

지속가능성 의식과 조직 호감성, 조직 가치성이 조직 평판성에 미치는 영향 분석: 사회적 기업가정신과 ESG 환경의 MO-ABC 모형을 중심으로

허성호
고려대학교 연구정보분석센터

Analysis of the effects of sustainability consciousness, organizational favorability, and organizational values on organizational reputation : focusing on MO-ABC model of social entrepreneurship and ESG-environment

Sung Ho Hu
Research Information Analysis Center, Korea University

요약 본 연구의 목적은 개인 요소 차원의 사회적 기업가정신과 조직 요소 차원의 ESG 환경이 지속가능성 정책과 조직 평판의 관심 요인에 끼치는 영향을 탐색하는 것이다. 연구적 적용관점은 사회적 기업가정신과 ESG 환경의 요인설 계방법으로 구조화되었고, 조직에 대한 평판 개선의 관심 변수는 지속가능성 의식, 조직 호감성, 조직 가치성, 조직 평판성의 4 가지의 변인으로 구성되었다. 연구 결과, 사회적 기업가정신이 지속가능성 의식에 미치는 효과성은 유의미하였고, 고-사회적 기업가정신 조건이 저-사회적 기업가정신 조건보다 더 높은 효과가 나타났다. ESG-환경의 영향력 또한 유사한 결과를 나타내고 있었다. 아울러, 지속가능성 의식이 조직 평판에 영향을 미치는 과정에서 조직 호감성과 조직 가치성이 매개하는 모형으로 검증하였다. 종합적으로, MO-ABC 모형의 영향력과 매개모형의 효과성을 순차적으로 검증하였으며, 이러한 연구 결과를 반영하여 지속가능성 정책과 조직 평판의 제도에 부합되는 쟁점들을 토대로 학구적, 실용적 활용성을 서술하였다.

Abstract The purpose of this study was to explore the impact of social entrepreneurship at the individual level and the environmental, social, and governance (ESG) environment at the organizational level on the relevant factors of sustainability policy and organizational reputation. The research application point of view was structured as a factor design method of social entrepreneurship and the ESG environment, and the variable of interest in improving the reputation of the organization consisted of four variables, namely, sustainability consciousness, organizational liking, organizational value, and organizational reputation. The effect of social entrepreneurship on sustainability consciousness was significant, and the high-social entrepreneurship condition showed a higher effect than the low-social entrepreneurship condition. The influence of the ESG environment also showed similar results. In addition, the process where sustainability consciousness affects organizational reputation was verified with a model in which organizational favorability and organizational value mediate. Overall, the influence of the MO-ABC model and the effectiveness of the mediating model were sequentially verified, and the academic and practical usability was described based on issues consistent with the sustainability policy and the system of organizational reputation, reflecting the above research results.

Keywords : Social Entrepreneurship, ESG-environment, Sustainability Consciousness, Organizational Favorability, Organizational Values, Organizational Reputation

*Corresponding Author : Sung-Ho Hu(Korea Univ.)

email: powerrcyr@korea.ac.kr

Received April 17, 2023

Revised May 19, 2023

Accepted June 2, 2023

Published June 30, 2023

1. 서론

근래에 들어 4차 산업혁명의 흐름으로 인하여 곳곳의 산업체에서 지속가능성 정책과 조직 평판 도구가 확대되고 있다. 지속가능성 정책과 조직 평판 정보를 다루는 산업기구 부서에도 지식이나 이윤, 인증 특징으로 나타나는 공동체 중심의 콘텐츠 조절 제도를 개발하게 되었다 [1]. 더욱이 지속가능성 정책과 조직 평판 실무 개선은 개인들의 삶에 상당한 파급력을 유발하게 되었다. 예를 들자면, 요즈음 이웃들과 가까워지기 위해 지속가능성 정책과 조직 평판 장비를 이용해야 하는 분위기가 조성되고 있으며, 기업에서도 보통의 담당업무에까지 벌써 여러 과정이 지속가능성 정책과 조직 평판 실무를 목살할 수조차 없는 분위기로 전향되었다[2]. 이에, 지속가능성 정책과 조직 평판 정보를 다루는 산업기구 분야의 연구수행 성과들은 실질적으로도 가용 확률이 대단히 높고, 앞으로도 여러 영역에서 유용하게 응용될 것으로 기대된다.

한편, 조직에 대한 평판으로 이어지는 과정을 볼 때, 면밀한 자료들이 모두 반영될 수는 없는 것이 현실이다 [3]. 즉, 개인이 평가로 인해 나타나는 조직 평판성은 결과적으로 정보가 반영되는 한계성을 고려하여 인간의 의사결정 모형에 대한 접근이 필요하다[4,5]. 이런 관점은 심리학에서 다루는 의사결정 모형을 적용하여 이해할 필요성이 있다.

