

사회적가치지향성 측정도구 개발을 위한 기초연구

김민주
계명대학교 사회복지학과

A Research to Develop the Social Value Orientation Measurement Tool

Min-Joo Kim
Social Welfare Department, Keimyung University

요약 본 연구는 사회적가치지향성 측정도구 개발을 위해 국내외 사회적가치지향성 관련 측정도구에 대한 문헌 고찰을 통해 사회적가치지향성을 이해하고 기초적 사회적가치지향성 측정항목 개발에 대한 가이드라인을 제공하는 것을 목적으로 한다. 이에 본 연구는 사회복지조직의 사회적가치지향성을 위한 노력의 정도를 측정하기 위한 객관적인 측정도구를 개발하기 위해 선행연구를 통해 1차 예비지표를 도출하였다. 도출된 24개 문항으로 구성된 1차 예비지표는 사회복지학계 전문가들과 사회복지기관에 근무하는 전문가들을 대상으로 내용타당도를 검증하여 최종적으로 20개의 항목으로 구성된 사회적가치지향성 예비문항을 도출하였다. 전문가와의 논의 과정을 거쳐 도출된 사회적가치지향성측정도구는 사회복지조직의 사회적 가치 지향적 성격의 객관적 수준을 측정하는데 도움을 줄 수 있다.

Abstract This study purposed to understand social value orientation through a literature review of domestic and international social value orientation-related measurement tools and provide guidelines for developing basic social value orientation measuring items. In this study, a preliminary measurement tool consisting of 24 questions derived from previous research studies was constructed to measure efforts made to achieve social norms in social welfare organizations. Two expert group interviews (FGI) were conducted with professors of social welfare and experts working at social welfare organizations to verify the content validity of the preliminary measurement tool. Subsequently, inappropriate questions were deleted, other questions were revised, and a preliminary social value orientation measurement tool consisting of 20 question items was derived.

Keywords : Social Value, Social Value Orientation, Social Welfare Organization, Measure, Measurement Tool

1. 서론

사회복지조직을 포함한 모든 비영리조직은 이윤을 창출하는 경제적 가치의 창출보다는 지역주민들이 더불어 잘 살 수 있도록 그리고 지역사회를 보다 안전하고 건강한 사회로 변화·발전시키기 위해 노력하는 사회적 가치

창출을 우선시하는 조직이라고 할 수 있다. 예를 들어 사회복지조직의 서비스 제공 노력은 사회복지사업법 제1조와 2조에서 명시한 바와 같이 국민들의 삶의 질 향상이나 사회복지증진이라는 가장 주요한 사업 목적을 성취하기 위해 노력하는 것이 당연한 역할이자 의무이고 이것이 곧 사회에 대한 책임감이라고 할 수 있으므로 국민들

본 논문은 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임. (NRF-2021S1A5A8064665)

*Corresponding Author : Min-Joo Kim(Keimyung Univ.)

email: ju6190@kmu.ac.kr

Received December 21, 2023

Revised January 18, 2024

Accepted February 6, 2024

Published February 29, 2024

의 생활을 안정적으로 영위할 수 있도록 돕는 사회적 가치 실현을 위한 노력 즉, 사회적가치지향성은 조직실천 활동의 근본이라고 할 수 있다.

이와 같이, 사회복지조직은 개인의 사적이익보다는 지역주민과 이용자나 클라이언트 나아가 지역사회를 고려하고 전체 사회복지사업의 목적이나 성취하려는 사회적 가치를 우선적으로 숙고하여 사회복지사업을 전개하고 조직을 운영한다는 것은 어찌 보면 당연하다고 인식될 수 있다.

특히, 사회복지조직들이 제공하는 각종 사회복지사업은 지역주민들이나 이용자들의 생활상의 변화나 인식, 태도, 기능 등의 변화를 수반하는 것을 구체적인 목표로 한다. 따라서 조직적 측면에서 사회복지조직들의 사회적 가치를 성취하기 위한 노력의 정도 즉, 사회적가치지향성이 높다고 한다면 이는 곧 조직이 제공하는 여러 사회복지사업의 결과나 성과에도 지대한 영향을 줄 수 있고 조직을 이용하는 이용자(지역주민)의 삶의 변화에도 긍정적으로 작용할 수 있다[1,2].

