

보건 및 사회복지서비스업 기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향

류주현*

연세대학교 사회복지학 박사

The Impact of Entrepreneurial Orientation Subfactors on Organizational Performance in the Health and Social Welfare Services Industry

Ryu, Ju Hyun*

Ph. D. in Social Welfare, Yonsei University

요약 본 고의 목적은 보건 및 사회복지서비스업 기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이를 위해 한국청년기업가정신재단에서 실시한 2022년 기업가정신 패널조사 기업편 중 보건 및 사회복지서비스업 272개 조직의 응답자료를 분석자료로 활용하였다. 분석을 위해 SPSS 25.0 ver. 프로그램으로 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 기업가적 지향성 하위요인인 자율성, 진취성, 혁신성, 경쟁추구성 순으로 조직 성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 반면 위험감수성은 조직 성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 기업가적 지향성 조직문화 구축, 기업가적 지향성에 대한 보상 강화 등의 제언을 제시하였다.

키워드 : 보건업, 사회복지서비스업, 기업가적 지향성, 조직 성과, 기업가정신 패널조사

Abstract In this study, the impact of entrepreneurial orientation subfactors on organizational performance in the health and social welfare services industry was examined. Accordingly, responses from 272 organizations in this industry that participated in the corporate section of the 2022 Entrepreneurship Panel Survey conducted by the Korea Entrepreneurship Foundation were used. A regression analysis was performed on the data using the SPSS 25.0 program. According to the analysis, the entrepreneurial orientation subfactors of autonomy, proactiveness, innovativeness, and competitive pursuit had positive impacts on organizational performance. Risk-taking, on the other hand, had no effect on organizational performance. Based on these findings, building an entrepreneurial-oriented organizational culture and strengthening compensation to promote an entrepreneurial orientation are recommended.

Key Words : Health industry, Social welfare service industry, Entrepreneurial orientation, Organizational performance, Entrepreneurship panel survey

This study was prepared using the 2022 Entrepreneurship Panel Survey DB provided by the Korea Entrepreneurship Foundation.

*Corresponding Author : Ryu Juhyun(jun.r.openbox@gmail.com)

Received April 16, 2024

Accepted June 20, 2024

Revised June 12, 2024

Published June 28, 2024

1. 서론

현대사회에서 보건과 사회복지의 논쟁의 여지없이 삶에서 필수적인 제도 양식으로 여겨지고 있다. 보건 및 사회복지가 개인과 사회 전체의 복지를 증진하는 중요한 역할을 하기 때문이다. 이에 많은 국가들은 사람들의 보건과 사회복지에 공식적이고 명시적인 책임을 가지고 다양한 정책들을 시행하고 있다[1,2]. 이러한 흐름은 보건과 사회복지에 대한 정치적 갈등의 종결과 합치된 콘센서스의 결과라 할 수 있다[3].

사회의 성숙한 발전은 객관적인 수치를 통해서도 관찰된다. OECD 국가 전체에서 19 팬데믹 이전 몇 년 동안 1인당 연평균 의료 지출은 평균 2.6% 증가해왔으며, 2019년부터는 2022년까지 평균 3.3%로 가속화되었다[4]. 마찬가지로 국내 전체 산업에서 보건 및 사회복지서비스업이 차지하는 비율은 2017년 2.0%(124,914개소), 2018년 2.2%(148,610개소), 2019년 2.3%(155,408개소)로 점차 증가해왔다[5].

하지만 향후 대부분의 국가에서 보건 및 사회복지 분야의 정부 지출 증가가 쉽지 않을 것으로 전망된다. 최근 국제적인 인플레이션 압력, 에너지 위기, 국방 문제로 인해 보건 및 사회복지에 대한 우선 순위가 낮아졌기 때문이다[6]. 이처럼 새로운 지출항목과의 경쟁은 보건 및 사회복지서비스업종에 대한 재정 지원을 약화시킬 수 있으며, 효율성 제고에 대한 강력한 압력으로 이어질 수 있다. 정부 재정에 대한 높은 의존도로 잘 알려진 보건 및 사회복지서비스업종은 지원예방 감소, 효율성 압박 등 잠재적 위기에 대응하기 위한 경쟁력 확보 과제를 안고 있는 상황이다[7,8].