이 연구 과정에서는 지속가능성 정책과 조직 평판 도구가 확대되는 현상 그 안에서 지속가능성 정책과 조직 평판의 쟁점이 주장하는 중요한 전략에 관해 분석해야 되는 필요성을 제기한다. 이에, 지속가능성 정책과 조직 평판의 측면에서 시도할 수가 있는 관련 방안의 개선안이나 응용점을 설명하고, 필요한 연구 모델을 구현하여 측정된 변수들과 가설을 확인할 것이다. 연구설계는 MODE(Motivation and Opportunity as Determinants) 모델을 기반으로 하는 동기 요소 차원과 계기 요소 차원을 구분하여 검증에 이용할 것이며, 지속가능성 정책과 조직 평판의 관점을 아우르는 전체적인 측면의 결과와 대비하여 연구모형의 검증을 수행할 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 인간의 의사결정 모형

인간의 의도된 행위 과정들을 다루는 모형은 대부분이

태도관점과 행동 간의 인과적인 견해를 도식화한다[3]. 이에 반하여, Fazio(1990)의 모델을 본다면, 이 모형은 특정 개인의 태도관점과 행동 관계에 영향을 미치게 되는 결정요소의 특성을 강조한다[4,5]. 언급한 결정요소의 차원은 인지적 특성의 정보 특성이며, 일반적으로 동기(motivation) 특성과 계기(opportunity) 특성으로 나뉜 두 가지 범위로 나타낼 수 있다. 우선은, 동기 특성은 주관적 특성이며, 내적 특성의 태도적인 특성이라고 설명할 수 있다. 이에 반하여, 계기 특성은 외적 특성의 특성이어서 대상자를 휘감고 있는 상태 특성이라고 설명할 수 있다. 이러한 견해를 취합한 방식이 MODE 도식이며 [6], 본 연구모형에서는 요인설계모형과 매개적 모형으로 연결된 MO-ABC 연결 모형(Motivation Opportunity - Attitude Behavior Consistence bridge model)을 적용하였다(Fig. 1)[7].

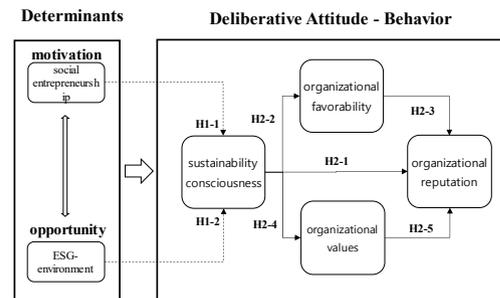


Fig. 1. MODE model

2.2 의사결정의 영향력

2.2.1 지속가능성 의식

조직 내에서 지속가능성 정책과 조직 평판 주요 정책의 효율성을 높이기 위해서는 먼저 일차적으로 구성원의 의식적인 부분에서 생성되는 내적 욕구 정도를 파악해야 한다. 그 과정에서 주요 역량의 특성을 지속가능성 의식이라는 개념을 통해 제대로 이해하는 전제조건이 상당히 중요하다[8,9]. 왜냐하면 인간 심리의 내재적 역량은 인간행동의 심리적 영역에서 발생하는 동기의 본질을 자극하기 때문이다. 보편적으로 지속가능성 정책과 조직 평판의 영역에서 지속가능성 의식이 주목받는 분위기는 대다수 이러한 조건 때문이다. 그렇기 때문에, 공동체 조직이 지속가능성 정책과 조직 평판의 관련 정책을 이해하고 실시하는 처리 과정에서 제일 먼저 바라는 보편적인 주된 목표는 개인 구성원의 지속가능성 의식을 높이는 것이다[8].

지속가능성 의식은 기술적 활용 효과를 검증하기 위해 종종 지속가능성 정책과 조직 평판 관점에서 활용하는 중요한 개념이다. 이 변수는 특성상 많은 측면에서 분석적 구조설정에 활용되고 있는 편이며, 지속가능성 정책과 조직 평판의 검증 부분에서는 조직 평판성을 보완하는 순기능을 실행하는 것으로 알려져 있다. 지속가능성 의식은 지속가능성 정책과 조직 평판 및 관련 영역에서 검증된 몇가지 연관성을 실증하기 위해서 연구대상자의 행동의도에 주목하게 되었는데, 이때 지속가능성 의식이라는 개념이 해당 자질을 개선하는 조절 변수로 반응하는 경우들이 나타난다[11]. 예를 들어, 지속가능성 의식이 높은 참여자들의 인지 처리 과정에서 일어나는 심리적 태도의 크기를 측정할 결과, 조직 평판성이 어느 정도 높은 것으로 확인되었다[9-11]. 결과적으로, 사람들은 내면에서 나타나는 심리적인 관리 과정에서 지속가능성 의식이 높은 조건이라면, 조직 평판성을 개선하는 성과를 기대할 수도 있을 것이다.

지속가능성 정책과 조직 평판 영역에서 어떤 대상이 자기가 소속된 사회집단과 관계 있는 과업을 수행하는 상황에서 본다면, 이 사람들에게 나타나는 지속가능성 의식의 성과는 상당히 다원적으로 발생할 수가 있다[13]. 한 예로, 사람들이 삶을 지속하는 방안에서 추측할 때, 조직 호감성의 규모에 따라 그 개인의 인구학적 신분이나 친밀감, 자기긍정과 동일한 자기 실현적 형질이 다양하게 구현된다. 또한, 지속가능성 정책과 조직 평판과 연결되는 업무활동 영역을 가정한다면, 재량이나 경력, 재주와 같은 직무능력 차원에 커다란 효과를 미치게 될 것이다[11]. 이와 같은 점을 근거로 요약해 볼 때에, 지속가능성 의식의 영향력은 조직 호감성의 특징과 너무 비슷하다. 이런 사실 뿐만 아니라, 지속가능성 정책과 조직 평판의 분야에서 강조하는 프로그램의 안정성과 조직적 적용 체계를 평가하는 측면에서는 지속가능성 의식이 조직 호감성의 경향과 아주 밀접한 관련성을 가지고 있다는 결론을 지정화 할 수가 있다. 실제로도 지속가능성 의식은 개별 그리고 환경에서 조직 호감성을 강화시키고, 유사 행동 의도성의 확산성을 증가시킨다[8-11].

