사회적기업가의 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX에 관한 인구통계적 차이분석†

송경수* · 이나영** · 안종연*** · 김용호****

<요 약>

본 연구의 목적은 사회적기업가의 인구통계학적 특성이 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, 그리고 LMX에 미치는 영향을 탐색적으로 실증·분석함으로써 사회적기업의 지속가능경영을 위한 인적자원관리에 관한 시사점을 제시하는 데 있다.

이러한 연구 목적을 위해 국내 인증 사회적기업의 대표자 및 관리자 652명을 대상으로 실증연구를 실시하였다. 인구통계학적 특성은 성별, 종교, 이전 직장으로 구분하였다. 인구통계학적 특성에 따른 각 변수들에 관한 실증분석 결과, 첫째, 성별에 따른 윤리적 리더십의 차이가설은 부분채택 되었다. 윤리적 리더십의 하위변수 중 공헌성과 정직성은 성별에 따라 다를 것이라는 가설은 채택되었으나, 분배적 공정성, 절차적 공정성, 투명성은 성별에 따른 차이가 나타나지 않았다. 성별에 따른 윤리적 풍토는 하위변수 중 공리주의만 차이를 보였다. 성별에 따른 조직시민행동, LMX에 차이를 보일 것이라는 가설은 모두 기각되었다.

둘째, 종교에 따른 윤리적 리더십의 차이 가설은 부분채택 되었다. 윤리적 리더십의 하위변수 중 정직성이 종교에 따라 차이가 있을 것이라는 가설은 채택되었으며, 윤리적 풍토는 하위변수 중 공리주의만 차이를 보였다. 종교에 따른 조직시민행동은 효과성에 대하여 차이가 있는 것으로 나타났으며, 종교에 따른 LMX에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 이전 직장에 따른 윤리적 리더십과 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX에 대한 차이가설은 기각되었다

본 연구는 윤리적 리더십과 윤리적 풍토, 조직시민행동과 LMX의 중요성을 인식하고, 이들 변수들이 인구통계학적 변수에 따른 차이가 있음을 확인하였으며, 특히 성별과 종교 등의 개인적 특성에 따른 고려를 통하여 사회적기업의 인적자원관리와 조직 관리의 발전적 방안을 도출하였다. 끝으로 본 연구의 한계와 제언을 제시하였다.

핵심주제어: 사회적기업, 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX

논문접수일: 2015년 09월 09일 수정일: 2015년 11월 25일 게재확정일: 2015년 12월 02일
† 본 논문은 2014년도 부산가톨릭대학교 교내학술비 지원에 의해 수행되었음.
* 부산가톨릭대학교 유통경영학과 교수, kssong@cup.ac.kr
** 부산대학교 경영학박사(교신저자), nylee@pusan.ac.kr
*** 부산가톨릭대학교 대학원 박사과정 수료, greenmanan@hanmail.net
**** 부산가톨릭대학교 경영학과 교수, yhkim@cup.ac.kr

Ⅰ. 서 론

고도산업사회가 지속되면서 기업들의 사회적 책임 및 공헌에 대한 요구가 증가되고 있고, 한편으로 정부의 복지 및 재정정책 분야에서 여러 가지 한계를 노출하면서 자생적으로 복지 및 재정문제를 해결해야 한다는 요구들이 점증하게 되었다. 정부는 지금까지의 소비적 복지를 생산적 복지로 전환하는 과정 속에서 선진국의 사회적 경제체제를 연구하게 되었고, 그 가운데에서도 사회적기업의 도입을 통해 고용창출 및 생산적 복지로의 전환에 대해 많은 관심을 갖게 되었다.

기업들의 경제가 고도로 성장하는 과정 속에서 기업들의 사회적 책임에 대한 문제의식이 결핍되었고, 최근 들어 사회적 책임에 대한 관심이 높아지기 시작하면서 기업의 사회적 책임활동 영역이 단순한 재정적 지원체제에서 탈피하여 사회전반에 대한 전사적 지원과 봉사로 확대되고 있다. 기업이 사회에 차지하는 경제적 위상이 높아지면서 사회적 책임에 대한 논의가 사회공헌으로 이어지게 되고, 기업의 사회적 공헌이 소비자뿐만 아니라 사회 전반에 그 기업의 이미지를 제고하는데 중요한 역할을 한다는 점을 인식하면서 경영자들은 이를 보편화하는 수단으로서 윤리적 리더십의 중요성을 인식하기 시작하였다. 이러한 윤리적 리더십은 다른 어떤 형태의 기업보다도 사회적 책임과 사회적 가치 달성을 조직의 최우선 목적으로 하는 사회적기업의 경우, 그 중요성과 사회의 기대수준이 높을 것이다. 윤리적 리더십은 기업의 사회적 책임수행을 통해 기업의 이해관계자들과의 협력관계를 돈독하게 구축할 수 있음은 물론, 사회적 책임수행은 긍정적인 기업이미지를 확립시키는데 필수적인 요소로 인식되기 시작하였다(김영복 · 최만기, 2011).

기업의 가장 큰 사회적 공헌은 지속가능경영을 통한 계속기업으로 지속가능경영의 전제는 경영성과에 의해서 결정되므로 경영성과를 지속적으로 제고시키는 것이 사회공헌을 확대하는 수단이 될 수 있다(강철희 · 정승화, 2007). 또한 사회적 책임과 지속가능경영의 유지를 위하여 필수적으로 윤리경영의 중요성이 대두되고 있으며(김영복 · 최만기, 2011), 사회적 책임과 더불어 사회공헌은 조직성과 향상에 기여하므로 사회공헌활동을 활발하게 전개하는 것은 조직성과 향상 측면에서 매우 의미 있는 일이다(Berman, Wicks, Kotha, & Jones, 1999). 사회공헌활동이 조직성과에 미치는 긍정적 영향을 규명한 연구들이 다수 존재하고(Berman et al., 1999), 이러한 많은 연구들의 결론은 높은 사회적 책임 수행에 수반되는 비용이 조직구성원들의 팀워크를 제고시키고 그들의 사기진작과 생산성 향상으로 얻어지는 이익으로 충분히 상쇄되고도 남을 것이라는 것이다.

기업의 가치를 강화하는데 리더의 윤리적 행동이 중요하며, 리더에 의해 생성되는 가치가 조직 전체에 큰 영향을 미친다는 점을 고려할 때 리더의 윤리적 리더십은 기업의 윤리경영에 중요한 역할을 한다(Northouse, 2012). 윤리적 리더십은 리더가 규범적이고 절제된 행동을 보이면서 상호작용적인 의사소통과 조직구성원들의 목표지향적인 행동 강화를 통해 조직구성원에게 유사한 행동을 촉진시킴으로써 조직효과성, 조직구성원 태도, 심리적 임파워먼트, 역할 외 행동 등을 가져온다(정현우 · 서정기 · 류태모, 2014; Brown, Trevino & Harrison, 2005; Khuntia & Suar, 2004).

또한 사회적기업은 다양한 이해관계자들로 구성된 의사결정구조를 가지는 특징을 가지는데, 특히 관리자뿐만 아니라 근로자 대표 등도 반드시 참여하도록 강제하고 있다. 이에 따라 리더-조직구성원 간 교환관계의 질을 의미하는 LMX

도 사회적기업의 인적자원관리와 조직 관리에 주요 고려요인이 될 수 있다.

따라서 본 연구에서는 이러한 측면을 고려하여 기업의 주요한 경영성과에 영향을 미치는 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동 그리고 LMX의 중요성을 인식하고, 사회적기업가의 성별, 종교, 이전직장과 같은 인구통계학적 개인특성에 따라 분석해보고자 한다. 조사대상은 전국 사회적기업의 대표자 및 관리자이다. 사회적기업을 조사 대상으로 선정한 이유는 사회적기업은 사회적 목적과 경제적 목적을 동시에 달성해야하는 특수성을 띄고 있으며, 취약계층 고용이나 사회서비스 제공이라는 사회적 가치를 기본적으로 추구하고 있으므로 경제적 자립과 지속가능한 경영을 위해서는 경영성과가 매우 중요하나, 실제로 많은 사회적기업들이 경제적 가치 창출에 애로를 겪고 있는 실정이다. 뿐만 아니라 사회적기업의 경우, 혁신성을 기대하거나 그러한 성과에 대한 충분한 금전적인 보상을 제공하기 어려운 상황에서 조직의 성과 향상을 위한 종사자에 대한 조직적 관리가 더욱 강조되어야 할 것으로 보인다(이정봉・김성기, 2012, 박해긍・이기영, 2014). 이에 따른 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 사회적기업의 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX 차이를 살펴본다.