통계청 한국표준산업분류(KSIC)에서 보건 및 사회복지서비스업(Human health and social work activities)은 '인간과 건강유지를 위한 각종 예방과 치료를 위한 보건서비스를 제공하는 병원, 의원 및 기타 의료기관과 의료관련 서비스를 제공하는 기관'과 '아동, 노령자, 장애인과 같이 자립 능력에 제약 받는 특정 범주 내의 사람을 보호하기 위한 각종 사회복지 서비스를 제공하는 거주 또는 비거주 복지시설'을 운영하는 산업활동으로 정의된다[9]. 이 보건 및 사회복지서비스업은 공공서비스를 생산하는 활동으로 영리조직과 성격 차이가 크다[10]. 하지만 확실한 미래에 대응하여 성과를 창출할 수 있는 조직역량은 영리조직과 마찬가지로 보건 및 사회복지서비스업에

서도 점점 더 중요해지고 있다.

이러한 맥락에서 중소기업 분야에서 조직의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 수단으로써 기업가적 지향성 개념에 주목해볼 수 있다[11]. 이 개념은 30여 년 전부터 경영 문헌에서 가장 활발하게 연구되어 온 영역 중 하나로 조직규모 면에서 상대적으로 불리한 중소기업의 성장 동력으로 이해되고 있다[12].

학술적으로 기업가적 지향성은 조직의 성공을 위한 기업가적 의사결정 활동과 전략적 행동을 의미하며[13], 혁신성, 위험감수성, 진취성, 자율성, 경쟁추구성 다섯 가지 요소로 구성된다[12]. 혁신성은 새로운 아이디어를 생성하고 실험하는 조직의 경향성, 위험감수성은 불확실한 계획에 자원을 할당하려는 의지, 진취성은 경쟁조직보다 앞서 혁신을 추구하는 활동, 자율성은 개인이나 팀이 아이디어를 제시하고 이를 완성하도록 하는 독립성, 경쟁추구성은 경쟁조직과 경쟁을 선호하는 경향을 의미한다[12].

학문 분야에서 기업가적 지향성 관련 연구는 크게 세 가지의 흐름으로 확인된다. 초기에는 기업가적 지향성의 개념적 구성을 정교하게 분석하려는 연구 흐름이 주를 이루었다[14,15]. 이후 기업가적 지향성과 조직 성과 간의 관계를 설명하려는 다양한 시도가 활발히 이루어졌으며[16], 최근에는 조직의 성과 범주를 다양화하거나 기업가적 지향성과 조직 성과 관계에서 여러 변수를 고려하여 설명하려는 추세이다[11-17].

기업가적 지향성에 대한 학문적 관심에도 불구하고 보건 및 사회복지서비스업 분야에서는 관련 연구가 매우 미흡한 실정이다. Turpin & Shier[18,19]는 사회복지서비스 조직에 기업가적 지향성의 필요성을 역설한 바 있으며, 부분적으로 비영리 종교단체, 비영리 요양원, 병원 부문에서 기업가적 지향성과 성과 간 관계가 실증 연구된 바 있다[20-22]. 최근에는 Stock et al.[23]이 상관관계 기반의 25편의 논문을 메타분석하여, 기업가적 지향성이 다양한 조직 목표를 달성하는데 긍정적 영향을 미친다는 점이 일관적으로 나타났음을 보고하였다.

하지만 선행연구[24-26]들은 보건 및 사회복지 업종과 이질성을 내포하고 있을 뿐 아니라, 기업가적 지향성을 구성하는 각 요소의 독립성을 고려하지 않았다는 한계가 있다. 또한 국내에서는 소수의 연구[27-29]에서 비영리조직을 대상으로 기업가적 지향성과 성과의 관계가 확인되기도 하였지만, 분석 단위가 조직임에도 개인단위로 측정되고 있어 개인주의적 오류를 범하고 있다.

따라서 본 연구에서는 경쟁력 확보 과제를 안고 있는 보건 및 사회복지서비스업 조직에 기업가적 지향성의 필요성을 시사하고자 한다. 또한 이전 연구의 한계점을 보완하여 본 연구는 기업가적 지향성 다차원과 조직 성과 간의 관련성을 파악한 Lumpkin & Dess[30]의 모형에 착안하여 본 연구의 모형을 설정하고, 보건 및 사회복지서비스업 조직 단위의 기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향을 실증 분석을 하고자 한다. 본 연구의 질문은 기업가적 지향성 하위요인인 혁신성, 진취성, 자율성, 경쟁추구성은 조직 성과에 어떠한 영향을 미치는가? 이다.