그러므로 사회적 가치를 지향하는 것은 사회복지사업의 성공 요인뿐만 아니라 사회복지조직 발전을 위한 토대가 될 수 있으며 더 나아가서는 지역사회로부터의 사회적 가치 실현을 위해 노력하는 사회복지조직의 역할 정당성이나 사회적 책임성을 입증받는 데에도 영향을 줄 수 있다.

하지만, 비영리조직인 사회복지조직의 사회적 가치 실현을 위한 노력의 정도를 측정하는 측정영역이나 측정도구에 대한 연구는 상당히 부족한 것이 현실이다. 이에 본 연구는 사회적가치지향성 측정도구 개발을 위한 첫 단계로 국내의 사회적가치지향성 관련 측정도구에 대한 문헌 고찰을 통해 사회적가치지향성을 이해하고 기초적 사회적가치지향성 측정 항목 개발에 대한 가이드라인을 제공하고자 한다.

2. 본론

2.1 사회적가치지향성 측정의 선행연구

사회적가치지향성을 측정하는 척도는 지금까지 사회적가치지향성을 개인의 친사회적 성향을 측정하는 척도로 개발되어 왔다. 그 대표적인 연구들은 McClintock와 Van Avermanet[3], Au와 Kwong[4], Murphy와 Ackermann[5] 그리고 Murphy, Ackermann, Handgraaf[6] 등이 있다. 이들 연구는 대부분 사회적가치지향성을 개

인들의 친사회적 성향으로 정의하고 이를 측정하기 위한 도구나 방안들을 제시하였다.

하지만 개인적 성향의 사회적가치지향성 측정의 영역을 뛰어넘어 조직적 차원에서의 사회적가치지향성을 측정하는 방법이나 척도에 대한 연구는 상대적으로 등한시되어 왔다. 즉, 개인적 차원의 사회적 가치 성향을 벗어나는 사회적 가치를 실현하기 위해 노력하는 사회복지조직의 측면에서 사회적가치지향성을 측정하는 영역은 상대적으로 연구가 이루어지지 않은 영역이라고 할 수 있다.

사회적가치지향성측정과는 거리가 있지만 사회복지영역에서 사회복지사업을 제공하는 사회복지사들의 개인적 성향인 전문적 견해를 측정하는 척도연구는 이루어졌는데 가장 대표적인 연구가 Abbott[7,8]의 연구이다. 그녀는 사회복지라는 사회적 영역에서 일하고 있는 사회복지사의 전문적 견해가 서비스의 결과에 절대적인 영향을 줄 수 있으므로 그들의 전문적 사명감이나 견해를 측정하는 것이 중요함을 지적하고 이를 측정하는 척도를 개발하였다. 사회복지사의 전문적 견해 척도(professional opinion scale)는 4개의 구성요소(클라이언트의 기본적 권리 존중, 클라이언트의 자기 결정권의 지지, 사회적 책임감, 그리고 개인적 자유에 대한 소명)에서 총 32개의 질문항목으로 구성되어 있다.

사회적 기업영역에서는 사회적 성과를 사회적 가치와 동일한 개념으로 보고 사회적 성과를 측정하기 위한 시도들이 꾸준히 진행되어 왔는데 Wheeler와 동료들[9]은 사회적 가치를 지역 경제발전, 향상된 삶의 질 개인과 공동체의 자립 등으로 측정하고자 하였고 Tuan[10]은 사회적 가치를 비용효과성, 사회적 투자수익 등으로 그리고 박선화[11], 조영복[12], 홍현미라[13], 남승연 외[14]와 최조순 외[15] 등은 사회적 가치가 취약계층 고용률, 일자리 창출의 수, 사회서비스 제공, 이용자 및 직원의 만족도, 안정적 고용, 이해관계자 참여구조 그리고 사회적 가치를 사회적 목적달성을 위한 행동 등으로 다양하게 구성된다고 보고 이를 측정하기 위해 주로 수량화된 지표를 활용하였다. 하지만 사회적 기업의 사회적 가치를 다루는 이들 연구들 역시 통일된 사회적 가치에 대한 개념 및 구성요소와 측정기준을 제시하지 못하고 고용률과 같이 주로 측정 가능할 수 있는 수량화된 지표를 중심으로 사회적 가치를 측정하려고 한 점은 한계라고 할 수 있다.

