional bond: vision and organizational commitment among high-tech employees”, *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 126-143.
50. Finkelstein, S. and Hambrick, D. C.(1996), *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*, St. Paul, MN: West Pub.
51. Galera and Borzaga.(2009), “Social enterprise: An international overview of its conceptual evolution and legal implementation”, *Social Enterprise Journal*, 5(3), 210-228.
52. Gruman, J. A., Saks, A. M. and Zweig, D. I.(2006), “Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study”, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 90-104.
53. Hunt, J. G.(1991), *Leadership: A new synthesis*, Newbury Park, CA: Sage.
54. Kim, S. E. and Lee. J. W.(2007), “Is mission attachment an effective management tool for employee retention? An empirical analysis of a nonprofit human services agency”, *Review of Public Personnel Administration*, 27(3), 227-248.
55. Kotter, J. (1995), “Leading change: Why transformation efforts fail”, *Harvard Business Review*, 73(2), 59-67.
56. Kotter, J.(1996), *Leading Change*, Boston: Harvard Business School Press.
57. Kotter, J. and Cohen, D.(2002), *The Heart of Change*, Boston: Harvard Business School Press.
58. Kouzes, J. M. and Posner, B. Z.(1987), *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass.
59. Larwood, L., Falbe, C. M., Kriger, M. P. and Miesing, P.(1995), “Structure and meaning of organizational vision”, *Academy of Management Journal*, 38(3), 740-769.
60. Miles, M. B.(1965), “Planned change and organizational health: Figure and ground”, in Richard, O. Calson et al.(ed.), *Change processes in the public schools*, university of Oregon, 437-442.
61. Miller, D.(1992), “External fit versus internal fit”, *Organization Science*, 3(2), 159-178.
62. Morrison, E. W.(1993), “Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes”, *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
63. Nanus, B.(1992), *Visionary leadership: creating a compelling sense of direction for your organization*, San Francisco, CA:

- Jossey-Bass.
64. Ostroff, C. and Kozlowski, S. W. J.(1992), "Organizational socialization as a learning process: the role of information acquisition", *Personnel Psychology*, 45(4), 849-874.
 65. Pearce, C. L. and Ensley, M. D.(2004), "A reciprocal and longitudinal investigation of the innovation process: the central role of shared vision in product and process innovation teams(PPITs)", *Journal of Organization Behavior*, 25(2), 259-278.
 66. Pearce, C. L., Manz, C. C. and Sims, H. P. (2008), "The roles of vertical and shared leadership in the enactment of executive corruption: Implications for research and practice", *The Leadership Quarterly*, 19(3), 353-359.
 67. Quick, J. C.(1999), "Occupational health psychology: Historical roots and future directions", *Health Psychology*, 18, 82-88.
 68. Quick, J. C., Macik-Frey, M. and C. L. Cooper(2007), "Guest editors' introduction managerial dimensions of organizational health: The healthy leader at work", *Journal of Management Studies*, 44(2), 189-205.
 69. Rosen, R.(1991), *The Healthy Company*, Los Angeles: Tarcher.
 70. Rosen, R. and Berger, L.(1991), *The healthy company: Eight Strategies to Develop People, Productivity and Profits*, Los Angeles: Tarcher.
 71. Saks, A. M and Ashforth, B. E.(1997), "Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future", *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234-279.
 72. Scanlan, B. K.(1980), "Maintaining organizational effectiveness: A prescription for good health", *Personnel Journal*, 59(5), 381-386.
 73. Schein, E. H.(1968), "Organizational socialization and the profession of management", *Industrial Management Review*, 9(2), 1-17.
 74. Strange, J. M. and Mumford, M. D.(2005), "The origins of vision: Effects of reflection, models, and analysis", *Leadership Quarterly*, 16(1), 121-148.
 75. Teece, D. J., Pisano, G. and Shuen, A.(1997), "Dynamic capabilities and strategic management", *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
 76. Tsai, W. and Ghoshal, S.(1998), "Social capital and value creation: The role of intra firm networks", *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.
 77. Van Maanen, J. and E. H. Schein(1979), "Toward a theory of organizational socialization", *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
 78. Williams, S.(1994), "Ways of creating healthy work organizations", In C. L. Cooper & S. Williams(Eds.), *Creating healthy work organizations*, Chichester, England: Wiley.
 79. Zucker, L. G.(1986), "Production of trust: Institutional sources of economic structure", *Research in Organizational Behavior*, 8, 53-111.

Abstract

The Effect of Vision Sharing at Social Enterprise on Organizational Socialization - Focusing on Mediation Effects of Organizational Health -

Cheon, Han-Seul* · Cho, Young-Bohk** · Lee, Na-Young***

Social enterprise in Korea has faced with many problems such as small size, management capability, lack of technology and weak ability to obtain resources despite its quantitative growth, raising concern over sustainability of social enterprises. Despite such tough environment, unique feature of social enterprise, differentiated from commercial enterprise is that it has clear social mission. In addition, social enterprise has the organizational feature in that vulnerable social group of workers coexists with ordinary workers, and plays a role of helping independence of vulnerable social group. Due to this feature, successful organizational socialization of members in social enterprise is a very important feature.

Based on assumption that social mission of social enterprise can be utilized as the unique competitiveness of social enterprise through vision-sharing in the organization, and may give positive effects on successful organizational socialization of organization members, this study aims to conduct empirical research on relationship between vision-sharing and organizational socialization and to explore mediation effects of organizational health as organizational environmental element in relationship between vision sharing and organizational socialization.

This study was conducted on 156 employees working at social enterprises. As a result of study, first, vision sharing is found to have positive effects on organizational socialization at social enterprises. Second, vision sharing in social enterprise has positive effects on organizational health. Third, vitality and community-oriented in social enterprise are found to have mediation effects among lower elements of organizational health in relationship between vision sharing and organizational socialization.

In conclusion, it is confirmed that the more visions of organization are shared, the more members recognize their organization healthy, resulting in successful organizational socialization. This study is meaningful in that it presents the plans for successful organizational socialization of members of social enterprise including vulnerable groups and that it is the empirical study on plans of social enterprise on human resource management.

Key Words: social enterprise, vision sharing, organizational healthy, environment fit, task performance fit, vitality, community oriented, organizational socialization

* Master, Dept. of Social Enterprise, Pusan National University, chs_7@naver.com

** Professor, Dept. of Social Enterprise, Pusan National University, ybcho@naver.com

*** Contract Professor(corresponding author), Dept. of Social Enterprise, Pusan National University, nylee@pusan.ac.kr