2. 연구방법

2.1 연구모형

본 연구의 목적은 보건 및 사회복지서비스업종 기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이를 위해 설정한 연구 모형은 Fig. 1과 같다.

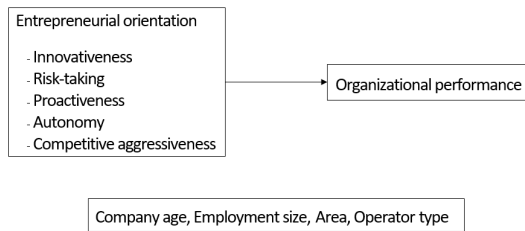


Fig. 1. Research Model

2.2 분석 자료 및 대상

본 연구는 한국청년기업가정신재단에서 실시한 2022년 기업가정신 패널조사 기업편 원시자료 중 일부를 이차 분석하였다. 이 조사는 국내 기업가정신 현황 및 실태를 조사하기 위한 목적으로 2017년 처음 실시된 국가통계승인조사이다. 기업가정신 패널조사는 통계청 기업통계등록부 사업체 5,413,891개 중에서 17개 산업분류별 업종, 종사자, 지역에 따라 층화계통추출한 후 3,000개의 사업체를 최종 표본기업으로 추출되었다[31]. 이 데이터는 보건 및 사회복지서비스업종의 조직 특성 전반의 자료를 포함하고 있는 전국 규모의 종단자료로 기업가적 지향성과 조직 성과 간의 관계를 실증 분석하는 본 연구의 자료로 적합하다고 판단하였다. 연구목적을 달성하기 위해 데이

터에서 보건업 및 사회복지서비스업(Q) 297개소 중 300인 이상의 대기업 25개소를 제외한 272개소를 분석대상으로 삼았다. 주요 변수에 대한 무응답은 없음을 확인했다.

2.3 측정도구

2.3.1 독립변수: 기업가적 지향성

본 연구의 독립변수는 Lumpkin & Dess[30]의 기업가적 지향성 5개 하위요인을 활용하였다. 기업가적 지향성 척도는 혁신성 3문항, 위험감수성 3문항, 진취성 3문항, 자율성 3문항, 경쟁추구성 4문항으로 구성되어 있으며, 7점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 7=매우 그렇다)로 측정되었다. 분석을 위해 각 하위요인별로 평균 점수를 활용하였으며, 본 연구에서 확인한 Cronbach's 는 혁신성 .732, 위험감수성 .816, 진취성 .894, 자율성 .864, 경쟁추구성 .923으로 내적일관성이 있는 것으로 확인되었다.

2.3.2 종속변수: 조직 성과

조직 성과는 새로운 서비스와 수익률 및 시장점유율과 관련된 성과를 의미하며, 7개 문항으로 구성되어 있다. 조직 성과는 7점 리커트 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 7=매우 그렇다)로 측정되었으며, 본 연구에서 확인한 Cronbach's 는 .934으로 나타났다.

2.3.3 통제변수: 조직적 특성

본 연구에서 활용한 통제변수는 기존 선행연구[32,33]에 기반하여 조직연혁, 조직규모, 소재지, 법인유형으로 설정하였다. 조직연혁은 설립연도, 조직규모는 직원의 수로 연속변수이다. 소재지는 서울, 경기, 인천을 수도권 1, 그 외의 지역은 수도권 외 2로 더미변수 처리하였다. 법인유형은 개인사업자 1, 법인사업자 2로 더미변수로 설정하였다.

2.4 분석방법

본 연구는 분석을 위해 SPSS 25.0 ver.을 이용하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's 를 확인하고, 분석대상의 조직적 특성과 주요 변수의 특성을 살펴보기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 또한 주요 변수 간 상관관계를 확인하고, 기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향을 확인하기 위해

다중회귀분석을 수행하였다.