최근에 이루어진 사회적 기업영역에서 사회적가치지향성 척도개발에 대한 연구는 장현숙과 지은구[16]의 연구가 대표적이다. 이들은 미션공유, 윤리, 협력, 상호신

되고 그리고 가치공유 등 5개의 구성요소로 이루어진 총 22개의 질문으로 구성된 사회적 기업의 사회적가치지향성 척도를 개발하였다. 이들이 개발한 사회적가치지향성 척도는 확인적 요인분석을 통해 모형적합도가 인정되었으며 신뢰도 및 수렴타당도와 판별타당도가 검증된 객관적인 척도라고 할 수 있지만, 조직의 대상이 사회적 기업으로 한정됨으로 비영리 사회복지조직에 포괄적으로 적용되기 위해서는 사회적가치지향성 개념에 대한 일부 수정 및 척도지표에 대한 보완이 필요하다.

또한 양성욱[17]은 시장화가 이루어진 사회서비스 제공기관들의 공공가치 실현(공공성)에 대한 연구에서 사회서비스를 국가가 제공하고 집합적으로 소비가 이루어지는 공공재로 규정하고 서비스 제공기관에서 근무하는 직원들을 대상으로 어떻게 공공가치가 실현되는가를 질적연구를 통해 밝히고자 하였다. 즉, 공공성(공공가치의 실현 노력)을 첫째, 사회서비스 제공에 참여하게 된 동기와 배경, 둘째, 서비스를 제공하는 과정에서 중요하게 생각하는 요소, 셋째, 서비스를 제공하는 과정에서 문제점, 넷째, 서비스 제공을 통해 추구하고자 하는 것 그리고 서비스 제공을 통한 수익금의 활용 등의 질문을 통해 밝히고자 노력하였다. 하지만 양성욱의 연구는 범위가 사회서비스의 영역으로 제한되고 질적연구로서 공공가치 실현을 위한 노력의 정도를 측정하는 타당한 측정요소와 측정도구를 개발하지 못하였다는 한계를 갖는다.

사회서비스영역에서 최근에 개발된 가치지향성 척도로는 사회서비스사업의 성과를 관리하기 위한 성과관리요소로서 김민주와 지은구[18]가 개발한 사회서비스사업 제공기관의 사회서비스 가치지향성 척도가 있다. 이 척도는 가치지향성을 2개의 요소(가치실현을 위한 노력과 직원들의 행동, 태도 그리고 신뢰)로 구분하며 최종 13개 문항으로 신뢰도 및 판별타당도와 수렴타당도가 검증되었다. 하지만 이 척도는 사회서비스사업을 제공하는 제공기관의 직원들을 대상으로 하는 가치지향성 척도라는 한계를 갖는다.

결론적으로 사회적가치지향성 영역은 주로 개인의 친사회적 성향을 측정하는 척도연구의 틀에서 벗어나지 못하였으며 사회적 가치 창출을 위해 노력하는 사회복지조직에서 조직적으로 이루어지는 사회적가치지향성의 측정은 매우 제한적으로 이루어져 주로 사회복지사의 전문적 견해나 사회복지사의 가치를 사회복지의 가치로 인식하는 연구나 사회적 기업의 사회적 성과나 사회적 가치의 측정 그리고 사회서비스조직의 공공성에 대한 탐색이나 사회서비스 제공기관 직원들의 가치지향성 등으로만 한

정되어 있음을 알 수 있다.

2.2 사회적가치지향성의 개념

가치지향성(value orientation)은 개인의 가치에 대한 성향이나 경향을 나타내는데 Stern, Dietz 그리고 Kalof[19]은 가치지향성을 첫째 자기 이익을 추구하는 성향, 둘째, 타인을 위한 이타주의적 성향 그리고 세 번째의 유형은 다른 종 또는 생물이나 동물을 향한 이타주의적 성향으로 제시하였다. 사회적가치지향성은 개인적 가치지향성에서 발전된 개념으로 이해할 수 있는데, 여기서 사회적 가치는 자기 이익보다는 사회구성원들이 함께 잘 수 있도록 하는 가치를 나타낸다[20,21].

사회적가치지향성(social value orientation, SVO) 개념은 Messick과 McClintock[22]이 처음 제시하였는데, 그들은 친사회적 성격과 개인적 성격의 구분 그리고 자신의 변명과 집합적 변명을 구분하고 사회적가치지향성을 친사회적이고 집합적 변명을 나타내는 이타주의적 성향으로 제시하였다. 친사회적 성향을 강조하는 이들이 정의를 발전시켜 장현숙과 지은구[16]는 사회적가치지향성을 사회적 가치실현을 위한 노력의 정도와 인식으로써 사회적 가치를 추구하는 성향으로 제시하였다. 본 연구에서는 위의 연구를 기초로 하여 사회적가치지향성을 “사회복지조직이 사회적 목적이나 사회적 가치를 실현하기 위해 조직적으로 노력하는 정도”로 정의한다.