둘째, 종교에 따른 사회적기업의 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX 차이를 살펴본다.

셋째, 이전 직장에 따른 사회적기업의 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX 차이를 살펴본다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설설정

1. 사회적기업

사회적기업이란 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산・판매 등 영업활동을 하는 기업을 말한다. 사회적기업은 비영리조직과 영리기업의 중간개념으로 비영리조직의 '사회적 가치 실현'이라는 목적을 영리기업의 '경제활동'이라는 수단을 통해 달성하는 기업으로 취약계층에 대한 일자리 제공과 사회서비스 확충이라는 사회적 목적 실현을 경영목표로 삼고 재화나 서비스의 생산, 교환, 소비, 분배 활동을 통해 경영목표를 달성한다(고용노동부, 2015). 한국은 2007년 사회적기업육성법이 제정 및 시행됨에 따라 사회적기업육성법에 근거하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 고용노동부장관의 인증을 받아야만 사회적기업을 운영할 수 있다. 사회적기업 인증을 위해서는 다음 7가지 인증 요건을 모두 갖추어야 한다. 사회적기업육성법 제8조에 따르면 첫째, 조직형태를 갖추고, 둘째, 유급근로자를 고용하여 영업활동을 수행하며, 셋째, 사회적 목적 실현을 조직의 주된 목적으로 해야 하며, 넷째, 다양한 이해관계자가 참여하는 의사결정 구조를 갖추어야 한다. 다섯째, 영업활동을 통한 수입이 일정 기준 이상이어야 하며, 여섯째, 10가지 사항을 적은 정관이나 규약을 갖추고, 일곱째, 상법상 회사인 경우 배분가능이윤의 3/2 이상을 사회적 목적에 재투자하여야 한다.

사회적 가치를 지향하면서도 영리기업의 특성을 함께 가진 사회적기업의 스펙트럼을 살펴보면, 사회적기업은 사회적 가치와 경제적 가치를

동시에 창출하는 것이 그 목적이 됨을 알 수 있다(류태모・서정기・정현우, 2014). 따라서 사회적기업의 1차 목적인 일자리창출 및 사회서비스 제공을 위해서는 기본적으로 사회적 가치를 추구해야하며, 이를 위해서는 조직 내부적으로 윤리적 리더십과 윤리적 풍토가 조성되어야 할 필요성이 있다. 이와 함께 사회적기업의 선한 기업활동이 비영리기관과 구분되는 주요한 특징 중 하나인 수익활동을 통하여 지속가능성을 위하여 경제적 가치 창출도 동시에 고려해야하므로 조직유효성과 조직시민행동 역시 주요한 고려요소라 할 수 있겠다.

2. 윤리적 리더십

윤리적 리더는 개인적 행동이나 대인관계를 통해 규범적으로 적절한 행위를 보이며, 이러한 행위는 양 방향 의사소통, 재강화 및 의사결정을 통해 부하들에게 기대되는 태도와 행위를 촉진시킨다(Brown et al., 2005). 윤리적 리더십은 타인의 윤리적 행위를 촉진하는 것 이상의 의미를 가진다(Zhu, May, & Avolio, 2004).

조경훈・박기찬(2008)은 리더의 윤리적이고 높은 인격, 덕성스러운 인성과 덕스러운 이론적 근거를 가지고 윤리적 리더십을 분배적 공정성, 절차적 공정성, 정직성, 공헌성, 투명성의 5가지 영역으로 재구성하였다.

본 연구의 조사대상인 사회적기업은 일자리제공과 사회서비스 확충이라는 역할과 함께 기업의 사회공헌과 윤리적 경영문화 확산, 그리고 착한 소비문화 조성을 통한 윤리적 시장 확산의 의의를 가지는데, 이에 사회적기업의 윤리적 리더십은 매우 중요한 요소임에도 불구하고, 사회적기업가를 대상으로 한 윤리적 리더십에 관한 연구는 미미한 수준으로, 사회적기업을 대상으로 한 윤리적 리더십과 일터영성에 대한 연구(서정기, 2014)와 사회적기업에서의 윤리적 리더십과 조직시민행동에 대한 연구(정현우 외, 2014)를 제외하면 찾아보기 힘들다. 유사한 연구로는 사회적기업 대표자의 리더십(변혁적 리더십, 서번트 리더십) 유형을 다룬 연구(박해긍・이기영, 2014)와 한국 사회적기업가의 리더십이 조직문화와 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구(김행열・김형수, 2013), 한국 사회적기업가의 변혁적 리더십이 경영전략과 조직효과성에 미치는 영향에 대한 연구(박철훈・김행열, 2014) 등이 있다. 이상의 선행연구를 바탕으로, 사회적기업에 있어 윤리적 리더십의 중요성을 확인하고 사회적기업가의 개인특성에 따른 윤리적 리더십의 차이분석을 검증하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 개인 특성에 따라 윤리적 리더십(분배적 공정성, 절차적 공정성, 투명성, 공헌성, 정직성)에 차이가 있을 것이다.

가설 1-1: 성별에 따라 윤리적 리더십(분배적 공정성, 절차적 공정성, 투명성, 공헌성, 정직성)에 차이가 있을 것이다.

가설 1-2: 종교에 따라 윤리적 리더십(분배적 공정성, 절차적 공정성, 투명성, 공헌성, 정직성)에 차이가 있을 것이다.

가설 1-3: 이전 직장에 따라 윤리적 리더십(분배적 공정성, 절차적 공정성, 투명성, 공헌성, 정직성)에 차이가 있을 것이다.

3. 윤리적 풍토

조직풍토는 한 조직체가 주어진 내외환경에의 적응과정에서 형성된 조직의 독특한 풍토나 분위기라고 할 수 있다(서정기, 2014). 이러한 조직풍토는 조직구성원들이 조직의 목표달성을 위한

적절한 수단과 방법을 받아들이는 조직 전체적 개념이며, 여러 조직구성원들이 공유된 지각을 가질 때에 나타난다는 전제조건을 가진다(심창현・신유형, 2013).

윤리적 풍토란 조직풍토의 한 가지 차원으로 조직 내에서 윤리적 올바른 행동이란 무엇인가, 윤리적 이슈를 어떻게 다룰 것인가에 대한 조직구성원들 간 공유된 인식을 말한다(Victor & Cullen, 1987). 이명신・장영철(2010)에 따르면, 윤리적 풍토는 어떤 행동이 윤리적 행동인지에 대한 각기 상이한 기준을 가지므로 다차원으로 보는 시각이 우세하며, 이 중 가장 널리 알려진 기준은 Victor & Cullen(1988)의 세 가지 윤리적 기준인 이기주의, 원칙주의, 공리주의이다. 윤리적 풍토에 관한 선행연구들은 다수 존재하고 있으나, 마찬가지로 사회적기업을 대상으로 한 연구는 찾아보기 힘들다. 유사한 선행연구로 사회적기업을 대상으로 조직문화 유형이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구(김행열・김형수, 2013)와 근로자가 인식하는 사회적기업 조직문화와 조직성과 간 관계에 관한 연구(김미화, 2015) 등이 있다.

사회적기업은 내외부환경과 다양한 이해관계자들과의 유대관계를 통하여 경제적・사회적성과를 도모한다. 때문에 대내외적인 신뢰를 형성하고 투명한 경영활동이 강조되는데, 이에 윤리적 풍토가 주요한 변수로서의 역할을 할 수 있을 것으로 판단된다. 이에 본 연구에서는 사회적기업가의 개인적 특성에 따른 윤리적 풍토의 차이를 검증하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 개인 특성에 따라 조직풍토(이기주의, 원칙주의, 공리주의)에 차이가 있을 것이다.

가설 2-1: 성별에 따라 조직풍토(이기주의, 원칙주의, 공리주의)에 차이가 있을 것이다.

가설 2-2: 종교에 따라 조직풍토(이기주의, 원칙주의, 공리주의)에 차이가 있을 것이다.

가설 2-3: 이전 직장에 따라 조직풍토(이기주의, 원칙주의, 공리주의)에 차이가 있을 것이다.