3. 연구결과

3.1 분석대상의 일반적 특성

본 연구의 대상은 보건 및 사회복지서비스업 조직이다. 분석대상 272개 조직의 일반적 특성(Table 1)을 살펴보면, 조직연혁(운영기간)은 6~10년이 85개소(31.3%)로 가장 많았으며, 다음으로 11~15년이 65개소(23.9%)로 많았으며, 전체 평균 13.71년(SD 8.126)으로 확인되었다. 조직규모(직원수)는 100~149명인 경우가 74개소(27.2%)로 가장 많았으며, 1~19명 63개소(23.2%), 150~300명 이하 60개소(22.1%), 50~99명 53개소(19.5%), 20~49명 22개소(8.1%) 순으로 나타났다. 조직규모(직원수) 평균은 97.94명(SD 76.640)으로 나타났다. 또한 수도권(서울, 경기, 인천)에 소재한 조직은 119개소(43.8%)였으며, 수도권 외 지역에 소재한 조직은 153개소(56.3%)로 확인되었다. 법인유형은 개인사업자가 255개소(93.%)로 법인사업자(17개소, 6.3%) 보다 많았다.

Table 1. General characteristics (N=272)

Categories	n	%	
Company age (year)	Between 1-5 years	34	12.5
	Between 6-10 years	85	31.3
	Between 11-15 years	65	23.9
	Between 16-20 years	36	13.2
	Between 21-30 years	36	13.2
	Greater than 31 years	16	5.9
	M(SD)	13.71(8.126)	
Employment size (full-time)	1-19	63	23.2
	20-49	22	8.1
	50-99	53	19.5
	100-149	74	27.2
	150-300	60	22.1
	M(SD)	97.94(76.640)	
Area	Capital area	119	43.8
	Noncapital area	153	56.3
Operator type	Private business	255	93.8
	Corporate business	17	6.3

3.2 주요 변수의 특성

본 연구의 주요 변수인 기업가적 지향성 하위요인의 특성(Table 2)을 살펴보면, 진취성이 7점 만점에 4.25점(SD 1.064)로 가장 높았으며, 혁신성 3.88점(SD 1.115), 위험감수성 3.38점(SD 1.263), 경쟁추구성 1.36점(SD 1.363), 자율성 1.06점(SD 1.064) 순으로 나타났다. 기업가적 지향성 전체는 7점 만점에 4.05점(SD 1.048)으로

확인되었다.

Table 2. Descriptive statistics of main variable

Categories	Mean	SD	Min	Max
Health and Social Welfare Services Industry (n=272)				
Entrepreneurial orientation	4.05	1.048	1.13	6.25
Innovativeness	3.88	1.115	1	6.33
Risk-taking	3.38	1.268	1	6.67
Proactiveness	4.25	1.252	1	6.67
Autonomy	1.06	1.064	1	7.00
Competitive aggressiveness	1.36	1.363	1	6.25
Organizational performance	4.11	1.110	1	6.71
The Others Industry (n=2,818)				
Entrepreneurial orientation	4.19	1.005	1	7
Innovativeness	3.69	1.411	1	7
Risk-taking	4.12	1.196	1	7
Proactiveness	4.10	1.218	1	7
Autonomy	4.92	1.082	1	7
Competitive aggressiveness	4.15	1.179	1	7
Organizational performance	4.18	1.069	1	7

더하여 보건 및 사회복지서비스업의 기업가적 지향성과 조직 성과가 어떠한 수준인지 확인하기 위해 원데이터에서 보건 및 사회복지서비스업을 제외한 전 산업(2,818개소)의 변수 특성과 비교하였다. 선행연구에서 보고한 일반 산업의 기업가적 지향성과 조직 성과는 측정도구의 차이로 직접적인 비교가 불가능하기 때문에, 보다 깊이있는 검토를 위한 추가 분석 시도이다. 분석결과, 그 외 전 산업의 기업가적 지향성 전체와 하위요인 수준은 보건 및 사회복지서비스업보다 더 높았지만, 혁신성은 보건 및 사회복지서비스업의 수준이 근소한 차이로 높았다. 표준편차를 볼 때 광범위한 산업군 사이에서 혁신성 수준이 과소평가 될 가능성이 있다. 그렇지만 보건 및 사회복지서비스업 부문에서 공적 가치 추구라는 목표와 함께 효율적인 조직 운영이 강조되는 최근 경향성 측면에서[34], 보건 및 사회복지서비스업의 혁신성이 다른 산업과 비교하여 낮지만은 않을 것이라고 해석된다.