사회복지조직은 개인적 이익을 취하는 개인적 가치를 행동 기준으로 삼지 않으며 일반적으로 사회적 가치와 공공가치를 행동의 원칙으로 삼는다[1]. 특히 조직이 성취하려는 성과는 조직의 가치실현을 위한 노력에 영향을 받으며 조직의 설립목적이나 운영목적에 반영되어 나타남으로 주로 사회복지조직의 가치는 기관이 설정한 비전이나 미션에 포함되어 나타난다고 할 수 있다. “가족의 통합을 위하여”, “지역주민들의 건강한 삶을 위하여”, “나눔과 배려”, “지역사회의 희망과 변화”, “차별 없는 구호의 정신”, “가정과 지역사회 능력개발”, “사업동반자와 긴밀한 협력”, “더불어 사는 세상”, “함께 아파하는 마음” 등과 같은 조직 비전이나 조직 미션은 대부분 이들 조직이 지향하는 바를 나타내주는 그리고 조직 활동을 통해 조직이 무엇을 성취하려고 하는지를 나타나 주는 사회복지조직이 성취하려는 사회적 가치이다. 따라서 사회복지조직이 성취하려는 사회적 가치를 실현하고자 하는 조직이나 직원들의 노력 정도나 수준을 나타내는 사회적가치지향성은 사회복지조직의 비전이나 미션의 성취와 이를 위한 노력의 정도를 나타내고 이는 곧 조직의 성과에 영

향을 줄 수 있는 중요한 개념이라고 할 수 있다.

2.3 사회적가치지향성의 이론적 배경

인간의 행동은 개개인들이 갖는 소명감이나 조직에 대한 소명감을 통해서 실현될 수 있으며 이러한 소명감은 곧 자신의 이익보다는 사회적 목적이나 사회적 이익 또는 사회적 가치를 실현하려는 소명감으로 해석될 수 있다. 사회적가치를 지향하는 인간의 행동 또는 조직이나 사회를 향한 행동을 이해하는 데 도움을 주는 이론으로 스투어드십이론과 사회자본론을 기초로 발전된 조직사회자본론이 있다.

스튜어드십이론의 기본 가정은 스투어드와 조직사이 에 이루어지는 장기적인 계약관계가 신뢰, 신망, 집합적 목적, 관계 지향적이고 상호호혜적인 개입에 기초함이 강조된다는 점이다[23]. Davis와 동료들[24]에 따르면, 스투어드는 조직성과를 통해서 주주들의 재산을 보호하고 최대화하며 이를 통해서 스투어드의 만족은 최대화된 다. 따라서 친 조직 성향인 스투어드는 개인의 만족이나 이익이 아닌 조직이 성취하려는 목적이나 조직의 성과를 최대화하는 것에 동기를 부여받게 된다. 따라서 스투어 드십이론에 근거하여 보면 사회적가치지향성을 구성하는 구성요소들은 곧 조직에 대한 이해, 신뢰, 신망, 집합적 목적, 관계지향성 그리고 상호호혜적인 개입 등이다.

조직사회자본에 대한 연구를 종합해보면[25,26], 조직사회자본은 조직 구성원들이 조직의 규범과 문화 및 분위기 속에서 구성된 상호 간 감정을 공유하고 소속감과 일체감을 느끼며, 협력적 활동을 수행함으로써 조직의 목표를 달성하는데 기반이 되는 중요한 무형적 자원이며, 관계성, 집단, 공동체, 협력, 신뢰 등에 초점을 맞추고 조직구성원이 존재하고 활동하는 과정과 결과를 설명하는 유용한 개념이다. 따라서 제3부문 조직 특히, 사회복지조직의 목적 또는 사회적 가치를 성취하기 위한 노력의 정도를 나타내는 사회적가치지향성은 조직사회자본을 구성하는 조직구성원들의 협력이나 공동체 의식 그리고 집합적 규범을 준수하고 조직문화를 건설하려는 노력 등을 나타내는 조직사회자본의 정도를 통해서 향상될 수 있다. 이러한 조직사회자본에 근거하면 사회적가치 지향성은 곧 공동체, 협력, 상호관계, 규범 등으로 구성되는 요소임을 알 수 있다.