4. 조직시민행동

사회적기업의 경우, 인증 초기 정부의 다양한 지원제도를 바탕으로 자생력을 키우고, 성장의 발판을 도모하고 있는데, 사회적기업으로 바로 진입한 경우 3년, 예비 사회적기업을 거친 경우 최대 5년의 지원이 종료된 이후, 성공적인 자립과 지속가능성에 우려의 목소리가 높다. 사회적기업의 조직유효성은 생태 기반의 취약성을 극복하여 자생력과 경쟁력확보에 주력해야하는 사회적기업에 매우 중요한 과제이다. 사회적기업은 조직구성원의 생산성과 효율성을 극대화시켜, 목표 달성을 통한 성장을 이루어내야만 주체적이고 지속가능한 기업으로서의 가치를 지니는 것이다. 사회적기업은 사회적 가치를 우선으로 하되, 동시에 조직의 지속가능성을 지향해야하는데 제한적이고 취약한 자원을 바탕으로 사회적기업의 조직유효성을 담보하기 위해서는 사회적기업가를 비롯한 종사자들의 직무 수행 이상의 추가적인 노력이 소요하다. 즉, 사회적 책임과 도덕적 의무를 다하고, 공명정대하게 조직관리 및 경영활동을 하며, 조직 내외부 다양한 이해관계자들과 신의를 지키며, 사회서비스 제공 등을 통한 사회적 목적을 다하는 행동이 필요하다. 사회적기업가들의 모범적이고 솔선수범하는 업무 이상의 바람직한 행동이 요구되는데, 이는 곧 조직시민행동으로 볼 수 있다.

조직시민행동은 구성원의 친사회적 행위로서 구성원들이 자신에게 부여된 과업 이외의 영역에서 동료들이나 조직을 위해 자발적으로 행하

는 역할 외 활동으로서 조직성과 향상에 여러 가지 측면에서 이바지한다(서인덕・강양훈, 2011). 조직시민행동에 관한 가장 널리 알려진 정의는 Organ(1988)의 '자유 재량적이며, 공식적인 보상시스템에 의해 직접적이거나 혹은 명확히 인식되지 않았음에도 조직의 효과적 기능수행을 전체적으로 촉진하는 자발적인 개인의 행동'이다. 즉, 조직시민행동은 조직구성원들이 동료를 돕고, 조직을 유지하기 위하여 협동하려는 의지와 기질을 반영하는 구체적인 행동으로 부하들에게 요구할 수는 없으나 부하들이 해주었으면 하는 행동이다(Organ, 1997). 따라서 조직시민행동은 직무만족의 행동적 결과영향에 대한 관심에서 기인한 개념이며, 따라서 관리자들이 부하들로 하여금 해주길 바라는 행동들의 집합으로 정의된다(김경석・문형구, 2005). 조직시민행동은 직무의 핵심요소로 강조되지는 않지만 조직에 도움이 되는 활동이다(Moorman & Blakely, 1995).

조직시민행동은 자발적인 조직외적 행동으로 특히 인적・물적 자원이 부족한 사회적기업에 있어 매우 중요한 조직구성원들의 행동양식이라 할 수 있겠다. 그럼에도 사회적기업의 조직시민행동에 관한 연구는 미미한 실정으로, 이용탁・주규하(2014)의 사회적기업 조직구성원의 조직몰입과 조직성과에 대한 조직시민행동의 매개효과를 검증한 연구와 사회적기업의 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구인 류태모 등(2014)의 연구 등을 들 수 있다.

유사한 연구로 김행열・김형수(2013)는 광주・전남 사회적기업 구성원들의 조직효과성 요인인 직무만족도에 대한 집단별 차이 분석을 실시하였는데 성별과 결혼유무는 영향을 미치지 않았으며, 학력과 근무기간, 월평균소득에 따라 직무만족도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 밖에 구성원들의 인구통계학적 특성에 따라 조직문화가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 지경이・김정원・권종욱(2012)의 분석 결과 리더십(지적자극, 개별적 배려, 조건적 보상)과 조직문화(합리문화, 집단문화, 발전문화)가 유의하게 나타났다.

사회적기업의 지속가능성을 담보하기 위해서는 직원관리가 효과적인 것으로 밝혀졌으며, 이는 직원관리의 방안이 사회적기업 자체의 경쟁력 강화와 지속가능성 확보를 위한 전략적인 방안으로 활용될 수 있음을 의미한다(박해긍・이기영, 2014). 다른 기업이나 조직도 마찬가지겠지만, 사회적기업은 특히나 인적자원이 중한 경영자원으로, 이에 따라 조직시민행동에 사회적기업가의 개인특성이 중요한 영향을 미칠 것임을 예상할 수 있다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3: 개인특성에 따라 조직시민행동(스포츠맨십, 양심적 행동, 이타주의)에 차이가 있을 것이다.

가설 3-1: 성별에 따라 조직시민행동(스포츠맨십, 양심적 행동, 이타주의)에 차이가 있을 것이다.

가설 3-2: 종교에 따라 조직시민행동(스포츠맨십, 양심적 행동, 이타주의)에 차이가 있을 것이다.

가설 3-3: 이전 직장에 따라 조직시민행동(스포츠맨십, 양심적 행동, 이타주의)에 차이가 있을 것이다.

5. LMX

리더-구성원 교환관계의 질은 상사와 부하의 상호관계에 따라 다른 감독 및 역할관계를 맺는 것을 말한다. 리더와 좋은 관계를 유지하는 구성

원들은 상호신뢰, 공동운명체 의식 등의 특성을 지니고 있는 내집단 성원으로 구분되고, 리더와 좋지 않은 관계를 유지하고 있는 구성원들은 공식적인 리더와의 업무적 관계, 경직된 상호관계 등을 지니고 있는 외집단 성원으로 구분된다(김성남・이규만, 2011). LMX의 질은 구성원이 자신의 업무수행에 있어 영향력을 행사할 수 있는 권한을 리더가 얼마나 허용하는지의 정도를 의미하는 협상허용범위로 판단할 수 있다(Dansereau, Graen & Haga, 1975). LMX 이론에 따르면 상대방으로부터 매우 귀하고 가치 있는 보상을 받은 사람은 상대방에게 일반화된 강화물로 사회적 인정을 제공하게 된다.

Keller & Dansereau(1995)는 LMX의 질에 따라 리더가 조직구성원에 제공하는 지원의 정도가 다르고, 임파워먼트의 선행요소로 작용함을 밝혔다. Graen & Uhl-Bein(1995)에 따르면 LMX의 질이 구성원의 심리적 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미친다고 하였으며, Williams & Hazer(1986)는 LMX는 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하와는 부(-)의 관계를 가지고, 직무만족, 정서적 몰입과는 정(+)의 관계가 있다고 하였다. Epitropaki & Martin(2005)은 LMX의 질이 높으면 직무만족과 심리적 안녕감이 높음을 확인하였다.

사회적기업은 자본소유에 기반하여 의사결정이 이루어지는 일반 영리기업과 달리 주주뿐 아니라 근로자, 직간접 수혜자, 지역사회 주민이나 유관기관 담당자 등 다양한 이해관계자들이 의사결정과정에 참여하여 의견을 개진할 수 있도록 한다. 특히 조직 내 관리자 외에 종업원 대표가 참여함으로써 민주적 운영원칙을 준수하고 있는데 이는 긍정적인 LMX와 관련 있다고 볼 수 있다. 정서적 유대와 충성심, 전문성에 대한 존경 등을 통한 리더-구성원 간 높은 수준의 신뢰를 구축하는 것은 조직의 성공에 크게 기여하는 요소임에도 사회적기업을 대상으로 한 LMX 연구는 LMX가 조직몰입 및 이직이도에 미치는 영향에 관한 연구(이향기, 2011)와 류태모 등(2014)의 연구를 제외하고는 거의 이루어지지 않고 있다. 이상의 선행연구를 바탕으로 사회적기업에 있어 LMX가 주요한 변수임을 확인하고, 사회적기업가의 개인특성에 따른 LMX 차이를 살펴보고자 아래의 가설을 설정하였다.

가설 4: 개인 특성에 따라 LMX에 차이가 있을 것이다.

가설 4-1: 성별에 따라 LMX에 차이가 있을 것이다.
가설 4-2: 종교에 따라 LMX에 차이가 있을 것이다.
가설 4-3: 이전 직장에 따라 LMX에 차이가 있을 것이다.