3.3 상관관계 분석

회귀분석에 앞서 다중공선성에 문제가 없어야 한다는 전제 가정을 확인하기 위해 주요 변수 간 상관관계를 분석하였다(Table 3). 각 변수들은 $p < .001$ 수준에서 유의한 양의 상관관계를 가지고 있었으며, 상관관계는 .460(혁신성-경쟁추구성)에서 .785(진취성-경쟁추구성) 사이로 다중공선성의 문제는 없다고 판단된다.

Table 3. Correlation matrix of main variable

	1	2	3	4	5	6
1	1					
2	.654***	1				
3	.650***	.730***	1			
4	.618***	.709***	.776***	1		
5	.460***	.621***	.785***	.693***	1	
6	.612***	.660***	.773***	.742***	.684***	1

Notes. 1=Innovativeness, 2=Risk-taking, 3=Proactiveness, 4=Autonomy, 5=Competitive aggressiveness, 6=Organizational performance
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3.4 연구모형 검증

기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향을 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다(Table 4). 연구 모형은 통계적으로 적합한 것으로 나타났으며($F=58.502$, $p < .001$), 조직 성과에 대한 설명력은 66.8%로 확인되었다. 통제변수로 설정된 조직연혁, 조직규모, 소재지, 법인 유형은 조직 성과에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 독립변수에서는 기업가적 지향성 하위요인인 혁신성($\beta=.136$, $p < .05$), 진취성($\beta=.307$, $p < .001$), 자율성($\beta=.265$, $p < .001$), 경쟁추구성($\beta=.149$, $p < .05$)은 조직 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통계적 영향력이 큰 순서대로 결과를 밝히면, 자율성이 1점 증가하면 조직 성과는 0.277점 높아지며, 진취성이 1점 증가하면 조직 성과는 0.272점 높아지는 것으로 나타났다. 다음으로 혁신성과 경쟁추구성이 1점 증가하면 조직 성과는 각각 0.136점, 0.121점 높아지는 것으로 분석되었다.

Table 4. Results of regression (N=272)

Variable		B	β
Control Variable	Company age	-.001	-.005
	Employment size	.000	.018
	Area(ref. Capital area)	-.021	-.010
Independent Variable	Operator type (ref. Private business)	.112	.025
	Innovativeness	.136	.136*
	Risk-taking	.050	.057
	Proactiveness,	.272	.307***
	Autonomy	.277	.265***
	Competitive aggressiveness	.121	.149*
	(constant)		.350
F		58.502***	
R ²		.668	
Dubin-Watson		1.893	

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

4. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 보건 및 사회복지서비스업 기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이를 위해 한국청년기업가정신재단에서 실시한 2022년 기업가정신 패널조사 기업편에서 보건 및 사회복지서비스업종 조직 272개소 응답자료를 분석에 활용하였다.

보건 및 사회복지서비스업 기업가적 지향성은 하위요인 모두 7점 만점에 1.06점에서 4.25점 사이로 높지 않은 수준으로 나타났다. 이 중 진취성(4.25점)은 가장 높은 수준으로 확인되었는데, 서비스 대상자와 복잡한 이해관계자의 요구에 민감하게 반응해야 하는 보건 및 사회복지서비스업 조직의 특성을 부분적으로 보여주고 있다[28]. 보건 및 사회복지서비스업 조직 성과는 4.11점으로 나타났다. 보건 및 사회복지서비스업의 기업가적 지향성과 조직 성과에 대해 풍성하게 논의하기 위해, 그 외 전 산업의 수준을 추가 분석하였다. 분석결과 기업가적 지향성의 하위요인인 자율성과 경쟁추구성의 수준은 큰 격차로 보건 및 사회복지서비스업이 낮았다. 이는 보건 및 사회복지서비스업 부문에서 정부 재정 지원으로 인한 각종 규제와 지침으로 경직성이 높아져 창의적인 업무방식과 새로운 사업 기획 탐색이 활성화되지 못함을 의미할 수 있다. 또한 휴먼서비스를 생산하는 보건 및 사회복지서비스업은 동종업계 사이에서 경쟁보다는 협력을 선호하는 특성을 가질 가능성이 크기 때문에[35], 경쟁추구성 하위요인이 상대적으로 낮은 수준으로 나타난 것으로 보인다.