사회적가치지향성의 개념과 이를 설명하는 이론들을 적용하면 사회적가치지향성을 구성하는 요소들은 조직목표에 대한 이해, 공동체, 이타심, 협력 행동, 신뢰, 규범, 관계 등으로 요약된다.

2.4 사회적가치지향성을 위한 측정지표

2.4.1 사회적가치지향성의 구성요소

사회적가치지향성이라는 추상적 개념을 구성하는 요소에 대한 연구에서, Van Lange[27]는 친사회적 성향을 나타내는 사회적가치지향성이 협동과 평등주의(egalitarianism)의 구성요소로 이루어진 개념이라고 주장하였으며 Ockenfels와 Weimann[28]은 친-사회적이라는 사회적 가치지향성을 구성하는 요소는 사람들의 협동적 행동과 공동체적 행동이라고 제시하였고, Brosig-Koch과 동료들[29] 역시 사회적가치지향성이 협동과 공동체 행동이라고 강조하였다. 또한 앞에서 설명한 바와 같이 이타성(이타주의) 역시 친-사회적 행동을 설명하는 중요한 사회적가치지향성의 요소로 이타성은 타인을 위한 관심을 나타내주고 협동이나 평등주의는 평등(공정)을 위한 관심을 나타내준다. 선행연구를 종합하면 친사회적 성향인 사회적가치지향성은 이타성, 협동심, 공동체성 등으로 구성된 개념임을 알 수 있다.

본 연구에서는 앞서 살펴본 사회적가치지향성을 설명하는 이론 및 선행연구를 바탕으로 사회적가치지향성을 측정하기 위한 영역을 첫째, 조직 비전이나 사회적 가치에 대한 직원들의 이해, 둘째, 서비스 제공과정에서 나타나는 직원들의 (협력적)행동이나 태도 그리고 셋째, 직원이나 서비스에 대한 신뢰 등으로 구성하여 구성 요소별 측정항목을 설정하였다. 사회적가치지향성을 구성하는 규범, 신뢰 그리고 행동영역의 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 규범영역: 규범영역은 직원이 따라야 하는 원리나 기준 또는 규칙을 나타낸다. 규범은 사회기관의 비전이나 미션 그리고 협동이나 공동체성 등과 같은 조직이 추구하는 사회적 가치에 대해 이용자들이 지각하는 직원들의 인식이나 이해의 정도를 의미한다.
- 행동영역: 행동영역은 직원들의 이타적 행동이다. 즉, 직원들이 이용자들을 대하는 행동이나 태도 그리고 직원들 간의 협력적 행동이나 사회적 가치를 실현하기 위한 행동이나 노력 정도에 대한 이용자들의 인식을 의미한다.
- 신뢰영역: 신뢰영역은 이용자들의 기관이나 기관의 직원 및 재화나 서비스에 대한 신뢰감을 나타낸다. 신뢰는 기관이 제공하는 재화나 서비스 그리고 직원들에 대한 이용자들의 믿음이나 신뢰의 정도 등을 의미한다.

2.4.2 사회적가치지향성 지표의 내용타당도

사회복지조직의 사회적가치지향성 정도를 측정하는 위한 측정도구 개발을 위하여 선행연구를 통해 사회적가치지향성에 대한 구체적인 개념을 정의하고, 사회적가치지향성의 구성영역을 도출하였다. 구성영역은 규범, 신뢰 그리고 행동 등 총 3개 영역으로 각각의 영역에서 총 24개의 문항으로 구성된 측정도구를 도출하였다.

본 연구에서는 사회복지조직의 사회적 가치의 성취를 위한 조직적 노력의 정도를 측정할 수 있는 사회적가치지향성 예비 측정도구를 개발하기 위하여 장현숙과 지은구[16]가 개발한 사회적 기업 사회적가치지향성 척도와 지은구와 김민주[2]이 개발한 사회서비스 사회적가치지향성 척도를 활용하였다. 장현숙과 지은구[16]는 사회적 기업의 사회적가치지향성을 가치공유, 미션공유, 윤리, 협력 그리고 상호신뢰로 구성된 개념으로 제시하고 영역별 총 22개 문항의 척도를 개발하였다. 또한 지은구와 김민주[2]는 사회서비스사업의 성과를 측정하는 측정도구 중 하나로서 사회적가치지향성 척도를 개발하여 제시하였는데 이들이 제시한 척도는 사회적 가치실현을 위한 노력과 직원들의 행동이나 태도 그리고 신뢰 등으로 구성된 총 13개 문항이다. 본 연구에서는 이 두 개의 척도에서 제시된 질문항목을 본 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하고 선행연구를 통해 사회복지조직에 적용할 수 있도록 질문항목 등을 자체개발 하였다.