Ⅲ. 연구 설계

1. 표본의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 전국에 분포한 인증 사회적기업의 대표자 및 관리자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2014년 10월 1일부터 2014년 11월 15일이며, 설문지는 사회적기업 당 1부씩 총 800개 기관에 배포하여, 707부를 회수하였다. 이 중 불성실한 응답과 중심화경향, 분석에 부적합한 설문지 55부를 제외한 652부를 최종 분석에 사용하였다.

분석에 사용된 대상의 인구통계학적 분포를 살펴보면, 성별은 남자 392명(60.1%), 여자 239(36.7)로 나타났다. 종교는 무교 348명(53.4%), 기독교 92명(14.1%), 천주교 63명(9.7%), 불교

120명(18.4), 기타 10명(1.5%), 그 외 결측치 19개(2.9%)로 나타났다. 이전 직장 분포는 사회적기업이 69명(10.6%), 비사회적기업이 370명(56.7%), 그 외 결측치가 213명(32.7%)로 나타났다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구에서 다루는 주요 변수들의 조작적 정의와 측정도구는 다음과 같다.

2.1 윤리적 리더십

윤리적 리더십은 도덕적인 합리성과 덕성의 사고를 가지고 자신이 속한 직의 윤리적 체계를 높이는데 기여하며, 윤리적 리더는 가치공유, 상호작용, 투명성 원칙 등에 대한 일관된 경향 등을 통해 도덕적 조직을 창출해 나간다(조경훈・박기찬, 2008). 본 연구에서는 윤리적 리더십을 리더 스스로 자신의 개인적 행동에 미치는 영향력 뿐 아니라 대인관계 속에서 규범적 행동을 보이는 것, 그 외 부하직원의 윤리적 행동에 미치는 영향 모두라고 정의한다(Brown et al., 2005). 윤리적 리더십의 측정은 Covey(1990), Rawls(1971), 조경훈・박기찬(2008)이 분류한 분배 공정성 5문항, 절차 공정성 5문항 , 투명성 7문항, 공헌성 4문항, 정직성 4문항으로 5가지 하위요인으로 분류하여 측정하였다. 설문 문항은 '노력한 양만큼 공정한 보상이 주어진다', '의사결정과정에서 이의를 제기할 수 있는 절차가 있다', '투명한 경영시스템을 위해 노력한다','사회봉사활동을 한다','업무 관련하여 다른 부서와 업무교섭 시 정직하게 임한다' 등으로 총 25문항으로 구성하였다.

2.2 윤리적 풍토

윤리적 풍토의 개념은 조직에서 윤리적으로 옳은 행동이 무엇인지, 윤리적 이슈를 어떻게 다루어야 하는지에 관하여 공유된 인지라고 정의내릴 수 있다(이명신・장영철, 2010). Victor와 Cullen(1987)에 따르면 윤리적 풍토는 조직의 의사결정이 어떻게 이루어져야하는지에 영향을 미치는 일종의 지배적 조직특성의 하나이다. 본 연구에서는 윤리적 풍토를 조직 내부적으로 무엇이 윤리적인가, 그리고 윤리적 이슈들을 어떻게 다루어야하는가에 대하여 공유된 지각과 규범을 포함한 조직풍토라 정의한다. 윤리적 풍토는 Victor와 Cullen(1987, 1988, 1993)에 따라 이기주의, 공리주의, 원칙주의의 3가지 하위요인으로 구성된 26개 문항으로 측정하였다. 설문문항의 예로는 '회사의 규칙과 절차를 엄격하게 따르는 것은 매우 중요하다', '의사결정이 어떤 경우라도 법을 위반하는 것인지 아닌지를 제일 먼저 고려해야한다', '우리는 회사 내 모든 사람들에게 무엇이 최선인지를 고려해야한다', '가장 효율적인 방식은 정도를 따르는 것이다' 등이다.

2.3 조직시민행동

조직시민행동은 종업원 스스로 수행하고 조직 유효성에 기여하는 역할 외적 행동이다(George & Brief, 1992). 또한 직무의 핵심요소로 간주되지는 않지만 조직에 도움이 되는 행동(Moorman & Blakely, 1995)이나 조직 내 다른 사람들과의 관계에 도움이 되는 행동(MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1991) 등의 정의도 있다. 본 연구에서는 조직시민행동의 정의를 Organ(1988)의 연구를 바탕으로 공식적으로 보상체계에 의하여 명확하게, 직접적으로 보상되지는 않지만 조직이 효과적으로 기능을 수행하는데 기여하는 개인의 행동으로 정의한다. 조직시민행동에 대한 측정항목은 Organ(1998), Podsakoff, MacKenzie, Paine와 Bachrach(2000)의 연구를 토대로 스포츠맨십 4문항, 이타주의 4문항, 양심적 행동 5문항의 총 13개 항목으로 측정하며, 문항은 '나는 주위에

결근이나 조퇴한 직원이 있으면 도와준다', '나는 새로운 업무관련 문제에 직면한 직원을 돕는데 기꺼이 시간을 할애한다', '나는 항상 정해진 업무시간이나 약속시간을 지킨다', '나는 조직이나 다른 동료들 험담을 하지 않는다', '나는 조직이나 부서에서 발생하는 사소한 문제에 대하여 자주 불평한다' 등으로 구성하였다.

2.4 LMX

본 연구에서는 LMX의 정의를 리더가 구성원에게 업무수행과 관련한 재량권을 얼마만큼 허용하는지의 정도라 하였다. 리더와 구성원 간에 서로 교환하는 자원의 양과 질이 우수할수록 내집단성원에 속한다. 측정항목은 Graen & Uhl-Bien(1995)에 따라 '나의 상사는 나의 가능성을 인정한다', '나의 상사는 나에게 닥친 업무관련 문제나 필요사항을 잘 알고 있다', 나의 상사는 나의 입장을 옹호하고 신뢰한다' 등 7개 문항으로 구성하였다.

Ⅳ. 실증연구

1. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서는 측정도구로 사용된 설문항목들이 얼마나 일관성을 지니고 있는지 밝히는 신뢰성 분석을 실시하였다. <표 1>은 신뢰도 계수를 나타내고 있으며, 일반적으로 신뢰도 계수는 0.6 정도면 별 문제가 없는 것으로 받아들여지고 있다. 다음으로 판별타당성 분석을 위하여 주성분 분석을 실시하였다. 요인적재량은 0.5 기준으로 검증하였으며, 결과는 <표 1>과 같다. 분석결과, 측정항목 71개 중 0.5 미만의 적재량을 나타내거나, 다른 요인과 함께 묶인 항목을 제거하여 총 53개, 11개의 요인으로 묶여져 측정 항목들의 타당성을 확보하였다.

<표 1> 변수들의 신뢰도 계수 및 타당성 분석 결과

변수 투입	요인명												신뢰성
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Chron bach's α
LMX6	.819	.196	.192	.131	.112	.102	.111	.178	-.046	.092	.026	.095	
LMX3	.806	.115	.259	.107	.107	.096	.120	.077	-.027	.082	.053	.153	
LMX4	.801	.076	.206	.156	.118	.114	.146	.114	-.002	.123	.028	.026	
LMX7	.800	.198	.219	.131	.084	.166	.125	.161	-.047	.094	.007	.088	.957
LMX2	.788	.181	.201	.081	.065	.171	.197	.082	-.036	.081	.040	.133	
LMX5	.780	.134	.197	.171	.098	.178	.097	.205	-.027	.064	.047	.125	
LMX1	.719	.236	.219	.083	.028	.165	.192	.100	-.045	.024	.049	.163	
투명성2	.154	.860	.168	.153	.049	.164	.033	.101	-.090	.090	-.012	.062	
투명성3	.186	.856	.147	.148	.099	.135	.047	.132	-.103	.122	.028	.043	
투명성4	.183	.842	.123	.139	.074	.166	.098	.122	-.112	.100	.053	.093	.961
투명성1	.140	.823	.163	.152	.036	.149	.064	.091	-.118	.136	-.023	.074	
투명성5	.179	.773	.160	.161	.159	.147	.190	.177	-.106	.086	.091	.141	
투명성6	.223	.739	.179	.170	.184	.120	.145	.168	-.104	.079	.108	.144	
분배공정3	.284	.203	.809	.166	.130	.091	.131	.124	-.050	.117	.031	.137	
분배공정2	.319	.217	.783	.156	.137	.138	.139	.131	-.048	.106	.062	.106	
분배공정1	.307	.214	.778	.133	.119	.164	.109	.159	-.105	.088	.049	.104	.955
분배공정4	.257	.148	.765	.143	.150	.111	.110	.149	-.048	.092	.070	.142	
분배공정5	.329	.148	.726	.094	.205	.097	.154	.127	-.098	.074	.022	.204	