보건 및 사회복지서비스업 기업가적 지향성 하위요인이 조직 성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 자율성, 진취성, 혁신성, 경쟁추구성 순으로 조직 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 반면, 위험감수성은 조직 성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 위험감수성이 가지고 있는 양면성 때문으로 보인다. 가령, 보건 및 사회복지서비스업이 새로운 기회를 탐색하고 과감한 행동을 통해 신규 사업을 개발하여 성과를 창출할 수 있지만, 반대로 높은 불확실성과 리스크로 기존 사업에 위협이 초래될 수 있기 때문이다. 이러한 연구결과는 선행연구[36]를 부분적으로 지지하는 결과이다.

연구결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적·실천적 제언을 제시할 수 있다. 먼저 혁신적인 아이디어와 성과를 창출한 조직구성원에게 적절한 보상을 제공하는 프로그램

을 운영해야 한다. 보상체계는 직원들은 혁신적인 목표를 설정하고 개인의 혁신적 발휘에 동기를 가지도록 하며, 조직 전체의 혁신성과 경쟁조직에 앞서 혁신을 추구하는 진취성 제고에 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 소조직 형태로 조직체계를 설계하고 권한을 이양해야 한다. 예를 들어, Amazon Web Service(AWS)의 '피자 팀(two pizza team)' 사례를 들 수 있다[37]. 기존의 중앙화된 계층적 단위를 소규모 팀 형태로 분리하여 사업을 추진하도록 허용하여 의사소통을 촉진하고 민첩성을 제고하도록 하는 것이다. 소조직 형태로 사업을 추진하도록 하였을 때 기업가적 지향성이 동종 업계보다 3배 더 높은 것으로 나타났으며, 성과를 창출할 가능성 또한 1.4배 높은 것으로 보고되기도 한다[38].

셋째, 조직의 기업가적 지향성을 활성화하기 위해 혁신성, 진취성, 자율성, 경쟁추구성을 제고하는 인재육성 체계를 마련해야 한다. 창의적이고 독창적인 업무 프로세스와 서비스를 도입하고, 시장 내에서 경쟁력을 확보하기 위해 교육훈련프로그램을 개발하여 혁신인재와 리더십을 양성해나가야 할 것이다.

마지막으로 보건 및 사회복지서비스업의 기업가적 지향성 조직문화를 구축해야 한다. 이를 위해 조직은 혁신성-진취성-자율성-경쟁추구성의 수준을 진단하고 그에 맞는 경영전략을 수립해야 한다. 경영전략은 명시적인 수준에 머무는 것이 아니라, 조직의 다양한 시스템(조직문화, 평가, 보상, 채용 등)과 연동하여 진취적이고 자율적인 조직문화를 형성하도록 해야 할 것이다.

본 연구의 한계는 이차자료를 활용함에 따라 조직 성과에 영향을 미치는 여러 요인(재정, 보상체계 등)을 통제하지 못하였으며, 보건업과 사회복지서비스업이라는 이질적인 업종 간 차이를 구분하지 못하였다는 것이다. 그러나 본 연구는 조직 성과에 대한 기업가적 지향성의 영향을 더욱 명확하게 분석하였으며, 보건 및 사회복지서비스업 분야에서 기업가적 지향성과 조직 성과의 관계는 매우 드문 연구로써 가치가 있다. 개인의 기업가적 지향성에 초점이 맞추어져 있던 선행연구와 차별적으로 조직을 단위로 실증 분석하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있다. 향후 이 연구를 기초하여 보건 및 사회복지서비스업 분야의 조직 성과에 영향을 미치는 다양한 요인을 고려한 추가 연구를 제안한다.