지속가능성 정책과 조직 평판의 연구 관점에서 인간의 행동성향을 탐색해 보면, 지속가능성 의식으로 인해 개인의 전략적 인지 결정은 적극적인 경향을 내비치게 된다는 실상을 알 수가 있다[8,9]. 훈련이나 실무에서도 이와 같은 특성이 그대로 반영되고 있는데, 결과적으로 조직 가치성을 증가시키는 성과를 보여 주고 있다. 높은 수준의 지속가능성 의식으로 인하여 스스로 마무리해야 할

것 같은 직무 행동에 대해 큰 몰입의지를 보여 주게 되고, 동시에 조직 가치성을 낮추는 방해요인에 상호작용 성과를 야기하게 된다[12]. 즉, 지속가능성 의식은 조직 가치성을 개선시키는 촉매 변인이 될 잠재성이 있다.

2.2.2 조직 호감성과 조직 가치성

사회조직이나 기업이 강조하는 지속가능성 정책과 조직 평판 연관 대책의 본질은 단지 지속가능성 의식을 개선하는 것으로 끝나지 않는다. 연구적 기준에서 지속가능성 정책과 조직 평판의 구체적인 행위로 확산 효과를 검증 받기 위해서는 체계적으로 개인적 영역의 조직 호감성과 조직적 영역의 조직 가치성이 일관적으로 촉진되어야 한다[10]. 왜냐하면, 조직 호감성 변인과 조직 가치성 변인은 전반적인 지속가능성 정책과 조직 평판의 구체적인 행위에 영향력을 제공하는 아주 근접해 있는 핵심적인 개념이기 때문이다[11]. 이에 특정 공동체 사회에서 참여하고 있는 구성원의 지속가능성 정책과 조직 평판에 관련된 연구를 진행하기 위해서 조직 호감성 변인과 조직 가치성 변인을 고려한다면, 지속가능성 정책과 조직 평판의 유사행동을 검토하는데 적합한 성과물을 축적할 수 있다[12]. 요약하자면 조직 호감성 변인은 조직 가치성 변인은 지속가능성 정책과 조직 평판에서 촉진되는 행위를 분석하는데 있어서 매우 적합한 구성 변수들 이라고 평가할 수 있다.

통상적으로 지속가능성 의식이 좋은 사람들은 인지적 처리 방식에서 상당히 주체적이고, 자발성이 높은 분석적 처리 채널을 지향하는 특징이 현저하다. 이런 사실은 의사결정에 수준에 있어 나타나는 의사 중심 요소가 주요 변수라는 관점에서 지속가능성 의식이 조직 평판성에 큰 영향을 끼친다고 설명할 수가 있다[13]. 또, 지속가능성 의식이 우수한 사람들은 맡은 직무를 추진하는 단계에서 대다수 조직 호감성과 조직 가치성을 향상시키는 결과들이 검증되었으며, 이런 사실은 조직 평판성에까지 지속되는 것으로 나타났다[13]. 다시 말하면, 지속가능성 의식이 조직 평판성에 인과적 효과를 미치는 단계에서 조직 호감성과 조직 가치성이 매개 기능을 수행할 수가 있다는 전제를 의미한다.

2.2.3 조직 평판성

지속가능성 정책과 조직 평판의 연구적인 범위에서 중대한 요인들을 고려할 때, 보편적인 특성에서 큰 관심을 갖게 되는 변인들은 태도 그리고 유사행동 성향이다 [9,13]. 근래까지도 대상자의 준수의도성 수준에 초점

을 맞추어 지속가능성 정책과 조직 평판 분석에서 취급하는 핵심 정책의 실질적인 영향력을 해석하는 절차는 대단히 필요한 것으로 인식되고 있다. 이런 분위기는 인간의 태도와 행동을 설명하는 대표적인 조직의 ESG 경영 이론의 접근에서도 관찰되고 있으며, 조직집단이 주도하는 지속가능성 정책과 조직 평판 정책 운영의 중요한 효과를 검증하는 분석에서도 여전히 동일한 입장을 유지하고 있다[14]. 또한, 여러 연구들에서도 의도성 및 행동특성 영역에서 나타나는 실질적 결과 자료를 근거로 증명하는 처리방식은 매우 합당하다는 의견이 일반적이다.

2.3 연구 가설

이 연구 과정에서는 지속가능성 정책과 조직 평판의 태도 및 행동의 구체적인 영향을 확인하고 연관 제도의 구체적인 영향력을 설명하기 위하여 공동체 조직 관점에서 실시하는 구체적인 활용 변수를 활용하였다. 연구 성과를 달성하기 위해 설정한 척도를 사용하여 반응 수치를 측정하고, 도출한 결과를 통합하여 지속가능성 정책과 조직 평판의 관계 데이터를 집계한다. 이 단계를 거쳐 지속가능성 정책과 조직 평판의 발현되는 정황에서 분석된 사실들을 토대로 지속가능성 정책과 조직 평판의 현실적인 영향을 보완하는데 요구되는 정책적 기반 요인을 밝힐 것이다. 관계분석에 사용하는 변수들은 지속가능성 의식, 조직 호감성, 조직 가치성, 그리고 조직 평판성으로 설정하였고, 설명구조에 적합한 분석모형을 제안하여 실증할 것이다. 이에 대하여 이전에 설명한 내용을 토대로 본 연구에서는 아래와 같은 연구주제에 적절한 대체 가설을 구성하여 작성하였다.