원칙성5	.114	.194	.152	.785	.054	.214	.106	.051	-.003	.107	.151	.046	.903
원칙성3	.162	.263	.155	.714	.112	.155	.189	.144	-.107	.118	.129	.064	
원칙성4	.183	.184	.159	.705	.126	.169	.217	.082	-.021	.039	.083	.034	
원칙성7	.185	.192	.126	.699	.133	.165	.223	.107	-.051	.217	.123	.142	
원칙성6	.224	.140	.115	.600	.170	.066	.357	.058	-.051	.223	.173	.144	
공헌성2	.098	.126	.197	.069	.850	.078	.108	.152	-.039	.102	.006	.053	.912
공헌성3	.065	-.002	.044	.125	.846	.050	.021	-.004	.066	.047	.042	.117	
공헌성4	.150	.118	.162	.094	.845	.101	.182	.122	-.081	.067	.015	.034	
공헌성1	.155	.248	.200	.114	.758	.129	.169	.148	-.100	.101	-.004	.090	
스포츠십2	.193	.179	.146	.173	.132	.841	.118	.076	-.091	.149	.076	.027	.926
스포츠십1	.194	.203	.063	.138	.039	.796	.088	.064	-.112	.092	.116	.106	
스포츠십3	.213	.196	.130	.179	.121	.791	.140	.093	-.100	.202	.051	.202	
스포츠십4	.216	.233	.172	.198	.119	.702	.128	.097	-.075	.204	.107	.017	
공리주의3	.189	.116	.172	.224	.145	.138	.765	.074	-/013	.107	.174	.098	.905
공리주의1	.236	.137	.184	.222	.139	.164	.708	.182	-.101	.065	.165	.135	
공리주의2	.290	.091	.141	.227	.185	.112	.692	.166	-.023	.131	.151	.122	
공리주의4	.265	.177	.148	.308	.120	.121	.687	.086	.041	.087	.112	.001	
정직성2	.340	.277	.271	.147	.209	.140	.155	.716	-.041	.111	.008	.095	.959
정직성4	.344	.321	.228	.133	.177	.113	.188	.694	-.038	.101	-.012	.177	
정직성3	.371	.281	.258	.138	.156	.123	.190	.692	-.024	.079	.019	.191	
정직성1	.331	.344	.315	.154	.177	.139	.133	.647	-.076	.092	.023	.130	
이타주의1	-.074	-.107	-.085	-.059	-.086	-.039	-.047	.007	.883	-.063	.066	-.025	.853
이타주의2	-.038	-.112	-.018	-.007	-.035	-.110	-.044	.010	.859	.026	.062	-.026	
이타주의3	.000	-.182	-.094	-.056	.035	-.113	.040	-.102	.825	-.123	.044	-.005	
양심행동4	.132	.156	.188	.175	.132	.211	.101	.066	-.063	.807	.070	.052	.857
양심행동3	.176	.225	.084	.155	.159	.193	.169	.072	-.086	.734	.100	.087	
양심행동5	.164	.231	.129	.275	.061	.372	.079	.129	-.092	.639	.113	.010	
이기주의5	.108	.012	.040	.119	.074	.085	.283	-.036	-.003	.022	.793	.049	.767
이기주의6	.093	.149	.123	.209	.057	.118	.171	.018	.041	-.023	.788	.010	
이기주의7	-.060	-.020	-.020	.086	-.065	.060	-.021	.032	.144	.177	.785	-.021	
절차공정4	.365	.242	.403	.115	.194	.060	.172	.144	-.037	.072	.028	.613	.946
절차공정1	.385	.199	.464	.122	.137	.083	.103	.163	-.084	.047	.028	.574	
절차공정5	.361	.206	.398	.168	.213	.054	.181	.119	-.026	.137	.025	.568	
절차공정2	.388	.211	.453	.161	.145	.082	.117	.214	-.037	.012	.015	.556	
절차공정3	.408	.255	.429	.158	.134	.103	.143	.174	.44	.097	-.002	.544	
아이겐값	13.093	10.836	9.712	6.838	6.671	6.456	5.902	4.984	4.630	4.108	4.102	4.026	
%누적분산	13.093	23.929	33.641	40.480	47.151	53.607	59.509	64.493	69.123	73.231	77.334	81.359	

2. 가설의 검증

본 연구는 사회적기업가의 인구통계학적 특성에 따른 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX의 차이를 알아보기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시하였다.

2.1 가설 1 검증: 개인특성에 따른 윤리적 리더십 차이

사회적기업가의 개인특성에 따른 윤리적 리더십의 차이를 살펴보기 위하여 t-검정을 실시한 결과는 다음과 같았다. 첫째, 윤리적 리더십의 세부요인 중 분배 공정성과 절차 공정성, 투명성은 유의미한 차이가 나타나지 않았고, 공헌성과

정직성에서 성별에 따른 차이가 발생하고 있었다. <표 2>에서 보듯이 성별 간 공헌성의 수준은 남자의 평균이 4.52, 여자의 평균은 4.13으로 나타났으며, 이는 유의미한 차이로 볼 수 있다(t=3.06**, p<.001). 정직성에 대한 남자의 평균 5.26, 여자의 평균 5.00으로 나타났으며, 이는 유의미한 차이로 볼 수 있다(t=2.18*, p<.05). 따라서 가설 1-1은 부분 채택되었다.

<표 2> 인구통계학적 특성(성별)에 따른 윤리적 리더십 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
분배적 공정성	남	392	4.80	1.31	1.14	.254
	여	239	4.66	1.46		
절차적 공정성	남	392	4.80	1.31	0.67	.509
	여	239	4.72	1.44		
투명성	남	392	5.83	1.29	1.42	.155
	여	239	5.66	1.53		
공헌성	남	392	4.52	1.55	3.06	.002**
	여	239	4.13	1.59		
정직성	남	392	5.26	1.32	2.18	.029*
	여	239	5.00	1.46		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

다음으로 윤리적 리더십의 세부요인 중 분배공정성과 절차 공정성, 투명성, 공헌성은 종교에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았고, 정직성은 <표 3>에서 보듯이 종교 간 정직성 수준이 무교 5.19, 기독교 5.16, 천주교 5.23, 불교 5.15, 기타 3.67로 나타났으며, 이는 유의미한 차이로 볼 수 있다(F=3.05*, p<.05). 따라서 가설 1-2는 부분 채택되었다.

사회적기업 혹은 비사회적기업으로 구분한 이전직장에 따른 윤리적 리더십의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타나 <표 4>와 같이 가설 1-3은 기각되었다.

2.2 가설 2 검증: 개인특성에 따른 윤리적 풍토 차이

가설 2 사회적기업가의 개인특성에 따른 윤리적 풍토의 차이를 살펴보기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시한 결과는 다음과 같았다. 첫째, 윤리적 풍토의 세부요인 중 이기주의와 원칙주의는 성별에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았고, 공리주의에서 성별에 따른 차이가 발생하고 있었다. <표 5>에서 보듯이 성별 간 공리주의 수준은 남자의 평균이 5.11, 여자의 평균은 4.80으로 나타났으며, 이는 유의미한 차이로 볼 수 있다(t=3.16**, p<.01). 따라서 가설 2-1은 부분 채택되었다.

다음으로 윤리적 풍토의 세부요인 중 이기주의와 원칙주의는 종교에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았고, 공리주의는 <표 6>에서 보듯이 종교 간 공리주의 수준이 무교 4.93, 기독교 5.07, 천주교 5.19, 불교 4.93, 기타 5.94로 나타났으며, 이는 유의미한 차이로 볼 수 있다(F=2.42*, p<.05). 따라서 가설 2-2는 부분 채택되었다.

사회적기업 혹은 비사회적기업으로 구분한 이전직장에 따른 윤리적 풍토의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타나 <표 7>과 같이 가설 2-3은 기각되었다.