REFERENCES

- [1] R. B. Saltman & H. F. Dubois. (2004). The historical and social base of social health insurance systems.
- [2] F. X. Kaufmann & F. X. Kaufmann. (2013). Variations of the welfare state: Great Britain, Sweden, France and Germany between capitalism and socialism (pp. 23-239). Springer Berlin Heidelberg.
DOI : 10.1007/978-3-642-22549-9_2
- [3] Eugene. Yeo, Chanseob, Nam & Hanna. Jo. (2018). Designing A Korean Welfare State Model V: Philosophical Foundation of Welfare State. Korea Institute for Health and Social Affairs.
- [4] OECD. (2023). Health at a Glance 2023: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris.
- [5] KOSIS. Retrieved from https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118045_A001&conn_path=I2 (Accessed data Dec, 22, 2023)
- [6] M. David, M. Micheal, G. Frederico, C. Francesca, S. Stefano & P. Mark. (2023). Health care financing in times of high inflation. OECD Report.
- [7] N. Cortis & I. Lee. (2019). Assessing the financial reserves of social service charities involved in public service delivery. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(4), 738-758.
DOI : 10.1177/0899764018815619
- [8] I. Cunningham, D. Baines & S. Charlesworth. (2014). Government funding, employment conditions, and work organization in non-profit community services: A comparative study. *Public Administration*, 92(3), 582-598.
DOI : 10.1111/padm.12060
- [9] Statistics Korea. (2022). Guidebook for practical application of the 10th standard Korean Standard Industrial Classification.
- [10] M. H. Morris, J. W.. Webb & R. J. Franklin. (2011). Understanding the manifestation of entrepreneurial orientation in the nonprofit context. *Entrepreneurship theory and practice*, 35(5), 947-971.
DOI : 10.1111/j.1540-6520.2011.00453.x
- [11] C. L. Wang. (2008). Entrepreneurial orientation,

- learning orientation, and firm performance. *Entrepreneurship theory and practice*, 32(4), 635-657.
DOI : 10.1111/j.1540-6520.2008.00246.x
- [12] G. T. Lumpkin & G. G. Dess. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of business venturing*, 16(5), 429-451.
DOI : 10.1016/S0883-9026(00)00048-3
- [13] B. S. Anderson, P. M. Kreiser, D. F. Kuratko, J. S. Hornsby & Y. Eshima. (2015). Reconceptualizing entrepreneurial orientation. *Strategic management journal*, 36(10), 1579-1596.
DOI : 10.1002/smj.2298
- [14] D. Miller. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management science*, 29(7), 770-791.
DOI : 10.1287/mnsc.29.7.770
- [15] J. Wiklund & D. Shepherd. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: a configurational approach. *Journal of business venturing*, 20(1), 71-91.
DOI : 10.1016/j.jbusvent.2004.01.001
- [16] P. M. Kreiser, L. D. Marino & K. M. Weaver. (2002). Assessing the psychometric properties of the entrepreneurial orientation scale: A multi-country analysis. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(4), 71-93.
DOI : 10.1177/10422587020260040
- [17] A. Rauch, J. Wiklund, G. T. Lumpkin & M. Frese. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: Cumulative empirical evidence. <http://hdl.handle.net/10036/4249>
- [18] A. Turpin & M. L. Shier. (2020). Social entrepreneurial orientation in human service organizations: A scoping review. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(2), 144-168.
DOI : 10.1080/23303131.2019.1700580
- [19] A. Turpin & M. L. Shier. (2023). Social Entrepreneurial Orientation in Nonprofits: The Development and Testing of a Multidimensional Scale. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(2), 1-14. DOI : 10.1007/s11266-023-00583-x
- [20] S. N. Bhuian, B. Menguc & S. J. Bell. (2005). Just entrepreneurial enough: the moderating effect of entrepreneurship on the relationship between market orientation and performance. *Journal of business research*, 58(1), 9-17.
DOI : 10.1016/S0148-2963(03)00074-2
- [21] J. A. Davis, L. D. Marino, J. R. Aaron & C. L. Tolbert. (2011). An examination of entrepreneurial orientation, environmental scanning, and market strategies of nonprofit and for-profit nursing home administrators. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(1), 197-211.
DOI : 10.1177/0899764009351112
- [22] M. H. Morris, S. Coombes, M. Schindehutte & J. Allen. (2007). Antecedents and outcomes of entrepreneurial and market orientations in a non-profit context: Theoretical and empirical insights. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 12-39.
DOI : 10.1177/10717919070130040401
- [23] D. M. Stock, M. Gmür & P. Erpf, (2024). Entrepreneurial orientation and performance in nonprofit organizations: A meta-analysis. *Nonprofit Management and Leadership*.
DOI : 10.1002/nml.21606
- [24] J. G. Covin, J. E. Prescott & D. P. Slevin. (1990). The effects of technological sophistication on strategic profiles, structure and firm performance. *Journal of management studies*, 27(5), 485-510.
DOI : 10.1111/j.1467-6486.1990.tb00258.x
- [25] Moreno, A. M., & Casillas, J. C. (2008). Entrepreneurial orientation and growth of SMEs: A causal model. *Entrepreneurship theory and practice*, 32(3), 507-528.
DOI : 10.1111/j.1540-6520.2008.00238.x
- [26] Wiklund, J. (1999). The sustainability of the entrepreneurial orientation—performance relationship. *Entrepreneurship theory and practice*, 24(1), 37-48.
DOI : 10.1177/104225879902400103
- [27] Jeong, G. Y., & Seo, M. K. (2017). The Effect of Entrepreneurial Orientation in Non-profit Organization on Economic and Social Performance through Organizational Capability. *Journal of the Korean Entrepreneurship Society*, 12(5), 45-75. DOI : 10.24878/tkes.2017.12.5.45