- H1-1. 사회적 관점의 기업가 정신이 높으면, 지속가능성 의식이 높다.
- H1-2. 조직의 ESG 환경 정책의 수준이 높으면, 연구 참여자의 지속가능성 의식이 높다.
- H2-1. 지속가능성 의식이 높으면, 조직 평판성이 높다.
- H2-2. 지속가능성 의식이 높으면, 조직 호감성이 높다.
- H2-3. 조직 호감성이 높으면, 조직 평판성이 높다.
- H2-4. 지속가능성 의식이 높으면, 조직 가치성이 높다.
- H2-5. 조직 가치성이 높으면, 조직 평판성이 높다.
- H2-6. 지속가능성 의식이 조직 평판성에 영향을 미칠 때, 조직 호감성과 조직 가치성의 매개 효과가 나타난다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구 분석에서는 지속가능성 정책과 조직 평판 영역의 정책 방향에 주목하는 양적 연구라 할 수 있으며, 조사연구 참여대상자는 일상적으로 지속가능성 정책과 조직 평판의 특성을 파악하고 있는 학생들로 구성되어 있는 개인들이다. 분석자료를 확보하는 절차는 무작위 과정을 적용하여 대상자의 차이를 줄이고자 노력을 보였다. 이렇게 해서 남성 171명(평균 연령 23.28세), 여성 160명(평균 연령 22.74세), 총 331명(평균 연령 23.02세)의 자료를 무난하게 수집완료 하였으며, 모두 331개의 입력자료를 연구분석에 적용하였다.

3.2 측정도구

조직에 대한 평판 개선 전략을 분석하여 타당한 제안점을 탐색하기 위하여 지속가능성 의식, 조직 호감성, 조직 가치성, 조직 평판성으로 이루어진 변수를 측정했으며, 구체적인 각 변수의 설명을 기술하였다.

3.2.1 사회적 기업가정신과 ESG 환경

사회적 기업가정신은 Saebi, Foss, 그리고 Linder(2019)가 거론한 개인 요소의 차원과 유사하며, 사람들이 추구하는 인지적 장치의 핵심적인 기제가 저-사회적 기업가정신에서 적극적인지 아니면 고-사회적 기업가정신에서 적극적인지를 확인하는 속성의 변수다[15]. 검사 구분문항은 이분선택의 척도이며, '나는 사회적 가치창출을 추구하려고 노력한다.'이다. 반면에, ESG 환경은 Van Duuren, Plantinga, 그리고 Scholtens(2016)가 거론한 조직 요소의 차원과 유사하며, 조직이 추구하는 제도적 장치의 핵심적인 기제가 저-ESG 환경에서 적극적인지 아니면 고-ESG 환경에서 적극적인지를 확인하는 속성의 변수다[14]. 역시 검사 구분문항은 이분선택의 척도이며, '이 조직은 친환경 정책을 실천하고자 노력하고 있다.'이다. 정리해 보면, 개인 요소 및 조직 요소의 양상을 참작한다면, 분류적인 점에서나 활용적인 면에서도 이려화와 허성호(2022)가 고안한 연구설정 모형과 동일한 형식을 내비치고 있다[7].

3.2.2 지속가능성 의식

지속가능성 의식 속성은 지속가능성 정책과 조직 평판의 연구적 영역에서 언급되는 참여자의 의식 수준 주위

에서 발현되는 변수이며, 태도 및 행동 상호성을 해석하는 전형적인 개념이다. 이 분석에서는 Gericke 등(2019)이 개발한 세부적인 문항을 이 분석 기틀에 타당한 내용들로 수정하여 질문지로 설계하였다[8]. 이 질문지에 활용한 지속가능성 의식 도구는 4개의 문항들로 만들어진 등간척도형 변수이며, 연구적 맥락에 맞도록 개인 응답지로 보강하여 지속가능성 의식 문항을 제작했다. 측정 규모는 7점 likert의 형식으로 구성하였으며, 지속가능성 의식 도구의 신뢰도 값(Chrombach' α)은 0.855의 유의미한 값으로 나타났다.

3.2.3 조직 호감성

지속가능성 정책과 조직 평판에서 언급되는 조직 호감성의 속성은 보편적으로 사람들의 태도적인 변수이며, 주관적으로 주도하는 자기관점의 범위에서 발생하는 속성의 변수다. 이 분석에서는 Turban(2001)이 개발한 세부적인 문항을 이 분석 기틀에 타당한 내용들로 수정하여 질문지로 설계하였다[11]. 이 질문지에 활용한 조직 호감성 도구는 4개의 문항들로 만들어진 등간척도형 변수이며, 연구적 맥락에 맞도록 개인 응답지로 보강하여 조직 호감성 문항을 제작했다. 측정 규모는 7점 likert의 형식으로 구성하였으며, 조직 호감성 도구의 신뢰도 값(Chrombach' α)은 0.854의 유의미한 값으로 나타났다.

3.2.4 조직 가치성

조직 가치성의 학술 성향은 조직집단이 함축하는 문화 특수적 분위기와 연관되어 나타나고, 개인이 속한 조직 공동체의 환경적 특성에 수반하는 주된 태도적 변수이다. 이 분석에서는 Bourne와 Jenkins(2013)이 개발한 세부적인 문항을 이 분석 기틀에 타당한 내용들로 수정하여 질문지로 설계하였다[12]. 이 질문지에 활용한 조직 가치성 도구는 6개의 문항들로 만들어진 등간척도형 변수이며, 연구적 맥락에 맞도록 개인 응답지로 보강하여 조직 가치성 문항을 제작했다. 측정 규모는 7점 likert의 형식으로 구성하였으며, 조직 가치성 도구의 신뢰도 값(Chrombach' α)은 0.844의 유의미한 값으로 나타났다.