<표 3> 인구통계학적 특성(종교)에 따른 윤리적 리더십 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	F-value	유의수준
분배적공정성	무교	348	4.69	1.34	.579	.678
	기독	92	4.86	1.47		
	천주	63	4.91	1.23		
	불교	120	4.67	1.49		
	기타	10	4.86	1.13		
절차적공정성	무교	348	4.77	1.32	1.45	.214
	기독	92	4.79	1.42		
	천주	63	4.98	1.33		
	불교	120	4.71	1.40		
	기타	10	3.90	1.77		
투명성	무교	348	5.74	1.38	.29	.883
	기독	92	5.87	1.35		
	천주	63	5.67	1.50		
	불교	120	5.75	1.35		
	기타	10	5.96	1.74		
공헌성	무교	348	4.29	1.50	1.30	.267
	기독	92	4.54	1.84		
	천주	63	4.54	1.46		
	불교	120	4.38	1.62		
	기타	10	5.20	1.70		
정직성	무교	348	5.19	1.29 a	3.05	.016*
	기독	92	5.16	1.56 a		
	천주	63	5.23	1.47 a		
	불교	120	5.15	1.25 a		
	기타	10	3.67	2.43 b		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 4> 인구통계학적 특성(이전 직장)에 따른 윤리적 리더십 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
분배적 공정성	비사회적기업	370	4.67	1.38	-1.70	.128
	사회적기업	69	4.99	1.61		
절차적 공정성	비사회적기업	370	4.74	1.34	-.835	.436
	사회적기업	69	4.89	1.47		
투명성	비사회적기업	370	5.71	1.34	-.034	.968
	사회적기업	69	5.72	1.73		
공헌성	비사회적기업	370	4.32	1.64	-.628	.536
	사회적기업	69	4.45	1.67		
정직성	비사회적기업	370	5.11	1.29	-1.12	.180
	사회적기업	69	5.35	1.66		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 5> 인구통계학적 특성(성별)에 따른 윤리적 풍토 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
이기	남	392	4.44	1.18	-.152	.879
주의	여	239	4.45	.95		
원칙	남	392	4.67	1.23	1.90	.058
주의	여	239	4.48	1.28		
공리	남	392	5.11	1.20	3.16	.002**
주의	여	239	4.80	1.15		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 6> 인구통계학적 특성(종교)에 따른 윤리적 풍토 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	F-value	유의수준
이기 주의	무교	348	4.38	1.02	2.36	.052
	기독	92	4.43	1.17		
	천주	63	4.56	1.26		
	불교	120	4.51	1.20		
	기타	10	5.37	.70		
원칙 주의	무교	348	4.56	1.18	2.34	.053
	기독	92	4.72	1.25		
	천주	63	4.97	1.28		
	불교	120	4.42	1.42		
	기타	10	4.82	.99		
공리 주의	무교	348	4.93	1.12 a	2.42	.047*
	기독	92	5.07	1.23 a		
	천주	63	5.19	1.19 ab		
	불교	120	4.93	1.31 a		
	기타	10	5.94	1.17 b		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 7> 인구통계학적 특성(이전 직장)에 따른 윤리적 풍토 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
이기	비사회적기업	370	4.50	1.14	.72	.468
주의	사회적기업	69	4.38	1.27		
원칙	비사회적기업	370	4.57	1.32	-1.86	.066
주의	사회적기업	69	4.88	1.25		
공리	비사회적기업	370	4.99	1.19	-.42	.669
주의	사회적기업	69	5.06	1.26		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

2.3 가설 3 검증: 개인특성에 따른 조직시민 행동 차이

사회적기업가의 개인특성에 따른 조직시민행동의 차이를 살펴보기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시한 결과는 다음과 같았다. 성별에 따른 조직시민행동의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타나 <표 8>와 같이 가설 3-1은 기각되었다. 다음으로 종교에 따른 조직시민행동의 차이를 분석한 결과, 조직시민행동의 하위변수 중 스포츠맨십과 양심적 행동은 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, <표 9>에서 보듯이 종교에 따른 이타주의는 무교 3.31, 기독교 2.78, 천주교 3.29, 불교 3.26, 기타 2.56으로 이는 유의미한 차이로 볼 수 있다(F=2.97*, p<.05). 따라서 가설 3-2는 부분 채택되었다. 이전 직장에 따른 조직시민행동에 대한 차이는 <표 10>과 같이 유의미하지 않은 것으로 나타나 가설 3-3은 기각되었다.

<표 8> 인구통계학적 특성(성별)에 따른 조직시민행동 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
스포츠맨십	남	392	5.30	1.14	.22	.821
	여	239	5.28	1.15		
양심적 행동	남	392	5.34	1.12	.43	.660
	여	239	5.30	1.16		
이타 주의	남	392	3.12	1.47	-1.54	.112
	여	239	3.30	1.41		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 9> 인구통계학적 특성(종교)에 따른 조직시민행동 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	F-value	유의수준
스포츠 맨십	무교	348	5.26	1.07	1.53	.190
	기독	92	5.42	1.22		
	천주	63	5.19	1.26		
	불교	120	5.27	1.22		
	기타	10	6.05	1.04		
양심적 행동	무교	348	5.30	1.09	2.01	.091
	기독	92	5.47	1.14		
	천주	63	5.24	1.21		
	불교	120	5.28	1.23		
	기타	10	6.20	1.05		
이타 주의	무교	348	3.31	1.40	2.97	.019*
	기독	92	2.78	1.55		
	천주	63	3.29	1.55		
	불교	120	3.26	1.41		
	기타	10	2.56	2.20		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 10> 인구통계학적 특성(이전 직장)에 따른 조직시민행동 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
스포츠 맨십	비사회적기업	370	5.25	1.13	-.648	.519
	사회적기업	69	5.36	1.34		
양심적 행동	비사회적기업	370	5.31	1.12	-.800	.426
	사회적기업	69	5.44	1.28		
이타 주의	비사회적기업	370	3.36	1.54	1.47	.145
	사회적기업	69	3.06	1.55		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

2.4 가설 4 검증: 개인특성에 따른 LMX 차이

가설 4를 검증하기 위하여 개인특성에 따른 LMX차이를 t-검정과 분산분석을 실시하였다. 사회적기업가의 개인특성에 따른 LMX의 차이를 살펴보기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시한 결과는 다음과 같았다. 성별에 따른 LMX의 차이는 <표 11>와 같이 유의미하지 않은 것으로 나타나 가설 4-1은 기각되었다.

다음으로 종교에 따른 LMX의 차이를 분석한 결과, <표 12>에서 보듯이 무교 4.70, 기독교 4.91, 천주교 5.00, 불교 4.81, 기타 3.68로 이는 유의미한 차이로 볼 수 있다(F=2.893*, p<.05). 따라서 가설 4-2는 채택되었다. 이전 직장에 따른 LMX차이는 <표 13>과 같이 유의미하지 않은 것으로 나타나 가설 4-3은 기각되었다.

<표 11> 인구통계학적 특성(성별)에 따른 LMX 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
LMX	남	392	4.77	1.29	.32	.740
	여	239	4.74	1.24		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 12> 인구통계학적 특성(종교)에 따른 LMX 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	F-value	유의수준
LMX	무교	348	4.70	1.20 a	2.893	.022*
	기독	92	4.91	1.28 a		
	천주	63	5.00	1.34 a		
	불교	120	4.81	1.26 a		
	기타	10	3.68	2.41 b		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

<표 13> 인구통계학적 특성(이전 직장)에 따른 LMX 차이 분석 결과

변수명		N	평균	표준편차	T-value	유의수준
LMX	비사회적기업	370	4.80	1.20	-1.11	.267
	사회적기업	69	4.98	1.43		

*: p<0.05 **: p<0.01 ***: p<.001

V. 결 론

2007년 사회적기업 육성법이 시행된 이후, 같은 해 사회적기업은 55개가 인증 받았으며, 불과 8년만인 2015년 6월 기준으로 1,382개가 활동하고 있다. 사회적기업에 종사하고 근로자 수는 약 3만 명 정도로 양적으로 크게 성장하고 있다. 이와 함께 사회적기업의 지속가능성과 경쟁력에 대한 우려와 관심도 높아지고 있으며, 본 연구는 사회적기업의 지속가능경영을 위하여 요구되는 개인차원의 윤리적 리더십과 조직차원의 윤리적 풍토, 조직의 성과변수인 조직시민행동, LMX의 중요성을 확인하고, 이들 변수들이 개인차원의 특성인 성별, 종교, 이전직장에 따라 어떠한 차이를 보이고 있는지를 살펴보고자 하였다.