- [28] G. Y. Jeong. (2017). The Effect of Entrepreneurial Orientation on Marketing Capability. *Korean Corporation Management Review*, 24(4), 75-106. DOI : 10.54783/ijisoc.v4i2.475
- [29] D. H. Cho & J. H. Hong. (2012). The Effects of Market Orientation, Entrepreneurial Orientation and Social Networks on the Social Performance of Non-profit Organizations- Focused on the West Gyeongnam Regions-. *Journal of the Local industry research*, 35(2), 217-244. DOI : 10.1007/978-3-642-35270-6_33
- [30] G. T. Lumpkin & G. G. Dess. (1996). Clarifying and entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172. DOI : 10.5465/amr.1996.9602161568
- [31] Ministry of SMEs and Startups & Korea Entrepreneurship Foundation. (2022). 2022 Entrepreneurship panel survey.
- [32] H. Y. Jang & B. K. Kim. (2017). Effects of Entrepreneurial Orientation and Capability on the Innovation Performance and the Moderating Effect of Environmental Hostility. *Korean Business Education Review*, 32(2), 89-116. DOI : 10.23839/kabe.2017.32.2.89
- [33] S. Y. Choo & H. R. Woo. (2020). Causality between Entrepreneurial Orientation and Business Performance: Conditional Indirect Effect of New Product Development and Organizational Size. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 15(3), 133-144. DOI : 10.16972/apjbve.15.3.202006.133
- [34] J. W. Seo & B. K. Kim. (2015). The Impact of Social Entrepreneurship on Resource Dependence Patterns. *Korean Journal of Public Administration*, 53(4), 271-298. UCI : G704-000826.2015.53.4.005
- [35] Z. Sharp. (2018). Existential angst and identity rethink: The complexities of competition for the nonprofit. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(4), 767-788. DOI : 10.1177/089976401876039
- [36] Z. G. Voss, G. B. Voss & C. Moorman. (2005). An empirical examination of the complex relationships between entrepreneurial orientation and stakeholder support. *European Journal of Marketing*, 39, 1132-1150. DOI : 10.1108/03090560510610761
- [37] Korea Chamber of Commerce and Industry. (2021.10.22.). Online Lecture of The 5th Republic of Korea CEO Insights. K. H. Han. Customer Value-Based Amazon Innovation Culture. <https://www.youtube.com/watch?v=bQ6BC0xeYZk> (Accessed data: May 24, 2024)
- [38] K. Kaihan & G. Claudio. (2023). Is Organizational Hierarchy Getting in the Way of Innovation?. *Harvard Business Review*.

류 주 현(Ju-Hyun Ryu)

[정회원]



- 2017년 8월 : 이화여자대학교 사회복지학과(사회복지학석사)
- 2023년 8월 : 연세대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
- 2018년 9월~현재 : 성결대학교 사회복지학과 객원교수

- 관심분야 : 사회복지전달체계, 사회복지조직, 장애인, 노인
- E-Mail : jun.r.openbox@gmail.com