3.2.5 조직 평판성

조직 평판성 변수는 참여자의 구체적인 이수행동 수준의 검증 변수이고, 지속가능성 정책과 조직 평판 영역에서도 태도나 행동 관계를 설명하는 주된 준거변수다. 이 분석에서는 Lange, Lee, 그리고 Dai(2011)가 개발한

세부적인 문항을 이 분석 기틀에 타당한 내용들로 수정하여 질문지로 설계하였다[13]. 이 질문지에 활용한 조직 평판성 도구는 4개의 문항들로 만들어진 등간척도형 변수이며, 연구적 맥락에 맞도록 개인 응답지로 보강하여 조직 평판성 문항을 제작했다. 측정 규모는 7점 likert의 형식으로 구성하였으며, 조직 평판성 도구의 신뢰도 값(Chrombach' α)은 0.831의 유의미한 값으로 나타났다.

3.3 분석 절차

본 연구의 분석 절차는 동기 요소 차원에 해당하는 개인 요소의 사회적 기업가정신 개념과 계기 요소 차원에 해당하는 조직 요소의 ESG 환경 개념으로 구성된 두 개의 차원으로 분류하여 이원변량분석을 적용하였다. 측정된 변인들의 인과적 특징을 응용하여 기초통계분석, 변량분석, 경로 모형 검증에 이용하였으며, 분석과정에는 통계분석 응용 소프트웨어인 SPSS 28.0과 PROCESS macro 4.1을 사용하였다.

4. 연구결과

4.1 기초 통계 분석 결과

본 연구에서는 조사 참여자의 분포비율 특성을 사회적 기업가정신, ESG 환경, 그리고 성별의 3가지 요소로 구분하여 Table 1과 같이 비교하였다. 사회적 기업가정신의 요소에서 2.72% 수준의 상대적 격차가 관찰되었고, ESG 환경의 요소에서는 5.14% 수준의 상대적 격차가 있었으며, 성별의 요소에서는 3.32% 수준의 상대적 격차

Table 1. Participants distribution

social entrepreneurship	ESG-environment	sex		total
		male	female	
low-social entrepreneurship	low-ESG-environment	33(40.24%)	49(59.76%)	82(100.00%)
	high-ESG-environment	52(59.09%)	36(40.91%)	88(100.00%)
	total	85(50.00%)	85(50.00%)	170(100.00%)
high-social entrepreneurship	low-ESG-environment	33(44.00%)	42(56.00%)	75(100.00%)
	high-ESG-environment	53(61.63%)	33(38.37%)	86(100.00%)
	total	86(53.42%)	75(46.58%)	161(100.00%)
total	low-ESG-environment	66(42.04%)	91(57.96%)	157(100.00%)
	high-ESG-environment	105(60.34%)	69(39.66%)	174(100.00%)
	total	171(51.66%)	160(48.34%)	331(100.00%)

가 확인되었다. 정리하자면, 구조화된 분포비율 형태의 상대적인 비중을 검토했을 때, 우려할 만한 편향이 포함되지 않는 분석자료라고 판단된다.

4.2 요인설계 분석 결과

이 연구진행 단계별 분석에서는 설문방식을 거쳐서 획득한 조사 참여자의 반응 자료를 기반으로 검증 기법에 활용하였다. 기본 설계 모델들은 개인 요소 및 조직 요소의 차원으로 형성된 요인설계 모델이며, 지속가능성 정책과 조직 평판에서 주목받는 속성의 효과성을 이원변량 분석을 실시하였다. 결과적으로, 사회적 기업가정신(social entrepreneurship)과 ESG 환경(ESG-environment)의 요인설계 모델이며, 교차모형이 지속가능성 의식에 끼치게 되는 영향력을 Table 2에서와 같이 확인하였다.

Table 2. ANOVA of sustainability consciousness

variables	SS	df	MS	F
social entrepreneurship(SE)	20.62	1	20.62	24.96**
ESG-environment(ESG-E)	9.40	1	9.40	11.38**
SE × ESG-E	3.51	1	3.51	4.24*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

분석결과, 사회적 기업가정신과 ESG 환경 변인이 지속가능성 의식(sustainability consciousness)에 직접적으로 끼치는 영향을 확률적으로 분석하기 위해 사회적 기업가정신과 ESG 환경으로 구성되어 있는 요인설계 모형을 이원 변량분석 방법을 이용하여 검증하였고, 그 내용들은 아래에 요약하였다.

첫째, 사회적 기업가정신 변인과 ESG 환경 변인의 상호작용은 Fig. 1에서 볼 때, 유의한 것으로 나타났다($F(1, 327) = 4.24, p < 0.05$).