위의 선행연구를 통해 도출된 총 24개 문항으로 구성된 1차 예비 측정도구는 사회복지학계 전문가(3인), 사회복지조직 현장 전문가(6인)로 5년 이상 사회복지 관련 기관에 근무하는 전문가를 대상으로 액면 및 내용타당도를 검증받아 수정 및 보완되었다.

1차 전문가 집단면접(FGI)에서 사회적가치지향성의 개념 및 구성요소가 적합함을 인정받았으며 1차 면접과 2차 면접을 통해 예비측정도구의 구성요인과 질문항목들에 대한 수정 및 보완작업을 수행하였다.

측정질문 및 구성요소에 대한 검증결과 중복질문으로 2개 문항 삭제, 문맥 수정 5개 문항, 개념에 적합하지 않은 질문항목으로 2개 문항 삭제 등의 수정 및 보완을 거쳐 최종적으로 20개의 항목으로 구성된 사회적가치지향성 예비문항을 도출하였다. 전문가집단면접 결과를 반영하여 수정 및 삭제된 질문항목은 다음의 표와 같다.

전문가 집단면접(FGI)은 사전에 심층 면접을 위한 인터뷰 가이드를 배포한 후 심층 면접을 시행하여 사회적가치지향성의 영역과 영역별 구성항목을 포함한 예비 측정도구에 대한 액면 및 내용타당도를 검증받았다. 심층

Table 1. Revised question items through FGI

Deleted questions	1. The employees of this organization are only interested in the number of users.
	2. The employees of this organization don't seem to respect me (the user).
	3. The employees of this organization are mutually friendly.
	4. This organization's services will be helpful to users.
Modified questions	1. The employees of this organization seem to place greater importance on the interests of society. = Q(3)
	2. The employees of this organization seem to be working hard to realize social values. = Q(4)
	3. The staff at this organization seem to be investing a lot of resources into providing services. = Q(13)
	4. The employees of this organization seem to be very responsive to users. = Q(10)
	5. The employees of this organization are very interested in the quality and quantity of services. = Q(9)

면접은 약 총 4시간 이상에 걸쳐 이루어졌다. 2회의 집단면접을 통해 내용타당도가 검증된 사회적가치지향성 측정을 위한 요소별 총 20개의 질문항목은 다음과 같다.

Table 2. Question items for each social value orientation component

N O R M S	1.	The employees of this organization are well aware of the social values pursued by the organization. *Social values refer to the agency's pro-social orientation, including resolving community issues, protecting and stabilizing residents, and promoting community development.
	2.	The employees of this organization strive to achieve the organization's founding purpose (or vision and mission). *The organizational founding purpose varies for each agency: for example, the establishment goal of Dongsan Medical Center is the promotion of the health of local community residents.
	3.	The employees of this organization prioritize the interests of users and the community over personal gain. *Personal interests refer to actions and statements driven by profit-seeking, such as efforts to reduce service delivery time or instances of dishonesty.
	4.	The employees of this organization are striving

B E H A V I O R		to realize social values, including community development, protection and stability of residents, and community health.	
	5.	The employees of this organization are well aware of the problems that our community needs to address.	
	6.	The employees of this organization respect me (the user).	
	7.	The staff of this organization strive to understand my (user) thoughts and difficulties.	
	8.	The employees of this organization do not think of me (the user) as simply a consumer.	
	9.	The employees of this organization are very interested in the quality of services.	
	10.	The staff at this organization are interested in the stories of users and their families and respond well to users.	
	11.	The staff of this organization are cooperative and friendly.	
	12.	The employees of this organization enjoy their work.	
	13.	The organization's staff devotes a lot of time and resources to providing services.	
	14.	The employees of this organization are only interested in recruiting users.	
	T R U S T	15.	The employees of this organization are trustworthy.
		16.	The services provided by this organization are trustworthy.
		17.	The analysis and response plans of this organization's employees to solve users' problems are always trustworthy.
18.		The employees of this organization are recognized by users for their professional abilities in performing their duties.	
19.		All information related to the services provided by this organization will be shared with me.	
20.		The words and actions of this organization's employees are consistent	