윤리적 리더십은 조직구성원들의 윤리적 행동에 영향을 미치며, 상호간 관계도 바람직한 방향으로 유도될 것이다. 또한 윤리적 리더십을 발휘하는 리더의 조직풍토는 사회적기업의 조직시민행동에 영향을 미칠 것이라는 가정으로, 각 변수들에 대하여 성별, 종교, 이전직장에 따른 차이분석을 실시하였다. 연구 결과는 아래와 같이 정리할 수 있다.

첫째, 개인 특성에 따라 윤리적 리더십에 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시한 결과 윤리적 리더십에 대하여 남성과 여성 간에 공헌성과 정직성이 유의한 차이를 나타냈으며, 분배적 공정성, 절차적 공정성, 투명성은 유의한 차이가 나타나지 않는 것으로 조사되었다. 종교에 따른 윤리적 리더십 차이검증에서는 정직성만이 종교에 따라 차이를 보였다. 이전 직장이 사회적기업인지 아닌지의 여부에 따른 윤리적 리더십 차이검증에서는 유의한 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났다. 이는 사회적기업의 근무 경험이 윤리적 리더십에 영향을 미치지 않는 것으로 판단할 수 있다. 윤리적 리더십에 대하여 개인특성 중 남성이 여성보다 공헌성과 정직성 즉, 기부나 사회봉사활동을 활발히 하고 타부서와의 업무협의나 이행 준수에 높은 점수를 보였다. 또한 천주교를 종교로 가진 경우, 다른 종교보다 정직성이 높은 편으로 나타났다.

둘째, 개인특성에 따라 윤리적 풍토에 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시한 결과 윤리적 풍토에 대하여 남성과 여성 간에 공리주의가 유의한 차이를 보였으며, 이기주의와 원칙주의는 유의한 차이가 나타나지 않는 것으로 조사되었다. 종교에 따른 윤리적 풍토 차이검증에서는 공리주의만이 종교에 따라 차이를 보였다. 이전 직장이 사회적기업인지 아닌지의 여부에 따른 윤리적 풍토 차이검증에서는 유의한 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났다. 이는 사회적기업의 근무 경험이 조직 내 윤리적 풍토 형성에 영향을 미치지 않는 것으로 판단할 수 있다. 윤리적 풍토 중 조직 전체의 이익을 최우선으로 고려하고 다른 사람에 대한 이익도 주요한 관심사로 여기는 공리주의는 여성보다는 남성이, 종교는 천주교와

기타가 더 높은 것으로 나타났다.

셋째, 개인특성에 따라 조직시민행동이 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시한 결과 조직시민행동에 대하여 남성과 여성 간에 유의한 차이가 나타나지 않는 것으로 조사되었다. 종교에 따른 조직유효성 차이검증에서는 하위변수 중 이타주의만 종교에 따라 차이를 보였다. 이전 직장이 사회적기업인지 아닌지의 여부에 따른 조직시민행동 차이검증에서는 유의한 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났다. 이는 성별과 사회적기업의 근무 경험이 조직시민행동에 영향을 미치지 않는 것으로 판단할 수 있다. 다만, 무교와 천주교의 경우, 친사회적행동으로서 조직 내 도움, 충고, 신뢰의 상호 연결망이 강하게 형성되어 있는 것으로 볼 수 있다.

넷째, 개인특성에 따라 LMX가 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 검증하기 위하여 t-검정과 분산분석을 실시한 결과 LMX에 대하여 남성과 여성 간에 유의한 차이가 나타나지 않는 것으로 조사되었다. 종교에 따른 LMX 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 이전 직장이 사회적기업인지 아닌지의 여부에 따른 LMX 차이검증에서는 유의한 차이가 나타나지 않은 것으로 나타났다. 이는 성별과 사회적기업의 근무 경험이 조직시민행동에 영향을 미치지 않는 것으로 판단할 수 있다. 상사와 부하 간 교환관계에 있어 잠재력과 가능성을 인증해주고, 직무 관련 애로사항이나 요구를 이해하며, 상호 간 업무관계가 효과적이라고 느끼는 정도는 천주교에서 높은 편으로 나타났다.

이러한 연구 결과를 토대로 다음과 같은 이론적, 실무적 시사점을 도출하였다.

첫째, 본 연구는 지금까지 연구되지 않았던 사회적기업가의 개인특성별로 윤리적 리더십과 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX에 어떠한 차이가 있는가를 분석해보았다. 성별과 종교, 이전 직장에 따른 차이를 살펴 본 결과 대체로 성별에 따른 차이를 보인 변수는 공헌성과 정직성, 공리주의였는데, 이는 남성이 여성보다 조직에 대한 노력과 헌신, 타 부서와 협력하고 자신보다는 조직 구성원 전체의 이익을 중시함을 알 수 있다. 종교에 따른 차이를 보인 변수는 정직성, 공리주의, 효과성, 이타주의, LMX로 천주교의 경우 공동체와 타인에 대한 배려와 진실성이 높은 것으로 나타났다.

둘째, 전국 사회적기업의 방대한 기업가들을 대상으로 한 조사를 바탕으로 하여 일반화를 확보하였다고 볼 수 있다.

셋째, 사회적기업을 대상으로 한 윤리적 리더십과 윤리적 풍토, 조직시민행동, LMX에 대한 연구가 여전히 미흡한 시점에서, 향후 본 연구를 토대로 체계적이고 발전적 연구가 가능할 것으로 본다.

넷째, 인구통계 변인별 차이분석 결과를 바탕으로 사회적기업가 특성이 사회적기업 성과에 미치는 영향이 무엇인가 재고해 볼 수 있는 여지를 남겼다.

끝으로 사회적기업의 효율적인 경영과 사회적기업가와 사회적기업 구성원들의 조직유효성과 조직시민으로서의 바람직한 행동을 고취시키고, 사회적기업가의 특징별, 사회적기업 종사자들의 특성에 따른 보다 세밀하고 정교한 이해와 관리가 뒷받침된 지원제도 등의 정책이 요구된다.

본 연구의 한계와 향후 연구과제는 아래와 같다. 첫째, 본 연구는 자기보고 방식으로 횡단적 자료 수집을 통해 진행되었다. 따라서 응답자의 태도에 따라 결과가 좌우되는 경향의 우려가 있으며, 순차적 진행의 원인결과를 분석하기 위해서는 심층적인 변수 간 탐색적 관계를 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 윤리적 풍토와 같은 조직성과 변수를 기업을 대표하는 한 개인이 응답함으

로서 보편적이고 전체 조직을 대표할 수 잇는지에 대해서도 의문의 여지가 있다. 향후 조직 내 다양한 집단 혹은 대상을 선발하여 조사할 필요가 있겠다. 셋째, 윤리적 리더십과 조직시민행동의 경우, 자기평정으로 인한 사회적 바람직성 등 응답자에 의한 동일방법 편의가 발생할 가능성이 존재한다. 특히 조직시민행동이나 LMX의 경우, 조직 구성원들의 행동 의도나 리더와의 지각된 관계를 측정하는 변수임에도 관리자의 응답만으로 분석을 실시하였다는 한계가 있다. 향후 연구에서는 동일 설문을 응답자 외 조직구성원에 설문하여 양자 측정결과를 비교해보는 등으로 동일방법편의를 줄일 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서 이전 직장에 따른 차이분석은 모두 기각되어 사회적기업에 근무한 경험이 현재의 조직생활에서 윤리적 리더십, 윤리적 풍토, 조직시민행동, 조직유효성, LMX에 영향을 미치지 않음을 알 수 있다. 가설 기각의 이유 중 하나로 사회적기업 근무 경험을 질문한 설문 결과, 결측치가 213명(32.7%)로 나온 것을 들 수 있는데, 이는 응답 항목이 사회적기업과 비사회적기업으로만 구분되어, 이직경험이 없는 응답자의 경우가 결측치임을 미루어 짐작할 수 있다. 향후 보다 정밀한 연구 설계를 통한 검증이 필요하다고 사료된다. 즉, 본 연구에서 해당 가설이 기각되어 사회적기업 근무경험이 연구 변수들에 영향을 미치지 않는 것으로 단안하기보다는 추후, 사회적기업 근무기간, 사회적기업의 조직형태 등을 고려하는 추가분석을 실시해볼 필요가 있다.