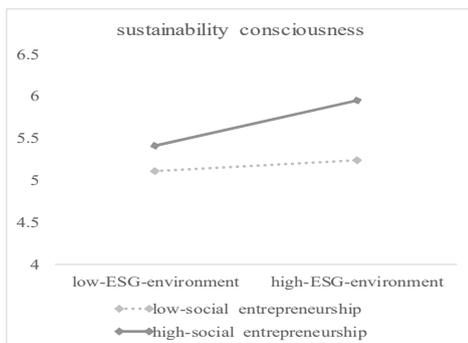


Fig. 2. Interaction effect on sustainability consciousness

이는, 개인의 사회적 기업가정신이 낮을 때는, ESG 환경 정책 수행 수준과 상관없이 지속가능성 의식이 일정하였지만, 사회적 기업가정신이 높을 때는, ESG 환경 정책 수행 수준이 높을수록 지속가능성 의식이 높아진다는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 사회적 기업가정신 변인에서 저-사회적 기업가정신 집단의 지속가능성 의식 평균($M = 5.18$)이 고-사회적 기업가정신 집단의 지속가능성 의식 평균($M = 5.70$)보다 더 낮은 것으로 나타났다. 그리고 사회적 기업가정신 변인이 지속가능성 의식 변인에 직접적으로 끼치는 유효성은 통계학 상으로 볼 때, 유의한 것으로 나타났다($F(1, 327) = 24.96, p < 0.01$).

셋째, ESG 환경 변인에서 저-ESG 환경 집단의 지속가능성 의식 평균($M = 5.25$)이 고-ESG 환경 집단의 지속가능성 의식 평균($M = 5.59$)보다 더 낮은 것으로 나타났다. 그리고 ESG 환경 변인이 지속가능성 의식 변인에 직접적으로 끼치는 유효성은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F(1, 327) = 11.38, p < 0.01$).

4.3 연구모형 분석 결과

본 연구 모형의 구조적 도식을 Fig. 3에서 제시하였고, 경로분석을 위해 PROCESS Macro 4.1에서 4번 모델을 적용하여 검증하였다.

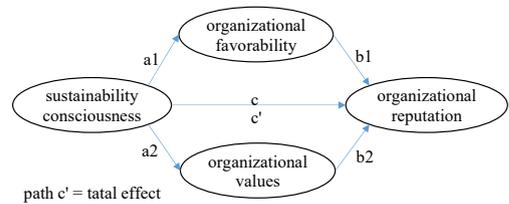


Fig. 3. Research model

검증 결과, 지속가능성 의식이 조직 호감성에 미치는 효과성(경로 a1; $\beta = 0.36, p < 0.01$)은 통계적 기준으로 유의한 수준으로 확인되었다(가설 2-2 채택).

둘째, 지속가능성 의식이 조직 가치성에 미치는 효과성(경로 a2; $\beta = 0.38, p < 0.01$)은 통계적 기준으로 유의한 수준으로 확인되었다(가설 2-3 채택).

셋째, 지속가능성 의식이 조직 평판성에 미치는 직접적으로 작용하는 효과성(경로 c; $\beta = 0.08, n.s.$)은 통계적 기준으로 유의하지 않은 것으로 확인되었고, 조직 호감성이 조직 평판성에 직접적으로 작용하는 효과성(경로 b1; $\beta = 0.33, p < 0.01$)은 통계적 기준으로 유의한 수

준으로 확인되었으며(가설 2-4 채택), 조직 가치성이 조직 평판성에 직접적으로 작용하는 효과성(경로 b2; $\beta = 0.16, p < 0.01$)은 통계적 기준으로 유의한 수준으로 확인되었다(가설 2-5 채택).

넷째, 지속가능성 의식이 조직 평판성에 미치는 전체적인 효과성(경로 c'; $\beta = 0.26, p < 0.01$)은 통계적으로 유의하게 검증되었다(가설 2-1 채택).

Table 3. pass analysis results

effect	path		Bootstrap estimate		95% CI	
			beta(B)	SE	LLCI	ULCI
total	c'	SC→OR	.26**	.05	.28	.50
direct	a1	SC→OF	.36**	.05	.28	.50
	a2	SC→OV	.38**	.05	.28	.48
	b1	OF→OR	.33**	.06	.23	.47
	b2	OV→OR	.16**	.06	.06	.31
	c	SC→OR	.08	.06	-.03	.22
indirect	b1	SC→OF→OR	(.14)	.04	.07	.18
	b2	SC→OV→OR	(.07)	.03	.01	.12

* sustainability consciousness : SC, organizational favorability : OF, organizational values : OV, organizational reputation : OR

마지막으로, 지속가능성 의식이 조직 평판성에 영향력을 미칠 때, 조직 호감성의 간접효과는 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않는 것으로 보아 통계적으로 유의한 것으로 판단되며(B = .14, CI = .07~.18), 조직 가치성의 간접효과 역시 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않는 것으로 보아 통계적으로 유의한 것으로 판단된다(B = .07, CI = .01~.12)(가설 2-6 채택).

따라서 본 연구 과정에서 검토한 연구모형은 복합 매개의 영향력을 감안하여 응용할 수 있으며, 지속가능성 의식이 조직 평판성으로 이어지는 과정에서 조직 호감성 변인과 조직 가치성 변인이 매개하는 특징이 중요하다는 사실을 주장할 수 있다. 다시 말해서 조직의 평판성을 개선하기 위해서는 개인들의 입장에서 접근할 수 있는 조직의 호감성 요소와 조직 관리 차원에서 접근할 수 있는 조직 가치성 요소를 모두 고려해야할 필요성이 제기된다.

5. 논의

본 연구의 결과를 중심으로 연구모형의 차별성, 동기 및 계기 요소 결과, 매개 모형 결과를 중심으로 기술하였고, 추가적으로 사회적 응용 시사점과 연구의 한계점에

대해 기술하였다.