3. 결론

사회복지조직의 사회적가치지향성은 사회복지조직의 행동양식과 행동 수단 그리고 행동 목표 등에 영향을 주고 이는 사회복지조직이나 사회복지사업이 성취하려는 사회적 성과 내지는 사회적 가치의 실현에 직접적인 영향을 준다는 점에서 매우 중요하다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고, 사회복지조직의 사회적가치지향성을 객관적으로 측정할 수 있는 측정 지표 및 측정방식에 대한 충분한 논의 과정이 생략된 경우가 많아 측정도구 또는 척도의 타당성에 대한 근거가 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 사회복지조직의 사회적가치지향성을 위한 노력의 정도를 측정하기 위한 객관적인 측정도구를 개발하기 위해 국내외 선행연구를 통해 도출된 24개 문항으로 구성된 1차 예비 측정도구를 사회복지학계 전문

가들과 사회복지 관련 기관에 근무하는 전문가들을 대상으로 2번에 걸쳐 전문가 집단면접(FGI)에서 사회적가치지향성 예비측정도구의 구성요인과 질문항목들에 대한 수정 및 보완작업 등을 거쳐 최종적으로 20개의 항목으로 구성된 사회적가치지향성 예비문항을 도출하였다.

본 연구는 사회복지조직에서 활용할 수 있는 사회적가치지향성 측정항목에 대한 가이드라인을 제공함으로써 향후 척도개발에 대한 추가적 검증을 거쳐 사회복지조직의 사회적가치지향성을 위한 정책적·실천적 제고 수단들에 대한 객관적 평가 기준으로 활용될 것을 기대한다.

References

- [1] E. G. Ji, Non-profit organizations and performance management, pp435, Seoul: House of Sharing, 2012.
- [2] E. G. Ji, M. J. Kim, social service and performance management scale, pp.330, Seoul: hakjisa, 2017.
- [3] McClintock, C. G, Van Avermaet, E, "Social values and rules of fairness: A theoretical perspective. In Cooperation and helping behavior", pp. 43-71. Academic Press, 1982.
- [4] Au, W. T, Kwong, Y. Y, Measurements and effects of social-value orientation in social dilemmas: A review. In R. Suleiman, D. V. Budescu, I. Fischer, & D. M. Messick (Eds.), Contemporary research on social dilemmas (pp. 71-98). New York: Cambridge University Press, 2004.
- [5] Murphy, R. O, Ackermann, K. A, "A review of measurement methods for social preferences", ETH Zurich Chair of Decision Theory and Behavioral Game Theory Working Paper, Switzerland, Zurich, pp.1-25, Apr. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2010468>
- [6] Murphy, R. O, Ackermann, K. A., & Handgraaf, M. J., "Measuring social value orientation". *Judgment and Decision making*, vol.6, no. 8, pp. 771-781, Dec. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1017/S1930297500004204>
- [7] Abbott, A. A, "Measuring social work values: A cross-cultural challenge for global practice", *International social work*, vol. 4, no. 4, pp. 455-470, Oct. 1999.
DOI: <https://doi.org/10.1177/002087289904200407>
- [8] Abbott, A. A, "A confirmatory factor analysis of the Professional Opinion Scale: A values assessment instrument", *Research on Social Work Practice*, vol. 13, no.5, pp.641-666, July 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1177/1049731503253646>
- [9] Wheeler, D, Colbert, B, & Freeman, R. E, "Focusing on value: Reconciling corporate social responsibility, sustainability and a stakeholder approach in a network world", *Journal of general management*,