끝으로 본 연구는 사회적기업가의 개인특성에 따른 연구변수들의 차이를 살펴보고자 하는 목적으로 설계되었으나, 향후 해당 변수들 간의 인과관계, 매개 및 조절 효과 등에 대한 추가 분석 등을 통해 관련 연구의 폭을 확대하여 보다 의미 있는 시사점을 제시할 필요가 있다.

참고문헌

1. 강철희 · 정승화(2007), “기업사회공헌과 기업의 재무적 성과의 관계에 관한 연구-고정효과 회귀방식,” *사회보장연구*, 23(4), 29-56.
1. 고용노동부(2015), 2015년도 사회적기업 인증 업무매뉴얼, 한국사회적기업진흥원.
2. 김경석·문형구(2005), “비과업행동 연구의 체계화를 위한 제언,” *인사관리연구*, 29(4), 1-30.
3. 김미화(2015), 근로자가 인식하는 사회적기업과 영리기업의 조직문화가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 셀프리더십의 매개효과, 호서대학교 대학원 박사학위논문.
4. 김성남 · 이규만(2011), “조직상황 특성, 심리적 임파워먼트 및 구성원 태도간의 관계,” *경영과 정보연구*, 30(4), 93-115.
5. 김영복 · 최만기(2011), “윤리경영 실천기업의 이미지, 이해집단호응 및 조직성과에 관한 실증연구,” *회계정보리뷰*, 특별호, 15-45.
6. 김행열 · 김형수(2013), “한국 사회적기업가의 리더십이 조직문화와 조직효과성에 미치는 영향,” *한국동북아논총*, 18(4), 265-289.
7. 류태모 · 서정기 · 정현우(2014), “사회적기업의 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구-LMX의 조절효과,” *경영과 정보연구*, 33(1), 119-138.
8. 박철훈 · 김행열(2014), “한국 사회적기업가의 변혁적 리더십이 경영전략과 조직효과성에 미치는 영향,” *한국동북아논총*, 19(3), 377-398.
9. 박해긍 · 이기영(2014), “사회적기업 대표자의 리더십이 종사자 근로생활의 질에 미치는 영향,” *한국사회복지행정학*, 16(4), 57-90.
10. 서인덕 · 강양훈(2011), “윤리적 리더와 윤리경영시스템이 조직시민행동에 미치는 영향: 윤리풍토의 매개효과 중심,” *경영정보연구*,

30(4), 441-474.
11. 서정기(2014), 윤리적 리더십이 일터영성과 조직시민행동에 미치는 영향, *부경대학교 대학원 박사학위논문*.
12. 심창현・신유형(2013), "조직의 윤리 풍토와 조직 구성원 직무 결과간의 관계에 대한 교차수준 연구," *조직과 인사관리연구*, 37(1), 117-150.
13. 이명신・장영철(2010), "윤리적 리더십과 조직몰입간의 관계-윤리적 풍토의 매개효과," *인적자원관리연구*, 17(3), 65-86.
14. 이용탁・주규하(2014), "사회적기업 조직구성원의 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향-조직시민행동의 매개효과," *인적자원관리연구*, 21(3), 341-356.
15. 이정봉・김성기(2012), "사회적기업 노사관계 연구-노사관계 특징과 쟁점을 중심으로," *한국노동조합총연맹 연구총서*, 1-146.
16. 이향기(2011), 리더-구성원 교환관계가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적기업의 구성원들을 중심으로, 동양대학교 대학원 석사학위논문.
17. 조경훈・박기찬(2008), "윤리적 리더십이 조직 및 직무 몰입에 미치는 영향," *창조와 혁신*, 1(1), 223-252.
18. 정현우・서정기・류태모(2014), "사회적기업에서 윤리적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향과 일터영성의 매개효과에 관한 연구," *경영과 정보연구*, 33(5), 35-54.
19. 지경이・김정원・권종욱(2012), "인구통계학적 특성, 리더십 및 조직유효성간의 관계와 조직문화의 매개효과 분석," *경영과 정보연구*, 31(1), 117-147.
20. Berman, S. L., Wick, A. C., Kotha, S. and Jones, T. M.(1999), "Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance," *Academy of Management journal*, 42(5), 488-506.
21. Brown, M. E., Trevino, L. K. and Harrison, D. A.(2005), "Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
22. Covey, S. R.(1990), *Principled central leadership*, New York, Summt.
23. Dansereau, F., Graen, G. and Haga, W. J.(1975), "A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process," *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
24. Epitropaki, O. and Martin, R.(2005), "From ideal to real: a longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchange and employee outcomes," *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 659-676.
25. George, J. M. and Brief, A. P.(1992), "Feeling good doing good: a conceptual analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship," *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
26. Graen, G. B. and Uhl-Bien, M.(1995), "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective," *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
27. Keller, T. and Dansereau, F.(1995),

"Leader- ship and empowerment: A social exchange perspective," *Human Relations*, 48(2), 127-146.

28. Khuntia, R., and Suar, D. (2004), "A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers," *Journal of Business Ethics*, 49(1), 13-26.
29. MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R.(1991), "Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123-150.
30. Moorman, R. H. and Blakely, G. L.(1995), "Individualism-collectivism as an individual different predictor of organizational citizen- ship behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
31. Nothouse, P. G.(2012), *Leadership: Theory and practice*, 6th edition, London, Sage publications.
32. Organ, D. W.(1988), "A restatement of the satisfaction-performance hypothesis," *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
33. Organ, D. W.(1997), "Organizational citizenship behavior: It's construct clean up time," *Human Performance*, 10(2), 85-97.
34. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G.(2000), "Organi- zational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research," *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
35. Rawls, J.(1971), *A Theory of Justice, Boston*, Harvard University Press.
36. Victor, B. and Cullen, J. B.(1987), "A theory and measure of ethical climate in organizations," *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51-71.
37. Victor, B. and Cullen, J. B.(1988), "The organizational bases of ethical work climates," *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
38. Victor, B. and Cullen, J. B.(1993), "The ethical climate questionnaire: An assess- ment of its development and validity," *Psychological Reports*, 73(2), 667-674.
39. William, L. J. and Hazer, J. T.(1986), "Antecedents and consequences of satis- faction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods," *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
40. Zhu, W., May, D. R., and Avolio, B. J. (2004), "The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity," *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1), 16-26.

Abstract

Difference verification related to Ethical Leadership, Ethical Climate, Organizational Citizenship Behavior and LMX by Social Entrepreneurs

Song, Kyung-Soo* · Lee, Na-Young** · An, Jong-Yeon*** · Kim, Yong-Ho****

This study is to testify whether according to the variables of population statistics there emerge differences in the ethical leadership, ethical climate, organizational citizenship behavior and LMX by Social Entrepreneurs. For this we have performed survey 652 social entrepreneurs at authorized Social Enterprises. The results of analysis are as follows.

First, it was analyzed that the sub-factors of the ethical leadership, such as contribution and integrity by Social entrepreneurs have revealed significant difference according to gender. Also the sub-factor of ethical climate, such as utilitarianism has revealed significant difference by gender, too. The analysis result signifies no significance in OCB, LMX. Second, there were significant difference in the sub-factor of ethical leadership such as integrity, the sub-factor of ethical climate such as, utilitarianism, the sub-factor of OCB such as effectiveness, and LMX by religious. Third, the analysis result signifies no significance in ex-work place, whether they worked at Social enterprise or not.

Finally, as the result of our analysis whether there are any differences according to gender, religious, and ex-work place of the Social entrepreneurs in the ethical leadership, ethical climate, OCB, and LMX by Social entrepreneurs, it was revealed that there are some significant.

This study emphasizes the importance of ethical leadership, ethical climate, OCB and LMX. It reveled these variables have differences by demographic characteristics of Social entrepreneurs. In conclusion, this study suggests that the consideration of the variables of population statistics according to the various variables about Social enterprise.

Key Words : Social entrepreneur, Ethical leadership, Ethical climate, Organizational citizenship behavior, LMX

* Professor, Dept. of Distribution Management, Catholic University of Pusan, kssong@cup.ac.kr

** PhD. Dept. of Business Administration, Pusan National University, nylee@pusan.ac.kr

*** PhD. Candidate, Catholic University of Pusan, greenmanan@hanmail.net

**** Professor, Dept. of Business Administration, Catholic University of Pusan, yhkim@cup.ac.kr