첫째, 본 연구가 갖는 주요 사안은 구성원이나 조직에서 행동들을 개입하는 병렬적 개념의 제안모형을 입증하는 방법에 주목한다. 기존의 지속가능성 정책과 조직 평판의 많은 접근들은 대다수 동일한 개념의 요인으로 다듬어 진 모형이라는 점으로 비교대조해 보면, 본 연구가 갖는 병렬적 모형은 궁극적인 행위수준을 두 가지 채널로 강화하는 차원에 쟁점을 모으고 있다는 점들에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 예를 들면, 입증된 태도 변인들을 이용하여 지속가능성 정책과 조직 평판 전략에 부합하는 형태로 대안 마련에 활약하더라도, 조직 집단 특성이 적절한 대책을 지지하지 않으면 추진 제도의 효과성은 확신할 수가 없다. 결과적으로 지속가능성 정책과 조직 평판이 필요한 기관에서는 본 연구 방향이 초점을 두는 병렬적 제안모형을 반영했을 경우, 지속가능성 정책과 조직 평판의 적절한 대책을 원만하게 관리할 수가 있을 것이다.

둘째, 보편적으로 사회적 기업가정신의 객관적인 효과성이 밝혀졌는데, 사회적 기업가정신 특성에서는 평균값을 이용해 구분되는 두 개의 그룹 중에서 고-사회적 기업가정신의 효율성이 보다 크다는 명확한 증거를 확인하였다. 이와 같은 결과를 활용하여 업무상 추진되는 연구 방면에서 고-사회적 기업가정신 요소의 속성을 적용한다면, 지속가능성 정책과 조직 평판 관점에서 요구되는 응용 정책의 영향력을 보강할 수 있는 현실적인 기반이 수립될 것이다. 예를 들어, 지속가능성 정책과 조직 평판을 조정하는 과정에서 사회적 기업가정신에 관한 주된 개념을 이용하여 현실적인 관리 전략의 영향을 강화시킬 수가 있으면, 공동체적 측면에서 추진하기 어려웠던 지속가능성 정책과 조직 평판의 부족한 면들에 대하여서는 탁월하게 대응할 수가 있는 것이다. 게다가 이러한 학술적 성과물은 지속가능성 정책과 조직 평판에서 다루는 사회적 기업가정신의 적시성을 밝힌 유의미한 결실이라고 할 수가 있다.

셋째, ESG 환경의 검증 결과, 지속가능성 정책과 조직 평판의 보완책에 적용할 잠재적 가능성이 있겠다는 객관적인 유효성이 확인되었는데, 구체적으로는 저-ESG 환경보다 고-ESG 환경의 영향력이 더욱 높은 것으로 검증되었다. 지금의 결과를 근거로 집단의 훈련 영역에 응용한다면, 지속가능성 정책과 조직 평판의 궁극적인 성과를 실용적으로 강화하는데 아주 크게 공헌할 것으로 확신한다[16]. 아울러, 지속가능성 정책과 조직 평판의 활성화 전략을 수립하는 과정에서 ESG 환경에 관여하는

관련 속성을 과업적인 상황에 반영하여 구성할 수만 있다면, 도구적인 방식으로 취급하기 곤란했던 지속가능성 정책과 조직 평판 제도방안의 보안점에 대해서도 효과적으로 대처할 수가 있다고 생각된다. 이 결과를 근거로 접근한다면, 지속가능성 정책과 조직 평판 정책에서 ESG 환경의 학술적인 중요성을 입증한 의미 있는 성과물이라고 규정할 수 있다.

넷째, 지속가능성 의식은 조직 호감성과 조직 가치성의 복합 경로로 만들어진 매개적 모형을 통해서 조직 평판성에 의미 있는 유효성을 끼치고 있는 모형으로 검증되었다. 특히, 분석 성과들을 기반으로 수립한 탐색구조의 복합 경로로 분리해서 살펴본다면, 조직 호감성과 조직 가치성은 서로 각각 '동기 요소'와 '계기 요소'의 차원으로 양분하여 평가할 수 있을 것이다. 다시 말하면, 수립한 탐색구조의 매개적 모형을 통해서 분석 방향성에 타당한 개념을 나누어 지속가능성 정책과 조직 평판의 실질적인 실행 전략의 운영체제를 추진해야 될 것이다. 이와 같은 과정에서 수립한 양방향 방식의 특성을 활용하여 공동체의 처지에 타당한 지속가능성 정책과 조직 평판의 혁신 제도를 적응적으로 도입하는 의지가 우선적으로 요구된다.

다섯째, 사회문화 관점에서 고려해 볼 때, 사회적 기업가정신과 ESG 환경에 관해서 파악한 연구적 결과를 활용하여 지속가능성 정책과 조직 평판의 개선 계획을 효과적으로 마련할 수가 있다[9]. 또한, 조화로운 지속가능성 정책과 조직 평판의 추진정책 마련 과정에 상당히 활약할 가능성이 다분하다. 그중에서 지속가능성 정책과 조직 평판 지원 계열의 저해 조건을 해결하기 위해서는 개인과 조직 양상의 이중성 차원에서 실효성을 규명한 점들로 추리해 보면, 지속가능성 정책과 조직 평판 강화 방향이 성공적으로 강화될 가능성이 기대된다[17]. 그리고, ESG 환경을 고려한 조직적 공동체 기반의 시행 방안을 명확화하고, 구성원들이 서로 공유하는 사회적 동류성을 넓혀 간다면, 장차 여러 가지 사회적 신장의 발판을 다져 이 사회에 알맞은 공감의 사회망을 구축할 수 있을 것으로 전망된다.