- vo.28, no.3, pp.1-28, March 2003.
DOI: <https://doi.org/10.1177/030630700302800301>
- [10] Tuan, M. T, Measuring and/or estimating social value creation: Insights into eight integrated cost approaches. pp 1-45, Seattle, WA: Bill & Melinda Gates Foundation, 2008.
- [11] S. H. Kwak, "Performance Analysis and Tasks of Social Enterprises Certified in 2007", *Journal of Social Value and Enterprise*, vol.2, no.1, 37-65, June 2009.
- [12] Y. B. Cho, "A study on promote model of south korea's social enterprise and the International Comparisons", *Journal of Social Value and Enterprise*, vol.4, no.1, pp.81-103, June 2011.
- [13] H. M. Hong, "An Exploratory Study on Community Approach Strategies of Social Enterprise: Reconstructing Community Social Capital" *Jeonju University Institute of Social Sciences*, vol.23, no.2, pp.135-155, Nov. 2008.
DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2008.60.4.005>
- [14] S. Y. Nam, Y. B. Lee, "The Study on the Performance of the Social Enterprises: A Theoretical Discussion and An Exploratory Empirical Analysis", *Modern society and administration*, vol.23, no.2, pp.15-68, Aug. 2013.
- [15] J. S. Choi, B. J. Kang, "A Study on the Social and Economic Performance of Social Enterprise", *The Korean Association for Policy Studies a collection of papers for the summer academic conference*, Korea, pp.401-420, June 2012.
DOI: <https://doi.org/10.23036/kapae.2013.23.2.007>
- [16] H. S. Jang, E. G. Ji, "A Study of Validity and Development of the Social Value Orientation Scale of Social Enterprises", *Social Economics and Policy studies*, vol.11, no.3, pp.37-67, Aug. 2021.
DOI: <https://doi.org/10.22340/seps.2021.08.11.3.37>
- [17] S. W. Yang, "A Study on Realization of Public values in Social services". *Academy of Korean Social Welfare Administration*, vol.18, no.3, pp.177-208, Aug. 2016.
DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2016.18.3.008>
- [18] M. J. Kim, E. G. Ji, "A Study on Development of the Social Capital Scale and Validity of the Elderly", *The Korea Contents Association*, pp.79-80, May 2017.
- [19] Stern, P. C, Dietz, T, & Kalof, L, "Value orientations, gender, and environmental concern", *Environment and behavior*, vol.25, no.5, pp.322-348, Sep. 1993.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0013916593255002>
- [20] E. G. Ji, A Study on Social Welfare Economics, pp. 428, Seoul: Chongmook, 2003.
- [21] CARROW, Milton M., CHURCHILL, Robert Paul; CORDES, Joseph J. (ed.). Democracy, social values, and public policy. pp.224, Greenwood Publishing Group, 1998.
- [22] Messick, D. M, McClintock, C. G, "Motivational bases of choice in experimental games", *Journal of experimental social psychology*, vol.4, no.1, pp.1-25, Jan. 1968.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(68\)90046-2](https://doi.org/10.1016/0022-1031(68)90046-2)
- [23] Van Slyke, D. M, "Agents or stewards: Using theory to understand the government-nonprofit social service contracting relationship", *Journal of public administration research and theory*, vol.17, no.2, pp.157-187, Sep. 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1093/jopart/mul012>
- [24] Davis, J. H, Schoorman, F. D, & Donaldson, L, "Davis, Schoorman, and Donaldson reply: The distinctiveness of agency theory and stewardship theory. Academy of Management", *The Academy of Management Review*, vol.22, no.3, pp.611-613, July 1997.
<http://www.istor.org/stable/259407>
- [25] Ibarra, H, "Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks", *Academy of management journal*, vol.38, no.3, pp.673-703, Nov. 1995. <https://www.istor.org/stable/256742>
- [26] Adler, P. S, Kwon, S. W, "Social capital: Prospects for a new concept". *Academy of Management Review*, vol.27, no.1, pp.17-40, Jan. 2002.
<https://www.istor.org/stable/4134367>
- [27] Van Lange, P. A, "The pursuit of joint outcomes and equality in outcomes: An integrative model of social value orientation", *Journal of personality and social psychology*, vol.77, no.2, pp.337-349, DEC. 1999.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.2.337>
- [28] Ockenfels, A, Weimann, J, "Types and patterns: an experimental East-West-German comparison of cooperation and solidarity". *Journal of public economics*, vol.71, no.2, pp.275-287, Apr. 1999.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(98\)00072-3](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(98)00072-3)
- [29] Brosig-Koch J, Helbach C, Ockenfels A, & Weimann J, "Still different after all these years: Solidarity behavior in East and West Germany", *Journal of public economics*, vol.95, no.11-12, pp.1373-1376, Dec. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.06.002>

김민주(Min-Joo Kim)

[정회원]



- 2013년 2월 : 계명대학교 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 20013년 3월 ~ 2020년 2월 : 계명대학교 초빙조교수
- 2020년 3월 ~ 현재 : 계명대학교 사회복지학과 교수

<관심분야>

사회복지정책, 돌봄서비스