마치며, 본 연구 절차에서 연구참여자들의 특정한 입장의 정황을 세부적으로 확인하지는 못 했다. 이러한 측면들이 연구과정의 한계점이라고 간주할 수가 있기에, 아울러, 지속가능성 정책과 조직 평판 분야의 연구 모델을 인간의 차원에 초점을 가지면서 분석을 응용하였지만, 분석을 진행하는 과정에서 조직단체의 직무 차원보다 지원자 입장의 국소적인 응답자료에 제한적이었다.

앞으로는 조직단체의 직무 속성을 반영한다면, 더욱 타당한 학술 성과를 이룩할 수도 있다고 평가된다. 결론적으로, 현실적합성을 드높이는 후속 설계가 요구되며, 지원자와 조직단체의 상호적인 기능을 적용하여 다원적인 설계 가설을 검토하는 방향성을 과제로 남긴다.

References

- [1] L. Ayinde and H. Kirkwood, "Rethinking the roles and skills of information professionals in the 4th Industrial Revolution", *Business Information Review*, Vol. 37, No. 4, pp. 142-153, November, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/0266382120968057>
- [2] D. Coldwell, "Negative influences of the 4th industrial revolution on the workplace: Towards a theoretical model of entropic citizen behavior in toxic organizations", *International journal of environmental research and public health*, Vol. 16, No. 15, pp. 2670, July, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16152670>
- [3] C.-L. Nien and J. L. Duda, "Antecedents and consequences of approach and avoidance achievement goals: A test of gender invariance", *Psychology of Sport and Exercise*, Vol. 9, No. 3, pp. 352-372, May, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.002>
- [4] R. H. Fazio, "Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework", *In Advances in experimental social psychology*, Academic Press, Vol. 23, pp. 75-109, April, 1990. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60318-4](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60318-4)
- [5] R. A. Schuette and R. H. Fazio, "Attitude accessibility and motivation as determinants of biased processing: A test of the MODE model", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 21, No. 7, pp. 704-710, July, 1995. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167295217005>
- [6] J. P. Kleijnen and C. R. Standridge, "Experimental design and regression analysis in simulation: An FMS case study", *European Journal of Operational Research*, Vol. 33, No. 3, pp. 257-261, February, 1988. DOI: [https://doi.org/10.1016/0377-2217\(88\)90168-3](https://doi.org/10.1016/0377-2217(88)90168-3)
- [7] R. Lee and S. Hu, "Analysis of the effects of digital privacy security awareness and digital civic engagement on digital privacy protection behavior: focusing on volition and horizontality", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 13, No. 4, pp. 349-358, April, 2022. DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.04.349>
- [8] N. Gericke, J. Boeve-de Pauw, T. Berglund and D. Olsson, "The Sustainability Consciousness Questionnaire: The theoretical development and empirical validation of an evaluation instrument for stakeholders working

with sustainable development", *Sustainable Development*, Vol. 27, No. 1, pp. 35-49, July, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1002/sd.1859>

- [9] S. F. AHMED, "The effect of the relationship between Conscious Leadership and Proactive Sustainability Strategy in Enhancing the Organization Reputation Strategically", *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, Vol. 28, No. 1, pp. 205-224, 2022.
- [10] K. Thaiprayoon, M. Mitprasat and K. Jernsittiparsert, "Sustainability consciousness dimensions for achieving sustainability performance in Thailand: Role of supply chain resilience", *International Journal of Supply Chain Management*. Vol. 8, No. 5, pp. 622-634, 2019.
- [11] D. B. Turban, "Organizational attractiveness as an employer on college campuses: An examination of the applicant population", *Journal of vocational behavior*, Vol. 58, No. 2, pp. 293-312, April, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1765>
- [12] H. Bourne and M. Jenkins, "Organizational values: A dynamic perspective", *Organization studies*, Vol. 34, No. 4, pp. 495-514, April, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840612467155>
- [13] D. Lange, P. M. Lee and Y. Dai, "Organizational reputation: A review", *Journal of management*, Vol. 37, No. 1, pp. 153-184, December, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206310390963>
- [14] E. Van Duuren, A. Plantinga and B. Scholtens, "ESG integration and the investment management process: Fundamental investing reinvented", *Journal of Business Ethics*, Vol. 138, No. pp. 525-533, September 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2610-8>
- [15] T. Saebi, N. J. Foss and S. Linder, "Social entrepreneurship research: Past achievements and future promises", *Journal of management*, Vol. 45, No. 1, pp. 70-95, August, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206318793196>
- [16] Z. Wang and J. Sarkis, "Corporate social responsibility governance, outcomes, and financial performance", *Journal of cleaner production*, Vol. 162, No. pp. 1607-1616, September, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.06.142>
- [17] J. Przychodzen, F. Gómez-Bezares, W. Przychodzen and M. Larreina, "ESG Issues among fund managers—Factors and motives", *Sustainability*, Vol. 8, No. 10, pp. 1078, October, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.3390/su8101078>

허 성 호(Sung Ho Hu)

[중신회원]



- 2004년 2월 : 홍익대학교 신소재 공학과 (공학사)
- 2006년 2월 : 중앙대학교 심리학과 (문학석사)
- 2012년 8월 : 중앙대학교 심리학과 (문학박사)
- 2022년 3월 ~ 현재 : 고려대학교 연구정보분석센터 연구교수

<관심분야>

정보보안, 문화, 공동체, 진로개발, ESG